

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構
平成29年度業務実績評価書

様式 1 - 1 - 1 中期目標管理法 年度評価 評価の概要様式

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	
評価対象事業年度	年度評価	平成 2 9 年度 (第 3 期)
	中期目標期間	平成 2 5 ~ 2 9 年度

2. 評価の実施者に関する事項			
主務大臣	厚生労働大臣		
法人所管部局	職業安定局	担当課、責任者	雇用開発企画課長 河野 恭子
評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者	政策評価官 中村 裕一郎

3. 評価の実施に関する事項
<p>平成 3 0 年 7 月 1 7 日に法人の理事長・監事及び外部有識者からの意見聴取を実施した。</p>

4. その他評価に関する重要事項
<p>なし。</p>

様式 1 - 1 - 2 中期目標管理法 年度評価 総合評価様式

1. 全体の評価						
評価 (S、A、B、C、D)	B：全体としておおむね中期計画における所期の目標を達成していると認められる。	(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況				
		25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
		A	A	B	B	B
評価に至った理由	項目別評価は、Aが5項目、Bが15項目である。 全体の評価を引き下げる事象もなかったため、評価基準に基づき全体の評価をBとした。					

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	<p>定量的指標により目標が設定されているものについては、すべて目標を達成するとともに、以下の点は高く評価できる。</p> <p>高年齢者雇用に関する相談・援助実施件数や課題改善効果の調査結果が目標を大幅に達成していること</p> <p>65歳超雇用推進助成金の多数申請に対応した体制整備等により、前年度10倍超の支給申請処理を実現したこと</p> <p>精神障害者や発達障害者等他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対して積極的に支援を実施し、高い実績をあげていること</p> <p>発達障害者等に関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて調査・研究を実施し、外部評価員より高い評価を得ており、複数のテーマで最高評価を得ていること</p> <p>離職者訓練において中期目標における所定の目標を上回っており、就職者のうち常用労働者の割合を着実に増加させていること</p> <p>定量的指標が設定されていないものについても、新たな取組等を積極的に行い、効果的・効率的な業務運営を図ったと評価している。</p> <p>また、特に重大な業務運営上の課題は検出されおらず、全体として順調な組織運営が行われていると評価する。</p>
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	特に全体の評価に影響を与える事象はなかった。

3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	<p>今後は、「65歳超雇用推進マニュアル」について、積極的に普及していくとともに、優良事例等内容の充実・提供をしていくこと、また、高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助等に活用することで、生涯現役社会の実現に向けてより効果的なサービスを実施していくことが必要であると考えます。</p> <p>平成30年4月施行の障害者雇用促進法の改正により、雇用率の算定基礎へ精神障害者が追加されたことを踏まえ、精神障害者及び事業主に対する支援の一層の充実・強化を図る必要がある。</p> <p>「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練などにより、中小企業等の生産性向上に資する人材育成を支援する」とされていることを踏まえ、機構の強みを活かしつつ、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成支援に取り組むことが求められる。</p>
その他改善事項	なし。
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	なし。

4. その他事項	
監事等からの意見	なし。
その他特記事項	なし。

様式 1 - 1 - 3 中期目標管理法 年度評価 項目別評価総括表様式

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書	備考
	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度		
. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項							
高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	A	A	B	A	A	1 - 1	
給付金の支給業務	A	B	B	B	A	1 - 2	
地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援	A	A	A	A	A	1 - 3	
地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	A	A	B	B	B	1 - 4	
職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発	A	A	A	A	A	1 - 5	
障害者職業能力開発校の運営	A	B	B	B	B	1 - 6	
障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務	A	A	B	A	B	1 - 7	
障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	A	B	B	B	B	1 - 8	
障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	A	A	B	B	B	1 - 9	
障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催	A	A	B	B	B	1 - 10	
離職者訓練	A	A	A	A	A	1 - 11	
高度技能者養成訓練	S	A	B	B	B	1 - 12	
在職者訓練、事業主等との連携・支援	A	A	B	B	B	1 - 13	
指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進	A	B	B	B	B	1 - 14	
効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等	A	B	B	B	B	1 - 15	
求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等	B	B	B	B	B	1 - 16	
関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、事業主等とのネットワークの構築、連携強化、法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施	B	B	B	B	B	1 - 17	

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書	備考
	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度		
. 業務運営の効率化に関する事項							
効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮	A	B	B	B	B	2 - 1	
/							
. 財務内容の改善に関する事項							
財務内容の改善に関する事項	B	B	B	B	B	3 - 1	
/							
. その他の事項							
その他業務運営に関する重要事項	A	B	B	B	B	4 - 1	
/							

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 1	高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等		
業務に関連する政策・施策	政策目標 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標 - 3 - 1 高年齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 14 条第 1 項第 2 号及び第 3 号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助件数（計画値）	毎年度延べ 30,000 件以上	-	30,000 件以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-				
高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助件数（実績値）	-	41,747 件	42,160 件	39,997 件	37,273 件	36,868 件	36,978 件	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	140.5%	133.3%	124.2%	122.9%	123.3%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価（計画値）	70%以上	-	70%以上	70%以上	70%以上	70%以上	70%以上	経常利益（千円）	-	-	-	-	-
相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価（実績値）	-	80.0%	90.4%	89.7%	89.8%	90.2%	89.9%	行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	129.1%	128.1%	128.3%	128.9%	128.4%	従事人員数（人）	-	-	-	-	-

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第 29 条第 2 項	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	< 評価と根拠 > 評価：A ・高年齢者雇用に関する相談・援助件数は、36,978 件と、達成度 123.3%で	< 評価に至った理由 > 高年齢者雇用アドバイザーによる事業主への相談・援助等について、相談・援助実施件数が 36,978 件（目標 30,000 件以上、達	

<p>第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導</p>	<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>ア 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用</p>	<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する相談・援助、実践的手法の開発、啓発広報活動等の支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、「生涯現役社会の実現」に資するため、雇用管理</p>		<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、「生涯現役社会の実現」に重点を置き、平成24年に改正され、平成25年に施行された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「改正高齢法」という。）への対応及び「年齢にかかわらず働ける企業の普及」等に資するため、企業の制度導入状況等</p>	<p>あり、120%を上回る実績となった。</p> <p>・相談・援助を受けたことにより、課題改善効果があったと評価した事業主の割合は、89.9%となり、達成度は128.4%であり、120%を上回る実績となった。</p> <p>・平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「継続雇用延長・定年引上げのためのマニュアルを平成28年度中に策定」することとされたことを受け、当該年度末までの限られた期間内で「65歳超雇用推進マニュアル」を作成し、約7万部を配布・普及するとともに、相談・援助で活用すること等により、65歳以上定年、継続雇用延長に向けた気運を醸成した。</p> <p>・「定年引上げについて考える」をテーマとしたシンポジウムの開催、「高年齢者雇用開発コンテスト」等により、先進的な取組事例の収集・提供など、積極的な啓発広報活動を展開した。</p> <p>・時代のニーズに合わせ、65歳超雇用推進に資するツールを開発するとともに、企業の取組状況に合わせた相談・援助のノウハウを共有することにより、相談・援助の効果増大を図</p> <p>成度123.3%)と、目標を上回る成果が得られていることは、高く評価できる。</p> <p>さらに、相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査において、課題改善効果があったと回答した事業主等の割合も89.9%(目標70%以上、達成度128.4%)と、目標を上回る成果が得られていることは、高く評価できる。</p> <p>また、前年度に指摘事項で述べた、実践的手法の開発・提供について、「65歳超雇用推進マニュアル」の改訂や積極的な普及を行い、優良事例等の内容のさらなる充実を図るとともに、企業事例をとりまとめた「65歳超雇用推進事例集」を作成し、活用しやすいツールとして普及を図ったことは、評価できる。</p> <p>その他、「定年引上げについて考える」をテーマにシンポジウムを開催し、地域ワークショップにおいては、最多の参加者実績となるなど、生涯現役社会の実現に向けて積極的な啓発広報活動を行っていることは評価できる。</p> <p>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると評価できることから、評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等について、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月閣議決定)、「働き方改革実行計画」(平成29年3月働き方改革実現会議決定)において、65歳以降の継続雇用延長や定年引上げを行う企業に対する支援の充実が求められているところである。今後は、「65歳超雇用推進マニユ</p>
---	--	---	--	--	--

<p>入、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>また、職業安定機関からの要請に基づく事業所に対する相談・助言を積極的に実施すること。</p>	<p>制度の導入、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に規定されている65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・助言を実施する。</p> <p>希望者全員65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対しては、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等年</p>	<p>改善に取り組もうとする又は取り組む必要がある事業主に対して実施する。</p> <p>その実施に当たっては、引き続き職業安定機関と密接な連携を図りつつ、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号)に規定されている希望者全員65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対して、当該措置の円滑な運用や65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。</p> <p>また、中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、当該企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施</p>		<p>に応じて必要となる雇用管理改善が取り組まれるよう以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 機構本部においては、業務の全国統一的枠組として基本スキームを示すことに加え、事業主に対する継続的な支援を効果的に行うための相談記録の内容の充実等について、都道府県支部に周知指導するとともに、業務指示が適切に実施されるよう、都道府県支部業務担当者向け手引きに新たな疑義解釈や解説等を追加・修正し、配付した。 - 業務進捗状況等を勘案し、必要に応じて機構本部職員が都道府県支部に出向き、高年齢者雇用アドバイザーの連絡調整会議に出席する等現地指導を精力的に実施した。 - 都道府県支部は地域の実情を考慮の上、高年齢者雇用アドバイザーの訪問先として相談・援助による効果を見込める企業を選定した。 - 高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助の効果的かつ円滑な実施のために、必要に応じ職業安定機関の担当者等の参加を得て連絡調整会議を実施する等、相談・援助の取組の進捗管理について、職業安定機関と連携し、それぞれの役割に応じた的確な支援を実施した。 - 中高年従業員の活用方法や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、就業意識向上研修サービスを支援メニューとし、企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施した。 	<p>った。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを推進するために、「65歳超雇用」等の内容をさらに充実させ、制度改善に向けた企業への働きかけを職業安定機関と連携して行っていくことが必要である。 ・高齢者雇用を更に進めていくために、情報提供システムの強化等として継続雇用延長や定年延長を実現した好事例などを収集し、企業の参考となる内容を利用しやすいかたちで展開し、効果的な活用を促進していくことが必要である。 	<p>アル」等のツールを通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていくことが必要であると考えられる。</p> <p>また、「人づくり革命基本構想」(平成30年6月人生100年時代構想会議)において、高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築することとされたところであるが、相談・援助においてはその技術的な支援を行い、実践的手法の開発・提供にあたっては、評価・報酬体系の構築に係る好事例の収集及び普及に努める必要があると考えられる。</p>
---	--	---	--	--	---	---

	<p>齢にかかわらず働く企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。</p>	<p>する。</p> <p>イ 「生涯現役社会の実現」に資するため、高年齢者雇用アドバイザーが30,000件以上の相談・援助を実施し、事業主が高年齢者等の雇用管理の改善等に取り組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理制度等の見直し等を支援する。</p> <p>この支援に当たっては、高年齢者雇用確保措置の実施状況に鑑み、65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対する支援に重点を置き、高年齢者の一層の活用に向けた課題解決のための提案を積極的に行うとともに、企業の高齢化や制度導入のそれぞれの状況に応じ、65歳超雇用推進マニュアルを用いて企業に働きかけを行い、年齢にかかわらず働く企業の実現につなげる等、効果的かつ確かな相談・援助を実施する。</p> <p>また、65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業については、訪問対象企業を労働局と共</p>	<p>＜定量的指標＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。【数値目標】 <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対する支援に重点を置き、企業の状況に応じて65歳超雇用推進マニュアルを用いながら、効果的かつ確かな相談・援助を実施しているか。 <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・援助を実施しているか。 	<p>イ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年度における相談・援助の実施件数は36,978件（前年度実績36,868件、前年度比100.3%、達成度123.3%）である。 <p>（内訳）</p> <table border="1"> <tr> <td>相談・助言</td> <td>個別訪問</td> <td>36,785件</td> </tr> <tr> <td></td> <td>集団指導</td> <td>31件</td> </tr> <tr> <td>企画立案</td> <td></td> <td>89件</td> </tr> <tr> <td>就業意識向上研修</td> <td></td> <td>73件</td> </tr> <tr> <td></td> <td>合計</td> <td>36,978件</td> </tr> </table> <p>・改正高齢法に基づく高年齢者雇用確保措置実施済み企業の増加に伴い、職場において高年齢者が増加したことによって生じる具体的な課題等を解決するため、「働き方改革実行計画」（平成29年3月）で特に推し進めるべき事項とされている65歳を超える継続雇用など法が定める措置を上回る取組として、高年齢者雇用確保措置実施済み企業への支援に重点を置いた相談・援助を実施した。</p> <p>・高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、企業の高年齢者雇用確保措置の実施状況等に応じ、60歳以降の賃金制度、評価制度等の人事処遇に関することから、職場改善、健康管理、能力開発等の様々な分野において、高年齢者雇用アドバイザー個々の専門性を活かし、以下のとおり、効果的かつ確に実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援すべき企業の選定に当たっては、厚生労働省から提供された高年齢者雇用状況報告の情報及び過去の相談・助言の記録から得られる制度導入状況、高年齢者の雇用状況等の企業情報を基に、制度の導入や改善効果が見込まれる企業をリストアップし、高年齢者雇用アドバイザーの訪問による効果が見込まれる企業を重点的に個別訪問できるよう、都道府県支部が必要に応じ職業安定機関と協議の上、個別訪問計画を策定した。 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務に当たり、約7万部の65歳超雇用推進マニュアル及び事例集を配布・普及するとともに、相談・援助に活用すること等により、65歳以上定年、継続雇用延長に向けた気運を醸成した。 高年齢者雇用アドバイザーを通じ、当該マニュアルを主に定年引上げのメリットを説明する際の資料として事業主へ手交した。 <p>同マニュアルでは、65歳超雇用制度の導入事例の記載や、制度導入のための手順等を図示していることもあり、事業主からは相談後も制度確認用資料として活用しているとの声をいただいている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 希望者全員を対象とする65歳までの高年齢者雇用確保措置実施済み企業に対しては、「年齢にかかわらず働く 	相談・助言	個別訪問	36,785件		集団指導	31件	企画立案		89件	就業意識向上研修		73件		合計	36,978件	
相談・助言	個別訪問	36,785件																		
	集団指導	31件																		
企画立案		89件																		
就業意識向上研修		73件																		
	合計	36,978件																		

		<p>同して選定する等、職業安定機関からの要請に積極的に対応し、密接な連携を図りながら、希望者全員 65 歳までの継続雇用に向けて、計画的に実施する。</p>		<p>企業の実現」に重点を置き、賃金・評価制度の見直し、職場改善等、高齢者を戦力として活用することができる制度の構築等に向けた企業の自主的な取組を促し、事業主において明らかになった課題・支援ニーズに的確に対応し、積極的な提案、相談・援助を実施した。このため、65 歳を超える又は 70 歳以上の高齢者を実際に雇用しているがそれに応じた制度が整備されていない企業や、既に多くの高齢者を活用していると思われる企業を選定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 高齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、高齢者雇用アドバイザーと職業安定機関との役割分担を踏まえ、職業安定機関からの要請に積極的に対応することを原則とし、協議による個別訪問計画を策定し、公共職業安定所の担当職員との同行訪問、公共職業安定所が開催する集団指導等において、改正高齢法に対応した制度導入に向けた計画的な相談・助言を実施した。 - 経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業に対しては、当該基準の運用実態等を踏まえつつ、「希望者全員を対象とする 65 歳までの継続雇用制度の導入」が実施されるよう、改正高齢法の趣旨と併せ、早期に取り組むことのメリットについて説明する等により、相談・援助を行った。 <p>【65歳超雇用推進マニュアルを活用した、法が定める措置を上回る取組に係る相談・援助の事例】</p> <p>[事業所の概要]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A 社：産廃処理業、従業員40人、高齢社員比率が高い、60歳定年・希望者全員65歳までの継続雇用制度 ・ 産業廃棄物の回収と処理により、作業内容は体力的にきつく、作業環境も厳しい状況 <p>[課題]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢社員に期待する役割が不明確。 ・ 定年後の賃金額、賞与の規程が整備されていない。 ・ 65歳以降いつまで働けるか不明確 <p>高齢社員の力を活かさず、高齢社員はもちろん、若手社員も不安・不満を感じている。</p> <p>[高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定年後の職務や役割を明確にするため、65歳超雇用推進マニュアルを用いて高齢者の戦力化のポイントを解説し、職務や役割の明確化を提案した。 ・ 賃金、賞与等の規程の整備を行うため、65歳超雇用推進マニュアルにある「評価率表」を紹介し、就業自由度、役割、成果への期待等を基に賃金を定める方法の助言を行った。 ・ 継続雇用制度の改善を行うため、65歳以降の継続雇用についての提案を行った。 <p>[相談後の状況]</p> <p>賃金・評価の仕組みを整備し、再雇用規程の整備についても検討を行ったところ、高齢社員の役割の明確化によりモチベーションの向上に繋がった。</p>	
--	--	---	--	---	--

相談・援助の実施に際しては、実践的支援ツールを活用する等により

企業診断システムの活用

- ・ 企業診断システムを活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握し、企業と共有しながら高齢者雇用アドバイザーが相談・

		<p>対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を的確に把握して対応する。</p> <p>相談・援助実施後は、利用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。また、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より利用者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。【数値目標】 	<p>援助を実施することにより、高齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援した。(平成29年度実績3,174件、前年度実績2,833件、前年度比112.0%)</p> <p>また、企業診断ツールの検討委員会を開催し、個別ツールに係る検討課題及び改定方針を検討し、アドバイザー活動に資するためのツールとして企業診断システムやマニュアル等の開発の方向性を打ち出した。</p> <p>追跡調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年9月から10月に高齢者雇用アドバイザーが相談・援助を実施した事業主等に対して平成29年12月から平成30年1月に、課題改善効果について追跡調査を実施した。(課題改善効果があったと回答した企業の割合 平成29年度実績89.9%、前年度実績90.2%、達成度128.4%) ・調査の実施に当たっては、調査結果の有効性を担保するため、都道府県支部が調査票未回収事業主等に対して電話による回収督促等に取り組み、回収率の向上に努めた。 ・自由記述では、「相談・援助を受けて定年を68歳まで引き上げる予定とした。」、「労働関係の諸手続を明確にしてもらい見直しできた。」、「助言により60歳定年制からの定年延長を検討することとした。今後も改善効果の高い取組の情報提供と助言をお願いしたい。」等の肯定的な評価を得た。 ・追跡調査については、その結果を分析し、今後の相談・援助に活かすよう都道府県支部及び高齢者雇用アドバイザーにフィードバックした。 <p>ホームページによる周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の事例をホームページへ掲載し、周知・広報を推進した。 <p>これらの事例はテーマ別に分類することで、わかりやすく整理した。</p> <p>【ホームページ掲載事例】</p> <p>[企業の状況]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・株式会社F社の業種は縫製業で、従業員は41人 ・定年65歳を導入し、高齢者の活躍の場は確保していたが、相談・助言の中で従業員の高齢化による生産性の低下と高い技術を持つ高齢者の定年退職という課題を把握した。 <p>[高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画立案サービスにより、経営者・高齢者へのヒアリングや、職場環境・作業状況調査を実施した。 ・作業負荷軽減と生産効率の改善策として、指揮命令システムのフラット化や工場のレイアウト変更案等を提案した。 ・高齢者のモチベーション対策として、スキルマップを活用した評価制度及び技能伝承制度、柔軟な就業形態を考慮した継続雇用制度を提案した。 <p>[結果]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題に対する具体的な提案であったため、提案された内容を実施した。 ・高齢者雇用安定助成金を活用し、作業環境を改善した。 <p>□ 企画立案サービスの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善案を提案する企画立案サービスについては、定年引上げ・継続雇用等の高齢者が働きや 	
--	--	---	---	--	--

<p>高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事処遇制度等高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが活用するためのツールを提供するとともに、高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修の充実を図ること。</p>	<p>高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、更なる専門性、相談・援助スキルの向上のための研修を充実するとともに、相談・援助等の好事例の提供、高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的支援ツールの開発・提供等を実施する。</p>	<p>助によって明らかになった課題に対して、その解決に向けた助言を行い、自力で解決することができない事業主に対して具体的な解決案を提案する企画立案サービスを積極的に実施する。</p> <p>八 高年齢者雇用アドバイザーが企業に対する相談・援助の過程で中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズを把握した場合には、企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための研修（以下「職場管理者研修・中高年従業員研修」という。）を効果的に実施する。</p> <p>二 高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、活動実態の把握を行うとともに、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等について、事例発表・意見交換等を行う事例検討会を行う。</p> <p>また、事例検討会で出された好事例を収集・整理し、事例集等を作成し、高年齢者雇用アドバイザーに提供する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援が可能となるよう、相談・援助スキルの向上のための研修、相談・援助等の好事例の提供等を実施しているか。 	<p>すい制度の導入や、従業員向け説明資料の作成など導入後の円滑な制度運用に向けたサポート等を行うことにより、その内容の充実を図り、平成 29 年度 89 件実施した。（前年度実績 86 件、前年度比 103.5%）</p> <ul style="list-style-type: none"> 「継続雇用のための人事評価・賃金制度等処遇の再構築」、「生涯現役を目指した高齢者の職務開発と処遇改善」、「生涯現役雇用に向けた教育訓練制度及び健康管理制度の整備」といった企画立案サービスの好事例についてアドバイザー活動支援ホームページ等を通じて高年齢者雇用アドバイザーにフィードバックし共有することで、事業主の多様な課題に対応した改善提案の質の向上を図った。 <p>八 職場管理者研修・中高年従業員研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーが企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、当該企業の要請に基づき事業主や職場管理者を対象に、能力向上及び意識改革を図るため、「管理者と組織の役割」、「高齢の部下とのコミュニケーション」、「高齢の部下に対する仕事の与え方」等を内容として、また、中高年従業員を対象に、自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るため、「会社に必要な人材となるには」、「会社に必要な人材となるための意識と生活」、「自己の職業能力の特性の再認識」、「高齢期の職業生活に向けての意識を高めること」等を内容として、高年齢者雇用アドバイザーが講師を務める研修サービスを平成 29 年度 40 件（受講者数 598 人）実施した。（前年度実績 34 件（受講者数 490 人）、前年度比 117.6%、受講者数 122.0%） <p>二 高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質的向上の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国 6 ブロックにおいて、高年齢者雇用アドバイザーの活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高年齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会（以下「経験交流会」という。）を開催した。平成 29 年度においては、参加した高年齢者雇用アドバイザーから、特に、「希望者全員が 65 歳まで働ける制度導入済企業への高年齢者活用のための効果的な働きかけ方」及び「定年後再雇用者の働きぶりに課題を感じている事業主への提案ポイント」に係る事例の発表により、具体的な取組の把握を行うとともに、各ブロックにおいて自主的に討議テーマを設定して意見交換を行うことにより相談・援助のスキルアップを図った。（平成 29 年 11 月） 高年齢者雇用アドバイザーが経験交流会において発表した事例等から、今後の相談・援助の参考となる好事例を収集・整理し、アドバイザー活動支援ホームページに掲載するとともに、都道府県支部を通じてすべての高年齢者雇用アドバイザーに情報提供を行った。 高年齢者雇用アドバイザーの委嘱更新に係る具体的基準（過去の相談・助言及び企画立案サービス等に係る活動実績が一定以上あること等）に基づき、適切な人材の確保に努めると 	
--	--	---	--	---	--

<p>効果的な相談・援助の充実</p> <p>及び に加え、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図ること。</p>	<p>相談・援助によって明らかになった高齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関して、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援を積極的に実施し、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図る。</p>	<p>ホ 社会の変化や事業主の経営環境の状態等に対応した相談・援助の技術の向上を図るため、高齢者雇用アドバイザーに対し、実践的支援ツールの効果的な活用や企画立案サービス、職場管理者研修・中高年従業員研修の効果的実施に資する実務研修等を実施する。</p> <p>なお、実施に当たっては、企業等に対する高齢者雇用に係る人事・労務管理上の諸問題の具体的な解決策の提案や「70歳まで働ける企業の実現」に向けた企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。</p>		<p>ともに、各都道府県の規模等に応じた人数の高齢者雇用アドバイザーを配置することで、よりの確な相談・援助活動の実現を図った。</p> <p>ホ 高齢者雇用アドバイザーに対する実務研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーとして、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、「生涯現役社会の実現」に向けた雇用環境整備等に関する相談・援助を行うため、高齢者雇用アドバイザーの基本的知識・技能の付与、対応力向上及びアドバイザー業務効率化のための研修を、研修体系に従い計画的に実施した。 <p>高齢者雇用アドバイザーを認定するための講習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度の高齢者雇用アドバイザーを委嘱するために、高齢者雇用アドバイザーの委嘱要件を満たす者であって、都道府県支部から推薦があった者を対象に高齢者雇用アドバイザー資格を認定するための講習を実施した。（実施1回 3日間 受講者56人） <p>アドバイザー活動に関する基本的研修の実施（1年次又は2年次）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーに対し、年齢にかかわらず働ける企業の普及に向けた基本的な知識技能を習得するための次の基本研修を実施した。（実施延べ3回 受講者147人） <ul style="list-style-type: none"> 【基本研修】雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ方等を習得することを目的とした研修を実施（実施1回 3日間 受講者56人 委嘱初年度） 【基本研修】賃金制度をはじめとした諸制度の導入に結びつけるための提案方法等を習得することを目的とした研修を実施（実施1回 3日間 受講者53人 委嘱初年度） 【基本研修】中高年従業員自身の就業に係る能力・意欲の改善、管理者としての中高年従業員への対応方法に関する研修の実施方法等を習得することを目的とした研修を実施（実施1回 3日間 受講者38人 委嘱2年目以降） ・新任の高齢者雇用アドバイザーが先輩アドバイザーの実際の相談・助言に同行して行う実地研修を実施した。（新任者1人につき3回を上限に実施） <p>企業診断システムの効果的活用のための実務研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任の高齢者雇用アドバイザーに対し、アドバイザー活動に資するためのツールの一つである企業診断システムを効果的に活用した各種の課題解決のための相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した。（基本研修に併せて実施1回 2日間 受講者56人） <p>高齢者雇用アドバイザーのスキルアップのための研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委嘱後3年以上経過の高齢者雇用アドバイザーを中心に、個々の専門性、課題解決に向けたスキルの向上を図るため、相談・援助の実績が多い3業種（建設業、製造業、介護福祉業）について、具体的な企業を題材にグループ単位でのケーススタディを中心とした実践的な研修を実施した。（実施1回 3日間 受講者計25人） <p>課題解決のノウハウを共有するための研修の実施（5年次研</p>	
---	--	--	--	--	--

		<p>へ 高齢者雇用アドバイザーが自主的に実施する研修会、勉強会等への職員の派遣や相談・援助に関する最新情報等を掲載したメールマガジンの発行等を通じ、資質の向上を図る。</p>		<p>修)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委嘱後5年以上を経過した高齢者雇用アドバイザーのうち、5年ごとの委嘱年次の者を対象とし、国の施策及び機構の取組を理解し、課題解決のノウハウを共有するための研修を実施した。(実施1回 2日間 受講者60人) <p>制度改善提案のノウハウに係る説明会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーが高齢者雇用確保措置実施済み企業に対し、平成30年度以降、65歳以上定年や、65歳を超える継続雇用延長に係る制度改善提案をより積極的に行えるよう、効果的にヒアリングを行うための「ヒアリングシート」訪問企業の人材過不足の推移予測をわかりやすく示すための「人員フロー図」、企業訪問に向けてアポイントを取るためのノウハウ集等を含めた実践的支援ツールの使い方などについての説明会を、1～2月に全国で計9回実施した。 <p>へ 高齢者雇用アドバイザーの自主的な資質向上に係る取組への支援等</p> <p>高齢者雇用アドバイザーの自主的勉強会等への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーの相互研鑽や自己啓発が活発化するよう、各地域の高齢者雇用アドバイザーが自主的に開催する資質向上のための勉強会等を奨励するとともに、要請に応じて機構本部から職員を派遣し(平成29年度実績22回)、業務の重点取組や制度の変更点についての説明等により支援を行い、併せて高齢者雇用アドバイザーの活動状況や要望等を直接把握した。 <p>アドバイザー活動支援ホームページ及びメールマガジンの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザー活動の円滑な実施と質的向上を図ることを目的として、高齢者雇用アドバイザー用の専用ホームページを設けるとともに、「ADメールマガジン」を発行した。 ・「アドバイザー活動支援ホームページ」は高齢者雇用アドバイザーに向けて、企業診断システム等の各種相談・援助ツールとそのマニュアル、企画立案サービス等の実践好事例、高齢者雇用アドバイザー向け各種研修資料等の掲載により、情報の共有化を図り、効果的な相談・援助の実施と高齢者雇用アドバイザーの自主学習を支援した。 ・「ADメールマガジン」は全国の高齢者雇用アドバイザー及び都道府県支部に対して機構の取組方針や政策・制度の動きに関する最新の情報資料、アドバイザー活動の参考となる雇用統計資料等を即時的に毎月配信した。これらの事項に加え、高齢者雇用アドバイザー本人による企業へのアプローチ方法やツールの活用に関する独自の工夫等の関連記事や、高齢者雇用アドバイザーから意見・投稿を募り掲載する等、実際の支援の現場で活かせる情報を提供したほか、機構とアドバイザー間の双方向のコミュニケーションを図った。 		
		<p>ト 高齢者雇用</p>		<p>ト ゼネラルアドバイザーによる相談・指導等</p>		

