

令和 6 年度業務実績評価 説明資料

＼ らしく、はたらく、ともに /



JEED



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・自己評価	1
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	2
1-1-2 高齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	6
2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	
1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	14
1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	23
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	30
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	38
1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等	42
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	46
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	51
1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施	61
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	70
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	78
5. 障害者職業能力開発業務に関する事項	
1-5 障害者職業能力開発業務	85
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	93
7. 管理的事業	
2-1 業務運営の効率化に関する事項	} 97
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	

令和6年度高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系・自己評価一覧

総合評価 **A**

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 高齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	A	

障害者雇用支援事業

2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項

1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	A	A
1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	A	
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	

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 障害者雇用納付金制度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	A	A
1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施	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	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	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まりごと（1～4の各事項）の評価は、「厚生労働省独立行政法人等の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項目別評価（S～D）を点数化（5～1）、②「重要度：高」の項目は点数を2倍、③それらの加重平均。

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

$(3(B) + 4(A) \times 2(\text{「重要度：高」})) \div (2(\text{項目数}) + 1(\text{「重要度：高」})) \div 3.6 \rightarrow \text{小数点第一位を四捨五入して4のため、A評価}$

1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る 事業主等に対する給付金の支給

○概要

国においては、高年齢者等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。

<65歳超雇用推進助成金>

・65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に支給

・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に係る措置（賃金・人事処遇制度、労働時間制度、健康管理制度等の導入等）を実施した事業主に支給

・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

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 R5年度：B)

I 中期目標の内容

- ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報を図ること
 - 給付金の説明会への参加事業所数 100,000事業所以上
※給付金の説明会への参加事業所数実績（令和3年度19,882事業所）を踏まえて設定
- ② 効率的な給付金支給業務の運営を図ること
 - 給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） 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4期中期目標期間（平成30年度～令和3年度）の平均処理実績 77.7日）
- ③ 適正な支給業務の実施を図ること

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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	給付金の説明会への参加事業所数 （目標値 中期目標期間中に100,000事業所以上（令和6年度目標値 20,000事業所以上））	26,968事業所	134.8%	28,326事業所	141.6%						
・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きに掲載	給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） （目標値 90日以内）	82.2日	109.5%	76.3日	118.0%						

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。
給付金の説明会への参加事業所数	②「法人の努力結果」 令和6年度は機構単独での開催や関係機関等との共同開催など、あらゆる機会を積極的に活用して開催に努めたことにより、参加事業所数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
給付金の説明会への参加事業所数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・事業主ニーズを的確に踏まえた給付金説明会の開催となるよう、アンケート結果を踏まえた説明資料の見直しを行うなど、給付金説明会の質の向上に取り組んだほか、より多くの参加者が見込める開催場所を設定するなど、より効果的・効率的な給付金説明会の開催に向けて取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・意欲ある高齢者が年齢に関わりなく個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備のためには、人事制度や賃金制度の改正等の事業主による重大・慎重な経営判断が必要となるが、70歳までの就業機会の確保に向け、事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金説明会の開催に当たっては、職業安定機関等が開催する各種説明会等と共同開催するなど、より多くの事業主等の参加を通じた給付金による支援の活用促進に積極的に取り組んだ。
給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）の向上に係る取組	【質的な取組】 ・申請状況等に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じた場合は、速やかに審査体制及び審査業務の見直し等に取り組んだ。 ・支給申請の手引きには、記入誤りや事業主等からの質問が多い点に係る解説を掲載するなど、分かりやすい手引きを作成することで、スムーズに申請できるよう工夫したほか、審査・点検マニュアルの作成や給付金業務担当者全国会議等を通じて、都道府県支部担当者のサービスの質や処理能力の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・70歳までの就業機会の確保に向け、事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金制度を積極的に広報した結果、支給申請書受付件数が増加（前年度比約9%増）したが、早期支給に向け、適正支給とのバランスを考慮しつつ、審査体制及び審査業務の見直し等を実施し、効率的な支給事務に取り組んだ。

参考指標

参考事項

○事業主等に対する給付金の支給

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

①給付金の説明会への参加事業所数

28,326事業所 [26,968事業所]

目標：20,000事業所以上
達成度：141.6%

②給付金の平均処理期間

76.3日 [82.2日]

目標：90日以内 達成度：118.0%

主な取組内容

◆給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

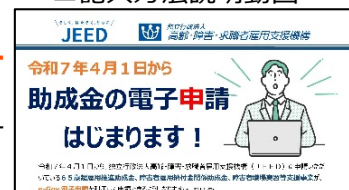
- ・アンケート結果を踏まえた給付金説明会資料の見直し
- ・また、多くの参加者が見込める開催場所の設定や職業安定機関等が開催する各種説明会等と共同開催
- ・給付金制度説明動画をホームページ及びYouTubeで配信（再生回数：6,556回 [8,334回]）

◆効率的な給付金支給業務の運営

- ・申請状況等に係る進捗状況を日常的に管理
- ・支給申請書受付件数の増加及び審査の遅延に対応した、審査体制及び審査業務の見直し
- ・申請時の記入誤りや事業主等からの質問が多い点を解説するなど、分かりやすい「支給申請の手引き」や記入方法説明動画を作成
- ・審査・点検マニュアルや給付金業務担当者全国会議等を通じた都道府県支部担当者のサービスの質や処理能力の向上
- ・オンライン申請化に向けたシステムを構築するとともに周知を実施（令和7年4月から運用開始）



▲記入方法説明動画



▲オンライン申請広報チラシ

◆適正な支給業務の実施

- ・現況調査実施回数 605回 [649回]
- ・不正受給事業主等を公表することをホームページ等で注意喚起
- ・不正受給が判明した件数 1件 [0件]

制度利用者へのアンケート実施

「給付金があることで定年引上げ・雇用管理制度の導入等の取組の後押しとなった」94.2% [90.6%]

	件数（件）	金額（千円）
給付金の支給	2,724 [2,940]	1,581,775 [1,608,874]

支給に係る審査業務の流れ

都道府県支部

- ・申請書類の受理・点検
- ・支給要件確認（都道府県労働局への雇用保険データの照会、事業主訪問による現況調査等）
- ・申請書類等を機構本部へ送付

機構本部

審査

- ・支給要件の確認（提出書類に基づく審査、都道府県支部を通じた事業主への疑義照会等）

支給決定

- ・支給決定、送金手続等

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）の活用事例

対象事業主：社会保険・社会福祉・介護事業（富山県）、従業員数30人規模

課題

○高齢社員は、豊富な経験により、円滑なコミュニケーションやトラブルへの対応に安心感があることから、積極的に高齢社員の採用を行っており、高齢社員が長く働き続ける仕組みを構築することが課題であった。

課題改善に向けた取組

○専門家の指導を得て、定年年齢を65歳から70歳に引き上げた。

給付金活用の効果

○社員からは、「『65歳でやめなくてはならない』という意識がなくなり、気持ちに余裕ができた」といった前向きな声が聞かれるほか、高齢社員の豊富な経験を活かして、高齢社員と若手社員のペア就労を行っており、施設入居者との接し方、挨拶、言葉遣い、掃除の仕方などを高齢社員が手本を見せることで若手の育成に大きな効果をもたらしている。

1-1-2 高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

重要度：高 困難度：高

○概要

・70歳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、高年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。

＜70歳雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）＞

・高年齢者雇用アドバイザーのうち一定の基準を満たした者。

＜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年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。

※以下プランナー及びアドバイザーを合わせて「プランナー等」という。

・プランナー等による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、プランナー等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

高年齢者の雇用推進に向け、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、ホームページ等を通じて、提供しています。

・産業別ガイドラインの策定及び普及支援

産業団体が高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定し、会員企業に対して普及することを支援しています。

・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、10月から11月にかけて企業の関心の高いテーマで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、啓発誌「エルダー」の発行等により、広く高年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関する相談・援助、 実践的手法の開発、啓発等

重要度 高

困難度 高

自己評価 **A** (過去の主務大臣評価 R5年度：A)

I 中期目標の内容

① 事業主等に対する効果的な相談・援助等を実施すること

－ 事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数 31,000件以上

※令和4年の「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果における高年齢者就業確保措置を講じていない企業から、第4期中期目標期間中に70歳までの定年引上げ・70歳までの継続雇用延長に係る制度改善提案を実施した企業を除いた企業数約13万3千社を対象に、その23.6%（第4期中期目標期間において、アプローチ対象企業が70歳までの定年引上げ・継続雇用延長に係る制度改善提案書を受領した率）につ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

－ 制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合 60%以上

※第4期中期目標期間における「制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合」の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均64.1%）を踏まえて設定

－ 産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価 85%以上

※第4期中期目標期間における産業別高齢者雇用推進事業フォローアップ調査において、会員企業が「役に立った/立ちそうだ」と回答した実績（平成30年度～令和3年度の年間平均90.4%）を踏まえて設定

② 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等を実施すること

【重要度：高】 改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたことに伴い、70歳までの就業機会の確保を行う企業への支援を実現し、企業が早期に取り組むための環境整備を行っていくことが求められている。また、成長戦略実行計画（令和3年6月18日閣議決定）に係るフォローアップ工程表において、高年齢者の就業率の達成目標（2025年：65～69歳の就業率51.6%）が示されており、70歳までの就業機会を確保していくためには、より多様な高年齢者の特性に応じた活動の機会を提供できるよう、企業の取組の選択肢を広げる必要があり、本業務はその目的に寄与する極めて重要な業務であるため。

【困難度：高】 改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたが、事業主にとって70歳までの高年齢者就業確保措置は重大・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るとともに、個々の高年齢者の多様性への配慮や負担のかからない職場環境作りも求められるなど、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いことに加えて、第5期中期目標期間の対象企業は、第4期中期目標期間では制度改善提案の対象外であった小規模企業や制度改善提案まで到らなかった企業など働きかけの困難な企業が主となるため。

Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・事業主に対する70歳までの就業機会の確保に係る制度改善提案の実施 ・プランナー等への研修等の実施	事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数 (目標値 中期目標期間中に31,000件以上（令和6年度目標値6,200件以上）)	8,201件	132.3%	7,718件	124.5%						
・提案内容の質の向上のため、都道府県支部による事前チェック、機構本部における事後確認の実施 ・効果的な制度改善提案となるよう企業の関心事項に関する資料・情報（法改正、賃金・評価制度、安全衛生・健康管理等）の提供	制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合 (目標値 60%以上)	68.9%	114.8%	67.8%	113.0%						
・事業の推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助 ・会員企業委員等で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助	産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価 (目標値 85%以上)	86.9%	102.2%	89.5%	105.3%						

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、目標変更の要否を記載すること。
事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 第5期中期目標では、新たに小規模企業も制度改善提案の対象企業となったことを踏まえ、小規模企業を訪問する際の工夫や留意点について、プランナー等の中で共有を図ったり、都道府県支部職員が地域の事業主団体等を訪問し、JEEDの支援について傘下企業に対する周知の依頼に取り組んだことに加え、多くの企業における昨今の人手不足の顕在化による人材確保の観点と、令和3年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行されたことによる法令遵守の意識により、事業主の関心度が高まったことから、制度改善提案件数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合	
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数及び制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・制度改善提案に当たっては、各企業における65歳以上の従業員数や年齢構成のほか、これまでの相談記録を分析の上、企業ニーズ・課題に応じ、戦略的に取り組んだ。また、「70歳雇用推進マニュアル」等、機構が開発したツール等を活用するとともに、各プランナー等が各自の専門性を活かして、事業主の個別の課題等に対する適切な助言・提案を行った。加えて、見直しを行わなかった事業主については機構本部でその理由を把握・分析し、都道府県支部に対して分析結果の情報共有を図った。 【困難な状況への対応】 ・第5期中期目標期間の制度改善提案対象企業は、第4期中期目標期間では対象外であった小規模企業や過去に制度改善提案に至らなかった企業など、働きかけの困難な企業が対象とされたことから、都道府県支部職員の地域の事業主団体等への訪問による相談・援助業務に関する周知・広報などのほか、プランナー等に対する研修等を通じ、企業訪問時の工夫や留意点等を指示するなど、制度改善提案業務の質の向上に取り組んだ。 ・70歳までの就業機会の確保は、事業主の努力義務であり、実施済みの企業割合は31.9%（令和6年高齢者雇用状況等報告）に留まる中、重大・慎重な経営判断を要する人事制度や賃金制度の改正などを必要とする70歳までの就業機会の確保に向けた事業主への提案を的確に行うため、課題解決ノウハウを共有するための研修のほか、制度改善提案に係る好事例や課題等の共有に重点を置いた連絡調整会議やブロック別経験交流会の開催を通じ、プランナー等の相談・援助能力の向上に取り組んだ。
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価の向上に係る取組	【質的な取組】 ・産業別ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、事業の推進担当者の設置、産業別高齢者雇用推進委員会の設置・運営、会員企業における高齢者雇用の実態・事例把握のためのアンケート・ヒアリング調査及び当該ガイドラインの策定に関する助言・援助を通じ、ガイドラインの充実に取り組んだ。 なお、指標のとおり、産業団体会員企業から高い評価（89.5%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・産業ごとに、労働力の高齢化の状況や経営課題、高齢人材に期待される役割、評価、処遇の在り方が異なる状況において、同時に複数の産業団体（計8団体）に対し個別の課題を踏まえた支援を実施するため、産業ごとの当該状況を十分に把握・分析した上で、有用な産業別ガイドラインの策定に向けた助言・援助に取り組んだ。

参考指標

--	--

参考事項

○事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施

数値目標の達成状況

※〔 〕内は前年度実績

① 制度改善提案件数 **7,718件** [8,201件]

目標：6,200件以上
達成度：124.5%

② 提案を受けて見直しを進めた割合 **67.8%** [68.9%]

目標：60%以上 達成度：113.0%

訪問等による相談・助言

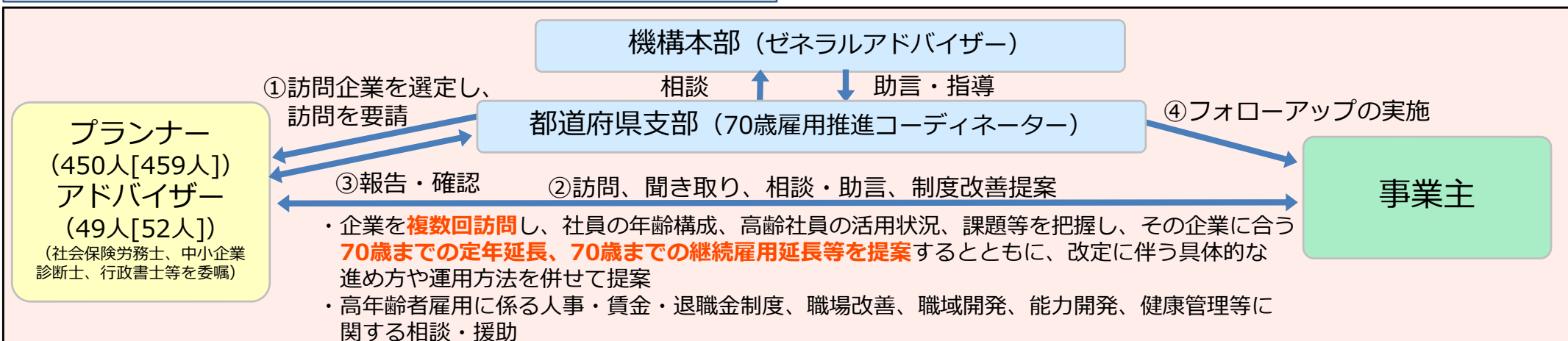
25,550件 [28,562件]

18,514事業所 [20,710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

主な取組内容① ◆プランナー等による制度改善提案の実施等

- 各企業の年齢構成等のほか、これまでの相談記録を分析の上、企業ニーズや課題に応じた**戦略的な制度改善提案**を実施
- 「70歳雇用推進マニュアル」等、**機構が開発したツール等を活用**
- 制度改善提案の対象企業は**小規模企業（21～30人規模企業）など働きかけの困難な企業**であるため、都道府県支部の職員が事業主団体等を訪問し、相談・援助業務に関する周知・広報活動を実施したほか、プランナー等に対する研修を通じて**企業訪問時の工夫や留意点等を指示**



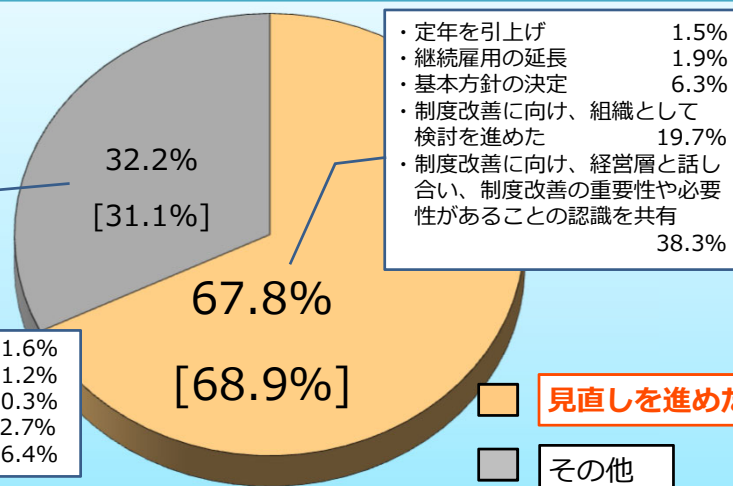
提案後のフォローアップ調査の結果

- 制度改善提案の4～6か月後にフォローアップ調査を実施
- 見直しを行わなかった事業主については**その理由を機構本部で把握・分析し、都道府県支部に分析結果を情報共有**

フォローアップ調査件数

8,027件 [8,434件]

・顧問社労士と相談 1.6%
・現状把握を行った 1.2%
・情報収集を行った 0.3%
・何も行わなかった 22.7%
・無回答 6.4%



＜フォローアップ時の事業主の声＞

- 他社の事例紹介や雇用力評価ツールの診断結果の説明などをしていただき、参考になった。
- プランナーからの提案は、年金支給との関係から出来るだけ長く働きたいと思う従業員ニーズを満たし、モチベーションアップにも繋がるものであった。昇給や退職金の算定基準をどうするかなど、親会社も含め検討する。
- プランナーからの提案・助言は非常に参考になっている。顧問社労士もいるが、今後も機会があったら資料提供等お願いしたい。

主な取組内容② ◆プランナー等によるサービスの質の向上

- ・ **重大・慎重な経営判断を要する制度改革**等を必要とする70歳までの就業機会の確保に向けた事業主への提案を的確に行うため、研修や連絡調整会議等を通じて、**プランナー等の相談・援助能力を向上**

最新の知識から実践的ノウハウまで体系的に習得

① 高齢者雇用アドバイザー 資格認定講習(34人[50人])(年1回)

基礎的な知識・技能を付与し、**資格を認定**

② 高齢者雇用アドバイザー 基本研修Ⅰ(47人[50人])(年1回)

基本的な知識・技能の習得(委嘱1年目)
Ⅰ: 雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ方
Ⅱ: **賃金制度**、制度導入に結びつける提案方法

③ 高齢者雇用アドバイザー 基本研修Ⅱ(42人[47人])(年1回)

労働法規、賃金評価制度等のより実践的な内容のカリキュラムを実施

④ 70歳雇用推進プランナー 5年次研修(75人[70人])(年1回)

課題解決のノウハウの共有
(委嘱後経過5年ごと)

スキルアップ応用研修A (計42人[計54人])(年2回)

中高年従業員や職場管理者に向けた**<就業意識向上研修>**を効果的に企業に提供するためのより高度な対応力を習得する。

ブロック別経験交流会 (年6回[年6回])

プランナー等の自主的勉強会
(都道府県支部職員の派遣: 年1回[年1回])

ミニ研修 (計875人[計2,348人]) (計33本[計31本])

プランナー等の**相談・援助スキル、知識習得、資質向上**のため、1本あたり15~100分程度の研修動画を作成し、ミニ研修として**オンデマンド配信**を実施

機構本部による指導、情報提供等

- ・ 高齢者ゼネラルアドバイザー(機構本部)による提案内容の確認・指導
- ・ アドバイザー・プランナーメールマガジンによる情報提供

それぞれの研修の受講対象者や目的を踏まえて実施方法を検討

研修受講者の利便性や研修効果を総合的に判断し、ミニ研修を除き、繰り返し視聴できるオンデマンド型と対面でのグループ討議ができる集合型のハイブリッド形式で実施した。

主な取組内容③ ◆実践的手法の開発・提供

○『70歳雇用推進事例集2025』の作成

- ・ 改正高年齢者雇用安定法における70歳までの就業機会の確保に係る好事例を掲載(16事例)
- ・ 人事管理制度、高齢社員戦力化、健康管理・安全衛生、制度導入の課題とその対応・導入後の効果などについて紹介

【『70歳雇用推進事例集2025』】



○実践的ツールの開発、調査研究

- ・ 企業の人事担当者へのアンケート調査結果をもとに、65歳以降の人事制度に係る研究報告書や、70歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果等に関するパンフレットを作成し、制度改革提案等における企業への説明資料としても活用



▲『データでみる 70歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果と工夫』



▲『65歳以降の雇用推進に向けた人事制度に係る研究報告書』

数値目標の達成状況

③産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価

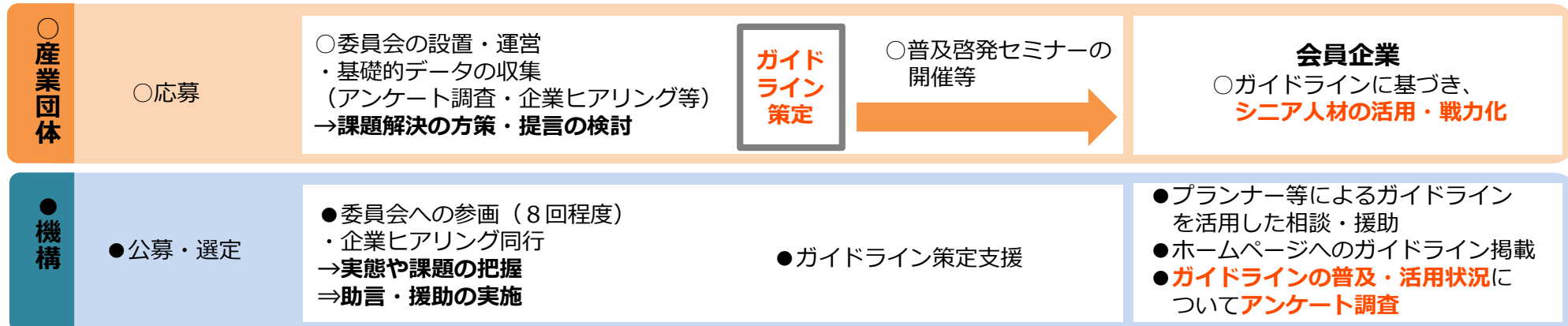
89.5% [86.9%]

目標：85%以上 達成度：105.3%

主な取組内容④ ◆産業別ガイドラインの策定及び普及支援

○令和6年度における産業別ガイドラインに係る取組

- 産業団体内に高齢者雇用推進委員会を設置し、**産業ごとに異なる高齢者雇用や経営課題等**に関する具体的な実態の把握や課題解決の方策・提言の検討を通じた**ガイドライン内容の充実**
- 高齢者雇用推進委員会における検討結果を踏まえ、ガイドラインとして取りまとめ、シニア人材の活用・戦力化に向け会員企業へ普及啓発
- 高齢者等の雇用・就業の促進に効果的なガイドラインとして普及・活用**されているかについて**アンケート調査**により有用度を測定



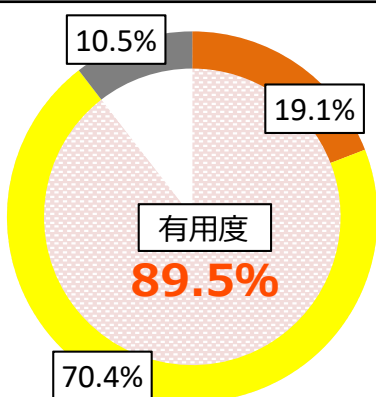
- ガイドライン策定・普及支援団体：ハイヤー・タクシー業、指定自動車教習所業、介護サービス業、コールセンター業、靴産業、ダイカスト業、計量計測機器製造業、IT検証サービス業
- ガイドライン普及・活用状況把握団体：組込みシステム業、倉庫業、在宅介護サービス業、職業紹介業、警備業

○ガイドラインの有用度の評価

- 5団体の会員企業にアンケート調査を実施
- 「役に立った/役に立ちそうだ」と回答した割合

89.5% [86.9%]

- 役に立った
- 役に立ちそうだ
- 役に立たなかった/役に立ちそうもない



○令和6年度にアンケート調査を実施したガイドライン



○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報等

主な取組内容⑤ ◆啓発広報活動等の実施

【高齢者就業支援月間（10月）における啓発活動】

○高齢者活躍企業コンテスト

- ・28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
- ・基調講演：前川孝雄氏(株)FeelWorks代表取締役
- ・トークセッション（入賞事例発表・事例質疑）
- ・**ライブ配信**を実施（**ハイブリッド形式**）
（アンケートによる満足度：95.1% [92.2%]）
- ・後日**オンデマンド配信**を実施することで、更なる普及を図った。



▲厚生労働大臣表彰 最優秀賞 (株)植松建設（佐賀県）

○シンポジウムの実施（3回）

- ・企業において高齢者の戦力化を図るために関心の高いテーマで、10月から11月にかけて開催
- ・高齢期における活躍促進に向けた展望について考える機会を提供
- ・全て**ライブ配信**とし、後日**オンデマンド配信**を実施
- ・配信アクセス数 2,586件 [2,888件]
（アンケートによる満足度：85.5% [91.9%]）

テーマ「「ジョブ型」人事から考える
～シニア人材の戦力化～」

【(株)日立製作所の事例】

課題 社会イノベーション事業をグローバルに提供するため、**事業環境の変化を捉え、速やかに適応できる組織・人材**が必要

取組 **ジョブ型人材マネジメント**を導入。中高年齢層には**40歳キャリア研修、Will-Can-Must研修**の新設等により**早期の自律的キャリア形成を支援**
継続雇用の上限年齢を70歳まで段階的に延長

テーマ「役職定年見直し企業から学ぶ
シニア人材の戦力化」

【大和ハウス工業(株)の事例】

課題 **高齢社員の人材流出抑止とモチベーションの向上、採用競争力の強化**が必要

取組 **役職定年を廃止し、60歳までの職員と同じ処遇体系に統一**。65歳定年以降も継続勤務が可能で、技術系は**年齢上限を撤廃**
社内外の副業制度を導入し、社員の自律・成長のための越境体験の機会を提供

○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（各都道府県支部）

- ・専門家による講演、高齢者雇用の先進事例の発表等
来場者数 2,358人 [2,316人]
（アンケートによる満足度：90.5% [88.4%]）
- ・うち22支部では動画配信を実施
（**ライブ配信**・後日**オンデマンド配信**）

▼エルダー



【啓発誌「エルダー」の作成・発行】

- 企業の人事労務担当者等へ高齢者雇用についてのノウハウ・情報等を提供（毎月発行）
- ＜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：86.5% [91.3%]）
- ・「シニアの生き生き職場づくりー安全・健康確保を進めようー」「女性視点で見る高齢者雇用」など、読者のニーズに対応した特集を掲載
- ・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ほか、企業事例を多数掲載

【マスメディア等による啓発広報活動】

- ・企業の取組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▶



主な取組内容⑥ ◆事業主等による取組の好事例の展開

【高齢者活躍企業事例サイトにおける情報提供】

- ・高齢者活躍企業コンテストの優秀事例等を情報提供する「**高齢者活躍企業事例サイト**」において、最新の事例を追加
- ・事例掲載社数 302社 [266社]

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 困難度：高

○概要

・障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援の実施

個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるよう個別の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、専門的な支援を実施しています。なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割を果たすため、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職リハの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、きめ細や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

・職業準備支援の実施

職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を効果的に実施し、終了者の就職及び職場適応を図っています。

・ジョブコーチ支援の実施

対象となる障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図っています。また、必要に応じて関係機関のジョブコーチ等を招集した会議の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等の協議を行っています。

・精神障害者の総合雇用支援の実施

主治医、事業主、家族等関係者と密接な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行之、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を図っています。

・質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

職業安定機関と連携しつつ、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応の促進に努めています。

また、障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、様々な支援プランを提示する提案型事業主支援、ニーズが明確な事業主に対して、事業主支援計画を策定し複数の支援を組み合わせた体系的な支援を実施しています。

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

重要度	高
困難度	高

自己評価 **A** (過去の主務大臣評価 R5年度：A)

I 中期目標の内容

- ① 障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等を実施すること
 - 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数 **50,000人以上**
※精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対する職業リハビリテーション計画策定実人数実績（平成30年度～令和3年度平均11,347人）及び職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務へ比重を置くことを踏まえて設定
 - 職業準備支援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就職率（職場適応率含む。） **68%以上**
※職業準備支援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就職・職場適応率の実績（平成30年度～令和3年度の就職率平均70.9%）を踏まえて設定
 - ジョブコーチ支援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（平成30年度～令和3年度の平均88.7%）の実績を踏まえて設定
- ② 質の高い障害者雇用を支える事業主支援を実施すること
 - 事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数 **5,000所以上**
※事業主支援計画をもとに体系的な支援を実施した事業所数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均970所）を踏まえて設定

【重要度：高】 多様な人材の一人一人がもつ潜在力を最大限発揮できる環境整備が求められる中、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズへの対応が求められることとなり、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への支援ニーズはますます高まることから、これに応えることは極めて重要であるため。

【困難度：高】 個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への対応が求められる中、従来からの実績を踏まえた高い水準の実績を維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、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5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・個別性の高い専門的な支援を必要とする障害を有する対象者に対して、個別の職リハ計画に基づく専門的な支援を実施 ・公共職業安定所等の関係機関とのネットワークを活用し、連携した支援を実施	精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数 (目標値 中期目標期間中に50,000人以上(令和6年度目標値10,000人以上))	11,676人	116.8%	11,539人	115.4%						
・個別支援計画に基づき支援メニューを柔軟に組み合わせた支援を実施 ・個別面談や作業支援を通じて希望職種や労働条件を整理した上で、公共職業安定所等と連携し、就職支援を実施	職業準備支援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就職率（職場適応率含む。） (目標値 68%以上)	73.9%	108.7%	75.7%	111.3%						
・個別支援計画に基づく障害者や事業所等の状況に応じたジョブコーチ支援及び計画的なフォローアップを実施	ジョブコーチ支援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支援終了6か月後の職場定着率 (目標値 85%以上)	89.1%	104.8%	89.3%	105.1%						
・職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携し、事業主の障害者雇用に関する課題や支援ニーズを把握 ・提案シート等を活用し様々な支援プランを提案する提案型事業主支援を実施	事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数 (目標値 中期目標期間中に5,000所以上(令和6年度目標値1,000所以上))	1,115所	111.5%	1,151所	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。
精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数	
職業準備支援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就職率（職場適応率含む。）	
ジョブコーチ支援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支援終了6か月後の職場定着率	
事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者（以下、評価の根拠欄において「三障害者」という。）の職リハ計画を策定した実人数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・三障害者の希望や適性に合わせた働き方の実現に向け、対象者のニーズや状況等をきめ細かに把握した上で、個別の職リハ計画を策定し、支援に当たっては、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究等の成果も活用するなど、質の高い支援に取り組んだ。 ・なお、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の支援を利用した三障害者から高い評価（96.6%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者への対応が求められる中、地域センター職員に対し年次研修のみならず課題別研修等の実施など、高い専門性の維持・向上に取り組んだ。また、各支援場面におけるきめ細やかな専門的支援の実施に当たっては、所内ケース会議で複数の障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）が多角的に検討した上で個別の職リハ計画を策定し、三障害者の希望や適性に合わせた働き方の実現に取り組んだ。 ・三障害者の職リハ計画は、障害の特性（コミュニケーション面等）を踏まえて策定する必要があることから、模擬的就労場面（職業準備支援）の場を活用した職業評価を実施するなど、より丁寧なアセスメントに取り組んだ。
職業準備支援の終了者のうち三障害者の就職率（職場適応率含む。）及びジョブコーチ支援の終了者のうち三障害者の支援終了6か月後の職場定着率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・職業準備支援に当たっては、支援メニューを柔軟に組み合わせて実施することで就職率の向上に取り組むとともに、ジョブコーチ支援に当たっては、ナチュラルサポート体制（必要な支援が上司や同僚により自然に行われる体制）を確立するなど職場定着率の向上に取り組んだ。 ・また、職業準備支援を利用して就職・復職する際に、必要に応じてジョブコーチ支援として、職業準備支援で整理した特性や配慮事項の事業主への伝達支援や習得したスキルの活用支援等を行い、就職・復職のみならず、その後の職場適応を図るなど、一貫した質の高い支援に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者への対応が求められる中、地域センター職員に対し年次研修のみならず課題別研修等の実施など、高い専門性の維持・向上に取り組んだ。また、各支援場面におけるきめ細やかな専門的支援の実施に当たっては、所内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個別の職リハ計画を策定し、三障害者の希望や適性に合わせた働き方の実現に取り組んだ。（再掲） ・希望や適性に合わせた働き方の実現に向け、社会生活技能等の向上や職務遂行を円滑に進めるため等の支援等を必要とする三障害者に対し、個別の支援計画に基づく職業準備支援及びジョブコーチ支援を実施し、就職率及び職場定着率の向上に取り組んだ。
事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・テレワークで働く障害者の雇入れや、特に短い時間で働く重度障害者等の雇用など、施策の動向等に応じた事業主の支援ニーズの変化を踏まえ、研修の実施や先行事例を共有し、カウンセラーの支援力の向上を図ったほか、外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した支援を通じて、事業主に対する質の高い体系的な支援等に取り組んだ。 ・なお、地域センターの事業主支援を利用した事業主から高い評価（92.8%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携した事業主支援を実施するとともに、提案型事業主支援や体系的支援を積極的に実施し、事業主の具体的な課題の解決と障害者雇用の実現に取り組んだ。

参考指標

地域センター利用者（三障害）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	令和5年度 97.4%	令和6年度 96.6%
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	令和5年度 91.7%	令和6年度 92.8%

参考事項

○障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

①精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職リハ計画

策定実人数 **11,539人** [11,676人]

