

平成26年度業績評価 説明資料

独立行政法人



高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

目次

事業体系図	1
-------	---

1. 高年齢者雇用支援事業、障害者雇用支援事業

1-1 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	2
1-2 給付金の支給業務	9
1-3 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援	12
1-4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	20
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	24
1-6 障害者職業能力開発校の運営	29
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	34
1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	37
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	40
1-10 障害者技能競技大会(アビリンピック)	46

2. 職業能力開発事業、共通的事項

1-11 離職者訓練	50
1-12 高度技能者養成訓練	55
1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援	61
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	66
1-15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等	72
1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等	78
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、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等	82

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	89
3-1 財務内容の改善に関する事項	94
4-1 その他業務運営に関する重要事項	98

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

○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

定年の引き上げや廃止、継続雇用制度の導入等に向けた事業主の取組を推進し、高年齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会の確保のために、事業主や事業主団体に対する相談等の支援を行っています。

・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

「70歳まで働ける企業」の実現に向け、企業に対する気運の醸成と専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発を行っています。

・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の中心的行事として、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うとともに、定期刊行誌「エルダー」の発行や、実践的手法の開発成果等のマスメディアによる広報等、広く高年齢者雇用に係る情報提供を行っています。

○高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

数値目標、評価の視点

- ① 相談・援助実施件数 **30,000件以上**
- ② 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 **70%以上**
- ③ 希望者全員65歳までの雇用確保に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・援助を実施しているか。
- ④ 65歳を超える継続雇用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。

主な取組内容

◆改正高齢法に基づく確保措置実施状況を踏まえた取組◆

- 確保措置の実施の進展に伴う事業主の課題・支援ニーズの動向に的確に対応
 - ・ 確保措置の運用に伴う個別具体的な課題の解決
 - ・ 年齢にかかわらず働ける企業の普及に係る支援の実施

◆希望者全員65歳までの継続雇用に向けた相談・援助◆

- ・ 改正高齢法への対応が確実に実施されるよう、**職業安定機関からの要請に積極的に対応**した相談・援助を実施
- ・ **職業安定機関との協議**による個別訪問計画の策定
- ・ **公共職業安定所（ハローワーク）職員との同行訪問**による相談・援助の実施
- ・ ハローワークが行う集団指導に対する支援の実施

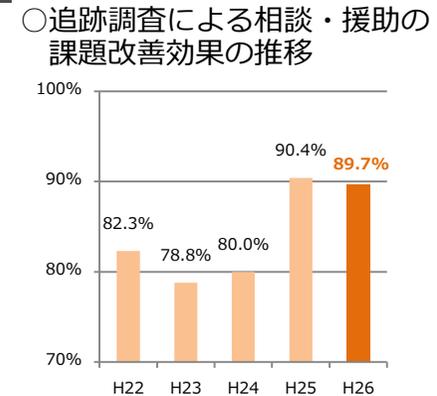
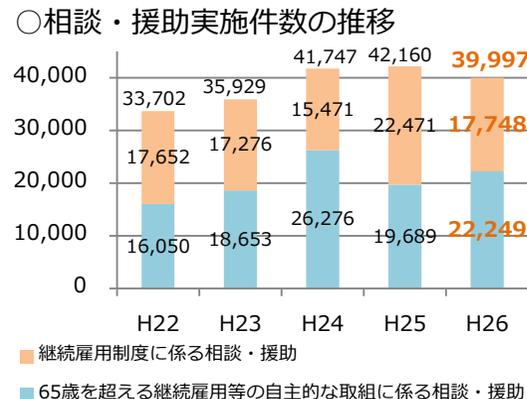
◆「生涯現役社会の実現」に向けた相談・援助◆

- ・ 「生涯現役社会の実現」に資するため、課題となる賃金・退職金制度、人事管理制度等の見直しなど、事業主の個別的・具体的な課題に的確に対応し、**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

数値目標の達成状況

- ① 相談・援助実施件数 **39,997件** [42,160件]
 - 達成度 **133.3%**
 - うち、「65歳を超える継続雇用等の自主的な取組」に係る相談・援助件数 **22,249件** [19,689件]
 - ※[]は前年度実績
 - 達成度 **128.1%**
- ② 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 **89.7%** [90.4%]
 - ※[]は前年度実績

参考：相談・援助実施件数等の推移



○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 サービスの一層の質の向上を図るため、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◆ ⑤

○体系的な研修の実施

- ・基本的な研修の実施（1年次：研修Ⅰ及び研修Ⅱ、2年次：研修Ⅲ）
（延べ4回、受講者192人）
- ・実務研修の実施（企業診断システム操作研修）
（1回、受講者58人）
- ・課題解決のノウハウを共有するための研修（5年次研修）
（1回、受講者58人）
- ・スキル向上を図るための研修の実施（スキルアップ研修） **拡充**
（課題別3コース（賃金、職場改善、教育訓練）に加え、**新たに業種別5コース（建設業、食品製造業、機械器具等製造業、卸売・小売業、医療・福祉業）を実施** 受講者計90人）
- ・その他の研修等
 - ・実地研修（先輩アドバイザーに同行し相談・助言の手法を習得）
 - ・資格認定講習（アドバイザーとして必要な基礎知識等を習得）

企業診断システム操作研修



○アドバイザーの自主的勉強会等への支援

アドバイザーの相互研鑽・自己啓発が活発化するよう、アドバイザーが自主的に開催する勉強会等に**機構本部職員を派遣**するなどの支援を実施

○ゼネラルアドバイザーによる相談・指導

機構本部に配置する高年齢者雇用に関する専門的、技術的な知識を有するゼネラルアドバイザーが研修の一部を担当するとともに、企画立案の全件に対して内容を精査し、アドバイザーへの指導を実施

◆相談・援助等の好事例の共有◆ ⑤

○ブロック別経験交流会における事例検討（全国6ブロック）

- 特に「**経過措置企業への効果的な働きかけ方**」「**希望者全員が65歳まで働ける制度をすでに導入済みの企業への働きかけ方**」に係る事例の発表
・検討・意見交換を実施



○アドバイザー活動支援ホームページの活用

- 各種マニュアル、好事例、研修資料等の掲載により、**情報の共有化**を図り、アドバイザー活動を効率化するとともに、自主学習を支援

○アドバイザー向けメールマガジンの発行

- 機構の取組方針や活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動きに関する最新情報、アドバイザーの実践事例報告等を掲載するとともに、アドバイザーからの意見・投稿も募り、機構とアドバイザー間の**双方向のコミュニケーション**を構築（毎月1回発行）

○効果的な取組事例の報告及びフィードバック等

- 各高障センターから四半期ごとに相談・援助の効果的な取組事例を収集し、好事例については、各高障センターを通じて全てのアドバイザーにフィードバック

○高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

数値目標、評価の視点

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

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆実践的手法の開発◆ ⑥

○事業主支援手法の開発

相談・援助の効果的な実施の観点による研究テーマを設定

- ・70歳雇用時代における一貫した人事管理のあり方研究
- ・70歳まで働ける企業基盤づくり推進委員会
- ・いきいき企業100選再評価委員会
- ・団塊世代の就業・生活意識実態調査研究

○生涯現役をめざす職場づくり研究

高年齢者が働きやすい職場にするために、制度の見直しや働く環境の改善を行うための研究を企業と機構が共同で実施

- ・定年前からの段階的に技能継承が行える制度設計等及び重量物運搬作業等の負荷軽減に関する調査研究～65歳までのフルタイム勤務をめざして（製造業の企業、2年計画の1年目）等

○産業別ガイドライン策定支援

産業毎に異なる高齢化の状況や、経営環境等を踏まえ、高年齢者雇用に係る課題解決に自主的に取り組む産業団体を支援

支援団体数 10団体

- （新規5団体）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
- （継続5団体）ホテル業、漬物製造業、鍛造業、組込みシステム業、百貨店業

継続5団体 → 5業種ガイドラインの策定

参考：ガイドライン ホテル業において、高年齢従業員がいきいきと活躍するためのヒントを14に分けてホテル各社や他業界の取組みを交えながら紹介。従業員向けリーフレットも作成（定年後も活躍するベテランからのメッセージを中心に掲載）

◆高年齢者雇用アドバイザーによる活用◆ ⑥

- ・研究成果・調査結果をとりまとめ、具体的な取組事例・効果等を整理したパンフレット等を作成し、アドバイザー活動支援ホームページ、アドバイザー向けメールマガジンで情報提供し、活用
- ・パンフレットやガイドライン等については、アドバイザーが自らの知識の向上に役立てるのみならず、企業訪問の際に携行して相談・援助業務に活用
- ・策定された産業別ガイドラインに掲載されている各社の事例を7つの課題に整理分類しヒント集としてとりまとめ、アドバイザーが携行しやすい冊子とし相談・援助業務に活用

◆成果の普及等◆ ⑦

- ・ホームページ、機構ニュースへの掲載
- ・ガイドライン会員企業、事業主団体、行政等にガイドラインや報告書を配付
- ・研究等の成果をポスター・パネルにし、高年齢者雇用開発フォーラムやシンポジウムにおいて掲示
- ・各産業団体による普及啓発セミナーの開催（ガイドラインに掲載されている事例が参考になった、高齢者雇用に関して再認識させられた講演であった など、経営者層等から回答があった）
- ・ガイドライン普及状況調査の実施
⇒ 会員企業の **83.2%** [82.2%]から「役に立った」と回答
- ・ホームページの**事業紹介トップページの視認性を高める**とともに、高年齢者雇用に関与するワークシートやチェックリストなどの各種ツールの雛形を新規に公開



○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

評価の視点

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

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆高齢者雇用支援月間における取組◆ ⑧⑨

○高齢者雇用開発コンテスト

- ・高齢者がいきいきと働くことのできる職場環境にするために企業等が行った創意工夫の事例を全国から募集
応募数257社のうち、89社を表彰
厚生労働大臣表彰：最優秀賞1社、優秀賞2社、特別賞3社
機構理事長表彰：83社
- ・コンテスト表彰事例のうち特に優れたものを、事例集「先進 生涯現役企業」にとりまとめ、高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言活動等において活用するとともに、機構ホームページにおいて、表彰事例を改善分野や業種により検索できる高齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システムにより公開

○高齢者雇用開発フォーラム

- ・高齢者雇用支援月間である10月に以下の啓発活動を開催
- ・コンテスト表彰式
- ・記念講演：佐藤博樹教授（中央大学大学院）による講演
- ・事例発表：コンテスト入賞企業による事例発表
- ・トクセッション：事例発表企業4社による生涯現役で働く従業員の「就業形態」、「モチベーションの維持・向上」などについて議論
- ・雇用・就業相談コーナー：主に企業の担当者を対象に、人事管理・雇用管理等の相談を実施

来場者数292人
(アンケートによる満足度：92.3% [91.2%])

○生涯現役社会実現に向けた地域ワークショップの開催

- ・高齢者雇用支援月間である10月を中心に、高障センターにおいて専門家による講演、高齢者雇用の先進企業等の事例発表、ディスカッション等を実施

全都道府県で開催 参加者 2,742人

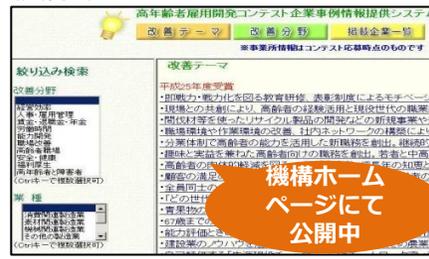
◆高齢者の雇用に係る好事例の収集・提供◆ ⑨

○生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム

- ・平成27年1月27日に企業の経営者・人事労務担当者等を主な対象とし実施
- ・講演：藤村博之教授（法政大学大学院）による講演
- ・パネルディスカッション：**大企業（3社）**の生涯現役に向けた取組事例について議論
来場者数286人（アンケートによる満足度：88.3% [87.7%]）
「大企業の事例なので参考になった」等、大企業の取組事例の紹介を積極的に評価する意見があった。

参考：コンテスト事例の普及

- ・コンテスト事例集の作成
「先進 生涯現役企業」
- ・高齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システム



参考：高齢者雇用開発フォーラムの様子



参考：生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムの様子



◆マスメディア等による啓発活動◆ ⑧

○地方新聞（49紙）を中心に新聞広告を掲載

10月の高齢者雇用支援月間に実施する地域ワークショップを周知するため、各都道府県をエリアとする地方新聞（49紙）に新聞広告を掲載

広告の掲載のほか、ワークショップの**事前（41紙）**又は**事後（38紙）**に新聞記事が掲載される等、各地域において新聞社と連携

【事前記事】

**生涯現役目指し
ワークショップ**
高齢・障害・求職者雇用支援機構、栃木高齢・障害者雇用支援センター（宇都宮市睦町）は、10月の高齢者雇用支援月間にちなみ生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップを27日午後1時半から、栃木職業訓練支援センター（同市若草1丁目）2階会議室で実施する。

「下野新聞」(10/7付)

【事後記事】

**生涯現役社会へ
ワークショップ**
「写真」 独立行政法労働政策研究・研修機構の藤本真氏らが、高齢者雇用の現状と企業の人事管理をテーマにした講演。続いて高齢者を積極的に雇用している企業の事例発表があった。首都圏を中心に介護付「レス事業」をする「日本ケアリンク」の平松、夫社長は、「二〇一八年から七十歳定年制を導入していると説明。高齢の従業員は利用者や年齢が近く、価値観を共有でき、十分な戦力化している」と高年齢雇用の長所を挙げた。

「東京新聞」(10/21付)

○「日経ビジネス」誌に記事広告を掲載

経済専門雑誌「日経ビジネス」(9/29日号)及び「日経ビジネスオンラインSpecial」(9/29～10/28)に高齢者雇用の重要性について、事業主をターゲットとした記事広告を掲載 **新規**



「日経ビジネス」誌(9/29日号)



日経ビジネスオンライン Special (Web版)

◆定期刊行誌「エルダー」の発行◆ ⑧

○発行目的

事業主等に高齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供

○発行部数

毎月60,000部
⇒企業の人事・労務担当者及び高齢者雇用問題に関心のある者等に配布



読者アンケート調査結果

「非常に参考になる」
「参考になる」 **85.7%**
＜参考となった理由＞
・高齢者雇用の事例が多い
・高齢者雇用の現状がわかる

ニーズ・意見

編集アドバイザー会議の開催

編集アドバイザー：学識経験者、事業主
ジャーナリスト等
審議内容：編集方針など
開催回数：年2回

助言・指摘

◆誌面の充実・改善点◆

- ・ **高齢者雇用安定法の改正**に対応し、4月号で「**改正高齢法1周年**」5月号で「**アドバイザーは語る**」特集を組み、事例紹介・解説やアドバイザーによる座談会の内容を掲載
- ・ 掲載希望の高い「**人事・賃金制度**」の特集を組み、「**健康管理**」について新規連載を開始した他、編集アドバイザーの助言を受け「**第2の新人教育**」について特集を組み有識者の解説や事例紹介を掲載

【自己評価】

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

<評定と根拠>

評定 A

高年齢者雇用に関する相談・援助については、その担い手であ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等を図るため、スキルアップのための研修への業種別コースの新設、産業別団体や企業と連携した実践的な手法の開発、開発した実践的手法の相談・援助に利用しやすい形でのとりまとめ等の取組を積極的に進めた。

その上で、引き続き職業安定機関との連携を図りつつ、生涯現役社会の実現に向けた事業主の個別的・具体的な課題に的確に対応した相談・援助を重点的に実施した。その結果、相談・援助実施件数は39,997件（達成度133.3%）、相談・援助の利用事業主等からの課題改善効果が見られた旨の評価は89.7%（達成度128.1%）と、目標の達成度が120%を上回る高い実績となった。

また、新たな試みとして「大企業の取組」をテーマに設定して生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムを開催するとともに、高年齢者雇用開発フォーラムを実施し、いずれも参加者から高い評価を得るなど、効果的な高年齢者雇用の啓発広報活動を展開した。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

高年齢者雇用アドバイザーのスキルアップを図りながら、高度化・複雑化した支援ニーズに的確に対応した相談・援助の実施に努める等、生涯現役社会の実現に向けた取組を一層進めていく必要がある。

1-2 給付金の支給業務

○概要

- ・ 国においては、高年齢者の雇用の安定等を図ることを目的に、事業主等に対する給付金制度を創設しています。
なお、平成26年度に運営されている給付金は、高年齢者雇用安定助成金であり、次の①及び②の2コースとなっています。
- ①**高年齢者活用促進コース** : 高年齢者の活用促進のため、雇用環境整備の措置を実施した事業主に支給
助成額は、雇用環境整備に要した費用の2 / 3 (大企業は1 / 2)
- ②**高年齢者労働移動支援コース** : 定年退職予定者を定年の1年前の日から定年に達する日までの間に、職業紹介事業者の
(平成26年度末で廃止) 紹介により雇い入れた場合、1人につき70万円 (短時間労働者は40万円) を支給
- ・ 当機構では、当該給付金に関する事務として、効率的な支給、事業主等に対する周知・広報及び不正受給防止のための取組を行っています。

○給付金の支給業務

※ [] は前年度実績

数値目標、評価の視点

- ① 申請書類の見直し、進捗管理、事務手続き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 ホームページで情報提供を行うとともに変更は速やかに修正しているか。
- ④ 給付金の説明会を**500回以上**実施しているか。
- ⑤ 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。
- ⑥ わかりやすい給付金のパンフレットを作成し、配付しているか。
- ⑦ 適正な不正受給防止対策が取られているか。
- ⑧ 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。
- ⑨ 担当者会議を開催し、支給業務の問題点等の情報交換を行っているか。
- ⑩ 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

◆効率的な支給事務の実施◆

- ・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①
- ・審査・点検マニュアルによる窓口審査の統一化及び処理期間の進捗管理①
- ・高障センターの平均処理期間 活用促進コース **21.9日**[17.2日]①
労働移動支援コース **15.2日**[9.0日]①
- ・高障センター担当者会議及び地区別研修会による審査能力の向上②⑨
- ・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⑩

◆効果的な周知・広報◆

- ・高障センターによる事業主団体、個別事業主への訪問(**2,562回**)⑤⑥
- ・**労使代表者等で構成する地方運営協議会**における給付金の周知・広報⑤ **新規**
- ・機構本部による経営者団体等に対する制度周知、要請(**35団体**) [34団体] ⑤
- ・**厚労省**や**納付金部**と連携し業界団体に対する制度周知、会員企業等に対する広報要請⑤ **新規**
- ・ホームページ(機構及び**事業主団体**)、メルマガ、エルダー、新聞、専門誌等への掲載⑤ **拡充**
- ・制度変更に伴うホームページ更新は**即日実施**(26.4.1)③
- ・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(**16万社**)⑤
- ・パンフレット、**掲載事例を改訂した活用事例集**、支給申請の手引を提供⑥ **拡充**

◆不正受給防止対策◆

- ・雇用保険データ、過去の申請データと申請書の内容照合等⑦⑧
- ・支給対象事業所への現況調査の実施(**2,095回**) [1,152回]⑦⑧
- ・障害者助成部と連携した不正受給通報メールの運営⑦
- ・不正受給を行った事業所名等の公表について、ホームページ等で周知⑦
- ・給付金担当者地区別研修会を開催し、留意すべき申請事案及び対処法を共有⑨

数値目標の達成状況

④ 給付金説明会開催回数

740回 [792回]

達成度148.0%

参考：支給実績等

○支給実績

735件 [3,505件]

内訳 高年齢者雇用安定助成金 510件[49件]
定年引上げ等奨励金(経過措置) 225件[3,456件]

○不正受給件数

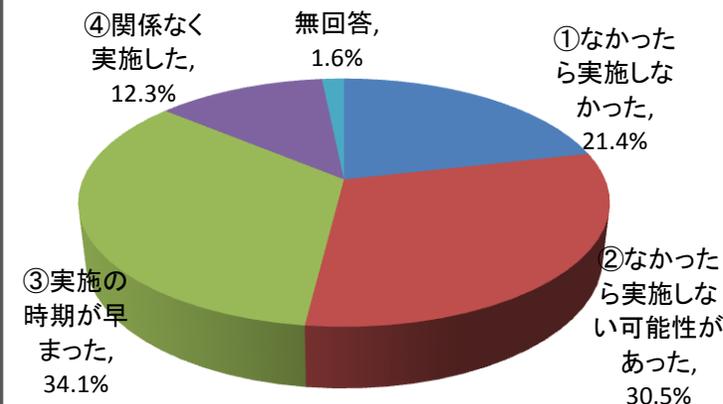
0件 [0件]

参考：事業主へのアンケート調査結果

平成26年度に給付金を受給した事業主へのアンケート調査において、給付金が「高年齢者の雇用環境整備の措置」の実施の誘因となった割合

86.0% (①～③の合計) [86.8%]

回答	割合
①なかったら実施しなかった	21.4%
②なかったら実施しない可能性があった	30.5%
③実施の時期が早まった	34.1%
④関係なく実施した	12.3%
無回答	1.6%
合計	100.0%



【自己評価】

1-2 給付金の支給業務

<評定と根拠>

評定 B

平成25年度に創設された高年齢者雇用安定助成金の活用促進が重要な課題となっていたことから、効果的な周知・広報に重点を置いた取組を行い、この結果、説明会の実施回数（740回、達成度148%）が目標を上回ったほか、高障センターによる事業主団体・個別事業所への訪問（2,562回）、機構本部による経営者団体等への訪問（35団体）を積極的に行うなど、様々なルートを通じての周知・広報を行った。

また、すべての支給対象事業所への現況調査を実施するなど、不正受給防止対策を強力に推進し、不正受給件数は0件となった。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

平成27年度以降も、高年齢者雇用安定助成金（高年齢者活用促進コース）の更なる活用促進が重要な課題であることから、より効果的な周知・広報を検討・実施する必要がある。

1-3 地域障害者職業センターにおける 障害者及び事業主に対する専門的支援

○概要

・支援を必要としている障害者の積極的な受入の推進、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。

・就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援の実施）

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

・ジョブコーチ支援の推進

ジョブコーチ支援は、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、第1号・第2号ジョブコーチと連携し支援を実施しています。

<ジョブコーチ（職場適応援助者）の種類>

- ・配置型ジョブコーチ・・・地域センターに配置しているジョブコーチです。
- ・第1号ジョブコーチ・・・障害者の就業支援を行う社会福祉法人等に配置されているジョブコーチです。
- ・第2号ジョブコーチ・・・障害者を雇用する企業に配置されているジョブコーチです。

・精神障害者の総合雇用支援の推進

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

・障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）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。

○地域センターにおける支援の重点事項、及び数値目標の達成状況

1 平成26年度の重点業務

○他の就労支援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支援の積極的実施

- ・ 障害者雇用促進法の改正を踏まえた精神障害者雇用支援の一層の推進 ※平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に追加
- ・ 発達障害者に対する体系的支援の全国実施

○支援ノウハウの提供と関係機関との連携

○事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施

さらに、精神障害、発達障害の対象者数、支援事業所数等の5指標で過去最高を更新

全10指標全てで、目標を大きく上回る

2 平成26年度計画の達成状況

指標	数値目標	26年度実績	達成度
障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施			
① 職リハサービスの実施対象者数	29,400人以上	31,769人 [31,658人]	108.1%
② 職リハサービスの実施対象者数（精神障害者）	過去最高 9,800人以上	11,312人 [11,012人]	115.4%
③ 職リハサービスの実施対象者数（発達障害者）	過去最高 4,400人以上	6,698人 [6,110人]	152.2%
④ 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	80%以上	94.8% [93.2%]	118.5%
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）	80%以上	88.4% [87.6%]	110.5%
⑥ 職業準備支援の修了者の就職率	過去最高 50%以上	69.0% [68.5%]	138.0%
⑦ ジョブコーチ支援終了者の職場定着率	80%以上	88.1% [88.2%]	110.1%
⑧ 復職支援終了者の復職率	過去最高 75%以上	85.3% [83.7%]	113.7%
障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施			
⑨ 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数	過去最高 16,400所以上	18,460所 [17,767所]	112.6%
⑩ 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	80%以上	91.6% [93.1%]	114.5%

※ [] 内数字は、前年度実績

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

数値目標、評価の視点

- ① 29,400人以上の障害者に対し、効果的な職リハサービスを実施すること
- ② ①のうち、9,800人以上の精神障害者に対して職リハサービスを実施すること
- ③ ①のうち、4,400人以上の発達障害者に対して職リハサービスを実施すること
- ④ 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った旨の評価を得られるようにすること

主な取組内容

◆地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入◆ ①②③

- ・就職が困難又は離転職を繰り返すことが懸念される精神・発達障害者等に対する支援を強化するため、地域の状況に応じた以下の工夫・取組を実施
 - ①関係機関向けリーフレットの作成・配布、②精神・発達障害者等向け業務説明会、③通所が困難な遠隔地の対象者へのハローワーク等と連携した出張相談等
- ⇒精神・発達障害者が増加（25年度比で精神障害者が2.7ポイント、発達障害者が9.6ポイントの増）し、対象者に占める「精神障害、発達障害・高次脳等」の障害者の割合は63.9%で平成22年度の52.0%から11.9ポイント上昇

◆個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画と同計画に基づくきめ細かな職リハサービスの実施◆ ④

- ・職リハ計画に「協力を求める機関及び内容等」の項目を新たに追加するなど、対象者にとってより具体的で分かりやすいものになるように様式を改訂 拡充
- ・インフォームドコンセントに基づいた確かな職リハ計画の策定
- ・職リハ計画を策定するために実施する職業評価においては、実際の職場を想定した作業場面を積極的に活用
- ・精神障害者・発達障害者の職業評価においては、上記に加え、ストレス・疲労に係る特徴等を把握する評価ツールや複数の作業課題で構成される職業上の課題を把握する評価ツール等を活用。これらのツールの活用や自らの障害特性、職業的課題を整理する丁寧な振り返り等によるきめ細かな職業評価とし、他の障害種別に比べて多くの回数を実施（職業評価の実施回数比較は下記参考のとおり）

