

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

第3期中期目標期間(平成25～29年度)

業務実績見込評価

1．評価対象に関する事項			
法人名	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構		
評価対象中期目標期間	見込評価（中期目標期間実績評価）	第3期中期目標期間（最終年度の実績見込を含む。）	
	中期目標期間	平成25～29年度	

2．評価の実施者に関する事項			
主務大臣	厚生労働省		
	法人所管部局		雇用開発企画課長 田中 仁志
	評価点検部局		政策評価官 牧野 利香

3．評価の実施に関する事項
平成29年8月4日に法人の理事長・監事及び外部有識者からの意見聴取を実施した。

4．その他評価に関する重要事項

1. 全体の評価		
評価 (S、A、B、C、D)	B：全体としておおむね中期目標における所期の目標を達成していると認められる。	(参考：見込評価) ※期間実績評価時に使用
評価に至った理由	項目別評価は、Aが4項目、Bが16項目である。 また、全体の評価を引き下げる事象もなかった。 以上のことから、全体の評価をBとした。	

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	中期目標期間における定量的指標により目標が設定されているものについては、すべて目標を達成する見込みであるとともに、①高齢者雇用に関する相談・援助実施件数や課題改善効果の調査結果が目標を大幅に達成していること、②精神障害者や発達障害者等他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対して積極的に支援を実施し、高い実績をあげていること、③発達障害者等に関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて調査・研究を実施し、外部評価員より高い評価を得ており、複数のテーマで最高評価を得ていること、④離職者訓練において中期目標における所定の目標を上回っており、就職者のうち常用労働者の割合を着実に増加させていることは高く評価できる。 定量的指標が設定されていないものについても、新たな取組等を積極的にに行い、効果的・効率的な業務運営を図ったと評価している。 また、特に重大な業務運営上の課題は検出されておらず、全体として順調な組織運営が行われていると評価する。
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	特に全体の評価に影響を与える事象はなかった。

3. 課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	①相談・援助スキル向上のための研修の充実に加え、定年引上げ・継続雇用延長に係る具体的な制度改善の提案などの効果的な相談・援助サービスを実施していくことが求められる。 ②新たに障害者を雇用する企業や、より困難性の高い障害者への個別対応等に直接的な支援の重点を置くとともに、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必要がある。 ③一億総活躍社会の実現に向けて、育児をしながら働くことを希望する女性や子育てから仕事への復帰を目指す女性等が受講しやすい訓練コースの充実を図るとともに、託児サービスの提供等により訓練を受講しやすい環境の整備を推進していく必要がある。 ④「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）において、「先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練などにより、中小企業等の生産性向上に資する人材育成を支援する」とされていることを踏まえ、機構の強みを活かしつつ、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成支援に取り組むことが求められる。
その他改善事項	なし。
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	なし。

4. その他事項	
監事等からの意見	なし。
その他特記事項	なし。

様式 1－2－3 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評定総括表様式

中期目標	年度評価					中期目標期間評価		項目別 調査No.	備考 欄
	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度	見込 評価	期間 実績 評価		
Ⅰ．国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項									
高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	A	A	B	A		A		1－1	
給付金の支給業務	A	B	B	B		B		1－2	
地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援	A	A	A	A		A		1－3	
地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	A	A	B	B		B		1－4	
職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発	A	A	A	A		A		1－5	
障害者職業能力開発校の運営	A	B	B	B		B		1－6	
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	A	A	B	A		B		1－7	
障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	A	B	B	B		B		1－8	
障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	A	A	B	B		B		1－9	
障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催	A	A	B	B		B		1－10	
離職者訓練	A	A	A	A		A		1－11	
高度技能者養成訓練	S	A	B	B		B		1－12	
在職者訓練、事業主等との連携・支援	A	A	B	B		B		1－13	
指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進	A	B	B	B		B		1－14	
効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等	A	B	B	B		B		1－15	
求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等	B	B	B	B		B		1－16	
関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、事業主等とのネットワークの構築、連携強化、法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、既往の閣議決定等に表示された政府方針に基づく取組の実施	B	B	B	B		B		1－17	

※重要度を「高」と設定している項目については各評価の横に「○」を付す。
※難易度を「高」と設定している項目については各評価に下線を引く。

中期目標	年度評価					中期目標期間評価		項目別 調査No.	備考 欄
	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度	見込 評価	期間 実績 評価		
Ⅱ．業務運営の効率化に関する事項									
効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮	A	B	B	B		B		2－1	
Ⅲ．財務内容の改善に関する事項									
財務内容の改善に関する事項	B	B	B	B		B		3－1	
Ⅳ．その他の事項									
その他業務運営に関する重要事項	A	B	B	B		B		4－1	

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					主務大臣による評価 (見込評価)		(期間実績評価)	
中期目標	中期計画	主な評価指標等	業務実績	自己評価	評定	A	評定	
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスの質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項 高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携し、事業主等に対して必要な支援を実施すること。	第2 国民に対して提供するサービスの質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項 生涯現役社会の実現に向けて、高齢者雇用確保措置に関する事業主等の取組、高齢者等の雇用管理改善等、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。 ア 高齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実 ① 高齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項 ① 高齢者等への雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項 ・ 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等については、平成25～28年度の4年間に計156,298件となり、達成率130.2%の実績となった。 ・ 相談・援助を受けたことにより、課題改善効果があつたと評価した事業主の割合は、平成25～28年度の4年間で平均90.0%と、達成率128.6%の実績となった。 ・ 相談・援助サービスの質の向上のために、研修を体系的なものに見直した(H25新規)ほか、時代や企業ニーズに合わせ、5年ごとに必ず研修する(H25新規)とともに、賃金・評価制度に関する研修(H27拡充)、業種別の研修(H26拡充)を実施した。 ・ 「ニッポン一億総活躍プラン」において、「継続雇用延長・定年引上げのためのマニキュアルを本年度※中に策定」することとされたことを受け、平成28年度内に、定年引上げ等の具体的な手順のほか、多様な企業事例をわかりやすく載せた「65歳超雇用推進マニキュアル」を作成した。※H28年度 ・ 改正高齢者雇用安定法施行後、高齢者雇用が進む中で、ツールの改善を図るとともに、企業の取組状況に合わせた相談・援助のノウハウを共有することにより、相談・援助の効果増大を図った。 これらを踏まえ、評定をAとした。 ＜課題と対応＞ ・65歳定年や継続雇用延長を進めていくために、職業安定機関と連携し、「65歳超雇用推進マニキュアル」を活用して企業へ働き方改革を推進し、ホームページでの掲載のほか高齢者雇用アドバイザーが相談・援助において	＜評定に至った理由＞ 高齢者雇用アドバイザーによる事業主への相談・援助等については、事業主に対する相談・援助件数（目標毎年度30,000件以上）について平成25～28年度の4年度全てにおいて対目標値の120%以上の成果を得られており、平成25～28年度の4年度で平均90.0%、達成率128.6%の実績であったことは高く評価できる。 また、相談・援助サービスの質の向上のために、高齢者雇用アドバイザーに対する研修を体系的なものに見直し、時代のニーズに合った相談・援助のための経験年次別研修や企業ニーズに対応した応用研修を実施するとともに、ブロック別経験交流会等により相談・援助等の好事例の共有を図っていることは評価できる。 その他、定年引上げ等の具体的手順などをまとめた「65歳超雇用推進マニキュアル」をはじめとした高齢者雇用に関する実践的手法を開発し、ホームページでの掲載のほか高齢者雇用アドバイザーが相談・援助において	A	評定		

	「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。	「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。	＜生涯現役社会の実現＞ 高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。	＜評価の視点＞ 65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安	から各施設において高年齢者雇用アドバイザー活動が効果的に運営されている取組、高年齢者雇用アドバイザーが工夫している企業へのアプローチ方法等を選び、取組の好事例として全施設及び高年齢者雇用アドバイザーにフィードバックした。さらに、高年齢者雇用アドバイザーの取組に係る好事例については、四半期に1回以上実施する連絡調整会議等を通じて高年齢者雇用アドバイザー間で共有等することにより、効果的な相談・援助の実施に役立てた。 - 機構本部においては、業務の全国統一的枠組みとして基本スキームを示しており、各施設は地域の実情を考慮の上、高年齢者雇用アドバイザーの訪問先として相談・援助による効果をより高く見込める企業を選定した。加えて、機構本部は事業主に対する継続的な支援を効果的に行うための相談記録の内容の充実等について、各施設に周知指導するとともに、業務指示が適切に実施されるよう、各施設業務担当者向け手引きに新たな疑義解釈や解説等を追加・修正し、配付した。 - 業務進捗状況等を勘案し、必要に応じて機構本部職員が各施設に出向き、高年齢者雇用アドバイザーの連絡調整会議に出席する等現地指導を強化した。 - 中高年従業員の活用方法や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、就業意識向上研修サービスを支援メニューとし、企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施した。	きかけを行っていくことが必要である。 高年齢者雇用をさらに進めたいために、継続雇用延長や定年延長を実現した優良事例などを収集し、企業の参考となるよう、利用しやすいかたちで、広く提供していくことが必要である。	活用・提供するなどの方法により、効果的な普及を図っていることと、「高年齢者雇用開発フォーラム」や「生涯現役社会の実現に向けた地域ワークシopp」など生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動を積極的に実施していることは評価できる。 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られることが見込まれることから、評定をAとした。 ＜今後の課題＞ 事業主等に対する専門的・技術的な相談・援助の果たす役割は、その重要性を一層増していることから、相談・援助スキル向上のための研修の充実に加え、定年引上げ・継続雇用延長に係る具体的な制度改善の提案などの効果的な相談・援助サービスの充実していくことが求められる。 また、生涯現役社会の実現に向けた気運を更に醸成していくために、継続雇用延長や定年延長を実現した優良事例の収集・提供をより充実していくことが求められる。
--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			・年齢にかかわらずいきいきと働ける社会の実現のためには、高齢者と共に働く現役世代（特に、若手社員）も含めた職場全体の活性化や理解の促進が欠かせないことから、この世代にもわかりやすい啓発資料の作成に焦点をあて、学識経験者等から構成する委員会を設置・開催した（平成26年度6回、平成27年度7回）。本委員会では、いきいき企業100選に掲載されている事例を踏まえて、高齢者雇用の理解を深め、高齢者を戦力化するための工夫等のテーマを設定し、分かりやすいマンガと解説で紹介した。この結果はホームページに掲載し、広く成果の普及を図った。 ○生涯現役に向けた人事戦略と雇用管理の研究委員会（H27：1年計画） ・改正高齢法の施行後における企業の人事管理の動向を踏まえた情報を人事担当者や高齢者雇用アドバイザーに提供するため、学識経験者等で構成する委員会を設置・開催した（6回）。本委員会では、企業の人材活用戦略及び人事管理関連分野（人事評価、賃金管理、退職管理等）の個別対策等の調査の分析、高齢者及び管理職へのアンケート調査の分析を通じて、高齢者の人事管理の特徴を把握するとともに、今後の方向性及び効果的な対策のあり方を検討した。この分析結果は、高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、人事担当者及び就業者、厚生労働省等への情報提供資料とするため、広く成果の普及を図った。 ○高齢社員の人事管理と現役社員の人材育成の調査研究委員会（H28：2年計画の1年目） ・標記委員会は、アドバイザーが用いるツール開発及び企業の人事担当者向け啓発資料作成の基礎となる調査研究と位置づけ、学識経験者等で構成する委員会を設置・開催した（18回開催）。本委員会では、現在の高齢者及び今後高齢者になる現役世代を対象とする企業の人事管理の課題を捉え、効果的な支援策のあり方を検討する。この分析結果は報告書にとりまとめ、高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、並びに人事担当者、就業者及び厚生労働省等に向けて情報提供し、広く成果の普及を図る予定である。 ○従業員向け研修資料作成委員会（H28：2年計画の1年目） ・年齢にかかわらずいきいきと働ける社会の実現のためには、高齢者と現役世代（特に、若手社員）の相互理解が重要である。この関係促進に向けた啓発資料を作成するため、学識経験者から構成する委員会を設置・開催した（11回開催）。本委員会では、平成27年度までホームページに掲載したマンガを再編・印刷するとともに、高齢者雇用アドバイザーに配付した。また高齢社員の活躍を促進する目的から、高齢者が自らの働き方を考えるための教科書を作成する予定である。平成28年度には、その過程で作成した資料を「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」の展示資料として取りまとめた。 ○65歳超雇用推進研究委員会（H28：1年計画） ・平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「継続雇用延長・定年引上げのためのマニユアルを本年度中に策定」することとされたことを受け、企業における人事管理等の観点から、65歳以上定年と65歳以降の継続雇用に向けた事業主の自主的な取組の支援に向けた方策を提示するため、学識経験者、実務家及び高齢者雇用アドバイザーから構成される委員会を設置し（5回開催）、65歳超の者を活用している企業の実態把握や調査・分析を通じて得られた知見に基づき『65歳超雇用推進マニユアル』を作成した。本マニユアルは、制度導入の進め方やポイントをわかりやすく示すとともに、参考となる企業事例を紹介しており、高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、並びに公共職業安定所等を通じて企業の人事担当者に向けて情報提供し、広く普及を図ることとしている。平成28年度は本マニユアルを高年齢者雇用アドバイザー、都道府県労働局、公共職業安定所等に配付したほか、機構ニュース・ホームページ等を通じて広く情報提供を実施した。 ○事業主支援手法等の開発に係るニーズ把握等 ・調査研究等で実施する事業主及び高齢者向けのアンケート調査等を通じて事業主や就業者のニーズ把握を行い、事業主支援手法等の開発に活用した。（このように把握したニーズの例としては人事制度の設計、職場における健康管理のあり方等）
--	--	--	---

			</		

[illegible]

高年齢者等の雇用に関する国の理解のため、高年齢者雇用を支援する月間を設ける。企業等が高年齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行って改善の事例の発表等を行う内容とする。高年齢化対策、高年齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。	高年齢者等の雇用に関する国の理解のため、高年齢者雇用を支援する月間を設ける。企業等が高年齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行って改善の事例の発表等を行う内容とする。高年齢化対策、高年齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。	＜評価の観点＞ 高年齢者雇用を支援する月間を設け、改善事例の発表等を行う内容とする。行事的ほかに、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携により、啓発広報活動を実施しているか。	○「高年齢者雇用開発コンテスタの実施」 - 高年齢者が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を募集し、優秀事例を表彰し、先進事例を広く社会に周知することにより、企業等の具体的な取組の普及・促進を図った。 - 全国からの応募に対し、学識経験者等からなる審査委員会で審査の上、以下のよう表彰を決定した。 - 応募社数 - 平成25年度 284社 - 平成26年度 257社 - 平成27年度 182社 - 平成28年度 129社 - 厚生労働大臣表彰数 - 平成25年度 6社 - 平成26年度 6社 - 平成27年度 5社 - 平成28年度 7社 - 機構理事長表彰数 - 平成25年度 70社 - 平成26年度 83社 - 平成27年度 41社 - 平成28年度 22社 - これらの事例については、毎年度開催した「高年齢者雇用開発フォーラム」において表彰を行うとともに、機構本部において厚生労働大臣表彰企業をはじめとした事例を取りまとめたコンテスタ事例集（平成25年度8社、平成26年度12社、平成27年度12社、平成28年度14社の事例）を作成したほか、定期刊行誌「エルダー」で紹介した。 (H25.26) 各施設においては、各地域におけるコンテスタ入賞事例を中心に取組みまとめた地域版事例集を作成して、地域における普及促進を図った。 - 表彰事例を改善分野や業種により検索できる「高年齢者雇用開発コンテスタ企業事例情報提供システム」に登録し、ホームページにおいて公開した。 ○「高年齢者雇用開発フォーラム」の開催 - 高年齢者雇用支援月間における啓発活動を効果的・効率的に行うため、高年齢者がいきいきと働ける職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考えることを目的とし、高年齢者雇用開発コンテスタ表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを内容とするフォーラムを開催した（各年度10月）。 - 高年齢者雇用開発コンテスタ表彰式において、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した企業をはじめ、入賞企業を表彰表彰企業数 - 平成25年度 76社 - 平成26年度 89社 - 平成27年度 46社 - 平成28年度 29社 - 雇用相談コーナーを設置し、来場者の個別相談や問い合わせに対応 - 入賞企業の取組事例、各年度の成果物や高年齢者雇用アドバイザー制度、高年齢者助成金制度、生涯現役をめざす職場づくり研究等を紹介するパネル・ポスターを展示 - 機構の事業を紹介する各種資料等の配布 - 企業の経営者・役員、人事担当者、労働行政関係者を中心に来場があった。来場者数 - 平成25年度 334人 - 平成26年度 292人 - 平成27年度 332人 - 平成28年度 305人 - 来場者を対象としたアンケート調査において、「内容に満足している」との回答を得た割合 - 平成25年度 91.2% - 平成26年度 92.3% - 平成27年度 84.3%		
---	---	--	--	--	--

			平成 28 年度 91.1% - 各施設において、高年齢者雇用支援月間である 10 月を中心に高年齢者雇用に先進的な企業等の事例発表、専門家等による講演、デイスカッション等を行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体及び都道府県労働局等と連携し、開催した（46～47 都道府県）。参加者数は以下のとおり。 平成 25 年度 2,072 人 平成 26 年度 2,742 人 平成 27 年度 2,625 人 平成 28 年度 2,759 人 ○定期刊行誌「エルダー」の発行・配布 - 事業主等に高年齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事、労務担当者等に対して配布した。 - 読者アンケートにおける、「非常に参考になる」との回答の割合 平成 25 年度 89.5% 平成 26 年度 85.7% 平成 27 年度 90.5% 平成 28 年度 92.8% - 読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載するとともに、バックナンバーを掲載した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベント等で周知活動を行った。 ○「エルダー」編集アドバイザー会議の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえた誌面の充実 「事例が役に立つ」との読者の声に応え、毎号の特集で解説の後に多数の事例を掲載した。 (H25, 26) 改正高齢法の施行に伴い、以下の取組を行った。 (H25) 高年齢者雇用アドバイザーの座談会を開催、採録したほか、5 回連載で「改正高齢法 Q & A」を掲載した。 (H26) 特集を組み、法改正への対応の現状と課題を 6 人の高年齢者雇用アドバイザーが座談会形式で語った内容を掲載した。 (H25, 26) 高年齢者雇用アドバイザーの活動等をマンガで紹介し、高年齢者雇用問題を分かりやすく解説した。 (H26～) 読者から掲載希望の高い「健康管理」については、5 月号から「働く高年齢者のための健康・安全相談室」連載を開始した。 (H27～)「高年齢者雇用開発コンテスト」入賞企業の取組をマンガで紹介した。 (H27, 28) 高年齢者雇用に取り組む企業・事業主にとって分かりやすい内容とするため、「高年齢者雇用入門」「高年齢者雇用の推進に役立つ Q & A」を特集したほか、65 歳以降の就労機会の確保に向けた多様な取組を紹介するため、「知識と経験を活かし、地域再生に貢献する」「高年齢者の多様な働き方」等の特集した。 - 読者から掲載希望の高い「人事・賃金制度」等について、特集を組んで事例を交えて解説した。また、編集アドバイザーである菊谷寛之氏の協力を得て、平成 27 年度 10 月号から「希望者全員 65 歳雇用！雇用ミックス時代のフレキシブル賃金・評価制度」の連載を掲載した。 ○マスメディア等による啓発広報活動 - 高年齢者雇用支援月間に関する新聞広告として、地域ワークショップを周知するため、各年度において各都道府県をエリアとする地方新聞（48～49 紙）に開催案内や高年齢者雇用安定助成金の紹介を掲載した。また、地域ワークショップに関する取材記事の掲載が行われた。 - 事前の掲載数 平成 25 年度 22 紙 平成 26 年度 41 紙 平成 27 年度 37 紙 平成 28 年度 37 紙 - 事後の掲載数 平成 25 年度 27 紙 平成 26 年度 38 紙 平成 27 年度 38 紙 平成 28 年度 39 紙		
--	--	--	---	--	--

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

4. その他参考情報

特になし。

の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
の向上に関する事項は、次のとおりとする。	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	2 高年齢者等に係る雇用	

③ 高齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。	ウ 適正な支給業務の実施 適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。	＜評価の視点＞ 不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。	と連携をした周知・広報に重点的に取り組んだ。 (H28) 機構本部では団体の中央へ広報協力依頼を行い、各施設では団体支部と連携をし、説明会の開催や広報資料への情報の掲載等を行い、事業主に届きやすい周知・広報となるよう取り組んだ。 ③ 適正な支給業務の実施 イ 厳正な審査及び調査の実施 (H27～) 各施設から各労働局に対し、雇用保険データの照会を依頼し、不正受給歴等の確認を実施した。 - 活用促進コースにおいては、計画申請を受理した際、一部の例外を除き対象となる事業所に現況確認の調査を実施するとともに、支給申請を受理した際もすべての支給申請事業所に対する現況確認の調査を実施した。これらの調査は複数人で実施することにより、不正受給防止を徹底した。 (H25) 支給申請事業所に対する調査実施件数の目標値を施設ごとに示し、各施設はこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による抽出又は必須調査を実施した。 - 不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、機構本部と各施設が当該申請事業所に対して訪問調査を実施した。 - 申請時に、事業所における従業員本人との面談及び出勤簿・賃金台帳等によるとともに、事業所における従業員の在籍確認を厳正に実施した。 - 就業実態の現場確認を通じて、従業員の在籍確認を厳正に実施した。 - 平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。当該アドレスの受信件数は、平成25年度9件、平成26年度11件、平成27年度8件、平成28年度9件であり、そのうち不正受給の判明につながる情報は1件の年も0件であった。 - 各施設による個別事業所訪問調査数 - 平成25年度 1,152回 - 平成26年度 2,095回 - 平成27年度 2,098回 - 平成28年度 1,404回 - 不正受給件数 - 平成25年度～28年度 0件 ロ 不正受給防止対策の強化 (H25) 不正受給の発見の契機は、①関係者からの告発、②システム上のチェック機能、③事業所の現地確認調査が主であり、それぞれに対して拡充を図った。①については、不正受給通報メールアドレスのホームページ内の掲載場所について、よりアクセスしやすい上層ページへ移動し、②については、雇用保険データや過去の申請データと申請書との内容照会等で厚生労働省と連携し、適切な情報提供を行い、③については、事業所規模等を勘案しながら事業所を抽出して訪問し、関係帳簿等の確認などの実態調査を行った。 (H26) 申請書に助成対象物の処分に係る注意事項を追加した。 - 不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うこと、事業所名等を公表することをホームページ及び給付金周知広報用の各種リーフレット等にも記載し注意喚起を行った。 - 平成25年度に、高齢者活用促進コース及び高齢者労働移動支援コースについて、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」をコースごとに作成し、各施設での審査・点検時における不正防止に活用した。また、平成26年度以降も当該マニュアルを改訂又は創設されたコースについては新規作成し、より効果的に活用した。 - 不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、障害者助成部と連携会議を開催した。 ハ 適正な支給業務のための給付金業務担当者会議等の開催 - 給付金業務担当者全国会議を開催し、特に改正された給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。 - 給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、給付金の審査に係る留意点等について説明を行った。
また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合、的確に対応すること。	不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。	＜評価の視点＞ 不正受給が発生した場合は、原因を究明し、関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策を講じているか。	
適正な支給業務の実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点		＜評価の視点＞ 適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点	

		等について情報交換を行う。	厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を行う。 ＜評価の観点＞ 厚生労働省又は都道府県労働局等との間で、支給業務の問題点等に対する情報交換等を行う。	催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行っているか。	平成25年度 全国4地区（宮城、千葉、兵庫、福岡） 平成26年度 全国4地区（宮城、千葉、兵庫、福岡） 平成27年度 全国3地区（千葉、兵庫、福岡） 平成28年度 全国4地区（宮城、千葉、兵庫、福岡） ニ 関係機関との密接な連携 （H25）機構本部と厚生労働省との情報交換：12回 （H26）機構本部から、支給事務を実施する上で判明した問題点等を厚生労働省にフィードバックした。厚生労働省で定める「雇用関係助成金支給要領」中の高齢者雇用安定助成金に係る支給要件について審査上の課題となっていた要件について改訂を申し入れ反映された。 - 各施設と都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）との情報交換の機会を通じて、適切な支給業務の実施を図った。また厚生労働省とも、不正受給事案について情報交換の機会を設け、問題点を共有した。 平成25年度 1,172回 平成26年度 904回 平成27年度 701回 平成28年度 535回 - 各年度の3月に高齢者活用促進コースを受給した事業主に給付金制度をより良くするためのアンケートを実施した。4月に取りまとめ、今後の給付金業務におけるサービス向上を図るため、厚生労働省や各施設に情報提供を行った。			
--	--	---------------	---	--	---	--	--	--

4. その他参考情報	
特になし。	

2. 主要な経年データ（続き）													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度		2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度
支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価（計画値）	80%以上	－	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価（実績値）	－	95. 2%	93. 2%	94. 8%	95. 0%	95. 6%							
達成度	－	－	116. 5%	118. 5%	118. 8%	119. 5%							
職業準備支援の実施による就職等に向かう次の段階への移行（対象者の比率）（計画値）	80%以上	－	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
職業準備支援の実施による就職等に向かう次の段階への移行（対象者の比率）（実績値）	－	88. 0%	87. 6%	88. 4%	88. 2%	89. 0%							
達成度	－	－	109. 5%	110. 5%	110. 3%	111. 3%							
職業準備支援等の修了者の就職率（計画値）	50%以上	－	50%以上	50%以上	50%以上	50%以上	50%以上						
職業準備支援等の修了者の就職率（実績値）	－	68. 1%	68. 5%	69. 0%	70. 4 %	68. 3%							
達成度	－	－	137. 0%	138. 0%	140. 8%	136. 6%							
ジョブコーチ支援終了者の職場定着率（計画値）	80%以上	－	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
ジョブコーチ支援終了者の職場定着率（実績値）	－	86. 7%	88. 2%	88. 1%	87. 6%	87. 1%							
達成度	－	－	110. 3%	110. 1%	109. 5%	108. 9%							
復職支援終了者の復職率（計画値）	75%以上	－	75%以上	75%以上	75%以上	75%以上	75%以上						
復職支援終了者の復職率（実績値）	－	83. 3%	83. 7%	85. 3%	86. 1%	85. 1%							
達成度	－	－	111. 6%	113. 7%	114. 8%	113. 5%							

2. 主要な経年データ（続き）												
①主要なアウトプット（アウトカム）情報				②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	2 5年度	2 6年度	2 7年度	2 8年度	2 9年度					
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（計画値）	82,000 以上	－	16,400 以上	16,400 以上	16,400 以上	16,400 以上	16,400 以上					
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（実績値）	－	17,800 所	17,767 所	18,460 所	18,023 所	18,524 所						
達成度	－	－	108.3%	112.6%	109.9%	113.0%						
事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価（計画値）	80%以上	－	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上					
事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価（実績値）	－	90.2%	93.1%	91.6%	92.0%	92.4%						
達成度	－	－	116.4%	114.5%	115.0%	115.5%						

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					主務大臣による評価			
		法人の業務実績・自己評価		自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
中期目標	中期計画	主な評価指標等	業務実績		評定	A		
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスの質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスの質の向上に関する目標を達成するための措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	<自己評価> 評定：A ・発達障害者に対する支援を充実させるため平成25年度から「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施したほか、医療機関等との一層の連携を図り支援ネットワークを強化し、他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者等を積極的に受け入れた結果、職リハサービス対象者数は4年間の合計延べ127,713人（5年推計値：159,641人）、うち精神障害者・発達障害者の対象者数は精神障害者延べ45,623人（達成度	<評定に至った理由> 地域センターについては、障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所等と連携し、どの地域においても均等・公平に職業リハビリテーションサービスが受けられる環境を整備した上で、平成28年度末までの4年間に延べ127,713人（目標達成度108.6%）に職業リハビリテーションサービスを実施しており、うち他の就労支援機関では対応が困難な精神障害者、発達障害者の対象者数はそれぞれ45,623	評定	A	<評定に至った理由> (見込評価時との乖離)がある場合には重点的に理由を記載 <今後の課題> (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更に必要となる事項等あれば記載) <その他事項>
3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業セン	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業セン		3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業セン					

	タ－の設置運営業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。 ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、	タ－の設置運営業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスの就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。		116.4%) (5年推計値：延べ57,029人)、発達障害者延べ27,626人(達成度157.0%) (5年推計値：延べ34,533人)となり、いずれも毎年度過去最高を更新した。また、精神障害者と発達障害者の合計で見ると目標達成度は129.0%と、120%を上回る実績となった。 ・ 加えて、精神障害者、発達障害者個々の多様な障害特性等をきめ細かに把握し、職業準備支援、ジョブコーチ支援等においてアンガーコントロールや問題解決技法等の研究部門が開発した支援技法を積極的に活用した専門的な支援を実施した結果、対象者における精神障害者、発達障害者の占める割合が毎年度過去最高を更新する中、職業準備支援修了者の次の段階への移行率及び就職率、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率並びにリワーク支援終了者の復職率は毎年度数値目標を大幅に上回る実績となった。特に職業準備支援は、個々の課題に応じた弾力的な個別カリキュラムに基づき支援を行ったことで、修了者の就職率は4年間の平均が69.1% (達成度138.2%) で目標達成度は毎年度120%を上回る実績となった。 ・ これらの結果、支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価は、毎年度過去最高を更新し、4年間の平均が94.7% (達成度118.4%) で非常に高い実績となった。 ・ 加えて、事業主のニーズに応じた専門的支援を積極的に実施した結果、支援実施事業所数は4年間の合計で延べ72,774所 (5年推計値：延べ90,968所)、事業主支援の効果度は4年間の平均が92.3%で、それぞれ数値目標を上回り、さらに平成27年度からは、職業安定機関との連携による	人 (目標達成度116.4%)、27,626人(達成度157.0%)と、いずれも目標を上回っており、また、職業準備支援修了者の就職率は4年間の平均が69.1%(目標達成度138.2%)と目標を大きく上回っていることは高く評価できる。 ジョブコーチによる支援終了者の定着率及びリワーク支援終了者の復帰率については、全ての年度で数値目標を上回っており、評価できる。 また、その他の業務及び各業務アンケート調査の評価についても、全ての年度で中期計画の数値目標を上回っており、増大する精神障害者、発達障害者等の雇用に関して、障害者及び事業主に対する雇用支援に多大な貢献を果たしていると高く評価できる。 なお、指標10項目の4年間の目標達成度の平均は119.9%であり、さらに重要な政策課題である精神・発達障害者への支援に係る項目(職リハサービスの実施対象者数(精神障害者)、職リハサービスの実施対象者(発達障害者)、職業準備支援等の修了者の就職率、復職支援終了者の復職率の4項目)を重視した加重平均は123.1%と、120%を超える状況である。 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られることが見込まれることから、評定をAとした。 ＜今後の課題＞ 新たに障害者を雇用する企業や、より困難性の高い障害者への個別対応等に直接的な支援の重点を置くとともに、地域の就労支援機
--	--	---	--	---	--

医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。	ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施	＜定量的指標＞ ・第3期中目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着につながる結果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 ＜定量的指標＞ ・第3期中目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は延べ49,000人以上とすること。【数値目標】 ＜定量的指標＞ ・第3期中目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は延べ49,000人以上とすること。【数値目標】	ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施	＜定量的指標＞ ・第3期中目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着につながる結果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 ＜定量的指標＞ ・第3期中目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は延べ49,000人以上とすること。【数値目標】	イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施	① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ○ 地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入れ ・地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の関係機関との連携による就労支援ネットワークを強化しつつ、他の就労支援機関に対する技術的事項についての助言・援助を積極的に実施することにより、どの地域においても適切な職業リハビリテーションの役割を均等・公平に受けられるようにするセルフティネットの役割を果たした。その上で、他の就労支援機関で支援のノウハウが不足している精神障害者、発達障害者等の支援を積極的に実施した。 ・重複障害等の支援の困難性が高い障害者に対しても、関係機関との連携により支援ニーズを的確に把握し、支援を実施した。また、地域センターへの通所が困難な障害者の支援ニーズに対応して、居住地域の近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用して支援を実施した。 ・精神障害者、発達障害者等の他の機関では支援が困難な障害者を専門的支援の対象として積極的に受け入れるため、雇用支援連絡協議会の開催等を通じて、精神障害者、発達障害者支援に係る事業主、関係機関とのネットワークを一層強化し、専門的支援を必要としている障害者の支援ニーズを的確に把握した。 ・公共職業安定所において、精神障害者等を対象に、地域センターの支援内容や就職における留意点について解説する説明会を開催。障害を非開示で就職することを希望する精神障害者等に対しても説明会への参加を促した。 ・口頭での説明だけでは支援内容を理解することが困難な発達障害者等に対して、地域センターの支援内容等の具体的な理解を図るため、①地域センターの支援場面を紹介する動画を作成し、ホームページに掲載したほか、説明会等で活用（H28）、②実際の支援場面の見学・体験の機会を積極的に設定した。 ・支援内容を分かりやすく説明したリーフレットの作成・配布、精神障害者・発達障害者等を対象とした説明会の開催等の地域状況に応じた工夫を行った。 ・（H28）発達障害のある学生への就業支援の充実が課題となっている地域においては、発達障害者雇用支援連絡会議で、発達障害及び発達障害の傾向が見られる学生への支援をテーマに設定した。行政・福祉機関の他、大学の学生相談担当者等を委員に委嘱し、これら学生に対する支援の進め方についての意見交換を行い、共通理解の形成や支援ネットワークの形成を図った。 ・支援内容を分かりやすく説明したリーフレットの作成・配布、精神障害者・発達障害者等を対象とした説明会の開催等の地域の状況に応じた工夫を行った。 ・これらの取組の結果、支援の実績は以下のとおりとなった。 - 支援実施対象者の総数	雇用分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化に係る周知への協力、事業主自らが精神障害者の雇用管理に取り組めるようにするための支援を実施した。 ・精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の利用が増加している中、研究部門が開発した新しい支援技法を常に取り入れ、個々の状況に応じて有効に活用することにより、雇用促進、職場復帰、雇用継続、いずれの支援対象者に対しても効果的な職リハサービスを提供した。 ・カリキュラム等の改善や支援内容の向上を図った取組について、全国の地域センターを参集した業務研究会や機構内LANによる共有、効果的な支援の取組をとりまとめた事例集の機構内配付等により知見を常に共有すること、よりよいサービスの提供に向けた支援力の底上げを図った。 これらを踏まえ、評定をAとした。 ＜課題と対応＞ ・平成30年4月からの精神障害者の法定雇用率の算定基礎への追加・障害者雇用率の見直し等を背景とした、事業主からの精神障害者・発達障害者等の雇用管理に関する支援ニーズの増大に的確に対応するため、専門的な支援の拡充・強化を図る必要がある。	関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自の取り組みを行うような環境・体制整備をさらに進める必要がある。 なお、業務実施において、就業率や定着率等について、一般的に困難とされている精神障害のほか、その他の障害区分についても直近年度について実績が低下している点について、全体として一定以上の水準を満たしているとはいえず、今後に向けて、その背景やあるべき対応等を的確に把握し、各地域センターでの実行を担保するための方策を検討する必要がある。 ＜その他事項＞	関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自の取り組みを行うような環境・体制整備をさらに進める必要がある。 なお、業務実施において、就業率や定着率等について、一般的に困難とされている精神障害のほか、その他の障害区分についても直近年度について実績が低下している点について、全体として一定以上の水準を満たしているとはいえず、今後に向けて、その背景やあるべき対応等を的確に把握し、各地域センターでの実行を担保するための方策を検討する必要がある。 ＜その他事項＞
--	--------------------------	---	--------------------------	--	-------------------------	---	---	--	--

関では支援が困難な障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。このため、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とすること。	中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とすること。	うち、発達障害者は延べ22,000人以上とすること。【数値目標】	平成25年度 31,658人（達成度 107.7%） 平成26年度 31,769人（達成度 108.1%） 平成27年度 31,954人（達成度 108.7%） 平成28年度 32,332人（達成度 110.0%） 4年（平成25年度～28年度）合計 延べ127,713人（達成度 108.6%） 5年（平成25年度～29年度）推計値は、延べ159,641人（達成度 108.6%） で、延べ147,000人以上の目標を達成する見込みである。 - うち身体障害者数 平成25年度 1,618人 平成26年度 1,578人 平成27年度 1,536人 平成28年度 1,404人 - うち知的障害者数 平成25年度 10,751人 平成26年度 9,887人 平成27年度 9,522人 平成28年度 9,284人 - うち発達障害者数 平成25年度 6,110人（達成度 138.9%） 平成26年度 6,698人（達成度 152.2%） 平成27年度 7,175人（達成度 163.1%） 平成28年度 7,643人（達成度 173.7%） 4年（平成25年度～28年度）合計 延べ27,626人（達成度 157.0%）で、「第3期中期目標期間中に延べ22,000人以上」の目標をすでに達成している。 - 5年（平成25年度～29年度）推計値は、延べ34,533人（達成度 157.0%）となる見込みである。 - うち精神障害者数 平成25年度 11,012人（達成度 112.4%） 平成26年度 11,312人（達成度 115.4%） 平成27年度 11,495人（達成度 117.3%） 平成28年度 11,804人（達成度 120.4%） 4年（平成25年度～28年度）合計 延べ45,623人（達成度 116.4%） 5年（平成25年度～29年度）推計値は、延べ57,029人（達成度 116.4%） で、延べ49,000人以上の目標を達成する見込みである。 ・職業リハビリテーションサービスの実施対象者の障害特性やニーズが多様化する中、平成21年度に策定したインフォームド・コンセントの徹底等による職業リハビリテーションサービスの提供のための留意事項に係る文書に基づき、苦情等の未然防止や発生時の組織的対応についての理解促進を図った。加えて、平成26年度に機構本部に設置した「障害者に対する適切なサービスのあり方検討委員会（第2次）」において取りまとめた報告書に基づき、平成27年度には地域センター及び広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）における利用者対応のガイドラインとしても活用できる職員研修用教材及び事例集を作成し、当該教材を用いた職員研修を実施するとともに、平成28年度からは、地域センターで発生した苦情等の原因及び再発防止計画の分析結果等を機構本部も共有し、事例の蓄積を図った。
関では支援が困難な障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。このため、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とすること。	また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があつた旨の評価が得られるようにすること。	＜定量的指標＞ ・支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があつた旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】	・職業準備支援、ジョブコーチ支援、精神障害者の復職支援（リワーク支援）（以下「リワーク支援」という。）の効果度を把握するためのアンケートを実施した。 - 「大変効果があつた」、「効果があつた」との回答が占める割合 平成25年度 93.2%（達成度 116.5%） 平成26年度 94.8%（達成度 118.5%） 平成27年度 95.0%（達成度 118.8%） 平成28年度 95.6%（達成度 119.5%） なお、事業ごとの内訳は以下のとおり。 - 職業準備支援 平成25年度 93.7% 平成26年度 96.6% 平成27年度 95.0% 平成28年度 95.4%

[illegible]

