独立行政法人高齡·障害·求職者雇用支援機構 令和6年度業務実績評価書(案)

令和7年8月6日

様式1-1-1 中期目標管理法人 年度評価 評価の概要様式

1. 評価対象に関	 する事項			
法人名	独立行政法人高齢・障害・	求職者雇用支援機構		
評価対象事業年	年度評価	令和6年度(第5期)		
度	中期目標期間	令和5~令和9年度		
2. 評価の実施者				
主務大臣	厚生労働大臣			
法人所管部局	職業安定局		担当課、責任者	雇用開発企画課長 立石 祐子
評価点検部局	政策統括官		担当課、責任者	参事官(政策立案・評価担当) 諏訪 克之
主務大臣				
法人所管部局			担当課、責任者	
評価点検部局			担当課、責任者	
3. 評価の実施に	関する事項			
4. その他評価に	関する重要事項			

様式1-1-2 中期目標管理法人 年度評価 総合評定様式

1. 全体の評定					
評定	(参え		 月間における過年	医皮の総合評定の	 状況
(S, A, B, C,	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
D)	A				
評定に至った理由	1				
2. 法人全体に対する評価					
法人全体の評価					
全体の評定を行う上で					
特に考慮すべき事項					
3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など					
項目別評定で指摘した					
課題、改善事項					
その他改善事項					
主務大臣による改善命					
令を検討すべき事項					
4. その他事項					
監事等からの意見					
7 0 10 10 27 27 27					
その他特記事項					

様式1-1-3 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定総括表様式

17.1	中期計画(中期目標)		年度評	価(自己			項目別	備考
		令和	令和	令和	令和	令和	調書No.	
		5年	6年	7年	8年	9年		
		度	度	度	度	度		
第1	国民に対して提供するサービスその	他の業務	多の質の	向上に	関する目	標を達成	戊するためと	こるべき措置
1	する事項	А	A					
	(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	В	В				1-1-1	
	(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	<u>A</u> 〇 重	<u>A</u> 〇 重				1-1-2	
2	障害者職業センターの設置運営業務 等に関する事項	A	A					
	(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	<u>A</u> 〇 重	<u>A</u> 〇 重				1-2-1	
	(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	B〇 重	A〇 重				1-2-2	
	(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	<u>A</u> 重	<u>A</u> 重				1-2-3	
3		В	В					
	(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	В	В				1-3-1	
	(2)障害者雇用納付金制度に基づく 助成金の支給	В	В				1-3-2	
	(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	В	В				1-3-3	
4	職業能力開発業務に関する事項	A	A					
	(1)離職者を対象とする職業訓練の実施	<u>A</u> 〇 重	<u>A</u> 〇 重				1-4-1	
	(2)高度技能者の養成のための職業訓練の実施	<u>A</u> 〇 重	<u>A</u> 〇 重				1-4-2	
	(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	<u>A</u> 〇 重	<u>A</u> 〇 重				1-4-3	
	(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	A	В				1-4-4	
5		B〇 重	B〇 重				1-5	
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	里 B	里 B				1-6	
	(C)(A)(A)(C)(A)(A)(A)(A)(A)(A)(A)(A)(A)(A)(A)(A)(A)							
							<u> </u>	

	中期計画(中期目標)	年	三度評価	自自己	!評価)		項目別	備考
		令和	令和	令和	令和	令和	調書No.	
		5年	6年	7年	8年	9年		
		度	度	度	度	度		
第2	業務運営の効率化に関する目標を達成	するため	めとる~	べき措置	<u> </u>			
	効率的な業務実施体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費削減、給与水準の適正化、契約の適正化、インフラ長寿命化の推進、事業の費用対効果、情報システムの整備及び管理、人事に関する計画	В	В				2-1	
第3 第4 第5 第6	予算、収支計画及び資金計画 短期借入金の限度額 財産の処分等に関する計画 剰余金の使途							
	保有資産の見直し、予算、収支計画及び 資金計画、障害者雇用納付金に係る積立 金の管理・運用、短期借入金の限度額、財 産の処分等に関する計画、剰余金の使途	В	В				3-1	
第7	その他主務省令で定める業務運営に関	する事項	頁					
	関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上、業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、内部統制の充実・強化、人材の確保・育成、職員の適正な労働条件の確保、既往の閣議決定等、施設・設備に関する計画、積立金の処分に関する事項	В	В				4-1	

- ※1 重要度を「高」と設定している項目については、各評語の横に「○」を付す。
- ※2 困難度を「高」と設定している項目については、各評語に下線を引く。
- ※3 重点化の対象とした項目については、各評語の横に「重」を付す。
- ※4 「項目別調書 No.」欄には、令和6年度の項目別評定調書の項目別調書 No.を記載。

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事	業に関する基本情報		
1 – 1	高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項		
業務に関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第 14条第1項第1号、第2 号及び第3号
当該項目の重要 度、困難度		関連する政策評価・行政事 業レビュー	_

①主要なアウトプット	(アウトカム)) 情報							②主要なインプット	情報(財務情	青報及び人員は	こ関する情報	.)	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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			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
給付金の説明会への参加 事業所数(計画値)	100,000 事 業所以上	_	20,000 事業 所以上	20,000 事業 所以上				П	予算額(千円)	7, 248, 721	6, 861, 143			
給付金の説明会への参加 事業所数(実績値)	_	_	26,968 事業 所	28, 326 事業 所					決算額(千円)	4, 942, 313	5, 494, 943			
達成度	_	_	134.8%	141.6%					経常費用 (千円)	4, 998, 753	5, 290, 549			
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) (計画値)	90 日以内	_	90 日以内	90 日以内					経常利益 (千円)	173, 024	68, 179			
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) (実績値)	_	83.2 日	82.2 日	76.3 日					行政コスト (千円)	4, 998, 753	5, 290, 549			
達成度	_	_	109.5%	118.0%					従事人員数 (人)	113	114			
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(計画値)		_	6, 200 件以 上	6, 200 件以 上										
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(実績値)	_	8,775件	8, 201 件	7,718件										
達成度	_	_	132.3%	124.5%										

2. 主要な栓牛アータ													
①主要なアウトプット	(アウトカム) 情報						②主要なインプット	情報(財務情	青報及び人員	に関する情報		
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
制度改善提案を受けて見 直しを進めた事業主の割 合(計画値)	60%以上	_	60%以上	60%以上									
制度改善提案を受けて見 直しを進めた事業主の割 合(実績値)	_	65.8%	68.9%	67.8%									
達成度	_	_	114.8%	113.0%									
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(計画値)	85%以上	_	85%以上	85%以上									
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(実績値)	_	_	86. 9%	89. 5%									
達成度	_	_	102. 2%	105.3%									

注)高齢・障害者雇用支援勘定(高齢者雇用支援事業経理)における数値を記載。

. 各事業年度の業務に係る	目標、計画、業務実績、年	達評価に係る自己評価及び主務大臣に 』	よる評価			
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣 による評価
				業務実績	自己評価	評定
第3章 国民に対して提供 するサービスその他の業 務の質の向上に関する事 項 1 高年齢者等に係る雇用 関係業務に関する事項 (以下略)	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項(以下略)	するためとるべき措置		<主要な業務実績> (1) 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給 (2) 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	<評定と根拠> 評定:A ・厚生労働省独立 行政法人等の目標策定及び基準要目別の加 重平均を算出 1-1-1 3点(B) 1-1-2 4点(A) × 2(重要度高)	
					加重平均は 合計 11 点÷3項 目(項目数2+重	

	要度高1項目) =3.7点 であり、A評価と する。	
		<u>. </u>

1	フの加名地	1 土口
1.	その他参考情	1 学校

なし。

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項ー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 1 - 1 - 1独立行政法人高齢・障害・ 当該事業実施に係る根拠 業務に関連する V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること 求職者雇用支援機構法第1 政策•施策 (個別法条文など) 4条第1項第1号 当該項目の重要 関連する政策評価・行政事 度、困難度 業レビュー

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット	(アウトカム))情報						②主要なインプット	情報(財務情	青報及び人員	に関する情報	艮)	
		基準値 (前中期目標	令和	令和	令和	令和	令和		令和	令和	令和	令和	令和
指標等	達成目標	期間最終年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度		5年度	6年度	7年度	8年度	9年度
		値)											
給付金の説明会への参加 事業所数(計画値)	100,000 事 業所以上	_	20,000 事業 所以上	20,000 事業 所以上				予算額(千円)	7, 248, 721	6, 861, 143			
給付金の説明会への参加 事業所数 (実績値)	_	_	26,968 事業 所	28, 326 事業 所				決算額(千円)	4, 942, 313	5, 494, 943			
達成度	_	_	134.8%	141.6%				経常費用(千円)	4, 998, 753	5, 290, 549			
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) (計画値)	90 日以内	_	90 日以内	90 日以内				経常利益(千円)	173, 024	68, 179			
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) (実績値)	_	83.2 日	82.2 日	76.3 日				行政コスト(千円)	4, 998, 753	5, 290, 549			
達成度	_	_	109.5%	118.0%				従事人員数 (人)	113	114			
	I	ı	1	1		1	I I	注)高齢・障害者雇用	- 支援勘定 (高齢		<u>-</u> 業経理) におり	 †ス数値を記載	·

注)高齢・障害者雇用支援勘定(高齢者雇用支援事業経理)における数値を記載。

3	. 各事業年度の業務に係る	目標、計画、業務実績、年	達評価に係る自己評価及び主務大臣によ	にる評価				
	中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	
	第3章 国民に対して提供	第1 国民に対して提供す	第1 国民に対して提供するサービスその			〈評定と根拠>		
	するサービスその他の業	るサービスその他の業務	他の業務の質の向上に関する目標を達成		割	平定: B		
	務の質の向上に関する事	の質の向上に関する目標	するためとるべき措置			「給付金の説明会		
	項	を達成するためとるべき			^	への参加事業所		

- 1 高年齢者等に係る雇用 関係業務に関する事項
- (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

高年齢者等の雇用の 安定等を図る観点から、 70 歳までの就業機会の 確保についての事業主 等の自発的な動きが広 がるよう、給付金による 支援を実施すること。

① 給付金の効果的活用の 促進に向けた周知・広報 給付金の効果的活用を 図るため、給付金制度及び 申請手続の説明会を実施 し、併せてホームページに よる説明や説明動画を配 信するなど、事業主等に対 する積極的な周知・広報を 図ること。

措置

- 関係業務に関する事項
- (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

70 歳までの就業機会 の確保についての事業 主等の自発的な動きを 広げるため、給付金によ る支援を適正かつ効率 的に実施する。

促進に向けた周知・広報 給付金制度及び申請手 続の説明会を実施し、併せ てホームページによる説 明や説明動画を配信する など、事業主等に対する積 極的な周知・広報を行う。

- 1 高年齢者等に係る雇用 1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関す
 - (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

70歳までの就業機会の確保について の事業主等の自発的な動きを広げるた め、給付金による支援を適正かつ効率 的に実施する。

① 給付金の効果的活用の | ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周 知·広報

> 職業安定機関、関係機関・団体等との連 携の下、次の取組を行うことにより、様々 な機会を通じて事業主等に積極的な周 知・広報を行う。

> ア 給付金の制度内容や申請手続を分か りやすく紹介する事業主説明会の開催 を行う。

> イ 事業主等が給付金の制度内容を容易 に理解できるよう分かりやすい給付金 のリーフレットや支給申請の手引等を 作成し、事業主等に配布するとともに、 ホームページに掲載する。

ウ 給付金制度をより多くの事業主等に 周知するため、説明動画の配信等オン ラインを活用した取組を行うととも に、新聞広告、事業主団体の広報誌等を 活用して広く周知を図る。

1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

(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

① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

職業安定機関、関係機関・団体等と密接に連携し、様々な機会 を捉えて積極的な周知・広報を行った。

- ・職業安定機関との情報交換 347 回(前年度実績 376 回)
- ・訪問による事業主団体等への周知・広報 837 回(前年度実績 807

ア 事業主説明会の開催

事業主等に対して、給付金の制度内容や申請手続を分かりやす く紹介するため、事業主説明会を開催した。開催に当たっては、 機構本部において給付金のコースごとに説明用パワーポイント 資料を作成し、都道府県支部に配付するとともに、事業主説明会 で活用した。

また、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 見込める開催場所の設定や職業安定機関等が開催する各種説明 会等との共同開催を行った。

- 事業主説明会の開催 1,028 回(前年度実績 1,056 回)
- 参加事業所数 28,326 事業所(前年度実績 26,968 事業所)

イ リーフレットや支給申請の手引き等の作成・配布

事業主等が給付金の制度内容を容易に理解できるよう、分かり やすい給付金のリーフレット、パンフレット及び支給申請の手引 き等を作成し、事業主等に配布するとともに、併せてホームペー ジにも掲載した。

- ・支給額、申請手続の流れ等を多色刷りや図表を用いて見やすさを 工夫したパンフレットを作成し、事業主等に配布した。
- ・高齢者給付金・障害者助成金合同のチラシを作成し、都道府県支 部の窓口において事業主等に配布した。
- ・申請までの流れ図や記載例、給付金の支給対象又は支給対象外と なる事例のほか、申請時の記入誤りや事業主等からの質問が多い 点の解説を記載した「支給申請の手引き」を給付金のコースごと に作成し、事業主等に配布した。

ウ オンライン、新聞広告及び事業主団体の広報誌等を活用した周

給付金制度をより多くの事業主等に周知するため、説明動画を 作成し、ホームページ及び YouTube で配信した。

また、日本経団連タイムスや会議所ニュース、月刊商工会等の 雑誌、事業主団体の広報誌等を活用した周知を図った。

数」の達成度が 141.6%、「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)」の達成度 が 118.0%であ り、所期の目標を 達成又は上回る成 果が得られてい る。評定の根拠と して、

①給付金の説明会 への参加事業所 数の確保に係る 取組について

【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 組んだこと。

【困難な状況への 対応】

・ 意欲ある高年齢 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

<評価の視点>

様々な機会を

通じて事業主

等に積極的な

周知・広報を

事業主等に対

する給付金の

説明会に参加

する事業所数

を 20,000 事 業所以上とす

行ったか。

【指標】

エ 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(以下「70歳雇用 推進プランナー等」という。)が相談・ 援助の実施において事業所訪問を行う 際に、給付金の周知を行う。

② 効率的な給付金支給業 | ② 効率的な給付金支給業 | ② 効率的な給付金支給業務の運営 務の運営

高年齢者等の雇用に関 する事業主等への給付金 支給業務については、法令 の趣旨・目的に従い適正に 実施するとともに、オンラ インによる助成金の申請 など、事務手続の合理化等 を通じて効率的な運営を 図り、事業主等にとって利 便性の高いものとしてい くこと。

務の運営

適正支給に配慮しつつ、 申請様式及び添付書類の 見直し、進捗状況の適正な 管理による事務処理の効 率化を図る。

給付金の支給業務については、制度の 趣旨・目的に則して、申請された助成対象 措置を適正かつ効率的に審査する。

また、次の取組を行うことにより、適正 な給付金の支給とともに、申請1件当た りの平均処理期間の短縮に努める。

ア 給付金の申請状況や支給処理に係る 進捗状況を日常的に管理し、遅延が生 じる場合は原因を分析し速やかに対策 を講じるなど審査業務の事務処理の迅 速化に取り組む。

また、オンライン申請の 機能を搭載した助成金シ ステムを構築し、申請に係 る事業主等の負担の軽減 及び利便性の向上を図る とともに、より効率的かつ 適正な支給事務を実施す イ 申請に係る事業主等の負担の軽減及 び利便性の向上に資するオンライン申 請の機能を搭載した助成金システムの 構築を進める。

また、オンライン申請について事業 主等に周知を図る。

ウ 事業主等の利便性の向上を図る観点 から、支給申請の手引、申請様式及び添 付書類の見直し等を行うとともに、申 請書記入方法の説明動画を配信する。

<評価の視点>

・申請された助 成対象措置を 適正かつ効率 的に審査し、 申請1件当た りの平均処理 期間の短縮に 努めたか。

【指標】

創設2年目以 降の給付金に ついて、支給 申請受理後の 事業主への照 会等に要した 日数を除き、 申請1件当た りの平均処理 期間を 90 日 以内にする。 (ただし、年 度途中に当初 予算額を超え る申請があっ た場合には、 当該月の翌月 以降に行われ る支給申請は 全ての平均処 理期間算出の 対象から除 く。)

説明動画再生回数 6.556 回(前年度実績 8.334 回)

・広報誌等への掲載 225 回 (前年度実績 192 回)

エ 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を活 用した給付金の周知

給付金の効果的な周知・広報のため、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(以下「70歳雇用推進プランナー 等」という。)が、相談・援助の実施において事業所訪問を行う際 に給付金の周知を行った。

・70 歳雇用推進プランナー等による周知・広報 16,747 回(前年度 実績 18.937 回)

② 効率的な給付金支給業務の運営

申請された助成対象措置を適正かつ効率的に審査しつつ、申請 1件当たりの平均処理期間の短縮に努めた。

ア 事務処理の迅速化

- ・機構本部では、支給処理が滞留しないよう、給付金ごとの申請状 況や支給処理に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じた場 合は審査過程ごとにその原因を分析し、速やかに審査体制及び審 査業務の見直し等を行って遅延防止に努めた。また、支給申請書 受付件数が増加したことから、早期支給に向け、併せて審査体制 及び審査業務の見直し等を図り、効率的な支給事務に取り組ん
- ・計画認定を必要とするコースについては、事業主が助成対象事業 の開始を計画した日までに認定・不認定を決定する必要があるこ とを考慮して、審査終了予定日を設定するなど、進捗管理の徹底 を図った。
- ・全国施設長会議及び給付金業務担当者全国会議において、適正か つ効率的な点検・確認等について説明・指示を行い、支給事務の 更なる効率化を図った。
- ・給付金業務担当者全国会議において、給付金制度の改正点、給付 金の適正な支給のための点検上の留意事項について説明を行い、 点検業務の統一化を図った。

イ 助成金システムの構築

- ・令和7年4月1日をオンライン申請の受付開始予定日として、オ ンライン申請に向けてシステムの構築を進めた。
- ・オンライン申請の開始に向け、リーフレットを障害者助成金と合 同で作成し、ホームページで公開したほか、都道府県支部窓口等 において周知・広報を実施した。
- ・システム運用開始後の円滑な業務実施のため、機構本部及び都道 府県支部の職員向けの操作研修及び審査・点検マニュアルの改訂 を実施した。

ウ 申請書記入方法の説明動画の配信

申請件数の最も多い 65 歳超継続雇用促進コースについては、 申請時に誤りが多い箇所等の説明を含む申請書の記入方法説明 動画を作成し、ホームページ及び YouTube で配信した。

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 だこと。

②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 上に係る取組に ついて

【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 **香業務の見直し** 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

	③ 適正な支給業務の実施 高年齢者等の雇用に関 する事業主等への給付金 支給業務については、職業 安定機関との連携及び適
	切な情報共有等により、適 正な実施を図ること。

また、適正な審査、調査

の実施により、不正受給を

エ 給付金業務担当者会議の開催等にお いて、事業主等からの相談・問合せ内容 を踏まえた相談対応、提出書類の点検・ 確認方法等の説明を窓口担当者に行う ことにより、窓口サービスの質の向上 を図る。

オ 給付金を支給した事業主に対して実

窓口サービス

図ったか。

・事業主に対し

て実施するア

ンケート調査

結果を分析

し、制度や事

善に活用した

<評価の視点>

• 職業安定機関

との情報交換

や申請事業所

に対する現地

調査等によ

り、不正受給 防止対策を講

じたか。

か。

の質の向上を

カ 給付金の制度設計段階から、厚生労 働省と情報共有や意見調整を行うなど 十分に連携・協力し、支給業務の安定的 な運営を図る。

施するアンケート調査結果を分析し、

今後の制度改善や事務手続等に活用す

③ 適正な支給業務の実施 職業安定機関との連携 及び適切な情報共有等に より、適正な支給業務の実 施を図る。

適正な審査と支給申請

事業所に対する計画的な

③ 適正な支給業務の実施

る。

ア 職業安定機関と支給業務の問題点や 不正受給事案について情報交換を行 い、また、不正受給通報メールアドレス により、不正受給の疑いがある事業主 等の情報を広範に収集するなど、適正 な支給業務の実施を図る。

イ 一定の条件に該当する申請事業所に 対して、申請内容と事業所の整備状況 ・65 歳超継続雇用促進コース申請書記入方法説明動画再生回数 4,961 回 (令和6年7月~令和7年3月) (前年度実績 5,698 回 (令和5年6月~令和6年3月))

<評価の視点>

- 理・点検業務の円滑化を図った。
- ・「審査・点検マニュアル」に令和6年度の制度改正内容を踏まえ
- なる基礎的な知識を付与した。
- ・給付金業務担当者研修会において、前年度のアンケート結果を踏 まえ、都道府県支部の各担当者が抱える課題や受理・点検業務の 工夫についての意見交換会及びクレーム対応研修を実施し、円滑 な審査業務と全国統一的な窓口サービスの質の向上を図った。併 せて、次年度の給付金業務担当者研修をより効果的に開催するた め、研修受講者にアンケートを実施し、研修ニーズ等を把握した。
- ・給付金業務担当者全国会議等において、事業主アンケートの結果 当者の対応スキルの一層の向上を図った。

<評価の視点> | オ アンケート調査結果の分析及び制度改善等

給付金を支給した事業主に対してアンケート調査を実施し、そ の結果を分析の上、制度改善や事務手続等に活用した。

・ 「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」との回答 94.2% (前年度実績 90.6%)

務手続等の改 カ 支給業務の安定的な運営

・制度改正の際には、適正支給と事業主の利便性の向上のバランス を勘案し、申請様式への記載事項を必要最低限とするよう厚生労 働省と意見調整を行い、一部の記載事項及び申請様式の削減を行 うなど支給業務の安定的な運営を図った。

③ 適正な支給業務の実施

ア 職業安定機関との情報交換

- ・機構本部と厚生労働省との間で不正受給事案について情報交換の 機会を設け、問題点を共有したほか、厚生労働省から情報提供さ れる不正受給事業主等に係る一覧表について、都道府県支部と情 報共有を行った。また、同じく厚生労働省から情報提供される不 正受給に関与した社会保険労務士等に係る一覧表については、掲 載された社会保険労務士が関与した事業主への機構給付金の支 給実績がないか確認を行い、該当がある場合は、厚生労働省及び 該当都道府県労働局と情報共有を行った。
- ・都道府県支部と職業安定機関の間においても、不正受給事案等に 関する情報交換を行った。
- ・不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関す る情報収集を行った。 受信件数 16件(前年度実績 12件)

うち不正受給の判明につながる情報 0件(前年度実績 0件)

イ 現況調査の実施

・不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請事業所や、

エ 窓口サービスの質の向上

- ・都道府県支部に対して、支給事務に関する留意点等を通知し、受
- た点検内容を盛り込み、疑義解釈や審査に資する参考資料を追加 する等、内容を充実させることやコース間の構成や平仄を合わせ ることにより、審査・点検業務の効率化及び統一化を徹底した。
- ・新任給付金業務担当者研修において、給付金業務の遂行に必要と

を踏まえ、適切な対応等を指示することにより、都道府県支部担

<課題と対応>

向上に取り組ん

【困難な状況への

•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

り組んだこと。

以上を踏まえ、評

定をBとする。

だこと。

対応】

オンライン申請 の利用が可能と なったことをは じめとした、助 成金制度の改正 等の情報につい て積極的に周 知・広報し、事 業主サービスの 向上を図ってい くことが必要で ある。

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。	調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、現地調査での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。	等に疑義がないか現地調査を実施する。疑義のあるものについては追加資料の提出、現地調査での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。 ウ 不正受給が発生した場合は、再発防	無作為抽出による対象申請事業所に対して現況調査を実施した。 これらの調査は複数人で実施することにより、不正受給防止を徹底した。 ・現況調査においては、事業所における事業実態及び対象労働者の 就労実態の確認を行い、不正受給及び不適正支給を防止した。 調査回数 605 回(前年度実績 649 回)
	不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、職業安定機関に対して適切な情報提供等を行うとともに、必要な対策を講ずる。	中年受給が発生した場合は、再発的 止の観点からその原因を究明し、職業 安定機関に対して不正受給の内容や事 業主への対応経過等の適切な情報提供 等を行い、協力して必要な不正受給防 止対策を講ずる。	
			〈令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況〉 ・給付金業務担当者研修会において職業安定機関等との連携に関する取組を共有し、連携強化を図った。 ・給付金の効果的な周知・広報のため、70歳雇用推進プランナー等が相談・援助の実施において事業所訪問を行う際に給付金制度の説明を行った。また、70歳雇用推進プランナー等に対する研修において、給付金の概要を説明したほか、活用事例を紹介して、制度に対する見識を深めた。 ・事業主等からの相談や問合せが多い事項に関する事例等を「支給申請の手引き」に掲載するとともに、給付金の概要を簡単に示したリーフレット等を作成してホームページへの掲載、事業主等への配布等により効果的な広報を行うことで、制度理解の促進に努めた。また、相談や問合せ内容を踏まえた広答集を作成するとともに審査・点検で誤りが多い項目の整理及び審査・点検マニュアルやチェックリストの見直しを行い給付金業務担当者全国会議でそれらの資料を活用し、担当者の審査・点検能力の向上を図るとともに、全国斉一的かつ適正で効率的な業務の確保に努めた。 ・令和7年度から給付金のオンライン申請の開始に伴い、オンライン申請と紙での申請が併存する状況での事務手続を整理し、担当者へのシステム操作研修や審査・点検マニュアルの改訂を行い、円滑な審査業務と全国統一的な窓ロサービスの質の更なる向上を図った。

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・アンケート結果を踏まえ、給付金説明の資料や開催方法等を見直したことは評価できる。
- ・新規開業企業等への給付金制度に関する情報周知の一層の強化に取り組んでいただきたい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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実績

	給付金の種類	支給件数 (件)	支給金額(千円)
65	歳超雇用推進助成金 (合計)	2, 724	1, 581, 775
	65 歳超継続雇用促進コース	1, 385	560, 850
	高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	130	39, 525
	高年齢者無期雇用転換コース	1, 209	981, 400

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事	事業に関する基本情報									
1 - 1 - 2	高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項ー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									
業務に関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第2号及び第3 号							
当該項目の重要 度、困難度	【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	_							

①主要なアウトプット	②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)													
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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			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
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(計画値)	31,000 件以	_	6, 200 件以 上	6, 200 件以 上					予算額(千円)	7, 248, 721	6, 861, 143			
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 (実績値)	_	8,775件	8, 201 件	7,718件					決算額(千円)	4, 942, 313	5, 494, 943			
達成度	_	_	132.3%	124.5%					経常費用(千円)	4, 998, 753	5, 290, 549			
制度改善提案を受けて見 直しを進めた事業主の割 合(計画値)	60%以上	_	60%以上	60%以上					経常利益 (千円)	173, 024	68, 179			
制度改善提案を受けて見 直しを進めた事業主の割 合(実績値)	_	65. 8%	68.9%	67.8%					行政コスト (千円)	4, 998, 753	5, 290, 549			
達成度	_	_	114.8%	113.0%					従事人員数 (人)	113	114			

注)高齢・障害者雇用支援勘定(高齢者雇用支援事業経理)における数値を記載。

①主要なアウトプット	(アウトカム)情報						②主要なインプット	情報(財務性	青報及び人員	に関する情報	()	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
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(計画値)	85%以上	_	85%以上	85%以上									
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(実績値)	_	_	86.9%	89. 5%									
達成度	_	_	102. 2%	105. 3%									

3. 各事業年度の業務に係る	目標、計画、業務実績、年	度評価に係る自己評価及び主務大臣によ	よる評価			
				法人の業務実績・自己評価		主務大臣
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	は八ジ末幼天順 ロロ町画		による評価
				業務実績	自己評価	評定
第3章 国民に対して提供	第1 国民に対して提供す	第1 国民に対して提供するサービスその			<評定と根拠>	·
するサービスその他の業	るサービスその他の業務	他の業務の質の向上に関する目標を達成			評定: A	
務の質の向上に関する事	の質の向上に関する目標	するためとるべき措置			「事業主に対する	
項	を達成するためとるべき				70 歳までの定年	
	措置				引上げ・継続雇用	
1 高年齢者等に係る雇用	1 高年齢者等に係る雇用			1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	延長等に係る制度	
関係業務に関する事項	関係業務に関する事項	る事項			改善提案件数」の	
(2)高年齢者等の雇用に関	(2)高年齢者等の雇用に関	(2) 高年齢者等の雇用に関する相談・援		(2)髙年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、	達 成 度 が	
する相談・援助、実践的	する相談・援助、実践的	助、実践的手法の開発、啓発等		啓発等	124.5%、「制度改	
手法の開発、啓発等	手法の開発、啓発等				善提案を受けて見	
改正法により、高年齢	高年齢者等が個々の	高年齢者等が個々の希望に応じて多			直しを進めた事業	
者就業確保措置が努力	希望に応じて多様な働	様な働き方を選択できる環境の整備等			主の割合」の達成	
義務として創設された	き方を選択できる環境	に係る事業主等に対する専門的・技術			度が 113.0%、「産	
ことに伴い、高年齢者が	の整備等に係る事業主	的な支援を効果的に実施し、併せて生			業別高齢者雇用推	
個々の希望に応じて多	等に対する専門的・技術	涯現役社会の実現に向け、高年齢者等			進事業に取り組む	
様な働き方を選択でき	的な支援を効果的に実	の雇用の促進に関する社会全体での気			産業団体会員企業	
る環境の整備等に係る	施し、併せて生涯現役社	運の醸成を図るための啓発・広報活動			に対するアンケー	
事業主等に対する専門	会の実現に向け、高年齢	を実施する。			ト調査におけるガ	
的・技術的な支援の重要	者等の雇用の促進に関				イドライン有用度	
性がより一層増してい	する社会全体での気運				の評価」の達成度	
ることから、事業主等に	の醸成を図るための啓				が 105.3%であ	
対して必要な支援を効	発・広報活動を実施す				り、所期の目標を	
果的に実施し、併せて社	る。				達成又は上回る成	
会全体での気運の醸成					果が得られてい	
を図るための啓発・広報					る。評定の根拠と	

活動を実施すること。

① 事業主等に対する効果 的な相談・援助等の実施 ア 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高 年齢者等の雇用に関す る専門的・技術的な相 談・援助の実施

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(以下「70 歳雇用推進プランナー 等」という。)による事業 主等に対する高年齢者 等の雇用の技術的問題 全般に関する相談・援助 に加え、機構で蓄積して いる専門的知見を基に、 事業主等に対して 70 歳 までの就業機会の確保 に係る具体的な制度改 善提案を行うこと。ま た、制度改善提案を行う に当たっては、70歳雇用 推進マニュアル等の機 構が開発したツールの ほか、関係機関と連携 し、高年齢者の多様な就 業機会の確保や負担の かからない作業環境へ の改善に取り組む企業 への支援を行う等、効果 的・効率的に取り組むこ と。

的な相談・援助等の実施 ア 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高 年齢者等の雇用に関す る専門的・技術的な相

談・援助の実施

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(以下「70 歳雇用推進プランナー 等」という。)による事業 主等に対する高年齢者 等の雇用の技術的問題 全般に関する相談・援助 に加え、機構で蓄積して いる専門的知見を基に、 事業主等に対して 70 歳 までの就業機会の確保 に係る具体的な制度改 善提案を行う。また、制 度改善提案を行うに当 たっては、70歳雇用推進 マニュアル等の機構が 開発したツールや高年 齢者雇用環境整備に関 する給付金を活用して 効果的な相談・援助を実 施するほか、関係機関と 連携し、高年齢者の多様 な就業機会の確保や負 担のかからない作業環 境への改善に取り組む 企業への支援を行う等、 効果的・効率的に取り組 ts.

① 事業主等に対する効果 ① 事業主等に対する効果的な相談・援助 等の実施

> ア 70歳雇用推進プランナー等による制 度改善提案の実施

70 歳雇用推進プランナー等を活用 し、事業主の実情に即して、事業主等に 対して 70 歳までの就業機会の確保に 係る具体的な制度改善提案を行う。制 度改善提案を行う際には、賃金・評価制 度に係る技術的な支援に力を入れる。

制度改善提案の実施に当たっては、 定年引上げ・継続雇用延長の手順等を 示した「70歳雇用推進マニュアル」や、 定年引上げ・継続雇用延長等を実施し た企業の事例を詳しく紹介した「70歳 雇用推進事例集 | 等、機構が開発したツ ールを活用する。

制度改善提案は、都道府県支部に配 置した「70歳雇用推進コーディネータ 一」(以下「コーディネーター」とい う。)を活用し、戦略的に取り組む。具 体的には、70歳までの就業機会の確保 を実施していない企業を対象に、高年 齢者の在籍割合が高い企業などニーズ があるところを優先して働きかけを行 うことができるよう、企業選定を行う とともに、制度改善提案に係る内容確 認・分析、進捗管理を行う。

このほか、高年齢者の多様な就業機 会の確保や負担のかからない作業環境 への改善に取り組む企業に対して、厚 生労働省や中央労働災害防止協会等が 行う健康管理・安全衛生に関する関係 施策の周知等を行う等、効果的・効率的 に取り組む。

なお、制度改善提案を行った事業主 を対象に追跡調査を実施し、提案を受 けた事業主が見直しを進めたかどうか や更なる支援ニーズの有無について把 握する。

その際、見直しを行わなかった事業 主については、その理由についても把 握・分析・情報共有し、提案業務の質の 向上を図る。

イ 70歳雇用推進プランナー等による相 談・援助の実施

高年齢者等の安定した雇用の確保を 図るため、70歳雇用推進プランナー等 <評価の視点> ① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 事業主の実情

に即して、事

業主等に対し

て 70 歳まで

の就業機会の

確保に係る具

体的な制度改

善提案を行っ

たか。また、

を行う際は、

賃金・評価制

度に係る技術

的な支援に力

を入れたか。

・70 歳までの定

年引上げ・継

続雇用延長等

に係る具体的

な制度改善提

案について、

6,200 件以上

を実施する。

• 制度改善提案

を行った事業

主に対して追

跡調査を実施

し、60%以上

の事業主から

「提案を受け

て見直しを進

めた」旨の回

答が得られる

ようにする。

【指標】

【指標】

制度改善提案

ア 70 歳雇用推進プランナー等による制度改善提案の実施

・令和3年4月1日施行の高年齢者の雇用の安定等に関する法律の

拡大されたことを踏まえ、第5期中期目標期間は、第4期中期目 標期間では対象外であった小規模企業も制度改善提案の対象企 業となったことから、都道府県支部職員が地域の事業主団体等を 訪問し、相談・援助業務に関する周知・広報活動を実施した。

・70 歳雇用推進プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、 「70歳雇用推進マニュアル」等、機構が開発したツールを活用し

・都道府県支部に配置した「70歳雇用推進コーディネーター」(以 下「コーディネーター」という。)が、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、 70 歳雇用推進プランナー等に必要な情報提供や指示を行った上 で戦略的に制度改善提案を実施した。

図った。

・制度改善提案後、4から6か月経過後に、コーディネーターを中 心とした都道府県支部職員が事業主を訪問等してフォローアッ プを行い、制度改善提案により見直しを進めたかどうか状況確認 を行った。

・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、都道府県支部に対して分析結果を情報共有した。

一部を改正する法律(以下「改正高年齢者雇用安定法」という。) による 70 歳までの就業機会の確保の努力義務化を踏まえ、70 歳 雇用推進プランナー等が事業主に対し、事業主の実情に即して、 70歳までの就業機会の確保に係る提案を行った。

・高年齢者雇用状況等報告の対象企業が従業員 21 人以上の企業に

・厚生労働省や中央労働災害防止協会等と連携し、高年齢労働者の 安全衛生・健康管理に関する「エイジアクション 100」、「エイジ フレンドリーガイドライン」を企業訪問時に配付し周知・啓発を

して、

①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 る取組について

【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 に取り組んだこ と。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70 歳雇用推進プラ 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 たこと。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 ったこと。

【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

イ 70 歳雇用推進プランナー等による相談・援助の実施

・高年齢者等の安定した雇用の確保を図るため、70歳雇用推進プラ ンナー等による制度改善提案の実施のほか、事業主等に対し、人 による制度改善提案の実施のほか、事業主等に対し、人事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・助言を行う。

また、相談・助言によって明らかになった課題を自力で解決することができない事業主に対しては、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示する。

イ 70 歳雇用推進プラン ナー等によるサービス の質の向上

イ 70 歳雇用推進プラン ナー等によるサービス の質の向上

ウ 70 歳雇用推進プランナー等によるサ ービスの質の向上

70 歳雇用推進プランナー等が事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、70 歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施する。具体的には、以下の取組を行う。

- ・ 70 歳雇用推進プランナー等の活動 実績の分析を機構本部において行う とともに、相談・援助、制度改善提案 に係る事例検討会を行う。
- ・相談・援助、制度改善提案のスキル や資質の向上を図るため、70歳雇用 推進プランナー等に対し、企業か事 主等からのヒアリングの仕方、公業 主等からのヒアリングの仕方、 立ての効果的な活用方法、企画で がある。研修の対理がある。研修の実施する。研修を実施する。研修のおきに 当たっては、企業の実情に合わるに 提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心と した研修内容とする。
- ・ 70 歳雇用推進プランナー等が自主 的に実施する研修会、勉強会に機構 本部職員を派遣するとともに、相談・

<評価の視点>
・70 歳雇用推進

合計

プが模種適的助がう助質のしン業業にか相行き根・上修かれたで、ス向研たががいるが、といいをからない。といい、果接とよ援資め施等規職、果接とよ援資め施

事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・助言を行った。

- ・相談・助言によって明らかになった課題を自力で解決することが できない事業主に対して、企画立案サービスにより、具体的な解 決策を提示した。
- ・高年齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、70 歳雇用推進プランナー等と職業安定機関との役割分担を踏まえ、職業安定機関からの要請に積極的に対応することを原則とし、協議による個別訪問計画を策定し、公共職業安定所の担当職員との同行訪問、公共職業安定所が行う集団指導等において、改正高年齢者雇用安定法に対応した制度導入に向けた計画的な相談・援助を実施した。

相談・助言 25,550件(前年度実績28,562件)

うちオンライン166 件 (前年度実績 200 件)集団指導10 件 (前年度実績 4 件)企画立案サービス6 件 (前年度実績 4 件)就業意識向上研修48 件 (前年度実績 39 件)

25,614件(前年度実績 28,609件)

・令和5年度に発生した70歳雇用推進プランナーによる情報セキュリティインシデントについて、引き続き関係者に対する対応等を行ったほか、全ての70歳雇用推進プランナー等に対し、情報セキュリティ対策及び情報管理の履行確認、注意喚起を行うとともに再発防止のための研修等を行った。

ウ 70 歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上

- ・70 歳雇用推進プランナー等に対する基本的知識・技能の付与、対応力向上及び業務効率化のための研修を、研修体系に従い計画的に実施した。
- ・研修の実施に当たっては、研修受講者の利便性や研修効果を総合的に勘案し、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。

【高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習(年1回)】34人(前年度実績50人)

テーマ等:高年齢者雇用アドバイザーとしての基礎的な知識・ 技能を付与し、資格を認定するための講習

【実地研修(新任者1人につき3回を上限)】

新任の高年齢者雇用アドバイザーが先輩 70 歳雇用推進プランナーの実際の相談・助言に同行

【高年齢者雇用アドバイザー基本研修 I (年1回)】47 人(前年度実績50人)

テーマ等:雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ 方等

【高年齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅱ (年1回)】42 人(前年 度実績 47人)

テーマ等:生涯現役社会実現に向けた基本的な知識、技能(賃金制度をはじめとした諸制度の導入に結びつけるための提案方法等)

【70 歳雇用推進プランナー5年次研修(年1回)】75人(前年度 実績70人)

テーマ等:5年ごとの委嘱年次の者を対象とし、国の施策及び 機構の取組を理解し、課題解決のノウハウを共有

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、70歳雇 用推進プランナ 一等に対する研 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 り組んだこと。

・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年高年齢者雇 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、70歳 雇用推進プラン

援助、制度改善提案等に関する最新 の情報等を掲載したメールマガジン の発行等を通じ、資質の向上を図る。

- 機構本部において相談・援助業務 に係る好事例を収集・整理して、70歳 雇用推進プランナー等に提供し、共 有する。
- 高年齢者雇用に係る高い専門的・ 技術的な知識及び相談・援助スキル を有するゼネラルアドバイザーを機 構本部に配置し、コーディネーター、 70歳雇用推進プランナー等からの、 提案型の相談・援助、企画立案サービ ス等に係る相談・指導等を行う。ま た、ゼネラルアドバイザーが必要に 応じて都道府県支部に赴き、企業に 対する相談・援助の実施に関し、コー ディネーター、70歳雇用推進プラン ナー等に指導・助言を行う。

ウ 実践的手法の開発・提

70 歳雇用推進プラン ナー等が行う相談・援助 に活用するため、事業主 のニーズを十分把握し た上で、70歳までの就業 機会の確保に係る制度 改善等を進めるために 必要な実践的手法を開 発するとともに、ホーム ページ等を通じて提供 する。

エ 実践的手法の開発・提供

企業における高年齢者等の雇用に係 る問題の解決、雇用管理の改善等に資 するため、事業主のニーズに配慮しつ つ、高年齢者等の雇用に関する必要な 実践的手法を開発する。特に70歳まで の就業機会の確保等を進めるための手 法やツールの開発に重点的に取り組 む。開発に当たっては、賃金・人事管理 制度等に関する調査研究等を行い、そ の成果を 70 歳雇用推進プランナー等 の行う相談・援助業務に活用する。

開発した手法やツールについては、 70 歳雇用推進プランナー等が、相談・ 援助に活用できるよう、専用のホーム ページやメールマガジン等で提供す

さらに、事業主等の自主的な取組を 支援するため、事業主等を対象とした 冊子やツール等の成果物について、高 齢化対策、高年齢者等の雇用問題に関 するその具体的対応事例等を掲載した 啓発誌 「エルダー」 及びホームページ等 を通じて提供する。

なお、手法やツールの開発に当たっ ては、70歳雇用推進プランナー等が相 談・援助を行う際にどのような情報が 必要か、また、どのような手法が効果的 テーマ等: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

【スキルアップ応用研修A(年2回)】計42人(前年度実績計54

【ミニ研修(計33本)】計875人(前年度実績計31本計2,348

テーマ等:70歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、知 識習得、資質向上等のため、1本当たり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

【ブロック別経験交流会(年6回)】(前年度実績年6回) 【70 歳雇用推進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) 【(前年度実績 年1回)

- ・相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報や好事例につい て、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、 アドバイザー活動支援ホームページによる情報共有を行った。
- ・高年齢者雇用に関する専門的・技術的な知識及び相談・援助の高 い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー4人を機構 本部に配置し、企画立案サービス及び制度改善提案の全案件に対 する精査・指導を実施したほか、70歳雇用推進プランナー等に対 する研修の一部を担当した。
- ・都道府県支部が実施する連絡調整会議において、制度改善提案に 係る好事例や課題等を共有した。

エ 実践的手法の開発・提供

- ・企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改 善等に資するため、学識経験者を委員とする委員会を開催し、70 歳雇用推進プランナー等による効果的な手法についてのニーズ や事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する実践 的手法を開発した。また、開発に当たっては、賃金・人事管理制 度等に関する調査研究等を行い、その成果を 70 歳雇用推進プラ ンナー等の行う相談・援助業務に活用した。
- ・開発したツールや調査研究の成果については調査研究報告書とし て 70 歳雇用推進プランナー等に提供するとともに、機構ニュー ス・ホームページへの掲載等を通じて事業主等への情報提供を行 った。また、より効果的な相談・援助、制度改善提案に資するた め、高齢社員の賃金制度の理論の解説書を改訂して 70 歳雇用推 進プランナー等に提供した。
- ・70 歳雇用推進プランナー等の行う相談・援助業務で活用するため、 70 歳雇用推進事例集 2025 を作成し、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するとともに、企業の人事担当者に対す るアンケート調査結果をもとに、70歳以上の定年・継続雇用制度 の導入効果等に関するデータを分かりやすく取りまとめたパン フレット等を作成した。
 - 70 歳雇用推進事例集 2025 31,500 部
 - 70 歳雇用推進事例集 2024 9,380 部 (増刷)
 - 70 歳雇用推進マニュアル 16,326 部 (増刷)

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 13,500 部

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 令和5 (2023) 年度 650 部

- ナー等の相談・ 援助能力の向上 に取り組んだこ
- ②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 係る取組につい

【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 取り組んだこ

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 きたこと。

【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

か。

<評価の視点>

必要な実践的

手法を開発

し、70 歳雇用

推進プランナ

一等が実施す

る相談・援助

に活用した

ウ 産業別ガイドライン の策定及び普及支援

産業団体が、産業別高 齢者雇用推進委員会に おいて、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 インを策定し、会員企業 に対して普及すること を支援すること。

エ 労働者に対して、その 高齢期における職業生 活の設計を行うことを 容易にするための助言、

援助

労働者が早い段階か ら自らの希望と能力に 応じた多様な働き方を 選択し実現できるよう、 高齢期における職業生 活の設計のための助言、 援助を行うこと。

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

人口減少・少子高齢化が 進展し、労働力不足が課題 となっている中、働く意欲 エ 産業別ガイドライン の策定及び普及支援

産業団体が学識経験 者、産業団体代表者等か ら構成する産業別高齢 者雇用推進委員会を開 催し、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 を策定し、会員企業に対 して普及することを支 援する。

オ 労働者に対して、その 高齢期における職業生 活の設計を行うことを 容易にするための助言、 援助

労働者が早い段階か ら自らの希望と能力に 応じた多様な働き方を 選択し実現できるよう、 高齢期における職業生 活の設計のための助言、 援助を行う。

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

働く意欲のある高年齢 者が能力や経験を生かし、 年齢に関わりなく働くこ

か等について、ニーズ把握を行い、併せ て相談・援助の対象者である企業の人 事担当者のニーズも把握し、それらを もとに新たな相談手法の開発や企業へ の情報提供のあり方について検討を行

オ 産業別ガイドラインの策定及び普及

産業団体が学識経験者、産業団体代 表者等から構成する産業別高齢者雇用 推進委員会を開催し、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 を支援する。

支援する団体数は前年度から継続し て活動している4団体と合わせて、計 8団体とする。また、会員企業における 高年齢者等の雇用を促進するため、委 託事業終了後の団体に対して情報提供 やガイドライン普及のための支援を行

カ 労働者に対して、その高齢期におけ る職業生活の設計を行うことを容易に するための助言、援助

生涯現役社会の実現に向けて、労働 者が早い段階から自らの希望と能力に 応じた多様な働き方を選択し実現でき るよう、高齢期における職業生活の設 計のための助言、援助を行う。

具体的には、70歳雇用推進プランナ 一等が相談・援助の過程で把握した、各 企業における中高年従業員の活用方法 や職業意欲の向上等の支援ニーズに応 じ、職場管理者の能力向上・意識改革に 係る研修や、中高年従業員の就業意識 を高める研修を実施する。

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

働く意欲のある高年齢者が能力や経験 を生かし、年齢に関わりなく働くことが できる生涯現役社会の実現が重要である 高齢社員戦力化のための人事管理制度の整備に向けて 4,000部 (増刷)

オ 産業別ガイドラインの策定及び普及支援

- ・令和6年度から事業を開始した4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)及び 令和5年度から事業を続けている4団体(鞄産業、ダイカスト業、 計量計測機器製造業、IT 検証サービス業)に対して、産業別高齢 者雇用推進ガイドライン(以下「産業別ガイドライン」という。) の策定に係る効果的な取組を促すため、主に以下の支援を行っ
- 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(各団体とも2~5人程度の推進担当者を設
- 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(各団体とも5~8人の会員 企業委員等を委嘱)
- 令和5年度から事業を続けている4団体について、策定した産 業別ガイドラインを普及啓発セミナー等により会員企業に配 付、機構のホームページに産業別ガイドラインを掲載。
- ・ 令和6年度にアンケート調査を実施した5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)におけ る産業別ガイドラインが有用である旨の回答 89.5% (前年度実 績 86.9%)
- ト調査を実施 カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うこ とを容易にするための助言、援助
 - ・企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己 啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための研修を実施 した。

実施件数 48件(前年度実績 39件) 受講者数 788人(前年度実績 720人)

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

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 り組んだこと。 以上、重要度・困 難度が設定されて いる項目におい て、これらの実績 を挙げたことを踏 まえ、評定をAと する。

<課題と対応>

- ・70 歳までの継続 雇用延長や 70 歳までの定年引 上げを推進する ために、「70歳 雇用推准マニュ アル」等を用い て制度改善に向 けた企業への働 きかけを職業安 定機関と連携し て行っていくこ とが必要であ
- ・企業がより前向 きに「70歳まで の就業機会の確 保」を進めやす くするため、高 齢者を企業の有 為な人材として 戦力化できるよ う、評価・報酬 体系に係る技術 的な支援により 力を入れていく 必要がある。
- 令和3年4月1 日に改正高年齢 者雇用安定法が 施行されたこと 及び第5期中期 目標期間はより

<評価の視点> • 生涯現役社会

20

の実現に向

け、その意義

や重要性など

を広く国民に

<評価の視点>

• 産業別高齢者

雇用推進委員

会を開催の

上、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

策定するこ

と、及び会員

企業に対して

普及すること

を支援した

• 産業別高齢者 雇用推准事業

に取り組む産

業団体会員企

業にアンケー

し、85%以上

の企業からガ

イドラインが

有用であると いう回答が得

られるように

する。

【指標】

のある高年齢者が能力や 経験を生かし、年齢に関わ りなく働くことができる 生涯現役社会の実現が重 要であることから、その意 義や重要性などを広く国 民に周知・広報し、生涯現 役社会の実現に向けた社 会全体での気運の醸成を 図るための取組を実施す ること。

とができる生涯現役社会 の実現が重要であること から、その意義や重要性な どを広く国民に周知・広報 し、気運の醸成を図るため の取組を実施する。

ことから、その意義や重要性などを広く 国民に周知・広報し、気運の醸成を図るた

周知・広報し、

気運の醸成を

図るための取

組を実施した

カシ。

ア 啓発広報活動等の実施 高年齢者等が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環 境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を「高年齢者 活躍企業コンテスト」において募集の上、「高年齢者活躍企業フ ォーラム」において優秀事例を表彰し、先進事例を広く社会に周 知することにより、企業等の具体的な取組の普及・促進を図った。

- ○高年齢者活躍企業コンテスト
- 応募社数 69社(前年度実績 63社)
- ○高年齢者活躍企業フォーラム
- 表彰者数

厚生労働大臣表彰 6件(前年度実績 5件) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 22件 (前年度実績 21件)

- ・高年齢者活躍企業コンテスト表彰式と併せて基調講演、トークセ ッション(入賞事例発表、事例質疑)を行った。
- ・高年齢者活躍企業フォーラムは、集合形式とライブ配信を組み合 わせたハイブリッド形式で行い、後日オンデマンド配信も実施し
- ・アンケートによる満足度 95.1% (前年度実績 92.2%)
- ○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
- ・各都道府県支部において、高年齢者就業支援月間である10月を中 心に高年齢者雇用に先進的な企業等の事例発表、専門家等による 講演、ディスカッション等を行う地域ワークショップを当該地域 の事業主団体及び都道府県労働局等と連携し、開催した。

なお、うち22支部については、Webによる動画配信(ライブ・オン デマンド(後日))を実施した。

- ・来場者数 2,358人(前年度実績 2,316人)
- ・アンケートによる満足度 90.5% (前年度実績 88.4%)
- ○生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム
- ・企業において高年齢者の戦力化を図るために関心の高い3つのテ ーマで、10から11月にかけてライブ配信により3回開催し、基調 講演や企業等による事例発表、パネルディスカッション等によ り、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 提供した。また、後日オンデマンド配信を実施した。

【シンポジウムのテーマ】

- 「ジョブ型」人事から考える ~シニア人材の戦力化
- 役職定年見直し企業から学ぶシニア人材の戦力化
- ミドルシニアのキャリア再構築 ~リスキリングの重要性と 企業の戦略
- ・配信アクセス数 2,586件(前年度実績 2,888件)
- ・アンケートによる満足度 85.5% (前年度実績 91.9%)

ア 啓発広報活動等の実

高年齢者等の雇用に 関する国民の理解の促 進を図るため、高年齢者 就業支援月間を設け、事 業主等による高年齢者 雇用に関する取組の好 事例の収集・選定・表彰 等を行うとともに、生涯 現役社会の実現に向け たシンポジウムを充実 させる等、一層積極的か つ効果的に啓発活動を 実施すること。また、啓 発誌の発行、ホームペー ジへの掲載、マスメディ ア等の活用、経済団体等 との連携によって、啓発 広報活動等を積極的か つ効果的に展開するこ

ア 啓発広報活動等の実

高年齢者等の雇用に 関する国民の理解の促 進を図るため、高年齢者 就業支援月間を設け、事 業主等による高年齢者 の雇用に関する取組の 好事例の収集・選定・表 彰等を行うとともに、生 涯現役社会の実現に向 けたシンポジウムを充 実させる等、一層積極的 かつ効果的に啓発活動 を実施する。

また、啓発誌の発行、 ホームページへの掲載、 マスメディア等の活用、 経済団体等との連携に よって、啓発広報活動等 を積極的かつ効果的に 展開する。

ア 啓発広報活動等の実施

めの取組を実施する。

高年齢者等の雇用に関する国民の理 解の促進を図るため、高年齢者等の雇 用に関する国民の理解の促進と高年齢 者等がいきいきと働くことができる職 場づくりの具体的な取組やアイデアの 普及を図る「高年齢者活躍企業コンテ スト」を実施し、10月の高年齢者就業 支援月間に開催する「高年齢者活躍企 業フォーラム」において、入賞企業の表 彰、入賞企業等が創意工夫を行った改 善事例の発表及び意見・情報交換を行

都道府県支部においても、当該月間 を中心に職業安定機関及び経済団体等 との連携により、企業の創意工夫等の 改善事例の発表及び意見交換等を行う ワークショップを開催する等、啓発広 報活動を実施する。

併せて、生涯現役社会の実現に向け、 企業の人事担当者の関心が高いテーマ を設定し、学識経験者による講演、先進 的企業の事例発表等を中心としたシン ポジウムを3回実施する。

上記フォーラム及びシンポジウムに おいては、機構が開発した実践的手法 や調査研究等の成果を提供する等、効 果的な啓発広報活動を行う。

また、エルダーを毎月作成・発行し、 事業主等に配布する。なお、作成に当た っては、読者アンケートや編集アドバ イザー会議等の意見を踏まえ誌面の一 層の充実を図る。

さらに、高齢化・高齢者雇用に関連す るトピックの解説等のホームページへ の掲載による情報提供、マスメディア 等の活用、経済団体等との連携によっ て、啓発広報活動等を積極的かつ効果 的に展開する。

小規模企業に対 する制度改善提 案が求められた ことを踏まえ、 企業の実情に合 った的確な提案 を行うととも に、企業が制度 改善を実現でき るよう、好事例・ マニュアル等を 効果的に活用し ながら支援して いくことが必要 である。

