

# 令和 3 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
<b>1. 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b>	
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
<b>2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</b>	
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	25
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	32
<b>3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項</b>	
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	39
1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	43
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	47
<b>4. 職業能力開発業務に関する事項</b>	
1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	52
1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施	60
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	68
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	75
<b>5. 障害者職業能力開発業務に関する事項</b>	
1-5 障害者職業能力開発業務	81
<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</b>	
1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	89
<b>7. 管理的事業</b>	
2-1 業務運営の効率化に関する事項	} . . . . . 93
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	B	A
1-1-2 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	S <span style="background-color: #ff4500; color: white; padding: 2px;">重 難</span>	

## 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 <span style="background-color: #ff4500; color: white; padding: 2px;">重 難</span>	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	A <span style="background-color: #ff4500; color: white; padding: 2px;">重</span>	
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	A <span style="background-color: #ff4500; color: white; padding: 2px;">難</span>	

### 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	<span style="background-color: #ff4500; color: white; padding: 2px;">重 難</span>	A	A
1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施	<span style="background-color: #ff4500; color: white; padding: 2px;">重 難</span>	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	<span style="background-color: #ff4500; color: white; padding: 2px;">重 難</span>	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	<span style="background-color: #ff4500; color: white; padding: 2px;">重</span>	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目標策定及び評価実施要領」を踏まえ、以下のとおり算出。

①項目別評定（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」）

$(3(B) + S(5) \times 2(\text{「重要度：高」})) \div (2(\text{項目数}) + 1(\text{「重要度：高」})) \div 4.3 \rightarrow$ 小数点第一位を四捨五入して4のため、A評定

# 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3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、令和3年4月1日に制度改正により助成額変更、他社による継続雇用制度の導入への助成が追加）

#### (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 B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：A)

## 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3年度		R2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)	884回	136.0%	134.5%	117.1%	123.7%	
・審査体制や審査点検チェックリストの適宜見直しによる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)	88.1日	102.2%	145.4%	109.1%	115.1%	

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

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すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
給付金の説明会の実施回数	②「法人の努力の結果」③「外部要因」 令和2年度に引き続き令和3年度も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する一方で、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。 ○目標変更の要否（否） 新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から開催回数を特別に増やして対応した結果であり、令和4年度において新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点からこうした対応が必要であるか不明のため。
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	

### 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。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）を掲載するなど、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	<ul style="list-style-type: none"><li>・申請集中に伴い支給処理が滞留しないよう、給付金ごとの受付件数、支給決定件数及び処理期間の状況を把握するとともに、受理から支給決定までの審査過程ごとに滞留の原因を分析し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応により処理の遅滞防止に努めた。</li><li>・申請者がスムーズに申請できるよう支給申請の手引きに、支給・不支給の事例を掲載するなど、分かりやすい内容となるよう工夫をした。</li></ul>

#### 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	給付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86.7% 令和2年度87.3%
説明動画再生回数	令和4年3月末11,310回（令和3年5月からの累計）

### 参考事項

# ○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

**884回** [874回]

目標：650回 達成度：136.0%

### 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

**88.1日** [61.9日]

目標：90日以内 達成度：102.2%

## 主な取組内容

### ◆効果的な周知・広報

- ・オンライン申請化に向けたコンサルティングを開始、開発業務調達のための仕様を検討
- ・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（再生回数：**11,310回** [7,034回] ※）※実施期間：令和3年5月～令和4年3月 [令和2年7月～令和3年3月]
- ・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

### ◆助成金等の早期支給ニーズへの対応

- ・前年度の約4倍の大量申請の処理に対応するため、機構本部の横断的な審査応援体制を構築し、早期の支給に尽力
- ・審査・点検チェックリストの適宜見直しによる支部の受理点検及び本部審査の迅速化
- ・申請書の記入方法説明動画をホームページ及びYouTubeで配信 **新規**
- ・審査・点検マニュアルの見直しや、新任給付金業務担当者研修、給付金業務担当者研修会の実施による支部窓口サービスの質の向上

### ◆適正な支給業務の実施

- ・現況調査実施回数 **937回** [462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」 86.7% [87.3%]

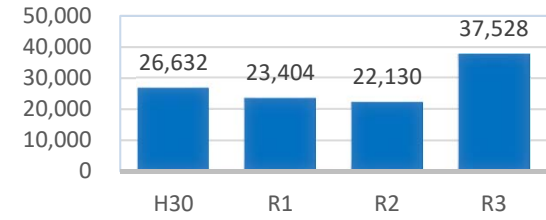
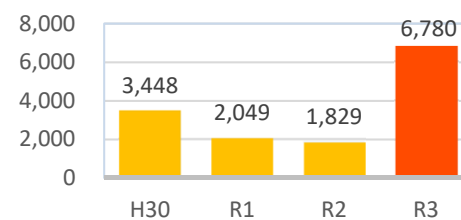
	件数	金額（千円）
給付金の支給	<b>6,780</b> [1,829]	<b>7,102,014</b> [1,778,691]

## 支給件数及び相談・問合せ件数の推移

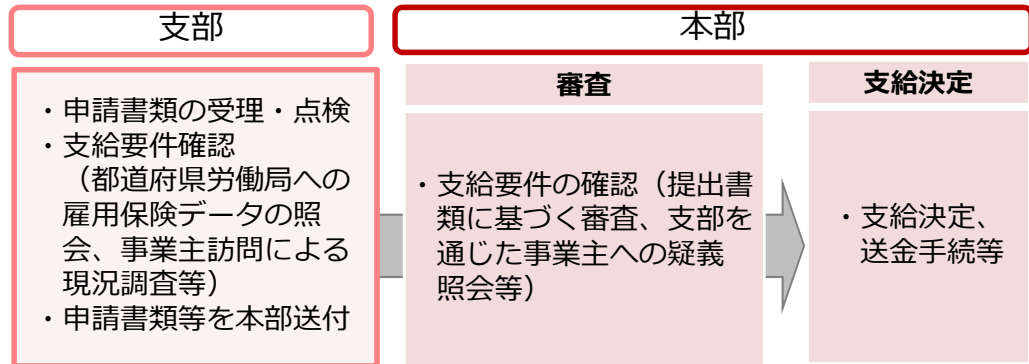
**高齢者雇用安定法の改正（令和3年4月1日施行）**に伴い、65歳超継続雇用促進コースの支給額等が変更されるとともに、事業主ニーズが高まった影響で、令和3年度は支給件数及び相談・問合せ件数が大幅に増加

参考：支給件数の推移

参考：相談・問合せ件数の推移



## 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

現状	○法定の健康診断は実施しているが、生活習慣病予防等は、従業員自身の健康管理に委ねている。
給付金活用の背景	○高齢従業員を対象に、生活習慣病検診を実施する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	○継続的に健康状態を把握し、生活習慣病の予防について必要な指導を実施することにより、高齢従業員が健康に働き続けるための環境を整えることができ、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

高年齢者就業支援月間である10月に「高年齢者活躍企業フォーラム」を開催し、優良事例の表彰等を行うとともに、改正高年齢者雇用安定法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、R2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3年度		R2年度	R1年度	H30年度	度
		実績値	達成度	達 成 度			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>	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))	8,342件	139.0%	131.7%*	197.0%*	149.5%*	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>	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)	64.0%	160.0%	152.5%*	165.3%	163.5%	

\*令和4年度に修正

### 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

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すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
制度改善提案件数	<p>②「法人の努力結果」 コロナ禍において、オンラインによる相談・助言などの新しい生活様式に対応した取組により、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月に改正高齢法が施行され、事業主の関心度が高まったことから、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、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。</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・技能の習得等の研修を行うほか、実践的ツールとして作成した自学自習用のテキストを配付するなど、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」 上記同様に令和3年4月に改正高齢法が施行され、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、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。</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"> <li>・コロナ禍にありながらも、政府方針（ニッポン一億総活躍プラン等）を踏まえて設定した目標値を堅持するべく、積極的に事業主へアプローチを行った結果、前年度を上回る制度改善提案を実施し、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。</li> <li>・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を受け、法改正の趣旨と内容の周知・広報を行い、努力義務確保のための提案を行った。</li> </ul>
提案内容の質の向上に向けた取組	<p>コロナ禍で経営環境が厳しい事業主も多くみられる中でも、以下の取組により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"> <li>・都道府県支部による事前確認に加えて、機構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。</li> <li>・プランナー等に対して、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修や好事例紹介等を行うほか、実践的ツールとして作成した自学自習用のテキストを配付することにより、スキル向上を図った。</li> </ul>

#### 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 29,855件*、 令和元年度 33,612件*、 令和2年度 31,420件*、 令和3年度 29,085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、目標値に達している。</p>
---	--

\*令和4年度に修正

### 参考事項

# ○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 **8,342件** [7,903件]

目標：6,000件  
達成度：139.0%

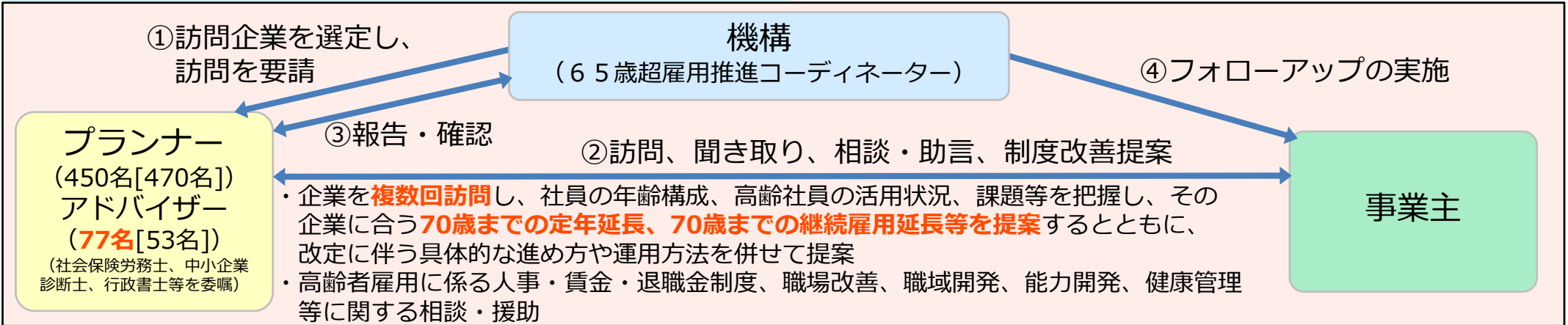
② 提案を受けて見直しを進めた割合 **64.0%** [61.0%]

目標：40% 達成度：160.0%

## 主な取組内容①

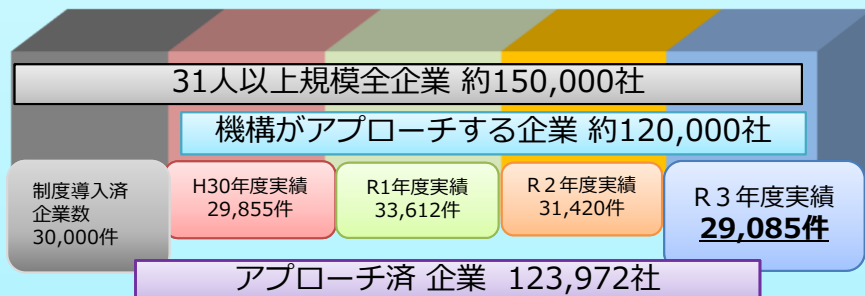
### ◆プランナー・アドバイザーによる制度改善提案等

- ・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。**70歳までの就業機会の確保を満たす取組に係る具体的な制度改善提案を実施**



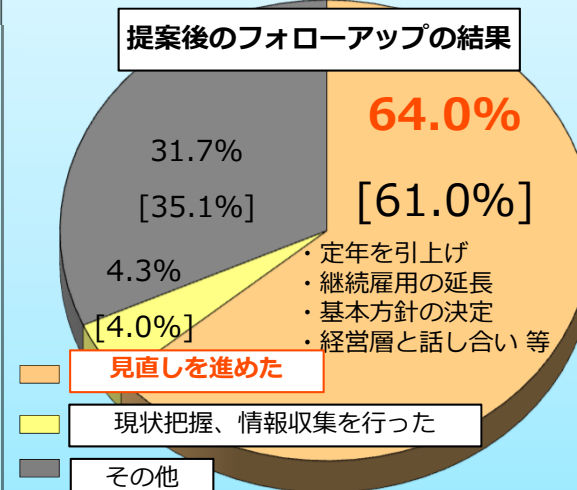
## 制度改善提案に向けたアプローチ29,085件[31,420件]

「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

**8,342件**[7,903件]



## 訪問等による相談・助言

**31,420件**[30,886件]

23,675事業所[23,681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**

- ・**オンライン**による相談・助言の実施
- ・プランナー・アドバイザーに対するオンライン利用のためのセキュリティ指導、オンラインによる相談・助言の対応例の共有
- ・訪問企業への身体的距離確保の依頼

※平成30年度から令和2年度実績について、令和4年度に修正

## プランナー・アドバイザーによる制度改善提案

A社の例：廃棄物処理業、従業員34人、60歳定年・希望者全員63歳、さらに基準を設けて65歳まで継続雇用

### 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。

- ・高齢者雇用に係る各種制度が明確化されていないことによる高齢社員のモチベーションの低下、企業全体の士気の低下
- ・経験や知識の継承、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

→高齢者を活用する戦略・評価や処遇及び仕事内容は平均値を上回るものの、能力開発に関して低い数値であった。

・**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、**希望者全員を70歳までの継続雇用と基準該当者を75歳までの継続雇用制度を提案**
- ・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

#### 賃金制度等の改定

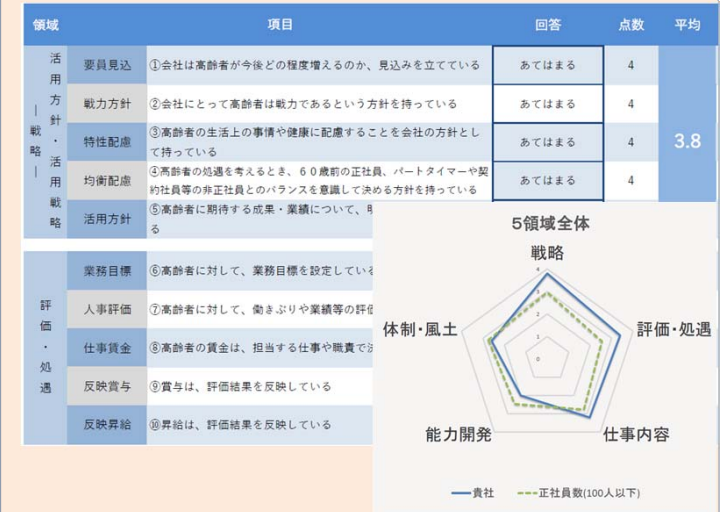
B社の例：介護事業、従業員74人、60歳定年・希望者全員63歳、さらに基準を設けて65歳まで継続雇用

提案内容：65歳以上への定年引上げ及び70歳までの就業機会確保について制度改善提案を行い、併せて資格等級制度に基づく賃金・賞与制度や、人事評価制度及び表彰制度等を提案した。

提案後の企業による見直し：66歳定年に改め、70歳までの継続雇用制度（基準該当者）を明確化し、人事評価制度及び介護職への資格等級制度に基づく賃金制度を導入したほか、事務職等への資格等級制度に基づく賃金制度や表彰制度の導入への対応を進めている。

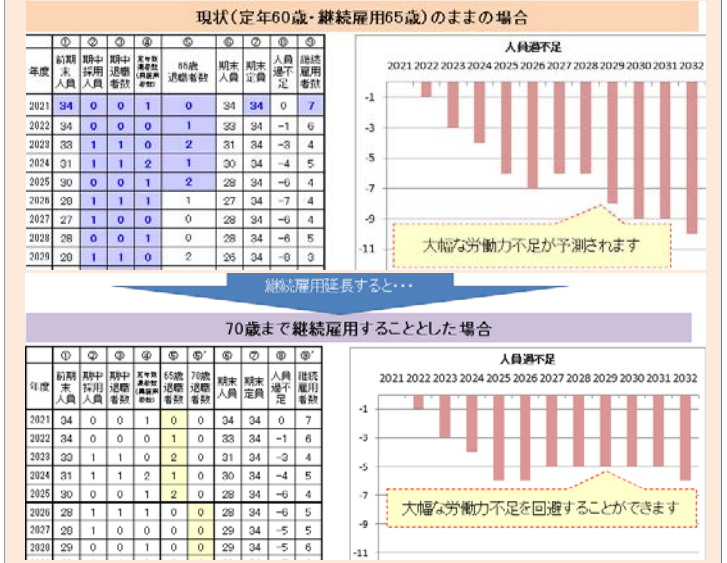
### 雇用力評価チェックリスト（イメージ図）

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



### 人員フロー図（イメージ図）

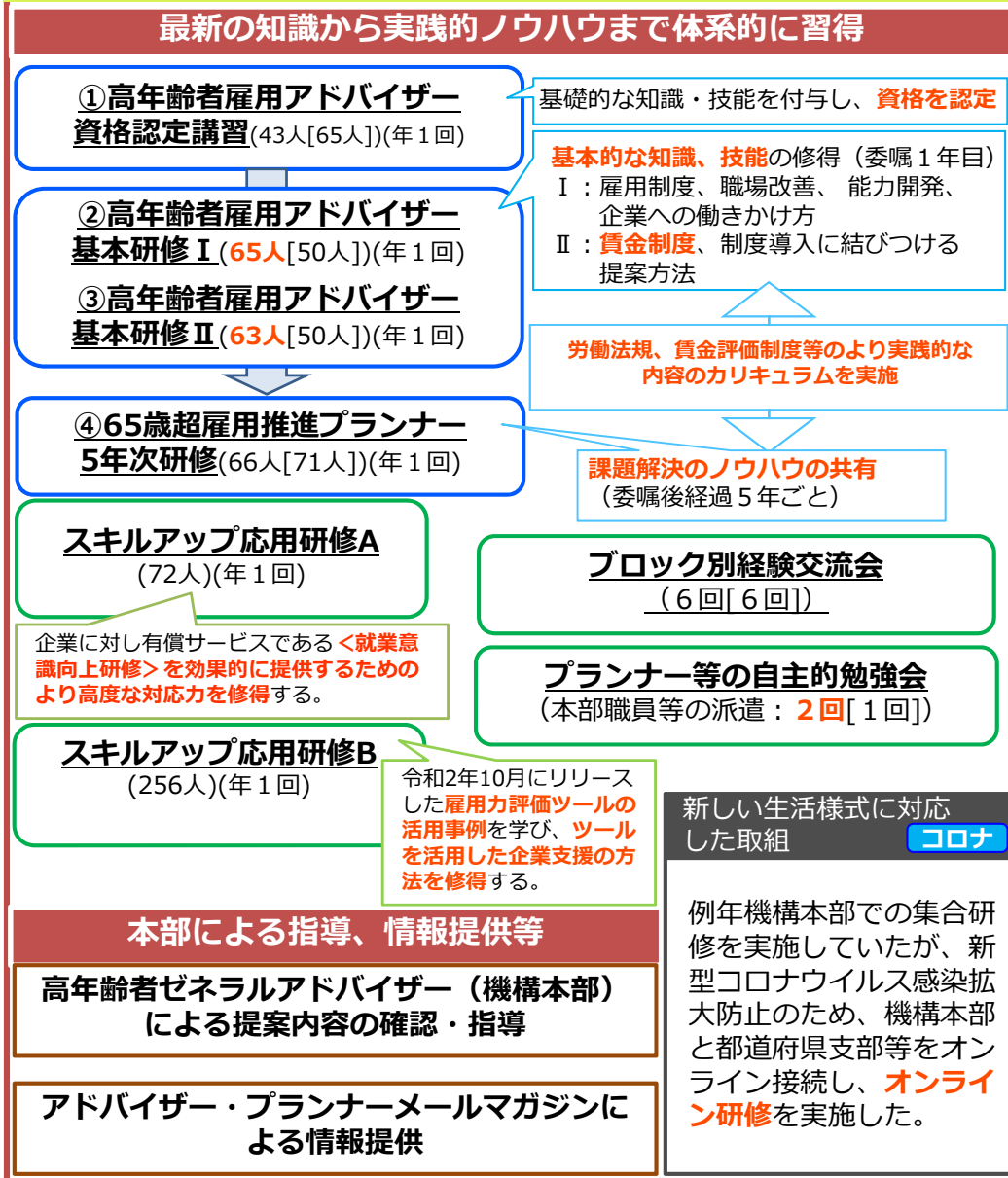
企業の労働力動向の推移を分かりやすく示した



# ○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

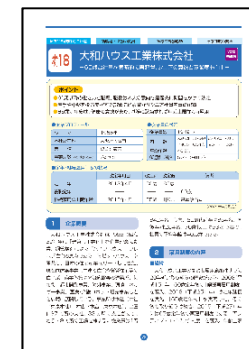


### ◆実践的手法の開発、普及等

#### ○『70歳雇用推進事例集2022』の作成

- ・改正法における努力義務を満たした法人の事例を掲載。
- ・人事管理制度、高齢社員戦力化、健康管理・安全衛生などについて紹介。

【『70歳雇用推進事例集2022』】



#### ○実践的ツールの開発、調査研究

- ・アドバイザー・プランナーの自学自習用に、高齢社員の賃金に関するテキストを作成



#### ○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: とび・土工工事業、機械土工工事業、建設基礎工事業、鉄リサイクル業、歯車製造業、食品リサイクル業
- ・継続団体: (令和3年度にガイドラインを策定) 患者等給食業、廃食用油リサイクル業、保育サービス業
- ・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

### ◆高齢者就業支援月間（10月）における取組

#### ○高齢者活躍企業コンテスト

- ・19社を表彰



#### ○高齢者活躍企業フォーラム

- ・高齢者活躍企業コンテスト表彰式
- ・トークセッション（講評・企業事例発表・質疑応答）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、無観客開催、**オンライン形式**にて開催（被表彰企業、事例発表企業はWeb会議システムにて遠隔参加）

- ・**ライブ配信**、及び後日**オンデマンド配信**を実施 **コロナ**  
（アンケートによる満足度：100% [95.4%]）

#### ○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
- ・43都道府県※5都府県はシンポジウムを開催  
参加者**2,183人** [2,093人]  
（アンケートによる満足度：85.0% [82.7%]）
- ・うち10県では動画配信も実施 **コロナ**  
（**ライブ配信**・後日**オンデマンド配信**）



### ◆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を**日経新聞に掲載**（全15段）

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、宮崎、岩手、岐阜、大阪）

- ・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「高齢者雇用安定法改正 意欲ある高齢者の活躍のために」  
（東京）「高齢者雇用安定法改正 70歳までの就業機会実現のために」  
（宮崎、岩手、岐阜、大阪）、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

#### 【明治安田生命保険(相)の事例】

背景	要員構成の年齢的な偏りに対応するため <b>早期から段階的に取り組み</b> を進める
取組事項	65歳への定年延長、役職定年制の廃止に続き、今年度より <b>嘱託再雇用の年齢上限を70歳に引き上げ</b>
効果等	シニア層は長く働ける職場を歓迎。 <b>若年層にもシニア層の頑張り</b> に刺激を受けるという好影響を及ぼした

#### 【(株)ベルジョイスの事例】（岩手・飲食料品小売業）

背景	60歳以上社員が約3割を占め、 <b>店舗運営にシニア層の技術を活かす</b> 必要がある
取組事項	65歳への定年延長、60～65歳の選定年制の導入。 <b>シニア層が若手社員への技術伝承と教育面の役割</b>
効果等	シニア層のモチベーションアップ。若手社員への指導により <b>若年層とシニア層とが相互研鑽</b>

- ・5箇所全てにおいて**ライブ配信**、及び後日**オンデマンド配信**を実施
- ・**来場者数・配信視聴者数2,525人** **コロナ**  
（アンケートによる満足度：92.1% [76.9%]）