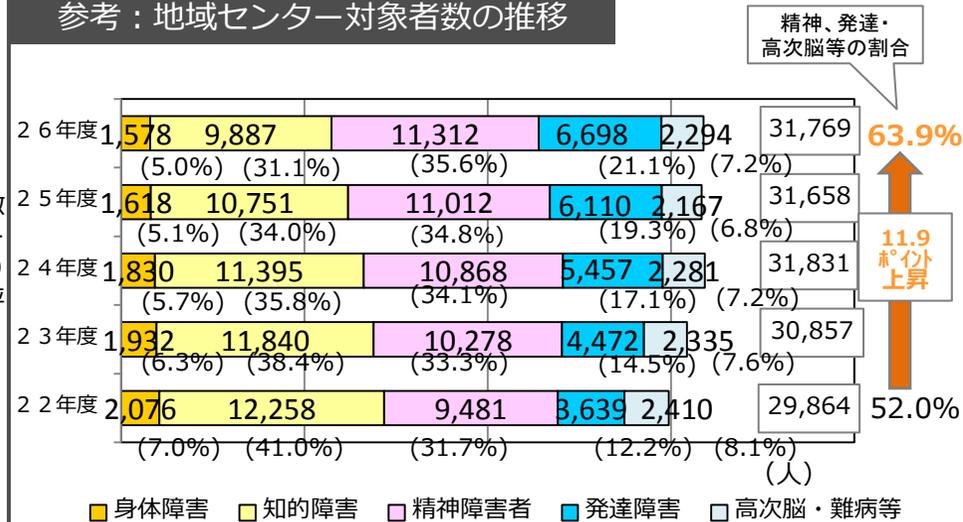
参考：障害種別ごとの職業評価の実施回数

(回)	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
職業評価	2.23	2.20	4.63	3.45

達成状況

- ※[]は前年度実績
- ① 対象者 **31,769人** [31,658人] 達成度108.1%
 - ② うち**精神障害者 11,312人** [11,012人] 達成度115.4% **過去最高**
 - ③ うち**発達障害者 6,698人** [6,110人] 達成度152.2% **過去最高**
- ※精神障害者及び発達障害者の合計 **18,010人** 達成度126.8%
- ④ アンケート調査（職リハサービスの効果度）**94.8%** [93.2%] 達成度118.5%

参考：地域センター対象者数の推移



○就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援※の推進）

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

数値目標、評価の視点

- ⑤ 80%以上の職業準備支援の対象者が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）へ移行できるようにすること
- ⑥ 職業準備支援の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること

主な取組内容

◆他の機関では支援が困難な障害者への支援◆

- 技能体得講座や職場体験実習等の従来の発達障害者就労支援カリキュラムに、求職活動支援と関係機関との就労支援ネットワーク構築に係る支援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」を実施
- 求職支援を効果的に実施するため、障害特性に対する配慮事項等を発達障害者自らがまとめたナビゲーションブックをもとに、就職希望企業での採用面接等で用いる「自己紹介シート」の作成を支援
- うつ病等の求職者の増加に対応し、リワーク支援のノウハウを積極的に活用して、従来の内容を見直した「ストレス対処技能訓練」、「対人技能訓練」、「グループミーティング」等を積極的に実施
- 通所が困難な遠隔地の利用者に対しては出張による職業準備支援を実施する等、個々の状況やニーズに応じて柔軟に対応
- 精神・発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者の全体に占める割合は**85.0%**で、平成22年度の67.8%から**17.2ポイント上昇**

◆個々の支援ニーズに対応した個別支援方式◆ ⑤⑥

- 個々の課題が大きく異なるため、対象者の課題に応じて、次の4つの支援を柔軟に組み合わせ、弾力的な個別カリキュラムを作成
 - ①作業支援（障害特性や職業上課題の把握含む）、②職業準備講習カリキュラム、③精神障害者自立支援カリキュラム、④発達障害者就労支援カリキュラム

◆職業準備支援対象者の就職実現に向けた取組◆ ⑤⑥

- ハローワーク職員を交えたケース会議の計画的実施、地域センター所長の経営者団体・個別企業への訪問等による障害者受入れに係る働きかけ、修了未就職者に対する重点的な就職支援等、就職促進に係る取組の積極的実施

◆精神障害者・発達障害者等に対する支援スキルの向上◆ ⑤⑥

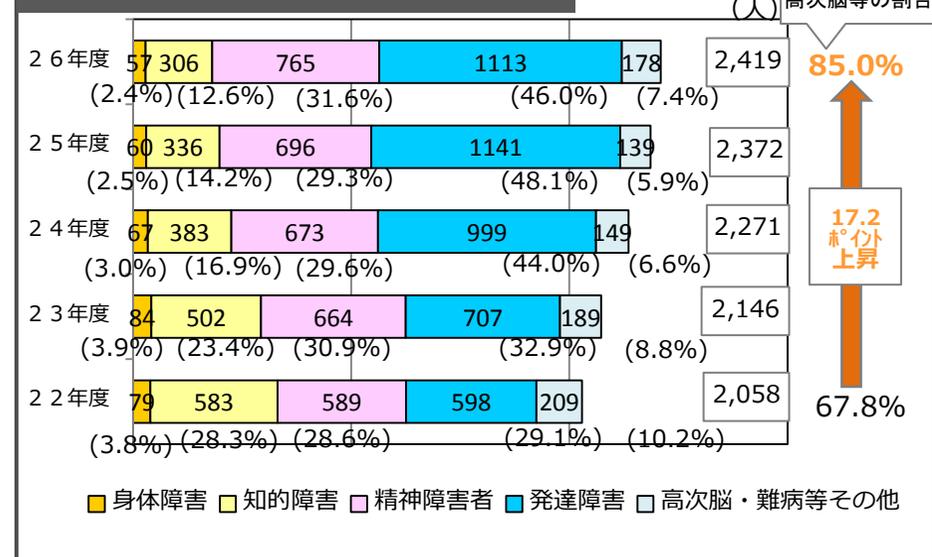
- 職業評価や職業準備支援に携わるスタッフが、カウンセリング技法の演習等を通じて支援スキルを向上

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

- ⑤ 次の段階への移行率 **88.4%** [87.6%] 達成度 110.5%
- ⑥ 就職率 **過去最高 69.0%** [68.5%] 達成度 138.0%

参考：職業準備支援対象者の推移



○ジョブコーチ※支援の推進

※ジョブコーチ(職場適応援助者)の種類

- ・配置型ジョブコーチ 地域センターに配置されているジョブコーチ
- ・第1号ジョブコーチ 障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されているジョブコーチ
- ・第2号ジョブコーチ 障害者を雇用する企業に雇用されているジョブコーチ

数値目標、評価の視点

⑦ジョブコーチによる支援については、支援終了者の職場への定着率が**80%以上**となるようにすること

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆地域センターの役割を踏まえたジョブコーチ支援の的確な実施◆ ⑦

- ・他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施
⇒精神・発達障害者等の全体に占める割合は**55.1%**で、平成22年度の40.9%から**14.2ポイント上昇**
- ・他の機関では支援が及びにくい地域では、協力可能な関係機関を育成しつつ、地域センターが主体的に支援を実施

◆個々の対象者の態様に応じた支援の実施◆ ⑦

- ・障害者に対して、対人技能が求められるサービス業等の職場で、ジョブコーチがロールプレイを通じたスキル付与を行うなど、個々の特性に応じた支援を実施 **3,616人** [3,749人]
- ・事業主に対して、対象者の特性等を踏まえた職務設計や雇用管理に関する助言などの支援を実施
- ・支援終了後はフォローアップ計画を策定し、関係機関との役割分担による効果的・計画的なフォローアップを実施
⇒ジョブコーチによるフォローアップ者数 **6,056人** [6,281人]

◆配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチ等との協同支援の推進◆ ⑦

- ・ジョブコーチ支援事業推進協議会を**226回**実施(延べ**4,443人**参加)。関係機関の役割分担や協同支援の連携方法を検討することで、**地域センターを中核とする都道府県単位のジョブコーチ支援ネットワークの機能強化を図る**
- ・配置型ジョブコーチとのペア支援を通じて第1号ジョブコーチ等に支援方法に係る援助を実施(**1,823人** 支援対象者数全体の**50.4%**)

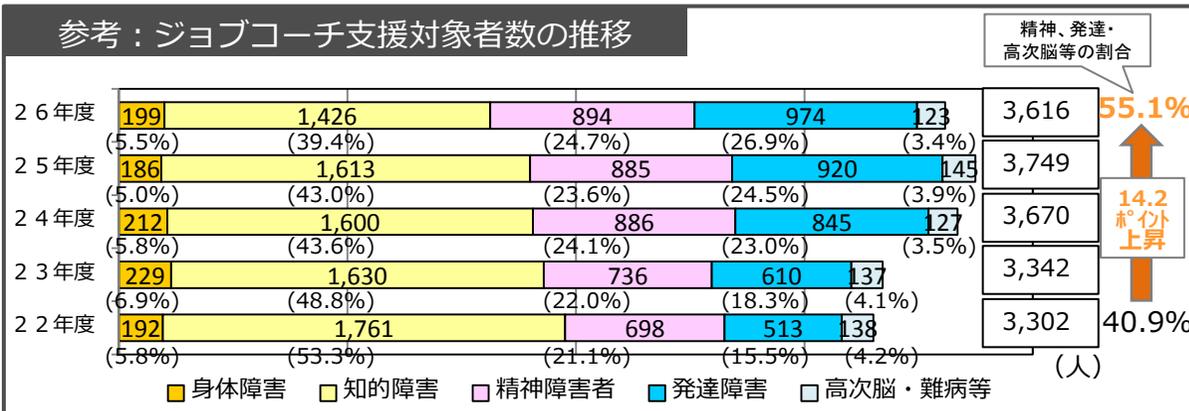
数値目標の達成状況

⑦6カ月後の職場定着率

88.1% [88.2%] 達成度 110.1%

※[]は前年度実績

参考：ジョブコーチ支援対象者数の推移

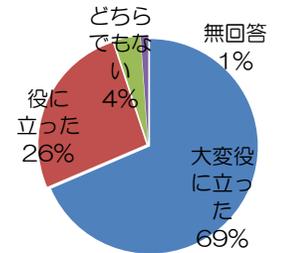


参考：協同支援の実施状況等

○第1号ジョブコーチとの協同支援の実施状況



○協同支援有用度調査(対第1号法人：H26)



※「役に立たなかった」「全く役に立たなかった」回答なし

〔自由記述例〕
・カウンセラーとの連絡を通じ、支援の方向性や支援の仕方について勉強になった。
・ジョブコーチ活動に対して的確なアドバイスをいただき非常に助かっている。

○精神障害者の総合雇用支援の推進

※リワークとは、「復職」のReturn to Workを意味しています。

数値目標

⑧復職支援（リワーク支援※）終了者の復職率が75%以上となるようにすること

主な取組内容

◆精神障害者総合雇用支援◆

⑧

リワーク支援の内容

- ①復職のコーディネート（本人・事業主・主治医の三者で復職の進め方に係る合意形成）
- ②リワーク支援（生活リズムの構築、ストレス対処・コミュニケーションスキルの習得、リハビリ出勤等）による復職の推進

○復職支援（リワーク支援）

- ・休職と復職を繰り返す等の困難ケースに対応するため、復職後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援やキャリアプランの再構築に関する支援を実施
- ・発達障害の特徴を有する等、対象者の状況が多様化している現状を踏まえ、職業準備支援の発達障害者を対象とした技能体得講座等のノウハウを活用

○雇用促進支援（職業準備支援等）、雇用継続支援（ジョブコーチ支援等）

⇒支援対象者が、精神障害者総合雇用支援が通年で開始された平成18年度と比べて3.2倍（1,011人→3,248人）うち、リワーク支援対象者は、平成18年度と比べて4.6倍（509人→2,354人）

◆リワーク支援の拡充等に向けた取組◆

⑧

○リワーク支援の拡充

- ・支援ニーズの高い東京センターについて、平成26年度に新たな支援室(リワークセンター東京)の設置及び支援スタッフの拡充により対象者の受入体制を充実させる **拡充**
- ・通所が困難な遠隔地の対象者に対して、対象者が居住する地域の障害者就業・生活支援センター等を利用し、出張によるリワーク支援を柔軟に実施

○精神障害者雇用支援ネットワークの形成

「精神障害者雇用支援連絡協議会」等の開催による復職支援ネットワークの一層の強化、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携の推進

◆障害者雇用促進法の改正を踏まえた精神障害者雇用支援の強化に向けた取組◆

⑧

○平成30年に法定雇用率算定基礎の対象に精神障害者が追加されることを見据えた支援の強化

短期間で離転職を繰り返すなどの課題を有する精神障害者及び精神障害者雇用に取り組む事業主に対して、ハローワーク、医療機関等との一層緊密な連携の下で精神障害者の特性・個々の状況に応じた助言・援助を実施

○企業に対する精神障害者の雇用促進支援・雇用継続支援のモデル事業の実施 **新規**

- ・平成26年度からの2年計画で、東京、愛知及び大阪センターにおいて、精神障害者を雇用する事業主に対して、ハローワーク、医療機関等との連携により、雇入れから雇用継続までを体系的に支援するモデル事業を実施。
- ・平成26年度においては、19件の取組事例があり、当該事例をモデル事業推進委員会において検証する等、精神障害者雇用に取り組む事業主に対する支援モデル構築に向けた取組を実施

数値目標の達成状況

⑧ 復職率 **過去最高**

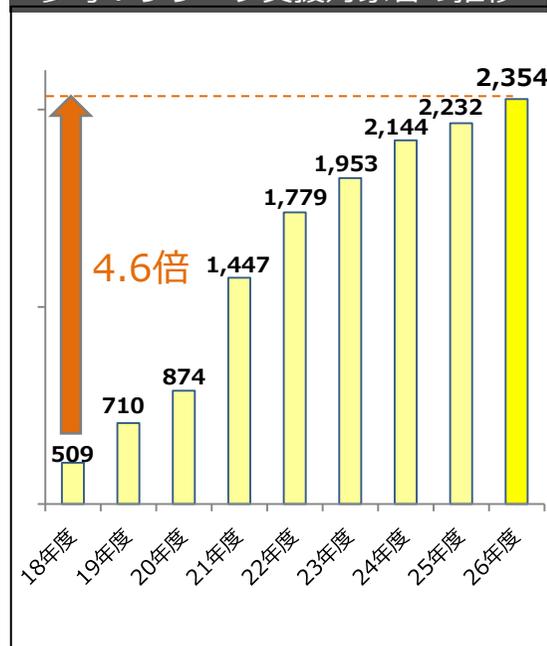
85.3%

達成度
113.7%

[83.7%]

※[]は前年度実績

参考：リワーク支援対象者の推移



○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 16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施すること
- ⑩ 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにすること

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施◆ ⑨ ⑩

- ・職業安定機関が行う雇用率達成指導との連携等により事業主の支援ニーズを積極的に把握し、当該ニーズに応じて、障害者の雇入に係る提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を実施
⇒雇用率達成指導と連携した事業主支援実施企業数 **1,891企業** [1,807企業]

◆事業主支援ワークショップ◆ ⑨ ⑩

- ・障害者雇用に課題を有する事業所を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的とした「事業主支援ワークショップ」を計画的に実施 **167回** [157回]
- ・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、精神障害者の雇入れ等をテーマとした内容を重点的に実施⇒精神障害雇用に係るテーマ

<テーマ例>

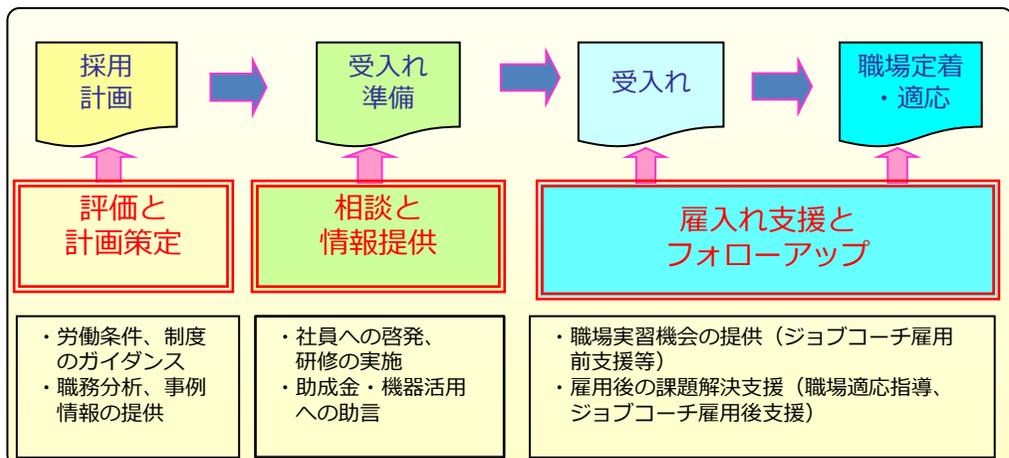
- ①「はじめての精神障害者雇用～中小企業の取組～」
- ②「精神障害者の雇用促進・雇用継続に向けた支援」
- ③「うつ病などで休職している方への円滑な復職支援」

167回中**114回**

◆支援ノウハウの蓄積・共有◆

地域センターの主任を集めた会議を実施し、専門的な事業主支援の積極的展開に向けた**実践報告及び意見交換**を実施

参考：事業主支援計画に基づく体系的支援



数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

⑨ 支援実施事業所数 **過去最高**

18,460所

[17,767所]

達成度
112.6%

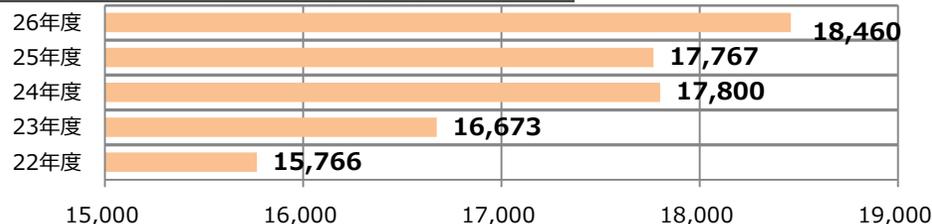
⑩ 事業主支援の効果度

91.6%

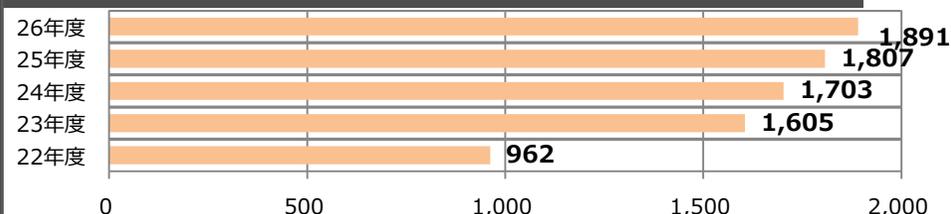
[93.1%]

達成度
114.5%

参考：地域センター支援事業所数の推移



参考：雇用率達成指導と連携した事業主支援実施企業数の推移



【自己評価】

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

<評定と根拠>

評定 A

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、職業リハビリテーションを実施した精神障害者の対象者数は11,312人、発達障害者の対象者数は6,698人とともに過去最高の実績となった。目標の達成度は、精神障害者の対象者数が115.4%、発達障害者の対象者数が152.2%で、両障害者の合計で見ると126.8%と120%を上回る高い実績となった。

また、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、その状況に応じた専門的な支援を実施した結果、職業準備支援修了者の就職率、復職支援終了者の復職率とともに過去最高の実績となった。特に、精神障害者、発達障害者等の占める割合が過去最高の実績となる中、個々の課題に応じた弾力的な個別カリキュラムに基づく職業準備支援を行ったことで、修了者の就職率は69.0%で、目標の達成度は138.0%と120%を上回る高い実績となった。

加えて、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数も過去最高の実績であり、その他の定量的指標もすべて目標を上回った。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

障害者雇用促進法の改正による、①平成28年4月からの雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化、②平成30年4月からの法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加の措置に的確に対応するため、精神障害者及び精神障害者を雇用する又は雇用しようとする事業主への支援の一層の充実を図る必要がある。

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

○概要

・地域の関係機関に対する助言・援助等

障害者就業・生活支援センター等に対して、職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）の実施方法等に関する専門的・技術的な助言・援助を行うほか、就労移行支援事業者等の就業支援担当者を対象に実務的研修を実施し、職リハに関する基本的な知識・技術等の習得を進めています。

また、地域職リハ推進フォーラムを開催し、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業支援担当者研修やジョブコーチ養成研修等を通じ、専門的な人材育成を行っています。

○地域の関係機関※に対する助言・援助等

※障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、第1号ジョブコーチ認定法人、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

- 1,560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
- 地域センターにおける、就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職リハに関する実務的研修を年47回実施すること
- 助言・援助を受けた関係機関に対するアンケートで、回答の80%以上が有用であった旨の評価を得ること
- 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で、80%以上から有用であった旨の評価を得ること
- 地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、関係機関に対する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか

数値目標の達成状況

[] は前年度実績

- 助言・援助実施関係機関数 **過去最高 1,729所** [1,716所] 達成度 110.8%
- 就労支援員等に対する実務的研修 **74回** [63回] 達成度 157.4%
- 助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート **96.7%** [96.9%] 達成度 120.9%
- 教材等の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート **94.3%** [94.5%] 達成度 117.9%

主な取組内容

※[]は前年度実績

○効果的な職リハに関する技術的事項についての助言・援助の実施 ①⑤

- 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 **1,068所 1,889件** [1,029所 2,098件]
- 関係機関職員とカウンセラーとの協同支援を通じた説明、解説等 **719所 2,360件** [706所 2,451件]
- 地域センター支援場面での関係機関職員の体験などを通じた説明、解説等 **508所 613件** [558所 682件]

※ ①の関係機関数1,729所は、上記の助言・援助を実施した機関の合計から、重複を除いた数
 ・ケース相談等における支援方法に関するアドバイス **4,490所 16,229件** [4,601所 16,963件]

○職リハに関する基本的な知識・技術等の向上のための実務的研修等の実施 ②⑤

- 就労移行支援事業所等の研修ニーズの増加及び多様化に対応し、平成26年度は**74回**[63回]開催。受講者数 2,955人 [2,639人]
- これまでひとつの講義で全ての障害について説明していた「障害特性と職業的課題」の科目を、受講者の要望を踏まえ、「**身体障害・高次脳機能障害**」「**知的障害・発達障害**」「**精神障害**」の三つの区分に再編するとともに、講義時間拡大等により講義内容を**拡充** **拡充**
- 関係機関においても精神障害者・発達障害者への的確な支援が実施できるよう、**精神障害・発達障害特化型基礎研修カリキュラムを新たに設定** **拡充**

○マニュアル・教材の作成及び提供 ⑤

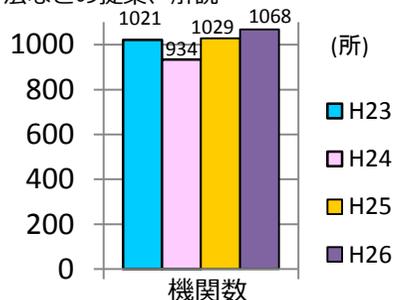
上記の精神障害・発達障害特化型基礎研修カリキュラムで使用するマニュアル・教材として「**発達障害者の雇用の現状及び職業的課題と支援内容**」、「**精神障害の雇用の現状及び職業的課題と支援内容**」を新たに作成 **拡充**

○地域の関係機関との職リハネットワークの形成・整備 ⑤

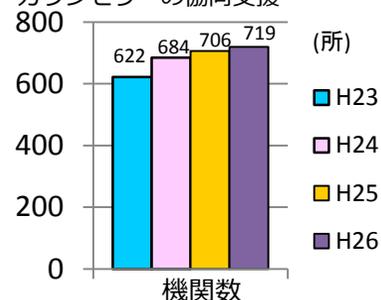
地域の状況に応じた職リハネットワークの基盤整備、同ネットワークを活用した就労支援に向けた機運醸成などに資することを目的に職リハ推進フォーラムを開催（シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等） **54回 3,854人参加** [52回 3,679人参加]

参考：支援実施機関数の推移

○職リハサービスの見直し、支援ツール活用方法などの提案、解説



○関係機関職員と地域センターカウンセラーの協同支援



○職リハの専門的な人材の育成

数値目標、評価の視点

- ⑥障害者就業・生活支援センター職員研修を年7回以上実施すること
- ⑦ジョブコーチを養成するための研修を年9回以上実施すること
- ⑧医療・福祉等の分野における実務者を養成するための研修(職リハ実践セミナー・職リハスキルアップセミナー)を実施することにより、職リハの専門的な人材の育成を図ったか
- ⑨受講者に対するアンケートで、回答の85%以上が有用であった旨の評価を得ること
- ⑩受講者及び所属長に対する追跡調査で、回答の80%以上が役立っている旨の評価を得ること
- ⑪就労支援の裾野拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直しを行ったか
- ⑫職リハの発展及び円滑な推進に資する職リハ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実施しているか

主な取組内容

◆医療・福祉等分野における実務者※の養成研修◆

⑧ ※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

- 職リハ実践セミナー(2回)
これまで総合センター(千葉市)でのみ実施してきたが、受講者からの要望等を踏まえ、2回のうち1回を初めて地方(岡山県)で開催。117名参加、アンケート有用度100% **拡充**
- 職リハスキルアップセミナー(1回)
職リハ実践セミナーの上位研修として3年程度以上の実務経験を有する就業支援担当者を対象に開催
96名参加 有用度96.8% **新規**

