

令和 7 年度業務実績評価 説明資料

＼らしく、はたらく、ともに／



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

目 次

法人概要	1
事業体系・自己評価	2
1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	
1-1-1 高齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	3
1-1-2 高齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	7
2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	
1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	15
1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	24
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	31
3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項	
1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	39
1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等	43
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	47
4. 職業能力開発業務に関する事項	
1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	52
1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施	62
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	71
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	79
5. 障害者職業能力開発業務に関する事項	
1-5 障害者職業能力開発業務	86
6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	
1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	94
7. 管理的事業	
2-1 業務運営の効率化に関する事項	} 98
3-1 財務内容の改善に関する事項	
4-1 その他業務運営に関する重要事項	

法人の概要

◆ 目的

年齢や障害の有無に関わらず誰もが能力を発揮し、意欲を持って安心して働ける社会の実現を目指すため、高齢者、障害者、求職者、事業主など様々な利用者の方に、総合的な支援を実施する。

◆ 設立

平成15年10月 輪島 忍

◆ 理事長

◆ 組織・施設

◆ 役職員数（令和7年4月1日時点）

- 役員：8人
- 正規職員：3,771人
- パートナー職員：3,280人

◆ 予算額（令和7年度）

1,356億円

- 本部：千葉県千葉市
- 都道府県支部：47カ所
- 地域障害者職業センター／同支所：52カ所
- 職業能力開発促進センター／訓練センター（愛称：ポリテクセンター）：63カ所
- 職業能力開発大学校／同短期大学校（愛称：ポリテクカレッジ）：25カ所
- 国立職業リハビリテーションセンター
- 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター
- 職業能力開発総合大学校（愛称：PTU）：1カ所

業務の概要

◆ 高齢者等雇用支援業務

高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現

- 70歳までの就業機会の確保に向けた相談・援助
- 高齢者の雇用の安定のための給付金支給
- 生涯現役社会の実現に向けた啓発・広報活動
- 高齢者雇用に関する好事例の収集・発信

◆ 障害者雇用支援業務

障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会の実現

- 障害者・事業主等の多様なニーズに対応した職業リハビリテーションサービスの提供
- 地域の就労支援機関等への助言・援助・研修
- 障害者雇用納付金制度に基づく納付金の徴収及び助成金等の支給
- 社会一般に対して障害者雇用の関心と理解を深めるための啓発・広報活動

◆ 職業能力開発支援業務

仕事を通じて自らの能力を存分に発揮し、生き生きと活躍できる社会の実現

- 雇用のセーフティネットとしての求職者を対象とした職業訓練
- 高度なものづくりを支える人材の養成
- 在職者を対象とした職業訓練や事業主への相談・援助（リスキリング・学び直し、中小企業でのDX人材育成の推進の支援）
- 職業訓練指導員の養成

令和7年度高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系・自己評価一覧

総合評価 **B**

高齢者雇用支援事業

1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

1-1-1 高齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	B	A
1-1-2 高齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	A	

障害者雇用支援事業

2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項

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

3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

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

職業能力開発事業

4. 職業能力開発業務に関する事項

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

5. 障害者職業能力開発業務に関する事項

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

6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

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

共通・管理

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

※一定の事業等のまとまりごと（1～4の各事項）の評価は、「厚生労働省独立行政法人等の目標策定及び評価実施要領」を踏まえ、以下のとおり算出。

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

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

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

1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る 事業主等に対する給付金の支給

○概要

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

当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。

<65歳超雇用推進助成金>

・65歳超継続雇用促進コース

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

・高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度の整備に係る措置（賃金・人事処遇制度、労働時間制度、健康管理制度等の導入等）を実施した事業主に支給

・高年齢者無期雇用転換コース

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

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

自己評価 B (過去の主務大臣評価 R5年度：B、R6年度：B)

I 中期目標の内容

- ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報を図ること
 - 給付金の説明会への参加事業所数 100,000事業所以上
※給付金の説明会への参加事業所数実績（令和3年度19,882事業所）を踏まえて設定
- ② 効率的な給付金支給業務の運営を図ること
 - 給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） 90日以内
※厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安（原則2カ月以内、一部3カ月以内）を踏まえて設定（第4期中期目標期間（平成30年度～令和3年度）の平均処理実績77.7日）
- ③ 適正な支給業務の実施を図ること

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・職業安定機関、事業主団体等と連携した事業主説明会の実施 ・事業主説明会における周知用資料の作成	給付金の説明会への参加事業所数 （目標値 中期目標期間中に100,000事業所以上（令和7年度目標値20,000事業所以上））	26,968事業所	134.8%	28,326事業所	141.6%	25,934事業所	129.7%				
・審査体制や審査業務の適宜見直しによる効率的な事務の実施 ・支給要件のポイントや支給対象外事例を手引きに掲載	給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） （目標値 90日以内）	82.2日	109.5%	76.3日	118.0%	81.6日	110.3%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
給付金の説明会への参加事業所数	②「法人の努力結果」 令和7年度は機構単独での開催や関係機関等との共同開催など、あらゆる機会を積極的に活用して開催に努めたことにより、参加事業所数は一定の高い水準を維持し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引き上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
給付金の説明会への参加事業所数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・事業主等が給付金の概要を的確にとらえられるよう新たに作成した活用事例集を説明資料に加えるなど、給付金説明会の質の向上に取り組んだほか、多くの参加者が見込める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、より効果的・効率的な給付金説明会の開催に向けて取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・意欲ある高齢者が年齢に関わりなく個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備のためには、人事制度や賃金制度の改正等の事業主による重大・慎重な経営判断が必要となるが、70歳までの就業機会の確保に向け、事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金説明会の開催に当たっては、職業安定機関等が開催する各種説明会等と共同開催するなど、より多くの事業主等の参加を通じた給付金による支援の活用促進に積極的に取り組んだ。
給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）の向上に係る取組	【質的な取組】 ・申請状況等に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じた場合は、速やかに審査体制及び審査業務の見直し等に取り組んだ。 ・支給申請の手引きには、記入誤りや事業主等からの質問が多い点に係る解説を掲載するなど、分かりやすい手引きや記入例を作成することで、スムーズに申請できるよう工夫したほか、審査・点検マニュアルの作成や給付金業務担当者全国会議等を通じて、都道府県支部担当者のサービスの質や処理能力の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・令和6年度における申請書受付件数の増加を受け、令和7年度に審査を持ち越した申請が多かったが、早期支給に向け、適正支給とのバランスを考慮しつつ、審査体制及び審査業務の見直し等を実施し、効率的な支給事務に取り組んだ。

参考指標

--	--

参考事項

○事業主等に対する給付金の支給

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

① 給付金の説明会への参加事業所数

25,934事業所 [28,326事業所]

①目標：20,000事業所以上
達成度：129.7%

② 給付金の平均処理期間

81.6日 [76.3日]

②目標：90日以内 達成度：110.3%

主な取組内容

◆ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

- ・事業主等が給付金の概要を的確にとらえられるよう活用事例集を**作成**し、給付金説明会の説明資料にも追加 **新規**
- ・給付金説明会を**多くの参加者が見込める職業安定機関等が開催する各種説明会等と共同開催**
- ・給付金制度説明動画をホームページ及びYouTubeで配信（再生回数：5,049回 [6,556回]）

◆ 効率的な給付金支給業務の運営

- ・申請状況等に係る**進捗状況を日常的に管理**
- ・**審査件数の増加に対応し、早期支給に向けた審査体制及び審査業務の見直しを実施**
- ・申請時の記入誤りや事業主等からの質問が多い点を解説するなど、**分かりやすい「支給申請の手引き」や記入例を作成**
- ・審査・点検マニュアルや給付金業務担当者全国会議等を通じて都道府県支部担当者の**サービスの質や処理能力を向上**
- ・オンライン申請の利用促進を図るため、オンライン申請説明動画を配信



▲ オンライン申請説明動画



▲ オンライン申請広報チラシ

◆ 適正な支給業務の実施

- ・現況調査実施回数 435回 [605回]
- ・不正受給事業主等を公表することをホームページ等で注意喚起
- ・不正受給が判明した件数 0件 [1件]

制度利用者へのアンケート実施

「給付金があることで定年引上げ・雇用管理制度の導入等の取組の後押しとなった」96.5% [94.2%]

	件数（件）	金額（千円）
給付金の支給	3,110 [2,724]	1,613,510 [1,581,775]

支給に係る審査業務の流れ

都道府県支部

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

機構本部

審査

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

支給決定

- ・支給決定、送金手続等

65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）の活用事例

対象事業主：卸売業・小売業（岡山県）、従業員数100人以上

課題

○若年層の労働力確保が困難な状況において、社員の高齢化が進んでおり、経験豊富な高齢者を戦力として活用する必要性が高まっていた。加えて、有期雇用で勤務する高齢社員からは、雇用契約の更新可否に対する不安の声が寄せられていた。

課題改善に向けた取組

○専門家の指導を得て、有期雇用の高齢社員を無期雇用労働者に転換する制度を導入した。

給付金活用の効果

○有期雇用の高齢社員が契約更新に不安を感じることなく働けるようになった。また、高齢社員が長く活躍することで、ノウハウの継承や若手社員のスキルアップが図られ、職場のコミュニケーションもより良いものとなった。

1-1-2 高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

重要度：高 困難度：高

○概要

・70歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案、相談・援助の実施

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

＜70歳雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）＞

・高年齢者雇用アドバイザーのうち一定の基準を満たした者。

＜高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）＞

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

※以下プランナー及びアドバイザーを合わせて「プランナー等」という。

・プランナー等によるサービスの質の向上

スキルアップのための研修などを通じて、プランナー等のサービスの質の向上に取り組んでいます。

・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供

高年齢者の雇用推進に向け、専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発を行うとともに、ホームページ等を通じて、提供しています。

・産業別ガイドラインの策定及び普及支援

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

・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者就業支援月間である10月に「高年齢者活躍企業フォーラム」を開催し、優良事例の表彰等を行うとともに、企業の関心の高いテーマでシンポジウムを開催し、学識経験者による講演や企業による事例発表を行っています。

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

評価項目No. 1-1-2 高齢者等の雇用に関する相談・援助、 実践的手法の開発、啓発等

重要度	高
困難度	高

自己評価 A (過去の主務大臣評価 R5年度：A、R6年度：A)

I 中期目標の内容

① 事業主等に対する効果的な相談・援助等を実施すること

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

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

－ 制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合 60%以上

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

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

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

② 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等を実施すること

【重要度：高】 改正法において、高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、個々の高齢者の多様性への配慮や負担のかからない職場環境作りも求められるなど、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いことに加えて、第5期中期目標期間の対象企業は、第4期中期目標期間では制度改善提案の対象外であった小規模企業や制度改善提案まで到らなかった企業など働きかけの困難な企業が主となるため。

Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・事業主に対する70歳までの就業機会の確保に係る制度改善提案の実施 ・プランナー等への研修等の実施	事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数 (目標値 中期目標期間中に31,000件以上(令和7年度目標値6,200件以上))	8,201件	132.3%	7,714件*	124.4%*	7,070件	114.0%				
・提案内容の質の向上のため、都道府県支部による事前チェック、機構本部における事後確認の実施 ・効果的な制度改善提案となるよう企業の関心事項に関する資料・情報（法改正、賃金・評価制度、安全衛生・健康管理等）の提供	制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合 (目標値 60%以上)	68.9%	114.8%	67.8%	113.0%	71.4%	119.0%				
・事業の推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助 ・会員企業委員等で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助	産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価 (目標値 85%以上)	86.9%	102.2%	89.5%	105.3%	88.2%	103.8%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

*令和8年度に修正

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数	
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合	
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数及び制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・制度改善提案に当たっては、各企業における65歳以上の従業員数や年齢構成のほか、これまでの相談記録を分析の上、企業ニーズ・課題に応じ、戦略的に取り組んだ。また、「70歳雇用推進マニュアル」等、機構が開発したツール等を活用するとともに、各プランナー等が各自の専門性を活かして、事業主の個別の課題等に対する適切な相談・助言及び制度改善提案を行った。加えて、見直しを行わなかった事業主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及び事業主の理由に応じた対応策を提供することで、事業主が見直しを積極的に進められるよう効果的な相談・援助の質の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・第5期中期目標期間の制度改善提案対象企業は、第4期中期目標期間では対象外であった小規模企業や過去に制度改善提案に至らなかった企業など、働きかけの困難な企業が対象とされたことから、都道府県支部職員の地域の事業主団体等への訪問による相談・援助業務に関する周知・広報などのほか、プランナー等に対する研修等を通じ、企業訪問時の工夫や留意点等を指示するなど、制度改善提案業務の質の向上に取り組んだ。 ・70歳までの就業機会の確保は、事業主の努力義務であり、実施済みの企業割合は34.8%（令和7年高齢者雇用状況等報告）に留まる中、重大・慎重な経営判断を要する人事制度や賃金制度の改正などを必要とする70歳までの就業機会の確保に向けた事業主への提案を的確に行うため、課題解決ノウハウを共有するための研修を実施したほか、<u>全国の相談・援助活動において、企業に対して特に有益であると評価できる取組を好事例として収集し、プランナー等へ研修等を通じて提供、共有するなど、プランナー等の相談・援助能力及び更なるサービスの質の向上に努めた。</u>
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価の向上に係る取組	【質的な取組】 ・産業別ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、事業の推進担当者の設置、産業別高齢者雇用推進委員会の設置・運営、会員企業における高齢者雇用の実態・事例把握のためのアンケート・ヒアリング調査及び当該ガイドラインの策定に関する助言・援助を通じ、ガイドラインの充実に取り組んだ。 なお、指標のとおり、産業団体会員企業から高い評価（88.2%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・産業ごとに、労働力の高齢化の状況や経営課題、高齢人材に期待される役割、評価、処遇の在り方が異なる状況において、同時に複数の産業団体（計8団体）に対し個別の課題を踏まえた支援を実施するため、産業ごとの当該状況を十分に把握・分析した上で、有用な産業別ガイドラインの策定に向けた助言・援助に取り組んだ。

参考指標

--	--

参考事項

○事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施

数値目標の達成状況

※〔 〕内は前年度実績

- ① 制度改善提案件数 **7,070件** [7,714件*]
 - ①目標：6,200件以上 達成度：114.0%
- ② 提案を受けて見直しを進めた割合 **71.4%** [67.8%]
 - ②目標：60%以上 達成度：119.0%

訪問等による相談・助言

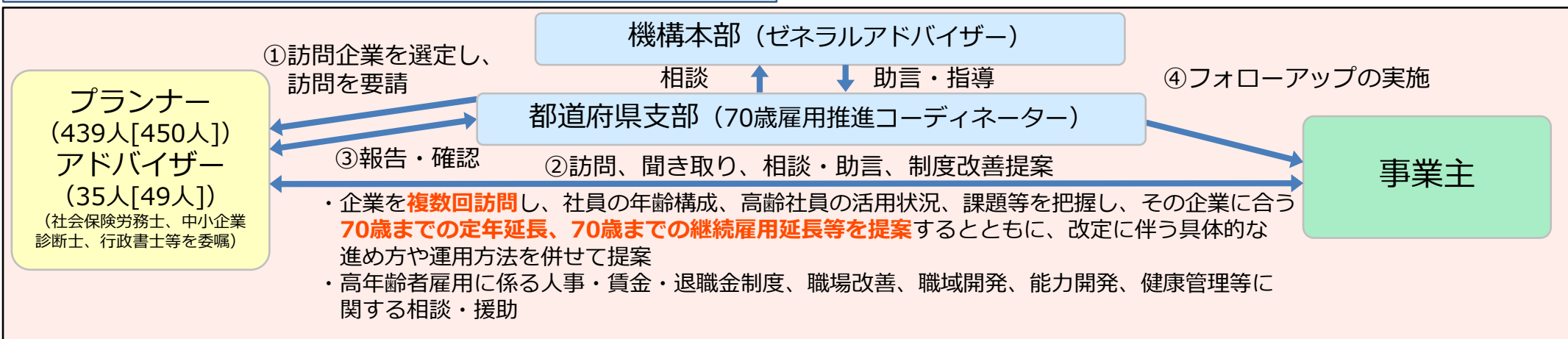
24,286件 [25,546件*]

17,685事業所 [18,514事業所]

うち、制度改善提案につながりそうなものは、再訪問して制度改善提案を実施

主な取組内容① ◆プランナー等による制度改善提案の実施等

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



提案後のフォローアップ調査の結果

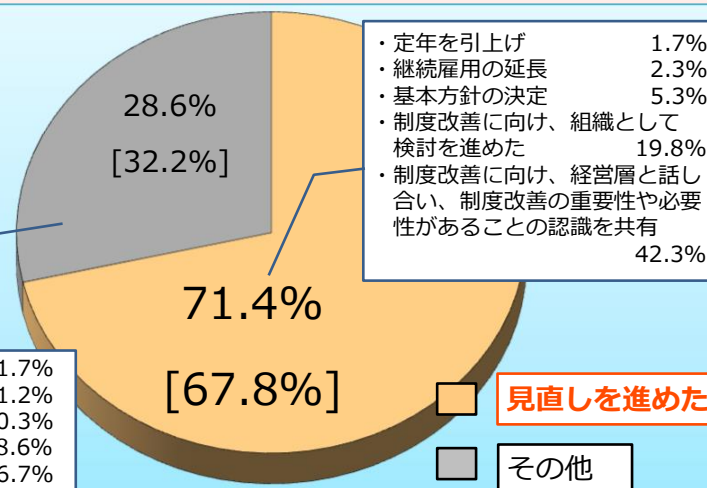
- 制度改善提案の4～6か月後にフォローアップ調査を実施

- **見直しを行わなかった事業主の理由を機構本部で把握・分析**
- 都道府県支部に対して、分析結果に加え、**事業主の理由に応じた対応策を提供し、相談・援助の質を向上** **新規**

フォローアップ調査件数

7,075件 [8,025件*]

- ・顧問社労士と相談 1.7%
- ・現状把握を行った 1.2%
- ・情報収集を行った 0.3%
- ・何も行わなかった 18.6%
- ・無回答 6.7%



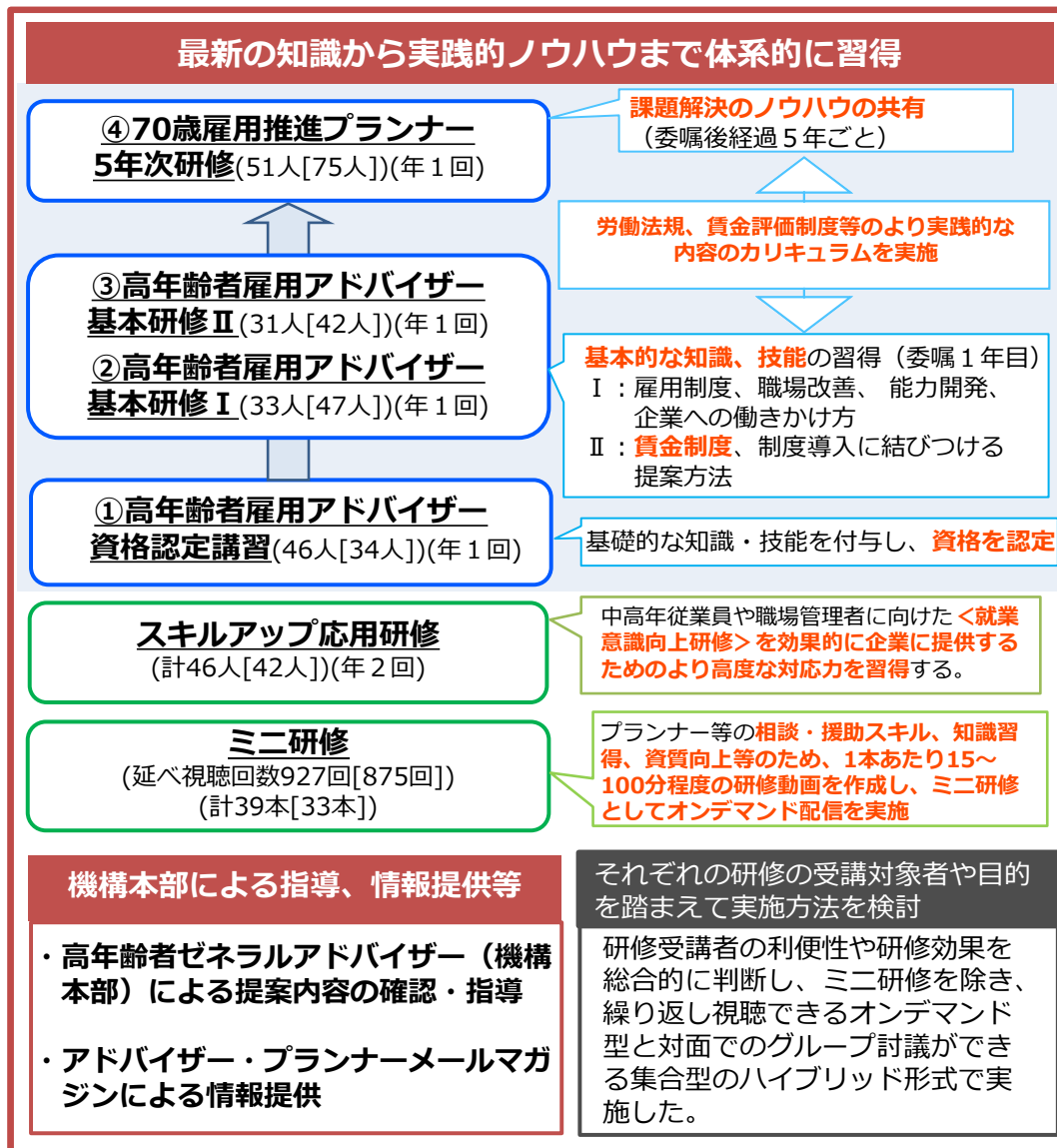
＜フォローアップ時の事業主の声＞

- 人手不足の中、資格と経験を有する高齢従業員に長く働いてもらいたいため、定年の引上げを検討していた折にプランナーの訪問を受けた。制度改善をする上でのメリットやデメリット、また賃金制度についても整理することができ、就業規則の改定に至った。
- 高齢従業員の活用と若手従業員の育成を検討していたところにプランナーの訪問となり、適切な助言をいただき参考となった。結果、70歳までの対象者基準を設定した上で改定を行うことが決定した。
- 高齢従業員の身体的負担の軽減が課題であったところ、提案を受け、総務部内で検討し、負担軽減のための配置転換により、継続雇用年齢の延長を図る方向で、今後の経営会議に上申予定である。

*令和8年度に修正

主な取組内容② ◆プランナー等によるサービスの質の向上

- ・ **重大・慎重な経営判断を要する制度改革**等を必要とする70歳までの就業機会の確保に向けた事業主への提案を的確に行うため、**課題解決ノウハウを共有するための研修を実施**
- **企業に対して特に有益であると評価できる取組を好事例として収集・提供し、プランナー等の相談・援助能力を向上** **新規**



主な取組内容③ ◆実践的手法の開発・提供

○『70歳雇用推進事例集2026』の作成

- ・ 改正高年齢者雇用安定法における70歳までの就業機会の確保に係る好事例を掲載 (21事例) [16事例]
- ・ 人事管理制度、高齢社員戦力化、健康管理・安全衛生、制度導入の課題とその対応・導入後の効果などについて紹介

【『70歳雇用推進事例集2026』】



○実践的ツールの開発、調査研究

- ・ 企業の人事担当者へのアンケート調査結果をもとに、70歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果等に関するパンフレットを作成し、制度改善提案等における企業への説明資料としても活用するほか詳細分析結果を資料シリーズとしてとりまとめた。



資料シリーズ8▶
「『70歳まで希望者全員』働ける制度導入効果と人事管理」



数値目標の達成状況

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

88.2% [89.5%]

③目標：85%以上 達成度：103.8%

主な取組内容④ ◆産業別ガイドラインの策定及び普及支援

○令和7年度における産業別ガイドラインに係る取組

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

○産業団体

○応募

○委員会の設置・運営
・基礎的データの収集
(アンケート調査・企業ヒアリング等)
→課題解決の方策・提言の検討

ガイド
ライン
策定

○普及啓発セミナーの
開催等

会員企業

○ガイドラインに基づき、
シニア人材の活用・戦力化

●機構

●公募・選定

●委員会への参画（8回程度）
・企業ヒアリング同行
→**実態や課題の把握**
⇒**助言・援助の実施**

●ガイドライン策定支援

- プランナー等によるガイドラインを活用した相談・援助
- ホームページへのガイドライン掲載
- ガイドラインの普及・活用状況**について**アンケート調査**

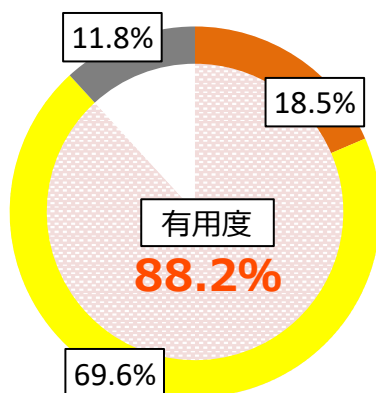
- ガイドライン策定・普及支援団体：普通鋼電炉業、LPガス業、添乗サービス業、自動車整備業、ハイヤー・タクシー業、指定自動車教習所業、介護サービス業、コールセンター業
- ガイドライン普及・活用状況把握団体：靴産業、ダイカスト業、計量計測機器製造業、IT検証サービス業

○ガイドラインの有用度の評価

- 4団体の会員企業にアンケート調査を実施
- 「役に立った/役に立ちそうだ」と回答した割合

88.2% [89.5%]

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



○令和7年度にアンケート調査を実施したガイドライン

靴産業



ダイカスト業



計量計測機器製造業



IT検証サービス業



○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報等

主な取組内容⑤ ◆啓発広報活動等の実施

【高齢者就業支援月間（10月）における啓発活動】

○高齢者活躍企業コンテスト

- ・27社を表彰[28社]

○高齢者活躍企業フォーラム

- ・高齢者活躍企業コンテスト表彰式
- ・基調講演：小島明子氏(株)日本総合研究所 創発戦略センタースペシャリスト
- ・トークセッション（入賞事例発表・事例質疑）▲厚生労働大臣表彰 最優秀賞 グリンリーフ(株)（群馬県）
- ・ライブ配信を実施（ハイブリッド形式）（アンケートによる満足度：96.0% [95.1%]）
- ・後日オンデマンド配信を実施することで、更なる普及を図った。



○シンポジウムの実施（2回 [3回]）

- ・企業において高齢者の戦力化を図るために関心の高いテーマで、10月に開催
- ・高齢期における活躍促進に向けた展望について考える機会を提供
- ・全てライブ配信とし、後日オンデマンド配信を実施
- ・配信アクセス数 1,727件 [2,586件]
- （アンケートによる満足度：91.3% [85.5%]）

テーマ「これからのキャリア形成支援」

【西川コミュニケーションズ(株)の事例】

- | | |
|----|---|
| 課題 | ミドル・シニア社員は「やればできる」のに、心理的な壁が立ちはだかり、「やっていいのか」という迷いが、潜在能力の発揮を妨げていた。 |
| 取組 | 社内アンケートで興味を可視化し、資格取得費用全額補助、月最大10万円の資格手当、業務時間の10～20%を学習に充当。EQレターやサンクスポイント制度で心理的安全性を高め、ミドル・シニア社員のキャリア自律を支援。 |

テーマ「シニア社員を活性化するための人材マネジメント」

【ライオン(株)の事例】

- | | |
|----|---|
| 課題 | 定年後や社内外での活躍に不安を抱え、自身の強みや可能性を認識しづらく、キャリアの方向性が見えにくい中で、自律的な行動に踏み出せない状況であった。 |
| 取組 | 「関係性向上プログラム」で管理職の対話能力を強化し、「副業制度」で社外経験を促進。「キャリアデザインサポート」では年代別セミナーや蔵前おとな未来カフェを通じて自己理解と将来設計を支援。社員の主体的なキャリア形成を後押しする制度を整備。 |

○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催

- （各都道府県支部）
- ・専門家による講演、高齢者雇用の先進事例の発表等
- 来場者数 2,414人 [2,358人]
- （アンケートによる満足度：90.1% [90.5%]）
- ・うち19支部では動画配信を実施（ライブ配信・後日オンデマンド配信）

▼エルダー



【啓発誌「エルダー」の作成・発行】

- 企業の人事労務担当者等へ高齢者雇用についてのノウハウ・情報等を提供（毎月発行）
- ＜アンケートをもとに誌面を充実・改善＞
- ・「高齢社員のワーク・エンゲージメントの高め方」「年金入門」など、読者のニーズに対応した特集を掲載
- ・高齢者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
- ・冊子による配布に加え、デジタルブックをホームページに掲載



【マスメディア等による啓発広報活動】

- ・企業の取組紹介を含むコンテストの実施結果等を日経新聞に掲載（全面）

掲載記事

主な取組内容⑥ ◆事業主等による取組の好事例の展開

【高齢者活躍企業事例サイトにおける情報提供】

- ・高齢者活躍企業コンテストの優秀事例等を情報提供する「**高齢者活躍企業事例サイト**」において、最新の事例を追加
- ・事例掲載社数 347社 [302社]

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

重要度：高 困難度：高

○概要

・障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援の実施

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

「職リハ」・・・障害者が適当な就業の場を得、かつそれを継続することができるようにするための職業的サービスである職業指導、職業訓練等
「職業評価」・・・個々の障害者に対して、聞き取り調査や心理検査、職業適性検査等を通じ、きめ細やかに特性等を把握するとともに、対象者の職場適応上の課題への対処方法、事業主に配慮を求める事項等の整理を行うもの

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

・職業準備支援の実施

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

・ジョブコーチ支援の実施

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

・精神障害者の総合雇用支援の実施

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

・質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

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

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

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

重要度	高
困難度	高

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 R5年度：A、R6年度：A)

I 中期目標の内容

① 障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等を実施すること

- **精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数 50,000人以上**
※精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対する職業リハビリテーション計画策定実人数実績（平成30年度～令和3年度平均11,347人）及び職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務へ比重を置くことを踏まえて設定
- **職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む。） 68%以上**
※職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職・職場適応率の実績（平成30年度～令和3年度の就職率平均70.9%）を踏まえて設定
- **ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率 85%以上**
※ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率（平成30年度～令和3年度の平均88.7%）の実績を踏まえて設定

② 質の高い障害者雇用を支える事業主支援を実施すること

- **事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数 5,000所以上**
※事業主支援計画をもとに体系的な支援を実施した事業所数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均970所）を踏まえて設定

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

【困難度：高】 個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への対応が求められる中、従来からの実績を踏まえた高い水準の実績を維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。

Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・個別性の高い専門的な支援を必要とする障害を有する対象者に対して、個別の職リハ計画に基づく専門的な支援を実施 ・公共職業安定所等の関係機関とのネットワークを活用し、連携した支援を実施	精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数 (目標値 中期目標期間中に50,000人以上(令和7年度目標値10,000人以上))	11,676人	116.8%	11,539人	115.4%	11,204人	112.0%				
・個別支援計画に基づき支援メニューを柔軟に組み合わせた支援を実施 ・個別面談や作業支援を通じて希望職種や労働条件を整理した上で、公共職業安定所等と連携し、就職支援を実施	職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率 (職場適応率含む。) (目標値 68%以上)	73.9%	108.7%	75.7%	111.3%	76.1%	111.9%				
・個別支援計画に基づく障害者や事業所等の状況に応じたジョブコーチ支援及び計画的なフォローアップを実施	ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率 (目標値 85%以上)	89.1%	104.8%	89.3%	105.1%	89.3%	105.1%				
・職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携し、事業主の障害者雇用に関する課題や支援ニーズを把握 ・提案シート等を活用し様々な支援プランを提案する提案型事業主支援を実施	事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数 (目標値 中期目標期間中に5,000所以上(令和7年度目標値1,000所以上))	1,115所	111.5%	1,151所	115.1%	1,165所	116.5%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数	
職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む。）	
ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率	
事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者（以下、評価の根拠欄において「三障害者」という。）の職リハ計画を策定した実人数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・ 個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者や他の就労支援機関では対応が困難な障害者に対して、対象者のニーズや状況等をきめ細やかに把握し、求職中、在職中、さらには休職中といった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、個別の職業リハビリテーション計画（以下「職リハ計画」という。）に基づき、質の高い専門的支援を実施した。 ・ なお、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の支援を利用した三障害者から高い評価（95.9%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・ 個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者への対応が求められる中、地域センター職員に対し年次研修のみならず課題別研修等の実施など、高い専門性の維持・向上に取り組んだ。また、各支援場面におけるきめ細やかな専門的支援の実施に当たっては、所内ケース会議で複数の障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）が多角的に検討した上で個別の職リハ計画を策定し、三障害者の希望や適性に合わせた働き方の実現に取り組んだ。 ・ また、三障害者に対する職リハ計画のインフォームド・コンセント（説明と同意）においては、障害受容や自己理解の状況、障害特性等にも配慮し、わかりやすく図解したり、対象者の理解できるペースに合わせて十分な時間をかけて伝えるといった対応を徹底した。 ・ ハローワーク、医療機関、福祉機関等で構成される就労支援ネットワークによる連携体制を構築し、併せて必要に応じてオンライン支援の導入により、地域センターから離れた地域に居住する対象者においても均等・公平な職リハサービスの提供を促進した。
職業準備支援の終了者のうち三障害者の就職率（職場適応率含む。）及びジョブコーチ支援の終了者のうち三障害者の支援終了6か月後の職場定着率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・ 職業準備支援においては、多様化する対象者の特性及び職業的課題を踏まえ、作業や講座等を柔軟に組み合わせた個別のカリキュラムにより支援を実施し、効果的な支援を提供するとともに、ハローワーク等、関係機関との緊密な連携のもと、職場実習の受入れ先や就職先事業所等の開拓を積極的に行うことで就職率の向上に取り組んだ。 ・ また、ジョブコーチ支援においては、ニーズの高い「職場における面談場面に対する支援」の充実を図るとともに、事業主の障害理解の促進とナチュラルサポート体制の確立に取り組むことにより、職場定着率の向上を図った。 【困難な状況への対応】 ・ 個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者への対応が求められる中、地域センター職員に対し年次研修のみならず課題別研修等の実施など、高い専門性の維持・向上に取り組んだ。また、各支援場面におけるきめ細やかな専門的支援の実施に当たっては、所内ケース会議で複数のカウンセラーが多角的に検討した上で個別の職リハ計画を策定し、三障害者の希望や適性に合わせた働き方の実現に取り組んだ。（再掲） ・ 一人ひとり個性が高く、定型的なカリキュラムや一律の支援の提供では対応が困難なニーズに対して、リワーク支援も含めた各支援プログラムを活用した職業準備支援を実施するとともに、ジョブコーチ支援を活用し、柔軟かつ効果的な支援を実施することにより、就職率及び職場定着率の向上に取り組んだ。
事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・ テレワークで働く障害者の雇用継続や、除外率対象業種における雇用促進など、多様な働き方や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の共有によりカウンセラーの支援力の向上を図ったほか、外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した支援を通じて、事業主に対する質の高い体系的な支援等に取り組んだ。 ・ なお、地域センターの事業主支援を利用した事業主から高い評価（92.6%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・ ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携した事業主支援を実施するとともに、提案型事業主支援や体系的支援を積極的に実施し、事業主の具体的な課題の解決と雇用の質を意識した障害者雇用の実現に取り組んだ。

