

第3期中期目標期間 (平成25年度～平成29年度) 見込評価説明資料



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

目次

事業体系図	1
-------	---

1. 高年齢者雇用支援事業、障害者雇用支援事業

1-1 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	2
1-2 給付金の支給業務	7
1-3 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援	10
1-4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	16
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	20
1-6 障害者職業能力開発校の運営	25
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	29
1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	32
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	35
1-10 障害者技能競技大会(アビリンピック)	39

2. 職業能力開発事業、共通的事項

1-11 離職者訓練	42
1-12 高度技能者養成訓練	46
1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援	50
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	54
1-15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等	58
1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等	62
1-17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施、内部統制の充実・強化、シナジーの一層の発揮に向けた取組、 情報提供及び広報の実施、情報セキュリティ対策の推進等	65

3. 管理的事業

2-1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等	69
3-1 財務内容の改善に関する事項	72
4-1 その他業務運営に関する重要事項	75

高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系

高年齢者雇用支援事業

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 (1-1)

給付金の支給業務 (1-2)

職業能力開発事業

離職者訓練 (1-11)

高度技能者養成訓練 (1-12)

在職者訓練、事業主等との連携・支援 (1-13)

指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進 (1-14)

効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等 (1-15)

求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等 (1-16)

障害者雇用支援事業

職業リハビリテーション業務

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

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

職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発 (1-5)

障害者職業能力開発校の運営 (1-6)

障害者雇用納付金関係業務等

障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務 (1-7)

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務 (1-8)

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

障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催 (1-10)

共通・管理

業務の質の向上のための取組 (1-17)

業務運営の効率化 (2-1)

財務内容の改善 (3-1)

その他業務運営 (4-1)

1-1 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	A	A	A	A
大臣評価	A	A	B	—	—

○概要

・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

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

＜高年齢者雇用アドバイザー＞

- ・ 機構が委嘱した高齢者雇用に関する専門的知識及び経験を有している社会保険労務士等の外部専門家

・高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

高年齢者雇用アドバイザーのスキルアップのための多彩な研修の実施等を通じて、サービスの質の向上に取り組んでいます。

・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

「年齢にかかわらず働ける企業」の普及に向け、専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発を行うとともに、ホームページやセミナー等を通じて、その成果の提供・普及を図っています。

・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者雇用支援月間である10月に「高年齢者雇用開発フォーラム」を開催し、雇用開発コンテスト表彰式や企業による事例発表などを行っています。また、定期刊行誌「エルダー」の発行等により、広く高齢者雇用に係る啓発広報活動を行っています。

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

評価項目No. 1-1 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

自己評価 A

①目標の内容

a. 「高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助実施件数30,000件以上」

平成25年度の改正高年齢者雇用安定法の施行により一時的な件数の増加が見込まれるものの、高年齢者雇用確保措置の導入を終えた企業が増加すると、当該件数は減少傾向になると考えられたため、前中期目標期間の実績と同水準を設定

b. 「事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価70%以上」

高年齢者雇用確保措置の導入企業が年々増加し、相談・援助の対象企業は、高齢者雇用に対する理解が乏しい又は課題改善が困難な企業が多くを占める傾向となっていること等から、前中期目標と同じ数値で設定

②目標と実績との比較

a. 高年齢者雇用に関する相談・援助件数は、平成25～28年度の4年間で計156,298件（達成度130.2%）となり、目標達成度が120%を上回った。

b. 相談・援助を受けたことにより、課題改善効果があっ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%（達成度128.6%）となり、毎年度目標達成度が120%を上回った。

③その他考慮すべき要素

○ 相談・援助サービスの質の向上のために、アドバイザーの研修を体系的なものに見直した（H25新規）ほか、時代や企業のニーズに合わせ、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歳超雇用推進マニュアル」を作成した（既に25,500部増刷）。 ※「本年度」とは平成28年度を指します。

○ 改正高年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。

○高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

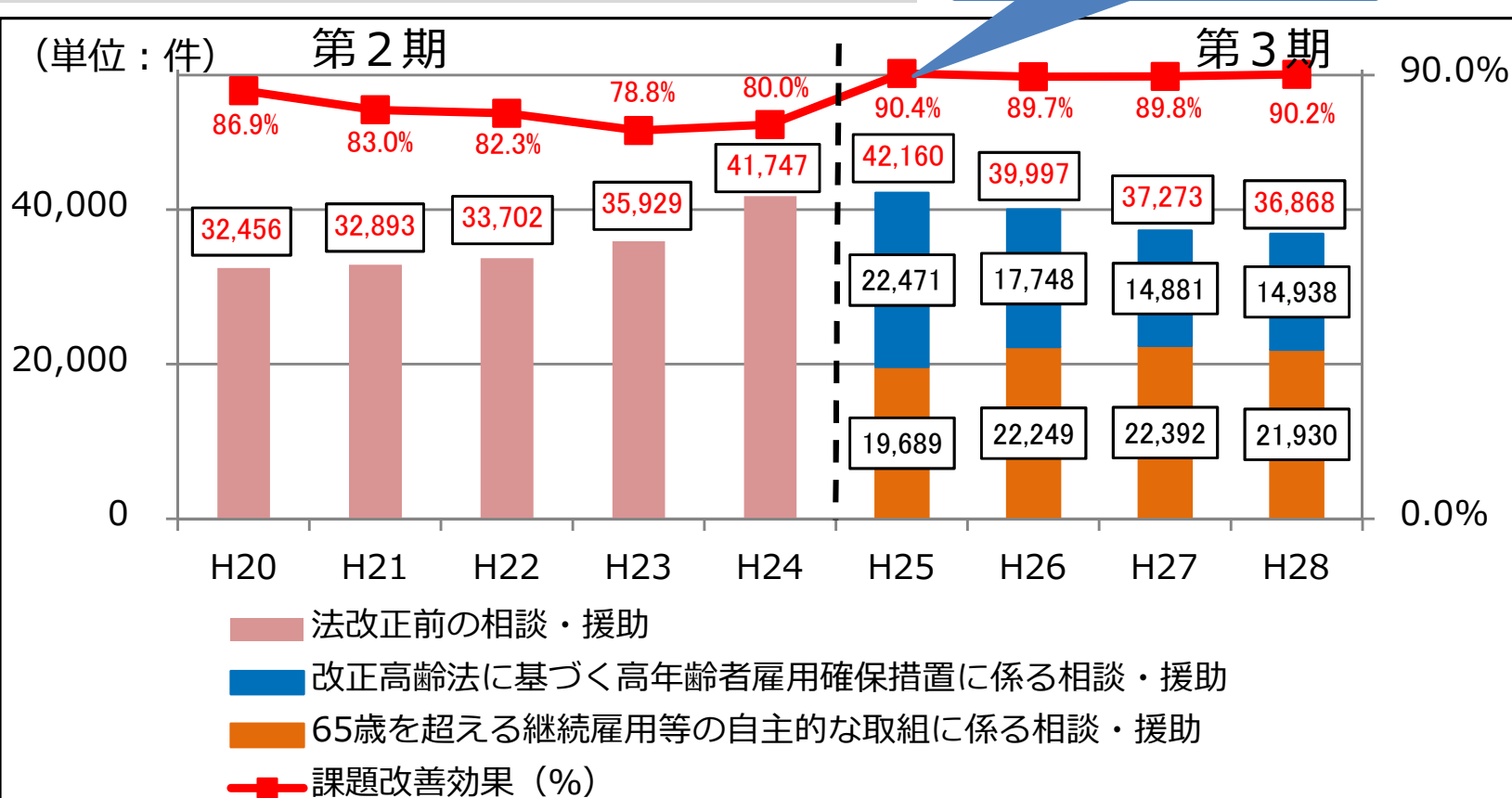
数値目標、評価の視点

- ①相談・援助実施件数**30,000件以上**
- ②追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価**70%以上**
- ③65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援するための相談・援助を実施しているか
- ④希望者全員65歳までの雇用確保に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・援助を実施しているか

主な取組内容

- 年齢にかかわらず働ける企業の普及に係る相談・援助 ③
 - ・高年齢者を戦力として活用することができる制度の構築等に向けた相談・援助の実施
 - ・賃金・評価制度、職場改善等の個別具体的な課題の解決
- 希望者全員65歳までの雇用確保に向けた相談・援助 ④
 - ・ハローワーク等からの要請に積極的に対応
 - ・ハローワーク等との個別訪問計画の策定、同行訪問による相談・援助の実施

相談・援助実施件数、課題改善効果の推移



数値目標の達成状況

①②

※（）内は達成度

指標	H25	H26	H27	H28
相談・援助実施件数	42,160件 (140.5%) 過去最高	39,997件 (133.3%)	37,273件 (124.2%)	36,868件 (122.9%)
課題改善効果	90.4% (129.1%) 過去最高	89.7% (128.1%)	89.8% (128.3%)	90.2% (128.9%)

参考：相談・援助の事例

- ◆ A社 自動車販売業、従業員188名
経過措置により基準対象者を継続雇用

○アドバイザーによる課題把握

- ・高年齢者自身が体力の低下による不安を感じている
- ・若年層の定着率向上が必要となっている
- ・労務担当者が雇用管理に習熟しているとは言えない

○アドバイザーからの提案

- ①高年齢者の不安の払拭：高年齢者の職務内容と体力面のバランスを図る観点から、他社の事例を示しながら健康診断の項目の追加と勤務形態の多様化等を提案
- ②若年者の職場定着率の向上：高年齢者を活用した顧客対応力教育の実施による業務に対するモチベーションアップと、高年齢期も働ける仕組みを設けることによる将来への不安の軽減
- ③制度の改善：希望者全員65歳まで継続雇用制度とし、運用方法、定年後の雇用形態の工夫

提案を受け、希望者全員65歳までの継続雇用制度を導入
さらに、高年齢者の健康診断項目の追加及び若年者への研修の充実について検討を進めている

○高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

評価の視点

⑤相談・援助スキルの向上のための研修、相談・援助等の好事例の共有を実施しているか

主な取組内容

○相談・援助スキルの向上のための研修等を実施 ⑤

【～H24まで】

- ・基礎的知識付与後は、実地研修、ツール活用研修が中心



- ・基礎的知識の付与のみならず、企業への働きかけ方や提案方法についての**研修を体系的に実施** **H25～新規**
- ・時代のニーズに合った相談・援助のため、**5年ごとに必ず研修を実施** **H25～新規**
- ・**企業ニーズの高い賃金・評価制度研修を実施** **H27～拡充**
- ・実地研修、ツール活用研修に加え、**業種別の研修を実施** **H26～拡充**

○好事例の共有 ⑤

- ・**ブロック別経験交流会で相談・援助事例について、意見交換**
- ・**アドバイザー活動支援ホームページに各種資料を掲載**し、効果的な相談・援助やアドバイザーの自主学習を支援
- ・毎月アドバイザー向けメールマガジンを発行し、最新情報や実践的な情報を配信

○高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

評価の視点

- ⑥実践的手法を開発するとともに、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図っているか
⑦開発された成果について、情報を蓄積・管理した上で、ホームページ等を通じて提供しているか

主な取組内容

○産業別ガイドライン策定支援 ⑥

- ・高齢者雇用の課題解決に取り組む産業団体を支援（2年）
- ・産業毎の特性に応じたガイドラインを毎年度5～6業種策定
- ・これまで策定したガイドラインの概要版を作成 **H27～新規**
- ・企業事例を課題別に整理し活用ヒント集を作成 **H26～新規**

ガイドライン策定団体

H25	自動車車体製造業、鋳造業、造園工事業、地方新聞業、味噌製造業
H26	ホテル業、漬物製造業、鍛造業、組込みシステム業、百貨店業
H27	アパレル・ファッション産業、機械土工工事業、金属工作機械製造業、トラック運送事業、金属熱処理業
H28	採石業、バルブ製造業、コンピュータソフトウェア業、ブライダル業、保育サービス業、製造請負・派遣業

団体会員企業からのガイドラインが「役に立った」との回答の推移

H25	H26	H27	H28
82.2%	83.2%	84.1%	88.7%

○事業主支援手法の開発 ⑥

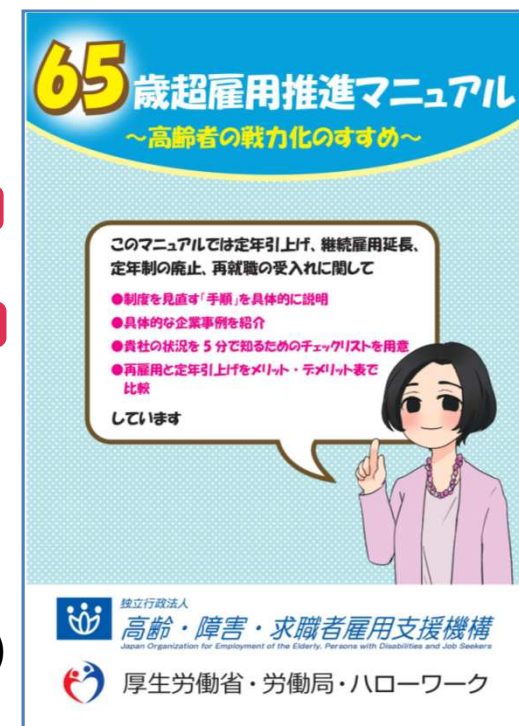
- ・定年引上げ等の具体的な手順のほか、メリットデメリット比較表や企業事例を載せた「**65歳超雇用推進マニュアル**」を作成 **H28新規**
- ・**雇用力評価チェックリスト(簡易版)の開発** **H28拡充**
- ・**アドバイザーが用いる仕事能力把握ツールの改訂** **H26～拡充**

○生涯現役をめざす職場づくり研究 ⑥

- ・企業と共同で、高齢者が働きやすい制度や職場環境改善のための研究を実施(6業種8企業)

○成果物の活用・普及 ⑦

- ・アドバイザーの相談・援助において活用、ホームページに掲載
- ・各産業団体が開催する普及啓発セミナーでガイドラインの普及を促進



○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

評価の視点

- ⑧ 改善事例の発表等を内容とする行事、定期刊行誌の発行、マスメディア等との連携により啓発広報活動を実施しているか
- ⑨ 高年齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供しているか

主な取組内容

○高年齢者雇用開発コンテスト ⑧⑨

高年齢者がいきいきと働くことのできる職場環境にするために創意工夫した企業等を表彰

○高年齢者雇用開発フォーラム ⑧⑨

コンテスト表彰式とともに、学識経験者の記念講演、コンテスト入賞企業による事例発表等を実施

フォーラムの満足度

H25	H26	H27	H28
91.2%	92.3%	84.3%	91.1%

○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ ⑧⑨

都道府県支部において専門家による講演、高年齢者雇用の先進企業の事例発表、ディスカッション等を実施

○生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム ⑨

- ・経済団体等の協力による開催周知
- ・企業の経営者・人事労務担当者等を対象として実施
- ・「先進企業における生涯現役を展望したキャリア形成支援」、「定年引上げ企業に学ぶ」等のテーマを設定し、パネルディスカッション等を実施

シンポジウムの満足度

H25	H26	H27	H28
87.7%	88.3%	89.2%	86.6%



(シンポジウムの様子)

○高齢従業員戦力化に向けて ⑨

コンテスト受賞企業の高年齢者雇用のための工夫を抽出し、紹介。

H26～新規



○定期刊行誌「エルダー」の発行 ⑧

高年齢者雇用のノウハウ、情報を提供



○エルダー活躍先進事例集 ⑨

高年齢従業員の活躍ぶりに焦点を当て、戦力化の先進事例を紹介。

H27～新規



○新聞広告の掲載 ⑧

各都道府県の地方新聞に地域ワークショップの開催について広告を掲載



1-2 給付金の支給業務

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	B	B	B	B
大臣評価	A	B	B	—	—

○概要

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

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

1 高年齢者雇用安定助成金

（1）高年齢者活用促進コース

高年齢者の活用促進のため、以下の雇用環境整備の措置を実施した事業主に支給。（平成25年5月16日創設）

- ①新たな事業分野への進出などによる高年齢者の職場又は職務の創出
- ②機械設備の導入・改善及び作業方法・作業環境の改善による高年齢者の就労の機会の拡大
- ③高年齢者の就労の機会を拡大するための雇用管理制度の導入・見直し
- ④法定の健康診断以外の健康管理制度（人間ドックまたは生活習慣病予防検診）の導入（平成28年度より追加）
- ⑤定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

（2）高年齢者労働移動支援コース

定年退職予定者を職業紹介事業者の紹介により失業を経ることなく雇い入れる事業主に支給。（平成27年3月31日廃止）

（3）高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に支給。（平成28年4月1日創設）

2 65歳超雇用推進助成金

定年の定め廃止、65歳以上への定年の引上げ、66歳以上の継続雇用の制度を導入した事業主に支給。
（平成28年10月19日創設）

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

評価項目No. 1-2 給付金の支給業務

自己評価 B

①目標の内容

「給付金の説明会の実施回数500回以上」

6都道府県（北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、福岡）で15回以上、それ以外の41府県で10回以上、計500回以上の実施で設定

「機構本部における周知・広報のための業界団体の訪問数30団体以上」（平成27年度～）

②目標と実績との比較

説明会については、概ね数値目標の150%程度の回数を毎年度継続して実施し、周知・広報に努めた。
機構本部における業界団体訪問による周知広報を平成25年度34団体、平成26年度以降は毎年度35団体に実施し、毎年度数値目標を上回った。

③その他考慮すべき要素

- 本部における業界団体訪問による周知広報と併せて、訪問団体名等を各施設に通知し、各施設において団体の地方組織への周知を行うことにより、周知・広報がより効果的なものとなるよう取り組んだ。
- リーフレット、支給申請の手引き、活用事例集の作成、配布に加えて、ホームページに当該資料を迅速に掲載するなど、理解しやすい周知・広報に努めた。
- 申請窓口である各施設担当者の能力の向上を図り、円滑な説明や点検を行うため、全国担当者会議や地区別研修会を開催し、制度の変更点や点検における留意事項等の説明を行った。
- 助成金の申請事業主に対して訪問による現況調査を行ったことや審査時に十分な確認を行ったこと等の対策を行い、結果として不正受給件数は0件だった。

○給付金の支給業務

数値目標、評価の視点

- ①申請書類の見直し、進捗管理、事務手続の合理化を図っているか
- ②担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上を図っているか
- ③給付金の説明会開催回数**500回以上**
- ④積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関、関係機関との連携を図っているか
- ⑤平成27年度以降、機構本部において、**30団体以上**の業界団体を訪問し、周知・広報を行っているか
- ⑥適正な不正受給防止対策が取られているか
- ⑦不正受給防止を図るため、適正な審査と事業所調査を行っているか
- ⑧厚労省、労働局と支給業務の問題点等に対する情報交換を行っているか

主な取組内容

- 効率的な支給事務 ①②⑧**
 - ・審査・点検マニュアルやチェックリストを用いた効率的な事務の実施
 - ・**都道府県支部担当者会議及び地区別研修会の実施による処理能力の向上**
 - ・給付金の趣旨や目的、手続き等についての丁寧な事前説明
 - ・支給事務を実施する上で判明した問題点等を厚労省にフィードバック

- 効果的な周知・広報 ④**
 - ・**高年齢者活用促進コースの活用事例集の掲載事例を改訂**するとともに、支給内容の拡充等に対応し、**新たに業種別の事例集を作成**し周知・広報に活用 **H27～拡充**

掲載の業種	建設業、製造業、医療・介護業、保育業、宿泊業、飲食サービス業
-------	--------------------------------

- ・厚労省実施の高年齢者雇用状況調査票送付時にパンフレット同封
- ・中小企業庁の中小企業支援サイト（ミラサポ）での給付金案内
- ・金融機関と連携し、企業への融資時に給付金制度紹介を依頼

H25～新規

- 不正受給防止対策 ⑥⑦**
 - ・不正受給通報メールの運営
 - ・不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設け抑止力を発揮 **H25～新規**
 - ・**支給対象事業所への現況調査の実施**

支給対象事業所への調査回数

H25	H26	H27	H28
1,152回	2,095回	2,098回	1,404回

数値目標の達成状況

③⑤

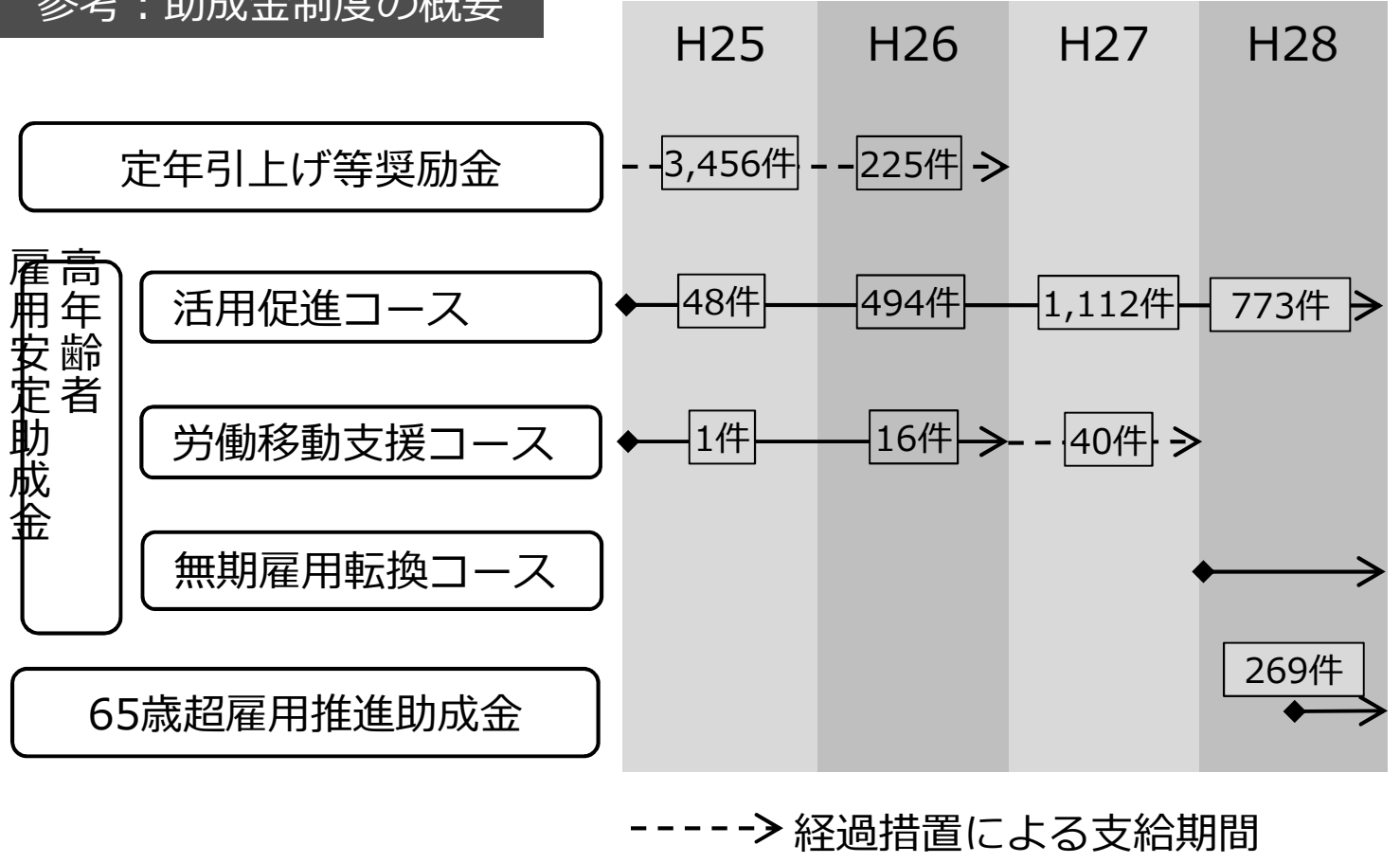
※（）内は達成度

指標	H25	H26	H27	H28
説明会開催回数	792回 (158.4%)	740回 (148.0%)	748回 (149.6%)	760回 (152.0%)

