

令和 2 年度業務実績評価 説明資料



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

目次

事業体系・自己評定	1
1. 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	
1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	2
1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	6
2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	
1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	14
1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	26
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	34
3. 障害者雇用納金関係業務に関する事項	
1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	41
1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	45
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	49
4. 職業能力開発業務に関する事項	
1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	54
1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施	62
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	70
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	78
5. 障害者職業能力開発業務に関する事項	
1-5 障害者職業能力開発業務	84
6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	
1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	92
7. 管理的事業	
2-1 業務運営の効率化に関する事項	} 96
3-1 財務内容の改善に関する事項	
4-1 その他業務運営に関する重要事項	

高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系・自己評価一覧

高齢者雇用支援事業

1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

1-1-1	高齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	A	S
1-1-2	高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	S	

障害者雇用支援事業

2. 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項

1-2-1	地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	A	A
1-2-2	地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	B	
1-2-3	職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	A	

3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

1-3-1	障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	B	B
1-3-2	障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	B	
1-3-3	障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	B	

職業能力開発事業

4. 職業能力開発業務に関する事項

1-4-1	離職者を対象とする職業訓練の実施	重 難	A	A
1-4-2	高度技能者養成のための職業訓練の実施	重 難	A	
1-4-3	在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	重 難	A	
1-4-4	職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等		B	

5. 障害者職業能力開発業務に関する事項

1-5	障害者職業能力開発業務	重	B
-----	-------------	---	---

6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

1-6	求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等		B
-----	----------------------	--	---

共通・管理

2-1	業務運営の効率化	B	3-1	財務内容の改善	B
4-1	その他業務運営	B			

※一定の事業等のまとめごと（1～4の各事項）の評価は、「厚生労働省独立行政法人評価実施要領」を踏まえ、以下のとおり算出。

①項目別評価（S～D）を点数化（5～1）、②「重要度：高」の項目は点数を2倍、③それらの加重平均。

（例）「1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項」の場合（1-1-2の項目が「重要度：高」）

$(4(A) + S(5) \times 2(\text{「重要度：高」})) \div (2(\text{項目数}) + 1(\text{「重要度：高」})) = 4.7 \rightarrow$ 小数点第一位を四捨五入して5のため、S評価

1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る 事業主等に対する給付金の支給

○概要

国においては、高年齢者の雇用の安定等を図ることを目的とした給付金制度を設けています。

当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。なお、令和2年度における制度は以下のとおりです。

1 65歳超雇用推進助成金

(1) 65歳超継続雇用促進コース

定年の定め廃止、65歳以上への定年の引上げ、66歳以上の継続雇用の制度を導入した事業主に支給。

（平成28年10月19日創設、平成29年5月1日及び平成30年4月1日に制度改正により助成額等を変更）

(2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度の整備等を実施した事業主に支給。

（平成31年4月1日創設、令和2年4月1日に制度改正により支給要件を変更）

(3) 高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に支給。

（平成29年4月1日創設、平成30年4月1日に制度改正により支給要件を変更）

(4) 高年齢者雇用環境整備支援コース

（平成31年3月末をもって廃止、経過措置により支給）

2 高年齢者雇用安定助成金（平成29年3月末をもって廃止、経過措置により支給）

(1) 高年齢者無期雇用転換コース

評価項目No. 1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

① 給付金の説明会の実施回数 毎年度650回以上

※ハローワークの管轄地域ごと(436箇所)、東京都及び政令指定都市ごと(21箇所)、都道府県全域を対象に四半期ごとに開催(47県×4回)するものとして設定

② 給付金(創設1年目を除く)の申請1件あたりの平均処理期間 90日以内

※厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安(原則2カ月以内、一部3カ月以内)を踏まえて設定(第3期中期目標期間(平成25~28年度)の平均処理実績 100.9日)

II 指標の達成状況

目標(指標)に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達成度			
・職業安定機関、事業主団体等と連携した事業主説明会の実施 ・事業主説明会における周知用資料の作成	給付金の説明会の実施回数 (目標値 毎年度650回以上)	874回	134.5%	117.1%	123.7%		
・審査・点検マニュアル等を用いた効率的な事務の実施 ・支給要件のポイントや支給対象外事例を手引に掲載	給付金(創設1年目を除く)の申請1件あたりの平均処理期間 (目標値 90日以内)	61.9日	145.4%	109.1%	115.1%		

要因分析(実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析)
給付金の説明会の実施回数	②「法人の努力結果」 令和2年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得なかったこともあり、下半期については実施計画を見直し当初計画より多い回数を設定した。
給付金(創設1年目を除く)の申請1件あたりの平均処理期間	②「法人の努力結果」 申請者が使用する支給申請手引きに、支給要件のポイントや支給対象・対象外の事例を掲載した。また、審査マニュアル等を精査し新任者でもわかりやすい内容に改正するとともに、早期支給が可能なチェックリストを用いた効率的な事務処理及び決裁手続きの見直しを行い処理期間の短縮を図った。 ③「外部要因」 緊急事態宣言発令により厳しい経営状況になる企業等が多く、助成金等の早期支給が求められた。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主への対応	新型コロナウイルス感染症感染拡大により、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得なかった。また、他機関と共同開催している説明会については中止することが多く制度紹介の機会が減少となることを見込まれた。そのため、説明会の参加を控えた事業主向けの説明用動画を制作し、ホームページ及びYouTubeにて配信。制度紹介チラシにQRコード（動画アドレス）を掲載し、広報活動に力を入れた。
効率的な事務の実施、支給要件のポイント等の解説	緊急事態宣言発令により厳しい経営状況になる企業等が多く、助成金等の早期支給が求められたため以下の取り組みを行い平均処理日数の短縮を図った。 <ul style="list-style-type: none"> ・審査受付では、初めて担当する人にもわかりやすい審査・点検マニュアルを整備するとともに、チェックリストを用いて効率的に事務処理を行った。給付金業務全国担当者会議を実施し処理能力の向上を図った。 ・申請者が使用する、支給申請手引きには支給・不支給の事例を掲載するなど、分かりやすい手引きを作成することにより、スムーズに申請できるよう工夫をした。

参考指標

給付金を受給した事業主へのアンケート調査結果	助成金により定年引上げや機械設備・雇用管理制度の導入等の取り組みに変化があった割合87.3% 令和元年度86.4%
説明動画再生回数	令和3年3月末 7,034回（令和2年7月からの累計）

参考事項

- ・機構本部において作成した広告掲載用データを活用し、支部において管内事業主向け広報媒体への広告を行うなど、周知広報に取り組んだ。
- ・不正受給防止対策として一定基準により支給対象事業主への現況調査の実施を推進した結果、不正受給が判明した件数は**0件**だった。

○給付金の支給業務

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

① 給付金説明会実施回数

874回 [761回]

目標：650回 達成度 134.5%

② 給付金（創設1年目を除く）の申請1件あたりの平均処理期間

61.9日 [82.5日]

目標：90日以内 達成度 145.4%

主な取組内容

◆効果的な周知・広報

- 職業安定機関、事業主団体等と連携した事業主説明会の実施
- コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主に向けて**説明用動画をホームページ及びYouTubeで配信** **新規** **コロナ**
(再生回数：7,034回)
- 給付金制度の改正等について、ホームページ、定期刊行誌、メールマガジン等を通じて周知
- 事業主説明会における周知用資料（パワーポイント）の作成

◆助成金等の早期支給ニーズの高まりへの対応 **コロナ**

- 審査・点検マニュアルやチェックリストの改善
- パンフレットに支給要件のポイントや支給対象外事例を掲載
- 新任給付金業務担当者研修、給付金業務担当者連絡会、支部への業務ヒアリングの実施による支部窓口サービスの質の向上
- 審査・決定の各段階で締切を設定する等進捗管理を強化

◆適正な支給業務の実施

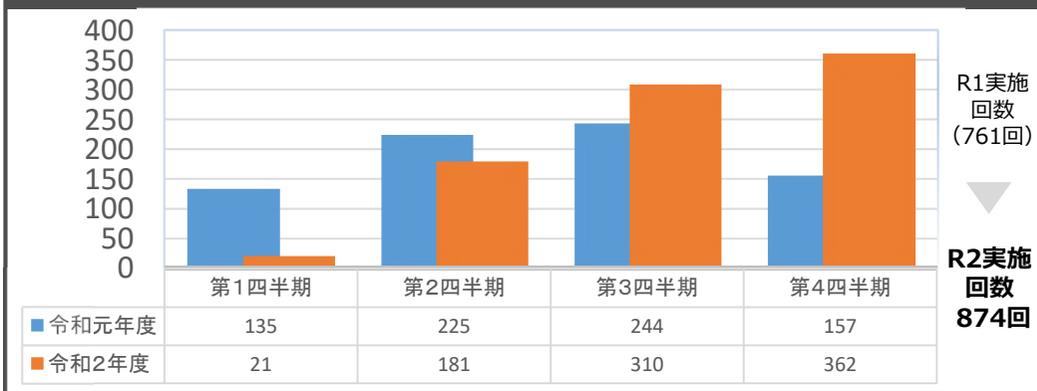
- 現況調査実施回数 462回 [538回]
- 不正受給を行った事業主名等を公表する制度による不正受給の抑止
- 不正受給が判明した件数 0件 [0件]

制度利用者へのアンケート実施

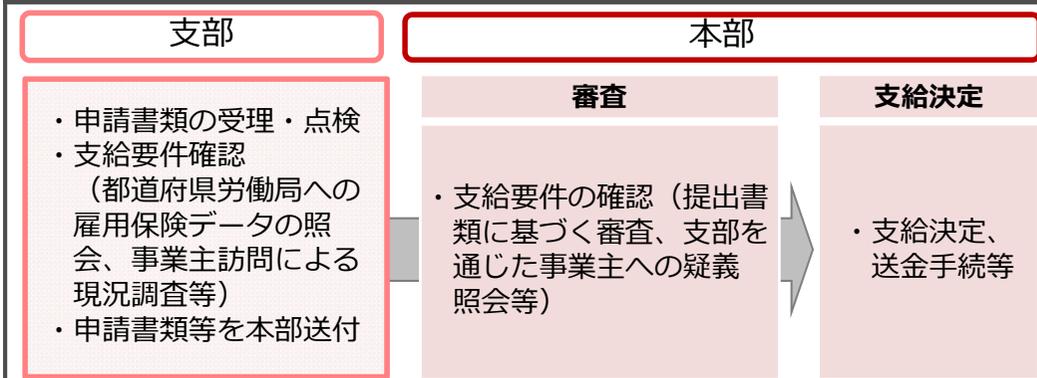
「給付金によって定年引上げや機械設備・雇用管理制度の導入等の取組に変化があった」 **87.3%** [86.4%]

	件数	金額（千円）
給付金の支給	1,829[2,049]	1,778,691[1,939,847]

新型コロナウイルス感染拡大防止による給付金説明会への影響 **コロナ**



支給に係る審査業務の流れ



高齢者評価制度等雇用管理改善コースの活用事例

課題	○長時間の立作業のため体力的な理由で退職する高齢者が多い。
給付金活用の背景	○専門家と相談し、高齢者の体力、健康状態に配慮した労働時間制度を導入することで、高齢者の職場定着と雇用機会の増大を図りたい。
支給額(中小企業の場合)：対象経費(みなし費用50万)×助成率(60%)=30万円	
給付金活用の効果	○60歳以上を対象とした高齢者期短時間勤務制度（1～2時間の勤務時間の短縮が可能）を導入したことで、各人の体力や生活スタイルに併せた働き方が可能となり、高齢者の職場定着につながっている。

1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

重要度：高 難易度：高

○概要

・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案、相談・援助の実施

「生涯現役社会の実現」に向け、定年延長、継続雇用延長、高齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会の確保に関する相談・援助を行っています。

＜高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）＞

- ・ 機構が委嘱している高齢者雇用に関する専門的知識・経験を有する外部専門家。社会保険労務士等。

＜65歳超雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）＞

- ・ アドバイザーのうち一定の基準を満たした者で、主に定年延長、継続雇用延長に係る制度改善提案を行う。

・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーのサービスの質の向上

スキルアップのための研修などを通じて、プランナー及びアドバイザーのサービスの質の向上に取り組んでいます。

・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

高齢者雇用推進に向け、専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発を行うとともに、ホームページやセミナー等を通じて、その成果の提供・普及を図っています。

・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者雇用支援月間である10月に「高年齢者雇用開発フォーラム」を開催し、優良事例の表彰等を行うとともに、定年延長、継続雇用延長等をテーマにシンポジウムを開催し、学識経験者による講演や企業による事例発表を行っています。

また、定期刊行誌「エルダー」の発行等により、広く高齢者雇用に係る啓発広報活動を行っています。

評価項目No. 1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

自己評価 **S**

(過去の主務大臣評価 H30年度：S、R1年度：S)

重要度 高

難易度 高

I 中期目標の内容

① 事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数30,000件以上

※第4期中期目標期間からの新たな目標指標であり、「高年齢者の雇用状況」集計の調査対象である従業員数31人以上の企業の約15万社のうち、65歳を超える継続雇用制度又は65歳以上の定年制度を講じていない企業数約12万社全社を対象に第4期中期目標期間中にアプローチを行い、その4分の1において具体的な制度改善提案による働きかけを行うことを目標に水準を設定

② 制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合 40%以上

※第3期中期目標期間における「高年齢者等の雇用に係る技術的問題全般に関する相談・援助」を実施した事業主に対する追跡調査において「雇用管理改善を検討している」等の回答の直近実績（平成28年度：37.5%）を踏まえて設定

【重要度：高】 労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためには、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に盛り込まれた「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく」ことに直接寄与する業務であり、極めて重要な業務であるため。

【難易度：高】 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとっては高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであり、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達	成	成	度
<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引き上げに係る制度改善提案の実施 ・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーへの研修等の実施 	制度改善提案件数 (目標値 中期計画期間中に30,000件(年間 6,000件))	7,916件	131.9%	197.2%	149.6%		
<ul style="list-style-type: none"> ・提案内容の質の向上のため、支部による事前チェック、本部における事後確認の実施 ・効果的な制度改善提案となるよう企業の関心事項（法改正、賃金・評価制度、安全衛生・健康管理等）の提供 	制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合 (目標値 40%以上)	60.9%	152.3%	165.3%	163.5%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
制度改善提案件数	<p>②「法人の努力結果」 緊急事態宣言に伴い4月から5月にかけて相談・援助活動が制限され制度改善提案も行えていなかった状況を補うため、宣言解除以降でできるだけ数多くの制度改善提案を行えるよう、感染拡大防止対策を行った上で積極的に事業主へアプローチを行った結果、例年と同程度のアプローチ数となり、目標値を超える提案ができた。</p> <p>③「外部要因」 令和3年4月からの改正高齢法の施行に向け事業主の関心度も高まっており、訪問を受け入れる環境があったことから、コロナ禍であっても目標値を超える提案が実施できた。</p> <p>目標変更の要否【否】 これまでは、比較的高齢者雇用に関心があった企業が制度改善提案を受け入れてきたことが、高い水準での目標達成につながってきた一因として挙げられる。コロナ禍にあって経営環境が厳しい企業も多くみられる中で、今後は、より高齢者雇用に関心が低い企業や、高齢者雇用が進まない企業（業種）等へのアプローチ、制度改善提案を行うこととなり、目標達成が難しくなることが予想されるため、目標変更の要否については、変更は行わないこととする。</p>
制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合	<p>②「法人の努力結果」 プランナー等に対して、知識・技能の修得等の研修を行うなど、制度改善提案の質の向上を図ったことにより、企業内での制度改善提案の受け入れが進んだことから目標値を達成することができた。</p> <p>③「外部要因」 コロナ禍により昨年度と比較し達成度は低下しているものの、上記同様に令和3年4月からの改正高齢法の施行の影響もあり、企業内での制度改善提案に係る検討が進んだことから目標値を達成することができた。</p> <p>目標変更の要否【否】 これまでは、比較的高齢者雇用に関心があった企業が制度改善提案を受け入れてきたことが、高い水準での目標達成につながってきた一因として挙げられる。コロナ禍にあって経営環境が厳しい企業も多くみられる中で、今後は、より高齢者雇用に関心が低い企業や、高齢者雇用が進まない企業（業種）等へのアプローチ、制度改善提案を行うこととなり、目標達成が難しくなることが予想されるため、目標変更の要否については、変更は行わないこととする。</p>

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
制度改善提案の実績確保に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ・緊急事態宣言期間において相談・援助活動が制限されていた状況を補うため、宣言解除以降、積極的に事業主へアプローチを行った結果、例年同程度のアプローチ数となり、制度改善提案の実施により、令和3年4月からの改正高齢法施行に伴う事業主の関心の高まりに的確に応えることができた。 ・改正高齢法施行に伴う70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずる措置の努力義務化に向け、法改正の趣旨と内容の周知・広報を行い、また、令和2年度下半期より法施行に先駆けて努力義務確保のための提案を行った。
提案内容の質の向上に向けた取組	<p>以下の取組みによりコロナ禍にあって経営環境が厳しい事業主も多くみられる中でも制度改善を進める事業主の割合を達成することができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構支部による事前確認に加えて、本部において提案内容の事後確認を行い、プランナー等に対し個別に助言を行うなどきめ細かいフィードバックを行い、提案内容の質の向上に努めた。 ・プランナー等へ好事例紹介、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修等を行うことにより、スキル向上を図った。

参考指標

制度改善提案の対象である31人以上の企業のうち「定年なし」「65歳以上定年」「希望者全員65歳を超えた継続雇用制度」をいずれも導入していない企業へのアプローチ	<p>平成30年度 29,894件、 令和元年度 33,661件、 令和2年度 31,457件</p> <p>※「人生100年時代構想会議」、「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、2018年度から2021年度の4年間で、約12万社にアプローチすることとなっており、約8割に達している。</p>
---	--

参考事項

- 改正高齢法の施行前で、事業主の理解を得るのが難しい状況の中、70歳までの就業機会の確保に向けた提案に取り組んだ。
- パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用前で、事業主の関心の高い「同一労働同一賃金」に留意した提案が求められた。

- ・進捗管理や提案状況に課題がある支部等に対して、**本部職員**が支部の連絡調整会議等に参加し、プランナー等へ実施手法の解説、好事例紹介、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修等を行い、**プランナー等のスキル向上を図った**。（随時実施、のべ8回）
- ・プランナー等が相談・助言活動において使用する雇用力評価ツールを改訂するとともに、本ツールを活用するに当たって必要となる企業の人事管理の基本並びにツールの構造及びその効果的な使い方等についての研修を実施した。（338名が参加）
- ・**改正高齢法の解説、賃金・人事評価制度**、安全・衛生などの解説を充実させた「70歳雇用推進マニュアル」を作成した。
- ・高年齢者雇用開発フォーラムの実施に当たっては、来場者をコンテスト受賞企業、報道関係等に限定。代わりにイベントの様子を一般向け動画配信を実施。
- ・シンポジウムを**全国5箇所（東京、新潟、愛知、大阪、福岡）**で開催。東京・大阪会場では「高齢社員戦力化に向けた活用戦略と**賃金・評価制度**を考える」をテーマに実施。（来場者数500人（東京開催Web配信 視聴申込者1,030人）

※重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。

○高年齢者雇用に係るプランナー・アドバイザーの制度改善提案等

数値目標の達成状況

[] 内は昨年度実績

① 制度改善提案件数 **7,916件** [11,829件]

目標：6,000件
達成度131.9%

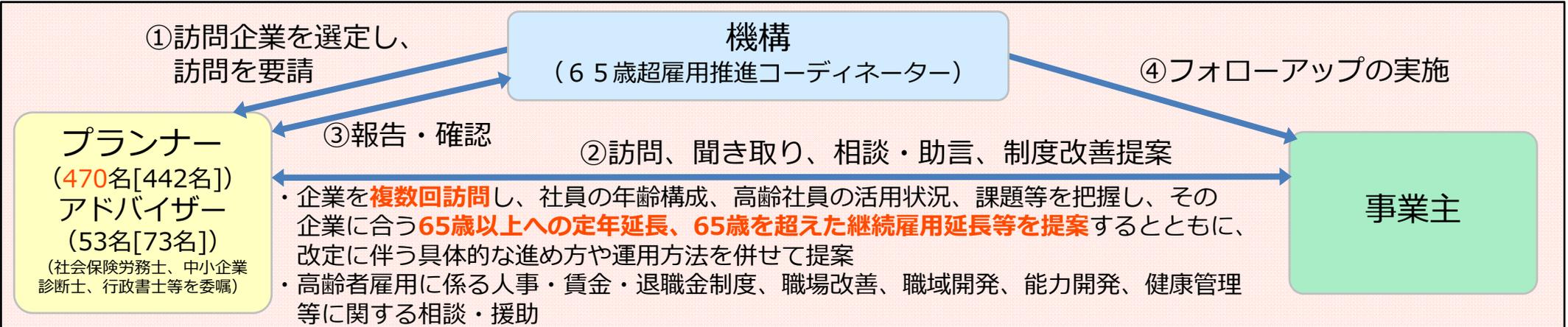
② 提案を受けて見直しを進めた割合 **60.9%** [66.1%]

目標：40% 達成度152.3%

主な取組内容①

◆プランナー・アドバイザーによる制度改善提案等

- ・プランナー・アドバイザーによる高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助を実施。特に、**65歳を超える継続雇用など法を上回る取組に係る具体的な制度改善提案を実施**

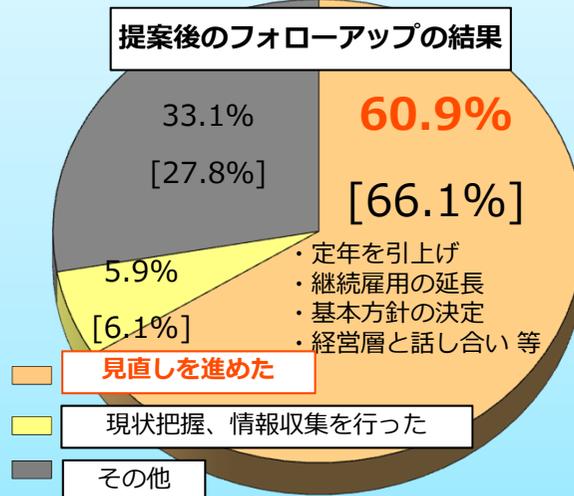


制度改善提案に向けたアプローチ31,457件[33,661件]

「人生100年時代構想会議」の議論、「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、2018年度から2021年度の**4年間で、制度改善提案の対象である31人以上の企業のうち、「定年なし」「65歳以上定年」「希望者全員65歳を超えた継続雇用制度」をいずれも導入していない企業約12万社全てにアプローチ**することとしている。

制度改善提案件数

7,916件[11,829件]



訪問による相談・助言

31,036件[41,183件]

23,770事業所[30,293事業所]

うち、制度改善提案につながりそうなものは、再訪問して制度改善提案を実施

新しい生活様式に対応した取組 **コロナ**

- ・訪問企業への身体的距離確保の依頼
- ・マスクの着用や手洗いの徹底
- ・体調管理に留意し、発熱等の風邪症状がある場合は、症状が消失するまでの間、訪問を延期
- ・**オンラインによる訪問の実施** **新規**



課題・ニーズの把握、情報提供

・ヒアリングシートに基づき、現状・課題を聞き取り

→以下の課題が把握された。

- ・再雇用者のモチベーションダウンによる労働生産性の低下
- ・技能伝承、教育訓練・自己啓発支援が課題 など

・雇用力評価チェックリストで企業風土、働きやすさ、戦力化の度合いなどを把握

→働きやすいが、戦力化は進んでいないことが把握された。

・人員フロー図で人材過不足の推移を予測

→10年後には、人材不足が深刻化することが「見える化」された。

・参考となる企業事例を提供

→同じ業種、規模の企業事例を知ることにより、実感を持って、定年延長・継続雇用延長を考えることができるようになった。

- ・企業の現状・課題を踏まえ、65歳までの定年延長と70歳までの継続雇用延長を提案
- ・提案にあたっては、①労働生産性の向上や職場の活性化、スキル・ノウハウの伝承のしやすさ、企業イメージと社員定着率のアップ等期待できる効果と②制度改定に向けて社内で行うべきことなどを記載。
- ・提案後フォローアップを実施し、さらなる課題があれば、把握
- ・提案後さらに企業より要請があれば、引き続き相談・助言等のサービスの提供

制度改善提案を受けて、定年延長等と併せて人事諸制度の見直しを進めた事例

賃金制度・評価制度の改定

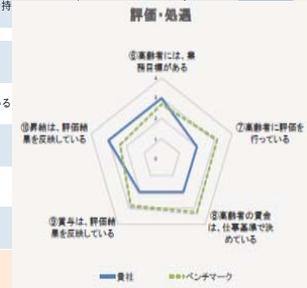
課題：人材確保が困難な中、高齢職員は重要な戦力であるが、高齢者の賃金の決定には明確な基準がなく、また、人事評価を適切に賃金に反映するルールがないため、現行の人事制度がモチベーションの低下を招いていた。

提案：制度改善提案と併せて、役割等級制度とそれに基づく賃金制度及び目標管理制度の導入の提案を行った。提案を踏まえ、当該法人において、人事制度の再構築の検討を進めている。

雇用力評価チェックリスト（イメージ図）

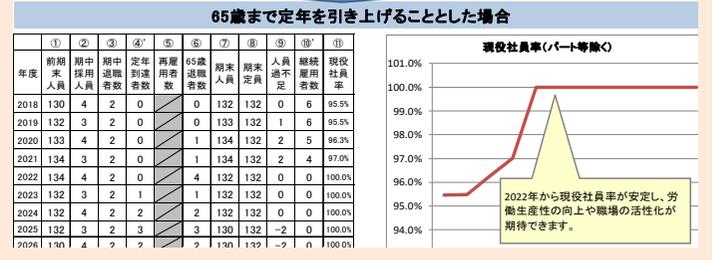
65歳を超えても活躍してもらうために、どう取り組むかを考えるヒントを見出す

領域	項目	回答	点数	平均
活用方 針・戦 略	要員見込	①会社は高齢者が今後どの程度増えるのか、見込みを立てている	ややあてはまる	3
	戦力方針	②会社にとって高齢者は戦力であるという方針を持っている	ややあてはまる	3
	特性配慮	③高齢者の生活上の事情や健康に配慮することを会社の方針として持っている	ややあてはまる	3
	均衡配慮	④高齢者の処遇を考えると、60歳前の正社員、パートタイマーや契約社員等の非正社員とのバランスを意図して決める方針を持っている	ややあてはまる	3
	活用方針	⑤高齢者に期待する成果・業績について、明確な方針を持つ		
評価・処遇	業務目標	⑥高齢者に対して、業務目標を設定している		
	人事評価	⑦高齢者に対して、働きぶりや業績等の評価を行っている		
	仕事賃金	⑧高齢者の賃金は、担当する仕事や職責で決めている		
	反映賞与	⑨賞与は、評価結果を反映している		
反映昇給	⑩昇給は、評価結果を反映している			



人員フロー図（イメージ図）

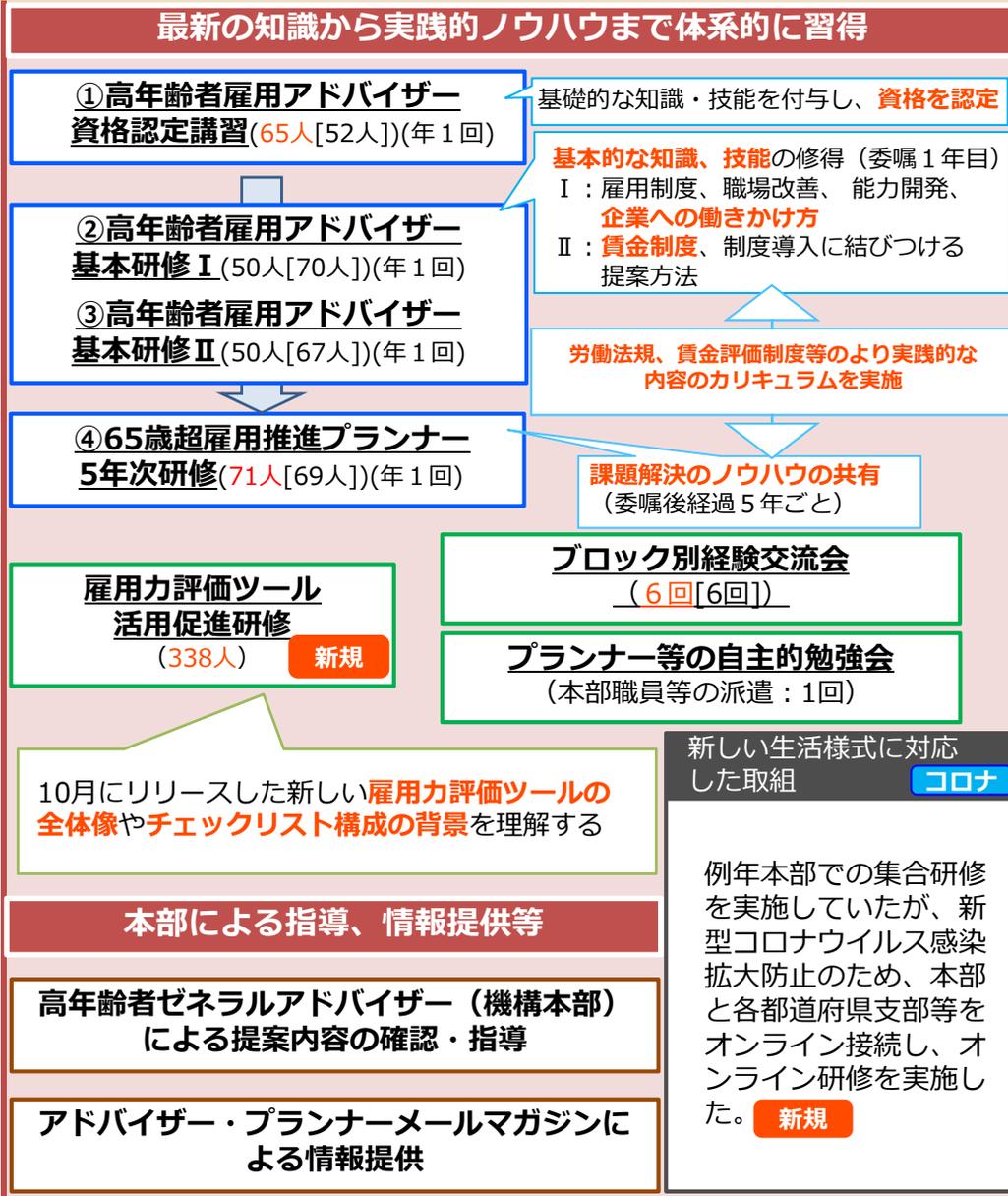
企業の労働力動向の推移を分かりやすく示した



○サービスの質の向上及び実践的手法の開発等

主な取組内容②

◆サービスの質の向上を図るための研修、情報共有等



◆実践的手法の開発、普及等

○実践的ツールの開発、調査研究

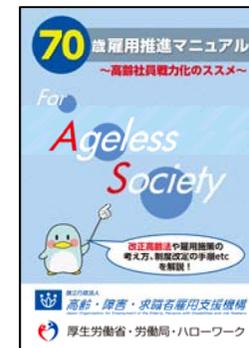
- 65歳超雇用に向けた企業の課題を診断する冊子を作成
- 高齢社員の人事施策を分野別に紹介した冊子を作成



○『70歳雇用推進マニュアル』の作成

- 『65歳超雇用推進マニュアル』の内容を見直すとともに、**改正高齢法の解説**などを掲載
- 賃金制度、人事評価制度**、安全・衛生などの解説を充実

【『70歳雇用推進マニュアル』】



○産業別ガイドライン策定支援

- 産業ごとに異なる高齢化の状況や経営環境等を踏まえ、高齢者雇用に係る課題解決に取り組む産業団体を支援(2年間)
- 新規団体:患者等給食業、廃食用油リサイクル業、保育サービス業
- 継続団体:(令和2年度にガイドラインを策定)工業炉製造業、情報サービス業(情報子会社等)、ハイヤー・タクシー業、マンション管理業、葬儀業、医療業
- 団体会員企業の約9割が「役に立った」と回答

○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

主な取組内容③

◆高齢者雇用支援月間（10月）における取組

○高齢者雇用開発コンテスト

- ・28社を表彰

○高齢者雇用開発フォーラム

- ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式
- ・トークセッション（講評・企業事例発表・事例内容質疑）の実施
コーディネーター：藤村博之氏 法政大学経営大学院教授
- ・新型コロナウイルス感染症対策として、来場者を受賞企業、報道関係等に限定。代わりに一般向け動画配信実施
（アンケートによる満足度：95.4% [92.8%]）



新規 コロナ

○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催

- ・専門家による講演、高齢者雇用の先進事例の発表等
- ・42道府県※5都府県はシンポジウムを開催 参加者2,093人 [3,088人]
（アンケートによる満足度：82.7% [85.0%]）

◆マスメディア等による啓発広報活動

○新聞への掲載

- ・企業の取り組み紹介を含むコンテストの実施結果、シンポジウム(東京)の実施内容を日経新聞に掲載（全15段）▶
- ・地方新聞（44紙）にワークショップの新聞広告を掲載
 - 高齢者雇用支援月間を中心に、各地方新聞に広告を掲載し、地域ワークショップを周知
 - ワークショップの記事
事前掲載（33紙）、事後掲載（35紙）

掲載記事



◆高齢者の雇用に係る好事例の収集・提供

○シンポジウムの実施（東京、新潟、愛知、大阪、福岡）

- ・感染症の感染拡大防止対策を講じた上で**全国5箇所**において開催。テーマは「高齢社員戦力化に向けた活用戦略と賃金・評価制度を考える」（東京、大阪）、「高齢社員の戦力化に向けた人事管理を考える」（新潟、愛知、福岡）。内容は**改正高齢者雇用安定法の説明**、学識経験者による講演、企業による事例発表、パネルディスカッション等。

【川崎重工業(株)の事例】

背景	定年退職によるベテラン従業員の減少、大型案件受注のため熟練労働者が必要となった。
取組事項	65歳への定年延長、自動昇給から 査定昇給の比重を増やす賃金制度への改定
効果等	懸念であったベテラン労働者数の減少を抑えられる見込み となった。

【サントリーホールディングス(株)の事例】

背景	元氣なシニアに、より一層の活躍を。年金空白部分の生活を支え充実させたい。
取組事項	65歳への定年延長、65歳以降の再雇用制度導入、 キャリア支援の拡充 。
効果等	シニア層が 社内外で活躍することが可能 となり、グループの成長へつながる。

・来場者数500人（東京開催Web配信 視聴申込者1,030人）

（アンケートでは「課題解決に本質的な内容で大変有意義」などの声があった。満足度：76.9%[81.5%]）

○65歳超雇用推進事例サイト

- ・高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の事例概要をホームページに公開

◆定期刊行誌「エルダー」の発行

- ・企業の人事労務担当者等に高齢者雇用についてのノウハウ・情報を提供（毎月52,000部発行）
- ※新型コロナウイルスの影響により5月号休刊 **コロナ**
- ＜アンケートをもとに誌面を充実・改善＞
（アンケートによる有用度：91.5%[92.1%]）
- ・「定年退職後の多様なキャリアを考える～高齢者雇用は次のステージへ～」などニーズに対応した特集記事を提供
- ・65歳超雇用を推進する企業の経営者等のインタビュー記事の巻頭掲載の他、企業事例を多数掲載



1-2-1 地域障害者職業センター等における 障害者及び事業主に対する専門的支援

重要度：高 難易度：高

○概要

・障害者の個々の特性に応じた支援の実施

関係機関と連携しながら、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者を重点的に受入れ、職業評価の実施及び職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）計画に基づく、個々の障害者の特性や支援の状況等に応じたきめ細かな支援を実施しています。

「職業リハビリテーション」・・・障害者が適当な就業の場を得、かつそれを継続することができるようにするための職業的サービスである職業指導、職業訓練等

「職業評価」・・・個々の障害者に対して、聞き取り調査や心理検査、職業適性検査等を通じ、きめ細かに特性等を把握するとともに、対象者の職場適応上の課題への対処方法、事業主に配慮を求める事項等の整理を行うもの

「職リハ計画」・・・職業評価により把握した情報と、労働市場の状況や個々の障害者の置かれている状況等を総合的に勘案しながら、職業的自立を図っていくために必要な支援内容等を明示したもの

・障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施

ハローワークとの連携等により、障害者雇用に係る事業主への支援を行っています。

・職業準備支援の推進

基本的な労働習慣の体得や職業に関する知識の習得等の支援により、就労の可能性を高め、就職等に向かう次の段階への移行の促進を図っています。

・ジョブコーチ支援の推進

職場に適應できるよう障害者及び事業主に対して障害特性を踏まえた直接的・専門的支援を実際の職場で行っています。また各地域において、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の配置型ジョブコーチが、訪問型・企業在籍型ジョブコーチと連携し支援を実施しています。

<ジョブコーチ（職場適応援助者）の種類>

- ・配置型ジョブコーチ・・・地域センターに配置しているジョブコーチです。
- ・訪問型ジョブコーチ・・・障害者の就業支援を行う社会福祉法人等に配置されているジョブコーチです。
- ・企業在籍型ジョブコーチ・・・障害者を雇用する企業に配置されているジョブコーチです。