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			- ジョブコ ーチ支援事 業について は、支援を 必要とする 障害者に着 実に支援を 実施した上 で、他の機 - 職場適応 援助者（ジ ョブコ ーチ）による 障害者、事 業主等への 支援につい ては、支援 を必要とす <定量的指標> - ジョブコ ーチ支援 については、 第3期中期 目標期間中 支援終了者 の職場への 定 着 率 が	- 精神的な就職支援を行った。 ○精神障害者、発達障害者等に対する支援スキルの向上と支援ノウハウの共有 ・(H25, 26) 精神障害者自立支援カリキュラムを担当する専門スタッフであるア シスタントを対象とした経験交流会を開催し、カウンセリング技法の演習等 を通じて支援スキルの向上を図るとともに、具体的な取組に係る意見交換を 行い、効果的な支援ノウハウの共有を図った。 ・職業評価、精神障害者自立支援カリキュラム等を担当するアシスタント、発 達障害者就労支援カリキュラムを担当するアシスタントを対象とした研修を それぞれ年1回実施し、支援の重点対象である精神障害者、発達障害者及び 高次脳機能障害者等の障害特性・職業上の課題に係る講義、トータルパッ ケージ（＊）の理論と活用に係る講義・演習、支援に関する事例検討等を行い、 支援のスキルアップを図った。また、研究部門が開発した精神障害者及び発 達障害者に対する支援技法を習得するための講義・演習時間を、平成27年度 に大幅に拡大し、対象者個々の状況に応じた対応方法の習得を図った。 （＊）トータルパッケージとは、研究部門が開発した支援技法で、評価・支 援ツールのMSFASやMWS、情報整理スキル獲得のためのメモリーノ ート等により構成され、障害者が自己の障害状況を的確に把握し、必要な スキルを身に付けることにより、作業遂行力の向上を図るもの。 ・研究部門が実施する「発達障害者支援技法普及講習」及び「精神障害者支援 技法普及講習」を地域センターが受講し、発達障害者の支援技法については、 「ナビゲーションブック作成」、「問題解決技能トレーニング」、「職場対人技 能トレーニング（JST）」等、精神障害者の支援技法については、「ストレ ス対処講習」、「ストレス理解」等に係るノウハウ等の提供を受けた。 ・(H27～)「高次脳機能障害者支援技法普及講習」を地域センターが受講し、「補 完方法の習得及び自己理解促進」に係るノウハウ等の提供を受けた。 ・受講施設数は以下のとおり。 - 発達障害者支援技法普及講習 - 平成25年度 14センター - 平成26年度 14センター - 平成27年度 9センター - 平成28年度 17センター - 精神障害者支援技法普及講習 - 平成25年度 9センター - 平成26年度 5センター - 平成27年度 7センター - 平成28年度 12センター - 高次脳機能障害者支援技法普及講習 - 平成27年度 3センター - 平成28年度 10センター ・これらの取組の結果、職業準備支援修了者について、以下の結果となった。 - 就職等に向かう次の段階への移行率 - 平成25年度 87.6% (達成度109.5%) - 平成26年度 88.4% (達成度110.5%) - 平成27年度 88.2% (達成度110.3%) - 平成28年度 89.0% (達成度111.3%) - 就職率 - 平成25年度 68.5% (達成度137.0%) - 平成26年度 69.0% (達成度138.0%) - 平成27年度 70.4% (達成度140.8%) - 平成28年度 68.3% (達成度136.6%)	
--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。	＜評価の視点＞ ・雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化を踏まえ、職業安定機関との連携により、事業主に対する周知への協力等を行ったか。	平成 27 年度 1,771 企業 平成 28 年度 1,733 企業 ・視覚障害等の身体障害者の雇入れ、在職者のスキルアップ、職場復帰の支援のニーズに対し、必要に応じて広域センターと連携し、その職業訓練や支援のノウハウを活用した事業主支援を実施した。 ・対人面や作業面において職場適応上の課題があり、それら課題の改善のためには職場内での支援のみでは効果が期待できず、職業準備支援のカリキュラムの利用により、特定のスキルや補完手段の習得が望ましい在職者に対して、事業主との相談を踏まえ、同カリキュラムの一部の柔軟な実施等により職場適応上の課題の改善に向けた支援を実施した。加えて、事業主に対しても雇用管理ノウハウの助言を実施し、就業の安定・継続を支援した。 ○事業主支援ワークショップ ・障害者雇用に課題を有する事業主を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的とした事業主支援ワークショップを計画的に実施した。障害者雇用の先行企業での取組事例の発表、共通の課題を抱えている事業主同士の意見交換等を通じて、課題改善に向けた有用な情報の提供に努めた。 ・事業主に精神障害者雇用のノウハウ等が不足している状況を踏まえ、すべての地域センターにおいて 1 回以上を精神障害者雇用をテーマとして、重点的に実施した（精神障害者の雇用に係るテーマ：平成 26 年度…167 回中 114 回、平成 27 年度…171 回中 91 回、平成 28 年度…165 回中 103 回）。具体的なテーマ例として、(a) 精神障害者の雇用経験がない中小規模の事業所を対象とした「精神障害の特性に応じた雇用管理のポイントについて」、(b) 精神障害者の雇用に具体的に取組もうとしている事業所を対象とした「精神障害者の雇用促進・雇用継続に向けたジョブコーチ支援等の支援について」、(c) 社員のメンタルヘルスに係る課題を抱える事業所を対象とした「円滑な復職に向けた事業所での取組やリワーク支援等の支援について」等がある。 ・ワークショップで把握した個々の事業主の課題やニーズに応じて、カウンセラーによる社員研修への協力、障害者雇用に係る助成金等の情報提供、ジョブコーチによる雇用促進・雇用継続に係る支援等の具体的な支援を実施した。 ・これらの取組の結果、事業主支援ワークショップの開催数は、各年度において以下のとおりとなった。 平成 25 年度 157 回 平成 26 年度 167 回 平成 27 年度 171 回 平成 28 年度 165 回 ○障害者の雇用管理に関する支援ノウハウの蓄積・共有 ・(H25, 26) 地域センターの主任カウンセラーを参集させ会議を実施し、事業主援助業務の充実・強化に向けた効果的な方策についての実践報告及び意見交換を行い、支援ノウハウ等を共有した。 ○職業安定機関との連携による雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務化の周知への協力等 ・(H27～) 労働局等の職業安定機関が開催する差別禁止・合理的配慮指針についての事業主等を対象とした説明会において、障害者の雇用管理の方法等を説明した。また、事業主が職場での合理的配慮に係る措置を適切に講じられるよう、雇用率達成指導の同行訪問や事業主支援ワークショップ等の機会を活用し、障害別の特徴や雇用管理上のポイント等の有用な情報を提供した。 ・(H27) 都道府県支部との連携を図り、障害者雇用の参考となる事例をデータベース化して公開している「障害者雇用リファレンスサービス」に掲載する合理的配慮の提供に関する事例の収集に協力した。 ・(H28) カウンセラー及び職業訓練指導員を対象に職業リハビリテーションの新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得を目的とした課題別研修を、「障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供」をテーマに実施し、合理的配慮の提供に関する障害者及び事業主への支援を的確に実施できるよう、障害者雇用促進法の改正の経緯、企業における合理的配慮の取組状況等の理解促進を図った。 ・これらの取組の結果、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数は各年度において以下のとおりとなった。
--	--	--	--	--	---

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

特になし。

--

2. 主要な経年データ（続き）													
①主要なアウトプット（アウトカム） 情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度		2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度
研修受講者及び所属長に対する追跡調査における実務において役立っている旨の評価（計画値）	－	－	80％以上	80％以上	80％以上	80％以上							
研修受講者及び所属長に対する追跡調査における実務において役立っている旨の評価（実績値）	－	93. 6％	95. 1％	93. 5％	94. 0％	94. 1％							
達成度	－	－	118. 9％	116. 9％	117. 5％	117. 6％							

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価				
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
			業務実績	自己評価
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスの質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスの質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		<自己評価> 評定：B ・地域の就労支援のネットワークの充実を目的とする関係機関に対する助言・援助等について、地域の職業リハビリテーションの実施状況等を踏まえた効果的な方法により実施した結果、当該支援を実施した関係機関数は毎年度過去最高を更新し、4 年間の合計延べ7,481 所（達成度 119. 9%）（5 年推計値：延べ9,351 所）で目標達成度は概ね 120%の実績となったほか、当該支援を受けた関係機関から有用であった旨の評価も毎年度数値目標を上回り、4 年間の平均は 97. 3%（達成度 121. 6%）で目標達成度は 120%を上回る実績となった。 ・また、就労移行支援事業所等の研修ニーズの高まりに積極的に対応した結
3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	<自己評価> 評定：B ・地域の就労支援のネットワークの充実を目的とする関係機関に対する助言・援助等について、地域の職業リハビリテーションの実施状況等を踏まえた効果的な方法により実施した結果、当該支援を実施した関係機関数は毎年度過去最高を更新し、4 年間の合計延べ7,481 所（達成度 119. 9%）（5 年推計値：延べ9,351 所）で目標達成度は概ね 120%の実績となったほか、当該支援を受けた関係機関から有用であった旨の評価も毎年度数値目標を上回り、4 年間の平均は 97. 3%（達成度 121. 6%）で目標達成度は 120%を上回る実績となった。 ・また、就労移行支援事業所等の研修ニーズの高まりに積極的に対応した結
3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	<自己評価> 評定：B ・地域の就労支援のネットワークの充実を目的とする関係機関に対する助言・援助等について、地域の職業リハビリテーションの実施状況等を踏まえた効果的な方法により実施した結果、当該支援を実施した関係機関数は毎年度過去最高を更新し、4 年間の合計延べ7,481 所（達成度 119. 9%）（5 年推計値：延べ9,351 所）で目標達成度は概ね 120%の実績となったほか、当該支援を受けた関係機関から有用であった旨の評価も毎年度数値目標を上回り、4 年間の平均は 97. 3%（達成度 121. 6%）で目標達成度は 120%を上回る実績となった。 ・また、就労移行支援事業所等の研修ニーズの高まりに積極的に対応した結

[illegible]

ウ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施 各 地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的支援を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のため、マニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研究を実施すること。	③ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施 各 地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施するところを、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的支援を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のため、マニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研究を実施すること。	＜評価の観点＞ ・地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研究を適切に実施しているか。	ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施 ○職業リハビリテーションに関する技術的事項についての効果的な助言・援助の実施 ・地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。 - 地域の関係機関からの要請に基づき、当該機関が実施する職業リハビリテーションサービスの見直しや支援ツールの利用方法等の技術的な事項についての説明、解説、提案等を行った機関数及び件数（技術的助言） 平成25年度 1,029所、延べ2,098件 平成26年度 1,068所、延べ1,889件 平成27年度 1,248所、延べ1,908件 平成28年度 1,332所、延べ2,175件 - 地域の関係機関からの要請に基づき、当該機関の職員とカウンセラーが協同して対象者の支援を行い、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての説明、解説等を行った機関数及び件数（協同支援） 平成25年度 706所、延べ2,451件 平成26年度 719所、延べ2,360件 平成27年度 715所、延べ2,070件 平成28年度 734所、延べ2,020件 - 地域の関係機関からの要請に基づき、地域センターが行う支援場面等において当該機関の職員を同席、見学、体験させ、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての説明、解説等を行った機関数及び件数（実習） 平成25年度 558所、延べ682件 平成26年度 508所、延べ613件 平成27年度 622所、延べ730件 平成28年度 706所、延べ912件 - 地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケースの相談、地域センターが実施した職業評価の結果や職業リハビリテーション計画の策定内容を説明する中で、就労に向けた支援方法に関するアドバイスを行った機関数及び件数 平成25年度 4,601所、延べ16,963件 平成26年度 4,490所、延べ16,229件 平成27年度 4,579所、延べ15,883件 平成28年度 4,650所、延べ15,052件 ・どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにするため、関係機関に対し、技術的助言や協同支援、実習、マニュアル・教材の提供、実務的研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的に実施した。なお、これらの助言・援助の実施に当たり、地域における関係機関の箇所数・規模や支援の質、関係機関同士の連携状況等についての分析を行った上で、重点的に助言・援助を実施する関係機関を選定することにより、戦略的に地域の就業支援の基盤整備を図った。また、就労支援ネットワークの充実・強化が必要な地域においては、中核的な役割を果たす又はその役割を果たすことが期待される機関や意欲のある機関を選定し、地域の状況に応じた方法で重点的に助言・援助を実施した。 ・助言・援助業務の周知に当たっては、地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会や障害者就業・生活支援センター連絡協議会等の関係機関が主催する会議等において、助言・援助の内容や方法について関係機関が主体的なイメージを持てるよう、支援事例を盛り込んだ資料等を使用して説明した。また、関係機関との対象者に係るケース会議等の機会において、当該機関の助言・援助に係るニーズを聴き取り、具体的な協同支援や実習の提案を行うことによりニーズを顕在化させた。 ・(H28) 労働局主催の障害者就業・生活支援センター事業における各都道府県	容を充実させ、積極的かつ柔軟な対応を図る必要がある。		
---	--	--	---	-----------------------------------	--	--

[illegible]

			第3中期目標期間中に延べ7,800以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施する。 実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関であった旨の評価を得られるようにする。	<定量的指標> ・第3中期目標期間中に延べ7,800以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施すること。 【数値目標】 <定量的指標> ・助言・援助を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られること。 【数値目標】 <定量的指標> ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関であった旨の評価を得られるようにする。	する研修、講習会への講師派遣協力を実施した。 - 実施回数 - 平成25年度 延べ332回 - 平成26年度 延べ262回 - 平成27年度 延べ291回 - 平成28年度 延べ323回 - 実施機関数 - 平成25年度 270機関 - 平成26年度 217機関 - 平成27年度 242機関 - 平成28年度 260機関 ・職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施機関数 - 平成25年度 1,716 所 (達成度110.0%) - 平成26年度 1,729 所 (達成度110.8%) - 平成27年度 1,931 所 (達成度123.8%) - 平成28年度 2,105 所 (達成度134.9%) 4 年 (平成25年度～28年度) 合計 延べ7,481所 (達成度119.9%) 5 年 (平成25年度～29年度) 推計値は、延べ9,351所 (達成度119.9%) で、延べ7,800所以上の目標を達成する見込みである。 【助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査の実施】 ・助言・援助業務の効果を把握するアンケートを実施した。その結果については、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合 - 平成25年度 96.9% (達成度121.1%) - 平成26年度 96.7% (達成度120.9%) - 平成27年度 98.1% (達成度122.6%) - 平成28年度 97.4% (達成度121.8%) 【マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査の実施】 ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対して、マニュアル・教材及び研修の有用度を把握するアンケートを実施した。その結果について、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合 - 平成25年度 94.5% (達成度118.1%) - 平成26年度 94.3% (達成度117.9%) - 平成27年度 94.8% (達成度118.5%) - 平成28年度 94.9% (達成度118.6%)		
--	--	--	--	--	--	--	--

エ	職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	＜評価の視点＞ 職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合的に実施する。また、医療・福祉等の分野の支援担当者等に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図る。	④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	○職業リハビリテーション推進フォーラムの開催 ・(H25, 26) 地域職業リハビリテーション推進フォーラム（以下「フォーラム」という。）について、地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、同ネットワークを活用した就労支援に係る機運の醸成等に資することを目的に、地域の関係機関の支援実施状況、地域センターが地域で求められている役割等を踏まえたテーマを設定して実施した。 ・(H25, 26) フォーラムの実施に当たっては、シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を効果的に組み合わせて行い、参加した事業主、関係機関間での共通認識の形成等を図った。 - 実施回数 - 平成25年度 52回 - 平成26年度 54回 - 受講者数 - 平成25年度 3, 679人 - 平成26年度 3, 854人 - 受講者に対するアンケートにおいて「有用であった」との回答が占める割合 - 平成25年度 88. 2% - 平成26年度 89. 0%
			ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	○障害者職業カウンセラーの養成・研修 ・障害者職業カウンセラーとは、当機構に採用され、1年間の厚生労働大臣指定講習を修了し、地域センター等で職業リハビリテーションに関する支援を障害者及び事業主等に対して直接的に行っている専門職である。 ・平成24年度の職業リハビリテーション人材育成検討委員会報告書（以下「人材育成検討委員会報告書」という。）に基づき、(a) 様々な障害特性に応じた質の高い職業リハビリテーションを自ら実施するだけでなく、地域の関係機関との連携による効果的な支援を行うことができるような知識・支援技法を早期に習得できるよう、各専門研修カリキュラムの充実、強化を図ること、(b) 厚生労働大臣指定講習や年次研修とOJT、自己啓発等の有機的な連携を図ること、これら2つの観点から、平成25年度に各専門研修カリキュラムの見直しを行った。その内容として、精神障害者、発達障害者への支援技法、関係者間の調整力、人材育成及び業務マネジメントの習得に関する講座を早い年次から導入し、年次研修ごとに段階的なスキルアップを図ることができる構成とした。また、就職等の困難性がより高い障害者への支援の質を高めるべく、すべての年次研修において、支援の基本となるアセスメントに係る講座の充実を図った。 - (H26) 平成25年度の研修実施状況を踏まえ、より実践的なスキルの習得を図るため、①実務を想定した演習を取り入れる、②支援のあり方を検討する時間を増やす等の工夫・見直しを行った。 - (H27) 平成25～26年度の研修実施状況を踏まえ、職業カウンセリング等の演習の時間の増加及び関係者間の調整等の視点を重視した事例検討の見直しを行った。 - (H28) 5年程度の経験を有するカウンセラーを対象とした研修及び9年程度の経験を有するカウンセラーを対象とした研修において、関係機関の増加、対象障害者の多様化等の職業リハビリテーションを取り巻く環境の変化に的確に対応した実効性の高い行動計画を検討するため、カウンセラーの業務を振り返り、今後の具体的目標とその行動計画を検討する科目の時間を拡大する等、見直しを行った。 ・(H27～) 厚生労働大臣指定講習テキストについて、人材育成検討委員会報告書及び平成25年度厚生労働大臣指定講習テキスト編集委員会報告書に基づき、平成30年度までに大幅に改訂することとしており、計4巻のうち、平成27年度に第1巻（〔総論〕職業リハビリテーション）を、平成28年度に第2巻（支援プロセスとケースマネジメント）を作成した。	

	・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修	<定量指標> ・職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年9回以上(平成27年度以降、本部研修のうち2回は地域開催)実施すること。【数値目標】	【ジョブコーチを養成するための研修】 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 - 訪問型ジョブコーチ養成研修 ※平成25、26年度は「第1号ジョブコーチ養成研修」実施回数 平成25年度 4回 平成26年度 4回 平成27年度 4回 平成28年度 4回 受講者数 平成25年度 83人 平成26年度 76人 平成27年度 133人 平成28年度 165人 - 企業在籍型ジョブコーチ養成研修 ※平成25、26年度は「第2号ジョブコーチ養成研修」実施回数 平成25年度 3回 平成26年度 3回 平成27年度 3回 平成28年度 3回 受講者数 平成25年度 31人 平成26年度 53人 平成27年度 108人 平成28年度 155人 ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修 - 訪問型ジョブコーチ支援スキル向上研修 ※平成25、26年度は「第1号ジョブコーチ支援スキル向上研修」実施回数 平成25年度 1回 平成26年度 1回 平成27年度 1回 平成28年度 1回 受講者数 平成25年度 19人 平成26年度 37人 平成27年度 30人 平成28年度 20人 - 企業在籍型ジョブコーチ支援スキル向上研修 ※平成25、26年度は「第2号ジョブコーチ支援スキル向上研修」実施回数 平成25年度 1回 平成26年度 1回 平成27年度 1回 平成28年度 1回 受講者数 平成25年度 7人 平成26年度 8人 平成27年度 8人 平成28年度 17人 ・ 各研修の合計 - 実施回数			
--	--	--	--	--	--	--

	・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修	<評価の視点> 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修を適切に実施することにより、職員の専門的な人材の育成を図ったか。	平成25年度 計 9 回 (達成度100.0%) 平成26年度 計 9 回 (達成度100.0%) 平成27年度 計 9 回 (達成度100.0%) 平成28年度 計 9 回 (達成度100.0%) 【医療・福祉等分野における実務者を養成するための研修】 ・(H25) 発達障害者就業支援セミナー - 実施回数 2 回 - 受講者数 387人 (福祉機関37.5%、就業・生活支援センター等18.3%、教育機関11.6%、事業主14.5%、発達障害者支援センター5.4%、職業能力開発施設1.8%、地域若者サポートステーション1.0%、医療機関2.3%、その他7.5%) ・就業支援実践研修 ※平成25年度～27年度は「職業リハビリテーション実践セミナー」 - 実施回数 - 平成25年度 2 回 - 平成26年度 2 回 - 平成27年度 2 回 - 平成28年度 32回 - 受講者数 - 平成25年度 432人 (知的障害コース128人、精神障害コース185人、高次脳機能障害コース119人) - 平成26年度 343人 (知的障害コース66人、精神障害コース96人、発達障害コース118人、高次脳機能障害コース63人) - 平成27年度 281人 (精神障害コース95人、発達障害コース114人、高次脳機能障害コース72人) - 平成28年度 652人 (精神障害コース195人、発達障害コース287人、高次脳機能障害コース170人) ・就業支援スキル向上研修 ※平成26年度～27年度は「職業リハビリテーションスキルのアップセミナー」 - 実施回数 - 平成26年度 1 回 - 平成27年度 1 回 - 平成28年度 2 回 - 受講者数 - 平成26年度 96人 - 平成27年度 87人 (精神障害コース29人、発達障害コース32人、高次脳機能障害コース26人) - 平成28年度 137人 (精神障害コース43人、発達障害コース68人、高次脳機能障害コース26人) ・(H28) 就業支援課題別セミナー - 実施回数 - 平成28年度 1 回 - 受講者数 - 平成28年度 38人 ○ニーズに対応した研修内容の見直し ・研修受講者の満足度のみならず、研修が職業リハビリテーションの現場での実務に役立っているか等について把握するため、研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対するアンケートを実施し、研修効果の測定を実施した。また、それらアンケート等で把握した個々の講座についての意見、要望等を踏まえ、研修内容の改善・充実に向けた見直しを行った。 【研修受講直後の研修受講者に対するアンケート調査の実施】 ・結果について、「有用であった」との回答の割合 - 平成25年度 98.7% (達成度116.1%) - 平成26年度 99.3% (達成度116.8%) - 平成27年度 98.6% (達成度116.0%) - 平成28年度 98.6% (達成度116.0%) 研修別の結果は以下のとおり。
		<定量的指標> ・研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答	

				平成26年度 82.5% 平成27年度 92.4% - 就業支援スキル向上研修 平成28年度 93.8% ・ 具体的効果としては、いずれの年度においても、「利用者に対する支援や情報提供に役立った」との回答が最も高い割合であった。 平成25年度 87.2% 平成26年度 88.3% 平成27年度 85.1% 平成28年度 91.0% ・ また、受講者の所属長に対する追跡調査の結果について、「実務に役立っている」との回答の割合は、各年度において以下のとおりである。 平成25年度 95.0% 平成26年度 94.4% 平成27年度 93.5% 平成28年度 93.4% 研修別の結果は以下のとおり。 - 障害者就業・生活支援センター職員研修 平成25年度 96.7% 平成26年度 95.3% 平成27年度 94.9% 平成28年度 97.4% - ジョブコーチ養成研修 平成25年度 95.5% 平成26年度 94.2% 平成27年度 93.5% 平成28年度 93.3% - ジョブコーチ支援スキル向上研修 平成25年度 94.4% 平成26年度 100.0% 平成27年度 100.0% 平成28年度 89.5% - 発達障害者就業支援セミナー 平成25年度 94.9% - 就業支援実践研修 ※平成25年度～27年度は「職業リハビリテーション実践セミナー」 平成25年度 94.9% 平成26年度 92.4% 平成27年度 90.1% 平成28年度 92.1% - 就業支援スキル向上研修 平成28年度 87.1% - 就業支援課題別セミナー 平成28年度 100.0% ・ 具体的効果としては、いずれの年度においても、「就業支援の専門的知識や技能が深まった」との回答が最も高い割合であった。 平成25年度 89.7% 平成26年度 93.6% 平成27年度 88.1% 平成28年度 89.9%		
--	--	--	--	---	--	--

4．その他参考情報
特になし。

1．当事務及び事業に関する基本情報			
1－5	職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働けるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ－3－1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠 （個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	

2．主要な経年データ												
①主要なアウトプット（アウトカム）情報					②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度					
研究外部評価（計画値）	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	－	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価					
研究外部評価（実績値）	－	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	6テーマの評価を行い、6テーマについて目標を達成した。うち1テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち3テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。					
達成度	－	－	－	－	－	－	－					
職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（計画値）	－	－	総合センター及び地方会場3か所以上	総合センター及び地方会場3か所以上	総合センター及び地方会場3か所以上	総合センター及び地方会場4か所以上	総合センター及び地方会場4か所以上					
職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（実績値）	－	総合センター及び地方会場6か所	総合センター及び地方会場6か所	総合センター及び地方会場7か所	総合センター及び地方会場6か所	総合センター及び地方会場7か所	総合センター及び地方会場7か所					
達成度	－	－	175.0%	200.0%	175.0%	160.0%	160.0%					
支援技法普及講習の実施センター数（計画値）	－	－	16か所以上	16か所以上	16か所以上	20か所以上	20か所以上					
支援技法普及講習の実施センター数（実績値）	－	－	25か所	25か所	20か所	26か所	26か所					
達成度	－	－	156.3%	125.0%	125.0%	130.0%	130.0%					

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

2. 主要な経年データ												
①主要なアウトプット（アウトカム）情報												②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度					
関係学会等での研究成果の発表数（計画値）	—	—	20 件以上	20 件以上	20 件以上	20 件以上		2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度
関係学会等での研究成果の発表数（実績値）	—	22 件	23 件	28 件	28 件	34 件						
達成度	—	—	115. 0%	140. 0%	140. 0%	170. 0%						
マニュアル、教材、ツール等作成件数（計画値）	20 件以上	—	4 件以上	4 件以上	4 件以上	4 件以上	4 件以上					
マニュアル、教材、ツール等作成件数（実績値）	—	6 件	5 件	6 件	5 件	8 件						
達成度	—	—	125. 0%	150. 0%	125. 0%	200. 0%						

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価													
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価						
				業務実績		自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）				
第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	第 2 国民に対して提供するサービスの質の向上に関する目標を達成するための措置	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置		＜自己評価＞ 評定：A ・職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、現場の課題解決に資する研究等に重点をおいた調査・研究を実施し、終了した調査・研究 21 テーマすべてにおいて、3 分の 2 以上の外部評価委員から 4 段階中上から 2 段階以上を得るとした目標に對し、すべての評価委員から 4 段階中 2 段階以上の評価を得、うち 8 テーマについて、すべての評価委員から「優れている」委員から「優れている」委員からの最上位の段階の評価を得た。 ・支援技法普及講習については、開発技法の早期の活用に向けて各地域センターに対する実施を当初の 3 年から、2 年に 1 回に増加し、平成 26 年度 25 か所、平成 27 年度 20 か所、平成 28 年度 26 か所で実施するとともに、支援現場のニーズに基づき複数の障害別講座を組み合わせた実施方法の工	＜＜評定に至った理由＞＞ 職業リハビリテーションに関する調査・研究については、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等に関する先駆的な研究等に重点を置き、全てのテーマについて、全ての年度 3 分の 2 以上の外部評価委員から上位 2 段階の評価が得られており、また、支援技法の開発に関しても全ての年度で目標を大きく上回っていることは高く評価できる。 さらに、研究成果や開発した技法に関して、職業リハビリテーション研究発表会の開催や支援技法普及講習の実施等を通じて積極的な普及に努めており、実施回数等について、すべての年度で目標を大きく上回っていることは高く評価できる。 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られることが見込まれることから、評定を A とした。		＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時ご検出されなかった課題、新中期目標の更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞				
3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項													
（1）障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項													
第 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	第 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	第 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	第 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	第 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項		第 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	第 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項		第 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項				
（1）障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項	（1）障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項	（1）障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項	（1）障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項	（1）障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項		（1）障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項	（1）障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項		（1）障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項				
障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職	障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職	障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職	障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職	障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職		障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職	障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職		障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職				

	業経験等の条件に応じ、総合的に効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。 - 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 - 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助	図るとともに、サービスの就労支援ニーズを希望する者の把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。			夫を行う等拡充を図った。 - 研究部門のホームページに研究成果を用いたツール等の利用案内を掲載するとともに、成果物の検索機能を追加する等、ホームページの充実を図ったほか、職業リハビリテーション実践場面における研究成果（ソール）の具体的な活用事例の紹介を行うこととし、順次掲載を開始した。 - 職業リハビリテーション研究発表会の開催について、事業主や関係機関に対して研究・開発成果の普及を図るため、職業リハビリテーション研究・実践発表会及び地域における職業リハビリテーション研究発表会を、それぞれの年度で7か所または8か所で開催した。また、研究成果の学会等での発表を、平成 25 年度 23 件、平成 26 年度 28 件、平成 27 年度 28 件、平成 28 年度 34 件実施した。 - マニュアル、教材、ツール等の作成件数について、20 件以上の目標に對し、平成 28 年度までに 24 件（平成 25 年度 5 件、平成 26 年度 6 件、平成 27 年度 5 件、平成 28 年度 8 件）の実績となり、目標値を上回る実績を上げてている（5 年推計値：29 件）。このうち職リハ技法の開発・改良については、発達障害、精神障害、高次脳機能障害の障害種類ごとに毎年度 1 件ずつの開発・改良を完了（計 12 件）し、成果物（実践報告書 5 件、支援マニュアル 7 件）に取りまとめた。 これらを踏まえ、評定を A とした。 ＜課題と対応＞ - 調査・研究成果物について、職業リハビリテーションの現場での活用が促進されるよう、ソールやマニュアルの形で提供するとともに、活用状況	果については、職業リハビリテーション実践場面や政策立案等において活用されることが重要であることから、引き続き活用方法等に関する情報発信及びその効果把握等に努める必要がある。	
--	---	--	--	--	--	---	--

	に取り組むこと。 ② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進 総合センターにおいて、福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。	イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進	① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式に	＜評価の視点＞ 発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するため、研究等において職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する調査・研究の重点を適切に実施しているか。	② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進 イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 - 研究計画については、厚生労働省との意見交換会による政策立案に係るニーズの要望、広域センター・地域センターや障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査等で把握した研究ニーズの要望等を踏まえて策定している。 - 中期計画に掲げる４つの重点事項（※）に基づき、年度計画に掲げる新規研究テーマ及び過年度から継続しているテーマについて調査・研究を実施し、このうち総合的な研究テーマについて、複数の研究員等が参画して実施するプロジェクト方式による「特別研究」を行っている。各年度の研究テーマ数は次のとおり。 <table border="1"> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>新規 6 件、継続 7 件</td> <td>うち特別研究は 3 テーマ</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>新規 5 件、継続 7 件</td> <td>うち特別研究は 3 テーマ</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>新規 4 件、継続 7 件</td> <td>うち特別研究は 3 テーマ</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>新規 7 件、継続 6 件</td> <td>うち特別研究は 3 テーマ</td> </tr> </table> ※研究の重点 - i 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究	平成 25 年度	新規 6 件、継続 7 件	うち特別研究は 3 テーマ	平成 26 年度	新規 5 件、継続 7 件	うち特別研究は 3 テーマ	平成 27 年度	新規 4 件、継続 7 件	うち特別研究は 3 テーマ	平成 28 年度	新規 7 件、継続 6 件	うち特別研究は 3 テーマ	の把握に努めていく必要がある。 ツール、教材、マニュアル等の研究・開発成果の普及については、支援機関等に浸透するまでに時間を要することから、今後とも引き続き職業リハビリテーション研究・実践発表会や研修等を通じて活用方法や効果等について周知を図るとともに、研究・開発成果の活用を促進を図るための取組に一層注力する必要がある。		
平成 25 年度	新規 6 件、継続 7 件	うち特別研究は 3 テーマ																		
平成 26 年度	新規 5 件、継続 7 件	うち特別研究は 3 テーマ																		
平成 27 年度	新規 4 件、継続 7 件	うち特別研究は 3 テーマ																		
平成 28 年度	新規 7 件、継続 6 件	うち特別研究は 3 テーマ																		

		による研究を実施する。 - 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病患者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 - 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究	<定量的指標> 第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られること。【数値目標】 第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られること。	ii 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究 iii 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 iv 国の政策立案に資する研究 - 上記研究の他、以下の調査・研究を実施している。 (H25)「職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究」、「事業所における障害者の雇用に関する合理的配慮の状況に関する研究」等の計7テーマ (H26)「障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究」、「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究―障害者就業・生活支援センターの活動に着目して―」等の計5テーマ (H27)「非メランコリー親和型の気分障害を有する若年者の休業と復職支援の動向に関する研究」、「精神障害者に対する『自己理解の支援』における介入行動に関する基礎調査」等の計5テーマ (H28) 就労支援機関と精神科医療機関の効果的な情報交換のあり方に関する研究」、「農業分野における障害者雇用の現状と可能性に関する研究」等の計3テーマ ○外部の研究評価委員による評価 - 各年度に終了した研究テーマにおいて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、すべてのテーマで目標に達する評価を得た。 (H25)「発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究～F & T感情識別検査拡大版に基づく検討～」については、すべての研究評価委員から「優れている」(*)との最高評価を得た。 (H26)「訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究」、「難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究」、「視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究」については、すべての研究評価委員から「優れている」(*)との最高評価を得た。 (H27)「高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究Ⅱ」、「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第4期）」については、すべての研究評価委員から「優れている」(*)との最高評価を得た。 (H28)「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」「障害者の就業状況等に関する調査研究」については、すべての研究評価委員から「優れている」(*)との最高評価を得た。 (*) 評価基準 1（優れている）、2（やや優れている）、3（やや劣っている）、4（劣っている） - 各年度に終了した各研究テーマ及び支援の状況に関する研究 (H25) - i 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究 - 評価結果 1（優れている）が2名、2（やや優れている）が1名 - ii 高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究 - 評価結果 1（優れている）が2名、2（やや優れている）が1名 - iii 地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業のニーズに関する調査研究 - 評価結果 2（やや優れている）が3名 - iv 就労支援機関等における就職困難性の高い障害者に対する就労支援の現状と課題に関する調査研究 - 評価結果 1（優れている）が2名、2（やや優れている）が1名 - v 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究～F & T感情識別検査拡大版に基づく検討～ - 評価結果 1（優れている）が3名 - vi 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第3期）		
--	--	---	---	--	--	--

				イ 職業リハビリテーション ② 職業リハビリテーション	• 評価結果 1 (優れている) が 2 名、 2 (やや優れている) が 1 名 • (H26) i 訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究 • 評価結果 1 (優れている) が 3 名 ii 難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究 • 評価結果 1 (優れている) が 3 名 iii 視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究 • 評価結果 1 (優れている) が 3 名 iv S S Tを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究 • 評価結果 1 (優れている) が 2 名、 2 (やや優れている) が 1 名 v 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究 • 評価結果 1 (優れている) が 2 名、 2 (やや優れている) が 1 名 • (H27) i 精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究 • 評価結果 1 (優れている) が 2 名、 2 (やや優れている) が 1 名 ii 高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究Ⅱ • 評価結果 1 (優れている) が 3 名 iii 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 • 評価結果 1 (優れている) が 2 名、 2 (やや優れている) が 1 名 iv 障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究 • 評価結果 1 (優れている) が 1 名、 2 (やや優れている) が 2 名 v 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 (第 4 期) • 評価結果 1 (優れている) が 3 名 • (H28) i 精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究 • 評価結果 1 (優れている) が 1 名、 2 (やや優れている) が 2 名 ii 保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究 • 評価結果 1 (優れている) が 3 名 iii 発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究―発達障害者支援法施行後 10 年を迎えて― • 評価結果 1 (優れている) が 1 名、 2 (やや優れている) が 2 名 iv 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究 (その 2) ～F&T 感情識別検査拡大版に基づく特性評価・支援の検討～ • 評価結果 1 (優れている) が 2 名、 2 (やや優れている) が 1 名 v 障害者の就業状況等に関する調査研究 • 評価結果 1 (優れている) が 3 名 ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発
--	--	--	--	---	---

	に係る技法の開発	に係る技法の開発	福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。 新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じて開発した技法に改良を加える。	＜評価の視点＞ 福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発した技法の改良を行っているか。	- 発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3障害について新たな技法の開発を行い、実践報告書、マニュアルの作成、職業リハビリテーション研究・実践発表会での発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等により、その成果の周知・普及に努めた。 - 開発した技法は、職業センターが行うプログラムに導入して、効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、その有効性の検証を行い、必要な改良を加えた。 (4) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発 「ワークシstem・サポートプログラム（WSSP）」の開発を進めた。各年度の取組は以下のとおり。 (H25) 発達障害者が自ら疲労・ストレスの状態及びその原因等を適切に把握し、疲労・ストレスの状態や個々の特性に応じて心身の緊張等を緩和するスキルを習得するための「リラクゼーション技能トレーニング」について、具体的な実施方法及び支援ツールをわかりやすくまとめたマニュアルを作成した。 (H26) 就業中又は休職中の発達障害者に対する職場適応又は職場復帰のための支援（以下「雇用継続支援」という。）において活用できるツールとして、発達障害者と事業主の双方が就業状況や課題等を点検することができ、る「在職者のための情報整理シート」を開発した。試行結果をもとに、活用方法と留意事項、活用事例、活用効果等を取りまとめた実践報告書を作成した。 (H27) 発達障害者の就職活動や職場定着に効果を上げるツール「ナビゲーションブック」の作成と活用に係る支援の標準化を行うとともに、障害者、事業主、支援者がそれぞれの場面や段階において有益に活用する方法を明示した。開発成果については、支援の方法と手順、実施上の留意事項、活用の場面と方法等を取りまとめた支援マニュアルを作成した。 (H28) 発達障害者にとって多様化が進む職務への適応力習得・向上に効果を上げるため、担当する業務を視覚化、構造化した手順書の作成と活用に係る支援の標準化を行うとともに、個々の障害特性に応じたカスタマイズ方法を明らかにして「手順書作成技能トレーニング」技法として構築した。開発成果については、その具体的な実施方法、支援のポイント、支援事例等で構成するわかりやすく使いやすい支援マニュアルを作成した。	「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発を進めた。各年度の取組は以下のとおり。 (H25) 在職精神障害者の職場復帰支援の実施に当たって、職業リハビリテーション機関と精神科医療機関のより効果的な連携モデルを検討するため、に、リワーク機能を有する医療機関と連携した職場復帰支援を試行し、連携の内容、流れ、留意事項等について実践報告書を作成した。 (H26) うつ病等による休職者が職場の人間関係、職務遂行等において怒りを抱えている場合に、自らの怒りの感情を理解し、その感情に適切に対応するための知識の獲得、スキルの向上を図るための「アンガークontrol支援」の技法を開発した。試行結果をもとに、グループワーク方式等での講習の実施方法と留意事項等の紹介、講習の具体的進め方を解説するマニュアルを作成した。 (H27) 「アンガークontrol支援」の技法開発を継続し、職場で想定されるストレス体験と対処方法を実践する場面を設定したモニタリング機能の増強及び個別相談におけるフィードバック機会の増加による習得スキルの定着化について改良を加え完了した。4年間にわたる開発の成果については、当該技法の開発経過、改良点、事例、留意事項等を体系的に取りまとめ、実践報告書を作成した。 (H28) うつ病等による休職者の早期の職場復帰や復帰後の職場適応に効果を上げるため、実際の労働環境に近似た場面と多次元のタスクで構成し、これまでの支援カリキュラムで習得を図ってきた「ストレス対処」「集団適		
--	----------	----------	--	--	---	---	--	--

ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関し、職業リハビリテーションとして職業リハビリテーションの関係者や事業主にとつて利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な状況を把握し、さらなる活用を図ること。	③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネットを活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションで開業リハビリテーションを開催すること。 【数値目標】	<定量的指標> ・職業リハビリテーション研究発表会を総合センター及び地方会場3か所以上(平成28年度以降は総合センター及び地方会場4か所以上)で開催すること。	ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 (イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催 ・近年、企業・就労支援機関等幅広い分野からの実践的な報告が増加していることを踏まえ、総合センターが開催する発表会については、平成26年度から名称を「職業リハビリテーション研究・実践発表会」として開催している。また、地域における職業リハビリテーション研究発表会を、近年に終了した研究の中から、地域の開催ニーズに応じたテーマを選定して開催した。 - 開催箇所数 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>7か所</td><td>(達成度175.0%)</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>8か所</td><td>(達成度200.0%)</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>7か所</td><td>(達成度175.0%)</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>8か所</td><td>(達成度160.0%)</td></tr> </table> - 発表題数 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>104題</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>109題</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>118題</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>118題</td></tr> </table> ・総合センターが開催する発表会の参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」との回答の割合 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>95.8%</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>95.0%</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>97.6%</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>99.2%</td></tr> </table> ○地域における職業リハビリテーション研究発表会の開催 ・地域における職業リハビリテーション研究発表会については、発達障害者支	平成25年度	7か所	(達成度175.0%)	平成26年度	8か所	(達成度200.0%)	平成27年度	7か所	(達成度175.0%)	平成28年度	8か所	(達成度160.0%)	平成25年度	104題	平成26年度	109題	平成27年度	118題	平成28年度	118題	平成25年度	95.8%	平成26年度	95.0%	平成27年度	97.6%	平成28年度	99.2%	応」「職務遂行」「環境適応」に係る復職に向けた各種スキルの定着と実用性を高める新たな支援カリキュラム「ジョブリハサル」を技法として構築した。開発成果については、「ジョブリハサル」の目的、その具体的な実施方法、実施の留意点等で構成する見やすくなりやすい支援マニュアルを作成した。 (ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点を置いた支援技法の開発 ・「職場復帰支援プログラム」及び「就職支援プログラム」の開発を進めた。各年度の取組は以下のとおり。 - (H25) 心身の準備を整えるための導入プログラムの開発と試行を行い、職業リハビリテーション研究発表会で発表した。また、これまで職業センターが実践を通じて蓄積した職場復帰支援及び就職支援に係る支援技法について、症状別に、障害特性、職業上の課題、アセスメント及び支援の実施に当たったの留意事項等に関する支援者向けのマニュアルを作成した。 - (H26) 事前に服薬管理、睡眠リズムの調整、日中活動の遂行等心身の準備を整えるための「職業リハビリテーション導入プログラム」を開発した。試行結果をもとに、プログラムの概要、実施効果と事例、実施上の留意事項等を取りまとめた実践報告書を作成した。 - (H27) 職業リハビリテーション実施上必須である医療機関との連携について、これまでのプログラムにおいて集積した情報を整理・分析し、「情報の把握・収集」「情報共有」「障害受容に関する支援」に類型化した。こうした連携事項のポイントや連携方法について事例を交え具体的にわかりやすく解説した支援マニュアルを作成した。 - (H28) 広範多岐にわたる記憶障害を有する者の職場復帰あるいは就職に向けて重要である補完手段の習得について、これまで蓄積してきた補完手段習得支援の結果から、「記憶障害の多様性」「補完手段の内容と支援プロセス」を整理し、複数の方向から実践的検証を重ね、効果のある「補完手段習得の支援技法」を集約した。開発成果については、有効で有用性のある支援技法について、実践事例を用いて説明・解説し、今後の展開を提案する実践報告書を作成した。
平成25年度	7か所	(達成度175.0%)																														
平成26年度	8か所	(達成度200.0%)																														
平成27年度	7か所	(達成度175.0%)																														
平成28年度	8か所	(達成度160.0%)																														
平成25年度	104題																															
平成26年度	109題																															
平成27年度	118題																															
平成28年度	118題																															
平成25年度	95.8%																															
平成26年度	95.0%																															
平成27年度	97.6%																															
平成28年度	99.2%																															

