

平成29年度業績評価 説明資料

独立行政法人



高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

目次

事業体系図	1
1. 高年齢者雇用支援事業、障害者雇用支援事業	
1-1 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	2
1-2 給付金の支給業務	9
1-3 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援	12
1-4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	22
1-5 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発	28
1-6 障害者職業能力開発校の運営	34
1-7 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	40
1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	44
1-9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	47
1-10 障害者技能競技大会(アビリンピック)	53
2. 職業能力開発事業、共通的事項	
1-11 離職者訓練	57
1-12 高度技能者養成訓練	62
1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援	67
1-14 指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進	73
1-15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等	78
1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等	84
1-17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施、内部統制の充実・強化、シナジーの一層の発揮に向けた取組、 情報提供及び広報の実施、情報セキュリティ対策の推進等	88
3. 管理的事業	
2-1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等	93
3-1 財務内容の改善に関する事項	97
4-1 その他業務運営に関する重要事項	100

高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系

高齢者雇用支援事業

高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 (1-1)

給付金の支給業務 (1-2)

職業能力開発事業

離職者訓練 (1-11)

高度技能者養成訓練 (1-12)

在職者訓練、事業主等との連携・支援 (1-13)

指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進 (1-14)

効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等 (1-15)

求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等 (1-16)

障害者雇用支援事業

職業リハビリテーション業務

地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援 (1-3)

地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 (1-4)

職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発 (1-5)

障害者職業能力開発校の運営 (1-6)

障害者雇用納付金関係業務等

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 (1-7)

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務 (1-8)

障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 (1-9)

障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催 (1-10)

共通・管理

業務の質の向上のための取組 (1-17)

業務運営の効率化 (2-1)

財務内容の改善 (3-1)

その他業務運営 (4-1)

1-1 高年齢者雇用に関する相談・援助、 実践的手法の開発、啓発等

○概要

・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施

「生涯現役社会の実現」に向け、定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入、高齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会の確保に関する相談・援助を行っています。

〈高年齢者雇用アドバイザー〉

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

・高年齢者雇用アドバイザーのサービスの質の向上

スキルアップのための研修などを通じて、高年齢者雇用アドバイザーのサービスの質の向上に取り組んでいます。

・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

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

・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者雇用支援月間である10月に「高年齢者雇用開発フォーラム」を開催し、雇用開発コンテスト表彰式や企業による事例発表等を行っています。

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

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：A)

I 中期目標等の内容

- ① 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助実施件数【定量的指標】
30,000件以上（※）とする。
※平成25年度の改正高年齢者雇用安定法の施行により一時的な件数の増加が見込まれるものの、高年齢者雇用確保措置の導入を終えた企業が増加すると、当該件数は減少傾向になると考えられたため、前中期目標期間の実績と同水準を設定
- ② 相談・援助実施後の課題改善効果【定量的指標】
事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価70%以上（※）とする。
※高年齢者雇用確保措置の導入企業が年々増加し、相談・援助の対象企業は、高齢者雇用に対する理解が乏しい又は課題改善が困難な企業が多くを占める傾向となっていること等から、前中期目標と同じ数値で設定

II 目標と実績との比較

- ① 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助実施件数
以下のとおり、定量指標の達成度が123.3%であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標①】 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助実施件数
平成29年度 目標値：30,000件以上 実績値：**36,978件** (達成度123.3%)

- ② 相談・援助実施後の課題改善効果
以下のとおり、定量指標の達成度が128.4%であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標②】 相談・援助実施後の課題改善効果
平成29年度 目標値：70%以上 実績値：**89.9%** (達成度128.4%)

Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・65歳超雇用推進マニュアルを約7万部配布して、65歳以上定年、継続雇用延長に向けた気運の醸成、相談・援助での活用を行うとともに、**同マニュアルの改訂、「65歳超雇用推進事例集」の作成**を行った。
- ・「定年引上げについて考える」をテーマとしたシンポジウムの開催、「高年齢者雇用開発コンテスト」等により、先進的な取組事例の収集・提供など、積極的な啓発広報活動を展開した。
- ・時代のニーズに合わせ、65歳超雇用推進に資する実践的ツールを開発するとともに、企業の取組状況に合わせた相談・援助のノウハウを共有することにより、相談・援助の効果増大を図った。

○高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

数値目標、評価の視点

- ① 相談・援助実施件数 **30,000件以上**
- ② 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 **70%以上**
- ③ 希望者全員65歳までの雇用確保に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・援助を実施しているか
- ④ 高年齢者雇用確保措置の実施済企業等に対し、65歳超雇用推進マニュアルを用い、効果的かつ的確な相談・援助を実施しているか

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

- ① 相談・援助実施件数 **36,978件** [36,868件]

達成度 123.3%

うち、「65歳を超える継続雇用など法が定める措置を上回る取組」に係る相談・援助件数 24,691件 [21,930件]
- ② 事業主に対する追跡調査における **89.9%**

達成度 128.4%

課題改善効果が見られた旨の評価 [90.2%]

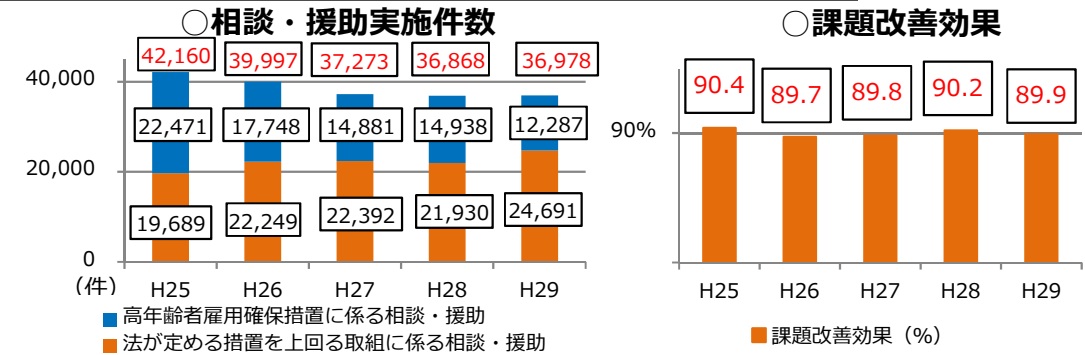
主な取組内容

◆アドバイザーによる相談・援助◆ ③ ④

- ・ハローワークと連携し、改正高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置に係る相談・援助を実施
- ・**65歳を超える継続雇用など法が定める措置を上回る取組*に係る相談・援助を実施**
- ・約7万部の65歳超雇用推進マニュアル及び事例集を配布・普及するとともに、相談・援助に活用すること等により、65歳以上定年、継続雇用延長に向けた気運を醸成

* 「働き方改革実行計画」（平成29年3月）で特に推し進めるべき事項とされている。

参考：相談・援助実施件数及び課題改善効果の推移



参考：65歳超雇用推進マニュアルを活用した、法が定める措置を上回る取組に係る相談・援助の事例

A社：産廃処理業、従業員40人、高齢社員比率は高く、60歳定年・希望者全員65歳までの継続雇用制度

産業廃棄物の回収と処理により、作業内容は体力的にきつく、作業環境も厳しい

【課題】

- ・高齢社員に期待する役割が不明確
- ・定年後の賃金額、賞与の規程が整備されていない。
- ・65歳以降いつまで働けるか不明確

高齢社員の力を活かしきれておらず、高齢社員はもちろん、若手社員も不安・不満を感じている。

アドバイザーによる相談・援助

- ・**定年後の職務や役割を明確化**
65歳超雇用推進マニュアルを用いて高齢者の戦力化のポイントを解説し、職務や役割の明確化を提案
- ・**賃金、賞与等の規程の整備**
65歳超雇用推進マニュアルにある「評価率表」を紹介し、就業自由度、役割、成果への期待等を基に賃金を定める方法を助言
- ・**継続雇用制度の改善**
65歳以降の継続雇用についても提案

<高齢者戦力化のための7つのポイント> (抜粋)

- 1 「戦力」とするならば、これまでの経験を活かせる職務が一番
- 2 職務だけでなく職責も変えない場合（役職を変えない場合は、賃金なども大きくは変わらないので、公正な評価・処遇を行う。

<評価率表> (例)

区分	評価項目	①59歳まで	②60～65歳	③/①
就業自由度	労働時間	100	100	
	所定外労働時間	40	20	
	出張の頻度	40	20	
役割	仕事の内容	100	80	
	作業の範囲	50	30	
成果への期待	管理責任	50	30	
	後継者育成責任	30	50	
計	評価	100	100	
		510	430	0.84

【相談後の状況】

- ◆ 高齢社員の役割の明確化によりモチベーション向上
- ◆ 賃金・評価の仕組みを整備
- ◆ 再雇用規程の整備も検討中

○高年齢者雇用アドバイザーのサービスの質の向上

評価の視点

⑤ サービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助スキル向上のための研修、相談・援助等の好事例の共有を実施しているか

主な取組内容

◆相談・援助スキル向上のための研修等◆

○経験年数に応じた研修の実施

- ・基本研修（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）1～2年目
 - 基本的な知識と技能やツールの活用方法などの習得
- ・5年次研修 5年目
 - 国の施策や機構の取組の理解や課題解決のノウハウの共有
- ・スキルアップ応用研修 3年目以降
 - グループワークを通じて課題解決力向上

○アドバイザーの自主的勉強会への支援

- ・アドバイザーの相互研鑽・自己啓発を支援

○ゼネラルアドバイザーによる指導

- ・専門的知識を有するゼネラルアドバイザーを配置
- ・研修を一部担当し、アドバイザーによる助言等の内容を精査

○制度改善提案に係る相談・援助の実施に向けた説明会の実施

- ・平成30年度以降、企業に65歳以上定年、65歳超継続雇用延長に係る制度改善提案を積極的に進めるよう、1～2月に全国で計9回の説明会を実施
- ・効果的にヒアリングを行うための「ヒアリングシート」、訪問企業の人材過不足の推移予測をわかりやすく示すための「人員フロー図」、企業訪問アポイント取得のノウハウ集など、提案を行うためのツールを作成・提供し、使い方を解説



▲ 人員フロー図

◆相談・援助等の好事例の共有◆

○ブロック別経験交流会における事例検討（全国6ブロック）

- ・「希望者全員が65歳まで働ける制度導入企業への高年齢者活用のための効果的な働きかけ方」、「定年後再雇用者の働きぶりに課題を感じている事業主への提案ポイント」をテーマに実施

○好取組事例の収集・提供

- ・アドバイザーによる相談・援助の好事例について、都道府県支部を通じてすべてのアドバイザーに提供

○アドバイザー活動支援ホームページの運用

- ・各種マニュアル、好事例、研修資料等を掲載
- ・情報の共有化を図り、効果的なアドバイザー活動、自主学習を支援

○アドバイザー向けメールマガジンの発行

- ・機構の取組方針や政策・制度の動きに関する最新情報、アドバイザー活動の参考となる雇用統計資料のほか、アドバイザーが独自に行っている工夫等、支援の場で活用できる実践的な情報を掲載
- ・アドバイザーからの意見・投稿も募り、機構とアドバイザー間の双方向のコミュニケーションを構築（毎月1回発行）



▲ アドバイザー向けメールマガジン

○高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

※[]は前年度実績

数値目標、評価の視点

- ⑥ 事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発するとともに、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図っているか
- ⑦ 開発された成果について、情報を蓄積・管理した上で、ホームページ等を通じて提供しているか

主な取組内容

◆実践的手法の開発◆

○65歳超雇用推進マニュアルの改訂 **拡充**

- ・マニュアルを大幅改訂
 - 就業規則の具体例を追加
 - 業種別アドバイスを追加
 - 掲載事例を大幅に入れ替え

参考：アンケート調査の結果

- ・企業事例が豊富
- ・制度見直し手順が具体的
- 「有益」と回答 **98.5%**

○65歳超雇用推進事例集の作成 **新規**

- ・新たに制度導入の背景や進め方を詳しく記載した事例集を作成
- ・中小企業の取組事例を多く掲載

⑥

●業種別ワンポイントアドバイス●

- ◆建設業
- ◆製造業
- ◆情報サービス業
- ◆運輸業、運送業
- ◆アパレル・ファッション
- ◆外食業
- ◆宿泊業
- ◆社会福祉・介護業
- ◆労働者派遣業・製造業

付録3 就業規則 (参考例)

【例1】定年65歳
〔定年時〕
第〇〇条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【例2】定年65歳 + 希望者全員70歳 ①
〔定年時〕
第〇〇条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
② 希望の届出にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、就業事由又は退職事由に該当しない労働者については、満70歳までこれを継続雇用する。

65歳超雇用推進マニュアル (改訂版)

ポイント

- 65歳定年、70歳までの継続雇用拡大とともに、資金を潤出し、昇給や退職金も可能とした。
- 社員の高齢化に対応するため、退職準備金中心から退職準備金への準備の切り替えなどを要した。

企業プロフィール

企業名	1980年	従業員数	104名
本社所在地	高知県高岡郡市川町	平均年齢	42歳
業種	運送・物流関連業	65歳以上の割合	24.0%
事業内容	5社併		

企業実例の状況

企業名	改定年月日	改訂前	改訂後	備考
定年		60歳	65歳	対象者：全社員
継続雇用の上限年齢	2019年4月1日	65歳	70歳	対象者：希望者
退職定年		60歳	65歳	対象者：希望者

65歳以上の割合

業種	65歳以上の割合	65歳以上の割合
建設業	なし	あり
製造業	あり	あり
情報サービス業	あり	あり
運輸業、運送業	あり	あり
アパレル・ファッション	あり	あり
外食業	なし	あり
宿泊業	あり	あり
社会福祉・介護業	あり	あり
労働者派遣業	あり	あり

65歳超雇用推進事例集

○実践的ツールの開発、調査研究

- ・アドバイザーが事業主支援に用いるチェックリストなどのツールの効果的活用方法を検討するとともに、**企業において高齢者雇用を進めるための従業員向け研修用資料を新たに作成。**
- ・企業の人事管理制度、高齢社員の就業状況等の調査研究

○産業別ガイドライン策定支援

- ・産業ごとに異なる高齢化の状況や、経営環境等を踏まえ、高齢者雇用に係る課題解決に取り組む産業団体を支援（2年間）
- ・団体会員企業に実施した調査結果を踏まえ、ガイドラインを策定、セミナー等を通じて普及。

新規5団体	砂利採取業、情報サービス業、電機・電子・情報通信産業、旅行業、結婚相手紹介サービス業
継続4団体（平成29年度にガイドラインを策定）	建設揚重業、フルードパワー産業、有料老人ホーム事業、職業紹介業

※今回策定した4ガイドラインを含め、85ガイドラインをホームページへ掲載。

◆成果の普及等◆ ⑦

- ・開発したツールや研究成果は事業主等の自主的な取組を支援するためにホームページや機構ニュースで提供するほか、アドバイザーが相談・援助に活用
- ・産業別ガイドラインを団体の会員企業などに周知し、概要版を作成するとともに企業事例を課題別に整理し、ホームページに掲載
- ・ガイドライン普及状況調査の実施→ 団体会員企業の87.1% [88.7%] が「役に立った」と回答

○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

評価の視点

- ⑧ 高齢者雇用を支援する月間を設け、改善事例の発表等を内容とする行事を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等を活用した啓発広報活動を実施しているか
- ⑨ 高齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供しているか

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆高齢者雇用支援月間（10月）における取組◆ ⑧⑨

○高齢者雇用開発コンテスト

- ・高齢者がいきいき働けるよう、企業が行った創意工夫の事例を全国から募集
- ・**応募数124社のうち、30社を表彰**
- ・特に優れたものを事例集にまとめ、啓発活動に活用

○高齢者雇用開発フォーラム

- ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式
- ・記念講演：佐藤博樹氏（中央大学大学院戦略経営研究科教授）
「人事管理の基本が鍵」
- ・事例発表、トークセッションなどを実施
- ・雇用相談コーナーを設置し、来場者の個別相談や問合せに対応
- ・来場者数352人 [305人]
（アンケートによる満足度：87.4% [91.1%]）

○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催

- ・専門家による講演、高齢者雇用の先進事例の発表等
- ・47都道府県で開催
- ・**参加者2,895人** [2,759人] **過去最高**

◆定期刊行誌「エルダー」の発行◆ ⑧

企業の人事労務担当者等に高齢者雇用についてのノウハウ・情報を提供（毎月発行）

＜アンケートをもとに誌面を充実・改善＞

- （アンケートによる有用度：94.9%[92.8%]）
- ・「シニア社員がイキイキするマネジメント」などニーズに対応した特集記事を提供
- ・65歳超雇用を推進する企業の経営者等のインタビュー記事の巻頭掲載の他、企業事例を多数掲載



◆高齢者の雇用に係る好事例の収集・提供◆ ⑨

○シンポジウムの実施

- ・企業の経営者・人事担当者等を対象に「**定年引上げについて考える**」をテーマに開催
- 定年引上げ等を実施した企業についての報告

参考：報告内容の一例

- ・定年引上げの効果について、実施企業の9割以上が満足
- ・定年引上げに当たった課題は、企業が引上げ前に懸念するほど、引上げ実施企業では課題とならなかった

- 定年引上げ企業による事例発表、パネルディスカッションを実施

○来場者数 359人 [381人]

- ・来場者アンケートでは、「高齢者雇用を考えることの気づき」、「（定年引き上げは）現実的な問題として痛感」、「賃金・退職金・モチベーションの維持の検討が必要」などの声があり、先進事例等を通じて、テーマを含め高齢者の雇用環境整備に寄与
- アンケートによる満足度 86.2% [86.6%]

○エルダー活躍先進事例集

- ・コンテスト応募事例の中から、高齢社員の戦力化を図っている先進事例をまとめ「**2017年度版エルダー活躍先進事例集**」を作成

◆マスメディア等による啓発広報活動◆ ⑧

○新聞への掲載

- ・上記シンポジウムの実施内容を日本経済新聞に広告を掲載（全15段）
- ・地方新聞（49紙）を中心に新聞広告を掲載
 - 高齢者雇用支援月間を中心に、各地方新聞に広告を掲載し、地域ワークショップを周知
 - 新聞に取り上げられたワークショップの記事 事前掲載（33紙）、事後掲載（38紙）



1-2 給付金の支給業務

○概要

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

当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。なお、平成29年度における制度は以下のとおりです。

1 65歳超雇用推進助成金

(1) 65歳超継続雇用促進コース

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

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

(2) 高年齢者雇用環境整備支援コース

雇用環境整備のために機械設備、雇用管理制度等の導入等を行った事業主に支給。（平成29年4月1日創設）

(3) 高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に支給。（平成29年4月1日創設）

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

(1) 高年齢者活用促進コース

(2) 高年齢者無期雇用転換コース

評価項目No. 1-2 給付金の支給業務

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ① 給付金の説明会の実施回数【定量的指標】
実施回数500回以上
6都道府県（北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、福岡）で15回以上、それ以外の41府県で10回以上、計500回以上の実施で設定
- ② 機構本部における周知・広報のための業界団体の訪問数【定量的指標】
30団体以上

II 目標と実績との比較

- ① 給付金の説明会の実施回数
以下のとおり、定量指標の**達成度が144.0%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標①】 給付金の説明会の実施回数
平成29年度 目標値：500回以上 実績値：**720回** **(達成度144.0%)**

- ② 機構本部における周知・広報のための業界団体の訪問数
以下のとおり、定量指標の**達成度が116.7%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標②】 機構本部における周知・広報のための業界団体の訪問数
平成29年度 目標値：30団体以上 実績値：**35団体** **(達成度116.7%)**

III その他考慮すべき要素

- ・65歳超継続雇用促進コースの多数の申請に当たり、迅速に支給事務を進めるため、従来は7人体制での審査業務を、**他部署等から最大25人程度の応援を受け入れ**、また、**審査プロセスを従前の2段階から4段階に細分化**し、プロセスごとに担当者を割り振ることで職員の習熟に応じた審査業務に専念できる体制を構築した結果、確認に時間を要する疑義案件を除き、**1万件超の申請の処理が完了**した。
- ・機構本部による業界経営者団体等への広報依頼を、各支部において当該団体の地方組織と連携した周知・広報につなげることで、より事業主に届きやすい周知・広報となるように取り組んだ。
- ・不正受給防止対策として基準を設けて支給対象事業主への現況調査の実施を推進した結果、不正受給件数は**0件**だった。

○給付金の支給業務

数値目標、評価の視点

- ①積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関等と連携を図っているか
- ②給付金の説明会の実施回数**500回以上**
- ③わかりやすい給付金のパンフレットを作成し、配布しているか
- ④機構本部における周知・広報のための業界団体の訪問数**30団体以上**
- ⑤アンケート調査を実施し、その結果を周知・広報及び支給業務の改善に活用しているか
- ⑥申請書類の見直し、進捗管理、事務手続の合理化を図っているか
- ⑦担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上を図っているか
- ⑧適正な不正受給防止対策が取られているか
- ⑨適正な審査と事業所調査を行う等、不正受給防止対策が取られているか
- ⑩担当者会議を開催し、支給業務の問題点等の情報交換を行っているか

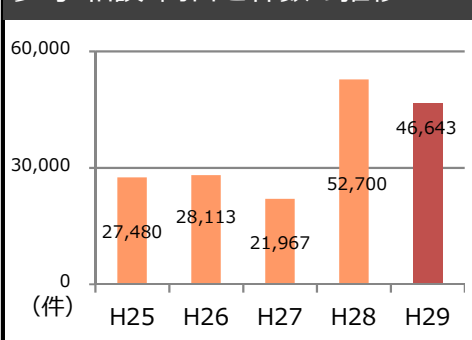
主な取組内容

[] は前年度実績

◆効果的な周知・広報 ◆ ①②③④⑤

- ・コース毎にリーフレット及び申請手順を説明した「支給申請の手引き」を作成
- ・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（パワーポイント）の作成
- ・制度を具体的にイメージできるよう高年齢者雇用環境整備支援コースについて、**活用事例集を改訂し、活用**
- ・アンケート調査による事業主のニーズを踏まえた業務改善の実施

参考：相談・問合せ件数の推移



◆不正受給防止対策 ◆ ⑧⑨⑩

- ・環境整備支援コースについては、原則2回の現況調査を実施 (777回) [1,404回]
- ・労働局と連携し、雇用保険データを照会することによる不正受給歴等の確認
- ・不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設け抑止力を発揮

参考：不正受給件数

0件 [0件]

数値目標の達成状況

[] は前年度実績

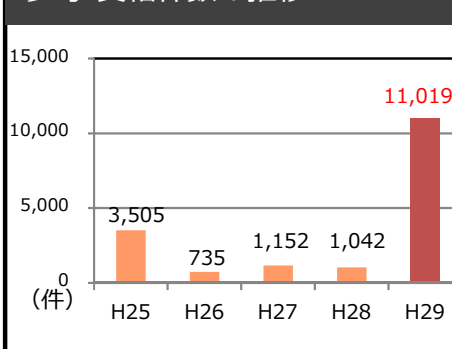
- ② 給付金説明会開催回数 **720回** [760回] 達成度144.0%
- ④ 本部における団体訪問数 **35団体** [35団体] 達成度116.7%

◆効率的な支給事務 ◆ ⑤⑥⑦⑩

- ・65歳超継続雇用促進コースの多数の申請に当たり、迅速に支給事務を進めるための対応

- 従来は7人体制での審査業務を、**他部署等から最大25人程度の応援受け入れ**。また、**審査のプロセスを従前の2段階から4段階に細分化**し、プロセスごとに担当者を割り振ることにより、職員の習熟に応じた審査業務に専念できる体制を構築

参考：支給件数の推移



参考：審査業務にかかるスキームの変更

従前の流れ	1次審査		2次審査		支給通知、送金
	主な担当者	嘱託職員等	正規職員		
業務内容	不足書類の点検、記載不備の確認等	全体を通じた審査、支部を通じた事業主への疑義照会			支給決定通知書の作成・発送、送金手続等
対応後の流れ	1次審査	2次審査	3次審査	最終確認	支給通知、送金
	主な担当者	嘱託職員 賃金職員	他部署からの応援職員	正規職員	管理職等
業務内容	不足書類の点検、記載不備の確認等	就業規則等の記載内容の確認	前工程の疑義を引継いだ全体的な確認、支部を通じた事業主への疑義照会	事業主からの回答内容を含めて最終的な支給可否判断	支給決定通知書の作成・発送、送金手続等

- 他部署からの応援職員のための1次・2次審査用**チェックシートと対応表の作成・活用により、迅速かつ均一な審査を促進**
- 審査の結果、不支給となった事案の不支給理由を都道府県支部に情報提供し、支給につながらない**申請の受理前のフィルタリングを強化することにより、審査業務を省力化**

これらの取組により、多数申請のあった65歳超継続雇用促進コース（旧制度）について、確認に時間を要する疑義案件を除き、**1万件超の申請の処理が完了**

- ・給付金業務担当者全国会議の実施による処理能力の向上

参考：都道府県支部における平均処理期間

31.6日 [27.0日]

1-3 地域障害者職業センターにおける 障害者及び事業主に対する専門的支援

○概要

・支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進、職業リハビリテーション計画に基づくきめ細かな支援

関係機関との連携により、精神障害者、発達障害者等を積極的に受け入れ、職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）計画に基づく、個々の障害者の特性や支援の状況等に応じたきめ細かな支援を実施しています。

＜職業リハビリテーション＞

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

・就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援の実施）

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

・ジョブコーチ支援の推進

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

＜ジョブコーチ（職場適応援助者）の種類＞

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

・精神障害者の総合雇用支援の推進

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

・障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施

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

評価項目No. 1-3 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 H27年度：A H28年度：A)

I 中期目標等の内容

- ① 職リハサービス対象者数、うち精神障害者数、発達障害者数【定量的指標】
職リハサービス対象者数29,400人以上、うち精神障害者数9,800人以上、発達障害者数4,400人以上（※）とする。
※前中期目標期間の利用者数の合計と同水準の設定とし、精神障害者数と発達障害者数についてはさらに増加率をかけた数値を設定
利用障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価【定量的指標】
80%以上（※）とする。
※精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者を重点的に対象とすることから、前中期計画と同水準で設定
- ② 職業準備支援修了者の次の段階への移行率及び就職率、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率、リワーク支援終了者の復職率【定量的指標】
移行率80%以上及び就職率50%以上、職場定着率80%以上、復職率75%以上（※）とする。
※精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者を重点的に対象とすることから、前中期目標と同水準で設定
- ③ 支援実施事業所数【定量的指標】
16,400所以上（※）とする。
※法定雇用率の引上げや精神障害者の雇用義務化の検討等の障害者雇用制度の動向を踏まえ、事業主に対する専門的支援の強化を行うこととし、過去の中期目標期間の実績から引き上げた数値を設定
事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価【定量的指標】
80%以上（※）とする。
※障害者雇用ノウハウの不足等の課題を有する企業に対してより効果的な支援を行うこととし、前中期計画から10ポイント引き上げた数値を設定

II 目標と実績との比較

- ① 職リハサービス対象者数、うち精神障害者数、発達障害者数
以下のとおり、職リハサービス対象者数の定量指標の**達成度が111.2%**であり、所期の目標を達成している。
うち精神障害者数の定量指標の**達成度が121.7%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。
うち発達障害者数の定量指標の**達成度が187.6%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標①】 職リハサービス対象者数、うち精神障害者数、発達障害者数
平成29年度 目標値：職リハサービス対象者数29,400人以上、うち精神障害者数9,800人以上、発達障害者数4,400人以上
実績値：**職リハサービス対象者数32,695人、うち精神障害者数11,925人、発達障害者数8,254人** 過去最高
(達成度 職リハサービス対象者数111.2%、うち精神障害者数121.7%、発達障害者数187.6%)

利用障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価

以下のとおり、定量指標の**達成度が120.1%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標①】 利用障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価

平成29年度 目標値：80%以上 実績値：**96.1%** **(達成度120.1%)** **過去最高**

- ② 職業準備支援修了者の次の段階への移行率及び就職率、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率、リワーク支援終了者の復職率
以下のとおり、職業準備支援修了者の移行率の定量指標の**達成度が110.0%**であり、所期の目標を達成している。
就職率の定量指標の**達成度が143.4%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。
ジョブコーチ支援終了者の職場定着率の定量指標の**達成度が110.1%**であり、所期の目標を達成している。
リワーク支援終了者の復職率の定量指標の**達成度が112.8%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標②】 職業準備支援修了者の次の段階への移行率及び就職率、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率、リワーク支援終了者の復職率

平成29年度 目標値：移行率80%以上及び就職率50%以上、職場定着率80%以上、復職率75%以上

実績値：**移行率88.0%及び就職率71.7%** **過去最高**、**職場定着率88.1%、復職率84.6%**

(達成度 移行率110.0%及び就職率143.4%、職場定着率110.1%、復職率112.8%)

- ③ 支援実施事業所数

以下のとおり、定量指標の**達成度が116.0%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標③】 支援実施事業所数

平成29年度 目標値：16,400所以上 実績値：**19,028所** **(達成度116.0%)** **過去最高**

支援実施後の課題改善効果

以下のとおり、定量指標の**達成度が117.4%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標③】 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価

