

# 平成 3 0 年度業務実績評価 説明資料

独立行政法人



高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

# 目次

事業体系・自己評価	1
<b>1. 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b>	
1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	2
1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	5
<b>2. 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項</b>	
1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	12
1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	21
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	26
<b>3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項</b>	
1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	31
1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	34
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	37
<b>4. 職業能力開発業務に関する事項</b>	
1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	41
1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施	49
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	57
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	64
<b>5. 障害者職業能力開発業務に関する事項</b>	
1-5 障害者職業能力開発業務	69
<b>6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</b>	
1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	74
<b>7. 業務運営の効率化及び財務内容の改善に関する事項その他業務運営に関する重要事項</b>	
2-1 業務運営の効率化に関する事項	78
3-1 財務内容の改善に関する事項	82
4-1 その他業務運営に関する重要事項	85

# 高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系・自己評価一覧

## 高年齢者雇用支援事業

### 1. 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	B	A
1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	S <b>重難</b>	

## 障害者雇用支援事業

### 2. 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項

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

### 3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

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

## 職業能力開発事業

### 4. 職業能力開発業務に関する事項

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

### 5. 障害者職業能力開発業務に関する事項

1-5 障害者職業能力開発業務	B <b>重</b>
-----------------	------------

### 6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

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

### 共通・管理

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

※一定の事業等のまとめごと（1～4の各事項）の評価は、「厚生労働省独立行政法人評価実施要領」を踏まえ、以下のとおり算出。

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

（例）「1. 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項」の場合（1-1-2の項目が「重要度：高」）  
 $(3(B) + 5(S) \times 2 (\text{「重要度：高」})) \div (2(\text{項目数}) + 1 (\text{「重要度：高」})) = 4.3 \rightarrow$ 小数点第一位を四捨五入して4のため、A評定

# 1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る 事業主等に対する給付金の支給

## ○概要

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

当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。なお、平成30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日及び平成30年4月1日に制度改正により助成額等を変更）

#### (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、平成30年4月1日に制度改正により支給要件を変更）

#### (3) 高年齢者無期雇用転換コース

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

（平成29年4月1日創設、平成30年4月1日に制度改正により支給要件を変更）

### 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. 1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給<sup>3</sup>

**自己評価 B**

(過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：A)

## 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】 毎年度650回以上  
※公共職業安定所の管轄地域ごと（436箇所）、東京都及び政令指定都市ごと（21箇所）、都道府県全域を対象に四半期ごとに開催（47県×4回）するものとして設定
- ② 給付金（創設1年目を除く）の申請1件あたりの平均処理期間【定量的指標】 90日以内  
※厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安（原則2ヵ月以内、一部3ヵ月以内）を踏まえて設定（第3期中期目標期間（平成25～28年度）の平均処理実績 100.9日）

## II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 給付金の説明会の実施回数

目標値：650回以上 実績値：**804回**（達成度**123.7%**）

【定量的指標②】 給付金（創設1年目を除く）の申請1件あたりの平均処理期間

目標値：90日以内 実績値：**78.2日**（達成度**115.1%**）

## III その他考慮すべき要素

- ・本部において作成した広告掲載用データを活用し、支部において管内事業主向け広報媒体への広告を行うなど、地域の実情に応じた周知広報に取り組んだ。
- ・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

## 数値目標の達成状況

※ [ ]内は前年度実績

①給付金説明会実施回数 **804回** [720回] 目標：650回 達成度 123.7%

②給付金（創設1年目を除く）の申請1件あたりの平均処理期間 **78.2日** [171.8日] 目標：90日以内 達成度 115.1%

	件数	金額 (千円)
給付金の支給	3,448 [11,019]	2,978,590 [12,241,192]

## 主な取組内容

### ◆効果的な周知・広報◆

- ・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
- ・給付金制度の改正等について、ホームページ、定期刊行誌、メールマガジン等を通じて周知

### ◆効率的な支給事務◆

- ・審査・点検マニュアルやチェックリストを用いた効率的な事務の実施
- ・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
- ・申請件数や審査の進捗状況に応じた審査段階ごとの体制確保による処理スピードの向上
- ・給付金を受給した事業主へのアンケート調査  
「給付金によって定年引上げや機械設備・雇用管理制度の導入等の取組に変化があった」 88.1% [90.9%]
- ・支部窓口への業務ヒアリング実施による実態把握及び分析

### ◆不正受給防止対策◆

- ・現況調査実施回数 664回 [777回]  
(原則2回の現況調査を実施する環境整備支援コース 249回)
- ・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
- ・不正受給件数 0件 [0件]

### 給付金を活用した事業主の声

- ・以前から高齢者の雇用について取組は行っていたが、助成金の制度により、取組を行いやすくなった。
- ・本助成金制度のおかげで定年の引上げに踏み切ることができた。

## 高齢者雇用環境整備支援コースの活用事例

課題	○介護施設で高齢従業員が入浴介助を行う際には、腰への負担が大きく、高齢者の継続雇用の課題となっている。
給付金活用の背景	○入浴用のリフトを導入することで、身体的負担が低減され、高齢従業員の継続雇用を進めやすいが、設備が高価なことで購入を躊躇していた。
支給額(中小企業の場合)：①措置の実施に要した額の60% ②措置の対象となる被保険者1人当たり28.5万円 →①と②を比較して少ない方の額が支給額	
給付金活用の効果	○入浴用リフトの導入に係る費用の一部助成を受けて購入。高齢者の負担が軽減され、継続雇用への一助となった。

## 高齢者無期雇用転換コースの活用事例

課題	○これまでは有期契約労働者を一定数雇用していたが、人材確保が年々難しくなってきたこともあり、高齢の有期労働者の経験を有効に活用することで生産性を維持・向上させたい。
給付金活用の背景	○有期契約労働者を無期雇用労働者に転換するには、相応の資金が必要となる。
支給額(中小企業の場合)：1人につき48万円	
給付金活用の効果	○無期雇用に転換したことで、一人一人の職域の拡大や経験等を活かした生産性の向上が期待できる。

# 1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

重要度：高 難易度：高

## ○概要

### ・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案、相談・援助の実施

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

＜高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）＞

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

＜65歳超雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）＞

・アドバイザーのうち一定の基準を満たした者で、主に定年延長、継続雇用延長に係る制度改善提案を行う。

### ・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーのサービスの質の向上

スキルアップのための研修などを通じて、プランナー及びアドバイザーのサービスの質の向上に取り組んでいます。

### ・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

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

### ・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者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、優良事例の表彰等を行うとともに、定年延長、継続雇用延長等をテーマにシンポジウムを開催し、学識経験者による講演や企業による事例発表を行う。

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 S**

(過去の主務大臣評価 H28年度：A H29年度：A)

**I 中期目標等の内容**

- ① 事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数【**定量的指標**】  
30,000件以上 (毎年度6,000件以上)

※第4期中期目標期間からの新たな目標指標であり、「高年齢者の雇用状況」集計の調査対象である従業員数31人以上の企業の約15万社のうち、65歳を超える継続雇用制度又は65歳以上の定年制度を講じていない企業数約12万社全社を対象に第4期中期目標期間中にアプローチを行い、その4分の1において具体的な制度改善提案による働きかけを行うことを目標に水準を設定

- ② 制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合【**定量的指標**】 40%以上

※第3期中期目標期間における「高年齢者等の雇用に係る技術的問題全般に関する相談・援助」を実施した事業主に対する追跡調査において「雇用管理改善を検討している」等の回答の直近実績 (平成28年度：37.5%) を踏まえて設定

**【重要度：高】** 労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためには、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)に盛り込まれた「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく」ことに直接寄与する業務であり、極めて重要な業務であるため。

**【難易度：高】** 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとっては高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであり、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いため。

**II 目標と実績との比較**

【定量的指標①】 制度改善提案件数

目標値：6,000件以上 実績値：**8,978件 (達成度149.6%)**

【定量的指標②】 制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合

目標値：40%以上 実績値：**65.4% (達成度163.5%)**



- 新規業務である制度改善提案に対する理解の促進及び取組の円滑な実施を図るため、
  - ・6～7月に**全支部高障業務課長及び65歳超雇用推進コーディネーター**に対して、**部長等により実施体制及び手法等に関し個別にヒアリングを実施**した。
  - ・**実施方法や提案実績等に課題が見受けられるなど立上げに苦慮している支部**に対して、プランナー・アドバイザー等へ実施手法の説明、他支部の取組状況等の情報提供など、**本部から直接指導**を行った。(随時実施のべ**40回以上**)
  - ・プランナー・アドバイザーに対する的確な指示を行い円滑な業務運営ができるよう新たに配置した**65歳超雇用推進コーディネーター**や**プランナー・アドバイザー**へ体系的な研修を実施した。
  
- プランナー・アドバイザーによる**制度改善提案の内容の質の確保**を図るため、
  - ・提案が的確な内容となっているか、本部に配置している**高齢者雇用ゼネラルアドバイザー**による**事後確認**を行い、各支部へフィードバックした。
  - ・**提案に消極的な事業主に対する応酬話法や提案内容の好事例**などを作成・配布するなど**提案活動への支援**を行った。
  - ・制度改善提案に当たり、**先進企業の動向やマニュアル**を活用し**現実的かつ具体的な説明**を行うとともに、**機構が開発したツール**(雇用力評価チェックリスト、人員フロー図、65歳超雇用推進マニュアル、65歳超雇用推進事例集等)**等**を活用し、**個別企業の課題分析**を行い、**客観的かつ説得力のある提案**を行った。
  - ・**企業の関心の最も強い賃金・評価制度**について、**研修カリキュラムに基礎知識の習得、高齢従業員の人事評価や賃金設定の提案場面**を想定した**グループワーク、同一労働同一賃金に関するガイドラインや判例**などの**最新のトピック**などを盛り込んで実践的な知識や理解を深めることができるよう工夫した。
  - ・中央労働災害防止協会と連携して作成した**高齢者の安全衛生に関する冊子**をプランナー・アドバイザーに提供し、**高齢者の安全面や健康面に関する相談**に役立てた。
  - ・ブロック別経験交流会を開催し、提案方法のノウハウや提案内容の好事例等の横展開を図った。(計6ブロック)
  
- 65歳以上定年、65歳超継続雇用延長**に向けた気運の醸成を図り、**制度改善提案が効果的に実施**できるよう、
  - ・**「人生100年時代 継続雇用・定年延長を考える」**をテーマとした**シンポジウム**を新たに**全国6ブロック**に**拡充して開催**したほか、「**高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。
  - ・**定年延長、継続雇用延長を実施した企業の人事管理の状況をわかりやすく解説した小冊子**を作成し、プランナー・アドバイザーの提案に活用するとともに、**幅広く周知・提供**を行った。(約5万5千部 配布)
  - ・**産業別高齢者雇用推進事業**において、**産業団体を対象とした本部主催のセミナー**で、**制度改善提案業務**について、**傘下企業への周知広報**に関する協力依頼を行った。(計6回)
  - ・**全国的に展開する大企業等**に対しては、**当該企業の関連会社や子会社**に対する**制度改善提案が効果的に行えるよう**、**本部または支部が労働局と連携してヒアリング**を行い、**制度改善に向けた働きかけ**に関する協力依頼を行った。(計**344社**)

※重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。

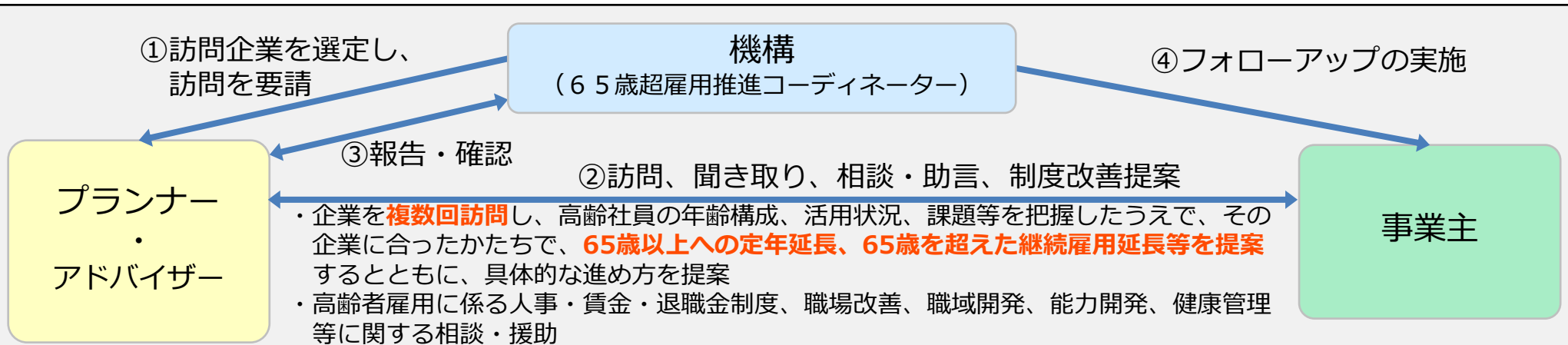
## 主な取組内容①

### ◆プランナー・アドバイザーによる制度改善提案等◆

・プランナー・アドバイザーによる高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助を実施。特に、**65歳を超える継続雇用など法を上回る取組に係る具体的な制度改善提案を実施**

## 数値目標の達成状況

- ① 制度改善提案件数 **8,978件** 目標：6,000件 達成度149.6%
- ② 提案を受けて見直しを進めた割合 **65.4%** 目標：40% 達成度163.5%



相談・助言件数

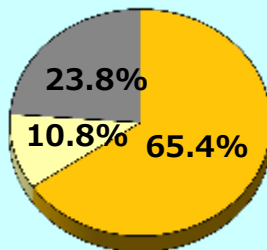
**36,627件**

相談・助言実施事業所数

**26,806事業所**

うち制度改善提案件数  
**8,978件**

見直しを進めた割合



- 見直しを進めた
  - ・定年を引上げ
  - ・継続雇用の延長
  - ・基本方針の決定
  - ・経営層と話し合い 等
- 現状把握、情報収集を行った
- その他

## 制度改善提案を受けて見直しを進めた事例

### 事例1. 医療業

課題：**若年者の雇用が出来ず人材不足**

提案後：定年60、継続雇用65→**定年65、継続雇用70歳に就業規則を改定**。改定後、ハローワークとの連携により63歳の看護師の採用に繋がった。

### 事例2. 製造業

課題：働き方改革に伴い**残業削減を図りたいが、人手不足で対応できない**

提案後：**継続雇用80歳に就業規則を改正**。今後、延長者に対する賃金や賞与等の見直しも今後行い、働き方改革に対応する予定。

### 事例3. 総合工事業

課題：**定年引上げによる退職金問題**

提案後：**定年60、継続雇用65→定年（選択定年）65歳に就業規則を2019年4月に改定予定**。退職金の支給時期が遅れることを理由に定年引上げに反対する従業員がいたが選択定年制の提案により、従業員の懸念も解消できた。

A社の例：製造業、従業員100人、60歳定年・希望者全員65歳までの継続雇用制度

課題・ニーズの把握、情報提供

- ・ヒアリングシートに基づき、現状・課題を聴きとり

→以下の課題が把握された。

- ・再雇用者のモチベーションダウンが課題、
- ・技能が伝承できない、人材が確保できない、
- ・優秀な社員が退社する、など

- ・チェックリスト（※1）で企業風土、働きやすさ、戦力化の度合いなどを把握

→働きやすいが、戦力化は進んでいないことが把握された。

- ・人員フロー図（※2）で人材過不足の推移を予測

→10年後には、人材不足が深刻化することが「見える化」された。

- ・参考となる企業事例を提供

→同じ業種、規模の企業事例を知ることにより、実感を持って、定年延長・継続雇用延長を考えることができるようになった。

- ・企業の現状・課題を踏まえ、70歳までの継続雇用延長を提案
- ・提案にあたっては、①就業意欲向上、企業イメージアップによる中途採用への効果、優秀な社員のつなぎ止めなど期待できる効果や、②継続雇用年齢の引上げに向けて社内で行うべきことなどを記載。
- ・提案後フォローアップを実施し、さらなる課題があれば、把握

※1：雇用力評価チェックリスト（一部抜粋）

働きやすい職場づくり	仕事内容を決めるときは、60歳以上の社員の希望を考慮している	4	3	2	1
成長機会の提供	60歳以上の社員が働いている	4	3	2	1
戦力化	60歳以上の社員に長く戦力として働ける身につけさせている				

65歳を超えても活躍してもらうために、どう取り組むかを考えるヒントを見出すもの

※2：人員フロー図（一部抜粋）



企業の労働力動向の推移を分かりやすく示したもの

提案後、見直しを行わなかった事業所への対応

見直しを行わなかった事業主の理由（把握・分析）

- ・制度改定は親会社が行うため
  - 機構本部・支部が本社等を訪問し、状況を把握するとともに、働きかけ等を実施
- ・賃金・退職金などを具体的にどうすればよいかわからない
  - 企画立案サービスで具体的方策を提案
- ◆業務多忙により今は検討する時間がない
  - 引き続き、折に触れ、情報を提供



## 主な取組内容②

### ◆効果的な提案を行うための研修、情報共有等◆

- 制度改善提案の円滑な実施に向けた取組
  - ・全支部に対して、**部長等により、実施体制及び手法等に関して個別にヒアリング**（6～7月）。
  - ・実施方法や提案実績等に**課題があり、立上げに苦慮している支部に対して、本部から直接指導**（のべ40回以上）
  - ・支部に新たに配置した65歳超雇用推進コーディネーターやプランナー等への体系的な研修を実施
- プランナー等の提案力強化のための取組
  - ・提案が的確な内容となっているか、本部に配置している**高齢者雇用ゼネラルアドバイザー**が確認を行い、各支部へフィードバック。
  - ・提案に消極的な事業主に対する**応酬話法や提案内容の好事例など**を作成し、提案業務に活用。
  - ・**先進企業の動向やマニュアルを活用し現実的かつ具体的な説明**を行うとともに、**機構が開発したツール・冊子等を活用し、個別企業の課題分析**を行い、**客観的かつ説得力のある提案**を実施。
  - ・**企業の関心の強い賃金・評価への助言ができるよう、研修カリキュラムを工夫**（高齢従業員の人事評価や賃金設定の提案場面を想定したグループワーク、同一労働同一賃金に関するガイドラインや判例などの最新のトピック等を盛り込む）。
  - ・ブロック別経験交流会を開催し、提案方法のノウハウや提案内容の**好事例等を横展開**（計6ブロック）
  - ・プランナー等の自主的勉強会を支援（本部職員等の派遣：30件）
- アドバイザー活動支援ホームページ、メールマガジンの活用
  - ・高齢者雇用をめぐる最新の状況を提供
  - ・各種マニュアル、好事例、実践的情報等を提供
  - ・制度改善提案に役立つツール等を提供



### ◆実践的手法の開発、普及等◆

- 実践的ツールの開発、調査研究
    - ・調査結果をもとに、**小冊子を作成**し、定年延長、継続雇用延長を実施した**企業の人事管理の状況をわかりやすく解説** 新規
  - 『65歳超雇用推進マニュアル』、『65歳超雇用推進事例集』の改訂 拡充
    - ・65歳超継続雇用企業の事例を追加
    - ・評価・報酬体系の構築・退職金制度などの事例を充実
- 【『65歳超雇用推進事例集2019』】      【『65歳超雇用推進マニュアル（その3）』】
- 
- 産業別ガイドライン策定支援
    - ・産業ごとに異なる高齢化の状況や経営環境等を踏まえ、高齢者雇用に係る課題解決に取り組む産業団体を支援（2年間）
    - ・新規団体：工作機器製造業、電子デバイス産業、中小型造船業、添乗サービス業、ゴルフ場業
    - ・継続団体（平成30年度にガイドラインを策定）：情報サービス業、電機・電子・情報通信産業、旅行業、砂利採取業、結婚相手紹介サービス業
    - ・平成30年度は、**過去数年間の取組をまとめ、「高齢社員戦力化のためのヒント集」**を作成
    - ・団体会員企業の90.9% [87.1%] が「役に立った」と回答





## 主な取組内容③

### ◆高年齢者雇用支援月間（10月）における取組◆

#### ○高年齢者雇用開発コンテスト

- ・応募数**121社**のうち**31社**を表彰



#### ○高年齢者雇用開発フォーラム

- ・高年齢者雇用開発コンテスト表彰式
- ・記念講演：清家篤氏（日本私立学校振興・共済事業団理事長）  
「生涯現役社会の条件」
- ・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**395人** [352人]  
(アンケートによる満足度：**97.9%** [87.4%])

#### ○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催

- ・専門家による講演、高齢者雇用の先進事例の発表等
- ・42道府県※**5都県**はシンポジウムを開催 参加者2,671人 [2,895人]

### ◆定期刊行誌「エルダー」の発行◆

企業の人事労務担当者等に高齢者雇用についてのノウハウ・情報を提供（毎月52,000部発行）  
**<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：96.2%[94.9%]）
- ・「会社の力を引き上げる シニア求人のススメ」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



### ◆高年齢者の雇用に係る好事例の収集・提供◆

#### ○シンポジウムの実施 拡充

- ・**全国6箇所**で「人生100年時代 継続雇用・定年延長を考える」をテーマに開催。  
学識経験者による講演、当機構が実施した調査結果の報告、定年延長等企業による事例発表、パネルディスカッション
- ・発表された企業事例

#### 【(株)ヨロズの事例】

背景	海外拠点立上げのために国内人材が不足し、継続雇用上限年齢を引上げ
雇用制度	65歳までは役職継続、短時間など3タイプ、65歳以降は派遣など2タイプの <b>継続雇用コース</b> を用意
効果	65歳以降継続雇用者が、 <b>技能を伝承し、後継者を育成</b>

#### 【本田技研工業(株)の事例】

背景	労働条件全体を見直す中で、安心して主体的に働けるよう65歳に定年延長
雇用制度	60～65歳の間で <b>半年単位で定年時期を選択</b>
運用上の工夫	各種手当を働き方にあったメリハリあるものとする ことにより、 <b>人件費増を抑制</b>

- ・**来場者数1,519人**（アンケートでは「制度設計を行っていくうえで参考になった」などの声があった。）

### ◆大企業等に対する働きかけ◆

- ・関連会社や子会社に対する制度改善提案が効果的に行えるよう、本部または支部が**労働局と連携してヒアリング**を行い、制度改善に向けた働きかけに関して協力を依頼（計**344社**）

### ◆マスメディア等による啓発広報活動◆

#### ○新聞への掲載

- ・シンポジウム(東京/大阪)の実施内容を日経新聞に掲載(全15段)
- ・地方新聞(44紙)にワークショップの新聞広告を掲載
  - 高年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
  - ワークショップの記事事前掲載(34紙)、事後掲載(33紙)

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

**重要度：高 難易度：高**

## ○概要

### ・障害者の個々の特性に応じた支援の実施

関係機関と連携しながら、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者を重点的に受入れ、職業評価の実施及び職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）計画に基づく、個々の障害者の特性や支援の状況等に応じたきめ細かな支援を実施しています。

「職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

「職業評価」・・・個々の障害者に対して、聞き取り調査や心理検査、職業適性検査等を通じ、きめ細かに特性等を把握するとともに、対象者の職場適応上の課題への対処方法、事業主に配慮を求める事項等の整理を行うもの

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

### ・職業準備支援の推進

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

### ・ジョブコーチ支援の推進

職場に適應できるよう障害者及び事業主に対して障害特性を踏まえた直接的・専門的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。

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H28年度：A H29年度：A)

I 中期目標等の内容

- ① 職リハサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数【定量的指標】 96,000人以上（毎年度19,200人以上）  
※精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の利用者の実績（平成25～28年度の年間平均19,193人≒19,200人）を踏まえて設定。
- ② 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数【定量的指標】 91,000所以上（毎年度18,200所以上）  
※障害者の雇用管理に係る支援を実施した事業所数の実績（平成25～28年度の年間平均18,194所≒18,200所）を踏まえて設定
- ③ 職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率【定量的指標】 67%以上  
※職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率の実績におけるトリム平均値（最小、最大値を除外した上での平均値。平成24～28年度の年間平均67.2%）を踏まえて設定。
- ④ ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率【定量的指標】 85%以上  
※ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率の実績におけるトリム平均値（平成24～28年度の年間平均85.9%）を踏まえて設定

**【重要度：高】** 一億総活躍社会の実現に向け、特に精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援ニーズが増加しており、これに応えることは極めて重要であるため。

**【難易度：高】** 精神障害者等の個別性の高い支援を必要とする障害者への支援の一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者についても他の機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。

II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数  
目標値：19,200人以上  
実績値：**21,175人（達成度 110.3%）** 過去最高

【定量的指標②】 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数  
目標値：18,200所以上  
実績値：**19,185所（達成度 105.4%）** 過去最高

【定量的指標③】 職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率  
目標値：67%以上  
実績値 **72.6%（達成度 108.4%）** 過去最高