・精神障害者の総合雇用支援の推進

精神障害者及び事業主を対象に、主治医との連携の下で、「雇用促進」「職場復帰」「雇用継続」に向けた専門的・総合的な支援を行っています。

評価項目No. 1-2-1 地域障害者職業センター等における 障害者及び事業主に対する専門的支援

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 H30年度：A、R1年度：A)

重要度	高
難易度	高

I 中期目標の内容

- ① **職リハサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数 96,000人以上（毎年度19,200人以上）**
※精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の利用者の実績（平成25～28年度の年間平均19,193人≒19,200人）を踏まえて設定。
- ② **障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数 91,000所以上（毎年度18,200所以上）**
※障害者の雇用管理に係る支援を実施した事業所数の実績（平成25～28年度の年間平均18,194所≒18,200所）を踏まえて設定。
- ③ **職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率 67%以上**
※職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率の実績におけるトリム平均値（最小、最大値を除外した上での平均値。平成24～28年度の年間平均67.2%）を踏まえて設定。
- ④ **ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率 85%以上**
※ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率の実績におけるトリム平均値（平成24～28年度の年間平均85.9%）を踏まえて設定。

【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、特に精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援ニーズが増加しており、これに応えることは極めて重要であるため。

【難易度：高】 精神障害者等の個別性の高い支援を必要とする障害者への支援の一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者についても他の機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> 他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者に対する専門的支援 個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画及び同計画に基づくきめ細かな職リハサービスの実施 	職リハサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数（中期計画期間中に96,000人以上（毎年度19,200人以上））	18,036人	93.9%	110.4%	110.3%		
<ul style="list-style-type: none"> 事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施 事業主支援ワークショップの開催 障害者雇用支援人材ネットワーク事業の実施 	障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（中期計画期間中に91,000所以上（毎年度18,200所以上））	15,766所	86.6%	107.1%	105.4%		
<ul style="list-style-type: none"> 課題事項別に再構成したカリキュラムから、柔軟に講座等を選択し組み合わせ、個別性の高い個別カリキュラムを策定 就職実現に向けた取組 	職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（目標値 67%以上）	68.8%	102.7%	105.1%	108.4%		
<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者、発達障害者等への的確なジョブコーチ支援の実施 配置型ジョブコーチと社会福祉法人や企業等のジョブコーチとの協同支援 	ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率（目標値 85%以上）	88.4%	104.0%	104.0%	103.6%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
職リハサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数	
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数	
職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率	
ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者に対する専門的支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍により施設への通所を制限せざるを得ない中で、対面支援やグループワーク等に代わる支援効果が得られる方法を本部・各センターで好事例を共有しながら検討し、ホームワーク用の課題の設定や、一部の講座について自席や自宅で学習できる動画を作成し、通所及び集会的な研修・訓練によらない支援が可能になるようにした。 ・ コロナ禍により集会的な研修・訓練の受入れ人数を制限せざるを得ない中で、午前又は午後の二部制に分けて受講者の分散を図った他、外部の会議室の借り上げ等により通所機会の確保を図った。 ・ こうした対応により、第2四半期以降は支援対象者数の落ち込みを最小限に抑えることができた。
事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所訪問の制限、ワークショップへの参加キャンセル、ハローワークの達成指導の休止などが影響し新規事業所への支援数が大きく減少する中で、コロナ禍で事業主が直面する新たな課題（テレワークへの適応に課題が生じる障害者への支援や、業態転換など）を捉えて支援につなげるため、全国会議で地域センターの取組を情報共有、本部が収集した好事例を全国のセンターで共有し、効果的な事業主支援の強化に取組んだ。コロナ禍で課題を抱える事業主に対してはオンラインも活用しつつ研修や情報交換の場を設けるとともに、体系的な支援計画を提示しながら丁寧に対応することにより、支援事業所数は第4四半期には前年同期の水準にまで回復した。
職業準備支援修了者に係る就職率およびジョブコーチ支援事業終了者の職場定着率の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ感染拡大により、合同就職面接会の中止や採用手控え、職場実習が制限される中、ハローワーク等の関係機関や支部高障業務課との情報共有、これまで関わりのあった事業主を通じて新規雇入れニーズの収集を行い、職業準備支援修了生一人ひとりの個別支援を実施。 ・ ジョブコーチ支援についても訪問による対面支援が忌避されるなか、電話やメール等での支援に切り替えたり、訪問頻度や期間が空いても振り返りが可能となるようツール（体調チェックシート、業務日誌）の提案を行いながら、支援を継続できるように工夫した。

参考指標

障害者に対する専門的支援の実施状況	<p>◆四半期ごとの対前年度比の推移</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>第1四半期</th> <th>第2四半期</th> <th>第3四半期</th> <th>第4四半期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>利用者数：</td> <td>7,606人</td> <td>3,802人</td> <td>3,390人</td> <td>3,238人</td> </tr> <tr> <td>前年度比：</td> <td>75.8%</td> <td>99.6%</td> <td>88.9%</td> <td>91.6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>4～5月は緊急事態宣言に伴い支援サービスを一部休止せざるを得なかったため、利用者数が大きく減少（第1四半期の利用者は対前年で△2,426人）</p>		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	利用者数：	7,606人	3,802人	3,390人	3,238人	前年度比：	75.8%	99.6%	88.9%	91.6%
	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期												
利用者数：	7,606人	3,802人	3,390人	3,238人												
前年度比：	75.8%	99.6%	88.9%	91.6%												
事業主への専門的支援の実施状況	<p>◆四半期ごとの対前年度比の推移</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>第1四半期</th> <th>第2四半期</th> <th>第3四半期</th> <th>第4四半期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事業所数：</td> <td>4,695所</td> <td>3,199所</td> <td>4,347所</td> <td>3,525所</td> </tr> <tr> <td>前年度比：</td> <td>72.0%</td> <td>73.7%</td> <td>86.6%</td> <td>97.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>4～5月は緊急事態宣言に伴い支援サービスを一部休止せざるを得なかったため、事業所数が大きく減少（第1四半期の事業所は対前年で△1,830所）</p>		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	事業所数：	4,695所	3,199所	4,347所	3,525所	前年度比：	72.0%	73.7%	86.6%	97.8%
	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期												
事業所数：	4,695所	3,199所	4,347所	3,525所												
前年度比：	72.0%	73.7%	86.6%	97.8%												

参考事項

- 全国に緊急事態宣言が発令された4～5月の支援サービスの休止期間、施設利用の人数制限、福祉施設等関係機関経由の利用者が大きく減少したこと、新規雇い入れ障害者の減少や大都市圏を中心に事業主支援が開始できず周知や提案までに留まったこと等から障害者及び事業所への支援が開始できない状況が継続していた。
- コロナ禍において**セーフティネットとしての役割**を果たすため、在職障害者の状況把握、自宅待機や入社時期が遅れる障害者への不安軽減、意欲・習慣維持のための支援、**離職した障害者への再就職支援**に努めた。
- 各支援場面において感染防止対策を徹底し、本部と各センターで**新たな支援ニーズや好事例を共有**し、新しい生活様式に対応した支援への様々な工夫を図ってきたところ。
- ハローワークの新規求職者（精神）の減少や福祉施設や医療機関等からの依頼が大きく減少してきたことから、本部で作成した**地域センターの紹介動画をホームページに公開**し、併せて**支援ニーズをチェックするアンケートも掲載**し、新規利用者の獲得に努めた。
- **自宅待機を余儀なくされた障害者への支援**のため、出勤再開及び就職に向けた、労働習慣の維持、確認を目的に職業準備支援を実施した。
- 精神障害者等の中には、**コロナ感染拡大により不安を訴える者も多く**、対面による相談・支援の頻度や時間を減らしながら、電話やメールを活用し、支援の進め方等今後の見通しを伝えることで不安を軽減したり、気分転換に関する「ストレッチ」などの講座を個別の事情に配慮しながら実施した。
- **在宅勤務への転換やオンラインでのコミュニケーションの取り方などの新たな支援ニーズ**に対し、ジョブコーチ支援等を通して対処方法への助言を行った。記憶障害のある在職者が、在宅勤務への変更となるに際し、オンラインでコミュニケーションを取る時に必要となるWeb機器の使用方法について、ジョブコーチ支援にて新たに手順書を作成する等の支援を実施した。
- **事業主への雇用管理に関する専門的な支援**において、障害者雇用に係る潜在的な支援ニーズを掘り起こし、課題を事業主に認識してもらうための相談・支援ツールについて、採用から職場適応、職場定着までの雇用促進に加えて、雇用継続に関する**新たな課題（キャリア形成、モチベーション向上等）**を追加し、全面的に刷新した。また、事業主が自主的に継続して取組めるよう、課題、解決方法、見込まれる効果などを「**提案書**」として**書面にまとめて提示**する新たな手法を取り入れた。さらに、提案型事業主支援を行う実施センターを**6⇒13センターに拡大**して実施した。
- 職業安定機関、就労支援機関、医療機関及び事業主等と連携を図り、また**研究部門が開発した支援技法**を有効に取り入れ、模擬的就労場面を活用した職業評価を行うなど、個別性の高い雇用管理による職場適応上の課題改善の実現に向けた支援に努めた。
- ジョブコーチ支援において、精神障害者に対する**モニタリングシートを活用したセルフケアのスキル付与**や、高次脳機能障害者に対する職務再設計の支援など、工夫を凝らして支援を実施した。
- リワーク支援において、医療機関によるリワークプログラム等との連携・役割分担により、対象者への医療的な情報等の提供を得ながら、**医療機関では対応が困難な事業主に対する支援**やそのノウハウを活かしたリワーク支援を展開するとともに、**発達障害の傾向のある対象者**には研究成果を取り入れ、特性や課題に応じた個別対応を実施した。

○障害者の個々の特性に応じた支援の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の対象者数

18,036人 [21,201人]

目標：19,200人
達成度：93.9%

うち **精神障害者** **9,840人** [11,686人]

発達障害者 **7,244人** [8,464人]

高次脳機能障害者 **952人** [1,051人]

(参考：地域センター対象者数 26,326人 [30,925人])

主な取組内容①

◆個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画と きめ細かな職リハサービスの実施

○地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施

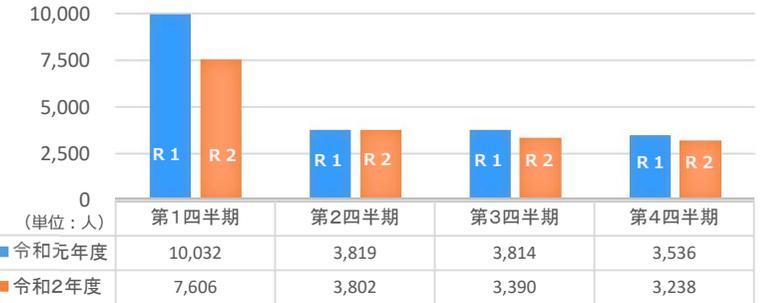
- ・就労支援機関の整備が進み、雇用障害者数も増加する中、**他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者の支援を積極的に実施**
- ・ハローワーク等の関係機関との連携による就労支援ネットワークの強化に加え、就労支援機関への助言・援助により、どの地域でも適切な職リハサービスを受けられる環境を整備

○職業評価の実施、職リハ計画の策定

- ・一般的な障害種別ごとの特性や支援のポイントをベースにしなが、個々の障害者の特性や状況を把握するとともに、就職に向けての考えや要望を的確に把握
- ・研究部門が開発した評価ツールや、模擬的な作業場面を積極的に活用し、数日かけて**職業評価を行い、時間経過に伴う行動の変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握**
- ・地域センター内のケース会議で複数のカウンセラーが多角的に検討した上で職リハ計画案を作成
- ・支援の状況を的確に把握することで職リハ計画を柔軟に見直し
- ・インフォームドコンセントの徹底による対象者の希望や意見の反映

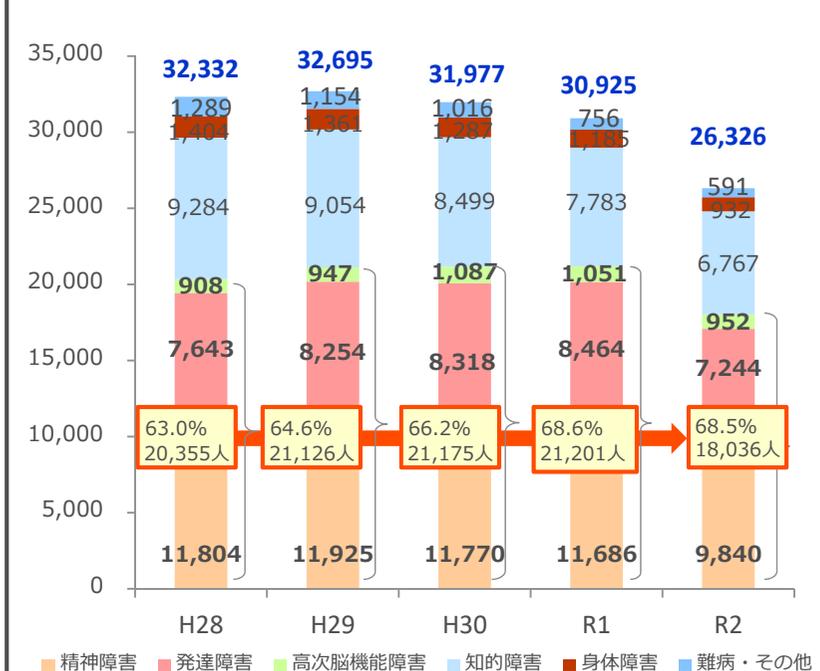
新型コロナウイルス感染症の影響 **コロナ**

○令和2年度四半期毎の支援対象者数（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）



全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期の前年度比の減少幅は大きく、以降新しい生活様式への対応を行い、支援周知等を行ってきたが、大都市圏を中心に2回目の緊急事態宣言が発令されるなど、支援ニーズが足踏む状況が見られた。

地域センター対象者数の推移（単位：人）

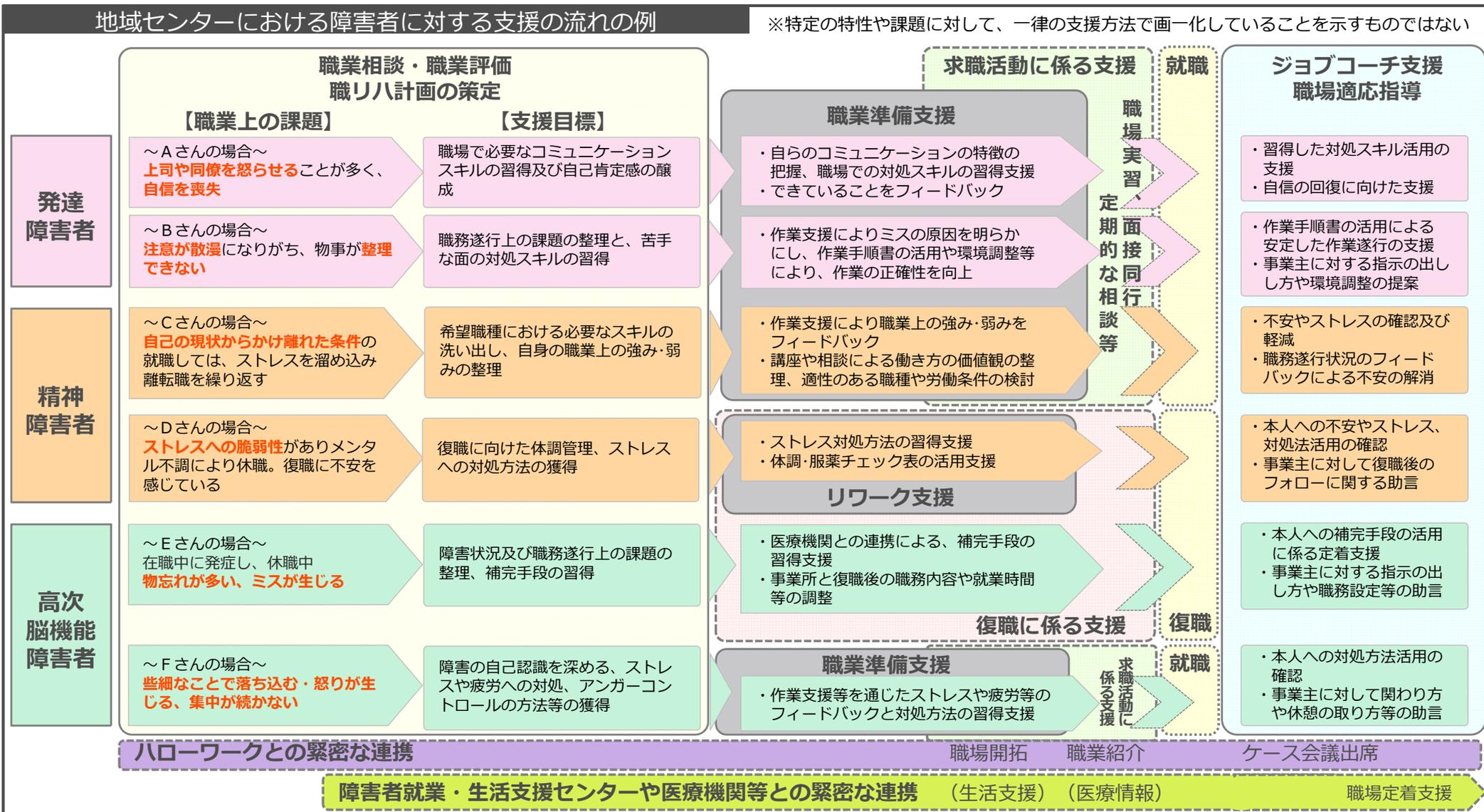


○きめ細かな職リハサービスの実施等

- ・さまざまな特性が個々によって異なる**精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等**に対して、**その特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施**。例えば就労移行支援事業所や病院デイケアの通所等と組み合わせた職業準備支援の提案を行い、就職支援を行うなど**ハローワークや障害者就業・生活支援センター、医療機関等との緊密な連携**のほか、事業所に対する雇用管理面の助言等の支援により、就職・職場定着まで切れ目のない支援を実施
- ・研究部門が開発した支援技法やマニュアル等を活用した専門的な支援を実施
- ・精神障害者等のうち特に困難性の高い者に係る効果的な支援方法を検討するために、就職や職場定着等に至らなかった者の具体的な状況について、地域センターに実施した調査結果の分析と研究報告も踏まえ、より効果的な支援を提供できるよう職業準備支援等のメニューの見直しを図った

地域センターにおける障害者に対する支援の流れの例

※特定の特性や課題に対して、一律の支援方法で画一化していることを示すものではない



障害種別ごとの特性や支援のポイント **コロナ**

	特性	支援の困難性	支援のポイント	新しい生活様式への対応例
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ・疲れやすい、緊張が強い ・障害理解が深まりづらい ・自信を喪失しやすい 等 	<p>疾病の状況を把握しながら、気分や体調の浮き沈みへの対応等に向け、相談の機会等をこまめに設定する必要がある</p>	<p>個々のストレス要因や疲労のサイン、考え方や認識の仕方の傾向等を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症予防対策のため、対面による相談の頻度や時間を減らす必要があるが、不安を感じやすい対象者に対し、事前の電話やメールを活用し、支援の進め方等今後の見通しを伝えることで不安を軽減 ・職業準備支援利用者へのアンケートから希望の多かった気分転換に関する「ストレッチ」などの講座を従来の開催に追加して実施
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ・行動のこだわり（変化への対応が苦手） ・相手の気持ちが読み取りづらい、関係構築が苦手 ・能力がアンバランス、自己と他人との認識がズレやすい 	<p>望ましい行動や考え方の提案・助言を行う場合、気づきを促すなど時間をかけて本人が的確に理解・認識できるよう個別に対応する必要がある</p>	<p>個々の行動やコミュニケーション、社会性等の特徴を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務やオンラインでのコミュニケーションなどの変化に対し、ジョブコーチ支援等を通して、対処方法について助言 ・視覚的な情報処理を得意とする特性を持つ対象者に対しては、対面で相談が行えない場合、電話相談を行う前にメールでポイントを視覚化して共有することで理解の促進を図った
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ・新しい作業が覚えられない ・注意の集中や配分が苦手 ・受障後の能力を客観的に捉えにくい 	<p>個別の障害状況及び職務上の課題や対応の仕方が個別に異なるため、時間をかけてその把握と対処方法の検討・定着を支援する必要がある</p>	<p>個々の障害状況と職務上の課題を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ補完手段の習得を支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・記憶障害のある在職中の対象者が、在宅勤務への変更となるに際し、従来の業務に加え、オンラインでコミュニケーションを取る時に必要となるWeb機器の使用方法について、ジョブコーチ支援にて新たに手順書を作成し、導入する支援を実施

障害のある方の新しい生活様式に対応した支援事例 **コロナ**

○新しい生活様式への対応

感染防止対策を徹底する他、利用者サービスの低下を防ぎながら様々な取組を実施した。なお、地域センター内での感染は皆無であった

業務説明会

- ・会場の受け入れ人数等を制限せざるを得ないため、機構本部が作成した**地域センターを紹介する動画をホームページに公開**し、併せて**支援ニーズをチェックするアンケートも一緒に掲載**し、支援ニーズの把握に努めた

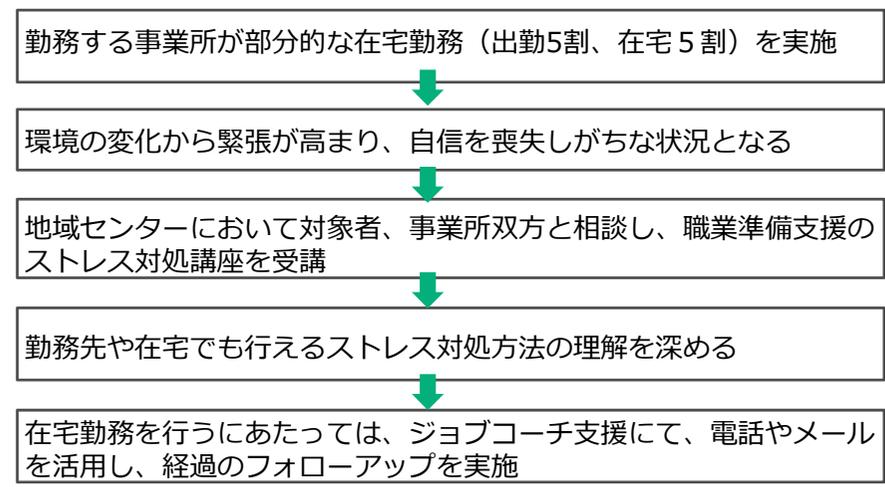
職業相談／職業評価

- ・来所機会を減らすため、**自宅等で記載できる調査票等は事前に郵送し、次回来所日に持参**してもらい、必要な職業相談、職業評価を実施した

職業準備支援／リワーク支援

- ・**自宅待機を余儀なくされた障害者への支援**のため、出勤再開及び就職に向けた、労働習慣の維持、確認を目的に職業準備支援を実施した
- ・密を避けるため**午前又は午後の二部制に分けて受講者の分散**を図った他、**外部の会議室を借り上げ、通所機会の確保**を図った
- ・**ホームワーク課題**を渡し、通所を行わない日の活動も担保した
- ・ストレスマネジメント講座等一部講座については、**利用者が自席や自宅で自学習が行えるよう動画を作成**した。また、作成した動画は、**全国の地域センターでも活用できるよう情報共有**を行った

～在宅勤務を含む出勤に変更となった精神障害者の事例～



○障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

②支援実施事業所数

15,766所 [19,492所]

目標：18,200所
達成度：86.6%



主な取組内容②

◆専門的支援の実施

提案型事業主支援相談ツール

- 事業主支援メニューを**分かりやすく整理した相談・支援ツールの刷新**を行い、事業主に対して、採用、職場適応、職場復帰時の各段階における専門的支援を展開。また、**支援ニーズや個々の状況に応じた支援を効果的に組み合わせた提案書を提示し体系的支援を行う「提案型事業主支援」**を事業主支援ニーズが特に高い13センター（北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島及び福岡センター）に拡大し、積極的に実施
- 精神障害者の雇用が進む中、**事業主自らが特性に応じた雇用管理を行いたいとのニーズを踏まえ**、事業主が精神障害者の職場適応措置を適切に実施できるように、事業主の取組内容を整理した「取組計画」を策定するとともに、その取組に**必要なノウハウを提供する体系的な助言・援助を、全国で計画的かつ積極的に展開**
取組計画策定支援事業所数 **67所** [65所]

- 令和3年3月の法定雇用率**0.1%引上げ**や**新型コロナウイルス感染症による業態転換**など新たな課題を抱える事業所へは体系的な事業主支援計画を提示し、**障害者雇用支援人材ネットワーク事業との連携**を含めて、支援に当たった **コロナ**
- コロナ禍において様々な課題が生じている事業所に対して、リワーク支援やジョブコーチ支援等を含め、あらゆるやり取りの機会を通じ、障害者雇用に関するニーズを広く把握し、事業主支援を強化した **コロナ**

◆事業主支援ワークショップ

- 障害者雇用に関する課題を有する事業所を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的として計画的に実施 ⇒ 実施回数 **131回** [148回]
- 新型コロナウイルス感染症対策を踏まえ、**オンライン**による開催も行った **コロナ**

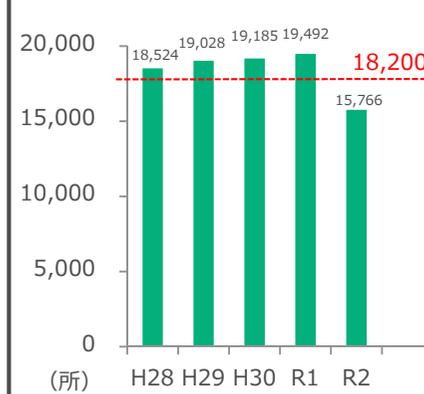
◆障害者雇用支援人材ネットワーク事業

- 民間企業の障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして人材登録し、事業主が抱える課題に応じて実務的な助言・援助を実施
- 障害者雇用支援ネットワークコーディネーターが、困難な課題を抱える事業主に対して相談・援助を実施するとともに、ハローワークや事業所等が開催する講習の講師として参加
相談・援助実施件数：413件 [579件]
セミナー等での講師回数：54回 [71回]

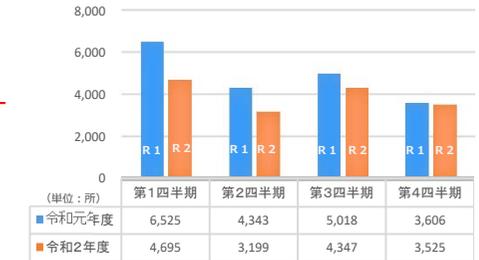
支援実施事業所数の推移と新型コロナウイルス感染症の影響

コロナ

○支援事業所数の推移



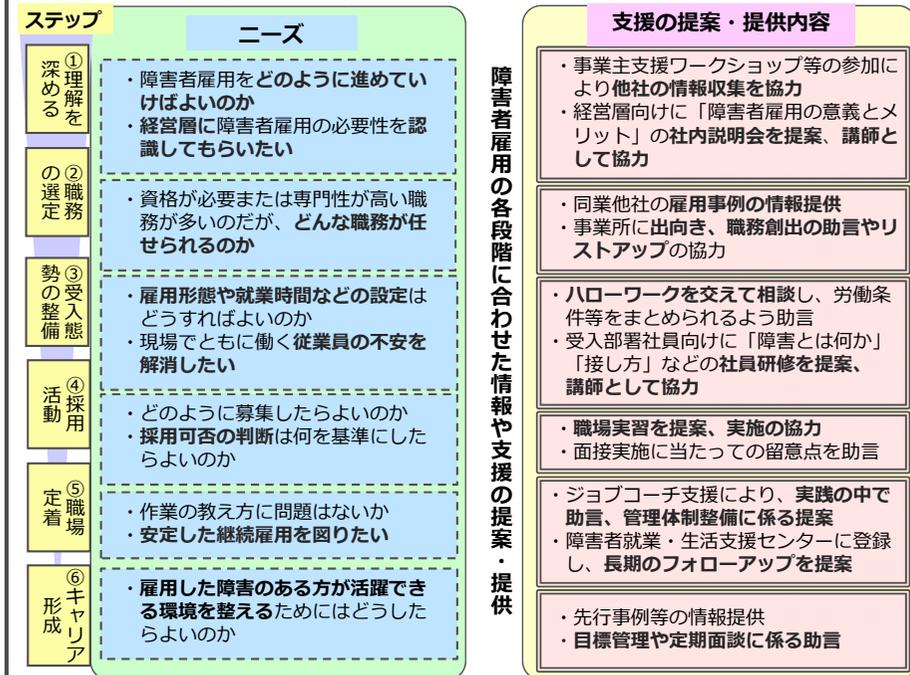
○令和2年度四半期毎の支援実施事業所数



全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期を含めた年度上期においては、前年度比の減少幅は大きく、以降も新しい生活様式への対応を行い、支援周知等を行ってきたが、支援ニーズが足踏む状況が継続している。

事業主のニーズに応じた提案型事業主支援の事例

事業主 状況：これまで身体障害者は数名雇用してきたが雇用率を満たしておらず、何とか雇用率を達成したい。



障害者雇用の各段階に合わせた情報や支援の提案・提供

○職業準備支援の推進

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

③職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び

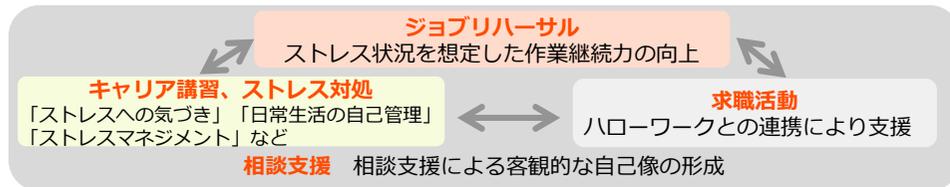
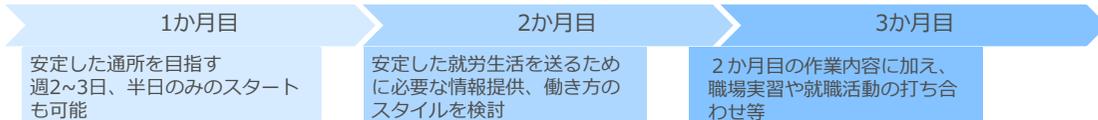
高次脳機能障害者の就職率 **68.8%** [70.4%] 目標：67%
達成度：102.7%

主な取組内容③ ◆個々の支援ニーズ等に対応した支援の実施

個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じて、課題事項別に再構成した支援メニューを柔軟に組み合わせ策定した個別カリキュラムによる支援

<精神障害>

- うつ病等の気分障害の求職者の増加を踏まえ、**ストレス対処等の適応力向上を図る専用の「適応支援カリキュラム」に係るプログラムを的確に実施**
- リワーク支援で培ったうつ病等の利用者に対する支援技法やノウハウを有効活用し、キャリア講習やアンダーコントロール、日常生活の自己管理等も取り入れた支援を実施



<発達障害>

- 自らの特徴やセールスポイントを振り返り、その内容を事業所に依頼する配慮事項と併せて整理するナビゲーションブックの作成支援**
- 職場におけるコミュニケーション力を高められるよう、**研究部門によって改良された「職場対人技能トレーニング（暗黙知の見える化トレーニング）」の技法を活用し、言語化されないコミュニケーションスキルの習得を支援**

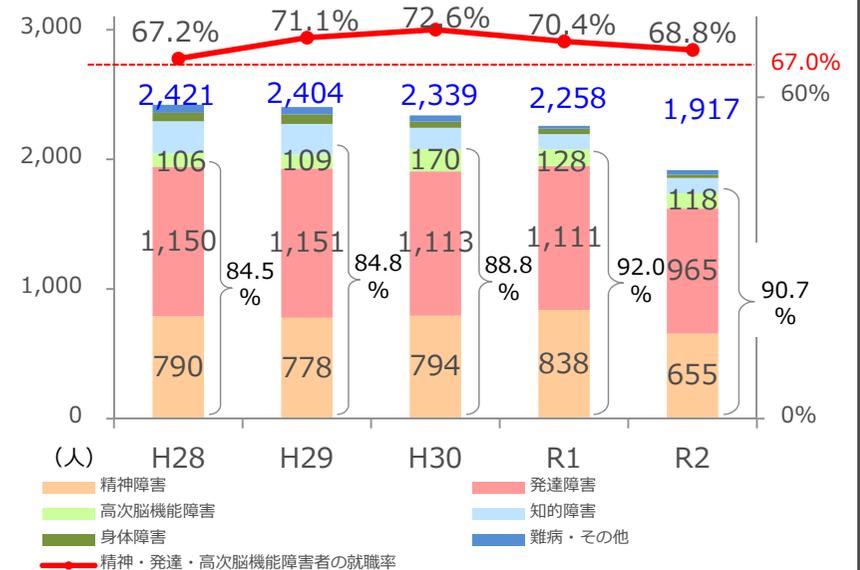
<高次脳機能障害>

- 記憶障害や注意障害など、個々の状態に応じた補完手段の習得支援

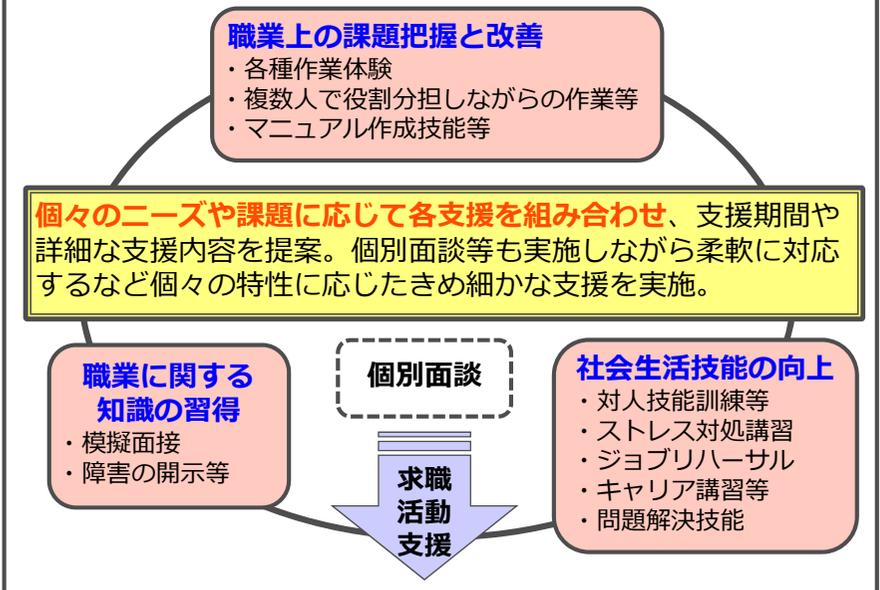
主な取組内容④ ◆就職実現に向けた取組

- ハローワークを交えたケース会議の計画的実施
- 職業準備支援期間中から地域センターのジョブコーチが関わり、ジョブコーチ支援への円滑な移行を促進

職業準備支援対象者数、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就職率の推移



個々のニーズ等に対応した個別カリキュラムの設定



○ジョブコーチ支援の推進

数値目標の達成状況 ※[]は前年度実績

④ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率

88.4% [88.4%] **過去最高** 目標：85% 達成度 104.0%

主な取組内容⑤ ◆個々の対象者の態様に応じた支援の実施

- 支援対象者数 2,656人[3,321人] (うち配置型のみ 1,821人[2,174人] 訪問型ジョブコーチ等との協同支援 835人 [1,147人])
- 事業主に対して支援対象者の雇用管理上の助言・援助及び支援方法の伝達等を実施し、**段階的に支援主体をジョブコーチから事業所内の支援体制に徐々に移行**
- 相談支援を中心としたジョブコーチ支援の実施
 - *特に新型コロナウイルス感染症拡大により、訪問による対面支援が制限されたため、**頻度や期間が空いても振返りを可能とするためのツール(体調チェック、業務日誌)の提案を行いながら実施** **コロナ**

<精神障害>

- ・相談支援場面での「ストレス対処講習」等の実施、ストレスや疲労を自ら把握できるようにする**モニタリングシートを活用したセルフケアのスキルを付与**
- ・リワーク支援終了後職場復帰する際に、必要に応じてジョブコーチ支援による職務再設計や雇用管理に関する助言等を実施