本部団体訪問数

	H25	H26	H27	H28
目標値	—	—	30団体以上	30団体以上
実績	34団体 (—)	35団体 (—)	35団体 (116.7%)	35団体 (116.7%)

参考：助成金制度の概要



1-3 地域障害者職業センターにおける 障害者及び事業主に対する専門的支援

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	S	A	A	A	A
大臣評価	A	A	A	—	—

○概要

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

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

＜職業リハビリテーション＞

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

・就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援の実施）

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

・ジョブコーチ支援の推進

職場に適応できるよう障害者及び事業主に対して障害特性を踏まえた直接的・専門的な支援を実際の職場で行っています。

また各地域において、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の配置型ジョブコーチが、障害者の就業支援を行う社会福祉法人等に配置されているジョブコーチ、障害者を雇用する企業に配置されているジョブコーチと連携し支援を実施しています。

・精神障害者の総合雇用支援の推進

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

・障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

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

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

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

自己評価 A

①目標の内容

- a. 「職リハサービス対象者数147,000人以上、うち精神障害者が49,000人以上、発達障害者が22,000人以上」
前中期目標期間の利用者数の合計と同水準の設定とし、精神障害者数と発達障害者数についてはさらに増加率をかけた数値を設定
「利用障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価80%以上」
精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者を重点的に対象とすることから、前中期計画と同水準で設定
- b. 「職業準備支援修了者の次の段階への移行率80%以上及び就職率50%以上、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率80%以上、リワーク支援終了者の復職率75%以上」
精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者を重点的に対象とすることから、前中期目標と同水準で設定
- c. 「支援実施事業所数82,000所以上」
法定雇用率の引上げや精神障害者の雇用義務化の検討等の障害者雇用制度の動向を踏まえ、事業主に対する専門的支援の強化を行うこととし、過去の中期目標期間の実績から引き上げた数値を設定
「事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価80%以上」
障害者雇用ノウハウの不足等の課題を有する企業に対してより効果的な支援を行うこととし、前中期計画から10ポイント引き上げた数値を設定

②目標と実績との比較

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年間で合計延べ127,713人（5年推計値：延べ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。両障害者の合計で見ると達成度129.0%と、120%を上回る実績となった。

また、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、4年間の平均が94.7%(達成度118.4%)と非常に高い実績となり、毎年度過去最高を更新した。

b. 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**職業準備支援修了者の就職率は4年間の平均が69.1%(達成度138.2%)**で、毎年度目標達成度が120%を上回る実績となった。

なお、前中期目標期間の最終年度と今中期目標期間の平均値との比較について、**職業準備支援**では**精神障害者と発達障害者の利用者全体に占める割合が4.9%増加**する中で、**就職率が68.1%から69.1%に1.0ポイント向上**し、**リワーク支援**では**利用者数が291.5人増加**する中で、**復職率が83.5%から85.1%に1.6ポイント向上**した。

c. 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は4年間の平均が92.3%で、毎年度数値目標を上回った。

③その他考慮すべき要素

○ 事業主支援において、平成27年度からは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で、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。

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

数値目標

- ① 職リハサービス実施障害者数を、中期目標期間中延べ147,000人以上
- ② ①のうち、精神障害者数を、中期目標期間中延べ49,000人以上
- ③ ①のうち、発達障害者数を、中期目標期間中延べ22,000人以上
- ④ 障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価80%以上

数値目標の達成状況

①②③④

※ () 内は達成度

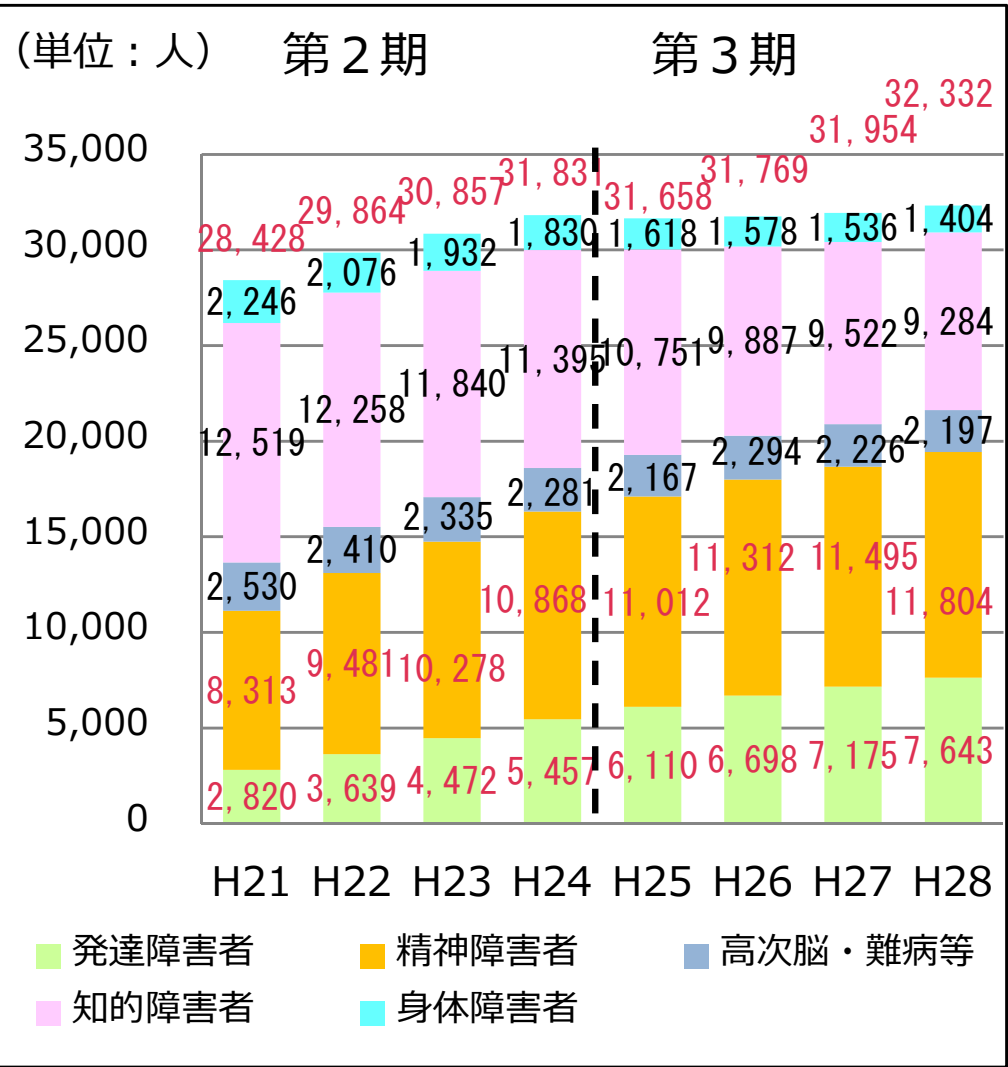
過去最高

指標	H25	H26	H27	H28	4年(H25～H28)合計	5年(H25～H29)推計値
職リハサービス実施障害者数	31,658人 (107.7%)	31,769人 (108.1%)	31,954人 (108.7%)	32,332人 (110.0%)	127,713人 (108.6%)	159,641人 (108.6%)
うち精神障害者数	11,012人 (112.4%)	11,312人 (115.4%)	11,495人 (117.3%)	11,804人 (120.4%)	45,623人 (116.4%)	57,029人 (116.4%)
うち発達障害者数	6,110人 (138.9%)	6,698人 (152.2%)	7,175人 (163.1%)	7,643人 (173.7%)	27,626人 (157.0%)	34,533人 (157.0%)
職リハサービスの効果度	93.2% (116.5%)	94.8% (118.5%)	95.0% (118.8%)	95.6% (119.5%)	—	—

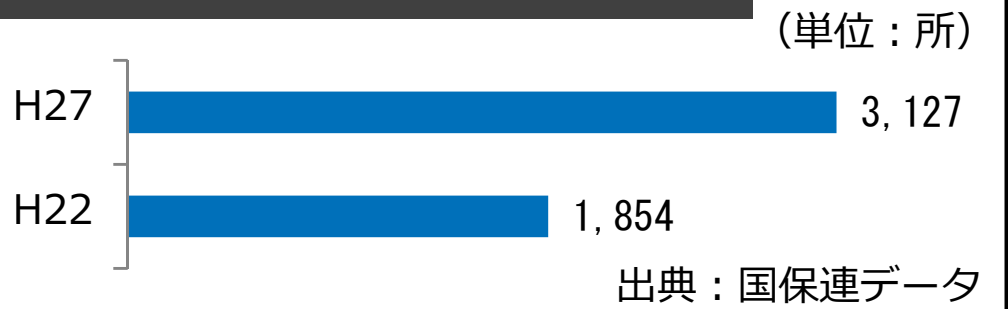
主な取組内容

- 精神障害者、発達障害者の積極的な受入れ ①②③
 - ・他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者等に対する専門的な支援を実施
 - ・精神障害者、発達障害者等の受入れ促進のため、ハローワークにおける説明会・出張相談、実際の支援場面の見学・体験機会の設定等を実施
 - ・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説明会への参加を促進
- 個々の特性等に応じた職リハ計画の策定ときめ細かなサービスの実施 ④
 - ・研究部門が開発した評価ツール、支援技法、マニュアル等を活用するとともに、模擬的な作業場面への通所による職業評価を積極的に実施し、個々の特徴等をきめ細かに把握
 - ・ハローワークとの緊密な連携により、就職・職場定着に至るまでの切れ目のない支援を実施

対象障害者数の推移



参考：就労移行支援事業所数の推移



○就職等に向かう次の段階への移行の促進

- 数値目標
- ⑤

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

職業準備支援の修了者の就職率50%以上

数値目標の達成状況

指標	H25	H26	H27	H28
次の段階への移行率	87.6% (109.5%)	88.4% (110.5%)	88.2% (110.3%)	89.0% (111.3%)
就職率	68.5% (137.0%)	69.0% (138.0%)	70.4% (140.8%)	68.3% (136.6%)

※ () 内は達成度

- 主な取組内容
- 発達障害者への支援

⑤⑥

・対人技能・問題解決技能等の体得を図る講座・職場実習、求職活動支援、関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築に係るノウハウを組み合わせた「**発達障害者に対する体系的支援プログラム**」の全国実施

H25～新規

・自らの障害特性等を整理するナビゲーションブック及びその内容を基に障害者本人が必要な配慮事項を職場に伝えられるようにする自己紹介シートの作成を支援
- 精神障害者への支援

⑤⑥

・研究部門が開発したアンダーコントロールやキャリアプラン再構築の技法を活用した講座等を実施

○ジョブコーチ支援の推進

- 数値目標
- ⑦

支援終了者の職場への定着率80%以上

数値目標の達成状況

指標	H25	H26	H27	H28
支援終了6か月後の定着率	88.2% (110.3%)	88.1% (110.1%)	87.6% (109.5%)	87.1% (108.9%)

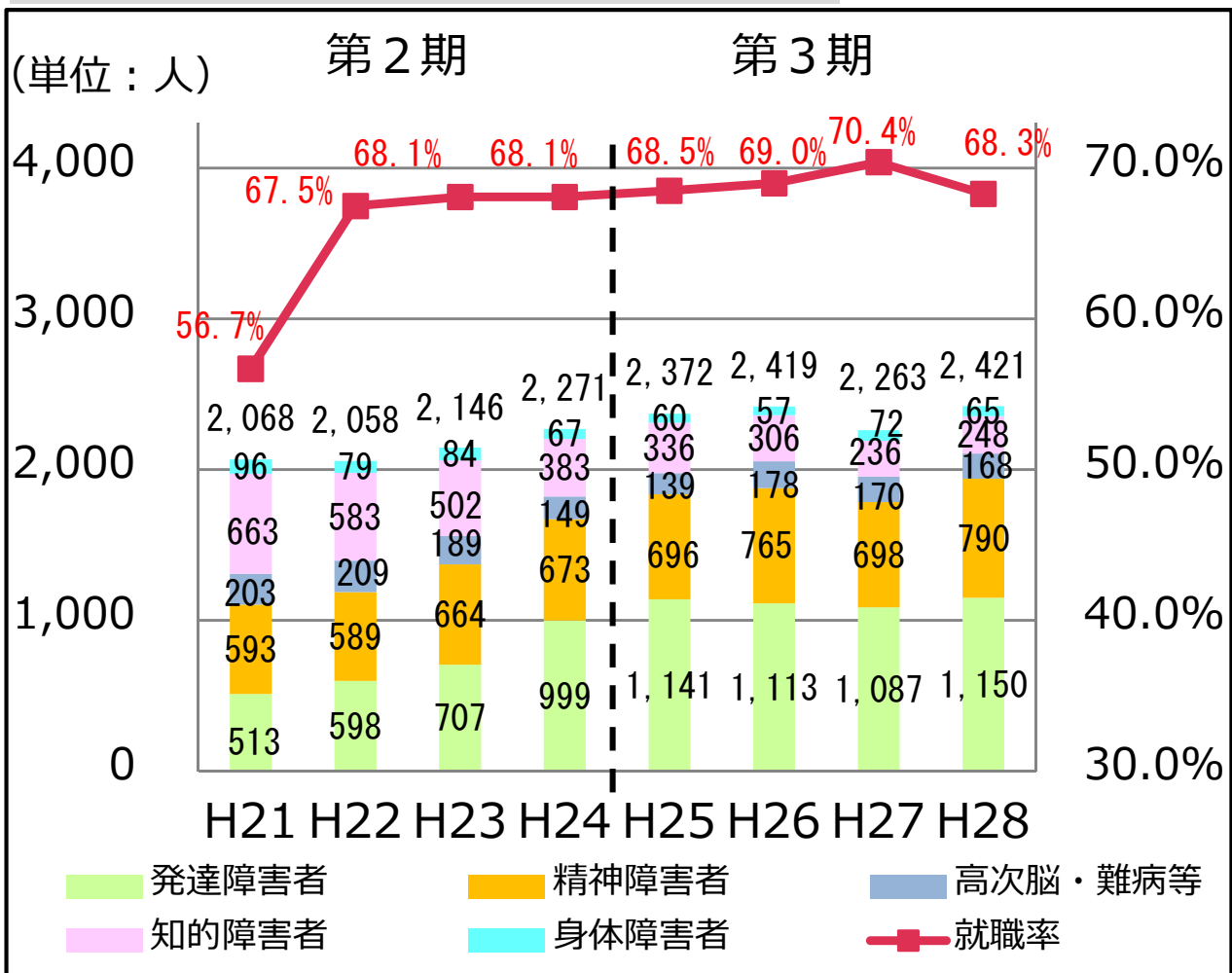
※ () 内は達成度

- 主な取組内容
- ・精神障害者、発達障害者等に、**ストレス・疲労等のセルフケアのスキルの付与、職場で実際に生じた問題に対し実効性の高い解決策を選択できるようにする問題解決技法の活用等、個々の状況に応じた専門的な支援を実施**

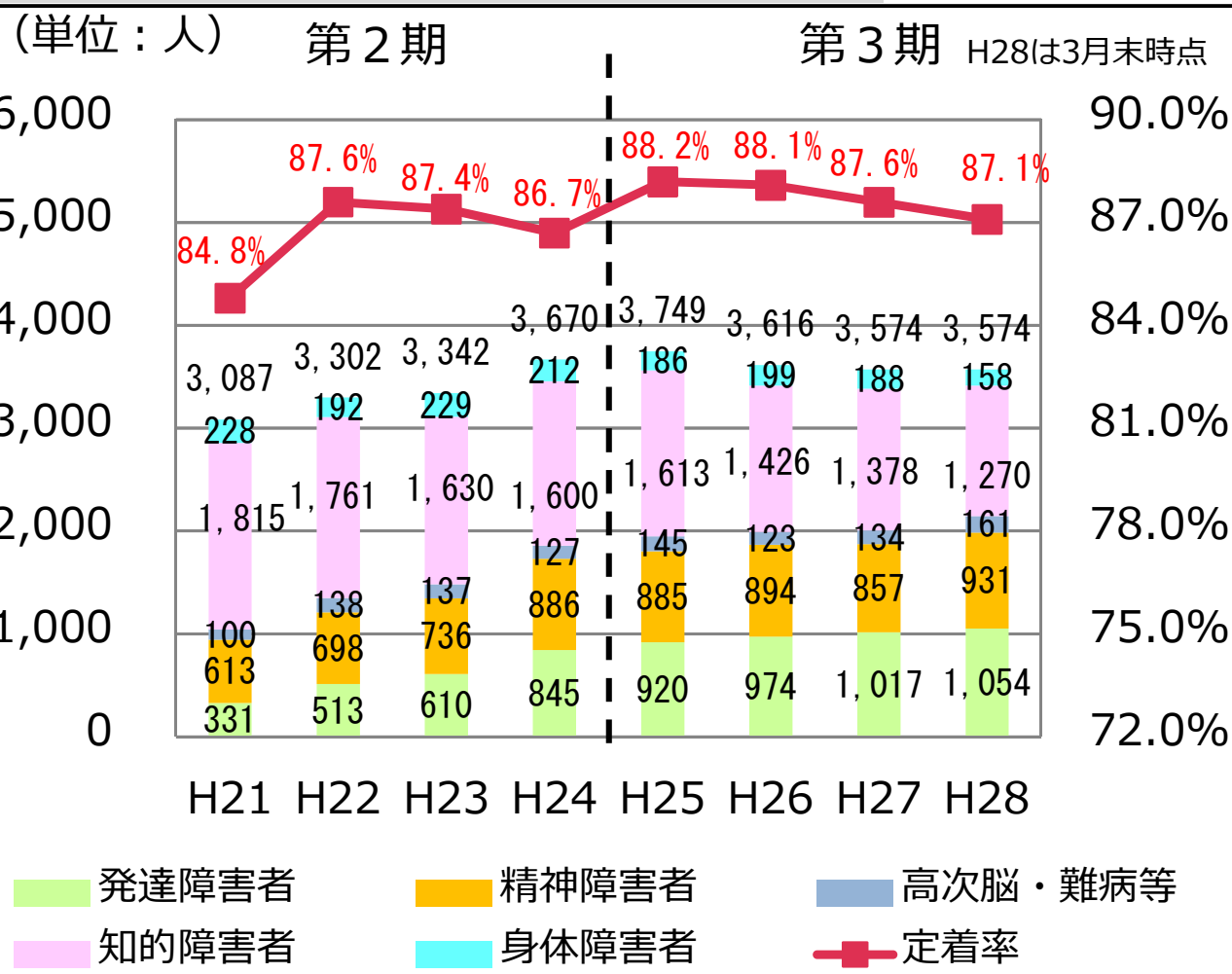
・支援終了後、職場への適応状況に応じた計画を策定し、各年度6,000人程度のフォローアップを実施

・地域センターと社会福祉法人等のジョブコーチ等が協同支援を実施し、地域センターのジョブコーチがアセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法等を助言

職業準備支援対象者数及び就職率の推移



ジョブコーチ支援対象者及び定着率の推移



○精神障害者の総合雇用支援の推進

数値目標 ⑧リワーク支援終了者の復職率75%以上

数値目標の達成状況		⑧ ※ () 内は達成度			
指標	H25	H26	H27	H28	
復職率	83.7% (111.6%)	85.3% (113.7%)	86.1% (114.8%)	85.1% (113.5%)	過去最高

主な取組内容

- リワーク支援の推進 ⑧
 - ・復職後の職務・環境への対応力の向上、キャリアプラン再構築に関する支援等、個々の状況に応じた実践的なプログラムを実施
 - ・リワーク支援のニーズが高い東京センター（H26～）・愛知センター（H27～）の支援体制を拡充
- 法改正を踏まえた支援の強化 ③
 - ・平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることを踏まえ、ハローワーク・医療機関等と緊密に連携した支援を強化
 - ・事業主が精神障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するために必要な支援技法等を提供する助言・援助を体系的に実施 H28拡充

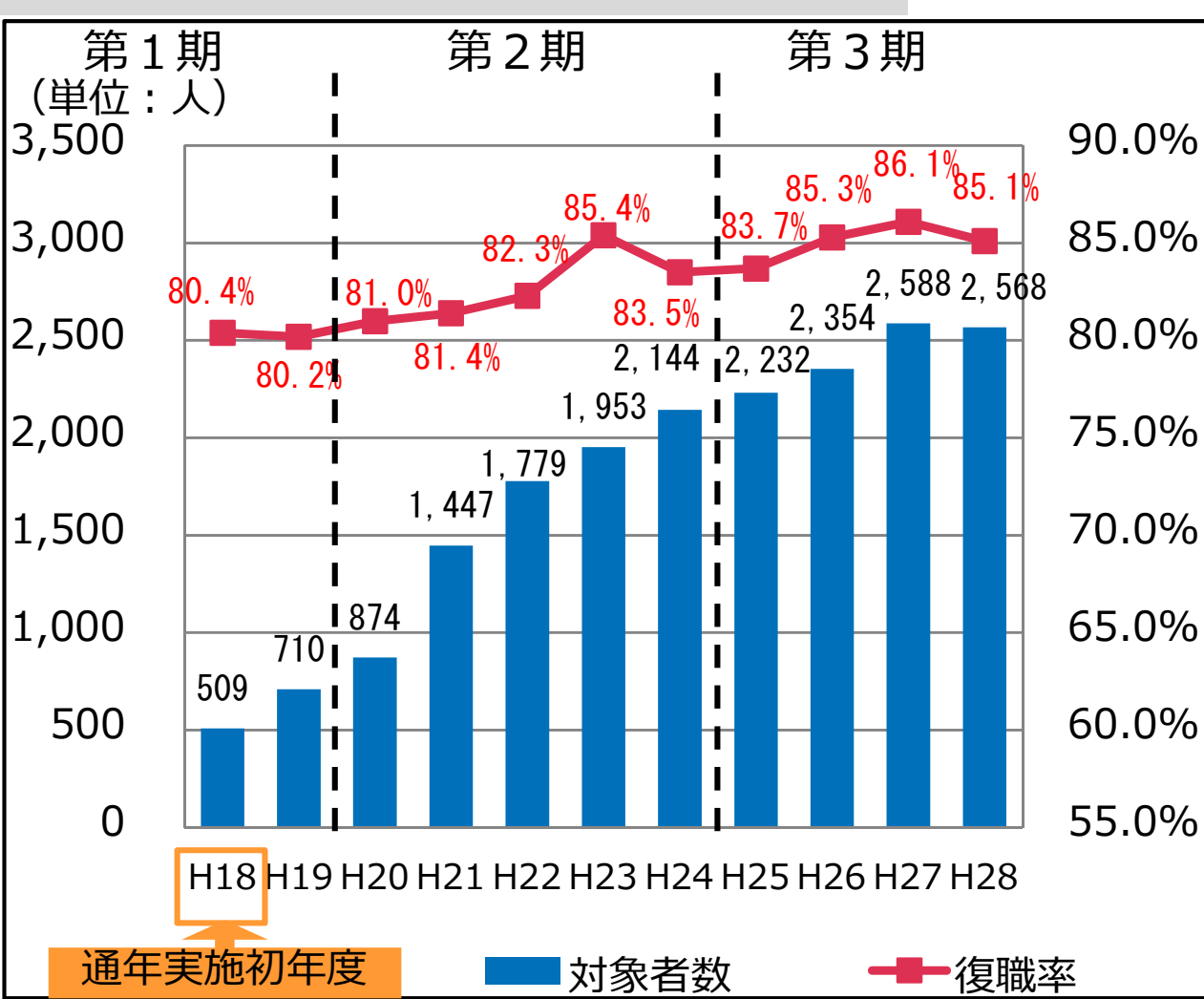
○障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