【定量的指標④】 ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率  
目標値：85%以上  
実績値 **88.1%（達成度 103.6%）** 過去最高

### Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等に対して、**個々によって異なるさまざまな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した。**
- ・職業準備支援において、**新たにうつ病等の気分障害の求職者の増加を踏まえ、ストレス対処等の適応力向上を図る専用の「適応支援カリキュラム」を試行実施**するとともに、ハローワークを交えたケース会議を計画的に実施した。
- ・ジョブコーチ支援において、精神障害者に対する**モニタリングシートを活用したセルフケアのスキル付与**や、高次脳機能障害者に対する職務再設計の支援など、工夫を凝らして支援を実施した。なお、同関連指標についても以下のとおり全て目標を上回った。
 

- 精神障害者	関連指標81%	実績値83.0% (達成度102.5%)
- 発達障害者	関連指標90%	実績値91.5% (達成度101.7%)
- 高次脳機能障害者	関連指標89%	実績値93.9% (達成度105.5%)
- 身体障害者	関連指標85%	実績値88.0% (達成度103.5%)
- 知的障害者	関連指標89%	実績値89.7% (達成度100.8%)
- ・リワーク支援において、医療機関によるリワークプログラム等との連携・役割分担により、対象者への医療的な情報等の提供を得ながら、**医療機関では対応が困難な事業主に対する支援やそのノウハウを活かしたリワーク支援を展開した。**
- ・障害者の雇用管理に関する専門的な支援において、事業主支援メニューを**分かりやすく整理したツールに構成して全国で共有**するとともに、東京、愛知及び大阪センターを中心に、当該ツールを活用して障害者の雇用管理ノウハウを有していない事業主に対して、採用、職場適応、職場復帰時の各段階における専門的支援の活用について**積極的かつ分かりやすく提案**することにより、**支援ニーズや個々の状況に応じた支援内容を効果的に組み合わせた体系的な支援を実施した。**
- ・職業安定機関、就労支援機関、医療機関及び事業主等と連携を図り、また、**研究部門が開発した支援技法を常に取り入れながら、個別性の高い雇用管理による職場適応上の課題改善の実現に向けた支援に努めた。**

※重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。



# ○障害者の個々の特性に応じた支援の実施

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

### ①精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の対象者数

**21,175人** [21,126人] **過去最高**

目標：19,200人  
達成度：110.3%

うち**精神障害者** **11,770人** [11,925人]

**発達障害者** **8,318人** [ 8,254人] **過去最高**

**高次脳機能障害者** **1,087人** [ 947人] **過去最高**

(参考：地域センター対象者数 31,977人 [32,695人])

## 主な取組内容①

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

#### ○地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施

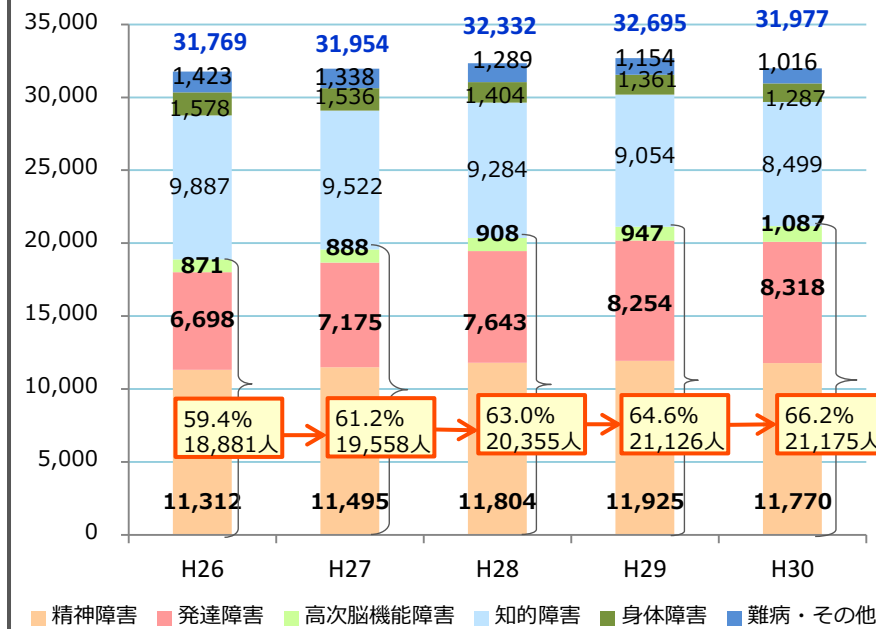
- ・就労支援機関の整備が進み、雇用障害者数も増加する中、**他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援を積極的に実施**
- ・ハローワーク等の関係機関との連携による就労支援ネットワークの強化に加え、就労支援機関への助言・援助により、どの地域でも適切な職リハサービスを受けられる環境を整備

#### ○職業評価の実施、職リハ計画の策定

- ・一般的な障害種別ごとの特性や支援のポイントをベースにしながら、個々の障害者の特性や状況を把握するとともに、就職に向けての考えや要望を的確に把握
- ・研究部門が開発した評価ツールや、模擬的な作業場面を積極的に活用し、数日かけて**職業評価を行い、時間経過に伴う行動の変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握**
- ・地域センター内のケース会議で複数のカウンセラーが多角的に検討した上で職リハ計画案を作成
- ・支援の状況を的確に把握することで職リハ計画を柔軟に見直し
- ・インフォームドコンセントの徹底による対象者の希望や意見の反映

## 地域センター対象者数の推移

(単位：人)



## 障害種別ごとの特性や支援のポイント

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

○きめ細かな職リハサービスの実施等

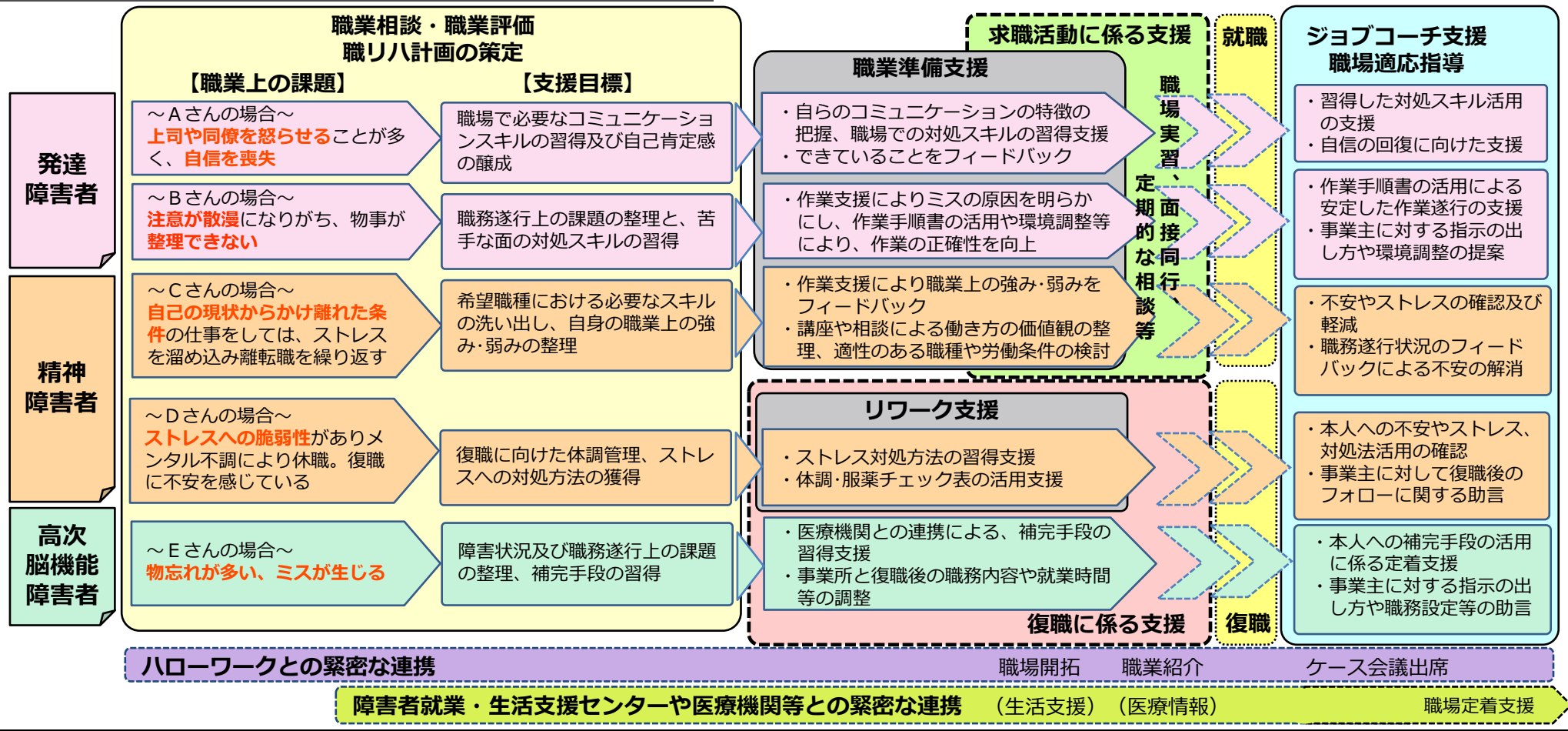
- ・ **さまざまな特性が個々によって異なる精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等に対して、その特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施**
- ・ 研究部門が開発した支援技法やマニュアル等を活用した専門的な支援を実施
- ・ **ハローワークや障害者就業・生活支援センター、医療機関等との緊密な連携**のほか、事業所に対する雇用管理面の助言等の支援により、就職・職場定着まで切れ目のない支援を実施
- ・ 精神障害者、発達障害者のうち特に困難性の高い者に係る効果的な支援方法を検討するために、就職や職場定着、復職に至らなかった者の具体的な状況について、地域センターに対する調査を実施



事務作業及びピッキング作業による職業評価の様子

地域センターにおける障害者に対する支援の流れの例

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



# ○職業準備支援の推進

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

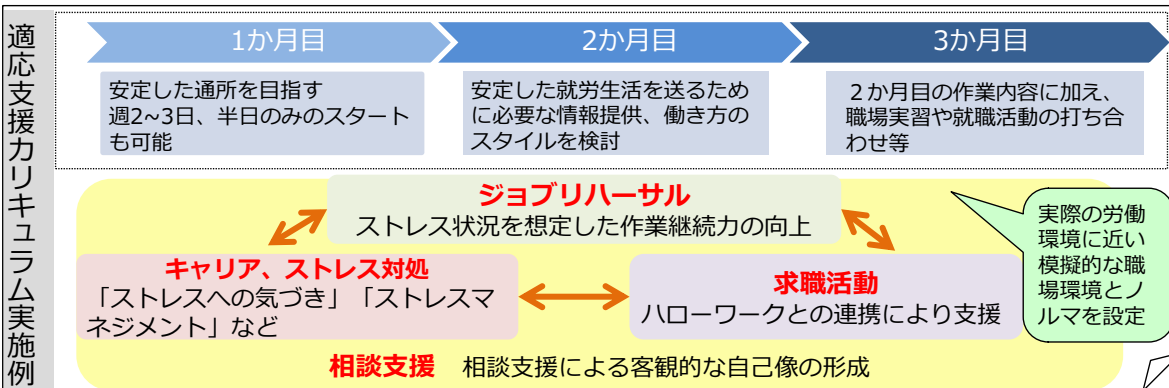
③職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率 **72.6%** [71.1%] **過去最高**

目標：67% 達成度：108.4%

## 主な取組内容②

### ◆個々の支援ニーズ等に対応した支援の実施◆

<精神障害>・うつ病等の気分障害の求職者の増加を踏まえ、**ストレス対処等の適応力向上を図る専用の「適応支援カリキュラム」を試行実施**（10都県） **新規**



## <発達障害>

- ・**自らの特徴やセールスポイント**を振り返り、その内容を事業所に依頼する**配慮事項と併せて整理するナビゲーションブックの作成支援**
- ・職場におけるコミュニケーション力を高められるよう、**研究部門によって改良された「職場対人技能トレーニング」**の技法を活用し、**言語化されないコミュニケーションスキルの習得を支援**

<高次脳機能障害>・記憶障害や注意障害など、個々の状態に応じた補完手段の習得支援

## ◆就職実現に向けた取組◆

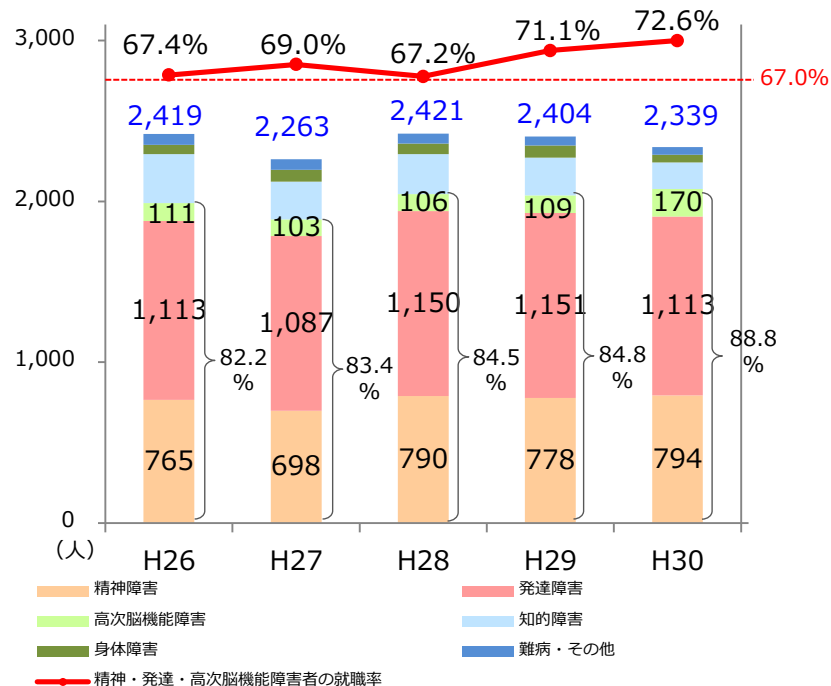
- ・ハローワークを交えたケース会議の計画的実施
- ・職業準備支援期間中から地域センターのジョブコーチが関わり、ジョブコーチ支援への円滑な移行を促進

## ～利用者の声～

「自分と向き合う機会が得られ、カウンセラーやスタッフからの助言もあり、何が苦手で何が得意なのかについて、作業やカリキュラムを通じて理解できた」

「ストレス対処やミスを防ぐための対策についてカリキュラムを通じて整理できた」

## 職業準備支援対象者数、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就職率の推移



**作業支援**  
<作業適性の把握等>  
・事務的作業  
・複数人で役割分担しながらの作業等

**職業準備講習カリキュラム**  
<職業の知識の習得>  
・模擬面接  
・障害の開示等

**精神障害者自立支援カリキュラム**  
<社会生活技能等の向上>  
・対人技能訓練等

**発達障害者就労支援カリキュラム**  
<社会生活技能等の向上>  
・問題解決技能  
・作業マニュアル作成技能等

**適応支援カリキュラム (試行実施)**  
<ストレス対処や就業環境への適応能力の向上>

**個々のニーズや課題に応じてカリキュラムを組み合わせ、支援期間や詳細な支援内容を提案。個別面談等も実施しながら柔軟に対応するなど個々の特性に応じたきめ細かな支援を実施。**



# ○ジョブコーチ支援の推進

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

### ④ ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率

**88.1%** [86.8%] **過去最高** 目標：85% 達成度 103.6%

## 主な取組内容③

### ◆個々の対象者の態様に応じた支援の実施◆

○支援対象者数 3,497人[3,641人]（うち配置型のみ 2,339人[2,414人]、訪問型ジョブコーチ等との協同支援 1,158人 [1,227人]）

### ○相談支援を中心としたジョブコーチ支援の実施

#### <精神障害>

- ・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**
- ・リワーク支援終了後職場復帰する際に、必要に応じてジョブコーチ支援による職務再設計や雇用管理に関する助言等を実施

#### <発達障害>

- ・それぞれの職場で求められるコミュニケーションに関するアドバイス、効率的・効果的な作業の進め方に関する支援等

#### <高次脳機能障害>

- ・復職に伴う個々の障害の状況に応じた職務の再設計、補完手段の定着促進等

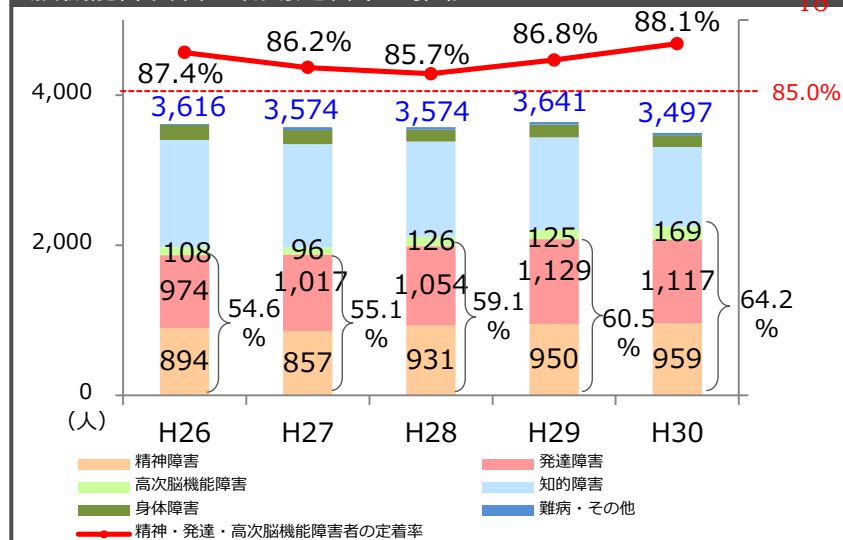
### ○支援終了後の計画的なフォローアップ

フォローアップ対象者数 5,689人[5,888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◆

- ・訪問型ジョブコーチとの協同支援により、アセスメントや支援のポイント等に関する助言を実施することで支援の質の向上を図りつつ、**地域の就労支援ネットワーク資源を有効に活用して効率的に就労支援を実施**
- ・ジョブコーチ支援事業推進協議会の実施により、関係機関との役割分担や連携方法の検討・提案を進め、地域センターを中核としたジョブコーチ支援ネットワークの機能を強化（支援スキル向上のための内容は研修として別途実施） 75回開催、延べ1,709人参加[163回、3,405人]

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



## 相談支援を中心としたジョブコーチ支援事例

（障害の状態像の変化に応じて、無理なく安定して働くことを目指した支援）

**対象者：**軽度知的障害、在職中にうつ病を発症し休職 **事業所：**介護施設  
**従事業務：**洗濯業務から、勤続10年目に環境整備（清掃等）に配置転換

対象者

担当外の作業も自己判断で行ってしまい処理しきれない、忙しい上司に相談できない

事業所

対象者と関わる時間が限られる中で、対象者が安心して働けるための対応方法を教えてほしい

### 復職と同時にジョブコーチ支援を5か月実施

- ・作業記録表を活用することで、事業所担当者とともに**無理のない作業ペースを確認・助言**
- ・気になることや不安への対処方法について、**ツール(コラム表)の活用を例示し、分かりやすく助言**
- ・相談票を用いて、**上司に相談しやすい仕組みを構築**

・対象者の状況を踏まえて、復職時の週2日勤務を週4日勤務へと徐々に延ばす

- ・作業量の適切な管理を行うための**作業記録表の作成**、当該表を用いた面談実施に係る助言
- ・ジョブコーチによる**面談への同席を通じて相談ノウハウを提供**、事業所担当者による定期的な面談の重要性を解説
- ・生活面や医療面に関する情報提供

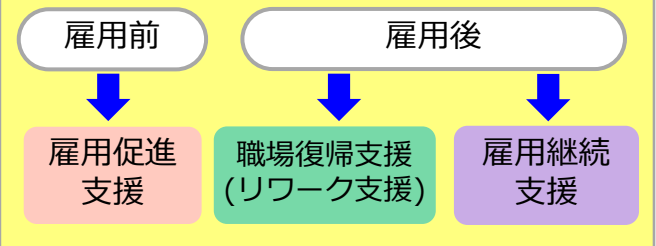
不安等に対して、ツールを用いて気持ちを整理するとともに、上司に相談できるようになった。

作業量の適切な管理、定期的面談による作業の振り返りや不安の聞き取りができるようになった。



# ○精神障害者の総合雇用支援の推進

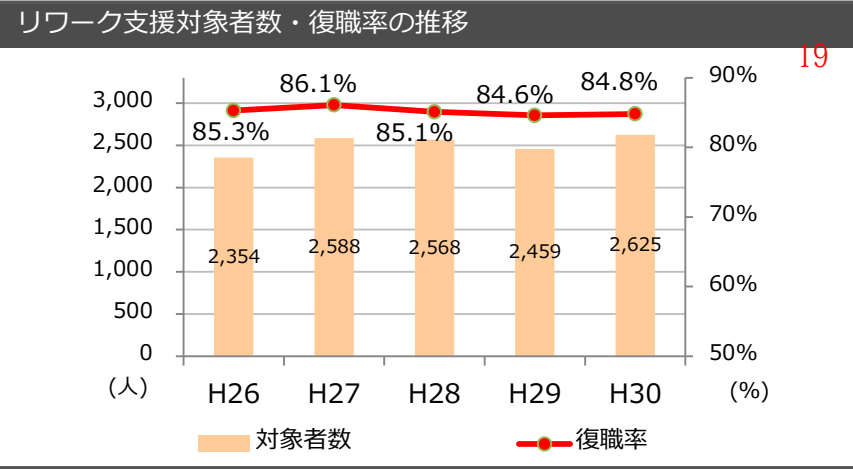
## 精神障害者総合雇用支援



※[ ]は前年度実績

**リワーク支援対象者数**  
2,625人 [2,459人] **過去最高**  
**復職率** 84.8% [84.6%]

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



## 主な取組内容④

### ◆支援ネットワークの構築・整備による精神障害者の雇用の促進及び定着に向けた取組の強化◆

- ・ハローワーク・医療機関等とより一層緊密に連携し、精神障害者の雇用促進、職場復帰及び雇用継続支援を強化
- ・精神障害者総合雇用支援の対象事業所数 7,076所 [6,905所]
- ・医療機関等との連携構築のため精神障害者雇用支援連絡協議会を効果的に運営
- ・精神障害者の雇入れ後の雇用管理に課題を有する事業主に対して、機構の強みを活かし、**ジョブコーチ支援を活用するなど、ニーズに応じていつの時点からでも実施可能な支援を積極的に展開し、職場定着を推進**
- ジョブコーチ支援を雇用後に実施した精神障害者数 959人[950人]
- 精神障害者のジョブコーチ支援終了6か月後の職場定着率 83.0%[83.4%]

### ◆リワーク支援の推進◆

#### ○個別で実践的なリワークプログラム

- ・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おし、**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**
- ・円滑な職場復帰と復職後の職場適応のため、自分のキャリアについての価値観や、職場や社会での役割とそれへの対処力についての意識を促すために、研究部門が開発した**ワーク基礎力形成支援の技法を活用**

#### ○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活かしたリワーク支援を展開**

### 発達障害を併せ持つ休職者に対するリワーク支援事例

**対象者:**うつ病、発達障害(ADHD) **事業所:**総合病院 **職種:**研修医(内科)  
外来診察と学会準備を行っていたが、スケジュール管理が苦手で、うまく上司への相談ができず、疲労とストレスを溜め込んでうつ状態となり休職

**対象者:**仕事のペース配分ができず疲労を溜める、上司に相談するタイミングが分からない

**対象者への支援:**  
・ストレス対処法の理解と実践のための支援  
・過集中を改善し、安定した勤務に向けたエネルギー配分について活動記録表を活用  
・スケジュール管理のための業務管理表等の活用に係る支援

**事業主:**接し方や、復職後の配慮事項が分からない

**事業主への支援:**  
・希望や病状・障害特性を踏まえた働き方や配慮事項の調整  
・体調確認や声をかけるタイミングなどに関する助言

**対象者:** 外来診察業務に絞られたことで、スケジュール管理と気持ちの負担が軽減。過集中にならないようペース配分を実践中  
**事業所:** 勤務時間の調整、職務範囲の軽減、定期的な業務進捗や体調面の確認、日々の声かけなどの配慮につながった

**主治医との連携:** 支援の報告に基づき服薬調整等の医療的ケアを依頼

#### ～利用者の声～

(対象者)「プログラムを通して今までの自分の考えを見直すことができ、ストレス対処など復職後も役立つことを学べた」  
「復帰することばかり考えていたが、復職後の再発防止の対策も学ぶことができた」