イ 高年齢者等の雇用に 係る事業主等による取 組の好事例の展開

イ 高年齢者等の雇用に 係る事業主等による取 組の好事例の展開

70 歳までの就業機会 の確保を推進するため、 70 歳雇用推進マニュア ルの内容をさらに充実 させ、制度改善に向けた 周知・普及を進める。

また、事例情報提供システムを強化し、高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開及び効果的な活用を促進する。

イ 高年齢者等の雇用に係る事業主等に

よる取組の好事例の展開

70歳までの就業機会の確保を推進するため、70歳雇用推進マニュアル等を用いて制度改善に向けた周知・普及を進める。

また、効果的な周知・普及のため、多様な事業主の取組の好事例を収集するとともに、事例情報提供システムを活用して当該好事例の提供を行う。

- ○啓発誌「エルダー」の作成・発行
- ・事業主等に高年齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供する ことを目的に毎月発行し、企業の人事労務担当者等に対して配布 した。
- ・読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえた上で、5月号では「シニアの活き活き職場づくり一安全・健康確保を進めよう一」と題した特集を掲載したほか、12月号では「女性視点で見る高齢者雇用」と題した特集を掲載した。また、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した。
- ・アンケートによる有用度 86.5% (前年度実績 91.3%)
- ○マスメディア等による啓発広報活動
- ・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて高年齢者就業支援月間特集記事を掲載した。
- ・上記の特集記事や高年齢者就業支援月間自体の宣伝を、関連団体 のメールマガジンにて行った。
- ・高齢化・高年齢者雇用に関連する各種事例・調査研究結果については、各種資料としてホームページで提供した。
- ・高年齢者活躍企業コンテスト受賞企業の紹介及び高年齢者雇用に 係る取組等を日経新聞(全15段)に掲載した。

イ 高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開

- ○「70 歳雇用推進企業事例収集委員会」を開催し、「70 歳雇用推進 事例集」を作成した(16 事例)。(前年度実績 20 事例)
- ○事例情報提供システムの強化
- ・利用者ニーズに応じた企業事例を幅広く周知・普及する「高年齢者活躍企業事例サイト」において、70歳雇用推進事例集や高年齢者活躍企業コンテストの事例等、最新の事例を追加して情報提供した。 302社(前年度実績 266社)

- <令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>
- ・70歳までの就業機会の確保のための取組は、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、事業主にとって難易度が高く、かつ幅広い分野に関わることから、70歳雇用推進プランナー等が事業主への相談・援助に広く対応できるよう、相談・援助スキル、資質向上のための研修の充実を図るとともに、70歳雇用推進プランナー等へ最新の情報や好事例を定期的に提供するなど、更なるサービスの質の向上に努めた。
- ・70 歳雇用推進事例集については、同業他社等の例を参考にできるよう企業数の多い従業員 50 人未満の企業を対象とした事例を追加した。産業別ガイドラインの策定及び普及支援のため、産業別団体が開催する高齢者雇用推進委員会にオブザーバーとして参加し、策定に資する助言・援助やホームページを通じた周知を行った。

	・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については、「高年齢者活躍企業コンテスト」への積極的な応募勧奨に努め、応募企業を増加させた。また、「高年齢者活躍企業フォーラム」及び「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」については、来場者数、配信視聴者数の増加に繋がるよう、従来の広告に加え、ダイレクトメールの送付やバナー広告等を行うなど積極的な周知・広報に努めた。
--	---

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・精力的に事業を展開していることは高く評価できること、対象企業が働きかけが困難な小規模事業所であるため、企業訪問時の工夫や留意点等を指示したことは評価できる。
- ・(制度改善提案業務では、プランナー等が訪問することにより)企業アクセスができているので、その際、高年齢者雇用以外(ex. 障害者雇用関係業務の周知・広報など)への展開がほしい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事	業に関する基本情報		
1 - 2	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項		
業務に関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること		独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第4号
当該項目の重要 度、困難度	_	関連する政策評価・行政事業レビュー	_

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット	(アウトカム)	情報						②主要なインプット	情報(財務情	青報及び人員に	関する情報)	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
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(計画 値)	50,000 人以 上	_	10,000 人以 上	10,000 人以 上				予算額(千円)	10, 883, 027	11, 643, 045			
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(実績値)	_	_	11,676 人	11, 539 人				決算額(千円)	9, 575, 758	10, 915, 219			
達成度	_	_	116.8%	115.4%				経常費用(千円)	9, 029, 574	10, 048, 903			
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(計画値)	5,000 所以 上	_	1,000 所以 上	1,000 所以 上				経常利益(千円)	258, 776	39, 734			
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 (実績値)	П	_	1,115 所	1, 151 所				行政コスト (千円)	9, 187, 465	10, 254, 196			
達成度	_	_	111.5%	115.1%				従事人員数 (人)	467	473			
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。)(計画値)	68%以上	_	68%以上	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 の就職率(職場適応率含 む。)(実績値)	_	72.0%	73. 9%	75. 7%									
達成度	I	_	108.7%	111.3%									

①主要なアウトプット	(アウトカム))情報						②主要なインプット	情報(財務情	青報及び人員に	 こ関する情報)	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
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(計画値)	85%以上	_	85%以上	85%以上									
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(実績値)	_	89. 2%	89. 1%	89.3%									
達成度	_	_	104.8%	105.1%									
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(計画値)	上 上	_	4,600 件以 上	4,600 件以 上									
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(実績値)		_	5,506件	5,794件									
達成度	_	_	119.7%	126.0%									
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(計画値)	85%以上	_	85%以上	85%以上									
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(実績値)	_	96.8%	97.0%	96. 2%									
達成度	-	_	114.1%	113.2%									
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(計画値)	3,000 八以	_	600 人以上	600 人以上									
ジョブコーチ養成研修及 び同スキル向上研修の受 講者数 (実績値)		733 人	761 人	842 人									
達成度	_	_	126.8%	140.3%									

2. 主要な経年データ ②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報) ①主要なアウトプット (アウトカム) 情報 基準値 (前中期目標 令和 指標等 達成目標 6年度 7年度 8年度 9年度 5年度 6年度 7 年度 8年度 9年度 5年度 期間最終年度 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 90%以上 90%以上 90%以上 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(計画値) 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 98.0% 97.9% 95.9% 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(実績値) 達成度 108.8% 106.6% 外部の研究評価委員によ る各研究テーマの評価に 5点以上 5点以上 5点以上 係る合計点数の平均(計画 値) 外部の研究評価委員によ る各研究テーマの評価に 5.33点 5.50点 5.40 点 係る合計点数の平均(実績 達成度 _ 110.0% 108.0% 外部の研究評価委員の評 5本以上 価を受ける研究テーマ数 25 本以上 5本以上 (計画値) 外部の研究評価委員の評 価を受ける研究テーマ数 6本 6本 5本 (実績値) 達成度 120.0% 100.0% 職業リハビリテーション に関するマニュアル、教 30 件以上 6件以上 6件以上 材、ツール等の作成件数 (計画値) 職業リハビリテーション に関するマニュアル、教 6件 6件 6件 材、ツール等の作成件数

100.0%

100.0%

(実績値)

達成度

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット	(アウトカム)	情報						
		基準値						
 指標等	 達成目標	(前中期目標	令和	令和	令和	令和	令和	
1日(宗守	上	期間最終年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	
		值)						
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(計画値)	75 回以上	_	15 回以上	15 回以上				
職業リハビリテーション								
研究発表会(地方対象)の	_	_	16 回	20 回				
開催回数(実績値)								
達成度	_	_	106.7%	133.3%				

②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)									
	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				

注)高齢・障害者雇用支援勘定(障害者雇用支援事業経理)における数値を記載。

中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣 による評価
				業務実績	自己評価	評定
第3章 国民に対して提供 するサービスその他の業 務の質の向上に関する事 項 2 障害者職業センターの 設置運営業務等に関する 事項 (以下略)	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関するためとるべき達成するためとるべき措置2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項(以下略)	するためとるべき措置 2 障害者職業センターの設置運営業務等		<主要な業務実績> (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 (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 (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	<評定と根拠> 評定: A ・厚生労働省独立 行政法人等の目標策定領に基づき、項目別の加重平均を第出 1-2-1 4点(A) ×2(重要度) 1-2-2 4点(A) ×2(重要度高) 1-2-3 4点(A)	
					加重平均は 合計 20 点÷5項 目(項目数3+重 要度高2項目) =4.0点 であり、A評価と する。	

4. その他参考情報

なし。

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事	1. 当事務及び事業に関する基本情報								
1 - 2 - 1	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項ー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	対する専門的支援							
業務に関連する 政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第4号						
当該項目の重要 度、困難度	 【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。 	関連する政策評価・行政事 業レビュー	_						

2. 主要な経年データ ①主要なアウトプット (アウトカム) 情報 ②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報) 基準値 (前中期目標 令和 指標等 達成目標 5年度 6年度 7年度 8年度 9年度 5年度 6年度 7年度 8年度 9年度 期間最終年度 値) 精神障害者、発達障害者及 び高次脳機能障害者の職 50,000 人以 10,000 人以 10,000 人以 業リハビリテーション計 予算額(千円) 10, 883, 027 | 11, 643, 045 上 上 上 画を策定した実人数(計画 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 決算額(千円) 11,676 人 11,539 人 9, 575, 758 10, 915, 219 画を策定した実人数(実績 値) 達成度 116.8% 9, 029, 574 | 10, 048, 903 115.4% 経常費用 (千円) 事業主支援計画に基づく 1,000 所以 5,000 所以 1,000 所以 体系的な支援を実施した 経常利益(千円) 258, 776 39, 734 上 上 上 事業所数 (計画値) 事業主支援計画に基づく 体系的な支援を実施した 1,115 所 行政コスト(千円) 9, 187, 465 10, 254, 196 1,151所 事業所数 (実績値) 従事人員数(人) 達成度 111.5% 115.1% 467 473

注)高齢・障害者雇用支援勘定(障害者雇用支援事業経理)における数値を記載。

①主要なアウトプット	①主要なアウトプット (アウトカム) 情報							②主要なインプ	ット情報(財産	落情報及び人員	に関する情報	ł)	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
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。)(計画値)	68%以上	_	68%以上	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 の就職率(職場適応率含 む。)(実績値)	_	72.0%	73.9%	75. 7%									
達成度	_	_	108.7%	111.3%									
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(計画値)	85%以上	_	85%以上	85%以上									
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 (実績値)	_	89. 2%	89.1%	89. 3%									
達成度	_	_	104.8%	105. 1%									

3. 各事業年度の業務に係る	3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価	主務大臣 による評価						
				業務実績	自己評価	評定					
第3章 国民に対して提供 するサービスその他の業 務の質の向上に関する事項 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)地域センター等におけ る障害者及び事業主に 対する専門的支援	るサービスその他の業務 の質の向上に関する目標 を達成するためとるべき 措置 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)地域障害者職業センタ	するためとるべき措置 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)地域障害者職業センター等における		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)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	<評定 A 「						

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

地域センターにおいて は、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 に、求職中・在職中の支援、 さらには休職中の復職支 援等、個別の職業リハビリ テーション計画に基づく 専門的支援を着実に実施 すること。なお、障害者雇 用に係るセーフティネッ トとしての役割は重要で あることから、他の就労支 援機関で対応が困難な障 害者に対する職業リハビ リテーションに係る支援 を行うこと。

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

地域障害者職業センタ ー (以下「地域センター」 という。) においては、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に、求 職中・在職中の支援、さら には休職中の復職支援等、 個別の職業リハビリテー ション計画に基づく専門 的支援を着実に実施する。

なお、障害者雇用に係る セーフティネットとして の役割は重要であること から、他の就労支援機関で 対応が困難な障害者に対 する職業リハビリテーシ ョンに係る支援を行う。

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 用し、効果的に実施する。

ア 職業準備支援

個別支援計画に基づ き、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 職及び職場適応を促進 する。

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の実施

地域障害者職業センター(以下「地域セ ンター」という。)においては、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に、求 職中・在職中の支援、さらには休職中の復 職支援等、個別の職業リハビリテーショ ン計画に基づく専門的支援を着実に実施

なお、障害者雇用に係るセーフティネ ットとしての役割は重要であることか ら、他の就労支援機関で対応が困難な障 害者に対する職業リハビリテーションに 係る支援を行う。

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し、効果的に 実施する。

ア 職業準備支援

個別支援計画に基づき、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 及び職場適応を促進する。

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 | 115.1%、「職業準 の実施

- ○個別性の高い専門的な支援が必要な対象者への職業リハビリテ ーション計画に基づく支援の実施
- ・地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)におい ては、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 を実現できるように、職業相談や職業評価を踏まえ、求職中・在 職中における職業準備支援やジョブコーチ支援、さらには休職中 の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門 的支援を着実に実施した。
- 支援を受けた精神・発達・高次脳機能障害者に対する利用者ア ンケートにおける「支援は大変効果があった」、「支援は効果が あった」旨の回答割合 96.6% (前年度実績 97.4%)
- ・職業リハビリテーション計画は、対象者自身の希望や意見をきめ 細かに把握した上で、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障害者職業カウ ンセラーが多角的に検討した上で、インフォームド・コンセント を徹底し、個別の計画を作成した。
- ○地域のセーフティネットとしての均等・公平な職業リハビリテー ションサービスの実施
- ・適切な職業リハビリテーションサービスをどの地域においても均 等・公平に受けられるようにするとともに、他の就労支援機関で は対応が困難な障害者に対して、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、それぞれの役割のもと連携した支援を 行うことでセーフティネットとしての役割を果たした。
- ○障害者職業総合センターの調査・研究等の成果を活用した支援の
- ・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・ 研究等の成果を活用し、職業準備支援やリワーク支援における各 種講座等の実施方法の見直しや内容の充実を図ったほか、支援技 法を取り入れたジョブコーチ支援を実施した。

ア 職業準備支援

- ・職業準備支援│○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
 - ・個別支援計画に基づき、求職中・在職中の障害者に対して様々な 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」及び対人技能、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」を柔 軟に組み合わせることにより効果的に実施した。
 - ・個別面談や作業支援を通じて希望の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、終了者の就職実現を図った。ま た、職業準備支援終了後の職場定着支援を希望する利用者に対し ては、ジョブコーチが早期に対象者の障害特性や効果的な支援方 法を把握するとともに、対象者との信頼関係の構築及びジョブコ ーチ支援への円滑な移行を促進し、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のほか、習得したスキルの活用

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。)」の達成 度が 111.3%、「ジ ョブコーチ支援の 終了者のうち精神 **隨害者、発達隨害** 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」の達成度が 105.1%であり、い ずれも所期の目標 を達成している。 評定の根拠とし

①精神障害者、発 達障害者及び高 次脳機能障害者 (以下、評定と 根拠欄において 「三障害者」と いう。)の職業リ ハビリテーショ ン計画を策定し た実人数の確保 に係る取組につ いて

【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、 個別の職業リハ ビリテーション 計画を策定し、 支援に当たって は、総合センタ ーの調査・研究 等の成果も活用 するなど、質の 高い支援に取り 組んだこと。 なお、地域セン ターの支援を利 用した三障害者 から高い評価

30

<評価の視点>

・地域センター

においては、

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、希望や適

性に合わせた

働き方を実現

できるよう

に、個別の職

業リハビリテ

ーション計画

を策定した

か。また、職

業リハビリテ

ーション計画

に基づく専門

的な支援を実

施したか。

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

数を 10,000

人以上とす

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)

を 68%以上

とする。

る。

【指標】

【指標】

イ 職場適応援助者(ジョ ブコーチ)による支援 個別支援計画に基づ き、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 る。 イ 職場適応援助者 (ジョブコーチ) によ る支援 【指標】

・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

定着率を

85%以上とす

個別支援計画に基づき、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 図る。

地域センターのジョブコーチは個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者 (精神障害、発達障害、高次脳機能障害等)を重点的に実施する。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う。

ウ 精神障害者総合雇用 支援

ウ 精神障害者総合雇用支援

地域における精神障害者雇用支援ネットワークについて、必要に応じて関係機関を招集した会議の開催等を通じて構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、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い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。

復職(リワーク)支援については、個別支援計画に基づき、発達障害の傾向を有する等多様な精神障害者や事業主に対して、必要な支援を着実に実施し、円滑な復職を促進する。個別の支援に際しては、事業主、主治医等関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。

支援等を行うなど一貫した質の高い支援を実施した。 - 支援対象者数 2,066人 (前年度実績 2,089人)

イ 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

- ○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
- ・個別支援計画に基づき、障害者には職務遂行を円滑に進めるため の支援、ストレス対処や対人関係等に関する支援を実施するとと もに、事業主等には障害に係る理解の促進やナチュラルサポート 体制の確立等のための支援を実施した。また、支援終了後はフォ ローアップ計画を策定し、計画的にフォローアップを実施するこ とで障害者の職場定着を図った。
- ・地域センターのジョブコーチによる支援は個別性の高い専門的な 支援を必要とする障害者(精神障害、発達障害、高次脳機能障害 等)を重点的に実施し、職場における具体的な課題に応じた相談 等の支援に取り組んだ。また、事業主に対しては、個別の特性に 応じた指導方法の助言等の支援を実施した。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も、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 応じて実施した。
- ・必要に応じて関係機関のジョブコーチ等を招集し、連携方法等を テーマと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の協議を行った。
- 支援対象者数 2,638人(前年度実績 2,665人)

ウ 精神障害者総合雇用支援

- ○精神障害者雇用支援ネットワークの構築・整備による精神障害者 の雇入れ、復職及び雇用継続の促進
- ・障害者雇用支援連絡協議会や関係機関が開催する会議等を通じて、関係機関の適切な役割分担の調整を行う等、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、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い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進した。 ○復職(リワーク)支援の実施
- ・事業主、主治医等関係者との十分な連携のもと、個別支援計画に基づき、効果的な支援を実施した。発達障害の傾向を有する者や、職務経験の希薄な若年者等、多様な精神障害者に対しては、職業準備支援及びリワーク支援を横断的に活用し、個々の特性等に応じてスキル習得を図る等の支援内容や支援期間を弾力的に設定するとともに、総合センターが開発したジョブリハーサル等の支援技法を活用し、復職後の環境等を想定した支援を行った。また、事業主に対しては、事業主のメンタルヘルス対策の取組状況等に応じた丁寧な職場復帰のコーディネートに取り組んだ。
- リワーク支援対象者数 2,457人(前年度実績 2,430人)
- ○職業準備支援、ジョブコーチ支援、リワーク支援の効果度を把握 するためのアンケート結果

「大変効果があった」、「効果があった」95.6%(前年度実績96.9%)

- 職業準備支援 95.8% (前年度実績 97.9%)
- ジョブコーチ支援 92.2% (前年度実績 94.8%)

(96.6%) を得 ることができた こと。

【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 に取り組んだこ と。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 一が多角的に検 計した上で個別 の職業リハビリ テーション計画 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 り組んだこと。
- 三障害者の職業 リハビリテーシ ョン計画は、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 取り組んだこ
- ②職業準備支援の 終了者のうち三 障害者の就職率

広域障害者職業センタ ー(以下「広域センター」 という。) については、全国 から系統的な職業リハビ リテーションの措置が必 要な障害者を受け入れ、職 業安定機関、地域センター 及びその他関係機関と連 携して対象者の支援等を 行う。

広域障害者職業センター(以下「広域セ ンター」という。) については、全国から 系統的な職業リハビリテーションの措置 が必要な障害者を受け入れ、職業安定機 関、地域センター及びその他関係機関と 連携して対象者の支援等を行う。

地域センターにおいては、職業安定機 の促進に努める。

とりわけ障害者雇用の取組が進んでい ない事業所や雇用管理に課題のある事業 所等であって、事業所自らの具体的な取 組事項が明確になっていない事業主に対 して、様々な支援プランを提示する提案 型事業主支援を実施する。

ニーズが明確な事業主に対しては、事 業主のニーズに応じた事業主支援計画を 策定し、体系的な支援を行う。

支援に当たっては、障害者雇用支援ネ ットワークコーディネーターや外部専門 家である「障害者雇用管理サポーター」と 連携した専門的な相談支援等を実施す る。また、総合センターの調査・研究等の 成果も踏まえるとともに、テレワーク等 ICTを活用した新しい働き方の実現の ための環境整備に向けても、企業に対し て、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じ た助言その他の援助等を実施する。

- リワーク支援

<評価の視点>

広域センター

については、

全国から系統

的な職業リハ

ビリテーショ

ンの措置が必

要な障害者を

受け入れ、職

業安定機関、

地域センター

及びその他関

係機関と連携 して対象者の

支援等を行っ

<評価の視点>

・障害者雇用の 取組が進んで

いない事業主

等に対して、

様々な支援プ

ランを提示す

る提案型事業

主支援を実施

したか。また、

ニーズが明確

な事業主に対

して、事業主

のニーズに応

じた事業主支

援計画を策定

し、体系的な

支援を実施し

• 事業主支援計

画に基づく体

系的な支援を

実施した事業

所数を 1,000

所以上とす

<評価の視点>

・事業主支援に

ついては、総

合センターの

調查 · 研究等

たか。

【指標】

たか。

98.8% (前年度実績 98.1%)

○広域障害者職業センターにおける支援

・広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)におい ては、機構が運営する障害者職業能力開発校と併せて運営するこ とにより、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必 要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他 関係機関と連携して対象者への職業評価や職業指導等の支援を 行った。

② 質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

○事業主に対する的確な支援の実施

- 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つつ、障害者の雇入れや職場適応に 向けた雇用管理に関する課題について、職業リハビリテーション 専門機関の立場から、障害者の担当職務の検討や障害者雇用の具 体的イメージの形成のための助言やジョブコーチ支援等を実施 し、障害者の就職や職場適応の促進に努めた。
- ・障害者雇用において課題を有しているものの、具体的な取組事項
- ・ニーズが明確な事業主に対しては、ニーズを踏まえた事業主支援 ーチによる定着支援等を組み合わせた体系的支援を実施した。
- 事項については、障害者雇用支援ネットワークコーディネーター や外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した専
- ・テレワーク等ICTを活用した新しい働き方の実現のための環境 整備に向けて、障害者職業カウンセラー等を対象とした研修や、 先行事例を収集・共有する機会を設け、ニーズの変化を踏まえた 支援ノウハウを共有した上で、企業に対して、好事例の紹介のほ か、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施した。
- 支援実施事業所数 19,190所 (前年度実績 20,133所)
- 職業安定機関が行う障害者雇用率達成指導と連携した支援実 施企業数 1.580企業(前年度実績 1.480企業)

(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 係る取組につい

【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 取り組んだこ
- 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 り組んだこと。 【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

② 質の高い障害者雇用を │② 質の高い障害者雇用を │② 質の高い障害者雇用を支える事業主支 支える事業主支援の実施

地域センターにおいて は、企業が抱える障害者雇 用に関する課題に対して 様々な支援プランを提示 する提案型事業主支援や 外部専門家である「障害者 雇用管理サポーター|と連 携した専門的な相談支援 等、企業に対するオーダー メード型の支援を強化す る。その際、テレワーク等 ICTを活用した新しい 働き方の実現のための環 境整備に向けても、企業に 対して、好事例の紹介や、 ニーズや実態に応じた助 言その他の援助等を実施 すること。

支える事業主支援の実施

地域センターにおいて は、企業が抱える障害者雇 用に関する課題に対して 様々な支援プランを提示 する提案型事業主支援や 外部専門家である「障害者 雇用管理サポーター」と連 携した専門的な相談支援 等、企業に対するオーダー メード型の支援を強化す る。支援に当たっては、総 合センターの調査・研究等 の成果も踏まえるととも に、テレワーク等ICTを 活用した新しい働き方の 実現のための環境整備に 向けても、企業に対して、 好事例の紹介や、ニーズや 実態に応じた助言その他 の援助等を実施する。

援の実施

関が実施する雇用率達成指導等と連携し つつ、障害者の雇用管理に関する課題に ついて、職業リハビリテーション専門機 関の立場から、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

- ・地域センターにおいては、ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取
- が明確になっていない事業主に対しては、事業主相談・支援ツー ル等を活用し地域センターの実施する専門的支援について分か りやすく説明するとともに、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した。
- 計画を策定し、社員向け研修等の雇入れに関する支援やジョブコ
- ・地域センターだけでは対応困難な障害者の雇用管理に係る専門的 門的な相談支援等を実施した。
- 支援を受けた事業主に対する追跡調査における「課題の改善に 大変効果があった」、「課題の改善に効果があった」旨の回答割 合 92.8% (前年度実績 91.7%)
- の成果を踏ま ○令和6年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を

えるととも	以下のとおり実施した。	められる中、地
に、テレワー	・令和5年度に引き続き、石川センター等に「特別相談窓口」を設	域センター職員
ク等ICTを	置し、地震の影響により障害者の雇用管理や雇用継続に課題を抱	に対し年次研修
活用した新し	える事業主や、離職を余儀なくされた障害者等からの再就職に係	のみならず課題
い働き方の実	る相談等に対応した。	別研修等の実施
現のための環		など、高い専門
境整備に向け		性の維持・向上
ても、企業に		に取り組んだこ
対して、好事		と。また、各支
例の紹介や実		援場面における
態に応じた助		きめ細やかな専
言その他の援		門的支援の実施
助等を実施し		に当たっては、
たか。		所内ケース会議
		で複数の障害者
		職業カウンセラ
		一が多角的に検
		討した上で個別
		の職業リハビリ
		テーション計画
		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
		り組んだこと。
		(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
		んだこと。
		③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
		保に係る取組に
		ついて
		【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
	<u>l</u>	· 4 国 7 两 7 ± 汉

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、障害者職	
業カウンセラー 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	
組んだこと。	
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	
(92.8%) を	
得ることができ	
たこと。	
【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	
9 の噂音有権用	
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	
体系的支援を積し	
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 こと。	
以上、重要度・困	
第度が設定されて	
いる項目におい	
て、これらの実績	
を挙げたことを踏	
まえ、評定をAと	

	する。
	cam par 1 (Links)
	<課題と対応>
	・令和7年4月からの除外率の引
	下げや、令和8
	年7月の法定雇
	用率の引上げに
	向けた動き等を
	踏まえ、障害者
	雇用において課
	題を有し取組を
	検討しているも
	のの、具体的な
	取組事項が明確
	になっていない
	事業主に対しては、担実シート
	は、提案シート 等を活用して積
	毎を佰用して傾 極的に提案を行
	う提案型の事業
	主支援を実施
	し、ニーズが明
	確な事業主に対
	しては、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
	する等、引き続した。
	きより一層の専用的な大概の本
	門的な支援の充 実・強化を図る
	英・独化を図る 必要がある。
	必安かめる。
<令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>	
○令和6年4月からの法定雇用率の段階的な引上げ等を踏まえ、以	
下の取組を通じて、障害者及び事業主に対する専門的な支援の充	
実・強化を図った。	
・地域センターにおける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、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	
わせた働き方の実現に向けて、職業相談や職業評価を踏まえ、求	
職中・在職中における職業準備支援やジョブコーチ支援、休職中の復興を表現している。	
の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
用率の算定対象に加わったことを踏まえ、ジョブコーチ支援にお	
ける対象を拡大	
・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	
・提案型事業主支援や体系的支援の積極的な実施による事業主の具	

开始大部围。柳边上阵中老真里。宋明汉南边在东 柳木 宋栋	T
体的な課題の解決と障害者雇用の実現に向けた取組を実施	

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・個々の障害特性に応じたきめ細やかなアセスメント及び職業リハビリテーション計画に基づいた支援の実施など、障害者に対する専門的支援が実施されていること、障害者職業総合センターの調査研究成果がきちんと活用されている 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が過去最高の実績となっていることは評価できる。
- ・これまでの障害者職業総合センターの調査・研究成果、技法を積極的に活用した取組及び所内ケース会議における複数のカウンセラーによる多角的な検討、さらに、ジョブコーチ支援におけるナチュラルサポート体制の確立による職場 定着率の向上への取組は今後も期待したい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

地域障害者職業センターの職業リハビリテーション計画を策定した障害別実人数

合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
13,821 人	467 人	1,598 人	6,429 人	4,530 人	580 人	109 人	108 人

職業準備支援の障害別対象者数及び就職率

	計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
対象者数	2,066 人	42 人	103 人	779 人	1,000人	116 人	17 人	9人
就職率	75.5%	83.7%	74. 5%	76.6%	74. 2%	82.7%	42.1%	77.8%

ジョブコーチ支援の障害別対象者数及び職場定着率

	計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
対象者数	2,638 人	110 人	600 人	734 人	1,060 人	121 人	10 人	3 人
職場定着率	89.9%	91.3%	91.3%	85.6%	91.2%	94.1%	100.0%	100.0%

リワーク支援の対象者数及び復職率

	計
対象者数	2,457 人
復職率	86.5%

事業主援助業務実施状況

延べ件数	実事業所数
148, 756 件	19, 190 所

1. 当事務及び事	1. 当事務及び事業に関する基本情報							
1 - 2 - 2	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項ー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	ーションの専門的な人材の	つ育成					
業務に関連する 政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第4号					
当該項目の重要 度、困難度	【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。		_					

2. 主要な経年データ ①主要なアウトプット (アウトカム) 情報 ②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報) 基準値 (前中期目標 令和 指標等 達成目標 6年度 6年度 7年度 8年度 9年度 5年度 7年度 8年度 9年度 5年度 期間最終年度 職業リハビリテーショ ン関係機関への助言・援 4,600 件以 4,600 件以 26,000 件以 予算額(千円) 10, 883, 027 11, 643, 045 助業務の実施件数 (計画 上 上 職業リハビリテーショ ン関係機関への助言・援 5,506件 5,794件 決算額(千円) 9, 575, 758 10, 915, 219 助業務の実施件数 (実績 値) 達成度 119.7% 126.0% 経常費用 (千円) 9, 029, 574 10, 048, 903 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 85%以上 85%以上 85%以上 経常利益(千円) 258, 776 39, 734 法の改善に寄与した」旨 の評価の割合(計画値) 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 96.8% 97.0% 96.2% 行政コスト (千円) 9, 187, 465 10, 254, 196 法の改善に寄与した」旨 の評価の割合(実績値) 達成度 114.1% 113.2% 従事人員数(人) 473

注)高齢・障害者雇用支援勘定(障害者雇用支援事業経理)における数値を記載。

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット	(アウトカム	(大) 情報						②主要なインプッ	卜情報(財務	情報及び人員	に関する情報	段)	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
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(計画値)		_	600 人以上	600 人以上									
ジョブコーチ養成研修 及び同スキル向上研修 の受講者数(実績値)		733 人	761 人	842 人									
達成度		_	126.8%	140.3%									
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(計画値)	90%以上	_	90%以上	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(実績値)	_	98.0%	97.9%	95. 9%									
達成度	_	_	108.8%	106.6%									

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
				法人の業務実績・自己評価			大臣	
中期目標	中期計画	年度計画 (R6)	主な評価指標			による	評価	
				業務実績	自己評価	評定		
第3章 国民に対して提供	第1 国民に対して提供す	第1 国民に対して提供するサービスその			<評定と根拠>	•		
するサービスその他の業	るサービスその他の業務	他の業務の質の向上に関する目標を達成			評定: A			
務の質の向上に関する事	の質の向上に関する目標	するためとるべき措置			「職業リハビリテ			
項	を達成するためとるべき				ーション関係機関			
	措置				への助言・援助業			
2 障害者職業センターの	2 障害者職業センターの	2 障害者職業センターの設置運営業務等		2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	務の実施件数」の			
設置運営業務等に関する	設置運営業務等に関する	に関する事項			達 成 度 が			
事項	事項				126.0%、「助言・			
(2)地域の関係機関に対す				(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	援助を受けた関係			
る助言・援助及び職業リ				ョンの専門的な人材の育成	機関に対する追跡			
ハビリテーションの専	ハビリテーションの専	な人材の育成			調査における「支			
門的な人材の育成	門的な人材の育成				援内容・方法の改			
					善に寄与した」旨			
① 地域の関係機関に対す	① 地域の関係機関に対す	① 地域の関係機関に対する助言・援助の	<評価の視点>	① 地域の関係機関に対する助言・援助の実施	の評価の割合」の			

る助言・援助の実施

各地域における障害者 就業・生活支援センター、 就労移行支援事業所、教育 機関、医療機関、その他の 関係機関が障害特性等を 踏まえたより効果的な職 業リハビリテーションサ ービスを実施することが できるよう、地域センター において、これらの関係機 関に対する職業リハビリ テーションに関する技術 的事項についての助言そ の他の援助を積極的に行 うこと。

る助言・援助の実施

各地域における障害者 就業・生活支援センター、 就労移行支援事業所、教育 機関、医療機関、その他の 関係機関が障害特性等を 踏まえたより効果的な職 業リハビリテーションサ ービスを実施することが できるよう、地域センター において、これらの関係機 関に対する職業リハビリ テーションに関する技術 的事項についての助言そ の他の援助を積極的に行 う。

材をこれまで以上に地域

において育成するため、地

域センターは、総合センタ

ーと共同して雇用と福祉

の分野横断的な基礎的知

識・スキルを付与する研修

を新たに実施し、障害者の

就労支援に携わる雇用・福

祉分野の人材に対して、両

分野に横断的な知識等を

また、地域センターにお

いては当該人材の更なる

ステップアップのために

総合センターが行う職場

適応援助者(ジョブコー

チ)養成研修や障害者就

業・生活支援センター担当

者研修等の階層研修、職業

習得させる。

実施

各地域における障害者就業・生活支援 センター、就労移行支援事業所、教育機 関、医療機関、その他の関係機関が障害特 性等を踏まえたより効果的な職業リハビ リテーションサービスを実施することが できるよう、地域センターにおいて、これ らの関係機関に対する職業リハビリテー ションに関する技術的事項についての助 言その他の援助を積極的に行う。

・各地域の関係 機関に対し て、職業リハ ビリテーショ ンに関する技 術的事項につ いての助言そ の他の援助を 積極的に行っ たか。

【指標】

職業リハビリ テーション関 係機関への助 言•援助業務 の実施件数を 4,600 件以上 とする。

【指標】

助言・援助を 受けた関係機 関に対する追 跡調査におい て、85%以上 から「支援内 容・方法の改 善に寄与し た」旨の評価 を得る。

<評価の視点>

職業リハビリ

テーションに

関する専門的

な人材を育成

するために、

医療•福祉等

の分野の支援

担当者等を対

象に、職業リ

ハビリテーシ

ョンに関する

専門的•技術

的研修を職種

別・課題別に

実施したか。

医療・福祉等の分野の支援担当者等を 対象に、職業リハビリテーションに関す る次の専門的・技術的研修を職種別・課題 別に実施する等により、職業リハビリテ

さらに、総合センターでは、これら人材 育成に関する業務をはじめ職業リハビリ テーションに関する専門性の高い支援・ 援助を行う障害者職業カウンセラーの養

まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施す ることができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関 に対して、支援ツールの利用方法などの説明・解説等を行う「技 術的助言」、事業所に出向き、障害者職業カウンセラーと協同で支 援しながら説明・解説を行う「協同支援」又は職業評価や職業準 備支援の観察・模擬体験等を行う「実習」により、職業リハビリ テーションに関する技術的事項についての助言その他の援助(以 下「助言・援助」という。) を実施した。 ・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等を実施するなど、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。
- ・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、地域におけ る社会資源の状況やニーズ等の分析を行った上で、個別の障害者 支援や就業支援基礎研修等の各種研修を契機とし、個別のニーズ や知識・経験に応じた助言・援助を実施した。
- ・さらに、関係機関のアセスメントに関する学習ニーズの高まりを 受け、就労移行支援事業所等に対して、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・援助を実施した。

② 地域の就労支援を支え る人材の育成強化 る人材の育成強化 障害者就労を支える人

障害者就労を支える人 材をこれまで以上に地域 において育成するため、地 域センターは、障害者職業 総合センター(以下「総合 センター」という。)と共同 して雇用と福祉の分野横 断的な基礎的知識・スキル を付与する研修を新たに 実施し、障害者の就労支援 に携わる雇用・福祉分野の 人材に対して、両分野に横 断的な知識等を習得させ ること。

また、地域センターにお いては、当該人材の更なる ステップアップのために 総合センターが行う職場 適応援助者(ジョブコー チ)養成研修や障害者就 ② 地域の就労支援を支え | ② 地域の就労支援を支える人材の育成強

ーションの専門的な人材の育成を図る。

成及び研修を実施する。

② 地域の就労支援を支える人材の育成強化

- ・医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテー ションに関する以下ア〜エの専門的・技術的研修を職種別、課題 別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材 の育成を図った。
- ・さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじ め職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行 う障害者職業カウンセラーの養成及び研修として、採用後の年次 に応じた専門研修を新たなカリキュラム等で実施するとともに、 各職場では、OJT等を実施した。また、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やオンデマンド教 材を活用した知識・スキルの付与、障害者職業カウンセラー等指 定研修等を実施した。
- ・障害者職業カウンセラー等を対象に、新たな課題やニーズに対応 した特定の知識及び技術の習得等を目的に総合センターで実施 する「課題別研修」について、令和6年度は、施策の動向等に応 じたニーズの変化を踏まえた支援ノウハウの習得に資するよう、 テレワークや週20時間未満の短時間就労等の「多様な働き方への 支援方法」をテーマに実施した。

達 成 度 が ・各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事 113.2%、「ジョブ 業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏 コーチ養成研修及 び同スキル向上研 修の受講者数」の 達 成 度 が 140.3%、「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」の達成度 が 106.6%であ り、所期の目標を 達成又は上回る成 果が得られてい る。評定の根拠と して、

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 について

【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 取り組んだこ

なお、指標のと おり、関係機関 の所属長から高

業者リすの合的域でタに業関援ウ修・研ハる助せなの行ー関リす助ンを生修ビ技言た人就うですハるをセ実	等リ術そ固才労(よるビ専行ラのテ的の別育支さ、業リ門う一階・事化の成扱らご発う性 隆の	層・耳也計の爰にれるこの章の研シ項の画援機、らを一高害養の国に援的與関系人はシル者成	を、ンつ助・かに合材じョ文職職にいを体、対セ育めン援業	業関て組系地しン成職に、カ

リハビリテーションに関 する技術的事項について の助言その他の援助を組 合せた個別の計画的・体系 的な人材育成の援助を、地 域の就労支援機関に対し て行う。さらに、総合セン ターでは、これら人材育成 に関する業務をはじめ職 業リハビリテーションに 関する専門性の高い支援・ 援助を行う障害者職業力 ウンセラーの養成及び研 修を実施する。

ア 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

ア 実務的研修(就業支援基礎研修、就業 支援実践研修)

イ 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

- イ 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
 - 職場適応援助者(ジョブコーチ) 養成研修(配置型・訪問型・企業在
 - 職場適応援助者(ジョブコーチ) 養成研修修了者サポート研修(配置 型・訪問型・企業在籍型)
 - 職場適応援助者(ジョブコーチ) 支援スキル向上研修(配置型・訪問 型・企業在籍型)
 - 職場適応援助者(ジョブコーチ) 支援スキル向上研修修了者サポー ト研修(配置型・訪問型・企業在籍

【指標】

 職場適応援助 者(ジョブコ ーチ) 養成研 修及び同スキ ル向上研修の 受講者数を 600 人以上と する。

【指標】

職場適応援助 者(ジョブコ ーチ)養成研 修及び同スキ ル向上研修の 受講者の所属 長に対する追 跡調査におい て、90%以上

ア 実務的研修(就業支援基礎研修、就業支援実践研修)

・効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的 知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を、障害者就業・ 生活支援センター、就労移行支援事業所等における就業支援担当 者を対象に、各地域センターにおいて概ね3日間にわたり実施し

【アンケート有用度】98.7%(前年度実績 97.6%)

・就業支援基礎研修の上位研修として、障害別の就業支援に関する 実践的な知識・技術の習得を図る「就業支援実践研修」を、精神 障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定 し、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において2年程 度以上の実務経験を有する者を対象に、南関東エリア(埼玉、千 葉、東京、神奈川)や近畿エリア(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈 良)をはじめとした全国14エリアで実施した。

【アンケート有用度】98.9%(前年度実績 97.8%)

- イ 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
- ・ジョブコーチとして支援を行う上で必要な知識・スキルの習得を 図るため、配置型、訪問型及び企業在籍型のジョブコーチ養成研 修(集合研修:総合センター、大阪障害者職業センター、実技研 修:全国の地域センター)の開催に当たっては、受講者の利便性 向上のため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回増やすとともに、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。(対前年度81人増)

【アンケート有用度】98.3%(前年度実績99.4%)

・一定の実務経験を有するジョブコーチに対して必要な知識・スキ ルの向上を図るため、ジョブコーチ支援スキル向上研修(総合セ ンター、大阪障害者職業センター)を一部オンラインも取り入れ て実施した。

【アンケート有用度】100.0%(前年度実績 98.2%)

・配置型、訪問型及び企業在籍型それぞれのジョブコーチ養成研修 並びにジョブコーチ支援スキル向上研修修了者に対し、支援の実 い評価(96.2%) を得ることがで きたこと。

【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 に取り組んだこ
- ②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 取組について

【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 合わせて実施す るなど、受講者 の利便性の向上 に取り組んだこ

> 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 きたこと。

【困難な状況への

ウ 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

- ウ 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
- ・ 障害者就業・生活支援センター就 業支援担当者研修
- ・ 障害者就業・生活支援センター主 任就業支援担当者研修
- ・ 障害者就業・生活支援センター就 業支援スキル向上研修
- エ 医療・福祉等の分野に おける職業リハビリテ ーション実務者を対象 とした研修
- エ 医療・福祉等の分野における職業リ ハビリテーション実務者を対象とした 研修
 - ・ 就業支援スキル向上研修
 - ・ 就業支援課題別セミナー

なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。

なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。

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ため、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」をはじめとする研修体系全般について、その構築、研修カリキュラムの作成及び見直し、受講者層の拡大に備えたシステムの試行等を行う。

から「障害者 の職場定着に 寄与した」旨 の評価を得 践的なノウハウの付与を目的として、全国の地域センターでサポート研修を実施した。

の評価を得 ウ 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る。 研修

- ・就業支援担当者及び主任就業支援担当者を対象とした研修の一部 の実施回をオンラインも取り入れて実施した。
- ・一定の実務経験がある就業支援担当者を対象とした就業支援スキル向上研修を実施した。

【アンケート有用度】

- 就業支援担当者研修 99.4% (前年度実績 100.0%)
- 主任就業支援担当者研修 100.0% (前年度実績 98.1%)
- 就業支援スキル向上研修 100.0% (前年度実績 100.0%)

エ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を 対象とした研修

- ・就業支援実践研修の上位研修として、総合センターにおける研究 及び技法開発の成果に基づいた専門的な知識・スキルの習得を図 る「就業支援スキル向上研修」を精神障害、発達障害、高次脳機 能障害の障害種別ごとのコースを設定し、関係機関において3年 程度以上の実務経験を有する者を対象にオンラインで開催した。 【アンケート有用度】100.0%(前年度実績100.0%)
- ・職業リハビリテーションに係る新たな課題やニーズに対応した知識・スキルの習得を図る「就業支援課題別セミナー」については、AI等の技術進展が、障害者の職務や雇用に影響し、障害者や企業担当者に対して必要とされる支援等が変化してきていることから、「AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化と就業支援」をテーマとしてオンラインにて開催した。

【アンケート有用度】97.2%(前年度実績92.9%)

なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、より受講者の理解が図られるよう演習や講義の進め方等を見直すなど、研修カリキュラム等の充実を図った。

また、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ため、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「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」をはじめとする研修体系全般の構築を行うとともに、令和5年度に厚生労働省の作業部会でとりまとめられたカリキュラムをもとに、当該研修の上位に位置づくジョブコーチ養成研修及び障害者就業・生活支援センター職員研修の新たなカリキュラム及びシラバス作成のほか、研修効果を鑑みた当該研修オンデマンド教材への音声解説の収録や視聴順及び確認テストの設定、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、職業リハビリテーション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、研修の着実な実施に向けた地域センターの担当者向け連絡会議の開催等を行った。

さらに、厚生労働省の要請を受け、「職場適応援助者の育成・確保 に関する作業部会」に3回、構成員として参加し、ジョブコーチ等 の障害者就労を支える人材の資格化に向けた検討等に当たり、これ

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、評 定と根拠欄では 「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 組んだこと(対 前年度 81 人 増)。
- ③地域の就労支援 を支える人材の 育成強化につい て

【質的な取組・困 難な状況への対 応】

・障害者就労を支 える人材をこ地域 において育成る と、従行しな を、、令和7年度

	までの人材育成の取組の実績を踏まえた提案を実施するなど、厚生以降、新たに全
	労働省の取りまとめに寄与した。 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
	確的研修オンデ コンド教材は。の
	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
	定を行ったこ
	と。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、職業
	リハビリテーシ
	ョン人材研修管
	理システムの構
	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
	に取り組んだこ
	\\ \tag{\chi}_{\chi}
	以上、重要度が設
	定されている項目
	において、これら
	の実績を挙げたこ
	とを踏まえ、評定
	をAとする。

	<課題と対応>
	・地域の就労支援
	の基盤整備のた
	め、各地域にお
	ける関係機関
	が、より効果的
	な職業リハビリ
	テーションサー ビスを実施する
	ことができるよ
	う、引き続き助し
	言・援助を積極
	的に行うととも
	に、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
	成するため、「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」 を新たに実施
	と 利 た に 美 旭 し、障害者の就
	労支援に携わる
	雇用・福祉分野
	の人材に対し
	て、両分野に横
	断的な知識等を
	習得させる必要
	がある。
< 令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>	
・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の経験に関係するという。場合はおいる	
接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 一では、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。また、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。	
・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	
ため、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」については、研修効果	
を鑑みたオンデマンド教材への音声解説の収録や視聴順及び確	
認テストの設定、受講者層の拡大への対応や受講者の利便性向上	
に向けた電子申請サービスの試行、令和7年度からの研修の着実	
な実施に向けた地域センターの担当者向け連絡会議の開催等を	
行った。なお、当該研修の上位に位置づくジョブコーチ養成研修	
及び障害者就業・生活支援センター職員研修については、令和5 年度に厚生労働省の作業部会でとりまとめられたモデルカリキ	
年度に厚生労働者の作業部会でとりまとめられたモデルカリキー コラムをもとに、総合センターにおいて作業部会を設置し、新たー	
なカリキュラム及びシラバスを作成した。	
(SA) TA A A A A A A A A A A A A A A A A A	
	I

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・地域の関係機関への助言・援助、就労支援人材の育成強化、新研修体系の構築のいずれも適切に実施し年度目標を超えていること、特に「地域の就労支援を支える人材の育成強化」は、厚生労働省の「障害者雇用・福祉施策の連携強化 に関する検討会」でも重視されていたテーマであり、時勢に即した研修カリキュラムの作成・見直し・実施には相応の労力を要することが推察され、極めて高く評価できる。
- ・地域の就労支援を支える人材の育成強化において、新たに実施する研修体系全般の構築等及び障害者職業カウンセラーの養成及び研修の実施に関して、今後の取組、成果を期待したい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

実施件数	実機関数
5,794件	2,660機関

障害者職業総合センター等における各種専門研修等受講者数

研修名	実施回数	受講者数	実施形式
厚生労働大臣指定講習 (カウンセラー専門第一期研修)	1 回	26 人	集合
障害者職業カウンセラー フォローアップ研修	1 回	18 人	集合 一部科目オンライン
障害者職業カウンセラー 専門第二期研修	1 回	24 人	集合 一部科目オンライン
障害者職業カウンセラー 専門第三期研修	1回	11人	集合 一部科目オンライン
新任主任障害者職業カウンセラー研修	1回	8人	集合
障害者職業カウンセラー等 海外研修	0 回	0人	_
障害者職業カウンセラー等 指定研修	3 回	14 人	国内、外部機関研修 等受講
障害者職業カウンセラー等 課題別研修	1 回	50 人	集合
障害者職業訓練職専門第一期研修	0 回	0人	_
障害者職業訓練職専門第二期研修	1 回	2 人	集合 一部科目オンライン
障害者職業訓練職専門第三期研修	0 回	0人	_
新任障害者職業訓練職研修	1 回	1人	集合
リワークカウンセラー研修	0 回	0人	_
支援アシスタント研修	_	38 人	オンデマンド
配置型職場適応援助者 養成研修	5 回	29 人	集合 一部実施回オンライ ン活用
配置型職場適応援助者 支援スキル向上研修	1回	26 人	集合

別紙	
----	--

				,
	研修名	実施回数	受講者数	実施形式
	就業支援基礎研修	60 回	2,479 人	集合
	就業支援実践研修	38 回	552 人	集合
地域の	訪問型職場適応援助者 養成研修	10 回	179 人	集合 一部実施回オンライン活用
の就労支援を支える人材の育成強化	企業在籍型職場適応援助者 養成研修	10 回	537 人	集合 一部実施回オンライン活用
支援を	訪問型職場適応援助者 支援スキル向上研修	3 回	15 人	集合 一部実施回オンライン
支える	企業在籍型職場適応援助者 支援スキル向上研修	3 回	56 人	集合 一部実施回オンライン
る 人 材	職場適応援助者養成研修 修了者サポート研修	125 回	1,188人	集合 一部実施回オンライン活用
の育な	職場適応援助者支援スキル向上 研修修了者サポート研修	125 回	738 人	集合 一部実施回オンライン活用
成 強 化	障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者研修	3 回	57 人	集合 一部実施回オンライン
に係る研	障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	3 回	194 人	集合 一部実施回オンライン
る研修	障害者就業・生活支援センター 就業支援スキル向上研修	1 回	25 人	集合
	就業支援スキル向上研修	1 回	24 人	オンライン
	就業支援課題別セミナー	1 回	45 人	オンライン

1. 当事務及び事業に関する基本情報 1 - 2 - 3障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項ー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 独立行政法人高齢・障害・ 当該事業実施に係る根拠 業務に関連する 求職者雇用支援機構法第1 V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること 政策•施策 (個別法条文など) 4条第1項第4号 【困難度:高】 当該項目の重要 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 関連する政策評価・行政事 度、困難度 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、 業レビュー 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。

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット	②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)													
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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			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
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(計画 値)	5点以上	_	5点以上	5点以上					予算額(千円)	10, 883, 027	11, 643, 045			
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(実績値)	I	5. 33 点	5. 50 点	5. 40 点					決算額(千円)	9, 575, 758	10, 915, 219			
達成度	_	_	110.0%	108.0%					経常費用 (千円)	9, 029, 574	10, 048, 903			
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 (計画値)	25 本以上	_	5本以上	5本以上					経常利益(千円)	258, 776	39, 734			
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 (実績値)	_	6本	6本	5本					行政コスト (千円)	9, 187, 465	10, 254, 196			
達成度	_	_	120.0%	100.0%					従事人員数(人)	467	473			

注) 高齢・障害者雇用支援勘定(障害者雇用支援事業経理)における数値を記載。

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット	(アウトカム)	情報						②主要なインプット	情報(財務情	育報及び人員	に関する情報	()	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
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 (計画値)	30 件以上	_	6件以上	6件以上									
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 (実績値)		6件	6件	6件									
達成度	_	_	100.0%	100.0%									
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(計画値)	75 回以上	_	15 回以上	15 回以上									
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(実績値)	_	_	16 回	20 回									
達成度	_	_	106. 7%	133.3%									

3. 各事業年度の業務に	系る目標、計画、業務実績、年	度評価に係る自己評価及び主務大臣による	よる評価				
				法人の業務実績・自己評価		主務	
中期目標	中期計画	年度計画 (R6)	主な評価指標			による	5評価
				業務実績	自己評価	評定	
第3章 国民に対して提	供 第1 国民に対して提供す	第1 国民に対して提供するサービスその			<評定と根拠>		
するサービスその他の	業 るサービスその他の業務	他の業務の質の向上に関する目標を達成			評定: A		
務の質の向上に関する	事 の質の向上に関する目標	するためとるべき措置			「外部の研究評価		
項	を達成するためとるべき				委員による各研究		
	措置				テーマの評価に係		
2 障害者職業センター	の 2 障害者職業センターの	2 障害者職業センターの設置運営業務等		2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	る合計点数の平		
設置運営業務等に関す	る 設置運営業務等に関する	に関する事項			均」の達成度が		
事項	事項				108.0%、「外部の		
(3)職業リハビリテーシ	ョ (3)職業リハビリテーショ	(3)職業リハビリテーションに関する調		(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	研究評価委員の評		
ンに関する調査・研究	及 ンに関する調査・研究及			等の開発の実施とその普及・活用の推進	価を受ける研究テ		
び新たな技法等の開					ーマ数」の達成度		
の実施とその普及・活					が 100.0%、「職業		
の推進	の推進				リハビリテーショ		
① 新しい就労支援ニー	ズ ① 新しい就労支援ニーズ	① 新しい就労支援ニーズ等に対応した職	【指標】	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	ンに関するマニュ		
等に対応した職業リバ	ビ 等に対応した職業リハビ	業リハビリテーションの調査・研究、技法	・外部の研究評	の調査・研究、技法開発の実施	アル、教材、ツー		
リテーションの調査・	研 リテーションの調査・研	開発の実施	価委員による		ル等の作成件数」		
究、技法開発の実施	究、技法開発の実施		各研究テーマ		の達成度が		
職業リハビリテーシ			の評価に係る	ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施	100.0%、「職業リ		
ンの充実、向上に資する			合計点数の平	·			
め、職業リハビリテーシ			均について5	ら聴取した研究要望及び地域の就労支援機関のアンケート調査			
ンに関する調査・研究を	実 研究を実施する。	よる評価を受け、中期計画に掲げる評	点以上を得	結果に基づいて令和6年度計画に掲げる新規4件、継続7件の計	対象)の開催回数」		

施すること。あわせて、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 雇用対策の対象者の拡大 に資するため、先駆的な職 業リハビリテーション技 法等の開発・改良を行うこ

- (ア)発達障害、精神障害、 高次脳機能障害及び 難病者等の職業リハ ビリテーションに関 する先駆的な研究
- (イ) 職業リハビリテーシ ョン業務を行う地域 センター等の現場の 課題解決に資するた めの研究
- (ウ) 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
- (エ) 国の政策立案に資す る研究

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、 障害特性及び事業主の ニーズに応じた先駆的 な職業リハビリテーシ ョン技法等を開発する。 また、新たに開発した 技法を活用したプログ ラムを実施するなどに より、多様な障害者に対 し効果的な職業リハビ リテーションを実施す るとともに、必要に応じ 開発した支援技法に改 良を加える。

イ 発達障害者や精神障

価結果が得られるようにする。

- <継続テーマ>
- (ア)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
- (イ) 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)
- (ウ)「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
- (エ) 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
- (オ) 職場における情報共有の課題に 関する研究
- (カ) 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 ろ研究
- (キ) 中高年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

<新規テーマ>

- (ア) 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
- (イ)「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
- (ウ) 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
- (エ) 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
- イ 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4テーマについて障害特性及び 事業主ニーズに応じた先駆的な職業リ ハビリテーション技法等の開発を行 う。また、職業センターにおいて新たに 開発した技法を活用したプログラムを 実施するなどにより、多様な障害者に 対し効果的な職業リハビリテーション を実施するとともに、必要に応じ開発 した支援技法に改良を加える。
- (ア)発達障害者の就労支援に関し、個々 人の多様な職業的課題に対応した支 援技法の開発