平成29年度 目標値：80%以上 実績値：**93.9%** **(達成度117.4%)** **過去最高**

Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・精神障害者、発達障害者への支援内容や支援効果を分かりやすく解説したリーフレットを新たに作成し、公共職業安定所の相談窓口等で活用したほか、事業主の多様なニーズを反映した様々なジョブコーチ支援のパターン等を紹介したリーフレットを新たに作成し、事業主への提案型支援ができるようにした。
- ・**精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の利用が増加している中**、雇用促進、職場復帰、雇用継続、いずれの支援対象者に対しても効果的な職リハサービスを提供するために、**研究部門が開発した新しい支援技法を常に取り入れ、個々の支援対象者の状況に応じて有効に活用**することに努めた。

○支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進、職リハ計画に基づくきめ細かな支援

数値目標

- ① 職リハサービス実施障害者数 **29,400人以上**
- ② ①のうち、精神障害者数**9,800人以上**
- ③ ①のうち、発達障害者数**4,400人以上**
- ④ 障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価**80%以上**

主な取組内容

◆地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入れ◆ ①②③

- **地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施**
 - ・ 就労支援機関の整備が進み、雇用障害者数も増加する中、**他の就労支援機関で支援のノウハウが十分でない精神障害者や発達障害者等の支援を積極的に実施**するとともに、重複障害等の支援の困難性が高い障害者に対して、関係機関との連携により支援ニーズを的確に把握し、支援を実施
 - ・ 地域センターへの通所が困難な障害者の支援ニーズに対応して、**居住地の近郊のハローワークの庁舎等を借用して支援を実施**

○精神障害者、発達障害者の受入れ

- ・ 症状の揺れ幅が大きいこと等により医療機関との一層緊密な連携が必要となる精神障害者の増加を踏まえ、その対応スキルの向上を図る研修を全国の地域センターのカウンセラーを対象に実施
 - 希死念慮や自殺企図のある利用者への対応方法
 - 気分障害、パーソナリティ障害等を有する利用者への医療的アプローチ等
- ・ 支援内容の説明に加え支援の体験利用、就職活動の留意点の解説等を行う説明会の開催により、障害を非開示で就職を希望する精神障害者、発達障害者に対しても参加を勧奨し、利用を促進
- ・ ハローワーク相談窓口において地域センターの紹介・利用勧奨が効果的に実施されるよう、**精神障害者、発達障害者への支援内容や支援効果をわかりやすく解説したリーフレットを作成し、配布** 新規

職業準備支援

講習カリキュラム 演習 グループディスカッション 個別相談

- 疲労・ストレスに関すること
 - ・ ストレス対応（リラクゼーションスキル など）
 - ・ アンチコントロール（認知しつづきやスキルなど）
- コミュニケーションに関すること
 - ・ 職場対人技能（職場で必要となる対人スキル など）
 - ・ 働き方や就職活動に関すること
 - ・ 障害の開示・非開示について
 - ・ 面接の受け方
- 自分に合った働き方
 - ・ クラウドワーク
 - ・ ストレス対策

ご利用された方の就業状況について
就業準備支援のご利用により、就職の可能性が高まります。

就業準備支援の利用者	68.3%
試行移行支援事業所の利用者	22.4%

ご利用者の声
「ストレスを感じやすかったですが、ストレスの原因・対処の仕方分かりました。」
「自分の障害や今後の方向性をしっかり考え、まとめることができてよかったです。」

スケジュールの例（一部）

日	内容
午前	事務作業
午後	対人技能講座
午後	アンチコントロール講座
午後	就業準備
午後	コミュニケーション講座
午後	グループディスカッション
午後	ハローワークでの就職支援
午後	グループディスカッション
午後	（障害の開示・非開示）

ジョブコーチ支援

相談を中心とした事業所内での支援

- ジョブコーチが事業所を訪問し、
- ・ 職場の人間関係をコミュニケーション
- ・ 職場でのジョブコーチ支援の様子

ジョブコーチとは？

職場で、実際の勤務内容や人間関係を把握して、具体的な

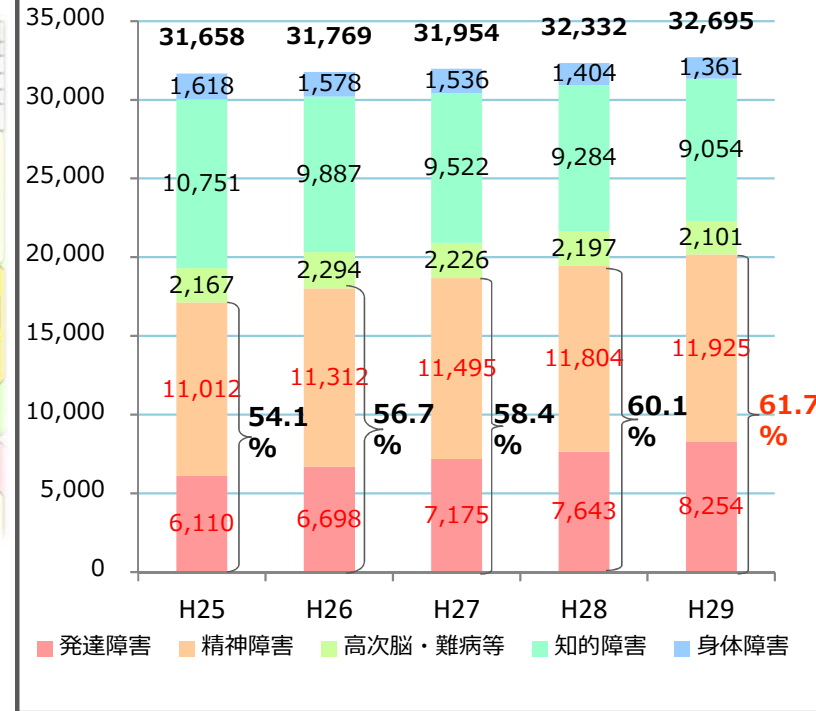
精神障害者、発達障害者向けリーフレット（一部）

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

① 対象者	32,695人 [32,332人]	過去最高	達成度 111.2%
② うち精神障害者	11,925人 [11,804人]	過去最高	達成度 121.7%
③ うち発達障害者	8,254人 [7,643人]	過去最高	達成度 187.6%
※精神障害者及び発達障害者の合計			
	20,179人 [19,447人]		達成度 142.1%
④ アンケート調査（職リハサービスの効果度）	96.1% [95.6%]	過去最高	達成度 120.1%

参考：地域センター対象者数の推移（単位：人）



主な取組内容

◆ 個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画ときめ細かな職リハサービスの実施 ◆

④



事務作業及びピッキング作業による職業評価の様子

○ 職業評価

- 研究部門が開発した評価ツールや、模擬的な作業場面を積極的に活用し、数日かけて**職業評価を行い、時間経過に伴う行動の変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握**

	特性	職業評価のポイント
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ・疲れやすい、緊張が強い ・中途障害のため障害理解が深まりづらい ・自信を喪失しやすい等 	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	<ul style="list-style-type: none"> ・行動のこだわり（変化への対応が苦手） ・相手の気持ちが読み取りづらい、関係構築の苦手さ ・能力のアンバランスさ、能力や課題に関する自己と他人との認識のズレやすさ 	個々の行動やコミュニケーション、社会性等の特徴を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討

○ きめ細かな職リハサービス

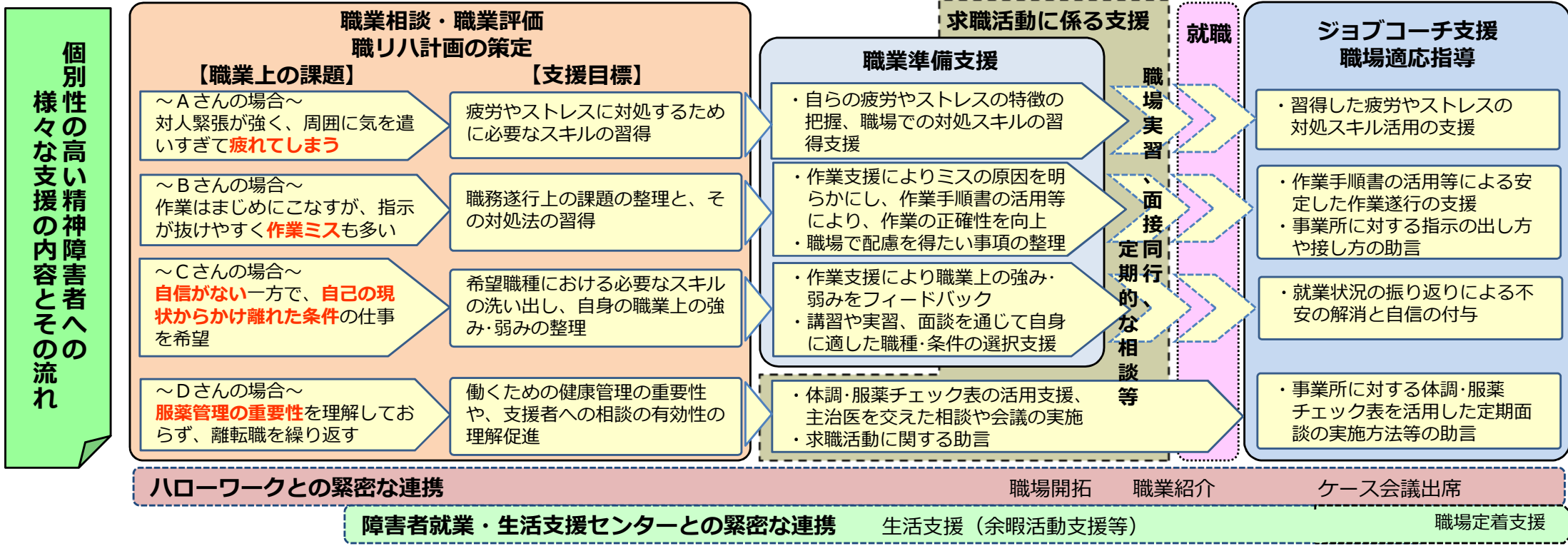
- 研究部門が開発した支援技法やマニュアル等を活用した専門的な支援を実施
- ハローワークとの緊密な連携により、就職・職場定着までの切れ目のない支援を実施
- さまざまな特性が個々によって異なる精神障害者や発達障害者等に対して、その特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施**（下記参考を参照）

○ 職リハ計画の策定

- 地域センター内のケース会議で複数のカウンセラーが多角的に検討
- 支援の状況を的確に把握することで職リハ計画を柔軟に見直し
- インフォームドコンセントの徹底による対象者の希望や意見の反映

参考：地域障害者職業センターにおける精神障害者に対する支援の流れの例

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



○就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援※の推進）

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

数値目標

- ⑤ 職業準備支援の対象者のうち、就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）への移行率**80%以上**
- ⑥ 職業準備支援の修了者の就職率**50%以上**

主な取組内容

◆個々の支援ニーズ等に対応した支援の実施◆ ⑤⑥

- 作業適性等の評価や作業遂行力の向上を図る「作業支援」、職業に関する知識の習得を図る「職業準備講習カリキュラム」、精神障害者・発達障害者を対象に社会生活技能等の向上を図る「精神障害者自立支援カリキュラム」・「発達障害者就労支援カリキュラム」を組み合わせ、**個々の課題に応じた支援を実施**

- うつ病等の求職者の増加を踏まえ、ストレス対処等の適応力向上を図る専用のカリキュラムの検討を開始（平成30年度より同カリキュラムによる支援を試行実施）

- 自らの特徴やセールスポイント**を振り返り、その内容を事業所に依頼する**配慮事項と併せて整理するナビゲーションブックの作成支援**

◆就職実現に向けた取組◆ ⑤⑥

- ハローワークを交えたケース会議の計画的実施
- 職業準備支援期間中から地域センターのジョブコーチが関わり、ジョブコーチ支援への円滑な移行を促進
- ポリテクセンター等の有する事業所情報や求人情報等を共有

◆精神障害者・発達障害者等に対する支援スキルの向上◆ ⑤⑥

- 研究部門が実施する障害者支援技法普及講習において、発達障害者等に対するよりの確なアセスメントの支援技法等を習得
- 発達障害者に対する職場内コミュニケーションに関する支援の工夫の取組について、全国の地域センターが集まる研究会で共有、討議

数値目標の達成状況

- ⑤ 次の段階への移行率 **88.0%** [89.0%]
- ⑥ 就職率 **71.7%** [68.3%]

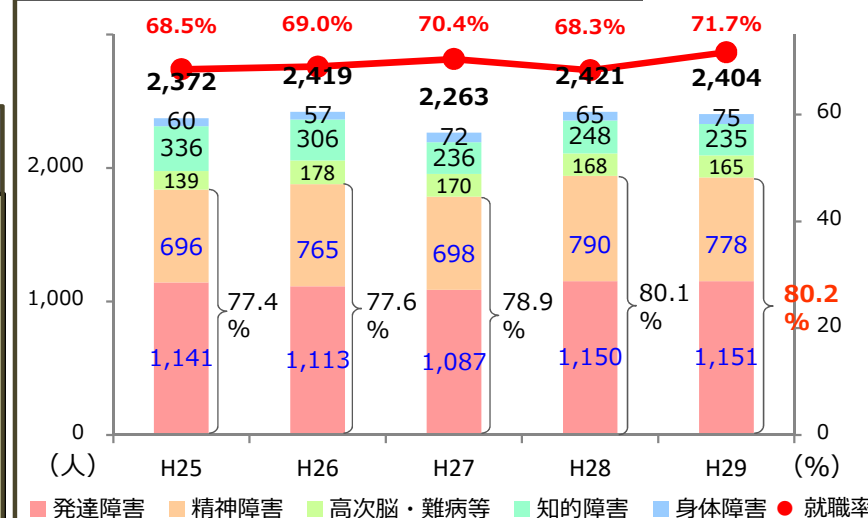
※[]は前年度実績

達成度
110.0%

達成度
143.4%

過去最高

参考：職業準備支援対象者数・就職率の推移



参考：職業準備支援の様子

作業支援



事務作業

個別相談



講座



対人技能訓練

参考：ナビゲーションブックの作成例（一部抜粋）

セールスポイント

- 決まったスケジュールに従って、取り組むことは得意です。予定が変更になっても何をすればいいのかが分かっていたら対応できます。

苦手なこと

- 口頭だけの指示では情報が抜けたり、勘違いをする可能性があります。（対策）手順書を作成したり、メモをとったりしています。
- 過集中になりやすく、周りからの声かけに反応できないことがあります。（対策）無視しているわけではないので、再度声をかけていただくと有難いです。
- 臨機応変な対応が苦手です。（対策）困った時にすぐ相談できる方がいらっしやると安心して行動できます。

○ジョブコーチ支援の推進

数値目標

⑦ 支援終了者の職場への定着率80%以上

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆個々の対象者の態様に応じた支援の実施◆ ⑦

○支援対象者数 3,641人[3,574人]（うち配置型のみ2,414人[2,203人]、訪問型ジョブコーチ等との協同支援1,227人 [1,371人]）

・事業所や障害者からの就職・職場定着の支援ニーズに対して、**ジョブコーチ支援計画に基づいた適時適切な支援を実施**

・事業主に対して、支援対象者の特徴等を踏まえた職務設計・雇用管理を助言

○精神障害者、発達障害者等の増加に対応した支援

・精神障害者、発達障害者は、体調管理等に係る相談支援のニーズが高いことを踏まえ、**相談を中心としたジョブコーチ支援のパターンを示したリーフレット作成**などにより、利用を促進

・ストレスや疲労等を自ら把握できるようにする**モニタリングシートを活用したセルフケアのスキルを付与**

○支援終了後のフォローアップ

・支援終了後の計画的なフォローアップを実施

・フォローアップ対象者数 5,888人[5,932人]

◆社会福祉法人等のジョブコーチ等との協同支援の推進◆ ⑦

○協同支援

・社会福祉法人等の訪問型ジョブコーチ等に対する協同支援を通じて、アセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法等について助言

○ジョブコーチ支援事業推進協議会

・163回実施、延べ3,405人参加[173回、3,499人]

・関係機関の役割分担や協同支援の連携方法を検討し、地域センターを中核とする都道府県単位のジョブコーチ支援ネットワークの機能を強化

・労働局に新たに設置された地域センター連携担当者等の参加により、助成金の認定・支給申請の手続き等に係る説明や助言を得る機会として設定

新規

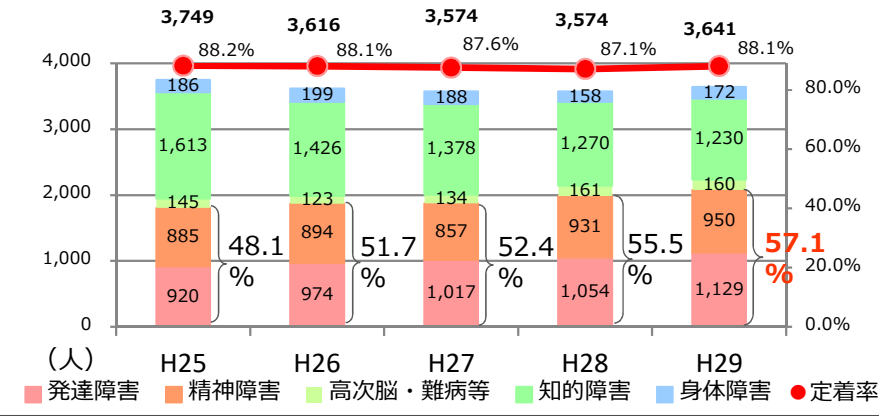
数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

達成度 110.1%

⑦ 6カ月後の職場定着率 **88.1%** [87.1%]

参考：ジョブコーチ支援対象者数・職場定着率の推移



参考：相談支援を中心としたジョブコーチ支援事例 （対象者の自信のなさや不安を解消し、事業所の課題改善に向けた支援）

対象者：発達障害者 **事業所：製造業**
従事業務：事務補助 **就業時間等：週5日、1日6時間勤務**

仕事の覚えが早く、事業所担当者は順調と捉えていたが…

課題 対象者：仕事に自信がない、相談の仕方がわからない
 事業所：サポートしたいが、関わり方がわからない

放置していたら退職するかも… **ジョブコーチ支援を実施**

通じる相談支援を

（対象者）
 - 昼休み等を利用した個別面談の設定
 - 不安に感じていることの整理
 - 問題解決技法の活用を目指した助言

（事業所）
 - 対象者の特性を踏まえた面談のポイントを助言、面談シート等を提供
 - ジョブコーチの面談場面に同席

効果 対象者：安心して作業に取り組めるようになった
 不安等の解決策を自ら検討・実行できるようになった
 事業所：定期的な面談を通じて、対象者の理解が深まった

ジョブコーチ支援の内容

- 本人、企業のニーズに合わせたオーダーメイド型サービスです。
- 課題や適応状況に合わせて、支援期間、訪問頻度、支援内容等をご提案します。

作業場面介入型

（本人）「作業が覚えられない」「ミスがでる」「ペースがつかめない」等
 （企業）「教えても覚えない」「指導方法に悩む」「任せる職種が分からない」等

● 集中的に企業を訪問し、本人の作業進行の状況や職場環境について確認します。
 ● 本人に通じた仕事のやり方や指導の仕方等について、本人と企業に助言・指導を行います。
 ● 仕事に必要なコミュニケーションに関する助言・指導を場面に応じて行います。

<支援期間>3か月程度
 <訪問頻度>当初は週2~3日程度

相談支援中心型

（本人）「コミュニケーションが不安」「仕事と健康の両立をしたい」等
 （企業）「心身の安定に努めてほしい」「職場で必要な配慮を知りたい」等

● 本人や企業との相談支援を中心に、本人と企業のコミュニケーションを円滑にしていきます。
 ● 本人に対しては疲労やストレスのセルフケアに関する助言、企業に対しては職場内のライクアに関する助言を行います。
 ※ 相談状況により、作業場面への介入も可能です。

<支援期間>3か月~6か月程度
 <訪問頻度>月1~4回程度

企業向けリーフレット(一部)

○精神障害者の総合雇用支援の推進

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

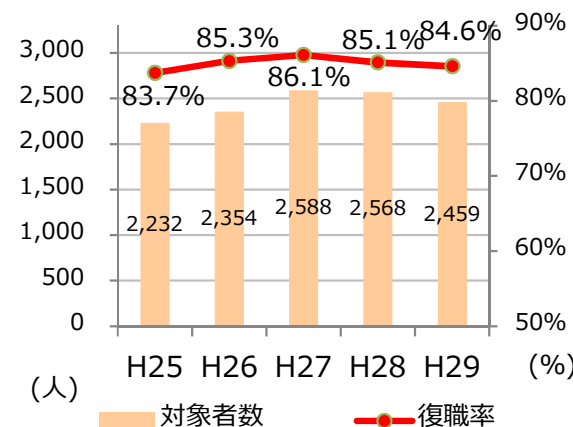
数値目標 ⑧ 復職支援（リワーク支援※）終了者の復職率75%以上

主な取組内容 ※[]は前年度実績

数値目標の達成状況

⑧ 復職率 ※[]は前年度実績 達成度 112.8%
84.6% [85.1%]

参考:リワーク支援対象者数・復職率の推移



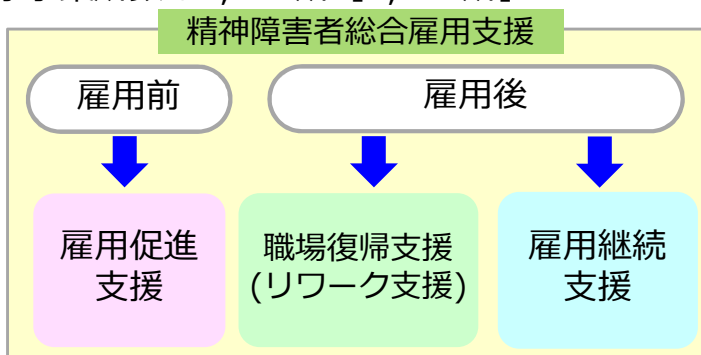
◆精神障害者総合雇用支援の推進及び法改正を踏まえた支援の強化◆ ⑧

- ・ 障害者雇用促進法の改正により平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることを踏まえ、ハローワーク・医療機関等とより一層緊密に連携し、精神障害者の雇用促進、職場復帰及び雇用継続支援を強化
- ・ 雇用促進支援、職場復帰及び雇用継続支援の合計対象事業所数は6,905所 [6,820所]

◆支援ネットワークの充実・強化◆ ⑧

○事業主・医療機関等への周知活動、ニーズの把握

- ・ 事業主：納付金事務説明会での周知、リワーク支援好事例を掲載したパンフレット配布等
- ・ 医療機関：産業保健スタッフ等の研修会等での周知、精神科病院デイケア等のニーズに応じた支援方法に係る助言・援助等



◆リワーク支援の推進◆ ⑧

○支援対象者数 2,459人[2,568人]

○個別で実践的なリワークプログラム

- ・ 実際の労働環境に近い模擬的な職場環境を設定し、対象者でチームを構成して協力し合いながら、あらかじめ設定したノルマを達成することをとおして、**習得したスキルの定着と実用性を高めるジョブリハーサル**の技法を活用
- ・ ストレスの影響で怒りを感じやすい者等に、研究部門が開発した**アングァーコントロール支援技法**を活用

○医療機関等との連携による支援の実施

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

○支援体制の拡充と全国ネットワークでの支援

- ・ 復職先事業所が他の都道府県にある場合、事業所所在地の地域センターと連携し継続的な支援を実施

参考:事業所からの要請によるリワーク支援事例

対象者:うつ病 事業所:情報通信業 職種:SE

○チームリーダーへの昇格後、仕事を抱え込むようになりうつ病を発症し休職。事業所からの支援要請を契機にリワーク支援を実施

対象者:周囲の言動を気にしやすく、仕事をひとりで抱えがち

事業所:接し方や、復職後の配慮事項が分からない

対象者への支援:

- ・ ストレスの対処方法の理解と実践のための支援
- ・ 復職後を想定した仕事の進め方の支援

事業主への支援:

- ・ 本人・事業所の希望や状況を踏まえた復職後の働き方や配慮事項の調整
- ・ 面談方法と接し方に関する助言

フォローアップ

対象者: 仕事上の疑問や不安等を抱え込まず、周囲と相談しながら仕事が進められるようになった
事業所: 接し方を習得し定期面談できるようになった

主治医との連携: 支援状況の報告に基づき服薬調整等の医療的ケア、助言を依頼

◆事業主に対する精神障害者の雇用管理に係る体系的な助言・援助の実施◆

- ・ 事業主が精神障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するために必要な支援技法等を提供する助言・援助を体系的に実施

○障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

数値目標、評価の視点

- ⑨ 支援実施事業所数 **16,400所以上**
- ⑩ 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 **80%以上**
- ⑪ 雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化を踏まえ、職業安定機関との連携により、事業主に対する周知への協力等を行ったか。

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆事業主ニーズの把握◆ ⑨ ⑩ ⑪

○職業安定機関が行う雇用率達成指導との連携

- ・雇用率達成指導と連携した事業主支援実施企業数 1,904企業 [1,733企業]
- ・雇用率達成指導の対象で、障害者雇用のノウハウが不足している事業所を訪問
- ・障害者雇用事例の提供、他事業所の見学の提案、職務内容の提案等

○納付金関係業務において把握した事業主の情報を共有・活用

◆専門的支援の実施◆ ⑨ ⑩ ⑪

- ・精神障害者の雇用が進む中、**事業主自らが特性に応じた雇用管理を行いたいとのニーズを踏まえ**、事業主が精神障害者の職場適応措置を適切に実施できるようにするため、事業主の取組内容を整理した「取組計画」を策定するとともに、その取組に**必要なノウハウを提供する体系的な助言・援助を全国的に実施**（再掲） 取組計画策定支援事業所数77事業所 [27事業所]
- ・雇用管理のうち、専門性の高い事項については、精神科医師・精神保健福祉士等の地域の専門家である雇用管理サポーターと協力して支援
- ・事業主との相談を踏まえ、高次脳機能障害者等の**在職者に対しても職業準備支援を実施**し、対象者の課題の改善に加え、**事業主への雇用管理ノウハウの助言により、就業の安定・継続を支援**
- ・より対応が難しい精神障害者の雇入れや障害者の合理的配慮の提供等の個々の企業のニーズに応じたテーマでの社員研修の実施

◆事業主支援ワークショップ◆ ⑨ ⑩ ⑪

- ・障害者雇用に課題を有する事業所を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的として計画的に実施 ⇒ 実施回数 157回 [165回]
- ・平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることを踏まえ、精神障害者雇用に関する内容を重点的に実施
- ・合理的配慮の提供義務化を踏まえ、事業主に有用な情報を提供

数値目標の達成状況

⑨ 支援実施事業所数 ※[]は前年度実績

19,028所 [18,524所]

達成度
116.0%

⑩ 事業主支援の効果度

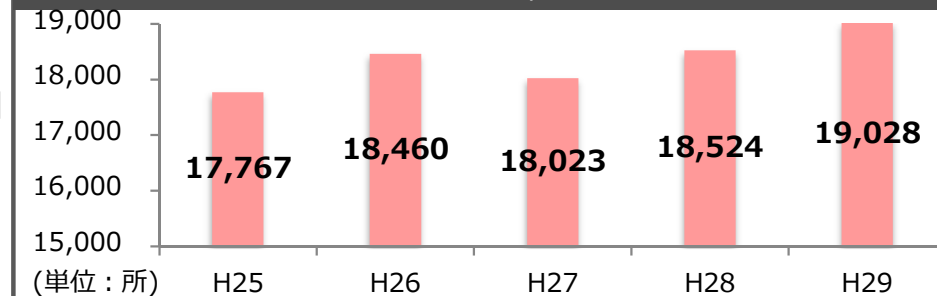
93.9% [92.4%]

達成度
117.4%

過去最高

過去最高

参考：支援実施事業所数の推移



参考：「取組計画」策定による体系的な助言・援助の事例

○事業主の当初のニーズ

「統合失調症の症状が悪化し退職した社員を職場復帰させたい」

事業主自ら適切な雇用管理ができるようになりたい
というニーズを確認

事業主の取組内容を整理した「取組計画」を策定、助言・援助を実施

【地域センターによる助言・援助等】

- ・社員研修における障害特性の講義
- ・勤務時間・雇用管理等に関する助言
- ・面談への同席によるノウハウ提供

【事業主の取組内容】

- ・統合失調症の特性と雇用管理方法について情報収集
- ・職務内容・労働条件等を検討
- ・復職後の面談の枠組みの設定

○事業主が、障害のある社員に対して主体的に雇用管理を実践

- ・労働条件面の整備、障害特性の理解と配慮のあり方を社内に浸透
- ・復職後の面談頻度及び面談ごとの担当者（上長、保健師、産業医）の調整、面談における確認事項や対応のポイントの担当者間での共有等を行い、社内の相談体制を整備

地域センターが適宜、助言・情報提供

1-4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

○概要

・地域の関係機関に対する助言・援助等

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

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

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

・職リハの専門的な人材の育成

障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、その他福祉、医療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 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者養成研修
- ② ジョブコーチ養成研修
- ③ 就業支援実践研修
- ④ 就業支援スキル向上研修
- ⑤ 就業支援課題別セミナー