(事業主)「支援計画はわかりやすく記載されており、職場復帰後の配慮項目も明確になり役に立った」

# ○障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

## 主な取組内容⑤

### ◆専門的支援の実施◆

- ・事業主支援メニューを**分かりやすく整理したツール**に構成して**全国で共有** **新規**するとともに、東京、愛知及び大阪センターを中心に、当該ツールを活用して障害者の雇用管理ノウハウを有していない事業主に対して、採用、職場適応、職場復帰時の各段階における専門的支援の活用について**積極的かつ分かりやすく提案**することにより、**支援ニーズや個々の状況に応じた支援内容を効果的に組み合わせた体系的な支援**を実施
- ・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、東京、愛知及び大阪センターを中心に全国で計画的かつ積極的に展開**取組計画策定支援事業所数78事業所 [77事業所]
- ・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

～利用者（事業主）の声～

「的確な情報提供により、社員の障害への理解が深まり、受入体制を整備できた」

### ◆事業主支援ワークショップ◆

- ・障害者雇用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 142回 [157回]
- ・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

### ◆障害者雇用支援人材ネットワーク事業◆

- ・民間企業の障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして人材登録し、事業主が抱える課題に応じて実務的な助言・援助を実施 **新規**
- ・専門分野や地域等で障害者雇用管理サポーターを検索できるWebサイト「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」を開設
- ・障害者雇用支援ネットワークコーディネーターが、困難な課題を抱える事業主に対して障害者雇用管理サポーターとも協力しながら相談・援助を実施するとともに、ハローワークや事業所等が開催する講習の講師として参加  
相談・援助実施件数：583件 セミナー等での講師回数：66回

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

②支援実施事業所数

目標：18,200所 達成度 105.4%

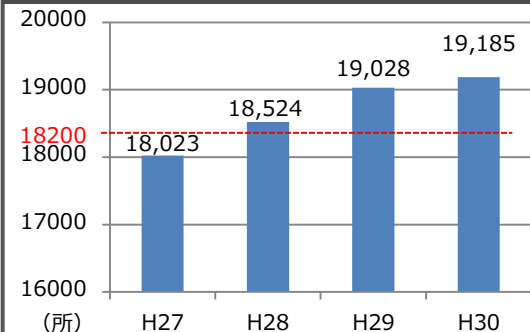
**19,185所**

[19,028所]

**過去最高**



## 支援実施事業所数の推移



## 事業主のニーズに応じた提案型事業主支援の事例

**事業主A** 業種：オフィス用品小売業  
規模：700人

状況：これまで身体障害者を数名雇用してきたが、精神障害者も含めて雇用の幅を広げたい

- ニーズ：**
- ・どのように仕事内容や環境を整えればよいか分からない。他社事例も知りたい
  - ・精神障害者雇用への社内理解を深めたい
  - ・精神障害者を受入れる留意点を知りたい

**事業主B** 業種：医療機器等販売等  
規模：500人

状況：はじめて障害者雇用に取り組んだがうまくいかず短期間で退職。今後も障害者雇用をすすめたい

- ニーズ：**
- ・ミスマッチを防ぐため、どのように採用を進めていけばよいか分からない
  - ・（発達障害者を採用後）受入れ部門の社員の不安や疑問を解消したい

## 障害者雇用の各段階に合わせた情報や支援の提案・提供

管理職向けに「障害者雇用の意義」、社員向けに「接し方」の社内研修を提案、講師として協力

社内での職務創出についての助言

同業他社の雇用事例の情報提供

「障害者採用の面接ポイント」をテーマとしたワークショップへの参加勧奨

(採用後) **ジョブコーチ支援の実施**により実施場面で助言やノウハウを提供

### 支援の効果

- ・障害者雇用のイメージと流れの理解
- ・職務の柔軟な検討、受入体制の整備
- ・実習の受入れ
- 具体的な雇入れに向けたステップへ

### 支援の効果

- ・採用面接のポイントの理解
- ・他社の取組例を聞きイメージづくり
- ・障害特性に合わせた指示の出し方、環境調整。社員の不安や疑問の解消

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

**重要度：高**

## ○概要

### ・地域の関係機関に対する助言・援助等

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

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

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

### ・職リハの専門的な人材の育成

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

- ① ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修
- ② 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修
- ③ 就業支援スキル向上研修
- ④ 就業支援課題別セミナー



自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：B)

## I 中期目標等の内容

- ① 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合【定量的指標】51%以上  
※職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合の実績（平成25～28年度の年間平均47.4%）を踏まえて設定
- ② 助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価【定量的指標】80%以上  
※職業リハビリテーションに関する助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査において「助言・援助が有用であった」旨の回答の実績（平成25～28年度の年間平均97.3%）を踏まえ、その約8割（77.8%）を目安に設定
- ③ ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数【定量的指標】3,000人以上（毎年度600人以上）  
※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数の実績（平成25～28年度の年間平均304人）を踏まえ、その約2倍（600人）を目安に設定
- ④ ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合【定量的指標】80%以上  
※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対するアンケート調査における「実務において役立っている」旨の評価の実績（平成25～28年度の年間平均95.0%）を踏まえ、その約8割（76.0%）を目安に設定

**【重要度：高】** 一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進めることが望まれるところであり、そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や支援ノウハウが十分でない就労移行支援事業所等に対する助言・援助等を推進していくことは極めて重要であるため。

## II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合  
目標値：51%以上 実績値：**57.4% (達成度 112.5%)**

【定量的指標②】 助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価  
目標値：80%以上 実績値：**96.1% (達成度 120.1%)**

【定量的指標③】 ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数  
目標値：600人以上 実績値：**835人 (達成度 139.2%)** 過去最高

【定量的指標④】 ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 目標値：80%以上 実績値：**99.5% (達成度 124.4%)**



### Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域の中核的な役割を期待される機関及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対して、**重点的に助言・援助等を実施し、地域の就労支援の基盤強化に貢献した。**
- ・**関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の実習を積極的に実施した。**
- ・ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修において、集合研修の回数を、ジョブコーチ養成研修については訪問型及び企業在籍型それぞれ年4回から年8回に、同スキル向上研修については訪問型及び企業在籍型それぞれ年1回から年3回に増やすとともに、**機構本部に加えて大阪センターでも実施した。**
- ・新たに、全国の地域センターでジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修了後に**ケーススタディや支援の現状と課題を踏まえた意見交換などを盛り込んだサポート研修を実施**することにより、**支援の実践的なノウハウを付与した。**

※重要度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。

# ○地域の関係機関に対する助言・援助等

※1: 「助言・援助等」とは、技術的助言や協同支援等による「助言・援助業務」と、就業支援基礎研修等による「実務的研修」を指す。  
 ※2: 「就労移行支援事業所等」とは、「障害者就業・生活支援センター」と、「就労移行支援事業所」を指す。

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

- ①職業リハビリテーションに関する助言・援助等※1を実施した就労移行支援事業所等※2の設置総数に占める割合 **57.4%** [52.1%]  
 目標: 51% 達成度 112.5%
- ②助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 **96.1%**  
 目標: 80% 達成度 120.1%

## 主な取組内容①

### ◆関係機関への効果的な助言・援助◆

#### ○助言・援助の効果的な実施

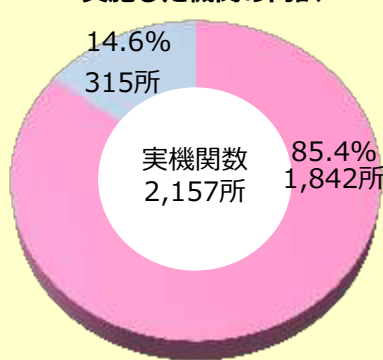
- ・就労支援の質量に課題がある、職リハ関係機関同士で十分な連携が図られていない等、**就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域の中核的役割を期待される機関及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対して重点的に助言・援助等を実施し、地域の就労支援の基盤強化に貢献**
- ・**関係機関のデータベースや就労支援機関マップで情報共有**
- ・個々の関係機関の要請に基づいてセンターの支援場面を活用した実習を行うほか、**関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の実習を積極的に実施**
- ・複数の大学等からのニーズに基づく、発達障害者等に対する支援技法の解説や実習を盛り込んだ助言・援助の提案、実施

助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の実機関数	2,157所
就労移行支援事業所等の設置総数	3,760所

支援内容別・機関種別の実機関数※3

助言・援助等種別	就労移行支援事業所	障害者就業・生活支援センター
技術的助言	577所 [445所]	258所 [257所]
協同支援	326所 [330所]	170所 [157所]
実習	493所 [406所]	117所 [120所]
実務的研修	1,449所 [1,303所]	183所 [178所]

助言・援助等を実施した機関の内訳



※3: 都道府県ごとの実機関数の総数。

## ◆実務的研修等◆

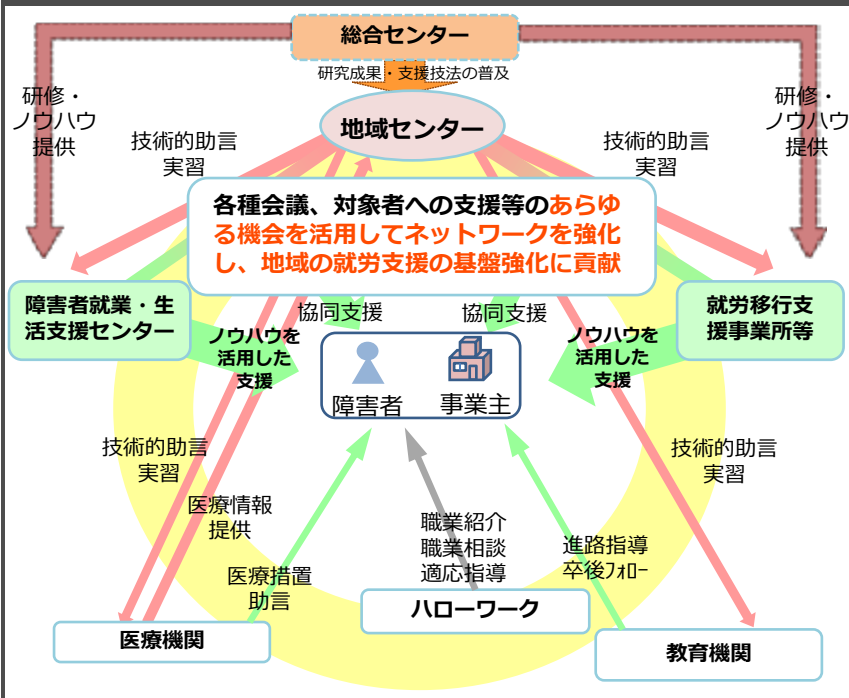
### ○マニュアル・教材の作成・提供

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

### ○実務的研修

- ・職リハの基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を各地域センターで、障害種別ごとの就業支援の専門的な知識・実践的な技術等の習得を図る「就業支援実践研修」（対象: 2年以上の実務経験者）を全国12エリアで実施  
 - 受講者数3,534人、アンケートでの有用度98.3% [3,571人, 98.4%]

就労支援ネットワークによる支援体制と助言・援助の相関図



# ○職リハの専門的な人材の育成

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

### ③ ジョブコーチ養成研修及び

同スキル向上研修の受講者数 **835人** [456人] **過去最高** 目標：600人 達成度 139.2%

### ④ ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に

目標：80% 達成度 124.4%

対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 **99.5%**

## 主な取組内容②

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

#### ○ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修

- ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修（開催回数増、大阪でも実施） **拡充**
  - 集合研修について回数を増やし、**本部に加えて大阪でも実施**。さらに受講ニーズが多い大都市圏での実技研修の回数を増やす等、受講機会を拡充
  - 受講者数757人、アンケートでの有用度98.6% [400人、98.3%]
- ・職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修（開催回数増、大阪でも実施） **拡充**
  - 受講者数78人、アンケートでの有用度98.1% [56人、100%]
- ・サポート研修の実施 **新規**
  - 研修修了後に、実際の支援事例を用いたケーススタディや問題解決に資する意見交換等を全国の地域センターで実施
  - 受講者数1,817人

#### ○障害者就業・生活支援センター職員研修

- ・担当者研修、主任担当者研修、支援スキル向上研修を年7回実施
  - 受講者数337人、アンケートでの有用度98.8% [371人、98.6%]

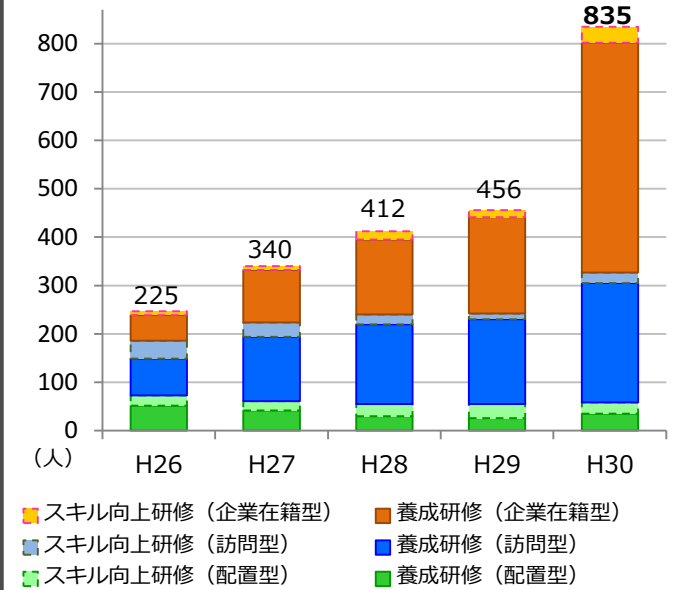
#### ○医療・福祉等分野における職リハ実務者の養成研修

- ・就業支援スキル向上研修（対象：3年以上の実務経験者）
  - 受講者数45人、アンケートでの有用度97.6% [88人、100%]
- ・就業支援課題別セミナー 「精神障害者の職場定着に向けた支援」をテーマに設定
  - 受講者数42人、アンケートでの有用度97.3% [42人、100%]

### ◆障害者職業カウンセラーの養成・研修◆

- ・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30年度は「第4巻 専門的支援に活用できる関連領域の知識と手法」を作成

ジョブコーチを養成するための研修受講者数の推移



#### 平成29年度 ジョブコーチ養成研修

- 訪問型：年4回
- 企業在籍型：年4回
- ＜本部研修4日＞＋＜地域研修4日程度＞
- ※本部研修は本部（千葉県）で実施、地域研修は各地域センターで実施

受講者数 400人

#### 平成29年度 ジョブコーチ支援スキル向上研修

- 訪問型：実務経験3年以上
- 企業在籍型：実務経験1年以上
- 訪問型：年1回
- 企業在籍型：年1回
- ＜本部（千葉県）で5日程度＞

受講者数 56人

#### 平成30年度 ジョブコーチ養成研修

- 訪問型：年8回
- 企業在籍型：年8回
- ＜集合研修4日＞＋＜実技研修4日程度＞
- ※集合研修各8回のうち、大阪センターで各2回実施、実技研修は各地域センターで実施

受講者数 757人

#### 平成30年度 ジョブコーチ支援スキル向上研修

- 訪問型：実務経験3年以上
- 企業在籍型：実務経験1年以上
- 訪問型：年3回
- 企業在籍型：年3回
- ＜本部で各2回、大阪で各1回。それぞれ4日程度＞

受講者数 78人

#### 研修修了後

##### 養成研修修了者サポート研修

- 訪問型：年3回
- 企業在籍型：年3回
- ＜全国の地域センターで半日程度＞

受講者数 1,817人

#### 研修修了後

##### 支援スキル向上研修修了者サポート研修

- 訪問型：年3回
- 企業在籍型：年3回
- ＜全国の地域センターで半日程度＞

**ケーススタディや意見交換等により、地域における支援の実践ノウハウを付与**

※上記のほか、配置型について養成研修を年6回[4回]、スキル向上研修を年1回[1回]実施。また各研修後のサポート研修は配置型も実施し、いずれも受講者数に含まれる。

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

**難易度：高**

## ○概要

### ・ 職リハに関する調査・研究の実施

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

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

### ・ 職リハ技法の開発及び普及

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

### ・ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

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

### ・ 実践的手法の開発・提供

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



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

**自己評価 A**

(過去の主務大臣評価 H28年度：A H29年度：A)

## I 中期目標等の内容

- ① 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点【定性的目標】 5点以上  
※各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価の実績（平成25～28年度の年間平均5.14点）を踏まえて設定
- ② 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数【定量的指標】 25本以上（平成30年度は7本）  
※外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の実績（平成25～28年度の年間平均5.25本）を踏まえて設定
- ③ マニュアル、教材、ツール等の作成件数【定量的指標】 30件以上（毎年度6件以上）  
※マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績（平成25～28年度の年間平均6件）を踏まえて設定

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

## II 目標と実績との比較

【定性的目標①】 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点	目標：5点以上	実績： <b>5.29点（達成度105.7%）</b>
【定量的指標②】 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数	目標：平成30年度は7本	実績： <b>7本（達成度100.0%）</b>
【定量的指標③】 マニュアル、教材、ツール等の作成件数	目標：6件以上	実績： <b>9件（達成度150.0%）</b>

## III その他考慮すべき要素

- 多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するため、**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**を行うとともに、支援技法を広範かつ速やかに普及するため、広域・地域センターの職員向けの支援技法普及講習を**26か所**実施し、外部の関係機関職員向けの講習を**4回**実施した。過去最高
- 研究・開発成果の積極的な普及のため、**職業リハビリテーション研究・実践発表会**において、1,229人の参加者を得て、124題の口頭発表及びポスター発表を行った。過去最高
- 地域で開催する発表会を、昨年を上回る7か所で実施した。また、**関係学会等における研究成果に係る発表を26件、成果物の展示・配付を27件、研修等講師を164件**行ったほか、ホームページのトップページを改修し、課題別に研究成果を参照できるようにし、調査・研究の概要を紹介するサマリー・パンフレットに引き続き図表を多く盛り込む等の見やすさの向上に努めた。
- 中小企業の障害者の職場定着と戦力化を促すため、**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を収集**し、事業主、地域センター等への活用促進を図った。

**※難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**

# ○職リハに関する調査・研究の実施

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

①外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点 **5.29点**

目標：5点以上 達成度 105.7%

②外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 **7本** [ 5本 ]

目標：7本 達成度 100.0%

## 主な取組内容①

## ◆研究テーマ◆

### <新規テーマ> 7テーマ

- ・発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究—精神疾患を併存する者を中心として—
- ・高次脳機能障害者の職場適応促進を目的とした職場のコミュニケーションへの介入—コミュニケーションパートナートレーニング—
- ・職場復帰支援の実態等に関する調査研究
- ・企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）による支援の効果及び支援事例に関する調査研究
- ・障害のある求職者の実態等に関する調査研究
- ・障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究
- ・障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第6期）

### 研究テーマ内容一例

「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」

職業センター・地域センターにおける**復職支援の見直し**に向け、**関係機関等が実施するリワークプログラムの内容や効果を検証**し、職リハ領域における有用性向上のポイントを明らかにする。  
またリワーク支援を受けて復職した者に対する**企業等のフォローアップの内容を調査し、有効なフォローアップの方法の在り方を検討**し、事業主支援の充実を図る。

## ◆平成30年度に終了した研究の概要及び研究評価の内容（7テーマ）◆

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

- ・4分の3以上（21人中16人）の委員が最高評価（2点）
- ・4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	計	主な評価コメント
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	障害者雇用制度の改正による企業意識や企業行動の変化を調査した結果、制度改正に対する認知度や対応事例が明らかになり、中小企業に対する制度の一層の周知や、企業が求める支援機関に対するニーズを踏まえた支援の必要性等が示唆された。	2 2 1	5	「研究から得られた知見を企業支援に結びつけるという実践性が重視されている取組として評価できる」「調査で得られた有益な労務管理手法などについて、マニュアルを作成し広く情報発信を行おうとしている点は大きい評価できる」
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-	支援困難と判断された事例について、実態調査及びヒアリング調査を通して、「障害等の理解に対する支援の困難さ」「重複障害や疾病等の多重性に対する支援の困難さ」「利用者との関係性による困難さ」の3つの支援困難性の類型に焦点をあてて考察し、発生した困難さに的確に対処する支援等の整理・開発につなげた。	2 1 1	4	「職業リハビリテーション分野において、精神障害者及び発達障害者の支援困難性について体系化された調査・研究はなく本研究の意義は大きい」
障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発（その2）	「ワークサンプル幕張版」について難易度が高くより実務に即した「給与計算」「文書校正」「社内郵便物仕分」の3つの新規課題を開発し、障害特性に応じた効果的な活用事例や実施上の留意事項をまとめた。	2 2 2	6	「本研究は、とりわけ適切な評価を必要とする高次脳機能障害者、発達障害者、精神障害者などを対象に利用可能な支援ツールの開発を目指している点で高く評価できる」
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との情報共有に関する研究	支援機関と精神科医療機関の情報共有に関するノウハウを普及する取組（研修講座、グループワーク等）を実施することで地域の情報共有・連携が促されることを確認した。また、障害のある本人と関係者との情報共有を支える「情報共有シート」を開発した。	2 1 1	4	「情報共有の実効性を高めることができたので有用性も比例するのではないかと期待したい。実態調査から地域性や実態があるネットワーク形成につながった成果も大きい」
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	障害者の就職と職場定着の支援のための幅広い分野の人材育成とネットワーク化に向け、「インクルーシブな職場と地域づくり」を共通基盤とした多様な国内外の好事例の共有と、分野のタテ割りを超えたワークショップの実施が有効であることを確認した。	2 2 2	6	「総合的、統一的な研究手法により、従来、暗黙知、経験知として位置づけられがちであった多様な機関・職種による連携実践を深堀りし、構造化を試みた点を評価したい」
障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第5期）	2008年度から16年計画で行っている長期継続調査の9年目、10年目の調査結果及び分析を報告した。本調査では「差別禁止と合理的配慮指針の把握状況」「職場での合理的配慮に関する話合いの機会の状況」についても確認した。	2 2 2	6	「一般の労働者に関する先行研究も調べ、仕事の満足度と就業継続の意欲や離職の関係、仕事満足度の決定要因を分析するために調査研究手法も工夫した点は評価される」
視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究	事業所調査、ハローワーク調査により視覚障害者の雇用の実状を、視覚障害者へのインタビュー調査によりモデル事例を収集し、整理・分析した。また、中途視覚障害者の見方（視野等）の違いを踏まえた雇用管理上の留意点に係るマニュアルを作成した。	2 2 2	6	「視覚障害者の雇用の現状を多角的にとらえようとしていること、さらに研究の成果を雇用拡大に向けたツールとして開発した点は高く評価できる」

## 主な取組内容②

### 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)

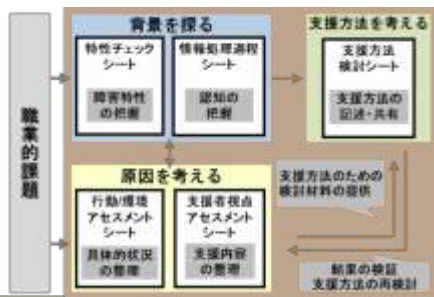
プログラムの実施  
(発達・精神・高次脳機能)

技法の開発・改良  
成果の取りまとめ

### ◆発達障害者支援◆

#### 「アセスメント技法」の開発

発達障害者一人ひとりに応じたアセスメントについて、①**障害特性を幅広く把握するチェックシート**、②**発達障害者の情報処理過程や特徴を踏まえた分析シート**、③**個人と環境との相互作用に着目したアセスメントシート**を作成又は改良し、適切な支援方法を検討する技法を開発



#### 見込まれる効果

- 対象者にとっては、精度の高いアセスメントに基づいた自己理解の促進と適切な支援を受けることにつながる。
- 支援者にとっては、状況と課題に応じたアセスメントを行い、支援者間で情報共有を行って、適切な支援の提供が可能となる。

### ◆精神障害者支援◆

#### 「事業主との復職調整に関する技法」の開発

うつ病等による休職者の支援開始段階に、**休職者と事業主が職場復帰に向けた情報を共有**することで、相互の信頼関係を構築し、その後の**円滑な支援や調整**につなげるための**支援ツール**を作成し、その活用方法を開発



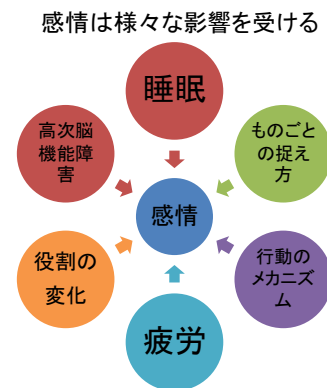
#### 見込まれる効果

- 休職者にとっては、休職期間中に事業主と復職後の職務、職場環境等情報共有を行うことで、目標が明確となり、復職に向けた主体的な取組の意識を高めることができる。
- 事業主にとっては、受け入れる職場環境整備の円滑化が図れる。
- 支援者にとっては、円滑な復職調整や支援が可能となる。

### ◆高次脳機能障害者支援◆

#### 「感情のコントロールに課題を抱える高次脳機能障害者に対する支援技法」の開発

国内外の病院や大学における取組の調査をもとに、グループワークと個別相談により、**怒りや不安、抑うつ等感情に起因する職業生活への影響の軽減を図る対処方法習得**に係る技法を開発