	<p>イ 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようにデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>事業主支援手法</p>	<p>関する高度に専門的ないし技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザーを本部に配置し、本部として、高年齢者雇用アドバイザーに対する、企画立案等に係る相談・指導、各都道府県の高年齢者雇用アドバイザーと連携した広域的な企業グループを対象とする相談・助言活動を行うとともに、ゼネラルアドバイザーが必要に応じ現地へ赴き、企業に対する相談・援助の実施に関し、高年齢者雇用アドバイザーに協力する。</p> <p>実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようにデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>イ 事業主支援手法</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発するとともに、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践的手法の開発により得られた成果について、情報を蓄積・管理した上で、ホームページ等を通じて提供しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用に関する専門的・技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー3人を機構本部に配置し、企画立案サービスの全案件に対する精査・指導の実施及び高年齢者雇用アドバイザーに対する研修の一部を担当した。 ・高年齢者雇用アドバイザーの自主的勉強会等にゼネラルアドバイザーを派遣し、企画立案サービスの分析結果等を踏まえ、留意点等について、説明・指導した。 ・広域的な企業グループからの要請があった場合に支援を実施することとしていたが、要請はなかったことから実施には至らなかった。 <p>実践的手法の開発・提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業における高年齢者等の雇用に係る課題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する実践的手法を開発するための調査研究、産業別ガイドライン策定・普及を行う産業別高年齢者雇用推進事業を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・開発したツールや調査研究の成果については調査研究報告書としてまとめるほかポイントを分かりやすく解説したパンフレット、ヒント集等の利用しやすい形にまとめて、高年齢者雇用アドバイザーに提供するとともに、機構ニュース・ホームページへの掲載等を通じて事業所等への情報提供を行った。 <p>イ 事業主支援手法等の開発</p>		
--	---	--	---	--	--	--

	<p>等の開発</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。</p>	<p>等の開発</p> <p>年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況を踏まえて「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決を図るため、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、事業主支援手法等を開発し、併せてその研究成果を高年齢者雇用アドバイザーの行う相談・援助業務等への活用を図る。</p> <p>また、年齢にかかわらず働ける企業の普及を加速するため、高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的か等について高年齢者雇用アドバイザーからニーズ把握を行い、それをもとに新たな相談手法や企業への情報提供のあり方について検討を行う。</p>		<p>65歳超雇用推進企業事例収集研究委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成28年度に作成した「65歳超雇用推進マニュアル」につき、高齢者の戦力化に取り組む企業等においてマニュアルの活用度をより一層高めるためには、同マニュアルに掲載している企業事例を質・量の両面で拡充することが重要である。そこで、学識経験者から構成される委員会を設置し（4回開催）中小企業が活用しやすいことに重点を置いた事例収集・活用の方向性を明確にした上で、企業51社に対し、ヒアリングを実施した。収集した事例23社を、「65歳超雇用推進事例集」としてとりまとめ、制度導入の背景や進め方及び取組のポイントを詳述した。さらに、高年齢者雇用アドバイザーからのニーズを踏まえ、「65歳超雇用推進マニュアル」を大幅改訂し、収集した事例のダイジェスト版を充実して掲載し、就業規則例や業種別アドバイスを追加した。本事例集及びマニュアルは、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用等を通じて、企業の人事担当者に向けて情報提供し、広く普及を図った。 「65歳超雇用推進マニュアル（改訂版）」を後述のシンポジウム参加者へ配付し、アンケート調査を実施した結果、98.5%から有益であるとの回答が得られた。具体的な意見としては、「企業事例が豊富である」、「制度見直しのための手順が具体的に紹介されている」等の意見が得られた。 <p>高齢社員の人事管理と現役社員の人材育成の調査研究委員会【2年計画の2年目】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本委員会は、高年齢者雇用アドバイザーが用いるツール開発及び企業の人事担当者向け啓発資料作成の基礎となる調査研究と位置づけ、学識経験者等で構成する委員会を設置・開催した（23回開催）。本委員会では、現在の高齢者及び今後高齢者になる現役世代を対象とする企業の人事管理の課題を、人事担当者の制度設計思想や従業員対象の質問紙調査から捉え、効果的な支援策のあり方を検討した。この分析結果は報告書にとりまとめ、平成30年度に高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、並びに人事担当者、就業者及び厚生労働省等に向けて情報提供し、広く成果の普及を図った。 <p>従業員向け研修資料作成委員会【2年計画の2年目】</p> <ul style="list-style-type: none"> 年齢にかかわらずいきいきと働ける社会の実現のためには、高齢者と現役世代（特に、若手社員）の相互理解が重要である。この関係構築と強化に向けた啓発資料を作成するため、学識経験者から構成する委員会を設置・開催した（12回開催）。本委員会では、高齢者の活躍を促進する目的から、高齢者が自らの働き方を考えるための研修資料を作成した。その検討過程で作成した資料は「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」の展示資料として取りまとめた。 <p>企業診断ツール検討委員会【1年計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> アドバイザーが事業主支援に用いるチェックリストなどの企業診断ツール全体の見直しを図るため、学識経験者等で構成する標記委員会を設置・開催した（8回開催）。本委員会では、アドバイザーの活動状況等を踏まえ、個別ツールに係る検討 		
--	---	---	--	--	--	--

	<p>生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> <p>生涯現役を目指す職場づくりの実現に向けた条件整備や多様な就業形態の開発等に関する調査研究を実施する。</p> <p>産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高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い、その結果に基づき高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策定・普及することを支援する。</p>	<p>□ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> <p>生涯現役で働ける職場づくりを目指す企業等と協力して、「職務再設計」「人事・賃金管理」「能力開発」「健康管理」等当該企業等が抱える問題点について、「制度改善型（最長1年間で制度設計、試行から効果測定を行うもの）の調査研究を実施し、取組の経過や検討内容、改善結果を紹介することにより具体的な改善手法の普及を図り、生涯現役を目指す職場づくりに向けた環境整備を推進する。</p> <p>ハ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高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い、その結果に基づき高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・普及することを支援する。 支援する団体数</p>		<p>課題及び改定方針を検討し、ツール開発の指針を提示した。（再掲）</p> <p>□ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査研究を実施するため、協力企業を公募したものの、企業からの応募はなかったことから実施には至らなかった。 過年度の「生涯現役をめざす職場づくり研究」の成果や職場改善ノウハウ検索を高年齢者雇用アドバイザーに紹介し、相談・援助での活用を促した。 高年齢者雇用開発フォーラム、生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム、地域ワークショップ等で「高年齢者の生涯現役をめざした職場改善事例集」及び「生涯現役をめざす職場づくり研究年報」を配布するとともに、ホームページ上での公開を通して成果の普及を図った。 <p>ハ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業別高齢者雇用推進事業（2年間）</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年度から事業を開始した5団体（砂利採取業、電機・電子・情報通信産業、情報サービス業、旅行業、結婚相手紹介サービス業）及び平成28年度から事業を続けている4団体（建設揚重業、フルードパワー産業、有料老人ホーム事業、職業紹介業）の計9団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドライン（以下、「産業別ガイドライン」という。）の策定に係る効果的な取組を促すため、以下の支援を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助（各団体とも1～3人程度の推進担当者を設置） 会員企業委員等7～8人程度で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助 団体が実施するアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言・援助 平成28年度から事業を続けている4団体については、事業の最終年度となることから、策定した産業別ガイドライン及び関連資料をとりまとめた冊子を普及啓発セミナー等を通じて 		
--	---	--	--	---	--	--

<p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進すること。</p> <p>啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、高齢者等の雇用に関するシンポジウム等の各種行事の開催、好事例の選定・表彰等</p>	<p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、企業等が高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために改善</p>	<p>は前年度から継続して活動している4団体と合わせて、計9団体とする。</p> <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するため、以下の啓発広報活動等を実施する。</p> <p>啓発広報活動等の実施</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するため、高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高齢者等がいきいきと働くことができる職場づくりの具体的な取組</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用を支援する月間を設け、改善事例の発表等を内容とする行事を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア 	<p>会員企業に配付、団体のホームページに産業別ガイドラインを掲載するなど業界内での高齢者の雇用の促進に活用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配付した産業別ガイドラインの普及状況について調査した結果、会員企業の87.1%から「役に立った」との回答を得た(前年度実績88.7%)。 ・ホームページ上へ上記4団体の産業別ガイドラインの概要版及び全体版を掲載した。(掲載した産業別ガイドライン件数85件) ・当該産業別ガイドラインを高年齢者雇用アドバイザーへ提供し、相談・援助業務等において、企業担当者の関心の引き付け、情報提供に活用した。 ・高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助に活用できるように、今まで策定した各産業別ガイドラインの中から各会員企業の改善事例について7つの課題別(制度面、能力開発、作業施設等の改善、新職場・職務の創出、ワークシェアリング、健康管理・安全衛生、モチベーション向上策)に取りまとめたヒント集(Web版)について、昨年度の6業種の改善事例を追加するとともに掲載済の事例を整理して更新を行い、ホームページに掲載した。 ・本事業終了後においても、策定したガイドライン活用の好事例を会員企業等に周知することにより更なるガイドラインの活用を普及啓発するため、事業終了4団体(保育サービス業、コンピュータソフトウェア業、プライダル業、バルブ製造業)に委託し、普及啓発セミナーを開催した(各団体1回ずつ)。 <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者雇用開発コンテストの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を募集し、優秀事例を表彰し、先進事例を広く社会に周知することにより、企業等の具体的な取組の普及・促進を図った。 ・平成29年度は、全国から124社(前年度実績129社)の応募があり、学識経験者等からなる審査委員会で審査の上、厚生労働大臣表彰6社、機構理事長表彰24社を決定した。 ・これらの事例については、平成29年10月4日に開催した「高 	
---	---	---	---	---	--

<p>を行うとともに、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用、経済団体等との連携により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。</p>	<p>の事例の発表等を含むとする行事を開催する。</p> <p>高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。</p>	<p>やアイデアの普及を図る「高齢者雇用開発コンテスト」を実施し、10月の高齢者雇用支援月間に開催する「高齢者雇用開発フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。</p> <p>また、当該フォーラムにおいては、機構が開発した実践的手法及び生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究等の成果を組み合わせ公開する等、効果的な啓発広報活動を行う。</p> <p>都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。</p> <p>また、高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。</p> <p>さらに、高齢化・高齢者雇用に関連する統計データを整理し、ホームページで提供する等、ホームページを活用した情</p>	<p>等の活用、経済団体等との連携により、啓発広報活動を実施しているか。</p>	<p>年齢者雇用開発フォーラム」において表彰を行うとともに、機構本部において厚生労働大臣表彰企業をはじめとした12社の事例を取りまとめたコンテスト事例集「高齢者を戦力に」を作成したほか、定期刊行誌「エルダー」で紹介した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・表彰事例を改善分野や業種により検索できる「高齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システム」に平成29年度入賞事例を追加登録し、ホームページにおいて公開した。 <p>「高齢者雇用開発フォーラム」の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用支援月間における啓発活動を効果的・効率的に行うため、高齢者がいきいきと働ける職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考えることを目的とし、高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを内容とするフォーラムを開催した（平成29年10月4日、イイノホール）。 <ul style="list-style-type: none"> - 高齢者雇用開発コンテスト表彰式において、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した（株）きむらをはじめ、計30社を表彰 - 佐藤博樹氏（中央大学大学院戦略経営研究科教授）による記念講演「人事管理の基本が鍵～高齢社員の活躍支援に特別な取り組みは不要～」 - コンテスト入賞企業の（株）きむら、七欧通信興業（株）、（株）お佛壇のやまきによる事例発表 - 上記3社とコーディネーター佐藤博樹氏（中央大学大学院戦略経営研究科教授）による「高齢者が活躍する仕組みづくり」、「働き続けるためには学ぶこと」等についてのトークセッション - 雇用相談コーナーを設置し、来場者の個別相談や問い合わせに対応 - 入賞企業の取組事例、65歳超雇用推進マニュアル、高齢者雇用アドバイザー制度、高齢者雇用安定助成金制度、マンガで考える高齢者雇用などを紹介するパネル・ポスターの展示 - 機構の事業を紹介する各種資料等の配布 ・企業の経営者・役員、人事担当者、労働行政関係者を中心に352人の来場があった（前年度実績305人）。 ・来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の87.4%から「内容に満足している」との回答を得た（前年度実績91.1%）。具体的には、「高齢者の雇用・就業について理解が深まった（55.6%）」、「検討している高齢者雇用・就業の課題のヒントが得られた（49.5%）」等の割合が高かった。また、今後の開催方法の要望として、「先進的な考え方や研究成果の発表をしてほしい（62.6%）」「専門家の意見をじっくり聞きたい（42.1%）」（複数回答）等の割合が高かった。 ・自由記述の内容として、「自分が講師をするセミナーの参考になった。」、「世情に応じて高齢者雇用の観点が移り変わることを感じた。」、「今回も参考になり、各企業の工夫もわかり有意義であったが、大企業・行政（自治体等）のとりくみも紹介してほしい。」等の回答を得た。これらの意見・要望を踏まえ、平成30年度に向け、更に満足度の高いイベントとなるよう検討を進めた。 <p>生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催</p>	
---	--	--	--	--	--

		<p>報提供及びマスメディア等を通じた啓発広報活動を行う。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県支部において、高齢者雇用支援月間である 10 月を中心に高齢者雇用に関する先進的な企業等の事例発表、専門家等による講演、ディスカッション等を行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体及び都道府県労働局等と連携し、開催した(47 都道府県で開催、参加者は 2,895 人(前年度実績 2,759 人)となり、本事業開始以来、過去最高記録を更新)。 <p>定期刊行誌「エルダー」の発行・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に高齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事、労務担当者等に対して、配布した。 ・読者アンケートでは、「非常に参考になる」「参考になる」との回答が合計94.9%(前年度実績92.8%)であった。 ・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、オンライン書店等で販売を行ったほか、イベント等で周知活動を行うとともに、現在読者でない事業主等に対して、都道府県支部を通じて、業務で関わりを持った際などに、定期的に読んでもらえるよう勧奨する取組を行った。 <p>読者アンケートにより把握した読者ニーズ、「エルダー」編集アドバイザー会議の助言・指摘等を踏まえた誌面の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用に取り組む企業・事業主にとって分かりやすい内容とするため、7月号で「そこが知りたい！高齢者雇用入門」を特集したほか、65歳以降の就労機会の確保に向けた多様な取組を紹介するため、5月号で当機構が昨年度策定した「65歳超雇用推進マニュアル」を特集した。また、9月号で「シニア社員がイキイキするマネジメント」12月号で「テレワークが創る多様な働き方」をそれぞれ特集した。 ・「働き方改革実行計画」で継続雇用年齢や定年年齢の引上げを行う企業への支援を拡充するという方針に則り、「リーダーズトーク」のボリュームを増やすとともに掲載位置を巻頭に変更し、65歳を超えた継続雇用や65歳までの定年延長を行った企業の経営者等のインタビュー記事を多く掲載した。 ・「事例が役に立つ」との読者の声に応え、毎号の特集で解説の後に多数の事例を掲載した。 ・平成 30 年 3 月号から、「高齢者雇用開発コンテスト」入賞企業の取組をマンガで紹介する連載を再開した。 <p>マスメディア等による啓発広報活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムの実施内容を日本経済新聞に広告を掲載(全15段)した。 ・高齢者雇用支援月間に関する新聞広告として、地域ワークショップを周知するため、各都道府県をエリアとする地方新聞(49紙)に開催案内や高齢者雇用安定助成金の紹介を掲載した。また、地域ワークショップに関する取材記事(事前(33紙)及び事後(38紙))の掲載が行われた。 <p>さらに、記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」の9月25日発行号に高齢者雇用の重要性を啓発するために、先進企業の取組事例、学識者による高齢者雇用を促進するための解説等を、見開き2頁、フルカラーで掲載した。また、「日経ビジネス」のWeb版である「日経ビジネスオンラインSpecial」に、文字数制限等により紙面に掲載できなかった詳細な内容や写真等を1か月(掲載期間9月25日～10月24日)にわたり掲載したほか、同サイトからホームページ及びメー</p>	
--	--	-----------------------------------	--	---	--

<p>高年齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用</p> <p>企業における高年齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高年齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用を促進すること。</p>	<p>イ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</p> <p>企業における高年齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高年齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供し、効果的な活用を促進する。</p>	<p>生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</p> <p>企業における高年齢者の働き方等の雇用環境整備を推進するため、「高年齢者雇用開発コンテスト」の表彰事例や従業員が年齢にかかわらずいきいきと働いている先進的な職場事例について事例集を作成するほか、シンポジウム等で明確なテーマを定めて、現場の情報を発信し、生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の提供を行う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供しているか。 	<p>ルマガジン登録募集ページへの誘導を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用に関する実践的手法の開発、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、広く社会一般の高年齢者雇用についての理解を促進した。 高年齢者の雇用を取り巻く高齢化社会の実態と見通しに関する国際比較を含む各種統計・調査結果をテーマ別・調査別に整理・配置したリンク集としてホームページで提供した。 <p>生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</p> <p>「65歳超雇用推進マニュアル」の普及・改訂（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成28年度に作成した「65歳超雇用推進マニュアル」について、公共職業安定所等を通じて企業の人事担当者に向けて情報提供し、広く普及を図った。 企業51社に対し、ヒアリングを実施して収集した事例を、本マニュアルに掲載し、改訂版を作成した。本マニュアルは、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用等を通じて、企業の人事担当者に向けて情報提供し、広く普及を図ることとしている。 <p>事例集の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構本部においてコンテスト応募事例のうち厚生労働大臣表彰企業をはじめとした12社の優れた事例を取りまとめたコンテスト事例集を作成した。 先進的な事例について、定期刊行誌「エルダー」で紹介し、広く参考に供した。 <p>「エルダー活躍先進事例集」の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年度コンテスト応募事例の中から、年齢にかかわらずいきいき働けるよう、高年齢者雇用のための改善・工夫等を行った24の事例を選定して企業の考え方や取組概要を紹介する「2017年度版エルダー活躍先進事例集」を作成した。同事例集は高年齢者雇用アドバイザーが携行しやすいよう加除式のバインダーへの追録とするとともに、ホームページに電子ブックの掲載をした。 <p>「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革実行計画」において掲げられている“65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げを行う企業の奨励”等の政府の方針を受け、平成29年度は「定年引上げについて考える」のテーマでシンポジウムを開催し、当機構による調査報告や実際に定年引上げを行った企業の人事労務責任者による事例発表、学識経験者を交えたパネルディスカッション等を行った。 日時 平成30年2月22日（木） 会場 品川 THE GRAND HALL（東京都港区港南2-16-4） 内容 <ul style="list-style-type: none"> 講演「定年を引き上げたのはどのような企業なのか～企業調査の結果より～」（講師：浅野 浩美 [当機構雇用推進・研究部長]） [報告結果の一例] 	
---	---	---	--	--	--

<p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。</p>	<p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p>	<p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> <p>実施に当たっては、</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 定年引上げの効果については、実施企業の9割以上が満足と回答。 - 定年引上げに当たっての課題については、定年引上げ前の企業の多く（最大で8割超）が「大いに課題である」「ある程度課題である」と回答した課題であっても、定年引上げ実施済み企業の振り返りでは、あまり課題であったと捉えられておらず、課題であったと回答した企業の割合が最も高い項目でも3割程度であった。 <p>企業事例発表 「わが社における定年延長等に向けた取り組みについて」 (発表企業：太陽生命保険(株)、トラスコ中山(株)、YKK(株))</p> <p>パネルディスカッション 「定年延長を進めるためには」 (コーディネーター：内田 賢氏 [東京学芸大学教育学部教授]、パネリスト：事例発表企業3社他)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の経営者・役員、人事担当者、人事労務関係専門家・研究者、労働行政関係者を中心に359人の来場があった(前年度実績381人)。また事前申込者は575人であった。 ・来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の86.2%から「内容に満足している」との回答を得た(前年度実績86.6%)。また、本シンポジウムでご意見・ご感想の自由記述の内容として、「ホットなテーマでタイミングの良いセミナーでした。」、「高齢者雇用を考えること 全社員一人一人に対してどう向き合うかという気づきを得られました。」、「大きなホールが満席になるほど多くの方々が高齢引上げに関心が高い、または課題を持っているであろうことがよくわかった。今後もっと現実的な問題として対応しなければならないと痛感した。」、「現在も以前発行のマニュアルに基づき労使協議を行っております。」、「賃金・退職金・モチベーションの維持に検討が必要と感じた。」等の回答を得た。 <p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>高齢期における職業生活の設計のための研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、当該企業の中高年従業員等を対象に、早い段階から65歳以降までの職業生活の設計ができるよう、キャリアの棚卸しや定年後の働き方、年金、社会保険の基礎知識等についての研修を実施した。(平成29年度33件(受講者数611人)。(前年度実績27件(受講者数472人)、前年度比：件数122.2%、受講者数129.4%)。 	
---	---	--	--	--	--

		<p>企業に対する相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、高齢者雇用アドバイザーが企業等を会場として研修等により行う。</p>		<p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーの企業訪問時や高齢者雇用開発フォーラム等を活用して「65 歳超雇用推進マニュアル」を積極的に周知・提供するとともに、就業規則の具体例や業種別アドバイスの追加、掲載事例の充実等による「65 歳超雇用推進マニュアル」の改訂、65 歳超雇用を推進する中小企業の取組事例を多く掲載した「65 歳超雇用推進事例集」の作成及び企業等への配布を行い、65 歳以降の継続雇用延長や定年引上げを行う企業に対する効果的なサービスを実施した。 ・さらに、平成 30 年度から新たに 65 歳超雇用推進プランナーを配置し、「65 歳超雇用推進マニュアル」など機構が開発したツールを効果的に活用しながら具体的な制度改善を提案することにより、65 歳を超えた雇用継続延長や 65 歳以上への定年引上げを推進することとしている。 		
--	--	---	--	---	--	--

4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助に関して 120%を超える達成度であること、ツールを活用して高齢者雇用についてわかりやすく相談・援助を行っていることは、評価できる。
- ・相談・援助後の改善効果について、好事例だけでなく困難事例についても実態を把握し、支援の質の向上を図ることが望まれる。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 2	給付金の支給業務		
業務に関連する政策・施策	政策目標 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標 - 3 - 1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第1号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
給付金の説明会実施回数（計画値）	毎年度 500 回以上	-	500 回以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-				
給付金の説明会実施回数（実績値）	-	1,127 回	792 回	740 回	748 回	760 回	720 回	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	158.4%	148.0%	149.6%	152.0%	144.0%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
本部団体訪問実施数（計画値）	-	-	-	-	30 団体以上	30 団体以上	30 団体以上	経常利益（千円）	-	-	-	-	-
本部団体訪問実施数（実績値）	-	-	-	-	35 団体	35 団体	35 団体	行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	-	-	116.7%	116.7%	116.7%	従事人員数（人）	-	-	-	-	-

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	< 評価と根拠 > 評価：A ・平成28年10月に創設された65歳超雇用推進助成金について、周知・広報を実施し、給付金説明会を720回（目標達成度144.0%）実施した。 ・機構本部による	< 評価に至った理由 > 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報については、給付金の説明会実施回数が720回（目標500回以上）と、目標を達成しており、高く評価できる。 また、機構本部による業界団体への訪問実施数においても35団体（目標30団体以上）と、目標を達成	

<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p>	<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的の通り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>ア 効率的な給付金支給事務の実施</p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図る。 給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</p>	<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定を図るため、機構が実施する給付金支給業務については、その政策目的の通り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>イ 支給決定案件ごとの処理期間を把握し、必要に応じて審査業務の見直しを行い事務処理の効率化を図る。 また、本部が都道府県支部に対し支給申請書の処理期間を厳守するように個別指導する等、進捗管理の徹底を図る。</p>	<p><評価の視点> ・適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図っているか。</p>	<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>効率的な給付金支給事務の実施</p> <p>イ 給付金ごとの処理期間の把握による事務処理の効率化のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部では、給付金ごとの支給決定件数及び処理期間を把握し、申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応をすることにより、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査の実現に努めた。 ・都道府県支部の申請受理から機構本部送付までの処理期間について、毎月都道府県支部ごとの処理期間を把握し、処理期間が所定の期間を超過している都道府県支部に対しては、原因の分析、処理体制の整備及びスケジュール管理の徹底等について個別指導を実施した。 【都道府県支部の平均処理期間】 65歳超雇用推進助成金及び高年齢者雇用安定助成金 31.6日（前年度実績27.0日） ・65歳超継続雇用促進コースにおいては、平成28年10月創設以降、過去3年間の支給件数の10倍を超える13,000件以上の支給申請を受けたため、以下のとおり、職員の応援体制を設けることなどにより、処理の遅滞を最低限に留めるよう取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> - 従来は7人体制での審査業務を、他部署等から最大25人程度の応援を受け入れ、あわせて審査のプロセスを従前の2段階から4段階に細分化し、プロセスごとに担当者を割り振ることにより、職員の習熟に応じた審査業務に専念できる体制を構築した。 - 他部署からの応援職員のための1次・2次審査用チェックシートと対応表を作成し活用することにより、迅速かつ均一な審査を促進した。 - 審査の結果、不支給となった事案の不支給理由を都道府県支部に情報提供し、支給につながらない申請の受理前のフ 	<p>業界経営者団体等への広報依頼を35団体（目標達成度116.7%）行い、支部においては当該団体の地方組織と連携をした周知・広報を実施するなど、より事業主に届きやすい周知・広報となるよう取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳超継続雇用促進コースの多数申請を受けて、他部署等からの応援受け入れ、審査プロセスの細分化とプロセスごとに担当者を割り振ることにより、職員の習熟に応じた審査業務に専念できる体制を構築した。 ・不正受給防止については、基準を設け支給対象事業主への現況調査を実施するなど取組を推進し、不正受給件数は0件となった。 <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金制度の改正等があった場合には、積極的に周知・広報し、事業主サービスの向上を図っていくことが必要である。 <p>してあり、評価できる。</p> <p>さらに、平成28年度より新設された65歳超継続雇用促進コースにおいて、平成29年度当初の要件変更により、多数の申請が寄せられたところであるが、迅速に支給事務を進めるための対応として、従来は7人体制での審査業務を他部署等の類似業務に従事する職員等を中心に最大25名程度の応援受け入れを行うとともに、審査プロセスを従前の2段階から4段階に細分化し、プロセスごとに担当者を割り振ることにより、職員の習熟に応じた審査業務に専念できる体制を構築するなどにより、効率的な支給事務を確保し、1万件を超える申請の処理を完了させたことは、当該年度における質的な「成果」として高く評価できる。</p> <p>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると評価できることから、評価をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>給付金について、制度創設から1年以上を経過したところであり、申請1件当たりの平均処理期間のさらなる短縮に努める必要がある。</p> <p>また、事業主からの事前の相談・問合せにおける質疑を分析・集約し、各施設への応答集の提供や「支給申請の手引き」への反映などによって、申請前に事業主への制度理解を促すとともに、担当職員に対する説明会等における点検・確認項目の周知徹底及び「審査・点検マニュアル」等の一層の充実を図ることにより、審査能力の向上に資</p>
--	--	--	---	---	--