<発達障害>

- ・それぞれの職場で求められるコミュニケーションに関するアドバイス、効率的・効果的な作業の進め方に関する支援等

<高次脳機能障害>

- ・復職に伴う個々の障害の状況に応じた職務の再設計、補完手段の定着促進等

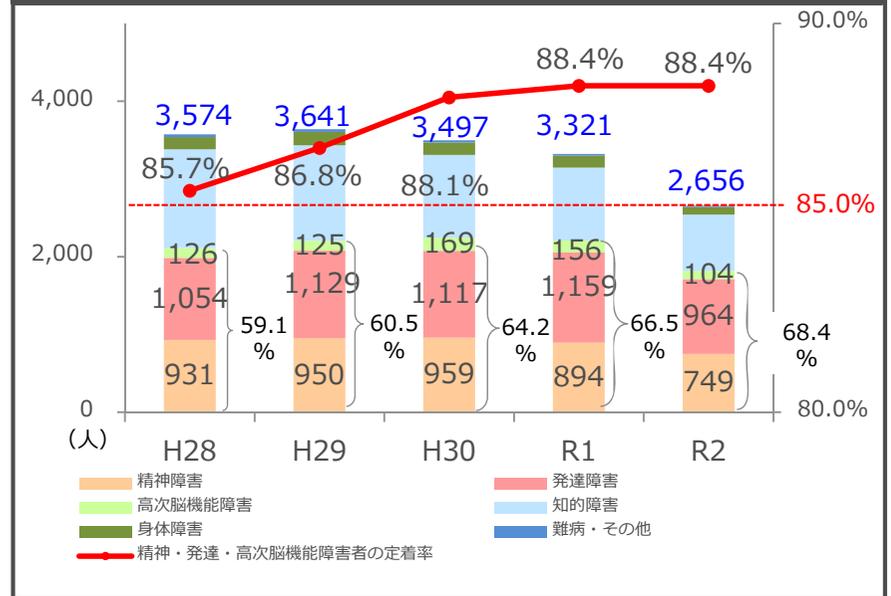
○支援終了後の計画的なフォローアップ

フォローアップ対象者数 4,153人[4,967人]

主な取組内容⑥ ◆社会福祉法人や企業等のジョブコーチとの協同支援の推進

- ・訪問型及び企業在籍型ジョブコーチとの協同支援により、アセスメントや支援のポイント等に関する助言を実施することで支援の質の向上を図りつつ、**地域の就労支援ネットワーク資源を有効に活用して効率的に就労支援を実施**
- ・ジョブコーチ支援事業推進協議会の実施により、地域センターを中核としたジョブコーチ支援ネットワークの機能を強化
58回開催、延べ1,035人参加[64回、1,371人]

ジョブコーチ支援対象者数、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の職場定着率の推移

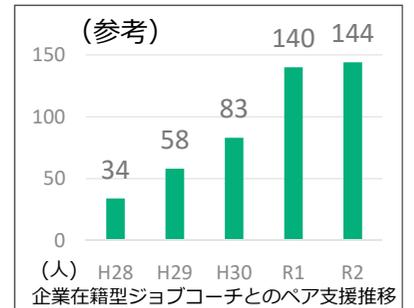
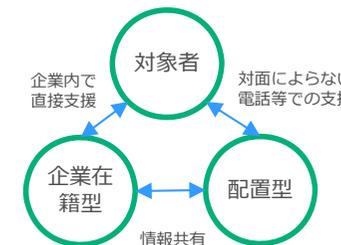


企業在籍型ジョブコーチと連携した支援事例 **コロナ**

～社外からの訪問に制限が生じた場合の連携事例～

配置型ジョブコーチの企業訪問に制限が生じたため、以下の連携を企業内型ジョブコーチと図った。

各ジョブコーチの役割のイメージ



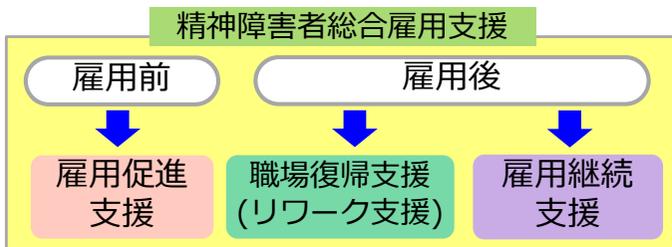
配置型ジョブコーチの役割

- ・電話等対面によらない支援
- ・企業内型との相談や助言

企業内型ジョブコーチの役割

- ・企業内での直接支援
- ・配置型との連絡や相談

○精神障害者の総合雇用支援の推進



※[]は前年度実績
 リワーク支援対象者数 1,943人 [2,618人]
 復職率 **86.7%** [84.1%]
過去最高

※リワークとは、「復職」のReturn to Work (リターンワーク)を意味しています。

主な取組内容⑦

◆支援ネットワークの構築・整備による精神障害者の雇用の促進及び定着に向けた取組の強化

- ハローワーク・医療機関等とより一層緊密に連携し、精神障害者の雇用促進、職場復帰及び雇用継続支援を強化
- 精神障害者総合雇用支援の対象事業所数 5,000所 [6,265所]
- 医療機関等との連携構築のため障害者雇用支援連絡協議会を効果的に運営
- 精神障害者の雇入れ後の雇用管理に課題を有する事業主に対して、機構の強みを活かし、**ジョブコーチ支援を活用するなど、ニーズに応じていつの時点からでも実施可能な支援を積極的に展開し、職場定着を推進**
- ジョブコーチ支援を雇用後に実施した精神障害者数 749人[894人]
- 精神障害者のジョブコーチ支援終了6か月後の職場定着率 85.7%[86.1%]
- 厚生労働省がとりまとめた「**就労パスポート**」について、個々の障害者のニーズに応じて活用を支援するとともにその普及等に継続的に協力

主な取組内容⑧

◆リワーク支援の推進

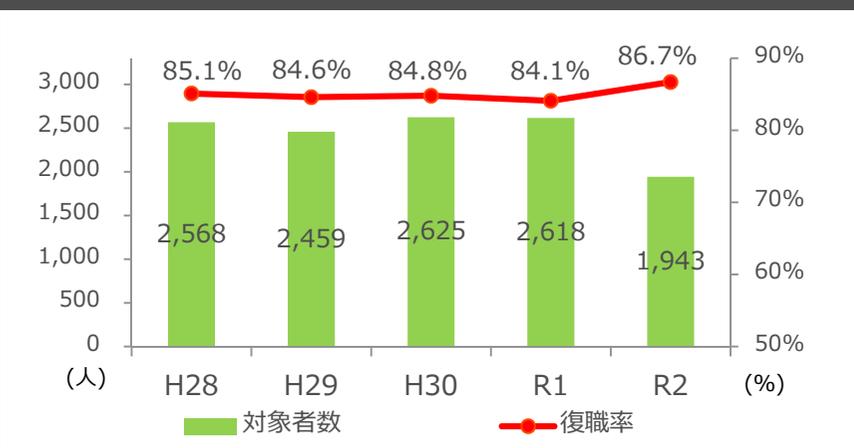
○個別で実践的なリワークプログラム

- 円滑な職場復帰と復職後の職場適応のため、自分のキャリアについての価値観や、職場や社会での役割とそれへの対処力についての意識を促すために、職業経験の浅い休職者等のために研究部門が開発した**ワーク基礎力形成支援**や対象者自身が目的意識を持ち適切な生活習慣を維持することを目指す**日常生活基礎力形成支援の技法を活用**
- 発達障害の傾向がある対象者には、例えば、相手の感情の読み取りに課題がある場合は**F & T感情識別検査**、課題点の客観視が苦手な場合は発達障害者向け「**在職者のための情報整理シート**」を活用して振り返る等、**研究成果を取り入れ特性や課題に応じた個別対応**を実施

○医療機関等との連携による支援の実施

- 医療機関によるリワークプログラムやデイケアとの連携・役割分担により、対象者への医療的な情報等の提供を得ながら、**医療機関では対応が困難な事業主に対する支援やそのノウハウを活かしたリワーク支援を展開**

リワーク支援対象者数・復職率の推移



休職者に対するリワーク支援事例

コロナ

～休職者のリワーク支援期間中に緊急事態宣言が発令された際の対応例～

緊急事態宣言発令中は、通所による支援への制限を設定せざるを得ない状況のため、以下の対応の工夫を行った。



ホームワーク課題の一例

通所を伴う支援

- 午前、午後等二部制の導入
- ストレス対処等の講座で、対処方法の紹介動画を設定する等、個別にできるような自学習教材の準備

在宅を想定した支援

- 貸出用書籍の整備
- 在宅で行えるホームワーク課題の設定
- 体調管理等を自身で振り返りができる活動記録等を提案

各対象者と面接を行い、期間中の過ごし方についての提案を実施

対象者自身から体調や進捗状況を報告

在宅期間中も職員からの電話やメールで体調確認や相談を実施

在宅期間も含めた復職へ向けた支援を継続

1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助等及び 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

重要度：高

○概要

・地域の関係機関に対する助言・援助等

地域の関係機関において効果的な支援が行われるよう、障害者就業・生活支援センター等を対象に、職リハの実施方法等に関する専門的・技術的な助言・援助を行っています。

- ① 技術的助言：職リハサービスの見直し、支援ツール利用方法などの説明、解説等
- ② 協同支援：関係機関職員と障害者職業カウンセラーとの協同支援を通じた説明、解説等
- ③ 実習：地域センターが支援する場面での関係機関職員の体験を通じた説明、解説等

就労移行支援事業所等の就業支援担当者を対象に実務的研修を実施し、職リハに関する実践的な知識・技術等の習得を進めるとともに、地域の関係機関との会議等を実施し、障害者の就業支援に関する共通認識の形成を図ることにより、地域の職リハネットワークの形成を図っています。

・職リハの専門的な人材の育成

障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、その他医療、福祉等の支援担当者等を対象に、次の専門的・技術的研修を実施し、職リハの専門的な人材の育成を行っています。

- ① ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修
- ② 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修
- ③ 就業支援スキル向上研修
- ④ 就業支援課題別セミナー

評価項目No. 1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助等及び 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

重要度 **高**

I 中期目標の内容

- ① **職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合 51%以上**
※職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合の実績（平成25～28年度の年間平均47.4%）を踏まえて設定
- ② **助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 80%以上**
※職業リハビリテーションに関する助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査において「助言・援助が有用であった」旨の回答の実績（平成25～28年度の年間平均97.3%）を踏まえ、その約8割（77.8%）を目安に設定
- ③ **ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 3,000人以上（毎年度600人以上）**
※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数の実績（平成25～28年度の年間平均304人）を踏まえ、その約2倍（600人）を目安に設定
- ④ **ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 80%以上**
※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対するアンケート調査における「実務において役立っている」旨の評価の実績（平成25～28年度の年間平均95.0%）を踏まえ、その約8割（76.0%）を目安に設定

【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進めることが望まれるところであり、そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や支援ノウハウが十分でない就労移行支援事業所等に対する助言・援助等を推進していくことは極めて重要であるため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達 成 度			
・地域の関係機関に対する助言・援助等の実施	職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合 (目標値 51%以上)	55.0%	107.8%	116.7%	112.5%		
・関係機関への効果的な助言・援助 ・実務的研修等の実施	助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 (目標値 80%以上)	95.9%	119.9%	120.8%	120.1%		
・職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 ・ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修の実施	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 (目標値 中期計画期間中に3,000人以上(毎年度600人以上))	366人	61.0%	153.8%	139.2%		
・訪問型職場適応援助者養成研修及びスキル向上研修の実施 ・企業在籍型職場適応援助者養成研修及びスキル向上研修の実施	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 (目標値 80%以上)	98.3%	122.9%	122.9%	124.4%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合	
助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数	③「外部要因」 全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期においては研修の中止や延期等の措置を取らざるを得ず、前年同期比で279名の減となった。第2四半期以降においても、「3密」回避のため受講定員を制限したこと、首都圏や近畿圏への往来や広域移動を自粛する傾向が続いたことにより受講申込者数は最後まで復調せず、受講決定者の直前キャンセルも多く生じたため。
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合	②「法人の努力結果」 質の高い研修を計画、提供した結果、当該各研修により習得したスキル等が実際の支援現場で活用・発揮され、具体的な成果につながっているものと考えられる。 目標変更の要否【否】：当該各研修受講者の就労支援経験、技術等は個人差が大きい為、どの受講者にとっても有用なものとなるよう、実施内容や方法について様々工夫をしながら実施している。そのような工夫の結果、本指標において90%を超える評価をいただいているが、受講者層は都度変化するものであることから、高い水準の結果を維持し続けることは容易ではなく、現行の目標（指標）は妥当（目標変更は行わないことが適当）。

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
地域の関係機関に対する助言・援助等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍での新たなニーズや支援方法について関係機関と情報交換を行いながら、支援ノウハウが不足している新設の就労移行支援事業者等を中心に、職リハに関する助言・援助を実施。 ・ 地域センターで実施する研修に対するコロナ感染症対策を踏まえたガイドラインを策定し、その遵守の下グループワークや実習、実践的なケーススタディ等の他、オンラインを活用した研修を積極的に開催。 ・ 外部との接触を避ける関係機関も多く、訪問によるケース会議や助言が実施できなかつたり、研修への参加自粛等、例年に比べて助言・援助の機会が失われた中で目標を達成した。
ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期は、研修中止（計5回）の措置を取らざるを得ず、第2四半期以降は、研修における感染防止対策の策定や、臨時開催（計2回）を追加する等の受講機会の確保を図ったものの、集合研修会場の制約や実技研修の協力事業所への配慮のため受講者数を制限したこと、さらに受講決定後の直前キャンセルも多く、受講者数は目標の6割強に留まった。 ・ 厚労大臣が定める研修のため、研修効果を担保できるようグループワーク等での感染防止対策を工夫したり、Web機器を使用して複数の研修会場をライブ映像でつなぐ等受講生の受入れを増やすための準備を行った。
助言・援助を受けた関係機関及びジョブコーチ養成研修、同スキル向上研修受講者の所属長に対する追跡調査における評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブコーチ研修受講者へのアンケート調査の自由記述欄には、感染防止対策を講じた集合研修が安心して受講でき感謝する旨の記載が多かった。

参考指標

地域の関係機関に対する助言・援助を行った実機関数	1,888機関（障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業者）となり、対前年比で12.5%減少
ジョブコーチ養成研修及びスキル向上研修の開催回数、受講者数	<ul style="list-style-type: none"> ◆開催回数 養成研修 10回⇒8回（4回中止 2回臨時開催） スキル向上研修 4回⇒3回（1回中止） ◆（参考）民間ジョブコーチ養成機関の受講者数 実施機関 6箇所 受講者数 198人（対前年 69.1%減） ◆受講者数（開催中止及びキャンセルがなければ受講見込みであった人数） ①受講決定数454人のうちキャンセル数 88人（キャンセル率 19.4%） ②開催中止期間に開催を予定していた5回のうち、既に受講決定をしていた4回分の受講決定数 133人 受講者実績366人に①及び②を加えると587人となる （なお、受講決定しないうちに開催中止となった1回は、32人を受講決定に向け準備中だった）
ジョブコーチ養成研修・スキル向上研修修了生に対するサポート研修の実施数（各地域センターで実施）	ジョブコーチ養成研修修了者に対するサポート研修 実施回数146回（前年度142回）、のべ受講者数1,001人（前年度1,190人） ジョブコーチスキル向上研修修了者に対するサポート研修 実施回数144回（前年度143回）、のべ受講者数643人（前年度703人）

参考事項

- ・コロナ感染拡大防止のため、研修会場や研修方法（グループワーク、演習等）の**場面に応じた感染症対策**及び緊急時の連絡体制、受講中の体調変化があった場合の応急処置等を早急に整えた。また、受講生が安心して受講できるよう検温及び体調チェックをはじめ、ソーシャルディスタンス等を考慮した配席、講義やグループワーク等での飛沫拡散防止策、共用部などの定期的なアルコール消毒等を常に行いながら、研修を開催した。
- ・さらに、**新しい生活様式への対応**として、集合的な研修の開催に際し**オンラインでの実施に向けて研修教材やノウハウの集約・共有**を図り、オンライン研修を取り入れた。
- ・ジョブコーチ研修中止の影響を受けた受講予定者は、**優先的に受講**できるようにした上で、8月に**臨時回を追加する等受講機会の確保**を図った。また、開催に当たり、コロナ感染防止対策を徹底するため、
 - ①集合研修会場の受講者数を制限したこと（幕張 100人⇒65人、大阪 55人⇒30人）、
 - ②受講生の最寄りの地域センターで実施する実技研修も受講者数を制限せざるを得ないこと（特に希望者の多い大都市圏）、さらに事業所内で行う実習についても、協力事業所への配慮のため受講者数を制限せざるを得なかったこと、
 - ③都道府県を跨ぐ移動を制限した機関も多く、受講申請数の減少及び受講決定後の直前キャンセルが多かったこと、等から、ジョブコーチ研修受講者数の年度目標に対して、6割強の実績に留まった。
なお、感染拡大が起きていない地域等での臨時開催は、実践家や学識者等の外部講師（全カリキュラムの4～5割）の選定や会場確保が困難であった。
- ・全国の地域センターにおいて、**ジョブコーチ支援の実践的なノウハウ付与を目的に行うサポート研修**を、前年度の実施回数水準を維持した上で、1回あたりの参加人数に配慮しながら感染防止対策を講じて開催し、**ケーススタディやコロナ禍での支援の現状や課題を踏まえた意見交換等を行った。**
- ・障害者雇用支援連絡協議会にて「障害学生への就職支援を行う大学等との連携について」をテーマに、大学を卒業して就職した学生の地域センターでの支援事例を紹介した。また、大学への出張セミナーも併せて実施した。
- ・事業主支援を実施するために必要な能力を早期に確実に習得できるようにするため、経験の少ない障害者職業カウンセラーへの「事業主支援OJT」の本格実施に向けて具体的な実施方針を定め、OJT研修の充実を図った。

○地域の関係機関に対する助言・援助等

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

- ①職業リハビリテーションに関する助言・援助等※1を実施した就労移行支援事業所等※2の設置総数に占める割合

55.0% [59.5%] 目標：51% 達成度 107.8%

- ②助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価

95.9% [96.6%] 目標：80% 達成度 119.9%

※1：「助言・援助等」とは、技術的助言や協同支援等による「助言・援助業務」と、就業支援基礎研修等による「実務的研修」を指す
 ※2：「就労移行支援事業所等」とは、「障害者就業・生活支援センター」と、「障害者就業・生活支援センター」と、「就労移行支援事業所」を指す

助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の実機関数	1,888所
就労移行支援事業所等の設置総数	3,430所

主な取組内容①

◆関係機関への効果的な助言・援助

○助言・援助の効果的な実施

- 就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域の中核的役割を期待される機関及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対して**重点的に助言・援助等を実施し、地域の就労支援の基盤強化に貢献**
- 個々の関係機関の要請に基づいてセンターの支援場面を活用した実習を行うほか、**関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の研修を積極的に実施、またその一部をオンラインにて実施** 新規 コロナ

教育機関に対する助言・援助等の取組

障害者雇用支援連絡協議会にて、「障害学生への就職支援を行う大学等との連携について」をテーマに、大学を卒業して就職した学生の地域センターでの支援事例を紹介した。上記の取組の一環として、大学への出張セミナーも併せて実施した。

主な取組内容②

◆実務的研修等

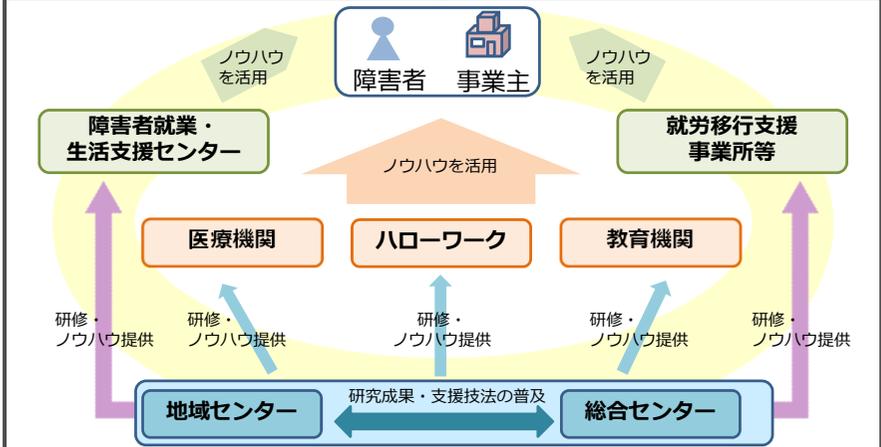
○マニュアル・教材の作成・提供

- 職リハの基本的ノウハウをまとめた就業支援ハンドブック等の改訂とホームページへの掲載、メールマガジン等による周知

○実務的研修

- 職リハの基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を各地域センターで、障害種別ごとの就業支援の専門的な知識・実践的な技術等の習得を図る「就業支援実践研修」（対象：2年以上の実務経験者）を14エリアに分けて全国で実施
 - 受講者数2,676人、アンケートでの有用度98.4% [3,275人,98.4%]

就労支援ネットワークによる支援体制と助言・援助の相関図



関係機関に対する助言・援助等の実績

○支援内容別の実機関数※3 ※3：都道府県ごとの実機関数の総数

助言・援助等種別	支援内容	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業所
技術的助言	支援技法等の説明・解説	238所 [236所]	480所 [635所]
協同支援	事業所に出向き、カウンセラーと協同で支援しながら説明・解説	158所 [157所]	271所 [306所]
実習	職業評価や職業準備支援の観察・模擬体験等	123所 [109所]	378所 [479所]
実務的研修	就業支援基礎研修・実践研修等	158所 [175所]	1,132所 [1,282所]
助言・援助等種別の重複を除く実機関数		318所 [304所]	1,570所 [1,854所]

～新しい生活様式に対応した助言・援助の対応例～ コロナ

【現状と課題】個別ケースを通じた助言・援助は感染症予防対策を十分に講じた上で、効果的に実施した。特に実務的研修や実習（レディメイド型研修）については、ニーズはありつつも長時間の枠組みになってしまうことなどから、地域センターへの訪問や地域センター職員への施設訪問を敬遠する動向が見られた。

【工夫】研修や実習（レディメイド型研修）を通じた助言・援助については、同一機関から多数の支援者の受講ニーズがあった場合も、同じ内容を複数回に分けて実施した他、会場とオンラインの参加併用を行う、加えて緊急事態宣言が明けた時期に追加で開催を行うなど、工夫を行った。なお、個別ケースを通じた助言・援助においても、対面によらない方法（メールや電話、オンライン）も活用し、個々のニーズに対する支援技法等の助言を実施した。

○職リハの専門的な人材の育成

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

③ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数

366人 [923人]

目標：600人 達成度 61.0%

④ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合

98.3% [98.3%]

目標：80% 達成度 122.9%

主な取組内容②

◆医療・福祉等分野の支援担当者等を対象とした職リハに関する専門的、技術的研修の実施

○ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修

・ジョブコーチ養成研修

- 受講者数 329人、アンケートでの有用度 98.3% [821人、99.1%]

・ジョブコーチ支援スキル向上研修

- 受講者数 37人、アンケートでの有用度 100.0% [102人、100.0%]

・サポート研修の実施

研修修了後に、実際の支援事例を用いたケーススタディや問題解決に資する意見交換等を全国の地域センターで実施

- 受講者数 1,644人 [1,893人]

ジョブコーチ支援スキル向上研修

訪問型：実務経験1年以上
企業在籍型：実務経験1年以上

- ・訪問型：3回[4回]
- ・企業在籍型：3回[4回]
(本部で各1回、大阪で各2回実施、それぞれ4日程度)

支援スキル向上研修修了者サポート研修

- ・訪問型：3回
- ・企業在籍型：3回
<全国の地域センターで半日程度>

ジョブコーチ養成研修

- ・訪問型：8回[10回]
- ・企業在籍型：8回[10回]
<集合研修4日+実技研修4日程度>
- ※集合研修各8回のうち、**大阪センターで各3回実施**、
実技研修は各地域センターで実施

養成研修修了者サポート研修

- ・訪問型：3回
- ・企業在籍型：3回
<全国の地域センターで半日程度>

新型コロナウイルス感染症の影響

コロナ

○令和2年度四半期毎のジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数



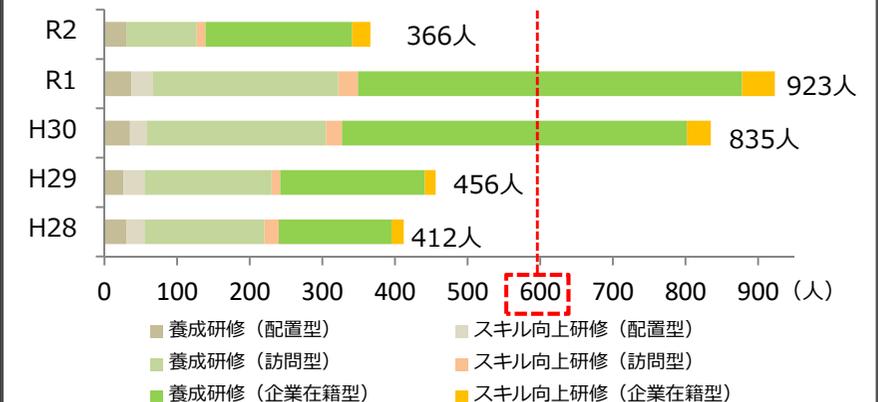
【影響】

- ・全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期においては、研修中止等の措置を取らざるを得ない状況となり、前年同時期比で279名の減となった。
- ・第4四半期に大都市圏を中心とした2回目の緊急事態宣言が発令され、集合研修の会場が千葉と大阪であることや、都道府県を跨ぐ移動の自粛により、申し込みに対して大きな影響を受けた。

【工夫】

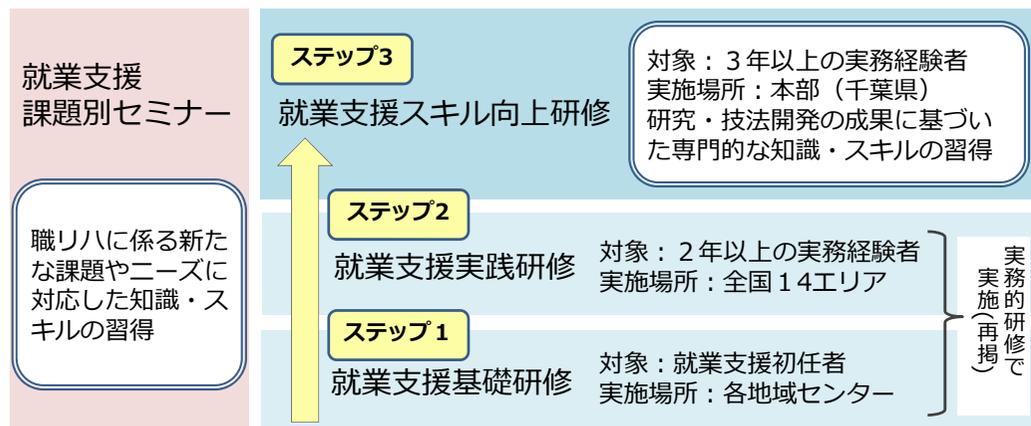
- ・第2四半期以降は、研修中止の影響を受けた受講予定者を優先的に受講できるようにした上で、8月の臨時開催を追加する等、受講機会の確保を図った。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止策を講じた上で、受講定員に制限を設けるなど配慮を行い開催した。

ジョブコーチを養成するための研修受講者数の推移



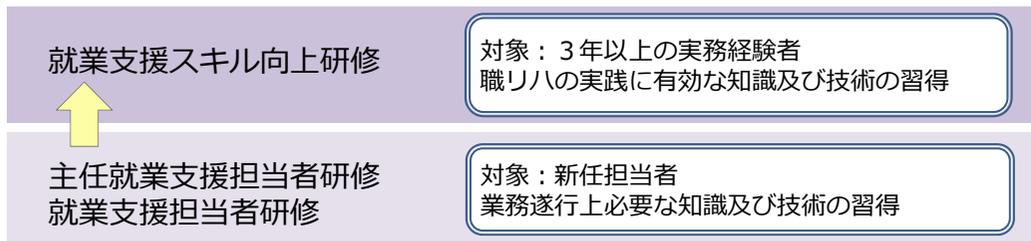
○医療・福祉等分野における職リハ実務者の養成研修

- ・医療・福祉等の関係機関の就業支援担当者に対し、職業リハビリテーションに関する知識や障害者の就業支援に必要な技術の習得と資質の向上を図る研修を実施
- ・ステップアップ方式で実施し、知識や実務経験に応じて段階的に受講可能
- ・**就業支援スキル向上研修**
- 受講者数 7人、アンケートでの有用度 100.0% [49人、97.9%]
- ・**就業支援課題別セミナー**
- 受講者数 17人、アンケートでの有用度 100.0% [76人、95.7%]



○障害者就業・生活支援センター職員研修

- ・障害者就業・生活支援センターにおいて、障害者の就業支援に携わる職員に対し、必要な知識や技術の習得と資質の向上を図るための研修を実施
- ・**就業支援担当者研修**
- ・**主任就業支援担当者研修**
- ・**就業支援スキル向上研修**
- 受講者数 39人、アンケートでの有用度 100.0% [334人、99.1%]



新型コロナウイルス感染症に対する研修対応について コロナ

- ・第1四半期中止とした研修については、8月に臨時開催を設定し、受講機会を確保
- ・複数の研修室を確保し、各会場をWeb機器で映像等を繋ぐなどの工夫を実施。また、次年度以降へ向けた研修室間等をライブ映像で結ぶための施設整備も併せて実施
- ・ソーシャルディスタンス等を考慮した配席
- ・講師協力の際の飛沫拡散防止策
- ・共用部などの定期的なアルコール消毒等
- ・受講者への検温及び体調チェック

Web機器の接続例



ソーシャルディスタンスに配慮



飛沫拡散防止策



消毒風景



検温風景



講義をWeb機器を使用し、複数の研修室にて共有

主な取組内容③ ◆障害者職業カウンセラーの養成・研修

- ・障害者職業カウンセラーとして必要な能力について、採用後の年次に応じた専門研修（1・3・5・9年次）や各職場でのOJTにより養成
- ・特に、的確な事業主支援を実施する上で必要な能力を、確実に習得できるようにするため、前年度に試行実施した「事業主支援OJT」について、検討会において報告書を作成し、本格実施に当たり実施方針を定めた



1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

難易度：高

○概要

・職リハに関する調査・研究の実施

職リハに関する施策の充実や、地域センターを始め障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関における支援技術の向上のため、以下の内容を重点に研究を行っています。

- 1 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職リハに関する先駆的研究
- 2 職リハ業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究
- 3 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究
- 4 国の政策立案に資する研究

・職リハ技法の開発及び普及

障害の重度化・多様化によりこれまでの支援では効果が現れにくい発達障害、精神障害、高次脳機能障害者等に対する支援技法の開発・改良を行うとともに、地域センター等に対してこれらの支援技法の普及講習を実施しています。

・研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果は、調査研究報告書、マニュアル等に取りまとめ、関係施設、行政機関、事業主等に配布するとともに、「職業リハビリテーション研究・実践発表会」等における研究や実践活動の成果発表を通じて普及を行っています。

・実践的手法の開発・提供

障害者の職域拡大、雇用に関する問題点の解消方法等に関して、雇用好事例集やマニュアル等を事業主に提供しています。

評価項目No. 1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び 新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：A、R1年度：B)

難易度 高

I 中期目標の内容

- ① **外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点 5点以上**
※各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価の実績（平成25～28年度の年間平均5.14点）を踏まえて設定
- ② **外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 25本以上（令和2年度は6本）**
※外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の実績（平成25～28年度の年間平均5.25本）を踏まえて設定
- ③ **マニュアル、教材、ツール等の作成件数 30件以上（毎年度6件以上）**
※マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績（平成25～28年度の年間平均6件）を踏まえて設定

【難易度：高】 これまでの支援技法では対処困難な事例等について、その課題解決に資するための最新の知見の集約、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法の開発が求められることに加え、外部の研究評価委員による評価に関する指標において全ての外部の研究評価委員から1点以上の評価を得、かつ、うち3分の2の委員から最高の評価である2点を得るといった極めて高い目標を設定するため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> ・ 中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施。 ・ 総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施 ・ 研究計画を、厚生労働省、広域・地域センター及び障害者就業・生活支援センターの要望を踏まえて作成 ・ 定期的な進捗管理 	各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価 (目標値 平均点5点以上)	5.33点	106.7%	96.0%	105.7%		
	外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 (目標値 中期計画期間中に25本以上)	6本	100.0%	100.0%	100.0%		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を実施 ・ マニュアル、教材、ツール等については、厚生労働省等研究要望先からの意見を踏まえ、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすい成果物を作成 	マニュアル、教材、ツール等の作成件数 (目標値 中期計画期間中に30件以上(年間6件以上))	9件	150.0%	116.7%	150.0%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価	
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数	
マニュアル、教材、ツール等の作成件数	②「法人の努力結果」 新規研究テーマを設定する際にマニュアル等の作成件数を検討するとともに、厚生労働省等研究要望先及び有識者の意見をもとに作成した。

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
質の高い調査・研究の実現に向けた取組	・コロナ禍の影響により、関係機関や企業から対面での面接調査を断られる等、調査活動に支障が生じたが研究テーマに応じて設置する 委員会及び面接調査のWeb会議方式での実施 や、 面接調査の電話又はメールでの実施 等の代替策を講じた。また、研究テーマの中には、コロナ禍の影響により、シンポジウムや委員会の開催が出来なくなったものもあったが、Web会議方式で外部の有識者から助言を得て、調査研究報告書に反映した。
職業リハビリテーション研究・実践発表会及び支援技法普及講習の実施等、普及活動の取組	・コロナ禍のため 職リハ研究発表会 をホームページ上で実施。視聴者が関心のあるテーマを視聴できるよう工夫しつつ特別講演等の動画及び発表資料（ 103題 ）を掲載し、多くのダウンロード数があった。 ・ 発達・精神・高次脳機能障害者に係る先駆的な支援技法の開発 を行うとともに、広範かつ速やかに普及するため、広域・地域センター職員向けの支援技法普及講習を 26か所実施 （うち 19か所はWeb会議方式 ）、 関係機関職員向けの講習をホームページでの公開2件を含む3件実施 した。
政策提言に向けた取組	・ 労働政策審議会障害者雇用分科会 において、今後の障害者雇用施策の検討が進められる中で、4つの調査研究について報告した。委員からは「就労困難性の判定を今後検討するに当たって、調査により海外での取組が明らかとなり非常に参考になった」「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に関する実態調査結果は、障害者雇用制度を考える上でとても有意義なものであり、今後の施策に生かしてほしい」等の意見を得た。

参考指標

--	--

参考事項

- ・**労働政策審議会障害者雇用分科会**において、今後の障害者雇用施策の検討が進められる中で、下記の調査研究に係る報告を行った。
（12月11日、2月19日、3月12日）
「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組」（平成30～31年度）
「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」（平成31年度～令和2年度）
「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」（平成31年度～令和2年度）
「精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～」（平成31年度～令和3年度）
- ・**ホームページをリニューアル**し、調査研究報告書やマニュアル等の検索機能を付加したり、研究員が執筆するコーナーを新たに設け、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組や、ツールの活用方法等の記事を掲載した。
- ・**障害者雇用に関するQ&Aをホームページ上で公開**し、項目ごとにアンケート欄を設け、事業主等からの回答を踏まえて改善を図る仕組みを構築した。
- ・マニュアル、教材、ツール等の作成において専門的な知見を得るために行う**専門家ヒアリング**を、訪問面談だけではなく**Web会議方式**を加えることで、スケジュールに沿った対応が進められた。
- ・緊急事態宣言解除後の支援プログラム実施に当たり、新型コロナウイルス感染症発生に係る対応マニュアルの作成、利用障害者に対するきめ細やかな体調確認と消毒や宿泊棟におけるゾーニング等により新型コロナウイルス感染防止を徹底した。

○職リハに関する調査・研究の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

- ①外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点 **5.33点** [4.80点]
 ②外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 **6本** [5本]