関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。	<定量的指標> ・地域センター等の職員を対象に、支援技法普及講習を地域センター(平成26,27年度は16か所以上、平成28年度以降は20か所以上)で実施すること。【数値目標】	援センター等との共同により、地域の事業所、就労支援機関等を対象に、各年度において異なる地域で実施した。 平成25年度 6地域(鹿児島、高知、長崎、栃木、京都、多摩) 平成26年度 7地域(岡山、奈良、静岡、岩手、鳥取、神奈川、大阪) 平成27年度 6地域(北海道、秋田、奈良、島根、広島、沖縄) 平成28年度 7地域(宮城、千葉、神奈川、三重、兵庫、岡山、徳島) ・各地域ごとにニーズがあった研究テーマを一つ取り上げて研究の成果を発表するとともに、上記発表会の場を活用し、テーマに関連するものを中心に研究成果物を展示・解説することにより、参加関係機関職員等への普及に努めた。 ・参加者アンケート調査：研究成果の今後の活用について、「大いに活用したい」「活用したい」との回答の割合(実施した地域すべての平均値) 平成25年度 90.5% 平成26年度 92.3% 平成27年度 95.7% 平成28年度 95.3%	(p) 支援技法普及講習の実施 ・平成25年度から地域センター及び広域センターの職員等を対象に演習方式で技法を伝える支援技法普及講習を実施した。 ・開発技法の早期の活用に向けて各地域センターに対する実施を当初の3年から、2年に1回に増加するとともに、平成28年度からは、支援現場のニーズに基づき複数の障害別講座を組み合わせた実施方法の工夫を行う等拡充を図った。 各年度の支援技法普及講習の開催か所数、障害種類、受講者数は以下のとおり。 - 開催か所数及び障害種類 平成25年度15か所 - うち14地域センターにおいて、発達障害者支援技法普及講習を実施。 - うち総合センターにおいて、精神障害者支援技法普及講習を実施。 平成26年度25か所(達成度156.3%) - うち16地域センター及び中央校において、発達障害者支援技法普及講習を実施。 - うち8地域センターにおいて、精神障害者支援技法普及講習を実施。 平成27年度20か所(達成度125.0%) - うち9地域センター及び吉備校において、発達障害者支援技法普及講習を実施。 - うち7地域センターにおいて、精神障害者支援技法普及講習を実施。 - うち3地域センターにおいて、高次脳機能障害者支援技法普及講習を実施。 平成28年度26か所(達成度130.0%) - 単一の障害別講座の実施：発達障害5か所、精神障害6か所 - 複数の障害別講座の組合せによる実施：発達障害と精神障害4か所、発達障害と高次脳機能障害8か所、精神障害と高次脳機能障害3か所 - 受講者数 平成25年度 354人(発達障害336人、精神障害18人) 平成26年度 545人(発達障害360人、精神障害185人) 平成27年度 370人(発達障害193人、精神障害114人、高次脳機能障害63人) 平成28年度 461人 ・地域センター及び広域センターの職員を対象とした支援技法普及講習に加え、外部の関係機関職員を対象とした講習を平成27年度4か所(東京、埼玉、奈良、島根)、平成28年度5か所(茨城、東京(3回)、千葉)において実施した。 - 受講者数 平成27年度 81人 平成28年度 147人		

			＜定量的指標＞ 研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。【数値目標】	(ハ) 学会等での発表、各種研修での講義 - 日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会をはじめ関係学会等において、研究・開発成果を発表した。関係学会等での研究成果の発表数は以下のとおり。 - 平成25年度 23件 (達成度115.0%) - 平成26年度 28件 (達成度140.0%) - 平成27年度 28件 (達成度140.0%) - 平成28年度 34件 (達成度170.0%) - 各種研修等において、研究員・職業センター職員が研究・開発成果について講義した。講義を実施した各種研修等の数は以下のとおり。 - 平成25年度 143件 - 平成26年度 112件 - 平成27年度 117件 - 平成28年度 130件		
	＜評価の視点＞ インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。	(ニ) インターネット等による研究成果の情報発信 - 研究成果物については、PDFファイル形式により研究部門ホームページに掲載している。 - 研究部門ホームページへのアクセス件数 - 平成25年度 1,060,713件 (うち研究成果物へのアクセス件数：824,098件) - 平成26年度 906,689件 (うち研究成果物へのアクセス件数：726,098件) - 平成27年度 1,005,984件 (うち研究成果物へのアクセス件数：795,984件) - 平成28年度 1,127,595件 (うち研究成果物へのアクセス件数：882,012件) - 研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書を職業リハビリテーション関係機関、企業に幅広く配布しているほか、研究部門ホームページ等を見て要請があった機関等への個別の送付等により、ニーズに応じた普及に努めた。 - 総合センターの調査研究に関連すると考えられる学会・大会等において、研究成果物の展示、パンフレット、サマリーの配布等により、効果的な普及活動を実施した。各年度において普及活動を実施した学会・大会等は以下のとおり。 - 平成25年度 17件 - 平成26年度 21件 - 平成27年度 21件 - 平成28年度 21件 - 当機構が発行する「働く広場」に、研究成果を「研究開発レポート」として掲載した。 (H27)「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」や「SSTを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究」等の研究成果を計8回掲載した。 (H28)「若年性認知症者の就労継続に関する研究Ⅲ―若年性認知症者の就労継続支援に向けた関係者の理解共有のために―」や「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」等の研究成果を「研究開発レポート」として計7回掲載した。 - 研究成果の関係学会の機関誌等への掲載、マスメディア等での紹介等を行った。 (H25) 日本自閉症協会の機関誌に研究成果（発達障害関係）が掲載されたほか、大阪府のホームページに障害理解（難病）啓発用資料として研究成果物が紹介され、内容が引用された。 (H25) 研究成果が、日本精神障害者リハビリテーション学会機関誌「精神障害とリハビリテーション」等、関係誌に掲載された。 (H25) 研究員がNHKの難病者の就労をテーマとした番組に出演し、研究成果に基づいた提言等を行った。 (H26) 日本障害者リハビリテーション協会の機関誌「リハビリテーション研究」に難病関係の研究成果に基づく論文が、また、医学情報誌「CNS today」に若年性認知症に関する研究成果に基づく論文が掲載された。				

			<定量的指標> - 職業リハビリテーション関係者や事業主に利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成すること。【数値目標】 (H26) 研究成果物を「日本発達障害学会研究大会発表論文集」に掲載した。 (H27) 機関誌「リハビリテーション連携科学」に障害のある労働者キャリア発達の現状と支援課題、機関誌「職業リハビリテーション」に発達障害者の特性を踏まえた雇用管理事例の紹介、「月刊人事労務実務」に手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究の調査結果等の記事が掲載された。 (H27) 「人事実務」の特集（これからの障害者雇用）に研究員が執筆した「今後の障害者雇用にどう向き合うべきか」の記事が掲載されたほか、「ノーマライゼーション」に「障害者職業総合センター研究部門における調査研究」の記事が掲載された。 - 研究員が、国等の委員会に委員として参画又は研究成果の情報提供を行った。 - 参画した委員会等の具体例 (H25) 文部科学省委託事業「キャリア・エンカレッジ推進協議会」 (H25, 26) 厚生労働省「医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業に係る企画書評価委員会」、同省厚生科学審議会難病対策委員会 (H27) 厚生労働省「小児慢性特定疾病対策等の基本方針検討会」、文部科学省「キャリア教育・就労支援等の充実事業」 (H28) 厚生労働省「社会保障審議会児童部会小児慢性特定疾患児への支援の在り方に関する専門委員会」、認知症介護研究・研修大府センター「若年性認知症の人の生きがいづくりや就労支援のあり方に関する調査研究事業に関する検討委員会」 - 研究成果の情報提供を行った委員会等の具体例 (H26, 27) 厚生労働省「医道審議会あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師及び柔道整復師分科会」において、視覚障害者に係る研究成果に基づく鍼灸マッサージ業における視覚障害者の現状について情報提供を行った。 (H28) 厚生労働省「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」において、難病者の就労支援に係る研究成果等について情報提供を行った。 (ホ) マニュアル、教材、ツール等の作成 - 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、毎年度マニュアル、教材、ツール等を作成した。各年度の成果物の作成件数、具体的な成果物は以下のとおり。 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>5 件</td> <td>(達成度 125. 0%)</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>6 件</td> <td>(達成度 150. 0%)</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>5 件</td> <td>(達成度 125. 0%)</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>8 件</td> <td>(達成度 200. 0%)</td> </tr> </table> 4 年（平成 25 年度～28 年度）合計 24 件（達成度 150. 0%）で、「第3期中期目標期間中に 20 件以上作成する」目標をすでに達成している。 5 年（平成 25 年度～29 年度）の推計値は、29 件（達成度 145. 0%）となる見込みである。 平成 25 年度 「発達障害者のためのリラクゼーション技能トレーニング」 「リワーク機能を有する医療機関と連携した復職支援」 「高次脳機能障害者のための就労支援～対象者支援編～」 「精神障害者の就労支援における医療と労働の連携のために」 「難病患者の就労支援における医療と労働の連携のために」 平成 26 年度 「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー～パートナー研修資料集～」 「発達障害者就労支援レファレンスブック（課題と対応例）」 「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）」 「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのアンガーコントロール支援～講習編～」 「発達障害者の雇用継続支援の取組み～在職者のための情報整理シートの開発～」 「高次脳機能障害者のための職業リハビリテーション導入プログラムの試行実施状況について～3年間の取組をとおして～」	平成 25 年度	5 件	(達成度 125. 0%)	平成 26 年度	6 件	(達成度 150. 0%)	平成 27 年度	5 件	(達成度 125. 0%)	平成 28 年度	8 件	(達成度 200. 0%)	
平成 25 年度	5 件	(達成度 125. 0%)														
平成 26 年度	6 件	(達成度 150. 0%)														
平成 27 年度	5 件	(達成度 125. 0%)														
平成 28 年度	8 件	(達成度 200. 0%)														

			平成 27 年度 - 「若年性認知症を発症した人の就労継続のために」 - 「「企業からみた」精神障害者雇用のポイント」 - 「気分障害等の精神疾患で休職中の方の怒りの対処に関する支援～アンダーコントロール支援の技法開発～」 - 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用」 - 「高次脳機能障害者のための就労支援～医療機関との連携編～」 平成 28 年度 - 「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識～誰もが職業をととして社会参加できる共生社会に向けて」 - 「新版 F&T 感情識別検査（ソフトウェアインストールDVD）」 - 「援助付き就業ハンドブック」 - 「就労支援と精神科医療の情報交換マニュアル」 - 「難病のある人の就労支援のために（第2版）」 - 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 発達障害者のための手順書作成技能トレーニング」 - 「ジョブデザイン・サポートプログラム 気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのジョブリハサル」 - 「記憶障害を有する高次脳機能障害者の補完手段習得のための支援」 (ハ) 研究・開発成果の共有化 ○広域・地域センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析 ・広域・地域センター27 所に対して、研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。 【結果】 ・調査年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数は、以下のとおりとなった。 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>371 件</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>341 件</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>417 件</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>412 件</td> </tr> </table> ・(H25, 26) 利用場面（複数回答）の内訳をみると、利用率の高い順に、以下のとおりとなった。 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>自己研鑽 67.1%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>障害者支援業務 31.3%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>事業主支援業務 29.9%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>関係機関支援業務 25.3%</td> </tr> </table> 平成 26 年度 <table> <tr> <td>自己研鑽 56.3%</td> </tr> <tr> <td>関係機関支援業務 47.2%</td> </tr> <tr> <td>事業主支援業務 34.3%</td> </tr> <tr> <td>障害者支援業務 33.7%</td> </tr> </table> ・(H27, 28) 利用場面（複数回答）の内訳は、以下のとおりとなった。 <table> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>障害者支援業務 相談・評価 73.2%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>事業主支援業務 情報提供等 58.7%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>関係機関支援業務 会議・研修 62.1%</td> </tr> </table> 平成 28 年度 <table> <tr> <td>障害者支援業務 相談・評価 51.9%</td> </tr> <tr> <td>事業主支援業務 情報提供等 53.0%</td> </tr> <tr> <td>関係機関支援業務 会議・研修 55.5%</td> </tr> </table> ・調査年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延べ数は、以下のとおりとなった。 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>241 件</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>269 件</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>289 件</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>256 件</td> </tr> </table> ・(H25, 26) 利用場面（複数回答）は利用率の高い順に、以下のとおりとなった。	平成 25 年度	371 件	平成 26 年度	341 件	平成 27 年度	417 件	平成 28 年度	412 件	平成 25 年度	自己研鑽 67.1%		障害者支援業務 31.3%		事業主支援業務 29.9%		関係機関支援業務 25.3%	自己研鑽 56.3%	関係機関支援業務 47.2%	事業主支援業務 34.3%	障害者支援業務 33.7%	平成 27 年度	障害者支援業務 相談・評価 73.2%		事業主支援業務 情報提供等 58.7%		関係機関支援業務 会議・研修 62.1%	障害者支援業務 相談・評価 51.9%	事業主支援業務 情報提供等 53.0%	関係機関支援業務 会議・研修 55.5%	平成 25 年度	241 件	平成 26 年度	269 件	平成 27 年度	289 件	平成 28 年度	256 件	＜評価の視点＞ ・広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。		
平成 25 年度	371 件																																										
平成 26 年度	341 件																																										
平成 27 年度	417 件																																										
平成 28 年度	412 件																																										
平成 25 年度	自己研鑽 67.1%																																										
	障害者支援業務 31.3%																																										
	事業主支援業務 29.9%																																										
	関係機関支援業務 25.3%																																										
自己研鑽 56.3%																																											
関係機関支援業務 47.2%																																											
事業主支援業務 34.3%																																											
障害者支援業務 33.7%																																											
平成 27 年度	障害者支援業務 相談・評価 73.2%																																										
	事業主支援業務 情報提供等 58.7%																																										
	関係機関支援業務 会議・研修 62.1%																																										
障害者支援業務 相談・評価 51.9%																																											
事業主支援業務 情報提供等 53.0%																																											
関係機関支援業務 会議・研修 55.5%																																											
平成 25 年度	241 件																																										
平成 26 年度	269 件																																										
平成 27 年度	289 件																																										
平成 28 年度	256 件																																										

			平成 25 年度 自己研鑽 57.3% 関係機関支援業務 46.9% 事業主支援業務 26.1% 平成 26 年度 障害者支援業務 53.2% 関係機関支援業務 51.3% 自己研鑽 41.3% 事業主支援業務 26.4% ・(H27, 28) 利用場面（複数回答）の内訳は、以下のとおりとなった。 平成 27 年度 障害者支援業務 相談・評価 74.6% 事業主支援業務 情報提供等 60.4% 関係機関支援業務 助言・援助業務 56.9% 平成 28 年度 障害者支援業務 相談・評価 63.8% 事業主支援業務 情報提供等 53.7% 関係機関支援業務 助言・援助業務 57.6% ・研究成果については、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。 平成 25 年度 調査研究報告書・資料シリーズ 96.1% マニュアル、教材、ツール等 94.7% 平成 26 年度 調査研究報告書・資料シリーズ 94.8% マニュアル、教材、ツール等 95.1% 平成 27 年度 調査研究報告書・資料シリーズ 91.3% マニュアル、教材、ツール等 93.8% 平成 28 年度 調査研究報告書・資料シリーズ 98.0% マニュアル、教材、ツール等 97.3% ・有用性については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。 平成 25 年度 調査研究報告書・資料シリーズ 87.8% マニュアル、教材、ツール等 93.4% 平成 26 年度 調査研究報告書・資料シリーズ 96.8% マニュアル、教材、ツール等 98.6% 平成 27 年度 調査研究報告書・資料シリーズ 90.4% マニュアル、教材、ツール等 95.6% 平成 28 年度 調査研究報告書・資料シリーズ 98.2% マニュアル、教材、ツール等 98.8% ○障害者就業・生活支援センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析 ・障害者就業・生活支援センターに対して、研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。アンケート対象のセンター数は以下のとおり。 平成 25 年度 316 所 平成 26 年度 312 所 平成 27 年度 313 所 平成 28 年度 318 所 ・調査年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズ及びマニュアル、教材、ツール等の延べ数は、以下のとおりとなった。 調査研究報告書・資料シリーズ 平成 25 年度 376 件		
--	--	--	---	--	--

				平成 26 年度 852 件 平成 27 年度 930 件 平成 28 年度 350 件 - マニュアル、教材、ツール等 平成 25 年度 116 件 平成 26 年度 143 件 平成 27 年度 249 件 平成 28 年度 82 件 ・わかりやすさについては、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。 - 調査研究報告書・資料シリーズ 平成 25 年度 86.0% 平成 26 年度 77.3% 平成 27 年度 63.4% 平成 28 年度 62.6% - マニュアル、教材、ツール等 平成 25 年度 91.5% 平成 26 年度 83.9% 平成 27 年度 72.3% 平成 28 年度 70.7% ・内容の充実度については、「非常に充実している」「充実している」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。 - 調査研究報告書・資料シリーズ 平成 26 年度 87.2% 平成 27 年度 71.0% 平成 28 年度 67.0% - マニュアル、教材、ツール等 平成 26 年度 92.1% 平成 27 年度 73.0% 平成 28 年度 68.8% ・読みやすさについては、「非常に読みやすい」「読みやすい」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。 - 調査研究報告書・資料シリーズ 平成 26 年度 70.6% 平成 27 年度 56.4% 平成 28 年度 56.1% - マニュアル、教材、ツール等 平成 26 年度 81.1% 平成 27 年度 71.3% 平成 28 年度 62.0% ・研究成果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。 - 調査研究報告書・資料シリーズ 平成 25 年度 94.0% 平成 26 年度 72.6% 平成 27 年度 58.6% 平成 28 年度 66.8% - マニュアル、教材、ツール等 平成 25 年度 97.4% 平成 26 年度 83.0% 平成 27 年度 68.3% 平成 28 年度 67.9% ○研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善 ・各年度の前年度に実施したアンケート調査の結果をもとに、以下の取組を行った。 - (H25) アンケート結果からは、「活用していない」との回答において、「文
--	--	--	--	--

			字や文章が多く読みづらい」といった記述が多いため、図表等を使い研究内容をわかりやすく紹介したパンフレットを積極的に活用した周知に努めた。 - (H25) 研究成果物を配布するだけでなく、各種研修、セミナー、就業・生活支援センターが参集する会議等の場を利用した積極的な周知に努めた。 - (H25) 利用者から「ホームページ上で成果物が探しにくい」という声が聞かれたため、ホームページについて研究成果物の検索システムを25年度に追加し、利用者の利便性を高める工夫を行った。 - (H27) 「具体例を紹介してほしい」「わかりやすいリーフレットのなデジタル版も追加してほしい」等の要望があったことから、「研究成果を用いたツール等の利用案内」をとりまとめ、研究部門ホームページや当機構が発行する「働く広場」の「研究開発レポート」に掲載し、研究成果の普及と利用促進に努めた。 - (H28) 「活用例の紹介や普及のための研修機会を設定してほしい」「活用場面や効果についてわかりやすく記載している」とよい」「関連する成果物を用いて位置づけがわかるようにしてほしい」等の意見・要望があったことから、地域における職業リハビリテーション研究発表会において発表テーマに関連する成果物とその利用方法を具体的に紹介したり、実際の活用事例を研究部門ホームページ「職リハレポート」に順次掲載し、研究成果の普及と利用促進に努めた。また、研究成果のサマリー及びパンフレットは、活用場面や関連の研究成果がわかるようにレイアウトや図表の使用を工夫した。 ・研究成果の普及に係るその他の取組として、平成26年度に以下のとおり実施した。 - 職業リハビリテーション研究・実践発表会の概要や研究成果の活用に関するレポート等を研究部門ホームページに掲載する等し、利用の促進を図った。 - 機構ホームページから研究部門ホームページへのリンク先を見直して関係情報にアクセスしやすいよう改善を図った。		
--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
特になし。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価				
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
			業務実績	自己評価
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスの質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスの質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	<自己評価> 評定：A - 募集方法の効果の検証を行い、その結果を踏まえ、効果的かつ積極的な募集周知を図ったことで定員充足率の4年間の平均は99.5%となり、毎年度数値目標を上回った。また、特別支援障害者を積極的に受け入れた結果、その定員に占める割合の4年間の平均は59.6%で、毎年度数値目標を上回るとともに過去最高を更新した。 - それらの者に対し、特注型企業連携訓練等の個々の訓練生の状況に応じた訓練を的確に実施するとともに、企業への積極的な働きかけや、地域センターとの連携による一体的な支援を図った結果、訓練修了者等の就職率の4年間の平均は89.8%で毎年度数値目標を上回った。 - また、指導技法等の開発・普及については先導的職業訓練により得られた指導技法等を実践マニュアルにとりまとめるとともに、精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開ける実施結果を委託訓練参考マニュアルにとりまとめ、効果的に普及を行い、当該マニュアル等を活用した障害者校等から有用であった旨の評価の4年間の平均は92.3%と高い実績となり、毎年度数値目標を上回った。 - 加えて、平成25年度から本格実施した専門訓練コース設置・運営サポート事業を4年間の合計で11校（うち一般校は5校）に対して開始し、他の障害者校等における特別支援障害者等の受入れの促進を図った。
通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスの質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。
			① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実	① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実
主務大臣による評価			主務大臣による評価	
			(見込評価)	(期間実績評価)
			評定	評定
			<評定に至った理由> 定員充足率が、目標値を95%以上とする中で、平成25年度101.8%、平成26年度97.9%、平成27年度100.7%、平成28年度97.5%と同目標を達成していることは評価できる。 また、訓練修了者等の就職率についても、目標値を80%以上とする中で平成25年度87.8%、平成26年度93.9%、平成27年度87.9%、平成28年度89.6%と同目標を達成していることは評価できる。なお、就職率については、その達成の困難度が高い(※)ものであり、評価できる。 ※同目標値は、都道府県営も含む全ての障害者職業能力開発校における就職率目標を、「障害者基本計画」(平成25年9月閣議決定)において平成29年度まで就職率65%以上(国立都道府県営校の平成26年度実績：66.9%)としている中で設定しているものである。 以上、特別支援障害者の定員に占める割合が過去最高となる中で、就職率が中期目標を達成することが見込まれることから、評定をBとした。	<評定に至った理由> 定員充足率が、目標値を95%以上とする中で、平成25年度101.8%、平成26年度97.9%、平成27年度100.7%、平成28年度97.5%と同目標を達成していることは評価できる。 また、訓練修了者等の就職率についても、目標値を80%以上とする中で平成25年度87.8%、平成26年度93.9%、平成27年度87.9%、平成28年度89.6%と同目標を達成していることは評価できる。なお、就職率については、その達成の困難度が高い(※)ものであり、評価できる。 ※同目標値は、都道府県営も含む全ての障害者職業能力開発校における就職率目標を、「障害者基本計画」(平成25年9月閣議決定)において平成29年度まで就職率65%以上(国立都道府県営校の平成26年度実績：66.9%)としている中で設定しているものである。 以上、特別支援障害者の定員に占める割合が過去最高となる中で、就職率が中期目標を達成することが見込まれることから、評定をBとした。
			<今後の課題> 機構が運営する障害者職業能力開発校においては、他の訓練施設では受入困難な障害者に対する職業訓練の実施のほか、都道府県営の障害者職業能力開発校及び職業能力開発校に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等を実施しているところ、その役割はますます重要となっている。このため、この取組の更なる拡充が必要である。 併せて、機構の運営する障害者職業能力開発校の職業	<今後の課題> 機構が運営する障害者職業能力開発校においては、他の訓練施設では受入困難な障害者に対する職業訓練の実施のほか、都道府県営の障害者職業能力開発校及び職業能力開発校に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等を実施しているところ、その役割はますます重要となっている。このため、この取組の更なる拡充が必要である。 併せて、機構の運営する障害者職業能力開発校の職業

	訓練の充実 福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関と一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受けること。	訓練の充実 福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関と一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受けること。	<定量的指標> ・特別支援障害者を積極的 に受け入れ、その定員に占める割合が50%を上回るようにすること。 【数値目標】 <定量的指標> ・特別支援障害者を積極的 に受け入れ、定員充足率が毎年95%以上となるようにすること。 【数値目標】 ※定員280名	特別支援障害者の積極的な受入れ・定員充足に向けた取組 ・特別支援障害者（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重度知覚障害者、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（H26～））を積極的に受け入れた。 ・定員充足に向けて、三者の密接な連携のもと、都道府県労働局に対して、機構営校における訓練内容、募集予定、就職実績等（以下「訓練内容等」という。）を周知するとともに、受講希望者の迅速な情報提供を依頼した。 ・機構営校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、関係機関を参集するセミナーや地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会等における募集活動、地域センターによる訓練対象者の把握及び機構営校への情報提供を引き続き積極的に実施するとともに、通信制高校やいわゆるサポーター校等も含めた幅広い周知活動を実施した。 ・訓練の実施方法や内容等をDVDに収録し、機構営校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者のほか、地域センターでの職業訓練の受講希望者との相談の際にも視聴してもらい、受講者募集に活用した。また、障害者ワークフェアにおいても活用し、訓練内容等を周知した。 ・大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）を卒業した障害者に未就職者が多い現状を踏まえ、大学等を個別訪問するほか、独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）が主催した教育機関の職員を対象としたシンポジウムやガイダンスにおいて訓練内容等を掲載したパンフレットを配布し周知した。 ・機構営校を訪れた訓練受講希望者に対しては、各訓練コースの訓練内容等を担当訓練指導員が直接説明し、訓練の受講により習得できる知識・技能や訓練修了後の就職職種等がより具体的にイメージできるように説明に努めた。 ・特別支援障害者を積極的に受け入れるため、発達障害者支援センター等の特別支援障害者に係る施設の支援者を対象としたセミナーの機会等を活用し、訓練内容等を周知した。 ・（H26～）職業リハビリテーションに関する学会及び事業主団体のメルマガジンや機関誌等への掲載、地元のFMラジオ、テレビ、新聞等の媒体の活用等により、訓練内容等を効果的かつ積極的に周知した。 ・（H27～）地域センターの協力を得て、地域センターが実施する実務研修の参加者である関係機関の職員に訓練内容を説明し、当該機関の利用者等の応募促進に向けた働きかけを行った。 ・重度視覚障害者の入校促進を図るため、平成24年度に機構営校が共同作成した事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットに、事例を加筆する等内容の充実を図り、盲学校、生活訓練施設等に配布した。また、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等を訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。これらの取組の結果、各年度における重度視覚障害者の入校者数は以下のとおりとなった。 平成25年度 14人 平成26年度 18人 平成27年度 17人 平成28年度 8人 ・（H28）次期募集までの待機期間を短縮することで入校促進を図るため、中央校においては高次脳機能障害者及び知的障害者、吉備校においては精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の入校機会をそれぞれ追加した。 ・中央校においては、以下の取組を行った。 - 重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する教育機関、福祉機関を訪問し、支援事例等を盛り込んだリーフレットを活用して重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介することにより、受講希望者の情報提供を依頼した。 平成25年度 教育機関76校、福祉機関113機関 平成26年度 教育機関44校、福祉機関93機関 平成27年度 教育機関28校、福祉機関63機関 平成28年度 教育機関27校、福祉機関59機関	これらを踏まえ、評価をAとした。 <課題と対応> ・精神障害者、発達障害者等の特別支援障害者に対する職業訓練の需要の高まりを踏まえ、他の障害者校等が精神障害者・発達障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置や運営を適切に行えるよう、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した指導技法等の普及の一層の推進を図る必要がある。	訓練指導員（障害者職業訓練職）について、計画的に養成していく必要がある。 <その他事項> なし。
--	--	--	---	--	--	--

				- (H26) 精神障害者、発達障害者、知的障害者向けの事前説明会をそれぞれ開催するとともに、新たに身体障害者向けの見学・説明会（8 月、12 月）を開催した。 - (H27, H28) 障害者本人、家族、関係機関職員を対象として、中央校の訓練内容等を説明するとともに、施設見学や、訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催した。 - 参加者数 平成 27 年度 230 人 平成 28 年度 243 人 - 入校を検討している障害者本人、家族、関係機関職員を対象に、「見学説明会」を実施し、入所手続や職業訓練の説明・見学等を実施した。また、国立障害者リハビリテーションセンター（以下「障リハ」という。）の宿泊施設見学も併せて行うことで遠方の入校希望者が入校後の生活を含めたイメージを持ちやすくした。 - (H28) 関係機関の広報誌やホームページに募集に係る記事等の掲載を依頼した。 - (H28) 東京、埼玉の就労支援機関との情報交換会を試行的に開催した。 ・吉備校においては、以下の取組を行った。 - リハビリテーション科を有する医療機関に募集要項等を送付した。 - 平成 25 年度 33 か所 - 平成 26 年度 33 か所 - 平成 27 年度 34 か所 - 平成 28 年度 53 か所 そのほか、理学療法士協会、作業療法士協会及び医療ソーシャルワーカー団体等への訓練内容等の情報提供により医療従事者に周知するとともに、引き続き回復期リハビリテーション（回復の可能性の高い時期に行われる社会復帰に向けた専門的なリハビリテーション）を実施している医療機関に対して、入院患者への職業訓練に関する情報提供を依頼した。 - (H25～H27) 休職中の障害者に対する職場復帰に向けた職業訓練に係る幅広いニーズを掘り起こすため、職場復帰訓練の周知用リーフレットを中国地域の経営者協会、中小企業団体中央会等に配布し、会員企業への周知と利用勧奨を依頼した。 - 特別支援学校進路担当者会議を開催したほか、平成 28 年度においては地域の大学のネットワーク組織である大学コンソーシアムで訓練内容等を周知し、高等部卒業後の進路として吉備校への入校を検討されるよう、訓練内容等について説明するとともに、吉備校の施設や訓練を見学できる機会を設けた。 - (H26～) 地元の FM ラジオによる広報活動を行い、訓練内容や今後の募集予定、就職状況等について広く周知を図った。 - 障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等を説明するとともに、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催した。 - 参加者数 平成 25 年度 323 人 平成 26 年度 275 人 平成 27 年度 358 人 平成 28 年度 275 人 - (H28) 難病や視覚障害者の関連団体における会議や研修会等での広報を行った。 ・以上の取組の結果、各年度の入校者数、定員充足率に係る実績は以下のとおりとなった。 - 入校者数 - 平成 25 年度 285 人 - 平成 26 年度 274 人 - 平成 27 年度 282 人 - 平成 28 年度 273 人 うち特別支援障害者数 平成 25 年度 162 人 平成 26 年度 167 人 平成 27 年度 168 人
--	--	--	--	---

(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施	(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施	＜評価の視点＞ ・広域センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を	平成 28 年度 170 人 うち特別支援障害者の定員に占める割合 平成 25 年度 57.9% (達成度 115.8%) 平成 26 年度 59.6% (達成度 119.2%) 平成 27 年度 60.0% (達成度 120.0%) 平成 28 年度 60.7% (達成度 121.4%) - 各年度の定員 (280 人) 充足率は以下のとおり。 平成 25 年度 101.8% (達成度 107.2%) 平成 26 年度 97.9% (達成度 103.1%) 平成 27 年度 100.7% (達成度 106.0%) 平成 28 年度 97.5% (達成度 102.6%) ○障害特性に配慮した訓練カリキュラム等の充実 ・特別支援障害者に対しては、それぞれの訓練科における技能訓練に加え、訓練生の障害特性に応じた講座をカリキュラムに設定した。具体的には、精神障害者にはロールプレイによる適切な行動の検討・練習により、場面に応じた対処能力を習得する講座、発達障害者にはナビゲーションブックの作成等により、自らの障害の特徴等を把握・整理する講座、高次脳機能障害者には作業遂行における認知機能の活性化を目的とした計算や読み書き等を行う認知スキルトレーニング（CST）の講座を個々の状況に合わせてカリキュラムに設定して実施した。 ○障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援 ・訓練受講希望者について、実際の訓練場面を利用して障害特性、職業適性を把握した上で、職業経験、就職希望分野、労働市場の動向等を考慮し、適切な訓練科を選択できるように支援した。精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者は、技能訓練の環境に円滑に適応できるように、訓練開始当初に研究部門が開発したMSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）やメモリーノート、MWS（ワークサンプル幕張版）を活用し、個々の障害の状況に応じたストレス・疲労のセルフマネジメントの方法の検討や補完手段の習得を支援した。 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施	平成 28 年度 170 人 うち特別支援障害者の定員に占める割合 平成 25 年度 57.9% (達成度 115.8%) 平成 26 年度 59.6% (達成度 119.2%) 平成 27 年度 60.0% (達成度 120.0%) 平成 28 年度 60.7% (達成度 121.4%) - 各年度の定員 (280 人) 充足率は以下のとおり。 平成 25 年度 101.8% (達成度 107.2%) 平成 26 年度 97.9% (達成度 103.1%) 平成 27 年度 100.7% (達成度 106.0%) 平成 28 年度 97.5% (達成度 102.6%) ○障害特性に配慮した訓練カリキュラム等の充実 ・特別支援障害者に対しては、それぞれの訓練科における技能訓練に加え、訓練生の障害特性に応じた講座をカリキュラムに設定した。具体的には、精神障害者にはロールプレイによる適切な行動の検討・練習により、場面に応じた対処能力を習得する講座、発達障害者にはナビゲーションブックの作成等により、自らの障害の特徴等を把握・整理する講座、高次脳機能障害者には作業遂行における認知機能の活性化を目的とした計算や読み書き等を行う認知スキルトレーニング（CST）の講座を個々の状況に合わせてカリキュラムに設定して実施した。 ○障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援 ・訓練受講希望者について、実際の訓練場面を利用して障害特性、職業適性を把握した上で、職業経験、就職希望分野、労働市場の動向等を考慮し、適切な訓練科を選択できるように支援した。精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者は、技能訓練の環境に円滑に適応できるように、訓練開始当初に研究部門が開発したMSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）やメモリーノート、MWS（ワークサンプル幕張版）を活用し、個々の障害の状況に応じたストレス・疲労のセルフマネジメントの方法の検討や補完手段の習得を支援した。 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施

を行う等運営の改善を図ること。	職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。	適切に行っているか。	・(H28) 吉備校においては、地域センターにおける公共職業安定所の専門援助部門の担当者等を参集する会議等の機会を活用して訓練内容等を周知した(兵庫、島根、岡山、広島、徳島、香川及び鹿児島)。また、通所が困難な者は入寮により、平成 22 年度から入寮についても医療機関との緊密な連携を図り、平成 22 年度から入寮による受入れを開始しているところである。各年度の受け入れ人数は以下のとおり。 平成 25 年度 5 人 平成 26 年度 5 人 平成 27 年度 2 人 平成 28 年度 3 人 ・以上の取組を行った結果、各年度の入校状況は以下のとおりとなった。 - 受講者の出身地域 平成 25 年度 40 都道府県 平成 26 年度 38 都道府県 平成 27 年度 39 都道府県 平成 28 年度 37 都道府県 - 機構盲校の設置・近隣都県 (埼玉県、東京都 (中央校) 及び岡山県 (吉備校)) 外からの入校者数 平成 25 年度 94 人 平成 26 年度 97 人 平成 27 年度 97 人 平成 28 年度 86 人	・(H28) 吉備校においては、地域センターにおける公共職業安定所の専門援助部門の担当者等を参集する会議等の機会を活用して訓練内容等を周知した(兵庫、島根、岡山、広島、徳島、香川及び鹿児島)。また、通所が困難な者は入寮により、平成 22 年度から入寮についても医療機関との緊密な連携を図り、平成 22 年度から入寮による受入れを開始しているところである。各年度の受け入れ人数は以下のとおり。 平成 25 年度 5 人 平成 26 年度 5 人 平成 27 年度 2 人 平成 28 年度 3 人 ・以上の取組を行った結果、各年度の入校状況は以下のとおりとなった。 - 受講者の出身地域 平成 25 年度 40 都道府県 平成 26 年度 38 都道府県 平成 27 年度 39 都道府県 平成 28 年度 37 都道府県 - 機構盲校の設置・近隣都県 (埼玉県、東京都 (中央校) 及び岡山県 (吉備校)) 外からの入校者数 平成 25 年度 94 人 平成 26 年度 97 人 平成 27 年度 97 人 平成 28 年度 86 人	
(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項	(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項	① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実	① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実	(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項	(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項
また、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭に、より就職に結びつく職業訓練の実施に努めること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づき企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。	また、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭に、より就職に結びつく職業訓練の実施に努めること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づき企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。	＜評価の観点＞ ・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、特注型の訓練メニューに基づき企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。	＜評価の観点＞ ・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、特注型の訓練メニューに基づき企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。	○企業ニーズへの対応と職域拡大に向けた訓練カリキュラムの充実等 ・企業を対象としたアンケート調査や後述する障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務における企業向け説明会等の機会を通じて企業ニーズの把握に努めた。 ・中央校における各年度の取組は以下のとおり。 - (H25) 平成 24 年度に実施した製造業・建築業を対象としたアンケート調査により、複数の CAD ソフトに対応できる技能、データベース管理等のパソコンを主体とした事務能力、電話応対や接客対応等の事務補助業務等のスキルアップの必要性を把握したことに基づき、訓練カリキュラムを作成し、訓練を実施した。 - (H26) 企業に訓練生の P C スキルをより把握されやすくなることを目的に、従来の C S 検定に代えて、より実用的な日商 P C 検定の資格取得対策を開始した。さらに国内外においてシェアの高い 3 D C A D ソフトに更新し、より即戦力となる設計関連の訓練を実施した。 - (H27) 企業が事務職種で障害者雇用を検討する際、担当業務に帳票等の照合作業を想定する傾向があることを踏まえ、当該業務を模した訓練教材を作成し、それを活用した訓練を実施した。また、訓練生の採用内定企業を招き、当該訓練生の訓練状況を見学してもらった上で、企業が更に要望するスキルを聴き取り、当該訓練生の採用までの訓練に反映させた。 - (H28) 現在の「組立・検査コース」に物流に係る訓練要素を組み込んだ、身体障害者等を対象とした「組立・検査・物品管理コース」の設置に向けた検討を行い、平成 29 年度のコース開設に向けて準備をした。 ・吉備校における各年度の取組は以下のとおり。 - (H25) システム設計科に視覚障害者を専門に受け入れられるコース (I T ビジネスコース) を立ち上げ、アクセス機器、アクセスソフトを活用したより専門的なカリキュラム構築を図り、重度視覚障害者を積極的に受け入れた。さらに同科の管理コースにおいてアプリケーション開発に関わる訓練カリキュラムを、また、 O A 事務科 (O A ビジネスコース) において医療事	

				務に関わる訓練カリキュラムを作成し、発達障害者等を対象に試行的に訓練を開始した。 - (H26) 発達障害者向けの、アプリケーション（iPhone、Android 端末用）開発及び医療事務に関わる訓練を、試行を経て標準カリキュラムとして実施した。 - (H27) 3Dプリンタを活用した3DCADシステムによる形状作成実技の課題について、就職等を予定している企業の技能習得に係る要望に基づき、当該企業で製造している機械部品等の成形を訓練課題とした。 - (H28) 市場のニーズ等を勘案し、電子機器科における「資材管理コース」及び「組立・検査コース」の設置に向けた検討を行った。特に「資材管理コース」については、従来の電子機器科のカリキュラムでは訓練実施が困難な特別支援障害者等を対象とすることし、平成29年度のコース開設に向けて試行的に訓練を実施した。 ○特注型企業連携訓練の推進 ・特別支援障害者のうち、障害が重く、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者等の訓練生に対し、より一層円滑に就職・職場定着が図られるよう、雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練を実施した。 具体的には、受講生の訓練初期段階から、当該受講生の雇入れを検討する企業に対し、雇用された際に必要となる特別な機器・設備の配備等の助言を行うにつつ、当該訓練の実施に向けた働きかけを行った。また、企業内訓練の実施においては、受講生が実務に円滑に対応できるよう、企業との連携の下、作業環境の調整や作業手順の確立等の支援を行った。加えて、企業内訓練において明らかとなった受講生の課題については、その後の施設内訓練での訓練内容に反映させ、その改善を図ることで訓練先企業での雇用可能性を高められるようにした。 ・特注型企業連携訓練の充実及び受入れ企業の拡大に向け、以下の取組を行った。 - i 当該訓練の受講を希望する、あるいは必要とする障害者や当該訓練への協力企業を広く募るため、三者のホームページに、対象となる障害内容及び訓練の内容等を分かりやすく紹介した資料を掲載した。また、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体への訪問や機関誌への訓練内容等の記事の掲載等を通じた会員企業への周知を依頼した。 - また、平成28年度においては、(一社)障害者雇用企業支援協会（SAC E C）との連携による「首都圏障害者雇用連絡会」等の機会を活用して訓練内容等の説明を実施した。これらの周知においては、訓練事例や訓練生の声を紹介することで訓練の有効性を分かりやすく示したりリーフレットの活用等により特注型企業連携訓練の内容についての理解を形成し、協力を得られるようにした。 - 各年度の団体訪問数は以下のとおり。 - 平成25年度 28 団体 - 平成26年度 30 団体 - 平成27年度 37 団体 - 平成28年度 36 団体 - ii (H26～) 公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会においてパンフレットを配布し、当該訓練への協力について企業等に対する働きかけを行った。 ・以上の取組の結果、各年度における特注型企業連携訓練の実績は以下のとおりとなった。 - 訓練実施者 - 平成25年度 37 人 - 平成26年度 39 人 - 平成27年度 43 人 - 平成28年度 43 人 - 訓練修了者のうち当該企業連携訓練を実施した者 - 平成25年度 37 人 - 平成26年度 39 人
--	--	--	--	--