目標：10,000人以上
達成度：115.4%

うち **精神障害者 6,429人**
発達障害者 4,530人
高次脳機能障害者 580人

主な取組内容① ◆個別の職リハ計画に基づく専門的支援の実施

- 希望や適性に合わせた働き方の実現に向け、対象者のニーズや状況等をきめ細かに把握した上で、職業評価等を実施
 - 職業評価では総合センターの調査・研究等の成果を積極的に活用するとともに、自己理解の促進や時間経過に伴う行動変化、コミュニケーション面及び集団場面での適応等について模擬的就労場面も活用
- 職リハ計画については、対象者の希望や意見、対象者が利用する支援や社会資源、支援機関の役割分担等を整理するとともに、主治医等から把握した意見や医療情報等に加え、職業能力・適性、障害特性等を踏まえた内容で案を作成。さらに、所内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、対象者に対するインフォームド・コンセントを徹底し、個別の「職リハ計画」を策定
- 職リハ計画をもとに、カウンセラー等による専門的支援を実施するとともに、支援の状況に応じて柔軟に職リハ計画の見直しを実施
- 個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への対応が求められる中、カウンセラー等の高い専門性の維持・向上に向け、課題別研修等を実施
- 利用した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の**96.6%から効果があった**と高い評価

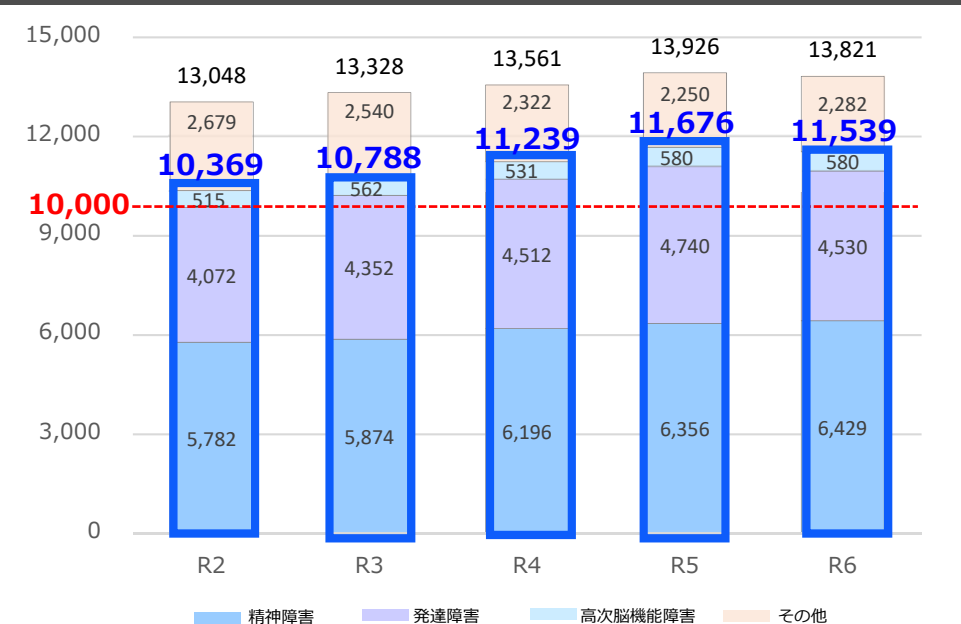
○地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施

- 地域のセーフティネットとして、他機関では対応が困難な障害者に対して、ハローワーク等の関係機関とのネットワークを活用した支援を実施

支援の基本スキーム



職リハ計画策定実人数の推移



障害種別ごとの特性や支援のポイント

	特性	支援の困難性	支援のポイント
精神障害	- 疲れやすい、緊張が強い - 障害理解が深まりづらい - 自信を喪失しやすい	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
発達障害	- 行動のこだわり（変化への対応が苦手） - 相手の気持ちが読み取りづらい、関係構築が苦手 - 能力がアンバランス、自己と他人との認識がズレやすい	望ましい行動や考え方の提案・助言を行う場合、気付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
高次脳機能障害	- 新しい作業が覚えられない - 注意の集中や配分が苦手 - 受障後の能力を客観的に捉えにくい	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

○職業準備支援の実施

数値目標の達成状況

②職業準備支援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就職率（職場適応率含む。） **75.7%** [73.9%]

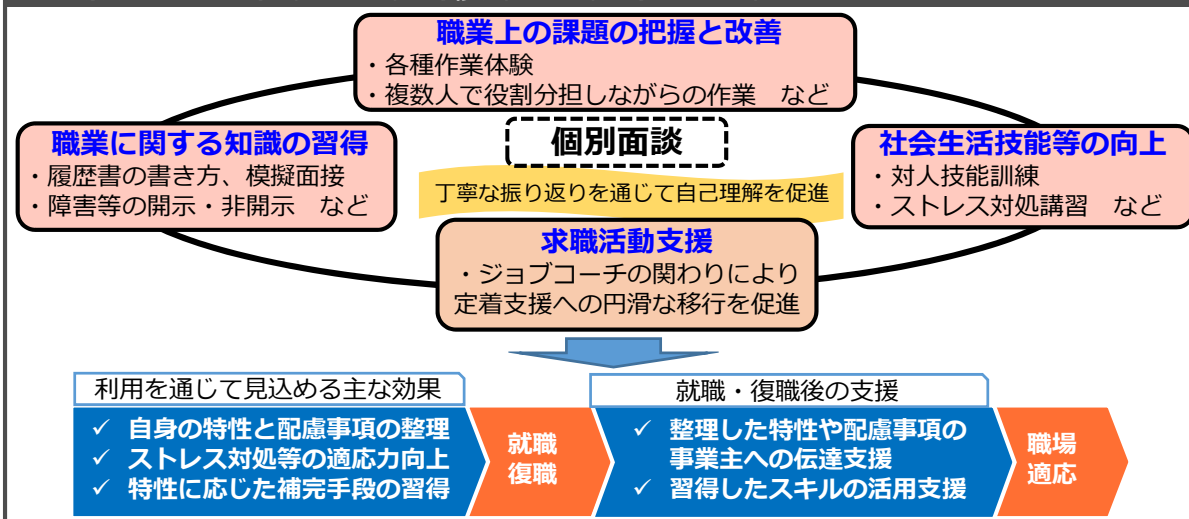
目標：68%以上
達成度：111.3%

主な取組内容②

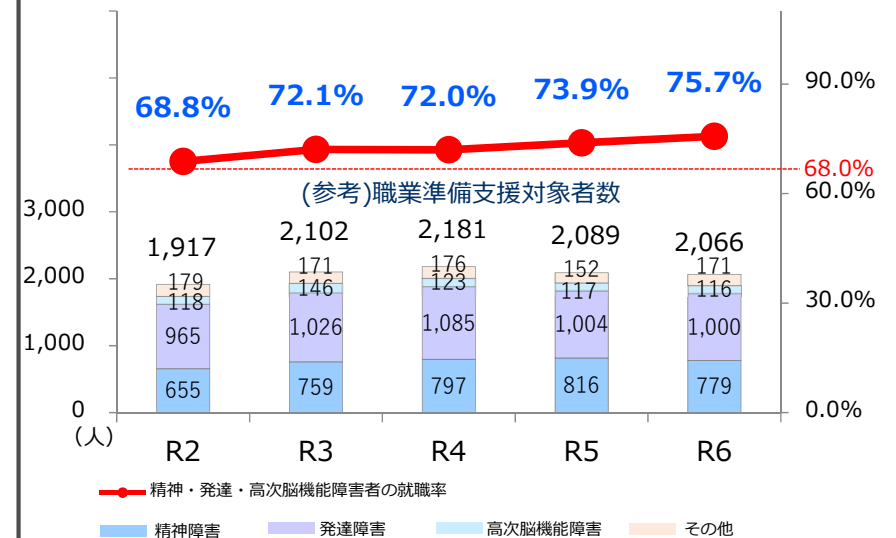
◆個別支援計画に基づく職業準備支援の実施と就職及び職場適応の促進

- 求職中・在職中の障害者に対して、個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じた**個別支援計画**を策定
- 様々な個別作業や設定された課題に協力し合いながら取り組むチーム作業等を行う「職業上の課題の把握とその改善を図るための支援」、履歴書作成や模擬面接等の各種講座を行う「職業に関する知識習得のための支援」、対人技能、ストレス対処、障害特性の整理等の講座を行う「社会生活技能等の向上のための支援」といった**メニューを柔軟に組み合わせて実施**
- 求職者については、個別面談や作業支援を通じて把握した希望の職種や労働条件等を整理し、ハローワーク等と連携して就職活動の支援を実施
- 就職・復職する際に、**必要に応じてジョブコーチ支援**として、職業準備支援で整理した配慮事項等の事業主への伝達等を支援し、その後の職場適応を図るなど、**一貫した質の高い支援**を実施

各支援を通して就職後・職場復帰後の職場適応を促進

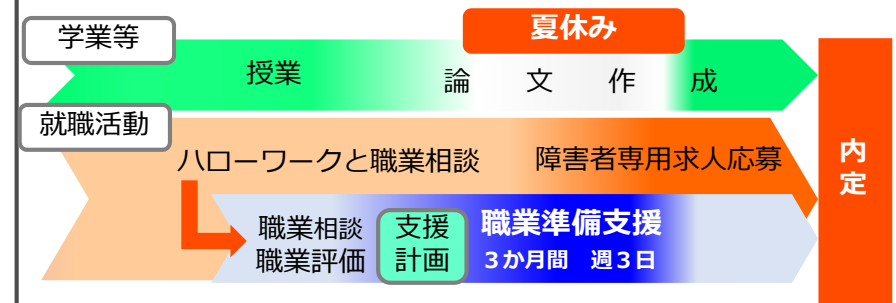


職業準備支援就職率の推移（精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者）



職業準備支援を実施した発達障害を有する学生の事例

- 発達障害を有する大学院生で、学業との両立可能な就職支援を希望
- ニーズを踏まえ、地域センターの職業準備支援の**実施時期やメニューを柔軟に設定**
- 職業準備支援では、ストレス対処や特性理解を深めるための講習を中心に参加し、自分の特性と**希望や適性に合わせた働き方**、ストレス対処、配慮事項等を整理
- 準備が整ったことで、採用面接等の就職活動を主体的に実施
- 障害者求人に応募した結果、民間企業の事務職に内定



○ジョブコーチ支援の実施

数値目標の達成状況

- ③ジョブコーチ支援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支援終了6か月後の職場定着率

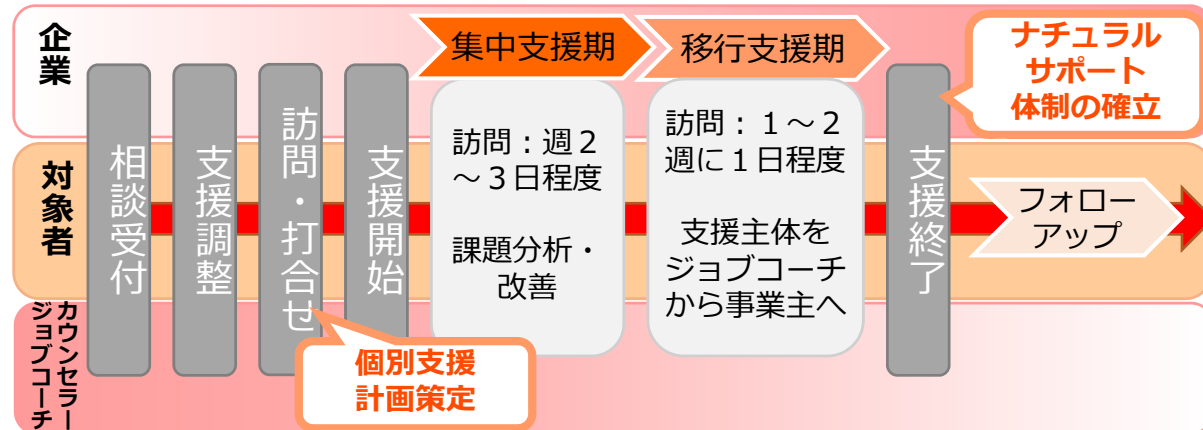
89.3% [89.1%] 目標：85%以上 達成度：105.1%

主な取組内容③

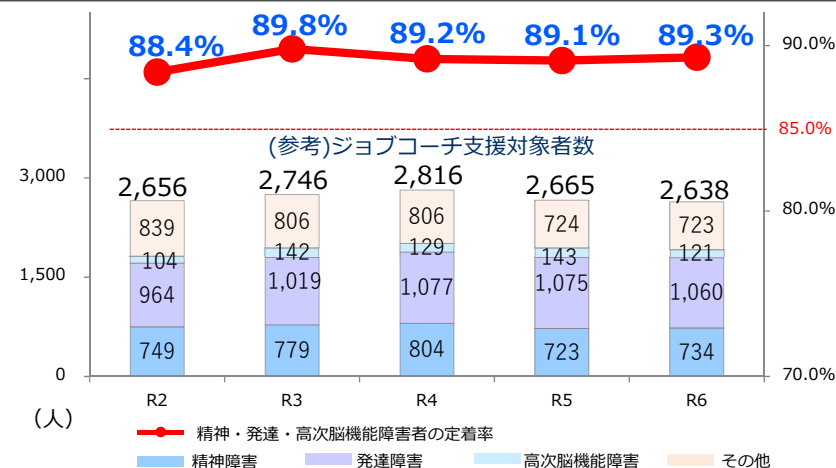
◆個別支援計画に基づく障害者や事業主等の状況に応じた支援の実施

- 対象者や事業主等に対して、支援ニーズに応じた**個別支援計画**をカウンセラーが策定
 - 個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者及び事業主に対し、職場での課題に応じた相談や特性に応じた指導方法の助言等のジョブコーチ支援を実施
 - 就職後に課題が生じ、問題が複雑化してから支援依頼があるなど、困難性の高いジョブコーチ支援について、障害者と事業主双方の意向を踏まえつつ、職場適応上の課題の把握・改善と人間関係の再構築等、ニーズに応じて実施
 - ナチュラルサポート体制（必要な支援が上司や同僚により自然に行われる体制）の確立**に向け、支援の終盤には支援主体をジョブコーチから事業主に移行
 - 支援結果に基づき、フォローアップ計画を策定し、職場定着を図るための計画的なフォローアップ支援を実施
- ネットワーク構築や連携の在り方等
- 必要に応じてジョブコーチ等を招集したジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等を協議

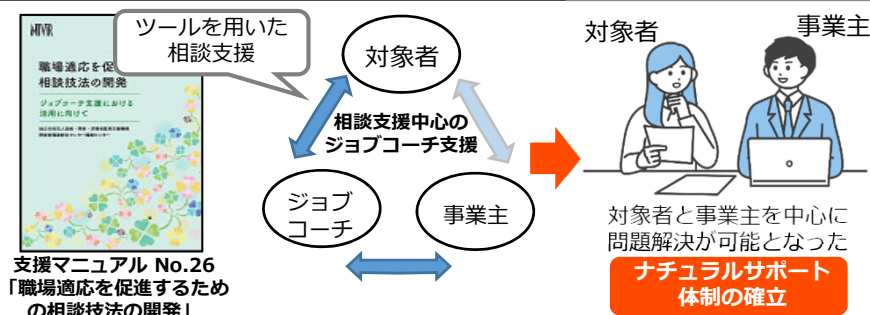
ジョブコーチ支援の流れ



ジョブコーチ支援職場定着率の推移（精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者）

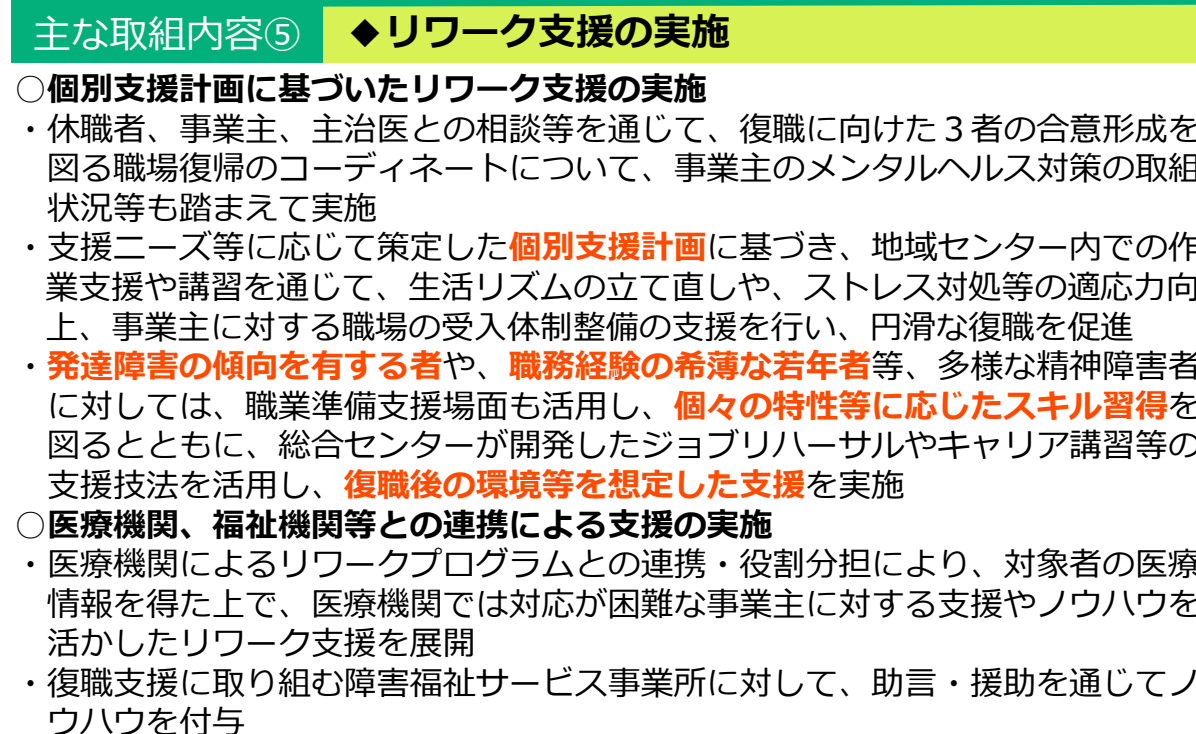
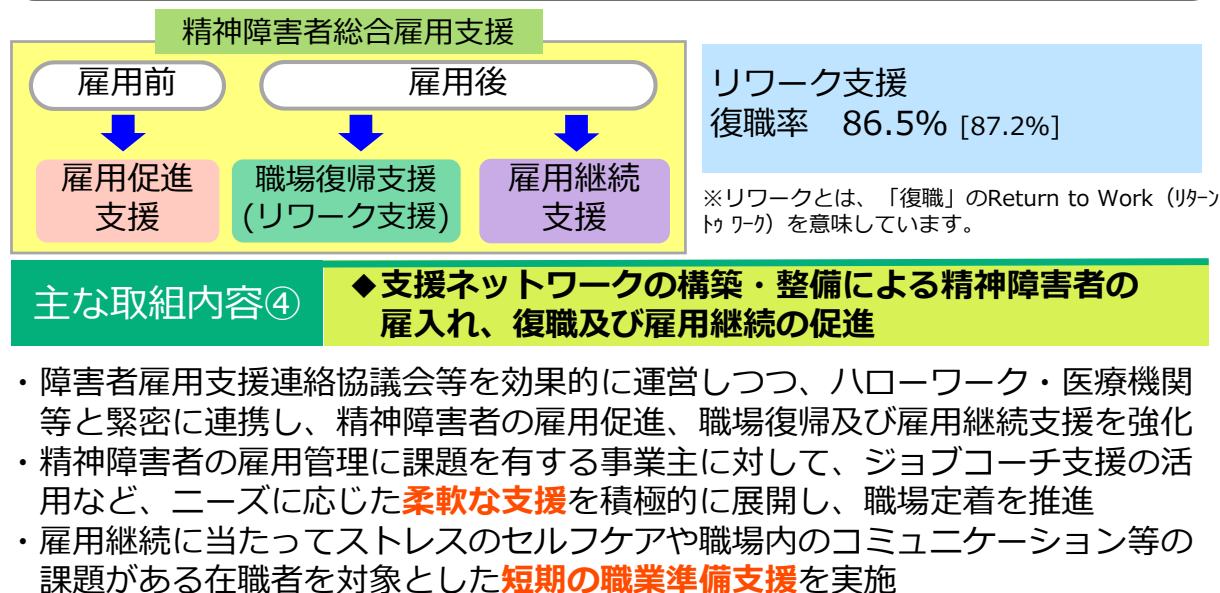


総合センターが開発した相談技法を活用したジョブコーチ支援の事例

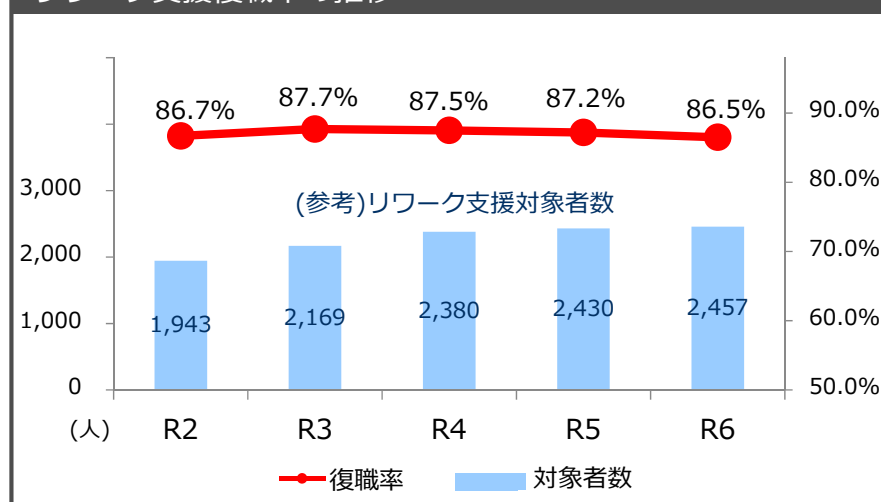


- コミュニケーションの苦手さから、職場での人間関係に問題が生じ、休職した精神障害者。カウンセラーが策定した**個別支援計画**に基づき、**ジョブコーチが支援マニュアルNo.26のストレス対処シートを用いた相談技法を活用**し、対象者の職場で勤務時間内に相談支援を実施
- 最初はジョブコーチが中心に相談。段階的に相談の主体を事業主に移行するとともに、問題が生じた時の相談方法を対象者も習得。**ナチュラルサポート体制が確立**し、職場適応が実現

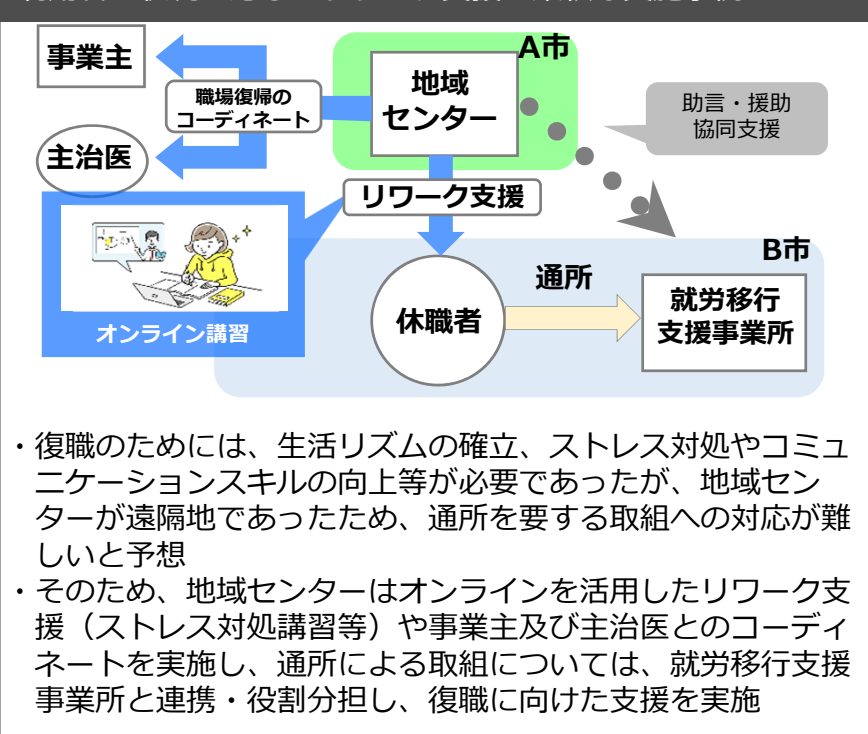
○精神障害者総合雇用支援の実施



リワーク支援復職率の推移



利用者の状況に応じたリワーク支援の柔軟な実施事例



○質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

数値目標の達成状況

④事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数 **1,151所** [1,115所] **過去最高**

目標：1,000所以上
達成度：115.1%

主な取組内容⑥ ◆事業主に対する的確な支援の実施

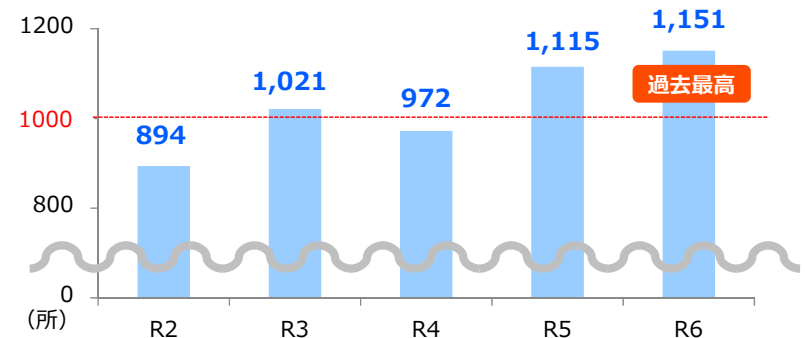
- ・ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、**職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携**した事業主支援を実施するとともに、以下の**提案型事業主支援**や**体系的支援**を積極的に実施し、事業主の具体的な課題の解決と障害者雇用の実現に貢献
 - 障害者の雇入れ等に向けて課題を有するものの、具体的な取組事項が不明確な事業主に対し、提案シート等を活用し、様々な支援プランについて提案を行う**提案型事業主支援**を実施
 - 支援ニーズが明確な事業主には事業主支援計画に基づき複数の支援を組み合わせた**体系的支援**を実施
 - 提案型事業主支援を通じ、取り組むべき課題が明確になった事業主に、事業主支援計画に基づく体系的支援を実施し、具体的な雇入れや定着を支援
- ・全国の地域センターで、事業主同士の意見交換や情報提供を目的とした事業主支援ワークショップを実施
- ・テレワークで働く障害者の雇入れや、特に短い時間で働く重度障害者等の雇用など、施策の動向等に応じた事業主の支援ニーズの変化を踏まえ、全国のカウンセラー等を対象とした研修の実施や先行事例を収集・共有により、**カウンセラーの支援力の向上**を図ったほか、地域センターのみで対応困難な障害者の雇用管理に係る専門事項について、外部専門家である「**障害者雇用管理サポーター**」と連携した支援を実施
- ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、**地域センターの事業主支援を利用した事業主の92.8%から効果があったと高い評価**

事業主支援の基本スキーム

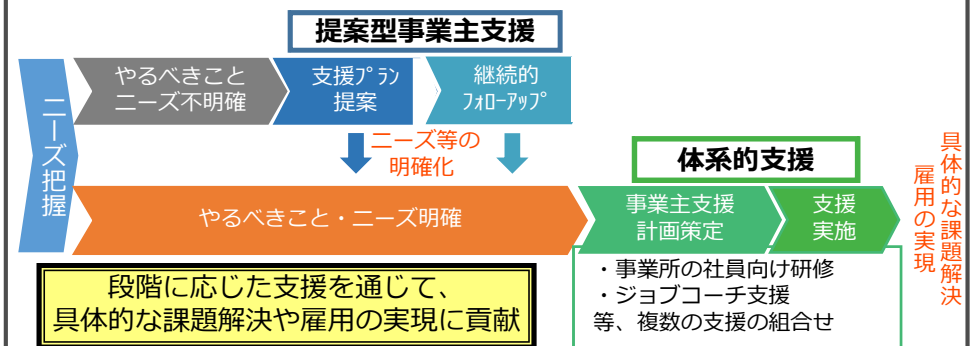


※必要な場合には、複数の支援を組み合わせた**体系的支援**を実施

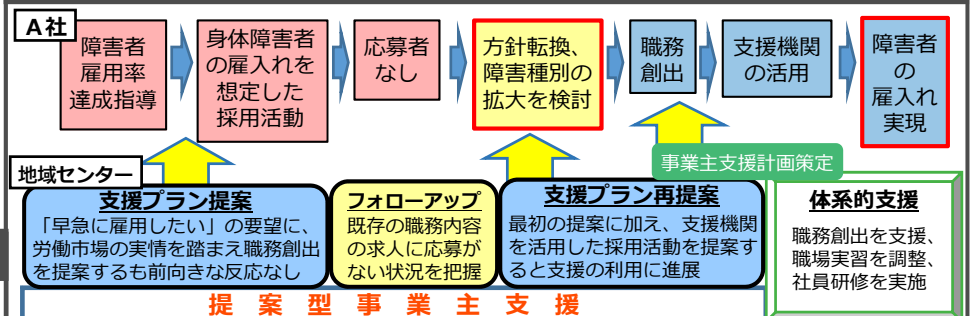
体系的支援実施事業所数の推移



提案型事業主支援から体系的支援への流れ



ゼロ人雇用企業（製造関連）に提案型事業主支援を実施した事例



- ・A社は障害者雇用率達成指導に同行した地域センターによる提案に対して、身体障害者の採用へのこだわりや社内の理解等を理由に支援を希望せず
- ・地域センターはフォローアップを通じ、A社方針の変化を把握し、支援プランを再提案、体系的支援を実施。A社は**3名の雇入れを実現**

1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び 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

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

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。

・地域の就労支援を支える人材の育成強化

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 実務的研修（就業支援基礎研修、就業支援実践研修）
- ② 職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修
- ③ 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
- ④ 医療・福祉等の分野における職リハ実務者を対象とした研修

評価項目No. 1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び 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

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 R5年度：B)

I 中期目標の内容

① 地域の関係機関に対して助言・援助を実施すること

－ 職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数 26,000件以上

※職業リハビリテーションに関する職業リハビリテーション関係機関への助言・援助に注力することを踏まえて、これまでの助言・援助（技術的助言、協同支援、実習）の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均4,400件）を上回る水準として26,000件以上とする

－ 助言・援助を受けた関係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」旨の評価の割合 85%以上

※職業リハビリテーションに関する助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における「助言・援助が支援内容・方法の改善に寄与した」旨の回答実績（平成30年度～令和3年度の年間平均95.9%）を踏まえて設定

② 地域の就労支援を支える人材の育成を強化すること

－ 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

※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30年度～令和3年度の年間平均700人）を踏まえて設定

－ 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ける「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 90%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「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価実績（平成30年度～令和3年度の年間平均98.2%）を踏まえて、目標を見直して設定

【重要度：高】 多様な人材の一人一人がもつ潜在力を最大限発揮できるとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携して障害者雇用に取り組めるよう、地域の就労支援機関の基盤整備をさらに進めることが望まれる。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就労支援機関に対する助言・援助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５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・個別の障害者支援等を通じて把握した関係機関のニーズを踏まえた助言・援助の実施	職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数 （目標値 中期目標期間中に26,000件以上(令和６年度目標値4,600件以上)）	5,506件	119.7%	5,794件	126.0%						
・地域の状況や関係機関のニーズに応じた助言・援助の実施	助言・援助を受けた関係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」旨の評価の割合 （目標値 85%以上）	97.0%	114.1%	96.2%	113.2%						
・ニーズに応じた開催方法等の設定	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 中期目標期間中に3,000人以上(令和６年度目標値600人以上)）	761人	126.8%	842人	140.3%						
・アンケート結果を踏まえた実施方法等の見直し	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ける「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 （目標値 90%以上）	97.9%	108.8%	95.9%	106.6%						

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、目標変更の可否を記載すること。
職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 アセスメントに関する関係機関の学習ニーズの高まりを受け、関連するテーマについて、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会等を実施したことに加え、令和７年度から新たに実施する「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」等の開始を見据え、関係機関に対する周知・広報を過年度から引き続き積極的に行ったことにより、助言・援助業務の実施件数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。
助言・援助を受けた関係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」旨の評価の割合	
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	②「法人の努力結果」③「外部要因」 ジョブコーチ養成研修について、民間事業主の障害者雇用率が引き上げられたこと等に伴う受講ニーズの高まりを受け、受講者が参加しやすい集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施形式の回数を前年度よりも3回増やしたことや1回当たりの受入れ人数を増やしたことにより、受講者が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引き上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数及び助言・援助を受けた関係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」旨の評価の割合の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・障害者就業・生活支援センターと連携し、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会を開催するなど、地域の就労支援ネットワークの強化を通じて、効果的な職業リハビリテーションサービスの実施に取り組んだ。 なお、指標のとおり、関係機関の所属長から高い評価（96.2%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・新設された就労移行支援事業所等の中には、個々の職員の就労支援の知識や経験に幅がある状況が見られることから、地域センターでは、個別のニーズや知識・経験に応じた助言・援助に取り組んだ。
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及び受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・令和5年度のアンケート調査の結果等を踏まえ、令和6年度のジョブコーチ養成研修においては、受講者が参加しやすい集合形式とオンライン形式を組み合わせるなど、受講者の利便性の向上に取り組んだ。 なお、指標のとおり、受講者の所属長から高い評価（95.9%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・令和7年度以降に新たに実施する「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（以下「基礎的研修」という。）」をはじめとする研修体系全般の構築や円滑に研修を開始するための準備等の業務に取り組む中、現行のジョブコーチ養成研修における受講ニーズの高まりに応えるために、令和6年度は受講者が参加しやすい集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施形式の回数を前年度よりも3回増やしたことに加え、1回当たりの受入れ人数も増やして実施するなど、受講希望者の受講機会の確保に取り組んだ（対前年度81人増）。
地域の就労支援を支える人材の育成強化	【質的な取組・困難な状況への対応】 障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成する必要があるため、従来の業務と併行しながら、令和7年度以降、新たに全都道府県で年間約4,000人の受講を想定している基礎的研修をはじめとする研修体系全般の構築を行うとともに、新たな研修体系を踏まえた障害者就業・生活支援センター及びジョブコーチ養成研修等の新たなカリキュラム及びシラバスの作成、研修効果を鑑みた基礎的研修オンデマンド教材への音声解説の収録及び字幕挿入並びに視聴順及び確認テストの設定を行った。また、受講者層の拡大や受講履歴情報等の確実な管理対応等に向け、職リハ人材研修管理システムの構築に取り組み、一部の研修で電子申請サービスによる申請受付を試行したほか、令和7年度以降の研修実施に向けて、地域センターの担当者向け連絡会議を開催するなど、万全な準備に取り組んだ。