#### ○70歳雇用事例サイト

- ・高齢者活躍企業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・情報等を提供（毎月52,000部発行）
- 中高年齢層従業員の「生涯キャリア形成」を支援する生産性向上支援訓練の募集案内を掲載

#### ＜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：92.3% [91.5%]）
- ・「人事労務担当者のための年金入門」など、読者の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。

「職リハ」・・・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、R2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3年度		R2年度	R1年度	H30年度	
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	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))	19,458人	101.3%	93.9%	110.4%	110.3%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施</li> <li>事業主支援ワークショップの開催</li> <li>障害者雇用支援人材ネットワーク事業の実施</li> </ul>	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))	20,472所	112.5%	86.6%	107.1%	105.4%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>就職実現に向けた取組</li> </ul>	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）	72.1%	107.6%	102.7%	105.1%	108.4%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	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）	89.8%	105.6%	104.0%	104.0%	103.6%	

### 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

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すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
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"> <li>・精神障害者、発達障害者等に対し、研究部門が開発した評価ツールや、キャリア講習（例：職務の棚卸し）、職場対人技能トレーニング（例：暗黙知の見える化トレーニング）等を取り入れ、個々の特性やニーズに応じた個別性の高い支援を実施し、利用者より高い満足度が得られた。</li> <li>・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、対面支援や集合形式でのグループワーク等に代わる支援を全国の地域センターで共有・検討し、テレワークなどの新しい生活様式にも対応できる支援を実施した。</li> <li>・オンライン支援のガイドラインを整備し、利用者の同意を得たうえでオンラインによる相談を行った。</li> </ul>
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"> <li>・障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して、地域センターが提供できる支援内容（他社情報の提供、職務創出、職場実習の受入等）を提案しつつ、相談・助言を行う「提案型の事業主支援」の全国展開に向け、提案書を提示する事業主像及び効果的に提示するタイミングについて整理し、全国の地域センターにおいて共有を図った。</li> <li>・事業主支援強化に向けて、業務進捗状況を踏まえ、重点的に取り組む事項（納付金関係業務と連携し、障害者職業生活相談員資格認定講習等あらゆる機会を捉えて、積極的に事業主に働きかける等）を指示し、それらを通じて把握した事業主のニーズをもとに具体的な支援につなげた。また検討会を開催し、コロナ禍における在職障害者の新たな職務創出やテレワークへの対応に係る報告書を作成・活用することにより、事業主のニーズに応じた的確に支援を実施した。これら取組結果として、支援実施事業所数については過去最高の実績となった。</li> </ul>
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"> <li>・職業準備支援では、感染症対策としてストレスマネジメントの講座等をオンライン配信するとともに、就職活動の支援では、オンライン面接を想定した支援を実施した。</li> <li>・ジョブコーチ支援では、コロナ禍により訪問による対面支援が制限されたため、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）の活用に加え、電話やメール、オンライン相談を組み合わせた効果的な支援を実施した。</li> <li>・障害者の雇用促進や職場定着が求められる中で、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率については過去最高の実績となった。</li> </ul>

#### 参考指標

地域センター利用者（障害者）アンケート結果 （「支援は大変効果があった」「支援は効果があった」旨評価）	効果があったと評価	平成30年度 96.0%	令和元年度 96.4%	令和2年度 96.5%	令和3年度 94.5%
地域センター利用者（事業主）アンケート結果 （「支援は大変効果があった」「支援は効果があった」旨評価）	効果があったと評価	平成30年度 92.6%	令和元年度 91.9%	令和2年度 91.7%	令和3年度 92.4%

#### 参考事項

# ○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

**19,458人** [18,036人]

目標：19,200人  
達成度：101.3%

うち **精神障害者** **10,697人** [9,840人]

**発達障害者** **7,789人** [7,244人]

**高次脳機能障害者** **972人** [952人]

(参考：地域センター対象者数 27,147人 [26,326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

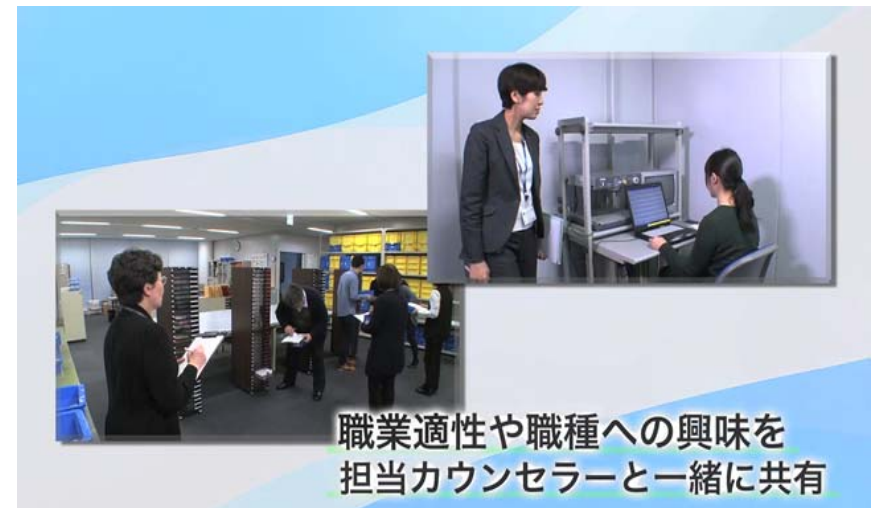
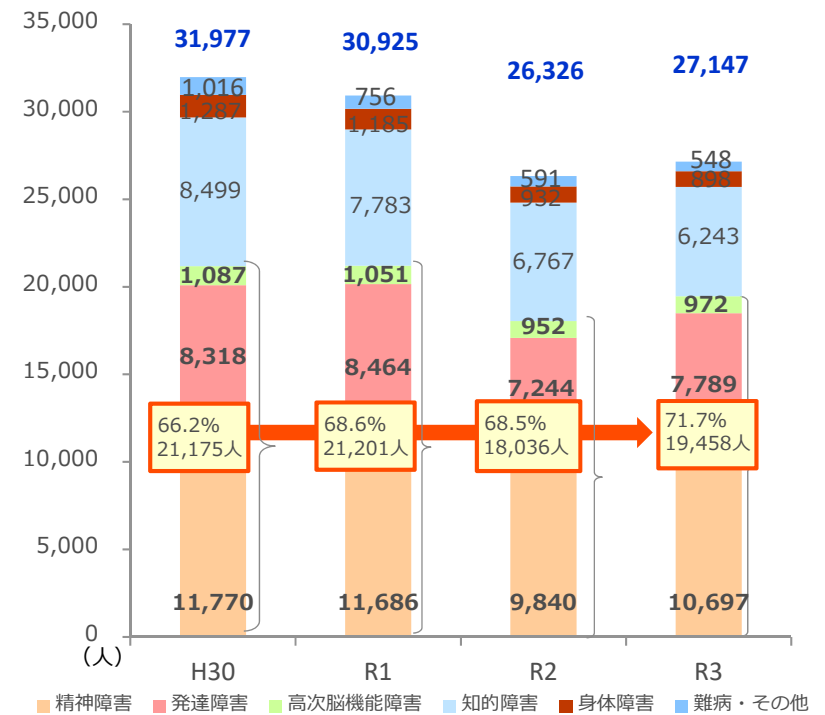
#### ○地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施

- ・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
- ・**遠隔地に居住し、通所が困難である障害者**の支援ニーズに応じて、**オンライン**による相談支援等を実施 **新規** **コロナ**
- ・**新型コロナウイルス感染症による影響を受け離職した障害者**に対する再就職の支援を実施 **コロナ**

#### ○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

## 地域センター対象者数の推移

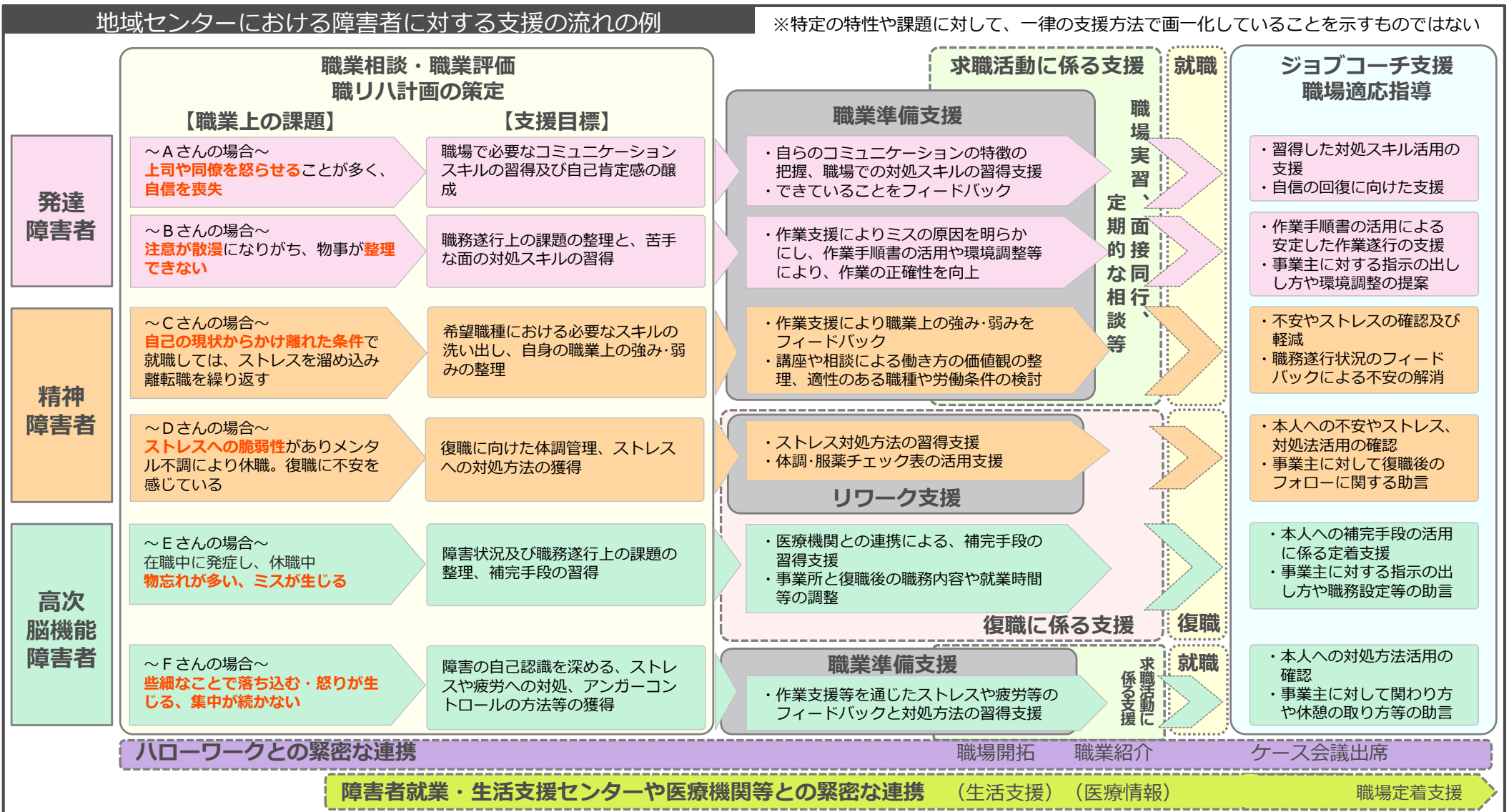


○きめ細かな職リハサービスの実施等

- ・ **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"> <li>・疲れやすい、緊張が強い</li> <li>・障害理解が深まりづらい</li> <li>・自信を喪失しやすい 等</li> </ul>	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	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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した</li> <li>・テレワークが想定される対象者に対し、自宅において疲労や体調の把握ができるようにするため、モニタリングシートを活用して、セルフマネジメントスキルを高める支援を実施した</li> </ul>
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行動のこだわり（変化への対応が苦手）</li> <li>・相手の気持ちが読み取りづらい、関係構築が苦手</li> <li>・能力がアンバランス、自己と他人との認識がズレやすい</li> </ul>	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	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・テレワークが想定される対象者に対し、模擬的なテレワーク場面を設定し、その中で把握された課題や対策等をナビゲーションブックにまとめた</li> </ul>
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新しい作業が覚えられない</li> <li>・注意の集中や配分が苦手</li> <li>・受障後の能力を客観的に捉えにくい</li> </ul>	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	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記憶障害のある在職中の対象者が、テレワーク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</li> </ul>

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クラスター感染は発生していない

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等を掲載**し、支援ニーズの把握に努めた

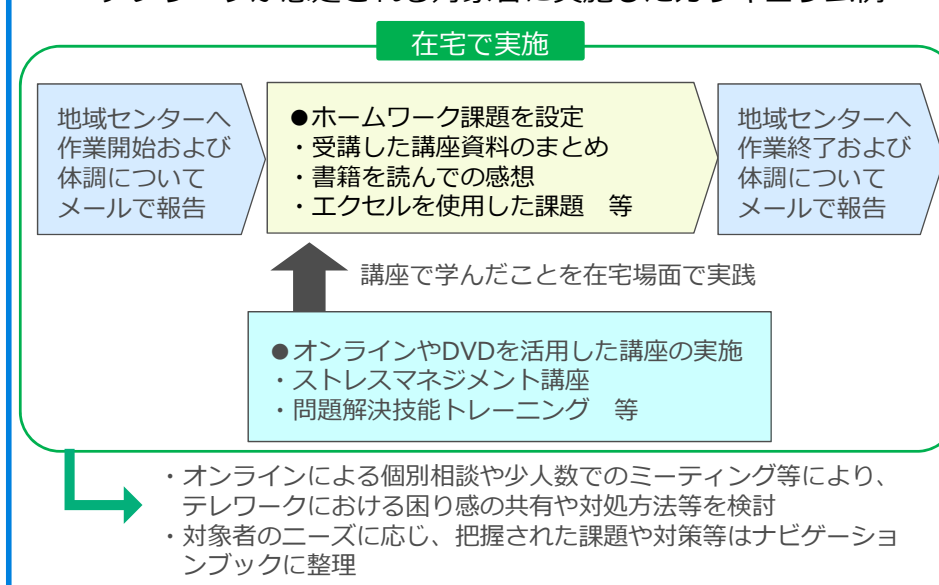
職業相談／職業評価

- ・**Web会議機器の利用に関するガイドライン**を整備したうえで、**オンラインによる相談**を行った
- ・対面の時間を減らす工夫として、相談で使用する調査票等は事前送付やホームページに掲載し、来所日に持参してもらい、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

- ・密を避けるために午前又は午後の**二部制に分ける、講座を時間差で実施する**などの工夫を行った
- ・**テレワークなどの新しい生活様式**にも対応できる支援を実施した
- ・ストレスマネジメント講座等を、オンライン配信した

～テレワークが想定される対象者に実施したカリキュラム例～



# ○障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

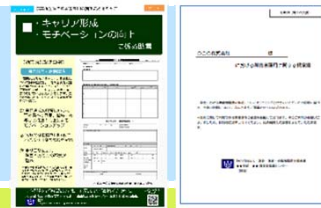
## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

### ②支援実施事業所数

**20,472所** [15,766所] **過去最高**

目標：18,200所  
達成度：112.5%



提案型事業主支援相談ツール

## 主な取組内容② ◆専門的支援の実施

- 令和3年3月の法定雇用率0.1%引上げを踏まえるとともに、業務進捗状況に基づき、重点的に取組む事項を指示。納付金業務と連携し、障害者職業生活相談員資格認定講習等あらゆる機会を捉えて、**事業主支援を積極的に展開**。事業主が障害者雇用に関する自らの課題や取組事項を整理できるよう「**相談・支援ツール**」を活用。さらに、事業主支援ニーズが特に高い13センターを参集し、検討会を開催。障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して、地域センターが提供できる支援内容（他社情報の提供、職務創出、職場実習の受入等）を提案しつつ、相談・助言を行う「**提案型の事業主支援**」の全国展開に向け、**提案書を提示する事業主像及び効果的に提示するタイミング**について整理し、全国の地域センターにおいて共有
- 新型コロナウイルス感染症による新たな課題に直面する事業所への支援のため、**在職障害者の職務創出やテレワークに係る事業主への支援等**にかかる検討会を開催して報告書に取りまとめ、全国の地域センターに展開 **コロナ**
- 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 **71所** [67所]
- 新型コロナウイルス感染症対策等のため、訪問によらない電話やメールによる支援の他、希望する事業所に対しては**オンラインによる支援**を実施 **新規** **コロナ**

## ◆事業主支援ワークショップ

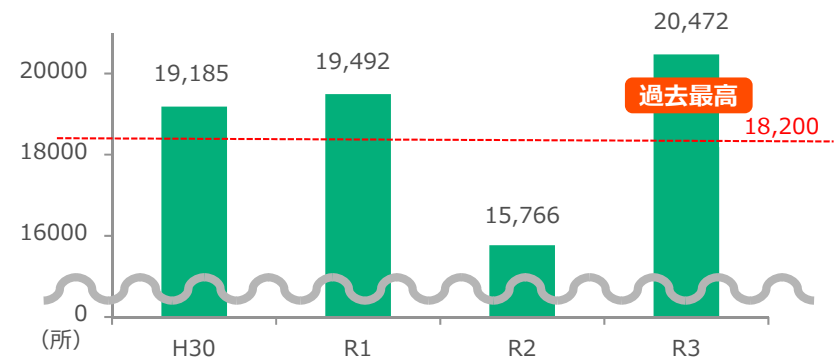
- 障害者雇用に課題を有する事業所を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的として計画的に実施 ⇒ 実施回数 **144回** [131回]

## ◆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：**608件** [413件] セミナー等での講師回数：**56回** [54回]

## 支援実施事業所数の推移



## 事業主のニーズに応じた「相談・支援ツール」の活用事例

ステップ	ニーズ	支援の提案・提供内容
① 理解を深める	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用をどのように進めていけばよいのか</li> <li>経営層に障害者雇用の必要性を認識してもらいたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主支援ワークショップ等の参加により他社の情報の収集に協力</li> <li>経営層向けに「障害者雇用の意義とメリット」の社内説明会を提案、講師として協力</li> </ul>
② 職務の選定	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格が必要または専門性が高い職務が多いのだが、どんな職務が任せられるのか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同業他社の雇用事例の情報提供</li> <li>事業所に出向き、職務創出の助言やリストアップの協力</li> </ul>
③ 受入態勢の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用形態や就業時間などの設定はどうすればよいのか</li> <li>現場でともに働く従業員の不安を解消したい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワークを交えて相談し、労働条件等をまとめられるよう助言</li> <li>受入部署社員向けに「障害とは何か」「接し方」などの社員研修を提案、講師として協力</li> </ul>
④ 採用活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>どのように募集したらよいのか</li> <li>採用可否の判断は何を基準にしたらよいのか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場実習を提案、実施の協力</li> <li>面接実施に当たった際の留意点を助言</li> </ul>
⑤ 環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>バリアフリーの職場環境はどのように進めたらよいのか。</li> <li>配慮や指導はどのように進めたらよいのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用納付金制度に基づく助成金を案内</li> <li>ジョブコーチ支援の提案</li> </ul>
⑥ 職場定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業の教え方に問題はないか</li> <li>安定した継続雇用を図りたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブコーチ支援を活用し、実践の中で助言、管理体制整備に係る提案</li> <li>障害者就業・生活支援センターに登録し、長期のフォローアップを提案</li> </ul>
⑦ キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用した障害のある方が活躍できる環境を整えるためにはどうしたらよいのか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>先行事例等の情報提供</li> <li>目標管理や定期面談に係る助言</li> </ul>

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

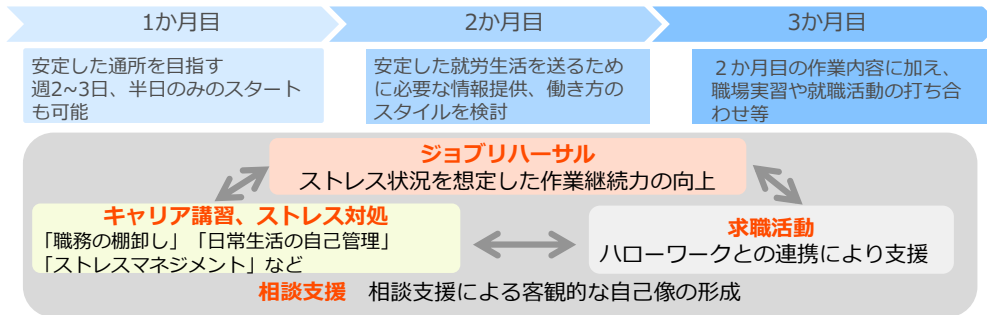
高次脳機能障害者の就職率 **72.1%** [68.8%] 目標: 67%  
達成度: 107.6%

## 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「気分障害者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

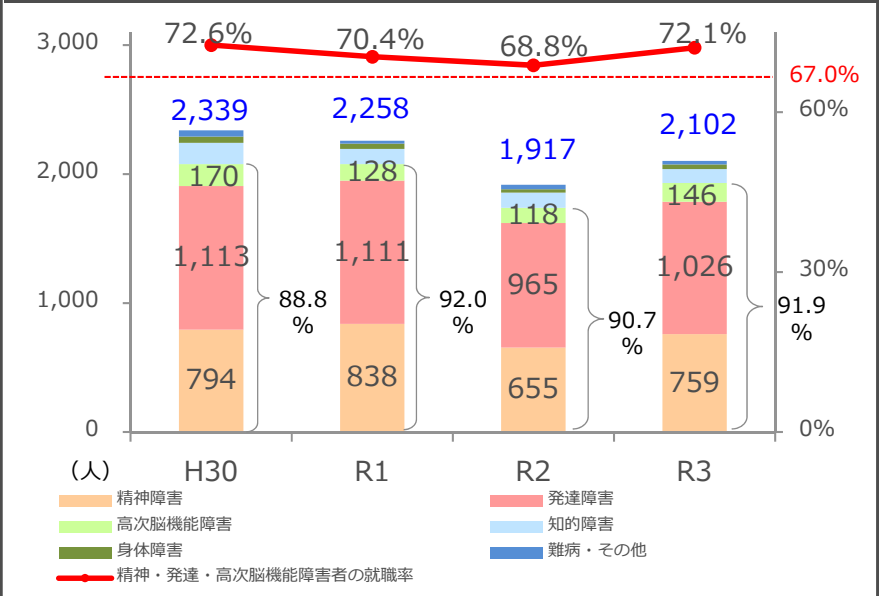
### <高次脳機能障害>

- 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

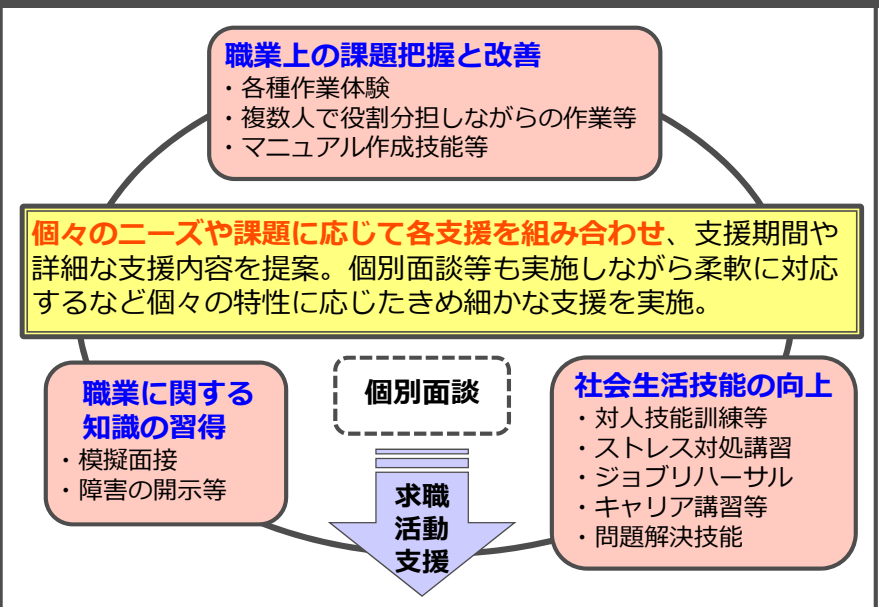
## 主な取組内容④ ◆就職実現に向けた取組

- ハローワークを交えたケース会議の計画的実施 新規
- オンライン面接を想定した支援** (Web会議機器を利用した面接の練習等) コロナ
- 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