#### 見込まれる効果

- 対象者にとっては、感情に係る対処方法を身につけ、以前より安定して働くことが可能となる。
- 支援者にとっては、高次脳機能障害の特性を踏まえた感情コントロールに係る支援の提供が可能となる。

### ◆支援技法普及講習◆

- ・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
- ・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て実施。
- ・実績 **26か所**[26か所] 受講者数 **455人**[474人]

#### ・講習内容

【発達障害】職場対人技能トレーニング、手順書作成技能トレーニング、ナビゲーションブックの作成と活用、リラクゼーション技能トレーニング、問題解決技能トレーニング  
 【精神障害】ワーク基礎力形成支援「自己を知る」、ジョブリハール、ワーク基礎力形成支援「環境を知る」  
 【高次脳機能障害】高次脳機能障害者の復職における職務再設計のための支援、高次脳機能障害者のアセスメントと補完手段習得のための支援（記憶障害）

### ○関係機関への講習の実施

- ・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**

講習回数 **4回** [6回] 受講者数 **182人** [172人]

#### 講習内容

- 発達障害者：ナビゲーションブックの活用
- 精神障害者：アンダーコントロール支援
- 高次脳機能障害者：復職支援



## 主な取組内容③

### ◆職リハ研究発表会の開催◆



職リハ研究・実践発表会  
ポスター発表風景

#### ○第26回職リハ研究・実践発表会（平成30年11月）

・参加者数 **1,229人** [1,156人] **過去最高**

・アンケート結果

「大変参考になった」「参考になった」と回答**97.2%** [98.6%]

#### <プログラム>

・特別講演 ・パネルディスカッション（2テーマ）

・口頭発表及びポスター発表 **124題** [123題] **過去最高**

#### ○地域における職リハ研究発表会

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7か所（青森、東京、新潟、福井、三重、兵庫、福岡）で実施

### ◆学会等発表、各種研修等講師◆

○学会等発表：26件 [31件]

○成果物の展示・配付：27件 [25件]

（日本職業リハビリテーション学会、総合リハビリテーション研究大会等）

○研修等講師：**164件** [152件]

（厚生労働省主催の難病患者就職サポーター中央研修 等）

### ◆研究・開発成果の活用状況◆

・研究・開発成果の活用状況は、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にて把握

## 主な取組内容④

### ◆事業主のニーズを踏まえた実践的手法の開発・提供◆

○「障害者の職場定着と戦力化－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 **拡充**

・中小企業を中心に雇用事例を収集

・事例を通じて得られた「障害者雇用のメリット」「職場定着のポイント」等、事業主の関心の高い内容を掲載

○ホームページに公開するとともに、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

○開発した各種成果物に対する利用者アンケートでの有用度 **88.1%** [87.3%]



## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

③マニュアル、教材、ツール等の作成件数 **9件** [5件]

目標：6件以上 達成度 150.0%

### ◆マニュアル、教材、ツール等の作成◆

#### ○作成したマニュアル等

- ・合理的配慮提供ポイントと企業実践事例～「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」企業調査結果より～
- ・ワークサンプル幕張版（MWS）改訂・新ワークサンプルのポイント
- ・情報共有シート活用の手引
- ・地域関係機関・職種との連携による障害者の就職と職場定着の支援
- ・目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために
- ・ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題（給与計算、文書校正、社内郵便物仕分）
- ・発達障害者のアセスメント
- ・気分障害等の精神疾患で休職中の方の職場復帰支援における事業主との調整
- ・感情コントロールに課題を抱える高次脳機能障害者への支援～認知と行動に焦点をあてたグループワークの試行～

#### 作成内容一例：情報共有シート活用の手引

開発した「情報共有シート」は本人が自分の状況（体調やストレス等）を見える化し、その情報を関係者と共有することで、適切なセルフケアやラインケア、外部の専門的なケアにつながるコミュニケーションを円滑にし、職業生活の継続に資することが期待できる。



### ◆インターネットによる情報発信◆

#### <ホームページアクセス件数>

・研究部門ホームページ：2,091,441件 [1,506,216件]

・障害者雇用事例

リファレンスサービス：2,403,377件 [2,285,577件]

#### ○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：**3,167件** [3,026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



## 1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

### ○概要

#### ・障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることを目的に、法定雇用率（平成30年4月から2.2%）未達成の事業主から納付金（不足1人当たり原則月5万円）を徴収するとともに、障害者雇用調整金（超過1人当たり原則月2万7千円）、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。

**自己評価 B**

(過去の主務大臣評価 H28年度：A H29年度：B)

## I 中期目標等の内容

- ① 障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数【定量的指標】 毎年度480回以上  
 ※障害者雇用納付金にかかる事業主説明会開催回数の実績（平成25年度473回、平成26年度477回、平成27年度707回、平成28年度601回）を踏まえて設定
- ② 障害者雇用納付金の収納率【定量的指標】99%以上  
 ※障害者雇用納付金の収納率の実績（平成25～28年度の年間平均99.92%）を踏まえて設定

## II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数  
 目標値：480回以上 実績値：**582回** **(達成度121.3%)**

【定量的指標②】 障害者雇用納付金の収納率  
 目標値：99%以上 実績値：**99.75%** **(達成度100.8%)**

## 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電話等により積極的に納付督促を実施した。
- ・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分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**8,978件**（前年度8,254件）、電子納付システム**9,605件**（同8,596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主訪問調査を**12,096件**（前年度9,742件）と大幅に増加して実施した。また、事業主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

## 数値目標の達成状況

※ [ ]内は前年度実績

- ①事業主説明会の開催回数 **582回** [557回] 目標：480回 達成度 121.3%
- ②収納率 **99.75%** [99.86%] 目標：99% 達成度 100.8%

## 主な取組内容

### ◆障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進◆

- ・事業主説明会において、**平成30年4月の制度改正事項（障害者法定雇用率引上げ等）を始め**、フローチャートや具体的なケースの記入例によりわかりやすく説明
- ・記入説明書においても、申告申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等を記載
- ・「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

### ◆納付金の的確な徴収、調整金及び報奨金等の適正な支給に向けた取組◆

- ・円滑に審査を行えるよう策定した業務マニュアルを活用し、適切な徴収・支給業務を実施 申告事業主数**50,023件**[49,062件]
- ・未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督促を実施  
電話督促 **3,042件** [3,213件]、督促訪問 **29件**[48件]、  
督促文書・督促状の発出 **164件** [64件]
- ・再三の納付督促によっても納付しない事業主に対し、厚生労働大臣の認可を受けて、滞納処分を実施 滞納処分5件[1件]

### ◆事業主の利便性の向上◆

- ・電子申告申請システムの活用 利用件数**8,978件**[8,254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**9,605件**[8,596件]

## 納付金納付対象事業主数、収納額

事業主数	納付確定額 (百万円)	収納済額 (百万円)
25,367 [25,559]	28,319 [29,313]	28,247 [29,273]

## 調整金及び報奨等支給額・支給事業主数

事業主数	金額 (百万円)
16,948 [15,585]	24,276 [21,834]

## 租税公課の収納率

- ・国税 : 97.72% (平成29年度)
- ・労働保険 : 98.66% (平成29年度)

### ◆調査の効果的かつ的確な実施◆

- ・納付金制度の適正な運営を図るため、事業主訪問調査を実施（調査実施件数**12,096件** [9,742件]）
- ・各事業主を訪問し、**賃金台帳、障害者手帳の写し等**により、労働者数、障害者数を確認
- ・的確な調査を行うため、多様な調査事例を共有し、調査チェックリストを活用
- ・調査業務担当職員を対象とした経験に応じた研修を実施

# 1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

## ○概要

国においては、障害者の雇用促進及び継続を図るため、障害者雇用納付金に基づく助成金制度を設けています。

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

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

### ・障害者作業施設設置等助成金

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

### ・障害者介助等助成金

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

### ・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ことと認められる事業主による障害者のための事業施設等の整備

### ・障害者職場実習支援事業（平成30年4月1日施行）

障害者を雇用したことがない事業主、精神障害者を雇用したことがない事業主が、障害者の受入を進めるため、就職を目指す障害者を対象として職場実習を計画し、実習生を受入れた場合に、受入謝金等を支給



# 評価項目No. 1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

**自己評価 B**

(過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：B)

## I 中期目標等の内容

- ① 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間【定量的指標】30日以内（新規助成金は3年度目以降から対象）  
※助成金1件当たりの平均処理期間の実績（平成25年度28.5日、平成26年度29.3日、平成27年度28.6日、平成28年度27.6日）を踏まえて設定
- ② 助成金の周知に係る事業主説明会開催回数【定量的指標】700回以上  
※障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数の実績（平成25年度721回、平成26年度712回、平成27年度703回、平成28年度750回）を踏まえて設定

## II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間  
目標値：30日以内 実績値：**27.6日**（達成度**108.7%**）

【定量的指標②】 助成金の周知に係る事業主説明会開催回数  
目標値：700回以上 実績値：**931回**（達成度**133.0%**） **過去最高**

## III その他考慮すべき要素

- ・平成30年4月1日施行の**新設助成金や制度の改正内容について、ホームページにて周知**した。
- ・各種助成金等について1枚にまとめた周知用チラシの電子データを作成し、都道府県支部での活用を図った。
- ・助成金業務担当経験者研修を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。
- ・雇用保険二事業で実施される障害者雇用に係る助成金とあわせて体系的にまとめたガイドブックを作成し、事業主等から都道府県支部への相談等に活用した。

# ○障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

①平均処理期間 **27.6日** [28.8日]

目標：30日以内 達成度 108.7%

②事業主説明会の開催回数 **931回** [755回]

目標：700回 達成度 133.0% **過去最高**

	件数	金額（千円）
助成金の支給等	5,087 [6,660]	727,262 [893,410]

## 主な取組内容

### ◆効果的活用に向けた周知・広報◆

- 平成30年4月1日施行の助成金の改正等について、ホームページ等を通じて周知
  - 障害者相談窓口担当者の配置助成金
  - 障害者職場実習支援事業
- 各種助成金等を1枚にまとめた周知用チラシを作成 **新規**

### ◆効率的な助成金支給業務の実施◆

- 障害者相談窓口担当者の配置助成金及び障害者職場実習支援事業に関するQ&A集の作成** **新規**
- 障害者雇用助成金システムを活用した月ごとの支給状況の把握、情報共有
- 都道府県支部の新規担当者と経験者に分けて研修を実施することによる処理能力の向上
  - 新規担当者研修：基礎的な能力習得による適正かつ効率的な能力向上
  - 経験者研修：事例や課題への対応策の検討によるサービスの質の向上
- 助成金支給事業主に対してアンケート調査を実施し、結果を支部にフィードバックし業務改善に活用

### ◆適正な支給業務の実施◆

- 申請事業主に対して不正受給を行った際の措置を周知するとともに、疑義案件への厳正な点検・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
- 不正受給件数 0件 [0件]

## 第1種作業施設設置等助成金の活用事例

対象者：視覚障害者 業務内容：総務部門での営業経費処理等の事務業務を担当

課題	○以前は営業職として勤務していたが、病気により視力が低下し、障害者となった。それに伴い、事務職へ職種転換されたが、一般的なPC機器等のみでは資料を読むことやデータ入力作業が困難であった。
課題改善に向けた取組	○在職者訓練の活用によりPC入力や事務作業を行うためのスキルを身につけることに加え、資料を読めるようにするための拡大読書器、データ入力作業のための画面読み上げソフトといった視覚障害者専用機器を整備することとした。
助成金活用効果	○拡大読書器、画面読み上げソフトの購入に当たり一部助成金を活用。資料を読む、データ入力作業を行う作業が可能となり、円滑な職場適応が図られた。

支給額：機器の購入費用の2/3を助成（上限あり）

## 障害者介助等助成金（手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金）の活用事例

対象者：聴覚障害者 業務内容：人事総務部門での庶務業務を担当

課題	○口話やメールにより、日常業務では円滑にコミュニケーションを行うことができていたが、部内全体会議においては不特定多数の人が発言した場合や、口の動きが読み取れない距離の人の発言を十分に理解できておらず、職業生活に支障が生じていた。
課題改善に向けた取組	○会議資料を事前に提供することに加え、会議開催時には手話通訳を委嘱することで理解の促進を図ることとした。
助成金活用効果	○手話通訳者の利用に当たって年間7回、費用の一部助成金を活用。会議内容をより正確に理解できるようになり、さらには周囲のスタッフとのコミュニケーションもより円滑に行えるようになった。

支給額：手話通訳の委嘱費用の3/4を助成（上限あり）

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

## ○概要

### ・障害者職業生活相談員資格認定講習

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

### ・就労支援機器の普及・貸出

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

### ・障害者雇用に係る啓発事業の実施

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

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

### ・障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

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

#### <アビリンピックの種類>

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

全国アビリンピック・・・都道府県との共催又は機構本部の主催により、地方アビリンピックの成績優秀者等が都道府県知事の推薦により参加して開催します。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. 1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等

自己評価 **B**

（過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：B）

## I 中期目標等の内容

- ① 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数【定量的指標】28,000人以上（毎年度5,600人以上）  
※障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の実績（平成25～28年度の年間平均5,185人）を踏まえて設定
- ② アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価【定量的指標】90%以上  
※アビリンピック来場者に対するアンケート調査において「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績（平成25年度、平成26年度、平成28年度の年度平均97.9%）を踏まえて設定

## II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数

目標値：5,600人以上 実績値：**6,210人**（達成度**110.9%**）過去最高

【定量的指標②】 アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価

目標値：90%以上 実績値：**98.3%**（達成度**109.2%**）

## III その他考慮すべき要素

- ・障害者職業生活相談員資格認定講習について、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。
- ・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**91.6%**という高い評価を得た。
- ・全国アビリンピックの参加選手は**過去最高の382人**で、前中期計画期間の全国大会の平均と比べて110.4%となった。
- ・障害者の職業能力や雇用について来場者の理解が深まるよう、2つの競技会場の間に障害者ワークフェアを展開する一体的な会場レイアウトとした。また、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にしたほか、パソコン系競技における見学者用モニター設置競技種目を前年度の2種目から3種目に増加して、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56,000人**が来場したほか、**テレビニュースにおける放映や34道府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**3,406人**、競技実施種目数は延べ**426種目**、来場者数は**16,485人**であった。過去最高



数値目標の達成状況 ※[ ]は前年度実績

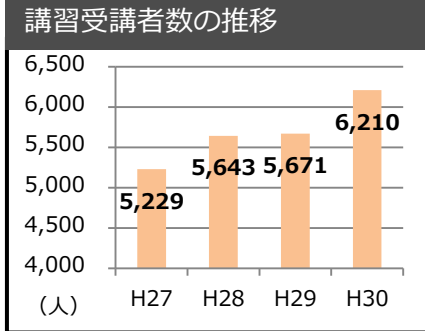
①障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 **6,210人** [5,671人] **過去最高** 目標：5,600人 達成度 110.9%

## 主な取組内容①

### ◆障害者職業生活相談員資格認定講習の実施◆

### ○受講者ニーズを踏まえた講習内容

- 講習実施回数 **80回** [78回]
- 受講者同士の意見交換に備え、事前アンケートを実施。受講者の理解度、関心事項を把握し活発な討議となるよう工夫
- 障害者の職場適応に有効な支援であるジョブコーチ支援と養成研修を周知
- 受講者アンケートによる「有用であった」との回答 **97.9%** [97.9%]



### ○障害を有する受講者への配慮

- 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に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

### ○講習テキストの改訂

- 最新の制度改正の動向や統計資料、各障害の最新の知見、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
- 令和元年版講習テキストの大幅な改訂に向け、企画検討委員会を開催

### ○生活相談員のスキルアップに向けた講習の検討

- 生活相談員の実務経験を有する者のスキルアップに資するための講習について、令和元年度試行実施に向けて検討



## 主な取組内容②

### ◆就労支援機器の普及・貸出◆

- 貸出事業所数 226事業所 [211事業所]
- アンケートによる有用度 **91.6%** [96.3%]
- 就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施
- 地方説明会（愛知・大阪・福岡）のほか、シーズ・ニーズマッチング交流会における出展（3回）により、貸出制度の利用勧奨等を実施

### 貸出事業所に対する相談・援助の事例（視覚障害者）

#### 当初の支援ニーズ

- 「職場でルーペを使用しているが、書類が読みづらく拡大読書器を導入したい」
- 「画面拡大ソフトなどを購入予定であるが、本人とのマッチングを確認したい」

#### 就労支援機器アドバイザーの支援

- 職場環境をヒアリングした上で、据置型で省スペースタイプの拡大読書器を紹介。
- 画面読上げソフト、画面拡大ソフトの活用方法を展示コーナーにて実演し、貸出。

#### フォローアップ

- 機器の活用状況をヒアリング。障害のある方の視力や見え方に合った機器に変更。
- 担当している職務や機器の活用状況を踏まえ、他の機種を紹介し、追加で貸出。

# ○障害者雇用に係る啓発事業の実施

## 主な取組内容③

※ [ ]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◆

#### ○障害者雇用優良事業所等表彰式

＜厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰＞

- ・障害者雇用優良事業所表彰：48件[58件]
- ・優秀勤労障害者表彰：47件[38件]



#### ○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会

障害者等から募集し入賞作品を全国6都市で展示  
 応募点数：1,871点[2,010点]、表彰件数：80点 [80点]  
 展示会を札幌、東京、愛知、大阪、福岡に加え、全国アビ  
 リンピック会場（沖縄）で開催



## ◆精神障害者、発達障害者の雇用事例の収集等◆

### ○職場改善好事例集

- ・精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに  
取り組んだ職場改善好事例を収集し、9事例を表彰
- ・専門的知識やスキルに応じたキャリアコースを設定した事  
例、精神障害者の在宅勤務の事例等を好事例集に掲載

### ◆定期刊行誌「働く広場」の発行◆

- 毎月52,000部発行  
(アンケートによる有用度：92.4%[93.0%])



### ◆公開座談会の開催◆

- テーマ：発達障害者の雇用を促進するために  
～雇用事例 から学ぶ職場定着に向けた支援のポイント～
- 参加者数：89人[100人]
- アンケート結果：「大変良かった」「良かった」98.1%[96.2%]

# ○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度（栃木大会）実績

### ②アビリンピック来場者に対するアンケート調査における

障害者の技能への理解が深まった旨の評価 **98.3%** [98.2%]

目標：90% 達成度 109.2%



競技種目（機械CAD）



障害者ワークフェア（出展施設での相談）

## 主な取組内容④

※[ ]内は前年度（栃木大会）実績

### ◆第38回全国アビリンピック◆

- ・大会期間：平成30年11月2日～5日
- ・開催場所：沖縄県那覇市
- ・実施種目：22種目[22種目]
- ・総選手数：**382人** [365人] **過去最高**
- ・来場者数：**約56,000人** [約46,000人]
- ・技能デモンストレーション

「ネル施術」、「ハットメイク」(ホトル)

### ○障害者ワークフェア（同時開催）

- ・障害者雇用企業、就労支援団体等が出展  
出展者数：**113者** [111者]

### ◆周知広報の取組◆

- ・開催県と連携した広報
  - 沖縄県による公式キャラクター、  
ロゴマークの設定
  - SNSや広報媒体による情報発信等
- ・PRイベントの開催 **新規**
  - 県庁ロビーにおいてPRパネルやポ  
スター原画入賞作品を展示

### ○マスメディア等による紹介

- ・**テレビニュース(NHK全国・地方放送)**
- ・**全国各地の地元新聞等 (34道府県)**

### ◆大会運営の工夫等◆

- ・2競技会場間にワークフェア展開→一体的会場レイアウト
- ・見学者の多い競技種目で広い見学エリアを設置
- ・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
- ・パリン系競技で選手作業の見学用モニター設置競技種目を**増加**

ホームページ  
種目を追加

### 地方アビリンピックの開催

- ・開催状況：全ての都道府県で実施
- ・競技参加選手数：3,406人 [3,476人]
- ・競技実施種目数：延べ**426種目** [延べ415種目] **過去最高**
- ・来場者数：16,485人 [17,059人]
- ・マスコミによる報道：234件 (268件)

# 1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

**重要度：高 難易度：高**

## ○概要

### ・離職者訓練の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6か月の職業訓練を実施しています。

第4期中期目標期間においては、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

### <主な訓練コース>

#### ・テクニカルオペレーション科

各種部品製造業等におけるCAD製図や工作機械加工の技能者として就職を目指し、CADによる機械部品の図面作成、汎用機やNC機による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。

#### ・スマート生産サポート科

工場内の生産支援システム開発及び保守の技能者として就職を目指し、生産工程の効率化と製品品質の重要性を理解しICT技術を利用した生産支援システムの構築ができる技能を習得します。

# 評価項目No. 1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

**自己評価 A**

(過去の主務大臣評価 H28年度：A H29年度：A)

## I 中期目標等の内容

① 訓練修了者の就職率【定量的指標】 80%以上

※全国職業訓練実施計画の規定による就職率に係る目標と同じ水準を設定

② ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数

【定量的指標】 3,760人以上（平成30年度：640人以上）

※ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命に対応した離職者訓練コースの受講者数の直近の実績（平成28年度：376人）の2倍の水準を設定（中期目標期間中にコース開発を行い、段階的に受講者数を増加していくため、平成30年度は2倍に満たないこと）

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

**【難易度：高】** 第4次産業革命の進展に対応したものづくり分野のIoT技術等に対応するための離職者訓練コースの実施に当たっては、技術革新が進む中で、様々な職歴・能力を持った求職者が6か月という短い訓練期間で必要な技能・技術を身につけることができるように、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等が必要になることに加え、受講者数を平成28年度実績の2倍以上とするチャレンジな指標を設定しているため。

## II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 訓練修了者の就職率 目標値：80%以上 実績値：**87.5%（達成度109.4%）**

・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、87.5%（達成度109.4%）と目標を上回る実績となった。

【定量的指標②】 ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数 目標値：640人以上

実績値：**691人（達成度108.0%）**

・人材ニーズを踏まえた第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースを実施した結果、691人（達成度108.0%）と目標を上回る実績となった。



### Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・積極的な求人開拓及び正社員の意義やメリットの情報提供等に取り組んだ結果、**就職者のうち正社員の割合が66.8%、また、正社員としての就職を希望する者の正社員就職率ではサンプル調査において83.1%と、就職の質の向上にも成果を挙げた。**
  - ・IoT技術等第4次産業革命の進展に対応するため、電気・電子分野におけるIoTシステムの構築・保守に関する訓練を実施する「IoTシステム技術科」の訓練カリキュラムを開発した。
  - ・第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容等を検討するため、**研究会を設置し、育成すべき技術者像、機構における第4次産業革命に対応した職業訓練の定義や今後の取組方針等を整理**した。
  - ・就職困難度の高い、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者等が増加傾向にあるため、**特別な配慮が必要な訓練受講者のうち、コミュニケーションに配慮を要する訓練受講者との会話事例をまとめたケースブック等の支援ツールを作成・普及**したほか、PTUフォーラム2018において「**特別な配慮が必要な訓練受講者の現状と効果的取組**」としてオーガナイズドセッションを実施し、**好事例等の情報共有を行った。**
  - ・女性の就業促進を図るために、短時間の訓練コースなど女性向け訓練コースを実施したほか、訓練受講中の託児サービスの提供などを実施した。
- ※ **重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**

# ○ 離職者訓練の実施

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

① 目標 80%以上 達成度 109.4%

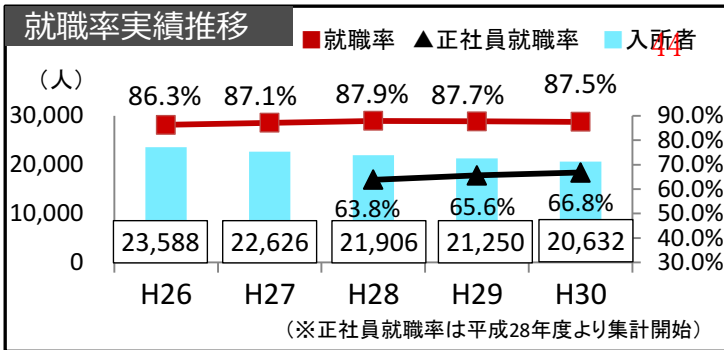
① 訓練終了後3か月時点の就職率 ※1 **87.5%** [87.7%]

(参考) 都道府県立施設の就職率 ※2 80.3%

委託訓練の就職率 ※3 73.5%

※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

※1は、H30.4~H31.1末までに終了した訓練  
 ※2は、H30.4~H31.1末までに終了した訓練  
 ※3は、H30.4~H30.12末までに終了した訓練



