

平成24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
評価シート1	4
評価シート2	10
評価シート3	18
評価シート4	20
評価シート5	28
評価シート6	37
評価シート7	41
評価シート8	46
評価シート9	52
評価シート10	54
評価シート11	56
評価シート12	63
評価シート13	67
評価シート14	71
評価シート15	75
評価シート16	79
評価シート17	84
評価シート18	89
評価シート19	93
評価シート20	98

業務運営の効率化

業務の質の向上への取組

高齢者事業

障害者事業
(職業リハビリテーション業務)

障害者事業
(障害者雇用納付金関係業務等)

職業能力開発事業

予算、人事等

高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系図

年齢や障害の有無にかかわらず誰もが安心して働く社会の実現に向け、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者の雇用に関する相談・援助、障害者の職業リハビリテーション、求職者を対象とした職業訓練をはじめ、高齢者、障害者、求職者及び事業主等の利用者の立場に立った懇切かつ効果的なサービスを実施

※ ○の数字は評価シート番号

業務運営の効率化

【課題】 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、給付金及び助成金業務の効率化等

① 業務運営の効率化【A】

○給付金・助成金の平均処理期間対19年度比35.3%短縮など数値目標を全て達成

- ・管理部門において、業務の実施体制の集約化などにより、職員を削減
- ・東京本部、横浜本部から千葉市への移転を終え、幕張本部への集約化完了
- ・平成24年度は、一般管理費15.8%、業務経費2.3%の予算を節減
- ・旧能開機構からの移管分についても、一般管理費3.8%、業務経費3%の予算を節減
- ・契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、随意契約の適正化を推進
- ・給付金・助成金の業務の効率化
 - ・システムによる事務簡素化等により徹底した進捗管理を実施
 - ・労働者の在籍確認書類の一部省略、申請様式の簡略化
 - ・助成金において企画競争型認定の導入等による運用の厳格化

業務の質の向上への取組

【課題】 利用者等関係者のニーズの把握、内部統制の向上、高齢者等や障害者の雇用情報の提供等

② 業務の質の向上への取組【A】

○内部統制の更なる向上のためリスク対応方針の策定等の取組を実施

- ・使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会の開催
 - ・サービス終了時の有用度調査及び具体的な課題改善効果に関する追跡調査を計14本実施
 - ・2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施
 - ・内部統制の向上の取組
 - ・行動規範研修の実施による「行動規範」の浸透
 - ・コンプライアンス推進の取組として基本方針、推進計画を策定
 - ・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
 - ・「個人情報漏えい」に関するリスク対応方針に基づくリスク管理の徹底
 - ・リスク管理委員会の開催、理事長ヒアリングの実施によるリスク対応の現状把握
 - ・「ハラスメント」に関するリスク対応方針の策定
 - ・ホームページのコンテンツの充実、ホームページ等を通じた積極的な広報の実施
- 東日本大震災に係る対策の実施
- ・被災地域における震災復興に係る訓練ニーズを踏まえた震災復興訓練の実施

高齢者事業

高齢者雇用確保措置の完全実施、「70歳まで働ける企業」の普及促進に向けて、高齢者、事業主に対する専門的支援を実施

【現状】 ○団塊世代の全員が60歳代、平成24年に65歳に到達
○高齢者雇用確保措置の実施済企業の割合97.3%（平成24年6月1日現在）

③ 給付金の支給業務【A】

○支給要件等変更をホームページで翌日公開し、数値目標を達成

- ・奨励金の廃止、助成金の活用事例等について、ホームページ等による迅速・効果的な情報提供
- ・高齢者職域拡大等助成金の確認書類を一部省略する等、事務手続きを簡素合理化
- ・職業安定機関と連携した給付金説明会の開催（1,127回）
- ・希望者全員65歳まで継続雇用する制度の未導入企業（56,000社）へのリーフレット送付
- ・「不正受給防止・摘発緊急プロジェクト」を立ち上げ、不正受給通報メールアドレスの開設
- ・事業所への実地調査等による不正受給の未然防止

④ 相談・援助、実践的手法の開発、啓発等（高齢）【A】

○相談・援助件数が過去最高（41,747件）となるなど、数値目標を全て達成

- ・改正高齢法の施行に向けた取組として、周知リーフレットの作成・関係機関への送付、労働局主催の説明会等への高齢者雇用アドバイザーの派遣、雇用確保措置未実施企業等へのハローワーク職員との同行訪問
- ・「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための、同業種・同規模で雇用を実現している事例の紹介など、企業の実情に応じた相談・援助
- ・雇用力評価ツール等、企業診断システムの積極的活用による企業への具体的解決策の提案
- ・企業向けパンフレット「高齢期を元気に働くために」等配布し、アドバイザーの相談・助言活動等に活用
- ・共同研究（高齢者が危険物取扱ドライバーとして働く能力要件を適正評価するシステム構築）の実施
- ・学習塾業や内装工事業、パルプ・紙・紙加工品製紙業等の5産業団体で高齢者雇用のガイドラインを策定
- ・高齢者雇用支援月間の中核行事として、「高齢者雇用開発フォーラム」を開催し、高齢者雇用開発コンテスト表彰式、記念講演、事例発表、トークセッションを実施し、「70歳まで働ける企業」実現に向けた理解を促進
- ・定期刊行誌「エルダー」について、編集委員、読者アンケート等の広範な意見を踏まえ誌面を充実
 - ・高齢法改正の趣旨を周知するための解説を掲載
 - ・高齢者雇用アドバイザーが支援している企業事例の紹介
 - ・冊子サイズの拡大、文字の行間の調整、フォント等を読みやすい形に変更
 - ・関係団体等への販売協力先の拡大に取組み、1法人において3月号から販売開始

障害者事業

(職業リハビリテーション業務)

国の戦略目標に資するべく、障害者、事業主等に対する専門的雇用支援を実施

(戦略目標)雇用障害者数64万人(平成25年度)、一般就労への年間移行者数9千人(平成23年度)等

【課題】改正障害者雇用促進法による地域の関係機関に対する職リハに関する助言・援助等の実施、厳しい雇用情勢の下での広域・地域センター利用者に対する就職支援等

⑤ 地域センター業務【S】

○ジョブコーチ支援対象者が3,670人と過去最高となるなど数値目標を全て達成し、6指標で23年度実績を上回るとともに、6指標で過去最高

- ・サービス対象者が31,831人と過去最高になるとともに、就職及び職場適応が困難な「発達障害者」、「精神障害者」が大幅に増加(23年度比それぞれ22.0%増、5.7%増)
- ・14センターで「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を先行実施
- ・復帰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等を加えた「個別実践型リワークプログラム」の実施等により、復職・雇用継続率が83.3%

⑦ 調査・研究(職リハ)【A】

○5終了研究について、3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価を得るなど数値目標を全て達成

- ・「視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取組に関する研究」等12テーマの研究を実施
- ・発達障害者の問題解決技能トレーニングの実施方法等を標準化し、マニュアルを作成、併せて自学自習できるようDVD・CD教材を作成
- ・22の学会等で研究・開発成果を発表
- ・地域センターや関係機関の支援者を対象にした、支援技法普及講習を9地域で開催

⑥ 地域の関係機関に対する助言・援助等、職リハの専門的な人材の育成【A】

○助言・援助等を受けた関係機関の有用度98.4%など数値目標を全て達成

- ・就労支援ネットワークの構築に向けて、連携が十分形成されていない関係機関を選定し、重点的に助言・援助を実施して、地域の就労支援機能を充実
- ・助言等を円滑に進めるため、意見の相違等を調整するコーディネイトに関する講座をカウンセラー専門研修に導入
- ・関係機関の就業支援担当者を対象に就業支援基礎研修を実施
- ・発達障害者就業支援セミナー等を充実

⑧ 障害者職業能力開発校の運営【A】

○訓練修了者の就職率88.1%など数値目標を全て達成

- ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の定員を超えた受入れ
- ・特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と技術的支援を一体的に実施する「特注型企業連携訓練」の内容の充実及び受入れ企業の拡大
- ・県営障害者能開校に対する、特別な支援を要する障害者を受け入れる訓練コースの設置・運営をサポート
- ・発達障害者及び精神障害者の訓練機会の拡大と就職促進を図ることを目的として、「職業訓練実践マニュアル」を作成

障害者事業

(障害者雇用納付金関係業務)

【課題】・障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業等に対する改正内容等の周知・広報、多くの企業が厳しい経営環境にあることによる納付金収納率の低下防止等
・中小企業事業主の立場に立った迅速な助成金の支給
・雇用率未達成企業、雇用水準の低い中小企業等に対する重点的な相談・援助の実施
・広く国民一般に障害者の職業能力についての理解と認識を高め、障害者の雇用を促進

⑨ 納付金制度【S】

○納付金収納率は従来からの300人を超える事業主が99.96%、改正納付金制度により新たに対象となった200人超の中小企業事業主が99.85%など数値目標を全て達成

- ・多くの企業が厳しい経営環境にあることによる収納率低下防止のため、未納付事業主リストを高障センターへ速やかに送付し、より早期から粘り強く訪問、電話による納付督促を実施
- ・好事例や未申告理由別の対応フローチャートを盛り込んだマニュアルを作成し、納付督促と申告督促を実施
- ・事業主の利便性向上のため電子申告・申請システムの稼働開始

⑪ 相談・援助、実践的手法の開発、啓発等(障害)【A】

○障害者ワークフェアの来場者アンケートによる障害者雇用問題の理解度が96.2%となるなど数値目標を全て達成

- ・障害者雇用に関する専門的な知識や経験を有する障害者雇用エキスパートを配置し、特に困難な課題を抱える事業主や中小企業に対する相談・援助を実施
- ・障害者雇用マニュアルコミック版の「視覚障害者と働く」(平成7年度版)を、職域の拡大を踏まえ全面改訂
- ・就労支援機器の貸出利用率が67.9%
- ・障害者ワークフェア2012に43,000人が来場
 - ・全国の先進的企業における障害者雇用に関する展示等113社出席
 - ・障害者の雇用・就労のための情報や知見を深めるための体験発表会の実施
- ・「働く広場」をオンライン書店で販売を開始

⑩ 助成金の支給業務【A】

○支給要件等変更をホームページで7日以内に公表し、数値目標を達成

- ・事業主の使いやすさ向上のため、助成金様式ダウンロードページの整理、様式の電子ファイルの改良、利用者アンケートの実施
- ・企画競争型認定申請の導入
- ・「不正受給防止・摘発緊急プロジェクト」を立ち上げ、不正受給通報メールアドレスの開設

⑫ 障害者技能大会(アビリンピック)【S】

○全国アビリンピックの来場者アンケートによる障害者の職業能力・雇用に対する理解度が96.1%と数値目標を達成

- ・障害特性に応じた競技種目の見直しを行い、新たに競技種目ではオフィスアシスタント、技能デモンストレーションではクリーニングを採用
- ・複数会場での開催における工夫として、最寄り駅から会場までの無料シャトルバスや福祉タクシーの運行
- ・新聞紙面での大会開催・結果の報道や特別番組の放映
- ・地方アビリンピックにおいて、競技参加選手が2,827人と過去最高
- ・組織内のシナジー効果向上のため、職業能力開発施設(ポリテクセンター等)の紹介や会場利用

職業能力開発事業

【課題】引き続き厳しい雇用失業情勢の中、雇用のセーフティネットとして、求職者を対象とした職業訓練の実施及び求職者支援制度による職業訓練の的確な実施の確保により、求職者の早期再就職を支援。
・高度なものづくりを支える人材の養成や、在職者を対象とした職業訓練、事業主への相談・援助の実施により、産業基盤を支える人材を育成。

⑬ 離職者訓練【A】

○訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率84.8%と、数値目標を達成

- ・「就職支援マップ」「就職支援行動ガイド」等の就職支援ツールを活用した就職支援を実施
- ・外部有識者による訓練計画専門部会での意見聴取・審査により、主にもものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものに限定して実施
- ・的確な就職支援と人材ニーズを反映した訓練内容の結果、就職率は過去最高を達成

○就職支援ノウハウの都道府県への提供

- ・各種会議等を活用し、就職支援ツールやその活用方法を都道府県等や民間へ紹介

⑮ 在職者訓練、事業主等との連携・支援【S】

○在職者訓練の受講者満足度98.8%など数値目標を全て達成

- ・PPMチャート及びリーダーチャートを活用した「訓練カルテ方式」により訓練の質を保証
- ・習得した能力の職場での適用状況の確認・評価による訓練コースの設定・変更
- ・専門委員会において審議・決定した「設定基準」を満たした真に高度な訓練を実施

○事業主等との連携・支援

- ・職業訓練指導員の派遣、施設の貸与等により、事業主等が行う人材育成を支援

⑰ 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等【A】

○関係機関等との連携による効果的な職業訓練の実施

- ・公益代表、労使代表等による地方運営協議会を設置、平成25年度の訓練計画を協議
- ・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設定・実施
- ・「機構版教育訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施

○公共職業能力開発施設等

- ・労働政策審議会職業能力開発分科会での移管についての議論に資するよう、厚生労働省に職業能力開発促進センター等の現状についてのデータ等を提供(職業能力開発促進センター等の都道府県への移管)
- ・職業能力開発総合大学の東京校への集約化、ハイレベル訓練(仮称)の準備、スキルアップ訓練の準備、総合課程等を実施(職業能力開発総合大学校)

⑭ 高度技能者養成訓練【S】

○修了者のうち就職希望者の就職率97.7%と、数値目標を達成

- ・技術動向や地域の人材ニーズ等に対応した訓練カリキュラムの一部見直しを実施
- ・就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングのきめ細かい実施
- ・的確な就職支援と人材ニーズを反映した訓練内容の結果、引き続き高い就職率を達成

○産業界及び他大学等関係機関との連携

- ・地域の中小企業との共同研究(81件)及び受託研究(5件)の実施
- ・工業高校、大学等との連携やものづくり体験教室の実施等、能開大の資源を地域に開放

⑯ 指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等【A】

○幅広い能力を有する職業訓練指導員の養成

- ・現職の職業訓練指導員による講話や実務実習、企業でのインターンシップにより、指導員業務に対する理解促進と実践的な指導力の強化を実施(長期課程)
- ・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訓練を実施

○職業訓練の実施に資する調査・研究及び訓練カリキュラムの開発

- ・職業訓練の実施に資する調査・研究(10テーマ)を実施
- ・平成26年4月開設の応用課程「生産電気システム技術科」の標準カリキュラム等を作成

○職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

- ・海外からの研修員の受入れ、研修講師・技術協力専門家として職員の海外派遣を実施

⑱ 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等【A】

○求職者支援訓練の認定申請書の受理・審査等

- ・厚生労働省が定めた認定基準に基づき、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を踏まえ、認定申請書の審査・認定を実施(審査件数・定員15,360コース、324,185人 → 認定件数・定員10,233コース、213,034人)

○訓練実施施設に対する指導・助言

- ・定期的に訓練及び就職支援の実施状況等を調査するとともに、訓練実施施設に対する指導・助言を実施 実施状況確認件数31,557件

予算・人事等

【課題】

経費の節減、雇用促進住宅の譲渡・廃止、人件費の削減、人員の適正配置、職員の資質の向上等

⑲ 予算等【A】

○土地及び機器借料の見直し等による業務経費等の節減

- ・地域障害者職業センターの賃借料等の引下げ等
- ・職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し

○雇用促進住宅の譲渡・廃止等

- ・7住宅を地方公共団体に譲渡、4住宅を民間事業者売却する等により譲渡等の着実な推進
- ・被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々、東京電力福島第一原発に係る自主避難者に対して家賃無償による一時的貸与の実施

⑳ 人事・人員【A】

○中期目標による人件費節減(18年度から6年間で6%削減→22.7%節減)

- ・昇給号俸の抑制、国の給与特例法に準じた減額の実施等
- ・業務量の大幅増加の中、機動的な人員配置により利用者ニーズに的確に対応
- ・秋季における採用選考の拡大による優秀な人材の更なる確保
- ・新規採用事務職員のフォロー研修の新設等による職員研修の充実
- ・Eサービス運動への自発的参画等による自己研鑽に対する意識の向上

評価シート1

自己評価 A

業務運営の効率化

- 効果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
- 給付金・助成金業務の効率化

評価の視点

- ・機構の組織体制について、業務の効果的・効率的実施等の観点から、見直しを行っているか。
- ・一般管理費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するための取組を進めているか。
- ・業務経費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するための取組を進めているか。
- ・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。(別添資料 P20記載)
- ・契約について、「随意契約見直し計画」が計画どおり進むなど随意契約の適正化のための取組を進めているか。(政・独委評価の視点と同趣旨)
- ・「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点 評価シートP4記載)
- ・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点 別添資料P26記載)
- ・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点 別添資料P26記載)
- ・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。(政・独委評価の視点と同趣旨 評価シートP4記載)
- ・契約監視委員会での見直し・点検は適正に行われたか(その後のフォローアップを含む。)
- ・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。(評価シートP174、別添資料P27、P68記載)
- ・関連法人に対する出資、出えん、負担金等(以下「出資等」という。)について、法人の政策目的を踏まえて適切な出資等行われているか。(政・独委評価の視点 評価シートP174、別添資料P27、P68記載)
- ・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。(評価シートP174、別添資料P27、P68記載)
- ・「障害者雇用支援システム」について、最適化計画に基づくシステム構成の見直しによりシステム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図ったか。
- ・業務改善の取組を適切に講じているか。
- ・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。
- ・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業について、障害者雇用調整金、報奨金等及び障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じない事業規模となっているか。
- ・事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など十分な事前相談を行っているか。
- ・給付金及び助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度に、1件当たりの平均処理期間を5%短縮するため、事務手続の効率化、事業主等に対する申請方法の周知徹底、審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。

1-1 効果的・効率的な業務運営体制の確立

平成24年度における業務運営の一層の効率化・効果的实施等の取組

組織・人員の効率化

管理部門において、旧雇用・能力開発機構からの業務移管時に加え、業務の実施体制の集約化などにより、更に職員を削減。

〈統合前〉

① 高障機構 73人

② 能開機構 136人

①+②

209人

▲20人

〈統合後(H23.10.1)〉

高障求機構 189人

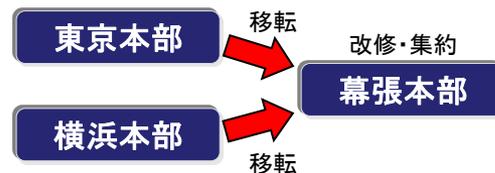
▲6人

〈平成24年度(H24.4.1)〉

高障求機構 183人

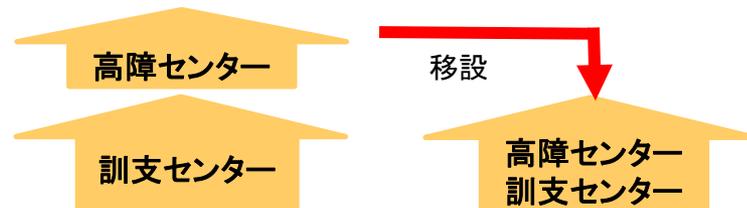
東京本部等の幕張本部への集約化

本部機能集約化については第2期中期目標期間中に結論を得るため検討を重ね、平成23年4月に成立した(独)雇用・能力開発機構廃止法において、新機構の主たる事務所を千葉県に置くこととされたことも踏まえ、平成24年3月31日に東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、平成24年4月から本部機能を幕張本部に集約化した。



地方施設の集約化

借上げ解消による予算効率化の観点から、福島・香川の高齢・障害者雇用支援センターについては、平成25年度当初に職業訓練支援センターへの移設・集約化を行うため、その準備作業を行った。



管理系システムの統合

職員の人事管理に関する業務を一元的かつ効率的に行うために、旧高齢・障害者雇用支援機構の人事管理システムと旧雇用・能力開発機構の人事管理システムを統合した。

1-2 一般管理費及び業務経費の節減等

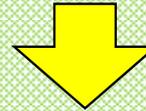
一般管理費(効率化対象経費)

一般管理費全体(効率化対象経費)



一般管理費(効率化対象経費)

目標:前年度比△3%程度



予算の節減△15.8%

旧能開機構からの移管分

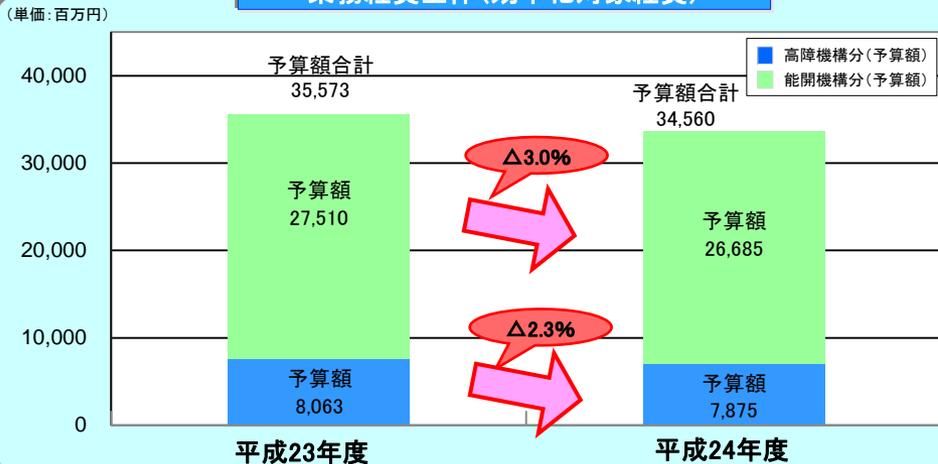
目標:前年度比△3%程度



予算の節減△3.8%

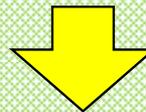
業務経費(効率化対象経費)

業務経費全体(効率化対象経費)



業務経費(効率化対象経費)

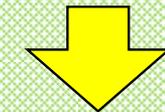
目標:前年度比△1.9%程度



予算の節減△2.3%

旧能開機構からの移管分

目標:前年度比△3%程度



予算の節減△3.0%

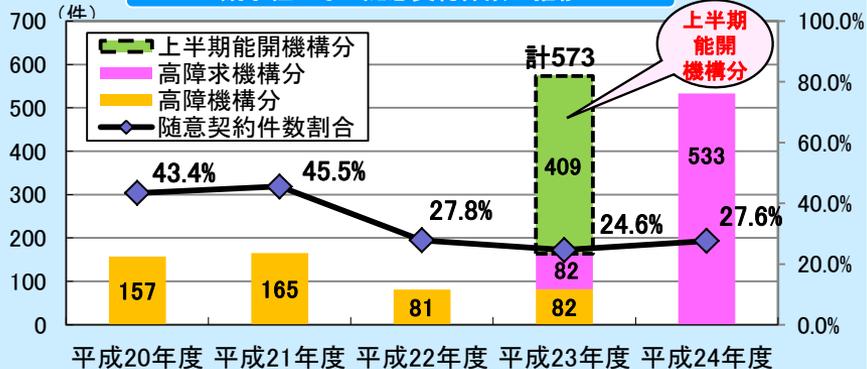
※能開機構の平成23年度の予算額については、基準額であること。

一般管理費及び業務経費の削減に向けた取組内容

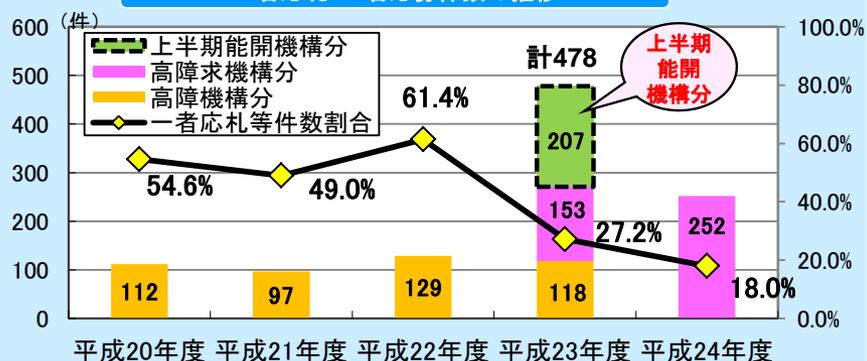
- ・一般管理費においては、本部移転に伴う借料の見直し等により予算において前年度比15.8%の節減を図った。
- ・旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る一般管理費についても本部移転に伴う借料の見直し等により予算において前年度比3.8%の節減を図った。
- ・業務経費においては、高年齢者等の雇用に関する相談援助経費の見直し等により予算において前年度比2.3%の節減を図った。
- ・旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る業務経費についても予算において前年度比3.0%の節減を図った。

1-3 随意契約等の見直し状況

競争性のない随意契約件数の推移



一者応札・一者応募件数の推移



随意契約見直し計画の着実な実施

- 総合評価方式の拡充及び複数年度契約の拡大に努め随意契約を見直し
 - イベント会場の設営や新聞広告の企画など総合評価方式の拡充
 - 清掃・設備等管理業務などの複数年度契約の実施

監事・会計監査人・契約監視委員会のチェック

【監事による監査】

- 個々の契約について契約方式別のチェックリストを活用して厳正に実施された結果、**法規性を損なう事象は発見されなかった。**

【会計監査人による監査】

- 「独立行政法人の随意契約について」(日本公認会計士協会)を踏まえた監査の結果、**無限定適正意見を受けた。**

【契約監視委員会によるチェック】

- 外部有識者等による契約監視委員会を設置し、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。**

業務・システムの最適化

業務・システムの最適化 障害者雇用システム

平成21年4月
から運用開始

最適化計画の効果の検証

<目標>

<実績>

システム全体経費

対 H19 年度比で 48,140 千円以上の削減 **達成** **56,623 千円** 削減 (H24 年度)

うち保守・運用経費

対 H19 年度比で 38% 以上の削減 **達成** **38.9%** 削減 (H24 年度)

業務処理時間

最適化前 (H19 年度) と最適化後 (H21 年度) を比較して 93,788 時間以上の削減 **達成** **94,232 時間** 削減

最適化計画に基づく実施内容

- ◆ ネットワークの統廃合
- ◆ サブシステムの廃止
- ◆ 複数年契約の実施
- ◆ 競争入札、分離調達への導入
- ◆ オープンソフトの利用
- ◆ サーバの集約化 等

業務改善の取組

予算執行状況の把握

- 平成19年度運用開始の経理システムを活用して、事項ごとの予算執行状況を常時把握するとともに、適宜計画の見直しを行った。

障害者雇用納付金に基づく助成金業務における企画競争型認定の導入

- 限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務を行うため、平成24年9月から一部の助成金(障害者作業施設設置等助成金等)において「企画競争型」認定を実施した。

助成金の廃止

- 中小企業定年引上げ等奨励金及び高齢者職域拡大等助成金の廃止を行った。(平成25年3月31日)

1-4 給付金及び助成金業務の効率化

過去最短

平均処理期間の短縮

(受付から支給決定)

平成19年度実績

51.8日

中期計画

平成24年度までに5%短縮

目標 49.2日

平成19年度比 35.3%短縮

平成24年度実績 **33.5日**

(平成23年度実績 48.1日) **大幅改善**

給付金(高齢者)

35.1日 (目標: 52.7日)

助成金(障害者)

33.2日 (目標: 42.7日)

24年度
重点

① 事務手続の効率化

○関係者からの意見・提案の収集(利用事業主へのアンケート調査、事業主説明・訪問調査時等に聴取)

○給付金システムによる事務簡素化、共有化により徹底した進捗管理を実施

○労働者の在籍確認書類の一部省略、申請書類の様式の簡略化【28項目→18項目】(高年齢者職域拡大等助成金) **新規**

○高齢・障害者雇用支援センター(※)(以下「高障センター」)の申請受理から本部送付までの処理期間について15日以内を徹底

※地域障害者職業センターの地方業務部門

○助成金システムの稼働正常化により、支給請求書等の状況管理を強化

○限りある財源を最大限有効に活用するため、企画競争型認定(※)や会計検査院の指摘に基づく運用厳格化に伴う事務取扱一覧及び提出書類一覧を作成、高障センターへ配付 **新規**

※障害者のための措置を公募し、外部の専門家委員会の場等で審査・評価し、評価の高い順に予算の範囲内で認定

○審査状況を担当職員間で共有化

○助成金様式ダウンロードページの整理、様式の電子ファイルの改良

② 申請方法の周知等

○ホームページ上に高年齢者が就労可能となる機械設備の導入などの職域の拡大等の措置の活用事例を掲載 **新規**

○中小企業定年引上げ等奨励金について平成24年度での廃止について早い段階でホームページに掲載

○運用厳格化・企画競争型認定の受理開始をホームページ上で周知するとともに、当該リーフレットを作成・配布して活用 **新規**

○企画競争型認定結果資料を機構内LANに掲載し、高障センターへ情報提供、結果概要をホームページに掲載 **新規**

③ 審査能力の向上等

○業務担当者会議の開催

- ・制度改正の内容及び審査における留意事項の徹底、疑義解釈要領の説明
- ・不正受給防止対策等に関する研修、ケーススタディ

○申請年度によって要件に違いがあり、各助成金ごと、年度ごとに「審査・点検マニュアル」を作成配付

○企画競争型認定等に伴う「事務取扱Q&A」の作成・配付

○各種チェックリストによる窓口確認 **新規**

評価シート2

自己評価 A

業務の質の向上への取組

- 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
- 高年齢者等及び障害者雇用支援業務の連携
- 高年齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の提供
- 東日本大震災に係る対策の実施等

評価の視点

- ・関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。
- ・各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。
- ・機構が実施する業務に対して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、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。
- ・コンプライアンス体制の整備のための取組を進めるとともに、講じた措置について公表しているか。(政・独委評価の視点と同趣旨)
- ・ホームページを活用したモニター制度を導入し、業務運営に参考となる意見等を広く募集しているか。
- ・高年齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、サービスにおける相乗効果を発揮させるための取組を進めているか。
- ・機構が収集・整備した高年齢者等や障害者の雇用に関する情報及び機構の業務の内容、各種セミナー・講習会等の開催案内等について、ホームページ等を通じて情報提供や広報を行っているか。
- ・求職者や在職者等に対する職業訓練について、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。
- ・「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。
- ・「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施しているか。(評価シートP24、別添資料P56記載)

2-1 関係者のニーズ等の把握・業績評価の実施及び公表

評議員会

関係者のニーズ等の把握



評議員会の開催（平成24年7月19日）

- 機構業務について意見交換の上、要望等を業務に反映
- (意見) 新法人として、高齢・障害・求職と3つの業務を抱えることになり、業務面のシナジー効果が求められると思われるが、その方策はなかなか。
- (対応) 職業能力開発促進センターや職業能力開発大学の受講者・学生に、発達障害の方、メンタルに問題を抱える方が入所・入校するケースが今後増えてくるとされる。そのような方々について、職業リハビリテーションの部門と連動して対応するようなモデルを作り、効果を出していきたい。