**89.8%** [88.4%] **過去最高** 目標：85% 達成度：105.6%

## 主な取組内容⑤

### ◆個々の対象者の態样に応じた支援の実施

- 支援対象者数 **2,746人** [2,656人] (うち配置型のみ **2,026人** [1,821人])  
訪問型ジョブコーチ等との協同支援 720人 [835人])
- 事業主に対して支援対象者の特性を踏まえた雇用管理上の留意点や支援方法等を伝達し、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へ移行 (**ナチュラルサポート**)
- 相談支援を中心としたジョブコーチ支援の実施 **コロナ**  
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る中、訪問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(体調チェックシート、業務日誌)の活用に加え、電話やメール、**オンライン相談**等を組み合わせた支援を実施

#### <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マネジメントスキル**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

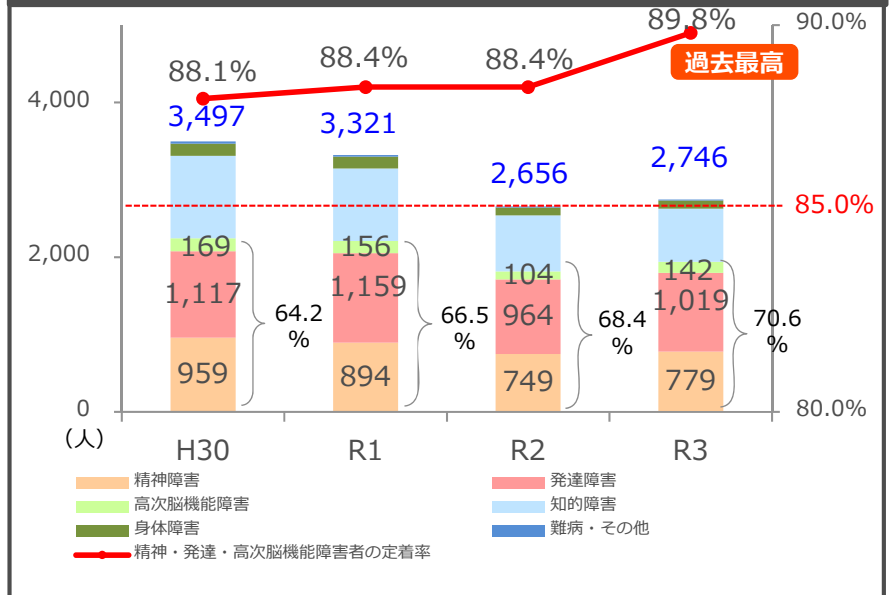
フォローアップ対象者数 **4,194人** [4,153人]

## 主な取組内容⑥

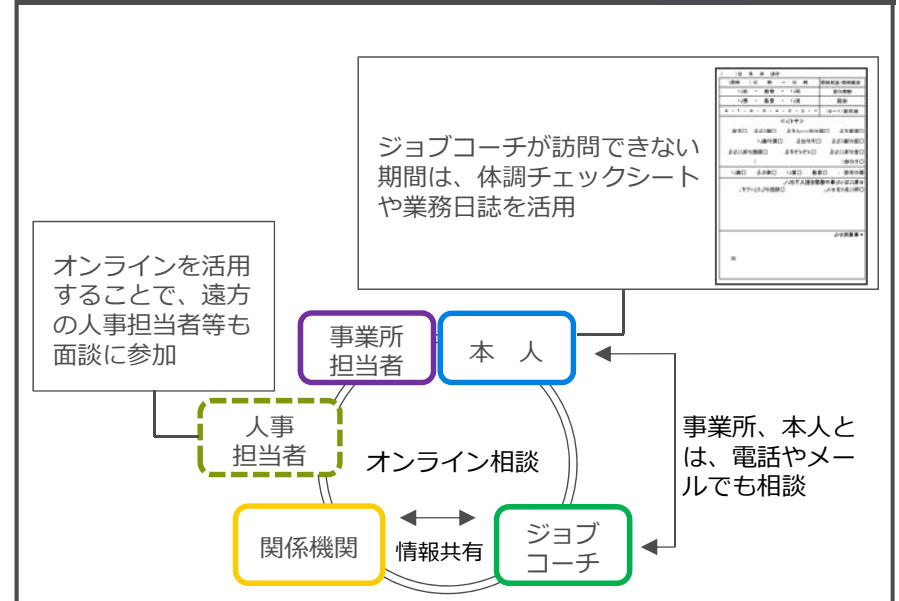
### ◆社会福祉法人や企業等のジョブコーチとの協同支援の推進

- ・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な就労支援を実施**
- ・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**1,133人**参加 [58回、延べ1,035人]

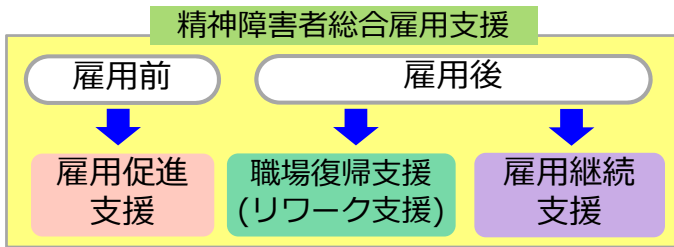
## ジョブコーチ支援対象者数、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の職場定着率の推移



## オンラインを活用したジョブコーチ支援事例 **コロナ**



# ○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 2,169人 [1,943人]

復職率 **87.7%** [86.7%]

**過去最高**

※リワークとは、「復職」のReturn to Work (リワーク)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 **5,317所** [5,000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 **779人** [749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 **86.1%** [85.7%]
- 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

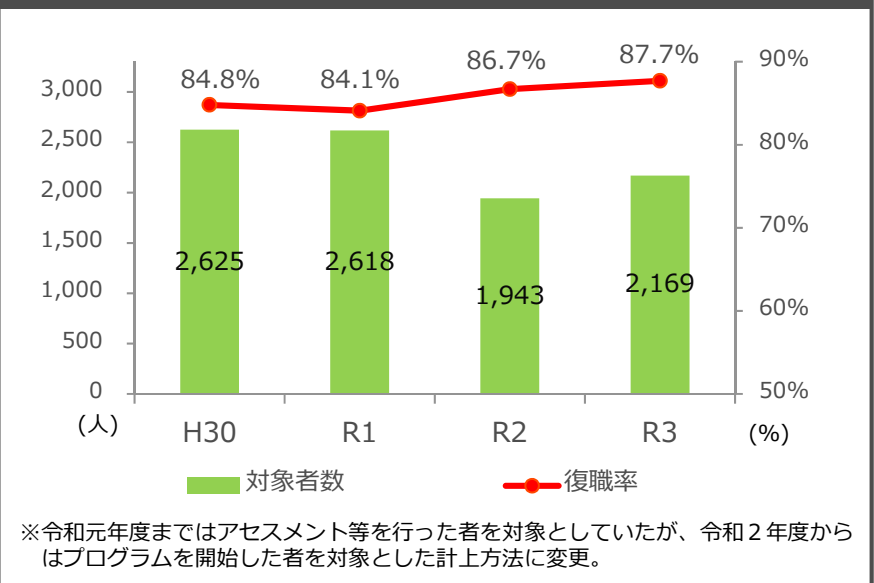
#### ○個別で実践的なリワークプログラム

- 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、日常的な場面での出来事等から特性を整理する「**特性チェックシート**」や、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**

～新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた支援メニュー～  
 新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた支援として、以下の取り組みを行った。

- ◆在宅で取り組める課題の設定
  - ・貸出用書籍の整備
  - ・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（日常生活基礎力形成支援の技法を活用）



ホームワーク課題の一例

- ◆オンラインを活用した支援
  - ・オンラインによる個別面談
  - ・ストレスマネジメント講座等をオンライン配信することで、自宅等での視聴が可能になった
  - ・職場復帰後の業務においてリモート機器の使用が想定されたことから、リモート機器の体験利用を行った

# 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 **A**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2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3年度		R2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）	63.2%	123.9%	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）	96.3%	120.4%	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））	677人	112.8%	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）	96.6%	120.8%	122.9%	122.9%	124.4%	

### 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

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すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
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	②「法人の努力結果」 コロナ禍においては、助言・援助等の一部をオンラインにより実施するなど工夫した結果、感染症予防対策のため来所による参加を躊躇していた関係機関にとっての安心感や、施設の体制上移動を含めた長時間の参加が難しかったことへの負担軽減につながり、支援を希望する関係機関が増えた。
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	②「法人の努力結果」 「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な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、各関係機関の個別ニーズに応じた助言・援助等を実施したことや、関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の実習を積極的に実施したためと考えられる。
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	
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ため、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）は妥当であると考えため。

### 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	<p>・新しい生活様式への対応とともに、今後さらに地域の関係機関への助言・援助等を幅広く展開することを見据え、オンライン活用に関するガイドラインを定め、一部助言・援助で導入するなどの取り組みを行った。その結果、感染症予防への安心感に加え、施設の体制上利用を躊躇していた関係機関において移動の負担等の軽減につながり、支援を希望する関係機関が増えた。</p> <p>・「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した。</p>
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	<p>・事前の申込状況からは平成30年度（達成度139.2%）に迫る受講者数が見込まれたものの、コロナ禍により、開催会場での定員制限や必須となっている事業所実習の受入れ事業所からの辞退等があり、受講者の受入れ人数を制限せざるを得ない状況であった。このような状況の中で、例年より開催回数を増やす（年間10回→11回）、複数の研修室をライブ映像で繋げる設備を活用する、事業所実習先の受入れ事業所を新たに依頼するなどの取り組みを行うなど、可能な限り受講者ニーズに応えるべく工夫に努め、前年度から受講者数を大きく回復させ目標を達成した。</p>
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に対する調査における評価	<p>・ジョブコーチ養成研修受講者へのアンケートでは、「普段、経験をもとに業務を行っているが、今回の研修でその理論がわかり、よかった。」といった研修の質の高さに対する回答や、「コロナ禍で他者との交流の機会が少ない中、対面による開催により集中力やモチベーションのアップにもつながり有意義だった。」、「感染防止対策を講じており、安心して受講することができた。」といった研修機会確保について評価する回答があった。</p>
政策提言に向けた取組（職リ八人材の育成の取組を通じて蓄積された専門性の活用）	<p>・厚生労働省において従来の施策の範囲にとらわれず障害者本人を中心としたシームレスな就労支援の実現に向けた検討が進められる中で、厚生労働省からの要請を受け、雇用施策と福祉施策の連携強化に関する国の施策検討の場（「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」）に、職リ八人材の育成に関する専門家として参画し、職リ八人材育成のために実施する研修の内容や方法について提案を行い、今後の方針の取りまとめに寄与した。</p>

#### 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	2,132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所）となり、対前年比で12.9%増加
ジョブコーチ養成研修及びスキル向上研修の開催回数	ジョブコーチ養成研修 11回（計画数11回）（前年度8回（計画数10回）（4回中止 2回臨時開催）） 同スキル向上研修 4回（計画数4回）（前年度3回（計画数4回）（1回中止））

#### 参考事項

# ○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

**63.2%** [55.0%] 目標:51% 達成度:123.9%

- 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

**96.3%** [95.9%] 目標:80% 達成度:120.4%

※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	2,132所
就労移行支援事業所等の設置総数	3,371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** **コロナ**

#### 教育機関に対する助言・援助等の取組

県教育委員会やハローワークと連携し、一般高校の進路指導担当者向け研修会において、障害者雇用に関する支援や進め方について研修を実施。また、大学におけるキャリア支援センターや障害学生支援センターと協同し、就職活動の進め方や障害者支援制度に関するセミナーを開催した。

## 主な取組内容②

### ◆実務的研修等

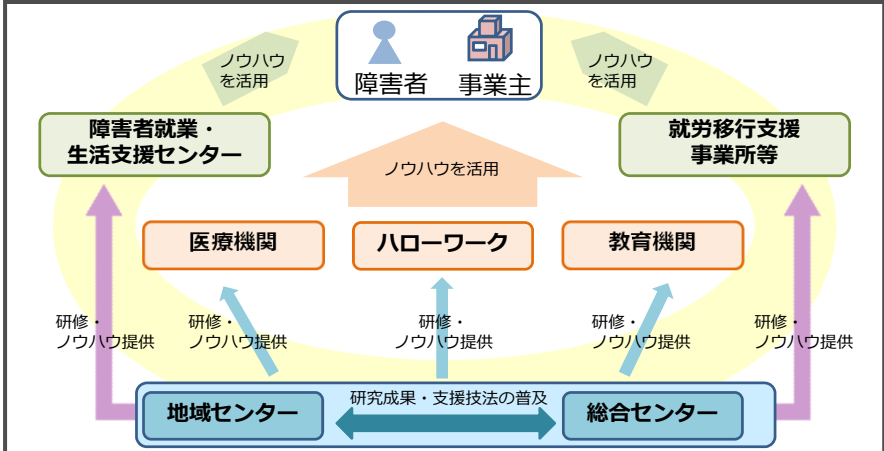
#### ○マニュアル・教材の作成・提供

- ・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 **2,802人**、アンケートでの有用度 **98.5%** [2,676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	267所 [238所]	632所 [480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	163所 [158所]	268所 [271所]
実習	職業評価や職業準備支援の観察・模擬体験等	122所 [123所]	459所 [378所]
実務的研修	就業支援基礎研修・実践研修等	157所 [158所]	1,298所 [1,132所]
助言・援助等種別の重複を除く実機関数		328所 [318所]	1,804所 [1,570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】

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、**予め開催回数を増やす**などの工夫を行った。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）を活用し、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

**677人** [366人]

目標：600人 達成度：112.8%

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

**96.6%** [98.3%]

目標：80% 達成度：120.8%

## 主な取組内容③

◆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

コロナ対策により1回あたりの受講定員を制限せざるを得ないため、年度当初の段階で予め**追加開催（5月）を設定して受講機会を確保** **コロナ**

- 受講者数 **600人**、アンケートでの有用度 **99.3%** [329人、98.3%]

#### ・ジョブコーチ支援スキル向上研修

- 受講者数 **77人**、アンケートでの有用度 100.0% [37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 1,571人 [1,644人]

### <ジョブコーチ養成研修体系イメージと実施状況>

#### 【ステップ1】

##### <ジョブコーチ養成研修>

集合研修4日  
+ 実技研修は地域センターで4日程度

・訪問型 : **11回** [8回]  
・企業在籍型 : **11回** [8回]  
(集合研修は本部で各7回、大阪で各4回実施)

##### <養成研修修了者サポート研修>

全国の地域センターで半日程度

・訪問型 : 3回  
・企業在籍型 : 3回

#### 【ステップ2】

訪問型：実務経験1年以上  
企業在籍型：実務経験1年以上

##### <ジョブコーチ支援スキル向上研修>

4日程度

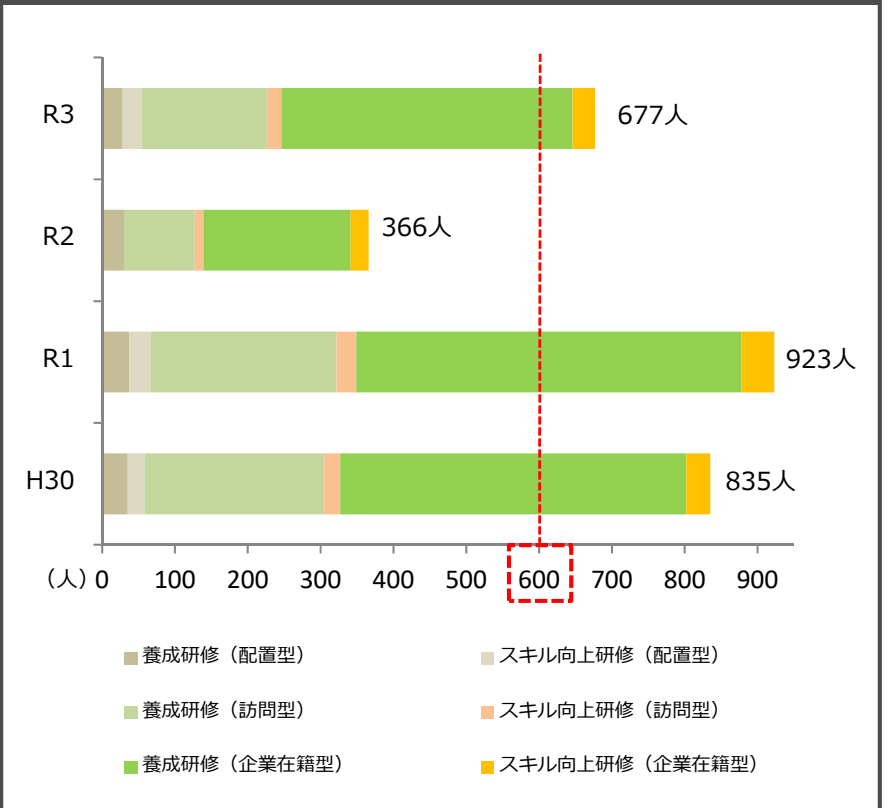
・訪問型 : **4回** [3回]  
・企業在籍型 : **4回** [3回]  
(本部で各2回、大阪で各2回実施)

##### <支援スキル向上研修修了者サポート研修>

全国の地域センターで半日程度

・訪問型 : 3回  
・企業在籍型 : 3回

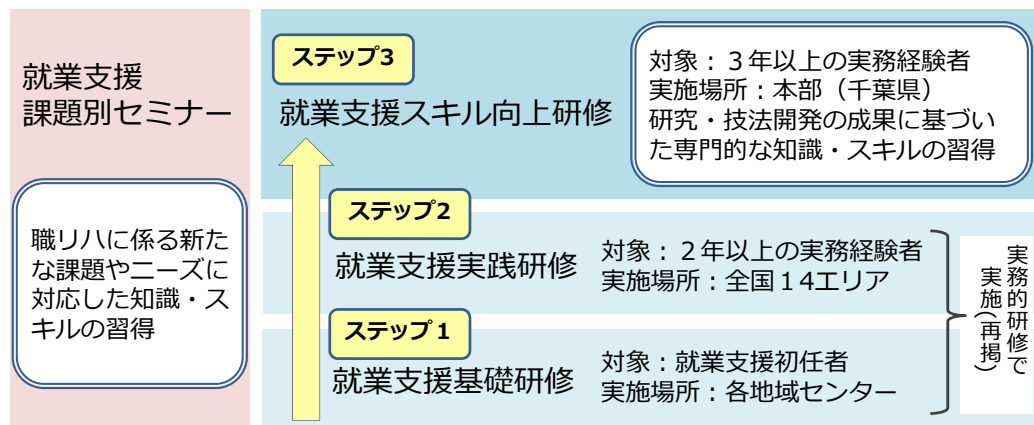
### ジョブコーチを養成するための研修受講者数の推移





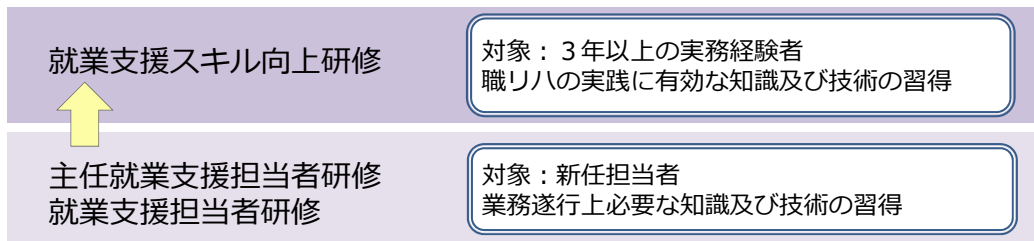
## ○医療・福祉等分野における職リハ実務者の養成研修

- ・医療・福祉等の関係機関の就業支援担当者に対し、職リハ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**（オンラインにて実施） 新規 コロナ
  - 受講者数 **18人**、アンケートでの有用度 100.0% [7人、100.0%]
- ・**就業支援課題別セミナー**（オンラインにて実施） 新規 コロナ
  - 受講者数 **33人**、アンケートでの有用度 96.0% [17人、100.0%]



## ○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受講者の希望や研修内容等に応じて一部**オンライン**にて実施 新規 コロナ
- ・**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 **175人**、アンケートでの有用度100.0% [39人、100.0%]



## 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

- ・新型コロナウイルス対策から、定員を制限する一方、**ジョブコーチ養成研修においては例年より1回多く開催**し、受講機会を確保
- ・受講者の希望や研修内容等に応じて、一部の研修においては**オンライン**または、**オンラインと集合型の「ハイブリッド」**にて実施
- ・機構本部において前年度整備した複数の研修室等をライブ映像で繋げる設備を適宜活用
- ・地域センターの**実技研修における事業所実習の実施回数を増やし**、受講者ニーズへ迅速に対応
- ・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
- ・座席へのアクリル板の設置やソーシャルディスタンス等を考慮した配席を実施



複数の研修室等をライブ映像で繋げる設備を活用



## 主な取組内容④ ◆国の施策検討の場へ参画

- ・厚生労働省が主催する「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」ワーキンググループや同検討会の下に開催された「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」の職リハ人材の育成に関する専門アドバイザーとして参画
- ・障害者の就労支援に係る人材の育成に関する国の施策検討に協力

## 主な取組内容⑤ ◆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、前年度までの試行実施を踏まえ、「事業主支援OJT」を本格的に実施



# 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、R2年度：A)

**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3年度は5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3年度		R2年度	R1年度	H30年度	度
		実績値	達成度	達 成 度			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 定期的な進捗管理</li> </ul>	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)	5.80点	116.0%	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)	5本	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>	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))	6件	100.0%	150.0%	116.7%	150.0%	

### 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

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すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
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	

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職リハに関する施策の充実や就労支援機関における支援技術等の向上のために最新の知見を集約した質の高い研究成果が得られるよう、各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングの実施を必須とし、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点等を精査するとともに、研究担当者を中心に、厳格に進捗管理を行い、報告書が年度内に完成するよう、内容を精査する期間を確保した。</li> <li>・研究計画の策定にあたり、厚生労働省の要望、地域センター等現場のニーズや要望を踏まえて、複数の研究員が部門横断的に意見交換を行い、研究の視点や手法について議論を行った。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職リハ研究・実践発表会は、コロナ対策として参加人数を制限して開催するとともに、ホームページ上で動画及び発表資料のほか新たに基礎講座の動画を掲載した。</li> <li>・研究成果を普及させる観点から、地域センター等と共同で20地域の就労支援機関・事業主等を対象に、研究者自ら講師としてオンライン形式又は現地に赴いて、研究成果を発表した。</li> <li>・広域・地域センター職員向けの支援技法普及講習は大幅に拡充して実施。関係機関職員向けの同講習は対面及びオンラインによる講習の実施に加え、対面による講習の内容を分かりやすく説明した音声付動画をホームページに掲載した。</li> <li>・研究・技法成果の周知リーフレットを作成しプレスリリースを行うとともに、障害のある学生に就職支援を行う大学のキャリアセンターに就労支援のリーフレットを送付する等、必要な情報を的確に届けられるよう工夫しながら広く周知を行った。</li> </ul>
政策提言に向けた取組 （職リハに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の取組を通じて蓄積された専門性の活用）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、「障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究」の説明を要請されて報告し、今後の議論のための有効な情報提供ができた。また、「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～雇率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～」で行った調査の分析結果資料を要請され、資料の提供を行った。</li> <li>・厚生労働省からの要請を受け、「社会保障審議会児童部会小児慢性特定疾患児への支援の在り方に関する専門委員会」「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」に、難病について長年研究している研究者の立場から委員として参画し、職業リハビリテーション推進の観点から発言を行った。</li> </ul>