		<p>□ 円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止のため、事業主に対して、支給申請書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分に事前説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行う。</p> <p>八 効率的な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たっての留意事項等の説明及び事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上を図る。</p> <p>二 適正支給に配慮しつつ、事業主の利便性の向上を図る観点から、申請様式及び添付書類の見直し等を検討する。</p> <p>ホ 事業主に対してアンケート調査</p>	<p><評価の視点> ・給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行っているか。</p> <p><評価の視点> ・事業主に対してアン</p>	<p>フィルタリングを強化することにより、審査業務を省力化した。</p> <p>これらの取組により、多数申請のあった65歳超継続雇用促進コース（旧制度）について、確認に時間を要する疑義案件を除き、1万件を超える申請の処理が完了した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画認定を行うコースについては、事業主が助成対象事業の開始を計画した日までに認定・不認定を決定する必要があることを考慮して審査終了予定日を設定し、進捗管理の徹底を図った。 ・都道府県支部に対して、支給事務に関する留意点等を通知し、受理・点検業務の円滑化を図った。また、必要な支部に対しては訪問により処理方法についての指導を行った。 ・都道府県支部において各種通知文書を迅速に確認できるよう、機構内LANに通知文書の目次となる一覧表を掲載し、変更がある都度更新を行った。 ・以上の取組により、前年度実績（1,042件）の10倍を超える11,019件の給付金を支給した。 <p>□ 事業主に対する十分な事前説明等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国施設長会議（4月17日）及び給付金担当者全国会議（5月9日）において、給付金の改正点、事業主に対する事前説明の重要性について説明し、円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止を図るとともに、適正かつ効率的な点検・確認等について説明・指示を行い、支給事務の更なる効率化を図った。 ・事業主からの相談・問合せ対応を46,643件実施することにより、制度の理解を深め、申請の際のトラブル防止等に努めた。 <p>八 給付金業務担当者会議等の開催等による審査能力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金業務担当者全国会議（5月9日）において、給付金業務の運営方針、支給要領及び申請書の修正点、申請書に関してよくある記入誤りや記載の確認ポイント及び申請者の立場に立った十分な事前説明の重要性等について説明・指示を行い、支給事務の更なる効率化を図った。 ・「審査・点検マニュアル」を作成・配付し、審査・点検業務の効率化及び統一化を徹底した。 <p>二 適正支給に配慮した申請書類の見直し等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度改定の際には、適正支給と事業主の利便性の向上のバランスを勘案し、申請様式への記載事項や添付書類は必要最低限とすることに留意し設定を行った。 <p>ホ アンケート調査結果による業務の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金を活用した事業主にアンケート調査を実施し、「申請 	<p>する取組を繰り返し行い、統一かつ適正な審査業務の確保に引き続き努める必要がある。</p> <p>さらに、制度の改正に際しては、制度の周知・広報を一層強化し、事前に申請手続き等について分かりやすい説明を行うとともに、申請時における点検・確認の徹底と審査体制の確保について、万全を期すことが重要である。</p>
--	--	---	--	---	--

<p>給付金の効果的活用を図るため、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。</p>	<p>イ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行い、特に給付金の説明会については、毎年度500回以上実施する。</p>	<p>を実施し、その結果を支給業務の改善に活用する。</p> <p>給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>イ 厚生労働省等関係省庁、関係機関と連携を図り、効率的な周知・広報を行う。</p> <p>ロ 事業主等が給付金を容易に理解できるよう、支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表等の説明について、ホームページに公開する。</p> <p>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速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>ハ 職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行う。特に給付金の内容を分かりやすく紹介する説明会については、都道府県支部ごとに示した実施回数の目標値に基づき、500回以上実施する。</p> <p>また、職業安定機関との間に連絡会議を設け、相互</p>	<p>ケート調査を実施し、その結果を支給業務の改善に活用しているか。</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は、速やかに修正しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対する給付金の説明会については、毎年度500回以上実施すること。【数値目標】 	<p>手続が複雑だと感じたので、わかりやすい説明を望む」などの意見を受け、担当者全国会議等において、アンケート結果の適切な対応等を指示することにより、支部担当者の対応スキルの一層の向上を図った。</p> <p>また、アンケート調査で「給付金が雇用環境整備の措置を実施する誘因となった」との回答が90.9%（前年度96.7%）であった。</p> <p>給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>イ 厚生労働省と連携した効率的な周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省と連携し、高年齢者雇用状況報告調査票送付時に制度概要及び活用事例を掲載した給付金の案内を同封（16万社）した。 <p>ロ ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4月1日に給付金の制度改正に伴う更新を即日実施し、リーフレット、改訂申請様式の掲載を行った。 ・事業主が高年齢者雇用環境整備支援コースの制度活用を具体的にイメージできるよう、活用事例集を改訂し7月6日にホームページに掲載するとともに、事業主への周知・広報に活用することで利用促進を図った。 <p>ハ 給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・説明会について、給付金等の効果的な周知を図るため、都道府県支部ごとに、これまでの実施実績等を勘案した目標値を示し、ほぼすべての都道府県支部が周知・広報に係る目標値を上回る実施回数となった。 ・都道府県支部は、給付金の給付内容・手続等について周知するため、関係機関や経済団体の支部等が実施する各種会合に積極的に参加し、説明会を720回実施した。（前年度実績760回、前年度比94.7%、達成度144.0%） ・都道府県支部は都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）と連携し、事業主等への周知・広報を行うため、都道府県職業安定機関等との情報交換を376回行った（前年度実績535回、前年度比70.3%）。 ・都道府県支部では、訪問による事業主団体等への周知・広報を857回（前年度実績927回、前年度比92.4%）行った。また、広報誌・機関紙等への無料掲載を積極的に依頼することにより、幅広い周知に努め、広報誌等に160回掲載された（前年度 	
---	--	--	---	---	--

	<p>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や支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p>	<p>の情報交換を密にするとともに、事業主説明会の共催、各種対外配布文書等への給付金関係記事の掲載依頼等を行う。</p> <p>ニ 本部は、都道府県支部が行う周知活動等の状況を把握し、これまで収集した取組好事例を参考にしながら、給付金の効果的な活用の促進を図る。</p> <p>ホ 生涯現役社会の実現に向けた企業の取組を促進・支援するため、制度の内容を新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。</p> <p>ヘ 分かりやすい給付金のパンフレット、支給申請の手引、活用事例集等を作成し、事業主等に対して給付金の支給要件及び手続き等を周知する。</p>	<p><評価の視点> ・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。</p>	<p>実績191回、前年度比83.8%)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーと都道府県支部担当者の両者が連携し、高年齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に、各給付金の情報提供を着実に実施するよう徹底を図った結果、高年齢者雇用アドバイザーの事業所訪問時における周知・広報を28,330回実施した(前年度実績28,192回、前年度比100.5%)。 <p>ニ 取組好事例を活用した給付金の広報活動の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県支部が地域の実情に応じた有効な周知・広報活動を行えるよう本部はこれまで収集した全国の活動事例を各都道府県支部へフィードバックを行った。 <p>ホ 新聞広告、事業主団体の訪問等による幅広い周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部においては、給付金の幅広い周知・広報を図るために、新聞・雑誌、各種団体のホームページに給付金の制度内容等を掲載した。また、事業主団体に働きかけを行い、団体ホームページへの掲載により周知を図った。さらに、全国商工会連合会や全国中小企業団体中央会等全国規模の事業主団体、産業別ガイドラインの策定に取り組んでいる業種別団体等を個別に訪問し、その協力を得て会員企業へのリーフレットの配付、団体の機関誌、メールマガジンへの掲載等により広く周知を図った。 <p>ヘ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省と連携し、高年齢者雇用状況報告調査票送付時に給付金の案内を同封(16万社)した。[再掲] ・支給額、申請手続の流れ、用語の解説等を多色刷りや図表を用いて見やすさを工夫した分かりやすいリーフレットをコースごとに作成し、都道府県支部を通じて事業主に配布するとともに、職業安定機関及びその他の関係機関に対して事業主への周知を依頼した。 ・高年齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、都道府県支部において事業主等に配布した。 ・事業主団体のニーズに応じて資料を提供するとともに、事業主団体の広報誌、インターネット、メールマガジン等により、傘下の企業等に周知を図った。 ・「支給申請の手引き」についてはコースごとに作成し、申請までの流れ図や記載例を盛り込み、申請する事業主が分かりやすいものとした。 ・審査・点検マニュアルについては、申請書及び計画書受理における具体的なチェックポイントを掲載し、都道府県支部職員の理解を深めることで事業主からの相談に対して円滑に対応できるよう取り組んだ。 ・都道府県支部の要望に対応し、事業主説明会で使用できるパワーポイントによる周知用資料をコースごとに作成・配付し、 	
--	---	--	--	---	--

<p>高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</p>	<p>ウ 適正な支給業務の実施</p> <p>適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。</p>	<p>ト 高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助活動において事業所訪問を行う際に、効果的な給付金の周知を行う。</p> <p>チ 活用事例集の更なる拡充を図り、事業主団体と連携して、分かりやすい周知・広報を行う。</p> <p>本部は年間 30 団体以上の業界団体を訪問し、給付金の周知・広報を行う。</p> <p>リ 事業主に対してアンケート調査を実施し、その結果を更なる活用促進のための周知・広報に活用する。</p> <p>適正な支給業務の実施</p> <p>イ 支給申請事業所に対する適正な支給を確保するため、計画申請書・支給申請書の内容と事業所現地の整備状況等とに不整合等がないか複数人により現地調査を実施する。疑義のあるものについて</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 年間 30 団体以上の業界団体を訪問し、給付金の周知・広報を行うこと。【数値目標】 <p>< 評価の視点 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対してアンケート調査を実施し、その結果を周知・広報に活用しているか。 <p>< 評価の視点 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。 	<p>説明会等で活用した。</p> <p>ト 高年齢者雇用アドバイザーを活用した効果的な給付金の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーによる給付金の周知に資するため、ADメールマガジンに給付金の制度の改正点や活用事例を掲載した。 9月に機構本部で開催された「高年齢者雇用アドバイザー5年次研修」、3月に機構本部で開催された「高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習」において、高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助活動の際に、効果的に給付金の周知を行えるよう、給付金の活用事例等の知識を付与した。 高年齢者雇用アドバイザーの事業所訪問時における周知・広報は28,330回実施した(前年度実績28,192回)。[再掲] <p>チ 活用事例集の作成及び業界団体への広報依頼</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主が高年齢者雇用環境整備支援コースの制度活用を具体的にイメージできるよう、活用事例集を改訂し7月6日にホームページに掲載するとともに、事業主への周知・広報に活用することで利用促進を図った。(再掲) 機構本部において、業界団体への訪問による周知・広報を35団体(前年度実績35団体)に行い、当該団体の地方組織に対して都道府県支部が周知・広報依頼を行うことにより、事業主団体と連携したより利用者に届きやすい有効な取組を実施した。 <p>リ アンケート調査結果の周知・広報への活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 「もっと多くの事業所に知ってもらえるよう、広報の拡充を望む」等のご意見を受け、事業主団体等と連携をした説明会の実施に加え、周知用資料の作成・活用により、さらに事業主に届きやすく、理解しやすい広報に向けて継続的に取り組んだ。 機構本部では団体の中央へ広報協力依頼を行い、支部では団体支部と連携をし、説明会の開催や広報資料への情報の掲載等を行い、事業主に届きやすい周知・広報となるよう取り組んだ。 <p>適正な支給業務の実施</p> <p>イ 厳正な審査及び調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県支部から各労働局に対し、雇用保険データの照会を依頼し、不正受給歴等の確認を実施した。 高年齢者雇用環境整備支援コースにおいては、計画申請を受理した際、一部の例外を除き対象となる事業所に現況確認の調査を実施するとともに、支給申請を受理した際もすべての支給申請事業所に対する現況確認の調査を実施した。これらの調査は複数人で実施することにより、不正受給防止を徹底した。 不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、機構本部と都道府県支部が当該申請事業所に対して訪問調査を実施した。 		
---	---	--	---	--	--	--

<p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>ては追加資料の提出、実地での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を徹底する。</p> <p>また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。</p> <p>ロ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講じる。</p> <p>ハ 適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議等において、申請事業所における申請内容の実態確認の具体的な方法等を指示するとともに、過去の不正受給の手口等について具体的に説明し、防止するための確認方法を指導すること等により効果的な給付金支給業務の実施を図る。</p> <p>二 厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給が発生した場合は、原因を究明し、関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策を講じているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 申請時に、事業所に対し労働保険の適用事業所台帳データの提出を求めるとともに、事業所における従業員本人との面談及び出勤簿・賃金台帳等による就業実態の現場確認を通じて、従業員の在籍確認を厳正に実施した。 平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。当該アドレスの平成29年度の受信件数は9件(前年度実績9件)であり、そのうち不正受給の判明につながる情報は0件(前年度実績0件)であった。 都道府県支部による個別事業所訪問調査数：777回(前年度実績1,404回) 不正受給件数 0件(前年度実績0件) <p>ロ 不正受給防止対策の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うこと、事業所名等を公表することをホームページ及び給付金周知広報用の各種リーフレット等にも記載し注意喚起を行った。 審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」により都道府県支部での審査・点検時における不正受給防止に活用した。 不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、障害者助成部と連携会議を開催した。 <p>ハ 適正な支給業務のための給付金業務担当者会議等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者全国会議(5月9日)を開催し、特に改正された給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。 <p>二 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県支部と都道府県職業安定機関(労働局及び公共職業安定所)との情報交換の機会376回(前年度実績535回、前年度比70.3%)を通じて、適切な支給業務の実施を図った。また厚生労働省とも、不正受給事案について情報交換の機会を設け、問題点を共有した。 平成30年2月に65歳超雇用推進助成金及び高年齢者雇用安定助成金を受給した事業主に給付金制度をより良くするためのアンケートを実施した。 	
--	---	--	--	--	--

				<p>平成 30 年 4 月に取りまとめ、今後の給付金業務におけるサービス向上を図るため、厚生労働省や都道府県支部に情報提供を行う予定。</p> <p>参考:高齢者雇用環境整備支援コースの支給例 【作業上の課題】介護施設で高齢従業員が入浴介助を行う際には、腰への負担が大きく、高齢者の継続雇用の課題となっている。 【助成金活用の理由】入浴用のリフトを導入することで、身体的負担が低減され、高齢従業員の継続雇用を進めやすいが、設備が高価なことで購入を躊躇していた。 【助成の効果】入浴用リフトの導入に係る費用の一部助成を受けて購入した。高齢者の負担が軽減されたことで、継続雇用への一助になった。</p> <p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・都道府県支部担当者の理解の向上のための担当課長等を集めた会議の開催、利用者向けに記入例や申請における留意点をまとめた「支給申請の手引き」の作成・配布・ホームページへの掲載、事業主説明会における制度紹介の周知用資料(パワーポイント)の作成等を行い、支給申請手続等のよりわかりやすい説明を実施した。 ・また、都道府県支部における点検の処理日数に目標を設けて速やかな本部送付を図るとともに、平成29年度においては、増加した相談問合わせ及び申請件数に対応した迅速な支給決定のため、一時的な応援体制の確保による審査体制の増強、提出書類チェックリストの作成・提供による受付事務の効率化等を実施し、より効率的な支給事務に努めた。</p>	
--	--	--	--	---	--

4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・昨年度の支給件数の 10 倍を超える多数の申請がなされた中、応援態勢を整備するなど、審査業務が大きく遅れることなく行われたことは、高く評価できる。
- ・制度変更が予期される場合には、事前に人員の手当や調整を検討するなど、担当者の業務負担が過度なものにならないための取組が望まれる。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 3	地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援		
業務に関連する政策・施策	政策目標 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標 - 3 - 1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（計画値）	147,000人以上	-	29,400人以上	29,400人以上	29,400人以上	29,400人以上	29,400人以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（実績値）	-	31,831人	31,658人	31,769人	31,954人	32,332人	32,695人	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	107.7%	108.1%	108.7%	110.0%	111.2%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（精神障害者）（計画値）	49,000人以上	-	9,800人以上	9,800人以上	9,800人以上	9,800人以上	9,800人以上	経常利益（千円）	-	-	-	-	-
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（精神障害者）（実績値）	-	10,868人	11,012人	11,312人	11,495人	11,804人	11,925人	行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	112.4%	115.4%	117.3%	120.4%	121.7%	従事人員数（人）	-	-	-	-	-
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（発達障害者）（計画値）	22,000人以上	-	4,400人以上	4,400人以上	4,400人以上	4,400人以上	4,400人以上						
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（発達障害者）（実績値）	-	5,457人	6,110人	6,698人	7,175人	7,643人	8,254人						
達成度	-	-	138.9%	152.2%	163.1%	173.7%	187.6%						

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

2. 主要な経年データ（続き）

主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価（計画値）	80%以上	-	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価（実績値）	-	95.2%	93.2%	94.8%	95.0%	95.6%	96.1%						
達成度	-	-	116.5%	118.5%	118.8%	119.5%	120.1%						
職業準備支援の実施による就職等に向かう次の段階への移行（対象者の比率）（計画値）	80%以上	-	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
職業準備支援の実施による就職等に向かう次の段階への移行（対象者の比率）（実績値）	-	88.0%	87.6%	88.4%	88.2%	89.0%	88.0%						
達成度	-	-	109.5%	110.5%	110.3%	111.3%	110.0%						
職業準備支援等の修了者の就職率（計画値）	50%以上	-	50%以上	50%以上	50%以上	50%以上	50%以上						
職業準備支援等の修了者の就職率（実績値）	-	68.1%	68.5%	69.0%	70.4%	68.3%	71.7%						
達成度	-	-	137.0%	138.0%	140.8%	136.6%	143.4%						
ジョブコーチ支援終了者の職場定着率（計画値）	80%以上	-	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
ジョブコーチ支援終了者の職場定着率（実績値）	-	86.7%	88.2%	88.1%	87.6%	87.1%	88.1%						
達成度	-	-	110.3%	110.1%	109.5%	108.9%	110.1%						
復職支援終了者の復職率（計画値）	75%以上	-	75%以上	75%以上	75%以上	75%以上	75%以上						
復職支援終了者の復職率（実績値）	-	83.3%	83.7%	85.3%	86.1%	85.1%	84.6%						
達成度	-	-	111.6%	113.7%	114.8%	113.5%	112.8%						
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（計画値）	82,000 所以上	-	16,400 所以上										
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（実績値）	-	17,800 所	17,767 所	18,460 所	18,023 所	18,524 所	19,028 所						
達成度	-	-	108.3%	112.6%	109.9%	113.0%	116.0%						

2. 主要な経年データ (続き)													
主要なアウトプット (アウトカム) 情報								主要なインプット情報 (財務情報及び人員に関する情報)					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 (計画値)	80%以上	-	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 (実績値)	-	90.2%	93.1%	91.6%	92.0%	92.4%	93.9%						
達成度	-	-	116.4%	114.5%	115.0%	115.5%	117.4%						

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (H29)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に</p>		<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p>	<p><評価と根拠> 評価：A ・医療機関等との一層の連携を図り支援ネットワークを強化し、他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者等を積極的に受け入れた結果、職リハサービスを実施した対象者数は32,695人(達成度111.2%)うち精神障害者の対象者数は11,925人(達成度121.7%)、発達障害者の対象者数は8,254人(達成度187.6%)となり、いずれも過去最高の実績となった。また、精神障害者数と発達障害者数の目標達成度は120%を上回る実績となったほか、利用障害者に</p>	<p><評価に至った理由> 障害者雇用促進施策においては、個性が高く支援が困難とされている精神・発達障害者等の就職や職場定着に係る支援のニーズが増大している。こうした現下の重要な政策課題について重点的に実施されているか、その取組内容を重視した評価を行った。</p> <p>他の就労支援機関では支援が困難な精神・発達障害者の対象者数はともに地域障害者職業センター設置以来、最高の実績となっており、精神障害者については120%、発達障害者については180%を上回る高い目標達成度であることは高く評価できる。</p> <p>この実績に至る取組として、ハローワーク等の関係機関との連携や事業主も交えた就労支援ネットワークの強化等これまでの取組に加え、精神・発達障害者への支援内容や支援効果を分か</p>	

<p>図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。 	<p>機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p>	<p>把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p>			<p>に対するアンケート調査における効果があった旨の評価は96.1%（達成度120.1%）と目標達成度が120%を上回るとともに過去最高の実績となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ さらに、精神障害者、発達障害者の多様な障害特性等を個別にきめ細かく把握し、その状況に応じた専門的な支援を実施した結果、職業準備支援修了者の次の段階への移行率は88.0%（達成度110.0%）同じく就職率は71.7%（達成度143.4%）、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率は88.1%（達成度110.1%）、リワーク支援終了者の復職率は84.6%（達成度112.8%）と、いずれも数値目標を上回った。特に、職業準備支援は、精神障害者、発達障害者等の占める割合が過去最高となる中、個々の課題に応じた弾力的な個別カリキュラムに基づく支援を行ったことで修了者の就職率の目標達成度は143.4%と120%を上回る実績となった。 ・ 加えて、事業主のニーズに応じた専門的支援を積極的に実施した結果、支援実施事業所数19,028所（達成度116.0%）は過去最高の実績となったほか、支援対象事 <p>りやすく解説したリーフレットを作成・活用して利用促進に取り組んでいる等の工夫について評価できる。</p> <p>職業準備支援について、対象者に占める精神・発達障害者、さらには高次脳機能障害者等多様な障害特性を有する者の割合が87.1%と大半を占める中、個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じたカリキュラムの設定や出張によるプログラムの実施、修了後未就職の者に対して重点的に就職支援を行うなど様々な取組の工夫により、修了者の就職等に向かう次の段階への移行率及び就職率の目標達成度がそれぞれ、110.0%、143.4%と目標を上回ったことは評価できる。</p> <p>ジョブコーチ支援について、対象者に占める精神・発達障害者、さらには高次脳機能障害者等の割合が直近5ヵ年で最も多くなっている中、引き続き、対人対応が特に必要なサービス業等の職種におけるロールプレイを通じた対人スキルの付与、ストレス・疲労のコントロールが必要な対象者に対する、ストレスや疲労等を自ら把握できるようにするモニタリングシートを活用したセルフケアのスキルの付与等、個々の対象者の態様に合わせた支援を展開するとともに、事業主に対して対象者の特性等を踏まえた職務設計や雇用管理に関する助言等の支援を的確に実施することにより、職場定着率が前年度を上回ったこと（目標達成度110.1%）精神・発達障害者に対する事業主のニーズを反映して支援パターンを具体的に示した企業向けのリーフレットを作成し利用促進の工夫を行ったことは評価できる。</p> <p>精神障害者総合雇用支援</p>
---	--	--	--	--	---

					<p>業主から効果があった旨の回答が93.9%（達成度117.4%）と高い評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者、発達障害者への支援内容や支援効果を分かりやすく解説したリーフレットを新たに作成し、公共職業安定所の相談窓口等で活用したほか、事業主の多様なニーズを反映した様々なジョブコーチ支援のパターン等を紹介したリーフレットを新たに作成し、事業主への提案型支援ができるようにした。 ・精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の利用が増加している中、雇用促進、職場復帰、雇用継続、いずれの支援対象者に対しても効果的な職リハサービスを提供するために、研究部門が開発した新しい支援技法を常に取り入れ、個々の支援対象者の状況に応じて有効に活用することに努めた。 <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年4月からの法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加による法定雇用率の引き上げ等を踏まえ、多様化するニーズや課題に応じた精 <p>について、精神障害者雇用支援連絡協議会の開催を中心に事業主、医療機関を含めた雇用支援ネットワークの充実・強化に努め、特にリワーク支援においては、職場復帰へのウォーミングアップとして実際の労働環境に近い模擬的な職場環境を設定して支援を実施する等個別で実践的なプログラムの実施により復職率（84.6%）の目標達成度が112.8%と目標を上回ったこと、医療機関では対応が困難な部分である事業主支援やそのノウハウを生かしたリワーク支援を実施したことは評価できる。</p> <p>事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施については、職業安定機関との連携・相互協力の下、雇用率達成指導や差別禁止・合理的配慮提供義務化の周知、事業主の課題解決のための事業主支援ワークショップの開催等様々な機会を捉えて、提案型の助言・援助を積極的に実施した結果、支援実施事業所数（19,028所）が過去最高となったことは評価できる。また、支援実施事業所数、支援対象事業主から効果があった旨の回答（93.9%）のそれぞれの目標達成度は116.0%、117.4%と目標を上回ったことは評価できる。</p> <p>なお、指標10項目の目標達成度の平均は125.0%であり、さらに重要な政策課題である精神・発達障害者への支援に係る項目（職リハサービスの実施対象者数（精神障害者）、職リハサービスの実施対象者数（発達障害者）、職業準備支援等の修了者の就職率、復職支援終了者の復職率の4項目）を重視した加重平均は129.7%と、120%を超える状況である。</p>
--	--	--	--	--	--

<p>職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく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 	<p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリ 	<p>職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリ 	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく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。（29,400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。）【数値目標】 	<p>職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、雇用障害者数や就職を希望する障害者が増加するなど障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の関係機関との連携による就労支援ネットワークを強化しつつ、他の就労支援機関に対する技術的事項についての助言・援助を積極的に実施することにより、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービス（以下「職リハサービス」という。）を均等・公平に受けられるようにするセーフティネットの役割を果たした。これらの取組により、就労支援機関の整備が進められた一方で、他の就労支援機関では支援のノウハウが十分でない精神障害者、発達障害者等の支援を積極的に実施するとともに、重複障害等の支援の困難性が高い障害者に対しても、関係機関との連携により支援ニーズを的確に把握し、支援を実施した。また、地域センターへの通所が困難な障害者の支援ニーズに 	<p>精神障害者等に対する支援、事業主が精神障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するために必要な支援技法等を提供する体系的な助言・援助等、より一層の専門的支援の充実・強化を図る必要がある。</p>	<p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると評価できることから評定をAとした。</p> <p>< 指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策 ></p> <p>障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎へ精神障害者が追加されたことを踏まえ、個別性の高い支援を必要とする精神・発達・高次脳機能障害者に対する専門的支援及び事業主に対する支援の一層の充実・強化を図るとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進める必要がある。</p> <p>< その他事項 ></p> <p>なし。</p>
--	---	---	---	---	---	--

<p>と。</p> <p>各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。このため、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を 49,000 人以上、発達障害者を 22,000 人以上とすること。</p> <p>なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。</p>	<p>テーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第 3 期中期目標期間中に延べ 147,000 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。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を 49,000 人以上、発達障害者を 22,000 人以上とする。</p> <p>なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関、教育機関等との連携による、発達障害者に対する支援の充実に努めること。</p>	<p>テーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、29,400 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。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を 9,800 人以上、発達障害者を 4,400 人以上とする。</p> <p>なお、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携し、精神障害者の復職支援（リワーク支援）・再就職支援を効果的に行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関や教育機関等との連携を強化し、発達障害者に対して、的確かつ幅広い職業リハビリテーションサービスを実施する。</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 第 3 期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は延べ 49,000 人以上とすること。（職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は 9,800 人以上とすること。）【数値目標】 <p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 第 3 期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、発達障害者は延べ 22,000 人以上とすること。（職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、発達障害者は 4,400 人以上とすること。）【数値目標】 	<p>対応して、居住地の近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用して支援を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者、発達障害者等の他の機関では支援が困難な障害者を専門的支援の対象として積極的に受け入れるため、精神障害者雇用支援連絡協議会及び発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等を通じて、精神障害者、発達障害者支援に係る事業主、関係機関とのネットワークを一層強化し、専門的支援を必要としている障害者の支援ニーズを的確に把握した。 症状の揺れ幅が大きいこと等により医療機関との一層緊密な連携が必要となる精神障害者の増加を踏まえ、その対応スキルの向上を図るため、「精神障害者への就労支援」をテーマに、全国の地域センターの障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）を対象とし、希死念慮や自殺企図のある利用者への対応方法や、気分障害、パーソナリティ障害等を有する利用者に医療がどのようにアプローチしているか理解を深める講座等をカリキュラムとした課題別研修を実施した。 地域センターの業務説明会において、支援内容などの一般的な説明に加え、支援の体験利用や就職活動の留意点の解説などを盛り込むことにより、障害を非開示にして就職を希望する精神障害者や発達障害者等に対しても説明会への参加を促し、一層の利用促進を図った。 公共職業安定所の相談窓口において地域センターの紹介・利用勧奨が効果的に実施されるよう、精神障害者、発達障害者への支援内容や支援効果を分かりやすく解説したリーフレットを新たに作成し、配布した。 口頭での説明だけでは支援内容を理解することが困難な発達障害者等に対して、地域センターの支援内容等の具体的な理解を図るため、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 平成 27 年度に作成した地域センターの支援場面を紹介する動画を説明会等で活用 実際の支援場面の見学・体験利用の機会の積極的な設定 発達障害のある学生への就業支援の充実が課題となっている地域においては、発達障害者雇用支援連絡協議会において、発達障害及び発達障害の傾向が見られる学生への支援をテーマに設定し、行政・福祉機関のほか、大学の学生相談担当者等を委員に委嘱し、これら学生に対する支援の進め方についての意見交換を行い、共通理解の形成や支援ネットワークの形成を図った。 これらの取組の結果、支援実施対象者の総数は 32,695 人（達成度 111.2%）（前年度実績 32,332 人）と前年度実績を上回り、そのうち精神障害者数が 11,925 人（達成度 121.7%）（前年度実績 11,804 人）と前年度比で 101.0%、発達障害者数が 8,254 人（達成度 187.6%）（前年度実績 7,643 人）と前年度比で 108.0%とそれぞれ増加し、いずれも過去最高の実績となった。精神障害者数と発達障害者数の合計は 20,179 人（前年度実績 19,447 人）と平成 25 年度実績（17,122 人）比で 117.9%となり、両障害の数値目標の合計比で見ると達成度は 142.1%となった。（別表 3-1） 支援実施対象者に占める精神障害者の割合は 36.5%（前年度実績 36.5%）、発達障害者の割合は 25.2%（前年度実績 23.6%）、精神障害者と発達障害者の合計の割合は 61.7%（前年度実績 60.1%）となった。 	
--	---	---	---	---	--