目標：5点以上 達成度 106.7%

目標：6本 達成度 100.0%

◆令和2年度に終了した研究の概要及び研究評価の内容

※評価点：2（優れている）1（やや優れている）0（やや劣っている・劣っている）

研究テーマ	概要	評価結果	計	主な評価コメント
①職場復帰支援の実態等に関する調査研究	医療・就労支援機関、企業等が行っているリワーク支援・プログラムの支援内容及び効果等を比較検討し、今後の職業リハビリテーションにおけるリワーク支援の有用途の向上を図るポイントを明らかにする。また、リワーク支援を受けて復職した者に対する効果的なフォローアップのあり方等を検討する。	2 2 2	6	「現時点で、精神障害者等のリハビリテーションについて最も包括的な成果物の一つであり、優れていると判断できる。現在、われわれが置かれている就労について、復職支援についての最も優れた成果物であるといえる。」
②プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究	「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」の職場における実施状況や課題を調査することにより、職場での現状・課題や好事例を把握する。	2 2 2	6	「多様な障害者への雇用が進む中で、プライバシーガイドラインに着目し、障害者差別と合理的配慮の提供に関する指針との関連で調査を実施し、障害者雇用の現状把握と課題整理を目指した研究目的は、非常に時宜にかなったものと高く評価したい。特に、企業への調査と雇用されている障害者への調査を行い、両者を比較しての課題整理という視点は卓抜である。」
③除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査	平成22年の除外率引下げ後、特定の業種における障害者雇用がどのように進んでいるか実態を調査するとともに、諸外国における対応についても情報を収集することにより、除外率の対象業種における障害者雇用の現状・課題・好事例を把握・整理するとともに、除外率廃止に向けて考えられる対策について整理する。	2 1 1	4	「除外率を廃止する方向が決められているが、設定した業種全体を対象とした実態調査が行われてこなかったため、時宜にかなったものであり、意義が認められるものである。」「質問紙調査では、除外率が適用される事業所単位の回答であったことから、企業全体の障害者雇用に対する考え方を踏まえた分析ができれば、なお効果的な方法論になる。」
④企業と地域関係機関・職種の連携による難病患者の就職・職場定着支援の実態と課題	難病医療機関と職場の産業保健職の連携による両立支援、ハローワークと難病相談支援センター等による就職支援等、さらに関係機関・職種の人材育成や地域ネットワークの形成等の多様な先進的取組例と課題を把握し、他の障害種類との比較を含め、多分野が関わる社会システム上の課題を明確にする。	2 1 1	4	「これまで支援の網からこぼれがちであった難病患者に対する就労支援について、関係者からの情報収集を行い、有用な支援と課題を抽出しようとする試みは、全国の障害者・難病患者の支援の情報を集約しうる貴センターの役割としてふさわしいものであり、高く評価できる。」
⑤中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に関する調査研究	中高年齢障害者については、加齢に伴う体力の低下や体調の変化、生活環境の変化等が課題となり、雇用継続が困難となることが考えられる。職場においては、職務内容の見直しや作業工程の工夫、配置転換、就業時間の柔軟化等の雇用管理面での改善を図る必要がある。これらの課題や改善の取組について把握し、効果的な支援方法を検討する。	2 2 2	6	「障害のある従業員の高齢化に伴う対応の難しさは、特例子会社をはじめとする多くの障害者雇用企業が抱える課題である。これに着目し、実態を明らかにすると共に、一般化可能な対応方法の柱を見出し、また、事例を通して質的側面を含む情報共有を図ろうとした点を高く評価する。」
⑥障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第6期）	障害のある労働者の職業生活の全体像をとらえ、様々な環境要因との相互作用によって生じる職業生活の質的側面の課題及びキャリア発達の各局面における支援ニーズを明らかにする。また、第6期から開始した調査対象者へのヒアリングを継続し、質的研究の側面からも支援ニーズ等を明らかにする。	2 2 2	6	「障害者の雇用に関するナショナルセンターとしての研究に即した内容である。職業サイクルの全体像を明らかにする長期縦断調査で、職業サイクルの現状と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策の展開のための基礎資料となっている。」

作成した研究成果物と期待される活用例

【職場復帰支援の実態等に関する調査研究】

・メンタルヘルス不調による休職者に対する医療機関や企業等での職場復帰支援の実態の基礎的資料としての活用や、企業におけるメンタルヘルス不調による休職者への措置や復職後の有効なフォローアップ方法を検討するための参考としての活用が期待される。厚生労働省の要望により改訂した「精神障害者雇用管理ガイドブック」は、精神障害者の雇用事例を掲載しているため、企業が精神障害者の雇用に当たり具体的なイメージを把握したり、採用後に精神疾患で長期休業した社員の職場復帰における配慮及び工夫を検討するために活用することが期待される。

【プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究】

・プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針、合理的配慮指針を踏まえて、企業がどのような取組を行っているのか、企業及び在職障害者へ調査を行った結果をまとめているため、障害者雇用に取り組む企業が、障害者に対する差別的禁止、合理的配慮の提供、障害者の把握・確認に係る手続きや対応の参考として活用することが期待される。

主な取組内容①

◆令和2年度に実施した研究テーマ

【新規研究テーマ】

- ①発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究
- ②就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究
- ③障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究
- ④諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究
- ⑤高次脳機能障害者の障害理解と職業リハビリテーション支援に関する研究
- ⑥障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第7期）

【継続研究テーマ】

- ⑦精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～
- ⑧障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究
- ⑨職場復帰支援の実態等に関する調査研究
- ⑩プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究
- ⑪除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査
- ⑫障害者雇用及び雇用継続において事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究
- ⑬企業と地域関係機関・職種の連携による難病患者の就職・職場定着支援の実態と課題
- ⑭中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究
- ⑮障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第6期）

◆質の高い調査・研究の実現に向けた取組

○職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

令和元事業年度大臣評価の指摘を踏まえ、内部で研究実施体制の改善・強化に係る検討会を設け、幅広く議論を行った。その結果、一例として「障害者職業総合センター研究業務運営要領」を改正し、調査・研究の質を向上させるため、令和3年度より外部の有識者の意見を聴きつつ調査の内容や進め方の改善を継続的に行うとともに、研究担当者を中心として厳格に進捗を管理すること等とした

研究テーマ内容例①

「発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究」

地域センターの利用者を見ると、発達障害の特性を有していたものの診断や就労支援を受けないまま大学等を卒業する者や、就職したが職場不適合により離職や休職になる者が少なくない。

発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援に関する実態把握、先進的取組事例の収集、今後の課題の検討を行い、発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の充実強化のための参考資料を提供する。

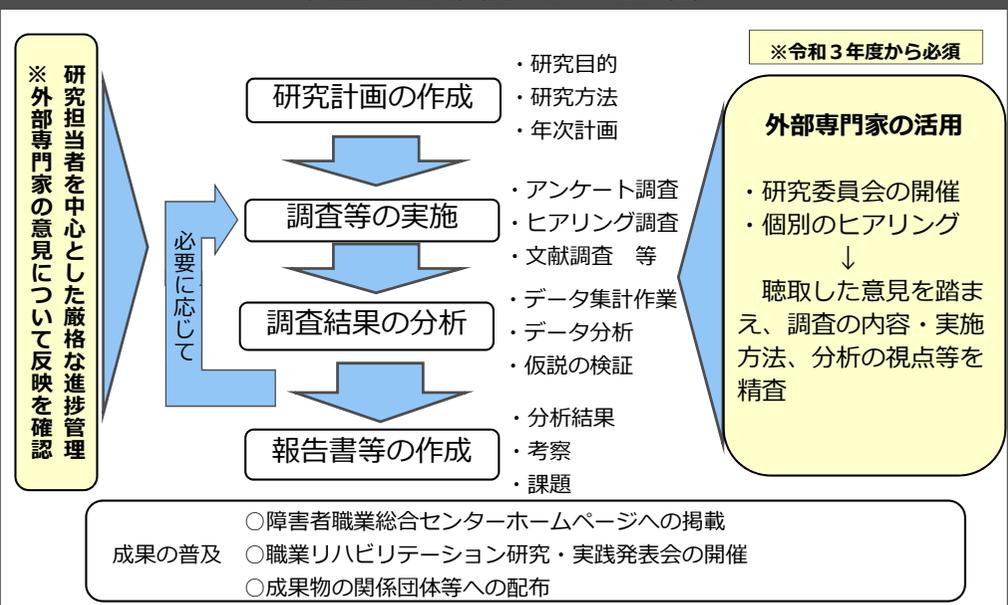
研究テーマ内容例②

「障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究」

令和2年度より、週10時間以上20時間未満で働く障害者を雇用する民間の事業主に対して「特例給付金」が創設され、障害者雇用率制度等の支援の対象とならない障害者の雇入れ及び継続雇用に関する措置が講じられたところである。

本研究では、週20時間未満で就業し又は就業希望している障害者や、こうした障害者を雇用し又は雇用することを検討している企業のニーズや実態を把握し、週20時間未満での就労実態や支援の現場における工夫や課題等から雇用の可能性について探り、そのために必要な支援や制度のあり方を検討する。

調査・研究実施のプロセス図



○職リハ技法の開発及び普及

主な取組内容②

◆職業リハビリテーション技法の開発

技法開発プロセス

ニーズ及び技法活用状況の把握と分析
(地域センター等ヒアリング)

開発計画の策定
(発達・精神・高次脳機能)

プログラムの実施
(発達・精神・高次脳機能)

技法の開発・改良
成果の取りまとめ

○高次脳機能障害者支援

テーマ **記憶障害に対する学習カリキュラムの開発**

観点

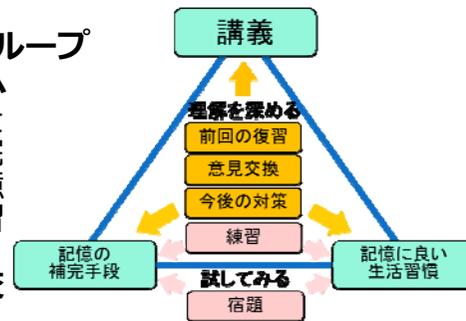
高次脳機能障害者の職場復帰・就職において大きな課題となる記憶障害について、これまでのメモリーノートなどの外的な補完手段の活用技法に加え、記憶術など内的な補完手段の習得を含む**記憶障害のための包括的な学習カリキュラムの開発**が必要

方法

職業センターがこれまでに開発した技法・教材を活用しながら、2010年オーストラリアで開発され公的に効果が検証された学習カリキュラム「Making the Most of Your Memory」と、これに基づく医療機関Epworth Health Careの実践結果を援用した、**日本版「記憶障害に対する学習カリキュラム」の作成と試行**

技法の内容

- 1回120分×6回のセッションをグループワーク主体で実施するカリキュラム
- 記憶のメカニズムなど知識の付与を行う「講義」、内的および外的補完手段を紹介する「補完手段」、記憶に良い生活習慣を紹介する「生活習慣」の3つのテーマ設定と、セッション内で行う「練習」・「意見交換」、セッション外で行う「宿題」を**包括的に構成**



～学習カリキュラムの構成～

見込まれる効果

- 高次脳機能障害者にとっては、**記憶障害に対する自己理解や補完手段活用の促進**が図られる
- 国内での実践例が少ない記憶障害学習カリキュラムにおいて、本カリキュラムを支援機関の実情に合わせカスタマイズすることで、記憶障害に対する**新たな支援アプローチの検討が可能**となる

○発達障害者支援

テーマ

リラクゼーション技能トレーニングの改良

技法の内容

- 運動、感覚、認知（思考・感情）の3つの新規プログラムの実施を通じて、**セルフモニタリングを強化**
- ストレス・疲労への気づきを高め、より効果的にリラクゼーションスキルを習得し、職場においても活用できる技法を開発**

○精神障害者支援

テーマ

ジョブデザイン・サポートプログラムのカリキュラムの再構成

技法の内容

- 平成16年度から15年以上にわたり様々な支援技法を開発・追加しながら変遷してきたジョブデザイン・サポートプログラム(職場復帰支援プログラム)の**全体像や構成要素を整理し、わかりやすく示す**とともに、**より効果的な実施方法を提示**

主な取組内容③

◆支援技法普及講習

○支援技法普及講習 **コロナ**

- 広域・地域センターの職員を対象に、説明を短く区切り、その都度質問を受けて理解度を確認するなど、講義の進め方を工夫し、**Web会議システム**を活用した講習を実施
- 開発・改良した技法の早期の活用に向け、複数の障害別講座を組み合わせ実施
 - 講習内容
 - 【発達障害】発達障害者のアセスメント（「情報処理過程におけるアセスメントの視点」、「行動/環境アセスメント」）
 - 【精神障害】日常生活基礎力形成支援、職場復帰支援における事業主との調整
 - 【高次脳機能障害】感情コントロールに課題を抱える高次脳機能障害者に対する支援、アシスティブテクノロジーを活用した高次脳機能障害者の就労支援
- 実績 **26か所**[26か所]
うちWeb会議方式 19か所
受講者数429人[512人]

○関係機関への講習の実施 **コロナ**

- 支援技法を広範かつ速やかに普及するため、講習資料（音声付動画）を**ホームページに掲載**（再生回数2,298回）。主たる普及先である就労支援機関（500機関）に確実に周知されるよう案内文を送付

○研究・開発成果の積極的な普及・活用、実践的手法の開発・提供

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

③ マニュアル、教材、ツール等の作成件数 **9件**[7件]

目標：6件以上 達成度150.0%

主な取組内容④

◆職リハ研究発表会の開催

○第28回職リハ研究・実践発表会（11月）**コロナ**

- ・新型コロナウイルス感染症への対応に考慮し**障害者職業総合センター（NIVR）ホームページに動画を配信及び発表資料を掲載**し、開催

<プログラム>

- ・特別講演
- ・パネルディスカッション（2テーマ）
- ・研究実践発表 103題 [114題]
- ・動画のプレビュー数：**23,956件**、発表資料のダウンロード数：**8,175件**



第28回 職業リハビリテーション研究・実践発表会

○地域における職リハ研究発表会 **コロナ**

- ・地域センター等と共同で、地域の企業、就労支援機関等を対象とし、地方会場**19か所**[令和元年度13か所]で実施。**拡充**
- ・そのうち**9か所**は新型コロナウイルス感染症への対応に考慮し、オンラインで実施

◆学会等発表、各種研修等講師

- 学会等発表：12件 [20件]
- 成果物の展示・配付：2件 [22件]（日本発達障害学会、日本産業精神保健学会等）
- 研修等講師：99件 [137件]（国立保健医療科学院 難病患者支援従事者研修 等）

主な取組内容⑤

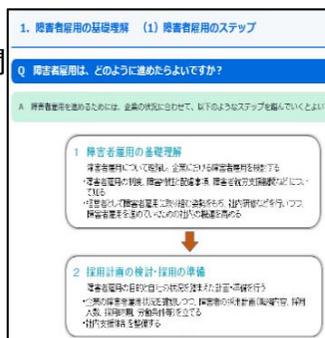
◆事業主のニーズを踏まえた実践的手法の開発・提供

○障害者雇用に関するQ&A

- ・障害者雇用に関するQ&Aをホームページ上で公開し、項目ごとにアンケート欄を設け、事業主等からの回答を踏まえて改善を図る仕組みを構築

○障害者雇用事例リファレンスサービスの充実

- ・掲載事例数：**3,438件**[3,332件]
- ・全国の事例をデータベース化して雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介



◆マニュアル、教材、ツール等の作成

○作成したマニュアル等

- ・精神障害者雇用管理ガイドブック
- ・除外率設定業種における障害者雇用事例集－職場での工夫と配慮－
- ・難病のある人の就労支援活用ガイド
- ・始まっています！難病のある人の就労支援、治療と仕事の両立支援
- ・難病のある人の職業リハビリテーション ハンドブックQ&A
- ・事例からみた中高年齢障害者に対する職業生活再設計のポイント
- ・発達障害者のワークシステム・サポートプログラム リラクゼーション技能トレーニングの改良
- ・ジョブデザイン・サポートプログラムのカリキュラムの再構成～プログラムの具体的な内容と支援の実際～
- ・記憶障害に対する学習カリキュラムの紹介

◆インターネットによる情報発信

- ・7月にNIVRホームページをリニューアルし見やすくするとともに、調査研究報告書やマニュアル等の検索機能を付加 **新規**
- ・当機構が実施する職業リハビリテーションの支援内容を、一括して閲覧することが可能 **新規**
- ・NIVRホームページに研究員が執筆するコーナーを新たに設け、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組や、ツールの活用方法等の記事を掲載 **新規**

◆研究・開発成果の活用状況

- ・調査研究報告書は就労支援機関のほか、内容に応じて大学等の教育機関、産業保健・医療機関にも配付
- ・調査研究報告書やマニュアル・教材・ツール等のダウンロード数 **397,727件**[1,550,196件]

※NIVRホームページのリニューアルに伴う計測方法の変更により、昨年度との単純比較は不可。リニューアル前は、すべてのダウンロード数が計測されていたが、リニューアル後はNIVRホームページ経由でダウンロードされた数のみを計測していること。



マニュアル・教材・ツール等の活用状況・効果

- ・「発達障害特性と精神障害が併存する人の就労支援のポイント」について、周囲の言動が気になり疲労につながる方、感覚過敏や曖昧な物事に不安を感じる方、仕事が忙しくて生活リズムが乱れる方等の事例を参考にして支援を行った。（障害者就業・生活支援センター）
- ・「問題解決技能トレーニングの改良」の活用により、障害者（本人）の状態状況整理やスキルの習得のきっかけにつながった。（発達障害者支援センター）
- ・「アシスティブテクノロジーを活用した高次脳機能障害者の就労支援」によりメモリーノートやスマートフォン等を効果的に活用する方法が理解できた。（障害者就業・生活支援センター）

1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

○概要

・障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることを目的に、常用雇用労働者が100人を超える事業主を対象に、法定雇用率（2.2%。令和3年3月から2.3%）未達成の事業主から納付金（不足1人当たり月5万円。常用雇用労働者100人超200人以下の事業主は月4万円）を徴収するとともに、障害者雇用調整金（超過1人当たり月2万7千円）、報奨金（超過1人当たり月2万1千円）等を支給しています。

評価項目No. 1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

① 障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数 毎年度480回以上

※障害者雇用納付金にかかる事業主説明会開催回数の実績

(平成25年度473回、平成26年度477回、平成27年度707回、平成28年度601回)を踏まえて設定

② 障害者雇用納付金の収納率 99%以上

※障害者雇用納付金の収納率の実績(平成25～28年度の年間平均99.92%)を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標(指標)に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達	成	度	度
<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金の申告期限(5月15日)を考慮し、毎年2月、3月に集中的に実施 令和3年度申告・申請における変更点や申告・申請で誤りの多い事項等を重点的に解説 わかりやすい事業主説明会資料を作成 	障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数 (目標値 毎年度480回以上)	619回	129.0%	72.3%	121.3%		
<ul style="list-style-type: none"> 未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施 	障害者雇用納付金の収納率 (目標値 99%以上)	99.73% (注)	100.7%	100.7%	100.8%		

(注) 新型コロナウイルス感染症により事業損失が生じた事業主に対して納付金の納付を猶予(最大一年間)したため、その影響額を除いている。

要因分析(実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析)
障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数	②「法人の努力結果」 令和2年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得ず、代替措置として開催回数を増やして対応した結果、実績値120%を超えることとなった。
障害者雇用納付金の収納率	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進	障害者雇用納付金に係る事業主説明会は、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得ず、代替措置として開催回数を増やして開催した。なお、事業主説明会に参加できない事業主に対しては、インターネット（YouTube）で配信している制度・手続等の説明動画を閲覧するよう勧奨した。
納付金の的確な徴収に向けた取組	期限を過ぎても納付しない事業主に対して電話等により積極的に納付督促を実施した。
事業主の利便性の向上	事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び電子納付の利用を広く周知し、利用件数が電子申告申請 11,112件 （前年度9,926件）、電子納付 13,108件 （同11,859件）にそれぞれ増加した。

参考指標

--	--

参考事項

- ・ 障害者雇用納付金に係る事業主説明会は、障害者雇用納付金の申告期限（5月15日）を考慮し、2月、3月に集中的に実施し、申告・申請の経験が浅い事業主等にも分かりやすく手続を解説した。
- ・ 納付金制度の適正な運営を図るため、令和2年度は大規模事業主を中心に事業主調査を9,141件（前年度12,482件）実施した。また、事業主調査の新規担当者、経験者それぞれに研修を行い必要な知識、技能を習得・向上させることにより、同調査を的確に実施した。
- ・ 障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金については、業務マニュアルを活用し、適正な支給を行った。

○障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

数値目標の達成状況 ※ []内は前年度実績

① 事業主説明会の開催回数 **619回** [347回] 目標：480回 達成度 129.0%

② 収納率 **99.73%** [99.73%] 目標：99% 達成度 100.7%
 納付猶予分を含んだ場合の収納率98.57%

主な取組内容

◆障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進

- ・事業主説明会において、障害者法定雇用率の引き上げ、**特例給付金の概要**等を含め、フローチャートや具体的なケースの記入例によりわかりやすく説明。
- ・記入説明書においても、申告・申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等を記載するとともに、**新型コロナウイルス感染症に関連する取扱いについてのQ&A集**を追加。**コロナ**
- ・制度・手続等を説明する動画をインターネット（YouTube）で配信。（再生回数3,779回）
- ・特例給付金の記入説明書、動画を新たに作成し、ホームページに掲載。**新規**
- ・**新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を講じ、事業主説明会を開催**。参加できない事業主に動画閲覧を勧奨。また、電子申告申請又は郵送による申告・申請の手続を行うよう周知。**コロナ**

制度・手続等を説明する動画を配信

新型コロナウイルス感染症に関するQ&A

月毎の業務納付金に含めるものを含めたい場合は、P20～21に記載しています。併せてご確認ください。

01 新型コロナウイルス感染症に感染した障害者が対象。賃金は休業手当もついていない場合、業務納付金にのみ支払う必要があります。

02 新型コロナウイルス感染症に感染した方の濃厚接触者などの障害者を対象と。賃金は休業手当もついていない場合、業務納付金にのみ支払う必要があります。

03 新型コロナウイルス感染症に感染した期間については、賃金補償して給付を受けたい場合は、業務納付金の対象とはなりません。この期間については業務納付金にのみ支払う必要があります。

04 新型コロナウイルス感染症に感染した期間については、賃金補償して給付を受けたい場合は、業務納付金の対象とはなりません。この期間については業務納付金にのみ支払う必要があります。

05 新型コロナウイルス感染症に感染した期間については、賃金補償して給付を受けたい場合は、業務納付金の対象とはなりません。この期間については業務納付金にのみ支払う必要があります。

06 新型コロナウイルス感染症に感染した期間については、賃金補償して給付を受けたい場合は、業務納付金の対象とはなりません。この期間については業務納付金にのみ支払う必要があります。

特例給付金申請の事務手続について

特例給付金のみを申請する方を対象とした説明動画です。

「納付金（調整金・報奨金）を支払って特例給付金を申請する方は、障害者雇用納付金申請システムにおいて「納付金・調整金及び報奨金申請」メニューをクリックしてください。

詳しくはホームページをご覧ください。

申告・申請解説動画

◆事業主の利便性の向上

- ・電子申告申請の利用 **11,112件**[9,926件]
- ・インターネットバンキングによる電子納付の利用 **13,108件**[11,859件]

株式会社 納付金

※はじめて電子申告申請を行う方は、必ず初期パスワードの登録

障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請を行います。

申告書・申請書をインターネット経由で申告したい事業主のこのサイトから送信できる申告書・申請書のファイルは、当システム作成支援シート「（※）電子申告システム（Excel形式）」により、EXCELファイルのまま送信することはできませんので、

●申告・申請を行う場合は下のボタンをクリック

電子申告・申請ファイルを送信する

電子申告・申請システム

納付金納付対象事業主数、収納率等

事業主数 (件)	納付確定額 (百万円)	収納額 (百万円)	収納率 (%)
27,657 [28,280]	34,587 [36,665]	34,494 [36,565]	99.73 [99.73]

新型コロナウイルス感染症により事業損失が生じた事業主に対して納付金の納付を猶予（最大一年間）したため、その影響額を除いている。

調整金及び報奨金等支給額・支給事業主数

事業主数 (件)	金額 (百万円)
17,459[15,755]	25,236[22,499]

租税公課の収納率 (令和元年度)

- ・国税：98.3%
- ・労働保険：98.9%

◆納付金の的確な徴収、調整金及び報奨金等の適正な支給に向けた取組

- ・業務マニュアルを活用し、適切な徴収・支給業務を実施
- ・申告事業主数 **51,559件**[50,877件]
- ・未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督促を実施
- ・電話督促 **3,403件** [3,923件] 督促訪問 **29件** [28件]
- ・督促文書・督促状の発出 **268件** [243件]
- ・再三の納付督促にも応じない事業主に対し、厚生労働大臣の認可を受けて滞納処分を実施3件[6件]

◆調査の効果的かつ的確な実施

- ・納付金制度の適正な運営を図るため、令和2年度は大規模事業主を中心に、事業主調査を実施（調査実施件数9,141件 [12,482件]）
- ・事業主の保管する**賃金台帳、障害者手帳の写し等**により、労働者数、障害者数を確認
- ・的確な調査を行うため、多様な調査事例を共有し、調査チェックリストを活用
- ・調査業務担当者を対象とした研修を実施

1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

○概要

国においては、障害者の雇用促進及び継続を図るため、障害者雇用納付金に基づく助成金制度を設けています。
当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。

<主な助成金等の種類と概要> 障害者を新たに雇用又は継続雇用する事業主等が次の措置を行う場合、その費用の一部を助成

・障害者作業施設設置等助成金

障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるよう配慮された施設又は改造等がなされた設備の設置・整備（拡大読書器の設置（視覚障害者）、スロープの設置（下肢障害者）等）

・障害者介助等助成金

障害者の障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置（重度視覚障害者及び四肢機能障害者のための職場介助者の配置又は委嘱、聴覚障害者のための手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱等）

・重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者の通勤を容易にするための措置（住宅・駐車場の賃借等）

・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができるように認められる事業主による障害者のための事業施設等の整備

評価項目No. 1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

- ① **現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間30日以内（新規助成金は3年度目以降から対象）**
 ※助成金1件当たりの平均処理期間の実績（平成25年度28.5日、平成26年度29.3日、平成27年度28.6日、平成28年度27.6日）を踏まえて設定
- ② **助成金の周知に係る事業主説明会開催回数 700回以上**
 ※障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数の実績（平成25年度721回、平成26年度712回、平成27年度703回、平成28年度750回）を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用助成金システムを活用し月ごとの助成金支給に係る進捗状況を把握 ・制度理解と能力向上を図るため、助成金業務担当者を対象とした会議を開催 	現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間（目標値 30日以内） （新規助成金は3年度目以降から対象）	25.9日	115.8%	114.5%	108.7%		
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策の着実な実施 ・都道府県支部の取組事例を共有し、機構施設（例：障害者職業センター）の業務との連携や支部内の連携により開催 	助成金の周知に係る事業主説明会開催回数（目標値 毎年度700回以上）	894回	127.7%	113.1%	133.0%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間	
助成金の周知に係る事業主説明会開催回数	②「法人の努力結果」 上半期は新型コロナウイルス感染症の影響で外部機関のセミナー等を活用した説明会が中止となり昨年度を下回る進捗であったため、下半期は実施計画を見直し、感染症対策のため収容人数制限の代替措置として開催回数を増やして対応した結果、実績値120%を超えることとなった。

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主への対応	新型コロナウイルス感染症感染拡大により説明会の参加を控えた事業主にも配慮し、 説明用動画を作成し、ホームページ及びYouTubeにて配信 。制度紹介チラシにQRコード（動画アドレス）を掲載し、広報活動に力を入れた。
上半期に事業主説明会に参加できなかった事業主への参加機会確保のための対応	外部機関のセミナー（例：労働局の助成金説明会）の活用による説明会等の中止の影響により、上半期は昨年同時期の開催回数を下回る進捗で推移していたが、下半期において、 都道府県支部の取組事例を共有し、機構施設（例：障害者職業センター）の業務との連携や支部内の連携により開催 した。

参考指標

--	--

参考事項

- ・説明動画の配信を案内したリーフレットを作成し、「働く広場」「エルダー」に差し込み配付、「エルダー」に広告を掲載した。
- ・動画の配信に合わせ、動画の内容や助成金の利用に関する視聴者向けアンケートをホームページに開設した。
- ・助成金の利用に係るFAQ（よくある質問）を作成し、ホームページ等で周知した。
- ・申請された助成金等について、要領等に基づき厳格に審査を行った。また、障害者雇用助成金システムを活用した進捗状況の把握や研修資料を改定し都道府県支部担当者の制度理解と能力の向上を図ることにより、迅速かつ適正な助成金等の支給に努めた。
- ・都道府県支部における不正受給防止確認チェックリストの活用、助成金業務担当者全国会議における過去の不正受給事例の説明等により、不正受給防止対策を徹底した。

○障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

数値目標の達成状況 ※[]は前年度実績

①平均処理期間 **25.9日** [26.2日]

目標：30日以内
達成度 115.8%

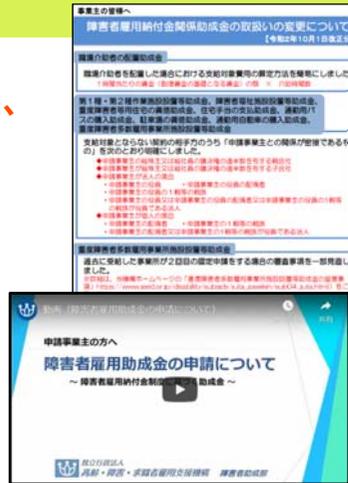
②事業主説明会の開催回数 **894回** [792回]

目標：700回
達成度 127.7%

主な取組内容

◆効果的活用に向けた周知・広報

- コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主にも配慮し、助成金制度に係る**説明動画を作成し、インターネット（YouTube）で配信**（再生回数：3,313回） **新規** **コロナ**
- 令和2年10月施行の新設助成金及び制度改正の内容についてホームページで周知
- 説明動画の配信を案内したリーフレットを作成し、「働く広場」「エルダー」に差し込み配付、「エルダー」に広告を掲載 **新規** **コロナ**
- 助成金の利用に係るFAQ（よくある質問）を作成し、ホームページ等で周知 **新規**



◆効率的な助成金支給業務の実施

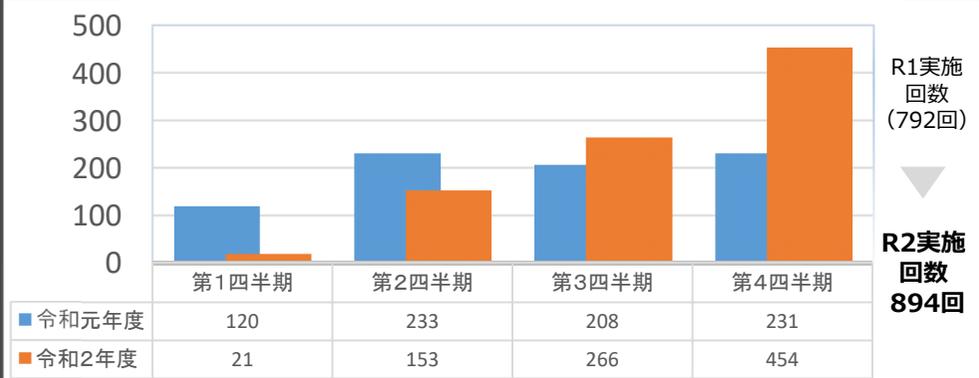
- 障害者雇用助成金システムを活用した月ごとの助成金支給に係る進捗状況の把握、遅延の生じた場合の事務処理の検討・改善
- 助成金業務担当者会議では、事前に把握した担当者の意見・要望について対応方針を整理・会議の内容に反映
- 助成金支給事業主に対してアンケート調査を実施し、結果を支部にフィードバックし業務改善に活用
- 動画の配信に合わせ、動画の内容や助成金の利用に関する視聴者向けアンケートをホームページに開設し実施 **新規**

◆適正な支給業務の実施

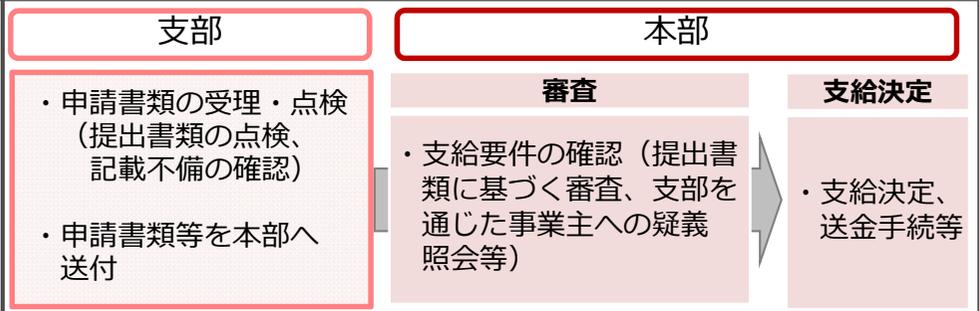
- 申請事業主に対して不正受給を行った際の措置を周知するとともに、疑義案件への厳正な点検・確認作業の実施
- 不正受給を行った事業主名等を公表する制度による不正受給の抑止
- 不正受給が判明した件数 0件 [0件]

	件数	金額（千円）
助成金の支給等	2,154 [3,740]	399,657 [631,853]

新型コロナウイルス感染拡大防止による助成金説明会への影響 **コロナ**



支給に係る審査業務の流れ



第1種作業施設設置等助成金の活用事例

対象者：下肢機能障害 業務内容：工場での電子部品の修理等（技術職）

課題	○車いす使用者を新規採用したが、工場には車いすのまま使用できるトイレがなく、採用後すぐに出勤できる状況になかった。
課題改善に向けた取組	○障害者用トイレを新設することとし、トイレ完成までの間は在宅就労により勤務してもらうこととした。

支給額：機器の購入費用の2/3を助成（上限あり）

助成金活用効果	○トイレの新設に当たり一部助成金を活用。当該者は高い技術力を活かして工場で充実した仕事を続けており、雇用の継続が図られた。
---------	---

1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び 障害者技能競技大会（アビリンピック）等

○概要

・ 障害者職業生活相談員資格認定講習

障害者を5人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う相談員を選任することが義務付けられており、その資格認定講習を当機構が実施しています。（12時間（2日程度）、雇用管理や職場適応等に関する講義、意見交換会等）

・ 就労支援機器の普及・貸出

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器等の展示や機器選定等に係る事業主への相談・援助、事業主や事業主団体に対する当該機器等の無料貸出しを行っています。

・ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

障害者の雇用促進を図るため、9月の障害者雇用支援月間を中心とする啓発活動を行っています。

また、障害者雇用事業所の職場ルポ等、最新の雇用事例を中心に、身近な障害者雇用問題を取り上げた事業主向けの定期刊行誌「働く広場」を発行しています。

・ 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

アビリンピックは、障害のある方々が日頃職場などで培った技能を競う大会です。障害のある方々の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害のある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として開催しています。

<アビリンピックの種類>

国際アビリンピック・・・概ね4年に1回開催されており、全国アビリンピックで優秀な成績を修めた選手を当機構において日本選手団として派遣します。

全国アビリンピック・・・都道府県との共催又は機構本部の主催により、地方アビリンピックの成績優秀者等が都道府県知事の推薦により参加して開催します。

地方アビリンピック・・・各都道府県支部が、それぞれの都道府県との共催又は後援を得て開催します。

評価項目No. 1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会 (アビリンピック)等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

- ① **障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 28,000人以上（毎年度5,600人以上）**
※障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の実績（平成25～28年度の年間平均5,185人）を踏まえて設定
- ② **アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 90%以上**
※アビリンピック来場者に対するアンケート調査において「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績（平成25年度、平成26年度、平成28年度の年度平均97.9%）を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達	成	度	度
・感染症対策を着実に実施 ・オンライン講習の実施 ・講習実施回数の追加等により法令遵守のため受講が必要な者の受講機会を確保	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数(目標値 中期目標期間中に28,000人以上（毎年度5,600人以上）)	3,806人	68.0%	111.2%	110.9%		
・無観客開催により、アビリンピック来場者に対するアンケートは実施できず	アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価(目標値 90%以上)	--.-%	--.-%	110.3%	109.2%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	③「外部要因」 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、1回当たりの受講者数を制限せざるを得なかったため。
アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価	③「外部要因」 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、無観客開催としたため来場者アンケートは実施できず。

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講機会の確保 ・ 障害者職業生活相談員資格認定講習において、オンラインで受講できる環境を提供する仕組みの確立、感染防止の取組の情報共有 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者数の制限を補うため、講習実施回数の追加、広めの会場への変更など受講機会の確保に努めた。 ・ 都道府県支部に配備されたWeb会議システムを活用して講習の一部をオンライン形式で試行し、その結果を踏まえて全国の都道府県支部にオンライン形式による講習の実施方法を通知した。 都道府県支部における感染拡大防止の取組を集約し、全国の都道府県支部に示して情報を共有し感染症感染拡大防止に努めた。
<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍における全国アビリンピックの開催 ・ 全国アビリンピックのLIVE配信及び公式Webサイト、SNSの開設 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症感染拡大防止のための措置を全ての大会関係者が遵守し、コロナ禍における大会を円滑に運営した。 ・ 感染症感染拡大防止の観点から無観客開催としたが、技能五輪との合同開会式及び競技風景、成績発表の様子について初のLIVE配信を行った（アクセス数93,721件）。これにより、来場できなかった参加者や見学者に対しても、障害者の職業能力の向上や雇用促進に対する理解へつなげた。 ・ アビリンピック公式WebサイトやSNSを立ち上げリアルタイムな情報発信を行い大会の周知・広報に努めた。
アビリンピックプロモーション業務の実施	アビリンピックのシンボルとなるブランドワード・デザインを設定したほか、マスコットキャラクターのデザインを公募し、アビリンピック自体の認知度・親和性の向上を図った。

参考指標

全国アビリンピックLIVE配信動画視聴者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の割合	障害者の技能への理解が深まった旨の割合 98.5%
--	---------------------------

参考事項

- ・ 障害者職業生活相談員資格認定講習について、**見学や意見交換会を感染拡大予防に留意しながら小規模で行う**などの対策を講じ、昨年度の受講者アンケートの結果を踏まえて講習内容の工夫を図った結果、受講者アンケートによる有用度は**97.1%**と高い評価を得た。
- ・ 講習実施回数の追加等により、**法令遵守の観点から受講が必要な者の受講機会を確保した（1,606人）**。
- ・ 就労支援機器の普及・啓発において、事業主に対するきめ細かなフォローアップの実施等により、貸出終了後の事業主アンケートの有用度が**96.3%**と高い評価を得た。
- ・ 全国アビリンピックの参加選手は**330人（招聘選手含む）**で、**前中期計画期間の全国大会の平均と比べて110.4%**となった。
- ・ 第36回～第39回全国アビリンピックの金賞受賞者を招聘し、第10回国際アビリンピックの選考会としても位置付けた。また、国際アビリンピックを見据え、「写真撮影」及び「パソコン組立」を新種目として設定するとともに、競技課題の難易度を引き上げる見直しを行った。
- ・ 大会の周知・広報を協力県の主要マスコミと共同で展開した結果、**32都府県**において**テレビニュースの放映や地元新聞に大会の各種記事が掲載**された。
- ・ 地方アビリンピックを効率的かつ効果的に開催・運営した結果、競技参加選手数は**1,694人**、競技実施種目数は延べ**350種目**、来場者数は**4,723人**となった。
※新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、16支部が開催を中止。大多数の支部が無観客開催とした。開催を中止した支部において、全国アビリンピックへの推薦のための選考会を実施した。