参考指標

--	--

### 参考事項

# ○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 **5.80点** [ 5.33点 ]

目標：5点以上 達成度：116.0%

②外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 **5本** [ 6本 ]

目標：5本 達成度：100.0%

## ◆令和3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～	2023年3月までの暫定措置である「精神障害者である短時間労働者の算定方法に係る特例措置」暫定期間終了後の取扱いに係る施策の企画立案に資するため、①精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況、②特例措置が適用されている事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見、③特例措置が適用されている事業所で働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなどを把握する。	2 2 2	6	精神障害者の雇用状況ならびに雇用支援施策は近年劇的な変化を遂げつつありますが、暫定的な特例措置の継続の是非や障害の対象範囲の問題、重度設定の問題など、検討すべき施策問題は数多く存在します。今後これらを検討する上で、本研究は根拠や示唆を与えるものと高く評価します。
②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	「セルフマネージメントスキルを活用しつつ、必要な支援を受けながら自立した職業生活を送れるよう支援することを目指した総合的な職業リハビリテーションサービス」である「職場適応促進のためのトータルパッケージ」の活用状況や活用促進に向けての課題を整理し、トータルパッケージが効果的に活用されるように活用促進の方策を検討する。	2 2 2	6	本研究が着目したノウハウの伝達は、サービス実践者にとっても研究者にとっても大変重要であり、職業リハビリテーションの人材育成方法の在り方にも一石を投じたものとして評価されるべきものである。
③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	地域障害者職業センターの事業主援助業務の状況を踏まえ、障害者雇用の課題を把握するためのツールを開発するとともに、個別の事業主のニーズ・課題に応じて作成した研修プログラムを活用した事業主支援の試行に取り組む。	2 1 2	5	提案型事業主支援の試行に取り組む研究と、企業内で障害者の一般雇用を支える人材の育成（支援者社員育成）のための「認知行動療法の4つの技法」の研修を実施し、その有効性を明らかにした研究、また「支援機関を活用した週10時間から始める障害者雇用」を提案した研究は、独創的であり、論理的に一貫性があり、優れていると評価される。
④障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究	週所定労働時間20時間未満で就労している又は就労を希望している障害者や、こうした障害者を雇用している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、週所定労働時間20時間未満での就業実態、支援の現場における工夫や課題等から週所定労働時間20時間未満での雇用の可能性等について探り、そのために必要な支援や制度のあり方を検討する。	2 2 2	6	日本の雇用文化などからも、短時間労働はまだまだニーズがあると思われ、障害者の方たちにもフィットする働き方、あるいは段階を踏んだ職業リハビリテーションという捉え方からしても本研究の結果は示唆に富んでいると思われる。
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	職業リハビリテーション従事者が高次脳機能障害者の支援で用いている「自己理解」の捉え方や支援の実態及び医療等領域における「障害理解」に関する知見や動向について整理した上で、高次脳機能障害者の「自己理解」と職業リハビリテーション支援の望ましいあり方及び残る課題を明らかにする。	2 2 2	6	職業リハビリテーション関係者はもとより、広く一般の支援者、医療者に参考になり、きわめて有用性・公益性の高い研究である。研究のための研究ではなく、実際に支援に役立つ研究、広報的な資料にもなりうるという点で高く評価できる。

## 作成した研究成果物と期待される活用例

### 【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】

・主に以下のような知見が得られており、今後の施策検討において活用されることが考えられる。

①特例措置の適用企業は、それ以外の企業より雇用率を達成しやすかったことが示されている。

②特例措置について、精神障害者の雇用管理に際してその活用を考慮した事業所では、考慮しなかった事業所に比べ、精神障害者への配慮等の行きやすさに関わる項目に「当てはまる」回答する傾向があった。

③特例適用事業所で働く精神障害者には、労働時間の希望について、「フルタイム勤務への移行」と「短時間勤務のまま」という2つの志向性が示された。

### 【障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究】

・様々な理由により、週所定労働時間20時間未満の雇用を希望している障害者の雇用又は週所定労働時間20時間以上から20時間未満の雇用への移行を希望している障害者の継続雇用のための支援に取り組む上での参考資料としての活用が期待できる。今後の障害者雇用施策の検討のため、**労働政策審議会障害者雇用分科会において、調査結果についての報告を行った。**

## 主な取組内容①

### ◆令和3年度に実施した研究テーマ

【新規研究テーマ：5件】

- ①障害者の雇用の実態等に関する調査研究（厚生労働省要望）
- ②テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査（厚生労働省要望）
- ③AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究（厚生労働省要望）
- ④就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究
- ⑤難病患者の就労困難性に関する調査研究（厚生労働省要望）

【継続研究テーマ：9件】※太字は令和3年度終了研究

- ⑥**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～**（厚生労働省要望）
- ⑦**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**
- ⑧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
- ⑨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（厚生労働省要望）
- ⑩**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**
- ⑪**障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究**（厚生労働省要望）
- ⑫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
- ⑬**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**
- ⑭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）

#### 研究テーマ内容例①

「AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究」

AI等の技術進展に伴い、障害者の職域にも変化が生じていることが予想される。本調査研究では、障害者が現在従事している業務の状況やAI等の技術進展に伴い障害者の職域がどのように変化しているかの把握を行うとともに、今後のAI等の技術進展を踏まえた障害者の職域変化等についての調査研究を行う。

#### 研究テーマ内容例②

「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」

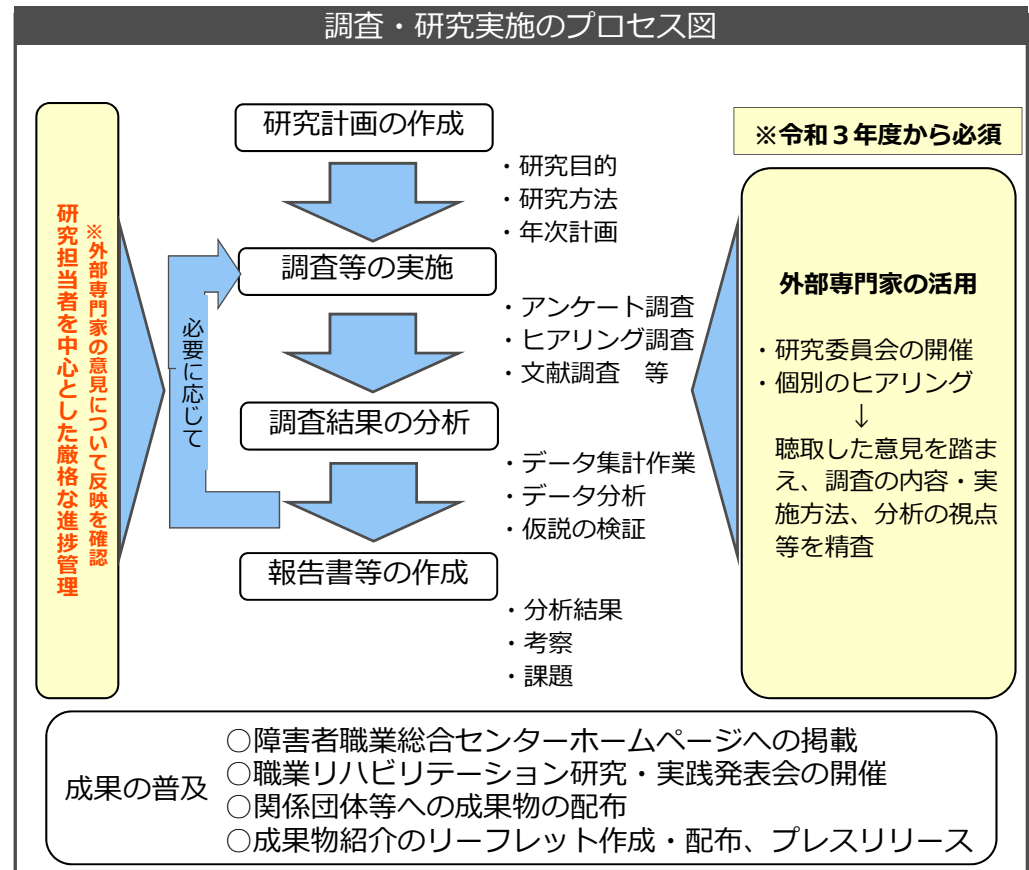
本研究は、効果的な職業リハビリテーションの地域普及に向けた就労支援機関における人材育成に関する組織的取組、各支援者の就労支援への動機づけや知識・スキルの向上に向けた取組の現状と課題を明らかにすることを目的とし、もって障害者職業総合センターによる啓発・研修や地域障害者職業センターによる助言・援助のあり方の検討に資するものとする。

## ◆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、令和3年度から各研究テーマにおいて**研究委員会又は有識者ヒアリングの実施を必須**とし、外部専門家の意見を踏まえ調査の内容・実施方法・分析の視点等を精査した。また、進捗管理表を新たに作成し、研究担当者を中心として**厳格に進捗を管理**した。
- ・令和4年度の研究計画の策定に当たり、複数の研究員が**部門横断的に意見交換**を行い、議論された内容を踏まえて策定した。
- ・アンケート調査回答者の負担軽減等を目的として、**Webでのアンケート調査を導入**した（回収率：Webのみで実施した研究38～88%、Webと紙媒体を併用した研究20～64%、紙媒体のみ20～30%）。
- ・研究員が、自身の担当する研究における疑問点等について、他の研究員から助言を得て質の向上等を図ることを目的として、情報交換会を開催した。

### 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・高次脳機能・精神)

プログラムの実施  
(発達・高次脳機能・精神)

技法の開発・改良  
成果の取りまとめ

#### ○発達障害者支援

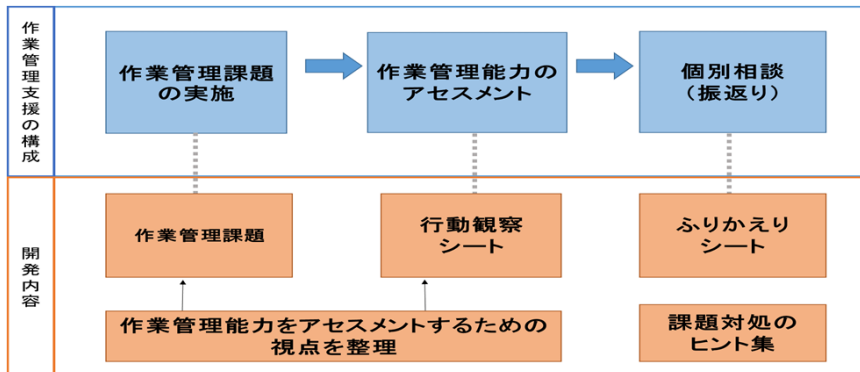
テーマ 「在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援」の技法開発

##### 背景

発達障害者の職場適応や職場復帰を進めるためには、苦手と言われる担当する**作業遂行の管理(マネージメント)能力**を高める支援が重要

##### 技法の内容

- 作業の一連の工程を的確に処理し、タスクを完了する力（**作業管理能力**）を**アセスメント**する際の視点や方法を整理
- 作業管理を行う際の課題を把握し、**対処方法を検討**するためのツールを開発
- 作業管理上の課題の傾向を把握し、障害者個々の特徴に応じた対処方法の検討を行うための**トレーニング（作業管理課題）**を開発



→開発した各種ツールやトレーニングの方法等を解説した実践報告書を作成

##### 見込まれる効果

- 対象者自らが**作業管理上の特性を理解**するとともに、課題点については支援者とともに**実行可能な対処方法の検討、習得**が可能となる
- 支援者にとっては、対象者の作業管理能力に関する**アセスメントの精度が向上**し、より適切な支援の実施が可能となる

#### ○精神障害者支援

テーマ ジョブリハーサルの改良

##### 技法の内容

- うつ病等で休職中の者が、復職に向けて学んだ知識等を職場に近い環境で検証するために開発した「ジョブリハーサル」に、**業務遂行力に関する評価項目**や、**感染症対策のために単独で実施できるタスクワーク**を取り入れた。また、職位ごとに求められる役割を設定した実施パターンを設ける等、企業や支援機関の**ニーズを踏まえた改良**を行った

#### ○高次脳機能障害者支援

テーマ 「高次脳機能障害者の復職におけるアセスメント」の技法開発

##### 技法の内容

- 高次脳機能障害者の復職の際は、休職者と事業主双方の情報を幅広く収集し、復職のタイミングに間に合うよう計画的な支援の実施が求められている。そのため、障害特性や支援課題に関わる情報の収集・整理、支援課題の把握や支援方針の策定、自己理解の促進や企業との情報共有を円滑に行うための**支援ツールの開発**を行った

## 主な取組内容③

### ◆支援技法普及講習

拡充

#### ○支援技法普及講習

- 早期に支援技法を普及するため、**全ての**広域・地域センターの職員を対象に拡充し、Web会議システムを活用した演習形式の講習を実施
  - 複数センターが同時に受講できるようにしたことで、効率的に開催
- 【実績】延べ実施センター **88か所** [26か所]  
延べ実施回数 **32回** [26回]  
受講者数 延べ人数 **1,310人** [429人]

#### ○関係機関への講習

- 支援技法を広範かつ速やかに普及するため、外部の関係機関職員を対象に、対面及び**オンライン**による講習を実施。併せて対面による講習の内容を分かりやすく説明した音声付動画をNIVRホームページに掲載。  
**動画再生回数 1,283回** [2,298回]
- 音声付動画の周知のため、メールマガジンに案内文を掲載。また、障害者就業・生活支援センター等には、案内文を送付
- 講習の障害別内訳：発達障害 2回 [1回]、精神障害 1回 [1回]

# ○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 **6件** [9件]

目標：6件以上 達成度：100.0%

## 主な取組内容④

### ◆職リハ研究発表会の開催

#### ○第29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防止対策を講じた上で、規模を縮小し有観客で東京ビッグサイトにおいて開催
- ・ホームページ上に動画及び研究・実践発表資料等を掲載
- ・参加者数 348人 [前年度はNIVRホームページ開催]
- ・現地参加者アンケート結果  
「大変参考になった」「参考になった」と回答96.7%



第29回 職業リハビリテーション研究・実践発表会

#### <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 口頭発表58題 [103題]  
発表資料ダウンロード数：6,485件 [8,175件]

#### ○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**20か所**[19か所]で実施。そのうち**12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：8件 [12件] ○成果物の展示・配付：**5件** [2件]  
(日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会等)
- 研修等講師：**119件**[99件] (日本台湾交流協会GCTF「障害者の権利の実践」セミナー等)

## 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

- ・ホームページ上に公開した内容について、アンケートにより把握した要望を踏まえて改善
- ・雇用に向けた課題を把握し事業主の自発的な取組に活用できる自己診断チェックシートを整備

#### ○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：**3,494件** [3,438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

- ・トータルパッケージ学習テキスト/伝達プログラム講師用手引
- ・職場適応促進のためのトータルパッケージツールを活用した実践事例集
- ・障害者雇用のためのサポートツール及び同チェックポイント別参考資料
- ・在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援
- ・ジョブリハーサル改良
- ・高次脳機能障害者の復職におけるアセスメント

### ◆インターネット等による情報発信

- 従来実施していたものに加え、新たに以下の取組を行った。
- ・**大学のキャリアセンターにリーフレットを送付**し、障害のある大学生に対する就職支援に参考になる調査研究報告書及びマニュアル・ツール等の情報を提供 **新規**
- ・作成した研究及び技法開発成果物について、**機構ニュースによるプレスリリース**を実施することとした **新規**
- ・研究及び技法開発の成果物の**ダウンロードランキング**をNIVRホームページに設け、それを契機に他の成果物の閲覧を促進する取組を実施 **新規**
- ・NIVRホームページの改善を目的として、閲覧者の意見を把握するためのアンケートをNIVRホームページ上に設定 **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 134,556件**



### マニュアル・教材・ツール等の活用状況・効果

- 【精神障害者雇用管理ガイドブック】
- ・精神障害者の雇用促進のため、障害者雇用を検討している企業を訪問する際に、雇用のイメージを持っていただくための資料として活用しました。(障害者就業・生活支援センター)
- 【リラクゼーション技能トレーニングの改良】
- ・チェックシート等利用者様にもわかりやすいため、自身の特性を再確認しうまくつき合っている。また周囲にも理解してもらい、過ごしやすい環境づくりに有効活用できる。(障害者就業・生活支援センター)
- 【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】
- ・ジョブデザイン・サポートプログラムが大変分かりやすく整理されている。具体的な活用方法(時間、回数、ポイントなど)があるので、支援の場面で活用する際のハードルが低く、取り入れやすいと感じる。(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（2.3%。令和3年2月までは2.2%）未達成の事業主から納付金（不足1人あたり月5万円）を徴収するとともに、障害者雇用調整金（超過1人あたり月2万7千円）、報奨金（超過1人あたり月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、R2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3年度		R2年度	R1年度	H30年度	
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>令和4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</li> <li>わかりやすい事業主説明会資料を作成</li> </ul>	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)	620回	129.2%	129.0%	72.3%	121.3%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	障害者雇用納付金の収納率 (目標値 99%以上)	99.66%	100.7%	100.7%	100.7%	100.8%	

### 要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

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すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
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」③「外部要因」 令和2年度に引き続き令和3年度も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する一方で、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。 ○目標変更の要否【否】 新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から開催回数を特別に増やして対応した結果であり、令和4年度において新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点からこうした対応が必要であるか不明のため。
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、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 13,372件（前年度11,112件）、電子納付16,052件（同13,108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 **620回** [619回] 目標：480回 達成度：129.2%
- ② 収納率 **99.66%** [99.73%] 目標：99% 達成度：100.7%

## 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**
- ・事業主説明会に参加できなかった事業主や事業主説明会の内容をもう一度聞きたいという事業主の要望を踏まえ、パワーポイント資料に**説明音声**を付した動画を**YouTube**で配信。  
(再生回数**4,024回** [3,779回] )

**新型コロナウイルス感染症に関する Q&A** **コロナ**

月毎の実労働時間に含めるもの・含めないものについては、P24～25に記載しています。併せてご確認ください。

Q1 新型コロナウイルス感染症に感染した障害者が休業し、賃金も休業手当も払っていない場合、実労働時間どのように計上したらいいですか。


新型コロナウイルスに感染した労働者には、感染症法に基づき、都道府県知事から就業制限や入院の勧告等が行われます。そのため、新型コロナウイルスに感染した障害者の休業期間については、賃金又は傷病手当金、休業手当等の支給の有無を問わず、所定及び実労働時間に計上してください。休業期間のうち、休日を除く日数(時間)を含めます。

Q2 新型コロナウイルス感染症に感染した方の濃厚接触者となった障害者を休業させ、賃金も休業手当も払っていない場合、実労働時間どのように計上したらいいですか。

保健所から濃厚接触者とされた方は、上記 Q1と同じ扱いです。そうでない場合、賃金も休業手当も払っていないのであれば実労働時間には含めることはできません。例えば、接触確認アプリで陽性者との接触通知があったことを理由として障害者を休業させ、賃金又は休業手当を支給していない場合は、実労働時間には含めることはできません。

**制度・手続等を説明する動画を配信**

令和4年度申告申請用  
**障害者雇用納付金制度に基づく申告申請のご案内**



誰もが就業をとおして社会参加できる  
「3・3・3」を目標としています

### ◆事業主の利便性の向上

- ・電子申告申請の利用 **13,372件** [11,112件]
- ・インターネットバンキングによる電子納付の利用 **16,052件** [13,108件]

障害者雇用納付金申告書・調整金、在宅就業障害者特別調整金及び特別給付金支給申請書  
報奨金、在宅就業障害者特別報奨金及び特別給付金支給申請書

**電子申告・申請システム**

ログイン

メールアドレス

パスワード

ログイン

※当システムの利用可能時間は 8:30 から 23:00 (土日祝日も)です。  
\*電線トラブルはInternet Explorer、Edge、Chrome、Firefoxです。\*

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 (%)
27,553 [27,657]	36,408 [34,587]	36,283 [34,494]	99.66 [99.73]

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)
24,867 [17,459]	28,156 [25,236]

租税公課の収納率 (令和2年度)

- ・国税：97.9%
- ・労働保険：98.0%

### ◆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 **51,616件** [51,559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 3,330件 [3,403件] 督促訪問 9件 [29件]  
督促文書・督促状の発出 224件 [268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 **4件** [3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、事業主調査を実施 (調査実施件数 **10,932件** [9,141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

申告・申請解説動画

電子申告・申請システム

## 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）

#### ・職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金

職場適応に課題を抱える障害者に対する職場適応援助者（訪問型職場適応援助者、企業在籍型職場適応援助者）による支援

#### ・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と思わ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、R2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3年度		R2年度	R1年度	H30年度	達成度
		実績値	達成度	達成度			
・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、支部の助成金業務担当者を対象とした会議・研修を開催	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）	25.2日	119.0%	115.8%	114.5%	108.7%	
・納付金の事業主説明会の機会等の場を活用し、感染症対策に留意しつつ助成金の事業主説明会を開催	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）	935回	133.6%	127.7%	113.1%	133.0%	

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

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すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
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」③「外部要因」 令和2年度に引き続き令和3年度も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する一方で、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。 ○目標変更の要否【否】 新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から開催回数を特別に増やして対応した結果であり、令和4年度において新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点からこうした対応が必要であるか不明のため。

### Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
効率的な助成金支給業務の実施	助成金の早期支給に向けて、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するとともに、遅延が生じた場合には、事務処理の見直しを行うなど改善を図った。また、支給業務手引き及びチェックリストの活用等により、適切かつ効率的な点検確認を行った。
助成金の内容を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催	納付金の事業主説明会の機会等の場を活用し、感染症対策に留意しつつ助成金の事業主説明会を開催した。なお、説明資料については、助成対象となる措置のポイントに係る記載や助成金の活用事例を充実させるなどして、分かりやすさの向上を図った。

参考指標

--	--

### 参考事項

# ○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 **25.2日** [25.9日] **過去最高**

②事業主説明会の開催回数 **935回** [894回] **過去最高**

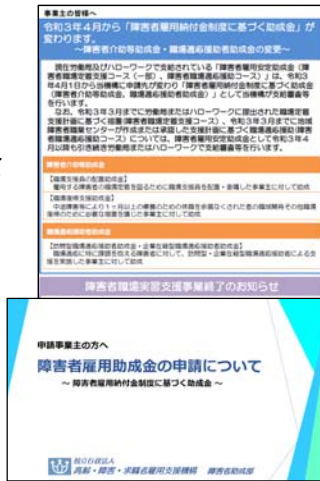
目標：30日以内  
達成度：119.0%

目標：700回  
達成度：133.6%

## 主な取組内容

### ◆効果的活用に向けた周知・広報

- オンライン申請化に向けた準備を進め、開発業務調達のための仕様等を検討
- 令和3年4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
- 助成金制度に係る説明動画（YouTube）に新設助成金を追加（再生回数：**5,983回** [3,313回] ※）  
※実施期間：令和3年4月～令和4年3月 [令和2年10月～令和3年3月]
- 動画視聴アンケートの意見を踏まえ、動画のスライド版をホームページに掲載 **新規**
- 事業主アンケートの意見を踏まえ、助成金トップページ上部に「様式ダウンロード」等、利用頻度の高いコンテンツへのリンクを作成 **新規**
- 助成金の利用に係るFAQ（よくある質問）の充実を図り、ホームページで周知