評価項目No. 1-4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ① 助言・援助等実施関係機関数【定量的指標】
1,560所以上(※)とする。
※地域の就労支援機能の強化を図るため、平成23年度(前中期目標期間の4年目)の実績から引き上げた数値を設定
関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価【定量的指標】
80%以上(※)とする。
※精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の増加を踏まえ、前中期計画と同水準で設定
- ② 職リハに関する実務的研修の実施回数【定量的指標】
47回以上(※)とする。
マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価【定量的指標】
80%以上(※)とする。
※精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の増加を踏まえ、前中期計画と同水準で設定
- ③ 障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数【定量的指標】
障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数年7回以上、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数年9回以上とする。
研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価、研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価【定量的指標】
研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価85%以上、研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価80%以上とする。

Ⅱ 目標と実績との比較

① 助言・援助等実施関係機関数

以下のとおり、定量指標の達成度が143.1%であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標①】 助言・援助等実施関係機関数

平成29年度 目標値：1,560所以上 実績値：2,232所 **(達成度143.1%)** 過去最高

関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価

以下のとおり、定量指標の達成度が120.8%であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標①】 関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価

平成29年度 目標値：80%以上 実績値：96.6% **(達成度120.8%)**

② 職リハに関する実務的研修の実施回数

以下のとおり、定量指標の達成度が136.2%であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標②】 職リハに関する実務的研修の実施回数

平成29年度 目標値：47回以上 実績値：64回 **(達成度136.2%)**

マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価

以下のとおり、定量指標の達成度が119.0%であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標②】 マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価

平成29年度 目標値：80%以上 実績値：95.2% **(達成度119.0%)** 過去最高

- ③ 障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数以下のとおり、障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数の定量指標の**達成度が100.0%**、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数の定量指標の**達成度が111.1%**と、いずれも所期の目標を達成している。

【定量的指標③】 障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数
平成29年度 目標値：障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数年7回以上、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数年9回以上
実績値：**障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数7回 (達成度100.0%)**
ジョブコーチを養成するための研修の実施回数10回 (達成度111.1%) 過去最高

研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価、研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価

以下のとおり、研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価の定量指標の**達成度が115.5%**、研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価の定量指標の**達成度が116.4%**であり、いずれも所期の目標を達成している。

【定量的指標③】 研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価、研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価
平成29年度 目標値：研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価85%以上、研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価80%以上
実績値：**研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価98.2% (達成度115.5%)**
研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価93.1% (達成度116.4%)

Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・職業リハビリテーションの専門的な人材育成について、特に、受講ニーズの増加等を踏まえ、企業在籍型職場適応援助者養成研修の開催回数を1回追加し、受講機会の拡大を図った結果、企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講者数は前年度比較で128.4%と大幅に増加した。
- ・就業支援課題別セミナーにおいては、平成28年4月からの雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務が事業主に適用され、就労支援機関等に対しても事業主からの相談ニーズが寄せられることから「雇用分野における合理的配慮」をテーマとして実施した結果、当該セミナーの受講者から有用であった旨の評価は100.0%となった。

○地域の関係機関※に対する助言・援助等

※障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、発達障害者支援センター、教育機関、医療機関等

数値目標、評価の視点

- ①助言・援助等実施関係機関数**1,560所以上**
- ②関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価**80%以上**
- ③職リハに関する実務的研修の実施回数**年47回以上**
- ④マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価**80%以上**
- ⑤関係機関に対する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①助言・援助実施関係機関数	2,232所 [2,105所]	過去最高 達成度 143.1%
②助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート	96.6% [97.4%]	達成度 120.8%
③実務的研修	64回 [66回]	達成度 136.2%
④教材等の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート	95.2% [94.9%]	過去最高 達成度 119.0%

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆関係機関への効果的な助言・援助◆ ① ② ⑤

○実施状況

・技術的助言	1,375所	2,079件	[1,332所 2,175件]
・協同支援	751所	1,861件	[734所 2,020件]
・実習	827所	1,005件	[706所 912件]

○助言・援助の効果的な実施

- ・地域の就業支援の基盤整備のため、**地域の中核的役割を期待される機関等に対して助言・援助を重点的に実施**
- ・個々の関係機関の要請に基づいてセンターの支援場面を活用した実習を行うほか、**関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の実習を積極的に実施**
- ・複数の大学等からのニーズに基づく、発達障害者等に対する支援技法の解説や実習を盛り込んだ助言・援助の提案と実施

◆実務的研修等◆ ③ ④ ⑤

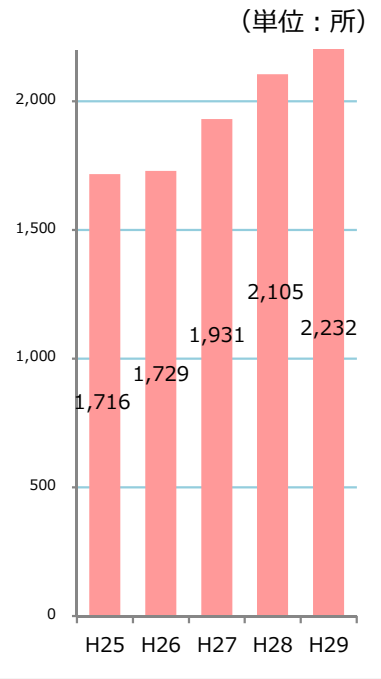
○マニュアル・教材の作成・提供

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

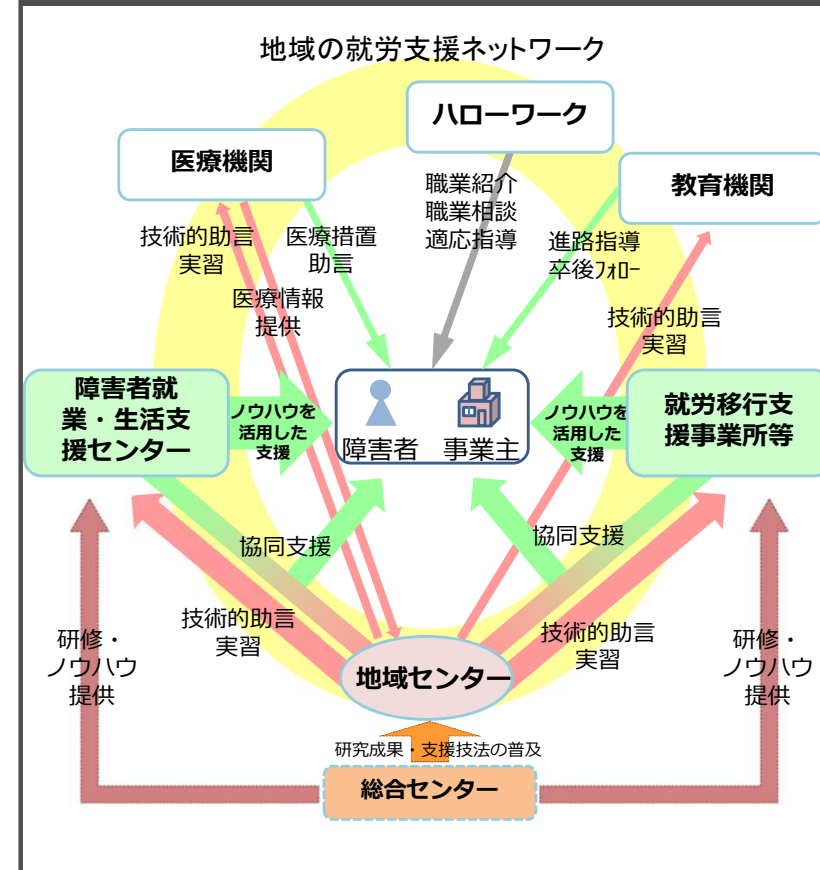
○実務的研修

- ・就労移行支援事業所の就労支援員等に対する職リハに関する実務的研修（就業支援基礎研修）を実施 受講者数 2,884人 [2,804人]

参考：助言・援助実施機関数の推移



参考：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



○職リハの専門的な人材の育成

数値目標、評価の視点

- ⑥ 障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数年7回以上
- ⑦ ジョブコーチを養成するための研修の実施回数年9回以上
- ⑧ 医療・福祉等の分野における実務者を養成するための研修を実施することにより、職リハの専門的な人材の育成を図ったか
- ⑨ 受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価85%以上
- ⑩ 受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価80%以上
- ⑪ 多様な研修ニーズに対応し再構築した階層的な体系により研修を実施したか
- ⑫ 障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施しているか

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

- ⑥ 障害者就業・生活支援センター職員研修
7回 [7回] 達成度 100.0%
- ⑦ ジョブコーチを養成するための研修
10回 [9回] 達成度 111.1%
過去最高
- ⑨ 研修受講者に対するアンケート
98.2% [98.6%] 達成度 115.5%
- ⑩ 研修受講者及び所属長に対する追跡調査
93.1% [94.1%] 達成度 116.4%

主な取組内容

※労働、福祉、医療・保健、教育等の分野で就業支援を行っている者

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

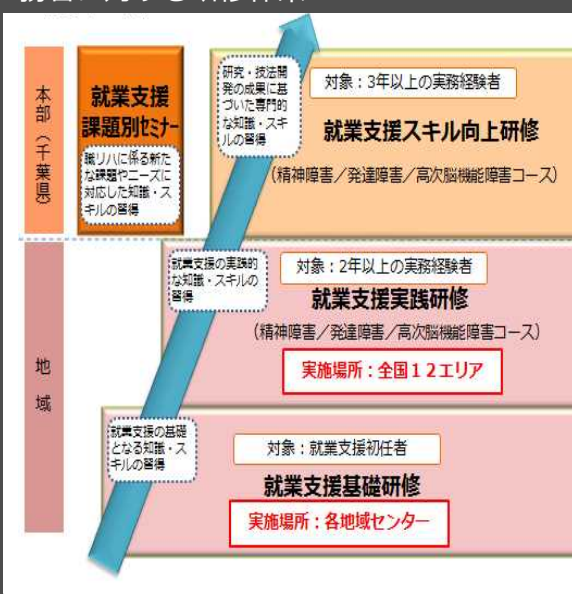
⑥ ⑦
⑨ ⑩

- ジョブコーチ養成研修及び障害者就業・生活支援センター職員研修
 - ・ 受講ニーズの増加等を踏まえ、企業在籍型ジョブコーチ養成研修の開催回数を追加
 - ・ ジョブコーチ養成研修のうち機構本部(千葉・幕張)で実施するものの一部を、首都圏以外の地域である香川県で試行的に開催
- 医療・福祉等分野における職リハ実務者の養成研修 ③ ⑨ ⑩ ⑪
 - ・ 就業支援実践研修 (全国12エリアで開催)
 - 受講者数687人、アンケートでの有用度97.5% [652人、98.2%]
 - ・ 就業支援スキル向上研修
 - 受講者数88人、アンケートでの有用度100% [137人、97.8%]
 - ・ 就業支援課題別セミナー
 - 「雇用分野における合理的配慮」をテーマに設定
 - 受講者数42人、アンケートでの有用度100% [38人、100%]

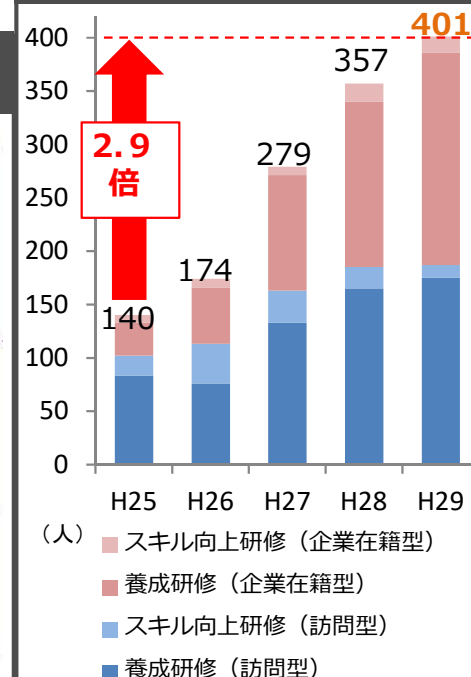
参考：アンケート調査における自由記述の抜粋

- ・ 職リハの取組や理論体系を提示していただきながら、グループワークで実践でき、理解しやすかった。(「就業支援スキル向上研修」受講者直後アンケート)
- ・ 対象者からの見方と事業主からの見方を同時に考えることができたようになった。(「障害者就業・生活支援センター職員研修」研修受講者追跡調査)
- ・ 就業支援の仕組や障害特性を深く学んだことにより、事業主への指導やアドバイスの際に積極性が見られるようになる等、本人にとって大変有意義な研修になった。(「就業支援課題別セミナー」所属長追跡調査)

参考：医療・福祉等分野における職リハ実務者に対する研修体系



参考：
ジョブコーチを養成するための研修
受講者数の推移



◆障害者職業カウンセラーの養成・研修◆ ⑫

- ・ 平成30年度までに厚生労働大臣指定講習テキストすべてを大幅改訂。平成29年度は「第3巻 障害特性と職業的課題の理解」を作成

1-5 職リハに係る調査・研究、技法の開発

○概要

・ 職リハに関する調査・研究の実施

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

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

・ 職リハ技法の開発及び普及

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

・ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

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

評価項目No. 1-5 職リハに係る調査・研究、技法の開発

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H27年度：A H28年度：A)

I 中期目標等の内容

- ① 終了した調査・研究に対する外部評価【定性的目標】
終了した調査・研究に対する外部評価において、3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上（※）とする。
※前中期計画と同水準で設定
- ② 支援技法普及講習の実施【定量的指標】
20か所以上とする。
- ③ マニュアル、教材、ツール等の作成【定量的指標】
4件以上（※）とする。
※前中期計画と同じ数値で設定
- 職リハ研究発表会の開催【定量的指標】
総合センター及び地方会場4か所以上とする。
- 関係学会での研究成果の発表【定量的指標】
20件以上とする。

II 目標と実績との比較

- ① 終了した調査・研究に対する外部評価
以下のとおり、**すべての評価委員から4段階中2段階以上の評価を得ており**、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定性的目標①】 終了した調査・研究に対する外部評価
平成29年度 目標：終了した調査・研究に対する外部評価において、3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階
実績：**5つの研究テーマすべてについて、すべての評価委員から4段階中2段階以上の評価を得た（うち3テーマについて、すべての評価委員から「優れている」との最上位の段階の評価を得た）**

- ② 支援技法普及講習の実施
以下のとおり、定量指標の**達成度が130.0%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標②】 支援技法普及講習の実施
平成29年度 目標値：20か所以上 実績値：**26か所（達成度130.0%）**

③ マニュアル、教材、ツール等の作成

以下のとおり、定量指標の**達成度が125.0%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標③】 マニュアル、教材、ツール等の作成

平成29年度 目標値：4件以上 実績値：**5件** **(達成度125.0%)**

職リハ研究発表会の開催

以下のとおり、定量指標の**達成度が140.0%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標③】 職リハ研究発表会の開催

平成29年度 目標値：総合センター及び地方会場4か所以上 実績値：**7か所** **(達成度140.0%)**

関係学会での研究成果の発表

以下のとおり、定量指標の**達成度が155.0%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標③】 関係学会での研究成果の発表

平成29年度 目標値：20件以上 実績値：**31件** **(達成度155.0%)**

Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・ 障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達・精神・高次脳機能障害者に係る先駆的な支援技法の開発を行い、**支援マニュアルや実践報告書を作成**した。
- ・ 支援技法を広範かつ速やかに普及するため、外部の関係機関職員向けの講習を**6回**実施した。
- ・ 調査・研究の概要を紹介するサマリー・パンフレットにおいて図表の見せ方を工夫する等による見やすさの向上や、ホームページで研究成果（ツール）の活用事例の紹介を行った。

○職リハに関する調査・研究の実施

数値目標、 評価の視点

- ① 発達障害等の職リハに関する先駆的な研究、職リハ業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職リハに関する調査・研究を実施しているか
- ② 終了した調査・研究について、外部評価を行い、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること

数値目標の達成状況

② 5つの研究テーマすべてが目標達成

- 研究ごとにテーマに即した大学教授等を委嘱
- 1つのテーマを3人の研究評価委員が評価

主な取組内容

◆ニーズ要望の把握◆ ①

- 厚生労働省との意見交換会による把握
- 広域・地域センター、障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査等による把握

次の4点を重点とし、調査・研究を実施

- 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

◆平成29年度に終了した研究の概要及び

研究評価の内容（継続8テーマ中5テーマ）◆ ②

※評価基準：1（優れている）2（やや優れている）3（やや劣っている）4（劣っている）

◆研究テーマ◆ ①

<新規テーマ> 4テーマ

- ・支援困難と判断された精神障害者及び発達障害者に対する支援の実態に関する調査—地域の支援機関から地域障害者職業センターに支援要請のあった事例について—
- ・効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等の情報共有に関する研究
- ・地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における役割と連携のあり方に関する研究
- ・視覚障害者の雇用の実情及びモデル事例の把握に関する調査研究

<継続テーマ> 8テーマ

- ・障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究 等

3テーマが全研究評価委員から最高の評価

研究テーマ	概要	評価結果			主な評価コメント
視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究	視覚障害者の職域拡大等の取組について、文献調査とアンケート調査等により今後の方向性と必要な施策を検討した結果、支援機器の機能向上と訓練機会の提供、支援機器と障害特性に精通した支援者の配置等の必要性が指摘された。	1	1	1	「国内における職業アクセスの具体的な課題を整理し、各項目について調査と評価を行った研究はほかに見当たらない」
社会的行動障害のある高次脳機能障害者の就労支援に関する研究～医療機関での取り組みについての調査～	社会的行動障害のある高次脳機能障害者の支援技法に関する情報を、文献調査とヒアリング等により整理したところ、職リハで活用可能な支援方法として周囲とのコミュニケーションスキルへの介入を含めた環境調整等が見出され、また医療機関との連携の重要性が指摘された。	1	1	1	「社会的行動障害と就労を結びつける研究は新奇性が極めて高く、他機関でなしえない独自性をもつ」「本研究の成果が関係機関に配布されることにより職業リハビリテーション全体の活動レベルの向上が期待できる」
職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究	職リハにおける自己理解促進のための支援について文献及び事例等の調査により整理し、支援者が意識することとして、精神障害者には「実体験や情報収集の機会提供を通じた気づきの促し」、発達障害者には「現状の把握に加えて課題と対処方法の整理」等が明らかになった。	1	2	2	「未整理かつ曖昧なままに用いられていた自己理解の概念について、職業リハビリテーションの文脈において整理しなおし、一定のエビデンスをもって構造化を図った点が評価できる」
難病のある者の雇用管理に資するマニュアルの普及と改善に関する調査研究	過去に作成した難病のある者の雇用管理マニュアルについて、事業所や支援者にアンケート調査やヒアリング等を行い、事業主が取り組みやすいマニュアルを作成するための改善点を整理した。成果物として「難病のある者の雇用管理マニュアル」を作成した。	1	1	1	「難病のある者の雇用管理を効果的に実施できるためのマニュアルを、科学的データと論理に基づき、研究期間内に完成させ、今後の雇用促進に有用のみならず関連分野でも活用が期待できる」
中途障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究	採用後障害者となった者の職場復帰の現状と課題をアンケート調査等で分析し、大企業ほど制度の整備・運用率が高いこと、新規雇用の精神障害者よりも採用後精神障害者に課題が多く、本人、事業所及び関係機関とのコミュニケーションや連携体制が不可欠であることが示された。	1	1	2	「精神障害者や高次脳機能障害者に関しては先行研究があるが、採用障害者全般を対象とした調査研究は行われておらず、新たな知見を得ることができた」

○職リハ技法の開発及び普及

※[]は前年度実績

数値目標、評価の視点

- ③福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職リハ技法の開発や開発した技法の改良を行っているか
- ④支援技法普及講習を**20か所以上**で実施

数値目標の達成状況

- ④支援技法普及講習の実施

26か所[26か所] 達成度**130.0%**

主な取組内容

参考：技法開発プロセス

ニーズ及び技法活用状況の把握と分析
(地域センター等ヒアリング)

開発計画の策定
(発達・精神・高次脳機能)

プログラムの実施
(発達・精神・高次脳機能)

技法の開発・改良
成果の取りまとめ

◆発達障害者支援◆

③

背景

発達障害者の円滑な職場適応を図るためには、一人ひとりの多様な特徴を踏まえ、実際の職場の場面や課題に対応した対人技能の習得が必要

テーマ

職場におけるコミュニケーション力を高める「職場対人技能トレーニング (JST)」の改良

相手の表情や場の雰囲気といった言語化されないコミュニケーションスキルの習得に焦点を当てた新たな講座の開発とこれまでに開発した他の支援技法との組合せによるJSTの有用性を高めるための取組
→実施結果、効果及び課題点、今後の展望について取りまとめた**実践報告書を作成**

見込まれる効果

- 対象者に対して、自分自身のコミュニケーションの特徴への気づき、コミュニケーションの重要性の理解を促し、対人技能を高めることにより、円滑な職場適応に繋がる。
- 支援者にとっては、対象者のコミュニケーションの特徴に関するアセスメントの精度を向上させることができ、より適切な支援の実施が可能となる。

◆精神障害者支援◆

③

背景

うつ病等による休職者が円滑な職場復帰とその後の職場適応を実現するためには、復職後のキャリアや働き方を見つめ直すことが必要

テーマ

復職後の職場適応と適応状態の維持・継続を図る「ワーク基礎力形成支援」技法の開発

自分や他人の働き方に関する価値観を確認する、成功体験を振り返るなどキャリアをテーマとした全4回で構成する新たな講習カリキュラムを開発
→「ワーク基礎力形成支援」の目的、具体的な実施方法、実施の留意点等で構成するわかりやすく活用しやすい**支援マニュアルを作成**

見込まれる効果

- 対象者にとっては、復職に向け自信を回復し、復職後の役割を具体的にイメージすることにより、復職と適応の維持・継続の意識を高めることができる。
- 支援者にとっては、対象者の認知の特徴を正確にアセスメントすることができ、職場適応上の課題を把握し、よりポイントを絞った支援の実施が可能となる。

◆高次脳機能障害者支援◆

③

背景

高次脳機能障害者の復職にあたり、重要な要件となる職務について、再設計を的確に進めるための支援が必要

テーマ

復職や職場適応を図る職務再設計を進めるための支援技法の基礎的な開発

復職の際の課題やその対処手段、事業所に理解・配慮を求めることなどを取りまとめた情報共有ツール及び事業所の職務再設計に関する幅広い情報を収集整理し集約したツールを作成
→開発した「リファレンスシート」「参考資料集」の使用方法等を解説した**実践報告書を作成**

見込まれる効果

- 対象者にとっては、時系列的に障害認識を深め、認知機能面での補完手段の習得とともに、復職への意識を高めることができる。
- 支援者にとっては、復職調整段階におけるツールとして活用するとともに、事業所自らが活用できるツールとしての提供が可能となる。

参考：支援技法普及講習概要

広域・地域センターの職員を対象に、技法開発担当職員が地域に出向き、演習を主体とした支援技法の講習を実施

◆支援技法普及講習◆

- ④ 就労支援現場における開発・改良した技法の早期の活用に向け、**複数の障害別講座を組み合わせた実施方法による取組**

実績 **26か所** [26か所]【単一実施】発達：5か所、精神：4か所、高次脳機能：1か所
 受講者数 **474人** [461人]【組合せ実施】発達/精神：4か所、発達/高次脳機能：4か所
 精神/高次脳機能：8か所

関係機関を対象とした講習の実施

支援技法を広範かつ速やかに普及するため、**外部の関係機関職員向けに講習を実施**

6回(発達4回、精神2回) [5回] 受講者数**172人**[147人]
(受講者の感想)

- 短時間で質の高い内容を学ぶことができた。
- 実際に講義を聴くことで理解が深まった。
- 活用できる支援技法なので、積極的に取り入れたい。

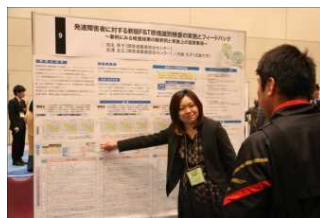
○研究・開発成果の積極的な普及・活用

数値目標、評価の視点

- ⑤ 職リハ研究発表会を総合センター及び地方会場4か所以上開催すること
- ⑥ 研究成果について学会等で20件以上発表すること
- ⑦ インターネット等を活用した情報提供等を行っているか
- ⑧ マニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること
- ⑨ 研究・開発成果の活用状況を把握し、更なる普及・活用を図っているか

主な取組内容

◆職リハ研究発表会の開催◆ ⑤



職リハ研究・実践発表会
ポスター発表風景

- 第25回職リハ研究・実践発表会（平成29年11月）
幅広い分野から研究成果や企業・就労支援機関等の実践的な取組を発表
 - ・参加者数 **1,156人** [1,074人]
 - ・アンケート結果
「大変参考になった」「参考になった」と回答**98.6%** [99.2%]

<プログラム>

- ・特別講演 ・パネルディスカッション（2テーマ）
- ・口頭発表及びポスター発表 **123題** [118題] 過去最高

【発表テーマ例】

「就労支援機関と精神科医療機関の効果的な情報交換のあり方に関する研究」
「就職した求人種類と離職理由からみた障害者の職場定着支援」

○地域における職リハ研究発表会（平成29年7月～平成30年3月）

労働局等と共同で、地域の事業所、就労支援機関等を対象とし、地方会場6か所（山形、長野、兵庫、長崎、佐賀、愛媛）で実施

【開催例】

「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」の研究成果を発表するとともに、テーマに関連する成果物の活用方法等を紹介・展示

◆学会等発表、各種研修等講師◆ ⑥

- 学会等発表：**31件** [34件]
（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会 等）
- 研修等講師：**152件** [130件]
（厚生労働省主催の難病患者就職サポーター中央研修、労働大学校主催の若年者雇用対策担当者専門研修 等）

数値目標の達成状況

- ⑤ **総合センター**及び**地方会場6か所**で開催
[総合センター及び地方会場7か所]
- ⑥ 学会等発表 **31件** [34件]
- ⑧ **5件** 作成 [8件]

達成度
140.0%

達成度155.0%

達成度125.0%

◆インターネット等による研究成果の情報発信◆ ⑦

- 成果物については研究部門ホームページにPDFファイルを掲載
- 日本職業リハビリテーション学会ほか24の学会等で成果物を展示・配付

◆マニュアル、教材、ツール等の作成◆ ⑧

○作成内容一例：難病のある人の雇用管理マニュアル

【概要】

難病のある人の雇用管理上の課題を踏まえ、治療を継続しながら職業人としてより活躍しやすい職場環境を整えることを目的としたマニュアル。事業主等が利用目的に応じて効率的に参照できるよう構成されている。

- 基礎編：難病のある人を取り巻く状況について多角的に説明
- 実務編：雇用管理の留意点をわかりやすく解説
- 事例編：当事者と事業主の声、ポイントを掲載
- 情報編：代表的な情報源と疾患について紹介



◆研究・開発成果の活用状況◆ ⑨

- 広域・地域センター、障害者就業・生活支援センターにアンケート調査を実施
- 地域の就労支援機関を訪問し、活用の経緯や実際の取組、活用の効果等について情報収集

アンケート調査により把握したマニュアル・教材・ツール等の活用状況・効果

【支援場面における活用例】

<地域障害者職業センター>

- 職務創出支援に関する研究で提案された新たなモデルを雇入れ支援の際に活用したところ、発達障害者及び精神障害者の雇用を検討いただけることとなった。
- 就労支援と精神科医療の情報交換マニュアルで示された知見を所内で共有することにより、主治医や医療スタッフとの連携方法を見直すことができた。

<障害者就業・生活支援センター>

- 発達障害者のコミュニケーション・スキルに関する研究を企業を対象とした障害者理解のための学習会で活用し、障害者雇用につなげることができた。

1-6 障害者職業能力開発校の運営

○概要

・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

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

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

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

※「特別支援障害者」とは

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

- (1) 一般的な集合訓練の実施に困難な面があり、障害の態様に応じた個別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

・経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

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

・障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的職業訓練の実施により得られた指導技法等の成果については、他の障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）等に提供し、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献することとしています。

評価項目No. 1-6 障害者職業能力開発校の運営

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ① 定員充足率【定量的指標】
95%以上(※)とする。
※前中期計画と同様、特別支援障害者を積極的に受け入れることから、前中期計画と同水準で設定
特別支援障害者の定員に占める割合【定量的指標】
50%以上とする。
- ② 訓練修了者等の就職率【定量的指標】
80%以上(※)とする。
※特別支援障害者を重点的に対象とすることから、前中期目標と同水準で設定
- ③ 障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査における指導技法等の開発成果が有用であった旨の評価【定量的指標】
80%以上(※)とする。
※職業訓練上の困難性が高い精神障害者や発達障害者等に対する指導技法等をテーマに設定することから、前中期計画と同水準で設定

II 目標と実績との比較

- ① 定員充足率
以下のとおり、定量指標の**達成度が104.8%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標①】 定員充足率

平成29年度 目標値：95%以上 実績値：**99.6%** (達成度**104.8%**)

特別支援障害者の定員に占める割合

以下のとおり、定量指標の**達成度が138.6%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標①】 特別支援障害者の定員に占める割合

平成29年度 目標値：50%以上 実績値：**69.3%** (達成度**138.6%**) **過去最高**

- ② 訓練修了者等の就職率
以下のとおり、定量指標の**達成度が103.4%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標②】 訓練修了者等の就職率

平成29年度 目標値：80%以上 実績値：**82.7%** (達成度**103.4%**)