(イ) 在職精神障害者の職場復帰に関し

る。〔採点方 法:研究テー マごとに3人 の研究評価委 員がそれぞ れ、優れてい る=2点、や や優れている = 1点、やや 劣っている= 0点、劣って いる=0点で 評価

【指標】

・外部の研究評 価委員による 評価を受ける 研究テーマ数 を5本以上と する。

・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、障害特 性及び事業主 ニーズに応じ た先駆的な職 業リハビリテ ーション技法 等の開発や開 発した技法の 改良を行った か。

11件の研究テーマについて、調査・研究を実施した。このうち、 令和6年度に終了した5テーマについては、外部専門家から得ら れた意見を踏まえ、調査研究の内容・実施方法・分析の視点を精 査し、報告書を作成するというプロセスを経て外部の研究評価委 員による評価を受けた。

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、進捗管理表等を活用し、厳格な 進捗管理を実施した。

- 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年度終了の研究テーマ>
- (ア) 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
- (イ) 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 調杏最終期)
- (ウ)「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
- (エ) 職場における情報共有の課題に関する研究
- (オ) 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

<評価の視点> | イ 職業リハビリテーションに関する技法等の開発・改良

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、障害特性及び事業主ニーズに応じた先 駆的な職業リハビリテーション技法等の開発を行うとともに、支 援マニュアルの作成、職業リハビリテーション研究・実践発表会 での発表、総合センターホームページ(以下「NIVR ホームページ」 という。)における開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等を 通じて、その普及に努めた。このほか、職業センターにおいて新 たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、 多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施す るとともに、開発した技法に改良を加えた。

- (ア) 発達障害者の就労支援に関する支援技法の開発
- ○発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方
- ・発達障害者が自己理解を深め、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を分析・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を開発した。
- (イ) 精神障害者の職場復帰に関する支援技法の開発

の達成度が 133.3%であり、所 期の目標を達成又 は上回る成果が得 られている。評定 の根拠として、

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 る取組について 【質的な取組】

職業リハビリテ ーションに関す 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 ヤンター等の現 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 取り組んだこ と。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

	障害特性に対応した効果的な支援技	○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	なるよう取り組
	法の開発	法	んだこと。
		・気分障害等による休職者の職場復帰支援が効果的に実施されるよ	なお、指標のと
		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	おり、外部の研 究評価委員から
		セスメントの実施方法を実践報告書として取りまとめた。	先計価委員が6 高い評価(合計
		「Cハグントの天旭力仏を天践和口音として取りよとめた。	点数の平均
	(ウ) 高次脳機能障害者の就労支援に関		5.40 点/6点)
	し、働く上で必要とされる基本的労		を得ることがで
	働習慣の獲得に重点をおいた支援技	・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	きたこと。
	法の開発	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	【困難な状況への
		して高次脳機能障害者が自己理解を進めるための効果的な支援	対応】
		技法を実践報告書として取りまとめた。	・これまでの支援
		○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	技法では対処困
		発 (仮称)	難な事例等の課
		・近年、早期化する高次脳機能障害者の職場復帰に伴う復帰後の適	題解決が必要な
		応や自己理解に関する課題について、自身の得意なことや対応可	中、調査・研究
		能なことに着目し、それを職務の再構成や環境調整に活かし、力	に当たっては、
		を発揮できるようにするための支援技法の開発に着手した。	各研究テーマに
	(一) 英川、芸労士伝ー、ブヴァ社内)	(一) 新しい部帯士福一、ブダス特内した士福井州の即攻	おいて研究委員
	(エ)新しい就労支援ニーズ等に対応し た支援技法の開発	(エ)新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の開発 ○作業管理支援の改良(仮称)	会又は有識者ヒ アリングを 37
	た文佐仅伝の開発	・令和3年度に開発した発達障害者の作業管理能力を向上させるた	リックを 31 回(1テーマ当)
		めの技法について、地域センター等の活用状況や調査研究から得	回(1) マョ たり平均 7.4
		られた新たな知見をもとに、障害状況に関わらず実行機能に課題	回)実施するな
		のある者共通の支援技法として改良に着手した。	ど、外部の有識
		○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	者の専門的かつ
		発 (仮称)	最新の知見も取
		・雇用の質の向上に向けた事業主の責務が明確化されたことから、	り入れるととも
		事業主による雇用管理及び支援機関による事業主支援の双方に	に、支援技法の
		役立つよう、雇用管理場面における職場適応を促進するための相	開発に当たって
		談技法の開発に着手した。	は、新たな技術・
			支援ツール及び
実施及び開発・改良に当 ウ 実施及び開発・改良			先駆的な技法と
たっては、ウィズコロナ時当たってはウィズコロ			なるよう、地域
代の「新しい日常」に対応 ナ時代の「新しい日常」		る調査研究	センター、関係
したオンラインによる支 に対応したオンライン 援、高年齢障害者への就労 による支援、高年齢障害		・雇用の質の向上に向けた事業主の責務が明確化されたことに伴 い、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	機関及び事業主 等のニーズ把握
「		ことを目的とし、企業における障害者雇用の質の向上に向けた取	等の一一へ記控 に取り組んだこ に取り組んだこ
ーク等の多様な働き方や 査研究、テレワーク等の		組の現状と課題及び必要な支援の内容を把握し取りまとめた。	と。
障害者のキャリア形成等 多様な働き方や障害者		○中高年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	・障害特性や働き
の支援技法の開発等、職業のキャリア形成等の		研究	方の多様化に加
リハビリテーションに関援技法の開発等、職業!		・課題となっている中高年齢障害者のキャリア形成に資することを	えて、技術革新
する時勢に応じた調査・研 ハビリテーションに関		目的として、中高年齢障害者を継続して雇用する事業主にインタ	等により障害者
究と技法開発にも新たに する時勢に応じた調査	•	ビューを実施することで、障害者の加齢により事業主が直面する	就労を取り巻く
取り組むこと。 研究と技法開発にも新	斤	課題や業務への影響、実施される配慮の実態、効果等について把	環境も変化する
たに取り組む。		握し取りまとめた。	中、調査・研究
		○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	の成果は、職業
		発 (仮称) (再掲)	リハビリテーシ
			ョン技術の高度
② 研究・開発成果の積極的 ② 研究・開発成果の積極的	り ② 研究・開発成果の積極的な普及・活用		化・体系化及び
な普及・活用 な普及・活用 な普及・活用 研究成果、就労支援機関 研究発表会の開催、学会	│ ☆│ ア 職業リハビリテーション研究・実践	・職業リハビリーニーション研究・実践表合体の関係	その他障害者雇 用に関する施策
□ 研究成果、既労文援機関 研究発表会の開催、字句 等の支援技術の向上に資 等での発表、各種研修での		テーション研 ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催 究・実践発表 ○第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会	用に関する施東 の推進に寄与す
サツス返以州ツ門上に貝 すくの光衣、台俚伽修()	/	九 大成元以 ○知四個末リハロリノ ノコノ明九・天成光以云	▽/]比述(□ fl ず ソ

する技法開発を展開 を 成果の積極る に対しまた。 を発信・普楽主や関係の をといる。 をといる。 でいるとという。 では、しまるという。 では、しまるという。 では、しまるとという。 では、しまるととのでは、 にいるととのでは、 にいるととのでは、 にいるといる。 にいる。

講義、インターネット等を 活用した情報提供等を行 うとともに、職業リハビリ テーションの関係者や事 業主にとって利用しやす いマニュアル、教材、ツー ル等を作成・公開する。

広域センター、地域センター、障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果のさらなる普及・活用を図る。

職業リハビリテーションの研究及び 実践に携わる関係者の参加を得て職業 リハビリテーション研究・実践発表会 を開催するとともに、調査・研究の成果 を地域の要望を踏まえて普及するため の職業リハビリテーション研究発表会 を地方会場において開催する。

- ・日程:令和6年11月13日・14日 東京ビッグサイト
- ・参加者数:962人(前年度実績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(前年度実績1,233回)
- ・発表資料ダウンロード数:13,701件(前年度実績8,374件)
- ・参加者のニーズを踏まえ、意見交換や経験交流等を実施し、NIVR ホームページに特別講演、パネルディスカッション、基礎講座の 動画及び発表資料、研究発表の資料等を掲載した。
- ・機構職員を含む職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる者による研究・実践発表について、口頭発表70題(15分科会)(前年比117%)、ポスター発表37題(前年比185%)を行った。
- ・特別講演は、除外率設定業種である病院における職務の切り出し、 障害者中心の雇用体制構築の取組等をテーマとして実施した。
- ・パネルディスカッションは、令和6年度終了研究の「職場における情報共有の課題に関する研究」及び「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」に関連したテーマで実施した。
- ・現地参加者アンケート調査:「大変参考になった」「参考になった」 98.6% (前年度実績 99.4%)

【指標】

・職業リハビリ テーション研 究発表会(地 方対象)の開 催回数を15回 以上とする。

極的な普及・

活用に取り組

んだか。

- ○地方における職業リハビリテーション研究発表会
- ・地域の企業や就労支援機関等を対象とし、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、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。また、発表資料をNIVRホームページに掲載した。
- ・実施地域:北海道、宮城、山形、茨城、群馬、新潟、富山、石川、山梨、長野、岐阜、静岡、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、福岡、大分及び宮崎で20回実施。地域のニーズ等を勘案し、そのうち16回は現地、4回はオンラインで実施した。
- ・参加者アンケート調査:研究成果の今後の活用について、「大い に活用したい」「活用したい」96.3%(前年度実績95.4%)

イ 支援技法普及講習の実施

- ・早期に就労支援現場で活用が図られるよう、上半期中にオンラインで全広域・地域センターにおいて実施するとともに、関係機関職員にも聴講の機会を設け普及を図った。
- 実績: 延べ実施センター 84 か所(前年度実績 87 か所) 実施回数 24 回(前年度実績 24 回) 延べ受講者数 1,366 人(前年度実績 1,383 人)

ウ 学会等での発表、各種研修での講義等

- ・関係学会等における研究・開発成果の発表14件(前年度実績7件)
- ・各種研修等における研究員・職業センター職員等による研究・開 発成果の講義119件(前年度実績 117件)
- ・成果物の展示・配布26件(前年度実績 22件)

エ 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年度終了研究に関する解説 動画6本をNIVRホームページに掲載した。
- ・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」 に関する情報を独立行政法人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した。
- ・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 本掲載した。

②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について

【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 に取り組んだこ と。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 こと。

イ 支援技法普及講習の実施

開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に支援技法普及講習を実施する。

研究・開発成果について、関係学会等で発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。

エ インターネット等による研究成果の 情報発信

研究・開発成果の効果的な普及を図るために、インターネットやリーフレット等による以下の発信を行う。

職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を 障害者職業総合センターホームページ において公開するとともに、障害者職

業総合センターホームページの認知度 を向上させ、利用者ニーズを踏まえた 広報を行う。 また、研究・開発成果について、効果 的な普及につながる情報をまとめたリ ーフレット等を作成し、関係機関や事 業主等に対し周知する。 オマニュアル、教材、ツール等の作成 【指標】

- ・全国の産業保健総合支援センターと連携し、メールマガジンへの令和5年度終了研究成果に関する記事掲載を実施した。
- ・研究員が執筆するコーナー (研究活用アドバンス) に、調査研究 報告書の内容を解説した情報等を掲載した。
- ・研究及び技法開発の成果物については、PDFファイル形式により NIVRホームページに掲載し、ダウンロードできるようにした。 - アクセス件数: 1,149,576件(前年度実績 1,116,521件)
- ・研究及び技法開発の成果物のダウンロードランキングをNIVRホームページに掲載し、それを契機に他の成果物の閲覧を促進するよう取り組んだ。
- ・独立行政法人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した。
- ・研究業務、研究員の周知のためNIVRホームページに研究員紹介のコーナーを開設した。

○リーフレット等による情報発信

- ・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書 等を関係機関や企業に幅広く配布したほか、要請があった機関等 へ個別に送付等し普及を行った。
- ・令和5年度に終了した研究及び技法開発等に係る成果物に関する リーフレットを作成し、それを用いて、機構ニュースによるプレ スリリースを実施するとともに、各地域センターへの送付、企業 向けの研修会や地方における職業リハビリテーション研究発表 会において配布した。
- ・精神障害関係の学会等では、精神障害関連の調査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するなど、対象やテーマに応じて研究・技法成果の周知リーフレットを作成し、必要な情報を的確に届けられるよう工夫しながら広く周知を行った。
- ・総合センターの調査・研究に関連すると考えられる学会、研修会 等において、研究成果物を展示するとともに、パンフレット及び サマリーの配布等により、効果的な普及活動を実施した。
- ・啓発誌「働く広場」に研究成果を計11回掲載(うち研究7回、技法開発4回)した。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した。また、メールマガジンに研究成果を計11回掲載した。
- ・研究員が以下の委員会等に参画した。

厚生労働省

- 就労選択支援に係るマニュアル等の開発及び研修実施に向け た試行的調査等業務

就労選択支援プロジェクトチーム ワーキンググループ(研修部会)

- 「障害者のテレワーク雇用促進のための企業向け相談支援事業」に係る提案書技術審査委員会
- 社会保障審議会

国立保健医療科学院

- 「アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究」
- 一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構
- ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム
- 就労困難者認定方法構築作業チーム
- 日本精神障害者リハビリテーション学会
- 日本精神障害者リハビリテーション学会理事会、委員会
- オ マニュアル、教材、ツール等の作成

たこと。 【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、調查・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 に取り組んだこ と。(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、

職業リハビリテーションの関係者や 事業主にとって利用しやすいマニュア ル、教材、ツール等を作成する。

カ 研究・開発成果の共有化

広域センター、地域センター、障害者

就業・生活支援センター等を対象に実

施する、研究・開発成果の活用状況を把 握するためのアンケート調査等の分析

結果を踏まえ、より一層利用しやすい

マニュアル、教材、ツールを作成するこ

とにより研究・開発成果の更なる普及・

活用を図り、共有化を進める。

職業リハビリ テーションに 関するマニュ アル、教材、 ツール等につ いて、6件以 上作成する。

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 果を反映させたマニュアル、教材、ツール等を6件作成した(前 年度実績 6件)。

- <令和6年度終了の調査・研究及び技法開発に係るマニュアル等> (ア) 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 (イ) パネル調査がとらえた障害のある人の職業人生
- (ウ) 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
- (エ) 発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方
- (オ) 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
- (カ) 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

カ 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(前年度実績 182,595件)、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した結果、有 用度88.1%。

- ○研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査(広域セン ター・地域センター 53所)
- ・有用度(「大変有用である」「有用である」) 調査研究報告書・資料シリーズ:100%(前年度実績 95.5%) マニュアル、教材、ツール等:100%(前年度実績99.2%)
- ○研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査(障害者就 業・生活支援センター 169所)
- ・有用度(「大変に有用である」「有用である」) 調査研究報告書・資料シリーズ:88.8% (前年度実績 92.0%) マニュアル、教材、ツール等:90.1%(前年度実績 97.0%)
- ○研究成果の活用状況とその把握・分析を踏まえた改善
- ・調査研究報告書は就労支援機関のほか、内容に応じて大学等の教 育機関、産業保健分野や医療分野の施設等にも配布した。
- ・研究成果のサマリー及びパンフレットは、活用場面や関連の研究 成果が分かるようにレイアウトや図表の使用を工夫した。

法の開発・提供

企業における障害者の 雇用に係る問題の解決、雇 用管理の改善及び障害者 の雇用機会の拡大に資す るため、事業主のニーズ、 障害の種類及び企業規模 に配慮しつつ、障害者の職 域拡大及び雇用管理に係 る実践的手法を開発する。

事業主等の自主的な取 組を支援するため、上記の 実践的手法の開発により 得られた成果については、 当該開発成果に係る情報 を事業主等が有効に活用 できるよう分かりやすく

③ 企業に対する実践的手 ③ 企業に対する実践的手法の開発・提供

企業における障害者の雇用に係る問題 の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇 用機会の拡大に資するため、障害者の雇 用や職場定着に当たって抱えている不安 や悩みなどの課題を解決する方法をホー ムページで公開するとともに、ホームペ ージに構築した意見収集の仕組を使い、 掲載情報の見直しを行う。

また、事業主等に対して障害者雇用事 例等を提供する「障害者雇用事例リファ レンスサービス」において、企業の具体的 な取組をまとめた障害者雇用モデル事例 及び合理的配慮に関する事例を収集し、 追加掲載する。

企業における 障害者の雇用 や職場定着に 当たって抱え ている不安や 悩みなどの課 題を解決する 方法をホーム ページで公開 したか。また、 障害者雇用事 例等を提供す る「障害者雇 用事例リファ レンスサービ ス」に障害者 雇用モデル事

<評価の視点> │ ③ 企業に対する実践的手法の開発・提供

○実践的手法の開発

- ・利用者の利便性をより高めるため、障害者職域拡大マニュアル「聴 覚障害者の職場定着推進マニュアル」と障害者雇用マニュアルコ ミック版「聴覚障害者と働く」を統合し、職場で使える手話動画 を盛り込んだ「聴覚障害者の雇用支援マニュアル」を制作した。
- ・企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及 び障害者の雇用機会の拡大に向けた具体的な方策や関連情報をQ &A形式に取りまとめ、解説した内容をホームページで公開する とともに、最新の情報を含め掲載した。
- ○成果物の普及
- ・実践的手法の開発成果については、事業主にとって見やすく、か つ、知りたい情報にアクセスしやすいホームページを作成・公開 するとともに、事業主からのニーズもホームページ上で収集でき るようにしたほか、都道府県支部、地域センター及び厚生労働省 を通じて都道府県労働局、公共職業安定所に対し、「障害者雇用 のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を配布した。成

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 だこと。

③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 保に係る取組に ついて

【質的な取組】

・地方における職 業リハビリテー ション研究発表 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 こと。

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 こと。

【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

ホームページで公開する		例及び合理的	果物については、事業主 (83件) や支援機関 (141件) からの要	支援機関等の支
とともに報告書等に取り		配慮に関する	望に応じて随時配付した。	援力向上に取り
まとめ、配布する。		事例を追加掲	・開発した各種成果物に対する利用者アンケート有用度	組んだこと。
また、事業主等に対して		載したか。	95.0% (前年度実績 88.0%)	以上、困難度が設
障害者雇用事例等を提供		±x ∪ 1 ⊂ 1 0	○障害者雇用事例リファレンスサービスによる事例等の提供	定されている項目
する「障害者雇用事例リフ			・同業他社の事例情報等をもとに、事業主が社内理解の促進のため	
アレンスサービス」の充実			の活動、採用計画の立案、雇用管理ノウハウの習得等を行えるよ	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
を図り、中小企業における			うにするため、各事例では障害特性に応じた環境整備や職務の設	
障害者雇用や合理的配慮			定、支援機関との連携等の雇用管理に役立つポイントを具体的に	Aとする。
の提供に係る事業主のニ			紹介した。	110 9 00
ーズを踏まえて、効果的な			・モデル事例 28 事例と合理的配慮事例 5 事例の計 33 事例を追加掲	<課題と対応>
情報提供を行う。			載した(うち、中小企業の事例 24 事例、精神障害者の事例 29 事	・調査・研究の質
IN TRIACING 11 70			例) 。掲載事例総数はモデル事例 2,846 事例と合理的配慮 820 事	を向上させるた
			例の計 3,666 事例(前年度実績 3,635 事例)となった。	め、外部の有識
			ν1ον μ1 ο, οσο φνη (μη Γαλλίας ο, οσο φνη από τος ο νεο	者の意見を聴き
				つつ調査・研究
				の内容や進め方
				の改善を継続的
				に行う。また、
				定例会議におい
				て進捗管理表を
				用い研究の進捗
				状況を組織的に
				共有するなど、
				厳格に進捗を管
				理する。
				・調査・研究及び
				マニュアル、教
				材、ツール等の
				研究・開発成果
				については、支
				援する現場への
				より一層の普及
				を図るため、職
				業リハビリテー
				ション研究・実
				践発表会や地方
				を対象とした職
				業リハビリテー
				ション研究発表
				会、支援技法普
				及講習の実施及
				び NIVR ホーム
				ページへの掲載
				やリーフレット
				の配布等を引き
				続き行うことに
				より、就労支援
				関係機関、学校
				関係、企業など
				へ周知をする必
				要がある。
				・また、事業主等
				のニーズを踏ま
	<u> </u>			3240

,	1	 		
				えた障害者雇用
				事例等の情報収
				集・提供に引き
				続き取り組んで
				いく必要があ
				る。
			<令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>調査・研究や技法開発成果の普及、時勢に応じた調査・研究、技法開発の実施及び改良、事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集・提供について、以下の取組を行った。 〈情報発信>・こころの耳ホームページへのメンタルへルスに関する研究成果の掲載(4本)・特別支援教育機関への普及のための「就労支援のためのアセスメントシート」に関する情報を独立行政法人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・研究及び技法開発成果物に関するリーフレットの作成、それを用いた機構ニュースによるプレスリリースを実施、企業向けの研修会や地域における職業リハビリテーション研究発表会での配布・広域センター、地域センター、障害者就業・生活支援センター等を対象とする技法開発成果物等の活用状況を把握するアンケート調査の実施 〈時勢に応じた調査・研究と技法開発の実施及び改良〉・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・中高年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・中高年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・中高年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・電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開発等 〈事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集・提供〉 ・職場で使える手話動画を取り入れた聴覚障害者雇用マニュアルの作成・全国の障害者雇用事例をデータベース化し、ホームページに追加掲載	

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・職リハの調査・研究、技法開発、普及・活用、実践的手法の開発・提供等はいずれも適切に実施し、年度目標を超えていること、研究・開発成果の積極的な普及では「発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方」「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」などの成果物は就労支援機関等の現場での活用が期待できることは評価できる。
- ・産業精神保健分野への学会発表をさらに促進してほしいこと、総合リハビリテーション研究大会や日本作業療法学会、日本精神障害者リハビリテーション学会などでも参加者の関心は高いと考えられること。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

1. 当事務及び事	業に関する基本情報		
1-3	障害者雇用納付金関係業務に関する事項		
	V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること VI-2-2 障害者等の職業能力開発を推進すること		独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第6号
当該項目の重要 度、困難度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	_

2. 主要な経年データ														
② 主要なアウトプット	(アウトカム	、) 情報						2	主要なインプット	情報(財務情	「報及び人員は	こ関する情報)	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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			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
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(計画値)	55,000 回以 上	_	11,000 回以 上	11,000 回以上				子	·算額(千円)	36, 147, 734	43, 604, 251			
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(実績値)	_	_	24, 118 回	17,930 回				決	·算額(千円)	35, 512, 689	42, 734, 364			
達成度	_	_	219.3%	163.0%				経	全常費用(千円)	35, 607, 841	42, 807, 226			
障害者雇用納付金の収納 率(計画値)	99%以上	_	99%以上	99%以上				経	5常利益(千円)	814, 152	△9, 049, 178			
障害者雇用納付金の収納 率(実績値)	_	99.81%	99.80%	99. 73%				行	「政コスト (千円)	36, 421, 994	42, 807, 226			
達成度	_	_	100.8%	100.7%				従	等人員数(人)	178	185			
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)(計画 値)	30 日以内	_	30 日以内	30 日以内										
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)(実績 値)	_	24.5 日	27.5 日	28.6 日										
達成度	_	_	109.1%	104.9%										

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット ((アウトカム)	情報						②主要なインプット	情報(財務性	青報及び人員	に関する情報	7)	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
助成金の周知に係る事業 主説明会の参加事業所数 (計画値)	100,000事 業所以上	-	20,000 事業 所以上	20,000 事業 所以上									
助成金の周知に係る事業 主説明会の参加事業所数 (実績値)	_	_	27, 987 事業	30, 032 事業									
達成度	_	_	139.9%	150. 2%									
障害者職業生活相談員資 格認定講習の受講者数 (計 画値)	28,000 人以	_	5,600 人以 上	5,600 人以 上									
障害者職業生活相談員資 格認定講習の受講者数 (実 績値)	_	6,068人	6,706人	7,061人									
達成度	_	_	119.8%	126. 1%									
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(計画値)	90%以上	_	90%以上	90%以上									
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(実績値)	_	-	97.1%	98.6%									
達成度	_	_	107.9%	109.6%									
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 (計画値)	90%以上	Н	90%以上	90%以上									
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(実績値)		98.8%	97.9%	98. 3%									
達成度	_	_	108.8%	109. 2%									

注)障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

合事業年度の美務に係る 	日保、計画、兼務美額、年	度評価に係る自己評価及び主務大臣に	、			主務定	大臣
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		による	
				業務実績	自己評価	評定	
第3章 国民に対して提供 するサービスその他の業 務の質の向上に関する事 項 3 障害者雇用納付金関係 業務に関する事項 (以下略)	第1 国民に対して提供するサービスその他の実務の質の向上に関するためとるべき 措置 3 障害者雇用納付金関係 業務に関する事項 (以下略)	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項(以下略)	【指標】 - <評価の視点> -	〈主要な業務実績〉 (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 (2)障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等 (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	〈評定 B 働 省等の で 3 点 (B) 1-3-3 3 点 (B) 1-3-3 3 点 (B) 1-3-3 3 点 (B) で 3 点 の で 3 点 の で 3 点 の で 3 点 の の で 3 点 の の の の の の の の の の の の の の の の の の		

4.	その他参考情報	
4.		

なし。

100.8%

100.7%

達成度

1. 当事務及び事業に関する基本情報 1-3-1 障害者雇用納付金関係業務に関する事項ー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 業務に関連する 政策・施策 V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること 当該項目の重要 度、困難度 ー 関連する政策評価・行政事 業レビュー

2. 主要な経年データ ①主要なアウトプット(アウトカム)情報 ②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報) 基準値 (前中期目標 令和 達成目標 指標等 5年度 6年度 8年度 7年度 8年度 9年度 5年度 6年度 7年度 9年度 期間最終年度 障害者雇用納付金等の申 55,000 回以 11,000 回以 11,000 回以 告申請に関する説明動画 予算額(千円) 36, 147, 734 43, 604, 251 上 上 上 の視聴回数(計画値) 障害者雇用納付金等の申 告申請に関する説明動画 決算額 (千円) 24,118 回 17,930 回 35, 512, 689 42, 734, 364 の視聴回数(実績値) 達成度 219.3% 163.0% 経常費用 (千円) 35, 607, 841 42, 807, 226 障害者雇用納付金の収納 99%以上 99%以上 99%以上 経常利益 (千円) 814, 152 \triangle 9, 049, 178 率 (計画値) 障害者雇用納付金の収納 行政コスト (千円) 99.81% 99.80% 99.73% 36, 421, 994 42, 807, 226 率 (実績値)

178

185

従事人員数(人)

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣 評価				
				業務実績	自己評価	評定				
第3章 国民に対して提供 するサービスその他の業 務の質の向上に関する事 項	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第1 国民に対して提供するサービスその 他の業務の質の向上に関する目標を達成 するためとるべき措置			<評定と根拠> 評定:B 「障害者雇用納付 金等の申告申請に 関する説明動画の					
3 障害者雇用納付金関係 業務に関する事項	3 障害者雇用納付金関係 業務に関する事項	3 障害者雇用納付金関係業務に関する事 項		3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項	視聴回数」の達成 度が 163.0%、「障					
(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	(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	(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 障害者雇用納付金の徴収並びに障害		(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	害者雇用納付金の 収納率」の達成度 が 100.7%であ					

注) 障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

*

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、在宅就 業障害者特例調整金、在 宅就業障害者特例報奨 金等の支給については、 機構においてより厳正 な審査、効率的な手続等 を行うことはもとより、 事業主に対して障害者 雇用納付金制度を十分 に周知徹底し、理解の促 進を図るため、関係機関 との連携を図りつつ、事 業主説明会の開催や申 告申請に関する説明動 画による周知を幅広く 実施すること。

給

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、在宅就 業障害者特例調整金、在 宅就業障害者特例報奨 金等の支給については、 より厳正な審査、効率的 な手続等を行うことは もとより、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し、 理解の促進を図るため、 関係機関との連携を図 りつつ、事業主説明会の 開催や申告申請に関す る説明動画による周知 を幅広く実施する。

者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者 特例調整金、在宅就業障害者特例報奨 金等の支給については、より厳正な審 査、効率的な手続等を行うことはもと より、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し、理解の促 進を図るため、関係機関との連携を図 りつつ、事業主説明会の開催や申告申 請に関する説明動画による周知を幅広 く実施する。

① 障害者雇用納付金制度についての理解の促進のための適切な周知等

障害者雇用納付金制度については、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)の改正が行われたことも踏まえ、事業主から適正な申告申請がなされるよう、以下の取組を行う。

ア 事業主説明会の開催

事業主が制度及び手続を十分に理解 して申告申請を行うことができるよ う、関係機関との連携を図りつつ事業 主説明会を開催する。

また、事業主説明会における説明内容及び記入説明書や説明動画等の内容の充実を図るため、事業主説明会において参加者に対するアンケートを実施する。

イ 記入説明書等の配布、説明動画の配 信

記入説明書や説明動画の作成に当たっては、記入例等を用いるなど分かりやすい内容にするとともに、事業主からの意見や前年度までの申告申請において誤りの多かった事項などを踏まえて作成する。

また、事業主が、円滑かつ正確に申告申請を行うことができるようQ&A集等をホームページに掲載する。

① 障害者雇用納付金制度についての理解の促進のための適切な 周知等

ア 事業主説明会の開催

<評価の視点>

・事業主から適

正な申告申請

がなされるよ

う、事業主説

明会の開催、

分かりやすい

記入説明書の

作成、説明動

画の配信な

ど、適切な周

知等の取組を

行ったか。

• 障害者雇用納

付金等の申告

申請に関する

説明動画の視

聴回数につい

て、11,000回

以上とする。

【指標】

- ・令和7年度の申告申請が円滑・適正に行われるよう、第4四半期 に集中的に開催するとともに、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等を解説するなど、効果的な事業 主説明会の運営に努めた。
- ・都道府県労働局等の関係機関の職員から事業主に対して障害者雇用の状況等に関する説明を行うなど、関係機関と連携を図りつ つ、事業主説明会を開催した。
- ・令和5年度事業主説明会において実施したアンケート結果や事業 主からの各種問合せ、過去の申告申請時に誤りの多かった点を重 点事項として記入上の注意点を吹き出しで示すなど、より分かり やすい事業主説明会用パワーポイント資料を作成した。
- ・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 の特徴等について、実際の入力手順に沿って分かりやすく説明し た。

イ 記入説明書等の配布、説明動画の配信

- ・記入説明書を70,590部作成し、第4四半期に実施した事業主説明会の会場において配付するとともに、参加できなかった事業主に対して送付したほか、ホームページに掲載した。
- ・記入説明書は、事業主が円滑に申告申請書を作成できるように各項目を作成手順ごとに取りまとめるとともに、電子申告申請システムの操作方法及び申告申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等を記載した。また、事業主が円滑かつ正確に申告申請を行うことができるよう内容を拡充したQ&A集や制度周知用パンフレットをホームページに掲載した。
- ・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理解を深めてもらうため、事業主の意見・要望や YouTube アナリティクス分析結果を踏まえ、事業主説明会用パワーポイント資料に説明音声を付した動画を作成し、YouTube で配信した。

動画視聴回数:17,930回(前年度実績24,118回)

令和 6 年度申告申請用動画(令和 6 年 4 月 1 日~12 月 27 日) :13,179 回

令和7年度申告申請用動画(令和6年12月28日~令和7年3

り、所期の目標を 達成又は上回る成 果が得られてい る。評定の根拠と して、

①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 について

【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 組んだこと。

【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

また、障害者雇用納付 金の徴収については、第 4期中期目標期間にお ける目標(収納率99%以 上) と同様の高い水準を 目指すこととし、それに 向けた適正な制度運営 を行うとともに、厳正な 審査、調査を実施するこ

ウ 職業安定機関との連携及び担当者会 議の開催

障害者雇用率達成指導を実施する都 道府県労働局や公共職業安定所と必要 な情報交換を行い、緊密な連携を図る。 また、業務担当者全国会議を開催し、共 通の理解と認識を深めるとともに、申 告申請において誤りの多かった事項な どへの対応を徹底する。

また、障害者雇用納付 ② 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに 障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害 者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨 金等の適正な支給

障害者雇用納付金並びに障害者雇用調 整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整 金、在宅就業障害者特例報奨金等につい ては、業務マニュアルを活用し、厳正な審 杳を行う。

また、事業主に対して、障害者雇用納付 金の正確な申告及び納付期限の遵守につ いての指導を行うとともに、申告や納付 を行わない事業主に対しては、電話、文書 等により積極的に申告・納付の督励を行 う。特に、長期間の滞納や倒産等による収 納不能事案の発生を防止するため、未納 付事業主に対する納付督励を早い段階か ら行う。

これらの申告・納付の督励に当たって は、機構本部及び都道府県支部が緊密に 連携を図り、個々の事業主の実情に応じ て的確に対応する。

督励によっても未納付が解消されない 事業主に対しては、督促状を発するなど により確実に徴収する。

③ 障害者雇用納付金申告事業主、障害者 雇用調整金等申請事業主の利便性の向上 事業主からの照会等に対しては、的確 かつ速やかな助言、指導等を行う。

また、納付金システムについては、引き 続き事業主サービスの向上と事務処理の 効率化等を図るための検討を行う。

告事業主、障害者雇用調 整金等申請事業主の利 便性の向上を図るため、

金の徴収については、第

4期中期目標期間にお

ける目標(収納率99%以

上) と同様の高い水準を

目指すこととし、未納付

事業主に対する納付督

励・督促を実施するなど

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。

障害者雇用納付金申 4 電子申告申請及び電子納付の利用促進 事業主サービスの向上と事務処理の効 率化、迅速化を図る観点から、電子申告申 請及び電子納付の利用を促進するため、

ウ 職業安定機関との連携及び担当者会議の開催

○職業安定機関との情報交換会の開催

月 31 日): 4,751 回

- ・職業安定機関と都道府県支部との間で日常的に情報交換を行った ほか、障害者雇用納付金制度の周知、未申告・未納付事業主に対 する指導等について連携・協力するため、情報交換会を開催した。
- ○都道府県支部の担当者会議の開催
- ・1月に開催した納付金関係業務担当者全国会議については、Web会 議システムを活用し、都道府県支部の納付金業務担当者に対し て、事業主説明会における説明の重点事項及び申告申請における 問合せや誤りを踏まえた説明のポイント等、事業主説明会の開催 に係る留意事項等について指導した。
- ② 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨 金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等の 適正な支給
- ・令和6年度においても引き続き確実な徴収を行うため、厳正な審 査を実施した。また、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害 者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等の支給に当たって は、業務マニュアルを活用して厳正な審査を行った。
- ・事業主説明会の開催や記入説明書、説明動画の配信によって、障 害者雇用納付金の正確な申告及び納付期限の遵守を指導した。ま た、初めて申告・納付をする事業主で、事業主説明会に参加でき なかった事業主に対しては改めて期限内の申告・納付をするよう 勧奨した。
- ・6月末から未納付の事業主に対する納付督励・督促を機構本部と 都道府県支部が障害者雇用納付金電算機処理システムを活用し て連携しながら実施した。併せて電話、文書、訪問による納付督 励を積極的に実施した。
- ・都道府県支部や機構本部からの納付督励に応じなかった場合は機 構本部が督促状を発出した。特に、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発出した。また、再三の納付督 励にも応じない事業主に対しては、厚生労働大臣の認可を受けた 上で、滞納処分を3件実施するなど債権の回収に努めた。
- ・機構本部や都道府県支部で事業主の倒産情報を随時確認し、未納 付事業主の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要 求をするなど的確に対応した。
- ③ 障害者雇用納付金申告事業主、障害者雇用調整金等申請事業主 の利便性の向上
- ・障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、よ り迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主か らの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導を行った。
- ・また、障害者雇用納付金電算機処理システム、電子申告申請シス テムについて、事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速 化を図るため、改修要望を募り、順次改修を進めた。

④ 電子申告申請及び電子納付の利用促進

電子申告申請及び電子納付については、事業主サービスの向上 と事務処理の効率化、迅速化を図る観点から、利用を促進するた め、以下の取組を行った。

- の重点化・充実 に取り組んだこ
- ②障害者雇用納付 金の収納率の向 上に係る取組に ついて

【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 だこと。
- ・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 督励・督促に取 り組んだこと。 なお、再三の納 付督励にも応じ 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 に努めたこと。 【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 り組んだこと。

61

<評価の視点>

• 隨害者雇用調

整金等につい

て、業務マニ

ュアルを活用

の上、厳正な

審査を実施

し、適正な支

給を行った

か。また、障

害者雇用納付

金について、

納付を行わな

い事業主に対

して積極的に

納付の督励等

を行い確実な

徴収に努めた

• 障害者雇用納

付金の収納率

について、

99%以上とす

カシ。

【指標】

最フカ州内装工が最フ	NTの時如えたと	<u> </u>		72 WH407E
電子申告申請及び電子 納付の利用を促進する。	以下の取組を行う。			また、納付の遅 延が慢性化して
秋竹りの木竹用を作成とりる。				延が慢性化して
	ア 電子申告申請については、事業主説		 ア 電子申告申請の利用を促進するため、各種手続を窓口に出向く	しては早期に督
	明会において具体的な利用方法や利便		ことなくインターネットを利用して簡便に行うことができるこ	促状を発出する
	性、情報セキュリティの信頼性等につ		と等の具体的なアピールポイントについて、制度周知用パンフレ	など、障害者雇し
	いて説明するほか、事業主団体等に対		ット、記入説明書及びホームページに掲載した。併せて事業主団	用納付金の的確
	し、傘下事業主等への利用促進のため		体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報に係	な徴収に努めた
	の周知・広報について協力を依頼する。		る協力を依頼したほか、事業主説明会においても説明した。	こと。
			・電子申告申請システム利用件数[利用率]	以上を踏まえ、評
			データ送信による提出	定をBとする。
			42,825件[78.2%](前年度実績 39,202件[72.4%])	
			二次元コードによる提出	<課題と対応>
			10,352件[18.9%](前年度実績 11,768件[21.7%])	・令和7年度にお
			計 53, 177 件[97. 1%](前年度実績 50, 970 件[94. 1%])	いても引き続き
)		→ 表表は月~如果上生み如果山 <i>粉と</i> 割料)をリーっ、「) 燃き	収納率が 99%
	イ 電子納付については、納付書等の送		イ 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 納付書や事業主説明会の開催案内に同封し、事業主に送付したほ	以上に維持され
	付の際に利用案内のチラシを同封する とともに、電子申告申請の利用促進と		納付書や事業主説明会の開催条内に向封し、事業主に透付したは	るよう、事業主 に対する納付金
	併せ、事業主説明会での説明のほか、事		用していない事業主に対して電話にて利用勧奨を実施した。	制度の周知徹
	業主団体等への周知・広報の協力を依		・電子納付件数 21,470件(前年度実績 20,338件)	「「原及の「別なる」 底、丁寧かつ的
	頼する。		电 1 州 11 11	確な指導及び積
	187 00			極的な納付督励
	ウ 機構本部が作成する実施基準に基づ		 ウ 都道府県支部においては、二次元コード様式、エクセル様式の	に努める必要が
	き、都道府県支部において、個別の事業		紙により申告申請書を作成しており電子申告申請を利用していな	ある。
	主に対して利用を勧奨する。		い事業主を優先的に選定するなど、事業主への個別訪問等による	
			利用勧奨を効果的に実施した。	
			・個別訪問等件数 1,356 件(前年度実績 1,228 件)	
	エ 障害者雇用納付金の電子納付による		エ 電子納付については、一部の金融機関ではまだ取扱いができな	
	収納サービス (ペイジー) を提供してい		いため、これらの金融機関に対し、電子納付の取扱開始について	
	ない金融機関に対し、ペイジーの導入		協力要請を行った。	
	について要請する。		・電子納付取扱金融機関数 351 行(前年度実績 352 行)	
		/ 年 / 中 / ト 〉		
障害者雇用納付金の			⑤ 調査の的確な実施	
申告事業主等に対する	適正な制度運営を行う観点から、雇用 障害者の障害の種類及び程度を明らかに	・調査業務の質	適正な制度運営を行う観点から、雇用障害者の障害の種類及び 程度を明らかにする書類並びに労働時間の状況を明らかにする	
調査については、不正の 防止に留意しつつ、効率	では する書類並びに労働時間の状況を明らか	の向上に努めつつ、効率的	住及を切りがにする青頬並びにカ側时间の仏תを切りがにする 書類の添付を義務付けられていない事業主(障害者雇用納付金申	
的かつ効果的な実施に	にする書類の添付を義務付けられていな	かつ的確な調	告事業主及び常用雇用労働者の総数が300人を超える障害者雇用	
の	い事業主(障害者雇用納付金申告事業主	査を実施した		
77 (7) (8)	及び常用雇用労働者の総数が300人を超	か。		
	える障害者雇用調整金支給事業主)を対	73 0		
	象に調査を実施する。			
	3,11 - 1,13 - 12 - 2,12 - 7 - 30			
	ア 機構本部と都道府県支部が緊密な連		ア Web会議システムを活用した「納付金調査課長会議」を1月に開	
	携を図り、円滑に調査を実施し、障害者		催し、令和6年度における調査業務の進捗及び令和7年度の実施	
	雇用納付金の徴収不足及び障害者雇用		に向けた情報を提供した。また、機構本部及び7か所の都道府県	
	調整金の過大支給の事案を把握して、		支部による調査実施体制と併せて各管轄ブロック内の都道府県	
	是正する。		支部も活用することにより効率的に調査を実施した。	
			さらに調査対象事業主や都道府県支部から問合せの多かった内	
			容について機構本部がまとめた「納付金調査業務Q&A集」によ	
			り、機構本部と都道府県支部で情報共有を図り、納付金の徴収不	
		I	足、障害者雇用調整金、特例給付金、在宅就業障害者特例調整金、	
			た、障害有雇用調整金、特別和竹金、任宅就業障害有特別調整金、 報奨金及び在宅就業障害者特例報奨金(以下「支給金」という。)	

イ 調査業務を担当する職員に対し、調査業務マニュアルを配付し、同マニュアルを活用した座学研修や実際の調査場面における実地研修(OJT)の実施等により、適切な調査の実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。

ウ 都道府県支部の把握する情報を積極 的に活用するとともに、これまでの調 査結果の傾向や申告申請において誤り の多かった事項を踏まえ、PDCAを 回しつつ、効率的かつ的確な調査を実 施する。 の過大支給の事案を把握し、確実に是正した。

イ 調査業務マニュアルを活用し、機構本部及び7か所の都道府県 支部において調査業務を新たに担当することとなった職員を対象 に、調査業務を実施するに当たっての基礎的な知識及び効果的な 調査手法等の理解を目的とした研修を実施した。

加えて、5月から6月にかけて機構本部及び7か所の都道府県 支部において、実際の調査場面を活用した実地研修(OJT研修) を実施するとともに、習得したノウハウの定着、更なる知見の習 得及びコンプライアンスの再認識を目的としたフォローアップ研 修を実施した。

さらに定例会議の開催により、調査事例の共有、調査手法の検 計等を通じた専門性の向上等を図るなど、調査業務の質の向上に 努めた

また、研修と併せて機構の行動規範、倫理規程及びコンプライアンス規程等の諸規程を遵守することを目的としたコンプライアンス研修を実施した。

- ウ 都道府県支部が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報 を活用しながら調査を実施した。また、令和5年度までの申告申 請において誤りの多かった事項に留意して調査業務マニュアルの 内容を加筆修正するとともに、調査業務を担当する職員への周知 を行い、効率的かつ的確な調査を実施した。
- ○令和6年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を 以下のとおり実施した。
- ・被災した納付金対象事業主について、告示に基づく申告・納付期限の延長措置に係る情報をホームページに掲載して周知・案内を行った。
- ・被災した支給金申請対象事業主について、告示に基づく支給金の申請期限の延長措置に係る情報をホームページに掲載して周知・ 案内を行った。
- <令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>
- ・引き続き、未納付事業主に対して納付督励・督促を積極的に行った結果、高い収納率を維持した。

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・納付金徴収、調整金・報奨金の支給は、いずれも計画通り実施していること、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等の地道な活動により、障害者雇用納付金について国税、労働保険を上回る収納率を達成した点が評価できる。
- ・公平性の観点からも、未納付事業主への更なる納付督励の徹底が望まれる。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

障害者雇用納付金申告等の事業主数及び納付確定額

項目	件数(件)	納付確定額 (千円)		
申告事業主数	51, 947			
納付事業主数	26, 486	33, 499, 709		
納付督励	2, 675			

障害者雇用調整金・報奨金・特例給付金の申請事業主数及び支給金額

項目	件数(件)	支給金額(千円)
調整金	16, 939	27, 191, 431
在宅就業障害者特例調整金	15	6, 006
報奨金	2, 280	6, 788, 450
在宅就業障害者特例報奨金	0	0
特例給付金	11, 544	2, 754, 991

障害者雇用納付金関係業務調査件数

項目	件数(件)
調査	9, 848

1. 当事務及び事業に関する基本情報 1-3-2 障害者雇用納付金関係業務に関する事項ー障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等 業務に関連する政策・施策 V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号 当該項目の重要度、困難度 一

2. 主要な経年データ	2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット	①主要なアウトプット(アウトカム)情報								②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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			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
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)(計画 値)	30 日以内	_	30 日以内	30 日以内					予算額(千円)	36, 147, 734	43, 604, 251			
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)(実績 値)	_	24.5 日	27.5 日	28.6 日					決算額(千円)	35, 512, 689	42, 734, 364			
達成度	_	_	109.1%	104.9%					経常費用(千円)	35, 607, 841	42, 807, 226			
助成金の周知に係る事業 主説明会の参加事業所数 (計画値)	100,000事業所以上	_	20,000 事業 所以上	20,000 事業 所以上					経常利益(千円)	814, 152	△9, 049, 178			
助成金の周知に係る事業 主説明会の参加事業所数 (実績値)	_	_	27,987 事業	30,032事業所					行政コスト (千円)	36, 421, 994	42, 807, 226			
達成度	_	_	139.9%	150. 2%					従事人員数(人)	178	185			

注) 障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

3. 各事業年	3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価											
中	期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価	の業務実績・自己評価		三による 価				
					業務実績	自己評価	評定					
			第1 国民に対して提供するサービスその			<評定と根拠>						
	ヒスその他の業 向上に関する事	るサービスその他の業務 の質の向上に関する目標	I .			評定:B 「助成金(創設3						
項		を達成するためとるべき				年目以降)の1件						

- 3 障害者雇用納付金関係 業務に関する事項
- (2)障害者雇用納付金制度 に基づく助成金の支給

① 障害者雇用納付金制度 に基づく助成金の支給に ついては、障害者雇用に係 る事業主支援・援助の実施 を通じて障害者の働く場 の整備を図るため、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、電子申請の活用を推 進する等を通じて、事業主 等が利用しやすい手続と すること、助成金を障害者 雇用に効果的に活用でき るように事業主等に対し て助言・援助を行うこと、 支給手続を迅速に行うこ と、など事業主等に対する サービスの向上を図るこ

措置

- 3 障害者雇用納付金関係 業務に関する事項
- (2)障害者雇用納付金制度 に基づく助成金の支給

① 助成金の効果的活用の 促進に向けた周知・広報等

助成金制度及び申請手 続の説明会を実施し、併せ てホームページによる説 明や説明動画を配信する など、事業主等に対する積 極的な周知・広報を行う。

- 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事 項
- (2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成 金の支給等

適正かつ効率的な支給に努めるとともに助成金制度、申請手続等を周知する。加えて、電子申請の活用を推進する等を通じて、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、支給手続を迅速に行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図る。

- ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等
- ア 職業安定機関、地域センター等との 連携を図りながら、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・広報を行う。

イ 事業主等にとって分かりやすい各種 助成金のパンフレット等を作成し、都 道府県支部及び職業安定機関等におい て事業主等に配布するとともに、ホー ムページに掲載する。

3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

(2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等

| ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等

ア 職業安定機関等との連携による周知・広報

・都道府県支部と職業安定機関等との間で連携会議を開催し、情報 交換等を行うとともに、事業主等への周知について協力を要請し た。

連携会議:505回(前年度実績525回)

・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、助成金の事業主説明会を開催した。なお、説明資料については、助成金の活用事例を充実させるなどして、分かりやすさの向上を図った。

事業主説明会:1,050回(前年度実績 1,022回) 参加事業所数:30,032事業所(前年度実績 27,987事業所)

・事業主団体等を訪問し、助成金制度について事業主団体等のホームページや広報誌等への掲載等制度周知に係る協力を要請した。 訪問回数:794回(前年度実績 720回)

イ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成・配布

- ・パンフレットについて、従来の助成金に加え、法改正に伴い、令和6年4月1日に支給業務を開始した障害者雇用相談援助助成金(新設)、中高年齢等障害者の雇用継続を図る措置への助成(拡充)、障害者介助等助成金(拡充)、特定短時間労働者の追加等(以下「新設・拡充助成金」という。)の説明を追加し、読み手に理解され分かりやすく意味が明確な文書となるよう改善したほか、レイアウト及びデザイン等の工夫により見やすさの向上を図り、アクセシビリティに配慮した上で、ホームページに掲載するとともに、都道府県支部において事業主等に配布した。
- ・新設・拡充助成金の概要や、各助成金の対象となる措置の具体的な事例を啓発誌「働く広場」で紹介したほか、助成金周知用の広告を啓発誌「エルダー」に掲載するとともに、メールマガジンによる周知を行い、助成金の活用促進を図った。
- ・機構本部において新設・拡充助成金の説明を追加した助成金の広報用チラシを新たに作成し、都道府県支部に提供するとともに、ホームページに掲載した。
- ・障害者助成金(新設・拡充助成金を含む。)・高齢者給付金合同

当期間会等には、104.9%には、104.9%には、104.9%には、104.9%には、150.2%には、150

【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 組んだこと。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 り組んだこと。 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 こと。
- パンフレットの 作成・事業主へ

<評価の視点>

様々な機会や

手法を通じて

事業主等に積

極的な周知・

広報を行った

・助成金の周知

に係る事業主

説明会の参加

事業所数を

20,000 事業

所以上とす

か。

【指標】

る。

ウ 助成金制度をより多くの事業主等に 周知するため、オンラインを活用した 説明動画の配信を行うとともに、事業 主団体等の広報誌等を活用して広く周 知を図る。

務の実施

事業主等に対して、支給 申請書等の記入方法等に ついて十分な説明を行い、 円滑かつ迅速な支給やト ラブル防止等を図る。

適正支給に配慮しつつ、 進捗状況の管理を行うこ とにより事務処理の効率 化を図る。

また、電子申請の機能を 搭載した助成金システム を構築し、申請に係る事業 主等の負担の軽減及び利 便性の向上を図るととも に、より効率的かつ適正な 支給事務を実施する。

② 効率的な助成金支給業 ② 効率的な助成金支給業務の実施

ア 助成金システムの活用により助成金 の支給に係る進捗状況を日常的に管理 し、遅延が生じる場合は原因を分析し 速やかに対策を講じるなど審査業務の 事務処理の効率化に取り組む。

イ 申請に係る事業主等の負担の軽減及 び利便性の向上に資する電子申請の機 能を搭載した助成金システムの構築を 進める。

また、電子申請について事業主等に 周知を図る。

ウ 支給申請が円滑に行われるよう、事 業主等に対して、助成金の制度、申請書 等の記入方法等について十分に事前説 明を行い、迅速かつ適正な支給となる よう効率的に点検確認を行う。

また、事業主の制度理解と利便性の 向上を図る観点で、説明動画、パンフレ ットや申請様式及び添付書類の見直し 等を行う。

エ 助成金業務担当者研修等の開催によ り、窓口担当者の能力の向上を図り、事 業主等に対する的確な助言・援助に努 める。

<評価の視点>

助成金の支給

に係る進捗状

況を日常的に

管理するな

ど、審査業務

の事務処理の

効率化に取り

降の助成金に

ついて、支給

請求受理後の

事業主への照

会等に要した

日数を除き、

1件当たりの

平均処理期間

を 30 日以内

とする。(ただ

し、年度途中

に年度計画予

算を超過する

支給請求があ

った場合に

は、超過した

月の翌月以降 に行われる支

給請求は全て

平均処理期間

算出の対象か

ら除く。)

組んだか。

【指標】

した。

・助成金制度に係る説明動画 (YouTube) 等について、新設・拡充助 成金の説明の追加や助成金の活用事例を更新するなど、内容の見

ウ オンラインを活用した説明動画の配信等による周知

直しを行うとともに、助成金の概要を幅広く知ってもらうための 視聴時間が短い説明動画(概要版)についても内容を見直し、ホ ームページに掲載した。また、YouTubeアナリティクス分析等を行 い、令和7年度の説明動画の作成に当たり、分析結果等を踏まえ た見直しを行った。

のチラシを作成し、都道府県支部窓口において、事業主等に配布

動画再生回数: 2,802 回(前年度実績 4,034 回)

・よくある質問についてのFAQは、新設・拡充助成金の内容を追 加するなどの充実を図り、ホームページで周知した。

② 効率的な助成金支給業務の実施

ア 助成金システムの活用による審査業務の効率化

- ・障害者雇用助成金システムを活用し、月ごとの助成金支給に係る 進捗状況を把握するとともに、遅延が生じた場合には原因の分析 を行い、事務処理の見直し・改善を図った。
- その他、事業主等から質問の多い項目についての助成金支給業務 Q&A集には、機構本部において新設・拡充助成金に関する内容 を追加し、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図っ

・創設3年目以 | イ 電子申請の機能を搭載した助成金システムの構築

- ・令和7年4月1日を受付開始日としたオンライン申請に向けてシ ステムを構築した。
- ・円滑なオンライン申請の開始に向けて、都道府県支部の助成金担 当者への研修等を段階的に計画・実施した。
- ・オンライン申請の開始に係る周知のため、機構本部においてリー フレットを高齢者給付金と合同で作成し、ホームページで公開し たほか、事業主説明会等において周知・広報を実施するよう都道 府県支部に通知した。

ウ 都道府県支部による事前説明及び点検確認等

・事業主等に対して十分な説明を行うとともに、支給業務手引及び チェックリストの活用等により、適正かつ効率的な点検確認を行 った。

また、新たに地域センターが職場適応援助者助成金の支給に必要 となる支援計画を承認するための確認事項をまとめたチェックリ ストを機構本部内の関係部署とともに作成した。

・事業主の負担軽減等のため、一部助成金の計画変更手続を簡素化 した。

エ 助成金業務担当者研修等の開催

- ・7月に Web 形式により開催した助成金業務担当者全国会議の場を 活用して、助成金業務担当者を対象とした研修を開催し、点検確 認手順及び窓口業務の留意事項等について説明するとともに、事 業主サービスの向上に資するため、窓口対応における好事例・ト ラブル事例と留意点を共有した。
- ・同会議では事前アンケートにより把握した都道府県支部の意見・ 要望を会議の内容に反映することにより、制度理解と能力の向上

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 んだこと。
- ②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 取組について

【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、助成金が新 ② 助成金については、職業 ③ 適正な支給業務の実施 安定機関との連携、適切な 職業安定機関等との連 情報提供等により、適正な 携及び適切な情報共有等 支給業務の実施を図るこ により、適正な支給業務の 実施を図る。 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。 適正な審査と支給申請 事業所に対する的確な現 地調査を行い、疑義のある ものについては追加資料 の提出等を求め、不正受給 の防止に努める。 不正受給が発生した場