### ◆効率的な助成金支給業務の実施

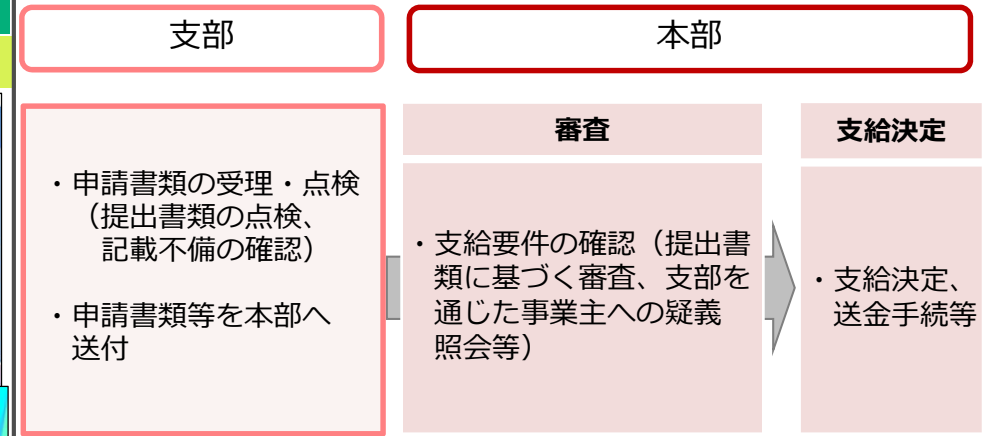
- 障害者雇用助成金システムを活用した月ごとの助成金支給に係る進捗状況の把握、遅延の生じた場合の事務処理の見直し・改善
- 助成金業務担当者会議では、事前に把握した担当者の意見・要望を会議の内容に反映、また、窓口対応におけるヒヤリハット事例及び留意点を共有
- 助成金支給事業主に対してアンケート調査を実施し、結果を支部にフィードバックし業務改善に活用

### ◆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調査・点検・確認作業の実施
- アンケートにより把握した支給業務の問題点等について都道府県支部にフィードバックすることによる情報交換の実施
- 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	1,206 [2,154]	<b>416,015</b> [399,657]

## 支給に係る審査業務の流れ



## 障害者作業施設設置等助成金（第1種作業施設設置等助成金）の活用事例

対象者：精神障害（発達障害により精神障害者手帳を取得）  
業務内容：事務職

課題	○聴力に問題はないが、障害特性（聴覚情報処理障害）により音声情報の取捨選択が困難なため、意思疎通に課題があった。
課題改善に向けた取組	○聞き取りが困難な環境でも快適な聞き取りをサポートする「デジタルワイヤレス補聴援助システム」（ワイヤレス集音マイク、受信機等）の効果を就労支援機器の無料貸出し制度を利用して確認していただいた上で、本助成金の活用につなげた。  支給額：作業設備の購入費用の2/3を助成（上限あり）
助成金活用の効果	○導入以前は、資料や筆談形式により業務指示等を行っていたが、導入後は、通常の会話による意思疎通が可能になり、円滑な業務遂行が可能になった。



# 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、R2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3年度		R2年度	R1年度	H30年度	度
		実績値	達成度	達成度			
・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))	5,903人	105.4%	68.0%	111.2%	110.9%	
・大会会場へ入場できる者を選手及び関係者等に制限したため、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%以上又は80%未満)

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すること。同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。)
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	
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、大会会場へ入場できる者を選手及び関係者等に制限したため。

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
<p>○感染防止対策を講じた障害者職業生活相談員資格認定講習の実施</p> <p>○オンライン形式による講習の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マスクの着用や定期的な換気、受講者数の調整による実施回数が増など、基本的な感染症拡大防止策を講じ、受講者が安心・安全に受講できるよう努めた。</li> <li>・法令遵守のため受講が必要な者に対して、確実に受講機会を提供できるようにした。</li> <li>・<u>受講機会の確保のため、緊急措置として、全国の受講希望者を対象に機構本部によるオンライン形式の講習を1月と2月に実施した。</u></li> </ul>
<p>○コロナ禍における全国アビリンピックの開催</p> <p>○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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ対策のため、<u>大会会場へ入場できる者を選手及び関係者等に制限して開催した。</u>このような中、前年を大きく上回る選手の参加があったほか、前年は実施を見合わせた技能デモンストレーションを実施した。</li> <li>・入場に当たっては、<u>事前の登録に加え「コロナウイルスワクチンを2回接種後2週間経過している方、又は来場初日から原則72時間以内に採取した検体によるPCR検査の結果が陰性であることを証明できる方」に限るなど、</u>万全な感染症拡大防止策を講じた。</li> <li>・技能五輪との合同開閉会式及び競技風景の様子をLIVE配信した。</li> </ul>
<p>○アビリンピックプロモーション業務の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>アビリンピックのブランディングの親和性を高めるため、マスコットキャラクター「アビリス」を決定し、周知広報等に活用した。</u></li> <li>・<u>多くのフォロワーを有するジャーナリスト（堀潤氏）にアビリンピックオフィシャルレポーターにご就任いただき、大会会場において、大会の開催趣旨等をより分かりやすく説明するインタビュー形式による動画を作成した。</u></li> </ul>

#### 参考指標

<p>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</p>	<p>障害者の技能への理解が深まった旨の割合 98.5%</p>
---	----------------------------------

#### 参考事項

# ○ 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：105.4%

① 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 **5,903人** [3,806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

#### ○ 講習の着実な実施

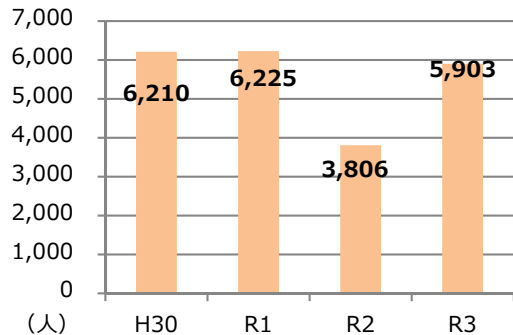
- ・ 講習実施回数 **96回** (うち本部開催2回) [93回]
- ・ 受講者数 **5,903人** [3,806人]
- ・ 受講者アンケートによる「有用であった」との回答 **96.3%** [97.1%]

過去最高



本部によるオンライン形式での講習

#### 講習受講者数の推移



#### ○ オンライン講習の実施 **新規** **コロナ**

- ・ 受講機会を確保するための緊急措置として、全国の受講希望者を対象に、機構本部による**オンライン形式の講習**を1月と2月に実施

#### ○ 感染症影響下の令和3年度実績 **コロナ**

- ・ 基本的な感染症防止対策を講じ、着実に実施したことで、コロナ禍前近くの水準を達成
- ・ 法令遵守の観点から受講が必要な者の受講機会を確保 (2,564人：全受講者の43.4%)

#### ○ 講習での感染拡大防止のための対応 **コロナ**

- ・ マスク着用や換気、こまめな消毒、座席の配置の分散、体調チェックシートの記入、意見交換におけるグループの小規模化等の取組など基本的な対策を行い、受講者が安心・安全に受講できる講習を実施

## 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 183事業所 [195事業所]
- ・ アンケートによる有用度 **87.4%** [88.0%]

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：36件[57件]
- ・ 優秀勤労障害者表彰：32件[44件]



#### ○ 障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテスト入賞作品展示会

障害者等から募集し入賞した作品を全国5会場で展示

応募点数：**1,898点** [1,206点]

表彰件数：80件 [80件]



### ◆ 定期刊行誌「働く広場」の発行

○ 企業の人事労務担当者等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供

(毎月52,000部発行)

○ 職業大が実施する研修コース(精神・発達障害への配慮等に役立つ研修)の募集案内を掲載

○ アンケートによる有用度：82.8%[90.8%]



### ◆ 公開座談会の開催

○ テーマ：コロナ禍を乗り越えて～新しい働き方を問う～

○ 参加者数：32人[35人]

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

### ◆ 障害者の職場改善事例の収集等

- ・ 令和2年度に収集した職場改善好事例における事業主(入賞以外の事業主等を含む)の取組内容をホームページに追加掲載し、「障害者の労働安全衛生対策ケースブック」を作成して広く周知

# ○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40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 ---.-% [---.-%]

## ※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 340件)

## 主な取組内容④ ◆第41回全国アビリンピック

- 大会期間：令和3年12月17日～20日
- 開催場所：東京都（東京ビッグサイト）
- 実施種目：25種目[25種目]
- 総選手数：**370人** [330人 招聘選手を含む]
- 来場者数：選手及び関係者等のみ **コロナ**
- LIVE配信等アクセス数：**114,310件** [93,721件]
- 技能デモ：クワテープかごバッグ製作  
OA機器等メンテナンス



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、基本的な感染対策を徹底するほか、来場者をコロナワクチン接種済み又はPCR検査の結果、陰性を証明できる選手及び関係者等のみに制限 **コロナ**
- 同時開催した技能五輪全国大会と一体的な運営



洋裁



製品パッキング



パソコン操作

## ◆周知広報の取組

- アビリンピック公式Webサイト及びSNSの運用
  - 技能五輪との合同開閉会式（成績発表）、競技等風景をLIVE配信
- 東京都と連携した広報
  - 公式WebサイトやSNSの相互リンク・フォローによる情報発信等
- 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(30都道府県)
- アビリンピックプロモーション業務の実施
  - マスコットキャラクターの決定
  - 多くのフォロワーを有するジャーナリスト（堀潤氏）のオフィシャルレポーター就任



アビリス



## 地方アビリンピックの開催

- 開催状況：44都道府県で開催 ※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：**2,292人** [1,694人]
- 競技実施種目数：延べ**411種目** [延べ350種目]
- 来場者数：**7,722人** [4,723人] ※うち35支部が無観客開催
- マスコミによる報道：**160件** (126件)
- コロナ対策のため、会場日程及び競技開始時間をずらした分散開催を実施したほか、競技課題に取組んだ成果物等をDVD等に保存の上、提出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**
- ライブ配信、大会ダイジェスト映像の制作等、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（※ロシア大会は中止）

- 第10回国際アビリンピック（ロシア大会）は、令和3年5月に開催予定であったところ新型コロナウイルス感染症の世界的感染拡大の影響を受け延期。令和4年中の開催に向けて日程調整が行われたが、ロシア連邦によるウクライナ侵攻後の国際情勢を受け、国際アビリンピック連合（IAF）は令和4年4月に大会の中止を決定

# 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全技術者として就職を目指し、センサ、ネットワーク等の情報通信技術（ICT）を利用した工場内の生産設備や生産ラインのモニタリング及びデータ取得等に関する技能・技術を習得します。

# 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、R2年度：A)

## I 中期目標の内容

### ① 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

### ② 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

**【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で必要な技能・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3年度		R2年度	R1年度	H30年度	
		実績値	達成度	達成度			
・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)	86.8%	108.5%	104.8%	108.3%	109.4%	
・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3年度目標値 1,170人以上))	1,259人	107.6%	104.5%	110.2%	108.0%	

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

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すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
訓練修了者の就職率	
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	

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
訓練修了者の就職率向上に係る取組	人材育成ニーズに即したカリキュラムによる訓練実施、ウェブ会議システムを活用した企業説明会を開催するとともに、オンライン面接を意識した面接指導や練習環境の提供など訓練受講の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かな就職支援に取り組んだ結果、86.8%と目標を超える就職率を達成した。
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、就職者のうち正社員の割合65.0%、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83.4%と、就職の質の向上にも成果を挙げた。
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及び訓練カリキュラムの開発等に係る取組	「スマート生産サポート科」については2施設、「IoTシステム技術科」については3施設増やすとともに、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、デジタル技術の進展に対応したICTを活用した新たな指導技法等の開発の推進を図った。また、新型コロナウイルス感染症の影響により広報・募集活動が制限されている中にありながら、1,259人の受講者数を確保することができた。

#### 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%、令和3年度 65.0%
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%、令和3年度 83.4%
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%、令和3年度 26.3%
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%、令和3年度 24.8%

#### 参考事項



# ○ 離職者訓練の実施

※[ ]は前年度実績

## 数値目標の達成状況

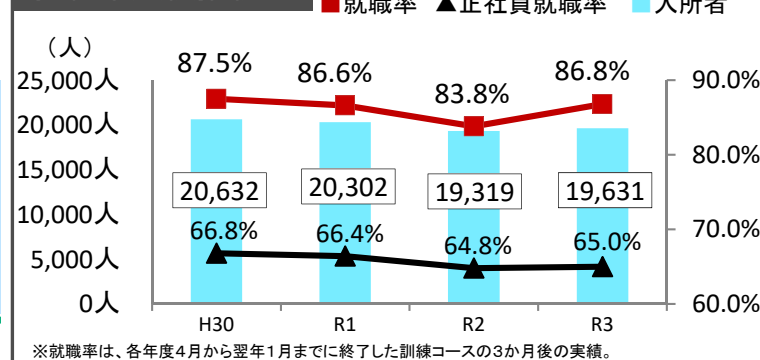
① 訓練終了後3か月時点の就職率 ※ **86.8%** [83.8%]

※就職率は、R3.4~R4.1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

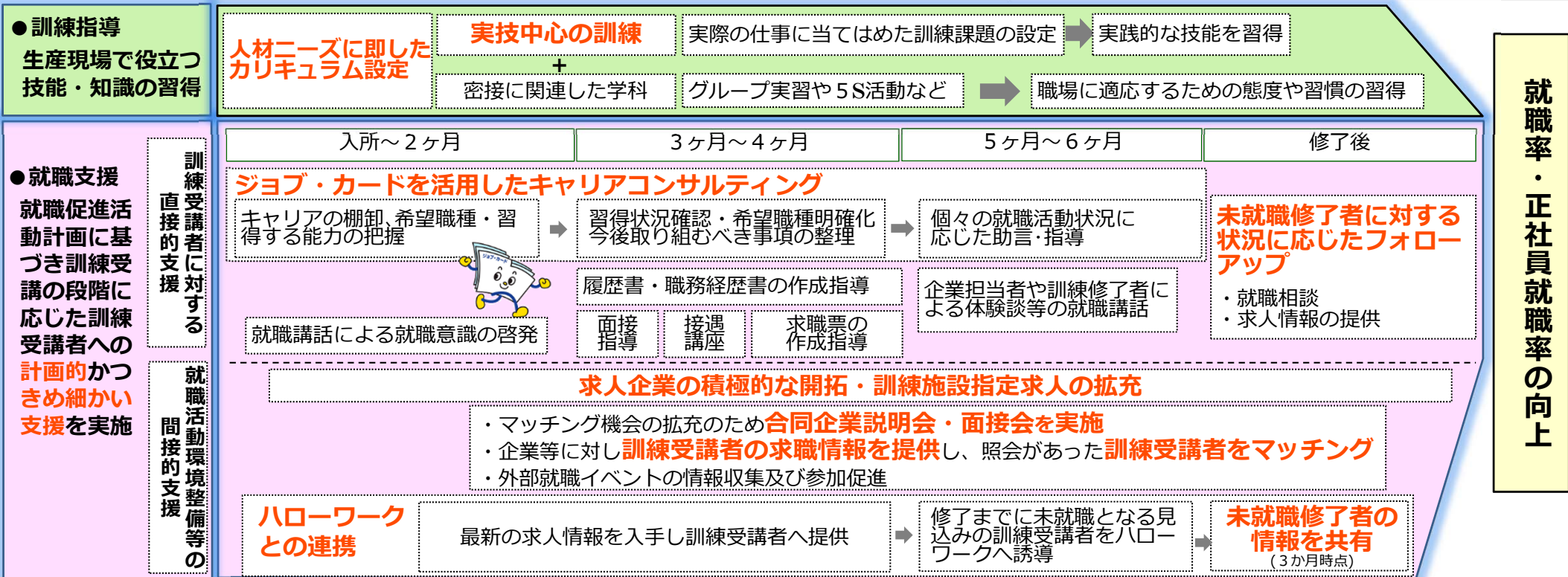
① 目標：80%以上  
達成度：108.5%

## 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



就職率・正社員就職率の向上

## ○ 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、一部の座学においてオンライン訓練を実施



▲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

**65.0%** [64.8%]

(参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率

**83.4%** [85.0%]

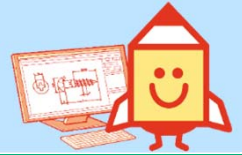
(サンプル調査)

## 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

**1,259人** [956人]

②目標：1,170人以上  
達成度：107.6%



## 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

拡充

スマート生産  
サポート科

#### 生産ラインの稼働状況を見える化



#### 【目指す技術者像】

工場内の生産支援システムの開発及び保全技術者

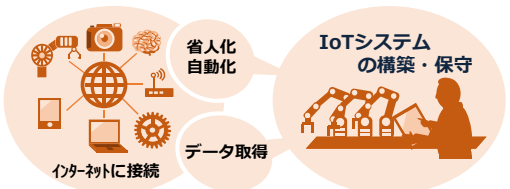
#### 【概要】

センサ、ネットワーク等の情報通信技術を利用した工場内の生産設備や生産ラインのモニタリング及びデータ取得等に関する技能・技術を学ぶ

新たに2施設で実施（計23施設）  
実施実績 58コース 1,137人

IoTシステム  
技術科

#### IoT技術を活用してシステム構築



#### 【目指す技術者像】

IoT技術を活用したシステムの構築及び保守作業の技術者

#### 【概要】

インターネットを活用して生産設備を遠隔で監視・制御するため、IoTデバイス、Webサーバ、シーケンス制御等に関する技能・技術を学ぶ

新たに3施設で実施（計3施設）  
実施実績 6コース 122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

企業実習中、積極的に質問しコミュニケーションを率先して取る姿が見られました。キャリア形成のために意欲的に知識・技能を修得しようとする前向きな人材であると確信し採用を決めました。

他にも30名を超えるポリテク修了生を採用してきましたが、皆さん素直で実直であり、業務に対し真摯で自ら知識を吸収しようとする意志を感じ、他の社員の良い刺激にもなっています。

採用事業主の声

#### 事業内容

ソフトウェア開発及び保守

#### 修了者の業務

ソフトウェア開発

ポリテクセンターの修了者はマナーやコミュニケーション能力はもちろん、技術習得意欲も感じられたため採用しました。その能力を発揮して、弊社の新業務とする基盤・インフラ業務を担当する新部署の中心となって働いてもらいたいと期待しています。



## 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」等で整理した内容を踏まえ、訓練カリキュラムの開発や職業訓練指導員の育成等を行う。

#### 第4次産業革命に対応した訓練カリキュラムの開発等

##### 訓練カリキュラムの開発・見直し等

離職者訓練：スマート生産サポート科のカリキュラム改訂等  
学卒者訓練：生産ロボットシステムコースのカリキュラム等の見直し等  
在職者訓練：産業用ロボット関連コースの開発  
第4次対応コースの実施に向けた課題分析と対応策の検討等

##### 新たな訓練機器等の検討

- ・第4次対応訓練機器リストの改訂
- ・クラウドを活用した訓練の高度化

##### 新たな訓練指導技法の検討

新規

基盤整備センターの調査・研究にて、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、デジタル技術の進展に対応したICTを活用した新たな指導技法等の開発を行う。

##### 検討内容

- ・ICT活用により訓練効果向上が見込まれる場面
- ・オンライン訓練で実施可能な実技等の検討
- ・LMSを職業訓練に活用する上で必要な機能 等

##### 成果

- ・訓練等におけるICTの活用範囲
- ・オンライン訓練を実施できる実技等の範囲
- ・LMSの効果的な活用範囲 等

#### 第4次産業革命に対応した職業訓練指導員の育成

機構の指導員972人に対して、第4次産業革命に対応した訓練を実施するための基本的な考え方を習得する指導員研修（通信活用型研修）をオンラインで実施した。

令和4年度までの2か年で、全ての機構指導員を対象に研修を実施し、機構全体の第4次産業革命への対応力の底上げを図る。



超小型IoTデバイスを使用した研修



デバイスに搭載されたセンサで温度や照度等のセンシングを体験



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、次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
 等
    - (使用者代表委員)
      - ・経済団体
 等
    - (労働者代表委員)
      - ・労働組合
 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 98.3% [98.2%])
  - ※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



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

(参考)  
**「訓練が就職に役立った」と答えた受講者の割合**  
 → 96.0% [94.3%]  
 (サンプル調査)

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
  - ・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

－見直し実績－  
 令和4年度に実施する予定の訓練コースのうち、**見直したコースは約25%**  
 内容変更コース数 **300コース**  
 廃止訓練コース数 **15コース**  
 新規設定コース数 **12コース**

※令和4年度に実施を予定している全体のコース数 (橋渡し訓練を除く) 1,312コース

訓練カリキュラムの見直し事例  
 工業製品の開発においてCAEを活用して、試作や試験の回数を減らすことで開発期間の短縮や設計品質を高めることへのニーズがあることから、CADに関する技術習得に加えて、CAEを用いた解析に関する技術を習得する訓練カリキュラムに見直した。

訓練受講者を採用した事業主の声

- 現在3名の修了者が在籍していますが、皆意欲的に業務に取り組んでおり、人柄も謙虚で良い評価をしています。ポリテクセンターの修了者は基礎の知識・技能があるため作業指示も出しやすく、スムーズに業務が進むのでとても助かっています。
  - 事業内容** 配線板製造装置の開発設計・製造・販売・プレス金型・治工具の設計製作
  - 修了者の業務** プリント配線板製造装置の製造・設計
- 資格取得や、基礎を覚えて来てくれることが助かっています。我が社の作業はポリテクセンターで取得できる資格と関係するので、その作業は就職後すぐにさせられます。また、訓練を通じて現場作業の意識の下地が出来ているので、就職後に大きなミスマッチがない点でも助かっています。
  - 事業内容** プラント配管工事、各種溶接
  - 修了者の業務** 配管の溶接・切断・研削・組立

## 主な取組内容⑤

### ◆ 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  
**88.9%**

#### ○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

- ・34施設で94人(103児童)が利用[31施設/112人(123児童)]

#### 高い実績を実現

令和3年度における入所者総数に占める女性入所者数の割合

**26.3%** [26.5%]  
(女性：5,170人/  
全体：19,631人)



#### ○周知・広報

- ・女性修了者や女性経営者との意見交換等を行う**女性のためのものづくり仕事セミナー**を開催
- ・施設見学会に来られない女性求職者を想定した**女性求職者向け動画**の作成
- ・広報用チラシの作成・配布
- ・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
- ・訓練体験会で**レディースデー**を設定

#### ○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交流会を開催

## 周知・広報の取組



▲女性修了者の活躍事例を利用したチラシ

## CADものづくりサポート科

ものづくり分野において、比較的女性の就業割合が高く、関心を持ちやすいと思われるCADを使用した設計補助業務、製造業における原価計算や財務会計業務、生産管理、工場管理のサポート業務等に関する技能・技術を習得する訓練カリキュラムとしている。

## 主な取組内容⑥

### ◆ 「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

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

橋渡し訓練  
(1か月程度)

受講後

離職者訓練  
(標準6か月)

#### 【実績】

訓練コース数 273コース[262コース]  
入所者数 2,959人[2,969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若年求職者等(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 143コース [145コース]  
入所者数 1,434人 [1,400人]  
就職率 91.4% [89.8%]  
正社員就職率 77.7% [79.8%]

- ・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3年4月から令和4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



▲企業実習付き訓練の様子

専門的技術を身に付けてプロフェッショナルを目指したいと考えて、受講を決めました。

企業実習では、訓練で身に付けた知識や技術を活かす場面があり、機械加工職種への就職意欲がより高まりました。企業実習先から採用の声がかかり、希望の機械加工の仕事に就くことが出来ました。

## 主な取組内容⑦ ◆ 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
- ・これまでに実施した**就職支援アドバイザー研修**を踏まえ、特別な配慮が必要な訓練受講者に対して施設が新たに取組んだ事例を収集し、**好事例を水平展開**
- ・**職業リハビリテーション**や**障害者職業訓練**で活用されている**知識・ノウハウ**を取り入れ、**就職支援ツール**（就職意欲度相互確認シート）を開発・試行実施

【好事例から抜粋】

- ・地域障害者職業センターのカウンセラーを講師とし、特別な配慮が必要な方への理解と対応を深める研修会を実施
- ・訓練系ごとに週1回、就職支援アドバイザーと指導員等がミーティングを実施