○障害者職業生活相談員資格認定講習、就労支援機器の普及・貸出、障害者雇用に係る啓発事業の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

目標：5,600人 達成度 68.0%

①障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 **3,806人** [6,225人]

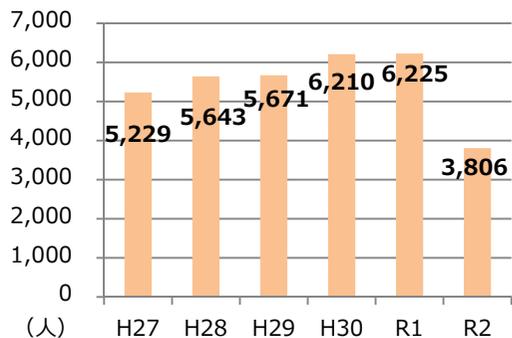
主な取組内容① ◆障害者職業生活相談員資格認定講習の実施

○受講者ニーズを踏まえた講習内容

- 講習実施回数 **93回** [82回] **過去最高**
- 受講者数 **3,806人** [6,225人]
- 受講者アンケートによる「有用であった」との回答 97.1% [97.2%]



講習受講者数の推移



○オンライン講習の実施

新規 **コロナ**

- 受講者が勤務先等から受講できるように、試行的に講習の一部を**オンライン形式で実施**し、その結果を踏まえてオンライン形式による講習の実施方法を全国の支部に通知

○感染症影響下の令和2年度実績

コロナ

- 感染症対策の基本的対処方針の下、三密回避のため1回当たりの受講者を減じたことから、受講者数は前年より減
- 講習実施回数の追加等により、**法令遵守の観点から受講が必要な者の受講機会を確保 (1,606人：全受講者の42.2%)**

○講習での感染拡大防止のための対応

コロナ

- 広めの会場への変更、複数会場により受講者を分散、1回当たりの受講者数の制限
- 意見交換グループの小規模化、座席位置の分散
- 支部の感染拡大防止の取組みを集約し、全国で共有

主な取組内容② ◆就労支援機器の普及・貸出

○就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施

- 貸出事業所数 195事業所 [258事業所]
- アンケートによる有用度 88.0% [96.3%]

就労支援機器
貸し出し一例

難聴者向けスピーカー



主な取組内容③ ◆9月の障害者雇用支援月間を中心とした啓発活動

○障害者雇用優良事業所等表彰式

<厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰>

- 障害者雇用優良事業所表彰：57件[47件]
- 優秀勤労障害者表彰：44件[46件]



○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会

障害者等から募集し入賞作品を全国5会場で展示

- 応募点数：1,206点[1,634点]
- 表彰件数：80件 [80件]

◆障害者の職場改善事例の収集等

- 障害者の健康・安全への配慮に取り組んだ雇用事例を募集し、**11事例**を表彰
- 好事例をホームページに掲載し、広く周知

◆定期刊行誌「働く広場」の発行

○毎月52,000部発行

- ※新型コロナウイルスの影響により5月号休刊 **コロナ**
- (アンケートによる有用度：90.8% [88.1%])



◆公開座談会の開催

○テーマ：発達障害者の雇用を促進するために～若年求職者への支援を考える～

○参加者数：35人[107人]

※定員を40名に減じて開催 **コロナ**

- アンケート結果：「大変良かった」「良かった」との回答 **100.0%** [97.6%]

○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

数値目標の達成状況

※[]は前年度（第39回大会）実績

目標：90% 達成度：--.- %

②アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 ---.- % [99.3%]

※参考

コロナ

LIVE配信動画視聴者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の割合 98.5 %
(アンケート回答数 132件)

主な取組内容④ ◆第40回全国アビリンピック

- 大会期間：令和2年11月13日～15日
- 開催場所：愛知県常滑市
- 実施種目：**25種目**[23種目]
- 総選手数：330人 [382人] ※招聘選手含む。
- 来場者数：無観客開催 **コロナ**
- LIVE配信アクセス数：**93,721件**



技能五輪全国大会との
合同開会式における選手宣誓

◆大会運営の工夫等

- 大会開催に当たり「新型コロナウイルス感染拡大防止のための具体的な措置」を策定し、全ての大会関係者が遵守 **コロナ**
- 具体的には、大会前2週間の期間における**体調確認チェックシート**の義務付け、大会期間中の非接触型体温計による検温、マスク着用、消毒の徹底等を実施 **コロナ**
- 参加選手数が低調な競技種目の知事推薦者数を見直し
- 地方大会を経ず、全国大会へ参加するスキーム（基準）を策定



家具



フラワーアレンジメント



表計算

◆周知広報の取組

- アビリンピック公式Webサイト及びSNSの開設 **新規** **コロナ**
 - **技能五輪との合同開会式、競技風景、成績発表の様子をLIVE配信**
- 協力県と連携した広報
 - 公式Webサイトの相互リンク等による情報発信等
- マスメディア等による紹介
 - テレビニュース(NHK地方放送ほか)、地元新聞等(32都府県)
- アビリンピックプロモーション業務の実施 **新規**
 - ブランドワード、デザインの決定、マスコットキャラクターの公募、第40回ダイジェスト映像

地方アビリンピックの開催

- 開催状況：31道府県で開催 ※中止の場合、全国アビリンピック参加選手の選考会を開催
- 競技参加選手数：1,694人 [3,354人]
- 競技実施種目数：延べ**350種目** [延べ427種目]
- 来場者数：**4,723人** [17,782人] ※うち29支部が無観客開催
- マスコミによる報道：**126件** (256件)
- コロナ対策のため、参加選手の所属先に出向き審査を行う出張型や競技課題に取り組んだ成果物等をDVD等に保存の上、提出し審査する課題提出型等、できる限り選手が一堂に会しない形態による大会運営を実施 **コロナ**
- 協賛企業への大会記録DVDの貸出等、大会来場者以外への新たな周知広報活動の実施 **コロナ**

国際アビリンピックに向けて

- 第40回全国アビリンピックの効果的な運営（新規2競技種目の実施等）により第10回国際アビリンピック派遣適任者を円滑に選考
- 新型コロナウイルス感染症の世界的大流行（パンデミック）により第10回国際アビリンピック（令和3年5月の開催）が延期される見込みとなったことを踏まえ、派遣選手に対する支援のありかたについて再度検討 **コロナ**
- 第10回国際アビリンピックへの選手派遣に向けた情報収集を行うため、国際アビリンピック連合理事会（オンライン開催）へ参加

1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度：高 難易度：高

○概要

・離職者訓練の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）（61箇所）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6か月の職業訓練を実施しています。

第4期中期目標期間においては、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

<主な訓練コース>

・テクニカルオペレーション科

各種部品製造業等におけるCAD製図や工作機械加工の技能者として就職を目指し、CADによる機械部品の図面作成、汎用機やNC機による金属切削加工ができる技能を習得します。

・電気設備技術科

電気設備の施工や保全の技能者として就職を目指し、電気設備図の作成、電気設備工事、制御盤及び消防設備等の施工ができる技能を習得します。

・住環境計画科

住環境の提案や内装施工等の技能者として就職を目指し、住宅の設計者や施工主と連携をとりながらクライアントに最適な住環境計画の提案、住宅の省エネルギー化とバリアフリーに対応したインテリア施工ができる技能を習得します。

・スマート生産サポート科

工場内の生産支援システム開発及び保守の技能者として就職を目指し、生産工程の効率化と製品品質の重要性を理解しICT技術を利用した生産支援システムの構築ができる技能を習得します。

評価項目 No. 1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度	高
難易度	高

自己評価 A (過去の主務大臣評価 H30年度：A、R1年度：A)

I 中期目標の内容

- ① **ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数 3,760人以上**
 ※ ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命に対応した離職者訓練コースの受講者数の直近の実績（平成28年度：376人）の2倍の水準を設定
- ② **訓練修了者の就職率 80%以上**
 ※ 全国職業訓練実施計画の就職率に係る目標と同じ水準を設定

【重要度：高】 全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保するという重要な役割を担っているため。

【難易度：高】 第4次産業革命の進展に対応したものづくり分野のIoT技術等に対応するための離職者訓練コースの実施に当たっては、技術革新が進む中で、様々な職歴・能力を持った求職者が6か月という短い訓練期間に必要な技能・技術を身につけることができるように、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等が必要になることに加え、受講者数を平成28年度実績の2倍以上とするチャレンジングな指標を設定しているため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達	成	成	度
・第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの実施 ・第4次産業革命の進展に対応した訓練カリキュラムの開発及び職業訓練指導員の育成等	第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数 (目標値 中期計画期間中に3,760人以上(令和2年度目標値 915人以上))	956人	104.5%	110.2%	108.0%		
・生産現場で役立つ技能・知識の習得に向けた訓練指導 ・計画的かつきめ細かい就職支援の実施	訓練修了者の就職率 (目標値 80%以上)	83.8%	104.8%	108.3%	109.4%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数	
訓練修了者の就職率	

Ⅲ 評価の根拠

根拠	理由
第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの実施に係る取組	IoT技術等第4次産業革命の進展に対応するため、工場における生産設備のIT化に対応するための訓練を実施する「スマート生産サポート科」について、 新型コロナウイルス感染症の影響により当初定員1,013人が962人に変更となった中で、956人に対して訓練を実施 した。また、電気・電子分野におけるIoTシステムの構築・保守に関する訓練を実施する「IoTシステム技術科」を試行実施した。
訓練修了者の就職率向上に係る取組	人材ニーズに即したカリキュラムによる訓練実施、 オンライン面接を意識した面接指導 や練習環境の提供といったきめ細かな就職支援に取り組んだ結果、 相対的に就職困難度の高い50歳以上の者が増加傾向にあり、特別な配慮を要する者が一定数いる中、また、新型コロナウイルス感染症の影響を受け求人が減少している中にありながら、83.8%と目標を超える就職率を達成し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たした。
正社員就職率向上に係る取組	積極的な求人開拓及び正社員の意義やメリットの情報提供等に取り組んだ結果、 新型コロナウイルス感染症の影響を受け正社員求人が減少している中にありながら、就職者のうち正社員の割合が64.8%、また、正社員として就職を希望する者の正社員就職率ではサンプル調査において85.0%と、就職の質の向上にも成果を挙げた。

参考指標

正社員就職率	平成30年度 66.8%、令和元年度 66.4%、令和2年度 64.8%
正社員としての就職を希望する者の正社員就職率（サンプル調査）	平成30年度 83.1%、令和元年度 83.8%、令和2年度 85.0%
女性入所者数の割合	平成30年度 25.2%、令和元年度 26.6%、令和2年度 26.5%
50歳以上の入所者数の割合	平成30年度 20.7%、令和元年度 22.2%、令和2年度 23.4%

参考事項

- ・「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の研究結果を踏まえた**訓練カリキュラムの開発・見直し**を実施したほか、**第4次産業革命の進展に対応した職業訓練指導員（テクノインストラクター）の育成等**を検討する研究会を昨年度に引き続き開催し、第4次産業革命に対応した**研修体系及び研修カリキュラムの充実**を図った。
- ・各施設の**就職支援アドバイザーを対象**として、昨年度実施した訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に関する基礎的な知識と支援方法を学ぶ**研修のステップアップコース**をオンラインで開催した。
- ・女性のものづくり分野への就業促進のため、短時間の訓練コースなど女性向け訓練コースを実施したほか、訓練受講中の託児サービスの提供などを実施した。

※ **重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**

○ 離職者訓練の実施

※[]は前年度実績

数値目標の達成状況

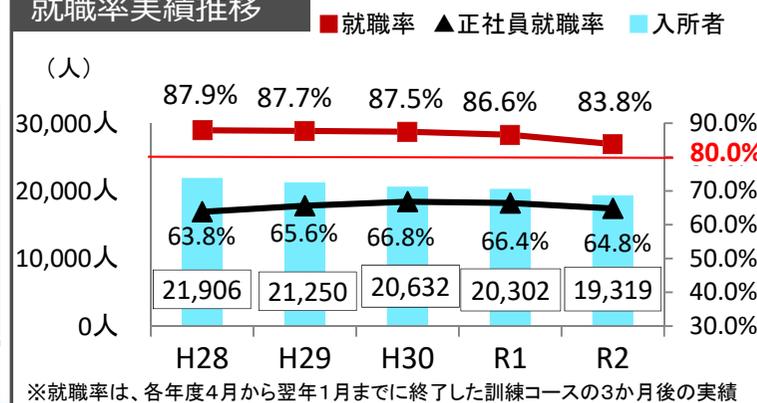
① 訓練終了後3か月時点の就職率 ※ **83.8%** [86.6%]

※就職率は、R2.4~R3.1未までに終了した訓練

※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

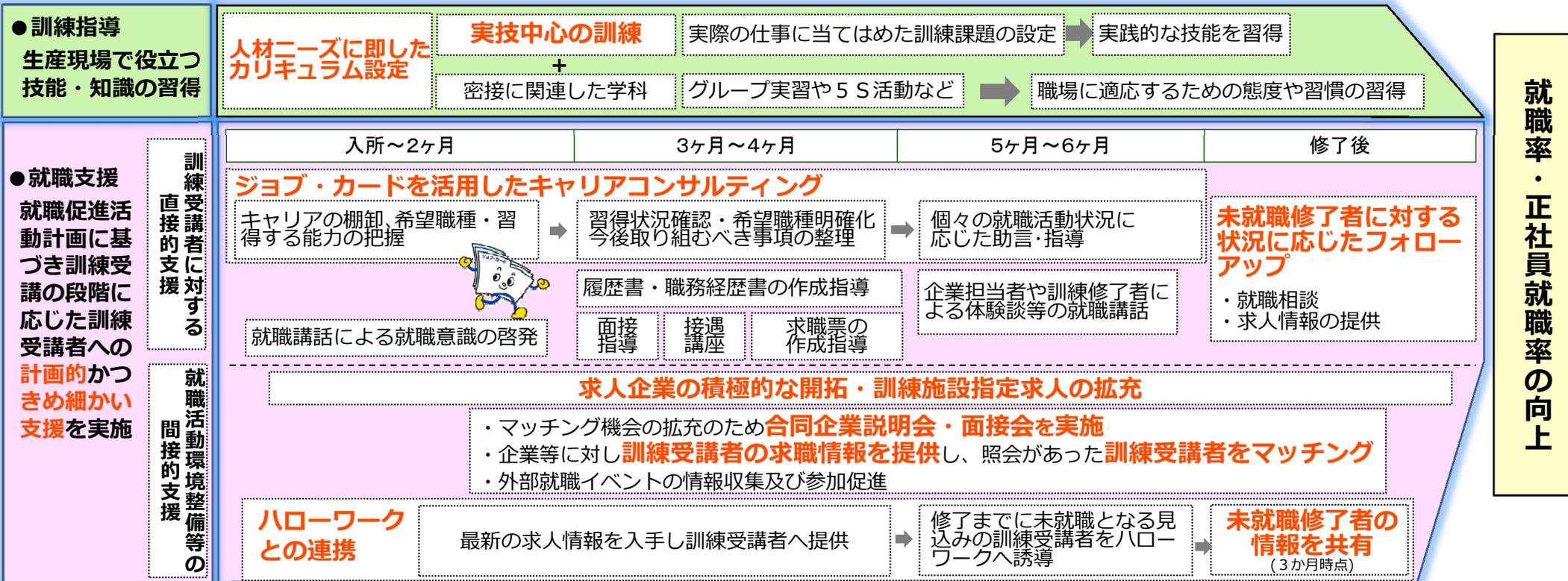
① 目標 80%以上
達成度 104.8%

就職率実績推移



主な取組内容①

◆ 就職に資する訓練の実施及び支援



○ 新しい生活様式に対応するための取組 コロナ

- Web会議システムを活用した企業説明会を実施
- 施設見学会や企業説明会の人数制限を設けて複数回に分割した実施や個別対応を実施
- オンライン面接を意識した面接指導や練習環境の提供
- 感染対策を十分に行った上で、対面授業を実施しつつ、一部の訓練においてオンライン訓練を試行実施



▲オンライン企業説明会の様子

○ 正社員就職への支援

- 訓練受講者へ正社員就職の意義やメリットを説明
- 計画的に企業を訪問し求人を開拓
- ハローワークと連携し、正社員求人限定の合同企業説明会・面接会を開催

正社員就職率

64.8% [66.4%]
(参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率

85.0% [83.8%]
(サンプル調査)

数値目標の達成状況等

②IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した
離職者訓練コースの受講者数

956人 [821人]

②目標：915人以上
達成度：104.5%



新型コロナウイルス感染症による訓練への影響

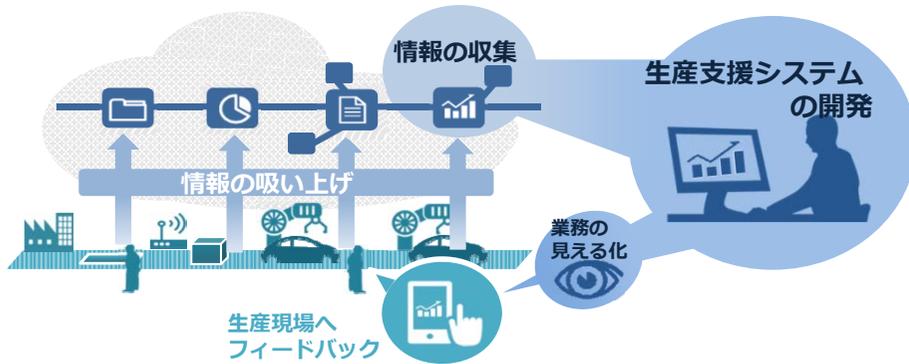
コロナ

当初定員1,013名がコロナの影響により962名に変更

主な取組内容②

◆第4次産業革命の進展に対応した訓練の実施

スマート生産サポート科



- 【概要】工場内の生産支援システム開発及び保守の技能者として就職を目指す。
- 【仕上がり像】生産工程の効率化と製品品質の重要性を理解しICT技術を利用した生産支援システムを構築できる者
- 【主な訓練内容】工場内ネットワーク構築技術、生産制御システム開発技術等

工場における生産設備のIT化に対応するために開発した「スマート生産サポート科」を、**新たに3施設**で実施（計21施設）し、効果的な広報を展開することにより、目標である**915人以上の受講者数を確保した**。
実施実績 49コース 956人



採用事業主の声

事業内容

ソフトウェア設計、開発及びコンサルタント等

修了者の業務

ソフトウェア開発

「経験あり即戦力」の人材を求めてまいりましたが、業界未経験の方の応募が大半をしめている中で、未経験の方であってもポリテクセンターにてプログラミング基礎を学んでいる修了生は非常に魅力であり採用を決めました。すでに基礎を学んでおり「プログラミング」の話も通じるため、ゼロからの教育と比べ遥かに戦力になるまでの時間は少なくなると感じました。

主な取組内容③

◆第4次産業革命に対応した訓練カリキュラムの開発及び職業訓練指導員の育成等

○「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」及び「第4次産業革命に対応した職業訓練指導員の育成等に関する研究会」で整理した内容を踏まえ、カリキュラムの開発や指導員の育成等を行う。

基本的な考え方

- 機構が真に担う必要性の担保
- 技術の進展に対応したカリキュラム開発
- 各訓練で連携したカリキュラム開発、実施

取組内容

- 人材（育成）ニーズの把握
- カリキュラムの開発・見直し等
- 各職業訓練で連携した開発等

調査研究内容

- テクノインストラクターの育成プログラム開発
- 訓練教材・方法、訓練設備・環境の検討 等

成果物

- 研修カリキュラム
- 第4次対応訓練機器リスト 等

各カリキュラム検討委員会等からの意見聴取・ヒアリング等



▲R3研修パンフレット

カリキュラム等検討委員会

各カリキュラム等検討委員会における開発・見直し

第4次産業革命対応訓練の実施

離職者訓練：スマート生産サポート科の実施設拡大、IoTシステム技術科試行
学卒者訓練：生産ロボットシステムコースの運用方法の分析等
在職者訓練：不足している技術要素（ロボット等）に係る新規カリキュラムの開発等

新たな訓練機器等の検討

- ・第4次対応訓練機器リストの作成
- ・クラウドを活用した訓練の高度化（試行実施）

新たに開発した第4次産業革命に対応した指導員研修の実施・検証

拡充

基礎研修：第4次産業革命に係る訓練を実施するための基本的な考え方を習得する研修

- ①「職業訓練指導員のための第4次産業革命の考え方」
- ②「第4次産業革命におけるものづくり～全体の俯瞰と専門性の統合～」
- ③「はじめてのサイバーフィジカルシステム」

専門研修：各専門分野ごとの理解を深めるための研修

- ①「BIMの現状と活用事例」
- ②「クラウドコンピューティングの理解」

基礎研修：全ての職業訓練指導員が受講対象

専門研修：各専門分野の職業訓練指導員が受講対象



人材ニーズの把握と訓練計画案の作成

- 各施設において以下の確認等を実施
 - ・事業主団体や企業等へのヒアリング等の実施 (全国約3,500事業所)
 - ・人材ニーズ (IoT技術等第4次産業革命に関連するものを含む)、訓練内容の改善すべき点及び民間教育訓練機関等との競合状況等の把握

↓

- ・訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等、令和2年度訓練計画案を各施設で作成

外部有識者により構成された訓練計画専門部会※による審査

- 訓練計画案の審査
 - ・人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
 - ・各施設から半径40km圏内における民間教育訓練機関等との競合の有無
 等を訓練科ごとに確認し、訓練計画案を審査
- 委員構成
 - (公益代表委員)
 - ・関係行政機関
 - ・民間教育訓練機関
 - ・大学教授
 - (使用者代表委員)
 - ・経済団体
 - (労働者代表委員)
 - ・労働組合
 等 等 等

※ポリテクセンターに設置される地方運営協議会の専門部会として設置

訓練の実施、効果測定

- ものづくり分野への重点特化等
 - ・民間では実施できないものづくり分野訓練を中心に実施 (ものづくり分野比率 98.2% [98.0%])
 - ※地方公共団体からものづくり分野以外の訓練の実施要請があった場合を除き、ものづくり分野の訓練のみを実施
 - ・IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した訓練コースや女性の就業促進等に対応した訓練コースを実施
- 訓練効果を把握
 - ・習得度測定 (受講者)
 - 訓練到達目標に対する習得度の自己確認 (テクノインストラクター)
 - 訓練課題を用いた受講者の習得度の評価
 - ・受講者アンケート
 - ・修了者の就職先事業所ヒアリング



住宅リフォーム技術科 (模擬家屋施工実習の様子)



テクニカルメタルワーク科 (TIG溶接作業の様子)

訓練の見直し

- 雇用失業情勢に配慮しつつ、訓練の実施結果や人材ニーズの変化を踏まえて適宜訓練内容を見直し
 - ・人材ニーズ等を踏まえた訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等を実施

—見直し実績 (令和2年度)—

内容変更コース数	276コース
廃止訓練コース数	29コース
新規設定コース数	30コース
※全体のコース数 1,305コース	

訓練カリキュラムの見直し事例

IoTを活用して現場の生産性を高めることへのニーズがあることから、プログラムの作成のみではなく、制御機器システムの構築を通して電子回路、IoTに対応したマイコン制御等に関する技術を高める訓練カリキュラムに見直した。

- ・訓練定員について、施設ごとの受講状況等を踏まえた見直しを実施

訓練受講者を採用した事業主の声

- ポリテクセンターの機械系の科は、設計から加工まで一貫して行っている当社の業務に合っています。社員は52名、その内、ポリテクセンターの修了生は3名です。修了生は仕事に関して総じて頼りになると感じています。

事業内容 伝導装置、高精度の各種歯車、一般産業機械の設計・製造・組み立て

修了者の業務 部品測定、設計図作図

- ポリテクセンター出身者は溶接技術者の目で鋼材板厚に適したガス自動切断機の微妙な調整や切断位置のズレも見逃さず、安定した品質の切断部材を生産できます。また、定着も良く、学んだ技能を当社の製品作りに応用できると思うので、付加価値の高い訓練をこれからも期待しています。

事業内容 溶断加工業 (ガス溶断加工、精密溶断加工、精密切断)

修了者の業務 厚板鋼材開先加工

(参考)

「訓練が就職に役立った」と答えた受講者の割合
 → 94.3% [94.7%]
 (サンプル調査)

主な取組内容⑤ ◆「実践的な職業訓練等への橋渡しとなる訓練」や「日本版デュアルシステム」の実施

○橋渡し訓練

対象：就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な者

橋渡し訓練
(1か月程度)

受講後

離職者訓練
(標準6か月)

目的：コミュニケーション能力や職業意識を向上することで実践的な職業訓練への橋渡しを図る

【実績】

訓練コース数 262コース[235コース]
入所者数 2,969人[2,710人]

○日本版デュアルシステム（短期課程活用型）

対象：不安定就労を繰り返している等の若年求職者(概ね55歳未満)

目的：企業実習による現場の技能・技術等を習得することで安定就労を図る

【実績】 訓練コース数 145コース [165コース]
入所者数 1,400人 [1,526人]
就職率 89.8% [91.9%]
正社員就職率 79.8% [83.1%]

・機構施設での実習を中心とした訓練と実際の生産現場での企業実習を組み合わせ実施し、**高い正社員就職率を達成**

※日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の就職率は、令和2年4月から令和3年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績

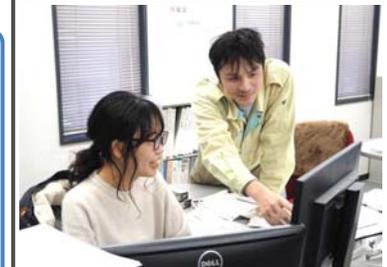
ポリテクセンター
座学+実習
(約5か月)



民間企業

企業実習
(約1か月)

訓練修了者の声



企業実習先の様子

授業が進むにつれて、自分の知識が少しずつ増えていくことや、できることが多くなっていくことが純粋に楽しく、自信が生まれました。また、実習期間中に採用のお話まで頂いて、最終的に就職することができました。企業実習のおかげで非常にスムーズに再就職することができたと思います。

主な取組内容⑥ ◆ 就職困難度の高い者に対する支援

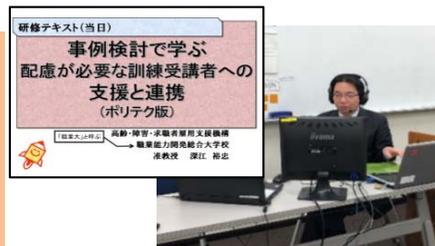
○訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援

- ・昨年度に引き続き、**職業能力開発業務**と**職業リハビリテーション業務**の担当部署による**検討会**を開催し、**効果的な支援**について検討
- ・機構各施設の**就職支援アドバイザー**を対象として、昨年度実施した研修の**ステップアップコース**として、以下の研修をオンラインで実施。 **拡充**

【研修名】

事例検討で学ぶ配慮が必要な訓練受講者への支援と連携

【研修概要】 具体的な事例をもとに、施設内での連携方法を、グループワークで検討しながら、学ぶ内容



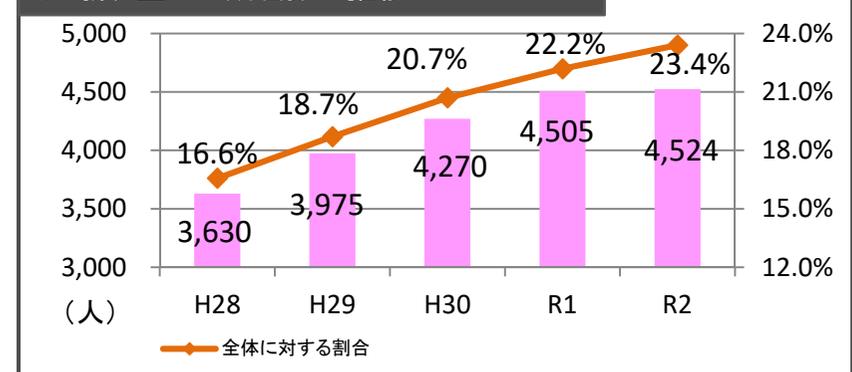
▲就職支援アドバイザー等研修の様子

- ・職業リハビリテーション、障害者職業訓練支援技法・ツール等の活用策検討
- ・都道府県等へ配布した支援・対応Q & A等の支援ツールについて、活用事例などをヒアリング

○50歳以上の訓練受講者に対する支援

- ・求職者が減少している中で、相対的に**就職困難度が高い50歳以上の者**が離職者訓練を受講する傾向があり、就職活動が進捗しない者については、就職支援アドバイザー、テクノインストラクターによる**よりきめ細かな支援**を実施

50歳以上の入所者数の推移



主な取組内容⑦ ◆ 女性の就業促進を図るための取組

○女性向け訓練コースの実施

- 女性のものづくり分野への就業促進のための訓練コースとして短時間の訓練コースを含め**22施設**で実施
(参考)女性受講者全体の就職率 **86.8%**

○託児サービスの提供

- 訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスの提供
- 31施設で112人(123児童)が利用[40施設/150人(162児童)]

高い実績を実現

令和2年度における入所者総数に占める女性入所者数の割合

26.5% [26.6%]

(女性：5,120人/全体：19,319人)



○周知・広報

- 女性求職者向けWebページの女性修了者の活躍事例、託児サービス利用者の声や女性受講者の一日等の内容を充実
- 広報用チラシの作成・配布
- 女性修了者との意見交換等を行う**女性のためのものでづくり仕事セミナー**を開催
- 託児サービス付加事業を題材とした**マンガ版パンフレット**の全施設での共有

○環境整備

- 職業訓練を**受講しやすい環境**を整備
- パウダールームの設置やトイレ・更衣室の改修
- 女性受講者の不安解消や女性職員との交流を図るため昼食時に交流会を開催

周知・広報の取組



▲Webページ「女性修了者の活躍事例」

修了者の声説明がわかりやすく、非常に丁寧に教えてくれたのが印象的です。実践形式の授業が多かったのも印象的で、現在の仕事にも多くの場面で活かされています。

住宅点検サービス科

住宅業界では既存住宅の診断について、女性の求人ニーズが増えていることから、主に子育て中の女性等を対象とし、1日の訓練時間を標準6時間から4時間に短縮することにより、ハローワークでの職業相談や託児所への子供の送り迎え、家事などの時間を確保しやすとした上で、既存住宅の現状把握に必要な住宅設備及び内外装、躯体の点検方法やそれらの補修方法を習得する。

主な取組内容⑧ ◆ ハローワークとの連携強化等による定員確保の取組

定員充足率向上のための**アクションプラン**を策定し、**コロナ禍のなか**雇用保険説明会に出席しての広報や施設見学会の積極的な開催が難しい中でも、効果的な広報等の取組により、**受講者を確保 コロナ**

定員充足率 **86.6%** [86.4%]

ハローワークと連携した周知・広報

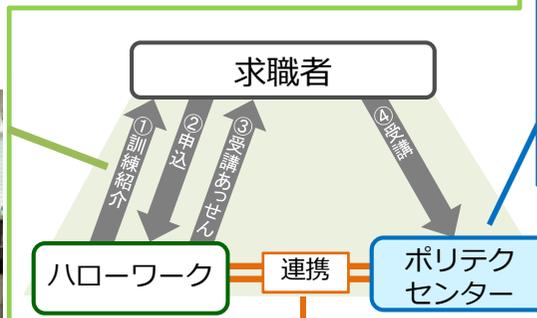
- コロナ感染症対策に役立つ訓練成果物**を課題に設定し、製作した成果物を**ハローワークに展示**
- コロナの影響より雇用保険受給説明会でポリテク職員が直接訓練説明を出来ない場合は、**ハローワーク職員に説明メモ**を提供し対応
- ハロートレーニングを知らない層に向けたPR動画を施設・ハローワークで放映



▲HW入口に設置している訓練成果物（ノートタッチ式アルコールディスペンサー）



▲HW職業相談窓口を設置している訓練成果物（ビニールシートを設置するための衝立）

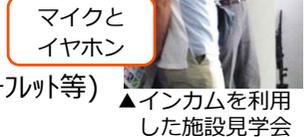


ハローワーク職員の訓練理解の促進

- 訓練紹介担当者用「**訓練説明マニュアル**」の提供
- 訓練修了者の**活躍事例**の提供
- ハローワーク職員向け施設見学会、訓練体験会等の実施

ポリテクセンターの取組

- 施設見学会、訓練体験会の開催に当たっては**密を避けるため**人数制限を設けて複数回に分割した実施や個別対応を実施
- 訓練コースの不断の見直し（P59参照）
- 広報研修の実施
- 訓練で得られる成果や修了者の声、活躍事例の掲載（ホームページ、パンフレット、リーフレット等）
- ニュースリリース



▲インカムを利用した施設見学会



▲訓練説明マニュアルの一部



▲修了者の活躍事例

1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施

重要度：高 難易度：高

○概要

・高度技能者養成訓練の実施

職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等（25箇所）において、産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成するため、産業構造の変化に対応した理論と技能・技術を結び付けた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者を養成する訓練を実施しています。

第4期中期目標期間においては、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を育成するための訓練コースの開発・実施に新たに取り組んでいます。

<専門課程（2年間）>

高校卒業者等を対象に、高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を育成しています。

<応用課程（2年間）>

専門課程修了者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成しています。

<総合課程（4年間）>

高校卒業者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成するとともに、将来的に質の高い職業訓練指導員（テクノインストラクター）となり得る人材を育成しています。

・広く地域社会に開かれた施設運営

地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究や、テクノインストラクターによる工業高校等への支援等、開かれた施設運営を実施しています。

評価項目No. 1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施

重要度	高
難易度	高

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：A)

I 中期目標の内容

- ① **生産ロボットシステムコースの実施校数 10校全ての職業能力開発大学校において実施**
※ 全国の全ての職業能力開発大学校（10校）において実施するものとして設定
- ② **生産ロボットシステムコースの修了者数 300人以上**
※ 生産ロボットシステムコースの定員の90%以上（300人以上）が修了するものとして設定
- ③ **就職希望者の就職率 95%以上**
※ 雇用失業情勢等を踏まえつつ、第3期中期目標と同じ目標水準を設定

【重要度：高】 ロボット技術は、製造業の生産現場等における人手不足の解消、生産性の向上などの社会課題を解決する可能性を有しており、少子高齢化、生産年齢人口の減少が進展する中で、ロボット技術を活用できる高度な人材を養成することは、極めて重要であるため。

【難易度：高】 第4次産業革命の進展に対応した生産ロボットシステムコースを新たに開発することに加え、全ての職業能力開発大学校において同訓練コースを確実に実施するため、最新の技能・技術に対応し、適切に指導できる職業訓練指導員を育成するとともに、高度技能者の養成のための職業訓練としては新しい分野であり、かつより高度な内容である同訓練コースにおける定員の90%以上（300人以上）が受講し、さらに修了するチャレンジングな目標を設定しているため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> ・ロボット技術に対応した訓練の実施 ・生産ロボットシステムコース指導体制の構築 	生産ロボットシステムコースの実施校数 (目標値 中期計画期間中に全10校(令和2年度目標値6校))	6校	100.0%	100.0%	100.0%		
	生産ロボットシステムコースの修了者数 (目標値 中期計画期間中に300人以上(令和2年度目標値41人以上))	45人	109.8%	114.6%	-		
<ul style="list-style-type: none"> ・就職に資する訓練の実施及び支援 ・正社員就職への支援 	就職希望者の就職率 (目標値 95%以上)	98.9%	104.1%	104.4%	104.9%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
生産ロボットシステムコースの実施校数	
生産ロボットシステムコースの修了者数	
就職希望者の就職率	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
生産ロボットシステムコースの実施及び運用状況を踏まえた業務展開	生産ロボットシステムコースの運用状況等を把握し、 ノウハウ共有を目的とした事例集の改訂 や産業動向を踏まえた 訓練機器の見直し等 に取り組んだ。 また、生産ロボットシステムコース先行設置校と新たな設置校のテクノインストラクターへの研修を同時期に実施する等により 指導体制を構築 するとともに、コース修了者の 就職率100%（うち正社員就職率100%） と 高い実績 を挙げた。
就職に資する訓練の実施及び支援	就職率向上のために、 即戦力となる実学融合の授業カリキュラムによる指導 やきめ細かなキャリアコンサルティング、 職業意識を高めるためのインターンシップ（企業実習） 等を実施した。 また、 新型コロナウイルス感染症の影響を受け求人が減少している中にありながら 、新しい生活様式を踏まえてオンライン面接に対応した就職支援、修了生の就職先企業への求人開拓、Web会議システムを活用した企業説明会や正社員として就職することのメリット等の周知により、 正社員就職率98.1%（前年度：97.4%） と 高い実績 を挙げた。
地域社会との連携等の取組	コロナ禍において対面での活動が制約される状況にあったが、地域の中小企業等が抱える課題に対し、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」、「第4次産業革命に対応した技術」等を活用することにより課題解決を図る取組として共同・受託研究を実施した。 また、若年者に対する実践的な技術教育の充実を図るため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携に取り組んだ。