合は、再発防止の観点から その原因を究明し、関係機 関に対して適切な情報提 供を行うとともに、必要な 対策を講ずる。

適正な支給業務を実施 するため、助成金業務担当 者会議を開催し、支給業務 に関する問題点等につい て情報交換を行う。

オ 助成金を支給した事業主に対して実 施するアンケート調査結果を分析し、 今後の制度改善や事務手続等に活用す

③ 適正な支給業務の実施

- ア 職業安定機関と支給業務の問題点や 不正受給事案について情報交換を行 い、不正受給通報メールアドレスによ り、不正受給の疑いがある事業主等の 情報を広範に収集するなど、適正な支 給業務の実施を図る。
- イ 適正な審査と支給申請事業所に対す る的確な現地調査を行い、疑義のある ものについては追加資料の提出等を求 め、不正受給の防止に努める。また、不 正受給防止マニュアルに基づき厳正な 点検確認を実施する。
- ウ 不正受給が発生した場合は、再発防 止の観点からその原因を究明し、職業 安定機関に対して不正受給の内容や事 業主への対応経過等の適切な情報提供 等を行い、協力して必要な不正受給防 止対策を講ずる。

エ 適正な支給業務を実施するため、助 成金業務担当者会議を開催し、支給業 務に関する問題点等について情報交換 を行う。

を図った。

オ アンケート調査の実施

- ・業務改善のポイントや事業主の満足度を把握するため、助成金支 給事業主に対するアンケート調査を実施した。(令和7年1月~ 2月)
- ・都道府県支部の窓口の説明及び対応については「満足している」 「概ね満足している」との回答が94.6%あり、当該アンケート結 果については分析を行うとともに都道府県支部にフィードバック し、業務改善に活用した。
- ・今後の制度改善や事務手続等に活用するため、助成金制度に係る 説明動画の視聴者に対して、当該動画の内容や助成金の利用希望 に関するアンケートをホームページで実施した。

<評価の視点> │③ 適正な支給業務の実施

職業安定機関

との情報交換

や申請事業所

に対する現地

調査等によ

り、不正受給

防止対策を講

じたか。

ア 職業安定機関との情報交換等

- ・職業安定機関との情報交換においては、不正受給の未然防止のた め、不正受給事案等の情報共有を図った。
- ・不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関す る情報収集を行った。
- ・不正受給通報メールの受信件数:16件(前年度実績 12件) うち不正受給の判明につながる情報: 0件(前年度実績 0件)

イ 適正な審査と的確な調査の実施

- ・適正な支給業務に資するため、支給対象作業施設等の確認が必要 な案件、不正受給の疑義に関する案件等に対して現地調査を実施 した。
- ・都道府県支部において、不正受給防止マニュアルの不正受給防止 確認チェックリストを活用して厳正な受理点検・確認作業を行っ

ウ 不正受給防止対策

- ・過去の不正受給事案一覧(実際の不正の手口等)を審査担当者間 で共有した。
- ・不正受給防止対策を講ずるため、機構本部内の関係部署間におい て、不正受給についての情報交換を行った。
- ・支給要件確認申立書及び不正受給防止マニュアルの不正受給防止 確認チェックリストを活用し、不正受給防止のため事業主に対し 繰り返し注意喚起と確認を行った。
- ・不正を行った事業主に対する刑事告訴や事業主名等の公表につい て、ホームページ及び助成金周知用の各種リーフレット等への記 載により周知を図るとともに、注意喚起を行った。なお、令和6 年4月から不正受給防止対策を強化したことから、不正受給に該 当した場合の措置についても、併せて周知及び注意喚起を行っ
- 支給業務手引を都道府県支部での点検時における不正受給防止に 活用した。
- ・不正受給が判明した件数:1件(前年度実績 1件)

エ 助成金業務担当者会議の開催

・7月の助成金業務担当者全国会議では、事前アンケートにより把│定をBとする。 握した都道府県支部の意見・要望を会議の内容に反映したほか、 会議開催前に支給業務に関する問題点等について都道府県支部 にフィードバックすることにより、情報交換を行った。また、過┃・オンライン申請

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 取り組んだこ

【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 に対応したこ

以上を踏まえ、評

<課題と対応>

表の不正受給事例等について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用の徹底を図った。 ○令和6年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。(特例の実施期間:令和6年6月30日まで) ・被災により定められた期限内に助成金の認定申請又は支給請求等ができない場合、期限を超えて認定申請又は支給請求等をすることができるようにした。 ・助成金の支給対象となった施設等が被災により毀損し、当該施設等に代わる作業施設等の設置又は整備をする場合等、助成金の支給が衰となった施設等が被災により毀損し、当該施設等に代わる作業施設等の設置又は整備をする場合等、助成金の支給が衰衰等により、事業主の満足度の向上等に対して、事業の満足度の向上等に対して、事業の商上等に対して、事業の商上等に対して、事業の商上に向けた事業での取組を支援するため、助成金の積極的な活用が求められていることを踏まえ、引き続き丁寧かつ分かりやすい説明に努める必要がある。	
く令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・関係機関や事業主団体等と連携した事業主説明会の開催や、ホームページ、メールマガジン、広報誌等への記事掲載により、新設・拡充助成金を含めて、あらゆる機会を積極的に活用した周知・広報に努めた。 ・新設・拡充助成金の内容を含めて、申請内容の変更時に再申請すべきところを変更届による手続に改めるなど、事業主の事務手続の簡素化に資する支給要領等の改訂や適正な支給に資する不正受給防止マニュアルの改訂を行った。 ・助成金業務担当者全国会議において、新設・拡充助成金を含めて都道府県支部の意見・要望・問題点等を事前アンケートにより把握し、会議内容への反映や会議開催前に都道府県支部に回答をフィードバックすることにより、会議当日、効果的な情報交換を行った。また、過去の不正受給事例等について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用の徹底を図った。 ・不正受給の疑義のあった案件等に対する厳正な調査を実施するとともに、過去の不正受給事案一覧(実際の不正の手口等)を審査担当者間で共有するなど、適正に支給業務を実施した。	

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・事業主説明会開催方式の充実、助成金支給手続の迅速化・円滑化は評価できる。
- ・ホームページ及び YouTube の配信再生回数が前年より減少している。原因を把握し、次年度につなげていただきたい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給実績等

助成金名等	支給件数(件)	支給金額(千円)
障害者作業施設設置等助成金	68	24, 556
障害者福祉施設設置等助成金	1	138
障害者介助等助成金	1,776	663, 580
職場適応援助者助成金	477	291, 241
重度障害者等通勤対策助成金	219	37, 743
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	0
障害者能力開発助成金	0	0
障害者雇用相談援助助成金	32	24, 600
障害者職場実習等支援事業	5	165
合計	2, 578	1, 042, 024

注)単位未満の端数については、四捨五入して記載している。

1. 当事務及び事業に関する基本情報 1 - 3 - 3障害者雇用納付金関係業務に関する事項ー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 独立行政法人高齢・障害・ V-3-1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること 当該事業実施に係る根拠 業務に関連する 求職者雇用支援機構法第1 政策·施策 VI-2-2 障害者等の職業能力開発を推進すること (個別法条文など) 4条第1項第6号 当該項目の重要 関連する政策評価・行政事 度、困難度 業レビュー

2. 主要な経年データ ①主要なアウトプット(アウトカム)情報 ②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報) 基準値 (前中期目標 令和 達成目標 指標等 6年度 9年度 5年度 7年度 8年度 9年度 5年度 6年度 7年度 8年度 期間最終年度 障害者職業生活相談員資 5,600 人以 28,000 人以 5,600 人以 格認定講習の受講者数(計 予算額(千円) 36, 147, 734 43, 604, 251 上 上 上 障害者職業生活相談員資 格認定講習の受講者数(実 決算額(千円) 6,068 人 6,706 人 7,061人 35, 512, 689 42, 734, 364 績値) 達成度 119.8% 経常費用(千円) 42, 807, 226 126.1% 35, 607, 841 障害者職業生活相談員資 格認定講習の受講者アン 90%以上 90%以上 90%以上 経常利益 (千円) 814, 152 \triangle 9, 049, 178 ケートにおける有用度の 評価 (計画値) 障害者職業生活相談員資 格認定講習の受講者アン 97.1% 98.6% 行政コスト (千円) 36, 421, 994 42, 807, 226 ケートにおける有用度の 評価 (実績値) 達成度 従事人員数(人) 107.9% 109.6% 178 185 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 90%以上 90%以上 90%以上 理解が深まった旨の評価 (計画値) 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 98.8% 97.9% 98.3% 理解が深まった旨の評価 (実績値) 達成度 108.8% 109.2%

3. 各事業年度の業務に係る	目標、計画、業務実績、年		よる評価			
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による 評価
				業務実績	自己評価	評定
	るサービスその他の業務 の質の向上に関するべき を達成するためとるべ 措置 3 障害者雇用納付金関係 業務に関する事項 (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 ① 障害者雇用に関する各	第1 国民に対して提供するサービスその 他の業務の質の向上に関する目標を達成 するためとるべき措置 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (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 ① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等	<評価の視点>	 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (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 ① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等 	格認定講習の受講 者アンケートにお ける有用度の評 価」の達成度が 109.6%、「アビリ	
種講習、啓発等 下級 日本	_ , _ , , , ,	るため、障害者職業生活相談員資格認	認定講習の 定講習の に講習を は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、	ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施等 ・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での講習について、対象都道府県支部を表して実施した。オンライン形式による講習においては、講義を配信するだけでなく、受講者との質疑応答をリアルタイムで実施する等講習の質を担保した。 ※対象都道府県支部(26支部):北海道、青森、宮城、福島、埼玉、茨城、千葉、東京、新潟、富山、石川、静岡、愛媛、福岡、長崎、鹿児島(前年度実績11支部) ・受講者数:7,061人(前年度実績6,706人) ・方おンライン講習受講年度実績89回) ・受講者数:7,061人(前年度実績89回) ・ちオンライン講習受講年度実績89回) ・ちオンライン開催13回(前年度実績12回) ・受講者アンケートによる「有用であった」との回答:98.6%(前年度実績97.1%) ・方おオンライン講習での有用度99.4%(前年度実績95.8%) ○講習内容の工夫 ・講習においては、障害者雇用に取り組んでいる事業所及び関係機関の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節の理解度を高めるなど、講習所容のの取組内容の事例紹介のほか、抱えている課題や地域の実情などを幅広く知る機会や今後受講者の所属事業所において取り入れることが検討できる機会を作り理解を深めた。・前年度アンケート結果も踏まえつつ、講習内容の見直しを行った。 ○障害者職業生活相談員の活動に資するため、ホームページ上に活躍事例、お役立ち情報を集約したほか、障害者雇用事例リファレンスサービスの検索画面に障害者職業生活相談員の活動を収集できるようにした。	が価109.0上れ根障相講及ケ有向に質令講結講しかよ形つ道大支まの29目回て拠害談習び一用上つ的和者果習を、る式い府(部っ違でを成るし職資受講にの係て取年ン踏容行構ンの、支支した成あ達果。て業格講者お確る 組度ケまのっ本ラ講対部部での度、成が評、生認者アけ保取 】の一え見た部イ習象を→実評が所又得定 活定数ンる・組 受ト、直ほにンに都拡26施	
障害者の雇用促進に役	 イ 就労支援機器の普及・	 イ 就労支援機器の普及・啓発	<評価の視点>	 イ 就労支援機器の普及・啓発	の向上に取り組	
The state of the s	THE PROPERTY OF THE PROPERTY O	NOTE OF THE PARTY	72			ı

立つ就労支援機器の貸出 しを行い、それらの就労支 援機器の普及・啓発を図る こと。

啓発

就労支援機器を広く 事業主に普及・啓発する ため、ホームページ等を 通じた情報提供、就労支 援機器の効果的な活用 に係る相談等を実施し、 事業所に就労支援機器 の貸出しを行う。 就労支援機器の広く全国的な活用を 推進するため、地方説明会やホームペ ージ等を通じた情報提供をすることに より事業主への普及・啓発を図る。

事業主及び関係機関に対して、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し、事業所 に就労支援機器の貸出しを行う。

貸出終了後のアンケート調査を通じて事業主ニーズを把握し、効果的なフォローアップ等を実施するとともに、 事業主ニーズの高い機器の整備を行う。

事業主や国民一般に対して障害者雇用の気運を 醸成するため雇用支援月間を設けるとともに、障害 者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。

ウ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、障害者雇用優良事業所等の表彰等による発事業を実施する。

ウ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者 雇用に対する認識を高め、障害者雇用 の促進と職業の安定を図るため、9月 を障害者雇用支援月間とし、障害者雇 用優良事業所等を対象とした表彰を実 施するほか、全国6か所の会場で障害 者雇用支援月間における絵画・写真コ ンテストの入賞作品展示会等を開催す る等の啓発事業を実施する。

また、加齢や就労継続に伴う諸課題 について事業所が取り組んだ障害者雇 用職場改善好事例を収集し、優秀な事 例を表彰する。 ったか。

<評価の視点>

• 隨害者雇用支

援月間に障害

者雇用優良事

業所等を対象

とした表彰を

実施するほ

か、啓発誌の

作成・発行、

ホームページ

を通じた障害

者雇用に関す

る情報提供な

ど、広く啓発

活動を実施し

たか。

• 就労支援機器

- ○情報提供及び貸出制度周知
- ・就労支援機器アドバイザーによる活用事例の紹介や機器導入等についての専門的な相談・援助を実施した。
- ・静岡県との共催による就労支援機器説明会や、東京都が開催した TOKYO 障害者チャレンジ応援フェスタに就労支援機器アドバイザーを派遣し、機器の説明や貸出制度の利用勧奨等、地方公共団体と連携した効果的な周知を図った。
- ・ホームページ掲載 143 機種(令和6年度末) (新規掲載 2機種、販売終了による掲載終了 1機種) ホームページ上に機器の貸出状況を表示・更新し、事業主の利便 性の向上を図った。
- ・機器展示コーナーを活用した相談及び地方説明会(東京、静岡、 愛知、大阪、福岡)、障害者就労支援団体等への訪問により貸出 制度を周知した。
- ○貸出事業所に対するフォローアップ等
- ・貸出の際に、必要に応じて事業所を訪問し、操作方法について実 演を交えて技術指導を実施したほか、貸出3か月時点及び終了後 においても使用状況の確認等を電話・郵送により行った。
- ・貸出事業所数:247 事業所(前年度実績 261 事業所)
- ・アンケートによる有用度:90.8%(前年度実績90.4%)
- ・事業所での活用実態に即して、実際の職場環境に適合する性能を 有する機種への変更、新製品の情報提供を含めた、最適な機器選 択・活用のためのフォローアップを行った。

ウ 啓発事業の実施

障害者雇用支援月間において障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰を実施したほか、絵画・写真コンテスト入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を通して、障害者雇用の促進と職業の安定を図った。

- ○障害者雇用優良事業所等表彰式
- ・障害者を多数雇用している事業所等の表彰を被表彰者が対面参加とオンライン参加のいずれかを選択して参加できるハイブリッド形式により実施するとともに、当日はLIVE配信を行ったほか、表彰式を収録した動画のオンデマンド配信を後日ホームページ上で行い、障害者雇用の重要性を広く周知した。
- · 障害者雇用優良事業所表彰: 35 件(前年度実績 39 件)
- 優秀勤労障害者表彰:31件(前年度実績31件)
- ・障害者の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(前年度実績 1件)
- ○絵画・写真コンテスト入賞作品展示会
- ・厚生労働大臣賞受賞作品をもとにポスターを作成し、全国の公共 職業安定所などに掲示した。
- ・絵画・写真コンテスト入賞作品展示会を北海道、東京、愛知、大阪、福岡の5都道府県に加え、全国アビリンピック会場で開催した。
- 来場者数 13,170 人(前年度実績 14,051 人) (全国アビリンピック会場分を除く)
- ・受賞作品を掲載したカレンダーを作成し、事業主や団体等に配布した。
- ・応募点数:1,810点(前年度実績1,626点)
- 表彰件数:80件(前年度実績80件)
- ○障害者雇用職場改善好事例

「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

んだこと。

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 組んだこと。 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 こと。

【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 組んだこと。 ②アビリンピック

②アビリンピック 観覧者に対する また、啓発誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等への働きかけによって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。

なお、障害者の雇用に係る諸情報を 総合的に掲載した啓発誌「働く広場」を 毎月作成・発行し、事業主等に配布す る。作成に当たっては、読者アンケート や編集委員会等の意見を踏まえ、誌面 の一層の充実を図る。

さらに、ホームページを通じて障害 者雇用に関する情報を提供するほか、 障害者の雇用を進める上で必要となる 情報等についてマスメディア等を通じ た啓発広報活動を展開し、広く国民の 障害者雇用に対する理解を深める。

② 障害者技能競技大会(アビリンピック)

障害者技能競技大会(以 下「アビリンピック」とい う。) については、産業、職 業、技術等の変化や障害者 の雇用・就業の動向等を踏 まえた競技種目の重点化 及び先駆的又は雇用拡大 が期待される等の職種に よる技能デモンストレー ション、障害者の職業能力 及び雇用に関わる展示の 実施等一層効率的かつ効 果的な大会運営を行うこ 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。

また、国際大会への選手 の派遣も考慮して、国内大 会の効果的な運営に努め ること。

② 障害者技能競技大会(アビリンピック)

障害者が日ごろ培った 技能を互いに競業能力の 大とにより、その職業能力の 大とともに、障 を図るとともに、障 を図るとともなが 大会一般の人々の理解の 大会で展用の雇用の を図るため、全国障よと 大会(アビリン優 大会(アビリン優 大会質彰する。

大会観覧者に対してア ンケート調査を実施し、多 くの大会観覧者から障害 ② 障害者技能競技大会(アビリンピック)

ア 全国障害者技能競技大会の開催

障害者が日ごろ培った技能を互いに 競い合うことにより、その職業能力の 向上を図るとともに、企業や社会一般 の人々が障害者に対する理解と認識を 深め、その雇用の促進を図るため、機構 本部において「第44回全国障害者技能 競技大会(アビリンピック)」を11月 に開催する。

大会においては、産業、職業、技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種を、技能デモンストレーションとして、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を実施する。

大会観覧者に対してアンケート調査 を実施し、多くの大会観覧者から障害 者の技能への理解が深まった旨の評価 を得られるようにするとともに、自由 記述欄等の内容を分析し、次回大会を より一層効率的かつ効果的に運営する ための検討を行う。

また、次回の第11回国際アビリンピ

<評価の視点>
・障害者技能競

技ての行にのンけめうつ会大、見う、国ピたら、効理会競直と令際ッ機れ効果営に技しと和アク運れ率的をつ種等と9ビにをる的な行い目をも年リ向高よか大っ

【指標】

たか。

 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、全国の企業から取り組んでいる 好事例を募集し、優秀な事例を表彰した(応募事例:61件)。

•厚生労働大臣賞:1件

優秀賞:5件・奨励賞:4件

○啓発誌「働く広場」の発行・配布

- ・事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供する ことを目的に毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援 機関等に対して、配布した。
- ・読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえた上で、9月号から2月号までの「クローズアップ」のコーナーで、「マンガでわかる!わが社の障害者雇用物語」と題した連載において、障害者の業務の切り出しについての解説を掲載したほか、11月号の「グラビア」のコーナーで、「障害者雇用で人材不足を乗り越える」と題し、介護の現場で働く障害者の様子を掲載した。
- ・アンケートによる有用度:87.9%(前年度実績85.6%)
- ○マスメディア等による啓発広報活動
- ・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて、障害者雇用支援月間特集記事を掲載した。
- ・その特集記事や障害者雇用支援月間自体の宣伝を、関連団体のメールマガジンにて行った。
- ・広く国民の障害者雇用に対する理解を深めるため、ホームページ を通じて障害者雇用に関する各種啓発事業について情報提供を 行った。

② 障害者技能競技大会(アビリンピック)

ア 全国障害者技能競技大会の開催

- ・第44回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)(以下「第44回全国大会」という。)を、令和6年11月22日(金)から24日(日)までの3日間、愛知県国際展示場において開催した。開催に当たっては、アビリンピック公式Webサイトによる技能五輪全国大会との合同開会式、競技等風景及び成績発表を含む閉会式の様子をLIVE配信等(Web配信アクセス数:46,883件(前年度実績68,215件))するとともに、アビリンピック専用公式SNS(Instagram、X(旧Twitter))において、第44回全国大会期間中のタイムリーな情報提供などに努めるなど、積極的な周知・広報を行った。
- ・また、共催である愛知県と連携し、来場者促進に向けた愛知県内での積極的な周知・広報、特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドについて、協力を得て実施した。 総選手数 398人(前年度実績 369人)

来場者数 約19,000人(前年度実績 約 12,000人)
・第44回全国大会は第62回技能五輪全国大会(主催:厚生労働省等)

○観覧者アンケート調査

との同時開催で実施した。

- ・観覧者に対してアンケート調査を実施した。
- ・アンケート回答数:932人(前年度実績 1,605人)
- ・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%(前年度実績97.9%)
- ・第44回全国大会においても、参加選手に対して課題の難易度等を 質問項目とするアンケートを実施した。回答内容については、次 年度以降の全国障害者技能競技大会の運営に反映する。

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 組たして

【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 て実施したこ と。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、競技工 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 り組んだこと。 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 したこと。 なお、指標のと おり、観覧者か

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こと。

【困難な状況への

者の技能への理解が深ま	ックが令和9年にフィンランド・ヘル	評価を、90%	○多様な競技種目の実施	対応】	
った旨の評価を得られる	シンキにおいて開催されることから、	以上とする。	・競技種目は、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業	・第 44 回全国大	
ようにする。	同大会に向けた機運を高められるよう		の動向等を踏まえ、前年度に引き続き、全25種目の競技を実施し	会については、	
第 11 回国際アビリンピ	国内大会の運営に努める。		E.	第 61 回技能五	
ックへの選手の派遣を考	さらに、国際アビリンピックに関連		○競技課題等の見直し	輪全国大会(主	
慮して、国内大会の効果的	した国際会議等に出席し情報収集等を		・国際大会における課題内容等を考慮し、パソコン組立種目につい	催:厚生労働省	
運営に努める。	行う。		ては、課題の難易度を引き上げ、対応力を問う内容への課題見直	等)と同時開催	
			しを行った。	したほか、ホー	
			○技能デモンストレーションの実施	ムページや各種	
			・先駆的又は雇用拡大が期待される職種や技能として、RPA及びドロ	SNS において地	
			ーン操作を実施した。	方大会から国際	
			○障害者ワークフェア2024	大会にいたるま	
			・100者の展示・出展及び7つの演目によるステージイベントを実施	で、様々な情報	
			した。ステージでは、第11回国際アビリンピックに向けた機運醸	を提供するとと	
			成にも資するよう、中日ドラゴンズ福敬登投手招待プロジェクト	もに、過去大会	
			(名古屋聾学校卒業生 (第10回国際アビリンピック参加選手・同	受賞者インタビ	
			日の第62回技能五輪全国大会にも参加)・生徒とのトークショー)	ューや各競技解	
			の紹介や技能五輪国際大会CHAMPIONトークショーなどを実施し	説動画等を投稿	
			to.	するなど、アビ	
			○大会運営の工夫等	リンピックの認	
			・第44回全国大会は、共催県である愛知県の協力も得て、同時開催	知度の向上に取りなった。	
			された第62回技能五輪全国大会(主催:厚生労働省等)との合同	り組んだこと。	
			開会式をLIVE配信で実施するなど、効率的な運営に努めた。	なお、これらの	
			・競技会場において、競技ごとに、競技内容や見どころの解説パネ	取組により、昨	
			ルの設置やダイジェスト動画を映写することにより、来場者	年度を上回る約	
			に、選手がどのような手順で作業を進めているのか等を、実際の	19,000人(昨年	
			作業状況とともに観覧いただいた。	度約 12,000 人)	
			・競技会場において、来場者の見やすい場所にツインモニターを設	の来場となり、	
			置することにより、臨場感をもって選手のPC上での作業状況をご	認知度向上が図	
			覧いただいた。	られたと考える	
			・共催である愛知県との連携により、県内特別支援学校の生徒等に	こと。以上を踏まえ、評	
			よる競技解説ガイドを実施し、競技の理解促進に努めた。		
			・競技会場に愛知県・中央職業能力開発協会と合同の総合インフォー	定をBとする。	
			メーション、クイズラリー・アンケート受付及びワークフェア会場にワークフェア案内所を設置した。	<課題と対応>	
			場にケーケノエケ系PMがを設置した。 ○マスメディア等による紹介	・事業主のニーズ	
			○マヘメティテ寺による稲力 ・テレビニュースで報道されるとともに、全国20都道府県の地元新	を踏まえた講習	
			聞紙面等において、大会開催や結果のほか、参加選手の大会出場	の実施、就労支	
			前の取組などの各種記事が掲載された。	援機器の普及・	
			○総合的なアビリンピックの周知・広報の実施	及機器の 目及 * 日	
			・アビリンピックのマスコットキャラクター「アビリス を周知・	む必要がある。	
			- 広報に活用するとともに、着ぐるみを大会会場等に登場させた。	・アビリンピック	
			- ・第 10 回国際大会の様子を紹介する展示 (国際アビリンピックの世	の開催趣旨を踏	
				まえ、引き続き	
			が成りを行い、国际グロックに同りた機関機関を含め、グ ビリンピックの周知と参加勧奨に向けた情報発信を行った。	更なる周知・広	
			・全国アビリンピックの一環で開催する障害者ワークフェア 2024	報を実施する必	
			「王国/こう~こう/の「煉 (開催する障害4 /	要がある。	
			記録映像、参加報告書及び関連グッズ等の展示を行うブースを出	× ~ ~ ~ 0	
			展した。		
			成した。 ・第 11 回国際大会については、フィンランド・ヘルシンキにて令和		
			9年5月に開催されることから、第44回全国大会会場において、		
			開催国フィンランドからのメッセージ動画及び同国における技		
			能競技大会紹介動画の上映、現地紹介パネルの展示等による周		
			知・広報を実施した。		
			AF ATR C 大心 V IC0		

各都道府県における障害者の技能競技大会(地方アビリンピック)を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。	イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催 都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会(地方アビリンピック)を効率的かつ効果的に開催・運営する。	・ホームページに加え、アビリンピック専用公式 SNS を運用し、第43 回全国大会金メダリストインタビュー(22 人)及び第 44 回全国大会の全競技種目(25 種目)の紹介動画及びメダリスト写真を投稿するなどの情報発信に努めた。 ・あらゆる機会を捉え、アビリンピックの周知・広報を行うため、第 44 回全国大会のダイジェスト映像を作成し、機構が開催する各種の説明会、講習会等の場で上映する等により周知に努めた。 イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催 ・各都道府県における障害者技能競技大会の開催 ・各都道府県における障害者技能競技大会の開催 ・各都道府県における障害者技能競技大会(地方アビリンピック)を全ての都道府県において開催した。 ・開催に当たっては、競技の LIVE 配信・ダイジェスト動画の制作や来場者向けのイベント実施など、各都道府県支部において大会運営に係る各種の工夫を行った。 ・アビリンピック専用公式 SNS を活用し、都道府県支部の地方アビリンピック開催及び成績発表に関する情報発信を行った。 ・機構本部において周知・近報用グッズを作成し、都道府県支部において参加を検討する企業や関係機関に配付することで大会参加勧奨や周知を行うとともに、機構本部において「アビリス」の自立バナーを作成し、都道府県支部や大会会場に設置することでアビリンビックの周知を行い、大会当日はフォトスポットとしても活用した。 ・希望する都道府県支部に「アビリス」着ぐるみを登場させ、周知・広報に活用した。 ・37 都道府県支部において、職業能力開発促進センター等の職業訓練指導員を可能な限り専門委員に委嘱し、事前の競技課題の作成や当日の競技進行管理、審査に協力するなど、施設間におけるシナジーを発揮した。 ・競技参加選手数: 2,698 人(前年度実績 2,734 人)
		競技実施種目数:延べ432種目(前年度実績 延べ429種目) 来場者数:13,557人(前年度実績 12,514人) マスコミによる報道:125件(前年度実績 163件) マスコミによる報道:125件(前年度実績 163件) ・機構本部が実施するオンライン形式での講習を、対象の都道府県支部を拡大して実施するなどにより、受講者の利便性の向上と受講機会の確保を図った。 ・就労支援機器について、貸出ニーズの高い機器を整備するとともに、事業主、障害者就労支援機関担当者や行政機関担当者等を対象とした就労支援機器説明会を地方(東京、静岡、愛知、大阪、福岡)で開催するなど、就労支援機器貸出に係る周知を行う等により、今後の利用ニーズを喚起した。 ・アビリンピック自体の認知度及び興味関心を高めるとともに、より多くの障害者がアビリンピックへの参加を希望するよう、引き続きマスコットキャラクター(アビリス)を活用した周知・広報を行うとともに、大会の様子のLIVE配信やダイジェスト映像、ホームページ・SNSにより実施競技やメダリストのインタビューを紹介するなど広く情報発信した。また、開催地である愛知県と連携し、愛知県内での積極的な周知・広報を展開したほか、アビリンピック開催時には、国際アビリンピックに関連したイベント、愛知県と連携した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。

- ・各種講習・啓発、アビリンピック開催のいずれも計画通り実施していること、障害者職業生活相談員資格認定講習について、受講者アンケート結果を踏まえ、講習内容を見直し、オンライン講習が可能な地域を拡大するなど改善を続け ている点は評価できる。
- ・全国各地で開催しているイベントの広報活動の一層の強化、例えば地方紙やローカル局への広報、特別支援学校教員の招待、障害者雇用率未達成企業の招待等に取り組んでいただきたいこと。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事	1. 当事務及び事業に関する基本情報											
1 - 4	職業能力開発業務に関する事項											
業務に関連する 政策・施策	VI-1-1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第7号									
当該項目の重要 度、困難度	-	関連する政策評価・行政事 業レビュー	_									

2. 主要な経年データ ①主要なアウトプット (アウトカム) 情報 ②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報) 基準値 令和 (前中期目標 指標等 達成目標 5年度 6年度 7年度 8年度 9年度 5年度 6年度 7年度 8年度 9年度 期間最終年度 値) 訓練修了者の訓練終了後 3か月時点の就職率(計画 82.5%以上 82.5%以上 82.5%以上 予算額(千円) 64, 358, 929 60, 196, 996 訓練修了者の訓練終了後 3か月時点の就職率(実績 87.5% 87.5% 86.9% 決算額(千円) 54, 220, 479 59, 163, 496 値) 達成度 106.1% 105.3% 経常費用 (千円) 52, 237, 738 56, 536, 103 DX、GXに対応した離職 8,000人以 1,339 人以 1,660 人以 者訓練コースの受講者数 経常利益(千円) 1, 744, 159 757, 430 上 上 上 (計画値) DX、GXに対応した離職 者訓練コースの受講者数 行政コスト (千円) 1,481人 1,767人 54, 269, 436 59, 009, 899 (実績値) 達成度 110.6% 従事人員数(人) 2,732 2,722 106.4% 短時間訓練コースの受講 900 人以上 164 人以上 168 人以上 者数(計画値) 短時間訓練コースの受講 196 人 181 人 者数 (実績値) 達成度 119.5% 107.7% 就職希望者の就職率(計画 95%以上 95%以上 95%以上 就職希望者の就職率(実績 99.5% 99.6% 99.5% 値) 達成度 104.7% 104.8%

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット	(アウトカム)	情報			②主要なインプット	情報(財務情	青報及び人員	に関する情報	.)				
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
DX、GXに対応した高度 技能者養成訓練コースの 修了者数 (計画値)	1,100 人以 上	_	135 人以上	238 人以上									
DX、GXに対応した高度 技能者養成訓練コースの 修了者数(実績値)	-	_	157 人	277 人									
達成度	_	_	116.3%	116.4%									
企業と共同で課題解決に 取り組んだ件数のうち、D X、GXに対応した件数の 割合(計画値)	50%以上	_	50%以上	50%以上									
企業と共同で課題解決に 取り組んだ件数のうち、D X、GXに対応した件数の 割合(実績値)	ı	_	55. 6%	74.4%									
達成度	_	_	111.1%	148.8%									
在職者訓練受講者数(計画値)	300,000 人 以上	_	64,000 人以	65,000 人以 上									
在職者訓練受講者数(実績値)	_	65,092 人	70,789 人	72, 187 人									
達成度	_	_	110.6%	111.1%									
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(計画値)	90%以上	_	90%以上	90%以上									
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(実績値)	ı	94. 1%	93.7%	94. 2%									
達成度	_	_	104.1%	104.7%									
DX、GXに対応した在職 者訓練コースの受講者数 (計画値)	20,000 人以 上	_	4,000 人以 上	4,000 人以 上									
DX、GXに対応した在職 者訓練コースの受講者数 (実績値)	_	_	6, 382 人	6, 553 人									
達成度	_	_	159.6%	163.8%									

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット	①主要なアウトプット (アウトカム) 情報											②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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			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			
生産性向上人材育成支援 センター利用事業所数(計 画値)	210,000事 業所以上	_	42,000 事業 所以上	42,000 事業 所以上													
生産性向上人材育成支援 センター利用事業所数 (実 績値)	_	55,078 事業 所	57,730 事業 所	59,616 事業													
達成度	_	_	137.5%	141.9%													
職業訓練指導員養成課程 修了者数 (計画値)	500 人以上	_	100 人以上	100 人以上													
職業訓練指導員養成課程 修了者数 (実績値)	_	104 人	119 人	109 人													
達成度	_	_	119.0%	109.0%													
スキルアップ訓練の受講 者数(計画値)	25,000 人 以上	_	5,000 人以 上	5,000 人以 上													
スキルアップ訓練の受講者数 (実績値)	_	5, 390 人	6, 158 人	5,638人													
達成度		_	123. 2%	112.8%													
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 (計画値)	5点以上	_	5点以上	5点以上													
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 (実績値)	1	_	6.00点	5. 33 点													
達成度	_	_	120.0%	106. 7%													

注) 職業能力開発勘定における数値を記載。

主務大臣 法人の業務実績・自己評価 中期目標 中期計画 年度計画 (R6) 主な評価指標 による評価 自己評価 評定 業務実績 第3章 国民に対して提供 第1 国民に対して提供す 第1 国民に対して提供するサービスその 【指標】 <主要な業務実績> <評定と根拠> するサービスその他の業 るサービスその他の業務 他の業務の質の向上に関する目標を達成 (1) 離職者を対象とする職業訓練の実施 評定: A 務の質の向上に関する事 の質の向上に関する目標 するためとるべき措置 (2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施 · 厚生労働省独立

<評価の視点>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

を達成するためとるべき

措置

(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 (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

行政法人等の目 標策定及び評価

実施要領に基づ き、項目別の加

4 職業能力開発業務に関	4 職業能力開発業務に関	4 職業能力開発業務に関する事項	重平均を算出
する事項	する事項	(以下略)	1-4-1 4点(A)
(以下略)	(以下略)		× 2 (重要度高)
			1-4-2 4点(A)
			× 2 (重要度高)
			1-4-3 4点(A)
			× 2 (重要度高)
			1-4-4 3点(B)
			加重平均は
			合計 27 点÷ 7項
			目(項目数4+重
			要度高3項目)
			=3.9点
			であり、A評価と
			する。

なし。

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事	事業に関する基本情報		
1 - 4 - 1	職業能力開発業務に関する事項-離職者を対象とする職業訓練の実施		
業務に関連する 政策・施策	VI-1-1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第7号
当該項目の重要 度、困難度	【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人以上とする極めて高い目標を設定しているため。	関連する政策評価・行政事 業レビュー	_

①主要なアウトプット	(アウトカ.	ム)情報						②主要なインプット情報(財務情報及び	人員に関する	情報)		
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
訓練修了者の訓練終了 後3か月時点の就職率 (計画値)	82.5%以上	_	82.5%以上	82.5%以上				予算額(千円)	60, 196, 996	64, 358, 929			
訓練修了者の訓練終了 後3か月時点の就職率 (実績値)	_	87.5%	87.5%	86.9%				決算額(千円)	54, 220, 479	59, 163, 496			
達成度	_	_	106.1%	105.3%				経常費用(千円)	52, 237, 738	56, 536, 103			
DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数(計画値)	8,000 人以 上	_	1,339 人以 上	1,660 人以 上				経常利益 (千円)	1, 744, 159	757, 430			
DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数 (実績値)	_	_	1,481人	1,767 人				行政コスト (千円)	54, 269, 436	59, 009, 899			
達成度	_	_	110.6%	106. 4%				従事人員数 (人)	2, 732	2, 722			
短時間訓練コースの受講者数 (計画値)	900 人以上	_	164 人以上	168 人以上									
短時間訓練コースの受 講者数 (実績値)	_	_	196 人	181 人									
達成度	_	_	119.5%	107.7%									

注)職業能力開発勘定における数値を記載。

. 各事業年度の業務に係る	目標、計画、業務実績、年	度評価に係る自己評価及び主務大臣によ	よる評価			
中期目標	中期計画	年度計画 (R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣 による評価
, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	, , , , , , ,			業務実績	自己評価	評定
第3章 国民に対して提供 するサービスその他の業 務の質の向上に関する事 項	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第1 国民に対して提供するサービスその 他の業務の質の向上に関する目標を達成 するためとるべき措置			<評定と根拠> 評定:A 「訓練修了者の訓 練終了後3か月時 点の就職率」の達 成度が105.3%、	
4 職業能力開発業務に関 する事項	4 職業能力開発業務に関 する事項	4 職業能力開発業務に関する事項		4 職業能力開発業務に関する事項	「DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者	
(1)離職者を対象とする職 業訓練の実施	(1)離職者を対象とする職 業訓練の実施	(1)離職者を対象とする職業訓練の実施		(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施	数」の達成度が 106.4%、「短時間 訓練コースの受講 者数」の達成度が	
雇用のセーフティスを集情勢に適いという。 雇用のと業情勢に適いののと、 を開発にでいる。 を開発にでいる。 のでは、	雇用のセスティスを でのと、 でのと、 でのと、 でのと、 でのと、 でのと、 でのと、 でのと、 でののと、 でののと、 でののと、 でののと、 でののと、 でののと、 でののと、 でのののででである。 ののののでである。 のののでである。 のののでである。 のののでである。 のののでは、 のののでである。 のののでは、 ののでのである。 ののでのである。 ののでは、 ののでのである。 ののでのでのである。 ののでのでのでのでのである。 ののでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでの	雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、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積極的に展開し、必要に応じて、新たな職業訓練コースを開発する。具体的には以下を重点的に実施する。		・職業能力開発促進センターにおいて、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・関連知識を習得できるよう、標準6か月の職業訓練を以下のとおり実施した。また、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練ュースを取り組んだ。 - 施設内訓練のコース数 1,622コース (前年度実績1,610コース) - 施設内訓練の入所者数 18,581人 (前年度実績19,162人) ・外部有識者により構成された訓練計画専門部会等を通じて、できないもの、かつ地域の人材ニーズ等も踏まえた訓練主団体や企業では、事業主団体や企業をできる人材育成、脱炭素化の実現に向けた取組等の観点も踏た人材ニーズや訓練内容の改善すべき点等を把握・分析した、制練カリキュラムの見直し(訓練コースの新設・廃止等含む)を行うとともに、地域の雇用失業情勢等を踏まえて、訓練定員の見直しを行った。 【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数 22コース 5 所規設によるともに、地域の雇用失業情勢等を踏まえて、訓練定員の見直しを行った訓練コース数 19コース 5 所規設の見直しを行った施設数 10 施設 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	を評て① 「	
 訓練開始時から積極的 にキャリアコンサルティ 	① 訓練開始時からジョブ・カードを活用したキャリ	① 就職支援マップなどの就職支援ツール を活用し、訓練の開始から終了までの各		- 訓練定員を減らした施設数 4 施設① 就職支援○ 就職支援の取組・訓練修了者の就職率	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 きたこと。	

ング等を行い、訓練受講者 ・事業主団体や関係行政機関等から聴取した人材ニーズを反映した アコンサルティングなど 段階においてジョブ・カードを活用した 訓練終了後3 【困難な状況への の相談支援を積極的に行 の就職を支援し、就職率の キャリアコンサルティングなどの相談支 か月時点の就 的確な訓練内容と、ジョブ・カード等の活用など計画的かつきめ 対応】 向上に取り組むこと。 うとともに、面接指導・応 援に積極的に取り組み、就職への意識付 職率を、 細かな取組等により、訓練終了後3か月時点の就職率は以下のと 生涯現役社会の 募書類の作成指導、企業へ けや職業選択の支援を行う。また、就職活 82.5%以上と 進展に伴い、相 おりとなった。 の訓練受講者求職情報の 動が円滑に進むよう面接指導や応募書類 する。 - 施設内訓練 86.9% (前年度実績 87.5%) 対的に就職困難 提供等により訓練受講者 ※各年度の就職率は、当該年度の4月から翌年1月末までに終 度が高い 50 歳 の作成を指導するほか、企業に対し求人 の就職を支援し、就職率の 申込みの働きかけを行うとともに訓練受 了した訓練コースの3か月後の実績 以上の訓練受講 向上に努める。 講者の求職情報を取りまとめ、提供する。 者が増加(R5: ○正社員としての就職の促進 さらに、訓練修了時点で就職が決まらな <評価の視点> $30.2\% \rightarrow R6$: い可能性がある訓練受講者を公共職業安 就職者のうち ・公共職業安定所と連携した正社員求人限定の合同企業説明会や面 32.7%) する中、 定所に誘導するなど公共職業安定所と連 正社員として 接会の開催等を実施することにより正社員としての就職を促進 就職支援アドバ 携を図り、積極的かつきめ細かな就職支 就職した者の イザーや職業訓 した。 援に取り組むことにより、訓練受講者の 割合の向上に - 正社員就職率 67.9% (前年度実績 67.3%) 練指導員による 就職率の向上に努める。加えて、安定した 取り組んだ (参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 訓練受講者一人 一人に合わせた 雇用につながるよう、就職者のうち正社 85.3% (前年度実績 85.5%) (サンプル調査) か。 員として就職した者の割合の向上に取り ※各年度の正社員就職率は、当該年度の4月から翌年1月末ま 丁寧なキャリア コンサルティン でに終了した訓練コースの3か月後の実績 なお、訓練・学習の進捗等に特別な配慮 (参考)訓練修了後1年経過時点の定着率 76.1% (前年度実績 グの実施等のほ 69.9%) (サンプル調査) か、特別な配慮 が必要な訓練受講者に対しては、地域セ ンター等との連携や就職支援アドバイザ (参考)「訓練が就職の役に立った」と答えた受講者の割合 が必要な訓練受 一等による支援を行う。 95.1% (前年度実績 97.5%) (サンプル調査) 講者に対して (参考)「訓練修了者を採用して満足している」と答えた事業所 は、地域センタ の割合 98.0% (前年度実績 98.6%) (サンプル調査) ーとの連携や、 職業リハビリテ ○就職困難度の高い者に対する支援 ーション・障害 ・近年増加傾向にある就職困難度の高い者に対して、地域センター 者職業訓練で活 用されているノ や外部支援機関と連携し、就職支援アドバイザー等によるよりき め細かな支援を実施した。 ウハウの導入に より、職員の対 ○橋渡し訓練及び日本版デュアルシステムの実施 応力向上を図る 橋渡し訓練 など、就職困難 就業経験が乏しい等、直ちに実践的な職業訓練等を受講すること 者へのきめ細か が困難な者に対して、働き方のキャリアビジョンや訓練志望動機 な就職支援に取 り組んだこと。 を再確認しながら、コミュニケーション能力やビジネスマナー等 の基礎的能力を習得することで職業意識を向上させ、実践的な職 ②DX、GXに対 業訓練の受講を円滑にするための橋渡し訓練を以下のとおり実 応した離職者訓 施した。 練コースの受講 - コース数 310 コース (前年度実績 302 コース) 者数の確保に係 - 入所者数 3,339 人(前年度実績3,452 人) る取組について ・日本版デュアルシステム 【質的な取組】 不安定就労を繰り返している若年求職者等を対象に、安定就労を • ものづくり分野 目的とした日本版デュアルシステム(約1か月の企業実習を組み におけるDX、 込んだ訓練)を以下のとおり実施した。 GXにつながる - 実施コース数 145 コース (前年度実績 145 コース) 技術に対応した - 入所者数 1,217 人(前年度実績 1,236 人) 訓練カリキュラ ムとして「Io - 就職率 91.8% (前年度実績 93.9%) - 正社員就職率 85.9% (前年度実績82.4%) T機器を用いた ※各年度の就職率及び正社員就職率は、当該年度の4月から翌 ビル設備点検 年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績 (環境測定)」や 「測量技術(I o T測量機器」 │<評価の視点> │② DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施 ② ものづくりの分野にお | ② ものづくりの分野にお | ② デジタル技術の利活用による生産性の | などの開発を行 ・DXの加速化 | ・DX、GXに対応した離職者訓練コースを以下のとおり実施し、 うとともに、訓 いて、DXの加速化を見据 いて、DXの加速化を見据 向上や業務の効率化等に資する人材を育 え、デジタル技術に対応し 成するため、ものづくり分野におけるD 及び脱炭素化 練を担う職業訓 え、デジタル技術に対応し 1,767 人が受講した。

た職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し等 を図ること。

また、脱炭素化等に資す る技術・技能等が習得でき る職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し 等、機動的に対応するこ た職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し等 を図る。

また、脱炭素化等に資す る技術・技能等が習得でき る職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し 等、機動的に対応する。

> 点検し、DXの加速化及び脱炭素化等に 資する技術・技能等に係る新たなカリキ ュラムモデルの開発や内容の見直しを必 要に応じて行う。

> X、GXに対応した職業訓練コースとし

て、既存の訓練科に、IoTシステム、太

陽光発電システムやHEMSを構築する

技術要素等を加えて50科(32施設)で実施

する。また、全ての職業訓練コースにおい

てDXの定義や企業におけるDXの取組 事例を加えたカリキュラムを設定し、訓

練を実施する。

さらに、全てのカリキュラムモデルを

③ 子育てや介護等を行い | ③ 子育てや介護等を行い | ③ 子育てや介護等を行いながら働くこと を希望する方が主体的に受講しやすい職 業訓練コースの充実を図るとともに、託 児サービスの提供等により職業訓練を受 講しやすい環境の整備を推進する。

> 希望する方に 向けた短時間 訓練コースの 受講者数を、 168 人以上と する。

④ 職業訓練コースの周知・広報等に当た り、公共職業安定所と連携して、雇用保険 受給者説明会の活用や施設見学会の積極 的な開催等により多様な説明機会を設定 し、職業訓練コースの内容・成果を分かり やすく丁寧に説明する。また、訓練効果や 成果、訓練修了者・企業からの声をホーム ページや施設案内等に掲載するととも に、公的職業訓練の愛称であるハロート レーニング等を活用し、分かりやすい広 報活動に取り組み、ものづくり分野の職 業訓練への受講を促進する。

等に資する技

術・技能等に 係る新たなカ リキュラムモ デルの開発や 内容の見直し を行ったか。

【指標】

· DX、GXIC 対応するた め、職業訓練 カリキュラム の見直し・開 発等を必要と する離職者訓 練コースの受 講者数を、 1.660 人以上 とする。

<評価の視点>

託児サービス

の提供等によ

り職業訓練を

受講しやすい

環境の整備を

推進したか。

・子育て、介護

等を行いなが

ら働くことを

<評価の視点>

公共職業安定

所と連携しな

がら、分かり

やすい広報活

動に取り組む

ことにより、

ものづくり分

野の職業訓練

への受講を促

進したか。

【指標】

③ 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

・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を 図るための短時間訓練コースを以下のとおり実施し、181人が受 講した。

(内訳)

- 実施施設数 6 施設(前年度実績 5 施設)
- 実施訓練科数 6科 (前年度実績5科)
- コース数 11 コース (前年度実績 11 コース)
- 受講者数 181 人(前年度実績 196 人)
- ・職業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対し、 託児施設を活用した託児サービスの提供(以下「託児サービス付 加事業」という。)を行うことで、職業訓練を受講しやすい環境の 整備を推進した。
- 託児サービス付加事業の利用状況 26 施設で実施し、58 人(58 児童)が利用 (前年度実績 37 施設、101 人(109 児童))

④ 公共職業安定所との連携強化等による定員確保の取組

- 全ての職業能力開発促進センターにおいて、離職者訓練の定員充 足率の向上のためのアクションプラン(公共職業安定所との連携 や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るための具体的な 行動計画)を策定し、効果的な広報等の取組を実施することによ り、定員充足率は以下のとおりとなった。
- 定員充足率 80.3% (前年度実績 79.5%)

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GX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

練指導員に対す

り組んだこと。 【困難な状況への 対応】

ることができる

人材の育成に取

- 各業界の基盤と なる技能・技術 KDX, GXK 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DX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」、「データ利 活用基礎研修」 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、GX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 だこと。
- ・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DX、

- ながら働くことを希望す る方が主体的に受講しや すい職業訓練コースの充 実を図るとともに、託児 サービスの提供等により 職業訓練を受講しやすい 環境の整備を推進するこ
 - ながら働くことを希望す る方が主体的に受講しや すい職業訓練コースの充 実を図るとともに、託児サ ービスの提供等により職 業訓練を受講しやすい環 境の整備を推進する。

- (内訳)
- 実施施設数 32 施設(前年度実績26 施設)
- 実施訓練科数 50 科(前年度実績 37 科) コース数 108 コース (前年度実績 79 コース)
- 受講者数 1,767 人(前年度実績 1,481 人)
- ・DX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発・見直しに取り組 んだ。

	GX技術に対応	
	したこと。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	
	(10.20 温設 79 コース) に拡充	
	したこと。	

	スの受講者数の	
	確保に係る取組	
	について	
	【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、一般的な離し	
	職者訓練コース	
	と比べて訓練受し	
	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、託児サー	
	ビス付加事業を	
	実施するなど、	
	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	
	に取り組んだこ	
	と。	
	て 【困難な状況への	
	対応】	
	- 「一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一	
	・ 日本主要の有に対しています。 ・ 一本主要の有に対した。 ・ 応した就職支援	
	が求められてい	
	る中で、受講者に表ればった性	
	に寄り添った指	
	導体制を構築し なほか、	
	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、
	子育でや介護等
	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
	くことを希望す
	る者の就業促進し
	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
	拡充したこと。
	以上、重要度・困
	難度が設定されて
	いる項目におい
	て、これらの実績
	を挙げたことを踏し
	まえ、評定をAと
	する。
	・DXの加速化や
	2050 年カーボ
	ンニュートラル
	に向け、DX、
	GXの取組の推
	進に対応する人
	材の確保・育成
	が重要である。
	技術革新や人材
	ニーズの変化等
	を把握しながし
	ら、これらに取 り組む中小企業
	$\begin{bmatrix} g g a h a h b \\ X G X h c a h b a h $
	がるデジタル技
	リキュラムを含し
	しまれる。
	開発・実施に取し
	り組む必要があ
	う
	・雇用のセーフテ
	イネットとし
	て、今後も高い
	就職率を維持し
	ていくために
	は、人材ニーズ
	の変化を的確に
1	

			捉え、変化に合
			わせて訓練コー
			スを見直してい
			くとともに、引
			き続ききめ細か
			な就職支援に努
			める必要があ
			る。
			・育児や介護等、
			多様な事情を抱
			える求職者等が
			職業訓練を受講
			できるよう、も
			のづくり分野に
			おける短時間訓
			練コースの実施
			も含め、全員参
			加型社会の実現
			に向けた訓練コ
			ースを実施する
			必要がある。
		<令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>	
		・地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査(全国約3,400事	
		業所)を行い、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育	
		成、脱炭素化の実現に向けた取組等を踏まえた当該調査結果の分	
		析を行った上で、企業の人材ニーズを踏まえた訓練カリキュラム	
		の開発・見直しを行った。	
		・ものづくり分野におけるDX、GXに対応した職業訓練コースと	
		して、既存の訓練科に、IoTシステム、太陽光発電システムや	
		HEMSを構築する技術要素等を加え、新たに6施設で開始し、	
		32 施設で計 108 コースに拡充して実施した。	
		・短時間訓練コースについては、新たに2施設で開始し、6施設で	
		計11コースに拡充して実施した。	

- ・キャリアの棚卸、希望職種・習得する能力を把握し、指導、未就職修了者に対するフォローアップ体制を確実にすることで、就職率・正社員就職率の向上へと取り組んでいること、特に就職の難しい 50 歳以上の入所者が全体の32.7% を占める中で、正社員としての就職を希望する者の正社員就職率が 85.3%に達しているのは相当の成果であると言える。
- ・デジタル化の進展が急速に進んでいることから、新しい技術体系であるAI技術の習得、生成AIについての活用方法など、今後更に進むIT化、IoT化の流れに対応したカリキュラムを入れていくことで、効果が更に上がると考える。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

116.3%

116.4%

達成度

1. 当事務及び事	事業に関する基本情報		
1 - 4 - 2	職業能力開発業務に関する事項-高度技能者の養成のための職業訓練の実施		
業務に関連する政策・施策	VI-1-1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第7号
当該項目の重要 度、困難度	【重要度:高】	関連する政策評価・行政事業レビュー	_

2. 主要な経年データ ②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報) ①主要なアウトプット (アウトカム) 情報 基準値 (前中期目標 令和 指標等 達成目標 6年度 5年度 6年度 7年度 8年度 9年度 5年度 7年度 8年度 9年度 期間最終年度 就職希望者の就職率(計画 95%以上 95%以上 95%以上 予算額 (千円) 60, 196, 996 64, 358, 929 就職希望者の就職率(実績 99.5% 99.6% 99.5% 決算額 (千円) 59, 163, 496 54, 220, 479 値) 達成度 104.8% 104.7% 経常費用 (千円) 52, 237, 738 56, 536, 103 DX、GXに対応した高度 1,100人以 技能者養成訓練コースの 135 人以上 238 人以上 経常利益(千円) 1, 744, 159 757, 430 上 修了者数 (計画值) DX、GXに対応した高度 技能者養成訓練コースの 277 人 157 人 行政コスト (千円) 54, 269, 436 59, 009, 899 修了者数 (実績値)

従事人員数(人)

2,722

2,732

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(計画値)	50%以上	_	50%以上	50%以上				
企業と共同で課題解決に 取り組んだ件数のうち、D X、GXに対応した件数の 割合(実績値)	_	_	55.6%	74. 4%				
達成度	_	_	111.1%	148.8%				

注) 職業能力開発勘定における数値を記載。

						主務大臣
中期目標	中期計画	年度計画 (R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		による評価
				業務実績	自己評価	評定
第3章の は の	るでは、 を関するでは、 を関するでは、 を関するでは、 を関するでは、 を関するでは、 を関するでは、 ののでは、 でのでは、 でのでは、 でのでは、 でのでは、 でのでは、 でのでは、 でのでするで、 でのでするで、 ででする。 ででするで、 ででする。 ででする。 ででする。 のででする。 のででするでです。 のででする。 のででする。 のででする。 のでです。 のででででです。 のでででででででででででででででででででででででででででででででででででで	するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 (2)高度技能者の養成のための職業訓練の実施 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。具		4 職業能力開発業務に関する事項 (2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施 ・職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校(以下「能開大」という。)等において、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、産業構造の変化に応じた理論と技能・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の養成に取り組んだ。また、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を育成するための訓練コースの実施のほか、BIMによるデジタル技術を活用した建築生産活動の生産性向上に資する技能・技術、脱炭素化等に資する知識、技能・技術を習得する訓練の開発・実施に取り組んだ。さらに、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、能開大等の職業訓練指導員による工業高校等への支援等、開かれた施設運営に努めた。 - 専門課程 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(テクニシャン・エンジニア)を育成するための訓練(訓練期間 2 年間) 在校生数 3,100 人	148.8%であり、であり、でをを表している。 り、成が評している。 ののでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これ	