各種調査

サービス終了時における有用度調査

- ・ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査
- ・助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査
- ・在職者を対象とする職業訓練の受講者に対するアンケート調査等10調査

調査結果の分析

フィードバックと業務改善指導

広域・地域センター、地方業務部門等

具体的な課題改善効果に関する追跡調査

- ・高齢者雇用アドバイザー・70歳雇用支援アドバイザーが相談・援助を行った事業主に対する追跡調査
- ・職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対する追跡調査 等4調査

業績評価

本部各部

- 業務実績とりまとめ
- 業務進捗状況の報告

内部評価

- 内部評価委員会（機構本部部長14名）
- 内部評価委員による業績評価（S～Dの評定）（業務進捗管理）
- 業務進捗状況を四半期単位で把握
- 重点テーマの設定による業務進捗状況の把握分析

外部評価委員会での評定（S～D）をそのまま自己評定として報告

外部評価

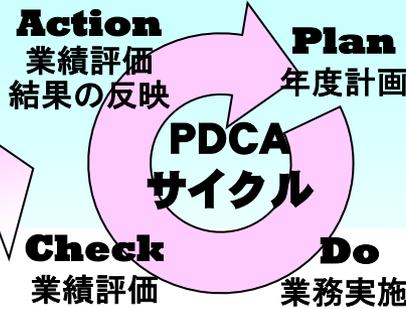
- 外部評価委員会（学識経験者6名）
- 外部評価委員による厚生労働省評価委員会と同一基準による業績評価（S～Dの評定）
- 業務進捗状況を外部評価委員会に定期的に報告（業務進捗管理）
- 外部評価委員の意見を業務に反映

職業リハビリテーション専門部会

職業・医学・教育・社会等のリハビリテーション分野の学者、専門家（8名）による職業リハビリテーション業務の評価等の実施
 ※職業リハビリテーション研究については、研究テーマごとに3名の学者等の研究評価委員により評価を実施

職業能力開発専門部会

職業能力開発分野の学識経験者、労使代表者、公益代表者（13名）による職業能力開発業務の評価等の実施



理事長ヒアリング（サマーレビュー）の実施

重要課題について、個々のテーマごとに具体的取組内容、今後の見通し等を全部署からヒアリング

- ・目標達成の意識向上
- ・効果的な業務の推進

厚労省独立行政法人評価委員会

実績報告書の提出

評価結果の通知

理事長

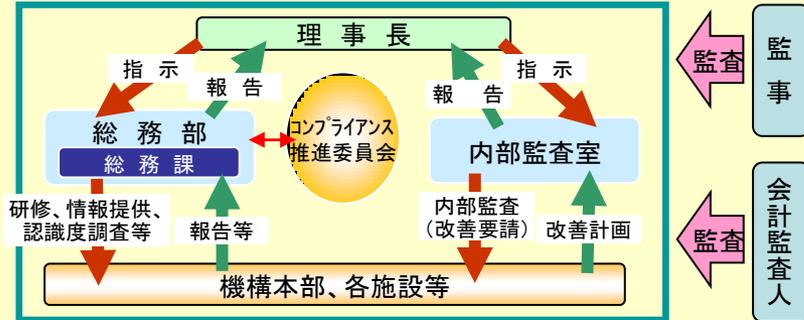
- 評価結果の公表（ホームページ）
 - ・業績評価総括書
 - ・厚労省評価委員会評価結果 等
- 全職員への周知（機構内LAN）
 - ・評価結果、評価書
- ➡ 評価結果の業務への反映（業務の点検・改善）

2-2 内部統制の在り方・高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実

内部統制

内部監査の的確な実施

○理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする内部監査室による**2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施**



内部統制の向上

○『行動規範』の浸透

・**行動規範研修用テキスト等**を活用した、各部等及び施設の長による**行動規範研修**の実施

○コンプライアンス推進の取組

- ・新機構としての**基本方針**、推進計画を策定
- ・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を実施
- ・公益通報制度(**JEEDホットライン**)の周知

○リスク管理

- ・「個人情報漏えい」に関するリスク対応方針に基づくリスク管理の徹底
- ・リスク管理委員会の開催、**理事長ヒアリング**の実施により、リスク対応の現状把握
- ・「ハラスメント」に関する**リスク対応方針**の策定



モニター制度

モニター制度の導入

○業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、**モニター制度を実施し業務改善に反映**

報告件数 133件 → **改善事例**

- ・全国の図書館を対象とした啓発誌のPR
- ・事業主団体のセミナーで研究成果物を使った講義の実施
- ・コミュニケーション能力やマナー等をカリキュラムに含む、橋渡し訓練の充実に向けた取組み

高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携

高齢者等及び障害者雇用支援業務部門間の連携

【事業主相談における基礎的事項の即時対応のための取組】

◇非専門業務の研修実施、情報共有化のための連携会議の定期開催 等

成果

- ◆**高齢→障害**: 高齢者雇用アドバイザーが事業所を訪問した際に相談を受け、障害者職業センター及びリワーク支援の概略について説明した結果、当該事業主が更に詳細な説明を受けるために障害者職業センターを訪問。
- ◆**障害→高齢**: 障害者雇用に関するヒアリングのため事業所を訪問した際に定年引き上げに関する具体的な取組について相談を受け、後日高齢者雇用アドバイザーが相談・助言を実施。

給付金業務及び助成金業務の連携

【給付金業務・助成金業務の連携のための会議の開催(年4回)】

- ◆ 給付金・助成金双方を説明する**リーフレットの作成**
- ◆ **不正受給事案の情報共有化**による不正受給防止
- 【不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクト会議の開催(2回:10月及び12月)】
- ◆ 広範な情報収集のため、**不正受給通報メールアドレス**を開設(平成25年1月から運用開始)

実践的手法の開発・提供の連携

高齢者及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・成果普及方策の情報交換・共有化

成果

機構ホームページに「高齢者雇用と障害者雇用の連携」コーナーを掲載 **改定**

高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのための情報を提供

- ①障害者雇用職場改善好事例の入賞事例の中から、加齢に伴う問題に対応するため雇用管理上の工夫等に取り組んだ、他社の参考となる事例を掲載【**新規**】
- ②高齢者雇用開発コンテストの応募事例の中から、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりに取り組み、**他社の参考となる事例を紹介**
- ③就労支援機関へのヒアリング調査等に基づく、障害のある中高年齢求職者の支援事例や工夫等を取りまとめた「**障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する研究**」を掲載 等

(参考)職業能力開発業務部門との連携

新規

【職業リハビリテーションに関する調査・研究】

- ◆ ポリテクカレッジにおいて特別な配慮を要する学生への指導・支援に関する研究を開始
- 【**地方アビリンピックの開催**】
- ◆ 職業能力開発施設が実施するイベントとの合同開催・相互展示等を実施

情報セキュリティ対策の推進

適切な情報セキュリティ対策の推進

- ・システム運用委託業者との定例会議(毎月1回)等を通じ、障害発生状況報告を受けセキュリティ対策を適時実施。
- ・外部CIO補佐官を導入し、情報セキュリティ等に関する助言等の支援を随時実施。
- ・本部職員に対して情報リテラシー向上のための研修を実施。

2-3 雇用情報等及び職業訓練実施状況等の情報の提供

ホームページの利用しやすさの向上

- ◇ ホームページを見やすく改修（**バナー・トピックスの設置、新着情報の各業務別表示**）…次ページの **1** を参照 **拡充**
 - ➡ 「新着情報」の見やすさを向上
 - 利用者には有益な情報が容易にアクセス可能に
- ◇ 「新着情報」、「トピックス」の更新情報の取得が可能に…次ページの **1** を参照 **新規**
 - ➡ **RSSの活用により更新情報の取得が可能に**
- ◇ 障害者雇用納付金の**電子申告申請サービス**を開始…次ページの **2** を参照 **新規**
 - ➡ ホームページから申請手続きが可能に
(申告総数23,385件 うち電子申告2,679件(全体の**11.5%**))
- ◇ 高齢者や障害者の方など利用者の**使いやすさに配慮**…次ページの **3** を参照 **拡充**
 - ➡ だれもが使いやすいホームページへ

ホームページのコンテンツの充実

月平均更新回数 **7.3回** (平成23年度実績 7.9回
震災関連情報を除くと6.4回)

- ◇ 高齢者や障害者雇用の助成金の取扱い変更、求職者支援制度の認定基準の改正等を**迅速に公開**
- ◇ 職業訓練の募集定員、訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績等について、**画像や各種データを織り交ぜながら掲載**
- ◇ 「70歳いきいき企業100選(2012年版)」、「新版 就業支援ハンドブック」等の**高齢者や障害者の雇用に関する資料を掲載**

ホームページ等を通じた積極的な広報の実施

- ◇ ホームページ等による周知
 - ・行事開催案内(全国アビリンピック、地方アビリンピック、障害者ワークフェア2012、高齢者雇用開発コンテスト表彰式等)をホームページの「**最新情報**」や「**トピックス**」に掲載するとともに、**視認しやすい位置にバナーを掲載**
…次ページの **1** を参照
 - ・障害者法定雇用率の引き上げ、高齢者雇用安定法の改正などの**制度改正**について、厚生労働省の関連情報を活用しながら**積極的にPR**
 - ・業務内容、相談窓口の紹介や、各種セミナー、講習会等の開催案内を掲載
 - ・東日本大震災に関連した業務の特例的取扱い
 - ・「エルダー」、「働く広場」をホームページ上にテキスト版(視覚障害者対応)及びPDF版の一括ダウンロードファイルに加え、**分割ダウンロードファイルを掲載**

ホームページへの問い合わせに対する迅速・的確な対応

- ◇ 問い合わせ件数 **530件** (平成23年度実績 600件)
- ◇ 問い合わせ内容の傾向
障害者就労支援、職業訓練の内容や申込みに関する相談、資料請求等
- ◇ 平均回答日数 **0.94日** (平成23年度実績 1.50日)

アクセス件数

41,314,773件 (平成23年度実績 34,101,503件)

+721万件(21%増)



※ アクセス件数の増加要因

- ・平成25年度から障害者法定雇用率の引き上げ、改正高齢者雇用安定法の施行が予定されていたこともあり、事業主支援関係のページへのアクセスが増加した。

2-4 雇用情報等及び職業訓練実施状況等の情報の提供

1 機構業務を強くPRできるトップページに改修

利用者注目してほしい情報のバナーを視認しやすい位置に掲載

新着情報のうち特に重要な情報を「トピックス」に掲載

新着情報を「高齢者雇用支援業務」、「障害者雇用支援業務」、「職業能力開発業務」ごとに閲覧可能に

トピックス(注目情報をご案内します)

3月28日 高 平成25年度障害者雇用調整金受領要領のお知らせ

2月28日 高 機構ニュース第143号「平成25年度高齢者雇用開発コンテスト」発表のお知らせ(PDF:763KB)

15日 高 平成25年度障害者雇用支援月間ポスター(紙・写真)発表のお知らせ

「高」＝「高齢者雇用支援」、「障」＝「障害者雇用支援」、「能」＝「職業能力開発支援」を指します。

新着情報

全体 高齢者雇用支援 障害者雇用支援 職業能力開発支援

4月8日 高 「エルダー」最新号(4月号)をご覧いただけます。

4月1日 高 高齢者助成金の取扱いが一部改正されました。

3月21日 高 平成25年度「生涯現役をめざす職場づくり研究」に係る実施企業等の発表について

3月1日 高 機構ニュース第143号「平成25年度高齢者雇用開発コンテスト」発表のお知らせ(PDF:763KB)

RSS

「トピックス」、「新着情報」の更新情報がRSSにより取得可能に。

2 障害者雇用納付金の申告申請が機構ホームページから手続き可能に

電子申告・申請システム

ログイン

ユーザID
パスワード

電子申告申請に係るQ&A

電子申告申請を円滑に利用できるよう利用方法やQ&Aを掲載

Q1	障害者雇用納付金電子申告申請とはどのようなものですか？
A1	電子申告申請とは、従来窓口や郵送で行っていた各種手続きをいたしていますが、電子申告申請を利用することで、会社のパソコン・障害者雇用納付金の申告・障害者雇用調整金・報奨金の住所、名称等の変更

Q2	電子申告申請の利用に当たってのメリットはどのようなものがありますか？
A2	申告書等を郵送する手間が省けることや、窓口へ赴くといった物理的な制約がなくなるなどの点がメリットとして挙げられます。

3 高齢者や障害者の方など利用者の使いやすさに配慮

音声と字幕による解説付きの動画を掲載

選択肢ボタンの周囲の文字や余白をクリックしても、当該選択肢の入力が可能

知的障害者の方むけのページの内容を分かりやすく表現

1) やりたい仕事、向いている仕事、できる仕事を一緒に考えます

- 仕事についての希望や悩みを、詳しくお聞きします。
- どんな仕事をしたいのか、どんな仕事に向いているか、どんな仕事ができるのか、相談しながら一緒に考えます。

2-5 東日本大震災に係る対応

- ・被災した離職者等の再就職を支援するため、**地域と連携して震災復興訓練**を実施。
- ・被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々に対して、**雇用促進住宅の一時的貸与**を実施。

職業訓練等関係

震災復興訓練の実施

<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平成23年度から引き続き設定・実施。

(参考)

- ・平成24年度 実施訓練科 訓練科数20科、入所者数786人
- ・訓練科例 住宅建築施工科、電気設備施工科

○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。

<<例: 岩手県における震災復興訓練>>

【臨時実習場】 被害の大きい釜石市、大船渡市などの沿岸地域復興を支援するため、遠野市の協力を得て、**同市所有の建物を臨時実習場として借り受け訓練**を実施。



訓練受講者等への対応

<実施状況>

○被災した事業主等に対して在職者訓練受講料等を免除。

- ・受講料免除者数 4,666人

○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 106人

求職者支援制度関係

<実施状況>

○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 53コース(うち認定52コース)
- ・審査コース定員 678人(うち認定663人)

雇用促進住宅関係

雇用促進住宅の一時的貸与

<実施状況>

○被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々、東京電力福島第一原発に係る自主避難者に対して一時的貸与。

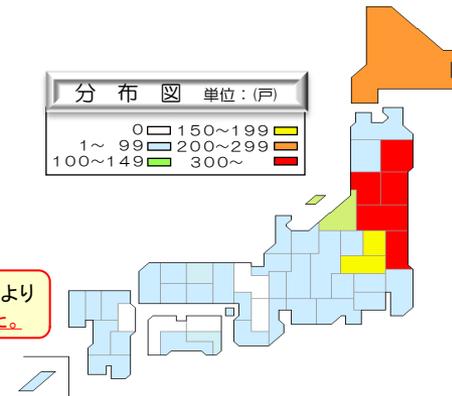
入居戸数 4,535戸

(平成25年3月末現在)

(参考) **入居決定戸数 8,205戸**

(入居受入開始からの累計)

【参考】都道府県別被災者入居状況



**全入居戸数のうち、
岩手、宮城、福島に約5割が入居**

<貸与期限>

6ヶ月ごと、最長3年(平成26年3月末日)まで更新可。

被災者の希望により更新を可能とした。

自治体からの要請に基づく個別対応

○釜石市からの要請に基づき、同市に対し雇用促進住宅80戸を無償で提供し、被災者の一時入居先として活用。

・入居状況: 45戸(平成25年3月31日現在)

○いわき市からの要請に基づき、いわき市及び北茨城市に所在する一部の住宅150戸について、東日本大震災の被害に伴い住居の建て替えを要する被災者の一時入居先として平成25年3月1日より有償で貸与。

○南相馬市からの要請に基づき、福島原発事故により県外へ避難している者のうち県内へ帰還する者を入居させるための修繕を行い、平成25年4月1日から当該帰還者に対し78戸を無償で提供。

高齡者事業

独立行政法人



高齡・障害・求職者雇用支援機構

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

評価シート3

自己評価 A

給付金の支給業務

- 定年引上げ等奨励金の支給

評価の視点

- ・支給要件等の変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開すること。
- ・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行っているか。
- ・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。
- ・事業主にとって分かりやすい各種給付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。
- ・事務手続の簡素合理化を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を行っているか。
- ・不正受給防止を図るため、厳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。
- ・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。
- ・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。

3 給付金の支給業務

高齢関係給付金 支給実績

○支給件数

24年度 5,074件 (対前年度比 38.7%増)
23年度 3,659件

○支給額

31.2億円 (対前年度比 24.7%増)
25.0億円

効果的な活用に向けた周知・広報

○ホームページ等による迅速・効果的な情報提供

- ・支給要件に変更を伴う制度改正があれば7日以内に公開(目標)

【指標】

平成24年4月1日(日)改正分
翌日公開

- ・「中小企業定年引上げ等奨励金」の廃止について情報提供 (10月) **新規**
- ・「高齢者職域拡大等助成金」の活用事例の情報提供 (1月) **新規**

○職業安定機関・事業主団体等との連携による周知

- ・労働局、ハローワークと連携した給付金説明会の開催 (1,127回)
- ・地方公共団体、事業主団体の広報誌・機関紙へ無料広報記事掲載 (197回)
- ・「高齢者雇用アドバイザー」の事業所訪問による周知・広報 (28,100回)

○新聞広告等による幅広い周知

- ・高齢者雇用促進月間(10月)に日本経済新聞に特別企画広告
- ・事業主団体専門誌への有料広告記事掲載 (14回)
- ・高齢者雇用の定期刊行誌「エルダー」での広報 (4回)
- ・企業(希望者全員65歳まで継続雇用する制度の未導入企業)へのリーフレットの送付 (56,000社)
- ・日本商工会議所等経営者団体中央組織、業種別団体の中央組織に要請(30団体)し、傘下の企業、団体へイントラネットやメール等で周知を依頼

事務手続きの簡素合理化

- ・高齢者職域拡大等助成金の確認書類の一部省略、申請項目の簡素化(28項目→18項目) **新規**

不正受給防止対策

○不正受給の未然の防止

- ・「審査・点検 マニュアル」「不正受給事例集」の作成
- ・給付金担当者全国会議、ブロック別研修会の開催による職員の審査能力の向上、不正受給手口の情報共有
- ・雇用保険データ等との照合確認
- ・事業所実地調査(843回)

【全数調査】214回

中小企業定年引上げ等奨励金(100以上の事業所)
中小企業定年引上げ等奨励金以外の給付金

【抽出調査】629回(年間計画 547回)

中小企業定年引上げ等奨励金(100未満の事業所)

厳正な審査

- 悪質な不正受給事案(過年度支給分)が2件発覚し刑事告訴

○「不正受給防止・摘発緊急プロジェクト」の取組 **新規**

- ・不正が疑われる事業主、社会保険労務士を告発するメール・アドレスの開設(平成25年1月)
- ・不正受給事業主名の公表に向けた条件整備
- ・暴力団関係事業所の排除に向けた関係機関協議

○高障センターと職業安定機関との連携

- ・労働者の大量遡及適用や不正の疑いがある事業所情報の共有等

評価シート4

自己評価 A

相談・援助、実践的手法の開発、啓発等(高齢)

- 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザー業務
- 高齢者の雇用に関する実践的手法の開発
- 共同研究、産業別推進事業の実施
- 高齢者雇用開発フォーラム開催
- 定期刊行誌「エルダー」の発行、その他啓発活動

評価の視点

- ・ 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。
- ・ 相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。
- ・ 70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援しているか。

評価の視点

- ・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者の基準を労使協定により定めるための相談・援助に重点を置いて実施しているか。
- ・高年齢者雇用アドバイザー等は、企画立案サービスを積極的に実施しているか。
- ・高年齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。
- ・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。
- ・平成25年度以降の高年齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法に関する厚生労働省の検討に資するよう、必要な連携を図っているか。
- ・高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施の観点から調査研究のテーマを設定しているか。
- ・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。
- ・高年齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行っているか。
- ・実践的手法の開発により得られた成果について、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。
- ・高年齢者等の能力の有効活用等に必要な調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を5件以上実施すること。
- ・新たに5団体について産業別高年齢者雇用推進委員会を設置すること。
- ・平成23年度から活動を続けている5団体と併せて、計10団体について高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援すること。
- ・産業別高年齢者雇用推進委員会において、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行っているか。
- ・高年齢者雇用を支援する月間における事例発表等について、高年齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解させるような内容になっているか。
- ・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。
- ・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。

4-1 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施

高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助

24年度の重点取組

- 改正高齢法の施行に向けた取組**(行政との積極的な連携による周知等) **新規**
 - ・65歳までの雇用確保措置未実施企業等に対して、改正法の概要、相談窓口(高障センター)を記載したリーフレットの作成・送付(71,820社に送付)
 - ・啓発誌「エルダー」において法改正特集(1月号)、関連記事を掲載
 - ・労働局が開催する高齢法改正に係る制度周知説明会などへのアドバイザーの派遣(288件)及び雇用確保措置未実施企業への訪問要請などへの協力
 - ・改正高齢法等への対応のため、業務実施要領(平成25年4月施行)等を整備等
- 「70歳まで働ける企業」の普及・促進
 - ・同業種・同規模で雇用を実現している事例の紹介、企業のメリットの説明、職場環境の改善や技能伝承の提案など、企業の実情に応じた相談・援助を実施
- 65歳までの希望者全員継続雇用の推進
 - ・事例紹介、職域開発や賃金設計のノウハウの提供等企業の実情に応じた相談・助言を実施
- 小規模企業を重点とした雇用確保措置の導入支援
 - ・ハローワーク職員との同行訪問など効果的な相談・援助を実施

- 雇用力評価ツールの活用** **新規**
 - ・「年齢にかかわらず働ける企業」に向けて、具体的に「どのような人事管理上のポイントを重点的に検討、推進すれば良いか、またそのために必要な条件整備として、どのようなことが求められているか」を考えるヒントを見出すため、企業診断システムの1つとして開発(8月から運用開始)
- ゼネラルアドバイザーによる相談・指導等
 - ・本部にアドバイザーからの専門的相談に応じるスーパーバイザー(ゼネラルアドバイザー)を2人配置し、企業の個別課題を解決するために行う企画立案サービスの全案件(174件)について精査・指導を実施

高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組

- スキルアップのための多彩な研修の実施**
 - ・企業診断システム等の効果的活用、企画立案に向けた企業へのアプローチ力の向上等を図る(アドバイザー研修:6種類、11回実施、延べ494人参加)
- 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、研修資料等を掲載し、アドバイザーの活動を効率化するとともに自主学習を支援するとともに情報の共有化を図る
- 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「70歳まで働ける企業」の制度化へのアプローチ手法等を重点に各アドバイザーが行った相談・援助事例の発表・意見交換を実施
- 70歳雇用支援アドバイザーの育成**
 - ・一定の経験を積んだ高齢者雇用アドバイザーを対象に認定講習を実施し、新たに131人を70歳雇用支援アドバイザーとして認定(計488人、アドバイザー全体(489人))
 - ・自らが作成した「70歳職力化プラン」をもとに、企業の人事担当者との相談・助言場面を想定したロールプレイなどを実施
- 改正高齢法の施行に伴う研修体系の検討の実施** **新規**

【アドバイザー研修】



24年度実績

【相談・援助件数】

(目標30,000件)

過去最高

41,747件

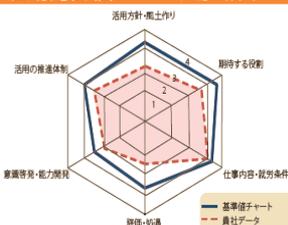
(参考)H23 35,929件

うち、「70歳まで働ける企業」に係る相談・援助件数

26,276件

(参考)H23 18,653件

雇用力評価ツール実施結果の例



課題改善効果に係る追跡調査結果

「具体的な課題改善効果が見られた」

(目標 70%)

80.0%

(参考)H23 78.8%

【追跡調査に寄せられた企業の声】

- ・前向きに取組み、体力的に厳しい職種は業務内容の見直しを行い、補助業務への転換を行うなど、継続雇用できるシステム導入を検討している。
- ・70歳まで働ける企業に向けて、少しずつながら理解、検討をしている。
- ・70歳まで働ける企業に向けて取組むため、本社と調整している。

地方業務の円滑な実施に係る取組

- 高障センター常勤嘱託職員研修の実施** **新規**
 - ・業務実施に必要な知識・技能等を付与
- 機構本部による現地指導等の実施** **拡充**
 - ・本部職員が高障センターに出向き、連絡調整会議に出席するなど、現地指導を実施
 - ・また、効果的な事例を高障センターへフィードバックし、アドバイザー間で共有
 - ・高障センター担当者向け「手引き」の作成・配付
- 機構とアドバイザーとの連携強化**
 - ・アドバイザー向けのメールマガジンを発行し、機構の業務取組方針や活動の参考となる雇用統計資料、アドバイザーからの実践事例報告を月1回配信
 - ・アドバイザー自らが行う勉強会等に本部職員を派遣し、講義や情報交換等を実施

4-2 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供

「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

調査研究の実施

◇「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究

継続雇用の拡大により、企業の問題意識が高まっている高齢者の賃金管理のあり方を分析し、アドバイザーのための研修プログラムの開発を目的として研究会を開催した(2年計画の1年目)。

◇団塊世代の就業と生活に関する意識調査

定年後の仕事や生活に関する意識や実態、今後についてどのように考えているか等についてWEBアンケートによる調査を実施し報告書を作成(2006年から継続)。

◇高齢期のエンployアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究

高齢期に円滑な労働移動を進めるための労働市場整備のあり方を検討するため、高齢者の転職や職業紹介等の現状分析を行い、報告書を作成(2年計画の2年目)。

◇65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究

継続雇用者が増加する状況を受け、65歳を超えてもいきいきと働き続けられる環境整備に向けて、職場管理等の実態分析・論点整理を行い、報告書を作成(2年計画の2年目)。

報告書の作成

○団塊世代の就業と生活に関する報告書

○高齢者の労働移動の現状と課題—

「高齢期のエンployアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究報告書」—

○65歳超高齢者の職場管理の実態と

今後のあり方に関する調査研究報告書

他、全5冊

- ・60歳代前半層の継続雇用者数は増加傾向に。
- ・継続雇用は大企業勤務者と事務従事者が選択する傾向。
- ・継続雇用の部下を持つ現役管理職は約8%。
- ・NPOやボランティア、社会奉仕等に力を入れている団塊世代は約12%。

企業向けパンフレットの配布

○高齢期を元気に働くために！

—70歳雇用に向けた従業員向けエイジ・マネジメント施策に関する調査研究結果—

高齢労働者の体力測定データの構築と労働適応能力等の実態調査結果を基に、年齢段階別のエイジマネジメント施策を「高齢期を元気に働くための生活モデル」として提示。

○70歳雇用に向けた人事管理

—平成21~23年度調査研究報告書より—

これまでの研究成果を、70歳雇用促進をテーマに、①人事制度の工夫(人事制度設計の進め方、高齢者活用戦略の決定方法、賃金制度設計の考え方、従業員支援制度等)、②上司の工夫、③従業員の工夫(行動特性等)の観点からまとめ直した。



- ・各種啓発活動に活用
高齢者雇用開発フォーラム、シンポジウムでの配布資料、パネル展示
- ・アドバイザーの相談・援助活動に活用
- ・企業、事業主団体、行政等に配布

高齢者雇用アドバイザーの約95%が、啓発活動として企業への情報提供に活用できると回答(「報告書等の活用調査アンケート」)。

70歳いきいき企業100選(2012年版)の作成

◆「70歳いきいき企業100選(2012年版)」

・70歳雇用を実現している事例を全国から収集し、高齢者雇用の考え方、就業状況、雇用管理施策等を各社見開き2頁にまとめた。
・2012年版では、各社の高齢者雇用に至る動機、従業員のモチベーション向上のための配慮などについてこれから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイスを掲載。

◆「70歳雇用先進事例集(2012年版)」

・100選の中から24事例を選定し、70歳以上従業員のインタビューなど働く高齢者の側の視点も盛り込んで取組内容をより詳細に紹介

◆「地域版事例集」

全都道府県において地域版事例集を作成

NHKニュース「おはよう日本」(H25.1.19)において掲載事業所の事例を紹介



「70歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウムの開催

- ◆【東京会場】平成25年1月18日 来場者数:378名
・講演「70歳まで活躍する!~キャリア時間軸の延長~」(諏訪 康雄 氏(法政大学大学院政策創造研究科 教授))
・パネルディスカッション「どう進める70歳雇用」
- ◆【大阪会場】平成25年1月24日 来場者数:287名
・講演「70歳雇用時代 どう働く」(今野 浩一郎 氏(学習院大学経済学部経営学科 教授))
・パネルディスカッション「どう進める70歳雇用」

東京会場の模様についてはNHKニュース「おはよう日本」(H25.1.19)により放映



アンケート調査結果 満足度 88.3%

「70歳雇用の必要性や働く側の意識・能力開発について参考になる話が聞けた」
「中高年の能力開発の必要性を痛感。今の自分に活力を与えてくれた」

新規 70歳いきいき企業ワークショップの開催

- ◆ 各高障センターにおいて、高齢者雇用支援月間の10月を中心に専門家による講演、「70歳いきいき企業100選」掲載事業所等の事例発表、ディスカッション等を実施
【47都道府県で開催 参加者2,541名】

4-3 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

○共同研究～企業との共同による先駆的モデルの構築～

⇒研究成果の発表、Webを活用した成果の普及、共同研究年報

高齢者の能力の有効活用を図るために事業主と機構との共同で先駆的なモデルの構築に向けた5件研究を実施（目標5件）

成果の活用

- 高齢者雇用開発フォーラムにおいて共同研究を行った企業の成果を発表
- 事例データベースの構築
- 共同研究年報の作成・配布
- 共同研究に参画した高齢者雇用アドバイザーは、その成果等を他の企業にも積極的に活用
- 制度の紹介とともに「課題の把握法」「対策」「効果」のポイントを個々の研究成果ごとに具体的に整理したパンフレットを作成→アドバイザーが携行し、活用

・高齢者雇用アドバイザーの約70%が、啓発活動として企業への情報提供に活用できると回答（報告書等の活用調査アンケートより）



事例

【実施企業の声】

- ・支援機器導入で、従業員自らが高齢になっても働けると感じ、作業負担の軽減だけでなく、雇用延長・創出などの意識が高まる相乗効果が得られた
- ・改善過程のプロセスから従業員自ら関わることで、モチベーションが向上
- ・希望者全員70歳継続雇用制度が実現

研究テーマ

- ①高齢者が危険物取扱ドライバーとして働く為の能力要件を適正評価するシステム構築
- ②高齢ドライバーが操作しやすいタッチパネル方式による拠点と本社を結ぶIT点呼システムの研究開発