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標において修了者等の就職率が80%以上となることと、利用者ニーズや求職者ニーズ動向等を踏まえ、訓練カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図る。	また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標において修了者等の就職率が80%以上となることと、利用者ニーズや求職者ニーズ動向等を踏まえ、訓練カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図る。	また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標において修了者等の就職率が80%以上となることと、利用者ニーズや求職者ニーズ動向等を踏まえ、訓練カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図る。	また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標において修了者等の就職率が80%以上となることと、利用者ニーズや求職者ニーズ動向等を踏まえ、訓練カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図る。	平成27年度 42人 平成28年度 41人 - 訓練先企業での就職者数、就職率 - 平成25年度 28人、94.6% - 平成26年度 28人、71.8% - 平成27年度 33人、78.6% - 平成28年度 32人、78.0% - 訓練先企業以外での就職者を含めた就職者数、就職率 - 平成25年度 36人、97.3% - 平成26年度 38人、97.4% - 平成27年度 42人、100.0% - 平成28年度 40人、97.6%	○特別支援障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有 ・機構営校の職業訓練指導員、カウンセラーが実践で得た知見等を発表する職業リハビリテーション研究会を開催し、広域センターにおける職業訓練や事業主支援に係るノウハウを共有した。具体的なテーマは以下のとおり。 - 「広域センターにおける視覚障害者の訓練修了生への支援に係る取組」 - 「公共職業安定所が行う雇用率達成指導との連携を契機とした特注型企業連携訓練の活用による事業主支援の取組」等 ・機構営校及び広域センターの支援ノウハウの共有を図るため、精神障害者等の支援カリキュラム、教材、ツールを機構内LANに掲載し共有した。機構営校においては、広域センターの支援ノウハウを活用することにより、より効果的な支援の実施に努めた。 ・支援の困難性が高い対象者が増加していることから、必要に応じて機構営校医療情報助言者（医師）の専門的助言を得て個々の特性に応じた支援を実施した。また、平成28年度には、特別支援障害者に対する支援技法の向上を図るため、所内研修企画委員会を設置して、訓練生の態様等に即したテーマ設定による研修等を実施した。	○経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施 ・訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムを設定するとともに、就職経験のない訓練生や職種転換を希望する訓練生に対して、就労イメージを持ち具体的な訓練目標を設定できるよう訓練受講の早期段階に就業体験のための短期間の職場実習を実施した。また、平成28年度は、模擬面接等の就職活動に係る知識等を付与する講習の充実を図った。 ・就職活動が長期化した場合でも、就職意欲の低下や心身の不調が生じないようにするため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）を繰り返して実施するとともに、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個別支援の時間を増やす等、職業生活指導の充実を図った。 ・地域センターにおいて、事業主に機構営校の修了予定者及び修了未就職者に関する情報を提供するほか、採用の可能性のある事業所情報を機構営校へ連絡し、連携を図った。 ・機構営校から遠隔地での就職を希望する特別支援障害者等に対して、適時適切な支援を提供できるよう、当該地域を管轄する地域センターが、特注型企業連携訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援実施の働きかけ・調整等の協力を行った。 ・公共職業安定所への訪問による、更なる求人開拓の要請を行うとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催し、訓練場面の見学により訓練生が対応可能な職務を確認してもらった上で、具体的な求人についての職業相談を実施した。 ・公共職業安定所と連携し、雇用率未達成企業等の担当者を主な対象として採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する障害者採用準備講座を実施した。 - 訓練生によるブレゼンテーションソフトを使用した訓練成果の発表、訓練生と企業の担当者との情報交換等を通じて、訓練生が企業に対して自身をアピールする場としても活用した。 - (H27～) 企業のニーズを踏まえた講義、訓練生受入れ企業からの報告に加

② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及 ア 障害者に対する指導技法等の開発による先導	イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及	<定量指標> - 指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施 (H25,26) 前年度に取りまとめた「職業訓練実践マニュアル」(以下「実践マニュアル」という。)の有用度について、障害者校等へのアンケート調査を実施	② 障害者に対する指導技法等の開発・普及 ○指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施 (H25,26) 前年度に取りまとめた「職業訓練実践マニュアル」(以下「実践マ	え、分科会に分かれてのグループディスカッションや個別相談、実際の訓練場面の見学及び重度視覚障害者や上下肢機能障害者の訓練生の訓練内容等を補足的に紹介する動画の放映等を実施した。グループディスカッションでは、新たに障害者を受け入れる部署での障害者雇用の理解を促進するため、課題や改善方法について意見交換を行うことによりノウハウの共有を図った。 - 職業訓練指導員等が訓練生の採用面接に同行し、企業に対して当該訓練生の習得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイスを行った。 - 訓練受講から就職までの流れや指導内容、雇用事例等を分かりやすく記載した「障害者雇用ガイド」を労働局、公共職業安定所主催の会議や訓練生の雇入れ相談の際に企業に提供した。 - 求職者情報をホームページに掲載し、毎月更新するとともに、就職面接会等で企業の人事担当者へ配布し、雇入れに関する問合せのあった事業主や、採用意向が把握された事業主に対しては直ちに採用面接に向けた働きかけを行った。 - 企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会を開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた。 - 訓練生に対しては、早期就職が実現できるよう、訓練期間中の早期から就職支援を開始するとともに、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促した。 - 参加回数 - 平成25年度 41回 - 平成26年度 51回 - 平成27年度 64回 - 平成28年度 62回 - 参加者数 - 平成25年度 延べ300人 - 平成26年度 延べ305人 - 平成27年度 延べ284人 - 平成28年度 延べ321人 - 労働局を通じて、各公共職業安定所に定期的に求職者情報を提供し、求人開拓等の就職促進に係る協力を依頼した。 ○地域センターとの連携による一体的な支援 - 特別支援障害者等の受入れ促進、就職促進等において地域センターの専門的支援が必要な訓練生については、訓練中から訓練状況を共有し、両者が連携して就職希望地における就職支援を一体的に実施した。 - 以上の取組の結果、各年度の実績は以下のとおりとなった。 - 訓練修了者等の就職率 - 平成25年度 87.8% (達成度 109.8%) - 平成26年度 93.9% (達成度 117.4%) - 平成27年度 87.9% (達成度 109.9%) - 平成28年度 89.6% (達成度 112.0%) - 就職者数 - 平成25年度 230人 - 平成26年度 229人 - 平成27年度 239人 - 平成28年度 216人 - 特別支援障害者の就職者数 - 平成26年度 135人 - 平成27年度 144人 - 平成28年度 131人	

[illegible]

			○精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業 ・厚生労働省からの要請により平成 26 年度から平成 28 年度までの 3 か年計画で、委託訓練を受託する訓練実施機関において、精神障害者等の障害特性に配慮した訓練が実施できるよう、指導技法等を開発・検証・普及する事業（以下「開発・検証・普及事業」という。）を実施した。 - (H26～27) 平成 26 年度にモデルカリキュラム、指導技法等を開発、試行実施し、平成 27 年度は、前年度の試行結果を踏まえた試行を再度実施した。アンケート調査により都道府県の要望を的確に把握し、開発・試行実施したモデルカリキュラムを基に「受講者の障害が混在している状況下での訓練方法」や「支援ツールの解説」を含めた参考マニュアルを作成し、都道府県職業能力開発主管課及び障害者委託訓練実施拠点校を通じて障害者委託訓練実施機関に配布したほか、ホームページに掲載した。 - (H28) 開発・検証したモデルカリキュラム、参考マニュアルについて、後述する「障害者能力開発指導者交流会」のパネルディスカッション、全国の障害者学校の校長等を参集する会議、障害者委託訓練先の開拓等を行う障害者職業訓練コーディネーター等（以下「コーディネーター等」という。）にに対する研修及びコーディネーター等を参集するブロック会議等の機会を活用して、同マニュアルの内容やモデルカリキュラム、支援ツール、具体的な活用事例等を紹介した。また、周知用リーフレットを作成し、ホームページへの掲載等により効果的かつ積極的な普及を図った。 ・なお、厚生労働省からの要請により、平成 26 年度から平成 28 年度までの 3 か年計画で、開発・検証・普及事業を実施したことにより、平成 26 年度は指導技法等の開発成果をとりまとめたマニュアルを作成していないこと（これにより平成 27 年度に指導技法等の開発成果に関するアンケート調査を実施していないこと）。 ○指導技法の開発成果等の普及 ・過年度の先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホームページに公開し、広く普及を図るとともに、指導技法提供に係る支援内容のリーフレットを作成、配布した。 ・実践マニュアルの P R リーフレットを、後述する障害者能力開発指導者交流会の開催通知に同封し、他の障害者校等へ送付するとともに、当機構主催の職業リハビリテーション研究・実践発表会、職業大フォーラムにおいて配布し、周知した。 ・当機構発行の定期刊行誌「働く広場」（毎年度 9 月号）への紹介記事の掲載により、指導技法等の提供に係る支援内容及び実践マニュアルを広く周知することに努めた。 ○障害者能力開発指導者交流会の開催 ・障害者の職業訓練に関する実践的・先導的な取組について情報共有、意見交換等を行うことにより、効果的かつ円滑な障害者職業訓練の推進に資することを目的に、障害者校等の職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を参集し、障害者能力開発指導者交流会を開催した。 ・多くの障害者職業訓練に携わる人等の参加が得られるよう、平成 23 年度より厚生労働省主催の障害者職業訓練指導員経験交流会と共同開催（名称は「障害者職業訓練推進交流ブラザ」）している。 ・(H26～) プログラムの作成に当たっては、前年度のアンケート結果を踏まえ、障害者委託訓練の実施機関である企業に、委託訓練を実施する上で工夫した点を発表してもらうとともに、グループ別検討会にも参加していただいた。 ・各年度の開催内容は、以下のとおり。 - (H25) 障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課による事例発表をプログラムに加えるとともに、専門訓練コース設置による精神障害者及び発達障害者の受入れについて事例共有を図った。また、障害特性に応じた訓練カリキュラムや訓練教材、支援ツール等の展示を解説付きで行い、訓練実施時に使用可能な教材を参加者が持ち帰れるようにしたほか、雇用開発推進部との連携により障害者の就労支援機器等の展示・紹介・使用方の解説を行い、職場実習を行う際等における機構の機器貸出制度等も幅広く周知した。		
--	--	--	---	--	--

イ 障害者職業能力及職業能力開発校及び職業能力開発特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組み、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。	② 障害者職業能力及職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り込むこと	＜評価の視点＞ ・障害者職業能力及職業能力開発校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習等、特別支援障害者等向け訓練コース設置等の支援を行っているか。	- (H26) 最近の他の障害者校の取組状況等を踏まえ、中央校からは平成 25 年度作成の実践マニュアルに記載した最新の精神障害者の指導技法等を解説し、吉備校からは平成 26 年度から特別支援障害者の範囲に新たに加えられた重複障害のある知的障害者の事例を紹介した。 - (H27) 中央校からは開発・検証・普及事業において、開発したモデルカリキュラムについて解説した。吉備校からは専門訓練コースの設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助等を行うサポート事業について、実際の事例を中心に支援の流れを紹介した。 - (H28) 「精神障害者及び発達障害者に対する委託訓練・施設内訓練」をテーマに開発・検証・普及事業のプロジェクト委員会に参画した中央校、県職業能力開発主管課、障害者委託訓練拠点校、障害者委託訓練実施機関及び事業主のパネリストによる、参考マニュアルの内容や開発した支援ツール、具体的な活用事例等の紹介並びに精神障害者及び発達障害者の受入れの推進に係る討議をパネルディスカッション形式で行った。 ・(H26、27) 他の障害者校から、重複障害のある知的障害者の事例、都道府県職業能力開発主管課による、障害者委託訓練の委託先機関開拓に関する取組の紹介等を行った。 ・グループ別検討会を、障害や訓練の種類別にテーマを設定して実施するとともに、参加者が抱える課題の改善策がグループでは見出せない場合に、機構営校の職業訓練指導員が助言を行った。 ・以上の結果、参加者に対するアンケート調査で、「有用であった」との回答を得た割合は以下のとおり。 - 平成 25 年度 97.7% - 平成 26 年度 98.8% - 平成 27 年度 97.6% - 平成 28 年度 94.5% また、厚生労働省と共同で報告書を作成し、都道府県職業能力開発主管課を通じて障害者校等に配付した。	
			ロ 障害者職業能力開発校等に対する訓練コースの設置支援 ○指導技法等体験プログラム ・特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深めコース設置の検討を促すため、職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を対象に、先導的な職業訓練の取組の紹介、訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等による、指導技法等体験プログラムを実施した。 ・当該プログラムは、障害者校及び一般の職業能力開発校等へ周知するとともに、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県職業能力開発主管課に対して周知を行った。 - 取扱テーマ - 平成 25 年度 - 中央校：精神障害者及び発達障害を伴う知的障害者に対する職業訓練等 - 吉備校：高次脳機能障害者及び発達障害者に対する職業訓練等 - 平成 26 年度 - 中央校：精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練等 - 吉備校：高次脳機能障害者及び知的障害を伴う発達障害者に対する職業訓練等 - 平成 27 年度 - 中央校：精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練等 - 吉備校：発達障害を伴う知的障害者、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練等 - 平成 28 年度 - 中央校：精神障害者及び発達障害者の職業訓練等 - 吉備校：発達障害を伴う知的障害者の職業訓練、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練等 ・参加者数 - 平成 25 年度 40 人 - 平成 26 年度 46 人 - 平成 27 年度 36 人 - 平成 28 年度 50 人 ・各年度の参加者に対するアンケート調査で、「有用であった」との回答の割合	

				は以下のとおりであった。 平成 25 年度 100.0% 平成 26 年度 97.7% 平成 27 年度 97.1% 平成 28 年度 96.0% ○専門訓練コース設置・運営サポート事業 - 他の障害者学校等において特別支援障害者の職業訓練機会を更に広げられるよう、機構営校において蓄積した訓練ノウハウを活用し、個々の障害者校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じて次の支援を行うサポート事業を実施した。 - i 個々の支援対象施設の支援ニーズ等の把握 - ii 専門訓練コース設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助 - iii O J T 方式による専門訓練コース設置・運営に必要な指導技法等の提供 - iv 訓練開始後に生じた課題を解決するための支援 (H25) 平成 24 年度に実施した同事業の試行状況を踏まえ、新たな専門訓練コースの開設を行った東京障害者職業能力開発校（以下「東京校」という。）及び広島障害者職業能力開発校（以下「広島校」という。）に対しては、両校を訪問し訓練実施状況等の確認と助言を行った。 - 中央校では東京校に対して、当該校の職員に対してO J T 方式や施設見学等によるフォローアップを実施して、さらに、新たに千葉県立障害者高等技術専門校（以下「千葉校」という。）及び神奈川障害者職業能力開発校（以下「神奈川校」という。）に対して、専門訓練コースの設置等に向けた支援を開始した。 - また、吉備校では広島校に対して、障害者採用準備講座の場面を活用した就職活動及び事業所開拓等に係るフォローアップ支援を実施した。さらに、北海道障害者職業能力開発校（以下「北海道校」という。）及び福岡障害者職業能力開発校（以下「福岡校」という。）に対して、専門訓練コースの設置等に向けた支援を開始した。 (H26) 中央校では平成 25 年度に支援を開始した千葉校に加え、新たに新潟県立新潟テクノスクール（以下「新潟校」という。）に対して支援を実施するとともに、平成 25 年度に支援を行った神奈川校に対してフォローアップ支援を実施した。吉備校では平成 25 年度から支援を開始した北海道校に対して継続して支援を実施するとともに、平成 25 年度に支援を行った福岡校に対してフォローアップ支援を実施した。 (H27) 中央校では千葉校及び新潟校への支援を継続するとともに、新たに石川障害者職業能力開発校（以下「石川校」という。）への支援を開始した。吉備校では大阪府立芦原高等職業技術専門校（以下「芦原校」という。）及び鳥取県立産業人材育成センター倉吉校への支援を開始した。 (H28) 中央校では千葉校及び石川校への支援を継続するとともに、新たに宮城障害者職業能力開発校、埼玉県立職業能力開発センターへの支援を開始した。吉備校では、芦原校への支援を継続するとともに、新たに京都府立福知山高等技術専門校への支援を開始した。
--	--	--	--	---

4. その他参考情報

特になし。

様式 1－2－4－1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調査（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－7	障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ－3－1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠 （個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 1 4 条第 1 項第 6 号
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

2. 主要な経年データ												
①主要なアウトプット（アウトカム）情報				②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度					
								2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度
収納率（計画値）	99%以上	－	99%以上	99%以上	99%以上	99%以上	99%以上	予算額（千円）	－	－	－	－
収納率（実績値）	－	99. 94%	99. 93%	99. 96%	99. 97%	99. 82%		決算額（千円）	－	－	－	－
達成度	－	－	100. 9%	101. 0%	101. 0%	100. 8%		経常費用（千円）	－	－	－	－
事業主説明会開催回数（計画値）	毎年度平均 420 回以上	－	420 回以上	420 回以上	420 回以上	420 回以上	420 回以上	経常利益（千円）	－	－	－	－
事業主説明会開催回数（実績値）	－	474 回	473 回	477 回	707 回	601 回		行政サービス実施コスト（千円）	－	－	－	－
達成度	－	－	112. 6%	113. 6%	168. 3%	143. 1%		従事人員数	－	－	－	

注）独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		
			業務実績		主務大臣による評価
第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	自己評価 ＜自己評価＞ 評定：A ・収納率については、納付督促等収納に向けた積極的な取組により、各年度において目標値を上回る実績となった。 平成 26 年度と平成 27 年度では、適用対象事業主が 200 人超に拡大されて以降最高となる実績を 2 年連続で記録した。また、平成 28 年度から新たに申告・申請の対象	（見込評価） 評定 B ＜評定に至った理由＞ ・収納率について、各年度において目標値を上回る高い実績となったことは評価できる。特に、平成 28 年度から常用雇用労働者数が 100 人超 200 人以下の事業主が新たに申告・申請の対象となったことにより、制度の適用を受ける事業主が倍	（期間実績評価） 評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に記載） ＜今後の課題＞ （見込評価票に検出されなかった課題 新中期目標の変更が必要となる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用のため設けた「障害者雇用納付金制度」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例報奨金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。 また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。		3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 となった常用雇用労働者が100人超200人以下の事業主対応は大きな課題であり、下記の個別訪問など複数年にわたり計画的に対処した結果、当該事業主の収納率については、計画において、「今中期目標期間の終了時（平成29年度）までに99%以上を目指す」としていたところ、初年度から、目標を上回る99.86%となった。 - 平成26年度と平成27年度には、適用拡大対象事業主を計34,619件個別訪問し、制度の説明を実施した。 - 事業主説明会については、各年度において目標値を上回る回数を開催し、制度の理解の促進に的に対応した。 特に平成27年度は、平成28年度に初めて納付金等の申告・申請を行う適用拡大対象事業主向けの説明会を中心に、過去最高の実績となる707回開催し、目標値に対する達成率は168.3%となった。 - 適用対象事業主の拡大を踏まえ、事業主説明会に出席できない事業主等が制度、手続を理解できるよう、説明音声付動画のインターネット配信を新たに実施した。 - 電子納付システムについて、事業主説明会等で利用促進を図った結果、平成28年度の利用件数が平成27年度との比較で180.3%となり、前中期目標期間の最終年度（平成24年度）との比較では278.5%となった。 これらを踏まえ、評定をAとした。 ＜課題と対応＞ - 収納率について、平成28年度から新たに申告・申請の対象となった常用雇用労働者数が100人超200人以下の事業主対応は大きな課題であり、今後目標である99%以上	増（平成27年度22,395→平成28年度48,190）したが、新たに申告・申請の対象となった常用雇用労働者数が100人超200人以下の事業主の納付率についても、個別訪問等の計画的な対応により初年度から目標を上回ったことは高く評価できる。 - 事業主説明会について、各年度において目標値を上回る回数を実施し、障害者雇用納付金制度について、周知及び理解の促進を図ったことは評価できる。 - 電子納付システムについて、利用実績を増加させ、業務の効率化を図っていることは評価できる。 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をBとした。 ＜今後の課題＞ - 各年度において目標を上回る高い収納率となっているが、引き続き高い収納率が維持できるよう努める必要がある。 ＜その他事項＞ なし。
--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

			ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給 ○障害者雇用納付金の徴収 - 各年度、確実な徴収を図るため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。 - 収納率については、目標値である 99%以上を達成するため、6 月末から未納付の事業主に対する納付督促・督促を機構本部と各施設が連携して次のとおり実施した。 - 機構本部は毎月末の未納付事業主のリストを各施設に送付し、リストを受領した各施設はおおむね2 週間以内に、電話等による未納付理由の把握及び納付督促を実施し、機構本部にその結果を報告した。報告を受けた機構本部は、この納付督促により確認した納付予定日を徒過した未納付の事業主に対して、直ちに各施設に再度の納付督促を指示した。各施設から当該未納付事業主に対して速やかに納付するよう滞納処分等についての説明も含めた納付督促を行い、これに応じなかった場合は、機構本部が督促状を发出し、収納率の向上に努めた。 - 特に、平成 28 年度は申告納付の適用対象が拡大されてから初めての徴収であり、これらの事業主への丁寧な電話督促等を積極的に実施し、おおむね前年比 200%の督促を実施した。 - また、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定日日の確認を行った。 - 電話による督促 - 平成 25 年度 722 件 - 平成 26 年度 1, 072 件 - 平成 27 年度 1, 010 件 - 平成 28 年度 2, 337 件 うち、100 人を超え 200 人以下の事業主 1, 235 件 - 督促文書・督促状件数 - 平成 25 年度 47 件 - 平成 26 年度 88 件 - 平成 27 年度 38 件 - 平成 28 年度 95 件 うち、100 人を超え 200 人以下の事業主 42 件 - 督促訪問件数 - 平成 25 年度 3 件 - 平成 26 年度 5 件 - 平成 27 年度 5 件 - 平成 28 年度 19 件 うち、100 人を超え 200 人以下の事業主 9 件 - 未納付事業主が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合については、納付金申告・納付の担当部署だけではなく、当該事業所の経理部等の他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての対応を促した。 - 各施設を通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。 - 厳しい経営環境にある企業については、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧により企業経営状況に係る情報を収集するとともに、各施設においては、地域の関係機関からの情報や報道等を注視し、企業経営状況に係る情報を機動的に収集した。これらの情報により未納付事業所の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなどの確に対応した。 - 上記の取組に加え、適正な申告・納付が行われるよう次の取組を実施した。 - 各年度、納付期限前の 4 月 1 日から同月末までに、納付義務のある事業主に対し、期限内の申告・納付をするよう勧奨するとともに、納付期限後に申告・納付が未了の事業主に対して、改めて申告・納付を督促した。 - 申告期限経過後においては、未申告の事業主に対して、好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「申告督促マニュアル」に基づき、未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れである、あるいは理解が不十分である場合等には、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。 (H25) 省令改正に伴う記載事項、添付書類が追加されたことを周知するため、のリーフレットを作成し、電子申告・申請に係る事業主からの I D 等の取得		
--	--	--	---	--	--

[illegible]

[illegible]

様式 1－2－4－1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調査（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報				
1－8	障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務			
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ－3－1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠 （個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 1 4 条第 1 項第 6 号	
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－	

2. 主要な経年データ											
①主要なアウトプット（アウトカム）情報			②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度				
助成金支給業務における 1 件当たりの平均処理期間（計画値）	最終年度に 30 日程度	－	－	－	－	30 日程度	30 日程度	予算額（千円）	－	－	－
助成金支給業務における 1 件当たりの平均処理期間（実績値）	－	33. 2 日	28. 5 日	29. 3 日	28. 6 日	27. 6 日		決算額（千円）	－	－	－
達成度	－	－	－	－	－	－		経常費用（千円）	－	－	－
								経常利益（千円）	－	－	－
								行政サービス実施コスト（千円）	－	－	－
								従事人員数	－	－	

注）独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価				
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
			業務実績	主務大臣による評価
第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	自己評価 ＜自己評価＞ 評価：B ・助成金支給業務における 1 件当たりの平均処理期間について、毎年度目標の 30 日以内となり、目標を達成した。 ・周知・広報について、説明会を毎年 700 回以上開催したほか、事業主説明会における周知用資料を	主務大臣による評価 （見込評価） 評価 B ＜評価に至った理由＞ ・助成金支給業務に係る 1 件当たりの平均処理期間の目標（第 3 期中期目標の最終年度には 30 日程度とする）について、平成 28 年度までの実績において達成していることは評価できる。 （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時ご検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他の事項＞

	の向上に関する事項は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業、障害者特別調整金、在宅就業障害者特別報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するため、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。 また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。 なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどは、業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項	新たに作成するなど、周知活動の一層の充実を図った。また、事業主が適正な申請書類を円滑に作成できるよう、作業施設等の図面の標準化及び図例入りの留意事項をホームページに掲載した。 ・効率的な支給業務の実施について、提出書類の点検・確認の基礎をわかりやすく解説した新規担当者向けの助成金事務処理研修テキストを作成し、研修を実施した。また、助成金支給業務手引及び助成金支給業務Q&A集を改訂した。 ・適正な支給業務の実施について、不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設けた。また、支給申請事業主に対する計画的な調査の実施により、不正受給件数の減少を図った。 これらを踏まえ、評定をBとした。 ＜課題と対応＞ ・周知・広報について、職業安定機関等との連携により事業主説明会を開催するほか、ホームページを効果的に活用する必要がある。 ・適正な支給業務の実施について、不正受給防止のため、引き続き不正受給防止マニュアルの活用に努めるとともに、適正かつ効果的な調査を行う必要がある。	また、ホームページの活用や関係機関との連携により、効果的な周知・広報を実施するとともに、支給申請事業所に対する調査を計画的に行う等、適正な支給業務の実施に努めている。 ・業務の効率化について、本部に設置した障害者助成金システムの活用により、支給申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況や申請事業所における過去の助成金の支給状況等を随時確認することで、審査業務等の効率化を図っていることとは評価できる。 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をBとした。 ＜今後の課題＞ ・助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間について、目標(第3期中期目標の最終年度には30日程度とする)を達成するよう努めるとともに、引き続き、適正な支給業務に配慮しつつ業務の効率化を図る必要がある。併せて助成金の効果的な活用促進に一層努める必要がある。 ＜その他事項＞なし。	
--	---	--	--	---	---	--

	イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給 ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は、速やかにホームページの内容を更新しているか。	＜評価の視点＞ ・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、申請要件等に変更があった場合は、速やかにホームページの内容を更新しているか。	② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施 イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 (イ) ホームページを活用した周知 ・(H25) 助成金認定の厳格化について、事業主の理解を深めるため、助成対象となる措置の要件等について具体例による解説を掲載した。 ・(H27) 助成金の制度変更の内容について、ホームページの活用や関係機関との連携により年度当初から速やかな周知広報を実施した。 ・企画競争型認定申請に係る認定申請書等の受理期間の開始をホームページで告知するとともに、対象となる助成金ごとに申請に係る留意事項を掲載し、事業主等への周知を行った。 ・企画競争型認定結果（申請件数、認定件数及び認定事例等）を、ホームページに掲載し、事業主等に対する情報提供を積極的に実施した。 ・助成金請求手続の留意事項のホームページへの掲載等については、以下のとおり必要な見直しを実施した。 - (H25) 支給繰延助成金の事務手続及び支給請求書の記載例の掲載 - (H26～) 企画競争型認定の受理期間等についてホームページ及び働く広場に掲載 - (H26, 27) 助成金ごとのホームページ掲載方法の統一、分かりやすいレイアウトへの変更 - (H26, 27) 助成金認定申請及び支給請求時の提出書類の整理カードの見直し、記入に当たっての留意事項へのわかりやすい解説コメント、図面の標準例等の掲載 - (H28) 視覚障害者のアクセシビリティ向上のための音声読み上げソフトに対応するテキストファイルの掲載数の充実 (ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知 ・各施設において、職業安定機関等が開催するセミナー等の場で事業主等に対する障害者助成金の説明会を開催した。 - 説明会開催回数 - 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 ・(H28) 障害者助成金説明会において使用する周知用パワーポイント資料を作成し、事業主の理解促進に努めた。 ・各施設と職業安定機関等との間で助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を開催し、関係機関の担当者への助成金制度の理解向上に努めるとともに、事業主等への周知について協力を要請した。 - 連絡会議開催回数 - 平成 25 年度 533 回 - 平成 26 年度 495 回 - 平成 27 年度 522 回 - 平成 28 年度 554 回 (ハ) 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布による周知・広報 ・助成金周知用リーフレットを作成・改訂し、各施設において事業主等に配布した。また平成 27 年度は、企画競争型認定実施に係るリーフレットも併せて			
業務を効率的かつ効果的に実施すること。 ② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施 ア 障害者雇用主等への助成金支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知することと、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用者に効果的に活用できるよう事業主等に対して助言・援助を行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。	事業主にとつて分かりやすい各種助成	＜評価の視点＞ ・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか。	助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。	事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布による周知・広報		

		金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。 ② 効率的な助成金支給業務の実施 円滑かつ迅速な支給、トラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行い、円滑な申請に資する。 適正支給に配慮しつつ、管進捗状況の管理を行うことと調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、第3期中期目標の最終年度には30日程度とする。	すい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。 <定量的指標> ・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、第3期中期目標の最終年度には30日程度とすること。【数値目標】 <評価の観点> ・事業主等に対して、申請手続き及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っている	改訂した。 ・高年齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、具体的に分かりやすく説明したり一フレットを作成し、各施設において事業主等に配布した。 ・（～H27）各年度ごとに必要に応じて助成金の内容、申請手続についてより詳細に解説した「障害者雇用助成金のごあんない」パンフレット（3種）を改訂した。 ・（H28）各助成金の対象となる措置の具体的な事例を定期刊行誌「働く広場」に紹介し、また同事例をリーフレットと併せて配布することで、助成金の活用促進を図った。		
		ロ 効率的な助成金支給業務の実施 ・助成金を予算の範囲内で有効活用するため、障害者のための施設・設備の整備等に対する助成金について、企画競争型認定を継続して実施し、外部有識者で構成する審査委員会において評価基準に基づき厳格に審査した。 ・助成金の限られた予算の範囲内で支給できるよう、各月ごとの支出状況等を的確に管理し、部内で情報を共有した。 ・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の短縮を達成するための取組を行った。 - 平均処理期間 - 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 - 支給件数 - 平成25年度 15,553件 - 平成26年度 23,849件 - 平成27年度 14,031件 - 平成28年度 9,100件 ・（H26）平成25年度分の助成金を繰延措置により支給した影響から、支給件数の増加が想定されたため、更なる支給時期の遅延を来さないよう審査体制及び審査における優先順位等の見直しを行い審査の効率化を進めるとともに、提出書類の必要性の精査を経て改訂した整理カードを活用しての添付書類の適正化により、迅速かつ適正な事務処理を実施した。	(イ) 障害者雇用助成金システムの活用 ・障害者雇用助成金システムは、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能に加え、同一の障害者の複数事業主等での重複雇用の有無の点検、同一の助助者の遠距離の複数事業所における配置・委嘱の有無の点検等の不正受給防止のための機能を有するものである。 ・障害者雇用助成金システムの活用により、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握することにより審査状況の進捗を管理した。また、平成28年度にはリプレイスを行い、システムの安定稼働とセキュリティの強化を図るとともに、処理速度の向上による業務の効率化を行った。 ・（H26～）事業主等から質問の多い項目について助成金支給業務Q＆A集を必要に応じて改訂し、各施設に配付し、疑義照会に対する各施設の回答の迅速化を図った。さらに、平成26年度には障害者介助等助成金（業務遂行援助者の配置助成金）の支給請求時のポイントを取りまとめたリーフレットを作成し、各施設に配付することで、疑義照会に対する各施設の回答の迅速化を図った。			
		(ロ) 各施設による事前説明及び点検確認 ・（H25）助成金の申請等に係るトラブル防止のため、次の取組を実施した。 - 助成金の厳格な認定に係る要件等について、より具体的な解説及び「障害者助成金厳格化周知チェックリスト」を加えて通達を发出し、事業主に対する説明漏れの防止を各施設に指示した。 - これまで発生したトラブル事例を基に、各施設が事業主等に説明する事項等に係る留意点を指示した。 ・（H26～）分かりやすい表記に改めた整理カード等を活用し、適正かつ効率的な点検確認を行った。	<評価の観点> ・事業主等に対して、申請手続き及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っている			

				・(H26) 繰延となった助成金に係る平成 26 年度の支給請求書の提出時期について、リーフレットにより周知した。 ・事業主等へ十分な説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行うため、助成金支給業務手引を平成 25 年度に作成し、平成 27 年度及び平成 28 年度に改訂した。 ・(H27, 28) 新たに助成金業務を担当する職員向けに助成金事務処理研修テキストを作成するとともに、必要に応じて内容を改訂し、各施設における点検業務の円滑実施及び効率化を図った。		
か。また、迅速かつ適正な支給を行うための審査方法の見直しを行ったか。	助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。	＜評価の観点＞ ・助成金業務新規担当者研修等の実施により、窓口担当者に必要な能力を習得させているか。	・(H26) 分科会における議論を踏まえ、各施設の窓口業務の課題を把握するたため事業主等との相談内容を統一的に電子媒体として記録する相談記録票の様式を新たに定め、また、「不正受給確認チェックリスト」等の見直しを行った。 ・(H26, 27) 助成金業務担当者会議における質問及び要望事項の回答をとりまとめ、各施設に情報提供し、担当者の窓口対応の迅速化等を図った。また、当該会議の分科会等の議論を踏まえ、助成金支給業務 Q & A 集を改訂し、各施設に配付した。 ・(H28) 助成金業務新規担当者を対象とした研修を実施し、助成金ごとの提出書類の点検・確認手順について実践を交えながら詳しく解説することにより、助成金の点検確認に必要な基本的な知識と能力の習得を一層促した。	・(H26) 繰延となった助成金に係る平成 26 年度の支給請求書の提出時期について、リーフレットにより周知した。 ・事業主等へ十分な説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行うため、助成金支給業務手引を平成 25 年度に作成し、平成 27 年度及び平成 28 年度に改訂した。 ・(H27, 28) 新たに助成金業務を担当する職員向けに助成金事務処理研修テキストを作成するとともに、必要に応じて内容を改訂し、各施設における点検業務の円滑実施及び効率化を図った。		
イ 助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な	③ 適正な支給業務の実施 適正な審査と支給申請事業所に対する	＜評価の観点＞ ・不正受給防止を図るため、	ハ 適正な支給業務の実施	・ホームページの利用状況については、ホームページを活用した周知を積極的に行った結果、以下のとおりであった。 - ホームページの利用割合 - 平成 25 年度 83. 7% - 平成 26 年度 84. 4% - 平成 27 年度 82. 2% - 平成 28 年度 85. 3% - 利用者のうち「様式をダウンロードして活用」した者の割合 - 平成 25 年度 88. 6% - 平成 26 年度 91. 7% - 平成 27 年度 93. 4% - 平成 28 年度 96. 0% ・アンケート結果については、業務改善に役立てるため、各施設に周知し、情報の共有を行った。		
		＜評価の観点＞ ・厳正な調査の実施 ・各年度、助成金の認定額が大きい案件及び審査時に疑義が生じた案件について支給前調査を、支給が継続している助成金について調査計画に基づく支給	ハ 適正な支給業務の実施	（イ）厳正な調査の実施 ・各年度、助成金の認定額が大きい案件及び審査時に疑義が生じた案件について支給前調査を、支給が継続している助成金について調査計画に基づく支給		

支給業務の実施を図ること。また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合、的確に対応すること。	計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことのほか、助成金支給前調査の対象事業所の見直し等の取組を強化することにより、更なる不正受給の防止に努める。	適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。	後調査を行った。 - 支給前調査実施件数 - 平成25年度 31件 - 平成26年度 17件 - 平成27年度 5件 - 平成28年度 4件 - 支給後調査実施件数 - 平成25年度 264件 - 平成26年度 204件 - 平成27年度 234件 - 平成28年度 251件 • 支給後調査については、報奨金が支給された事業主には助成金も支給されているケースが多いことに着目し、報奨金調査の対象とする事業主に対しては、助成金調査も併せて実施することとし、さらに、過去に不正受給が発生した業種を中心に調査対象事業所を絞り込んで選定することにより、効率的な実施を図った。 • 不正受給件数 - 平成25年度 17件 - 平成26年度 3件 - 平成27年度 4件 - 平成28年度 0件 • 平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。なお、不正受給の判明につながる情報はなかった。 - 受信件数 - 平成25年度 9件 - 平成26年度 11件 - 平成27年度 8件 - 平成28年度 9件 • 判明した不正受給事例について、各施設へ文書により情報提供し、情報共有を図るとともに、各施設においては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じる事案について確認作業を行うほか、申請書又は請求書の受理に当たっては不正受給防止確認チェックリストを活用して厳正な受理点検を行った。 • (H25) 助成金関係調査業務担当者研修会において、就業規則や出勤状況が確認できる書類の取扱いのポイント等を盛り込んだ「障害者雇用納付金関係業務調査要領による調査の留意事項」を配付・説明したほか、随時調査担当者からの質疑応答を行い、厳正な調査が実施できるよう職員の資質向上を図った。 • (H28) 適正かつ効果的に調査を実施するため、調査マニュアルを新たに作成した。 (ロ) 不正受給防止対策の強化 • 不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、高齢者助成部と連携会議を開催した。 • 不正受給を行った事業主名等を公表する措置を平成25年4月から実施した。 - 公表事業主数 - 平成25年度 0事業主 - 平成26年度 1事業主 - 平成27年度 0事業主 - 平成28年度 0事業主 • (H26) 当該年度に発見した不正受給事案について、該当都道府県の労働局等に情報提供し、連携して内容確認を行った。 • 不正受給防止マニュアル等を活用した取組を、各年度において以下のとおり実施した。 - (H25) 不正受給防止対策の強化、不正受給摘発対策の強化を図るなど、マニュアルの内容を見直しで運用 - (H26) 支給要件確認申立書を新たに様式化、マニュアルの改訂及びチェックリストの見直し - (H27～) 支給要件確認申立書及びチェックリストを活用した事業主への注意喚起と確認 <評価の観点> • 不正受給が発生した場合は、原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策や悪質な事案への厳正な対処を行っているか。 不正受給が発生した場合、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。
--	---	--	--

		適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。 厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換を行い、適切な支給業務の実施を図る。	＜評価の視点＞ 厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、不正受給の未然防止や再発防止等に関する情報交換等を行っているか。	(ハ) 不正受給防止のための会議の開催 - 各年度、助成金業務担当者会議等を開催し、過去の不正受給事例について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用徹底を図るとともに、平成27年度には分科会において各施設における不正受給に関する職業安定機関との情報交換の実施状況について情報共有を行った。 (ニ) 関係機関との密接な連携 - 各施設と都道府県労働局等との情報交換 平成25年度 533回 平成26年度 495回 平成27年度 522回 平成28年度 554回 (H26～) 情報交換においては、不正受給の未然防止や再発防止等につなげるため、機構から情報提供した不正受給事案について関係機関へ周知し、情報共有を図った。			
--	--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－9	障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 1 4 条第 1 項第 6 号
	施策目標Ⅳ－3－1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること		
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

2. 主要な経年データ											
①主要なアウトプット（アウトカム）情報				②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度				
就労支援機器利用率（計画値）	60％以上	－	60％以上	60％以上	60％以上	60％以上	60％以上	予算額（千円）	－	2 5 年度	2 6 年度
就労支援機器利用率（実績値）	－	67. 9％	72. 5％	69. 0％	68. 8％	67. 0％		決算額（千円）	－	2 7 年度	2 8 年度
達成度	－	－	120. 8％	115. 0％	114. 7％	111. 7％		経常費用（千円）	－	2 9 年度	
								経常利益（千円）	－		－
								行政サービス実施コスト（千円）	－		－
								従事人員数	－		－

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価				
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
			業務実績	主務大臣による評価
第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 （通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するため措置	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するため措置	自己評価 ＜自己評価＞ 評定：B ・就労支援機器の普及・啓発について、利用率は毎年度目標を上回っていることと、東京以外の地域への普及を目的とした地方説明会を新たに開催し、一層の普及・啓発に取り組んだ。 ・障害者職業生活相談員資	自己評価 （見込評価） 評定 B ・就労支援機器の普及・啓発について、利用率が全ての年度で目標を上回っていることと評価できる。 また、支援機器の普及等に向けて、制度の周知のみならず、導入前の相談や貸出後のフォローアップとして、専門家である障害者雇用エキスパートが相談・援助を実施し

	の向上に関する事項は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業、障害者特別調整金、在宅就業障害者特別報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するため、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。 また、障害者の雇用に関する実践的習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。 なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどは、業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項		格認定講習について、受講者数が毎年度過去最高を更新するとともに、新たに講習の科目ごとに留意事項を整理し、各科目の質を向上させる等の取組を行った結果、有用度が平均で 97.6%と高い評価を得た。 ・障害者雇用エキスパートは、特例子会社の設立、就労支援機器の活用等、特に困難で個別の課題に関する相談・援助を効果的に実施した。 ・実践的手法の開発成果として、毎年度、職場改善好事例集を作成するとともに、事業主が雇用の具体的なイメージを持つことができるよう、新たに精神障害者及び発達障害者の雇用ノウハウに関する動画や高次脳機能障害者の障害者雇用コミック版マニュアルを作成し、ホームページ等を通じて事業主に情報提供した。 ・障害者雇用事例リファレンスサービスについて、新たに合理的配慮事例の収集・掲載を行うとともに、厚生労働省からの要請に基づき、労働局と連携し、難病患者事例の収集・掲載を重点的に行い、事業主のニーズを踏まえた内容の充実を図った。 これらを踏まえ、評定を B とした。 ＜課題と対応＞ ・就労支援機器の利用率や有用度の維持・向上を図るため、効果的な活用に係る相談を行うとともに、全国的な活用促進を図る必要がある。 ・事業主が抱える課題に対応できるよう、事業主のニーズを踏まえた講習の実施や障害者雇用事例の情報収集・提供等に取り組む必要がある。	ていることは評価できる。その他、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の増大に対応しつつ、高い有用度が得られていること、動画や漫画、インターネットを活用した事業主に対する雇用ノウハウの効果的な情報提供の工夫がなされていることなど評価できる。 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定を B とした。 ＜今後の課題＞ 地域の企業等が相互に連携し、障害者雇用で独自に取り組めるような環境・体制整備を進めるためにも、民間企業における障害者雇用管理の経験者等を活用した事業主支援の強化を図る必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	
--	--	--	--	--	---	--