	<p>また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち 80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。</p>	<p>また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち 80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。</p>	<p>< 定量的指標 > ・ 支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち 80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p>	<p>・ 職業準備支援、ジョブコーチ支援、精神障害者の復職支援（以下「リワーク支援」という。）の効果度を把握するためのアンケートを実施し、「大変効果があった」、「効果があった」との回答が占める割合は96.1%（達成度120.1%）（前年度実績95.6%）と前年度比で0.5ポイント上昇し、過去最高の実績となった。なお、事業ごとの内訳は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業準備支援 95.6%（前年度実績95.4%） - ジョブコーチ支援 94.1%（前年度実績93.9%） - リワーク支援 99.4%（前年度実績98.3%） <p>・ 機構本部は平成29年度当初に、平成28年度に実施したアンケート調査の結果の全般的な傾向や特徴を分析し、地域センターに対して、すべての地域センターに共通して点検を要する項目等をフィードバックした。地域センターは、これに基づき点検及び必要な業務改善等を行うとともに、プラスの評価を受けられなかった事項や自由記述欄に不満、不足等の意見があった事項について、そのような評価を受けるに至った原因の分析及び具体的な工夫・改善策を検討し、必要な改善策を講じた。</p> <p>【平成28年度に実施したアンケート調査の結果を踏まえて講じた改善策の具体例】</p> <p>・ リワーク支援において、復職に向け、復職後に想定される場面を設定した実践的な演習に多く取り組みたいとの意見を踏まえ、他の利用者と一緒にチームを組み、役割分担・協調して作業等を行う実際の職場を模したプログラムを増した。これにより、対象者が対人コミュニケーション、セルフマネジメント力、問題解決能力等について自己理解を深め、自身の回復状況や自らの更なる改善点等をより具体的に把握できるようにした。</p> <p>個々の障害者の特性等に応じた職業リハビリテーション計画の策定及び同計画に基づききめ細かな職リハサービスの実施</p> <p>・ 職業評価では、特に精神障害者、発達障害者について、障害者職業総合センター研究部門（以下「研究部門」という。）が開発したMSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート：ストレス・疲労に係る特徴の把握、その特徴に応じた対処法の検討等を目的とした評価・支援ツール）や平成28年度に改訂されたMWS（ワークサンプル幕張版：OA作業、事務作業、ピッキング等の実務作業に大別される作業課題から構成される職業上の課題の把握等を目的とした評価・支援ツール）等の支援ツールを有効に活用しつつ、模擬的な作業場面を積極的に活用し、数日かけて職業評価を行い、時間経過に伴う疲労や注意等の行動の変化、集団内での対人関係やコミュニケーションの様子等の対人面での特徴のきめ細かな把握に努めた。</p> <p>【精神障害者の職業評価の主な特徴】</p> <p>・ 疲れやすい、緊張が強い、中途障害のため障害理解が深まりづらい、自信を喪失しやすい等の特性を踏まえ、個々のストレス要因や疲労のサイン、考え方や認識の仕方の傾向等を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 精神障害者一人あたりの平均職業評価日数 4.3日 	
--	---	---	---	--	--

				<p>【発達障害者の職業評価の主な特徴】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行動にこだわりがあり変化への対応が苦手、相手の気持ちを想像し読み取ることが難しく関係構築が苦手、能力にアンバランスさがあり自己の能力や課題に関する自己認識と他者認識の間にズレが生じやすい等の特性を踏まえ、個々の行動やコミュニケーション、社会性の特徴を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討した。 - 発達障害者一人あたりの平均職業評価日数 3.0日 <p>(参考) 知的障害者一人あたりの平均職業評価日数 1.9日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーション計画(以下「職リハ計画」という。)は、担当のカウンセラーが独自の判断で策定することなく、必ず所内ケース会議に諮り複数のカウンセラーによる多角的な検討を経て計画案を作成した。また、計画案を、対象者に分かりやすく丁寧に説明を行うとともに、計画内容に係る対象者の意見・質問を十分に踏まえるインフォームド・コンセントを徹底し、対象者自身の希望や意見の反映等に努めた。 また、支援の進捗状況を的確に把握することにより、計画の内容を柔軟に見直し、きめ細かな職リハサービスの実施に努めた。 ・精神障害者、発達障害者等で、自らの障害の特徴や職業上の課題等の理解が進んでいない者に対し、研究部門が開発したアセスメントシート等の支援技法やマニュアル等を有効に活用した専門的な支援を実施した。 ・公共職業安定所との緊密な連携により、就職・職場定着に至るまでの切れ目のない支援を実施した。 ・作業体験や個別相談等を通じて、自らの特徴やセールスポイント等の振り返り・気づきを促し、ナビゲーションブックの作成支援等により、特徴に応じた対処法や事業所への要望事項の検討・整理をできるようにするとともに、その内容を事業所等とも共有することで、職場において適切な配慮を得られるようにした。 ・様々な特性が個々によって異なる精神障害者や発達障害者等に対しては、その特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施するなど、きめ細かな職リハサービスを提供した。 <p>下記の例は、精神障害者の支援について記載したものであるが、特定の特性や課題、疾患や状態に対して、一律の支援方法を画一的に実施していることを示しているものではない。</p> <p>【地域センターにおける個別性の高い精神障害者への様々な支援の内容とその流れの例】</p> <p>[対象者A]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業相談・職業評価を通じて、対人緊張が強く、周囲に気を遣いすぎて疲れてしまう特性を把握し、職リハ計画において、疲労やストレスに対処するために必要なスキルの習得を支援目標とした。 - 職業準備支援において、自らの疲労やストレスの特徴の把握、職場での対処スキルの習得支援を行い、職場実習を経て就職が決まった。就職に当たっては、ジョブコーチ支援を活用し、職業準備支援で習得した疲労やストレ 	
--	--	--	--	--	--

				<p>スの対処スキルを職場で活用できるよう支援を行った。</p> <p>[対象者B]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業相談・職業評価を通じて、作業はまじめにこなすが、指示が抜けやすく作業ミスが多い特性を把握し、職リハ計画において、職務遂行上の課題の整理と、その対処法の習得を支援目標とした。 - 職業準備支援の模擬的な就労場面において多様な場面設定による作業支援を行い、ミスの原因を明らかにした。その上で、対象者が分かりやすい作業手順書の作成・活用等により作業の正確性の向上を図る支援を行った。また、作業環境や接し方をはじめとした職場で配慮を得たい事項の整理を行った。 - 地域センター職員の面接同行を経て就職が決まった。就職に当たっては、ジョブコーチ支援を活用し、職業準備支援で把握した当該対象者にとって分かりやすい作業手順書の作成・活用に係る支援を行い、安定して作業遂行できるようにした。また、事業所担当者に対して、対象者の特徴を踏まえた指示の出し方や接し方について助言を行った。 <p>[対象者C]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業相談・職業評価を通じて、自身の体力や作業遂行力等に自信がないものの、収入を重視し、自己の現状からかけ離れた条件の仕事を希望していることを把握し、職リハ計画において、希望職種における必要なスキルの洗い出し、自身の職業上の強み・弱みの整理を支援目標とした。 - 職業準備支援の模擬的な就労場面での様々な作業・役割の体験を通じ、職業上の強み・弱みをフィードバックしながら整理した。また、働き方を考える講習や職場実習、面談を通じて自身に適した職種や条件を選択できるよう支援を行った。 - 職業準備支援修了後も定期的な相談等を継続し、地域センター職員の面接同行を経て就職が決まった。就職に当たってはジョブコーチ支援を活用し、面談を中心とした支援により対象者及び事業所担当者とともに就業状況の振り返りを行い、不安を感じていることを解消し、できていることに自信が持てるようにした。 <p>[対象者D]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業相談・職業評価を通じて離転職の状況を整理したところ、服薬管理の重要性の理解が不足しており、調子が良いと自己判断で薬を飲まなくなり体調が悪化して離職に至る傾向が把握できたため、職リハ計画において、働くための健康管理の重要性や、支援者への相談の有効性について理解を促すことを支援目標とした。 - 障害者就業・生活支援センターとも連携しながら、定期的な相談により体調・服薬チェック表が活用できるよう支援したほか、主治医も交えた相談やケース会議を行い、服薬を含む健康管理の重要性について医療機関の立場からの説明も受けられるようにすることで、その重要性について理解を促した。また、体調管理を踏まえた働き方や求職活動の進め方などについて助言を行った。 - 地域センター職員の面接同行を経て就職が決まり、就職に当たってはジョブコーチ支援を活用した。ジョブコーチ支援においては、主に事業所に対して、体調・服薬チ 	
--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、第3期中期目標期間中において80%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）に移行できるようにすること。 また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間中においてそ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。 さらに、発達障害者に対する支援の充実・強化を図るため、総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第3期中期目標期間中に80%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とともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、そ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。 発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援（ ）を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、80%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とともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、そ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。 発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に 	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に職業準備支援の対象者の80%以上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。【数値目標】 <p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中において職業準備支援の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。【数値目標】 	<p>エック表を活用した定期面談の実施方法等について助言を行うことで、対象者が体調を維持して働き続けられるよう支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> これらの支援に当たっては、公共職業安定所や障害者就業・生活支援センターと緊密に連携し、対象者の状況について情報を共有しながら、役割分担のもと必要な支援を行った。 <p>個々の支援ニーズ等に対応した支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業準備支援での個別カリキュラムは、個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じて次の4つの支援を柔軟に組み合わせる弾力的に策定した。 <ul style="list-style-type: none"> 作業支援：作業適性や職場環境への適応力等に関する評価、作業遂行力の向上等を図るための支援。 職業準備講習カリキュラム：講話、ビデオ学習、事業所見学、事業所での作業体験等を通じた、職業に関する知識の習得を図るための支援。 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を図るための支援。 発達障害者就労支援カリキュラム：技能体得講座（対人技能、作業マニュアル作成技能、問題解決技能、ストレス対処技能等）、事業所での体験実習等を通じた、発達障害者の社会生活技能、作業遂行力等の向上を図るための支援。 職業準備支援の支援対象者数は2,404人と前年度比で99.3%、精神障害者は778人と前年度比98.5%、発達障害者は1,151人で前年度比100.1%となった。精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者・難病者等を合わせると2,094人（前年度実績2,108人）と対象者全体の構成比では87.1%と大半を占めた。これらの障害者は平成24年度実績（1,821人）比で115.0%となった。（別表3-2） なお、支援対象者に占める精神障害者及び発達障害者の合計の割合は80.2%（前年度実績80.1%）となり、平成24年度実績（73.6%）比で109.0%となった。（別表3-2） うつ病等の求職者の増加を踏まえ、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> リワーク支援のノウハウを活用して従来の内容を見直した「ストレス対処技能訓練」「対人技能訓練」「グループミーティング」等を積極的に実施した。 ストレス対処等の適応力向上を図る気分障害専用のカリキュラムの検討を開始した（平成30年度より同カリキュラムによる支援を試行実施） 発達障害者の利用増加に対応して、研究部門が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の技法の活用に加え、「求職活動支援」と「関係機関との連携及び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」を実施した。 作業体験や個別相談等を通じて自らの特徴やセールスポイント等の振り返り・気づきを促し、その内容を書き出しながら事業所に依頼する配慮事項と併せて整理して書面に取りまとめる「ナビゲーションブック」の作成支援により、対象者の自己理解を促した。 就業経験が乏しい等により、障害状況、職業能力と希望する 	
--	---	--	---	--	--

<p>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」を全国実施すること。</p>	<p>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」を全国の地域センターで実施することにより、その支援の充実を図る。</p>	<p>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」を実施し、当該支援の積極的な周知及び支援に係る役割分担の確立を図るための関係機関等との連携強化に取り組み、発達障害者に対する支援の充実を図る。</p> <p>()「職業準備支援」は、職業準備訓練若しくは職業講習又はこれらの組み合わせにより行う、就職等に向かう次の段階へ着実に移行させるための支援である。具体的には、職業準備訓練又は職業講習を組み合わせ、地域センター内での作業支援、職業準備講習カリキュラム、精神障害者自立支援カリキュラム又は発達障害者就労支援カリキュラムの方式により、個々の対象者の特性を踏まえて実施している。</p>		<p>職種、労働時間等との間に不適合があることで就職、職場定着に至らない者等に対し、研究部門が開発した「キャリアプラン再構築支援」の技法を活用した講座及びグループワークを実施し、自分に合った働き方を現実的かつ具体的に検討できるようにした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、研究部門が開発した「アンガークontrol支援」の技法を活用した講座及びグループワークを実施し、怒りの感情が生じた時の対処法の検討及び習得を図った。 発達障害者雇用支援連絡協議会において、発達障害者就労支援カリキュラムでの支援事例を報告し、支援内容に係る共通理解の形成を図った。発達障害者就労支援カリキュラムについては、対象者の自己理解の促進に関する支援に取り組んだケース、職業準備支援で習得したスキル等をジョブコーチ支援において事業所で活用できるように支援したケース等を周知することにより、同カリキュラムの内容や有効性を分かりやすく伝えた。 地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対しては、居住地域の近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用又は活用し、必要な講座を当該地域で受講できるような弾力的なカリキュラム設定による職業準備支援の実施等、個々の状況やニーズに応じた柔軟な対応に努めた。 <p>就職実現に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象者の就職実現に向け、公共職業安定所の職員を交えたケース会議等の計画的な実施、地域センター所長等の経営者団体・個別企業への訪問等による障害者受入れに係る働きかけ、ジョブコーチによる支援事業所への障害者受入れに係る働きかけ等、就職促進に係る取組を積極的に実施した。また、同一都道府県内の職業能力開発促進センター等の有する事業所情報や求人情報等を共有した。 対象者自らがまとめたナビゲーションブックをもとに、事業所で配慮を得たい事項等を、採用面接等で面接担当者に自ら説明できるようにするための「自己紹介シート」の作成支援に取り組んだ。 職業準備支援期間中から、地域センターのジョブコーチが講習を担当する等対象者との関わりを持ち、就職時のジョブコーチ支援への円滑な移行を促進した 修了未就職者に対しては、支援終了後においても、就職に向けた相談を継続するとともに、講習やグループミーティング等の職業準備支援のカリキュラムを弾力的に活用し、習得したスキル、モチベーションの維持を図る等の重点的な就職支援を行った。 <p>精神障害者、発達障害者等に対する支援スキルの向上と支援ノウハウの共有</p> <ul style="list-style-type: none"> 新任で職業準備支援等を担当する支援アシスタントを対象とした研修を実施し、支援の重点対象である精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等の障害特性・職業上の課題に係る講義、トータルパッケージ(＊)の理論と活用に係る講義・演習、研究部門が開発した精神障害者及び発達障害者に対する支援技法を習得するための講義・演習、支援に関する事例検討等を行い、支援のスキルアップを図った。 		
---	---	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチ支援事業については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中において80%以上の定着率を達成すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中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。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、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。 また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジ 	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチによる支援については、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。【数値目標】 	<p>(*) トータルパッケージとは、研究部門が開発した支援技法・支援ツールで、評価・支援ツールのMSFASやMWS、情報整理スキル獲得のためのメモリーノート等により構成され、障害者が自己の障害状況を的確に把握し、必要なスキルを身に付けることにより、作業遂行力の向上を図るもの。</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究部門が実施する「障害者支援技法普及講習(精神障害、発達障害及び高次脳機能障害の3障害別で構成)」を25の地域センターが受講した。具体的な内容として、発達障害に関する講習においては、「発達障害者のアセスメント」「手順書作成技能トレーニング」「ナビゲーションブックの作成と活用」に係るノウハウ等の提供を受けた。また、精神障害に関する講習においては、「ストレス対処講習」「アンガーコントロール支援」「ジョブリハーサル」に係るノウハウ等の提供を受けた。さらに、高次脳機能障害に関する講習においては、「基礎知識」「アセスメント」「補完手段習得」に係るノウハウ等の提供を受けた。 各地域センターにおける支援カリキュラム、教材・ツール等の工夫例を機構内LANに掲載することで広く共有し、全国の地域センターで活用できるようにした。 全国の地域センターが集まり、カウンセラー等が実践で得た知見等を発表し意見交換を行う職業リハビリテーション業務研究会(以下「業務研究会」という。)において、発達障害者に対する職場内コミュニケーションに関する支援の工夫や改善を図った取組事例を共有するとともに、小グループによる情報交換及び討議を行った。 これらの取組の結果、職業準備支援修了者について、就職等に向かう次の段階への移行率が88.0%(達成度110.0%)(前年度実績89.0%)となった。また、就職率は71.7%(達成度143.4%)(前年度実績68.3%)となった。 <p>地域センターの役割を踏まえたジョブコーチ支援の的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者、事業主等からの就職、職場定着の支援ニーズに対して、ジョブコーチ支援計画に基づいた適時適切な支援を実施した。 地域センターのジョブコーチ支援については、他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施するとともに、社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援を通じて支援方法に係る援助を行い、社会福祉法人等のジョブコーチが単独で効果的な支援ができるよう努めた。なお、他の機関では支援が及びにくい地域については、同地域の関係機関を育成しつつ、引き続き地域センターが主体的に支援を実施した。 精神障害者、発達障害者等への的確なジョブコーチ支援の実施及び社会福祉法人等のジョブコーチへの効果的な支援方法に係る援助を行うため、機構本部において、実務経験が2年以上の地域センターのジョブコーチを対象に、精神障害者、発達障害者等の支援に関するケーススタディ、経験の浅いジョブコーチに対するコーチング、企業担当者等に説明する際のプレゼンテーション技術の講義・演習、怒りの感情が生じやすい者への的確な対応を図るための「アンガーコントロール支援」の技法に係る講座、発達障害者等に対して場面に応じた適切な行動の定着を支援する上で参考となる「応用行動分析」の考え方を解説する講座で構成する研修を実施した。 	
--	---	--	--	--	--

		<p>ジョブコーチ及び社会福祉法人等に配置されるジョブコーチが、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、当該支援事案についてのケーススタディ、支援技法等に関する情報交換・提供、連携方法の協議等を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業務研究会において、事業主が的確に雇用管理を行うために必要なノウハウ提供に重点を置いたジョブコーチ支援に係る工夫に関する取組事例を共有するとともに、小グループによる情報交換及び討議を行い、当該取組で使用した資料等を機構内LANに掲載することにより広く共有し、全国の地域センターで活用できるようにした。 ・地域センターのジョブコーチ支援の対象者数は、3,641人と前年度比101.9%（前年度実績3,574人）となり、このうち配置型ジョブコーチのみによる支援対象者数は2,414人と前年度比109.6%（前年度実績2,203人）、社会福祉法人等のジョブコーチや企業に在籍しているジョブコーチとの協同支援による支援対象者数は1,227人と前年度比89.5%（前年度実績1,371人）であった。また、対象者のうち精神障害者は950人と前年度比102.0%（前年度実績931人）、発達障害者は1,129人と前年度比107.1%（前年度実績1,054人）となった。精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者・難病者等について、対象者の合計数は2,239人（前年度実績2,146人）と平成24年度実績（1,858人）比で120.5%となった。なお、支援対象者に占める精神障害者及び発達障害者の合計の割合は57.1%（前年度実績55.5%）となった。（別表3-3） <p>個々の対象者の態様に応じた支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域センターのジョブコーチ支援については、精神障害者、発達障害者等の個々の態様が多様で支援困難性の高い者の増加に対応した専門的な支援を以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 精神障害者、発達障害者等への支援の増加に対応して、対人対応が特に必要なサービス業等の職種におけるロールプレイを通じた対人スキルの付与や、ストレスや疲労等を自ら把握できるようにするモニタリングシートを活用したセルフケアのスキルの付与を図った。また、職場で実際に生じた問題に対して、問題解決技法（*）を活用し、対象者とともに問題の原因を探り、整理するとともに、実効性の高い解決策を検討する等の、個々の対象者の状況に応じた支援を実施した。 （*）問題解決技法とは、研究部門が開発した支援技法で、発達障害の想像力に係る特徴等を踏まえ、職業上の問題に対し、自ら発生状況や原因を整理し、現実的かつ効果的な解決策を選択できるようにする解決スキルの付与を図るもの。 - 事業主には、対象者の特徴等を踏まえた職務設計や雇用管理に関する助言等の支援を実施した。これら、対象者及び事業主の双方に対して一体的に専門的な支援を実施することで、事業所の上司や同僚が対象者を効果的な方法により支援するナチュラルサポート体制の構築を推進した。 - 精神障害者、発達障害者は、体調管理等に係る相談支援のニーズが高いことを踏まえ、相談を中心としたジョブコーチ支援のパターンを含め、類型化したパターンを具体的に示した企業向けのリーフレットを作成し、利用を促進した。 <ul style="list-style-type: none"> ・リワーク支援終了者について、復職後の職場適応を促進するため、必要に応じてジョブコーチ支援を実施した。 <p>【相談支援を中心としたジョブコーチ支援事例（対象者の自信のなさや不安を解消し、事業所の課題改善に向けた支援）】</p>	
--	--	---	--	--

				<p>[対象者の状況] ・対象者は発達障害者で、抽象的な指示の苦手さやコミュニケーションの不得意さなどの障害特性を事業主に伝えて事務補助として就職した。担当者から具体的な指示を受け作業はこなしていたが、指示どおりできているのか分からず自信が持てなかった。しかし、誰にどのように相談すれば良いか分からず、不安に感じていた。</p> <p>[事業所の状況] ・対象者の特性に応じて具体的な作業指示を行うなど配慮しており、対象者の仕事ぶりからも担当者は順調と捉えていた。しかし、次第に対象者が不安そうな素振りを見せる機会が多くなったためサポートしたいと考えたが、どのように関われば良いか分からなかった。</p> <p>[ジョブコーチ支援] ・ジョブコーチ支援の内容は以下のとおり。 - 昼休み等、業務時間外を利用して対象者との個別面談を設定 - 対象者が不安に感じていることの整理 - 対象者が不安に感じていることの解決策を自ら検討・選択するスキルを身につけられるよう、問題解決技法の活用を目指した助言 - 事業所に対する、対象者の特性を踏まえた面談のポイントを助言、面談の際の確認事項が分かるよう整理された面談シート等のツールを提供 - ジョブコーチが実施する対象者との個別面談場面への同席を促し、対応方法のモデリング</p> <p>[実施の効果] ・不安が軽減され、安心して作業に取り組めるようになった。 ・問題解決技法を活用して、不安等の解決策を自ら検討し、実行できるようになった。 ・事業所は、対象者との定期的な面談を通じて、障害特性等の理解が深まった。</p> <p>・ジョブコーチ支援終了後は、対象者及び事業所のニーズを踏まえつつ、関係機関との役割分担等を明らかにしたフォローアップ計画を策定し、計画的にフォローアップを実施し、フォローアップ対象者数は5,888人（前年度実績5,932人）となった。</p> <p>・地域センターのジョブコーチ支援終了者の6か月後定着率は88.1%（達成度110.1%）（前年度実績87.1%）であった。</p> <p>配置型ジョブコーチと社会福祉法人等のジョブコーチ等との協同支援の推進 ・地域センターと社会福祉法人等の訪問型ジョブコーチ等との協同支援において、アセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法に関する助言等を効果的に実施した。 ・ジョブコーチ支援事業推進協議会において、以下の取組を実施した。 - 関係機関の役割分担や協同支援の連携方法を検討することで地域センターを中核とする都道府県単位のジョブコーチ支援ネットワークの機能強化を図った。また、労働局及び障害者就業・生活支援センター（主任職場定着支援担当者）にも積極的な参加勧奨を行い、当該ネットワークの一層の拡充を図った。</p>		
--	--	--	--	---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に実施 	<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇 	<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、精神障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業 		<ul style="list-style-type: none"> 地域におけるジョブコーチ支援の積極的かつ円滑な実施を図るため、社会福祉法人等のジョブコーチ等が助成金の認定・支給申請の手続き等の説明や助言を得られる機会を設定するため、労働局に新たに設置された地域センターとの連携担当者や助成金担当者の参加を要請した。 ケーススタディや知識習得のための講習等を積極的に行った。ケーススタディでは、支援スキルの向上を目的とした事例に基づき、発達障害者のパニックの原因分析、予防策、対処方法に関する検討を行った。また、支援者の相談スキルの向上を目的としたキャリア理論に関する講習やグループワーク、アセスメントスキルの向上を目的として研究部門が開発した支援技法（「情報処理過程におけるアセスメントの視点」等）の講習、演習等を設定し、ジョブコーチの専門性の向上を図った。また、平成28年4月に施行された雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務化について、労働局の職員からそれら指針等の内容についての説明を受けた上で合理的配慮等をテーマに検討し、社会福祉法人等のジョブコーチの専門性の向上を図った。 ジョブコーチ支援事業推進協議会の実施回数は163回（前年度実績173回、前年度比94.2%）、うち関係機関との連携方法等の検討は64回で、延べ参加者は3,405人（前年度実績3,499人、前年度比97.3%）であった。 これら取組により、配置型ジョブコーチと社会福祉法人等のジョブコーチ等との協同支援を推進した。 <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援実施対象者数は1,169人（前年度実績1,337人、前年度比87.4%）で支援対象者全体の32.1%を占めた。 協同支援を実施した社会福祉法人等にアンケート調査を実施し、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合は95.9%（前年度実績95.8%）と前年度比で0.1ポイント上昇した。 障害者を雇用する企業に在籍しているジョブコーチとの協同支援実施対象者数は58人（前年度実績34人）で、社会福祉法人等のジョブコーチとあわせた協同支援実施対象者数は1,227人（前年度実績1,371人、前年度比89.5%）と支援対象者数全体の33.7%を占めた。 <p>精神障害者総合雇用支援の推進及び障害者雇用促進法の改正を踏まえた支援の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用促進法の改正により平成30年4月から精神障害者が法定雇用率算定基礎に追加されることを踏まえ、公共職業安定所、医療機関等とより一層緊密に連携し、精神障害者や事業主への支援の強化を図った。具体的には、対象者の希望と障害状況の間に明らかに不適合があり、現状のままでは就職が困難又は離転職を繰り返すと考えられる精神障害者を重点的に支援することとし、個々の状況に応じた専門的な職業評価、職リハ計画の策定、雇用促進支援として職業準備支援等を実施した。雇用継続支援としてジョブコーチ支援を活用するとともに、精神疾患により休職した対象者へのリワーク支援を、必要に応じて実施した。事業主への支援については、精神障害者を雇用する又は雇用しようとする事業主への雇入れ、雇用継続に向けた取組の段階を踏まえた提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を公共職業安定所、 		
---	--	--	--	---	--	--