数値目標、評価の視点

- ⑨支援実施事業所数を、中期目標期間中延べ82,000所以上
- ⑩事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価80%以上
- ⑪雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化を踏まえ、職業安定機関との連携により、事業主に対する周知への協力、助言・援助を行ったか

数値目標の達成状況		⑨⑩ ※ () 内は達成度				
指標	H25	H26	H27	H28	4年(H25～H28)合計	5年(H25～H29)推計値
支援実施事業所数	17,767所 (108.3%)	18,460所 (112.6%)	18,023所 (109.9%)	18,524所 (113.0%) 過去最高	72,774所 (110.9%)	90,968所 (110.9%)
事業主支援の効果度	93.1% (116.4%)	91.6% (114.5%)	92.0% (115.0%)	92.4% (115.5%)	—	—

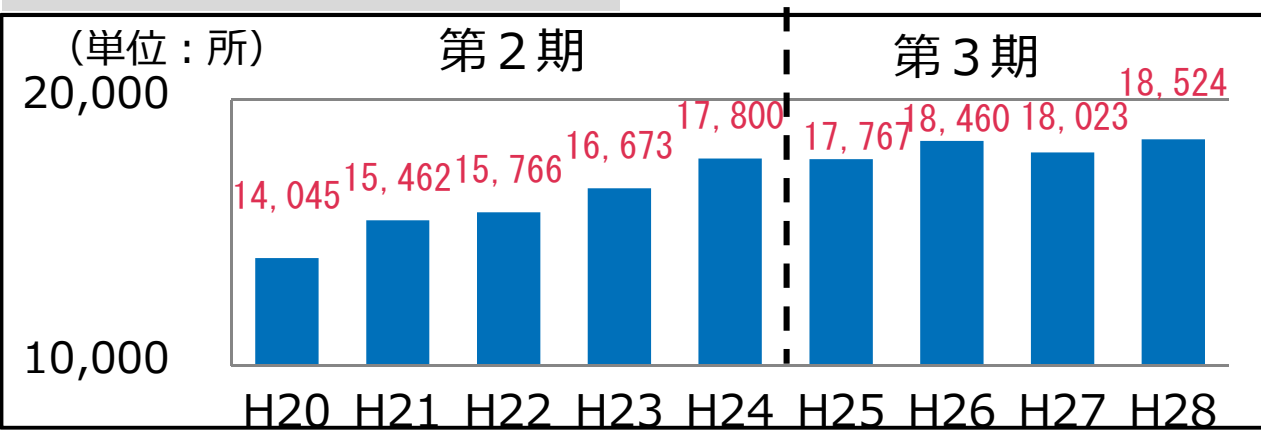
リワーク支援対象者数及び復職率の推移



主な取組内容 ⑨⑩⑪

- 職業安定機関が行う雇用率達成指導と連携による事業主の支援ニーズの把握、雇入れから職場定着までの障害者雇用の段階に応じた支援の実施
- ・専門性の高い事項については、精神科医師・建築士等の地域の専門家である雇用管理サポーターと協力して支援
 - ・平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることを踏まえ、精神障害者雇用を重点テーマとして事業主支援ワークショップを実施
 - ・平成28年4月からの合理的配慮の提供義務化を踏まえ、事業主に対する周知への協力、助言・援助を実施

支援対象事業所数の推移



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

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	A	A	B	B
大臣評価	A	A	B	—	—

○概要

・地域の関係機関に対する助言・援助等

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

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

就労移行支援事業者等の就業支援担当者を対象に、職リハに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成・提供並びに実務的研修を実施するとともに、地域の関係機関との会議等を実施し、障害者の就業支援に関する共通認識の形成を図ることにより、地域の職リハネットワークの形成を図っています。

・職リハの専門的な人材の育成

障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、その他福祉、医療等の支援担当者等を対象に、次の専門的、技術的研修を実施し、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を行っています。

- ① 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者養成研修
- ② ジョブコーチ養成研修
- ③ 医療・福祉等の分野における実務者を養成するための研修

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

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

自己評価 B

①目標の内容 a. 「助言・援助等実施関係機関数7,800所以上」 地域の就労支援機能の強化を図るため、平成23年度（前中期目標期間の4年目）の実績から引き上げた数値に5を乗じて設定 「関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価80%以上」 精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の増加を踏まえ、前中期計画と同水準で設定 b. 「職リハに関する実務的研修の実施回数年47回以上」 「マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価80%以上」 精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の増加を踏まえ、前中期計画と同水準で設定 c. 「障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数年7回以上、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数年9回以上」 「研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価85%以上、研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価80%以上」
--

②目標と実績との比較 a. 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延べ7,481所（達成度119.9%）（5年推計値延べ9,351所）と概ね目標達成度120%の実績となり、毎年度過去最高を更新した。 関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価は4年間の平均が97.3%（達成度121.6%）となり、毎年度目標達成度が120%を上回る実績となった。 b. 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果、実務的研修の実施回数は4年間の平均が年69.3回（達成度147.4%）となり、毎年度目標達成度が120%を上回る実績となった。 マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価は、4年間の平均が94.6%（達成度118.3%）となり、毎年度数値目標を上回った。 c. 障害者就業・生活支援センター職員研修及びジョブコーチを養成するための研修の実施回数は、毎年度数値目標を達成した。 また、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成について、受講者へのアンケートで把握した研修ニーズを踏まえて内容を工夫した結果、研修受講者から有用であった旨の評価は4年間の平均が98.8%、研修受講者及び所属長に対する追跡調査における就業支援の業務遂行に役立っている旨の評価は4年間の平均が94.2%となり、それぞれ毎年度数値目標を上回った。
--

③その他考慮すべき要素 ○ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成について、就労支援の裾野拡大に伴う多様な研修ニーズを踏まえ、階層的な研修体系に再構築するとともに、就業支援実践研修を全国12エリアで実施し、地域での受講機会の拡大を図った。

○地域の関係機関※1に対する助言・援助等

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

数値目標、評価の視点

- ①助言・援助等実施関係機関数を、中期目標期間中延べ7,800所以上
- ②関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価80%以上
- ③職リハに関する実務的研修の実施回数年47回以上
- ④マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価80%以上
- ⑤関係機関に対する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか

数値目標の達成状況

①②③④

※（）内は達成度

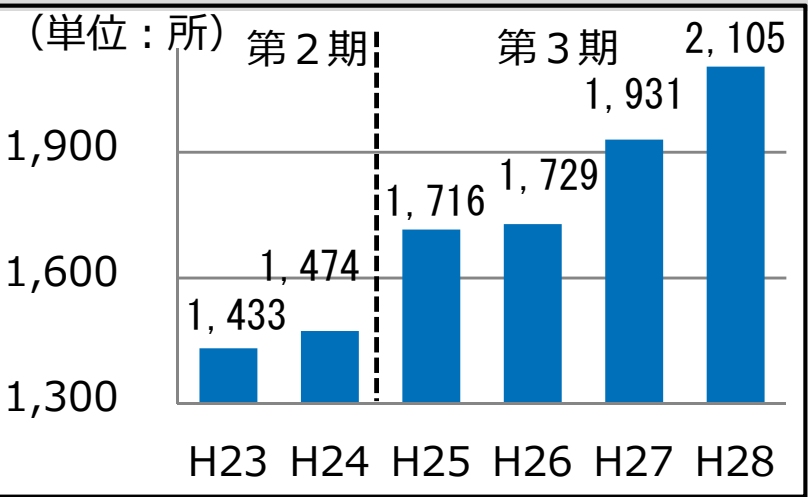
指標	H25	H26	H27	H28	4年(H25～H28)合計	5年(H25～H29)推計値
助言・援助実施関係機関数	1,716所 (110.0%)	1,729所 (110.8%)	1,931所 (123.8%)	2,105所 (134.9%) 過去最高	7,481所 (119.9%)	9,351所 (119.9%)
助言・援助の有用度	96.9% (121.1%)	96.7% (120.9%)	98.1% (122.6%)	97.4% (121.8%)	—	—
実務的研修	63回 (134.0%)	74回 (157.4%) 過去最高	74回 (157.4%)	66回 (140.4%)	—	—
教材・実務的研修の有用度	94.5% (118.1%)	94.3% (117.9%)	94.8% (118.5%)	94.9% (118.6%)	—	—

主な取組内容

○関係機関への効果的な助言・援助 ①②⑤

- ・地域の中核的役割を期待される機関等を選定し、重点的に助言・援助を実施
- ・助言・援助の内容や方法の具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を使用して説明・提案

助言・援助実施機関数※2の推移



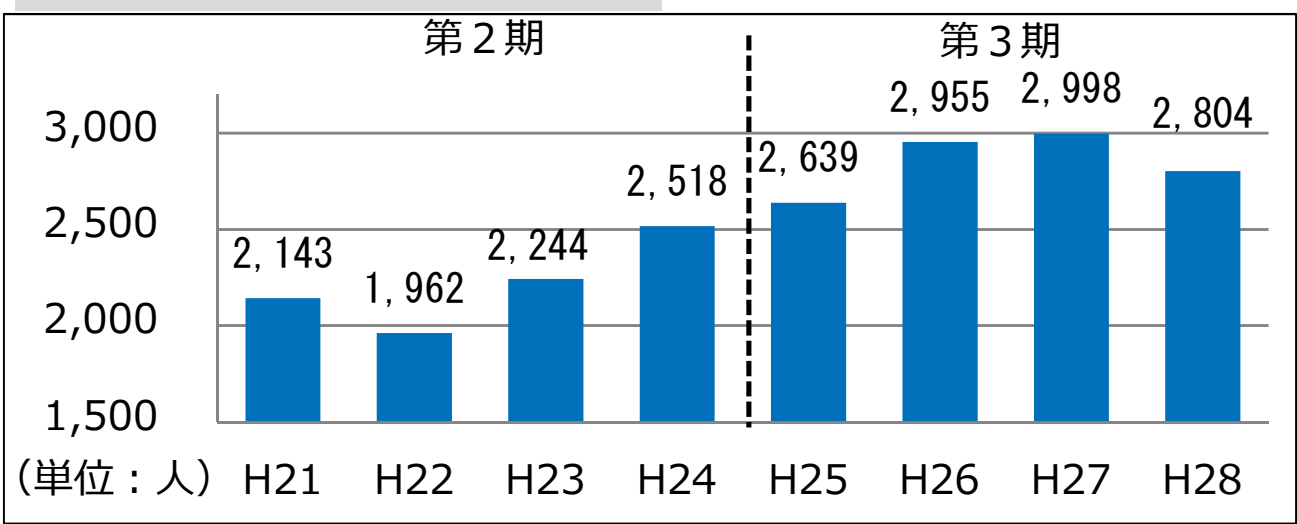
	H25	H26	H27	H28
技術的助言	1,029所	1,068所	1,248所	1,332所
協同支援	706所	719所	715所	734所
実習	558所	508所	622所	706所

※2：助言・援助実施機関数は、技術的助言・協同支援・実習の実施機関数から重複を除いた数

○実務的研修、教材・マニュアルの提供 ③④⑤

- ・実務的研修（就業支援基礎研修）について、受講者のニーズを踏まえ、障害特性と職業的課題に係る科目を障害別に再編 **H26～拡充**
- ・精神障害・発達障害に特化した研修の実施 **H26～拡充**
- ・精神障害者への就労支援ネットワークの充実に図るため、精神科医療機関に受講勧奨
- ・就業支援基礎研修のアンケート結果からニーズを把握し、地域センターが独自にテーマ設定をした研修会を実施
- ・教材・マニュアルの作成・改訂
 - －「発達障害者に対する職場対人技能トレーニング」、
「精神障害者及び発達障害者の雇用の現状及び職業的課題と支援内容」の教材を追加 **H25、26～拡充**
 - －アセスメント等の実践的なノウハウをまとめた「就業支援ハンドブック実践編」を作成・配布 **H27～新規**

実務的研修受講者数の推移



○職リハの専門的な人材の育成

※3：労働、福祉、医療・保健、教育等の分野で就業支援を行っている者

数値目標、評価の視点

- ⑥障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数年7回以上
- ⑦ジョブコーチを養成するための研修の実施回数年9回以上
- ⑧医療・福祉等の分野における実務者（※3）を養成するための研修を実施することにより、職リハの専門的な人材の育成を図ったか
- ⑨研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価85%以上
- ⑩研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価80%以上
- ⑪多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行ったか
- ⑫障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施しているか

数値目標の達成状況

⑥⑦⑨⑩ 過去最高 ※（）内は達成度

指標	H25	H26	H27	H28
障害者就業・生活支援センター職員研修	7回 (100.0%)	7回 (100.0%)	7回 (100.0%)	7回 (100.0%)
ジョブコーチを養成するための研修	9回 (100.0%)	9回 (100.0%)	9回 (100.0%)	9回 (100.0%)
研修の有用度	98.7% (116.1%)	99.3% (116.8%)	98.6% (116.0%)	98.6% (116.0%)
追跡調査における研修の有用度	95.1% (118.9%)	93.5% (116.9%)	94.0% (117.5%)	94.1% (117.6%)

主な取組内容

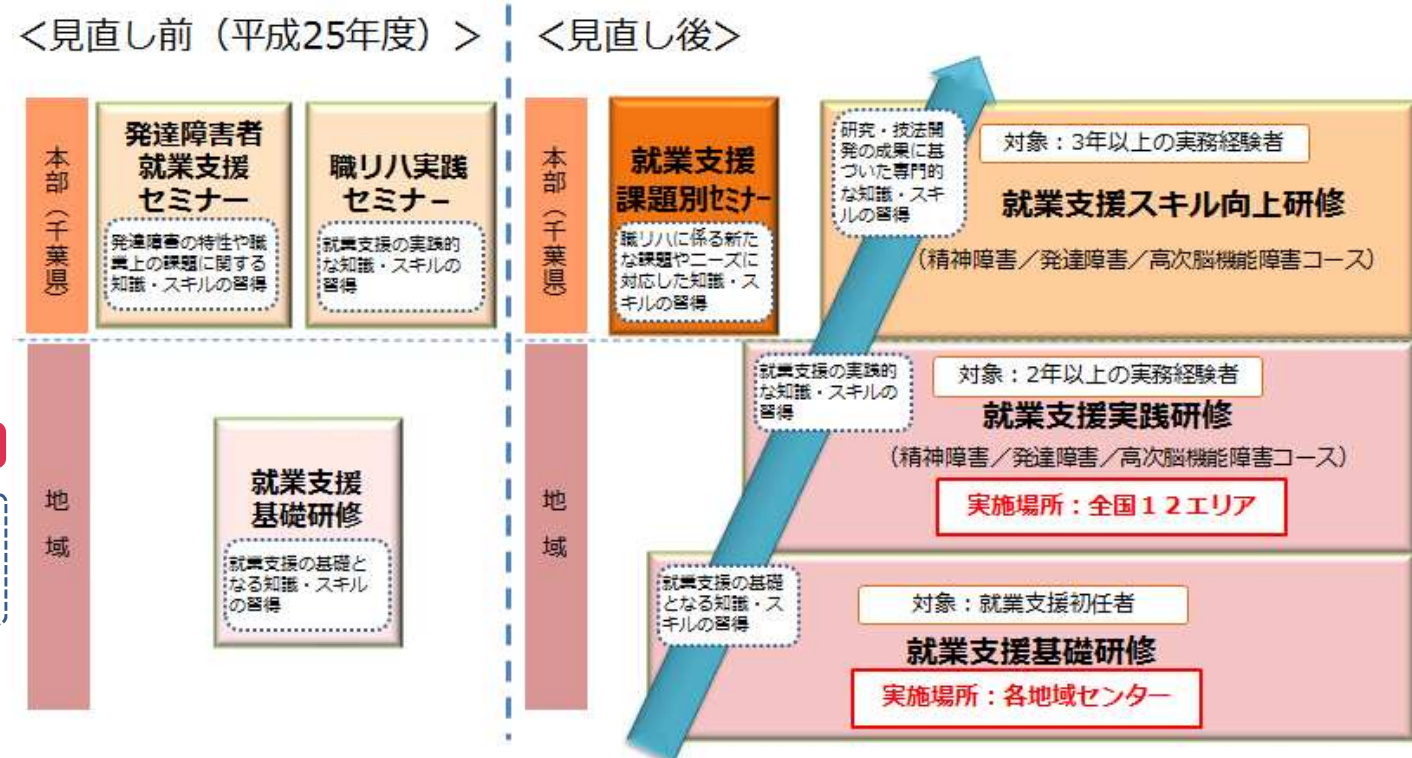
- 障害者就業・生活支援センター職員研修 ⑥ ⑨ ⑩
 - ・支援計画策定スキルの習得を図る「個別支援計画の策定」の科目を新設 H25～新規
 - ・各地域の実践的な取組等について情報交換・意見交換をするグループワークを実施
- ジョブコーチ養成研修 ⑦ ⑨ ⑩
 - ・一定以上の実務経験者を対象としたスキル向上研修を前後期に分け、前期の研修内容を地域で実践し、後期でその振り返りを行うことにより、スキルの効果的な習得を図る方法に見直し H26～拡充
 - ・機構本部（千葉・幕張）で開催する研修の一部を首都圏以外の地域で開催 H27～新規

- ・精神障害者、発達障害者への支援に関する講義・演習を拡充
- ・改正難病法の施行を踏まえ、難病の障害特性や職業的課題を追加 H27～新規

○医療・福祉等分野における職リハ実務者に対する研修の実施及び研修体系の再構築 ⑧ ⑨ ⑩ ⑪

- ・3年以上の実務経験者を対象に、研究部門が開発した支援技法等に基づいた専門的な知識・スキルの習得を図るための研修を実施 H26～新規
- ・受講者のニーズを踏まえ、一部の研修を首都圏以外の地域で開催 H26～新規
- ・就労支援の裾野拡大に伴う多様な研修ニーズへの対応を図るため、地域センターと総合センターの共同による階層的な研修体系に再構築 H28新規

再構築後の医療・福祉等分野における職リハ実務者に対する研修体系



○障害者職業カウンセラーの養成・研修 ⑫

- ・実践的なスキルの習得を図るため、演習・事例検討の時間を増加
- ・平成30年度までに厚生労働大臣指定講習テキスト全てを大幅改訂することとし、平成27年度に第1巻、平成28年度に第2巻を作成。→第3巻、第4巻も順次作成を予定

1-5 職リハに係る調査・研究、技法の開発

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	A	A	A	A
大臣評価	A	A	A	—	—

○概要

・職リハに関する調査・研究の実施

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

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

・職リハ技法の開発及び普及

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

・研究・開発成果の積極的な普及・活用

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

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

評価項目No. 1-5 職リハに係る調査・研究、技法の開発

自己評価 A

①目標の内容

- a. 「終了した調査・研究に対する外部評価において、3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上」
前中期計画と同水準で設定
- b. 「支援技法普及講習の実施を平成26,27年度は16か所以上、平成28年度以降は20か所以上」（平成26年度～）
- c. 「マニュアル、教材、ツール等の作成20件以上」
前中期計画と同じ数値で設定
「職リハ研究発表会の開催を総合センター及び地方会場年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）」
「関係学会での研究成果の発表年20件以上」

②目標と実績との比較

- 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、**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」との最上位の段階の評価**を得た。
- b. 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か所で実施し、いずれも**目標達成度120%を上回る実績**を上げている。また、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。
- c. マニュアル、教材、ツール等の作成件数について、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 **過去最高**）（5年推計値：29件）の実績となり、**目標達成度の120%を上回る実績**を上げている。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。
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。
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。

③その他考慮すべき要素

- 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（ツール）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。

○職リハに関する調査・研究の実施

数値目標、 評価の視点

①職リハに関する先駆的な研究、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・研究を実施しているか
②終了した調査・研究について、外部評価を行い、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること

数値目標の達成状況

②21の研究テーマすべてが目標達成

○研究ごとにテーマに即した大学教授等を委嘱

○ 1つのテーマを3人の研究評価委員が評価

主な取組内容

○ニーズ要望の把握 ①

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

○研究テーマ及び評価結果 ② ※評価基準：1（優れている）2（やや優れている）3（やや劣っている）4（劣っている）

H25				H26				H27				H28			
精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究	1	1	2	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	1	1	1	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	1	1	2	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	1	2	2
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	1	1	2	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	1	1	1	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	1	1	1	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	1	1	1
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	2	2	2	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	1	1	1	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	1	1	2	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 ―	1	2	2
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	1	1	2	SSTを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究	1	1	2	障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究	1	2	2	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～	1	1	2
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～	1	1	1	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	1	1	2	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）	1	1	1	障害者の就業状況等に関する調査研究	1	1	1
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）	1	1	2	8テーマが全研究評価委員から最高の評価											

○職リハ技法の開発及び普及

- 評価の視点
- ③障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職リハ技法の開発や開発した技法の改良を行っているか

④支援技法普及講習をH26、H27は16か所以上、H28以降は20か所以上で実施したか

主な取組内容

○職リハ技法の開発及び改良 ③

		発達障害者支援技法	精神障害者支援技法	高次脳機能障害者支援技法
H25	テーマ	技法の開発「リラクゼーション技能トレーニング」	技法の開発「リワーク機能を有する医療機関との連携による職場復帰支援」	技法の開発「職業リハビリテーション導入プログラム（１）」
	成果物	支援マニュアル	実践報告書	支援マニュアル
H26	テーマ	技法の開発「在職発達障害者に対する雇用継続支援」	技法の開発「アンガーコントロール支援」	技法の開発「職業リハビリテーション導入プログラム（２）」
	成果物	実践報告書	支援マニュアル	実践報告書
H27	テーマ	技法の開発「ナビゲーションブックの作成と活用支援」	技法の改良「アンガーコントロール支援」	技法の開発「職業リハビリテーションにおける医療機関との連携」
	成果物	支援マニュアル	実践報告書	支援マニュアル
H28	テーマ	技法の開発「手順書作成技能トレーニング」	技法の開発「ジョブリハーサル」	技法の開発「記憶障害を有する高次脳機能障害者の補完手段習得支援」
	成果物	支援マニュアル	支援マニュアル	実践報告書

○支援技法普及講習 ④

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

数値目標の達成状況					※（ ）内は達成度
	H25	H26	H27	H28	
目標値	—	16か所以上	16か所以上	20か所以上	
実績	15か所 （一）	25か所 (156.3%)	20か所 (125.0%)	26か所 (130.0%)	