				1. A.7. 1. 44. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4	10 人类。四四四
				ーとなる人材を育成するための訓練(訓練期間2年間)	り、企業の即戦
				在校生数 1,646 人	力となるような
				- 日本版デュアルシステム(専門課程活用型)	人材の育成に取り
				能開大の専門課程に相当するカリキュラムと、実際に企業で業	り組んだこと。
				務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせた実践的な職業人を育成する訓練(訓練期間2年間)	この結果、全体 の正社員就職率
				在校生数 64 人	についても
				- 総合課程(特定専門課程及び特定応用課程)	98.4%と昨年度
				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	に引き続き高い
				お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	実績となったこ
				指導員となり得る人材を育成する訓練(訓練期間4年間)	と。
				在校生数 363 人	・各種競技大会等
				※専門、応用及び総合課程の在校生数は、令和6年4月現在の	に参加し、上位
				実績	入賞を目指すこ
				実施可能なカリキュラムを精査し、一部についてオンラインで訓	とを通じて、学
				練を実施した。	生の技能習得に
				・各種競技大会に参加し、上位入賞を目指すことを通じて、学生の	対する意識やモ
				技能習得に対する意識やモチベーションの向上、更なる技術力の	チベーションの
				向上に取り組んだ。	向上、更なる技
				・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観	術力向上に取り
				点から、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教	組んだこと。
				育機関等で構成する地方運営協議会等において、設置訓練科に係	【困難な状況への
				る訓練ニーズを確認し、専門課程、応用課程、日本版デュアルシ	対応】
				ステム(専門課程活用型)の職業訓練を能開大において実施する	・人手不足を要因
				とともに、職業能力開発総合大学校においては、総合課程の職業	とした労働生産
				訓練を実施した。また、DX、GXに対応した技能・技術の習得	性の向上が喫緊
				を目標とした授業内容を標準カリキュラムに加え、産業構造の変	の課題となって
				化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進めた。	おり、産業の基
					盤となるものづ
					くりを支える人
	_	① ものづくり産業における技術動向や企		•	材確保が早急に
		業等から聴取した地域の人材ニーズ等に		・引き続き高い就職実績の確保及び正社員としての就職を促進する	求められている
者に対して、きめ細かい就		的確に対応した訓練内容とすることや、	正社員として		中で、ジョブ・
職支援により、就職率の向		l I	就職した者の		カードを活用し
上に取り組むこと。	生用ジョブ・カード等を活	れ1年次から就職ガイダンスや学生用ジ	割合の向上に		たきめ細かなキ
	用したキャリアコンサル	ョブ・カード等を活用したキャリアコン	取り組んだ	- 就職率 99.5% (前年度実績 99.6%)	ャリアコンサル
	ティングの実施など的確	サルティング、オンラインによる就職活	か。	(内訳)	ティングに加
	な就職支援を徹底して行	動に対応するための支援を実施する等、 的確な就職支援を徹底して行うことによ	【松蕪】	専門課程 99.0% (前年度実績 99.5%)	え、就職支援ア ドバイザー等に
	うことにより、引き続き高 い就職実績を確保する。	的確な税職又後を徹底して11分ことによ り、引き続き高い就職実績を確保する。加	【指標】 ・職業能力開発	応用課程 99.7%(前年度実績 99.7%) 総合課程 100.0%(前年度実績 98.8%)	よる就職ガイダ
	い、帆帆天順を惟木りる。	り、別さ続さ高い祝職美額を確保する。加 えて、就職者のうち正社員として就職し	大学校等の修	- 正社員就職率 98.4% (前年度実績 98.9%)	ンスでの面接指
		た者の割合の向上に取り組む。	アチ収 寺の修 了者のうち就	※各年度の就職率及び正社員就職率は、当該年度の翌年4月末	導、応募書類の
		なお、離職者を対象とする職業訓練と	職希望者の就	現在の実績	作成指導、オン
		「一様に、訓練・学習の進捗等に特別な配慮	職率を、95%		ライン面接に対
		が必要な学生に対しても、地域センター	戦率を、95 /6 以上とする。	○特別な配慮が必要な学生に対する支援	応した就職支援
		等との連携や就職支援アドバイザー等に	少工 こりつ。	・特別な配慮が必要な子生に対する文法・特別な配慮が必要な学生に対して適切な就職支援を行うため、「訓	などを通じた高
		するの達勝く祝椒又張ケドケジョグ 等に よる支援を行う。		練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイ	い就職率の維
		~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~ ~		ド(実践編)」を活用し、地域センターや外部支援機関、家族等と	持・向上に取り
				連携した支援を実施した。	組んだこと。ま
					た、近年、特別
					な配慮が必要な
② ものづくりの分野にお	② ものづくりの分野にお	② DXの加速化を見据えたデジタル技術	<評価の視点>	② DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの実施	学生が増えてい
		への対応として、応用課程については、職	ものづくり分		るが、これらの
いて、DXの加速化を見据					

た職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し等 を図ること。

また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し 等、機動的に対応すること

③ 職業能力開発大学校等

において、地域の中小企業

等が抱える技術力強化等

の課題解決等のため、共同

研究や施設設備の貸与等

地域社会との連携に引き

続き努めること。

た職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し等 を図る。

また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応する。

産電気システム技術科及び生産電子情報 システム技術科) に設置したロボット技 術 (画像処理、I o T等関連技術を含む。) を活用した生産システムの構築、運用管 理、保守、改善等の生産性向上に資する技 能・技術を習得する職業訓練コース(以下 「生産ロボットシステムコース」とい う。) において訓練を実施するとともに、 運用状況を定期的に把握した上で、必要 に応じてカリキュラムや訓練実施方法等 の見直しを行う。また、建築施工システム 技術科を実施する職業能力開発大学校全 5校において、BIMによるデジタル技 術を活用した建築生産活動(計画、設計、 施工、維持管理)の生産性向上に資する技 能・技術を習得する訓練を実施するとと もに、必要に応じてカリキュラムや訓練 実施方法等の見直しを行う。

技術系3科(生産機械システム技術科、生

専門課程については、DXにつながる デジタル技術を踏まえて見直したカリキュラムによる訓練を実施するとともに、 引き続き必要に応じて新たなカリキュラムの開発・充実、訓練内容の見直し等を行う。

GXに関しては、脱炭素化等に資する知識、技能・技術等が習得できるカリキュラムとして、成長が期待される産業に関連したクリーンエネルギーや省エネ建築等に関する技術要素を習得する訓練を実施するとともに、必要に応じてカリキュラムの開発・充実、訓練内容の見直し等を行う。

③ 職業能力開発大学校等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決等のため、共同研究や施設の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。

③ 職業能力開発大学校等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決等のため、共同研究や施設の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。

【指標】

・地域の中小企 業等が抱化を 技術力強化等 のため、共 のため、 研究等により 地域社会との

連携に努めた

<評価の視点>

【指標】

カシ。

・応用課程におと 用課 企業題 大同で取り組ん だ件数の ち、DX、 大に対応した 子情報システム技術科)に設置したロボット技術(画像処理、IoT等関連技術を含む。)を活用した生産システムの構築、運用管理、保守、改善等の生産性向上に資する技能・技術を習得するための職業訓練コース(以下「生産ロボットシステムコース」という。)を実施した。また、建築施工システム技術科を実施する職業能力開発大学校5校において、新たにBIMによるデジタル技術を活用した建築生産活動(計画、設計、施工、維持管理)の生産性向上に資する技能・技術を習得する訓練を実施した。

- DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コース修了者数 277 名 (前年度実績 157 名)

> 就職率 100.0% 正社員就職率 98.9%

- ・生産ロボットシステムコースを設置した職業能力開発大学校全10 校での実施結果を踏まえ、課題・改善点を抽出し、実施方法の見 直し及び職員研修への反映を行った。
- ・学生が生産ロボットシステムコースや今後の進路を選択する際の 参考になるよう、未来ロボティクスエンジニア育成協議会 (CH ERSI) 関連企業の協力を得て、学生向け勉強会を行った。
- ・建築施工システム技術科において更なるBIMの活用を図るため、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した。
- ・脱炭素化に資する知識、技能・技術の習得に向け、建築施工システム技術科において建築生産と環境負荷の関係や、建物のライフサイクルや維持について学ぶ訓練を実施した。

③ 地域の中小企業等の課題解決のための連携

- ・能開大等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決や若年者に対する実践的な技術教育充実のため、高度技能者養成訓練を通じた企業と共同での課題解決、共同研究・受託研究や施設の貸与、工業高校や高等専門学校、大学等との連携等について以下のとおり取り組んだ。
- 企業と共同での課題解決取組件数 実施件数 43件(前年度実績 45件) うちDX、GXに対応した件数の割合 74.4%(前年度実績 55.6%)
- 共同・受託研究 実施件数 88件(前年度実績 76件) (内訳)
 - 共同研究 78件(前年度実績70件)
- 受託研究 10件(前年度実績6件)
- 他大学等関係機関との連携 実施件数 302件(前年度実績 289件)
- ・職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、 ロボット製作・競技会等の実施を通じて、ものづくりに関する高

は、地域センタ ーとの連携や職 業リハビリテー ション・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 組んだこと。さ らに、少子化の 進展によって学 生の数が減少す 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、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 取り組んだこ

職支援について

②DX、GX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 について

【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

	④ オープンキャンパスやきめ細かな高校訪問等による効果のな上の確保を図り、定員の充足に取り組む。	効果的な広報等の取組内容やスケジュールを明確にした行動計画であるアクショ	・効果的な広報	ラン)を策定するとともに、社会人推薦入試や事業主推薦入試に	れ技ちなと実技るだ困対生スは習進るま活能得こ築技な用令3キン機訓ほを計ど脱すム築児で能寄訓を践術よこ難応産テ、に月Dえ用・にと施術るを和Dャ等器練か抑・に炭るを生えれ・り練通的をうとな】ロム標お歩Xたに技取。工科B図6レナのをを、制施つ素カ実産が得が横行、技得り、況、ツー課で接口関術りまシでIる年一、デ活実環してい化リ施活いを断うよ能で組、ヘートス題、化をツるのん、テ、のめかーロタしし負た例学にュ、のどしを断うよ能で組、ヘートス題、化をツるのん、テ、のめかーロタしし負た例学にュ、のどた持的こり・きん。の、シで実日す踏ト技習だ建ム更活、らスールたた荷設なぶ資ラ建現民	
					機器を活用したたりでは、大きな実境とは、場が、制しまでは、大力をでは、大力をでは、大力をでは、大力をでは、大力を実施し、大きな、大力を実施し、大力を実施し、大力を実施し、大力を大力を大力を大力を大力を大力を大力を大力を大力を大力を大力を大力を大力を大	

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、DX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
だこと。
・ 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
せて実施したこ
と。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DX、
g K y る D X 、 G X 技術に J E
ED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
(CHERS
I) に協力をい
ただき、北陸・
東海・九州職業
能力開発大学校
の学生向け勉強
会を実施したこ
と。
<u> </u>

部編を2回で対			
原体化変の方 5、11 次、C 数 5、11 次、C 数 日本 (③企業と共同で課
人 だ 美 の の と			
5. D.X. G.X. Catalant Prox (
になり、			
の紹介の間上でない。 「他のない場面 「他のない場面 「他のない場面 「他のない場面 「他のない場面 「他のない場面 「他のない場面 「他のない場面 「他のない場合」 「自身では、また、 「自身では、また、 「自身では、また、 「自身では、また、 「自身では、また、 「自身では、このです。 「自身では、このです。」 「自身では、このです。 「自身では、このです。 「自身では、このです。 「自身では、このです。 「自身では、このです。 「自身では、このです。 「自身では、このです。 「自身では、このでは、このでは、このでは、このでは、このでは、このでは、このでは、この			に対応した件数
(第2 次年) (2 次年) (2 次年) (2 次年) (2 次年) (3 次年) (4 次年) (4 次年) (5 次年) (6 次年) (6 次年) (7 次年)			の割合の向上に
(で)			
(学的かの機) (学的かの機) (学的かの機) (学の) (
個代金の理論 (会からから 28) 「大きないない。 「大きないない。 「大きないないない。 「はないのでは、 「はないのでは、 「はないのでは、 「はないのでは、 「はないのでは、 「ない。 「な、 「ない。 「な、 「ない。 「な、 「な、 「な、 「な、 「な、 「ない。 「な、 「な、 「な、 「。			
接のから別面・ 会に確認し 総件 (165 (2) 作列) 大学を設定は高級人 がとします。 類性の企画では 関係をおりまして 関係をかりました。 は他のないとして は他のないとして は他のないとして は他のないとして は他のない。 を表示を集とのの 対応) ・学のかをかり、全 実のをでする。 で、でかなから、 な事の一不多動 まとを機能する。ア ロセルを対象に ないをしまして で、でかなな。 ないでないな。 のないな、を 事のと、などを などで、でかなな。 のないな、を 事のよいな、を 事のよいな、を 事のよいな、を 事のよいな、を 事のよいな、を のないな、を 事のよいな、を のないな、を のないな、を のないな、を のないな、を のないな、を のないな、を のないな、と を のないな、な、を のないな、な、な、な、な、な、な、な、な、な、な、な、な、な、な、な、な、な、な			
要価値である。 (保育: 本種) (表述: 表述) (表述) (表述: 表述) (表述) (表述: 表述) (表述: 表述) (表述) (表述: 表述) (表述: 表述) (表述: 表述) (表述) (表述: 表述) (表述: 表述) (表述: 表述) (表述: 表述) (表述: 表述) (表述) (表述: 表述) (表述) (表述: 表述) (表述) (表述) (表述) (表述) (表述) (表述) (表述) (
(R5:76 件) や 同歴歴史 習を選び、			
 で、関発を放電 で、関係に載り組んだこと。また、関係を認める目前に関います。 (1) 関係を対しる目前に関するのでは、また。 (1) 関係を対してきた。 (2) 関係を対しまた。 (3) 関係を対しまた。 (4) 関係を対しまた。 (5) 関係を対しまた。 (6) 関係を対しまた。 (7) 関係を対しまた。 (8) 対象が、対象が、対象が、対象が、対象が、対象が、対象が、対象が、対象が、対象が、			
善奏を植りた野類人 がこと また、 関係関策会画・ は製動の心型語・ 他の学などの一様に の 19 月 実被の人が と 19 月 実施の両 上に取り 1 米 1 大 2 大 2 大 2 大 2 大 2 大 2 大 2 大 2 大 2 大			
だこと。また。 開発型を取りて言い。 開発がも取りで言い。 開発がも取りである。 開発がも取りである。 「は異なって可に 取り組むことに より、実践的の 技能・技術のの たこと。 【国際な状況への 対応】・学生が企業との マリ 歌 の の 呼 で、武器の の 呼 で、武器の の で 、武器の で の の の で の 歌 の の で で、武器の で の の の で の 歌 の の で の 歌 の の で で、武器の で の の の で の 歌 の の で の 歌 の の で の 歌 の の で の 歌 な の で の 歌 な の で の 歌 な の で の 歌 な の で の 歌 な の な の な の な の な の な の な の な の な の			
だこと。また。 開発型を取りて言い。 開発がも取りで言い。 開発がも取りである。 開発がも取りである。 「は異なって可に 取り組むことに より、実践的の 技能・技術のの たこと。 【国際な状況への 対応】・学生が企業との マリ 歌 の の 呼 で、武器の の 呼 で、武器の の で 、武器の で の の の で の 歌 の の で で、武器の で の の の で の 歌 の の で の 歌 の の で で、武器の で の の の で の 歌 の の で の 歌 の の で の 歌 の の で の 歌 な の で の 歌 な の で の 歌 な の で の 歌 な の で の 歌 な の な の な の な の な の な の な の な の な の			
図			だこと。また、
は製品の全面			
価等をつっ一定 のものづくと 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 こと。 「国権公政化への 対応」 ・学生が全定との やり取りの中 で、就の主 のの一 で、対応・ の称を行い、全 等のエースを解す まえた。故場で が こって、全 の を を を が まえた。故場で の こって、全 の で の こって、と の で の こって、と の に して、の に して、の な の の に の に して、る で の は の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に			
のものがくりに 取り割せたととに より、実践的な 技術・技術の向上に取り組んだ こと 【題離な状況への 対がし、一学年が今幸との やり取りの中 で、課題所建・ 分称を行い、企 幸のニースを暗 まえた無解解検 策を地名ブロセスを通しえ で、企業の担え る実際検に向い でして、企業の担え る実際検に向い ではら、ことに関連した国際性 の高い度は、ものに の高いによるによる によるによるによって 関連した国際性 の高いになる がして、といて 関連した国際性 の高いになる がして、 がし、 がして、 がし、 がして、 がして、 がして、 がして、 がして、 がして、 がして、 がして、 がして			開発から製品評
取り和もことに まり、実践的な 技能に対称の向 上に使 を称の向 上に使 である でき でき でき です です を称いる でき です です のの			価等までの一連
より、実践的な 技能、技術の向 上に取り組んだ こと。 「国際な状況への 対生が企業との中 でも 取型形面・ 分析を行いる姿 変の一て不を確 まえた。悪野解決 策を根象するで ロヤスを通じして、 る透野解決に向 けDAX CAE 関連した国職性の高い取り成と の高い取り成と に取り の高い取り がに取り がになり がない。 はない、社変化や の高いなり がになり がなど にない。 は、社変化や の高いなり がになり がない。 は、社変化や の高いなり がない。 は、社変化や の高いなり がは、社変化や の高いなり がない。 は、社変化や の高いなり がは、社変化や の高いなり がない。 は、社変化や の高いなり になり がない。 は、社変化や の高いなり になり がない。 は、社変化や の高いなり になり がない。 は、社変化や の高いなり にない。 は、社変化や の高いなり にない。 は、社変化や のる。 は、社変化・ は、 は、社変化や のる。 は、社変化や のる。 は、社変化や の。 は、社変化や の。 は、社変化や の。 は、社変化・ と、 は、一、 は、一、 は、一、 は、一、 は、一、 は、一、 は、一、 は			
技能・技術の向上に取り組んだことと 「翻雑な状况への 対応」・学生が企業との やり 取りの申 で が変けい。企業との やり 取りの地 ・			
上に取り組んだ こと 【展難な状況への 対応】 ・学生が企業との やり取りの中 で、課題を理解 ・分析を小い、企 薬のニーへを婚 注えた課題解決 策を想える通じ て、企業的起え る数難解とに向 けDX、CXに 関連した国難性 の高い成果制のの 開発に取り組ん だほか、社会情 勢による変化や 担遇さとに 見なるとや ・現場では、 を紹介を ・現場では、 を紹介の主 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・			
こと。 【国庫な対点への対応】 ・学本が企業との やり取りの中で、譲題和強・ 分析を一人の作を一人の主義を一般を対象を任義するでは まえた理解決 策を任象する。 では、企業の他え る課題解決に向に けて、企業の他え る課題解決に向に は、区域中の がに、医難性 の商いた思難性 の商と、医難性 の商と、医難性 の商と、と、国際とい致り組ん だによる変化や 現場ごとい致り組ん だった。表 では、現象の調 解解に対して、後数の調 維持のです。 を持つで、一キングループを編			
【国験な状況への対応】 ・学生が企業とのやり取りの中で、認題把握・分析を行い、企業の地点を提案するプロセスを婚業まえた課題解決、策を提案するプロセスを通過して、企業の地点を提案が決定向けりDX、G Xに関連性の高い成果物の開発に取り組合に関連にといる理解性の高い成果物の開発に取り組合が表示と変化や現場とよる変化や現場となる企業課に対して、後数の訓練科のの訓練科の学生で横断的にワーキングループを編			上に取り組んだ
対応引 ・学生が企業との やり取りの中 でが、説明把握・ 分析を行い、企 業のニーズを踏 まえた悪類解決 策を提案するプ ロセスを変われえ る。 表表の利え る。 表表の利え る。 表現の高い成本の 開発に取り組ん にほか、社会情 勢によるを化力 を発表する。 となる 現解に取り組ん だほか、社会情 等によるを化力 で、複数の 関係に取り組ん にない。 なる作 実現に のる、成本実現面に対 して、複数の 制度の は外の一 なり、ルースを編 がりにワーキン ググループを編			
・学生が企業との中で、課題的理・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、企業の拠える課題解決に向けて、企業の拠えるる課題解決に向けて、企業の拠えるの関係に関連した 困難性の高い成果物の関策により、社会情勢による変化や現場にどに関連した。 複数の訓練科の学生で横りがして、本数の訓練科の学生で横りがして、キンググループを編			【困難な状況への
やり取りの中で、課題把握是・分析を行い、企業のニーズを解決を行い、企業のニーズを解決策を提案するプロマスを確案するプロマスを適利と、「スメに日本の権力」の、「スメに関連した困難性の高い成果物の対理した困難性の高い成果物の関連した国業性の高い成果物の関連した国業をのいません。 社会情勢によっ、社会情勢によっ、社会情勢によっとに異なる企業課題に対し、統科の学生で情勢にあって、一般なの対し、統科の学生で情勝的にワーキンを編			
で、課題把握・ 分析でい、企 素のニーズを踏 まえた課題解決 策を整案するプ ロセスを通じ で、企業の抱え る課題に向 けDX、GXに 関連した風難性 の高から風難性 の高発に取り組ん だほか、成野神の 開発に取り組ん だほか、などや 現場ごとに異な る企業課題に対 した。 の企業課題に対 した。 の学生で横 断的にアーキン のグルループを編			
分析を行い、企業の二、理解決策を提案するプロセスを通りまえた。理解決策を提案するプロセスを通りを表の抱える課題解決に向けり及、GXに関連した個性性の高い成果物の開発に取り組んだほか、対して、情勢による変化や現場ごとに異なる企業。複数の訓練科の学生で横断的にワーキングループを編			
業の二一ズを踏 策を提案するプ ロセヌを通じ て、企業の担じ で、企業の担心 で、企業のに向 けDX、GXに 関連した困難性 の高い成果物の 開発に取り組ん だに取り組ん だはか、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、後数の訓 練科の学生で横 断的にワーキン ググループを編			で、課題把握・
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DX、GX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 る企業題に対して、複数の訓 練科の学生で横 断的にアーキン ググループを編			
策を提案するプロセスを適じて、企業の植える課題解決に向け DX、GXに関連した困難性の高い取り組んに関連した困難性の高い取り組んだほか、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アーキンググループを編			業のニーズを踏
ロセスを通じて、企業の抱える。 る課解決に向けりX、GX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と関に対して、複数の訓 練科の学生で横 断的にワーキン			
て、企業の抱える課題解決に向けりX、区間関連した困難性 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 勢にない、社会情 勢にとに異なる企業課題に対して、複数の訓練科の学生で機 断的にワーキン ググループを編			
る課題解決に向けり取、GXに関連性の高い成果物の開発に取り組んだほか、社会情勢に正すれ、社会情勢によど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タグループを編			
けDX、GX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 練料のにワーキン ググループを編			
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 維料の学生で横 断的にワーキン ググループを編			
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			
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			
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			
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			
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			
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			
して、複数の訓練科の学生で横 練科の学生で横 断的にワーキン ググループを編			現場ことに異な
練科の学生で横			
断的にワーキン			して、複数の訓し
ググループを編			
ククループを編 成し、個々の専			断的にソーキン ガガューディを
			ククルーノを編
			双し、順々の号

門性の発揮や、
相互の協力・連
携を通じた実践
的な対応力・解し
決力の養成に取
り組んだこと。
・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
となる能力を習し
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
組んだこと。
以上、重要度・困 難度が設定されて
#度が放足されて いる項目におい
「「これらの実績
C、C40500天頃
まえ、評定をAと
する。
<課題と対応>
DXの加速化や
2050 年カーボ
ンニュートラル
に向け、DX、
GXの取組の推
進に対応する高
度なものづくり
を支える人材の
確保・育成が重
要であるため、
DX、GXに対
応した訓練内容
の見直し・実施
に取り組む必要
がある。
・引き続き高い就
職率の維持に取り
り組んでいくとした。本書の
ともに、若者の
すのべくり産化
ものづくり離れ
や 18 歳人口の
や 18 歳人口の 減少等が進む
や 18 歳人口の

		< 令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・従来の生産ロボットシステムコースに加え、令和6年度から建築施工システム技術科についても「DX、GXに対応した高度技術者養成訓練コースの修了者」の対象となるよう、建築分野におけるDXに対応した訓練としてBIM等を活用した訓練を実施し、修了者の拡充を図った。加えて、地方運営協議会等を通じて、都道府県、事業主団体等からDX、GXの観点も踏まえた企業の人材ニーズを確認し、標準	応えるよう さるよう さるよう では がが規 学なるのに がでを がでを がでを がでを がでを がでを がでを がでを

- ・社会人推薦入試を全校に拡大し、事業主推薦制度に係る広報を強化することにより、応募者のすそ野を拡げ、併せて在職者のリスキリングの機会を提供したことが評価できる。
- ・商品開発が企業では更に重要になるので、(地域の中小企業等の課題解決のための連携を)もっと大々的に進めてほしい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事	事業に関する基本情報											
1 - 4 - 3	職業能力開発業務に関する事項ー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											
業務に関連する政策・施策	VI-1-1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第7号									
当該項目の重要 度、困難度	【重要度:高】 我が国において、在職労働者に対するリスキ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等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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	_									

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット	(アウトカム	、) 情報							②主要なインプット	、情報(財務	情報及び人員	に関する情	報)	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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			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
在職者訓練受講者数(計画値)	300,000 人 以上	_	64,000 人 以上	65,000 人 以上					予算額(千円)	60, 196, 996	64, 358, 929			
在職者訓練受講者数(実績値)	_	65,092 人	70, 789 人	72, 187 人					決算額(千円)	54, 220, 479	59, 163, 496			
達成度	_	_	110.6%	111.1%					経常費用 (千円)	52, 237, 738	56, 536, 103			
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(計画値)	90%以上	_	90%以上	90%以上					経常利益 (千円)	1, 744, 159	757, 430			
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 (実績値)	_	94.1%	93.7%	94. 2%					行政コスト (千円)	54, 269, 436	59, 009, 899			
達成度	_	_	104.1%	104.7%				1	従事人員数 (人)	2,732	2,722			
DX、GXに対応した在 職者訓練コースの受講者 数(計画値)	20,000 人以上	_	4,000 人以上	4,000人以上										
DX、GXに対応した在 職者訓練コースの受講者 数(実績値)	_	_	6, 382 人	6, 553 人										

達成度	_	_	159.6%	163. 8%						
生産性向上人材育成支援 センター利用事業所数 (計画値)	未用以工	_	42,000 事業 所以上	42,000 事業 所以上						
生産性向上人材育成支援 センター利用事業所数 (実績値)	_	55,078 事業	57,730 事業 所	59,616 事業 所						
達成度	-	_	137.5%	141. 9%			シン mit 345 45 12 18日 375 415 (プラ)			

注) 職業能力開発勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る	3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	年度計画 (R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大による					
				業務実績	自己評価	評定					
第3章 国民に対して提供 するサービスその他の業 務の質の向上に関する事 項	るサービスその他の業務	第1 国民に対して提供するサービスその 他の業務の質の向上に関する目標を達成 するためとるべき措置			<評定と根拠> 評定:A 「在職者訓練受講 者数」の達成度が 111.1%、「在職者 訓練利用事業主か						
4 職業能力開発業務に関する事項	4 職業能力開発業務に関する事項	4 職業能力開発業務に関する事項		4 職業能力開発業務に関する事項	らの生産性向上等 につながった旨の 評価」の達成度が						
(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	(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	(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	【指標】 ・在職者訓練受 講者数を、 65,000 人以 上とする。	(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	104.7%、「DX、 GXに対応した在 職者訓練コースの 受講者数」の達成 度が163.8%、「生						
機構は、企業して知識とは、企業しのでのでのでは、企業しのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでので	において、企業の で、企業しいで、企業の で、とましいで、 で、とましいでで、 で、とまりででのでので、 ので、とまりででいきです。 で、というでは、 で、というでは、 で、というでは、 で、というでは、 で、というでは、 で、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、、	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、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した生産性向上の事務を表した生産性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事業主支援をこれまで以上に行う。具体的には以下を重点的に実施する。		ンター及び能開大等に設置した生産性向上人材育成支援センタ ーを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、	産性向上人材育成 支援センター利用 事業所数」の達成 が 141.9% であ り、所期の目標を 達成又は上回る成						

① ものづくりの分野にお いて、DXの加速化を見据 え、デジタル技術に対応し た職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し等 を図ること。 また、脱炭素化等に資す る技術・技能等が習得でき る職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し 等、機動的に対応するこ

いて、DXの加速化を見据 え、デジタル技術に対応し た職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し等 を図る。

また、脱炭素化等に資す る技術・技能等が習得でき る職業訓練コースの開発・ 充実、訓練内容の見直し 等、機動的に対応する。

① ものづくりの分野にお | ① ものづくりの分野において、DXの加 谏化を見据え、デジタル技術に対応した 職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の 見直し等を図る。

> また、脱炭素化等に資する技術・技能等 が習得できる職業訓練コースの開発・充 実、訓練内容の見直し等、機動的に対応す る。

> そして、これらの訓練を積極的に実施 することで、中小企業等の人材育成ニー ズを踏まえた人材の育成支援に取り組

> なお、開発・充実、訓練内容の見直し等 に当たっては、ニーズ等の把握・分析、必 要となる知識、技能・技術の整理、職業訓 練コースの開発方針の検討などを行うた め、職業訓練指導員等で構成する委員会 を設置する。

・ものづくりの 分野におい て、DXの加 速化を見据 え、デジタル 技術に対応し た職業訓練コ ースや脱炭素 化等に資する 技術•技能等 が習得できる 職業訓練コー スの開発・充 実、訓練内容 の見直し等を 行ったか。

【指標】

· DX, GXK 対応するた め、職業訓練 カリキュラム

- 受講者数

72, 187 人(前年度実績 70, 789 人)

- ・訓練の質の向上及び実績の確保に向けた取組を以下のとおり推進
- 生産性向上人材育成支援センターにおいて、企業の人材育成に 必要な支援を一貫して実施した。具体的には、生産性向上支援 訓練との一体的な広報を通じた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、受講歴のない企業へ の新規開拓を行った。
- 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「生産性センターNews」の毎月の発行を通じた、業務実 績の進捗状況や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などによる業務の質的向上に取り組んだ。
- 人材育成ニーズ調査や訓練終了後の受講者・事業主に対してア ンケート調査を行い、これらの結果を踏まえた訓練コースを設 定・実施した。
- 事業主等の利便性向上のため、オンライン訓練を実施したほ か、全国の訓練受講者に学科をオンラインで配信した後、全国 数か所の職業能力開発施設に集合して実技を行うなど、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 練も実施した。
- 各施設に人材育成研究会を設置し、団体・業界が抱える人材育 成における課題を的確に把握するとともに、把握した課題の解 決に向けた訓練コースの開発・実施等までの支援を実施した。
- ・職業訓練指導員で構成する在職者訓練カリキュラム等検討委員会 において、人材育成ニーズ調査等の結果を踏まえ、在職者訓練の モデルカリキュラムの開発等を行った。

【モデルカリキュラムの開発実績】

- 開発コース数 16 コース (前年度実績 10 コース)

<評価の視点> | ① DX、GXに対応した在職者訓練コースの開発等

- ・DXの加速化に対応した訓練コース(DX対応コース)及び脱炭 素化に資する訓練コース(GX対応コース)を在職者訓練で実施 した(DX、GXの実績は全体実績の内数。)。
- 訓練コース数

962 コース (前年度実績 932 コース)

- 受講者数

6,553 人(前年度実績 6,382 人)

- ・ものづくり分野におけるDX対応コース及びGX対応コースの開 発に以下のとおり取り組んだ。
- 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DX対応コー スを12コース開発した。
- 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GX対応コースを2コース開 発した。
- 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、指導案)等を開発するとともに、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した。

【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 一職員向けのメ ールマガジンを 発行し、全国の 生產性向上人材 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 だこと。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

		の見直し・開		98.6%となり高
		発等を必要と		い評価を得るこ
		する在職者訓		とができたこ
		練コースの受		٤.
		講者数を、		【困難な状況への
				2 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
		4,000 人以上		対応】
		とする。		・社会全体で学
				び・学び直しの
				促進や生産性向
② 在職者訓練の効果を客 ② 在職者訓練の効果を	客 ② 職業訓練コースの受講を指示した事業	【指標】	② アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組	上といった課題
観的に把握する観点から、観的に把握する観点から				に対応するた
受講者が習得した能力の一受講者が習得した能力		利用した事業		め、在職者訓練
職場での活用状況につい 職場での活用状況につ		主における企		及び生産性向上
て確認すること。 て確認する。	等の人材育成ニーズや受講者からの意見	業の生産性向	現場力の強化につながっているか)を内容とするアンケート調査	支援訓練を通じ
	等をアンケート調査により把握すること	上等につなが	等を実施した。	た事業主・在職
	で、訓練カリキュラム等の改善を行い、訓	った旨の評価	また、受講者に対しても能力向上につながったかを内容とするア	者への支援の充
	練の質の向上に努める。	を、90%以上	ンケート調査等を実施した。	実が要請されて
		とする。	- 事業主の回答	いる。そのため
			94.2% (前年度実績 93.7%)	生産性向上人材
			内訳「大いにつながった」39.0% (前年度実績 37.6%*)	育成支援センタ
			「多少つながった」 55.2% (前年度実績 56.1%*)	一の認知度不足
			【主な生産性向上等につながった理由(複数回答可)】	などにより、支
			「生産・作業効率の向上」45,7% (前年度実績 43.9%)	援を必要とする
			「他の従業員への伝達による組織全体のスキルアップ」22.3%	事業主等へのサ
			(前年度実績 21.0%)	ービスの提供が
			- 有効回答事業所数 11,100 事業所(前年度実績 11,337 事業	未だ十分でない
			所*)	との指摘もある
			※令和6年12月末までに実施した訓練コースの実績である	ことから、在職
			こと。	者訓練と生産性
			*令和7年度に修正	向上支援訓練の
			- 受講者の回答	一体的な広報に
			99.2% (前年度実績 99.2%)	よる様々な人材
			内訳「大変役に立った」57.7%(前年度実績 56.7%)	育成ニーズの掘し
			「役に立った」 41.5% (前年度実績 42.6%)	り起こし、受講
			【主な役に立った理由(複数回答可)】	歴のある企業へ
			「新たな知識及び技能・技術が身についた」65.7%(前年度実	の働きかけ、受
			績 65.7%)	講歴のない企業
			「専門的な知識及び技能・技術が深まった」58.8%(前年度実	の新規開拓とい
			績 58.9%)	った積極的な広
			- 有効回答受講者数 67,011 人(前年度実績 65,474 人)	報活動を通じ、
				生産性向上人材
				育成支援センタ
③ 中小企業等の人材育成 ③ あらゆる産業分野の	1 ③ おらゆる産業分野の由小企業等の生産	<評価の視点>	③ 生産性向上支援訓練の実施	一の利用事業所
			9 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	数の拡充に取り
に関する相談支援から、課 小企業等の生産性向上		・中小企業等の		
題に合わせた人材育成プ 資するため、中小企業等		ニーズを踏ま	相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、生産性向	組んだこと。ま
ランの提案、生産性向上支 人材育成に関する相談		えて、カリキ	上支援訓練等の実施まで、必要な支援を一貫して行うとともに、	た、事業主への
援訓練等の実施まで、必要 援から、課題に合わせた		ュラムモデル	訓練を全国で均質に実施するための基盤となるカリキュラムモ	施設設備貸与
な支援を一貫して行う。 材育成プランの提案、生	産 貫して行う。	の継続的な開	デル(DXに対応できる人材育成等を支援するための手法・知識	や、事業所への
性向上支援訓練等の実	施 なお、生産性向上支援訓練においては、	発と内容の見	を習得させるためのカリキュラムモデル等)を継続的に開発・整	職業訓練指導員
まで、必要な支援を一貫		直しを行った	備した。	の派遣による教
て行う。	減、組織マネジメント等に関する知識、I	か。	・訓練の実施に当たっては、個別企業の課題に合わせてカリキュラ	育訓練の実施等
	Tによる業務改善に関する知識を習得さ		ムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小	を通じ、事業主
	せる職業訓練コースや中高年齢層向けの		さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開した。	が実施する教育
	70歳までの就業機会の確保に資する職業		また、関係機関や機構内の他業務と連携を行い、生産性向上支援	訓練の支援にも
	10 戚よしい肌未成式が唯体に貝りる順来	<u> </u>	よに、因所域因、域情ドリンク世未伤と単伤を11 / '、土生世門上又抜	IJUNTYノ人3友(しび)

訓練コースを実施する。 訓練(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 取り組んだこ コース (ミドルシニアコース)、DXの推進に資する人材の育成を また、中小企業等のDXを推進するた め、IoT、クラウド、AI等の新しいデ 支援する訓練コース (DX対応コース)) を積極的に周知・広報し、 ・在職者訓練にお ジタル技術を含む職業訓練コースを拡充 広く受講者を確保した結果、以下の実績となった。 いては機構のス し、DXに対応できる人材の育成等を支 - 訓練コース数 ケールメリット 援する。 5,677 コース (前年度実績 5,207 コース) を活かした施設 さらに、中小企業等の多様な人材育成 - 受講者数 間連携によるオ 70,951 人(前年度実績65,483人) ンライン訓練等 ニーズに対応するため、全国の生産性向 を実施するとと 上人材育成支援センターで把握したニー 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 ズ等を踏まえ、カリキュラムモデルの継 練コース (ミドルシニアコース) もに、生産性向 続的な開発や内容の見直しを行う。 - 訓練コース数 ト支援訓練にお 788 コース (前年度実績 693 コース) いては、eラー - 受講者数 ニングによる受 11,223 人(前年度実績 9,647 人) 講が可能なサブ スクリプション 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(D X対応コース) 型訓練を実施す - 訓練コース数 るなど、利用者 1,442 コース(前年度実績 1,209 コース) の様々なニーズ に応じた利便性 - 受講者数 16,609 人(前年度実績 13,682 人) の向上に取り組 ・これらのコースのうち事業主等の利便性向上に資するため、オン んだこと。 ラインによる訓練コースを以下のとおり実施した。 ②DX、GXに対 応した在職者訓 - オンラインによる訓練コース数 457 コース (前年度実績 431 コース) 練コースの受講 - 受講者数 者数の確保に係 7,390 人(前年度実績 7,254 人) る取組について ・Off-IT 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 【質的な取組】 するため、サブスクリプション型生産性向上支援訓練をeラー 数値目標(指標) ニング形式で実施し、より多くの中小企業等に対して受講機会を を達成しただけ 提供した。 でなく、地域の -訓練コース数 事業主団体や企 328 コース (前年度実績 241 コース) 業等へのヒアリ - 受講者数 ング調査によ 1,969 人(前年度実績 1,347 人) り、DXにつな がるデジタル技 術に対応できる ④ 事業主等との連携によ ④ 事業主等と連携して訓練カリキュラム 【指標】 人材育成ニーズ ④ 事業主等との連携によ ④ 生産性向上人材育成支援センターの取組・積極的展開 る職業訓練カリキュラム ・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、関 る職業訓練カリキュラム を開発し、訓練を実施する。 • 生產性向上人 のほか、脱炭素 の開発や職業訓練の実施、 の開発や職業訓練の実施、 また、事業主等が効果的に職業訓練を 材育成支援セ 係機関等との連携による効率的広報、従来の利用者以外への幅広 化等に向けた取 その求めに応じた職業訓 その求めに応じた職業訓 実施できるよう、事業主等が実施する職 ンターを利用 い周知、業務の垣根を超えた連携によるシナジーの発揮等の取組 組状況等を把握 練指導員の派遣、施設設備 練指導員の派遣、施設設備 業訓練等について、職業訓練指導員の派 して生産性向 により積極的にサービスを展開した。 し、それらの結 上等に取り組 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 の貸与、訓練ノウハウ・情 の貸与、訓練ノウハウ・情 遣及び施設設備の貸与、訓練に関するノ 果を分析した上 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 報の提供等を行うなど、事 報の提供等を行うなど、事 ウハウ・情報の提供、人材育成上の課題解 んだ事業所数 で、訓練の質の 育成上の悩み」に対応するための訓練コーディネート等を実施し 業主等が効果的に職業訓 業主等が効果的に職業訓 決のための相談・支援を行う。 を、42,000事 確保・向上に向 業所以上とす 練を実施できるよう、連 練を実施できるよう、連 けた訓練コース 携・支援を行うこと。 携・支援を行う。 る。 こうした取組の結果、以下の実績となった。 の開発等に取り 組んだこと。 - 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に取 り組んだ事業所数 59,616 事業所(前年度実績 57,730 事業 【困難な状況への 対応】 ・ものづくり分野 ○事業主等が行う職業訓練への支援 の人手不足等を ・事業主等が従業員に行う職業訓練が効果的に実施されるよう、職 要因とした労働 業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等を実施するとともに、事 生産性の向上に 業主等からの相談において、訓練に関するノウハウについての要 資するための職

		望があった場合や民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの	業訓練が社会全
		受講の要望があった場合には、必要な情報の提供等の支援を行っ	体で求められて
		t.	いることに加
		- 訓練延べ人員	え、DX、GX
		256, 919 人(前年度実績 262, 178 人)	といった大きな
		うち指導員派遣による訓練延べ人員	変革に伴い、企
		71,638 人(前年度実績 72,359 人)	業の競争優位性
		指導員の派遣数	に資するより高
		1 4 5 日 7 日 8 日 9 1 日 9	度なものづくり
			人材の育成等が
		うち施設設備貸与による訓練延べ人員	
		185, 281 人(前年度実績 189, 819 人)	必要とされる
		施設設備の貸与件数	中、人材ニーズ
		10,068件(前年度実績 10,381件)	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DX対
			応コース、GX
			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
			こと。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
			応した在職者訓
			応 した 任 報 有 訓 編 等 の 実 施 に 向
			棟寺の美旭に同 け取り組んだこ
			と。
			・職業訓練指導員
			がDX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」、
			「データ利活用
			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DX
			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
こと。
以上、重要度・困
難度が設定されて
いる項目におい
て、これらの実績
を挙げたことを踏り
まえ、評定をAと
する。
<課題と対応>
・DXの加速化や
2050 年カーボ
ンニュートラ
ルに向け、D
X、GXの取組
の推進に対応
する人材の確し
保・育成が重要
であるため、中
小企業等のD
X、GX人材の 素は医療が知
育成に取り組
む事業主に対
して、DX、G
Xにつながる
デジタル技術
等を活用した
在職者訓練コ
ースの開発・実
施に取り組む
必要がある。
・ものづくり分野
に限らず、あら
ゆる産業分野
の中小企業等
の生産性向上
を支援するた
め、生産性向上
支援訓練の利
用企業や受講
者の拡大を図
るとともに、中
%CCOIC, T

			小企業等の多	
			様な人材育成	
			ニーズに応え	
			ることができ	
			るよう、カリキ	
			ュラムモデル	
			の継続的な開	
			発・整備を行	
			い、生産性向上	
			支援訓練とし	
			て実施する必	
			要がある。ま	
			た、70歳までの	
			就業機会の確	
			祝来機会の確 保に資する中	
			床に買りる中 高年齢層向け	
			高午 断 僧 问 り の 訓 練 コース	
			の訓練ュース やDXの推進	
			に資する人材の方はなまだ。	
			の育成を支援	
			する訓練コー	
			スを展開し、引	
			き続き利用企業の選載する	
			業や受講者の	
			拡大を図ると	
			ともに、カリキ	
			ュラムモデル	
			の継続的な開	
			発・整備を行う	
			必要がある。	
		<令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>		
		・地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査(全国約3,400事		
		業所)を行い、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育		
		成、脱炭素化等の実現に向けた取組等を踏まえた当該調査結果の		
		分析を行った上で、企業の人材育成ニーズに対応した訓練カリキ		
		ュラムの開発・見直しを行うとともに、実施したコースごとに受		
		講者及び事業主に対するアンケート調査を実施し、地域のニーズ		
		に即したカリキュラムとなるよう随時見直しを行った。		
		・在職者訓練と生産性向上支援訓練を一体とした広報を通じ、生産		
		性向上支援訓練を受講した事業主等に対し、在職者訓練の積極的		
		な活用を提案すること等により、潜在的需要の掘り起こしに努め		
		た。		
1	1		1	

- ・DX、GXなどへの充実化が、結果を出していること、また、(在職者訓練受講者数など)過去最高の実績となったことについて、大いに評価できる。
- ・「DX、GX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」について、受講者数増加のため様々な施策に取り組んだ結果の高い達成度であると承知。他方、前年に引き続き約160%という達成度を踏まえ、目標変更の要否を十分に議論し、結論を出すべき。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報 1-4-4 職業能力開発業務に関する事項ー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 業務に関連する政策・施策 VI-1-1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号 当該項目の重要度、困難度 関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット(アウトカム)情報								ニー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		三却 ひょくと 月 月	ァ 囲 土 z 桂 却)		
①主要なノリトノット								②土:	要なインプット	情報 (別務情	報及い八貝	に関りる旧報)	ı
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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			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
職業訓練指導員養成課程 修了者数 (計画値)	500 人以上	_	100 人以上	100 人以上				予算額	質(千円)	60, 196, 996	64, 358, 929			
職業訓練指導員養成課程 修了者数 (実績値)	ı	104 人	119 人	109 人				決算名	質(千円)	54, 220, 479	59, 163, 496			
達成度	_	_	119.0%	109.0%				経常費	費用(千円)	52, 237, 738	56, 536, 103			
スキルアップ訓練の受講 者数(計画値)	25,000 人 以上	_	5,000 人 以上	5,000 人以 上				経常和	河益(千円)	1, 744, 159	757, 430			
スキルアップ訓練の受講者数 (実績値)	_	5,390人	6, 158 人	5,638人				行政=	コスト(千円)	54, 269, 436	59, 009, 899			
達成度		_	123. 2%	112.8%				従事人	人員数(人)	2, 732	2,722			
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 (計画値)	5点以上	_	5点以上	5点以上										
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 (実績値)	_	_	6.00点	5.33点										
達成度	_	_	120.0%	106.7%										

注) 職業能力開発勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価	自己評価				
				業務実績	自己評価	評定			
第3章 国民に対して提供	第1 国民に対して提供す	第1 国民に対して提供するサービスその			<評定と根拠>				
するサービスその他の業	るサービスその他の業務	他の業務の質の向上に関する目標を達成			評定: B				
務の質の向上に関する事	の質の向上に関する目標	するためとるべき措置			「職業訓練指導員				