<p>すること。</p>	<p>用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。</p>	<p>指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。</p> <p>特に、精神障害者の雇入れ後の雇用管理に関する課題を有する事業主が多いことから、平成26・27年度に実施した「企業に対する精神障害者の雇用促進支援・雇用継続支援のモデル事業」の実施結果を踏まえ、雇用継続支援を重点に行うとともに、事業主が的確な雇用管理を行うためのノウハウ蓄積に向けた助言・援助を体系的に行う。</p>		<p>医療機関等との一層緊密な連携の下で実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・症状の揺れ幅が大きいこと等により医療機関との一層緊密な連携が必要となる精神障害者の増加を踏まえ、その対応スキルの向上を図るため、「精神障害者への就労支援」をテーマに、全国の地域センターのカウンセラーを対象とし、希死念慮や自殺企図のある利用者への対応方法や、気分障害、パーソナリティ障害等を有する利用者への医療的アプローチ等の講座等をカリキュラムとした課題別研修を実施した。（再掲） <p>精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者総合雇用支援を効果的に実施するため、事業主・医療機関等への周知活動やニーズの把握を積極的に実施し、精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化を図った。（3,412機関（前年度実績3,599機関））。 ・精神障害者雇用支援連絡協議会では、関係機関の連携体制を協議し、支援ネットワークの一層の強化を図った。具体的には、医療機関と地域センターの連携事例の検討を通じた関係機関間の具体的な連携方法・役割分担、職場定着に係る課題解決に向けた具体的な対応策、関係機関での対応が難しい事例を地域センターの支援につなげる方法を検討した。また、精神科を有する労災病院の医師等の同協議会委員への委嘱、当該病院のスタッフとの連絡会議の開催等により、メンタルヘルス分野における医療機関との連携に努めた。加えて、就労支援に取り組む精神科病院のデイケア等に対して、就職を希望する者への地域センターの利用勧奨を依頼するとともに、当該機関が自ら就職、職場定着に向けた支援を適切に実施できるよう、ニーズに応じてそれら支援に係る技術的事項についての助言・援助を積極的に実施した。 ・全国38の労働局において実施されている「精神科医療機関とハローワークによる就労支援モデル事業」への積極的な参画を図り、労働局、公共職業安定所、医療機関等とのチーム支援を通じて、地域における医療機関との連携による精神障害者の雇用支援のモデル作りに協力しつつネットワークの充実を図った。 ・事業主、主治医等との密接な連携を図り、より多くの精神障害者がリワーク支援を受けられるよう以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 事業主に対しては、障害者雇用納付金事務説明会の場を活用して周知するとともに、経営者協会や商工会議所、労働基準協会等の事業主団体の協力を得て、好事例等を掲載した事業主向けリワーク支援パンフレットを配布した。また、リワーク支援ニーズに係るアンケート調査を行い、ニーズのある事業所への個別訪問等を行った。 - 医療機関等に対しては、産業保健スタッフ等の研修会・勉強会等の機会を利用してリワーク支援を紹介する等により連携体制の構築を図った。また、メンタルヘルス対策を実施している機関と、パンフレットを相互に設置することにより、対象者に対して各々のサービスの周知を図るとともに、当該機関が実施する相談でリワーク支援の利用希望等を把握した場合に地域センターの利用を勧奨するよう依頼した。さらに、精神科病院デイケア等のニーズに応じて、支援方法に関する助言・援助等を実施した。 - 自治体の広報誌や事業主団体機関誌、産業保健総合支援セ 	
--------------	---	---	--	---	--

<p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行うこと。また、その支援終了者の75%以上が復職できるようにすること。</p>	<p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行い、第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにする。</p>	<p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加及び休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を実施する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、より多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施することに</p>	<p>< 定量的指標 > ・第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにすること。【数値目標】</p>	<p>ンターの事業主向けメールマガジン等にリワーク支援を紹介する記事の掲載を依頼することにより、支援を必要とする者ができる限り多く利用できるよう一層の周知に取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 医療機関が実施するリワークプログラムやデイケアと連携・役割分担を行う中で、対象者への医療的な情報等の提供を得ながら、医療機関では対応が困難な部分である事業主支援のノウハウを生かしたリワーク支援を実施した。 ・これらの取組の結果、精神障害者総合雇用支援における雇用促進支援、職場復帰支援及び雇用継続支援の合計対象者数は4,509人（前年度実績4,668人、前年度比96.6%）対象事業主数は6,905所（前年度実績6,820所、前年度比101.2%）となった。 <p>リワーク支援の推進等に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リワーク支援においては、休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化しているといった困難事例の割合の高まりに対応するため、個々の状況に応じて、実際の労働環境に近い模擬的な職場環境を設定し、対象者でチームを構成して協力し合いながら予め設定したノルマを達成することを通して、習得したスキルの定着と実用性を高めるジョブプリハーサル技法を活用した支援、復職後の働き方の転換に向けたキャリアプラン再構築に関する支援、職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、研究部門が開発した「アンガーコントロール支援」の技法を活用した支援等を加えた個別で実践的なプログラムを実施した。当該プログラムの実施に当たっては、支援効果を更に高めるべく、対象者の主体的取組を促進できるよう、対象者が復職に向けて自らの課題に応じて必要な講習等を選択できるようにした。また、社会生活リズムを確立するために講習等がない時間帯の活動を自ら計画・実行する方法を取り入れた。 ・発達障害の傾向を有する者が見受けられる等、支援対象者が多様化している現状を踏まえ、職業準備支援におけるナビゲーションブックの作成支援や、技能体得講座等のノウハウを活用した。具体的には、発達障害等の特徴について復帰先事業所の理解を得るため、対象者が自らの特徴やその対処法を取りまとめた資料を作成し、事業主に説明できるようにするための支援を行った。 ・事業所と居住地・実家等の療養先が異なる都道府県に居る対象者に対して、機構の全国ネットワークを活かした支援を実施した。具体的には、実家等で療養し、事業所が他の都道府県にある場合、療養先の所在地を管轄している地域センターでの支援終了後、事業所での支援については当該事業所の所在地を管轄する地域センターと連携し、継続的な支援を実施した。 ・地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対しては、対象者が居住する地域の障害者就業・生活支援センターや職業能力開発促進センター等を借用又は活用した出張によるリワーク支援の実施、必要な講座を受講できるような弾力的なカリキュラム設定等により、個々の状況やニーズに応じた柔軟な対応に努めた。 ・これらの取組の結果、リワーク支援対象者は2,459人（前年度実績2,568人）と前年度比で95.8%、通年実施の初年度である平成18年度比で4.8倍となった。また、復職率は84.6%（達成 	
---	--	---	---	---	--

		<p>より、復職支援終了者について、復職率が75%以上となるようにする。</p>		<p>度112.8%)(前年度実績85.1%)となり、復職者数は2,153人(前年度実績2,208人)となった。</p> <p>【事業所からの要請によるリワーク支援事例】</p> <p>[対象者の状況]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報通信業においてシステムエンジニアとして勤務していたが、チームリーダーに昇格した後、部下からの仕事量や方針に関する不満といった周囲の言動を気にして仕事を抱え込むようになり、うつ病を発症、休職した。 <p>[事業所の状況]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者を復職させたいが、うつ病の者に対する接し方が分からず、また、復帰にあたって何を配慮すれば良いのか分からなかった。 <p>[リワーク支援]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者に対してはリワーク支援のプログラムを通じてストレス対処方法の講習を実施するとともに、自ら実践できるよう作業課題を通じた支援を実施した。また、復職後を想定した作業課題の設定や、ジョブリハーサルを活用した作業支援を実施した。 ・事業所に対しては、対象者及び事業所の希望や状況を踏まえ、復職後の働き方や配慮事項(勤務時間や通院に関する配慮や、相談など仕事の進め方等)の調整のほか、対象者との面談時の確認内容や声かけの仕方等、接し方に関する助言を実施した。 ・対象者の受診への同行等により、主治医に対して支援状況の報告を行い、服薬調整等の医療的ケア、助言を依頼した。 <p>[フォローアップ]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リワーク支援終了後、定期的にフォローアップを実施。対象者は仕事上の疑問や不安等をひとりで抱え込まずに周囲と相談しながら仕事を進められるようになったこと、事業所は対象者への接し方が分かり、定期的な面談によって対象者の体調を確認しながら対象者のサポートが行えるようになった。 <p>事業主に対する精神障害者の雇用管理に係る事項についての体系的な助言・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主が精神障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施できるようにするための支援を、以下の方法を組み合わせて体系的に実施(以下「体系的助言・援助」という。)した。 <ul style="list-style-type: none"> - 事業主が、精神障害者の職場適応の措置を実施するために必要な取組の内容を整理した「取組計画」を策定する支援。 - その取組に必要なノウハウを提供し、精神障害者の支援力向上を図る助言・援助。なお、援助は、当該事業所の職員とカウンセラー等が協同して雇用されている精神障害者の支援を行い、その実施方法等について説明、解説等を行う「協同支援」及び地域センターが行う支援場面等において当該事業所の職員を同席、見学、体験させ、その実施方法等について説明、解説等を行う「実習」により実施。 ・これらの支援を通じて、事業主が雇用する精神障害者が職場で円滑なコミュニケーションを取ることを支援するための技法や体調・ストレスの自己管理ができるようにすることを支援するための技法等を提供した。 <p>・業務研究会や課題別研修において、体系的助言・援助の推進</p>		
--	--	--	--	--	--	--

<p>イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</p>	<p>障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p>	<p>ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施すること。(16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施すること。) <p>【数値目標】</p>	<p>についての取組事例の共有と、小グループによる情報交換及び討議を行った。</p> <p>ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>平成28年4月に施行された雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務化、平成30年4月に施行される法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加等を踏まえ、事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的な支援を以下のとおり実施した。</p> <p>事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の雇用が進む中、事業主自らが特性に応じた雇用管理を行いたいとのニーズを踏まえ、事業主が精神障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施できるようにするため、事業主の取組内容を整理した「取組計画」を策定するとともに、その取組に必要なノウハウを提供する体系的な助言・援助を全国で計画的に実施した。(再掲) 取組計画策定支援事業所数 77事業所(前年度27事業所) 職業安定機関が行う雇用率達成指導との連携、都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務での事業主への支援状況の共有等により事業主の支援ニーズを積極的に把握し、当該ニーズに応じた支援を積極的に実施した。具体的には、事業所の実情に応じた職務内容の具体的提案等の障害者の雇入に係る支援、ジョブコーチ支援等の雇用継続に向けた支援、リワーク支援等の職場復帰に係る支援のほか、後述する事業主支援ワークショップの実施や、特に専門性の高い障害者の雇用管理に係る事項についての雇用管理サポーター(*)の活用等により、提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を積極的に実施した。 (*)雇用管理サポーターとは、障害者の雇用管理に関し特に専門的な支援を必要とする事業所に対して雇用管理上の相談、助言、援助等を行う精神科医師、精神保健福祉士、建築士、社会保険労務士等の地域の専門家。 雇用管理サポーターごとの支援の内容・事例を機構内LANに掲載することで広く共有し、全国の地域センターで雇用管理サポーターを効果的に活用した。 職業安定機関が行う雇用率達成指導と連携して支援を実施した企業数は1,904企業(前年度実績1,733企業、前年度比109.9%)となった。公共職業安定所からの取次ぎや事業主からの支援要請に基づき、雇用率達成指導対象で障害者雇用のノウハウが不足している企業を、地域センターのカウンセラーが訪問し、障害者雇用事例の情報提供や事業所見学の提案、職務内容の提案等の具体的な雇入に係る助言等の協力を積極的に行った。 視覚障害等の身体障害者の雇入れ、在職者のスキルアップ、職場復帰の支援ニーズに対し、必要に応じて国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターや職業能力開発促進センターと連携し、その職業訓練や支援のノウハウを活用した事業主支援を実施した。 対人面や作業面において職場適応上の課題があり、それら課題の改善のためには職場内での支援のみでは効果が期待できず、職業準備支援のカリキュラムの利用により、特定のスキルや補完手段の習得が望ましい高次脳機能障害者等の在職者に対して、事業主との相談を踏まえ、同カリキュラムの一部の柔軟な活用等により職場適応上の課題の改善に向け 	
--	--	---	--	--	--

		<p>また、採用、職場定着等の各段階での事業主の障害者雇用の取組に応じた支援を推進するため、共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進す</p>		<p>た支援を実施した。加えて、事業主に対しても雇用管理ノウハウの助言を実施し、就業の安定・継続を支援した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・より対応が難しい精神障害者の雇入れや雇用する障害者の合理的配慮の提供等の個々の企業のニーズに応じた社員研修を積極的に実施した（テーマ例：「障害者雇用の進め方」「精神障害の特性と雇用管理」）。 <p>【「取組計画」策定による体系的な助言・援助の事例】</p> <p>[事業主のニーズ]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・症状が悪化して休職していた統合失調症のある社員を職場復帰させたいとのニーズがあり、相談の結果、「自ら適切な雇用管理ができるようになりたい」とのニーズも確認できた。 <p>[体系的な助言・援助]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主のニーズを踏まえ事業主自らが取り組む内容を整理した「取組計画」を策定した。取組内容として、「統合失調症の特性及び雇用管理の方法について情報収集する」「人事担当者や産業医等が協議を行い、職務内容や勤務時間等の労働条件を検討する」「復職後の面談の枠組みを決める」等を設定した。 ・事業主の取組に対して、地域センターは精神障害者の障害特性に関する社員研修の協力、勤務時間・雇用管理に関する助言の実施、また、対象者に対するジョブコーチ支援を合わせて実施する中で、事業主が実施する対象者との面談にジョブコーチが同席し、面談での確認事項や対応ポイント等に関するノウハウを提供した。 <p>[結果]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働条件面の整備を行ったほか、社員研修を通じて障害特性の理解と配慮のあり方が社内に浸透した。 ・復職後の面談頻度や、面談ごとの担当者（上長、保健師、産業医）の調整、面談における確認事項や対応ポイントの担当者間の共有等を行うなど、社内の相談体制の整備を行った。 <p>事業主支援ワークショップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用に課題を有する事業主を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的とした事業主支援ワークショップを計画的に実施した（157回（前年度実績165回、前年度比95.2%））。障害者雇用の先行企業での取組事例の発表、共通の課題を抱えている事業主同士の意見交換等を通じて、課題改善に向けた有用な情報の提供に努めた。これら事業主支援ワークショップの企画に当たっては、障害者の雇用の段階ごとのテーマを設定した複数回の連続講座、障害者の模擬面接等の演習により、事業主の雇用管理ノウハウの蓄積に向けた工夫も行った。なお、平成29年度は、平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることを踏まえ、引き続き、すべての地域センターにおいて1回以上を精神障害者雇用をテーマとして、重点的に実施した（精神障害者の雇用に係るテーマ：157回中109回）。具体的なテーマ例として、a)精神障害者の雇用義務化を踏まえ、精神障害者の雇用に取り組む事業所を対象とした「精神障害者の雇用促進に向けて」、b)具体的な採用活動に取り組む事業所を対象とした「精神障害者の採用面接のポイント」、c)社員のメンタルヘルスの課題を抱える事業所を対象とした「うつ病休職者のスムーズな職場復帰のために」等がある。 		
--	--	--	--	---	--	--

	<p>当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p>	<p>さらに、平成28年4月に施行された雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化に事業主が的確な対応を図ることができるよう、職業安定機関との連携により、事業主に対する周知への協力、助言・援助を行う。</p> <p>当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにする。</p> <p>ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の推進</p> <p>障害者雇用納付金関係業務について、質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、事業</p>	<p>る。</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化を踏まえ、職業安定機関との連携により、事業主に対する周知への協力等を適切に行ったか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主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。【数値目標】 	<ul style="list-style-type: none"> 事業主支援ワークショップで把握した個々の事業主の課題やニーズに応じて、カウンセラーによる社員研修への協力、障害者雇用に係る助成金等の情報提供、ジョブコーチによる雇用促進・雇用継続に係る支援等の具体的な支援を実施した。 <p>職業安定機関との連携による雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務化を踏まえた周知への協力等</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働同等の職業安定機関が開催する事業主を対象としたセミナー等において、差別禁止・合理的配慮指針を踏まえた障害者の雇用管理の方法等を説明した。また、事業主が職場での合理的配慮に係る措置を適切に講じられるよう、雇用率達成指導の同行訪問や事業主支援ワークショップ等の機会を活用し、障害別の特徴や雇用管理上のポイント等の有用な情報を提供した。 <ul style="list-style-type: none"> これらの取組の結果、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数は19,028所（達成度116.0%、前年度実績18,524所、前年度比102.7%）となった。 <p>【支援を受けた事業主に対する追跡調査】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主支援の課題改善効果を把握する追跡調査を実施し、「課題の改善に大変効果があった」、「課題の改善に効果があった」との回答が占める割合は93.9%（達成度117.4%、前年度実績92.4%）と前年度比で1.5ポイント上昇した。 <ul style="list-style-type: none"> 平成28年度に実施したアンケート調査の結果について、平成29年度当初において、機構本部は、結果の全般的な傾向や特徴を分析し、地域センターに対して、すべての地域センターに共通して点検を要する項目等をフィードバックした。地域センターは、これに基づき点検及び必要な業務改善を行うとともに、プラスの評価を受けられなかった事項や自由記述欄に不満、不足等の意見があった事項について、そのような評価を受けるに至った原因の分析及び具体的な工夫・改善策を検討し、必要な改善策を講じた。 <p>ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金業務との連携について、両業務の担当者の定期的な連絡会議の開催、事業主からの照会・相談等に係る連絡票を用いた迅速な取次ぎ、事業主支援ワークショップにおける障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明等を実施することで質の高い事業主支援の実施を図った。 連携の具体例として、地域センターにおいて、両業務における役割分担や連携方法を具体的に整理した連携要領を作成・活用するとともに、障害者雇用納付金関係業務に係るアンケート調査において、障害者雇用に関する支援ニーズを把握する項目を設定し、その結果を活用して、具体的な事業主支援の実施につなげる取組を行った。 障害者雇用納付金事務説明会において、地域センターの事業主支援内容の周知に取り組んだ。また、障害者雇用納付金関 	
--	--	---	--	--	--

		<p>主からの照会・相談等に係る迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問を実施する等により、引き続き職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携を図る。</p>		<p>係業務担当者の事業所訪問に同行し、支援ニーズを的確に把握するとともに、地域センターの事業主支援の利用につなげるための具体的な支援内容の提案等を行った。</p> <p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者及び事業主を対象に、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に向けた専門的支援を実施する精神障害者総合雇用支援の一層積極的な展開を図った。具体的には、以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> (1) 精神障害者に対する支援 <p>職業準備支援において、気分障害のある求職者の増加に的確に対応するため、専用カリキュラムの検討を開始し、平成30年度より同カリキュラムによる支援を試行実施する予定。また、その他の支援においても、研究部門が開発した支援技法の活用等、多様化する精神障害者のニーズや課題に応じた支援の積極的に実施した。</p> <p>さらに、これらの支援の内容や効果を分かりやすく解説したリーフレットを新たに作成し、厚生労働省から都道府県労働局及び公共職業安定所への協力要請の下、公共職業安定所の相談窓口で活用されるようにする等により、精神障害者の利用者が、前年度と比較して121人増加した。</p> (2) 事業主に対する支援 <p>精神障害者を雇用する又は雇用しようとしている事業主に対し、個々の精神障害者の雇用に関するニーズを把握した上で雇用管理上の課題を分析した事業主支援計画を策定し、ジョブコーチ支援やリワーク支援に加えて、事業主が精神障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するために必要な支援技法等を提供する体系的な助言・援助を全国の地域センターにおいて計画的に実施する等により、事業主に対する支援を強化した。これらの積極的な事業主支援の実施により、支援対象事業所が、前年度と比較して504所増加した。</p> 		
--	--	---	--	---	--	--

4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・いずれの数値目標も高いレベルで達成し、特に精神・発達障害者数が過去最高であること、個別性の高い障害特性に配慮した支援を行っていることは、評価できる。
- ・事業主や医療機関における地域障害者職業センターの認知度を高めていくことが望まれる。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

別表 3-1 地域センター利用者数の内訳

	合計	身体 障害者	知的 障害者	精神 障害者	その他	うち発達 障害者
平成 29 年度	32,695	1,361	9,054	11,925	10,355	8,254
構成比	100.0%	4.2%	27.7%	36.5%	31.7%	25.2%
平成 28 年度比	101.1%	96.9%	97.5%	101.0%	105.2%	108.0%
うち新規 利用者	18,456	787	5,401	6,665	5,603	4,284
構成比	100.0%	4.3%	29.3%	36.1%	30.4%	23.2%
平成 28 年度	32,332	1,404	9,284	11,804	9,840	7,643
構成比	100.0%	4.3%	28.7%	36.5%	30.4%	23.6%
うち新規 利用者	18,141	799	5,369	6,634	5,339	3,919
構成比	100.0%	4.4%	29.6%	36.6%	29.4%	21.6%

別表 3-2 職業準備支援の障害別対象者数

	合計	身体 障害者	知的 障害者	精神 障害者	その他	うち発達 障害者
平成 29 年度	2,404	75	235	778	1,316	1,151
構成比	100.0%	3.1%	9.8%	32.4%	54.7%	47.9%
平成 28 年度比	99.3%	115.4%	94.8%	98.5%	99.8%	100.1%
平成 28 年度	2,421	65	248	790	1,318	1,150
構成比	100.0%	2.7%	10.2%	32.6%	54.4%	47.5%

別表 3-3 ジョブコーチ支援の障害別対象者数

	合計	身体 障害者	知的 障害者	精神 障害者	その他	うち発達 障害者
平成 29 年度	3,641	172	1,230	950	1,289	1,129
構成比	100.0%	4.7%	33.8%	26.1%	35.4%	31.0%
平成 28 年度比	101.9%	108.9%	96.9%	102.0%	106.1%	107.1%
平成 28 年度	3,574	158	1,270	931	1,215	1,054
構成比	100.0%	4.4%	35.5%	26.0%	34.0%	29.5%

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 4	地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成		
業務に関連する政策・施策	政策目標 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標 - 3 - 1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ														
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年 度値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
就労移行支援事業者等に対する実務的研修（計画値）	-	-	47回	47回	47回以上	47回以上	47回以上		予算額（千円）	-	-	-	-	-
就労移行支援事業者等に対する実務的研修（実績値）	-	67回	63回	74回	74回	66回	64回		決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	134.0%	157.4%	157.4%	140.4%	136.2%		経常費用（千円）	-	-	-	-	-
職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施関係機関数（計画値）	7,800 所以上	-	1,560 所以上		経常利益（千円）	-	-	-	-	-				
職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施関係機関数（実績値）	-	1,474 所	1,716 所	1,729 所	1,931 所	2,105 所	2,232 所		行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	110.0%	110.8%	123.8%	134.9%	143.1%		従事人員数（人）	-	-	-	-	-
助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価（計画値）	80%以上	-	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上							
助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価（実績値）	-	98.4%	96.9%	96.7%	98.1%	97.4%	96.6%							
達成度	-	-	121.1%	120.9%	122.6%	121.8%	120.8%							

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

2. 主要な経年データ(続き)														
主要なアウトプット(アウトカム)情報								主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)						
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年 度値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価(計画値)	80%以上	-	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上							
マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価(実績値)	-	94.3%	94.5%	94.3%	94.8%	94.9%	95.2%							
達成度	-	-	118.1%	117.9%	118.5%	118.6%	119.0%							
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者を養成するための研修(計画値)	-	-	年7回以上	年7回以上	年7回以上	年7回以上	年7回以上							
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者を養成するための研修(実績値)	-	7回	7回	7回	7回	7回	7回							
達成度	-	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%							
ジョブコーチを養成するための研修(計画値)	-	-	年9回以上	年9回以上	年9回以上	年9回以上 (本部研修のうち 2回は地域開催)	年9回以上 (本部研修のうち2 回は地域開催)							
ジョブコーチを養成するための研修(実績値)	-	7回	9回	9回	9回	9回(うち地域開催 2回)	10回(うち地域開催 2回)							
達成度	-	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	111.1%							

2. 主要な経年データ(続き)														
主要なアウトプット(アウトカム)情報								主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)						
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年 度値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価(計画値)	-	-	85%以上	85%以上	85%以上	85%以上	85%以上							
研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価(実績値)	-	98.2%	98.7%	99.3%	98.6%	98.6%	98.2%							
達成度	-	-	116.1%	116.8%	116.0%	116.0%	115.5%							
研修受講者及び所属長に対する追跡調査における実務において役立っている旨の評価(計画値)	-	-	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上							
研修受講者及び所属長に対する追跡調査における実務において役立っている旨の評価(実績値)	-	93.6%	95.1%	93.5%	94.0%	94.1%	93.1%							
達成度	-	-	118.9%	116.9%	117.5%	117.6%	116.4%							

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画(H29)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p>		<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p>	<p><評価と根拠> 評価: B ・地域の就労支援ネットワークの充実を目的とする関係機関に対する助言・援助等について、地域の職業リハビリテーション機関の活動状況等を踏まえた効果的な方法により実施した結果、当該支援を実施した関係機関数は2,232所(達成度143.1%)と過去最高を更新し、目標達成度は120%を上回った</p>	<p><評価に至った理由> 障害者雇用においては、「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行について更なる推進が必要であり、そのためには就労支援に取り組む福祉機関など地域の関係機関における多様なニーズに対し、助言・援助や研修等による就労支援のノウハウを提供していくことが重要であることから、その取組状況を重視した評価を行った。</p> <p>関係機関に対する助</p>	

<p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビ 	<p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p>	<p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p>			<p>ほか、当該支援を受けた関係機関から有用であった旨の評価は 96.6%（達成度 120.8%）で目標達成度は 120% を上回る実績となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ また、就労移行支援事業所等の研修ニーズの高まりに積極的に対応した結果、実務的研修の実施回数は 64 回（達成度 136.2%）で目標達成度は 120% を上回ったほか、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から有用であった旨の評価は 95.2%（達成度 119.0%）と数値目標を上回った。 ・ 加えて、職業リハビリテーションの専門的な人材育成については、障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数は 7 回（達成度 100.0%）、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数は 10 回（達成度 111.1%）と、いずれも数値目標を達成した。特に、受講ニーズの増加等を踏まえ、企業在籍型職場適応援助者養成研修の開催回数を 1 回追加し、受講機会の拡大を図った結果、企業在籍型職場適応援助者養成研修の研修受講者数は前年度比較で 128.4% と大幅に増加した。 ・ 受講者へのアンケ <p>言・援助について、実施関係機関数（2,232 所）が過去最高で、アンケート結果とともに目標達成度が 120% を上回っていること、関係機関の関心の高いテーマを設定した実習を積極的に実施する等によりニーズの顕在化を図って効果的な助言・援助につなげていることは高く評価できる。</p> <p>就労支援員等に対する 3 日間に渡る実務的研修について、全都道府県において確実に受講機会を確保することとして設定している 47 回以上という目標に対して、実施回数は 64 回（達成度 136.2%）かつ、教材等の提供を受けた者又は受講者の所属長より有用であった旨の回答が設定している 80% 以上という目標に対し、実績は過去最高の 95.2%（達成度 119.0%）と、いずれも目標を上回る実績となったことは評価できる。</p> <p>また、受講者アンケート結果等をもとに地域の関係機関の多様なニーズを把握し、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップを図るための研修を実施していることも評価できる。</p> <p>職業リハビリテーションの専門的な人材の育成について、階層的な研修体系により多様なニーズに対応していること、受講ニーズの多い企業在籍型職場適応援助者養成研修の開催回数を増やして受講機会を拡大したことは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標</p>
---	---	---	--	--	--

<p>リテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。</p> <p>職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ウ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言その他の援助を行うとともに、総合セ</p>	<p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術</p>	<p>職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を適切に実施しているか。 	<p>職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>職業リハビリテーションに関する技術的事項についての効果的な助言・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係機関からの要請に基づき、当該機関が実施する職業リハビリテーションサービスの見直しや支援ツールの利用方法等の技術的事項についての説明、解説、提案等を行った機関数及び件数（技術的助言）：1,375 所（前年度実績 1,332 所） 延べ 2,079 件（前年度実績 2,175 件） ・地域の関係機関からの要請に基づき、当該機関の職員とカウンセラーが協同して対象者の支援を行い、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての説明、解説等を行った機関数及び件数（協同支援）：751 所（前年度実績 734 所） 延べ 1,861 件（前年度実績 2,020 件） ・地域の関係機関からの要請に基づき、地域センターが行う支援場面等において当該機関の職員を同席、見学、体験させ、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての説明、解説等を行った機関数及び件数（実習）：827 所（前年度実績 706 所） 延べ 1,005 件（前年度実績 912 件） ・地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケースの相談、地域センターが実施した職業評価の結果や職業リハビリテーション計画の策定内容を説明する中で、就労に向けた支援方法に関するアドバイスを行った機関数及び件数：4,110 所 	<p>ートで把握した研修ニーズを踏まえて内容等を工夫した結果、研修受講者から有用であった旨の評価は 98.2%（達成度 115.5%）研修受講者及び所属長に対する追跡調査における就業支援の業務遂行に役立っている旨の評価は 93.1%（達成度 116.4%）となり、数値目標を上回った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なお、就業支援課題別セミナーにおいては、平成 28 年 4 月からの雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務が事業主に適用され、就労支援機関等に対しても事業主からの相談ニーズが寄せられることから「雇用分野における合理的配慮」をテーマとして実施した結果、当該セミナーの受講者から有用であった旨の評価は 100.0%となった。 <p>これらを踏まえ、評価を B とした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の就労支援の基盤整備のため、関係機関に対する助言・援助機能の充実・強化を図るとともに、就労支援の裾野の拡大に伴う研修ニーズの増加や多様化に対応するため、受講者アンケート調査 	<p>を達成していると評価できることから評価を B とした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>就労支援の裾野の拡大を踏まえつつ地域の就業支援の基盤を整備していくため、地域の関係機関の連携状況や受講者アンケート調査結果等を分析してニーズを的確に把握し、関係機関に対する助言・援助の戦略的・効果的な実施、研修内容の充実等を図る必要がある。</p> <p><その他事項></p>
---	---	---	--	--	---	--