- ③ 障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査における指導技法等の開発成果が有用であった旨の評価以下のとおり、定量指標の**達成度が119.8%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標③】 障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査における指導技法等の開発成果が有用であった旨の評価
平成29年度 目標値：80%以上 実績値：**95.8%** **(達成度119.8%)**

Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・ 特別支援障害者のうち施設内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者等の訓練生に対し、特注型の訓練メニューによる**施設内での訓練と企業内での訓練を組み合わせた特注型企业連携訓練を実施**した。
- ・ 指導技法等の開発・普及については、他の障害者校で専門訓練コースが設置されていない高次脳機能障害者に対する先導的な職業訓練の実践により得られた効果的な指導技法等を取りまとめた職業訓練実践マニュアル（平成29年2月）の続編として、**高次脳機能障害者に対する企業との協力による職業訓練をテーマとした実践マニュアルを新たに作成**し、他の障害者校等に配布した。
- ・ **専門訓練コース設置・運営サポート事業**については、他の障害者校等において特別支援障害者の訓練機会をさらに広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、**2校に対して新たに開始するとともに、継続して支援を行った5校中、コース設置を目的とした4校すべてがコース設置に至った**（試行を含む）。
- ・ **指導技法等体験プログラムの実施回数を中央校と吉備校ともに1回ずつ追加**して計6回実施し、そのうち1回は委託訓練の委託元・委託先を対象としたテーマを新たに設定して実施し、「体験により指導技法を身につけることができた」「提供されたツールを活用してみたい」といった声が聞かれた。

○特別支援障害者に対する職業訓練の充実

数値目標、評価の視点

- ①「特別支援障害者」の定員に占める割合**50%以上**
- ②定員充足率毎年度**95%以上**（定員280名）
- ③全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか
- ④特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか

主な取組内容

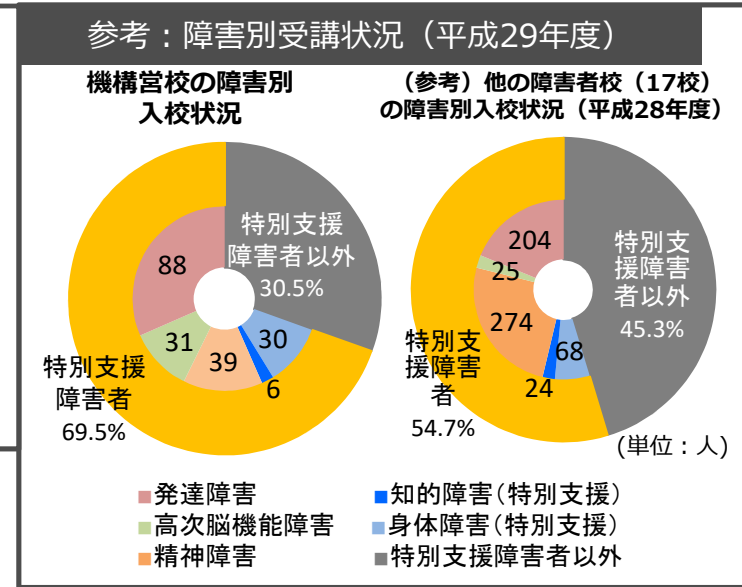
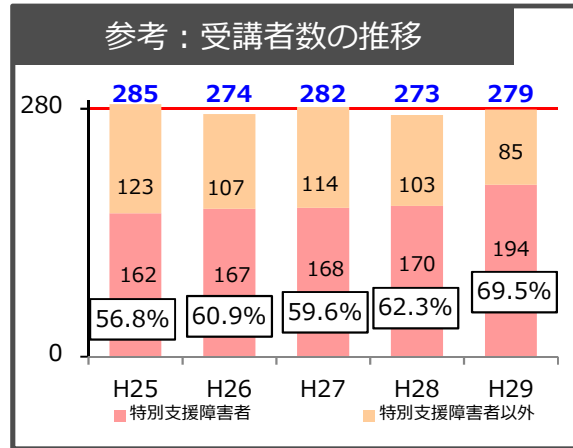
※ []内は前年度実績

数値目標の達成状況

- ①定員に占める「特別支援障害者」の割合
69.3% [60.7%] 達成度 138.6%
 - ②定員充足率
99.6% [97.5%] 達成度 104.8%
- ※ []は前年度実績

◆特別支援障害者の積極的な受入れ・定員充足・広範な地域からの受入れに向けた取組◆ ①②③

- ・他の障害者校では受入れが進んでいない高次脳機能障害者をはじめとした、**特別支援障害者の積極的な受入れ 194人** [170人] 過去最高
（参考）他の障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合（平成28年度）34.1%
- ・ホームページに動画を掲載して訓練内容等を紹介
- ・機構本部や地域センターが開催する就労支援担当者が集まる研修において訓練内容の周知・協力依頼 新規
- ・入校都道府県数 41都道府県 [37都道府県] ①②



◆障害特性に配慮した訓練カリキュラム等の充実◆

- ・訓練科ごとの**技能訓練に加え、訓練生の障害特性に応じた支援を実施**
 - 精神障害者：ストレス対処、体調や気分の自己管理、対人関係構築に関する支援
 - 発達障害者：コミュニケーションスキル、パーソナルスペースの理解等に関する支援
 - 高次脳機能障害：記憶力、注意力低下等を補完する代替手段の獲得等に関する支援

参考：障害特性に応じた効果的な職業訓練の事例

訓練生の障害特性：高次脳機能障害(注意障害・記憶障害・遂行機能障害等) / 左上下肢機能障害

訓練開始初期
(導入期～)

ワード、エクセルの基本操作及び事務用機器の使用方法に関する技能付与

訓練中盤以降
(就職活動～)

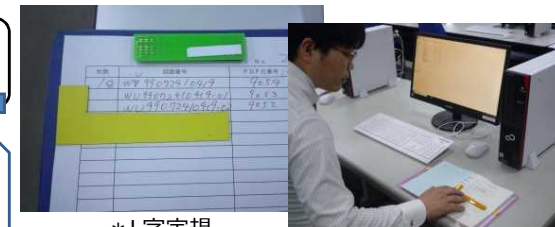
データ入力、PDF化等の実務的な訓練
就職先企業を想定した技能付与

障害特性上の困難を補うための手段を検討・訓練

- ・注意障害：L字定規*を使ったポインティング
- ・遂行機能障害：作業手順書を自作するための支援
- ・記憶障害・遂行機能障害：カレンダーとTo-Doリストを使ったスケジュール管理
- ・記憶障害：必要な情報を常に見られる場所に掲示

職場見学に指導員が同行し、就職に向けた課題・改善策の検討と訓練場面での職場環境の再現

- ・片手作業用に、一時的に物を置ける作業台を設置
- ・事業所で使用するものと同じの道具を訓練にて使用し反復練習
- ・手順書の自作練習



* L字定規

訓練の様子

ナビゲーションブック
作成

主治医に
内容確認

事業所に
説明

就職

◆障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援◆ ①②

- ・訓練開始当初の導入訓練（個々の障害特性や職業適性を把握し、その後の訓練において必要となる支援の方向性を定めるための訓練）の実施
 - 訓練体験・相談による適切な訓練科の選択
 - 技能訓練環境に円滑に適応できるよう、ストレス・疲労のセルフマネジメントの方法の検討や補完手段の習得を支援（精神障害・高次脳機能障害・発達障害）

◆特注型企业連携訓練の実施◆ ④

- ・特別支援障害者のうち、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重度視覚障害や発達障害を有する訓練生等に対し、円滑に就職・職場定着が図られるよう、**雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせ実施**
- ・企業に対し、訓練の有効性を分かりやすく示したリーフレットを活用した周知等により理解形成を図り、協力を依頼
- ・実施者 30人[43人] / 実施修了者 33人[41人]
- ・訓練先企業への就職者 25人[32人] 全就職者31人[40人]
- ・就職率(就職者÷修了者) 93.9%[97.6%]

○経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

数値目標

⑤ 訓練修了者等の就職率80%以上

主な取組内容

※ []内は前年度実績

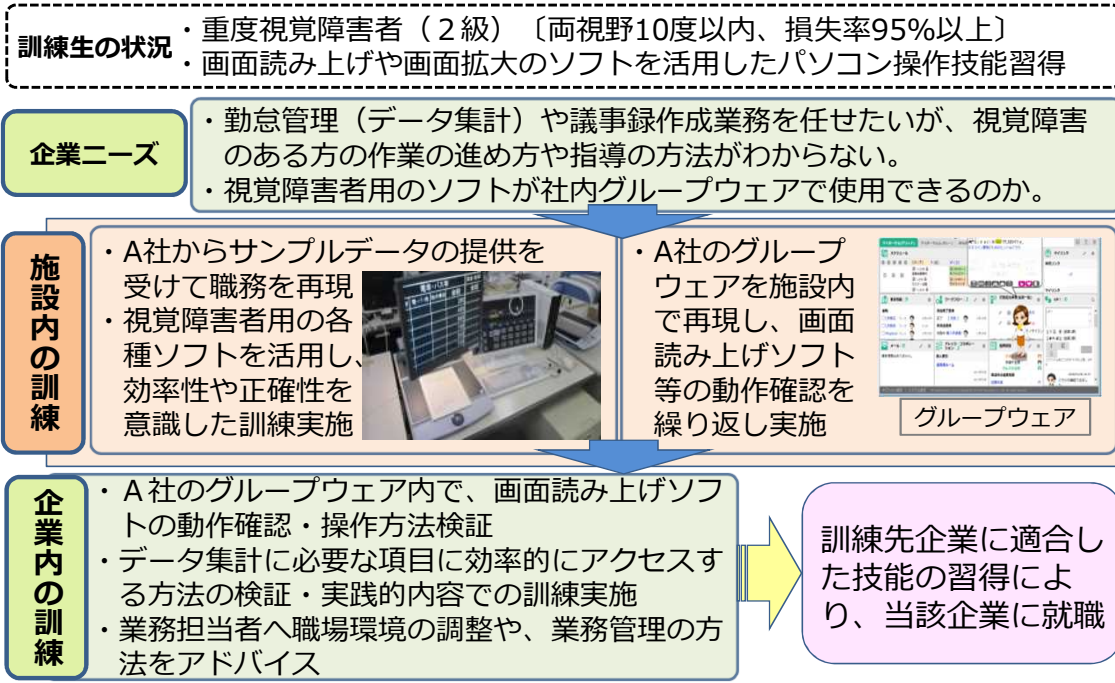
◆企業への積極的な働きかけ・訓練生に対する支援◆ ⑤

- ・雇用率未達成企業等を対象とし、企業ニーズを踏まえた講義、訓練生による訓練成果の発表、訓練生と企業との情報交換等を実施する障害者採用準備講座を開催（参加企業69社[76社]）
- ・訓練受講から就職までの流れ、雇用事例等を掲載した「障害者雇用ガイド」を訓練生の雇入れを検討する企業へ提供
- ・事業主団体への訪問、全国障害者特例子会社連絡会ほか**事業主が集まるセミナー等における求人確保への協力依頼**
- ・**早期の職場見学や体験実習の実施**、職業生活指導及び就職活動に係る知識等を付与する講習の充実

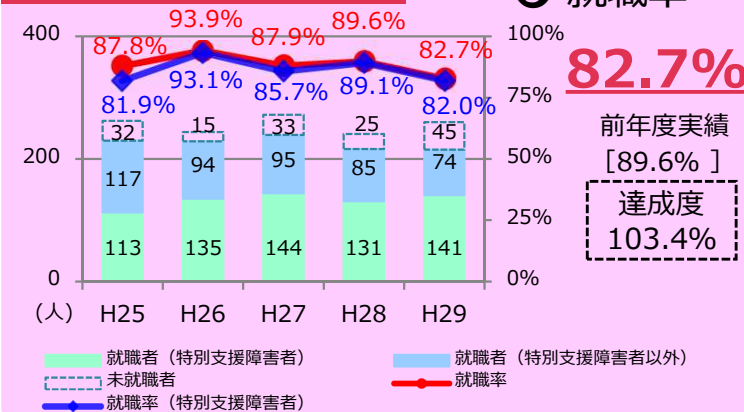
◆地域センターとの連携による一体的な支援◆ ⑤

- ・より一層効果的な支援を実施するため、訓練中から就職希望地の地域センター及びハローワークと訓練状況を共有し、連携しながら就職支援を一体的に実施

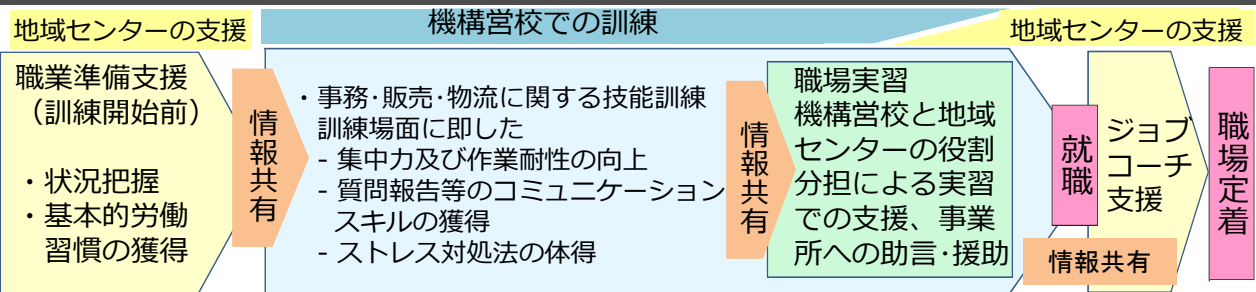
参考：特注型企业連携訓練の事例



数値目標の達成状況



参考：地域センターと連携した就職・職場定着支援の事例（知的障害・発達障害 療育手帳B）



○障害者に対する指導技法等の開発・普及

数値目標・評価の視点

- ⑥ 障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査における指導技法等の開発成果が有用であった旨の評価**80%以上**
- ⑦ 特別支援障害者等に対する職業訓練内容等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説等を実施しているか。
- ⑧ 障害者職業能力開発校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習等、特別支援障害者等向け訓練コース設置等の支援を行っているか。

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆マニュアル作成、指導技法解説◆ ⑥⑦

○職業訓練実践マニュアルの作成・配布等

- ・ **企業との協力による職業訓練に効果的な指導技法等**をとりまとめた「**高次脳機能障害者編Ⅱ**」を作成・配布
- ・ 障害者委託訓練の拠点校等が集まるブロック会議において、平成26年度から平成28年度に実施した精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業により開発した「委託訓練参考マニュアル」の活用事例を紹介

○障害者能力開発指導者交流集会の開催

- ・ 障害者職業能力開発に携わる者を対象に、一般校や障害者校からの事例発表や機構宮校からの高次脳機能障害者に対する効果的な職業訓練に関する実践マニュアルの解説、テーマ別グループ討議等を実施
- ・ 参加者 66人[79人] アンケートによる有用度 95.2% [94.5%]

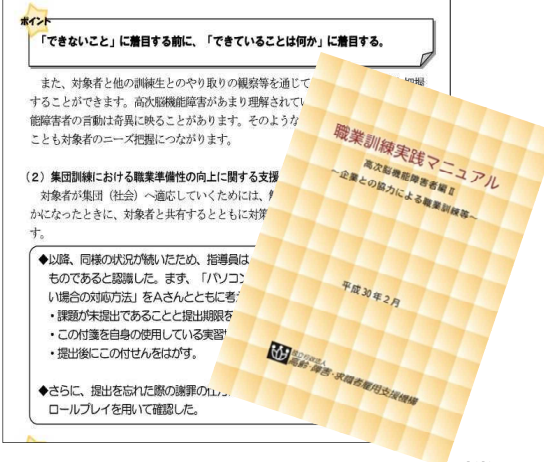
◆他校に対する訓練コース設置支援◆ ⑧

○指導技法等体験プログラム

- ・ 都道府県の職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験等を通じて指導技法等を紹介する指導技法等体験プログラムを実施
- ・ 中央校において、**障害者委託訓練の委託元（都道府県等）と委託先（民間教育訓練機関）**を対象としたコースを新たに設置 **新規**
- ・ 参加者 62人[50人] うち一般校職員26人[28人] **アンケートによる有用度 100.0% [96.0%]**

○専門訓練コース設置・運営サポート事業

- ・ 他の障害者校等において、特別支援障害者の訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、専門訓練コースの設置・運営を支援
- ・ **7校（新規2校、継続5校）**に対して支援を実施し、**うち4校で専門訓練コースを開設**（試行を含む）



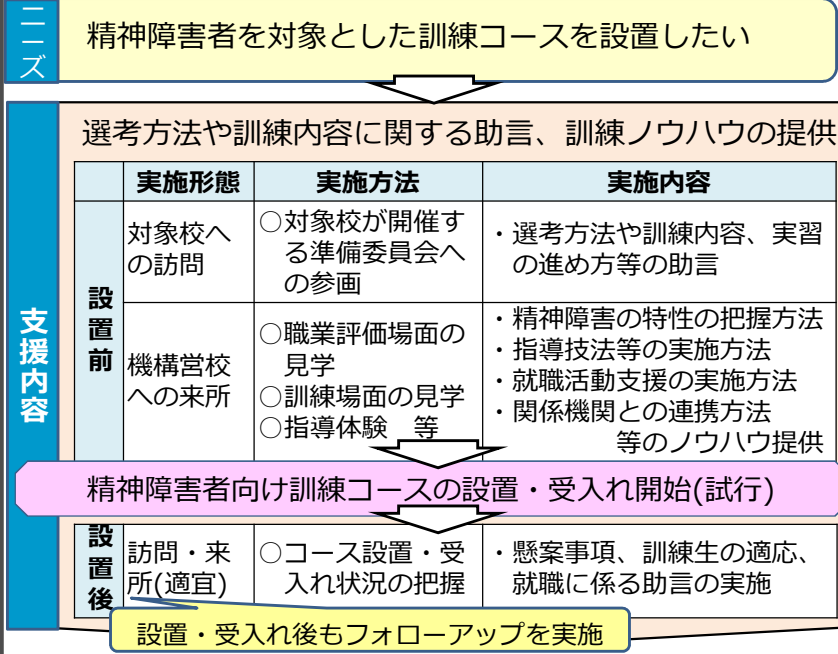
数値目標の達成状況

⑥28年度作成の職業訓練実践マニュアル（高次脳機能障害者編Ⅰ）の有用度調査

95.8%

達成度
119.8%

参考：一般校への専門訓練コース設置・運営サポートの事例



参考：指導技法等体験プログラムのカリキュラム例

1日目	○施設概要説明	○講義・演習「発達・精神障害の特性」（支援ツールを活用したアセスメント等）	
2日目	○見学・訓練体験（発達・精神障害者の訓練の見学・訓練体験） （訓練教材等の解説） ○行動観察演習（支援ツールの解説・演習） （ナビゲーションブック作成の解説）		
3日目	○指導体験（実際の訓練生に対する指導体験） ○体調管理の技法の解説		○意見交換

1-7 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

○概要

・障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることを目的に、法定雇用率（2.0%）未達成の事業主から納付金を徴収するとともに、障害者雇用調整金、報奨金等を支給しています。

また、納付金の対象が、障害者雇用促進法の改正により、平成27年度から100人を超える事業主に適用が拡大され、平成28年度から新たに適用の対象となる事業主の申告・納付が開始されました。

評価項目No. 1-7 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

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：A)

I 中期目標等の内容

- ① 常用雇用労働者数200人超の事業主からの収納率【定量的指標】
99%以上(※)とする。
※前中期目標と同水準を設定
適用拡大対象事業主(常用雇用労働者数100人超200人以下の事業主)からの収納率【定量的指標】
今中期目標期間の終了時(平成29年度)までに99%以上とする。
- ② 事業主説明会の開催回数【定量的指標】
420回以上(※)とする。
※平成23年度及び平成24年度における年度計画の目標値と同数を設定

II 目標と実績との比較

- ① 常用雇用労働者数200人超の事業主からの収納率
以下のとおり、定量指標の**達成度が100.9%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標①】 常用雇用労働者数200人超の事業主からの収納率
平成29年度 目標値：99%以上 実績値：**99.91%** (達成度**100.9%**)

適用拡大対象事業主(常用雇用労働者数100人超200人以下の事業主)からの収納率
以下のとおり、定量指標の**達成度が100.8%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標①】 適用拡大対象事業主(常用雇用労働者数100人超200人以下の事業主)からの収納率
平成29年度 目標値：99%以上 実績値：**99.75%** (達成度**100.8%**)

- ② 事業主説明会の開催回数
以下のとおり、定量指標の**達成度が132.6%**であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標②】 事業主説明会の開催回数
平成29年度 目標値：420回以上 実績値：**557回** (達成度**132.6%**)

Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・期限を過ぎても納付しない事業主に対して納付督促を積極的に実施し、電話督促は**3,213件**（前年度2,337件）と大幅に増加した。
- ・事業主説明会では、申告・申請の経験が浅い適用拡大対象事業主等にもわかりやすく手続を解説した。
- ・事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を広く周知し、利用件数が電子申告申請システム**8,254件**（前年度7,241件）、電子納付システム**8,596件**（同8,054件）にそれぞれ大幅に増加した。
- ・納付金の徴収等の一層の適正化を図るため事業所訪問調査を**9,742件**（前年度6,665件）と大幅に増加して実施した。また、事業所訪問調査の新規担当者、経験者それぞれに研修を行い必要な知識、技能を習得・向上させることにより、同調査を的確に実施した。

○障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

数値目標、評価の視点

- ①事業主説明会の開催回数**420回以上**
- ②職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行っているか
- ③適用対象事業主の拡大に伴い、体制を整備し、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給業務を適切に行っているか
- ④厳正な審査、調査の実施により常用雇用労働者数が200人を超える事業主について**99%以上**の収納率を維持すること
また、100人を超え200人以下の事業主についても**99%以上**の収納率を確保すること
- ⑤年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか
- ⑥事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施しているか
- ⑦事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意し、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めているか

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆障害者雇用納付金制度に対する理解の促進◆ ①②

- ・事業主説明会において、申告申請で誤りの多い事項等を解説
- ・障害者法定雇用率引上げ等の**平成30年4月の制度改正事項を事業主説明会等にて周知**
- ・「事業主説明会の内容をもう一度聞きたい」等の事業主向けに、制度・手続等を理解できる動画をインターネット（YouTube）で配信
- ・職業安定機関との日常的な情報交換や情報交換会の開催により、制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について協力依頼

◆納付金収納向上に向けた積極的な取組◆ ③④⑤

- ・適用事業主の拡大により平成28年度から倍増した申告事業主の申告申請に対する体制を引き続き整備し、適切な徴収・支給業務を実施(申告事業主数**49,062件**[48,190件])
- ・未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督促の実施
(電話督促 **3,213件**[2,337件]、督促訪問 **48件**[19件]、督促文書・督促状の発出 **64件**[95件])

◆事業主の利便性の向上◆ ⑥

- ・電子申告申請システムの活用（利用件数**8,254件**[7,241件]）
- ・インターネットバンキングによる電子納付システムの活用(利用件数**8,596件**[8,054件])

◆調査の効果的かつ的確な実施◆ ⑦

- ・納付金の徴収等の一層の適正化を図るため、多様な調査事例の共有や調査チェックリストを活用した事業所訪問調査を実施（調査実施件数**9,742件** [6,665 件]）。調査業務担当職員を対象とした経験に応じた研修を実施

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

①事業主説明会の開催回数

557回 [601回] 達成度 132.6%

④収納率

常用雇用労働者数200人超の事業主
99.91% [99.82%] 達成度 100.9%

常用雇用労働者数100人超200人以下の事業主
99.75% [99.86%] 達成度 100.8%

参考：租税公課の収納率

- ・国税 ： 97.49%（平成28年度）
- ・労働保険： 99.44%（平成28年度）
 （事業規模100～299人）

1-8 障害者雇用納付金に基づく 助成金の支給業務

○概要

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

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

・障害者作業施設設置等助成金

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

・障害者介助等助成金

就職が特に困難と認められる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担当者の委嘱等）

・重度障害者等通勤対策助成金

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

・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

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

評価項目No. 1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間【定量的指標】
30日程度(※)とする。

※前中期目標期間において、一定の縮減が図られたことを踏まえて設定

II 目標と実績との比較

現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間
以下のとおり、所期の目標を達成している。

【定量的指標】 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間
平成29年度 目標値：30日程度 実績値：**28.8日**

III その他考慮すべき要素

- ・平成29年8月1日施行の支給要領の改正について、ホームページにて事前に周知した。
- ・**新たに助成金業務担当の経験者を対象とした研修を6月に開催**し、助成金支給業務遂行上の課題等について、他支部の取り組みや好事例等についてグループ討議等を行うことにより、能力及びモチベーションの維持向上、窓口サービスの向上を図った。
- ・平成30年4月1日施行予定の新助成金、既存助成金の見直し内容等について平成30年2月23日に都道府県支部職員に対し研修を実施した。
- ・申請事業主に対して不正受給を行った際の措置について周知を図った。また、疑義が生じる案件については、申請書又は請求書の受理に当たって不正受給防止確認チェックリストを活用して厳正な受理点検・確認作業を行った。

○障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

数値目標、評価の視点

- ① ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は速やかにホームページの内容を更新しているか
- ② 事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか
- ③ 事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか
- ④ 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を**30日程度**とすること
- ⑤ 事業主等に対し申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか。また、迅速かつ適正な支給を行うための審査方法の見直しを行ったか
- ⑥ 助成金業務新規担当者研修等の実施により、窓口担当者に必要な能力を習得させているか
- ⑦ 不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか
- ⑧ 不正受給が発生した場合は、原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策や悪質な事案への厳正な対処を行っているか
- ⑨ 厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、不正受給事案、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆効果的活用に向けた周知・広報◆ ①②③

- 各都道府県支部で説明会を実施 **755回** [750回]
- 平成29年8月1日施行の支給要領の改正について、ホームページにて事前に周知
- 手続の変更等を踏まえてパンフレットの改訂**を行い、事業主に対して積極的に周知



◆効率的な助成金支給業務の実施◆ ④⑤⑥

- 障害者雇用助成金システムを活用した月ごとの助成金支給状況の把握、情報共有
- 都道府県支部の担当者に対し、事前説明及び点検確認を円滑かつ効率的に実施するため、以下の研修を実施
 - 新規担当者研修の実施
 - **助成金業務経験者研修の実施** **新規**
- 平成30年4月1日施行予定の新助成金、既存助成金の見直しについて制度説明及び周知方法等を都道府県支部の担当職員に対し研修を実施
- 助成金支給事業主に対してアンケート調査を実施し、結果を支部にフィードバックし業務改善に活用

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

④ 平均処理期間 **28.8日** [27.6日]

参考：支給実績等

○支給実績	6,660件	[9,100件]
○不正受給件数	0件	[0件]

◆適正な支給業務の実施◆ ⑦⑧⑨

- 助成金支給対象事業所に対する調査の実施
支給調査実施件数 **183件** [255件]
- 申請事業主に対して不正受給を行った際の措置を周知するとともに、疑義案件への厳正な点検・確認作業の実施
- 不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設け抑止力を発揮
- 都道府県支部と職業安定機関との情報交換等 **520回** [554回]

1-9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

○概要

・ 障害者職業生活相談員資格認定講習

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

・ 事業主に対する雇用相談・援助

本部に配置した特例子会社経営の経験等を有する障害者雇用工キスパートが、企業の障害者雇用に係る方針決定や特例子会社の設立・経営等に関する相談・援助を行っています。

・ 実践的手法の開発・普及

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

・ 就労支援機器の普及・啓発

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

・ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

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

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

評価項目No. 1-9 障害者雇用に関する講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

就労支援機器の利用率【定量的指標】

60%以上(※)とする。

※事業主からの貸出申請に適時・的確に答えていくため一定の在庫を保有する必要があることから、前中期計画と同水準で設定

II 目標と実績との比較

就労支援機器の利用率

以下のとおり、定量指標の達成度が**110.5%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標】 就労支援機器の利用率

平成29年度 目標値：60%以上 実績値：**66.3%** (達成度**110.5%**)

III その他考慮すべき要素

- ・就労支援機器の普及・啓発において、事業主に対するきめ細かなフォローアップの実施等により、貸出終了後の事業主アンケートによる機器の有用度が**96.3%**という高い評価を得た。
- ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者は**5,671人** **過去最高** となり、講習用DVD教材の活用や、昨年度の受講者アンケートの結果を踏まえて講習内容の工夫を図った結果、受講者アンケートによる有用度は**97.9%**と高い評価を得た。
- ・**中小企業の障害者雇用の取組を促すため、雇用率未達成企業数が多い業種等の雇用事例集を作成・配布**し、事業主、地域センター等への活用促進を図った。
- ・中小企業や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえ、障害者雇用事例リファレンスサービスの充実を図った結果、障害者雇用事例リファレンスサービスの**掲載事例総数は3,026件**、うち**合理的配慮事例は638件**となった。

○障害者職業生活相談員資格認定講習、事業主に対する雇用相談・援助

評価の視点

①障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施しているか

主な取組内容

① ※ []内は前年度実績

○講習テキストの改訂及びDVD教材の活用

- ・講習テキストを最新の制度改正の動向や統計資料、各障害の最新の知見、若年性認知症の職場での配慮事項、障害特性に応じた技術や職場環境の整備などを盛り込む形で改訂
- ・平成28年度に全面改訂した**講習用DVD教材について**、機構本部が作成した講師用解説資料をもとに都道府県支部で**教材として活用** **拡充**