## 主な取組内容①

### ◆ 就職に資する訓練の実施等 ◆

● 訓練指導  
生産現場で役立つ  
技能・知識の習得

人材ニーズに即した  
カリキュラム設定

実技中心の訓練

実際の仕事に当てはめた訓練課題の設定

密接に関連した学科

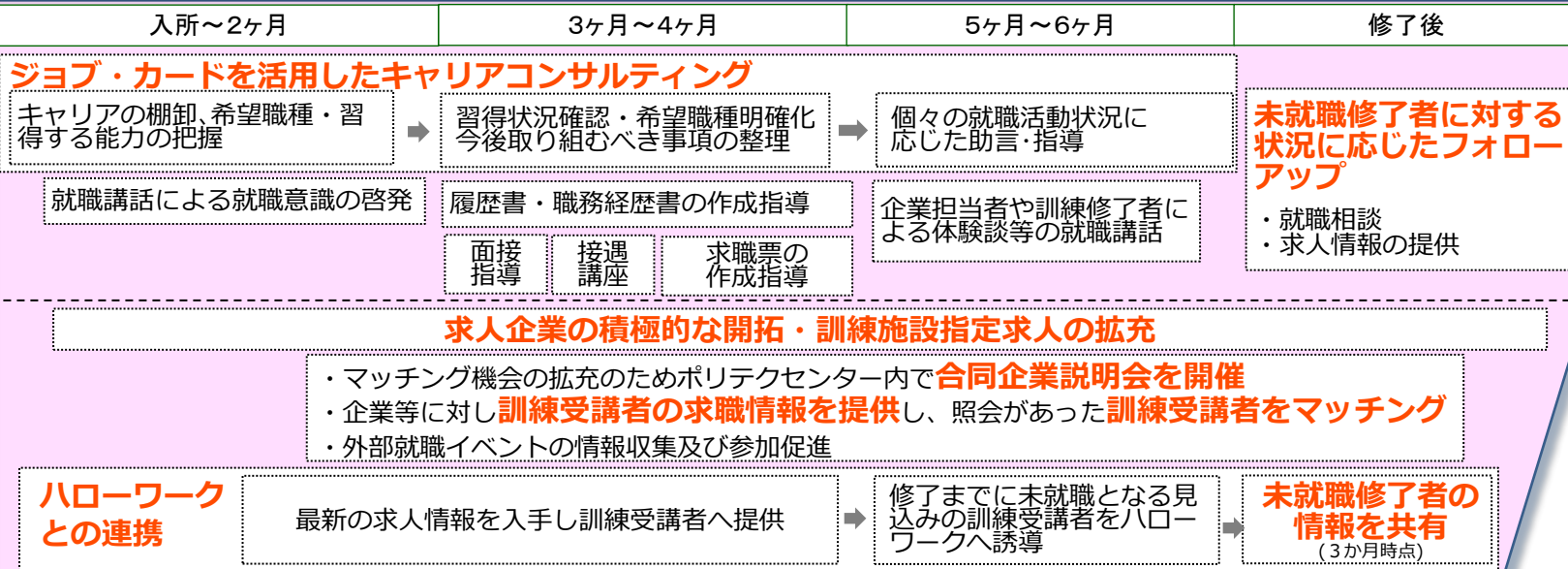
グループ実習や5S活動など

職場に適応するための態度や習慣の習得

● 就職支援  
就職支援  
マップに基づき訓練受  
講の段階に応じた訓練  
受講者への  
計画的かつ  
きめ細かい  
支援を実施

訓練受講者に対する  
直接的支援

就職活動環境整備等の  
間接的支援



就職率・正社員就職率の向上

## ○ 正社員就職への支援

- ・訓練受講者へ**正社員就職の意義やメリットを説明**
- ・計画的に企業を訪問し**求人を開拓**
- ・ポリテクセンター内で**合同企業説明会を開催**

### 正社員就職率

**66.8%** [65.6%]

(参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 **83.1%** (サンプル調査)



▲ 合同企業説明会の様子

### 参考：訓練修了者の声

就職支援担当者がハローワークと連携をとっていただき、求人閲覧、会社面接までの手続きを、ポリテクセンターでできたことで、就職活動の時間を効果的に活用できました。また、講師の方々のおかげで、最終目的である「就職」を見つけることができました。

②IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した  
離職者訓練コースの受講者数

**691人**

(参考) 実施コース数 36コース

②目標：640人以上  
達成度：108.0%

主な取組内容② ◆第4次産業革命の進展に対応した訓練の実施◆

○工場における生産設備のIT化に対応するために開発した「スマート生産サポート科」を、**新たに3施設**で実施(計14施設)し、効果的な広報を展開することにより、目標を達成

就職率 **86.0%** (正社員就職率**67.1%**)

○電気・電子分野におけるIoTシステムの構築・保守に関する訓練を実施する「IoTシステム技術科」の訓練カリキュラムを開発

参考：スマート生産サポート科

【概要】  
工場内の生産支援システム開発及び保守の技能者として就職を目指す。

【仕上がり像】  
生産工程の効率化と製品品質の重要性を理解しICT技術を利用した生産支援システムを構築できる者

【主な訓練内容】  
工場内ネットワーク構築技術、生産制御システム開発技術 等



(実施実績)  
36コース 691人

主な取組内容③ ◆第4次産業革命に対応した公共職業訓練で求められる訓練内容等の整理・分析◆

○今後のカリキュラム開発に活用するため、職業能力開発総合大学校基盤整備センターに「**第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会**」を設置、第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容等を検討し、報告書を作成(報告書は職業能力開発総合大学校基盤整備センターホームページで公開予定) ※令和元年度以降、報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直しを実施予定

第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会報告概要

人材ニーズ・人材育成ニーズ **16のニーズ**

・暗黙知の形式知化、技能伝承ができる人材 等

人が担うべき仕事 **23の仕事**

・IoTデバイスを活用して生産現場を見える化する仕事 等

育成すべき技術者像

**77の技術者像**

- ・IT/IoTを駆使して製造現場の設備の状態やモノの所在を見える化し、工程や作業の最適化を進めることができる技術者
- ・これまで熟練技能者が担っていた作業を、ロボット化・IoT・AIを組み合わせることで省人化・自動化することができる技術者 等

第4次産業革命に対応した職業訓練の定義

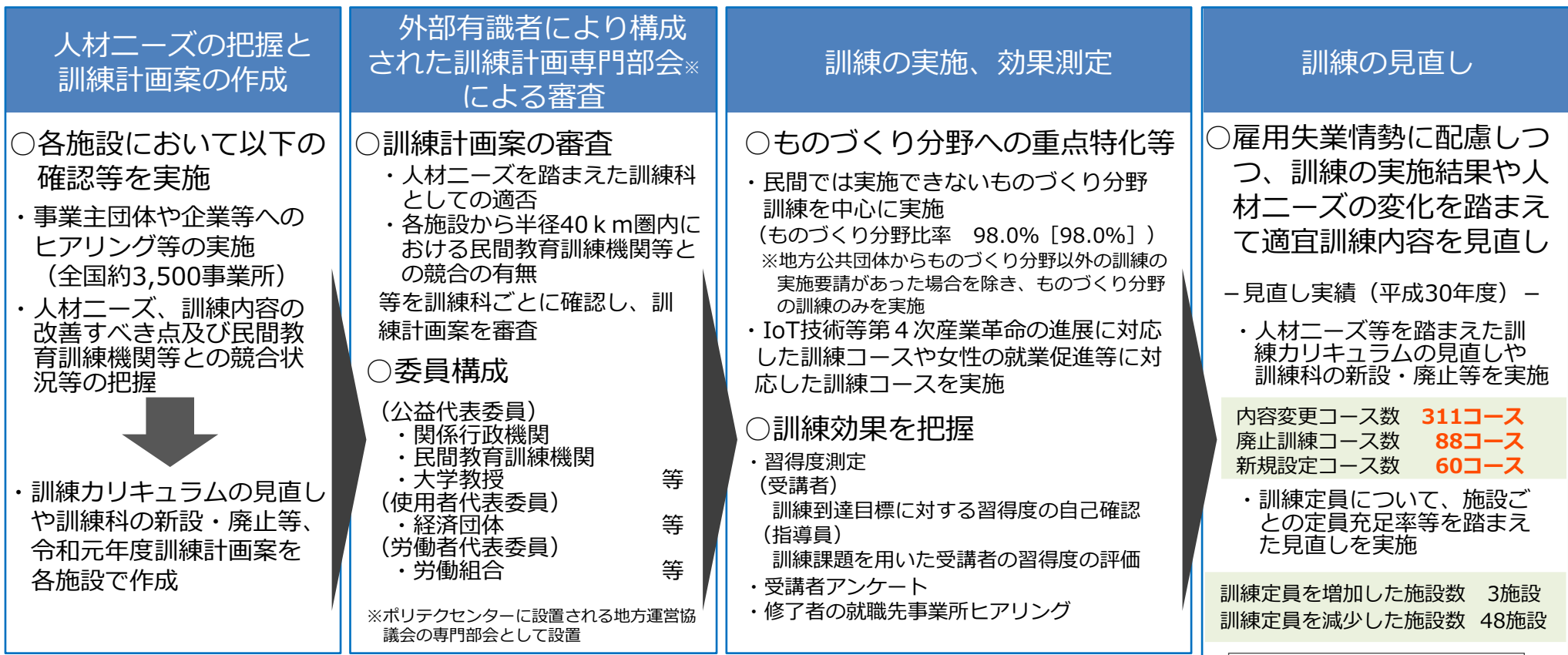
**ものづくり分野の訓練体系**において、**第4次産業革命の進展に伴う技術要素等**を活用し、**現場の課題解決に取り組むことができる技能・技術を有する者の育成を目的とした職業訓練**

今後の取組等

- ・第4次産業革命に対応した職業訓練に有効な訓練教材・訓練方法の検討
- ・バーチャル溶接訓練システムの導入 等
- ・指導員に必要な能力の検討及び指導員の育成
- ・「IoT等を使ったデータ収集に関する知識、技能・技術」等の習得 等
- ・職業訓練に与える影響
- ・IoT技術等のデジタル技術に関する内容の追加、課題解決型訓練への転換 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



参考：訓練受講者を採用した事業主の声

- ポリテクセンターの修了者は、機械加工の基礎作りがしっかりできており、就職後の実務指導も非常にスムーズに行うことができました。ポリテクセンターで学んだ技能を当社の製品作りに応用ができています。
- ポリテクセンターの修了者は、入社してから初めて入る現場であっても、危険箇所を理解した上で対応するので安心して見ていられます。



テクニカルメタルワーク科（金属加工）



デジタルものづくり技術科（機械加工）

※参考：H30受講者満足度  
→ 93.8% [94.1%]

※[ ]内は前年度実績





# 主な取組内容⑤ ◆ 「実践的な職業訓練等への橋渡しとなる訓練」や「日本版デュアルシステム」の実施 ◆

## ○橋渡し訓練

対象：就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な者

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



【実績】

訓練コース数	222コース[209コース]
入所者数	2,462人[2,343人]

※ [ ]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30年4月から平成31年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績

## ○日本版デュアルシステム（短期課程活用型）

対象：不安定就労を繰り返している等の若年求職者(概ね45歳未満)

目的：企業実習による現場の技能・技術等を習得することで安定就労を図る

【実績】

訓練コース数	175コース [199コース]
入所者数	1,612人 [1,894人]
就職率	93.0 % [92.9 %]
正社員就職率	81.7 % [80.6 %]

**正社員就職率の高い**デュアルシステムを受講しやすくするため、企業実習時間の要件緩和等を実施

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 47



▲企業実習の様子  
 大学卒業後も引き続き就職活動を続ける中で、ポリテクセンターの企業実習付き訓練を知り、訓練を受講しました。企業実習先では仕事に関連した課題に取り組み、自信がもてるようになりました。現在では実習先企業に就職し、一人前のエンジニアになるために、技術を磨いています。

# 主な取組内容⑥ ◆ 就職困難度の高い者に対する支援 ◆

求職者が減少している中で、相対的に**就職困難度が高い者**（訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な者や年齢が高い者など）が離職者訓練を受講する傾向があり、就職活動が進捗しない者については、必要に応じて通常の支援に比べ、就職支援アドバイザー、担任指導員による**よりきめ細かな支援**を実施



## ○訓練・学習の進捗等に**特別な配慮が必要な訓練受講者**に対する支援

- ・就職困難度が高い者のうち、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、機構の**シナジー効果**を**発揮**して、**地域センター等との連携**により支援  
 また、**機構ノウハウ**を活用して作成した「**事例でわかる！ 伝わる話し方～訓練受講者との会話のケースブック～**」などのツールの普及を実施
- ・**職業能力開発業務**と**職業リハビリテーション業務**の担当部署による**検討会**を開催し、特別な配慮が必要な訓練受講者に対する**効果的な支援**について検討
  - **PTUフォーラム2018**（職業能力開発総合大学校）において、「特別な配慮が必要な訓練受講者の現状と効果的取組」として**オーガナイズドセッション**を実施し、好事例等を情報共有
  - 都道府県・機構施設へのヒアリングを通じた好事例（フォーラム発表事例等）の収集・収集した事例の共有

【ケース1】慣用的なセリフを字句どおり解釈

場面と会話（休憩時間の会話）

休み時間に、職員と本人が雑談をしていた。その会話の中で、本人が車に興味があり、しかも自分の車を所有していることがわかった。職員はドライブが好きになりました。

①職員 「車を持っているんだ!」  
 ②本人 「はい、休みの日によく乗っています。」  
 ③職員 「車に乗って、何をしますのですか?」

職員の了解

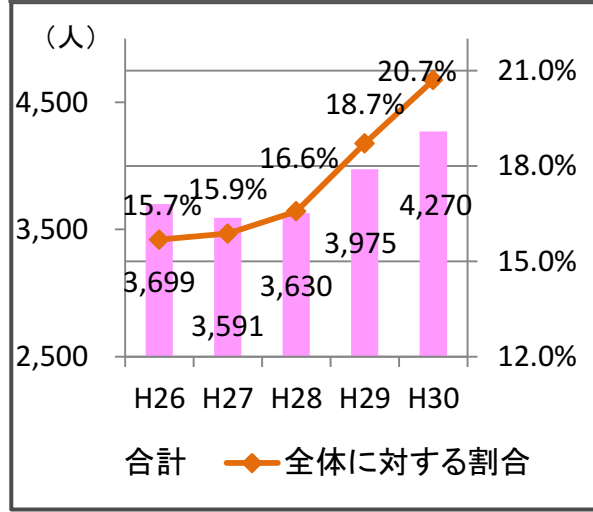
④本人 「ハンドルを回して、アクセルやブレーキを踏んでいます。」  
 ⑤職員 「(え!?)そんなこと聞いてないけど?」

解説

この仮想事例では、①の質問を本人は字句どおり受け取って解釈しています。そのときに行っている動作について答えました。

一方、職員は、②で本人が車を移動手段にした行き先を質問したつもりですが、本文には表現されていません。職員の了解になっていないからです。さらに、会話ツール（ケースブック）の記載内容の例

## 参考：50歳以上の入所者数の推移



# 主な取組内容⑦

## ◆ 女性の就業促進を図るための取組 ◆

※[ ]は前年度実績

### ○女性向け訓練コースの実施

- ・女性のものづくり分野への就業促進のための訓練コースとして短時間の訓練コースを含め
- 20施設**で実施

(参考)女性受講者全体の就職率  
**89.9%**

### 高い実績を実現

平成30年度における入所者総数に占める女性入所者数の割合

**25.2%** [22.9%]  
(女性：5,205人／全体：20,632人)

### ○周知・広報

- ・女性求職者向けWebページの女性修了者の活躍事例、託児サービス利用者の声や女性受講者の一日等の内容を充実
- ・広報用チラシの作成・配布
- ・女性修了者との意見交換等を行う**女性のためのものづくり仕事セミナー**を開催
- ・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

### ○環境整備

- 職業訓練を受講しやすい環境を整備
- ・パウダールームの設置やトイレ・更衣室の改修
- ・女性受講者の不安解消や女性職員との交流を図るためランチ会を開催

### ○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

- ・**39施設**で**170人(191児童)**が利用[37施設/150人(166児童)]

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、ハローワークでの職業相談や託児所への子供の送り迎え、家事などの時間を確保しやすくしている。

参考：周知・広報の取組

48



▲チラシ「女性修了者の活躍事例」



▲女性のためのものづくり仕事セミナーの様子

(修了者の声)

ポリテクセンターでの経験は、業界経験・未経験に関らず、これから取り組む仕事への理解を深め、今後の人生を豊かにするチャンスを与えてくれます。

# 主な取組内容⑧

## ◆ ハローワークとの連携強化等による定員確保の取組 ◆

定員充足率 82.5% [83.3%]

※[ ]は前年度実績

定員充足率向上のための**アクションプラン**を策定し、効果的な広報等の取組を実施することにより、雇用情勢の改善により求職者が減少する中、**受講者を確保**

### ハローワーク職員の訓練理解の促進

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



ハローワーク

連携

ポリテクセンター

求職者



- ①訓練紹介
- ②見学
- ③設備紹介

### ハローワークと連携した周知・広報

- ・**労働局と連携しメディアツアーを実施** **拡充**
- ・ハローワークとの連携によるワンストップ検索システムの提供
- ・雇用保険説明会での訓練説明
- ・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



▲メディアツアーの様子

### 本部・ポリテクセンターの取組

- ・訓練コースの不断の見直し (P46参照)
- ・訓練で得られる成果や修了者の声、活躍事例の掲載 (ホームページ、パンフレット、リーフレット等)
- ・ニュースリリース
- ・施設見学会、訓練体験会の開催
- ・広報研修の実施
- ・実績が低調な施設への個別指導

### 修了生の活躍事例

**ポリテクで人生変わりました！**  
未経験でもポリテクなら安心です！

最初は工業で生産オペレータとして働いていましたが、夢だった工場での生産設備の組み立て、電気的な仕組みに興味を持ち、転職を考慮するようになりました。

そんな時、ハローワークでのポリテクセンターのパンフレットを見て生産システム技術科 (電気・プラウト・リーオー・メーカ・システム) での、電気・制御・プログラムの勉強を学べることを知り、訓練の受講を決めました。

**柴田千寛さん** (50)

【前職】工場オペレータ (3年)

生産システム技術科 (6か月訓練)

平成29年03月 入学

訓練は有意義で、6か月はアツという間です！

私は現在、勤務先で制御室にモーター、コンベアを接続、設置し、動作確認までを担当しています。配線を終えたら機材に動いた時や、配線の裏面が綺麗に出来た時は、ほっとすると同時に喜びを感じています。また、経験が少なく、狭い所で作業は大変ですが、先輩から丁寧に方法を教えてもらっています。今後は、オーダー品の制御回路の設計・製造の担当が出来るようになりたいと思っています。

# 1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施

**重要度：高 難易度：高**

## ○概要

### ・高度技能者養成訓練の実施

職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等において、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。

第4期中期目標期間においては、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を育成するための訓練コースの開発・実施に新たに取り組んでいます。

#### <専門課程（2年間）>

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

#### <応用課程（2年間）>

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

#### <総合課程（4年間）>

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



# 評価項目No. 1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施

## 自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：B)

### I 中期目標等の内容

- ① 生産ロボットシステムコースの実施校数【定量的指標】 10校全ての職業能力開発大学校において実施（平成30年度：3校）
  - ※ 全国の全ての職業能力開発大学校（10校）において実施するものとして設定
- ② 就職希望者の就職率【定量的指標】 95%以上
  - ※ 雇用失業情勢等を踏まえつつ、第3期中期目標と同じ目標水準を設定
- ③ 生産ロボットシステムコースの修了者数【定量的指標】 300人以上（平成30年度：設定なし）
  - ※ 生産ロボットシステムコースの定員の90%以上（300人以上）が修了するものとして設定

**【重要度：高】** ロボット技術は、製造業の生産現場等における人手不足の解消、生産性の向上などの社会課題を解決する可能性を有しており、少子高齢化、生産年齢人口の減少が進展する中で、ロボット技術を活用できる高度な人材を養成することは、極めて重要であるため。

**【難易度：高】** 第4次産業革命の進展に対応した生産ロボットシステムコースを新たに開発することに加え、全ての職業能力開発大学校において同訓練コースを確実に実施するため、最新の技能・技術に対応し、適切に指導できる職業訓練指導員を育成するとともに、高度技能者の養成のための職業訓練としては新しい分野であり、かつより高度な内容である同訓練コースにおける定員の90%以上（300人以上）が受講し、さらに修了するチャレンジングな目標を設定しているため。

### II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 生産ロボットシステムコースの実施校数 目標値：3校 実績値：**3校（達成度100%）**

・ **第4次産業革命の進展に対応した生産ロボットシステムコースを新たに3校（達成度100%）で実施し目標を達成した。**

【定量的指標②】 就職希望者の就職率 目標値：95%以上 実績値：**99.7%（達成度104.9%）**

・ **人材ニーズに対応した訓練、的確な就職支援を実施した結果、99.7%（達成度104.9%）と目標を上回る実績となった。**

【定量的指標③】 生産ロボットシステムコースの修了者数 目標値：設定なし ※実施初年度であり修了者が生じないため



### Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・新たに設置した生産ロボットシステムコースにおいて、**初年度から受講者を適切に確保するとともに、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するためのカリキュラムを適切に実施した。**
  - ・正社員就職率向上のために、**即戦力となるような実学融合の授業カリキュラムによる指導や職業意識を高めるためのインターンシップ等を実施した。**
  - ・未就職修了者に対し、**複数回のカウンセリングや面談を行うなどの就職支援や企業への働きかけによる就職先候補の開拓等のフォローアップ等を実施した。**
  - ・特別な配慮が必要な学生に対して「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）」の活用や、地域センターと連携した就職支援に取り組んだ。
  - ・就職困難度の高い、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者等が増加傾向にあるため、**特別な配慮が必要な訓練受講者のうち、コミュニケーションに配慮を要する訓練受講者との会話事例をまとめたケースブック等の支援ツールを作成・普及したほか、PTUフォーラム2018において「特別な配慮が必要な訓練受講者の現状と効果的取組」としてオーガナイズドセッションを実施し、好事例等の情報共有を行った。**（再掲）
  - ・第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容等を検討するため、**研究会を設置し、育成すべき技術者像、機構における第4次産業革命に対応した職業訓練の定義や今後の取組方針等を整理した。**（再掲）
  - ・入校生確保のために、アクションプランを策定し、充実したカリキュラムや現在までの実績等を広報した。
- ※ **重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**

# ○高度技能者養成訓練の実施等

【在校生数】

※平成30年4月現在

専門課程 3,559人 応用課程 1,585人 総合課程415人<sup>52</sup>

(参考) うち女子学生の割合 7.7%

数値目標の達成状況 ※[ ]は前年度実績

① 就職率 **99.7%** [99.6%]

過去最高

未就職修了者5人

①目標：95%以上  
達成度：104.9%

参考：就職状況の内訳

	就職者数	就職率
専門課程	861人	99.4%
応用課程	776人	100.0%
総合課程	87人	100.0%
合計	1,724人	99.7%

※ 就職率は、就職者数/(修了者数-進学者数)で算出

## 主な取組内容①

### ◆ 就職支援 ◆

早期に学生の就職意欲、広い視野と高い職業観が養われるよう支援

#### 学生の就職活動等

職業人としての素養や職業意識を高めるため、生産現場を直接体験する**企業実習(インターンシップ)**を実施

就職講話による職業意識の啓発・自発的就職活動の喚起

早期にキャリアコンサルティング等を通じた自己分析・進路決定

入学～6か月

1年生下半期

2年生上半期

2年生下半期

#### 大学校の支援内容

ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングの**徹底実施**

最新の求人情報の提供 (ハローワークとの連携含む)

積極的な事業所訪問による、新規の求人を確保

就職支援アドバイザー等による就職ガイダンスでの面接指導・応募書類の作成指導

大学校主催の**企業合同説明会**や**企業見学会**の開催

#### 訓練実施における工夫

○即戦力となるよう実学融合の授業カリキュラムを設定 (年間の授業時間1,404時間のうち約65%が実技・実習)

○高度職業訓練に特化・重点化し、設置訓練科に係る訓練ニーズや外部有識者の意見を反映した訓練を実施

○就職率の向上  
○正社員就職率の向上



## 主な取組内容② ◆ 正社員就職の促進等 ◆

### ○正社員就職を促進するための取組

- ・正社員として就職することのメリット等を就職支援の機会を通じて周知することによる意識の醸成
- ・修了生の就職先企業への求人開拓

**正社員就職率 98.1%** [96.7%] ※[ ]は前年度実績

### ○未就職修了者への徹底した支援

平成29年度未就職修了者7人のうち、**3人**が就職  
さらに、そのうち**1人**が正社員就職

- ・修了後も担当職員による就職支援を、手厚く実施
- ・企業への働きかけにより、就職先候補を積極的に開拓
- ・公共の就職支援窓口を紹介するなどの支援

## 参考：正社員就職状況比較表

	平成29年度		平成30年度		増減	
	正社員 就職者数	正社員 就職率	正社員 就職者数	正社員 就職率	正社員 就職者数	正社員 就職率
専門課程	825人	95.9%	836人	97.1%	11人	1.2%
応用課程	726人	97.7%	769人	99.1%	43人	1.4%
総合課程	72人	98.6%	86人	98.9%	14人	0.3%
合計	1,623人	96.7%	1,691人	98.1%	68人	1.4%