シート番号	A-1	自己確認	確認項目	悩んだときのアドバイス
シート名	個性や習慣についての整理	確認		
(1) 個性の整理		①	自分の個性・性格を示す単語を5つ以上挙げる事ができる	個性・性格を示す単語の例がガイドブックp.5に記載しています。
		②	①で単語を挙げた理由を、過去の経験・出来事を含めながら説明することができる	また、就職支援の窓口で相談してみると、新しい発見があるかもしれません。
		③	①で挙げた単語と関連させて、自分の仕事上の強みと弱みを説明することができる	

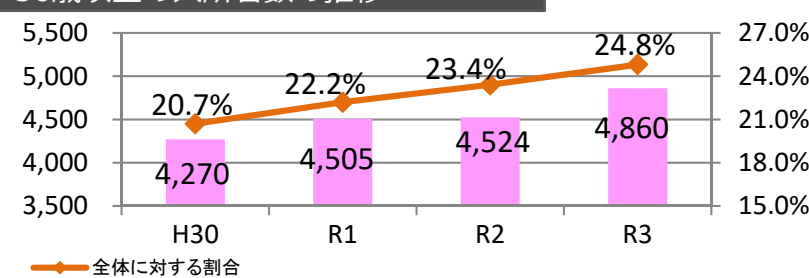
就  
職  
意  
欲  
度  
相  
互  
確  
認  
シ  
ート



○50歳以上の**訓練受講者**に対する支援

- ・生涯現役社会の進展に伴い、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⑧ ◆ ハローワークとの連携強化等による定員確保の取組

**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、定員充足率向上のための**アクションプラン**を策定し、広報等の取組の強化により、**受講者を確保** **コロナ**

定員充足率 80.7% [86.6%]

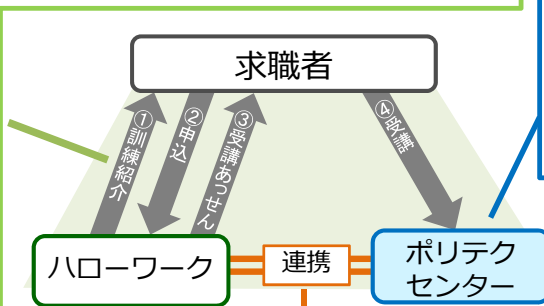
ハローワークと連携した周知・広報

- ・**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
- ・労働局と連携し**メディアツアー**を実施



▲メディアツアーの様子

▲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）



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（P57参照）
- ・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

マイクとイヤホン



▲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、R2年度：A)

## I 中期目標の内容

- ① **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
- ② **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
- ③ **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

**【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3年度		R2年度	R1年度	H30年度	
		実績値	達成度				
・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)	99.2%	104.4%	104.1%	104.4%	104.9%	
・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3年度目標値10校))	10校	100.0%	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3年度目標値81人以上))	90人	111.1%	109.8%	114.6%	-	

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

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すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
就職希望者の就職率	
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	

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
就職に資する訓練の実施及び支援	オンライン訓練の配信など、緊急事態宣言や自宅待機等で通学できない学生に対してもきめ細やかな学習支援を行うとともに、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等を実施した。 また、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98.3%（前年度：98.1%）と高い実績を挙げた。
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や標準カリキュラム、標準課題実習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、Q & A集の改訂やロボット関連企業との勉強会を行ったことに加え、コース修了者の就職率100.0%（うち正社員就職率100.0%）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、学生の訓練成果を広く発表するポリテックビジョンを実施するとともに、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	令和元年度 97.4%、令和2年度 98.1%、令和3年度 98.3%
共同・受託研究実施件数	令和元年度 98件、令和2年度 87件、令和3年度 83件
工業高校等との連携件数	令和元年度 272件、令和2年度 247件、令和3年度 245件

#### 参考事項



# ○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 **99.2%** [98.9%]

①目標：95%以上  
達成度：104.4%

### 【在校生数】

専門課程 3,439人 応用課程 1,574人 総合課程 398人

(参考) うち女子学生の割合 8.2%

※令和3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(企業委託実習)**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%が実験・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

### ○オンライン活用した効果的な取組 **コロナ**

- ・緊急事態宣言発令期間や自宅待機等で通学して受講できない学生に対し、**オンライン訓練を配信**して自宅学習を支援
- ・オンライン訓練の**録画データ**を復習等で活用
- ・**ペンタブレットを活用**し、スライド教材に補足や解説を直接書き込むことで板書内容を記録したものを**補習や補講等に活用**
- ・**オンライン面接に対応した就職支援**や**Web会議システムを使用した企業説明会**の実施



オンラインで受講している学生

◀集合形式の訓練に出席困難な学生にもオンライン訓練を配信し、学生の表情を確認しながら訓練を実施。

### ○正社員就職への支援

- ・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 98.3%** [98.1%]

## 就職状況の内訳

	就職者数	就職率	正社員就職者数	正社員就職率
専門課程	792人	99.4%	776人	98.0%
応用課程	726人	98.9%	722人	99.4%
総合課程	101人	100.0%	94人	93.1%
合計	1,619人	99.2%	1,592人	98.3%

※ 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

コロナ禍で初めての就職活動だったので不安でいっぱいでしたが、応募書類の作成や対面・Web方式の面接練習など先生方の親身なアドバイスのおかげで安心して就職活動に取り組むことができました。4月から社会人生活がスタートしますが、ポリテクカレッジで学んだことを生かして就職先の企業でもキャリアアップしていきたいと思います。



▲電子情報技術科修了生

## 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 **10校** [6校] **拡充**
- ③ 生産ロボットシステムコースの修了者数 **90人** [45人]

北陸、東海、九州  
関東、近畿、中国  
北海道、東北、四国、沖縄

H30設置  
R2設置  
R3設置

- ②目標：10校 達成度：100.0%
- ③目標：81人 達成度：111.1%

## 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

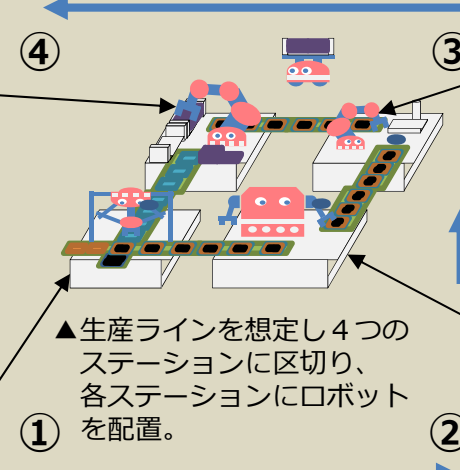


▲ロボットを用いた課題実習の様子

組立て・仕分け  
(垂直多関節)



### 4台のロボットで連動運転



## ○生産ロボットシステムコースの修了者

令和2年度までに設置済の6校において、応用課程の生産ロボットシステムコースを**90人**が修了。

機械系、電気系及び電子情報系の3科の学生が、それぞれ習得した技能・技術を持ち寄り、**横断的に実施**することで、より実践的な技能・技術を習得。

**就職率100.0%（うち正社員就職率100.0%）**

区分	ロボットコース						
	関東	東海	北陸	近畿	中国	九州	合計
修了者	14人	15人	14人	15人	16人	16人	90人
就職者	14人	15人	14人	15人	16人	15人	89人
うち正社員就職者	14人	15人	14人	15人	16人	15人	89人

### ロボットコース修了者の声

- ポリテクカレッジの特徴である、生産現場で使用されている機器を使っているロボットシステムの構築・運用課題実習は、大変有益な経験となりました。
- ロボット工学について学び、産業用ロボットに必要な要素などを実習を通して体験できたことで、就職活動の際、ロボット関連企業にアピールすることができました。

### ロボットコース修了者を採用した企業の声

- ポリテクカレッジの生産ロボットシステムコースでは、弊社のような製造業における実務を想定した課題実習を行っているため、ものづくりの難しさを理解しており、顧客からの要望（課題）への向き合い方が身についていると感じます。入社後、想定を超えるスピードでチームになじんで活躍してもらっており、当社に欠かせない人材となっています。

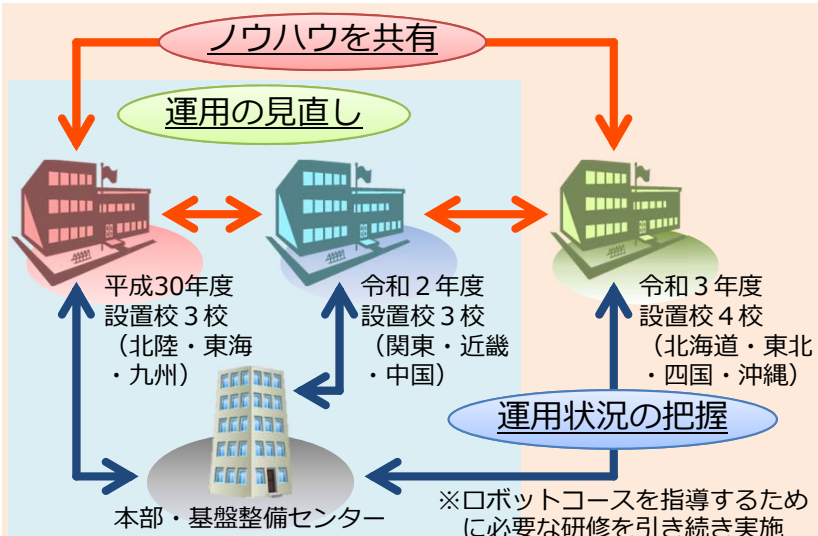
## 主な取組内容③ ◆生産ロボットシステムコースの運用状況の把握・展開等



### ロボットコース設置校の協力体制

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**



### 運用状況等を踏まえた見直し内容

設置10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

見直し内容

- 標準カリキュラムの内容
- 標準課題実習の運用方法
- ロボットコース研修内容

### 生産ロボットシステムコースの指導体制の構築

生産ロボットシステムコースを指導するテクノインストラクターに対し、生産ロボット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**。

- ・ ロボット工学・実習の知識等習得
- ・ 各校の運用状況等を踏まえた課題の共有、課題解決手法の習得
- ・ ロボット技術に必要な画像処理やセンシング等の専門知識の習得

### 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**（トラブルシューティングや各校における広報事例を追加）。



#### 【ロボット関連企業との勉強会】

- ・ CHERSI会員の川崎重工業及びS I E R協会から、委員会のテクノインストラクターに対して**ロボットに関する最新の動向等について講演**いただき、指導力向上に活用。



委員会での講演の様子

## 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、カリキュラムの見直し等を実施
- オンライン訓練の運用**に係る取組の共有及び実技科目での実施等を検討 **コロナ**

## オンライン訓練の運用事例

・オンライン訓練の運用事例(実施環境、教材の準備、オンライン訓練の実施方法等)について全施設へ水平展開し、情報共有を図った。学生からは、モニターを通して資料内容や指導員の手元がよく見える、授業の録画データを利用して復習効率が上がった等の訓練効果を確認できた。

### 【事例①】

授業のポイントを短い動画教材として作成し、指導員と学生間で共有。

### 【事例②】

オンライン訓練配信用スタジオを校内に設置し、施設共通の配信環境を構築。



▲オンライン配信環境

## 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

ものづくりに意欲ある学生の確保

## 学生の技術力の高さをアピールする事例

- ・若年者ものづくり競技大会では競技職種「電子回路組立、メカトロニクス、旋盤」で**厚生労働大臣賞(1位)**を獲得したほか**16名の学生が入賞**。
- ・第59回技能五輪全国大会にポリテクカレッジから**6競技職種15名の学生**が参加。



▲技能五輪全国大会の様子

## コロナ禍における広報事例 **コロナ**

オンデマンドによる動画配信形式の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実施し、参加者から好評を得た。



▲Webオープンキャンパスの開催

## 社会人入校に係る広報事例

社会人をはじめとする既卒者の入校者を増やすために、産業界に精通している全国紙に事業主推薦制度を紹介する新聞広告を掲載し、企業向けの広報を行った。

### 事業主推薦制度で、あなたの職場の人材をものづくり現場のプロフェッショナルに!

この人が強みを持っていますか?

- 新卒校出身者をじっくり育てたい
- 学生は真に実業を学んでほしい
- 現場を引っ張るリーダーが足りない

事業主推薦制度でポリテクカレッジに入校

専任・兼務社員の方 中堅社員の方

専門課程 応用課程

基礎力をしっかり身につけ、現場での実践力がある社員に! 応用力・分析力を身につけ、生産現場のリーダーに!

ポリテクカレッジのノウハウを通してあなたの職場の成長をサポートします

詳しくは以下のDMKADAIへお問い合わせください。 | ポリテクカレッジ | 職業能力開発専門学校 | 職業能力開発短期大学校

◀ 日刊工業新聞広告掲載

## 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**83件**[87件]実施（うち共同研究77件、受託研究6件）

#### 共同研究の事例

##### 「黒糖カチ割り装置の開発」

沖縄職業能力開発大学校（※黒糖を材料とする商品の製造、販売会社からの依頼）

##### 課題

本課題を提案している企業は、黒糖を使った様々な商品を取り扱っています。当企業では、黒糖のカチ割り作業（大きいブロック状の黒糖を一口サイズに小さく割っていく作業）を手作業で行っており、**硬い黒糖を割る作業は負担が大きく**、また、**大量発注への対応が困難**なことも課題でした。そのため、黒糖のカチ割り作業を自動化し、**生産量及び安全面の向上を図ることを目的**として開発を行いました。

##### カレッジの取組

黒糖を一口サイズの「カチワリ黒糖」とするためには、大きく二つの作業に分かれます。3kgの黒糖ブロックを短冊状（60cm幅）に加工する粗割り作業、短冊状になったものを一口サイズ（2～3cm）にするカチワリ作業です。黒糖の粗割りサイズを均等にするために、ラック&ピニオン機構を採用しました。下板で黒糖ブロックを支え、上刃で黒糖をカット（粗割り）することで、カチワリにちょうど良いサイズに加工できます。黒糖をカチ割る加工部にはダブルロールクラッシャー方式を採用し、刃の枚数を増やすことで、

よりカチワリ能力を高めています。

また、**飲食に係る製造機器のため**万が一の筐体破損を想定し、金属探知機に反応するステンレスを使用し**異物混入時の対応に備えています。**



システム外観



加工した黒糖

##### 成果

- ・従業員は黒糖のブロックを挿入するだけになったことで、**作業効率は4倍、疲労軽減にもつながり生産性が向上した。**
- ・依頼元企業からの**要求仕様**（サイズ、作業効率、メンテナンス性等）を**全て満たした**。また、回転部への巻き込まれ等に配慮した**高い安全性**を確立。
- ・農林水産省主催「**アグリビジネス創出フェア2021**」に出展。ブースには**約200名**が来場し、多くの方から高評価を得た。



▲フェア出展の様子

○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	24件 [66件]	テクノインストラクターの派遣	149件 [112件]
研究発表会等での情報提供	11件 [6件]	カリキュラム作成等の支援	2件 [1件]
工業高校等の教員に対する研修等	6件 [6件]	その他	49件 [51件]
大学校等の施設・設備機器等の活用	4件 [5件]	合計	245件 [247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：23会場 [24会場] ・来場参加者数：1,935人 [503人]
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、計画はしたものの、直前で中止としたポリテクカレッジがあったが、多くの施設では、一般の参加者の受け入れ制限や、会場の感染症予防措置を実施し、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、一部の施設では、オンライン配信を活用し、別会場開催や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。 **新規**

#### コロナ禍におけるポリテックビジョン開催事例(四国ポリテクカレッジ)

##### ○SDGs・カーボンニュートラル等に関する記念講演

「SDGs・カーボンニュートラルの動向」と「ロボットビジネスの最前線」をテーマに、現状や今後の展望等について、IT分野の民間企業代表取締役を招いて**記念講演を実施**。

講演は**コロナ対策を行った会場で実施するとともに、オンライン配信を活用し、別会場にも配信**した。

（講演を聴講した学生の声）

現在学んでいる内容が、今後の社会で重要な技術であること、世の中に役立つ期待があることについて講演をいただき、とても興味深く、技術を更に習得していきたいと思った。



▲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

・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。

# 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、R2年度：B)

重要度 高

難易度 高

## I 中期目標の内容

- ① **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
- ② **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
- ③ **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

**【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3年度		R2年度	R1年度	H30年度	
		実績値	達成度	達成度			
・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3年度目標値30,000事業所以上))	47,074 事業所	156.9%	101.6%	145.3%	147.5%	
・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3年度目標値64,000人以上))	54,220人	84.7%	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)	93.8%	104.2%	104.6%	104.2%	103.3%	

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

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すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数	②「法人の努力結果」 各種事業主支援メニューの推進において、機構内の他業務や関係機関と相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報に努めたことに加え、生産性向上支援訓練では、ITを活用した実践的な業務改善の習得を目的とした訓練メニューの追加やオンラインによる訓練コースの実施方式をオープン形式に拡大したほか、在職者訓練においては、訓練ニーズが集中する時期を捉えたコース設定や、中止となったコースの再設定、事業主のニーズを捉えた追加コースの設定などの機動的な取組を実施したことにより、達成度が120%以上となった。
在職者訓練受講者数	
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	

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
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・支援の実施（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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ対策をホームページ等で周知するとともに、<u>オンラインによる訓練コースの実施及び70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースの実施を行った結果、前年度以上の実績を挙げた。</u>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9コース開発した。</li> <li>・令和2年度まで実施した「IT活用力セミナー」のノウハウを活かし、生産性向上支援訓練において、「<u>事業主の生産性の向上に資するIT活用の知識や手法の習得</u>」を目的として新たな訓練分野を開発し、令和3年度から展開した結果、14,264人の受講実績を挙げた。</li> </ul>
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・支援の実施（在職者訓練の実施）	依然としてコロナの影響で訓練の受講を躊躇する事業主が多い中で、令和2年度に比べて①コロナ対策の徹底による不安払拭（マニュアル整備等の対策の徹底、ホームページ等による対策の周知）、②事業主のニーズを踏まえた訓練コースの設定（訓練ニーズが集中する時期を捉えたコースの設定、やむを得ず中止となったコースの再設定、追加コースの設定）、③積極的な広報活動（生産性向上支援訓練との一体的な広報、受講歴のある企業への働きかけ、受講歴のない企業の新規開拓）、④生産性向上支援訓練の受講をきっかけとし、 <u>在職者訓練受講への誘導（生産性向上支援訓練により、事業主の人材育成マインドを刺激し、在職者訓練への受講につなげた。）</u> ⑤ <u>オンライン訓練の実施（機構のスケールメリットを活かしたオンライン訓練の試行的実施等）</u> といった、事業主を在職者訓練に呼び込む取組を強化した結果、前年度を大幅に上回る実績を挙げた。
在職者訓練の第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	人協働ロボット活用技術といっ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、 <u>既に開発済みのコースと合わせて、計263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。</u>

#### 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%、令和3年度 99.1%
生産性向上支援訓練受講者数	平成30年度 37,670人、令和元年度 50,866人、令和2年度 44,423人、令和3年度 51,061人 ※受講者実績は、旧IT活用力セミナーと生産性向上支援訓練の実績の合計であること。
生産性向上支援訓練のオンラインコース受講者数	令和2年度 1,762人、令和3年度 7,800人 ※受講者実績は、旧IT活用力セミナーと生産性向上支援訓練の実績の合計であること。
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%、令和3年度 92.8%
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%、令和3年度 98.4%

#### 参考事項



# ○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：156.9%

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 **47,074事業所** [30,477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、**47,074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（P72参照）

訓練コース：7,716コース  
受講者数：54,220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：3,864人  
施設貸与：10,892件

#### 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、データ活用など、あらゆる産業分野の生産性向上に資する訓練を実施

令和3年度から、ITを活用した実践的な業務改善を習得する訓練コースを実施（P74参照）

訓練コース：4,294コース  
受講者数：51,061人

#### 《上記実績のうち》

※70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース（ミドルシニアコース）を実施

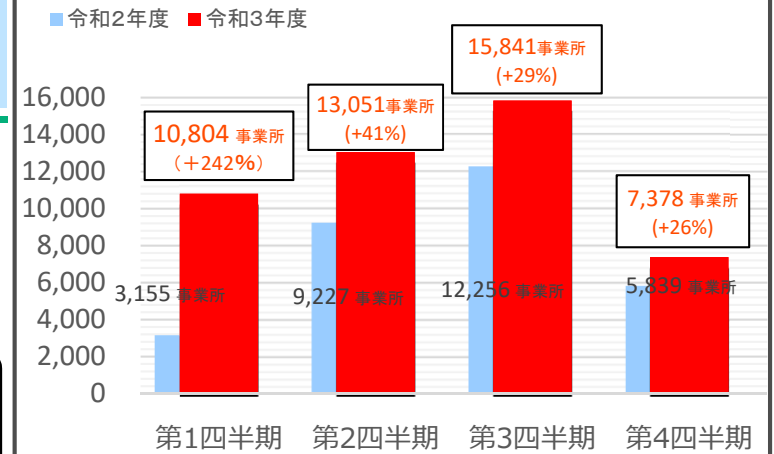
訓練コース：593コース  
受講者数：3,750人

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)

## 令和2年度との実績比較



※目標値は各年度とも30,000事業所以上

## 利用事業所の確保に向けた取組 ～他業務との一体的な連携～

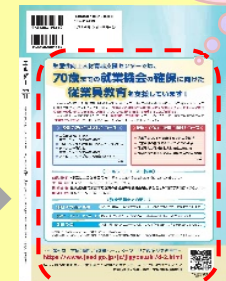
○機構の他業務との一体的な連携により幅広い実績を確保

高齢者雇用の総合誌「エルダー」でミドルシニアコースを紹介

ミドルシニアコースの訓練概要を明記 (6・11・R4.1月号)

《広報誌による連携事例》

高齢者雇用の総合誌「エルダー」11月号



他業務の職員が利用者等に対して生産性センター業務の標準的な説明ができるように説明例、説明のポイント、所要時間を記載した説明マニュアルを作成し展開

《他課との連携を図るための取組事例》



## 数値目標の達成状況

② 在職者訓練の実施人数 **54,220人** [41,409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 **93.8%** [94.1%] ※②は令和3年12月末時点 ※③内は前年度実績

②目標：64,000人以上 達成度：84.7%

③目標：90%以上 達成度：104.2%

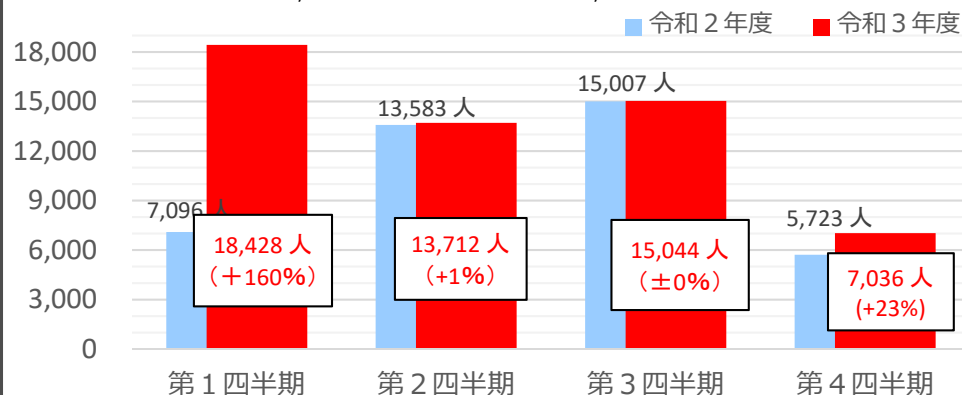
## 主な取組内容② ◆ 在職者訓練の実施

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、7,716コース、**54,220人**に訓練を実施（うち中小企業受講者数32,820人）