参考指標

--	--

参考事項

○地域の関係機関に対する助言・援助

数値目標の達成状況

※[]内は前年度実績

①職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数

5,794件 [5,506件] **過去最高** 目標:4,600件以上 達成度:126.0%

②助言・援助を受けた関係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」旨の評価の割合

96.2% [97.0%] 目標:85%以上 達成度:113.2%

主な取組内容①

◆地域の関係機関に対する助言・援助の実施

○助言・援助の効果的な実施

- ・障害者就業・生活支援センター等の関係機関が、より**効果的な職リハサービスを実施**することができるよう、技術的助言、協同支援、実習により助言・援助を実施
- ・障害者就業・生活支援センターと連携し、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会を開催するなど、**地域の就労支援ネットワークを強化**
- ・新設された就労移行支援事業所等の中には、個々の職員の就労支援の知識や経験に幅がある状況が見られることから、個別の障害者支援や各種研修を契機とした**個別のニーズや知識・経験に応じた助言・援助**を実施
- ・アセスメントに関する関係機関の学習ニーズの高まりを受け、企業での就労を想定したアセスメントの実施方法に関する助言・援助を実施

教育機関に対する助言・援助の取組事例

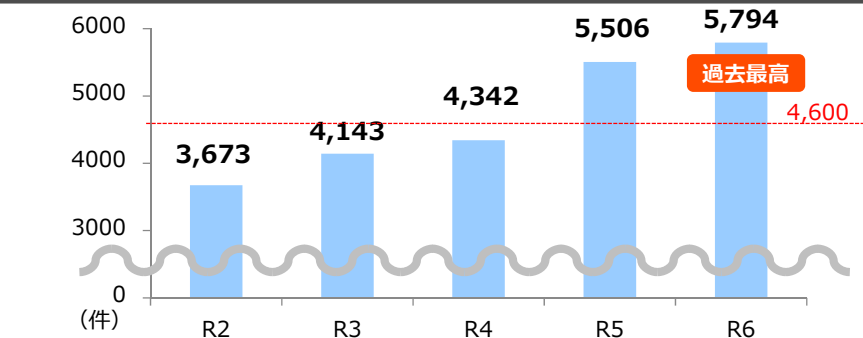
(事例1)

発達障害を有する学生について、大学が面接対策を実施しているものの成果が得られず、本人との関わり方や今後の就職支援のイメージを持つことが難しいとの相談を受け、助言を実施。具体的な体験を通じた振り返りが効果的であることを解説するとともに、地域センターの職業評価や職業準備支援等の活用について情報提供

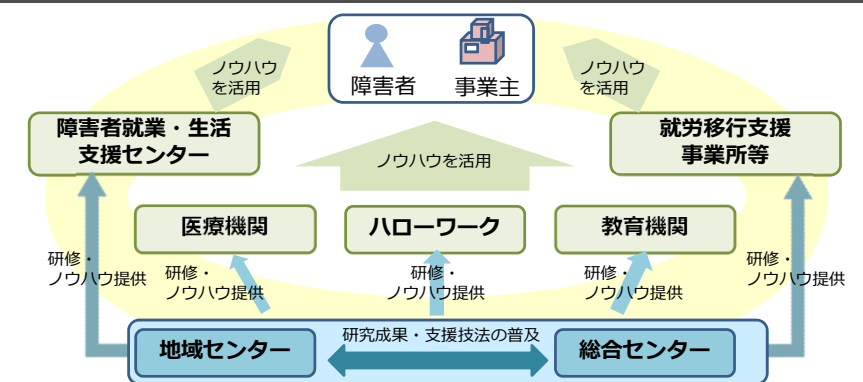
(事例2)

複数の大学を対象に、キャリアセンター等の職員に対して地域センターの業務説明をオンラインで実施。併せて、障害を有する学生への就職に向けた支援方法、就労支援機関との連携方法等について、質疑応答を通じて助言を実施

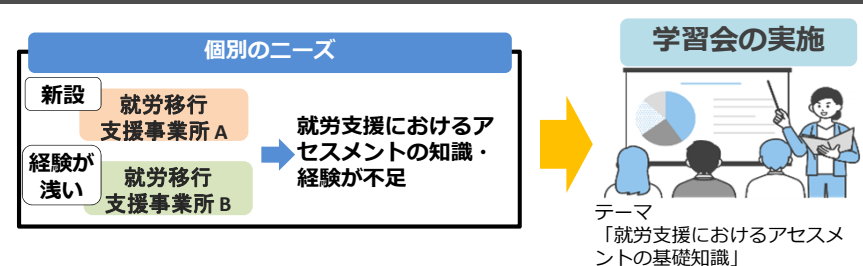
助言・援助業務実施件数の推移



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



関係機関に対する知識・経験に応じた助言・援助の支援事例



- ・新設された就労移行支援事業所等の個別のニーズを踏まえ、二つの就労移行支援事業所を対象に、就労支援におけるアセスメントに関する学習会を実施
- ・学習会の後、実際の支援場面の見学を通じた実践的ノウハウの習得に向けた相談を実施

○地域の就労支援を支える人材の育成強化

数値目標の達成状況

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

842人 [761人] 目標：600人以上 達成度：140.3%

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ける「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合

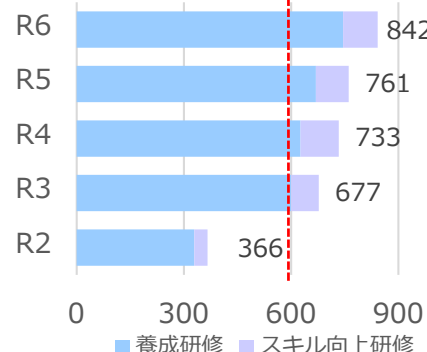
95.9% [97.9%] 目標：90%以上 達成度：106.6%

主な取組内容②

◆地域の就労支援を支える人材の育成強化の実施

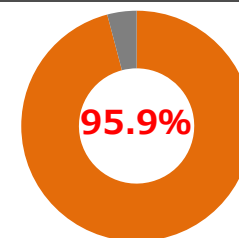
- 専門的な人材の育成を図るため、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職リハに関する専門的・技術的研修を、ジョブコーチ等の職種別・課題別に実施
- 令和5年度のアンケート調査の結果等を踏まえ、令和6年度のジョブコーチ養成研修においては、受講者の利便性の向上のため、受講者が参加しやすい**集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施形式の回数を前年度よりも3回増やして実施**
- 加えて、**ジョブコーチ養成研修における受講ニーズの高まり**に応えるため、研修の質が担保できる範囲で、運用上、令和5年度よりも**1回当たりの受入れ人数を増やして実施**したことにより、**受講希望者の受講機会を確保**（対前年度81人増）

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受講者の所属長に対する追跡調査

「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合



研修で得た支援方法を実践すると共に、他の社員へアドバイスも行い、支援体制強化に繋がっている。（企業在籍型ジョブコーチ所属長）

ジョブコーチ養成研修の実施方法

①集合研修

「職リハやジョブコーチ支援に関する一般的な知識・技術の習得を目的とした講義等を中心とした研修」

講義 計1,130分
講義・演習 計300分
事例研究 160分
計8日程度

計1,590分（4日間）
・総合センター及び大阪センターで開催（一部科目をオンライン形式で実施する回あり）
・訪問型、企業在籍型：それぞれ年10回

②実技研修

「ジョブコーチ支援に関する個別・具体的な理解、支援技法の習得等を目的とした実習等を中心とした研修」

講義・意見交換 60分
講義・演習 計270分
演習 60分
事例研究 120分

協力事業所での実習を通じた演習 420分
計930分（4日程度）
・各地域センターで開催

ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修

【ステップ2】

ジョブコーチ支援スキル向上研修

一定の実務経験を経たジョブコーチとして必要な知識・スキルの習得

受講者数97人
アンケート有用度100.0%

支援スキル向上研修

研修修了者に支援の実践的なノウハウを付与

受講者数738人

【ステップ1】

ジョブコーチ養成研修

ジョブコーチとして支援を行う上で必要な知識・スキルの習得

受講者数745人
アンケート有用度98.3%

養成研修修了者サポート研修

研修修了者に支援の実践的なノウハウを付与

受講者数1,188人

障害者就業・生活支援センター職員研修

【ステップ2】

受講者数25人
アンケート有用度100.0%

就業支援スキル向上研修

【ステップ1】

受講者数194人
アンケート有用度99.4%

就業支援担当者研修

受講者数57人
アンケート有用度100.0%

実務的研修及び医療・福祉等分野における職リハ実務者の研修

【ステップ3】

受講者数24人
アンケート有用度100.0%

就業支援スキル向上研修

【ステップ2】

受講者数552人
アンケート有用度98.9%

就業支援実践研修

【ステップ1】

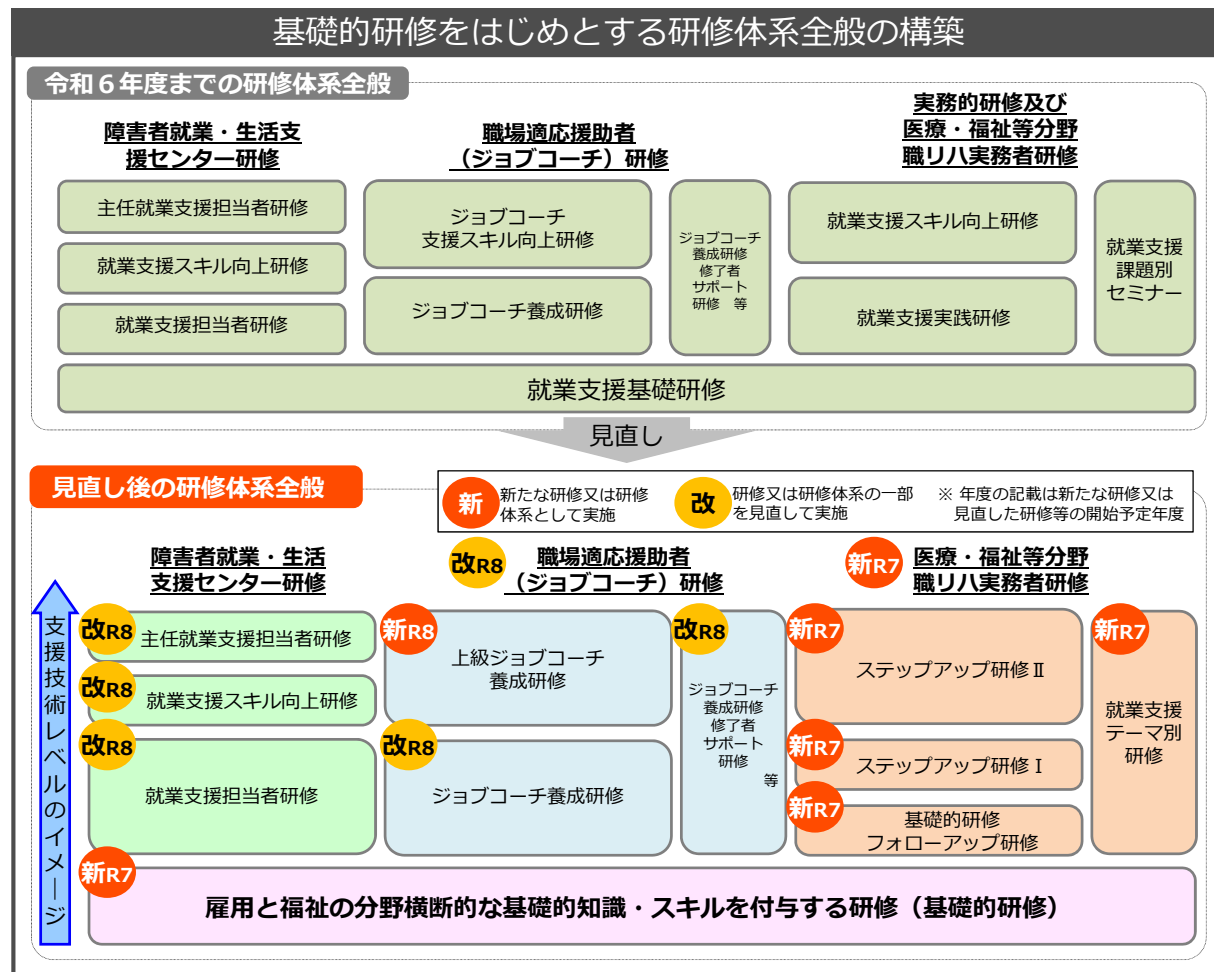
受講者数2,479人
アンケート有用度98.7%

就業支援基礎研修

受講者数45人
アンケート有用度97.2%

主な取組内容③ ◆新たに実施する研修体系全般の構築等

- 従来の業務と併行しながら令和7年度以降、新たに全都道府県で年間約4,000人の受講を想定している基礎的研修をはじめとする研修体系全般の構築や受講者層の拡大等に備えた職リハ人材研修管理システムの構築作業等を実施 新規



○研修カリキュラムの作成及び見直し等

- 障害者就業・生活支援センター及びジョブコーチ養成研修等について、厚生労働省の作業部会においてとりまとめられたモデルカリキュラムに基づき、作業部会を設置し**新たなカリキュラム及びシラバスを作成**
- 基礎的研修のオンデマンド科目について、知識の習得等の学習効果を担保するために、教材作成に当たっては、オンデマンド教材に**音声解説の収録及び字幕の挿入**のほか、**研修効果を鑑みた科目の視聴順や科目ごとの小テスト・まとめテスト（確認テスト）**を設定
- 地域センターが実施する基礎的研修の集合研修科目においても、地域によって知識の習得内容に差が生じないように、全国均一の新たな教材を作成したほか、地域事情に応じた項目は、各地域センターで補足する形式で作成

○職リハ人材研修管理システムの構築作業等

- 令和7年度以降の**受講者層の拡大**や**受講履歴情報等の確実な管理対応**等に向け、**一元管理システムの設計・構築**に取り組み、一部の研修で電子申請サービスによる申請受付を試行
- 大幅な受講者数の増加や運用方法の変更が見込まれるなか、円滑な研修の実施が担保できるよう、地域センター担当者を対象に連絡会議を開催し、令和7年度に向けた具体的な準備事項を説明

主な取組内容④ ◆障害者職業カウンセラーの養成及び研修の実施

- 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
- 事業主支援及び地域の就労支援を支える人材の育成の重点化のため、令和6年度から新たなカリキュラム等による専門研修を実施
- 新たな取組として、オンラインによる情報交換及び経験交流の試行実施、オンデマンド教材を活用した知識・スキルの付与、厚生労働大臣指定講習等を実施

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

困難度：高

○概要

・新しい就労支援二一ズ等に対応した職リハに関する調査・研究及び技法開発の実施

<調査・研究>

職リハに関する施策の充実や、地域センターをはじめ障害者就業・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

<技法開発>

発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、調査・研究とあいまって、以下の内容を重点に技法の開発を行っています。

- 1 発達障害者の就労支援に関する多様な職業的課題に対応した支援技法
- 2 在職精神障害者の職場復帰及び高次脳機能障害者の就労支援に関する基本的労働習慣の獲得に重点を置いた支援技法
- 3 新しい就労支援二一ズ等に対応した支援技法

・研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果については、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（以下「職リハ研究・実践発表会」という。）」や「支援技法普及講習」等により普及を図っています。

・企業に対する実践的手法の開発・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、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

困難度 高

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 R5年度：A)

I 中期目標の内容

- ① 新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発を実施すること
 - 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均 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30年度～令和3年度の年間平均5.31点）を踏まえて設定
 - 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
※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30年度～令和3年度の年間平均5.75本）を踏まえて設定
 - 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数 30件以上
※マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均7.75件）を踏まえて設定
- ② 研究・開発成果の積極的な普及・活用を図ること
 - 職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数 75回以上
※地方会場において開催する職業リハビリテーション研究発表会の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均14.75回）を踏まえて設定

【困難度：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点を得るという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5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・中期計画に掲げる事項に重点を置いた調査・研究の実施 ・厚生労働省等要望元とのきめ細かな調整 ・検討による研究計画の策定、外部有識者の意見を踏まえた調査内容・方法の精査による質の高い研究の実施 ・研究実施体制の整備及び進捗管理の徹底	外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均 (目標値 5点以上)	5.50点	110.0%	5.40点	108.0%						
	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 中期目標期間中に25本以上(令和6年度目標値5本以上))	6本	120.0%	5本	100.0%						
・要望元の意見等を踏まえた、職業リハビリテーションに携わる関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等の作成	職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数 (目標値 中期目標期間中に30件以上(令和6年度目標値6件以上))	6件	100.0%	6件	100.0%						
・地域のニーズ・要望に基づく職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催	職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数 (目標値 中期目標期間中に75回以上(令和6年度目標値15回以上))	16回	106.7%	20回	133.3%						

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、目標変更の可否を記載すること。
外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均	
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数	
職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数	
職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 最新の研究成果を支援に活かしたいとのニーズの高まりを受け、開催回数を前年度から4回増やしたとともに、地域の要望に応じた研究テーマや実施形式で開催するなど、現場のニーズを踏まえた職業リハ研究発表会（地方対象）の開催に取り組んだことにより、高い達成度につながったものと考えられる。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均及び外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・職リハに関する施策の充実や就労支援における支援技術等の向上のため、研究テーマについては、厚生労働省の要望や地域センター等の現場ニーズを踏まえ設定し、研究計画の策定については、複数の研究員が部門横断的に研究の視点や手法に係る意見交換を行うなど、調査・研究の質の向上に取り組んだ。また、各研究の実施に当たっては、研究委員会又は有識者ヒアリングを必須とし、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精査するとともに、厳格な進捗管理を行うなど、最新の知見を集約した質の高い研究成果となるよう取り組んだ。 ・なお、指標のとおり、外部の研究評価委員から高い評価（合計点数の平均5.40点/6点）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・これまでの支援技法では対処困難な事例等の課題解決が必要な中、調査・研究に当たっては、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を37回（1テーマ当たり平均7.4回）実施するなど、外部の有識者の専門的かつ最新の知見も取り入れるとともに、支援技法の開発に当たっては、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法となるよう、地域センター、関係機関及び事業主等のニーズ把握に取り組んだ。 ・障害特性や働き方の多様化に加えて、技術革新等により障害者就労を取り巻く環境も変化する中、調査・研究の成果は、職リハ技術の高度化・体系化及びその他障害者雇用に関する施策の推進に寄与することが求められるため、外部の有識者の専門的かつ最新の知見を取り入れつつ、関係機関等と連携して調査・研究を実施するなど、障害者の職域拡大・職業生活の向上に向けて取り組んだ。
職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・調査・研究に係るマニュアル等の作成に当たっては、関係機関や事業主等にとって利用しやすい成果物となるよう調査・研究の要点や活用のポイントの整理に取り組んだ。また、支援技法に係るマニュアル等の作成に当たっては、利用者や支援者等からの意見を踏まえた効果検証を行い、その結果を反映させるなど、質の向上に取り組んだ。 ・なお、令和5年度に作成したマニュアル等に係る就労支援機関への利用状況調査（有用度）において、高い評価（88.1%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・これまでの支援技法では対処困難な事例等の課題解決が必要な中、調査・研究に当たっては、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を37回（1テーマ当たり平均7.4回）実施するなど、外部の有識者の専門的かつ最新の知見も取り入れるとともに、支援技法の開発に当たっては、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法となるよう、地域センター、関係機関及び事業主等のニーズ把握に取り組んだ。（再掲） ・法改正に伴い雇用の質の向上が求められる中、研究成果等は事業主や関係機関が理解しやすい内容とする必要があることから、「障害者の働く職場のコミュニケーションに関するアイデア集」に係るリーフレットや「精神障害者保健福祉手帳を所持する方の就業の状況と企業が取り組む職場の配慮・措置」に係るパンフレットを作成及び配布するとともに、ホームページでも情報発信して活用を促すなど、事業主等の自主的な取組の支援に取り組んだ。
職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・地方における職リハ研究発表会について、地域の要望に応じたテーマや実施形式（集合形式、オンライン形式）で開催するなど、研究・開発成果の積極的な普及・活用及び参加機会の確保に取り組んだ。 ・なお、参加者から研究成果の今後の活用に係る有用度において高い評価（96.3%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・法改正に伴う障害者雇用率の引上げや除外率の引下げのほか、テレワーク等ICTを活用した新しい働き方の実現が求められるなど、障害者就労を取り巻く環境が変化する中、研究・開発成果の速やかな発信・普及により、地域の就労支援機関等の支援力向上に取り組んだ。

参考指標

--	--

参考事項

○職リハの調査・研究、技法開発の実施

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に係る合計点数の平均

5.40点

[5.50点]

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点以上 達成度：108.0%

目標：5本以上 達成度：100.0%

◆令和6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）

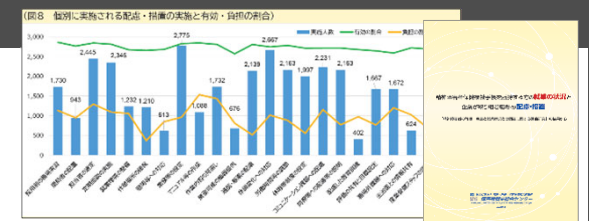
研究テーマ	概要	評価結果	計	主な評価コメント
精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究	障害者雇用率制度についての国での議論に資するため、精神障害者の等級・疾患と就業の実態や就労上の課題との関連を把握することを目的として実施した。	2 2 1	5	精神障害者の就業上の配慮・措置の実施状況やその負担は、手帳の等級や疾患により決定するものではないとの結論は、今後の精神障害者雇用施策を考える上で有用な知見である。研究成果は市民に広く公開されるものであるため、分析結果の記述等をよりわかりやすくする工夫が必要である。
障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第8期調査最終期）	障害のある労働者の職業生活の全体像を捉え、その職業サイクルの現状と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に向けた基礎資料を得ることを目的として実施した。	2 2 2	6	本研究は、震災・コロナ禍・法制度改正等の事象を踏まえた分析がなされており、総合的にも高く評価される。
「実行機能」の視点を用いた効果的なアセスメント及び支援に関する調査研究	行動、感情、認知といった実行機能に困難がある対象者への効果的なアセスメント方法及び効果的な支援のポイントについて、支援プログラムの分析及び支援者を対象とした調査を基に明らかにすることを目的として実施した。	2 2 2	6	従来型の支援では理解・支援が難しいとされている事例に対する新たな支援の視点を提供し就労支援の実践現場の支援者が抱える困難感を軽減することに大きく貢献することが期待できる。
職場における情報共有の課題に関する研究	職場における情報のやり取りについて、障害者がどのような課題に直面し、どのような配慮を必要としているかを明らかにするとともに、課題解消の取組事例を把握することを目的として実施した。	2 1 1	4	「障害者の働く職場のコミュニケーションに関するアイデア集」を企業担当者が読みやすいようにポイントを絞ってまとめている点も、有用性の点で評価できる。新しい就労形態における情報共有のあり方についても検討を深め、新しい働き方を提案できる研究への発展を期待したい。
就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究	就労支援実務者が必要な知識・スキル等を具体的に網羅し整理すること及び地域の実情を踏まえ就労支援実務者が優先的に習得すべき内容や、知識・スキル等の向上に向けた具体的な取組を明らかにすることを目的として実施した。	2 2 2	6	施策との関連性の高さ、研究成果の実用性、またその成果をチェックリスト等に展開する視点などから、本研究は実際の人材育成における質の担保にも直結する、非常に価値ある研究であると総合的に判断できる。

作成した研究成果物と期待される活用例

「精神障害者保健福祉手帳を所持する方の就業の状況と企業が取り組む職場の配慮・措置」

（精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究）

- ・精神障害のある方が企業でどのように働いているか調査し、疾患と等級、産業分野、職種、勤続年数、勤務時間等についての傾向をまとめた。
- ・働く精神障害者に対する具体的な配慮、措置についてまとめており、職場での雇用管理への活用等が期待される。



主な取組内容① ◆令和6年度に実施した研究テーマ

○調査・研究の質の向上への取組

技術革新等により障害者就労を取り巻く環境も変化する中、**外部の有識者の専門的かつ最新の知見を集約しつつ、関係機関等と連携し、質の高い研究成果**となるよう調査・研究を実施

- ・研究テーマについては、**厚生労働省の要望**や地域センター等の**現場ニーズ**を踏まえて、以下のとおり設定

【新規研究テーマ：4件】

- ①企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究（**厚生労働省要望**）
- ②「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究
- ③障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者の就労実態等に関する調査研究（**厚生労働省要望**）
- ④諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究（**厚生労働省要望**）

【継続研究テーマ：7件】※太字は令和6年度終了研究

- ⑤**精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究**（**厚生労働省要望**）
- ⑥**障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究**（第8期 調査最終期）
- ⑦「**実行機能**」の視点をういた効果的なアセスメント及び支援に関する調査研究
- ⑧職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究
- ⑨**職場における情報共有の課題に関する研究**
- ⑩**就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究**
- ⑪中高齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究（**厚生労働省要望**）

研究テーマ内容例（新規研究テーマの①）

「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」

企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題を把握し、優れた実践を行っている企業の取組事例を紹介することで、障害者雇用の質の向上や地域センター等の企業支援に役立つことを目的として実施

- ・研究計画の策定に当たっては、複数の研究員が部門横断的に**研究の視点や手法に係る意見交換**を実施
- ・各研究の実施に当たっては、研究委員会又は有識者ヒアリングを必須とし、**外部専門家の意見を踏まえて**調査の内容・実施方法・分析の視点を精査
また、進捗管理表等を活用し、**厳格な進捗管理**を実施

令和6年度終了研究における研究委員会等の実施回数：37回

（1テーマ当たり平均7.4回）

◆令和6年度に実施した職リハ技法等の開発・改良

- ・発達障害者、精神障害者、高次脳機能障害者の就労支援に関する支援技法及び新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の4テーマについて、6件の開発・改良を実施

【新規開発：3件】

- ①作業管理支援の改良（仮称）
- ②在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた支援技法の開発（仮称）
- ③雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法の開発（仮称）

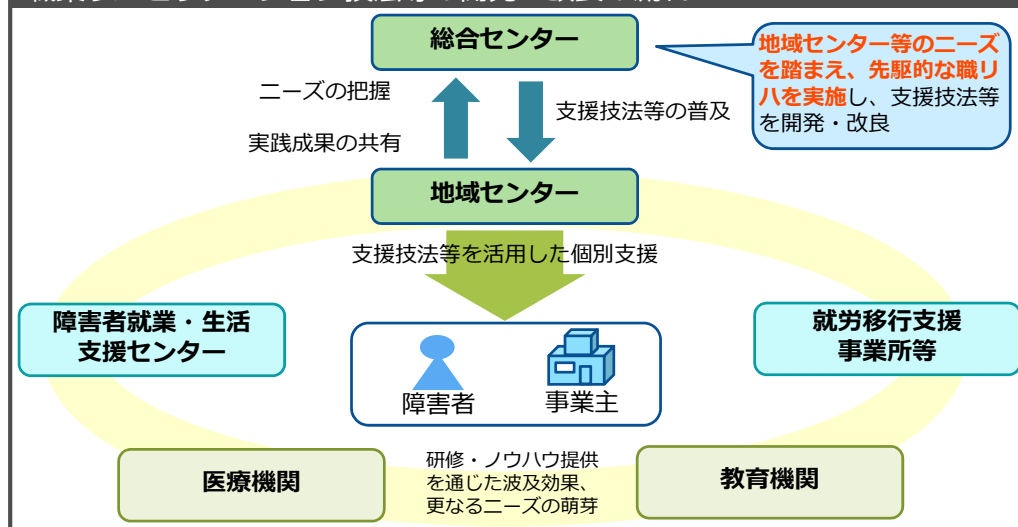
【継続開発：3件】※令和6年度終了

- ①発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方
- ②職場復帰に向けた調整のための効果的なアセスメントの実施方法
- ③高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発



▲高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発現場

職業リハビリテーション技法等の開発・改良の流れ



○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

③職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の

作成件数 **6件** [6件]

目標：6件以上 達成度：100.0%

主な取組内容②

◆マニュアル、教材、ツール等の作成

関係機関や事業主等にとって利用しやすい成果物となるよう、調査・研究については**要点や活用のポイントを整理**し、技法開発については**利用者や支援者等からの意見を踏まえた効果検証結果**を反映

①障害者の働く職場のコミュニケーションに関するアイデア集

職場でのコミュニケーションにおいて生じる課題を解消するために、事業主や障害者本人が行っている配慮や工夫についてのアイデアを紹介するリーフレット

②パネル調査がとらえた障害のある人の職業人生

障害のある労働者約1,000人に対して、16年間に8回アンケート調査を実施し、ライフコースの変化を追跡、世代に応じた経験や障害種類、社会情勢や時代の変化による就労実態を明らかにするマニュアル

③精神障害者保健福祉手帳を所持する方の就業の状況と企業が取り組む職場の配慮・措置

企業等での就業の状況を調査し、働く精神障害者に対する具体的な配慮・措置について分析し、企業での雇用管理や就労支援機関の職員に活用していただくためのパンフレット

④発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方

自己理解を深め、課題への対処方法や配慮事項の整理を進める過程でのポイント进行分析・整理し、相談の構造化や新たに作成した相談サポートツールを用いた支援の概要や実施方法、留意事項を取りまとめた支援マニュアル

⑤職場復帰に向けた調整のための効果的なアセスメントの実施方法

効果的に職場復帰支援が実施されるよう、休職者・事業主・主治医3者の基本情報を的確に把握・整理し、復職への課題や支援目標に関する共通認識の形成に向けたアセスメントの実施方法の検討状況を取りまとめた実践報告書

⑥高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発

障害特性に対する理解を起点として、職務遂行上必要な補完手段の活用や環境調整の実施、キャリアの見直し等、一連の過程を通して自己理解を進めるための効果的な支援技法の検討状況を取りまとめた実践報告書

○マニュアル等の普及・活用等

- ・ **事業主等の自主的な取組を支援**するため、マニュアル等を配布するだけでなく**ホームページでも情報発信**するなど活用を促進
- ・ 就労支援機関に対して、令和5年度に作成したマニュアル等に係る利用状況を調査 有用度**88.1%**

マニュアル・教材・ツール等の活用例

【障害者の職務設定、職務創出、再設計のためのデータブック】

<概要>

障害者を雇用する事業所へのアンケート調査結果に基づき、障害者の従事する具体的な職務内容を251の「課業等」に分類・整理して、産業別、障害種別等に集計を行った。

<活用例>

- ・ 障害者の職務設定、職務創出・再設計について検討する際の参考資料として事業主支援、ハローワーク職員を対象とした研修において活用した。（地域センター）
- ・ 障害者雇用の経験が少ない企業より職務設定の相談があった際に活用した。（障害者就業・生活支援センター）
- ・ 具体的な職務内容が統計として出ており、業務切り出しの提案として活用した。（障害者就業・生活支援センター）



【高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材】

<概要>

障害特性への気づきを深めるグループワークや対処手段の習得、メモリーノート訓練を個別支援やオンライン支援などの支援場面でも実施できるように視聴覚教材を開発。支援マニュアルと活用ガイドを分冊化し、DVD教材も細かくチャプターで区切るなど、ニーズや課題に応じて効果的に活用できるように作成した。

<活用例>

- ・ 障害の整理と対応について、当事者と一緒に考えたり提案することができた。（高次脳機能障害者支援拠点機関）
- ・ 同じ障害の当事者が集まりにくいため、グループワークの代替として個別に活用した。（障害者就業・生活支援センター）



数値目標の達成状況

④職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数

20回 [16回]

目標：15回以上 達成度：133.3%

主な取組内容③

◆研究・開発成果の積極的な普及・活用

【職リハ研究・実践発表会等の開催】

○第32回職リハ研究・実践発表会（11月）

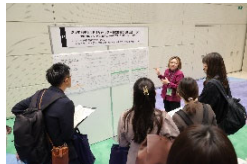
- ・参加者のニーズを踏まえ、意見交換や経験交流等を実施
- ・ホームページ上に動画及び研究・実践発表資料等を掲載
- ・特別講演のテーマに即して、病院、事業主団体等に開催案内を送付
- ・参加者数962人 [946人※ライブ配信参加者312人を含む]
- ・オンデマンド視聴回数878回 [1,233回]
- ・参加者アンケート結果 有用度98.6% [99.4%]

<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70題 [60題]
- ・ポスター発表37題 [20題]
- ・発表資料ダウンロード数13,701件 [8,374件]

○地方における職リハ研究発表会

- ・地域の企業、就労支援機関等を対象とし、**地域の要望に応じたテーマや実施形式（集合形式、オンライン形式）で開催**するなど、研究・開発成果の積極的な普及・活用及び参加機会を確保
- ・障害者就労を取り巻く環境の変化に対応するため、**研究・開発成果を速やかに発信・普及**
- ・**20回**[16回]開催（うち4回[2回]はオンライン開催）
- ・参加者数485人[431人] ・参加者アンケート結果 有用度**96.3%**[95.4%]



▲職業リハビリテーション研究・実践発表会



▲地方における職リハ研究発表会

【支援技法普及講習の実施】

○支援技法普及講習

- ・全ての広域・地域センターへ早期に技法を普及するため、オンラインを活用して、上半期中に講習を実施
- 【実績】延べ実施センター 84か所 [87か所]
- 実施回数 24回 [24回]
- 延べ受講者数 1,366人 [1,383人]

【学会等での発表、各種研修での講義等】

- 学会等発表：14件 [7件] ○成果物の展示・配布：26件 [22件]
（日本職業リハビリテーション学会、日本発達障害学会等）
- 研修等講義：119件 [117件]（難病・慢性疾患全国フォーラム2024等）

【インターネット等による研究成果の情報発信】

○インターネット（ホームページ）による情報発信

- ・研究成果の普及を目的として、令和5年度終了研究6本の解説動画をNIVRホームページに掲載 **新規**
- ・教育機関への普及のため、「就労支援のためのアセスメントシート」に関する情報を国立特別支援教育総合研究所のメールマガジンにて発信
- ・こころの耳ホームページにメンタルヘルスに関する研究成果を4本掲載
- ・（独）科学技術振興機構の主催する論文検索サイトJ-STAGEに調査研究報告書サマリーを登録 総ページビュー数 6,792PV [4,920PV]
- ・全国の産業保健総合支援センターのメールマガジンに令和5年度終了研究の成果物に関する記事を掲載
- ・各研究員について知っていただく機会を設けるためNIVRホームページに研究員紹介の欄を掲載 **新規**