4 職業を力用受異が関 する形式 (2) 放力制作機関との構 成。職業制作の構 が、職業制作の構 が、職業制作の構 が、職業制作 が、対 が、職力の申し を定します。ない。 の、職業制作 が、対 が、場からのは、 の、職業制作 が、力がない。 の、職業制作 が、関係にはいまかない。 の、職業制作 が、力がない。 の、職業制作 が、力がないい。 の、職業制作 が、力がないい、ないがないい、ないないいないないないないないないないないないないないな	項	を達成するためとるべき				養成課程修了者	
4 観楽能力開発薬剤に関 する事所	埃 						
2 日本語の形態を含われています。		14世				*** = *** * * * * * * * * * * * * * * *	
するの原	4 啦类处力用交类效/7 問	4 磁类化力阻效类效/>阻	4 酔光化		/ 隣米代十朋交米攻)ヶ朋子で東西		
(4) 厳暴訓練出導員の要 成、無常別第四十名の 類似。 国際部分の推進 等 今回の報告教力開発的 を記されて、無確訓練出生の自動を の高の表、定力の表と、関連のは を記されて、根海訓練出 を記されて、根海訓練出 の高の表、定力の表と、最初の表し、 を記されて、大路訓練 を記されて、大路訓練 を記されて、大路訓練 の高の表、定力の表と、現場の の表し、表しの表し、表しのは の者に、死後であるため、 高学を対してもの。 に対している。 を記されて、大路訓練 の 国際を大学校となれて、 議論がの方程を含えたの の高を受力であるため、 高学の表し、表しからな、 の記を力が起血、メンライン制制の変数 で記されての知識。 に関係力が起血、メンライン制制の変数 で記されての知識。 に関係力が起血、メンライン制制の変数 で記されての知識。 に関係力が起血、メンライン制制の変数 で記されての知識。 に関係力が起血、メンライン制制の変数 で記されての知識。 に関係力が起血、メンライン制制の変数 で記されている。 を記さることでいた。 を記述することでいた。 の記を力が出まし、 の記を力が出まし、 の記を力が出ましている。 の記を力が出まし、 の記を力が出まし、 の記を力が出ましまし、 の記を力が出ましまし、 の記を力が出ましまし、 の記を力が出ましまし、 の記を力が出ましまし、 の記を力が出ましまし、 の記を力が出ましまし、 の記を力が出ましまし、 の記を力が出ましまし、 の記を力が出ましまし、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がました。 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がました。 の記を力がない、 の記を力がました。 の記を力がました。 のこととして、 を変するとして、 を変するとし、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がより、 の記を力がました。 のこととして、 の記を力がました。 のこととして、 の記を力がました。 のこととして、 の記を力がより、 のこととして、 の記を力がました。 のことのでするを対し、 のこととなるを のこととなるを のことを のことのでするを を を のこととなるを のことなるを のこととなるを のこととなるを のこととなるを のこととなるを のことを のことのでのが発を がより、 のこととなるを のことを のこととなるを のこととなるを のことを のこととなるを のことを のことを のこととなるを のことを のことを のことを のことを のことを のこととなるを のことなるを のことを のことを のことを のことなるを のことなるを のことを のことなるを のことなるを のことなるを のことなるを のことなるを のことなるを のことなるを のことなるを のことなるを のことなるを のこののいのに のる ののいのいる のるのいのいので ののいのいので ののいのいので ののいのいので ののいのいので ののいのいので ののいのいので のでを ののいのいので のでを ののいのいので ののいのいので ののいのいのと ののいのいので ののいのいので ののいのいので ののいのいので ののいのいので のののいのいので ののいのいので ののいのいので ののいのいののい ののこのいのと ののいのいのな ののいのいのと ののいののと ののでを ののいのいの のののいのいの ののでを ののいのいの ののでを ののと ののいのいの ののいのいの ののでと ののいのいの ののいのいの ののいのい ののと ののいのいの ののと ののいのいの ののと ののいのいの ののと ののと			4 - 椒耒能刀ו 用 来 務に 関 9 る 争 は		4 - 柳耒肥月開光耒務に関する事項 		
(4) 国業別維持部自の多成、職業別維当一スの 電 、国家協力の低度 第 企画和電影力系統。 電力設別所教育人力 超大型の一般教育人力 超大型の一般教育人力 超大型の一般教育人力 超大型の一般教育人力 超大型の一般教育人力 超大型の一般教育人力 を対することの一致 第4 20 日、都設所提供の一定 後途分もこと。 (5) 日、都設所標準との 政治を持たが、電力制度が は、大型の一位 の一位 の一位 の一位 の一位 の一位 の一位 の一位	9つ争垻	9つ争項					
成、取棄制作コースの 事業・国際指列の事業を 等ないで、整立網等 業別が以下のできる。 の高速を関係を対して、でいまり、 の高速の事業、表力のでした を促出するとの、 服業性が開発的と対して、 の高速のが表力には以下を 関係のが上がして、 の高速の構造を対して、 の高速の構造を対して、 の高速の事業、表力のでした を促出するとののは、 において、最高網維等しるとの、 服業性が関係のか性を思しました。 関係のか性を思しました。 関係のが上がしてで、 の高において、最高網維のが上がしてで、 の高において、現場の構造を対して、 を関係のか性を思しました。 関係のか性を思しました。 のでは、具体的には以下を 実施すること。 (1) □、私口が良たを 関係のか性を思しました。 のでは、具体的には以下を 実施する。 (2) □、私口が良たを 対象のが生のなど、生のでの表現を し、国業制体が関係ののでは、 とが、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は	(4) 呦米凯姓长芳日 5 美						
・・ 国際協力の推進 ・ 全国の職業能力開発施 ・ 全国の職業能力開発施 ・ では、 ・ は業能力開発施 ・ 大田 実施 ・ 大田 実施 ・ 大田							
今 年日の様気能力開発線 食において、現実無対論 対しの立成、流光の中止 を立めたで、現実無対論 対しの立成、流光の中止 を立めたが表していて、現実無対論 対しの立成、流光の中止 を立めたが表している。 解表能力にはよって表し、日本 を対したはよって表し、日本 を対したはよって表し、日本 を対したはよって表し、日本 を対したはよって表し、日本 を対したはよって表し、日本 を対したはよって表し、日本 を対したはよって表し、日本 を対したはよって表し、日本 を対したは、日本 のは、これ のは、日本 のは、日本 のは、日本 のは、日本 のは、日本 のは、これ のは、日本 のは			一人の開発、国際協力の推進等		進等 		
条目の職業体力開業維 環質が不可する中で、質 の高い機を副都体に異点を を定的に転換する中で、質 の高い機を副都は12 左のから、 を発生の生産が自2 を を定的に表する中で、質 の高い機を副都体に異点を を定的に表すると。 の高い機を副都を当まれて、 を定的に表すると。 の高い機を副都を当まれて、 を定めた、非ののは、 まかいて、機会が提供としている。 の高級をおかりのは、またソイン制裁の対象を において、機会が開始しまないで、対象を関係といる。 可能が力の他によったのは、 のでは、またソイン制裁の対象を のでは、またソイン制裁のという。 のでは、またソイン制裁のという。 のでは、またりのは、 を表がよりのは、またソイン制裁のという。 を表がまたまた。 のでは、またりのは、 を表がよりのは、 はたいのでは、 のでいれて、 のでは、		開発、国際協力の推進					
金田の爆棄法が原生の 競において、機工制作 環員が必要する中で、資 を定的の世帯学できため、 電気が出作等を入った。 体に対して、現在では、大力の関生、 電気が出作を入ります。 を認め、現在制作を主がした。 は、具体的には以下を実施する。そのはか、 と関係を主がした。というない。 展表調練でよるのは、 と関係を主がした。 に関係のが推発等により、 を関する。そのはか、異ないが、 展表調練でよるのは、 に関係のが推発等により、 では、異体的には以下を実施した。 のし、展帯測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 が必要を実施した。 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のし、機能測能性等により、 のに、また、関係が必要が表がに深細するとと、 に、関係が表がに深細するとと、 に、関係が表がに深細するとと、 に、関係が表がに深細するとと、 の上のとない、物から できるとと、機能が表がした。 のおきない、物から できるとと、 のおきない、物から できるとと、 のおきない、物から できるとと、 を対して、初ない場から、 のおきない、 をととし、 を対して、初ない場から、 のおきない、 をとして、概な、場から機を記述は、 をとして、概な、場から機を測能は関係としてのとありま態した。 をとして、概な、場合と のおきない、 のおきない、 のおきない、 のおきない、 のおきない、 のおきない、 のおきない、 のおきない、 の、 の人、信性を実施した。 のの人、信性を実施した。 のの人、信性を表はの子 の人、信性を表はの子 の人、信性を表はの子 のの人、信性を表情の入 の人、信性を表情の入 の人、信性を表情の入 の人、信性を表情の入 の人、信性を表情の入 の人、信性を表情の入 の人、信性を表情の入 の人、信性を表情の入 の、 の人、信性を表情の入 の、 の人、信性を表情の入 の、 の人、信性を表情の入 のの人、信性を表情の入 の、 の人、信性を表情の入 の、 の人、信性を表情の入 の、 の、 の人、信性を表情の入 の、 の人、信性を表情の のとし、 を表がない。 をとい、 を必然を表し、 のこれを のを、 のと、 のと、 のと、 のと、 のと、 のと、 のと、 のと	等	等				· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
遊において、機力制作品 環境が不足・20日交 の高い能工制発揮角度を大学校 を指定することの記り、機力制作。 において、機力制度と大学校 を指定することの記り、機力制度。 展布に対象できた。 成業市に対象できた。 成業のは、能力の相互 を指定することの記り、 を指定することの記り、 のではない、はからの大学を大学校 において、機力制度の実施 を対象である。 を対象では、他力の日上を大 を指定することの記り、 のではない、はからの大学が会と、 を対象では、他力の日上を大 を対象では、他力の日上を大 を対象である。 は、現場がには以下を支 を対象では、他力の日とを大 を対象では、他力の一を大 を対象では、他力の日とを大 を対象では、他力の日とを大 を対象では、他力の日とを大 を対象では、他力の日とを大 を対象では、他力の日とを大 を対象では、他力の日を大 を対象では、他力の一を大 を対象では、他力の一を大 を対象では、他力の一を大 を対象では、他力の一を大 を対象では、他力の一を大 を対象では、他力の一を大 を対象では、他力の一を大 を対象では、他力のこの一を対象に、他力を管子と連携 し、観光制度は、機力の必要を対象に、他力を管子と連携 し、観光制度は、機力の一を対象に、他力を管子と連携 し、観光制度は、機力の必要を対象では、他力を管子と連携 し、観光制度は、他の一を対象に、他力を管子と連携 し、観光制度は、他の一を対象をは、他力を管子とを表 を対象では、他力を管子とを表 を変して、個立、物のの機力が を対象では、他力を管子となるを表 を変して、個立、物のの一般を対象を対象に、他力を管子となるを表 を変して、個立、物の一般を対象を対象に、他力を管子となるを表 を変して、他の一を対象を対象に、他力を管子となるを表 を変して、他の一を対象を対象として、他の一を対象を対象として、他の一を対象を対象として、他の人、のが一を表を表し、他の人、のが一を表を表し、他の人、のが一を表を表し、他の人、のが一を表を表し、他の人の一を表を表し、他の表 を変して、一定を表を表し、他の表 を変して、他の人の一般の表を表して、一定の人、のものとなるを表して、他の人の人の人の一を表を表し、他の人の一を表を表し、他の表 を変して、の人、のものとなるを表と、他の人の一を表を表し、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、を変しなるを、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、他の表 を変して、の人の一を表を表し、他の表 を変して、を変しなの表 を変して、を変しなるを一を表を表し、他の表 を変して、を変し、を表を表し、他の表 を変して、を変し、を変して、を表を一を表をし、他の表 を変して、を変し、を変して、を表を一を表をし、他の表 を変して、を変して、と、表 を変して、を変して、を変して、と、表 を変して、を変して、と、を変して、を表 を変して、を定して、他を表をし、他の表 を変して、を変して、と、を変して、と、を を変して、を変して、と、を を変して、を定して、と、を を変して、と、を を変して、と、と、表 を変して、と、と、表 を変して、他の表 を変して、と、を を変して、と、を を変して、と、を を変して、と、を を変して、と、を を変して、と、を を変して、と、を を変して、を を変して、と、を を変して、と、を を変して、と、と、と、と、と、と、と、と、と、を を変して、と、を を変して、と、と、と、と、と、と、と、と、を を変して、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、を を変して、と、と、と、と、と、を を変して、と、と、と、と、と、と、を を変して、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と		3/1. A A A A R BB 1 4/4 AM Abr					
→ 「「「「「「「「「「「「「」」」」」 「「「」」」 「「」」 「「」」 「							
の高い機会測維治等点を が認定が高度はするため、 施空放力解発後会子型で において、機業別維治等 最近の、能力の加速等に取り 組すること。そのほか、 展演展が通常等に取り 組力を発展した。 が連ずること。そのほか、 展演展が選挙に以下を表 連する。 ② 国、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 を課金を受力に同一が、 し、職立制権指導自の表 を課金を受力に関するとから、 の 国、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 を課金を受力に関するとの。 の 国、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 を課金を受力に関するとの。 の 国、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 を選をして、 電子を選した。 ② 国、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 を選をして、 電子を選した。 ② 国、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 を選をして、 電子を選した。 一個、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 を選をして、 電子を選した。 一個、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 を選をして、 電子を選した。 一個、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 を選をして、 電子を選した。 一個、都道所原令と連続 し、職立制権指導自の表 をとはて、職工制権指導自の表 をとして、職工制権指導自の表 を選して、 電工を製して、 電工・電工を製のた を選して、 電工・電工を製のた を選して、 電工・電工・電の子を を選して、 電工・電工・電の子を を選して、 電工・電工・電工・電工・電工・電工・電子・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選して、 電工・電工・電工・ を選をして、 電工・電工・ の、 の、 の、 の、 の、 の 、 の 、 の 、 の 、							
安産的に保険するため、 原業が出身を含えた。 「成業が開発を含えた。 「成果 ()							
異素化力研発综合人学校 ほおいて、現業訓報に書 員の東文、徒力の門上を 推手すること、そのはか、 取業制度には以下を 素能すること。 ② 国、都道府県等と連携 し、職業訓報に書して、 の 国、都道府県等と連携 し、職業訓練に書目の整 には、アをファーマンの用発。 関係な力の推進等に取り 組む、具体的には以下を 素能すること。 ② 国、都道府県等と連携 し、職業訓練に書目の整 に、機業訓練に書目の整 に、職業訓練に書目の整 に、職業訓練に書目の整 などともに、職業訓練に書目の整 などともに、職業訓練に書目の などともに、職業訓練に書目のを などともに、職業訓練に書 ることとはて、概ない効から 報業配子の表の主 を選上で、概ない効から 報業配子の表の主 を選上で、概ない効から 報業配子の表の主 を選上で、概ない効から 報業配子の表の主 を選上で、概ない効から 報業配子の表の主 を選上で、概ない効から 報業配子の表の主 を選上で、概ない効から 報業配子の表の主 を選上で、概ない効から 第次の表の主 を選上で、概ない効から 第次の表の表 を選上で、概ない効から 第次の表の表 を選上で、概ない効から 第次の表の表 を選上で、概ない効から 第次の表の表 を選上で、概ない効から 第次の表の表の表 を選上で、概ない効から 第次の表の表の表 を選上で、概ない効から 第次の表の表の表の表 を選上で、概ない効から 第次の表の表の表の表 を選上で、概ない効から 第次の表の表の表の表の表 の。 第次の表の表の表の表の表の表の表 の。 第次の表の表の表の表の表の表の表の表 の。 第次の表の表の表の表の表の表 の。 第次の表の表の表の表の表の表の表の表の表の表の表の表の表に の。 の、の人、何かを実績である。 の、の人、何かを実績である。 の、の人、何かを実績である。 の人、信がを実績により選上で、を表の表の表の表の表の表の表に の。 を選上で、概ない効から 第次の表の表の表の表の表の表の表の表に の人、一部を実績に に、反、の人、の事を実績に に、反、の人、の事を実績に に、反、の人、の事を実績に に、反、の人、の事を実績に と、の人、の事を実績に に、の人、の事を実績に を表の表の表の表に のの人、の事を実績に に、なる。 の人、信がを実績に の人、信がを実績に に、なる。 の人、信がを実績に の人、の人、信がを実績に に、反、の人、信がを実績に に、反、の人、信がを実績に に、反、の人、信がを実者の表の表に のの人、信がを実績に に、反、の人、信がを実績に に、反、の人、信がを実績に に、反、の人、信がを実着に に、反。 の人、信がを実践に の人、信がを実績に に、反、の人、信がを実績に の人、の人、信がを実績に に、反。 の人、信が表の表の表のと ので、一般、一般、一般の表の表に ので、のと、信が、他に ので、のと、信が、他に のと、のると、他に のと、のると、他に のと、のると、他に のと、のると、他に のと、のると、他に のと、のると、他に を表のまたと がは、 のと、のと、のと、のと、のと、のと、 のと、のと、のと、のと、のと、 のと、のと、のと、のと、のと、 のと、のと、のと、のと、 のと、のと、のと、のと、 のと、のと、のと、のと、 のと、のと、のと、 のと、のと、のと、 のと、のと、 のと、のと、 のと、のと、 を表のまたとし、 を表のまたとし、 を表のまた。 をおのまた。 など、のと、 など、 など、 など、 など、 など、 など、 など、 など							
において、整本部連絡等 最の美成、整力の向上を 進ますること。その130人 風解協力の発産等に取り 和む、具体的には以下を 実施すること。 ① □、都道的県等と連携 し、職業制務指導員の費 成職量を効果的に運用するととが、職業制務指導員の費 成職量を効果的に運用するととが、職業制務 導上に関する広報の実実 表記で、職業制務指導員の費 成職量を効果的に運用するととが、職業制務 導上に関する広報の実実 を通じて、販での場所を通用するととは、職業制務 導上に関する広報の実実 を通じて、販での場所を提供するととが、現在のまた。 を通じて、販での場所を指導し、 を通じて、販での場所を指導し、 を通じて、販での場所を指導し、 を通じて、販での場所を を表記して、 を通じて、販での場所を を表記して、 を通じて、販での場所を を表記して、 を表記して、 を通じて、販での場所を を表記して、 を表記して、 を表記して、 を通じて、概でがある。 を表記して、 のえ述をを考えし、 のえ述、 を表記して、 のま述に、 を表記をすると とした指導員を を定して、 を変した。 とした指導員を を変した。 とした指導員を を変した。 として、 を変した。 として、 を変した。 として、 を変した。 とした指導員を を変した。 とした指導員を を変した。 として、 を対の。 をがし、 をがして、 をがし、 をがして、 をがして、 をがし、 をがし、 をがして、 をがし、 をがし、 をがして、 をがして、 をがして。 をがし、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがし、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして。 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして。 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがして、 をがし						•	
自の表成、密力の向上を 推進すること。そのほか。 取業到報コースの開発の 国際協力の設定等に取り 領心、具体がには以下を 実施すること。 ① 国、都道所県等と連修 し、職業到線指導員の実 成業程を効果的に進行する。 成業程を効果的に進行する。 し、職業到線指導員の実 成業程を効果的に進行する。 し、職業到線指導員の実 成業程を効果的に進行する。 を通じ、編集副線指導員の実 のが、具体がに進行する。 し、職業到線指導員の実 のが、異素がには関するに関するに関するに関する。 のが、異素がは、 ・ 世界の美規課程を効果的に適合する。 最後に関するとない。 最後に関すると対し、機業制線指導員を経体する。 もともに、機業網絡指導員の実 を通じて、値に関するに関するに関する。 最後に関するに関する。 を通じて、機工の場合ら 原業制能指導員を経体する。 のが、展集制線指導員を経体する。 もともに、機工の場合。 原業制能指導員を経体する。 のが、関連を関する。 を通じて、機工の場合。 原業制能指導員を経体する。 のが、関連を発生して、 のが、関連を発生して、 のが、関連を発生の人 ・ 機工の関係として、 のが、関係実験は、対象をに応じて確定到解析は対象と、 もともに、機工の場合。 原業制能指導員を経体する。 のが、関連を発生で、 を通じて、機工の場合。 原業制能指導員を経体する。 のが、関連を発生で、 を通じて、機工の場合。 原業制能指導員を経体する。 のが、関連を発信する。 もともに、機工の各種を提出した。 のが、関連を経体での人 ・ 実施を経体での人 ・ 実施を経体をの人 ・ 現業制能がは対象に ・ 現業制能が主義を含み とした情報等の人 ・ 現業制能が主導日・ 、 表の人 ・ 現業制能が主義とし、 ・ 現業制能が主義を含み とした情報等の の、関係の定理を がの人 ・ 現業制能が主義を含み とした情報等の のの場でのよる を対して、 を対し、 の、 のが、 のが、 のが、 のが、 のが、 のが、 のが、			実施する。				
推省すること。そのほか、 販業訓練コースの商業を 関係能力の権格等に取り 組計。具体的には以下を 実施すること。 ① 国、都適有県等と連携 ①、職業訓練指導員の美 成職権を効果的に運用するともに、職業訓練指導 導員に関する所等の光実 を運じて、関係の構造を以下のとおり、実施した。 ② 国、都適有県等と連携 のし、職業訓練指導員の美 成職権を効果的に運用するともに、機芸訓練指導 等し、職業訓練指導員の美 成職権を効果的に運用するともに、機芸訓練指導 等ともに、機芸訓練指導。 当ともに、機芸訓練指導は関する広報の光実 を運じて、関係の協力を検索 の表達を効果的に運用するともに、機芸訓練指導 等人では、機芸訓練指導。 当会に関する広報の光実 を通じて、個ない場から、職芸訓練を実施した。 ② 職業訓練指導員を確保すること。 ② 職業訓練指導員を確保すること。 ② 職業訓練指導員を確保する。 ② は、機芸訓練指導は関する広報の充実 を通じて、個ない場から、機芸訓練指導 等人で展い場から、 製業訓練指導員を確保する。 ② 職業訓練指導員を確保する。 ② は、機芸訓練指導員を確保する。 ② は、機芸訓練指導は関するないを関する 当会ともに、機芸訓練指導は関するないを関するを表し、 は、機芸訓練指導 等人を確保する。 ② は、機芸訓練指導 等人を確保する。 ② は、機芸訓練指導 等人を確保する。 ② は、機芸訓練指導は、 は、機芸訓練指導は、 は、機芸訓練指導は、 は、機芸訓練指導は、 は、機芸訓練を実施した。 ② は、機芸訓練を実施した。 ③ は、機芸訓練を関するな の、技術主要を認用した。 ② は、機芸訓練を関係のより の、人は、性質力関係のより の、人は、性質力関係のより の、人が他に実験は とし、他学等が予念 の、機会主義として、機芸訓練 の、教養の条種等格 発展を実施した。 ② は、機芸訓練 の、技術主要を選れし、 の、人学を発する。 ② は、機芸訓練 の、技術で展実前 として、 の とした情報 見の。 の を構み、条件を等を対する の は、機芸訓練 の は、機芸訓練 の は、後書訓練 の は、後書訓練 の は、機芸訓練 の は、機芸訓練 の は、後書訓練 の は、後書訓練 の は、機芸訓練 の は、後書訓練 の は、後書訓練 の は、後書訓練 の は、機芸訓練 の は、後書訓練 の の は、機芸訓練 の は、後書訓練 の は、後書訓練 の の は、後書訓練 の は、後書訓練 の は、後書訓練 の は、機芸訓練 の は、後書訓練 は は は は は は は は は は は は な は か と と と と と と と と と と と と と と と で と と と と に 職 な 訓練 の 成成 に 取り 認 た が こ と を る る 3 ん) ② を 実施 が と し た も る 3 ん) の に 職 で 記述 と し に 職 な 3 対域 で と と と と た 相 実 3 枚属 で と と と と と し た 他業 3 枚属 で と と と と と た も る 3 ん) の と と と と と と と と た も る 3 ん) の に 職 な で と と と と た も な 3 ん) の に 職 な で と と と と た は な な な な が な な に 取り な た と と と と た も 3 名 ん) の と と と と と た も な な な な な な な な な な な な な な な な な な							
服整力が維維等には以下を 実施すること。 ① 田、都道が展等と連携 し、職業神経等項の資 成業種を効果的に実施する。仮第10年の作業を確保すると、概案神経情等目の資 なとともに、職業神経情等国の資 なともに、職業神経情等国ので成立して、一般では、関係では、関係では、関係では、関係では、一般では、関係を使いて、 を通じて、関係が、関係である。 を通じて、関係が、関から 服業神経情等国の資 なとあして、職業神経情等国の変な、 を通じて、成ので方と を通じて、成ので方と を通じて、成ので有がま を通じて、成ので有がま を通じて、成ので有がま を通じて、成ので有がま を通じて、成ので有がま を通じて、成のであります。 を通じて、成ので有がま を通じて、成ので有がま を通じて、成ので有がま を通じて、成ので有がま を通じて、成ので有がま を通じて、成のであります。 は要性は対して、変更となる要す。 を対して、変更を必要した。 一般を表しなにて、確実神経情等。 可能は見表が体をは、関係をは、同り人、信か度を確した。 人以上とする。 の情は見表が解析の出外。 が、関係を表し、同り、信かで表し、同じ、成ですが、 のがは自身を確保する。 る。 のがは自身を確保する。 のは、同身をを表した。 のなのを無なのをして、 のない、のない、のないでは、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、同様を表して、 のでは、となる。 のでは、に、可能した。 とした。 とした。 とした。 とした。 とした。 を変して、 のでは、に、して、 のでは、に、して、 のでは、に、して、 のでは、に、して、 のでは、に、して、 のでは、に、して、 のでは、に、して、 のでは、に、 のでは、となる。 のでは、に、し、 のでは、となる。 のでは、となる。 のでは、となる。 のでは、に、は、 のでは、に、し、 のでは、に、し、 のでは、となる。 のでは、となる。 のでは、に、し、 のでは、に、し、 のでは、となる。 のでは、に、し、 のでは、に、し、 のでは、となる。 のでは、に、し、 のでは、に、し、 のでは、に、し、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、し、 のでは、に、し、 のでは、に、し、 のでは、に、し、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、に、 のでは、 のでは、に、 のでは、		施する。					
国際協力の推議等に取り 組む、具体的には以下を 実施すること。 ① 国、都道府県等と連携 し、職業訓練指導員の養 成業程を分別に運用するとともに、職業訓練指導自の養成 で成業程を外表的に運用するとともに、職業訓練指導自の養成 では、職業訓練指導員の養成 では、職業訓練指導員の養成 を選して、個な、層から 最美訓維指導員を確保すること。 ② 国、都道府県等と連携 し、職業訓練指導員の養成 で成業程を分別に運用するとともに、職業訓練指導 ではに関するは飲めた業 を選して、個な、層から 最美訓維指導員を確保すること。 ② 職業訓練指導員を確保すること。 ② 職業訓練指導員の養成 ・機業訓練指導員を確保すること。 ② 職業訓練指導員を確保する。 ② 職業訓練指導員の養成 ・機業訓練指導員を確保する。 ② 職業訓練指導員を確保する。 ② 職業訓練指導員の業訓練指導員を確保する。 ② は、職業訓練指導員とないであり指導、対し、 ・機業訓練と、関係と関係と対し、 ② は、関係と関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者の事業が対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者の事態と対し、 ② は、職業訓練者が関係と連携し、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業訓練者が関係と連携し、 ② は、職業訓練者が関係と対し、 ② は、職業別述者が関係と対し、 ② は、職業別述者が関係と対し、 ② は、職業別述者が関係と対し、 ② は、関係を対し、 ② は、職業別述者が関係と対し、 ② は、職業別述者が関係と対し、 ② は、主に関係を対し、 ② は、職業別述者が関係と対し、 ② は、制能を対し、 ② は、制能を対し、 ② は、制能を対し、 ② は、制能を対し、 ② は、制能を対し、 ② は、制能を対し、 ② は、制能を対し、 ② は、制能を対し、 ② は、制能を対し、 ② は、制能を対	., _ , _ , _ , _ ,						
通や、具体的には以下を実施すること。 「国際協力を推演するため、日、国際協力機構(J L C A) 等からの 実施すること。 「国際協力を推演するため、日、国際協力機構(J L C A) 等からの研修員及入社や指導員の海外派 選挙を受力に、開業連注においてカリキュウムを存置し、オン ライン部所を実施した。 「指導員業成課程をが研修課程においてカリキュウムを存置し、オン ライン部所を実施した。 「指導員業成課程を効果的に選用するとも、販業訓練指導員の養成 成課程を効果的に選用するとも、販業訓練指導員の養成 成課を効果的に選用するとも、販業訓練指導員の養成 成課を効果的に選出するとも、「職業訓練指導員の養成 の指導員業成課程を対すと対する広報の方実 を通じて、研ない層から 職業訓練指導員を確保する。 「最美訓練指導員を確保する。 「報告に関する広報の方実 を通じて、研ない層から 職業訓練指導員を確保する。 「報告に関する広報の方実 を通じて、研ない層から 職業訓練指導員を確保する。 「報告に関する広報の方実 を通じて、研ない層から 職業訓練指導員を確保する。 「財産工程等の方と対し、「新生産工程等」として の力等に関するとして 、一般を報告に対した。 「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等」の方法に対した。 「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等は、「力の、「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等」の方法の対した。 「新生産工程等」の方式に取り組んだ こととも、「国際主義を対す。 の提出が設する。 「関係な状况への対して、「対して、対して、対して、対して、対して、対して、対して、対して、対して、対して、							
実施すること。 大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大							
□ 国、都道府県等と連携 し、職業訓練指導員の養成無極を効果的に運用するとと 、機業訓練指導員の養成無極を効果的に運用するととは、職業訓練指導員の養成、職業訓練指導員の養成、職業訓練指導員の養成、職業訓練指導員の養成、職業訓練指導員の養成、職業訓練指導員の養養、企産の変更な、機工の主義、企産の主意、機工の主義、企産の主意、機工の主義、企産の主意、機工の主義、企産の主意、企業、企産の主意、企業、企業、企業、企業、企業、企業、企業、企業、企業、企業、企業、企業、企業、	組む。具体的には以下を				・国際協力を推進するため、国、国際協力機構(JICA)等からの	訓練コーディネ	
① 国、都道府県等と連携 ① 国、都道府県等と連携 ② 国、都道府県等と連携 ② 国、都道府県等と連携 ② 政業和維持導員の表 成、職業和維持導員の表 成、職業和維持導員の表 成、職業和維持等の表 を通じて、幅ない層から職業が実 を通じて、幅ない層から職業が実 を通じて、幅ない層から職業が実 を通じて、幅ない層から職業が実 を通じて、幅ない層から職業が実 を通じて、幅ない層から職業が実 を通じて、幅ない層から、職業和維持導員を確保する。 「おりで表し、以上とする。 「おりで表し、以上とする。 「おりで表し、ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人ので表し、人の主に、人の主に、人の主に、人の主に、人の主に、人の主に、人の主に、人の主に	実施すること。				要請を受けて、開発途上国等からの研修員受入れや指導員の海外派	ート、キャリア	
① 国、都道府県等と連携						コンサルティン	
① 国、都道府県等と連携 し、職業訓練指導員の表成 ・職業訓練指導員の表成 ・職業訓練指導員の表現を必要的に選用するときした。職業訓練指導員の表現を必要的に選用するときした。職業訓練指導員を確保するともに、職業訓練指導員を確保するとして、幅広い層から職業訓練指導員を確保すること。 ② 職業訓練指導員を確保する。 ② 取り は は は は は は は は は は は は は は は は は は					・指導員養成課程及び研修課程においてカリキュラムを精査し、オン	グ、問題発見解	
① 国、都道府県等と連携					ライン訓練を実施した。	決力等、職業訓	
 ① 国、都道府県等と連携 ○ 国、都道府県等と連携 ○ 国、都道府県等と連携 ○ 国、都道府県等と連携 ○ 国、都道府県等と連携 ○ 国、都道府県等と連携 ○ 成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員の養成 ※ 資政課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員として、幅広い層から職業訓練指導員と正標する広報の充実を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保すること。 ○ 国、都道府県等と連携 ○ 成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員を確保するともに、職業訓練指導員を確保する。 ○ 国、都道府県等と連携 ○ 成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員を確保するともに、職業訓練指導員を確保する。 ○ 国、都道府県等と連携 ○ 大場 本部の実施を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員を確保するともに、職業訓練指導員を確保する。 ○ 国、本部を100 ○ 大場 本部を100 ○ 大場 本部を100 ○ 大場 本部の実施と、会議と通じて、編広い層から職業訓練指導員を確保する。 ○ 国、教育と100 ○ 大場 本部の実施と、会議との実施と、会議と通じ会、会議との実施と、会議と、表述の書籍と対象とと、情報、業訓練者の発展が書き、表述の実施を対象とと、情報、表述と100 ○ 日本 大学等が「者、本部資料と、職業訓練指導員の確保に向、で表述のよりに、職業訓練指導員の確保に向いないに取る実施と、表述を12人(うも指導員免許を新規に取得可能となる者も人)(前年度実績 12人(うも指導員免許を新規に取得可能となる者も人)(前年度実績 12人(うも指導員免許を新規に取得可能となる者も人)(前年度実績 12人(うも指導員免許を新規に取得可能となる者も人)(前年度実績 12人)の指導員の意味となる者も人)(前年度実績 12人(うも指導員免許を新規に取得可能となる者も人)(前年度実績 12人)の表述を12人(主とする質が表述を12人)の表述を12人(主とする質が表述を12人)の表述を12人(主とする対象ととない概要訓練者の異など、表述の実施を22人(対定)を22人(対定						練指導員として	
し、職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員の商成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員に関する広報の充実るとともに、職業訓練指導員を確保する。 「農産・産産・産産・産産・産産・産産・産産・産産・産産・産産・産産・産産・産産・産						必要となる要素	
成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員を確保するとともに、職業訓練指導員を確保すること。 もに、職業訓練指導員を確保すること。 もに、職業訓練指導員を確保する。 ま通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。 を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。 を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。 を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。 を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。 を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。 を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。 を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。 なこと。 「前年度実績 19人) 「前年度実績 12人) 「前年度実績 12人) 「前年度実績 12人) 「前年度実績 12人) 「職種転換コース 30人(前年度実績 12人) 「職種転換コース 3人(前年度実績 12人) 「職種を効果的に取得可能となる者 5人)(前年度実績 13人) 「本度実績 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前年度実績 13人) 「本度実績 13人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前年度実績 13人) 「本度実績 13人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前年度実績 13人(市理度実績 13人(市理度))) 本語の学生をが、表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表	① 国、都道府県等と連携	① 国、都道府県等と連携	① 国、都道府県等と連携し、職業訓練指		① 職業訓練指導員の養成		
るとともに、職業訓練指 導員に関する広報の充実 を通じて、幅広い層から 職業訓練指導員を確保する。 るとともに、職業訓練指導員を確保する。 るとともに、職業訓練指導員を確保する。 るとともに、職業訓練指導員を確保する。 るとともに、職業訓練指導員を確保する。 るとともに、職業訓練指導員を確保する。 るとともに、職業訓練指導員を確保する。 るとともに、職業訓練指導員を確保する。 る。 「お導力習得コース 59人(前年度実績12人) 一訓練技法で発生等利の人) 一実務経験者訓練技器得自一ス 5人(前年度実績12人) 一職権能換コース 3人(前年度実績12人) 一職権能後コース 3人(前年度実績12人) 一職権を接出一ス 3人(前年度実績12人) 一職権を接出一ス 3人(前年度実績12人) 一職権を接出一へ 3人(前年度実績12人) 「商度養成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象をとした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象をとした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とした指導員会成課程の実施を対象とといた指導して、 第2、109人(前年度実績12人) 「前年度実績12人) 「高度養成課程の実施を対象とした指導員会成課程の表現に取得可能となる者5人(前年度実績12人) 「一職業能力開発研究学域」 「2人(うち指導員会計を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人) 「会職業能力開発研究学域」 「2人(うち指導員会計を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人) 「会職を対象をも対象をも対象を対象をも対象をも対象をも対象を対象をも対象をも対象をも対	し、職業訓練指導員の養	し、職業訓練指導員の養	導員の養成課程を効果的に運用するとと	・職業訓練指導	・対象者に応じて職業訓練指導員に必要な技能・能力を習得するため	な訓練を実施	
導員に関する広報の充実 を通じて、幅広い層から 職業訓練指導員を確保する。 ること。 109人(前年度実績 119人) 指導員養成課程 - 指導力型件コース 59人(前年度実績 12人) - 訓練技法習得コース 59人(前年度実績 12人) - 訓練技法習得コース 30人(前年度実績 12人) - 職種転換コース 30人(前年度実績 1人) - 職種転換コース 30人(前年度実績 1人) - 職種転換コース 30人(前年度実績 5人) 高度養成課程 - 加減技法習得コース 50人(前年度実績 1人) - 職種転換コース 30人(前年度実績 1人) - 職種配理を変形した。 - 職業部制に取得可能となる者 5人)(前 年度実績 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前 年度実績 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前 年度実績 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前 日本度実施 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前 日本度実施 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前 日本度実施 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前 日本度実施 12人(うち指導員全工を対し、職業訓練指導員の確保に向 対応1、日本を実施した。 日本な状況への 対応2、日本な状況への 対応3、日本な状況への 対応3、日本な状況への 対応3、日本な状況への 対応3、日本な状況への 対応1、日本などを活用した広報を実施した。 ・ 少子化に伴い人 校者の確保が因	成課程を効果的に運用す	成課程を効果的に運用す	もに、職業訓練指導員に関する広報の充	員養成課程修	の指導員養成訓練を以下のとおり実施した。	し、職業能力開	
を通じて、幅広い層から 職業訓練指導員を確保すること。 1	るとともに、職業訓練指	るとともに、職業訓練指	実を通じて、幅広い層から職業訓練指導	了者数を、100	- 職業訓練指導員養成課程修了者数	発総合大学校総	
職業訓練指導員を確保すること。 - 指導力習得コース	導員に関する広報の充実	導員に関する広報の充実	員を確保する。	人以上とす	109 人(前年度実績 119 人)	合課程の学生を	
59 人(前年度実績 87 人) - 訓練技法習得コース 7 人(前年度実績 12 人) - 訓練技法・技能等習得コース 5 人(前年度実績 12 人) - 製務経験者訓練技法習得コース 30 人(前年度実績 12 人) - 職種転換コース 3 人(前年度実績 12 人) - 商度養成課程 - 職業能力開発研究学域 12 人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5 人)(前年度実績 12 人)(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5 人)(前年度実績 12 人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5 人)(前年度実績 12 人(うち指導員の確保に向けいた。4 人(本) 本(も) 本(も) 本(も) 本(も) 本(も) 本(も) 本(も) 本	を通じて、幅広い層から	を通じて、幅広い層から		る。	指導員養成課程	始め職業能力開	
- 訓練技法習得コース 7人(前年度実績12人) - 訓練技法・技能等額得コース 5人(前年度実績0人) - 実務経験者訓練技法習得コース 30人(前年度実績12人) - 職種転換コース 3人(前年度実績5人) - 高度養成課程 - 職業能力開発研究学域 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者3人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働 が応 ・ 各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働	職業訓練指導員を確保す	職業訓練指導員を確保す			- 指導力習得コース	発大学校応用課	
7人(前年度実績12人) - 訓練技法・技能等習得コース 5人(前年度実績12人) - 実務経験者訓練技法習得コース 30人(前年度実績12人) - 職種転換コース 30人(前年度実績12人) - 職種転換コース 3人(前年度実績5人) 高度養成課程 - 職業能力開発研究学域 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者3人)) - 各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・ 各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働	ること。	る。			59 人(前年度実績 87 人)	程修了者や一般	
- 訓練技法・技能等習得コース 5人(前年度実績0人) - 実務経験者訓練技法習得コース 30人(前年度実績12人) - 職種転換コース 3人(前年度実績5人) - 高度養成課程 - 職業1月開発研究学域 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導)を成まれている。 「本述書」、「本述書」					- 訓練技法習得コース	大学等修了者、	
5人(前年度実績の人) - 実務経験者訓練技法習得コース 30人(前年度実績12人) - 職種転換コース 3人(前年度実績5人) 高度養成課程 - 職業能力開発研究学域 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者3人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働					7人(前年度実績 12人)	都道府県、民間	
- 実務経験者訓練技法習得コース 30人(前年度実績12人) - 職種転換コース 3人(前年度実績5人) 高度養成課程 - 職業能力開発研究学域 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者3人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働					- 訓練技法・技能等習得コース	企業の各種資格	
30人(前年度実績 12人) - 職種転換コース 3人(前年度実績 5人) 高度養成課程 - 職業能力開発研究学域 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5人)(前年度実績 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者3人)) ・ 各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・ 各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働 ・ 少子化に伴い入校者の確保が困					5人(前年度実績0人)	保持者等を対象	
- 職種転換コース 3人(前年度実績5人) 高度養成課程 - 職業能力開発研究学域 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前 年度実績 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる 者3人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向 けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・ 少子化に伴い入 ・ 各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働					- 実務経験者訓練技法習得コース	とした指導員養	
3人(前年度実績5人) 高度養成課程 - 職業能力開発研究学域 12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者5人)(前年度実績12人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者3人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。・少子化に伴い入・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働校者の確保が困					30 人(前年度実績 12 人)	成課程の実施を	
高度養成課程 - 職業能力開発研究学域 12 人 (うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5 人) (前年度実績 12 人 (うち指導員免許を新規に取得可能となる者 3 人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。・少子化に伴い入・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働校者の確保が困					- 職種転換コース	通じ、職業訓練	
- 職業能力開発研究学域 12 人 (うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5 人) (前 年度実績 12 人 (うち指導員免許を新規に取得可能となる 者 3 人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向 けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・ 多職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働 校者の確保が困							
12 人 (うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5 人) (前年度実績 12 人 (うち指導員免許を新規に取得可能となる者 3 人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。・ク子化に伴い入・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働校者の確保が困							
年度実績 12 人(うち指導員免許を新規に取得可能となる 者 3 人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向 対応】 けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働 校者の確保が困							
者 3 人)) ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働校者の確保が困					12 人(うち指導員免許を新規に取得可能となる者 5 人)(前		
・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向 けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働校者の確保が困					年度実績 12 人(うち指導員免許を新規に取得可能となる	こと。	
けWebサイトなどを活用した広報を実施した。 ・少子化に伴い入 ・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働 校者の確保が困					1		
・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働 校者の確保が困					・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向		
					けWebサイトなどを活用した広報を実施した。	・少子化に伴い入	
くことの魅力・やりがい等を発信するための説明会を実施した。 単な状況に加					・各職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導員として働	校者の確保が困	
					くことの魅力・やりがい等を発信するための説明会を実施した。	難な状況に加	
108					·	'	

- ② 職業訓練指導員の技能 向上を図る研修課程(ス キルアップ訓練)のコー ス内容や実施方法等の充 実を図るとともに、各種 技能競技大会やODA (政府開発援助) 事業等 への職業訓練指導員の派 **漕等を通じた人材育成や** 能力向上を推進するよう 努めること。
- 向上を図る研修課程(ス キルアップ訓練)のコー ス内容や実施方法等の充 実を図るとともに、各種 技能競技大会やODA (政府開発援助) 事業等 への職業訓練指導員の派 遣等を通じた人材育成や 能力向上を推進するよう 努める。

技術等に対応できる任期 技術等に対応できる任期 付き等の職業訓練指導員 付き等の職業訓練指導員

の活用に努める。

④ 政策的必要性の高い分 ④ 政策的必要性の高い分 ■ 野を中心に、職業訓練コ ースの開発、人材ニーズ の把握、キャリア形成の 過程の把握及び職業訓練 技法の開発等効果的・効 率的な職業訓練の実施に 資する調査・開発を実施 するとともに、その成果 を民間教育訓練機関、都 道府県等に提供する等、 普及の強化に取り組むこ

の活用に努めること。

- ② 職業訓練指導員の技能
- ② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修 課程 (スキルアップ訓練) について、DX に対応した職業訓練を実施するために必 要な技能・技術を習得する研修コースを 充実させるほか、都道府県等からの要望 に応じた研修コースの設定とともに、全 国の公共職業能力開発施設等を実施場所 とする出前型研修やオンライン研修、集 合型とオンラインを組み合わせたハイブ リッド型の研修など、実施方法等の充実 を図る。
- また、各種技能競技大会やODA(政府 開発援助) 事業等への職業訓練指導員の 派遣等を通じた人材育成や能力向上を推 進するよう努める。
- ③ 企業と連携して、最新 | ③ 企業と連携して、最新 | ③ 企業と連携して、最新技術等に対応で きる任期付き等の職業訓練指導員の活用 に努める。
 - 野を中心に、職業訓練コ ースの開発、人材ニーズ の把握、キャリア形成の 過程の把握及び職業訓練 技法の開発等効果的・効 率的な職業訓練の実施に 資する調査・開発を実施 するとともに、その成果 を民間教育訓練機関、都 道府県等に提供する等、 普及の強化に取り組む。
 - ④ 政策的必要性の高い分野を中心に、職 業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、 キャリア形成の過程の把握及び職業訓練 技法の開発等効果的・効率的な職業訓練 の実施に資する調査・開発を、機構内外の 知見を持ち寄り実施する。また、成果につ いて、民間教育訓練機関、都道府県等に提 供する等、普及の強化に取り組む。

令和6年度については、同年度中に完 了する「A I 技術を活用した人材育成支 援ツールの開発」等のテーマを対象に、職 業能力開発業務に携わる外部の有識者に よる評価を行い質の担保を図る。

<評価の視点>

DXに対応し た職業訓練の 実施に必要な 技能・技術を 習得する研修 コースの充実 等を行った

【指標】

 職業訓練指導 員の技能向上 を図る研修課 程(スキルア ップ訓練)の 受講者数を、 5,000 人以上 とする。

<評価の視点>

• 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・開発を行

い、その成果

の普及の強化

に取り組んだ

職業能力開発

総合大学校の

調查·開発成

果に係る外部

評価の合計点

数の平均につ

いて5点以上

「採点方法:

を得ること。

か。

【指標】

② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修

- ・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 課程(指導員技能向上訓練(スキルアップ訓練))について、DX、 GXに対応した研修の充実を図った。また、オンライン研修の実施 や都道府県等に対する広報の取組を強化した。
- 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練) 受講者数
- 5,638人(前年度実績6,158人) (内訳)
- 都道府県 1,893人(前年度実績 1,863人)
- 民間企業等 475 人(前年度実績 892 人)
- 3,270人(前年度実績 3,403人)
- うちDX、GX対応コース 1,523人(前年度実績 1,664人) うち出前型研修 2,127 人(前年度実績 2,008 人) うちオンライン研修 1,245 人(前年度実績 1,802 人)
- ・各種技能競技大会やODA事業等への職業訓練指導員の派遣等を 実施し、人材育成や能力向上の推進に努めた。

③ 任期付き等の職業訓練指導員の活用

- ・社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点か ら、最新技術等に対応できる職業訓練指導員を民間企業から任期付 き等で雇用し、積極的に活用した。
- 令和6年度末現在の任期付き等の職業訓練指導員の人数8人 (前年度実績 11人)

④ 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、厚生労働省と機構との協議によ り7テーマを選定の上、機構内外の知見を持ち寄り、調査・開発を 実施した。
- A I 技術を活用した人材育成支援ツールの開発
- 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
- 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
- 技能のカン・コツを見える化したデジタル教材及び訓練手法の開
- 職業訓練指導員講習のデジタル対応に係る調査及び教材開発
- GX、DX訓練の推進のためのBIM教材の開発及び訓練技法の
- 航空機分野における職業能力開発体系の整備
- ・ 令和6年度に終了した3テーマについては、職業能力開発業務に携 わる外部の有識者による評価を行い質の担保を図った。外部評価委 員の評価合計の平均点は5.33点(6点満点)。(前年度実績 6.00 点)
- A I 技術を活用した人材育成支援ツールの開発 評価結果:計6点
- 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

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 んだこと。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 向上に努めたこ

②スキルアップ訓 練の受講者数の 確保に係る取組 について 【質的な取組】

109

			調査・開発テ	評価結果:計5点	・数値目標(指標)	
			ーマごとに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	を達成しただけ	
			人の外部評価	の開発	でなく、住宅の	
			委員がそれぞ	評価結果:計5点	省エネルギー性	
			れ、評価の視	・調査・開発の成果を職業能力開発総合大学校基盤整備センターのホー	能評価手法など	
			点を満たして	ームページで公開するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体	といったニーズ	
			いるかを判断	へ研究報告書等を配布し普及に努めた。	に基づくコース	
			し、その結果		を開発するな	
			により、優れ		ど、新規 51 コー	
			ている=2		ス、リニューア	
			点、やや優れ		ル 56 コースの多	
			ている=1		種多様なコースの記字の表生	
			点、劣ってい る=0点で評		の設定・実施を 通じ、機構の職	
			るーU点で評 価〕		選し、機構の職 業訓練指導員だ	
			ТЩТ		未訓練指導員に けでなく、都道	
					府県も含めた職	
5 国 関係機関(IIC)	 ⑤ 財 関係機関 (C	⑤ 国、関係機関(JICA)等の委託又は	<証価の組占>	 ⑤ 国際協力の推進	業訓練指導員全	
■ A) 等の委託又は依頼を			・国、関係機関	- 国際協力の推進 - ・国、国際協力機構(JICA)等からの依頼を受け、以下のとおり	体のスキルアッ	
受けて、開発途上国から			(JICA)	当機構のノウハウを活かした支援を実施した。	プに取り組んだ	
の研修生の受入れ等を実	の研修生の受入れ等を実	(ア文/M 0 守 と 天)地 か る。	等の委託又は		こと。	
施すること。	施する。		依頼を受けて	べ 19 施設(前年度実績 受入れ件数 12 件、研修員数 94 人、見	【困難な状況への	
72 / D C C 0	72 / 3 0		開発途上国か	学施設延べ21施設)	対応】	
			らの研修生の	- 機構職員の研修講師派遣件数 1件、4人(前年度実績 派遣件	・受講対象者が現	
			受入れ等を実	数 2 件、 5 人)	役職業訓練指導	
			施したか。	- 機構職員の開発途上国派遣国数 1か国 (カンボジア)、1人 (前	員であり、求職	
			,, <u> </u>	年度実績 2か国 (カンボジア、エジプト)、2人)	者及び在職者等	
					に知識・技術等	
					を教える立場で	
⑥ 国及び都道府県が開催	⑥ 国及び都道府県が開催	⑥ 国及び都道府県が開催する地域職業能	<評価の視点>	⑥ 地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定、カリキュラムの	あることを踏ま	
する地域職業能力開発促	する地域職業能力開発促	力開発促進協議会の議論を踏まえた職業	・地域職業能力	開発	え、日進月歩で	
進協議会の議論を踏まえ	進協議会の議論を踏まえ	訓練コースの設定等に努めるとともに、	開発促進協議	・各都道府県労働局及び都道府県が設置する地域職業能力開発促進	進化するDX、	
た職業訓練コースの設定	た職業訓練コースの設定	訓練受講後に安定的な就業、長期的な就	会の議論を踏	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	GX技術など社	
等に努めるとともに、訓	等に努めるとともに、訓	業につながる観点からカリキュラムの開	まえた職業訓	について、協議を行った上で、訓練コースの設定に努めた。	会や地域等が求	
練受講後に安定的な就	練受講後に安定的な就	発等を進めていく。	練コースの設	・訓練受講後の就職を目指す離職者訓練及び高度技能者養成訓練に	める人材育成ニ	
業、長期的な就業につな	業、長期的な就業につな		定等に努める	おいては、訓練計画専門部会等において求人ニーズ・求職ニーズの	ーズに応える職	
がる観点からカリキュラ	がる観点からカリキュラ		とともに、訓	分析も実施した上で訓練コースを設定した。	業訓練を実施す	
ムの開発等を進めていく	ムの開発等を進めてい		練受講後に安		るために必要な	
こと。	<.		定的な就業、		専門性の拡大や	
			長期的な就業		新たな知識・技	
			につながる観		術等を習得する	
			点からカリキ ュラムの開発		ための研修コー スを開発・設定・	
			等を進めた		実施したほか、	
			すを進めたか。		実施したほか、 厚生労働省等と	
			/J =0		厚生カ側有寺と 連携した応募勧	
					理携した心券側 奨を通じ、受講	
⑦ 職業能力開発業務の円 	 ⑦ 機構本部に設置した労	 ⑦ 機構本部に設置した労働者を代表する	<評価の視点>	 ⑦ ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施、関係機関と	者確保に取り組	
滑な運営を図るため、機	働者を代表する者、事業		・運営委員会や	の連携	んだこと。	
構法第 11 条に基づき機		発業務の適正な運営に必要な学識経験を	地方運営協議	・運営委員会や地方運営協議会を通じて関係機関との連携を図り、ニ	③職業能力開発総	
構に設置される運営委員	能力開発業務の適正な運	有する者から構成する運営委員会を開催	会を通じて関	一ズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練を実施した。	合大学校の調	
会や、各職業能力開発促	営に必要な学識経験を有	し、職業能力開発業務の円滑な運営を図	係機関等と十		査・開発成果に	
進センター等に設置され	する者から構成する運営	5.	分に連携を図		係る外部評価の	
る地方運営協議会を開催	委員会を開催し、職業能	また、各職業能力開発促進センター等	ったか。	1	合計点数の平均	

し、関係機関と十分に連	力開発業務の円滑な運営	に設置した都道府県、都道府県労働局、事			の向上に係る取
携を図ること。	を図る。	業主や労働者の代表、教育機関等が参画			組について
2, C II & - C 0	また、各職業能力開発	する地方運営協議会を開催し、地域レベ			【質的な取組】
	促進センター等に設置し	ルにおいても、関係機関等と十分に連携			• 数值目標(指標)
	た都道府県、都道府県労	を図る。			を達成しただけ
	働局、事業主や労働者の				でなく、政策的
	代表、教育機関等が参画				必要性の高い分
	する地方運営協議会を開				野を中心に、厚
	催し、地域レベルにおい				生労働省と機構
	ても、関係機関等と十分				においてテーマ
	に連携を図る。				を選定のうえ、
					より一層成果の
					普及・活用につ
	② 民間教育訓練機関の教	⑧ 民間教育訓練機関の教育訓練サービス		 ⑧ 職業訓練サービスガイドライン研修等の取組に対する協力	ながるよう各テ
育訓練サービスの質を維	育訓練サービスの質を維			・国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組に対し	ーマに都道府県
持・向上させるため、国が	持・向上させるため、国が	る職業訓練サービスガイドライン研修等		て、民間教育訓練機関への受講勧奨等の必要な協力を行った。	の指導員や民間
	実施する職業訓練サービ			「、民間教育訓練機関への文語側哭寺の必要な励力を行うた。	の指導員や民間 企業の有識者等
実施する職業訓練サービ	2 17 2 17 17 17 17 17	の取組について、必要な協力を行う。			
スガイドライン研修等の	スガイドライン研修等の				の参画を得て、
取組について、必要な協	取組について、必要な協				機構内外の知見
力を行うこと。	力を行う。				を持ち寄るな
					ど、より多くの
		(a) A M/A (b) 15 m/h - 14 fe/s = 1.1.2	(五年 5 担 日)		ニーズに応えら
		⑨ 企業や求職者等に対し、ものづくり分	<評価の視点>	9 ものづくりの魅力や職業訓練に関する広報	れる体制で調
		野の仕事の魅力や実施する職業訓練の有	• 公的職業訓練		査・開発に取り
		効性について、広く周知するため、職業訓	の愛称である		組んだこと。
		練のメニューだけでなく、訓練効果や成	ハロートレー	.,	【困難な状況への
		果、訓練修了生・企業からの声をホームペ	ニング等を活		対応】
		ージや施設案内等に掲載するとともに、	用し、分かり		・社会全体で注目
		公的職業訓練の愛称であるハロートレー	やすい広報活		されている政策
		ニング等を活用し、分かりやすい広報活	動に取り組ん		的必要性の高い
		動に取り組む。また、地方運営協議会の機	だか。		分野をテーマと
		会等を通じて、地域の関係者に対し、職業			しており、職業
		能力開発促進センター等の取組を積極的			訓練において前
		に情報発信する。			例となる情報や
					データが十分に
					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
					取り組んだこ
					ع .
					以上を踏まえ、評
					定をBとする。
					<課題と対応>
					• 職業訓練指導員
					に求められる基
					本的な能力(職
		<u> </u>			/丁・HJ'み 月ロノJ (小杁

			業訓練の実施、
			訓練コーディネ
			ート、キャリア
			コンサルティン
			グ、就職支援)だ
			けでなく、技術
			革新に対応でき
			る能力も付与す
			るため、指導員
			養成訓練やスキ
			ルアップ訓練の
			カリキュラムの
			見直しを行い、
			職業能力開発に
			関するニーズに
			的確に対応する
			必要がある。
			・政策的必要性の
			高い分野を中心
			に、職業訓練に 関する調査・開
) 発を行い、その
			成果を民間教育
			訓練機関、都道
			が 府県等に提供す
			る等、普及の強
			化に取り組むと
			ともに、成果の
			質を担保してい
			く必要がある。
			(21.9 % th 5°
		<令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>	
		○今後の職業訓練指導員の継続的かつ安定的な確保に向けた職業訓	
		練指導員のブランド力及び認知度の向上並びに就職意識の醸成の	
		ため、国(厚生労働省)や関係機関(中央職業能力開発協会)と連	
		携し、人材確保のための積極的な周知・広報を以下のとおり行った。	
		・若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会における、職業訓	
		練指導員として働くことの魅力発信を目的とした広報ブースの	
		設置、大会参加者等に対する広報活動の実施	
		・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動画	
		作成及び広告配信	
		・職業訓練指導員として働くことの魅力、全国唯一の職業訓練指導	
		員の養成機関である職業能力開発総合大学校の魅力発信のため	
		の、全国 5 か所の職業能力開発促進センターでの説明会の実施	
		・総合課程の学生に対する、1年次からの段階的な指導員就職に関	
		する意識醸成の取組	
		○職業訓練指導員が新たな知識・技術等を習得できるように、技術動	
		向の調査・分析や都道府県へのヒアリング、受講者アンケートによ	
		りニーズを把握し、既存コースの見直しや新規コースの立ち上げに	
		より研修を充実させた。	

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・R6年度は確かに実績ではR5年度を下回る項目が多いが、昨年同等(A評定)と判断してもよいように考える。
- ・指導員の質は訓練の質に反映されることから、一層力を入れてもらいたい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報 1 - 5障害者職業能力開発業務に関する事項ー障害者職業能力開発業務 独立行政法人高齢・障害・ 業務に関連する 当該事業実施に係る根拠 VI-2-2 障害者等の職業能力開発を推進すること 求職者雇用支援機構法第1 政策・施策 (個別法条文など) 4条第1項第5号 【重要度:高】 当該項目の重要 「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 関連する政策評価・行政事 度、困難度 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 | 業レビュー 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。

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット(アウトカム)情報								②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
機構営校における特別支 接障害者の定員に占める 割合(計画値)	60%以上	_	60%以上	60%以上				予算額(千円)	866, 317	945, 750			
機構営校における特別支 援障害者の定員に占める 割合(実績値)		59. 2%	66.0%	66.0%				決算額(千円)	740, 984	874, 841			
達成度	_	_	110.0%	110.0%				経常費用(千円)	789, 301	820, 455			
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(計画値)	75%以上	_	75%以上	75%以上				経常利益 (千円)	42, 406	△13, 717			
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(実績値)	_	79. 3%	85.6%	76. 0%				行政コスト (千円)	789, 313	820, 491			
達成度	_	_	114.1%	101.3%				従事人員数(人)	49	46			

注) 障害者職業能力開発勘定における数値を記載。

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット (アウトカム) 情報								②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)						
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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			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
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(計 画値)	600 機関以 上	_	120 機関以 上	120 機関以 上										
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(実 績値)	_	132 機関	137 機関	131 機関										
達成度	_	_	114. 2%	109. 2%										
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(計画値)	90%以上	_	90%以上	90%以上										
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(実績値)	_	98.0%	100.0%	100.0%										
達成度	_	_	111.1%	111.1%										

3	. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
	中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務: による				
					業務実績 自己評	価	評定				
	第3章 国民に対して提供 するサービスその他の業 務の質の向上に関する事 項	るサービスその他の業務	I		<評定と根	におけ 					

障害者職業能力開発業 務に関する事項

個々の希望に応じて多 様な働き方を選択できる 環境の整備が求められて おり、「障害者基本計画」等 を踏まえ、障害者が希望や 能力、適性を十分に活か し、障害の特性等に応じて 活躍できることが普通の 社会、障害者と共に働くこ とが当たり前の社会を目 指していく必要があるが、 職業訓練を必要とする求 職障害者は、障害の重度 化、多様化の傾向があり、 昨今の求職動向から精神 障害者、発達障害者等に対 する職業訓練の需要が高 まっている。

また、労働者の職業能力 の開発及び向上の必要性 が高まっており、事業主が 在職障害者についてその 適性等に応じた職業能力 の開発及び向上に関する 措置を行うことが求めら れている。

このような中で、この需 要に応えるためには、機構 が運営を行う障害者職業 能力開発校(以下「機構営 校」という。)のみならず、 全ての職業能力開発校(障 害者職業能力開発校及び 一般の職業能力開発校)等 において、精神障害者や発 達障害者を含む職業訓練 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。) に対する職業 訓練の水準等の向上を図 る必要がある。

このため、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。具体的には、以下を 重点的に実施すること。

(1)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 務に関する事項

(1)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、関係機関との一層 緊密な連携を図るほか、 障害者の希望と適性に 応じた訓練コースの提 供や、個々の障害特性に 応じた職業訓練と適応 支援の一体的提供によ り、精神障害者や発達障 害者を含む職業訓練上 特別な支援を要する障 害者(以下「特別支援障 害者」という。)を重点的 に受け入れる。

障害者職業能力開発業 5 障害者職業能力開発業務に関する事項

(1)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、関 係機関との一層緊密な連携を図るほ か、障害者の希望と適性に応じた訓練 コースの提供や、個々の障害特性に応 じた職業訓練と適応支援の一体的提供 により、精神障害者や発達障害者を含 む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。) を重点的に受け入れる。

<評価の視点>

・障害者の希望 と適性に応じ た訓練コース の提供や、 個々の障害特 性に応じた職 業訓練と適応 支援の一体的 提供により、 特別支援障害 者を重点的に 受け入れた カシ

【指標】

・機構営校にお ける特別支援 障害者の定員 に占める割合 を、60%以上 とする。

5 障害者職業能力開発業務に関する事項

(1) 特別支援障害者の重点的な受入れ

- ・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。)) については、全国の都道府県労働局、公共職業安定 所のほか、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関に対して、訪 問やオンライン等により緊密な連携を図りつつ、様々な機会を活 用して、訓練内容、募集予定、就職実績等の周知を積極的に実施 し、年間を通じて計画的な募集活動を展開した。
- ・中央校に続き、令和6年度は吉備校においても、障害種別によら ず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓 練科において、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等の 希望と適性に応じた受入れの体制を整備した。併せて、いずれの 訓練科においても、訓練初期に丁寧に訓練生個々の特性等を把握 した上で、それぞれの訓練科における技能訓練と講座等を組み合 わせた訓練科目を設定することにより、職業訓練と適応支援を一 体的に提供し、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な 支援を要する障害者(以下「特別支援障害者」という。)の受入れ の促進を図った。
- 特別支援障害者数 165人(前年度実績 165人)
- 特別支援障害者の入校生全体に対する割合 79.3%(前年度実 | 評価 | の達成度が 績 77.5%)
- (参考) 他の障害者校における特別支援障害者の定員に占める割 合(令和5年度) 35.8%