53

## 参考：修了生を採用した事業主の声

- 基礎能力が備わっているので適応が早く、入社3年目には新規設備の制御システム設計を行い、会社になくなくてはならない存在になっている。  
(生産電気システム技術科修了生を採用)
- 現場全体の管理を任せており、非常に物覚えがよく、建築に関する知識や経験は同期と比べ群を抜いている。(建築科修了生を採用)
- 基礎となる製図や加工機械の知識が本人の底力となり、業務の理解力や行動力の高さにつながっている。(生産技術科修了生を採用)

## 主な取組内容③ ◆ 特別な配慮が必要な学生への支援 ◆

- 特別な配慮が必要な学生に対して適切な就職支援を行うため、「**訓練・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

- 特別な配慮が必要な学生に対する**効果的な支援**について検討(詳しくは、P47の主な取組内容⑥の「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援」参照)



### 参考：特別な配慮が必要な学生への支援事例

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。

- ・PTUフォーラム2018(職業能力開発総合大学校)において、特別な配慮が必要な学生の支援について**オーガナイズドセッション**を実施し、好事例等を情報共有(再掲)
- ・都道府県、機構施設へのヒアリングを通じた好事例(フォーラム発表事例等)の収集、収集した事例の共有

## 参考：特別な配慮が必要な学生への連携した支援イメージ





主な取組内容④ ◆ 生産ロボットシステムコースの新規設置・実施 ◆

○ロボット技術に対応した訓練の実施 **新規**

**第4次産業革命の進展に対応し**、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「**将来の生産技術・生産管理部門のリーダー**」を育成するためのカリキュラムを平成30年度から実施

①ロボット要素を含む共通の標準カリキュラムの概要

**ロボット工学 (学科)**

生産自動化システムの形態、システム構成要素であるNC工作機械や産業用ロボット、搬送機器システム、自動倉庫システム及び検査システム、最新の技術動向について学習する。

**ロボット工学実習 (実技)**

産業用ロボットの基本操作や安全に関する知識とともにPLCによる制御方法を習得する。また、産業用ロボットの動作及び工場レイアウト等についてもシミュレーションソフトウェアを用いて学習する。(特別教育含む)

②生産ロボットシステムコースの概要

**ロボット機器製作課題実習**

産業用ロボットと搬送ステーションを組み合わせ、機械、電気、電子情報の要素が連動し学習できる標準課題

**ロボット機器運用課題実習**

搬送と検査・仕分けステーションの複数ステーションを組み合わせ、生産ラインの構築、運用、保守、改善が学習できる標準課題

訓練の流れ



○対象コース受講者

機械、電気、電子情報の学生から希望を募り、各科5名程度が生産ロボットシステムコースを選択

→初年度から、各科5名程度×3科×3校の**47名**が受講

○令和3年度までの実施スケジュール

- (R1) ・平成30年度の実施結果を踏まえ必要に応じて訓練カリキュラムや実施方法を見直し
- (R2) ・関東、近畿、中国の能開大3校に生産ロボットシステムコースを設置・実施
- (R3) ・北海道、東北、四国、沖縄の能開大4校に生産ロボットシステムコースを設置・実施





## 主な取組内容⑤ ◆ 訓練コースの見直し◆

- **高度職業訓練の特化・重点化**のために都道府県、労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、訓練ニーズを確認
- ポリテクカレッジの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
- 「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の検討結果を踏まえ、令和元年度以降も引き続きカリキュラムの開発及び見直しを実施  
(詳しくは、P45の主な取組内容③の「第4次産業革命に対応した公共職業訓練で求められる訓練内容等の整理・分析」参照)

参考：カリキュラム見直しの事例

55

### 【事例①】

専門課程に「**ロボット技術を活用した生産システムの導入及び改善提案並びに導入機器の活用及び保守**」等ができる人材の育成を目的とした訓練カリキュラムを作成

### 【事例②】

専門課程の全科共通科目「職業社会概論」のカリキュラムに「**第4次産業革命の概要**」及び「**AI・ビッグデータの概要**」の項目を追加し、令和元年度のカリキュラムに反映

## 主な取組内容⑥ ◆ ポリテクカレッジの魅力向上・学生確保に向けた取組◆

**アクションプラン**を策定し、以下の取組を実施

### ○ **ノウハウの共有化**による学生募集の推進

高校訪問の実施手順や分析方法、女子学生の入校促進のため各施設が創意工夫している取組等を集めた事例集を活用した募集活動の実施

### ○ **地域のマスメディア等**による効果的な広報

各種競技大会に挑戦した学生の活躍や各種技能イベント等に関するプレスリリース、地域が行う各種イベント等への参画やメディアツアーを実施するなど、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

### ○ **オープンキャンパスの実施や地域（地方公共団体、企業等）との関係強化**

- ・ 効果的な方法・時期を考慮したオープンキャンパスの実施により、学生を確保
- ・ 地域が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画

### ○ **多様な入校制度の活用**

- ・ **社会人の入校を促進**するため事業主推薦制度を活用した事業主の声を掲載したリーフレットを事業所訪問等の際に活用
- ・ 入校後に訓練科を選択できる**ものづくり系入試制度**の試行実施 **新規**

ものづくり意欲のある学生の確保

参考：学生の活躍をPR

- ・ 若年者ものづくり競技大会では、競技職種「ITネットワークシステム管理」で**厚生労働大臣賞（1位）**を獲得したほか**32名の学生が入賞**
- ・ 技能五輪全国大会では、競技職種「移動式ロボット」で**敢闘賞を受賞**



技能五輪全国大会の様子

参考：事業主推薦制度の活用事例

「事業主推薦制度の利用は、今年で5年目となりますが、応用課程の利用に加え、平成30年度から専門課程に送り出すことにしました。当社は機械メーカーとして機械分野の専門性を高めることは当然ですが、それだけではなく、ソフト・情報、制御技術分野の知識、技術・技能が身に付くように、ポリテクカレッジで研鑽し、新しい時代に対応できる貴重な技術者に育てて会社に戻ってくることを期待しています。」（総合機械メーカー）

## 主な取組内容⑦ ◆ 地域社会との連携等 ◆

- 地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」等を活用して、共同・受託研究を**98件**[101件]実施  
(うち共同研究88件、受託研究10件) ※[ ]は前年度実績

- 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)

### 参考：共同研究の事例

「150kgの鋳物自動回転装置の開発」  
中国職業能力開発大学校 (※地域の鋳物製造販売会社からの依頼)

#### 課題

鋳物製造の検査工程において、150kg程度の重量物を回転させ、6面にわたる検査作業が必要であり、検査作業者の肉体的負担と、安全な作業環境の確保のため、自動回転装置の導入が課題となっていた。



#### カレッジの取組

鋳物製品を指定した角度に回転させ容易に検査できる装置の開発として、重量物の回転には空気圧をPLCで制御させる機構で、かつ省スペースに対応する装置を作製した。



摩耗対策や補強部材の追加の検討を加え、部品交換の簡易化など重量物の回転に耐える構造やタッチパネル・大型のプッシュスイッチを用いた作業性を重視したユーザインターフェイスを採用し、作業環境の安全性も確保した。



さらに、目視による製品内部の検査工程を省力化するため、ファイバースコープによる内部欠陥の自動判別・データベースを活用した検査サポート機能の開発に取り組んだ。

自動回転装置の動作状況

#### 成果

取組の結果、鋳物製品内部の検査工程を含めた省力化及び安全性の確保を達成した自動回転検査装置を製作し、相手方の工場で使用され好評を得ている。



ファイバースコープによる鋳物製品内部の検査作業

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
96件[56件]	14件[13件]	31件[25件]	8件[26件]
指導員の派遣	カリキュラム作成等の支援	その他	合計
99件[97件]	2件[1件]	37件[52件]	287件[270件]

### 参考：工業高校等との連携事例

- 工業高校の教員に対して、ポリテクカレッジの指導員が、教材作成の支援やカリキュラムの作成支援を行うことにより、実践的な技術教育の取組を支援した。
- 若年者ものづくり競技大会などの各種競技大会に参加する高校生に対し、ポリテクカレッジの指導員が電子回路組立等の分野の勉強会等を開催し、実践的のものづくり技術の支援を行った。
- ポリテックビジョンにおいて、ポリテクカレッジの総合制作実習の発表に加え、工業高校の研究発表を併せて行い、その中で、ものづくり技術に関する意見交換を行った。

## 主な取組内容⑧ ◆ ポリテックビジョン等の実施 ◆

- 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：9,796人 [11,159人]
- 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、産業界、住民等と連携し「ものづくり体験教室」を開催
  - ・開催回数：305回 [328回] ・参加者数：42,525人 [49,145人]

# 1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び 事業主等との連携・支援の実施

**重要度：高 難易度：高**

## ○概要

### ・生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主等との連携・支援

生産性向上に取り組む事業主団体及び事業主の方々が、従業員に対して職業訓練を効果的に実施できるよう、生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、職業能力の開発及び向上に関する相談・援助を実施しています。

- ・人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート
  - ①在職者訓練
  - ②生産性向上支援訓練
  - ③IT理解・活用力習得訓練
- ・教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣
- ・教育訓練等のための施設・設備貸与 等

### ・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

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

### ・生産性向上支援訓練の実施

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

### ・IT理解・活用力習得訓練の実施

全てのビジネスパーソンが今後標準的に身につけることを期待されるITの活用や情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得するための職業訓練を民間機関等に委託して実施しています。



**自己評価 A**

(過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：B)

**I 中期目標等の内容**

- ① 生産性向上人材育成支援センター利用事業所数【定量的指標】 150,000事業所以上 (平成30年度：30,000事業所以上)  
※(在職者訓練と指導員派遣を実施した事業所の合計実績と生産性向上支援訓練の目標受講者数をもとに算出した事業所数)×5年 = 15万事業所
- ② 在職者訓練受講者数【定量的指標】 300,000人以上 (平成30年度：62,000人以上)  
※ 在職者訓練受講者数の直近の実績 (平成25～29年度平均57,012人) を上回る水準を設定
- ③ 在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価【定量的指標】 90%以上  
※ 内容が近い第3期中期目標における「職業能力向上に役立った」旨の評価から、第3期中期目標の実績 (平成25年度97.8%、平成26年度97.8%、平成27年度97.9%、平成28年度97.9%) を踏まえて設定

**【重要度：高】** 「働き方改革実行計画」や「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)を踏まえ、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の支援のため、中小企業等に対する相談支援機能の強化、技術の進展に対応した在職者向けの訓練の充実や、生産現場等の「IT力」強化等に向けた取組は重要であるため。  
**【難易度：高】** 在職者訓練について、第4次産業革命による技術の進展等に対応した訓練カリキュラムを開発する必要がある中で、実績を上回る水準を設定しているため。また、生産性向上人材育成支援センターについては、機構が実施してきたものづくり分野以外の訓練カリキュラムの開発等が必要であることに加え、生産性向上等に取り組んだ事業所数を指標として設定するなど、チャレンジングな目標を設定しているため。

**II 目標と実績との比較**

【定量的指標①】 生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 目標値：30,000事業所以上 実績値：**44,264事業所 (達成度147.5%)**

・ **関係機関との連携や地域の人材育成ニーズに対応した結果、44,264事業所 (達成度147.5%) と目標を大きく上回る実績となった。**

【定量的指標②】 在職者訓練受講者数 目標値：62,000人以上 実績値：**70,085人 (達成度113.0%)**

・ **第4次産業革命等の進展に対応するとともに、地域のニーズを踏まえた結果、70,085人 (達成度113.0%) と目標を上回る実績となった。**

【定量的指標③】 在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価 目標値：90%以上 実績値：**93.0% (達成度103.3%)**

・ **地域の人材育成ニーズを踏まえた在職者訓練コースを実施した結果、93.0% (達成度103.3%) と目標を上回る実績となった。**

**III その他考慮すべき事項**

- ・ 生産性向上支援訓練について、**受講人数が前年度実績を大幅に超える33,294人に実施、また、事業主、受講者からのアンケートにおいて、それぞれ回答者の89.3%、97.8%から生産性向上につながった、役に立った旨の評価を受けた。**
  - ・ IT理解・活用力の習得の機会に乏しい中小企業や製造現場等で働く人向けの職業訓練コースを新たに開発し、4,376人に実施した。
  - ・ **在職者訓練の受講者数が過去最高となる中で、受講者からのアンケートにおいて、回答者の99.0%から役に立った旨の評価を受けた。**
  - ・ 第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容等を検討するため、**研究会を設置し、育成すべき技術者像、機構における第4次産業革命に対応した職業訓練の定義や今後の取組方針等を整理した。**(再掲)
- ※ **重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**



## 数値目標の達成状況

- ① 生産性向上人材育成支援センターを利用して  
生産性向上等に取り組んだ利用事業所数

**44,264事業所**

①目標：30,000事業所以上  
達成度：147.5%



## 主な取組内容① ◆ 生産性向上人材育成支援センターの取組 ◆

- **中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口**として、生産性向上人材育成支援センターを全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等に設置し、**下図の取組**を実施

### 生産性向上人材育成支援センター

#### ① 人材育成に関する相談

センター担当者が企業を訪問  
するなどして人材育成に関する  
課題や方策等を整理

#### ② 訓練のコーディネート

企業の課題に合わせて**最適な人材  
育成プラン**を提案の上、訓練等を  
コーディネート

#### ③ 訓練の実施

企業ごとの**人材育成プラン**  
をもとに、**職業訓練や指導員  
派遣等を実施**

生産性向上・  
現場力の強化

### 訓練領域のイメージ図

#### 生産性向上支援訓練

拡充

生産管理、品質管理、IoT、マーケティング等**あらゆる  
産業分野**の生産性向上に資する訓練を実施（P 61参照）

訓練コース：2,480コース[336コース]

受講者数：33,294人 [4,496人] ※ [ ]内は前年度実績

#### IT理解・活用力習得訓練

新規

**ITの活用や情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得す  
る訓練を実施**（P 60参照）

訓練コース：476コース

受講者数：4,376人

#### 在職者訓練

過去最高

企業の生産現場が抱える課題解決のために機械系、電気・電  
子系、居住系の**ものづくり分野**を中心に実施（P 62参照）

訓練コース：8,275コース[7,855コース]

受講者数：70,085人 [65,309人] ※ [ ]内は前年度実績

#### 指導員派遣・施設設備貸与

事業主等の要望に応じて指導員の派遣や施設設備等の貸出を  
実施

指導員派遣：4,520人[4,415人]

施設貸与：12,598件[12,194件] ※ [ ]内は前年度実績

全ての業種

（民間機関等に委託して実施）

製造業、建設業

（ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて実施）

高  
↑ 専門知識及び技能・技術のレベル  
↓  
低

○新規の目標にも関わらず、以下に積極的に取り組み、目標を大きく上回る**44, 264事業所**による利用を獲得

### 生産性向上人材育成支援センター

- 様々な事業主支援機関との連携や金融機関とのネットワークを構築
- 効果的な提案等ができるよう担当職員や指導員に対して、**営業力やコーディネート力の向上研修**を実施
- 機構の**スケールメリット**を活かしたブロック内施設間の連携
- シナジー効果**を発揮し、高齢障害部門利用事業主への周知を実施



#### ◆労働局

- ・生産性センター業務の事業主への説明機会の提供
- ・人材開発支援助成金の相談に関する連携
- ・金融機関とのネットワーク構築への協力

#### ◆都道府県 ◆経産局

- ・生産性センター事業の広報機会の提供や機関誌への掲載等
- ・生産性センターからは、在職者訓練の実施などの技術支援を実施

#### ◆経済団体 ◆金融機関等

- ・生産性センター業務の周知
- ・金融機関との連携協定の締結

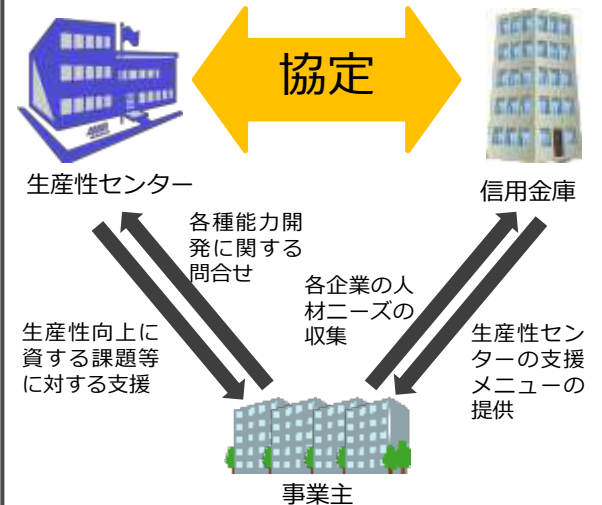
- 連携による効率的広報の展開
- 従来の利用者以外にも広く周知
- 機構シナジーの発揮

効果的な広報

あらゆる業種の事業主

参考：金融機関との連携事例

ポリテクセンター静岡が県内4つの信用金庫（静岡、三島、島田、沼津）と企業の成長及び地域経済の発展に資することを目的とした相互連携協定を締結。



### 主な取組内容③ ◆IT理解・活用力習得訓練の実施◆

新規

【実施実績】**476コース、4,376人**

○ものづくり分野の中小企業や民間教育訓練機関等の外部委員を招いた委員会を設置し、中小企業等の従業員を対象にIT理解・活用力を習得するための**訓練カリキュラム**

**38コース**を開発

○また、習得段階に応じて、コース全体の関係性を分かりやすく整理した**生産性向上支援訓練を含めたコース体系も併せて整備**

○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

訓練分類ごとの**3つの目的**

#### IT理解

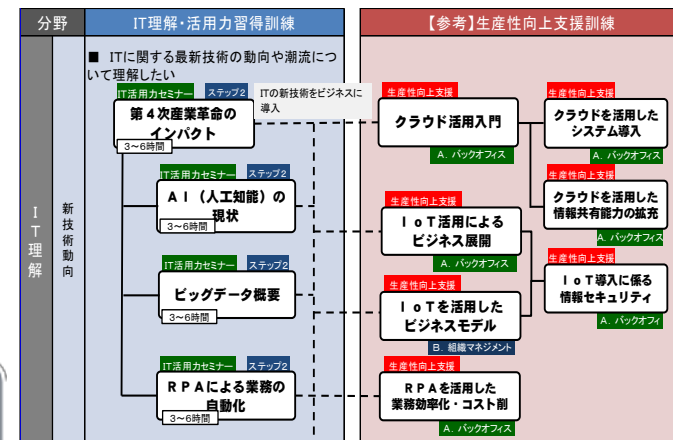
世の中にどのようなITがあり、どのような機能・仕組みを有し、どのような場面で活用されているかについて理解します。

#### ITスキル・活用

企業・業務の課題解決に有用なITを選定し、そのITを操作して目的にかなう情報を取得・分析・表現し、課題解決につなげるスキルを習得します。

#### IT倫理

ITを安全に活用するための情報セキュリティやコンプライアンスの知識を習得します。



<コース体系の一例>

## 主な取組内容④ ◆生産性向上支援訓練の実施◆

拡充

【実施実績】 **2,480コース**、**33,294人** [336コース、4,496人] ※[ ]は前年度実績  
 (ものづくり分野だけでなく、あらゆる産業分野の中小企業等を対象)

- 個別企業の課題に合わせて**カリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーメイド方式を中心に**、規模の小さな事業主でも**利用しやすいオープン方式**も展開
- 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**するために整備した基盤となる**カリキュラムモデル**に、幅広いニーズに応えるため、追加整備を継続  
 【平成30年度モデルカリキュラム数】 58コース [50コース]
- 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

参考：カリキュラムモデルの開発コース例

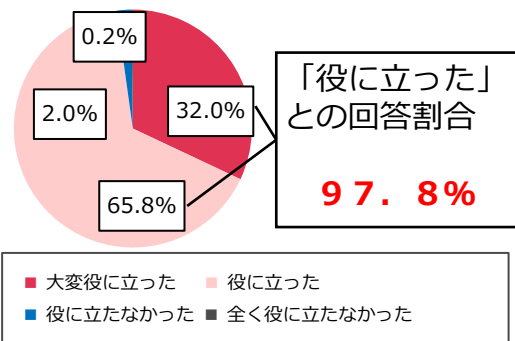
61

事業主から「現場社員に経営的な視点を持つことや上司と部下をつなぐことができる人材を育成したい」との要望



コスト感覚や管理者への提案方法などを身につけることを目的とし、企業経営の仕組みや管理者の提案方法を盛り込んだ「現場社員のための組織行動力向上」を開発

### 参考：受講者アンケート結果



#### 主な役に立った理由

(複数回答)

- ・業務に役立てることができる 59.7%
- ・課題の解決につなげることができる 48.2%
- ・生産性の向上に役立てることができる 31.9%

(有効回答者数 29,889人)

### 参考：生産性向上支援訓練利用事業主の声

**利用訓練**：組織力強化のための管理  
**利用事業主名**：有限会社倉繁歯科技工所

当社では歯科医院より依頼を受け、患者様にあった入れ歯等の技工物をオーダーメイドで製作しています。作業工程は多岐に渡り、各工程に時間を要します。加えて、品質にこだわる職人気質な風土から作業の効率化はなかなか進まず、残業が日常的に発生していました。そのような状況の中、商工会議所の会報に同梱されていたチラシで生産性向上支援訓練のことを知り、すぐにポリテクセンターに連絡を取りました。

訓練内容は企業の状況に即した内容に柔軟にアレンジでき、他の合同研修と違い会社単位での訓練のため、従業員の発言機会が多く、より理解が深まったように感じます。

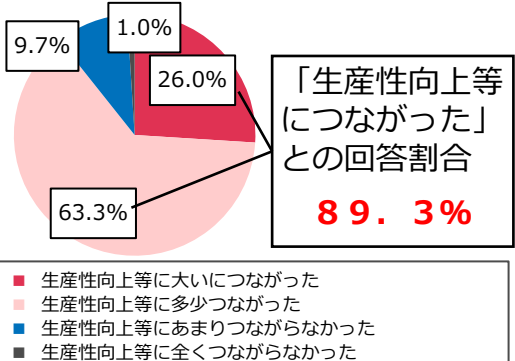
**訓練受講後は従業員自ら考え行動している様子が見受けられ、受講した効果があったと感じております。**

次年度も、ステップアップできるコースの利用を検討しています。



＜受講者の仕事の様子＞

### 参考：事業主アンケート結果



#### 主な生産性向上等につながった理由

(複数回答)

- ・職場における課題が解決した、又はその可能性がある 42.8%
- ・生産性向上のきっかけとなった 35.6%
- ・習得内容が他の従業員に伝達され、組織全体のスキルアップにつながった 29.3%

(有効回答事業所数 5,129事業所)

※平成30年12月末現在

# 数値目標の達成状況

過去最高

② 在職者訓練の実施人数 **70,085人** [65,309人] ※[ ]は前年度実績

③ 在職者訓練を利用した事業主における生産性向上等につながった旨の回答 **93.0%** ※平成30年12月末時点

②目標：62,000人以上 達成度：113.0%

③目標：90%以上 達成度：103.3%

62

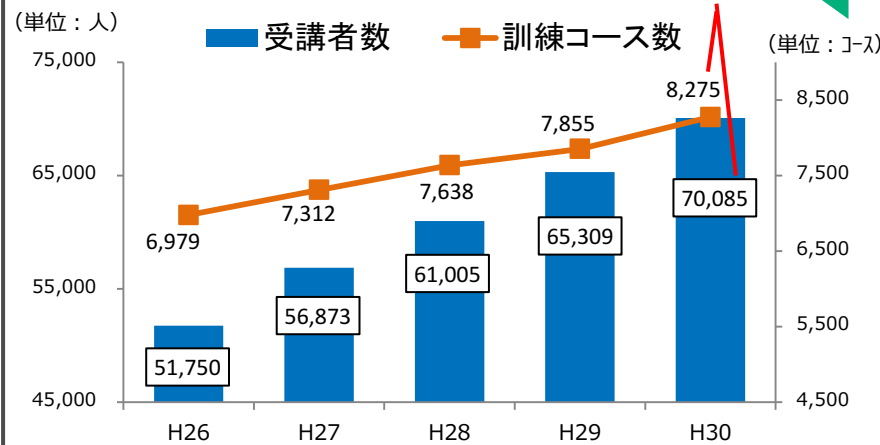
## 主な取組内容⑤ ◆ 在職者訓練の実施 ◆

ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて、在職者向けの訓練を実施

○増加する訓練実施需要に的確に対応し、8,275コース、**70,085人**に訓練を実施（うち中小企業受講者数37,159人）

参考：受講者アンケート結果 「役に立った」との回答**99.0%**

参考：実施実績の推移



過去最高

### ○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の拡大による在職者訓練の更なる向上・充実を目的として、**関東、近畿ブロックを加えた全ブロック**において在職者訓練地域サービス向上プロジェクトを実施