### 令和2年度との実績比較

対面・実習が不可欠な要素とならざるを得ない高度なものづくり訓練について、前年度に引き続くコロナ禍の中、**前年度を大幅に上回る実績を確保**

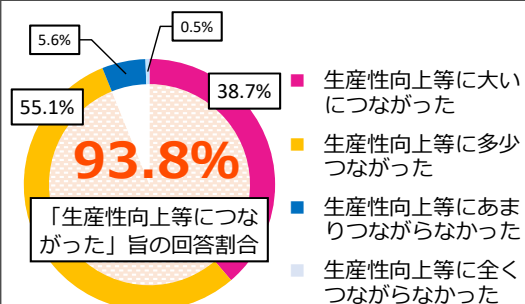
※目標値は令和2年度が66,000人以上、令和3年度が64,000人以上



### コロナ禍における取組 **コロナ**

- ①緊急事態宣言期間であっても、安心して訓練を受講してもらうため、**マニュアルの整備等の対策を徹底**するとともに、ホームページ、リーフレット等において**感染症対策の周知**
- ②訓練ニーズが集中する時期を逃さずに、事業主の人材育成ニーズを捉えた訓練コースを実施し、**前年度を大幅に上回る実績を確保**やむを得ず**中止となったコースの再設定**や、事業主のニーズをとらえた**追加コースの設定**などの**機動的な取組**
- ③生産性訓練との一体的な広報による、**様々な人材育成ニーズの掘起し**  
**受講歴のある企業への働きかけ**及び**受講歴のない企業の新規開拓**
- ④全国5か所のポリテクセンターに学科をオンラインで配信した後、配信先のポリテクセンターで実技を行うという、機構のスケールメリットを活かした**施設間連携によるオンライン訓練**の試行的実施 **新規**

### 事業主アンケート結果 ※令和3年12月末時点

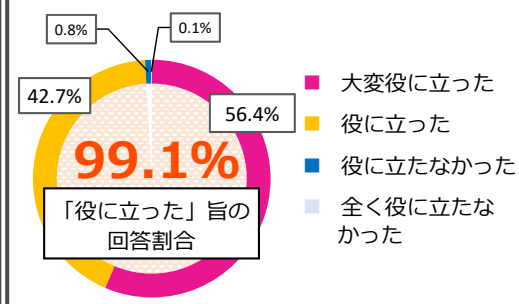


(有効回答事業所数 9,844事業所)

#### 【生産性向上等につながった主な意見】

- ・不良発生時のライン停止時間の短縮につながった。
- ・不良原因の調査方法の改善、品質に対する意識が高まった。
- ・QC活動を行うパレート図などを作成し、生産性や品質向上、改善活動につながった。

### 受講者アンケート結果 ※令和4年3月末時点



(有効回答者数 49,329人)

#### 【役に立った主な意見】

- ・独学で実施していた作業について、具体的に教わり、業務の効率化に繋がった。
- ・現在抱える業務課題に対する解決の糸口となった。
- ・専門的知識や技術が身に付き、生産性や品質の維持・向上等業務に役立てられる。

### 事業主の声

#### 利用訓練：P L Cによるタッチパネル活用技術

#### 利用事業主：トヨタ自動車北海道株式会社（自動車部品製造業）

保全に関する技術の習得については、O J Tが中心となっており、じっくり学ぶ機会がとれないことが課題であったことから、ポリテクセンターのセミナーを活用しました。

今回受講した訓練は、タッチパネルを活用したP L C制御による生産ラインの自動化管理技術を学ぶ内容であり、受講した社員からは、『普段使用しているタッチパネルについても専門的に学んだことがなかったことから、P L Cと接続しての操作方法について学ぶことができた。』という意見が挙がっていました。

コロナ禍ということもあり、実施可能な教育も限られてはありましたが、出張で実施いただけただけから安心して受講することができました。セミナーを受講したことで自信がついたようで、改善に積極的なチャレンジをする雰囲気になってきています。

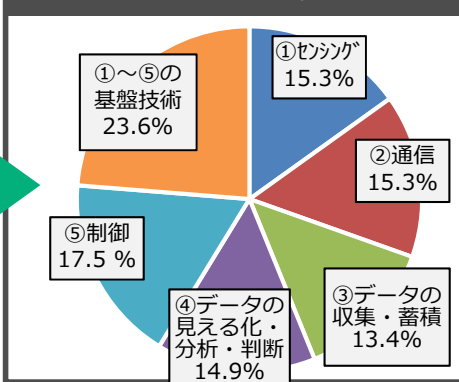


▲生産工程自動化模擬ライン管理の設計実習

## 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

- 「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3年度に引き続き令和4年度もカリキュラムを開発（詳細はP56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）
- 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263コースを整備**するとともに、**延べ548コースを3,515人に対して実施した。**

対応する訓練・技術要素



訓練コースの開発事例

【コース名】  
人協働ロボット活用技術

【訓練内容】  
人と協働作業ができるロボットの活用による生産性向上に向けて、ロボットを扱う上での安全性の確保に関する知識の習得やプログラミング実習を通して、多関節ロボットを中心としたロボット制御技術を習得します。

## 主な取組内容④ ◆訓練コースの設定・実施・評価・改善等

### 訓練コース設定

機構が行うべき在職者訓練の基準に基づき、在職者訓練コースを設定

### 訓練コースの評価・改善

- ・受講者からのアンケート結果等を「訓練カルテ」で可視化・分析
- ・事業主等に対して受講者が習得した能力の職場での「活用状況調査」を実施

### 訓練計画専門部会 における審査

専門的・実務的立場の外部委員により構成される訓練計画専門部会において設定の適否を審査

### 訓練コース実施

- ・すべての訓練コースで真に高度なものづくり分野の訓練を実施
- ・中小企業の人材育成課題に対応した訓練を実施

訓練コースの評価・改善事例

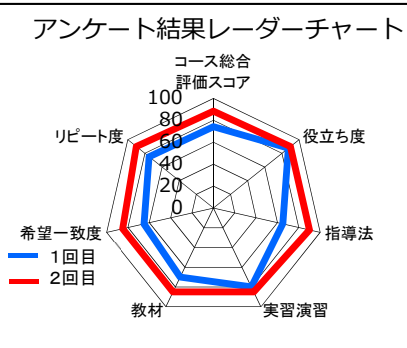
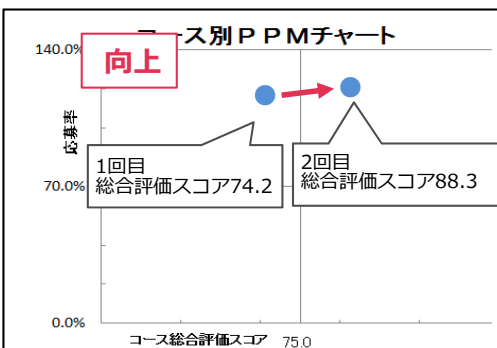
【コース名】旋盤加工技術  
【訓練内容】汎用機械加工の旋盤作業における生産性向上のため、安全性に配慮した最適で効率的な加工方法の検討や段取り等に関する技能・技術を習得する。

- コースを実施した結果、受講者から、講師の進行が速い、指導方法や教材がわかりにくいといった意見があり、**<第1回目の総合評価スコアは74.2>**となった。

### 【改善内容】

受講者からの意見を踏まえ、加工の説明の際には、加工具の取り付けの注意事項とその理由まで細かく説明し、加工作業時には測定器を使用して完成品の良否を判断し、的確な改善点等の指導をおこなうことにより、訓練コースの質の向上を図った結果、「指導法」のスコアが65.0から90.0に上昇し、**<第2回目の総合評価スコアは88.3>に向上し**、コースの品質を高めることができた。

### 【訓練カルテ（訓練コースの品質を保証）】



←時系列でのコースの動きを示した「コース別 PPMチャート」と7つの項目で訓練コースのアンケート結果を可視化した「アンケート結果レーダーチャート」により、分析し、改善を実施します。

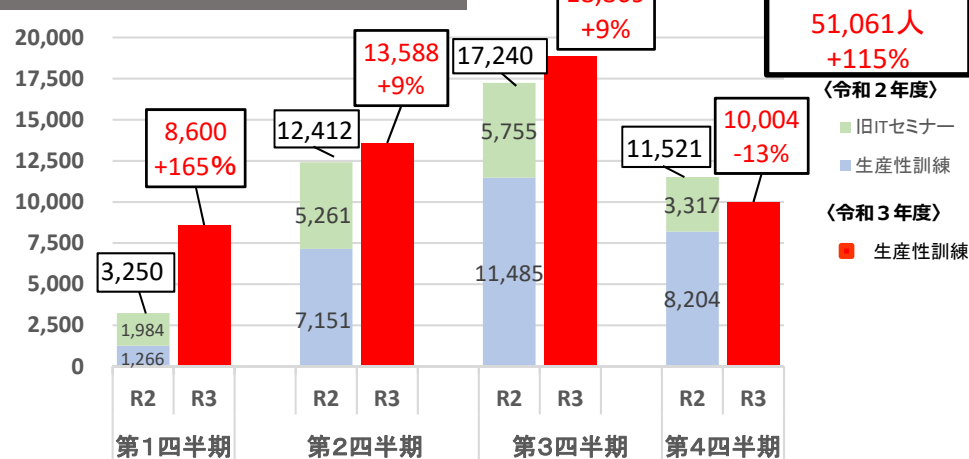
## 主な取組内容⑤ ◆生産性向上支援訓練の実施

【実施実績】 **4,294コース**、**51,061人** [3,879コース、44,423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)

### うち令和3年度の取組

- 70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース（**ミドルシニアコース**）を実施（全受講者のうち**3,750人**受講）
- ITを活用した実践的な業務改善を習得する訓練コース（**旧IT活用カセミナー**）を実施（全受講者のうち**14,264人**受講）**【拡充】**

### 令和3年度／令和2年度実績対比



※令和2年度の実績は、令和2年度まで実施していた旧IT活用カセミナーと生産性向上支援訓練の実績の合計であること。

### コロナ禍における取組 **コロナ**

- ホームページ、チラシ等においてコロナ対策の周知
- オンラインによる訓練コースを、**オーダー方式に加えてオープン方式にも拡大して実施**（全受講者のうち7,800人が受講）

＜オンラインコースの実施＞



訓練風景

**実施**

＜オンラインコース実施後の意見＞

- 「事業主」
  - 異なる支店の社員と意見交換ができたことにより、相互理解・協同意識が高まった。
- 「受講者」
  - 自社もしくは自宅受講できたので**リラックスして受講できた。**
  - 資料がPC画面なので見やすい。



訓練コースの募集チラシ

## カリキュラムモデルの開発・実施

- DXに対応できる人材の育成等を支援するための手法・知識を習得させるためのカリキュラムモデル含め、**新たに9コース開発** 計125コース整備[116コース]

◇コース名：DXの推進◇

**開発**

◇コース名：データサイエンス入門◇

~~~~~課題・目標~~~~~

- ・従来の組織、企業文化・風土を見直したい
- ・DXの推進に必要な社内体制を構築したい
- ・DXの推進に必要な知識、デジタル技術を知りたい

~~~~~訓練効果~~~~~

- ・DXの推進のための経営のあり方、仕組みを理解する
- ・現状の課題から、DXの推進のためにとるべきアクションを検討できる
- ・IT新技術の動向を知る

~~~~~課題・目標~~~~~

- ・データサイエンスを行う有用性を知りたい
- ・自社データをビジネスに活用したい
- ・得られたデータを解析、分析したい

~~~~~訓練効果~~~~~

- ・データサイエンスを活かせるフィールドを知る
- ・データサイエンスを活用するための分析手法を習得する
- ・分析結果から使用できるアクションを選択できる

### 利用者の声

利用訓練：実務に基づくマーケティング入門、提案型営業技法、ビジネス現場における交渉力  
 利用事業主名：株式会社イムラ



【きっかけ】

自社の既存マーケットの伸びが鈍化する現状を踏まえ、既存顧客内のシェア拡大や新規顧客の獲得、自社製品の適正価格による販売に繋げるために生産性向上支援訓練を受講しました。



【訓練の実施】

当該3コースを連携させ、従業員に交渉力の底上げとマーケティングの知識を習得させることを目標に自社の業種、顧客特性に合わせて訓練をカスタマイズしていただきました。



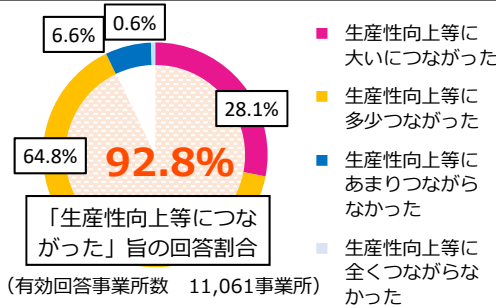
【訓練の効果】

自社の情報と顧客情報の整理や分析方法、販売活動への活かし方を学び、今後の方策について計画することができた。また、**部門内の協力体制が強化され、自社の強み（団結力）**をより活かすことができた。



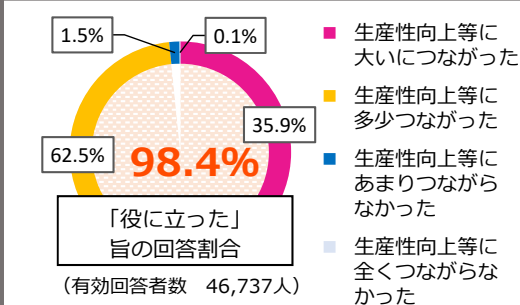
代表取締役社長 家村様

### 事業主アンケート結果 ※令和3年12月末時点



- 【主な生産性向上等につながった主な意見】
- ・タイムマネジメントやタスク管理の重要性と進め方について、社内で共通認識を持てた。
  - ・原価計算や損益管理の考え方を現場の社員も理解することができた。

### 受講者アンケート結果 ※令和4年3月末時点



- 【役に立った主な意見】
- ・後輩の指導、作業効率化のヒントとなった
  - ・IT化、デジタル化の最新状況を理解できた
  - ・RPAという知らないツールを知ることができ、業務改善する際の選択肢が増えた

# 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

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「問題発見解決力」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練（指導員養成訓練【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（指導員技能向上訓練【スキルアップ訓練】）も実施しています。

【指導員養成訓練の種類】

#### ① 指導員養成課程：普通職業訓練を担当できるレベルのテクノインストラクターを養成

＜指導力習得コース＞

職業能力開発総合大学校の総合課程在籍者を対象に、1年間の訓練を実施。

＜訓練技法習得コース／訓練技法・技能等習得コース＞

職業能力開発大学校の応用課程修了者又は一般工科大修了者等を対象に、半年又は1年間の訓練を実施。

＜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、1月以上1年未満の訓練を実施。

＜職種転換コース＞

職業訓練指導員免許を既に有している者を対象に、新たな訓練科目の免許を取得するため半年又は1年間の訓練を実施。

#### ② 高度養成課程：高度職業訓練を担当できるレベルのテクノインストラクターを養成

＜専門課程担当者養成コース＞

普通職業訓練において訓練を担当している者等を対象に、半年間の訓練を実施。

＜職業能力開発研究学域＞

職業能力開発総合大学校の総合課程修了者等を対象に、2年間の訓練を実施。

＜応用課程担当者養成コース＞

職業能力開発大学校の専門課程の訓練を担当している者等を対象に、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、R2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3年度  |        | R2年度   | R1年度   | H30年度  | 度 |
|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|---|
|  |   | 実績値    | 達成度    | 達成度    |        |        |   |
| ・ハイレベル訓練の実施<br>・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<br>(目標値 中期計画期間中に500人以上<br>(令和3年度目標値 100人以上))    | 144人   | 144.0% | 153.0% | 122.0% | 118.0% |   |
| ・スキルアップ訓練の実施<br>・受講しやすいオンライン研修等の実施<br>・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<br>(目標値 中期計画期間中に25,000人以上<br>(令和3年度目標値 5,000人以上)) | 5,916人 | 118.3% | 55.2%  | 97.5%  | 107.5% |   |

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

| 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すること)<br>同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。   |
|-----------------|---|
| 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」<br>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令和3年4月に施行されたことに併せて速やかに対応し、改正後の新課程に加えて改正前の旧課程の一部も並行して実施したため、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。<br>○目標変更の要否【否】<br>職業能力開発促進法施行規則の改正に伴う令和3年度までの一時的な増加であるため。 |
| スキルアップ訓練の受講者数   |   |

### 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、課程再編後の指導員養成課程及び高度養成課程を着実に実施することにより、指導力習得コースの修了者が91名と高い実績を確保するなど、目標値を大きく超えることができた。<br>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むけて、テクノインストラクター総合情報サイトの運用やイベントでの広報活動を実施し、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 | 第4次産業革命に係る研修やオンライン訓練の指導技法等を習得するための研修等ニーズに沿った研修を充実させるとともに、従来の出前型研修や通信活用研修に加え令和2年度から実施しているオンライン研修を拡充することで多くの受講者を確保することができた。   |
| 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、職業能力開発体系や職業訓練に係る教材など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布することにより、広く普及を図った。   |

#### 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、令和3年度 2,334,112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、令和3年度 109,355件          |

#### 参考事項

# ○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 指導員養成課程修了者数※旧課程の長期養成課程修了者を含む **144人** [153人]

①目標：100人以上  
達成度：144.0%



## 主な取組内容① ◆ 指導員養成訓練の実施

テクノインストラクターに必要な技能・能力を習得

### 旧課程

長期養成課程  
(訓練期間1～2年)  
修了者数24人[61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（令和3年度で終了）

### 新課程

指導員養成課程  
(訓練期間1か月～1年)  
修了者数120人[92人]

離職者を対象とする職業訓練等の**普通職業訓練を担当できるテクノインストラクターの養成**を目的とし、その対象者や訓練期間等が異なる5つのコースを実施

- ① 指導力習得コース
- ② 訓練技法習得コース
- ③ 訓練技法・技能等習得コース
- ④ 実務経験者訓練技法習得コース
- ⑤ 職種転換コース

高度養成課程  
(訓練期間2年以上)  
修了者数11人[11人]

高度技能者養成のための職業訓練等の**高度職業訓練を担当できるテクノインストラクターの養成**を目的とし、その対象者や訓練期間等が異なる3つのコースを実施

- ① 専門課程担当者養成コース
- ② 職業能力開発研究学域
- ③ 応用課程担当者養成コース

### 指導力習得コース修了者の声

#### ○機構の職業能力開発施設で勤務する修了者の声

職業大入学時には明確に進路を決めていませんでしたが、企業実習でポリテクセンターに行き、訓練生が再就職に向けて訓練を熱心に受講している姿を見て、そういった方々の背中を押していけるような職業に就きたいと思いテクノインストラクターになりました。早く指導員免許を取得できるようになった分、多くの実践経験を積むことができましたと思います。



▲訓練生に指導する様子

### 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へのインタビューや、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。



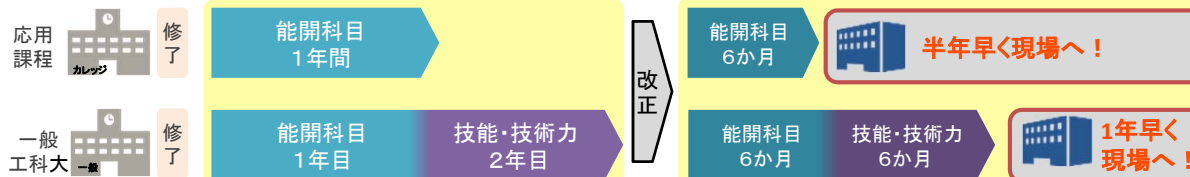
▲Webページ「キャリアストーリー」

## 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]

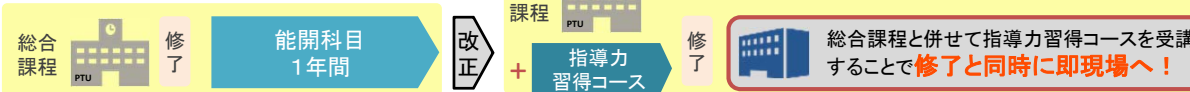
### 【課題】

- 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目標：5,000人以上 達成度：118.3%

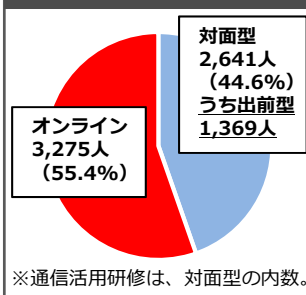
② スキルアップ訓練受講者数 **5,916人** [2,759人] (参考) 実施コース数 450コース [331コース]



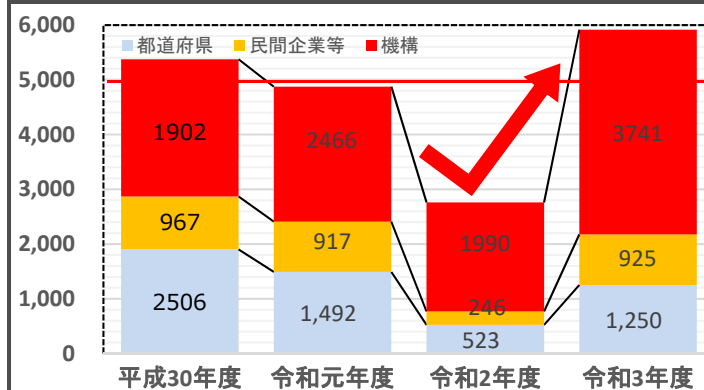
### 主な取組内容② ◆ スキルアップ訓練の実施

- テクノインストラクターの専門性拡大やレベルアップ等を図る
- 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**（1,369人受講 [1,054人]）や**通信活用研修**（499人受講 [318人]）に加えて、**オンライン研修**（3,275人受講 [347人]）**拡充**を実施
  - 第4次産業革命に係る研修**（1,141人受講 [231人]）、**オンライン訓練の指導技法等を習得するための研修**（805人受講 [148人]）等ニーズに沿った研修を充実させるとともに、タイムリーな情報を掲載した**PTU研修便り**を**発行**し都道府県等に対し周知・広報を実施
  - 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

#### 受講形態別の受講状況



#### 今中期目標期間における実績比較



#### 主なスキルアップ訓練の種類（※概ね2～5日（12H～30H））

- 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 1,250人 [523人]
- 民間企業等 925人 [246人]
- 機構 3,741人 [1,990人]

#### スキルアップ訓練受講者の声

「第4次産業革命に係る研修」受講者（都道府県所属）

第4次産業革命について右も左も分からなかったが、この研修を受講することで背景や意味合いなど求めていた内容を理解することができました。

「オンライン訓練の指導技法等を習得するための研修」受講者（都道府県所属）

オンライン訓練の必要性は感じていたものの、具体的に何をすればよいか分からなかったのが、実際に詳細な手順を学ぶことができて、少しずつですが取り入れていけそうな自信ができました。

### ○訓練コースの開発、国際協力の推進等

※[ ]内は前年度実績

#### 主な取組内容③ ◆ 海外からの研修員の受入れ等

- テクノインストラクターの開発途上国への派遣**  
カンボジアに長期派遣専門家として1人派遣[1人]

- 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（オンライン）  
延べ54か国から6件、88人、延べ10施設に受入れ [1か国から1件、12人]
- ・研修講師の派遣（オンライン）  
1人の講師を機構から派遣、派遣件数1件、研修員数109人 [前年度実績なし]

#### 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

（令和3年から令和6年まで）



▲現地の指導員に説明するテクノインストラクター

製造業を中心とする産業界との連携活動を通じて、電気分野の職業訓練の質を持続的に強化する仕組みが整うよう技術的な支援を実施。

#### JICA課題別研修「職業訓練の運営・管理と質的強化」に係る視察事例

ボリビア等6か国の研修員に対して開催されたオンライン研修において、ポリテクセンター福岡及び九州能開大の訓練を紹介した。



▲オンライン研修の様子

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

- ・ **医療機器分野における職業能力開発体系の整備**
- ・ リカレント教育の一環としてのオンラインにより無料で学べる職業教育動画教材等の開発、配信について
- ・ 職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発
- ・ 在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究

○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】   | 2,334,112件 | [2,821,831件] |
| 【ダウンロード件数】 | 109,355件   | [324,999件]   |
| 【配付機関（延べ）】 | 2,092機関    | [1,549機関]    |