参考指標

正社員就職率	平成30年度 98.1%、令和元年度 97.4%、令和2年度 98.1%
共同・受託研究実施件数	平成30年度 98件、令和元年度 98件、令和2年度 87件
工業高校等との連携件数	平成30年度 287件、令和元年度 272件 令和2年度 247件

参考事項

- ・専門課程のカリキュラムについて、**第4次産業革命及び技術動向の進展に対応した新技術の利活用に関する内容の見直し**を行った。
- ・地域のマスメディア等に対して、各種競技大会におけるポリテクカレッジ学生の活躍を通して技術力の高さをアピールしたことや、**コロナ禍における広報として、WebオープンキャンパスやVRを活用したバーチャルキャンパスツアーを開催**したこと、更に事業主推薦制度を活用した社会人の入校促進に取り組んだ。
- ・職業訓練の成果物の展示や学生の研究発表等の機会としてポリテックビジョンを実施し、**コロナ禍の中でも、オンラインによる事例発表や記念講演を実施**し、HP上で動画配信することにより地域の企業や高校等に公開した。

※ **重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**

○高度技能者養成訓練の実施等

※[]は前年度実績

数値目標の達成状況

① 就職率 **98.9%** [99.2%]

①目標：95%以上
達成度：104.1%

【在校生数】

専門課程 3,553人 応用課程 1,549人 総合課程 417人

(参考) うち女子学生の割合 7.9%

※令和2年4月時点

主な取組内容① ◆ 就職に資する訓練の実施及び支援

学生の就職活動等

職業人としての素養や職業意識を高めるため、生産現場を直接体験する**インターンシップ(企業実習)**を実施

就職講話による職業意識の啓発・自発的就職活動の喚起

早期にキャリアコンサルティング等を通じた自己分析・進路決定

入学～6か月

1年生下半期

2年生上半期

2年生下半期

大学校の支援内容

ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングの徹底実施

最新の求人情報の提供(ハローワークとの連携含む)

積極的な事業所訪問による、新規の求人を確保

就職支援アドバイザー等による就職ガイダンスでの面接指導・応募書類の作成指導

大学校主催の企業合同説明会や企業見学会の開催



訓練実施における工夫

○即戦力となるよう**実学融合の授業カリキュラム**を設定(年間の授業時間1,404時間のうち約65%が実技・実習)

○設置訓練科に係る訓練ニーズや外部有識者の意見を反映した訓練を実施

就職状況の内訳

区分	就職者数	就職率	正社員 就職者数	正社員 就職率
専門課程	813人	98.5%	792人	97.4%
応用課程	755人	99.2%	746人	98.8%
総合課程	89人	100.0%	88人	98.9%
合計	1,657人	98.9%	1,626人	98.1%

※ 就職率は、就職者数/(修了者数-進学者数)で算出

○就職率の向上 ○正社員就職率の向上

訓練修了者の声

ポリテクカレッジは少人数制で訓練を行っているため、商業高校を卒業した私のように専門知識が無い学生でも安心して学ぶことができました。また、自分が設計・製作した電子回路基板を自分が作成したプログラムにより動作させる実習により、電子回路製作の一連の流れを理解できたことに加え、実習でのグループワークを通して仕事におけるチームワークの重要性を認識し、ものづくりを行う上での計画性や準備等も含めたプロセスを大切にすることができるようになりました。



▲就職先での作業風景

○新しい生活様式に対応するための取組 **コロナ**

- ・新しい生活様式を踏まえて**オンライン面接**に対応した就職支援
- ・**Web会議システム**を活用した**企業説明会**を実施
- ・入校試験当日の体調不良者のための追試験を設定
- ・3密の解消、消毒・換気の徹底などの対策を十分に行った上で、対面授業を実施しつつ、**オンライン訓練**を試行実施



◀ ○正社員就職への支援

- ・感染症対策を行った上で対面授業を実施
- ・正社員として就職することのメリット等を就職支援の機会を通じて周知
- ・修了生の就職先企業への求人開拓

正社員就職率
98.1% [97.4%]

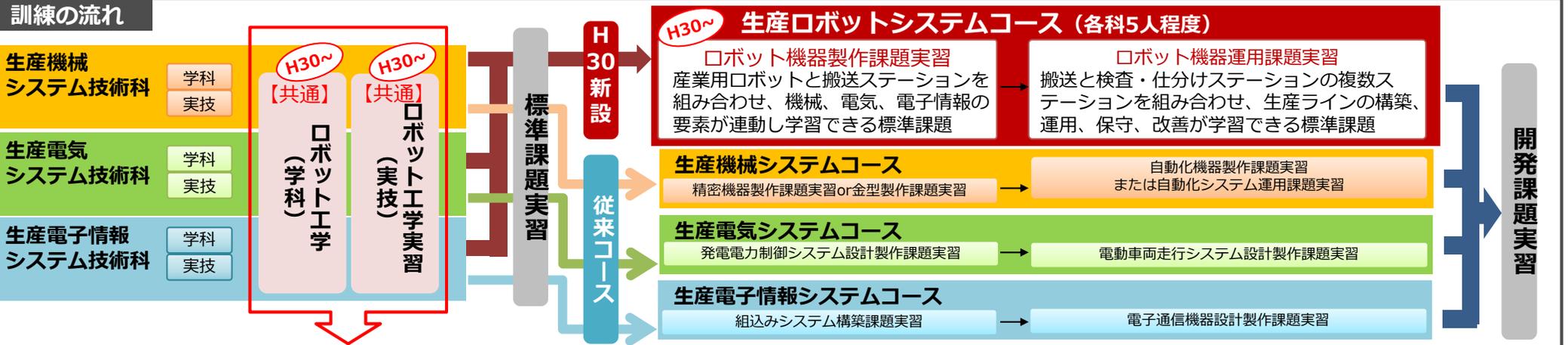
数値目標の達成状況

- ② 生産ロボットシステムコースの実施 **6校** [3校] **拡充** (北陸、東海、九州、H30設置、R.2設置) ②目標：6校 達成度：100.0%
- ③ 生産ロボットシステムコースの修了者数 **45人** [47人] (関東、近畿、中国) ③目標：41人 達成度：109.8%

主な取組内容② ◆ 生産ロボットシステムコースの実施

○ロボット技術に対応した訓練の実施

第4次産業革命の進展に対応し、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するためのカリキュラムを平成30年度から実施



ロボット工学 (学科)

生産自動化システムの形態、システム構成要素であるNC工作機械や産業用ロボット、搬送機器システム、自動倉庫システム及び検査システム、最新の技術動向について学習する。

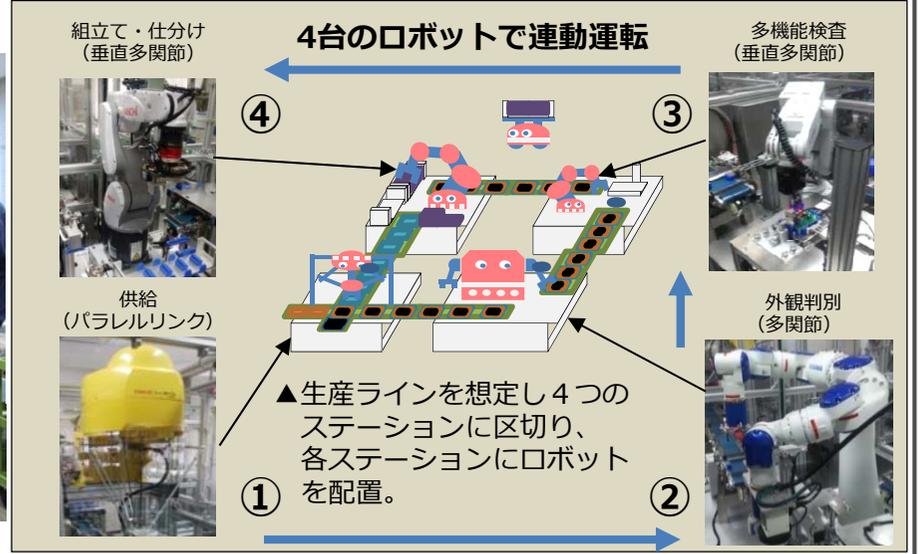
ロボット工学実習 (実技)

産業用ロボットの基本操作や安全に関する知識とともにPLCによる制御方法を習得する。また、産業用ロボットの動作及び工場レイアウト等についてもシミュレーションソフトウェアを用いて学習する。

生産ロボットシステム構築実習装置



▲ロボットを用いた課題実習の様子



○生産ロボットシステムコースの修了者（平成30年度設置3校）

令和2年度は、応用課程2年生の生産ロボットシステムコースを**45名**が修了。

就職率100.0%（うち正社員就職率100.0%）

区分	ロボットコース			
	東海	北陸	九州	合計
修了者	14人	15人	16人	45人
就職者	14人	15人	15人	44人
うち正社員就職者	14人	15人	15人	44人

※九州能開大の修了者のうち1名は大学院進学者であること。

ロボットコース修了者の声

- ロボットコースを受講してロボットに関する理解が深まり、地元のロボットメーカーに就職しました。面接では試験官にロボットコースに興味を持ってもらえました。就職後は生産ライン設計部門に配属予定です。
- 専攻は生産電子情報システム技術科ですが、ロボットコースで産業用ロボットを用いた実習を経験したことで、就職先をIT業種に限らず選択肢を広げて就職活動をして、最終的に製造業に就職先が決まりました。

ロボットコース採用企業の声

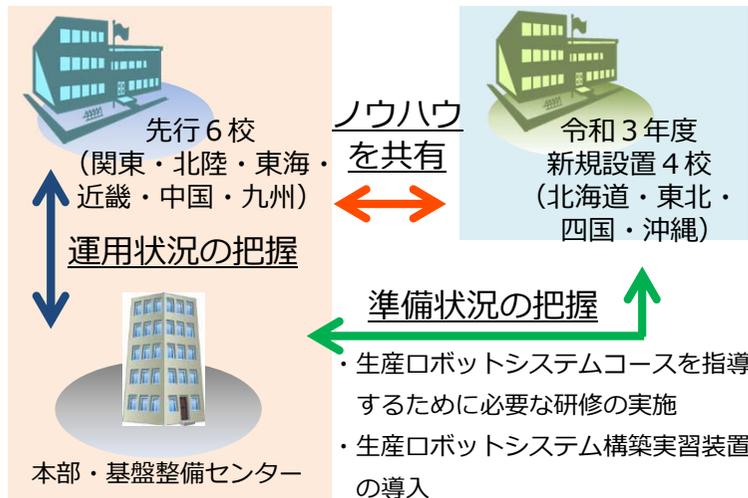
- 当社では各種自動化機器の開発を行っておりますが、ポリテクカレッジのロボットコースには初年度から注目してきておりました。ポリテックビジョンでロボットコースの発表展示等を見て、コース修了生を採用したい思いを強くし、貴校の生産電気システム技術科のロボットコース修了生を採用させていただきました。ロボット技術だけでなく、制御関係やプログラミングなどの知識も十分に有しており、即戦力として活躍することを期待しております。

主な取組内容③ ◆生産ロボットシステムコースの運用状況の把握・展開等



先行6校と令和3年度設置校の協力体制 拡充

平成30年度設置校3校、令和2年度設置校3校、令和3年度設置校4校、本部及び職業大基盤整備センターで構成する委員会を開催し**ノウハウを共有**



運用状況等の把握内容

- 先行6校運用状況の把握**
 - 学生への説明及び選考の状況
 - ロボット工学実習等の実施状況
 - 学生の習得状況
 - 産業動向の調査状況
- 令和3年度設置校新規設置準備**
 - 地域の関係機関への説明
 - 産業動向の調査
 - 訓練機器の導入
 - 学生への説明
- 生産ロボットシステムコースの指導体制の構築**

先行6校・令和3年度設置校のテクニインストラクターに対し、生産ロボットシステムコースを指導するために必要な以下の研修を実施し、**指導体制を構築**。

 - 対応研修（ロボット工学・実習について実施）
 - 標準課題設定研修（標準課題実習の実施方法等について実施）
 - フォローアップ研修（平成30年度設置3校に対して実施）
 - 画像処理等センシング及び生産管理システム実習

運用状況等を踏まえた展開内容

- 【運用全般】**
生産ロボットシステムコースの運用事例についてQ&A形式で取りまとめた**事例集を改訂**
- 【機器整備】**
令和3年度設置校にロボットシステムの制御ユニットや最新の制御ソフトウェアをインストールした訓練機器を整備するとともに、先行6校においても産業動向を踏まえた**訓練機器の見直し等**を実施
- 【研修の実施】**
 - ・平成30年度設置3校を対象とした「フォローアップ研修」を引き続き実施し、運用状況等を踏まえて把握した課題の共有と課題解決に対応
 - ・先行6校と令和3年度設置校向けの研修を同時期に実施し、担当者間で**ノウハウを共有**
 - ・画像処理の理論とプログラミングの**内容を拡充**

主な取組内容④

◆ 訓練カリキュラムの見直し

- 都道府県、労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、訓練ニーズを確認
- ポリテクカレッジのテクノインストラクターによる委員会で、産業構造の変化や**技術革新等に対応**したカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)の見直し
- **地域ニーズ**を捉え、地域の課題解決に繋がる施設独自のカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)等、実習課題の設定
- 「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」において作成した第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直しを実施
- **オンライン訓練に対応**するため、実施可能なカリキュラム等を検討 **コロナ**

カリキュラム見直しの事例 **拡充**

専門課程のカリキュラムについて、**第4次産業革命及び技術動向の進展に対応した新技術の利活用に関する内容の見直し**を行い、令和3年度入校生からすべてのポリテクカレッジにおいて新カリキュラムを適用する。

【カリキュラム見直し内容の例】

＜電気エネルギー制御科＞
第4次産業革命への対応として導入が進んでいる**産業用ロボットを制御する科目**を新規に追加し、産業用ロボットの活用技術を習得する。

＜電子情報技術科＞
第4次産業革命において重要な役割を果たす**クラウドを活用する科目**を新規に追加し、関連する先端技術を習得する。

主な取組内容⑤

◆ ポリテクカレッジの魅力向上・入校生確保に向けた取組

アクションプランを策定し、以下の取組を実施

- **ノウハウの共有化による学生募集の推進**
高校訪問の実施手順や分析方法、女子学生の入校促進のため各施設が創意工夫している取組等を集めた事例集を活用した募集活動の実施
- **地域のマスメディア等による効果的な広報**
各種競技大会に挑戦した学生の活躍や各種技能イベント等に関するプレスリリース、地域が行う各種イベント等へ参画するなど、ポリテクカレッジの**学生の技術力の高さ**を広くアピール
- **オープンキャンパスの実施や地域（地方公共団体、企業等）との関係強化**
・ Web配信や参加者を少数にする等**コロナ禍における効果的な方法・時期を考慮**したオープンキャンパスの実施により、学生を確保 **コロナ**
・ 地域が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画
- **多様な入校制度の活用**
社会人の入校を促進するため事業主推薦制度を活用した事業主の声を掲載したリーフレットを事業所訪問等の際に活用

もろへりご意欲のある学生の確保

学生の技術力の高さをアピールする事例

- ・ 第58回技能五輪全国大会にポリテクカレッジから5競技職種15名の学生が参加。
- ・ 第15回切削加工ドリムコンテストのアカデミック部門において、中国ポリテクカレッジが**銀賞**を受賞し、平成30年度から**3年連続受賞**。(H30:金賞、R1:銅賞、R2:銀賞)



(第15回受賞作品(メタルトンボ))

コロナ禍における広報活動事例 **コロナ**

WEB OPEN CAMPUS REPORT Vol.1
6月20日(土)に第1回WEBオープンキャンパスを実施しました。初めてのWEBでの開催となりましたが、200名以上の方にご参加いただきました。

多くのご質問ありがとうございました！チャットでの全体質問タイム

インターネット上で多くの方からご質問をいただきました！特に多かった質問は学費や就職先という結果になりました☆多次回のWEBオープンキャンパスでも、より多くのご質問をお待ちしています！

▲ Webオープンキャンパスの開催



◀ ホームページにて配信

事業主推薦制度の活用事例

事業主推薦制度の利用は昨年度に引き続き2回目となります。人材の早期育成を目的に、新規採用の社員を選抜し、ポリテクカレッジに送り出しています。

入校した者は、仕事上で必要な資格の取得に向けて、学科、実技科目を通じて着実に力を蓄えています。今後は、多くのポリテクカレッジの修了生と同様に、現場のリーダー、マネジメントができる人材として活躍してくれることを期待しています。

主な取組内容⑥

◆ 地域社会との連携等

- 地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」、「第4次産業革命に対応した技術」等を活用して、共同・受託研究を **87件**[98件]実施（うち共同研究82件、受託研究5件）



共同研究の事例

「AIを使用したねじ切加工判定システムの研究開発」
福山職業能力開発短期大学校（※地域の電気部品の設計・製造販売会社からの依頼）

課題

電気機器に使用される金属部品の加工工程において、人手で行うねじ切加工が施されていないものが工程を通過する事案が発生しており、未加工品の出荷を防ぐことが課題であった。そこで、AI（人工知能）を用いた画像認識技術を応用して、ねじ切加工の判定を画像認識で行い、未加工の場合は作業者に通知するシステムの開発を行った。

カレッジの取組

加工品と未加工品を判定するため①物体検出技術を活用してねじ切り加工の有無の判定を画像認識で行う学習モデルの作成②学習モデルを用いてねじ穴の有無を判定する判定装置の作成を行った。

①学習モデルの作成

ねじ切り加工品と未加工品の画像データをカメラの角度や画像の大きさを変えるなど合計2200枚取得し、AIを用いた画像認識の機械学習を約25,000回行い学習モデルを完成させた。

②判定装置の作成

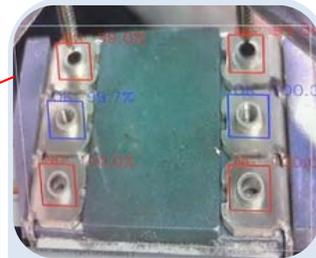
未加工品と判定するとモニタ上で検出場所を四角の枠で囲み表示しパトランプを点灯して通知する装置を作成した。



カメラで画像を取り込み学習モデルを組み込んだコンピュータで判定。



判定装置の外観



1つの画面に複数のねじ穴が映る場合も独立に判定。

成果

実際の工程で十分な精度で未加工品の判定を行うことが可能となった。今後、依頼元企業において現場での運用を進めていく予定である。

- 若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、次の取組を実施（延べ件数）

取組名	件数	取組名	件数
教育訓練等の実施	66件 [95件]	テクノインストラクターの派遣	112件 [81件]
研究発表会等での情報提供	6件 [20件]	カリキュラム作成等の支援	1件 [1件]
工業高校等の教員に対する研修等	6件 [14件]	その他	51件 [52件]
大学校等の施設・設備機器等の活用	5件 [9件]	合計	247件[272件]

主な取組内容⑦

◆ ポリテックビジョン等の実施

実施方法を工夫してオンライン配信等により実施 **コロナ**

- ・会場：24会場 [23会場] ・来場参加者数：503人 [12,435人]

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、多くのポリテクカレッジで一般の参加者の受け入れを中止し、オンライン配信等により、職業訓練の成果物の展示や研究発表、記念講演等を実施した。さらに、一部のポリテクカレッジにおいて、発表の様子を動画配信サイトに掲載することで地域の企業や高校等に公開した。

コロナ禍におけるポリテックビジョン開催事例

○生産ロボットシステムに関する記念講演

中国ポリテクカレッジのポリテックビジョンにおいて、生産ロボットシステムにおける現状や今後の展望等について、F A・ロボットシステムインテグレーション協会会長による**記念講演をオンラインで実施**。

講演の様子は講堂や各クラス教室へオンライン配信され、生産ロボットコースを専攻する学生や興味のある学生、担当指導員等が聴講した。

（講演を聴講した学生の声）

現在ロボットコースに所属しており、実習でロボットを用いた装置を扱っているため、装置設計の難しさを実感しているが、今後のロボット産業の可能性について話が聞けて大変参考になった。



▲記念講演オンライン配信の様子

1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び 事業主等との連携・支援の実施

重要度：高 難易度：高

○概要

・生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主等との連携・支援

生産性向上に取り組む事業主団体及び事業主の方々が、従業員に対して職業訓練を効果的に実施できるよう、生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、職業能力の開発及び向上に関する相談・援助を実施しています。

・人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート

①在職者訓練

②生産性向上支援訓練

③IT理解・活用力習得訓練

・教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員（テクノインストラクター）の派遣

・教育訓練等のための施設・設備貸与 等

・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）において、在職者の方々を対象として、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図るための短期間（2～5日程度）の職業訓練を実施しています。

・生産性向上支援訓練の実施

ものづくり分野だけでなくあらゆる分野の中小企業等を対象とした、企業等の生産性向上に効果的な訓練のカリキュラムモデルを開発し、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して訓練を実施しています。

・IT理解・活用力習得訓練（IT活用力セミナー）の実施

全てのビジネスパーソンが今後標準的に身につけることを期待されるITの活用や情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得するための職業訓練を民間機関等に委託して実施しています。

評価項目No. 1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：A、R1年度：A)

重要度 高

難易度 高

I 中期目標の内容

① 在職者訓練受講者数 300,000人以上

※ 在職者訓練受講者数の直近の実績（平成25～29年度平均57,012人）を上回る水準を設定

② 在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価 90%以上

※ 内容が近い第3期中期目標における「職業能力向上に役立った」旨の評価から、第3期中期目標の実績（平成25年度97.8%、平成26年度97.8%、平成27年度97.9%、平成28年度97.9%）を踏まえて設定

③ 生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 150,000事業所以上

※(在職者訓練と指導員派遣を実施した事業所の合計実績と生産性向上支援訓練の目標受講者数をもとに算出した事業所数)×5年=15万事業所

【重要度：高】 「働き方改革実行計画」や「未来投資戦略2017」（平成29年6月9日閣議決定）を踏まえ、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の支援のため、中小企業等に対する相談支援機能の強化、技術の進展に対応した在職者向けの訓練の充実や、生産現場等の「IT力」強化等に向けた取組は重要であるため。

【難易度：高】 在職者訓練について、第4次産業革命による技術の進展等に対応した訓練カリキュラムを開発する必要がある中で、実績を上回る水準を設定しているため。また、生産性向上人材育成支援センターについては、機構が実施してきたものづくり分野以外の訓練カリキュラムの開発等が必要であることに加え、生産性向上等に取り組んだ事業所数を指標として設定するなど、チャレンジングな目標を設定しているため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達成度			
・在職者訓練の実施 ・地域や事業主等のニーズに対応した訓練の実施 ・受講者からのアンケートの結果等による評価と改善の実施	在職者訓練受講者数 (目標値 中期計画期間中に300,000人以上 (令和2年度目標値66,000人以上))	41,409人	62.7%	106.8%	113.0%		
	在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価(目標値 90%以上)	94.1%	104.6%	104.2%	103.3%		
・中小企業の人材育成に関する相談、訓練のコーディネート等の実施	生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 (目標値 中期計画期間中に150,000事業所以上 (令和2年度目標値30,000事業所以上))	30,477事業所	101.6%	145.3%	147.5%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
在職者訓練受講者数	③「外部要因」 新型コロナウイルス感染拡大防止に係る緊急事態宣言発令等に伴い、繁忙期である4月から5月まで訓練を中止等したことにより、第1四半期の訓練実績が大きく減少した（前年度比▲74%、約2万人減）。感染防止対策を実施し、中止コースの再設定、追加コース設定、事業主への再広報、新規開拓等受講者確保の取り組みにより、第2から第4四半期までの同時期の8割まで実績を伸ばしたが、年間を通して、受講を見合わせる企業が多かったため、昨年度よりも受講者数が大きく減少（前年度比▲41%、約3万人減）し、目標値達成には至らなかった。
在職者訓練利用事業主からの生産性向上につながった旨の評価	
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
在職者訓練の実施及び第4次産業革命等に対応した訓練コースの開発・見直し並びに訓練コースの評価・改善の実施	コロナ対策をHP等で周知 するとともに、中止コースの再設定、追加コースの設定や事業主等への再広報、新規開拓等を実施した。また、 ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した在職者訓練コースを新たに20コース開発し、既に開発済みのコースと併せて、計243コースを整備 するとともに、 受講者アンケート結果の訓練カルテによる分析、事業主等に対する受講者が習得した能力の職場での活用状況調査を行い、必要な改善を図ることで、訓練コースの品質を高める取組を実施した。
生産性向上支援訓練の実施及びアンケート等による訓練コース改善の実施	コロナ対策をHP等で周知 するとともに、 オンラインによる訓練コースの実施、テレワークの活用に係る訓練コース及び65歳超の高齢者の継続雇用支援のための訓練コースの新規開発・実施 を行った結果、 前年度と同程度の実績 を挙げた。また、あらゆる産業分野の中小企業の人材育成課題に対応した訓練を開発・実施するとともに、事業主・受講者へのアンケート等により訓練コースの改善を図りながら事業主等から高い評価を得る訓練を実施した。さらに、企業等の生産性向上に効果的な訓練を 全国で均質に実施するためのカリキュラムモデルを新たに53コース開発した。
IT活用力セミナーの実施	コロナ対策をHP等で周知 するとともに、 オンラインによる訓練コースの実施、テレワークの推進に係る訓練コースの開発・実施 を行った結果、 前年度と同程度の実績 を挙げた。

参考指標

在職者訓練に係る受講者アンケート結果	平成30年度 99.0%、令和元年度 98.8%、令和2年度 99.2%
生産性向上支援訓練受講者数	平成30年度 33,294人、令和元年度 33,214人、令和2年度 28,106人
IT活用力セミナー受講者数	平成30年度 4,376人、令和元年度 17,652人、令和2年度 16,317人
生産性向上支援訓練及びIT活用力セミナーのオンラインコース受講者数	令和2年度 1,762人
生産性向上支援訓練に係る事業主アンケート結果	平成30年度 89.3%、令和元年度 90.4%、令和2年度 93.0%
生産性向上支援訓練に係る受講者アンケート結果	平成30年度 97.8%、令和元年度 98.2%、令和2年度 98.7%

参考事項

- ・人材育成の総合窓口として、生産性向上人材育成支援センターにおいて人材育成の相談、訓練のコーディネートから実施に至るまでの一環した支援を実施し、中小企業の人材育成課題に対応した。支援に当たっては、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局等の事業主支援機関との連携を図りつつ、コロナ対策にも取り組んだ。

※ **重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**

○在職者訓練の実施、事業主等との連携・支援

※ []は前年度実績

数値目標の達成状況

①目標：30,000事業所以上 達成度：101.6%

① 生産性向上人材育成支援センターを利用して
生産性向上等に取り組んだ利用事業所数 **30,477事業所** [43,586事業所]

主な取組内容① ◆ 生産性向上人材育成支援センターの取組

○中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口として、生産性向上人材育成支援センターを全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等に設置し、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局等の事業主支援機関と連携を図りつつ、下図の取組及びコロナ対策を実施したことにより、**30,477事業所が利用**

生産性向上人材育成支援センター

①人材育成に関する相談
センター担当者が企業を訪問するなどして人材育成に関する課題や方策等を整理

②訓練のコーディネート
企業の課題に合わせて最適な人材育成プランを提案の上、訓練等をコーディネート

③訓練の実施
企業ごとの人材育成プランをもとに、職業訓練や指導員派遣等を実施

生産性向上・現場力の強化

在職者を対象とした職業訓練領域のイメージ図

在職者訓練

企業の生産現場が抱える課題解決のために機械系、電気・電子系、居住系のものづくり分野を中心に実施（P74参照）

訓練コース：6,189コース
受講者数：41,409人

生産性向上支援訓練

生産管理、品質管理、IoT、マーケティング等あらゆる産業分野の生産性向上に資する訓練を実施（P76参照）

訓練コース：2,265コース
受講者数：28,106人

指導員派遣・施設設備貸与

事業主等の要望に応じてテクノインストラクターの派遣や施設設備等の貸出を実施

指導員派遣：2,750人
施設貸与：8,223件

IT活用カセミナー

ITの活用や情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得する訓練を実施（P77参照）

訓練コース：1,614コース
受講者数：16,317人

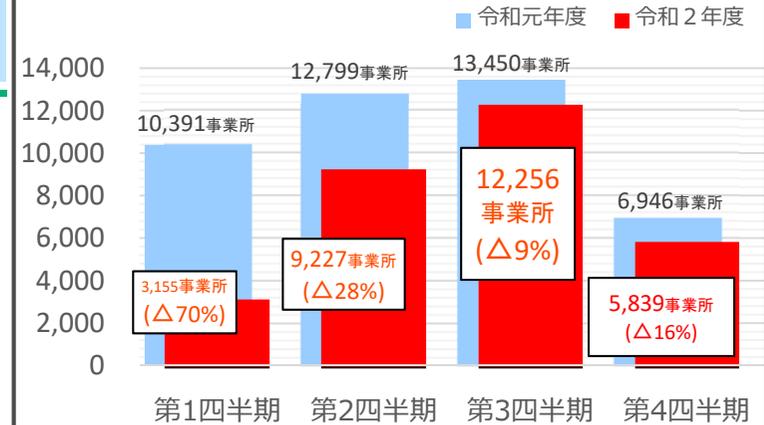
高
↑
専門知識及び技能・技術のレベル
↓
低

← 製造業、建設業 (ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて実施)

← 全ての業種 (民間機関等に委託して実施)

新型コロナウイルス感染症による訓練への影響 コロナ

令和2年度/令和元年度実績対比



※目標値は両年度とも30,000事業所以上

利用事業所の確保に向けた取組 コロナ

○安心して訓練を受講してもらうため、以下のコロナ対策を実施

- ・可能な限り間隔を空けた、机及び椅子のレイアウト変更、定期的な換気、消毒
- ・簡易パーティション（透明ビニールシート、透明アクリル板等）の作成・設置
- ・感染症対策をHP等で紹介
- ・生産性向上支援訓練については、オンラインによる訓練コースを実施 等

⇒第3・4四半期は前年度と同程度の実施実績を確保し、年間として数値目標を達成した



定期的な消毒→

パーティション作成・設置例→

数値目標の達成状況

② 在職者訓練の実施人数 **41,409人** [70,460人]

③ 在職者訓練を利用した事業主における生産性向上等につながった旨の回答 **94.1%** [93.8%] ※令和2年12月末時点
※[]内は前年度同期実績

②目標：66,000人以上 達成度：62.7%

③目標：90%以上 達成度：104.6%

主な取組内容② ◆ 在職者訓練の実施

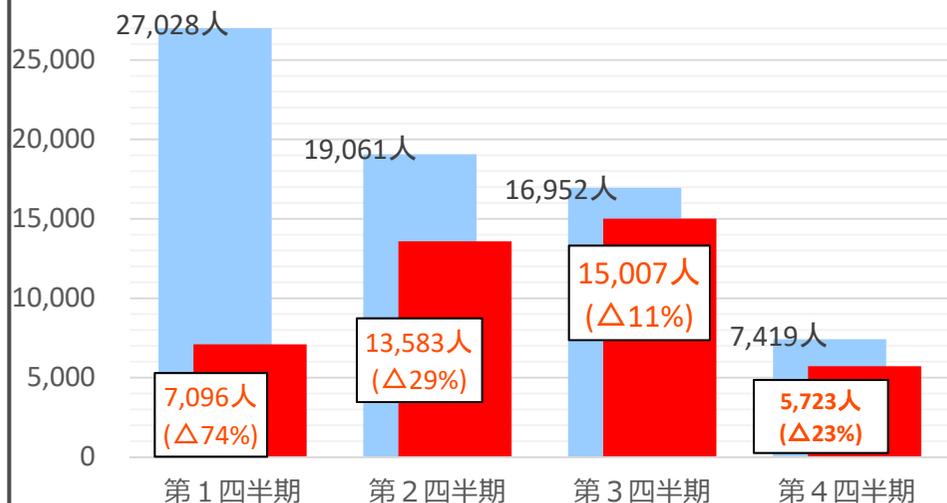
ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて、在職者向け訓練を実施
○コロナ対策の実施、訓練需要への的確な対応により、6,189コース、**41,409人**に訓練を実施（うち中小企業受講者数26,763人）

新型コロナウイルス感染症による訓練への影響 コロナ

令和2年度／令和元年度実績対比

※目標値は両年度とも66,000人以上

■ 令和元年度 ■ 令和2年度



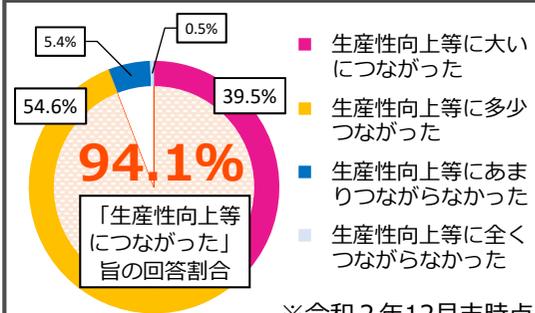
コロナ禍における取組 コロナ

- 安心して訓練を受講してもらうため、HP、チラシ等において**コロナ対策の周知**
- 中止コースの**再設定**、追加コースの設定
- 事業主等への**再広報**、**新規開拓** 等

⇒二度の緊急事態宣言の発令により、第1四半期は7割程度実績が減少したが、第2四半期以降持ち直し、年間として4割程度の減少にとどまった



事業主アンケート結果



※令和2年12月末時点

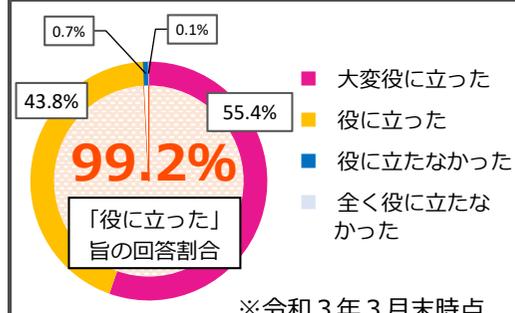
(有効回答事業所数 7,892事業所)

主な生産性向上等につながった理由

(複数回答)

- ・ 生産・作業効率の向上 45.0%
- ・ 他の従業員への伝達による組織全体のスキルアップ23.7%
- ・ 製品・サービスの品質の改善・向上22.4%

受講者アンケート結果



※令和3年3月末時点

(有効回答者数 37,827人)

主な役に立った理由

(複数回答)

- ・ 新たな知識及び技能・技術が身についた 65.5%
- ・ 専門的な知識及び技能・技術が深まった 58.1%

事業主の声

利用訓練 : 電動機制御のための有接点シーケンス制御

利用事業主名 : 株式会社エスシー・マシーナリ

当社で行っている建設機械の運用・メンテナンス等の業務に関して、社内教育では技術を教える時間が十分に取れないという課題があり、ポリテクセンターのセミナーを受講しました。

訓練内容は、回路設計等の実技実習を行うことを中心とした現場に直結する内容であり、受講した資材の自動搬送ロボットの開発・運用の担当者からは、『訓練でシーケンスの知識が深まったことにより、ロボットの配線図を見て仕組みが理解できるようになり、自信をもってメンテナンスを行えるようになった。』という意見が挙がっていました。

また、受講した社員が社内勉強会の講師を担うことで、知識の共有や講師担当者の理解度の向上にも繋がり、社員間に相乗効果も出ています。

これからも、実践ですぐに使える技能・技術を習得できるポリテクセンターを活用していきたいと考えています。



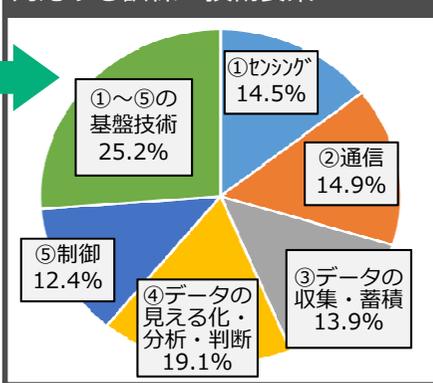
主な取組内容③ ◆第4次産業革命に対応した訓練コースの開発・見直し

○ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースを **新たに20コース開発**し、既に開発済みのコースと併せて、**計243コースを整備**

○「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の検討結果を踏まえ、令和2年度に引き続き令和3年度もカリキュラムを開発（詳細はP58の主な取組内容③の「第4次産業革命に対応した訓練カリキュラムの開発及び職業訓練指導員の育成等」参照）