障害種類別の実施状況

（H28から**複数の障害種類の講座を組み合わせた講習を実施**）

実施方法	障害種類		H25	H26	H27	H28
単一の障害種類の講座の実施	発達障害		14か所	17か所	10か所	5か所
	精神障害		1か所	8か所	7か所	6か所
	高次脳機能障害				3か所	
複数の障害種類の講座の組み合わせによる実施	発達	精神				4か所
	発達	高次脳機能				8か所
	精神	高次脳機能				3か所

○研究・開発成果の積極的な普及・活用

数値目標、評価の視点

- ⑤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
- ⑥研究・開発成果の活用状況を把握し、更なる普及・活用を図っているか
- ⑦職リハ研究発表会の開催箇所数年4か所（H28以降は5か所）以上
- ⑧研究成果の学会等での発表件数年20件以上
- ⑨マニュアル、教材、ツール等の作成件数を、中期目標期間中20件以上

数値目標の達成状況

※（）内は達成度 ⑦⑧⑨

	H25	H26	H27	H28	4年(H25～H28)合計	5年(H25～H29)推計値
職リハ研究発表会の開催箇所数	7か所 (175.0%)	8か所 (200.0%) 過去最高	7か所 (175.0%)	8か所 (160.0%)	—	—
学会等発表	23件 (115.0%)	28件 (140.0%)	28件 (140.0%)	34件 (170.0%)	—	—
マニュアル、教材、ツール等の作成	5件 (125.0%)	6件 (150.0%)	5件 (125.0%)	8件 (200.0%) 過去最高	24件 (150.0%)	29件 (145.0%)

主な取組内容

- インターネット等による研究成果の情報発信 ⑤
 - ・ホームページに、実践報告書、マニュアル、教材、ツール等を掲載するとともに、職業リハビリテーション実践場面における研究成果（ツール）の利用案内・活用状況の掲載を開始し、成果物の検索機能を追加する等、研究部門ホームページを充実
 - ・日本職業リハビリテーション学会を含む関係学会等で成果物を展示
- 研究・開発成果の活用状況 ⑥
 - ・広域・地域センター、障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査により活用状況・効果を把握
 - ・職リハ研究発表会での成果物の具体的な紹介等により、研究成果の普及と利用を促進
- 職リハ研究発表会の開催 ⑦
 - ・幅広い分野から研究成果や企業・就労支援機関等の実践的な取組を発表する職リハ研究・実践発表会を開催

	H25	H26	H27	H28
発表題数	104題	109題	118題	118題
有用度	95.8%	95.0%	97.6%	99.2%

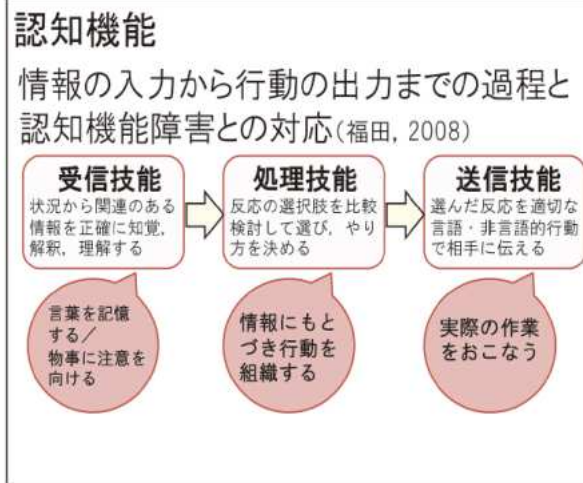
- 学会等発表、各種研修等講師 ⑧
 - ・学会等発表：日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会等の関係学会で毎年度発表
 - ・研修等講師：国立保健医療科学院、東京都心身障害者福祉センター、労働大学校等が主催する研修において講師を担当

○マニュアル、教材、ツール等の作成 ⑨

参考：マニュアル、教材、ツール等の活用例

・地域センターにおいて、「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～」を活用し、事業所や就労支援機関を対象とした研修を実施。参加者からは「知的障害者や発達障害者で相手の言葉や表情の意図を正しく読み取れない人や振る舞い方がわからない人が、なぜそうなるのかが理解できた」「社員が障害のある社員の認知特性やそれを踏まえた指導方法を理解しておくことが大事であり、今日の話は参考になった」といった感想が寄せられている。

（障害者社員の人材育成とともに、彼らを職場で支援する人材の育成を同時に行うことを目的とした「SSTを活用した人材育成プログラム」の研修資料



認知機能というのは「受信」「処理」「送信」の3つの技能から成り立っている。コミュニケーションスキルのトレーニングを行う際は、どこで跟いているのかをしっかりと把握することが必要である。

<参考>
●認知機能
主な認知機能には、知覚機能、記憶機能、注意機能、実行機能というのがあり、これらの機能が障害されると日常生活に大きな支障が生じる。
※認知機能については、巻末資料参照。

1-6 障害者職業能力開発校の運営

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	A	A	A	A
大臣評価	A	B	B	—	—

○概要

・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

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

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

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

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

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

具体的には以下のとおりとされています。

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

・経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

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

・障害者に対する指導技法等の開発・普及

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

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

評価項目No. 1－6 障害者職業能力開発校の運営

自己評価 A

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

②目標と実績との比較 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%で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。 ※（参考）他の障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合 平成27年度：29.9% b. 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、前中期目標期間の最終年度において特別支援障害者の定員に占める割合が56.4%である中、就職率が88.1%だったのに対し、今中期は特別支援障害者の定員に占める割合が6割を超えてきた中であって訓練修了者等の就職率の4年間の平均が89.8%と前中期目標期間の最終年度を1.7ポイント上回るとともに、毎年度数値目標を上回った。 c. 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発・検証・普及事業にお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%で、毎年度数値目標を上回った。

③その他考慮すべき要素 ○ 特注型企业連携訓練等、個々の訓練生の状況に応じた訓練を的確に実施した。 ○ 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。

○特別支援障害者に対する職業訓練の充実・就職促進対策の実施

数値目標、評価の視点

- ①「特別支援障害者」の定員に占める割合**50%以上**
- ②定員充足率毎年度**95%以上**（定員280名）
- ③全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、対象者の把握・支援等を行っているか
- ④特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか
- ⑤訓練修了者等の就職率**80%以上**

主な取組内容

- 受入れの促進 ③**
 - ・全国の労働局・ハローワーク、福祉機関等への訪問（延べ**2,066機関**）
 - ・実際の訓練が体験できるオープンキャンパスの開催
 - ・視覚障害者向け音声コード付きリーフレットの活用
 - ・回復期リハビリテーションを実施する医療機関への訪問等による周知

広範な地域からの受入れ

入校都道府県数	H25	H26	H27	H28
	40	38	39	37

- 職業訓練の充実 ④**
 - ・企業ニーズに応じた**訓練カリキュラムの充実**
 - 〔発達障害者向けの、スマホ用アプリ開発訓練 **H25～新規**〕
 - 〔3DCADの操作訓練に使用するソフトを企業での導入状況に応じて更新〕
 - ・特別支援障害者のうち、施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な者等の訓練生に対し、**施設内訓練と企業での訓練を組み合わせた「特注型企业連携訓練」を実施**
 - ・障害特性に応じた、職場のコミュニケーションスキルを習得するための講座等をカリキュラムに設定

特注型企业連携訓練 修了者数、就職率

	H25	H26	H27	H28
修了者数	37人	39人	42人	41人
就職率	97.3%	97.4%	100%	97.6%

- 就職促進対策の実施 ⑤**
 - ・事業主等を対象とした障害者採用準備講座を開催し、職場内の配慮事項等の解説・訓練生と企業担当者との情報交換等を実施
 - ・訓練から就職までの流れ、就職事例等を企業向けにとりまとめた「障害者雇用ガイド」の作成・提供 **H25～新規**
 - ・就職希望地の**地域センターとの一体的な就職支援**
 - ・事業主団体への訪問及び会報誌・ホームページへの案内等掲載依頼 **H26～拡充**

数値目標の達成状況

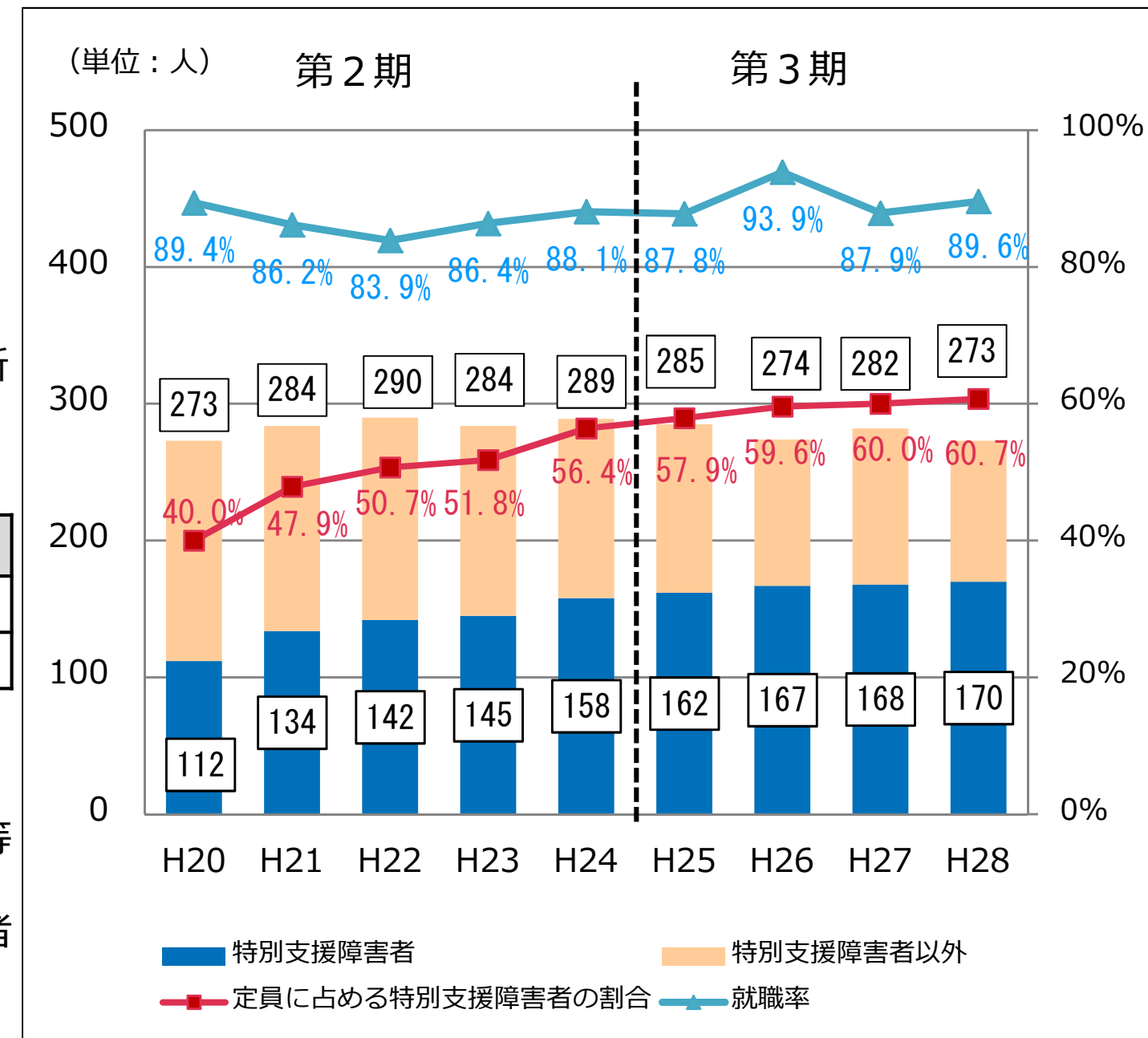
※（）内は達成度 ①②⑤

過去最高

指標	H25	H26	H27	H28
定員に占める「特別支援障害者」の割合	57.9% (115.8%)	59.6% (119.2%)	60.0% (120.0%)	60.7% (121.4%)
定員充足率	101.8% (107.2%)	97.9% (103.1%)	100.7% (106.0%)	97.5% (102.6%)
就職率	87.8% (109.8%)	93.9% (117.4%)	87.9% (109.9%)	89.6% (112.0%)

受講者数、就職率の推移

特別支援障害者を重点対象としたH20以降最高



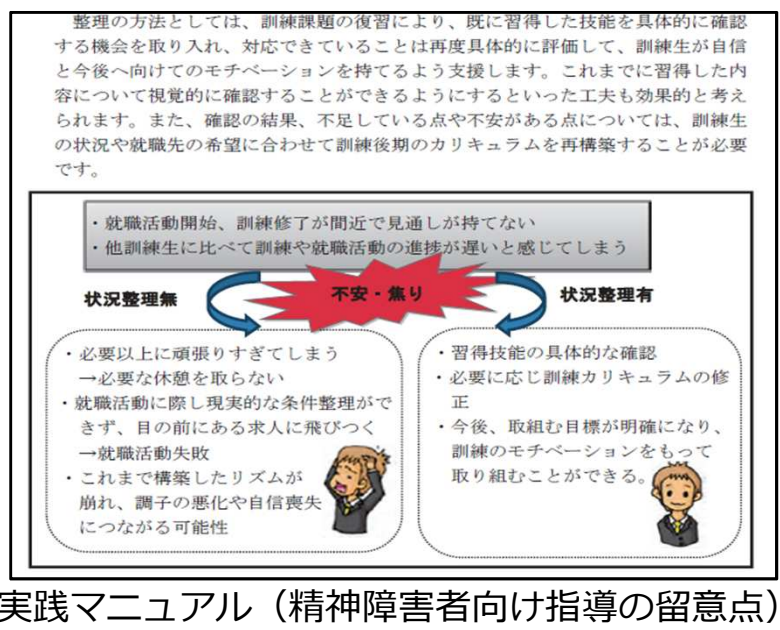
○障害者に対する指導技法等の開発・普及

数値目標、評価の視点

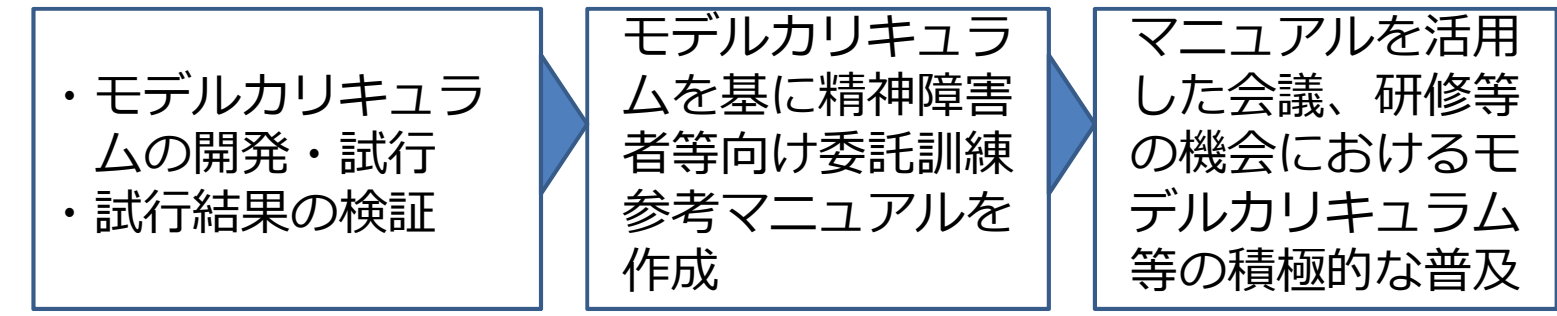
- ⑥障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査における指導技法等の開発成果が有用であった旨の評価**80%以上**
- ⑦特別支援障害者等に対する職業訓練内容等のマニュアル等を、他の障害者職業能力開発校等に提供し、指導技法等の解説等を実施しているか
- ⑧障害者職業能力開発校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習等、特別支援障害者等向け訓練コース設置等の支援を行っているか

主な取組内容

- 職業訓練実践マニュアルの提供** ⑦
精神障害者・高次脳機能障害者への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、他の障害者校等に提供**



- 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** ⑦
＜H26＞ ＜H27＞ ＜H28＞ **H26～新規**



- 障害者能力開発指導者交流集会** ⑦
障害者職業能力開発に携わる者を対象に、指導技法の解説、テーマ別グループ討議等を実施

交流集会の有用度

H25	H26	H27	H28
97.7%	98.8%	97.6%	94.5%

数値目標の達成状況

⑥

※（）内は達成度

指標	H25	H26	H27	H28
職業訓練実践マニュアルの有用度(*)	92.8% (116.0%)	90.9% (113.6%)	—	93.1% (116.4%)

* 前年度に作成したマニュアルの有用度

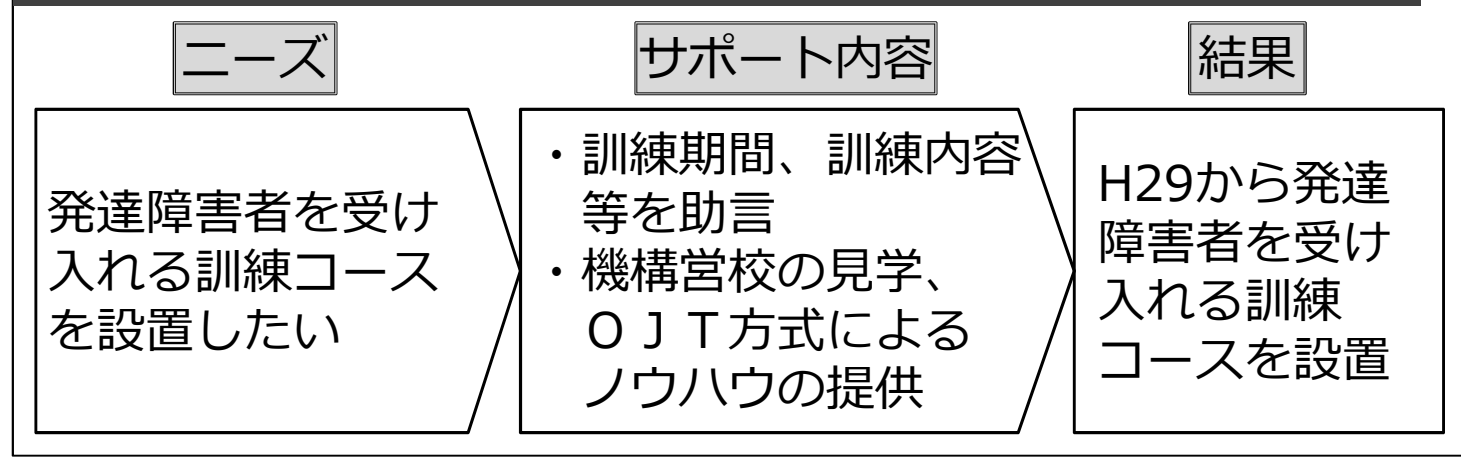
- 障害者校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組の強化・指導技法等体験プログラム** ⑧
都道府県の職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験等を通じて指導技法等を紹介

指導技法等体験プログラムの有用度

H25	H26	H27	H28
100.0%	97.7%	97.1%	96.0%

- ・**専門訓練コース設置・運営サポート事業の本格実施** ⑧ **H25～新規**
 - 他の障害者校等において、特別支援障害者の訓練機会をさらに広げられるよう、これまで**機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、専門訓練コースの設置・運営を支援**
 - 個々の支援対象施設の支援ニーズ等の把握
 - 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
 - OJT方式による指導技法等の提供
 - 訓練開始後に生じた課題を解決するための支援
 - H25からH28までに**障害者校6校、一般校5校の支援を開始**

参考：障害者校への専門訓練コース設置・運営サポートの事例



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

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	S	A	A	A	A
大臣評価	A	A	B	—	—

○概要

・障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

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

また、納付金の対象は、平成26年度まで常用雇用労働者が200人を超える事業主とされていましたが、障害者雇用促進法の改正により、平成27年度から100人を超える事業主に適用が拡大され、平成28年度から新たに適用の対象となる事業主の申告・納付が開始されました。

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

評価項目No. 1－7 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

自己評価 A

①目標の内容

- a. 「常用雇用労働者数200人超の事業主からの収納率99%以上」
前中期目標と同水準を設定
「適用拡大対象事業主（常用雇用労働者数100人超200人以下の事業主）については、今中期目標期間の終了時（平成29年度）までに99%以上の収納率を目指す」
- b. 「事業主説明会の開催回数420回以上」
平成23年度及び平成24年度における年度計画の目標値と同数を設定

②目標と実績との比較

- a. 収納率は、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。特に、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。
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、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は**初年度から目標を上回る99.86%**となった。
※（参考）国税徴収における収納率 平成27年度：97.33%
労働保険徴収における収納率 平成27年度：99.38%(事業規模：100人～299人)
- b. 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確に対応した。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、**707回（達成度168.3%）**過去最高開催した。

③その他考慮すべき要素

- 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。
- 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。

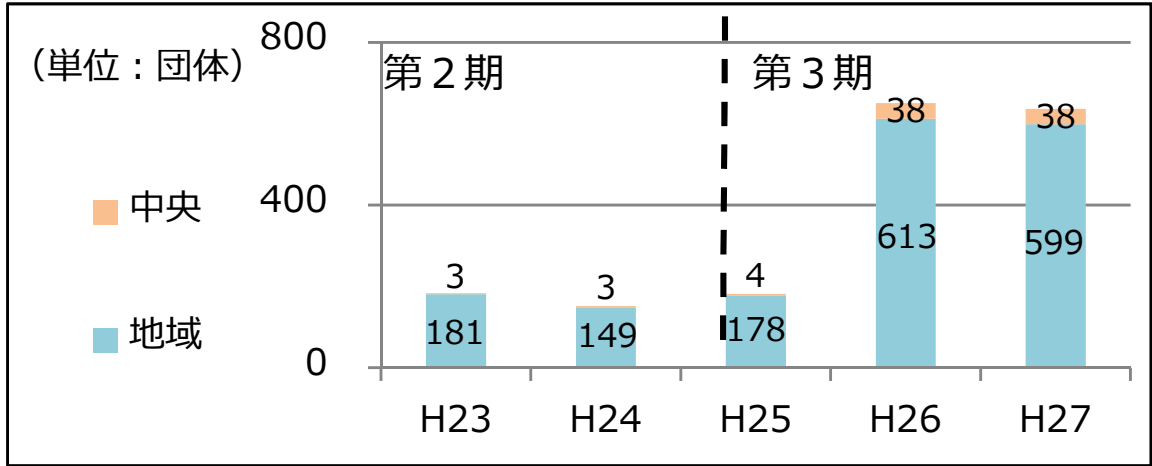
○障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

数値目標、評価の視点

- ①事業主説明会の開催回数**420回以上**
- ②適用対象事業主の拡大を踏まえ、地域の経済団体等への協力要請や中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施しているか
- ③常用雇用労働者数が200人を超える事業主について収納率**99%以上**
また、平成27年4月から新たに適用対象となった100人超200人以下の事業主の収納率についても今中期目標期間終了時まで99%以上
- ④事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施しているか
- ⑤事業主等に対する調査については、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めているか

主な取組内容

- 平成27年度から新たに制度の適用対象となる事業主（常用労働者数**200人超→100人超**）への周知活動 ②
 - ・H26は雇用率未達成事業主を中心に**21,020件**、H27は雇用率達成事業主を中心に**13,599件（計34,619件）の適用拡大対象事業主を訪問**し、納付金制度を説明 **H26～新規**
 - ・全国主要62駅でポスターの掲出、新聞広告の掲載 **H27新規**
 - ・中央及び地域の経済団体・業界団体に協力を要請