●ソフト研究面

- 危険物取扱ドライバーとしての能力要件（業務処理能力、安全管理能力、課題適応能力、人間対応力）を明確化し、その基準を①モラル②労働負担の診断テスト③上司の業務能力評価④本人の業務能力評価⑤健康診断結果と運転適正検査により判断

→ 本人や会社、取引先に業務適正があるということを示す基準が構築され、雇用延長の土台となった。

事例：A社

●ハード研究面

- 操作がしやすいタッチパネル方式によるIT点呼システムの導入

改善前

入力ミスをした場合の修正などがしにくかったり、危険物取扱運送業務点呼に求められる危険物郵送の必要情報が網羅されておらず点呼者とドライバーの相互確認により共有化していた。
・使い勝手が悪く、高齢者に敬遠される

改善後

危険物取扱運送業務点呼情報を画面上で確認し、タッチパネル及びボタンは、高齢のドライバーでも十分に見やすく大きなサイズに変更、重要な部分をオレンジ色と目立つように表示、入力回数を減らし見易い画面になった。
→高齢者でも対応できる作業環境の創出

○産業別推進事業～産業別高齢者雇用のガイドライン策定支援～ ⇒ガイドラインを会員企業へ配布・普及啓発セミナーの開催

産業ごとに異なる高齢化の状況や、経営環境等をふまえ、高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

○策定支援 10団体実施（目標10団体）

新規実施： 5団体（目標 5団体）

（自動車車体製造業、造園工事業、鋳造業、新聞業、味噌製造業）

継続実施： 5団体 → ガイドライン策定

（学習塾業、内装工事業、牛乳・乳製品製造業、金属プレス加工業、パルプ・紙・紙加工品製紙業）

成果の活用

- 会員企業へのガイドラインの配布
- ガイドラインの機構ホームページへの掲載
- 各産業団体による普及啓発セミナーの開催（計19回、参加者数799人）
- ガイドライン普及状況調査（平成23年度策定5業種へのフォローアップ）
- ・会員企業の81.8%から「役に立った」との回答

アンケート調査結果
満足度 97.4%

『ガイドラインには、同業者の事例が多数掲載されており、同じ悩みを抱える身として参考となった』『トークセッションの内容は自社で取り組む際の良いヒントとなった』

事例

『学習塾業高齢者雇用推進ガイドライン』

●取組団体 公益社団法人全国学習塾協会

●概要

・産業として比較的新しい学習塾業界における高齢化の進展と市場環境変化に対応した有意義な高齢者活用策について、7つの視点で整理。若手講師しか活躍できないイメージや先入観を払拭した、高齢者活用のためのガイドラインとして各塾経営者や人事担当者の手引きとして作成。



- ①従業員のキャリアモデルを設計する
- ②絶え間ない人材開発を行う
- ③ベテラン従業員に学習塾特有の課題を解決してもらい
- ④ベテラン従業員が携わる職域を見直し、新サービスを開発する
- ⑤ベテラン従業員に組織の活性化をサポートしてもらい
- ⑥ベテラン従業員の評価と給与体系を工夫する
- ⑦従業員が長く働ける仕組みを作る

『パルプ・紙・紙加工品製造業高齢者雇用推進の手引』

●取組団体 日本製紙連合会

●概要

・装置産業である紙・パルプ製造業界における、高齢者雇用推進策について、現職継続を基本としながらも、職域拡大やワークシェアの可能性の検討を踏まえ、先進企業事例を盛り込みながら、その他、業界が抱える高齢者雇用に関する課題対応の実践的手引として作成。



会員会社E社 複線型雇用事例

コース	適任基準	賃金/月	賞与/期
専門コース (エキスパート)	社内外で必要とされる高度な資格保有者、教育指導者	20万円	30万円
熟練コース (スペシャリスト)	安積職階（主としてリリーフ要員）に必要とされる体力・技能保有者、教育補佐役	18万円	27万円
一般コース (シニア)	定型的業務（操業補助等）従事可能者（多くは関係会社を受け持つ前工程・後工程に従事）	15万円	25万円

4-4 啓発事業(高齢者関係)

高年齢者雇用開発フォーラムの開催

～高年齢者雇用支援月間の中核行事として多彩なメニューを提供し効果的に啓発活動を実施(平成24年10月5日開催)～

高年齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて、記念講演、厚生労働大臣表彰企業等による事例発表、それらの内容を踏まえたトークセッションを実施し、「70歳まで働ける企業」実現に向けた理解を図った

● 高年齢者雇用開発コンテスト表彰式

内容:厚生労働省との共催により、高年齢者がいきいきと働くことのできる職場環境にするために**企業等が行った創意工夫の事例**を全国から募集。応募事例の中から厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した医療法人社団前友会 前田産婦人科をはじめ**40社を表彰**。

● 記念講演 「70歳現役企業の実現に向けて」

樋口 美雄 氏(慶應義塾大学商学部長・教授)

内容:わが国における高齢化の進展により、就業者が変化していく中で、技能伝承や勤務形態の柔軟性など、企業の活力を向上させる高齢者活用のポイントから、「**生涯現役社会**」の実現を展望



● 高年齢者雇用に積極的な企業による事例発表

内容:コンテスト入賞企業及び高年齢者の活用を積極的に進める企業4社による事例発表。

- 医療法人社団 前友会 前田産婦人科(厚生労働大臣最優秀賞受賞)
働きやすい職場環境の創出等により、定着率を向上するとともに**高齢者の能力を活かした職場**を実現。
- 深澤電工株式会社(厚生労働大臣表彰特別賞受賞)
徹底した5S活動により、**年齢・障害等に関係なく働ける職場(ダイバシティ・マネジメント)**を実現。
- 川畑工業株式会社(平成24年度 機構との共同研究を実施)
高齢者の健康支援のための健康管理システム「健康力」の構築により、**70歳雇用に向けて前進**。
- サトーホールディングス株式会社(70歳いきいきワークショップ)
65歳定年後の年齢制限なく再雇用するプラチナ社員制度等の取組みと課題について。



● トークセッション コーディネーター:樋口 美雄氏(慶應義塾大学商学部長・教授)

内容:事例発表を行った4社とコーディネーターにより、経営者及び人事労務担当者の視点から、トークセッションを実施。「**70歳現役で働く従業員の仕事と健康管理**」、「**70歳現役で働く従業員の賃金**」、「**高齢従業員のモチベーション**」の維持・向上」、「**中・若年層と高齢者の結び付け**」などについて検討



表彰企業の優れた**改善・工夫**事例をパンフレットやホームページで広く紹介



来場者数 310名

==満足度==

89.9%(平均)

(内訳)

表彰式・記念講演

89.6%

事例発表・トークセッション

90.1%

・「現実的問題を理論的に明確に話され、よく理解できた」

・「事例の発表内容がバラエティに富み、規模や立場の違いも考慮できる多様な発表であった」

来場者の関心・ニーズに応える情報提供・相談

- **高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律について**
平成25年4月から施行となる**改正高齢法について**、厚生労働省 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課長から**制度改正の趣旨等の説明**を実施した。

● 雇用・就業相談コーナー

ゼネラルアドバイザーによる企業の担当者、高年齢者を対象とした、人事管理、就業等についての相談を実施。

● 各種パネル・ポスターの展示

コンテスト入賞企業の取組、団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果、高年齢者雇用アドバイザー制度、高齢者助成金制度を紹介するパネルやポスターを展示。

4-5 エルダの発行その他啓発広報活動の実施

高齢者雇用について知識・技術等を人事・労務担当者へ提供



発行目的
 高齢者雇用の促進について人事・労務担当者へ周知・啓発
 → 「70歳までの雇用」を主たるテーマとし、企業の取組み事例を中心に職務創出や能力開発等に関する特集及び連載記事を掲載

発行部数 60,000部 企業の人事担当者等に配付

読者アンケート 9~10月実施

読者アンケート調査結果

編集委員会の開催

「非常に参考になる」
 「参考になる」 **89.7%**
 <参考となった理由>
 ・高齢者雇用の最新情報が入手できる
 ・各企業の取組みと工夫が参考になる

・学識経験者、事業主、ジャーナリスト等9人
 ・年2回
 ・編集方針の決定 など

ニーズ・意見

助言・指摘

誌面の充実・改善点

・高齢法改正の趣旨を周知するための解説を掲載。企業に求められる実務的な対応について解説及び事例を紹介する記事を特集。 **新規**

・機構の高齢者雇用アドバイザーが支援している企業の事例紹介等を新たに開始。 **新規**

・冊子サイズを大きくし、文字の行間を広げ、フォントを読みやすいことを目的に作られたユニバーサルフォントに変更 **新規**

・関係団体等への販売協力先の拡大に取組み、1法人において3月号から販売開始 **新規**

更なる啓発広報活動

- 1 高齢者雇用の参考資料の配布
 ・高齢社会統計要覧（高齢社会の実態と見通し等）
- 2 マスメディア等を活用した啓発広報
 - 日経新聞朝刊に、平成25年度からの法改正を踏まえ、有識者による解説、先進企業の事例等を掲載し、高齢者雇用の必要性を啓発した。
 - 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例についてマスコミへ積極的な情報提供を行った。
 （NHK、BSジャパン、朝日新聞、毎日新聞、読売新聞、日本経済新聞、日刊工業新聞、賃金事情等）

高齢社会統計要覧2012



日経新聞夕刊
 2012.5.8
 らいふプラス「即戦力のシニアを求む」において当機構に取材



日経新聞朝刊
 2012.10.1

賃金事情
 2012.9/5
 人事資金管理の運用をサポートする情報誌

賃金事情
 2012.9.5
 「行政系サービスを使いこなそう！」において当機構に取材



障害者事業 (職業リハビリテーション業務)

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

評価シート5

自己評価 S

地域センター業務

- 職業リハビリテーション計画の策定
- 職業準備支援
- 発達障害者に対する専門的支援
- ジョブコーチ支援事業
- 精神障害者総合雇用支援
- 事業主に対する専門的支援

評価の視点

- ・25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。
- ・個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を17,000件以上策定すること。
- ・75%以上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。
- ・職業準備訓練及び職業講習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。
- ・職業準備支援の支援開始者に占める発達障害者の割合が35%以上になるようにすること。
- ・職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、1,700人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、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。
- ・精神障害者総合雇用支援を精神障害者2,050人以上を対象に積極的かつ効果的に実施する。また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにすること。
- ・地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用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が得られるようにすること。
- ・事業主のニーズに応じた事業主支援計画を5,500件以上策定すること。
- ・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70%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。

5-1 地域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 平成24年度の業務の重点

○他の就労支援機関では対応が困難な精神障害者、発達障害者に対する支援の積極的実施

- ・発達障害者に対する体系的支援プログラムの本格実施
- ・個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の職場復帰支援の推進

○事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施

○厳しい雇用情勢に対応した就職実現特別対策の展開

- ・どの地域においても適切な職リハサービスを均等・公平に受けられることを確保
- ・他の地域の関係機関に対して、支援方法に係る専門的援助を行うことにより他機関が行う支援を促進するとともに、支援技法の活用に係る助言等を実施

2 平成24年度目標の達成状況

全13指標全てで、目標を大きく上回る

さらに、6指標で23年度実績を上回り、6指標で過去最高

	24年度目標	24年度実績	23年度実績
障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施			
① 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数	25,000人以上	31,831人	30,857人
② 職業リハビリテーション計画の策定件数	17,000件以上	24,660件	23,574件
③ 職業準備支援等の実施による就職等に向かう次の段階への移行率	75%以上	88.0%	88.5%
④ 職業準備支援等の修了者の就職率	50%以上	68.1%	68.1%
⑤ 職業準備支援の支援開始者に占める発達障害者の割合	35%以上	44.0%	
⑥ ジョブコーチ支援対象者数	1,700人以上	3,670人	3,342人
⑦ ジョブコーチ支援終了者の職場定着率	80%以上	86.7%	87.4%
⑧ ジョブコーチ支援終了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	93.2%	90.3%
⑨ 精神障害者総合雇用支援の対象精神障害者数	2,050人以上	2,997人	2,666人
⑩ 復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率	75%以上	83.3%	84.0%
⑪ 精神障害者総合雇用支援を受けた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	96.1%	97.8%
障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施			
⑫ 事業主支援計画の策定件数	5,500件以上	12,159件	11,142件
⑬ 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	70%以上	90.2%	92.2%

※ ①～⑬は、基本評価指標

発達障害者支援法・障害者総合支援法の施行

障害者雇用納付金制度の適用対象事業主の拡大

法定雇用率の引上げ・障害者雇用制度の見直しの検討

障害者の就労支援ニーズの高まり

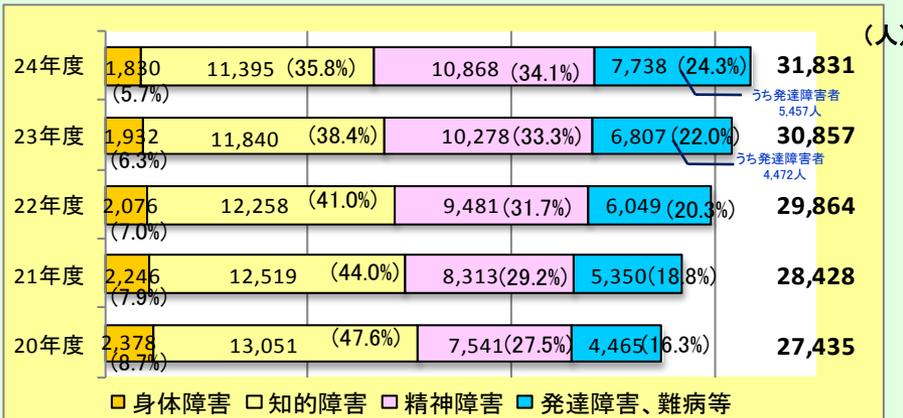
◆地域で支援を必要としている精神障害者、発達障害者等の積極的受入れの推進

- 産業保健推進センター、精神科医療機関等との連携
- 「発達障害者雇用支援連絡協議会」開催による、都道府県労働局、ハローワーク、発達障害者支援センター等との支援ネットワークの構築

指標① 対象者数 **31,831人** 過去最高
(目標値: 25,000人以上)

- ◆就職及び職場適応が困難な「発達障害者」、「精神障害者」が増加 (23年度比 それぞれ22.0%増、5.7%増)
- ◆センターの新規利用者のうち、精神障害、発達障害・難病等の障害者が60.3%と初めて6割を超えるとともに、23年度実績を上回る

地域障害者職業センター利用者数の推移



(参考1) 主たる障害が身体障害者等で、併せて発達障害を有する者も含めた発達障害者
4,776人(23年度) → 5,711人(24年度)

(参考2) 新規利用者に占める精神障害者、及び発達障害・難病等の障害者の割合
58.5%(23年度) → 60.3%(24年度)

◇個々の障害者の特性に応じたきめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

◇実際の作業場面を活用した職業評価の徹底による個々の障害者の特性を把握

精神障害者、発達障害者については、場面や環境等によって配慮すべき事項が異なる

◇支援の各段階における状況、本人の意思等の確認

対象者自身の自己決定、主体的取組に配慮が必要

◇厳しい雇用失業情勢の中、就職実現のためのタイムリーな支援を行うべく、支援中盤においても求職活動の実施方法等の積極的見直しを実施

利用者主体の的確な職業リハビリテーション計画策定のため、下記の事項の徹底について指導

- ①所内ケース会議の計画的実施による、支援方針等の多角的検討
- ②計画策定のプロセスをルール化し、地域センター内で明確化・共有

利用者の声

- 障害を考慮した上で、私の長所等の特徴も活かしつつ、支援計画を組み立ててもらえた
- 自分では把握しきれない問題点や改善点が記載されており、これまでの支援の蓄積が感じられた

アンケート調査

職リハ計画の満足度

86.8%

23年度 85.3%

指標② 職リハ計画の策定件数 過去最高
24,660件

(目標値: 17,000件以上)

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

23年度アンケートを踏まえた対応例

「職業リハビリテーション計画説明時に、目的や支援方法がわかりにくかった」

- 一度の説明では支援のイメージを得ることが難しく、些細な状況の変化で疑問や不安が生じる発達障害者等の特性を踏まえ、一図解や事前体験により支援内容の理解を促進し、併せて対象者が十分に支援計画を検討できる時間を設定の上、同意を得る
- 一支援計画説明後も、日々の支援において、計画の目的や支援課題を繰り返し説明、確認する

5-3 就職等に向かう次の段階への移行の促進

<職業準備支援> 基本的な労働習慣体得、職業に関する知識習得等のため、センター内で支援を実施
 ⇒ 就労の可能性を高め、就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援、職業訓練、職場実習等)への円滑な移行を図るとともに、就職に資するためその内容を充実

他の機関では、支援が困難な障害者に対して積極的に支援

- ・「発達障害者雇用支援連絡協議会」の開催による、発達障害者の就労支援ネットワークを構築し、発達障害者の利用を促進
- ・他の関係機関における身体、知的障害者等への支援方法に係る専門的援助を行い、他機関における支援を促進、必要に応じて助言等を実施

個々の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進

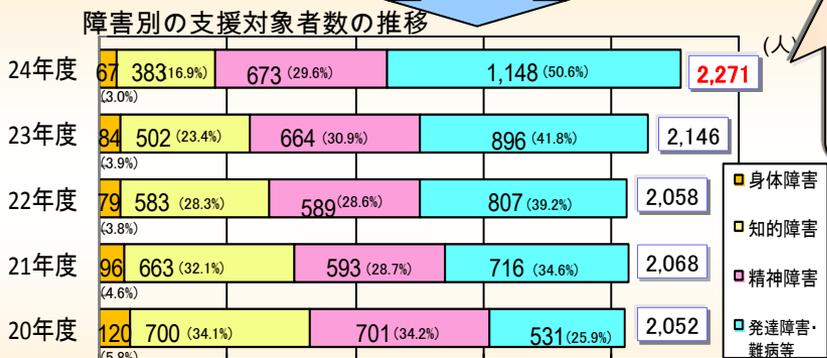
精神障害者、発達障害者の増加に対応し、対人技能訓練や障害受容のための講座等を実施

個人ごとに課題が大きく異なることから、対象者ごとの課題等に応じて、次の①から④までの支援を柔軟に組み合わせて、個別カリキュラムを策定し、きめ細かな支援を実施

- ①作業支援**
センター内の模擬的就労場面を活用した作業遂行力等の向上
- ②職業準備講習カリキュラム**
講話、ビデオ学習、事業所見学、事業所体験実習等による職業に関する知識の習得
- ③精神障害者自立支援カリキュラム**
対人技能訓練、グループミーティング等を通じた、精神障害者の社会生活技能等の向上
- ④発達障害者就労支援カリキュラム**※「発達障害者に対する体系的支援プログラム」の一部をさす
センター内での技能体得講座、事業所体験実習等を通じた、発達障害者の社会生活技能等の向上

新規

地域の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望の精神障害者及び発達障害者・難病等の障害者の利用が増加



- 発達障害・難病等の障害者のうち、発達障害者707人(23年度)→999人(24年度)
- 精神障害、発達障害・難病等の障害者の全体に占める割合 【初めて8割超え】
72.7%(23年度)→ 80.2%(24年度)

障害別対象者1人当たりの平均支援回数	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害・難病等の障害者
平均支援回数	35.9	28.3	47.6	50.5

精神、発達障害・難病等の障害者については、身体、知的障害者の支援回数を大きく上回る

就職実現特別対策

・ハローワークの参加による具体的な求人情報に基づいたケース会議の積極的実施

・所長等の経営者団体・個別企業訪問による求人要請及びジョブコーチによる支援先企業への求人要請

・機構本部において、就職実現に向けて効果のあった取組を四半期ごとに取りまとめ、全国の地域センター等で共有

指標③
就職等に向かう次の段階への移行率

88.0%

(目標値: 75%以上)
23年度 88.5%

指標④
修了者の就職率

68.1%

(目標値: 50%以上)
23年度 68.1%

利用者の声

- 受講により、得意な事・苦手な事・職場で気をつける事等が具体的にわかり、感謝している。
- 入院後、人との壁があったが、支援によりその壁を取ることができてきた。やはり「餅は餅屋」であり、就職の支援の専門機関に相談して良かった。

アンケート調査

職業準備支援の
効果度

97.3%

23年度 95.0%

- 【効果があった支援内容】
 「色々な作業を体験する」、
 「生活リズムを整える」、
 「職場の人との接し方を身につける」、
 「自己理解を深める」など

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

23年度アンケートを踏まえた対応例

- 「支援内容について話し合いの場を増やして欲しい」
→ 支援メニューのわかりやすい説明、支援場面の見学、きめ細かな面談等の実施
- 「静かな休憩スペースが欲しい」
→ 発達障害の感覚過敏性に配慮し、休憩時に個別スペースの利用について、他の受講生の利用時間と重ならないよう、時間設定を工夫

5-4 発達障害者等に対する支援力の強化

24年度重点「発達障害者に対する体系的支援プログラム」の先行実施 新規

- ◇これまでの試行実施の成果を踏まえ、平成24年度から14センターで「発達障害者就労支援カリキュラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を先行実施。
(他の34センターにおいても、「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に取り組み、平成25年度本格導入に向けた実施体制を整備)
- ◇平成25年度から、全国(47センター及び多摩支所)で本格実施し、発達障害者に対する職業リハビリテーションサービスの充実・強化を図る予定。

「発達障害者に対する体系的支援プログラム」の概要

職業準備支援

発達障害者就労支援カリキュラム

センター内での 技能体得講座【8週間程度】

- ・問題解決技能
- ・対人技能
- ・リラクゼーション技能
- ・作業マニュアル作成技能

事業所体験実習等の 実践的支援 【4週間程度】

個別相談

常設の模擬的就労場面
を活用した作業支援

求職活動支援

- ・ハローワークとの連携による早期からの支援
- ・応募事業所に合わせたナビゲーションブック(対象者の特性や対応方法等の説明資料)の活用

関係機関との発達障害者 就労支援ネットワークの構築

- ・発達障害者支援センター等の関係機関で構成する発達障害者雇用支援連絡協議会を開催し、役割分担と連携方を確立

- <H25本格実施に向けた準備>
- 全センターを招集し、本格実施に向けた準備会議を6月に開催
 - ・試行実施センターによる取組報告
 - ・雇用支援連絡協議会の運営方法に係る意見交換

- 未導入センターでのカリキュラム試行等による、体制整備
- 対象者確保に向けた関係機関への周知・広報

<例1>

- 大学や普通高校等の職員を対象に発達障害の特性や支援方法の研修・助言を実施

<例2>

- 支援内容等の支援機関相互の理解を深めるため、事例検討を主とした研究会を開催

指標⑤

職業準備支援の
支援開始者に占める
発達障害者の割合

44.0%

(目標値: 35%以上)
23年度実績: 32.9%

支援ノウハウの蓄積・共有化による支援技法の向上

◇「職業リハビリテーション事例集～発達障害者就労支援カリキュラム導入に係る取組編～」(試行実施13センターの取組事例をとりまとめ、機構内LANへ掲載)

事例

事例①(協同支援により、対象者像の共有化を図った事例)
発達障害者支援センター等との意見交換会や協同支援により連携体制の確立を図るとともに、これらの取組を通じ、他の支援機関からの利用の増加につながった事例

事例②(自己紹介カードを活用し求職活動を進めた事例)
障害特性の配慮事項を自らまとめた「ナビゲーションブック」をもとに、企業向け自己紹介カードを作成し、求職活動を効果的に進めた事例

◇機構内LANを活用した情報の共有化とその活用

- ・各地域センターの支援カリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例 (平成24年度新たに137件を追加)



◇職リハ業務研究会の開催(カウンセラー、訓練指導員の参加 107人)

- ・視覚障害を伴う休職精神障害者に対する職業訓練と連携し、リワーク支援を実施した取組
- ・職業準備支援とジョブコーチ支援の連携強化を図った取組
- ・関係機関へのニーズ調査に基づき、出張方式のリワーク支援等を実施した取組

◇研修等の実施

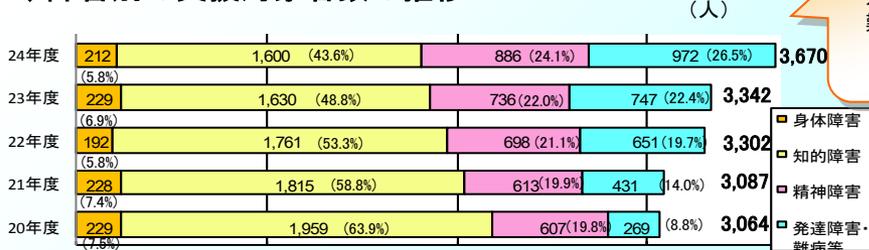
- ・発達障害者に対する支援技法に係る演習・意見交換を実施(参加35人)
- ・評価アシスタント、リワークアシスタント、発達障害者就労支援カリキュラムを担当する就労支援アシスタントに対する研修を、年2回実施
- ・総合センター職業センターによる発達障害者に係る「支援技法普及講習」を9地域で開催

5-5 ジョブコーチ支援の推進

知的障害者、精神障害者、発達障害者等職場適応の困難性の高い障害者に対して、障害者・事業主双方に支援を実施し、職場定着率の向上を図る

配置型ジョブコーチ等による、他の機関では支援が困難な障害者に対する支援の重点的实施

◇障害別の支援対象者数の推移



・知的障害者が減少し、精神障害、発達障害・難病等の障害者の占める割合が増加
【初めて5割超え】
44.4% (23年度) → 50.6% (24年度)

指標⑥ 対象者数
3,670人 過去最高
(目標値: 1,700人以上)
23年度 3,342人

(参考) 発達障害・難病等の障害者のうち、発達障害者610人(23年度) → 845人(24年度)

◇精神障害者、発達障害者の増加に対応した取組の推進

○個々の対象者の態様に応じた支援の実施

<支援の工夫・配慮(例)>

- 障害者等に対する支援ツールや支援方法等の工夫
 - 不適応発生時の要因の把握と軽減方法についての支援
 - 実際の職場に即したタイムスケジュール、写真や図を用いた手順書等の作成
 - 家族に対し、職場での状況等をきめ細かく伝達し、就業上の課題について理解を深めてもらい、生活面等での支援の協力を要請
- 事業主等に対する障害の理解の促進、配慮すべき事項の調整等
 - 障害特性の理解を深めるための従業員向け学習会の実施
 - 障害特性を踏まえた作業内容、スケジュールや休憩時間の設定等の調整
 - 職業生活を支える家族や関係機関との連絡・調整についてのアドバイス

・新たな知識の獲得に加え、支援に当たってのヒューマンスキル(人間力)の重要性を感じた研修だった
・ケーススタディや意見交換が多く設定されており、地域性の違いや他のジョブコーチの事例を聞き、改めて支援の振り返りができた

○ジョブコーチ支援スキル向上研修の実施(35人受講)

- 精神障害者、発達障害者に対する支援力向上のためのケーススタディ
- 経験の浅いジョブコーチに対する指導技法等の修得のためのコーチングに関する講座
- 研修受講後は、所属センターで伝達研修を実施

○定着の促進

指標⑦ 6か月後の定着率
86.7%
(目標値: 80%以上)
23年度 87.4%

指標⑧: 利用者アンケート調査

ジョブコーチ支援の効果度
93.2% (目標値: 80%以上)
23年度90.3%

【効果があった支援内容】
「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」、「仕事の仕方を覚える」、「働くペースをつかむ」など

利用者の声

- 単純作業に始終せずに、能力に合わせて、仕事の幅を少しずつ広げていけるように配慮いただき、大変嬉しかった。
- 自分の考えに捉われすぎて、現状を理解できず自分の殻に閉じこもりがちだったが、支援により、精神的に楽になり、仕事に対して意欲が出せるようになった。

福祉施設等のジョブコーチに対する支援方法に係る専門的援助の実施により、その支援を促進

◇「ジョブコーチ支援事業推進協議会」におけるケーススタディ、講習等の実施

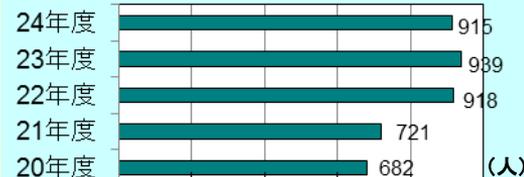
ジョブコーチ支援事業推進協議会
455回実施(延べ4,573人対象)
23年度 487回実施(延べ4,430人対象)

◇地域センターのジョブコーチと福祉施設等のジョブコーチの協同による支援

協同での支援
1,998人
23年度: 1,866人

アセスメントのポイントや支援計画の作成方法等を個別に助言

◇福祉施設等のジョブコーチのみによる支援



不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

23年度アンケートを踏まえた対応例

「他の社員と同じような作業目標を設定され、ハードルを高く感じ就労支援に不安を抱いていた」
→ 対象者と意思疎通にすれ違いが生じていた事実を確認、事業所側と協議し、新たな作業目標を設定し、無理ない継続勤務が可能となった。さらにジョブコーチが行う相談方法について、障害特性を踏まえた配慮が可能となるよう、ジョブコーチ推進協議会でケーススタディを実施

5-6 精神障害者の雇用支援の推進

精神障害者総合雇用支援の実施(H17年10月から開始)

<職場復帰支援>

職場復帰のコーディネート(本人・事業主・主治医の3者で職場復帰の進め方の合意形成)、リワーク支援(本人の適応力・集中力の向上等、職場の受入体制の整備等)により、精神障害者の職場復帰を促進

<雇用継続支援>

職場訪問や職場適応指導、ジョブコーチ支援により、精神障害者の職場定着を促進

<雇用促進支援>

職業準備支援とジョブコーチ支援により、求職中の精神障害者の就職を促進

・支援対象障害者が増加 H18年度1,011人→H24年度2,997人(2.96倍) ・特にリワーク支援対象者は大幅増加 H18年度509人→H24年度2,144人(4.21倍)

全国展開後の状況

- 課題① 休職者の大幅な増加に伴い支援を受けるために待機している者が多数発生(最大4ヶ月)
- 課題② 休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった困難な事案の割合が高まる

実施体制の拡大

◆リワーク支援待機者を多数抱える地域センターでのリワークカウンセラーの配置及びリワークアシスタントの増員

リワーク支援利用の待機(最大4ヶ月待ち)がほぼ解消

◇リワーク支援対象者の推移



個別実践型リワークプログラムの実施

◆困難事案の割合の高まりへの対応
個々の対象者の状況に応じて復帰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等を加えた、個別実践型リワークプログラムの実施

◆支援効果をさらに高めるため、主体的取組を促進

- ・対象者が自ら復職に向けた課題に応じて必要な講習等を選択
- ・講習等のない時間帯も一律に地域センターに通所する方式から自ら通所以外の活動も計画
- ◆対象者の障害特性の多様化への対応
- ・発達障害者向け対人技能講習等の実施
- ・対象者自らによる復職先への障害特性に係る説明の支援