合」の達成度が 110.0%、「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」の達成度が 101.3%、「指導技 法等の提供に係る 支援メニュー(「障 害者職業訓練推進 交流プラザ」「指導 技法等体験プログ ラム」)の受講機関 数」の達成度が 109.2%、「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 111.1%であり、い ずれも所期の目標 を達成している。 評定の根拠とし

①機構営校におけ る特別支援障害 者の定員に占め る割合の向上に 係る取組につい

【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、障害種 別によらず希望 と適性に応じた 職業訓練を実施 することや、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 を展開するとと

116

また、技術革新の進展 に伴うデジタル技術の 活用を推進し、より障害 者の職業能力の開発等 に結びつく職業訓練に 係る指導技法等の検討・ 開発に努めること。

(3)機構営校の訓練修了者 のうち就職希望者につ いて、職業紹介等の業務 を担当する職業安定機 関との緊密な連携を図 り、就職率の向上に努め ること。
> また、技術革新の進展 に伴うデジタル技術の 活用を推進し、障害者の 新たな就労イメージを 意識した職業訓練を展 開することで、先導的な 職業訓練に取り組む。

(3)機構営校の訓練修了者 のうち就職希望者につ いて、職業紹介等の業務 を担当する職業安定機 関との緊密な連携を図 り、就職率の向上に努め る。

(2)機構営校は、広域センターと併せて 運営され、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 練を一貫した体系の中で実施する先導 的な施設であることから、求職障害者 及び在職障害者に係る企業ニーズに的 確に対応するとともに、障害者の職域 拡大に向けた職業訓練の実施・指導技 法等の開発に努める。

また、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識した職業訓練を展開することで、先導的な職業訓練に取り組む。

(3)機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努める。

【指標】

・機構営校にお ける訓練終了 者の訓練終時 後3か月時 の就職率をよ 75%以上とす る。

<評価の視点>

・障害者の職域

拡大に向けた

職業訓練の実

施·指導技法

等の開発に努

めるととも

に、先導的な

職業訓練に取

り組んだか。

(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 発及び先導的な職業訓練の実施

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 訓練を一貫した体系の中で実施する施設として、先導的な職業訓 練を以下のとおり取り組んだ。

- ・訓練初期に、緩やかに訓練を進め円滑な訓練生活への移行を図るための準備期間として、導入期の訓練を実施した。また実施に当たっては、技能の習得を円滑に進められるよう、総合センターが開発した成果物等も参考に、記憶力や注意力の補完手段やストレス対処法の習得等、適応支援を実施した上で、きめ細やかな職業訓練に取り組んだ。さらに、障害の状況により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については、対象訓練生の希望等を踏まえて、雇入れを検討している企業内での訓練を通じて当該企業の職務に応じたスキル習得や必要な職場環境の調整を行うとともに、企業内訓練で明らかになったより獲得が望まれる技能を施設内訓練で付与することで、雇用可能性を向上させて就職につなげるための特注型企業連携訓練にも取り組んだ。これらの取組により、障害者の職域拡大に向けた技能習得のための職業訓練を効果的に実施するとともに、蓄積したノウハウをもとに指導技法等の開発に努めた。
- ・求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するために、企業に対して実施したアンケート調査や障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務との連携を通じて企業ニーズの把握に努めたほか、休職障害者に対する訓練等を実施した。
- ・吉備校に続き、令和6年度は中央校においても、技術革新の進展 に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメー ジを意識した職業訓練として、VRやAR等のデジタル技術を活用し た職業訓練を展開した。

(3) 就職率向上に向けた取組

・訓練期間中は、技能習得の状況をきめ細かに把握し、施設内で情報共有及びその後の支援方針を検討するとともに、訓練開始後早期に職場実習や就職活動に係る知識を付与する講座を設定することや職業訓練により習得した技能や障害特性等を記載した企業向けPR資料の作成支援等のきめ細かな支援を行った。併せて、公共職業安定所への訪問等により更なる求人開拓の要請を行うとともに、企業担当者向けの施設見学、採用や雇用管理に関する障害者採用準備講座、人事担当者と訓練生が面談等を行う会社説明会を開催した。また、企業に対しても、訓練生の採用面接に同行し、訓練生の習得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイス等を実施した。とりわけ他の関係機関だけでは対応が難しい訓練生が面接

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 り組んだこと。

【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 性に応じた訓練 コースを提供 し、入校機会を 多く設定してい ることや、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、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 組んだこと。
- ②機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率の向上に係る取組について

【質的な取組】

・企業等の施設見 学の積極的な受 入れ (199 社) (4) 障害者職業訓練全般の 水準向上に向け、国と機 構の連携の下、他の職業 能力開発校等のニーズ を把握するとともに、指 導技法等を提供するこ とにより、他の職業能力 開発校等への指導技法 等の普及を推進し、特別 支援障害者等向け訓練 コースの設置等の支援 に取り組むこと。

- (4)障害者職業訓練全般の 水準向上に向け、国と機 構の連携の下、他の職業 能力開発校等のニーズ を把握するとともに、指 導技法等を提供するこ とにより、他の職業能力 開発校等への指導技法 等の普及を推進し、特別 支援障害者等向け訓練 コースの設置等の支援 に取り組む。加えて、職 業技能を中心とした職 業訓練の実施により 個々の障害特性に応じ た職業訓練と適応支援 に係る指導技法等を蓄 積する。
- 流プラザ

職業能力開発校等にお ける効果的な障害者職業 能力開発の推進に資する ため、職業訓練指導員等に 対して特別支援障害者等 に対する職業訓練内容、指 導技法等の解説やグルー プ別検討会での課題に応 じた助言等を実施する。

② 指導技法等体験プログ ② 指導技法等体験プログラム ラム

職業能力開発校等及び 委託訓練の受託機関に対 し特別支援障害者等向け コースの設置の有効性等

(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向 け、国と機構の連携の下、他の職業能力 開発校等のニーズを把握するととも に、指導技法等を提供することにより、 他の職業能力開発校等への指導技法等 の普及を推進し、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 む。加えて、職業技能を中心とした職業 訓練の実施により個々の障害特性に応 じた職業訓練と適応支援に係る指導技 法等の蓄積に取り組む。

① 障害者職業訓練推進交 1 ① 障害者職業訓練推進交流プラザ

職業能力開発校等における効果的な障 害者職業能力開発の推進に資するため、 職業訓練指導員等に対して特別支援障害 者等に対する職業訓練内容、指導技法等 の解説やグループ別検討会での課題に応 じた助言等を実施する。

職業能力開発校等及び委託訓練の受託 機関に対し特別支援障害者等向けコース の設置の有効性等について理解を促すた め、訓練場面の見学や訓練体験等を実施

<評価の視点>

他の職業能力

開発校等への

指導技法等の

普及を推進し

たか。

【指標】

・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 を、120機関 以上とする。

【指標】

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

に行く際には、担当の障害者職業カウンセラーや職業訓練指導員 等が全国各地に出向き、企業に対して訓練受講経過の説明や活用 している支援機器の解説等を実施した。これらの取組により、機 構営校の訓練修了者のうち、就職を希望する者の就職率の向上に 努めた。

- ・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ては、対象訓練生の希望等を踏 まえて、雇入れを検討している企業での訓練と施設内訓練を組み 合わせた特注型企業連携訓練を実施し、雇用可能性を向上させる ことで就職につなげた。(再掲)
- 就職者数 171人(前年度実績 149人) うち特別支援障害者の就職者数 130人(前年度実績 110人)
- ・訓練修了者に対する職業訓練の内容の満足度を把握するためのア ンケート結果「大変満足している」、「満足している」84.1% (前年度実績 89.4%)

(4) 障害者に対する指導技法等の提供・普及等

- ・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他 の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズ に応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を 提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普 及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・ 助言等に取り組んだ。
- ・中央校に続き、吉備校においても、障害者の希望と適性に応じた 訓練コースの提供や、全ての訓練科において個々の障害特性に応 じた職業訓練と適応支援の一体的な提供に取り組み、指導技法等 の蓄積を行った。

① 障害者職業訓練推進交流プラザ

- ・職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に 資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対す る職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題 に応じた助言等を実施した。
- 日程・開催方式
- 令和6年11月1日・集合とオンラインによるハイブリッド方式 - 参加者数 96人(前年度実績 102人)
- 参加機関数 他の職業能力開発校等・都道府県 62機関(前年度 実績 62機関)

② 指導技法等体験プログラム

・職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者 等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を 深め、当該コース設置の検討を促すため、職業訓練指導員や障害 者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職

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 こと。

【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 組んだこと。 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

(5)指導技法等の普及を推 進するに当たり、障害者 の職業訓練を行う職業
訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図ること。

について理解を促すため、 訓練場面の見学や訓練体 験等を実施する。

営サポート事業

する。

新たに特別支援障害者

等向け訓練コースの設置

を計画している等の職業

能力開発校等に対し、職業 訓練指導員を対象とした

実務演習と当該校への訪

問等による助言等により、

特別支援障害者等向け訓

練コースの設置等を支援

する。

③ 専門訓練コース設置・運 ③ 専門訓練コース設置・運営サポート事

新たに特別支援障害者等向け訓練コー スの設置を計画している等の職業能力開 発校等に対し、職業訓練指導員を対象と した実務演習と当該校への訪問等による 助言等により、特別支援障害者等向け訓 練コースの設置等を支援する。

(5) 指導技法等の普及を推 進するに当たり、障害者 の職業訓練を行う職業 訓練指導員の計画的な 確保・養成及び専門性の 向上を図る。

(5) 指導技法等の普及を推進するに当た り、障害者の職業訓練を行う職業訓練 指導員の計画的な確保・養成及び専門 性の向上を図る。

門訓練コース 設置・運営サ ポート事業」 の利用機関に 対して追跡調 査を実施し、 「支援内容・ 方法の改善に 寄与した」旨 の評価を、 90%以上とす

員等に対して、先導的な職業訓練の取組の紹介、訓練場面の見学、 訓練体験や意見交換等を目的・対象別に実施した。

- ・実施に当たっては、各校のニーズを踏まえ、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 たに設定した。また、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 した。さらに、オーダーメイドコースでは、各校のニーズに応じ たきめ細かな対応を行った。
- 参加機関数 69機関(前年度実績 75機関)

③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業

- ・特別支援障害者等の職業訓練機会を更に広げられるよう、特別支 援障害者等向け訓練コースを設置している、又は今後設置を計画 している等の職業能力開発校等に対し、機構営校において蓄積し た訓練ノウハウを活用し、個々の障害者校等の訓練計画や訓練環 境、支援ニーズ等に応じて、専門訓練コース設置に向けた訓練計 画策定に係る助言・援助や0JT方式の支援、継続的なフォローアッ プなど、複数年にわたり指導技法等を提供した。
- 令和6年度 6校に実施(うち支援開始 1校、令和5年度から の支援継続 5校、令和7年度以降への継続 3校)

(5) 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・養成及び専門性 の向上を計画的に行うための「障害者職業訓練職人材育成システ ム」を引き続き運用し、実践を通じたノウハウ習得により専門性 の向上を図った。

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 取り組んだこ

③指導技法等の提 供に係る支援メ ニュー(「隨害者 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 係る取組につい

【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 に取り組んだこ 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
		こと。
		【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
		こと。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 0JT 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
		携しなから複数 年に渡り指導技
		法等の提供に取
		び (おり) (おり) (おり) (おり) (おり) (おり) (おり) (おり)
		り組んだこと。
		少工、里女尺が以

において、主体の のなななかけることを使うと、特定 のななくの対して、人 を使うと、 を使うと、 を使うと、 を使うと、 は過れなどと 無点ないととの ドークをありが選 同がから中、対 を使うとなる。 ・ 一般ないない。 ・ 一般ないない。 ・ 一般ないない。 ・ 一切などは、 ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	定されている項目
の実際をおけたことを踏また。報告 をおよれ、報告 をおよれ、報告 をおよれ、報告 をおけれ、	
を発達力を表現する。 《	
をおよする。	
・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	
・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	
上 生の機能の次	<課題と対応>
番に行の必要 (作・多様化の収 回がある中、引 を接受の金上が選 一、 変化子前の 通味に守うデジ クルはでうデジ ク がはなっくた。 ・ 変化子前の 通味に守うデジ ク がきが変なっくた。 ・ 変数の治療を使うなとは ・ 変数の治療を受ける。 の 変数のでする等を ・ 受けている。 ・ では、	・職業訓練を必要
作・多体化の地 南がある中、引き物を高速とは 性性による。 を使用した。 を使用した。 を変更した。 を変更した。 のできない。 を変更した。 のできない。 を変更した。 のできない。 のででは、 のできない。 のできない。 のできない。 のでは、 のででない。 のででは、 のででない。 のでのでない。 のでのでない。 のでのでない。 のでのでない。 のでのでない。 のでのでない。 のでのでは、 のでのでない。 のでのでない。 のでのでない。 のでのでは、 のでのでは、 のでのでは、 のでのでは、 のでのでがないるないできない。 のででは、 のでのでが、 のでのでは、 のでのでは、 のでのでが、 のでのでは、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでのででが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのででが、 のでのででが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでが、 のでのでのでが、 のでのででが、 のでのででが、 のでのでのでのででい。 のでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのででい。 のででいこことのででいこことのででしい。 このででいこことのででしい。 このででいこことのででしい。 このででいこことのででいこことのででいこことのででいこことのででいこことのででしい。 このででいこことのででいこことのででいこことのででいこことのででいこことのででいこことのででいこことのででいこことのででいこことのででいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのでいこことのででいこことのででいことのででいこことのででいこことのででいこことのででいでいでいこことのででいこことのででいこ	とする求職障害
関がある中、引き続きる経出値 性にないと記録性 ・ 一次の連続し、 を提出するなど 新たの時が著校等が が指揮を置するともに、 他の時が著校等が が指揮を置するともに、 他の時が著校等が が指揮を置するともに、 の時で多様の の時で多様の のではなるよう。 のではないま画した同か、国と他のか他の下、を のではないま画とが のではないま画となった。 を図る必要がある。 を図る必要がある。 本のでは、他の実施と響が対象には、他のア・ズ にないたケータイドでの対象にある。 は関係におきながよーターでは、 を図るとしまり、他の場合がは、を図がして、 ではないました。 では、他のでは、特別の実施である時がは、 を選集があるととにより、他の関係である時がは、 を図る必要がある。 を図るのでは、特別の実施である時がはないないである。 を必要がある。 ののでは、特別を関係できないでは、を対象にないでは、 を必要がある。 ののでは、 を必要がある。 をである。 をでかなななななななななななななななななななななななななななななななななななな	者に障害の重度
を始まりたことは、 を対する場合のでは、 を対するとして、 を対するとので、 を対するので、 を対するので、 を対するので、 をがして、	
性になりた対応 ・	
コースの看揮 へ ・ 技術学術の 連載を持ちかジ クル技術学術の を参加した。 ・ 内容を構造が ・ 内容を ・ した。 ・ した	
連携に係ったジータル技術の活出 日本経過するとと かか たな現のイメメージ を増加する 2 日本 2 日	
タール技術の近日 を推動するなど 新たな好不イメージを高度した。 成業調味を技術 するとといい。 他の解析が必要 が開始を含った。 全面に変し入れる るが観光を主なるよう。、代等的な職 で調整の基礎を 選びて書館した。 上作なるとよう。、代等的な職 を選び、選挙のの書 を選び、基準のの書 を選び、基準のの書 を選び、基準のの書 を図の。 「一次をいる」として、他の経験が自然と一で、他のの一、ズ に応じてコーダーメイドでの実施に含め、性の経験が自然と一で、他のの一、ズ に応じてコーダーメイドの実施に含め、性の経験が自然と一で、他のの一、ズ に応じて、一グーメイトでの実施に含め、性の経験がある。 を関することして、のの経験が自然を一で、他の様と一で、他の を表現した。 を表現を表現した。 を	
を推進するなど がたる地域に ・ の間は全校等 が縁神様書者・ ・ 経験の変数が振り、 ・ 経験の変数がある。 ・ はいいいに、 ・ はいいいに、 のでは、 できないでは、 作品では、 できないできないできないでは、 作品では、 できないでは、 作品では、 できないできないが、 できないでは、 作品では、 できないが、 できないでは、 作品では、 できないできないが、 できないでは、 作品では、 できないできないが、 できないでは、 できないでは、 作品では、 できないできないできないできないが、 できないでは、 できないできないできないできないできないできないできないできないできないできない	
がたな歌がイメージを含識した	
・	
東	
するととした。 他の博生者投与 が特神な古者・ が精神な古者・ が精神な古者・ を持神な古者・ を持神な古者・ を持神の生活を・ 中間に受け入れ るが神っースの 記彙や理者を適 切けた者を適 切けた者を適 対けた者を適 変に著稿した 差皮の一層の経過 変に著稿した 差皮の一層の経過 を図る必要があ る。 《会和5年度の東藤皮が神の上に向け、回と機構の直携の一一ズ に応じたオーゲーメイドの天態も含め、精健的に指導技術を を図る必要があ る。 《会別をおより、他の概素能力開発投術を 指揮することにより、他の概素能力に対象があつ音 及を推進し、特別支援的遺産者等向する能力により、をのが構技があら音 及を推進し、特別支援の計画を著与の支援があっる。 が表現した。 、または、大部の大戦市と対象が可とが入れる 変に高かっては、精神の音音等のの意味がより多が見かしている るちの関連の変化に対比するため、他の概素能力用是投等の・・・ スを結まえ、プラハス解性を強化するがより、他の概素能力用是投等の・・・ スを結まえ、プラハス解性を強化するがより、他の概素能力用足段等の・・・ スを結まえ、プラハス解性を強化するがようとか。 の関連の変化に対比する方め、他の概素能力用足段等の・・・ スを結まえ、プラハス解性を強化する方を力を変した所含者解集制能力化者・ ・・・ 中央校に就と、古術となる形式を対象とした所含者解集制能力化者・ ・・・ 中央校に就と、古術となる形式を対象とした所含者解集制能力化者・ ・・・ 中央校に就と、古佛校においても、随音を紹介による。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
他の原本者科学 が式神障者者・ 等速度者を定す 専門に受け入れる る。	
が特別でよう。 「	
集門に交け入れ	
る 訓練コースの。	
表で確立を適切に行えるよう、	
関に行えるよう、生物が変換を通している。	
 大	
業訓練の実施を 適じて著稿した 指導技法等の普及の一層の推進 を図る必要がある。 《令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況》 ・障害者職業訓練を製力、準向上に向け、同と機構の連携の下、他の職業能別開発校等の二一ズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を 提供することにより、他の職業能別開発校等への指導技法等を 提供することにより、他の職業能別開発校等への指導技法等を ものと推進し、特別支援障害者等向制制練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、結神障害者等の利提表映解し込作数が増加している等の環境の変化に対応する活は、結神障害者等の利提表験申込体数が関加している等の環境の変化に対応する方とめ、他の職業能力開発校等の二一 ズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、初めて障害者 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 一人を新たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望 者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
通じて蓄積した 指導大きの背及の不準向上に向け、国と機構の連携の下、他 の職業能力開発投等のニベスを心理するともに、個別のニーズ に応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を 提供することにより、他の事業能力開発投等への指導技法等を 提供することにより、他の事業能力開発投等への指導技法等の普 及を推進し、特別支援を書等の前提表等の等度 助音等に取り組んだ。とりおけ、指導技法等体験プログラムの実 施に当たっては、精神障害者等の新提法等体験プログラムの実 施に当たっては、精神障害者等の新提出をが開加してい る等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発検等のニー ズを踏まえ、ソウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、書簡校においても、障害権別によらず全ての希望 者に対して同一の応募機会を設けたはか、全ての訓練料におい	
指導技法等の普及の一層の推進を図る必要がある。 〈令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況〉 ・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等の苦養をを提供することにより、他の職業能力開発であった。 板を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助力言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プロースの設置等の支援・助力言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プロースを当たでは、特別支援障害者の新規永職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、プリハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、古備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科においました。	
及の一層の推進を図る必要がある。 〈令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況〉 ・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設管等の支援・助言等に取り組入だ。とりわけ、指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設管等の支援・助言等に取り組入だ。とりわけ、指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向が規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、プリハウ提供を強化する項目を検討、例めて障害者の変の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、プリハウ提供を強化する項目を検討を持定した。 - ブラムの表表示に設定した。 ・中央校に続き、古儒校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科においても、管害権別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
を図る必要がある。 〈令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等のの著したが、他の職業を力用発校等のの著した。とりまままままままままままままままままままままままままままままままままままま	
る。 〈令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業化力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等を動ごの支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等を動ごしている等の環境の変化に対応するため、他の概能的用第校等のニーズを踏まえ、ノウルラ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
〈令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況〉 ・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職中込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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称かに設定した。 ・中央校に続き、方備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科においた。	
・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導をのきり入るを推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導をのきり入るを推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導をのきり入るを推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	<令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>
の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
に応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を 提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
ズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望 者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	
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たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	る等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニー
ースを新たに設定した。 ・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望 者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	ズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、初めて障害
・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望 者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	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
者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい	ースを新たに設定した。
	・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望
マー	者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科におい
「 「<a hre<="" td=""><td>て、精神障害者等の希望と適性に応じた受入れ体制を整備した。</td>	て、精神障害者等の希望と適性に応じた受入れ体制を整備した。

	併せて、いずれの訓練科においても、訓練初期に丁寧に訓練生個々の特性等を把握した上で、それぞれの訓練科における技能訓練と講座等を組み合わせた訓練科目を設定することにより、職業訓練と適応支援を一体的に提供し、特別支援障害者の受入れの促進を図った。 ・吉備校に続き、中央校においても、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識して、VR・ARの活用や、テレワークを想定したオンラインによる職業訓練等に取り組んだ。
--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・「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」は、地域の通常のサービスでは対応が困難な対象者への支援を担う、限られた重要な事業であり、受講者数の推移からも一定のニーズが確認できること、取組内容は決して易しいものではないことから、A評価でも良いのではないかと思料する。
- ・障害種別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は、時代に合った取組であり、課題も多いと考えるため、成果と課題の報告を今後期待したいこと、指導者向けの体験プログラムや交流機会の活用など、今後の社会 への周知を期待したいこと。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

別紙

1 機構営校における職業訓練の実施状況等

職業訓練の実施状況等	中央校	吉備校
アが前年度継続	119人	35 人
(ア)機械系	6人	3 人
(イ) 電気・電子系	3 人	6人
(ウ) 建築施工系	5 人	0人
(工) 第一種情報処理系	26 人	0人
(才) 第二種情報処理系	0人	7人
(カ) オフィスビジネス系	65 人	7人
(キ) 職域開発系	12 人	12 人
イー入校者		
(ア) 普通課程及び短期課程	138 人	70 人
a 機械系	2 人	7人
b 電気・電子系	4 人	9人
c 建築施工系	3 人	0人
d 第一種情報処理系	35 人	0人
e 第二種情報処理系	0人	13 人
f オフィスビジネス系	77 人	19 人
g 物流系	4 人	_
h 職域開発系	13 人	0人
(イ) 在職者訓練	49 人	0 人
(中央校:12コース、吉備校:5コース)	45 /	0 /
ウ 特注型企業連携訓練実施者(ア及びイの内数)	13 人	2 人
工修了者		
(ア) 普通課程及び短期課程	158 人	67 人
(イ) 在職者訓練	49 人	0人

2 専門訓練コース設置・運営サポート事業

	対象校	支援期間
	東京障害者職業能力開発校	R 5 ∼
中中	和歌山県立和歌山産業技術専門学院	R 5 ∼
中央校	宮城障害者職業能力開発校	R 5 ∼
	広島障害者職業能力開発校	R 6 ∼
七口供	兵庫県立障害者高等技術専門学院	R 4~
吉備校	熊本県立熊本高等技術専門校	R 5 ∼

様式1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項)様式

1. 当事務及び事	F業に関する基本情報		
1 — 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ー求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等		
業務に関連する 政策・施策	V-5-1 求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構法第1 4条第1項第8号
当該項目の重要 度、困難度		関連する政策評価・行政事 業レビュー	_

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット	(アウトカム))情報						②主要なインプット	情報(財務情	青報及び人員に	に関する情報	[)	
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	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		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
								予算額(千円)	2, 568, 941	2, 702, 426			
								決算額(千円)	2, 348, 183	2, 525, 225			
								経常費用(千円)	2, 079, 296	2, 178, 011			
								経常利益 (千円)	93, 295	7, 193			
								行政コスト (千円)	2, 079, 296	2, 178, 011			
								従事人員数 (人)	160	155			

注) 認定特定求職者職業訓練勘定における数値を記載。

. 各事業年度の業務に係る	目標、計画、業務実績、年	度評価に係る自己評価及び主務大臣に。	よる評価				
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	
第3章 国民に対して提供 するサービスその他の業 務の質の向上に関する事 項		第1 国民に対して提供するサービスその 他の業務の質の向上に関する目標を達成 するためとるべき措置			<評定と根拠> 評定:B 評定の根拠として、 ①認定職業訓練の 的確な審査に係		
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	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			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	の確な番重に保 る取組について 【質的な取組】 ・求職者支援制度 に係る、民間教		
職業訓練の実施等によ	職業訓練の実施等によ	 (1) 職業訓練の実施等による特定求職者	<評価の視点>	(1) 求職者支援訓練の認定申請書の審査	育訓練機関等へ		

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。

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 業訓練の認定業務の実施 に当たっては、技能の向上 が図られ、就職に資するも のとなっているかを踏ま えた的確な審査を行う。

また、認定職業訓練の円 滑かつ効果的な実施に資 するよう、訓練コース設定 の指導や機構が有する職 業能力開発及び就職支援 のノウハウの提供など、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。

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 業務の実施に当たっては、技能の向上 が図られ、就職に資するものとなって いるかを踏まえた的確な審査を行う。

職業訓練の認 定業務の実施 に当たって は、技能の向 上が図られ、 ものとなって いるかを踏ま えた的確な審 査を行った カシ

認定職業訓練

の円滑かつ効

果的な実施に

資するよう、

訓練コース設

定の指導や国

の政策に対応

した訓練コー

ス設定の促

進、就職支援

のノウハウの

提供など、必

要な指導及び

助言を行うと

ともに、実地

による実施状

況の確認を確

実に実施した

カシ

・厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安 定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図る ための効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、認定申請 書の審査を実施した。

- 就職に資する ○令和6年度開講分審査・認定状況
 - •審査件数
 - コース数 4,725 コース (前年度実績 4,384 コース)
 - 定 員 83,147人(前年度実績78,112人) うち認定件数
 - コース数 3,445 コース (前年度実績 3,902 コース)
 - 定 員 57,064 人(前年度実績 67,757 人) ※全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 55,573 人(前年度上限値 67,685 人)
 - ※デジタル系に係る訓練コースの認定実績
 - コース数 885 コース (前年度実績 1.014 コース)
 - 定 員 16,767 人(前年度実績 21,020 人)
 - ※オンライン訓練コースの認定実績
 - コース数 621 コース (前年度実績 640 コース)
 - 定 員 11,123人(前年度実績14,629人)
 - ※ e ラーニングコースの認定実績
 - コース数 405 コース (前年度実績 426 コース)
 - 定 員 7,334 人(前年度実績 10,547 人)
 - うち不認定件数
 - コース数 1,280 コース (前年度実績 482 コース)
 - 定 員 26,083 人(前年度実績 10,355 人)

(2) 認定職業訓練の円滑かつ効果的な実 施に資するよう、訓練コース設定の指 導、国の政策に対応した訓練コースの 設定の促進、機構が有する職業能力開 発及び就職支援のノウハウの提供等、 必要な指導及び助言を行うとともに、 不正防止の徹底に努め、全ての認定職 業訓練について、実地による実施状況

<評価の視点> (2) 実施状況確認の実施等

・訓練コース設定の促進

訓練実施機関の確保及びデジタル系訓練コースの設定を促進す るため、民間教育訓練機関等を訪問し、申請に係る協力要請を行 ったほか、 育児・介護中といった訓練の受講に当たり配慮が必要 な求職者がいる中、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、オンライン訓練コースやeラー ニングコースの周知・広報を実施した。

・実施状況確認の実施

認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、不 正防止を図るとともに訓練実施機関への指導・助言を以下のとお り実施した。

- 実施状況確認の実施状況 13,755 件(前年度実績14,230件) (参考) 開講コース数 3.192 コース (前年度実績 3.518 コース)
- ・訓練の質向上を目的とした講習の実施

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(以下「サポート講習」という。)を 機構の創意工夫による取組として全国の都道府県支部で以下の とおり実施した。

- サポート講習実施回数
- 48 回 (前年度実績 48 回)
- 受講者数
- 548 人 (前年度実績 493 人)
- サポート講習受講者有用度 98.3% (前年度実績 98.3%)

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 に取り組んだこ

【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 だこと。
- ②実施状況確認を 通じた適切な訓 練の実施に係る 取組について

【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

の確認を確実に実施する。

				を行ったほか、
				訓練実施機関が
				包える課題を把
				屋し、課題解決
				こ向けた求職者
				支援訓練サポー
				ト講習を全ての
				都道府県で実施 トステレス
				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
				ごこと。
				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
				東コースが設定
				されている中
				で、実施状況確
				忍に当たって
				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
				め率的かつ的確
				な実施状況確認
				こ取り組んだこ
				と。
				- 。 上を踏まえ、評
			<u> </u>	をBとする。
				₹ D C 9 3°
				田間 ご 対ウン
				果題と対応> 政府が掲げるデ
				ジタル推進人材
				の育成の方針等
				のもと、全ての
				訓練コースにお
				ハて、デジタル
				リテラシーの向
			-	上促進を図ると
				ともに、IT分
				野等のデジタル
				系訓練コースに
				ついては、DX
				推進スキル標準
				こ対応した訓練
				コースの基本奨
				励金の上乗せ措
				置等を踏まえ、
				訓練コースの設
_	. '	1		ı

			定を推進する。 ・育児、介護等の 様々な事情を抱え た水職者が訓練受 講をしやすくなら よう訓練した訓練 間に配慮した訓練 コースの設定促進 も含めた、訓練と 施機関の開拓など を行う必要があ る。
		<令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・政府が掲げるデジタル推進人材の育成の方針等も踏まえ、デジタル系訓練コースの申請促進に向けた参考カリキュラムを引き続き公開するとともに、カリキュラム作成に当たっての留意事項の見直し、訓練実施機関の開拓などを行った。 ・民間教育訓練機関や教育訓練関連団体等を訪問し、求職者支援制度の周知を行うこと等により、訓練実施機関の開拓を行った。	

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・障害のある方への対応など、諸課題を抱える現場において、求職者支援訓練サポート講習が専門的な知見獲得に大きく役立っている。
- ・政府としての就職氷河期世代への支援計画は第二段階に入ったのではないかと思料する。この世代の掘り起こし、特に正社員、有期労働者等、各人の性格、就業意識、意欲に応じた掘り起こしを行い、まず就職(正規・非正規を問わず)してもらうためのステップが図られるよう、支援を行っていただきたい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式1-1-4-2 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項)様式

1. 当事務及び事業に関する	基本情報		
2 - 1	業務運営の効率化に関する事項		
当該項目の重要度、困難度	-	関連する政策評価・行政事業 レビュー	-

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年 度値等)	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	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な 情報
一般管理費の節減(計 画値)(百万円)	最終事業年度までに 令和4年度予算と比 べて15%以上節減	1, 905	_					
一般管理費の節減 (実 績値) (百万円)	_	_	▲1.84% (1,869)	▲ 7. 16% (1, 768)				
達成度	_	_	(12.3%)	(47.7%)				
業務経費の節減(計画 値)(百万円)	最終事業年度までに 令和4年度予算と比 べて5%以上節減	27, 584	_	_				
業務経費の節減 (実績 値) (百万円)	_	_	▲0.98% (27,312)	▲2.02% (27,028)				
達成度	_	_	(19.6%)	(40.4%)				
人件費の抑制(計画 値)(百万円)	各年度において令和 4年度予算と同額以 下に抑制	32, 345	_	_				
人件費の抑制(実績 値)(百万円)	_	_	32, 345	32, 345				
達成度	_	_	100.0%	100.0%				

- 注)一般管理費は、人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。
- 注)業務経費は、事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。
- 注)人件費は、退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

3. 各事業年度の業務に係る	百標、計画、業務実績、年	度評価に係る自己評価及び主務大臣に。	よる評価				
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価	法人の業務実績・目己評価 		Eによる 価
				業務実績			
		第2 業務運営の効率化に関する目標を達			<評定と根拠>		
に関する事項	関する目標を達成するた	成するためとるべき措置			評定:B		
	めとるべき措置				一般管理費につい		
通則法第 29 条第 2 項第 3					ては、予算におい		
号の業務運営の効率化に関					て、令和4年度予		
する事項は、次のとおりとす					算と比べて		
一 る。					7.16%の節減を達		

1 効率的な業務実施体制 の確立

機構本部の業務部門に ついては、個々の希望に応 じて多様な働き方を選択 できる環境整備、人への投 資の推進等、国の施策の方 向性に対応した業務の充 実・強化など、業務の変化 に見合った効率的な実施 体制となるよう点検し、必 要な見直しを行うこと。

地方組織については、機 構が専門的な雇用支援を 全国で実施するための拠 点として、引き続き効率 的・効果的な業務運営に取 り組むこと。

う経費削減

一般管理費(人件費、新 規に追加される業務、拡充 業務分、公租公課等の所要 計上を必要とする経費等 を除く。) については効率 的な利用に努め、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 を節減すること。

業務経費(事業主等に支 給する障害者雇用調整金 等、宿舎等業務、新規に追 加される業務、拡充業務 分、公租公課等の所要計上 を必要とする経費等を除 く。)については、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 を節減すること。

なお、上記による節減の

の確立

機構本部の業務部門に ついては、個々の希望に応 じて多様な働き方を選択 できる環境整備、人への投 資の推進等、国の施策の方 向性に対応した業務の充 実・強化など、業務の変化 に見合った効率的な実施 体制となるよう点検し、必 要な見直しを行う。

地方組織については、機 構が専門的な雇用支援を 全国で実施するための拠 点として、引き続き効率 的・効果的な業務運営に取 り組む。

う経費削減

一般管理費(人件費、新 規に追加される業務、拡充 業務分、公租公課等の所要 計上を必要とする経費等 を除く。) については効率 的な利用に努め、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 を節減する。

業務経費(事業主等に支 給する障害者雇用調整金 等、宿舎等業務、新規に追 加される業務、拡充業務 分、公租公課等の所要計上 を必要とする経費等を除 く。) については、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 を節減する。

人件費(退職手当、新規

1 効率的な業務実施体制 1 効率的な業務実施体制の確立

(1)機構本部の業務部門については、各 部門が緊密な連携を取りながら下半期 に業務の質及び量について点検を行 い、その結果を次年度以降の業務実施 体制に反映する。

地方組織については、機構が専門的 な雇用支援を全国で実施するための拠 点として、引き続き効率的・効果的な業 務運営に取り組む。

(2)「働き方改革方針」(令和元年度策定) に基づいて取り組むこととしている事 項のフォローアップ、業務改善提案及 び好事例の募集等を通じて、業務効率 化等に向けたPDCAサイクルを推進 する。

2 業務運営の効率化に伴 2 業務運営の効率化に伴 2 業務運営の効率化に伴う経費削減

一般管理費(人件費、新規に追加される 業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上 を必要とする経費等を除く。) については 効率的な利用に努め、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、業務経費(事業 主等に支給する障害者雇用調整金等、宿 舎等業務、新規に追加される業務、拡充業 務分、公租公課等の所要計上を必要とす る経費等を除く。) については、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%以上の額の節 減に向けた必要な取組を行う。

人件費(退職手当、新規に追加される業 務、拡充業務分等を除く。) については、 令和4年度予算と同額以下に抑制する。

なお、上記による節減の対象外となる 経費についても、不断の見直しにより厳 しく抑制を図る。

1 効率的・効果的な業務運営体制の確立

<評価の視点> 本部の業務部 門について、 業務の質及び 量について点 検を行い、そ の結果を次年 度以降の業務

<評価の視点>

映したか。

実施体制に反

・地方組織につ いて、機構が 専門的な雇用 支援を全国で 実施するため の拠点とし て、引き続き 効率的・効果 的な業務運営 に取り組んだ か。

○機構本部の業務部門については、令和6年度下半期に総務部総務 課において各部・室へのヒアリングを実施し、業務の質及び量の 点検を行った上で、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、令和7年度における業務運営体制の見直しを行っ

具体的には、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律 第 123 号)の改正により、「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」を機構が実施することに伴い、担当 │標を達成したこ する部署の業務運営体制について、必要な見直しを行った。

- ○地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施する ための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組 ①人材の確保に係
- ○令和元年度に策定した「働き方改革方針」に基づき、以下の取組 を実施した。
- ・職員の満足度調査
- ・同方針に基づいて取り組むこととしている事項等のフォローアッ プ・業務効率化等に向けた業務改善提案及び好事例の募集

2 業務運営の効率化に伴う経費削減

【指標】

一般管理費 (人件費、新 規に追加され る業務、拡充 業務分、公租 公課等の所要 計上を必要と する経費等を 除く。) につい て、効率的な 利用に努め、 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 する。

【指標】

○一般管理費

・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、令和4年度の1,905百万円に 対し、令和6年度は1,768百万円となり、7.16%の節減を図った。

○業務経費

・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、令和4年度の27,584百万円に 対し、令和6年度は27.028 百万円となり、2.02%の節減を図っ

○人件費

・国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持し、予算にお いて、令和6年度は令和4年度と同額に抑制を図った。

成したこと。 業務経費について は、予算において、 令和4年度予算と 比べて 2.02%の 節減を達成したこ

人件費について は、予算において、 令和4年度予算と 同額に抑制し、目 と。評定の根拠と して、

- る取組について
- ・人材の確保につ いては、「人材確 保・育成方針」 に基づき、事務 職及び障害者職 業カウンセラー 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 こと。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、障 害者職業カウン セラー職及び事 務職について各 施設の職員によ る地方の大学等 に対する広報活 動を積極的に行 ったこと。
- ②契約の適正化に 係る取組につい
- 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

対象外となる経費につい	に追加される業務、拡充業		・業務経費(事		については、適	•
ても、不断の見直しにより	務分等を除く。) について		業主等に支給		正に実施されて	
厳しく抑制を図るものと	は、第5期中期目標期間の		する障害者雇		いるとの評価を	
する。	各年度において、令和4年		用調整金等、		得たこと。	
	度予算と同額以下に抑制		宿舎等業務、		③情報システムの	
	する。		新規に追加さ		適切な整備・管	
	なお、上記による節減の		れる業務、拡		理及び情報セキ	
	対象外となる経費につい		充業務分、公		ュリティ対策の	
	ても、不断の見直しにより		租公課等の所		推進に係る取組	
	厳しく抑制を図る。		要計上を必要		について	
			とする経費等		・政府の方針等に	
			を除く。) につ		基づきPMOを	
			いて、第5期		設置し、PJM	
			中期目標期間		Oが所管するプ	
			の最終事業年		ロジェクトの進	
			度において、		捗を管理すると	
			令和4年度予		ともに、PJM	
			算と比べて		〇構成職員等に	
			5%以上の額		対するスキル向	
			を節減する。		上研修を実施し	
					たこと。また、	
			【指標】		情報セキュリテ	
			・人件費(退職		ィ意識の向上を	
			手当、新規に		図るため、職員	
			追加される業		への教育・訓練	
			務、拡充業務		やマルウェア感	
			分等を除く。)		染対策や標的型	
			について、令		攻撃対策等の技	
			和4年度予算		術的対策に取り	
			と同額以下に		組んだほか、自	
			抑制する。		己点検によるポ	
					リシーへの理	
3 給与水準の適正化	3 給与水準の適正化	3 給与水準の適正化		3 給与水準の適正化	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	
職員の給与水準につい	職員の給与水準につい	職員の給与水準については、国家公務	<評価の視点>	・国に準じた給与制度の運用により適正な給与水準を維持した。	善を実施すると	
ては、国家公務員の給与水	ては、国家公務員の給与水	員の給与水準も十分考慮し、国民の理解	・職員の給与水	・給与水準の検証結果等については、総務省の定める「独立行政法	いったPDCA	
準も十分考慮し、国民の理	準も十分考慮し、国民の理	と納得が得られるよう厳しく検証を行	準について、	人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について	サイクルによる	
解と納得が得られるよう	解と納得が得られるよう	い、これを維持する合理的な理由がない	国家公務員の	(ガイドライン)」に基づき、ホームページ上で公表した。	改善を行うな	
厳しく検証を行い、これを	厳しく検証を行い、これを	場合には必要な措置を講ずることによ	給与水準も十	【国に準じた給与制度の概要】	ど、適時・適切	
維持する合理的な理由が	維持する合理的な理由が	り、給与水準の適正化に速やかに取り組	分考慮し、国	- 事務職員について、国と同じ俸給表(行政職俸給表(一))を適	な情報セキュリ	
ない場合には必要な措置	ない場合には必要な措置	むとともに、その検証結果や取組状況に	民の理解と納	用	ティ対策を推進	
を講ずることにより、給与	を講ずることにより、給与	ついて、結果が出次第、公表する。	得が得られる	- 諸手当について、国と同様の制度を適用	したこと。	
水準の適正化に速やかに	水準の適正化に速やかに		よう厳しく検	- 55 歳を超える職員について昇給停止	以上を踏まえ、評	
取り組むとともに、その検	取り組むとともに、その検		証を行い適正	【給与水準の状況】	定をBとする。	
証結果や取組状況につい	証結果や取組状況につい		化に取り組む	- 対国家公務員指数の状況		
ては公表するものとする	て公表する。		とともに、検	年齢勘案 103.0	<課題と対応>	
こと。			証結果や取組	参考	•調達等合理化計	
			状況について	年齢・地域勘案 108.5	画に基づき、引	
			公表したか。	年齢・学歴勘案 100.3	き続き適正な入	
				年齢・地域・学歴勘案 107.0	札・契約手続を	
				- 国に比べて給与水準が高くなっている理由	着実に行う必要	
				i機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の 98.4%を占	がある。	
		1			- I	

め、国家公務員の行政職俸給表(一)適用者のうち大卒以上 の者の64.1% (参考「令和6年国家公務員給与等実態調査報 告書」第2表より算出)を大幅に上回っていることによる。 なお、年齢・学歴勘案による対国家公務員指数は100.3と国 家公務員と同程度の水準である。 ii 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議 決定) 等に基づき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、借家・借間に居住する者が年々 増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じで あるが、支給される者が全体の73.4%を占め、国家公務員の 29.5% (参考「令和6年国家公務員給与等実熊調查報告書」 第9表より算出。以下同じ。)を大幅に上回っていることによ る。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の 10.1%を占め、国家公務員の 6.8%を上回っていることによ iii年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数については、 級地ごとの比較によるが、機構の本部事務所は3級地(千葉 市(15.0%)) に置かれているのに対し、国は本府省以外の組 織が所在しているため、3級地同士を比べた場合、職位が高 い職員の割合が多い本部がある機構の給与水準が高くなる。 また、1級地では、国の本府省があるため、国家公務員の給 与水準が高くなっているが、機構の1級地に在勤する事務職 員の割合は低いため全体に与える影響はわずかである一方 で、3級地に在勤する事務職員の割合は高く、全体に与える 影響も大きいことから機構の給与水準が高くなっている。 - 給与水準の妥当性の検証 機構の給与水準については、国と同様の給与制度としているた め俸給、諸手当は国と同等の水準となっていること。大卒以上 の割合が大きいことを考慮した年齢・学歴勘案では100.3 ポイ ントと国と同程度の水準であること。その他の指数について は、住居手当及び単身赴任手当等の受給者割合が国よりも大幅 に高いことや本部事務所が千葉市に置かれていることにより 国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものでは ないこと。 4 契約の適正化 4 契約の適正化 4 契約の適正化 4 契約の適正化 契約については、原則と 契約については、原則と 契約については、原則として一般競争 ○契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以 して一般競争入札等によ して一般競争入札等によ 入札等によるものとし、以下の取組によ 下の取組により、契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率 化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。 るものとし、以下の取組に るものとし、以下の取組に り、契約の適正化を推進する。 より、契約の適正化を推進 より、契約の適正化を推進 すること。 する。 (1)調達等合理化計画 <評価の視点> ・「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」(平 (1)調達等合理化計画 (1)調達等合理化計画 公正かつ透明な調達手 公正かつ透明な調達手 公正かつ透明な調達手続による適切 •「調達等合理 成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、「令和6年度独立行政 続による適切で、迅速かつ 続による適切で、迅速かつ で、迅速かつ効果的な調達を実現する観 化計画」に基 法人高齢・障害・求職者雇用支援機構調達等合理化計画」(以下「調 効果的な調達を実現する づく取組を着 達等合理化計画」という。)を策定し、令和6年6月20日に公表 効果的な調達を実現する 点から、機構が策定した「調達等合理化計 するとともに厚生労働大臣に報告した。 観点から、機構が策定した 観点から、機構が策定した 画」に基づく取組を着実に実施する。 実に実施する 「調達等合理化計画」に基 「調達等合理化計画」に基 「独立行政法人における調達等合理化 とともに、契 「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」等 づく取組を着実に実施す づく取組を着実に実施す の取組の推進について」(平成27年5月 約監視委員会 を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する「独立行政法人高齢・

25 日総務大臣決定) 等を踏まえ、「独立行

政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契

ること。

- ・人材の確保につ いては、魅力あ る職場づくりを 推進するため に、機構版「働 き方改革方針」 に基づき、組織 活性化やワーク ライフバランス の向上に取り組 むとともに、職 員の募集・採用 に当たり、オン ライン説明会の 積極的な開催 や、採用選考に おける Web 試験 等を継続的に実 施する必要があ る。また、「人材 確保,育成方針」 に基づき、地域 限定型採用の試 行実施等の取組 を行ったところ であるが、引き 続き各種取組を 検討・実施する 必要がある。
- ・標的型メール攻 撃や Web 経由の マルウェア感染 等については、 日々巧妙化して いる状況のな か、技術的対策 だけでは防ぐこ とはできないた め、組織的対策 や人的対策を充 実させるなど、 引き続き機構全 体として情報セ キュリティ対策 に取り組む必要 がある。

において同計

画の策定や入

障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、一者応札・

応募の改善等の取組の点検、調達等合理化計画の策定に係る点

一個	 					
(3) - 孤菜今人儿夢 (2) - 魚菜今人儿夢 (2) - 白菜 (2) - 白菜 (2) - 白菜 (2) - 日菜 (2) - 白菜 (2) - 日菜 (2			約監視委員会」により、「調達等合理化計	札、契約につ	検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等において真	
(2) 一部競争人用等。			画」の策定及び前年度計画の自己評価に	いて点検・見	に競争性が確保されているかの点検・見直し(令和5年度分)が	
(2) 一般競争人民等			係る点検、競争性のない随意契約の見直	直ししたか。	行われ、全ての案件について「機構の取組は適切であると認めら	
(2) 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 「			し、一般競争入札等についても真に競争		れる」との評価を受けた。	
(2) 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 一般客牛入札等 「						
(2) 一報等个人担等 一成要学人科等により環節を行う場合であって も、特に企画報告といる。 特により環節を入科等 一成要学人科等により環節を行う場合であって も、特に企画報告といる。 特により環節を入科等 一成要学人科等により環節を行う場合であって も、特に企画報告といる。 特により環節を入場を 可要が十分が構るれる方 が出まり、実践が表現。 では、対しては、対しては、対したは、対したは、対したは、対したは、対したは、対したは、対したは、対した						
(2) 一心競争人用等			11 > 0			
(2) 一般等を入れ等						
(2) 一報等令人担告 (2) 一報等令人担告 (2) 一報等令人担告 (2) 一報等令人担告 (2) 一報等令人担告 (3) 原介 (3) 正常 (2) 一報等令人担告 (3) 正常 (3) 正常 (3) 正常 (4) 正式 (4) 正						
(2) 一般等个人礼等 一般等个人礼等 一般等个人礼等 一般等个人礼等 一般等个人礼等 一般等个人礼等 一般等人人工等 一般等人工作 一般的一个 一个 一						
(2) 一般整ク入电子 接着や人具等により を設すられらい。 を設すられらい。 がおいては、数件を必要がある。 方、他の主意がやの姿を 行う場合には、数件を、達 力を通する。と。 (2) 一般を分入电 表数か入し等により解析する場合。 方、他の主意がやの姿を 行う場合には、数件を、達 力を表する。と。 (2) 一般を分入电 表数か入し等により解析する場合。 方、他の主意がとの姿を 行う場合には、数件を、達 力があたより実施する。と。 (3) 聖金 医型板で含土を売上に を変を手を表上に もの数において、人に、 を変を手に表して、人に、人に を変を手を表上に もの数において、人に、 を変を力に、たいて、で変しかを表していて、で変しかまれては自関をといって に、ことを表において、人に、 を変したと、人に、 があるにはなな家について、で変しかまた。に、と、 で変しかなテェックを支 ける。こと、こと、こと、こと、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と、と						
一般競争人科等により 別別を行う場合であって、 (、特に白爾競争や公惠を 行う場合に、常神性、造 別性が干力保険と対って 、 特に自爾競争の大震を 対して、特性で、西野・大変性・大変 別となった。	(a) 60 de	(a) 611 state for -1 1.1 factor	(a) but by > 1.1 bb		• · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
東部を行う場合であって ・			, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			
6、株で全向衛や少な身を行う場合には、競争性、透明性が一分確保 される方法により実施する。 場合には、競争性、近明性が一分確保 される方法により実施する。 場により実施すること。 場により実施すること。 場により実施する。 場により実施する。 場により実施する。 はにより実施する。 はにはり実施する。 はにはいまが表しまる。 の数の外に係るを登場して大き、契約する場所にいることを対してもいとはないとは、は、一般なの外になることを対したとのでは、は、一般なののといとは、は、一般なののといとは、は、一般な会があると、ことの一般なといまないとないとないとないとないとないとないとないとないとないとないとないとないとな	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,					
#性が十分確保される方 性により実施すること。 5 方法により 接により実施すること。 5 方法により 接により実施する。 5 方法により 接により実施する。 5 方法により 接により実施する。 5 方法により 接近人の大きの値になど関った。 5 方法に対しては、接対手が超速を高点を 変わり、	も、特に企画競争や公募を					
	行う場合には、競争性、透	行う場合には、競争性、透	される方法により実施する。	性が確保され	て開札等の契約事務を実施した。	
(3) 監査 監事を任金計監査人に よるを記さいて、人札・教育の選手と来籍について「保護しかす」で、人札・教育的なチェックを受けることと、「場合であると認めるためにできるとなった」で、大札・教育の記されて来籍について、「保護した」で、大札・教育の記されて、大札・教育の記されて来籍について、「保護した」で、大札・教育の記されて来籍について、「保護した」で、大人札・教育の記されて、大人・教育の記されているかった人・教育を入れ、技術の歌組は関けているかった人を、大人・教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、技術の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は関けているかった人・教育を入れ、教育の歌組は教育を入れ、教育の歌組は教育を入れ、教育を入れ、教育を入れ、教育を入れ、教育を入れ、教育を入れ、教育を入れ、教育を入れ、教育の歌組は、教育を入れ、教育	明性が十分確保される方	明性が十分確保される方		る方法により	・入札及び契約に係る審査機関として入札・契約手続運営委員会を	
(3) 監査	法により実施すること。	法により実施する。		実施したか。	設置し、同委員会において主に次に掲げる事項について調査審議	
場合の理由					し、契約の適正化を図った。	
1					i 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による	
### ### ### ### ### ### ### ### ### ##					場合の理由	
(8) 監査 (3) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4					ii 一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、	
(8) 監査 歴事及び会計監査人によるを書名とは、「他の選集の関連の選集の関連の関連の関連の関連の関連の関連の関連の関連の関連の関連の関連の関連の関連の					参加資格、仕様書の内容、評価基準等	
(3) 監査						
(3) 監査 (3) 監査 (3) 監査 (3) 監査 (3) 監査 (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4)						