務を効率的かつ効果的に実施すること。 ③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施 ア 各種講習、相談・援助等の実施 障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導者を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。	ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施 ① 各種講習、相談・援助等の実施 (ア) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要専門知識を付与する。	<評価の視点> ・障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施しているか。	③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施 イ 各種講習、相談・援助等の実施 (イ) 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施 ○障害者職業生活相談員資格認定講習実施状況 <table border="1"> <tr> <td>・実施回数</td> <td>平成 25 年度 74 回</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成 26 年度 75 回</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成 27 年度 77 回</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成 28 年度 77 回</td> </tr> <tr> <td>・受講者数</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成 25 年度 4,843 人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成 26 年度 5,026 人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成 27 年度 5,229 人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成 28 年度 5,643 人</td> </tr> </table> ○受講者ニーズを踏まえた講習内容の充実 ・アンケート結果を踏まえ、受講者にとつてより効果的な障害者職業生活相談員資格認定講習とするため、講義内容が講師間で重複しないよう工夫するとともに、講習の科目ごとに進め方のポイント、視聴覚教材の使用例等の留意事項を整理して各施設に示した。また、障害者職業生活相談員である企業担当者から実際に活動する中で困ったことや課題解決の方法を意見交換会やバーネルディスカッション等を通して情報提供するなど、講習内容の充実を図った。 ・講習内容は、法令、関係機関の機能やその役割について体系的に学ぶことができ、障害者職業生活相談員の業務に活かせる知識が得られ、さらに、実際の現場で障害者職業生活相談員が活動している場面をイメージできるものとした。 ・受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した。 - 「大変有用だった」「有用だった」との回答の割合 <table border="1"> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>97.3%</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>97.7%</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>98.5%</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>96.9%</td> </tr> </table> ○受講者への利便性の配慮 ・原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、可能な範囲で他県の受講者も受け入れるとともに、会場を県庁所在地にする、年度内に複数回開催する施設においては、原則として異なる四半期での開催する等、受講者の利便性への配慮を行った。 ○障害を有する受講者が受講しやすい配慮 - 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して配付、スクリーンに近い座席への配置 - タで配付、資料を拡大コピーして配付、スクリーンに近い座席への配置 - 下肢障害・内部障害：移動しやすい座席の確保、机の高さの調節 ○テキストの改訂	・実施回数	平成 25 年度 74 回		平成 26 年度 75 回		平成 27 年度 77 回		平成 28 年度 77 回	・受講者数			平成 25 年度 4,843 人		平成 26 年度 5,026 人		平成 27 年度 5,229 人		平成 28 年度 5,643 人	平成 25 年度	97.3%	平成 26 年度	97.7%	平成 27 年度	98.5%	平成 28 年度	96.9%			
・実施回数	平成 25 年度 74 回																															
	平成 26 年度 75 回																															
	平成 27 年度 77 回																															
	平成 28 年度 77 回																															
・受講者数																																
	平成 25 年度 4,843 人																															
	平成 26 年度 5,026 人																															
	平成 27 年度 5,229 人																															
	平成 28 年度 5,643 人																															
平成 25 年度	97.3%																															
平成 26 年度	97.7%																															
平成 27 年度	98.5%																															
平成 28 年度	96.9%																															

				・毎年度最新の制度改正の動向や統計資料の数値を更新することに加え、各年度において以下の取組を行った。 ・(H25) 障害者能力開発や精神障害者の職域拡大の進展等を踏まえ、「障害者の職業能力開発」、「障害別にみた特徴と雇用上の配慮（精神障害）」について新たな執筆者に依頼し、内容を全面的に見直した。 ・(H26) 障害者雇用に係る制度改正や必要な技術の付与のため、新たに執筆した「使用者による障害者の虐待防止」「障害者へのカウンセリング（相談）」を掲載し、内容の拡充を図った。 ・(H27) 障害者雇用に係る制度改正や必要な技術の付与のため、新たに執筆した「障害者に対する差別的禁止・合理的配慮の提供義務」を掲載し、内容の拡充を図った。 ・(H28) 講習用DVD教材「一人ひとりが輝く職場づくり～障害者職業生活相談員の役割～」について、企業で活動する障害者職業生活相談員の活動内容や障害者との実際のやり取り、具体的な職場改善の取組を動画により実例的に紹介する形で制作（10年ぶりに全面改訂）した。 テキストについては、各障害の最新の知見、障害特性に応じた支援技術や職場環境の整備等を盛り込む形で、内容の拡充を図った。							
障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対処する障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど、特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施している。	＜評価の観点＞ ・障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど、特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施している。	(イ) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対処する障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど、特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。	＜評価の観点＞ ・障害者雇用エキスパートの配置 ○障害者雇用エキスパートの配置 ・特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを4人配置した。 ○事業主等に対する個別相談の実施 ・地域センター・各施設の高障害業務担当課が事業主等に対して基礎的な情報提供を行い、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった個別性が高く、困難な課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>1,544件</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>1,648件</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>1,844件</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>1,739件</td></tr> </table> ・相談・援助については、リーフレット等で事業主に周知を図り、機構本部への直接の訪問・電話等による相談のほか、地域センターや各施設の高障害業務担当課に寄せられた相談のうち企業経営等に関する相談を引き継いで行った。また、必要に応じて地域センターの事業主支援業務担当カウンセラーと共に事業所を訪問し、病気や障害の進行によりこれまでどおりの業務や出勤が難しくなった従業員に対する業務の切り出し方、在宅勤務による雇用継続の助言、特例子会社設立のための相談等を事業経営の視点で行った。 ・(H25) これまで実施した相談内容例等を示した通達を新たに発出し、地域センターや施設の高障害業務担当課で行う事業主援助業務の効果的な実施に役立てられるようにした。 ・(H27) 障害者の職域拡大や雇用管理に関する社内研修、雇用前実習の設定を行った。 ○集団方式による援助の実施 ・効率的な支援として集団方式での援助を実施し、地域センターや各施設の高障害業務担当課、公共職業安定所、都道府県、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や事例の紹介、採用後の雇用管理等について説明を行った。また、セミナー等を通じて更なる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。 ・障害者雇用の拡大について課題を有する企業からの相談ニーズを受け、各年度において以下のように取り組んだ。 - (H25) 精神障害者の雇用継続に関するセミナーを開催した。 - また、グループ関連会社の人事担当者を対象とした精神障害者の雇用促進に関するセミナーを開催した。 - (H26) 在宅就労や重度障害者の雇用の可能性をテーマとした、障害者の雇用拡大に関するセミナーを開催した。	平成25年度	1,544件	平成26年度	1,648件	平成27年度	1,844件	平成28年度	1,739件
平成25年度	1,544件										
平成26年度	1,648件										
平成27年度	1,844件										
平成28年度	1,739件										

		障害者と働く」(平成 24 年度作成)、さらに平成 26 年度には「視覚障害者の雇用事例集」(平成 22 年度作成)「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」(平成 21 年度作成) も加えて紹介し、職場等での活用を促した。 ・(H26) 第 9 回視覚障害者向け総合イベント「サイトワールド」においても上記マニュアル等を紹介し、職場等での活用を促した。 ・(H25, 26) 当機構が開催する職業リハビリテーション研究・実践発表会において、平成 25 年度は「精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集」の掲載企業のうちの 3 企業が、平成 26 年度は「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集」に掲載し最優秀賞を受賞した企業が、取組状況を紹介した。 ○事業主、支援機関等への配布・情報提供 ・作成した好事例集・動画、改訂を行った成果物については、事業主や事業主団体に直接配付し、情報提供するとともに、労働局、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター等の支援機関に幅広く配付し、事業主への情報提供、事業主との相談場面での有効活用を依頼している。 ・(H25, 26) マニュアル等の目的・内容に応じて、特例子会社、高次脳機能障害支援拠点機関、精神保健福祉センター等の関係機関に重点的に配布し、有効活用を図った。 ・(H27～) 精神障害者の雇用ノウハウに関する動画は、DVD を制作し障害者雇用エキスポパートや地域センターを通じて事業主等へ貸出しを行うとともに、事例ごとにホームページに公開した。 ・マニュアル・好事例集等の成果物一覧とその活用事例をとりまとめた「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を作成し、地域センター等を通じて事業主に配布するとともに、厚生労働省を通じて各労働局及び公共職業安定所から事業主に周知した。 ・事業主や支援機関等からの求めに応じて、随時成果物を送付したほか、各施設等が行っている事業主等に対する講習会等の機会に、事業主等の抱える課題の解決につながる適切な成果物の提供、解説を行った。 各年度における送付数は以下のとおりとなった。 - 事業主 <table> <tr><td>平成 25 年度</td><td>221 件</td></tr> <tr><td>平成 26 年度</td><td>186 件</td></tr> <tr><td>平成 27 年度</td><td>140 件</td></tr> <tr><td>平成 28 年度</td><td>158 件</td></tr> </table> - 支援機関 <table> <tr><td>平成 25 年度</td><td>176 件</td></tr> <tr><td>平成 26 年度</td><td>298 件</td></tr> <tr><td>平成 27 年度</td><td>217 件</td></tr> <tr><td>平成 28 年度</td><td>395 件</td></tr> </table> ・(H27～) 機構が開催した職業リハビリテーション研究・実践発表会や「働く広場」公開座談会のほか、都道府県労働局が開催したセミナー等において、マニュアル・好事例集等の配布・情報提供を行った。 ○ホームページ等を通じた普及 ・ホームページ上に、すべての報告書を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるよう工夫して公開した。また、ホームページに成果物一覧を掲載するとともに、電子ファイル（おおよそ平成 16 年以降の成果物）で見ることができるようにし、刊行時には紹介記事を公表することによって事業主等が有効に活用できるように努めた。 ・(H27～) 新規に作成した好事例集・動画、改訂を行った成果物については速やかにホームページに公開するとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載した。さらに、フォントサイズ、色づかい、行間等の工夫により画面表示を見やすくし、事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるようにして公開した。 ・定期刊行誌やメールマガジンを活用し、成果物の周知を積極的に行った。 ○各種成果物の活用状況 ・マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・要望等を求めるアンケート用紙を同封し把握す	平成 25 年度	221 件	平成 26 年度	186 件	平成 27 年度	140 件	平成 28 年度	158 件	平成 25 年度	176 件	平成 26 年度	298 件	平成 27 年度	217 件	平成 28 年度	395 件		
平成 25 年度	221 件																			
平成 26 年度	186 件																			
平成 27 年度	140 件																			
平成 28 年度	158 件																			
平成 25 年度	176 件																			
平成 26 年度	298 件																			
平成 27 年度	217 件																			
平成 28 年度	395 件																			
上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できやすいよう分かりやすくホームページで公開する。	＜評価の視点＞ ・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等の作成・配布、ホームページ等を通じたわかりやすい情報提供を行っているか。																			

中小企業における障害者雇用や精神障害者の雇用等事業主のニーズを踏まえ、障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。	また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえ、効果的な情報提供を行う。	＜評価の視点＞ ・中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえ、「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図っているか。また、平成28年4月に義務化された合理的配慮に関する事例についても掲載しているか。	るよう努めている。 - 各年度における障害者雇用に取り組む上で「役立った」とする回答の割合 - 平成25年度 回答数912件のうち、869件、95.3% - 平成26年度 回答数765件のうち、725件、94.8% - 平成27年度 回答数424件のうち、399件、94.1% - 平成28年度 回答数314件のうち、282件、89.8% ・支援機関が作成するガイドブックへの引用や、企業内研修用イントラネットへの掲載等の様々な方法により活用されている。 ○障害者雇用事例リファレンスサービスによる事例等の提供 ・事業主等に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例をホームページで提供している。 - 掲載事例総数 - 平成25年度末時点 1,960件 - 平成26年度末時点 2,140件 - 平成27年度末時点 2,640件 - 平成28年度末時点 2,879件 ・事例の収集に当たっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、各年度において以下のように取り組んだ。 - (H25, H26) 従業員50人以上規模の中小企業や除外率設定業種を中心に収集したほか、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用事例を収集した。 - (H27) 合理的配慮事例に特化し収集を行った。 - (H28) 合理的配慮事例に加え、厚生労働省からの要請に基づき、労働局と連携し難病患者の雇用事例の収集を重点的に行った。 ・各年度におけるホームページに追加掲載した事例数と、そのうち中小企業及び除外率設定業種、合理的配慮事例の数は以下のとおりとなった。 - 平成25年度 追加掲載 179事例 - うち中小企業124件 - 平成26年度 追加掲載 180事例 - うち中小企業129件、除外率設定業種24件 - 平成27年度 追加掲載 501事例 - うち合理的配慮408件、中小企業330件、除外率設定業種73件 - 平成28年度 追加掲載 251事例 - うち合理的配慮173件、中小企業182件、除外率設定業種27件 ・事例収集の段階から取材時に聞き取る項目やテーマ設定の方法、使用する用語、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的基準を設定することにより、各事例の内容の充実及び掲載事例の検索精度を高めるとともに、内容の見やすさ、わかりやすさの向上を図った。 ・各年度においては、雇用事例を検索しやすくするために、ホームページ検索画面を改修した。 - (H25) 発達障害者、高次脳機能障害者、難病等の雇用事例を検索しやすくするために、障害種別の分類について、より詳細に設定した。 - (H26) 除外率設定業種の雇用事例を検索しやすくするために、業種の分類について、より詳細に設定した。 - (H27) 合理的配慮事例の検索をしやすくするために、検索方法等の補足説明を追加すること等の工夫をした。 - (H28) 合理的配慮事例や難病患者事例の検索をしやすくするために、ホームページ検索画面に検索方法等の補足説明を追加するとともに、障害種別の検索条件に「難病」の項目を新たに設ける等の工夫をした。 ・各施設が開催する講習会等において周知リーフレットを配布、説明し、周知・活用促進を図るほか、都道府県労働局、自治体等のホームページやリーフレットで、各企業の実情に合った障害者雇用のヒントを見つけるための有効なツールとして紹介を行った結果、公共職業安定所及び就労支援機関が実施する事業主の相談場面において、同業他社の雇用事例紹介等に活用された。		
ウ 就労支援機	③ 就労支援機		ハ 就労支援機器の普及・啓発		

器の普及・啓発 障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図るこ	器の普及・啓発 就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。	＜評価の視点＞ 就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。	○最新情報のホームページへの掲載等 - 支援機器製造メーカー、支援機器販売メーカーからの情報収集により、各年度において以下のように新規掲載機種を選定した。 (H25) 拡大読書器、磁気ルーブシステム、キーボード・マウス補助具、作業スケジュール管理支援機器、画面読み上げソフトから 25 機種を選定し平成 26 年 1 月及び 3 月にホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した 15 機種の掲載を終了した。 (H26) 拡大読書器、磁気ルーブシステム、点字ディスプレイ、音声点字 PDA、筆談コミュニケーションボード、活字音訳・拡大読書ソフト、文書音声化ソフトから 13 機種を選定し、平成 26 年 9 月及び平成 27 年 3 月に就労支援機器等普及啓発ホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した 17 機種の掲載を終了した。 (H27～) 拡大読書器、音声拡聴器・集音器、視覚障害者向けワープロソフト、視覚障害者向けブラウザソフト、視覚障害者向けインターネットニュース検索ソフト、電話関連機器、環境調整用具から機種を選定し、各年度 9 月及び 3 月に就労支援機器等普及啓発ホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した機種の掲載を終了した。 【選定した機種】 - 平成 27 年度 17 機種 - 平成 28 年度 7 機種 - 事業主の利便性を図るため、就労支援機器等普及啓発ホームページにおいて個々の就労支援機器の貸出状況を表示し、貸出状況を即時に更新することにより、最新情報を掲載した。	○各施設等を通じた貸出制度の周知 - 事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、各施設が周知を行うこととし、事業主を対象としたセミナー等を活用し周知した。機構本部においては、PDCAサイクルのもと各施設における周知状況の確認を行うとともに、次の取組を行った。 - 労働局、公共職業安定所が主催する人事・採用担当者、労務担当者を対象とした講習会やセミナー等に障害者雇用エキスパートを派遣し、リーフレットの配布、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨等を実施 - 障害者団体等が開催したイベントにおける講師協力、リーフレットの配布 (H25) 各施設や自治体主催のフォーラムなどでの移動展示会の開催 (H26～) 各施設が行う地方アビリック等のイベントにおいて機器移動展示会を実施するとともに、地方での貸出件数の増加を目的とした地方説明会を実施 - 機器展示コーナーを活用した就労支援機器説明会の実施（月に 2 回） - 就労支援機器の利用が見込まれる障害者職業能力開発校や就労支援機関等に対する訓練施設で利用している機器の確認及び就職実績の情報収集、貸出制度の周知、貸出実績及び雇用事例等についての情報提供	○貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施 - 福祉情報技術コーディネーターの資格を有する障害者雇用エキスパートを配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談・援助等のほか、貸出中の事業所を訪問し、個別具体的なニーズに応じた支援を行った。 - 相談等実施件数 - 平成 25 年度 804 件 - 平成 26 年度 920 件 - 平成 27 年度 1,312 件 - 平成 28 年度 1,202 件 - また、貸出 3 か月時点の電話・郵送によるアンケートの実施等により、使用状況を確認し、新製品の情報提供や機器変更に係る助言を行い、ミスマッチを防ぐためのフォローアップを実施した。 - 貸出中の事業主に対し、機器の購入に際して活用が考えられる障害者雇用納付金制度に基づく助成金について周知し、問合せに対応した。	○貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施
--	---	--	---	---	---	--

エ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を行うこと。	適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。 ④ 啓発事業の実施	＜定量指標＞ 就労支援機器の利用率(全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数)を常態において60%以上にする。 【数値目標】	事業主アンケートの結果、貸出機器が障害者の雇用の促進等に「大変役に立った」「役に立った」との回答の割合 平成25年度 86.3% 平成26年度 90.0% 平成27年度 89.7% 平成28年度 87.4% - 当該アンケートと併せて行う利用者アンケートの回答によると、貸出期間中うまく使いこなせていなかったケースがあった。一部の機器については使用に当たっての説明・助言が必要と考えられるため、障害者雇用エキスパートから貸出中の事業主に対して、貸出期間中のできるだけ早い時期に電話・メールなどで使用状況を確認するなど、綿密なフォローアップを行うこととした。 - 就労支援機器の整備については、貸出ニーズの傾向、就労支援機器製造メーカー・販売メーカーからの情報収集、障害者職業能力開発施設における就労支援機器整備状況を踏まえ、事業主ニーズの高い機器等を整備した。 ○貸出利用率及び貸出事業所数の状況 - 利用率 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>72.5%</td><td>(達成度 120.8%)</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>69.0%</td><td>(達成度 115.0%)</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>68.8%</td><td>(達成度 114.7%)</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>67.0%</td><td>(達成度 111.7%)</td></tr> </table> - 貸出事業所数 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>169 事業所</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>187 事業所</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>209 事業所</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>206 事業所</td></tr> </table>	平成25年度	72.5%	(達成度 120.8%)	平成26年度	69.0%	(達成度 115.0%)	平成27年度	68.8%	(達成度 114.7%)	平成28年度	67.0%	(達成度 111.7%)	平成25年度	169 事業所	平成26年度	187 事業所	平成27年度	209 事業所	平成28年度	206 事業所	- 貸出終了後に、事業主及び機器を利用する障害者に対してアンケート調査を実施した。 - 事業主アンケートの結果、貸出機器が障害者の雇用の促進等に「大変役に立った」「役に立った」との回答の割合 - 当該アンケートと併せて行う利用者アンケートの回答によると、貸出期間中うまく使いこなせていなかったケースがあった。一部の機器については使用に当たっての説明・助言が必要と考えられるため、障害者雇用エキスパートから貸出中の事業主に対して、貸出期間中のできるだけ早い時期に電話・メールなどで使用状況を確認するなど、綿密なフォローアップを行うこととした。 - 就労支援機器の整備については、貸出ニーズの傾向、就労支援機器製造メーカー・販売メーカーからの情報収集、障害者職業能力開発施設における就労支援機器整備状況を踏まえ、事業主ニーズの高い機器等を整備した。														
平成25年度	72.5%	(達成度 120.8%)																																				
平成26年度	69.0%	(達成度 115.0%)																																				
平成27年度	68.8%	(達成度 114.7%)																																				
平成28年度	67.0%	(達成度 111.7%)																																				
平成25年度	169 事業所																																					
平成26年度	187 事業所																																					
平成27年度	209 事業所																																					
平成28年度	206 事業所																																					
エ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を行うこと。	④ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を行うこと。	＜評価の観点＞ 障害者雇用を支援する月間を設け、障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等による啓発広報活動を実施している。	ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施 ○障害者雇用優良事業所等全国表彰式 - 被表彰者数 - 障害者雇用優良事業所表彰 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>58 件</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>69 件</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>57 件</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>53 件</td></tr> </table> - 優秀勤労障害者表彰 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>62 件</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>43 件</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>57 件</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>45 件</td></tr> </table> - 障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>3 件</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>0 件</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>1 件</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>1 件</td></tr> </table> - 障害者雇用支援月間ポスター原画入賞 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>80 件</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>80 件</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>80 件</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>80 件</td></tr> </table> - 障害者雇用職場改善好事例入賞 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>11 件</td></tr> </table>	平成25年度	58 件	平成26年度	69 件	平成27年度	57 件	平成28年度	53 件	平成25年度	62 件	平成26年度	43 件	平成27年度	57 件	平成28年度	45 件	平成25年度	3 件	平成26年度	0 件	平成27年度	1 件	平成28年度	1 件	平成25年度	80 件	平成26年度	80 件	平成27年度	80 件	平成28年度	80 件	平成25年度	11 件	
平成25年度	58 件																																					
平成26年度	69 件																																					
平成27年度	57 件																																					
平成28年度	53 件																																					
平成25年度	62 件																																					
平成26年度	43 件																																					
平成27年度	57 件																																					
平成28年度	45 件																																					
平成25年度	3 件																																					
平成26年度	0 件																																					
平成27年度	1 件																																					
平成28年度	1 件																																					
平成25年度	80 件																																					
平成26年度	80 件																																					
平成27年度	80 件																																					
平成28年度	80 件																																					
平成25年度	11 件																																					

	報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。			平成26年度 7件 平成27年度 10件 平成28年度 11件 ○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会 ・障害者雇用の重要性について、広く国民に理解していただくため、ポスターの原画を障害者等から募集し、各年度9月の障害者雇用支援月間を中心に入賞作品展示会を全国で開催した。 - 開催会場 - 平成25年度 5会場（札幌、東京、大阪、福岡、千葉） - 平成26年度 5会場（札幌、東京、大阪、福岡、愛知） - 平成27年度 4会場（札幌、東京、大阪、福岡） - 平成28年度 5会場（札幌、東京、大阪、福岡、山形） - 応募点数 - 平成25年度 2,692点 - 平成26年度 2,417点 - 平成27年度 2,279点 - 平成28年度 2,151点 - 来場者数 - 平成25年度 10,133人 - 平成26年度 19,776人 - 平成27年度 9,912人 - 平成28年度 8,189人 ○定期刊行誌「働く広場」の発行・配布 ・事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して、配布した。 ・読者アンケートにおける、「非常に参考になる」「参考になる」との回答の割合 - 平成25年度 92.1% - 平成26年度 88.1% - 平成27年度 92.2% - 平成28年度 92.1% ・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載するとともに、ブックナランバーを掲載した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベント等で周知活動を行った。 ○読者アンケートにより把握した読者ニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえた誌面の充実 ・読者への訴求力を高めるような企画を打ち出した誌面構成とした。 ・（H25～27）法定雇用率の引き上げにより納付金対象事業所が拡大したことを踏まえ、初めて障害者雇用に取り組み企業の参考になるよう3年続けて「障害者雇用入門」特集を掲載した。 ・（H25）精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とした改正障害者雇用促進法が成立したことに対応して、精神障害者雇用について重点的に取り上げるため、特集を企画したほか、「はじめての精神障害者雇用」をテーマに全8回で連載を実施した。 ・（H26～）読者から掲載希望の高い「精神障害者」「発達障害者」について、毎年度、特集を企画し多くの事例を紹介した。また、平成28年度7～10月号において「発達障害者とともに働くための就業対応マニュアル」を連載した。 ・（H27,28）編集委員会での助言を受けて、平成27年度に「聴覚障害者の職場コミュニケーション支援」として、手話通訳をはじめとする聴覚障害者支援状況について紹介した。また、平成28年度には「ピアによる支援」をテーマに、ピアサポートについての基礎知識や事例などを交えた取組を連載した。 ○公開座談会の開催 ・内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として、精神障害者または発達障害者の雇用をテーマとして各年度で開催した。 ・参加者アンケートにおける「大変参考になった」「参考になった」との回答の割合		
--	---	--	--	---	--	--

				平成 25 年度 93.6% 平成 26 年度 100.0% 平成 27 年度 99.0% 平成 28 年度 93.9%	
				○マスメディア等による広報・啓発活動 ・障害者雇用支援月間に関する記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」に障害者雇用の先進企業の取組事例、学識者による障害者雇用を促進するた めの解説等を、見開き2頁、フルカラーで掲載した。また、「日経ビジネス」 のWeb版である「日経ビジネスオンラインSpecial」に、文字数制限等によ り紙面に掲載できなかった詳細な内容や写真等を1か月にわたり掲載したほ か、同サイトから機構ホームページ及びメールマガジン登録募集ページへの 誘導を図った。 ・職業リハビリテーションに関する支援や調査・研究等の成果、啓発活動につ いてマスコミへ積極的な情報提供を行い、障害者雇用についての理解を促進 した。 ・障害のある児童・生徒から募集した原画をもとにポスターを作成し、全国の 自治体や公共職業安定所等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民 に障害者雇用についての理解が深まるよう努めた。	

4. その他参考情報
特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報				
1－10	障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催			
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅴ 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標Ⅴ－2－2 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと	当該事業実施に係る根拠 （個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号	
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－	

2. 主要な経年データ												
①主要なアウトプット（アウトカム）情報				②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度					
								25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（計画値）	90%以上	－	90%以上	90%以上	－	90%以上	90%以上	－	－	－	－	－
障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（実績値）	－	96.1%	98.5%	96.6%	－	98.7%		－	－	－	－	－
達成度	－	－	109.4%	107.3%	－	109.7%		－	－	－	－	－
								経常費用（千円）	－	－	－	－
								経常利益（千円）	－	－	－	－
								行政サービス実施コスト（千円）	－	－	－	－
								従事人員数	－	－		

注）独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価				
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
			業務実績	主務大臣による評価
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービ	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	自己評価 ＜自己評価＞ 評価：B ・全国アビリンピックについて、知的障害者が主に参加する競技種目の定員の増加や、地方アビリンピックで数多くの選手が参加している種目を追加するなど、障害者の能力開発及び雇用・就業動向	（見込評価） （期間実績評価） 評価 B ＜評定に至った理由＞ 全国アビリンピック来場者からの障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価について、達成目標 90%以上とする中、平成25年度 98.5%、平成26年度 96.6%、平成 28 年度 98.7%と同目標を上回ったことや、参加選手について

	スその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例報奨金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的のつとより、適正かつ効率的な運営を図ること。 また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。 なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防		3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項	等を踏まえ、競技種目の重点化を行った。また、競技を間近で見られる会場レイアウトや作業画面の見学用モニターの設置など効率的かつ効果的な大会運営を行った。 - 障害者の職業能力及び雇用に関する来場者の理解度は、いずれの年度も96%以上と目標を大きく上回り、平成28年度は過去最高の98.7%であった。 - 国際アビリンピックへの選手派遣に向けて、派遣対象競技種目で過去2大会の金賞受賞者を招聘して競技を実施したほか、一部の競技種目の課題の難易度を引き上げるなど国内大会の効果的な運営に努めた。 - 第9回国際アビリンピックにおいては、参加した17種目のうち、9種目において金賞2人を含む延べ11人の選手が入賞した。また、派遣選手が持つ力を発揮できるよう、専門家による強化・指導計画の作成、競技課題の対策の助言及び指導を実施するとともに、介助者等の同行と円滑な移動のための対策を実施した。 - 地方アビリンピックについては、実施競技種目数及び来場者数が毎年増加し、平成28年度に過去最高となったほか、参加選手数が平成26年度以降毎年3,200人を超えた。また、テレビ・新聞などマスコミに取り上げられた件数は、平成26年度以降毎年200件を超えた。さらに、職業能力開発施設や障害者関係施設が実施するイベントとの合同開催や「地方アビリンピック実施手引」の作成等により、効率的かつ効果的に開催・運営を行った。 これらを踏まえ、評定をBとした。 ＜課題と対応＞ - 障害者の職業能力及び雇	も、平成25年度318人、平成26年度332人、平成28年度370人と増加してきていることは評価できる。(※平成27年度については国際アビリンピック開催年度のため、全国アビリンピックは未開催) また、地方アビリンピックにおいて、来場者数は平成25年度12,531人、平成26年度13,558人、平成27年度15,603人、平成28年度16,047人と実績が向上していることも評価できる。 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから評定をBとした。 ＜今後の課題＞ 障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まるような大会となるよう兵庫県との連携を図りつつ、引き続き更なるアビリンピックの周知広報の強化を検討する必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	
--	---	--	--	---	---	--

止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。 ④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うこと。	エ 障害者の技能に関する競技大会の開催 障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀者を顕彰する。	＜評価の視点＞ - 産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。 ＜評価の視点＞ - 先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施したり、障害者の職業能力及	④ 障害者の技能に関する競技大会の開催 イ 全国障害者技能競技大会の開催 ○国際アビリンピック開催年度であった平成27年度を除いて、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を毎年度開催した。各年度の開催状況は以下のとおり。 ・平成25年度 －第34回アビリンピックの開催 －開催日：平成25年11月22日（金）～11月24日（日） －開催地：千葉県千葉市（幕張メッセ） －参加選手数：技能競技318人、技能デモンストレーション9人 －来場者数：39,700人（第51回技能五輪全国大会幕張メッセ会場への11月23日の来場者を含む） －技能競技の実施：24種目 ・平成26年度 －第35回アビリンピックの開催 －開催日：平成26年11月21日（金）～11月23日（日） －開催地：愛知県名古屋市のポートメッセなごや －参加選手数：技能競技332人、技能デモンストレーション12人 －来場者数：約69,000人（同会場で開催された併催イベントへの来場者を含む） －技能競技の実施：24種目 ・平成28年度 －第36回アビリンピックの開催 －開催日：平成28年10月28日～10月30日 －開催地：山形県山形市及び天童市 －参加選手数：技能競技370人、技能デモンストレーション15人 －来場者数：約26,000人 －技能競技の実施種目数：22種目 ○多様な競技種目の実施と競技定員の見直し ・従来より、「機械CAD」「喫茶サービス」「木工」等20種目を超える多様な種目を実施するとともに、産業、職業及び技能等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、競技種目を見直した。 - また、主に知的障害者が参加する競技種目は参加選手が多く見込まれることから、年々定員を増加させているところである。 - ビルクリーニング（平成24年度30人→平成25年度38人→平成26年度40人→平成28年度47人） - オフィスアシスタント（平成24年度9人→平成25年度17人→平成26年度23人→平成28年度33人） - 製品パッキング（平成24年度7人→平成25年度13人→平成26年度14人→平成28年度22人） ○（H28）国際アビリンピックへの選手派遣に向けての取組 ・国際アビリンピックを見据えた競技種目を設定するとともに、「洋裁」「機械CAD」等については、課題の難易度を引き上げるなどの見直しを行った。 ○技能デモンストレーションの実施 ・各年度において、以下のデモンストレーションを実施した。 －（H25）「IT」及び「クリーニング」 －（H26）「クリーニング」及び「フォークリフト操作」 －（H28）「クリーニング」及び「ケーキデコロレーション」	用に対する理解が深まるような大会となるよう共催県との連携を図りつつ、引き続き更なるアビリンピックの周知広報の強化を検討する必要がある。	
--	---	---	---	--	--

			なお「クリーニング」については、この職種におけるこれまでとは異なる技能も周知するという観点から、新たに「アイロン掛け」及び「しみ抜き」作業を課題とした。 ○障害者ワークフェアの実施 ・(H25, 26, 28) 障害者の雇用、能力開発に関する理解と認識を深めるために、障害者職業能力開発施設、障害者雇用に係る先進的企業、就労支援団体、障害者職業能力開発校、特別支援学校等の企業・団体が出展し、障害のある社員による作業の実演、指導等のデモンストレーション、福祉車両の展示等を実施した。 参加企業・団体数は以下のとおりとなった。 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td><td>77</td></tr> <tr> <td>平成 26 年度</td><td>149</td></tr> <tr> <td>平成 28 年度</td><td>98</td></tr> </table> ○共催県等との協力・連携等による大会準備・運営 ・各年度において、以下のように取り組んだ。 - (H25) 青年技能者の技能レベルを競う「第 51 回技能五輪全国大会」と同時開催し、ポスター・チラシで相互に周知、大会会場でも相互に案内を表示 - (H26) 共催県等の協力を得て、職業技能に関するイベントや障害者雇用に関するセミナーを同時開催し、障害者雇用に関するセミナーは、参加した企業の経営者や人事担当者が競技等を見学 - また共催県の発案により、女性選手が最も活躍した選手団を表彰 - (H26, 28) 共催県において公式キヤクター・ロゴマーク等を設定、県内各地での様々な事前周知、共催県からの各競技の専門委員（審査員）等の推薦、県職員等による競技補助等の協力・連携 - (H28) 東北 6 県による合同練習会の実施、山形のおもてなし 2016「東北の観光物産展」の併催 ○県、労働局、教育委員会等と連携した積極的な周知広報 ・各年度において、以下のように取り組んだ。 - ポスター、チラシを作成し、開催地域を中心とした小・中・高校、特別支援学校、就労支援施設、関係機関、経済団体等に配布 - (H25) アビリンピック専用サイトを開設し、約15,000 件のアクセス数 - 広報誌・機関誌への掲載の拡充、数多くのイベント情報サイトに大会情報を掲載 - 大会当日ボランティアを配置し、最寄り駅周辺で来場を勧奨 - 開催県近隣県の労働局に積極的な広報を依頼し、会場近隣の公共職業安定所でチラシを配布 ○マスメディア等による紹介 ・(H25, 26, 28) ニュース等で大会について報道されるとともに、平成 25 年度は全国 24 道府県、平成 26 年度は 28 県、平成 28 年度は 34 県の地元新聞紙面等において、大会開催や結果に係る各種記事が掲載されるなど、全国規模で大会が紹介され、障害者雇用について広く社会の理解と関心を深めることができた。 ・(H28) 会場に足を運ばない人のためにW E B 中継によるライブ放映を行った。 ○開催における工夫 ・(H25) 大会会場と選手団の宿泊施設をすべて幕張新都心地区に集約し、選手団及び来場者の円滑な移動を可能するとともに、輸送に係る経費の縮減を図った。 ・(H26, 28) 各技能競技種目の内容を考慮し、静音性が求められるパソコン系統技種目と、作業音等が発生するサービス系、製造系統技種目との配置を工夫することにより、同一会場内での実施であっても選手が競技に集中できる環境を整え、選手から好評を得た。 ・(H28) パソコン系統技において、各選手作業画面の見学用モニターを設置することで、選手が行っている作業内容がよく見えるような工夫をした。 ・(H26, 28) 競技の効率的実施と来場者にできるだけ多くの技能競技を見もらうため、一部競技種目の開始時間及びレイアウトを見直した。これにより終	平成 25 年度	77	平成 26 年度	149	平成 28 年度	98
平成 25 年度	77								
平成 26 年度	149								
平成 28 年度	98								
び雇用に関する展示を実施した。効果的な大会運営を行っているか。									

				日を通じて、来場者に様々な競技を見学してもらったことができた。 ・(H26, 28) 会場が開催都市中心部から離れたこと等から、できるだけ多くの来場者に見学してもらうため、主要駅と競技等会場に停車する無料シャトルバスを運行した。また、選手団専用バスの運行に当たっては、選手の宿泊場所と会場間の運行スケジュール表を大会開催前に各都道府県の選手引率担当者に送付し、各選手が会場へ円滑かつ確実に移動できるよう取り組んだ。 ・(H28) アビリンピックにより関心を高めてもらうために平成 28 年 3 月に参加した第 9 回国際アビリンピック（ボルドー大会）への選手派遣記録 DVD を会場において、逐次、上映した。 ○大会の反響等 ・入賞者を輩出した都道府県においては、知事への表敬訪問や能力開発に係るイベントでの表彰などが行われ、その様子が報道された。 ・入賞した参加選手を中心に、選手の訓練の様子や活躍の様様等がテレビ、新聞等で報道された。 ○来場者アンケート調査 ・アンケート回答数 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>1,177 人</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>1,026 人</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>581 人</td> </tr> </table> ・障害者の職業能力（技能）及び雇用に対する理解度 <table> <tr> <td>「理解が深まった」との回答の割合</td> <td>平成 25 年度</td> </tr> <tr> <td></td> <td>98.5%（達成度 109.4%）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成 26 年度</td> </tr> <tr> <td></td> <td>96.6%（達成度 107.3%）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成 28 年度</td> </tr> <tr> <td></td> <td>98.7%（達成度 109.7%）</td> </tr> </table> ・(H25, 26, 28) 同一会場において、多様な技能競技と技能デモンストレーションを実施したことや競技を間近で見られるレイアウトの工夫等により選手の真剣に取り組む姿勢やその能力の高さを実感できたことに加え、ワークフェアにおいて企業や団体が実施している様々な取組の情報提供などを一度に行うことで、目標値を上回る結果となった。また平成 26 年度は併催イベントも同一会場で実施した。 ・(H25, 26, 28) 理解が深まった内容では「意欲やひたむきな姿勢を感じることができた」（平成 25 年度 59.6%、平成 26 年度 59.9%、平成 28 年度 69.9%）、「能力の高さや多彩さを実感できた」（平成 25 年度 49.1%、平成 26 年度 49.4%、平成 28 年度 56.2%）などの割合が高かった。 ロ 第 9 回国際アビリンピックへの選手派遣等 ○第 9 回国際アビリンピック派遣選手選考会としての開催 ・平成 26 年度に開催した第 35 回アビリンピックにおいて、派遣対象種目（17 種目）に過去 2 大会の金賞受賞者を招聘した。また、開会式にて在京都フランス総領事から選手に向け激励のメッセージをいただいた。 ○国際アビリンピックの開催に向けた国際会議への出席等 ・(H25, H26) 第 9 回国際大会への選手派遣に向け、平成 25 年 9 月、平成 26 年 10 月に開催された国際アビリンピック連合理事会等に出席するなど、第 9 回国際大会の開催地に関する情報収集等に努めた。 ・(H28) 第 10 回国際大会への選手派遣に向け、平成 28 年 10 月に開催された国際アビリンピック連合理事会等に出席し、第 10 回国際大会の開催等に関する情報収集等に努めた。 ○第 9 回国際アビリンピックの概要 ・開催日：平成 28 年 3 月 23 日～3 月 26 日 ・開催地：フランス共和国ボルドー市（ボルドー国際会議・展示場） ・競技参加国・地域数：31 か国・地域 ・選手数：458 人 ・職業技能競技種目数：48 種目	平成 25 年度	1,177 人	平成 26 年度	1,026 人	平成 28 年度	581 人	「理解が深まった」との回答の割合	平成 25 年度		98.5%（達成度 109.4%）		平成 26 年度		96.6%（達成度 107.3%）		平成 28 年度		98.7%（達成度 109.7%）
平成 25 年度	1,177 人																					
平成 26 年度	1,026 人																					
平成 28 年度	581 人																					
「理解が深まった」との回答の割合	平成 25 年度																					
	98.5%（達成度 109.4%）																					
	平成 26 年度																					
	96.6%（達成度 107.3%）																					
	平成 28 年度																					
	98.7%（達成度 109.7%）																					
このため、大会来場者に対してアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を 90%以上の来場者から得られるようにすること。	大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち 90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。	＜定量的指標＞ ・大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち 90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。【数値目標】	＜評価の視点＞ ・国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、国内大会の効率的運営に努めたか。	第 9 回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効率的運営に努める。																		
また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。	第 9 回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効率的運営に努める。	＜評価の視点＞ ・国際アビリンピック派遣選手に対して、各競技種目の専門家及び派遣選																				