参考指標

地域センター利用者（三障害）アンケート結果（「支援は大変効果があった」「支援は効果があった」旨評価）	効果があったと評価	令和５年度 97.4%	令和６年度 96.6%	令和７年度 95.9%
地域センター利用者（事業主）アンケート結果（「支援は大変効果があった」「支援は効果があった」旨評価）	効果があったと評価	令和５年度 91.7%	令和６年度 92.8%	令和７年度 92.6%

参考事項

○障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

①精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職リハ計画

策定実人数 **11,204人** [11,539人]

うち **精神障害者 6,280人** [6,429人]

発達障害者 4,367人 [4,530人]

高次脳機能障害者 557人 [580人]

①目 標 : 10,000人以上
達成度 : 112.0%

主な取組内容①

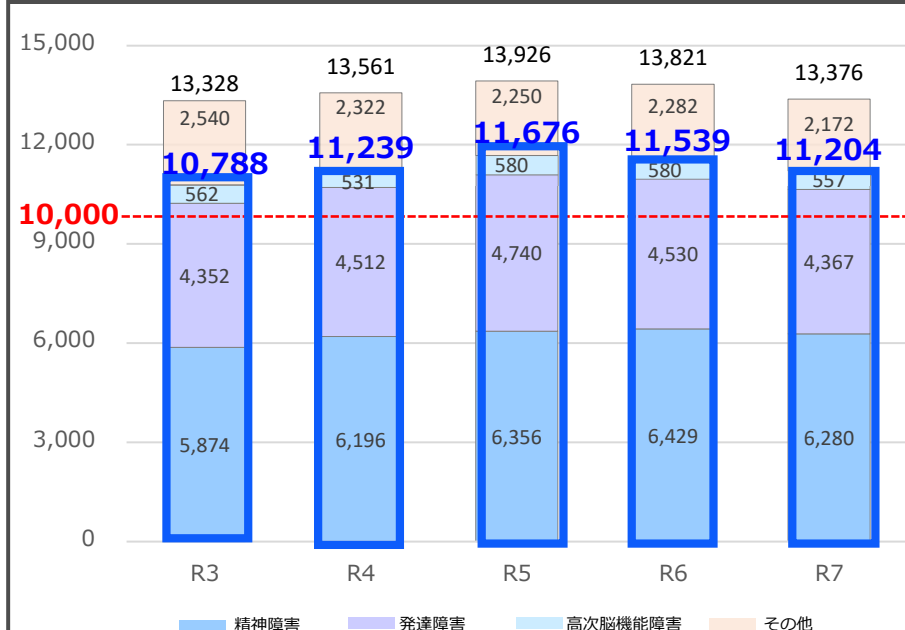
◆個別の職リハ計画に基づく専門的支援の実施

- ・個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者が、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**できるよう職業評価により対象者のニーズや特性、状況等に対するきめ細やかなアセスメントを実施
 - 職業評価では、実際の職場に近い環境である模擬的就労場面での様々な作業体験を通じて、時間経過に伴う行動変化や集団場面での適応をきめ細やかに行動観察し、職業上の課題を詳細に把握するとともに、対象者の自己理解を促進
- ・**所内ケース会議により複数のカウンセラーが職リハ計画案を多角的に検討**
 - 対象者の希望や適性のみならず、強みや課題、配慮事項等に加え、医療情報や利用可能な社会資源、支援機関の役割分担等に係る情報を整理
 - 対象者の自己決定を尊重し、ともに支援内容を検討・決定することで、納得感を持って主体的に取り組めるよう障害受容や自己理解の状況、障害特性等にも配慮し、**わかりやすく図解**したり、対象者の理解できるペースに合わせて**十分な時間をかけて伝える**といった対応による的確なインフォームド・コンセントを徹底
 - 職リハ計画に基づき、カウンセラー等による専門的支援を実施。支援状況に応じて職リハ計画を見直し、個別性の高い支援を柔軟に実施
- ・利用した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の**95.9%から「効果があつた」**と高い評価[96.6%]
- ・地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施
 - 他機関では対応が困難な障害者に対して、**総合センターの調査・研究等の成果を積極的に活用**し、効果的な支援を実施
 - ハローワーク等の関係機関と連携した就労支援ネットワークの活用や必要に応じたオンラインの利用により、**地域センターから離れた地域に居住する対象者においても効果的な職リハサービスを均等・公平に受けられる方策を検討**し検討結果を踏まえ支援を実施

支援の基本スキーム



職リハ計画策定実人数の推移



障害種別ごとの特性や支援のポイント

	特 性	支援の困難性	支援のポイント
精神障害	・疲れやすい、緊張が強い ・障害理解が深まりづらい ・自信を喪失しやすい	疾病の状況を把握しながら、気分や体調の浮き沈みへの対応等に向け、相談の機会等をこまめに設定する必要がある	個々のストレス要因や疲労のサイン、考え方や認識の仕方の傾向等を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討
発達障害	・行動のこだわり（変化への対応が苦手） ・相手の気持ちが読み取りづらい、関係構築が苦手 ・能力がアンバランス、自己と他人との認識がズレやすい	望ましい行動や考え方の提案・助言を行う場合、気付きを促すなど時間をかけて本人が的確に理解・認識できるよう個別に対応する必要がある	個々の行動やコミュニケーション、社会性などの特徴を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討
高次脳機能障害	・新しい作業が覚えられない ・注意の集中や配分が苦手 ・受障後の能力を客観的に捉えにくい	障害状況及び職務上の課題や対応の仕方が個別に異なるため、時間をかけてその把握と対処方法の検討・定着を支援する必要がある	個々の障害状況と職務上の課題を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ補完手段の習得を支援

○職業準備支援の実施

数値目標の達成状況

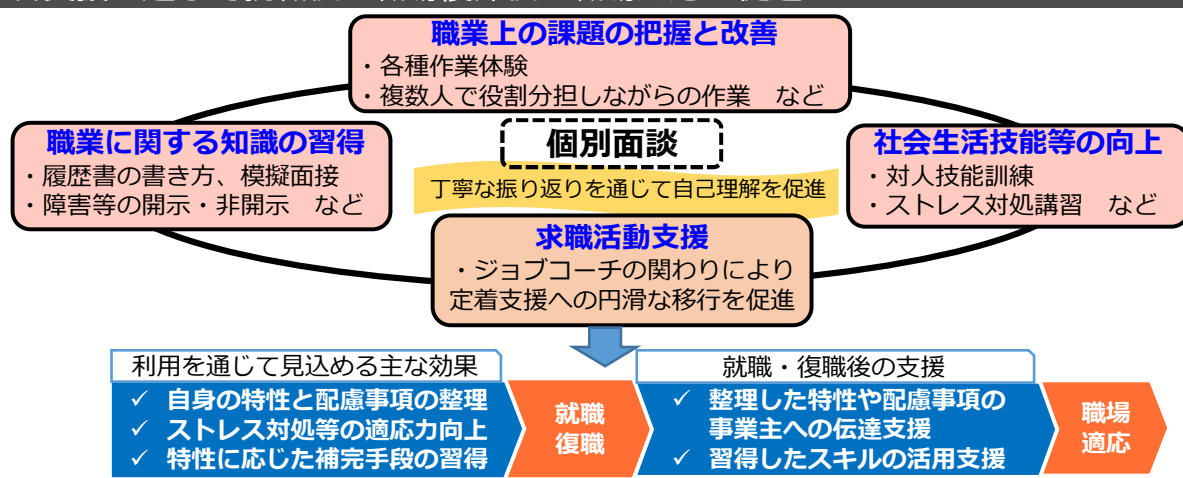
②職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む。） **76.1%** [75.7%] ②目 標：68%以上 達成度：111.9%

主な取組内容②

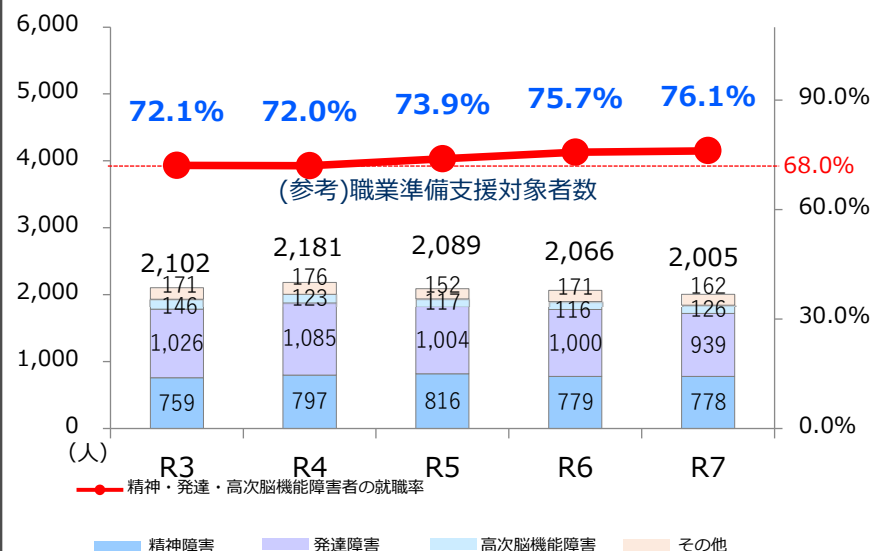
◆個別支援計画に基づく職業準備支援の実施と就職及び職場適応の促進

- 対象者の障害特性及び職業的課題の多様化を踏まえ、個々の支援ニーズ等に応じたきめ細やかな**個別支援計画を策定**
- リワーク支援のノウハウも活用**し、ストレス対処法の習得や職場環境への適応能力の向上を目的とした講座や活動等の提供
- 設定された課題にチームで協力して取り組む等、「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を行う「職業に関する知識習得のための支援」、対人技能、ストレス対処、障害特性の整理等の講座を行う「社会生活技能等の向上のための支援」等の**カリキュラムを柔軟に組み合わせる実施**
- 就職の実現に向け、ハローワーク等の関係機関との連携のもと、求人情報と対象者の状況等について相互に情報交換を行い、職場実習の受入れ先や就職先の開拓等を積極的に実施
- 就職・復職する際に、**必要に応じてジョブコーチ支援**の活用につぎ、職業準備支援で整理した配慮事項等の事業主への伝達等を支援し、職場適応の促進やナチュラルサポートの構築に繋げるなど、**一貫した質の高い支援**を実施

各支援を通して就職後・職場復帰後の職場適応を促進

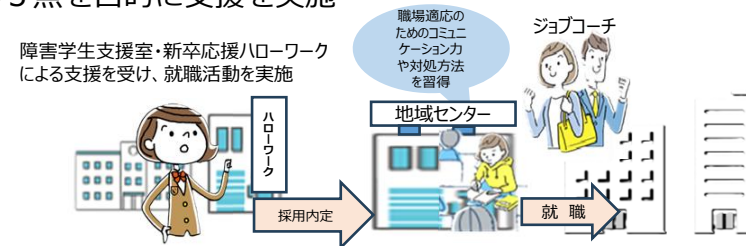


職業準備支援就職率の推移（精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者）



職業準備支援を実施した発達障害を有する学生の事例

- 知的障害を伴う発達障害のある大学4年生。障害学生支援室及び新卒応援ハローワーク**を利用し就職活動実施。
- 採用内定後に地域センターに相談。就職前に職業準備支援を利用し、
 - ①障害特性を整理し職場で生じやすい課題への対処方法の習得
 - ②職場で必要となるコミュニケーション方法の習得
 - ③就職後に利用するジョブコーチ支援を想定した、ジョブコーチとの信頼関係形成
 の3点を目的に支援を実施



○ジョブコーチ支援の実施

数値目標の達成状況

- ③ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率

89.3%

[89.3%]

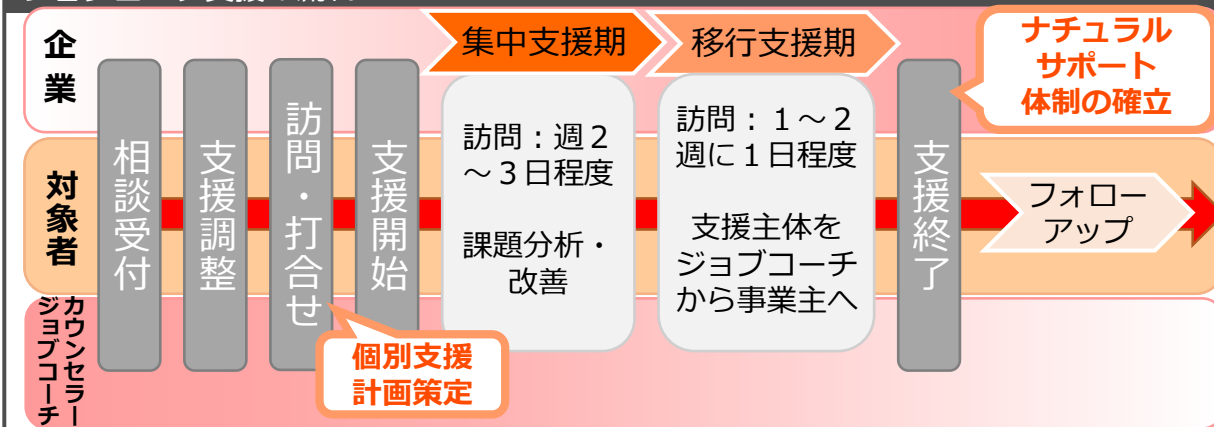
③目標：85%以上 達成度：105.1%

主な取組内容③

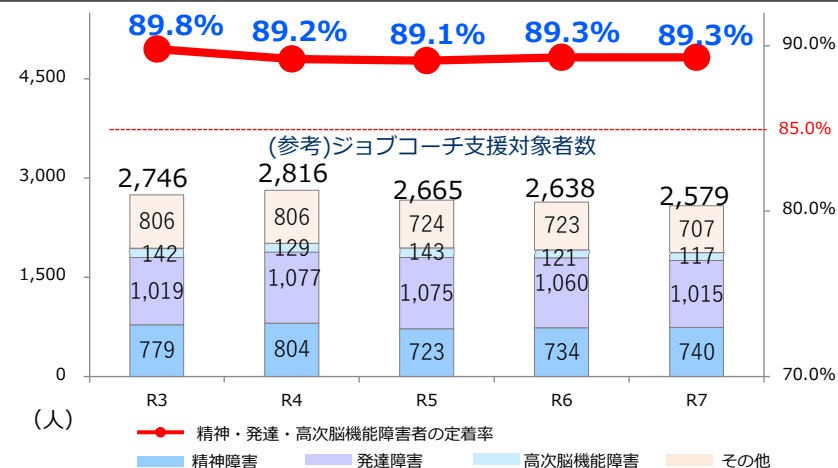
◆個別支援計画に基づく障害者や事業主等の状況に応じた支援の実施

- ・就職後に問題が複雑化している等、専門的な支援を必要とする対象者や事業主等の支援ニーズを十分に踏まえ、カウンセラーが**個別支援計画を策定**
- ・上司や同僚が必要な支援を自然に行う**ナチュラルサポート体制の確立**に向け、事業主の障害理解の促進を図りつつ、支援主体をジョブコーチから事業主に移行
 - 対象者及び事業主に対し、職場での課題に応じた相談や特性に応じた指導方法の助言等の支援を実施
 - **支援ニーズの高い「職場における面談場面に対する支援」を通じて、事業主の支援ノウハウ習得を促進し、職場内の対人関係やストレス対処等に係るナチュラルサポート体制の確立**を支援
- ・職場定着を図るため、支援結果等に基づいたフォローアップ計画を策定し、効果的かつ計画的なフォローアップを実施
- ・地域のネットワーク構築や関係機関の連携の在り方等
 - どの地域においても適切な支援を受けられるようにジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等を協議

ジョブコーチ支援の流れ



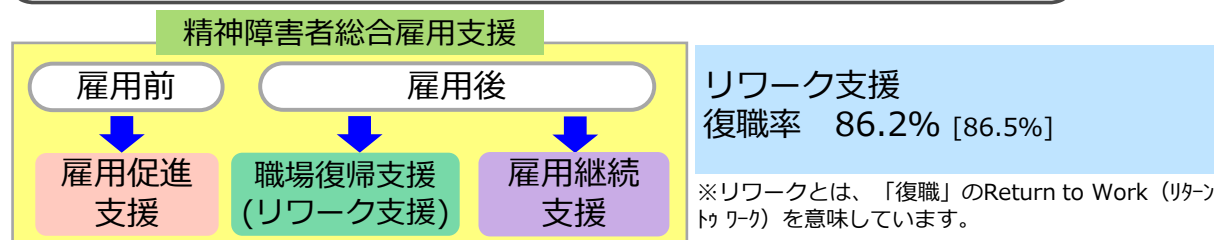
ジョブコーチ支援職場定着率の推移（精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者）



「職場における面談場面に対する支援」の事例

- ジョブコーチ 事業主
- アドバイス
・面談ツール（日報や振り返り資料）
・面談の進め方の事前シミュレーション
- ナチュラルサポート体制の確立
- 事業主を中心とした支援が可能となった
- (課題)
- ・ **障害者雇用経験の少ない事業主**
 - ・ 担当業務が少なく、本人の手すき時間が多い。また、不適切な勤務態度への指導が十分にできておらず、職場担当者は「どのように仕事を任せたらよいか」と困惑
- (対応)
- ・ 担当業務の遂行状況を確認し、本人と職場担当者の**定期面談による雇用管理体制の構築を支援**するため、ジョブコーチ支援を実施
 - ・ 職場担当者に面談用ツールの例を紹介し、本人との面談場面に同席。面談後には改善点等を助言し、対応力の向上を促した
 - ・ また、障害特性を踏まえた業務の切り出しを支援。職場担当者から本人に担当業務の追加を提案。
- (効果)
- ・ 支援を通して職場担当者の不安が軽減し、定期面談にも円滑に対応できるようになった。**ナチュラルサポート体制が確立**し、職場で適切な雇用管理が行われるようになった

○精神障害者総合雇用支援の実施



主な取組内容④

◆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

- 精神障害者の雇用促進、職場復帰及び雇用継続の段階に応じた適切な職リハサービスを提供するため、地域の支援ネットワークを構築
 - 支援ネットワークの強化に向け、障害者雇用支援連絡協議会等の運営を通じて地域の支援ニーズを的確に把握するとともに関係機関の役割を明確化
 - 精神科の医師等を同協議会の委員に委嘱する、医療スタッフと連絡会議を開催する等、メンタルヘルス分野等の医療機関との連携を強化

主な取組内容⑤

◆リワーク支援の実施

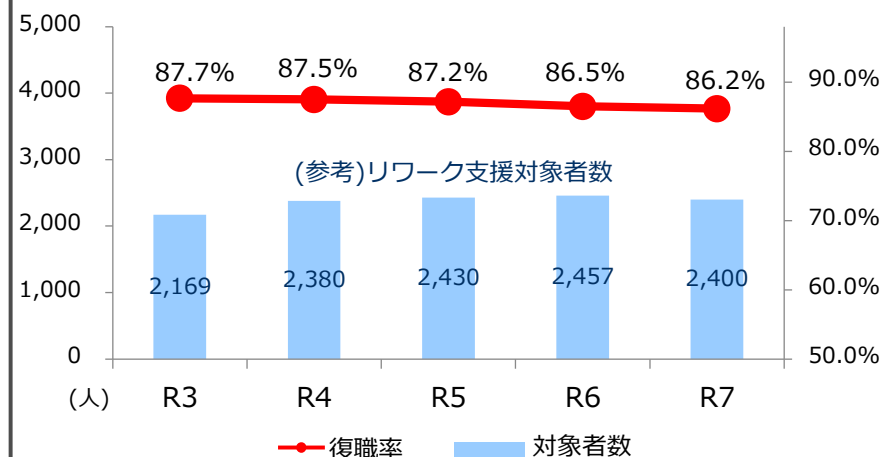
○個別支援計画に基づいたリワーク支援の実施

- 復職に向け、事業主のメンタルヘルス対策の取組も踏まえながら、休職者、事業主主治医の3者の合意形成を図る職場復帰のコーディネートを実行
- 対象者及び対象事業主双方の主体的な取組を引き出せるように支援ニーズに応じて、**個別支援計画を策定**
 - 個別支援計画に基づいた作業支援や講習を通じて、対象者に対する生活リズムの立て直しやストレス対処等の適応力向上のための支援、事業主に対する職場の受入体制整備の支援を行い、円滑な復職を促進
 - 休職を繰り返す、又は休職期間が長期化する等、復職及び復職後の安定勤務に係る困難性が高い精神障害者に対して、職業準備支援の支援ノウハウや総合センターが開発したジョブリハーサル、キャリア講習等の支援技法を活用し、**個々の特性等に応じたスキル習得に係る支援や復職後の環境等を想定した支援**を実施

○医療機関、福祉機関等との連携による支援の実施

- 医療機関との連携・役割分担により、対象者の医療情報を得た上で、医療機関によるリワークプログラムでは対応が困難である事業主も含めた支援等、職業リハビリテーションのノウハウを活かしたリワーク支援を展開
- 復職支援を行う障害福祉サービス事業所に対して、助言・援助を通じてノウハウを付与

リワーク支援復職率の推移



医療機関と連携し、中小企業のニーズに対応した支援事例

(課題)

- 事業主は**休職者の復職対応の経験が少ない中小企業**
- 対象者は発達障害のあるうつ病の休職者。医療機関による復職支援を行うが、発達障害の特性による対応の困難さもあった。**

(対応)

- リワーク支援では、主治医に加え、**医療機関スタッフ**との連携を図りながら段階的な復職準備を実施。併せて、事業主のニーズを踏まえ、**産業保健総合支援センターと連携**した支援を実施

(結果)

- 各関係者がうつ病の対応に加え、発達障害の特性を踏まえた対応を検討し、復職が実現



○質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

数値目標の達成状況

④事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した

事業所数 **1,165所** [1,151所] **過去最高**

④目 標：1,000所以上
達成度：116.5%

主な取組内容⑥ ◆事業主に対する的確な支援の実施

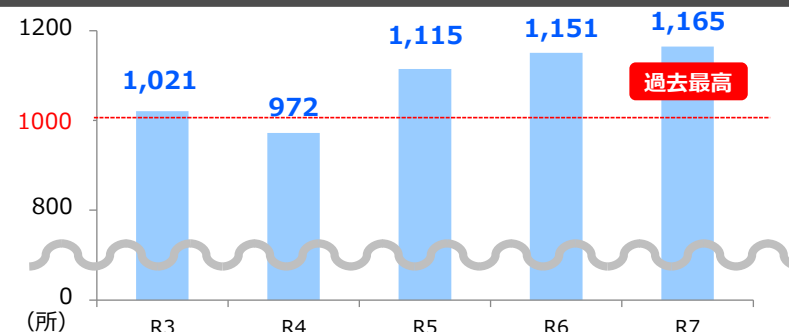
- ・ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、**職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携した事業主支援を実施**するとともに、以下の**提案型事業主支援や体系的支援を積極的に実施**し、事業主の具体的な課題の解決と雇用の質を意識した障害者雇用の実現に貢献
 - 障害者の雇入れ等に向けて課題を有するものの、具体的な取組事項が不明確な事業主に対し、提案シート等を活用し、様々な支援プランについて提案を行う**提案型事業主支援を実施**
 - 支援ニーズが明確な事業主や複合的なニーズを有する事業主には事業主支援計画に基づき複数の支援を組み合わせた**体系的支援を実施**
 - 提案型事業主支援を通じ、取り組むべき課題が明確になった事業主に、事業主支援計画に基づく体系的支援を実施し、具体的な雇入れや定着を支援
- ・全国の地域センターで、事業主同士の意見交換や情報提供を目的とした事業主支援ワークショップを実施
- ・テレワークで働く障害者の雇用継続や、除外率対象業種における雇用促進など、多様な働き方や施策の動向等に応じた事業主の支援ニーズの変化を踏まえ、全国のカウンセラー等を対象とした研修の実施や先行事例を収集・共有により、**カウンセラーの支援力の向上を図った**ほか、地域センターのみで対応困難な障害者の雇用管理に係る専門事項について、外部専門家である「**障害者雇用管理サポーター**」と**連携した支援を実施**
- ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、**地域センターの事業主支援を利用した事業主の92.6%から効果があったと高い評価**[92.8%]

事業主支援の基本スキーム

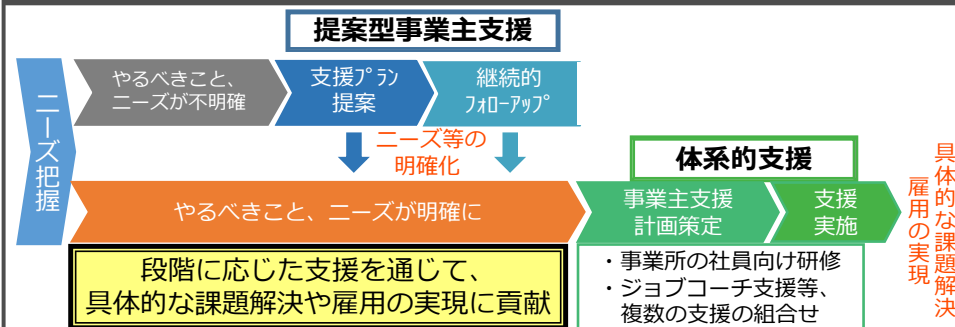


※必要な場合には、複数の支援を組み合わせた**体系的支援**を実施

体系的支援実施事業所数の推移

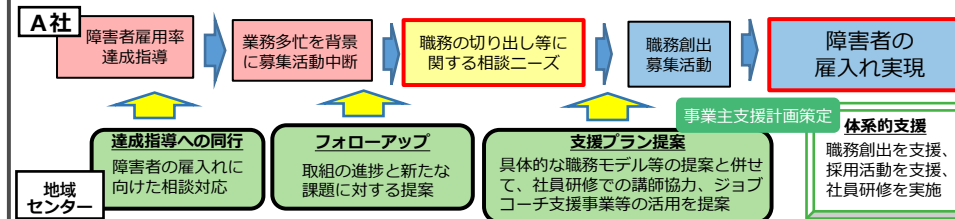


提案型事業主支援から体系的支援への流れ



提案型事業主支援及び体系的支援を実施した事例

- ・**雇入れ計画作成命令の一步手前にあった事業主。ハローワーク**による雇用率達成指導に同行し地域センターの事業主支援を行ったが、業務多忙のため雇入れに向けた取組が一時中断した。その後**フォローアップ**を継続する中で、雇入れに係る**業務切り出しを提案した**。その結果事業主の**ニーズが明確になり、業務の切り出しを実施**
- ・事業所から提供された多数の職務データを生成AIで分析し、障害特性や職場の状況を踏まえた**具体的な職務モデルと勤務計画案を作成し提示**
- ・これを基に、職務設計への助言、社員研修の講師、ジョブコーチ支援を組み合わせた**体系的支援を提案**し、その後**聴覚障害者1名を採用**



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

重要度：高

○概要

・地域の関係機関に対する助言・援助

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

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

職リハに関する実践的な知識・技術等の習得を進めるとともに、地域の関係機関との会議等を実施し、障害者の就業支援に関する共通認識の形成を図ることにより、地域の職リハネットワークの形成を図っています。

・地域の就労支援を支える人材の育成強化

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

- ① 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
- ② 職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修
- ③ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修
- ④ 医療・福祉等の分野における職リハ実務者を対象とした研修

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

重要度 高

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度：B、R6年度：A)

I 中期目標の内容

① 地域の関係機関に対して助言・援助を実施すること

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

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

- 助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合 85%以上

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

② 地域の就労支援を支える人材の育成を強化すること

- ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 3,000人以上

※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均700人）を踏まえて設定

- ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 90%以上

※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対するアンケート調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価実績（平成30年度～令和3年度の年間平均98.2%）を踏まえて、目標を見直して設定

【重要度：高】 多様な人材の一人一人がもつ潜在力を最大限発揮できるとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携して障害者雇用に取り組めるよう、地域の就労支援機関の基盤整備をさらに進めることが望まれる。そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や就労支援機関に対する助言・援助を推進していくことは極めて重要であるため。

Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・個別の障害者支援等を通じて把握した関係機関のニーズを踏まえた助言・援助の実施	職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数 （目標値 中期目標期間中に26,000件以上(令和７年度目標値5,600件以上)）	5,506件	119.7%	5,794件	126.0%	6,641件	118.6%				
・地域の状況や関係機関のニーズに応じた助言・援助の実施	助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合 （目標値 85%以上）	97.0%	114.1%	96.2%	113.2%	95.3%	112.1%				
・ニーズに応じた開催方法等の設定	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 （目標値 中期目標期間中に3,000人以上(令和７年度目標値600人以上)）	761人	126.8%	842人	140.3%	874人	145.7%				
・アンケート結果を踏まえた実施方法等の見直し	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 （目標値 90%以上）	97.9%	108.8%	95.9%	106.6%	93.2%	103.6%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否を記載すること。
職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数	
助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合	
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 ジョブコーチ養成研修について、民間事業主の障害者雇用率が引き上げられたこと等に伴う受講ニーズの高まりを受け、受講者が参加しやすい集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施形式の回数を3回増やした前年度からさらに1回増やしたことや運用上1回当たりの受入れ人数を増やしたことにより、受講者が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数及び助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・障害者就業・生活支援センターと連携し、令和7年度に開始した「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）」も一つの契機としつつ、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、効果的な職リハサービスの実施に取り組んだ。 ・なお、指標のとおり、関係機関の所属長から高い評価（95.3%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・開設から間もない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、当該事業所における個別の支援状況や課題等を確認した上で助言・援助に取り組んだ。
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数及び受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・令和5年度から実施している集合形式とオンライン形式を組み合わせた研修を継続し、昨年度に引き続き受講者の利便性の向上に取り組んだ。なお、指標のとおり、受講者の所属長から高い評価（93.2%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・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、令和7年度は集合形式とオンライン形式を組み合わせた形式での実施について、3回増やした前年度からさらに1回増やしたことや運用上1回当たりの受入れ人数を増やすことにより、受講希望者の受講機会の確保に取り組んだ（対前年度32人増）。

参考指標

--	--

参考事項

○地域の関係機関に対する助言・援助

数値目標の達成状況

※[]内は前年度実績

①職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数

6,641件 [5,794件] **過去最高**

①目 標:5,600件以上 [4,600件以上]
達成度:118.6% [126.0%]

②助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合

95.3% [96.2%]

②目 標:85%以上
達成度:112.1%

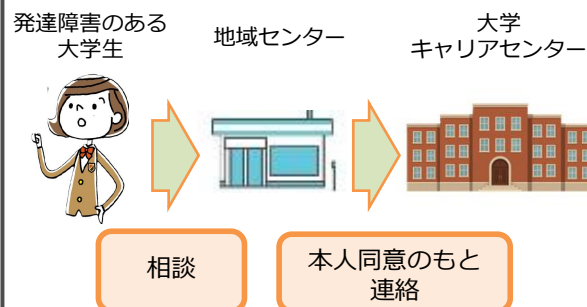
主な取組内容①

◆地域の関係機関に対する助言・援助の実施

○助言・援助の効果的な実施

- ・障害者就業・生活支援センター等の関係機関が、より**効果的な職リハサービス**を実施できるよう、技術的助言、協同支援、実習により助言・援助を実施
- ・障害者就業・生活支援センターと連携し、基礎的研修も一つの契機として、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会を開催するなど、**地域の就労支援ネットワークを強化**
- ・**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**事業所に対して、個別の支援状況や課題等を確認した上で、助言・援助を実施
- ・**対象事業所の有する課題を整理、共有**し、座学による研修だけでなく、職業準備支援の講座の**見学や実習**、地域センターが対象事業所の職員と**協同して実際の支援を行うことを通したノウハウの提供等**、実践的な手法を用いて実施

教育機関に対する助言・援助の取組事例

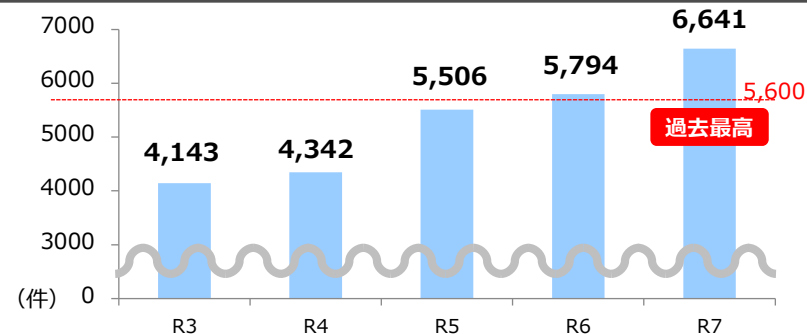


協同支援を通じたノウハウ提供

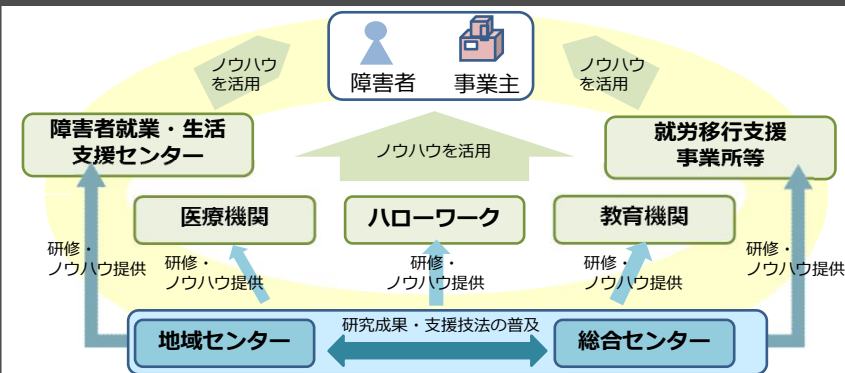
- ・職業評価結果を踏まえ、キャリアセンター担当者を交えたケース会議を実施
- ・就職活動における障害開示について助言（雇用場面における具体的な特性や配慮事項を本人と事業主が共有することが重要）
- ・当該学生への協同支援を通じ、キャリアセンターにおける障害学生の就職活動支援のノウハウ蓄積に寄与