○リーフレット等による情報発信

- ・令和5年度に終了した研究及び技法開発成果物に関するリーフレットを作成し、機構ニュースによるプレスリリース、企業向けの研修会や地方における職リハ研究発表会において配布
- ・精神障害関係の学会等に、関連の研究報告書やマニュアル等を紹介したリーフレットを配布
- ・「働く広場」に調査研究・技法開発成果を計11回掲載。令和7年3月号には3本の企業向けマニュアルの紹介記事を掲載

【研究・開発成果の共有化】

- ・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 181,895件 [182,595件]

主な取組内容④

◆企業に対する実践的手法の開発・提供

○聴覚障害者の雇用支援マニュアル **新規**

- ・これまでの職場定着推進マニュアルとコミック版を統合し、手話動画も取り入れたマニュアルを制作

○障害者雇用に関するQ&A

- ・「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」の掲載内容を更新し、書籍版を増刷

○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：3,666件 [3,635件]
- ・全国の事例をデータベース化してモデル事例・合理的配慮事例の別に紹介



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

障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）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として、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（2.5%。令和6年3月末までは2.3%）未達成の事業主から納付金（不足1人当たり月5万円）を徴収するとともに、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対して、障害者雇用調整金（超過1人当たり月2万9千円）等を支給しています。また、常用雇用労働者が100人以下の事業主であって、雇用している障害者の数の年度間合計数が一定数を超えている事業主に対して報奨金（超過1人当たり月2万1千円）等を支給しています。

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

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度：B)

I 中期目標の内容

- ① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金等の支給について、厳正な審査、効率的な手続等を行うこと
- ② 事業主に対して障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底すること
 - － 障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数 55,000回以上
 ※申告申請説明動画の視聴回数（令和2年度及び令和3年度の年間平均11,691回）を踏まえて設定
- ③ 障害者雇用納付金の徴収について、適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査を実施すること
 - － 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30年度～令和3年度の年間平均99.72%）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5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・令和6年度申告申請における変更点や申告申請で誤りの多い事項等を重点的に解説 ・わかりやすい説明動画を作成	障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数 (目標値 中期目標期間中に55,000回以上(令和6年度目標値11,000回以上))	24,118回	219.3%	17,930回	163.0%						
・未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施	障害者雇用納付金の収納率 (目標値 99%以上)	99.80%	100.8%	99.73%	100.7%						

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。
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数	①「制度、事業内容の変更」 ②「法人の努力結果」 改正障害者雇用促進法が令和5年度、令和6年度と順次施行されたことに伴う納付金制度の一部が変更になったこと、令和5年4月から新電子申告申請システムの運用を開始したことに加え、説明会やメルマガ等において動画視聴の周知広報等を積極的に行ったことなどにより、申告申請に関する説明動画の視聴回数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の上げ下げも含め、そのあり方について検討・協議する。
障害者雇用納付金の収納率	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・事業主の意見・要望やYouTubeアナリティクスの分析を踏まえ、分かりやすい動画となるよう、令和7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の解説のほか、説明内容や項目立てを工夫するなど、内容の充実に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・令和6年4月から障害者雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられるとともに、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられるなど、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により納付金制度も改正されたことから、申告申請者が当該改正内容を正確に理解したうえで、円滑・適正に申告申請を行っていただけるよう、説明動画について、当該制度改正内容への重点化・充実に取り組んだ。
障害者雇用納付金の収納率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・障害者雇用納付金等の申告申請等をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び納付金の電子納付の利用方法や利便性等を記載したリーフレット等の作成・事業主への送付等広く活用を促すなど、事業主の利便性の向上に取り組んだ。 ・期限を過ぎても納付しない事業主に対しては、障害者雇用納付金電算機処理システムを活用し、機構本部と都道府県支部が連携して、納付督促・督促に取り組んだ。なお、再三の納付督促にも応じない事業主に対しては、厚生労働省の認可を受けた上で、滞納処分を実施するなど債権の回収に努めた。 【困難な状況への対応】 ・事業主の倒産情報を随時把握し、未納付事業主が倒産した場合には迅速に破産管財人に対する交付要求に取り組んだ。また、納付の遅延が慢性化している事業主に対しては早期に督促状を发出するなど、障害者雇用納付金の的確な徴収に努めた。

参考指標

--	--

参考事項

○障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金等の支給

数値目標の達成状況 ※ []内は前年度実績

- ①説明動画の視聴回数 **17,930回** [24,118回]
 ②収納率 **99.73%** [99.80%]

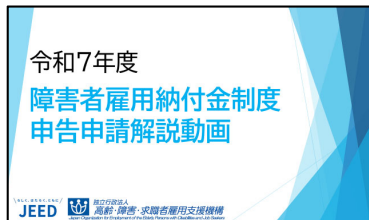
目標：11,000回以上 達成度：163.0%

目標：99%以上 達成度：100.7%

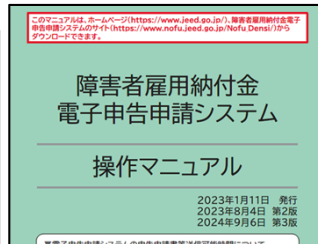
主な取組内容

◆理解促進のための適切な周知等

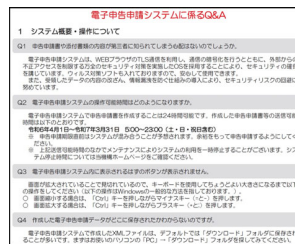
- ・納付金制度や事務手続のほか、電子申告申請システムの操作方法について、分かりやすい動画を作成し、YouTubeで配信
 - 重点的に**法律（制度）改正内容**を説明するとともに、**事業主の意見・要望、申告申請で誤りの多い事項、YouTubeアナリティクス分析の結果**を踏まえ、説明内容や項目立てを工夫するなど内容を充実
- ・申告申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等及び電子申告申請システムの操作方法を記入説明書に掲載
- ・全国で事業主説明会を開催し、制度説明とともに事業主の利便性を向上させる機能を備えた電子申告申請システムの特徴や入力手順を分かりやすく説明



▲説明動画



▲電子申告申請システム操作マニュアル



◆納付金の的確な徴収並びに調整金等の適正な支給

- ・業務マニュアルを活用し、適切な徴収・支給業務を実施
 申告申請事業主数 51,947件 [51,734件]
- ・**倒産事業主を含む未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督促**
- ・**納付の遅延が慢性化している事業主に対する早期の督促状の発出**
 電話督促 2,207件 [2,004件] 訪問督促 14件 [19件]
 文書督促・督促状の発出 454件 [230件]
- ・再三の納付督促にも応じない事業主に対する**厚生労働大臣の認可を受けた滞納処分の実施** 3件 [1件]

収納率、納付金納付事業主数等

収納率 (①/②) (%)	納付確定額 (②) (百万円)	収納額 (①) (百万円)	事業主数 (件)
99.73 [99.80]	33,500 [36,150]	33,410 [36,077]	26,486 [27,562]

調整金及び報奨金等支給事業主数・支給額

事業主数 (件)	金額 (百万円)
30,778 [28,272]	36,741 [30,112]

租税公課の収納率 (令和5年度)

- ・国税：98.8%
- ・労働保険：99.0%

◆事業主の利便性の向上

- ・電子申告申請及び電子納付の利用方法や利便性等を記載したリーフレット等を作成し利用勧奨することで、**事業主の利便性を向上**

■電子申告申請システムの利用

- ・データ送信による提出：42,825件 (78.2%) [39,202件]
- ・二次元コードによる提出：10,352件 (18.9%) [11,768件] ※

計 53,177件 (97.1%) [50,970件]

※事業主がシステム上で作成した申告申請書のデータをデータ送信以外の方法でも受け付けられるよう措置したものの。

■インターネットバンキングによる電子納付の利用

21,470件 [20,338件]



▲電子申告申請システム

◆調査の的確な実施

- ・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 9,848件 [10,008件])
- ・事業主が保管する、障害の程度等や労働時間等を示す書類等により、障害者数等を確認
- ・調査業務担当者を対象とした各種研修を実施、調査業務の質を向上
- ・調査業務マニュアルを活用し、効率的かつ的確な調査を実施

1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく 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・点検業務及び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
（※の助成金においては、加齢に伴う就労上の課題を克服・軽減するために次の措置を行う場合にも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配置又は委嘱等）

・職場適応援助者助成金（※）

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
と認められる事業主による障害者のための事業施設等の整備

・障害者雇用相談援助助成金（令和6年4月1日施行）

障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する援助の事業を利用事業主に対して行った事業
者に支給

評価項目No. 1-3-2 障害者雇用納付金制度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 R5年度: B)

I 中期目標の内容

- ① 助成金の支給について、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること。加えて、事業主等に対するサービスの向上を図ること
 - 助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） 30日以内
※助成金1件当たりの平均処理期間の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均26.2日）を踏まえて設定
 - 助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数 100,000事業所以上
※助成金の周知に係る事業主説明会参加事業所数の実績（令和3年度20,846事業所）を踏まえて設定
- ② 職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務を実施すること。また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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 ・事業主からの提出資料を解説した資料等を作成し、適切な支給請求につなげることで、迅速な審査を実施	助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） （目標値 30日以内）	27.5日	109.1%	28.6日	104.9%						
・職業安定機関、地域センター等との連携を図りながら、納付金の事業主説明会の機会等を活用した事業主説明会の開催及び事業主団体等への訪問等により、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を実施	助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数 （目標値 中期目標期間中に100,000事業所以上 （令和6年度目標値 20,000事業所以上））	27,987事業所	139.9%	30,032事業所	150.2%						

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、目標変更の可否を記載すること。
助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）	
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数	②「法人の努力結果」 令和6年度は機構単独での開催や関係機関等との共同開催など、あらゆる機会を積極的に活用して開催に努めたことにより、参加事業所数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）の向上に係る取組	【質的な取組】 ・ 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平均処理期間の進捗状況を把握するとともに、遅延が生じた場合には原因の分析を行い、事務処理体制、プロセスの見直し・改善に取り組んだ。また、都道府県支部の助成金業務担当者研修を通じて、窓口サービスの質や処理能力の向上に取り組んだ。 なお、都道府県支部窓口対応の満足度において、事業主から高い評価（94.6%）を得ることができた。 ・パンフレットの作成・事業主への配布及びホームページへの掲載に当たっては、読み手に理解され分かりやすい文書への改善や、レイアウト及びデザイン等の工夫による見やすさの向上を図ったほか、記載例や留意事項等を記載するなど、事業主からのスムーズな申請につながるよう取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正に伴う助成金の新設・拡充や、助成金の支給請求件数が増加（前年度比16.5%増）する中、適正かつ早期の支給に向け、審査体制の強化や事業主等から質問の多い項目を踏まえた助成金に係るFAQ等の改訂・活用により、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図るなど、効率的な支給事務に取り組んだ。
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正に伴い、助成金が増設・拡充されたことを踏まえ、その活用促進に向け、都道府県支部と職業安定機関等との間で連携を図り、事業主等への周知について協力を要請するとともに、事業主説明会の説明資料については、助成金の活用事例を充実させるなど、事業主説明会の質の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・ 事業主が雇用する障害者の雇用環境の整備等を図るため、事業主説明会の開催に当たっては、納付金の事業主説明会等の機会や職業安定機関等が開催するセミナー等の場を活用して開催するなど、より多くの事業主等の説明会への参加を通じて助成金の活用促進に積極的に取り組んだほか、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により新設・拡充された助成金に関する事業主等からの問合せ等に適切に対応した。

参考指標

--	--

参考事項

○障害者雇用納付金制度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助成金の平均処理期間 **28.6日** [27.5日] 目標：30日以内 達成度：104.9%
- ②事業主説明会の参加事業所数 **30,032事業所** [27,987事業所]
目標：20,000事業所以上 達成度：150.2%

主な取組内容

◆助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等

- ・新設・拡充された助成金を含め、**活用促進**に向けて以下の取組を実施
 - 説明資料に**助成金活用事例を充実させる**など、事業主説明会の質を向上
 - **レイアウト・デザイン等を工夫した分かりやすいパンフレットの作成及び助成金に係るFAQの改訂等**を実施し、ホームページ等に掲載
 - 助成金制度の説明動画（本編及び概要編）を更新し、ホームページ及びYouTubeで配信（再生回数：2,802回 [4,034回]）
 - 職業安定機関等と連携し、**周知に係る協力を要請**したほか、**各種セミナー等を活用して助成金説明会を開催**



▲説明動画

◆効率的な助成金支給業務の実施

- ・**処理期間の進捗状況を把握**し、事務処理体制やプロセスを見直し・改善
- ・助成金業務担当者研修を通じて**窓口サービスの質や処理能力を向上**（窓口対応満足度 94.6%）
- ・**オンライン申請化に向けたシステムを構築**するとともに周知を実施（令和7年4月から運用開始）
- ・一部助成金の計画変更手続きを簡素化 **新規**



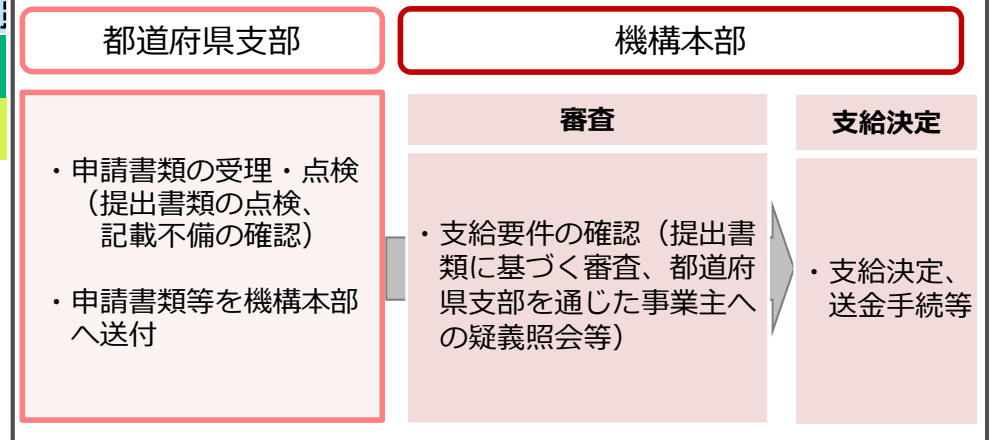
▲オンライン申請広報チラシ

◆適正な支給業務の実施

- ・不正受給事業主等を公表することをホームページ等で注意喚起
- ・疑義案件への厳正な調査・点検・確認作業を実施
- ・過去の不正受給事案一覧（実際の不正の手口等）を審査担当者で共有
- ・不正受給が判明した件数 1件 [1件]

	件数（件）	金額（千円）
助成金の支給等	2,578 [2,212]	1,042,024 [858,918]

支給に係る審査業務の流れ



職場適応援助者助成金（企業在籍型職場適応援助者助成金）の活用事例

対象者：精神障害

業務内容：データ入力作業、一般事務

課題	○職場内で場に応じた適切な対応ができないなどの課題や、短時間作業（30分程度）でも集中力が落ち、ミスが発生するなどの課題があった。
課題改善に向けた取組	○企業在籍型職場適応援助者を配置し、周囲との接し方の改善に向けた対人対応力の向上、作業量の配分の見直しや集中力持続のための適切な休憩の活用等の支援を行った。

支給額：企業規模・対象者の就業形態に応じた月額を助成

助成金活用の効果	○対象者の障害特性に合わせた支援として、疲労度に応じた休憩の活用等により作業時のミスが減少したことで生産性が向上、さらに対応する業務の幅も広がった。また周囲との関係性が深まったことでチームの一員として活躍できている。
----------	--

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。（10時間（2日程度）、雇用管理や職場適応等に関する講義等）

・ 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の展示や機器選定等に係る事業主への相談・援助、当該機器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啓発誌「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、障害のある人々が日頃職場などで培った技能を競う大会です。障害のある人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人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収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 R5年度：B）

I 中期目標の内容

① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等を実施すること

－ 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 28,000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30年度～令和3年度の年間平均5,536人）を踏まえて設定

－ 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価 90%以上

※受講者アンケートの有用度の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均97.2%）を踏まえて設定

② 障害者技能競技大会（アビリンピック）を行うことにより、障害者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の障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること

－ アビリンピック観覧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

※アビリンピックの観覧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30年度～令和3年度の年間平均98.7%）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5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・オンライン形式による講習の対象となる都道府県支部の拡大等	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（令和6年度目標値5,600人以上））	6,706人	119.8%	7,061人	126.1%						
・オンライン配信時のリアルタイムでの質疑応答 ・前年度アンケート結果も踏まえつつ、講習内容の見直し	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価 （目標値 90%以上）	97.1%	107.9%	98.6%	109.6%						
・競技内容や見どころの解説パネルの設置やダイジェスト動画の映写 ・愛知県との連携による、特別支援学校生徒等による競技ガイドの実施 ・競技会場等のLIVE配信を実施	アビリンピック観覧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）	97.9%	108.8%	98.3%	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	②「法人の努力結果」 オンライン形式での講習による受講機会を増やし、利便性の向上に努めたことにより、受講者数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価	
アビリンピック観覧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	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数及び受講者アンケートにおける有用度の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・令和5年度の受講者アンケート結果を踏まえ、講習内容の見直しを行ったほか、機構本部によるオンライン形式での講習について、対象都道府県支部を拡大（11支部→26支部）して実施するなど、受講機会の確保及び受講者の利便性の向上に取り組んだ。 ・オンライン形式による講習についても、リアルタイムで受講者と講師との質疑応答等の双方向性を確保することにより、受講者の疑問点等を即時解消し講習の理解度を高めるなど、講習の質の向上に取り組んだ。 なお、指標のとおり、受講者から高い評価（98.6%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、令和6年4月から障害者雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられるとともに、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられるなど、事業主の障害者雇用に関する意欲が高まるとともに、雇用障害者数も増加しているため、講習の受講希望者の増加が見込まれることから、オンライン形式による講習を拡充して実施するなど、受講機会の確保及び受講者の利便性の向上に取り組んだ。
アビリンピック観覧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割合の向上に係る取組	【質的な取組】 ・第44回全国大会において、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、25種目の競技に加え、先駆的又は雇用拡大が期待される職種や技能として、ドローン操作のほかRPAを技能デモンストレーションとして実施した。大会運営に当たっては、来場者の理解を深めるため、共催県との連携により地元の特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドを実施したほか、競技エリアごとに競技内容や見どころを分かりやすく解説したパネルの設置などに取り組んだ。また、より多くの方々に第44回全国大会を観覧していただくため、競技風景や成績発表の様子をLIVE配信した。 なお、指標のとおり、観覧者から高い評価（98.3%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・第44回全国大会については、第61回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）と同時開催したほか、ホームページや各種SNSにおいて地方大会から国際大会にいたるまで、様々な情報を提供するとともに、過去大会受賞者インタビューや各競技解説動画等を投稿するなど、アビリンピックの認知度の向上に取り組んだ。 なお、これらの取組により、昨年度を上回る約19,000人（昨年度約12,000人）の来場となり、認知度向上が図られたと考える。

参考指標

--	--

参考事項

○ 障害者雇用に関する各種講習・啓発等

数値目標の達成状況 ※[]は前年度実績

① 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数

7,061人 [6,706人] 目標：5,600人以上 達成度：126.1%

② 同講習の受講者アンケートにおける有用度

98.6% [97.1%] 目標：90%以上 達成度：109.6%

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

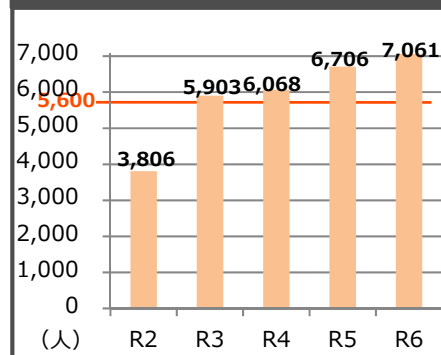
○ 講習の着実な実施

- ・講習実施回数 91回 [89回]
- ・受講者数 7,061人 [6,706人]
- ・受講者アンケートにおける「有用であった」との回答 **98.6%** [97.1%]
- ・**受講者アンケート結果を踏まえ講習内容を見直し**

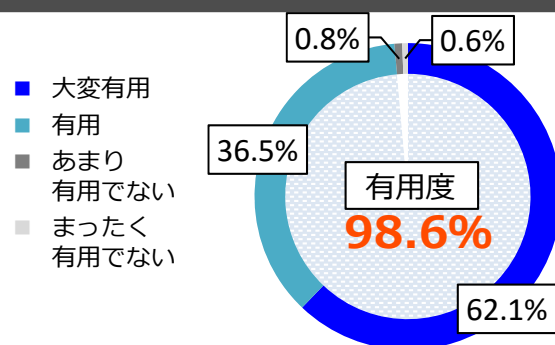


▲ オンライン講習の様子（配信/受講）

講習受講者数の推移



受講者アンケート



○ オンライン形式による講習の実施 **拡充**

- ・受講機会の確保及び受講者の利便性の向上を図るため、機構本部による**オンライン形式の講習の対象となる都道府県支部を拡大して実施**
- ・オンライン形式の講義では、受講者との質疑応答をリアルタイムで実施する等**双方向性を確保**することで講習の質を向上
- ・対象支部 **26支部** [11支部]、実施回数 13回 [12回]、受講者数 3,770人 [2,525人]、有用度 99.4% [95.8%]

主な取組内容②

◆ 就労支援機器の普及・啓発、貸出し等

- **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 247事業所 [261事業所]
 - ・アンケート有用度 90.8% [90.4%]
- **就労支援機器の効果的な周知**
 - ・機器説明会において、実際に機器を試操しながら効果的に制度を周知
 - ・貸出し後アンケートの回答等による、障害者の就業に最適な機器の整備

主な取組内容③

◆ 啓発事業の実施

【障害者雇用支援月間（9月）における啓発活動】

○ 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：35件 [39件]
- ・優秀勤労障害者表彰：31件 [31件]
- ・雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰：0件 [1件]



◀ 表彰式の様子

○ 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6会場で展示

応募点数：1,810点 [1,626点]、表彰件数：80件 [80件]

【障害者雇用職場改善好事例の収集等】

- ・「加齢に伴う体力・能力等の変化や、就労継続に伴い生じる本人の意向と業務のミスマッチ等の諸課題について事業所が配慮・工夫し、障害者が安心して、やりがいをもって働けるように取り組んだ職場改善好事例」をテーマに広く募集し、優秀な事例を表彰した。

応募事例：61件、表彰：厚生労働大臣賞ほか 10件

【啓発誌「働く広場」の作成・発行】

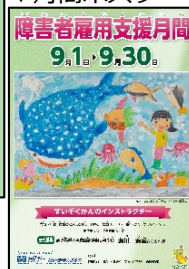
- 企業の人事労務担当者等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供（毎月発行）
- 読者からニーズがあった、業務の切り出しや介護の現場での雇用事例について掲載
- アンケートによる有用度：87.9% [85.6%]



▲ 働く広場

障害者雇用支援

▼ 月間ポスター



○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

③アビリンピック観覧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 **98.3%** [97.9%]

目標：90%以上
達成度：109.2%

主な取組内容④ ◆全国障害者技能競技大会の開催（第44回全国アビリンピック）

- ・大会期間：令和6年11月22日～24日
- ・開催場所：愛知県（愛知県国際展示場）
- ・実施種目：25種目 [25種目]
- ・総選手数：398人 [369人]
- ・来場者数：約**19,000人** [約12,000人]
- Web配信アクセス数：46,883件 [68,215件]
- ・技能デモ：ドローン操作、**RPA** **新規**



技能五輪全国大会との
合同開会式における
大会旗入場・選手宣誓



家具



歯科技工



喫茶サービス

○大会運営の工夫等

- ・競技等風景及び式典の**LIVE配信**
- ・競技内容や見どころを分かりやすく解説した**解説パネルの設置**や**ダイジェスト動画の映写**
- ・共催県（愛知県）との連携による**特別支援学校の生徒等による競技解説ガイド**の実施

○周知広報の取組

- ・共催県（愛知県）と連携した周知広報の実施
- ・**ホームページ、SNS**の運用による情報配信、**マスメディアの活用**
- **過去大会受賞者インタビューや各競技解説動画等の投稿**

○国際アビリンピックに向けた機運の醸成

- 歴代国際大会関連グッズの展示、第11回大会開催国（フィンランド）紹介パネル掲示とウェルカムメッセージ動画の上映
- 第10回国際アビリンピックの様子をまとめた「国際アビリンピックの世界展」の展示

○障害者ワークフェア（同時開催）

- ・企業・団体等が出展：100者 [91者]
- ・ステージイベント：7演目 [7演目]
- 中日ドラゴンズ福敬登投手招待プロジェクト紹介（名古屋豊学校生徒とのトークショー） **新規**
- 技能五輪国際大会CHAMPIONトークショー **新規**



アビリス



▲国際アビリンピックの世界展



◀トークショーの様子

主な取組内容⑤ ◆各都道府県における障害者技能競技大会の開催（地方アビリンピック）

- ・開催状況：47都道府県で開催
- ・競技参加選手数：2,698人 [2,734人]
- ・競技実施種目数：延べ432種目 [延べ429種目]
- ・来場者数：13,557人 [12,514人]
- ・マスコミによる報道：125件 [163件]

○同時開催イベント

- ・社会福祉団体等による物品販売
- ・県等主催の事業主向けセミナー など



▲秋田大会の様子

○大会運営の工夫等

- ・ハローワークと連携した大会見学の勧奨、全国・国際大会への機運の醸成を促すダイジェスト動画の上映、頒布物の配布等によるアビリンピックへの理解促進
- ・マスコットキャラクター「アビリス」の派遣 **新規**

○周知広報の取組

- ・LIVE配信、ダイジェスト動画の制作等大会来場者以外への周知広報活動の展開、都道府県や労働局のホームページ及びSNSを通じた大会情報の配信

1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度：高 困難度：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か所）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5期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等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

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 R5年度:A)

重要度 高

困難度 高

I 中期目標の内容

雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースを開発、実施する。

－ 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 82.5%以上

※独法化以降の就職率実績の平均値(83%)及び50歳以上の訓練受講者の比率が上昇することを踏まえて設定

－ DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数 8,000人以上

※令和4年度までにDX、GXに対応した訓練の計画数1,339人を基準として、毎年定員40人コースを2～4コース段階的に拡充することを想定して設定

－ 短時間訓練コースの受講者数 900人以上

※令和4年度の訓練計画数146人を基準として、隔年1施設(定員18人)ずつ段階的に拡充することを想定し設定

【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。

【困難度：高】 DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施に当たっては、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、就職先企業においてDX、GX技術を活用して活躍できる人材として必要な知識・技術等を身に付けさせることが必要であり、そのための新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等に加え、職業訓練指導員への新たな知識及び技能・技術の付与、訓練機器等の整備を含めた体制整備に対応することは相当な努力を要するものであること。

さらに、こうした取組により実施施設を毎年度拡充し、受講者数を8,000人とする極めて高い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 5 年度		令和 6 年度		令和 7 年度		令和 8 年度		令和 9 年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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な就職支援の実施	訓練修了者の訓練終了後 3 か月時点の就職率 (目標値 82.5%以上)	87.5%	106.1%	86.9%	105.3%						
・ DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施 ・ DX、GX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	DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数 (目標値 中期目標期間中に8,000人以上(令和 6 年度目標値 1,660人以上))	1,481人	110.6%	1,767人	106.4%						
・ 短時間訓練コースの実施	短時間訓練コースの受講者数 (目標値 中期目標期間中に900人以上(令和 6 年度目標値 168人以上))	196人	119.5%	181人	107.7%						

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。
訓練修了者の訓練終了後 3 か月時点の就職率	
DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数	
短時間訓練コースの受講者数	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、訓練受講者に対して正社員として就職する意義やメリットを意識付けするなど、正社員就職への支援に取り組んだ。 この結果、正社員就職率についても67.9%、併せてサンプル調査ではあるが、正社員として就職を希望する者の正社員就職率についても85.3%となり、安定した雇用形態への就職につなげることができた。 【困難な状況への対応】 ・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歳以上の訓練受講者が増加（R5：30.2%→R6：32.7%）する中、就職支援アドバイザーや職業訓練指導員による訓練受講者一人一人に合わせた丁寧なキャリアコンサルティングの実施等のほか、特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センターとの連携や、職リハ・障害者職業訓練で活用されているノウハウの導入により、職員の対応力向上を図るなど、就職困難者へのきめ細かな就職支援に取り組んだ。
D X、G Xに対応した離職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・ものづくり分野におけるDX、GXにつながる技術に対応した訓練カリキュラムとして「IoT機器を用いたビル設備点検（環境測定）」や「測量技術（IoT測量機器）」などの開発を行うとともに、訓練を担う職業訓練指導員に対する研修についても、内容のブラッシュアップや職業訓練に必要なG X要素を付加する等、不断の見直しにより、企業の人材ニーズに対応することができる人材の育成に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・各業界の基盤となる技能・技術にD X、G Xにつながる技術要素を加えた訓練を実施したほか、職業訓練指導員がD Xに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「<u>D Xリテラシー研修</u>」、「<u>データ活用基礎研修</u>」を実施し、訓練の質を高めることを通じて、様々な背景を持つ訓練受講者が、6か月間という短期間でD X、G X技術を活用できる人材として就職先企業で活躍できるように取り組んだ。 ・人材ニーズ等調査などにより社会経済や技術革新の動向を日々キャッチアップし、新たな訓練カリキュラムの開発、職業訓練指導員研修の見直しなどを通じて、日進月歩で進化するD X、G X技術に対応した。また、これらの取組を経て新たに6施設で訓練コースを開始し、32施設計108コース（R5：26施設79コース）に拡充した。
短時間訓練コースの受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・子育てや介護等を行いながら働くことを希望する者の就業促進等を図る取組である短時間訓練コースについては、一般的な離職者訓練コースと比べて訓練受講や就職活動に対する時間的な制約などがあることから、個々の訓練受講者の事情に応じたよりきめ細かな訓練指導や就職支援に取り組んだほか、訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供するなど、子育てを理由に諦めることなく訓練受講がしやすい環境の整備に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・多様な働き方を希望する者に対応した就職支援が求められている中で、受講者に寄り添った指導体制を構築したほか、就職先職種や技術要素を絞ることにより短期間で習得できるカリキュラムを設定し、子育てや介護等を行いながら働くことを希望する者の就業促進等を図る取組である短時間訓練コースについて、6施設計11コース（R5：5施設11コース）に拡充した。

参考指標

正社員就職率	令和５年度 67.3%、令和６年度 67.9%
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)	令和５年度 85.5%、令和６年度 85.3%
訓練修了後1年経過時点の定着率 (サンプル調査)	令和５年度 69.9%、令和６年度 76.1%
「訓練が就職の役に立った」と答えた受講者の割合 (サンプル調査)	令和５年度 97.5%、令和６年度 95.1%
「訓練修了者を採用して満足している」と答えた事業所の割合 (サンプル調査)	令和５年度 98.6%、令和６年度 98.0%
女性入所者数の割合	令和５年度 26.7%、令和６年度 26.3%
50歳以上の入所者数の割合	令和５年度 30.2%、令和６年度 32.7%

参考事項

○離職者訓練の実施

※[]内は前年度実績

数値目標の達成状況

① 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率

86.9% [87.5%]

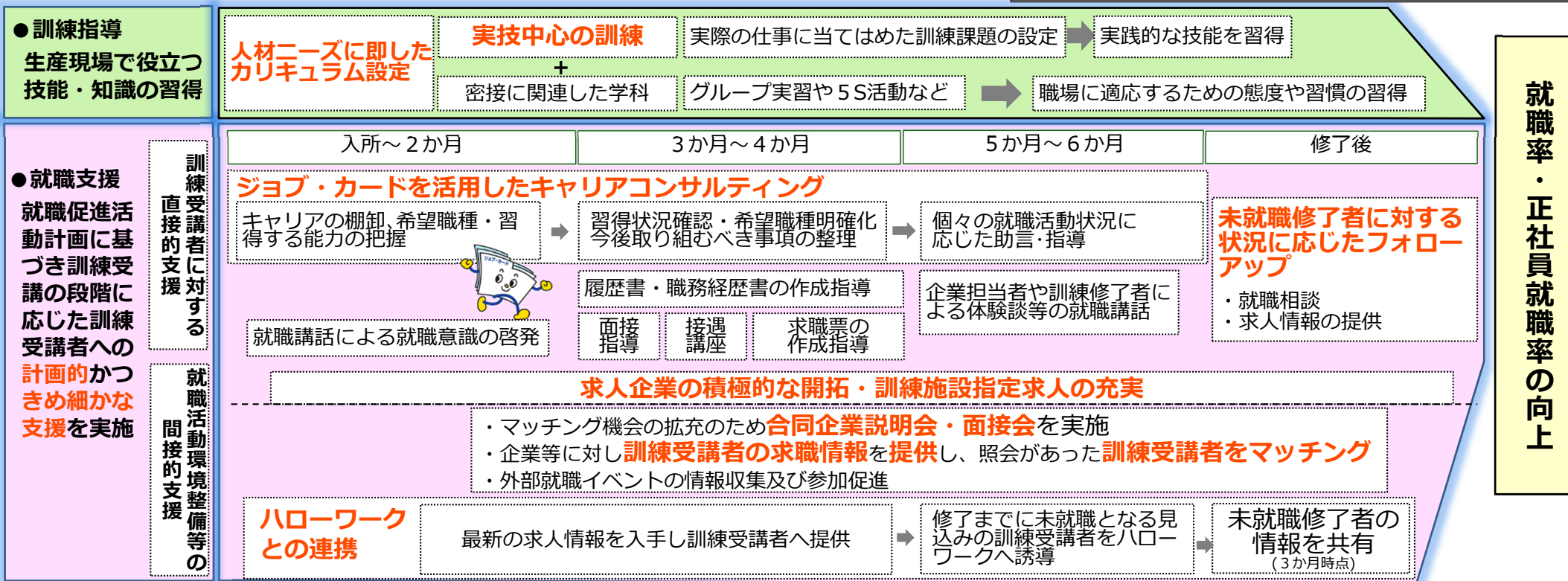
※就職率は、R6.4~R7.1末までに終了した訓練

※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：82.5%以上
達成度：105.3%

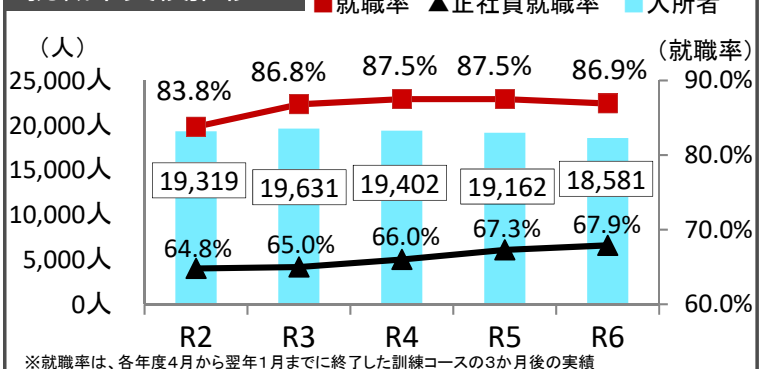
主な取組内容①

◆ 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

就職率実績推移



○求人企業の開拓に係る取組

- 企業等に向け、訓練受講者の希望職種や自己PR等を記載した求職者情報の提供範囲拡大による、訓練受講者指名求人への充実
- 企業向けパンフレットを作成し、訓練内容、求人申込方法等、企業が必要とする情報を提供
- 人材ニーズ等調査を積極的に活用し、求人企業を開拓