			手が所属する企業等と連携して強化指導を実施し、選手が持てる力を発揮できるように支援したか。	各都道府県における障害者の技能競技大会	＜評価の観点＞ 各都道府県における障害者	○第9回国際アビリンピックへの日本選手の派遣 - 派遣競技：競技内容がアビリンピックと概ね共通する職業技能競技である17種目 - 派遣選手数：第9回国際アビリンピックに派遣する選手の選考会を兼ねた大会として平成26年度に実施した愛知大会の成績優秀者31人 - 日本選手の入賞状況 - 金賞2人：義肢製作、歯科技工 - 銀賞3人：電子機器組立・テスト、英文ワープロ、データベース（応用） - 銅賞5人：英文DTP、電子機器組立・テスト、コンピュータ組立、フラワーアレンジメント、データベース（基礎） - 特別賞1人：データベース（基礎）銅賞受賞者 ※特別賞は、各国・地域に1人ずつ授与される賞で、その国・地域における参加者の最高得点を獲得した者に授与される。 ○選手への強化指導の実施 - 各競技の専門家を専門委員として委嘱し、派遣選手ごとに強化指導計画を策定した。 - 策定された強化指導計画に基づき強化指導を以下のとおり実施した。 - i 事前に公表される課題概要の翻訳、課題概要を踏まえた対策の策定と助言 - ii 課題概要に即した参考図書・教材の配付 - iii 大会同様の英語環境パソコン機器等の貸与及びCADソフトの協賛企業の確保 - iv 専門委員等による各種指導 - 模擬課題を作成し、訪問研修・集合研修等による反復練習を実施 - 各選手の取組状況の進捗を確認し、必要に応じてメール・電話による指導を実施 - 参加種目に関係する企業等に所属する選手については当該企業等に協力要請を行い、専門委員が当該企業の上司・指導者と連携し、効率的・効果的な指導を実施 ○選手への様々な支援等 - 選手が持てる力を最大限に発揮できるよう、大会期間中の安全確保及びバリアフリーに係る取組として、以下の様々な支援を行った。 - 競技会場、宿泊施設、移動経路等の事前調査の実施 - 選手団全員が内容を理解しスムーズに行動できるよう、詳細なマニュアル等を作成するとともに、オリエンテーションを実施 - 介助者・手話通訳者等の配置 - 健康管理のための医師・看護師の同行 - 各種障害者用補助具（スロープ、筆談ボード）等の持込み - 現地での移動が円滑かつ安全に行えるよう日本選手団専用車いすリフト付きバス等の手配 - 在仏日本大使館等からのテロ等に関する現地情報の収集と同大使館に対する便宜供与依頼 - 大会に向けての意識高揚を促進し、それにより良い成績に結び付けられるよう皇太子殿下のご接見、厚生労働大臣・仏駐在日本大使への表敬訪問等を行った。 ○大会後の反響等 - 金賞受賞者には内閣総理大臣から障害者技能表彰が直接授与され、その様子は政府インターネットテレビで報道されるとともに、全国紙に記事が掲載された。 - 参加選手の地元を中心に、派遣前には強化指導の状況や選手の訓練の様子や意欲が、派遣後には選手の活躍の模様等がテレビ、新聞等で報道された。 - 本大会での選手の活躍等を広く周知するためDVDを作成し、DVD映像をホームページで公開するほか、全国アビリンピックや地方アビリンピックで上映した。また、各都道府県等にも配付し、障害者の職業能力開発や障害者雇用に関する各種イベント等でも上映した。	ハ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催 ○地方アビリンピックの開催 併催イベントに関する好事例等を併せて記載した「地方アビリンピック実施
--	--	--	--	----------------------------	---	--	--

	（地方アビリンピック）を毎年効果的に開催・運営する。	者の技能競技大会(地方アビリンピック)を毎年効果的かつ効率的に開催・運営しているか。	手引」を前年度末に地方アビリンピック開催を担当する施設に配付し、年度当初から効果的な地方アビリンピックの開催に向けて取り組み、すべての都道府県で開催した。地方アビリンピックでは多くの参加者や見学者から大会を評価する声を得た。 ○開催状況 ・競技参加選手数 平成 25 年度 2,967 人 平成 26 年度 3,267 人 平成 27 年度 3,251 人 平成 28 年度 3,250 人 ・競技実施種目数 平成 25 年度 延べ 371 種目 平成 26 年度 延べ 388 種目 平成 27 年度 延べ 392 種目 平成 28 年度 延べ 408 種目 ・全国アビリンピック実施種目数及び全種目に占める割合 平成 25 年度 延べ 356 種目 96.0％ 平成 26 年度 延べ 364 種目 93.8％ 平成 27 年度 延べ 374 種目 95.4％ 平成 28 年度 延べ 384 種目 94.1％ ・全国アビリンピック実施種目外 平成 25 年度 延べ 15 種目 平成 26 年度 延べ 24 種目 平成 27 年度 延べ 18 種目 平成 28 年度 延べ 24 種目 ・(H26, 28) 平成 26 年度に競技参加選手数、28 年度に競技実施種目数において、過去最高を更新した。・来場者数 平成 25 年度 12,531 人 平成 26 年度 13,558 人 平成 27 年度 15,603 人 平成 28 年度 16,047 人 ・マスコミによる報道 平成 25 年度 190 件 平成 26 年度 221 件 平成 27 年度 237 件 平成 28 年度 215 件 ○都道府県、特別支援学校、障害者団体、企業との連携強化 ・都道府県、特別支援学校、障害者団体及び企業に対し、地方アビリンピックへの協力について、文書を送付するとともに、会議において協力要請するほか、必要に応じて個別に協力要請することにより、連携の強化を図った。 ○組織間連携によるシナジー効果の発揮 ・他のイベントとの同時開催等により来場者の増加を図るため、一部の施設において職業能力開発促進センター等が実施するイベントとの合同開催としたり、相互展示等を行った。 平成 25 年度 25 施設 平成 26 年度 25 施設 平成 27 年度 28 施設 平成 28 年度 29 施設 また、一部の施設において職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催した。 平成 25 年度 22 施設 平成 26 年度 22 施設 平成 27 年度 25 施設 平成 28 年度 26 施設 ・競技種目に応じて職業能力開発促進センター等の職業訓練指導員を可能な限り専門委員に委嘱し、事前の競技課題作成や当日の競技進行管理・審査において協力を得た。また、その他の運営においても、職業能力開発促進センタ		
--	-----------------------------------	---	---	--	--

4. その他参考情報
特になし。

		＜定量的指標＞ - 訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とする。 【数値目標】 ＜評価の視点＞ - 就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組んだか。 ※常用労働者雇用契約において期間の定めのない者	＜評価の視点＞ 当該地域において民間では実施できないもの ② 主にものづくり分野であって、当該地域において民間では実施で		就職支援の行動を例示した就職支援ツールである「就職支援行動ガイド」も活用し、更なる就職実績の向上に向けて、就職支援を行った。 ロ 訓練修了者の就職率（添付資料①） - 事業主団体や関係行政機関等から聴取した人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記イの就職支援の取組等により、訓練終了後3か月時点の就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。なお、都道府県立公共職業能力開発施設や委託訓練の平均値を大幅に上回る就職率を達成した。 - 施設内訓練 - 平成25年度 86.3%（達成度107.9%）（就職者のうち常用労働者の割合76.0%） - 平成26年度 86.3%（達成度107.9%）（就職者のうち常用労働者の割合78.8%） - 平成27年度 87.1%（達成度108.9%）（就職者のうち常用労働者の割合81.0%） - 平成28年度 87.9%（達成度109.9%）（就職者のうち常用労働者の割合81.6%） ※各年度の就職率は、各年度の4月から1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績 （参考） - 都道府県立公共職業能力開発施設の就職率 - 平成25年度 69.3% - 平成26年度 70.5% - 平成27年度 78.3% - 平成28年度 79.6% - 委託訓練の就職率 - 平成25年度 69.7% - 平成26年度 71.5% - 平成27年度 73.1% - 平成28年度 73.1% ※都道府県立公共職業能力開発施設の就職率は、平成25～27年度は各年度の4月から12月末まで、平成28年度は平成28年4月から平成29年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績。 委託訓練の就職率は、平成25～27年度は各年度4月から11月末まで、平成28年度は平成28年4月から12月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績。	ながら働くことを希望する女性や子育てから仕事への復帰をしやすい女性等が受講しやすい訓練コースの充実を図るとともに、託児サービスの提供等により訓練を受講しやすい環境の整備を推進していく必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	
--	--	--	--	--	---	--	--

きないもの限定して実施すること。その際、各種の求人募集の状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。 また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行うとともに、公共職業安定所との連携を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。	きないもの限定して実施すること。 なお、訓練コースの設定には、当該地域主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要なとされている訓練コースを設定したか。また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行ったか。 ＜評価の視点＞ 地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要なとされている訓練コースを設定したか。	みに限定して実施したか。 ＜評価の視点＞ - 地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要なとされている訓練コースを設定したか。また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行ったか。 ＜評価の視点＞ - 地域の人材ニーズ等を踏まえ、人材不足が指摘されている建設分野や女性の就業促進への対応を図るために訓練コースの開発・普及を行ったか。	このため、各施設では、訓練コースの設定に当たって、人材不足の分野の人材ニーズや、訓練内容の問題点等を把握するために実施する事業主団体や企業へのヒアリングの結果、民間教育訓練機関における訓練コースの設定状況等を踏まえ、当該年度の訓練計画案を作成した。 - 各地域の職業能力開発促進センターに設置した、専門的・実務的立場から審査できる委員（民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者）により構成される訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）において、作成した計画案についての妥当性（人材ニーズに基づく訓練コース設定となっているか、各施設から半径 40km 圏内における民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無等）を訓練科ごとに確認・意見聴取・審査した上で、訓練コースを設定した。この結果、各年度の訓練コースの当初計画数及びものづくり分野の割合は以下のとおりとなった。 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td><td>1,486</td><td>コース</td><td>97.6%</td></tr> <tr> <td>平成 26 年度</td><td>1,457</td><td>コース</td><td>97.7%</td></tr> <tr> <td>平成 27 年度</td><td>1,409</td><td>コース</td><td>97.9%</td></tr> <tr> <td>平成 28 年度</td><td>1,393</td><td>コース</td><td>98.0%</td></tr> </table> 【地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定事例（H27）】 ニーズ調査により、当該地域の通信工事のみの事業は縮小傾向にあること、シーケンス制御や PLC 制御等の電気設備関連の人材ニーズが高いことを把握したため、通信工事の技能等の習得を主に行う「電気・通信施工技術科」を見直し、電気設備工事の技術等の習得を中心とした「電気設備技術科」を設定した。 - 設定した訓練コースを効果的に実施するため、受講者の習得状況に応じた指導や課題設定等を行った。 - 通常の訓練コースに加え、平成 25 年度以降に開発した成長が見込まれる分野（IT、エネルギー等）、人材不足が指摘される建設分野、女性のものづくり分野への就業促進を図るための訓練コースの普及を図り、次のとおり実施した。 【成長分野等に対応した主な訓練コース】 - スマート生産サポート科（成長分野）（H26～） 工場内における生産支援システムの開発及び保全等の技術者としての就職を目指し、ICT 技術等を活用した生産設備の開発、運用及び保全ができる技能を習得する。 - 成長分野に係る訓練コースの実施設数 - 平成 26 年度 6 施設 - 平成 27 年度 10 施設 - 平成 28 年度 15 施設 - 建設施工技術科（建設分野）（H26～） 建設業における建築施工、型枠等の技能者としての就職を目指し、建築施工、型枠工事及び荷役機械運転ができる技能を習得する。 - 建設分野に係る訓練コースの実施設数 - 平成 26 年度 2 施設 - 平成 27 年度 5 施設 - 平成 28 年度 8 施設 - CAD のものづくりサポート科（女性の就業促進）（H26～） 製造業における CAD 製図、生産管理等の技能者としての就職を目指し、製造現場での作業内容や製造工程を理解した上で、CAD 製図及び生産管理等ができる技能を習得する。 - 女性の就業促進に係る訓練コースの実施設数 - 平成 26 年度 1 施設 - 平成 27 年度 4 施設 - 平成 28 年度 11 施設 - 各年度とも、翌年度の訓練科の設定に当たっては、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析した上で、訓練コースの見直しや訓練科の新設・廃止等を行った。 【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td><td></td></tr> <tr> <td>- 内容変更コース数</td><td>660 コース</td></tr> </table>	平成 25 年度	1,486	コース	97.6%	平成 26 年度	1,457	コース	97.7%	平成 27 年度	1,409	コース	97.9%	平成 28 年度	1,393	コース	98.0%	平成 25 年度		- 内容変更コース数	660 コース	各年度とも、翌年度の訓練科の設定に当たっては、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析した上で、訓練コースの見直しや訓練科の新設・廃止等を行った。 【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td><td></td></tr> <tr> <td>- 内容変更コース数</td><td>660 コース</td></tr> </table>	平成 25 年度		- 内容変更コース数	660 コース
平成 25 年度	1,486	コース	97.6%																									
平成 26 年度	1,457	コース	97.7%																									
平成 27 年度	1,409	コース	97.9%																									
平成 28 年度	1,393	コース	98.0%																									
平成 25 年度																												
- 内容変更コース数	660 コース																											
平成 25 年度																												
- 内容変更コース数	660 コース																											

ウ 非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施すること。	③ 非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施すること。	<評価の視点> ・公共職業安定所の連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けると、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか。	<評価の視点> ・公共職業安定所との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか。	ニ 定員充足率向上の取組 ・離職者訓練の定員充足率の向上のため、すべての職業能力開発促進センターにおいて、公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るための具体的な行動計画であるアクションプランを策定し、着実に実施するため、公共職業安定所との連携により、次の取組を行った。 - i 公共職業安定所との連携等による求職者への周知・広報活動 - 雇用保険受給者を対象とした雇用保険受給者初回説明会において、機構職員が各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別相談の機会を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知に努めた。 - 求職者に対する施設見学会・訓練体験会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練の受講勧奨に努めた。 - 職業訓練の周知のため、公共職業安定所内で訓練成果物の展示・訓練紹介動画の放映・求人情報提供端末の画面での募集案内の掲示を行った。 - 訓練の特徴や就職実績等を詳細に示したパンフレットの作成等を行い、求職者のものづくり訓練への興味の喚起に努めた。 - より多くの求職者に訓練情報を提供できるよう、ニュースリリースによる新聞への記事掲載、地域の情報誌や地元市町村の広報誌等の活用、ホームページの見直し等により、広報活動を実施した。 - ii 公共職業安定所職員の訓練理解促進 - 次の取組により、公共職業安定所職員の訓練に対する理解促進を図った。 - 公共職業安定所職員の、訓練に対する理解を促進するため、訓練説明マニュアルを作成・提供することにより、受講あっせんに係る連携を図った。 - 受講をあっせんする公共職業安定所の職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施した。	計者や施工者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する。

				材を育成するため、職業能力開発促進センターでの訓練と企業での職場実習を組み合わせた日本版デュアルシステム（短期課程活用型）を実施した。 - コース数 - 平成25年度 200 コース - 平成26年度 190 コース - 平成27年度 189 コース - 平成28年度 190 コース - 入所者数 - 平成25年度 2,074 人 - 平成26年度 2,083 人 - 平成27年度 2,052 人 - 平成28年度 2,067 人 - 就職率 - 平成25年度 91.1% - 平成26年度 91.1% - 平成27年度 91.7% - 平成28年度 93.0% ※各年度の就職率は、当該年度の4月から1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報									
1－1 2		高度技能者養成訓練							
業務に関連する政策・施策		政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V－1－1 多様な職業能力開発の機会を確保すること			当該事業実施に係る根拠 （個別法条文など）			独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 1 4 条第 1 項第 7 号	
当該項目の重要度、難易度		－			関連する政策評価・行政事業レビュー			－	

2. 主要な経年データ												
① 主要なアウトプット（アウトカム）情報				② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等		達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値等）	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度				
	就職率（計画値）	各年度 95％以上	－	95％以上	95％以上	95％以上	95％以上	95％以上	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度
	就職率（実績値）	－	97. 7％	99. 2％	99. 4％	99. 2％	99. 5％		－	－	－	－
	達成度	－	－	104. 4％	104. 6％	104. 4％	104. 7％		－	－	－	－
									経常費用（千円）	－	－	－
									経常利益（千円）	－	－	－
									行政サービス実施コスト（千円）	－	－	－
									従事人員数	－	－	－

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
				業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
						評定	B	評定	
	第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	＜自己評価＞ 評定：A ・就職率について、中期目標において厚生労働大臣から示された国の戦略目標である90%を上回る目標値95%に対して、平成25年度99.4%、平成26年度99.2%、平成27年度99.2%、平成28年度99.5%と、全ての年度において過去最高の99.5%と、全ての年度において目標値を大きく上回る実績を上げた。また、中期目標期間中の平均値	＜評定に至った理由＞ 高度技能者養成訓練については、中期目標において示している国の戦略目標である90%を上回る目標値95%に 対して、平成25年度99.2%、平成26年度99.4%、平成27年度99.2%、平成28年度99.5%と目標値を達成していることは評価でき、就職者の割合うち常用労働者の割合も平成25年度99.3%、		＜評定に至った理由＞ (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) ＜今後の課題＞ (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載) ＜その他事項＞	

[illegible]

イ	職業能力開発 発達学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じて産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれたものとする。	② 職業能力開発 発達学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じて産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれた施設運営に努める。	※常用労働者雇用契約において期間の定めのない者	・平成26年度 うち専門課程 応用課程 ・平成27年度 うち専門課程 応用課程 総合課程 ・平成28年度 うち専門課程 応用課程 総合課程 (参考) 常用就職率 ・平成25年度 99.3% ・平成26年度 99.6% ・平成27年度 99.5% ・平成28年度 99.6% (添付資料②) ※各年度の就職率及び常用就職率は、当該年度の翌年4月末時点の実績	・引き続き高い就職率を維持する取組を行っていくとともに、若者のものづくり離れや18歳人口の減少等が進む中、地域や産業の人材ニーズに応えることができるよう、応募者の増加を図りつつ、産業の基盤を支える人材を育成していく必要がある。 また、より一層広く地域社会に開かれた施設運営となるよう、積極的に共同研究・受託研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化等を図っていく必要がある。 さらに、第4次産業革命（IoT、AI、ロボツト等）に対応した訓練カリキュラム等を開発・実施し、ものづくり分野において最新のネットワーク技術やセンシング技術等の生産性向上に必要な高度な知識と技術を有する人材育成に取り組む必要がある。 ＜その他事項＞ なし。
				・平成26年度 うち専門課程 応用課程 ・平成27年度 うち専門課程 応用課程 総合課程 ・平成28年度 うち専門課程 応用課程 総合課程 (参考) 常用就職率 ・平成25年度 99.3% ・平成26年度 99.6% ・平成27年度 99.5% ・平成28年度 99.6% (添付資料②) ※各年度の就職率及び常用就職率は、当該年度の翌年4月末時点の実績	・引き続き高い就職率を維持する取組を行っていくとともに、若者のものづくり離れや18歳人口の減少等が進む中、地域や産業の人材ニーズに応えることができるよう、応募者の増加を図りつつ、産業の基盤を支える人材を育成していく必要がある。

				平成 26 年度 93 件 平成 27 年度 90 件 平成 28 年度 94 件 ・受託研究実施件数 平成 25 年度 8 件 平成 26 年度 7 件 平成 27 年度 4 件 平成 28 年度 4 件 ii 他大学等関係機関との連携 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、次の取組を行った。 実施件数 ○平成 25 年度 266 件 【内訳】 ・教育訓練等の実施 53 件 ・研究発表会等での情報提供 16 件 ・工業高校等の教員に対する研修等 22 件 ・大学校等の施設・設備、機器等の活用 20 件 ・職業訓練指導員の派遣 135 件 ・カリキュラム作成等の支援 1 件 ・その他 19 件 ○平成 26 年 245 件 【内訳】 ・教育訓練等の実施 61 件 ・研究発表会等での情報提供 22 件 ・工業高校等の教員に対する研修等 24 件 ・大学校等の施設・設備、機器等の活用 13 件 ・職業訓練指導員の派遣 108 件 ・カリキュラム作成等の支援 1 件 ・その他 16 件 ○平成 27 年度 259 件 【内訳】 ・教育訓練等の実施 98 件 ・研究発表会等での情報提供 10 件 ・工業高校等の教員に対する研修等 24 件 ・大学校等の施設・設備、機器等の活用 11 件 ・職業訓練指導員の派遣 87 件 ・カリキュラム作成等の支援 1 件 ・その他 28 件 ○平成 28 年度 246 件 【内訳】 ・教育訓練等の実施 64 件 ・研究発表会等での情報提供 12 件 ・工業高校等の教員に対する研修等 17 件 ・大学校等の施設・設備、機器等の活用 9 件 ・職業訓練指導員の派遣 104 件 ・その他 40 件 iii 地域社会との連携 地域の中小企業等に対して、職業能力開発大学校・短期大学校が有するもののづくりのノウハウ等を活用して、人材育成への協力や技術支援を実施した。 iv ポリテクビジョンの開催 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・水準等について、地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」を、各年度とも全国 24 会場において開催した。 - 参加者数 - 平成 25 年度 12,233 人 - 平成 26 年度 13,751 人 - 平成 27 年度 12,907 人 - 平成 28 年度 11,844 人 v ものづくりに関する啓発 地域における「ものづくり」に関する啓発を図るため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。 - 実施回数 - 平成 25 年度 323 回 - 平成 26 年度 355 回 - 平成 27 年度 354 回 - 平成 28 年度 308 回 - 参加者数 - 平成 25 年度 35,146 人 - 平成 26 年度 47,894 人 - 平成 27 年度 48,550 人 - 平成 28 年度 47,888 人	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・水準等について、地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」を、各年度とも全国 24 会場において開催した。 - 参加者数 - 平成 25 年度 12,233 人 - 平成 26 年度 13,751 人 - 平成 27 年度 12,907 人 - 平成 28 年度 11,844 人 v ものづくりに関する啓発 地域における「ものづくり」に関する啓発を図るため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。 - 実施回数 - 平成 25 年度 323 回 - 平成 26 年度 355 回 - 平成 27 年度 354 回 - 平成 28 年度 308 回 - 参加者数 - 平成 25 年度 35,146 人 - 平成 26 年度 47,894 人 - 平成 27 年度 48,550 人 - 平成 28 年度 47,888 人				
③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものをづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。 また、オーブンやきめ細かな高校訪問等による効果的な広報の実施等により入校生の確保を図	③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものをづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。 また、オーブンやきめ細かな高校訪問等による効果的な広報の実施等により入校生の確保を図	＜評価の観点＞ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。	ハ 高度職業訓練への特化・重点化 - 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、日本版デュアルシステム（専門課程活用型）の職業訓練を職業能力開発大学校・短期大学校において次のとおり実施した。 また、職業能力開発総合大学校においては、総合課程の職業訓練を次のとおり実施した。 なお、職業能力開発大学校・短期大学校等における授業料等については、「国立大学等の授業料その他費用に関する省令」（平成 16 年 3 月 31 日文科科学省令第 16 号）に準拠した金額を設定している。 i 専門課程 - 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するため、訓練期間 2 年間の専門課程を実施。 - 就職率 - 平成 25 年度 99.5% - 平成 26 年度 99.4% - 平成 27 年度 98.9% - 平成 28 年度 99.3% ※各年度の就職率は当該年度の翌年 4 月末の実績 【主な設置訓練科】 - 生産技術科 - 各種金属部品等の設計、製図ができ、汎用工作機械の活用に必要な基本的な加工技術を習得した上で、形状がより複雑化した精密機械部品等を最新の CAD／CAM システムや高機能な NC 工作機械を活用して製作するとともに、生産工程の管理や改善の提案ができる技能・技術を兼ね備えた人材を育成。 - 電気エネルギー制御科 - ものづくりの現場である工場や事業所等における計測・制御技術、電気設備の保守管理等の技能・技術に加え、環境・エネルギー有効利用技術を習得し、環境や省エネルギー化を考慮したシステムの運用・保守・改良及び自動機械の設計・製作ができる人材を育成。 - 電子情報技術科		

				情報通信ネットワークやIT社会を形成するエレクトロニクス技術、コンピュータ技術、通信・ネットワーク技術に関するものづくりにへの適応技術を習得し、その上で自動計測・制御技術やマイクロコンピュータを用いた組込技術といったハードウェアとソフトウェアの融合分野を担うことができる人材を育成。 - 建築科 建築空間の基礎分野、先端的分野及び建築生産システム全体の理解とともに、建築の専門分野である計画・構造・材料・施工・環境等を有機的に結合した知識及び技能・技術を習得し、計画・生産分野での管理・運営等に携わることができる人材を育成。 - 住居環境科 生活空間と人間、社会、自然との関わりを理解し、生活空間の環境創出、生産システムや自然現象に対する安全性等に関する知識及び技能・技術を習得し、居住空間や生活空間環境の創造及び生産分野での管理・運用等に携わることができる人材を育成。 ・ 入校者数 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td><td></td></tr> <tr> <td>定員 1,920 人， 入校者数 2,005 人</td><td></td></tr> <tr> <td>平成 26 年度</td><td></td></tr> <tr> <td>定員 1,890 人， 入校者数 1,909 人</td><td></td></tr> <tr> <td>平成 27 年度</td><td></td></tr> <tr> <td>定員 1,890 人， 入校者数 1,902 人</td><td></td></tr> <tr> <td>平成 28 年度</td><td></td></tr> <tr> <td>定員 1,865 人， 入校者数 1,860 人</td><td></td></tr> </table> ii 応用課程 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するため、訓練期間２年間の応用課程を実施。 ・就職率 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td><td>98.9%</td></tr> <tr> <td>平成 26 年度</td><td>99.4%</td></tr> <tr> <td>平成 27 年度</td><td>99.6%</td></tr> <tr> <td>平成 28 年度</td><td>99.7%</td></tr> </table> ※各年度の就職率は当該年度の翌年４月末の実績 【設置訓練科】 - 生産機械システム技術科 機械加工や機械制御の専門的技術・技能のもとに、それらを応用し複合化した領域で活躍できる人材の育成並びに製品の企画・開発及び生産工程の構築・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。 - 生産電子システム技術科 (H25, 26) 電子回路の設計・製作を基本にして、コンピュータシステムに関わるハードウェア・ソフトウェア活用技術、パワーエレクトロニクス活用技術、或いは制御技術等の電子技術の応用に対応する能力を養い、製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。 - 生産電気システム技術科 (H27～) 自然エネルギーの利用技術等の電気に関する新技術を用いて、省エネルギー化、環境を考慮したシステム及び製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。 - 生産情報システム技術科 (H25, 26) 情報処理・通信・制御等の技術を活用して、ものづくり現場での加工・組立・検査等のシステム及び生産管理システム並びにこれらのインフラとなる通信ネットワーク等の計画・企画・分析設計・開発・評価に関わる分野を担当できる人材を育成。 - 生産電子情報システム技術科 (H27～) 生産電子情報技術と電子技術を融合した技術、特に通信機能を有する組込み技術を駆使し、あらゆるモノがネットワーク端末として機能する高度情報社会の発展に向けた高付加価値製品の生産に対応できる人材を	平成 25 年度		定員 1,920 人， 入校者数 2,005 人		平成 26 年度		定員 1,890 人， 入校者数 1,909 人		平成 27 年度		定員 1,890 人， 入校者数 1,902 人		平成 28 年度		定員 1,865 人， 入校者数 1,860 人		平成 25 年度	98.9%	平成 26 年度	99.4%	平成 27 年度	99.6%	平成 28 年度	99.7%
平成 25 年度																												
定員 1,920 人， 入校者数 2,005 人																												
平成 26 年度																												
定員 1,890 人， 入校者数 1,909 人																												
平成 27 年度																												
定員 1,890 人， 入校者数 1,902 人																												
平成 28 年度																												
定員 1,865 人， 入校者数 1,860 人																												
平成 25 年度	98.9%																											
平成 26 年度	99.4%																											
平成 27 年度	99.6%																											
平成 28 年度	99.7%																											
り、定員充足率の向上に取り組む。																												

			育成。 建築施工システム技術科 木質構造、鋼構造、鉄筋コンクリート構造等の代表的な建築施工に関する技術・技能や施工管理能力を養い、建築技術及び施工計画・施工管理等の能力を建築生産分野で発揮できる人材を育成。 ・ 入校者数 平成 25 年度 定員 820 人, 入校者数 847 人 平成 26 年度 定員 770 人, 入校者数 788 人 平成 27 年度 定員 765 人, 入校者数 778 人 平成 28 年度 定員 755 人, 入校者数 777 人 ○定員充足率の向上のための取組 専門課程及び応用課程の定員充足率の向上を図るため、職業能力開発大学校・短期大学校等の魅力等を積極的に周知・広報するとともに、地域の高等学校との連携強化や地域社会（自治体、企業等）との関係強化に以下のとおり取り組んだ。 ・ 高等学校や企業への訪問、オープンキャンパス等の具体的な取組内容やスケジュールを施設ごとに明確にした「学生募集に係る行動計画」（アクションプラン）を策定し、確実に実施した。 ・ (H26～) 社会人の入校を促進するため、事業主推薦制度を実際に活用している事業主の声を掲載したリーフレットを、事業所訪問や在職者訓練パンフレットの送付時の同封等により配布し、周知広報に努めた。 ・ 地域のマスメディア等による効果的な広報を行うため、技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦等の学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関して、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施し、各種メディアに取り上げられることで、職業能力開発大学校・短期大学校等の魅力等を周知した。 ・ 幅広い対象者に的確かつ最新の情報を提供するため、以下の取組を行った。 － 一層の充実を図った学校案内パンフレット等により周知・広報を実施。 － 施設ごとに設定しているホームページに常に最新の情報掲載。 － (H26) 施設ごとに設定しているホームページのスマートフォンへの対応を推進。 － (H26～) 女子学生の入校を促進するため、機構のホームページに、社会で活躍している女子修了生を紹介した動画「目指せ！能開大女子」を公開。 (H27～) また、職業能力開発大学校・短期大学校に通う女子学生や女子修了生（通称 能開大女子（ポリジョ））のコメント等を拡充するとともに、新たに能開大女子の1日の大学生活を紹介。 ・ 地域（自治体、企業等）が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画し、職業能力開発大学校・短期大学校等有する「ものづくり力」等をアピールしつつ、地域への貢献を行うことにより、地域社会との結び付きの強化を図った。 ・ (H28) 高校訪問の実施手順やその分析方法、高校訪問の成果を高めるために、各施設が行っている取組を集めた手引きを作成した。 ・ (H28) 女子学生の入校促進のため、各施設が創意工夫している取組を集めた事例集を作成した。 ・ (H28) 共同研究・受託研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との積極的な連携強化等について検討を行い、手引を作成した。 ・ 定員充足率 平成 25 年度 104.1% 平成 26 年度 101.4% 平成 27 年度 100.9% 平成 28 年度 100.6% ※各年度の定員充足率は、当該年度4月現在の実績	＜評価の観点＞ ・効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組んだか。		
--	--	--	---	--	--	--

				平成 28 年度 100% ※各年度の就職率は、当該年度の翌年 4 月末の実績 ・ 入校者数 (定員 80 人) 平成 25 年度 96 人 平成 26 年度 84 人 平成 27 年度 108 人 平成 28 年度 87 人				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

4. その他参考情報
特になし。

	して提供するサービスの他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営に関する事項 ④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対して、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施すること。		4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項 ④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 我が国の産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、中小企業等で働く在職者を主な対象として、事業主のニーズ等に基づき、概ね2日から5日の期間で、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図る職業訓練を、以下のとおり実施した。 - 訓練コース数 <table border="1"> <tr><td>平成 25 年度</td><td>6,686 コース</td></tr> <tr><td>平成 26 年度</td><td>6,979 コース</td></tr> <tr><td>平成 27 年度</td><td>7,312 コース</td></tr> <tr><td>平成 28 年度</td><td>7,638 コース</td></tr> </table> - 受講者数 <table border="1"> <tr><td>平成 25 年度</td><td>50,124 人</td></tr> <tr><td>平成 26 年度</td><td>51,750 人</td></tr> <tr><td>平成 27 年度</td><td>56,873 人</td></tr> <tr><td>平成 28 年度</td><td>61,005 人</td></tr> </table> イ アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組 在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講者や受講を指示した事業主に対して、職業能力の向上に役立ったか（受講者が学んできた専門的知識及び技能・技術は、職場で役立っているか）を内容とするアンケート調査等を実施した。 ○受講者に対するアンケート調査の実施 訓練コースの受講者を対象とするアンケート調査において、「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た割合は、以下のとおりとなった。 <table border="1"> <tr><td>平成 25 年度</td><td>98.7%（達成度 109.7%）</td></tr> <tr><td>平成 26 年度</td><td>99.0%（達成度 110.0%）</td></tr> <tr><td>平成 27 年度</td><td>98.9%（達成度 109.9%）</td></tr> <tr><td>平成 28 年度</td><td>98.9%（達成度 109.9%）</td></tr> </table>	平成 25 年度	6,686 コース	平成 26 年度	6,979 コース	平成 27 年度	7,312 コース	平成 28 年度	7,638 コース	平成 25 年度	50,124 人	平成 26 年度	51,750 人	平成 27 年度	56,873 人	平成 28 年度	61,005 人	平成 25 年度	98.7%（達成度 109.7%）	平成 26 年度	99.0%（達成度 110.0%）	平成 27 年度	98.9%（達成度 109.9%）	平成 28 年度	98.9%（達成度 109.9%）	の 98%弱の実績となっている。中期目標の数値目標は、厚生労働大臣から示された国の戦略目標である 80%を上回る 90%であるが、在職者訓練受講者数が平成 24 年度の 49,555 人に対し、平成 28 年度には過去最高の 61,005 人と 11,450 人増（23.1%増）となる中、いずれも数値目標を大きく上回る実績となった。 - 事業主等へのヒアリング調査により、人材育成ニーズを把握し、ニーズに沿った訓練コースを開発・設定・実施した。また、事業主団体等と共同で訓練コースを開発する取組も行った。 - アンケート結果の可視化・分析、習得能力の職場での適用状況の確認・評価により訓練コースの改善に取り組んだ。 - 在職者訓練地域サービス向上プロジェクトにおいて、施設間連携を推進し、多様な訓練コースを提供することにより、各地域の幅広い人材育成ニーズに対応した。 これらを踏まえ、評定を B とした。	れた旨の評価が 98%弱と目標を上回る成果が得られていることは、評価できる。 また、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・改善を行う取組は、訓練コースの品質保証につながり、評価できる。 さらに、事業主等が効果的に職業訓練を実施できよう、職業訓練指導員の派遣や施設整備の貸与も実施しており、中小企業等の能力開発に貢献できていると評価できる。 また、地域の施設において、職業訓練指導員の専門性の違い等により事業主等のニーズに対応できない場合、他の施設の指導員による訓練コースを設定する等により、施設間連携を強化するための取組も評価できる。 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定を B とした。 ＜今後の課題＞ 「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）において、「先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練などにより、中小企業等の生産性向上に資する人材育成を支援する」とされていることを踏まえ、機構の強みを活かしつつ、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成支援に取り組むことが求められる。 また、「未来投資戦略 2017」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）において、「年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的な IT・データスキルを
平成 25 年度	6,686 コース																												
平成 26 年度	6,979 コース																												
平成 27 年度	7,312 コース																												
平成 28 年度	7,638 コース																												
平成 25 年度	50,124 人																												
平成 26 年度	51,750 人																												
平成 27 年度	56,873 人																												
平成 28 年度	61,005 人																												
平成 25 年度	98.7%（達成度 109.7%）																												
平成 26 年度	99.0%（達成度 110.0%）																												
平成 27 年度	98.9%（達成度 109.9%）																												
平成 28 年度	98.9%（達成度 109.9%）																												

			＜定量的目標＞ 事業主に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】	＜評価の視点＞ アンケート調査で得られた意見を的確に把握できるとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できよう取り組んだか。	なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して事業主のニーズ等に対応した訓練コースに改善するなどの業務の質の向上に反映できるようにする。 ② 在職者訓練の効果客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について	＜評価の視点＞ 受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認	○業務の質の向上への取組 - 在職者訓練の品質保証を図るため、アンケート結果等を訓練カルテ（コース別PPMチャート（※）及びアンケート結果リーダーチャート（※）等により構成。）で可視化・分析し、訓練コースの評価・改善等を行った。 ※PPMチャートとは、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」とり、時系列的な訓練コース評価を行うもの。 ※リーダーチャートとは、訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、役立ち度、教材、希望一致度等のスコアを比較するもの。	○事業主に対するアンケート調査の実施 - 受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、「大変役立っている」「役立っている」との評価を得た割合は、以下のとおりとなった。 <table> <tr> <td>- 平成 25 年度</td> <td>97.8%</td> <td>(達成度 108.7%)</td> </tr> <tr> <td>「大変役立っている」</td> <td>23.0%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>「役立っている」</td> <td>74.8%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- 平成 26 年度</td> <td>97.8%</td> <td>(達成度 108.7%)</td> </tr> <tr> <td>「大変役立っている」</td> <td>20.7%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>「役立っている」</td> <td>77.1%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- 平成 27 年度</td> <td>97.9%</td> <td>(達成度 108.8%)</td> </tr> <tr> <td>「大変役立っている」</td> <td>21.7%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>「役立っている」</td> <td>76.2%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- 平成 28 年度</td> <td>97.9%</td> <td>(達成度 108.8%)</td> </tr> <tr> <td>「大変役立っている」</td> <td>20.9%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>「役立っている」</td> <td>76.9%</td> <td></td> </tr> </table> - 有効回答事業所数 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>8,154 事業所</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>9,152 事業所</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>9,723 事業所</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>11,239 事業所</td> </tr> </table>	- 平成 25 年度	97.8%	(達成度 108.7%)	「大変役立っている」	23.0%		「役立っている」	74.8%		- 平成 26 年度	97.8%	(達成度 108.7%)	「大変役立っている」	20.7%		「役立っている」	77.1%		- 平成 27 年度	97.9%	(達成度 108.8%)	「大変役立っている」	21.7%		「役立っている」	76.2%		- 平成 28 年度	97.9%	(達成度 108.8%)	「大変役立っている」	20.9%		「役立っている」	76.9%		平成 25 年度	8,154 事業所	平成 26 年度	9,152 事業所	平成 27 年度	9,723 事業所	平成 28 年度	11,239 事業所	・受講者数（再掲） <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>50,124 人</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>51,750 人</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>56,873 人</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>61,005 人</td> </tr> </table> ・有効回答者数 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>40,831 人</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>45,492 人</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>51,276 人</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>55,563 人</td> </tr> </table>	平成 25 年度	50,124 人	平成 26 年度	51,750 人	平成 27 年度	56,873 人	平成 28 年度	61,005 人	平成 25 年度	40,831 人	平成 26 年度	45,492 人	平成 27 年度	51,276 人	平成 28 年度	55,563 人	身に付けることは重要」であり、「企業の生産性向上に資する IT 人材の育成のため、各企業のニーズに応じた在職者訓練のコーディネートなど総合的な事業主支援等を実施する」とされていることを踏まえ、民間機関等を積極的に活用して、中小企業等における生産現場等で働く者の「IT 力」強化のための企業支援に取り組むことが求められる。 ＜その他事項＞ なし。		
- 平成 25 年度	97.8%	(達成度 108.7%)																																																																						
「大変役立っている」	23.0%																																																																							
「役立っている」	74.8%																																																																							
- 平成 26 年度	97.8%	(達成度 108.7%)																																																																						
「大変役立っている」	20.7%																																																																							
「役立っている」	77.1%																																																																							
- 平成 27 年度	97.9%	(達成度 108.8%)																																																																						
「大変役立っている」	21.7%																																																																							
「役立っている」	76.2%																																																																							
- 平成 28 年度	97.9%	(達成度 108.8%)																																																																						
「大変役立っている」	20.9%																																																																							
「役立っている」	76.9%																																																																							
平成 25 年度	8,154 事業所																																																																							
平成 26 年度	9,152 事業所																																																																							
平成 27 年度	9,723 事業所																																																																							
平成 28 年度	11,239 事業所																																																																							
平成 25 年度	50,124 人																																																																							
平成 26 年度	51,750 人																																																																							
平成 27 年度	56,873 人																																																																							
平成 28 年度	61,005 人																																																																							
平成 25 年度	40,831 人																																																																							
平成 26 年度	45,492 人																																																																							
平成 27 年度	51,276 人																																																																							
平成 28 年度	55,563 人																																																																							

て職場での適用状況の確認・評価を実施すること。	て職場での適用状況の確認・評価を実施すること。	て職場での適用状況の確認・評価を実施すること。	て職場での適用状況の確認・評価を実施すること。	て職場での適用状況の確認・評価を実施すること。	て職場での適用状況の確認・評価を実施すること。																												
ウ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民間補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に関心が高まるものについて、高度な訓練を実施すること。	③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民間補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に関心が高まるものについて、高度な訓練を実施すること。	て職場での適用状況の確認・評価を実施すること。	認・評価を実施したか。 ＜評価の観点＞ ・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に関心が高まるものについて、高度な訓練を実施したか。 ＜評価の観点＞ ・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で、訓練コースを設定したか。	定。 ②調査の実施 訓練コースの受講者及び受講者の所属企業に対し、ヒアリング等により、当該能力の職場での適用状況調査を実施。 ③調査結果の分析・対応 習得能力の適用状況を踏まえ、より効果的な訓練コースを開発・設定。習得能力の活用が十分でない場合は、原因を分析し、訓練コース設定に反映。 ロ 訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握 ものづくり分野の中小企業等を主な対象として、事業主のニーズ等に基づく真に高度な訓練を設定・実施した。 ○ものづくり分野の中小企業等を対象に、人材育成ニーズを踏まえた真に高度な訓練コースを実施 ・技能・技術や人材育成の分野の専門家による専門委員会において点検を受けた「設定基準」に基づき、在職者訓練コースを設定。 - 設定基準の概要は、次のとおりである。 - 人材育成ニーズを踏まえた訓練 - ものづくり分野の中小企業等を主な対象とし、生産性や技術力の維持・向上に資する能力を付与する真に高度な訓練 - 民間教育訓練機関や地方公共団体で実施していない訓練 また、設定しようとする訓練コースは、各地域の職業能力開発促進センターに設置した、専門的・実務的立場から審査できる委員（民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者）により構成される訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）において、設定基準に基づき意見を聴取し、設定の適否について審査を受けた。 ・訓練コース数（再掲） <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>6,686</td><td>コース</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>6,979</td><td>コース</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>7,312</td><td>コース</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>7,638</td><td>コース</td></tr> </table> ・在職者訓練受講者のうち、中小企業に勤めているものの人数及び受講者に占める割合 <table> <tr> <td>平成25年度</td><td>31,210</td><td>人</td><td>(62.3%)</td></tr> <tr> <td>平成26年度</td><td>32,292</td><td>人</td><td>(62.4%)</td></tr> <tr> <td>平成27年度</td><td>33,920</td><td>人</td><td>(59.6%)</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>35,446</td><td>人</td><td>(58.1%)</td></tr> </table> ○中小企業等への多様な訓練コースの提供 ・（H27～）施設間連携による地域格差の是正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・充実に目的として、平成27年度から東北及び九州・沖縄ブロック、平成28年度から中国及び四国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した。 当該地域において、幅広い人材育成ニーズにより一層対応するため、指導員の活動範囲を拡大し、施設の枠を超え、指導員の有する専門性を活用した訓練コースの設定や、施設合同パンフレットの作成により、施設間連携を強化した。 ○事業主団体等のニーズに対応した在職者訓練コースの開発等 ・（H25、26）事業主等へのヒアリングを通じて把握した人材育成ニーズに迅速かつ機動的に対応するため、オーダーメイドによる訓練を積極的に実施した。 ・毎年度異なる事業主団体等と共同で、産業界や地域の人材育成ニーズを一層的確に把握し、より効果的な人材育成支援を展開した。 - 産業界や地域の人材育成ニーズを踏まえ、仕事・作業に求められる職業能力を体系的に整備 - 在職者訓練コースの開発・実施	平成25年度	6,686	コース	平成26年度	6,979	コース	平成27年度	7,312	コース	平成28年度	7,638	コース	平成25年度	31,210	人	(62.3%)	平成26年度	32,292	人	(62.4%)	平成27年度	33,920	人	(59.6%)	平成28年度	35,446	人	(58.1%)	
平成25年度	6,686	コース																															
平成26年度	6,979	コース																															
平成27年度	7,312	コース																															
平成28年度	7,638	コース																															
平成25年度	31,210	人	(62.3%)																														
平成26年度	32,292	人	(62.4%)																														
平成27年度	33,920	人	(59.6%)																														
平成28年度	35,446	人	(58.1%)																														