助言・援助業務実施件数の推移



就労支援ネットワークによる支援体制と助言・援助の相関図



関係機関に対する知識・経験に応じた助言・援助の支援事例

ニーズ

- ・開設から間もない就労移行支援事業所
- ・スタッフの就労支援経験が少ない
- ・就職準備のための支援の組み立てや求職活動支援の進め方がわからない

課題把握

- ・カウンセラーが事業所担当者にヒアリング
- ・実際の支援状況の詳細を把握
→ 日常の支援場面を通じた情報収集の視点やそれを踏まえた見立てが未整理

地域センターにおける実習

- ・職業準備支援の**見学や体験実習への参加**
- ・初回の相談から職業評価における情報収集、整理について解説
- ・事業所での支援に反映



○地域の就労支援を支える人材の育成強化

数値目標の達成状況

③ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数

874人 [842人] ③目標：600人以上 達成度：145.7%

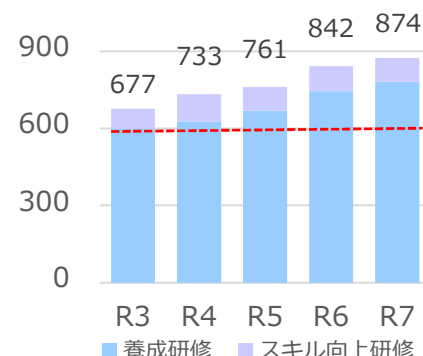
④ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合

93.2% [95.9%] ④目標：90%以上 達成度：103.6%

主な取組内容② ◆地域の就労支援を支える人材の育成強化

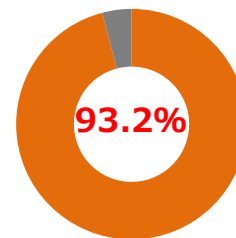
- 医療・福祉等の分野における職リハ実務者やジョブコーチ等の育成を図るため、専門的・技術的研修を実施
 - 医療・福祉等の分野における職リハ実務者を対象に、**新たな階層研修**を実施 **新規**
 - ジョブコーチ養成研修においては、受講者の利便性の向上のため、運用上 **1回当たりの受入れ人数を増やした**ほか、**総合センター及び大阪センターで4日間実施する集合研修では、うち2日間をオンライン形式により実施する回数を昨年度より1回増やして実施（5回→6回）**

ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数



ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修受講者の所属長に対する追跡調査

「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合



学んだことを実践するだけではなく、ジョブコーチ支援を活用する仕組みづくりを導入できた。（企業在籍型ジョブコーチ所属長）

ジョブコーチ養成研修の実施方法

①集合研修

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

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

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

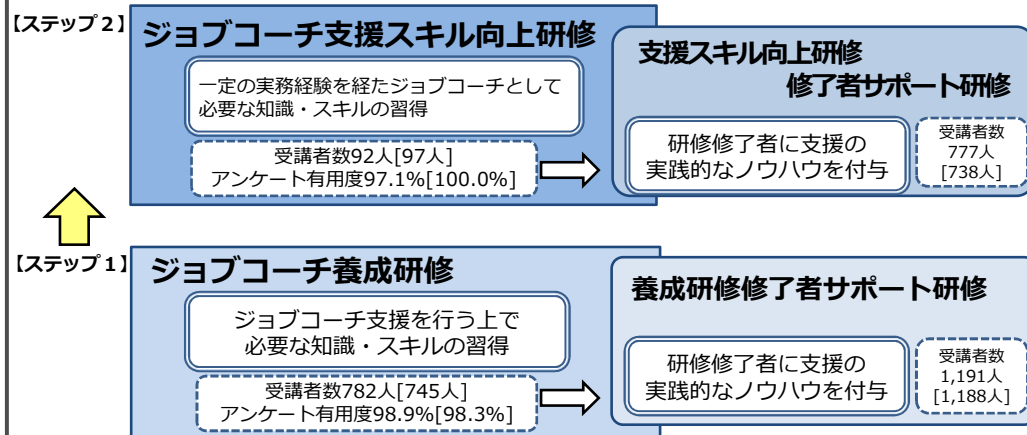
②実技研修

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

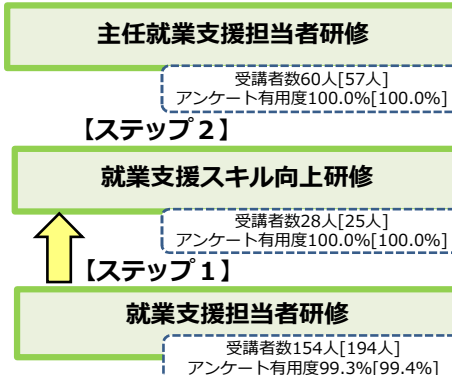
講義・意見交換 60分
講義・演習 計270分
演習 60分
事例研究 120分

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

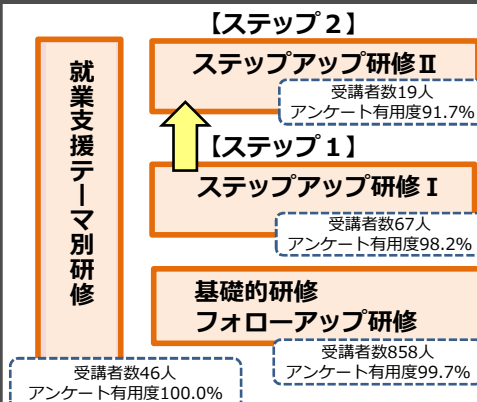
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修



障害者就業・生活支援センター職員研修



医療・福祉等分野における職リハ実務者の研修 **新規**



◆基礎的研修の実施

○基礎的研修の実施 新規

- ・ **受講申請者の利便性**と全都道府県での**4,000人以上の受講者情報の確実な管理**等を目的とした職リハ研修管理システムを導入。一部の受講申請者等からシステム操作に係る問い合わせが寄せられたものの、いずれも速やかに対応し円滑な研修受講を支援
 - 受講者数：4,184人 修了者数：3,988人
- ・ オンデマンド研修において、学習効果を高めるために、**小テストの実施**に加え、**アンケート機能を活用した質問機会を設定**し、数多くの質問に懇切丁寧に対応
 - 質問回答数:1,281件
- ・ オンデマンド研修による基礎的知識のインプット後、地域センターでの集合研修を実施。冒頭でオンデマンド研修部分の知識定着のために要点を振り返るとともに、**各地域の就労支援ネットワークに関する講義や受講者間の連携強化を目的としたグループワーク等を実施**
- ・ その結果、受講者から**有効であったと高い評価**
 - **アンケート有用度99.4%**

主な取組内容④

◆新カリキュラム導入等の準備

○階層研修の新カリキュラム導入に向けた準備

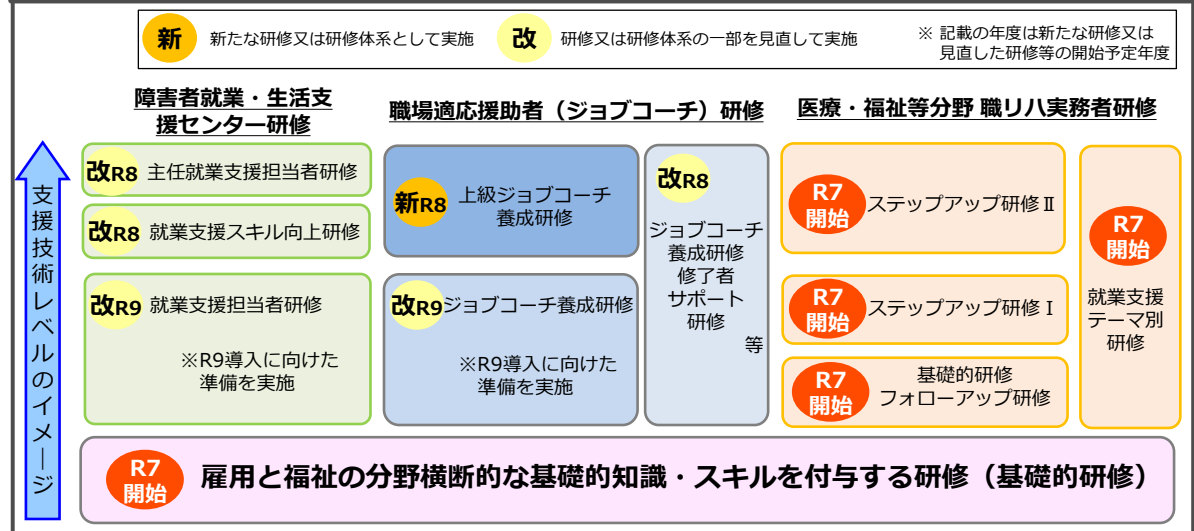
- ・ジョブコーチ及び障害者就業・生活支援センター就業支援担当者等を対象とした研修について、令和８年度からの実施及び令和９年度からの実施予定の新カリキュラムの順次導入に向け、**教材の作成**等を実施

主な取組内容⑥

◆障害者職業カウンセラーの養成及び研修の実施

- ・カウンセラーとして必要な能力について、採用後の年次に応じた専門研修（１・３・５・９年次）や各職場でのOJTにより養成
- ・令和７年度から経験者採用のカウンセラーの入職に伴い、経験者講習及び補完研修を新たに開始
- ・事業主支援及び地域の就労支援を支える人材の育成の重点化に対応できるようにするため、専門研修を実施し、スキルを向上
- ・本部指定の外部研修（企業実習、学会参加等）への参加者による報告会を通して、雇用・労働に係る最新動向に関する知識・情報の共有を図り、専門性の更なる向上を促進

新しい研修体系に基づいた研修の実施及び開始に向けた準備

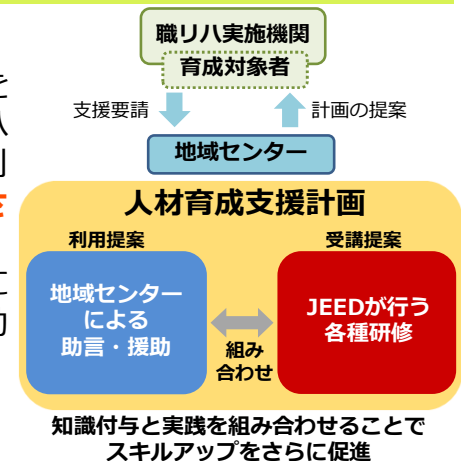


主な取組内容⑤

◆人材育成支援業務の試行実施

○人材育成支援業務の試行実施 **新規**

- ・職リハ研修及び助言・援助のうち必要な支援を組み合わせた「人材育成支援計画」を、職リハ関係機関の人材育成支援ニーズに応じて、個別の育成対象者ごとに策定し、スキルアップをさらに促進
- ・令和7年度は東京センター及び大阪センターにおいて試行的に取り組み、事例収集を通じて効果検証、課題の整理等を実施



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

困難度：高

○概要

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

＜調査・研究＞

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

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

＜技法開発＞

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

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

・研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果については、調査研究報告書、マニュアル等に取りまとめ、関係施設、行政機関、事業主等に配布するとともに、「職業リハビリテーション研究・実践発表会（以下「職リハ研究・実践発表会」という。）」や「支援技法普及講習」等により普及を図っています。

・企業に対する実践的手法の開発・提供

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

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

困難度 高

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 R5年度：A、R6年度：A)

I 中期目標の内容

- ① 新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発を実施すること
 - 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均 5点以上
※各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均5.31点）を踏まえて設定
 - 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 25本以上
※外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均5.75本）を踏まえて設定
 - 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数 30件以上
※マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均7.75件）を踏まえて設定
- ② 研究・開発成果の積極的な普及・活用を図ること
 - 職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数 75回以上
※地方会場において開催する職業リハビリテーション研究発表会の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均14.75回）を踏まえて設定

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

Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・中期計画に掲げる事項に重点を置いた調査・研究の実施 ・厚生労働省等要望元とのきめ細かな調整 ・検討による研究計画の策定、外部有識者の意見を踏まえた調査内容・方法の精査による質の高い研究の実施 ・研究実施体制の整備及び進捗管理の徹底	外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均 (目標値 5点以上)	5.50点	110.0%	5.40点	108.0%	5.67点	113.3%				
	外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 (目標値 中期目標期間中に25本以上(令和7年度目標値5本以上))	6本	120.0%	5本	100.0%	6本	120.0%				
・要望元の意見等を踏まえた、職業リハビリテーションに携わる関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等の作成	職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数 (目標値 中期目標期間中に30件以上(令和7年度目標値6件以上))	6件	100.0%	6件	100.0%	6件	100.0%				
・地域のニーズ・要望に基づく職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催	職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数 (目標値 中期目標期間中に75回以上(令和7年度目標値15回以上))	16回	106.7%	20回	133.3%	20回	133.3%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否を記載すること。
外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均	
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数	②「法人の努力結果」 厚生労働省の要望、地域センター等の現場ニーズを踏まえ、研究計画を策定したことによる。
職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数	
職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 最新の研究成果を支援に活かしたいとのニーズの高まりを受け、地域の要望に応じた研究テーマや実施形式で開催するなど、現場のニーズを踏まえた職業リハ研究発表会（地方対象）の開催に取り組んだことにより、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均及び外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・職リハに関する施策の充実や就労支援における支援技術等の向上のため、研究テーマについては、厚生労働省の要望や地域センター等の現場ニーズを踏まえ設定し、研究計画の策定については、複数の研究員が部門横断的に研究の視点や手法に係る意見交換を行ったほか、外部講師を招いて研究業務の進め方に関するスキルアップ講習を行うなど、調査・研究の質の向上に取り組んだ。また、各研究の実施に当たっては、研究委員会又は有識者ヒアリングを必須とし、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精査するとともに、厳格な進捗管理を行うなど、最新の知見を集約した質の高い研究成果となるよう取り組んだ。 ・なお、指標のとおり、外部の研究評価委員から高い評価（合計点数の平均5.67点/6点）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・これまでの支援技法では対処困難な事例等の課題解決が必要な中、調査・研究に当たっては、各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングを44回（1テーマ当たり平均7.3回）実施するなど、外部の有識者の専門的かつ最新の知見も取り入れるとともに、支援技法の開発に当たっては、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法となるよう、地域センター、関係機関及び事業主等のニーズ把握に取り組んだ。 ・障害特性や働き方の多様化に加えて、労働力人口の高齢化に伴い障害者就労を取り巻く状況や環境も変化する中、調査・研究の成果は、職リハ技術の高度化・体系化及びその他障害者雇用に関する施策の推進に寄与することが求められるため、外部の有識者の専門的かつ最新の知見を取り入れつつ、関係機関等と連携して調査・研究を実施するなど、障害者の職域拡大・職業生活の向上に向けて取り組んだ。
職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・調査・研究に係るマニュアル等の作成に当たっては、関係機関や事業主等にとって利用しやすい成果物となるよう調査・研究の要点や活用のポイントの整理に取り組んだ。また、支援技法に係るマニュアル等の作成に当たっては、利用者や支援者等からの意見を踏まえた効果検証を行い、その結果を反映させるなど、質の向上に取り組んだ。 ・なお、令和6年度に作成したマニュアル等に係る就労支援機関への利用状況調査（有用度）において、高い評価（92.9%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・これまでの支援技法では対処困難な事例等の課題解決が必要な中、調査・研究に当たっては、各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングを44回（1テーマ当たり平均7.3回）実施するなど、外部の有識者の専門的かつ最新の知見も取り入れるとともに、支援技法の開発に当たっては、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法となるよう、地域センター、関係機関及び事業主等のニーズ把握に取り組んだ。（再掲） ・法改正に伴い雇用の質の向上が求められる中、研究成果等を事業主や関係機関にとって活用しやすいマニュアル・パンフレットとして、「障害者雇用の質の向上に向けて」、「就労支援のためのアセスメントシート活用ガイド」や「取組事例から学ぶ『中高年齢障害者の雇用継続支援・キャリア形成支援』のポイント」を作成及び配布するとともに、ホームページでも情報発信して活用を促すなど、事業主等の自主的な取組の支援に取り組んだ。
職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・地方における職リハ研究発表会について、地域の要望に応じたテーマや実施形式（集合形式、オンライン形式）で開催するなど、研究・開発成果の積極的な普及・活用及び参加機会の確保に取り組んだ。 ・なお、参加者から研究成果の今後の活用に係る有用度において高い評価（95.5%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・法改正に伴う障害者雇用率の引上げや除外率の引下げのほか、労働力人口の高齢化に伴い企業で働く障害者の高齢化に関する対応が求められるなど、障害者就労を取り巻く状況や環境が変化する中、研究・開発成果の速やかな発信・普及により、地域の就労支援機関等の支援力向上に取り組んだ。

参考指標

--	--

参考事項

○職リハの調査・研究、技法開発の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均

5.67点 [5.40点]

②外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 **6本** [5本]

①目標：5点以上 達成度：113.3%

②目標：5本以上 達成度：120.0%

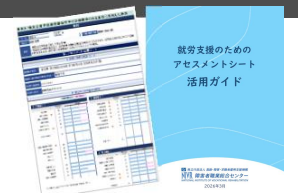
◆令和7年度に終了した研究の概要及び研究評価の内容

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

研究テーマ	概要	評価結果	計	主な評価コメント
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	気分障害等により休職した者が、各種の支援を活用しつつ復職を果たした事例を把握し、キャリア再形成の状況に注目して整理した結果をモデル事例として紹介することで、企業への支援等に役立つことを目的として実施した。	1 2 2	5	複数の手法を用い、また特定の現場や対象者に依存しない多角的な検討が行われていることは、独自性が評価される。一方で、より多くの例数や研究報告を取り込んで考察する余地あり。
企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究	企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題を把握し、優れた実践を行っている企業の取組事例を紹介することで、障害者雇用の質の向上や地域センター等の企業支援に役立つことを目的として実施した。	2 2 2	6	量的な指標で評価されることの多かった障害者雇用について、質の向上に関するイメージや取組を明らかにしようとする実証的な調査研究であり、重要かつ独創的。また事業主向けのわかりやすいパンフレットが作成され、成果の有用性も高い。
「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究	「就労支援のためのアセスメントシート」の活用方法、活用事例等の実践知を収集し、アセスメントシートの効果的な活用方法を検討することを目的として実施した。	2 2 2	6	「就労選択支援」の社会実装という政策的変化にも対応した時宜にかなった研究であり、障害者の就労支援実践の質的向上に資する成果を産出している。今後ツールの普及において役立つことが期待される。
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	雇用する障害者の加齢により事業主が直面する課題や業務への影響、配慮の実態と効果等について把握し、中高年齢障害者の活躍を推進する上での職場の雇用管理やキャリア形成支援等の検討を行うことを目的として実施した。	2 2 1	5	課題の包括的な把握を意図し、多角的な観点からの調査、考察を進めている。web調査におけるデジタルリテラシーの偏りや主観的回答の可能性、把握事例の障害種類の不均衡について、成果をより一般化するため更なる対応が望まれる。
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・支援実態等に関する調査研究	精神障害又は発達障害を有して診断を受けているが手帳を所持していない者について、就労支援の状況、就労上の課題、支援事例等を把握し、効果的な支援方法や課題への対処等の検討を行うことを目的として実施した。	2 2 2	6	政策的要請と現場の課題の双方に応え、知見を提示した点は特に優れている。教育分野での現状など社会背景からタイムリーであり、施策や支援の在り方を検討する上で意義のある基礎的研究である。
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	我が国の今後の障害者雇用施策の充実強化のための議論に役立てるため、諸外国における障害者雇用施策の現状と課題を把握・整理することを目的として実施した。	2 2 2	6	新規性や独自性を主眼とするものではないが、雇用施策の充実強化に向け参考となる基礎情報が的確に收拾されている。その成果は今後の論点整理の基盤として有用と評価される。

作成した研究成果物と期待される活用例

- 「就労支援のためのアセスメントシート活用ガイド」（「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究）
- ・「就労支援のためのアセスメントシート」を活用するために必要な基礎知識の解説に加え、就労支援機関における実践的な活用事例の収集を行い、把握できた活用方法やポイントについてまとめた資料。
 - ・就労支援機関別の活用方法と活用事例についても紹介しており、就労支援機関の職員等による、就労選択支援をはじめ様々なアセスメントや相談場面における活用が期待されるもの。



主な取組内容①

◆令和7年度に実施した研究テーマ

○調査・研究の質の向上への取組

労働力人口の高齢化に伴い障害者就労を取り巻く状況や環境も変化中、**外部の有識者の専門的かつ最新の知見**を集約しつつ、**関係機関等と連携し、質の高い研究成果**となるよう調査・研究を実施

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

【新規研究テーマ：7件】

- ①職場における実行機能の困難への対処方法に関する調査研究
- ②発達障害のある者のキャリア発達に応じた就労支援の実態に関する研究
- ③中小企業における障害者雇用の段階に応じた取組に関する調査研究
- ④若年性認知症者の就労状況と支援の実態及び課題に関する調査研究
(厚生労働省要望)

- ⑤週20時間未満による障害者の働き方に関するニーズと雇用実態に関する調査研究 (厚生労働省要望)

- ⑥障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 全8期総合分析
- ⑦障害者雇用の取組と企業価値等の関係性に関する研究 (厚生労働省要望)

【継続研究テーマ：6件】※令和7年度終了

- ⑧職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究
- ⑨企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究 (厚生労働省要望)
- ⑩「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究
- ⑪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
(厚生労働省要望)

- ⑫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・支援実態等に関する調査研究 (厚生労働省要望)

- ⑬諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究 (厚生労働省要望)

研究テーマ内容例（新規研究テーマの④）

「若年性認知症者の就労状況と支援の実態及び課題に関する調査研究」

当事者あるいは当事者と生活を共にしている者に対して就労実態調査を行うことで、我が国の若年性認知症者の就労状況を把握するとともに、若年性認知症者に対する支援の実態及び課題を把握

- 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**を行ったほか、外部講師を招いて研究業務の進め方に関するスキルアップ講習を実施

- 各研究の実施に当たっては、研究委員会又は有識者ヒアリングを必須とし、**外部専門家の意見**を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精査

令和7年度終了研究における研究委員会等の実施回数：44回[37回]

(1テーマ当たり平均7.3回[7.4回])

◆令和7年度に実施した職リハ技法等の開発・改良

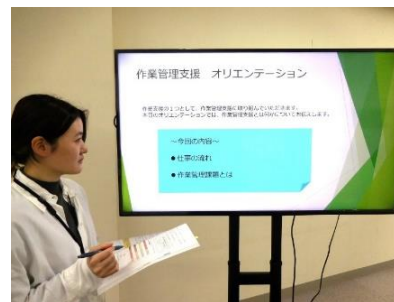
- 発達障害者、精神障害者、高次脳機能障害者の就労支援に関する支援技法及び新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の4テーマについて、6件の開発・改良を実施

【新規開発：3件】

- ①解決志向アプローチの視点からの支援ツールの活用（仮称）
- ②在職者支援におけるナビゲーションブックの活用（仮称）
- ③私の働き方デザインノートの作り方と活用方法～復職後の働き方を主体的に考える力を引き出す支援の工夫～（仮称）

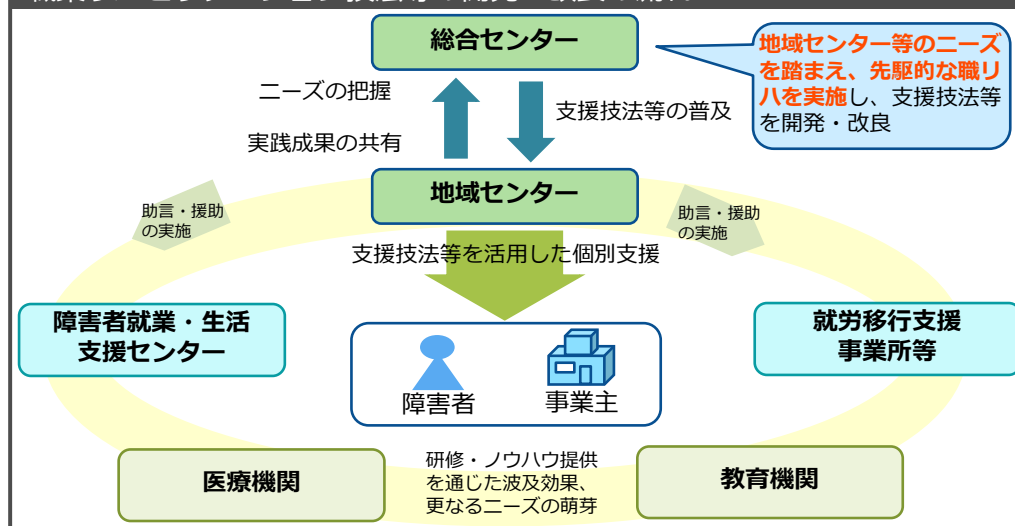
【継続開発：3件】※令和7年度終了

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



▲作業管理支援の改良現場

職業リハビリテーション技法等の開発・改良の流れ



○研究・開発成果の積極的な普及・活用、実践的手法の開発・提供

数値目標の達成状況

③職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の

作成件数 **6件** [6件]

③目標：6件以上 達成度：100%

主な取組内容②

◆マニュアル、教材、ツール等の作成

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

①障害者雇用の質の向上に向けて

障害者雇用の質の向上に向けて取り組んでいる企業の実態について、取組の実施状況や効果、事例を事業主支援等で紹介する際に役立てるパンフレット

②就労支援のためのアセスメントシート活用ガイド

「就労支援のためのアセスメントシート」の基礎知識、実践的な活用方法、就労支援機関別の活用方法と活用事例について紹介し、就労支援機関の職員等にアセスメントシートを実際に活用していただくためのマニュアル

③取組事例から学ぶ「中高年齢障害者の雇用継続支援・キャリア形成支援」のポイント

中高年齢障害者の雇用継続やキャリア形成支援に関する取組事例やアンケート調査結果及びそのポイントを紹介し、企業での雇用管理や支援の参考として活用していただくためのマニュアル

④作業管理支援の改良

発達障害者の作業管理能力の向上を目的に開発した作業管理支援について、地域センターからの意見、要望を踏まえ発達障害に限らず実行機能に課題のある者にも活用できるよう再構成した実践報告書

⑤在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた支援技法の開発

自身の障害状況や補完手段が理解されないまま職場復帰した者の職場再適応について、自身の得意なことや対応可能なことを見つけ、職務の再構成や環境調整に活かし、力を発揮できるようにするための支援技法を取りまとめた実践報告書

⑥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

地域センターのジョブコーチ支援を念頭に開発した相談技法について、職場適応を促進するために事業主や企業在籍型職場適応援助者による雇用管理場面で活用できるよう再設計した実践報告書

○マニュアル等の普及・活用等

- ・ **事業主等の自主的な取組を支援**するため、マニュアル等を配布するだけでなく**ホームページでも情報発信**するなど活用を促進
- ・ 就労支援機関に対して、令和6年度に作成したマニュアル等に係る利用状況を調査 有用度**92.9%** [88.1%]

マニュアル・教材・ツール等の活用例

【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】

<概要>

アンケート及びヒアリング調査によって把握した職場でのコミュニケーションにおいて生じる課題を解消するために、事業主や障害者本人が行っている配慮や工夫についてのアイデアを紹介。

<活用例>

- ・ 事業主支援において雇用管理をテーマとした社員研修を行う際に知見を活用している。（地域センター）
- ・ 障害者本人や職場に対し、工夫や配慮すべき点について助言をする際の参考にしている。（障害者就業・生活支援センター）
- ・ 事業所にコミュニケーションについての説明を行う際、その内容を整理して分かりやすく伝えるうえで参考にしている。（障害者就業・生活支援センター）



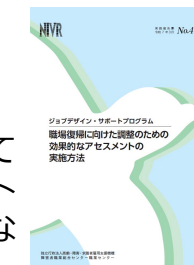
【職場復帰に向けた調整のための効果的なアセスメントの実施方法】

<概要>

休職者の職場復帰支援において、合意形成に向けて企業・主治医・支援機関が連携して行うアセスメントの実施方法を整理し、支援ツールを用いた調整方法など支援の現場で活用できる具体的な手法を紹介。

<活用例>

- ・ ケースフォーミュレーションシートを用いて情報を整理したことで、本人を主体とした関係者の立場や役割が明確になり、共通認識につながった。（障害者就業・生活支援センター）
- ・ 休職者や事業所に効果的に情報提供を行うツールとして活用（産業保健総合支援センター）



数値目標の達成状況

④職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数

20回 [20回]

④目標：15回以上 達成度：133.3%

主な取組内容③

◆研究・開発成果の積極的な普及・活用

【職リハ研究・実践発表会等の開催】

○第33回職リハ研究・実践発表会（11月）

- 参加者のニーズを踏まえ、意見交換や経験交流等を実施
- ホームページ上に動画及び研究・実践発表資料等を掲載
- 参加者数1,015人 [962人]
- オンデマンド視聴回数1,616回 [878回]
- 参加者アンケート結果 有用度98.5% [98.6%]

<プログラム>

- 特別講演・パネルディスカッション（2テーマ）
- 研究・実践発表 口頭発表80題 [70題]、ポスター発表37題 [37題]
- 発表資料ダウンロード数14,685件 [13,701件]



▲職業リハビリテーション研究・実践発表会

○地方における職リハ研究発表会

- 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）、労働局との共催で開催など、より多くの地域の企業、就労支援機関等に調査・研究成果を周知できる工夫
- 積極的な普及を行い、地域においても研究員と意見交換ができる機会を確保
- 障害者就労を取り巻く環境の変化に対応するため、**研究・開発成果を速やかに発信・普及**
- 20回[20回]開催（うち4回[4回]はオンライン開催）
- 参加者数503人[485人]・参加者アンケート結果 有用度95.5%[96.3%]



▲地方における職リハ研究発表会

【支援技法普及講習の実施】

○支援技法普及講習

- 全ての広域・地域センターへ早期に技法を普及するため、オンラインを活用して、上半期中に講習を実施
- 【実績】延べ実施センター 90か所 [84か所]、実施回数21回 [24回]
- 延べ受講者数 1,490人 [1,366人]

【学会等での発表、各種研修での講義等】

- 学会等発表：20件 [14件]（日本職業リハビリテーション学会、日本特殊教育学会、日本キャリアデザイン学会、日本産業ストレス学会等）
- 研修等講義：110件 [119件]（就労選択支援員養成研修、法務省矯正局ワークサンプル幕張版の活用に向けた導入研修等）

【インターネット等による研究成果の情報発信】

<機構のホームページ等を活用した広報・周知の取組>

- ・NIVRホームページに「研究成果物動画ライブラリー」を開設。「就労支援のためのアセスメントシート講習動画」のほか、令和6年度終了研究5本の解説動画等を掲載 **新規**
- ・啓発誌「働く広場」に調査研究・技法開発成果を計10回[11回]掲載

<他機関のホームページ等を活用した広報・周知の取組>

- ・（国研）科学技術振興機構の主催する論文検索サイトJ-STAGEに調査研究報告書サマリーを登録 総ページビュー数 7,007PV [6,792PV]
- ・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2本[4本]掲載
- ・（独）労働政策研究・研修機構労働大学「労働行政職員オンライン講座」に掲載する研究成果紹介動画を3本提供 **新規**
- ・他団体のメールマガジンや広報誌等において、研究成果物やNIVRホームページの周知及び職リハ研究・実践発表会について発信

周知協力：（独）国立特別支援教育総合研究所、（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）、産業保健総合支援センター、（一社）障害者雇用企業支援協会、（公社）全国障害者雇用事業所協会「エスペランス」等

【研究・開発成果の共有化】

- ・令和6年度に終了した研究及び技法開発成果物をテーマ別（教育機関、事業主等）に紹介するリーフレットを作成 **新規**
- ・調査研究報告書等は、障害者の就労支援に関わる機関・学会等で配布



配布先機関・学会等：労働局・ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、精神保健福祉センター、発達障害者支援センター、高次脳機能障害支援普及事業拠点機関、産業保健総合支援センター、労災病院、大学・大学院、専門職養成機関、（一社）日本経済団体連合会、全国商工会連合会、日本産業精神保健学会、日本産業ストレス学会、日本LD学会、日本高次脳機能学会、視覚障害リハビリテーション研究発表大会 等

- ・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 187,136件 [181,895件]

主な取組内容④

◆企業に対する実践的手法の開発・提供

○障害者雇用に関するマニュアル

- ・「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」のほか、事業主からのニーズの高い各種コミック版マニュアル（知的障害、発達障害、高次脳機能障害）の掲載内容について、内容を更新しつつ、増刷



○障害者雇用事例リファレンスサービスの充実

- ・掲載事例数：3,715件 [3,666件]
- ・全国の事例をデータベース化してモデル事例・合理的配慮事例の別に紹介



1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

○ 概要

・ 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることを目的として、常用雇用労働者が100人を超える事業主を対象に、法定雇用率（2.5%）未達成の事業主から納付金（不足1人当たり月5万円）を徴収するとともに、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対して、障害者雇用調整金（超過1人当たり月2万9千円）等を支給しています。また、常用雇用労働者が100人以下の事業主であって、雇用している障害者の数の年度間合計数が一定数を超えている事業主に対して報奨金（超過1人当たり月2万1千円）等を支給しています。

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

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度：B、R6年度：B)

I 中期目標の内容

- ① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金等の支給について、厳正な審査、効率的な手続等を行うこと
- ② 事業主に対して障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底すること
 - － 障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数 55,000回以上
 ※申告申請説明動画の視聴回数（令和2年度及び令和3年度の年間平均11,691回）を踏まえて設定
- ③ 障害者雇用納付金の徴収について、適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査を実施すること
 - － 障害者雇用納付金の収納率 99%以上
 ※障害者雇用納付金の収納率の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均99.72%）を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・令和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重点的に解説 ・わかりやすい説明動画を作成	障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数 (目標値 中期目標期間中に55,000回以上(令和7年度目標値11,000回以上))	24,118回	219.3%	17,930回	163.0%	17,075回	155.2%				
・未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施	障害者雇用納付金の収納率 (目標値 99%以上)	99.80%	100.8%	99.73%	100.7%	99.86%	100.9%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数	①「制度、事業内容の変更」 ②「法人の努力結果」 改正障害者雇用促進法が令和5年度、令和6年度、令和7年度と順次施行されたことに伴う納付金制度の一部が変更になったこと、令和5年4月から新電子申告申請システムの運用を開始したことに加え、説明会やメルマガ等において動画視聴の周知広報等を積極的に行ったことなどにより、申告申請に関する説明動画の視聴回数は一定の高い水準を維持し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
障害者雇用納付金の収納率	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・事業主の意見・要望やYouTubeアナリティクスの分析を踏まえ、分かりやすい動画となるよう、令和8年度申告申請における変更点や申告申請で誤りの多い事項の解説のほか、説明内容や項目立てを工夫するなど、内容の充実に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・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が改正され、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられたことから、申告申請者が当該改正内容を正確に理解したうえで、円滑・適正に申告申請を行っていただけるよう、説明動画について、当該制度改正内容への重点化・充実に取り組んだ。
障害者雇用納付金の収納率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・障害者雇用納付金等の申告申請等をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び納付金の電子納付の利用方法や利便性等を記載したリーフレット等の作成・事業主への送付等広く活用を促すなど、事業主の利便性の向上に取り組んだ。 ・期限を過ぎても納付しない事業主に対しては、障害者雇用納付金電算機処理システムを活用し、機構本部と都道府県支部が連携して、納付督促・督促に取り組んだ。なお、再三の納付督促にも応じない事業主に対しては、厚生労働省の認可を受けた上で、滞納処分を実施するなど債権の回収に努めた。 【困難な状況への対応】 ・事業主の倒産情報を随時把握し、未納付事業主が倒産した場合には迅速に破産管財人に対する交付要求に取り組んだ。また、納付の遅延が慢性化している事業主に対しては早期に督促状を发出するなど、障害者雇用納付金の的確な徴収に努めた。