更なる工夫

センター職員の出張、地域の関係機関への支援ノウハウの助言・教材提供等による、遠隔地域の支援ニーズに対応した、リワーク支援の実施

支援ノウハウの蓄積・共有・活用

- ◇チェックリストや教材、支援ツール等の新たな作成例や工夫例を機構内LANで共有、全国の地域センターで活用
- ◇職リハ業務研究会での好事例報告・意見交換(適応障害と併せ発達障害の特徴が窺われる者に対する支援についての取組事例)

精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化

- ◇「精神障害者雇用支援連絡協議会」等の場を活用した関係機関への積極的働きかけ、メンタルヘルス対策支援センターとの連携強化
- ◇産業医、精神科ソーシャルワーカーを対象とした研修会等での医療機関への周知
- ・産業保健推進センター、事業主団体等の働きかけ関係機関 3,726機関(うち、連携医療機関 1,599機関)

復職支援(リワーク支援)の積極的周知・ニーズ把握

- ◇経営者協会等の事業主団体を通じたパンフレットの配布、納付金事務説明会での周知
- ◇自治体の広報誌や事業主団体機関誌、産業保健推進センターの事業主向けメールマガジンへのリワーク支援紹介記事の掲載要請
- ◇震災被害に伴うメンタル不全等、事業所に対する職場復帰に関するニーズ調査の実施



指標⑨ 支援対象精神障害者数

2,997人 (過去最高)

(目標値2,050人以上) 23年度2,666件

指標⑩ 復職・雇用継続率

83.3%

(目標値75%以上) 23年度 84.0%

利用者の声

○申込時は、本当に復職できるのか不安で一杯だったが、受講するにつれ、回復に向けた具体策が明確になり、不安が解消できた。有意義で密度の濃い3カ月だった。

事業主の声

○当企業のみでは不可能であった、本人のモチベーションや体調管理等の状況が把握ができ、感謝している。

指標⑪ 利用者アンケート

精神障害者総合雇用支援の効果度

96.1% (目標値80%以上) 23年度97.8%

【効果があった支援内容】

リワーク支援利用者:「生活リズムの構築」、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」など
ジョブコーチ支援利用者:「困ったとき・悩んだときにアドバイスをもらう」、「働くペースをつかむ」など

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

23年度アンケートを踏まえた対応

「グループミーティングでストレスを起こした時の事を振り返ることがつらかった」→対象者の意向や体調確認が不十分であったため、週一度の個別面談と毎朝のスタッフミーティングを設定し、対象者の意向確認とスタッフ間の情報共有を綿密に実施

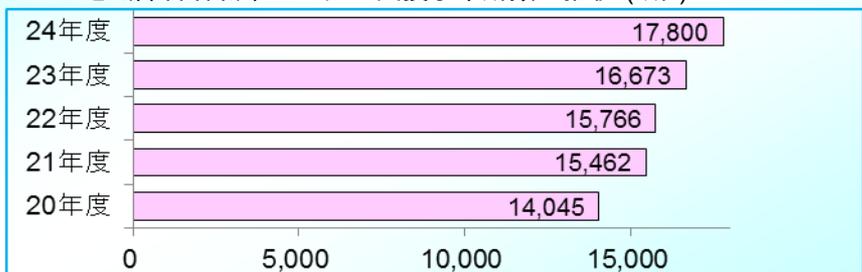
5-7 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

雇用率達成指導と連携した事業主支援の推進

事業所への同行訪問等ハローワークが行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的実施等

◆支援事業所数 17,800所

地域障害者職業センター支援事業所数の推移(所)



企業の自主的取組の促進

事業主支援ワークショップの開催

(中小企業等、雇用率未達成企業に重点実施)

- ・先行企業の事例発表
- ・障害者雇用に共通の問題を抱えている企業同士が先行企業を交えグループワーク方式で意見交換・討議
- ・地域センターが助言

同一業種の企業や同一課題の企業など対象範囲の工夫により、意見交換の活性化を図る

自社の雇用管理上の課題を発見し、その解決に向けた糸口を掴む

・計164回開催(23年度166回開催)

雇用率未達成企業に加え、精神障害者職場復帰取組企業にも実施

【開催テーマ例】

「はじめての障害者雇用の取組～中小企業における取組～」
「うつ病休職者の職場復帰支援を考える」

事業所の声

- ・採用後の注意点等、他社の取組事例が聞けて参考になった
- ・職場復帰の取組について、他社のシステムと事例を知り、自部署の不足点に気付くことができた

事業主のニーズに応じた的確な支援の推進

- ・個々の課題やニーズを把握し、**企業の実情を踏まえた支援計画による専門的な支援の実施**
- ・就職実現特別対策の一環として、助成金を活用した雇入れ等事業主への**提案型の助言・援助**、継続的なフォローアップの推進

納付金事務説明会や、納付金関係業務部門と連携した訪問による中小企業に対する事業主支援業務の積極的周知

指標⑫ 支援計画策定数

過去最高

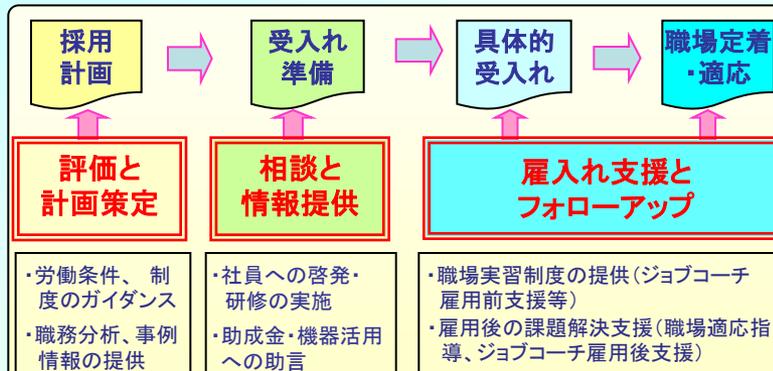
12,159件

(目標値: 5,500件以上)

23年度11,142件

事業主支援計画に基づく体系的支援

企業ニーズを踏まえ専門的な支援を実施するため具体的な支援計画を策定



事業主の声

- 弊社社員の課題等を的確に捉え、計画立案からフォローアップまで一貫した支援をいただき、とても助かった。
- 障害者雇用の実情や配慮すべき事項を全管理職に説明いただき、障害者雇用に係る理解を深めることができた。

指標⑬ 追跡調査

支援終了3か月後に実施

事業主支援の効果度

90.2%

(目標値: 70%以上)
23年度92.2%

【効果があった支援内容】
「リワーク支援を受けた社員自身の適応力が向上した」、「障害特性の理解と障害に配慮した対処方法」など

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

23年度アンケートを踏まえた対応例

- 「支援の途中で当初の計画の見直しが必要」
→ 支援途中で新たな課題が生じる場合の早期の話し合いの場を設定
- 「店舗内でのジョブコーチの支援方法を工夫して欲しい」
→ 支援時の立つ位置と関わり方について、企業側と事前打ち合わせを特に入念に行うよう改善(小売業)

平成23年度から障害者雇用納付金関係業務を直接実施

障害者雇用納付金関係業務との連携による効果的な事業主支援

- ・地域センターと障害者雇用納付金業務担当者との定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、連絡票の活用等による企業からの問合せ・相談の迅速な取次ぎ
- ・事業所への同行訪問、納付金業務説明会等の合同開催とニーズに応じた相談の実施

評価シート6

自己評価 A

地域の関係機関に対する助言・援助 職リハの専門的な人材の育成

- 職リハに関する技術的事項の助言・援助
- 地域の関係機関職員等への実務的研修等
- 地域職業リハビリテーション推進フォーラム
- 発達障害者就業支援セミナー
- 障害者就業・生活支援センター職員研修
- 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修
- 職業リハビリテーション実践セミナー

評価の視点

- ・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業リハビリテーションに関する実務的研修を年47回実施すること。
- ・総合センターにおける第1号又は第2号ジョブコーチの支援スキル向上のための実務的研修を各年1回実施すること。
- ・助言・援助等を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。
- ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の所属長から有用であった旨の評価が得られるようにすること。
- ・地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか。
- ・障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修を年7回実施すること。
- ・職場適応援助者(ジョブコーチ)を養成するための研修を年7回実施すること。
- ・発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修を年2回実施すること。
- ・医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修を年2回実施すること。
- ・研修終了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。
- ・研修受講者に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。
- ・研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち60%以上の所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。
- ・職業リハビリテーションの専門的な人材の育成のための措置を計画的に行っているか。

6-1 地域の関係機関に対する助言・援助等

地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう支援

障対法に基づく職リハ機関への助言・援助の実施(平成21年4月～)

地域のニーズや実情を把握し、重点的に支援する機関を選定の上、協同支援や研修等を組み合わせた総合的な助言・援助の推進

助言・援助の実施

●ケース相談、ケース会議等において、具体的な支援方法についてアドバイス
17,990回 (23年度 18,717回)

●職業前訓練などの職リハサービスの見直しや、支援ツールの利用方法など技術的事項についての提案、解説
934機関 2,424回 (23年度 1,021機関 3,002回)

助言等を円滑に進めるため、意見の相違等を調整するコーディネイトに関する講座をカウンセラー専門研修に導入 **新規**

より実践的な援助手法に、重点をおいて実施

●関係機関の職員と地域センターのカウンセラーが実際に協同して支援を行うことを通して支援の実施方法について説明、解説
684機関 2,494件 (23年度 622機関 2,342件)

●職業準備支援等の場面を活用し、関係機関の職員を実習生として受入れて支援ノウハウを説明、解説
352機関 401件 (23年度 224機関 268件)

実務的研修等の実施

地域センター

就業支援基礎研修

- 関係機関の就業支援担当者を対象に実施
- 地域の関係機関のニーズに応じ、「発達障害の特性に応じた支援技法」、「事業所での支援の心構えと支援技術」等の新たな科目を追加
- 就労支援の具体的な取組がイメージできるように、DVD等の動画を交えて解説
- 研修前にアンケート調査を実施し、受講予定者のニーズに対応 **新規**

指標① 実施67回(目標年47回)

受講者2,518人(23年度 64回 2,244人)

総合センター

ジョブコーチ支援スキル向上研修

支援計画の策定、提案書の作成等を実地に行う実践的内容により具体的なスキルの修得、向上を図る

●第1号ジョブコーチ支援スキル向上研修
支援計画の策定、経験の浅いジョブコーチへの指導・助言、事業主との調整・助言に必要な知識・スキルを修得

「演習時間をより長くって欲しい」との受講者の意見・要望を踏まえ、「職務再設計と作業改善」等の科目の演習時間を2時間延長

●第2号ジョブコーチ支援スキル向上研修
事業所内での雇用管理、職務に必要な知識・スキルを修得

指標② 実施各1回(目標各1回)

受講者29人(23年度 42人)

拡充

マニュアル・教材の改訂・提供

- 就業支援基礎研修の受講者、センターから助言・援助を行う関係機関の職員等に対し、マニュアル・教材の内容や活用方法を解説しながら提供
- 地域独自の障害別支援事例、労働市場データ等の最新の情報を盛り込む等、地域の現状を踏まえたものに改善
- 関係機関からの意見・要望を踏まえ、より実践的なものとなるよう「休職中の精神障害者に対するストレス対処講習」、「ナビゲーションブックの作成・活用方法」に係る研修手順等を追加し、改訂 **拡充**

24年度重点 就労支援ネットワークの構築に向けて、関係機関の情報を整理し、連携が十分形成されていない関係機関等を選定、重点的に助言・援助を実施し、地域の就労支援機能を充実

事例① 社会資源が不足している圏域の就業・生活支援センターに対して、ケース会議、協同支援等で支援ノウハウを提供し、ネットワーク構築を目指した事例

事例② 各圏域毎の就業支援の実施状況を分析し、就職者が少ない等の地域で就業・生活支援センターと連携し、就労支援ネットワークの構築に向けた推進フォーラムを開催

その他の援助

●職業評価の具体的な手法等、関係機関からのニーズの高いテーマに関する勉強会、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップ等のための講習会
54回 延べ418機関参加

●関係機関が主催、関係機関職員が参加・受講する研修、講習会への講師派遣協力
294機関 延べ356回派遣

地域の関係機関との職リハネットワークの形成・整備

指標③ 助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート(有用度)

98.4%

(目標80%以上) (23年度 97.7%)

指標④ マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート(有用度)

94.3%

(目標80%以上) (23年度 95.0%)

地域職リハ推進フォーラム

●地域の状況に応じた職リハネットワークの基盤整備

- 障害者に対する具体的な支援方策に関する共通認識を形成
- 精神障害、発達障害等の特に職リハネットワークの機能強化が必要な領域に係るテーマの設定、ネットワークの充実・強化が必要な地域を選定し開催する等を工夫

シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等を組み合わせて実施

アンケート結果

直後(有用度)

86.2%

(23年度 85.9%)

実施52回 参加者3,460人(23年度 実施53回 参加者4,058人)

連絡会議の開催等

●就労支援に関する役割分担を調整する等、連携関係を形成

会議開催 215回 延べ713機関参加
(23年度 205回 648機関)

他機関主催会議へ参加 1,054回
(23年度 1,026回)

連携体制の形成に向けた働きかけ

●連携が十分形成されていない関係機関を重点に個別訪問等を行い、事業実績等を収集・分析し、連携体制を構築

809機関 延べ1,435回 (23年度 951機関 延べ2,397回)

6-2 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

「福祉から雇用へ」の流れの中で、福祉機関等における職リハの専門的な人材を育成

・アンケート調査による意見、要望等を踏まえた講師の選定やカリキュラム構成の変更等、研修の改善・充実にに向けた取組を推進

研修の目的・工夫

開催回数(指標)及び受講者の推移

アンケートを踏まえた見直し

有用度アンケートの結果指標

就業・生活支援センター職員研修

- 就業・生活支援センター等の職員に対し職務レベルに応じた研修を実施
 - ①新任就業支援担当者研修
 - ②就業支援スキルアップ研修
 - ③新任主任就業支援担当者研修
- 業務の繁忙状況を考慮し、効率的な研修運営を行うため、第3四半期までに実施

指標⑤ **実施7回(計画7回)**

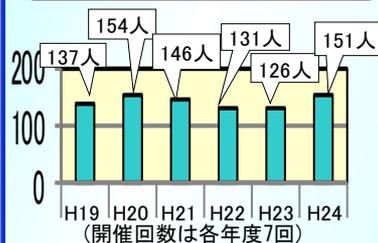


- ◆定着支援が必要な対象者の増加を踏まえ、「職場定着のための取組」の講義を新設
- ◆「関係機関との連携と地域ネットワークの活用」についてグループワークを設定 **新規**

ジョブコーチ養成研修

- 福祉施設等や企業の新任ジョブコーチに対し、総合センターでの集合研修、地域の現場における演習等の実践的な研修を実施

指標⑥ **実施7回(計画7回)**



- ◆受講生間の相互理解を促進し演習効果を高めるために、初日に自己紹介や受講動機の確認等を内容としたグループワークを導入 **新規**

発達障害者就業支援セミナー

- 発達障害者への支援を行う機関で就業支援を担当する職員に対し、職リハ実務に関するセミナーを実施
- 発達障害者支援センターや地域若者サポートステーション、障害者支援モデル事業実施高等学校等に対しても周知
- 受講ニーズが見込まれる企業、大学、各都道府県高等学校長会に加え、新たに高等専門学校に開催案内を送付 **新規**
- 各種学会で周知

※教育機関の受講者数の内訳 49人

指標⑦ **実施2回(計画2回)**

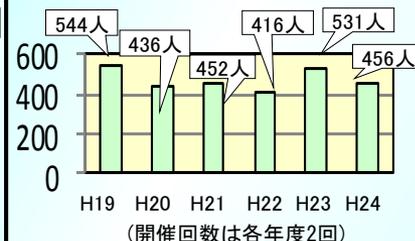


- ◆発達障害者支援に携わる機関が急増している状況を踏まえ、発達障害者支援センターの他、公共職業安定所や若者サポートステーション等も含めた様々な関係機関の役割と連携に関する講座を実施
- ◆当事者、企業担当者、家族それぞれの立場からのニーズに対する理解を深めるために、「当事者のニーズ」の講座時間を延長 **拡充**

職リハ実践セミナー

- 福祉、医療分野等の職員に対し、職リハの専門的知識と実践的ノウハウに関するセミナーを実施
- 多様な受講ニーズに対応した選択制の設定
- 土日を含めた日程で3日間で開催
- 発達障害者就業支援セミナーと同様に、各種学会等で周知するとともに、開催案内を新たに全国の高等専門学校に送付

指標⑧ **実施2回(計画2回)**



- ◆受講者同士の活発な情報交換や各自が抱える問題の共有化を図るために、最終日に設定していたバズセッション(受講生間の自由な意見交換)を、コース別カリキュラムの初日である2日目冒頭に設定

指標⑨ 直後アンケート 目標85%以上

98.2%

(23年度98.3%)

就業・生活支援センター職員研修	: 99.2% (23年度 98.8%)
ジョブコーチ研修	: 99.3% (23年度 99.2%)
発達障害者セミナー	: 97.9% (23年度 97.6%)
職リハ実践セミナー	: 97.5% (23年度 98.1%)

「就業支援に関する知識を体系的に学べ、改めて障害者支援に関する理解を深められた」
「全国各地の支援者と情報交換でき、専門家からの意見も得られ、勉強になった」

指標⑩ 受講者への追跡調査 目標80%以上

95.5%

(23年度94.8%)

就業・生活支援センター職員研修	: 99.1% (23年度 99.0%)
ジョブコーチ研修	: 97.8% (23年度 100.0%)
発達障害者セミナー	: 95.2% (23年度 89.2%)
職リハ実践セミナー	: 90.0% (23年度 92.9%)

「現場では様々な事業所があるため、失敗例も含め先輩ジョブコーチの取組をより多く学びたかった」

指標⑪ 所属長への追跡調査 目標60%以上

92.2%

(23年度94.6%)

就業・生活支援センター職員研修	: 93.7% (23年度95.1%)
ジョブコーチ研修	: 94.5% (23年度94.6%)
発達障害者セミナー	: 92.5% (23年度95.3%)
職リハ実践セミナー	: 89.3% (23年度93.2%)

「これまで実施していた支援方法の他に、他施設の考え方も学べ、支援を見つめ直すことにつながった」
「他のケースの支援状況も的確に把握し、他の職員を指導する積極性が見られている」

評価シート7

自己評価 A

調査・研究(職リハ)

- 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施
- 職業リハビリテーション技法の開発
- 研究・開発成果の積極的な普及・活用

評価の視点

- ・平成24年度に終了する5テーマについて、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにすること(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)。
- ・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。
- ・障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を3テーマ実施すること。
- ・福祉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、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。
- ・職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場2か所以上で開催すること。
- ・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。
- ・職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること。
- ・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。
- ・広域障害者職業センター、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。

7-1 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

研究の重点

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

平成24年度研究計画の策定

研究ニーズの把握

- ・厚生労働省の政策立案に係る研究ニーズ・要望
 - ↳ 同省との意見交換会
- ・福祉・医療・保健関係機関等からの研究ニーズ・要望
 - ↳ 広域・地域センター、障害者就業・生活支援センター等のアンケート調査

調査・研究【資料シリーズ等】

地域センター等の現場の課題解決に資する資料の作成、就労支援機関で活用できる支援ツールの開発等、その他の調査・研究(計7テーマ)を実施し、資料シリーズ、マニュアル等を作成

資料シリーズ

- 「障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版(MWS)改訂に向けた基礎調査」
- 「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」

他4点を刊行



調査・研究の実施 (12テーマの実施) [調査研究報告書]

新規調査・研究

6テーマ

シナジー効果の取組みの1つとして職業能力開発部門等と連携し、ポリテクカレッジにおける特別な配慮を要する学生への指導・支援に関する研究を開始

新規

継続調査・研究

6テーマ(プロジェクト方式 3テーマ)

目標
研究の成果
終了5テーマ全ての
研究が目標達成

<目標>
3分の2以上の研究評価委員から、4段階中上から2段階以上(優れている、やや優れている)の評価を得る

<研究評価委員>
○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人の委員が評価

【評価コメントから】

本研究は緊要な課題に取り組んだ先駆的な研究であり、質、量ともに十分な研究がなされている。

調査研究報告書No.112

若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究

調査研究報告書No.113

全ての評価委員が最高の評価

SSTを活用した人材育成プログラムに関する研究 - ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー(試案)の開発 -

本研究で開発されたプログラムは障害者雇用だけでなく若者の雇用などへの応用が期待できる。

調査研究報告書No.114

中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究

中小企業に焦点をあて、障害者雇用を進めるための具体的な方策が企業、支援機関双方に示されており大変有用

調査研究報告書No.115

障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究

職業リハビリテーション・キャリア形成・定着管理に有用なヒントや指摘が多く出されているため、さらに具体策を示すことが重要である。

調査研究報告書No.116

全ての評価委員が最高の評価

視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取組に関する研究

本研究の成果は、就業支援機関の担当者や企業関係者のみならず、当事者や教育・福祉関係者、研究者にとっても有用なものになる。

○パンフレット(報告書を1頁に集約)、サマリー(報告書を7頁程度に集約)の配付

・パンフレット、サマリーを見て報告書の配付要請があった機関には個別に送付するなど、ニーズを踏まえ、効果的に普及。

利用者の声
「最初はパンフレット、次はサマリーと使い分けができて良い。」

7-2 職業リハビリテーション技法の開発

テーマ
経過

①発達障害者の就労支援技法 (ワークシステム・サポートプログラム)の開発

- 平成22年度
職場対人技能トレーニング(JST)のマニュアル化
- 平成23年度
プログラムの改良と就職促進のための支援ノウハウのマニュアル化

②高次脳機能障害者の就労支援技法の 開発

- 平成22年度
失語症者を対象とした支援技法の開発
- 平成23年度
失語症者を対象とした支援技法の開発

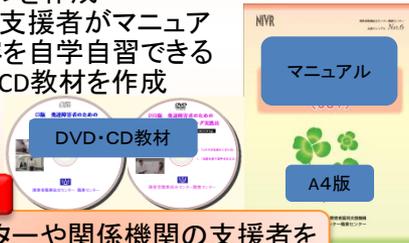
③精神障害者の職場再適応支援技法 (ジョブデザイン・サポートプログラム)の開発

- 平成22年度
対人コミュニケーションスキル向上のための支援技法の改良
- 平成23年度
ストレス対処スキル向上のための支援技法の改良

24
年度
の
重点
取組

- 問題解決技能トレーニング(発達障害者自身が問題の発生状況や原因を適切に把握し、効果的かつ現実的な問題解決策を選択するスキルを習得するための支援)の実施方法等を標準化することが必要

- スキル習得支援のひとつである問題解決技能トレーニングの実施方法等を標準化し、マニュアルを作成
- あわせて支援者がマニュアルの内容を自学自習できるようDVD・CD教材を作成



新規取組

- 地域センターや関係機関の支援者を対象にした支援技法普及講習を9地域で開催(開発した技法を演習で伝達)

- 在宅生活の長期化等により職リハを効果的に進めるために心身の準備を整える必要がある者に対する支援技法の開発が必要



- 職業リハビリテーションへの円滑な移行を図るための導入プログラムの検討
- 導入プログラムの試行
- 検討、試行状況を職リハ研究発表会において発表



- 精神障害者の障害特性に対応したストレス対処講習の実施方法等を標準化することが必要



- ストレス対処講習の実施方法等をリワーク支援において活用できるように標準化し、マニュアルを作成
- あわせて支援者がマニュアルの内容を自学自習できるようDVD・CD教材を作成

動画を含むわかりやすい教材がほしいとの要望に応えDVD・CD教材を作成



地域センターカウンセラー、発達障害者支援センター就労支援担当者など

- 地域センターの職業準備支援における問題解決技能スキルの習得のためのグループワーク等の技法の充実
- 職業相談・職業指導における自らの特性に関する気づき・理解の促進のためのカウンセリング技法の充実
- 発達障害者支援センター等地域の支援機関担当者の支援技法の充実

地域センターカウンセラー、高次脳機能障害支援事業拠点機関就労支援担当者など

- 従来の知見では対応が困難な者に対する新たな支援プログラムの試行
- 導入プログラムにおける生活技能の把握のための取組みによる、地域センターのアセスメント技法の充実
- 医療機関、福祉機関等における職リハに移行させるための生活指導技法の充実

地域センターカウンセラー、病院・クリニック就労支援担当者など

- 地域センターのリワーク支援におけるストレス対処のためのグループワーク等の技法の充実
- 職業準備支援の精神障害者自立支援カリキュラムでの就労支援への活用
- 医療機関における復職プログラムの充実
- 職場復帰後のセルフマネジメントの促進による復職率の向上の可能性

成果

7-3 研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究発表会の開催

指標

目標
中央1、地域2

○職業リハビリテーション研究発表会の開催(平成24年11月)

- ・統一テーマ「障害者の雇用とその継続のために～企業と支援ネットワークの役割～」を設定し、特別講演・パネルディスカッション等を企画・実施
- ・前年アンケートを踏まえたテーマ(例:高次脳機能障害)の17分科会を設定し、参加者の問題意識に対応

アンケート結果

- ・参加者数 **950**人(23年度 1,003人)
- ・研究発表 **110**題(23年度 115題)

「大変参考になった」
「参考になった」と回答
97.2% (23年度 96.8%)

○地域における研究成果の発表(平成24年10月～25年2月)

- ・鳥取、山梨、和歌山、福島、埼玉、茨城の**6**地域で実施。
- ・埼玉では難病者の雇用のテーマで実施し、企業の取り組みも発表。

過去最多

学会等での発表、各種研修での講義

○積極的な成果の普及

指標

学会等発表**22**件(目標**20**件)
研修講師**164**件

依頼元例

日本精神科病院協会、日本職業リハビリテーション学会、厚生労働省等

(うち 内部講義担当**120**件、外部機関講義担当**44**件)

インターネット等による研究成果の情報発信

○研究部門 ホームページ アクセス総数

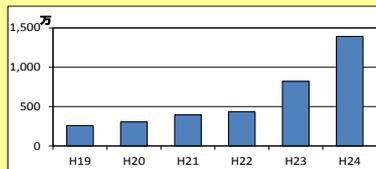
13,917,213 件(23年度比173.5%)

うち研究成果物への

アクセス件数**13,650,335**件

総数の
98.1%

アクセス件数の推移



○11の学会、大会等で成果物の展示、サマリーの配布

○「障害者ワークフェア2012(長野)」における成果物の展示、研究活動の紹介

○厚生労働省の社会保障審議会、厚生科学審議会へ研究員が専門委員として参画し、研究成果を紹介等

新規

マニュアル、教材、ツール等の作成

・ジョブコミュニケーション・スキルアップ セミナー(試案) - SST研修資料集 -

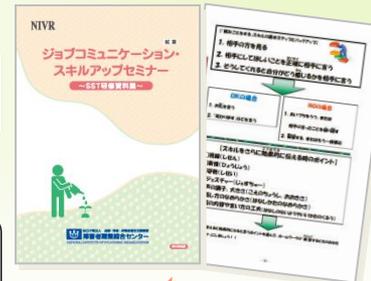
コミュニケーションスキルの向上のためのSST研修の実施方法の説明や試行で使用したテキスト等を掲載した資料集

・若年支援機関と職業リハビリテーション機関をつなぐ雇用支援ガイド

若年支援機関が発達障害のある若者の理解を深めるためのポイントや就労支援活動を進めるためのポイントをまとめた資料

・ポイントでみる中小企業の障害者雇用

障害者雇用を促進するために有効となる支援方策を事例等によりわかりやすく解説した、中小企業及び支援者双方向け啓発用資料



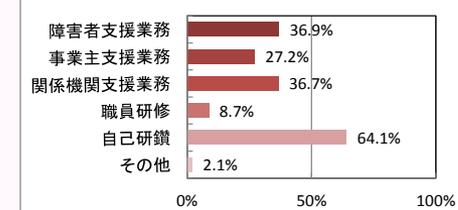
指標

他3点の計**6**点作成
(目標**4**件)

研究・開発成果の共有化

○アンケート調査による把握

【調査報告書・資料シリーズの利用場面】
広域・地域センター調査から



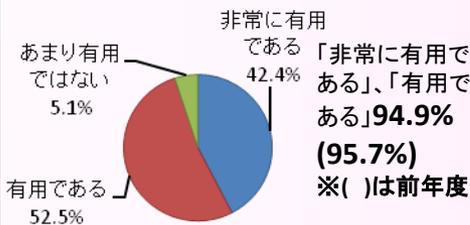
活用事例(広域・地域センター)

- ・高次脳機能障害について本人・家族・事業所に説明を行う上で、支援マニュアルを活用。
- ・利用件数が少なく、相談の進め方や知識が乏しい難病者への対応について、研究報告書等を活用。大いに役に立った。

利用者の声(支援機関職員)

- ・「精神障害者雇用管理ガイドブック」はよく利用している。特に「精神疾患の特徴と留意すべきポイント」は企業への説明の際に役立つ。
- ・就労支援のためのチェックリストは対象者の状況把握、就職への準備性を高めるために活用し、役立った。

【マニュアル、教材、ツール等の有用性】
障害者就業・生活支援センター調査から



評価シート8

自己評価 A

障害者職業能力開発校

- 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
- 厳しい経済・雇用失業情勢に応じた職業訓練受講者の就職促進対策の実施
- 障害者に対する職業訓練指導技法の開発・普及

評価の視点

- ・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成23年度を上回るようにすること。
- ・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、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)
- ・広域障害者職業センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域障害者職業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。
- ・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、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。
- ・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、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。
- ・指導技法等の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、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにすること。
- ・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内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等を行っているか。

8-1 障害者職業能力開発校の運営

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

※関連する評価の視点 ○特別支援障害者の割合H23年度以上 ○定員充足率95%以上 ○就職率80%以上のための訓練充実 ○広範な地域からの受入れについて、職業安定機関等と連携

受講機会の拡大及び広範な地域からの受入れ

◆募集枠を超えた受入れ（募集枠→受入数） ※赤字が募集枠超え

- ・中央校（発達：20人→39人 精神：20人→31人 高次脳：25人→28人）
- ・吉備校（発達：12人→17人 精神：7人→5人 高次脳：6人→12人）

※集合訓練の実施に困難な面がある、新たな技法の開発が必要、精神科医等との継続的な連携が必要な者で、障害者職業能力開発校の重点的対象者として国が定めている。

具体的には、視覚障害1級・2級、上肢障害1級、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等の者をいう。

・中央校において、職域開発科の訓練内容の一部を含めた横断的な個別カリキュラムの設定等による連携強化により、同校一般訓練科における特別支援障害者の受入拡大（62人（平成23年度49人））