○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意識づけ
- 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

67.9% [67.3%]

(参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率

85.3% [85.5%]

(サンプル調査)

(参考) 訓練修了後、1年経過時点の定着率

76.1% [69.9%]

(サンプル調査)



人材ニーズ等を踏まえた訓練計画案の作成

○訓練受講者の早期かつ円滑な再就職を実現させるため、**人材ニーズ等を反映**した訓練計画案の作成

- ・事業主団体や企業等の人材ニーズ（DX、GXに関連するものを含む）を把握、訓練内容の改善すべき点等进行分析（参考：全国約3,400事業所）
- ・受講者の就職先事業所等へのヒアリング
- ・地域の産業等に関するデータの収集と整理

に基づいて、訓練カリキュラムを見直し（訓練コースの新設・廃止等含む）、次年度訓練計画案を各施設で作成

外部有識者による審査等

○訓練計画専門部会※による訓練計画案の審査

- ・人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
- ・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、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

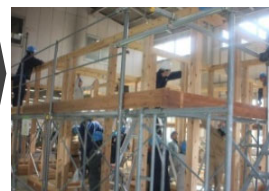
○労働局・道府県との連携

- ・労働局及び道府県が設置する地域職業能力開発促進協議会における訓練計画の確認

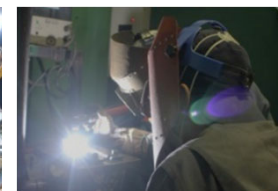
訓練の実施、効果測定

○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の訓練を実施（ものづくり分野比率 98.3% [98.3%]）
※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は、ものづくり分野以外の訓練も実施
- ・DX、GXに対応した離職者訓練コースや短時間訓練コースを実施



住宅施工技術科（模擬家屋施工実習の様子）



テクニカルメタルワーク科（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（職業訓練指導員）
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
→ **95.1% [97.5%]**（サンプル調査）
- ・「**訓練修了者を採用して満足している**」と答えた事業所の割合
→ **98.0% [98.6%]**（サンプル調査）

訓練の見直し

○人材ニーズ等の変化や訓練の実施、効果測定を踏まえて、適宜訓練内容を見直し

- ・訓練カリキュラムの見直し（訓練コースの新設・廃止等含む）を実施
- ・訓練定員について、地域の雇用失業情勢等を踏まえた見直しを実施

ー見直し実績ー

令和7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20%**

内容変更コース数 **245コース**
新規設定コース数 **22コース**
（廃止訓練コース数 **19コース**）

※令和7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）
1,316コース

訓練カリキュラムの見直し事例

製品開発の試作段階において、3Dプリンタ等により素早く試作品を製作できる技術（ラビッドプロトタイピング技術）を習得している人材が求められていることから、現行のカリキュラムに加え、当該技術を習得する訓練カリキュラムに見直しを行った。

訓練修了者の声

- 訓練修了者** ポリテクセンター宮城
- 採用事業者** CAD・NCオペレーション科修了者 中央鋼建 株式会社（宮城県仙台市）
- 修了者の業務** 大型建物用スチールサッシの設計



出産後は派遣を含め異業種複数社で働いていましたが、CADを扱う職種に就きたいと思いハローワークを通じポリテクセンターに応募しました。なかなかCADに慣れることができませんでしたが、職業訓練指導員の丁寧な指導と仲間にも恵まれたことから短期間で集中して基礎を身に付けることができました。

ポリテクセンター主催の企業説明会において、複数の企業から直接説明をしていただいたことで、就職における疑問・不安の解消や訓練を通して培った自分のステータスを改めて確認することができ、その後の就職活動・学習に集中することができました。

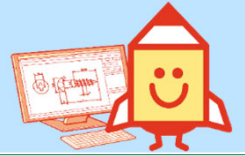
今後は、スチール以外の設計や設計事務所等との調整作業など、より高度な業務に挑戦していきたいです。

数値目標の達成状況等

②DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数

1,767人 [1,481人] **過去最高**

②目標：1,660人以上 [1,339人以上]
達成度：106.4% [110.6%]



主な取組内容③

◆DX、GXに対応した訓練の実施 **拡充**

就職先企業がDX、GXを進めるに当たり、**各業界の基盤となる技能・技術に加え、その内容に関連したDX、GXにつながる技術を活用できる人材を育成**するための訓練を実施

技術科	目指す技術者像	DX、GXにつながる技術概要	基盤となる技能・技術	DX、GXにつながる技術
生産システム技術科	機械技術者、機械組立技術者	製造工程において協働ロボットを活用することで、「省人化」や「人との協働作業」が実現でき、工場の労働力不足の解消や生産性向上に資する。	自動化システムの設計・構築 	協働ロボットを活用した自動化システムの構築
スマートエレクトロニクス技術科	電気設備設計補助、電気設備施工技術者	HEMSを活用することで、電気やガス等の使用量の「見える化」や家電の「自動制御」ができ、節電・省エネ（脱炭素化）に資する。	住宅の電気設備設計・施工 	太陽光発電システム・HEMSの施工

訓練修了者を採用した事業主の声

訓練を修了されたTさんには、主に機械装置の立ち上げ調整作業を担当してもらっています。そのほか、PLCと産業用PCの通信関係にも携わっており、さらにロボットのプログラムの作成にも挑戦してもらいました。

業務に対する意識や自己研鑽の意欲が強く積極性を感じており、これからの活躍に期待しています。ポリテクセンターで受講されている皆様には貴重な訓練期間を活かしてたくさんのごことを吸収してほしいと考えています。

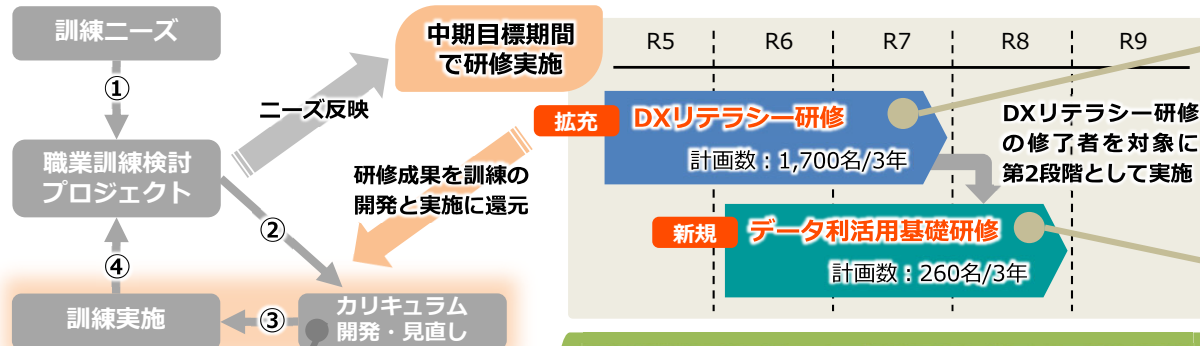
（「生産システム技術科」修了生採用企業）

32施設（108コース）で実施 [26施設（79コース）]

主な取組内容④

◆DX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発・見直し等及び職業訓練指導員の育成

機構本部に設置した**“デジタル技術の進展及び脱炭素化等に対応した職業訓練検討プロジェクト”**を軸とする「①**人材ニーズ等調査**から得た訓練ニーズの各カリキュラム等検討委員会（職業訓練指導員等で構成）への展開」⇒「②**訓練カリキュラムの開発・見直し**へのニーズ反映」⇒「③**訓練カリキュラムの普及**」⇒「④**実績集約・改善**」のプロセスを経て、**訓練の開発と実施の両面において量・質ともに向上させる取組を推進**



開発事例（離職者訓練）

- IoT機器を用いたビル設備点検（環境測定）
- 測量技術（IoT測量機器）

職業訓練に必要なGX要素を選定し上記の研修に反映するとともに、新たに“GXリテラシー研修”を企画し、令和7年度以降の実施に向けて研修内容を検討



▶ **DXに対応したより実践的な訓練を実施**するため、機構の職業訓練指導員**498人**に対して、DXが職業訓練に与えるインパクトやDXに求められる技術、問題解決への考え方等を理解する研修を実施

▶ Teamsの共同編集機能を用いたグループワークを通して、オンラインでの効果的な訓練手法を実践

▶ “GX実現のためには手段としてのDXが不可欠”という観点から、**職業訓練におけるDXとGXの関係に関する知識を付与する講義を令和6年度から追加**

▶ **職業訓練指導員業務におけるデータ活用に関する新たな洞察やヒントを得る**ことを目的として、DXリテラシー研修の第2段階となる研修を**68人**に実施

▶ 様々なデータを集計・分析し視覚的に表現するBIツールを用いた演習を通して、訓練での作業工程ごとの時間・品質など技能の可視化を実現

▶ 環境やエネルギーに関するオープンデータ等の可視化・分析を実践演習に盛り込む等、**GXにつながる要素を研修カリキュラムに反映**



数値目標の達成状況等

③短時間訓練コースの受講者数

181人 [196人]

③目標：168人以上 [164人以上]

達成度：107.7% [119.5%]

主な取組内容⑤ ◆子育てや介護等を行いながら働くことを希望する方の就業促進等を図るための取組

拡充

○短時間訓練の実施

個々の訓練受講者の事情に応じたきめ細かな訓練指導や就職支援など、受講者に寄り添った指導体制を構築し、多様な働き方を希望する方がより受講しやすい短時間・短期間の訓練を実施

(標準訓練)

1日6時間6か月



(短時間訓練)

1日4時間4か月



就職先として想定する職種や、その職種に必要な技術要素を絞ることで短時間でも習得できるカリキュラムとして設定



訓練科の一例（住宅点検科）

【目指す技術者像】

住宅点検業務や住宅プランナーなどの技術者

【概要】

住宅点検項目を抽出し、住宅の付加価値向上に必要なプランニング及び設備点検ができるよう、住宅構造の把握や基本設計に関する知識及び技術を学ぶ



6施設（11コース）で実施 [5施設（11コース）]

○託児サービス付加事業

育児をしている方が離職者訓練を受講しやすくするため、訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供

- ▶実施施設：全てのポリテクセンター等
- ▶対象コース：全ての離職者訓練コース

▶令和6年度実績

- ・26施設で58人（58児童）が利用
- [37施設／101人（109児童）]



▲広報用チラシ

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方

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 310コース[302コース]
入所者数 3,339人[3,452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 145コース [145コース]
入所者数 1,217人 [1,236人]
就職率 91.8%[93.9%]
正社員就職率 85.9%[82.4%]

- ・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6年4月から令和7年1月までに終了した訓練の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

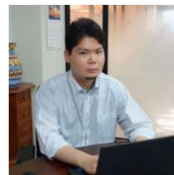
企業実習
(約1か月)

訓練修了者の声

訓練受講前は臨時職員として働いており、正社員として就業した経験がなかったので、就職してから社会人としてやっていけるか不安がありました。橋渡し訓練や企業実習を通してチームで働くためのコミュニケーションスキルが身に付き、自信を付けることができました。

訓練では製造現場で活用できるプログラミングを始めとしてネットワークなどを幅広く学ぶことができ、そのほかにも実践的な内容でアプリ開発の基礎的な概念を知ることが正社員として働く現在も役に立っています。

ものづくりプログラム科▶修了者



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

- ・ 特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、訓練中の対応として、一人一人の行動特性に合わせ、説明に工夫を加える、訓練環境を改善する等の支援を実施
- ・ 職員の対応が困難な場合は、**地域センターや外部支援機関（ハローワーク専門援助部門、地域若者サポートステーション等）と連携**を行い、専門的な支援を実施
- ・ 職員の対応力向上を図る取組として、**職リハ及び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た新たな就職支援ツールを離職者訓練・高度技能者養成訓練で導入**するとともに、各訓練担当管理職、職業訓練指導員及び就職支援アドバイザー合計255人を対象に、**活用アイデア（既存ツールとの融合、施設内での連携等）に係る意見交換を中心とした研修**を実施し、当該研修成果を水平展開



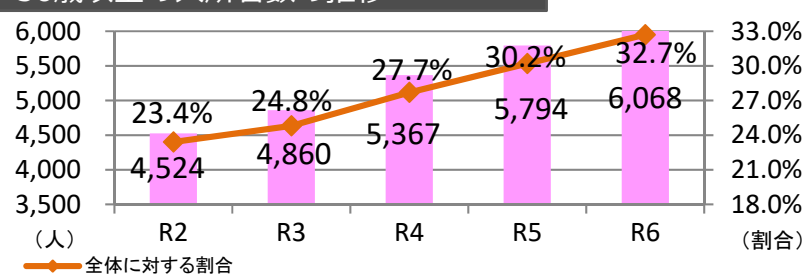
ツール概要 ▶
研修における意見交換の様子



○ 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歳以上の方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、職業訓練指導員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

定員充足率 80.3% [79.5%]

定員充足率向上のための**アクションプラン**を策定し、ハローワークにおける雇用保険受給者説明会で求職者に対し直接広報を行う等、ハローワークと連携した取組等の強化により、受講者を確保

ハローワークと連携した周知・広報

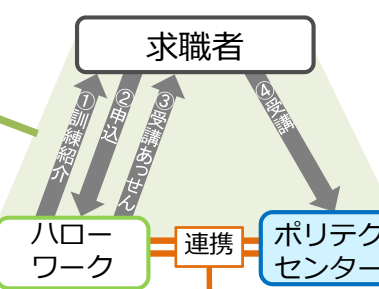
- ・ 訓練で製作した**成果物をハローワークに展示**
- ・ 雇用保険受給者説明会において、ポリテクセンター職員からの説明に加え、**説明会開始前から訓練概要の動画を放映**
- ・ ハートレーニングを知らない層に向けたポリテクセンター**PR動画**を施設・ハローワークで放映
- ・ 労働局と連携し**メディアツアー**を実施



▲メディアツアーの様子

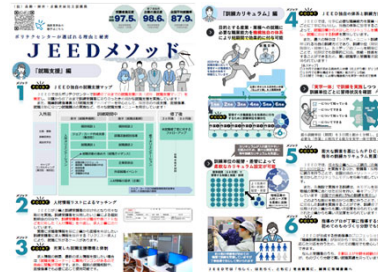


▲ポリテクセンターPR動画



ハローワーク職員の訓練理解の促進

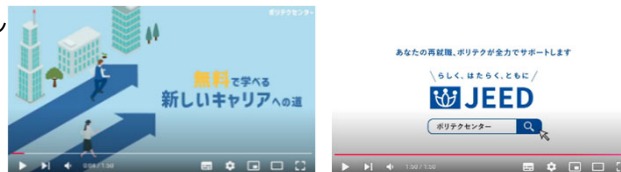
- ・ **ハローワーク職員向け施設見学会・訓練体験会の実施**
- ・ 訓練紹介担当者用「**訓練説明マニュアル**」の提供
- ・ **訓練修了者の活躍事例**の提供



▲ハローワーク職員等関係機関向けの訓練効果PR資料「J E E D メソッド」

ポリテクセンター周知・広報の取組

- ・ 訓練コースの不断の見直し
- ・ チラシ・パンフレット・ポスターの見直し
- ・ ニュースリリース
- ・ デジタル広告を活用した広報の実施
- ・ 訓練で得られる成果や修了者の声、活躍事例掲載（ホームページ、パンフレット等）



▲SNS広告（YouTube動画広告）による訓練受講者募集に係る広報の実施

修了者の活躍事例

熱々と練習することが自信になりました

以前は、DVDやコミックのレンタル業務のアルバイトを25才位までしていました。ポリテクセンターのことは、就職中にインターネットで知りました。次の仕事を探す時に、就職に自信がなく、経験もなかったのに、ハローワークで紹介され、受試しました。授業は初めての内容ばかりで、難しかったので、熱々と練習しました。面接試験は実際の時間短く、自分なりに練習してきた中で受試できました。今の会社は、合同求人企業説明会で知りました。在学中2回あった説明会で2回とも訪問しました。家から近く、面接もできるの応募しました。

ポリテクセンターで学んだことが今の仕事に役立っています！

入社後は、溶接工として、海外で使用する非常に大型の重機の部品や、パワーウールベーター等を、半自動溶接や手動で溶接しています。今は、自分で図面を見て溶接図を承認したり、溶接条件も自分で決めています。基本的なことは訓練で学んでいるのでとても助かっています。溶接作業では特に、訓練で学んだ溶接（溶接の方向）を正確に作っていますが、指示された範囲に正確に溶接することができるようになりました。手直しが必要なものも、一回で部長を驚かすようになっていることができています。製品を地道に一つ一つ作り上げることができる会社に感謝しています。

就職先企業での活躍

採用者・上司の声 京都府 小島 義一 様

弊社は、ポリテクセンター修了者が多数活躍しています。ポリテクセンター修了者は基礎知識が高く、コミュニケーションがとれており、今後も積極的に採用したいと考えています。入社後は、様々な品物に付いて、OJTにかなりの時間をかけています。基礎知識が固いという点で、OJTにかなりの時間をかけています。基礎知識が固いという点で、OJTにかなりの時間をかけています。基礎知識が固いという点で、OJTにかなりの時間をかけています。

修了者の活躍事例

株式会社小島製作所（千葉県市川市）

中山 直紀さん（20代）

コミック等レンタル（アルバイト）

→ 溶接工（正社員）

溶接技術科

令和元年9月修了（7か月間）

資格を取得し、さらにクオリティを上げたい！

溶接に興味がある方は資格の取得をお勧めします。在学中もJIS検定の基本級5A・2Fを自分で取得しましたが、更新試験を受けています。また、会社で特定化学物質アルキル鉛等作業主任者技能講習の受講者に選任して頂き、資格を取得して運用しています。これまで以上に心をかけてきたので、安心して働くことができ、転職して良かったです。

中山さんは少しづつ上達し、自分ですら図面を読みながら作業できています。品質を大切に、これまで不良品が出たことがありません。また、常に安全に注意し、周りの見守りができています。危険なことや心配なことは声をかけてくれる場に感謝しています。

1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

重要度：高 困難度：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か所）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5期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等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。

<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、職業訓練指導員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 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 R5年度：A)

重要度 高

困難度 高

I 中期目標の内容

産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。

－ **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、引き続き高い実績（平成30～令和3年度の年間平均99.3%）を維持していくため、第4期中期目標と同水準を設定

－ **DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数 1,100人以上**

※「生産ロボットシステムコース」及び「建築施工システム技術科」を選択した者について、各コースの定員の90%以上（1,100人以上）が修了するものとして設定

－ **企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合 50%以上**

※更なる地域貢献を図るため、応用課程で行う「企業と共同で課題解決する実習」について、DX、GXに関連した実習の割合を50%以上に設定

【重要度：高】DX、GXといった大きな変革の波の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に必要な人材を養成することは、極めて重要であるため。

【困難度：高】DX、GXへの対応を見据えた職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を行うとともに、これら高度化された訓練を適切に指導できる職業訓練指導員の育成、訓練機器等の整備を含めた体制整備を行うことは、機構自身が相当な努力を要するものである。
さらに、企業等からのニーズをもとに取り組む製品開発を通じた課題発見・解決型の実習等において、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案し、かつその中でDX、GXに関連した成果物の開発割合を50%以上とすることとしており、極めて高い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5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・高度なものづくりを支える人材を養成するための訓練及び支援	就職希望者の就職率 （目標値 95%以上）	99.6%	104.8%	99.5%	104.7%						
・生産ロボットシステム コースのカリキュラム の実施・見直し ・建築施工システム技術 科のBIMを活用したカ リキュラムの実施・見 直し	DX、GXに対応した高 度技能者養成訓練コ ースの修了者数 （目標値 中期目標期 間中に1,100人以上 （令和6年度目標値 238人以上））	157人	116.3%	277人	116.4%						
・企業と共同で課題解決 に取り組む実習の実施	企業と共同で課題解決 に取り組んだ件数のう ち、DX、GXに対応し た件数の割合 （目標値 50%以上）	55.6%	111.1%	74.4%	148.8%						

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、目標変更の要否についても記載すること。
就職希望者の就職率	
DX、GXに対応した高度技能者養成訓練 コースの修了者数	
企業と共同で課題解決に取り組んだ件数の うち、DX、GXに対応した件数の割合	②「法人の努力結果」 生産現場においてDX、GX技術を活用した業務改善や課題解決が進められる中、標準カリキュラムを見直してDX、GX技術に対応した技能・ 技術の習得を進めたことに加え、学生が企業等との打合せにおいて企業が抱える課題を的確に把握して課題解決に取り組んだことにより、DX、 GXに対応した件数の割合が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
就職希望者の就職率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、生産現場に密着した実学融合の訓練カリキュラムや地域の産業界が抱える課題等に即した実習を実施することにより、企業の即戦力となるような人材の育成に取り組んだ。この結果、全体の正社員就職率についても98.4%と昨年度に引き続き高い実績となった。 ・各種競技大会等に参加し、上位入賞を目指すことを通じて、学生の技能習得に対する意識やモチベーションの向上、更なる技術力向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・人手不足を要因とした労働生産性の向上が喫緊の課題となっており、産業の基盤となるものづくりを支える人材確保が早急に求められている中で、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に加え、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、オンライン面接に対応した就職支援などを通じた高い就職率の維持・向上に取り組んだ。また、近年、特別な配慮が必要な学生が増えているが、これらの学生に対する就職支援については、地域センターとの連携や職リハ・障害者職業訓練で活用されているノウハウを取り入れた就職支援ツールを開発し、導入することにより、職員の対応力向上を図るなど、きめ細かな就職支援に取り組んだ。さらに、少子化の進展によって学生数が減少する一方、労働者の学び直し（リスキリング）により企業の生産性向上、競争力の強化が求められる時代背景を踏まえ、<u>社会人推薦入試の全国展開や全国の生産性向上人材育成支援センターにおける事業主推薦制度の積極的広報など、社会のニーズに的確に応えることを通じてこれまで以上に多様な入校者の確保に取り組んだ。</u>
D X、G Xに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・生産ロボットシステムコースにおいては機械系、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、横断的な訓練を行うことを通じ、より実践的な技能・技術を習得できるよう取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・生産ロボットシステムコースでは、標準課題実習において、日進月歩で進化するD X技術を踏まえたロボット活用に関する技能・技術等の習得に取り組んだ。また、建築施工システム技術科では、更なるB I Mの活用を図るため、<u>令和6年度から3Dレーザースキャナ、ドローン等のデジタル機器を活用した訓練を実施したほか、環境負荷を抑制した設計・施工事例などについて学ぶ脱炭素化等に資するカリキュラムを実施し、建築生産活動の現場において活用可能なD X、G Xに資する技能・技術、知識等の習得に取り組んだ。</u>また、職業訓練指導員がD Xに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「D Xリテラシー研修」、「データ活用基礎研修」を実施するとともに、「協働ロボットの導入技術」や「建築分野におけるドローン活用技術」など、D XやG Xに対応した人材を育成するための訓練を実施するために必要な研修を実施し、訓練の質の向上に取り組んだ。 ・ロボット技術を活用できる人材を一層輩出するため、生産ロボットシステムコースの標準課題の要素や実施ノウハウを、生産機械・生産電気・生産電子情報システム技術科の標準カリキュラムに反映させて実施した。また、ロボット技術を活用した生産技術・生産部門のリーダーとなるよう将来に向けて学生の理解を深めることや、日々変化するD X、G X技術にJ E E D自身が対応するために最新情報を収集することを目的として、未来ロボティクスエンジニア育成協議会（C H E R S I）に協力をいただき、北陸・東海・九州ポリテクカレッジの学生向け勉強会を実施した。
企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、D X、G Xに対応した件数の割合の向上に係る取組	【質的な取組】 ・地域の中小企業等が抱える技術強化等の課題解決のため共同・受託研究88件（R5：76件）や、開発課題実習を通じた課題解決に取り組んだ。また、開発課題実習では製品の企画・開発から製品評価等までの一連のものづくりに取り組むことにより、実践的な技能・技術の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・学生が企業とのやり取りの中で、課題把握・分析を行い、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案するプロセスを通じて、企業の抱える課題解決に向けD X、G Xに関連した困難性の高い成果物の開発に取り組んだほか、社会情勢による変化や現場ごとに異なる企業課題に対して、複数の訓練科の学生で横断的にワーキンググループを編成し、個々の専門性の発揮や、相互の協力・連携を通じた実践的な対応力・解決力の養成に取り組んだ。 ・学生が企業の課題を解決する過程で、企画・開発段階から製品評価等まで必要となる能力を習得できるよう、応用課程2年次の訓練として、1年間という限られた訓練期間の中で、より実践的な技能・技術の向上に取り組んだ。

参考指標

正社員就職率	令和5年度 98.9%、令和6年度 98.4%
共同・受託研究実施件数	令和5年度 76件、令和6年度 88件
工業高校等との連携件数	令和5年度 289件、令和6年度 302件

参考事項

○高度技能者養成訓練の実施等

※[]内は前年度実績

数値目標の達成状況

① 就職希望者の就職率 **99.5%** [99.6%]

①目標：95%以上
達成度：104.7%

主な取組内容① ◆ 高度なものづくりを支える人材を養成するための訓練及び支援

訓練実施における工夫

- 即戦力となるよう実学融合の訓練カリキュラムを設定（4年間における総訓練時間5,616時間のうち約65%が実験・実習）
- 地域の産業界が抱える課題等に即し、生産現場で必要となる能力を習得する訓練を実施

専門課程

- 1年次 ものづくりに必要な基礎的な理論と基本的な技能・技術を一体的に習得する。
- 2年次 ものづくりに必要な高度な理論と技能・技術を習得し、生産現場に必要な実践力を身につける。

○総合制作実習

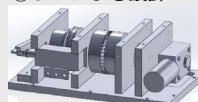
専門課程2年次における科単位の実習。それまでに習得した知識、技能・技術を基にものづくり（装置開発）に取り組む。

北海道ポリテクカレッジ 生産技術科 「カボチャ果柄切り込に搭載する電動アシスト装置の開発」



- ・高齢化が進むカボチャ生産農家では、ハサミで実とツルをつなぐ果柄（かへい）の切断が身体的に負担
- ・このため、農研機構と連携し、立位姿勢で作業可能な電動アシスト付きハサミを開発
- ・その結果、身体的負担の軽減と、切断作業時間50%短縮を実現

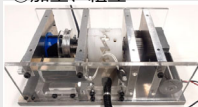
①CADによる設計



②試作品による検証



③加工、組立



進学
Step up

応用課程

- 1年次 専門分野の技能・技術を高め、関連する技能・技術を習得し、それらを活用する応用力を身につける。
- 2年次 複数科連携のワーキンググループにより、生産現場に密着した製品の開発から製作までの創造的・実践的なものづくり能力を身につける。

○開発課題実習

応用課程2年次の複数科連携によるワーキンググループ方式の実習。地域の産業界が抱える技術的課題等を題材に、企画・開発段階から製品評価等までの一連のものづくりに取り組む。

関東ポリテクカレッジ「ビス員数管理装置の開発」

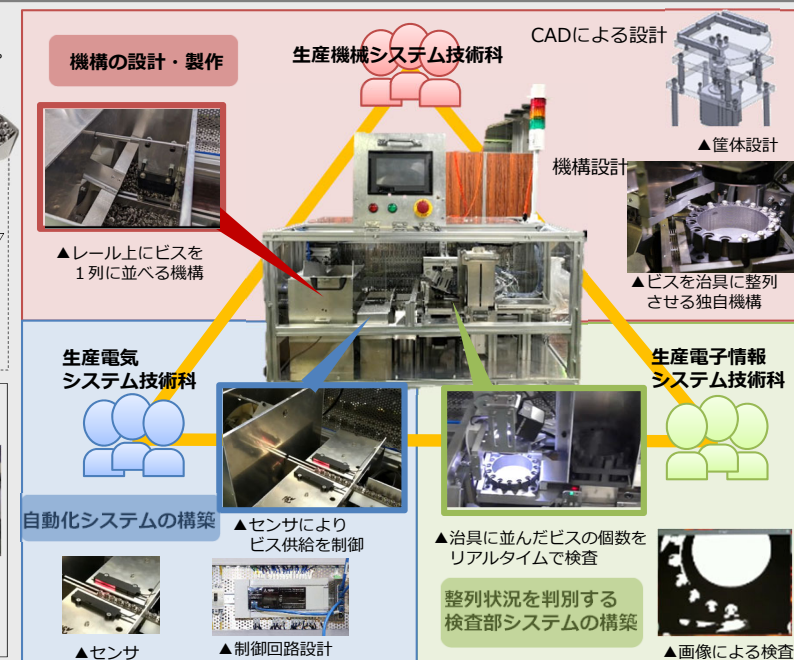
企業の課題

- ・製品の組立では2種類の座金を組み込んだ特別なビス（ねじ）を使用しているため、組立に必要な本数を整理させてセットする工程（員数管理）を自動化することができず、手作業で行っていた。
- ・このため、繁忙期の生産遅延やヒューマンエラーの発生等が課題となっていた。



自動化装置の開発

- ・学生が企業と綿密な打合せを繰り返して要求事項を把握し、装置の開発仕様（自動で必要な本数のビスを治具に整理させる。1セット2分以内、成功率95%以上）を設定
- ・学生がアイデアを持ち寄って実験を重ね、装置の試作と改良を繰り返し実施
- ・その結果、開発仕様を上回るビスの員数管理の自動化装置開発（1セット当たり32秒以内、成功率99%以上）を実現



ポリテクカレッジの就職支援内容

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

積極的な事業所訪問による、新規の求人を確保

就職支援アドバイザー等による就職ガイダンスでの面接指導、応募書類の作成指導、オンライン面接に対応した就職支援など

ポリテクカレッジ主催の企業合同説明会や企業見学会の開催



【正社員就職への支援】

正社員就職率 **98.4%** [98.9%]

※ 就職率は、就職者数/(修了者数-進学者数)で算出

企業で活躍している修了生を招いての就職ガイダンスなどを通じて、正社員として就職することのメリット等を伝えるなど、正社員就職への意識向上を支援。

○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学生に対する就職支援に当たり、地域センターとの連携や職員の対応力向上を図る取組として、職リハ及び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た就職支援ツールを開発し導入。

主な取組内容②

◆学生の技術力向上に向けた取組

- 各種競技大会や各種技能イベント等に参加し、**上位入賞を目指す**ことで学生の**技能習得に対する意識の向上や技術力向上**に取り組んだ。

学生の活躍事例①

- ・第62回技能五輪全国大会にポリテクカレッジから**5競技職種14名の学生が参加**し、競技職種「レストランサービス」で銅賞と敢闘賞、「電子機器組立て」で敢闘賞を獲得し、**計3名の学生が入賞**した。



▲競技大会の様子（電子機器組立て）

学生の活躍事例②

- ・第19回若年者ものづくり競技大会にポリテクカレッジから**9競技職種44名の学生が参加**し、競技職種「メカトロニクス」「電子回路組立て」「建築大工」で**銀賞を獲得**したほか、「フリス盤」「ITネットワークシステム管理」等で銅賞や敢闘賞を獲得するなど、**計11名の学生が入賞**した。



▲競技大会の様子（建築大工）

○その他の各種競技大会への参加

- ・切削加工ドリームコンテスト、沖縄ロボットコンペティション、壁ー1グランプリ、建築文化週間学生グランプリなどに参加。
- ・日本建築学会主催の建築設計・制作競技「建築文化週間学生グランプリ2024『銀茶会の茶席』」では、東北能開大チーム(学生3名)が**最優秀賞を獲得**。

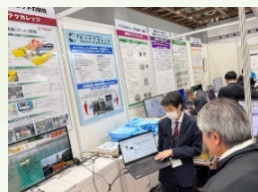


▲受賞作品は銀座三越で実際の茶席として使用

○「ものづくり力」の発信

全国規模で開催される技術交流展示会に研究成果物の出展を行い、産業化のための研究を進める研究機関や事業主等との交流の契機とするとともに、ポリテクカレッジが培ってきた「ものづくり力」を社会に発信した。

出展
▲アグリビジネス創
2024年



- 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、職業訓練指導員の派遣等の取組を実施（302件）[289件]

▶県の高等学校教育研究会工業部会と連携協定を結び、工業高校を対象にした講座等を実施



主な取組内容③

◆多様な入校生確保に向けた取組

- 入校生確保のためのアクションプランを策定し、効果的な広報を実施
- 応募者のすそ野の拡大と**社会人の学び直し（リスキリング）**への機会の提供範囲を拡大するため**社会人推薦入試を全てのポリテクカレッジの専門課程で導入** **拡充**
- 事業主推薦制度**の活用促進を目的としたリーフレットを刷新し、ポリテクカレッジのみならず、**全国の生産性向上人材育成支援センターにおいても事業主支援メニューの一つとして積極的な広報を実施** **新規**
- 日本商工会議所合同委員会などで事業主推薦制度を紹介するなど、機会を捉えてPR

事業主推薦入試利用事業主の声

弊社では人材育成にも力を入れており、その一つとして2022年から「日東精工次世代若手技術者養成プログラム」に取り組んでいます。

このプログラムは、知識を高めたいという意欲を持っていても進学を諦めざるを得ない高校生に学ぶ機会を提供することや、若手技術者の育成、地域産業への貢献を目的として、新入社員から1名を選抜し、**学費免除、給与支給の上でポリテクカレッジ京都に2年間通学させるというもので、高校生を対象とした会社案内でも紹介するなどして事業主推薦制度を利用した採用に取り組んでいます。**

「実際に加工できる設計かどうか」が製品開発において重要であり、加工に関する知識を有し、加工ができる設計技術者は大変重宝していますが、多くはいません。**そのため、加工ができる設計技術者を育成してほしいと思い送り出しました。**