また、中小企業等を主な対象として配慮しつつ、適切な費用負担を求めること。 ⑤ 事業主等との連携・支援について 事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。	なお、中小企業等を主な対象として配慮しつつ、適切な費用負担を求める。 事業主等との連携・支援について 事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求める。	＜評価の視点＞ ・中小企業等を主な対象として配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。 ＜評価の視点＞ ・事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。その際、適切な費用負担を求めたか。	ハ 在職者訓練における受講料については、受講者を派遣した事業主の多くが中小企業であることを踏まえ、費用負担は教材費・光熱水料等実費相当額としている。 ⑤ 事業主等との連携・支援について ・事業主等が従業員に行う職業訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等を実施するとともに、事業主等からの相談において、訓練に関するノウハウについての要望があった場合や民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの受講の要望があった場合には、必要な情報の提供等により、連携・支援を行った。 ・その際、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費相当額の費用負担を求めた。 - 訓練延べ人員 - 平成 25 年度 314, 535 人 - 平成 26 年度 313, 871 人 - 平成 27 年度 324, 387 人 - 平成 28 年度 326, 445 人 - うち指導員派遣による訓練延べ人員 - 平成 25 年度 103, 113 人 - 平成 26 年度 97, 204 人 - 平成 27 年度 85, 735 人 - 平成 28 年度 84, 341 人 - 指導員の派遣数 - 平成 25 年度 4, 687 人 - 平成 26 年度 4, 808 人 - 平成 27 年度 4, 413 人 - 平成 28 年度 4, 545 人 - うち施設設備貸与による訓練延べ人員 - 平成 25 年度 211, 422 人 - 平成 26 年度 216, 667 人 - 平成 27 年度 238, 652 人 - 平成 28 年度 242, 104 人 - 施設設備の貸与件数 - 平成 25 年度 10, 983 件 - 平成 26 年度 11, 022 件 - 平成 27 年度 11, 803 件 - 平成 28 年度 12, 260 件 ・成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、在職者訓練を実施するとともに、事業主等が従業員に職業訓練を実施するために必要となる職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与等の人材育成に関する支援を行った。	また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施する。	また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施すること。

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報					
1－14	指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進				
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅴ 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標Ⅴ－1－1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠 （個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号		
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－		

2. 主要な経年データ												
①主要なアウトプット（アウトカム）情報				②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値等）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
								予算額（千円）	－	－	－	－
								決算額（千円）	－	－	－	－
								経常費用（千円）	－	－	－	－
								経常利益（千円）	－	－	－	－
								行政サービス実施コスト（千円）	－	－	－	－
								従事人員数	－	－	－	－

注)独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
				業務実績	主務大臣による評価
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスの向上に関する目標を達成するための措置	第2 国民に対して提供するサービスの向上に関する目標を達成するための措置	第2 国民に対して提供するサービスの向上に関する目標を達成するための措置	自己評価 ＜自己評価＞ 評定：B ・職業訓練指導員の養成について、職業訓練指導員として、即戦力で活躍するために必要な能力を付加するため、訓練コースネット、キャリアコンサルティング、就職支援等の能力を付与するハイレベル訓練を平成26年度に創設し、平成26年度79人、平成27年度140人、平成28年度134人に実施した。 ・職業訓練指導員の技能等	（見込評価） 評定 B ＜評定に至った理由＞ 職業訓練指導員の養成については、最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するハイレベル訓練を平成26年度に設置、平成28年度には、研究的思考を持って職業訓練技法等を開発できる人材育成分野のリーダーの養成を行うため、長期養成課程に職業能力開発研究学域を設置したことにより、ハイレベル
4 職業能力開発業務	4 職業能力開発業務	4 職業能力開発業務	4 職業能力開発業務に関する事項	業務実績	（期間実績評価） 評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要となる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

			平成 26 年度 14 人 うち 1 年課程 7 人※ 2 年課程 7 人 平成 27 年度 28 人 うち 1 年課程 17 人※ 2 年課程 11 人 平成 28 年度 45 人 うち 1 年課程 26 人※ 2 年課程 19 人 ※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 - (H26～) 職業訓練指導員として、実践力を養い、職業訓練指導員免許取得後に、職業訓練の現場において即戦力として活躍することができるよう、2 年間で 1,400 時間（約 7 か月）の職業能力開発施設における実務訓練期間を設定した。実務訓練期間中も訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援などに係る課題を We b を活用して実施した。 - (H28) 研究的思考を持って職業訓練指導技法等を開発できる人材育成分野のリーダーを養成するため、長期養成課程に、修士を取得できる職業能力開発研究学域を設置した。 入校者数 12 人（長期養成課程の内数） ii 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した。なお、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が付与される。 - 入校者数 - 平成 26 年度 20 人 - 平成 27 年度 71 人 - 平成 28 年度 60 人 ・(H28) We b 訓練システムによる訓練を実施した。 入校者数 53 人（短期養成課程の内数） iii 職種転換課程 ※平成 25 年度は専門課程として実施 ・現職の職業訓練指導員が新たな専門分野の訓練等を担当するため、6 か月又は 1 年間の訓練を実施した。 - 入校者数 - 平成 25 年度 18 人 （6 か月コース 18 人（溶接科、メカトロニクス科、電気科、電気工学科、情報処理科、配管科、木工科）） - 平成 26 年度 17 人 （6 か月コース 17 人（溶接科、機械科、情報処理科）） - 平成 27 年度 6 人 （6 か月コース 6 人（溶接科、情報処理科）） - 平成 28 年度 6 人 （6 か月コース 5 人（電気科、溶接科、電気工学科、メカトロニクス科）、1 年コース 1 人（メカトロニクス科）） iv 高度養成課程 ※平成 25 年度は応用研究課程として実施 ・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 年間の訓練を実施した。 ・入校者数 - 平成 25 年度 7 人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻）） - 平成 26 年度 28 人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻）） - 平成 27 年度 35 人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻）） - 平成 28 年度 23 人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻）） ・(H27～) 受講者数増加に向け、各都道府県の職業能力開発主管課、民間教育訓練機関及び一般工科系大学等を訪問し受講勧奨した。		
--	--	--	---	--	--

また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行うこと。	また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行う。	<評価の観点> • 現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか。	○スキルアップ訓練 現職の職業訓練指導員等を対象に、職業訓練指導員の技能・技術、専門的知識及び訓練指導力等の向上を目的とした研修課程（スキルアップ訓練、訓練期間 12 時間以上）を実施した。 • 都道府県、民間企業及び機構等において現に職業訓練指導員として従事している者に対し、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するため、訓練指導技法等に係る以下の訓練を実施した。 i 実施コース数 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td><td>302 コース</td></tr> <tr> <td>平成 26 年度</td><td>499 コース</td></tr> <tr> <td>平成 27 年度</td><td>566 コース</td></tr> <tr> <td>平成 28 年度</td><td>525 コース</td></tr> </table> ii 受講者数 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td><td>3, 595 人</td></tr> <tr> <td>(内訳)</td><td></td></tr> <tr> <td>都道府県</td><td>1, 497 人</td></tr> <tr> <td>民間企業</td><td>215 人</td></tr> <tr> <td>機構</td><td>1, 883 人</td></tr> </table> 平成 26 年度 5, 571 人 (内訳) <table> <tr> <td>都道府県</td><td>1, 472 人</td></tr> <tr> <td>民間企業</td><td>1, 989 人</td></tr> <tr> <td>機構</td><td>2, 110 人</td></tr> </table> 平成 27 年度 5, 226 人 (内訳) <table> <tr> <td>都道府県</td><td>1, 663 人</td></tr> <tr> <td>民間企業</td><td>1, 052 人</td></tr> <tr> <td>機構</td><td>2, 511 人</td></tr> </table> 平成 28 年度 5, 650 人 (内訳) <table> <tr> <td>都道府県</td><td>1, 915 人</td></tr> <tr> <td>民間企業</td><td>1, 511 人</td></tr> <tr> <td>機構</td><td>2, 224 人</td></tr> </table> iii 主な研修の種類と実施コース例 • 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 - 新規の訓練コース、カリキュラムの充実に対応するためのスキルを習得 • (H25) テーマ別研修 - 専門分野に係る知識及び技能、技術の更なる習得または専門領域の拡大 • 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 • 訓練終了時のアンケート調査において、研修結果を活用できる、との回答の割合は以下のとおりとなった。 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td><td>93. 1%</td></tr> <tr> <td>平成 26 年度</td><td>95. 9%</td></tr> <tr> <td>平成 27 年度</td><td>96. 0%</td></tr> <tr> <td>平成 28 年度</td><td>95. 5%</td></tr> </table> iv 受講者数の増加を図るための取組 • 利用者の受講しやすい環境を整備し、受講者数の増加を図るため、全	平成 25 年度	302 コース	平成 26 年度	499 コース	平成 27 年度	566 コース	平成 28 年度	525 コース	平成 25 年度	3, 595 人	(内訳)		都道府県	1, 497 人	民間企業	215 人	機構	1, 883 人	都道府県	1, 472 人	民間企業	1, 989 人	機構	2, 110 人	都道府県	1, 663 人	民間企業	1, 052 人	機構	2, 511 人	都道府県	1, 915 人	民間企業	1, 511 人	機構	2, 224 人	平成 25 年度	93. 1%	平成 26 年度	95. 9%	平成 27 年度	96. 0%	平成 28 年度	95. 5%		
平成 25 年度	302 コース																																																
平成 26 年度	499 コース																																																
平成 27 年度	566 コース																																																
平成 28 年度	525 コース																																																
平成 25 年度	3, 595 人																																																
(内訳)																																																	
都道府県	1, 497 人																																																
民間企業	215 人																																																
機構	1, 883 人																																																
都道府県	1, 472 人																																																
民間企業	1, 989 人																																																
機構	2, 110 人																																																
都道府県	1, 663 人																																																
民間企業	1, 052 人																																																
機構	2, 511 人																																																
都道府県	1, 915 人																																																
民間企業	1, 511 人																																																
機構	2, 224 人																																																
平成 25 年度	93. 1%																																																
平成 26 年度	95. 9%																																																
平成 27 年度	96. 0%																																																
平成 28 年度	95. 5%																																																

	ど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組むこと。	資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組む。		平成 28 年度 92,368 件 - 配付件数 平成 25 年度 延べ 2,212 機関、3,346 部 平成 26 年度 延べ 2,392 機関、3,085 部 平成 27 年度 延べ 3,582 機関、4,959 部 平成 28 年度 延べ 2,260 機関、3,378 部 ii 研究報告書等の活用事例 - 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（普通課程）本テーマで得られた成果（カリキュラムモデル等の基礎資料）に基づき、厚生労働省において訓練基準等（訓練科、教科、評価基準等）の見直しに活用されている。また、都道府県立職業能力開発校において、訓練分野の選定やカリキュラムの見直し等に活用されている。 ○地域に応じた訓練資源の活用及び訓練コースの開発・普及 (H25) これまでの訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、2 年間のモデル事業として、離職者訓練（委託訓練）コース及び在職者訓練コースの開発・検証を行うための準備を実施した。 (H26) 離職者訓練（委託訓練）コースの開発・検証を 10 都道府県の職業訓練支援センターにおいて 2 年間のモデル事業として実施した。 (H27) 新たに 15 府県を加え、計 25 都道府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及した。 また、平成 26 年度から実施している先行 10 都道府県においては、新たに平成 27 年度からものづくり分野の 10 の事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施した。 (H28) 新たに 22 府県を加え、計 37 府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及した。 また、平成 27 年度から実施している先行 15 府県においては、新たに平成 28 年度からものづくり分野の 15 の事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施した。 ※開発した在職者訓練コースは平成 29 年度以降実施予定。 - 離職者訓練（委託訓練）開発コース数 <table> <tr><td>平成 26 年度</td><td>20 コース</td></tr> <tr><td>平成 27 年度</td><td>30 コース</td></tr> <tr><td>平成 28 年度</td><td>44 コース</td></tr> <tr><td>合計</td><td>94 コース</td></tr> </table> - 離職者訓練（委託訓練）開発コース定員 <table> <tr><td>平成 26 年度</td><td>400 人</td></tr> <tr><td>平成 27 年度</td><td>600 人</td></tr> <tr><td>平成 28 年度</td><td>880 人</td></tr> <tr><td>合計</td><td>1,880 人</td></tr> </table> - 在職者訓練の主な開発コース <table> <tr><td>機械分野</td><td></td></tr> <tr><td>電気分野</td><td></td></tr> <tr><td>建設分野</td><td></td></tr> </table> ○民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上 (H25) 厚生労働省策定の「民間教育訓練機関における職業訓練サービスのガイドライン」を活用し、各地域において求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関へ助言・提案及び指導を行えるよう、機構の職業訓練指導員に対して、必要な知識の習得やスキル向上のための研修を実施した。 (H26～) 委託訓練及び求職者支援訓練の担い手である民間教育訓練機関が実施する職業訓練サービスの質の保証及び向上を図るため、民間教育訓練機関の職員等に対して、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスのガイドライン」に基づく P D C A サイクルを活用した職業訓練の運営	平成 26 年度	20 コース	平成 27 年度	30 コース	平成 28 年度	44 コース	合計	94 コース	平成 26 年度	400 人	平成 27 年度	600 人	平成 28 年度	880 人	合計	1,880 人	機械分野		電気分野		建設分野	
平成 26 年度	20 コース																									
平成 27 年度	30 コース																									
平成 28 年度	44 コース																									
合計	94 コース																									
平成 26 年度	400 人																									
平成 27 年度	600 人																									
平成 28 年度	880 人																									
合計	1,880 人																									
機械分野																										
電気分野																										
建設分野																										
また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させること。	また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させること。	＜評価の視点＞ 民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施したか。		平成 28 年度 92,368 件 - 配付件数 平成 25 年度 延べ 2,212 機関、3,346 部 平成 26 年度 延べ 2,392 機関、3,085 部 平成 27 年度 延べ 3,582 機関、4,959 部 平成 28 年度 延べ 2,260 機関、3,378 部 ii 研究報告書等の活用事例 - 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（普通課程）本テーマで得られた成果（カリキュラムモデル等の基礎資料）に基づき、厚生労働省において訓練基準等（訓練科、教科、評価基準等）の見直しに活用されている。また、都道府県立職業能力開発校において、訓練分野の選定やカリキュラムの見直し等に活用されている。 ○地域に応じた訓練資源の活用及び訓練コースの開発・普及 (H25) これまでの訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、2 年間のモデル事業として、離職者訓練（委託訓練）コース及び在職者訓練コースの開発・検証を行うための準備を実施した。 (H26) 離職者訓練（委託訓練）コースの開発・検証を 10 都道府県の職業訓練支援センターにおいて 2 年間のモデル事業として実施した。 (H27) 新たに 15 府県を加え、計 25 都道府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及した。 また、平成 26 年度から実施している先行 10 都道府県においては、新たに平成 27 年度からものづくり分野の 10 の事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施した。 (H28) 新たに 22 府県を加え、計 37 府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及した。 また、平成 27 年度から実施している先行 15 府県においては、新たに平成 28 年度からものづくり分野の 15 の事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施した。 ※開発した在職者訓練コースは平成 29 年度以降実施予定。 - 離職者訓練（委託訓練）開発コース数 <table> <tr><td>平成 26 年度</td><td>20 コース</td></tr> <tr><td>平成 27 年度</td><td>30 コース</td></tr> <tr><td>平成 28 年度</td><td>44 コース</td></tr> <tr><td>合計</td><td>94 コース</td></tr> </table> - 離職者訓練（委託訓練）開発コース定員 <table> <tr><td>平成 26 年度</td><td>400 人</td></tr> <tr><td>平成 27 年度</td><td>600 人</td></tr> <tr><td>平成 28 年度</td><td>880 人</td></tr> <tr><td>合計</td><td>1,880 人</td></tr> </table> - 在職者訓練の主な開発コース <table> <tr><td>機械分野</td><td></td></tr> <tr><td>電気分野</td><td></td></tr> <tr><td>建設分野</td><td></td></tr> </table> ○民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上 (H25) 厚生労働省策定の「民間教育訓練機関における職業訓練サービスのガイドライン」を活用し、各地域において求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関へ助言・提案及び指導を行えるよう、機構の職業訓練指導員に対して、必要な知識の習得やスキル向上のための研修を実施した。 (H26～) 委託訓練及び求職者支援訓練の担い手である民間教育訓練機関が実施する職業訓練サービスの質の保証及び向上を図るため、民間教育訓練機関の職員等に対して、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスのガイドライン」に基づく P D C A サイクルを活用した職業訓練の運営	平成 26 年度	20 コース	平成 27 年度	30 コース	平成 28 年度	44 コース	合計	94 コース	平成 26 年度	400 人	平成 27 年度	600 人	平成 28 年度	880 人	合計	1,880 人	機械分野		電気分野		建設分野	
平成 26 年度	20 コース																									
平成 27 年度	30 コース																									
平成 28 年度	44 コース																									
合計	94 コース																									
平成 26 年度	400 人																									
平成 27 年度	600 人																									
平成 28 年度	880 人																									
合計	1,880 人																									
機械分野																										
電気分野																										
建設分野																										

せるための支援を実施すること。	せるための支援を実施する。		のために必要な知識及び技能を習得するための研修を実施した。 - 研修実施回数 平成 26 年度 120 回 平成 27 年度 122 回 平成 28 年度 69 回 - 受講者数 平成 26 年度 1,703 人 平成 27 年度 936 人 平成 28 年度 635 人 - 民間教育訓練機関数 平成 26 年度 1,258 機関 平成 27 年度 719 機関 平成 28 年度 494 機関 ・求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を実施した。 - 講習実施回数 平成 25 年度 40 回（※） 平成 26 年度 66 回 平成 27 年度 64 回 平成 28 年度 67 回 ※全国 8 箇所で開催。平成 26 年度から全国実施 - 受講者数 平成 25 年度 884 人 平成 26 年度 866 人 平成 27 年度 723 人 平成 28 年度 809 人
⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について	ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について	国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を積極的・効果的に推進すること。 国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を積極的・効果的に推進すること。	＜評価の観点＞ ・開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等の問題解決に生かす研修を実施した。 - 技術研修の受入れ 海外の職業訓練指導員を当機構の職業能力開発施設に研修員として受け入れ、研修員が自国で行う職業訓練の質を高めるために、職業専門技術や職業訓練の運営管理（例：訓練カリキュラムの開発）に関する研修を実施した。 ・受入実績 平成 25 年度 3 件（9 人の研修員を延べ 3 施設で受入れ） 平成 26 年度 5 件（14 人の研修員を延べ 8 施設で受入れ） 平成 27 年度 1 件（4 人の研修員を延べ 2 施設で受入れ） 平成 28 年度 3 件（11 人の研修員を延べ 3 施設で受入れ） - 視察型研修の受入れ 海外の職業訓練施設の管理者や行政官を当機構の職業能力開発施設に受け入れ、職業訓練の運営管理（例：コース設定、訓練計画作成）に関する説明及び施設見学を実施した。 ・受入実績 平成 25 年度 25 件（延べ 56 の国と地域の 289 人の研修員を延べ 35 施設で受入れ） 平成 26 年度 13 件（延べ 40 の国の 116 人の研修員を延べ 25 施設で受入れ） 平成 27 年度 16 件（延べ 37 の国と機関の 136 人の研修員を延べ 25 施設
⑧職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について			

			平成 28 年度 20 件 (延べ 60 の国と機関の 222 人の研修員を延べ 33 施設で受入れ) 設で受入れ) ii 研修講師として当機構職員を派遣 ・国際協力機構（JICA）が開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材を日本に招聘し、実施する研修事業に対して、国、国際協力機構（JICA）からの要請を受け、当機構職員を講師として派遣し、当機構の有するノウハウを活用した講義を実施した。 ・派遣実績 平成 25 年度 7 件 (延べ 10 人の職員を派遣し、延べ 14 の国の 135 人に講義を実施) 平成 26 年度 4 件 (延べ 4 人の職員を派遣し、延べ 16 の国の 40 人に講義を実施) 平成 27 年度 4 件 (延べ 6 人の職員を派遣し、延べ 16 の国の 28 人に講義を実施) 平成 28 年度 4 件 (延べ 5 人の職員を派遣し、延べ 19 の国の 41 人に講義を実施) iii 国費留学生の受入れ ・ (H25, 26) 職業能力開発総合大学校において開発途上国における職業能力開発分野の人材を養成するため、国費留学生の受入れを実施した。 ・在校生数 平成 25 年度 長期課程 26 人 平成 26 年度 長期課程 12 人 iv 在職職業訓練指導員の受入れ ・ (H26～) 職業能力開発総合大学校において、国からの要請を受け、国が実施する「開発途上国における在職職業訓練指導員の能力向上事業」に係る開発途上国の職業訓練指導員を受け入れ、職業訓練の運営管理に係る能力を習得するためのハイレベル訓練（短期養成課程）を実施した。 ・受入人数 平成 26 年度 4 人 平成 27 年度 2 人 平成 28 年度 3 人 v 当機構職員を開発途上国へ派遣 ・当機構の職業訓練指導員等の職員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、現地の行政官や職業訓練指導員と共に、現地の実情に即した技術移転や制度整備・普及に向けた支援を実施した。 ・派遣実績 平成 25 年度 9 件 (延べ 9 の国に 9 人の職員を派遣) 平成 26 年度 10 件 (延べ 11 の国に 13 人の職員を派遣) 平成 27 年度 7 件 (延べ 5 の国に 9 人の職員を派遣) 平成 28 年度 8 件 (延べ 8 の国に 10 人の職員を派遣)		
4. その他参考情報					
特になし。					

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-15	効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等		
業務に関連する政策・施策	政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 14 条第 1 項第 7 号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ												
①主要なアウトプット（アウトカム）情報				②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値等）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
								予算額（千円）	－	－	－	－
								決算額（千円）	－	－	－	－
								経常費用（千円）	－	－	－	－
								経常利益（千円）	－	－	－	－
								行政サービス実施コスト（千円）	－	－	－	－
								従事人員数	－	－	－	－

注)独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		
			業務実績		主務大臣による評価
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスの向上に関する目標を達成するための措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	自己評価 ＜自己評価＞ 評定：B ・運営委員会及び地方運営協議会の開催により、労働使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練を実施するための関係機関等との一層の連携強化を図った。 ・「地域連携人材育成強化支援事業」が実施された3年間において、当該事業を受託した8道府県に対して、訓練カリキュラム	自己評価 (見込評価) B 評定 (期間実績評価)	主務大臣による評価 (見込評価) (期間実績評価) B 評定 (期間実績評価)
4 職業能力開発業務	4 職業能力開発業務	4 職業能力開発業務	4 職業能力開発業務に関する事項		主務大臣による評価 (見込評価) (期間実績評価) B 評定 (期間実績評価)

に関する事項	に関する事項	に関する事項	に関する事項
(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項 ① 効果的な職業訓練の実施について ① 効果的な職業訓練の実施について ア 職業能力開発の実施に当たっては、労働者及び職業訓練に対するニーズを踏まえ、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能なよう、機構本部に設置した労働者の参加による運営委員会や都道府県ごとに設置した都道府県労働局、事業者や労働者の代表、教育機関等が参加する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。	(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項 ア 効果的な職業訓練の実施について ① 本部に設置した労働者を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。 ② 労働者や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえ、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能なよう、都道府県ごとに設置した都道府県労働局、事業者や労働者の代表、教育機関等が参加する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。	＜評価の視点＞ 労働者や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえ、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能なよう、関係機関等と十分に連携を図るか。	(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項 ① 効果的な職業訓練の実施について イ 運営委員会の開催 - 各年度1回、運営委員会（公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員で構成）を開催し、機構の年度計画のうち、職業能力開発業務について審議した。 ロ 労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携 ○ 地方運営協議会の開催 - 各都道府県の職業能力開発促進センター（東京都においては東京支部）において、各年度2回ずつ地方運営協議会（公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員等で構成）を開催し、それぞれの地域における職業能力開発業務のニーズを把握し、訓練計画の策定及び実施等について協議するとともに、訓練生募集の周知・広報や就職先の開拓等について連携・協力を依頼した。 ○ 関係機関との連携 i 産官学との連携 - 地域コンソーシアム事業（H26～） これまでの当機構における訓練コース開発に関するノウハワ等を踏まえ、地域レベルで産官学が連携した地域コンソーシアムを構築し、地域ニーズに応じた就職可能性を高めるための離職者訓練（委託訓練）コース及び在職者訓練コースの開発・検証を実施した。 (H26) 10 都道府県の職業訓練支援センターにおいて、2年間のモデル事業として離職者訓練（委託訓練）の開発・検証を実施した。 【離職者訓練（委託訓練）】 開発コース数 20 コース 開発コース定員 400 人 (H27) 新たに15 府県を加え、計 25 都道府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及した。 また、平成 26 年度から実施している先行 10 都道府県においては、新たに平成 27 年度から事業主団体等と共同で 10 分野の在職者訓練コースの開発を実施した。 【離職者訓練（委託訓練）】 開発コース数 30 コース 開発コース定員 600 人 (H28) 新たに22 県を加え、計 37 府県で離職者訓練コースの開発・検
			や、地域連携人材育成強化支援事業において都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、ポリテクセンター等のノウハワや資源を活用し、支援を積極的に行った。 - 訓練の品質の維持・向上を図るため、「機構版職業訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクルにより、毎年約 3,500 事業所へのヒアリング調査等から収集した地域の人材ニーズや訓練内容に関する問題点等の分析結果を踏まえ、カリキュラム等の見直しを適切に行った。 - 平成 25 年度以降、成長が見込まれる分野として、ICT、環境・エネルギー等に関連する訓練コースを新たに開発した。また、女性の就業促進を図るため、女性の就業ニーズ等に対応した訓練コースの開発・普及を図り、平成 29 年度の訓練計画では 16 施設まで実施施設を拡充し、さらに、託児所を利用できるサービスの提供やパウダールームの新設等の環境整備を行っていることは、女性のものづくり分野への就業促進を図るという視点から評価できる。 - 定員充足率の向上に向けた取組については、ハローワーク等と連携して周知・広報活動の強化を図ることなどにより、平成 25 年度 77.7%、平成 26 年度 82.7%、平成 27 年度 83.8%、平成 28 年度 84.3%と着実に実績が向上した。また、高度技能者養成訓練の定員充足率については、すべての年度で 100%を上回った。 - これらを踏まえ、評定を B とした。 ＜課題と対応＞ - 全員参加の社会の実現に向けて、女性の活躍推進のための訓練コース等の充実を図るとともに、託児サービスの提供等受講しやすい環境の整備を推進する必要がある。

			証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及した。 また、平成 27 年度から実施している 15 府県においては、新たに平成 28 年度からものづくり分野の 15 の事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施した。 【離職者訓練（委託訓練）】 開発コース数 44 コース 開発コース定員 880 人 ・(H28) 地域における職業訓練の質の検証・改善事業への参画 地域コンソーシアム事業が終了した 10 都道府県において、労働局が開催する会議に参加し、地域における訓練ニーズを踏まえたより効果的な職業訓練となるよう、ノウハウを提供した。 ノウハウの提供に当たっては、地域コンソーシアム事業で培ったノウハウや連携体制に基づき、定員充足率及び就職率の低調な地域の離職者訓練（委託訓練）の訓練カリキュラム内容等を検証した。 ii 都道府県との連携 ・(H26～) 地域連携人材育成強化支援事業 都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）のノウハウや資源を活用した支援を実施した。 厚生労働省が企画競争により選定し、委託事業として契約を締結した都道府県において、各道府県が作成した実施計画に基づき、職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、カリキュラムの作成等の支援を実施した。 - 平成 26 年度 - 北海道、埼玉県及び京都府において実施 - 平成 27 年度 - 北海道、山形県、茨城県、山梨県及び静岡県において実施 - 平成 28 年度 - 山形県、静岡県及び大阪府において実施 ・(H27～) 地域創生人材育成事業 都道府県が実施する、地域創生人材育成事業（地域の人手不足分野における人材育成の事業）において、都道府県からの要請に基づき、自治体、労働局、労使団体、民間教育訓練機関等で構成される地域人材育成協議会へ参画した。 ・離職者訓練に係る就職支援ノウハウの提供 地方運営協議会等において、都道府県に対し、就職支援ノウハウをまとめた就職支援ツールの提供等を実施した。 iii 産業界との連携 ・(H26) 我が国のものづくり産業の人材育成の強化につなげるため、平成 26 年 8 月 25 日に、一般社団法人日本機械工業連合会（以下「日機連」という。）と「人材育成等の分野における連携協定」を締結し、会員団体の教育訓練の体系の整備や団体内の人材育成に係るカリキュラムの開発等について相互に協力をして進めた。 ・(H27) 協定に基づき、日機連会員団体と連携し、以下の取組を実施した。 - 日機連会員の 3 団体からの推薦委員が参画した有識者会議等を開催し、所属企業への見学等により、人材育成ニーズ等を的確に把握した上で、各業種に必要な職業能力を分析し、段階的かつ体系的に整理した「職業能力の体系」を整備。 - 日機連主催の「中小製造業向け機械安全教育カリキュラム等の開発部会」に機構職員が職業訓練の専門家として参画し、体系的な教育・研修等のプログラムの検討においてノウハウ等の助言を実施。 ・(H28) 日機連会員団体と連携し、以下の取組を実施した。 - 平成 27 年度に整備した「職業能力の体系」に基づき、回路設計に係る在職者訓練、指導員派遣の実施、J I S 検査に係る講習会の開催、在職者訓練の実施に向けたニーズ調査の実施 - 全国の会員企業を対象とした機械安全教育に係るセミナーのカリキュラ	・地域における職業訓練の質の検証・改善を進めるため、都道府県や地域の企業・業界団体・民間教育訓練機関等と引き続き連携し、訓練のノウハウ等を積極的に提供する必要がある。	は評価できる。 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定を B とした。 ＜今後の課題＞ 地域に産業や中小企業等のニーズを踏まえつつ、成長が見込まれる分野・人手不足分野への就業促進を図る訓練コースを設定するとともに、定員充足率の向上に努め、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う必要がある。 地域訓練協議会の枠組みや、機構が実施する職業訓練の質の維持・向上の取組に係るノウハウ等を活用して、地域の企業・業界団体・民間教育訓練機関、行政機関とが協働して、地域における職業訓練の質の検証・改善を進める必要がある。 ＜その他事項＞ なし。
--	--	--	--	--	--

[illegible]

⑨ 公共職業能力開発施設について 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成 23 年法律第 26 号）を踏まえ、厚生労働省の方針の取組と、以下の取組を行うこと。 ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリー」）については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成 26 年 3 月 31 日）までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に行うこと。 イ 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これ	ケ 公共職業能力開発施設等について 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成 23 年法律第 26 号）を踏まえ、厚生労働省の方針の取組と、以下の取組を行うこと。 ① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリー」）については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成 26 年 3 月 31 日）までの間、厚生労働省と密接に連携して、ポリー等が設置されている全都道府県にポリー等が直接訪問して移管協議を進めるなど移管協議を主体的かつ積極的に進めること。 ② 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これ	＜評価の視点＞ ・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管（～H25） ・各職業能力開発促進センター所長等が 4 月下旬から 5 月上旬にかけて道府県を訪問し緩和された移管条件を説明した。機構本部は、道府県への訪問結果を集約して厚生労働省に報告をした。 ・機構本部において道府県への移管の可能性を検討するために、道府県の産業集積状況、職業能力開発施設の設置状況等のデータをとりまとめ、6 月下旬に移管の可能性に係る分析結果を厚生労働省に提出した。さらに、8 月から 9 月には、移管の可能性に係る分析結果等を踏まえ厚生労働省職業能力開発局幹部とともに職業能力開発促進センター所長等が 12 府県へ訪問した。 上記取組を行ったところ、移管期限である平成 25 年度末までに移管を希望する道府県はなく、また移管期限の延長を希望する道府県もなかった。 （政府の動き） ・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成 25 年 12 月 24 日閣議決定）において、「ポリーテクセンター・ポリーテクカレッジは、都道府県への譲渡が現実的に進まないことから、本法人が引き続き運営する。ただし、個々のポリーテクセンター・ポリーテクカレッジの在り方については、利用状況等を踏まえ、不断の見直しを行う」とされた。 ・12 月 27 日開催の労働政策審議会職業能力開発分科会において、「平成 26 年 3 月までの移管期限については、延長の措置をとらず、ポリーテクセンター・ポリーテクカレッジの運営主体は、引き続き機構が担うことについて、了承された。これを踏まえ、平成 26 年 2 月 21 日付け厚生労働省職業能力開発局長通達「ポリーテクセンター・ポリーテクカレッジの今後の在り方について」において、「平成 26 年 3 月までの移管期限については延長の措置をとらず、ポリーテクセンター・ポリーテクカレッジの運営主体は、引き続き、機構が担うこととする。」とされた。	⑨ 公共職業能力開発施設等について 職業能力開発大学校・短期大学校については、スマートフォンの普及に伴い、より幅広い対象者等に情報を発信するため、スマートフォンに対応したホームページの内容を充実させるとともに、職業能力開発大学校・短期大学校における各種競技大会等への参加状況等を掲載し、その職業訓練の質の高さについて、広く周知を図った。 ・(H28) 各都道府県労働局等と連携し、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」を用いた広報を実施した。		

まで移管に至らなかった原因を把握し、都道府県内における産業の集積状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。	まで移管に至らなかった原因を把握し、都道府県内における産業の集積状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。	厚生労働省と連携して把握・分析し、その結果を都道府県への働きかけを平成25年度上半期を中心に集積的に取り組んだか。	イ 訓練コース及び訓練定員の見直し並びに企業等のニーズに応えた効果的な職業訓練の実施（H26～） ○訓練コース・訓練定員の見直し ・年間訓練計画の策定に当たっては、毎年度、地域の企業、事業主団体、関係行政機関等へのヒアリング調査等を実施し、収集した人材ニーズや実施している訓練内容に関する問題点、民間教育訓練機関等との競合状況等の分析結果を踏まえ、訓練コースの見直しを行った。 足率等を踏まえた訓練計画の策定における見直し実績は以下のとおり。 【離職者訓練】 カリキュラム等 の見直しを行った訓練コース数 平成25年度 ・内容変更コース数 660 コース ・廃止訓練コース数 43 コース ・新規設定コース数 39 コース 平成26年度 ・内容変更コース数 391 コース ・廃止訓練コース数 147 コース ・新規設定コース数 122 コース 平成27年度 ・内容変更コース数 324 コース ・廃止訓練コース数 112 コース ・新規設定コース数 85 コース 平成28年度 ・内容変更コース数 419 コース ・廃止訓練コース数 107 コース ・新規設定コース数 89 コース 訓練定員の見直しを行った施設数 平成25年度 ・訓練定員を増やした施設数 12 施設 ・訓練定員を減らした施設数 37 施設 平成26年度 ・訓練定員を増やした施設数 8 施設		

			・訓練定員を減らした施設数 49 施設 平成 27 年度 ・訓練定員を増やした施設数 9 施設 ・訓練定員を減らした施設数 41 施設 平成 28 年度 ・訓練定員を増やした施設数 15 施設 ・訓練定員を減らした施設数 23 施設 【在職者訓練】 カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数 平成 25 年度 ・内容変更コース数 24 コース ・廃止訓練コース数 1,161 コース ・新規設定コース数 1,436 コース 平成 26 年度 ・内容変更コース数 41 コース ・廃止訓練コース数 1,062 コース ・新規設定コース数 1,141 コース 平成 27 年度 ・内容変更コース数 20 コース ・廃止訓練コース数 1,096 コース ・新規設定コース数 1,007 コース 平成 28 年度 ・内容変更コース数 78 コース ・廃止訓練コース数 993 コース ・新規設定コース数 1,029 コース ○女性の就業促進を図るための取組（H26～） ・女性向け訓練コースの設定 女性のものづくり分野への就業促進を図るため開発した女性向け訓練コースを実施した。 - 実施施設数 - 平成 26 年度 1 施設 - 平成 27 年度 4 施設 - 平成 28 年度 11 施設 平成 29 年度の訓練計画の策定に当たっては、16 施設で「デジタルものづくり技術科」等の女性向けの訓練コースを設定した。 ・環境整備 パウダールームの新設やトイレの改修等の環境整備を行った。 ・(H27～) 子育てをしながら訓練を受講できるよう、訓練受講中に託児所を利用できるサービスを提供した。 ・(H26～) 周知・広報の改善 女性職員を中心としたプロジェクトを組織し、広報ソールの見直し等を以下のとおり実施した。 - 女性の関心を引くようデザイン構成を工夫したリーフレット様式等の作成 - 機構ホームページにおいて、女性修了生へのインタビュー記事、女性視点からの Q & A、女性受講者の一日等を掲載した女性求職者向けサイトを公開 ロ 地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県との連携（再掲）（H26～） 都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）のノウハウや資源を活用した支援を実施した。 厚生労働省が企画競争により選定し、委託事業として契約を締結した道府県において、各道府県が作成した実施計画に基づき指導員派遣、施設設備の貸与、カリキュラムの作成等の支援を実施した。 【契約を締結した道府県】	＜評価の観点＞ ・地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県への協力を着実に実行するなど、都道府県とより緊
--	--	--	--	--

確保すること。	上記各施設の見直しに当たっては、施設ごとにセグメント情報や業務実績を踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定め、その業務量に応じた適切な人員やコストとなつているかを検討し、必要な措置を講ずること。	確保する。 ⑤ 上記各施設の見直しに当たっては、第3期中期目標に掲げる目標を達成するため、機構本部はポリテクセンター等の業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごととセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなつているかを検討し、必要な措置を講ずる。	の取組を行ったか。 ＜評価の視点＞ ポリテクセンター等の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとと業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごととセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなつているかを検討し、必要な措置を講じたか。	がないと認められた訓練コースに限定して、訓練を実施した。また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関し、必要な協力を行った。 ホ 定例の報告等により施設ごとの業務実績を把握し、適切な進捗管理を行った。また、施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、今後の業務運営に反映できるよう、組織的に情報の共有を行った。	
カ 上記各施設の運営の在り方について、厚生労働省とも連携を行うこと。	⑥ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携を行う。	＜評価の視点＞ ポリテクセンター等の運営のあり方については、厚生労働省とも連携をして検討を行ったか。	ヘ ポリテクセンター等の定員充足率向上に向けた取組等について、厚生労働省とも連携をして取り組んだ。		

4．その他参考情報	
特になし。	

1. 当事務及び事業に関する基本情報				
1－16	求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等			
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者職業の安定を図ること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)		
	施策目標Ⅳ－5－1 求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 1 4 条第 1 項第 8 号		
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー		

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値等）	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度		2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度
								予算額（千円）	－	－	－	－	－
								決算額（千円）	－	－	－	－	－
								経常費用（千円）	－	－	－	－	－
								経常利益（千円）	－	－	－	－	－
								行政サービス実施 コスト（千円）	－	－	－	－	－
								従事人員数	－	－	－	－	－

注)独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価				
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
			業務実績	主務大臣による評価
第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスのその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとす	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するための措置	自己評価 ＜自己評価＞ 評価：B ・機構が有する職業能力開発のノウハウを活かし、これまでに介護・情報・建設分野などの 20 分野 46 訓練科の訓練カリキュラム及び成果シートを開発し、「カリキュラム作成ナビ」としてホームペー 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	主務大臣による評価 (見込評価) (期間実績評価) 評価 B 評価 ＜評価に至った理由＞ 求職者支援訓練の認定申請に係る審査を的確に行ったことに加え、機構が有する職業能力開発ノウハウを活かした「カリキュラム作成ナビ」を活用し、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ことは評価できる。 また、訓練実施施設 ＜評価に至った理由＞ (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) ＜今後の課題＞ (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要となる事項等あれば記載) ＜その他事項＞