(3) 監査 (3) 監查 (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4)						
第、理由、再表紙先 ・総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争者しくは公募を行う場合は、次の 措置を譲じることにより競争性及び通明性を確保した。 - 総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争者しくは公募を行う場合では、住職内容等について応札希望者の理解を課めるためにできる限り詳細な説明を実施 ・総合評価審札方式による一般競争入札又は企画競争において 応札希望者の理解を課めるためにできる限り詳細な説明を実施 ・全部から人札まび企画兼起目上までの十分な日報を確保 ・人札説明書、企画競争記書が価委員会)の中で、住職の接対には必要を対し、企画競争計価を実施 ・企画教学説明書に、評価返事の策定、提案舎の評価を実施 ・企画教学記画を実施について、総合評価専門委員会)、企画教室書が価募会)の中で、住職の接対による配置において、入札・契約の適正な実施について、保証のなチェックを受ける。 ・空事及び会計を直入による配置において、入札・契約の適正な実施について、で変形的なチェックを受ける。 ・空事及び会計を直入による配置において、入札・契約の適正な実施について、機能的なチェックを受ける。 ・企業の企計を直入による配置において、入札・契約の適正な実施について、大人・契約の適正な実施について、大政・対策を対して、入札・契約の適正な実施について、大人・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・						
(3) 監査 「審事及び会計監査人によるを強いて、入札・教育の適正な実施については、大人における随意契約の適正な実施については、を整査において、人札・教育の直正な実施について関係的なチェックを受ける。 (3) 監査 「審事及び会計監査人によるを変す、人人・教育の適正な実施について機能的なチェックを受ける。 (4) 監査 「独行政法人における随意契約の適正な実施について機能のなチェックを受ける。 (5) 監査 「独行政法人における随意契約の適正な実施について機能的なチェックを受ける。 (6) インフラ長寿命化の推進 (7) 監査 「企業を行ります。 というのでは、は、一般競争人人以な企画競争を行ります。 というのでは、「保証を対しては、「保証を受ける。監査を受ける。監査を受ける。監査を対しては、「保証を対しては、関する対しては、関する対しては、関する対しては、関する対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、「保証を対しては、関する対しては、「保証を対しているが必要が対しては、「保証を対しては、関する対し、「保証を対している対し、との定して必要が必要が対し、といいの意思を受けた。といいの意思を受けた。といいの意思を受けた。といいの意思を対している対し、といいの意思を対している対し、といいの意思を対している対し、といいの意思を対している対し、といいの意思を対している対し、といいの意思を対している対し、といいの意思を対している対し、といいの意思を対している対し、といいの意思を対して、「保証を対している対し、といいの意思を対して、「表述を対している対しに対しては、対し、対し、といいの意思を対して、「保証を対している対し、といいの意思を対して、対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対しては、といいの意思を対しては、といいの意思を対しては、「保証を対しては、対し、といいの意思を対しては、対しては、対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対しては、対し、といいの意思を対しては、は、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいの意思を対し、といいのでは、といいの意思を対し、といいの意思を表し、といいの意思を表し、といいの意思を表し、といいの意思を表し、といいの言思を表し、といいの言思を表し、といいの言思を表し、といいの言思を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいの、といいの言述を表し、といいの言述を表し、といいのは、といいのは、といいのは、といいの言述を表し、といいの、といいのは、といいいいいのは、といいのは、といいの、といいのは、といいのは、といいのは、といいいいいの、といいのは、といいいいいいいいいい						
(3) 監査					· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
(3) 監査 監事及び会計監査人による無法において、人札・ 契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。 (3) 監査 監事及び会計監査人による監査において、人札・ 契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。 (4) 監査 とお際立たは、大人・ ので、大人・ をいる。 ので、大人・ といる。 ので、大人・ ので、大人・ ので、大人・ ので、大人・ ので、大人・ ので、大人・ ので、大人・ といる。 ので、大人・ といる。 ので、大人・ ので、大人・ といる。 ので、大人・ といる。 ので、大人・ ので、大人・ ので、大人・ といる。 ので、大人・ といる。 ので、大人・ といる。 ので、大人・ ので、大人・ といる。 をいる。 といる。 ので、大人・ といる。 ので、大人・ のいる。 をいる。 といる。 これ、人人・ のいる。 といる。 これ、一人 のいる。 といる。 これ、一人 のいる。 これ、一人 のいる。 これ、一人 のいる。 これ、一人 のいる。 これ、一人 のいる。 これ、一人 のいる。 これ、一人 ので、大人 ・ にいる。 ないる。 これ、一人 のいる。 これ、一人 のは、一人 のは、一人 のは、一人 のは、一人 のは、一人 のいる。 これ、一人 のは、一人 のいる。 これ、一人 のいる。 これ、一人 のは、一人 の						
(3) 監査						
(3) 監査 (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4)						
(3) 監査 (3) 監査 (3) 監査 (3) 監事及び会計監査人に よる監査において、入れ・ 契約の適正な実施につい て徹底的なチェックを受けること。 (3) 監査 (3) 監査 (3) 監査 (3) 監査 (3) 監査 (3) 監査 (3) 監事及び会計監査人に よる監査において、入れ・ 契約の適正な実施につい て徹底的なチェックを受ける。と。 (4) 監事及び会計監査と、 (5) 監査 正化の推進について「(平成 19年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政 評価局長発事務連絡)を踏まえ、監事及び会計監査人による厳正な忠・ で、入札・契約の適正な実施につい で、徹底的なチェックを受ける。 (4) 監査 といると (5) 監査 において、入札・ 契約の適正な実施につい で、徹底的なチェックを受ける。 (5) 監査 において、入札・契約の適正な実施について「(平成 19年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政 評価局長発事務連絡)を踏まえ、入札・契約の適正な実施について(、監事を定され、 (5) を対象に対して、人札・契約の適正な実施についても真に競争性のない強意契約の見直し、一般競争人札等についても真に競争性のない過意契約の見直し、一般競争人札等についても真に競争性が確保されているかの点様・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。 (5) など会計監査人による厳正な監査を受けた。 と対象についても真に競争性のない強意契約の見直し、一般競争人札等についても真に競争性が確保されているかの点様・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。 (6) インフラ長寿命化の推進						
(3) 監査						
(3) 監査						
(3) 監査 監事及び会計監査人による監査において、入れ・ 契約の適正な実施について (3) 監査 関連の行政法人における随意契約の適 正化の推進について (3) 監査 において、入れ・ 契約の適正な実施について (3) 監査 において (3) 監査 において (3) 監査 において (4) を解省官房長あて、行政管理局長、行政管理局長、行政管理局長、行政管理局長、行政評価局長を監査において、入れ・契約の適正な実施については、監督による 厳証 なと。 を審しまる監査において、入れ・契約の適正な実施についても真に競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点様・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進						
(3) 監査 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について強底的なチェックを受けること。 (3) 監査 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について強底的なチェックを受けること。 (3) 監査 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について強度的なチェックを受ける。 (3) 監査 「独立行政法人における随意契約の適 正化の推進についてJ(平成19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長等務連絡)を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても、監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても、監事とび会計監査人による厳正な監査を受けた。と計監査人による厳正な実施についても、監事とび会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計監査といる厳証ないで、入規・契約の適正な実施については、監事とび会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とないで、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計を監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計を監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計を監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事とび会計を監査といて、入札・契約の適正な実施については、監事を登すると記められる」との評価を受けた。 6 インフラ長寿命化の推進					を明記	
(3) 監査					- 総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争において	
(3) 監査					は、「総合評価専門委員会」、「企画提案書評価委員会」の中で、	
監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。 に他の推進について演奏事務連絡)を踏まえ、八利・契約の適正な実施については、監督を受けた。といる。 「独立行政法人における随意契約の適正な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適正な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適正な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施査人によると関立を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「本述法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人における随意契約の適定な実施については、監督を対します。」 「独立行政法人、公司、公司、公司、公司、公司、公司、公司、公司、公司、公司、公司、公司、公司、					仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施	
よる監査において、入札・ 契約の適正な実施につい て徹底的なチェックを受けること。	(3) 監査	(3) 監査	(3) 監査	<評価の視点>	・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」(平成	
契約の適正な実施につい て徹底的なチェックを受けること。 中国の では、	監事及び会計監査人に	監事及び会計監査人に	「独立行政法人における随意契約の適	・監事及び会計	19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長	
て徹底的なチェックを受ける。 で徹底的なチェックを受ける。 評価局長発事務連絡)を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。 な計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。 新の適正な実施について徹底的なチェックを受けた。 動性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は底的なチェックを受けた。 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進	よる監査において、入札・	よる監査において、入札・	正化の推進について」(平成 19 年 11 月 15	監査人による	発事務連絡)を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監	
て徹底的なチェックを受ける。 で徹底的なチェックを受ける。 評価局長発事務連絡)を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。 で、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。 事性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は底的なチェックを受けた。 6 インフラ長寿命化の推復 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進	契約の適正な実施につい	契約の適正な実施につい	日各府省官房長あて、行政管理局長、行政	監査におい	事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競	
けること。 ける。 会計監査人による監査において、入札・契 約の適正な実施について徹底的なチェッ クを受ける。	て徹底的なチェックを受し					
約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。 施について徹底的なチェックを受けた。 適切であると認められる」との評価を受けた。 適切であると認められる」との評価を受けた。 (を) ないのであると認められる」との評価を受けた。 (を) ないのであると認められる」とのであると認められる」とのであると認めると認めると認めると認めると認めると認めると認めると認めると認めると認め						
6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進	1, 0 = = 0	., 00				
6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進					ペニッ・マック の C porry フォッの 」 C マッド I mu に入り (Co	
6 インフラ長寿命化の推 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進			/ C×11.00			
6 インフラ長寿命化の推 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラ長寿命化の推進 6 インフラモ寿命化の推進 6 インフラモラー						
				/J 1 ₀		
	C ハフラミギタルの単	6 ノンマニ巨士なルカ地	6 ハフラミキタルの米米		C ノンフラ目主人ルの#Y#	
			り インノフ長寿命化の推進		0 インノフ長寿命化の推進	
	進	進				

インフラ長寿命化基本 計画 (平成 25 年 11 月 29 日インフラ老朽化対策の 推進に関する関係省庁連 絡会議決定)を踏まえ策定 された個別施設毎のイン フラ長寿命化計画に基づ き、施設の効率的な維持管 理を図ること。

7 事業の費用対効果

事業の実施に要した費 用及び事業によって得ら れた効果を把握・分析し、 その結果を事業実施内容 の見直しや新たな事業展 開につなげること。

7 事業の費用対効果

事業の実施に要した費 用及び事業によって得ら その結果を事業実施内容 の見直しや新たな事業展 開につなげる。

び管理

情報システムについて は、デジタル庁が策定した 「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、情報システムの適切な 整備及び管理を行うとと もに、情報システムの整備 及び管理を行うPJMO を支援するため、PMOの 設置等の体制整備を行う こと。

また、「政府機関等のサ イバーセキュリティ対策 のための統一基準群」(令 和3年7月7日サイバー セキュリティ戦略本部)を 踏まえ、情報セキュリティ ポリシー等関係規程類を 適時適切に見直し、整備す るとともに、これに基づ き、ハード及びソフトの両 面での不断の見直し、役職 員の高い意識を保持する

インフラ長寿命化基本 計画 (平成 25 年 11 月 29 日インフラ老朽化対策の 推進に関する関係省庁連 絡会議決定)を踏まえ策定 した個別施設毎のインフ ラ長寿命化計画に基づき、 施設の効率的な維持管理 を行う。

れた効果を把握・分析し、

び管理

情報システムについて は、デジタル庁が策定した 「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、情報システムの適切な 整備及び管理を行うとと もに、情報システムの整備 及び管理を行うPJMO を支援するため、PMOの 設置等の体制整備を行う。

また、「政府機関等のサ イバーセキュリティ対策 のための統一基準群」(令 和3年7月7日サイバー セキュリティ戦略本部)を 踏まえ、情報セキュリティ ポリシー等関係規程類を 適時適切に見直し、整備す るとともに、これに基づ き、ハード及びソフトの両 面での不断の見直し、役職 員の高い意識を保持する ための適時適切な研修な

インフラ長寿命化基本計画 (平成25年 11 月 29 日インフラ老朽化対策の推進に 関する関係省庁連絡会議決定)を踏まえ 策定した個別施設毎のインフラ長寿命化 計画に基づき、施設の効率的な維持管理 を行う。

7 事業の費用対効果

事業の実施費用を随時把握したうえ で、アンケート結果等により把握された 利用者の意見、業績評価結果の活用等事 業によって得られた効果を把握・分析し、 その結果を事業実施内容の見直しや新た な事業展開につなげる。

8 情報システムの整備及 8 情報システムの整備及 8 情報システムの整備及び管理

情報システムの整備及び管理について は、以下の取組を実施する。

(1) 情報システムについて、デジタル庁 が策定した「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、P J MOが情報システムの適切な整備及び 管理を行えるようPMOが支援を行

(2)情報セキュリティ対策について、以 下の取組を実施する。

① 「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」(令和5 年7月4日サイバーセキュリティ戦 略本部)を踏まえ、情報セキュリティ ポリシー等各種規程類を適時・適切

<評価の視点>

アンケート結 果等により把 握された利用 者の意見、業 **着評価結果の** 活用等事業に よって得られ た効果を把 握・分析し、 その結果を事 業実施内容の 見直しや新た な事業展開に つなげたか。

報システムの

適切な整備及

び管理が行え

るようPMO

が支援を行っ

たか。

7 事業の費用対効果

・予算の執行について、その予算の範囲内において業務の進捗状況 及び予算の執行状況を把握するとともに、利用者に対するアンケ ート調査及び必要に応じた追跡調査の結果等から業務改善につ なげるべき点を分析し、それらを踏まえて令和6年度計画を作成

令和5年3月に更新したインフラ長寿命化計画(個別施設計画)

に基づき、施設の効率的な維持管理に努めた。

8 情報システムの整備及び管理

<評価の視点> (1)情報システムの整備及び管理の基本的な方針を踏まえた取組 P J M O が 情 (1) 情報システムの適切な整備及び管理

> ・PMOとしてプロジェクト検証専門委員会を四半期ごとに開催 し、PJMOによるプロジェクトの実施状況を把握した。

> ・PJMOを構成する職員の人材育成として、「システム担当者研修 (年1回) | 及び「PIMO構成職員等のスキル向上研修(年3 回) | を実施した。

> ② 情報システムの整備及び管理に係る自己点検及びシステム監

・PJMOの事務の手順化(標準化)を行い、ITマネジメントが 適切に実施されているかを確認するため、各情報システムにおい て「情報システムの整備及び管理に係る自己点検」を実施すると ともに、4つの情報システムにおいて「システム監査」を実施し

(2)情報セキュリティ対策

① 「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」 が令和5年度に改正されたことを踏まえ、情報セキュリティポリ シー(以下「ポリシー」という。)及び関係規程を見直し、職員に 対して周知、徹底を実施した。

② サイバー攻撃を防御するため、インターネット経由での個人情 PDCAサイ クルにより適 報漏えい防止対策、マルウェア感染対策、標的型攻撃対策及び通

<評価の視点>

政府の方針等

を踏まえ、役

職員に対する

研修・教育や

ための適時適切な研修な ど情報セキュリティ対策 を講じ、情報システムに対 するサイバー攻撃への防 御力、攻撃に対する組織的 対応能力の強化に取り組 むこと。

さらに、上記の対策の実 施状況を毎年度把握し、P DCAサイクルにより情 報セキュリティ対策の改 善を図ること。

ど情報セキュリティ対策 を講じ、情報システムに対 するサイバー攻撃への防 御力、攻撃に対する組織的 対応能力の強化に取り組

さらに、上記の対策の実 施状況を毎年度把握し、P DCAサイクルにより情 報セキュリティ対策の改 善を図る。

- める業務運営に関する事
- 1 人事に関する計画

人材確保・育成方針の内 容等を踏まえ、効果的かつ 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 を図る。

に見直し、職員に対して周知、徹底を 図る。

- ② サイバー攻撃を防御するための必 要な技術的対策を講じるとともに、 攻撃に対する組織的対応能力の強化 に取り組む。
- ③ 情報セキュリティ対策に係る教育 実施計画を策定し、役職員に対し、適 時・適切な研修・教育を実施する。
- ④ PDCAサイクルにより情報セキ ュリティ対策の改善を図る。

第7 その他主務省令で定 | 第7 その他主務省令で定める業務運営に 関する事項

1 人事に関する計画

採用説明会の開催、採用案内パンフレ ットやホームページ等の活用・充実、大学 等への周知、大学や就職支援会社が主催 する企業説明会等への参加、施設見学の 受入等による積極的かつ効率的な募集活 動をオンラインを活用しつつ行い、引き 続き必要な人材の確保に努めるととも に、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る。

また、機構業務改善の取組を通じて、職 員意識の向上を図る。

さらに、離職者・在職者及び学卒者への 職業訓練を実施する職業訓練指導員につ いては、民間企業等幅広い層から、職業訓 練指導員として必要な資質を有する者を 任期付雇用により積極的に活用し、引き 続き社会のニーズに機動的に対応できる 体制を実現する。

時・適切な情 報セキュリテ ィ対策を推進 したか。

確保、人員の

適正配置や研

修の充実によ

る専門性及び

意識の向上を

図ったか。

信の監視等の技術的対策を実施した。

- ③ 職員の情報セキュリティ意識向上を図るための研修(新規採用 職員研修、全職員への情報セキュリティ講習等)及び標的型メー ル攻撃模擬訓練等の教育訓練を実施した。また、適時、適切な研 修・教育に資するため、過去に発生したインシデント等を研修素 材として活用した。
- ④ ポリシーの運用状況等を踏まえ、自己点検によりポリシーへの 理解、遵守状況を確認し、必要に応じたポリシーや運用の見直し と改善を実施した。

第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 人事に関する計画

- <評価の視点> 機構の業務運営に必要な人材を確保するため、以下の取組を実施。 必要な人材の した。
 - 事務職及び障害者職業カウンセラー職において、従前の全国転 勤を行う全国型採用に加え、勤務地を特定のエリア(東北、中 国又は四国エリア) に限定した地域限定型採用を試行実施
 - 障害者職業カウンセラー職における経験者採用を実施
 - 事務職の応募資格において、従前の4年制大学卒業(見込)者 に加え、短期大学、専門学校及び高等専門学校の卒業(見込) 者を追加
 - 採用特設サイトを設置
 - 業務内容、勤務施設の紹介等を分かりやすく盛り込んだ訴求力 のある採用パンフレットを作成・配布
 - 機構ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載
 - 機構の業務内容等に対する理解促進のため、説明会の動画を機 構ホームページにて常時視聴可能とするとともに、説明会につ いてもオンラインに重点を置いて実施
 - 就職情報サイトを活用し、就職活動中の学生等に向けて採用説 明会や採用試験の情報を発信
 - 大学が主催する学内の就職説明会について、Web配信やオン ライン形式のものについて積極的に参加
 - 本部役職員及び各施設の職員による地域の大学等に対する広 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」に基づく取組の実施
 - 障害者職業カウンセラー職と事務職との併願募集による応募 者の確保
 - 職業能力開発職及び障害者職業訓練職における経験者の採用 を本部で一括して実施
 - 採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため募集職種 に応じた面接試験を実施
 - 事務職及び職業能力開発職の採用選考一次試験においては、W e b サイト受験方式で実施
 - 事務職選考における面接試験において、オンラインを活用した

面接を実施 ・全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するため、
以下のとおり人員の適正配置を実施した。
- 業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮し た人事異動
- 年度途中の人事異動等、機動的な人員配置の実施
・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はおりなける。 「はまればる」では、「ななな」、「以下のしまれる歌書を
結果なども踏まえ、研修実施計画を策定し、以下のとおり職員各 層に対する研修等を実施した。
(全職種対象)
- 機構職員として必要な知識や技能・技術の習得を図るための研
修(採用後1年目及び概ね5年目、概ね9年目対象) - 各役職の職務に課せられた役割の理解及び各業務において必
要となる専門的知識の習得を目的とした研修等(新たに本部係
長や施設長になった職員等対象)
(管理職対象)
- 人事評価制度のより適切かつ効果的な実施を目的とした評価者 研修
(障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職対象)
- 各年次に応じた専門研修
- 「身体障害者に対する就業支援」をテーマとする課題別研修
- 採用後3年次までの障害者職業カウンセラー職を対象とした、 個々の職員の経験や担当業務状況に応じた計画的なOJT
- 専門第二期研修を修了した障害者職業カウンセラー職を対象
とした、事業主支援に必要な知識・技術の習得を図るための計
画的なOJT (職業能力開発職対象)
- 職業訓練指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割
の理解や能力の向上を目的とした階層別研修
- 専門的な技能・技術のスキル向上を目的とした専門研修
- キャリアルートの適切な時期において、新たな役割を担うため の能力の向上を目的としたキャリア・パス関連研修及びOJT
- 新規採用職員を対象とした、職業訓練の流れを早期に理解し、
施設利用者への案内等を円滑にするための窓口業務OJT
- 職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生への支援・ 対応ノウハウを習得し、活用できる職業訓練指導員の育成を目
対応 アクバタを首付し、佰用 Cさる職業訓練指導員の自成を日
(事務職対象)
- 事務職員として必要な知識の習得や、職場における実務の中核
として必要な能力の向上を図る研修等 なお、研修機会確保のため、オンライン形式による実施に一部切
替えを行った。
また、機構業務改善の取組を通じて、職員意識の向上を図った。
・社会のニーズに機動的に対応できる職業訓練指導員体制を実現す る観点から、最新技術等に対応できる職業訓練指導員を民間企業
る観点から、取利技術寺に対応できる職業訓練指導員を氏間企業
- 令和6年度末現在の任期付きの職業訓練指導員の人数8人
<令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況>
・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」において確認を行った。

・不適切な調達を防止するため、本部において各施設における調達 案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検シモュアル」に定め られた事項支集験しているか確認を行った。 ・機構版「働き方改革方針」に基づき、Microsoft 365 や新たなコ ミュニケーションツール(チャット)の導入、生成社 全金職員が 利用できる競技の整備など、組織活性化の取組を進めるととも に、有見体業、介護体業等有児又は家族介護を行う労働者の福祉 に関する込建 作成乳 年仕世報 市場 り の改正に伴う子の若溶体帳 の見直し等、休暇制度を使いやすくすることでワークライフバラ ンスの向上に取り組んだ。 ・人材の確保については、「人材確保・育成方針」に基づく各種取組 の検討を行い、令和7年4月採用職員最終から「地域限定型採用 の被行失態」、原言者職業カウセシーを一能に対る経験者採用の 実施」、「事務職における受験資格の拡大」などの新たな取組を行 ったほか、職員の廃棄・採用に当たり、オンライン説明会の開催 マ採用選考における web 試験の組織的な実施に加え、その結果を 検証し、引き続き今後の取組の除者を付かよりを適助えた。 ・情報センテムの整備及び管理の表述的な対象を対慮した。 ・情報センテムの整備及び管理の上の上の経過を実施した。 また、情報セキュリティボリンー及び形成規範の見直しによるガ バナンスの強化や、サイバー攻撃を防御対策の 実施、職員の情報セキュリティ電動しために機構で発生 したインシデント事例等を教材とした各種教育訓練を実施した。	
---	--

4	その他参考情報
4	イ (/)/11以 <i>//</i> (x / A) 日 至(7

なし。

様式1-1-4-2 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(財務内容の改善に関する事項)様式

1. 当事務及び事業に関する	. 当事務及び事業に関する基本情報						
3 - 1	財務内容の改善に関する事項						
当該項目の重要度、困難度	_	関連する政策評価・行政事業 レビュー	_				

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最 終年度値等)	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	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

中期目標	中期計画	年度計画 (R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	
第4章 業務運営の効率化 に関する事項	第2 業務運営の効率化に 関する目標を達成するた めとるべき措置	第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	<評定と根拠> 評定:B 評定の根拠とし		
5 保有資産の見直し 機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必られる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付すること。	5 保有資産の見直し 機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付する。	5 保有資産の見直し 機構が保有する資産については、その 必要性について不断の見直しを行うとと もに、将来にわたり業務を確実に実施す る上で必要がなくなったと認められる資 産がある場合は、売却等の手続を行い、国 庫納付する。	一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一次一	- 不要となった、地域センター庁舎1件について、令和6年6月に入札公告し、処分を行った。 - 令和5年度に処分を行った保有資産の売却代金を独立行政法人通則法の規定に即して国庫納付を行った。なお、令和6年度において発生した売却代金については、令和	・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 したこと。		
第5章 財務内容の改善に 関する事項	第3 予算、収支計画及び資 金計画	第3 予算、収支計画及び資金計画		第3 予算、収支計画及び資金計画	1件の処分を行ったこと。 以上を踏まえ、評		
通則法第 29 条第 2 項第 4 号の財務内容の改善に関す	「第2 業務運営の効率化 に関する目標を達成するた	「第2 業務運営の効率化に関する目標 を達成するためとるべき措置」で定めた事			定をBとする。		
る事項は、次のとおりとする。	めとるべき措置」で定めた事	項に配慮した年度計画の予算を作成し、当 該予算の適切な管理を通じた運営を行う。			< 課題と対応 > ・機構が保有する 資産について は、その必要性		

	なお、毎年度の運営費交付				について不断の
	金の算定については、過年度				見直しを行うと
	の運営費交付金執行状況に				ともに、将来に
	も留意した上で、厳格に行				わたり業務を確
	う 。				実に実施する上
					で必要がなくな
1 中期計画予算の作成	1 予算	1 予算	<評価の視点>	1 予算、2 収支計画、3 資金計画	ったと認められ
	別紙-1のとおり	別紙-1のとおり	• 運営費交付金		る資産がある場
「第4章 業務運営の効			額の算定につ		合は、売却等の
率化に関する事項」で定め	2 収支計画	2 収支計画	いては、運営		手続を行い、国
た事項に配慮した中期計	· ·	別紙-2のとおり	費交付金債務	○中期目標に基づく令和6年度予算を作成し、予算の執行について	庫納付する必要
画の予算を作成し、当該予			残高の発生状	は、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況	がある。
算の適切な管理を通じた		3 資金計画	況にも留意し	を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。	
運営を行うこと。	別紙ー3のとおり	別紙-3のとおり	た上で、厳格		
			に行ったか。	○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	
			estates - let les	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	
			<評価の視点>	した計画額の配分を行い、適正に執行した。なお、当該計画額の	
			・予算、収支計	配分により、運営費交付金債務の繰越を行っており、繰り越した	
			画及び資金計画及び資金計画	運営費交付金債務は、翌事業年度以降、必要となる経費に計画的	
			画について、	に執行する予定としている。	
			各費目に関して計画と実績	 ○令和6年度予算における運営費交付金の算定については、運営費	
			の差異があっ		
			た場合には、	文竹並木使用残高の発生状化も歯息し、財政目向との調整を経て 策定した中期計画予算に基づき行った。	
			その発生理由	水足した下朔可囲了昇に塞りさ打りた。 	
			を明らかに	○予算措置	
			し、その理由	・令和6年度運営費交付金予算額は、中期目標期間における運営費 ・	
			は合理的なも	交付金算定ルールに基づき算定している。なお、令和6年度は中	
			のだったか。	小企業等におけるDX人材育成の総合的な推進等に係る必要な	
				予算額を確保した。	
			<評価の視点>	(単位:百万円)	
			• 当期総利益	令和5年度 令和6年度 対前年度	
			(又は当期総		
			損失)の発生	運営費交付金予 70.010 70.116 0.204	
			要因を明らか	算額 70,812 73,116 2,304	
			にしたか。ま		
			た、当期総利	○運営費交付金の収益化により発生した利益の分析	
			益(又は当期	・運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施した。な	
			総損失)の発	お、運営費交付金の収益化により発生した利益については、一般	
			生要因の分析	競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制	
			を行ったか。	し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。	
			当該要因は法		
			人の業務運営	○当期総利益(又は当期総損失)の発生要因及び分析	
			に問題等があることによる	・令和6年度については、高齢・障害者雇用支援勘定、職業能力開	
			ものか。業務	発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定において、利益が発生した。これは、いいの発表を表する。	
			運営に問題等	た。これは、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたもの	
			があることが	り、又山を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生したもの である。また、障害者職業能力開発勘定において、損失が発生し	
			判明した場合	こめる。また、障害有職業能力開発物足において、損犬が完生し た。これは、当該勘定において、予定外の退職者の発生に伴い、	
			には当該問題	た。これは、ヨ酸樹足において、子足外の返職者の先生に行い、 費用が収益を上回ったことにより生じたものである。	
			等を踏まえた	・高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力	
			改善策を検討	開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定の利益剰余金 31 億円	
			したか。	については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第	
				17条第2項に基づき、中期目標期間の最終年度の翌事業年度に国	
	•	•	•		•

	の視点> 庫へ納付する予定である。
	剰余金が また、宿舎等勘定の利益剰余金79億円については、同条第1項に
	された場 基づき厚生労働大臣の承認を受けた前中期目標期間繰越積立金
	国民生活 であり、雇用促進住宅の譲渡・廃止等業務の実施に当たり必要な は社会経済
	対源(宿舎等勘定は独立採算で運営。)である。 定等の公
	の見地か (単位:百万円)
	が必要な 2 474 2 222 800
	当期総利益 2,474 2,322 800 (5,474) (2,314) (818)
	いう法人 ※表中の()は、当該年度に交付された運営費交付金の収益化
	格に照ら に伴い発生した利益額である。
	大な利益 ・貸付業務は行っていない。 なかった ・債権については、規定等に基づき、債務者に対する督促業務等を
カ ³ 。	Chart // Was at a ct Con at 12 of Con at 12
	・上記取組の結果、貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸
	の視点> 付金等残高に占める割合は増加していない。
	金、未収
	の債権に
	で、回収
	策定して
	い場合、
	理由の妥
	について
たか	
	iの視点>
	計画の実
	況につい
	i)貸倒
	債権・破
	額やその
	金等残高
	める割合
	加した場
	ii)計画 強度差異
	績に差が
	物での安 析を行っ
たか	
	iの視点>
	大刀等を
	え回収計 見直しの
	大直
	2行った
סיל.	
	の視点>
13	39

• 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、 当該予算の範 囲内で予算を 執行したか。 <評価の視点> • 運営費交付金 については収 益化基準にし たがって適正 に執行した カシ。 <評価の視点> • 運営費交付金 を全額収益化 し、損益が発 生した場合に は、その発生 理由を明らか にし、それが 合理的なもの となっていた カシ。 2 障害者雇用納付金に係 4 障害者雇用納付金に係 4 障害者雇用納付金に係る積立金の管 <評価の視点> 4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用 る積立金の管理・運用 る積立金の管理・運用 理・運用 • 障害者雇用納 付金に係る積 障害者雇用納付金に係 障害者雇用納付金に係 障害者雇用納付金に係る積立金につい 立金につい 令和6年度 る積立金については、納付 る積立金については、納付 ては、納付金が障害者の雇用に伴う、経済 て、適正な運 金が障害者の雇用に伴う、 金が障害者の雇用に伴う、 的な負担の調整並びにその雇用の促進及 用・管理を行 期中運用額 587 億円 (期末残高) 経済的な負担の調整並び 経済的な負担の調整並び び継続を図るために、法律に基づき、事業 ったか。 (206 億円) にその雇用の促進及び継 にその雇用の促進及び継 主から徴収しているものであることに鑑 運用益 4,614万円 続を図るために、法律に基 続を図るために、法律に基 み、適正にその運用及び管理を行う。 0.100% づき、事業主から徴収して づき、事業主から徴収して 0. 105% いるものであることに鑑 いるものであることに鑑 0.110% 定期預 み、適正にその運用及び管 み、適正にその運用及び管 0.125% 金・譲渡 理を行うこと。 理を行う。 0.210% 性預金・ 0.251% 地方債 利率 0.370% $0.\,476\%$ 0.550% 0.580% 0.604% 0.610% ・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理

を行った。

※定期預金・譲渡性預金・地方債(以下「定期預金等」という。)

		による期末残高は、年度末における運用額であり、運用益は、 当該年度の定期預金等による運用収益額である。 また、利率は、当該年度における運用単位ごとの運用利率(地 方債については利回り)である。
第4 短期借入金の限度額	第4 短期借入金の限度額	第4 短期借入金の限度額
1 限度額 18,000 百万円	1 限度額 18,000 百万円	・短期借入れは発生しなかった。
2 想定される理由	2 想定される理由	
(1)運営費交付金の受入れ の遅延による資金不足	(1) 運営費交付金の受入れの遅延による 資金不足	
(2)予定外の退職者の発生 に伴う退職金の支給等	(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職金 の支給等	
第5 財産の処分等に関す る計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
1 不要財産等の処分に関 する計画 なし	1 不要財産等の処分に関する計画なし	1 不要財産等の処分に関する計画 なし
2 重要な財産の処分等に 関する計画 なし	2 重要な財産の処分等に関する計画なし	2 重要な財産の処分等に関する計画なし
第6 剰余金の使途	第6 剰余金の使途	第6 剰余金の使途
1 事業主に対する相談・援 助業務の充実	1 事業主に対する相談・援助業務の充実	・剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。
2 職業リハビリテーション業務の充実	2 職業リハビリテーション業務の充実	
3 障害者職業能力開発校 における職業訓練業務の 充実	3 障害者職業能力開発校における職業訓 練業務の充実	
4 職業能力開発業務及び 宿舎等業務の充実	4 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充 実	
5 求職者支援制度に係る 職業訓練の認定業務の充 実	5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定 業務の充実	
		<令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況> 機構が保有する資産について、その必要性について不断の見直しを行うとともに、不要となった地域センター1件について売却処分を行った。 ・令和5年度に処分を行った保有資産の売却代金を独立行政法人通則法の規定に即して国庫納付を行った。なお、令和6年度において発生した売却代金については、令和7年度において国庫納付す

		ることとしている。	

4. その他参考情報

(単位:百万円、%)

	令和5年度末 (初年度)	令和6年度末	令和7年度末	令和8年度末	令和9年度末 (最終年度)
前期中期目標期間繰越積立金	7, 976	7, 957			
高齢・障害者雇用支援勘定	-	-			
障害者職業能力開発勘定	-	-			
障害者雇用納付金勘定	2	2			
職業能力開発勘定	-	-			
認定特定求職者職業訓練勘定	-	-			
宿舎等勘定	7, 973	7, 955			
目的積立金	-	-			
積立金	-	2, 322			
高齢・障害者雇用支援勘定	-	442			
障害者職業能力開発勘定	-	42			
障害者雇用納付金勘定	-	-			
職業能力開発勘定	-	1,744			
認定特定求職者職業訓練勘定	-	93			
宿舎等勘定	-	-			
うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等	-	-			
運営費交付金債務	4, 142	4, 613			
当期の運営費交付金交付額 (a)	70, 812	73, 116			
うち年度末残高 (b)	4, 142	1,823			
当期運営費交付金残存率 (b÷a)	5.8%	2.5%			
(注) 単位未満の端数については、金額は切り捨	て、百分率は小数点以下第2位を四捨五	入して記載している。		•	•

様式1-1-4-2 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書(その他業務運営に関する重要事項)様式

1. 当事務及び事業に関する	基本情報		
4 - 1	その他業務運営に関する重要事項		
当該項目の重要度、困難度	_	関連する政策評価・行政事業 レビュー	T

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年 度値等)	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	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な 情報

3. 各事業年度の業務に係る	3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	年度計画(R6)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務: による					
				業務実績	自己評価	評定					
第6章 その他業務運営に		第2 業務運営の効率化に関する目標を達		第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措							
関する重要事項	関する目標を達成するため、スパンは世界	成するためとるべき措置			評定:B						
通則法第 29 条第 2 項第 5	めとるべき措置				評定の根拠として、						
号のその他業務運営に関す					①シナジーの一層						
る重要事項については、次の					の発揮に係る取						
とおりとする。					組について						
					・法人統合による						
1 関係機関との連携強化	9 関係機関との連携強化			9 関係者のニーズ等の把握	シナジーの一層						
及び利用者ニーズの把握	及び利用者ニーズの把握	ズの把握等を通じたサービスの向上			の発揮に向け						
等を通じたサービスの向	等を通じたサービスの向				て、あらゆる職						
上					員がつながりあ い、利用者と結						
「第3章 国民に対し	事業主、事業主団体等の				びつくことを示						
て提供するサービスその	関係機関や地方公共団体				す「LINKS」						
他の業務の質の向上に関	とのさらなる連携強化を				を組織のスロー						
する事項」で掲げた目標を	図るとともに、利用者ニー				ガンとして、各						
達成するためには、各地域	ズの的確な把握等を通じ				業務の担当部署						
の事業主、事業主団体等の	て適切なサービスの提供				や施設間の連携						
関係機関及び地方公共団	を行うための以下の取組				の取組を推進し						
体との連携や、利用者のニ	などを機構の創意工夫に				たこと。						
ーズに応じた適切なサー ビスの提供が必要不可欠	より実施する。				具体的には、職 業訓練指導員等						
である。このため、全国に	 (1)機構の業務に対する意	 (1)使用者、労働者及び障害者を代表する	<評価の視点>	○評議員会の開催	素訓練指導具等 を対象とした特						
展開している地方組織等	見等を労使団体、学識経	者並びに学識経験を有する者により構		・ニーズに即した業務運営を図るため、使用者代表、労働者代表、	別な配慮が必要						
の機構の持つ経営資源を	験者、地方公共団体等か	成される評議員会等を開催し、情報交	開催し、情報	障害者代表及び学識経験者からなる評議員会を開催し、令和5年							
最大限活用し、事業主及び	ら聞く場を設定する。	換を行うほか、機構の業務に対する意	交換を行うほ	度の業務実績・自己評価及び令和6年度計画に基づく業務運営を	援ノウハウに係						

事業主団体等の関係機関		見等を伺い、ニーズに即した業務運営	か、機構の業	説明した上で意見交換を行い、関係者のニーズ等を把握した。	る研修、障害者
及び地方公共団体との更		を図る。	務に対する意	- 開催日 令和6年7月1日	職業カウンセラ
なる連携強化や利用者ニ			見等を伺い、		一等を対象とし
ーズの的確な把握、利用者			ニーズに即し	 ○外部評価委員会の開催	た 70 歳雇用推
の利便性向上等に向けた			た業務運営を	・ニーズに即した業務運営が図られていたか、外部の学識経験者、	進プランナー等
必要な取組を、機構の創意			図ったか。	リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等で構成す	が行う相談・援
工夫により実施すること。			<u> Д</u> У/СИ °	る外部評価委員会(職業リハビリテーション専門部会及び職業能	助業務における
また、これらの取組が地域				力開発専門部会を含む。)を開催し、令和5年度業績評価に係る業	事業主支援のノ
において相互に有機的に				務実績と自己評価について意見を聴取した。	ウハウ(事業主)
機能するよう、各種取組を				- 第34回外部評価委員会(令和6年6月14日)	の機運の醸成の
総合的に実施すること。				- 第33回職業リハビリテーション専門部会(令和6年6月6日)	図り方等)を活し
// / / / / / / / / / / / / / / / / / /				- 第 15 回職業能力開発専門部会(令和 6 年 6 月 4 日)	用した研修等を
				NA TO ENWINGED AND SET THEM (LATE O O/V T E)	実施することに
	(2)利用者に対するアンケ	(2)利用者の意見、ニーズ等を把握し、そ	<評価の視点>	 ○各種調査の実施	より、業務の垣
	ートによる終了時の調	の結果を業務運営に反映させるため、	利用者アンケ	・各種サービス終了時における有用度に関する調査や、サービス実	根を超えた連携
	査や必要に応じ追跡調	各種サービス終了時における利用者ア	ートや追跡調	施の一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追	に取り組んだこ
	査を実施することなど	ンケートやサービス実施後一定期間経	査等を積極的	跡調査を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把	المراز (۱۹۰۰)
	により、業務の実施結果	過後における具体的な課題改善効果に	に実施し、調	握に努めた。	し。 情報提供・広報
	や効果を適切に把握す	関する追跡調査等を積極的に実施す	査結果を分析		については、高
	るとともに、業務改善に	る。また、これらの調査結果を自由記述	の上、施設に	主を対象とした追跡調査	年齢者雇用・障
	つなげるべき点を分析	欄の内容を含め分析し、サービスを提	フィードバッ		害者雇用・職業
	し、業務の見直し等に適	供している施設にフィードバックする	クすることに	に対するアンケート調査	能力開発支援の
	切にフィードバックす	ことにより、現場レベルでの業務改善	より、現場レ	- 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者に対するアンケ	三分野の業務を
	る。	を促す。	ベルでの業務	ート調査	コンパクトにま
	-		改善を促した	- アビリンピック観覧者に対するアンケート調査	とめた支部リー
			か。	- 在職者訓練、生産性向上支援訓練の受講者に対するアンケート	フレットを活用
				調査	する等、都道府
			<評価の視点>	- 在職者訓練、生産性向上支援訓練の受講者を派遣した事業主に	県支部単位とし
			・機構の各業務	対するアンケート調査 等	ての一体的かつ
			の支援対象者	・自由記述欄の内容も併せてこれらの調査結果を分析し、現場レベ	効果的な広報の
			に共通する支	ルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。	実施に努めたこ
			援技法、研究•		と。
			開発成果や事		②内部統制の充
			業主支援のノ		実・強化に係る
			ウハウを、職		取組について
			業訓練指導		・内部統制につい
			員、70 歳雇用		ては、令和6年
			推進プランナ		度コンプライア
			一及び障害者		ンス推進計画を
			職業カウンセ		策定し、同計画
			ラー等に対す		に基づき、各部
			る研修等を通		及び施設等にお
			じて活用する		けるコンプライ
			とともに、地		アンス研修、コ
			方施設間の連		ンプライアンス
			携による相談		認識度調査等の
			支援の推進に		実施、内部監査
			取り組んだ		の機会を活用し
			か。		たモニタリング
O	10 74 74 14 74 1-11	10 米水中学 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2		10 年 [6 大) = 1 平 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	の実施、公益通
		10 業務運営におけるシナジーの一層の発		10 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向	報制度及び通報
ジーの一層の発揮に向け	ジーの一層の発揮に向け	揮に向けた取組		けた取組	相談窓口(JE
た取組	た取組				EDホットライ
					ン)の周知徹底、

機構の各業務における ノウハウ等を共有・結集 し、各支援対象者に共通す る支援技法や研究・開発成 果を活用し、各分野で実施 する事業主支援に係る連 携の取組強化をするなど、 引き続き、業務運営面の連 携を深め、組織全体の一体 化、活性化を図ること。

機構の各業務における ノウハウ等を共有・結集 し、各支援対象者に共通す る支援技法や研究・開発成 果を活用し、各分野で実施 する事業主支援に係る連 携の取組強化をするなど、 引き続き、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。

機構の各業務の支援対象者に共通する 支援技法や研究・開発成果の活用を進め

「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が 必要な学生への支援・対応ガイド(実践 編)」を活用し、公共職業能力開発施設の 指導員等を対象に、支援・対応に係る専門 的研修を実施する。

国立職業リハビリテーションセンター 及び国立吉備高原職業リハビリテーショ ンセンターでは、特別な配慮が必要な支 援対象者への対応及び支援を実践し、各 施設への普及活動を先導することのでき る職業訓練指導員を育成するための研修 を行うほか、国立職業リハビリテーショ ンセンターにおいて、支援技法等の更な る普及を図るための研修を実施する。

70歳雇用推進プランナー等を対象に、 事業所訪問の質の向上を図ることを目的 とした、職業能力開発業務において取り 組んでいる事業主支援のノウハウを活用 した研修を実施する。

障害者職業カウンセラー等を対象に、 事業所訪問の質の向上を図ることを目的 とした研修を実施する。その際には、70 歳雇用推進プランナー等が有する「事業 主の機運の醸成の図り方」、「事業主への アプローチ手法」などのノウハウを活用 する。

加えて、地方施設における業務運営面 での一体化・活性化を図るため、シナジー の発揮に繋がる地方施設での取組につい て情報収集し、他の施設へフィードバッ クするとともに、地方施設間の連携によ る相談支援の推進に取り組む。

○業務運営面での一体化・活性化

- ・あらゆる職員がつながりあい利用者と結びつくこと、各業務のノ ウハウを持ち寄り互いの業務をサポートすることを示す「LIN KSI(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を普及 するため機構の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。

【実施研修】

「一般校の指導員のための精神・発達障害に配慮した支援と対応」 コース (スキルアップ訓練内)

機構、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等の 職業訓練指導員等を対象に、「理解と接し方編」、「訓練の支援と支 援体制編」、「メンタルの支援編」及び「就職活動の支援編」の4 コースを実施した。実施に当たっては、職業能力開発部門と障害 者雇用支援部門が共同して取りまとめた「訓練・学習の進捗等に 特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」をテキ ストとして使用した。また、全国の公共職業能力開発施設を会場 とするオーダーメイド型により、幅広い地域での普及を図った。 (機構の職業訓練指導員等 23 人、機構以外の職業訓練指導員等 144 人受講)

- ・機構、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関の職 業訓練指導員等を対象に、特別な配慮が必要な支援対象者への支 援・対応ノウハウを普及することを目的に、「訓練生個々の特性を 理解した訓練生支援力向上研修」、「精神障害者・発達障害者を対 象とした職業訓練場面でのアセスメント」を実施した。(機構の職 業訓練指導員等52人、機構以外の職業訓練指導員等10人受講)
- ・職業リハビリテーションや障害者職業訓練で活用されている知 識・ノウハウを取り入れた支援ツールを利用し、職業能力開発施 設における特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援のほか、 職業訓練指導員による対応が困難な場合は、地域センターとの連 携による専門的な支援を実施した。
- ・70 歳雇用推進プランナー等を対象とした、事業主への相談・援助 の質の向上を図るため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、70 歳雇用推進プランナー5年次研修に組み込み実施し た。(受講者数 100 人)
- ・障害者職業カウンセラー等を対象として、事業所訪問の質の向上 を図るため、動画コンテンツを用いた研修を実施した。研修では、 高齢者雇用の相談・援助業務を行うに当たり、70歳雇用推進プラ ンナーが有する「事業主の機運の醸成の図り方」、「事業主へのア プローチ方法」などの事業主支援のノウハウを活用した。(受講者 数 248 人)
- ・本部において地方施設間における連携の取組を取りまとめ、好事 例を各施設にフィードバックした。

【地方施設間連携の取組例】

- 能開大、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

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。

外部涌報窓口の 設置等に取り組 み、内部統制の 充実・強化を図 ったこと。

- ③人材の確保・育 成について
- 事務職及び障害 者職業カウンセ 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・ 実施したこと。 以上を踏まえ、評 定をBとする。

<課題と対応>

- ・内部統制につい ては、「行動規 範」の浸透によ る統制環境の確 保、コンプライ アンス意識の浸 透とその状況の 確認、リスク管 理委員会を中心 としたリスクの 評価と対応、内 部監査室による モニタリングの 充実等の取組を 引き続き実施 し、内部統制の 更なる充実・強 化を図る必要が ある。
- •「人材確保•育成 方針」に基づき、 地域限定型採用 の試行実施等の 取組を行ったと ころであるが、 引き続き各種取 組を検討・実施 する必要があ

学生本人の同意を得て、能開大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、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。 ・70 歳雇用推進プランナー等が、事業主に対する相談・援助等の際 に、障害者雇用や生産性向上支援訓練等の職業能力開発等に係る 機構の事業主支援について併せて紹介し、相談を受けた場合は各 業務担当に引き継いだ。 ○広報におけるシナジー発揮に向けた取組 事業主に対し、幅広い機構業務の認知度向上や各業務窓口への円 滑な誘導を進めるため、業務間の連携を推進するためのLINK Sツール(チラシ、動画、インフォグラフィックデータ)を活用 し、施設間連携の促進を図った。 ・都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報を実施するた めに設置した都道府県支部広報委員会により、地域の実情に応じ た都道府県支部広報実施計画を策定した。 ・広報活動のノウハウを共有し、効果的な取組を推進するため、各 施設から広報活動実績の報告を収集し、積極的なニュースリリー スによるマスメディアを通じた広報や、SNS の活用、地域の事業 主団体や市町村と連携した取組等の好事例を各施設に対し情報 提供した。 ・同一都道府県支部内の各施設で実施している高年齢者雇用・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に 努めた。 3 内部統制の充実・強化 | 11 内部統制の充実・強化 11 内部統制の充実・強化 11 内部統制の充実・強化 内部統制については、 内部統制については、内部統制の推進 <評価の視点> ○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。 内部統制については、 「「独立行政法人の業務の 「「独立行政法人の業務の 等に関する規定等を適時・適切に見直し、 内部統制の充 「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、令和6年度 適正を確保するための体 適正を確保するための体 整備するとともに、各種会議や研修等を 実・強化を図 コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、以下の 制等の整備」について」(平 制等の整備」について」(平 通じて機構内で認識を共有する。理事長 取組を実施した。 ったか。 成 26 年 11 月 28 日総務省 成 26 年 11 月 28 日総務省 の強力なリーダーシップの下、内部統制 また、各部・施設等の長に対して、これらの取組の推進状況を点 行政管理局長通知)を踏ま 行政管理局長通知)を踏ま が有効に機能するため、また、内部統制の 検し、コンプライアンス推進委員会において検証を行った。 - 各部・施設等において、全職員に対し、行動規範の解説用資料、 え、内部統制の推進等に関 え、内部統制の推進等に関 仕組みが有効に機能しているかどうか点 する規定等を適時・適切に 検及び検証し、当該仕組みが有効に機能 コンプライアンスマニュアルを活用した研修等を年1回以上 する規定等を適時・適切に 見直し、整備するととも 見直し、整備するととも するよう見直しを行うため、「行動規範」 実施し、行動規範の更なる浸透、コンプライアンスの更なる徹 に、各種会議や研修等を通 に、各種会議や研修等を通 の浸透による統制環境の確保、コンプラ 底を図った。 じて機構内で認識を共有 じて機構内で認識を共有 イアンス・リスク管理委員会を中心とし - 各階層別研修において、コンプライアンス研修を実施するとと もに、外部講師を活用することにより、研修内容を充実させ、 すること。また、内部統制 する。また、内部統制の仕 たリスクの評価と対応、個人情報の保護 の仕組みが有効に機能し 組みが有効に機能してい 等に係るリスクの対応方針の徹底、内部 更なるコンプライアンス意識の浸透を図った。(職員研修9回 ているかどうか点検及び るかどうか点検及び検証 監査室によるモニタリングの充実、全て 実施、656人受講) 検証を行い、当該仕組みが を行い、当該仕組みが有効 の職員についてそれぞれの職位・職務に - 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、 コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況の検証を行った。 有効に機能するよう見直 に機能するよう見直しを おけるコンプライアンスの一層の徹底を

- 公益通報制度及び通報相談窓口(JEEDホットライン)につ

図るための職員研修及び情報提供等の実

しを行うこと。なお、政策

行う。

人の長がリーダーシップ を発揮し、法人の役割・目標等を組織内の各階層に 浸透させることが重要で内の各あることから、当該視点にも留意し、引き続き内部統制体制の充実・強化に取り引き続	、政策目的の実現には、法人の長がその一シップを発揮し、役割・目標等を組織と関連であることか該視点にも留意し、き内部統制体制の強化に取り組む。	いて、引き続き、周知用ボスター等を活用して制度とそのを周知するとともに、外部通報窓口を設置している。 ・個人情報漏えい防止、情報セキュリティ対策及びハラスメン止について、「個人情報の漏えいリスクへの対応に係る基針」、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」等に基リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状点検を行った。 ○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担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による2元体制の内部統制システムを整備している。 ・令和6年度は、機構本部及び施設(44か所)を対象として内監査を実施した。 ・内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改置を命じた。 ○内部統制に関する情報の公表 ・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範ンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、会的勢力への対応に関する規程、コンプライアンス基本方針ンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員びリスク管理委員会議事概要を掲載している。 ○各事業担当連絡会議の開催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ため、担当役員及び監事同席のうえで、高齢事業、障害事業を力開発事業の連絡会議を毎月実施し、事業の進捗管理及題把握を行い、改善方策等を指示した。	ト体がある。のでは、 では、 では、 では、 では、 では、 では、 では、
4 人材の確保・育成 12 人材の	の確保・育成 12 人材の確保・育成	12 人材の確保・育成	
おいて人材確保・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り、 業務をより効率的かつ効 業務を	期中期目標期間に 人材確保・育成方針 し、機構が実施する 必要な職員の確保 門性の向上を図り、 まづく取組を検討・実施する。 遂行する。	・業務をより効 「人材の確保」、「人材の育成」、「働きやすい職場環境の整備	等」 集か 国転 、中 (再 掲))者
5 職員の適正な労働条件 13 職員 の確保 の確保	の適正な労働条件 13 職員の適正な労働条件の確保	13 職員の適正な労働条件の確保への取組の実施	
ては、労働関係法令等の趣 ては、労 旨に従い適正に確保する 旨に従	の労働条件につい 職員の労働条件については、労働関係 労働関係法令等の趣 にい適正に確保する 引き続き留意する。	○職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適確保するよう、引き続き留意した。	正に

ے ح 6 既往の閣議決定等 14 既往の閣議決定等 14 既往の閣議決定等 <評価の視点> | 14 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施 ・既往の閣議決 既往の閣議決定等をは 既往の閣議決定等をは 既往の閣議決定等をはじめとする政府 定等をはじめ ○「独立行政法人の業務及び組織の全般にわたる検討の結果並びに じめとする政府方針や厚 方針や厚生労働省の方針に従い、着実に とする政府方 じめとする政府方針や厚 講ずる措置の内容について」(令和4年8月26日厚生労働省発総 針や厚生労働 0826 第1号) 等に基づき作成した中期計画・年度計画に従い着実 生労働省の方針に従い、着 生労働省の方針に従い、着 業務を実施する。 省の方針に従 実に業務を実施すること。 実に業務を実施する。 に業務を実施した。 い、着実に業 務を実施した カシ。 第7 その他主務省令で定 | 第7 その他主務省令で定める業務運営に 第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 める業務運営に関する事 関する事項 <評価の視点> 2 施設・設備に関する計画 2 施設・設備に関する計画 2 施設・設備に関する計画 ・施設の老朽化 障害者の就労に関する 障害者の就労に関する様々な援助業務 等を勘案し ・以下について、計画的な修繕等を行った。 て、計画的な 様々な援助業務及び求職 及び求職者等への職業訓練の効果的かつ i 福島障害者職業センター教室棟・実習場建替その他工事(第1 者等への職業訓練の効果 効率的な遂行を図るため、独立行政法人 整備や改修等 期)等 的かつ効率的な遂行を図 高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ を行ったか。 ii 栃木職業能力開発促進センター実習場建替その他工事 等 長寿命化計画(行動計画)等を踏まえつ iii東北職業能力開発大学校教室棟建替その他工事設計業務 等 るため、独立行政法人高 齢・障害・求職者雇用支援 つ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な 施設・設備の整備、改修等を行う。 機構インフラ長寿命化計 画 (行動計画) 等を踏まえ つつ、施設の老朽化等を勘 案して、計画的な施設・設 備の整備、改修等を行う。 なお、毎年度の予算にお いても、建物の集約化等に よるトータルコストの縮 減・予算の平準化等につい て不断の取組を行う。 (参考) (参考) 予算額 予算額 施設•設 施設•設 財源 財源 (百万 (百万 備の内容 備の内容 円) 円) 障害者職 障害者職 業センタ 3,771 業センタ 1, 179 職業能力 施 設 職業能力 開発促進 | 19,901 | 整備費 | 開発促進 | 5,279 施設整備費補助金 センター 補助金||センター 職業能力 職業能力 開発大学 2,083 開発大学 234 校等 校等 (注)上記の計画について (注1)上記の計画については、業務実施状 は、業務実施状況、予見 況、予見しがたい事情等を勘案し、施 しがたい事情等を勘案 設・設備の整備、改修等を追加又は予定 し、施設・設備の整備、 額を変更することがあり得る。 改修等を追加又は予定し (注2)上記予算額については、前年度予算 額を変更することがあ 繰越分を含む。

り得る。			
3 積立金の処分に関する 事項	3 積立金の処分に関する事項	<評価の視点> ・宿舎等勘定の 前中期目標期	
宿舎等勘定の第4期中 期目標期間繰越積立金は、 宿舎等業務に充てること とする。	積立金は、宿舎等業務に充てることとす	間繰越積立金	・第4期中期目標期間から繰り越した積立金から0.1億円を取り崩し、宿舎等業務に充てた。
			 〈令和5年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・機構の実施する業務について、関係者のニーズを把握するため、評議員会と開催したほか、各業務の実施に関して必要となる情報についての各種の調査を実施した。 ・シナジーの一層の発揮に向けて、引き続き職員間及び施設間の連携の取組を業務に組み込むなど平準化に努めた。 ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、コンプライアンスの推進計画を策定し、全職員に対し、行動規範の解説用資料、コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、コンプライアンスの推進計画を察定し、これが修等を実施するとともに、各階層別研修において、コンプライアンス研修を実施するとともに、各階層別研修において、コンプライアンス研修を実施するとともに、各階層別研修において、コンプライアンス研修を実施するとともに、各階層別研修において、コンプライアンスの機とを行った。 ・各部・施設に対してコンプライアンスの機と大流の無検を行うとともに、全役職員に対してコンプライアンス認識皮調査を実施し、コンプライアンス推進委員会においてコンプライアンス認識皮調査を実施し、コンプライアンス推進委員会においてコンプライアンス認識皮調査を実施し、コンプライアンス推進委員会においてコンプライアンス認識の浸透が脱皮調査を実施し、リスク管理委債会において不の推進状況の点検を行うことと、リスクの評価と対応を行った。 ・内部監査について、機構本部及び施設(44 か所)を対象として監査を実施し、適正な業務遂行に資するため、監査結果を直ちに理事長に発し、工事長は必要な改善措置を命じた。 ・「人材確保・育成方針」に基づく各種取組の検討を行い、令和7年4月採用職員募集から「地域限定型採用の試行実施」、「障害者職業カウンセラー職における経験者採用の実施」、「事務職における受験資格の拡大」などの新たな取組を行ったところであり、その結果を検証しつつ、引き続き取組の検討を行うこととしている。(再掲)

4. その他参考情報

なし。