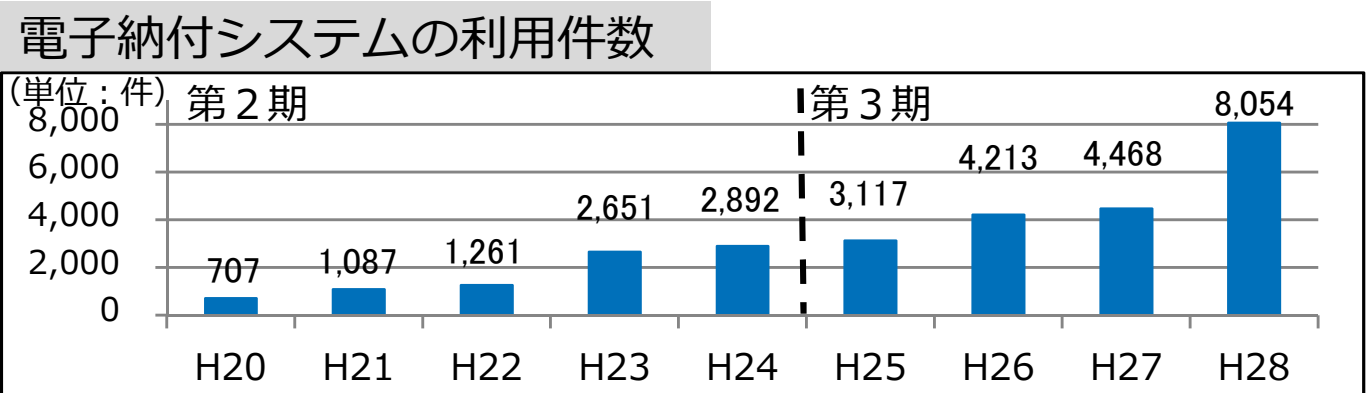
- 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 ①
 - ・事業主説明会に出席できない、説明会の内容をもう一度聞きたい等の事業主の要望を踏まえ**オンデマンドで制度、手続き等を理解できる説明音声付動画をインターネット（YouTube）で配信** **H27～新規**

数値目標の達成状況 ①③ ※（）内は達成度 過去最高

指標	H25	H26	H27	H28
説明会開催回数	473回 (112.6%)	477回 (113.6%)	707回 (168.3%)	601回 (143.1%)
収納率	99.93% (100.9%)	99.96% (101.0%)	99.97% (101.0%)	99.82% (100.8%)

適用対象事業主が200人超に拡大された平成22年度以降最高
※平成28年度申告から適用対象事業主が100人超に拡大
適用拡大対象事業主のH28収納率：**99.86%**

- 事業主の利便性の向上 ④
 - ・中小企業に配慮し信用金庫での納付金取扱いを開始（H26：110行→H27：375行） **H27拡充**
 - ・インターネットバンキングによる**電子納付システムの活用**



- 収納に向けた積極的な取組 ③
 - ・督励マニュアルを活用した納付督励、申告督励
- 電話督励件数
- | | H25 | H26 | H27 | H28 |
|------|--------|--------|--------|-----|
| 722件 | 1,072件 | 1,010件 | 2,337件 | |
- 事業所訪問調査の実施 ⑤
 - ・集合研修や実際の審査・調査場面での実地研修の実施等による調査能力の向上
- 調査実施件数
- | | H25 | H26 | H27 | H28 |
|--------|--------|--------|--------|-----|
| 2,122件 | 5,833件 | 6,170件 | 6,665件 | |

1-8 障害者雇用納付金に基づく 助成金の支給業務

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	B	B	B	B
大臣評価	A	B	B	—	—

○概要

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

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

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

・障害者作業施設設置等助成金

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

・障害者介助等助成金

就職が特に困難と認められる障害者の障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置（重度視覚障害者及び四肢機能障害者のための職場介助者の配置又は委嘱、聴覚障害者のための手話通訳担当者の委嘱等）

・重度障害者等通勤対策助成金

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

・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

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

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

評価項目No. 1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

自己評価 B

①目標の内容

「現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を最終年度において30日程度」

前中期目標期間において、一定の縮減が図られたことを踏まえて設定

②目標と実績との比較

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。

- ③その他考慮すべき要素
- 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新たに作成するなど、周知活動の一層の充実化を図った。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例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。

○障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

数値目標、評価の視点

- ①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
- ②事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか
- ③事業主等に対し申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか
- ④助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の一層の能力向上等を図っているか
- ⑤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

主な取組内容

- 効果的な活用促進に向けた周知・広報
 - ・認定申請書の解説コメント付き記入方法をホームページに掲載
 - ・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例及び図例入り留意事項をホームページに掲載** **H27～新規**
 - ・事業主説明会用資料（パワーポイント）の作成 **H28 新規**
 - ・職業安定機関等が開催するセミナー等の場で説明会を実施

支給件数、説明会開催回数

	H25	H26	H27	H28
支給件数	15,553件	23,849件	14,031件	9,100件
説明会開催回数	721回	712回	703回	750回

- 効率的な助成金支給業務の実施

- ・以下の取組により、事業主への事前説明や申請書類の点検確認を円滑かつ効率的に実施
 - 新規担当者向け助成金事務処理研修テキストの作成** **H27～新規**
 - 新規担当者向け研修の実施** **H28 新規**
 - 助成金支給業務手引及び助成金支給業務Q&A集の改訂
- ・事業主等との相談内容を統一的に電子媒体として記録し、情報を共有できる「相談記録票」の作成

数値目標の達成状況

指標	H25	H26	H27	H28
平均処理期間	28.5日	29.3日	28.6日	27.6日

- 不正受給防止対策

- ・不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設け抑止力を発揮 **H25～新規**
- ・不正受給防止マニュアルのチェックリストを活用し事業主に注意喚起
- ・不正受給通報メールの運営
- ・**支給申請事業所に対する計画的な調査の実施**
- ・適正かつ効果的な調査のためのマニュアルの作成 **H28 新規**

調査件数、不正受給件数

	H25	H26	H27	H28
支給前調査	31件	17件	5件	4件
支給後調査	264件	204件	234件	251件
不正受給件数	17件	3件	4件	0件

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

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	S	A	A	B	B
大臣評価	A	A	B	—	—

○概要

・障害者職業生活相談員資格認定講習

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

・事業主に対する雇用相談・援助

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

・実践的手法の開発・普及

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

・就労支援機器の普及・啓発

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

・障害者雇用に係る啓発事業の実施

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

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

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

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

①目標の内容

「就労支援機器の利用率60%以上」

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

②目標と実績との比較

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る実績**を上げた。

③その他考慮すべき要素

- 就労支援機器については、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に、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。

○障害者職業生活相談員資格認定講習、事業主に対する雇用相談・援助

評価の視点

①障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施しているか

主な取組内容

①

- ・講習の科目ごとに留意事項を整理し、各科目の質を向上 H25～新規
- ・法改正等に対応したテキストの改訂
- ・障害者職業生活相談員の活動内容等を実例的に紹介するDVD教材を全面改訂 H28拡充
- ・障害を有する受講者への配慮（手話通訳者の配置等）

修了者数、有用度※

	H25	H26	H27	H28
実施回数	74回	75回	77回	77回
修了者数	4,843人	5,026人	5,229人	5,643人
有用度※	97.3%	97.7%	98.5%	96.9%

※受講者アンケートによる「有用であった」との回答

過去最高

過去最高

評価の視点

②特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者雇用工キスパートが相談・援助を効果的に実施しているか

主な取組内容

②

- ・地域センターと同行訪問し、特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する知見を活かし、困難な課題を抱える事業主に事業経営の視点から相談対応
- ・各種講習・勉強会等に障害者雇用工キスパートが講師として参加

相談・援助実施件数、講師回数、受講者数

	H25	H26	H27	H28
相談・援助実施件数	1,544件	1,648件	1,844件	1,739件
講師回数	74回	77回	78回	74回
受講者数	3,231人	4,482人	3,305人	3,958人

○就労支援機器の普及・啓発

数値目標、評価の視点

③就労支援機器の情報提供、効果的な活用に係る相談等を実施しているか

④就労支援機器の利用率60%以上

主な取組内容

③

- ・機器開発メーカーと連携した機器活用マニュアルの作成、事業所の上司・同僚を対象とした講習会の開催 H25～拡充
- ・貸出期間中・貸出終了後のアンケート調査による使用状況確認、機器導入に向けた助言等のフォローアップの実施
- ・アンケート調査により把握したニーズに応じた支援機器の整備
- ・最新情報、機器の貸出状況をホームページに掲載
- ・地方説明会の開催 H26～新規

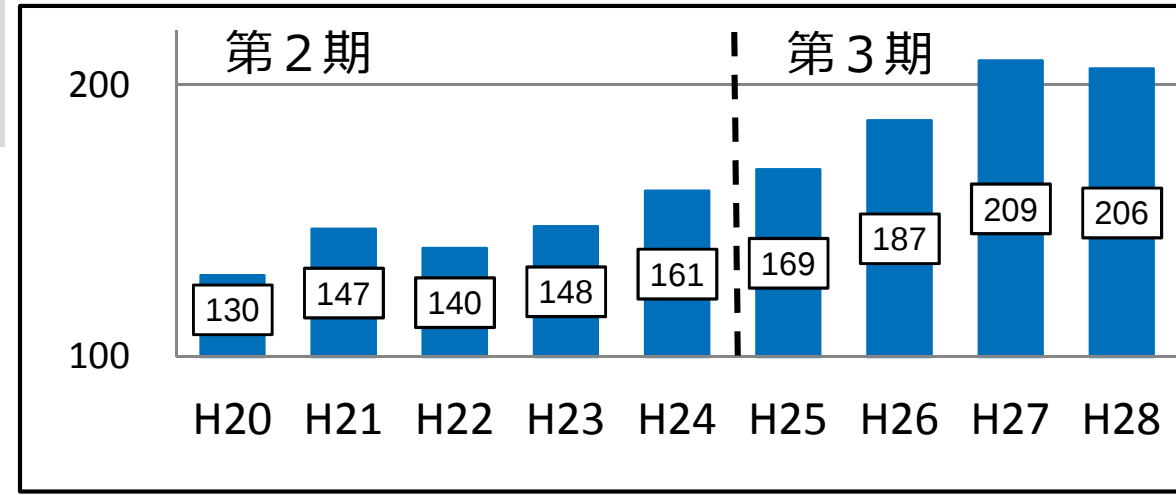
数値目標の達成状況

④

※（）内は達成度

指標	H25	H26	H27	H28
就労支援機器の利用率	72.5% (120.8%)	69.0% (115.0%)	68.8% (114.7%)	67.0% (111.7%)

貸出事業所数の推移



○実践的手法の開発・普及

評価の視点

- ⑤障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、相談・援助への活用を図っているか
- ⑥実践的手法の開発により得られた成果について、情報提供を行っているか
- ⑦「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図っているか。合理的配慮に関する事例についても掲載しているか

主な取組内容

- 障害特性や職場での支援方法、支援機関の活用方法を
マンガでわかりやすく解説する障害者雇用マニュアルコミック版
を作成 ⑤
「高次脳機能障害者と働く」 H25～新規
「精神障害者と働く」 H26～拡充



- 実際に障害者が働く職場の映像等により、雇用管理の
ポイントをより具体的にイメージできるよう工夫した
障害者の雇用ノウハウに関する動画を作成 ⑤
「事例から学ぶ精神障害者雇用のポイント」 H27～新規
「事例から学ぶ発達障害者雇用のポイント」 H28新規



- 職場改善好事例集** ⑤
・毎年度、**雇用管理・職域拡大に関する好事例集**を作成
「中小企業における精神障害者や発達障害者の職場改善好事例集」 (H28)
・他の企業でも活用できる作業マニュアルやチェック表を掲載

○各種成果物の活用促進 ⑥

- ・地域センターやハローワーク、ホームページ等を通じて事業主に周知し、活用を促進

アンケート調査による障害者雇用に取り組む上で「役立った」との回答

H25	H26	H27	H28
95.3%	94.8%	94.1%	89.8%

○障害者雇用事例リファレンスサービスの充実 ⑦

- ・全国の事業所の事例をホームページで公開
- ・**合理的配慮事例を収集・掲載** H27～新規
- ・**難病患者の事例を重点的に収集** H28拡充

掲載事例数

※（ ）は合理的配慮事例

H25	H26	H27	H28
1,960件	2,140件	2,640件 (408)※	2,879件 (581)※

○障害者雇用に係る啓発事業の実施

評価の視点

- ⑧障害者雇用優良事業所等の表彰、定期刊行誌の発行等による啓発広報活動を実施しているか

主な取組内容

⑧

- 障害者の雇用の重要性を広く社会に周知するため、障害者を多数雇用している事業所等を表彰する障害者雇用優良事業所等表彰式を開催
- 障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会の開催
- 定期刊行誌「働く広場」の発行による障害者雇用のノウハウ、情報等の提供



1-10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	S	A	A	B	B
大臣評価	A	A	B	—	—

○概要

・障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

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

<アビリンピックの種類>

国際アビリンピック・・・概ね4年に1回開催されており、全国アビリンピックで優秀な成績を修めた選手を当機構において日本選手団として派遣します。（平成27年度に開催）

全国アビリンピック・・・都道府県との共催又は機構本部の主催により、地方アビリンピックの成績優秀者等が都道府県知事の推薦により参加して開催します。（平成27年度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開催せず。）

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

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

評価項目No. 1－10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

自己評価 B

①目標の内容

「大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力・雇用に対する理解が深まった旨の評価90%以上」

前中期目標から10%引き上げた数値を設定

②目標と実績との比較

大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力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98.7%** 過去最高 であった。

③その他考慮すべき要素

- 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・就業動向等を踏まえて、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。
- 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、派遣選手が持てる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、**参加選手数も前中期目標期間の実績を大きく超える水準で推移**している。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。

○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

数値目標・評価の視点

- ①全国アビリンピックは、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、効率的かつ効果的な大会運営を行っているか
- ②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**90%以上**
- ③国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、国内大会の効果的な運営に努めたか
- ④国際アビリンピック派遣選手に対して、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
- ⑤地方アビリンピックを毎年効率的かつ効果的に開催・運営しているか

主な取組内容

○全国アビリンピック ①③ ※1：機構単独開催 ※2：県との共催

	H25	H26	H27	H28
開催場所	千葉県(※1)	愛知県(※2)	—	山形県(※2)
選手数	318人	332人	—	370人 過去最高

- ・ **産業の変化や障害者の雇用の動向を踏まえた競技種目に重点化**
- ・ 共催県と連携した大会運営、周知広報
- ・ 技能デモンストレーションの実施
- ・ 企業・団体が出展する障害者ワークフェアの実施
- ・ H26愛知大会は国際アビリンピック派遣選手選考会として開催



身体障害者によるDTP競技



技能デモンストレーション
(フォークリフト操作)

○地方アビリンピック ⑤

- ・ ポリテクセンターのイベントとの合同開催、相互展示等の施設間連携によるシナジー効果の発揮

数値目標の達成状況

②

※（ ）内は達成度

指標	H25	H26	H27	H28
理解度	98.5% (109.4%)	96.6% (107.3%)	—	98.7% (109.7%) 過去最高

H27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開催していない。

○国際アビリンピック ④

- ・ H28年3月にフランス共和国ボルドー市で開催
- ・ 31か国・地域から参加し、48種目の競技実施
- ・ 日本選手は、17種目 31人を派遣

・派遣選手への強化指導・支援

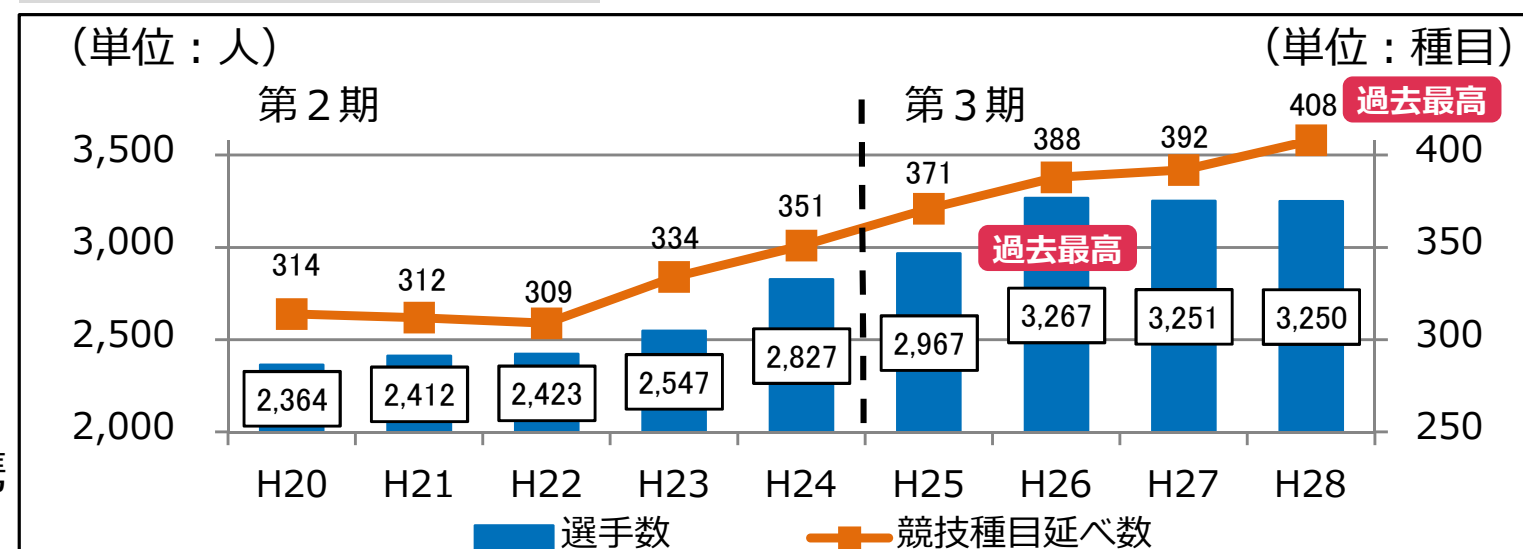
- 各競技の専門家が派遣選手ごとに強化指導計画を策定し、指導
- 事前に公表される課題概要を踏まえた対策の策定と助言
- 皇太子殿下のご接見等による意識の高揚

入賞状況

金賞 **2人** (義肢製作、歯科技工)
金賞受賞者は、内閣総理大臣表彰授与
銀賞 **3人** (電子機器組立・テスト等)
銅賞 **5人** (データベース(基礎)等)



選手数、競技種目延べ数



1-11 離職者訓練

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	A	A	A	A
大臣評価	A	A	A	—	—

○概要

・離職者訓練の実施

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

＜主な訓練コース＞

・テクニカルオペレーション科

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

・電気設備技術科

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

・住環境計画科

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

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

評価項目No. 1-11 離職者訓練

自己評価 A

①目標の内容

「訓練修了者の就職率を80%以上」

過去の実績や雇用情勢等を踏まえつつ、高い就職実績を確保するため、前中期目標期間の目標と同水準の80%を設定

②目標と実績との比較

- 就職支援のノウハウをまとめた就職支援ツールの見直し・活用により、きめ細かな就職支援に努め、**就職率は、平成25年度86.3%（107.9%）、平成26年度86.3%（107.9%）、平成27年度87.1%（108.9%）、平成28年度87.9%（109.9%）**過去最高**とすべての年度において過去最高の実績を更新し、目標値を大きく上回る実績**を上げた。※括弧内は達成度
- 就職者のうち、**常用労働者の割合は、**平成25年度76.0%、平成26年度78.8%、平成27年度81.0%、平成28年度81.6%となり、**すべての年度において過去最高の実績を更新**した。

③その他考慮すべき要素

- 就業経験が乏しく直ちに訓練を受講することができない者に対する「橋渡し訓練」、安定就労に必要な能力の基盤が弱い等の若年求職者に対する「日本版デュアルシステム（短期課程活用型）」を実施し、高い就職率（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%）を確保した。
- 人材ニーズの変化を的確に把握するため、毎年度、**事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、把握した人材ニーズを踏まえた訓練科の新設、廃止及び訓練カリキュラムの見直しを継続して実施した。**このうち、成長分野、建設分野、女性の就業促進を図るための訓練コースの開発・普及については、平成28年度には、成長分野15施設、建設分野8施設、女性の就業促進11施設まで実施施設を拡充した。
- 第3期中期目標期間においては、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み、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。

○離職者訓練の実施

数値目標、
評価の視点

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

数値目標の達成状況

①

※（ ）内は達成度

指標	H25	H26	H27	H28
就職率	86.3% (107.9%)	86.3% (107.9%)	87.1% (108.9%)	87.9% (109.9%) 過去最高

※各年度1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績

入所者数

H25	H26	H27	H28
23,576人	23,588人	22,626人	21,906人

主な取組内容

○就職支援 ① ②

就職支援のノウハウをまとめた就職支援ツール（就職支援マップ等）の活用により以下の取組を重点的に実施

- ・ 訓練開始時からの段階的できめ細かい面接指導やジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施
- ・ 潜在的に採用意欲のある求人企業の開拓及びハローワークとの連携等による求人情報の提供
- ・ 職業能力開発施設が詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、求人企業等に提供
- ・ 事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問に職業訓練指導員が同行

評価の視点

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したか。

主な取組内容

※日本版デュアルシステム(短期課程活用型)の就職率は、各年度1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績。

○橋渡し訓練 ③

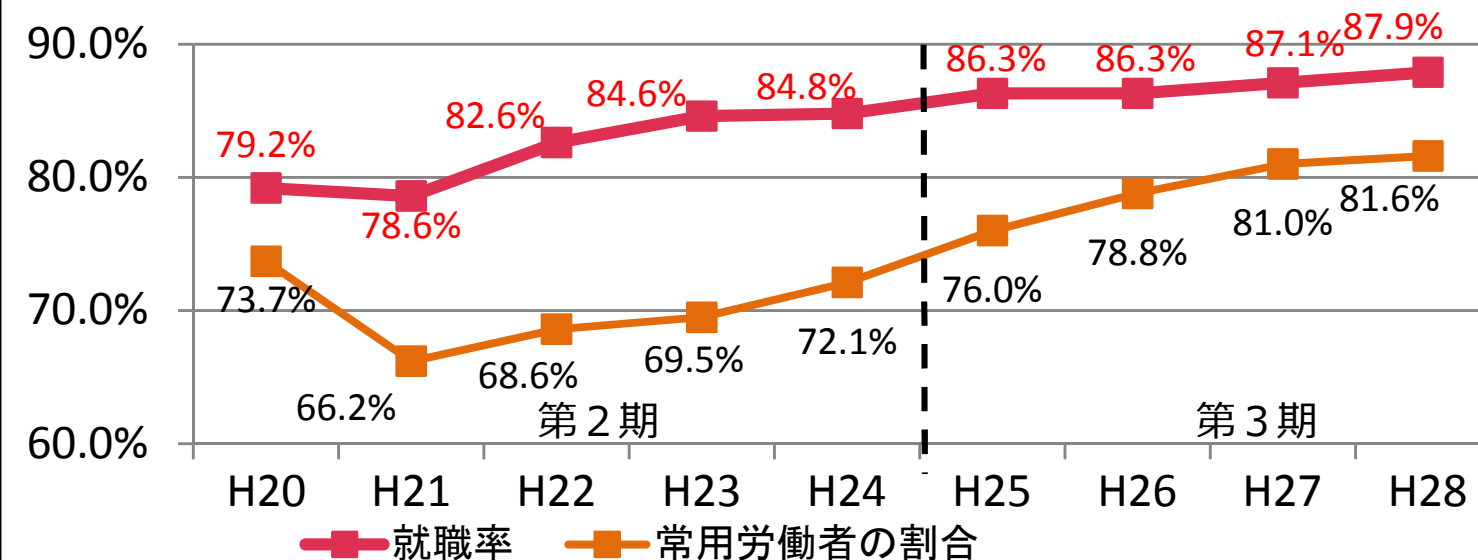
就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な者を対象に、実践的な職業訓練への橋渡しとなる訓練を実施