◆ニーズに対応した研修内容の見直し◆

⑪

- 障害者就業・生活支援センター職員研修
講義・演習等において、精神障害者及び発達障害者に対する支援に関する内容を充実させるとともに、受講者同士が所属する地域の実践的な取組み等について情報交換・意見交換ができるようグループワークを実施
- ジョブコーチを養成するための研修
ジョブコーチとして一定の経験を有する者を対象としたスキル向上研修は、①前期集合研修で学んだことを活かし、②各所属機関において実践を通じたレポート作成を行い、③後期集合研修における発表を通じて、受講者のスキル向上を目指す体系に変更 **拡充**

◆障害者職業カウンセラーの養成・研修◆

⑫

- 障害者職業カウンセラーの質の向上に向けた取組
平成25年度の研修実施状況を踏まえ、平成26年度は、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

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績
※⑩は3月末時点での暫定値

- ⑥障害者就業・生活支援センター職員研修 **7回** [7回] 達成度 100.0%
- ⑦ジョブコーチを養成するための研修 **9回** [9回] 達成度 100.0%
- ⑨研修受講者に対するアンケート **99.3%** [98.7%] 達成度 116.8%
- ⑩研修受講者及び所属長に対する追跡調査 **93.5%** [95.1%] 達成度 116.9%

参考：アンケート自由記述

平成26年度のアンケート調査より

- ・すべての講義が参考となった。資料を時々振り返りながら、今後の業務に活かしていきたいと思う。また、全国の担当者との意見交換は勉強になり、力になった。[障害者就業・生活支援センター職員研修]
- ・前期で学んだことを実践して後期で振り返るという形式はとてもやりやすかった。自己の振り返りがしやすくて良かった。[ジョブコーチスキル向上研修]
- ・様々な機関との意見交換を通して、それぞれが抱えている課題や現状の話聞き、今後の支援での連携の取り方などとても参考になった。[職リハ実践セミナー]

職リハ実践セミナー及び 職リハスキルアップセミナーとは

○職リハ実践セミナー：様々な分野で就業支援を行っている実務者を対象に、障害別にコースを設定し、特性に応じた障害者支援・企業支援のノウハウを提供するセミナー。知的障害、精神障害、高次脳機能障害のコースに加え、発達障害のコースを新たに設定。

○職リハスキルアップセミナー：職リハ実践セミナーの上位研修として、総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心に、就業支援技術のさらなる向上や他機関との連携に必要なスキルの向上等を図るためのノウハウを提供。



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リハに関する支援を障害者及び企業等に対して直接的に行っている専門職。

【自己評価】

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

<評定と根拠>

評定 A

地域の就労支援ネットワークの充実を図ることを目的とする関係機関に対する助言・援助等について、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74回で目標の達成度は157.4%と120%を上回る高い実績となった。また、地域における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助言・援助を実施した結果、当該支援を実施した関係機関数は1,729所と過去最高の実績になるとともに、当該支援を受けた関係機関から有用であった旨の評価を受けた割合は96.7%で目標の達成度は120.9%と120%を上回る高い実績となった。

加えて、職業リハビリテーションの専門的な人材育成についても、研修内容の見直し等を行い、研修受講者へのアンケート調査で有用であった旨の回答が全体の99.3%と高い評価を得ており、その他の定量的指標もすべて目標を達成した。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

就労支援の裾野の拡大に伴い研修ニーズが増加するとともに多様となっていることから、受講者アンケート調査等からニーズを的確に把握した上で、それらの結果を踏まえて実施方法や内容を工夫し、充実させることで、積極的かつ柔軟な対応を図る必要がある。

1-5 職リハに係る調査・研究、技法の開発

○概要

・職リハに関する調査・研究の実施

職リハに関する施策の充実や、地域センターをはじめ障害者就業・生活支援センター、病院、特別支援学校での就労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

障害の重度化・多様化によりこれまでの支援技法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・改良を行っています。

・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、マニュアル等にとりまとめ、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の発表を通じて普及を図っています。

○職リハに関する調査・研究の実施

評価の視点

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

数値目標の達成状況

② 5つの研究テーマ全てが目標達成

- 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政策立案に係るニーズ要望の把握
- 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ニーズ要望の把握

次の4点を重点とし、調査・研究を実施

- 1 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病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



◆研究テーマ◆ ①

<新規テーマ> 5テーマ

- ・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
- ・障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究

<継続テーマ> 7テーマ

- ・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
- ・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

◆平成26年度に終了した研究の概要及び研究評価の内容（上記継続7テーマ中5テーマ）◆ ①

3テーマが全研究評価委員から最高の評価

研究テーマ	概要	評価結果	評価コメント
No.123 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	ポリテクカレッジにおける特別な配慮を要する学生に対する指導・支援に関し、モデル校でのフィールド研究を職業能力開発総合大学校と障害者職業総合センター研究部門とで共同で行い、指導・支援に関するガイドブックを作成する。	1 1 1	・様々な状況を踏まえた指導の工夫や配慮が網羅されている。 ・大学等の教育機関においても日常的な教育場面や就職・進路指導の場面等での活用が可能で、多くの示唆が得られる。
No.124 SSTを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究（※）	「SSTを活用した人材育成プログラム」の試案について、プログラムの基本的な構成、デザイン等の検証を行い、より完成度の高いプログラムへと発展させるとともに、プログラム普及や実施者育成の方法等について検討する。	1 1 2	・障害者雇用の職場におけるコミュニケーション向上に、SSTの導入は非常に貴重で有用性が高いことが判断された。 ・貴重な研究だと思われるので、今後の継続研究に期待したい。
No.125 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	発達障害者への職業生活に対する満足度及び職場の実態に関するアンケート調査、企業へのヒアリングを通して、満足度に影響を与えている要因を分析し、発達障害者が職業生活を円滑に送るうえで、支援者、事業主等の対応において望まれる事柄を明らかにする。	1 1 2	・発達障害者への就労支援や政策立案の基礎資料としての有用性は高い。 ・定着支援を目的とした職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究の必要性を位置づけたことを大きく評価したい。
No.126 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	多様な難病患者の症状の程度、障害種類・程度に応じた就労困難性の実態把握及び必要な就労支援のあり方を明らかにする。	1 1 1	・難病患者の就労困難性や就労支援等の実態が明らかとなり、提言に近い方向性が示されたことは大いに評価できる。 ・特に福祉・労働の支援現場において活用が見込まれる。
No.127 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	視覚障害者が職業生活で直面するさまざまな課題とその解決に向けて必要な支援を明らかにし、キャリア形成の観点から事業主が行う支援の方策を明らかにする。	1 1 1	・視覚障害者のキャリア形成を進める上での課題が具体的で、キャリア形成に向けた支援体制作りに関する提言がなされていることから、就労を目指す視覚障害者や雇用事業主等に与える示唆は大きい。

※SSTとは、「Social Skills Training（社会生活技能訓練）」の略。円滑な社会生活を送れるよう、対人技能等の必要な技能を向上するための訓練技法

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）

○職リ八技法の開発

数値目標、評価の視点

- ③福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職リ八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**16か所以上**で実施

数値目標の達成状況

- ④支援技法普及講習の実施
25か所 達成度156.3%

主な取組内容

参考：技法開発プロセス

ニーズの把握と分析
(地域センター等ヒアリング)

開発計画の策定
(発達・精神・高次脳)

プログラムの実施
(発達・精神・高次脳)

技法の開発・改良
成果の取りまとめ

◆発達障害者支援技法◆ ③

就職後不適応となる発達障害者、就職後に休職となり発達障害の診断を受ける者が増加

テーマ

在職発達障害者に対する雇用継続支援の技法の開発

特色

在職発達障害者の就業状況について、本人及び事業主の捉え方を可視化するツール「在職者のための情報整理シート」を開発

成果物

開発したツールの活用方法、留意事項、活用事例、活用の効果等について**実践報告書**を作成



- 就業状況の把握と課題の明確化、課題改善に向けた目標設定と具体的支援等の取組の的確な実施
- 事業主、障害者及び地域センター等による雇用継続のための協働関係形成の円滑化

◆精神障害者支援技法◆ ③

うつ病等による休職者で、職場の人間関係、職務遂行等において怒りの感情を抱える者が増加

テーマ

アンダーコントロール支援の技法の開発

特色

怒りを抱える精神障害者が怒りの感情を理解し、適切に対応するための、「職場」に視点を置いた「アンダーコントロール講習」の技法を開発

成果物

開発技法の試行を踏まえ、講習の実施方法、留意事項等について支援者用**マニュアル**を作成



- 地域センター等のリワーク支援におけるアンダーコントロール支援の実施及び休職者の職場復帰と職場適応の円滑化
- 怒りを抱える精神障害者等への支援場面での支援者の適切な対応等についての理解促進

◆高次脳機能障害者支援技法◆ ③

職リ八を効果的に進めるため、事前に心身の準備を整える必要性を有する者が増加

テーマ

職業リハビリテーション導入プログラムの開発

特色

高次脳機能障害者の個別性に着目した環境設定による「できること」の拡大と取組の主体性の向上のための技法「導入プログラム」の開発

成果物

3年間のプログラム試行状況について概要、効果、事例、留意点をまとめた**実践報告書**を作成



- 健康管理スキルの獲得、就職・復職への取組の動機づけ強化による、その後の職リ八支援効果の向上
- 医療機関、福祉機関から地域センター等への支援移行における留意点等の理解の共有化

参考：支援技法普及講習概要

- ・対象：地域センター、関係機関の職員等
- ・方法：開発担当が地域に出向き、演習を主体に支援技法を直接伝授

◆支援技法普及講習◆

④

新規

- ・発達障害関係：17か所 [14か所] 参加者数 360人 [336人]
- ・精神障害関係：8か所 [試行1か所] 参加者数 185人 [18人]

※ []は前年度実績

○研究・開発成果の積極的な普及・活用

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。

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆インターネット等による研究成果の情報発信◆ ⑤

- 成果物については、研究部門ホームページにPDFファイルを掲載

※研究部門ホームページアクセス件数：906,689件 [1,060,713件]
うち研究成果物へのアクセス件数：726,098件 [824,098件]

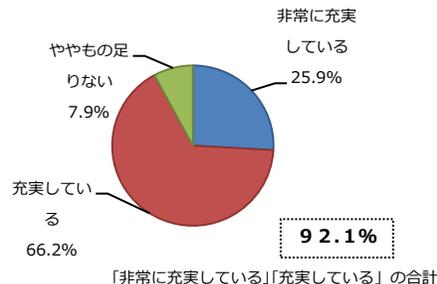
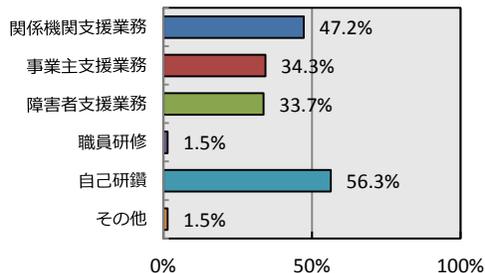
- 日本職業リハビリテーション学会、日本産業精神保健学会をはじめとする18の学会・大会等で成果物を展示し、サマリーを配布
- 当機構が発行する「働く広場」に研究成果を「研究開発レポート」として掲載
- 日本障害者リハビリテーション協会の機関誌に難病関係の研究成果に基づく論文、医学情報誌に若年性認知症関係の研究に基づく論文を掲載
- 厚生労働省の医道審議会に対して視覚障害者に係る研究成果を情報提供

◆研究・開発成果の活用状況◆ ⑥

- ・広域・地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査を実施

【調査研究報告書・資料シリーズの活用場面】
広域・地域センター調査結果より

【マニュアル、教材、ツール等の内容の充実度】
障害者就業・生活支援センター調査結果より



数値目標

- ⑦職リ八研究・実践発表会を総合センター及び地方会場3か所以上開催すること
- ⑧研究成果について学会等で20件以上発表すること
- ⑨マニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること

数値目標の達成状況

- ⑦総合センター及び地方会場7か所で開催 達成度 200.0%
- ⑧学会等発表 28件 達成度140.0%
- ⑨6件作成 達成度150.0%

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆職リ八研究・実践発表会の開催◆ ⑦

- 職リ八研究・実践発表会（平成26年12月 総合センター実施）

- ・参加者数 1,206人 [1,064人] **過去最多**
- ・研究発表 109題 [104題]
- ・アンケート結果

「大変参考になった」「参考に
なった」と回答 95.0% [95.8%]

＜プログラム＞

- ・特別講演
- ・パネルディスカッション
- ・テーマ別パネルディスカッション（2テーマ）
- ・口頭発表、ポスター発表

職リ八研究・実践発表会会場風景



- 地域における研究成果の発表（平成26年9月～27年2月）

地域障害者職業センターと共同で、地域の事業所、就労支援機関等を対象に、7地域（岡山、奈良、静岡、岩手、鳥取、神奈川、大阪）で実施

◆学会発表、各種研修講師等◆ ⑧

- 学会発表：28件（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会等）
- 研修講師：112件（国立保健医療科学院、千葉県総合教育センター、当機構主催の職業リハビリテーションスキルアップセミナー等）

◆マニュアル、教材、ツール等の作成◆ ⑨

- 6件作成：「発達障害者就労支援レファレンスブック（課題と対応例）」「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのアンダーコントロール支援」等

【自己評価】

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

<評定と根拠>

評定 A

発達障害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5テーマすべてにおいて、3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上を得るとした目標を達成し、うち3テーマについて、すべての評価委員から「優れている」との最上位の段階の評価を得た。

発達・精神・高次脳機能障害者に係る先駆的な支援技法の開発を行うとともに、支援技法普及講習を積極的に取り組み、目標を大きく上回る25か所で実施した。

職業リハビリテーション研究・実践発表会では、過去最高の参加者数を記録し、アンケートでも高評価を受けるなど、研究・開発成果の普及に努め、目標を上回る達成度となった。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

マニュアル、教材、ツール等の研究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、今後も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必要がある。

1-6 障害者職業能力開発校の運営

○概要

・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

機構が運営する障害者職業能力開発校2校（中央障害者職業能力開発校（以下「中央校」という。））、吉備高原障害者職業能力開発校（以下「吉備校」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。

<「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とされています。具体的には当面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

企業ニーズを踏まえたより就職に結びつく訓練カリキュラムを設定するとともに、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に対する就職促進に取り組んでいます。

・障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的な職業訓練の実施により得られた指導技法等の成果については、他の障害者職業能力開発校等に提供し、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。

○職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）に対する職業訓練の充実

数値目標、評価の視点

- ①「特別支援障害者」を積極的に受入れ、その定員に占める割合が**50%を上回る**ようにすること
- ②定員充足率が毎年度**95%以上**となるようにすること（定員280名）
- ③全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆発達障害者等の受入促進◆ ①

- 発達障害者の募集枠を超えた受入れ 募集枠37人→**受入数71人**
- 一般訓練科において、発達障害者等を専門に受け入れる訓練科との連携により特別支援障害者を積極的に受入れ **一般訓練科における特別支援障害者数 98人 特別支援障害者全体の58.7%** [95人 58.6%]
- 吉備校の電子機器科において、発達障害者等がより就職しやすくなるよう、電子機器に関する訓練のほか、それに関連する資材調達、製品管理に関する訓練を充実させたカリキュラムとし、あわせて特別支援障害者をより積極的に受け入れられるよう訓練定員を拡大（5名→10名）。**拡充**
- 平成26年度から特別支援障害者に範囲に加えられた、知的障害及び身体障害の重複障害を有する者に対して、個々の障害特性に応じた作業環境、訓練内容、指導方法等を工夫し、よりきめ細やかな職業訓練を実施

◆重度視覚障害者の入校促進対策◆ ①

- 音声コード付き視覚障害者用リーフレットを配布し募集活動を実施 **重度視覚障害者入校数18人** [14人]

◆大学等卒業未就職者の状況を踏まえた対応◆ ②

- 「障害学生修学支援ブロック別地域連携シンポジウム」((独)日本学生支援機構主催)及び学生・企業を対象とした全国就職指導ガイダンス(同)で訓練内容等を紹介するパンフレットを配布

◆福祉機関、教育機関への積極的訪問等による募集活動◆ ②③

- 肢体不自由者、視覚障害者等在籍の教育・福祉機関の訪問強化 225か所[363か所]
- 難病相談・支援センターへの訪問 7か所[8か所]
- オープンキャンパスの実施 参加者275人[332人]
- 身体障害者向け見学・説明会の開催** 参加者**158人**※案内チラシを1,624部配布 **新規**
- 通信制高校、サポート校への周知活動の実施
- 地元のFMラジオによる広報活動(訓練内容、今後の募集予定、就職状況等)の実施** **新規**

◆広範な地域からの受入れ◆ ③

- 入校都道府県数38 [40都府県]
- 両校の設置・近隣都県（埼玉・東京、岡山）外からの入校者数 97人 [94人]
- 公共職業安定所、福祉機関などへの募集周知及び受講希望者情報の提供要請
- 地域センターとの連携による訓練対象者の把握及び情報提供
- 障害者雇用支援月間ポスター原画展（5地域）におけるパネル・パンフレットでの両校の紹介による利用の勧奨

数値目標の達成状況

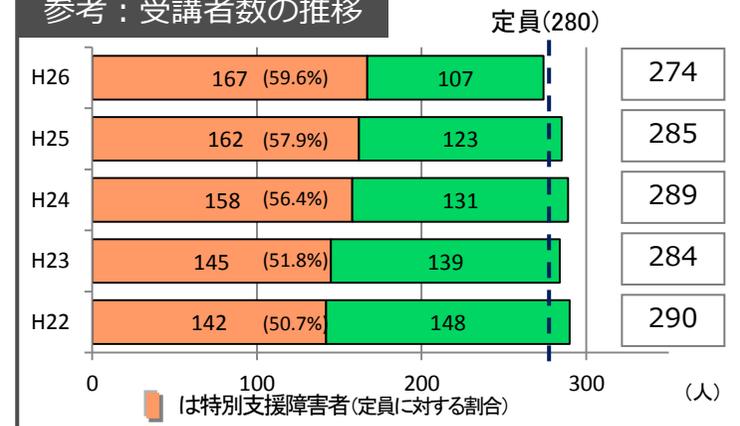
※ []は前年度実績

①定員に占める「特別支援障害者」の割合

過去最高 **59.6%** [57.9%] 達成度 119.2%

②定員充足率 **97.9%** [101.8%] 達成度 103.1%

参考：受講者数の推移



○経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

数値目標、評価の視点

- ④ 訓練修了者等の就職率が**80%以上**となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等により、その内容の充実を図ること
- ⑤ 特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。

主な取組内容

※ []内は前年度実績

本部・両校による「特別対策本部」を設置し、相互に連携して対策を実施

◆企業ニーズに応じた訓練カリキュラムの充実◆ ④

- 中央校では、企業に訓練生のPCスキルをより把握されやすくすることを目的に、従来のCS検定に代え、**日商PC検定の資格取得対策を開始**。さらに国内外においてシェアの高い**3DCADソフトへの更新**を行い、**より即戦力となる設計関連の訓練を実施** **拡充**
- 吉備校では、**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** **拡充**

◆特注型企業連携訓練の実施◆ ⑤

- ＜実施状況＞ 実施者 39人[37人] 訓練先企業への就職者 28人[35人] 全就職者38人[36人]
修了者 39人[37人] 就職率(全就職者/修了者) 97.4%[97.3%]

◆企業への積極的な働きかけ◆ ④

- 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、ハローワーク主催の会議や訓練生の雇い入れ相談等の際に企業に提供
- 企業の担当者を対象に、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シンポジウム形式で紹介するほか、事業主及び訓練生の体験を発表する**障害者採用準備講座**を開催
参加企業数 155社 [168社]
- 事業主団体への求人確保等の協力依頼を拡大(**30団体**[28団体])するとともに、**5団体の会報誌またはホームページに案内や取組等を掲載** **拡充**
- 人事担当者と訓練生が面談する会社説明会を開催 52社 [59社]
- 機構メルマガにより中央校の取組や障害者採用準備講座を紹介 **新規**

◆ハローワーク等との連携◆ ④

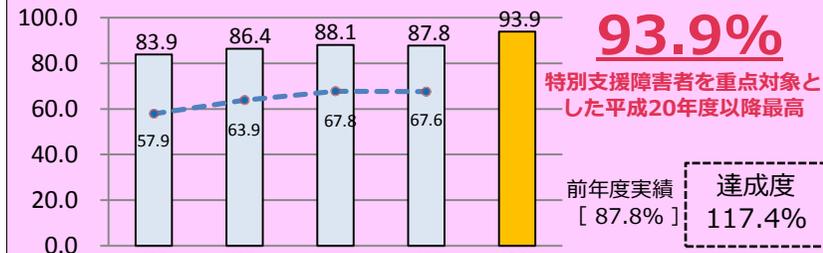
- ハローワークに対する個々の状況を踏まえた求人開拓の要請 **401件** [268件]
- ハローワークの担当官を招いて特別職業相談会を開催し、訓練場面の視察により訓練生の対応可能な職務を確認してもらうとともに、具体的な求人についての職業相談を実施
- 訓練修了者等が就職、職場定着を図るための、地域センターによるジョブコーチ支援等を実施

◆訓練生に対する支援◆ ④

- 就職面接会への積極的な参加勧奨 **51回** 延べ305人 [41回 延べ300人]
- 就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を回避・軽減するために、グループミーティングやセルフマネジメント訓練(体調管理)を繰り返し実施

数値目標の達成状況

④ 就職率



※上記折れ線グラフは中央校、吉備校以外の障害者職業能力開発校(17校)の就職率の推移

特注型企業連携訓練とは

施設内の汎用性のある職業能力を取得するための訓練では就職又は職場定着が困難な者(注)について、雇入れを検討している事業主と密接な協力の下に特注型の訓練メニューによる施設内での訓練と企業内での訓練を組み合わせた職業訓練や、採用・職場定着のための支援を、両校で行っています。

(注)就業環境が変わると業務の円滑・的確な遂行が困難となる精神障害者、身体動作の制限が多く特別の機器等による訓練の必要がある重度の両上肢障害者等

参考：障害者採用準備講座の様子



訓練生自身がプレゼンテーションソフトを駆使し、訓練の成果を発表。企業人事担当者に対するアピールの場としても活用。

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

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆マニュアル作成、指導技法解説◆ ⑦

○指導技法の開発成果等の普及

- 平成25年度までの先導的な職業訓練の成果を取りまとめたマニュアル等をホームページに掲載
- 新たな指導技法等提供に係るPRリーフレットを作成・配布、広報誌「働く広場」に紹介記事を掲載

○障害者能力開発指導者交流集会の開催

- 参加者89人[98人] アンケートによる有用度 **98.8%** [97.7%]
- 障害者職業能力開発校等の障害者職業能力開発に携わる者を対象に、両校の最新の指導技法を解説し、テーマ別グループによる意見・情報交換などを実施
- 都道府県職業能力開発主管課、障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校による、特別支援障害者の受入れ事例などの発表に加え、**中央校からは最新の精神障害者の指導技法等について、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追加された「重複障害のある知的障害者の受入れ事例」について発表**

○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 新規

- 委託訓練を受託する訓練実施機関において、精神障害者などの障害特性など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・普及する事業を実施（平成26年度～28年度）。26年度は、①モデルカリキュラムの開発、②試行、③試行結果の検証を実施

◆他校に対する訓練コース設置支援◆ ⑧

○指導技法等体験プログラムの実施

- 都道府県の職業能力開発施設における特別支援障害者等の受入れ拡大に向けた今後の検討の参考となるよう、都道府県の職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験等を通じて指導技法等を紹介する指導技法等体験プログラムを実施
- テーマ 中央校：精神障害者、発達障害者の職業訓練等
吉備校：高次脳機能障害者、知的障害を伴う発達障害者の職業訓練等
- 参加者 **46人** [40人] アンケートによる有用度 **97.7%** [100%]

○専門訓練コース設置・運営サポート事業の実施

- 中央校において、平成25年度から支援を継続している千葉県立障害者高等技術専門校での発達障害者専門訓練コースの設置・運営に加え、新たに**新潟県立新潟テクノスクールでの知的障害者専門訓練コースの設置・運営を支援**
- 吉備校において、平成25年度から支援を行っている北海道障害者職業能力開発校での発達障害を伴う知的障害者等の専門訓練コース設置・運営の支援を継続
- 平成25年度に同サポート事業を実施した、神奈川障害者職業能力開発校、福岡障害者職業能力開発校についても、引き続きフォローアップを実施

数値目標の達成状況

⑥ 25年度発行の職業訓練実践マニュアル(精神障害者編Ⅱ)の有用度調査

90.9%
[92.8%]

達成度
113.6%

参考：開発成果の広報・周知

過去に発行したマニュアル等をPRするためリーフレットの作成・配布により広報・周知

- 専門訓練コース設置・運営サポート事業とは 特別支援障害者の訓練機会の拡大を図るため、他の障害者校等における専門訓練コースの設置及び円滑な運営に必要な次の支援を、個々の支援対象施設の支援ニーズ等に応じて行っています。
- 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
- 専門訓練コースの設置・運営に必要な指導技法等のOJT方式による提供
- 訓練開始後に生じた課題解決等を図るための支援

【自己評価】

1-6 障害者職業能力開発校の運営

<評定と根拠>

評定 A

職業訓練上特別な支援を要する障害者（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は過去最高の実績の59.6%で目標の達成度は119.2%となる中、それらの者に対し、雇入れを検討している企業との協力の下に施設内訓練と企業内訓練を組み合わせた特注型企业連携訓練を積極的に実施する等の個々の訓練生の状況に応じた訓練を実施する等により、訓練修了者等の就職率は、特別支援障害者を重点対象とした平成20年度以降最高の93.9%で目標の達成度は117.4%と高い実績となった。