#### 自動車分野における職業能力開発体系の普及及び医療機器分野における職業能力開発体系の整備

##### 背景

平成30年4月から職業大の調査・研究機能のうち自動車・医療機器・航空機の3分野の職業訓練に係る教材開発機能を具外に移転し、職業能力開発体系の整備と教材開発に各分野3年間ずつ取り組んでおり、令和2年度までに自動車分野の職業能力開発体系を整備した。また、令和3年度は新たに医療機器分野の職業能力開発体系の整備に着手している。

##### 目的

地域の企業や関係機関との協同によって得られる成果、知見を活用し、製造業の現場ニーズに即した実効的な職業能力開発体系の整備及び職業訓練に係る教材開発を行う。

##### 成果

- ・自動車分野については、基盤整備センターホームページにおいて、整備した職業能力開発体系及びカリキュラムモデルを公開し、全国の公共職業訓練施設等における普及・活用を図った。
- ・医療機器分野については、令和4年度以降も引き続き、職業能力開発体系の整備に取り組む。

## 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）

「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

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

先導的な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

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B)

重要度 **高**

### 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3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3年度 |        | R2年度   | R1年度   | H30年度  |  |
|---|---|-------|--------|--------|--------|--------|--|
|   |   | 実績値   | 達成度    | 達      | 成      | 度      |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援障害者の重点的な受入れ</li> <li>・障害特性に配慮した職業訓練の実施</li> </ul>         | 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<br>(目標値 60%以上)  | 56.0% | 93.3%  | 98.7%  | 112.7% | 112.0% |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施</li> <li>・特注型企業連携訓練の推進</li> </ul>     | 訓練終了後3か月時点の就職率<br>(目標値 75%以上)   | 76.3% | 101.7% | 105.1% | 97.5%  | 101.1% |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業訓練推進交流プラザの開催</li> <li>・指導技法体験プログラムの実施</li> </ul>         | 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<br>(目標値 中期計画期間中に500機関以上（年間100機関以上）)                         | 144機関 | 144.0% | 147.0% | 132.0% | 130.0% |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門訓練コースの設置、運営サポート事業の実施</li> <li>・職業訓練実践マニュアルの作成と普及</li> </ul> | 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<br>(目標値 90%以上) | 98.2% | 109.1% | 110.2% | 111.1% | 111.1% |  |

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

| 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すること）<br>同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。  |
|--|---|
| 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>②「法人の努力結果」及び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により、例年の参集方式から昨年度同様、動画配信方式に変更したことによる参加者の増。</p> <p>目標変更の要否【否】：平成30年度、令和元年度においては、一般校に対して個別訪問を含めた指導技法等体験プログラムの利用勧奨等積極的な広報を行った結果、参加者が増加した。令和2年度以降は、コロナの影響により広報活動が難しく、指導技法等体験プログラムへの参加者が減少した一方で「障害者職業訓練推進交流プラザ」の開催方法を参集方式から動画配信方式に変更した結果、参加者が増加した。</p> <p>なお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必要があるため、次年度以降は原則として、より効果的に行うことができる集合形式での開催を検討している。ただし、感染症の動向により定員の制限をせざるを得ない状態が生じることも想定されることから、目標変更の必要はないと考えるため。</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                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・例年最も入校者が多い4月入校に向けた、募集から入所決定時期である1～3月に緊急事態宣言が発令された。このため4月入校者が大きく落ち込んだことから、<u>募集期間の延長や追加募集を行った。</u></li> <li>・年間を通じ計画的な広報活動を展開し、従来の全国の関係機関への訪問に加えて<u>オンラインによる説明を実施。</u>訓練の具体的なイメージがわくよう<u>訓練内容等を紹介する動画を活用した。</u>また、中央校は訓練体験を伴う見学説明会を定期開催し、吉備校は前年度中止したオープンキャンパスを開催した。</li> <li>・こうした取組により、特別支援障害者の定員に占める割合への影響を最低限にとどめ、入校生全体に占める割合は74.1%と高い水準を維持した。</li> </ul> |
| 就職への取組                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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に役立てた。</li> <li>・ハローワークのミニ面接会情報を定期的に収集し、訓練生に提供することに加え、オンラインによる会社説明会の実施や障害者採用準備講座の実施、就職先の地域へ出向いた面接同行や企業に対して訓練状況説明等、コロナ禍においても一人ひとりに合わせた丁寧な就職活動支援を行い、昨年同程度の就職率を維持した。</li> </ul>   |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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た。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3年連続過去最高となり参加機関の裾野の拡大に繋がった。</li> <li>・指導技法等体験プログラムについては、緊急事態宣言の延長に備え、<u>入門コースはオンラインによる実施をあらかじめ計画するなど、受講機会の確保に努めた。</u></li> </ul>   |

#### 参考指標

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

#### 参考事項

# ○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 **56.0%** [59.2%] 目標: 60% 達成度: 93.3%

※参考 **コロナ**

特別支援障害者の入校生全体に対する割合 **74.1%**

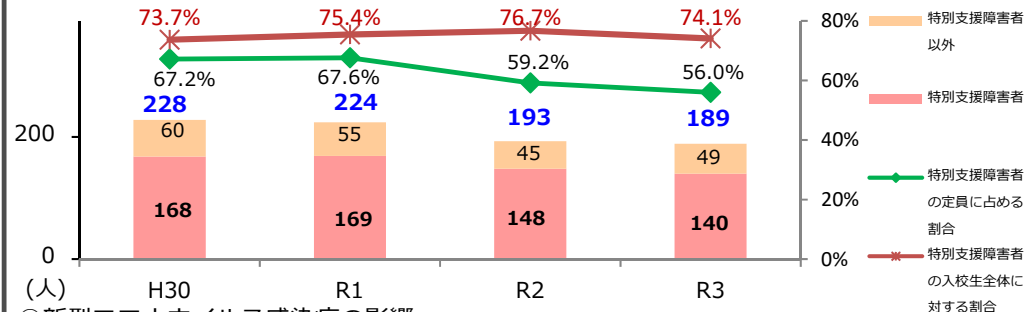
## 主な取組内容① ◆特別支援障害者の受入れ

- 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。緊急事態宣言等の影響で取組を抑制せざるを得ない状況が生じたが、各地域、各関係機関の感染症対策の方針等に配慮しつつ**オンライン等の手段も活用**し、募集活動を幅広く実施した **コロナ**
- 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140人(定員250人中)** 入校都道府県数 31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2年度 39.4%
- 新型コロナウイルス感染症による影響等を鑑み、中央校では1月に追加募集を実施するとともに、3月入校分の募集期間の延長を行った。また、吉備校では6月入校分の募集期間の延長を行った **コロナ**
- オープンキャンパスについて、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中央校においては中止とし、吉備校においては定員を制限し開催した **コロナ**  
【代替措置】
  - 中央校においては、毎月の**訓練体験を伴う見学説明会**を開催した
  - 両校において、訓練内容等を紹介する動画をホームページに公開し、具体的に分かりやすく周知した



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



### ○新型コロナウイルス感染症の影響

- 令和3年1~3月に首都圏を中心に緊急事態宣言が発令された。例年最も入校者が多い4月入校に向けた募集から入所決定の時期であるため、**4月入校者が大きく落ち込んだ**。
- 緊急事態宣言等を含め、可能な手段を活用して年間を通じて計画的に広報活動に取り組んだ結果、**5月以降の入校者は前年同期を上回る入校者**となった。
- 新型コロナウイルスの影響で入校者数は減少したが、特別支援障害者の入校生全体に対する割合は74.1%と高い水準を維持した。

## 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
- 導入訓練等による訓練体験・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
- 新型コロナウイルス感染拡大等により、**職業訓練実施に支障が生じる事態に備えたオンライン訓練**について、**体制を整備し必要時に実施**した **コロナ**

## 特別支援障害者に対する職業訓練の工夫 ～視覚障害者の例(事業所の新規雇い入れに伴う特注型企業連携訓練)～

- ハローワークから応募
- 特別支援学校高等部を卒業
- パソコン操作スキルの向上と、視覚障害者に特化した支援機器等の訓練受講を目的に入所

- 訓練開始当初は通勤を前提とした事務職への就労に向け、支援機器の活用と一般的なパソコンソフトの操作について訓練を実施
- 就職活動移行時、応募した企業から新型コロナウイルスの影響も踏まえ、リモート機器を活用した在宅勤務の提案あり

### 【オンラインシステムを活用した就労に際し直面した課題】

- リモートワークの普及に伴い、オンラインシステムの機能が多様化
- 就職を希望する企業のオンラインシステムに対応した訓練が必要となった  
→**特注型企業連携訓練の活用**

### 特注型企業連携訓練の実施

#### ～事前訓練～

- 企業のオンラインシステムについて把握。企業の協力を得て、想定される業務と近似の環境を訓練場面で構築

#### ～企業内訓練～

- 企業で使用されているオンラインシステムを実際に使用し、業務を体験

#### ～フォロー～

- 業務体験を踏まえ、対応に苦慮した点を重点的に訓練

採用

職場定着支援



## 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  
**76.3%** [78.8%]

目標：75%  
達成度：101.7%

### 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 **37人** [21人] / 実施修了者 **40人** [20人] ※修了者のうち5名は令和2年度開始者
- 就職者 **38人** [20人]  
うち訓練先企業への就職者 **30人** [16人]



特注型企业連携訓練 吉備校・中央校 ご案内

### 主な取組内容④

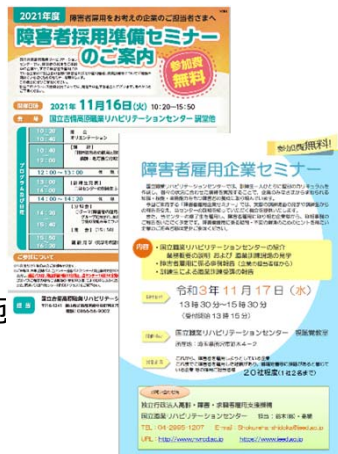
#### ◆就職への取組

##### ○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
- コロナの影響により令和3年度まで訓練期間が延長となった訓練生を含めると例年より多い訓練生に対し、一人ひとりに合わせた丁寧な就職活動支援を実施

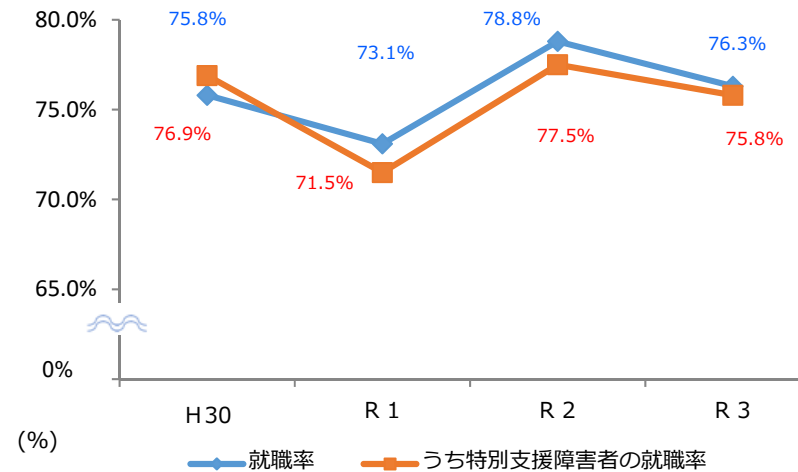
##### ○企業へのコロナ禍における働きかけ **コロナ**

- 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、定員等に配慮し開催（参加企業70社 [※中央校、吉備校合計]）
- 中央校では**オンラインによる会社説明会**を18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

## 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%、R2:60.1%  
(厚生労働省調査「令和2年度公共職業訓練等実績」より)

## 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

144機関 [147機関]

目標：100機関 達成度：144.0%

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 98.2% [99.2%]

目標：90% 達成度：109.1%

## 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機構営校から職業訓練実践マニュアルやオンライン訓練の取組等についての紹介を実施

○参加者数 180人 [168人]

うち障害者校・一般校・都道府県 84機関 [79機関]

アンケートによる有用度 91.5% [89.5%]

## 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（内容等に応じて一部**オンライン**）

○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

新規

コロナ

実施回数 16回 [17回]

○参加機関 60機関 [68機関]（うち一般校 34校 [34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：6校（継続6校）

うち専門訓練コース開設：新規1校

## 主な取組内容⑧ ◆職業訓練実践マニュアル

○令和2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Ⅲ」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 96.4% [98.4%]

○令和3年度は、「**訓練生個々の特性に応じた効果的な訓練実施に向けた取組み～基礎編～**」を作成・配布した

## 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するとともに、令和4年度からの本格実施に向けて、プロジェクトチームにおいて検討内容を取りまとめ、ガイドライン等を定めた

## 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 <b>基礎的知識の習得</b>       | 10回<br>[6回] | 49機関[27機関]<br>うち一般校31校[16校] |
| 専門支援実践コース | <b>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</b> | 4回<br>[7回]  | 7機関[17機関]<br>うち一般校0校[9校]    |
| 管理・運営コース  | 精神・発達障害者の <b>専門訓練科の管理・運営についての情報交換</b> | 1回<br>[2回]  | 2機関[12機関]<br>うち一般校0校[3校]    |
| 導入期の訓練コース | 精神・発達障害者の <b>導入期における訓練の解説</b>         | 1回<br>[1回]  | 2機関[7機関]<br>うち一般校1校[3校]     |

※上記コースの他に「委託訓練コース」を設置しているが、令和3年度は申込みなし。

## 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

- 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、R2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あたっては、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（eラーニングコースの新設等）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を開発するなど、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

# ○職業訓練の審査・認定

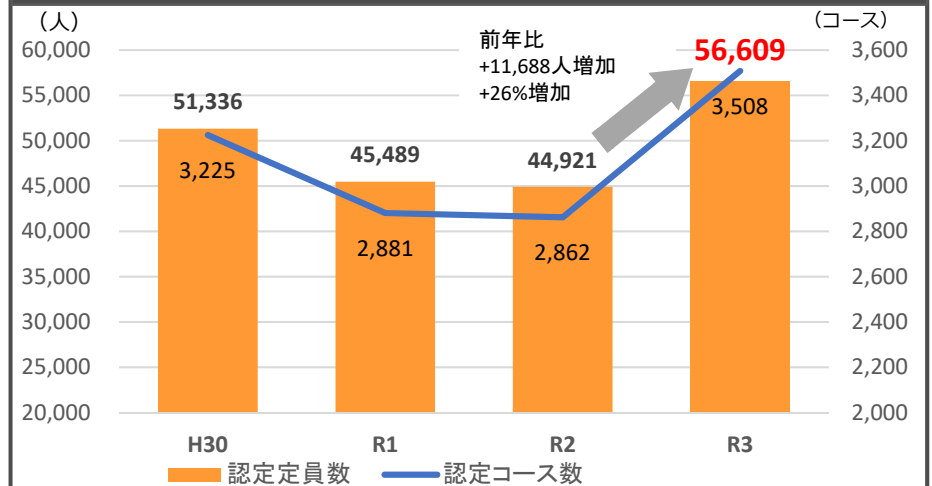
※[ ]内は前年度実績

## 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 **3,608コース** [3,010コース]  
 ○審査定員 **58,170人** [47,553人]  
 ※(参考) 令和3年度認定上限値: 70,537人

○認定コース数 **3,508コース** [2,862コース]  
 ○認定定員 **56,609人** [44,921人]  
 ・うち**就職氷河期世代活躍支援プラン対応コース**及び**短期・短時間特例コース**(就職氷河期世代や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**1,160コース**、認定定員**18,310人**  
 ・うち**デジタル分野**の実績 **新規**  
 認定コース数**264コース**、認定定員**4,588人**  
 ※同分野認定状況: 令和2年度23都道府県→令和3年度**42都道府県**

認定定員数と認定コース数の推移



※各年度実績

### 「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: **121回開催**、**1,033人**参加  
 相談件数: **6,138件**
- 民間教育訓練機関等へ求職者支援制度についてのセミナーを開催し、訓練コース設定への協力要請を実施
- 民間教育訓練機関等を訪問し、申請に係る協力要請を実施
- 新設された**eラーニングコース**の積極的な周知・広報を実施 **新規**

#### 新たな雇用・訓練パッケージへの対応

- 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**の申請促進のため、**短時間・短時間で設定可能な訓練カリキュラム5コースを追加作成**

#### 「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**の申請を促進し、**233コース認定**

### 「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】 **4,734件**  
 【ダウンロード件数】 **10,969件**
- デジタル分野の認定促進に資する**訓練カリキュラム6コースを追加作成**  
 (うち5コースは短期・短時間特例訓練コース)

# ○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） 10,086件 [8,893件]  
 参考：開講コース数 2,791コース [2,300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     |
|-----------------------------------|-------|--------|---------|
| 受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）           | 17回   | 155人   | 99.3%   |
| 受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応               | 8回    | 114人   | 99.1%   |
| 精神障害・発達障害の特徴と対応について               | 3回    | 34人    | 97.0%   |
| 特別な配慮が必要な方への支援について                | 4回    | 38人    | 94.6%   |
| 早期就職を実現させる訓練運営                    | 8回    | 76人    | 98.6%   |
| ケーススタディで学ぶ就職支援                    | 1回    | 15人    | 100%    |
| 受講者対応スキルの向上について                   | 4回    | 30人    | 93.3%   |
| トラブル事例に学ぶ 求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応 | 2回    | 23人    | 100%    |
| 合計                                | 47回   | 485人   | 98.3%   |
|                                   | [47回] | [445人] | [98.6%] |

○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

**98.3%**  
[98.6%]

#### サポート講習受講者アンケートの感想・意見

- ・「受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）」を受講し、コース案内の作成に当たっての具体的なアドバイスを得られました。
- ・「早期就職を実現させる訓練運営」を受講し、訓練運営フレームの基本と、プロセスマネジメントの大切さが理解できました。

## 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。

## 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**  
雇用促進住宅を運営する業務はすべて終了し、「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づく雇用促進住宅の譲渡及び廃止を完了しています（1住宅に係る土地の返還を残すのみ）。

## 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。
- ・ **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、R2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3年度                   |      | R2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<br>(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) | ▲12.0%<br>(予算額1,969百万円) | 80%  | 60%  | 40%  | 20%   |  |
|  | 業務経費の節減<br>(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)   | ▲4.0%<br>(予算額27,143百万円) | 80%  | 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<br>(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% | 100%  |  |

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

| 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すること）<br>同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。 |
|----------|---|
| 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。  |

#### 参考指標

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

#### 参考事項

## 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、R2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9件の処分を行った。   |
| 雇用促進住宅の譲渡・廃止に係る取組 | 雇用促進住宅を運営する業務はすべて終了し、「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づく雇用促進住宅の譲渡及び廃止を完了した(1住宅に係る土地の返還を残すのみ)。 |

参考指標

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

### 参考事項

## 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、R2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）」を現場の支援に十分に活かすためのテクノインストラクター等を対象にした研修等の実施、高年齢者雇用アドバイザー等による障害者雇用や職業能力開発に係る支援策の紹介、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。<br>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3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

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

### 参考事項

# 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 **▲12.0%**      ② 業務経費 **▲4.0%**

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

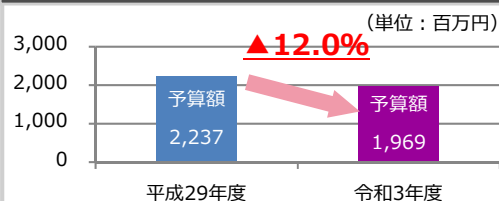
③人件費 **同額**

③目標  
平成29年度  
予算と同額以下

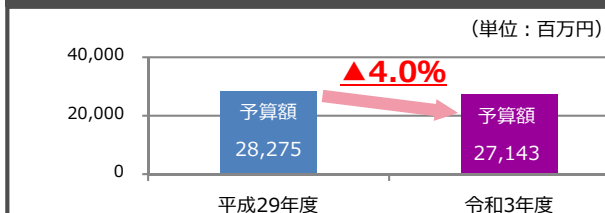
### 主な取組内容① ◆ 経費節減の取組

- 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12.0%の節減、業務経費を平成29年度比4.0%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）

104.6 [104.3] ※ [ ]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 ◆

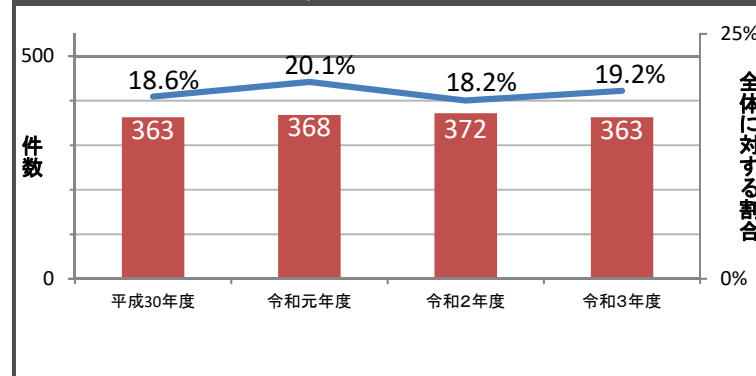
- ・ 全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するための人員の配置
- ・ 業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動
- ・ 年度途中の人事異動や、高齢助成金支給申請の急増に伴い各部（室）からの職員応援等、機動的な人員配置の実施

## 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



## 3-1 ○ 雇用促進住宅

### 主な取組内容⑤ ◆ 雇用促進住宅の譲渡及び廃止業務の完了

- 雇用促進住宅を運営する業務はすべて終了し、「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づく雇用促進住宅の譲渡及び廃止を完了（1住宅に係る土地の返還を残すのみ）

## 4-1 ○ シナジーの一層の発揮に向けた取組

### 主な取組内容⑥ ◆ 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）千葉支部（右）岐阜支部（高齢者・障害者雇用、職業能力開発支援にわたる事業紹介）

### 主な取組内容⑦ ◆ 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（P59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

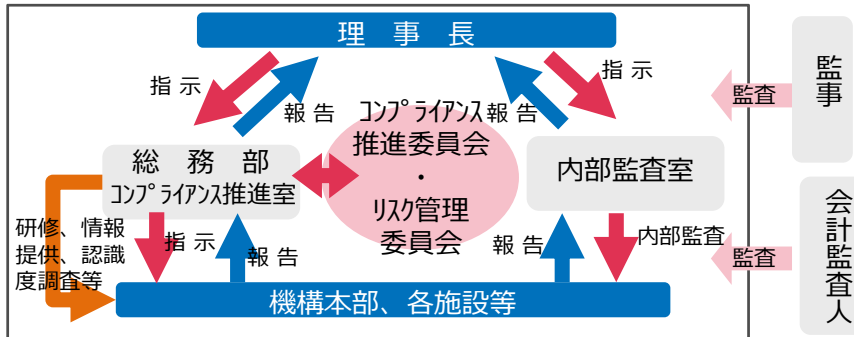
#### 地方施設における施設間連携取組事例

- ・ 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
- ・ 高齢者雇用支援を受ける事業所に対し、生産性向上支援訓練情報を紹介
- ・ 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 ○ 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⑧ ◆ 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⑨ ◆ 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⑩ ◆ 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"> <li>○ 政府統一基準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</li> <li>○ 政府統一基準の改正（令和3年7月）に伴い、情報セキュリティポリシーの改正を実施</li> <li>○ 情報セキュリティインシデント対処手順書の運用の見直し（令和3年4月）、緊急連絡体制の整備</li> <li>○ 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</li> <li>○ 情報セキュリティ監査を計画的に実施</li> <li>○ 情報セキュリティを総合的かつ個別に推進するため、情報管理対策役を設置し、内部体制を強化</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 職員の情報セキュリティ意識向上を図るための研修を実施（新規採用職員研修、情報セキュリティ講習（オンライン形式）等）</li> <li>○ 情報セキュリティの自己点検、eラーニングによる研修及び標的型メール攻撃模擬訓練を実施</li> <li>○ 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</li> <li>○ 情報セキュリティ対策7か条の掲示（令和3年9月見直し）</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 標的型攻撃対策装置等による標的型メール攻撃対策、SOCによる通信の24時間監視</li> <li>○ 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</li> </ul> |

## 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⑪ ◆ 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