入所者数

H25	H26	H27	H28
2,246人	2,297人	2,241人	2,224人

就職率の推移

① ②



参考：訓練修了者の活躍事例

訓練説明会での溶接体験をきっかけに受講した金属加工科を修了後、金属加工の企業に正社員就職し、現在はクリーンエネルギー関連や医療関連製品の精密溶接を担当。平成28年10月には「働き方改革に関する総理と現場との意見交換会」に参加し、職業訓練を経て、営業職からものづくり職へ転職したことや、女性がものづくりの現場で働くことについて語った。



▲活躍する修了生



▲意見交換会で安倍総理からの質問に答える様子

(金属加工科修了生)

○日本版デュアルシステム（短期課程活用型）※ ③

安定就労に必要な能力基盤が弱い等の若年求職者（概ね40歳未満）を対象に、施設内訓練と企業実習を組み合わせた訓練を実施

入所者数
就職率

H25	H26	H27	H28
2,074人	2,083人	2,052人	2,067人
91.1%	91.1%	91.7%	93.0%

評価の視点

- ④地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか
また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員を見直したか
- ⑤当該地域において民間では実施できない訓練を実施したか
- ⑥地域の人材ニーズ等を踏まえ、人材不足が指摘されている建設分野や女性の就業促進への対応を図るために訓練
コースの開発・普及を行ったか

主な取組内容

④

○訓練計画案の作成

- ・事業主団体、企業や民間教育訓練機関等へのヒアリングにより、人材ニーズや競合状況等を把握
- ・訓練計画案は、訓練計画専門部会において審査

○訓練コースの設定・実施 ④ ⑤ ⑥

- ・主に民間では実施していないものづくり分野の訓練コースを設定・実施
- ・人材ニーズ、訓練内容の問題点等を把握・分析し、訓練コースの見直し等を実施
- ・**成長分野・建設分野・女性の就業促進等のニーズの高まりを踏まえた訓練コースを設定・実施**
(主な訓練コース)

- 成長** 「スマート生産サポート科」…… ICT技術を活用した生産設備の開発、運用及び保全に関する訓練
- 建設** 「建設施工技術科」…… 建設施工、型枠工事及び荷役機械運転に関する訓練
- 女性** 「CADものづくりサポート科」… CAD製図及び生産管理等に関する訓練

訓練コースの計画数

※括弧内はものづくり分野の訓練コースの割合

H25	H26	H27	H28
1,486コース (97.6%)	1,457コース (97.7%)	1,409コース (97.9%)	1,393コース (98.0%)

参考：地域のニーズを踏まえた訓練コース設定の事例（H27）

人材ニーズの把握

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

訓練コースの設定

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、電気設備工事の技能等の習得を中心とした「電気設備技術科」を設定

成長分野等訓練コースの実実施施設数

区分	H25	H26	H27	H28
成長分野	－	6	10	15
建設分野	－	2	5	8
女性の就業促進	－	1	4	11

評価の視点

- ⑦公共職業安定所（ハローワーク）との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか

主な取組内容

⑦

○定員充足率向上の取組

- ・**ハローワーク職員及び求職者に対して、施設見学会や訓練体験等を実施**
- ・ハローワーク職員が求職者に対して分かりやすく訓練を説明できるよう工夫した資料を作成・配付

定員充足率	H25	H26	H27	H28
	77.7%	82.7%	83.8%	84.3%

参考：定員充足率向上の取組事例（H27）

ハローワークの求人情報提供端末トップページや端末そばのミニパネルに訓練コースの紹介や募集案内を掲示



1-12 高度技能者養成訓練

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	S	A	A	A	A
大臣評価	S	A	B	—	—

○概要

・高度技能者養成訓練の実施

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

＜専門課程（2年間）＞

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

＜応用課程（2年間）＞

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

＜総合課程（4年間）＞

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

・広く地域社会に開かれた施設運営

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

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

評価項目No. 1－12 高度技能者養成訓練

自己評価 A

①目標の内容

「専門課程及び応用課程修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上」

過去の実績や雇用情勢等を踏まえつつ、引き続き100%に近い高い就職実績を維持するため、国の戦略目標である90%を上回る、前中期目標期間の目標と同水準の95%を設定

②目標と実績との比較

○就職率について、平成25年度99.2%（104.4%）、平成26年度99.4%（104.6%）、平成27年度99.2%（104.4%）、平成28年度において過去最高の99.5% 過去最高（104.7%）と、すべ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についても、前中期目標期間の97.3%に対して、今中期目標期間は99.3%と2%実績が向上した。

※括弧内は達成度

○就職者のうち、常用労働者の割合は平成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%と、ほぼ100%の実績となった。

③その他考慮すべき要素

- 年間の授業時間のうち65%を実技・実習に充てるとともに、ものづくり産業における技術動向や企業から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した訓練カリキュラムの見直しを随時行い、企業において即戦力となるよう実学融合の訓練を実施することにより、地域産業から求められる人材を育成し、採用した企業からも高い評価をいただいている。
- 発達障害を想起させる学生に対して適切な就職支援を行うため、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、地域障害者職業センターや外部支援機関、家族等と連携した支援を実施した。
- 産業構造の変化や技術革新等を踏まえ、自然エネルギーの利用技術などの電気に関する新技術等に対応できる人材を育成する生産電気システム技術科等の新規訓練科の設置やカリキュラムの見直しを行った。
- 地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、共同・受託研究を毎年度100件程度実施した。
- 定員充足率を向上させるため、労働局、地方公共団体や地域産業界との連携を強化した。

○高度技能者養成訓練の実施

数値目標、評価の視点

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

数値目標の達成状況

①

※ () 内は達成度

指標	H25	H26	H27	H28
就職率	99.2% (104.4%)	99.4% (104.6%)	99.2% (104.4%)	99.5% (104.7%)
うち専門課程	99.5%	99.4%	98.9%	99.3%
うち応用課程	98.9%	99.4%	99.6%	99.7%
うち総合課程	—	—	100.0%	100.0%

過去最高

就職者数及びそのうち常用労働者の占める割合 ②

指標	H25	H26	H27	H28
就職者数	1,652人	1,693人	1,690人	1,615人
専門課程	851人	901人	872人	800人
応用課程	801人	792人	753人	742人
総合課程	—	—	65人	73人
うち常用労働者の割合	99.3%	99.6%	99.5%	99.6%

評価の視点

- ③ 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たか

主な取組内容

○訓練コースの見直し ③

- ・ **産業構造の変化や技術革新等に対応した新規訓練科の設置やカリキュラムの見直し**
- ・ 訓練支援計画書(シラバス)及び指導要領を見直し
- ・ 施設独自の実習課題の好事例をすべてのポリテクカレッジで共有

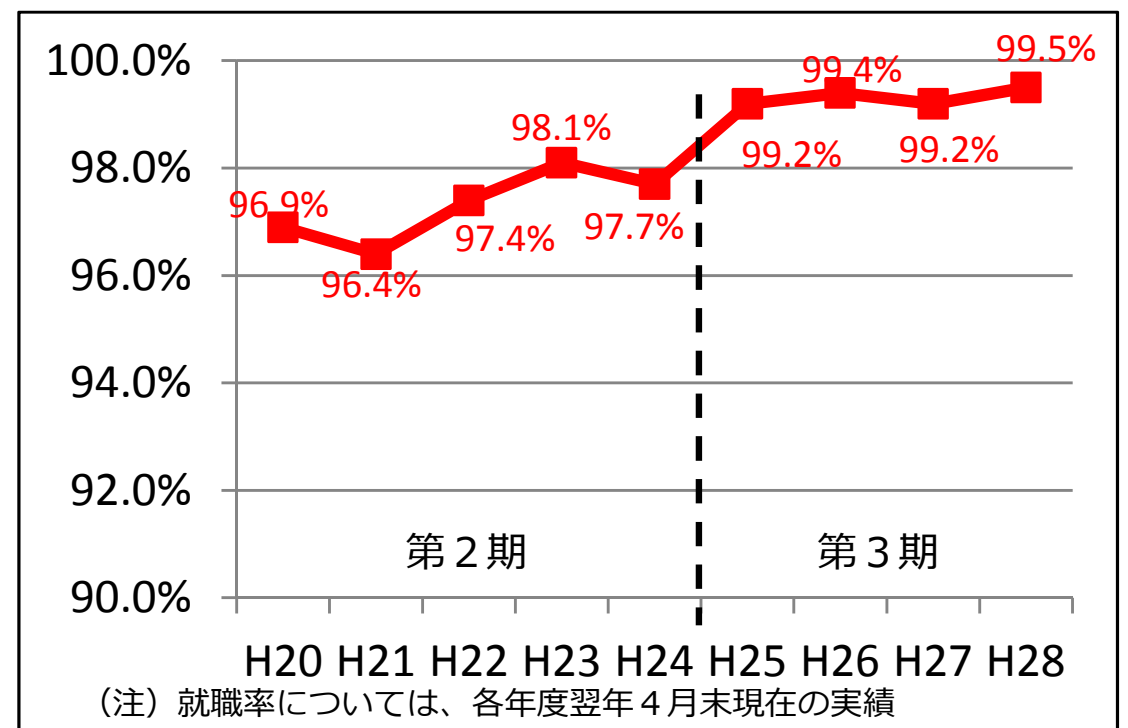
参考：訓練コースの見直し事例（H26の取組）

- ・ イノベーション技能・技術に対応できる人材を育成

自然エネルギーの利用技術などの電気に関する新技術を用いたシステム及び製品の企画・開発から生産工程の改良・運用等にまで対応できる人材を育成

新たに生産電気システム技術科を設置

就職率の推移



主な取組内容

○就職支援 ① ②

以下の取組等により、高い就職率を維持。

- ・ 実学融合の授業カリキュラム（年間の授業時間1,404時間のうち65%が実技・実習）
- ・ キャリアコンサルティングのきめ細かい実施
- ・ 企業実習(インターンシップ)により生産現場を体験
- ・ 発達障害を想起させる学生に対して適切な就職支援等を行うため、**「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用**

評価の視点

④効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組んだか

主な取組内容

○定員充足率向上のための取組 ④

- ・「学生募集に係る行動計画」を策定し、高等学校や企業への訪問、オープンキャンパス等を確実に実施
- ・学生の活躍や各種イベント等に関し、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施
- ・機構ホームページにおいて、社会で活躍する女子修了生を紹介した動画を公開
- ・地域の自治体等が行う各種プロジェクト等に積極的に参画し、地域社会との結び付きを強化
- ・事業主推薦による社会人の入校制度について周知広報を実施

入校者数、定員充足率

H25	H26	H27	H28
2,852人	2,697人	2,680人	2,637人
104.1%	101.4%	100.9%	100.6%

○広く地域社会に開かれた施設運営

評価の視点

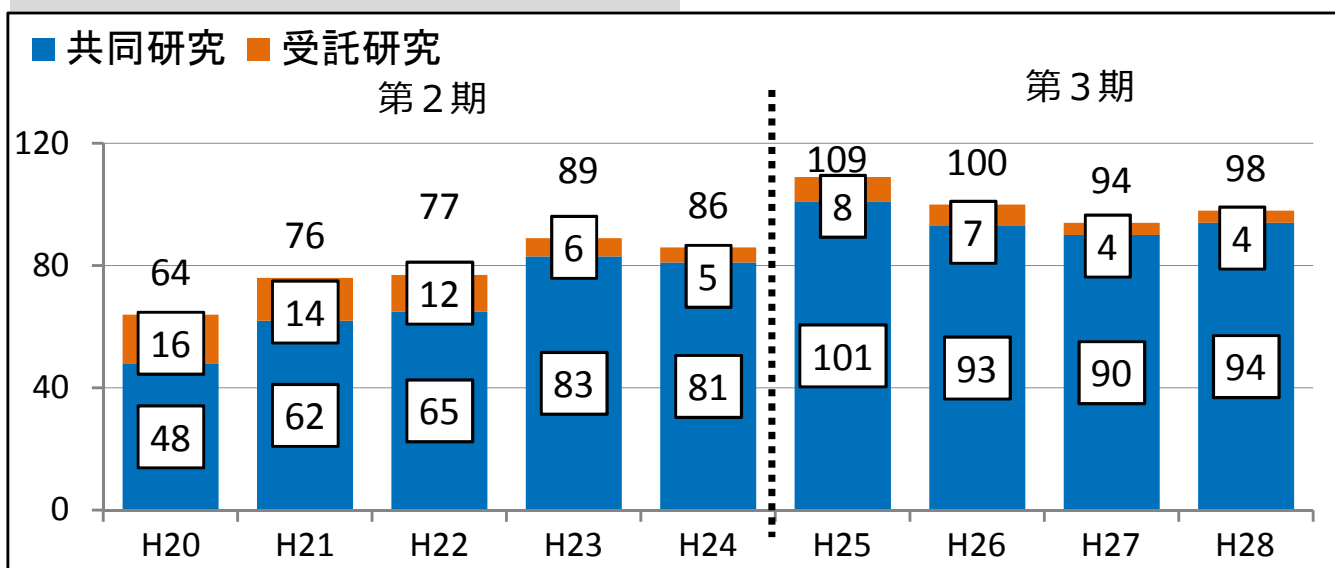
⑤共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域に開かれた施設運営に努めたか

主な取組内容

○共同・受託研究 ⑤

地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、共同・受託研究を実施

共同・受託研究実施件数の推移



○他大学等関係機関との連携 ⑤

- ・大学生等に対する教育訓練等の実施、工業高校等の教員に対する研修等
- ・指導員の派遣、ポリテクカレッジ等の施設・設備、機器等の活用

○ものづくりに関する啓発 ⑤

- ・地域の関係機関と連携し「ものづくり体験教室」を開催

○地域社会との連携 ⑤

地域の中小企業等に対して、人材育成や技術支援を実施

参考：地域社会との連携事例（H26の取組）

着雪しにくいLED型信号機の開発への参画

LED型信号機は発熱量が少ないため、着雪しやすく、視認性が低下

着雪しにくいLED型信号機を開発する産学官のワーキンググループに参画

機構が持つものづくりのノウハウを活かし、振動と熱の相互作用による融雪効果の検証を担当

参考：地域自治体との協定締結の事例（四国ポリテクカレッジの事例）

教育及び研究の推進並びに地域の活性化を図ることを目的として、丸亀市など近隣の2市3町と「包括的連携・協力に関する協定」を締結し、協定に基づき、丸亀駅前のイルミネーション展示事業や多度津町の伝統的建物群の保存に向けた取組等に技術協力等を行った。



○ポリテックビジョンの開催 ⑤

- ・ものづくりに関する高度で実践的な職業訓練や研究開発の現状を地域の企業や高校等に公開
- ・職業訓練の成果物の展示や研究発表、ロボット製作・競技会等を実施

1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	A	A	B	B
大臣評価	A	A	B	—	—

○概要

・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

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

・事業主等との連携・支援

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

- ・教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣
- ・教育訓練等のための施設・設備貸与 等

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

評価項目No. 1-13 在職者訓練・事業主等との連携・支援

自己評価 B

①目標の内容

「受講者及びその事業主へのアンケート調査における役立った旨の評価を90%以上」

過去の実績等を踏まえつつ、引き続き高い実績を維持するため、国の戦略目標であり、前中期目標である80%を上回る90%を設定

②目標と実績との比較

○在職者訓練についてのアンケート調査において役立った旨の評価は、受講者に対するアンケートでは回答者のうち、平成25年度98.7%（109.7%）、平成26年度99.0% 過去最高（110.0%）、平成27年度98.9%（109.9%）、平成28年度98.9%（109.9%）、事業主に対するアンケートでは回答者のうち、平成25年度97.8%（108.7%）、平成26年度97.8%（108.7%）、平成27年度97.9% 過去最高（108.8%）、平成28年度97.9%（108.8%）と、いずれも目標値を大きく上回る実績を上げた。

※括弧内は達成度

③その他考慮すべき要素

○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11,450人増（23.1%増）の61,005人となり、過去最高となった。

○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。

○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。

○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。

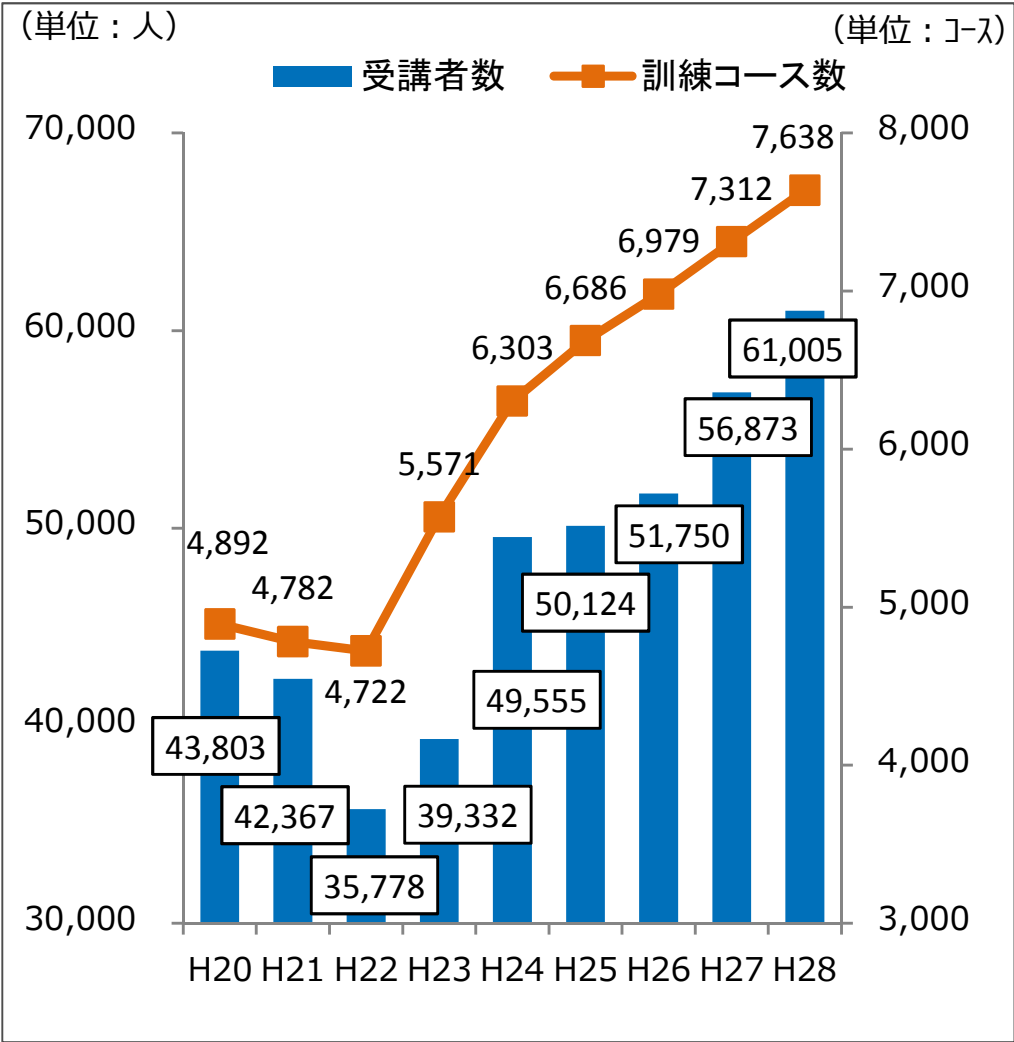
○指導員派遣、施設設備貸与などにより事業主が行う人材育成を支援した。

○在職者訓練の実施

数値目標	受講者アンケート	①職業能力の向上に役立ったか	90%以上
	事業主アンケート	②職場で役立っているか	90%以上

数値目標の達成状況 ① ② ※ () 内は達成度				
指標	H25	H26	H27	H28
(受講者アンケート) 職業能力の向上に役立ったか	98.7% (109.7%)	99.0% (110.0%) 過去最高	98.9% (109.9%)	98.9% (109.9%)
うち「大変役立った」	49.3%	51.0%	50.7%	51.0%
(事業主アンケート) 職場で役立っているか	97.8% (108.7%)	97.8% (108.7%)	97.9% (108.8%) 過去最高	97.9% (108.8%)
うち「大変役立った」	23.0%	20.7%	21.7%	20.9%

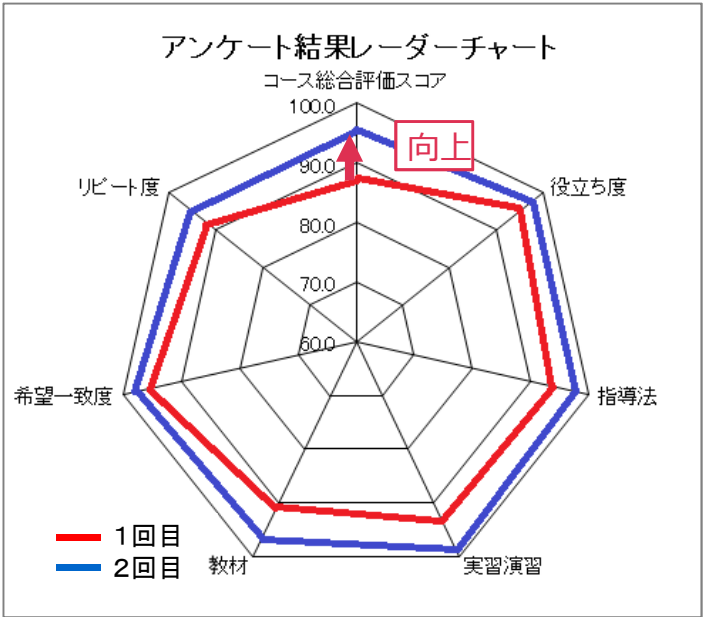
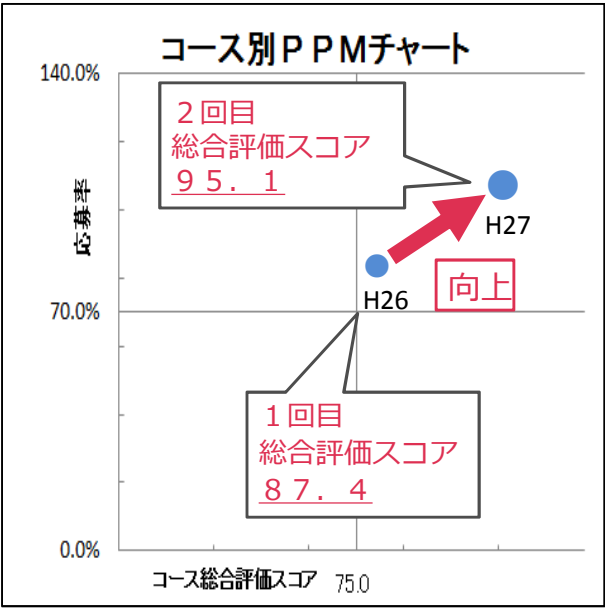
受講者数、訓練コース数の推移