◆定員充足への取組

・募集活動の強化 公共職業安定所への積極的訪問のほか、以下の取り組みを行った。

福祉機関、教育機関、医療機関への積極的訪問等

- | | | |
|---|--|-----|
| ① | 肢体不自由、視覚障害者等が在籍する教育機関、福祉機関の訪問強化 68か所 | 中央校 |
| ② | リハビリテーション科のある病院等への周知の強化 訪問3か所、要項送付33か所 | 吉備校 |
| ③ | 難病・相談支援センターへの訪問 4か所 | 両校 |
| ④ | オープンキャンパスの実施 参加者 302人 | 吉備校 |

応募者が減少傾向にある重度視覚障害者の入校促進対策の実施

- | | | |
|---------|--|-----|
| ⑤ | 重度視覚障害者の生活訓練施設等への訪問 45か所 | 両校 |
| ⑥ | 音声コード付き視覚障害者用リーフレットの送付 盲学校等128か所、大学27校 | 両校 |
| ⑦
新規 | 視覚障害者が利用するロービジョンクリニック、点字図書館等にアンケート調査を実施し（157施設）、ニーズが窺われる施設に対して、訪問による利用勧奨 | 中央校 |

大学等卒業未就職者の状況（他機関実施の調査結果）を踏まえた対応

- | | | |
|---------|--|-----|
| ⑧
新規 | ・「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）で訓練内容等の取組を紹介
・学生・企業を対象とした全国就職指導ガイダンス等でパンフレット配布 | 吉備校 |
|---------|--|-----|

広範な地域からの受入れ（42都道府県からの受入れ）

- | | | |
|---|------------------------------------|----|
| ⑨ | 労働局及び都道府県職業能力開発課への募集周知及び受講希望者の情報提供 | 両校 |
| ⑩ | 地域センターとの連携（訓練対象者の把握及び情報提供） | 両校 |

職業訓練の充実

精神障害者、発達障害者に対する支援技法の向上

◆精神障害者、発達障害者に対する支援技法の向上を図るための研修を職業訓練指導員に対し実施

企業ニーズへの対応と訓練カリキュラムの充実

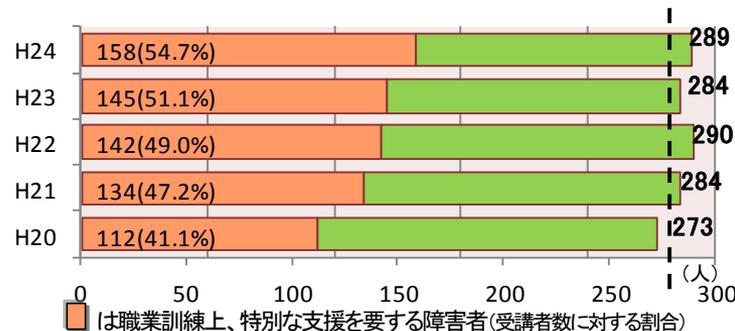
◆平成24年度は、経年的に求人が減少しつつある製造業・建築業を対象とした企業72か所へのアンケート調査等を実施

◆障害者採用企業の職務内容と必要な技能、採用時の不安事項等を把握

複数のCADソフトの習得、データベース管理等を主体にした事務能力、電話対応や接客対応も含めた周辺業務のスキルが求められていることが判明。訓練カリキュラムの見直しを図る予定

受講者数の推移

定員(280)



指標① 職業訓練上特別な支援を要する障害者の割合

54.7%

目標値：23年度を上回る（23年度 51.1%）

（参考）中央校、吉備校以外の障害者能開校の特別支援障害者の割合 24.0%（23年度）

中央校11科、吉備校8科
全訓練科で受入れ

指標② 定員充足率

103.2%

目標値：95%以上（23年度 101.4%）

8-2 障害者職業能力開発校の運営

※関連する評価の視点 ○就職率80%以上のための訓練充実 ○特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練に取り組んでいるか

厳しい雇用情勢に対応した就職促進対策の実施

機構本部、中央校及び吉備校による「特別対策本部」を設置し、特別対策を検討、機動的に実施

求人確保

◆企業への積極的働きかけ

- ポリテク埼玉と中央校双方のホームページに、両センターの訓練生に係る求職者情報の相互リンクを追加[中央校] **新規**
- 中央校に加えて、吉備校においても、企業を招聘し、採用時の留意点や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する「障害者採用準備セミナー」を開催
[中央校 127社、吉備校 41社] **新規**



セミナーにおいて、受講者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技能アピールの場としても活用。



- 希望就職地の事業主団体への求人確保等の協力依頼(8団体)
- 人事担当者と訓練生が面談する会社説明会の開催(49社)

◆公共職業安定所、地域センターとの連携強化

公共職業安定所

- ・訪問による求人開拓要請(302か所)
- ・担当官を招聘し、特別職業相談会

地域センター

- ・事業主情報の両校への提供要請
- ・ジョブコーチ支援を含めた事業主への働きかけを要請

訓練生に対する支援

- 就職面接会へ積極的に参加するよう促す(51回、延べ290人)
- 体験型の短期の職場実習の追加実施
- 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を繰り返し開催

特注型企业連携訓練の推進

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、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を一体的に実施

- (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・設備により訓練を行う必要がある重度の両上肢障害者 等

◆内容の充実

- 受入れ企業に対し、職務遂行上の課題とその対応を踏まえた指導方法、支援ツールの活用方法について解説した「企業内訓練マニュアル」を作成・提供。
さらに、当該企業の職員を対象とした研修を実施し、支援ノウハウをわかりやすく解説。 **新規**

実施状況

実施者 43人(23年度46人) ・発達障害者の増加(23年度11人→24年度23人)
修了者 42人(23年度49人)
訓練先企業への就職者 33人(23年度40人)
全就職者 41人(23年度49人)

就職率(全就職者/修了者) **97.6%**

指標③ 就職率

88.1%

(23年度実績 86.4%)
目標値:80%以上

厳しい就職環境の中、
就職者数は
230人 (23年度実績 228人)

(参考)
中央校、吉備校以外の障害者能
開校(17校)の就職率
63.9%(23年度)

8-3 障害者職業能力開発校の運営

障害者に対する指導技法等の開発・普及

※関連する評価の視点 ○指導技法開発成果「有用であった」80%以上 ○指導技法等をマニュアルにとりまとめ障害者職業能力開発校への提供及び研修をしているか。

発達障害者、精神障害者に対する先導的職業訓練の成果の取りまとめ

発達障害者及び精神障害者の訓練機会の拡大と就職促進を図ることを目的として、「職業訓練実践マニュアル」を作成

発達障害者編Ⅲ 企業との協力による職場実習や就職活動支援等に係る訓練内容を取りまとめ [吉備校]

精神障害者編Ⅰ 職業訓練実施上のポイントや関係機関との連携方法、円滑な職場適応に向けた実践的訓練手法等を取りまとめ [中央校]

成果の普及

マニュアルの配付

- ・障害者職業能力開発校
- ・民間障害者職業能力開発施設
- ・一般の職業能力開発校等



機構ホームページによる指導技法等の普及

過去に発刊したマニュアルをPRするリーフレットの作成・配付

開発・蓄積した訓練技法等を広く他の能開施設へ提供

障害者能力開発指導者交流集会等

本部実施

- ・職業能力開発校をはじめ、専修学校や企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象に実施
- ・テーマ毎にグループに分かれ意見・情報交換を行う等により訓練技法を効果的に普及

・重度視覚障害者及び発達障害者の指導技法等を解説

・精神障害者、高次脳機能障害者、知的障害者等、県営障害者職業能力開発校等の支援事例も幅広く紹介

「有用であった」と回答

参加者

88人

98.7%

両校実施

- ・障害者職業能力開発施設等において特定の障害者への訓練に携わる指導員を対象に実施 (参加者23人)
- ・実際の訓練場面での技能指導体験を実施し、実践的な指導技法等を普及

【中央校】テーマ
精神障害者に対する職業訓練

【吉備校】テーマ
発達障害者に対する職業訓練

・厚生労働省の「職業訓練指導員経験交流会」と合同開催

・新たな試みとして、就労支援機器の展示・紹介、機構の就労支援機器貸出制度等を紹介

新規



指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施

平成23年度

・職業訓練実践マニュアル (発達障害者編Ⅱ、重度視覚障害者編Ⅱ)

・知的障害を伴わない発達障害者に対する訓練技法

・事務系職種に係る企業と協力した訓練技法

指標④

「有用であった」との回答

94.7%

(目標80%以上)

これまで発行した職業訓練実践マニュアル等

アンケートに回答した機関の59.7%(23年度64.1%)が新たな訓練科の開設、カリキュラムの見直し等を検討

このうちマニュアル等の存在を知っていた機関の93.5%がこれまでのマニュアル等を、訓練教材の作成等に活用

新規 24年度重点

～従来の訓練技法開発・普及の集大成～

個々の能開施設のニーズ等に応じたオーダーメイドの支援

職業訓練上、特別な支援を要する障害者を専門に受け入れる訓練コースの設置・運営をサポート

支援内容

支援対象校の訓練計画やニーズ等に応じた支援プログラムを作成し、以下の支援を実施。

- 訓練計画・支援プログラムについての助言・提案
- JT方式による中長期的な訓練技法等の提供
- 訓練実施上の課題等に応じたフォローアップ

支援対象校

【中央校】

東京障害者職業能力開発校 (精神・発達障害者の専門コース設置を計画)

【吉備校】

広島障害者職業能力開発校 (重度視覚障害者の専門コース設置を計画)

取組成果

支援対象校において、平成25年度4月より訓練コースが新設された。

平成25年度は、支援対象校訪問によるフォローアップ等を継続し、訓練開始後に生じた課題への支援を行う。

支援対象校の声

技能訓練や就職支援の場面に参加し、直接的に指導技法等の提供を受け、新たな訓練コース運営の自信が持てた。

平成25年度は、本事業の本格実施により他の能開施設のレベルアップに一層貢献
職業訓練上特別な支援を要する障害者の訓練機会をさらに拡大

障害者事業 (障害者雇用納付金関係業務等)

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

評価シート 9

自己評価 S

納付金制度

- 障害者雇用納付金の徴収
- 障害者雇用調整金、報奨金等の支給

評価の視点

- ・事業主説明会を420回以上開催すること。
- ・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、99%以上の収納率を目指すこと。
- ・関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行っているか。
- ・関係機関との適切な連携を図っているか。
- ・当該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。

9 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

○障害者雇用納付金制度に対する理解の促進

- ・事業主説明会 **474回開催**(目標420回以上)
- ・パンフレット、記入説明書等の作成、配布
- ・職業安定機関との情報交換会(4月・8月に開催)

肯定評価率
94.4%
(平成23年度は90.1%)

◆平成24年度の新たな取組 **新規**

- ・アンケート調査について、高障センターにおける窓口対応に対する事業主の満足度を把握するための設問を加えて実施

前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項について、理解の促進を図った **拡充**

○事業所訪問調査の効果的かつ的確な実施

- ・調査実施件数 **2,122**件(計画件数2,122件)
- ・調査担当者の研修、多様な調査事例の共有による専門的調査能力の向上
- ・調査対象事業主の効果的選定、事案に応じた助成金調査と一体的実施

◆平成24年度の強化した取組

- ・調査対象事業主について、初めて申告・申請する事業主や雇用障害者数の多い報奨金支給対象事業主等を重点化して選定 **拡充**

○事業主の利便性の向上

- ・電算機処理システムの活用による適正・効率的な審査及び事業主からの照会への迅速・的確な対応

◆平成24年度の新たな取組 **新規**

○電子申告申請システムの稼働開始(利用件数 **2,679**件、利用率 **11.5%**)

- ・簡便な手続き、高いセキュリティ等について、ホームページ、リーフレット等を活用した周知
- ・個別訪問による利用促進(**539**回実施)

事業主に対する個別訪問により利用動向を行うとともに、事業主の要望を踏まえ、ホームページのQ&Aを整備

・電子納付システム利用件数 **2,892**件(平成23年度2,651件)

・取扱金融機関数 **87**行(平成23年度 83行)

○平成27年度から新たに制度の対象となる事業主に対する周知・広報

・職業安定局長及び機構理事長の連名による**ダイレクトメール**の送付 **新規**

- ・リーフレットを作成・配布、「働く広場」やホームページへの掲載、高障センターの会議や行事を活用した周知
- ・経済団体・業界団体等に対する協力要請による傘下の中小事業主への周知
- ・中小企業事業主の要望に応じた個別訪問による周知・説明

80人~230人の事業主のうち、24年度申告申請を行っていないすべての事業主(約36,000社)

○会計検査院からの指摘への対応

(検査結果及び指摘事項)
実態の労働時間が週20時間未満の障害者を雇用障害者数に含めていた等の算定誤りがあり、機構は勤務実態等が確認できる関係書類の提出を事業主に求めて、これにより記載内容の真实性を確認することなどについては、業務手引等にも示されていないことなどから全く行っていないため、調整金・報奨金の過大支給、納付金の徴収不足等がみられる。機構は、労働時間の取扱い等につき、事業主に対する更なる周知徹底を図るとともに、勤務実態を確認できる関係書類の提出を適宜求める等効果的な審査等の実施を求める。

- ・労働時間の取扱等誤りが多い事項を記入説明書に記載し、事業主説明会で説明
- ・省令改正(H25.4.1施行)に基づく平成26年度申告申請分からの申告申請書の添付書類等の追加

- ①調整金、報奨金申請書の添付書類に障害程度や労働時間の状況を明らかにする書類を追加(300人以下事業主のみ)
- ②納付金申告書類の記載事項に労働時間を追加

<収納率> 目標値を大幅に上回る実績!!

従来からの事業主(目標値:99%以上)

昭和60年以降で最も高い収納率

99.96%

(平成23年度 99.87%)

新たに対象となった中小企業事業主(目標値:中期目標期間終了時まで99%以上を目指す)

99.85%

(平成23年度 99.91%)

◆納付金 **21,688**件

・納付確定額 **18,315**百万円

・収納済額 **18,304**百万円

◎収納に向けた積極的な取組

- ・電話による督促 **881**件
- ・督促状・督促状件数 **88**件
- ・督促訪問件数 **5**件

- ・本部において未収納確認後、速やかに未納付事業主リストを高障センターに送付し、より早期から本部・高障センターが一体となって積極的な納付督促の取り組みを実施
- ・これまでの納付督促における好事例等を分析・整理し、効果的な取組について取りまとめた「納付督促マニュアル」を活用した効果的な納付督促を実施

◆平成24年度の新たな取組

- ・好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「未申告事業主に対する申告督促マニュアル」を作成し、納付督促と一体的な申告督促を実施 **新規**

◎過年度分の収納状況

過年度未収分も着実に収納

	23年度末	24年度末
18年度末	24件	0件
19年度末	17件	0件
20年度末	17件	0件
21年度末	21件	0件
22年度末	13件	3件
23年度末	16件	2件

計30件 → 計5件

- ◆調整金等 **6,595**件 **10,429**百万円
- ◆報奨金等 **1,698**件 **4,237**百万円

・平成21年度以前の未収分は全て収納済
・未収件数5件のうち、1件は破産・倒産状態

評価シート10

自己評価 A

助成金の支給業務

●各種助成金の支給

評価の視点

- ・支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開すること。
- ・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っているか。
- ・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域障害者職業センター等との連携を図っているか。
- ・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。
- ・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を行っているか。
- ・不正受給防止を図るため、厳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。
- ・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。
- ・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。

10 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

○ホームページの活用

効果的活用に向けた周知・広報・活用促進対策

- ・支給要件等の変更確定後の公表(数値目標:支給要件等の変更確定後7日間以内の公表)
平成24年6月26日確定分→3日後公開 平成24年9月18日確定分→7日後公開
- ・事業主の使いやすさの向上のため、助成金様式ダウンロードページの整理、様式の電子ファイルを改良
- ・企画競争型認定受理期間の周知・対象助成金ごとの申請に係る留意事項の掲載、認定結果の概要の公表等

○事業主の満足度向上のための取組

- ・高障センターの窓口対応、ホームページの利用状況等についてのアンケート調査を実施
(調査票送付数:350件 回答数:255件 回収率:72.9% 窓口対応満足度 83.9% 説明満足度 82.3%)

様式ダウンロード利用率の大幅増加
(H23 61.4%→H24 90.4%)

○助成金の効果的な活用促進のための対策

新規

- ・企画競争型認定申請の導入(一定期間内に申請受付、点数制による評価を行い、得点の高いものから順に予算の範囲内で認定)
- ・会計検査院の指摘に基づく助成金運用の厳格化(対象障害者雇用継続義務期間・対象障害者等使用義務期間の設定等)
- ・関係事業主にリーフレットを直接送付し、周知徹底(企画競争型認定・支給繰延※) ※障害者雇用納付金の収支が非常に厳しい中、人的助成金等の継続支給型助成金のH25年度後半分の支給を一部H26年度に行う予定

○不正受給防止対策の強化

適正な支給業務の実施

1 不正受給防止・摘発緊急プロジェクトの取組(H24.10月及び12月の2回開催)

- ・不正が疑われる事業主、社会保険労務士を告発するメールアドレスの開設(平成25年1月)
- ・不正受給事業主名の公表に向けた条件整備
- ・暴力団関係事業所の排除に向けた関係機関協議

新規

2 厳正な調査の実施

- ・一定の支給額以上の全事業所、申請又は請求に疑義が生じた事業所等、過去に不正受給が生じた業種に係る事業所等を重点化するとともに、抜き打ち調査の実施等積極的に調査

○担当者会議の開催

- ・ケーススタディによる不正受給案件の内容・手法等を説明し、対策を指示

○助成金システムの運用

- ・組織的な不正受給対応のためのシステム改修(社労士や納入業者等の情報管理機能追加) 拡充
- ・助成金システムの稼働正常化により平均処理期間が回復(H23年度末50.4日→H24年度末33.2日)

○関係機関との密接な連携

- ・企画競争型認定や支給厳格化等について労働局へ周知依頼
- ・地方業務部門と職業安定機関との情報交換(647回)

不正受給の摘発件数の増加

H25.3月末 17件
(H24.3月末 1件)
(H24支給件数24,868件)

不正受給の状況

○助成金別(延べ件数)	
作業施設助成金	10件
福祉施設助成金	1件
介助等助成金	3件
通勤対策助成金	5件
能力開発助成金	1件
○態様別(実件数)	
請求書・写真等の偽造	14件
労働時間の水増し	1件
架空取引	2件
○発見契機(実件数)	
労働局等の情報提供	4件
助成金支給審査・調査	8件
助成金事業実施報告書	5件

(第1種作業施設助成金等の1回支給型助成金においては、支給決定の2年後に当該設備等の実在や対象障害者の在籍の有無を事業主からの報告により確認)

評価シート11

自己評価 A

各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等(障害)

- 障害者職業生活相談員資格認定講習
- 就労支援機器の普及啓発(貸出し)
- 障害者の雇用に関する実践的手法の開発
- 障害者ワークフェア
- その他の啓発事業
- 定期刊行誌「働く広場」の発行

評価の視点

- ・障害者職業生活相談員資格認定講習の内容の充実を図っているか。
- ・障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する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。
- ・障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者による相談・援助への活用を図る観点から調査研究のテーマを設定しているか。
- ・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、マニュアル等に取りまとめているか。
- ・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。
- ・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行っているか。
- ・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。
- ・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。
- ・障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られること。
- ・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。
- ・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。

11-1 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

障害者職業生活相談員資格認定講習

**重点事項: 認定講習の内容の充実とニーズに応じた
受講機会の確保**

○講習内容の充実

【受講者からの要望が高かった自社で雇用する障害者の雇用管理等に
関する意見交換会、事業所等見学の充実(時間配分や進め方等の解説資料
を作成、高障センターに提示)】

○受講者への利便性に配慮

【全国での受講が可能、交通の利便性を考慮した場所の設定】

○障害のある受講者が受講しやすい配慮

【手話通訳、要約筆記者の配置、視覚障害者に配慮した資料の提供、駐車
場の確保、複数の講習機会を組み合わせる等の受講】

○テキストの改訂

【「障害別に見た特徴と雇用上の配慮(視覚障害)」等について全面的な内
容の見直し、統計資料の更新】

新規

事業主に対する雇用相談・援助

**重点事項: 障害者雇用エキスパートによる特に困難な
課題を抱える事業主や中小企業に対する
相談・援助の実施**

○障害者雇用エキスパート(4人)の配置

特例子会社の経営等の経験や、就労支援機器に関する資格を有する
障害者雇用エキスパートを配置

○個別相談の実施

基礎的な情報提供等は各高障センターで行い、**より困難で個別の課題
を抱える事業主**に対しては、障害者雇用エキスパートが相談を実施

※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 など

○集団方式による指導・支援

地域センター、公共職業安定所、事業主団体等が開催する各種講習・
セミナーに講師として障害者雇用エキスパートを派遣

**継続雇用している障害者のキャリアアップや人事評価に係る企業の相談
ニーズを踏まえ、セミナーを主催**

講習実施回数: **73回**

(23年度実績 69回、23年度比105.8%)

講習修了者数: **4,332人**

(23年度実績 4,016人、23年度比107.9%)

受講者へのアンケート調査の結果

「有用であった」との

回答 96.5% (23年度 96.6%)

【受講者の声】

「障害者雇用に関する法制度、課題、現状等、基礎知識を身に付けることができた」
「対応に困った場合等に利用できる支援機関があることがわかり、もっと支援機関に相談
しようと思った」
「事業所見学では直接相談業務を担当している人の話が聞けて具体性があり良かった」
「障害者に継続勤務してもらうためには業務内容の適時の見直しや本人のやる気を
引き出す関わり方が重要であると理解できた」



障害者の採用、配置その他雇用に関する
相談・援助を実施

相談件数: **1,364件**

(23年度実績1,121件、23年度比121.7%)

各種講習での講師: **68回**

(合計受講者数: 3,018人)

(23年度実績 48回、23年度比141.7%)

【相談事例】

特例子会社の設立を検討する企業が作成した事業計画書に対し、
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
べきポイントを具体的に助言。併せて、運営面(労働条件の設定、
職務内容、事業収支の考え方等)についても事業主のニーズを踏
まえつつ相談対応。



11-2 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

実践的手法の開発・提供

○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

・中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査

中小企業において初めて障害者を雇用する際の課題や対応について、アンケート調査及びヒアリング調査により把握するとともにその結果を学識者、事業主等で構成する委員会において様々な観点から分析。

(配付先:事業主団体、労働局、地域障害者職業センター等)

・継続(長期)雇用のための障害者のキャリアアップ、加齢に対応した職場改善好事例集

一平成24年度職場改善好事例募集の入賞事例から一障害者の継続雇用が進むにつれて課題となる、キャリアアップや加齢に伴う問題を踏まえたテーマ設定とし、雇用管理や職場環境の整備等、職場における改善・工夫を行った事例を収集。全国からの101事例の応募に対し、専門家等で構成する委員会の審査により入賞事例13事例を選出。それらの事例についてさらに取材・分析。

(配付先:事業主団体、特例子会社、障害者就業・生活支援センター等)

・障害者雇用マニュアルコミック版「視覚障害者と働く」

視覚障害の特性や、職場での具体的な支援方法、支援機関や支援機器の活用等のノウハウについて、読みやすく、理解しやすいコミック形式で事例を取りまとめ。

(配付先:特別支援学校、障害者支援機関、労働局、地域障害者職業センター等)

○わかりやすいマニュアル・好事例集の作成

中小企業が障害者を初めて雇用した際の対応状況等に係るデータを見やすく説明するとともに、初めての障害者雇用を検討する中小企業に参考となる事例や留意事項を提示。

- ・アンケート調査結果は、表やグラフ、図で紹介。
- ・読み手の関心事例の選択を容易にするヒアリング結果要旨一覧を掲載。
- ・「障害者の配属部署だけではなく、総務部門等が直接的・間接的に関わること」、「精神障害者や知的障害者を雇用する場合はジョブコーチを積極的に活用すること」などの提言により、初めて障害者雇用を目指す際のポイントを企業向けに発信。
- ・報告書とは別に、読みやすい要約版を作成。

「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」よう、編集を工夫。

- ・【掲載事例の一例】特定の業務に必要な技能を習得した社員の能力を社内で認定し、社内資格を授与する制度を導入。認定者には認定書を授与し、報奨金を支給。
- ・ポイントが一目でわかるよう、事例ごとに「キーワード」を設定。
- ・事例ごとに「改善前の状況」「改善内容」「改善後の効果」から構成される「取り組みの概要」を掲載。
- ・他の企業でも活用できるよう、実際に使用されている「個人目標管理シート」や「社内作業検定課題」を写真やイラストを用いて掲載。

取り組みの概要

キーワード	改善前の状況	改善内容	改善後の効果
1 個人目標設定	従業員や社員について、顧客対応のスキルを向上させること、業務の効率化を図る必要があった。	会社が活用しているキャリアアップの仕組みを事業主に導入し、業務の効率化を図るため、キャリアアップの機会を従業員に提供し、業務の効率化を図った。	業務のある社員がスキルアップの機会を得ることで、業務の効率化を図ることができ、業務の効率化を図ることができた。
2 業務改善	業務のある社員が、働きやすい職場環境を整えることが必要であった。	業務のある社員が職場改善を推進する「改善委員会」を組織し、業務の効率化を図ることに努めた。	業務のある社員が職場改善の推進により、業務の効率化を図ることができ、業務の効率化を図ることができた。
3 社内資格制度 ① 社内資格制度 ② 社内資格制度 ③ 社内資格制度	下級に業務のある社員は、業務の効率化を図ることが必要であった。	社員の中から「社内資格」を認定し、業務の効率化を図ることに努めた。	業務のある社員が業務の効率化を図ることができ、業務の効率化を図ることができた。

読みやすさに配慮するとともに、IT技術の進展に伴う職域の拡大、中途障害者の継続雇用の増加を踏まえた事例設定。

- ・【掲載事例の一例】視覚障害者を初めて事務職として採用する事業所が、支援機関から社員向けの学習会の開催とともに、PC操作など作業場面での支援を受け、さらには障害者と実際に接することで、視覚障害の理解や配慮の仕方を習得。
 - ・親しみやすい絵柄によるコミック形式での説明。
 - ・解説ページを設け、コミック部分で十分説明できなかった事項を補完(各種支援機関や支援制度等の紹介)。
- ※従来版(平成7年度版)を時代に即した内容へ全面改定。

機構ホームページ等を活用した普及

○報告書

- ・これまでの報告書の一覧表の掲載、年度別・障害別の検索、サマリー(要旨)の掲載。

○マニュアル等

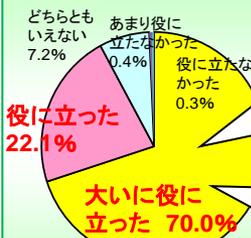
- ・成果物一覧の掲載、PDFファイルの掲載。
- ・「マニュアルのごあんない」を地域センターや公共職業安定所から事業主に周知。

○障害者雇用事例リファレンスサービス(掲載事例数:1,871件)

- ・障害者雇用に関す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することが可能。

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」と回答 **92.1%** (23年度 93.3%)



【事業主】

- ・上肢に障害がある従業員のために、他社の改善好事例を参考に治具を作製したことにより、作業を可能にすることができた。
- ・コミック版マニュアルは障害特性がわかりやすく表現されているため、障害者の配属先の上司や同僚等に対する研修資料として役立った。
- ・経営者として、障害者採用に向けて、現場の不安軽減や職務創出のポイントを学べた。

【支援機関】

- ・障害者雇用が初めてである事業主に対して、それぞれの障害特性を理解してもらう資料としてコミック版マニュアル等が大いに役立ち、非常に好評である。
- ・障害者雇用を検討している事業主への説明資料として活用し、採用が決まった。

11-3 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

就労支援機器の普及・啓発

機器の普及

- 最新情報のホームページの掲載等
 - ・掲載内容の更新、掲載機種数(151機種)・20機種追加
 - ・事業主の利便性を図るため、個々の機器の貸出し状況を表示
- 高障センター等を通じた貸出制度の周知
 - ・高障センターが周知を行うこととし、周知回数に係る目標を設定し、その進捗を管理
- 障害者雇用エキスパートによる啓発
 - ・事業主を対象とした講習会に就労支援機器担当の障害者雇用エキスパートを派遣し、機器の説明とともに貸出制度の利用の働きかけを実施
 - ・移動展示会を試行的に開催、障害者ワークフェアへ出展
 - ・機器展示コーナーを活用した就労支援機器説明会を定期開催(原則月2回、10月～) 拡充
 - ・機器の貸出制度の周知方法等について、障害者団体と情報交換を実施
 - ・障害者職業能力開発施設を訪問し、機器の貸し出し制度の活用を依頼

新規貸出し機器をトップページに最新情報として掲載

即時更新

貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施

- 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、機器の変更に係るアドバイス
- 貸出3か月時点で電話・郵送での中間アンケートを実施すること等により、貸出期間中におけるフォローアップを徹底
- 貸出終了直後に、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
- アンケートの自由記述等を踏まえ、ニーズに応じた支援機器を整備

利用状況の確認、助成金の情報提供等の支援・フォローアップを実施

新機器の導入、保有台数の調整、機種の入替え等により、多様な品揃え

実績

目標 60%以上

- 利用率: **67.9%** (23年度 75.6%)
- 貸出し事業所数: **161事業所**
(23年度実績148事業所、23年度比108.8%)

アンケート結果

- 満足度(大変役に立った・役に立った): **93.1%** (23年度 92.5%)
- 機器購入・賃借(予定含む)事業所: 70.7%
- 意見から
 - ・機器の選定段階の相談から、機器の設置に至るまで丁寧に対応してもらい感謝している。
 - ・機器の導入により、周りの職員(同僚等)に対して、機器を利用すれば障害を持った者でも仕事がしっかりできることを示すことができた。
- アンケート結果を踏まえた新規貸出機種の整備、事業所ニーズに合わせた機器の提案

貸出事業所に対する相談・フォローアップの事例(視覚障害者)

当初の支援ニーズ

- ・会社の専用端末PCの使用が条件
- ・デスクスペースに制約

エキスパートの提案

- ・PC用に省スペース型の拡大読書器
- ・手元の書類の確認用に携帯型拡大読書器

新たな支援ニーズ

- ・採用4か月が経過したが、事務所内のみならず店舗に出る業務へと職域拡大を図りたい

エキスパートの再提案

- ・職場環境に合わせて、片手で使えるルーペタイプの携帯型拡大読書器

用途によって使い分け

展示コーナーで実際に操作を体験

アンケート結果を踏まえた新規貸出機器の整備(例)