### ○カリキュラムモデルの抜本的な見直し

- ・地域や企業特有の人材育成ニーズに応じた訓練コースをより柔軟に設定できるように**既存のカリキュラムモデル2,270コースの見直しを実施**
- ・事業主への訓練コース紹介時に活用できるよう職業能力開発体系と訓練カリキュラムとの関連性を明確化

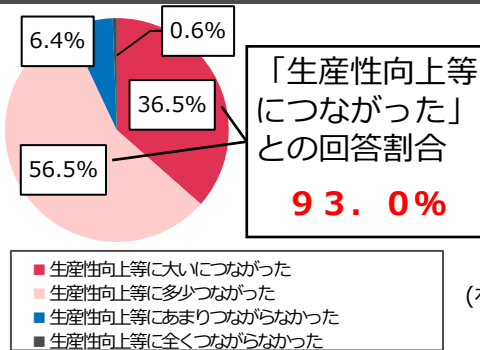
### ○人材育成ニーズを踏まえた訓練コースの設定等

在職者訓練の基準に基づく訓練コースの設定や、アンケート結果や職場での活用状況を踏まえた訓練コースの改善を実施(次ページ参照)

### ○人材育成研究会の実施

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・実施等の支援を実施

参考：事業主アンケート結果



主な生産性向上等につながった理由

- (複数回答)
- ・生産・作業効率の向上 44.3%
  - ・製品・サービスの品質の改善・向上 21.3%
  - ・事業所における課題解決 19.5%

(有効回答事業所数 10,711事業所)

※平成30年12月末現在

参考：事業主の声

**利用訓練** : 被覆アーク溶接実践技術

**利用事業主名** : 文化シャッターサービス株式会社

弊社においても活用できる訓練内容であったことから、今後の施工品質の向上につながると感じることができ、かつ社員のモチベーションの向上にもつながった。実際、今回のセミナーを受講した社員からも「用途・目的に応じた溶接手法に係る実技指導を通じて、今の作業効率を上げることができた」といった意見等が挙げられているところである。今後もポリテクセンターを活用し、人材育成に取り組みたい。



<溶接作業の様子>



## 主な取組内容⑥ ◆第4次産業革命に対応した訓練コースの開発◆

- ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースを新たに17コース開発  
(既存カリキュラムの見直し及び上記開発を含め第4次産業革命に対応した訓練203コース)
- 「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の検討結果を踏まえ、令和元年度以降も引き続きカリキュラムの開発及び見直しを実施  
(詳しくは、P45の主な取組内容③の「第4次産業革命に対応した公共職業訓練で求められる訓練内容等の整理・分析」参照)

参考：訓練コースの開発事例

63

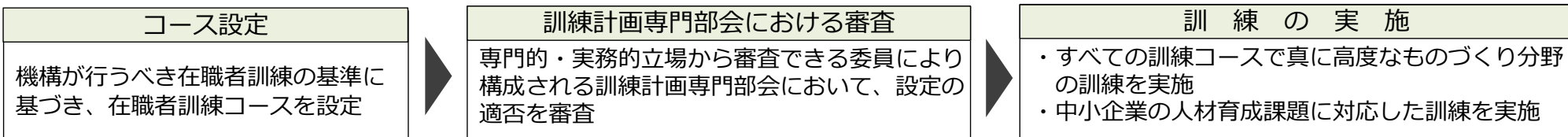
【コース名】

I o T 時代に向けた切削加工の見える化技術

【訓練概要】

生産性の向上を目的として、切削加工の原理・原則の理解や切削力の検証実習等を通して、解析に必要な知識と技術を習得した上で、切削状態の「見える化」に必要なモニタリング技術を習得する。

## 主な取組内容⑦ ◆訓練コースの設定・実施◆

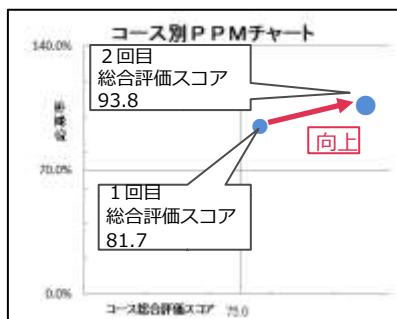


## 主な取組内容⑧ ◆訓練コースの評価・改善等◆

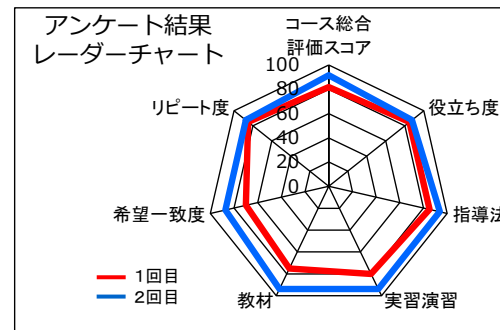
- アンケート結果の把握・分析、訓練コースの改善  
訓練コースごとにアンケート結果等を「訓練カルテ」で可視化・分析し、訓練コースの評価・改善等を実施



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。



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、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 レポート度、
- ⑦ コース総合評価スコア

## ○職場での活用状況確認・評価

### 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（専門的技術・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活用状況調査を実施

### 調査結果の分析・対応

- 習得能力の活用状況を踏まえ、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

# 1-4-4 職業訓練指導員の養成、 職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

## ○概要

### ・職業訓練指導員の養成（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。

### ・国際協力の推進

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

### ・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。

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

**自己評価 B**

(過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：B)

## I 中期目標等の内容

- ① 職業訓練指導員養成課程修了者数【定量的指標】 500人以上（毎年度100人以上）
  - ※ 職業訓練指導員が今後10年間で2,000人不足すると予想されており、その養成が必要なため、そのうち半数（10年間で1,000人＝5年間で500人）を機構が実施する職業訓練指導員養成課程で養成することとして設定。（残り半数は都道府県において養成）
- ② スキルアップ訓練の受講者数【定量的指標】 25,000人以上（毎年度5,000人以上）
  - ※ スキルアップ訓練の受講者数の実績（平成25年度～28年度の年間平均受講者数5,010人）を踏まえて設定

## II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 職業訓練指導員養成課程修了者数 目標値：100人以上 実績値：**118人（達成度118.0%）**

- ・ **多彩な人材の経歴に応じたカリキュラム（長期養成課程・短期養成課程・職種転換過程）の実施、きめ細かな指導・支援を行った結果、118人（達成度118.0%）と目標を上回る実績となった。**

【定量的指標②】 スキルアップ訓練受講者数 目標値：5,000人以上 実績値：**5,375人（達成度107.5%）**

- ・ **通信型訓練等の受講しやすい環境の整備や、現場の課題に即した実践的なカリキュラムを実施することにより、5,375人（達成度107.5%）と目標を上回る実績となった。**

## III その他考慮すべき要素

- ・ 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員等の受け入れや、職員を国内・国外問わず研修の講師として派遣するなど、職業能力開発分野において国際的に貢献した。
- ・ 厚生労働省と機構との協議の上、調査・研究・開発すべきテーマを選定し、成果をホームページで公開、研究報告書等にまとめ関係機関へ配付することにより、広く普及した。

# ○職業訓練指導員の養成



## 数値目標の達成状況

※[ ]内は前年度実績

① 職業訓練指導員養成課程修了者数 **118人** [127人]①目標：100人以上  
達成度：118.0%

## 主な取組内容①

### ◆ ハイレベル訓練の実施 ◆

職業訓練指導員に必要な技能・能力を習得

## 職業訓練指導員養成課程

### 長期養成課程

(訓練期間1～2年)  
修了者数72人[54人]

職業訓練指導員候補として採用された者等を対象に、職業訓練指導員になるための実践的な技能・能力を習得するための訓練

- ・ **職業能力開発施設において1400時間以上の実務訓練を実施**
- ・ 実務訓練中もキャリアコン等の課題でWeb訓練を実施

### 短期養成課程

(訓練期間1か月～1年未満)  
修了者数41人[67人]

一定の技能・技術を有する者等を対象に、職業訓練指導員になるための実践的な技能・能力を習得するための訓練

- ・ より受講しやすくするため、**Web訓練を実施**

### 職種転換課程

(訓練期間6か月又は1年)  
修了者数5人[6人]

現職の指導員が新たな専門分野の訓練等を担当するための訓練

### 高度養成課程

(訓練期間1年)  
修了者数14人[16人]

能開大の応用課程を担当するために必要な技能や知識を習得するための訓練

【職業訓練指導員の愛称とキャッチコピー】

## 「テクノインストラクター」 ～技で未来を切り開く～

### ○職業訓練指導員のブランド力向上

- ・ 職業訓練指導員に関する**総合情報サイト**を開設 **新規**
- ・ 職業訓練指導員の愛称(テクノインストラクター)やキャッチコピーを用いた積極的な広報

ブランド力・知名度の向上により、  
優秀な人材を確保

## 参考：ハイレベル訓練（短期養成課程）の見直し事例

職業能力開発促進法施行規則が一部改正（平成30年9月7日公布/平成31年4月1日施行）

### 【課題】

- 職業訓練指導員が不足
- 若年職業訓練指導員の養成に1～2年を要する

### 【改正省令の概要】

- 職業訓練指導員への就業を希望する総合課程の訓練生が早期に職業訓練指導員免許を取得できるように短期養成課程に「指導力習得コース」を設置
- **総合課程修了時に「職業訓練指導員免許」の取得が可能**

### 【新たな短期養成課程 指導力習得コース設置】

- ・ 職業大に新たな短期養成課程「指導力習得コース」を設置するための具体的な運用方法及びカリキュラム等を作成
- ・ 令和元年度から運用開始

### 【見直し後】

- **早期に若年職業訓練指導員を確保**
- 現場経験を積みながらスキルアップ





② スキルアップ訓練受講者数 **5,375人** [5,831人]  
 (参考) 実施コース数 487コース [551コース]

②目標：5,000人以上  
 達成度：107.5%

主な取組内容② ◆ スキルアップ訓練の実施 ◆

職業訓練指導員の専門性の拡大、レベルアップ等を図るための訓練

○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、**出前型研修(3,016人受講)**や**通信を活用した訓練**を実施

○分野ごとに求められる能力に関するアンケートを各都道府県に対して実施し、よりニーズに対応したコース内容を検討

※訓練修了後のアンケート調査の結果、96.6%の方が「研修成果を活用できる」と回答[95.7%]

※[ ]内は前年度実績

主なスキルアップ訓練の種類 訓練日数 概ね2～5日(12H～30H)

- 訓練技法開発研修…訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得
- 技能・技術実践研修…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

受講者の所属別内訳

- 都道府県 1,902人 [1,783人]
- 民間企業等 967人 [1,615人]
- 機構 2,506人 [2,433人]

※[前年度実績]は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

○訓練コースの開発、国際協力の推進等

主な取組内容③ ◆ 訓練コースの調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用 ◆

※[ ]内は前年度実績

○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

主な調査・研究・開発テーマ

- ・第4次産業革命に対応した公共職業訓練で求められる訓練内容等の整理・分析
- ・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
- ・職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究

○成果をホームページで公開、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ研究報告書等を配付することにより普及・活用

- 【アクセス件数】 1,991,840件 [2,034,135件]
- 【ダウンロード件数】 80,771件 [79,679件]
- 【配付機関(延べ)】 2,306機関 [2,038機関]

参考：調査・研究・開発の実施事例

「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」

課題 女性のものづくり系訓練受講率は、約22%(平成27年度)と低く、製造業への女性の進出を促すためにも女性受講率の向上が求められている。

取組 一般女性、HWの窓口へ訪れた女性及び離職者訓練の女性受講者(計4,340人)に対して職業訓練の意識調査の実施や、機構訓練施設(2施設)において女性求職者向けの動画やリーフレットなどによる募集広報を試行し、効果を検証。

今後の成果 各調査の分析結果を反映したものづくり系訓練の募集広報用ポスター、リーフレット、動画等広報用ツールの開発及び調査研究報告書の作成。



## 主な取組内容④

### ◆海外からの研修員の受入れ等◆

#### ○海外からの研修員の受入れ

##### ・視察型研修

**延べ76の国から22件、176人、延べ34施設に受入れ**

参考：JICA課題別研修『職業能力開発行政』に係る施設視察事例

アフガニスタン等13か国の研修員が、沖縄能開大、職業大、ポリテクセンター関東を視察した。公共職業訓練制度や産業界連携及び質的強化への取組を通じて、日本の職業能力開発システム等を理解し、自国の課題の解決や改善に役立てることを目的としている。



←職業大において、ロボットシステムの見学を行う様子

#### ○研修講師の派遣

国・JICA等が実施した研修に対し、延べ6人の講師を当機構から派遣（延べ24の国から32人の研修員を日本に招聘し、3件の研修を実施）

##### 【派遣事例】

（ブータン等13か国の職業訓練施設管理職に対し、機構が実施する職業訓練の品質管理や訓練プログラムの開発等を講義）

#### ○職員の開発途上国への派遣

カンボジアに、職業訓練指導員1人派遣

##### 【派遣事例】

（パイロット校の電気分野のカリキュラムや教材等の開発、支援体制の構築、施設・教材維持管理体制の強化のための技術的な助言・指導を実施）

#### ○在職職業訓練指導員の受入れ

職業大において、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」に係る職業訓練指導員の受入れを実施（受入人数：2人、スリランカ、インドネシア）

## 主な取組内容⑤

### ◆関係機関等との連携◆

#### ○ニーズの把握・訓練計画の審議等

##### ・運営委員会（機構本部）

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

##### ・地方運営協議会（各都道府県）

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

#### ○雇用対策、人材育成等に関する協定の締結

地方公共団体と緊密に連携し、雇用対策や人材育成等を一体的に推進するため、協定を締結

参考：平成30年度に締結した協定事例

平成30年度は、秋田県大仙市及び秋田労働局と、地域の企業の人材確保、就業支援、人材開発等について、一体となって課題に対応するため、雇用全般に関する雇用対策協定を締結

（締結式：平成31年1月18日）



締結式の様子

#### ○地域における職業訓練の質の検証・改善事業への参画

労働局が開催する会議において、定員充足率及び就職率の低調な離職者訓練（委託訓練）の**カリキュラムの検証・改善等を支援**

## 重要度：高

### ○概要

#### ・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

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

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

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

※「特別支援障害者」とは

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

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

具体的には以下のとおりとされています。

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

#### ・就職に向けた取組

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

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



自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：B)

I 中期目標等の内容

- ① 職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合【定量的指標】 60%以上  
 ※特別支援障害者の定員に占める割合の実績（平成25～28年度の年間平均59.6%）を踏まえて設定
- ② 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率【定量的指標】 75%以上  
 ※訓練修了者の就職率の実績（平成25年度～28年度の年間平均77.3%）を踏まえて設定
- ③ 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数【定量的指標】 500機関以上（平成30年度は100機関以上）  
 ※「障害者職業訓練推進交流プラザ」（障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県）の受講機関数の実績（平成25～28年度の年間平均40機関）にH30以降の拡充を踏まえた「指導技法等体験プログラム」の実施計画数50機関（平成28年度実績44機関の約1.1倍）を加えた90機関の約1.1倍として設定
- ④ 指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価【定量的指標】 90%以上  
 ※障害者職業訓練に関するマニュアル等の提供等を受けた機関に対するアンケート調査において「マニュアルが有用であった」旨の評価の実績（平成25～28年度の年間平均92.3%）を踏まえて設定  
 (注)「職業訓練実践マニュアル」は、冊子を作成した年の翌年度に評価することに留意。「専門訓練コース設置・運営サポート事業」は、複数年度にわたり実施するものであり、評価対象となる利用機関は年間数件となるため、本中期目標期間の終了時にのみ評価することに留意

**【重要度：高】**「働き方改革実行計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していくため、機構営校においては、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。

II 目標と実績との比較

【定量的指標①】	特別支援障害者の定員に占める割合	目標値：60%以上	実績値： <b>67.2% (達成度112.0%)</b>
【定量的指標②】	訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率	目標値：75%以上	実績値： <b>75.8% (達成度101.1%)</b>
【定量的指標③】	指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数	目標値：100機関以上	実績値： <b>130機関 (達成度130.0%)</b> 過去最高
【定量的指標④】	指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	目標値：90%以上	実績値： <b>100.0% (達成度111.1%)</b>



### Ⅲ その他考慮すべき要素

- ・ 特別支援障害者を重点的に受け入れるために、ハローワーク、地域センター、福祉機関、特別支援学校及び大学等、**さまざまな機関及び施設に対して積極的な周知・募集活動**を行った。
- ・ 就職率の向上に関しては、個々の訓練生の就職活動の進捗について早期から把握するとともに、**グループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施**しつつ、事業主に対して習得した能力を効果的に自己アピールできるようにするための職業生活指導を充実させた。また、**全国各地の訓練生の就職希望地へ出向き、企業に対して面接同行や訓練状況等の説明**をする等、訓練生・企業双方に対する指導・支援を実施した。
- ・ 指導技法等の普及に関しては、「**指導技法等体験プログラム**」の従来からの**コースの実施回数を追加**するとともに、「委託訓練ツール活用コース」及び「管理・運営コース」を新たに実施することにより、年6回から年15回に増やした。また、先導的な職業訓練の取組の紹介や訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等を目的別のコースに分けて複数回実施した。
- ・ 「**専門訓練コース設置・運営サポート事業**」では、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、**6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**1校が新規にコースを開設**し、**3校がすでにコースを開設している**。
- ・ 精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練のあり方をとりまとめた職業訓練実践マニュアル「**精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅰ～特性に応じた対応と訓練の進め方～**」を作成し、他の障害者校等に配布した。また、平成29年度に作成した職業訓練実践マニュアル「高次脳機能障害者編Ⅱ」について、アンケートによる有用度が100.0%と過去最高となった。

※重要度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。

# ○特別支援障害者に対する職業訓練の充実・就職に向けた取組



## 主な取組内容①

### ◆特別支援障害者の受入れ

- ・ハローワーク、地域センター、福祉機関、特別支援学校、大学等、さまざまな機関・施設に対して訪問、セミナーや会議等での紹介、機関誌等への掲載などにより積極的な周知・募集活動を実施
- ・他の障害者校では受入れが進んでいない**特別支援障害者の積極的な受入れ**  
**168人(定員250人中)** [194人(定員280人中)] 入校都道府県数 36都道府県 [41都道府県]
- ・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

## 数値目標の達成状況

※ [ ]内は前年度実績

- ①特別支援障害者の定員に占める割合 **67.2%** [69.3%] 目標: 60% 達成度 112.0%
- ②訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 **75.8%** [68.7%] 目標: 75% 達成度101.1%

### ◆障害特性に配慮した訓練カリキュラム・適切な訓練科の選択支援

- ・訓練科ごとの**技能訓練に加え、障害特性に応じた支援**を実施
  - 精神障害者: ストレス対処、体調や気分の自己管理、対人関係構築等
  - 発達障害者: コミュニケーションスキル、パーソナルスペースの理解等
  - 高次脳機能障害者: 記憶力、注意力低下等を補完する代替手段の獲得等
- ・導入訓練による訓練体験・相談等を通じて、個々の特性や適性を把握し適切な訓練科の選択支援や効果的な個別訓練カリキュラム作成を実施

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29年度) **34.2%**

### ◆特注型企业連携訓練◆

- ・施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者の訓練生に対し、**雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせることにより、当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得を支援**
- ・企業内訓練で明らかとなった課題について、施設内訓練で改善を図り雇用可能性を向上
- ・実施者 31人 [30人] / 実施修了者 35人 [33人]
- ・就職者 32人 [31人] うち訓練先企業への就職者 30人 [25人]

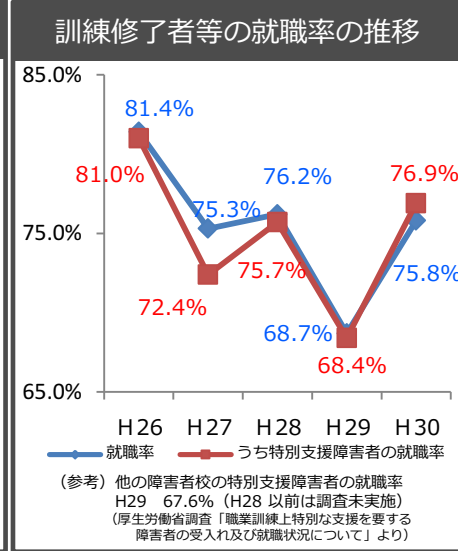
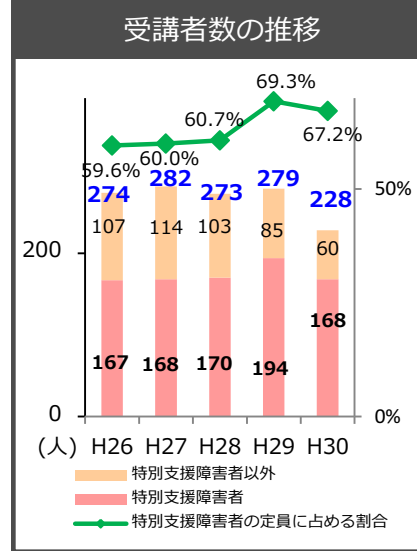
### ◆就職への取組◆

#### ○訓練生に対する支援

- ・**グループミーティングやセルフマネジメント訓練(体調管理)**を繰り返し実施
- ・習得した能力を効果的に自己アピールするための支援や、職業生活指導を充実

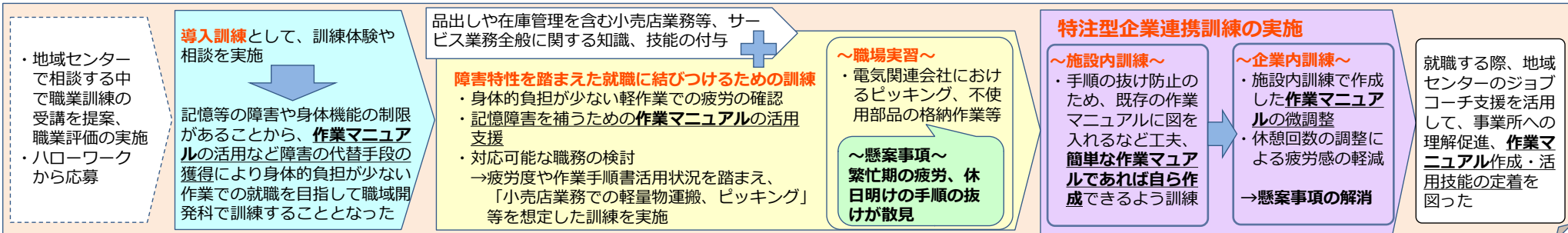
#### ○企業への積極的な働きかけ

- ・雇用率未達成企業等を対象とした障害者採用準備講座を開催(参加企業47社 [69社])
- ・機構職員が訓練生の**全国各地の地元へ出向き、企業に対して面接同行や訓練状況等の説明**を実施



訓練生によるプレゼンテーション形式での**訓練成果発表**など、企業に対してアピールする場としても活用

## 職業訓練の流れ～高次脳機能障害(注意障害・記憶障害)・左下肢機能障害の例～



# ○障害者に対する指導技法等の開発・普及等



## 数値目標の達成状況

過去最高

※ [ ]内は前年度実績

③指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数 **130機関** [94機関] 目標：100機関 達成度 130.0%

④指導技法等の提供後の追跡調査で「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 **100.0%** 目標：90% 達成度 111.1%

## 主な取組内容②

### ◆障害者職業訓練推進交流プラザ◆

○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城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

○参加機関 **50機関**[42機関] うち障害者校・一般校・都道府県 **40機関** [37機関] アンケートによる有用度 **93.8%** [95.2%]

### ◆指導技法等体験プログラム◆

○職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験等を通じて指導技法等を紹介

○従来からのコースの実施回数を追加（入門コース、専門実践コース）するとともに、委託訓練コースの応用版となる「**委託訓練ツール活用コース**」、専門訓練コース設置・運営に向けた検討・情報収集をしている都道府県等を対象とした「**管理・運営コース**」を新たに実施 **新規**

○対象校からの要望を受け実施回数を大幅に増加 **実施回数15回**[6回] **過去最高**

○参加機関 **90機関** [57機関]（うち一般校50校[26校]） **過去最高** アンケートによる有用度 **100.0%** [100.0%]

### ◆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  
支援の実施：**11校**（**新規6校**、**継続5校**）  
うち専門訓練コース開設：**新規1校**  
**開設後支援継続3校**

### ◆職業訓練実践マニュアル◆

○精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練のあり方をとりまとめた「**精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅰ**」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、「委託訓練参考マニュアル」の活用事例を紹介