参考指標

--	--

参考事項

○障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金等の支給

数値目標の達成状況 ※ []内は前年度実績

- ①説明動画の視聴回数 **17,075回** [17,930回]
 ②収納率 **99.86%** [99.73%] ②目標：99%以上 達成度：100.9%

① 目標：11,000回以上 達成度：155.2%

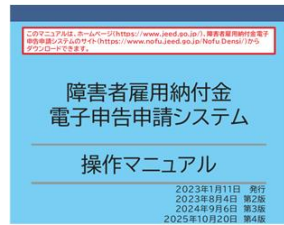
主な取組内容

◆理解促進のための適切な周知等

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



▲説明動画



▲電子申告申請システム操作マニュアル



◆納付金の的確な徴収並びに調整金等の適正な支給

- ・業務マニュアルを活用し、適切な徴収・支給業務を実施
申告申請事業主数 52,098件 [51,947件]
- ・**倒産事業主を含む未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督促**
- ・**納付の遅延が慢性化している事業主に対する早期の督促状の発出**
電話督促 2,836件 [2,207件] 訪問督促 34件 [14件]
文書督促・督促状の発出 628件 [454件]
- ・再三の納付督促にも応じない事業主に対する**厚生労働大臣の認可を受けた滞納処分の実施** 1件 [3件]

収納率、納付金納付事業主数等

収納率 (①/②) (%)	納付確定額 (②) (百万円)	収納額 (①) (百万円)	事業主数 (件)
99.86 [99.73]	40,542 [33,500]	40,485 [33,410]	29,096 [26,486]

調整金及び報奨金等支給事業主数・支給額

事業主数 (件)	金額 (百万円)
23,514 [30,778]	29,546 [36,741]

租税公課の収納率
(令和6年度)

- ・国税：98.8%
- ・労働保険：99.1%

◆事業主の利便性の向上

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

■電子申告申請システムの利用

- ・データ送信提出 : 45,647件 (83.4%) [42,825件 (78.2%)]
- ・二次元コード提出※ : 7,857件 (14.4%) [10,352件 (18.9%)]
- 計 53,504件 (97.8%) [53,177件 (97.1%)]

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

■インターネットバンキングによる電子納付（ページ）の利用企業数

- 20,838社 (69.4%) [16,787社 (61.1%)]



▲電子申告申請システム

◆調査の的確な実施

- ・納付金制度の適正な運営を図るため、事業主調査を実施
(調査実施件数 9,583件 [9,848件])
- ・事業主が保管する、障害の程度等や労働時間等を示す書類等により、障害者数等を確認
- ・調査業務担当者を対象とした各種研修を実施、調査業務の質を向上
- ・調査業務マニュアルを活用し、効率的かつ的確な調査を実施

1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく 助成金の支給等

○概要

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

＜主な助成金の種類と概要＞ 障害者を新たに雇用又は継続雇用する事業主等が次の措置を行う場合、その費用の一部を助成
（※の助成金においては、加齢に伴う就労上の課題を克服・軽減するために次の措置を行う場合にもその費用の一部を助成）

・障害者作業施設設置等助成金（※）

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

・障害者介助等助成金（※）

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

・職場適応援助者助成金（※）

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

・重度障害者等通勤対策助成金

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

・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

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

・障害者雇用相談援助助成金

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

評価項目No. 1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等

自己評価 B (過去の主務大臣評価 R5年度：B、R6年度：B)

I 中期目標の内容

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

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・障害者雇用助成金システムを活用し月ごとの助成金支給に係る進捗状況を把握 ・事業主からの提出資料を解説した資料等を活用し、適切な支給請求につなげることで、迅速な審査を実施	助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） （目標値 30日以内）	27.5日	109.1%	28.6日	104.9%	26.6日	112.8%				
・職業安定機関、地域センター等との連携を図りながら、納付金の事業主説明会の機会等を活用した事業主説明会の開催及び事業主団体等への訪問等により、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を実施	助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数 （目標値 中期目標期間中に100,000事業所以上 （令和7年度目標値20,000事業所以上））	27,987事業所	139.9%	30,032事業所	150.2%	27,109事業所	135.5%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）	
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数	②「法人の努力結果」 引き続き機構単独での開催や関係機関等との共同開催など、あらゆる機会を積極的に活用して開催に努めたことにより、参加事業所数は一定の高い水準を維持し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引き上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）の向上に係る取組	【質的な取組】 ・令和7年度4月から受付を開始したオンライン申請については紙申請に比べ、事業主の利便性の向上及び事務処理負担軽減に資することから、オンライン申請説明動画及び操作マニュアルをホームページに掲載したほか事業主説明会での周知・広報を行うことによるオンライン申請の活用促進に取り組んだ。 ・助成金システムによりリアルタイムで助成金の支給に関する平均処理期間の進捗状況を把握するとともに、遅延が生じた場合には原因の分析を行い、事務処理体制、プロセスの見直し・改善に取り組んだ。また、都道府県支部の助成金業務担当者研修を通じて、窓口サービスの質や処理能力の向上に取り組んだ。 なお、都道府県支部窓口対応の満足度において、事業主から高い評価（91.8%）を得ることができた。 ・パンフレットの作成、事業主への配布及びホームページへの掲載に当たっては、事業主等からの問合せが多い項目を中心に読み手に理解され分かりやすい文章への改善や、視覚的な理解が進むような記入例を充実させ、紙面の見やすさの向上を図ったほか、紙面にホームページの紹介を新たに追加し、オンライン申請のページにアクセスしやすくした。 【困難な状況への対応】 ・令和6年4月に運用を開始した新設・拡充助成金をはじめとして、助成金の支給請求件数が増加（前年度比18.2%増）する中、適正かつ早期の支給に向け、支給業務の効率化のためのオンライン申請の活用促進や事業主等から質問の多い項目を踏まえた助成金に係るFAQ等の改訂・活用により、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図るなど、効率的な支給事務に取り組んだ。
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・令和6年4月に運用を開始した新設・拡充助成金をはじめとした各助成金の活用促進に向け、障害者団体を含む事業主団体に対して助成金制度の周知に係る協力を要請した。また、都道府県支部と職業安定機関等との間で連携を図り、事業主等への周知について協力を要請するとともに、事業主説明会の説明資料については、助成金の活用事例を充実させるなど、事業主説明会の質の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・事業主が雇用する障害者の雇用環境の整備等を図るため、事業主説明会の開催に当たっては、納付金の事業主説明会等の機会や職業安定機関等が開催するセミナー等の場を活用して開催するなど、より多くの事業主等の説明会への参加を通じて助成金の活用促進に積極的に取り組んだほか、令和6年4月に運用を開始した新設・拡充助成金に関する事業主等からの問合せ等に適切に対応した。

参考指標

--	--

参考事項

○障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等

数値目標の達成状況 ※[]は前年度実績

- ①助成金の平均処理期間 **26.6日** [28.6日] ①目標：30日以内 達成度：112.8%
- ②事業主説明会の参加事業所数 **27,109事業所** [30,032事業所] ②目標：20,000事業所以上 達成度：135.5%

主な取組内容

◆助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等

- 助成金の活用促進に向けて、以下の周知・広報等の取組を実施
 - 記入例等を充実させた分かりやすいパンフレットの作成及び助成金に係るFAQの改訂等を実施し、ホームページに掲載
 - 助成金制度の説明動画（本編及び概要編）について、より助成金制度の理解を促進するための動画の見直しを図り、ホームページ及びYouTubeで配信（再生回数：3,118回 [2,802回]）
 - 障害者団体を含む事業主団体に対して助成金制度の周知に係る協力を要請するとともに、職業安定機関と連携し、各種セミナー等を活用した助成金説明会を開催



▲説明動画

◆効率的な助成金支給業務の実施

- 処理期間の進捗状況を把握し、事務処理体制やプロセスを見直し・改善
- オンライン申請の利用促進を図るため、オンライン申請の説明動画を作成し、ホームページ及びYouTubeで配信 **新規**
- 助成金業務担当者の集合研修を通じて窓口サービスの質や処理能力を向上
 - 窓口対応満足度**91.8%**[94.6%]



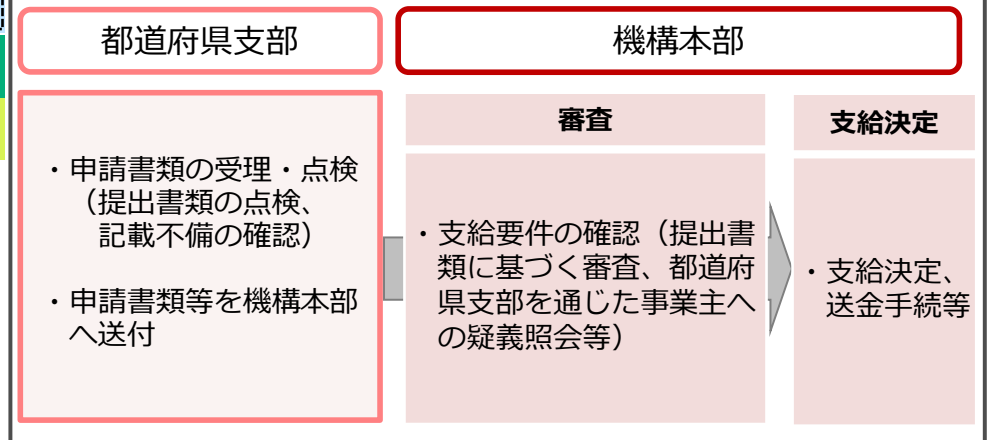
▲オンライン申請説明動画

◆適正な支給業務の実施

- 疑義案件への厳正な調査・点検・確認作業を実施
- 過去の不正受給事案一覧（実際の不正の手口等）を審査担当者で共有
- 不正受給が判明した件数 1件 [1件]

	件数（件）	金額（千円）
助成金の支給等	3,048 [2,578]	1,562,455 [1,042,024]

支給に係る審査業務の流れ



障害者介助等助成金（職場介助者助成金）の活用事例

対象者：緑内障による視覚障害

業務内容：事務作業（データ入力・文書作成）

課題	○印刷された文字の読み取りが難しく、パソコンによる文字入力には慣れているものの、視覚情報の制限により、誤変換やレイアウト調整に課題があった。また、未経験の場所への移動については、周囲の状況把握が難しく、安全面で課題があった。
課題改善に向けた取組	○職場介助者を配置し、入力時の誤変換やレイアウト調整を支援した。併せて、印刷された書類等の読み上げを行い、必要に応じて内容の補足説明を実施した。また、未経験の場所への移動時は職場介助者が付き添い、安全に移動できるよう支援した。

支給額：職場介助者の配置に係る費用を助成

助成金活用の効果	○障害特性に配慮した支援により、文書作成業務の安定した作業遂行が可能となり、さらに作業効率も向上した。移動する際の介助により、移動時の不安や負担が軽減されたことで、安心して業務に従事できる環境が整った。
----------	---

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

○概要

・ 障害者職業生活相談員資格認定講習

障害者を5人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う相談員を選任することが義務付けられており、その資格認定講習を当機構が実施しています。（10時間（2日程度）、雇用管理や職場適応等に関する講義等）

・ 就労支援機器の普及・貸出

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

・ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

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

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

・ 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

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

＜アビリンピックの種類＞

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

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

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

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

自己評価 B （過去の主務大臣評価 R5年度：B、R6年度：B）

I 中期目標の内容

① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等を実施すること

－ 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 28,000人以上

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

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

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

② 障害者技能競技大会（アビリンピック）を行うことにより、障害者の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること

－ アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 90%以上

※アビリンピックの観覧者に対するアンケート調査において「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均98.7%）を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・オンライン形式による講習の対象となる都道府県支部の拡大等	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 （目標値 中期目標期間中に28,000人以上（令和7年度目標値5,600人以上））	6,706人	119.8%	7,061人	126.1%	7,071人	126.3%				
・オンライン配信時のリアルタイムでの質疑応答 ・前年度アンケート結果も踏まえつつ、講習内容の見直し	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価 （目標値 90%以上）	97.1%	107.9%	98.6%	109.6%	98.7%	109.7%				
・競技内容や見どころの解説パネルの設置やダイジェスト動画の映写 ・愛知県との連携による、特別支援学校生徒等による競技ガイドの実施 ・競技会場等のライブ配信を実施	アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 （目標値 90%以上）	97.9%	108.8%	98.3%	109.2%	97.4%	108.2%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否を記載すること。
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	②「法人の努力結果」 オンライン形式での講習による受講機会を増やし、利便性の向上に努めたことにより、受講者数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価	
アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数及び受講者アンケートにおける有用度の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・令和6年度の受講者アンケート結果を踏まえ、講習内容の見直しを行ったほか、機構本部によるオンライン形式での講習について、対象都道府県支部を拡大（26支部→36支部）して実施するなど、受講機会の確保及び受講者の利便性の向上に取り組んだ。 ・オンライン形式による講習についても、リアルタイムで受講者との質疑応答等の双方向性を確保することにより、受講者の疑問点等を即時解消し講習の理解度を高めるなど、講習の質の向上に取り組んだ。 なお、指標のとおり、受講者から高い評価（98.7%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月には障害者雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられるなど、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することに伴い、講習の受講希望者の増加が見込まれることから、オンライン形式による講習を拡充して実施するなど、受講機会の確保及び受講者の利便性の向上に取り組んだ。
アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった割合の向上に係る取組	【質的な取組】 ・第45回全国大会において、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、25種目の競技に加え、先駆的又は雇用拡大が期待される職種や技能として、ドローン操作のほかRPAを技能デモンストレーションとして実施した。大会運営に当たっては、来場者の理解を深めるため、共催県との連携により地元の特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドを実施したほか、競技エリアごとに競技内容や見どころを分かりやすく解説したパネルの設置などに取り組んだ。また、より多くの方々に第45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ライブ配信した。 なお、指標のとおり、観覧者から高い評価（97.4%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・第45回全国大会については、第63回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）と同時開催したほか、過去大会受賞者インタビューや各競技解説動画等のSNSへの投稿、教育機関との連携（特別支援学校でのアビリンピック競技説明やマスコットキャラクターの派遣）など、アビリンピックの認知度の向上に取り組んだ。 これらの取組により、昨年度を上回る約20,000人（昨年度約19,000人）の来場者となり、認知度向上が図られたと考える。

参考指標

--	--

参考事項

○ 障害者雇用に関する各種講習・啓発等

数値目標の達成状況 ※[]は前年度実績

① 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数

7,071人 [7,061人] ①目標：5,600人以上 達成度：126.3%

② 同講習の受講者アンケートにおける有用度

98.7% [98.6%] ②目標：90%以上 達成度：109.7%

主な取組内容① ◆ 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施

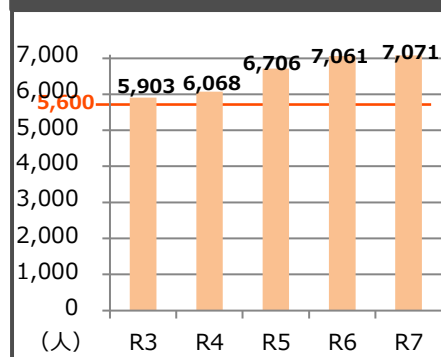
○ 講習の着実な実施

- ・ 講習実施回数 90回 [91回]
- ・ 受講者数 7,071人 [7,061人]
- ・ 受講者アンケートにおける「有用であった」との回答 98.7% [98.6%]
- ・ 受講者アンケート結果を踏まえ講習内容を見直し

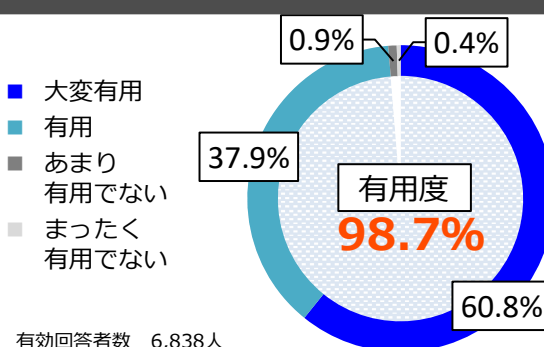


▲ オンライン講習の様子（配信/受講）

講習受講者数の推移



受講者アンケート



○ オンライン形式による講習の実施 **拡充**

- ・ 受講機会の確保及び受講者の利便性の向上を図るため、機構本部による**オンライン形式の講習の対象となる都道府県支部を拡大して実施**
- ・ オンライン形式の講義では、**受講者との質疑応答をリアルタイムで実施する等双方向性を確保する**ことで講習の質を向上
- ・ 対象支部 **36支部** [26支部]、実施回数 14回 [13回]、受講者数 **4,956人** [3,770人]、有用度 99.3% [99.4%]

主な取組内容②

◆ 就労支援機器の普及・啓発、貸出し等

- **就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施**
 - ・ 貸出事業所数 273事業所 [247事業所]
 - ・ アンケート有用度 93.7% [90.8%]
- **就労支援機器の効果的な周知**
 - ・ 機器説明会において、実際に機器を試操しながら効果的に制度を周知
 - ・ 貸出し後アンケートの回答等による、障害者の就業に最適な機器の整備

主な取組内容③

◆ 啓発事業の実施

【障害者雇用支援月間（9月）における啓発活動】

○ 障害者雇用優良事業所等表彰式

＜厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰＞

- ・ 障害者雇用優良事業所表彰：34件 [35件]
- ・ 優秀勤労障害者表彰：24件 [31件]
- ・ 雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰：1件 [0件]

○ 障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテスト入賞作品展示会

障害者等から募集し入賞した作品を全国6会場で展示
応募点数：1,680点 [1,810点]、表彰件数：80件 [80件]



◀ 表彰式の様子

【障害者雇用職場改善好事例の周知】

- ・ 令和6年度に募集した職場改善好事例における事業主の取組内容をまとめた「障害者の加齢に伴う課題の克服や就労継続に向けた職場改善ケースブック」を作成して広く周知



◀ ケースブック

【啓発誌「働く広場」の作成・発行】

- 企業の人事労務担当者等に障害者雇用についてのノウハウ等を提供（毎月発行）
- 読者からニーズがあった、発達障害の特性や企業で働く障害者の声について掲載
- 冊子による配布に加え、デジタルブックをホームページに掲載



▲ 働く広場

障害者雇用支援

▼ 月間ポスター



○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

数値目標の達成状況

③アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 **97.4%** [98.3%]

③目標：90%以上
達成度：108.2%

主な取組内容④

◆全国障害者技能競技大会の開催（第45回全国アビリンピック）

- ・大会期間：令和7年10月17日～19日
- ・開催場所：愛知県（愛知県国際展示場）
- ・実施種目：25種目 [25種目]
- ・総選手数：440人 [398人] 招聘39人含む
- ・来場者数：約20,000人 [約19,000人]
- ・ライブ配信アクセス数：28,133件 [23,518件]
- ・技能デモ：ドローン操作、RPA



技能五輪全国大会との
合同開会式における
大会旗入場・選手宣誓



家具



歯科技工



喫茶サービス

○大会運営の工夫等

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

○周知広報の取組

- ・共催県（愛知県）と連携した周知広報の実施
- ・ホームページ、SNSの運用による情報配信、マスメディアの活用
 - 過去大会受賞者インタビューや各競技解説動画等の投稿
- ・教育機関との連携(特別支援学校での競技説明、アビリス派遣) **新規**
- ・東京2025デフリンピック応援隊として活動（相互周知） **新規**

○国際アビリンピックに向けた機運の醸成

- ・第11回大会選考会のため、開催国（フィンランド）紹介パネル掲示と駐日フィンランド大使館並びに主催団体からのウェルカムメッセージ動画の上映
- ・フィンランドのスポーツ（モルック）の体験コーナーの設置



アビリス

▶モルック
体験コーナー



○障害者ワークフェア（同時開催）

- ・企業・団体等が出展：111者 [100者]
- ・ステージイベント：10演目 [7演目]
- ・パラスポーツアスリートによる競技紹介（車いす陸上）とブース展示
- ・特別カンファレンス「介護の世界」を実施 **新規**



◀ステージ
イベント
（聴導犬）

主な取組内容⑤

◆各都道府県における障害者技能競技大会の開催（地方アビリンピック）

- ・開催状況：47都道府県で開催
- ・競技参加選手数：2,810人 [2,698人]
- ・競技実施種目数：延べ442種目 [延べ432種目]
- ・来場者数：14,624人 [13,557人]
- ・マスコミによる報道：121件 [125件]

○同時開催イベント

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



▲群馬大会の様子

○大会運営の工夫等

- ・ハローワークと連携した大会見学の勧奨、全国・国際大会への機運の醸成を促すダイジェスト動画の上映、頒布物の配布等によるアビリンピックへの理解促進
 - ・マスコットキャラクター「アビリス」の派遣
 - ・地域性を踏まえた地方独自の競技種目（警備等）の実施
- #### ○周知広報の取組
- ・ライブ配信、ダイジェスト動画の制作等大会来場者以外への周知広報活動の展開、都道府県や労働局を通じた大会情報の配信

1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度：高 困難度：高

○概要

・離職者訓練の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）（61か所）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化した職業訓練を実施しています。

訓練コースについては、地域の人材ニーズ等に応じて設定し、ものづくり分野未経験の方であっても早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を効果的に習得できるよう、標準6か月の中で3か月ごとに一つの職務に相当するスキルを身に付けることで、多様化する人材ニーズに対応するものとしています。

第5期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

<主な訓練コース>

・テクニカルオペレーション科

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

・スマート生産サポート科

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

・電気設備技術科

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

・住環境計画科

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

評価項目No. 1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 R5年度:A、R6年度:A)

重要度 高

困難度 高

I 中期目標の内容

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

－ 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 82.5%以上

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

－ DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数 8,000人以上

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

－ 短時間訓練コースの受講者数 900人以上

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

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

【困難度:高】 DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施に当たっては、様々な職歴・能力を持った求職者が6か月という短い訓練期間で、就職先企業においてDX、GX技術を活用して活躍できる人材として必要な知識・技術等を身に付けさせることが必要であり、そのための新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等に加え、職業訓練指導員への新たな知識及び技能・技術の付与、訓練機器等の整備を含めた体制整備に対応することは相当な努力を要するものであること。

さらに、こうした取組により実施施設を毎年度拡充し、受講者数を8,000人とする極めて高い目標を設定しているため。

Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する 取組状況	指 標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・生産現場で役立つ技能・知識の習得に向けた訓練指導 ・計画的かつきめ細かな就職支援の実施	訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率 (目標値 82.5%以上)	87.5%	106.1%	86.9%	105.3%	87.1%	105.6%				
・DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施 ・DX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発及び職業訓練指導員の育成等	DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数 (目標値 中期目標期間中に8,000人以上(令和７年度目標値 1,740人以上))	1,481人	110.6%	1,767人	106.4%	1,994人	114.6%				
・短時間訓練コースの実施	短時間訓練コースの受講者数 (目標値 中期目標期間中に900人以上(令和７年度目標値 230人以上))	196人	119.5%	181人	107.7%	260人	113.0%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率	
DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数	
短時間訓練コースの受講者数	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、訓練受講者に対して正社員として就職する意義やメリットを意識付けするなど、正社員就職への支援に取り組んだ。この結果、正社員就職率についても66.8%、併せてサンプル調査ではあるが、正社員として就職を希望する者の正社員就職率についても87.0%となり、安定した雇用形態への就職につなげることができた。 【困難な状況への対応】 ・生涯現役社会の進展に伴い、相対的に就職困難度が高い50歳以上の訓練受講者が増加（R6：32.7%→R7：35.1%）する中、就職支援アドバイザーや職業訓練指導員による訓練受講者一人一人に合わせた丁寧なキャリアコンサルティングの実施等のほか、特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センターとの連携や、職リハ・障害者職業訓練で活用されているノウハウの導入により、職員の対応力向上を図るなど、就職困難者へのきめ細かな就職支援に取り組んだ。
D X、G Xに対応した離職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・ものづくり分野におけるD X、G Xにつながる技術に対応した訓練カリキュラムとして「建築3次元プレゼンテーション（VR）」などの開発を行うとともに、訓練を担う職業訓練指導員に対する研修についても、内容のブラッシュアップや職業訓練に必要なG X要素を付加する等、不断の見直しにより、企業の人材ニーズに対応することができる人材の育成に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・各業界の基盤となる技能・技術にD X、G Xにつながる技術要素を加えた訓練を実施したほか、職業訓練指導員がD Xに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「D Xリテラシー研修」、「データ活用基礎研修」を実施するとともに、「G Xリテラシー研修」を試行的に実施するなど、訓練の質を高めることを通じて、様々な背景を持つ訓練受講者が、6か月間という短期間でD X、G X技術を活用できる人材として就職先企業で活躍できるように取り組んだ。 ・人材ニーズ等調査などにより社会経済や技術革新の動向を日々キャッチアップし、新たな訓練カリキュラムの開発、職業訓練指導員研修の見直しなどを通じて、日進月歩で進化するD X、G X技術に対応した。また、これらの取組を経て33施設122コース（R6：32施設108コース）に拡充して実施した。
短時間訓練コースの受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・子育てや介護等を行いながら働くことを希望する者の就業促進等を図る取組である短時間訓練コースについては、一般的な離職者訓練コースと比べて訓練受講や就職活動に対する時間的な制約などがあることから、個々の訓練受講者の事情に応じたよりきめ細かな訓練指導や就職支援に取り組んだほか、訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供するなど、子育てを理由に諦めることなく訓練受講がしやすい環境の整備に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・多様な働き方を希望する者に対応した就職支援が求められている中で、個々の受講者の事情に応じたきめ細かな就職支援に加え、就職先職種や技術要素を絞ることにより短期間で習得できるカリキュラムを設定し、子育てや介護等を行いながら働くことを希望する者の就業促進等を図る取組である短時間訓練コースについて、<u>8施設17コース（R6：6施設11コース）</u>に拡充して実施した。

参考指標

正社員就職率	令和５年度 67.3%、令和６年度 67.9%、令和７年度 66.8%
正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 (サンプル調査)	令和５年度 85.5%、令和６年度 85.3%、令和７年度 87.0%
訓練修了後1年経過時点の定着率 (サンプル調査)	令和５年度 69.9%、令和６年度 76.1%、令和７年度 74.2%
「訓練が就職の役に立った」と答えた受講者の割合 (サンプル調査)	令和５年度 97.5%、令和６年度 95.1%、令和７年度 94.0%
「訓練修了者を採用して満足している」と答えた事業所の割合 (サンプル調査)	令和５年度 98.6%、令和６年度 98.0%、令和７年度 94.2%
女性入所者数の割合	令和５年度 26.7%、令和６年度 26.3%、令和７年度 26.8%
50歳以上の入所者数の割合	令和５年度 30.2%、令和６年度 32.7%、令和７年度 35.1%

参考事項

○離職者訓練の実施

※[]内は前年度実績

数値目標の達成状況

① 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 **87.1%** [86.9%]

※就職率は、R7.4~R8.1末までに終了した訓練

※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

① 目標：82.5%以上
達成度：105.6%

主な取組内容①

◆ 就職に資する訓練の実施及び支援

● 訓練指導

生産現場で役立つ
技能・知識の習得

人材ニーズに即した
カリキュラム設定

実技中心の訓練

実際の仕事に当てはめた訓練課題の設定

実践的な技能を習得

密接に関連した学科

グループ実習や5S活動など

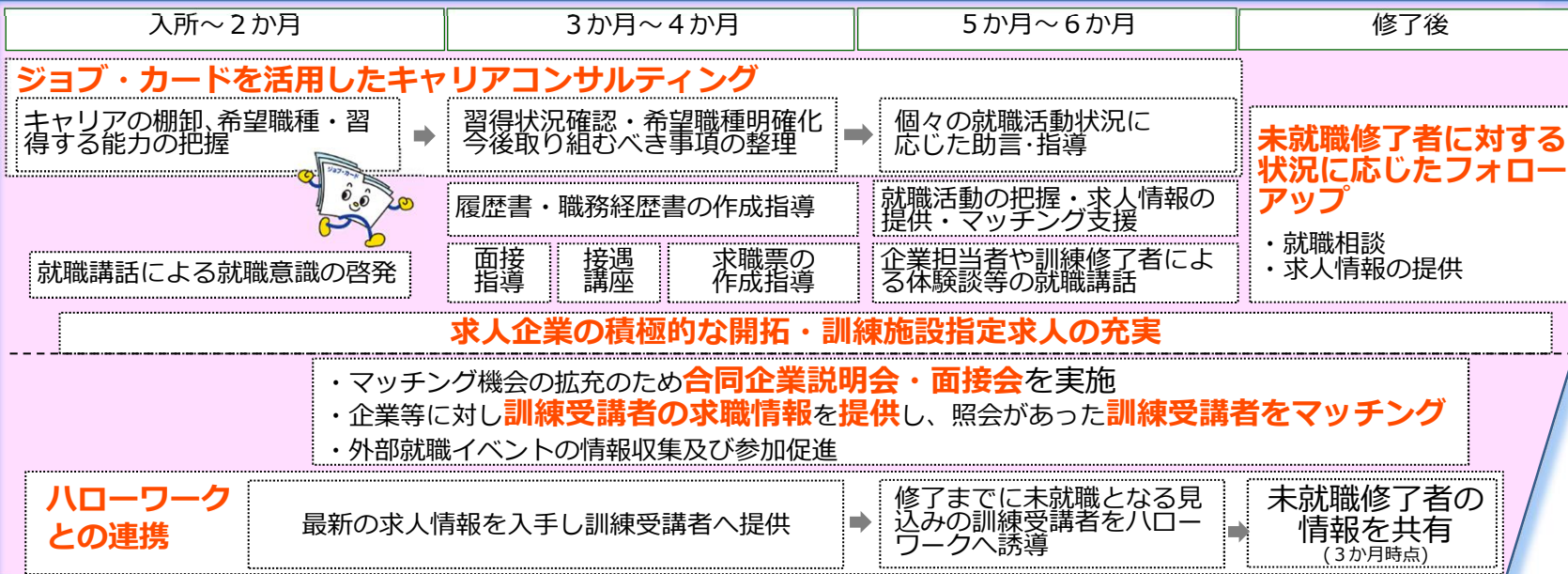
職場に適応するための態度や習慣の習得

● 就職支援

就職促進活動計画に基づき訓練受講者の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かな支援を実施

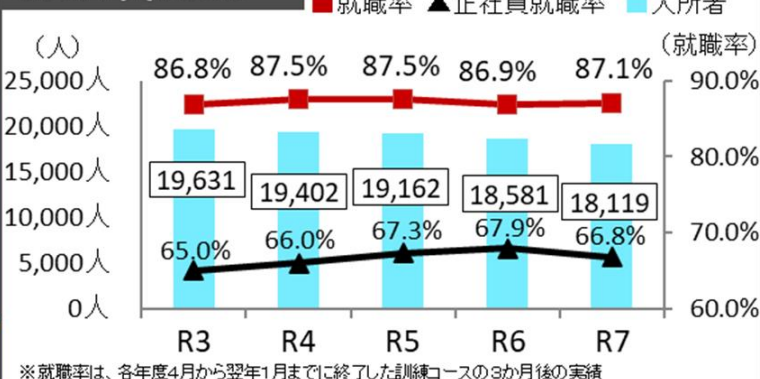
訓練受講者に対する
直接的支援

就職活動環境整備等の
間接的支援



就職率・正社員就職率の向上

就職率実績推移



○求人企業の開拓に係る取組

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

○正社員就職への支援

- 訓練受講者へ正社員就職の意義やメリットを意識づけ
- 計画的な企業訪問による正社員求人情報の収集 (参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 **87.0%** [85.3%] (サンプル調査)
- ハローワークと連携し、正社員求人の合同企業説明会・面接会を開催

正社員就職率 **66.8%** [67.9%]

(参考) 訓練修了後、1年経過時点の定着率 **74.2%** [76.1%] (サンプル調査)

(参考) 訓練修了後、1年経過時点の定着率 **74.2%** [76.1%] (サンプル調査)

主な取組内容②

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



○橋渡し訓練

対象：就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な方

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

【実績】

訓練コース数 303コース[310コース]
入所者数 3,201人[3,339人]

橋渡し訓練
(1か月程度)

受講後

離職者訓練
(標準6か月)

○日本版デュアルシステム（短期課程活用型）

対象：不安定就労を繰り返している求職者等(概ね55歳未満)

目的：企業実習による現場の技能・技術等を習得することで安定就労を図る

【実績】訓練コース数 146コース[145コース]
入所者数 1,261人[1,217人]
就職率 93.0%[91.8%]
正社員就職率 84.8%[85.9%]

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

※日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の就職率は、令和7年4月から令和8年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績

ポリテクセンター
座学+実習
(約5か月)



民間企業

企業実習
(約1か月)

訓練修了者の声

前職は梱包作業員として製品を検査・梱包してパレットに積み上げる作業をしていました。

ポリテクでは、充実した設備と指導員からの丁寧な指導で訓練を受けることができ、橋渡し訓練では、前職や年齢が様々な人と、グループミーティングなどを行うことができました。企業実習先では仕事が面白く、続けていけそうと思い、そのまま就職しました。企業実習は仕事内容や会社の雰囲気など入社しないとわからないことを知ることができ、自分に合うか合わないかを入社前に判断することができたことがメリットだと思います。(電気設備技術科 修了者)