ルービー

片手だけで使える携帯型拡大読書器の要望があった。



アミボイスSP2

「会議で使用できる聴覚障害者向けの就労支援機器がほしい」という要望を受け、話した内容がそのまま文字として入力される音声認識ソフトウェア(最新版)を整備



11-4 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

事業主や国民一般に障害者の雇用の促進と職業の安定を図るための啓発事業を実施

障害者ワークフェア

H24.10.20～21 長野県長野市(長野県と共催)

障害者雇用に関わる総合的なイベント(113社出展)

- ・全国の先進的企業による障害者雇用に関する展示
- ・障害者職業能力開発施設による訓練内容の紹介
- ・特別支援学校による作業学習紹介、製品の展示・販売
- ・障害者就労支援機器・生活支援機器等の展示・体験



展示会場

ポイント

- ① 地元関係機関との連携、協力による併催イベントの開催及び効果的な周知・広報等の実施
- ② 屋内及び屋外に分かれた会場の特性を考慮した来場者が見学・参加しやすい会場設営
- ③ 障害者の雇用・就労のための情報や知見を深めるための体験発表会の実施 **新規**
- ④ 2会場間の無料シャトルバスの運行等による来場者の円滑な移動の確保
- ⑤ 職業能力開発施設(ポリテクセンター等)の紹介 **新規**



体験発表会



ポリテクセンター等の紹介

来場者数 43,000人

来場者アンケート結果

障害者雇用問題の理解度
96.2% (目標: 80%以上)

来場者の声

- ・さまざまな企業の方が私たちを支援していることを知ることができた(障害のある方)。
- ・今後の自社の障害者雇用について、とても勉強になった(人事担当者)。
- ・働く障害者が懸命に努力する姿や支援する企業・団体を見ることができて良かった(会社員)。
- ・その地域ならではの出展者があるなど、毎年開催地が変わるのが良いと思った(会社員)。

9月の障害者雇用支援月間を中心とする啓発活動

1 障害者雇用優良事業所等表彰式

開催の目的

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する。

【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 : 65件
- ・優秀勤労障害者表彰 : 58件
- ・障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人 : 2件

2 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、9月の障害者雇用支援月間ポスターの原画を募集・採用し、入賞作品80点を全国5か所の会場で展示(応募点数: **3,015点(219点増)**)

開催の工夫

- 市役所庁舎等を会場として利用することにより、経費を節減しつつ来場者数を増大(来場者数: **8,273人(781人増)**)

3 マスメディア等を活用した広報・啓発活動

- ・日経新聞朝刊に、障害者雇用の重要性についての記事広告を掲載
- ・当機構の行っている職業リハビリテーションの取組についてマスコミへ積極的な情報提供を行う。

地方における啓発活動

- ・各都道府県における表彰(受賞者 **270件**)
- ・視察・交流会の実施(**48回、631人参加**)
- ・月間ポスターの掲示依頼(**約3万枚配布**)



NHK(ハートネットTV)
2012.12.19放送
「障害のある人の」
働く(3)」に機構の障害者職業総合センター主任研究員が出演



11-5 定期刊行誌「働く広場」の発行

障害者雇用について知識・技術等を事業主へ提供



発行目的

事業主等に障害者の雇用について周知・啓発
→優良企業、優秀勤労障害者の事例紹介

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

9～10月実施

読者アンケート調査結果

「非常に参考になる」
「参考になる」

89.6%

＜参考となった理由＞

- ・障害者雇用に取り組む企業を知ることができる
- ・障害者雇用の課題や対応策を学べる

ニーズ・意見

編集委員会の開催

- ・学識経験者、事業主、就労支援担当者等9人
- ・年2回
- ・編集方針の決定 など

助言・指摘

誌面の充実・改善点

- ・就労支援が求められている「発達障害者」の雇用の取組みについて、当事者、雇用主、学識者、就労支援機関・支援者等の幅広い領域からの情報提供を実施。
- ・「医療・介護現場で働く」「アビリンピック」「東日本大震災」の特集号を作成。
- ・書店での販売先を拡大(全国11か所)。 **拡充**
- ・オンライン書店での販売を開始。 **新規**
- ・既刊の記事をまとめた増刊号を作成するため、広告掲載を開始し、新たに教育機関等へ配布した。 **新規**

「働く広場」公開座談会の開催

発達障害者の雇用を促進するために公開座談会を開催し「働く広場」(3月号)に誌上採録

【テーマ】「発達障害者の雇用を促進するために」

【パネリスト】企業総務担当者、特別支援学校教員、障害者職業カウンセラー

【内容】

- ・パネリストによる取組みの発表及び課題の指摘
- ・職場定着後のキャリアアップのための継続支援、職場定着後の生活面の支援についての討議

【参加人数】 109人

【会場】 国立オリンピック記念青少年総合センター



アンケート調査結果

「大変参考になった」
「参考になった」

98.6%

聴講者の声

- ・「他社の取組みを聞き、自社の取組みを見直すきっかけになった。」
- ・「具体的な職務の切り出しメニュー、職場と親会社とのマッチングシステム、発達障害の方の特性がよく分かった」
- ・「多様な事例を聞き、考えるポイントが多かった。」

評価シート12

自己評価 S

全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催

- 第33回全国障害者技能競技大会の開催
- 地方アビリンピックの開催

評価の視点

- ・産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行っているか。
- ・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ているか。
- ・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80%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。
- ・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・運営されるよう取り組んだか。

12-1 障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催

広く国民一般に対する障害者の職業能力についての理解と認識を高め、障害者の雇用促進を図る

※関連する評価の視点 ○障害者の雇用・就業動向等を踏まえ競技種目及び競技定員を見直しているか ○雇用拡大が期待される職種を技能デモンストレーションで実施しているか

第33回全国障害者技能競技大会の開催

- 大会期間 : 平成24年10月20日(土) ~ 10月22日(月)
- 開催地 : 長野県長野市
- 選手数 : 313人(第32回大会 282人)
- 来場者数 : 43,000人



表彰式



DTP競技参加選手



福祉タクシー

大会のポイント

① 障害特性に応じた競技種目の見直しの取組

(1) 新たな競技種目の採用、競技定員の見直し

- 「**オフィスアシスタント**」(文書の三つ折り、封入、仕分け作業等)の採用 **新規**
- 近年の種目別参加状況等を勘案し、主に知的障害者の参加種目の定員を増加

【近年採用した競技種目の定員】

	30回	31回	32回	33回
オフィスアシスタント	—	—	—	9
製品パッキング	—	—	5	7
ビルクリーニング	—	7	17	30



オフィスアシスタント



ビルクリーニング

(2) 技能デモンストレーションの実施

- 「**クリーニング**」(タオル折り、袋詰め等)の採用 **新規**

② 複数会場での開催における工夫

- パソコンを使用する競技種目と作業音が生じる競技種目を区分けし、競技しやすい環境を確保
- 競技を午前・午後に分けて開始し、いつでもどちらの会場でも見学可能
- 希望する競技見学のため、長野駅～会場間に無料シャトルバスを運行
- 車椅子利用の選手には、個別に**福祉タクシー**を用意し、**宿泊場所と会場間を円滑に移動** **新規**

③ 競技内容紹介DVDの作製・上映

- 近年新たに採り入れた種目の競技の見どころに重点をおいて作製
オフィスアシスタント、ビルクリーニング、
フラワーアレンジメント、喫茶サービスの4種目



フラワーアレンジメント競技の紹介

共催県との協力・連携による大会準備・運営

○積極的な周知広報

- ・長野県による公式キャラクター・ロゴマーク等の設定と、地元マスメディアを活用した周知広報による大会の認知度の向上



信濃毎日新聞による特別号

○地元の協力、連携による準備・運営

- ・高等技術専門校から競技機器の借用
- ・ボランティアによる競技の補助、選手の介助・送迎、手話通訳、会場や駅での来場者の案内
- ・医療機関による救急医療体制の整備



ボランティアによる
喫茶サービス競技への協力

12-2 障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催

※関連する評価の視点 ○障害者の職業能力・雇用に対する「理解度」80%以上

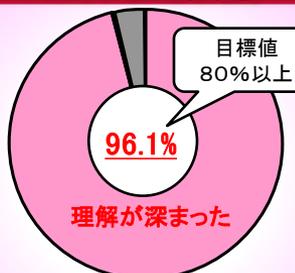
参加選手のコメント

- 「アビリンピックは、さまざまな人との交流の場であり、技能を競い合うことによって自分と相手お互いを高めていける素晴らしい大会」
- 「足でパソコンを操作しても、他の人より劣っていないと自信が持てた」
- 「自分の力をもっと高め、国際大会を目指したい」

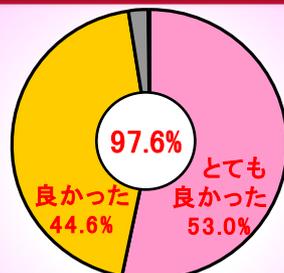
来場者アンケート結果

回答数 342人

障害者の職業能力・雇用に対する「理解度」



大会に対する「満足度」



- 「競技のレベルが予想以上に高く、社内の障害者雇用について前向きに考えたいと思った」(事業主)
- 「障害者が頑張っている姿を見たら、雇用促進につながると思う」(一般来場者)
- 「同じ障害を持っている人の頑張っている姿を見て、自分も頑張ろうと思った」(障害のある方)

マスコミの反響

【新聞紙面での大会開催・結果の報道や特別番組の放映】

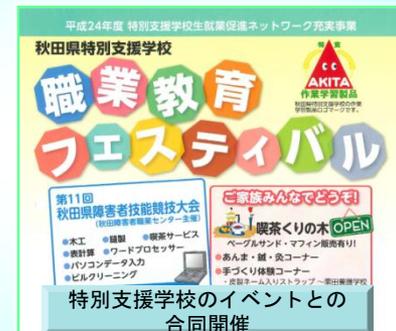
- 大会開催前の各県選手団結団式における、選手の決意表明や知事の選手激励等の様子の紹介(中日新聞等)
- 大会の開催に併せた障害者雇用関係記事の「社説」への掲載(信濃毎日新聞)
- 大会期間中における特別号の発行及び街頭での配布(信濃毎日新聞)
- 競技結果の報道及び入賞選手による知事への表敬訪問等の記事掲載(京都新聞等)
- 参加選手の活躍を紹介した特別番組(60分)の制作・放映(SBC信越放送)

○地方アビリンピックが効率的かつ効果的に開催・運営されるよう取り組んだ。

地方アビリンピックの開催

(高障センターによる実施)

- ① 都道府県、特別支援学校、障害者団体、企業との連携強化
- ② 組織間シナジー効果の発揮
 - ・ポリテクセンターイベントとの合同開催、相互展示等 28センター
 - ・ポリテクセンター等を会場として使用 19センター



実施状況

- 競技参加選手数 **2,827人** 過去最高
 - うち、知的障害者:1,951人(259人増)
 - 精神障害者:195人(41人増)
- 競技実施種目数 延べ **351種目** 過去最高
 - うち、知的障害者参加種目数:231種目
 - 精神障害者参加種目数:109種目

[競技参加選手数及び競技実施種目数の推移]

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
選手数	2,364	2,412	2,423	2,547	2,827
種目数	314	312	309	334	351

- 全国大会実施種目の割合 **93.2%** 過去最高
- 総来場者数 11,371人
- マスコミの反響 173件(44件増)

職業能力開発事業

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

評価シート13

自己評価 A

離職者訓練

- 離職者を対象とする職業訓練の実施

評価の視点

- ・ 訓練修了生の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とすること。
- ・ 就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努めたか。
※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者
- ・ 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。
- ・ 当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施したか。

13-1 離職者訓練

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、離職者の早期再就職に資するため、**ものづくり分野を中心とした施設内訓練を実施。**

※関連する評価の視点 ○ 訓練終了後3ヶ月時点の就職率80%以上。 ○ 常用労働者の割合の向上に努めたか。

就職率

(数値目標 80%以上)

<入所実績>

訓練コース数

1,669コース

入所者数 23,901人

定員充足率 79.0%

(79.7%)

※平成25年4月末現在。

※()内は平成23年度実績。

就職支援ツールを活用した就職支援の取組

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。

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。

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**。

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**。

就職率 **84.8%**

(84.6%)

【参考】都道府県立施設の就職率 67.2%
委託訓練の就職率 67.0%

うち常用労働者の割合 **72.1%**
(69.5%)

※就職率は、平成25年4月末現在。()内は前年度実績。
※平成24年4月から平成25年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績。
※就職率は、公共職業訓練月次報告要領に基づき、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出しており、訓練導入講習である橋渡し訓練の修了者数を除く。

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、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:「平成24年度業務実績評価シート別添資料」資料56(P.143)参照)

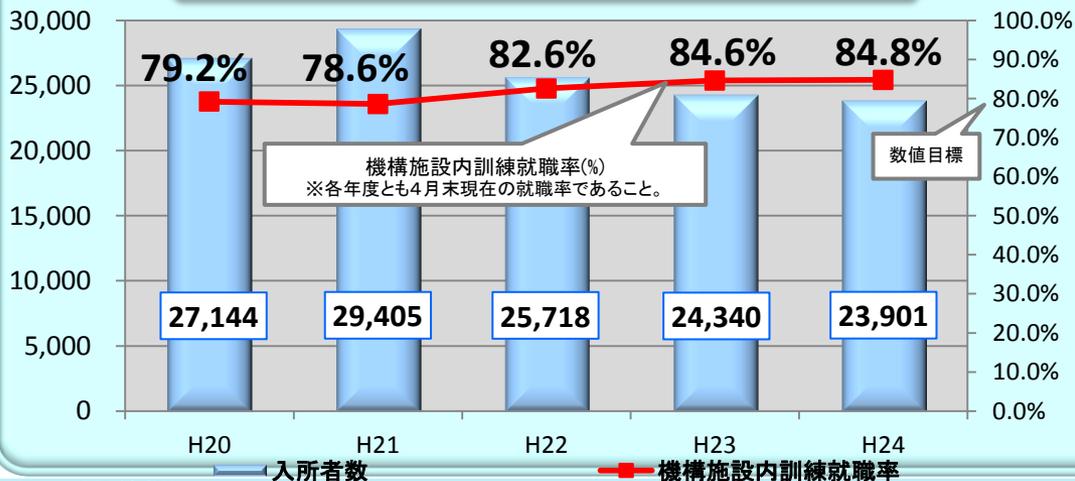
施設別実績まとめ(単位:施設数)

項目	区分	90%以上	80%台	70%台	70%未満
就職率		6	52	11	1
常用就職率		1	9	33	27
定員充足率		17	18	14	21

(単位:人)

就職率実績推移

(単位:%)



<雇用失業情勢>

・完全失業率(平成24年度平均(速報)) 4.3%
(出所)完全失業率...労働力調査(平成24年度(2012年度)平均(速報))

・有効求人倍率(平成24年度平均) 0.82倍
有効求人倍率...一般職業紹介状況(平成25年3月分及び平成24年度分)

利用者の声

(訓練修了者の声)

○「ものづくり」が好きで、工業高校機械科卒業後、広島にある大手の製造業で機械組立の仕事に従事していました。その後佐賀に戻り、印刷業や営業、配達の仕事に従事していましたが、やはりものづくりに関わる仕事に就きたいと思い、ポリテクセンター佐賀の機械加工技術科に入所し、「ものづくり」を改めて一から学び直すとともに、訓練期間中に「フライス盤3級」を取得しました。また、この科の特徴である企業実習により、実際の機械加工現場での業務を経験することができ、自分の目標であった「ものづくり」に関わる会社に就職することができました。今後は、早く企業の戦力になれるよう技能検定などを利用してさらなるスキルアップをしたいと考えております。
(ポリテクセンター佐賀 機械加工技術科修了生)

(訓練修了者を採用した事業主の声)

○今回、ポリテクセンター佐賀の「機械加工技術科」の企業実習生を受け入れ、実習終了後、雇用することとなりました。未経験者の採用と違い、センター在所中に機械加工作業現場における安全作業、測定に関する事柄、旋盤、フライス盤等の工作機械に関する知識技能を習得されており、戸惑うことなく、現場に対応していただいております。今後の活躍を、期待しているところです。
(上記修了生を採用いただいた金属機械加工の製作所様)

13-2 離職者訓練

就職支援ツールの活用

【就職支援マップの活用】

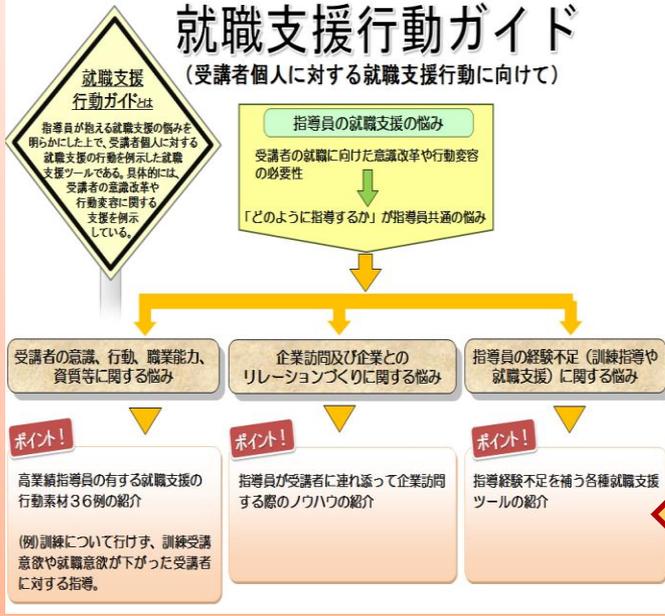
厳しい雇用失業情勢に応じて就職支援の重点事項を設定し、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施などの就職支援項目ごとの進捗管理を実施。

【就職支援行動ガイドの活用】

高い就職率を達成している指導員の就職支援に係る行動特性やノウハウを集約し、共有化。

就職支援行動ガイド

(受講者個人に対する就職支援行動に向けて)



就職支援マップとは

就職支援実施結果を評価し、改善・見直しに取り組むため

- ① 全国の取組やノウハウを形式知化し、組織全体で共有化
- ② 就職支援を右図のPDCAサイクルにより実施
- ③ 所長を最高責任者とした役割分担と進捗管理 等を行う。

組織による支援
(支援計画/進捗管理)

就職支援マップ

受講者個人に対する支援
(個別相談形式)

受講者集団に対する支援
(グループ形式)

就職支援行動ガイド

指導員個人による支援

ワークガイドダンス講習

就職支援の流れ(離職者訓練(施設内訓練))



就職支援マップ 離職者訓練(施設内訓練)

I 入所前・入所		II 訓練期間中		III 修了・修了後	
入所前 (訓練説明期)	入所 (訓練参加期)	前半 (就職準備期)	後半 (就職活動期)	修了 (就職確定期)	3か月後 (就職確定後)
広報・募集	入所オリエンテーション	個別相談1	個別相談2	修了オリエンテーション	未就職修了者に対するフォローアップ
訓練説明会		人材情報の提供(企業)	就職活動個別指導	就職率確定期間	
キャリア・コンサルティング(集団型)		就職講話1	就職講話2	内定通知	
技能習得者免講習		企業面談会	外部就職イベント	ジョブ・カードおよび訓練習得度測定結果を活用した就職活動の展開	
キャリア・コンサルティング(個別型)		就職活動の進め方(就職ガイダンス)			
		就職活動スケジュール 履歴書職務経歴書の作成 面接指導 接遇講座 求職書の作成			
		就職活動環境整備 求人情報の提供		求人開拓	

都道府県等への就職支援に係るノウハウの提供

地方運営協議会等の各種会議等を活用し、「就職支援マップ」や「就職支援行動ガイド」等の就職支援のためのツールを紹介するとともに、活用方法の支援を合わせて行うなど、**就職支援に係るノウハウの提供を実施。**

◇訓練現場での普及に繋がる取組例

- 高等職業技術専門校の職員14名に対して、①就職意欲の喚起、②ジョブ・カード交付及びキャリア・コンサルティングの実施方法、③能力評価の方法、④事業所訪問、人材ニーズ調査、⑤就職支援に係る指導員の役割と実施方法などを就職支援マップ、行動ガイド等を活用して説明した。また、高等職業技術専門校の職員を対象に企業訪問等による求人開拓及び就職支援に関するOJT研修を実施してほしい旨の要望があったことから、11月と1月に2回に分けて研修を実施するようカリキュラムを提案し、11月と1月に研修を実施した(4名)。
- 県立高等技術専門校の指導員(66名)に対して、職業訓練支援センターが使用している就職支援ツールを活用した就職支援手法に関する説明会を実施した。
- 求職者支援訓練実施機関の就職支援担当者等に対して、職業訓練支援センターが実施している就職支援内容を説明したところ、その取組についてより詳しい説明の要望があったことから、就職支援マップを活用した就職支援の充実を内容とした研修会(18名)を実施した。

◇ノウハウの提供件数1,658件
(H23年度432件)



13-3 離職者訓練

- ・主にものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施。
- ・事業主団体等からの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。

※関連する評価の視点 ○ 人材ニーズを把握した上で訓練コースを設定したか。 ○ 民間では実施できない訓練を実施したか。

人材ニーズの把握から訓練コースの設定まで

人材が不足している分野等に関する事業主団体・事業主等へのヒアリングの実施や訓練生就職先等への定期的な訪問などを通じて人材ニーズを把握

把握した人材ニーズや民間教育訓練機関等との競合状況等を踏まえた次年度訓練計画案を各施設で作成

訓練計画専門部会

※ 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

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(都道府県、労働局等)、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

審議

離職者・在職者訓練の次年度計画(案)において、
 ・人材ニーズを踏まえた訓練科(コース)を設定しているか
 ・各施設から**半径40km圏内**において、都道府県及び民間教育訓練機関等の訓練科(コース)と**競合がない**かなどを訓練科(コース)ごとに一つ一つ確認。

●ポリテクセンター長野の例

●事業主へのヒアリング結果
 ビルメンテナンス業界における近年のビル設備の電気設備の制御化に伴い、電気分野の技能を持つ人材を求める企業が多い。

ビル管理科を廃止し、電気分野を含む**ビル設備サービス科**を新設。

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。

訓練コースの設定

(参考)
 平成24年度計画数(当初)
 【離職者訓練】
 503科
 【在職者訓練】
 4,880コース

ものづくり分野への重点特化

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**

<主な訓練コース>

テクニカルオペレーション科、金属加工科、電気設備科、電気・通信施工技術科、ビル設備サービス科、住環境計画科 等



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)

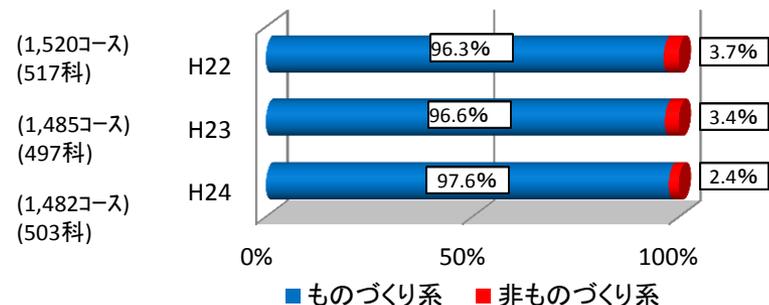


TIG溶接実習
 (金属加工科)



太陽光発電システム施工実習
 (住環境計画科)

ものづくり・非ものづくりのコース比率



評価シート14

自己評価 S

高度技能者養成訓練

- 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

評価の視点

- ・ 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を各年度とも95%以上とすること。
- ・ 就職者のうち常用労働者として就職した者の割合について、高い水準を維持することに努めたか。
※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者
- ・ 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。
- ・ 産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれた施設運営に努めたか。

14-1 高度技能者養成訓練

・職業能力開発大学校等において、わが国の中小企業を中心とする**ものづくり産業を担う、高度な技能・技術を持った若年人材を育成**。

※関連する評価の視点 ○ 就職率95%以上。 ○ 常用労働者の割合の水準を維持したか。 ○ 高度職業訓練に特化・重点化したか。

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、厳しい雇用情勢の中で、**引き続き高い就職率を達成**

97.7% (98.1%) (就職者数 1,816人)

うち 常用労働者の割合 99.0% (98.2%)

〈内訳〉

専門課程 **97.8%** (97.7%) (就職者数 1,000人)

応用課程 **97.6%** (98.6%) (就職者数 816人)

※平成25年4月末現在。()内は平成23年度実績。

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、各施設においても個別に目標値を設定し、進捗管理を行うことにより就職実績の向上に取り組んでいる。
(施設別実績:「平成24年度業務実績評価シート別添資料」資料58(P.145)参照)

項目	施設別実績まとめ(単位:施設数)		
	95%以上	90~95%	90%未満
就職率	21	4	0
常用就職率	24	0	1
定員充足率	20	0	5

就職率

(数値目標 **95%以上**)

〈平成24年度在校生数〉

- ・専門課程 3,956人
- ・応用課程 1,741人
- ・定員充足率 102.5% (107.0%)

※平成24年4月現在

※()内は平成23年度実績

実施内容

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**)

1年次から就職ガイダンスや**キャリア・コンサルティング**をきめ細かく実施

職業人としての素養や職業意識を高める取組
・職業社会論、キャリア形成論、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

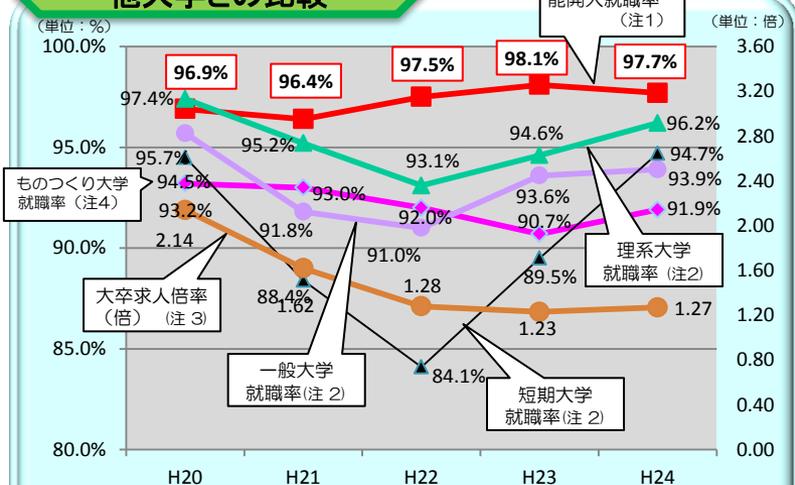
就職支援アドバイザーを中心としたジョブ・カードの活用による**個別の就職支援の強化**
・職務経歴書の書き方、面接指導など

高度職業訓練への特化・重点化

学卒者に対する訓練については、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などを活用し、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、**主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化**

職業能力開発促進法における高度職業訓練として以下を実施
専門課程1,963人、応用課程857人、専門課程活用型デュアルシステム49人(平成24年度入学者数)

他大学との比較



(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「大学卒業者の就職状況調査」(抽出調査)の数値。

(注3) 大卒求人倍率は、リクルートワークス研究所「第29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24年度事業報告書の数値。

就職支援

- ・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、厳しい雇用情勢の中で、**引き続き高い就職率を達成できるような就職支援を強化**
- ・就職実績のある企業を中心とした**積極的な事業所訪問による求人開拓の実施**
- ・発達障害を想起させる学生に対して、適切な就職支援を行うため、新たに職業大等において作成した「**特別な配慮が必要な学生等への支援・対応ガイド**」を活用するとともに、外部支援機関等と連携した効果的な支援を実施

修了生の職場定着状況

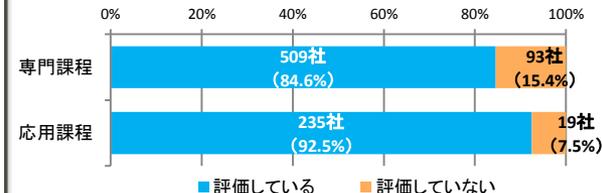
区分	就職後(3年後)の定着率	
	能開大	一般大学等
専門課程	78.4%	60.7%(短大)
応用課程	86.4%	71.2%(大学)

(注1) 能開大については、修了生のフォローアップ調査の結果(平成24年調査)

(注2) 一般大学等については、新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移(資料出所:厚生労働省職業安定局集計)

修了生に対する企業の評価

入社時における修了生について、専門課程の**約85%**、応用課程の**約93%**の企業から、他の工科系大学等卒業生と比較して「**技能・技術を持っている**」と評価された。



(注) 修了生のフォローアップ調査結果(平成24年調査)

14-2 高度技能者養成訓練

※関連する評価の視点 ○ 地域に開かれた施設運営に努めたか。

広く地域社会に開かれた施設運営

広く地域社会に開かれた施設運営の一環として、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、

- ・ 中小企業等との共同研究 81件 (83件)
- ・ 中小企業からの受託研究 5件 (6件)

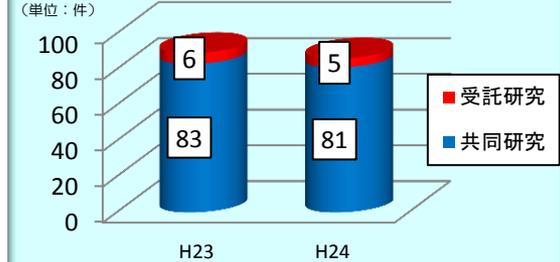
※()内は平成23年度実績



専門課程及び応用課程の卒業製作のテーマ等に企業現場の生きた課題を有効に活用。更に指導員の新たな実践的なノウハウの蓄積に寄与。

※応用課程では、例えば、生産機械システム技術科と生産電子システム技術科といった、科を超えたグループを編成し、卒業製作を実施している。

共同研究・受託研究の件数



共同研究の事例 「自動ぎんなん殻割り装置の開発」 石川職業能力開発短期大学校（地元のぎんなん農場との共同研究）

課題

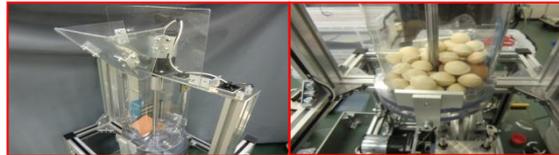
ぎんなんから食用部分の仁を取り出すためには、殻を割る作業が必要であるが、市販のぎんなん殻割り機では、ぎんなんを一つ一つ手作業で装置にセットしなければならず、効率が悪いため、**全自動で作動するぎんなん割り装置を開発。**



〈自動ぎんなん殻割り装置〉

能開大の取組

「抽出機構」にてホッパーに投入されたぎんなんを一つ一つ「送り出し機構」に抽出、送り出し機構にてぎんなんの殻の稜を垂直に位置決めし、「プレス機構」にてぎんなんを垂直に加力することにより、**仁を傷つけず殻を割る一連の機構を採用した装置を設計・製作。**