○受講者ニーズを踏まえた講習内容

- ・講習実施回数 **78回** [77回] **過去最高**
- ・受講者数 **5,671人** [5,643人] **過去最高**
- ・アンケート結果を踏まえ、**成功例・失敗例の実例と対応方法の情報提供、異業種及び同業他社との意見交換の時間の増加等により講習内容を工夫**
- ・受講者アンケートによる「有用であった」との回答 **97.9%** [96.9%]

○受講者への配慮

- ・全国での受講を可能にし、交通の利便性を考慮した会場の設定や開催時期について配慮
- ・障害を有する受講者に配慮し、次のとおり対応
 - 聴覚障害：手話通訳者の配置
 - 視覚障害：読み上げソフトを使用できるよう講習テキストをテキストデータで配付するなど読みやすい資料の提供
 - 下肢障害・内部障害：移動しやすい座席の確保、机の高さの調節



手話通訳を配置した講習

評価の視点

②障害者雇用エキスパートが、法定雇用率引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施しているか

主な取組内容

② ※ []内は前年度実績

○障害者雇用エキスパート(4人)の配置

特例子会社経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する者を配置

○個別相談の実施

- ・困難な課題を抱える事業主に対し、事業経営の視点から相談・援助を実施
- ・必要に応じ、地域センターと同行訪問

- ・企業の障害者雇用に係る方針に関する相談・助言
- ・特例子会社の設立・運営に関する相談・助言
- ・就業規則や賃金体系等の労働条件に関する相談・助言
- ・就労支援機器の活用に関する相談・助言



○集団方式による援助の実施

- ・地域センター、ハローワーク、事業所等が開催する各種講習・勉強会等に障害者雇用エキスパートが講師として参加

・相談・援助実施件数	1,855件	[1,739件]
・セミナー等での講師回数	84回	[74回]
受講者数	5,081人	[3,958人]

参考：障害者雇用エキスパートによる相談事例

<相談の経緯>

- ・医薬品開発等を行う大手グループ企業。
- ・障害者雇用の拡大のため、特例子会社設立を検討しているが、制度に関する知識等がなく、ハローワークからの紹介で相談開始。

<エキスパートによる助言>

- ・企業グループ全体の現状や業務内容等を踏まえて、特例子会社制度・グループ適用等について説明。
- ・特例子会社で行う業務、各業務に必要な指導員体制等について助言し、事業企画書とコスト計算書の作成支援を実施。
- ・先行企業の見学を設定し、職務設定について再検討する機会を提供するとともに、障害者や指導員の人材確保方法等について助言。
- ・助言の結果、特例子会社設立が決定し、設立準備に移行。

○実践的手法の開発・普及

評価の視点

- ③ 事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用工キスパート等が行う相談・援助への活用を図っているか
- ④ 実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい好事例集等の作成・配布、ホームページ等を通じた情報提供を行っているか
- ⑤ 中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図っているか合理的配慮に関する事例についても掲載しているか

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえた実践的手法の開発◆

○平成29年度職場改善好事例の入賞企業の事例を取りまとめた「身体障害、難病のある方などの雇用促進・職場定着に取り組んだ職場改善好事例集」の作成

- 各支援機関と連携しながら**就労支援機器を活用した視覚障害や聴覚障害のある方に対応した職場改善事例のほか、難病のある方の在宅雇用に取り組んだ事例等を収集**
- 各社の取組概要、当初の課題・改善策・その効果を取りまとめ
- 写真やイラストにより雇用管理方法や支援ツール等を紹介



○「障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例」の作成

- 建設業、情報通信業など**雇用率未達成企業数が多いまたはその割合が高い業種において、特に中小企業の取組を促すため、訪問調査により10業種の中小企業における15の雇用事例を収集・整理**
- 障害者雇用に係る**経営上のメリット等が経営者や現場に直接響くように編集・作成**

新規



-事例編：事例のポイント・経営者の声・職務内容と工夫等を紹介

-分析編：各事例の取組内容を分類し、障害者雇用のメリットを分かりやすく紹介

→ 事例集は、障害者雇用を進める企業への配布や、地域センター等の支援機関が行う相談・援助において活用



◆成果物等の普及◆

④⑤

○マニュアル等の各種成果物の活用促進

- ホームページ、メールマガジン、定期刊行誌等により積極的に周知
- 事業主や事業主団体、労働局、ハローワーク等の支援機関へ幅広く配布

○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：3,026件 [2,879件])

- 全国の障害者雇用事業所の事例をデータベース化してホームページで公開
- 各事例では雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介
- 事業主ニーズや国の重点施策を踏まえ、**合理的配慮事例(638件)**を収集し、掲載

機構HPで公開

■業種	: サービス業
■従業員数	: 80人
■職種・従事作業	: ・Aさん: 病院内のフロア ・Bさん: シーツ交換、
■障害種別	: 精神障害
■障害の内容・特性	: ■強迫性障害 ・Aさん 体調に波があり、周知れやすく、3日以上連続が気になる出すと、その業はマイペース。

募集・採用時の合理的配慮

面接時に、就労支援機関の職員等の同席を希望する求職者の面接に際しては、支援機関の担当者

参考：開発した各種成果物に対する利用者アンケート

障害者雇用に取り組む上で「役立った」との回答

87.3% [89.8%]

○就労支援機器の普及・啓発

数値目標、評価の視点

- ⑥ 就労支援機器を普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか
- ⑦ 就労支援機器の利用率**60%以上**

主な取組内容

◆就労支援機器の普及◆ ⑥

- ホームページにおいて機器情報及び個々の機器の貸出状況を掲載
- 都道府県支部を通じた貸出制度の周知
- 事業主及び関係機関に対する貸出制度の周知等
 - ・労働局等が主催する事業主を対象としたセミナーに障害者雇用エキスパートを派遣し、機器の説明及び貸出制度を利用勧奨（埼玉、東京）
 - ・地方アビリンピック（宮城、三重、京都）ほか機構のイベントで移動展示
 - ・機器展示コーナーを活用した説明会を開催するとともに、地方での普及を目的として**地方説明会を開催（北海道、兵庫、鹿児島）**
 - ・機器の利用が見込まれる障害者職業能力開発校や特別支援学校、障害者ITサポートセンターでのニーズ把握と貸出制度の周知
 - ・シーズ・ニーズマッチング交流会における出展回数の増加（大阪、福岡、東京）及び基調報告（大阪、福岡）の実施により、**貸出制度の利用勧奨等を実施** **拡充**

◆貸出事業所に対する相談・援助、フォローアップの実施◆ ⑥

- 事業主の個別ニーズに即した機器選定や活用に関する相談・援助
 - ・障害の種類や程度、事業所での活用場面、事業所のシステムとの相性などを考慮しての導入機器の提案
 - ・貸出3か月時点の電話・郵送による中間アンケートの実施等により、使用状況を確認し、必要に応じて事業所訪問による技術指導
 - ・活用実態に即した職場環境に適合する新製品の情報提供、機器の変更に係る助言

参考：貸出事業所に対する相談・援助の事例（聴覚障害者）

当初の支援ニーズ

・事業主から「聴覚障害者への集団場面での情報保障手段として音声認識ソフトの導入を検討している」
「難聴者が電話対応できるよう機器の整備について相談ののってほしい」との依頼。

エキスパートの支援

・事業所が導入を検討している音声認識ソフトの活用方法や効果について実演を交えて説明。
・電話対応については、ビジネス用に最適な電話関連機器を紹介・貸出。

フォローアップ

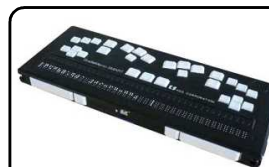
・事業所からの更なる相談への対応
- 障害の程度や活用状況を把握した上で、音声認識ソフトの活用方法について助言
- 少人数の打合せに有効なデジタル補聴システムを紹介・貸出。

数値目標の達成状況 ※ []内は前年度実績

⑦ 就労支援機器の利用率
66.3% [67.0%]

達成度
110.5%

貸出事業所数 211 事業所 [206事業所]



点字ディスプレイ



対話支援機器

就労支援機器（一例）



地方説明会

参考：貸出終了事業主に対するアンケート結果

障害者の雇用促進等に「役立った」との回答

96.3% [87.4%]

●貸出に関する意見

- ・「視覚障害のメンバーも貸出機器を使用することで研修が受けられるようになり、気づき、意識や行動改革に結びついた」
- ・「実際にどのような支援や機器が活用できるか不明だったため助かった」など

<機器の整備>

- ・アンケート結果等を踏まえニーズの高い機種を整備
 - 携帯型拡大読書器
 - デジタル補聴システム
 - 腕時計型受信機 等



携帯型拡大読書器

○障害者雇用に係る啓発事業の実施

評価の視点

⑧障害者雇用を支援する月間を設け、障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等による啓発広報活動を実施しているか

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆9月の障害者雇用支援月間を中心とした啓発活動◆ ⑧

○障害者雇用優良事業所等表彰式

障害者を多数雇用している事業所等を表彰し、障害者雇用の重要性を広く社会に周知

＜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：**58件**
- ・優秀勤労障害者表彰：**38件**
- ・障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人：**1件**



○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会

障害者雇用の重要性について、事業主をはじめ広く国民からの理解を得るため、月間ポスターの原画を障害者等から募集し入賞作品を全国5都市で展示（応募点数：2,010点[2,151点]）

展示会は前年度まで開催していた札幌、東京、大阪、福岡に加え、**新たに愛知で開催した。** **拡充**



○マスメディア等による広報・啓発活動

- ・経済専門雑誌「日経ビジネス」（8/28日号）及び「日経ビジネスオンラインSpecial」（8/28～9/27）に障害者雇用の重要性について、事業主をターゲットとした記事広告を掲載
- ・機構が行う職業リハビリテーション等の取組についてマスコミへ積極的に情報提供



◆定期刊行誌「働く広場」の発行◆ ⑧

○発行目的・配布

- ・企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に障害者雇用についてのノウハウ・情報を提供（毎月発行）
- ・現在、読者でない事業主等に対して、都道府県支部や地域センターを通じて、業務で関わりを持った際に、定期的に読んでもらえるよう勧奨する取組を実施

読者アンケート調査結果

- 「非常に参考になる」
- 「参考になる」 93.0%
- ＜意見・要望＞
- ・精神障害者の雇用と定着支援
- ・中小企業の雇用事例

ニーズ・意見

編集委員会の開催

- 委員：学識経験者、事業主、就労支援担当者等
- 審議内容：編集方針等
- 開催回数：年2回

助言・指摘

◆誌面の充実・改善点◆

- ・掲載希望の高い「精神障害」については、「精神障害者の雇用と職場定着」を連載し、3月号で「精神障害者雇用入門」を掲載
- ・編集委員会での意見を踏まえ、当機構の障害者職業能力開発校で訓練を受講後、就労支援機器の貸出や助成金を活用して就職し、活躍している事例を掲載

◆公開座談会の開催◆ ⑧

- テーマ 精神障害者雇用は今！～事例から考える精神障害者の職場定着～
- パネリスト：精神障害当事者
当事者が勤務する企業の人事労務担当者等
- アンケート結果 96.2%



＜参加者の声＞
大企業と中小企業という特徴の異なる企業の取組についての比較ができ、参考になった。



1-10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

○概要

・障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

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

<アビリンピックの種類>

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

全国アビリンピック・・・都道府県との共催又は機構本部の主催により、地方アビリンピックの成績優秀者等が都道府県知事の推薦により参加して開催します。なお、国際アビリンピック開催年度においては、全国アビリンピックは開催していません。

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. 1-10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

自己評価 B

（過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B）

I 中期目標の内容

大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力・雇用に対する理解が深まった旨の評価【定量的指標】90%以上（※）とする。

※前中期目標から10%引き上げた数値を設定

II 目標と実績との比較

大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力・雇用に対する理解が深まった旨の評価以下のとおり、定量指標の**達成度が109.1%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標】 大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力・雇用に対する理解が深まった旨の評価
平成29年度 目標値：90%以上 実績値：**98.2%** **（達成度109.1%）**

III その他考慮すべき要素

- ・全国アビリンピックの参加選手は365人で、過去3回の全国大会の平均と比べて107.4%となった。
- ・競技種目ごとに映像ディスプレイを設置し、課題の内容・ポイントを音声・映像で紹介することにより、来場者に競技内容を分かりやすく伝えるよう工夫したほか、パソコン系競技に見学者用モニターを設置して、来場者が各選手の作業内容を見ることができるよう工夫した。
- ・大会の周知・広報については、開催県の主要マスコミと共同で展開するなど積極的な活動を展開した結果、**約46,000人**が来場したほか、**テレビニュースにおける放映や33県の地元新聞に大会の様子が掲載**された。
- ・地方アビリンピックを効率的かつ効果的に開催・運営した結果、競技参加選手数は**3,476人**、競技実施種目数は延べ**415種目**、来場者数は**17,059人**と**いずれも過去最高**となった。

○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

評価の視点

- ①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た競技種目の重点化を図っているか。
- ②先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施したり、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を効果的に実施したりするなど、効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。

主な取組内容

◆第37回全国アビリンピック◆

大会期間：平成29年11月17日～19日
開催場所：栃木県宇都宮市
総選手数：365人 [370人]
来場者数：約46,000人 [約26,000人]
※[]内は前年度（山形大会）実績



表彰式

◆大会のポイント◆ ①②

○多様な競技種目の実施等

- ・障害者の雇用の動向等を踏まえ、以下の22種目を実施

DTP、機械CAD、建築CAD、パソコン操作、表計算、ワードプロセッサ、データベース、ホームページ、パソコンデータ入力、歯科技工、電子機器組立、義肢、コンピュータプログラミング、オフィスアシスタント、ビルクリーニング、製品パッキング、喫茶サービス、洋裁、縫製、家具、木工、フラワーアレンジメント

・競技課題の見直し

「オフィスアシスタント」、「喫茶サービス」等の種目において、職場における実際の作業等を踏まえた課題に見直し

・技能デモンストレーションの実施

「クリーニング」、「製パン加工」**新規** 及び「ベッドメイキング(福祉)」**新規** の実施



競技種目(機械CAD)



技能デモンストレーション(製パン加工)

○障害者ワークフェアの実施

- ・障害者の雇用、能力開発に関する理解と認識を深めるためにアビリンピックの一環として実施
- ・111の障害者雇用企業、就労支援団体等が出展
- ・「職場紹介」、「能力開発」、「就労支援」の各エリアでの展示・実演、「特設コーナー」での福祉車両の試乗体験等を実施



障害者ワークフェア(出展施設での相談)

○共催県等と連携した大会準備・運営

- ・栃木県によるマスコットキャラクター、シンボルマークの設定
- ・ラッピングバス、SNSや広告媒体による情報発信
- ・公開練習会等の事前PRイベント
- ・栃木県からの各競技専門委員(審査員)等の推薦
- ・栃木県によるイベントや労働局による雇用管理講座の併催



マスコットキャラクター



シンボルマーク



ラッピングバスやSNS等による情報発信



事前PRイベント

○大会運営の工夫等

- ・来場者が選手の技能を十分に見学できるように、見学者の多い競技種目で広い見学エリアを設置
- ・来場者に競技内容を分かりやすく伝えるため、競技種目ごとに映像ディスプレイを設置し、課題の内容・ポイントを音声・映像で紹介
- ・パソコン系競技で各選手作業画面の見学用モニターを設置

○マスメディア等による紹介

- ・テレビニュースにおける放映(NHK全国・地方放送)
- ・全国各地の地元新聞等による各種記事の掲載(33県)

数値目標、評価の視点

- ③ 大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち**90%以上**の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにすること
- ④ 各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営しているか

数値目標の達成状況

大会来場者に対するアンケート調査による
障害者の職業能力・雇用に対する「理解度」

理解が深まった ③ **98.2%** 達成度109.1%
[98.7%] ※[]内は前年度実績

◆大会の反響等◆



鳥取県庁における結団式の紹介
「日本海新聞」(11/17付け)



入賞選手の紹介
「函館新聞」(12/6付け)



全国で都道府県知事等への表敬実施
「伊勢新聞」(12/19付け)

○大会来場者の声

「選手の意欲頑張りに加え、その能力の高さを目の当たりにして障害者雇用の重要性とその推進への必要性を感じました。」
「本当にハンデを持っているのかと思うほど、レベルの高さに驚きました。」
「啓発に大きな意義があると思います。また障害のある皆さんの目標にもなっていると思います。今後も継続していただきたいと思います。」
「障害のある人の職業能力について、可能性の高さを感じた。」

○参加選手のコメント

「今回の貴重な経験を多くの人に伝え、後輩に私の持っている技術を伝えていきたいと思います。」
「障害を持った人達に希望をくれるとても素敵な大会だと思った。」

主な取組内容

※[]内は前年度実績

◆地方アビリンピックの開催◆ ④

- 開催状況：全ての都道府県で実施
- 競技参加選手数： **3,476人** [3,250人] **過去最高**
- 競技実施種目数：延べ**415種目** [延べ408種目] **過去最高**
- 来場者数： **17,059人** [16,047人] **過去最高**
- 施設間連携によるシナジー効果の発揮
 - ・ポリテクセンターの施設等のイベントとの合同開催、相互展示等の実施
 - ・ポリテクセンターの施設等を会場として開催
 - ・ポリテクセンター等職員の開催に係る協力



案内チラシ



表彰式



ポリテクセンターの施設のイベントとの合同開催
(ものづくり体験教室)

1-11 離職者訓練

○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）等において、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6か月の職業訓練を実施しています。

<主な訓練コース>

・テクニカルオペレーション科

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

・電気設備技術科

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

・住環境計画科

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

評価項目No. 1-11 離職者訓練

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 H27年度：A H28年度：A)

I 中期目標等の内容

- ・訓練修了者の就職率を80%以上とする。
※過去の実績や雇用情勢等を踏まえつつ、高い就職実績を確保するため、前中期目標期間の目標と同水準の80%を設定

II 目標と実績との比較

- ・以下のとおり、定量指標の**達成度が109.6%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標】 就職率 平成29年度 目標値：80% 実績値：**87.7% (達成度109.6%)**

- ・独自のノウハウにより作成している**就職支援ツールを活用したきめ細かな支援の結果、87.7% (達成度109.6%) と目標を大きく上回る実績となった。**
- ・就職者のうち、**常用労働者の割合は81.6%と過去最高であった前年度の実績と同水準となった。**

III その他考慮すべき要素

- ・訓練コースの設定に当たっては、ものづくり分野に特化するとともに、外部の有識者で構成する訓練計画専門部会で競合の有無及び人材ニーズに基づいた訓練コースの設定の適否について審査を受けた上で、訓練科の新設や廃止、訓練カリキュラムの見直しを行った。
- ・**これまでに開発した成長分野、建設分野、女性の就業促進を図るための訓練コースの実施施設を拡充した。**
- ・定員充足率については、ハローワーク職員及び求職者等に対する施設見学会や、訓練内容及び就職実績を詳細に示し、より伝わりやすい広報を行うことなどを通じて、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、83.3%となった。
- ・**求職者の利便性の向上のため、新たに公共職業訓練・求職者支援訓練のコース情報をワンストップで検索することができるサービスを提供した。**
- ・若年求職者に対する就職支援として、日本版デュアルシステムを実施し、92.9%の高い就職率を達成した。

○離職者訓練の実施

数値目標、評価の視点

- ① 訓練終了後3か月時点の就職率 **80%以上**
- ② 就職者のうち常用労働者の割合の向上

主な取組内容

◆ 就職支援 ◆

- ①② 就職支援ツールを活用し、施設ごとに就職促進活動計画を作成

○ 訓練受講の段階に応じた訓練生への計画的かつきめ細かい支援を実施

- ・ ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング
- ・ 就職講話による職業意識の啓発・自発的就職活動の喚起
- ・ 就職ガイダンスでの面接指導・応募書類の作成指導
- ・ 訓練生の企業訪問、採用面接への職業訓練指導員の同行
- ・ 未就職修了者へのフォローアップ

○ 就職活動に取り組みやすい環境の構築や、企業等への働きかけを実施

- ・ ハローワークとの連携等による最新の求人情報の提供
- ・ 潜在的な採用意欲のある企業や、人材ニーズ調査を実施した企業等への求人申し込みの働きかけなどにより求人企業を開拓
- ・ 企業等に対し訓練生の求職情報をインターネットや情報誌で提供
- ・ 訓練生の求職情報に基づき、企業から紹介依頼のあった訓練生をマッチング

数値目標の達成状況

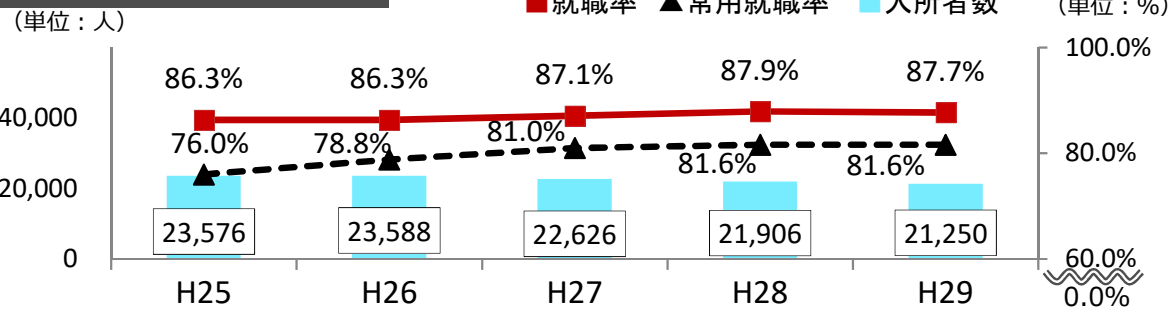
- ① 訓練終了後3か月時点の就職率 ※1 **87.7%** [87.9%]
- (参考) 都道府県立施設の就職率 ※2 83.4%
- 委託訓練の就職率 ※3 73.1%
- ② 就職者のうち常用労働者の割合 **81.6%** [81.6%]

達成度
109.6%

※1は、平成29年4月から平成30年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績
 ※2は、平成29年4月から平成30年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績
 ※3は、平成29年4月から平成29年12月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績
 ※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

[]内は前年度実績。

参考：就職率実績推移



参考：施設別実績 (分布)

区分	項目	全体	施設数				
			90%以上	90%~80%	80%~70%	70%~60%	60%未満
就職率	87.7%	20	41	2	0	0	
常用就職率	81.6%	4	33	23	3	0	

参考：きめ細かな就職支援 (マッチング)

- ・ キャリアコンサルティングにより各訓練生のキャリアプランを明確化
- ・ 訓練生の希望職種等を、訓練生求職情報として取りまとめ
- ・ 企業訪問等において求人申込の働きかけを行うとともに、訓練生求職情報を提供
- ・ 企業等から指名求人があった際は、ハローワークと情報共有のうえ、連携してマッチングを実施



キャリアコンサルティング

平成30年2月・3月修了生
求職情報誌

職場で得た知識を訓練生が仕事に活かす

区分	希望職種	主たる職務経歴	アピールポイント
01	ビルメンテナンス	ビルメンテナンスセンター (1年)	ビルメンテナンス業務に精通し、清掃業務も担当している。
02	電気工事	電気工事会社 (1年)	電気工事の経験があり、安全意識が高い。
03	建設現場	建設現場 (1年)	建設現場での経験があり、体力に自信がある。
04	倉庫作業	倉庫作業 (1年)	倉庫作業の経験があり、丁寧な作業ができる。
05	清掃業務	清掃業務 (1年)	清掃業務の経験があり、清潔好きである。

【主な公開情報】
 ・ 希望職種・希望月収・保有資格免許
 ・ 主な職務経歴・アピールポイント
 ・ 訓練によって身につけた職業能力 等

訓練生求職情報誌

参考：修了者を採用した事業主の声

訓練で基本的な専門用語や仕事の流れが身に付いているので、当社の仕事にスムーズに対応できています。日々向上心を持って勉強にも取り組んでおり、最近では、建設現場で得た新しい知識を会社にフィードバックしてくれるので助かっています。
(住宅リフォーム工事企業)

評価の視点

- ③地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員を見直したか
- ④当該地域において民間では実施できない訓練を実施したか
- ⑤地域の人材ニーズ等を踏まえ、人材不足が指摘されている建設分野や女性の就業促進への対応を図るために訓練コースの開発・普及を行ったか

主な取組内容

◆ 人材ニーズの把握から平成29年度訓練計画案の作成 ◆ ③

- ・事業主団体や企業等へのヒアリング等の実施
- ・人材ニーズ、訓練内容の改善すべき点及び民間教育訓練機関等との競合状況等の把握
- ・訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等、平成29年度訓練計画案を各施設で作成

◆ 訓練計画専門部会による平成29年度訓練計画案の審査 ◆ ③

○ 訓練計画案の審査

- ・人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
- ・各施設から半径40km圏内における民間教育訓練機関等との競合の有無等を訓練科ごとに確認し、平成29年度訓練計画案を審査

○ 委員構成

- (公益代表委員) 関係行政機関、民間教育訓練機関、大学教授等
 - (使用者代表委員) 経済団体等
 - (労働者代表委員) 労働組合等
- ※職業能力開発促進センターに設置される地方運営協議会の専門部会として設置

◆ 訓練コースの設定、訓練の実施 ◆ ③④⑤

平成29年度当初計画数：1,400 コース（地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コース）

○ 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中心に実施（ものづくり分野比率 98.0% [98.0%]）
※地方公共団体からもものづくり分野以外の訓練の実施要請があった場合を除き、ものづくり分野の訓練のみを実施
- ・受講者の習得状況に応じた効果的な訓練を実施
- ・成長分野・建設分野・女性の就業促進に対応した訓練コースの実施施設を拡充

（実施コース例）

- 成長 「スマート生産サポート科」 ICT技術を活用した生産設備の開発、運用及び保全に関する訓練
- 建設 「RC造施工技術科」 型枠・鉄筋施工等に関する訓練
- 女性 「デジタルものづくり技術科」 製品企画・開発、プロダクトデザイン等に関する訓練



スマート生産サポート科
（工場内ネットワーク構築）



デジタルものづくり技術科
（機械加工）

※参考：H29受講者満足度 → 94.1% [93.4%]

[]内は前年度実績。

◆ 平成30年度訓練科の設定に係る見直し等 ◆ ③

平成30年度の訓練科の設定に当たっても、上記の流れに基づき訓練コースを設定するとともに、訓練カリキュラム及び訓練定員の見直しを実施

人材ニーズ等を踏まえた訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等を実施

内容変更コース数 264コース
廃止訓練コース数 66コース
新規設定コース数 47コース

平成30年度の訓練定員について、施設ごとの定員充足率等を踏まえた見直しを実施

訓練定員を増やした施設数 10施設
訓練定員を減らした施設数 32施設

評価の視点

⑥公共職業安定所(ハローワーク)との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか

主な取組内容

◆ 定員充足率向上の取組 ◆ ⑥

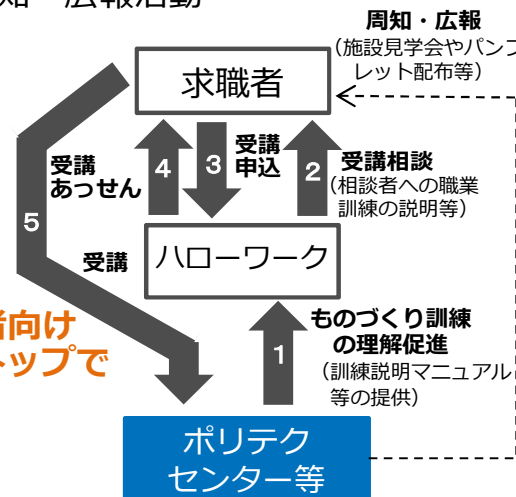
定員充足率向上のためのアクションプランを策定、以下の取組を実施

○ハローワークとの連携等による求職者への周知・広報活動

- ・雇用保険初回説明会での訓練の説明
- ・施設見学会・訓練体験会の開催
- ・訓練成果物の展示、訓練紹介動画の放映
- ・求人情報提供端末画面を活用した広報
- ・訓練の特徴や就職実績等を詳細に示したパンフレットの作成
- ・ニュースリリースによる新聞への記事掲載
- ・地域のタウン誌や市町村広報誌等の活用
- ・**全国の機構、都道府県、民間教育機関の求職者向けハロートレーニングのコース情報をワンストップで検索できるシステムを構築し提供** **新規**

○ハローワーク職員の訓練理解促進

- ・訓練説明マニュアルの作成・提供
- ・職員向け施設見学会・訓練体験会 等



参考：ハロートレーニング周知・広報事例 (ポリテクセンター関東)

報道機関関係者を対象に、ハロートレーニングについて周知・広報するため、厚生労働省と共催で、ポリテクセンターのメディアツアーを開催。センターの見学や、ハロートレーニング体験、訓練修了者等との意見交換により、ハロートレーニングに対する関心や理解を深めた。ツアーの様子やポリテクセンターの取組については、新聞(全国紙)・テレビ(全国ネット)などの各種メディアで取り上げられた。