主な取組内容③

◆就職困難度の高い者に対する支援

○訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援

- ・特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、訓練中の対応として一人一人の行動特性に合わせ、説明に工夫を加える、訓練環境を改善する等の支援を実施
- ・職員の対応が困難な場合は、**地域センターや外部支援機関（ハローワーク専門援助部門、地域若者サポートステーション等）と連携**を行い、専門的な支援を実施
- ・職員の対応力向上を図る取組として、**職リハ及び障害者職業訓練で活用されている知識・ノウハウを取り入れた新たな就職支援ツール**を離職者訓練・高度技能者養成訓練で導入し、**訓練受講者の特性に合わせた適切な支援に活用**

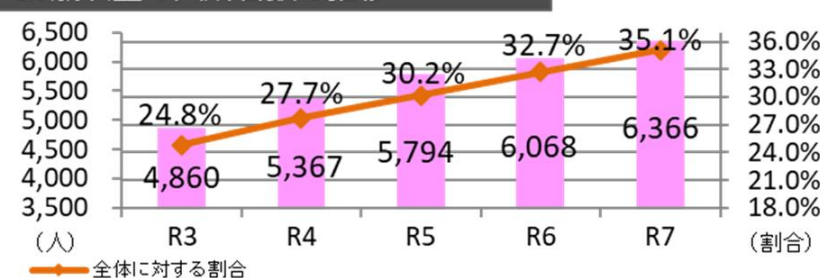
ツール概要 ▼



○50歳以上の訓練受講者に対する支援

- ・生涯現役社会の進展に伴い、相対的に就職困難度が高い50歳以上の方が離職者訓練を受講する傾向があり、**就職支援アドバイザー、職業訓練指導員によるよりきめ細かな支援**を実施

50歳以上の入所者数の推移



【50歳以上の訓練受講者の就職実績】

就職率：82.4% [80.7%] 正社員就職率：46.5% [46.9%]

※各年4月から翌年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績

高齢訓練受講者に対する就職支援の事例

前職は調理師として勤務していた62歳の女性は、体調面を考慮し、座位で作業できるCADオペレータ職を希望して、訓練を受講されました。

本人は当初、体調や家庭の事情で就職活動に不安を抱えていましたが、担任職業訓練指導員と就職支援アドバイザーによる履歴書添削や面接練習等の就職支援を通じて徐々に自信を回復し、職場見学を経て応募した企業にCADオペレータ兼事務職として採用されました。



人材ニーズ等を踏まえた 訓練計画案の作成

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

- ・事業主団体や企業等の人材ニーズ（DX、GXに関連するものを含む）を把握
（参考：全国約3,400事業所）
- ・訓練修了者の就職先事業所への訓練内容に関するヒアリング
- ・地域の産業等に関するデータの収集と整理

これらの分析や把握した訓練効果を踏まえ、**訓練内容の見直し等**を行い、次年度の訓練計画案を各施設で作成

外部有識者による審査等

○訓練計画専門部会※による訓練計画案の審査

- ・人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
- ・民間教育訓練機関等との競合の有無等を訓練科ごとに確認・審査し、訓練計画を決定

【委員構成】

- （公益代表委員）
- ・関係行政機関
 - ・民間教育訓練機関
 - ・大学教授 等
- （使用者代表委員）
- ・経済団体 等
- （労働者代表委員）
- ・労働組合 等

※ポリテクセンターに設置される地方運営協議会の専門部会として設置

○労働局・道府県との連携

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

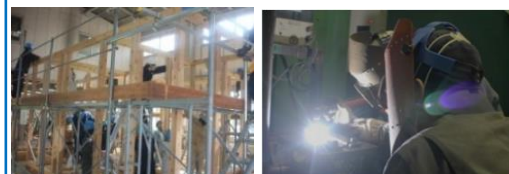
訓練の実施

○ものづくり分野への重点特化等

- ・民間では実施できないものづくり分野の訓練を実施
ものづくり分野比率 98.3% [98.3%]

※地方公共団体からものづくり分野以外の訓練の実施要請があった場合は、ものづくり分野以外の訓練も実施

- ・DX、GXに対応した離職者訓練コースや短時間訓練コースを実施



▲住宅施工技術科（模擬 家屋施工実習の様子） ▲テクニカルメタルワーク 科（溶接作業の様子）

訓練効果の把握

○訓練効果を把握

- ・受講者の自己確認と職業訓練指導員の評価による習得度測定
- ・受講者に対するアンケートによる訓練内容の評価や就職への有効性等の把握
- ・訓練修了者の就職先事業所へのヒアリングによる採用満足度等の把握

（参考）

- ・「**訓練が就職に役立った**」と答えた受講者の割合
→ **94.0% [95.1%]**
（サンプル調査）
- ・「**訓練修了者を採用して満足している**」と答えた事業所の割合
→ **94.2% [98.0%]**（※）
（サンプル調査）
※「満足している」「やや満足している」の合算値



標準的なカリキュラムの 整備・開発

標準的なカリキュラムモデルの整備

人材ニーズ等調査の結果から、職業能力開発総合大学校基盤整備センターが行うカリキュラム等検討委員会において検討し、全国で共通の標準的なカリキュラムモデルを整備。

訓練期間 6か月	基本となる 共通のカリキュラム	地域で選択する カリキュラム
職務① 3か月	2か月	1か月
職務② 3か月	2か月	1か月

生成AIを含むデジタル技術を学ぶカリキュラム

令和7年度に開発、令和8年度から全ての訓練コースに導入



地域における 訓練内容の見直し状況

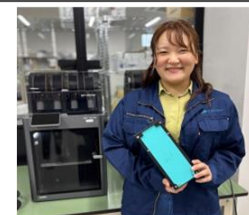
令和8年度に実施する予定の訓練コースのうち、**見直したコースは約28%**
全体コース数 1,316コース
 うち内容変更 **338コース** [245コース]
 うち新規設定 **36コース** [22コース]

☀️見直し事例

地域の製造業において、業務の効率化等を目的としたIoT技術の導入が進んでおり、センサー・AIなどの技術活用が広がっていることから、製品の検査を目視によらずに実施できる画像認識システムを構築する技術を習得する訓練カリキュラムに見直した。

訓練修了者の声

- 訓練修了者** ポリテクセンター北海道 CADものづくりサポート科 修了者
- 採用事業者** LETARA株式会社（北海道札幌市）
- 修了者の業務** 宇宙推進事業部にて推進系燃料の点火に使用される点火器の製作を担当



前職は事務職でしたが、事務以外にも自分にできることはなにかと悩むようになり、ハローワークに相談したところ、ポリテクセンターの訓練を紹介してもらいました。ポリテクセンターの訓練では、二次元CAD・三次元CAD操作やものづくりの基本的な考え方を学ぶことに加え、職業訓練指導員からいただいた追加の課題にも自主的に取り組むなど、難しくながらも楽しく受講することができました。

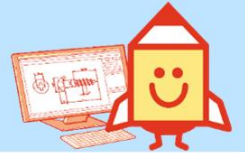
ポリテクセンターでは新しいスキルを身につけるだけでなく、自分にできることや自分がやりたいことをじっくり見つめ直す機会にもなりました。同じカリキュラムで学ぶ仲間たちと励ましあいながら学ぶ時間も得難い経験になります。自分の可能性を探るためにも、ぜひポリテクセンターでの訓練にチャレンジしてみてください！

数値目標の達成状況等

②DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数

1,994人 [1,767人] **過去最高**

②目標：1,740人以上 [1,660人以上]
達成度：114.6% [106.4%]



主な取組内容⑤

◆DX、GXに対応した訓練の実施 **拡充**

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

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

訓練修了者と採用した事業主の声

スマートエコシステム科修了者

当社は電気・空調設備工事の設計・施工やオール電化工事、太陽光発電設備工事等を取り扱っております。彼は仕事が正確かつ丁寧で、学ぶ姿勢も非常に素晴らしいです。また、ポリテクセンターで電気設備全般について基礎からしっかり学んでいるので業務の理解が早く、訓練で得た知識や技能を当社業務に十分活かせていると感じています。施工管理等の関連資格の取得等、これからの活躍も期待しています。

スマートエコシステム科修了生採用事業主

33施設（122コース）で実施 [32施設（108コース）]

主な取組内容⑥

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

○機構本部に設置した**“デジタル技術の進展及び脱炭素化等に対応した職業訓練検討プロジェクト（PT）”**を軸とする「①人材ニーズ等調査の把握・分析」→「②訓練ニーズの各カリキュラム等検討委員会（職業訓練指導員等で構成）への展開」→「③訓練カリキュラムの開発・見直し（ニーズ反映）」→「④訓練実施（訓練カリキュラムの普及）」のプロセスを経てノウハウの蓄積と必要な改善を行うことにより、**訓練の開発と実施の両面において量・質ともに向上させる取組を推進**

職業訓練検討PT

①訓練ニーズの把握・分析

②カリキュラム等検討委員会への展開

カリキュラム等検討委員会

③カリキュラム開発・見直し（ニーズ反映）

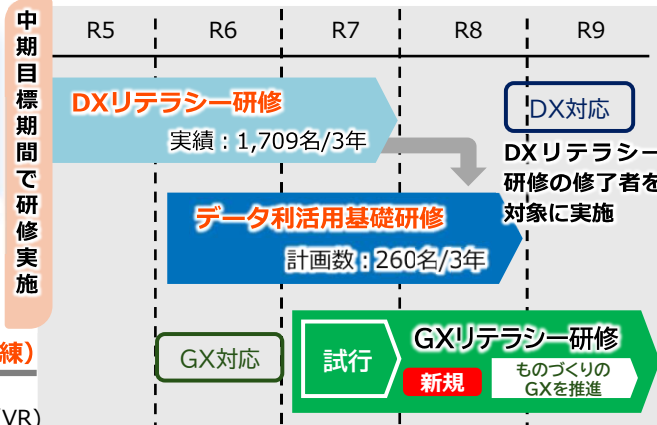
④訓練実施（カリキュラムの普及）

ニーズ反映

研修成果を訓練の開発と実施に還元

開発事例（離職者訓練）

・建築3次元プレゼンテーション(VR)



<DXリテラシー研修>

- ▶ **DXに対応したより実践的な訓練を実施**するため職業訓練指導員**493人**に対して、DXが職業訓練に与えるインパクトやDXに求められる技術、問題解決への考え方等を理解する研修を実施
- ▶ Teamsの共同編集機能を用いたグループワークを通してオンラインでの効果的な訓練手法を実践

<データ活用基礎研修>

- ▶ DXリテラシー研修の第2段階として**職業訓練指導員業務におけるデータ利活用に関する新たな洞察やヒントを得る**ことを目的とした研修を**123人**に実施
- ▶ 様々なデータを集計・分析し視覚的に表現するBIツールを用いた演習を通して、理解度の把握と訓練の質向上のための分析・可視化手法を習得

<GXリテラシー研修> ※試行実施

- ▶ 職業能力開発業務において求められる**GXに対する理解とGXマインドの醸成**を図るため、職業訓練指導員**44人**に対して、GX人材に求められるLCA（ライフサイクルアセスメント）の知識や導入手法を理解する研修を実施
- *LCA:製品の原料調達から製造、使用、廃棄までの全過程で環境に与える影響を定量的に評価する手法



数値目標の達成状況等

③短時間訓練コースの受講者数

260人 [181人] 過去最高

③目標：230人以上 [168人以上]
達成度：113.0% [107.7%]

主な取組内容⑦

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

拡充

○短時間訓練の実施

短時間でも習得できるカリキュラムを設定するとともに、個々の受講者の事情に応じたきめ細かな就職支援により、多様な働き方を希望する方がより受講しやすい**短時間・短期間の訓練を実施**

(標準訓練)

1日6時間6か月



(短時間訓練)

1日4時間4か月



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



訓練科の一例(住宅点検科)

【目指す技術者像】

住宅点検業務や住宅プランナーなどの技術者

【概要】

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



8施設(17コース)で実施 [6施設(11コース)]

○託児サービス付加事業

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

- ▶実施施設：全てのポリテクセンター等
- ▶対象コース：全ての離職者訓練コース
- ▶令和7年度実績
 - ・28施設で42人(44児童)が利用
 - [26施設/58人(58児童)]

広報用チラシ▶

○公共職業安定所との連携強化等による定員確保の促進

主な取組内容⑧ ◆ 離職者訓練の定員充足率向上のための取組

定員充足率78.2% [80.3%]

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

ハローワークと連携した周知・広報

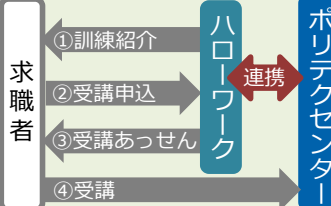
- ・訓練で製作した**成果物**をハローワークに**展示**
- ・雇用保険受給者説明会において、ポリテクセンター職員からの説明に加え、**説明会開始前から訓練概要の動画を放映**
- ・ハロートレーニングを知らない層に向けたポリテクセンター**PR動画**を施設・ハローワークで放映
- ・労働局と連携し**メディアツアー**を実施



▲メディアツアーの様子



▲ポリテクセンターPR動画



ハローワーク職員向けの訓練理解促進の取組

- ・ハローワーク職員向けの**見学会・訓練体験会開催**
- ・訓練紹介担当者専用の**訓練説明マニュアル提供**
- ・訓練修了者の**活躍事例の提供**
- ・訓練効果をまとめた**PR資料の提供(右図)**

カリキュラム見直し	訓練受講満足度	修了者採用企業数	就職後就職継続率
前年度から 約2割 見直し	95.1% 満足	98.0% 満足	90.2% 継続

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

ポリテクセンター周知・広報の取組

- ・チラシ、パンフレット、ポスターの見直し
- ・ニュースリリースや各種オンライン広告の実施
- ・訓練成果に係る修了者の活躍事例の活用

修了者の活躍事例

修了者の活躍事例

株式会社 トランス新創

佐々木 優果さん

令和3年7月 入所
令和3年12月 修了

作業員から電気工事管理技士を目指します!

作業員として、電気工事会社で勤務しました。その中で、電気工事のスキルを身につけ、管理技士を目指しました。現在は、電気工事の現場で、管理技士として活躍しています。

採用者の声

株式会社 トランス新創

佐々木 優果さん

令和3年7月 入所
令和3年12月 修了

作業員から電気工事管理技士を目指します!

作業員として、電気工事会社で勤務しました。その中で、電気工事のスキルを身につけ、管理技士を目指しました。現在は、電気工事の現場で、管理技士として活躍しています。

1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

重要度：高 困難度：高

○概要

・高度技能者養成訓練の実施

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

第5期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

＜専門課程（2年間）＞

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

＜応用課程（2年間）＞

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

＜総合課程（4年間）＞

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

・広く地域社会に開かれた施設運営

地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究や、職業訓練指導員による工業高校等への支援等、開かれた施設運営を実施しています。

評価項目No. 1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 R5年度:A、R6年度:A)

重要度 高

困難度 高

I 中期目標の内容

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

－ **就職希望者の就職率 95%以上**

※雇用失業情勢等を踏まえつつ、引き続き高い実績（平成30～令和3年度の年間平均99.3%）を維持していくため、第4期中期目標と同水準を設定

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

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

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

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

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

【困難度：高】 DX、GXへの対応を見据えた職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を行うとともに、これら高度化された訓練を適切に指導できる職業訓練指導員の育成、訓練機器等の整備を含めた体制整備を行うことは、機構自身が相当な努力を要するものである。
さらに、企業等からのニーズをもとに取り組む製品開発を通じた課題発見・解決型の実習等において、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案し、かつその中でDX、GXに関連した成果物の開発割合を50%以上とすることとしており、極めて高い目標を設定しているため。

Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する 取組状況	指 標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・高度なものづくりを支える人材を養成するための訓練及び支援	就職希望者の就職率 （目標値 95%以上）	99.6%	104.8%	99.5%	104.7%	99.5%	104.7%				
・生産ロボットシステムコースのカリキュラムの実施・見直し ・建築施工システム技術科のBIMを活用したカリキュラムの実施・見直し	DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数 （目標値 中期目標期間中に1,100人以上 （令和７年度目標値243人以上））	157人	116.3%	277人	116.4%	282人	116.0%				
・企業と共同で課題解決に取り組む実習の実施	企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合 （目標値 50%以上）	55.6%	111.1%	74.4%	148.8%	84.8%	169.6%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
就職希望者の就職率	
DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数	
企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合	②「法人の努力結果」、③「外部要因」 生産現場においてDX、GX技術を活用した業務改善や課題解決が進められる中、標準カリキュラムを見直してDX、GX技術に対応した技能・技術の習得を進めたことに加え、学生が企業等との打合せにおいて企業が抱える課題を的確に把握して課題解決に取り組んだことにより、DX、GXに対応した件数の割合が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
就職希望者の就職率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、生産現場に密着した実学融合の訓練カリキュラムや地域の産業界が抱える課題等に即した実習を実施することにより、企業の即戦力となるような人材の育成に取り組んだ。この結果、全体の正社員就職率についても98.1%と昨年度に引き続き高い実績となった。 ・各種競技大会等に参加し、上位入賞を目指すことを通じて、学生の技能習得に対する意識やモチベーションの向上、更なる技術力向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・人手不足を要因とした労働生産性の向上が喫緊の課題となっており、産業の基盤となるものづくりを支える人材確保が早急に求められている中で、ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングに加え、就職支援アドバイザー等による就職ガイダンスでの面接指導、応募書類の作成指導、オンライン面接に対応した就職支援などを通じた高い就職率の維持・向上に取り組んだ。また、近年、特別な配慮が必要な学生が増えているが、これらの学生に対する就職支援については、地域センターとの連携や職リハ・障害者職業訓練で活用されているノウハウを取り入れた就職支援ツールを活用することにより、職員の対応力向上を図るなど、きめ細かな就職支援に取り組んだ。さらに、少子化の進展によって学生数が減少する一方、労働者の学び直し（リスキリング）により企業の生産性向上、競争力の強化が求められる時代背景を踏まえ、社会人推薦入試の全国実施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。
D X、G Xに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・生産ロボットシステムコースにおいては機械系、電気系及び電子情報系の生産システム技術系3科の学生が、それぞれ習得した技能・技術を持ち寄り、横断的な訓練を行うことを通じ、より実践的な技能・技術を習得できるよう取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・生産ロボットシステムコースでは、ロボット技術を活用した生産ライン構築の課題から生産システムを意識した課題に取り組めるよう、実習を「標準課題実習」から「開発課題実習」に見直し、時間数を拡充（従来比2.7倍）して実施するなど、日進月歩で進化するDX技術を踏まえたロボット活用に関する技能・技術の習得に取り組んだ。また、建築施工システム技術科では、更なるB I Mの活用を図るため、B I Mデータを用いた施工管理（施工B I M）、3 Dレーザースキャナ等のデジタル機器を活用した訓練を実施したほか、環境負荷を抑制した設計・施工事例などについて学ぶ脱炭素化等に資するカリキュラムを実施し、建築生産活動の現場において活用可能なD X、G Xに資する技能・技術、知識等の習得に取り組んだ。更に、職業訓練指導員がD Xに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「D Xリテラシー研修」、「データ利活用基礎研修」を実施するとともに、「G Xリテラシー研修」を試行的に実施した。あわせて、「協働ロボットの導入技術」や「建築分野におけるドローン活用技術」など、D XやG Xに対応した人材を育成するための訓練を実施するために必要な研修を実施し、訓練の質の向上に取り組んだ。 ・デジタル社会の到来を踏まえ、データやAIを使いこなすための基礎的要素を付与してポリテクカレッジ全体の底上げを図るため、データ、AIの利活用に係る事例や留意事項を理解し習得する内容を専門課程の「情報工学概論」に追加した。また、ロボット技術を活用した生産技術・生産部門のリーダーとなるよう将来に向けて学生の理解を深めることや、日々変化するD X、G X技術にJ E E D自身が対応するために最新情報を収集することを目的として、未来ロボティクスエンジニア育成協議会（C H E R S I）に協力をいただき、生産システム技術系3科を設置するポリテクカレッジ10校の学生に向けた特別講話を実施した。
企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、D X、G Xに対応した件数の割合の向上に係る取組	【質的な取組】 ・地域の中小企業等が抱える技術強化等の課題解決のため共同・受託研究95件（R6：88件）や、開発課題実習を通じた課題解決に取り組んだ。また、開発課題実習では製品の企画・開発から製品評価等までの一連のものづくりに取り組むことにより、実践的な技能・技術の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・学生が企業とのやり取りの中で、課題把握・分析を行い、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案するプロセスを通じて、企業の抱える課題解決に向けD X、G Xに関連した困難性の高い成果物の開発に取り組んだほか、社会情勢による変化や現場ごとに異なる企業課題に対して、複数の訓練科の学生で横断的にワーキンググループを編成し、個々の専門性の発揮や、相互の協力・連携を通じた実践的な対応力・解決力の養成に取り組んだ。 ・学生が企業の課題を解決する過程で、企画・開発段階から製品評価等まで必要となる能力を習得できるよう、応用課程2年次の訓練として、1年間という限られた訓練期間の中で、より実践的な技能・技術の向上に取り組んだ。

参考指標

正社員就職率	令和5年度 98.9%、令和6年度 98.4%、令和7年度 98.1%
共同・受託研究実施件数	令和5年度 76件、令和6年度 88件、令和7年度 95件
工業高校等との連携件数	令和5年度 289件、令和6年度 302件、令和7年度 338件

参考事項

○高度技能者養成訓練の実施等

※[]内は前年度実績

数値目標の達成状況

① 就職希望者の就職率 **99.5%** [99.5%]

※就職率は、就職者数/(修了者数-進学者数)で算出

①目標：95%以上
達成度：104.7%

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

訓練実施における工夫

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

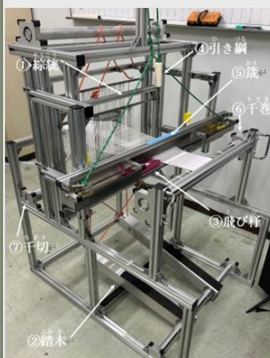
専門課程

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

○総合制作実習

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

----- 関東ポリテクカレッジ 生産技術科 -----
「～真岡木綿Project～ バッタン高機(たかはた)の開発」



▲バッタン高機
(省力型機械機)

- ①テーマの背景
伝統工芸士の高齢化に伴い、真岡木綿の作業負担の軽減が課題
- ②取組概要
真岡木綿会館や真岡商工会議所と連携し、明治・大正期の木製機械機・綿繰機を調査して機構や工程を把握。ゼロベースで装置を設計・製作し、製造工程を省力化した装置を開発

▲作品(ネクタイ)

進学
Step up

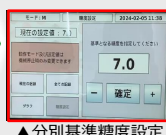
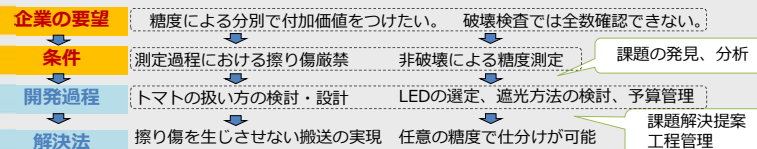
応用課程

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

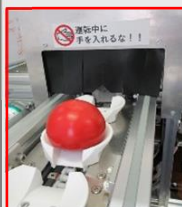
○開発課題実習

応用課程2年次の複数科連携によるワーキンググループ方式の実習。
地域の産業界が抱える技術的課題等を題材に課題学習方式の手法により取り組む。

----- 東北ポリテクカレッジ「トマトの自動糖度分別機の開発」 -----

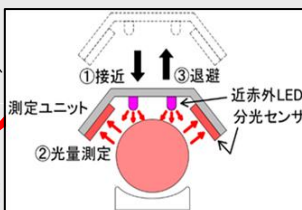


▲分別基準糖度設定



▲擦り傷がつかない形状の受皿を3Dプリンタで製作

近赤外線(LED)をトマトに照射し、光の透過率から糖度を測定する▼



▲LEDによる非破壊糖度測定



▲測定部（遮光箱の内部）

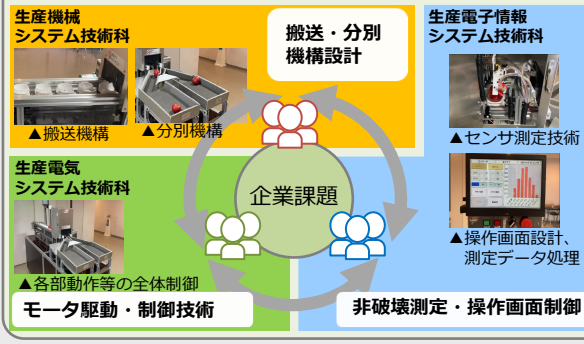
具体的な“ものづくり”課題を設定し、課題を解決（製作）する「課題学習方式」

製品の企画・開発などものづくりの一連の手順・工程をとおりて、技能・技術要素の応用力、課題発見・分析能力等を習得する



プロジェクトチームによる「ワーキンググループ方式」

自身の専門性を発揮し、相互に協力・連携しながら共通の課題に取り組み、専門知識、技能・技術の向上、分野横断的な幅広い知識・技能、マネジメント力、チームワーク力等を習得



ポリテクカレッジの就職支援内容

ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングの徹底実施

積極的な事業所訪問による、新規の求人を確保

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

ポリテクカレッジ主催の企業合同説明会や企業見学会の開催



【正社員就職への支援】

正社員就職率 **98.1%** [98.4%]

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

○就職困難度の高い者に対する支援

訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生に対する就職支援に当たり、地域センターとの連携や職員の対応力向上を図る取組として、職リハ及び障害者職業訓練で活用されている知識・ノウハウを取り入れた就職支援ツールを導入。

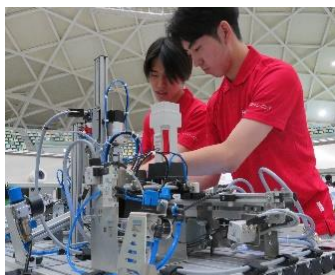
主な取組内容②

◆学生の技術力向上に向けた取組

- 技能競技大会**や**技能イベント等**に参加し、上位入賞を目指すことを通じた学生の**技能習得に対する意識の向上及び技術力向上**

学生の活躍事例①

- ・第20回**若年者ものづくり競技大会**にポリテクカレッジから8競技職種56名の学生が参加。
- ・競技職種「メカトロニクス」「電子回路組立て」で**金賞を獲得**した。
- ・そのほか、「機械製図（CAD）」、「フライス盤」、「ITネットワークシステム管理」で**銀賞を獲得**、「ロボットソフト組込み」等で**銅賞や敢闘賞を獲得**するなど、**計17名の学生が入賞**した。



▲競技大会の様子（メカトロニクス）

学生の活躍事例②

- ・第63回**技能五輪全国大会**にポリテクカレッジから4競技職種13名の学生が参加。
- ・競技職種「レストランサービス」で**銅賞と敢闘賞を獲得**し、**計3名の学生が入賞**した。
- ・さらに、**金賞、銀賞も令和6年度修了生が受賞**しており、レストランサービス職種で**金賞から敢闘賞までの全ての賞をポリテクカレッジの学生・修了生が獲得**する快挙となった。



▲競技大会の様子（レストランサービス）

その他の各種競技大会への参加

- ・切削加工ドリームコンテスト、壁ー1グランプリ、建築文化週間学生グランプリなどに参加し、入賞した。

○「ものづくり力」の発信

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

- 若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため、工業高校、高専、大学等と連携し、職業訓練指導員を派遣した出前授業等の取組を実施（338件）[302件]

技能五輪国際大会の代表選手に選出

2026年9月に中国・上海にて開催予定の第48回技能五輪国際大会の「ソフトウェアテスト」職種に、職業能力開発総合大学校の学生が**同職種初となる日本代表に選出**され、出場することが決定した。



日本代表決定通知書の授与式の様子▲

主な取組内容③

◆多様な入校生確保に向けた取組

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

事業主推薦入試利用事業主の声

当社では、新卒者が入社後数年で「業務が覚えられない」ことを理由に離職してしまう事が少なくない状況が続いていたため、新卒者等の教わる側の意識改善に向けた就業支援制度として、ポリテクカレッジの事業主推薦制度を活用しています。



▲人材育成担当 業務部 S・S様

当初は「加工などの実習以外の座学に効果があるのか」といった心配もありましたが、修了した社員自身だけでなく、周囲の社員から見ても「技術者として自立した」という実感が得られています。

仮に社内で業務を継続したとしても、これほどの成長は期待できなかったと思います。やはり、「製造する」ノウハウと、それを教えて「できるようにする」ノウハウは違うことを痛感しました。

修了した社員の姿を通じて、ポリテクカレッジの高い専門性を実感しております。

また、当社は人材開発支援助成金による助成を受けることができたため、**社員教育と人材確保という観点で見れば、費用面でも負担はそこまで大きくないと感じています。社内では、この効果を目の当たりにして、できるだけ多くの新入社員がこの制度を利用できるようにしたいと考えています。**

事業者

プラスエンジニアリング株式会社（宮城県柴田郡村田町）

事業内容

精密機械製造

○地域におけるものづくりに関する啓発

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

開催回数：325回[289回]・参加者数：26,585人[24,430人]

ものづくり体験教室

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



▲北陸ポリテクカレッジの様子

数値目標の達成状況等

②DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数

282人 [277人] **過去最高**

②目標：243人以上 [238人以上]
達成度：116.0% [116.4%]

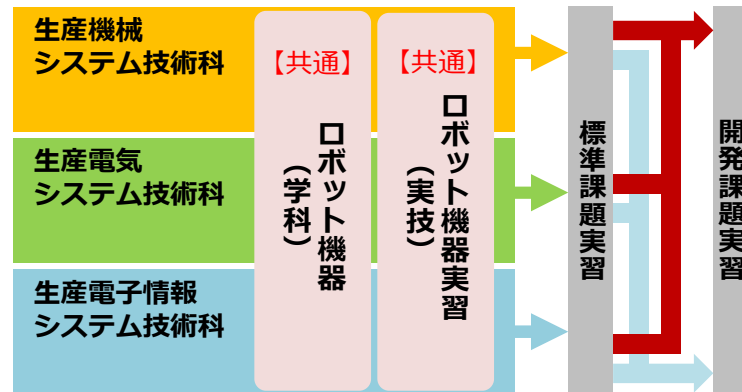
主な取組内容④ ◆ DX、GXに対応した訓練の実施

○生産ロボットシステムコース ＜ロボット技術に対応した訓練の実施＞

- ・ロボット技術を活用した**生産性向上に向けた生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる**「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するための訓練を実施
- ・今後のロボット需要拡大を見据え、ロボット技術を活用した生産ラインの構築ができる人材の輩出を目的に、見直したカリキュラムを3校（東海・北陸・九州）で先行実施。



訓練の流れ

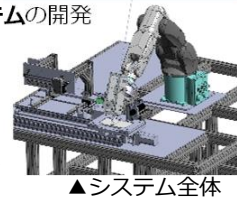


【3科が習得した技能・技術を持ち寄り横断的な訓練を実施】

生産ロボットシステムコース（ロボットシステム運用構築課題実習 各科5人程度）

品質課題を解決する**ロボット技術を活用した生産システム**の開発
(例) 北陸ポリテクカレッジ「プラスチック自動溶接システムの開発」

●before → ●after
手作業での溶接 → ロボットによる溶接



▲システム全体

自動化システム運用構築課題実習 等（各科5人程度×3～4グループ）

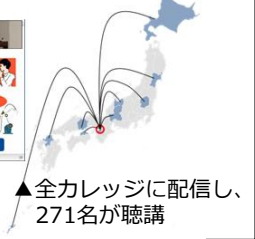
技術課題を解決する**自動化機器、生産システム**の開発
(例) 東北ポリテクカレッジ「トマトの自動糖度分別機の開発」

未来ロボティクスエンジニア育成協会との連携による特別講話の実施

ロボットSierによる生産システムへのロボット導入事例の特別講話を実施。学生の進路選択に資するとともに、実例を踏まえた実習課題、カリキュラムの見直しの参考とする。



▲各校に配信した講話映像



▲全カレッジに配信し、271名が聴講

○建築施工システム技術科 ＜BIM等を活用した訓練の実施＞

- ・建築生産活動の生産性向上を図るため、**BIMの活用に関する技能・技術**を習得する訓練を実施
- ・更なるBIMの活用を図るため、**BIMデータを用いた施工管理（施工BIM）、3Dレーザースキャナ等のデジタル機器を活用した3Dモデルの作成**に関する訓練を実施

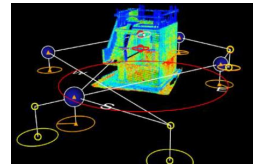
関東ポリテクカレッジ「標準課題実習（鉄筋コンクリート構造施工・施工管理課題実習）」



▲BIMによる足場計画とこれに基づく施工・施工管理をとおりて施工BIMの技能、技術を習得



▲完成した実習家屋の3次元点群モデルの作成、3次元測量による建造物の保存、精度検査など、3Dレーザースキャナの活用技術を習得



＜脱炭素化等に資する知識、技能・技術が習得できる訓練の実施＞

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

ロボットコース修了者の声（東海ポリテクカレッジ）

ロボットコースで得た知識を活かし、ロボット関連企業で活躍！

高校（工業科）で学んだ知識を活かしつつ、一から装置を設計し制御まで行えるよう、スキルアップを目指してポリテクカレッジに進学しました。学生時代は授業内で**ロボットプログラムの基礎動作であるピック&プレイス（取り上げから移動・配置までの工程）**を学び、電子部品の回路基盤を作成するなど幅広い技術・技能を取得し、課外活動で参加した**ロボット相撲大会**では**世界大会で優勝**することができました。

現在は、技術部に所属し、**PLCやロボットのプログラミングを行っています**。将来はお客様だけでなく、同僚からも信頼される技術者を目指しています。

事業者

株式会社バイナス（愛知県稲沢市）

事業内容

ロボットエンジニアリング事業
FA教育システム事業 など



▲S・Tさん
生産電気システム
技術科修了

主な取組内容⑤

◆ DX、GXに対応した訓練カリキュラムの見直し



○都道府県、労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、訓練ニーズを確認

○DX、GXに対応した技能・技術の習得を目標とした標準カリキュラム、シラバス等の見直しを実施

あわせて、**訓練を担当する職業訓練指導員に対して、「協働ロボットの導入技術」や「建築分野におけるドローン活用技術」等の研修を実施**

施設におけるPDCAサイクルによる訓練の設定・見直し

ニーズ把握・訓練計画の策定

- 事業所訪問等により事業主の人材ニーズや技術動向等を把握
- 全国統一の標準カリキュラムに、把握した地域ニーズに基づく施設カリキュラムを追加し、訓練計画や実習課題を策定
- 地方運営協議会や地域職業能力開発促進協議会において訓練ニーズを確認