また、指導技法等の開発・普及についても、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査で有用であった旨の回答が全体の90.9%と高い評価を得るなど、積極的に取り組んだ。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

特別支援障害者を積極的に受け入れ、さらに定員充足率を向上させるため、利用者や企業のニーズを踏まえた訓練カリキュラムの見直し等の訓練内容の充実を図るとともに、ハローワーク及び地域センターとの連携等による募集活動の工夫に努める必要がある。

1-7 障害者雇用納付金の徴収及び 障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

○概要

・障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

納付金制度は、障害者雇用に係る事業主間の経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者雇用の促進と職業の安定を図ることを目的としており、当機構において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を行っています。

○ 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 事業主説明会を**420回以上**開催すること。
- ② 職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行っているか。
- ③ 適用対象事業主の拡大を踏まえ、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。
- ④ 適用対象事業主の拡大にあたり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給業務が適切に行われるよう体制整備に努めているか。
- ⑤ 厳正な審査、調査の実施により常用雇用労働者数が200人を超える事業主について**99%以上**の収納率を維持すること。
- ⑥ 年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。
- ⑦ 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。
- ⑧ 事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意し、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めているか。

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆ 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 ◆ ①②

- ・ 記入説明書等を活用し、申告申請で誤りの多い事項を解説した事業主説明会の実施
- ・ 職業安定機関との情報交換会を開催し、制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について協力依頼（4、8月）

◆ 平成27年度から新たに制度の適用対象となる事業主（常用雇用労働者数200人超→100人超）への周知活動 ◆ ③④

- ・ 適用拡大後の適切な徴収・支給業務に向けた周知・啓発実施体制を整備
- ・ 経済団体、業界団体等への協力要請（中央**38**団体 [4]、地域**613**団体 [178]）
- ・ 平成26年度から2年計画で適用拡大対象事業主への個別訪問を実施することとし、平成26年度においては、適用拡大の対象となる約31,000事業主のうち、3分の2に当たる**21,020事業主**を訪問し納付金制度について説明 **新規**

◆ 収納に向けた積極的な取組 ◆ ⑤⑥

- ・ 督促マニュアルを活用した納付督促、申告督促（電話督促 **1,072**件[722件]、督促文書・督促状の発出 **88**件[47件]、督促訪問 **5**件[3件]）

◆ 事業主の利便性の向上 ◆ ⑦

- ・ 事業主の入力負担軽減のためのマクロ機能付き申告申請書作成支援シートの機能改善
- ・ 事業主訪問等による電子申告申請システム・電子納付システムの更なる活用促進
- ・ 取扱金融機関の拡大（信用金庫**265**行（平成27年4月取扱開始）） **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（取扱金融機関**94**行[90行]）

数値目標の達成状況 ※ []内は前年度実績



◆ 事業所訪問調査の効果的かつ的確な実施 ◆ ⑧

- ・ 納付金の徴収等の一層の適正化を図るための事業所訪問調査の強化
 - 調査実施部署を本部に加え地方6か所に設置 **拡充**
 - 調査実施件数**5,833**件 [2,122件]
- ・ 調査担当者の研修（OJT）、多様な調査事例の共有による専門的調査能力の向上
 - 実際の審査・調査場面を活用した実地研修（4～6月）
 - フォローアップ研修（10～11月） **新規**

【自己評価】

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

<評定と根拠>

評定 **A**

事業主説明会は、目標を上回る過去最高の実績である477回開催し、事業主に対してきめ細かな説明を行うことによって、制度理解の促進に的確に対応した。

収納率は、収納に向けた積極的な取組によって、目標を上回る99.96%と、適用対象事業主が200人超に拡大された平成22年度以降、最高の実績となった。

また、制度改正による適用拡大後（200人超→100人超）の納付金の申告に向けて、平成26年度から2年計画で適用拡大対象事業主への個別訪問による周知・説明を実施することとし、平成26年度においては、限られた人員でスピード感をもって前倒しして対応した結果、対象事業主の3分の2に当たる21,020事業主に対して個別訪問を実施した。

さらに、納付金等の適切な徴収・支給を促進するため、事業所訪問調査の効果的かつ的確な実施等に努めた。これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

平成26年度の収納率は高い実績となったが、収納に向けた積極的な取組によって、平成27年度も引き続き高い収納率の維持に努める必要がある。

また、制度拡大適用対象事業主への制度理解を促進するため、平成27年度も引き続き積極的な個別訪問による丁寧な周知・説明を行う必要がある。

1-8 障害者雇用納付金に基づく 助成金の支給業務

○概要

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

<主な助成金の種類と概要>

- ・ 障害者作業施設設置等助成金（作業施設等の整備等） ・ 障害者福祉施設設置等助成金（福利厚生施設の整備等）
 - ・ 障害者介助等助成金（雇用管理に必要な介助等） ・ 重度障害者等通勤対策助成金（通勤を容易にするための措置）
 - ・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金（重度障害者を多数継続雇用する施設等の整備等）
- ・ 当機構では、当該助成金に関する事務として、効率的な支給、事業主等に対する周知・広報及び不正受給防止のための取組を行っています。

○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要する助成金を除く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 ホームページ等で事業主の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は速やかにホームページの内容を更新しているか。
- ③ 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。
- ④ 事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。
- ⑤ 事業主等に対し申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか。
- ⑥ 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を図っているか。
- ⑦ 不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。
- ⑧ 不正受給が発生した場合、原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供し必要な対策を講じているか。
- ⑨ 厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。

主な取組内容

※[]は前年度実績。

◆助成金の効果的な活用促進◆

- ホームページの活用 ②
 - ・企画競争型認定の受理開始及び認定結果の概要を速やかに公表
 - ・認定、支給時に必要な添付書類を一覧で見られる「**整理カード**」を改訂
- 職業安定機関等との連携による周知 ③
 - ・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**712回** [721回]
- 分かりやすいパンフレット等の作成・配布 ④
 - ・企画競争型認定及び助成金厳格化周知リーフレットの改訂

◆効率的な助成金支給業務の実施◆

- 助成金システムを活用した月ごとの助成金支給状況の把握、情報共有 ①
- 審査体制の見直し及び審査業務の改善による更なる効率化①
- 高障センターによる事前説明及び点検確認 ⑤
 - ・助成金支給業務手引の活用による事務手続きの適正化
 - ・改訂した「整理カード」を活用しての点検の効率化
- 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 ⑥
- 「**助成金支給業務Q&A集**」の改訂 ⑥
- 助成金支給事業主に対してアンケート調査を実施して業務改善に活用 ⑥

◆適正な支給業務の実施◆

- 厳正な調査の実施 ⑦
 - ・重点化による調査の効率化
 - ・支給前調査 **17件** [31件]
 - ・支給後調査 **204件** [264件]
- 不正受給防止対策の強化 ⑧
 - ・高齢者助成部との連携会議の開催 **2回** [4回]
 - ・不正受給通報メールの運用
 - ・不正受給をした事業主名等のホームページによる公表
 - ・事業主の申告による「**支給要件確認申立書**」の作成 **新規**
 - ・「**不正受給防止マニュアル**」を改訂し、チェックリストを改善
- 不正受給防止のための会議開催 ⑥
 - ・全国会議分科会において不正受給防止マニュアルの活用法を議論
- 関係機関との連携 ⑧⑨
 - ・高障センターと職業安定機関との情報交換等 **495回** [533回]

数値目標の達成状況

① 平均処理期間
29.3日 [28.5日]

参考：支給実績等

○支給実績 **23,849件** [15,702件]
○不正受給件数 **3件** [17件]

【自己評価】

1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

<評定と根拠>

評定 **B**

助成金支給業務の更なる効率化を図るため、審査体制の見直しや審査業務の改善等を実施した結果、前年度に比べ支給件数が大幅に増加（約1.5倍）する中、助成金の1件当たりの平均処理期間が29.3日と、目標（第3期中期目標の最終年度には30日程度とする）を早期に達成している。

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、不正受給防止対策を強化することにより、適正な支給業務の実施に努めた。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

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、引き続き適正な支給業務に配慮しつつ効率的な業務に努めるとともに、助成金の効果的な活用促進に努める必要がある。

1-9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

○概要

・障害者職業生活相談員資格認定講習

障害者を5人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う相談員を選任することが義務付けられており、その資格認定講習を当機構が実施しています。

・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。

○障害者職業生活相談員資格認定講習、事業主に対する雇用相談・援助

評価の視点

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

主な取組内容

①

※ []内は前年度実績

○テキストの改訂

拡充

「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）」の新規執筆による内容の拡充、統計資料の更新



手話通訳を配置した講習

・講習実施回数 **75回** [74回]
・講習修了者数 **5,026人** [4,843人]
・受講者アンケートによる「有用であった」との回答 **97.7%** [97.3%]

○受講者の利便性に配慮

全国での受講を可能にし、交通の利便性を考慮した会場を設定

○障害のある受講者に配慮

手話通訳、視覚障害者に配慮した資料の提供、駐車場の確保

障害者職業生活相談員資格認定講習とは

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

参考：受講者の声

- ・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、相談員の業務に活かせる知識が得られた。
- ・障害者当事者と実際にその方に関わっている相談員から直接話を聞くことができ、とても参考になった。
- ・グループディスカッションでは、自社の強みや足りないところに気がつくことができた。

評価の視点

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

主な取組内容

②

※ []内は前年度実績

○障害者雇用工キスパート(4人)の配置

特例子会社経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する者を配置

○個別相談の実施

- ・個別性が高く、困難な課題を抱える事業主に対する相談・援助を実施
- ・**地域センターに同行訪問し、事業経営の視点から相談対応**

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



・相談・援助実施回数 **1,648件** [1,544件]
・各種講習での講師数 **77回** [74回]
受講者 **4,482人** [3,231人]

参考：相談事例

労働局・地域センターからの依頼を受け、法定雇用率未達成企業への相談・援助を実施。
企業のニーズやグループ関連会社を含め、障害者が携わることができる作業内容について把握。その上で特例子会社の設立に向けた方向性を提案。エキスパートが自らの特例子会社経営の経験を踏まえて押さえるべき経営面や運営面（労働条件の設定、職務内容、事業収支の考え方等）のポイントについて事業主のニーズを踏まえ相談対応した。

○集団方式による指導・支援

- ・**障害者の雇用拡大に関する企業ニーズを踏まえたセミナーを開催**
- ・地域センター、公共職業安定所（ハローワーク）、事業主団体等が開催する**各種講習・セミナーに障害者雇用工キスパートが講師として参加**

○実践的手法の開発・普及

評価の視点

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

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえた実践的手法の開発◆

○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

ー平成26年度職場改善好事例募集の入賞事例からー
精神障害者の職場定着に向けて、企業が支援機関と連携し、従業員の不安解消、意欲向上など雇用管理上の改善等に取り組んだ事例を収集

見やすいレイアウト、簡潔な本文とポイント解説による補足など、読みやすいよう編集を工夫。他の企業で利用可能な当事者の作業マニュアルや作業日誌等を写真やイラストで掲載



キーワード	活動後の状況	活動内容	活動後の効果
1 労務管理	就業前には不安や緊張を感じていましたが、就業後は不安が解消され、意欲向上が図られました。	就業前には不安や緊張を感じていましたが、就業後は不安が解消され、意欲向上が図られました。	就業前には不安や緊張を感じていましたが、就業後は不安が解消され、意欲向上が図られました。
2 支援機関との連携	就業前には不安や緊張を感じていましたが、就業後は不安が解消され、意欲向上が図られました。	就業前には不安や緊張を感じていましたが、就業後は不安が解消され、意欲向上が図られました。	就業前には不安や緊張を感じていましたが、就業後は不安が解消され、意欲向上が図られました。
3 職場の改善	就業前には不安や緊張を感じていましたが、就業後は不安が解消され、意欲向上が図られました。	就業前には不安や緊張を感じていましたが、就業後は不安が解消され、意欲向上が図られました。	就業前には不安や緊張を感じていましたが、就業後は不安が解消され、意欲向上が図られました。

○障害者雇用マニュアルコミック版「精神障害者と働く」(全面改訂)

一般的な障害特性と職場での支援方法の紹介に加え、「職務設定と指導方法」「不安や緊張の緩和」「健康管理面への対応」「長期的な職場定着」のほか、「休職者の職場復帰に向けた取組」など、企業が疑問や不安を感じるケースを取り上げ、支援機関の活用等のノウハウを含めて、読みやすく、理解しやすいコミック形式で取りまとめ

解説ページを設けてコミック部分を補完



③ ◆機構ホームページ等を活用した普及◆ ④⑤

○マニュアル等
成果物一覧及び成果物の電子ファイルをサマリー(要旨)と併せて掲載

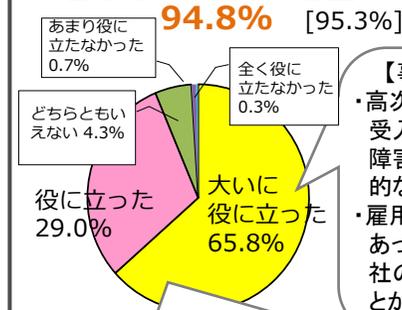
「マニュアルのごあんない」を地域センターやハローワークを通じて事業主に周知

○障害者雇用事例リファレンスサービス
(掲載事例数: 2,140件 [1,960件])

障害者雇用に際して参考となる全国の事業所の事例をデータベース化して公開(業種や障害ごとに検索が可能)

参考: 各種成果物に対する利用者アンケート

障害者雇用に取り組む上で「役立った」との回答



【事業主】

- ・高次脳機能障害のある社員が復職する際、受入れ体制を整備するために「高次脳機能障害コミック版マニュアル」を活用した。具体的な支援方法がわかり非常に役に立った。
- ・雇用する精神障害者の職域拡大が課題であったが、職場改善好事例集を読んで、他社の取組を参考に新たな職務を創出することができた。

【支援機関】

- ・「高次脳機能障害コミック版マニュアル」は、就職や復職支援を行う上で医療スタッフの教材として役立ち、事業主への説明資料としても活用した。
- ・初めて障害者雇用を進める事業主に「はじめからわかる障害者雇用 事業主のためのQ&A集」を活用したところ、事業所担当者の不安が解消され、その後スムーズに雇用に結びついた。

➡ 障害者雇用エキスパート、地域センター、高障センター等が相談・援助の場で、障害者雇用事業所で実際に行われている参考となる取組や、障害種別による雇用上の留意点をわかりやすく情報提供するものとして、大いに活用

○就労支援機器の普及・啓発

数値目標、評価の視点

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

主な取組内容

◆就労支援機器の普及◆

⑥

画面読み上げソフトや点字ディスプレイの活用により視覚障害者もアクセス可能

- 最新情報のホームページの掲載等
事業主の利便性を図るため、個々の機器の貸出状況を表示
- 高障センターを通じた貸出制度の周知
- 障害者雇用エキスパートによる啓発
 - ・労働局、ハローワークが主催する人事・採用担当者、労務担当者を対象としたセミナーに派遣し、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨
 - ・移動展示会の開催、ワークフェアへの出展、当事者団体主催イベントへの講師協力
 - ・機器展示コーナーを活用した説明会の定期開催(原則月2回)
 - ・**東京以外の地域での普及を目的**として、高障センターと連携した**地方説明会を開催(宮城、愛知)** **新規**
 - ・視覚障害者を対象とした障害者職業能力開発校等との情報交換・情報収集

◆貸出事業所に対する相談・援助、フォローアップの実施◆

⑥

- ・事業主の個別ニーズに即した機器選定や活用に関する相談・援助
- ・新製品の情報提供、機器の変更に係る助言
- ・貸出当初に電話・メールなどによる使用状況の確認、使用に当たっての助言等
- ・貸出3か月時点の電話・郵送による中間アンケートの実施等により、使用状況を確認
- ・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を実施しニーズに応じた支援機器の整備を実施

参考：貸出事業所に対する相談・援助の事例（聴覚障害者）

当初の支援ニーズ

・多数雇用している聴覚障害のある従業員との意思疎通を図るため、上司・同僚に簡単な手話を教育。
・しかし、業務上必要なことが的確に伝わらない。何か解決法はないか。

エキスパートの提案

・指示事項や個別の面談での音声認識ソフトの活用を提案。
・上司や同僚に対して、機器開発メーカーと連携し、機器の使い方講習会を実施。

フォローアップで把握した状況

・業務上必要な情報が的確に伝達。
・音声認識ソフトで保存されるデータを活用できることが有用。

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

⑦ 就労支援機器の利用率

69.0% [72.5%]

達成度
115.0%

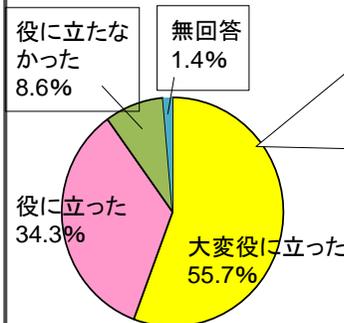
貸出事業所数 **187事業所** [169事業所]

参考：貸出終了事業主に対するアンケート結果

満足度(大変役に立った、役に立ったとの回答)

90.0% [86.3%]

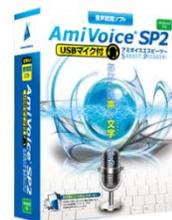
※ []内は前年度実績



<自由記述>

・重度の障害者を迎えるに当たり、入社式や研修での機器の使用を検討したことで、当事者に事業所が十分な対応をしてくれるという安心感を与えることができた。また周囲の社員や経営者にも障害者の入社、定着をそれぞれの立場で考えてもらうきっかけになったことが良かった。

⇒アンケート結果を踏まえ、貸出機器を整備し、事業主ニーズに合わせた機器を提案
<貸出機器の例>



・音声認識ソフト(左)
マイクを通して話した言葉が文字に変換されPCディスプレイ等に表示される
・拡大読書器(右)
従来機より、より鮮明な画像を表示することができる

○障害者雇用に係る啓発事業の実施

評価の視点

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

主な取組内容

※ []内は前年度実績



◆9月の障害者雇用支援月間を中心とする啓発活動◆

⑧

◆定期刊行誌「働く広場」の発行◆

⑧

○障害者雇用優良事業所等表彰式

障害者を多数雇用している事業所等を表彰し、障害者雇用の重要性を広く社会に周知
 <厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰>
 ・障害者雇用優良事業所表彰：69件
 ・優秀勤労障害者表彰：43件



○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展

障害者雇用の重要性について、事業主をはじめ広く国民に理解頂くため、ポスターの原画を障害者等から募集し、入賞作品を全国5会場で展示
 (応募点数：2,417点[2,692点])
 <開催の工夫>
 障害者ワークフェア2014における展示を2日間としたことで、来場者が大幅に増加
 (来場者数：19,776人[10,133人])



○マスメディア等による広報・啓発活動

・経済専門雑誌「日経ビジネス」(9/15日号)及び「日経ビジネスオンラインSpecial」(9/15~10/14)に障害者雇用の重要性について、事業主をターゲットとした記事広告を掲載
 ・機構が行う職業リハビリテーション等の取組についてマスコミへ積極的に情報提供



○発行目的

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

○発行部数

毎月54,000部
 ⇒企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に配布

読者アンケート調査結果

「非常に参考になる」
 「参考になる」 **88.1%**
 <参考となった理由>
 ・障害者雇用の現状や課題を学べる
 ・障害者雇用実践企業の情報が豊富

ニーズ・意見

編集委員会の開催

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

助言・指摘

◆誌面の充実・改善点◆

・掲載希望の高い「精神障害」「発達障害」について特集を組む他、編集委員会での助言を受け、「障害者のための情報バリアフリー化事情」連載を開始
 ・地域障害者職業センターの協力により、当機構の**事業主支援に関する情報**を紹介する連載を掲載

◆公開座談会の開催

○テーマ

「発達障害者の雇用を促進するために～一般高校、大学の卒業者等に対する支援の在り方について～」

○座長：松矢勝宏氏（東京学芸大学名誉教授）

○パネリスト：発達障害当事者、当事者が勤務する企業の人事担当者、大学の就学・就労支援担当教員等

○アンケート結果

「大変参考になった」
 「参考になった」 **100%**

<聴講者の声>

・当事者を含め、それぞれの立場からのご意見、ご提案を伺えたことが非常に参考になりました。



【自己評価】

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

<評定と根拠>

評定 A

就労支援機器の普及・啓発について、機器の利用率に係る目標の達成度が115.0%であったことに加え、事業主に対するきめ細かなフォローアップの実施等により、アンケートによる機器の貸出終了後の事業主の満足度が90.0%と高い実績になった。

また、障害者雇用工キスパートによる相談・援助について、その豊富な経験を生かして困難な課題を抱える事業主に適切に対応し、相談・援助実施回数も前年度に比べて増加した。

このほか、事業の利用者アンケートにおいて、障害者職業生活相談員資格認定講習の有用度が97.7%、マニュアル等の各種成果物の役立ち度が94.8%といずれも90%台の数字となった。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

アンケートにより把握した各事業の高い有用度等を維持するため、引き続き事業主等のニーズを踏まえた就労支援機器の整備や的確な貸出機器の提案、講習の実施、障害者雇用事例等の情報収集・提供等を行っていく必要がある。

1-10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

○概要

・障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

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

<アビリンピックの種類>

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

地方アビリンピック・・・各都道府県の高齢・障害者雇用支援センターが、**都道府県との共催又は後援を得て開催**します。

○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

評価の視点

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

主な取組内容

◆第35回アビリンピック◆

大会期間：平成26年11月21日～23日
開催場所：愛知県名古屋市（ポートメッセなごや）
総選手数：**332人** [318人] **過去最高**



表彰式

来場者数：約**69,000人** [39,700人] **過去最高**
(併催イベントへの来場者を含む)

◆大会のポイント◆

- フランス・ボルドーで開催される第9回国際アビリンピック派遣選手選考会としての開催 ③
 - ・派遣対象種目（17種目）に過去2大会の金賞受賞者を招聘
 - ・開会式にて在京都フランス総領事が選手に向け激励のメッセージ
- 多様な競技種目の実施 ①
「機械CAD」「喫茶サービス」「木工」など全24種目の実施
- 技能デモンストレーションの実施 ②
「クリーニング」及び「フォークリフト操作 **新規**」の実施
- 障害者ワークフェアの実施（149企業・団体出展） ②



技能競技(DTP)



技能デモンストレーション
(フォークリフト操作)



障害者ワークフェア

○共催県等と連携した大会準備・運営

- ・愛知県による公式キャラクター、ロゴマーク等の設定
- ・愛知県内各地における事前PRイベント等の実施
- ・隣県で会場近隣となる岐阜及び三重両県のハローワークにおけるチラシ配付
- ・併催イベント開催による来場促進
※県、労働局、地域センター等共催の「障害者雇用促進トップセミナー」等のイベントをこの時期に実施
- ・愛知県からの各競技専門委員（審査員）等の推薦
- ・ボランティアや県職員による競技補助、来場者の案内及び介助等
- ・愛知県の発案により女性選手が最も活躍した選手団を表彰



事前PRイベント

○マスメディア等による紹介

- ・名古屋駅中央コンコースのPRブースにおけるライブ放映
- ・NHKニュース（NHK名古屋放送局ほか）
- ・新聞による直前の開催周知（中部地方版）
- ・全国各地の地元新聞等による各種記事の掲載（28県）

※[]内は前年度実績

数値目標、評価の視点

- ④ 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
- ⑤ 各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営しているか。

数値目標の達成状況

- ④ 大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力・雇用に対する「理解度」



96.6%

[98.5%]

達成度
107.3%

※[]内は前年度実績

参考：アンケート自由記述欄への記載内容等

○参加選手のコメント

- ・「この大会で得た自信や経験を仕事に活かしていきたい」（製品パッキング種目）
- ・「この大会を通して培った技術や自信を就職などに役立てたい」（縫製種目）
- ・「これからも笑顔を忘れず、仕事を頑張り、後輩にも教えていきたい」（ビルクリーニング種目）
- ・「全てにおいてやり遂げたことは、今後の自信になると思う、引き続き、自己研鑽に努めます。」（ワード・プロセッサ種目）

○来場者の声

- ・「競技を間近で見ることができ、選手のひたむきさや技能の高さを感じた」（事業主・人事担当者）
- ・「作業体験を通じて就労現場を知ることができた」（一般来場者）
- ・「健常者と能力について何にも変わらないんだと実感でき、とてもよい経験になった」（一般来場者）
- ・「ぜひ今後も続けてほしい」（教育・福祉関係者）

主な取組内容

◆地方アビリンピックの開催◆ ⑤ ※[]内は前年度実績

- 開催状況：全ての都道府県で実施
- 競技参加選手数：**3,267人** [2,967人] **過去最高**
- 競技実施種目数：延べ**388種目** [371種目] **過去最高**
- 組織間シナジー効果の発揮
 - ・ポリテクセンターの施設等のイベントとの合同開催、相互展示等の実施
 - ・ポリテクセンターの施設等を会場として開催
 - ・ポリテクセンター等職員の開催に係る協力



案内チラシ



表彰式



ポリテクセンターの施設
のイベントとの合同開催
(ものづくり体験教室)

【自己評価】

1-10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

＜評定と根拠＞

評定 A

第35回アビリンピックは、平成27年度にフランス・ボルドーで開催される第9回国際アビリンピック派遣選手選考会として開催され、総選手数が332人、来場者数が約69,000人と、いずれも過去最高の実績となったところである。特に、来場者数については、過去3大会の平均と比べて168%となった。また、共催県である愛知県と緊密に連携して大会を運営し、地元はもとより、全国各地においてマスメディア等に大きく紹介された。さらに、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・雇用に対して理解が深まったとする人の割合は、96.6%と目標を大きく上回った。