			※ () は全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 【認定コース定員の内訳】 平成 25 年度 - 基礎コース 46,955 人 - 介護系 28,915 人 - 医療事務系 10,485 人 - 情報系 10,001 人 - その他の分野 59,738 人 平成 26 年度 - 基礎コース 31,068 人 - 介護系 20,138 人 - 医療事務系 7,857 人 - 情報系 5,858 人 - その他の分野 40,053 人 平成 27 年度 - 基礎コース 21,597 人 - 介護系 15,251 人 - 医療事務系 5,982 人 - 情報系 4,144 人 - その他の分野 32,420 人 平成 28 年度 - 基礎コース 24,150 人 - 介護系 11,508 人 - 医療事務系 4,752 人 - 情報系 4,346 人 - その他の分野 27,671 人 ※その他の分野は、営業販売事務分野、デザイン分野等である。 【うち不認定件数】 - コース数 - 平成 25 年度 2,397 コース - 平成 26 年度 2,290 コース - 平成 27 年度 1,759 コース - 平成 28 年度 799 コース - 定員 - 平成 25 年度 50,256 人 - 平成 26 年度 47,252 人 - 平成 27 年度 32,975 人 - 平成 28 年度 14,174 人 ＜主な不認定理由＞ - 全国職業訓練実施計画、地域職業訓練実施計画において定められた認定上限値を超える申請があった - 訓練実施機関から認定申請の取り下げの申し出があった等 ・機構の有する職業能力開発のノウハウを活かし、これまでに介護・情報・建設分野などの 20 分野 46 訓練科の訓練カリキュラム及び成果シートを開発した。また、当該訓練カリキュラム及び成果シートを盛り込んだ訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開することと、認定申請に係る相談等の機会を通じて訓練実施機関に提供することで、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資する訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援した。 - (H26)「カリキュラム作成ナビ」の内容について、全国的に人手不足といわれる建設分野の訓練として、型枠工、鉄筋工、建設機械運転の技能職種における訓練カリキュラムを追加した。 - (H27) 非正規での離転職を繰り返している者等の安定した雇用への就職に資する社会人スキル科目の内容を充実させた訓練カリキュラム及び成果シートを開発した。 - (H28) 求職者支援訓練の制度見直しに伴い平成 28 年 10 月から基礎コースにおいて建設人材育成コースの設定が可能になったことから、当該訓練に		
--	--	--	---	--	--

				者支援訓練に係るカリキュラム作成に当たっての留意事項」及び「求職者支援訓練を実施するに当たっての留意事項」について、改訂の都度、速やかに機構ホームページに公開し、民間教育訓練機関に対して周知・広報を行った。 ・機構が開発した訓練カリキュラム及び成果シート（20分野46訓練科）を盛り込んだ訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開し、民間教育訓練機関の認定申請の利便性向上に取り組んだ（再掲）。			
--	--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報				
1－17	関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、事業主等とのネットワークの構築、連携強化、法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、既往の閣議決定等に応じた政府方針に基づく取組の実施			
業務に関連する政策・施策	－	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	－	
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－	

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値等）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
								予算額（千円）	－	－	－	－	－
								決算額（千円）	－	－	－	－	－
								経常費用（千円）	－	－	－	－	－
								経常利益（千円）	－	－	－	－	－
								行政サービス実施 コスト（千円）	－	－	－	－	－
								従事人員数	－	－	－	－	－

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
				業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)
						評定	B	
	第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	自己評価 ＜自己評価＞ 評定：B ・シナジーの一層の発揮に向けた取組については、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同し「特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」をとりまとめ、職業能力開発内施設で活用することに加え、都道府県や民間教育訓練機関等の職業訓練指導員も対象とするスキルアップ訓練として専門的研修を実施し	＜評定に至った理由＞ 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）」をとりまとめ、職業能力開発大学校等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象にした研修等に加え、平成28年度において、都道府県や民間教育訓練機関等の	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要となる事項等あれば記載） ＜その他事項＞	

1	各業務共通事項	1	共通的事項	1	共通的事項	1	共通的事項						
	(1) 関係者のニーズ等の把握 機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。 事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に對する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。		＜評価の視点＞ ・関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。		(1) 関係者のニーズ等の把握 ○評議員会の開催 ・使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者からなる評議員会を各年度1回開催し、関係者のニーズ等を把握した。 － 内容 前年度の業務実績等及び当該年度の年度計画に基づく業務運営を説明した上で、意見交換を行い機構の業務に対する要望等を把握した。		(1) 関係者のニーズ等の把握 ○各種調査の実施 ・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。 － 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査 － 地域障害者職業センターの支援を受けた障害者に対するアンケート調査 － 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査 － 職業リハビリテーションに関する助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査 － マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査 － 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対するアンケート調査 － 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者及び受講者の所属長に対する追跡調査 － (H25, 26, 28) 指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査 － (H25, 26, 28) アビリンピック来場者に対するアンケート調査 － 在職者を対象とする職業訓練の受講者に対するアンケート調査 － 在職者を対象とする職業訓練の受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査 ・これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。		(2) 業績評価の実施及び公表 ○業績評価の実施 評価制度変更以前（平成26年度以前） ・(H25, 26) 機構本部部長で構成する内部評価委員会や、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等で構成する外部評価委員会（職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会を含む。）において、厚生労働省が行う独立行政法人評価と同様の評価方法・基準により、当機構の評価を実施した。 ・(H25, 26) 当機構自らが行った業績評価の結果等を取りまとめた業績評価総括書（以下「総括書」という。）を作成し、総括書等を機構内LANにより全職員に周知することにより、それぞれの職場・職務で評価結果を業務運		た。また、地方施設における好事例をフィードバックし、施設間の連携による取組の促進を図った。 ・内部統制については、毎年度、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準備（平成29年6月運用開始）等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。 ・情報提供・広報については、地方組織の一元化に合わせて、都道府県支部を単位としたホームページを開設した。また、都道府県支部広報委員会を設置し、高年齢・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作成するなど、一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。 ・メールマガジンについては、平成25年6月から原則月1回の発行を開始し、機構の最新情報を事業主及び事業主団体等へタイムリーに提供した。 ・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。 これらを踏まえ、評定をBとした。 ＜課題と対応＞ ・内部統制については、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス意識の浸透とその状況の確認、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施し、内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。 ・標的型メール攻撃やWeb		職業訓練指導員も対象とするスキルアップ訓練として専門的研修を実施し、ノウハウの確実な浸透に努めたことは評価できる。 また、地方施設における好事例をフィードバックし、施設間の連携による取組の促進を図ったことは評価できる。 さらに、コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置準備（平成29年6月運用開始）等に取り組み、内部統制の充実・強化を図ったことは評価できる。 情報提供・広報については、地方組織の一元化に合わせて、都道府県支部を単位としたホームページを開設した。また、都道府県支部広報委員会を設置し、高年齢・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作成するなど、一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。 メールマガジンについては、平成25年6月から原則月1回の発行を開始し、機構の最新情報を事業主及び事業主団体等へタイムリーに提供した。 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。 これらを踏まえ、評定をBとした。 ＜課題と対応＞ ・内部統制については、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス意識の浸透とその状況の確認、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施し、内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。 ・標的型メール攻撃やWeb

	おけるPDCAサイクルの徹底を図る。 さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的に公表する。	成状況等を分かりやすく公表しているか。	＜評価の観点＞ ・内部統制の充実・強化を図っているか。		
	(3) 内部統制の充実・強化 機構のミッションを有効かつ効率的に達成するための、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書（「独立行政法人における内部統制と評価について」）及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図る。				

運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。	運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。	員等に対し研修を実施した。 【実施した研修】 1. 「支援・対応ガイド（実践編）」を活用した業務対応導入研修 職業能力開発高等学校等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象に、ガイドの活用方法や事例による支援方法の検討演習等をカリキュラムに盛り込んで実施し、受講した職員は、所属施設職員に対して伝達研修を実施した。 【受講人数】 平成 27 年度 198 人 平成 28 年度 172 人 2. 職業訓練指導員研修（スキルアップ訓練「精神・発達障害に配慮した支援と対応」コース） 機構職員のほか、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等の職業訓練指導員等を対象に、ガイドを活用し、「理解と接し方編」「訓練の支援と支援体制編」及び「就職活動の支援編」で構成する研修（訓練）を職業能力開発総合大学校が開発・実施した。また、実施にあたっては、全国の公共職業能力開発施設を実施場所とする出前型研修も行い、幅広い普及を図った。 【受講人数】 平成 28 年度 機構職員 83 人 機構以外の職業訓練指導員 263 人 ○ 特別な配慮が必要な訓練生への対応研修 特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の職業能力開発施設への普及活動を先導することのできる指導員を育成するため、中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校において研修を実施した。 【修了者数】 平成 25 年度 6 人 平成 26 年度 7 人 平成 27 年度 5 人 平成 28 年度 4 人 ○ (H27, 28) 障害特性を理解した訓練生支援力向上研修 支援ノウハウをより多くの職業訓練指導員に普及するため、「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」を修了した者の事例発表を含めた研修を実施した。 【受講人数】 平成 27 年度 21 人 平成 28 年度 15 人 ○ (H28) 中高年層の早期再就職に向けた中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証事業において、能力開発担当部が行う検討委員会に高齢者雇用支援担当部の職員が参画し、担当業務の知見も活用しながら、3分野3コースの検証訓練カリキュラムを決定した。 ○ 地方施設における施設間連携の取組をとりまとめ、好事例を各施設にフィードバックした。 (6) 情報提供及び広報の実施
運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。	運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。	員等に対し研修を実施した。 【実施した研修】 1. 「支援・対応ガイド（実践編）」を活用した業務対応導入研修 職業能力開発高等学校等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象に、ガイドの活用方法や事例による支援方法の検討演習等をカリキュラムに盛り込んで実施し、受講した職員は、所属施設職員に対して伝達研修を実施した。 【受講人数】 平成 27 年度 198 人 平成 28 年度 172 人 2. 職業訓練指導員研修（スキルアップ訓練「精神・発達障害に配慮した支援と対応」コース） 機構職員のほか、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等の職業訓練指導員等を対象に、ガイドを活用し、「理解と接し方編」「訓練の支援と支援体制編」及び「就職活動の支援編」で構成する研修（訓練）を職業能力開発総合大学校が開発・実施した。また、実施にあたっては、全国の公共職業能力開発施設を実施場所とする出前型研修も行い、幅広い普及を図った。 【受講人数】 平成 28 年度 機構職員 83 人 機構以外の職業訓練指導員 263 人 ○ 特別な配慮が必要な訓練生への対応研修 特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の職業能力開発施設への普及活動を先導することのできる指導員を育成するため、中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校において研修を実施した。 【修了者数】 平成 25 年度 6 人 平成 26 年度 7 人 平成 27 年度 5 人 平成 28 年度 4 人 ○ (H27, 28) 障害特性を理解した訓練生支援力向上研修 支援ノウハウをより多くの職業訓練指導員に普及するため、「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」を修了した者の事例発表を含めた研修を実施した。 【受講人数】 平成 27 年度 21 人 平成 28 年度 15 人 ○ (H28) 中高年層の早期再就職に向けた中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証事業において、能力開発担当部が行う検討委員会に高齢者雇用支援担当部の職員が参画し、担当業務の知見も活用しながら、3分野3コースの検証訓練カリキュラムを決定した。 ○ 地方施設における施設間連携の取組をとりまとめ、好事例を各施設にフィードバックした。 (6) 情報提供及び広報の実施

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

			平成 25 年度 67 コース、定員 759 人 平成 26 年度 34 コース、定員 368 人 平成 27 年度 31 コース、定員 308 人 平成 28 年度 32 コース、定員 318 人 ○雇用促進住宅関係 ・東日本大震災により住宅を喪失した被災者（福島第一原子力発電所事故による自主避難者を含む。）に対して一時的に提供している。岩手県、宮城県及び福島県の被災者並びに宮城県、福島県（各県が定める避難元市町村に限る。）からの自主避難者については、平成 30 年 3 月末まで更新可能とした。その他の被災者については、平成 29 年 3 月末をもって無償提供期間を終了した。（入居戸数 510 戸（平成 29 年 3 月末現在）） 〔参考〕入居決定戸数：8,262 戸（累計） ・上記に加え個別の対応として、各地方公共団体からの要請を受け、次のような取組を行った。 - i 釜石市…被災者の一時入居先として全棟空戸住宅を市に貸与。 （H25～H27）復興関連事業（水産加工業、介護・医療、小売業等）に従事するため、同市に転居した者に貸与。 - ii 南相馬市（H26～）…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与。 - iii いわき市（H25～H27）…震災により住居の建て替えを要する者に対し、一定期間貸与。 ・（H26）8 月豪雨非常災害（広島市及び丹波市）及び長野県北部地震による被災者に対する支援として住宅を活用した。 ・（H27）平成 27 年 9 月関東・東北豪雨の被災者に対する支援として住宅を活用した。 ・（H28）平成 28 年熊本地震の被災者に対する支援として住宅を活用した。		
	(7) 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推進する。	＜評価の視点＞ ・政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。	○組織的対策 ・内閣サイバーセキュリティセンター（NISC）や厚生労働省からの指示に基づき、情報セキュリティ対策を講じた。また、NISC や厚生労働省からのインシデント発生日等事例等の情報提供を踏まえ、ソフトウェアの脆弱性に対する修正プログラムの適用やウイルス付きメールの送信元からのメールを受信できない設定等の必要な対策を講じた。 ・基幹ネットワークシステムの運用委託業者からの運用日報、定例会議（毎月 1 回）等を通し、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、対策を講じた。 ・（H25）情報セキュリティ水準の向上を図る観点から、業務において取り扱う電磁的情報の持ち出しルールを策定・整備した。 ・（H26～）「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準」を踏まえ、平成 27 年 3 月末に情報セキュリティポリシーの見直しを行い、周知徹底した。また、同基準の平成 28 年 8 月の改定に対応するため、情報セキュリティ関係通達について所要の改正を行った。 ・（H27～）情報セキュリティインシデントの発生に備え情報セキュリティインシデント対処手順書を整備した。 ・（H27～）情報セキュリティインシデントの発生に備え緊急連絡体制を構築した。 ・（H27～）情報セキュリティ対策を総合的に推進するための計画（3 か年計画）を策定し、以下の取組を実施した。 －（H27～）情報セキュリティ対策の実効性を担保するため、情報セキュリティ監査を計画的に実施した。 － 本部職員（H25～）及び施設職員（H26～）を対象に、外部専門家である情報化統括責任者（CIO）補佐官による情報セキュリティ講習を実施した。 －（H27～）情報セキュリティ意識の醸成を図るため、全職員が情報セキュリティに関する自己点検を実施した。 ・（H26～）システム運用・保守の業務を外部委託している各個別情報システムについて、情報セキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置等を確認した。 ・（H28）厚生労働省による情報セキュリティ監査を受検した。		

[illegible]

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2－1	効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮		
当該項目の重要度、難易度	(必要に応じて重要度及び難易度について記載)	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	(政策評価表若しくは事前分析表又は行政事業レビューのレビューシートの内容を記載)

2. 主要な経年データ									
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度 値等)	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報	
本部の管理部門の職員数の削減（計画値）	旧雇用・能力開発機構との統合後 3 年以上に 19 名以上削減	－	▲2 名	▲11 名	－	－	－	平成 24 年度 ▲6 名	
本部の管理部門の職員数の削減（実績値）	－	▲6 名	▲2 名	▲11 名	－	－	－	平成 26 年度までに 19 名削減済み	
達成度	－	－	100.0%	100.0%	－	－	－		
一般管理費の節減（計画値）（百万円）	最終事業年度までに平成 24 年度予算と比べて 15%以上節減	2,932	－	－	－	－	15%以上節減		
一般管理費の節減（実績値）（百万円）	－	－	▲18.2% (2,398)	▲18.2% (2,398)	▲18.2% (2,398)	▲18.2% (2,398)			
達成度	－	－	(121.3%)	(121.3%)	(121.3%)	(121.3%)			
業務経費の節減（計画値）（百万円）	最終事業年度までに平成 24 年度予算と比べて 5%以上節減	38,204	－	－	－	－	5%以上節減		
業務経費の節減（実績値）（百万円）	－	－	▲3.6% (36,836)	▲3.9% (36,697)	▲4.3% (36,561)	▲4.7% (36,427)			
達成度	－	－	(72.0%)	(78.0%)	(86.0%)	(94.0%)			

注) 一般管理費は、人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

注) 業務経費は、事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価				
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
			主務大臣による評価	
			業務実績	
			自己評価	(見込評価) (期間実績評価)
第 2 業務運営の効率化に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 2 号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりと	第 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	第 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	＜自己評価＞ 評価：B ・本部の管理部門については、業務の実施体制の集約化等により、統合後 3 年以内に 19 名の削減に取り組んだ。 ・平成 27 年 4 月 1 日に、地方組織の管理事務処理体	＜評価に至った理由＞ 本部の管理部門について、業務の実施体制の集約化等により、統合後 3 年以内に 19 名の削減に取り組んだことは評価できる。 また、地方組織の管理事務処理体制を各都
				＜評価に至った理由＞ (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) ＜今後の課題＞ (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

チームの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理業務処理体制の一元化を図ること。	チームの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理業務処理体制の一元化を図る。	いでは、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理業務処理体制の一元化を図ったか。	組織の一元化に向けた取組について」（平成 25 年 12 月 25 日付け職発 1225 第 1 号及び能発 1225 第 1 号）等に基づき、平成 26 年 2 月 4 日に「地方組織の一元化に係る基本方針」を策定し、同方針に基づき、一元化することにより生じる管理事務処理に係る課題の検討を行い、一元化に伴い集約して実施するべき管理事務を整理し、当該事務の実施方法を整備した上で、平成 27 年 4 月 1 日に、地方組織の管理事務処理体制を各都道府県単位で一元化することにより、高齢者雇用、障害者雇用及び職業能力開発の支援に係る専門的な機能は維持しつつ、地方組織の間接部門の人員を 20 名削減し、合理化を図った。		
④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発短期大学校を除く。）については、効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第 3 期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を確認し、解消することとする。	④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発短期大学校を除く。）については、効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第 3 期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を確認し、解消することとする。	＜評価の視点＞ ・地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発短期大学校を除く。）については、第 3 期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を確認し、解消することとする。	④ 地方施設（拠点）については、施設の立地条件、利用者のニーズや利便性、コスト等を把握・検証し、予算の効率化の観点から、借上げ施設の解消を中心に移設・集約することにより、平成 29 年 3 月末までに 35 施設を削減した。		
2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分は効果的な利用に努め、第 3 期中期目標期間の最終事業年度において、平成 24 年度予算と比べて 15%	2 業務運営の効率化に伴う経費削減等 (1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等）	＜定量目標＞ ・一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等）	2 業務運営の効率化に伴う経費削減等 (1) 一般管理費及び業務経費の効率化 ・厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。 - 一般管理費 - 一般管理費については、本部移転に伴う借料の見直し等により、予算にお		

以上の額を節減すること。 また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。	される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第3期中目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減する。 業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減する。	を除く。）については、効率的な利用に努め、第3期中目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。【数値目標】 ＜定額目標＞ - 業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。【数値目標】 ＜評価の観点＞ - 事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。	いて、平成24年度の2,932百万円に対し、平成28年度は2,398百万円となり、18.2%の節減を図った。（達成度121%） - さらに、執行における節減等の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るため、「コスト意識・ムダ排除」の観点を人事評価の際の着眼点に盛り込むとともに、創意工夫により、光熱水料や平成25年度及び平成26年度においては通信運搬費の節減を図った。また、「独立行政法人の職員宿舍の見直しに関する実施計画」に基づき、平成26年度から入居期間の制限を設けたことにより、職員宿舍の借料の節減を図った。 業務経費 - 業務経費については、高年齢者等雇用相談援助経費の見直し等により、予算において、平成24年度の38,204百万円に対し、平成28年度は36,427百万円となり、4.7%の節減を図った。 - さらに、執行における節減等の取組として、訓練機器に係る借上げ方式の見直し、平成25年度及び平成26年度においては職業能力開発施設に係る土地借料の見直し等を実施した。 - 平成29年3月末までに35箇所の地方施設（拠点）を削減し、業務実施体制を見直したことにより、建物借料等に係る節減を図った。		

- 3
- 人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとす

ること。 また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行うい、これを維持する合理的な理由がなない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。	(2) 契約の適正化 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。 ① 公正かつ透明な調達手続による適切な調達の実現	＜評価の観点＞ 「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、契約監視委員会において、同計画の策定や入札、契約について点検しているか。	(2) 契約の適正化 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。 （H25、26）平成 22 年 4 月に公表した「随意契約等見直し計画」及び平成 21 年 7 月に公表した「『1 者応札・1 者応募』に係る改善方策」に基づき、競争性のある契約への移行及び一者応札・一者応募（以下「一者応札等」という。）の改善に努めた。 （H27～）独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づき、各年度において調達等合理化計画を公表するとともに、厚生労働大臣に報告した。 - i 一者応札・応募（以下「一者応札等」という。）の改善のため、一者応札等となった要因の把握・分析を行い、改善措置を策定し、次回調達において改善方針を着実に実行する P D C A サイクルを活用した取組を行った。平成 28 年度においては、2 か年連続一者応札等となったものうち、改善の余地があると認められるものについて、重点的に取り組んだ。 - ii 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、調達手続を開始する前に、本部内に設置された「随意契約検証チーム」において、本部及び施設の調達を要求する部署から提出された随意契約協議書（随意契約によらざるを得ない理由等を記載したもの）の内容が適切であるか厳正なチェックを行った。 - iii 不適切な調達を防止するため、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、契約事務担当者向けに作成した「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本部において確認した。 - 各年度における競争性のない随意契約の件数、金額及び一者応札等となった契約の件数割合は、以下のとおり。 【競争性のない随意契約の件数、金額】 - 平成 25 年度 440 件、40.6 億円 - 平成 26 年度 395 件、39.8 億円 - 平成 27 年度 419 件、39.2 億円 - 平成 28 年度 376 件、37.9 億円 【一者応札等となった契約の件数割合】 - 平成 25 年度 18.6% - 平成 26 年度 15.0% - 平成 27 年度 17.7% - 平成 28 年度 18.8% （H27～）各年度において調達等合理化計画における一者応札・応募件数割合に関する目標値（19.0%）を下回った。
② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公	② 一般競争入札等により契約を行行う場合であっても、特に企画	＜評価の観点＞ 契約方式等、契約に係る規程類につ	（H27～）「独立行政法人における調達等合理化計画の取組の推進について」等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、各年度の「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構調達等合理化計画」の策定に係る点検、

	競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分に確保される方法により実施すること。	いて、整備内容や運用は適切であるか。 ＜評価の視点＞ ・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。 ＜評価の視点＞ ・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。	競争性のない随意契約の見直し、前年度の一般競争入札等において真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。 ・契約に係る規程類については、会計規程、「契約事務の実施に関する件」の連等を適切に運用した。また、契約方式の選定方法等を定めたガイドライン及び具体的な契約手続きについて取りまとめたマニュアルに基づき、契約の適正化を図った。なお、「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局事務連絡）において講ずることとされている措置については、すべて実施済みである。 ・調達を行う際の契約事務手続の実施に当たっては、契約担当役（本部にあるのは経理担当理事、施設にあっては施設長）の決裁を得た上で、契約方式、契約スケジュール、競争参加資格、仕様書等を入札・契約手続運営委員会に諮り、契約事務担当課において開札等の契約事務を実施した。 ・入札及び契約に係る審査機関として入札・契約手続運営委員会を設置し、当委員会において主に次に掲げる事項について調査審議し、契約の適正化を図った。 - i 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由 - ii 一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、参加資格、仕様書の内容、評価基準等 - iii 随意契約（競争性のない随意契約であって随意契約限度額を超えるもの）によるものとする場合の相手方 - iv 競争参加希望者の参加資格の有無 - v 競争入札に付しても入札者がなかった場合の取扱い、一者応札等になった場合の改善策、再委託が予定されている場合の内容、理由、再委託先 ・調達手続を開始する前に、実質的な競争性の確保及び一者応札等の改善に関する項目等を取りまとめた「点検シート」により、自主点検を行い、さらに、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の確保に努めた。 ・総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、次の措置を講じることにより競争性及び透明性を確保した。 - 総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争によるものとする場合には、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施。 - 公告から入札書又は企画書提出日までの十分な日程を確保。 - 入札説明書、企画競争説明書に、評価項目、評価基準、配点等を明記。 - 総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争においては、「総合評価専門部会」、「企画提案書評価委員会」を設置し、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施。 ・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。 ・(H25, 26)「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を各年度 2 回開催し、各年度に締結した競争性のない随意契約、一者応札等となった契約等について点検・見直しを行い、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。 - なお、点検・見直しに当たっては、当該委員会において民間企業における購買・調達部門経験者の意見を活用した。 ・関連公益法人との関係については、財務諸表附属明細書により情報を開示している。 - 労働関係法人厚生年金基金 - 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。 - 雇用支援機構健康保険組合 - 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員で
--	--	---	--

[illegible]

[illegible]

	事業規模について配 慮すること。								
--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
3－1	財務内容の改善に関する事項		
当該項目の重要度、難易度	－	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	－

2. 主要な経年データ						
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度 値等)	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度
						2 9 年度
						(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価				
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
			業務実績	自己評価
第 4 財務内容の改善に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 4 号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。 1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。 2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第 2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。	第 3 予算、収支計画及び資金計画 1 予算 別紙－1 のとおり 2 収支計画 別紙－2 のとおり 3 資金計画 別紙－3 のとおり	<評価の観点> ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。 <評価の観点> ・運営費交付金については収益化基準にしたがった。	第 3 予算、収支計画及び資金計画 ・中期目標に基づく各年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。 ・（～H27）運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正に執行した。 ・（H28）運営費交付金については、以下の収益化基準を採用し、適正に執行した。 － 人件費・一般管理費については、各収益化単位の業務に配分しないこととし、期間進行基準を採用した － 業務経費のうち、複数の業務に跨る間接業務費は各収益化単位の業務に配分せず期間進行基準を採用し、直接業務に紐づく直接業務費は業務達成基準を採用し、達成度を測る指標として「投入経費」を採用した。 － 管理部門の経費は、期間進行基準を採用した。	<自己評価> 評価：B ・職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成 24 年 12 月 14 日行政改革担当大臣決定）及び第 3 期中期計画の別紙 4 「処分予定資産一覧」に基づき、平成 28 年度までにおいては、98 件の処分を行った。 ・雇用促進住宅については、主に地方公共団体への入居者付き譲渡に取り組みできた後に、平成 28 年度から本格的に入居者付き民間売却に着手した。民間売却にあたっては、売却環境が整った物件を東西 2 ブロックに区分けし、一般競争入札による効果的な売却に努めた結果、平成 28 年度において西ブロックにおいて西ブロックの効果的な売却に努めた結果、平成 28 年度においては、西ブロックを売却した。これらを踏まえ、評定を
			主務大臣による評価	
			評価	(見込評価) (期間実績評価)
			B	評定
			<評定に至った理由> 職員宿舎について、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成 24 年 12 月 14 日行政改革担当大臣決定）及び第 3 期中期計画の別紙 4 「処分予定資産一覧」に基づき、平成 28 年度までに 98 件の処分を行ったことは評価できる。 雇用促進住宅について、売却環境が整った物件を東西 2 ブロックに区分けし、一般競争入札による効果的な売却に努めた結果、平成 28 年度において西ブロックにおいて西ブロックの効果的な売却したことは評価できる。 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見	

		て適正に執行しているか。 ＜評価の視点＞ ・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。 ＜評価の視点＞ ・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合、又は、全額収益化し、損益が発生した場合には、その発生理由が明らかに becoming っており、それが合理的なものとなっているか。	○ 予算措置 各年度とも、高齢者等雇用相談援助経費の見直し等により予算の節減を図った。 <table border="1"> <tr> <th colspan="5">(単位：百万円)</th></tr> <tr> <th>運営費交付金 予算額 (うち、既定分)</th><th>平成 25 年度</th><th>平成 26 年度</th><th>平成 27 年度</th><th>平成 28 年度</th></tr> <tr> <td></td><td>68, 279 (64, 997)</td><td>72, 280 (64, 021)</td><td>68, 853 (63, 658)</td><td>68, 043 (63, 227)</td></tr> </table> ○ (H25～H27) 収益化されなかった運営費交付金債務の分析 運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施するとともに、運営費交付金債務については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施、職員宿舍借上げ経費の低減及び訓練機器借料の見直し等により、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。 ○ (H28) 運営費交付金を全額収益化し発生した利益の分析 運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施するとともに、運営費交付金を全額収益化したことにより発生した利益については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施、光熱水料の節減及び訓練機器借料の見直し等により、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。 <table border="1"> <tr> <th colspan="4">(単位：百万円)</th></tr> <tr> <th>運営費交付金 債務（※運営 費交付金未使用残高）</th><th>平成 25 年度</th><th>平成 26 年度</th><th>平成 27 年度</th></tr> <tr> <td></td><td>6, 673</td><td>6, 749</td><td>7, 258</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td>7, 207</td></tr> </table> ※平成 27 年度までは、各年度における運営費交付金債務を、平成 28 年度は、運営費交付金未使用残高を示すものである。	(単位：百万円)					運営費交付金 予算額 (うち、既定分)	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度		68, 279 (64, 997)	72, 280 (64, 021)	68, 853 (63, 658)	68, 043 (63, 227)	(単位：百万円)				運営費交付金 債務（※運営 費交付金未使用残高）	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度		6, 673	6, 749	7, 258				7, 207	Bとした。 ＜課題と対応＞ ・雇用促進住宅の譲渡・廃止業務について、平成 33 年度までに完了するよう、当該業務を推進する。 ＜今後の課題＞ ・雇用促進住宅の譲渡・廃止業務について、平成 33 年度までに完了するよう、当該業務を推進する必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	込まれることから、評定を B とした。
(単位：百万円)																																				
運営費交付金 予算額 (うち、既定分)	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度																																
	68, 279 (64, 997)	72, 280 (64, 021)	68, 853 (63, 658)	68, 043 (63, 227)																																
(単位：百万円)																																				
運営費交付金 債務（※運営 費交付金未使用残高）	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度																																	
	6, 673	6, 749	7, 258																																	
			7, 207																																	
		＜評価の視点＞ ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかになっているか。また、当期総利益(又は当期総損失)の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等が ＜評価の視点＞ ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかになっているか。また、当期総利益(又は当期総損失)の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等が	○ 当期総利益の発生要因及び分析 ・宿舍等勘定については、主に雇用促進住宅の入居者付きでの売却を進めたことにより、入居者の退去を促進する取組に要する費用が発生しなかったこと等から利益が発生した。 なお、宿舍等勘定の利益剰余金 332 億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 17 条第 1 項に基づき厚生労働大臣の承認を受けた前中期目標期間繰越積立金 218 億円及び各年度に発生した当期総利益の合計額であるが、当該積立金等は、主に雇用促進住宅の譲渡・廃止等業務の実施に当たり、今後の入居者の減少に伴う家賃収入の減少を補うために必要な財源（雇用促進住宅は、家賃収入を財源とした独立採算で運営。）であることから、過大な利益とはなっていない。 ・(H28) 高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定については、主に運営費交付金の収益化基準の変更に伴い、当該年度に交付された運営費交付金を全額収益化したことにより利益が発生した。 なお、当該利益剰余金 72 億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 17 条第 2 項に基づき、中期目標期間の最終年度の翌事業年度に国庫へ納付する予定である。	（単位：百万円）																																

[illegible]

[illegible]

第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画
第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画	第5 財産の処分等に関する計画

				平成 28 年度　0 件	
	却等の手続きを行い国庫納付する。 なお、別紙 4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、速やかに売却等の手続きを行い国庫納付する。			④　会計検査院から有効に利用されていないとして指摘を受けた高度訓練センターの土地については、平成 27 年 8 月 18 日に入札を行い、同 9 月 17 日に売買契約を締結、平成 28 年 9 月 15 日に処分を行った。 なお、売却代金については、独立行政法人通則法の規定に則して手続きを行い、国庫納付を行った。 2　重要な財産の処分等に関する計画 なし 第 6　剰余金の使途 ・各年度剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。	

4. その他参考情報
特になし。

1．当事務及び事業に関する基本情報			
4－1	その他業務運営に関する重要事項		
当該項目の重要度、難易度	－	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	－

2．主要な経年データ							
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度 値等)	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	2 9 年度 (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
人件費の節減（計画値） （百万円）	最終事業年度までに平成 24 年度予算と比べて 5%以上節減	33, 454	－	－	－	5%以上節減	
人件費の節減（実績値） （百万円）	－	－	▲ 1. 0% (33, 119)	▲ 3. 6% (32, 255)	▲ 4. 3% (32, 006)	▲ 5. 3% (31, 686)	
達成度	－	－	(20. 0%)	(72. 0%)	(86. 0%)	(106. 0%)	

注) 人件費は、退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。

3．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					主務大臣による評価		
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		(見込評価)		
			業務実績		自己評価		(期間実績評価)
	第 7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項	<評価の視点> ・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実に よる専門性及び意識の向上を図っているか。 ・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。	第 7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項		<自己評価> 評価：B ・人件費については、平成 24 年度予算と比べて 5 %以上の節減を達成した。 ・人材の確保については、職員の募集に当たり、障害者職業カウンセラー職と事務職の併願を可能としたほか、就職情報サイトの活用、地域の大卒等に対する広報活動等、積極的な取組を行った。 これらを踏まえ、評価を B とした。	<評定に至った理由> 人件費について、平成 24 年度予算に比して 5%以上の額を節減する目標を達成したことは評価できる。 また、必要な人材の確保のため、障害者職業カウンセラー職と事務職の併願を可能とし、就職情報サイトの活用、地域の大卒等、積極的な取組を行った。 等、積極的な取組を行ったことは評価できる。	<評定に至った理由> (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) <今後の課題> (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載) <その他事項>
	1 人事に関する計画						

			ア支援センターや担当教授を訪問し、各募集職種についての説明等を実施したほか、学内の就職説明会に参加して直接学生に応募を促すこと等により応募者の拡大に努めた。 - 職員の募集に当たっては、職業能力開発職については、各施設の職員による地域の大学等に対する広報活動を実施した。平成 28 年度からは、障害者職業カウンセラー職及び事務職についても、同様の広報活動を実施した。 - 採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して 3 次にわたる面接試験を行った。 ・(H25) 第 34 回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の単独開催（平成 25 年 11 月に千葉県で開催）に際し、同大会の円滑な運営及び利用者のニーズに的確に応えるため、担当部署の人員体制を強化した。 ・(H26) 企業に対する精神障害者の雇用推進支援・雇用継続支援モデル事業の実施に際し、必要な支援モデルを構築するため、大都市圏の 3 地域センター（東京、愛知、大阪）に人員を配置した。 ・(H27) 地方組織一元化に伴う組織体制の変更に対応し、円滑な支部運営に資するため、適切な人員の配置を行った。 ・東日本大震災における被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」の効率性・効果的な実施のため、全国から職業訓練指導員の応援派遣を行う等、スクールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。 ・職員の再就職者の非人件費ポストは、本部において研究業務を行う嘱託、施設において職業訓練・指導業務を行う嘱託等があるが、いずれのポストも、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 9 条に基づく職員の定年退職後の再雇用制度の対象者を配置するポストであり、これらのポストの配置は、配置対象者の経歴及び専門性や、当該ポストに必要な技能等を総合的に勘案して行った。 ・職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する研修等を実施した。 - 本部各課、各施設単位において行動規範を徹底し、マネジメント力の向上及び業務効果的・効率的に遂行できるようにするための研修（管理職員対象） - 業務に対するモチベーションや法令遵守に対する意識等の向上のための管理手法など、管理マネジメントに関する研修（管理職員対象） - 人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向けた評価者研修（人事評価者である職員対象） - 各年次に応じた専門研修（障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職対象） - 年度ごとにテーマを定め、新たな課題やニーズへの対応及び支援スキルの向上を目的とした課題別研修（障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職のうち、定められた研修を終えた者を対象） - 実践的な知識・技術等の習得を図るための O J T 指針に基づき、採用後 3 年次までの障害者職業カウンセラー及び障害者職業訓練職員を配置するすべての広域・地域センターにおいて、個々の職員の経験や担当業務状況に応じた計画的な O J T（障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職対象） - 機構組織や業務及びそれぞれの職務に課せられた役割の理解、各業務において必要となる専門的知識、支援スキルの習得を図るための研修（新たに採用されたリワークカウンセラー、ジョブコーチ、評価アシスタント、リワークアシスタント及び就労支援アシスタント対象） - 精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修（実務経験 2 年以上のジョブコーチ対象） - 職業訓練指導員人材育成システムに基づき、産業構造の変化に伴う新たなニーズに対応した職業訓練の実施に向けた技能・技術研修（職業能力開発職対象） - 指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力を向上するための階層別研修（職業能力開発職対象） - キャリアルートの要所要所において、新たな役割を担うための能力の向上を促す研修及び O J T（職業能力開発職対象）	＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 人材の確保については、引き続き広報活動を積極的かつ継続的に実施する必要がある。	
--	--	--	---	---	--

			- 職業訓練の流れを早期に理解し、施設利用者への案内等を円滑にするための窓口業務○J T（新規採用職員等対象） - （～H27）技能・技術力及び指導力の向上を図るための計画的な訓練○J T（職業能力開発職対象） - 「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」 - 職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とする研修を、広域センターと連携し実施（職業能力開発職対象） - 平成 28 年 4 月から施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づく職員研修（新規採用職員及び新任管理職対象） ・各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等の他、各研修の受講者アングレートの結果なども踏まえ、研修実施計画を策定した。 ・人件費削減の一方で職員のモラールの維持向上を図り利用者本位のサービスを提供するため、以下のような取組を行った。 - 経営トップ（理事長）が、理事会、部長会議、施設長会議、社内報等あらゆる場を活用して、ミッション（使命）の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。 - 役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。 - 各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における追跡調査等を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。 - 業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動である E サービス運動を引き続き実施した。 ・職業訓練指導員体制について、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した。												
＜評価の視点＞ ・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。	＜評価の視点＞ ・人件費（退職手当及び福利厚生費）（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直しているか	（2） 人員に関する指標 人件費（退職手当及び福利厚生費）（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。	（2） 人員に関する指標 【新規受入数】 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>8 人</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>6 人</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>5 人</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>7 人</td> </tr> <tr> <td colspan="2">（平成 29 年 3 月末現在の受入数 20 人）</td> </tr> </table>	平成 25 年度	8 人	平成 26 年度	6 人	平成 27 年度	5 人	平成 28 年度	7 人	（平成 29 年 3 月末現在の受入数 20 人）			
平成 25 年度	8 人														
平成 26 年度	6 人														
平成 27 年度	5 人														
平成 28 年度	7 人														
（平成 29 年 3 月末現在の受入数 20 人）															
また、機構の給与水	＜評価の視点＞	（2） 人員に関する指標 人件費については、予算において、平成 24 年度の 33,454 百万円に対し、平成 28 年度は 31,686 百万円となり、5.3%の節減を図った。（達成度 106%） ・人件費の見直し及び給与水準の適正化については、国に準じた給与制度の運用により適正な給与水準の維持に努めた。 ・給与水準の検証結果等については、総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、ホームページ上で公表した。 【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、職業訓練指導員手当を廃止する等、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 【給与水準の状況】 - 指数の状況 <table> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td></td> </tr> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>101.3</td> </tr> </table> 参考 地域勘案 106.2 学歴勘案 98.0	平成 25 年度		対国家公務員	101.3	（2） 人員に関する指標								
平成 25 年度															
対国家公務員	101.3														

			準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。 なお、人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算(当初予算)と比べて5%以上の額を節減する。 (参考) 第3期中目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙－1のとおり。	・ 機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。 <定量指標> ・ 人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算(当初予算)と比べて5%以上の額を節減する。	・ 機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。 ・ 人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算(当初予算)と比べて5%以上の額を節減すること。 【数値目標】	地域・学歴勘案 104.7 平成26年度 対国家公務員 102.2 参考 地域勘案 107.5 学歴勘案 98.6 地域・学歴勘案 105.8 平成27年度 対国家公務員 103.4 参考 地域勘案 108.1 学歴勘案 100.0 地域・学歴勘案 106.4 平成28年度 対国家公務員 103.9 参考 地域勘案 108.9 学歴勘案 100.3 地域・学歴勘案 107.4 - 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 i 当機構の事務職員のうち大卒以上の者の割合は、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の割合を大幅に上回っていることによる。なお、学歴勘案による対国家公務員指数は国家公務員と同水準である。 (参考) 機構の事務職員のうち大卒以上の者の割合 平成25年度 91.8% 平成26年度 93.4% 平成27年度 94.1% 平成28年度 94.6% 国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の割合（参考：平成25年～平成28年「国家公務員給与等実態調査の結果」第2表より算出） 平成25年度 54.1% 平成26年度 53.6% 平成27年度 54.7% 平成28年度 55.8% ii 「独立行政法人整合理理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）等に基づき職員宿舍の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者の割合が、国家公務員の割合よりも大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者の割合が国家公務員の割合よりも上回っていることによる。 (参考) 機構職員のうち住居手当受給者の割合 平成25年度 49.0% 平成26年度 56.6% 平成27年度 61.2% 平成28年度 62.8% 国家公務員のうち住居手当受給者の割合 平成25年度 16.8% 平成26年度 18% 平成27年度 19.9%		
--	--	--	--	---	---	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

ため、利用者の機会均等・公平の観点から、ニーズの適切な把握、ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的実施するとともに、事業主体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。

2 利便性の向上

利用者に対するアンケート調査の結果を業務改善に実施し、その結果を業務改善の要望を踏まえ、利用者の業務運営を行うこと。

高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等ホームページにおいて公表し、高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報をホームページ上に公開すること。

また、障害者雇用
納付金の徴収及び調
整金等の支給業務に
ついては、事業上の
利便性の向上を図る
ため、申告・申請手
続の簡素化及び電算
機処理システムの改
定など、適正かつ効
率的に実施するこ
と。