○平成29年度に作成した「高次脳機能障害者編Ⅱ」について、**アンケートによる有用度100%**[95.8%] **過去最高**

### ◆職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上◆

○機構内に設置した委員会において、障害者の職業訓練を担う指導員のあるべき姿を確認、議論し、人材育成のあり方や人材の確保などについてとりまとめた報告書を作成

～指導技法の普及における利用者（指導員）の声～

「実際の訓練現場を解説付きで見学することにより、実践マニュアル等で事前に得ていた情報の理解がより深まるとともに、文字情報のみでは伝わらない多くのことを知ることができた」

「カリキュラムのあり方についてのアドバイスがあり、障害に配慮したカリキュラムの見直しに生かすことができた」

## 専門訓練コース設置・運営サポート事業の事例

### ニーズ：精神・発達障害者を対象とした訓練コース設置

- 対象校への訪問等による支援
- 機構宮校でのOJTによる支援
- 機構宮校による支援内容
- 支援の成果

準備

- 入校選考方法や応募書類に関する助言
- **訓練スケジュール、訓練内容等に関する助言**
- 訓練で使用する機器、教材に関する情報提供
- 精神障害者・発達障害者に対する**職業評価・導入訓練場面の見学と解説**
- 就職活動支援、関係機関との連携方法等に関する助言
- 訓練生の就職に関するニーズの調査・目標設置・職場環境のアセスメント方法の解説

募集  
選考

- 機構宮校を参考に、応募書類、選考方法を決定
- 訓練スケジュールにおける技能訓練内容・適応面に関する支援プログラム、実習の進め方などを助言をもとに決定
- 職業訓練には多少の負荷が必要であることを理解
- 職種（職業訓練指導員、生活支援員等）の役割分担と、訓練生への対応方法を習得
- 訓練開始直後に導入時の訓練を設定、**アセスメントツール活用等で円滑な訓練へ繋げる流れを構築**

試行実施

- 試行実施状況の確認及び懸案事項に関する整理
- 訓練修了に向けての状況確認及び**就職支援、適応支援に関するツール提供、助言**

開設

- 訓練の状況を踏まえ、適応面の支援のプログラムにグループワークを追加
- 提供された**ツールをアレンジし、実習先の開拓や就職支援を開始**

- 開設後の**訓練状況の確認及び職員ミーティングに参加し、対応に苦慮している訓練生への対応方法など具体的なノウハウを提供**

- 職業訓練指導員、生活支援員等職員間の訓練実施状況等の情報共有を電子データで行う方法へ見直し
- パニックを起こす訓練生への**適切な対応方法の習得**



# 1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

## ○概要

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

### <求職者支援制度の概要>

雇用保険を受給できない求職者の方に対し、

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

### <求職者支援制度における機構の役割>

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



**自己評価 B**

(過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：B)

## I 中期目標等の内容

定量指標なし

## II 目標と実績との比較

定量指標なし

## III その他考慮すべき要素

- ・ 求職者支援制度に係る職業訓練（求職者支援訓練）の認定に当たっては、就職に資する訓練内容となっているかの的確に審査を行ったこと。
- ・ 機構が有する職業能力開発ノウハウを活かして開発した「カリキュラム作成ナビ」を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。
- ・ 実施されたすべての訓練コースに対し、定期的（月1回）に実施状況確認を行うことにより、不正防止と指導・助言による訓練の質の向上に努めた。
- ・ 機構による創意工夫の取組として、求職者支援訓練サポート講習を実施した結果、受講後のアンケート調査において、受講した訓練実施機関から「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98.6%と高い評価を得た。また、平成29年5月に施行された改正個人情報保護法への対応と、最新の事例等を盛り込んだ「トラブル事例に学ぶ求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応」の講習を改訂テーマとして実施した。

## 主な取組内容①

### ◆ 認定職業訓練の的確な審査 ◆

※[ ]内は前年度実績

○審査コース数 3,669コース [4,333コース]  
 ○審査定員 59,042人 [71,294人]

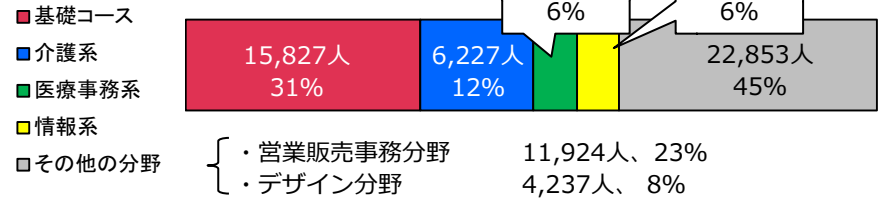
※雇用情勢を踏まえ、認定上限値が減じられたため(H29 63,950人→H30 52,110人)審査コース等も減少している。

#### <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

○認定コース数 3,225コース [3,793コース]  
 ○認定定員 51,336人 [61,594人]

#### 認定定員の分野



#### ≪民間教育訓練機関等の申請を促進するために≫

求職者支援訓練制度の周知、説明

○説明会等を通じた制度の周知・広報  
 や訓練実施上の注意事項説明を実施

説明会：229回開催、1,855人参加  
 相談件数：6,426件

申請手続の負担軽減

○行政手続コスト削減の取組の一環として  
 申請手続を簡素化することで、民間教育  
 訓練機関等の負担を軽減

- ・申請様式の統合・整理
- ・添付書類の省略

#### ≪早期就職に効果的な訓練とするために≫

訓練カリキュラムの作成支援

- 開発した訓練カリキュラム及び職業能力証明シートを盛り込んだ「カリキュラム作成ナビ」をホームページや相談の機会を通じて民間教育訓練機関等に提供し、訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援
- 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、人生100年時代構想会議が取りまとめた「人づくり革命基本構想」を踏まえ、短時間労働者等を対象とした訓練カリキュラム及び職業能力証明シートを開発

#### 参考：カリキュラム開発事例

○短時間労働者等の受講機会拡大のため、夜間訓練の認定実績が多い情報系とデザイン分野のカリキュラムを開発した。

**情報系** 「ソフトウェアプログラマー養成（Python言語）科」  
 AI（人工知能）開発に使われるプログラミング言語Python（パイソン）に関する訓練

**デザイン分野** 「Webクリエイター養成科」  
 Webデザインのほかにプロジェクト管理を加え、上位職種への就職を見据えた訓練

# ○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド」や「就職支援マップ」等の機構のノウハウを最大限に活用

## 主な取組内容②

### ◆実施状況確認の実施等◆

※[ ]内は前年度実績

○認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、**訓練実施機関への指導・助言を実施**

実施状況確認件数（巡回指導） 10,495件 [12,156件]  
 参考：開講コース数 2,557コース [2,916コース]

#### 【主な確認内容】

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

参考：実施状況確認における指導・助言の事例

新たに参入した訓練実施機関の就職支援担当者に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの進め方や就職支援に係る授業内容について、丁寧に助言した。

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

## ○求職者支援訓練サポート講習の実施状況

講習名	実施回数	受講者数	有用度
①受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	5回	47人	100%
②受講者対応スキルの向上について	1回	9人	100%
③精神障害・発達障害の特徴と対応について	13回	210人	97.6%
④早期就職を実現させる訓練運営	12回	106人	99.0%
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	1回	8人	100%
⑥どう実施する？職業能力開発講習	3回	31人	100%
⑦特別な配慮が必要な方への支援について	10回	97人	100%
⑧ケーススタディで学ぶ就職支援	7回	65人	96.9%
⑨トラブル事例に学ぶ求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応 <平成30年度改訂>	10回	80人	98.7%
合計	62回	653人	98.6%
	[62回]	[768人]	[97.7%]

### ○求職者支援訓練サポート講習の受講者（訓練実施機関）に対するアンケート

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

**98.6%**

[97.7%]

#### 参考：サポート講習受講者アンケートの感想・意見

- ・「精神障害・発達障害の特徴と対応について」では対応に困る生徒への対応方法について、他の学校の方からの意見や事例も聞き、共有しながら活きた討議と講義をお聞きできたことがよかったです。
- ・「トラブル事例に学ぶ求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応」では実際に起こったトラブル事例に触れる事ができ、日頃の自社のやりかたを改めて見直す良い機会となりました。

## 2-1 業務運営の効率化に関する事項

### ○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節減等

効率的な執行に努め、一般管理費及び業務経費の節減を行っています。

#### ・人事に関する計画

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

#### ・契約の適正化

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

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

#### ・インフラ長寿命化の推進

インフラ長寿命化計画（行動計画）に基づき、個別施設計画の策定に向けた取組を行っています。



# 評価項目No. 2-1 業務運営の効率化に関する事項

**自己評価 B**

(過去の主務大臣評価 H28年度：B H29年度：B)

## I 中期目標等の内容

- ① 一般管理費の節減【定量的指標】 第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減  
※ 第3期中期目標と同水準の節減目標を設定
- ② 業務経費の節減【定量的指標】 第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減  
※ 第3期中期目標と同水準の節減目標を設定
- ③ 人件費の抑制【定量的指標】 第4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制

## II 目標と実績との比較

【定量的指標①】 一般管理費の節減

目標値：令和4年度までに平成29年度予算比15%以上減 実績値：▲3.0%

【定量的指標②】 業務経費の節減

目標値：令和4年度までに平成29年度予算比5%以上減 実績値：▲1.0%

【定量的指標③】 人件費の抑制

目標値：平成29年度予算と同額以下に抑制 実績値：平成29年度と同額

## III その他考慮すべき要素

- ・人材の確保については、職員の募集に当たり、就職情報サイト等を通じて機構の社会意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について地域の大学等に対する広報活動を積極的に行った。
- ・調達等合理化計画に基づく調達等に努め、監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を得た。
- ・インフラ長寿命化計画に基づき、施設を効率的に維持管理するため、建物情報データベースの構築に係る調達を実施した。

# ○ 業務効率化に伴う経費節減・人事に関する取組等

## 数値目標の達成状況

平成29年度予算と比較した予算の節減

- ① 一般管理費 **▲3.0%**
- ② 業務経費 **▲1.0%**

目標  
最終事業年度  
(令和4年度)までに  
①15%以上②5%  
以上の節減

## 数値目標の達成状況

平成29年度予算との比較

- ③人件費 **同額**

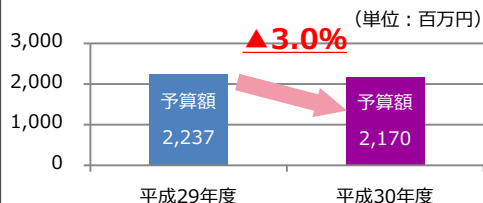
③目標  
平成29年度  
予算と同額以下

## 主な取組内容①

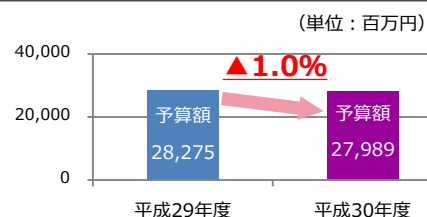
### ◆ 経費節減の取組 ◆

- 調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、一般管理費を、平成29年度比3.0%の節減、業務経費を平成29年度比1.0%の節減

参考：一般管理費（効率化対象経費）



参考：業務経費（効率化対象経費）



## 主な取組内容②

### ◆ 人件費抑制の取組 ◆

- 国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持

(国に準じた給与制度の概要)

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

ラスパイレス指数  
(年齢勘案)

103.7 [ 103.6 ]

(0.1ポイント増)

※ [ ]内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高い理由>

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

## 主な取組内容③

### ◆ 人材の確保・育成等 ◆

#### ◆ 人材の確保 ◆

- ・訴求力のある採用パンフレットを作成
- ・就職情報サイト等における情報の発信
- ・地域の大学等に対する広報活動を実施
- ・障害者職業力カウンセラー職と事務職との併願
- ・職業訓練指導員について、民間企業から任期付き雇用を積極的に実施

#### ◆ 職員研修の充実 ◆

- ・職員の専門性と意識の向上を図るため、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等のほか、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえた研修実施計画を策定・実施

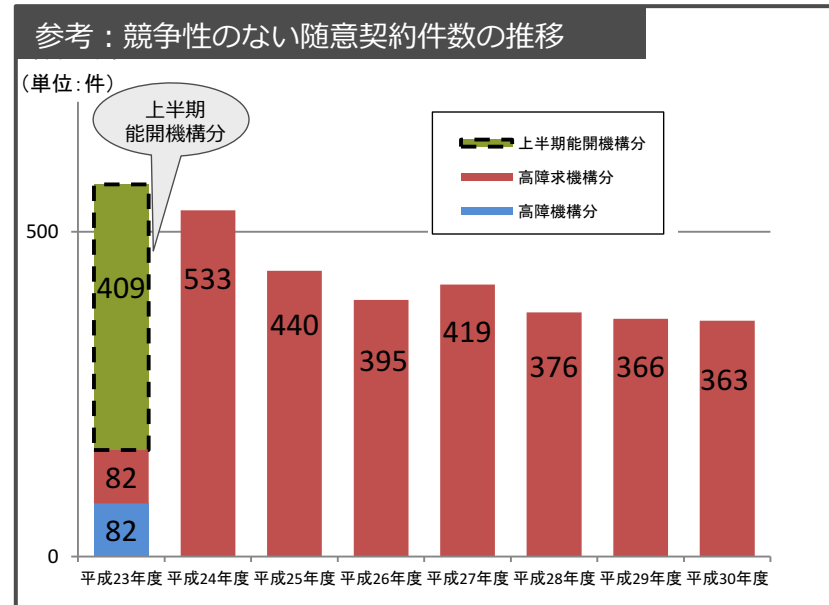
#### ◆ 人員の適正配置 ◆

- ・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

## ○ 契約の適正化

### 主な取組内容④ ◆ 調達等合理化計画に基づく取組の着実な実施 ◆

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

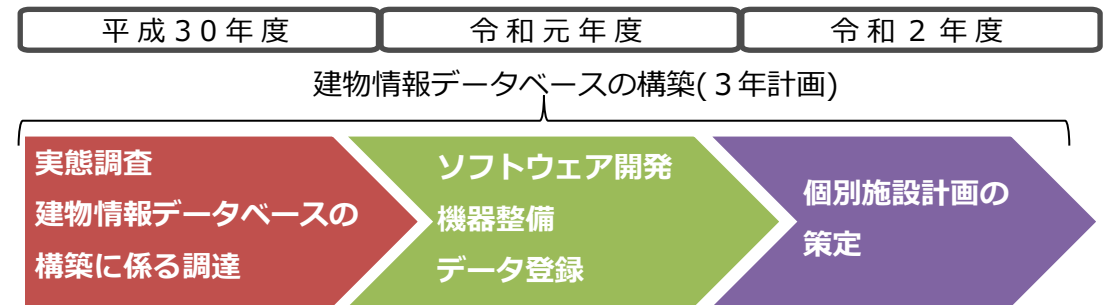


## ○ インフラ長寿命化の推進

### 主な取組内容⑤ ◆ インフラ長寿命化計画（個別施設計画）の策定に向けた取組 ◆

- 建物の構造、設備の仕様等に関する実態調査の実施
- 実態調査に基づく建物情報データベースの構築に係る調達を実施（3年計画の1年目）

#### 参考：個別施設計画策定スケジュール



## 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。

- ・ **雇用促進住宅**

令和3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。



# 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 H28年度：B H29年度：B)

## I 中期目標等の内容

定量指標なし

## II 目標と実績との比較

定量指標なし

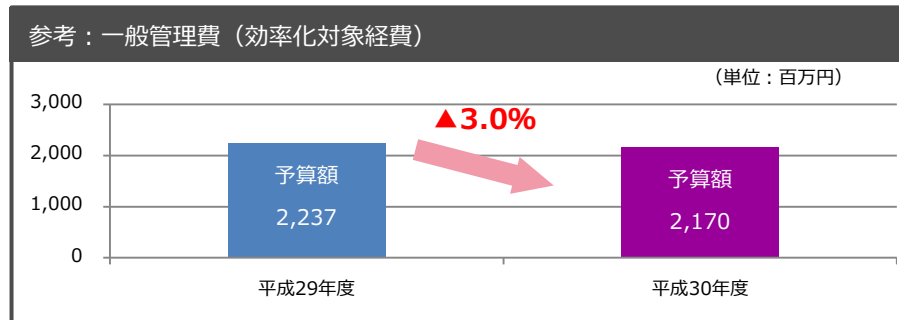
## III その他考慮すべき要素

- ・一般管理費については、予算において、平成29年度予算と比べて3.0%の節減を達成した。(再掲)
  - ・業務経費については、予算において、平成29年度予算と比べて1.0%の節減を達成した。(再掲)
  - ・運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行した。
  - ・保有資産のうち、職員宿舎は18件、職業能力開発施設の一部土地は3件の処分を行った。
  - ・雇用促進住宅については、51住宅を譲渡した。
- また、管理委託業務については、住宅を一括売却したことにより、各委託区域の住宅が大幅に減少したことから委託区域を集約し、合理的に実施した。

# ○予算、収支計画及び資金計画

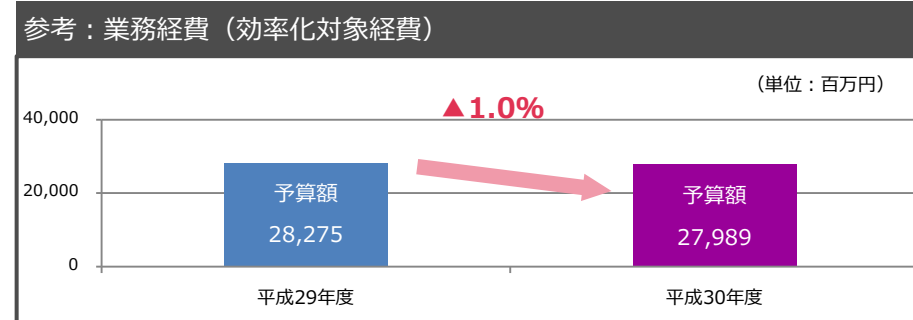
## 主な取組内容① ◆収益化基準に基づく適正な執行◆

運営費交付金について、業務部門の活動は業務達成基準、管理部門の活動は期間進行基準を採用し、予算の効率的な執行等を勘案した計画額の配分を行い、適正に執行した。



## 主な取組内容② ◆運営費交付金の収益化により発生した利益の分析◆

運営費交付金の収益化により発生した利益については、一般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。



# ○雇用促進住宅

## 主な取組内容③ ◆現状及び譲渡等の進捗◆

### 1 住宅数等（平成31年3月末現在）

- 住宅数 28住宅
- 入居戸数 406戸

### 2 譲渡実績（平成31年3月末現在）

- 平成30年度  
51住宅（地方公共団体：1住宅、民間事業者：50住宅）
- 実績累計  
1,513住宅（地方公共団体等：233住宅、民間事業者：1,280住宅）

### 3 国庫納付（平成30年度実績）

1,138百万円

### 4 住宅の管理委託業務

管理委託業務については、住宅を一括売却したことにより、各委託区域の住宅数が大幅に減少したことから委託区域を集約し、合理的に実施

## 4-1 その他業務運営に関する重要事項

### ○概要

#### ・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。

#### ・東日本大震災に係る対応

地域と連携した震災復興訓練を実施しています。

#### ・内部統制の充実・強化

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

#### ・情報セキュリティ対策の推進

政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を講じています。

#### ・関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

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

# 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 H28年度：B H29年度：B)

## I 中期目標等の内容

定量指標なし

## II 目標と実績との比較

定量指標なし

## III その他考慮すべき要素

- ・法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」が現場の支援に十分に活かされるよう、職業訓練指導員等を対象にした研修等の実施、地方施設における好事例のフィードバック等、各業務の担当部署や施設間の連携に努めた。
- ・情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。
- ・内部統制については、平成30年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。
- ・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。



# ○シナジーの一層の発揮に向けた取組

## 主な取組内容① ◆一体的な広報の実施◆

- 平成30年度広報活動方針に基づき、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



(参考) 支部リーフレット  
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 (福岡支部)

# ○東日本大震災等に係る対応

## 主な取組内容③ ◆東日本大震災に係る対応◆

### ○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30年度も継続して実施(青森、岩手、宮城、福島)  
・実施訓練科数11科、入所者数487人 (住宅建築施工科、住宅リフォーム技術科等)

### ○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98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  
・審査コース数22コース (うち認定22コース)  
・審査コース定員167人 (うち認定167人)

### ○雇用促進住宅の一時提供

入居戸数22戸 (平成30年度)  
参考：入居決定戸数8,262戸 (入居受入開始からの累計)

## 主な取組内容② ◆業務運営面での一体化・活性化◆

- 訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウの普及のための研修を実施
- 職業能力開発業務と職業リハビリテーション業務の担当部署による検討会を開催し、PTUフォーラム2018におけるオーガナイズドセッション「特別な配慮が必要な訓練受講者の現状と効果的取組」や訓練受講者に対して訓練現場で活用できるツールの開発・普及を実施 (P47再掲)
- 高齢者雇用アドバイザー等が、事業主に対する相談・援助等の際に、障害者雇用、職業能力開発等に係る機構の事業主支援について併せて紹介
- 施設間連携の取組の共有
  - ・地方施設間の連携の取組を半期毎にとりまとめ、好事例を施設へフィードバック
  - ・事業所情報を施設間で共有するとともに、各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、施設間での業務研修、広報資料の相互設置、事業所訪問への同行等を実施

### 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、障害者職業力カウンセラーが講師を担当
- ・特別な配慮が必要な職業能力開発施設の訓練生に対し、地域障害者職業センターにおいて相談支援等を実施

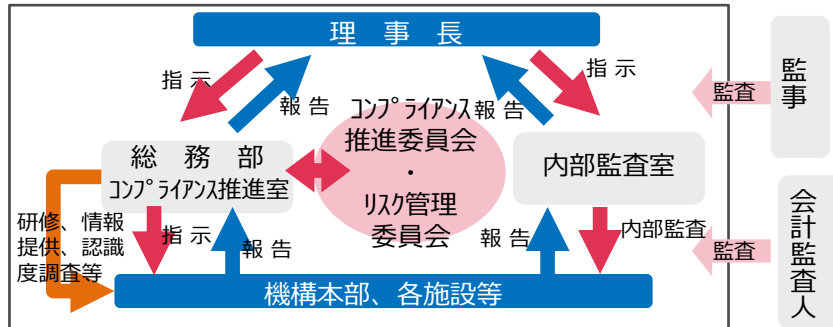
## 主な取組内容④ ◆その他の対応◆

- 北海道胆振東部地震及び平成30年7月豪雨に関し、被災地域の状況に十分配慮した対応を実施
  - ・職リハサービスにおいて、被災した障害者及び事業主へ優先的に支援できるよう対応
  - ・障害者雇用納付金の納付期限の延長や障害者助成金の特例等について、ホームページにて速やかに周知
  - ・地域の要請に応じ、中国職業能力開発大学校の施設を一部貸与し、倉敷市災害ボランティアセンターを設置
  - ・被災地域の学生等に対して学卒者訓練等の授業料等を免除

# ○ 内部統制の充実・強化及び情報セキュリティ対策の推進

## 主な取組内容⑤ ◆ 内部統制システムの整備 ◆

- 理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による**2元構造**の体制の内部統制システムを整備
- リスク管理及びコンプライアンスを含めた内部統制の更なる充実強化を図るため、総務部にコンプライアンス推進室を設置



## 主な取組内容⑥ ◆ 内部統制の向上 ◆

- 「行動規範」の浸透
  - ・ 施設長等による行動規範研修等の実施
- コンプライアンス推進の取組
  - ・ コンプライアンス推進計画を策定
  - ・ 全職員に「コンプライアンスマニュアル」を活用した研修等を実施
  - ・ 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施
  - ・ 公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）の周知徹底
- リスク管理
  - ・ 「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」に基づくリスク管理
  - ・ 個人情報の漏えい防止及び情報セキュリティ対策の徹底



## 主な取組内容⑦ ◆ 情報セキュリティ対策 ◆

組織的対策	人的対策	技術的対策
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 政府統一基準(平成30年7月改定)に対応した情報セキュリティ関係規程等の改正</li> <li>○ 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</li> <li>○ 運用・保守業者のセキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置を確認</li> <li>○ 情報セキュリティ監査を計画的に実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 情報化統括責任者（CIO）補佐官からの情報セキュリティに関する助言・講習の実施</li> <li>○ 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</li> <li>○ 情報セキュリティに関する職員向けメールマガジンの配信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個人情報等のインターネット経由での漏出防止対策・自動ファイル暗号化ツールによる情報保護対策</li> <li>○ 標的型攻撃対策装置等による標的型メール攻撃対策、SOCにより通信を24時間監視</li> <li>○ Webウイルス対策機器等によるインターネットからのウイルス感染対策</li> </ul>

# ○ 関係者の二一ズ等の把握、業績評価の実施

## 主な取組内容⑧ ◆ 外部有識者の意見を踏まえた業務の実施 ◆

- 評議員会
  - 機構業務について意見交換の上、要望等を聴取
- 外部評価委員会
  - 外部の学識経験者等で構成する外部評価委員会において、業務実績及び自己評価について意見を聴取するとともに業務運営に反映