地方アビリンピックにおいては、競技参加選手数、競技実施種目数がいずれも過去最高の実績となったところである。

これらを踏まえ、評定をAとした。

＜課題と対応＞

第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、第35回アビリンピックにおいて選考された派遣候補選手の強化指導を計画的に実施する必要がある。一方、今後のアビリンピックについては、毎回共催県が変わることから、大会会場の状況や共催県における準備体制、県民等に対する周知広報の方針等が様々である。企業や社会一般の人々に障害者の職業能力・雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるような大会とするため、共催県と円滑な連携を図りつつ準備・運営を進めていく必要がある。

1-11 離職者訓練

○概要

・離職者訓練の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等において、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6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CAD製図や工作機械加工の技能者として就職を目指し、CADによる機械部品の図面作成、汎用機やNC機による金属切削加工ができる技能を習得します。

・電気設備科（※平成27年度より電気設備技術科に名称変更）

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

住環境の提案や太陽光発電システムなどの設備施工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。

○離職者訓練の実施

数値目標、評価の視点

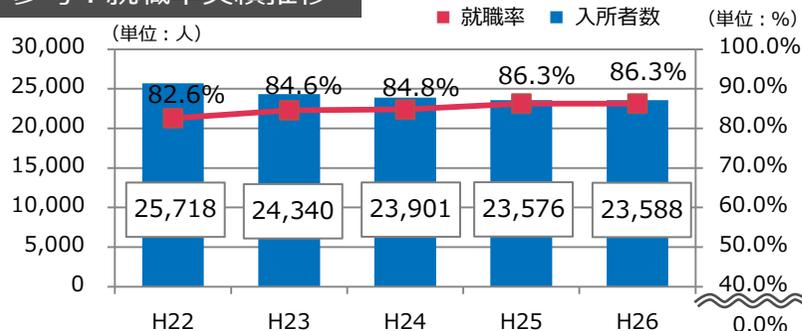
- ① 訓練終了後3ヶ月時点の就職率
80%以上
- ② 就職者のうち常用労働者の割合の向上

主な取組内容

◆ 就職支援 ◆

- 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）を活用し以下の取組を重点的に実施した。
- 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公共職業安定所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、求人開拓先企業に提供
 - 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

参考：就職率実績推移



参考：施設別実績（分布）

中期目標（法人全体で就職率80%以上）を確実に達成するために、施設ごとに目標値を設定し、進捗管理を行うことにより就職率実績の向上に取り組んでいる。

※施設別実績は「平成26年度業務実績等報告書添付資料」の1-①から1-③を参照。

区分	全体	施設数				
		90%以上	80% ~ 90%	70% ~ 80%	60% ~ 70%	50% ~ 60%
就職率	86.3%	13	50	7	0	0
常用就職率	78.8%	2	27	36	3	2

参考：修了者を採用した事業主の声

これまでハローワークを通じ、一般的な求人・採用を行ってききましたが、小さな会社ということもあったのか、なかなか定着しませんでした。そのような中、ポリテクセンターの修了者を採用し感じたのは、例えば溶接の技術を身につけて、こういった会社に就職したいというように、今後何をやりたいのかといった目的意識がはっきりしているということです。ポリテクセンターでの6か月の訓練期間において、何をやりたいのかという目的意識と、仕事に対する心構えができていたため、採用後のミスマッチのリスクが低いのも魅力です。また、当社のような中小企業では、専任で教育できる者もおらず、基礎的なスキルや知識を身につけた者を採用できるので、大変助かっています。（金属加工科の修了者を採用した企業）

数値目標の達成状況

過去最高

- ① 訓練終了後3ヶ月時点の就職率 ※1 **86.3%** [86.3%]
(参考) 都道府県立施設の就職率 ※2 70.5%
委託訓練の就職率 ※3 71.5%
- ② 就職者のうち常用労働者の割合 **78.8%** [76.0%]

達成度
107.9%

※1は、平成26年4月から平成27年1月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績。
 ※2は、平成26年4月から平成26年12月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績。
 ※3は、平成26年4月から平成26年11月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績。
 ※就職率は、(就職者+中退就職者)÷(修了者+中退就職者)で算出。

[]内は前年度実績。

評価の視点

- ③地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。また、P D C Aサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員を見直したか。
- ④当該地域において民間では実施できない訓練を実施したか。

主な取組内容

◆ 人材ニーズの把握から平成26年度訓練計画案の作成 ◆ ③

事業主団体や企業等へのヒアリング等の実施



ヒアリング等により把握した、**人材が不足している分野等に関する人材ニーズ、訓練内容の改善すべき点及び民間教育訓練機関等との競合状況**などの把握



訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等、平成26年度訓練計画案を各施設で作成

◆ 訓練計画専門部会による平成26年度訓練計画案の審査 ◆ ③

作成した平成26年度訓練計画案について、
 ・人材ニーズを踏まえた訓練科を設定しているか
 ・各施設から半径40km圏内において、**民間教育訓練機関等との競合がないか**
 などを訓練科ごとに一つ一つ確認し、委員の意見を聴取し、審査

○委員構成

専門的・実務的立場から審査できる委員により構成

(公益代表委員) 関係行政機関、民間教育訓練機関、大学教授等

(使用者代表委員) 経済団体代表等

(労働者代表委員) 労働組合等

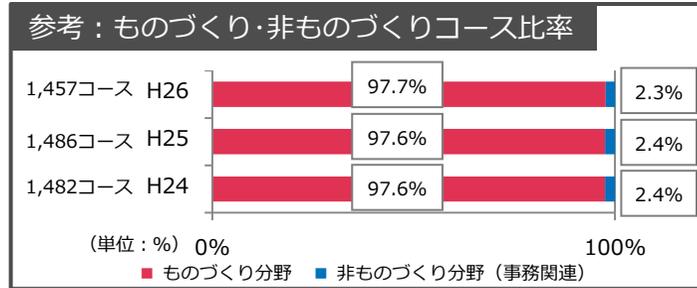
※職業訓練支援センターに設置される
地方運営協議会の専門部会として設置。

◆ 訓練コースの設定、訓練の実施 ◆ ③④

平成26年度当初計画数：**1,457コース**（地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定）

○ものづくり分野への重点特化等

雇用失業情勢等に配慮しつつ、主に民間では実施していない、**ものづくり分野へ重点特化し、職業訓練を的確に実施**
 また、**受講者の習得状況に応じた訓練を実施**する等効果的な訓練を実施



マシニングセンタ加工実習
(テクニカルオペレーション科)



太陽光発電システム施工実習
(住環境計画科)



T I G溶接実習
(金属加工科)

◆ 平成27年度訓練科の設定に係る見直し等 ◆ ③

平成27年度の訓練科の設定に当たっても、上記の流れに基づき、人材ニーズ、訓練内容の問題点等を把握・分析した上で訓練コースを設定

問題点を踏まえた訓練カリキュラムの見直しや人材ニーズ等を踏まえた訓練科の廃止等を実施

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年度の訓練定員について、施設ごとの定員充足率等を踏まえた見直しを実施

訓練定員を増やした施設数	8施設
訓練定員を減らした施設数	49施設

※ 女性の入所促進を図るため、女性求職者からの習得希望の多い工業デザイン要素をカリキュラムに取り入れた訓練科を設置するとともに、パウダールームの新設やトイレの改修工事などの環境整備も順次実施

評価の視点

⑤公共職業安定所（ハローワーク）との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか。

主な取組内容

◆ 定員充足率向上の取組 ◆ ⑤

全てのポリテクセンターにプロジェクトを設置し、アクションプランにより以下の取組を実施した。

①ものづくり訓練への理解促進の強化

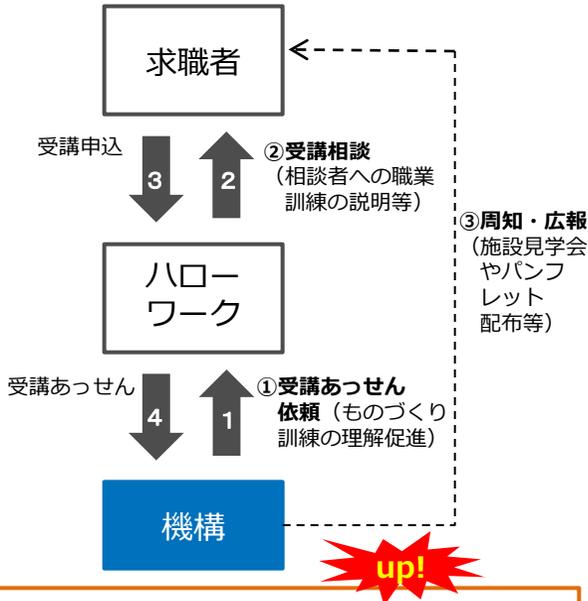
ものづくり訓練への受講あっせんをより一層促進するため、ハローワーク職員に対して、施設見学会等による説明やものづくり訓練体験を実施した。

②受講相談の支援強化

受講相談の支援の強化を図るため、ハローワーク職員が窓口で更に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し、配布するなどした。

③周知・広報活動の強化

周知・広報活動の強化を図るため、雇用保険初回説明会等において、職業訓練の説明機会を出来るだけ確保するとともに、施設見学会において、実習の見学や就職実績を提示する等求職者に分かりやすく説明した。



参考：取組事例

(ポリテクセンター新潟)

・ハローワークを訪問した際に、窓口担当者に対して、当該ハローワークからの受講指示により入所した訓練生の訓練状況及び就職活動状況等について、情報提供を行った。その結果、受講中の訓練の状況がわかり、ハローワークとしても訓練生に合った就職相談や就職あっせんがしやすくなったという声をいただいた。

(ポリテクセンター香川)

・施設見学会において、開始時間前に訓練コースの紹介動画を放映し、見学者が訓練のイメージをつかめるようにした後、指導員による訓練コースの詳細説明（訓練内容、関連資格、就職先等をまとめたパワーポイント資料）並びに実習場見学（訓練生の体験談付き）を行っている。これにより、6ヵ月間の訓練生活や入所のイメージを描けるように工夫している。

評価の視点

⑥非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施したか。

主な取組内容

◆ 橋渡し訓練 ◆ ⑥

就業経験が乏しいなど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（主な訓練内容）

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



【実績】 訓練コース数 216コース 入所者数 2,297人

◆ 日本版デュアルシステム(短期課程活用型) ◆ ⑥

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、ポリテクセンター内での約5ヶ月の施設内訓練と、企業での約1ヶ月の企業実習を組み合わせた訓練（主な訓練内容）

- ・ポリテクセンターの訓練による各分野の汎用的な知識・技能の習得
- ・企業実習を通じた現場の技能・技術等の習得

ポリテクセンター

座学+実習
(約5ヶ月)

一般企業

企業実習
(約1ヶ月)



【実績】 訓練コース数 190コース 入所者数 2,083人 就職率 91.1%

※平成27年4月末現在。[]内は前年度実績。

※日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の就職率は、平成26年4月から平成27年1月までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績。

【自己評価】

1-11 離職者訓練

<評定と根拠>

評定 A

離職者訓練の就職率は、都道府県が実施している訓練の就職率が概ね70%程度となっている中、80%が目標として設定されているが、機構が独自のノウハウにより作成している「就職支援マップ」を活用したきめ細かな支援の結果、就職率が86.3%と、目標を6.3ポイント上回り、前年度実績と同率の過去最高の実績となった。また、就職者のうち常用労働者の割合は、前年度実績を2.8ポイント上回る78.8%となった。

なお、若年求職者に対する就職支援については、日本版デュアルシステムにおいて、91.1%の高い就職率を達成している。

課題であった定員充足率の改善については、ハローワーク職員及び求職者等に対する施設見学会や、訓練内容がより伝わりやすい広報を行う等を通じて、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、82.7%と前年度実績を5ポイント上回る実績となった。

訓練コースの設定に当たっては、ものづくり分野に特化するとともに、外部の有識者で構成する訓練計画専門部会で競合の有無及び人材ニーズに基づいた訓練コースの設定の適否について審査を受けた上で、訓練科の新設や廃止、訓練カリキュラムの見直しを行った。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

定員充足率は改善がみられるものの、広く離職者訓練への理解を図るため、訓練コースの見直しを行うとともに、効果的な広報を実施すること等により、より高い定員充足率を目指す必要がある。

1-12 高度技能者養成訓練

○概要

・高度技能者養成訓練の実施

職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）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・生産管理部門リーダーとな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。

○高度技能者養成訓練の実施

【在校生数】 専門課程 3,839人 応用課程 1,692人

※平成26年4月現在

数値目標、評価の視点

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

数値目標の達成状況

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

① 就職率 **99.4%** [99.2%] 過去最高

(内訳) 専門課程の就職率 99.4% [99.5%]

応用課程の就職率 99.4% [98.9%]

達成度104.6%

〔就職者数〕 1,693人

うち専門課程 901人

うち応用課程 792人

② 就職者のうち常用労働者の割合 **99.6%** [99.3%]

※就職率は、平成27年4月末現在。[]内は前年度実績。

主な取組内容

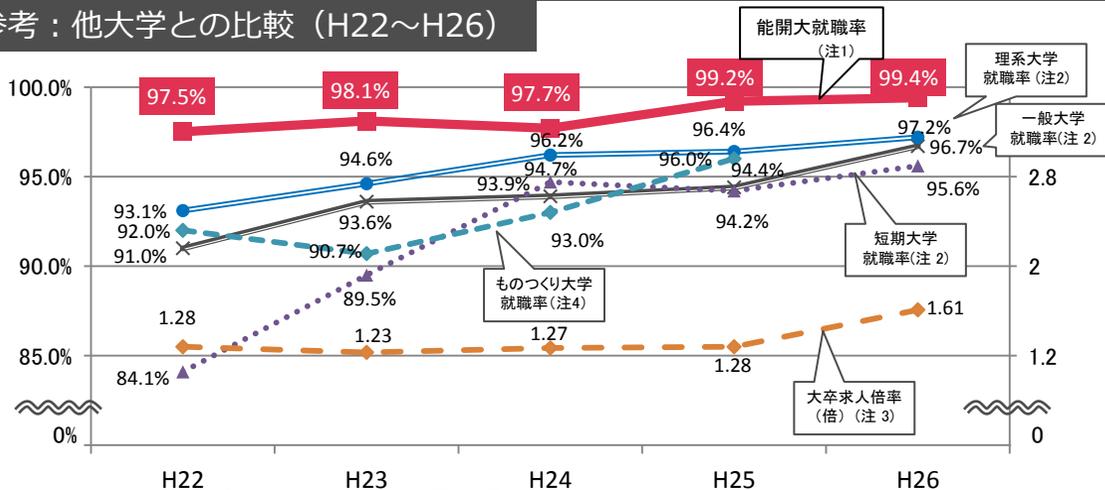
◆ 就職支援 ◆

- 即戦力となるよう実学融合の授業カリキュラムの設定 (年間の授業時間1,404時間のうち**65%が実技・実習**)
- ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施するなど、**引き続き高い就職率を達成できるよう就職支援を強化**
- 職業人としての素養や職業意識を高めるための取組として、生産現場を直接体験する**企業実習 (インターンシップ) の実施**
- 発達障害を想起させる学生に対して適切な就職支援等を行うため、**「特別な配慮が必要な学生等への支援・対応ガイド」を活用し**、必要に応じて当機構の地域障害者職業センター、外部支援機関、家族等と連携した支援への取組



(支援・対応ガイド)

参考：他大学との比較 (H22~H26)



(注1) 能開大就職率については、各年度翌年4月末現在の実績
 (注2) 文部科学省と厚生労働省が実施した「大学等卒業者の就職状況調査」(抽出調査)の数値
 (注3) 大学求人倍率は、リクルートワークス研究所「第31回ワークス大卒求人倍率調査」の数値
 (注4) ものづくり大学就職率については、ものづくり大学の平成25年度事業報告書の数値

参考：施設別実績 (分布)

中期目標 (法人全体で就職率95%以上) を確実に達成するために、施設ごとに個別に目標値を設定し、進捗管理を行うことにより就職率実績の向上に取り組んでいる。

※施設別実績は「平成26年度業務実績等報告書添付資料」の2-①及び2-②を参照。

項目	区分	施設数		
		全体	95%以上	95%未満
就職率		99.4%	25	0
常用就職率		99.6%	25	0

(注) 就職率及び常用就職率は平成27年4月末現在。

評価の視点

③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。

主な取組内容

◆ 高度職業訓練への特化・重点化 ◆ ③

都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、**主として若年者を対象に、職業能力開発促進法における高度職業訓練を以下のとおり実施**

・平成26年度入校者数 専門課程 1,909人、応用課程 788人、専門課程活用型デュアルシステム 55人



地域ニーズに対応する最新技術を活用したCAD/CAM 3Dモデリング実習（生産技術科）



移動体通信技術に対応した検査装置開発実習（電子情報技術科）

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

◆ 定員充足率の向上のための取組 ◆ ④

【入校実績】入校者数 2,697人 定員充足率 **101.4%** [104.1%]

※平成26年4月現在。[]内は前年度実績。

○ 「学生募集に係る行動計画」の策定

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て、確実な推進を図った。

○ 社会人の入校促進

社会人の受け入れを促進するため、実際に事業主推薦制度を活用している事業主の声を掲載したリーフレットを作成した。

○ 地域のマスメディア等による効果的な広報

技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦など学生の活躍状況のほか、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し、ポリテクカレッジの魅力等の周知に取り組んだ。

○ 幅広い対象者に的確かつ最新の情報を提供

学校案内パンフレット・リーフレット等の一層の充実を図るとともに、施設ごとに設定しているホームページについてスマートフォンへの対応を進めた。また、本部のホームページにおいて、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」を公開した。

○ 地域（自治体、企業等）との関係強化

地域の自治体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、ポリテクカレッジの「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等により、地域社会との結び付きの強化を図った。

利用者の声を掲載した事業主推薦制度の広報用リーフレット



(表面)

(裏面)

Webページをスマートフォンに対応



(沖縄能開大)

(港湾短大横浜校)

(千葉短大)

女子修了生の紹介動画の公開



「目指せ！能開大女子」

○広く地域社会に開かれた施設運営

評価の視点

⑤産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域に開かれた施設運営に努めたか。

主な取組内容

◆ 共同研究・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、

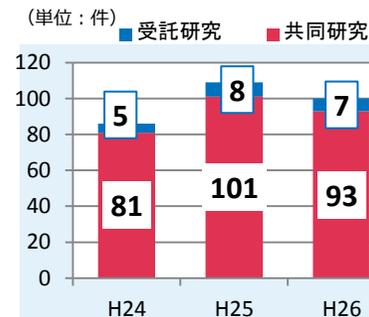
- ・共同研究 **93件** [101]件
 - ・受託研究 **7件** [8]件
- を実施。

※ []内は前年度実績



- 専門課程及び応用課程の修了制作実習のテーマ等に企業の製造現場で生じた課題を有効に活用
- 職業訓練指導員の新たな実践的なノウハウを蓄積

※応用課程では、訓練科の垣根を越えて、複数の専門分野（機械・電気・電子情報）から構成されるグループを編成し、修了制作実習を実施している。



参考：取組事例

共同研究の例「岸城町南部地域既設建物の耐震性能の検証及び防災マップの作成」近畿ポリテクカレッジ (※地域の町内会からの依頼)

課題 岸和田市岸城町南部地域では地震などに対し脆弱な建物が多く存在する可能性が高い。災害時、被害を抑え、災害ゼロ地域を目指したい。



岸城（きしき）町南部地域の街並み

能開大の取組 伝統工法特有の耐震診断手法を検討し提案した。また全棟耐震診断を行い、その結果をデータベース化及びGIS（地理情報システム）上に構築。

成果 今後、調査結果を基に岸城町南部地域の避難経路の検討が行われ、防災マップが作成される予定。



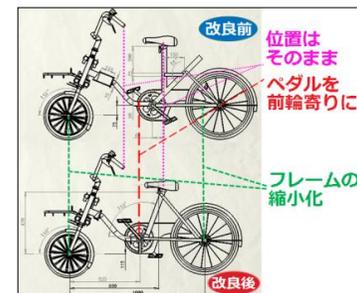
調査結果から得たGIS上の建物情報

受託研究の例「三輪自転車のサイズ縮小化検討」東北ポリテクカレッジ (※地域の三輪自転車メーカーからの依頼)

課題 三輪自転車は、お年寄りや足に障害がある人等でも安全に乗車できる乗り物であるが、車体サイズが大きく、操作性に問題がある。

能開大の取組 車体フレームの重心や長さを三次元CAD等を用いて設計及び検証し、新フレームを製作。

成果 乗り心地を損なうことなく小型化できた。専門課程の修了制作実習で実施したことにより、学生に実践的なものづくりを体験させることができた。



車体サイズの改良前と改良後



製作した三輪自転車

◆ 訓練コースの見直し ◆ ⑤

日本産業再興プラン等を踏まえて、総合エネルギー効率の向上や情報通信を活用したイノベーション技能・技術に対応できる人材育成を可能とする新たな訓練科を設置した。

(設置訓練科)

・ 生産電気システム技術科

自然エネルギーの利用技術など電気に関する新技術を用い、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

・ 生産電子情報システム技術科

情報通信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育成

◆ 他大学等関係機関との連携 ◆ ⑤

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。

(延べ件数)

教育訓練等の実施	研究発表会等での情報提供	工業高校等の教員に対する研修等	大学校等の施設・設備、機器等の活用	指導員の派遣	カリキュラム作成等の支援	その他	合計
61件 (53件)	22件 (16件)	24件 (22件)	13件 (20件)	108件 (135件)	1件 (1件)	16件 (19件)	245件 (266件)

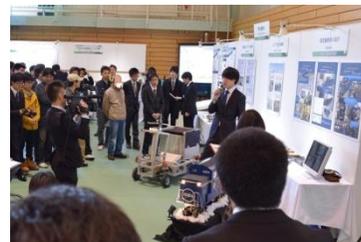
※ () 内は前年度実績

◆ ポリテックビジョンの開催 ◆ ⑤

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・競技会などのイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な職業訓練や研究開発の現状を地域の企業や高校等に公開

- ・ 会場 24会場 (24会場)
- ・ 参加者数 13,751人 (12,233人)

※ () 内は前年度実績



成果物の展示

◆ 地域社会との連携 ◆ ⑤

地域の中小企業等に対して、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」等を活用して、人材育成や技術支援を実施

参考：地域との連携の事例

LED型信号機は、節電効果の高さから普及が進んでいるが、発熱量が少ないため、降雪地域では信号のレンズについた雪が溶けず、信号が見えづらいケースが生じている。雪のつきにくいLED型信号機の開発のため、青森県警が中心となって設置した産学官のワーキンググループに参画し、振動による剥離効果やヒーターによる融雪効果の相互作用についての検証や基礎データの蓄積を担当している。

(ポリテクカレッジ青森)

課題

LEDは雪が溶けにくく信号が見えづらい



検証・データ蓄積

- ・ 振動による剥離効果
- ・ ヒーターによる融雪効果



メンテナンス作業の様子

小規模の食品製造会社から、機械設備に関する経験や知識が少ない従業員を対象とした設備の維持・管理手法について相談があったことから、工場設備の保全を応用課程の実習の課題として取り上げることとし、学生が従業員とともに保全活動を行い、その内容をテキスト化して、従業員が自主的にメンテナンスできるよう支援した(東北ポリテクカレッジ)

◆ ものづくりの啓発 ◆ ⑤

地域における「ものづくり」の啓発を行うため、地域の関係機関と連携して「ものづくり体験教室」を開催

- ・ 開催回数 355回 (323回)
- ・ 参加者数 47,894人 (35,146人)

〔開催事例〕

- ・ ネームプレートの製作・木製イスの製作
- ・ LEDキャンドルの製作



※ () 内は前年度実績

【自己評価】

1-12 高度技能者養成訓練

<評定と根拠>

評定 A

高度技能者養成訓練の就職率については、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95%が目標として設定されているが、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などの確な就職支援を徹底して行った結果、就職率99.4%と、目標を4.4ポイント上回る実績となった。この実績は、前年度の99.2%を0.2ポイント上回る過去最高の実績であり、さらに、常用労働者としての就職割合も、99.6%と、前年度を0.3ポイント上回るほぼ100%の実績となった。

また、定員充足率の向上に向けて、これまでの取組に加え、女子修了生の紹介動画や事業主推薦制度のリーフレットを活用した広報等に取り組んだ。

総合エネルギー効率の向上や情報通信を活用したイノベーション技能・技術に対応できる人材を育成するため、新たな訓練科を設置したほか、職業訓練の成果物の展示や研究発表等を行うポリテックビジョンや、地域における「ものづくり」を啓発するためのものづくり体験教室を積極的に開催する等により、地域に開かれた施設運営に努めた。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

若者のものづくり離れや18歳人口の減少等が進む一方、産業の基盤を支える人材の育成が要請されていることから、専門課程における応募者の増加を図るため、積極的なプレスリリースなど地域のマスメディア等と連携した効果的な広報等に取り組む必要がある。

1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援

○概要

・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）において、在職者の方々を対象として、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図るための比較的短期間（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・設備開放 等

○在職者訓練の実施

【実施実績】 訓練コース数：6, 979コース、受講者数：51, 750人

数値目標

受講者アンケート

①職業能力の向上に役立ったか
90%以上

数値目標の達成状況

① 99.0% [98.7%]

達成度110.0% []内は前年度実績。

数値目標

事業主アンケート

②職場で役立っているか
90%以上

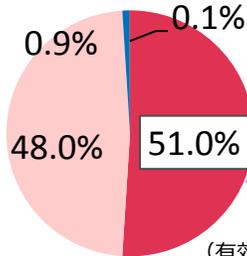
数値目標の達成状況

② 97.8% [97.8%]