参考：ハロートレーニング コース情報検索システム

全国の求職者向け公共職業訓練、求職者支援訓練のコース情報を一括で検索可能

地域・分野・フリーワード等から検索	訓練科名	訓練実施施設
	CAD/機械加工科	千葉職業能力開発促進センター 君津訓練センター
	職場で活かせるIT/IT/IT/IT	真目ビジネスカレッジ

検索結果を一覧表示
→訓練科名をクリックすると詳細情報を表示

【入所実績】 訓練コース数 1,608コース 入所者数21,250人 定員充足率 83.3% [84.3%]

評価の視点

⑦非正規労働者の特性に応じた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を実施したか

主な取組内容

◆ 橋渡し訓練 ◆ ⑦

対象：就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な者

目的：実践的な職業訓練への橋渡し

主な訓練内容：

- ・コミュニケーション能力・職業意識向上
- ・実践的な職業訓練に円滑に導くための簡単な課題演習や作成等



【実績】 訓練コース数 209コース 入所者数 2,343人

◆ 日本版デュアルシステム(短期課程活用型) ◆ ⑦

対象：不安定就労を繰り返している等の若年求職者(概ね45歳未満)

目的：若年者(不安定就労者)の安定就労

主な訓練内容：

- ・ポリテクセンターでの実践的な職業訓練による各分野の汎用的な知識・技能の習得
- ・企業実習による現場の技能・技術等の習得

【実績】 訓練コース数 199コース
入所者数 1,894人 就職率 92.9%

※より受講しやすくするため、以下の見直しを検討(一部の施設で平成30年4月から試行実施)

- ・企業実習時間の短縮
- ・「職場体験」等の親しみやすい募集用名称の使用

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)

参考：訓練修了者の声

前職は洋菓子店でケーキを作っていました。工場で働くということが未知の世界だった私にとって、事前に企業で実習してから入社させてもらえるというのは本当にありがたかったです。



仕事風景(左：上司 右：日本版デュアル訓練(テクニカルオペレーション科)修了者)

※ []内は前年度実績

※日本版デュアルシステム(短期課程活用型)の就職率は、平成29年4月から平成30年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績

1-12 高度技能者養成訓練

○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）等において、産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成するため、産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を結び付けた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者を養成する訓練を実施しています。

＜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、ポリテクカレッジ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。

I 中期目標等の内容

- ・専門課程及び応用課程修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上(※)とする。
※過去の実績や雇用情勢等を踏まえつつ、引き続き100%に近い高い就職実績を維持するため、国の戦略目標である90%を上回る、前中期目標期間の目標と同水準の95%を設定

II 目標と実績との比較

- ・以下のとおり、定量指標の**達成度が104.8%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標】 専門課程及び応用課程修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上とする。

平成29年度 目標値：95%以上 実績値：**99.6%** (達成度**104.8%**) **過去最高**

- ・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実施、企業合同説明会や企業見学会の開催等、**的確な就職支援を徹底して行った結果、99.6% (達成度104.8%) と目標を上回る過去最高の実績となった。**
- ・就職者のうち、**常用労働者の割合は99.6%と過去最高と同水準で、ほぼ100%の実績となった。**

III その他考慮すべき要素

- ・**ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を育成する生産ロボットシステムコースの開発を行うなどのものづくり産業における技術動向や企業から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した訓練カリキュラムの見直しを随時行う**とともに、企業において即戦力となるよう実学融合の訓練を実施することにより、地域産業から求められる人材を育成した。
- ・**発達障害を想起させる学生に対して「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、地域障害者職業センターや外部支援機関、家族等と連携した適切な就職支援を実施し、対象学生の就職率は95.5%の実績となった。**
- ・広報活動については、高校訪問の実施手順・分析方法、女子学生の入校促進のための好事例の各施設での共有や事業主推薦制度リーフレットを事業所訪問や在職者訓練パンフレット送付時の同封等により配布する等、充実を図った。
- ・職業能力開発大学校・短期大学校の魅力発信の一環として学生の技能・技術の高さをアピールすることを目的に、各種競技大会に出場し、**若年者ものづくり競技大会においては過去最高の入賞実績となった。**
- ・若年者に対する実践的な技術教育を充実させるための工業高校や高等専門学校、大学等との連携や、地域における「ものづくり」に関する啓発のためのものづくり体験教室の積極的な開催等により、地域に開かれた施設運営を行った。

○高度技能者養成訓練の実施

【在校生数】 専門課程 3,767人 応用課程 1,751人

※平成29年4月現在

数値目標、評価の視点

- ① 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率**95%以上**
- ② 就職者のうち常用労働者の割合について、高い水準を維持することに努めたか

数値目標の達成状況

○ 高度な技術を兼ね備え、技術革新に対応できる人材を育成し、引き続き高い就職率を達成。

過去最高

① 就職率 **99.6%** [99.5%]

(内訳) 専門課程の就職率 99.4% [99.3%]
 応用課程の就職率 99.7% [99.7%]
 総合課程の就職率 100.0% [100.0%]

達成度 104.8%

(就職者数) 1,671人
 うち専門課程 855人
 うち応用課程 743人
 うち総合課程 73人

② 就職者のうち常用労働者の割合 **99.6%** [99.6%]

[]内は前年度実績。

主な取組内容

◆ 就職支援 ◆

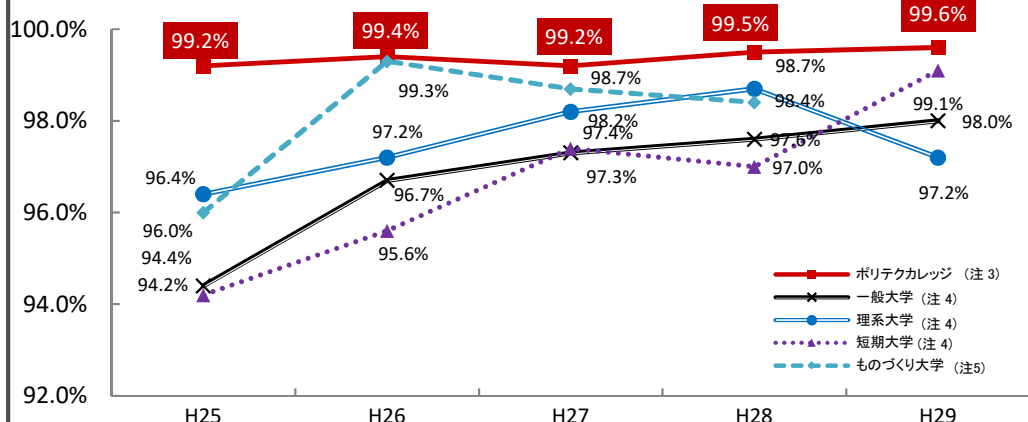
①②

- 即戦力となるよう実学融合の授業カリキュラムの設定 (年間の授業時間1,404時間のうち約65%が実技・実習)
- 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実施、企業合同説明会や企業見学会の開催等、引き続き高い就職率を達成できるよう就職支援を強化
- 職業人としての素養や職業意識を高めるため、生産現場を直接体験する企業実習(インターンシップ)を実施
- 発達障害を想起させる学生に対して適切な就職支援を行うため、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を活用し、地域障害者職業センターや外部支援機関、家族等と連携した支援を実施：対象学生の就職率 95.5%



(企業実習風景)
(電線加工作業の様子)

参考：他大学との比較 (H25~H29)



参考：施設別実績 (分布)

全ての施設で高い就職率を確保するため、施設ごとに進捗管理し、施設に応じた対応策を講じる等により、就職率実績の向上に取り組んでいる。

項目	区分	施設数	
		95%以上	95~90%
就職率	全体	25	0
	95%以上	25	0
常用就職率	全体	25	0
	95%以上	25	0

参考：発達障害を想起させる学生への支援事例

ポリテクカレッジと地域障害者職業センターが連携して、同センターが実施する職業準備支援における発達障害者専用のカリキュラム(職場対人技能訓練等)を活用した。
 また、志望企業に対して学生とのマッチングを行うなどの支援を行った結果、就職が決定した。

(注1) ポリテクカレッジの算定方法は、就職者数 / (卒業者数 - 進学者数)
 (注2) 他大学の算定方法は、就職者数 / 就職希望者数
 (注3) ポリテクカレッジ就職率については、各年度翌年4月末現在の実績
 (注4) 文部科学省と厚生労働省が実施した「大学等卒業者の就職状況調査」(抽出調査)の数値(4月1日時点)
 (注5) ものづくり大学就職率については、ものづくり大学の平成28年度事業報告書の数値

評価の視点

- ③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか
- ④ 産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域に開かれた施設運営に努めたか

主な取組内容

◆ 高度職業訓練への特化・重点化 ◆ ③

都道府県、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、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、主として若年者を対象に、職業能力開発促進法における高度職業訓練を以下のとおり実施

- ・平成29年度入校者数 2,752人（定員充足率104.4% [100.6%]）※平成29年4月現在 []内は前年度実績
- 専門課程 1,939人、応用課程 813人、日本版デュアルシステム（専門課程活用型）40人



高度職業訓練（生産機械システム技術科）の実習風景



実習で製作した作品例

◆ 訓練コースの見直し ◆ ④

- ポリテクカレッジの職業訓練指導員による委員会で、産業構造の変化や技術革新等に対応したカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)の見直し
- 地域ニーズを捉え、地域の課題解決に繋がる施設独自のカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)等、実習課題の設定

参考：カリキュラム見直しの事例

労働力人口の減少、生産性の向上等への対応として、ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材が求められている。

従来の生産システム技術系の訓練内容に産業用ロボットの制御方法や安全に関する知識全般を学ぶカリキュラムを加えるほか、**生産ロボットシステムの構築・運用管理等を学ぶカリキュラムを開発し、生産ロボットシステムコースにおいて実施。**
(平成30年度から実施予定)

評価の視点

- ⑤ 効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組んだか

主な取組内容

◆ 定員充足率向上のための取組 ◆ ⑤

定員充足率向上のためのアクションプランを策定し、以下の取組を実施

- 学生募集の推進
高校訪問の実施手順や分析方法、各施設の取組を集めた手引きや女子学生の入校促進のため各施設が創意工夫している取組を集めた事例集を活用した募集活動の実施
- 社会人の入校促進
事業主推薦制度を活用した事業主の声を掲載したリーフレットを事業所訪問等の際に活用
- 地域のマスメディア等による効果的な広報
各種競技大会での学生の活躍状況やイベント等について、積極的にプレスリリース等を実施するなど、ポリテクカレッジの学生の技術力の高さを広くアピール
- 幅広い対象者に的確かつ最新の情報を提供
学校案内パンフレットによる周知広報を実施
- 地域（地方公共団体、企業等）との関係強化
地域が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画

参考：事業主推薦制度を活用した企業の声

「幹部候補の社員に電子回路の技術開発を学ばせたいと考え、事業主推薦制度を活用し『生産電子情報システム技術科（応用課程）』に入校させた。電子回路の技術開発は他社との競争が激しく、社内で教育する余裕がないため、本制度は大変ありがたい。」
(電子回路技術開発企業)



社会人入校生の実習風景

参考：地域のマスメディアに取り上げられた事例

「第12回若年者ものづくり競技大会」で、四国ポリテクカレッジの学生（電子回路組立て職種）、東海ポリテクカレッジの学生（ITネットワークシステム管理職種）がそれぞれ金賞／厚生労働大臣賞を受賞したことについて、地元の新聞に取り上げられた。また、**同大会ではポリテクカレッジの学生が過去最高の24名入賞を果たした。**



競技大会の様子

○広く地域社会に開かれた施設運営

評価の視点

④産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域に開かれた施設運営に努めたか（再掲）

主な取組内容

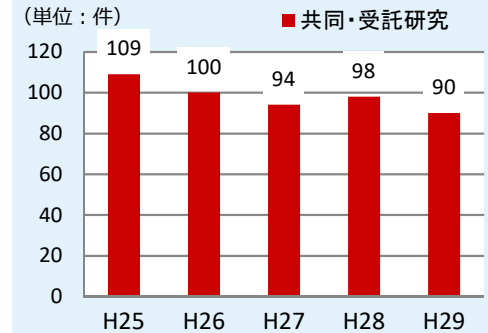
◆ 共同・受託研究、地域社会との連携 ◆ ④

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90件[98件]
（うち共同研究89件、うち受託研究1件）を実施

※ []内は前年度実績

- 専門課程及び応用課程の修了制作実習のテーマ等に、企業の生産現場で生じた課題を有効に活用
 - 職業訓練指導員の新たな実践的なノウハウ等を蓄積
- ※応用課程では、訓練科の垣根を越えて、複数の専門分野（機械・電気・電子情報）から構成されるグループを編成し、修了制作実習を実施している。



参考：共同・受託研究の事例

「オールステンレス洗浄ガンの研究開発」

福山職業能力開発短期大学校（地域の機械製造・販売会社からの依頼）

課題 依頼元企業では、食品会社が設備や機器の洗浄に使用する洗浄ガンの製造に当たり、衛生面を確保しつつ、洗浄に係るコストを削減できる製品の開発が求められている。

カレッジの取組 企業の細かなニーズに対応するため、衛生面を考慮して、全ての材質を破損や錆に強いステンレス素材とすること、本体を分解洗浄できること、機器の洗浄等の用途に合わせた形状のノズルを作成すること、また、コスト等を考慮し、一般上水道に接続できること、握りの強弱により流量調節ができること等の仕様とする設計・開発を行った。

成果 メンテナンス性の向上による衛生面の課題解決、流量調整が可能となったことによる節水効果に伴うコスト削減や本体の軽量化などを達成し、**国内初のオールステンレス製の洗浄ガンとして製品化された。**



開発したオールステンレスの洗浄ガン（上：分解しやすい構造 下：機械洗浄用の細型ノズル）



洗浄ガンの使用状況

◆ 他大学等関係機関との連携 ◆ ④

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

教育訓練等の実施	研究発表会等での情報提供	工業高校等の教員に対する研修等	大学校等の施設・設備機器等の活用	指導員の派遣	カリキュラム作成等の支援	その他	合計
56件 (64件)	13件 (12件)	23件 (17件)	24件 (9件)	96件 (104件)	1件 (0件)	43件 (40件)	256件 (246件)

※（ ）内は前年度実績

◆ ポリテックビジョンの開催 ◆ ④

職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会等のイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な職業訓練や研究開発の現状を地域の企業や高校等に公開

- ・会場 24会場（24会場）
- ・参加者数 11,159人（11,844人）※（ ）内は前年度実績



成果物の展示

◆ ものづくりに関する啓発 ◆ ④

地域における「ものづくり」に関する啓発のため、地域の関係機関と連携し「ものづくり体験教室」を開催

- ・開催回数 328回（308回）
- ・参加者数 49,145人（47,888人）

1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援

○概要

・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

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

・事業主等との連携・支援

事業主団体及び事業主の方々が、従業員に対して職業訓練を効果的に実施できるよう、職業能力の開発及び向上に関する相談・援助を実施しています。

- ・生産性向上支援訓練の実施
- ・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

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ①受講者へのアンケート調査における役立った旨の評価を90%以上(※)とする
- ②受講を指示した事業主へのアンケート調査における役立った旨の評価を90%以上(※)とする
※国の戦略目標であり前中期目標である80%以上を90%以上に見直し。

II 目標と実績との比較

- ・以下のとおり、①の達成度が110.0%、②の達成度が108.7%であり、目標を達成している。

【定量的指標】 ①受講者へのアンケート調査における役立った旨の評価
②受講を指示した事業主へのアンケート調査における役立った旨の評価
平成29年度 目標値：90%以上 実績値：受講者99.0% (達成度110.0%)
事業主97.8% (達成度108.7%)

- ・受講者数が過去最高の65,309人(7,855コース)となり、前年度を4,304人(217コース)上回る実績の中、アンケート調査において役立った旨の評価は、受講者に対するアンケートでは回答者の99.0%(達成度110.0%)、事業主に対するアンケートでは回答者の97.8%(達成度108.7%)と、目標を上回る実績となった。

III その他考慮すべき要素

- ・全国のポリテクセンター等に生産性向上人材育成支援センターを設置し、従来の事業主支援業務の拡充を図るとともに、新たに生産性向上支援訓練を実施し、事業主支援業務の充実・強化に取り組んだ。
- ・事業主等に対するヒアリング調査や有識者を構成員とする訓練計画専門部会での意見聴取及び事業主団体と共同で当該団体の人材育成ニーズに応じた訓練コースの開発等を行うことにより、人材育成ニーズに基づいた訓練コースを設定・実施するとともに、アンケート結果についての可視化・分析及び習得能力の職場での適用状況の確認・評価により訓練コースの改善に取り組んだ。
- ・在職者訓練地域サービス向上プロジェクトの実施ブロックを拡充し、施設間連携を推進することにより、多様な訓練コースを提供し、各地域の幅広い人材育成ニーズに対応した。
- ・事業主が効果的に職業訓練を実施できるよう、職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与及び訓練に関するノウハウの提供等の能力開発に関する支援を積極的に行った。

○在職者訓練の実施、事業主等との連携・支援

数値目標

受講者アンケート

①職業能力の向上に役立ったか

90%以上

数値目標の達成状況

①99.0% [98.9%]

達成度110.0%

[]内は前年度実績。

数値目標

事業主アンケート

②職場で役立っているか

90%以上

数値目標の達成状況

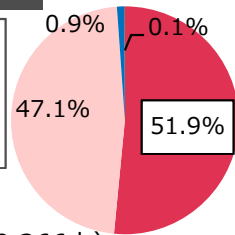
②97.8% [97.9%]

達成度108.7%

[]内は前年度実績。

受講者アンケート結果

- 大変役に立った
- 役に立った
- 役に立たなかった
- 全く役に立たなかった



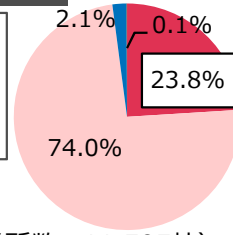
(有効回答者数 59,266人)

主な役に立った理由(複数回答)

- ・新たな知識及び技能・技術が身についた 64.3%
- ・専門的な知識及び技能・技術が深まった 57.1%

事業主アンケート結果

- 大変役立っている
- 役立っている
- 役立っていない
- 全く役立っていない

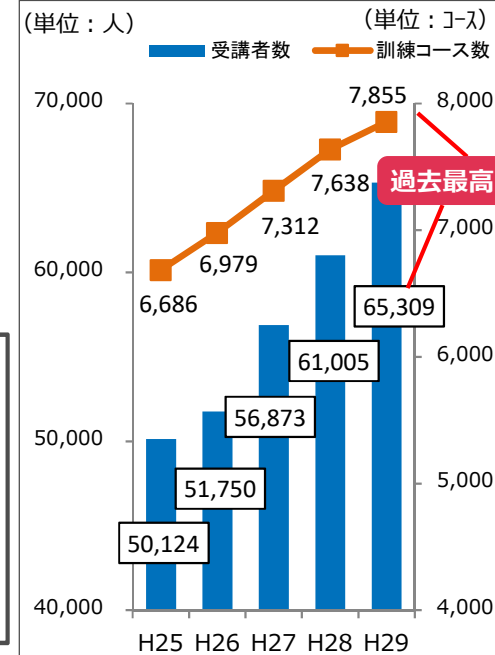


(有効回答事業所数 11,505社)

主な役に立った理由(複数回答)

- ・受講者の専門的な知識及び技能・技術が向上した 84.2%
- ・受講者の意識・意欲(モチベーションやリーダーシップ)が向上した 35.8%

実施実績



評価の視点

- ③各職業能力開発促進センター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援の強化を行ったか。その際、適切な費用負担を求めたか
- ④民間教育訓練機関等を活用した生産性向上に資する訓練を実施したか

主な取組内容

◆ 生産性向上人材育成支援センターによる事業主支援業務 ◆ ③④ 新規

- 生産性向上のための人材育成を総合的に支援するため、全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に生産性向上人材育成支援センターを設置
- 生産管理、品質管理、原価管理、物流、IoT、マーケティング等に関する知識やスキルを習得するための生産性向上支援訓練を実施
- 事業主支援相談員を配置し、相談等機能を強化
- 企業等からの要望を踏まえ、訓練時間数の下限の引下げや、これまで実施してきた事業主ごとの要望に応じたオーダーメイド方式に加え、幅広く受講者を募集するオープン方式を導入するなどの実施方法の見直しを行い、更なる利用を促進(平成30年4月から適用)

生産性向上人材育成支援センター(全国の職業能力開発施設等に設置)

従来の事業主支援業務

(主にものづくり分野の中小企業等を対象)

在職者訓練

事業主等が行う
職業訓練への支援



生産性向上支援訓練(職業能力開発促進センター・東京支部で実施)

(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)

【実施実績】336コース、4,496人

※平成29年9月～平成30年3月末の数値。

- ・企業等の生産性向上に効果的な訓練を全国で均質に実施するために基盤となるカリキュラムモデルを開発。また、幅広いニーズに応えるため、追加整備を継続。

平成29年度開発コース数 50コース(当初36コース、追加14コース)

【開発コース例】「IoT活用によるビジネス展開」、「マーケティング志向の営業活動の分析と改善」

- ・労働局、経済産業局、経済団体、金融機関等の関係機関とのネットワークを活かした広報を実施
- ・訓練は、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実施

評価の視点

- ⑤ 事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で訓練コースを設定したか
- ⑥ 中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度な訓練を実施したか

主な取組内容

◆ 訓練コースの設定・実施 ◆ ⑤⑥

設定基準に基づくコース設定

技能・技術や人材育成の分野の専門家による専門委員会の点検を受けた「設定基準」に基づき、在職者訓練コースを設定
<設定基準の概要>

- ・ 人材育成ニーズを踏まえた訓練
- ・ ものづくり分野の中小企業等を主な対象とし、生産性や技術力の維持・向上に資する能力を付与する真に高度な訓練
- ・ 民間教育訓練機関や地方公共団体で実施していない訓練

◆ 多様な訓練コースの提供 ◆ ⑥

○ 在職者訓練地域サービス向上プロジェクトの実施 **拡充**

施設間連携による地域の幅広い人材育成ニーズへの対応や職業訓練指導員個々の専門性を発揮する機会拡大による在職者訓練の更なる向上・充実を目的として、前年度実施した東北、中国、四国、九州・沖縄ブロックに、**北海道、北陸、東海ブロックを加え、在職者訓練地域サービス向上プロジェクト**を実施

施設間連携コースの設定

地域の幅広い人材育成ニーズにより一層対応するため、**指導員を他施設に派遣することにより、施設の枠を超え、指導員の有する専門性を活用した訓練コースを設定**：平成29年度 448コース

【施設間連携コースのイメージ】

A ポリテク

地域の人材育成
ニーズ調査

人材育成ニーズに基づく
訓練コースの設定・実施

B ポリテク

必要に応じて、A ポリテクが実施する訓練コースの専門性を有する指導員を派遣

参考：連携したコース

- 「プレス生産技術（加工技術編）」
（高度ポリテクセンター→ポリテクセンター広島）
- 「空気圧実践技術」（ポリテクセンター福岡→ポリテクセンター佐賀）

訓練計画専門部会における審査

設定する訓練コースについて、専門的・実務的立場から審査できる委員により構成される訓練計画専門部会において、設定基準に基づき、意見を聴取し、設定の適否について審査

訓練の実施

- ・ すべての訓練コースで真に高度なものづくり分野の訓練を実施
- ・ 中小企業の人材育成課題に対応した訓練を実施
中小企業に勤めている受講者数 37,271人 [35,446人] ※ [] は前年度実績

施設合同パンフレットの作成

合同パンフレットの例（東中国版）

各地域の事業主等に対し、機構のネットワークを活用した幅広い在職者訓練コース情報を提供するため、地域のブロックごとの在職者訓練コース情報をまとめた施設合同パンフレットを作成

訓練を体系的・段階的に受講できるように訓練コース受講体系を作成



参考：事業主等の声

- ・ 他県で実施されていたコースについて、近隣の施設で受講したいとの要望を出したところ、実施されるようになった。
- ・ ブロック内各施設の情報に掲載されているため、在職者訓練のみではなく、指導員派遣・施設設備貸与等への活用ができる。

◆事業主団体等の人材育成ニーズに応じた在職者訓練コースの開発等◆

⑤

○事業主団体等に対する人材育成の強化

事業主団体等と共同で、地域のものづくり産業が抱える人材育成ニーズを一層的確に把握し、より効果的な人材育成支援を展開するため、訓練コースの開発・実施等の支援を80件〔80件〕実施 ※〔〕は前年度実績

<取組事項>

- ・各職業能力開発施設で産業界や地域の人材育成ニーズを踏まえ、仕事・作業に求められる職業能力に関する人材育成プランを作成・提案
- ・在職者訓練コースの開発・実施

毎年異なる団体と取り組み、支援を拡充

<取組事例>

ポリテクセンター佐賀が、佐賀県溶接協会と共同で、「治工具設計」「アーク溶接作業の高度化」「品質管理」「非破壊検査」に関する訓練コースを開発

評価の視点

⑦ 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。

主な取組内容

受講者を派遣した事業主の多くが中小企業であることを踏まえ、費用負担は教材費・光熱水料等実費相当額としている。⑦

評価の視点

- ⑧ アンケート調査で得られた意見を的確に把握するとともに、調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるよう取り組んだか
- ⑨ 受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか

主な取組内容

◆訓練コースの評価・改善等◆

○アンケート結果の把握・分析、訓練コースの改善 ⑩

訓練コースごとにアンケート結果等を「訓練カルテ(※)」で可視化・分析し、訓練コースの評価・改善等を実施

※訓練カルテは、コース別 PPMチャート、アンケート結果レーダーチャート等により構成されており、**訓練コースの品質保証をする仕組み**となっている。

参考：訓練コースの評価・改善事例

訓練コース：NC旋盤実践技術
 <第1回目> 総合評価スコアが81.7
 (要因)

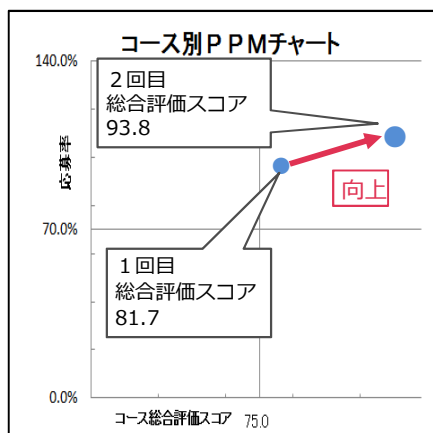
「希望一致度」及び「教材」のスコアが他の項目と比較して低くなっており、総合評価スコアを下げる要因となっていた。

(改善・見直し)

より実務的な訓練内容とするため、納期を想定した実習を追加するとともに、受講者の習熟度等に応じた指導や、テキストを改良することで、コースの改善・見直しを行った。

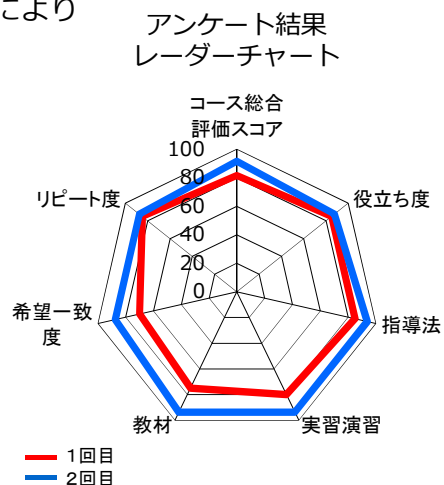
<第2回目> 総合評価スコアが93.8まで上昇
 上記改善の結果、「希望一致度」・「教材」のスコアが大幅に上昇し、満足度を高めることができた。

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



訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図の7つの項目を比較

- ① 役立ち度、② 指導法、③ 実習演習、④ 教材、⑤ 希望一致度、⑥ リピート度、⑦ コース総合評価スコア



○職場での適用状況確認・評価 ⑨

調査の準備
 調査対象訓練コースのカリキュラムの細目等を基に、当該訓練コースの受講を通じて習得されるべき能力（専門的技能・知識）を3～5項目設定

調査の実施
 訓練コースの受講者及び受講者の所属企業に対し、ヒアリング等により、当該能力の職場での適用状況調査を実施

調査結果の分析・対応
 ・習得能力の適用状況を踏まえ、より効果的な訓練コースを開発・設定
 ・習得能力の活用が十分でない場合は、原因を分析し、訓練コース設定に反映

参考：実施事例

【訓練コース・習得能力】
 <訓練コース名>
 「3G通信技術を活用したM2Mアプリケーション開発技術」
 訓練内容の職場での適用状況を確認
 ・センサネットワークの理解度
 ・3G通信機能活用技術の習得度
 ・クラウドサービス活用技術の習得度

【ヒアリング等による調査・分析】
 ・「3G通信を用いたクラウド活用はIoTのビジネス展開に大変有効」との意見から、職場での適用が確認でき、当該訓練コースは適正であったと判断
 ・IoT活用による新たなビジネス創出が注目される一方、**セキュリティ上の脅威も高まっており、安全なIoT通信環境を構築するための技術が必要**であることを新たに確認

【調査結果への対応】
 <新たに開発した訓練コース名>
 「組み込みLinuxを用いたIoT開発技術<セキュリティ通信>」
 IoTアプリケーション開発における安全な通信を理解し、IoTやM2Mシステムを構築する上での**セキュリティ対策に関する技術を習得する訓練コースを開発**