<p>ンターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p>	<p>的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p>	<p>的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。 実務的研修については、次により実施する。</p>		<p>(前年度実績 4,650 所) 延べ 13,281 件(前年度実績 15,052 件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにするため、関係機関に対し、技術的助言や協同支援、実習、マニュアル・教材の提供、実務的研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的に実施した。なお、これらの助言・援助の実施に当たり、地域における関係機関の箇所数・規模や支援の質、関係機関同士の連携状況等についての分析を行った上で、重点的に助言・援助を実施する関係機関を選定することにより、戦略的に地域の就業支援の基盤整備を図った。また、就労支援ネットワークの充実・強化が必要な地域においては、中核的な役割を果たす又はその役割を果たすことが期待される機関や意欲のある機関を選定し、地域の状況に応じた方法で重点的に助言・援助を実施した。 加えて、機構本部においても希望する障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等へ後述する医療・福祉等分野の支援担当者等を対象とした研修等を通じてノウハウの提供を行った。 ・個々の関係機関の要請に基づいて地域センターの職業準備支援等の支援場面を活用した実習を行うほか、地域の関係機関のニーズを踏まえて、予め関係機関の関心の高いテーマを設定した集合形式の実習(テーマ例:「発達障害者の対人技能訓練」等)を積極的に実施し、その後の各機関の個別具体的なニーズに対する助言・援助につなげた。また、関係機関との対象者に係るケース会議等の機会において、当該機関の助言・援助に係るニーズを聴き取り、具体的な協同支援や実習の提案を行うことによりニーズを顕在化させ、具体的な助言・援助につなげた。 ・助言・援助業務の周知に当たっては、地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会や障害者就業・生活支援センター連絡協議会等の関係機関が主催する会議等において、助言・援助の内容や方法について関係機関が具体的なイメージを持てるよう、支援事例を盛り込んだ資料等を使用して説明した。 ・労働局主催の障害者就業・生活支援センター事業における連絡会議に出席し、障害者就業・生活支援センターの就業支援や定着支援の取組等に係る技術的助言を実施した。 ・大学、短期大学及び高等専門学校(以下「大学等」という。)における発達障害等のある学生の増加を踏まえ、大学等へのニーズ調査を行ったうえで同様の課題や支援ニーズのある大学等の参加を得て、発達障害者等に対する支援技法の解説や実習、意見交換等を行い、効率的かつ効果的な助言・援助を行った。 ・カウンセラー等が実践で得た知見等を発表し意見交換を行う職業リハビリテーション業務研究会において、大学等に対して発達障害者等に対する支援技法を提供した取組事例を共有するとともに、小グループによる情報交換及び討議を行った。 <p>職業リハビリテーションに関する基本的な知識・技術等の向上のための実務的研修等の実施 マニュアル・教材の作成及び提供</p>	<p>等からニーズを的確に把握した上で、実施方法や内容を充実させ、積極的かつ柔軟な対応を図る必要がある。</p>
--	---	--	--	--	--

	<p>第3中期目標期間中に延べ7,800所以上の関係機関を対象に、</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地域センターにおいて行う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践的な知識・技術等の向上のための「就業支援基礎研修」(年47回以上) <p>これらにより、1,560所以上の関係機関を対象に助言・援助等を積極的に実施する。</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 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回以上実施すること。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に延べ7,800所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を 	<ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションに関する知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材を作成し、後述する実務的研修の受講者、同研修と同様又は同様の内容を含む研修を自ら実施する機関及び当該研修を受講する職員に対して提供した。なお、マニュアル・教材は、各地域センターにおいて、地域独自の障害者支援事例、労働施策と福祉施策との連携状況、労働市場データの新たな情報の追加等、地域の現状を踏まえたより有益な情報の提供に努めた。 職業リハビリテーションに関する基本的ノウハウをまとめた平成29年度版「就業支援ハンドブック」に障害者雇用に関する制度変更等を反映した。同ハンドブック及びアセスメントとプランニングの実践的ノウハウをまとめた「就業支援ハンドブック実践編」を実務的研修等で配付したほか、ホームページに掲載、メールマガジンによる周知により広く提供した。 <p>実務的研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターが実施する就労移行支援事業所等の関係機関の就労支援員等を対象とした、職業リハビリテーションに関する実務的研修(以下「就業支援基礎研修」という。)について、各地域の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等において就業支援を担当する者を対象に、概ね3日間にわたり実施した。 全国での実施回数は、64回(達成度136.2%、前年度実績66回)となり、受講者数は2,884人(前年度実績2,804人)であった。 受講者の募集に当たっては、特に精神障害者の雇用促進に係る地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、精神障害者の就職支援プログラムを実施している医療機関等に対し、助言・援助業務のニーズ把握と併せて就業支援基礎研修を案内する等により、医師や医療機関のスタッフ等に受講を勧奨した。その結果、医療機関からの受講者が147人(前年度実績139人)となった。 受講者のニーズに応じた研修を実施するため、受講者アンケートにおける「自らの機関の近隣での開催を希望する」、「業務の都合上3日間連続で研修に参加することは難しい」等の意見を踏まえ、利便性を考慮しつつ、受講ニーズの高い地域において開催するとともに、研修日程を分散させる等の地域の状況に応じた工夫を行った。 就業支援基礎研修の受講者アンケート結果等から地域の関係機関のニーズを把握し、「アセスメントの方法」、「アンガーコントロール」、「ナビゲーションブックの作成について」、「アサーショントレーニングについて」等の独自のテーマ設定による研修会等の開催により、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップを図った(49回、延べ352機関参加)。また、県教育庁主催の特別支援学校教員に対する研修等、他の機関が主催する研修、講習会への講師派遣協力を行った(306機関 延べ354回)。 職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施機関数は2,232所(達成度143.1%、前年度実績2,105所) 前年度比で106.0%となった。 	
--	---------------------------------------	--	---	---	--

<p>エ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を</p>	<p>助言・援助等を積極的に実施する。</p> <p>実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。</p> <p>また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を</p>	<p>実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>なお、これらのアンケート結果を踏まえ、助言・援助及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。</p> <p>二 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施する。</p> <p>また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別に</p>	<p>積極的に実施すること。(1,560 所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施すること。)【数値目標】</p> <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・助言・援助を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。【数値目標】 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を適切に実施しているか。 	<p>【助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助言・援助業務の効果度を把握するアンケートを実施した。その結果については、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合は96.6% (達成度120.8%、前年度実績97.4%) となった。 <p>【マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対して、マニュアル・教材及び研修の有用度を把握するアンケートを実施した。その結果について、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合は95.2% (達成度119.0%、前年度実績94.9%) となった。 <p>二 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>障害者職業カウンセラーの養成・研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業カウンセラーとは、当機構に採用され、1年間の厚生労働大臣指定講習を修了し、地域センター等で職業リハビリテーションに関する支援を障害者及び事業主等に対して直接的に行っている専門職である。 ・平成24年度の職業リハビリテーション人材育成検討委員会報告書(以下「人材育成検討委員会報告書」という。)に基づき、(a)様々な障害特性に応じた質の高い職業リハビリテーションを自ら実施するだけでなく、地域の関係機関との連携による効果的な支援を行うことができるような知識・支援技法を早期に習得できるよう、各専門研修カリキュラムの充実、強化を図ること、(b)厚生労働大臣指定講習や年次研修とOJT、自己啓発等の有機的な連携を図ること、これら2つの観点から、平成25年度に各専門研修カリキュラムの見直しを行った。その内容として、精神障害者、発達障害者への支援技法、関係者間の調整力、人材育成及び業務マネジメントの習得に関する講座を早い年次から導入し、年次研修ごとに段階的なスキルアップを図ることができる構成とした。ま 	
---	---	---	--	---	--

<p>実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。</p>	<p>職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行い、総合センターと地域センターとの密接な連携の下、人材育成機能の強化を図る。</p>	<p>実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。 特に就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズへの対応及び地域での受講機会の拡大を図るために再構築した、地域センターと総合センターの共同による階層的な研修体系により実施する。</p>	<p><評価の視点> ・多様な研修ニーズへの対応及び地域での受講機会の拡大を図るために再構築した、地域センターと総合センターの共同による階層的な研修体系により実施したか。</p>	<p>た、就職等の困難性がより高い障害者への支援の質を高めるべく、すべての年次研修において、支援の基本となるアセスメントに係る講座の充実を図った。平成29年度は、対象障害者の多様化により経験豊富なカウンセラーのみならず、中堅程度のカウンセラーも支援において複雑な判断を求められることが多くなっており、カウンセラー自身の葛藤や苦情等の問題に発展してしまう可能性もあることから、より早い段階で専門職として困難な状況にも対処できる能力等を習得するため、5年程度の経験を有するカウンセラーを対象とした研修において、これまで9年程度の経験を有するカウンセラーを対象とした研修科目の一部として実施していた倫理に関する科目（専門職として正しい行動をとるための判断基準となる自律（自己決定の尊重等）、忠誠（守秘義務等）、無危害（安全配慮等）等の倫理原理を改めて振り返り、それら複数の倫理原理間で起こる倫理的ジレンマが起こった際の対処方法を学ぶ）を追加する等、見直しを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働大臣指定講習テキストについて、人材育成検討委員会報告書及び平成25年度厚生労働大臣指定講習テキスト編集委員会報告書に基づき、平成30年度までに大幅に改訂することとしており、平成29年度においては、全4巻のうち、第3巻（障害特性と職業的課題の理解）を作成した。 医療・福祉等分野の支援担当者等を対象とした職業リハビリテーションに関する専門的、技術的研修の実施 障害者就業・生活支援センターの新任就業支援担当者及び新任主任就業支援担当者を対象とした研修並びに中堅の就業支援担当者を対象としたスキル向上研修をそれぞれ実施した ジョブコーチを養成するための研修において、平成25年度から受講者数が2.9倍になるなど、受講ニーズの増加等が顕著であることを踏まえ、特にニーズの多い企業在籍型ジョブコーチ養成研修の開催回数を1回増やして実施した。 ジョブコーチを養成するための研修は、受講者からの要望等を踏まえ、機構本部（千葉・幕張）で実施するものの一部を首都圏以外の地域である香川県において試行的に開催した。香川県での実施分には84人が参加し、研修受講直後の研修受講者に対するアンケート結果での有用度は98.8%であった。 就業支援基礎研修の上位研修として、障害別の就業支援に関する実践的な知識・スキルの習得を図る「就業支援実践研修」を、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において2年程度以上の実務経験を有する者を対象に、全国12エリアにおいて開催（全国で33回）した。 就業支援実践研修の上位研修として、総合センターにおける研究及び技法開発の成果に基づいた専門的な知識・スキルの習得を図る「就業支援スキル向上研修」を精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、関係機関において3年程度以上の実務経験を有する者を対象に機構本部において開催（年1回）した。 改正障害者雇用促進法の施行、福祉・医療・教育分野における障害者の就業支援の強化等、職業リハビリテーションを取り巻く環境が常に変化している状況を踏まえ、職業リハビリテーションに係る新たな課題やニーズに対応した知識・スキ 		
-----------------------------------	---	---	---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修 ・ 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 	<p>(イ) 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（年7回以上）</p> <p>(ロ) 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修（年9回以上。なお、本部研修のうち2回は地域開催。）</p> <p>(ハ) 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（年14回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害別の就業支援に関する専門的な知識・技術等の向上を図る「就業支 	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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回以上実施すること。 <p>【数値目標】</p> <p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年9回以上（本部研修のうち2回は地域開催）実施すること。 <p>【数値目標】</p> <p>< 評価の視点 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 医療・福祉等の分野における実務者を養成するための研修（就業支援基礎研修、就業支援実践研修、就業支援スキル向上研修、就業支援課題別セミナー）を適切に実施することにより、職リハの専門的な人材の育成を図ったか。 	<p>ルの習得を図る「就業支援課題別セミナー」を、機構本部において開催（年1回）した。平成29年度は、雇用の分野における合理的配慮をテーマとし、小グループでのケーススタディ、企業における合理的配慮提供の取組の現状や支援者に求められる対応に関する講義等を通じて、必要な支援のノウハウを提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の受講者の拡大を図るため、年度当初に年間の研修一覧を全国の関係機関に広く配布するとともに、周知記事や研修の案内を機構発行の定期刊行誌「働く広場」やメールマガジンのほか、関連する学会等のホームページに適宜掲載した。さらに、受講ニーズが見込まれる大学、高次脳機能障害関連のリハビリテーション病院等にも周知を行ったほか、研究部門が各種学会等で研究成果の普及を図る際にも併せて周知した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修ごとの実施回数及び受講者数は以下のとおり。 <p>【障害者就業・生活支援センター職員研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 新任就業支援担当者研修：実施3回（前年度実績3回） 受講者265人（前年度実績253人） - 新任主任就業支援担当者研修：実施3回（前年度実績3回） 受講者71人（前年度実績69人） - 就業支援スキル向上研修：実施1回（前年度実績1回） 受講者35人（前年度実績33人） <p>計7回実施（達成度100.0%、前年度実績7回）</p> <p>【ジョブコーチを養成するための研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 訪問型ジョブコーチ養成研修：実施4回（前年度実績4回） 受講者175人（前年度実績165人） 企業在籍型ジョブコーチ養成研修：実施4回（前年度実績3回） 受講者199人（前年度実績155人） - 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修 訪問型ジョブコーチ支援スキル向上研修：実施1回（前年度実績1回） 受講者12人（前年度実績20人） 企業在籍型ジョブコーチ支援スキル向上研修：実施1回（前年度実績1回） 受講者15人（前年度実績17人） <p>計10回実施（達成度111.1%、前年度実績9回）</p> <p>【医療・福祉等分野における実務者を養成するための研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 就業支援実践研修 実施33回（前年度実績32回） 受講者687人（精神障害コース280人、発達障害コース285人、高次脳機能障害コース122人）（前年度実績652人、精神障害コース195人、発達障害コース287人、高次脳機能障害コース170人） - 就業支援スキル向上研修 実施1回（前年度実績2回） 受講者88人（精神障害コース35人、発達障害コース45人、高次脳機能障害コース8人）（前年度実績137人、精神障害コース43人、発達障害コース68人、高次脳機能障害コース26人） 	
--	--	---	--	---	--

		<p>援実践研修」 (年12回(地域開催))</p> <ul style="list-style-type: none"> 「就業支援基礎研修」及び「就業支援実践研修」の上位研修で、総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心とした、より実践的・応用的な内容の「就業支援スキル向上研修」(年1回) 職業リハビリテーションの新たな課題やニーズに対応した知識・技術等の向上を図る「就業支援課題別セミナー」(年1回) <p>研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち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。また、研修受講者及び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80%以上の受講者及び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。なお、これらのアンケート結果を踏まえ、研修カリキュ</p>	<p><定量的指標> ・研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者が</p>	<p>- 就業支援課題別セミナー 実施1回(前年度実績1回) 受講者42人(前年度実績38人)</p> <p>ニーズに対応した研修内容の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修受講者の満足度のみならず、研修が職業リハビリテーションの現場での実務に役立っているか等について把握するため、研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対するアンケートを実施し、研修効果の測定を実施した。また、それらアンケート等で把握した個々の講座についての意見、要望等を踏まえ、研修内容の改善・充実に向けた見直しを行った。 <p>【平成28年度に実施したアンケート調査の結果等を踏まえて講じた改善策の具体例】</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケートに寄せられた意見等を反映した「職場適応援助者養成研修の質疑応答集」を機構ホームページに掲載し、受講希望者の利便性の向上を図った。 事例検討に対する肯定的意見や充実に對する要望を踏まえ、障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修の「ケーススタディ」のスーパーバイザーを増員し、より多くの事例に対してスーパーバイズを実施できるようにした。 <p>【研修受講直後の研修受講者に対するアンケート調査の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> 結果について、「有用であった」との回答が98.2%(達成度115.5%)(前年度実績98.6%)となり、研修別の結果は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> 障害者就業・生活支援センター職員研修 98.6%(前年度実績98.6%) 		
--	--	--	---	---	--	--

		<p>ラム等の充実を図る。</p>	<p>ら有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p> <p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者及び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 80%以上の受講者及び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。【数値目標】 	<ul style="list-style-type: none"> - ジョブコーチ養成研修 98.3% (前年度実績99.4%) - ジョブコーチ支援スキル向上研修 100.0% (前年度実績100.0%) - 就業支援実践研修 97.5% (前年度実績98.2%) - 就業支援スキル向上研修 100.0% (前年度実績97.8%) - 就業支援課題別セミナー 100.0% (前年度実績100.0%) <p>【研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者に対しては研修修了後 6 か月後に追跡調査を行い、研修受講者の在籍する所属長に対しては研修修了後 2 か月後に追跡調査を実施した。その結果については、「実務に役立っている」との回答が93.1% (達成度116.4%)であった (前年度実績94.1%)。 ・うち研修受講者に対する追跡調査の結果については、「実務に役立っている」との回答が94.7% (前年度実績96.2%)であり、研修別の結果は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 障害者就業・生活支援センター職員研修 96.3% (前年度実績97.1%) - ジョブコーチ養成研修 91.6% (前年度実績95.5%) ・また、受講者の所属長に対する追跡調査の結果について、「実務に役立っている」との回答が 92.7% (前年度実績 93.4%)であり、研修別の結果は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 障害者就業・生活支援センター職員研修 93.3% (前年度実績 97.4%) - ジョブコーチ養成研修 97.1% (前年度実績 93.3%) - ジョブコーチ支援スキル向上研修 93.8% (前年度実績 89.5%) - 就業支援実践研修 90.6% (前年度実績 92.1%) - 就業支援課題別セミナー 96.2% (前年度実績：100.0%) <p>【平成 29 年度アンケート調査における自由記述より】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職リハの取組や理論体系を提示していただきながら、グループワークで実践でき、理解しやすかった。(「就業支援スキル向上研修」受講者直後アンケート) ・対象者からの見方と事業主からの見方を同時に考えることができるようになった。(「障害者就業・生活支援センター職員研修」研修受講者追跡調査) ・就業支援の仕組みや障害特性を深く学んだことにより、事業主への指導やアドバイスの際に積極性が見られるようにな 		
--	--	-------------------	---	---	--	--

				<p>る等、本人にとって大変有意義な研修になった。（「就業支援課題別セミナー」所属長追跡調査）</p> <p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・再構築した全ての研修（就業支援基礎研修、就業支援実践研修、就業支援スキル向上研修及び就業支援課題別セミナー）において受講者及び当該受講者の所属長を対象としたアンケートを実施し、研修効果や研修内容等に係る評価及び意見を把握した。 ・ジョブコーチ養成研修のニーズの増大に対応するため、企業在籍型ジョブコーチ養成研修の実施回数を追加するとともに、受講者からの要望等を踏まえ、機構本部（千葉・幕張）で実施するものの一部を、首都圏以外の地域（香川県）で開催した。 ・さらに、ジョブコーチ養成研修については、研修ニーズの増大と多様化への的確な対応を図るため、平成 30 年度からの第 4 期中期目標期間において、新たに、地域センターにおいて、研修修了者に対する「研修修了者サポート研修」の実施、機構本部（千葉・幕張）で実施する研修の大阪障害者職業センターにおける開催及び実施回数の増加による研修機会の拡大等を図ることとしている。 		
--	--	--	--	--	--	--

4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・関係機関への助言・援助数が過去最高となっており、地域の就労支援ネットワークの要としての機能を果たしていることは、評価できる。
- ・高校・大学等の教育機関への積極的な助言・援助が期待される。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

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

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

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
研究外部評価（計画値）	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	-	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価	予算額（千円）	-	-	-	-	-
研究外部評価（実績値）	-	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	6テーマの評価を行い、6テーマについて目標を達成した。うち1テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち3テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち3テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	-	-	-	-	-	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（計画値）	-	-	総合センター及び地方会場3か所以上	総合センター及び地方会場3か所以上	総合センター及び地方会場3か所以上	総合センター及び地方会場4か所以上	総合センター及び地方会場4か所以上	経常利益（千円）	-	-	-	-	-
職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（実績値）	-	総合センター及び地方会場6か所	総合センター及び地方会場6か所	総合センター及び地方会場7か所	総合センター及び地方会場6か所	総合センター及び地方会場7か所	総合センター及び地方会場6か所	行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	175.0%	200.0%	175.0%	160.0%	140.0%	従事人員数（人）	-	-	-	-	-
支援技法普及講習の実施センター数（計画値）				16か所以上	16か所以上	20か所以上	20か所以上						
支援技法普及講習の実施センター数（実績値）				25か所	20か所	26か所	26か所						
達成度				156.3%	125.0%	130.0%	130.0%						

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

2. 主要な経年データ (続き)														
主要なアウトプット (アウトカム) 情報					主要なインプット情報 (財務情報及び人員に関する情報)									
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
関係学会等での研究成果の発表数 (計画値)			20件以上	20件以上	20件以上	20件以上	20件以上							
関係学会等での研究成果の発表数 (実績値)		22件	23件	28件	28件	34件	31件							
達成度			115.0%	140.0%	140.0%	170.0%	155.0%							
マニュアル、教材、ツール等作成件数 (計画値)	20件以上		4件以上	4件以上	4件以上	4件以上	4件以上							
マニュアル、教材、ツール等作成件数 (実績値)		6件	5件	6件	5件	8件	5件							
達成度			125.0%	150.0%	125.0%	200.0%	125.0%							

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (H29)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施す</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援二</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援二</p>		<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p>	<p><評価と根拠> 評価：A ・発達障害者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資する研究等に重点をおいた調査・研究を実施し、終了した調査・研究5テーマすべてにおいて3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上を得るとした目標に対し、すべての評価委員から4段階中2段階以上の評価を得た。</p> <p>職業リハビリテーション技法の開発については、障害の重度化・多様化によりこれまでの支援技法では効果が現れにくい精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者、それぞれについて先駆的な就労支</p>	<p><評価に至った理由> 職業リハビリテーションに関する調査・研究については、発達障害等に関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等において調査・研究を実施した結果、外部有識者による評価委員より終了した調査・研究の5テーマ全てについて、目標である上位2段階以上の評価を得ており、さらにうち3テーマについては、全ての外部評価委員より最高評価が得られていることは高く評価できる。</p>	

<p>ること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。 	<p>ズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p>	<p>ズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p>			<p>得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ マニュアル、教材、ツール等を4件以上作成することとした目標に対し、一億総活躍プランを念頭に置いた難病のある人の雇用管理マニュアルの作成に取り組むなど、目標を上回る5件作成した。 ・ 発達・精神・高次脳機能障害者に係る先駆的な支援技法の開発を行い実践報告書やマニュアルを作成するとともに、支援技法普及講習に積極的に取り組み、目標を上回る26か所で実施した。さらに、外部の関係機関に対して開発技法を広範かつ速やかに普及するため、支援現場のニーズに基づいた関係機関を対象とする講習を6回実施した。 ・ 職業リハビリテーション研究・実践発表会は、地域で開催する発表会を合わせ、目標を上回る計7か所で実施したほか、関係学会等における研究成果に係る発表を31件行い、研究・開発成果の普及に努めた。加えて、調査・研究の概要を紹介するサマリー・パンフレットにおいて図表の見せ方を工夫する等、見やすさの向上や、ホームページで研究成果（ツール）の活用事例の紹介を行った。 <p>援技法の開発・改良を進めたほか、支援技法の開発担当者が地域に出向いて演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習に積極的に取り組んだ結果、目標20か所以上としているところ、26か所で当該講習を実施し、目標達成度130.0%と目標を上回る実績となったことは高く評価できる。</p> <p>また、研究・開発成果の普及・活用について、上記のほか、職業リハビリテーション研究発表会を総合センター会場1か所及び地方会場6か所の合計7か所で開催、目標達成度140.0%、学会等での研究成果についての発表が31件、目標達成度155.0%、マニュアル、教材、ツール等の作成5件、目標達成度125.0%とそれぞれ目標を上回る実績となったことは高く評価できる。</p> <p>これら研究発表会の開催、学会等での発表等のほか、インターネット等を活用した研究成果の情報発信がなされていることと併せ、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実践場面における活用に向けて、調査・研究及び技法の開発成果の普及の取組を積極的に行っていることは高く評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると評価できることから評定をAとした。</p> <p>< 指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策 > 調査・研究や技法の開発成果については職業リハビリテーション実践場面や政策立案等において活用されることが重要であ</p>
---	--	--	--	--	--

<p>職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリ</p>	<p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業</p>	<p>職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業</p>	<p><評価の視点> ・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研</p>	<p>職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>・研究計画については、厚生労働省との意見交換会による政策立案に係るニーズの要望、広域センター・地域センターや障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査等で把握し</p>	<p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応> ・ツール、教材、マニュアル等の研究・開発成果の普及については、支援機関等に浸透するまでに時間を要することから、今後も職業リハビリテーション研究・実践発表会や研修等を通じて活用方法や効果等について周知を図る必要がある。</p>	<p>ることから、引き続き活用方法等に関する情報発信及びその効果把握等に努める必要がある。</p>
--	--	--	--	---	---	---

<p>テーションに関する調査・研究を実施すること。</p> <p>また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p>	<p>センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 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 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 国の政策立案に資する研究 <p>第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。</p>	<p>センター等における関係業務の推進に資するため、中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。平成29年度に終了する下記の(イ)のa、b、c、f及びgの5テーマについては、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。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記の(イ)のd及びeについては、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>(イ) 継続テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> a 視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究 b 社会的行動障害のある高次脳機能障害者の就労支援に関する研究～医療機関での取り組みについての調査～ c 職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究 d 障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究 e 障害の多様化に対応した 	<p>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・研究を適切に実施しているか。</p> <p><定性的目標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること。【数値目標】 	<p>た研究ニーズの要望等を踏まえて策定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期計画に掲げる4つの重点事項()に基づき、年度計画に掲げる新規4件、継続8件の計12件の研究テーマについて調査・研究を実施し、このうち総合的な研究テーマである2件について、複数の研究員等が参画して実施するプロジェクト方式による「特別研究」を行っている。 <p>研究の重点</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 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 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 国の政策立案に資する研究 <ul style="list-style-type: none"> 上記研究のほか、「企業における双極性障害を有する者の職場復帰及び支援状況の実態調査」「就業経験のある発達障害者の職業上のストレスに関する研究～メンタルヘルス不全等職場不適応の発生過程の検討～」「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」の計3テーマの調査・研究を実施している。 <p>外部の研究評価委員による評価</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年度計画に掲げた研究テーマのうち平成29年度に終了した5テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、すべてにおいて目標に達する評価を得た。このうち、「視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究」「社会的行動障害のある高次脳機能障害者の就労支援に関する研究～医療機関での取り組みについての調査～」「難病のある者の雇用管理に資するマニュアルの普及と改善に関する調査研究」の3テーマについては、すべての研究評価委員から「優れている」(*)との最高評価を得た。 <p>(*) 評価基準</p> <p>1 (優れている)、2 (やや優れている)、3 (やや劣っている)、4 (劣っている)</p> <ul style="list-style-type: none"> 各研究テーマの概要及び評価結果、主な評価コメントは以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> a 視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究 (No.138) <ul style="list-style-type: none"> 概要 <p>視覚障害者の職域拡大等の取組について、文献調査等により歴史の変遷を明らかにするとともに、アンケート調査等により今後の方向性と必要な方策を検討した。その結果、我が国では「三療が一番」という考え方と「晴眼者と同様に様々な職業を探るべきだ」という考え方が並立しており、実際に三療のほか、多彩な業務に従事しており、晴眼者の仕事とほぼ同じ職業領域で活躍していることが明らかになった。また画面読み上げソフト等の支援機器の機能向上と本人のスキルアップのための多様な訓練機会を求める声が多く聞かれた。職場環境の整備については、パソコンやネットワークに精通し、かつ視覚障害の特性や支援機器に精通した支援者の配置、相談</p>		
--	--	--	---	--	--	--