ポリテクカレッジでの豊富な実習を通して高校で習得した加工の技能・技術をさらに高め、設計に関する知識や、技能・技術を身に付けたと思いますので、加工もできて、設計もできる技術者のパイオニア的な存在の一人となってくれることを期待しています。



▲人事部 村瀬様

事業者

日東精工株式会社（京都府綾部市）

事業内容

ファスナー事業（ねじ）、産機事業（ねじ締め機）、制御事業（計測検査機器）、メディカル事業（医療機器）

○地域におけるものづくりに関する啓発

地域の関係機関、産業界、住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催することで、ものづくり意識の醸成を図った。

開催回数：289回[283回]・参加者数：24,430人[20,690人]

ものづくり体験教室

人材開発促進月間の諸行事や地域、産業界のイベント(行政機関等が主催するイベント)において、地域の関係機関等と連携して地域の小・中・高校生にものづくりの楽しさや達成感を体験してもらうための体験教室を開催。それに加え、ポリテクカレッジにおいては、オープンキャンパスや学園祭のイベントと合同開催。



▲ポリテクカレッジ秋田の様子

数値目標の達成状況等

②DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数

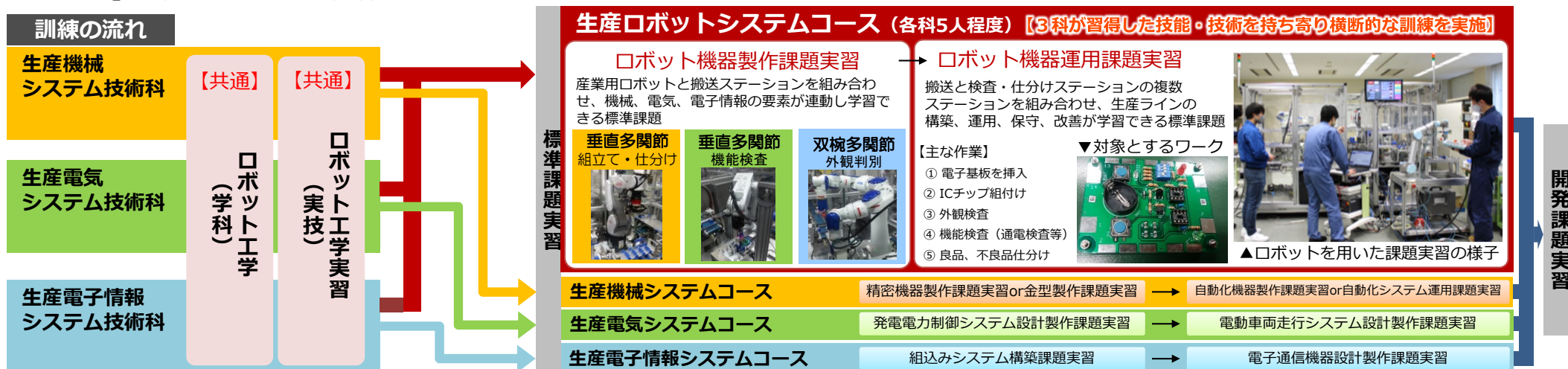
277人 [157人] **過去最高**

②目標：238人以上 [135人以上]
達成度：116.4% [116.3%]

主な取組内容④ ◆ DX、GXに対応した訓練の実施

○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）

ロボット技術を活用した、**生産性向上に向け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」を育成するための訓練を実施



○BIM等を活用した訓練の実施（建築施工システム技術科）

- ・ **建築生産活動の生産性向上を図るため、BIMの活用に関する技能・技術**を習得する訓練を実施
- ・ **更なるBIMの活用を図るため、令和6年度から3Dレーザースキャナ、ドローン等のデジタル機器を活用**した測定や3Dモデルの作成に関する訓練を実施 **拡充**

東北ポリテクカレッジ「3Dレーザースキャナ等を活用したデジタルアーカイブ作成」



重要文化財（宮城県登米市）



▲3Dレーザースキャナによる計測



▲3Dレーザースキャナで取得した点群データ



▲ドローン



▲ドローンで撮影した写真から作成した3Dモデル

○脱炭素化等に資する知識、技能・技術が習得できる訓練の実施（建築施工システム技術科）

建築生産と環境負荷の関係や環境負荷を抑制した設計、施工事例について学ぶ「建築生産環境論」、**建物のライフサイクルや維持管理**について学ぶ「維持保全」などを実施し、脱炭素化に資する知識、技能・技術を習得 **拡充**

○ロボットコース修了者の声（九州ポリテクカレッジ）

ロボットコースで得た知識を活かし、半導体メーカーで活躍！

高校では文系専攻でしたが、ものづくりに興味があり、鹿児島にあるポリテクカレッジ川内（専門課程）を経て九州ポリテクカレッジの生産電気システム技術科（応用課程）に進学しました。学生時代は**競技ロボットの開発を行い、仲間と共に作り上げていく大変さだけでなく、作ったものが上手く動いたときの嬉しさも学ぶことができ、大きな自信になりました。**

現在は、ローム・アポロ株式会社のLSI技術部に所属し、**ロボットコースで得た知識や経験を活かし、新しい装置の立ち上げや制御、画像分野の開発を行っています。**将来は担当する業務をさらに深めて、制御、通信、画像分野のエキスパートになりたいと思っています。



▲奥野 真大さん
生産電気システム技術科修了

主な取組内容⑤

◆ DX、GXに対応した訓練カリキュラムの見直し



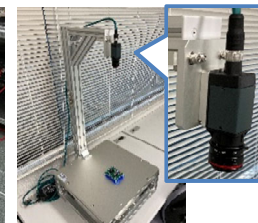
- 都道府県、労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、訓練ニーズを確認
- DX、GXに対応した技能・技術の習得を目標とした授業内容を標準カリキュラムに加えるとともに、シラバス等の見直しを実施
あわせて、**訓練を担当する指導員に対して、「協働ロボットの導入技術」や「建築分野におけるドローン活用技術」等の研修を実施**

応用課程カリキュラムの見直し・実施

- 応用課程全科で実施する「創造的開発技法」のカリキュラムの見直し・実施
 - ・応用課程2年次の開発課題実習では、地域の産業界が抱える技術的課題等を的確に把握した上でものづくり（製品開発）に取り組む必要があることから、従来行っていた企業の研究開発の概要・特色の理解、ブレインストーミング法や水平思考法などの企画・開発に関する問題発見・解決手法を学ぶ授業科目の中に、**新技術・新素材、DX・GX、SDGs等の最新の社会・経済動向に関する内容を追加**して実施。
- 機械、電気、電子情報各科への協働ロボットの導入、カリキュラムの見直し・実施（3校（北陸、東海、九州ポリテクカレッジ）での先行実施）
 - ・今後のロボット需要拡大を見据え、**ロボット技術を活用できる人材の一層の輩出**を目的として、**生産ロボットシステムコースの標準課題の要素や実施ノウハウを、生産機械・生産電気・生産電子情報システム技術科の全学生を対象とした標準カリキュラムに反映**させて実施。
 - ・ビジョンセンサを活用した画像認識や画像処理を学ぶセンシングシステム構築実習（生産電子情報システム技術科）の授業科目の中に、**画像認識・処理した情報とロボットシステムとの連動や、ロボットシステムと人や他システムとの協調について学ぶ内容を追加**して実施。



▲協働ロボット



▲画像認識で使用するビジョンセンサ

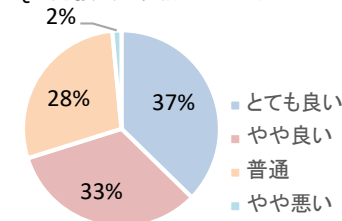
未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）との連携による展開

- **CHERSI関連企業**の協力により学生向け勉強会を開催
 - ・**CHERSI関連企業（ロボットメーカー及びロボットSier企業）**の協力を得て、「ロボットのこれまでと将来」や「ロボットSierの仕事」について理解を深めるため、**カリキュラムを見直した3校（北陸、東海、九州ポリテクカレッジ）の学生等179名に対し、学生向け勉強会**をオンラインで実施。
 - ・参加学生の7割以上が勉強会への参加が有意義であったとのアンケート回答であり、参加企業からも貴重な機会が得られたとの意見をいただいた。

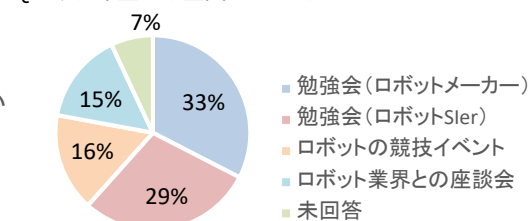


▲勉強会の様子（オンライン）

Q：勉強会に参加した感想



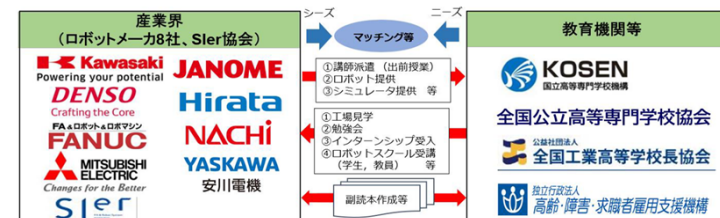
Q：今後希望する企画について



▲アンケート結果

CHERSIの構成

- ・経済産業省主導のもと、産学連携のロボットに関連する人材育成協議会（CHERSI）が2020年6月RRI（ロボット革命・産業IoTイニシアティブ協議会）に設立。教育機関等のニーズに応じて産業界から最新の技術動向、シーズが提供されている。
- ・JEEDとしてCHERSIに参画することで**ロボット技術に関する知見等について情報収集**している。



数値目標の達成状況等

③企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合

74.4% [55.6%] **過去最高**

③目標：50%以上
達成度：148.8%

主な取組内容⑥ ◆ 地域の中小企業等の課題解決のための連携

- 高度技能者養成訓練の応用課程における**開発課題実習**を通じて、**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、企業と共同で取り組んだ件数は**43件** [45件]
このうち、DX、GX技術に対応した課題は**32件** [25件]

【開発課題実習】

応用課程2年次の複数科連携によるワーキンググループ方式の実習。地域の産業界が抱える技術的課題等を題材に、企画・開発段階から製品評価等までの一連のものづくりに取り組む。

課題解決の事例 「宮城県産材CLT※を用いた屋根構面※仕様の開発」 東北ポリテクカレッジ((一社)宮城県建築士事務所協会との共同研究・開発課題実習として実施)

①課題の把握

【目的】

- 戸建て住宅でのCLTの普及・利用拡大と木材の地産地消を促進するため、構造試験（面内せん断実験）を実施してCLTを用いた最適な屋根構面の仕様（使用材料、施工方法）を開発する。

【課題】

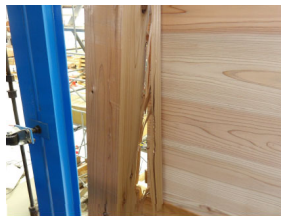
- 会員傘下の中小企業には、木構造に関する実験設備がなく、試験結果を適正に評価できる知見が十分でない。

②企画・開発

- 1「仕様の検討」 CLTを梁に止め付けるビスの種類・間隔を検討する要素試験結果を基に、CLTの厚さ、張る向き、止め付けるビスの種類・間隔の組合せを変えた複数の仕様を設計する。
- 2「予備試験」 1で設計した仕様に基づく試験体を製作し、構造試験を行う。
- 3「構造評価」 各仕様の強度、破壊性状から評価試験を行う仕様を決定する。
- 4「評価試験」 3で決定した仕様の試験体を製作し、構造試験を行う。
- 5「試験結果報告書」 4の試験結果をまとめ、大臣認定を取得するための報告書を作成する。



▲構造試験（面内せん断実験）



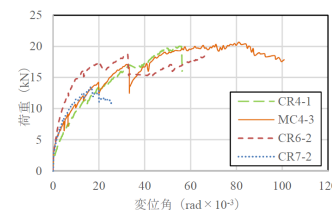
▲CLTと梁接合部の破壊性状



▲試験結果の記録

③企業の評価

- ・構造試験をととして安全性、経済性、施工性、意匠性に配慮した仕様を決定できた。
- ・実際の施工に採用するために必要な国土交通大臣認定を取得できた。



▲構造試験（面内せん断実験）結果



▲試験結果の検証

事業主の声

建築設計業務においては、安全性と経済性の両立が常に求められています。CLTパネルの屋根構面の性能評価も例外ではなく、これらを両立させることは難しさがありました。今回、東北ポリテクカレッジの協力でCLTを用いた屋根構面の仕様を開発することができたので、戸建て住宅での県産材CLTの普及・利用拡大につなげていきたいと思っています。

学生の声

企業の方々との共同研究だったので緊張しましたが、一つの目標に向けて協力して取り組めたことでたくさんの気づきがありました。今回、大臣認定を受けるために期日内に報告書を完成させた経験は、就職後の仕事にも活かしていきたいと思っています。

今後の展望

- ・大臣認定を取得した仕様は屋根勾配が緩やか（勾配1/10）な仕様であるため、次年度以降、より多くの住宅で採用されやすい屋根勾配の仕様を開発予定としている。

※屋根構面…屋根を構成する構造面。在来軸組工法の場合は野地板、垂木、火打ち梁等複数の部材で構成される。CLTの場合は、構成部材は1種類であり施工効率化が見込める。

※CLT…Cross Laminated Timber（直交集成板）。木の板を繊維方向が直交するように積層接着した材料。木造中高層建築物の壁、床等の構造材に用いられる。

- 地域や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」等を活用して、**共同・受託研究**を88件[76件]実施（うち共同研究78件、受託研究10件）

※共同研究のうち23件については開発課題実習として実施。

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 困難度：高

○概要

・生産性向上人材育成支援センターによる事業主等との連携・支援

ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得できる高度なものづくり訓練を実施しています。さらに、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）、職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等に設置した生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材やDXによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行います。

- ・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

ポリテクセンター及び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。

第5期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等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。

・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

重要度	高
困難度	高

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 R5年度：A)

I 中期目標の内容

機構は、ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材やDXによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行う。

－ 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事業所数 **210,000事業所以上**

※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事業所数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均約41,300事業所）を上回る水準を設定 42,000事業所×5年＝210,000事業所

－ 在職者訓練受講者数 **300,000人以上**

※第4期中期目標と同水準を設定

－ 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**

※第4期中期目標と同水準を設定

－ DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数 **20,000人以上**

※第4期中期目標において、既存のカリキュラムの見直し等を行った訓練の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均3,974人）を踏まえ設定

【重要度：高】 我が国において、在職労働者に対するリスクリングを始めとした人への投資を推進することにより、中小企業等の生産性向上を図り、もって構造的な賃上げに向けて取り組むこととしている中、機構における在職者訓練の実施や生産性向上人材育成支援センターにおける事業主支援は非常に重要であるため。

【困難度：高】 DX、GXといった大きな変革の波の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に対応した在職者訓練等の実施に向け、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等に加え、職業訓練指導員への新たな知識及び技能・技術の付与、訓練機器等の整備を含めた体制整備に対応することは相当な努力を要するものである。

さらに、在職者訓練や生産性向上支援訓練を活用した事業所数を第4期中期目標で定めた150,000事業所から第5期中期目標では210,000事業所へと拡大することとしており、極めて高い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5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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 中期目標期間中に210,000事業所以上（令和6年度目標値42,000事業所以上））	57,730 事業所	137.5%	59,616 事業所	141.9%						
・在職者訓練の実施	在職者訓練受講者数 （目標値 中期目標期間中に300,000人以上（令和6年度目標値65,000人以上））	70,789 人	110.6%	72,187 人	111.1%						
・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）	93.7%	104.1%	94.2%	104.7%						
	DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数 （目標値 中期目標期間中に20,000人以上（令和6年度目標値4,000人以上））	6,382人	159.6%	6,553人	163.8%						

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」③「外部要因」 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、技術革新や企業の生産性向上といった社会的課題に対し、事業主のリスクリングへの関心度が高まったことを受け、生産性向上支援訓練では、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースや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を実施したほか、在職者訓練においては、ものづくりの現場におけるDX及びGXの推進に資する訓練コースを実施するなど、ニーズを的確に捉えた取組により、利用事業所数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 機構職員が企業のDX推進を支援する際に活用することを目的とした「DX導入ガイドブック」や、生産性向上人材育成支援センター職員に向けたメールマガジンによる人気コースや好事例の情報共有等による相談業務の質的向上に加えて、高まるDX人材への育成ニーズを踏まえた訓練コースを的確かつ積極的に設定、実施に取り組んだことにより、受講者数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数並びに在職者訓練受講者数及び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の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・在職者訓練については訓練終了時の受講者アンケート結果を「訓練カルテ」に取りまとめ、指導法や訓練教材、現場における役立ち度等に関する評価を分析し、その改善方策を検討して訓練コースの改善を図るとともに、生産性向上支援訓練についても、社会経済動向に基づくニーズやアンケート結果等を踏まえたコース開発・改善を図るなど、訓練の質の確保・向上に向け、不断の見直し・改善に取り組んだほか、生産性向上人材育成支援センター職員向けのメールマガジンを発行し、全国の生産性向上人材育成支援センターにおける取組事例の共有を行うこと等により、業務の質的向上に取り組んだ。この結果、事業主からの生産性向上等につながった旨の評価は、在職者訓練については94.2%となったほか、生産性向上支援訓練93.4%、受講者の満足度は、在職者訓練99.2%、生産性向上支援訓練98.6%となり高い評価を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・社会全体で学び・学び直しの促進や生産性向上といった課題に対応するため、在職者訓練及び生産性向上支援訓練を通じた事業主・在職者への支援の充実が要請されている。そのため生産性向上人材育成支援センターの認知度不足などにより、支援を必要とする事業主等へのサービスの提供が未だ十分でないとの指摘もあることから、在職者訓練と生産性向上支援訓練の一体的な広報による様々な人材育成ニーズの掘り起こし、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といった積極的な広報活動を通じ、生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数の拡充に取り組んだ。また、事業主への施設設備貸与や、事業所への職業訓練指導員の派遣による教育訓練の実施等を通じ、事業主が実施する教育訓練の支援にも取り組んだ。 ・在職者訓練においては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等を実施するとともに、生産性向上支援訓練においては、eラーニングによる受講が可能なサブスクリプション型訓練を実施するなど、利用者の様々なニーズに応じた利便性の向上に取り組んだ。
D X、G Xに対応した在職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査により、D Xにつながるデジタル技術に対応できる人材育成ニーズのほか、脱炭素化等に向けた取組状況等を把握し、それらの結果を分析した上で、訓練の質の確保・向上に向けた訓練コースの開発等に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・ものづくり分野の人手不足等を要因とした労働生産性の向上に資するための職業訓練が社会全体で求められていることに加え、D X、G Xといった大きな変革に伴い、企業の競争優位性に資するより高度なものづくり人材の育成等が必要とされる中、人材ニーズ等調査などを通じて社会や技術動向を日々キャッチアップし、ものづくり分野におけるD X対応コース、G X対応コースを新たに14コース開発し、計355コース整備した。また、協働ロボットシステム等のD X対応訓練用機器を用いた訓練カリキュラム、訓練教材（テキスト、実習課題）等を開発することを通じて、中小企業等の着実な事業展開に資する生産性や技能・技術の向上に対応した<u>在職者訓練等の実施</u>に向け取り組んだ。 ・職業訓練指導員がD Xに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「D Xリテラシー研修」、「データ活用基礎研修」を実施し、訓練の質を高めたほか、協働ロボットシステム等のD X対応訓練用機器に対応した訓練を担当する職業訓練指導員を対象とした勉強会を開催し、知識等の共有を図ることを通じて、中小企業等の生産性の向上や着実な事業展開の推進に貢献するよう取り組んだ。

参考指標

在職者訓練に係る受講者アンケート結果（有用度）	令和５年度 99.2%、令和６年度 99.2%
生産性向上支援訓練受講者数	令和５年度 65,483人、令和６年度 70,951人
生産性向上支援訓練のオンラインコース受講者数	令和５年度 7,254人、令和６年度 7,390人
生産性向上支援訓練に係る事業主アンケート結果（有用度）	令和５年度 92.5%、令和６年度 93.4%
生産性向上支援訓練に係る受講者アンケート結果（有用度）	令和５年度 98.5%、令和６年度 98.6%

参考事項

○在職者訓練の実施、事業主等との連携・支援

※[]内は前年度数値

数値目標の達成状況

① 目標：42,000事業所以上 達成度：141.9%

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事業所数 **59,616事業所** [57,730事業所] **過去最高**

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

生産性向上人材育成支援センターにおける事業主支援サービス

○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、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、人材育成に係る相談、訓練コーディネート、訓練実施に至るまでの一貫した支援を実施。また、職員向けメールマガジンにて全国の取組事例を共有する等、業務の質的向上に取り組んでいる。



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
訓練コース：9,202コース 受講者数：72,187人

※上記実績のうち、DX・GX対応コース
訓練コース：962コース 受講者数：6,553人

指導員派遣・施設設備貸与

事業主等の要望に応じて職業訓練指導員の派遣や施設設備等の貸出を実施
指導員派遣：2,995人 施設設備貸与：10,068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
訓練コース：5,677コース 受講者数：70,951人

※上記実績のうち、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コース（DX対応コース）
訓練コース：1,442コース 受講者数：16,609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）
訓練コース：788コース 受講者数：11,223人

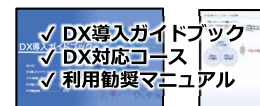
製造業、建設業
(ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて実施)

全ての業種
(民間機関等に委託して実施)

中小企業等のDX人材育成の推進

○生産性向上人材育成支援センター内に「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、中小企業等のデジタル対応に係る人材育成の悩み等に対応するため、訓練コーディネート等を実施

中小企業等DX人材育成支援コーナー



職員のDXに関する理解度向上や適切な訓練コーディネートのためのツール

- 在職者訓練
- 生産性向上支援訓練



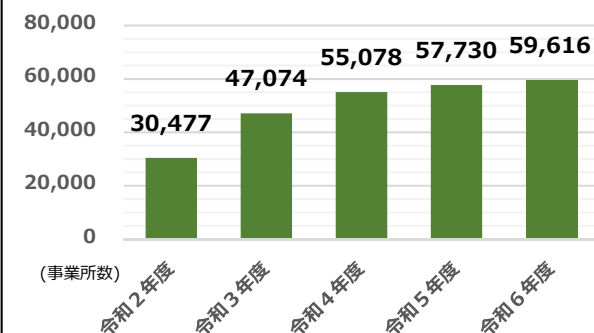
DX人材育成推進員

訓練によるDX人材の育成

事業主

- 離職者訓練
- 高度技術者養成訓練

利用事業所数の実績比較



数値目標の達成状況

- ② 在職者訓練受講者数 **72,187人** [70,789人] **過去最高**
- ③ 生産性向上等につながった旨の評価 **94.2%** [93.7%]
- ④ DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数 **6,553人** [6,382人] **過去最高**

- ②目標：65,000人以上 [64,000人以上] 達成度：111.1% [110.6%]
- ③目標：90%以上 達成度：104.7%
- ④目標：4,000人以上 達成度：163.8%

※③は令和6年12月末時点

※[]内は前年度数値

主な取組内容② ◆ 在職者訓練の実施

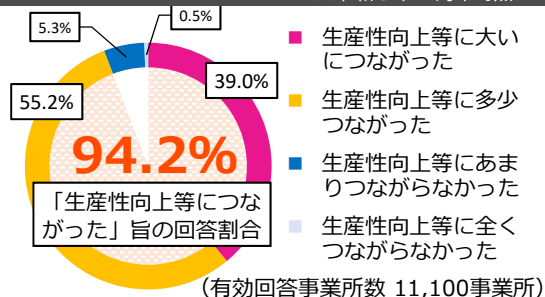
ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて、在職者向け訓練を実施
○DX、GXに対応したコースを始め、訓練ニーズへの的確な対応により
9,202コース、72,187人に訓練を実施（うち中小企業受講者数38,087人）

受講者数の実績比較



事業主アンケート結果

※令和6年12月末時点

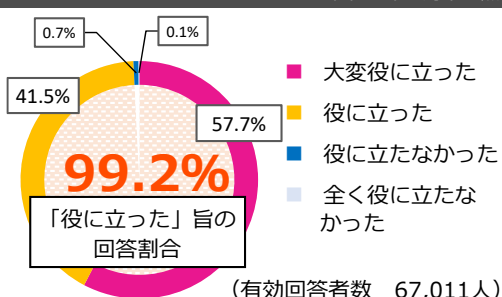


【生産性向上等につながった主な意見】

- ・受講した技術や知識を従業員間で水平展開したことで、全体のスキルアップにつながった。
- ・社内の伝承教育のみでは不十分な知識・技術力を習得することができた。
- ・学んだ知識を活かして内製化を図った結果、コスト削減や修理時間の短縮の実現につながった。

受講者アンケート結果

※令和7年3月末時点

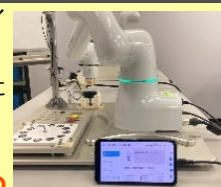


【役に立った主な意見】

- ・新たな知識を得たことで、別の角度から業務へ活用できると感じた。
- ・ビデオや実技など、体感的に理解しやすい時間を挟んでいたのがわかりやすかった。
- ・これまで「なんとなく」でわかっていたことを、理論的に理解し、言語化できるようになった。

社会動向を踏まえた受講者確保に向けた取組

- ・DXによる企業変革の有効性を理解し、自社のDX推進に向けたポイントを習得することを目的とした**生産性向上支援訓練「DXの推進」と併せて**、ロボット導入に必要な工程分析技術及びロボットを用いた自動化システムの構築技術を習得することを目的とした**在職者訓練「ロボットシステム設計技術（ロボットシステム導入編）」を設定・受講推奨するなど、一体的な広報を通じて、在職者訓練の潜在需要の掘り起こしを行った。**
- ・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等を実施し、利便性の向上に取り組んだ。



▲ロボットシステム設計技術

DX、GX対応コースの実施状況

DX、GX対応コース（962コース実施、受講者6,553人）

～DX対応コースの一例～「AI活用による画像認識システムの開発」

製造業における効率的な製品検査等を実現するために、画像認識システムの開発に必要な、**機械学習に関する画像データの設定や効果的な画像処理の手法**を習得する。

カメラの取得画像から製品を判別



▲画像認識システム

～GX対応コースの一例～「太陽光発電システムのメンテナンス技術」

太陽光発電システムの長寿命化を実現するために、太陽光モジュールの発電効率などの電気的特性を理解し、**測定器の利用方法、各種性能診断、不良個所のメンテナンス方法**等を習得する。

事業主の声（ハイウィン株式会社）

コース名：生産現場における現場改善技法（ポリテクセンター兵庫）

- ・ボールねじやリニアガイド、短軸ロボットの二次加工生産能力を2倍に増強する目標を達成するため、今年度から生産ラインの改善に取り組む必要があったことから、ポリテクセンター兵庫に相談をしたところ、**代表的な生産ラインの改善に必要な技術であるカラクリ機構及び動力技術を習得できる在職者訓練**を計画してくれました。
- ・受講した従業員からは「担当講師がカラクリ模型等を用いて、実際にどのように動作するのかを実演してくれたので、図解や資料ではわからない動きを的確に理解することができた。」「企画検討段階で担当講師とスタッフに製造現場を見てもらい、即効性のある改善例をカリキュラムに盛り込んでくれたので、すぐに改善活動に取り組めた。」といった声が寄せられ、**機械的な仕組みなどについて深く学んだことをきっかけに、省スペース化と省力化を通じた生産ラインの改善につなげることができました。**



▲カラクリ模型

主な取組内容③ ◆訓練コースの設定・実施・評価・改善等

訓練コース設定

- ・人材育成ニーズ調査等により社会や技術動向をキャッチアップ
- ・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

- ・全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】シーケンス制御による電動機制御技術

【訓練内容】シーケンス制御設計の生産性の向上を目指して、効率化、適正化、安全性向上に向けた電動機制御実習を通して、電動機制御の実務能力を習得する。

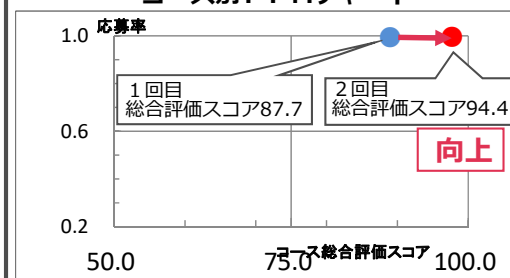
○コースを実施した結果、**<第1回目の総合評価スコアは87.7>**となり、「指導法」、「教材」、「実習演習」の項目が他の項目と比較して低いスコアであったため、改善を試みることにした。

【改善内容】

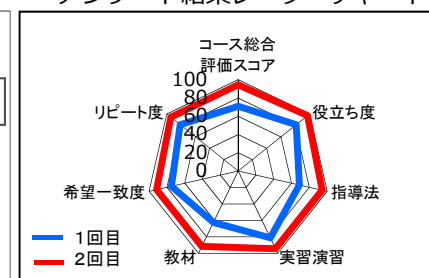
質問を受け付けるタイミングを増やし、理解度に合わせた説明を行ったことで「納得できるまで講師の方に丁寧に説明していただいた」という声をいただいた。また、三相誘導電動機の回転原理が理解できるようにテキストを改善し、受講者自身で確認できる補助資料を作成したほか、訓練の中身については、訓練カリキュラムの時間配分を見直し、実習の中でも特に困難度の高いシーケンス回路を作成する課題に取り組む時間を増やした。その結果、全ての項目におけるスコアが上昇し、**<第2回目の総合評価スコアは 94.4>**となり、訓練コースの品質を高めることができた。

【訓練カルテ（訓練コースの品質を保証）】

コース別 PPMチャート



アンケート結果レーダーチャート



⇐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」から構成される「訓練カルテ」により分析し、改善を実施。

DX、GX対応コースの開発等 拡充

地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査により、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成ニーズのほか、脱炭素化等に向けた取組状況等を把握し、職業訓練指導員で構成するカリキュラム等検討委員会において、これらの人材育成ニーズ等を踏まえ、モデルカリキュラムの開発・見直しを行い、計1,150コース整備した。このうち、DX対応コース及びGX対応コースの開発にも取り組み、新たに14コース開発、計355コース整備した。

また、協働ロボットシステム等のDX対応訓練用機器を用いた訓練カリキュラム、訓練教材（テキスト、実習課題）等を開発し、中小企業等の着実な事業展開に資する在職者訓練の実施に取り組むとともに、当該訓練を担当する職業訓練指導員を対象とした勉強会を開催する取組も行った。

(1) DXに対応する在職者訓練

DXにつながる技術（AI、IoT、クラウド、ドローン等）、その他のデジタル技術（インフラ構築・運用、システム開発等）を活用し、システム及びデータ管理、業務効率化及び業務管理、組織構造の最適化に対応できる人材を育成する。

令和6年度 DX対応カリキュラム開発数 12コース（全300コース整備）

(2) GXに対応する在職者訓練

GXにつながる技術（再生可能エネルギー、次世代電池等）を活用し、エネルギーの効率化とクリーンテクノロジーへの対応、持続可能な製品と資源管理、環境マネジメントとリスク管理に対応できる人材を育成する。

令和6年度 GX対応カリキュラム開発数 2コース（全55コース整備）

訓練コースの開発事例

【コース名】スマートデバイスを用いたタッチパネル活用技術《DX》

【訓練内容】スマートファクトリーを実現するために、生産設備の産業用タッチパネルとスマートフォンなどを同期して、生産状況の把握や遠隔操作等ができる技術を習得することを目的とした内容。

【コース名】水環境保全技術《GX》

【訓練内容】建設現場等における水質環境を維持するために、水の循環原理（取水、使用、排水、再利用）や循環システムの浄化原理を理解して、その評価手法を習得することを目的とした内容。

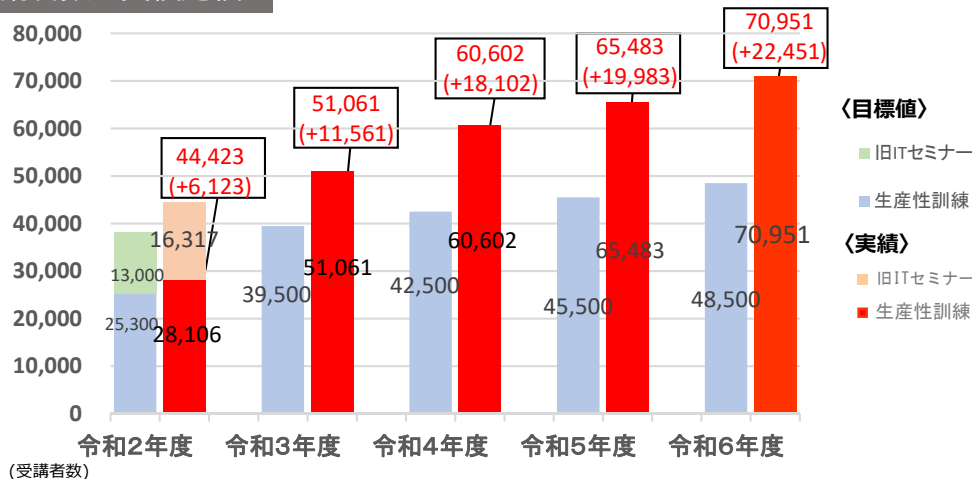
主な取組内容④

◆生産性向上支援訓練の実施

実施実績 **5,677コース、70,951人** [5,207コース、65,483人]
過去最高 (あらゆる産業分野の中小企業等を対象)

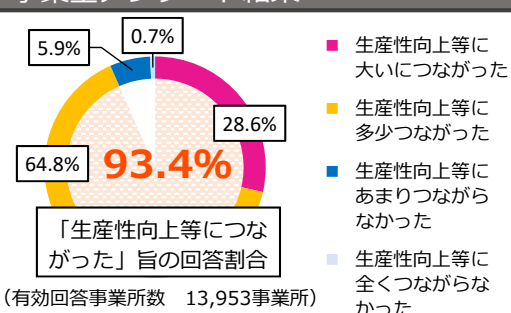
- DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練 (DX対応コース) を実施 (全受講者のうち**16,609人**受講)
- 70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練 (ミドルシニアコース) を実施 (全受講者のうち**11,223人**受講)

受講者数の実績比較



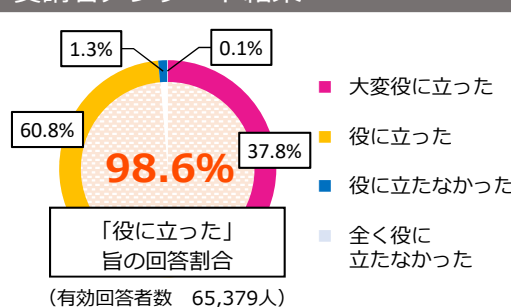
※令和3年度からは、令和2年度まで実施していた旧ITセミナーが生産性向上支援訓練に統合されたこと。

事業主アンケート結果 ※令和6年12月末時点



【生産性向上等につながった主な意見】
・業務のDXについて、社員から提案が上がるようになった。
・社員が自力で問題把握をし、業務改善や問題解決ができるような組織風土が醸成された。

受講者アンケート結果 ※令和7年3月末時点



【役に立った主な意見】
・AIを用いることで議事録や手順書作成等の業務効率化が図れることが分かった。
・自社の課題を発見するきっかけとなった。
・DX推進による工数削減の期待が高まった。

カリキュラムモデルの開発・見直し

社会経済動向に基づくニーズやアンケート結果等を踏まえたコース開発・改善に取り組んでいる。

○現在のカリキュラムモデルは全131コース。うちDX対応コースは61コース。
○GXスキル標準を参考に、**GX対応コース**の考え方を整理し、新たに36コース選定。

GX対応コースの選定・分類

①環境負荷に対する配慮 (全13コース)

➢CO2等の排出を抑え、企業活動による環境負荷を最小限に抑えるための方法を学ぶコース

②持続可能な発展 (全14コース)

➢環境、経済、社会のバランスを保ちながら長期的な発展を実現するための方法を学ぶコース

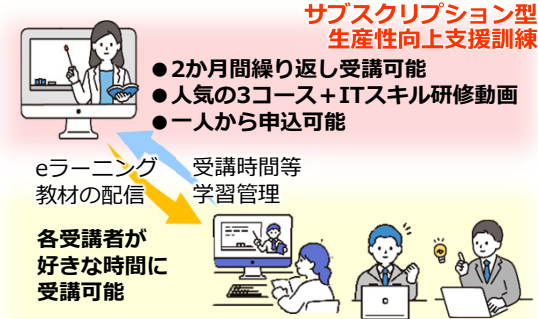
③サプライチェーンの形成 (全9コース)

➢生産から物流、消費までの過程で効率的なサプライチェーンを構築する方法を学ぶコース

サブスクリプション型生産性向上支援訓練の実施 過去最高

Off-JT研修をオンラインで効率的に実施したいというニーズに対応するため、eラーニングで訓練が受講できる**サブスクリプション型生産性向上支援訓練**を実施しており、従来の訓練方式では受講できなかった者に対して受講機会を提供している。

(全受講者のうち**1,969人**受講)



事業主の声 (株式会社アイエスツール)

当社は複数年に渡って生産性向上支援訓練を利用しており、それによって知識を身につけるだけでなく仕事の取り組み方にも大きな変化が見られ、新規顧客開拓に積極的に取り組む、社内の業務効率化が進む、製品の不良率が低下する等の訓練効果が表れています。

また、顧客が増えるにつれて、当社が再研磨した切削工具の品質の高さや再利用という環境面のメリットが広く知れ渡り、海外から誘致を受けて工場を新設するまでに至りました。

業績が向上し、従業員への待遇も良くなったのは人材育成の成果と言えます。そして、当社の人材育成において生産性向上支援訓練は欠かすことができなくなっています。

株式会社 アイエスツール
(広島県福山市)
【従業員数】48名
【事業内容】
切削工具の再研磨、再コーティング

「提案型営業手法」「現場社員のための組織行動力向上」等マーケティングや組織マネジメントのコースを受講

人材育成の成功により業績向上!