評価の視点	③アンケート結果を業務の質の向上に反映できるよう取り組んだか
	④受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか

主な取組内容

- アンケート結果の分析、反映 ③
 - ・ 訓練コースごとにアンケート結果等を「訓練カルテ（コース別 PPMチャート、レーダーチャート等）」で可視化・分析
 - ・ 分析結果を基に訓練コースを改善
- 職場での適用状況確認 ④
 - ・ 習得した能力が職場で適用されているか事業主ヒアリングにより確認
 - ・ 確認した適用状況を評価・分析し、訓練内容や資料を見直し



評価の視点

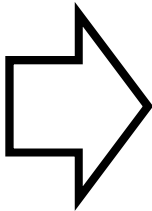
- ⑤中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度な訓練を実施したか
- ⑥事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で訓練コースを設定したか

主な取組内容

- 在職者訓練コースの設定 ⑤ ⑥
- 専門家による委員会での点検を受けた「設定基準」に基づき、民間教育訓練機関等で実施していない真に高度なものづくり分野の訓練コースを設定

参考：訓練コース設定の事例（H28の取組）

IoTの進展に対応するため、製造業のデジタル化・ネットワーク化に対応できるものづくり分野におけるIT技術者を育成

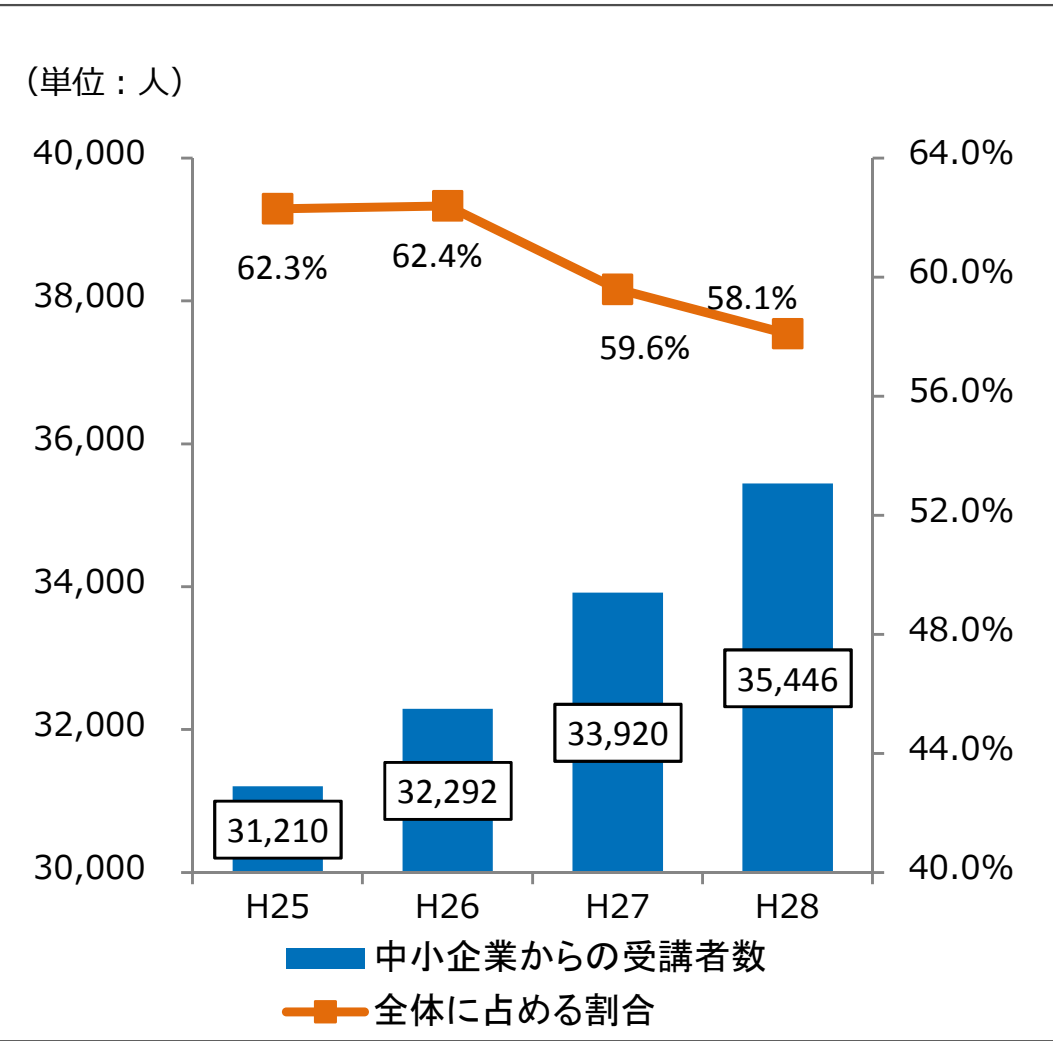


新たに「オープンソースクラウド基盤構築技術」を設定

- 在職者訓練地域サービス向上プロジェクト H27～新規 ⑤
- ・施設間連携により、施設の枠を超え、指導員の有する専門性を活用した訓練コースを設定
- ・東北及び九州・沖縄ブロック(H27～)、中国、四国ブロック(H28～)において実施
- 事業主団体等に対する人材育成の強化 ⑥
- ・事業主団体等と共同で、地域のものづくり産業が抱える人材育成ニーズを把握
- ・地域の産業界に求められる職業能力を体系的に整備し、在職者訓練コースを開発

○事業主等との連携・支援

中小企業からの受講者数、全体に占める割合の推移



評価の視点

- ⑦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
- ⑧成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施したか

主な取組内容

- 事業主等が行う職業訓練への支援 ⑦
- 職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、訓練に関するノウハウの提供等により、中小企業等の職業能力開発に貢献
- 成長が見込まれる分野での人材育成に関する支援 ⑧
- 成長が見込まれる分野で事業展開を進める事業主等に対して、在職者訓練、職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与等を実施

訓練延べ人員

	H25	H26	H27	H28
訓練延べ人員	314,535人	313,871人	324,387人	326,445人
うち指導員派遣 (派遣指導員数)	103,113人 (4,687人)	97,204人 (4,808人)	85,735人 (4,413人)	84,341人 (4,545人)
うち施設設備貸与 (貸与件数)	211,422人 (10,983件)	216,667人 (11,022件)	238,652人 (11,803件)	242,104人 (12,260件)

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

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	B	A	B	B
大臣評価	A	B	B	－	－

○概要

・職業訓練指導員の養成

職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「キャリア・コンサルティング」及び「就職支援」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練として、平成26年度からは、新たにハイレベル訓練を開始しました。また、指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修も実施しています。

・訓練コースの開発等

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

・国際連携・協力の推進

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

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

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

自己評価 B

①目標の内容 数値目標なし

②目標と実績との比較

数値目標なし

③その他考慮すべき要素

- 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、訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援等の能力を付与するハイレベル訓練を平成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の向上を目的とするスキルアップ訓練について、訓練ニーズに細やかに対応したコースを平成25年度3,595人、平成26年度5,571人、平成27年度5,226人、平成28年度5,650人に実施した。
- 地域の訓練資源の活用及び地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及の取組として、全都道府県において産学官によるコンソーシアムを構築し、離職者訓練94コースの開発・検証を行うとともに、平成27年度までに事業を開始した25都道府県においては、機械加工・住宅施工等のものづくり分野の25団体と機械・電気・建設等の分野の在職者訓練コースの開発を実施した。
- 国、国際協力機構（JICA）等からの委託等を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に実施した。

○職業訓練指導員の養成

評価の視点

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

主な取組内容

- 長期課程における幅広い能力を有する人材の養成（～H26） ①
 - ・主に高等学校卒業者を対象として、4年間の訓練を実施
 - ・訓練を通じて、技能習得の指導、訓練コーディネート、キャリアコンサルティング等の幅広い能力を有する人材を養成
- ハイレベル訓練（H26～） ① ②
 - ・機構、都道府県、企業等に指導員候補として採用された者等を対象に、**指導員として必要な能力を付加するハイレベル訓練を実施**
 - ・遠隔地でも受講できる通信を活用したW e b 訓練システムを整備 **H27～新規**
 - ・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に受講勧奨
- スキルアップ訓練 ① ③
 - ・**職業訓練指導員の専門性の拡大、レベルアップ等を図るための研修（スキルアップ訓練）を実施**
 - ・職業訓練指導員研修マップを作成し、訓練の過程ごとに必要な研修を体系的に整理・周知
 - ・各都道府県において、出前型研修を実施
 - ・一般研修、訓練技法開発研修において、通信を活用した訓練を実施

H28～新規

スキルアップ訓練実施コース数、受講者数、満足度

指標	H25	H26	H27	H28
実施コース数	302コース	499コース	566コース	525コース
受講者数	3,595人	5,571人	5,226人	5,650人
うち都道府県	1,497人	1,472人	1,663人	1,915人
うち民間企業等	215人	1,989人	1,052人	1,511人
満足度	93.1%	95.9%	96.0%	95.5%

ハイレベル訓練入校者数

H25	H26	H27	H28
－	79人	140人	134人

参考：職業訓練指導員研修マップ

- ・訓練の過程ごとに必要な研修コースを体系的に整理
→職業訓練指導員が受講すべきコースの視覚化・明確化



職業訓練指導員研修マップ（オーダーメイド型研修）

研修マップは、職業訓練の全期間をつうじた指導員業務に対応した研修の道しるべです。研修計画にご利用ください。

訓練の過程	指導員の業務	訓練入校前	訓練期間中	訓練終了後
① 訓練計画	○訓練コース企画・検討 ○訓練カリキュラム立案	カリキュラムの作り方 POCEの一貫性を実現する授業計画の作成	学習目標分析図に基づく訓練内容と訓練課題の設計 訓練展開上の課題解決	指導員のための効果的なアンケートデザイン手法 訓練企画・評価のための企業聞き取りの方法とスキル
② 訓練実施	○広報・募集 ○入所選考 ○訓練指導 ○訓練実施 ○訓練効果測定・改善	○訓練生・受講者の募集活動関係コース 見やすさと作成時間短縮を両立するテキスト作成テクニック “わかる”を支援する教材設計の進め方と教材画像づくり（教材画像の創製技法Ⅰ）	コミュニケーションスキルの指導法 グループワークによる就職支援とコミュニケーション訓練 受講者の面接指導に役立つプレゼンテーション技法 ○安全衛生関係コース 危険予知とリスクアセスメント“職業訓練現場の危険を見破る眼” リスク発見のための訓練現場巡視 生産現場の設備機械安全技術	授業技術の見直しと向上 受講者満足度を高める教授技術 指導員リーダーのための指導技法評価の手法
③ 訓練管理	○機器等管理 ○教材管理 ○受講生管理	指導員のためのメンタルヘルスケアと組織的危機（自殺・惨事）対応 指導員のためのコンプライアンスリーダーシップとアンガーマネジメント	職業訓練指導員のための就職支援テクニック ○精神・発達障害関係コース キャリア・コンサルティング基礎演習 キャリアコーチング支援技法 ジョブ・カードを活用した就職支援及び職業能力評価研修	技術文書作成指導法（基本Bテクニック） 技術文書作成指導法（実践的演習）
④ 施設運営サポート	○施設設備管理等 ○委員会・行事 ○後援指導員の指導・育成 ○訓練研究	公開授業の改善	指導員のためのクレーム対応スキル クレーム対応の仕方	
⑤ 地域社会との連携と相談支援業務	○求職者に対する相談等 ○在職者に対する相談等 ○事業主等に対する相談等 ○就職先・実習先企業の開拓 ○受講生に対する相談等 ○地域貢献	企業や学校訪問時に役立つ論理的コミュニケーション	指導員のための経営分析入門（企業経営者とかかわり合うために） 在職者訓練の理論と実際	在職者訓練コース企画法（職務能力分析に基づくコース企画）

○訓練コースの開発等

評価の視点

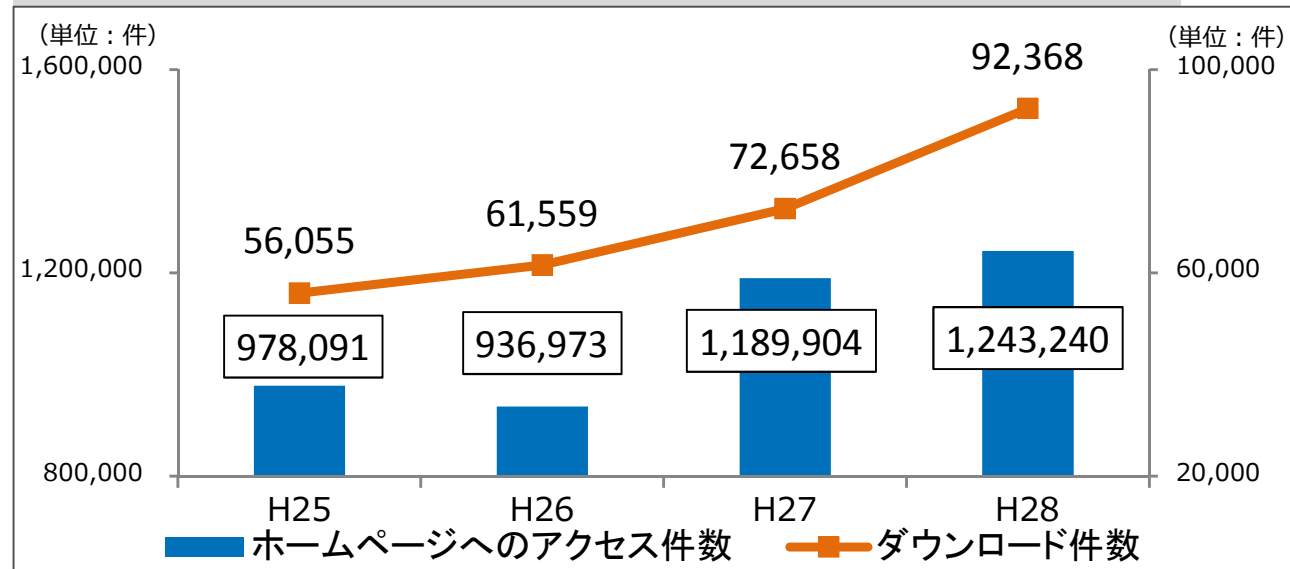
- ④効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、成果の普及に取り組んだか
- ⑤コンソーシアム方式の活用など地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組んだか
- ⑥民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施したか

主な取組内容

○調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用 ④

- ・厚生労働省と機構との協議により調査・研究・開発のテーマを選定
- ・調査・研究・開発の成果等の職業能力開発に関する各種情報をホームページで公開、研究報告書等を配付

ホームページへのアクセス件数、ダウンロード件数



参考：調査・研究の事例

- ・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）
技能・技術の動向や能力開発ニーズに的確に対応した訓練内容とする事を目的に、訓練の基準や内容を見直すための基礎研究を実施。本研究で得られた成果（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。

実績

平成25年度	金属・機械、運搬機械運転、情報・通信分野
平成26年度	農林、化学、医療、デザイン、サービス、食品分野
平成27年度	電気・電子、情報・通信、非金属加工、繊維・繊維製品分野
平成28年度	建築・土木分野

○国際連携・協力の推進

評価の視点

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

主な取組内容

⑦

- ・延べ227国と機関から848人の海外からの研修員及び在職者訓練指導員を受入れ
- ・延べ33国に41人の職員を海外派遣し、国・JICA等が実施した国内研修の講師として25人の職員を派遣

1-15 効果的な職業訓練の実施、 公共職業能力開発施設等

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	A	A	B	B
大臣評価	A	B	B	—	—

○概要

・効果的な職業訓練の実施

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

・公共職業能力開発施設等

平成25年度において、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）の都道府県への移管協議を厚生労働省の方針に従って進めました。

平成26年度以降において、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において、定員充足率向上のためのプロジェクトやアクションプランを策定し、公共職業安定所（ハローワーク）等との連携強化を図り定員充足率の向上に取り組んでいます。

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

評価項目No. 1－15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

自己評価 B

①目標の内容 数値目標なし

②目標と実績との比較

数値目標なし

③その他考慮すべき要素

- 運営委員会及び地方運営協議会の開催により、労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、訓練カリキュラムの共同開発、在職者訓練実施のための指導員派遣等、ポリテクセンター等のノウハウや資源を活用した支援を積極的に行った。
- 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、**毎年度約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するとともに、平成27年度から新たに訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供した。
- 定員充足率については、ポリテクセンター等において、より一層、ハローワークと連携して周知・広報活動の強化を図ること等により、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。

○効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

評価の視点

①労使や地域の関係者の職業訓練ニーズを踏まえた効果的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と連携したか

主な取組内容

○運営委員会、地方運営協議会の開催 ①

- ・公益代表委員、労働者代表委員及び使用者代表委員で構成される運営委員会を、機構本部において各年度1回開催
- ・公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員等で構成される地方運営協議会を、各都道府県において各年度2回開催

○関係機関等との連携 ①

・都道府県等との連携

・地域における職業訓練の質の検証・改善（H28）

地域コンソーシアム事業が終了した都道府県において、労働局が開催する会議に参加し、訓練カリキュラムの検証・改善等を支援

・地域連携人材育成強化支援事業（H26～）

都道府県と機構との間で連携協定を締結し、**カリキュラムの共同開発や職業訓練指導員の派遣等により都道府県の職業訓練の充実・強化を支援**

＜実施箇所＞ H26：北海道、埼玉県、京都府
H27：北海道、山形県、茨城県、山梨県、静岡県
H28：山形県、静岡県、大阪府

・地域創生人材育成事業への支援（H27～）

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

・離職者訓練に係る就職支援ノウハウの提供

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を提供

・産業界との連携

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

- ①日機連の会員団体が参画した有識者会議の開催、所属企業への見学等により人材育成ニーズを把握
- ②各業種に必要な職業能力を分析
- ③分析した職業能力を体系的に整理した「職業能力の体系」を整備
＜「職業能力の体系」を整備した業種＞
 - ・食品機械・同装置製造業（日本食品機械工業会）
 - ・包装・荷造機械製造業（日本包装機械工業会）
 - ・配電盤・電力装置製造業（日本電機工業会）
- ④整備した「職業能力の体系」に基づき、在職者訓練、職業訓練指導員の派遣等を実施

評価の視点

②企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行ったか

また、就職率等の訓練成果の評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを実施したか

主な取組内容

○PDCAサイクルによる訓練コースの見直し等 ②

- ・「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、**技術革新等に対応するため、訓練コースを継続的に改善**



○女性の就業促進を図るための取組 ②

- ・女性のものづくり分野へ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を設定
- ・子育てをしながら訓練を受講できるよう、託児所利用サービスを提供
- ・パウダールームの新設やトイレの改修等
- ・女性職員を中心としたプロジェクトチームを組織し、女性の視点を考慮した周知・広報の改善や女性求職者のニーズ把握を実施

評価の視点

③地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組んだか
④実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知したか

主な取組内容

○訓練コースの開発等 ③ ④

・成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）及び建設分野の訓練コースを開発・普及

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

・地方運営協議会において、それぞれの地域における業務実績の報告、訓練実施の周知広報に当たっての連携・協力の要請等を実施

参考：成長が見込まれる分野において開発した訓練コースの事例

・生産電子情報システム技術科（H26－高度技能者養成訓練）

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化社会において、高付加価値製品の生産に対応できる人材を育成

生産電子情報システム技術科を新たに設置

・パワーエレクトロニクス技術科（H27－離職者訓練）

電圧や電流、周波数を制御し、省エネルギー化や高性能化に貢献するパワーエレクトロニクスへの関心が高まっている

パワーエレクトロニクス技術科を新たに設置

評価の視点

⑤経年的に定員充足率が低調なポリテクセンター等については、より一層、公共職業安定所（ハローワーク）と連携して周知・広報活動の強化等を図り、改善に取り組んだか

主な取組内容

○定員充足率向上の取組 ⑤

・定員充足率向上のためのアクションプランを施設ごとに策定・実施

・労働局・ハローワークへ訓練内容の理解促進に資する情報の提供等を行い、連携を強化

・高校や地域との連携を強化

・定員充足率向上のための職員研修の実施

・周知・広報の好事例の共有

定員充足率（再掲）

	H25	H26	H27	H28
離職者訓練	77.7%	82.7%	83.8%	84.3%
高度技能者養成訓練	104.1%	101.4%	100.9%	100.6%

評価の視点

⑥職業能力開発促進センター等の都道府県への移管協議を進めたか

主な取組内容

⑥

・ポリテクセンター所長等が道府県を訪問し、移管条件等を詳細に説明した上で、移管の希望を確認

・移管を希望する道府県はなく、移管期限の延長を希望する道府県もなかった。

・「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、「ポリテクセンター・ポリテクカレッジは、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。」とされた。

1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	B	A	A	B	B
大臣評価	B	B	B	—	—

○概要

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

＜求職者支援制度の概要＞

雇用保険を受給できない求職者の方に対し、

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

＜求職者支援制度における機構の役割＞

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

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

評価項目No. 1－16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

自己評価 B

①目標の内容

「平成28年度以降、訓練の質向上を目的とした講習を55回以上行うこと」

②目標と実績との比較

- 訓練実施機関が抱える訓練運営上の課題の改善のため、**機構独自の創意工夫の取組として、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを基に「求職者支援訓練サポート講習」を全国の都道府県支部で、平成28年度67回（121.8%）実施した。**
※括弧内は達成度。

③その他考慮すべき要素

- 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に提供することで、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の支援を行った。
- 求職者支援訓練の質を確保するため、すべての訓練実施機関に対し、定期的（コース毎に原則として月1回）に訓練及び就職支援の実施状況等を確認するとともに、受講者に対するアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえ、訓練実施機関に対する指導・助言を実施した。
- 目標設定されていない年度においても、「求職者支援訓練サポート講習」を、平成25年度40回、平成26年度66回、平成27年度64回実施した。

○職業訓練の審査・認定

評価の視点

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

主な取組内容

○訓練コースの審査・認定 ①

効果的な訓練内容となっているか、認定基準に適合しているか等を審査し、認定

○訓練実施機関へのカリキュラム作成支援（カリキュラム作成ナビ） ①

- ・介護・情報・建設分野等の**20分野46訓練科の訓練カリキュラム及び成果シートを整備**
- ・訓練カリキュラム及び成果シートを盛り込んだカリキュラム作成ナビを訓練実施機関に提供
- ・訓練実施機関に対して、訓練計画の策定等に関する相談援助を実施

審査・認定コース数及び定員

		H25	H26	H27	H28
審査	コース数	10,439ｺｰｽ	8,105ｺｰｽ	6,492ｺｰｽ	5,183ｺｰｽ
	定員	206,350人	152,226人	112,369人	86,601人
認定	コース数	8,042ｺｰｽ	5,815ｺｰｽ	4,733ｺｰｽ	4,384ｺｰｽ
	定員	156,094人	104,974人	79,394人	72,427人