評価の視点

③各職業能力開発促進センター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援の強化を行ったか。その際、適切な費用負担を求めたか。（再掲）
 ⑩成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施したか

主な取組内容

- ◆ **事業主等が行う職業訓練への支援内容** ◆ ③
 事業主等が従業員に行う職業訓練を支援するため、職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関に関する情報の提供等を行い、中小企業等の能力開発に貢献
- ◆ **利用者の費用負担** ◆ ③
 職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費相当額の費用負担を求めた。
- ◆ **成長が見込まれる分野での人材育成に関する支援** ◆ ⑩

項目	人数、件数
訓練延べ人員	331,761人 [326,445人]
うち指導員派遣 (指導員の派遣数)	89,089人 [84,341人] 4,415人 [4,545人]
うち施設設備の貸与 (施設設備の貸与件数)	242,672人 [242,104人] 12,194件 [12,260件]

※[]内は前年度実績

成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、在職者訓練を実施するとともに、事業主等が従業員に職業訓練を実施するために必要となる職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与等の人材育成に関する支援を実施

1-14 指導員の養成、訓練コースの開発等、 国際連携・協力の推進

○概要

・職業訓練指導員の養成（ハイレベル訓練等）

職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「キャリアコンサルティング」及び「就職支援」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練（ハイレベル訓練）を実施しています。また、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（スキルアップ訓練）も実施しています。

【ハイレベル訓練の種類】

① 長期養成課程

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

② 短期養成課程

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

③ 職種転換課程

現職の指導員が、新たな訓練科目の免許を取得するため、6か月又は1年間の訓練を実施。

④ 高度養成課程

専門課程の高度職業訓練における職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程の職業訓練指導員に必要な高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を習得するための、1年間の訓練を実施。

・訓練コースの開発等

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

・国際連携・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指導員の海外派遣等を実施しています。

評価項目No. 1-14 指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ・職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成するためハイレベル訓練及びスキルアップ訓練を実施する。

II 目標と実績との比較

- ・職業訓練指導員として、即戦力で活躍するために必要な能力である訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援等の能力を付与する**ハイレベル訓練を157人に実施し、平成28年度実績を23人上回る実績となった。**
- ・職業訓練指導員の技能等の向上を目的とする**スキルアップ訓練を5,831人に実施し、平成28年度実績を181人上回る実績となった。**また、全国の指導員がスキルアップ訓練を受講しやすくなるよう、出前型研修や通信を活用した訓練を実施した。

III その他考慮すべき要素

- ・調査・研究・開発の実施及び成果の普及について、職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページのコンテンツを充実した結果、アクセス件数が前年度から増加した。
- ・地域の訓練資源の活用及び地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及の取組として、平成28年度から実施している22県において産官学によるコンソーシアムを構築し、離職者訓練44コースの検証を行うとともに、ものづくり分野の22団体と機械・電気・建設等の分野の在職者訓練コースの開発を実施した。
- ・「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」等を全国において実施することにより、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を向上させる支援を行った。また、国、国際協力機構（JICA）等からの要請を受け、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等、我が国の行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。

○職業訓練指導員の養成

評価の視点

- ① 訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか
- ② ハイレベル訓練において、即戦力として活躍するために必要な能力を付加するための訓練を行ったか
- ③ スキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか

主な取組内容

◆ ハイレベル訓練の実施 ◆ ①②

職業訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練）を実施

平成29年度入校者数 []内は前年度実績。

157人 [134人]（うち長期養成課程65人 [45人]、短期養成課程70人 [60人]、職種転換課程6人 [6人]、高度養成課程16人 [23人]）

○ハイレベル訓練の特色

- ・ハイレベル訓練の長期養成課程では、2年間で1400時間以上の職業能力開発施設における実務訓練期間を設定
- ・実務訓練期間中も訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援などに係る課題を示し、Web訓練を実施

- ・Web訓練システム（短期養成課程）
実務経験はあるが、指導員に必要な指導ノウハウ等が未習得であり、遠方等の理由で職業大に通えない方を対象とし、Web訓練を実施

入校者数65人

参考：Web訓練（短期養成課程）の活用事例

- ・現在民間企業で施設管理に従事しており、将来的に電気関連の職業訓練指導員職での就労を希望する方から、訓練について問合せ
- ・実務経験、第三種電気主任技術者等関連資格の取得状況を踏まえ、指導員に必要なその他の能力を、民間企業に従事しながら身に付けるため、Web訓練システムによる短期養成課程を受講
- ・修了後、職業訓練指導員免許職種「電気工事科」の能力審査に合格

職業訓練指導員として必要な実践力を養い、指導員免許取得後には、職業訓練の現場において即戦力として活躍

◆ スキルアップ訓練の実施 ◆ ①③

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（スキルアップ訓練）

○実施実績

- ・実施コース数 551コース [525コース]
- ・受講者数 5,831人 [5,650人]
 - うち都道府県 1,783人 [1,915人]
 - 民間企業等 1,615人 [1,511人]
 - ※民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修637人を含む。
 - 機構 2,433人 [2,224人]

○受講者数の増加を図るための取組

- 全国の職業訓練指導員がスキルアップ訓練を受講しやすくなるよう、以下の取組を実施
 - ・47都道府県で出前型研修を実施
232コース 受講者数3,464人
 - ・通信を活用した訓練を実施
受講者数 123人
- ※いずれもスキルアップ訓練の内数。

参考：主なスキルアップ訓練の種類

- 訓練技法開発研修
訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得
- 技能・技術実践研修
新コース、カリキュラムの充実に対応するためのスキルを習得
- 一般研修
キャリアコンサルティング、安全衛生等の能力を習得

アンケート調査において、95.7% [95.5%]の者から研修成果を活用できるとの回答を得た。

参考：スキルアップ訓練受講者の声

スキルアップ訓練で使用されていた電装トレーニングボードを自作し、自施設における実技訓練の指導の際に活用しました。電気の流れを視覚的にとらえることができるため、従来の言葉だけの指導よりも実技訓練受講者の理解度が向上したように感じました。
（「エンジン&シャシ電子制御技術」都道府県指導員 経験年数2年）

○訓練コースの開発等

評価の視点

④効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果の普及に取り組んだか

主な取組内容

◆ 調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用 ◆ ④

[]内は前年度実績。

○テーマの選定

厚生労働省と機構との協議により13テーマを選定

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

○ホームページへの公開

職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページにおいて職業能力開発に関する各種情報を提供

【アクセス件数】 2, 034, 135件 [1, 243, 240件]
 【ダウンロード件数】 79, 679件 [92, 368件]

○研究報告書等の配付

研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ配付

【配付機関(延べ)】 2, 038機関 [2, 260機関]

主な調査・研究・開発テーマ

- 中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施に関する調査・研究
- eラーニングを活用した高度な技能習得に係る調査検証事業
- ものづくり訓練における女性受講率向上のための調査・研究
- ※学識経験者、産業界の外部有識者を含めた委員会を設置して調査・研究・開発を実施

参考：調査・研究・開発の実施事例

(中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施に関する調査・研究)

- ホワイトカラーの中高齢者の特性に応じた3コース(管理監督、営業販売、介護)のカリキュラムモデル(経験交流会等の再就職への準備支援を含む。)を開発・検証
- 開発したカリキュラムモデルは、委託訓練への活用を目的として、厚生労働省を通じて都道府県に普及

評価の視点

⑤コンソーシアム方式の活用など地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組んだか
 ⑥民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施したか

主な取組内容

◆ 地域に応じた訓練資源の活用及び訓練コースの開発・普及 ◆ ⑤

<コンソーシアム事業の流れ(イメージ)>

- これまでの訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、2年間のモデル事業として、離職者訓練(委託訓練)コースの検証及び在職者訓練コースの開発を実施
- 22県で平成28年度に開発した離職者訓練コースの検証を実施
 → 開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及
- 平成28年度から実施している22県において、新たに平成29年度から事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施

		H26	H27	H28	H29
全国 47都道府県	10都道府県	離職者訓練		在職者訓練	
	15府県		離職者訓練		在職者訓練
	22県			離職者訓練	
					在職者訓練

離職者訓練コース

コースの実施

開発したコースを民間教育訓練機関等に委託して訓練を実施

- 実施コース数 44コース
- 受講者数 811人
- 就職率 85.1%

カリキュラムモデルの作成

実施結果の検証を行い、カリキュラムモデルを作成

カリキュラムモデルの都道府県への普及

委託訓練への活用を目的として、基盤整備センターのホームページに掲載し、都道府県に普及

在職者訓練コース

コース開発

主にものづくり分野の22団体と機械・電気・建設等の分野の在職者訓練コースを開発
 ※開発した訓練コースは平成30年度以降実施予定

◆ 民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上 ◆ ⑥

○委託訓練又は求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営のために必要な知識や技能を習得するための「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」を実施

○求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、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実施

○国際連携・協力の推進

評価の視点

⑦開発途上国からの研修生の受入れや職業訓練指導員の海外への派遣等を効果的・効率的に推進したか

主な取組内容

◆ 海外からの研修員の受入れ ◆ ⑦

○ 視察型研修

延べ56の国から17件、182人、延べ29施設に受入
【研修事例】

「雇用システム及びサービス向上研修」

受講者：エジプトの労働力省の行政担当官

内容：日本の公共職業訓練の実施状況、実績について講義

※エジプト国の人材養成に関する施策・取組の促進に貢献

○ 技術研修

ウガンダ、カンボジアから13人の研修員を2施設に受入

【研修事例】

「センサを用いた回路設計と

モータ制御技術」

受講者：ウガンダのナカワ職業訓練校
指導員8人

内容：在職者訓練コース開発を目的として実施

※研修成果はウガンダでのコース開発準備等において活用



◆ 研修講師の派遣 ◆ ⑦

○国・JICA等が実施した研修に対し、延べ4人の講師を当機構から派遣
(延べ27の国から35人の研修員を日本に招聘し、3件の研修を実施)

【研修事例】

「職業訓練の運営・管理と質的強化」

受講者：パキスタン他14か国の職業訓練施設管理職

内容：当機構による職業訓練実施体制や、訓練内容、訓練改善の仕組み等

◆ 職員の開発途上国への派遣 ◆ ⑦

○開発途上国に対し5件、延べ5か国に、5人派遣

【派遣事例】

派遣した国：ベトナム 派遣人数：1人

内容：職業訓練技法に係る研修

「普通旋盤加工における指導方法」

・現地職業訓練指導員が、普通旋盤を活用した実習を実施するために必要な知識・技能・技術について支援



参考：海外研修員等の声

・体系的に行う訓練の進め方や相互のコミュニケーションによる指導方法が非常に勉強になった。自国で行う訓練指導にも取り入れていきたい。
(ウガンダ職業訓練校指導員)

・「電気回線図と配線処理」を受講し、単線図と複線図の知識・技術及び指導展開について学んだ。研修で作成した訓練課題を自国でも活用していきたい。(カンボジア職業訓練校指導員)

◆ 在職職業訓練指導員の受入れ ◆ ⑦

○職業能力開発総合大学校において、国が実施する「開発途上国における在職職業訓練指導員の能力向上事業」に係る開発途上国の職業訓練指導員を受け入れ、職業訓練の運営管理に係る能力を習得するためのハイレベル訓練(短期養成課程)を実施
受入人数：3人(インドネシア他2か国)

1-15 効果的な職業訓練の実施、 公共職業能力開発施設等

○概要

・効果的な職業訓練の実施

運営委員会及び地方運営協議会の設置により、関係機関との連携を実施し、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しを実施しています。また、都道府県との連携により、地域において必要な訓練の質と量を確保しています。

・公共職業能力開発施設等

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において、定員充足率向上のためのプロジェクトやアクションプランを策定し、公共職業安定所（ハローワーク）等との連携強化を図り定員充足率の向上に取り組んでいます。

評価項目No. 1-15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ・企業等のニーズ及び就職率等の訓練成果を評価・分析し、訓練カリキュラム等の見直しを適切に行う。
- ・成長が見込まれる分野や、女性求職者のニーズに合わせた訓練コースの開発に取り組む。

II 目標と実績との比較

- ・ 訓練の品質の維持・向上を図るため、「機構版職業訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクルにより、約3,500事業所へのヒアリング調査等から収集した地域の人材ニーズや訓練内容に関する問題点等の分析結果を踏まえ、カリキュラム等の見直しを適切に行った。
- ・ 女性のものづくり分野への就業促進を図るために開発した訓練コースを16施設で実施するとともに、託児所を利用できるサービスの提供等の環境整備や、広報ツールの見直しなどに取り組んだ。

III その他考慮すべき要素

- ・ 地域コンソーシアム事業、地域における職業訓練の質の検証・改善に係る取組等を通じて、都道府県や関係機関と連携し、訓練カリキュラムの共同開発、在職者訓練実施のための指導員派遣、就職支援ツールの提供等、ポリテクセンター等のノウハウや資源を活用した支援を行った。
- ・ 定員充足率については、ハローワーク職員及び求職者等に対する施設見学会や、周知・広報の好事例の共有、定員充足率向上に向けた職員研修の実施等の取組を行った結果、83.3%となった。
また、高度技能者養成訓練の定員充足率については104.4%となった。

○効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

評価の視点

- ① 労使や地域の関係者の職業訓練ニーズを踏まえた効果的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と連携したか
- ② 地域連携人材育成強化支援事業の成果を踏まえて、都道府県と緊密に連携したか

主な取組内容

◆ 関係機関等との連携 ◆ ① ②

○ 産官学との連携

・地域コンソーシアム事業

産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、2年間のモデル事業として、離職者訓練(委託訓練)コースの検証及び在職者訓練コースの開発を実施

離職者訓練コースの検証

平成29年度は22県で実施
開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及

在職者訓練コースの開発

平成29年度は22県で事業主団体等と共同実施

・地域における職業訓練の質の検証・改善事業への参画

- 新たに地域コンソーシアム事業が終了した15府県を加え、平成29年度は25都道府県で実施
- 労働局が開催する会議において、定員充足率及び就職率の低調な地域の離職者訓練(委託訓練)の訓練のカリキュラム内容等の検証・改善等を支援(支援例)

就職率が低調な医療事務分野の訓練コースにおいて企業実習を訓練内容に加えることを提案

<コンソーシアム事業等の流れ(イメージ)>

		H27	H28	H29
全国47都道府県	10都道府県	離職者訓練 (H26~)	在職者訓練	検証・改善
	15府県	離職者訓練	在職者訓練	検証・改善
	22県		離職者訓練	在職者訓練

○ 都道府県との連携

・雇用対策、人材育成等に関する協定の締結

都道府県等と緊密に連携し、雇用対策や人材育成等を一体的に推進するため、協定を締結。

平成29年度は、京都府及び京都労働局と雇用全般に関する雇用対策協定を締結(従来の人材育成等の連携推進を目的とした協定を拡充)

・地域連携人材育成強化支援事業※1終了後の取組

連携事業を行った8道府県※2においては、連携事業で行った講師派遣や合同パンフレットの作成等を継続する等、連携事業で構築した関係性やスキームを活用して緊密な連携を実施

(※1) 都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が、主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、ポリテクセンター等のノウハウや資源を活用した支援を実施(H26~H28)

(※2) 北海道、山形、茨城、埼玉、山梨、静岡、京都、大阪

連携事例(ポリテクセンター静岡)

- ・指導員の指導力等向上のために行う研究公開訓練に相互参加※
- ・地域連携事業で開発したIoT関連のセミナーを実施するため、講師として指導員を派遣
- ・高校生ものづくり競技大会の競技委員として指導員を派遣



研究公開訓練の実施風景

※機構及び県の指導員等が、お互いの実際の訓練を聴講した後、担当講師に対して、今後の指導方法の改善に向けた助言等を実施

・地域創生人材育成事業

都道府県が実施する地域の人手不足分野における人材育成の事業において、自治体、労働局、労使団体、民間教育訓練機関等で構成される地域人材育成協議会へ参画

○ 産業界との連携

- ・産業界の人材育成ニーズを一層的確に把握し、国の職業能力開発の推進に寄与するため、以下の取組を実施

(H26)

一般社団法人日本機械工業連合会(日機連)との間で「人材育成分野における協力に係る連携協定」を締結(H26.8.25)

会員団体への取組

(H27)

日機連会員3団体と連携し、各業種に必要な職業能力を分析し、段階的かつ体系的に整理した「職業能力の体系」を整備
<整備を行った業種>

食品機械・同装置製造業 日本食品機械工業会
包装、荷造機械製造業 日本包装機械工業会
配電盤・電力装置製造業 日本電機工業会

(H28)

- ・整備した「職業能力の体系」に基づき取組を実施
 - 回路設計に係る在職者訓練、指導員派遣の実施
 - JIS検査に係る講習会の開催
 - 全国の会員企業を対象としたニーズ調査の実施
- ・全国の会員企業を対象とした機械安全教育に係るセミナーのカリキュラム・テキスト等の作成支援

(H29)

- ・作成支援したカリキュラムに基づく「設計技術者に対する機械安全教育」に係る講習会の開催
- ・「IEC(国際電気標準会議)規格に対応した制御盤の安全検証試験」に係る在職者訓練の実施

主な取組内容

◆ 運営委員会、地方運営協議会の開催 ◆ ①

○ 運営委員会（機構本部）

厚生労働大臣が任命する公益代表委員、労働者代表委員及び使用者代表委員により構成される運営委員会を平成30年2月27日に開催
 ・職業能力開発業務の運営に係る第4期中期計画と平成30年度計画を審議

○ 地方運営協議会（各都道府県）

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

評価の視点

③企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行ったか。また、就職率等の訓練成果の評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを実施したか

主な取組内容

◆ PDCAサイクルによる訓練コースの見直し ◆ ③

技術革新等に対応した職業訓練を実施するため「機構版職業訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクルにより、訓練コースの見直しを実施

○ コース設定【P】

- ・アンケート調査、ヒアリング調査等によるニーズ把握
- ・職業能力開発体系を用いたニーズの分析
- ・カリキュラムモデルをベースとしてニーズに応じたコース設定 等

【ニーズ把握の主な取組】

企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査を実施
 (平成29年度：約3,500事業所)

○ 効果的な訓練の実施【D】

- ・カリキュラムのポイントを押さえた指導
- ・受講者の習得状況に応じた訓練
- ・キャリアコンサルティングの実施 等

機構版職業訓練ガイドライン

○「人材育成と非公式教育サービス」分野の国際規格(ISO29990)に規定された要求事項に対応
 (ISO29990の策定に当たり、我が国唯一の職業訓練の質保証システムとして貢献)

○ 訓練の評価、監査【C】

受講者の習得状況を評価・監査

- ①離職者訓練受講者の習得度測定
 受講者：訓練到達目標に対する習得度の自己確認
 指導員：訓練課題を用いた受講者の習得度の評価
- ②受講者アンケート、修了者の就職先事業所ヒアリング（フォローアップ調査、満足度調査）
- ③在職者訓練の品質保証に向けた取組（訓練カルテ方式）

○ 見直し及び改善【A】

- ・評価・分析を踏まえた訓練コースの見直し
- ・ニーズの変化に対応したカリキュラム内容の改善 等

<平成30年度計画見直し実績>

	離職者訓練	在職者訓練
新規	47コース	977コース
変更	264コース	104コース
廃止	66コース	844コース
継続	1,063コース	5,220コース

総コース数
 離職者訓練 1,374コース、
 在職者訓練 6,301コース

参考：訓練コースの見直し事例

離職者訓練

従前 電気工事及びシーケンス制御に関する技能・技術を習得する「電気設備技術科」を実施

大規模施設の建設工事の増加により、特に電気設備及び消防設備の点検・保守等に関する人材ニーズが増加

見直し 高圧受変電設備及び消防設備に関するカリキュラムを追加し、人材ニーズの変化に対応

在職者訓練

従前 PLCの数値演算処理に関する手法とシーケンス制御に関する応用力を習得するコースとして、「PLC制御の実務」を実施

受講者アンケートの結果、より多様な制御プログラミングも身につけたいというニーズを把握

見直し 使用する入出力機器を追加し、制御プログラミングの幅を広げることで受講者のニーズに対応

実績

- 離職者訓練 就職率 87.7%
- 在職者訓練 アンケート調査
 - ・受講者(職業能力の向上に役立ったか) 99.0%
 - ・事業主(職場で役立っているか) 97.8%

評価の視点

④職業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対する託児サービスの提供を推進したか

◆ 女性の就業促進を図るための取組 ◆ ④

○訓練コースの実施

女性のものづくり分野への就業促進のために開発した訓練コースを16施設で実施

平成30年度の訓練計画では、子育て中の女性等が受講しやすい短時間の訓練コースを含め、20施設で設定

※参考：平成29年度における入所者総数に占める女性入所者数の割合→22.9% [19.7%]（女性：4,869人/全体21,250人）

参考：「ものづくりサポート科」

子育て中の女性等を主な対象とし、生産管理等ものづくりに必要な基礎知識やCAD技術等を習得する訓練コース。

1日の訓練時間を標準6時間から4時間に短縮することにより、ハローワークでの求職相談や託児所への子供の送り迎え等、家事などの時間を確保しやすくしている。

○託児サービスの提供

訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスの提供

- ・34施設で150人（166児童）が利用

○環境整備

職業訓練を受講しやすい環境の整備等

- ・パウダールームの新設
- ・トイレ及び更衣室の改修 等

参考：託児サービス利用者の声

働きたかったのですが、子供が待機児童となってしまう、マザーズハローワークに相談したところ託児サービス付き訓練を紹介してもらいました。ものづくりにも興味が湧き、受講を決めました。

（デジタルものづくり技術科修了者）



○周知・広報の改善

女性職員を中心としたワーキングチームにおいて広報ツールの見直し等を実施

- ・女性求職者向けWebページの託児サービス利用者の声や、女性受講者の一日等の内容の充実
- ・託児サービス付加事業を題材としたマンガ版パンフレットの全施設での共有

参考：

女性求職者向けWebページ

機構ホームページにおいて特設ページを公開



▶ 女性受講者の一日 ▶ Q&A ▶ 特集「修了者インタビュー」
▶ 特集2「ポリテクを見学しよう！」 ▶ 託児サービス



評価の視点

⑤地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組んだか

主な取組内容

◆ 訓練コースの開発等 ◆ ⑤

高度技能者養成訓練

○平成30年度の実施に向け、従来の生産システム系の訓練内容に産業用ロボットの制御方法や安全に関する知識全般を学ぶカリキュラム、生産システムを自動化するための装置の運用管理等を学ぶカリキュラムを追加した生産ロボットシステムコースを開発。（再掲）

評価の視点

⑥実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知したか

主な取組内容

◆ 職業訓練の有効性の周知 ◆ ⑥

○ホームページやパンフレットにおいて、訓練の内容に加え、訓練の成果や訓練修了生・企業からの声を紹介しつつ、訓練の有効性を周知

○全国の機構、都道府県、民間教育訓練機関の求職者向けハロートレーニングのコース情報をワンストップで検索できるシステムを構築しホームページで提供

新規

○各都道府県労働局等と連携し、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」及びロゴマークを用いた広報を実施



評価の視点

⑦経年的に定員充足率が低調なポリテクセンター等については、より一層、公共職業安定所（ハローワーク）と連携して周知・広報活動の強化等を図り、改善に取り組んだか

主な取組内容

◆ 離職者訓練における定員充足率向上の取組 ◆ ⑦

- 各ポリテクセンターにおけるアクションプランの策定・実施
 - ・ハローワークとの連携
 - 訓練紹介動画の放映
 - 施設見学会、訓練体験会の実施
 - 訓練説明マニュアルの作成・提供
 - ・周知・広報の好事例を全施設で共有
- 定員充足率向上のため、労働局・ハローワークとの連携を強化
- 定員充足率向上のための職員研修の実施

参考：周知・広報活動、訓練理解促進の取組事例

- ・求職者へ職業訓練のイメージが伝わりやすいようにハローワーク内で職業訓練紹介動画を放映
- ・ハローワーク職員の職業訓練に対する理解を促進するため、職員向け施設見学会・訓練体験会を開催



ハローワークでの訓練紹介動画の放映

ハローワーク職員向けの施設見学会

※離職者訓練及び高度技能者養成訓練における定員充足率の向上に向けた取組はP61及びP65も参照

評価の視点

⑧ポリテクセンター等については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の量と質を確保するための取組を行ったか

主な取組内容

◆ 地域における訓練の質と量の確保 ◆ ⑧

人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について、都道府県と十分な役割分担や連携・調整を行い訓練計画を作成する等、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。

◆ 高度技能者養成訓練における定員充足率向上の取組 ◆ ⑦

- 各ポリテクカレッジにおけるアクションプランの策定・実施
 - ・高校や地域との連携強化
 - ・周知・広報の好事例を全施設で活用
- 定員充足率向上のため、労働局、県の関係者や産業界との連携を強化し、以下の取組を実施
 - ・ポリテクカレッジの魅力や付加価値の向上
 - ・地域社会との関係強化

参考：取組事例（北陸ポリテクカレッジ）

地元テレビ局で「夢を咲かそう」としてポリテクカレッジの取り組んでいる内容等を紹介する特集が月2回放送されたほか、地方紙にも学生が若年者ものづくり競技会で入賞したことや、技能五輪全国大会に出場することが掲載され、ポリテクカレッジの魅力をアピールした。

参考：定員充足率の施設別実績（分布）

項目	区分	全体 (%)	施設数			
			90%以上	90%～80%	80%～70%	70%未満
離職者訓練		83.3%	13	32	13	6
高度技能者養成訓練		104.4%	20	5	0	0

1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

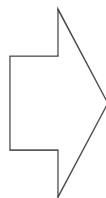
○概要

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. 1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ・平成28年度以降、訓練の質向上を目的とした講習を55回以上行う。

II 目標と実績との比較

- ・以下のとおり、定量指標の**達成度が112.7%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標】 訓練の質向上を目的とした講習実施回数 平成29年度 目標値：55回以上 実績値：**62回 (達成度112.7%)**

- ・**訓練実施機関が抱える訓練運営上の課題の改善のため、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを基に「求職者支援訓練サポート講習」を全国の都道府県支部で62回実施した。**

III その他考慮すべき要素

- ・機構が有する職業能力開発ノウハウを活かした「カリキュラム作成ナビ」を開発し、ホームページ上で公開するとともに、認定申請に係る相談等を通じて訓練実施機関に提供することで、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の支援を行った。
- ・すべての訓練実施機関に対し、定期的な実施状況等の確認を確実に実施した結果、開講コース2,916コースに対し、実際に実施状況確認を行った件数は12,156件となった。
- ・サポート講習実施後のアンケート調査において、受講者から「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答が97.7%と高い評価を得た。また、特別な配慮が必要となる受講者への対応に戸惑う訓練実施機関等への支援のため、「特別な配慮が必要な方への支援について」等の講習を新たに実施した。

○職業訓練の審査・認定

○制度の周知、広報 説明会：293回開催、2,940人参加
○訓練計画の策定等に関する相談援助 相談件数：8,824件

評価の視点

①職業訓練の認定業務に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか

主な取組内容

◆平成29年度開講コースの審査状況◆

○審査コース数 4,333コース [5,183コース]
○審査定員 71,294人 [86,601人]

※雇用情勢を踏まえ、認定上限値が減じられたため審査コース等も減少している。

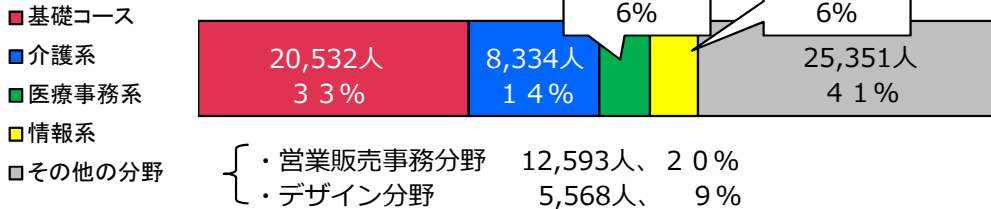
<審査のポイント>

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

◆平成29年度開講コースの認定状況◆

○認定コース数 3,793コース [4,384コース]
○認定定員 61,594人 [72,427人]

認定定員の分野



参考：求職者支援訓練の訓練認定規模（全国職業訓練実施計画で定められた平成29年度認定上限値）

◎63,950人 [82,220人]

- ・基礎コース
 - ・実践コース
- 各50%程度
- 【実践コース全体に対する下限】
- ・介護系
 - ・医療事務系
 - ・情報系
 - ・その他の分野
- 介護：20%程度、医療事務：5%程度、情報5%程度

※認定上限値は、雇用情勢を踏まえ、雇用のセーフティネットとしての機能を果たせるよう設けた上限値であって、当該数値の何割以上確保しなければならないというものではない。

[]内は前年度実績。

◆訓練カリキュラムの作成支援◆

○訓練カリキュラム等の開発

機構の有する職業能力開発のノウハウを活かし、これまでに介護・情報・建設分野等の20分野49訓練科の訓練カリキュラム及び成果シートを開発

- ・平成29年度においては、「働き方改革実行計画」を踏まえ、女性のリカレント教育（学び直し）に関する訓練コース（「保育士科」、「看護師科」、「訪問看護師科」）の訓練カリキュラム・成果シートを開発

○カリキュラム作成ナビの提供

- ・開発した訓練カリキュラム及び成果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**訓練実施機関**に提供し、特定求職者の就職に資する訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援