達成度108.7% []内は前年度実績。

参考：調査結果

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

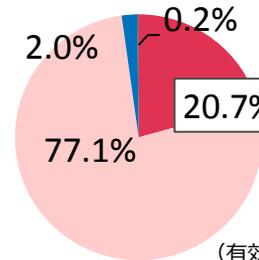


具体的事例を紹介しながら実技を行う内容で、とてもわかりやすかった

(有効回答者数 45, 492人)

参考：調査結果

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



職場内だけでは得られない専門知識・技能が習得でき、スキルアップにつながっている

(有効回答事業所数 9, 152社)

評価の視点

③アンケート調査で得られた意見を的確に把握するとともに、調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるよう取り組んだか。

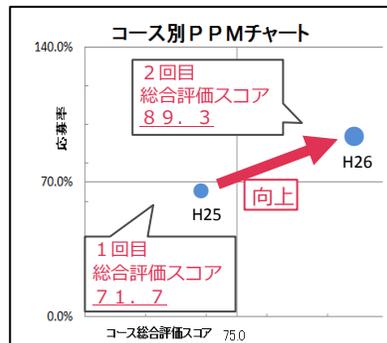
主な取組内容

◆ アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組 ◆ ③

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

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

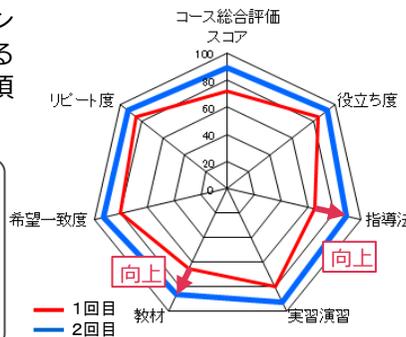
訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価が可能



訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図の7つの項目が比較可能

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

アンケート結果レーダーチャート



参考：訓練コースの評価・改善事例

訓練コース：給排水衛生設備設計実践技術 <第1回目>

総合評価スコアが71.7で、特に教材、指導法が低かった。

(要因)

受講者から、「市販テキストに載っていない内容を言葉のみで説明され、メモをとるのが大変だった」との意見。

(改善・見直し)

これまで口頭で説明していた実務的な内容をまとめた補助教材を作成した。

<第2回目>

総合評価スコアが89.3まで上昇。

わかりやすい説明ですぐに仕事に活用できるとの評価をいただき、満足度を高めることができた。

評価の視点

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

④

訓練コースの受講を通じて習得した能力について**職場での適用状況等を確認・評価**

参考・実施事例

訓練コース「製造業におけるICTを活用した在庫管理業務」
[適用状況を確認した訓練内容]
①表計算ソフトを使った在庫管理
②システム設計手法 ③システム構築 ④システム運用

(確認・評価)

- 確認：訓練内容の一部である④システム運用についてのみ、職場の仕事に適用していないと答えた受講者が8人中4人だった。理由は、受講者自身はシステム設計の担当であり、運用は別の社員が担当しているからとのこと。
- 評価：設計から運用までを担当する技術者向けとして、本コースは概ね良好と判断した。
また、設計のみを期待する受講者が多くいることが確認できた。

(対応)

設計のみを担当する技術者向けに、設計に特化した訓練コースを新たに開発した。

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

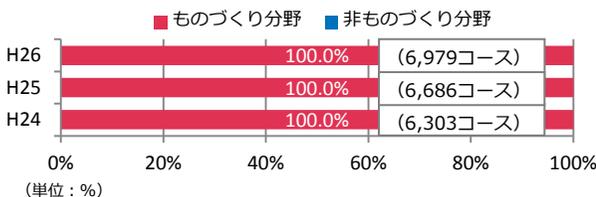
◆中小企業等を対象とした訓練の実施◆ ⑤

中小企業の人材育成課題に対応した訓練を実施

在職者訓練受講者のうち、**中小企業に勤めている方々の割合** **62.4%**

◆ものづくり分野実施状況◆ ⑤

すべての在職者訓練コースにおいて、ものづくり分野の訓練を実施



◆訓練コースの設定◆ ⑥

専門的・実務的立場から審査できる委員により構成される訓練計画専門部会(※)において、
・人材育成ニーズを踏まえた訓練コースを設定しているか
・民間教育訓練機関等との競合がないかを確認し、委員の意見を聴取し、審査

※各職業訓練支援センターに設置される地方運営協議会の専門部会

◆真に高度な訓練の実施◆ ⑤

- 「地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」に限定して実施。」という基本方針に基づき、在職者訓練コースを設定するため、技能・技術や人材育成の分野の専門家による専門委員会で**設定基準**を審議・策定
- 設定基準の「レベル3」及び「複合・統合」の訓練コースに該当するものを在職者訓練として実施

(レベル3)
専門分野の高度化
及び他の分野との複合化
に関する専門知識及び技能・
技術に関する訓練コース

(複合・統合)
新技術・基準・制度や他の専門分野との複合・統合により、製品・サービスの高付加価値化や新分野展開を担える専門知識及び技能・技術に関する訓練コース

在職者訓練として実施

(レベル2)
専門分野の向上や拡大に関する専門知識及び技能・技術に関する訓練コース

(レベル1)
一般的に普及している基礎的・基本的な専門知識及び技能・技術に関する訓練コース

参考：在職者訓練コースの例(制御分野)

- 自動化技術(自動組立/ライン構築・制御編)
＜訓練概要＞
実践的な実習機器による自動組立ラインの構築実習を通して自動化ラインを構築するために必要な制御プログラミングの手法などを習得。

評価の視点

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

主な取組内容

⑦ 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。

○事業主等との連携・支援

評価の視点

⑧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。

主な取組内容

◆ 事業主等が行う職業訓練への支援内容 ◆ ⑧

事業主等が従業員に行う職業訓練を支援するため、**職業訓練指導員の派遣**、**施設設備の貸与**、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関に関する情報の提供などを行い、中小企業等の能力開発に貢献

項目	人数、件数
訓練延べ人員	313,871人 [314,535人]
うち指導員派遣 (指導員の派遣数)	97,204人 [103,113人] 4,808人 [4,687人]
うち施設設備の貸与 (施設設備の貸与件数)	216,667人 [211,422人] 11,022件 [10,983件]

[]内は前年度実績。

◆ 利用者の費用負担 ◆ ⑧

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。

評価の視点

⑨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

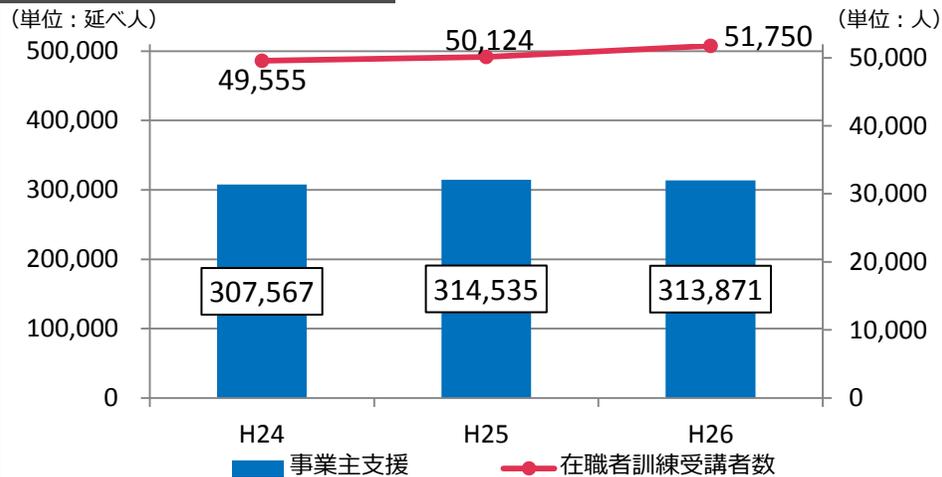
◆ 成長が見込まれる分野での人材育成に関する支援 ◆ ⑨

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。

参考：職業訓練指導員を派遣した事例

県が産業振興施策として計画・実施している研修のうち、航空機や自動車等に使われるCFRP（炭素繊維強化プラスチック）の成形・加工に関する研修の、加工を担当する講師がいないとの相談があり、職業訓練指導員を講師として派遣した。引き続き、耐熱合金等の加工の研修について、講師を依頼されている。

参考：支援状況の推移



※機構の指導員が直接支援を行った人数に加え、施設・設備の貸出等を利用した人数。

参考：施設設備を貸与した事例

社会インフラの老朽化対策のため「鋼道路橋防食便覧」が平成26年3月に改訂されたことを踏まえた防食塗料や塗装作業に係る講習会の会場として、塗装業の組合等に対し、塗装作業ができる実習場やプロジェクトを備えた教室の貸与を行った。講習会を主催した団体等から、「塗装作業ができる会場がほかになく、貸与してもらって助かった」との言葉をいただいた。

【自己評価】

1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援

<評定と根拠>

評定 A

在職者訓練についてのアンケート調査による役立った旨の評価は、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80%を上回る90%が目標として設定されている。その実施に当たっては、事業主等のニーズに基づき、適切かつ効果的な訓練を実施できるよう、事業所に対するヒアリング調査や各地域の職業訓練支援センターに設置した有識者を構成員とする訓練計画専門部会において意見を聴く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・実施するとともに、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。これらの取組の結果、受講者に対するアンケートでは回答者の99.0%、事業主に対するアンケートでは回答者の97.8%から評価を得、いずれも目標の90%を大きく上回る実績となった。

また、中小企業事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与等による能力開発に関する支援を積極的に行った。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

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、事業主等のニーズに基づいた質の高い訓練を実施することが求められていることから、引き続き役立った旨の高い評価が得られるよう、アンケート等の分析結果を踏まえ、PDCAサイクルによる継続的な改善に取り組む必要がある。

1-14 指導員の養成、訓練コースの開発等、 国際連携・協力の推進

○概要

・職業訓練指導員の養成

職業能力開発総合大学校において、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、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成するための訓練を実施しています。また、指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修も実施しています。

・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。

○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 ハイレベル訓練を創設し、即戦力として活躍するために必要な能力を付加するための訓練を行ったか。
- ③ スキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか。

主な取組内容

◆ ハイレベル訓練の創設及び実施 ◆ ① ②

従前の**新規高卒者等を対象とする4年制訓練（長期課程）**に代え、平成26年度より機構、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ための訓練（ハイレベル訓練）**を実施

平成26年度入校者数

79人（うち長期養成課程14人（1年課程7人、2年課程7人）、短期養成課程20人、職種転換課程17人、高度養成課程28人）

① 長期養成課程

一般工科系大学の卒業者やポリテクカレッジの修了者等で、機構等に指導員候補として採用された者等を対象に、最長2年間（3,600時間）の訓練を実施 ※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

○カリキュラムの特徴

- ・ **訓練施設での実践的科目（訓練業務実技科目）の大幅な拡充**による実践力の強化（長期課程の実習（300時間）の4倍以上）
- ・ **技能検定1級程度の技能**を習得
- ・ **先端技術科目の導入**により、産業・技術動向に即した訓練ができる能力の強化
- ・ **安全衛生科目**により、災害事例研究等を通じて受講者の安全意識を向上、さらに緊急時の応急処置等を習得することで現場対応力を強化
- ・ 公共職業能力開発施設内の訓練科に対応できるよう、修了者には**指導員免許資格を付与**

② 短期養成課程

1級技能検定合格者や企業での実務経験を有する者等の、一定の技能・技術を有する者を対象に、1ヶ月以上1年未満の訓練を実施 ※平成26年度は、**訓練コーディネート力養成コース（1ヶ月）**、**キャリア・コンサルティング力養成コース（1ヶ月）**及び**職業能力開発指導力養成コース（1ヶ月）**を実施するとともに、開発途上国における指導員を対象とした12ヶ月コースを実施

○カリキュラムの特徴

- ・ 知識、技能、経験に応じて、指導員として不足する能力を習得するために必要な教科目を選択→**短期間で優秀な指導員を育成**
- ・ 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には指導員免許資格を付与**

③ 職種転換課程

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

④ 高度養成課程

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

◆ 職業訓練指導員の再訓練 ◆

①③

○ 研修課程

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）

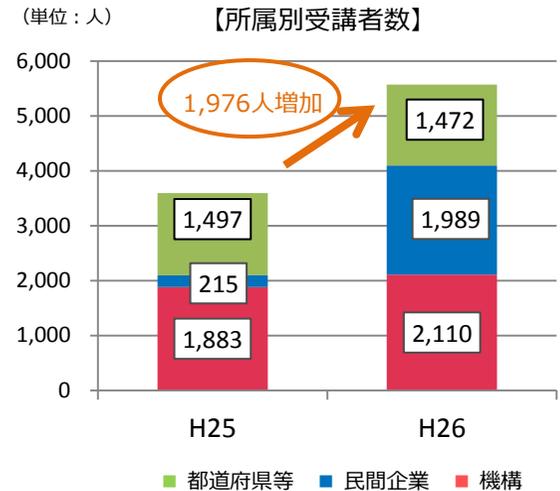


訓練の様子

○ 実施実績

- ・実施コース数 **499コース** [302コース]
 - ・受講者数 **5,571人** [3,595人]
 - うち都道府県 **1,472人** [1,497人]
 - 民間企業等 **1,989人** [215人]
 - ※ 民間教育訓練機関における職業訓練サービス
ガイドライン研修**1,703人**を含む。
 - 機構 **2,110人** [1,883人]
- []内は前年度実績。

研修成果のアンケート調査において、**95.9%**の者から研修目的を達成したとの回答を得た。



○ 出前型研修の積極的取組

47都道府県において実施。

- ・実施コース数 **293コース** [166コース]
- ・受講者数 **3,993人** [2,461人]

(単位：人)



参考：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

<実施状況>

- ・訓練コーディネート力向上研修
- ・指導力向上研修
- ・受講者満足度を高める教授技術
- ・企業内OJT相談支援力向上研修

○ 技能・技術実践研修

新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に対応するためのスキルを習得

<実施状況>

- ・これからの住宅におけるH E M S構築技術
- ・N C工作機械の性能評価技術
- ・住宅の省エネルギー性能評価手法

○ 一般研修

キャリア・コンサルティング、安全衛生、障害者の理解等の能力を習得

<実施状況>

- ・就職相談支援研修（キャリア形成支援力）
- ・安全衛生推進力向上研修
- ・障がい者の就労支援の基礎知識

◆ 長期課程における幅広い能力を有する人材の養成 ◆

①

平成26年度をもって廃止となった職業訓練指導員の育成を目的とした4年制の課程

就職率 **99.0%** [100.0%]

(就職者数 **103人** [140人])

(就職希望者数 **104人** [140人])

うち 指導員への就職割合 **46.2%** [62.9%]

指導員就職者数 **48人** [88人]

※ []内は前年度実績。

○訓練コースの開発等

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用 ◆ ④

○テーマの選定

厚生労働省と機構との協議により13テーマを選定

- ・厚生労働省 政策上の見地から必要とされるテーマ
- ・機構 職業能力開発に係る業務の実施上必要なテーマ

参考：主な調査研究テーマ

- 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）
—農林、化学、医療、デザイン、サービス、食品分野—
- 離職者訓練用訓練課題の開発及びメンテナンス
- 総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する調査・研究・開発
- 若年層を対象とした実践的職業訓練コースの開発及び検証実施に関する調査・研究

ほか9テーマ

※学識経験者、産業界の外部有識者を含めた委員会を設置して調査・研究・開発を実施。

○ホームページへの公開

職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページ「**職業能力開発ステーションサポートシステム (TETRAS)**」において職業能力開発に関する各種情報を提供

【アクセス件数】 **936,973件** [978,091件]

【ダウンロード件数】 **61,559件** [56,055件]

○研究報告書等の配付

研究報告書等を作成し、**民間教育訓練機関や地方公共団体等へ配付**

【配付機関（延べ）】

2,392機関 [2,212機関]

[]内は前年度実績。

参考：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）

厚生労働省において訓練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、カリキュラム内容の見直し等に活用されている。

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 地域に応じた訓練資源の活用及び訓練コースの開発・普及 ◆ ⑤

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ウ等を踏まえ、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）コースの開発・検証を平成26年度から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ている。

○開発コース数 **20コース**

○開発コース定員 **400人**

○主な開発コース

- ・ 愛媛おもてなし科(観光分野)
- ・ 航空機生産技能職養成科
- ・ 建機運転・土木施工マスター科

◆ 民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上 ◆

⑥

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

○求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を実施

○国際連携・協力の推進

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 海外からの研修員の受入れ ◆ ⑦

○ 視察型研修

延べ40の国から13件、
116名、延べ25施設に受入

【研修事例】 ミャンマー他4カ国
研修内容：「日・ASEAN人材養成
合同研修」

研修受講者：各国の行政担当官など
◆ 視察を通して日本の公共職業訓練
の実施状況、実績等について説明
を行い、各国の人材養成に関する
施策・取り組みの促進に貢献し
た。

○ 技術研修

2か国から5件、14名、延べ
8施設に受入

【研修事例】 ベトナム

研修内容：「WEDM(ワイヤカッ
ト放電加工機)と金型製造技術」
研修受講者：ベトナム国職業訓練
指導員

◆ 指導員の技術力向上を図るとと
もに、帰国後に自国の指導員向
け研修コースを開発できるよう
研修を行い、研修成果を現地で
広く普及させることに貢献した。

参考：カウンターパート
(現地の受入機関や職員)の声

この研修で学んだWEDMと
金型製造に関する知識と技
術、指導方法を、帰国後、
金型関係の新たな研修コー
ス立ち上げに生かしたい。



◆ 研修講師の派遣 ◆ ⑦

○ 国・JICA等が延べ16か国40人の
研修員を日本に招聘し実施した研修
4件に対し、延べ4名の講師を派遣

【研修事例】 カンボジア他10か国
研修内容：「職業訓練の運営・管理
と質的強化」
研修受講者：各国の職業訓練施設管
理職

◆ 当機構による職業訓練実施体制や、
訓練内容、訓練改善の仕組み等
について講義した。

◆ 国費留学生等の受入 ◆ ⑦

○ 開発途上国における職業能力開発分野
の人材養成のため、職業能力開発総合
大学校に国費留学生及び在職職業訓練
指導員を受入

【実施内容】

在校生数

・ 長期課程 12名
・ 短期養成課程 4名

(インドネシア、マレーシア、タイ他)
◆ 帰国後は、現地の職業訓練指導員や
政府や関係機関等の職業能力開発部
局の管理職として活躍。

◆ 職員を開発途上国へ派遣 ◆ ⑦

○ セネガルへの派遣

<事業名称>
職業訓練センター機能強化
プロジェクト 他

<派遣人数> 6名

<実施内容>
セネガル日本職業訓練セン
ター建築設備保守科、電子機
械科に対する技術指導等に職
員を派遣した。

○ コンゴ民への派遣

<事業名称>
国立職業訓練機構能力強化
プロジェクト

<派遣人数> 1名

<実施内容>
プロジェクト実施に向けた
詳細計画策定調査へ職員を
派遣し、職業訓練協力計画
の策定を支援した。

○ ガーナ、南アフリカへの派遣

<事業名称>
職業訓練分野ボランティア
派遣計画

<派遣人数> 1名

<実施内容>
現地の職業訓練施設の状況、ま
たボランティアの活動状況を確認、
今後の青年海外協力隊及び
シニア海外ボランティアによる
協力方針の検討・提言のため、
職員を派遣した。

○ ウガンダへの派遣

<事業名称>
産業人材育成体制強化支援
プロジェクト

<派遣人数> 1名

<実施内容>
プロジェクト実施に向けた
詳細計画策定調査へ職員を
派遣し、電気電子分野の職
業訓練協力計画の策定を支
援した。

○ カンボジアへの派遣

<事業名称>
産業のための人材育成
プロジェクト

<派遣人数> 2名

<実施内容>
プロジェクト実施に向けた
詳細計画策定調査へ職員を
派遣し、機械、電気電子分
野の職業訓練協力計画の策
定を支援した。

○ ベトナムへの派遣

<事業名称>
ハノイ工業大学指導員育成機
能強化プロジェクト

<派遣人数> 2名

<実施内容>
ハノイ工業大学にて実施中の
プロジェクトにおいて、指導
員を対象に機械、また電子回
路プログラミング技術に係る
技術を指導した。

【自己評価】

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

<評定と根拠>

評定 B

職業訓練指導員を養成するため、平成26年度から新たに職業訓練指導員候補として採用された者等を対象として、即戦力で活躍するために必要な能力である訓練コーディネータ等を効果・効率的に付与するために開発したカリキュラムに基づき、ハイレベル訓練を創設及び実施した。

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は、受講者の利便性に配慮した出前型研修を47都道府県において実施したこと等により、受講者数は前年度と比較して1,976人増加し5,571人となった。

地域の訓練資源の活用及び地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及の取組として、平成26年度から新たに10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、各地域の特色を活かした就職可能性を高めるための離職者訓練（委託訓練）20コースを開発した。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

職業訓練指導員に求められる能力は、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、訓練のコーディネータ、キャリア・コンサルティング、就職支援など幅広く、かつ日進月歩の技術革新に的確に対応していくことが不可欠であることから、ハイレベル訓練やスキルアップ訓練における効果・効率的な訓練の実施方法等の検討に取り組む必要がある。

1-15 効果的な職業訓練の実施、 公共職業能力開発施設等

○概要

・効果的な職業訓練の実施

運営委員会及び地方運営協議会の設置により、関係機関との連携を実施し、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、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

定員充足率が低調な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）について、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。

○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

○ 運営委員会（機構本部）

<委員構成>

厚生労働大臣が任命

- ・ 大学教授や民間教育訓練機関の代表者などの**公益代表委員**
- ・ 労働団体の代表者などの**労働者代表委員**
- ・ 経済団体の代表者などの**使用者代表委員**

平成27年3月3日開催。
平成27年度計画案を審議。

<審議事項>

- 職業能力開発業務の運営に関する以下の事項
- ・ 中期計画
 - ・ 年度計画
 - ・ 業務方法書

○ 地方運営協議会（各都道府県）

<委員構成>

職業訓練支援センター所長が任命

- ・ 大学教授、各都道府県の民間教育訓練機関の代表者などの**公益代表委員**
- ・ 各都道府県の労働団体の代表者などの**労働者代表委員**
- ・ 各都道府県の経済団体の代表者などの**使用者代表委員**
- ・ 都道府県、都道府県労働局の代表者などの**関係行政機関代表委員**

平成26年度に各職業訓練支援センターにおいて各2回ずつ開催。

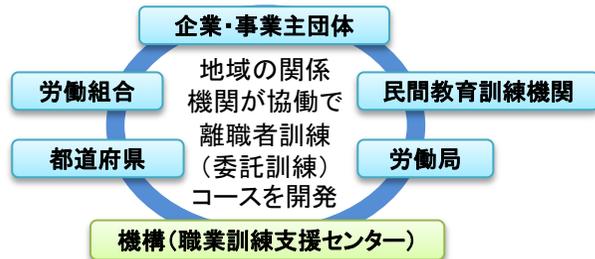
<審議事項>

- ・ 職業能力開発業務のニーズの把握に関すること
- ・ 訓練計画の策定及び実施に関すること
- ・ 関係機関との連携に関すること
- ・ ものづくり分野に係る能力開発の推進に関すること
- ・ 求職者支援訓練の認定事務等に関すること 等

◆ 関係機関等との連携 ◆ ①

○ 産官学との連携（地域コンソーシアム）

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ウ等を踏まえ、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）コースの開発・検証を平成26年度から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ている。



○ 都道府県との連携（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、ポリテクセンター等の**ノウハウや資源を活用した支援**を実施。

<実施道府県>

北海道、埼玉県、京都府

※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

<実施計画及び支援内容（例）>

（都道府県の実施計画）

- ・ 技能検定受検者向け訓練の実施
- ・ 合同指導員研修の実施
- ・ 訓練科新設に向けたカリキュラムの共同開発
- ・ 合同ニーズ調査の実施

（機構の支援内容）

- ・ 指導員の派遣及び施設設備の貸与
- ・ 指導員の派遣
- ・ カリキュラムの作成
- ・ ニーズ調査のための事業所訪問

○ 産業界との連携

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、厚生労働大臣及び経済産業大臣政務官立ち会いのもと、平成26年8月に**一般社団法人日本機械工業連合会と人材育成等の分野における連携協定を締結**。

この協定により、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るとともに、今後、ポリテクセンターやポリテクカレッジと会員団体等との間での職業訓練等を通じた一層の連携協力を促進する。

連携協定の署名式
（於：厚生労働大臣室）



主な取組内容

◆ P D C A サイクルによる訓練コースの見直し ◆ ②

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

参考：職業訓練ガイドラインとは

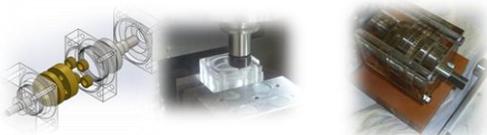
- P D C A サイクルによる訓練の質保証の取組及び仕組みを体系化・明文化した指針
- 「人材育成と非公式教育サービス」分野の**国際規格(ISO29990)**に規定された**要求事項に対応**(ISO29990の策定に当たり、我が国唯一の職業訓練の質保証システムとして貢献)

平成27年度計画 見直し実績	(新設)	(変更)	(廃止)	コース
・離職者訓練：122	391	147	コース	
・在職者訓練：1,141	41	1,062	コース	