○**オンライン訓練に対応**するため、実施可能な訓練コース、カリキュラム等を検討 **コロナ**

対応する訓練・技術要素

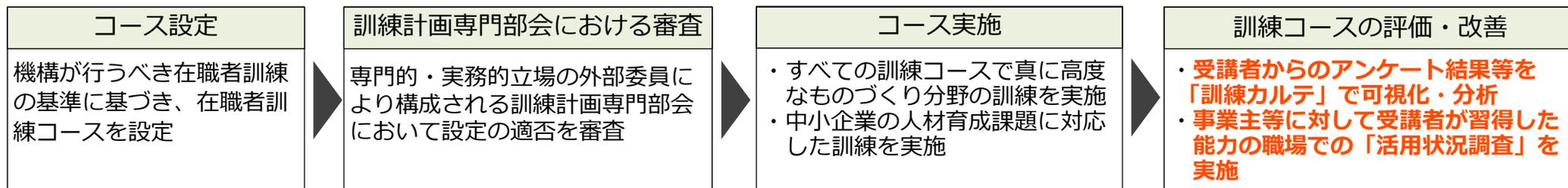


訓練コースの開発事例

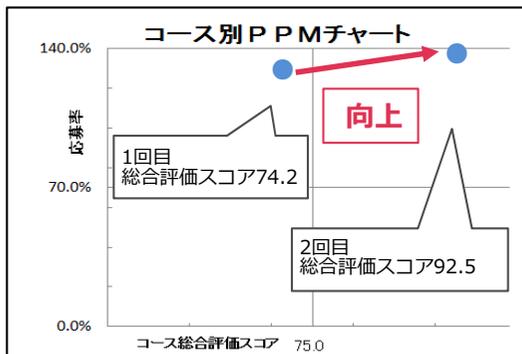
【コース名】
視覚センサによる産業用ロボット制御技術

【訓練内容】
産業用ロボットと視覚センサ技術（色判別、欠陥判別、QRコード読取等）を組み合わせた制御プログラム実習を通して、製品の仕分け、組立、検査等を行うロボットシステムのプログラミング技術を習得する。

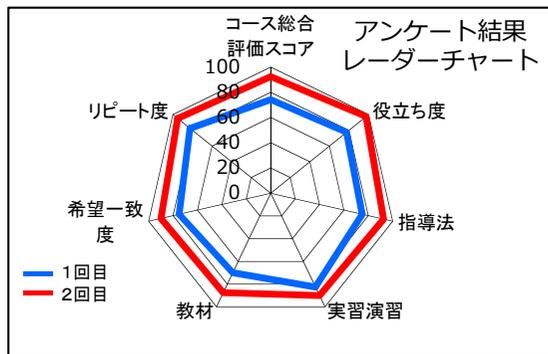
主な取組内容④ ◆訓練コースの設定・実施・評価・改善等



【訓練カルテ（訓練コースの品質を保証）】



△コース別 PPMチャート
訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸にアンケート結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価を実施



△アンケート結果レーダーチャート
訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、7つの項目を比較
①役立ち度、②指導法、③実習演習、④教材、⑤希望一致度、⑥リピート度、⑦コース総合評価スコア

訓練コースの評価・改善事例

【コース名】設計ツールを活用した製品設計技術
訓練内容：製品設計業務における効率的な設計作業、高付加価値・生産性の向上のため、設計ツールの活用方法、組立設計と図面の活用及び設計検討項目の検証方法を習得する。

<第1回目> **総合評価スコア74.2**

(改善内容)

受講者からの意見を踏まえ、テキストに解説文や注釈を加えるとともに、受講者の理解度に応じて追加の応用演習問題を提示する等により、「教材」「指導法」「実習演習」等のスコア向上を図った。

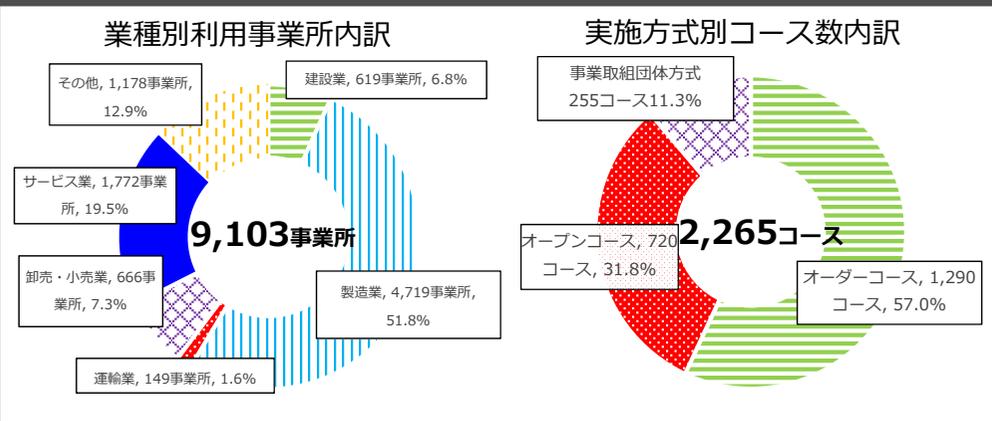
<第2回目> **総合評価スコア92.5まで上昇**

上記改善の結果、総合評価スコアが向上し、コースの品質を高めることができた。

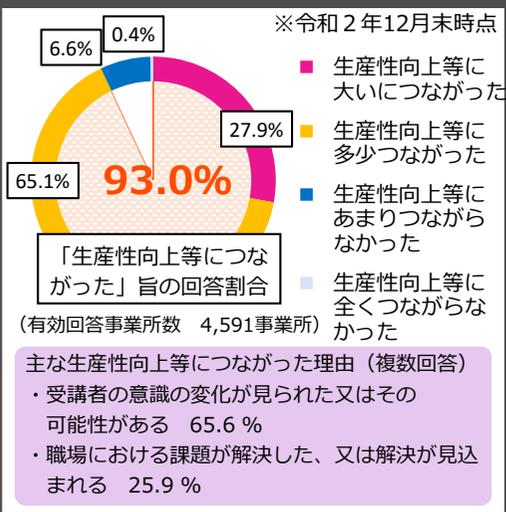
主な取組内容⑤ ◆生産性向上支援訓練の実施

- 【実施実績】2,265コース、28,106人 [2,329コース、33,214人]
 (ものづくり分野だけでなく、あらゆる産業分野の中小企業等を対象)
 ○65歳超の高齢者の継続雇用支援のための訓練(ミドルシニアコース)を実施(全受講者のうち2,882人受講) **新規**
 ○機構が企業等の生産性向上に効果的な訓練を全国で均質に実施するためのカリキュラムモデルを新たに53コース開発(ミドルシニアコース、IT利活用の知識や手法の習得のための訓練コース等)し、計116コース整備 [63コース] **拡充**
 ○個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開

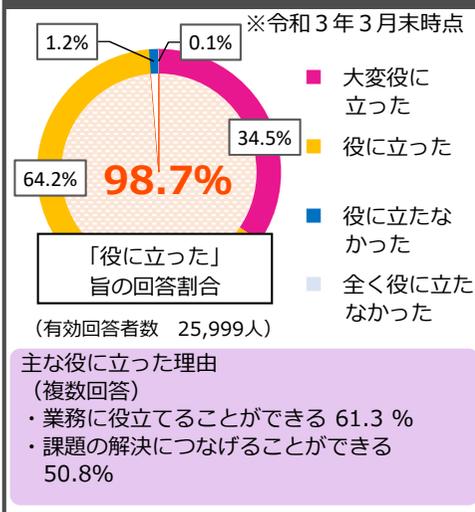
実施コース・利用事業所分析



事業主アンケート結果

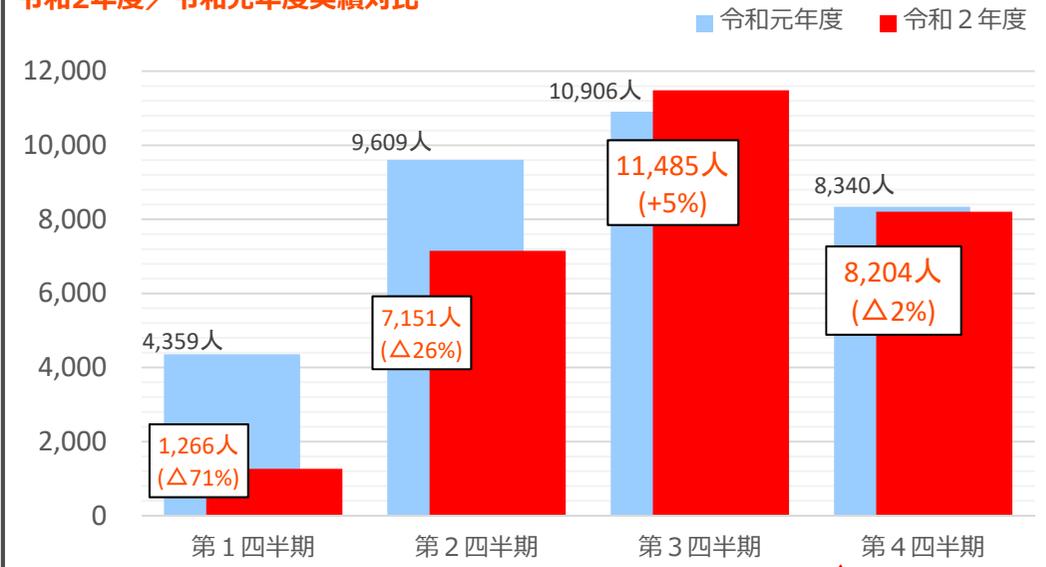


受講者アンケート結果



新型コロナウイルス感染症による訓練への影響 **コロナ**

令和2年度/令和元年度実績対比



コロナ禍における取組 **コロナ**

- HP、チラシ等において**コロナ対策の周知**等
- コロナ禍による利用事業主からの要望を踏まえ**オンラインによる訓練コース**を実施(全受講者のうち1,481人が受講)

⇒第3・4四半期は前年度と同程度の実施実績を確保した

<オンラインコース実施後のヒアリング結果>

～事業主～

- ・遠方の受講者に際し、スケジュール及びコスト面でメリットが出た。
- ・現場を離れる時間が最小限に抑えられ、業務負担が減った。

～受講者～

- ・コロナ禍の状況でも研修が受講できた。
- ・講師、受講者の双方にとって**感染拡大を防ぐ手段**となる。



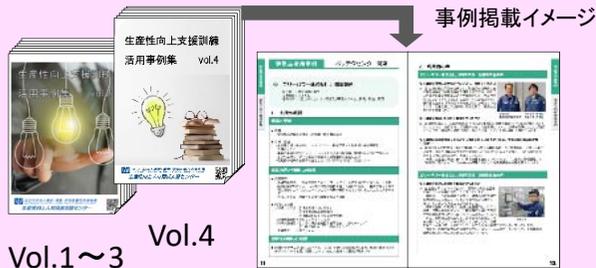
【訓練風景】

- テレワークの活用に係る訓練コース**の開発・実施

コース名 ◆**テレワークを活用した業務効率化**◆

訓練の目的 テレワークを活用し、業務を効率的に進めるための方法と技術を習得する。

- 生産性向上支援訓練の利用者からの声である活用事例を、昨年度まで発行したvol.1～3（50事例）に加え、7月に発行したvol.4では18事例を追加し、利用勧奨の効果的な広報ツールとして活用



周知・広報

<生産性向上支援訓練を利用した成果>

○利用事業主からの要望①

社内で原価管理について体系的に教育できていない

コース
成果

「原価管理とコストダウン」
原価管理への意識が高まり、粗利益率のアップにつながった

○利用事業主からの要望②

社員に新規販売先の開拓に必要な知識を習得させたい

コース
成果

「提案型営業実践」
社員が具体的な提案書を作成し、実践で活用することで営業頻度が高まった。

<利用者の声>

利用訓練：インターネットマーケティングの活用
利用事業主名：山道水産株式会社



社員の高齢化や人手不足等の現状から、さらなる効率化を図るために生産性向上支援訓練を利用させていただきました。

【きっかけ】



訓練内容は当社で新たなHPを作成し、今後、インターネットを通しての販売に力を入れることを目標としてカリキュラムをカスタマイズしていただきました。

【訓練の実施】

「事業主」
新たなシステムを取り入れて活用していくきっかけとなり、その成果を活かして当社の公式HPによりインターネット販売を展開いたしました。



【訓練の効果】

「受講者」
HPやインターネット販売が身近に感じられるようになり、積極的に新たな業務に取り組むことができるようになりました。



四代目社長
山道さま

主な取組内容⑥ ◆IT活用力セミナーの実施

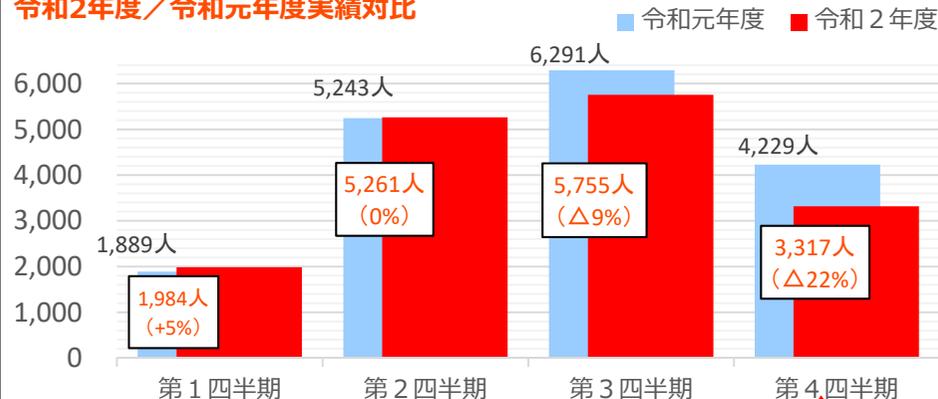
【実施実績】

1,614コース、16,317人 [1,615コース、17,652人]

- 中小企業等の従業員を対象にIT理解・活用力の習得等のカリキュラムを新たに4コース開発し、既に関済済みのカリキュラムモデルと併せて、計46コース [42コース] を整備
- 利用者からの声である活用事例を平成30年度から令和2年度まで集約し、14事例を12月に発行。利用勧奨の効果的な広報ツールとして活用

新型コロナウイルス感染症による訓練への影響 コロナ

令和2年度/令和元年度実績対比



コロナ禍における取組 コロナ

- コロナ禍による利用事業主からの要望を踏まえオンラインによる訓練コースを実施（全受講者のうち281人が受講）
- HP、チラシ等においてコロナ対策の周知等 ⇒年間を通して前年度と同程度の実施実績を確保した
- テレワークの推進に係る訓練コースの開発・実施

コース名 ◆テレワークの推進◆

訓練の目的

テレワークの概要を理解し、テレワークツールを活用した業務の効率・向上について理解する。

1-4-4 職業訓練指導員の養成、 職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

○概要

・職業訓練指導員（テクノインストラクター）の養成（ハイレベル訓練等）

職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「キャリアコンサルティング」及び「就職支援」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練（ハイレベル訓練）を実施しています。また、テクノインストラクターの専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修（スキルアップ訓練）も実施しています。

【ハイレベル訓練の種類】

① 長期養成課程

一般工科系大学の卒業者やポリテクカレッジの応用課程修了者等で、テクノインストラクター候補として採用された者等を対象に、最長2年間（3,600時間）の訓練を実施。修了者には指導員免許取得資格を付与。※訓練期間は受講者の履修状況に応じて最大1年の短縮が可能。

② 短期養成課程

＜実務経験者訓練技法習得コース＞

技能検定合格者や企業での実務経験を有する者等、一定の技能・技術を有する者を対象に、1か月以上1年未満の訓練を実施。修了者のうち、長期養成課程修了者と同等の能力を有する者（能力審査合格者）には指導員免許取得資格を付与。

＜指導力習得コース＞

職業能力開発総合大学校の特定応用課程の高度職業訓練を受けている者を対象に、1年間（144時間）の訓練を実施。指導力習得コースと併せて総合課程を修了した者に指導員免許取得資格を付与。

③ 職種転換課程

現職のテクノインストラクターが、新たな訓練科目の免許を取得するため、6か月又は1年間の訓練を実施。

④ 高度養成課程

専門課程の高度職業訓練におけるテクノインストラクターとして従事している者に対し、応用課程のテクノインストラクターに必要な高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を習得するための、1年間の訓練を実施。

・訓練コースの開発等

厚生労働省と機構との協議により選定したテーマで調査・研究・開発を実施し、都道府県、民間教育訓練機関等へ情報提供を行っています。また、民間教育訓練機関における教育訓練サービスの質向上に向けた支援を実施しています。

・国際協力の推進

国等からの要請を受けて、開発途上国等からの研修員受入れやテクノインストラクターの海外派遣等を実施しています。

評価項目 No. 1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

① 職業訓練指導員養成課程修了者数 500人以上

※ テクノインストラクターが今後10年間で2,000人不足すると予想されており、その養成が必要なため、そのうち半数(10年間で1,000人=5年間で500人)を機構が実施する職業訓練指導員養成課程で養成することとして設定。(残り半数は都道府県において養成)

② スキルアップ訓練の受講者数 25,000人以上

※ スキルアップ訓練の受講者数の実績(平成25年度～28年度の年間平均受講者数5,010人)を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標(指標)に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達	成		
・ハイレベル訓練の実施 ・指導力習得コースの設置運営	職業訓練指導員養成課程修了者数 (目標値 中期計画期間中に500人以上 (令和2年度目標値 100人以上))	153人	153.0%	122.0%	118.0%		
・スキルアップ訓練の実施 ・受講しやすいオンライン研修等の実施 ・第4次産業革命に対応した研修の実施	スキルアップ訓練の受講者数 (目標値 中期計画期間中に25,000人以上 (令和2年度目標値 5,000人以上))	2,759人	55.2%	97.5%	107.5%		

要因分析(実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析)
職業訓練指導員養成課程修了者数	①「制度、事業内容の変更」 テクノインストラクターの減少予測を背景に、早期にテクノインストラクターの養成を図ることを目的として、改正職業能力開発促進法施行規則が平成31年4月に施行されたことに併せて速やかに対応し、改正前のコースを実施しながら指導体制を整え、改正前のコースに加えて新たに指導力習得コースを実施したため、一時的に年間の修了者数が増えたことにより実績が大きく増加した。
スキルアップ訓練の受講者数	③「外部要因」 年間を通して約5,200人の申し込みを受けていたが、新型コロナウイルス感染拡大防止に係る緊急事態宣言発令等に伴い、4月から5月まで訓練の中止や受講の辞退等が相次いだことにより、第1四半期の訓練実績が大きく減少した(前年度比▲97%)。その後、実績を伸ばし、第3四半期は前年度と同程度の実績を確保したが、職業大の所在する首都圏において緊急事態宣言の再発令等に伴い、1月から3月まで訓練を中止等したことにより、第4四半期の訓練実績を伸ばすことができず、年間を通して昨年度よりも訓練実績が大きく減少した。 職業大においては、感染防止対策を徹底するとともに、オンラインによる研修や需要が高まっているオンライン訓練の指導技法等を習得するための研修など設定し実施したが、目標値の達成には至らなかった。

Ⅲ 評定の根拠

根拠	理由
ハイレベル訓練の実施及びテクノインストラクターの魅力の発信	ハイレベル訓練について、早期にテクノインストラクターの養成を図ることを目的として、改正職業能力開発促進法施行規則が平成31年4月に施行されたことに併せて速やかに対応したことにより、 新たに指導力習得コースの修了者について64名の実績を確保するなど 、昨年度より修了者数が大きく増加した。 また、機構や都道府県におけるテクノインストラクターの安定的な確保に向けて、 テクノインストラクター総合情報サイトの充実 を図り、魅力の発信に努めた。
ニーズにもとづく訓練コースの開発及び多様な受講形態によるスキルアップ訓練の実施	令和2年度から新たに オンラインによる研修 や、需要が高まっている オンライン訓練の指導技法等を習得するための研修 など コロナ禍に対応した訓練コースを設定したこと などにより、 訓練受講者から高い評価を得た。 また、第4次産業革命に対応した訓練コースを開発し、これらの情報を掲載したPTU研修便りを創刊 し、都道府県等に直接、周知・広報を実施した。
訓練コースの調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用の取組	厚生労働省と機構において選定した13テーマについて、調査・研究・開発を実施するとともに、その成果をホームページで公開、研究報告書等にまとめ関係機関へ配付することにより、広く普及を図った。 また、テーマの一つである「 ハロートレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方等に係る調査研究 」では、その成果としてテクノインストラクターの魅力を発信するテクノインストラクター総合情報サイトの公開や、リーフレットを作成して広報を行った。

参考指標

職業大基盤整備センターホームページへのアクセス件数	平成30年度 1,991,840件、令和元年度 2,200,346件、令和2年度 2,821,831件
職業大基盤整備センターホームページからのカリキュラム等のダウンロード件数	平成30年度 80,771件、令和元年度 176,746件、令和2年度 324,999件

参考事項

- ・国、国際協力機構（JICA）等からの要請を受け、テクノインストラクターの専門家としてカンボジアに派遣するとともに、新型コロナウイルス感染状況の拡大に伴い一時帰国となった後も、**オンライン会議、電子メールやSNSを活用して、事業の継続実施**を図り、職業能力開発分野において国際的に貢献した。

○職業訓練指導員の養成

※[]内は前年度実績

数値目標の達成状況

① 職業訓練指導員養成課程修了者数 **153人** [122人]

①目標：100人以上
達成度：153.0%



主な取組内容①

◆ ハイレベル訓練の実施

テクノインストラクターに必要な技能・能力を習得

職業訓練指導員養成課程

長期養成課程
(訓練期間1～2年)
修了者数61人[87人]

テクノインストラクター候補として採用された者等を対象に、テクノインストラクターになるための実践的な技能・能力を習得するための訓練

- ・ **職業能力開発施設において1400時間以上の実務訓練を実施**
- ・ 実務訓練中もキャリアコンサルティング等の課題でWeb訓練を実施

短期養成課程

①実務経験者訓練技法習得コース
(訓練期間1か月～1年未満)
修了者数28人[32人]

- ① **実務経験者訓練技法習得コース**：一定の技能・技術を有する者等を対象に、テクノインストラクターになるための実践的な技能・能力を習得するための訓練
- ・ より受講しやすくするため、**Webを活用した訓練を実施**

②指導力習得コース
(訓練期間1年)
修了者数64人

- ② **指導力習得コース**：職業大総合課程3年次に履修することにより、**総合課程修了時に指導員免許の取得**が可能となる訓練

職種転換課程

(訓練期間6か月又は1年)
修了者数0人[3人]

現職のテクノインストラクターが新たな専門分野の訓練等を担当するための訓練

高度養成課程

(訓練期間1年)
修了者数11人[14人]

能開大の応用課程を担当するために必要な技能や知識を習得するための訓練

テクノインストラクター総合情報サイトの充実

○現役のテクノインストラクターのインタビューや、テクノインストラクターについてシンプルに説明した動画を掲載するなど、魅力を発信。



○サイト内において、民間企業からテクノインストラクターに転身した方の実例を紹介。



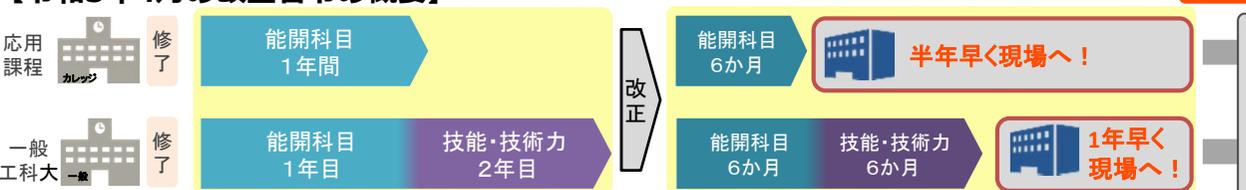
▲Webページ「キャリアストーリー」

参考：指導員養成訓練の見直し概要 [職業能力開発促進法施行規則の一部改正]

【課題】

- テクノインストラクターが不足
- テクノインストラクターの養成に1～2年を要する

【令和3年4月の改正省令の概要】



【平成31年4月の改正省令の概要】



- キャリアアップを希望
- 指導員としての技能向上を図るためスキルアップ訓練を受講！
 - 新設された専門課程担当者養成コースを受講！

【見直し後】

- 早期に若年層のテクノインストラクターを確保
- 現場経験を積みながらキャリアアップ

数値目標の達成状況

② スキルアップ訓練受講者数 **2,759人** [4,875人]

② 目標：5,000人以上 達成度：55.2%

(参考) 実施コース数 331コース [465コース]



主な取組内容② ◆ スキルアップ訓練の実施

(※概ね2～5日(12H～30H))

テクノインストラクターの専門性の拡大、レベルアップ等を図るための訓練(※)

○全国のテクノインストラクターがコロナ禍の中でも訓練を受講しやすくなるよう、

出前型研修(1,054人受講[2,560人])や**通信を活用した研修**(318人受講[199人])

に加えて、新たに**オンラインによる研修**(347人受講)を実施 **コロナ**

○**第4次産業革命に係る研修、オンライン訓練の指導技法等を習得するための研修**などタイムリーな情報を掲載した**PTU研修便り**を創刊し都道府県等に対し周知・広報を実施 **コロナ**

○分野ごとに求められる能力に関するアンケートを各都道府県に対して実施し、よりニーズに対応した研修内容を検討

主なスキルアップ訓練の種類

- 訓練技法開発研修…訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得
- 技能・技術実践研修…技術革新等に対応するための実践的な技能・技術を習得
- 一般研修…キャリアコンサルティング、安全衛生等の能力を習得

受講者の所属別内訳

- 都道府県 523人 [1,492人]
- 民間企業等 246人 [917人]
- 機構 1,990人 [2,466人]

新型コロナウイルス感染症による訓練への影響 **コロナ**

令和2年度/令和元年度実績対比



⇒二度の緊急事態宣言の発令等により、年間を通して訓練の中止や受講の辞退等が相次いだため上半期の実績が大きく減少し、その後持ち直したものの数値目標の達成には至らなかった。

受講者アンケート結果

92.3% 「十分満足できる」及び「どちらかといえども満足できる」の回答割合

(都道府県の訓練受講者の声)

今回はWeb研修であったため、コロナを心配することもなく安心して受講する事ができました。研修内容も学びたい内容を具体的に学ぶことが出来て、大変有意義な研修でした。

※[]内は前年度実績

○訓練コースの開発、国際協力の推進等

主な取組内容③ ◆ 海外からの研修員の受入れ等

○職員の開発途上国への派遣

カンボジアに、テクノインストラクターを専門家として1人派遣[2人]

職員の開発途上国への派遣事例

○カンボジア職業訓練事業の取組

電気分野のカリキュラムや教材等の開発、支援体制の構築、施設・教材維持管理体制の強化のための技術的な助言・指導を実施

○コロナ禍における対応 **コロナ**

4月から8月に避難一時帰国となったが、当該期間において、「カリキュラムの修正」「共通テキストの開発」「実技試験の課題開発」に係る技術指導を**オンライン会議、電子メールやSNSを活用して、事業の継続実施**を図った。

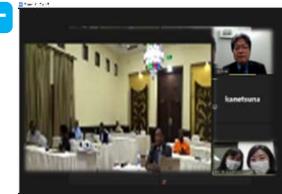


※オンライン会議の様子

○海外からの研修員の受入れ、研修講師の派遣 **コロナ**

・視察型研修 タンザニアから1件、12人

「タンザニア国 品質・生産性向上(カイゼン)による製造業企業強化プロジェクト フェーズ2」事業の一環として開催された**オンライン研修**において、「生産性向上支援訓練」の制度等を説明



※ 令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、当初予定されていた技術研修や研修講師の派遣などが中止になったこと。

(参考) 令和元年度実績【海外からの研修員の受入れ、研修講師の派遣】

○海外からの研修員の受入れ

- ・視察型研修 [延べ94の国から18件、181人、延べ26施設に受入]
- ・技術研修 [カンボジア、ミャンマーから6人、2施設に受入]

○研修講師の派遣 [延べ9人の講師を機構から派遣

(派遣件数3件、研修員数36人)]

主な取組内容④

◆ 訓練コースの調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用

○厚生労働省と機構との協議により13テーマを選定・実施

- ・厚生労働省 政策上の見地から必要とされるテーマ
- ・機構 職業能力開発業務の実施に必要なテーマ

主な調査・研究・開発テーマ

- ・ **ハورتレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方等に係る調査研究**
- ・ 第4次産業革命の進展に対応したテクノインストラクターの育成等に関する調査研究
- ・ 中高年向け離職者訓練プログラムの開発及び普及に係る調査研究

○成果を職業大基盤整備センターのホームページで公開し、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ研究報告書等を配付することにより普及・活用

【アクセス件数】 2,821,831件 [2,200,346件]
【ダウンロード件数】 324,999件 [176,746件]
【配付機関（延べ）】 1,549機関 [2,732機関]

ハورتレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方等に係る調査研究

背景

ハورتレーニングを支えるテクノインストラクターを志す者が少なく、公共職業訓練施設を運営する都道府県及び機構において、その安定的な確保が課題であった。

目的

テクノインストラクターのあり方（特徴や魅力、キャリアプランや人材育成の仕組みなど）を明らかにした上で、的確な情報を必要としている者に対し、周知する仕組みを構築する。

成果

テクノインストラクターの仕事内容やその魅力をわかりやすく発信するテクノインストラクター総合情報サイトの公開や、作成したリーフレット等を用いて技能検定試験会場や工科大学で広報活動を実施。



▲広報リーフレット

主な取組内容⑤

◆ 関係機関等との連携

○ニーズの把握・訓練計画の審議等

・運営委員会（機構本部）

厚生労働大臣が任命する公益代表委員、労働者代表委員及び使用者代表委員により構成される運営委員会を開催（職業能力開発業務の運営に関する事項（中期計画・年度計画等）について審議）

・地方運営協議会（各都道府県）

職業能力開発促進センター所長が委嘱する公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員及び関係行政機関代表委員により構成される地方運営協議会を、各都道府県で2回ずつ開催（**職業能力開発業務ニーズの把握、訓練計画の策定及び実施**、求職者支援訓練の認定事務等に関することの協議、業務実績の報告、訓練の周知・広報に係る連携要請等を実施）

○雇用対策、人材育成等に関する協定に基づく取組

地方公共団体と緊密に連携し、雇用対策や人材育成等を一体的に推進するため、協定に基づく取組を実施

○地域における職業訓練の質の検証・改善事業への参画

労働局が開催する会議において、都道府県の実施する離職者訓練（委託訓練）の定員充足率及び就職率の向上に向けたカリキュラムの検証・改善等を支援

○「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」への参画（各都道府県） **拡充**

「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」に参画し、都道府県労働局、都道府県、就労等支援機関、経済団体、労働団体等の関係機関と連携を図り、就職氷河期世代に対する支援を実施

○「未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）」への参画 **新規**

令和2年6月にロボット革命・産業IoTイニシアティブ協議会（RRI）の下に設立された、教育機関、ロボットメーカー等産業界で構成される「未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）」に参画

1-5 障害者職業能力開発業務

重要度：高

○概要

・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

機構が運営する障害者職業能力開発校2校（中央障害者職業能力開発校（埼玉県所沢市）（以下「中央校」という。））、吉備高原障害者職業能力開発校（岡山県加賀郡吉備中央町）（以下「吉備校」という。）（以下、中央校及び吉備校を併せて「機構営校」という。））は、全国の広範な地域から「職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者※」という。）」を積極的に受け入れ、より効果的な指導技法等を開発しながら先導的な職業訓練を実施しています。

<中央校における訓練科> 機械製図科、電子機器科、テクニカルオペレーション科、建築設計科、DTP・Web技術科、OAシステム科、経理事務科、OA事務科、職域開発科、職業実務科

<吉備校における訓練科> 機械製図科、電子機器科、システム設計科、経理事務科、OA事務科、職域開発科、職業実務科

※「特別支援障害者」とは

障害者職業能力開発校において重点を置いて支援すべき対象者で、以下に該当する者をさします。

- (1) 一般的な集合訓練の実施に困難な面があり、障害の態様に応じた個別的対応を特に要する障害者
- (2) 障害の態様に応じた職業訓練に関わる技法・経験がまだ十分蓄積されておらず、新たな技能習得ノウハウの開発・試行等の対応を要する障害者
- (3) 特別な支援を要する障害者に対して適切に対応できる精神科医などの専門家や支援者等との継続的な連携・協力を要する障害者

具体的には以下のとおりとされています。

- ①視覚障害1級・2級の者
- ②上肢障害1級の者
- ③2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者
- ④脳性まひによる上肢機能障害1級・2級の者
- ⑤体幹障害1級・2級であって、特に配慮を必要とする者
- ⑥精神障害者
- ⑦発達障害者
- ⑧高次脳機能障害者
- ⑨重度知的障害者
- ⑩知的障害及び身体障害の重複障害であって、特に配慮を必要とする者

・就職に向けた取組

ハローワーク等との連携による支援や従来の訓練では就職が困難な対象者の就職促進に取り組んでいます。

・障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的職業訓練の実施により得られた指導技法等について、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等へ普及を推進することにより、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組んでいます。

評価項目No. 1-5 障害者職業能力開発業務

重要度 高

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

① 職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合 60%以上

※特別支援障害者の定員に占める割合の実績（平成25～28年度の年間平均59.6%）を踏まえて設定

② 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 75%以上

※訓練修了者の就職率の実績（平成25年度～28年度の年間平均77.3%）を踏まえて設定

③ 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数500機関以上（毎年度100機関以上）

※「障害者職業訓練推進交流プラザ」（障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県）の受講機関数の実績（平成25～28年度の年間平均40機関）にH30以降の拡充を踏まえた「指導技法等体験プログラム」の実施計画数50機関（平成28年度実績44機関の約1.1倍）を加えた90機関の約1.1倍として設定

④ 指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 90%以上（令和2年度は「職業訓練実践マニュアル」及び「指導技法等体験プログラム」が対象）

※障害者職業訓練に関するマニュアル等の提供等を受けた機関に対するアンケート調査において「マニュアルが有用であった」旨の評価の実績（平成25～28年度の年間平均92.3%）を踏まえて設定

(注) 「職業訓練実践マニュアル」は、冊子を作成した年の翌年度に評価することに留意。「専門訓練コース設置・運営サポート事業」は、複数年度にわたり実施するものであり、評価対象となる利用機関は年間数件となるため、本中期目標期間の終了時にのみ評価することに留意

【重要度：高】 「働き方改革実行計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していくため、機構営校においては、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達	成	度	度
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者の重点的な受入れ ・障害特性に配慮した職業訓練の実施 	職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合 (目標値 60%以上)	59.2%	98.7%	112.7%	112.0%		
<ul style="list-style-type: none"> ・経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施 ・特注型企業連携訓練の推進 	訓練終了後3か月時点の就職率 (目標値 75%以上)	78.8%	105.1%	97.5%	101.1%		
<ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業訓練推進交流プラザの開催 ・指導技法体験プログラムの実施 	指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数 (目標値 中期計画期間中に500機関以上（年間100機関以上）)	147機関	147.0%	132.0%	130.0%		
<ul style="list-style-type: none"> ・専門訓練コースの設置、運営サポート事業の実施 ・職業訓練実践マニュアルの作成と普及 	指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 (目標値 90%以上)	99.2%	110.2%	111.1%	111.1%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合	
訓練終了後3か月時点の就職率	
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数	<p>③「外部要因」</p> <p>「障害者職業訓練推進交流プラザ」の開催方法を新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、例年の参集方式から動画配信方式に変更したことによる参加者の増。</p> <p>目標変更の可否【否】：交流プラザは指導技法の実践的なノウハウを身につけるため、参加者同士の意見交換や実際の訓練場面を活用した演習を行うため、参集方式が効果的であり、参加者の有用度も高い。感染症の動向が見通せないなか実施方法を変更することも想定されるが、目標変更の必要はない。</p>
指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
特別支援障害者の受入れ	訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動については例年年間を通じた全国の関係機関への訪問等により取り組んでいるが、緊急事態宣言の発令を受け、各関係機関の感染症対策に配慮しつつ実施した。毎年実施しているオープンキャンパスは中止としたが、 見学説明会を毎月開催し機会の補完 を図った外、 訓練内容等を紹介する動画を作成し、ホームページで公開し周知 を行うなどの工夫も併せて行った。
就職への取組	<ul style="list-style-type: none"> ・施設内訓練で習得した技能を実際の職場で活かせるよう行う特注型企業連携訓練の対象者を訓練期間の中盤から早期に選定し、事業所とのマッチングの検討を開始した。 ・コロナ感染拡大により、就職希望地域の合同就職面接会が中止となるなか、ハローワークのミニ面接会情報を定期的に収集し、訓練生に迅速に提供した。一方で、オンラインによる会社説明会の実施や地域を限定した障害者採用準備講座を開催した。また、可能な限り就職先の地域へ出向き、面接同行や企業に対して訓練状況の説明等を行った。
障害者職業訓練推進交流プラザの開催及び指導技法等体験プログラムの実施	コロナ禍の影響により、 障害者職業訓練推進交流プラザは集合形式から動画配信形式に変更 し、行政説明、事例発表及び訓練技法の紹介については、10月22日～11月30日の期間に動画配信を行った。これにより、本来の開催趣旨である参加者相互の情報交換等は十分行えなかったが、 参加機関数、参加者数ともに過去最高 となり参加機関の裾野の拡大に繋がった。また、指導技法体験プログラムについては、第1四半期は中止とせざるを得ない状況となったが、以降においては受講ニーズも鑑み追加日程を設定し、実施した。