※雇用情勢を踏まえ、認定上限値が減じられたため審査・認定コース数等も減少している。

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

評価の視点

②訓練コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか

③平成28年度以降、求職者支援訓練サポート講習 **年間55回以上**

主な取組内容

○実施状況確認（巡回指導） ②

- ・訓練コースごとに月1回実施し、以下の内容等を確認
 - ①受講者の選考は適切か
 - ②認定内容に基づく訓練が実施されているか
 - ③受講者アンケート結果に対応しているか
 - ④適切な就職支援が実施されているか
 - ⑤訓練実施施設が抱える課題はないか

○求職者支援訓練サポート講習 ③

- ・**訓練の質向上のための講習を実施**
- ・実施状況確認、アンケート等で把握した課題を基に、毎年度新規テーマを設定（主な講習内容）
 - ・ケーススタディで学ぶ就職支援
 - ・精神障害・発達障害の特徴と対応について

確認件数、開講コース数

	H25	H26	H27	H28
確認件数	26,735件	19,984件	16,181件	14,009件
開講コース数	6,380ｺｰｽ	4,828ｺｰｽ	3,877ｺｰｽ	3,391ｺｰｽ

数値目標の達成状況

※（）内は達成度

指標	H25	H26	H27	H28
目標値	－	－	－	55回以上
実施回数	40回 (－)	66回 (－)	64回 (－)	67回 (121.8%)

講習満足度

	H25	H26	H27	H28
	98.1%	99.3%	99.6%	97.5%

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

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	B	A	B	B	B
大臣評価	B	B	B	—	—

○概要

・シナジーの一層の発揮に向けた取組

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

・業績評価の実施

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

・内部統制の充実・強化

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

・情報提供及び広報の実施

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

・情報セキュリティ対策の推進

政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を講じています。

・東日本大震災に係る対応

地域と連携した震災復興訓練、雇用促進住宅の一時的提供を実施しています。

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

評価項目No. 1-17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施、内部統制の充実・強化、シナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、情報セキュリティ対策の推進 等

自己評価 B

①目標の内容
数値目標なし

②目標と実績との比較
数値目標なし

③その他考慮すべき要素

- 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、機構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。

○シナジーの一層の発揮に向けた取組

評価の視点 ①法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図っているか

主な取組内容

○ポリテクカレッジに在籍する訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する支援 ①

背景 ポリテクカレッジにおいて発達障害を想起させる等の特別な配慮が必要な学生が存在

研究 職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同し、上記事例について調査研究を実施

成果 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 **H26新規**
主な内容
・学生の行動特性に関する「気づき」のきっかけと、考えられる原因
・校内での情報共有・検討、適切な支援を行うための実態把握(本人・家族との面談の際の注意点等)
・訓練の様々な場面での行動特性に応じた工夫の事例 等
→支援のヒントとなる事例を数多く掲載した、現場に即したガイド

活用 ガイドを現場の支援に活用
ガイドのより一層の活用促進のため、以下の研修等を実施
・ポリテクカレッジ等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象とした、ガイドの活用方法や事例による支援方法の検討演習 **H27～新規**
・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、ガイドを活用した訓練・就労支援を体系的に習得できるカリキュラムを職業能力開発総合大学校が開発・実施 **H28～新規**
・都道府県等からの要請に基づき、上記スキルアップ訓練に係る出前型研修を実施

○施設間連携の取組の共有 ①

施設間連携の好事例を施設にフィードバック

参考：連携事例
・求職者支援訓練サポート講習において、障害者雇用支援部門が作成した教材等を活用し、「精神障害・発達障害の特徴と対応について」をテーマとする講習の講師を障害者職業カウンセラーが担当
・地域障害者職業センターのリワーク支援対象者に対して、復職予定企業のニーズを踏まえ、ポリテクセンターにおいて作業体験を実施

○業績評価の実施

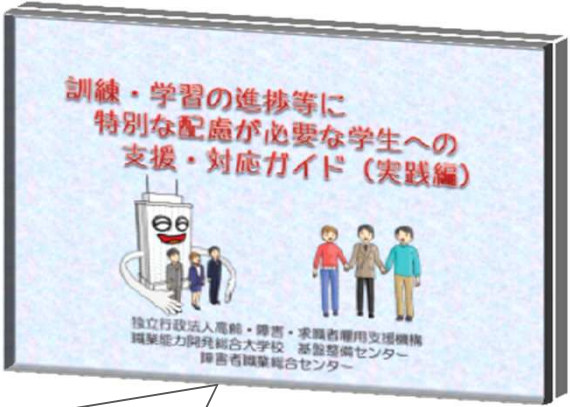
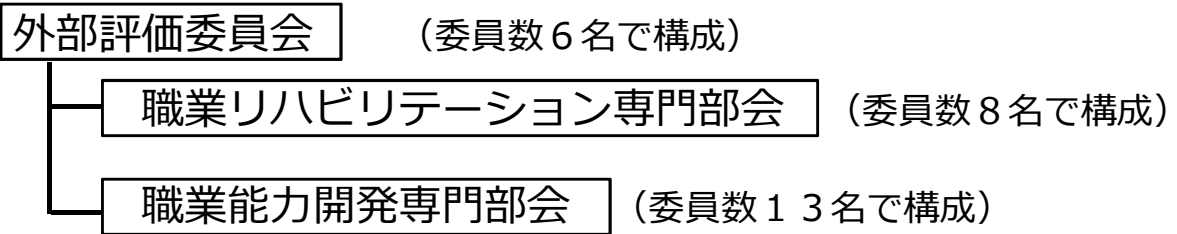
評価の視点 ②機構が実施する業務に対して自己評価を行い、その結果及び国の評価結果を業務運営に反映させたか

主な取組内容

②

- ・外部の学識経験者等で構成する外部評価委員会において、業務実績等について意見聴取等を実施
- ・外部評価委員会での意見及び厚生労働大臣の評価結果を業務運営等に反映

参考：外部評価委員会



□ 行動特性別の訓練環境の工夫

実習での行動特性	工夫事例
・機械加工等でパニックになる。 ・手順がわからないまま進める。 ・自分の思い込みのままに作業する。	・加工に関しては、全員事前に加工工程表を作成させた。 ・加工は二人一組で行い、必ず一人が非常停止ボタンに手をかけるようにした。 ・加工の途中までは、指導員と一緒にいき、学生にその続きからやらせるようにした。

○ 内部統制の充実・強化

評価の視点

③内部統制の充実・強化を図っているか

主な取組内容

③

- ・「行動規範」の浸透を図るための研修等を実施
- ・毎年度コンプライアンス推進計画を策定し、コンプライアンスに係る研修や認識度調査を実施
- ・公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）の周知徹底及び外部通報窓口の設置準備（平成29年6月運用開始）
- ・ハラスメント、個人情報漏えい、情報セキュリティ等のリスク管理の徹底

○ 情報提供及び広報の実施

評価の視点

④業務の内容等に関する情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか

主な取組内容

④

- ・全ての都道府県で一体的な広報活動(都道府県内の高齢、障害、求職者支援の三分野の業務をとりまとめたリーフレットの作成・活用等)を実施 **H26～新規**
- ・高齢、障害、求職者支援の三分野の業務・サービスの内容や各種イベントの予告・結果、主要な成果物の紹介等の情報をタイムリーに提供するメールマガジンを配信（平成29年3月末時点の登録件数 8,294件） **H25～新規**
- ・画像やデータを活用し、業務の概要、各種セミナーの開催案内等をホームページに掲載

○ 情報セキュリティ対策の推進

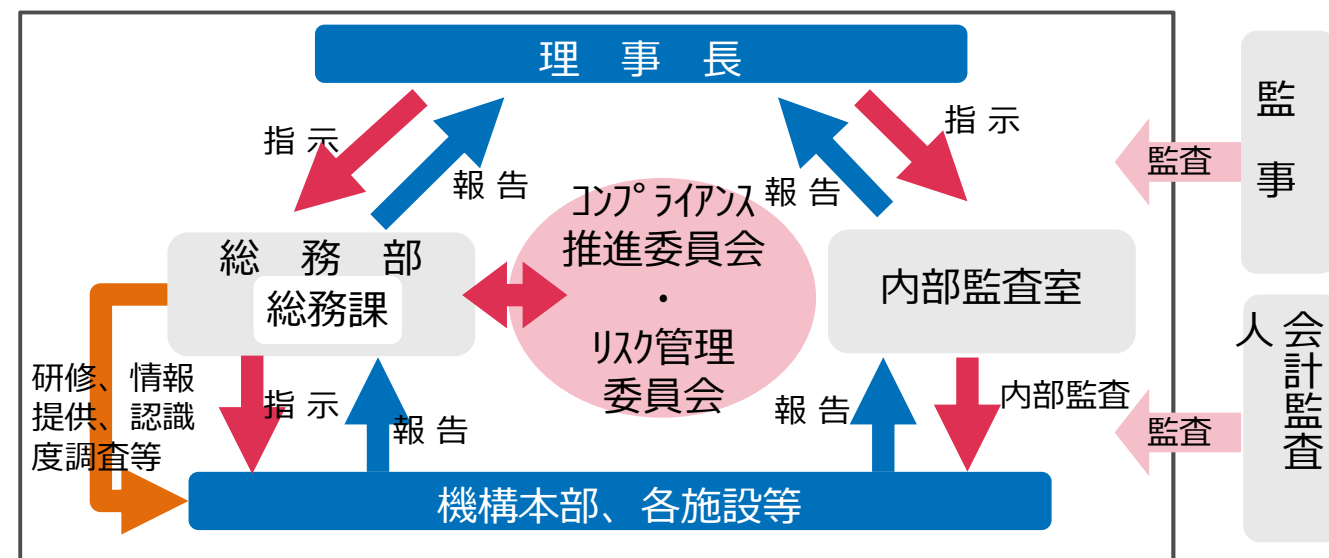
評価の視点

⑤政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか

主な取組内容

○組織的対策・人的対策・技術的対策の実施 ⑤

- ・平成27年3月に改正した情報セキュリティポリシーの周知徹底、情報セキュリティインシデント対処手順書の整備
- ・情報セキュリティ対策を総合的に推進するための3か年計画を策定し、情報セキュリティ監査、外部専門家であるC I O補佐官による情報セキュリティ講習等を実施
- ・標的型攻撃対策装置・不正侵入防御装置等の設置



内部統制の体制

参考：支部リーフレットの例（岩手県）

高・障・求の三分野の業務をとりまとめ



○ 東日本大震災に係る対応等

主な取組内容

○職業訓練等関係

- ・被災離職者等を対象とした震災復興訓練を実施（90科、3,051人）
- ・被災地域の訓練生等に対して学卒者訓練の授業料等を免除
- ・求職者支援制度の「震災対策特別訓練コース」を審査・認定（164コース）

○雇用促進住宅関係

- ・入居受入開始から8,262戸の入居を決定
- ・その他災害時においても個別支援を実施

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

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	B	B	B	B
大臣評価	A	B	B	—	—

○概要

・効果的・効率的な業務運営体制の確立

組織体制については、地方組織の管理事務処理体制の一元化への対応を含め、業務の効果的・効率的な実施の観点から、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう見直しを行っています。

・業務運営の効率化に伴う経費削減等

一般管理費及び業務経費の節減を行うとともに、冗費の節減に努めています。

・契約の適正化

原則として一般競争入札等によることとし、調達等合理化計画に基づき、契約の適正化を推進しています。
監事及び会計監査人による監査や、契約監視委員会において、契約状況等のチェックを受けています。

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

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

自己評価 B

①目標の内容

- a. 「本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合後3年以内に19名以上のスリム化に取り組むこと」
- b. 「一般管理費については、効率的な利用に努め、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%以上の額を節減すること」
「業務経費については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること」
他法人の例等を踏まえ設定

②目標と実績との比較

- a. **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名の削減を実現**した。
- b. **一般管理費については、平成24年度予算と比べて15%以上の節減を達成**するとともに、**業務経費については、**
平成28年度において平成24年度予算と比べて4.7%節減した。なお、業務経費の削減については、平成29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目標を達成する見込**である。

③その他考慮すべき要素

- 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し、地方組織の間接部門を合理化した。
また、地方施設（拠点）については、平成29年3月末までに35施設を削減した。
- 一者応札・応募の改善のための取組を実施した。また、平成27年度からは、調達等合理化計画に目標(一者応札・応募件数割合19.0%以下)を定め、平成27年度及び平成28年度のいずれにおいても達成した。
- 基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、公共サービス改革基本方針（平成24年7月20日閣議決定）に基づき、公共サービス改革法に規定する民間競争入札を実施し、委託業務経費を年額で22.2%削減した。

○ 効果的・効率的な業務運営体制の確立

数値目標・評価の視点

- ①本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との**組織の統合後3年以内に▲19名以上のスリム化**
- ②地方組織については、都道府県支部における管理事務処理体制の一元化により、円滑な事務処理を図ったか
- ③地方施設については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消したか

数値目標の達成状況

- ①本部の管理部門については、管理事務の実施体制の集約化等により、**組織統合後3年以内に19名を削減**（達成度100%）
（管理部門職員数の推移） H23.10（統合時点）：189名→H26.4：170名

主な取組内容

② ③

- ・平成27年4月に、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し、地方組織の間接部門を合理化
- ・地方施設（拠点）については、平成29年3月末までに35施設を削減

○ 業務運営の効率化に伴う経費節減等

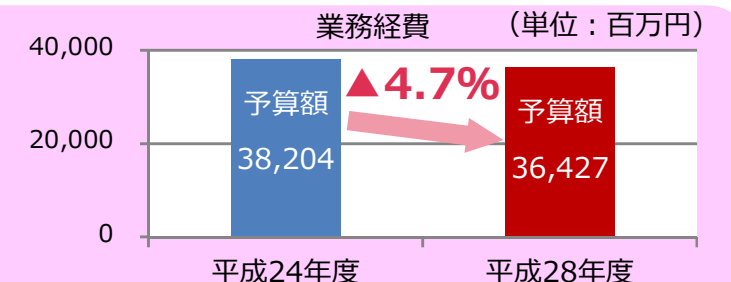
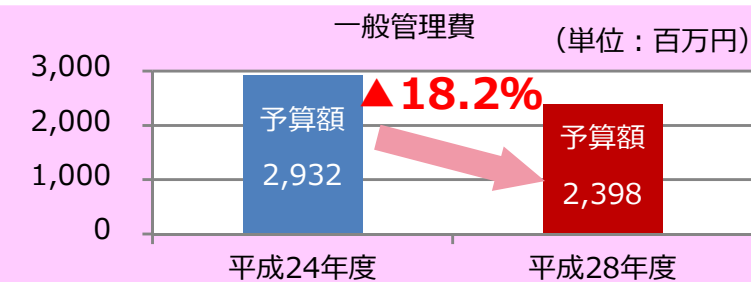
数値目標

- ④一般管理費：H29年度までにH24年度と比べて**15%以上削減**
- ⑤業務経費：H29年度までにH24年度と比べて**5%以上削減**

数値目標の達成状況

④ ⑤

- ・一般管理費を**平成24年度比18.2%の節減**（達成度121.3%）
- ・業務経費を**平成24年度比4.7%の節減**



○ 契約の適正化

評価の視点

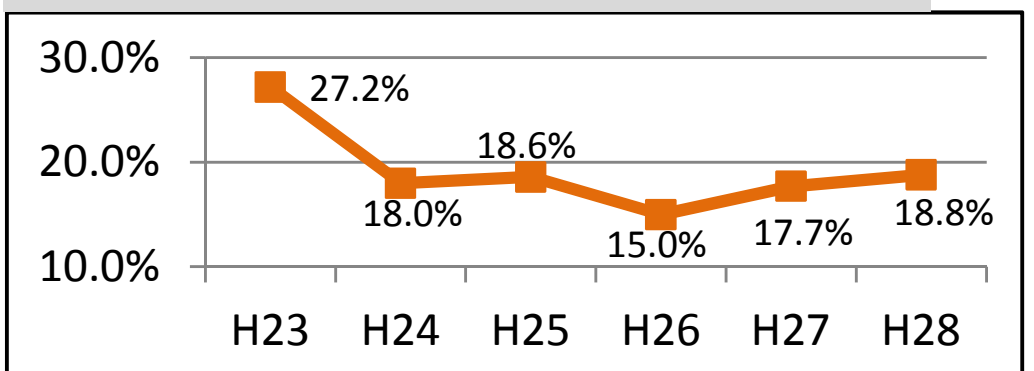
- ⑥「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施したか
- ⑦契約の締結に当たって、競争性・透明性等が確保されているか
- ⑧監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けているか

主な取組内容

⑥ ⑦ ⑧

- ・調達等合理化計画に基づき、一者応札・応募の改善のための取組を実施
- ・基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、公共サービス改革法に規定する民間競争入札を実施し、委託業務経費を年額で22.2%（26百万円）削減
- ・随意契約の理由等を随意契約検証チーム等において厳正にチェック
- ・競争性及び透明性を確保するため、調達手続開始前に自主点検及び入札・契約手続委員会の審議を実施
- ・毎年度、監事・会計監査人が入札・契約手続きを監査し、適正と評価

一者応札・応募の占める割合（H23～）



3-1 財務内容の改善に関する事項

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	B	B	B	B	B
大臣評価	B	B	B	－	－

○概要

- ・ **予算、収支計画及び資金計画**
運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、予算の範囲内で執行しています。
- ・ **財産の処分等**
不要財産を処分し、譲渡収入を国庫納付しています。
- ・ **雇用促進住宅**
平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進しています。また、震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した住居を含め、雇用促進住宅の最大限の活用を図っています。

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

評価項目No. 3－1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 B

①目標の内容
数値目標なし

②目標と実績との比較
数値目標なし

③その他考慮すべき要素

- 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、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んできた後に、**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年度においては、**西ブロックを売却**した。

○予算、収支計画及び資金計画

評価の視点

①収益化基準にしたがって適切に執行しているか
②運営費交付金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なっており、それが合理的なものとなっているか。

主な取組内容

- 収益化基準に基づく適正な執行 ①
- ・平成27年度まで：一般管理費の一部の経費は期間進行基準、その他の経費は費用進行基準を採用
・平成28年度から：業務経費のうち直接経費は業務達成基準、その他の経費は期間進行基準を採用
- 独立行政法人会計基準に定める運営費交付金の収益化基準に従い、適正に執行
- 収益化されなかった運営費交付金債務（～H27）及び運営費交付金を全額収益化し発生した利益（H28）の分析 ②
- 一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことにより発生

○財産の処分等に関する計画・雇用促進住宅

評価の視点

③不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか
④平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか
⑤震災による被災者等に対する支援策として、現に入居している者への配慮をしつつ、雇用促進住宅を活用したか
⑥譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付したか

主な取組内容

- 財産の処分等 ③
- ・職業能力開発総合大学校の敷地等を売却し、一部引渡し（H28）。残りの敷地等については、引き続き国庫納付に向け調整。
- ・職員宿舍を「独立行政法人の職員宿舍の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）等に基づき処分
- ・職業能力開発施設の敷地を処分（H25年度3件、H26年度3件、H27年度1件、H28年度0件）
- 雇用促進住宅 ④ ⑤ ⑥
- ・売却業務を不動産業者へ委託し、民間事業者への売却を促進
- ・売却が見込まれる物件とのセット販売を実施
- ・大学教授、公認会計士、弁護士等で構成される第三者委員会において、効果・効率的な売却方法を検討(H27、H28)
→検討結果に基づき東西のブロックにとりまとめ、職員宿舍・施設の敷地を含めて一括で入札を実施(H28)
→応札のあった西ブロックの住宅等を売却（H28）
- ・譲渡完了後、事業年度ごとに国庫納付
- ・東日本大震災その他の災害の被災者に対して、国、地方公共団体からの要請に基づき貸与

職員宿舍処分件数

H25	H26	H27	H28
15件	42件	12件	29件

譲渡住宅数

H25	H26	H27	H28
23住宅	43住宅	127住宅	593住宅

4-1 その他業務運営に関する重要事項

	H25	H26	H27	H28	見込評価
自己評価	A	B	B	B	B
大臣評価	A	B	B	—	—

○概要

・ 人事に関する計画

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

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

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

評価項目No. 4-1 その他業務運営に関する重要事項

自己評価 B

①目標の内容

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

前中期目標期間と同水準の設定

②目標と実績との比較

○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。

③その他考慮すべき要素

○人材の確保については、職員の募集に当たり、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、地域の大学等に対する広報活動等、積極的な取組を行った。

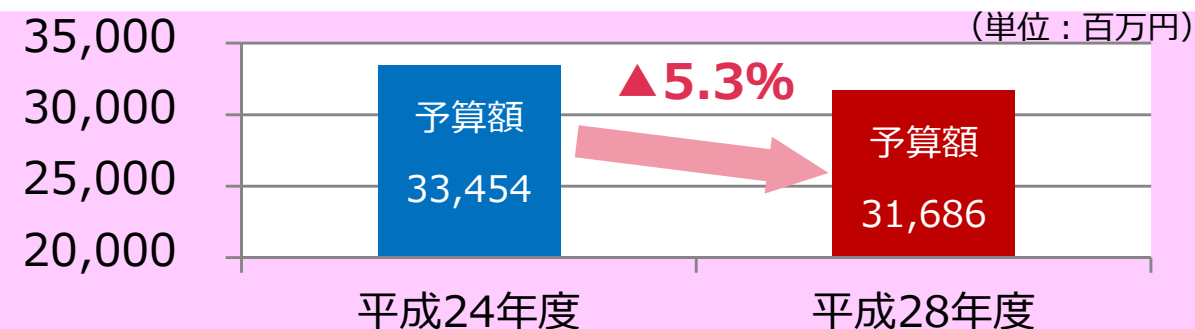
○人事に関する計画

数値目標 ①

人件費については、
最終事業年度(29年度)までに
24年度と比べて **5 %以上節減**

数値目標の達成状況 ①

人件費を
平成24年度比5.3%の節減



評価の視点

②給与水準について検証を行い、検証結果や取組状況については公表しているか

主な取組内容

○給与制度 ②

- ・国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持
【国に準じた給与制度の概要】
- ・事務職員について、国と同じ俸給表(行政職俸給表(一))を適用
- ・諸手当について、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

○検証結果 ②

ラスパイレス指数
(年齢勘案)

H25	H26	H27	H28
101.3	102.2	103.4	103.9

以下の定量的な理由により、国に比べて給与水準が高くなっている

- ・大卒以上の者の占める割合が高い(大卒割合(H28)：機構94.6% 国55.8%)
→年齢・学歴勘案のラスパイレス指数は、100.3(H28)と国と同水準程度
- ・職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから住居手当(額は国に準拠)を支給される者の占める割合が高い
(受給者割合(H28)：機構62.8% 国21.5%)

評価の視点

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

主な取組内容

○人材の確保 ③

- ・地域の大学等に対する広報活動を実施
(～H27：職業能力開発職、H28～：カウンセラー職及び事務職に拡大)
- ・職業訓練指導員について、民間企業から任期付き雇用を積極的に実施

○職員研修の充実 ③

- ・階層別、職種別に必要な能力を身につけるための研修を適切に実施
- ・管理職員に対する嘱託職員の管理マネジメントに関する研修、職業能力開発職に対する人材育成システムに基づく技能・技術研修等を実施

○人員の適正配置 ③

- ・全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するための人員の配置
- ・業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動
- ・地方組織一元化に伴う組織体制の変更に対応した適切な人員の配置(H27)
- ・「震災復興訓練」実施のため、全国から職業訓練指導員の応援派遣等、スケールメリットを活かした弾力的な人員の配置