〈投入部アップ〉

成果

仕様作成、設計・製作・評価を含め、ものづくりの一連の過程を経験することで、職業訓練指導員の指導ノウハウが向上した。また、研究を総合制作に取り入れて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。



〈殻割り後のぎんなん〉

受託研究の事例 「三輪自転車の軽量化検討」 東北職業能力開発大学校（地元の三輪自転車の開発・製造・販売を手掛ける企業からの受託研究）

課題

高齢に伴い、**安定性に優れた三輪自転車の需要が伸びつつある**が、前輪部に平行リンク機構を装備した三輪自転車は**その重量が高齢者にとって大きな負担**となっているため、三輪自転車の軽量化に向けて、その手法を検討。



〈三輪自転車〉

能開大の取組

幅広い世代にアンケート調査を行うことで改良点を洗い出すとともに、平行リンク部のモデリングに3次元CADを用いることで、**材質変更時の重量変化をシミュレーションし、軽量化を図るための候補となる代替材料の検討及び強度試験**を実施。
(次年度は候補材を用いた試作品作製に関する検証を行う予定)



〈3次元CADを用いたモデリング（平行リンク）〉

成果

実際の商品開発における工学的アプローチによる製品改良を体験させることで、自転車の構造、材質、重量及び使い勝手に関する知見が深まった。また、シミュレーションを用いた解析を行うことで、製品の妥当性を効率的に検証できた。



〈代替材料候補における強度試験（引張）〉

14-3 高度技能者養成訓練

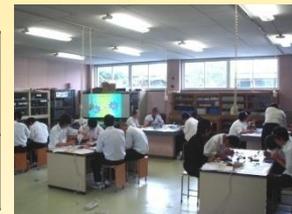
※関連する評価の視点 ○ 地域に開かれた施設運営に努めたか。

職業能力開発大学校指導員による工業高校等への支援

<延べ件数>

教育訓練等の実施	研究発表会等での情報提供	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
40件 (42件)	16件 (26件)	22件 (18件)	21件 (19件)	115件 (81件)	4件 (0件)	39件 (32件)	257件 (218件)

※()内は平成23年度実績



能開大の資源を地域社会に開放

地域社会との連携

実施内容

地域の中小企業等に対して、企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力

(事例1)

地元の商工会議所と協力し、農業機械研究会を立ち上げ、地域の農産物の加工・流通企業等に対して農業機械の機能の向上を図るための技術的支援を行った。



(まき割り機の改良)



(青森職業能力開発短期大学校)

(事例2)

地域の工業会と連携し、地元企業の工場長及び製造現場の管理者等に対して、省エネを推進するための技法、特にエネルギー計画の手法や電気料金を最適化するデマンド制御に係る技術的支援を行った。

(東海職業能力開発大学校)



ポリテックビジョン

実施内容

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教育訓練や研究開発の現状を地域の企業や高校等に公開

ポリテックビジョンの実施

- ・会場 22会場 (20会場)
- ・参加者数 14, 253人 (12, 172人)

※()内は平成23年度実績



ものづくり体験教室

実施内容

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

開催事例

- ・ネームプレートの製作
- ・キーホルダーの製作
- ・LEDセンサーライトの製作

ものづくり体験教室の実施

- ・開催回数 267回 (285回)
- ・参加者数 34, 177人 (33, 286人)

※()内は平成23年度実績



評価シート15

自己評価 S

在職者訓練、事業主等との連携・支援

- 在職者を対象とする職業訓練の実施
- 職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与等による連携・支援

評価の視点

- ・受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。
- ・事業主に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。
- ・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もののみ限定して実施したか。
- ・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。
- ・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、訓練コースを設定したか。
- ・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。
- ・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。また、適切な費用負担を求めたか。

15-1 在職者訓練、事業主等との連携・支援

中小企業の労働者等を対象に訓練(セミナー)を実施することにより、**技能継承、競争力強化を支援。**

※関連する評価の視点 ○ 受講者の満足度80%以上。 ○ 事業主の満足度80%以上。

在職者訓練

(平成24年度実績)
訓練コース数 6,303コース、受講者数 49,555人

顧客開拓等の取組により
平成23年度より約1万人増加。

受講者の満足度
(数値目標 80%以上)

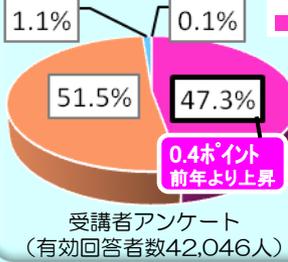
過去最高
98.8%
(98.7%)

事業主の満足度
(数値目標 80%以上)

過去最高
97.9%
(97.6%)

※()内は平成23年度実績

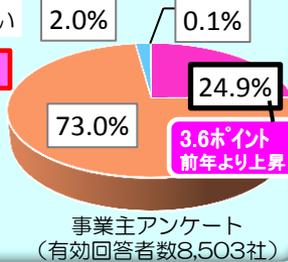
※()内は平成23年度実績



受講者数が1万人増加する中でも「大変役に立つ」の割合が増加。

受講者・事業主からの声

- 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(受講者)
- 職場内だけで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る(事業主)



事業主アンケート調査を分析し、業務の質の向上に反映

改善事例

訓練コース：
実践機械製図
(関西職業能力開発
促進センター)

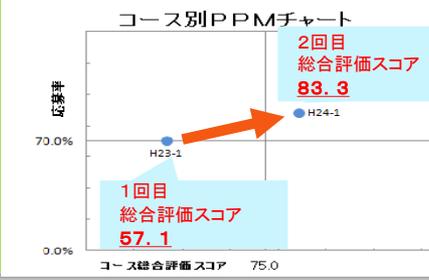
(要望)
機械の設計者に加工・
組立しやすい設計の技
術を身につけさせた
い。

(改善)
既存のコースは機械設
計のみを学ぶ内容だっ
たが、訓練時間を増や
して機械加工と組立の
実習を追加し、設計か
ら加工・組立まで一貫
して行うことで、加
工・組立しやすい設計
の技術を身につける訓
練コースにした。

訓練カルテ方式の運用

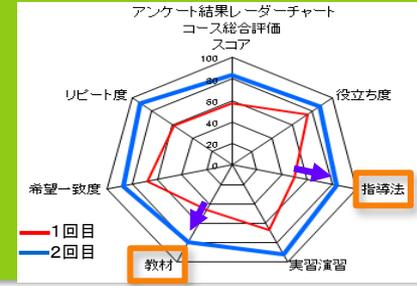
受講者アンケート等の結果をコースごとに「**訓練カルテ(※)**」で分析することにより、コースの評価・改善に役立てている。**訓練コースの品質保証をする仕組み**であり、平成21年度から全国で運用。
※コース別PPMチャート、アンケート結果レーダーチャート等により構成。

(コース別PPMチャート)
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できます。



(アンケート結果レーダーチャート)
訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図のとおり7つの項目が比較できます。

- ①役立ち度、②教材、③講師の指導法、
④実習、⑤希望一致度、
⑥レポート度、⑦コース総合評価スコア



(訓練カルテ方式を活用した改善事例)

コース名：「タッチパネルを活用したFAセンサ管理」

<第1回目>

総合評価スコア**57.1**となり、特に指導法、教材が低かった。

(要因)

受講者から、「市販テキストが実習で使う機種と違うのでわかりづらい」、「テキストの補足が多く、メモをとるのが大変だった」との意見。

(改善・見直し)

一般的な機種での活用のために使用していた市販テキストをやめて、実習機材に合わせたテキストを作成するとともに、市販テキストに補足して説明していた内容も盛り込む工夫をした。

<第2回目>

総合評価スコア**83.3**まで上昇。
受講者が訓練内容をより理解することで、満足度を高めることができた。

15-2 在職者訓練、事業主等との連携・支援

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」のみに限定して実施。

- ※関連する評価の視点
- ものづくり分野を中心に真に高度な訓練を実施したか。
 - 職場での適用状況を確認・評価したか。
 - 人材ニーズを把握した上で訓練コースを設定したか。
 - 適切な費用負担を求めたか。

上記の基本方針に基づき、在職者訓練コースを設定していくため、**設定基準**を策定し、実施。設定基準は、技能・技術や人材育成の分野の外部専門家による専門委員会において審議・決定し、機構が公表したものである。

「設定基準」の主な内容

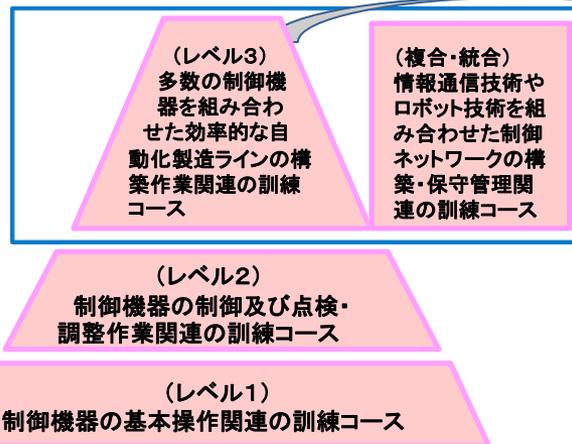
基本的要件

- ・人材育成ニーズを踏まえた訓練であること
- ・中小企業等を主な対象とした訓練であること
- ・ものづくり分野を中心とした訓練であること
- ・地方公共団体との役割分担及び民間教育訓練機関等との競争を踏まえた訓練であること
- ・以下の訓練内容を満たすこと。

訓練内容

- ・養成する能力は、以下の①～③のいずれかであること。
 - ① 現場力の強化及び技能の継承ができる能力
 - ② 生産性の向上を実現できる能力
 - ③ 新たな品質の創造又は製品を生み出すことができる能力
- ・訓練の仕上がり像は、企業の生産活動等において、牽引的な役割を担う人材の養成を図るものであること。

例：設定基準を満たす在職者訓練の範囲(制御分野)



実施した訓練コース例

<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

<訓練内容>
シーケンス制御の理論と実習自動化ライン構築実習 など

中小企業の 人材育成課題に対応した訓練

在職者訓練受講者のうち、**64.0%**は中小企業に勤めている方々

ものづくり分野実施状況

全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



※地域ごとに、事業主団体、民間教育訓練機関、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会において、以下の項目について意見聴取・審査を行った上で訓練を実施。

- ①人材育成ニーズ
- ②民間の訓練コースとの競争の有無

職場での適用状況

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

(調査内容) 受講者及び派遣した事業主に対し、「受講した訓練内容を理解し、職場の仕事に適用しているか」について調査を実施

(調査項目) 技能・技術等の専門的な内容
(例)コース名:プラスチック射出成形技術
①射出成形機の特徴 ②金型の各種要素 ③成形不良のポイント

改善点を
分析・評価

(改善例)プラスチック製品の設計者等が材料や金型、成形機に応じた成形条件などの技術を習得する内容だったが、「成形不良のポイント」について、より詳しく学びたいとの声があった。

射出成形におけるトラブル対策や、トラブルを起こさない方法について学ぶ「プラスチック射出成形のトラブル対策」という訓練コースを追加で設定した。

受講者の費用負担

受講者の多くが中小企業の従業員であることを踏まえ、受講料については教材費・光熱水料等実費相当額の費用負担を求めた。

15-3 在職者訓練、事業主等との連携・支援

事業主等が行う人材育成を支援するため、**職業訓練指導員の派遣、職業能力開発施設設備の貸与、事業主等の人材育成計画の作成**などを行い、中小企業等の能力開発に貢献。

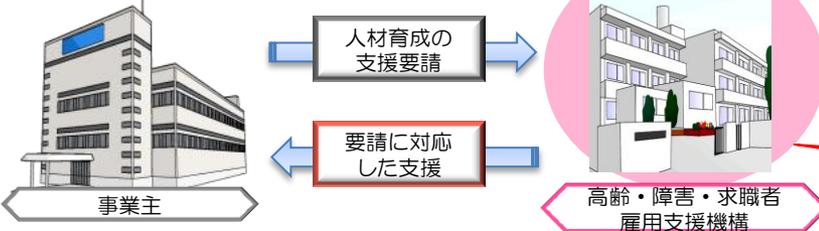
※関連する評価の視点 ○ 事業主等の効果的な職業訓練実施のための連携・支援を行ったか。また、適切な費用負担を求めたか。

事業主等との連携・支援

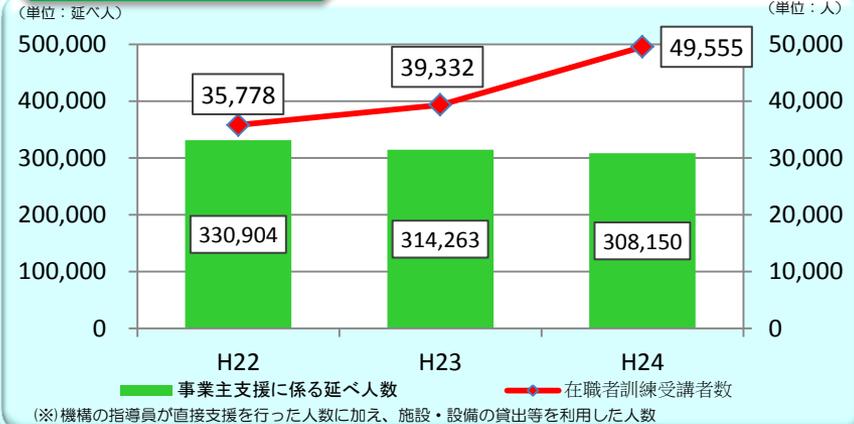
連携・支援

○訓練延べ人員	307,567人 (313,242人)
うち指導員派遣による訓練延べ人員	91,481人 (89,437人)
(指導員の派遣数)	3,812人 (3,696人)
うち施設設備貸与による訓練延べ人員	216,086人 (223,805人)
(施設設備の貸与件数)	10,985件 (10,635件)
○緊急雇用対策講習の受講者数	583人 (1,021人)

※()内は平成23年度実績



支援状況の推移



事業主の要請に応え、毎年度**30万人**以上に対して支援を行っている。

事業主等との連携・支援の推進

職業能力開発促進センターや職業能力開発大学校等が実施している支援内容を簡潔に紹介できる「事業概要紹介リーフレット」を本部で作成して施設に配布し、施設において新規の事業所等へ訪問する際に活用している。



新規

事業主等から人材育成ニーズを的確に把握するため、必要となるノウハウ等を取りまとめた「事業所訪問ガイド」を本部で作成して施設へ配布し、施設において事業所訪問に役立てることとしている。



事例

【静岡職業能力開発促進センター】
 <内容> 県内の家具工業団地協同組合から、傘下事業所において、後継者育成が課題となっており、若い従業員に技術を伝承していきたいが、教え方がわからない。製品等の製作に必要な図面の理解力を高めるための教育訓練や、取り扱う材料・製品の品質管理に関する基礎知識を向上させるための教育訓練を実施したいとの相談があった。
 <対応> 同組合に対し、設計図面の作成・読図やCADを活用した作図に関する内容及び品質管理の具体的な手法を学ぶ訓練カリキュラムを作成し、職業訓練指導員の派遣による技術指導を行った。

(事業主団体からの声)
 教育訓練実施後の傘下事業所へのアンケートで、「基本をしっかり理解することにより、各種作業への理解を深めることができました」、「スキルアップできて大変良かった」との好評価を得られました。

利用者の費用負担

職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代の実費等を考慮し、費用負担を求めた。

評価シート16

自己評価 A

指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等

- 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の養成
- 訓練コース・職業訓練技法の開発等
- 開発途上国からの研修生の受入れ、職業訓練指導員の海外派遣等

評価の視点

- ・ 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。
- ・ 効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関や地方公共団体等に提供したか。
- ・ 環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進めたか。
- ・ 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率的・効果的に推進したか。

16-1 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の養成**。

※関連する評価の視点 ○ 訓練コーディネート、就職支援等の幅広い能力を有する人材を養成したか。

職業訓練指導員の養成

幅広い能力を有する人材の養成

産業構造等の変化

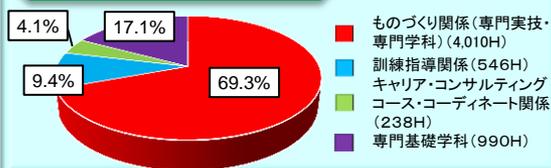
求められる能力の変化

指導員養成のカリキュラム

国立大学工学部カリキュラムの約2倍の

カリキュラム構成

5,784時間



教育内容の充実

職業訓練ニーズへの的確な対応
企業でのインターンシップの実施等(4年次)

指導員需要に対応したカリキュラム等の設定
複数の指導員免許の取得に必要な幅広い教科目

就職支援の強化

求人情報の早期把握と求人確保

- ・就職支援センター設置
- ・先輩OB等との連携強化等

指導員就職意欲の醸成と強化

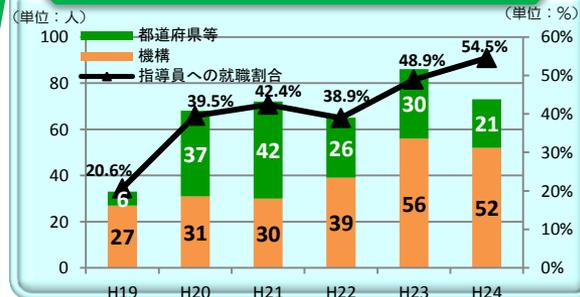
- ・現職指導員による講話の実施(2年次)
- ・実務実習の早期実施(3年次)

・就職率 **98.5%**(98.3%)
(就職者数 **134人**(176人))
(就職希望者数 **136人**(179人))

(長期課程)
指導員への就職割合 **54.5%**(48.9%)
(指導員就職者数 **73人**(86人))

※()内は平成23年度実績

職業訓練指導員への就職状況の推移



技能・技術の習得やその指導力だけでなく、キャリア形成支援・就職支援等職業訓練指導員として必要となる能力に対応するためのカリキュラムを設定

職業訓練指導員に求められる役割を踏まえた特徴的なカリキュラムの実施

ものづくり関係

生産現場で実際に使用する設備・機械による基礎から応用までの徹底した技能訓練



技能・技術への対応

(例) 機械システム工学科
訓練する専門分野 13種類 31作業
うち技能検定2級レベル 6作業
技能検定3級レベル 25作業

訓練指導関係

習得した技能・技術を教えることができる能力を身に付ける専門実技

- ・指導員としての心得
- ・指導技法
- ・指導案の作成の基本

ロールプレイング等
実践的なトレーニング



機構及び都道府県・民間の訓練施設において指導員業務の実務実習を実施

キャリア・コンサルティング関係 訓練のコース・コーディネート関係

職業能力開発の専門家に必要な科目

- ・キャリア・コンサルティング技法(職業指導・相談)
- ・産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法
- ・ニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラム設定のあり方

その他に、ものづくり、訓練指導、キャリア・コンサルティング等の基盤となる専門基礎学科を実施

16-2 職業訓練指導員の養成

・職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当するための研修の実施。

【対象者】公共職業能力開発施設(都道府県等及び機構)の指導員、認定訓練校の指導員、企業の教育訓練指導者 など

※関連する評価の視点 ○ 訓練コーディネート、就職支援等の幅広い能力を有する人材を養成したか。

指導員再研修

研修課程

<実施状況>

○実施コース **245コース** (177コース)
 ○受講者数 **3,189人** (2,392人)
 (うち都道府県等1,588人(1,256人)、民間企業221人(123人)、機構1,380人(1,013人))

※研修成果のアンケート調査を行い、研修目的の達成感について、**91.5%の者から研修目的を達成したとの回答を得た。**

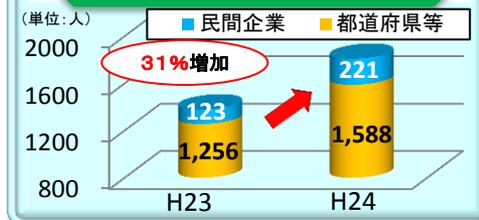


※()内は平成23年度実績

受講者数の内訳



都道府県等の指導員研修実績



訓練技法開発研修等

技能・技術実践研修

テーマ別研修

出前型研修の積極的取組

目的

キャリア・カウンセリング、訓練コーディネート手法等の習得及び訓練指導技法等の習得。
 新任の指導員に基礎的な技能及び知識を付与。等

目的

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アップ。
 (弾性振動解析法や太陽光発電設備施工技法等、専門的な知識や新技術の習得)

目的

専門分野に係る知識及び技能、技術の更なる習得あるいは専門領域の拡大。

実施状況



<実施状況>

135コース **2,461人**
(92コース) **(1,627人)**

※()内は平成23年度実績

<実施状況>

107コース **725人**
(82コース) **(762人)**

※()内は平成23年度実績

<実施状況>

3コース **3人**
(3コース) **(3人)**

※()内は平成23年度実績

<研修コース例>

- ・カウンセリング技術演習
- ・訓練コーディネート力向上研修
- ・実践技術者教育の基礎

<研修コース例>

- ・弾性振動解析法
- ・太陽光発電設備施工技法
- ・ハイブリッド車の技術

<研修コース例>

- ・コンピュータ制御の指導方法2
- ・電子回路設計
- (光通信回路等の設計・製作)

【実施地域】

北海道ほか33都府県
77コース **1,425人**
(45コース) **(959人)**

※()内は平成23年度実績

専門課程

目的

職業訓練指導員が、新たに又は追加して免許を取得

<実施状況>

○実施コース **9コース** (7コース)
 ○受講者数 **21人** (28人)

※()内は平成23年度実績

<訓練コース>

機械科、溶接科、電気科
 電気工事科 等

応用研究課程

目的

応用課程に携わる職業訓練指導員に必要となる高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を付与

<実施状況>

○実施コース **2コース** (2コース)
 ○受講者数 **8人** (9人)

※()内は平成23年度実績

<訓練コース>

高度実践技術指導者専攻 (機械)
 高度実践技術指導者専攻 (建築)

16-3 訓練コースの開発

・訓練コース・職業訓練技法の開発等、職業訓練の実施に資する調査・研究の実施及び成果の提供。

※関連する評価の視点 ○ 調査・研究を実施し民間教育訓練機関等へ提供したか。 ○ 環境・エネルギー分野などの訓練カリキュラム開発を進めたか。

職業訓練の実施に資する調査・研究

テーマの選定

◇厚生労働省
政策上の見地から必要とされる職業能力開発に関するテーマ

◇機構
職業能力開発に係る業務の実施上必要なテーマ

委員会の設置

<総合大>
学識経験者・産業界等の外部有識者

厚生労働省と機構との協議により
10テーマを選定。

主な調査・研究テーマ等とその実績

○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) - 建築・土木分野 -

建築・土木分野の訓練について、技能・技術の動向や能力開発ニーズを調査、分析を行い、その結果に基づき**訓練カリキュラムモデル、教科の細目及び評価の細目等を整理**した。

○求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究

民間教育訓練機関が実施する訓練の質向上に資するべく、「**求職者支援訓練 質向上のためのヒント集(仮称)**」を試作第一版として作成し、機構指導員が**求職者支援訓練担当者等に対して訓練ノウハウ等をレクチャーする際に必要となる土台の整備**に取り組んだ。
今後、当ヒント集の完成度を高め、民間教育訓練機関における訓練の質向上に関するノウハウ支援を実施する際に活用していく。

訓練カリキュラムの開発

○総合的かつ体系的な職務分析の推進(「生涯職業能力開発体系」のメンテナンス及び整備等)

企業を取り巻く環境及び技術革新等による職務ならびに仕事の変化を考慮し、整備後ある程度年数が経過した職業能力体系について見直しを図るため、平成24年度は**金属工作機械製造業や電気通信工事業等を選定しモデルデータの拡充・更新**を行った。なお、整備された職業能力体系は、関係業界団体等の人材育成環境の構築に活用される。また、機構が行う職業訓練の基準データとしても活用しており、**施設における新規成長分野に係るコース開発の支援のため、在職者訓練カリキュラムモデルを11コース開発した。**

○職業能力開発大学校における環境・エネルギー分野の訓練カリキュラムの開発

政府の新成長戦略において、環境・エネルギー分野における大規模な成長と新規雇用が目標とされている中、これらの分野におけるイノベーションをリードする人材を育成することを目的に、平成26年4月に職業能力開発大学校に開設する応用課程「生産電気システム技術科」について、標準カリキュラム(計25科目)や標準訓練支援計画書(計30科目)を作成した。

普及・活用

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している。

【アクセス件数】
861,154件
(886,930件)

【ダウンロード件数】
53,559件
(24,456件)

※()内は平成23年度実績



研究報告書等の配布件数

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布**

【配布件数】
延べ3,539機関
(延べ3,804機関)

※()内は平成23年度実績



研究報告書等の活用事例

○分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究(普通課程)
・本テーマの成果(カリキュラムモデル等の基礎資料)に基づき、厚生労働省において訓練基準等(訓練科、教科、評価基準等)の見直しに活用されている。また、都道府県立職業能力開発校において、訓練分野の選定やカリキュラムの見直し等に活用されている。

○総合的かつ体系的な職務分析の推進
(「生涯職業能力開発体系」のメンテナンス及び整備等)
・高知中央電気工業協同組合が、ポリテクセンター高知が設置した「人材高度化研究会」に参画し、本テーマで整備したモデルデータ等を活用して作成した「人材育成プラン」を基に、現場に即した教育訓練コースの開発・整備や実施など、組合員のスキルの向上に取り組んでいる。平成24年9月現在で、日本標準産業分類の小分類を中心に93業種(2,749職務)の職務分析モデルデータを整備している。

16-4 国際連携・協力の推進等

・国等からの要請を受けて、開発途上国等からの**研修生受入れや指導員の海外派遣等を実施。**

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

国際連携・協力の推進等

海外からの研修員の受入れ

視察型研修

64の国と地域（機関）から
19件、182名、延べ31施設に受入

【研修事例】

メキシコ
「プラスチック成型技術人材育成CP研修」
研修受講者：メキシコ国職業訓練センター指導員
日本における同分野の訓練実施状況を視察するとともに、カリキュラムや教材等の資料を収集し、自国の職業訓練の改善に資した。

技術研修

3ヶ国から
3件、9名、延べ3施設に受入

【研修事例】

マレーシア「情報通信技術」
研修受講者：マレーシア国職業訓練指導員
研修受講者が、自国で実施する情報通信分野の訓練内容を向上させるために本研修を受講し、帰国後、研修成果を自国の訓練に反映させるためのアクションプランを作成した。

研修講師の派遣

講師派遣

国・JICA等が33ヶ国84人の研修員を日本に招聘し実施した研修7件に対し、延べ12人の講師を派遣

【研修事例】

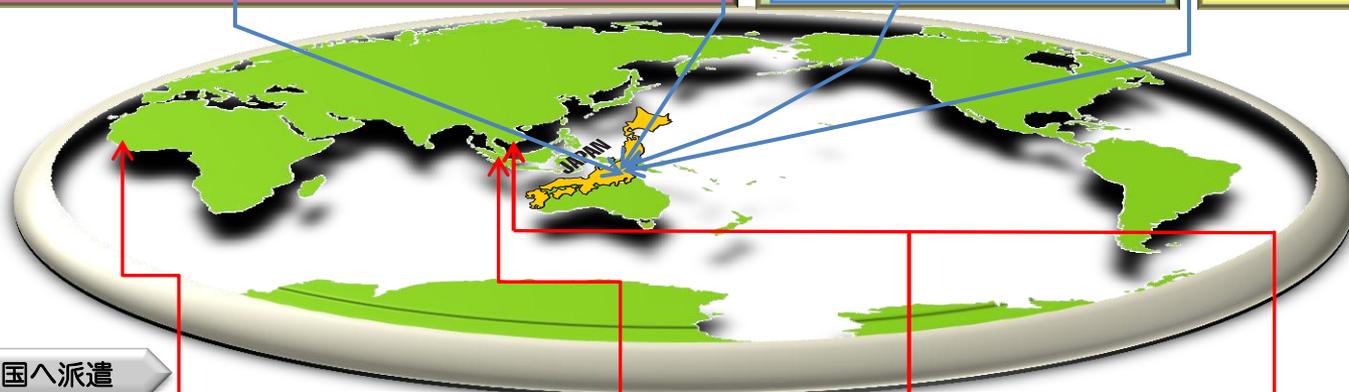
ブータン「産業連携と雇用支援」
研修受講者：ブータン国労働人材省職員他
当機構の職業訓練施設において実施している産業界との連携や就職支援の業務および手法等について講義した。

国費留学生の受入

在校生数 44名
長期課程 42名
研究課程 2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・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

セネガル 2件 2名
（職業訓練機能強化プロジェクト）

セネガル日本職業訓練校センター（CFPT）建築設備保守科指導員を対象に、電気通信・情報設備の設置管理運用に係る技術を指導した。

タイ 2件 2名（延べ）
（技能評価システム移転促進事業）

開発途上国の産業発展のため、日本の技能評価システムの移転を図ることを目的として、電工分野の技能評価トリアルの実施や採点・評価の方法を指導した。

ベトナム 1件 3名
（ハノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト）

新規プロジェクトの詳細計画策定調査に参加し、協力予定3分野（指導員研修・電気電子技術・機械加工技術）の現状調査を行うとともに、プロジェクト実施計画の作成を支援した。

ベトナム 1件 1名
（ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト）

ハノイ工業大学で実施されるマシニングセンタ技能検定試験において、実施要領・評価基準・評価要領に基づく検定業務を監督指導した。

評価シート17

自己評価 A

効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

- 運営委員会の設置、地方運営協議会の設置等、関係機関との連携
- 職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校・短期大学校、職業能力開発総合大学校

評価の視点

- ・ 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ったか。
- ・ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。
- ・ 訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表したか。
- ・ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保するための取組を行ったか。
- ・ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管について、希望する都道府県への移管を進めたか。
- ・ 職業能力開発総合大学校について、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するほか、平成24年度から段階的に拡充するスキルアップ訓練の着実な実施に努めるとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、カリキュラムの検討など必要な準備を進めたか。
- ・ 各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、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。

17-1 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

・運営委員会（機構本部）及び地方運営協議会の設置、関係機関との連携の実施。

※関連する評価の視点 ○ 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。

運営委員会、地方運営協議会の設置

効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、**労使や地域におけるニーズを把握。**

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**

審議

- 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

・平成25年2月に開催し、第3期中期計画、平成25年度計画及び業務方法書を審議。

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**

協議

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

・平成24年度中に各職業訓練支援センターにおいて各2回ずつ開催。

関係機関との連携の例

新規成長分野における訓練カリキュラムの開発・検証

都道府県で実施している委託訓練のカリキュラムの開発及び検証を実施。

<実施状況>

○内閣府のキャリア段位制度を視野に入れ、各関係機関と連携し、新規成長分野として次の2のカリキュラムを作成し、検証を実施。

- ① eco時代のマンション管理員養成科（環境・省エネ分野）
 - ・内閣府、厚生労働省、国土交通省関係団体、経済産業省関係団体等
- ② 6次産業化実践科（6次産業化分野）
 - ・内閣府、厚生労働省、農林水産省、農林水産省関係団体等