訓練の実施

- 訓練計画に基づき、実践的な実習課題等を設定した高度技能者養成訓練を実施

訓練の評価

- 学生からの授業評価アンケート結果等を集約・分析
- 技能照査により学生の習得度を評価・分析
- 修了生の就職先企業へのヒアリングにより訓練効果を把握

訓練カリキュラムの見直し

- 訓練の評価に基づき、授業内容や実習課題を改善
- 施設カリキュラムの見直しを検討

全国統一の標準カリキュラムの見直し・実施

今後のデジタル社会を踏まえ、データ、AIを使いこなすことができる基礎的素養として、**データ、AIの利活用に係る事例や留意事項を理解し習得する内容を、専門課程の情報工学概論に追加して実施**（一部の訓練科は次年度実施）

生産ロボットシステムコースの見直し

今後のロボット需要拡大を見据え、**ロボット技術を活用した生産ラインの構築ができる人材の輩出**を目的として、生産ロボットシステムコースの見直しを実施。

見直しのスケジュール

	R6	R7	R8
先行3校（北陸、東海、九州）	見直し前	見直し後	
残り7校	見直し前	見直し後	

見直し内容

生産ロボットシステムコースとして実施する**実習を「標準課題実習」から「開発課題実習」に変更し、内容、時間数を拡充して実施。**

●before

標準課題実習

- ・応用課程1年次の課題実習
- ・予め設定された製品テーマを使って、企画～設計～開発までのものづくりの一連の流れの中で**基本的なロボット利活用技術**を習得
- ・時間数 **360時間**
- ・生産システム技術系3科から計15名で実施

内容、時間数の拡充

●after

開発課題実習

- ・応用課程2年次の課題実習
- ・地元企業との共同テーマなど各校**独自のテーマ**で、企画～設計～開発を実践し、**実用的なロボット利活用技術**を習得
- ・時間数 **972時間**
- ・生産システム技術系3科から計15名で実施

●after
既存実習内容の対象者拡大

他の学科・実技科目

- ・標準課題実習として実施していた**基本的な内容は、標準カリキュラムとして生産システム技術系3科の全学生を対象に実施**

北陸ポリテクカレッジ「開発課題実習（プラスチック自動溶接システムの開発）」

富山県に本社を置くプラスチック製品製造業の会社からの依頼を受け、**産業用ロボットを用いたプラスチックの自動溶接システムの開発**に取り組む。

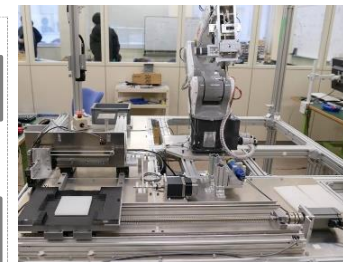
【取組概要】

●before

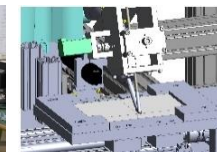
- 手作業での溶接
- ・作業者に依存する製品品質

●after

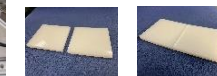
- ロボットによる溶接
- ・ロボットによる**安定した溶接の実現**
- ・画像処理による品質検査の実現



▲システム全体



▲溶接部の設計モデル



▲溶接前後

数値目標の達成状況等

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

84.8% [74.4%] 過去最高

③目標：50%以上
達成度：169.6%

主な取組内容⑥ ◆ 地域の中小企業等の課題解決のための連携

- 地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、高度技能者養成訓練の応用課程における開発課題実習(※)を通じて、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数は**46件** [43件]
このうち、DX、GX技術に対応した課題は**39件** [32件]

【開発課題実習】

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

課題解決の取組事例

「天然素材ストロー包装装置の開発」中国ポリテクカレッジ（岡山県倉敷市の企業との共同研究・開発課題実習として実施）

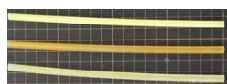
①課題の把握

【背景】

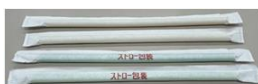
- 近年、SDGsの流れから紙ストローなどの環境配慮した天然素材ストローが使用されている。
- しかし、「全て同じ形」が前提であるプラスチックストローと異なり、天然素材ストローは、反りや曲がりが大きく、従来のプラスチックストロー向けの包装機では対応できない。
- そのため、天然素材ストローの包装に対応した装置が必要

【課題】

- 包装にあたり、天然素材ストローは製品の長さや曲がりなど形状変化によるばらつきが大きい。
- 昨年度の開発機では、自動包装時に詰まりや包装不良が生じていた。



▲包装対象のストロー



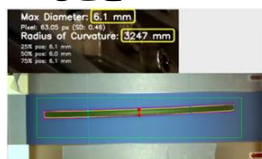
▲包装後のイメージ

②企画・開発

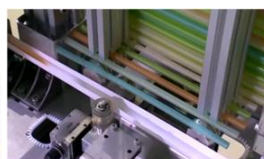
- 課題に対応するため、①及び②の機構を備えた装置を開発した。
- ① 不良ストロー（一定の曲がり等）を包装対象外と判定できる選別機
- ② 供給部で包装紙が弛まない制御や、包装後の良否判定ができる包装機

【課題解決に向けた条件設定】

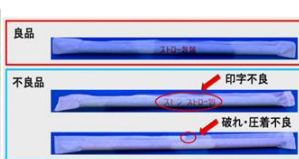
- 選別機
 - ストローの形状のばらつきが大きいので、包装機への投入前に、**包装可能なストローを選別できること**
- 包装機
 - 包装紙搬送部のモーター動作及び包装紙の弛みを制御することにより、**包装紙・ストローを安定的に供給し、一本ずつ包装できること**
 - 装置の運転と稼働状況をタッチパネル（モニター）上で操作・確認ができること
 - 包装紙の印字不良や破れ、圧着不良を識別し、**完成品の良否判定ができること**



▲AI画像処理による不良ストローの選別



▲包装紙・ストロー供給部



▲AI画像判定による包装後ストローの良否判定

●事業主の声

ストローの形状に関して、個々の振れ幅が大きく、供給等のコントロールが難しいワークに対して、最新の機器や学生さんの新しい考え方で打開策のヒントがいただけました。ポリテクカレッジから得られた知見を活かして、今後もお客様のニーズに合った包装機の開発に取り組んでまいります。

●学生の声

開発していく中で、包装紙の薄さやモーターの回転数、カメラで検査するときの照明の強さ等、やってみて初めて、モノを作ることの難しさを知ることができました。この経験を活かしていきたいです。

③課題解決の結果

- 選別機
 - 画像処理により、包装する前に不良ストローを排除することができ、前年度開発機で生じていた包装機の詰まりによる搬送不良を改善できた。
- 包装機
 - モーター制御の安定化や包装紙の圧着・切断部分の改善により、ストローを1本ずつ安定して包装し、送出できるようになり、前年度より1分当たりの包装数を増やすことができた。
 - 装置の動作をタッチパネル上で設定でき、包装数の設定や包装紙への印字等ができるようになった。
 - AI判定により、印字不良や圧着不良の識別ができるようになった。

④更なる改善に向けて

- 選別機の画像処理速度(タクトタイム)・精度などを向上させることで、ストローの良否判定の更なる改善につなげる。
- 包装機の良否判定によるAI判定正解率と包装成功率の精度をより一層高めていくことで、装置としての完成度が高まる。

選別機

項目	昨年度	結果	項目ごとの目標
タクトタイム	—	6本/分	30本/分
画像処理精度	—	75%	100%

◀ストローの良否判定の成果

包装機

項目	昨年度	結果	項目ごとの目標
タクトタイム	35本/分	120本/分	60本/分
AI判定正解率	68%	80%	85%
包装成功率	76%	98%	100%

◀包装機の良否判定の成果

※タクトタイム：1個あたりにかける時間

- 地域や地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」等を活用して、共同・受託研究を95件[88件]実施（うち共同研究86件、受託研究9件） ※共同研究のうち23件については開発課題実習として実施。

1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び 事業主等との連携・支援の実施

重要度：高 困難度：高

○概要

・生産性向上人材育成支援センターによる事業主等との連携・支援

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

- ・人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート

- ①在職者訓練

- ②生産性向上支援訓練

- ・教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣

- ・教育訓練等のための施設・設備貸与 等

・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

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

第5期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

・生産性向上支援訓練の実施

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

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

重要度	高
困難度	高

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 R5年度：A、R6年度：A)

I 中期目標の内容

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

－ **生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数 210,000事業所以上**

※生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均約41,300事業所）を上回る水準を設定 42,000事業所×5年＝210,000事業所

－ **在職者訓練受講者数 300,000人以上**

※第4期中期目標と同水準を設定

－ **在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価 90%以上**

※第4期中期目標と同水準を設定

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

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

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

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

さらに、在職者訓練や生産性向上支援訓練を活用した事業所数を第4期中期目標で定めた150,000事業所から第5期中期目標では210,000事業所へと拡大することとしており、極めて高い目標を設定しているため。

Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する 取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・中小企業の人材育成に関する相談、訓練のコーディネート等の実施	生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 （目標値 中期目標期間中に210,000事業所以上（令和7年度目標値42,000事業所以上））	57,730 事業所	137.5%	59,616 事業所	141.9%	59,060 事業所	140.6%				
・在職者訓練の実施	在職者訓練受講者数 （目標値 中期目標期間中に300,000人以上（令和7年度目標値65,000人以上））	70,789 人	110.6%	72,187 人	111.1%	72,599 人	111.7%				
・地域や事業主等のニーズに対応した訓練の実施											
・受講者からのアンケートの結果等による評価と改善の実施	在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価 （目標値 90%以上）	93.7%	104.1%	94.2%	104.7%	91.6%	101.8%				
	DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数 （目標値 中期目標期間中に20,000人以上（令和7年度目標値4,000人以上））	6,382人	159.6%	6,553人	163.8%	6,717人	167.9%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 各種事業主支援メニューの推進において、機構内の他業務や関係機関と相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報に努めたことに加え、技術革新や企業の生産性向上といった社会的課題に対し、事業主のリスクリリングへの関心度が高まったことを受け、生産性向上支援訓練では、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースや70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースを実施したほか、在職者訓練においては、ものづくりの現場におけるDX及びGXの推進に資する訓練コースを実施するなど、ニーズを的確に捉えた取組により、利用事業所数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
在職者訓練受講者数	
在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価	
DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 機構職員が企業のDX推進を支援する際に活用することを目的とした「DX導入ガイドブック」や、生産性向上人材育成支援センター職員に向けたメールマガジンによる人気コースや好事例の情報共有等による相談業務の質的向上に加えて、高まるDX人材への育成ニーズを踏まえた訓練コースを的確かつ積極的に設定、実施に取り組んだことにより、受講者数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数並びに在職者訓練受講者数及び在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・在職者訓練については訓練終了時の受講者アンケート結果を「訓練カルテ」に取りまとめ、指導法や訓練教材、現場における役立ち度等に関する評価を分析し、その改善方策を検討して訓練コースの改善を図るとともに、生産性向上支援訓練についても、社会経済動向に基づくニーズやアンケート結果等を踏まえたコース開発・改善を図るなど、訓練の質の確保・向上に向け、不断の見直し・改善に取り組んだほか、生産性向上人材育成支援センター職員向けのメールマガジンを発行し、全国の生産性向上人材育成支援センターにおける取組事例の共有を行うこと等により、業務の質的向上に取り組んだ。この結果、事業主からの生産性向上等につながった旨の評価は、在職者訓練については91.6%となったほか、生産性向上支援訓練90.0%、受講者の満足度は、在職者訓練99.3%、生産性向上支援訓練98.8%となり高い評価を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・社会全体で学び・学び直しの促進や生産性向上といった課題に対応するため、在職者訓練及び生産性向上支援訓練を通じた事業主・在職者への支援の充実が要請されている。そのため生産性向上人材育成支援センターの認知度不足などにより、支援を必要とする事業主等へのサービスの提供が未だ十分でないとの指摘もあることから、在職者訓練と生産性向上支援訓練の一体的な広報による様々な人材育成ニーズの掘り起こし、受講歴のある企業への働きかけ、受講歴のない企業の新規開拓といった積極的な広報活動を通じ、生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数の拡充に取り組んだ。また、事業主への施設設備貸与や、事業所への職業訓練指導員の派遣による教育訓練の実施等を通じ、事業主が実施する教育訓練の支援にも取り組んだ。 ・在職者訓練においては機構のスケールメリットを活かした施設間連携によるオンライン訓練等を実施するとともに、生産性向上支援訓練においては、eラーニングによる受講が可能なサブスクリプション型訓練を実施するなど、利用者の様々なニーズに応じた利便性の向上に取り組んだ。
D X、G Xに対応した在職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査により、D Xにつながるデジタル技術に対応できる人材育成ニーズのほか、脱炭素化等に向けた取組状況等を把握し、それらの結果を分析した上で、訓練の質の確保・向上に向けた訓練コースの開発等に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・ものづくり分野の人手不足等を要因とした労働生産性の向上に資するための職業訓練が社会全体で求められていることに加え、D X、G Xといった大きな変革に伴い、企業の競争優位性に資するより高度なものづくり人材の育成等が必要とされる中、人材ニーズ等調査などを通じて社会や技術動向を日々キャッチアップし、ものづくり分野におけるD X対応コース、G X対応コースを新たに10コース開発し、計361コース整備した。また、MES（製造実行システム）等のD X対応訓練用機器を用いた訓練カリキュラム、訓練教材（テキスト、実習課題）等を開発することを通じて、中小企業等の着実な事業展開に資する生産性や技能・技術の向上に対応した在職者訓練の実施に向け取り組んだ。 ・職業訓練指導員がD Xに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「D Xリテラシー研修」、「データ活用基礎研修」を実施するとともに、「G Xリテラシー研修」を試行的に実施するなど、訓練の質を高めたほか、知識等の共有を図ることを通じて、中小企業等の生産性の向上や着実な事業展開の推進に貢献するよう取り組んだ。

参考指標

在職者訓練に係る受講者アンケート結果（有用度）	令和５年度 99.2%、令和６年度 99.2%、令和７年度 99.3%
生産性向上支援訓練受講者数	令和５年度 65,483人、令和６年度 70,951人、令和７年度 72,645人
生産性向上支援訓練のオンラインコース受講者数	令和５年度 7,254人、令和６年度 7,390人、令和７年度 7,211人
生産性向上支援訓練に係る事業主アンケート結果（有用度）	令和５年度 92.5%、令和６年度 93.4%、令和７年度 90.0%
生産性向上支援訓練に係る受講者アンケート結果（有用度）	令和５年度 98.5%、令和６年度 98.6%、令和７年度 98.8%

参考事項

○在職者訓練の実施、事業主等との連携・支援

※[]内は前年度実績

数値目標の達成状況

① 目標：42,000事業所以上 達成度：140.6%

① 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数 **59,060事業所** [59,616事業所]

主な取組内容① ◆ 生産性向上人材育成支援センターの取組

生産性向上人材育成支援センターにおける事業主支援サービス

○中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口として、労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局等の事業主支援機関と連携を図りつつ、人材育成に係る相談、訓練コーディネート、訓練実施に至るまでの一貫した支援を実施。また、職員向けメールマガジンにて全国の実施事例を共有する等、業務の質的向上に取り組んだ。



在職者訓練

企業の生産現場が抱える課題解決のために機械系、電気・電子系、居住系の**ものづくり分野**を中心に実施
訓練コース：9,188コース 受講者数：72,599人

※上記実績のうち、DX・GX対応コース
訓練コース：996コース 受講者数：6,717人

指導員派遣・施設設備貸与

事業主等の要望に応じて職業訓練指導員の派遣や施設設備等の貸出を実施
指導員派遣：3,641人 施設設備貸与：9,865件

生産性向上支援訓練

生産管理、品質管理、IoT、マーケティング、データ活用など、あらゆる産業分野の生産性向上に資する訓練を実施
訓練コース：5,957コース 受講者数：72,645人

※上記実績のうち、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コース（DX対応コース）
訓練コース：1,939コース 受講者数：20,799人

※上記実績のうち、70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース（ミドルシニアコース）
訓練コース：772コース 受講者数：10,770人

製造業、建設業

（ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて実施）

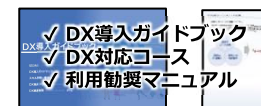
全ての業種

（民間機関等に委託して実施）

中小企業等のDX人材育成の推進

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

中小企業等DX人材育成支援コーナー



職員のDXに関する理解度向上や適切な訓練コーディネートのためのツール

- 在職者訓練
- 生産性向上支援訓練



DX人材育成推進員

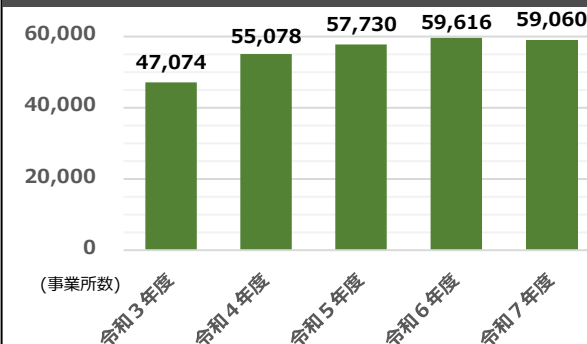
訓練によるDX人材の育成

修了者のマッチング

事業主

- 離職者訓練
- 高度技術者養成訓練

利用事業所数の実績比較



数値目標の達成状況

② 在職者訓練受講者数 **72,599人** [72,187人] **過去最高**

③ 生産性向上等につながった旨の評価 **91.6%** [94.2%]

④ DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数 **6,717人** [6,553人] **過去最高**

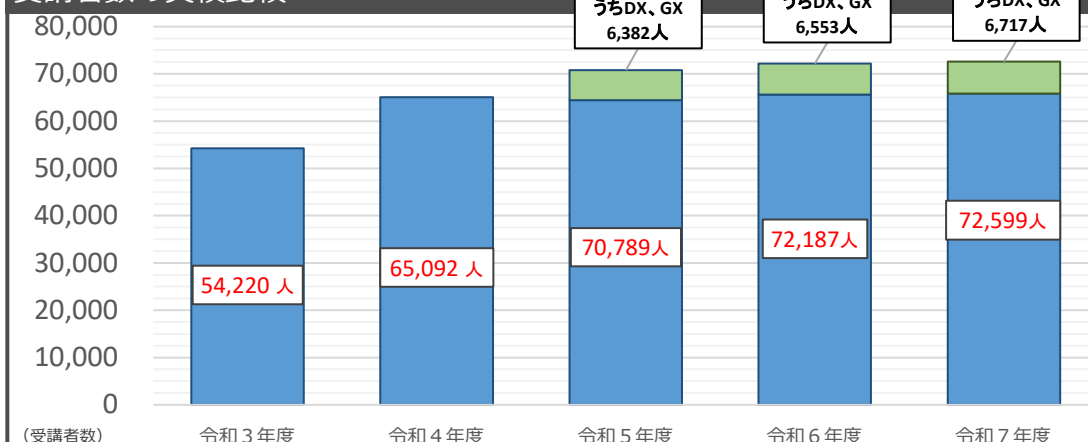
②目標：65,000人以上 達成度：111.7%
③目標：90%以上 達成度：101.8%
④目標：4,000人以上 達成度：167.9%

※③は令和7年12月末時点

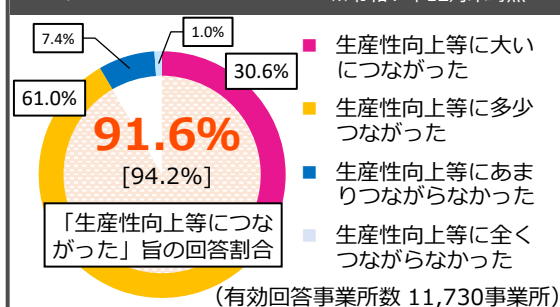
主な取組内容② ◆ 在職者訓練の実施

- ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて、在職者向け訓練を実施
- DX、GXに対応したコースを始め、訓練ニーズへの的確な対応により **9,188コース**、**72,599人**に訓練を実施（うち中小企業受講者数39,542人）

受講者数の実績比較



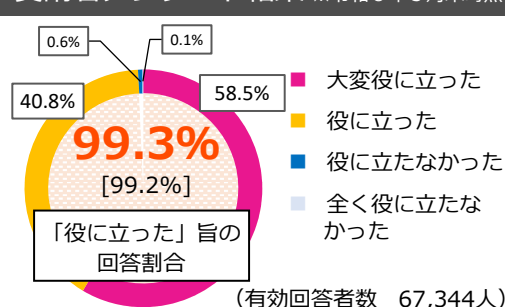
事業主アンケート結果 ※令和7年12月末時点



（有効回答事業所数 11,730事業所）

- 【生産性向上等につながった主な意見】
- ・社内教育では難しい内容を社員へ学ばせることができた。
 - ・治具の設計や内製化ができるようになり、コスト削減につながった。
 - ・寸法誤差がなくなり、顧客からの返品がなくなった。
 - ・対応できる業務の幅が広がったことで、新規受注につながった。

受講者アンケート結果 ※令和8年3月末時点



（有効回答者数 67,344人）

- 【役に立った主な意見】
- ・これまで肌感覚で理解していたことを、理論的に理解することができるようになった。
 - ・これまで使用したことがない機能を知ることができ、業務に活かそうと感じた。
 - ・実習の中で実際の材料の変化を見ることができたので、しっかりと技術が身に付いた。

受講者確保及び訓練の質の向上に向けた取組

- ・課題を抱える企業が**必要な訓練を受講できるよう**、生産性向上支援訓練との一体的広報により、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**及び受講歴のない企業の**新規開拓**を行った。また、自施設だけでなく近隣施設が実施する訓練も含めて広報を行い、自施設や近隣施設での受講につなげた。
- ・機構の**スケールメリットを活かした施設間連携によるオンライン訓練等を実施し、利便性の向上に取り組んだ。**
- ・前年度に行った**人材育成ニーズ調査や、訓練終了後の受講者・事業主に対するアンケート調査の結果を踏まえ**、今年度の**訓練コースを見直した上で設定し、訓練を実施した。**

DX、GX対応コースの実施状況

DX、GX対応コース（996コース実施、受講者6,717人）

～DX対応コースの一例～「ロボットシステム設計技術」

人との協働作業を行うロボットを題材に、手作業工程を半自動化する実習を通し、**ロボット導入に必要な一連の工程及びロボットを用いた自動化システムの構築技術を習得**する。

～GX対応コースの一例～「省エネルギーのための設備管理」

工場・ビルにおける省エネルギーの進め方から具体的な省エネルギー効果計算法、空調設備の省エネルギー対策実習などを通し、**省エネルギー推進に必要な技術要素を習得**する。



▲協働ロボットのプログラミング

事業主の声（株式会社イワシタ）（工作機械メーカー）

コース名：シーケンス制御による電動機制御技術（ポリテクセンター福井）

- ・技能伝承の取組として社内では業務を通じて関連技術を指導していましたが、**人手不足で業務が忙しく、理論的な説明や体系的な指導が不十分**な場合があります。ポリテクセンターの在職者訓練は**カリキュラムに理論と技術がバランスよく融合**されており、**訓練コースが体系的に設定されている**ことを以前も受講して知っていたため、受講を決めました。
- ・受講した従業員から、「なぜこの回路を使用するのか、どうしてこの接続をするのかという根拠を知ることができた」といった声が寄せられ、学んだことを業務に活かすことができ、**技能伝承が推進できた**ほか、受講した従業員が自信をつけ、仕事への積極性が増すという相乗効果も生み、**訓練受講の効果は予想以上に大きかった**と感じています。



▲シーケンス制御回路の配線作業

主な取組内容③ ◆訓練コースの設定・実施・評価・改善等

訓練コース設定

- ・人材育成ニーズ調査等により社会や技術動向をキャッチアップ
- ・機構が行うべき在職者訓練の基準に基づき在職者訓練コースを設定

訓練コースの評価・改善

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

訓練計画専門部会における審査

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

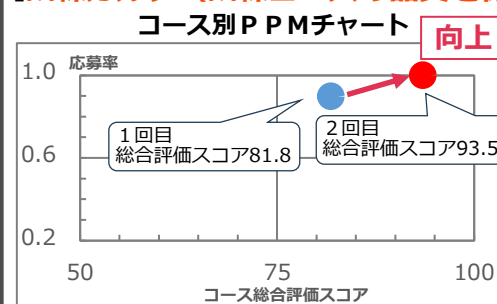
訓練コース実施

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

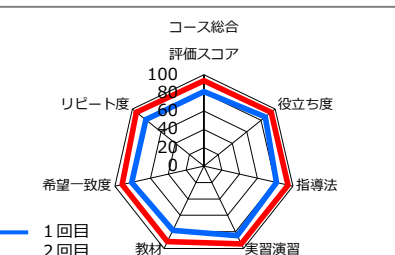
訓練コースの評価・改善事例

- 【コース名】 P L Cによるタッチパネル活用技術
- 【訓練内容】 シーケンス（P L C）制御設計の生産性の向上をめざして、効率化、最適化（改善）に向けたタッチパネル活用によるF Aライン管理実習を通して、タッチパネルを活用してF Aライン管理技術を習得する。
- 【評価結果】 コースを実施した結果、**<第1回目の総合評価スコアは81.8>**となり、「テキスト」、「指導法」、の項目が他の項目と比較して低いスコアであったこと、また受講者より「他製品との互換性についての話があればよかった」と意見が寄せられたため、改善を試みることにした。
- 【改善内容】 参考資料の追加・修正を行うとともに、他製品との互換性を踏まえた汎用性について詳細に示すようテキストの改善を行った。また、専門的要素をかみ砕いたわかりやすい指導を心がけるとともに、習得度を向上させるため重要なポイントごとに質問を受けるように改善した。その結果、全ての項目におけるスコアが上昇し、**<第2回目の総合評価スコアは93.5>**となり、訓練コースの品質を高めることができた。

【訓練カルテ（訓練コースの品質を保証）】



アンケート結果レーダーチャート



◀時系列でのコースの動きを示した「コース別P P Mチャート」と7つの項目で訓練コースのアンケート結果を可視化した「アンケート結果レーダーチャート」から構成される「訓練カルテ」により分析し、改善を実施。

DX、GX対応コースの開発等 拡充

地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査により、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成ニーズのほか、脱炭素化等に向けた取組状況等を把握し、職業訓練指導員で構成するカリキュラム等検討委員会において、これらの人材育成ニーズ等を踏まえ、モデルカリキュラムの開発・見直しを行い、計1,133コース整備した。このうち、DX対応コース及びGX対応コースの開発にも取り組み、新たに10コース開発、計361コース整備した。

また、MES（製造実行システム）等のDX対応訓練用機器を用いた訓練カリキュラム、訓練教材（テキスト、実習課題）等を開発し、中小企業等の着実な事業展開に資する生産性や技能・技術の向上に対応した在職者訓練の実施に向け取り組んだ。

（1）DXに対応する在職者訓練

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

令和7年度 DX対応カリキュラム開発数 5コース（全300コース整備）[12コース（全300コース整備）]

（2）GXに対応する在職者訓練

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

令和7年度 GX対応カリキュラム開発数 5コース（全61コース整備）[2コース（全55コース整備）]

訓練コースの開発事例

【コース名】 エッジコンピュータを用いたA I活用技術《DX》

【訓練内容】 省電力で小型化を実現できるエッジコンピュータに学習済みA Iモデルを組み込むことで、ものづくり現場で発生する様々な異常に対応する画像検査システムなどを構築できる技能・技術を習得することを目的とした内容。

【コース名】 脱炭素を意識した半自動アーク溶接技能クリニック《GX》

【訓練内容】 半自動アーク溶接作業において、消費電力量やガス使用量からCO₂排出量を「見える化」することで、環境負荷を意識した生産活動への理解を深め、より省エネで持続可能な施工方法を習得することを目的とした内容。

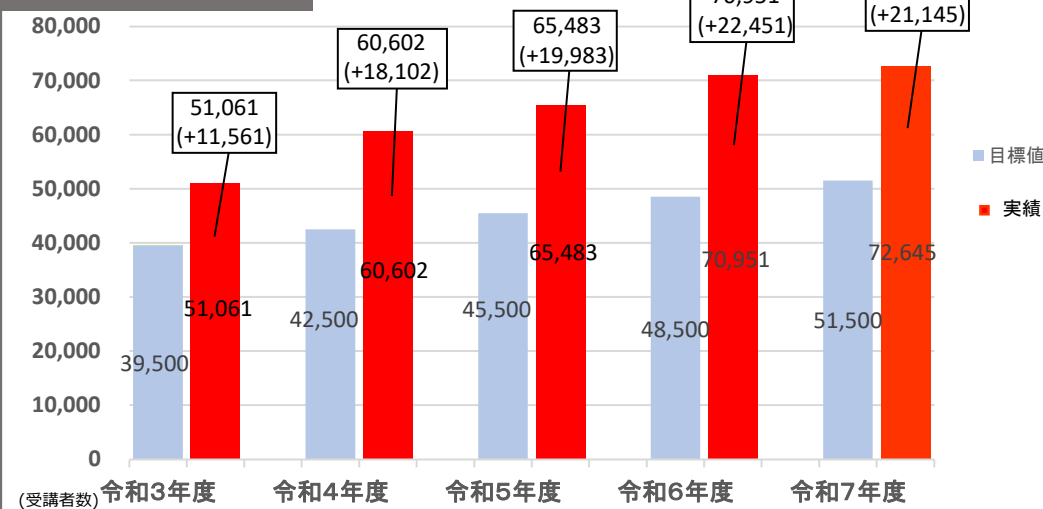
主な取組内容④

◆生産性向上支援訓練の実施

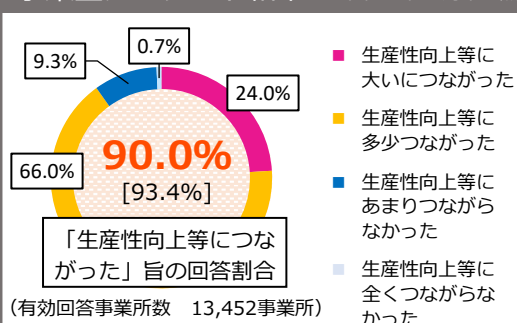
実施実績 **5,957コース、72,645人** [5,677コース、70,951人]
過去最高 (あらゆる産業分野の中小企業等を対象)

- DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練 (DX対応コース) を実施 (全受講者のうち**20,799人** [16,609人] 受講)
- 70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練 (ミドルシニアコース) を実施 (全受講者のうち**10,770人** [11,223人] 受講)

受講者数の実績比較



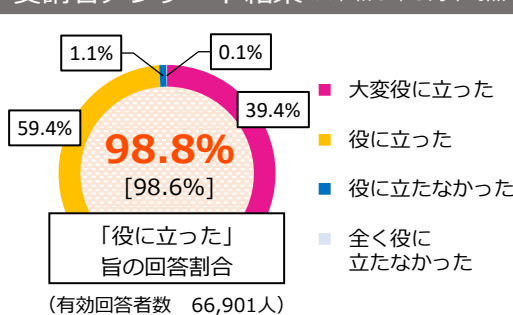
事業主アンケート結果 ※令和7年12月末時点



【生産性向上等につながった主な意見】

- ・意識改革や作業効率の向上が新たな利益を生み出すということが分かった。
- ・分かり易い説明と沢山の具体例のおかげで今後の社内DXの取り組みのヒントになった。

受講者アンケート結果 ※令和8年3月末時点



【役に立った主な意見】

- ・DXの意義と目的を理解できたことで業務に活用するイメージができるようになった。
- ・実用的なプロンプト等、業務効率化に向けたAIの活用方法を学ぶことができた。

カリキュラムモデルの開発・見直し

社会経済動向に基づくニーズやアンケート結果等を踏まえたコース開発・見直し

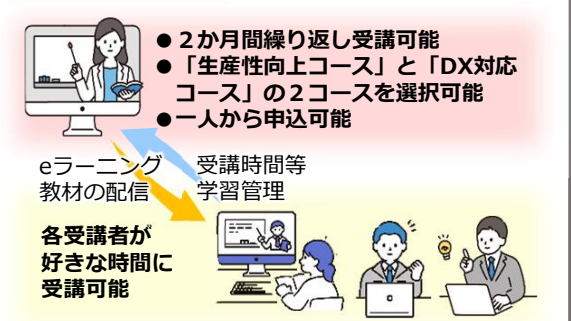


カリキュラムモデルを3コース開発 計 **134コース整備** [131コース]
DX対応コースを6コースを開発、見直し 計 **67コース整備** [61コース]

サブスクリプション型生産性向上支援訓練の実施

中小企業等からの「Off-JT研修をオンラインで効率的に実施したい」というニーズに対応し、eラーニングで受講できる**サブスクリプション型生産性向上支援訓練**を実施。

令和7年度から既存コースを「生産性向上コース」とし「DX対応コース」を新たに設定。(全受講者のうち**2,374人** [1,969人] 受講)



事業主の声 (株式会社高山産業)

株式会社高山産業
(鹿児島県始良市)



【従業員数】410名
【事業内容】電子部品製造、加工、検査

生産性向上支援訓練オーダーコース
「製造分野におけるDX推進」を受講

業務の取組

DX推進による
現場改善

業績の変化

売上**15%UP**
売上計画達成率
110%

当社は人材不足と業務効率化の課題に対応べく、生産性向上支援訓練のオーダーコースを受講しました。

訓練のカリキュラムは製造現場のDXを目的とする実践的な演習が多く含まれたものでした。

受講後、従業員のDX理解が深まり、「DXの本質はビジネスプロセス全体を見直し、企業文化や働き方を変革することだ」という気づきを得て生産性向上に向けて積極的に取り組むきっかけとなりました。

訓練の成果は業績にも表れています。また、製造現場で発生する事象をデータ化する機運が高まり、設備改善や機器保全など現場改善に直結したDXを推進しています。

1-4-4 職業訓練指導員の養成、 職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

○概要

・職業訓練指導員の養成

職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「キャリアコンサルティング」、「問題発見解決力」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練（指導員養成訓練）を実施しています。また、職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修（指導員技能向上訓練【スキルアップ訓練】）も実施しています。