		<p>職業リハビリテーション支援ツールの開発(その2)</p> <p>f 難病のある者の雇用管理に資するマニュアルの普及と改善に関する調査研究</p> <p>g 中途障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究</p> <p>h 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第5期)</p> <p>(D) 新規テーマ</p> <p>a 支援困難と判断された精神障害者及び発達障害者に対する支援の実態に関する調査 地域の支援機関から地域障害者職業センターに支援要請のあった事例について</p> <p>b 効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等との情報共有に関する研究</p> <p>c 地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における役割と連携のあり方に関する研究</p> <p>d 視覚障害者の雇用の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究</p>		<p>窓口の設置等の必要性が指摘された。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 評価結果 1 (優れている) が3人、 - 主な評価コメント 「国内における職業アクセスの具体的課題を整理し、各項目について調査と評価を行った研究はほかに見当たらない」「障害者総合支援法の施行や障害者雇用促進法改正という社会的背景のある中で本研究は視覚障害者の就労支援を促す知見として一定の役割を担っている」 <p>b 社会的行動障害のある高次脳機能障害者の就労支援に関する研究～医療機関での取り組みについての調査～(No.139)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 概要 障害者職業総合センター職業センターの要請に基づき、支援技法開発の基礎資料とするため、社会的行動障害のある高次脳機能障害者の支援技法に関する情報を、文献調査及び専門家ヒアリングにより収集し、整理した。文献調査から情報が得られたエビデンスのある支援方法の中には、医学的治療としての性格が強いものもあったが、一方で、周囲のコミュニケーションスキルへの介入も含めた環境調整など、職リハ分野での実践が十分に可能な支援方法も見出された。専門家ヒアリングでは、アセスメントの観点、薬物療法も含めた医療的ケアの考え方、集団を活用した支援の実際、支援者の過負荷への対策等について情報が得られた。文献調査とヒアリング調査の両方から、医療機関等の関係機関との連携の重要性が指摘された。今後の研究課題として、多機関をつなぐ支援ネットワークの観点から連携を検討すること、また、前述のコミュニケーション環境への介入に関して職リハの専門性を活かして取り組むこと等が挙げられた。 - 評価結果 1 (優れている) が3人 - 主な評価コメント 「社会的行動障害と就労を結びつける研究は新奇性が極めて高く、他機関でなしえない独自性をもつ」「国際的視点に立って高いエビデンスに基づいた知見を提示している」「本研究の成果が関係機関に配布されることにより職業リハビリテーション全体の活動レベルの向上が期待できる」 <p>c 職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究(No.140)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 概要 職業リハビリテーション部からの要請に基づき、職リハにおける自己理解を促進するために支援者がとるべき行動を整理し、自己理解の支援の特徴と工夫を明らかにするために、文献調査、質問紙調査、事例調査、インタビュー調査により分析した。その結果、支援行動は、精神障害者において 現状認識の促進、実体験の提供、現状整理の依頼、情報収集機会の設定の4つに、発達障害者において 現状整理のための工夫、現状認識の促進、情報収集に基づく振り返りの3つに整理できた。支援者が支援時に意識していることとしては、統合失調症者には「具体的な体験を通じた現状認識や気づきを促すこと」、気分障害者に対しては「体調や症状等の確 		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>認からセルフマネジメントに繋げていくこと」、発達障害者に対しては「課題や特性整理に基づき対処方法を検討していくこと」であることが明らかになった。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 評価結果 1（優れている）が1人、2（やや優れている）が2人 - 主な評価コメント 「未整理かつ曖昧なままに用いられていた自己理解の概念について、職業リハビリテーションの文脈において整理しなおし、一定のエビデンスをもって構造化を図った点が評価できる」「自己理解の支援の特徴や工夫の把握を行い、支援行動の構造を明らかにしたことは研究成果と考える」 <p>f 難病のある者の雇用管理に資するマニュアルの普及と改善に関する調査研究（No.141）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 概要 厚生労働省からの要請に基づき、事業主が難病のある人の雇用管理を効果的に実施できるよう、過去に作成した雇用管理マニュアルをプロトタイプとして作成し、この普及の中でアンケート調査やヒアリング等を実施して事業主や支援者のニーズを把握した。その結果、障害者雇用経験の少ない事業所向けに全体構成等の改善余地があり、「事業主の難病に対する誤解・先入観の払拭」「募集採用時の課題解決」「職場での良好なコミュニケーション」「休職・復職支援」「障害進行への対応」等について、事業主が取り組みやすいものに改訂する必要性が指摘された。そのため本研究の成果物として「難病のある人の雇用管理マニュアル」を作成した。 - 評価結果 1（優れている）が3人、 - 主な評価コメント 「難病のある人の就労における現場での問題点の改善、地域の関連分野との支援とよく連動して作成されている」「難病のある人の雇用管理を効果的に実施できるためのマニュアルを、科学的データと論理に基づき、研究期間内に完成させ、今後の雇用の促進に有用のみならず、その他関連分野でも活用が期待される」 <p>g 中途障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究（No.142）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 概要 厚生労働省からの要請に基づき、うつ病や高次脳機能障害等に限定せず、採用後何らかの理由で障害者となった者の全般的な職場復帰の現状と課題をアンケート調査やヒアリング等で把握し、分析を行った。アンケート調査の結果、全休職者の3年間の累計では精神障害者の割合が最も高く、大企業では傷病・病休に係る制度の整備・運用率が高く、復帰後のフォローアップにも複数の関係者で臨むことが分かった。一方、従業員規模に関わらず、職務内容や配置について課題が示された。さらに、新規に雇用した精神障害者と比較すると多くの項目で職場復帰した採用後精神障害者に関して課題を指摘する企業割合が高かった。またヒアリング調査の結果からは、 		
--	--	--	--	---	--	--

<p>イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、これまで開発した支援技法のニーズに応じた改良を行うこと。</p>	<p>職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。</p> <p>新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。</p>	<p>ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、イで行う調査研究とあいまって、以下の3テーマについて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行い、実践報告書、研究発表、支援技法普及講習等を通じて、その普及に努める。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職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。 	<p>採用後障害者が、医療的なりハビリテーションから職業的なりハビリテーション、そして復職へとスムーズに移行していくためには、本人及び事業所、そして関係機関との十分なコミュニケーション、連携体制が不可欠であることが示された。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 評価結果 <ul style="list-style-type: none"> 1（優れている）が2人、2（やや優れている）が1人 - 主な評価コメント <ul style="list-style-type: none"> 「精神障害者や高次脳機能障害者に関しては先行研究があるが、採用障害者全般を対象とした調査研究は行われておらず、新たな知見を得ることができた」「採用後障害者全般の職場復帰について新規雇用障害者とは異なる現状と課題が存在することが分かり、それに対する企業及び支援担当者の支援の在り方について多くの示唆を得ることができた」 <p>ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3障害について新たな技法の開発を行い、実践報告書、マニュアルの作成、職業リハビリテーション研究・実践発表会での発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等により、その成果の周知・普及に努めた。 開発した技法は、職業センターが行うプログラムに導入して、効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、その有効性の検証を行い、必要な改良を加えた。 	
--	---	---	---	--	--

		<p>開発した技法に改良を加える。</p> <p>(イ) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <p>(ロ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> <p>(ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発</p>		<p>(イ) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ワークシステム・サポートプログラム」の開発を更に進め、発達障害者の円滑な職場適応を図るためには、一人ひとりの多様な特徴を踏まえ、実際の職場の場面や課題に対応した対人技能の習得が必要であり、職場におけるコミュニケーション力を高めるために、相手の表情や場の雰囲気といった言語化されないコミュニケーションスキルの習得に焦点を当てた新たな講座の開発とこれまでに開発した他の支援技法との組合せにより「対人技能トレーニング(JST)」の改良に取り組んだ。 <p>開発成果については、実施結果、効果及び課題点、今後の展望について取りまとめた実践報告書を作成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> これにより、対象者に対しては、自分自身のコミュニケーションの特徴への気づき、コミュニケーションの重要性の理解を促し、対人技能を高めることにより、円滑な職場適応につながる。また、支援者にとっては対象者のコミュニケーションの特徴に関するアセスメントの精度を向上させることができ、より適切な支援の実施が可能となる。 <p>(ロ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発を更に進め、うつ病等による休職者の復職後の職場適応と適応状態の維持・継続に効果を上げるため、自分や他人の働き方に関する価値観を確認する、成功体験を振り返るなどキャリアをテーマとした全4回で構成する新たな講習カリキュラム「ワーク基礎力形成支援」を技法として構築した。 <p>開発成果については、「ワーク基礎力形成支援」の目的、具体的な実施方法、実施の留意点等で構成するわかりやすく活用しやすい支援マニュアルを作成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> これにより、対象者にとっては、復職に向け自信を回復し、復職後の役割を具体的にイメージすることにより、復職と適応の維持・継続の意識を高めることができる。また、支援者にとっては、対象者の認知の特徴を正確にアセスメントすることができ、職場適応上の課題を把握し、よりポイントを絞った支援の実施が可能となる。 <p>(ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「職場復帰支援プログラム」及び「就職支援プログラム」の開発を更に進め、高次脳機能障害者の復職や職場適応に当たり重要な要件となる職務について、再設計を的確に進めるため、復職の際の課題やその対処手段、事業所に理解・配慮を求めることなどを取りまとめた情報共有ツール及び職務再設計に関する幅広い情報を収集整理し集約したツールを作成した。 <p>開発成果については、開発したツール「リファレンスシート」「高次脳機能障害者の職務再設計に関する参考資料集」の使用方法等を解説した実践報告書を作成した。</p>	
--	--	--	--	--	--

<p>ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して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や教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。</p>	<p>研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーション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、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成する。</p> <p>研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。</p>	<p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催</p> <p>職業リハビリテーションに関する調査・研究、実践活動の成果を発表し、成果の普及を図り、我が国における職業リハビリテーションの質的向上に資するため、職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究発表会を総合センター及び地方会場（4か所以上）において開催する。</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーション研究発表会を総合センター及び地方会場4か所以上で開催すること。【数値目標】 	<p>・これにより、対象者にとっては、時系列的に障害認識を深め、認知機能面での補完手段の習得とともに、復職への意識を高めることができる。また、支援者にとっては、復職調整段階におけるツールとして活用するとともに、事業所自らが活用できるツールとしての提供が可能となる。</p> <p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近年、企業・就労支援機関等幅広い分野からの実践的な報告が増加していることを踏まえ、総合センターが開催する発表会については、名称を「職業リハビリテーション研究・実践発表会」として開催している。また、地域における職業リハビリテーション研究発表会を、近年に終了した研究の中から、地域の開催ニーズに応じたテーマを選定して開催した。平成29年度においては、第25回職業リハビリテーション研究・実践発表会及び地域における職業リハビリテーション研究発表会を計7か所で開催した（達成度140.0%）（前年度実績8か所、前年度比87.5%）。 <p>第25回職業リハビリテーション研究・実践発表会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開催日：平成29年11月9日（木）・10日（金） ・参加者：1,156人（前年度実績1,074人） ・研究発表（口頭発表及びポスター発表）の題数：123題（前年度実績118題） ・分科会数：18分科会（前年度実績18分科会） ・特別講演：「ひとりひとりの輝きのために～地域と連携しながら誰もが働きやすい職場づくりを目指して～」 ・パネルディスカッション：「精神障害者の継続雇用のために」、「障害者雇用の現場で実践する合理的配慮」 ・主な発表としては、「就労支援機関と精神科医療機関の効果的な情報交換のあり方に関する研究」「精神障害者及び発達障害者の職務創出支援に関する研究 事例調査結果から」「就職した求人種類と離職理由からみた障害者の職場定着支援 障害者の就業状況等に関する調査研究から」「高次脳機能障害者の気持ちのコントロールに関する支援技法の開発 試行状況について」「高次脳機能障害者の職場復帰における職務再設計支援について」等があった。 ・参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」との回答は、研究・実践発表会全体で98.6%（前年度実績99.2%）であった。参加者からは、「きめ細かい支援の方法を具体的に理解することができた」「連携の大切さ、難しさ、ポイントがよく理解できた」「幅広い内容の研究発表等を見ることができ、とても勉強になった」等の感想が寄せられた。 <p>地域における職業リハビリテーション研究発表会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域における職業リハビリテーション研究発表会については、公共職業安定所等との共同により、地域の事業所、就労支援機関等を対象に、6地域（山形、長野、兵庫、長崎、佐賀、愛媛）で実施した。 	
--	---	---	--	--	--

		<p>(ロ) 支援技法普及講習の実施</p> <p>発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者について開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に、主に演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習を地域センター（20か所以上）で実施する。</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センター等の職員を対象に、支援技法普及講習を地域センター（20か所以上）で実施すること。 <p>【数値目標】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各地域でニーズがあった研究テーマを一つ取り上げて研究の成果を発表するとともに、上記発表会の場を活用し、テーマに関連するものを中心に研究成果物を展示・解説することにより、参加関係機関職員等への普及に努めた。なお、発表した研究テーマは以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> 「難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究」 「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」 「就労支援機関と精神科医療機関の効果的な情報交換のあり方に関する研究」 「障害者の就業状況等に関する調査研究」 「障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究」 「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」 参加者アンケート調査：研究成果の今後の活用について、「大いに活用したい」「活用したい」が6地域平均で94.7%であった。参加者からは「業務に直結する内容でなかなか聞けない内容でもあったので大変興味深く、共感しながら聞くことができた」「今後の支援の方向性等が示されており、活用できるといった」「各種関係機関との連携を図りたいと思っていたので大変参考になった」等の感想が寄せられた。 <p>(ロ) 支援技法普及講習の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 広域センター及び地域センター職員を対象に発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者の支援技法普及講習を26か所で行った（達成度130.0%、受講者数474人）（前年度実績26か所、受講者数461人）（岩手、宮城、秋田、山形、群馬、千葉、東京、富山、長野、岐阜、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、山口、徳島、香川、高知、福岡、熊本、鹿児島、沖縄、吉備校） 開発・改良した支援技法については、早期に就労支援現場での活用を図る必要があるため、講習受講アンケートの分析・検討結果を踏まえながら、複数の障害の講座を組み合わせた実施方法により取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> 単一の障害別講座の実施：発達障害5か所、精神障害4か所、高次脳機能障害1か所 複数の障害別講座の組合せによる実施：発達障害と精神障害4か所、発達障害と高次脳機能障害4か所、精神障害と高次脳機能障害8か所。 <p>【講習内容】</p> <p>（発達障害関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> 「発達障害者のアセスメント」 「ナビゲーションブックの作成と活用」 「手順書作成技能トレーニング」 <p>（精神障害関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ストレス対処講習」（「アセスメント」、「認知の工夫」、「行動の工夫」） 「アンダーコントロール支援」 「ジョブリーハーサル」 <p>（高次脳機能障害関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> 「基礎知識とアセスメント」 	
--	--	---	---	--	--

		<p>(ハ) 学会等での発表、各種研修での講義等</p> <p>研究・開発成果について、関係学会等で20件以上発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。</p> <p>(ニ) インターネット等による研究成果の情報発信</p> <p>職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページにおいて公開する。</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。【数値目標】 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> - 「基礎知識と補完手段習得」 - 「アセスメントと補完手段習得」 <p>・さらに開発した支援技法を広範かつ速やかに普及するため外部の関係機関職員を対象とした講習を6回実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 受講者数 172人 - 障害別内訳：発達障害4回、精神障害2回 - 開催場所：宮城、東京（4回）、千葉（前年度実績5回、受講者数147人） <p>受講者からは次のような感想が数多く寄せられた。</p> <p>「短時間で質の高い内容を学ぶことができた。」</p> <p>「支援マニュアルは読んでいたが、実際に講義を聴くことで理解が深まった。」</p> <p>「就労移行支援事業所の支援で活用できる技法なので、積極的に取り入れたい。」</p> <p>(ハ) 学会等での発表、各種研修での講義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会をはじめとした関係学会等において、研究・開発成果を31件発表した（達成度155%）（前年度実績34件、前年度比91.2%）。日本職業リハビリテーション学会では、「自己理解を促進するための支援のあり方についての実践的研究」「採用後障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究」等の発表を行った。 ・各種研修等において、研究員・職業センター職員が研究・開発成果について152件講義した（前年度実績130件）。具体的には、厚生労働省における「難病患者就職サポーター中央研修」や労働大学校における「若年者雇用対策担当者専門研修」等の講師が挙げられる。 <p>(ニ) インターネット等による研究成果の情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果物については、PDFファイル形式により研究部門ホームページに掲載している。 ・研究部門ホームページへのアクセス件数については1,506,216件（うち研究成果物へのアクセス件数：1,207,456件）（前年度実績1,127,595件（うち研究成果物へのアクセス件数：882,012件））。 ・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書等を職業リハビリテーション関係機関、企業に幅広く配布しているほか、研究部門ホームページ等を見て要請があった機関等への個別の送付等により、ニーズに応じた普及に努めた。 ・総合センターの調査研究に関連すると考えられる25の学会・大会等（胆道閉鎖症の子どもを守る会、障害者就業支援研究会、日本精神神経学会学術総会、吉備リハオープンキャンパス、ロービジョンセミナー、精神・発達障害者就労定着支援フォーラム、日本発達障害学会研究大会、日本職業リハビリテーション学会大会、奈良県障害者政策推進フォーラム、日本精神保健福祉士学会学術集会、首都圏障害者雇用企業連絡会、日本LD学会大会、日本社会福祉学会大会、全国難病センター研究会研究大会、総合リハビリテーション研究大会、日本精神障害者リハビリテーション学会大会、とちぎ技能五輪・アビリンピック、大阪府『精神・発達障がい者雇用』と『職場定着』セミナー、働く広場公開座談会、日本産業ストレス 		
--	--	---	---	---	--	--

		<p>(ホ) マニュアル、教材、ツール等の作成</p> <p>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。</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <p>・職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成すること。【数値目標】(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。)</p>	<p>学会、日本高次脳機能障害学会学術総会、障害者就業支援従事者専門研究、仙台市民公開フォーラム「精神障害者の就労」、滋賀県多職種連携学会研究大会、全国障害者特例子会社連絡会)において、研究成果物の展示、パンフレット、サマリーの配布等により、効果的な普及活動を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 当機構が発行する「働く広場」に「高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究」や「専門的な雇用支援が必要な若年軽度知的障害者の実態把握に関する基礎調査」等の研究成果を「研究開発レポート」として計7回掲載した。また、「季刊福祉労働」の特集「障害者の働き方改革」で研究員が執筆した「難病のある人への就労支援・合理的配慮の経験から」等の記事が掲載された。 厚生労働省「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」において、難病者の就労支援に係る研究成果等について情報提供を行ったほか、厚生労働省「社会保障審議会児童部会小児慢性特定疾患児への支援の在り方に関する専門委員会」、認知症介護研究・研修大府センター「企業等における若年性認知症の人の継続雇用に関する調査研究事業に関する検討委員会」、公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会「障害者活躍企業認証事業委員会」等に研究員が参画している。 <p>(ホ) マニュアル、教材、ツール等の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、計5件作成した(達成度125.0%)(前年度実績8件、前年度比62.5%)。 作成したマニュアル、教材、ツール等は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> 「難病のある人の雇用管理マニュアル」 「採用後に障害者になった人の職場復帰ガイド」 「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのワーク基礎力形成支援」 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 職場対人技能トレーニング(JST)の改良」 「高次脳機能障害者の復職における職務再設計のための支援」 <p>【マニュアル、教材、ツール等の作成内容一例：「難病のある人の雇用管理マニュアル」の概要】</p> <p>難病のある人の雇用管理上の課題を踏まえ、治療を継続しながら職業人としてより活躍しやすい職場環境を整えることを目的としたマニュアル。事業主等が利用目的に応じて効率的に参照できるよう構成されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎編：難病のある人を取り巻く状況について多角的に説明 実務編：雇用管理の留意点をわかりやすく解説 事例編：当事者と事業主の声、ポイントを掲載 情報編：代表的な情報源と疾患について紹介 <p>(ハ) 研究・開発成果の共有化</p> <p>広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援セ</p>	
--	--	---	--	--	--

		<p>ンター等を対象に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツールを作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有化を進める。</p>	<p>開発成果の更なる普及・活用を図っているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成29年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数は計370件であった。利用場面(複数回答)の内訳をみると、障害者支援業務では「相談・評価」(64.4%)、事業主支援業務では「情報提供等」(57.6%)、関係機関支援業務では「会議研修」(56.4%)において一番多く利用されている状況であった。 平成29年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延べ数は計295件であった。利用場面(複数回答)の内訳をみると、障害者支援業務では「相談・評価」(60.6%)、事業主支援業務では「情報提供等」(55.8%)、関係機関支援業務では「助言・援助業務」(60.9%)において一番多く利用されている状況であった。 研究成果については、「非常に分かりやすい」「分かりやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが95.2%、マニュアル、教材、ツール等が98.0%であった。有用性については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが97.1%、マニュアル、教材、ツール等が98.2%であった。 主な活用例として、「雇入れ支援の際に、研究で提案されていた新たな職務創出支援モデルを事業主に説明したことで、発達障害や精神障害の雇用を検討いただくきっかけとなった」「就労支援と精神科医療の情報交換マニュアルで示された知見を所内で共有し、主治医をはじめとする医療スタッフとの連携方法について見直しを図った」「会議や研修資料作成時に活用している」等の報告があった。 <p>障害者就業・生活支援センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析 障害者就業・生活支援センター322所に対して、研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。</p> <p>【結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数は計407件、マニュアル、教材、ツール等の延べ数は計179件であった。 分かりやすさについては、「非常に分かりやすい」「分かりやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが69.0%、マニュアル、教材、ツール等が77.0%であった。 内容の充実度については、「非常に充実している」「充実している」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが75.3%、マニュアル、教材、ツール等が77.3%であった。 読みやすさについては、「非常に読みやすい」「読みやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが59.5%、マニュアル、教材、ツール等は70.9%であった。 研究成果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが67.6%、マニュアル、教材、ツール等が75.3%であった。 主な活用例として、「発達障害者のコミュニケーション・スキルに関する研究について、企業を対象とした障害者理解のための学習会で活用したところ、障害者雇用につなげることができた」「講座などの参考資料や職員研修で活用している」「困難ケースの場合や支援に行き詰った時に参考として利用している」等の報告があった。 		
--	--	--	------------------------------	---	--	--

				<p>研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度実施したアンケート調査の結果において、「報告書の内容を活用するプロセスや活用事例を掲載いただけると理解がスムーズになる」「活用事例を周知して欲しい」「報告書のグラフなどがそのまま使えるよう、電子データで利用したい」「ホームページがわかりづらい」等の意見・要望があったことを踏まえ、職業リハビリテーション研究発表会（地方開催）では、発表テーマに関連する成果物とその利用方法を具体的に紹介するよう努めるとともに、電子データの利用希望者には、積極的に電子データを提供するようにした。ホームページで職業リハビリテーション実践場面における研究成果（ツール）の具体的な活用事例を紹介するとともに、パンナー修正による掲載箇所の明確化にも取り組んだ。また、外部支援機関等4か所（障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所）を訪問し、研究成果の活用に至った経緯や実際の取組、その効果等の情報収集を行った。実際の活用事例を研究部門ホームページ「職リハレポート」に順次掲載し、研究成果の普及と利用促進に努めた。また、研究成果のサマリー及びパンフレットは、活用場面や関連の研究成果がわかるようにレイアウトや図表の使用を工夫した。 <p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 以下の取組により、外部支援機関等に対する調査・研究及び技法の開発成果の活用方法等に関する情報発信及びその効果把握等に努めた。 <ul style="list-style-type: none"> (1) 情報発信 <p>調査・研究の概要を紹介するサマリー・パンフレットに引き続き図表を多く盛り込む等の見やすさの向上、ホームページにおける職業リハビリテーション実践場面における研究成果（マニュアル、ツール等）の具体的な活用事例の紹介、職業リハビリテーション研究・実践発表会における発達障害及び精神障害に係る支援技法の普及のための関係機関職員に対する講習の開催、受講者アンケート結果を踏まえた支援技法普及講習の効果及び精度を高めるための講習資料の改訂、時間配分の見直し、等を実施した。</p> (2) 効果把握等 <p>職業リハビリテーション実践場面における研究成果・支援技法（マニュアル、ツール等）の具体的な活用状況・事例の収集のための関係機関への取材及びアンケート調査を実施した。</p> 		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・研究と現場が密に連携し、我が国唯一のナショナルセンターとしての研究機能を果たしていることは、評価できる。
- ・研究・開発の成果をパンフレット、リーフレット、マニュアル等により、簡易でわかりやすく普及していくことが望まれる。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 6	障害者職業能力開発校の運営		
業務に関連する政策・施策	政策目標 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 - 2 - 2 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等 をすること	当該事業実施に係る根拠 （個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 1 4 条第 1 項第 5 号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業 レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
職業訓練上特別な支援を要する障害者の定員に占める割合（計画値）	-	-	50%以上	50.0%以上	50.0%以上	50.0%以上	50.0%以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-
職業訓練上特別な支援を要する障害者の定員に占める割合（実績値）	-	56.4%	57.9%	59.6%	60.0%	60.7%	69.3%	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	115.8%	119.2%	120.0%	121.4%	138.6%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
定員充足率（計画値）	毎年度 95%以上	-	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	経常利益（千円）	-	-	-	-	-
定員充足率（実績値）	-	103.2%	101.8%	97.9%	100.7%	97.5%	99.6%	行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	107.2%	103.1%	106.0%	102.6%	104.8%	従事人員数（人）	-	-	-	-	-
訓練修了者等の就職率（計画値）	80%以上	-	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
訓練修了者等の就職率（実績値）	-	88.1%	87.8%	93.9%	87.9%	89.6%	82.7%						
達成度	-	-	109.8%	117.4%	109.9%	112.0%	103.4%						
指導技法等の開発成果について有用であった旨の評価（計画値）	80%以上	-	80%以上	80%以上	-	80%以上	80%以上						
指導技法等の開発成果について有用であった旨の評価（実績値）	-	94.7%	92.8%	90.9%	-	93.1%	95.8%						
達成度	-	-	116.0%	113.6%	-	116.4%	119.8%						

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定める等、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p>		<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>・機構本部において、中央障害者職業能力開発校（以下「中央校」という。）及び吉備高原障害者職業能力開発校（以下「吉備校」という。）（以下、中央校と吉備校を併せて「機構営校」という。）の毎月の業務実績の把握・分析、機構営校からの関係機関との協力・調整を要する事項の報告により、機動的に業務運営方策の見直しを進めている。機構本部及び機構営校（以下「三者」という。）は、定期的に開催する広域センター連絡会議において、機構本部が見直した業務運営方策を基に、三者の連携及び機構営校による具体的取組を決定し、実施した。特に、経済・雇用失業情勢に機動的に対応するため、訓練受講者に対する訓練受講中からの就職支援、事業主団体への求人確保等の協力依頼、公共職業安定所及び地域センターとの連携による個別企業への採用検討の働きかけの実施等の就職促進対策の一層の強化に取り組んだ。</p>	<p><評価と根拠> 評価：A ・積極的な募集周知を図ったことで定員充足率が99.6%（達成度104.8%）となり数値目標を上回るとともに、特別支援障害者を積極的に受け入れた結果、その定員に占める割合は69.3%（達成度138.6%）と過去最高を更新し、目標達成度は120%を上回る実績となった。 （参考）他の障害者校職業能力開発校（以下「障害者校」という。）における特別支援障害者の定員に占める割合（平成28年度）34.1% ・さらに、特別支援障害者のうち、施設内訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な者等の訓練生に対し、特注型の訓練メニューによる施設内での訓練と企業内での訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練等、個々の訓練生の状況に応じた訓練を実施するとともに、企業への積極的な働きかけや、地域センターとの連携による一体的な支援を図った結果、訓練修了者等の就職率は82.7%（達成度</p>	<p><評価に至った理由> 定員充足率が、目標値を95%以上とする中で99.6%と同目標を上回っていることは評価できる。また、訓練修了者等の就職率についても、目標値を80%以上とする中で82.7%と同目標を上回っていることは評価できる。なお、就職率については、その達成の困難度が高い（ ）ものであり、評価できる。 同目標値は、都道府県営も含む全ての障害者職業能力開発校における就職率目標を、「障害者基本計画」（平成25年9月閣議決定）において平成29年度までに就職率65%以上（国立都道府県営校の平成26年度実績：66.9%）としている中で設定しているものである。 以上、特別支援障害者の定員に占める割合が過去最高となる中で、就職率が中期目標における所期の目標を上回っていること等を踏まえ、全体として中期目標における所期の目標を達成していることと評価できることから、評価をBとした。 <指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 機構が運営する障害者職業能力開発校においては、他の訓練施設では受入困難な障害者に対する職業訓練の実施のほか、都道府県営の障害者職業能力開発校及び職業能力開発校に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等を実施しているところ、</p>	