①



模型を活用したマンションの屋上緑化提案演習

②



農産物加工実習（そば）

モデルカリキュラムは、厚生労働省を通じて都道府県に情報提供

震災復興訓練の継続実施

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24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。（参考）
 - ・平成24年度実施訓練科：訓練コース数**58コース**、入所者数**786人**
 - ・訓練科例：住宅建築施工科、住宅電気設備科、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。（平成24年度延べ67人）**

- 平成25年度は**987人**の被災離職者等に対して訓練を実施予定。
- 岩手、宮城については、労働局やハローワーク、事業主団体等との協議を踏まえ、訓練科の見直しを実施

17-2 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しの実施。

※関連する評価の視点 ○ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の評価・分析を実施したか。

実施内容

技術革新等に対応した職業訓練を実施するため、PDCAサイクルにより、訓練コース（離職者訓練、在職者訓練）の見直しを実施

訓練コースの見直し事例

（離職者訓練）

○ポリテクセンター京都の例
製造業においては、近年、生産効率の向上に加え、環境への配慮が要求されていることから「工場設備の省エネルギー化」に対応できる人材へのニーズが高まっている。
このため、工場設備の効率的な稼働による省エネルギー化やエネルギーマネジメントに関する技能・知識を習得する訓練内容を盛り込み、「工場管理技術科」のカリキュラム内容を変更。

（在職者訓練）

○高度ポリテクセンターの例
グローバル化が進展する中、各種制御機器についても海外の様々な地域に応じた規格（UL規格、DIN規格等）への適用が必要となっており、そういった制御機器の設計ができる人材育成ニーズが高まっている。
このため、海外規格・仕様に対応した制御盤設計の技術を習得するための訓練コース「海外仕様制御盤設計技術」を新設。

実績

- ・就職率
- ・個別コースの質の向上

（参考）

【離職者訓練】

施設内訓練就職率 **84.8%**

【在職者訓練】

受講者の満足度 **98.8%**

事業主の満足度 **97.9%**

「機構版教育訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクル

教育訓練ガイドラインとは、PDCAサイクルによる訓練の質保証の取組及び仕組を体系化・明文化し、指針として策定したもの

「人材育成と非公式教育サービス」分野の国際規格（ISO29990）に規定されている要求事項に対応。（ISO29990の策定に当たって、我が国唯一の教育訓練に関する質の保証システムとして貢献）

問題点（足りない技術・技能部分等）を踏まえて、追加・変更すべきニーズの把握とカリキュラムコースの修正

Checkの主な取組

- ① 離職者訓練受講者の習得度測定
【普通旋盤作業における能力評価項目】
作業手順・時間、適切な切削条件の設定、図面通りの加工（寸法）・測定、安全衛生・作業態度（課題例）
汎用旋盤を使った三重立方体（トリプルキューブ）の製作
 
加工の様子 完成品
- ② 離職者訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査（修了者の就職先事業所へ訪問によるヒアリング等の実施）
- 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）
- ④ 訓練実施に係る業務プロセスの点検

Plan

◆訓練ニーズの把握、カリキュラム・コース設定

- ・アンケート調査、ヒアリング調査によるニーズ把握
- ・生涯職業能力開発体系（仕事の体系と訓練の体系）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

ニーズ把握の主な取組

- 事業所に対するヒアリング調査
全国の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
- 求人・求職状況の調査
- 事業所数、従業者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

継続的な改善

Act

◆カリキュラム、コースの修正

Do

◆効果的な訓練の実施

- ・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

Check

◆効果の評価と問題点の把握

- ・受講者の訓練習得度の把握
- ・訓練受講者の就職先（あるいは、受講者を派遣した事業主）に対する訓練効果と問題点の把握
- ・「業務プロセスの点検表」を作成し、活用

17-3 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

- ・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、**PDCAサイクル**による訓練コースの見直しの実施。
- ・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。

※関連する評価の視点 ○ 訓練コースの見直しを行いホームページへ公表したか。 ○ 地域において必要な訓練の質と量を確保するための取組を行ったか。

訓練コースの設定

職業能力開発施設

地域・企業の
人材ニーズ

- <訓練計画案の作成>
- ① 新規訓練科の設定
 - ② 訓練内容の変更
 - ③ 民間教育訓練機関等との競合状況の確認

外部の有識者からなる
訓練計画専門部会での
審査

訓練コースの設定

(参考)
平成25年度計画数(当初)
【離職者訓練】
499科
【在職者訓練】
5,264コース

訓練科・コースの見直し
状況をホームページに公表
(新設科、廃止科等の一覧を掲載)

離職者訓練科見直し結果一覧

施設名	訓練科名	訓練期間	備考
職業能力開発促進センター	電気設備科(基礎フェーズ)	6か月	
地方職業能力開発促進センター	金属加工科	6か月	

訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について
都道府県と十分な調整を行った上で訓練計画案を作成。

- ・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。
- ・各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関しても、必要な協力を実施。

訓練計画専門部会

構成

専門的・実務的な立場から
審査できる以下の委員により
構成

- ・公益代表委員
関係行政機関(都道府県、
労働局等)、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

審議

離職者・在職者訓練の次年度計画
(案)において、

- ・人材ニーズ(※)を踏まえた訓練
科(コース)を設定しているか。
- ・各施設から**半径40km圏内**にお
いて、都道府県及び民間教育訓練
機関等の訓練科(コース)と**競合**
がないか。

などを訓練科(コース)ごとに一つ
一つ確認し、地域で必要な訓練の質
と量を確保。
※人材ニーズの把握のために、事業
主団体、事業主からのヒアリング
調査等を実施。

訓練科・コースの見直し状況

H24年度	離職者訓練		在職者訓練	
	全訓練科	503科	全訓練コース	4,880コース

見直し 状況	離職者訓練		在職者訓練	
	新設訓練科	33科	新設訓練コース	1,309コース
	内容変更科	149科	内容変更コース	46コース
	廃止訓練科	37科	廃止訓練コース	925コース

H25年度	離職者訓練		在職者訓練	
	全訓練科	499科	全訓練コース	5,264コース

17-4 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

- ・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管。
- ・職業能力開発総合大学校の**東京校への集約**、**ハイレベル訓練(仮称)**・**スキルアップ訓練**の実施に向けた準備。

※関連する評価の視点 ○ 職業能力開発促進センター等の移管を進めたか。 ○ 相模原校を廃止し東京校へ集約化したか、スキルアップ訓練の実施に努めたか、ハイレベル訓練の実施に向けた準備を進めたか。 ○ 業務量に応じた人員やコストを検討し、必要な措置を講じたか。

職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管

- 労働政策審議会職業能力開発分科会における職業能力開発促進センター等移管についての議論に資するよう、厚生労働省に職業能力開発促進センター等の現状についてのデータ等を提供した。
- 平成25年度に職業能力開発促進センター所長等が各道府県を訪問し、譲渡協議を進めることができるよう、検討を進めた。
- 厚生労働省が譲渡についての検討に資するよう、各道府県に提示する譲渡対象施設の評価額や、職員数等の基礎数値の作成に当たって必要となるデータを取りまとめ、厚生労働省に提供した。

職業能力開発総合大学校

東京校への集約化の準備

《集約化の概要》

○資産の効率的な管理の観点から、平成24年度末までにすべての機能を小平市の東京校へ集約し、敷地が広大で建物が老朽化した相模原校の全敷地を平成25年度以降に売却。

- 「**職業大改革プロジェクト推進会議**」において、**重要事項の進捗管理を実施**。
- 同会議の下に専門的な検討等を行う専門プロジェクトを設置し、相模原校から移設する訓練用機器等の選定や東京校の施設・設備の改修内容・所要経費等とりまとめた内容に基づき、訓練機器等の移設や東京校の施設・設備の改修を実施。

【移転に向けた具体的な取組内容】

- ・移転計画に基づき、**移設する図書、訓練用機器等の精査及び移設の実施**。
- ・東京校の実習場等の整備、改修。
- ・移転に伴う**代替学生寮の借り上げや対象学生の移転の準備**。

○平成24年度末までに相模原校の廃止、附属校である東京校への**集約を完了**。

ハイレベル訓練(仮称)の準備

《ハイレベル訓練(仮称)の概要》

- 最先端の技能・技術や訓練技法等、**職業訓練指導員に必要な能力を付与するための訓練**。
- 平成26年度から実施
- ・訓練期間 1か月～2年間、訓練対象者 200人

○厚生労働省が作成した基本方針(案)に基づき、カリキュラムの検討を行うとともに、制度運用や取得資格等の考え方等について検討・整理中。

スキルアップ訓練の準備

《スキルアップ訓練の概要》

- 全国の職業訓練指導員等を対象に、**専門分野等の不断のスキルアップを図るための訓練**。
- 訓練期間 1週間程度

○段階的に対象人員を拡充していくため、職業大の教員が各地域に出向いて実施する出前型訓練に必要な実習場、設備・機器等の稼働状況の調査や出前型訓練の試行を実施。

総合課程(4年制)の実施

- 生産技術・生産管理部門のリーダー**となり得る人材(プロセス・イノベーター)を育成するとともに、将来的に**質の高い職業訓練指導員**となり得る人材を育成。

【平成25年度入校者に係る応募状況等】

定員	応募者	推薦		入校者	応募倍率
		推薦	一般		
80人	299人(199人)	58人(48人)	241人(151人)	96人(84人)	3.7倍(2.5倍)

※ () は、平成24年度入校者の応募実績であること。

【拡充に向けた具体的な取組内容】

- ・北海道を始め全国8ブロック(8施設)において、8コースの**出前型訓練を試行として実施**。
- ・各都道府県等の**研修ニーズを把握するためのアンケート調査を実施**。
- ・平成25年度計画の**策定、広報、募集の実施**。

厚生労働省が作成した「**民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン**」について、求職者支援訓練を行う民間教育訓練機関に対して広報用リーフレットの配布及び機構ホームページへの掲載により、周知・広報を実施。

民間教育訓練機関の職業訓練の質を維持・向上させるための取組

- 「**指導員再訓練**」の実施 ○カリキュラムモデル等の公開
- 職業能力開発総合大学校で開発したカリキュラムを基に職業訓練サービスの質の向上に向けた研修の実施

セグメント情報の整備・活用

○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、業務指導の重点施設の選定に活用するなど組織的な共有・活用を図った。さらに、セグメント情報の組織的な共有を図るため、監事に説明を行った。

評価シート18

自己評価 A

求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

- 職業訓練の認定業務
- 必要な指導及び助言の実施

評価の視点

- ・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。
- ・認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、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。

18-1 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

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・助言を実施。**

<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ある。

<求職者支援制度における機構の役割>

- 制度の周知広報 (説明会263回開催、8,129人参加)
- 訓練計画の策定に関する相談援助 (相談件数: 56,543件)
- 職業訓練の審査・認定 (認定: 10,233コース、213,034人)
- 訓練実施に関する指導・助言 (実施状況確認: 31,557件)

※関連する評価の視点 ○ 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実施したか。

<平成24年度開講コースの審査状況>

- 審査コース数 15,360コース (9,751コース)
- 審査コース定員 324,185人 (209,951人)

<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

新規

※**新たにカリキュラム作成ナビ(訓練カリキュラムのモデル例等)を作成し**、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、カリキュラムの円滑な作成を支援した。

<平成24年度開講コースの認定状況>

- 認定コース数 10,233コース (5,745コース)
- 認定定員 213,034人 (122,195人)

(参考)

- ・不認定コース数 5,127コース (4,006コース)
- ・不認定定員 111,151人 (87,756人)

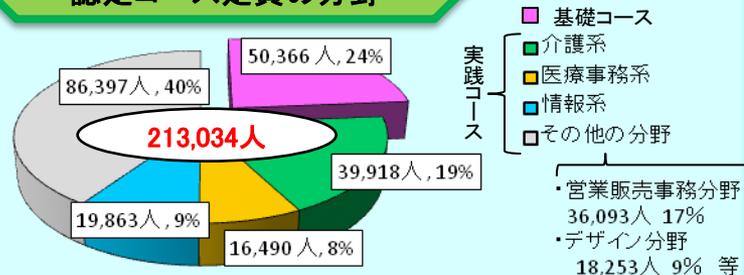
<主な不認定理由>

- 認定上限値(※1)を超える申請 87%
- 認定基準に適合しない(※2) 13%

※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 認定基準に適合しない主な理由は以下のとおり。
 ・認定を受けようとする職業訓練と同等の内容の職業訓練を行ったことがない。
 ・職業能力の開発・向上に資する教科となっていない。等

認定コース定員の分野



【参考】求職者支援訓練の訓練認定規模

全国職業訓練実施計画において定められたH24年度の認定上限値は以下のとおり。

- ◎ 300,000人
- ・基礎コース 60,000人
- ・実践コース 240,000人
- 介護系 60,000人
- 医療事務系 16,800人
- 情報系 36,000人
- その他の分野 127,200人

・基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の20%以内。
 ・求職者支援訓練に新規参加となる職業訓練枠(新規参加枠)は原則5%以上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。**

18-2 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

※関連する評価の視点 ○ 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・助言を実施したか。

<実施状況確認の実施状況>

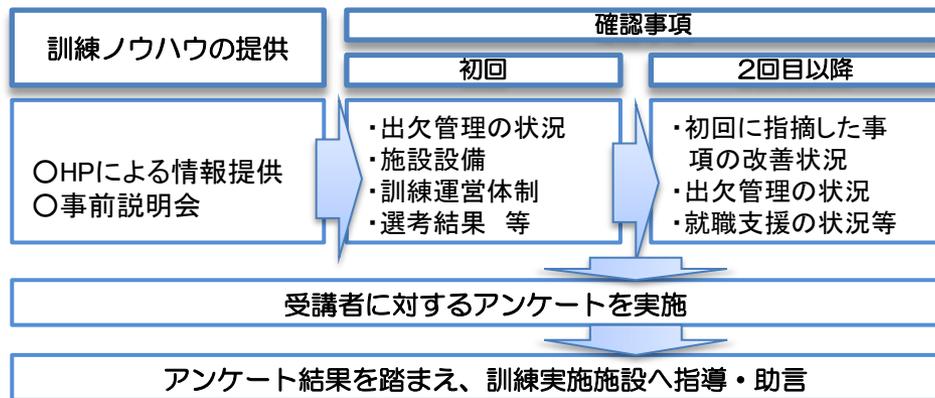
○実施状況確認件数 **31, 557件※ (8, 816件)**

参考：開講コース数 **7, 781コース (3, 422コース)**

(巡回指導)

※ 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。()内の平成23年度実績は、平成23年10月から平成24年3月末までの実績。

実施状況確認の具体的な内容



訓練上の課題の把握

訓練実施施設に対するアンケート調査結果

※1,157施設に調査し、922施設が回答(回収率約80%)

■多くの訓練実施施設が、「訓練の質の向上」や「就職支援やキャリア・コンサルティング」に関し多くの課題を抱えていることが把握できた。

■さらに「訓練の質の向上」に関しては、「カリキュラムの修正や改訂に関すること」「受講者の習得度の把握に関すること」を課題として挙げている。



注) 訓練実施施設が選択した、課題の優先度に応じて、1位を3P、2位を2P、3位を1Pとして集計している。

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

訓練の質の向上のための講習

新規

訓練実施施設が抱える課題に対する講習を東京職業訓練支援センターで試行的に実施した。
平成25年度からブロック毎に展開していく予定である。

講習名	受講対象者	受講者数	満足度
配慮が必要な受講生等への支援と対応	講師、事務担当者等	26名	96%
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	26名、14名	96%、100%
求職者支援訓練における適切な個人情報の管理とは	訓練実施施設責任者	50名	98%
受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	講師、事務担当者等	20名	100%

予算、人事等

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

評価シート19

自己評価 A

予算等

- 予算、収支計画及び資金計画

評価の視点

- ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。
- ・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。
- ・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。（評価シートP174記載）
- ・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。（政・独委評価の視点と同趣旨）
- ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。（政・独委評価の視点 別添資料P1記載）
- ・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか。（政・独委評価の視点 別添資料P1記載）
- ・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。（政・独委評価の視点 別添資料P1記載）
- ・回収計画の実施状況について、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。（政・独委評価の視点 別添資料P1記載）
- ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。（政・独委評価の視点 別添資料P1記載）
- ・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。（政・独委評価の視点と同趣旨 評価シートP175記載）
- ・雇用促進住宅について、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。
- ・厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び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、最大限活用を図ったか。
- ・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。
- ・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。
- ・せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産について、処分に向けた取組を進めているか。（政・独委評価の視点と同趣旨）
- ・職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行っているか。

19-1 予算、収支計画、資金計画、財産の処分等に関する計画

運営費交付金債務の推移

○運営費交付金予算（前年度比792百万円減）

高年齢者等の雇用に関する相談援助経費の見直しによる予算の節減

◇共同研究受託研究援助費の見直し 54百万円

◇多様な就業形態の開発事業の見直し 16百万円

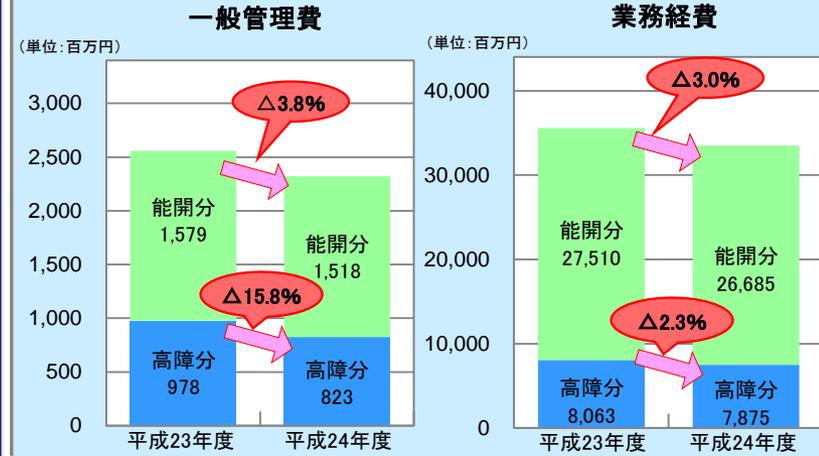
○収益化基準に基づく適正な執行

業務の実施と運営費交付金財源とが期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、通信運搬費及び土地建物借料）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。

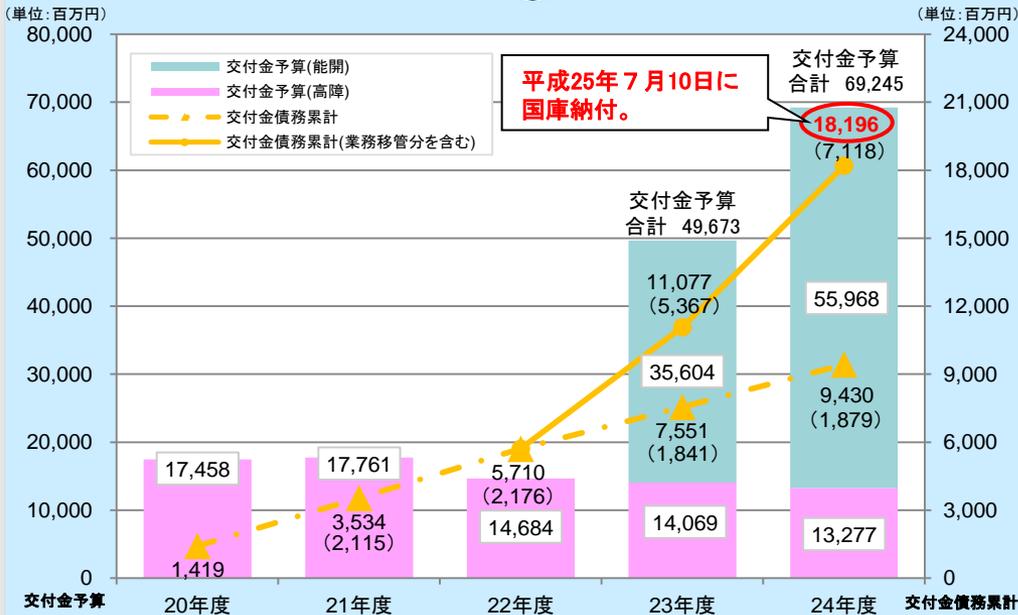
○運営費交付金債務

地域障害者職業センター賃借料等の引下げや職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し、各種印刷物における配布部数の見直し及び効率的な広報の実施を行うとともに、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施等に努めた結果、国庫負担軽減に寄与。

(参考)一般管理費及び業務経費の削減等(効率化対象経費)



※能開機構の予算額については、基準額であること。



注1) 交付金債務累計の()は、単年度における交付金債務である。

注2) 業務移管分の予算額については、平成23年度が10月から3月までの半年分であることに対し、平成24年度が通年分であるため、増加している。

不要財産等の処分に関する計画

・岩手1号職員宿舎については、平成23年10月に用途廃止を行い、平成25年2月14日に売却し、平成25年3月25日に国庫納付が完了した。

・富士見職員宿舎については、職員の退去後、用途廃止を行い、今後売却処分により、譲渡収入を国庫納付することとしている。

重要な財産等の処分に関する計画

石川職業訓練支援センター(土地)外6件及び東北職業能力開発大学校附属青森職業能力開発短期大学校職員宿舎外46件については、今後売却処分を進め、譲渡収入を国庫納付することとしている。

19-2 雇用促進住宅

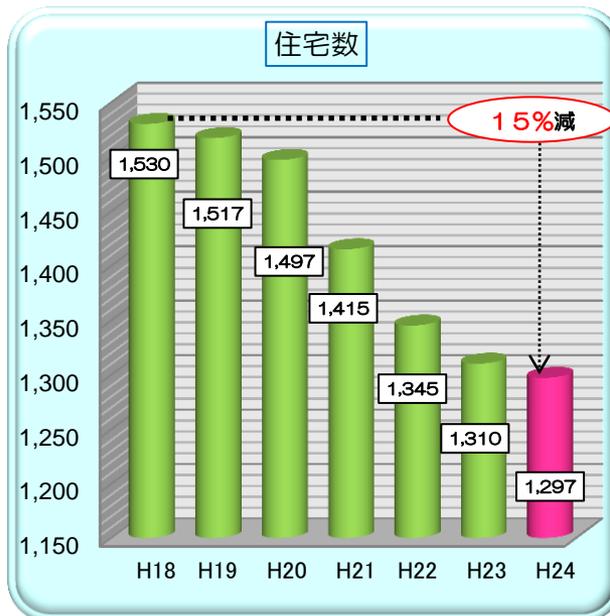
- ・「規制改革推進のための3か年計画(平成19年6月22日閣議決定)」に基づき、遅くとも平成33年度までに全ての譲渡・廃止を完了。
- ・厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者及び震災による被災者に対する支援策として、廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用。

現 状

1. 住宅数等(平成25年3月末現在)
 - 住宅数 **1,297**住宅(うち廃止決定603住宅)
 - 棟 数 **3,334**棟(うち廃止決定1,386棟)
 - 戸 数 **123,292**戸(うち廃止決定53,540戸)
2. 入居状況(平成25年3月末現在)
 - 入居戸数 **60,696**戸(うち廃止決定11,726戸)
 - 入居率 **49.2%**(うち廃止決定21.9%)
3. 譲渡の促進
平成24年4月から6月にかけて市町村に対し住宅の取得に関する意向調査を実施した。当該調査の結果、前向きの意向を表明した市町村に対しては、譲渡に向けた協議を実施した。
4. 東日本大震災の被災者等への支援
解雇等に伴い住居を喪失した求職者及び東日本大震災の被災者等に対しての一時入居先として住宅を最大限活用した。
5. 住宅の管理等業務
住宅の運営は独立採算で行うこととなっており、管理等業務については、最低価格落札方式による一般競争入札により受託者を選定するなど委託費の削減に努めた。

譲渡等の進捗

- 平成24年度は**19住宅の譲渡等を実施**。
(地方公共団体に対する譲渡 7住宅、民間事業者に対する売却4住宅、空戸化6住宅、更地化2住宅)



今後の取組

- 入居者の退去を促進する取組については、平成21年度から3年間実施しないこととされ、更にその期間が平成26年3月まで延長されることとなったことから、平成25年度は、地方公共団体等への入居者付きでの譲渡及び空戸となった住宅等の売却を促進していくこととしている。
- 1 全都道府県に対する雇用促進住宅の取得に係る意向調査の実施
全都道府県に対し、住宅の取得に係る意向調査を実施することにより、需要を掘り起こすこととしている。
(参考)平成25年3月末時点で、74住宅について、地方公共団体から譲り受け意向の表明がある。
 - 2 全棟空戸住宅及び更地の売却促進
入札公告の内容について、機構ホームページの掲載に加え、不動産専門の広報誌へも掲載し、売却に関する広報活動を積極的に実施する。
また、全棟空戸住宅及び更地を所在地域ごとに分けし、それぞれの地域に所在する不動産業者への売却業務を委託することにより、売却を進める。

評価シート20

自己評価 A

人事・人員等

- 人事に関する計画
- モラルの維持・向上

評価の視点

- ・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。
- ・国家公務員の再就職のポストの見直しを図っているか。特に役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。(政・独委評価の視点と同趣旨 別添資料P9記載)
- ・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。(別添資料P9記載)
- ・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。(政・独委評価の視点)
- ・人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、着実に実施しているか。(政・独委評価の視点と同趣旨)
- ・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。(政・独委評価の視点 別添資料P8記載)
- ・機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。(政・独委評価の視点と同趣旨)
- ・給与水準が適正に設定されているか(特に、給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を厳格に検証し、給与水準を設定しているか。国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえて適切な水準となっているか)。(政・独委評価の視点と同趣旨)
- ・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。
- ・施設・設備に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。(評価シートP183記載)
- ・旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てたか。(評価シートP184記載)

20-1 人件費削減の取組と人材の有効活用

人件費削減の取組

○給与制度改革の着実な実施

- ・昇給号俸数の抑制、国の給与特例法に準じた減額の実施等(24年度) **新規**
- ・職業訓練指導員手当を10%から5%に引き下げ(23年度～)
- ・自宅に係る住居手当、転居手当の廃止(21年度～)
- ・期末・勤勉手当の職位別加算割合の見直し(大部分を引き下げ)(19年度～)
- ・職務手当の定額制への変更(国より概ね低く設定)(19年度～)
- ・昇給幅の細分化(4分割)と昇給抑制(3号俸に抑制)(18年度～)
- ・俸給引下げと賃金カーブのフラット化(平均▲4.8%)(18年度～) 等

○中期目標による人件費節減

(18年度から6年間で6%節減)
⇒ **達成済み(22.7%節減)**

○ラスパイレス指数(年齢勘案)

⇒ **101.9(前年度107.6(△5.7ポイント))**

(国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由)

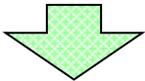
- ・大卒以上の者の占める割合が高い
(参考 ラスパイレス指数(年齢・学歴勘案)98.4)
- ・全国規模の異動が多く、住居手当を支給される者の占める割合が高い

効率的な人員配置

大幅に業務量が増加する中、機動的な人員の配置により利用者のニーズに的確に対応

機構全体としての再配置

地方業務の的確な実施、総務・企画・経理部門の統合による組織・人員の効率化



- ・**地方業務の直接実施**の的確な対応のための管理体制の強化
- ・地域センターにおける**発達障害者に対する専門的支援の本格実施**に伴う体制の拡充(H24.4)
- ・**「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、**訓練科の再編**等に伴う体制整備を行う等スケールメリットを活かした弾力的な人事配置

人材の確保と研修の充実

<人材の確保>

- ◆優秀な人材の更なる確保に向け、定期の募集に加えて、秋季における採用選考を拡大して実施
- ◆施設勤務職員による日常の業務の紹介等を通じた応募者の理解促進のための採用説明会の開催や、面接重視の職員採用試験を実施(面接、勤務場面を想定したグループでの討議の実施)
- ◆社会のニーズに機動的に対応できる職業訓練指導員体制を実現するため、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>

- ◆新規採用事務職員研修の充実(フォロー研修の新設) **拡充**
- ◆各種研修における経理関係講義の強化
- ◆カウンセラー職、障害者職業訓練職のための計画的なOJTの実施
- ◆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、階層別研修、キャリア・パス関連研修の充実及び受講者の拡大

<自己研鑽に対する意識の向上>

- ◆E サービス運動への自発的参画、社内報(メルマガ)を通じたノウハウの共有化

20-2 職員のモラルの維持・向上等のための取組

職員全員参加の職場活性化

E サービス運動の推進

- 全職員による運動の展開
- 推奨テーマの設定
- 全国で計128件の実施
- 優れた取組(計17件)を表彰、周知

表彰式



表彰事例

●職場内コミュニケーションを向上した取組
「利用者サービスの向上は職員の笑顔から」という大テーマのもとに、階段のぼりのスタンプラリー、研修会の開催と言ったテーマを設定し、職員一丸となってそれぞれの取組に話題づくり、明るい職場づくりを目指した創意工夫を行い、職場内コミュニケーションの向上につなげた。

表彰事例の発表



理事長の役職員への ミッションの周知等

経営トップのイニシアティブ

○経営トップ(理事長)から、理事会、部長会議、施設長会議、社内報等あらゆる場を活用して**ミッションの浸透、利用者本位のサービス提供の徹底**を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施。

施設長会議



サマーレビューの実施

○重要な課題は、**理事長**が各部署に対して、夏期に個々のテーマごとに具体的な取組内容、進捗状況、今後の見通し等を**直接ヒアリングを行い(サマーレビュー)**、目標の達成に向けての意識の向上と、効果的な業務の推進を徹底。

職員研修の実施

○管理職員を対象として、マネジメント力向上を図るべく、理事長が示した経営方針を本部各部、各施設単位において推進、具現化し、業務を効果的・効率的に実施できるようにするための研修等を引き続き実施。

利用者の視点に立った サービスの向上

アンケート調査による業務改善

○各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を実施し、これらの調査の結果について、自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、高障センター等にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。
(有用度調査10本、追跡調査4本)

モニター制度の実施

○機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、**モニター制度**を実施。

課題テーマ

- 「『人生90年時代』における高齢者雇用支援策について」
- 「研究成果の普及を促進するための取り組みについて」
- 「職業能力開発施策の充実に向けて」

改善事例

- ・全国の図書館を対象とした啓発誌のPR
- ・事業主団体のセミナーで研究成果物を使った講義の実施
- ・コミュニケーション能力やマナー等をカリキュラムに含む、橋渡し訓練の充実に向けた取組み

人件費削減の一方で、職員のモラルの維持・向上を図り利用者本位のサービスを提供