Checkの主な取組

・評価・分析を踏まえた訓練コースの見直し 等

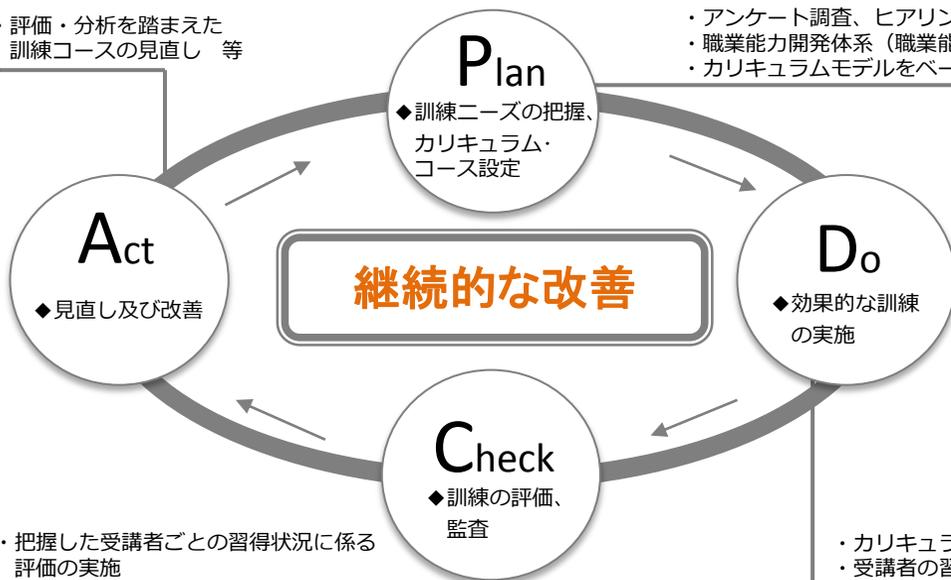
- ①離職者訓練受講者の**習得度測定**
【機械加工作業の能力評価項目】
図面の読み、加工工程の検討、適切な加工条件の設定、図面通りの加工(寸法)・測定、安全衛生・作業態度
<課題例>増速機製作(部品の加工、組立)



分解図 部品加工 完成品

- ②離職者訓練の改善・見直しのための受講者アンケート、修了者の就職先事業所への訪問によるヒアリング
③在職者訓練の品質保証に向けた取組(訓練カルテ方式の活用)

・把握した受講者ごとの習得状況に係る評価の実施
・内部監査の実施 等



・アンケート調査、ヒアリング調査による**ニーズ把握**
・職業能力開発体系(職業能力の体系と職業訓練の体系)を用いた**ニーズの分析**
・カリキュラムモデルをベースとしてニーズに応じた**コース設定** 等

ニーズ把握の主な取組

- 事業所に対するヒアリング調査
- 全国的職業能力開発施設の指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関する**ヒアリング調査**を実施(26年度：約3,600事業所)
- 求人・求職状況の調査
- 事業所数、従業員数等地域の基礎データの調査
- 都道府県及び職業安定機関に対するヒアリング調査
- ※上記に加え、日頃の広報活動等に伴う事業所訪問を通じたニーズ把握を実施

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

参考：訓練コースの見直し事例

離職者訓練(ポリテクセンター北海道の例)

円安等に伴う企業業績の回復に伴い、製造業においても製造ラインの新設等の設備投資が増えてきている状況にあり、製造ライン等の管理を行うことのできる人材へのニーズが高まっていることが企業へのヒアリング調査から把握できた。
このため、「生産システム技術科」のカリキュラムについて、これまでのCAD操作に代え、制御装置の保全や制御システムの構築に関する技能・技術を付与できる訓練内容に見直した。

在職者訓練(高度ポリテクセンターの例)

「機械技術者のためのディスプレイデバイス技術」は、車載機器の機械設計技術者向けに、ディスプレイの特性等を習得するコースとして実施していたが、事業主から、電磁波の機器間干渉が問題になっているので、筐体設計にあたって必要な妨害電磁波に係る技術を追加してほしいとの要望があった。
このため、筐体の違いによる妨害電磁波の計測・評価を訓練内容に追加した。

実績

個別コースの質の向上

- 離職者訓練 就職率 **86.3%**
- 在職者訓練 アンケート調査
 - ・受講者(職業能力の向上に役立ったか) **99.0%**
 - ・事業主(職場で役立っているか) **97.8%**

評価の視点

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。

主な取組内容

◆訓練コースの開発等◆

③○平成25年度に開発した成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）の訓練コースの普及に加え、国の政策や地域ニーズを踏まえ建設分野の訓練コースを開発した。

参考：開発した訓練コースの例

背景

- 建設業界においては、作業員の高齢化や若年作業者の減少等の構造的な問題に加え、社会インフラの長寿命化や東日本大震災の復興需要をはじめとする建設投資の増加により、**技能労働者不足**が顕在化しつつあり、成長が見込まれるところ。
- 「日本再興戦略」（平成25年6月14日）を受け、「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議」（平成26年4月4日）において打ち出された国内人材確保の施策パッケージにおいて、「**公的職業訓練の拡充（建設分野の訓練コースの拡充等も検討）**」が盛り込まれた。

開発した訓練コース

○離職者訓練

① R C造施工技術科

鉄筋コンクリート造の躯体工事における施工管理や省エネ構造に関する知識を有し、鉄筋・型枠作業ができる人材を育成する。

② 構造物溶接科

溶接構造物（鉄骨造の建物や橋梁等）等の鉄工作業や溶接施工ができる人材を育成する。

○在職者訓練

①非破壊検査によるRC建造物の鉄筋探査技法

電磁誘導法や電磁波レーダー法といった非破壊検査法を活用して鉄筋コンクリート建造物の検査・診断を行う技術を習得する。

②赤外線サーモグラフィカメラによる外壁調査の実践技術

赤外線サーモグラフィカメラを用いた外壁調査の方法や、測定データの分析、分析結果に基づく改善・提案の技術を習得する。

※ 上記の他、離職者訓練で平成25年度に開発した「**スマートエコシステム科**」を北海道・広島の2施設、「**スマート生産サポート科**」を茨城・千葉・関東・中部の4施設で平成26年度に実施するとともに、実施結果を踏まえたカリキュラムの一部見直しを行った。

評価の視点

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

◆職業訓練の有効性の周知◆

○企業や求職者等に対して的確に職業能力開発関連情報の提供を行うために、全国共通のテンプレートや掲載項目一覧に基づき作成した各施設のホームページにおいて、掲載情報の一層の充実を図った。

○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・協力の要請など、情報発信に努めた。



訓練の成果や訓練修了生・企業からの声を、画像を織り交ぜながら掲載。

実施する業務の内容等をわかりやすく紹介。

コース内容の紹介
各コースの訓練科名・訓練目標等をご紹介します。

科名	訓練内容	開講日程	授業風景
機械CAD/NC科	機械CAD、NC工作機械プログラミング、NC旋盤・マシニング操作技術の習得を目指す。	4月開講 7月開講 10月開講 1月開講	
金属加工科	炭素ガスアーク溶接・被覆アーク溶接・ティグ溶接、板金・プレス技術等の習得と、ガス溶接技能講習等資格取得を目指す。	4月開講 7月開講 10月開講 1月開講	
産業技術科	機械CAD、NC旋盤技術、溶接技術の習得を目指す。1か月間の企業実習もを行います。（概ね40歳未満の方を対象）	9月開講 3月開講	
住宅技術科	大工工具の取扱い、大工作業、内装仕上げ作業、建築CAD等の習得を目指す。	7月開講 1月開講	

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

◆ 離職者訓練における定員充足率向上の取組 ◆ ⑤

全てのポリテクセンターにおいてアクションプランを策定・実施し、訓練受講者のあっせん機関であるハローワークとの連携強化を図るとともに、施設見学会の積極的な開催、地域の広報誌やホームページなどの媒体を活用し、就職実績等の成果をアピールするなどの周知・広報活動の強化等を行っている。また、定員充足率が低調な施設にあっては、上記取組に加え、本部からハローワークや労働局に出向き、協力依頼を行うなど本部と密接に連携し取組んでいる。

参考：取組事例

（ポリテクセンター米子）

平成26年度から離職者訓練の募集期間毎にハローワーク担当者との打合せ会議を行うこととなり、募集に係る意見交換会を継続して行っている。その中の意見から、ハローワークの待合スペースに訓練作品等の展示を行うことが出来るようになり、募集毎に展示品の検討を行い、訓練作品等を変更し展示している。また、パワーポイント等による動画作成を行い、ハローワーク待合コーナーにおいて動画を放映させていただいた。これらの取組により、訓練生の確保に努めた。

※離職者訓練及び高度技能者養成訓練における定員充足率の向上に向けた取組は、P53及びP57も参照。

◆ 高度技能者養成訓練における定員充足率向上の取組 ◆ ⑤

定員充足率が複数年にわたり低調な施設と機構本部が一体となり、定員充足率向上のための緊急プロジェクトを実施しており、ポリテクカレッジの魅力や付加価値の向上、地域社会との関係強化等に係る取組として、3カ年計画の魅力アッププロジェクトプランを策定・実施している。

参考：定員充足率の施設別実績（分布）

項目	区分	全体 (%)	施設数			
			90%以上	80%～90%	70%～80%	70%未満
離職者訓練		82.7	9 (1)	41 (1)	14 (1)	6 (6)
高度技能者養成訓練		101.4	22	2	0	1

※離職者訓練の（ ）は能開大・短大の数で内数。

※施設別実績は「平成26年度業務実績等報告書添付資料」の1-④及び2-③を参照。

評価の視点

⑥ポリテクセンター等については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の量と質を確保するための取組を行ったか。

主な取組内容

◆ 地域における訓練の質と量の確保 ◆ ⑥

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

評価の視点

⑦ポリテクセンター等の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとの業務実績の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。

主な取組内容

◆ セグメント情報の整備・活用 ◆ ⑦

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。

【自己評価】

1-15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

＜評定と根拠＞

評定 A

訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版職業訓練ガイドライン」に基づき、地域ニーズに即した訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる見直しを適切に行った。年間訓練計画の策定に当たっては、約3,600事業所へのヒアリング調査等により収集した人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を分析し、カリキュラム等の見直しを行うとともに、各施設の定員充足率等を踏まえ、訓練定員の見直しを行った。

厚生労働省の「地域連携人材育成強化支援事業」を受託した北海道、埼玉県、京都府に対して、国全体の職業能力開発のプロデュース機能の強化を図る新たな取組として、指導員派遣、施設設備の貸与、カリキュラム作成など、ポリテクセンター等のノウハウや資源による支援を無償で行い、当該道府県による地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化のための取組を積極的に支援した。加えて、ものづくり分野の代表的な業界団体である日本機械工業連合会と人材育成等の分野における連携協定を締結し、協力の具体化を進めるなど、産業界を含めた関係機関等との連携を強化した。

平成25年度に開発した成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）の訓練コースの普及に加え、国の政策や地域ニーズを踏まえ建設分野の訓練コースを開発した。

課題であった定員充足率の改善については、ハローワーク職員及び求職者等に対する施設見学会や、訓練内容がより伝わりやすい広報を行う等を通じて、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、82.7%と前年度実績を5ポイント上回る実績となった。また、高度技能者養成訓練については101.4%となった。

これらを踏まえ、評定をAとした。

＜課題と対応＞

定員充足率にバラツキがあることを踏まえ、さらに広く離職者訓練・高度技能者養成訓練への理解を図るため、アクションプラン等に基づき効果的な広報を実施すること等により、全体としてより高い定員充足率を目指す必要がある。

ポリテクセンター等の在り方については、閣議決定において、利用状況等を踏まえ不断の見直しを行うとされていることから、訓練内容の見直しや定員充足率の向上に努める必要がある。

1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

○概要

職業訓練支援センターにおいて、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

○職業訓練の審査・認定

○制度の周知、広報 説明会：385回開催、6,598人参加
 ○訓練計画の策定等に関する相談援助 相談件数：11,150件

評価の視点

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

主な取組内容

◆平成26年度開講コースの審査状況◆ ①

○審査コース数 **8,105**コース
 [10,439コース]
 ○審査コース定員 **152,226**人
 [206,350人]

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

<審査のポイント>

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

カリキュラム作成ナビの活用

カリキュラム作成ナビ（訓練カリキュラムの作成例等）をホームページや相談の機会を通じて訓練実施機関に提示することで、訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援した。さらに、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、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。

参考：求職者支援訓練の訓練認定規模

全国職業訓練実施計画において定められた平成26年度の認定上限値は以下のとおり。

◎118,500人 [199,000人]
 ・基礎コース 35,550人
 ・実践コース 82,950人
 ・介護系 20,738人
 ・医療事務系 8,295人
 ・情報系 8,295人
 ・その他の分野 45,622人

・基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の30%以内。
 ・求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練枠（新規参入枠）は原則20%以内。

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

※ []内は前年度実績。

◆平成26年度開講コースの認定状況◆ ①

○認定コース数 **5,815**コース
 [8,042コース]
 ○認定コース定員 **104,974**人
 [156,094人]

不認定コースについて

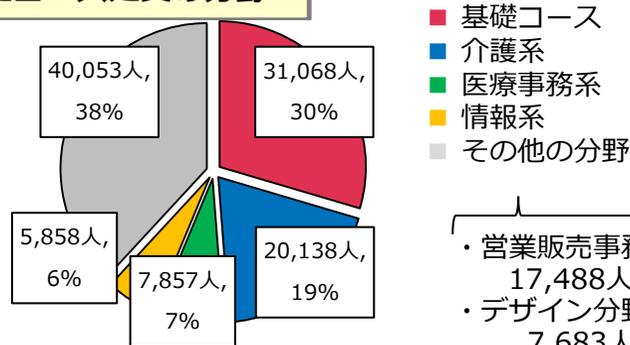
不認定コース数 **2,290**コース [2,397コース]
 不認定定員 **47,252**人 [50,256人]

(主な不認定理由)

- 認定上限値（※1）を超える申請 **90%**
- 訓練実施機関から認定申請の取り下げの申し出等（※2） **10%**

- ※1 認定上限値は、地域職業訓練実施計画に定める訓練コース、訓練分野、実施地域、開講時期のそれぞれの区分ごとに設定。
- ※2 取り下げの申し出等の理由は以下のとおり。
 - ・認定申請後、訓練実施機関に経済的な問題が生じ訓練の実施が困難となった。
 - ・訓練を担当する予定の講師が辞職してしまった。等

認定コース定員の分野



・営業販売事務分野
 17,488人、17%
 ・デザイン分野
 7,683人、7%

○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。

主な取組内容

◆ 実施状況確認の実施状況 ◆ ②

○ 実施状況確認件数（巡回指導） **19,984件** [26,735件]
 参考：開講コース数 **4,828コース** [6,380コース]

※ 対象訓練コースに月1回実施。例えば、3か月訓練の場合は、原則3回実施。

実施状況確認のポイント

- ① 受講者の選考は適切に行われているか。
- ② 認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。
- ③ 受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか。
- ④ 就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか。
- ⑤ **訓練実施施設が抱える課題はないか。** 等

<不正防止の取組>

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

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

把握した課題

訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題を基に、訓練の質向上を目的とした講習を実施

【実施センター】 平成26年度：全国47の職業訓練支援センター（平成25年度の全国8ブロック（8所）から**全国展開（47所）に拡充**）**拡充**

○ 求職者支援訓練サポート講習の実施状況

講習名	受講対象者	実施回数	受講者数	満足度
① ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの進め方	キャリア・コンサルティング担当者等	23回	254名	100%
② 受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	運営責任者、事務担当者、講師等	5回	76名	100%
③ 求職者支援訓練における適切な個人情報の管理とは	運営責任者、事務担当者等	4回	56名	98%
④ ケーススタディで学ぶ就職支援 <平成26年度新規講習>	就職支援責任者、キャリア・コンサルティング担当者	9回	123名	97%
⑤ 受講者対応スキルの向上について <平成26年度新規講習>	運営責任者、事務担当者、講師等	7回	77名	100%
⑥ 精神障害・発達障害の特徴と対応について <平成26年度新規講習>	運営責任者、事務担当者、講師等	18回	280名	99%
合 計		66回	866名	99%

[40回] [884名] [98%]

○ 求職者支援訓練サポート講習の受講者に対するアンケート

求職者支援訓練サポート講習が「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答 **99%**

参考：受講者からの意見（自由記述）

- ・発達障害への対応例など具体例が示されていたので、今後役に立つと思う。
- ・講師の実際にあった話を交えての説明があり、大変役に立ちました。
- ・講習の中で想定していたような事例が実際にあったので参考になった。担当している講師全員に受講させたい。
- ・実際にキャリア・コンサルティングを実施している方とロープレが出来たことで、自分の良い面悪い面がわかり勉強になった。

※ []内は前年度実績。

【自己評価】

1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

<評定と根拠>

評定 A

求職者支援制度の効果的な実施に資するよう、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを活かし、独自の工夫をこらした取組を行った。

認定申請等に係る相談の機会を通じて訓練実施機関に対し、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような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など、訓練カリキュラムの円滑な作成を支援した。「カリキュラム作成ナビ」の内容について、全国的に人材不足といわれる建設分野の訓練設定を促進するため、型枠工、鉄筋工、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。

すべての訓練実施施設に対し、定期的な実施状況等の確認を確実に実施した結果、開講コース4,828コースに対し、実際に実施状況確認を行った件数は19,984件となった。

実施状況の確認時等において把握した訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題の改善のため、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを基に行う求職者支援訓練サポート講習を、平成25年度の8ブロックでの開催から平成26年度は全国47か所の職業訓練支援センターでの実施へと拡充するとともに、「精神障害・発達障害の特徴と対応」を含めた新規テーマを追加し、よりきめ細かな支援を行った結果、受講者からは「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答が99%と高い評価を得た。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

雇用情勢の変化に対応した、特定求職者の就職に資する新たな訓練コースが設定されるよう、訓練カリキュラムの見直し等について引き続き実施していく必要がある。

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、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 等

○概要

・関係者のニーズ等の把握

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

・業績評価の実施等

外部の学識経験者等による業績評価を行うとともに、その結果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。

・内部統制の在り方

「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。

・事業主等とのネットワークの構築

各地域における事業主及び事業主団体との連携強化のため、各施設が連携した相談支援等の取組を行っています。

・シナジーの一層の発揮に向けた取組

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

・情報提供及び広報の実施

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

・東日本大震災に係る対応

地域と連携した震災復興訓練、雇用促進住宅の一時的提供を実施しています。

○ 関係者のニーズ等の把握

評価の視点

① 関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との意見交換等により幅広く把握し、当該ニーズに即した業務運営を行っているか。

主な取組内容

◆ 評議員会の開催 ◆ ①

機構業務について意見交換の上、要望等を聴取



参考：評議員会における要望の例

(要望)

【障害者代表評議員】精神障害者を雇用した後の職場定着に向けた事業主支援を強化してほしい。

(機構における取組)

個々の精神障害者の障害特性を踏まえた支援計画の作成を徹底することにより、事業主に対して、障害特性を踏まえた対応方法等の雇用管理上の支援を実施

→平成25年度と比較して平成26年度におけるジョブコーチ支援での精神障害者の支援対象者数及び全体に占める割合は増加 (P16参照)

○ 業績評価の実施等

評価の視点

② 外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果等をホームページ等で分かりやすく公表しているか。

主な取組内容

◆ 業績評価の実施 ◆ ②

外部の学識経験者等による業績評価等を行い、その結果を業務運営に反映

○ 外部評価委員会

- ・ 職業リハビリテーション専門部会
- ・ 職業能力開発専門部会

厚生労働省と同様の評価手法・基準による業績評価を実施
→外部評価委員の意見を業務に反映

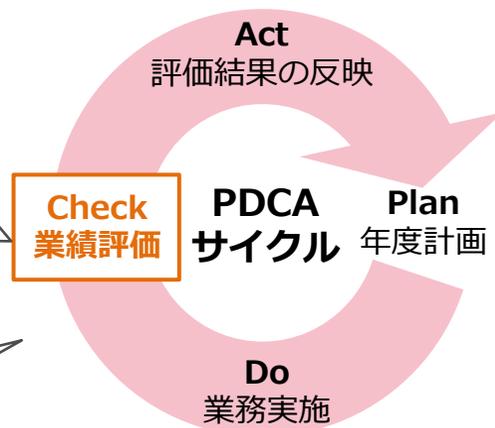
内部評価委員会
(機構本部部長)

- 内部評価委員による業績評価
- 進捗管理重点テーマを設定し、テーマごとの業務進捗状況を点検

外部評価の結果等を業績評価総括書にわかりやすくまとめ、ホームページで公表

○ サマーレビュー (理事長等によるヒアリング)の実施

理事長等が各部の課室長に対して、夏期に各業務における重要な課題の具体的取組内容・今後の見通し等についてヒアリングを実施し必要に応じフォローアップを実施



○ 内部統制の充実・強化

評価の視点

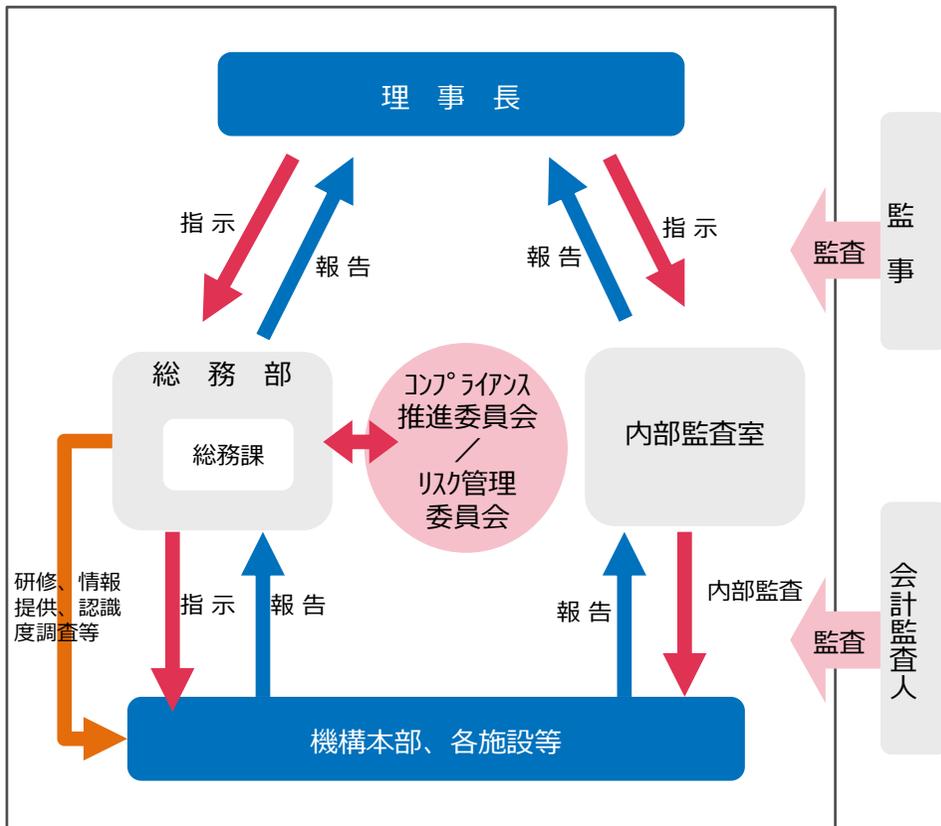
③ 内部統制の充実・強化を図っているか。

主な取組内容

③

◆ 内部統制システムの整備 ◆

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



◆ 内部統制の向上 ◆

○「行動規範」の浸透

- 各部等及び施設の長による行動規範の解説用資料等を活用した**行動規範研修**の実施



○コンプライアンス推進の取組

- 「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、**平成26年度コンプライアンス推進計画**を策定
- 嘱託職員を含む全職員に対し、「コンプライアンスマニュアル」を活用した職員の身分（みなし公務員規定）や守秘義務、倫理規程に重点を置いた**コンプライアンス研修**の実施
- 各階層別研修におけるケーススタディを取り入れた職員研修の実施
- 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施
- 公益通報制度（**J E E Dホットライン**）の周知徹底

○リスク管理

- 「ハラスメントに関するリスク対応方針」に基づくリスク管理の徹底
- 個人情報の漏えい防止及び情報セキュリティの徹底

○不適正事案を踏まえた内部統制強化の取組

- 短期集中特別訓練事業の入札に係る事案を踏まえ、「受注者」の立場に立つことが想定された際の「発注者」との接触ルールを新たに策定し、「受注者」の視点からのコンプライアンスに関する研修を実施したほか、改めて「発注者」の視点からの公正な調達手続の確保に向けた研修を実施

○事業主等とのネットワークの構築

評価の視点

④各地域における事業主等とのネットワークの構築、連携強化に努めたか。

主な取組内容

◆ 事業主等との連携強化に向けた取組 ◆ ④

高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、各地域の施設間での業務研修、広報資料の相互設置、相談内容に応じて各施設の担当者が事業主等へ同行して業務説明・相談支援を行う等の取組を実施したほか、地方施設における事業所情報の共有に向けた検討を行った。→平成27年度より事業所情報を共有する仕組みを導入。

○シナジーの一層の発揮に向けた取組

評価の視点

⑤法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図っているか。

主な取組内容

◆ 業務運営面での一体化・活性化 ◆ ⑤

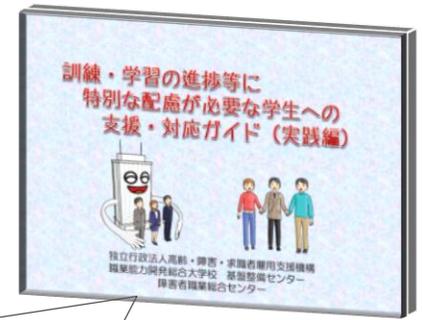
○ポリテクカレッジに在籍する訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究