【指導員養成訓練の種類】

① 指導員養成課程：普通職業訓練を担当できるレベルの職業訓練指導員を養成

＜指導力習得コース＞

職業能力開発総合大学校の総合課程在籍者を対象に、1年間の訓練を実施。

＜訓練技法習得コース／訓練技法・技能等習得コース＞

ポリテクカレッジの応用課程修了者又は一般工科大修了者等を対象に、半年又は1年間の訓練を実施。

＜実務経験者訓練技法習得コース＞

一定の技能・技術を有する者等を対象に、1月以上1年未満の訓練を実施。

＜職種転換コース＞

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

② 高度養成課程：高度職業訓練を担当できるレベルの職業訓練指導員を養成

＜専門課程担当者養成コース＞

普通職業訓練において訓練を担当している者等を対象に、半年間の訓練を実施。

＜職業能力開発研究学域＞

職業能力開発総合大学校の総合課程修了者等を対象に、2年間の訓練を実施。

＜応用課程担当者養成コース＞

ポリテクカレッジの専門課程の訓練を担当している者等を対象に、1年間の訓練を実施。

・職業訓練コースの開発等

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

・国際協力の推進

国等からの要請を受けて、開発途上国等からの研修員受入れや職業訓練指導員の海外派遣等を実施しています。

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

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度：A、R6年度：B)

I 中期目標の内容

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

－ 職業訓練指導員養成課程修了者数 500人以上

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

－ スキルアップ訓練の受講者数 25,000人以上

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

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

※機構の職リハ業務が目標値設定している研究評価の指標を参考に設定

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する 取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・指導員養成訓練の実施 ・指導力習得コースの着実な運営	職業訓練指導員養成課程修了者数 (目標値 中期目標期間中に500人以上(令和7年度目標値100人以上))	119人	119.0%	109人	109.0%	120人	120.0%				
・スキルアップ訓練の実施 ・DXに対応した職業訓練を実施するために必要な研修コースの実施 ・受講しやすいオンライン研修等の実施	スキルアップ訓練の受講者数 (目標値 中期目標期間中に25,000人以上(令和7年度目標値5,000人以上))	6,158人	123.2%	5,638人	112.8%	5,990人	119.8%				
・政策的必要性の高い分野を中心に、効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発テーマを実施 ・テーマ毎に現場の職業訓練指導員及び有識者（外部）を招聘しプロジェクト方式による検討を実施	職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均 (目標値 5点以上)	6.00点	120.0%	5.33点	106.7%	5.67点	113.3%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
職業訓練指導員養成課程修了者数	②「法人の努力結果」 当該修了者の半数以上を占める指導力習得コースについて、対象となる職業能力開発総合大学校総合課程3年生に入校時点から受講者募集活動を積極的に行うとともに、その他のコースについてもホームページや各種競技大会等で情報提供し、受講者確保に努めた。更に、受講者全員が修了できるよう受講期間中もきめ細かな対応に努めたことにより、高い達成度につながったものと考えられる。
スキルアップ訓練の受講者数	
職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
職業訓練指導員養成課程修了者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・技能習得の指導、訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、問題発見解決力等、職業訓練指導員として必要となる要素を付与する多様な訓練を実施し、職業能力開発総合大学校総合課程の学生を始めポリテクカレッジ応用課程修了者や一般大学等修了者、都道府県、民間企業の各種資格保持者等を対象とした指導員養成課程の実施を通じ、職業訓練の現場で活躍する質の高い職業訓練指導員の養成に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・少子化に伴い入校者の確保が困難な状況に加え、職業訓練指導員の人材不足が懸念される中、職業能力開発総合大学校は全国唯一の職業訓練指導員の養成機関であることから、指導員養成訓練修了者の大部分を占める指導力習得コースの対象者となる総合課程の入校者を確保するとともに、円滑に進級・修了できるよう、日頃から学生に対してきめ細かなサポートに取り組んだほか、指導力習得コースは希望する学生のみが受講対象となることから、職業訓練指導員の仕事の魅力を発信するなど、1年次から段階的に指導員就職に対する意識醸成に取り組んだ。また、各種競技会において職業訓練指導員として働くことの魅力を伝えるための広報ブースを出展し、職業訓練指導員の認知度向上に努めた。
スキルアップ訓練の受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、クラウドを活用した2次元・3次元CAMの活用方法などといったニーズに基づくコースを開発するなど、新規39コース、リニューアル53コースの多種多様なコースの設定・実施を通じ、機構の職業訓練指導員だけでなく、都道府県も含めた職業訓練指導員全体のスキルアップに取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・受講対象者が現役職業訓練指導員であり、求職者及び在職者等に知識・技術等を教える立場であることを踏まえ、日進月歩で進化するDX、GX技術など社会や地域等が求める人材育成ニーズに応える職業訓練を実施するために必要な専門性の拡大や新たな知識・技術等を習得するための研修コースを開発・設定・実施したほか、厚生労働省等と連携した応募勧奨を通じ、受講者確保に取り組んだ。
職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均の向上に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構においてテーマを選定のうえ、より一層成果の普及・活用につながるよう各テーマに都道府県の指導員や民間企業の有識者等の参画を得て、機構内外の知見を持ち寄るなど、より多くのニーズに応えられる体制で調査・開発に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・社会全体で注目されている政策的必要性の高い分野をテーマとしており、職業訓練において前例となる情報やデータが十分でない環境にあるため、多くの関係者に対する詳細なヒアリングを行うなど、機構内外の知見を持ち寄ることで調査・開発の成果として反映できるよう丁寧に取り組んだ。

参考事項

○職業訓練指導員の養成

※[]内は前年度実績

数値目標の達成状況

① 職業訓練指導員養成課程修了者数 **120人** [109人]

①目標：100人以上
達成度：120.0%



主な取組内容①

◆ 指導員養成訓練の実施

～ 職業訓練指導員に必要な技能・技術を習得する訓練 ～

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

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

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

職業訓練指導員に係る広報活動の実施

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

○全国3か所のポリテクセンターを会場として職業訓練指導員の働く姿の見学、職業能力開発総合大学校の指導員養成課程の説明や職業訓練指導員から学生時代の説明等、職業訓練指導員として働くことの魅力・やりがい等を伝えるための説明会を実施

また、一部の会場では、都道府県で働く職業訓練指導員にもご参加いただき、説明会を実施



▲広報ブースの様子



▲説明会の様子

職業訓練指導員の養成に向けた取組

○総合課程入校者の確保、円滑な進級・修了に向けたきめ細かなサポート

○総合課程の学生への職業訓練指導員就職に向けた訓練

総合課程 1～4年次（機械専攻、電気専攻、電子情報専攻、建築専攻）

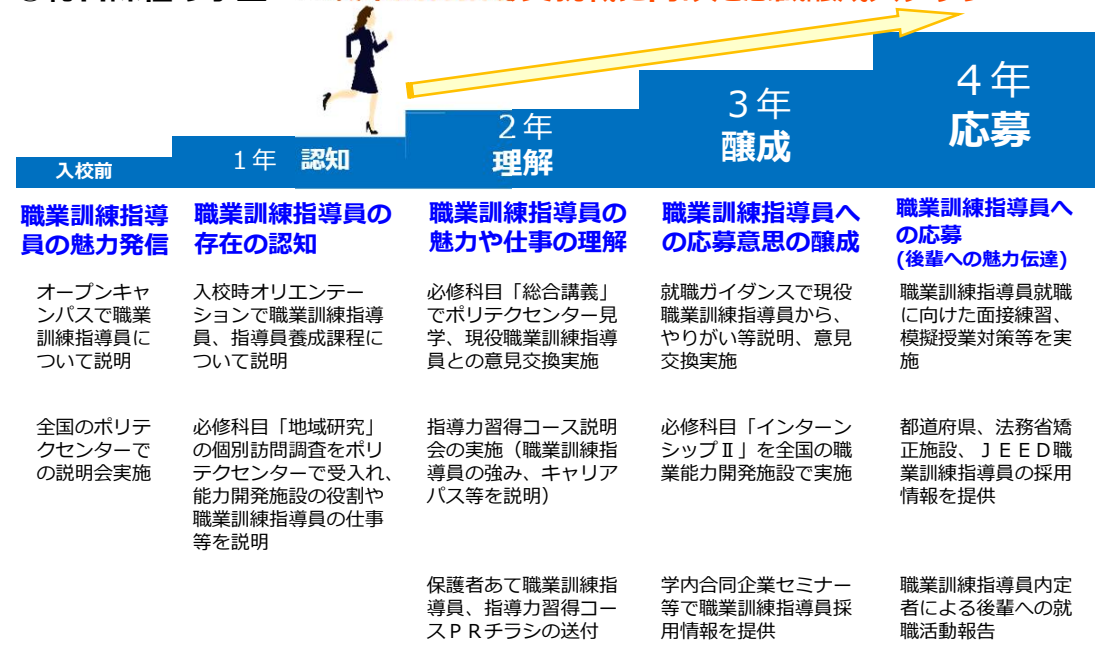
- ・専門分野の技能・技術の習得に向けた訓練
工学教育科目、一般教育科目、職業訓練科目
- ・ものづくり現場のリーダーや職業訓練指導員に必要な能力の習得に向けた訓練
地域研究、インターンシップ、キャリアデザイン、職業能力開発学、安全衛生管理 等

指導員養成課程 指導力習得コース（総合課程3年次に並行して履修）

- ・総合課程の希望者に対する職業訓練指導員に必要な指導力の習得に向けた訓練
授業計画法、技能指導法、訓練評価法、教材開発法

職業訓練指導員
として就職
JEED、都道府県、
法務省矯正施設 等

○総合課程の学生への**職業訓練指導員就職に向けた意識醸成ステップ**



数値目標の達成状況

② スキルアップ訓練受講者数 **5,990人** [5,638人]

②目標：5,000人以上 達成度：119.8%

(参考) 実施コース数 533コース [536コース]



主な取組内容② ◆ スキルアップ訓練の実施

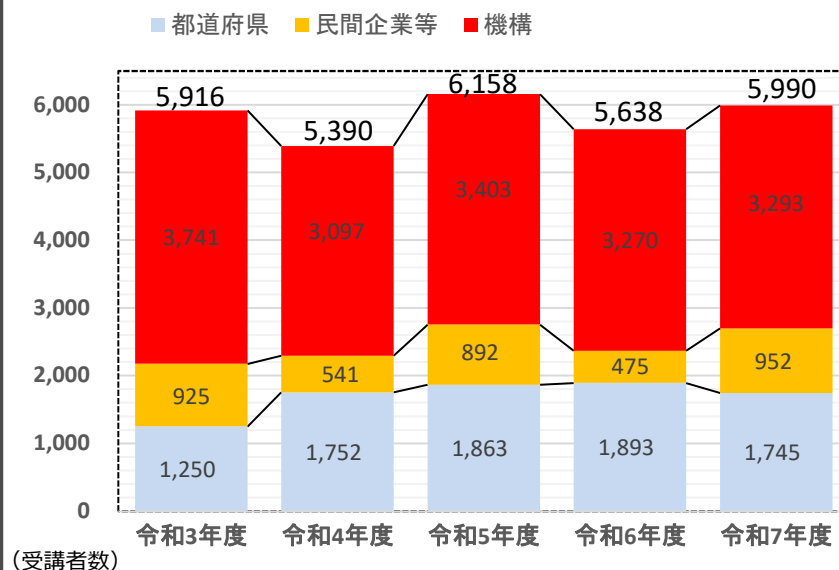
○職業訓練指導員の専門性拡大やスキルアップ等を図るための訓練

- ・社会的背景や受講者アンケート、都道府県へのヒアリング等によりニーズを把握し、「クラウドを活用した2次元・3次元CAMの活用方法」などの最新のデジタル技術や脱炭素化等につながる技術習得するコースの開発をしたほか、「職業訓練のDXに向けた（つながる）コンテンツ作成」等の訓練コースを事前課題やオンライン等を活用した通信活用型研修として設定するなど、新規39コース、見直し53コースの多種多様な研修コースを開発・設定・実施（533コース実施 [536コース]）
- ・タイムリーな研修情報を機構以外にも積極的に周知・広報するとともに、厚生労働省等と連携した受講勧奨を行うことで、機構の職業訓練指導員だけでなく、都道府県も含めた職業訓練指導員全体のスキルアップに寄与（都道府県1,745人受講 [1,893人]）

具体的なニーズとコース開発例

ニーズ把握	開発したコース・概要	受講者の声
■受講者アンケート これまでのCAMに関連するコースは、特定のCAMソフトを中心に取上げていたが、都道府県等受講者から別のCAMソフトを活用したコースの要望があった。 また、近年、コストや運用のしやすさから中小企業や教育機関において導入実績が増えているCAMソフトがあることを確認した。	■クラウドを活用した2次元・3次元CAMの活用方法 ・3Dモデルからの2次元及び3次元の加工パス（ツールの軌跡と加工条件）の作成における加工設定の流れやクラウドを用いた活用方法の習得を目指す ■【通信活用研修】職業訓練のDXに向けた（つながる）コンテンツ作成 ・職業訓練における「伝わりやすい・分かりやすい」動画コンテンツを作成するためのスキル習得を目指す	● 今後導入予定のCAMソフトが、これまで使用していたものと異なる可能性があり、とても参考になった。 ● 現在使用しているソフトとの違い（同じ）も体験でき、研修受講後の訓練に内容をそのまま反映することができる。 ● 実習（演習）の課題を事前準備頂き、限られた時間内で学ぶことができた。
■社会的背景、ヒアリング 新技術の開発等による技術革新、働き方及び社会経済情勢の変化等に伴い、職業訓練分野においては、DX・AIの活用を強化していく必要がある。 特に実技・実習系では、作業の要点を視覚的に示すことができる動画教材へのニーズが高い一方、VR等の先進技術は導入の負担が大きく、既存の動画・デジタル教材を現場で効果的に活用したいという実務直結型の要望が顕在化していた。 なお、受講者の負担軽減及び訓練内容の親和性を考慮し、通信活用型による実施の検討が進められた。		● 動画の編集方法や活用方法など分かりやすく学ぶことができた。 ● 要点を押さえた動画を作成することで、訓練レベルの均一化につながると思う。 ● 反復練習させたい訓練や全体に一度で説明をする必要が生じた時など動画の活用が非常に有効であると実感できたので十分に満足する内容であった。基礎知識・技術を教えるときに活用したい。 ● グループでの動画作成とグループ発表の報告内容から、多様な構成・視点を学び、今後動画作成していく中でのヒントを得ることができた。

受講者数の実績比較



主なスキルアップ訓練の種類（※概ね2～5日（12H～30H））

訓練技法開発研修

訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得
コース例）授業力を向上させる話し方、伝え方

技能・技術実践研修

専門分野の知識・技能・技術を習得
コース例）ものづくり分野におけるIoT・AIの体系的解説と生成AIの概要

一般研修

キャリアコンサルティング、安全衛生等の知識・能力を習得
コース例）エニアグラムを活用したコミュニケーション

受講者の所属別内訳

- 都道府県 1,745人 [1,893人]
- 民間企業等 952人 [475人]
- 機構 3,293人 [3,270人]

○職業訓練の実施に資する調査・開発

数値目標の達成状況

③ 職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均
5.67点 [5.33点]

③目標：5点以上
達成度：113.3%

主な取組内容③ ◆効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発

○政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構の協議によりテーマを選定の上、調査・開発を機構内外の知見を持ち寄り実施
本年度終了した調査・開発の成果については、外部の有識者（3名）による評価を受けることにより質を担保

○令和7年度に終了した調査・開発成果の概要及び評価の内容 ※評価点：2（優れている） 1（やや優れている） 0（やや劣っている・劣っている）

調査・開発内容	概要	評価結果	計	主な評価コメント
1 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	政府のデジタル臨時行政調査会において策定された「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」を受け、職業訓練指導員講習（以下「48時間講習」という。）のデジタル化に対応するため、各都道府県の能開協会が実施する48時間講習の指導方法や教材等の実態調査を行った上で、オンライン用教材の検討、開発、検証等を実施し、48時間講習のデジタル対応の推進を図ることを目的とする。	2 2 2	6	・講師の高齢化・属人化による継続困難性が解消されるとともに、講習の多様化も期待される。 ・講師の負担軽減、質の担保、受講生の利便性向上などとても意義のある開発である。
2 GX,DX訓練の推進のためのBIM教材の開発及び訓練技法の開発	国土交通省の方針により、人材不足の課題を抱える建設業では、生産性の向上と業務の効率化を図るためにBIMの導入が進められている。ポリテクセンターやポリテクカレッジ等の職業能力開発施設においても、BIMを活用した訓練を実施しているところであり、今後、更に業務の効率化を向上させるデータの利活用や建物の高付加価値の他、カーボンニュートラルを意識したGXに関連する訓練が求められている。そこで本開発テーマでは、全国の職業能力開発施設ならびに教育訓練機関で利用できるGX、DX訓練を促進するための建築（意匠、構造、施工）と設備（電気、空調、給排水）分野の実施図面相当のBIMデータ及びBIMテキストを開発し、効果的・効率的な訓練の実施に資することを目的とする。	2 2 1	5	・都道府県でのBIMの導入状況等を踏まえると、どの都道府県でも取組が推進するような工夫が必要ではないか。 ・国の方針により2029年春から本格運用が始まる「BIMデータ審査」に向けた先進的な取組であり、業界の深刻な人手不足解消に向け推進してほしい。
3 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発	職業訓練の現場において実習前の事前提示、実習中の説明、実習後の振り返りや繰り返し学習等に活用するために、モーションキャプチャー等各種測定器を用いて熟練者等の動作を解析し技能のカン・コツを見える化したデジタル教材(厚労省認定教科書補助教材)を開発し、開発したデジタル教材を活用した訓練手法を開発し、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図ることを目的とする。	2 2 2	6	・作業を可視化する取組は重要であり、今後の発展的な開発に期待したい。 ・動画作成にとどまらず、指導員に対する教材作成の指針を前面に示すと、なおよい。

○成果の普及・啓発

- ・民間教育訓練機関や地方公共団体等へ研究報告書等の配布
【配付機関】 1,706機関 [1,388機関] 【配付部数】 1,732部 [1,516部]
- ・職業能力開発総合大学校基盤整備センターホームページでの成果物公開
 - ①AI技術を活用した人材育成支援ツールの開発
アクセス件数 2,159件、報告書DL件数 339件
 - ②職業訓練に必要とされるDX関連技術の明確化及び職業訓練指導員研修の体系整備
アクセス件数 1,009件、報告書DL件数 304件
 - ③職業訓練における安全教育の現状調査及び動画コンテンツ等の開発
アクセス件数 5,052件、安全教育用動画DL件数 5,405件、報告書DL件数 300件

普及・啓発の工夫と利用者の声

- 全国の公共職業能力開発施設での活用促進のため、研究報告書での周知のほか、厚生労働省と連携し、安全意識が高まる全国安全週間に合わせたタイミングで「安全教育用動画」の再周知を実施した。
また、全国の都道府県立訓練校から、次のような声が寄せられた。
 - ・職業訓練指導員、受講者とも認識できていなかった危険に気づくことができ、潜在する危険性についても考察するきっかけとなっている（東京都）
 - ・KYT（※）の練習問題のほか、職業訓練指導員向けの指導案もあり、指導法の見直しにつながっている（佐賀県）
※）危険予知訓練：作業に潜む危険要因を発見し解決する能力を高める手法
 - ・実際の訓練現場で発生している災害事例を題材としていることから、訓練中の安全作業への意識が高まった（山梨県）

○国際協力の推進

主な取組内容④ ◆ 海外からの研修員の受入れ等

○海外からの研修員の受入れ、研修講師の派遣

- ・視察型研修
延べ80か国から12件、120人、延べ14施設に受入れ
[延べ77か国から11件、119人、延べ19施設]
- ・研修講師の派遣
1件、カンボジア・ベトナムに3人派遣
[1件、カンボジア・ベトナムに4人]

○職業訓練指導員の開発途上国への派遣

- ・カンボジアに1人
[カンボジアに1人]

○海外の政府・公的機関等からの視察の受入れ

- ・延べ4か国
オマーン国労働大臣による視察、
ILO南アフリカ事務所職員等による視察 ほか
[延べ3か国]

視察型研修：2025年度JICA青年研修「職業訓練」

セネガルほか5か国から職業訓練指導員等10名の研修員が、産業界と連携した日本の職業能力開発施設における運営・管理についての理解を深め、自国の所属機関の改善点を見出すことを目的に、ポリテクセンター静岡及びポリテクカレッジ浜松を視察した。

視察では、訓練内容、使用機器、カリキュラム、訓練運営等について意見交換を行い、開発途上国の産業人材の育成支援につなげた。



ポリテクセンター静岡視察風景 ▲

○関係機関等との連携

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

○ニーズの把握・訓練計画の審議等

・運営委員会（機構本部）

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

・地方運営協議会（各都道府県）

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

○雇用対策、人材育成等に関する協定に基づく取組

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

○「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」への参画

都道府県労働局、都道府県、経済団体、労働団体等の関係機関と連携を図り、就職氷河期世代を含む中高年世代に対する支援を実施。

○地域職業能力開発促進協議会での取組

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

1-5 障害者職業能力開発業務

重要度：高

○概要

・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の実施

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

＜中央校における訓練科＞ 機械製図科、電子機器科、テクニカルオペレーション科、建築設計科、DTP・Web技術科、OAシステム科、経理事務科、OA事務科、オフィスワーク科、物流・資材管理科、アシスタントワーク科

＜吉備校における訓練科＞ 機械製図科、電子機器科、システム設計科、経理事務科、OA事務科、アシスタントワーク科

※「特別支援障害者」とは

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

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

具体的には以下のとおりとされています。

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

・就職率向上に向けた取組

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

・障害者に対する指導技法等の提供・普及等

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

評価項目 No. 1－5 障害者職業能力開発業務

重要度 高

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度：B、R6年度：B)

I 中期目標の内容

機構営校は、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させること

- － 機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合 60%以上

※特別支援障害者の定員に占める割合の実績（平成30年度～令和3年度の平均62.5%）を踏まえて設定

- － 機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 75%以上

※訓練修了者の就職率の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均76.0%）を踏まえて設定

- － 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数 600機関以上

※「障害者職業訓練推進交流プラザ」（障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県）及び「指導技法等体験プログラム」（障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県）におけるこれまでの参加機関の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均138機関）を踏まえて設定

- － 指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 90%以上

※「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査により、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の回答実績（平成30年度～令和3年度の年間平均99.7%）を踏まえて設定

【重要度：高】「障害者基本計画」等を踏まえ、機構営校においては、希望と適性に応じた働き方を選択できるように障害種別によらない職業訓練を実施することや、多様な働き方に対応できるような職業訓練を展開するとともに、それらの実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。

Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・ 特別支援障害者の重点的な受入れ ・ 広報、周知等の募集活動の積極的実施 ・ 障害種別等によらない、希望と適性に 応じた訓練コースにおける受入れ	機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合 (目標値 60%以上)	66.0%	110.0%	66.0%	110.0%	61.2%	102.0%				
・ 訓練生に対する就職活動に向けたきめ細かな支援 ・ 特注型企業連携訓練の推進 ・ 企業への積極的な働きかけ	機構営校における訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率 (目標値 75%以上)	85.6%	114.1%	76.0%	101.3%	82.7%	110.3%				
・ 会場参加とオンラインとのハイブリッド方式など開催方法の工夫 ・ 指導技法体験プログラムにおけるニーズを踏まえたコース設定	指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数 (目標値 中期目標期間中に600機関以上(令和７年度目標値120機関以上))	137機関	114.2%	131機関	109.2%	167機関	139.2%				
・ 指導技法体験プログラムにおけるニーズを踏まえたコース設定 ・ 個別のニーズに応じた専門訓練コース設置・運営サポート事業の実施	指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 (目標値 90%以上)	100.0%	111.1%	100.0%	111.1%	100%	111.1%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否を記載すること。
機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合	
機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率	
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数	②「法人の努力結果」 指導技法等体験プログラムに関し、過去の開催時期や受講者層の傾向を分析し、より多くの受講ニーズに応えられるよう、初任者が受講しやすい時期、時間帯及び実施方法を検討した。これを踏まえ、令和6年度に、初めて障害者職業訓練を担当する方を対象とした障害者職業訓練初任者コースを新設した。積極的な周知に取り組んだことに加え、当該コースを含む完全オンライン形式のプログラムについて、場所を問わず効果的に受講できるとの認識が、継続的な周知活動を通じて関係機関に浸透した。その結果、令和7年度は、特に機構営校から遠方に所在する障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校からのオンライン受講が増加し、高い達成度の一因となったものと考えられる。
指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合の向上に係る取組	【質的な取組】 - 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、障害者の職域拡大のために、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職業訓練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の実施、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など、質の高い先導的な職業訓練の実施に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 - 機構営校独自の先導的な職業訓練（特別支援障害者に対する職業訓練）の受講促進に向け、年間を通じて全国の職業安定機関に計画的に訪問するとともに、大学、高等学校に加え、地方公共団体や障害者団体等、多分野の関係機関への周知、オンラインを活用した募集活動、機構公式Xによる広報、訓練体験を伴う内容のオープンキャンパス等を実施し、特別支援障害者の積極的な確保に取り組んだ。 その際、障害者の希望と適性に応じた訓練コースにおける受入れ、柔軟な入校機会の設定、全訓練科における職業訓練と適応支援の一体的な提供、デジタル技術を活用した職業訓練の実施など、機構営校ならではの取組について積極的に周知した。
機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率の向上に係る取組	【質的な取組】 - 企業等の施設見学の積極的な受入れ（233社）や、障害者採用準備講座（83社）、会社説明会（46社）を開催し、企業の障害者雇用に対するイメージの醸成と採用意欲の向上を図った。また、訓練生の就職活動においては、訓練開始後早期に訓練生の個々の状況に応じたきめ細やかな就職活動に向けた支援を実施することと併せて、訓練生が就職を希望する全国の求人事業所等に出向き、面接同行や職場実習に係る支援など、質の高い支援に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 - 訓練生の障害の重度化、多様化の傾向に対応するため、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。訓練期間中、安定して受講できるよう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た個別の支援計画を策定し、継続した適応支援に取り組んだ。 また、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である訓練生に対し、雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練を実施し、当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得支援に取り組んだ。
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数並びに指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 - 機構営校においてはデジタル技術を活用した新たな就労イメージを意識した職業訓練の実施など障害者の職域拡大に向けた訓練を実施するだけでなく、蓄積したノウハウを速やかに障害者職業訓練推進交流プラザや指導技法等体験プログラム等を通じて、他の職業能力開発校等への情報提供・普及に取り組んだ。 なお、指標のとおり、利用機関から高い評価（100%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 - 特別支援障害者に対する職業訓練の水準等の向上が求められる中、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及び専門訓練コース設置・運営サポート事業を通じて、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における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を実施した。 特に、専門訓練コース設置・運営サポート事業では、対象校へ訪問し、訓練環境等を確認し、対象校の機構営校への来校による訓練場面等を活用したOJT方式の直接的な支援を複数回実施したことに加え、ノウハウ提供後はより円滑な専門訓練コースの設置・運営に向け、複数年に渡り指導技法等を提供するなど、継続的なフォローアップを実施した。

参考指標

--	--

参考事項

○特別支援障害者に対する職業訓練の充実・就職に向けた取組

数値目標の達成状況 ※[]内は前年度実績

①機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合

61.2% [66.0%]

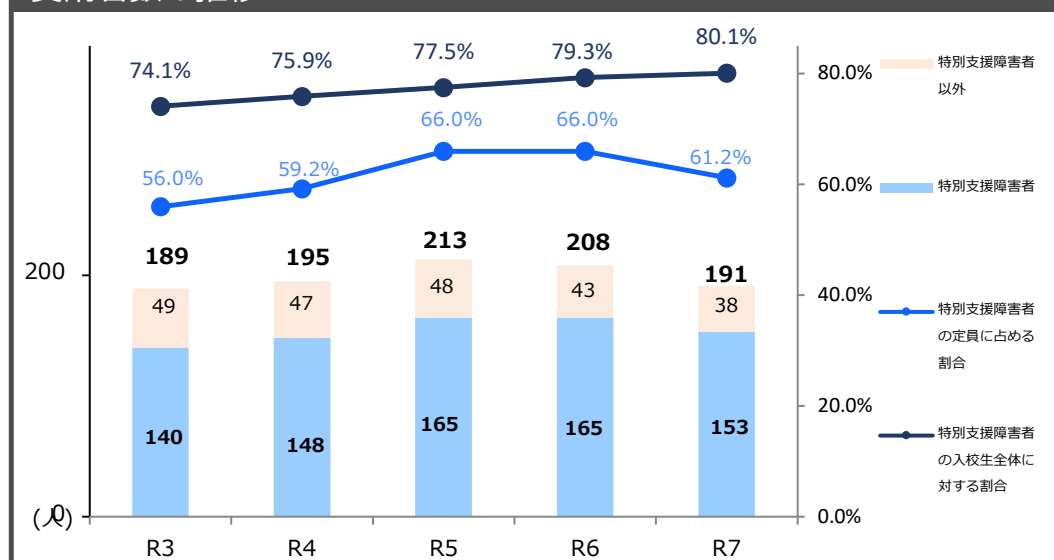
目標：60%以上
達成度：102.0%

主な取組内容① ◆特別支援障害者の重点的な受入れ

特別支援障害者の入校者 153人[165人]（定員250人中）

- 他の職業能力開発校では受入れが進んでいない特別支援障害者の訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動を積極的に実施
 - 年間を通じて全国の関係機関（大学、高等学校を含む）への計画的な訪問やオンライン、機構公式Xを活用した募集活動等を実施
 - 訓練体験を伴うオープンキャンパスを複数回開催
 - 個別の希望に応じた施設見学会の随時実施及び支援機関向け見学会等を複数回開催
- 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や柔軟な入校機会の設定、全訓練科において訓練生個々の特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的な提供など、機構営校ならではの取組を積極的に周知し、特別支援障害者の受入れを促進

受講者数の推移

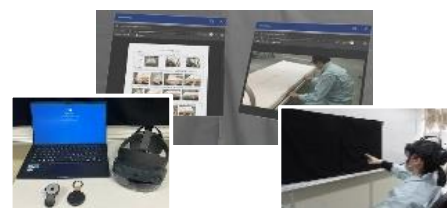


主な取組内容② ◆障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発

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

◆先導的な職業訓練の実施

- 指導技法等の普及に向け、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練の一体的支援による**特別支援障害者に対する先導的な職業訓練**を実施
- 障害者の職域拡大に向け、**デジタル技術を活用した職業訓練**を展開
新たな教材開発や、昨年度の取組における見直し・充実を実施 **拡充**
 - 訓練効率化のためのMR（Mixed Reality:複合現実※）の活用
 - メカトロ系におけるIoTを活用した訓練の実施



▲MRグラスを活用した訓練の様子

※空間認識技術を活用し、現実の環境に合わせたコンテンツを表示する

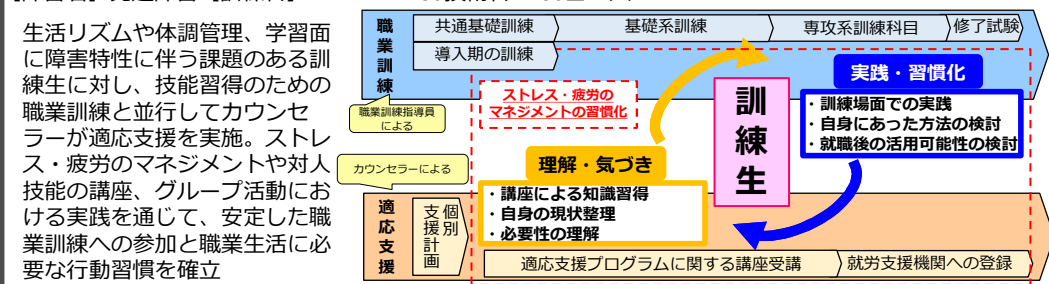


▲IoTを活用した訓練の様子

（走行経路を自己学習するラジコン開発）

職業訓練と適応支援を一体的に提供した事例

【障害名】発達障害【訓練科】DTP・Web技術科 Webコース



数値目標の達成状況

② 機構宮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

82.7% [76.0%]

② 目標：75%以上
達成度：110.3%

主な取組内容③

◆ 就職率向上に向けた取組

○ 訓練生に対する支援

- ・ 訓練初期には訓練生活への円滑な移行のための**導入期の訓練を実施**するとともに、**体調の自己管理やコミュニケーションスキルの向上**を目的として、**個別の支援計画を策定**し、継続した**適応支援を実施**
- ・ 訓練生の技能習得等の状況をきめ細かに把握し、施設内で情報共有し支援方針を検討。訓練と並行して訓練開始後早期に就職活動に向けた支援を実施
 - 自分に合った働き方の検討、自己理解の促進
 - 自己理解促進等の取組を踏まえ、企業向けPR資料（習得技能や障害特性等）の作成等を支援
 - 就職活動の流れや注意点、模擬面接等に関する講座を実施

○ 特注型企业連携訓練

- ・ 施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者である訓練生に対し、雇入れを検討している企業内での訓練を組み合わせ**特注型企业連携訓練を実施**
 - 当該企業の職務や環境に応じたスキルの効果的な習得を支援
 - 企業内訓練により明らかとなった獲得が望まれる技能について、施設内訓練を通じて付与し、雇用可能性を向上



▲特注型企业連携訓練のご案内

○ 企業への積極的な働きかけ

- ・ 企業の障害者雇用に対するイメージを醸成し、採用意欲の向上を図るため、訓練生の雇用を検討している**企業等の施設見学の積極的な受入れ**のほか、**障害者採用準備講座**（訓練生によるプレゼンテーションなど企業に対して訓練成果をアピールする場としても活用）や人事担当者と訓練生が面談等を行う**会社説明会を開催**
 - 企業等の施設見学：233社来校 [199社]
 - 障害者採用準備講座：83社参加 [77社]
 - 会社説明会：46社参加 [41社]
- ・ 訓練生が就職を希望する**全国の求人事業所等へ**カウンセラーや職業訓練指導員が**出向き**、面接同行や企業に対して訓練受講経過の説明及び活用している支援機器の解説等を実施