売上**13%UP**

平均賃金**8%UP**

海外進出

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」、「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）を実施しています。また、職業訓練指導員の専門性の拡大・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職業訓練指導員を養成

＜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＞

ポリテクカレッジ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職業訓練指導員を養成

＜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＞

ポリテクカレッジ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。

・職業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・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職業訓練指導員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 R5年度:A)

I 中期目標の内容

全国の職業能力開発施設において、職業訓練指導員が不足する中で、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進すること。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等に取り組む。

ー 職業訓練指導員養成課程修了者数 500人以上

※第4期中期目標設定時に、定年により今後10年間で2,000人の退職者が見込まれると予測され、計画的な養成にあたり、都道府県が行う職業訓練指導員試験と機構の養成訓練で半数ずつ（10年間で1,000人＝5年間で500人）確保することとして設定

ー スキルアップ訓練の受講者数 25,000人以上

※機構及び都道府県の指導員の全員が年間1回以上受講することを目指して設定 5,000人×5年＝25,000人

ー 職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均 5点以上

※機構の職リハ業務が目標値設定している研究評価の指標を参考に設定

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・指導員養成訓練の実施 ・指導力習得コースの着実な運営	職業訓練指導員養成課程修了者数 (目標値 中期目標期間中に500人以上(令和6年度目標値100人以上))	119人	119.0%	109人	109.0%						
・スキルアップ訓練の実施 ・DXに対応した職業訓練を実施するために必要な研修コースの実施 ・受講しやすいオンライン研修等の実施	スキルアップ訓練の受講者数 (目標値 中期目標期間中に25,000人以上(令和6年度目標値5,000人以上))	6,158人	123.2%	5,638人	112.8%						
・政策的必要性の高い分野を中心に、効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発テーマを実施 ・テーマ毎に現場の職業訓練指導員及び有識者（外部）を招聘しプロジェクト方式による検討を実施	職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均 (目標値 5点以上)	6.00点	120.0%	5.33点	106.7%						

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。
職業訓練指導員養成課程修了者数	
スキルアップ訓練の受講者数	
職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
職業訓練指導員養成課程修了者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・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、問題発見解決力等、職業訓練指導員として必要となる要素を付与する多様な訓練を実施し、職業能力開発総合大学校総合課程の学生を始めポリテクカレッジ応用課程修了者や一般大学等修了者、都道府県、民間企業の各種資格保持者等を対象とした指導員養成課程の実施を通じ、職業訓練の現場で活躍する質の高い職業訓練指導員の養成に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・少子化に伴い入校者の確保が困難な状況に加え、職業訓練指導員の人材不足が懸念される中、職業能力開発総合大学校は全国唯一の職業訓練指導員の養成機関であることから、指導員養成訓練修了者の大部分を占める指導力習得コースの対象者となる総合課程の入校者を確保するとともに、円滑に進級・修了できるよう、日頃から学生に対してきめ細かなサポートに取り組んだほか、指導力習得コースは希望する学生のみが受講対象となることから、職業訓練指導員の仕事の魅力を発信するなど、1年次から段階的に指導員就職に対する意識醸成に取り組んだ。また、各種競技会において職業訓練指導員として働くことの魅力を伝えるための広報ブースを出展、テクノインストラクター総合情報サイトへ誘導するための広報動画を作成するなど、職業訓練指導員の認知度向上に努めた。
スキルアップ訓練の受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、住宅の省エネルギー性能評価手法などといったニーズに基づくコースを開発するなど、新規51コース、リニューアル56コースの多種多様なコースの設定・実施を通じ、機構の職業訓練指導員だけでなく、都道府県も含めた職業訓練指導員全体のスキルアップに取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・受講対象者が現役職業訓練指導員であり、求職者及び在職者等に知識・技術等を教える立場であることを踏まえ、日進月歩で進化するDX、GX技術など社会や地域等が求める人材育成ニーズに応える職業訓練を実施するために必要な専門性の拡大や新たな知識・技術等を習得するための研修コースを開発・設定・実施したほか、厚生労働省等と連携した応募勧奨を通じ、受講者確保に取り組んだ。
職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均の向上に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構においてテーマを選定のうえ、より一層成果の普及・活用につながるよう各テーマに都道府県の指導員や民間企業の有識者等の参画を得て、機構内外の知見を持ち寄るなど、より多くのニーズに応えられる体制で調査・開発に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・社会全体で注目されている政策的必要性の高い分野をテーマとしており、職業訓練において前例となる情報やデータが十分でない環境にあるため、多くの関係者に対する詳細なヒアリングを行うなど、機構内外の知見を持ち寄ることで調査・開発の成果として反映できるよう丁寧に取り組んだ。

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 職業訓練指導員養成課程修了者数 **109人** [119人]

①目標：100人以上
達成度：109.0%



主な取組内容① ◆ 指導員養成訓練の実施 ～ 職業訓練指導員に必要な技能・技術を習得する訓練 ～

離職者を対象とする職業訓練等（普通職業訓練）、**職業訓練の現場で活躍する質の高い職業訓練指導員の養成**を目的とし、その**対象者や訓練期間等が異なる多様なコースを実施**

コース名	対象者	訓練期間
指導力習得コース	総合課程在籍者	1年
訓練技法習得コース	応用課程修了者等	6か月
訓練技法・技能等習得コース	一般大学等修了者 ※特定の科目を履修した者	1年
実務経験者訓練技法習得コース	各種資格保持者等	1月以上1年未満
職種転換コース	指導員免許所持者等	6か月又は1年
職業能力開発研究学域（※）	応用課程修了者等	2年

※ 数値目標の修了者数には高度養成課程職業能力開発研究学域において新たに職業訓練指導員免許を取得した者のみ計上

職業訓練指導員に係る広報活動の実施

○若年者ものづくり競技大会、技能五輪全国大会での職業訓練指導員として働くことの魅力発信のための**広報ブースを設置し、リーフレット等を活用した広報活動を実施**

○テクノインストラクター**総合情報サイト誘導を目的とした動画作成、広告配信の実施**

○全国5か所のポリテクセンターを会場として職業訓練指導員の働く姿の見学、職業訓練指導員から職業能力開発総合大学校学生時代の説明、職業能力開発総合大学校の指導員養成課程の説明等、職業訓練指導員として働くことの魅力・やりがい等を伝えるための説明会を実施



▲広報ブースの様子



▲説明会の様子

職業訓練指導員の養成に向けた取組

○総合課程入校者の確保、円滑な進級・修了に向けたきめ細かなサポート

○総合課程の学生への職業訓練指導員就職に向けた訓練

総合課程 1～4年次（機械専攻、電気専攻、電子情報専攻、建築専攻）

- ・専門分野の技能・技術の習得
工学教育科目、一般教育科目、職業訓練科目
- ・ものづくり現場のリーダーや職業訓練指導員に必要な能力の習得
地域研究、インターンシップ、キャリアデザイン、職業能力開発学、安全衛生管理 等

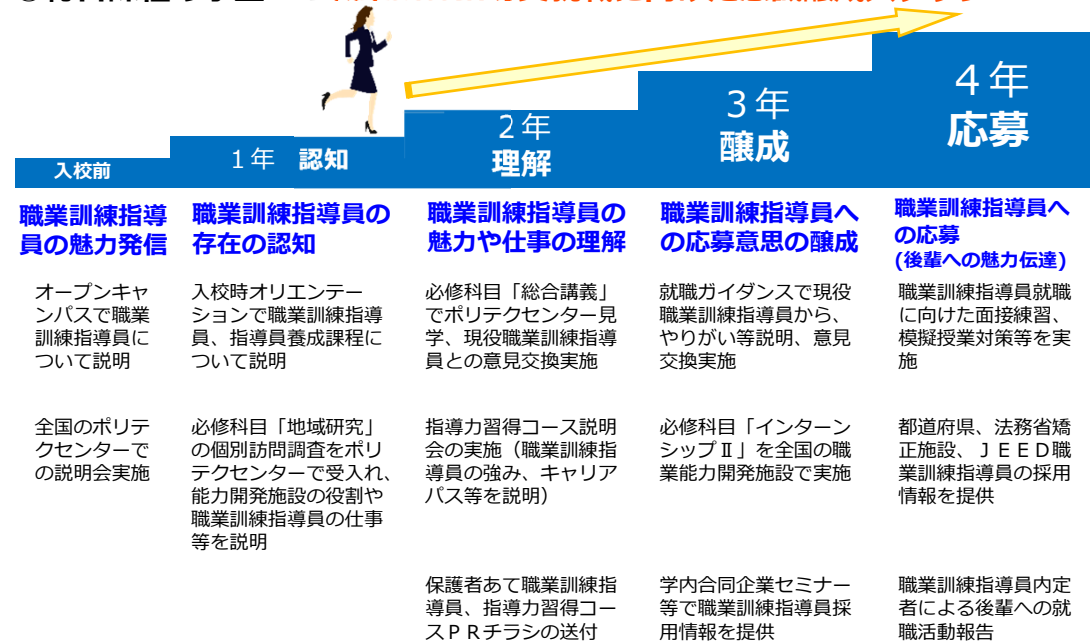
指導員養成課程 指導力習得コース 総合課程3年次

- ・職業訓練指導員に必要な指導力の習得
授業計画法、技能指導法、訓練評価法、教材開発法

職業訓練指導員として就職

J E E D、都道府県、法務省矯正施設 等

○総合課程の学生への**職業訓練指導員就職に向けた意識醸成ステップ**



数値目標の達成状況

② スキルアップ訓練受講者数 **5,638人** [6,158人]

②目標：5,000人以上 達成度：112.8%

(参考) 実施コース数 536コース [547コース]



主な取組内容② ◆ スキルアップ訓練の実施

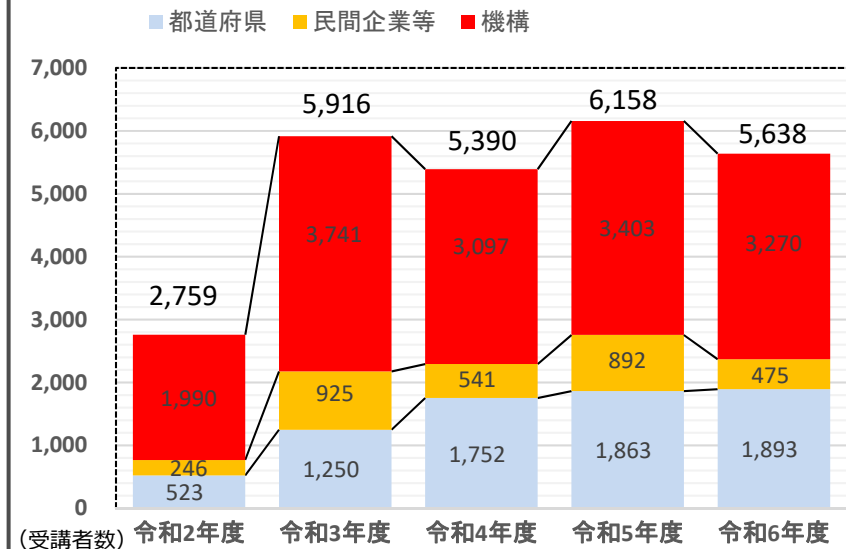
職業訓練指導員の専門性拡大やスキルアップ等を図るための訓練

- 社会的背景や受講者アンケート、都道府県へのヒアリング等によりニーズを把握し、「住宅の省エネルギー性能評価手法」などの**最新のデジタル技術や脱炭素化等につながる技術を習得するコースの開発**や、「精神・発達障害と似た行動をする訓練生への支援」などの訓練コースを**事前課題やオンライン等を活用した通信活用型研修として設定**するなど、**新規51コース、見直し56コースの多種多様な研修コースを開発・設定・実施**（536コース実施 [547コース]）
- タイムリーな研修情報を機構以外にも積極的に周知・広報するとともに、**厚生労働省等と連携した受講勧奨**を行うことで、**機構の職業訓練指導員だけでなく、都道府県も含めた職業訓練指導員全体のスキルアップに寄与**（都道府県1,893人受講 [1,863人]）

具体的なニーズとコース開発例

ニーズ把握	コース開発	受講者の声
■ 社会的背景 住宅の省エネルギーに関しては、法改正や基準が複雑で分かりにくいという声がある。その一方で、省エネ基準の適合義務化を段階的に進め、2021年には省エネ基準説明が義務化され、2025年には全ての新築住宅において省エネ基準（H28省エネ基準）適合義務化が決定されている。こうしたGXへの取組が必須とされる社会的背景から、省エネ法の変遷や基準適合するための知識や技術等を身に付ける必要がある。	■ 住宅の省エネルギー性能評価手法	● 教材の充実度が高い。実際の訓練でも使える情報源のありかを知ることができた。 ● 今後需要が高まっていく省エネについて知識を深めることができた。 ● セミナーやアビリティコースで即活用できるよう教材を整備の上、2日間で教えていただき、大変ありがたかった。 ● 省エネ法の改正により、省エネ基準に関する数値の算出が中小企業でも必要になり、セミナー等の需要が高まっているため、大変参考になった。
■ 都道府県ヒアリング ヒアリングや研修に係る相談等を通じて、障害者向けに特化した求職者向けの職業訓練コースを設置していない職業能力開発施設において、精神・発達障害の可能性のある特別な配慮が必要と思われる訓練生の支援・対応が求められるケースが増加していることを把握した。また、現場の職業訓練指導員は難しい対応を迫られていること、予算や人員が限られており、技能・技術実践研修の受講を優先せざるを得ない状況があることを確認した。	■ 【通信活用型研修】 精神・発達障害と似た行動をする訓練生への支援Ⅰ（理解と接し方編） ■ 【通信活用型研修】 精神・発達障害と似た行動をする訓練生への支援Ⅱ（訓練の支援と支援体制編）	● 職業訓練指導員も少なく対象に該当する訓練生も多くなってきており、職業訓練指導員の対応も難しくなっていたので、参加できてよかった。 ● 事前課題の資料だけでもかなり価値がある。 ● 事前課題を提出したときは解決策も考えつかなかったが、グループディスカッションを通してアイデアが出てきたことに驚いた。 ● 問題を抱えている訓練生が多く、自分だけでは対処に限界があると感じていたので、今回の研修での人の意見や講師のアドバイスは助かった。

受講者数の実績比較



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

- 専門分野の知識・技能・技術を習得

一般研修

- キャリアコンサルティング、安全衛生等の知識・能力を習得

受講者の所属別内訳

- 都道府県 1,893人 [1,863人]
- 民間企業等 475人 [892人]
- 機構 3,270人 [3,403人]

○職業訓練の実施に資する調査・開発

※[]内は前年度実績

数値目標の達成状況

③ 職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均
5.33点 [6.0点]

③目標：5点以上
達成度：106.7%

主な取組内容③ ◆効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発

○政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構の協議によりテーマを選定の上、**多くの関係者に対する詳細なヒアリングを行うなど機構内外の知見を持ち寄り調査・開発を実施**

本年度終了した調査・開発の成果については、外部の有識者（3名）による評価を受けることにより質を担保

○令和6年度に終了した調査・開発成果の概要及び評価の内容 ※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）

調査・開発内容	概要	評価結果	計	主な評価コメント
1 AI技術を活用した人材育成支援ツールの開発	「職業能力の体系」98業種と「職業訓練の体系」21業種は、「人への投資」等の職業能力開発施策の重点化を踏まえ、今後更なる活用が見込まれる。しかし、現在は体系ごと単体の電子ファイル形式で整備されており、ユーザビリティの向上が大きな課題となっている。職業能力開発体系の産業界及び都道府県への更なる普及、活用促進を図るため、効果・効率的に「職業能力の体系」や「人材育成プラン」が作成できるようAI技術等を活用した、体系データの自動抽出、高速検索等ができる支援ツールを開発する。	2 2 2	6	時代に合った成果物であり、体系データの活用の促進に期待ができる。コンサル業界や社労士、中小企業診断士等の専門家にも活用してもらえるのではないかと。
2 職業訓練に必要とされるDX関連技術の明確化及び職業訓練指導員研修の体系整備	近年の各種産業のデジタル化の加速に伴い、DXによる産業界の変革に対応した人材育成が喫緊の課題として挙げられることを受け、DXの取組や課題、従業員に求めるスキル等について民間企業を対象に調査・分析を実施し、その結果を踏まえ企業の抱える課題を解決するためのスキル等を整理する。また、DX対応訓練のカリキュラム開発のためのマニュアル作成、職業訓練指導員研修の体系整備を行い、DXに関する職業能力開発の促進につなげる。	1 2 2	5	職業訓練指導員研修の体系が整備されたメリットは大きい。職業訓練指導員が活用するにはハードルが高いように感じるので、DX対応訓練のカリキュラム開発に役立つスキルシート等の活用方法に関する研修を実施するなど、職業訓練指導員がより活用できる今後のしかけが必要。
3 職業訓練における安全教育の現状調査及び動画コンテンツ等の開発	現在、職業訓練の現場に特化した訓練災害防止コンテンツは開発されておらず、訓練現場特有の災害に対応できていない。作業者の危険予知能力や危険性の認識度を高め、訓練災害の減少を図るため、各職業訓練の種類、訓練課程における安全衛生教育の現状と課題を整理するとともに、訓練災害事例等の調査を行い、労働者や訓練受講者が学習できる動画コンテンツ等を開発する。	2 1 2	5	文字の分量や長さを考慮した動画となっており、短い動画を好む傾向にある今の学生向けの教材である。また、訓練災害の低減が期待できる。認定訓練校を含めて活用先の幅が広いと思うので、普及の発信方法について工夫が必要。

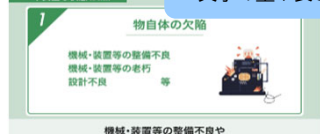
調査・開発した成果物例

○職業訓練における安全教育の現状調査及び動画コンテンツ等の開発

都道府県立職業能力開発施設への「職業訓練における安全教育の現状調査」、外部有識者からのアドバイス、試行実施結果を基に、訓練災害防止コンテンツ（①安全教育動画、②指導員用解説テキスト、③受講者演習用のKYシート）を開発

【安全教育動画】

文字の量や長さを工夫



訓練現場で発生しやすい事例を選定



再現が難しい事例はCGで再現



○成果の普及・啓発

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と併せて、職業能力開発総合大学校基盤整備センターのホームページで成果を公開することにより普及・啓発

【配付機関】 1,388機関 [1,693機関]

【配付部数】 1,516部 [1,898部]

○国際協力の推進

※[]内は前年度実績

主な取組内容④ ◆ 海外からの研修員の受入れ等

○海外からの研修員の受入れ、研修講師の派遣

- ・視察型研修
延べ77か国から11件、119人、延べ19施設に受入れ
[延べ76か国から12件、94人]
- ・研修講師の派遣
1件、4人の研修講師を機構から派遣[派遣件数2件、5人]

○職業訓練指導員の開発途上国への派遣

- ・カンボジアに1人派遣
[カンボジアに1人、エジプトに1人]

○関係機関等との連携

視察型研修：JICA課題別研修「職業訓練の運営・管理と質的強化」

アンゴラほか14か国の研修員が、職業能力開発施設の運営手法の習得等を目的として、ポリテクセンター宮城、東北ポリテクカレッジを視察した。訓練内容、使用する機器やカリキュラム、訓練受講者の就職状況等について意見交換を行い、開発途上国の職業訓練の拡充及び産業人材の育成を支援した。

JICA課題別研修視察風景▶



主な取組内容⑤ ◆ ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練のための関係機関との連携等

○ニーズの把握・訓練計画の審議等

- ・運営委員会（機構本部）
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

地方公共団体等と緊密に連携し、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

○地域職業能力開発促進協議会での取組

労働局及び都道府県が設置する地域職業能力開発促進協議会において、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定方針等を協議するとともに、ワーキンググループにも参加し、訓練効果等の検証を実施

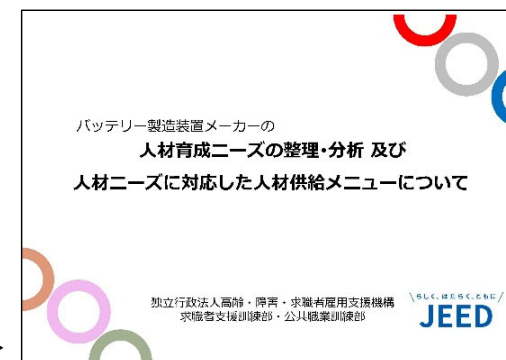
○地域における半導体関連産業の人材育成コンソーシアムへの参画

半導体の大規模工場の誘致を契機に北海道等に設立されている半導体関連産業の人材育成に係る産学官によるコンソーシアムに参画し、半導体人材の育成・確保方針について協議するとともに、半導体関連産業の人材ニーズ・人材育成ニーズについて把握

○関西蓄電池人材育成等コンソーシアムでの取組

令和6年3月にコンソーシアムが公表した「バッテリー人材育成の方向性2.0」に基づき、バッテリー製造装置メーカー等に対して在職者訓練、生産性向上支援訓練を実施する等、引き続きバッテリー人材育成を支援

バッテリー製造装置メーカー向け
広報資料（JEED作成）▶



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実施

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、「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、オフィスワーク科、物流・資材管理科、アシスタントワーク科

＜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、アシスタントワーク科

※「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指します。

- （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

・就職率向上に向けた取組

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訓練生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提供・普及等

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

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度：B)

I 中期目標の内容

機構営校は、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こと

- － 機構営校における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30年度～令和3年度の平均62.5%）を踏まえて設定
- － 機構営校における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30年度～令和3年度の年間平均76.0%）を踏まえて設定
- － 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 600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）及び「指導技法等体験プログラム」（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）におけるこれまでの参加機関の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均138機関）を踏まえて設定
- － 指導技法等の提供に係る「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 90%以上
※「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」の利用機関に対する追跡調査により、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の回答実績（平成30年度～令和3年度の年間平均99.7%）を踏まえて設定

【重要度：高】「障害者基本計画」等を踏まえ、機構営校においては、希望と適性に応じた働き方を選択できるように障害種別によらない職業訓練を実施することや、多様な働き方に対応できるような職業訓練を展開するとともに、それら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5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・ 特別支援障害者の重点的な受入れ ・ 広報、周知等の募集活動の積極的実施 ・ 障害種別等によらない、希望と適性に 応じた訓練コースにおける受入れ	機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合 (目標値 60%以上)	66.0%	110.0%	66.0%	110.0%						
・ 訓練生に対する就職活動に向けたきめ細かな支援 ・ 特注型企業連携訓練の推進 ・ 企業への積極的な働きかけ	機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 (目標値 75%以上)	85.6%	114.1%	76.0%	101.3%						
・ 会場参加とオンラインとのハイブリット方式など開催方法の工夫 ・ 指導技法体験プログラムにおけるニーズを踏まえたコース設定	指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数 (目標値 中期目標期間中に600機関以上(令和6年度目標値120機関以上))	137機関	114.2%	131機関	109.2%						
・ 指導技法体験プログラムにおけるニーズを踏まえたコース設定 ・ 個別のニーズに応じた専門訓練コース設置・運営サポート事業の実施	指導技法等の提供に係る「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」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 (目標値 90%以上)	100.0%	111.1%	100.0%	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） 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、目標変更の可否を記載すること。
機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合	
機構営校における訓練修了者の訓練終了後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	
指導技法等の提供に係る「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 評価の根拠

根 拠	理 由
機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合の向上に係る取組	【質的な取組】 ・福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、障害者の職域拡大のために、<u>障害種別によらず希望と適性に合った職業訓練を実施</u>することや、<u>デジタル技術を活用した新たな就労イメージを意識した職業訓練を展開</u>するとともに、これらの職業訓練と適応支援を一体的に実施するなど、質の高い先導的な職業訓練に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・機構営校独自の先導的な職業訓練（特別支援障害者に対する職業訓練）の受講促進に向け、障害者の希望と適性に合った訓練コースを提供し、入校機会を多く設定していることや、<u>全訓練科において職業訓練と適応支援を一体的に提供していること</u>、デジタル技術を活用した職業訓練など、機構営校ならではの取組を積極的に周知するとともに、訓練体験を伴う内容のオープンキャンパスを実施したほか、年間を通じて全国の関係機関への計画的な訪問やオンラインを活用した募集活動等を実施するなど、訓練生の確保に取り組んだ。
機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・企業等の施設見学の積極的な受入れ（199社）や、障害者採用準備講座（77社）、会社説明会（41社）を開催し、企業の障害者雇用に対するイメージを醸成し、採用意欲の向上を図ったほか、訓練生の就職活動においては、訓練生が就職を希望する全国の求人事業所等に出向き、職場実習に係る支援や面接同行など、質の高い支援に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があるため、職業訓練の実施のみならず、訓練初期に円滑な訓練生活に移行するための導入期の訓練を実施するとともに、体調の自己管理やコミュニケーションスキルの向上を目的として、個別の支援計画を策定し、継続した適応支援に取り組んだ。 また、就職に向けて、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た特注型企業連携訓練を実施し、当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得支援に取り組んだ。
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」）の受講機関数並びに指導技法等の提供に係る「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」旨の評価の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・機構営校においてはデジタル技術を活用した新たな就労イメージを意識した職業訓練の実施など障害者の職域拡大に向けた訓練を実施するだけでなく、蓄積したノウハウを速やかに障害者職業訓練推進交流プラザや指導技法等体験プログラム等を通じて、他の職業能力開発校等への情報提供・普及に取り組んだ。 なお、指標のとおり、利用機関から高い評価（100.0%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・特別支援障害者に対する職業訓練の水準等の向上が求められる中、新たに特別支援障害者向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校では特別支援障害者に対する訓練ノウハウの確立に向けた支援が必要となることから、専門訓練コース設置・運営サポート事業を実施し、子細にわたる支援を行った。具体的には、対象校への訪問による訓練環境等の確認を通じた指導技法等の提供に係る具体的なニーズ把握や、対象校の機構営校への来校による訓練場面等を活用したOJT方式の支援を複数回実施したことに加え、ノウハウ提供後は対象校を訪問してフォローアップを実施するなど、円滑な専門訓練コースの設置・運営に向け、密に連携しながら複数年に渡り指導技法等の提供に取り組んだ。

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機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合

66.0% [66.0%]

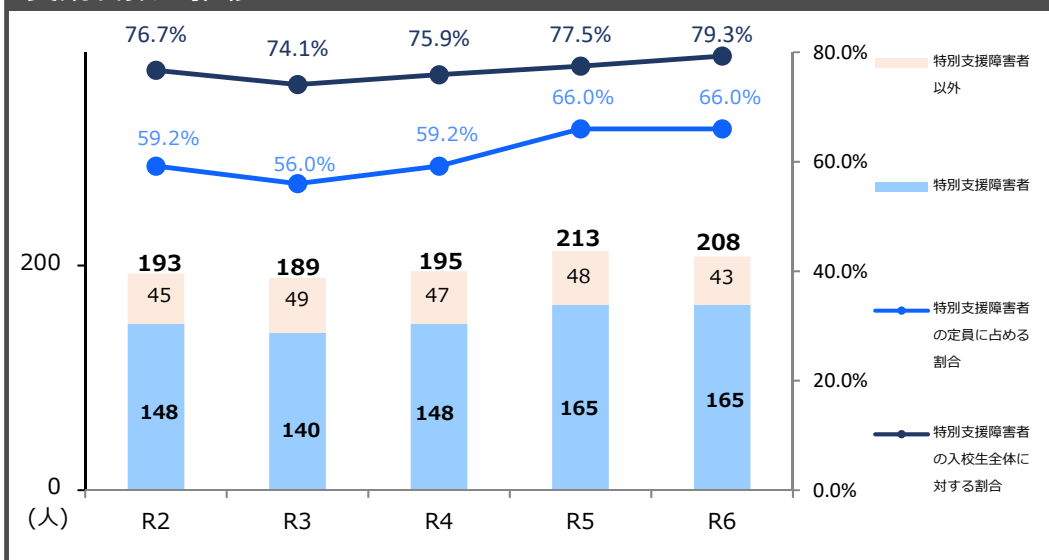
目標：60%以上 達成度：110.0%

主な取組内容① ◆特別支援障害者の重点的な受入れ

特別支援障害者の入校者 165人（定員250人中）

- 他の職業能力開発校では受入れが進んでいない特別支援障害者の訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動を積極的に実施
 - 年間を通じて全国の関係機関（大学、高等学校を含む）への計画的な訪問やオンラインを活用した募集活動等を実施
 - 訓練体験を伴う内容でオープンキャンパスを開催するとともに、施設見学会及び支援機関向け見学会等を複数回開催
- 中央校に続き、令和6年度からは吉備校においても、障害種別によらず、希望と適性に応じた訓練コースにおける受入れの開始や、全訓練科において訓練生個々の特性に応じた職業訓練と適応支援を一体的に提供するなど、機構営校ならではの取組を積極的に周知し、特別支援障害者の受入れを促進 **拡充**

受講者数の推移



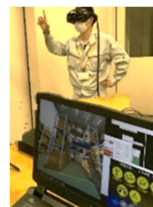
主な取組内容②

◆障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発

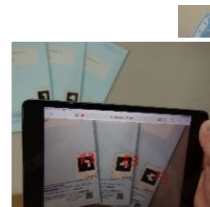
- 訓練初期は、丁寧に個々の特性を把握した上で、円滑な訓練生活に移行するための導入期の訓練を実施するとともに、**適応支援**を実施。蓄積したノウハウをもとに**指導技法等を開発**
- 円滑な技能習得に向け、以下を意識した職業訓練を実施
 - 精神障害者：ストレス対処、体調や気分の自己管理等
 - 発達障害者：コミュニケーションスキル、リラクゼーション技法等
 - 高次脳機能障害者：記憶力、注意力低下等を補完する手段の獲得等

◆先導的な職業訓練の実施

- 指導技法等の普及に向け、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練の一体的支援による**特別支援障害者に対する先導的な職業訓練**を実施
- 吉備校に続き、令和6年度からは中央校においても、障害者の職域拡大に向け、**デジタル技術を活用した職業訓練**を展開。**新たな教材開発**や、昨年度の取組みにおける見直し・充実を実施 **拡充**
 - VRを活用した安全衛生教育等や訓練効率化のためのARの活用
 - メカトロ系におけるドローンを活用した設備点検等の訓練の実施



▲VRを活用した安全教育の様子



▲ARを活用して郵便物を確認している様子

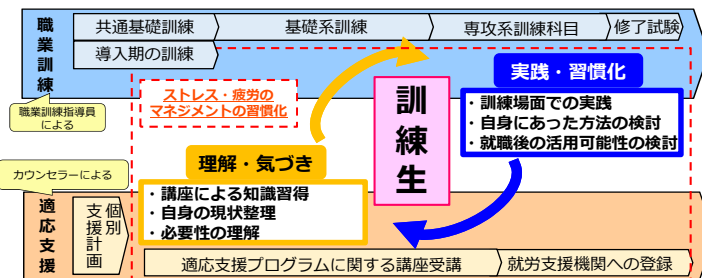


▲ドローンを活用した設備点検の技能訓練

職業訓練と適応支援を一体的に提供した事例

【障害名】発達障害 【訓練科】情報系OAシステム科

- 体調管理に不安のある訓練生に対して、職業訓練指導員による技能習得のための職業訓練と並行し、カウンセラーが適応支援を実施
- 職業訓練指導員とカウンセラーの連携のもと継続的に支援し、職業生活の安定のために必要となるストレスや疲労のマネジメントを習慣化