参考：訓練カリキュラムの開発事例（看護師科）

○離職看護師等のリカレント訓練の仕上がり像に係る調査・分析

- ・医療機関、訓練実施機関等に看護師に求められる能力等をヒアリング
- ・ヒアリング結果から、
 - ①現場感覚の回復
 - ②最新の医療機器への理解
 - ③患者層の変化（高齢者の増加等）への理解
 - ④勤務形態や勤務先の多様化への理解

などが求められていることを把握

○訓練カリキュラムの開発

- ①一般的な看護技術（注射等）
- ②最新の医療機器に関する知識・技術
- ③高齢者看護等に関する知識・技術
- ④近年の勤務形態や病院以外の勤務先・職務内容の情報

を習得できるカリキュラムを開発

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

数値目標 評価の視点

- ②求職者支援訓練サポート講習実施回数 **55回以上**
- ③訓練コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか

数値目標の達成状況

達成度112.7%

- ②求職者支援訓練サポート講習実施回数 **62回** [67回]

主な取組内容

◆ 実施状況確認の実施状況 ◆ ③

- 実施状況確認件数 (巡回指導) 12, 156件 [14, 009件]
参考：開講コース数 2, 916コース [3, 391コース]

※ 対象訓練コースに月1回実施。例えば、3か月訓練の場合は、原則3回実施。

<不正防止の取組>

的確な実施状況確認を行うとともに、不正通報メールアドレスの設置、不適切な訓練の情報共有等を目的とした「求職者支援訓練ケース会議」を設置し、毎月開催する等、不正防止の徹底に努めた。

実施状況確認のポイント

- ①受講者の選考は適切に行われているか。 ②認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。 ③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。 ④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。 ⑤**訓練実施施設が抱える課題はないか。** 等

参考：実施状況確認における指導・助言事例

- ・就職意欲に欠ける修了者への就職支援について、定期的に修了者間の情報交換の場を設けるなど修了者の主体性を意識した就職支援の助言を行った。
- ・精神の障害を抱え、対面によるキャリアコンサルティングが困難な受講者への対応について、電話やメールを活用した就職支援方法の助言を行った。

◆ 訓練の質向上を目的とした講習（求職者支援訓練サポート講習）の実施 ◆ ②

○ 求職者支援訓練サポート講習の実施状況

講習名	実施回数	受講者数	有用度
①受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	1回	17人	100.0%
②受講者対応スキルの向上について	3回	23人	100.0%
③精神障害・発達障害の特徴と対応について	11回	184人	96.1%
④早期就職を実現させる訓練運営	2回	31人	100.0%
⑤新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのポイント	9回	138人	97.0%
⑥どう実施する？職業能力開発講習	2回	21人	100.0%
⑦特別な配慮が必要な方への支援について <平成29年度新規>	15回	181人	97.2%
⑧ケーススタディで学ぶ就職支援 <平成29年度改訂>	19回	173人	99.4%
合計	62回	768人	97.7%

[]内は前年度実績。

[67回]

[809人]

把握した課題

<求職者支援訓練サポート講習>

訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題を基に、**訓練の質向上を目的**とした講習を機構による創意工夫の取組として全国の都道府県支部において実施

○ 求職者支援訓練サポート講習の受講者に対するアンケート

求職者支援訓練サポート講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答

97.7%

参考：受講者からの意見（自由記述）

- ・「特別な配慮が必要な方への支援について」を受講しましたが、配慮が必要な方に限らず、すべての人に役立つスキルを学ぶことができました。
- ・「ケーススタディで学ぶ就職支援」の演習では、実践的な事例を基に学べたので、今後活用していきたいと思えます。

1-17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施、内部統制の充実・強化、シナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、情報セキュリティ対策の推進 等

○概要

・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。
また、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。

・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。

・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。

・情報提供及び広報の実施

機構が収集・整備した高年齢者や障害者の雇用に関する情報、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っています。

・東日本大震災に係る対応

地域と連携した震災復興訓練、雇用促進住宅の一時的提供を実施しています。

・情報セキュリティ対策の推進

政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を講じています。

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ・これまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、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。
- ・政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。

II 目標と実績との比較

- ・法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、**平成26年度にとりまとめた「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」が現場の支援に十分に活かされるよう、職業能力開発大学校等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象にした研修等に加え、平成29年度においても、都道府県や民間教育訓練機関等の職業訓練指導員も対象とするスキルアップ訓練として専門的研修を実施し、ノウハウの確実な浸透に努めた。**
また、地方施設における好事例をフィードバックし、施設間の連携による取組の促進を図った。
- ・政府の方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施した。

III その他考慮すべき要素

- ・内部統制については、平成29年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置(平成29年6月運用開始)等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。
- ・情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。

○ 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

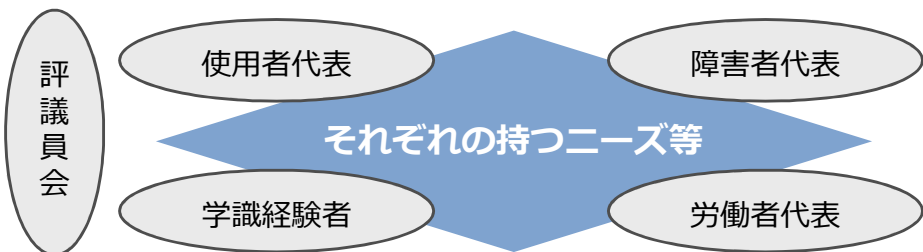
評価の視点

- ① 関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との意見交換等により幅広く把握し、当該ニーズに即した業務運営を行っているか
- ② 機構が実施する業務に対して自己評価を行い、その結果及び国の評価結果を業務運営に反映させたか。また、設定した目標の達成状況等を分かりやすく公表しているか

主な取組内容

◆ 評議員会の開催 ◆ ①

機構業務について意見交換の上、要望等を聴取



◆ 業績評価の実施 ◆ ②

- ・ 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
- ・ 外部評価委員会での意見及び厚生労働大臣の評価結果を業務運営等に反映

参考：外部評価委員会

外部評価委員会	(委員数 6 名で構成。平成29年6月15日開催)
職業リハビリテーション専門部会	(委員数 8 名で構成。平成29年6月12日開催)
職業能力開発専門部会	(委員数 1 3 名で構成。平成29年6月7日開催)

○ 内部統制の充実・強化

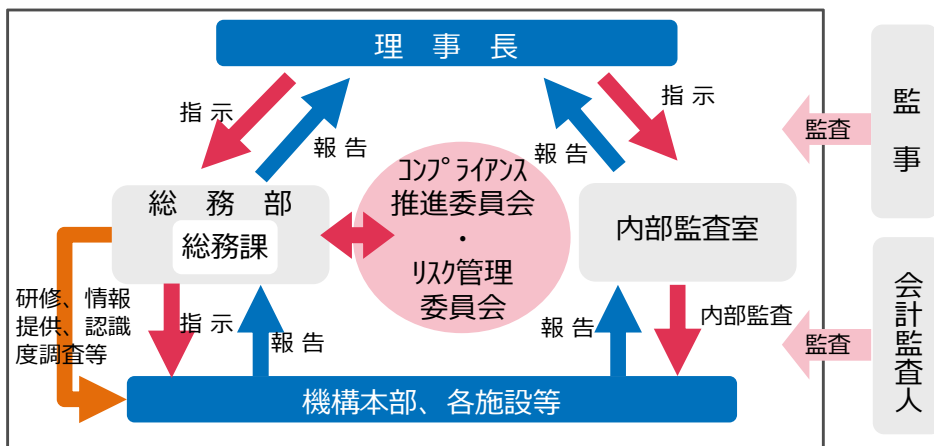
評価の視点

- ③ 内部統制の充実・強化を図っているか

主な取組内容

◆ 内部統制システムの整備 ◆ ③

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



◆ 内部統制の向上 ◆ ③

- 「行動規範」の浸透
 - ・ 各部等及び施設の長による行動規範の解説用資料等を活用した行動規範研修等の実施
- コンプライアンス推進の取組
 - ・ 「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、平成29年度コンプライアンス推進計画を策定
 - ・ 嘱託職員を含む全職員に対し、「コンプライアンスマニュアル」を活用した職員の身分（みなし公務員規定）や守秘義務、倫理規程に重点を置いたコンプライアンス研修等を実施
 - ・ 各階層別研修におけるケーススタディを取り入れた職員研修の実施
 - ・ 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
 - ・ 公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）の周知徹底及び外部通報窓口の設置（平成29年6月運用開始）
- 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の徹底
 - ・ 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



○シナジーの一層の発揮に向けた取組

評価の視点

④ 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、活性化を図っているか

主な取組内容

◆ 業務運営面での一体化・活性化 ◆ ④

○ 訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウの普及

研修名：「精神・発達障害に配慮した支援と対応」コース（スキルアップ訓練内）

対象者：機構、都道府県、民間教育訓練機関等の職業訓練指導員等

内容：職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同してとりまとめた「特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」をテキストとして使用し、「理解と接し方編」「訓練の支援と支援体制編」「就職活動の支援編」の3コースを実施

○ 施設間連携の取組の共有

(地方施設間の連携の取組を半期毎にとりまとめ、好事例を施設へフィードバック)

参考：地方施設における施設間連携取組事例

- ・ 地域障害者職業センターの職業準備支援の利用者に対し、ポリテクセンターにおいて、訓練場面の環境を活用した作業体験を実施
- ・ 求職者支援訓練サポート講習（「精神障害・発達障害の特徴と対応について」）について、障害者職業カウンセラーが講師を担当
- ・ 地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーがポリテクセンターを訪問して、特別な配慮が必要な訓練生に対する相談を行うなど、連携した支援を実施

○ 情報提供及び広報の実施

評価の視点

⑤ 機構が収集・整備した高年齢者等や障害者の雇用に関する情報をホームページ等を通じて提供するとともに、高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容等や、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか

主な取組内容

◆ 積極的な広報の実施 ◆ ⑤

◆ メールマガジンによる情報発信 ◆ ⑤

各種制度やアビリンピック等のイベント、刊行物の紹介など機構の最新情報を利用者へ直接届けるため毎月配信
登録件数は9,464件、発行は通巻63号（アビリンピック特別号等の臨時配信含む）

(参考)：支部リーフレット（千葉支部）
都道府県支部内の各施設が実施している業務を取りまとめ、一体的な広報活動に活用



○ 広報活動方針に基づく積極的な広報を推進

- ・ 平成29年度広報活動方針に基づき積極的な広報活動を実施
- ・ 都道府県支部として効果的な広報を実施するため、地域の実情に応じた都道府県広報実施計画を策定し、支部単位での一体的な広報活動を実施。

○ マスメディアを通じた広報、ホームページによる情報発信

- ・ ニュースリリース等に積極的に取り組み、新聞等への掲載件数は2,488件
- ・ 相談窓口の紹介や、各種セミナー講習会等の開催案内、職業訓練の概要等について、動画や各種データを織り交ぜながらホームページに掲載

○ 東日本大震災に係る対応

主な取組内容

◆ 職業訓練等関係 ◆

○ 震災復興訓練の実施

被災地域において不足している建設人材の育成を目的に、被災離職者等を対象とした震災復興訓練を平成29年度も継続して実施

<実施状況>

- ・ 東日本大震災の被災地等の4県（青森、岩手、宮城、福島）において、地域と連携し震災復興訓練を実施
実施訓練科数11科、入所者数551人
訓練科例：住宅建築施工科、住宅リフォーム技術科
- ・ 青森・岩手においては、地方公共団体が所有する建物の一部を借り受け、仮設実習場として活用

○ 訓練受講者等への対応

被災地域の訓練生等に対して学卒者訓練等の授業料等を免除
授業料等免除者数 延べ97人

○ 求職者支援制度関係

車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査等を実施

<審査状況>

- ・ 審査コース数 21コース（うち認定21コース）
- ・ 審査コース定員 208人（うち認定208人）

◆ 雇用促進住宅関係 ◆

○ 東日本大震災に係る支援

入居戸数 25戸（平成30年3月末現在）

参考：入居決定戸数8,262戸（入居受入開始からの累計）

○ 情報セキュリティ対策の推進

評価の視点

⑥ 政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか

主な取組内容

◆ 組織的対策 ◆ ⑥

- 平成28年8月に改定された政府統一基準に対応した情報セキュリティ関係通達に基づく業務実施を徹底
- 事案発生に備え情報セキュリティインシデント対処手順書、緊急連絡体制の整備
- 外部委託している情報システム運用・保守業者のセキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置を確認
- 情報セキュリティ対策を総合的に推進するための計画に基づく対策の実施
- 情報セキュリティ対策に係る教育実施計画及び自己点検計画の策定
- 情報セキュリティ対策の実効性を担保するため情報セキュリティ監査を計画的に実施

◆ 人的対策 ◆

- 外部専門家である情報化統括責任者（CIO）補佐官からの情報セキュリティに関する最新情報を基にした助言の実施
- C I O補佐官による情報セキュリティ講習の実施
- 情報セキュリティ意識の醸成のため全職員に対し、情報セキュリティの自己点検、確認テスト及び標的型メール攻撃模擬訓練を実施
- 情報セキュリティに関する職員向けメールマガジンの配信

◆ 技術的対策 ◆

- 基幹ネットワーク上にある個人情報等のインターネット経由での漏出防止対策
- ファイアウォール・不正侵入防御装置による外部からの攻撃対策
- 標的型攻撃対策装置、ウイルス・スパムメール対策装置等による標的型メール攻撃対策
- S O C（セキュリティオペレーションセンター）により24時間通信を監視し、不正通信の場合には強制遮断措置
- W e bウイルス対策機器等によるインターネットからのウイルス感染対策
- 自動ファイル暗号化ツールによる情報漏出防止対策

2-1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、 業務運営の効率化に伴う経費節減 等

○概要

・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、業務の効果的・効率的な実施の観点から、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削減等

一般管理費及び業務経費の節減を行うとともに、冗費の節減に努めています。

・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。

評価項目No. 2-1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費削減等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ①一般管理費については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。
※他法人の例等を踏まえ設定
- ②業務経費については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。
※他法人の例等を踏まえ設定

II 目標と実績との比較

①以下のとおり、定量指標の達成度が121.3%であり、所期の目標を上回る成果が得られている。

【定量的指標】 一般管理費については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。
平成29年度 目標値：15%以上 **実績値：18.2% (達成度121.3%)**
平成24年度予算額 2,932百万円 → 平成29年度予算額 2,398百万円

②以下のとおり、定量指標の達成度が100.0%であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標】 業務経費については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。
平成29年度 目標値：5%以上 **実績値：5% (達成度100%)**
平成24年度予算額 38,204百万円 → 平成29年度予算額 36,294百万円

III その他考慮すべき要素

- ・奈良及び愛知の高齢・障害者業務課等を職業能力開発促進センター庁舎等に移設・集約を実施した。
- ・一者応札・応募の改善のための取組を実施した結果、平成29年度の一者応札・応募件数割合は、16.4%となり、調達等合理化計画に定めた目標(19.0%以下)を2.6ポイント下回り達成した。

○ 効果的・効率的な業務運営体制の確立

評価の視点

- ①本部の業務部門については、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果の一層の発揮を図っているか
- ②地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するための取組を進めているか

主な取組内容

◆ 本部業務部門の業務運営体制の再構築 ◆ ①

本部の業務部門については、平成30年度の業務実施体制について、平成29年度下半期に総務部総務課において各部・室とのヒアリングを実施し、業務の質及び量の点検を行った上で、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう再構築

◆ 地方施設の移設・集約化 ◆ ②

平成29年度計画に掲げた奈良及び愛知の高齢・障害者業務課等を職業能力開発促進センター庁舎等に移設・集約

○ 業務運営の効率化に伴う経費節減等

数値目標 ③

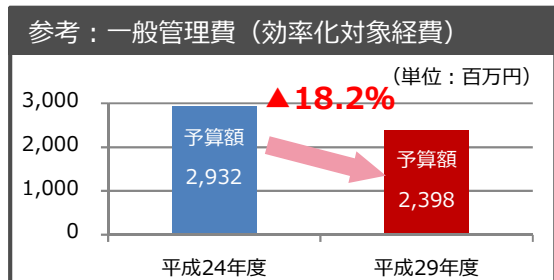
一般管理費については、最終事業年度（H29年度）までにH24年度予算と比べて**15%以上節減**

数値目標の達成状況 ③

予算の節減 **▲18.2%**

達成度121.3%

本部移転に伴う借料の見直し等により予算において平成24年度比18.2%の節減



数値目標 ④

業務経費については、最終事業年度（H29年度）までにH24年度予算と比べて**5%以上節減**

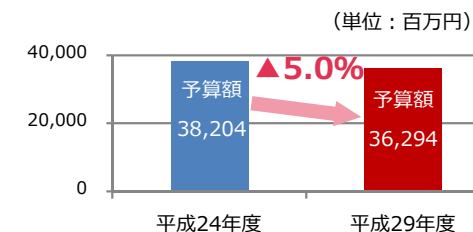
数値目標の達成状況 ④

予算の節減 **▲5.0%**

達成度100.0%

高年齢者等雇用相談援助経費の見直し等により予算において平成24年度比5.0%の節減

参考：業務経費（効率化対象経費）



○ 契約の適正化

評価の視点

- ⑤ 「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施したか
- ⑥ 契約の締結に当たって、競争性・透明性等が確保されているか
- ⑦ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けているか

主な取組内容

◆ 調達等合理化計画に基づく取組の着実な実施 ◆ ⑤

- 一者応札・応募の改善のための取組を実施した結果、平成29年度の一者応札・応募件数割合は16.4%となり、目標（19.0%以下）を2.6ポイント下回り達成
- 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において、厳正なチェック
- 不適切な調達を防止するため、本部において各施設における調達予定案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか確認

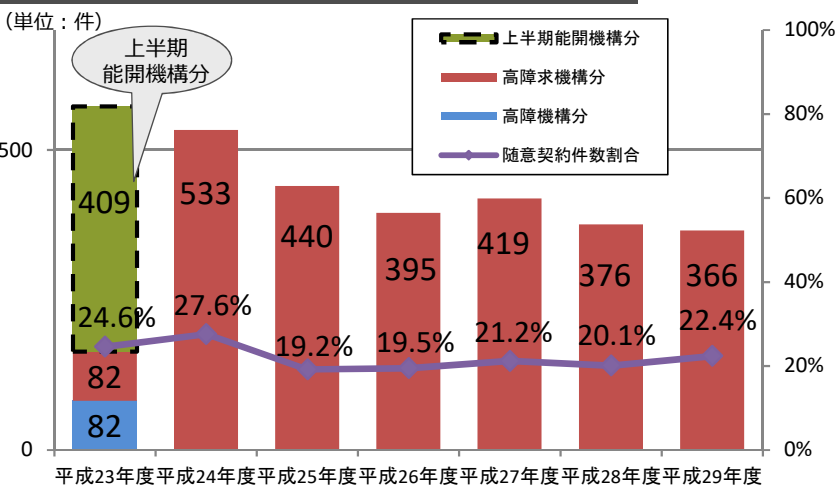
◆ 競争性・透明性の確保 ◆ ⑥

- 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

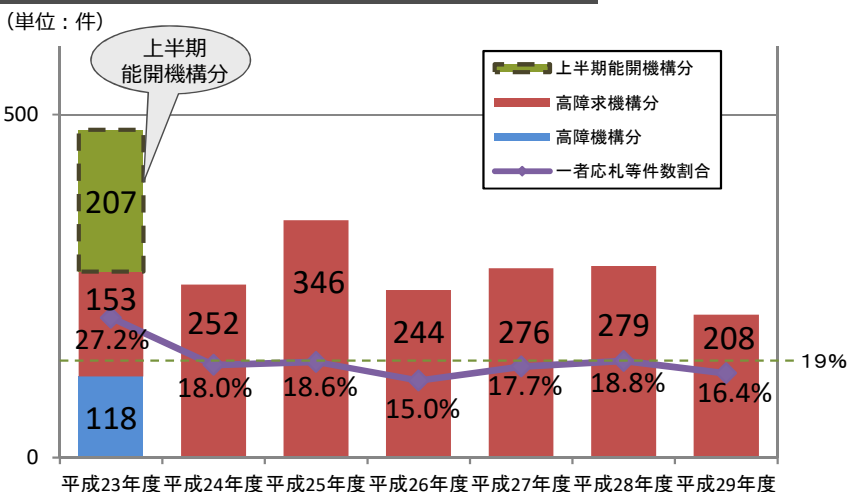
◆ 監事、会計監査人のチェック ◆ ⑦

- 監事、会計監査人による監査
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受けた。

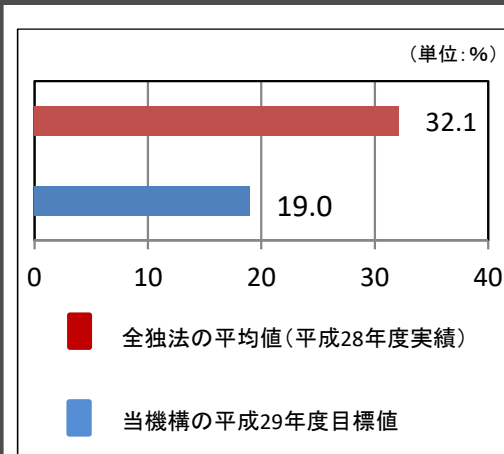
参考：競争性のない随意契約件数の推移



参考：一者応札・一者応募件数の推移



参考：全独法の一者応札・一者応募件数割合



3-1 財務内容の改善に関する事項

○概要

・ 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。

・ 財産の処分等

不要財産を処分し、譲渡収入を国庫納付しています。

・ 雇用促進住宅

平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進しています。また、震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した住居を含め、雇用促進住宅の最大限の活用を図っています。

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 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ・保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分する
- ・雇用促進住宅については、譲渡を推進し、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了する

II 目標と実績との比較

- ・**職員宿舎については**、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）及び第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に基づき、平成29年度においては、**63件の処分を行った**。
また、同計画等以外にもその必要性の検証を推し進め、**さらに82件の処分を行った**。
- ・**雇用促進住宅については、平成28年度に不調となった東ブロック住宅に係る入居者付きで一括売却する、一般競争入札を再度行った結果、売却が成立した**。

III その他考慮すべき要素

- ・一般管理費については、平成24年度予算と比べて15%以上の節減を達成した。（再掲）
- ・業務経費については、平成24年度予算と比べて5%の節減を達成した。（再掲）

○予算、収支計画及び資金計画

評価の視点

- ①収益化基準にしたがって適切に執行しているか
- ②運営費交付金を全額収益化し、損益が発生した場合には、発生理由が明らかになっているか

主な取組内容

◆収益化基準に基づく適正な執行◆ ①

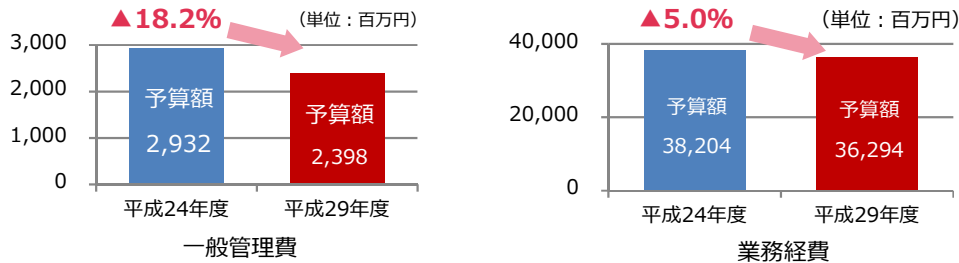
運営費交付金については、以下の収益化基準を採用し、適正に執行するとともに、全額収益化した。

- 業務部門の経費（直接業務費・間接業務費・業務部門の人件費）は、業務達成基準を採用し、達成度を測る指標として「投入経費」を採用した。
- 管理部門の経費（管理部門の人件費及び一般管理費）は、期間進行基準を採用した。

◆運営費交付金を全額収益化し発生した利益の分析◆ ②

運営費交付金を全額収益化したことにより発生した利益については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。

参考：一般管理費及び業務経費（効率化対象経費）の節減



○財産の処分等に関する計画

評価の視点

- ③不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか

主な取組内容

◆不要財産等の処分◆ ③ 不要財産等の処分については、以下のとおり実施

- 職業能力開発総合大学校の敷地等売却、国庫納付に向け、地方公共団体等との調整等を実施し、平成29年9月末をもって全ての引渡しを完了

- 職員宿舎「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）等に基づき、職員宿舎について38件の入札公告を実施し、63件の処分を実施
なお、同計画等に記載された職員宿舎以外にも、50件の入札公告を実施し、82件の処分を実施

- 職業能力開発施設の敷地
1 施設に係る処分を実施

○雇用促進住宅

評価の視点

- ④譲渡等を着実に推進したか
- ⑤震災による被災者等に対する支援策として、現に入居している者への配慮をしつつ、雇用促進住宅を活用したか
- ⑥独立採算による合理的な経営に努めたか
- ⑦譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付したか

主な取組内容

◆現状及び譲渡等の進捗◆ ④ ⑥ ⑦

- 1 住宅数等（平成30年3月末現在）** ※実績累計は、平成13年度からの実績。
 - 住宅数 76 住宅
 - 運営戸数 6,020 戸
 - 入居戸数 1,573 戸
- 2 譲渡実績（平成30年3月末現在）**
 - 平成29年度： 496住宅（地方公共団体：6住宅、民間事業者：490住宅）
 - 実績累計： 1,462住宅（地方公共団体等：232住宅、民間事業者：1,230住宅）
 - 国庫納付額： 578億円（現金納付）
- 3 譲渡の状況**
民間事業者への一括売却にあたっては、平成28年度に入札が不調となった東ブロックの住宅について、同年度に改めて第三者委員会での検討等を踏まえ再公告を行い、平成29年度に一般競争入札を行った結果、売却が成立し473住宅を譲渡
- 4 住宅の管理委託業務**
管理委託業務については、譲渡・廃止の進捗状況を勘案した上で、住宅数の少ない区域の委託区分を統合し、合理的に実施

◆東日本大震災等に係る支援◆ ⑤

- 入居戸数 25戸（平成30年3月末現在）
（参考）入居決定戸数8,262戸（入居受入開始からの累計）

4-1 その他業務運営に関する重要事項

○概要

・ 人事に関する計画

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

また、人件費の節減に努めるほか、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。

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 H27年度：B H28年度：B)

I 中期目標等の内容

- ・人件費については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。
※前中期目標期間と同水準の設定

II 目標と実績との比較

- ・以下のとおり、定量指標の**達成度が100.0%**であり、所期の目標を達成している。

【定量的指標】 人件費については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。

平成29年度 目標値：5%以上 **実績値：5.0% (達成度100.0%)**

平成24年度予算額 33,454百万円 → 平成29年度予算額 31,781百万円

III その他考慮すべき要素

- ・国に準じた給与制度の運用により、適正な給与水準の維持に努めた。
- ・人材の確保については、職員の募集に当たり、就職情報サイト等を通じて機構の社会的意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について地域の大学等に対する広報活動を積極的に行った。

○人事に関する計画

数値目標 ①

人件費については、最終事業年度(H29年度)までにH24年度予算と比べて**5%以上節減**

数値目標の達成状況 ①

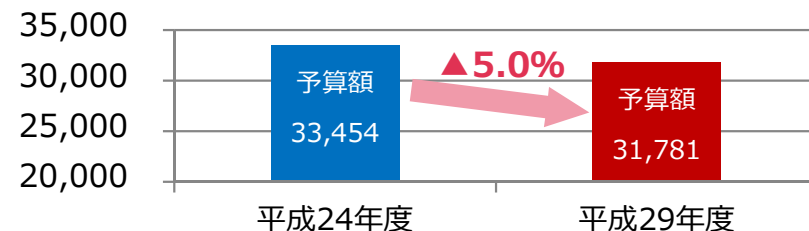
予算の節減 **▲5.0%**

達成度100.0%

予算において平成24年度比5.0%の人件費の節減

参考：人件費（効率化対象経費）

(単位：百万円)



評価の視点

②給与水準について検証を行い、検証結果や取組状況については公表しているか

主な取組内容 ②

○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

◆ 検証結果 ◆

ラスパイレス指数
(年齢勘案)

103.6 [103.9]

(0.3ポイント減)

※ []内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由>

- ・大卒以上の者の占める割合が高い
→年齢・学歴勘案のラスパイレス指数は100.3と国と同水準
(大卒割合：機構95.1% 国56.8%)
- ・職員宿舍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
→受給者割合による差であり、住居手当の額は国に準拠
(受給者割合：機構62.9% 国22.6%)

評価の視点

③必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか

主な取組内容 ③

◆ 人材の確保 ◆

- ・訴求力のある採用パンフレットを作成
- ・応募者確保のため、就職情報サイトにおいて採用情報の発信、問合せ受付等を実施
- ・多様かつ必要な人材の確保のため、地域の大学等に対する広報活動を実施
- ・職業訓練指導員について、民間企業から任期付き雇用を積極的に実施

◆ 職員研修の充実 ◆

- ・管理職員に対し、管理マネジメントに関する研修等を実施
- ・職業能力開発職の人材育成システムに基づく技能・技術研修及びOJT等の実施
- ・新規採用職員や新たに管理職となる職員を対象として、「障害者差別解消法」に基づく研修を実施

◆ 人員の適正配置 ◆

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