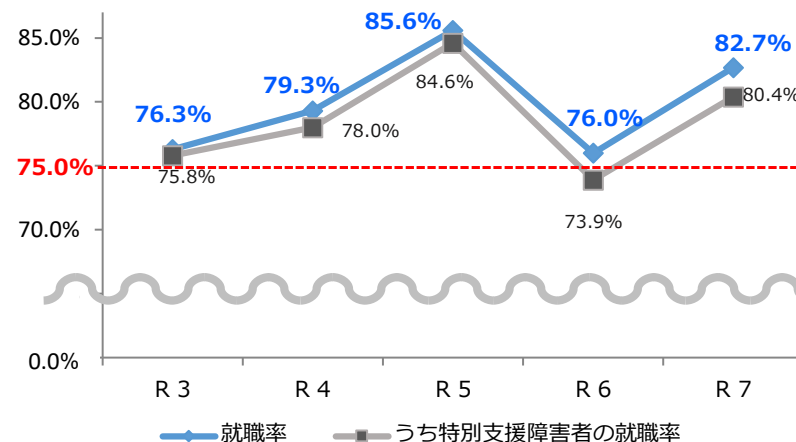


▲会社説明会



▲障害者採用準備講座

訓練修了者等の就職率の推移



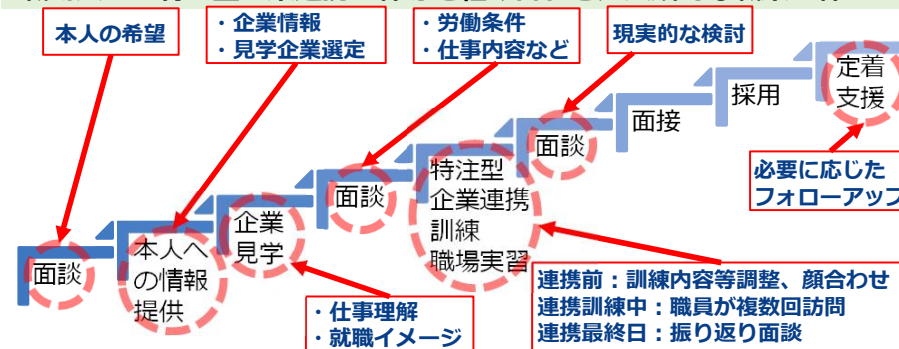
参考：他の障害者校の就職率

R3:61.8%、R4:67.5%、R5:65.5%、R6:68.3%

（厚生労働省調査「令和6年度公共職業訓練等実績」より）

就職率向上に係る取組

職場実習・特注型企业連携訓練等を組み合わせた実践的な職業訓練

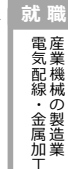


遠隔地での就職活動を支援し訓練内容を活かした就職が実現した事例

- 【障害名】下肢障害 【訓練科】電子機器科 組立・検査コース
- ・ 地元企業への就職希望を踏まえ、見学同行や職場実習、通勤方法の調整等の就職活動を支援
 - ・ 職場実習においては、訓練で習得したロボットクラフトや配線等の技能が職務内容に直結し、企業との調整がスムーズに進行
 - ・ 実習や面接を通じ訓練で培った組立・加工技能が、電気配線や金属加工など精度が求められる作業への適性として評価され採用が実現

訓練生の地元に出向いた就職活動支援

- 応募企業の見学や職場実習に同行し、作業内容の理解や通勤方法の確認を支援するなど、不安や身体的負担に配慮した就職活動を支援



就職後のフォローアップ支援

就職後は勤務状況を確認し、地域の支援機関との連携により相談体制を整え、生活リズム安定に向けた働きかけを行いながら、職場定着に向けた継続的にフォロー

○障害者に対する指導技法等の提供・普及等

数値目標の達成状況

③指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数

167機関 [131機関] ③目標：120機関以上 達成度：139.2%

④指導技法等の提供後の追跡調査で「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価

100.0% [100.0%] ④目標：90%以上 達成度：111.1%

主な取組内容④ ◆障害者に対する指導技法等の提供・普及等

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

【障害者職業訓練推進交流プラザ】

- ・会場参加とオンライン参加を組み合わせたハイブリッド方式で開催し、他の職業能力開発校等からの事例発表や機構宮校から**障害者職業訓練初任者に対する指導技法等普及の取組**と機構宮校における就職支援を紹介
また、グループ別検討会による意見交換や情報共有も実施
 - 参加者数 92人 [96人] 参加機関数 62機関 [62機関]
 - アンケートによる有用度 98.6% [94.5%]

【指導技法等体験プログラム】

- ・職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験、実際の指導場面やグループワークを通じた指導技法等の紹介
- ・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の実施
- ・クラウド活用訓練コースにおけるオンライン訓練に係るデジタル技術の活用方法やコミュニケーションツール等の活用方法の紹介
- ・実施回数 24回 [29回] 参加機関数105機関 [69機関]

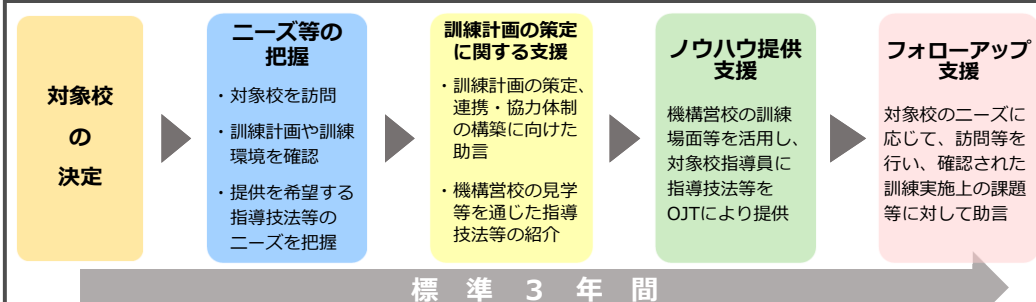
【専門訓練コース設置・運営サポート事業】

- ・他の職業能力開発校等において、特別支援障害者の職業訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構宮校が蓄積した訓練ノウハウを活用し、**専門訓練コースの設置・運営を支援**。対象校への訪問によるニーズ把握や対象校の機構宮校への来校によるOJT方式の支援、専門訓練コース開始後のフォローアップなど、**複数年に渡り指導技法等を提供**
支援の実施：4校（うち新規1校） [6校（うち新規1校）]

指導技法等体験プログラム コース別実績

プログラム	内 容	回数	参加実績
障害者職業訓練初任者コース	障害者職業訓練の 基礎的知識 の習得	7回 [7回]	27機関うち一般校11校 [15機関うち一般校9校]
支援入門コース	精神・発達障害者への職業訓練の 基礎的知識 の習得	6回 [6回]	50機関うち一般校15校 [14機関うち一般校3校]
専門支援実践コース	指導体験等を通じて、精神・発達障害者の 実践的な職業訓練 の知識・技法の習得	9回 [10回]	15機関うち一般校11校 [19機関うち一般校9校]
委託訓練コース	委託訓練担当者向けに、 精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル に基づいた 支援技法 の習得	1回 [1回]	10機関うち一般校7校 [9機関うち一般校7校]
クラウド活用訓練コース	オンライン訓練の環境構築、訓練の実施方法など、 実践的なオンライン訓練 の知識・訓練技法の習得	1回 [1回]	3機関うち一般校0校 [2機関うち一般校0校]

専門訓練コース設置・運営サポート事業の流れ



他の職業能力開発校における特別支援障害者の職業訓練機会の拡充実現に向けた支援

1年目：【対象校のニーズ把握】＊対象校を訪問（計7回）

- ・入校者減少、中退者増加、特別な支援を要する訓練生の増加などが課題
→入校選考や訓練初期の特性把握手法、障害特性に応じた指導方法などの実践的ノウハウ提供を希望。既存の専門訓練コースの運営に係る見直しを検討

2年目：【訓練計画の策定に関する支援、ノウハウ提供支援】＊機構宮校に来校（計3回）

- ・入校選考時や導入期の評価とそれに基づく指導法、科目構成の整理等について助言
- ・評価に基づく一貫した指導の実施、特性を踏まえた臨機応変な指導対応が可能となった

3年目：【フォローアップ支援】＊対象校を訪問（1回目）及び機構宮校に来校（2回目）

- ・従前から実施していた「職域開発科」をリニューアル
- ・1回目：ノウハウ提供を踏まえた訓練実施状況の確認及び訓練科構成に関する相談を実施
- ・2回目：人員体制の変化による指導員向け研修・人材確保に関する相談を実施

【職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上】

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

1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

○概要

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

<求職者支援制度の概要>

雇用保険を受給できない求職者の方に対し、

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

<求職者支援制度における機構の役割>

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

評価項目No. 1－6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度：B、R6年度：B)

I 中期目標の内容

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。

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

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評価の根拠

根 拠	理 由
認定職業訓練の的確な審査に係る取組	【質的な取組】 ・求職者支援制度に係る、民間教育訓練機関等への普及及び円滑な訓練申請の促進に向け、説明会等を通じた制度の周知・広報や、「カリキュラム作成ナビ」の提供による訓練カリキュラムの円滑な作成支援に取り組むとともに、職業訓練の認定に当たっては、民間教育訓練機関等から申請された訓練コースが就職に資する訓練内容となっているかなどの観点から、的確な審査に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・社会のデジタル化が進展し、デジタル技術を活用できる人材が求められることから、デジタル系訓練コースを実施することができる民間教育訓練機関等が限られる地域も含め全ての都道府県で設定されるよう、説明会等を通じた周知・広報に取り組んだ。
実施状況確認を通じた適切な訓練の実施に係る取組	【質的な取組】 ・開講した全ての訓練コースに対し、定期的（月1回）に訓練実施機関に出向き実施状況確認による指導・助言を行ったほか、訓練実施機関が抱える課題を把握し、課題解決に向けた求職者支援訓練サポート講習を全ての都道府県で実施（集合形式）することに加え、更なる訓練の質向上及び集合形式の受講が難しい方の受講機会拡大に資するよう、実施機関の関心を踏まえ2つのテーマについて教材を作成し、サポート講習プラスワンをトライアルとして、オンデマンド配信で実施することにより、的確な訓練の運営及び質の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・通所、オンライン、eラーニングといった実施方法が異なる訓練コースが設定されている中で、実施状況確認に当たっては、訓練の実施方法の違いにより確認方法やポイントが異なることを踏まえた効率的かつ的確な実施状況確認に取り組んだ。

参考指標

参考事項

○職業訓練の審査・認定及び設定促進

※[]内は前年度実績

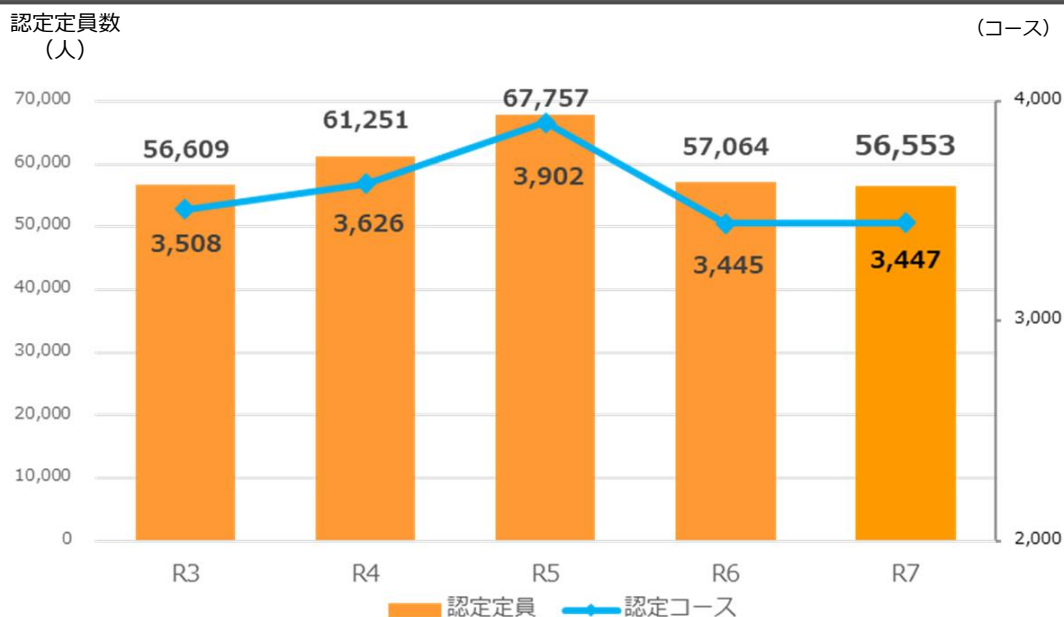
主な取組内容① ◆ 認定職業訓練の的確な審査

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

○ **審査コース数** **4,560コース** [4,725コース]
○ **審査定員** **79,198人** [83,147人]
※ (参考) 令和7年度認定上限値: 55,860人

○ **認定コース数** **3,447コース** [3,445コース]
○ **認定定員** **56,553人** [57,064人]
・うち**デジタル系**(IT分野+デザイン分野(Webデザイン))の実績
認定コース数 **955コース**[885コース]、認定定員 **17,280人**[16,767人]
・うち**オンライン訓練コース**の実績
認定コース数 **765コース**[621コース]、認定定員 **13,272人**[11,123人]
・うち**eラーニングコース**の実績
認定コース数 **516コース**[405コース]、認定定員 **8,769人**[7,334人]

認定定員数と認定コース数の推移



「社会のデジタル化に対応していくために」

多様な訓練コース設定の促進

- 訓練実施機関に対して、育児・介護中といった訓練の受講に当たり時間的制約がある求職者が個々の状況に応じて**柔軟な受講が可能な訓練コース及びデジタル系訓練コース**の設定を促進するため、訓練実施機関を訪問した際や説明会等の機会を通じて**周知・広報を実施**
- 社会のデジタル化に対応した人材育成に寄与するため、訓練コース設定の参考となるよう生成AI等を含む**デジタルリテラシー**を加えた内容に**全分野の参考カリキュラム**を改訂し、公開



「民間教育訓練機関等への普及及び円滑な訓練申請を促進するために」

求職者支援制度の周知、説明

- 説明会等を通じた制度の周知・広報**や訓練実施上の注意事項説明を実施
【説明会】 **101回**開催 [135回]
【参加者】 **1,229人** [1,215人]
【相談件数】 **4,466件** [4,998件]
- 民間教育訓練機関や関係団体等を訪問し、申請に係る協力要請を実施



訓練カリキュラムの作成支援

- 訓練カリキュラム及び職業能力証明シートを盛り込んだ「**カリキュラム作成ナビ**」をホームページや相談の機会を通じて民間教育訓練機関等に提供し、訓練カリキュラム等の**円滑な作成を支援**
【アクセス件数】 **6,254件**[7,786件]
【ダウンロード件数】 **6,995件**[9,327件]



○実施状況確認の実施及びノウハウの提供



主な取組内容② ◆ 実施状況確認の実施等

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

実施状況確認件数（巡回指導） 13,946件 [13,755件] 参考：開講コース数 **3,186コース** [3,192コース]

【主な確認内容】

- ・認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか
- ・受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか
- ・就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか
- ・**訓練実施機関が抱える課題はないか** など

サポート講習実施回数 48回 [48回] 受講者 529人 [548人] 受講者アンケートの評価(※) 98.6% [98.3%]
 (集合形式) ※講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」の回答割合

【求職者支援訓練サポート講習の実施】

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

テーマ	実施回数	受講者数	有用度
受講者募集の勘所とポイント（メッセージ編）	2回	27人	96.3%
受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）	2回	12人	100%
精神障害・発達障害の特徴と対応について	6回	62人	94.7%
特別な配慮が必要な方への支援について	9回	108人	100%
少人数で対応できる特別な配慮が必要な方への支援	3回	23人	91.3%
早期就職を実現させる訓練運営	6回	68人	98.3%
ケーススタディで学ぶ就職支援	4回	49人	100%
ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実践的展開	3回	19人	100%
受講者対応スキルの向上について ～苦情や要望があったときあなたならどう対応しますか～	13回	161人	100%

サポート講習新規テーマの開発・実施

特別な配慮が必要な受講者に対する支援は、多くの人による組織的な支援が必要となるが、少人数で運営している訓練実施機関においてはそのような対応が困難なため、「**少人数で対応できる特別な配慮が必要な方への支援**」を開発し、3か所の都道府県支部で試行実施。

サポート講習プラスワン（オンデマンド配信） 新規

受講申込者数 1,515人 受講者アンケートの評価(※) 91.3%

※講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」の回答割合

【求職者支援訓練サポート講習プラスワンの実施】

更なる訓練の質向上及び集合形式の受講が難しい方の受講機会拡大に資するよう、実施機関の関心がある2つのテーマについて教材を作成し、トライアルとしてオンデマンド配信を実施。

テーマ①「**自律性を促す就職支援とプロセスマネジメント**」

受講申込者数 **887人** 有用度 **97.5%**

テーマ②「**オンライン訓練の実施のヒント**

—実施機関の事例から学ぶ準備と運営の工夫—

受講申込者数 **628人** 有用度 **81.3%**

▼教材



2-1 業務運営の効率化に関する事項

- ・ **効果的・効率的な業務運営体制の確立**

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

- ・ **業務運営の効率化に伴う経費節減等**

効率的な執行に努め、一般管理費及び業務経費の節減を行っています。

- ・ **人事に関する計画**

効果的・効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図っています。

また、人件費の抑制に努めるほか、給与水準について検証を行い、合理的な理由がない場合には必要な措置を講じることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、検証結果や取組状況について公表しています。

- ・ **契約の適正化**

原則として一般競争入札等によることとし、調達等合理化計画に基づき、契約の適正化を推進しています。

監事及び会計監査人による監査や、契約監視委員会において、契約状況等のチェックを受けています。

- ・ **情報システムの適切な整備・管理、情報セキュリティ対策の推進**

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

3-1 財務内容の改善に関する事項

- ・ **予算、収支計画及び資金計画**

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

4-1 その他業務運営に関する重要事項

- ・ **シナジーの一層の発揮に向けた取組**

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

- ・ **内部統制の充実・強化**

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

- ・ **関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施**

使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者等から意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を行っています。

機構の業務実績に係る自己評価を行うとともに、その結果等を業務運営に反映させ、PDCAサイクルの徹底を図っています。

- ・ **人材の確保・育成**

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

評価項目No. 2-1 業務運営の効率化に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度：B、R6年度：B)

I 中期目標の内容

① 一般管理費の節減

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

※第4期中期目標と同水準の節減目標を設定

② 業務経費の節減

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

※第4期中期目標と同水準の節減目標を設定

③ 人件費の抑制

第5期中期目標期間の各年度において、令和4年度予算と同額以下に抑制

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する 取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・調達時期の早期化による 効率的な予算執行、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等による支出の抑制	一般管理費の節減 (目標値 第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて15%以上の額を節減)	▲1.84% (予算額 1,869百万円)	12.3%	▲7.16% (予算額 1,768百万円)	47.7%	▲9.00% (予算額 1,733百万円)	60.0%				
	業務経費の節減 (目標値 第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて5%以上の額を節減)	▲0.98% (予算額 27,312百万円)	19.6%	▲2.02% (予算額 27,028百万円)	40.4%	▲3.00% (予算額 26,756百万円)	60.0%				
・国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持	人件費の抑制 (目標値 第5期中期目標期間の各年度において、令和4年度予算と同額以下に抑制)	32,345百万円	100.0%	32,345百万円	100.0%	32,345百万円	100.0%				

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否についても記載すること。
一般管理費の節減	
業務経費の節減	
人件費の抑制	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
人材の確保に係る取組	人材の確保については、「人材確保・育成方針」に基づき、事務職及びカウンセラー職における地域限定型採用（北海道、東北、中国、四国、九州）を試行実施した。また、職員の募集に当たり、機構ホームページに設置している採用特設サイトや就職情報サイト等を通じて機構の社会意義を周知するとともに、職業能力開発職、カウンセラー職及び事務職について本部及び各施設の職員による地方の大学等に対する広報活動を積極的に行った。
契約の適正化に係る取組	調達等合理化計画に基づく調達等に努め、監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を得た。
情報システムの適切な整備・管理及び情報セキュリティ対策の推進に係る取組	政府の方針等に基づきPMOを設置し、PJMOが所管するプロジェクトの進捗を管理するとともに、PJMO構成職員等に対するスキル向上研修を実施した。また、情報セキュリティ意識の向上を図るため、職員への教育・訓練やマルウェア感染対策や標的型攻撃対策等の技術的対策に取り組んだほか、自己点検によるポリシーへの理解、遵守状況の確認、必要に応じポリシーや運用の見直し・改善を実施するといったPDCAサイクルによる改善を行うなど、適時・適切な情報セキュリティ対策を推進した。

参考指標

--	--

参考事項

評価項目No. 3-1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度:B、R6年度:B)

I 中期目標の内容

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評価の根拠

根 拠	理 由
予算の適正な執行に係る取組	運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行した。
保有資産の見直しに係る取組	保有資産のうち、不要となった職員宿舍2件の処分を行った。

参考指標

--	--

参考事項

評価項目No. 4-1 その他業務運営に関する重要事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 R5年度:B、R6年度:B)

I 中期目標の内容

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評定の根拠

根 拠	理 由
シナジーの一層の発揮に係る取組	法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、あらゆる職員がつながりあい、利用者と結びつくことを示す「LINKS」を組織のスローガンとして、各業務の担当部署や施設間の連携の取組を推進した。 具体的には、職業能力開発施設において特別な配慮が必要な訓練受講者への対応が困難な場合などにおける地域センターとの連携による専門的な支援の実施や職業訓練指導員等を対象とした特別な配慮が必要な訓練受講者への支援ノウハウの普及のための研修等により、業務の垣根を超えた連携に取り組んだ。 情報提供・広報については、高年齢者雇用・障害者雇用・職業能力開発支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。
内部統制の充実・強化に係る取組	内部統制については、令和7年度コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）の周知徹底、外部通報窓口の設置等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。
人材の確保・育成	事務職及びカウンセラー職における地域限定型採用（北海道、東北、中国、四国、九州）を試行実施するなど、「人材確保・育成方針」に基づく各種取組を検討・実施した。

参考指標

--	--

参考事項

2-1 ○ 業務効率化に伴う経費節減及び給与水準の適正化

数値目標の達成状況

令和4年度予算と比較した予算の節減

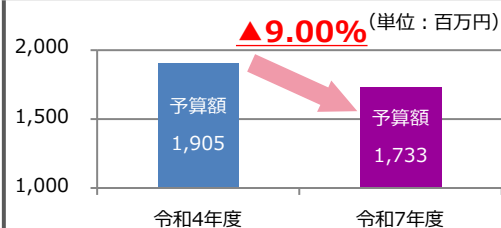
① 一般管理費 **▲9.00%** ② 業務経費 **▲3.00%**

目標：最終事業年度(令和9年度)までに①15%以上②5%以上の節減

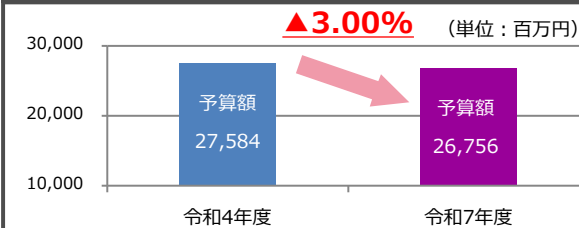
主な取組内容① ◆ 経費節減の取組

- 調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、一般管理費を令和4年度比9.00%節減、業務経費を同比3.00%節減

一般管理費（効率化対象経費）



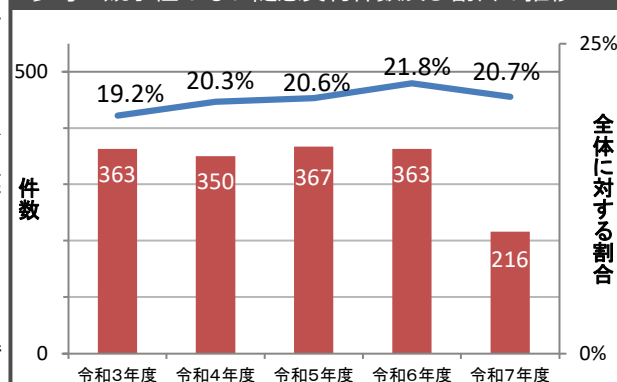
業務経費（効率化対象経費）



主な取組内容③ ◆ 調達等合理化計画に基づく取組の着実な実施

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

参考：競争性のない随意契約件数及び割合の推移



数値目標の達成状況

令和4年度予算との比較

③人件費 **同額**

③目標
令和4年度
予算と同額以下

主な取組内容② ◆ 給与水準適正化の取組

- 国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持
(国に準じた給与制度の概要)

- ・事務職員について、国と同じ俸給表(行政職俸給表(一))を適用
- ・諸手当について、国と同様の制度を適用
- ・55歳を超える職員について昇給停止

ラスパイレス指数（年齢勘案）

102.2 [103.0] ※ []内は前年度実績

＜国に比べて給与水準が高い理由＞

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

3-1 ○ 財務内容の改善

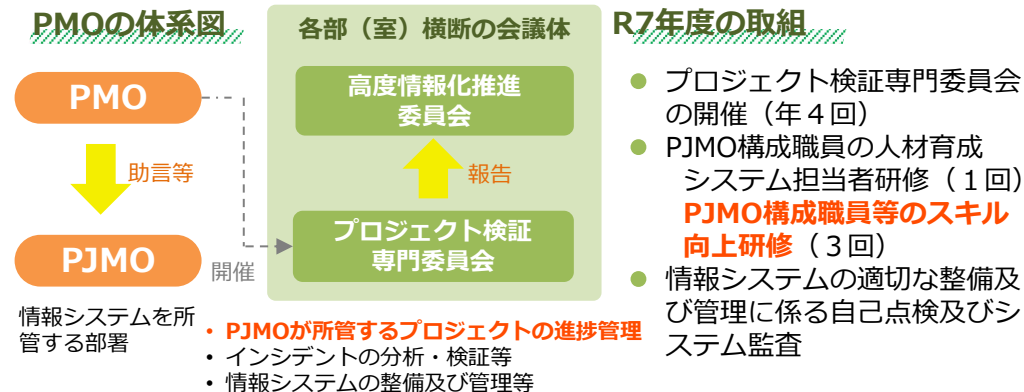
主な取組内容④ ◆ 予算の適正な執行及び保有資産の見直し

- 運営費交付金について、業務部門の活動は業務達成基準、管理部門の活動は期間進行基準を採用し、予算の効率的な執行等を勘案した計画額の配分を行い、**適正に執行**
- 保有資産のうち、不要となった職員宿舎2件の処分を実施

2-1 ○ 情報システムの整備及び管理

主な取組内容⑤ ◆ 情報システムの適切な整備及び管理

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



2-1 4-1 ○ 人事に関する取組等

主な取組内容⑦ ◆ 人材の確保・育成等

◆ 人材の確保 ◆

- 「人材確保・育成方針」に基づき、事務職及びカウンセラー職において、**地域限定型採用（北海道、東北、中国、四国、九州）を試行実施**
 - 採用説明会や面接においてオンラインを活用
 - 採用特設サイトの設置**
 - 本部及び施設職員による地方大学等へ積極的な広報活動を実施**
 - 職業訓練指導員において、民間企業から任期付き雇用を実施
 - 魅力ある職場づくりを推進するための機構版「働き方改革方針」に基づく取組を実施
 - 職員の職場定着のため、全国型で採用された職員の地域限定型への転換制度を試行的に導入（東北、中国、四国）
-

主な取組内容⑥ ◆ 情報セキュリティ対策

情報セキュリティポリシーの改定

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

教育、訓練

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

技術的対策

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

PDCAサイクルによる改善

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

◆ 職員研修の充実 ◆

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

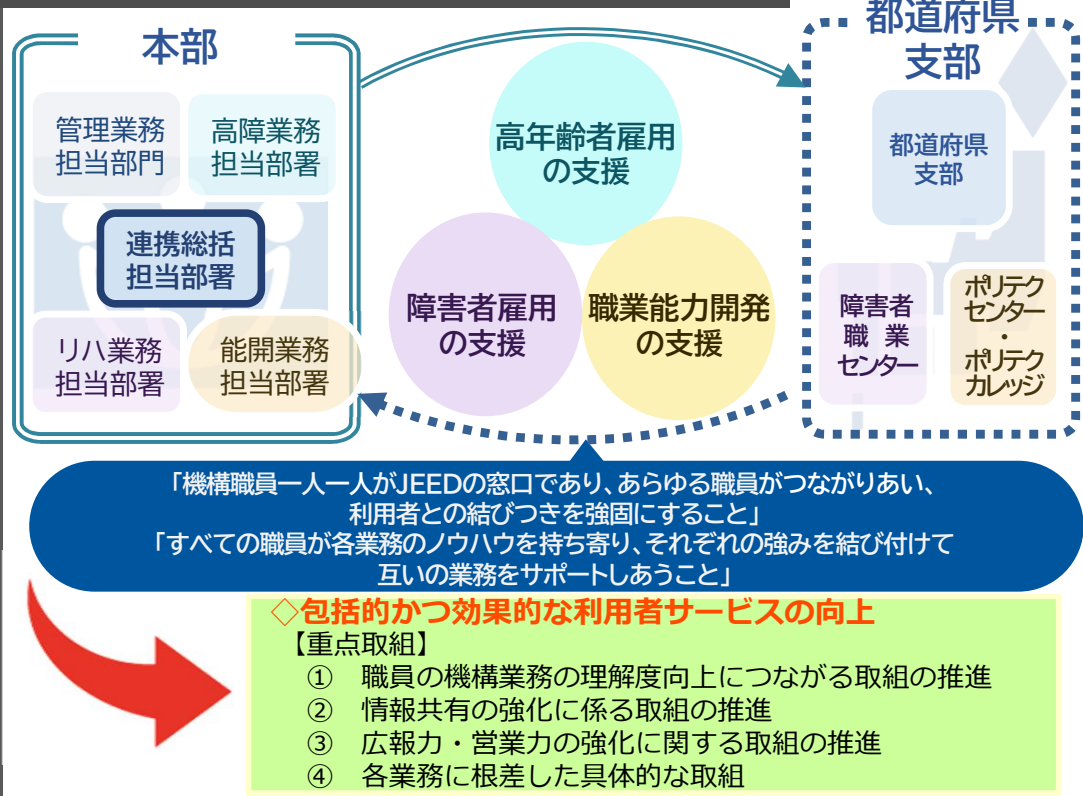


- 職員の基礎的ITリテラシー向上のための研修を実施するとともに、各種アプリケーションの利活用による効率化手法を習得する応用・発展的な研修を試行したほか、自学自習用のオンデマンド教材を水平展開

4-1 ○シナジーの一層の発揮に向けた取組

主な取組内容⑧ ◆業務運営面での一体化・活性化

高・障・求のシナジーを発揮するための取組



主な取組内容⑨ ◆一体的な広報の実施

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



◀ 事業主向け都道府県支部リーフレット（高齢者雇用・障害者雇用・職業能力開発支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレット）

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

○地方施設間連携の取組例

取組事例 ポリテクセンターと地域障害者職業センターが連携した障害のある訓練受講者に対する支援

◆取組の検討及び実施◆

課題

ポリテクセンター栃木で職業訓練を受講している障害のある訓練受講者から、就職活動にあたり自身の障害特性や必要な配慮事項の伝え方等について不安があるとの相談があったが、ポリテクセンター栃木の指導員には障害者支援の経験が少なく、専門的な助言が十分に行えなかった。

実施

指導員が訓練受講者の意思を確認した上で栃木障害者職業センターのカウンセラーへつなぎ、職業評価を実施した。評価結果はハローワーク等と共有し、就職活動の進め方、配慮事項の整理、面接会への同行支援を行った。さらに、関連機関の実習制度を活用し、訓練受講者の希望に沿う企業での職場実習を実施するなど、連携した支援を継続して行った。

効果

これらの支援を通じて、技能習得と障害特性の整理が両立した結果、訓練受講者にとって適した職務・環境の企業に就職することができた。なお、一連の支援において専門家による同行や助言が訓練受講者にとっての安心感につながり、一方で企業側にとっては訓練受講者の状況の理解促進につながったことが、より前向きなマッチング実現に寄与した。

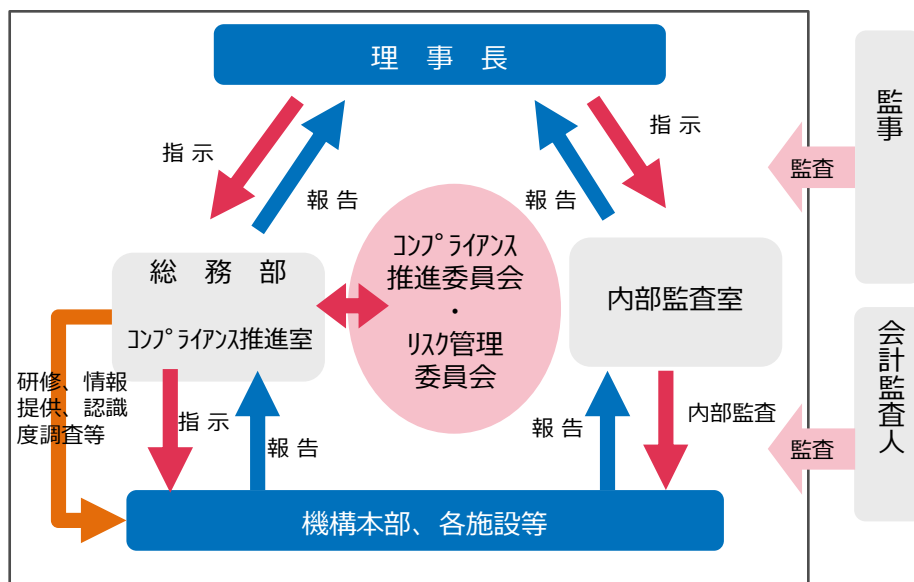


▲訓練風景

4-1 ○ 内部統制の充実・強化

主な取組内容⑩ ◆内部統制システムの整備

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



主な取組内容⑪ ◆内部統制の向上

- 「行動規範」の浸透
- ・施設長等による行動規範研修等の実施
- コンプライアンス推進の取組
- ・コンプライアンス推進計画の策定
 - ・全職員に「コンプライアンスマニュアル」を活用した研修等の実施
 - ・全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施
 - ・内部監査の機会を活用したモニタリングの実施
 - ・公益通報制度及び通報相談窓口（JEEDホットライン）の周知徹底
 - ・外部通報相談窓口の設置
- リスク管理
- ・「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」に基づくリスク管理
 - ・個人情報の漏えい防止及び情報セキュリティ対策の徹底
- 各事業担当連絡会議の実施
- ・理事長のリーダーシップの下、事業の統制と円滑な運営に資するため、担当役員及び監事同席のうえで、高齢者事業、障害者事業、職業能力開発事業の連絡会議を毎月実施し、事業の進捗管理及び課題把握を行い、改善方策等を指示



4-1 ○ 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

主な取組内容⑫ ◆外部有識者の意見を踏まえた業務の実施

- 評議員会
- 外部の使用者代表、労働者代表、障害者代表等で構成する評議員会において、機構の業務運営について意見交換の上、要望等を聴取
- 外部評価委員会
- 外部の学識経験者等で構成する外部評価委員会において、業務実績及び自己評価について意見を聴取するとともに業務運営に反映
- 地方運営協議会
- 外部の学識経験者等で構成する地方運営協議会において、地域における職業能力開発業務のニーズや訓練計画の策定及び実施等について意見を聴取するとともに業務運営に反映