数値目標の達成状況

② 機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率

76.0% [85.6%]

目標：75%以上
達成度：101.3%

主な取組内容③

◆ 就職率向上に向けた取組

○ 訓練生に対する支援

- ・ 訓練初期には円滑な訓練生活に移行するための**導入期の訓練**を実施するとともに、**体調の自己管理やコミュニケーションスキルの向上**を目的として、**個別の支援計画**を策定し、継続した**適応支援**を実施
- ・ 訓練生の技能習得等の状況をきめ細かに把握し、施設内で情報共有及び支援方針を検討。訓練開始後早期に訓練と並行して就職活動に向けた支援を実施するとともに、就職活動の流れや注意点に加え、自分に合った働き方の検討、自己理解の促進、模擬面接等講座を実施。企業向けPR資料（習得技能や障害特性等）の作成等を支援

○ 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た**特注型企业連携訓練**を実施。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獲得が望まれる技能について、施設内訓練を通じて付与し、雇用可能性を向上



▲ 特注型企业連携訓練のご案内

○ 企業への積極的な働きかけ

- ・ 企業の障害者雇用に対するイメージを醸成し、採用意欲の向上を図るため、訓練生の雇用を検討している**企業等の施設見学**の積極的な受入れのほか、**障害者採用準備講座**（訓練生によるプレゼンテーションなど企業に対して訓練成果をアピールする場としても活用）や人事担当者と訓練生が面談等を行う**会社説明会**を開催



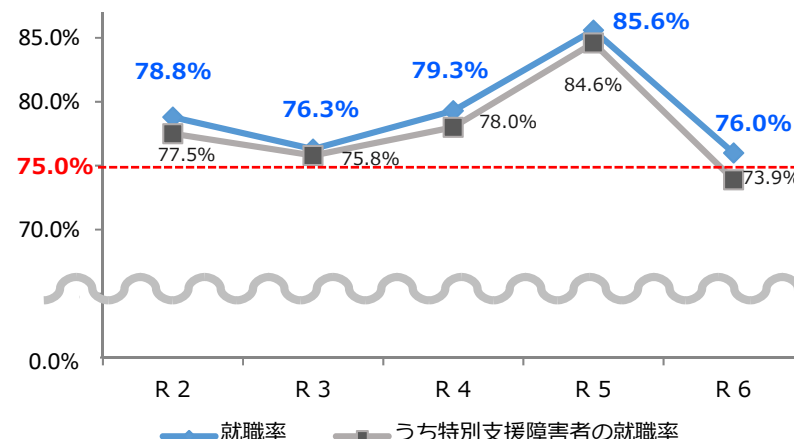
▲ 会社説明会



▲ 障害者採用準備講座

- 企業等の施設見学：199社来校
障害者採用準備講座：77社参加
会社説明会：41社参加
- ・ 訓練生が就職を希望する**全国の求人事業所等へカウンセラーや職業訓練指導員が出向き**、面接同行や企業に対して訓練受講経過の説明及び活用している支援機器の解説等を実施

訓練修了者等の就職率の推移



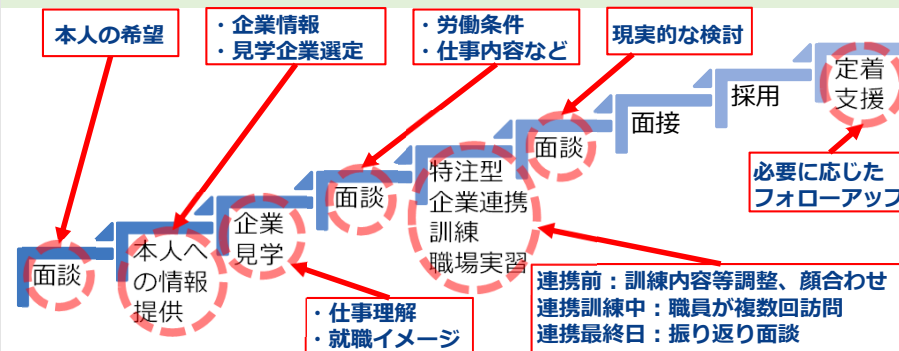
参考：他の障害者校の就職率

R2:60.1%、R3:61.8%、R4:67.5%、R5:65.5%

（厚生労働省調査「令和5年度公共職業訓練等実績」より）

就職率向上に係る取組

職場実習・特注型企业連携訓練等を組み合わせた実践的な職業訓練



訓練生が希望する遠隔地の求人事業所で就職活動を支援した事例

- ・ 吉備校に入校し、寮生活をしながら製造業に係る職業訓練を受講した発達障害を有する訓練生
- ・ 地元での就職希望を踏まえ、必要となる職場環境調整等のために就職活動支援を実施

訓練生の地元に向いた就職活動支援

- 訓練生の地元の企業に向いて職場実習を調整のうえ実施
- 実習後の採用選考に**職員が同行し、事業主に対して訓練実施状況の補足説明、支援機関や医療機関との連携に関する助言等を実施**

就職

倉庫作業等の卸売業

就職後のフォローアップ支援

- 就職直後に職場を訪問し、企業、訓練生、支援機関と面談
- 数か月後に再度職場を訪問し、安定した状況を確認。フォローアップ終了時には、定着状況が変化した場合に支援機関に相談可能であることを確認し、必要に応じて地域センターによる支援も可能であることを助言

○障害者に対する指導技法等の提供・普及等

数値目標の達成状況

③指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数

131機関 [137機関] 目標：120機関以上 達成度：109.2%

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

100.0% [100.0%] 目標：90%以上 達成度：111.1%

主な取組内容④ ◆障害者に対する指導技法等の提供・普及等

・機構営校において蓄積したノウハウを、以下の取組を通じて、速やかに**他の職業能力開発校等へ情報提供・普及**

【障害者職業訓練推進交流プラザ】

・令和5年度に引き続き、会場参加とオンライン参加を組み合わせたハイブリッド方式で開催し、他の職業能力開発校等からの事例発表や、機構営校から**デジタル技術を活用した新たな指導技法等を紹介**
また、グループ別検討会による意見交換や情報共有も実施

・参加者数 96人 [102人] 参加機関数 62機関 [62機関]
アンケートによる有用度 94.5% [93.7%]

【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を紹介

・初めて障害者職業訓練を担当する方を対象とした**障害者職業訓練初任者コースを新設** **新規**

・デジタル技術を活用した新たな指導技法等の提供として、令和5年度に新設したオンライン訓練環境構築コースの内容をさらに充実させた**クラウド活用訓練コースを設定** **拡充**

・オーダーメイドコースでは各校のニーズに応じてきめ細かく対応

・実施回数 29回 [23回] 参加機関数 69機関 [75機関]

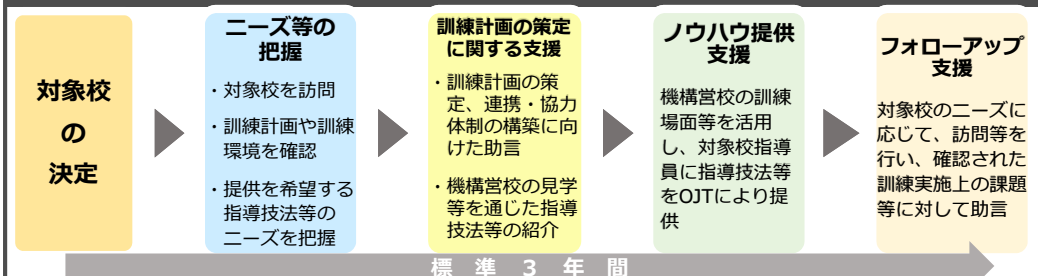
【専門訓練コース設置・運営サポート事業】

・他の職業能力開発校等において、特別支援障害者の職業訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構営校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**。対象校への訪問によるニーズ把握や対象校の機構営校への来校によるOJT方式の支援、継続的なフォローアップなど、**複数年に渡り指導技法等を提供**
支援の実施：6校（うち新規1校） [5校（うち新規4校）]

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
障害者職業訓練初任者コース	障害者職業訓練の基礎的知識の習得	7回	15機関 うち一般校9校
支援入門コース	精神・発達障害者への職業訓練の基礎的知識の習得	6回	14機関 うち一般校3校
専門支援実践コース	指導体験等を通じて、精神・発達障害者の実践的な職業訓練の知識・技法の習得	10回	19機関 うち一般校9校
委託訓練コース	委託訓練担当者向けに、精神障害者等向け委託訓練参考マニュアルに基づいた支援技法の習得	1回	9機関 うち一般校7校
管理・運営コース	精神・発達障害者の専門訓練科の管理・運営についての情報交換	1回	3機関 うち一般校0校
クラウド活用訓練コース	オンライン訓練の環境構築、訓練の実施方法など、実践的なオンライン訓練の知識・訓練技法の習得	1回	2機関 うち一般校0校
オーダーメイドコース	各障害者校等のニーズに応じた内容を設定	3回	7機関 うち一般校6校

専門訓練コース設置・運営サポート事業の流れ



精神障害者等の職業訓練機会の拡充実現に向けた支援事例

- 【対象校のニーズ】 対象校を訪問
・身体障害者に対してOAビジネス科及びWebデザイン科において職業訓練を実施してきた国立県営の障害者職業能力開発校が、近年のニーズを踏まえ、精神障害者等の受入れに向けた準備や訓練ノウハウ等の提供を希望
- 【訓練計画の策定に関する支援、ノウハウ提供支援】 機構営校に来所（5回） 対象校へ訪問（1回）等
・機構営校の訓練場面を活用し、職業評価や職業訓練の見学・体験、訓練技法に関する講義や演習を実施。その後、訓練教材や訓練カリキュラム作成に関する助言を実施
- 【フォローアップ支援】 1年間のうち2回訪問等
・対象校へ訪問し、訓練の実施状況を視察のうえ、現場の職員との意見交換を実施
・訓練カリキュラムに関する助言を実施

【職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上】

・障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の確保及び専門性の向上を図るため、計画的な育成に資する「障害者職業訓練職人材育成システム」を昨年度に引き続き運用

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 R5年度：B)

I 中期目標の内容

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）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。
また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、機構が有する職業訓練ノウハウを活用し、必要な指導及び助言を行うとともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施すること。

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評価の根拠

根 拠	理 由
認定職業訓練の的確な審査に係る取組	【質的な取組】 - 求職者支援制度に係る、民間教育訓練機関等への普及及び円滑な訓練申請の促進に向け、説明会等を通じた制度の周知・広報や、「カリキュラム作成ナビ」の提供による訓練カリキュラムの円滑な作成支援に取り組むとともに、職業訓練の認定に当たっては、民間教育訓練機関等から申請された訓練コースが就職に資する訓練内容となっているかなどの観点から、的確な審査に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 - 社会のデジタル化が進展し、デジタル技術を活用できる人材が求められることから、デジタル系訓練コースを実施することができる民間教育訓練機関等が限られる地域も含め全ての都道府県で設定されるよう、説明会等を通じた周知・広報に取り組んだ。
実施状況確認を通じた適切な訓練の実施に係る取組	【質的な取組】 - 開講した全ての訓練コースに対し、定期的（月1回）に訓練実施機関に出向き実施状況確認による指導・助言を行ったほか、訓練実施機関が抱える課題を把握し、課題解決に向けた求職者支援訓練サポート講習を全ての都道府県で実施することにより、的確な訓練の運営及び質の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 - 通所、オンライン、eラーニングといった実施方法が異なる訓練コースが設定されている中で、実施状況確認に当たっては、訓練の実施方法の違いにより確認方法やポイントが異なることを踏まえた効率的かつ的確な実施状況確認に取り組んだ。

参考指標

--	--

参考事項

○職業訓練の審査・認定及び設定促進

※[]内は前年度数値

主な取組内容① ◆ 認定職業訓練の的確な審査

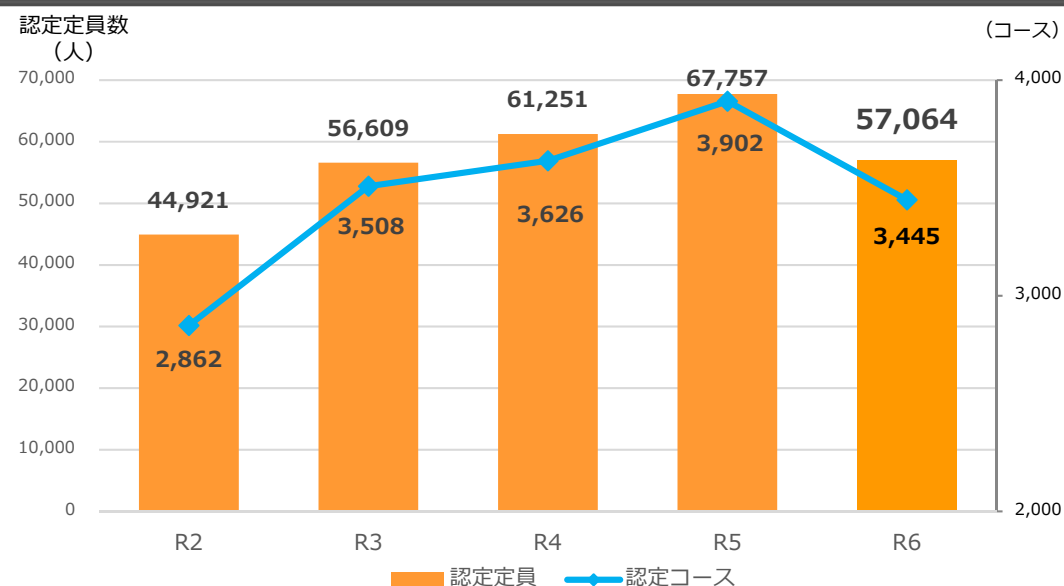
民間教育訓練機関等から**申請されたコースが就職に資する訓練内容となっているかなど**の観点からの的確な審査を実施

※（参考）令和6年度認定上限値：55,573人

- **審査コース数** **4,725コース** [4,384コース]
- **審査定員** **83,147人** [78,112人]

- **認定コース数** **3,445コース** [3,902コース]
- **認定定員** **57,064人** [67,757人]
- ・うち**デジタル系**(IT分野+デザイン分野(Webデザイン))の実績
認定コース数 **885コース**、認定定員 **16,767人**
- ・うち**オンライン訓練コース**の実績
認定コース数 **621コース**、認定定員 **11,123人**
- ・うち**eラーニングコース**の実績
認定コース数 **405コース**、認定定員 **7,334人**

認定定員数と認定コース数の推移



「社会のデジタル化に対応していくために」

多様な訓練コース設定の促進

- 育児・介護中といった訓練の受講に当たり時間的制約がある求職者がいる中、個々の状況に応じて訓練が受講できるようにするため、訓練実施機関に対し**柔軟な受講が可能な訓練コースの周知・広報を実施**
- 社会のデジタル化が進展し、**デジタル技術を活用できる人材の育成に寄与するため**、訓練実施機関に対して**デジタル系訓練コースの設定の促進**に向け、説明会等を通じた周知・広報を実施



「民間教育訓練機関等への普及及び円滑な訓練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】 **135回**開催
- 【参加者】 **1,215人**
- 【相談件数】 **4,998件**
- 民間教育訓練機関や関係団体等を訪問し、申請に係る協力要請を実施



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】 **7,786件**
- 【ダウンロード件数】 **9,327件**

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

※[]内は前年度数値



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訓練実施機関が**認定基準に合致した訓練を的確に実施しているか**を確認するため、**実地による訓練実施状況の確認**を月1回行い、**訓練実施機関への指導・助言を実施**
訓練の実施方法の違いによる確認方法やポイントが異なることを踏まえた効率的かつ的確な**実施状況確認**を実施

実施状況確認件数（巡回指導） 13,755件 [14,230件] 参考：開講コース数 **3,192コース [3,518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
- ・**訓練実施機関が抱える課題はないか** など

- 求職者支援訓練サポート講習の実施
 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

実施回数 48回 [48回] **受講者数 548人 [493人]**

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（メッセージ編）	1回	9人	100%
受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）	7回	113人	100%
精神障害・発達障害の特徴と対応について	4回	43人	95.2%
特別な配慮が必要な方への支援について	7回	98人	96.8%
早期就職を実現させる訓練運営	5回	45人	94.9%
どう実施する？職業能力開発講習	3回	21人	100%
ケーススタディで学ぶ就職支援	10回	92人	97.8%
ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実践的展開	1回	8人	100%
受講者対応スキルの向上について ～苦情や要望があったときあなたならどう対応しますか～	8回	96人	100%
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%

訓練の質の担保に係る確認事項・取組

- ・オンライン訓練では、訓練期間中に1回はオンライン機器を通して通信環境及び受講者確認を行い、書類確認は実地にて行う。
- ・訓練実施機関が抱える課題の把握のほか、訓練実施機関からの質問に対して、制度の内容等をわかりやすく説明する。

○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% [98.3%]

サポート講習受講者アンケートの感想・意見

- ・「精神障害・発達障害の特徴と対応について」を受講し、精神障害・発達障害を持つ訓練生と接する際の具体的な手立てや理論を知ることができ、新しい知見を多く得ることができた。
- ・多くの訓練生にキャリアコンサルティングを実施してきたが、「特別な配慮が必要な方への支援について」を受講し、今まで気づけていなかったコミュニケーションにおける配慮の考え方の基本について具体的な事例を通じて理解することができた。

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。

- ・ **情報システムの適切な整備・管理、情報セキュリティ対策の推進**

政府の方針を踏まえ、情報システムの適切な整備・管理を行うとともに、適切な情報セキュリティ対策を講じています。

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。

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。

- ・ **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。

- ・ **人材の確保・育成**

業務をより効率的かつ効果的に遂行するため、「人材確保・育成方針」を策定し、機構が実施する業務に必要な職員の確保及び専門性の向上を図っています。

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 R5年度：B)

I 中期目標の内容

① 一般管理費の節減

第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて15%以上の額を節減

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

※第4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5期中期目標期間の各年度において、令和4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5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・ 調達時期の早期化による 効率的な予算執行、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等による支出の抑制	一般管理費の節減 (目標値 第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて15%以上の額を節減)	▲1.84% (予算額 1,869百万円)	12.3%	▲7.16% (予算額 1,768百万円)	47.7%						
	業務経費の節減 (目標値 第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて5%以上の額を節減)	▲0.98% (予算額 27,312百万円)	19.6%	▲2.02% (予算額 27,028百万円)	40.4%						
・ 国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持	人件費の抑制 (目標値 第5期中期目標期間の各年度において、令和4年度予算と同額以下に抑制)	32,345百万円	100.0%	32,345百万円	100.0%						

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、目標変更の可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 評価の根拠

根 拠	理 由
人材の確保に係る取組	人材の確保については、「人材確保・育成方針」に基づき、事務職及びカウンセラー職における地域限定型採用（東北、中国、四国）を試行実施した。また、職員の募集に当たり、機構ホームページに設置している採用特設サイトや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、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。
情報システムの適切な整備・管理及び情報セキュリティ対策の推進に係る取組	政府の方針等に基づきPMOを設置し、PJMOが所管するプロジェクトの進捗を管理するとともに、PJMO構成職員等に対するスキル向上研修を実施した。また、情報セキュリティ意識の向上を図るため、職員への教育・訓練やマルウェア感染対策や標的型攻撃対策等の技術的対策に取り組んだほか、自己点検によるポリシーへの理解、遵守状況の確認、必要に応じポリシーや運用の見直し・改善を実施するといったPDCAサイクルによる改善を行うなど、適時・適切な情報セキュリティ対策を推進した。

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 R5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 評価の根拠

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、不要となった地域センター 1 件の処分を行った。

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 R5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、あらゆる職員がつながりあい、利用者と結びつくことを示す「LINKS」を組織のスローガンとして、各業務の担当部署や施設間の連携の取組を推進した。 具体的には、職業訓練指導員等を対象とした特別な配慮が必要な学生等への支援ノウハウに係る研修、カウンセラー等を対象としたプランナー等が行う相談・援助業務における事業主支援のノウハウ（事業主の機運の醸成の回り方等）を活用した研修等を実施することにより、業務の垣根を超えた連携に取り組んだ。 情報提供・広報については、高年齢者雇用・障害者雇用・職業能力開発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6年度コンプライアンス推進計画を策定し、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、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、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。
人材の確保・育成	事務職及びカウンセラー職における地域限定型採用（東北、中国、四国）を試行実施するなど、「人材確保・育成方針」に基づく各種取組を検討・実施した。

参考指標

--	--

参考事項

2-1 ○ 業務効率化に伴う経費節減及び給与水準の適正化

数値目標の達成状況

令和4年度予算と比較した予算の節減

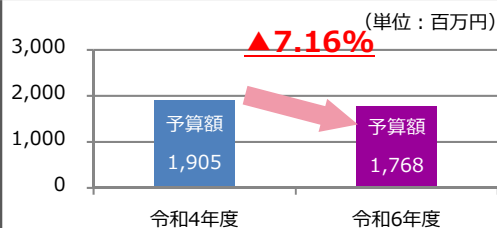
目標：最終事業年度(令和9年度)までに①15%以上②5%以上の節減

① 一般管理費 **▲7.16%** ② 業務経費 **▲2.02%**

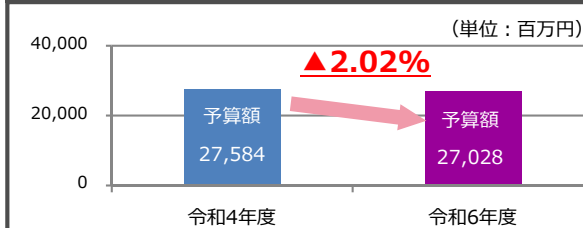
主な取組内容① ◆ 経費節減の取組

- 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、一般管理費を令和4年度比7.16%節減、業務経費を同比2.02%節減

一般管理費（効率化対象経費）



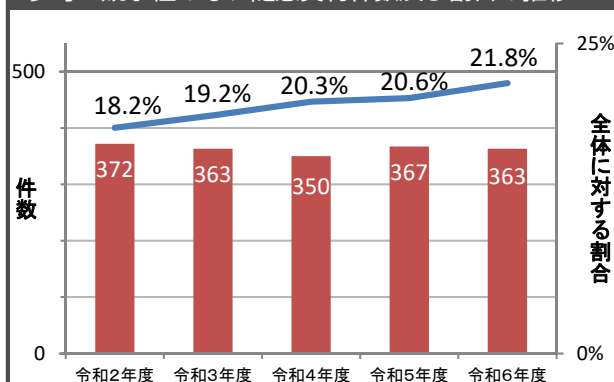
業務経費（効率化対象経費）



主な取組内容③ ◆ 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、厳正にチェック
- 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
- 適切な契約事務の実施に資するため、本部において各施設における調達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・契約手続は、適正に実施されている旨の評価を獲得

参考：競争性のない随意契約件数及び割合の推移



数値目標の達成状況

令和4年度予算との比較

③人件費 **同額**

③目標
令和4年度
予算と同額以下

主な取組内容② ◆ 給与水準適正化の取組

- 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）

103.0 [103.7] ※ []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

3-1 ○ 財務内容の改善

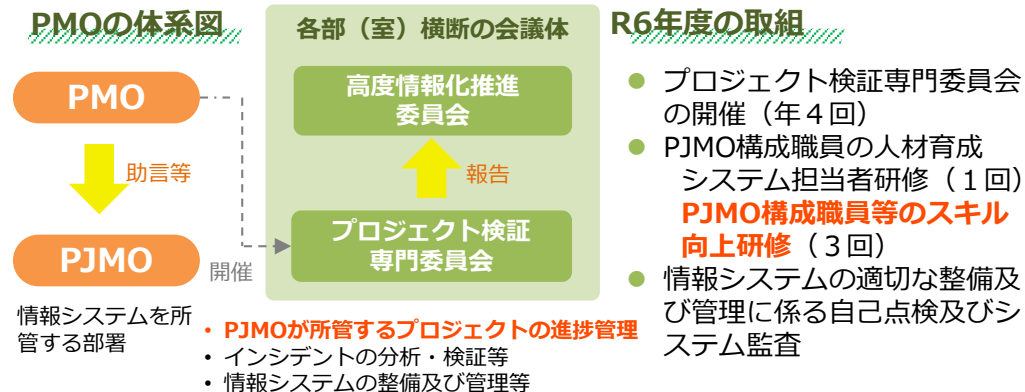
主な取組内容④ ◆ 予算の適正な執行及び保有資産の見直し

- 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**
- 保有資産のうち、不要となった地域センター1件の処分を実施

2-1 ○ 情報システムの整備及び管理

主な取組内容⑤ ◆ 情報システムの適切な整備及び管理

「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）にのっとり、**PMOを設置**し、以下の取組を実施。



2-1 4-1 ○ 人事に関する取組等

主な取組内容⑦ ◆ 人材の確保・育成等

◆ 人材の確保 ◆

- 「人材確保・育成方針」に基づき、**事務職及びカウンセラー職において、地域限定型採用（東北、中国、四国）を試行実施**
- 採用説明会や面接においてオンラインも活用
- 採用特設サイトの設置**
- 各施設職員による地方の大学等への積極的な広報活動を実施**
- 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」に基づく取組を実施
- 職業訓練指導員について、民間企業から任期付き雇用を実施



◆ 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
- 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
- 職員のITリテラシー向上のための研修の実施及びオンデマンド教材の作成
- J E E D生成AIガイドラインを踏まえた生成AI学習動画の作成・周知



主な取組内容⑥ ◆ 情報セキュリティ対策

情報セキュリティポリシーの改定

- 「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準」の改定を踏まえ、機構の情報セキュリティポリシーの見直しを実施

教育、訓練

- 職員の情報セキュリティ意識向上を図るための**研修の実施**
- 標的型攻撃模擬訓練の実施

技術的対策

- インターネット経由での個人情報漏えい防止対策
- マルウェア感染対策**
- 標的型攻撃対策**
- 通信の監視

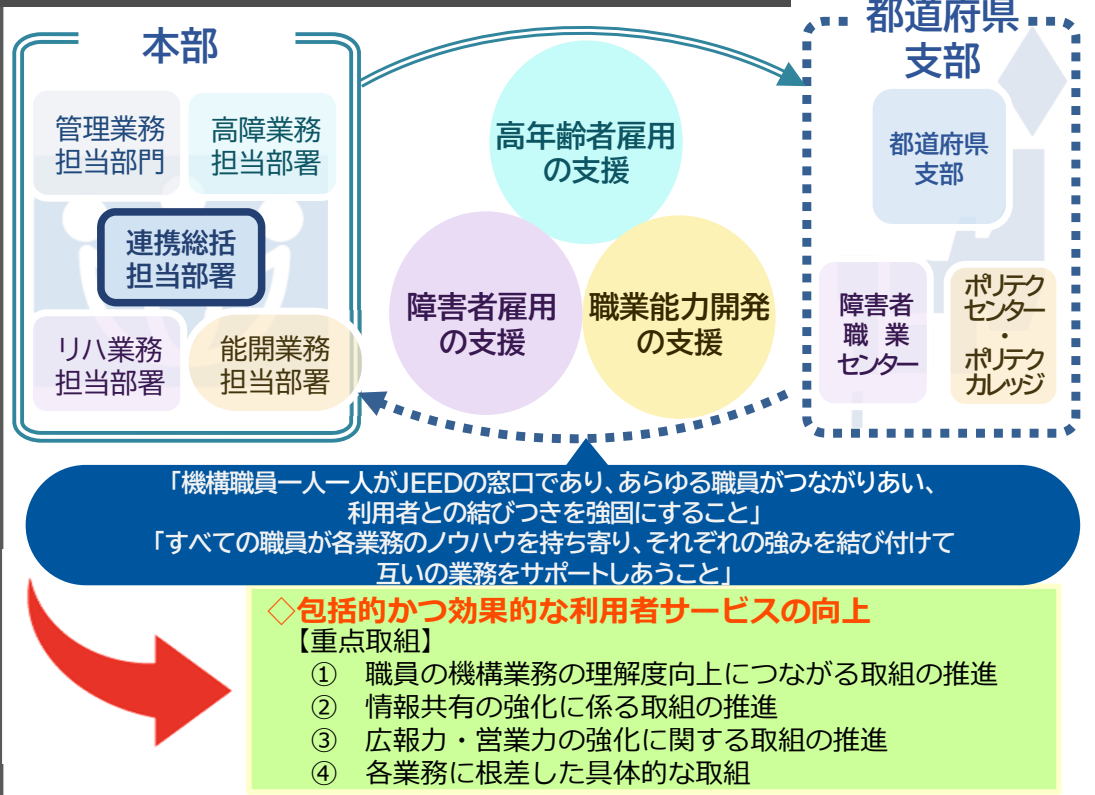
PDCAサイクルによる改善

- 自己点検によりポリシーへの理解、遵守状況を確認
- 必要に応じポリシーや運用の見直しと改善を実施

4-1 ○シナジーの一層の発揮に向けた取組

主な取組内容⑧ ◆業務運営面での一体化・活性化

高・障・求のシナジーを発揮するための取組



主な取組内容⑨ ◆一体的な広報の実施

○幅広いJEED業務の認知度向上や、各業務窓口への円滑な誘導に向けた業務間の連携を推進するため、高年齢者雇用・障害者雇用・職業能力開発支援の三分野の業務を紹介するリーフレットを全都道府県支部で作成し、支部単位での一体的な広報活動を実施



◀ 事業主向け都道府県支部リーフレット（高年齢者雇用・障害者雇用・職業能力開発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）

- あらゆる職員がつながりあい、利用者と結びつくことを示す「LINKS」（リンクス）を組織のスローガンとして、更なる施設間連携の取組を推進
- 職業訓練指導員等を対象とした、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
- 職業能力開発施設において特別な配慮が必要な訓練受講者への対応が困難な場合など、地域センターとの連携による専門的な支援を実施
- プランナー等を対象とした、職業能力開発業務における事業主支援のノウハウ（従業員の人材育成における課題等を解決するための提案手法）を活用した研修について、動画配信（任意による視聴）に加え、プランナー5年次研修に組み込み実施
- カウンセラー等を対象として、プランナー等が行う相談・援助業務における事業主支援のノウハウ（事業主の機運の醸成の図り方等）を活用した研修を実施
- 施設間連携の取組の共有
 - ・地方施設間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

○地方施設間連携の取組例

取組事例 ポリテクカレッジ、地域センターと関係機関との連携による、特別な配慮が必要な学生に対する就職支援

◆取組の検討及び実施◆

課題

実施

効果

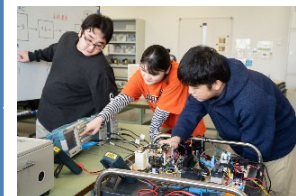
学生の特性により、会話によるコミュニケーションや、チームで連携し取り組むことが難しいといった課題があり、このまま就職活動を行えば面接などが難航することが予想された。また、自身の特性に対する認識が十分でなく、支援の枠組みの知識がない状態だった。

学生本人の同意を得て、ポリテクカレッジから地域センターに対応を相談。地域センターではコミュニケーションの特性に配慮しつつ、上記課題を障害に起因すると捉えた場合の手帳制度や障害者雇用制度について情報提供。診断や手帳申請に係る相談の希望が見られたため、発達障害者支援センターによる専門的支援を提案し利用につながった。

地域センターや発達障害者支援センターの支援を通じて、学生自身の特性理解が進み、診断・手帳取得とともに障害を開示しての就職活動を希望するに至っている。現在は手帳申請の手続と並行して就職への準備に取り組んでいる。



▲職業相談風景

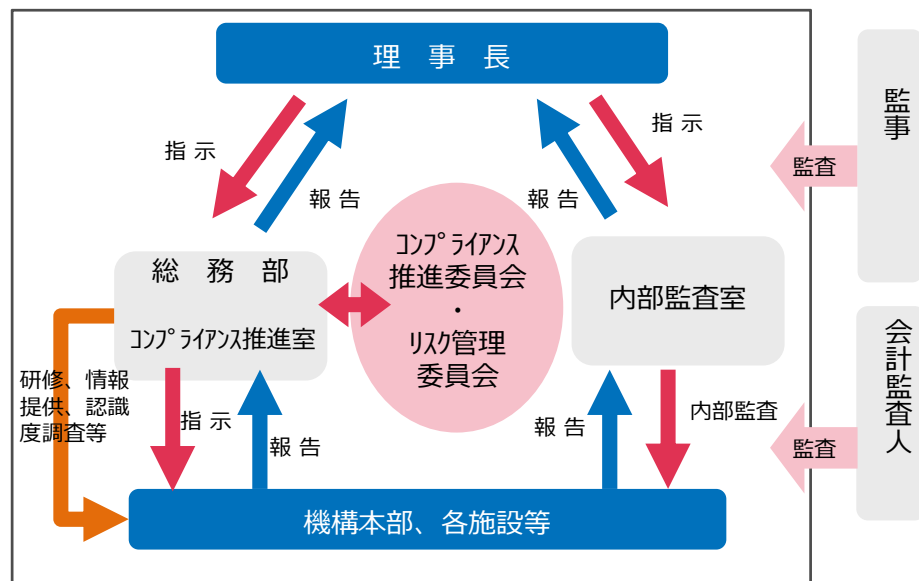


▲訓練風景

4-1 ○ 内部統制の充実・強化

主な取組内容⑩ ◆内部統制システムの整備

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



主な取組内容⑪ ◆内部統制の向上

- 「行動規範」の浸透
- 施設長等による行動規範研修等の実施
- コンプライアンス推進の取組
- コンプライアンス推進計画の策定
 - 全職員に「コンプライアンスマニュアル」を活用した研修等の実施
 - 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
 - 内部監査の機会を活用したモニタリングの実施
 - 公益通報制度及び通報相談窓口（JEEDホットライン）の周知徹底
 - 外部通報相談窓口の設置
- 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
- 各事業担当連絡会議の実施
- 理事長のリーダーシップの下、事業の統制と円滑な運営に資するため、担当役員及び監事同席のうえで、高齢者事業、障害者事業、職業能力開発事業の連絡会議を毎月実施し、事業の進捗管理及び課題把握を行い、改善方策等を指示



4-1 ○ 関係者の二一ズ等の把握、業績評価の実施

主な取組内容⑫ ◆外部有識者の意見を踏まえた業務の実施

○評議員会

外部の使用者代表、労働者代表、障害者代表等で構成する評議員会において、機構の業務運営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