参考指標

特別支援障害者の入校生全体に対する割合	76.7%（前年度75.4%、前々年度73.7%）であり、過去最高となっている。
入校都道府県数	28都道府県（前年度35、前々年度36都道府県）からの入校となり、コロナ禍での都道府県を跨ぐ移動に対し、影響があったことが窺える。

参考事項

- 就職率の向上に関しては、個々の訓練生の就職活動の進捗について早期から把握するとともに、**グループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施**しつつ、訓練終了後3か月以降も、未就職の訓練生に対して相談・支援を継続的に実施した。また、**全国各地の訓練生の就職希望地へ可能な範囲で出向き、面接同行や企業に対して訓練状況等の説明**をする他、とりわけ特別支援障害者に対しては企業内訓練と施設内訓練を組み合わせる**特注型企业連携訓練**の実施を早期に提案する等、訓練生・企業双方に対する指導・支援を実施した。
- 指導技法等の普及に関しては、「**指導技法等体験プログラム**」について、**コロナ禍で中止した日程に対し、受講ニーズを鑑みて追加日程を設定**し、年間で17回実施した。先導的な職業訓練の取組の紹介や訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等を目的別のコースに分けて複数回実施した。
- 「**専門訓練コース設置・運営サポート事業**」では、他の障害者校等において、特別支援障害者の訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、**新規開設5校**、また、継続して支援を行った8校に加え、2校に対して新たに開始し、専門訓練コース開設後支援中7校に至っている。
- 精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練のあり方をとりまとめた職業訓練実践マニュアル「**精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅲ～訓練科における補完方法～**」を作成し、他の障害者校等に配布した。また、令和元年度に作成した職業訓練実践マニュアル「**精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ**」について、アンケートによる有用度が98.4%と高い水準を維持した。
- **新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、新しい生活様式への様々な工夫を実施**してきたところであるが、**全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期**においては、**定期的な入校機会を延期**せざるを得ない状況となり、**入校選考の機会も延期**としたため、以降の**入校時期についても影響**が出ている。また、**受講者の都道府県を跨ぐ移動を控える動向も継続**しており、全体の入校希望者数にも影響が大きかった。

○特別支援障害者に対する職業訓練の充実・就職に向けた取組

数値目標の達成状況 ※ []内は前年度実績

①特別支援障害者の定員に占める割合 **59.2%** [67.6%]

目標：60%
達成度 98.7%

※参考

コロナ

特別支援障害者の入校生全体に対する割合 **76.7%**

主な取組内容①

◆特別支援障害者の受入れ

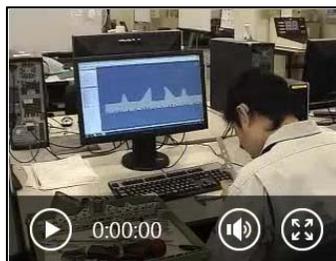
- ・訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動については例年年間を通じて計画的な全国の関係機関への訪問等により取り組んでいるが、緊急事態宣言を受け一時的に取り組みを停止せざるを得ない状況が生じたことから、その後各地域、各関係機関の感染症対策の方針等に配慮しつつ、大きな制約のある中、年間計画の見直し等を行い実施
- ・他の障害者校では受入れが進んでいない**特別支援障害者の積極的な受入れ148人(定員250人中)** [169人] 入校都道府県数 28都道府県 [35都道府県]

(参考)ほかの障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合：令和元年度36.4%

- ・オープンキャンパスについては、中央校及び吉備校ともに中止とした

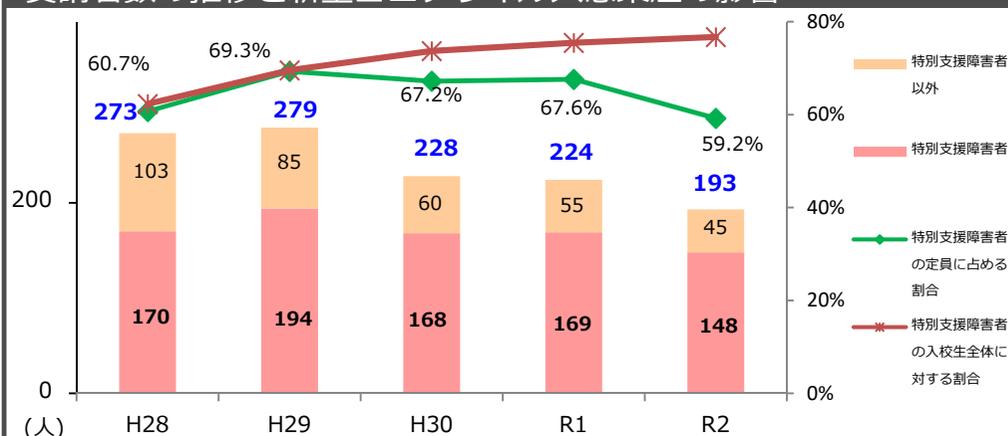
【代替措置】コロナ

- ・毎月1回の見学説明会において、従来の訓練内容等への説明・見学に加え、より丁寧な相談対応を行うなど機会の担保を実施
- ・訓練内容を紹介する動画を作成しホームページに公開。上記により、訓練内容等を具体的に分かりやすく周知



訓練内容紹介動画

受講者数の推移と新型コロナウイルス感染症の影響



- ・全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期においては、定期的な入校機会を延期せざるを得ない状況となり、入校選考の機会も延期としたため、以降の入校時期についても影響が出ている。また、受講者の都道府県を跨ぐ移動を控える動向も継続した
- ・特別支援障害者の入校生全体に対する割合については76.7%と過去最高の水準となっている

主な取組内容②

◆障害特性に配慮した訓練カリキュラム・適切な訓練科の選択支援

- ・訓練科ごとの**技能訓練に加え、障害特性に応じた支援**を実施
 - 精神障害者：ストレス対処、体調や気分の自己管理、対人関係構築等
 - 発達障害者：コミュニケーションスキル、パーソナルスペースの理解等
 - 高次脳機能障害者：記憶力、注意力低下等を補完する代替手段の獲得等
- ・導入訓練による訓練体験・相談等を通じて、個々の特性や適性を把握し適切な訓練科の選択支援や効果的な個別訓練カリキュラム作成を実施

特別支援障害者に対する職業訓練の工夫 ～高次脳機能障害者の例(事業所の新規雇い入れに伴う特注型企业連携訓練)～

- ・地域センターで相談する中で職業訓練の受講を提案、職業評価の実施
- ・ハローワークから応募

導入訓練として
訓練体験や相談を実施

記憶障害、左側空間無視、認知機能の低下により情報処理に時間を要することなどの個人の特性を踏まえ、補完手段の獲得と併せ技能習得を行い就職を目指すこととなる

障害特性を踏まえた就職に結びつけるための訓練(職域開発課)

- ・個別相談による訓練場面の振返りを重ね、障害特性に対する理解が深まり、低下していた自信が向上
- ・～オフィスワークコースでの技能習得～
- ・初めて使用する表計算ソフトに当初は戸惑うものの、時間をかけた訓練により習得
- ・左側空間無視に対し、定規の活用等で補完

～応募事業所との調整～

障害者の新規雇い入れであることから、高次脳機能障害に関する特性や配慮事項等の情報の他、他社事例の情報提供も実施

特注型企业連携訓練の実施(3週間)

～企業内訓練(1週目)～

- ・押印作業の印が欠ける課題と自信の低下が確認される

～施設内訓練(2週目)～

- ・押印作業の訓練を重点的に実施、自信の低下については、施設内で相談を重ね解消する

～企業内訓練(3週目)～

- ・懸案事項の解消を確認した

就職する際、地域センターとも連携を図りながら、事業所への理解促進、職場定着を図った

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

② 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率
78.8% [73.1%]

目標：75%
達成度 105.1%

主な取組内容③

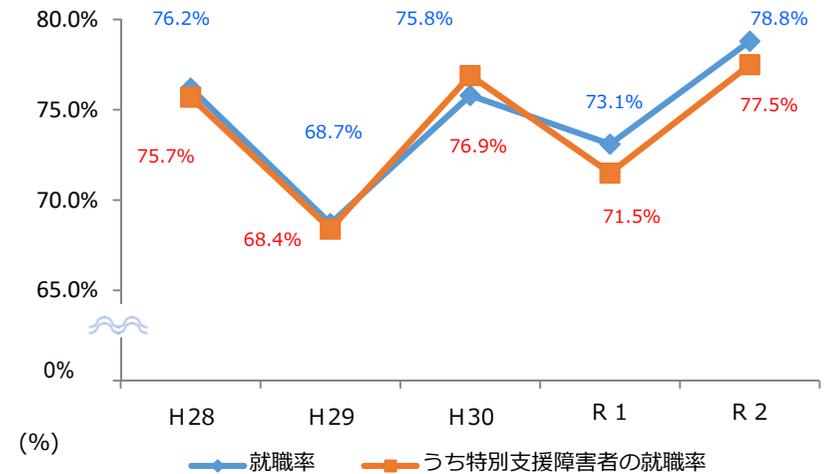
◆特注型企业連携訓練

- 施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者の訓練生に対し、**雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせる事により、当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得を支援**
- 企業内訓練で明らかとなった課題について、施設内訓練で改善を図り雇用可能性を向上
- 実施者 21人 [35人] / 実施修了者 20人 [32人]
- 就職者 20人 [27人]
うち訓練先企業への就職者 16人 [22人]



特注型企业連携訓練 吉備校・中央校 ご案内

訓練修了者等の就職率の推移



参考：他の障害者校の就職率 H30 69.9%、R1 64.2%
(厚生労働省調査「令和元年度公共職業訓練等実績」より)

主な取組内容④

◆就職への取組

○訓練生に対する支援

- 障害特性に応じた社会生活技能に係る**グループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施**
- 訓練終了後3か月以降も、未就職の訓練生に対する就職に向けた相談支援を継続的に実施

○企業へのコロナ禍における働きかけ **コロナ**

- 雇用率未達成企業等を対象とした障害者採用準備講座（**訓練生によるプレゼンテーション形式での訓練成果発表**など企業に対してアピールする場としても活用）については、中央校は中止したが吉備校は岡山県下の企業を対象を絞り開催（参加企業 30社 [68社]）
- 中央校では**オンラインによる会社説明会**を17社実施
- 機構職員が訓練生の**地元である全国各地へ可能な範囲で出向き、面接同行や企業に対して訓練状況等を説明**
- 求人企業が**オンラインによる採用面接**を希望の場合には適宜実施



障害者採用準備講座

コロナ禍における就職率向上に係る取組 **コロナ**

○会社説明会

企業の人事担当者が各訓練校に
来所して実施していた**会社説明会の一部をオンラインにて開催**した。



訓練生との職業相談・事業主への相談援助



事業内容や求人職種などの説明を行う会社説明会をセンター内で開催しています
会社説明会イメージ（手話通訳者による解説）
※一部をオンラインにて開催

○就職活動

訓練期間の中期の段階から、特注型企业連携訓練の対象者と事業所のマッチングについて検討を行うなど、**早期からの活動**を実施。

○求人情報の収集

地域の合同就職面接会が中止となる中、**ハローワーク等で行われるミニ面接会の情報を定期的に収集し、訓練生に情報提供**。



求人情報の収集と情報提供

○障害者に対する指導技法等の開発・普及等

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

③指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数

147機関 [132機関] **過去最高** 目標：100機関 達成度 147.0%

④指導技法等の提供後の追跡調査で「支援内容・方法の改善に寄与した」

旨の評価 **99.2%** [100.0%] 目標：90% 達成度 110.2%

主な取組内容⑤ ◆障害者職業訓練推進交流プラザ **コロナ**

○障害者職業能力開発に携わる者を対象に、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、動画配信方式にて、一般校等からの事例発表や中央校から「専門訓練コース以外での精神障害者等の受け入れに係る支援」等の紹介を実施

○参加者数 **168人**[61人]

うち障害者校・一般校・都道府県 **79機関** [47機関]

アンケートによる有用度 **89.5%** [95.8%]

主な取組内容⑥ 指導技法等体験プログラム

○職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験、実際の指導場面やグループワークを通じた指導技法等の紹介

○参加者が知りたい情報を得られるように意見交換の機会を設定

実施回数 **17回**[16回] 4～6月中止に対し、7月に臨時日程にて開催 **コロナ**

○参加機関 **68機関** [85機関] (うち一般校 34校 [40校])

アンケートによる有用度 **100.0%** [100.0%]

主な取組内容⑦ ◆専門訓練コース設置・運営サポート事業

○他の障害者校等において、特別支援障害者の訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、専門訓練コースの設置・運営を支援

支援の実施：**10校** (新規**2校**、継続**8校**)

うち専門訓練コース開設：**新規5校**

主な取組内容⑧ ◆職業訓練実践マニュアル

○令和元年度に作成した「精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ」について、広報誌やホームページへの掲載のほか、技法普及を行う場面で解説しながらの紹介等、効果的な普及を実施

アンケートによる有用度 **98.4%** [100.0%]

○対応法の習得に向けた具体的な取組についてとりまとめた「**精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅲ**」を作成・配布

主な取組内容⑨ ◆職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上

○障害者の職業訓練を担う指導員について計画的な育成に係る取組を試行実施し、令和3年度の試行実施及び令和4年度からの本格実施に向けた変更や育成に必要な研修等に係る具体的な内容について、プロジェクトチームにて検討を実施

指導技法等体験プログラム コース別実績

プログラム	内容	回数	参加実績
支援入門コース	精神・発達障害者への職業訓練の 基礎的知識の習得	6回 [5回]	27機関[31機関] うち一般校16校[16校]
専門支援実践コース	指導体験等を通じて、精神・発達障害者の実践的な職業訓練の習得	7回 [7回]	17機関[29機関] うち一般校9校[12校]
管理・運営コース	精神・発達障害者の 専門訓練科の管理・運営についての情報交換	2回 [1回]	12機関[8機関] うち一般校3校[2校]
導入期の訓練コース	精神・発達障害者の 導入期における訓練の解説	1回 [1回]	7機関[5機関] うち一般校3校[2校]
委託訓練コース	委託訓練担当者向けに、 精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル などを解説	1回 [1回]	5機関[7機関] うち一般校3校[5校]

専門訓練コース設置・運営サポート事業

(精神・発達障害者を対象とした訓練コース設置)の事例

- 対象校への訪問等による支援
- 機構営校でのOJTによる支援
- 機構営校による支援内容
- 支援の成果

準備

- 入校選考方法や応募書類に関する助言
- **訓練スケジュール、訓練内容等に関する助言**
- 訓練で使用する機器、教材に関する情報提供
- 精神障害者・発達障害者に対する**職業評価・導入訓練場面の見学と解説**
- 就職活動支援、関係機関との連携方法等に関する助言
- 訓練生の就職に関するニーズの調査・目標設置・**職場環境のアセスメント方法の解説**

募集

選考

- 機構営校を参考に、応募書類、選考方法を決定
- 訓練スケジュールにおける技能訓練内容・適応面に関する支援プログラム、実習の進め方などを助言をもとに決定
- 職業訓練には多少の負荷が必要であることを理解
- 職種(職業訓練指導員、生活支援員等)の役割分担と、訓練生への対応方法を習得
- 訓練開始直後に導入時の訓練を設定、**アセスメントツール活用等で円滑な訓練へ繋げる流れを構築**

試行実施

- 試行実施状況の確認及び懸案事項に関する整理
- 訓練修了に向けての状況確認及び**就職支援、適応支援に関するツール提供、助言**

開設

- 訓練の状況を踏まえ、適応面の支援のプログラムにグループワークを追加
- 提供された**ツールをアレンジし、実習先の開拓や就職支援**を開始

- 開設後の**訓練状況の確認及び職員ミーティングに参加**し、対応に苦慮している訓練生への対応方法など具体的なノウハウを提供

- 職業訓練指導員、生活支援員等職員間の訓練実施状況等の情報共有を電子データで行う方法へ見直し
- パニックを起こす訓練生への**適切な対応方法の習得**

1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

○概要

都道府県支部において、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づき、職業訓練を実施する民間教育訓練機関等に対しての周知・広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する指導・助言を実施しています。

<求職者支援制度の概要>

雇用保険を受給できない求職者の方に対し、
①無料の職業訓練（求職者支援訓練）を受講する機会を確保し、
②一定の支給要件を満たす場合は、訓練期間中に給付金を支給するとともに、
③ハローワークにおいてきめ細かな支援を実施することにより、
早期の就職を支援するための制度です。

<求職者支援制度における機構の役割>

- 制度の周知・広報
- 訓練計画の策定に関する相談援助
- 職業訓練の審査・認定
- 訓練実施に関する指導・助言

評価項目No. 1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評定の根拠

根拠	理由
認定職業訓練の的確な審査に係る取組	求職者支援制度に係る職業訓練の認定に当たっては、就職に資する訓練内容となっているかの確に審査を行った。また、民間教育訓練機関等の申請を促進するため、説明会等を通じた制度改正等の周知・広報の実施に加え、新たな雇用・訓練パッケージ等の新規施策に係るモデルカリキュラムの開発をするなど、機動的な対応を図った。
実施状況確認の実施等に係る取組	実施されたすべての訓練コースに対し、定期的（月1回）に実施状況確認を行うことにより、不正防止と指導・助言による訓練の質の向上に努めた。また、訓練実施機関が抱える課題を把握し、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を全都道府県で実施した。 実施状況確認時に併せて 新型コロナウイルス感染症対策の取組み状況を確認 し、新型コロナウイルス感染症対策に苦慮している訓練実施機関に対して、他の訓練実施機関や機構における感染症対策を情報共有することで、より安全な訓練運営となるよう助言した。

参考指標

--	--

参考事項

- 新型コロナウイルスの影響による雇用情勢の悪化に対応するため、令和2年度第一次補正予算により**認定上限値が当初の39,748人から70,630人への拡充となり**、機動的に新規実施機関等の開拓に取り組み、令和2年10月開講分から拡充分を含めた認定申請受付を行った。
- 機構が有する職業能力開発ノウハウを生かして開発した「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開するとともに、認定申請に係る相談等を通じて訓練実施機関に提供することで、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の支援を行った。
- 機構による創意工夫の取組として、求職者支援訓練サポート講習を実施した結果、受講後のアンケート調査において、受講した訓練実施機関から「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答が98.6%と高い評価を得た。

○職業訓練の審査・認定

※[]内は前年度実績

主な取組内容① ◆ 認定職業訓練の的確な審査

- 審査コース数 3,010コース [3,177コース]
 - 審査定員 47,553人 [50,815人]
- ※新型コロナウイルスの影響による雇用情勢の悪化に対応するため、令和2年度第一次補正予算により上限値が拡充された。
(R1 45,304人、R2当初39,748人→R2拡充後 70,630人)

<審査のポイント>

- ・認定基準に適合しているか。
- ・特定求職者を早期に就職に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか。等

- 認定コース数 2,862コース [2,881コース]
 - 認定定員 44,921人 [45,489人]
- うち**就職氷河期世代活躍支援プラン対応コース**（就職氷河期世代向けに訓練期間や訓練時間の要件を緩和したコース）の実績
認定コース数**194コース**、認定定員**2,828人**

認定定員の分野



≪民間教育訓練機関等の申請を促進するために≫

求職者支援訓練制度の周知、説明

- 説明会等を通じた制度の周知・**広報**や訓練実施上の注意事項説明を実施
説明会：119回開催、1,039人参加
相談件数：6,240件
- 広報用リーフレットの活用**
新規実施機関の開拓に向けた広報用パンフレットを作成
- 実施機関開拓のために就職率の欠格要件や就職支援責任者の要件が緩和されたことを周知

新たな雇用・訓練パッケージへの対応

新規

- 新型コロナウイルスの影響によりシフトが減少した方等が、働きながら受講しやすい**短期・短時間特例コース**の実施に向け**カリキュラム14コースを開発**、広報用リーフレットを作成

広報用リーフレット▶



≪安全・安心な訓練環境を確保するために≫

新型コロナウイルス感染症対策

コロナ

- 感染症拡大防止に向けた確認リストの配付、具体的な**感染予防策**の情報提供を実施
- オンライン訓練**に対応するため訓練実施方法の見直しに向けて協議

≪早期就職に効果的な訓練とするために≫

訓練カリキュラムの作成支援

- 訓練カリキュラム及び職業能力証明シートを盛り込んだ「**カリキュラム作成ナビ**」をホームページや相談の機会を通じて民間教育訓練機関等に提供し、訓練カリキュラム等の**円滑な作成を支援**

【アクセス件数】 12,517件
【ダウンロード件数】 3,846件

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

※[]内は前年度実績

「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド」や「就職支援マップ」等の機構のノウハウを最大限に活用

主な取組内容②

◆実施状況確認の実施等

○認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、**訓練実施機関への指導・助言を実施**

実施状況確認件数（巡回指導） 8,893件 [9,175件]
 参考：開講コース数 2,300コース [2,263コース]

【主な確認内容】

- ・認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか
- ・受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか
- ・就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか
- ・実施状況確認時に併せて**新型コロナウイルス感染症対策の取組み状況を確認**

また、その取組状況を訓練実施機関の訓練説明会や施設見学会等で周知するよう指導・助言 **コロナ**

- ・**訓練実施機関が抱える課題はないか** など

実施状況確認における指導・助言の事例 **コロナ**

新型コロナウイルス感染症対策に苦慮している訓練実施機関に対して、他の訓練実施機関や機構における感染症対策を情報共有することで、より安全な訓練運営となるよう助言した。

○訓練実施機関が抱える課題を把握し、**訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習**を機構による創意工夫の取組として全都道府県で実施

○求職者支援訓練サポート講習の実施状況

講習名	実施回数	受講者数	有用度
①受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	12回	171人	98.8%
②受講者対応スキルの向上について	2回	26人	100.0%
③精神障害・発達障害の特徴と対応について	7回	65人	98.4%
④早期就職を実現させる訓練運営	8回	62人	95.1%
⑤どう実現する？職業能力開発講習	1回	7人	100.0%
⑥特別な配慮が必要な方への支援について	3回	13人	100.0%
⑦ケーススタディで学ぶ就職支援	3回	16人	100.0%
⑧受講者募集の勘所とポイント	7回	55人	100.0%
⑨ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実践的展開	4回	30人	100.0%
合計	47回	445人	98.6%
	[58回]	[589人]	[98.4%]

○求職者支援訓練サポート講習の受講者（訓練実施機関）に対するアンケート
 求職者支援訓練サポート講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答

98.6%
[98.4%]

サポート講習受講者アンケートの感想・意見

- ・「受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応」を受講し、対応に悩んでいた受講生や、普段の訓練での対応などに活かしたいです。
- ・「早期就職を実現させる訓練運営」を受講し、受講生の自己分析（理解）等にも、もっと力を入れていこうと思いました。

2-1 業務運営の効率化に関する事項

・効果的・効率的な業務運営体制の確立

組織体制については、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう見直しを行っています。

・業務運営の効率化に伴う経費節減等

効率的な執行に努め、一般管理費及び業務経費の節減を行っています。

・人事に関する計画

効果的・効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図っています。また、人件費の抑制に努めるほか、給与水準について検証を行い、合理的な理由がない場合には必要な措置を講じることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、検証結果や取組状況について公表しています。

・契約の適正化

原則として一般競争入札等によることとし、調達等合理化計画に基づき、契約の適正化を推進しています。監事及び会計監査人による監査や、契約監視委員会において、契約状況等のチェックを受けています。

・インフラ長寿命化の推進

施設の効率的な維持管理に向け、インフラ長寿命化計画（行動計画）に基づく、個別施設計画の策定に向けた取組を行っています。

3-1 財務内容の改善に関する事項

・予算、収支計画及び資金計画

運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、予算の範囲内で執行しています。

・雇用促進住宅

令和3年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進しています。

4-1 その他業務運営に関する重要事項

・シナジーの一層の発揮に向けた取組

法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図るための取組を行っています。

・東日本大震災に係る対応

地域と連携した震災復興訓練を実施しています。

・内部統制の充実・強化

「行動規範」の浸透による統制環境の確保、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を行っています。

・情報セキュリティ対策の推進

政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を講じています。

・関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者等から意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を行っています。機構の業務実績に係る自己評価を行うとともに、その結果等を業務運営に反映させ、PDCAサイクルの徹底を図っています。

評価項目No. 2-1 業務運営の効率化に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

① 一般管理費の節減

第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減

※ 第3期中期目標と同水準の節減目標を設定

② 業務経費の節減

第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減

※ 第3期中期目標と同水準の節減目標を設定

③ 人件費の抑制

第4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和2年度		R1年度	H30年度		
		実績値	達成度	達成度			
・ 調達時期の早期化による効率的な予算執行、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等による支出の抑制	一般管理費の節減 (目標値 第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減)	▲9.0% (2,036百万円)	60%	40%	20%		
	業務経費の節減 (目標値 第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減)	▲3.0% (27,425百万円)	60%	40%	20%		
・ 国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持	人件費の抑制 (目標値 第4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制)	32,367百万円	100%	100%	100%		

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析）
一般管理費の節減	
業務経費の節減	
人件費の抑制	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
人材の確保に係る取組	人材の確保については、職員の募集に当たり、就職情報サイト等を通じて機構の社会意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について各施設の職員による地方の大学等に対する広報活動を積極的に行った。
契約の適正化に係る取組	調達等合理化計画に基づく調達等に努め、監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を得た。
インフラ長寿命化計画（個別施設計画）の策定に係る取組	インフラ長寿命化計画に基づき、令和元年度までに整備した建物情報データベースを活用し、施設を効率的に維持管理するための個別施設計画を策定した。

参考指標

--	--

評価項目No. 3-1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評定の根拠

根 拠	理 由
予算の適正な執行に係る取組	運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行した。
保有資産の見直しに係る取組	保有資産のうち、職員宿舎6件の処分を行った。
雇用促進住宅の譲渡・廃止の推進に係る取組	雇用促進住宅については、11住宅の譲渡等を行った。

参考指標

--	--

評価項目No. 4-1 その他業務運営に関する重要事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B)

I 中期目標の内容

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評定の根拠

根拠	理由
シナジーの一層の発揮に係る取組	法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」が現場の支援に十分に活かされるよう、テクノインストラクター等を対象にした研修等の実施、地方施設における好事例のフィードバック等、各業務の担当部署や施設間の連携に努めた。 また、情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。
内部統制の充実・強化に係る取組	内部統制については、令和2年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。
情報セキュリティ対策の推進に係る取組	政府の方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施した。

参考指標

--	--

2-1 3-1 ○ 業務効率化に伴う経費節減並びに予算、収支計画及び資金計画

数値目標の達成状況

平成29年度予算と比較した予算の節減

① 一般管理費 **▲9.0%** ② 業務経費 **▲3.0%**

目標：最終事業年度(令和4年度)までに①15%以上②5%以上の節減

数値目標の達成状況

平成29年度予算との比較

③人件費 **同額**

③目標
平成29年度
予算と同額以下

主な取組内容① ◆ 経費節減の取組

- 調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、一般管理費を平成29年度比9.0%の節減、業務経費を平成29年度比3.0%の節減
- 運営費交付金について、業務部門の活動は業務達成基準、管理部門の活動は期間進行基準を採用し、予算の効率的な執行等を勘案した計画額の配分を行い、適正に執行した

一般管理費（効率化対象経費）



業務経費（効率化対象経費）



主な取組内容② ◆ 人件費抑制の取組

- 国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持（国に準じた給与制度の概要）
 - ・ 事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表(一)）を適用
 - ・ 諸手当について、国と同様の制度を適用
 - ・ 55歳を超える職員について昇給停止

ラスパイレス指数（年齢勘案）

104.3 [103.6] ※ []内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高い理由>

- ・ 大卒以上の者の占める割合が高い
- ・ 職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから住居手当を支給される者の占める割合が高い

2-1 ○ 人事に関する取組等

主な取組内容③ ◆ 人材の確保・育成等

◆ 人材の確保 ◆

- ・ コロナ禍での人材確保のため、オンライン形式の説明会開催、一部選考の実施 **コロナ**
- ・ 就職情報サイト等における情報の発信
- ・ 魅力ある職場づくりを推進するための機構版「働き方改革方針」に基づく取組
- ・ 職業訓練指導員について、民間企業から任期付き雇用を積極的に実施

◆ 職員研修の充実 ◆

- ・ 職員の専門性と意識の向上を図るため、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等のほか、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえた研修実施計画を策定・実施
- ・ コロナ禍での研修機会の確保のため、オンライン形式による実施に一部切替 **コロナ**

◆ 人員の適正配置 ◆

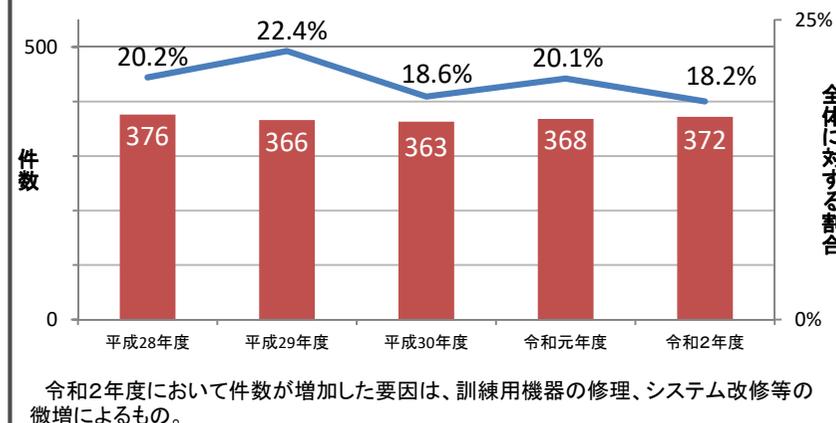
- ・ 全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するための人員の配置
- ・ 業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動
- ・ スケールメリットを活かした弾力的な人員の配置

2-1 ○ 契約の適正化

主な取組内容④ ◆ 調達等合理化計画に基づく取組の着実な実施

- 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において、厳正なチェック
- 調達手続を開始する前に、競争性が確保されているか自主点検を行ったうえで、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより、競争性及び透明性を確保
- 不適切な調達を防止するため、本部において各施設における調達予定案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか確認
- 監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価

参考：競争性のない随意契約件数及び割合の推移



2-1 ○ インフラ長寿命化の推進

主な取組内容⑤ ◆ インフラ長寿命化計画（個別施設計画）の策定に向けた取組

- 令和元年度までに整備した建物情報データベースを活用し、施設を効率的に維持管理するための個別施設計画を策定（3年計画の3年目）

個別施設計画を構成する中長期保全計画の作成イメージ

【中長期的な保全計画を立案】

大項目	中項目	(計算期間)							
		2020 ~2022	2023 ~2027	2028 ~2032	2033 ~2037	2038 ~2042	2043 ~2047	2048 ~2052	33
建設(建替)	設計								182,135
	新築1/2								1,198,438
	新築2/2								1,198,438
	取壊し								232,046
建築	屋根		322,540			230,801			
	外壁		624,714			447,029			
電気	電力設備					686,748			
	受変電設備								
	発電設備								
	通信設備								
	構内交換機								

建物DBに登録した保全台帳を基に、建物や附属設備の部位ごとの更新予定時期と概算費用を推計

3-1 ○ 雇用促進住宅

主な取組内容⑥ ◆ 現状及び譲渡等の進捗

- 1 住宅数（令和3年3月末現在）**
 - 住宅数 10住宅（取壊し中）
- 2 譲渡等実績（令和3年3月末現在）**
 - 令和2年度 11住宅
（地方公共団体等：10住宅、民間事業者：1住宅）
 - 実績累計 1,531住宅
（地方公共団体等：244住宅、民間事業者：1,287住宅）
- 3 国庫納付（令和2年度実績）** 293百万円

4-1 ○シナジーの一層の発揮に向けた取組

主な取組内容⑦ ◆一体的な広報の実施

- 広報基本方針に基づき、都道府県支部広報実施計画を策定し、支部単位での**一体的な広報活動**を実施



事業主に向けたリーフレット
(左) 広島支部 (右) 山梨支部

主な取組内容⑧ ◆業務運営面での一体化・活性化

- 訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウの普及のための研修を実施
- 昨年度に引き続き、職業能力開発業務と職業リハビリテーション業務の担当部署による検討会を開催し、効果的な支援について検討（P 60再掲）
- 高齢者雇用アドバイザー等が、事業主に対する相談・援助等の際に、障害者雇用、職業能力開発における生産性向上支援訓練等機構の事業主支援について併せて紹介
- 施設間連携の取組の共有
 - ・地方施設間の連携の取組をとりまとめ、好事例を施設へフィードバック
 - ・事業所情報を施設間で共有するとともに、各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、施設間での業務研修、広報資料の相互設置、事業所訪問への同行等を実施

地方施設における施設間連携取組事例

- ・地域センターから遠隔地に在住するリワーク支援の利用者に対し、ポリテクセンターの施設を活用して、支援を実施
- ・求職者支援訓練サポート講習（「精神障害・発達障害の特徴と対応について」）について、障害者職業カウンセラーが講師を担当
- ・特別な配慮が必要な職業能力開発施設の訓練受講者に対し、地域センターにおいて相談支援等を実施

4-1 ○東日本大震災に係る対応

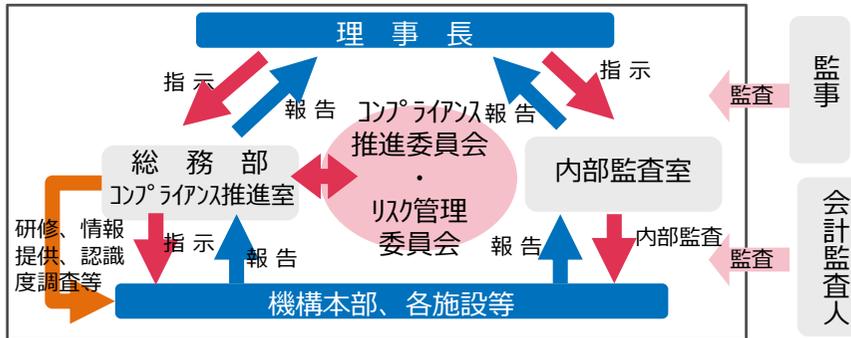
主な取組内容⑨ ◆東日本大震災に係る対応

震災復興訓練の実施	訓練受講者等への対応	求職者支援制度関係
<ul style="list-style-type: none"> ○被災地域において不足している建設人材の育成を目的に、被災離職者等を対象とした震災復興訓練を令和2年度も継続して実施（青森、岩手、宮城、福島） 	<ul style="list-style-type: none"> ○被災地域の訓練受講者等に対して学卒者訓練等の授業料等を免除 	<ul style="list-style-type: none"> ○車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査等を実施（福島）
<ul style="list-style-type: none"> ・実施訓練科数 9 科、入所者数 406 人（住宅建築施工科、住宅リフォーム技術科等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業料等免除者数 延べ 83 人 	<ul style="list-style-type: none"> ・審査コース数 10 コース（うち認定 10 コース） ・審査コース定員 80 人（うち認定 80 人）

4-1 ○ 内部統制の充実・強化及び情報セキュリティ対策の推進

主な取組内容⑩ ◆ 内部統制システムの整備

- 理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による**2元構造**の体制の内部統制システムを整備



主な取組内容⑪ ◆ 内部統制の向上

- 「行動規範」の浸透
 - ・ 施設長等による行動規範研修等の実施
- コンプライアンス推進の取組
 - ・ コンプライアンス推進計画を策定
 - ・ 全職員に「コンプライアンスマニュアル」を活用した研修等を実施
 - ・ 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施
 - ・ 公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）の周知徹底
- リスク管理
 - ・ 「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」に基づくリスク管理
 - ・ 個人情報の漏えい防止及び情報セキュリティ対策の徹底



主な取組内容⑫ ◆ 情報セキュリティ対策

組織的対策	人的対策	技術的対策
<ul style="list-style-type: none"> ○ 政府統一基準（平成30年7月改定）に対応した情報セキュリティ関係規程等に基づく業務実施を徹底 ○ 情報セキュリティインシデント対処手順書に定める報告様式の見直し（令和2年10月）、緊急連絡体制の整備 ○ 運用・保守業者のセキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置を確認 ○ 情報セキュリティ監査を計画的に実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 情報化統括責任者（CIO）補佐官からの情報セキュリティに関する助言・講習の実施 ○ 職員の情報セキュリティ意識向上を図るための研修（新規採用職員研修等） ○ 情報セキュリティの自己点検、確認テスト及び標的型メール攻撃模擬訓練を実施 ○ 情報セキュリティに関する職員向けメールマガジンの配信 ○ 情報セキュリティ対策7か条の掲示（令和2年9月見直し） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人情報等のインターネット経由での漏出防止対策・自動ファイル暗号化ツールによる情報保護対策 ○ 標的型攻撃対策装置等による標的型メール攻撃対策、SOCにより通信を24時間監視 ○ Webウイルス対策機器等によるインターネットからのウイルス感染対策

4-1 ○ 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

主な取組内容⑬ ◆ 外部有識者の意見を踏まえた業務の実施

- 評議員会
 - 機構業務について意見交換の上、要望等を聴取
- 外部評価委員会
 - 外部の学識経験者等で構成する外部評価委員会において、業務実績及び自己評価について意見を聴取するとともに業務運営に反映