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**、モデル校(ポリテクカレッジ4校)の事例に基づき、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(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(例: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**
- ★ 平成27年度以降、本ガイドを用いた職員研修を実施、**研究成果を現場の支援に活用**



□ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・工作機械が回転している部分に不用意に手を出したり、移動している工作テーブルの間に体をさらす等危険な範囲に近づく。 ・加工工程の資料をたびたび取りにいき不安全な箇所を通る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・機械との安全距離が理解できないので、実習場内に安全通路を確保した。 ・作業をするとき以外は、安全通路を通るように指導した。 ・工作機械のテーブル等が動いているときには、入ってはいけない箇所に線を引いた。 ・機械が動いているときの基本的な作業範囲に白色の線を引いた。 ・加工工程表を工作機械の横にマグネットで貼り付けられるようにした。

○施設間連携の取組の共有

地方施設における施設間連携の取組を四半期ごとにとりまとめ、好事例を施設にフィードバック

参考：地方施設における施設間連携取組事例

- ・求職者支援訓練サポート講習（「精神障害・発達障害の特徴と対応について」）について、障害者職業カウンセラーが講師を担当
- ・高齢者雇用アドバイザーが事業所を訪問する際に職業能力開発施設が行う事業主支援について周知・広報
- ・特別な配慮が必要な職業能力開発施設の訓練生に対し、地域障害者職業センターにおいて相談支援等を実施

○ 情報提供及び広報の実施

評価の視点

⑥ 機構が収集・整備した高齢者等や障害者の雇用に関する情報をホームページ等を通じて提供するとともに、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容等や、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。

主な取組内容

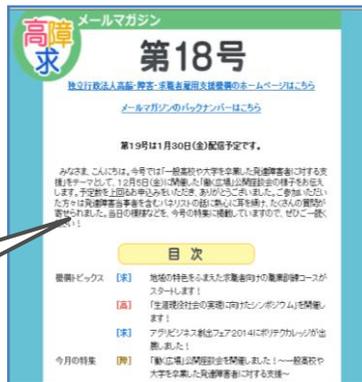
◆ 積極的な広報の実施 ◆ ⑥

- 戦略的かつ計画的な広報活動を行うとともに広報に関する連携を深めるために設置した広報戦略会議により平成26年度広報活動方針を策定
- 都道府県における効果的な広報を推進
 - ① 同一都道府県内に所在する各施設の広報等を一体的かつ効果的に実施するため**都道府県合同広報委員会を設置** **新規**
 - ② 都道府県内の各施設で実施している業務をまとめたリーフレットを全都道府県で作成し、各施設が一体となって都道府県内の施設や業務を周知 **新規**
 - ③ 地方組織の一元化に合わせ、各都道府県支部を単位としたホームページの開設 **新規**
- マスメディアを通じた広報、ホームページによる情報発信
 - ① プレスリリース等に積極的に取り組み、新聞等への掲載件数は**2,220件**
 - ② 相談窓口の紹介や、各種セミナー講習会等の開催案内、職業訓練の概要等について、画像や各種データを織り交ぜながら掲載
 - ③ 「70歳いきいき企業100選」、「はじめからわかる障害者雇用」等の資料を掲載

◆ メールマガジンによる情報発信 ◆ ⑥

最新の情報を機構の利用者へ直接届けるため、平成25年6月から**メールマガジン**を発行
登録件数は**4,953件**、発行は24号
(アビリンピック特別号等の臨時配信含む)
平成27年3月末現在)

機構が実施する各種イベントや事業内容をタイムリーに提供



参考：都道府県版リーフレットの例（岩手県）

○ 東日本大震災に係る対応

主な取組内容

◆ 職業訓練等関係 ◆

○ 震災復興訓練の実施

地域と連携して被災離職者等の再就職を目的とした震災復興訓練を平成26年度も継続して実施

<実施状況>

- 東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、地域と連携し震災復興訓練を実施
実施訓練科数 **20** 科、入所者数 **814** 人
訓練科例：住宅建築施工科、住宅電気・配管設備施工科
- 青森・岩手・宮城・茨城においては、**空き工場等を借り受け、仮設実習場として活用**
- 全国から職業訓練指導員を応援派遣（延べ55人）**

《例：岩手県における震災復興訓練》



○ 訓練受講者等への対応

被災地域の訓練生等に対して学卒者訓練等の**授業料等を免除**
授業料等免除者数 122人

○ 求職者支援制度関係

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

<審査状況>

- 審査コース数 34コース（うち認定34コース）
- 審査コース定員 368人（うち認定368人）

◆ 雇用促進住宅関係 ◆

○ 東日本大震災に係る支援

入居戸数 **2,440** 戸
（平成27年3月末現在）
（参考）入居決定戸数 **8,258** 戸
（入居受入開始からの累計）

全入居戸数のうち、
岩手、宮城、福島に約5割が入居

【参考】都道府県別被災者入居状況



○ 地方公共団体からの要請に基づく個別対応

- 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、及び復興関連事業（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
- 南相馬市…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与
- いわき市…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

○ その他災害に係る新たな個別支援

平成26年度については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

【自己評価】

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、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 等

<評定と根拠> A

法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、ポリテクカレッジの現場の事例に基づき、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が一体となった取組の成果として、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」をとりまとめた。障害者雇用支援部門の永年の蓄積を活かし、ポリテクカレッジ等の現場での支援のヒントとなる事例を数多く掲載した画期的な成果であり、今後における効果的な支援につながるものである。

情報提供・広報については、同一都道府県内に所在する各施設の広報を一体的かつ効果的に実施するため、各施設長等による都道府県合同広報委員会を新たに設置し、都道府県内の各施設で実施している高齢・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リーフレットを作成して、機構が様々なサービスを総合的に提供していることを効果的に周知できるよう努めるなど、各施設が一体となった広報の充実等の強化を図った。

内部統制の充実・強化については、平成26年度コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、本部及び施設等において囑託職員を含む全職員を対象としたコンプライアンス研修等の取組を実施して、内部統制の更なる向上に着実に取り組んだ。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

シナジーの一層の発揮に向け、「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)」を使用した職員研修を実施し、活用・普及を図る等、さらなる取組を進める必要がある。

内部統制の充実・強化に向け、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、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する必要がある。

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

○概要

・効果的・効率的な業務運営体制の確立

組織体制については、業務の効果的・効率的な実施の観点から、本部の管理部門の人員の削減等の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、随意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。

○ 効果的・効率的な業務運営体制の確立

数値目標

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(平成26年度は11名削減)のスリム化に取り組んだか。

数値目標の達成状況

①

本部の管理部門の職員数

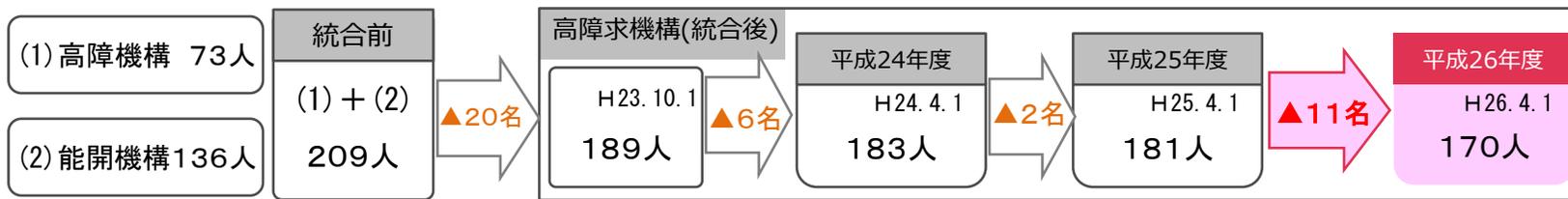
11名削減

(中期目標)

統合後3年以内に
19名削減の目標達成

参考：管理部門の職員数の削減

業務の実施体制の集約化などにより、管理部門の職員を削減



評価の視点

②本部の業務部門については、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制の再構築を進めているか。

主な取組内容

◆ 本部業務部門の業務運営体制の再構築 ◆ ②

本部の業務部門については、平成27年度の業務実施体制について、平成26年度下半期に総務部総務課において各部・室とのヒアリングを実施し、業務の質及び量の点検を行った上で、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう再構築を行った。

評価の視点

③地方組織については、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事務処理体制の一元化を進めているか。

主な取組内容

◆ 地方組織の管理事務処理体制の一元化 ◆ ③

平成26年2月4日に策定した「地方組織の一元化に係る基本方針」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った上で、一元化に伴い集約して実施すべき管理事務を整理し、当該事務の実施方法を整備する等、平成27年4月1日からの地方組織の一元化に向け、効率的な支部体制の構築の準備を行った。

評価の視点

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大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するための取組を進めているか。

主な取組内容

◆ 地方施設の移設・集約化 ◆ ④

- ・借上げの解消を進めるため、可能な限り高齢・障害者雇用支援センターを職業訓練支援センター等に移設・集約化。
- ・施設の移設・集約化に必要なコスト等の把握・分析に係る調査に基づき、平成26年度計画に掲げた青森、広島の移設・集約化を実施するとともに、その他20道県の施設についても移設・集約化を実施した。

○ 業務運営の効率化に伴う経費節減等

数値目標 ⑤

一般管理費については、
最終事業年度(29年度)までに
24年度と比べて**15%以上節減**

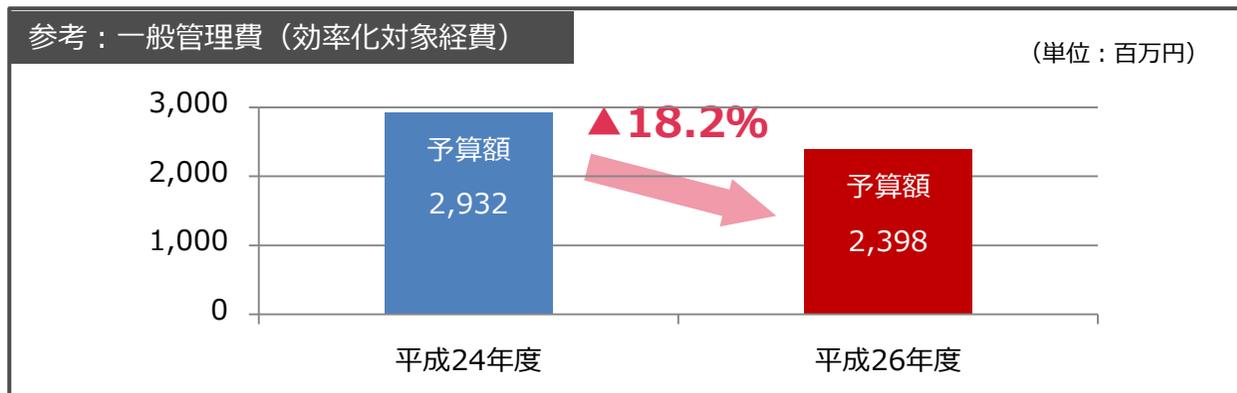
数値目標の達成状況 ⑤

予算の節減 **▲18.2%**

達成度121.3%

◆ 一般管理費の節減 (効率化対象経費) ◆

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



数値目標 ⑥

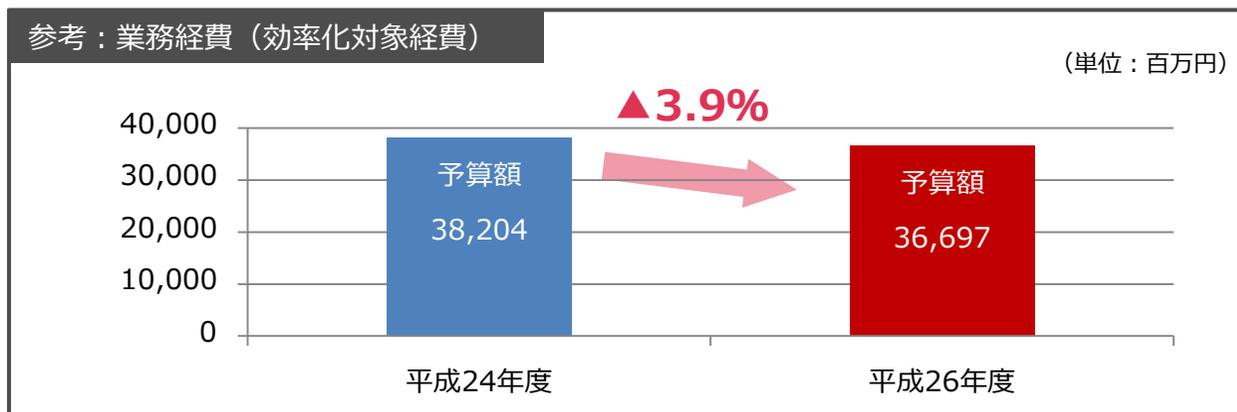
業務経費については、
最終事業年度(29年度)までに
24年度と比べて**5%以上節減**

数値目標の達成状況 ⑥

予算の節減 **▲3.9%**

◆ 業務経費の節減 (効率化対象経費) ◆

高年齢者等助成金支給経費の見直し等により予算において平成24年度比3.9%の節減



○ 契約の適正化

評価の視点

- ⑦競争性のない随意契約を継続しているものについて、随意契約事由が妥当であるか、一者応札・応募となった契約の改善方策が適当であるか。
- ⑧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。
- ⑨監事監査、契約監視委員会等において、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

◆ 随意契約事由の妥当性確認、一者応札・応募の改善 ◆ ⑦

- 競争性のない随意契約によるものについては、事前に随意契約による理由及び妥当性を本部において確認し、本部による承認を経て調達を実施している。
- 一者応札・応募となった契約については、要因の把握、分析を行い、改善方策が適当であるか、入札・契約手続運営委員会による審議を経るとともに、本部によるチェックを行うことにより、一者応札・応募の改善に努めている。

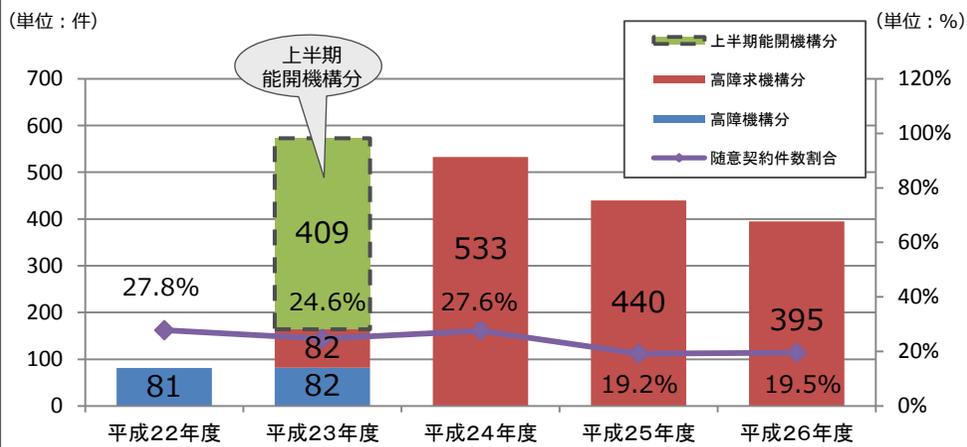
◆ 競争性・透明性の確保 ◆ ⑧

調達手続を開始する前に、競争性が確保されているか自主点検を行ったうえで、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより、競争性及び透明性の確保に努めている。

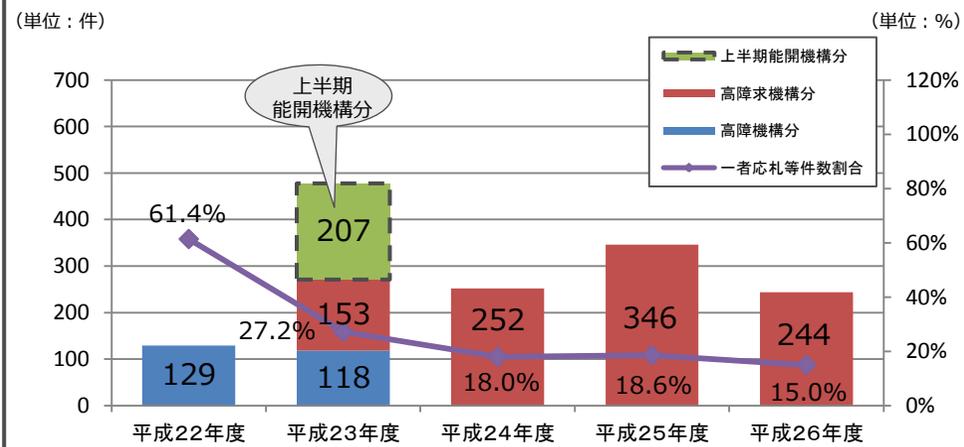
◆ 監事、契約監視委員会のチェック ◆ ⑨

- 監事による監査
随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。
- 契約監視委員会によるチェック
競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約の妥当性等についての審議の結果、**全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。**

参考：競争性のない随意契約件数の推移



参考：一者応札・一者応募件数の推移



【自己評価】

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

<評定と根拠> **B**

本部管理部門の職員数を平成26年度に11名削減し、統合後3年以内に19名以上のスリム化に取り組むという中期目標を達成するとともに、平成27年4月からの地方組織の管理事務処理体制の一元化を行うための作業を実施したほか、地方施設の移設・集約化を推進した。

契約の適正化については、随意契約事由の妥当性確認や一者応札・応募の改善等の取組を着実にを行い、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件数・金額ともに減少した。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

効果的・効率的な業務運営体制の確立に向け、引き続き、本部の業務部門について、業務量の変化に見合った実施体制となるよう努めるとともに、地方施設の集約化については、利用者のニーズ及び利便性等を考慮の上、検討していく必要がある。

また、業務経費について、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目標の達成に向けて、一層の削減を行う必要がある。

3-1 財務内容の改善に関する事項

○概要

- ・ **予算、収支計画及び資金計画**

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

- ・ **財産の処分等**

不要財産を処分し、譲渡収入を国庫納付しています。

- ・ **雇用促進住宅**

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

○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 全額収益化されず債務として残された場合には、発牛理由が明らかになっているか。

主な取組内容

◆ 収益化基準に基づく適正な執行 ◆ ①

業務の実施と運営費交付金財源が期間的に対応していると判断できる経費（一般管理費における光熱水料及び通信運搬費）に期間進行基準を採用し、その他の経費に費用進行基準を採用した上で、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した。

◆ 収益化されなかった運営費交付金債務の分析 ◆ ②

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、収益化されなかった運営費交付金債務の要因を分析することにより不要な支出を抑制し、効率的な予算執行を図った。

参考：一般管理費及び業務経費（効率化対象経費）の節減

一般管理費



業務経費



○財産の処分等に関する計画

評価の視点

- ③ 不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。

主な取組内容

- ③ 不要財産等の処分については、以下のとおり実施した。

職業能力開発総合大学校の敷地等 ⇒ 売却、国庫納付に向け、地方公共団体等との調整等を行った。

職員宿舎



「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」(平成24年12月14日行政改革担当大臣決定)等に基づき、新たに54件の職員宿舎について用途廃止措置を講じ、平成25年度の15件に比べ、倍増の30件の処分を行った。
なお、同計画等に記載された職員宿舎以外にも、さらに41件の用途廃止を講じ、12件の処分を行った。

職業能力開発施設の敷地



8施設に係る入札公告または地方公共団体との譲渡協議を行い、3件の処分を行った。

○ 雇用促進住宅

評価の視点

- 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・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。
- ⑦譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付したか。

主な取組内容

◆ 現状及び譲渡等の進捗 ◆ ④ ⑥ ⑦

1. 住宅数等（平成27年3月末現在）

- 住宅数 **1,233** 住宅（うち廃止決定住宅 556住宅）
- 運営戸数 **117,891** 戸（うち廃止決定住宅 49,529戸）
- 入居戸数 **49,793** 戸（うち廃止決定住宅 8,059戸）

2. 譲渡実績（平成27年3月末現在）

- 平成26年度：**43** 住宅（地方公共団体等：11住宅、民間事業者：32住宅）
- 実績累計：**246** 住宅（地方公共団体等：199住宅、民間事業者：47住宅）
※実績累計は、平成13年度からの実績。
- 国庫納付額：**38.1** 億円（現金納付）

3. 譲渡の促進

- 平成26年度は、地方公共団体が取得意向を示さなかった廃止決定住宅のうち、民間売却に係る入居者の意向調査の結果、民間売却の同意を得た住宅について、所在地ごとに区分けし買受希望者の募集等の売却業務を不動産業者へ委託し、入居者付きでの民間事業者への売却促進を図った。
- 売却が難しい物件については、売却が見込まれる物件とのバルク販売（複数の物件をまとめて販売すること）を初めて実施し、効果的な売却に努めた。

4. 住宅の管理等業務

住宅管理に係る委託業務については、譲渡・廃止業務の進捗状況を勘案した上で、住宅数の少ない区域の統合により委託区分を変更するなどし、合理的な実施に努めた。

◆ 東日本大震災等に係る支援 ◆

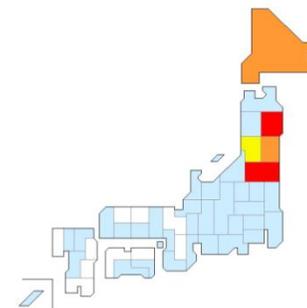
⑤ <p87再掲>

【参考】都道府県別被災者入居状況

○ 東日本大震災に係る支援

入居戸数 **2,440** 戸
（平成27年3月末現在）
（参考）入居決定戸数 **8,258** 戸
（入居受入開始からの累計）

全入居戸数のうち、
岩手、宮城、福島に約5割が入居



分布図 単位：(戸)



○ 地方公共団体からの要請に基づく個別対応

- ①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、及び復興関連事業（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
- ②南相馬市…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与
- ③いわき市…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

○ その他災害に係る新たな個別支援

平成26年度については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

【自己評価】

3-1 財務内容の改善に関する事項

<評定と根拠> B

職員宿舎については、処分計画に基づき、売却手続きを積極的に推進し、平成26年度においては、平成25年度の15件に比べ、倍増の30件の処分を行った。また、同計画等以外にも、その必要性の精査を押し進め、さらに12件の職員宿舎の処分を行った。

雇用促進住宅については、地方公共団体が取得意向を示さなかった廃止決定住宅のうち、民間売却に係る入居者の意向調査の結果、民間売却の同意を得た住宅について、所在地ごとに分けし買取希望者の募集等の売却業務を不動産業者へ委託し、入居者付きで民間事業者への売却促進を図った。また、売却が難しい物件については、売却が見込まれる物件とのバルク販売（複数の物件をまとめて販売すること）を初めて実施し、効果的な売却に努めた。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

不要財産について、今後も一層の処分の促進に努める必要がある。

雇用促進住宅について、平成33年度までに住宅の譲渡・廃止を完了するため、より効果的な住宅の売却方法を検討する必要がある。

4-1 その他業務運営に関する重要事項

○概要

・人事に関する計画

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

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

○人事に関する計画

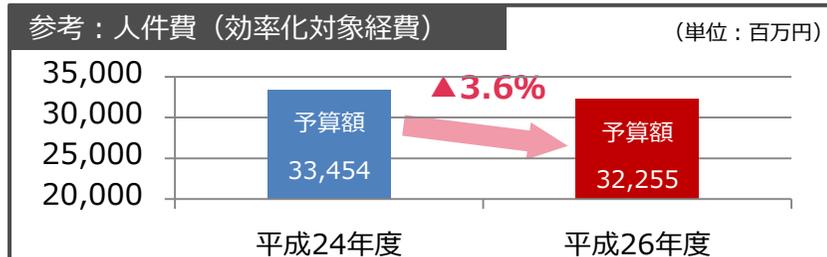
数値目標 ①

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

予算の節減 **▲3.6%**

予算において平成24年度比3.6%の人件費の節減



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

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 ◆

ラスパイレス指数
(年齢勘案)

102.2 [101.3]

(0.9ポイント増)

※ []内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由>

- ・大卒以上の者の占める割合が高い
- 年齢・学歴勘案のラスパイレス指数は98.6と国の水準以下
- ・職員宿舍の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから住居手当を支給される者の占める割合が高い
- 受給者割合による差であり、住居手当の額は国に準拠

評価の視点

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

主な取組内容

③

◆ 人材の確保 ◆

- ・説明会の開催地域を増やしたほか、新たに大学内の説明会に参加するとともに、**カウンセラー職と事務職の併願を可とするなどの取組を実施**
- ・定期の募集(春季・秋季)に加えて、職業能力開発職については、施設職員の広報活動と併せて冬季における募集を実施
- ・職業訓練指導員体制について民間企業から任期付き雇用を積極的に実施

◆ 職員研修の充実 ◆

- ・管理職員に対し、嘱託職員の管理マネジメントに関する研修を実施
- ・職業能力開発職の人材育成システムに基づいた技能・技術研修及びOJT等の実施
- ・特別な配慮が必要な訓練生への対応研修を広域センターの協力により職業能力開発職を対象に実施

◆ 人員の適正配置 ◆

適正な人員配置により利用者のニーズに的確に対応

- ・精神障害者の雇用促進支援・雇用継続支援モデル事業の実施に際し、必要な支援モデル構築のため、大都市圏の3地域センターに人員を配置
- ・「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配置

【自己評価】

4-1 その他業務運営に関する重要事項

<評定と根拠> **B**

人件費について、国に準じた給与制度の運用により適正な給与水準の維持に努めた。
人材の確保については、採用説明会の開催地域を増やしたほか、新たに四年制大学内の就職説明会に参加するとともに、障害者職業カウンセラー職と事務職の併願を可能とするなど、応募者の確保に努めた。
これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

人件費について、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目標の達成に向けて、引き続き取り組む必要がある。
人材の確保については、民間が運営する就職情報サイト等を通じて機構の社会的意義を周知すること等により応募者の確保を図る必要がある。