<p>特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。</p>	<p>ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援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。</p>	<p>特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を積極的に受け入れ、その定員に占める割合が50%を上回るようにするとともに、定員充足率が95%以上となるようにする。</p> <p>特に、精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練を積極的に実施する。</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者を積極的に受け入れ、その定員に占める割合が50%を上回るようにすること。【数値目標】 <p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援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。【数値目標】 <p>定員 280名</p>	<p>特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>特別支援障害者の積極的な受入れ・定員充足に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）（視覚障害1級・2級の者、上肢障害1級の者、2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者、脳性まひによる上肢機能障害1級・2級の者、体幹障害1級・2級であって、特に配慮を必要とする者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、重度知的障害者、知的障害及び身体障害の重複障害であって、特に配慮を必要とする者）を積極的に受け入れた。特に高次脳機能障害者については、他の障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）では受入れが進んでいない中、他の障害者校17校の平成28年度受入れ実績の1.2倍に当たる31人の受入れを行った。 定員充足に向けて、三者の密接な連携のもと、都道府県労働局に対して、機構営校における訓練内容、募集予定、就職実績等（以下「訓練内容等」という。）を周知するとともに、受講希望者の迅速な情報提供を依頼した。 機構営校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、関係機関が参集するセミナーや地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会等における募集活動、地域センターによる訓練対象者の把握及び機構営校への情報提供を引き続き積極的に実施するとともに、通信制高校やいわゆるサポート校等も含めた幅広い周知活動を実施した。 訓練の実施方法や内容等をDVDに収録し、機構営校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者のほか、地域センターでの職業訓練の受講希望者との相談の際にも視聴してもらい、受講者募集に活用した。 大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）を卒業した障害者に未就職者が多い現状を踏まえ、大学等を個別訪問した。 機構営校を訪れた訓練受講希望者に対しては、各訓練コースの訓練内容等を担当訓練指導員が直接説明し、訓練の受講により習得できる知識・技能や訓練修了後の就職職種等がより具体的にイメージできるような説明に努めた。 特別支援障害者を積極的に受け入れるため、発達障害者支援センター等の特別支援障害者に係る施設の支援者を対象としたセミナーの機会等を活用し、訓練内容等を周知した。 ホームページに動画を掲載して訓練内容等を紹介したほか、職業リハビリテーションに関する学会及び事業主団体のメールマガジンや機関誌等への掲載、地元のFMラジオ、新聞等の媒体の活用等により、訓練内容等を効果的かつ積極的に周 	<p>103.4%)となり、数値目標を上回った。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、指導技法等の開発・普及については、他の障害者校で専門訓練コースが設置されていない高次脳機能障害者に対する先導的な職業訓練の実践により得られた効果的な指導技法等をとりまとめた職業訓練実践マニュアル（平成29年2月）について、障害者校等へのアンケート調査において有用であった旨の回答が95.8%（達成度119.8%）と高い評価を得るとともに、当該実践マニュアルの続編として、高次脳機能障害者に対する企業との協力による職業訓練をテーマとした実践マニュアルを新たに作成し、他の障害者校等に配布した。 さらに、専門訓練コース設置・運営サポート事業については、他の障害者校等において特別支援障害者の訓練機会をさらに広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、2校に対して新たに開始するとともに、継続して支援を行った5校中、コース設置を目的とした4校すべてがコース設置に至った（試行を含む）。 加えて、指導技法 <p>その役割はますます重要となっている。このため、この取組の更なる拡充が必要である。</p> <p>< その他事項 > なし</p>
---	---	---	---	--	--

				<p>知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部が実施する「障害者就業・生活支援センター職員研修」において、障害者就業・生活支援センターの職員に訓練内容を説明し、当該機関の利用者等の応募促進に向けた働きかけを行った。 ・地域センターの協力を得て、地域センターが実施する実務的研修等の参加者である関係機関の職員に訓練内容を説明し、当該機関の利用者等の応募促進に向けた働きかけを行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 実施地域 中央校：北海道、埼玉、神奈川、富山及び静岡 吉備校：岐阜、和歌山、福岡及び鹿児島 ・重度視覚障害者の入校促進を図るため、平成24年度に機構各校が共同作成した事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを、盲学校、生活訓練施設等に配布した。また、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等を訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。これらの取組の結果、重度視覚障害者18人が入校した（前年度実績8人）。 <p>・中央校においては、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 支援機関や当事者等が集まる会議等での募集・広報活動を強化し、34回（前年度実績33回）実施した。 - 特別支援障害者を重点に、募集時期に合わせて、障害者団体等への周知を依頼した。 - 重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する教育機関7校（前年度実績27校）、福祉機関23機関（前年度実績59機関）を訪問し、支援事例等を盛り込んだリーフレットを活用して重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介することにより、受講希望者の情報提供を依頼した。 - 障害者本人、家族、関係機関職員を対象として、中央校の訓練内容等を説明するとともに、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催し、279人（前年度実績243人）が参加した。 - 入校を検討している障害者本人、家族、関係機関職員を対象に、毎月1回「見学説明会」を実施し、入所手続や職業訓練の説明・見学等を実施した。また、国立障害者リハビリテーションセンター（以下「障リハ」という。）の宿泊施設見学も併せて行うことで遠方の入校希望者が入校後の生活を含めたイメージを持てるようにした。 - 関係機関の広報誌やホームページに、募集に係る記事等の掲載を依頼した。 - 東京、埼玉の就労支援機関との情報交換会を開催した。 <p>・吉備校においては、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - リハビリテーション科を有する医療機関53か所（前年度実績53か所）に募集要項等を送付したほか、社会福祉士会や精神保健福祉士会等のコメディカル分野の団体への訓練内容等の情報提供により医療従事者に周知するとともに、引き続き回復期リハビリテーション（回復の可能性の高い時期に行われる社会復帰に向けた専門的なリハビリテーション）を実施している医療機関に対して、入通院患者への職業訓練に関する情報提供を依頼した。 	<p>等体験プログラムの実施回数を中央校と吉備校ともに1回ずつ追加して計6回実施し、そのうち1回は委託訓練の委託元・委託先を対象としたテーマを新たに設定して実施し、「体験により指導技法を身につけることができた」提供されたツールを活用してみたい」といった声が聞かれた。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職障害者の重度化・多様化が進む中で、利用者や企業のニーズを踏まえた訓練コースの設定や訓練カリキュラムの見直し等の訓練内容の充実を図るとともに、他の障害者校等が精神障害者・発達障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置や運営を適切に行えるよう、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した指導技法等の普及の一層の推進を図る必要がある。 	
--	--	--	--	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - 地域の大学のネットワーク組織である大学コンソーシアムで訓練内容等を周知したほか、特別支援学校進路担当者会議を開催し、高等部卒業後の進路として吉備校への入校を検討されるよう、訓練内容等について説明するとともに、吉備校の施設や訓練を見学できる機会を設け、19校20人が出席した。 - 地元のFMラジオによる広報活動を行い、吉備校の紹介やオープンキャンパスの開催について周知を図った。 - 障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等を説明するとともに、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを身体障害者及び難病の者を対象とした回を追加して開催し、357人（前年度実績275人）が参加した。 - 難病や視覚障害者の関連団体における会議や研修会等での広報を行った。 - 短期課程の利用促進のため、新たにリーフレットを作成し、関係機関の訪問の際に普通課程と併せて周知を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・以上の取組の結果、受講者は279人（前年度実績273人）、特別支援障害者は194人（前年度実績170人）となった。うち、特別支援障害者の定員に占める割合は69.3%（達成度138.6%、前年度実績60.7%）となった。 -（参考）他の障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合（平成28年度）は34.1%。 ・定員（280人）充足率は、99.6%（達成度104.8%、前年度実績97.5%）となった。 <p>○障害特性に配慮した訓練カリキュラム等の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者に対しては、それぞれの訓練科における技能訓練に加え、訓練生の障害特性に応じた講座をカリキュラムに設定した。具体的には、精神障害者に対しては、ストレスへの対処、体調や気分の自己管理、対人関係構築のための講座やロールプレイによる場面に応じた適切な行動の検討・練習を、発達障害者に対しては、コミュニケーションスキル、パーソナルスペースの理解のほかナビゲーションブックの作成等により、自らの障害の特徴等を把握・整理する講座を、高次脳機能障害者に対しては、記憶力、注意力低下等を補完する代替手段獲得のための演習や作業遂行における認知機能の活性化を目的とした計算や読み書き等を行う認知スキルトレーニング（CST）の講座を、個々の状況に合わせてカリキュラムに設定して実施した。 <p>○障害特性に応じた効果的な職業訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者に対して、障害特性に応じた効果的な職業訓練を実施した。具体的には、上下肢機能障害を重複する高次脳機能障害者に対して、動作上の制限を補うための作業環境の設定に加え、注意障害や記憶障害等の高次脳機能障害の特性に応じて、作業の遂行を容易にするための代替手段の提案と習得のための支援を行い、それらの活用により就職に必要な技能を習得するための訓練を行った。上下肢機能障害を重複する高次脳機能障害の訓練事例は、以下のとおり。 <p>【障害特性に応じた効果的な職業訓練の事例】</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>[訓練生の状況]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練生は、高次脳機能障害により注意、記憶、遂行機能、感情のコントロール、地誌、左半側空間無視の課題を有し、また、左上肢機能障害（身体障害者手帳3級）及び左下肢機能障害（身体障害者手帳4級）を重複している。 ・高次脳機能障害等のある訓練生を対象とし、その障害状況に合わせた業務の進め方に関する知識・技能の習得を目指す職域開発科において、主にOA機器を用いた文書作成やデータ整理、文書発送等の事務作業を中心とするオフィスワークコースにおいて訓練を実施した。 <p>[障害特性に応じた技能付与と代替手段の獲得]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練開始初期には、ワード、エクセルの基本操作及び各種事務用機器の使用方法に関する技能付与に加え、注意障害や記憶障害等の障害特性上の困難を補うための手段の検討を行い、それら代替手段を用いるための訓練を行った。具体的には、注意障害による見落としを補うため、L字定規を用いて確認箇所をポイントングする方法を提案し、その利用により見落としが減少した。また、遂行機能障害を補うため、自身にとって分かりやすい作業手順書を自分で作成するための支援を行い、その技能の習得を図った。さらに、記憶障害と遂行機能障害を補うため、カレンダーとTo-Doリストを使ってスケジュール管理を行えるように使用方法の説明、使用する場面の設定を行い、日々の訓練場面での実践により習得を図った。加えて、記憶障害があっても、作業時にこれら代替手段を思い出し活用できるよう、その必要な情報を常に参照できる場所（作業机の上及び手帳）に掲示した。 ・訓練中盤には、より具体的に就職先企業を想定した訓練を行うため、職業訓練指導員が就職が想定される事業所への見学に同行し、これまでの職業訓練において確認された、訓練生の障害特性や得意分野を踏まえ、就職に向けた課題・改善策の検討を行ったほか、訓練場面で職場環境や作業内容（データ入力や図面のPDF化）を再現し、訓練を行った。具体的には、片手作業時に、一時的に物を置ける作業台を設置したほか、事業所で使用するものと同じの道具を訓練にて使用し反復練習を行うことでその使用方法の習得を図った。さらに、就職後に想定される作業内容についても作業手順書を作成し、作業内容の変更に合わせて自身で手順書を作り直すことによる反復練習を行った。 <p>[就職に向けた具体的な活動]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記の取組を通じて把握された訓練生の特性や代替手段の工夫、雇用管理上の配慮点についてナビゲーションブックにまとめる支援を行い、主治医による内容確認を経て事業所に説明し、当該事業所に就職した。 <p>○障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練受講希望者について、実際の訓練場面を利用して障害特性、職業適性を把握した上で、職業経験、就職希望分野、労働市場の動向等を考慮し、適切な訓練科を選択できるように支援した。 ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対しては、訓練開始当初の導入訓練（個々の障害特性を把握し、その後の訓練において必要となる支援の方向性を定めるための訓練）を通じた訓練体験・相談により適切な訓練科を選択でき 	
--	--	--	--	---	--

<p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。</p>	<p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。</p>	<p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。</p>	<p><評価の視点> ・ 広域センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を適切に行っているか。</p>	<p>るように支援したほか、技能訓練の環境に円滑に適應できるように、研究部門が開発したMSFAS(幕張ストレス・疲労アセスメントシート)やメモリーノート、MWS(ワークサンプル幕張版)を活用し、個々の障害の状況に応じたストレス・疲労のセルフマネジメントの方法の検討や補完手段の習得を支援した。</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>広範な地域からの職業的重度障害者の受入れ ・ 全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるため、全国の労働局・公共職業安定所(142機関)、福祉機関等(176機関)を訪問し、訓練内容の周知及び応募勧奨を要請するとともに、地域センターにおいて訓練の受講が有効と思われる対象者を把握した際の積極的な情報提供を依頼する等の連携を図った。 ・ 機構本部が実施する「障害者就業・生活支援センター職員研修」において、障害者就業・生活支援センターの職員に訓練内容を説明し、当該機関の利用者等の応募促進に向けた働きかけを行った。(再掲) ・ 地域センターの協力を得て、地域センターが実施する実務的研修等の参加者である関係機関の職員に訓練内容を説明し、当該機関の利用者等の応募促進に向けた働きかけを行った。(再掲) ・ 札幌、栃木、東京、愛知、大阪及び福岡の6地域で開催された障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会において、機構営校の訓練内容等の紹介用パネルの展示、パンフレットの配布により周知を行った。 ・ 中央校においては、通所が困難な身体障害者等は隣接する障りハ経由で入校し、訓練期間中も引き続き障りハの寮を利用していることから、障りハの入所者で職業訓練の受講希望者が円滑に訓練を受講できるよう、障りハ職員との間で定期的に会議を開催し、訓練科目や訓練カリキュラムについて説明し理解を促すとともに、訓練の受講を希望する障りハ入所者の状況や希望する訓練科目、受入れ時期等の情報交換や調整を行ったほか、障りハと共同での募集活動により、協力関係を強化する取組を引き続き行った。 ・ 吉備校においては、地域センターにおける公共職業安定所の専門援助部門の担当者等が出席する会議等の機会を活用して訓練内容等を周知した(岐阜、滋賀、兵庫、和歌山、島根、岡山、広島、徳島、香川、福岡、鹿児島及び山口)。また、通所が困難な者は入寮により受け入れており、精神障害者についても医療機関との緊密な連携を図り、平成22年度から入寮による受入れを開始しているところであり、平成29年度は、3人を入寮により受け入れた(前年度実績3人)。</p>	
--	---	---	--	--	--

<p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>また、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努めること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づ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むこと。</p>	<p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づ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む。</p>	<p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>広域センターが実施する企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う訓練見学会や採用準備講座の機会等を活用して、企業の訓練ニーズの広範な把握をし、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練等、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づ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む。</p>	<p><評価の視点> ・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、特注型の訓練メニューに基づ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。</p>	<p>・以上の取組を行った結果、受講者の出身地域は41都道府県(前年度実績37都道府県)、機構営校の設置・近隣都県(埼玉県、東京都(中央校)及び岡山県(吉備校))外から108人(前年度実績86人)が入校した。</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>企業ニーズへの対応と職域拡大に向けた訓練カリキュラムの充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業を対象としたアンケート調査や後述する障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務との連携を通じて企業ニーズの把握に努めた。 ・中央校においては、テクニカルオペレーション科の「組立・検査コース」に物流に係る訓練要素を組み込んだ、身体障害者等を対象とした「組立・検査・物品管理コース」を新たに設置した。 ・吉備校においては、市場のニーズ等を勘案し、電子機器科に従来のカリキュラムでは訓練実施が困難な特別支援障害者等を対象とした「資材管理コース」を新たに設置するとともに、組立検査に関する基礎的な知識・技能を習得するための「組立・検査コース」を新たに設置した。 <p>特注型企业連携訓練の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者のうち、障害が重く、施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な重度視覚障害や精神障害、発達障害を有する訓練生等に対し、より一層円滑に就職・職場定着が図られるよう、雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせた特注型企业連携訓練を引き続き実施した。具体的には、受講生の訓練初期段階から、当該受講生の雇入れを検討する企業に対し、雇用された際に必要となる特別な機器・設備の配備等の助言を行いつつ、当該訓練の実施に向けた働きかけを行った。また、企業内訓練の実施においては、受講生が実務に円滑に対応できるよう、企業との連携の下、作業環境の調整や作業手順の確立等の支援を行った。加えて、企業内訓練において明らかとなった受講生の課題については、その後の施設内訓練での訓練内容に反映させ、その改善を図ることで訓練先企業での雇用可能性を高められるようにした。 <p>【平成29年度の特注型企业連携訓練の事例】 [訓練生の状況] ・身体障害者手帳2級を所持している重度視覚障害者で、視野狭窄(両視野10度以内、損失率95%以上)のため特別の機器・設備の下での訓練が必要と考えられた。 ・入校後しばらくは、画面読み上げや画面拡大のソフトを活用したパソコン操作技能習得のための訓練を受けていた。</p> <p>[企業ニーズ] ・A社の面接を受けたところ、企業としては雇入れの検討が可能だが、「勤怠管理(データ集計)や議事録作成業務を</p>	
---	--	--	---	--	--

				<p>任せたいが、視覚障害のある方の作業の進め方や指導方法が分からない」「視覚障害者用のソフトが社内グループウェアで利用できるのか確認が必要」といった疑義があったことから、特注型企業連携訓練の活用を提案し、実施することとした。</p> <p>[施設内訓練]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A社から勤怠管理（データ集計）についてのサンプルデータの提供を受けて指導員が職務を再現した作業課題を構築し、画面読み上げや画面拡大のソフトを活用しながら効率性や正確さを意識した訓練を行った。 ・ A社で使用しているグループウェアを指導員が施設内で再現し、画面読み上げソフト等の動作確認を繰り返し実施した。 <p>[企業内訓練]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A社における実際のグループウェア内で画面読み上げソフト等の動作確認及び仕様に対応した操作方法の検証を行った。 ・ データ集計に必要な項目に効率的にアクセスする方法を検証する等により、実践的内容での訓練を行った。 ・ 業務担当者に対して、職場環境の調整や業務管理の方法についてアドバイスをを行った。 <p>[結果]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練先企業（A社）に適合した技能の習得により、当該企業に就職した。 <p>さらに特注型企業連携訓練の充実及び受入れ企業の拡大に向け、以下の取組を引き続き行った。</p> <p>当該訓練の受講を希望する、あるいは必要とする障害者や当該訓練への協力企業を広く募るため、三者のホームページに、対象となる障害内容及び訓練の内容等を分かりやすく紹介した資料を掲載した。また、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体41団体（前年度実績36団体）への訪問や機関誌への訓練内容等の記事の掲載等を通じた会員企業への周知の依頼、（一社）障害者雇用企業支援協会（S A C E C）との連携による「首都圏障害者雇用連絡会」等の機会を活用して訓練内容等の説明を実施した。なお、これらの周知においては、訓練事例や訓練生の声を紹介することで訓練の有効性を分かりやすく示したリーフレットの活用等により特注型企業連携訓練の内容についての理解を形成し、協力を得られるようにした。</p> <p>公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会においてパンフレットを配布し、当該訓練への協力について企業等に対する働きかけを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 以上の取組の結果、特注型企業連携訓練実施者は30人（前年度実績43人）となった。平成29年度の訓練修了者のうち当該企業連携訓練を実施した者33人（前年度実績41人）、訓練先企業での就職者は25人（前年度実績32人）で訓練先企業への就職率は75.8%であった（前年度実績78.0%）。また、訓練先企業以外での就職者も含めると、31人（前年度実績40人）が就職し、就職率は93.9%。 <p>特別支援障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機構営校においては、総合センターの支援ノウハウを活用す 	
--	--	--	--	---	--

<p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえたカリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。</p>	<p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p>	<p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、訓練受講者に対するより早期からの就職支援及び事業主に対する訓練受講者の職業能力の情報提供等を実施するとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p>	<p><定量的指標> ・第3期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等により、訓練内容の充実を図ること。【数値目標】</p>	<p>ることにより、より効果的な支援の実施に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援の困難性が高い対象者が増加していることから、必要に応じて機構営校医療情報助言者（医師）の専門的助言を得て個々の特性に応じた支援を実施した。また、特別支援障害者に対する支援技法の向上を図るため、所内研修企画委員会を設置して、訓練生の態様等に即したテーマ設定による職員研修等を実施した。 <p>経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムを設定するとともに、就職経験のない訓練生や職種転換を希望する訓練生に対して、就労イメージを持ち具体的な訓練目標が設定できるように訓練受講の早期段階に職場見学及び就業体験のための短期間の職場実習を実施した。また、模擬面接等の就職活動に係る知識等を付与する講習の充実を図った。 就職活動が長期化した場合でも、就職意欲の低下や心身の不調が生じないようにするためにグループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施するとともに、事業主に対して習得した能力を効果的に自己アピールできるように個別支援の時間数を増やす等、職業生活指導の充実を図った。 地域センターにおいて、事業主に機構営校の修了予定者及び修了未就職者に関する情報を提供するほか、採用の可能性のある事業所情報を機構営校へ連絡し、連携を図った。 機構営校から遠隔地での就職を希望する特別支援障害者等に対して、適時適切な支援を提供できるよう、当該地域を管轄する地域センターが、特注型企業連携訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援実施の働きかけ・調整等の協力を行った。 公共職業安定所への訪問による、更なる求人開拓の要請を297所（前年度実績261所）に対して行うとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催し、訓練場面の見学により訓練生が対応可能な職務を確認してもらった上で、具体的な求人についての職業相談を実施した。 公共職業安定所と連携し、雇用率未達成企業等の担当者を主な対象として採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する障害者採用準備講座（参加企業数69社（前年度実績76社））を実施した。企業のニーズを踏まえ、障害者の採用時の留意事項や職場定着支援に係る講義、訓練生受入れ企業からの報告に加え、分科会に分かれてのグループディスカッションや個別相談、実際の訓練場面の見学及び重度視覚障害者や上下肢機能障害者の訓練生の訓練内容等を補足的に紹介する動画の放映等を実施した。グループディスカッションでは、新たに障害者を受け入れる部署での障害者雇用の理解を促進するため、課題や改善方法について意見交換を行うことによりノウハウの共有を図った。また、訓練生によるプレゼンテーションソフトを使用した訓練成果の発表、訓練生と企業の担当者との情報交換等を通じて、訓練生が企業に対して自身をアピールする場としても活用した。 職業訓練指導員等が訓練生の採用面接に同行し、企業に対して当該訓練生の習得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイ 	
---	---	---	---	--	--

				<p>スを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練受講から就職までの流れや指導内容、雇用事例等を分かりやすく記載した「障害者雇用ガイド」を労働局、公共職業安定所主催の会議や訓練生の雇入れ相談の際に企業に提供した。 ・求職者情報をホームページに掲載し、毎月更新するとともに、就職面接会等で企業の人事担当者へ配布し、雇入れに関する問合せのあった事業主や、採用意向が把握された事業主に対しては直ちに採用面接に向けた働きかけを行った。 ・訓練生の希望就職地の事業主団体41団体(前年度実績36団体)への訪問、(一社)障害者雇用企業支援協会(SACEC)開催の連絡会議、全国障害者特例子会社連絡会ほか事業主が集まるセミナー等の活用等により、団体会員企業等への求人確保等の協力を依頼した。 ・企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会を34社(前年度実績35社)において開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた。 ・訓練生に対しては、早期就職が実現できるよう、訓練期間中の早期から就職支援を開始するとともに、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促した(61回、延べ305人参加(前年度実績62回、延べ321人))。 ・労働局を通じて、各公共職業安定所に定期的に求職者情報を提供し、求人開拓等の就職促進に係る協力を依頼した。 <p>・以上の取組の結果、訓練修了者等の就職率は82.7%(達成度103.4%、前年度実績89.6%)と数値目標を上回った。うち特別支援障害者の就職率は82.0%(前年度実績89.1%)となった。</p> <p>また、就職者数は215人(前年度実績216人)、うち特別支援障害者の就職者数は141人(前年度実績131人)となった。</p> <p>地域センターとの連携による一体的な支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域センターの専門的支援が必要な訓練生については、より一層効果的な支援を実施するため、下記事例のとおり、訓練中から就職希望地の地域センター及び公共職業安定所と訓練状況を共有し、連携しながら就職支援を一体的に実施した。 <p>【地域センターと連携した就職・職場定着支援の事例】 対象者は、知的障害と発達障害を重複、療育手帳(B)を有する。</p> <p>[職業準備支援(訓練開始前)]</p> <ul style="list-style-type: none"> - これまでに障害特性を考慮した支援の利用が少なく、基本的労働習慣にも課題があったことから、入所日までの待機期間に地域センターにおいて職業準備支援を行い、障害特性等の把握及び基本的労働習慣獲得のための支援を行った。 <p>[機構営校での訓練]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 地域センターから職業準備支援での対象者の状況(把握した障害特性及び基本的労働習慣の獲得状況等)について情報提供を受け、職業訓練計画を策定し、事務・販売・物流に関する技能訓練を実施した。また、訓練場面に即し、集中力や作業耐性の向上、質問や報告等のコミュニケーションスキルの獲得、ストレス対処法の体得のための支援を行った。 		
--	--	--	--	---	--	--

<p>障害者に対する訓練技法等の開発・普及</p> <p>ア 障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校や、職業能力開発校等に提供すること</p>	<p>イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。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。</p> <p>特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練</p>	<p>障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。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。</p> <p>イ 特別支援障害者等に対する指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供するため、次の取組を行う。</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。【数値目標】 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その 	<ul style="list-style-type: none"> 就職活動開始前のタイミングで、地域センターでケース会議を開催し、公共職業安定所や障害者就業・生活支援センターも交え、職業訓練等の状況を共有し、具体的な就職活動における協力体制・役割分担について協議を行った。 <p>[職場実習]</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練期間中に就職を想定した事業所(自動車小売業)において職場実習(洗車)を実施した。 実習期間中の状況については、機構営校と地域センターがこまめに情報共有するとともに、役割を分担しながら訓練生への支援や事業所への助言・援助を行い、当該事業所への就職が決まった。 <p>[ジョブコーチによる職場定着支援]</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターが、機構営校からの情報提供による職業訓練の状況も踏まえて策定したジョブコーチ支援計画に基づき、雇用と同時にジョブコーチ支援を実施し、職場定着を図った。 <p>障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成28年度に作成した「職業訓練実践マニュアル高次脳機能障害者編～施設内訓練～」の有用度について、障害者校等へのアンケート調査を実施。結果について、「有用であった」との回答が占める割合は95.8%(達成度119.8%)であった。(参考:前年度実施した平成27年度作成の精神障害者等向け委託訓練参考マニュアルの有用度調査による実績93.1%) <p>イ マニュアル作成、指導技法解説</p> <ul style="list-style-type: none"> マニュアル作成及びホームページ等による指導技法等の普及 平成28年度に取りまとめた「職業訓練実践マニュアル高次脳機能障害者編～施設内訓練～」の続編として、高次脳機能障害者に対する企業との協力による職業訓練をテーマとし、訓練現場での高次脳機能障害者の受入れに苦慮している現状をよく知る職業能力開発施設の職員や、高次脳機能障害に 	
--	--	--	---	---	--

	<p>指導員に対して指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成26・27・28年度に実施した「精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業」において開発した精神障害者等に対する委託訓練モデルカリキュラム、指導技法等を取りまとめたマニュアル等により、障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施主体である各都道府県の障害者職業能力開発校等にそのノウハウを提供する。 高次脳機能障害者に対する企業との連携による職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成する。 障害者能力開発指導者交流会を開催し、訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施する。 	<p>訓練指導員に対して指導技法等の解説等を実施しているか。</p>	<p>知見のある医師、高次脳機能障害者の採用経験のある事業主等の参画を得て、吉備校に職業訓練実践マニュアルの作成検討委員会を設置し、「職業訓練実践マニュアル高次脳機能障害者編～企業との協力による職業訓練等～」(以下「実践マニュアル」という。)を作成し、平成30年3月に他の障害者校等へ配布した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 実践マニュアルの作成に当たっては、高次脳機能障害者に関する指導技法が確立されておらず、その受入れに苦慮している他の障害者校等の実状を考慮し、高次脳機能障害者の指導経験が浅い職業訓練指導員等にも幅広く活用されるよう、企業における高次脳機能障害者の採用及び雇用管理に当たって不安な点を踏まえた対応方法の一問一答、採用及び雇用管理の事例、障害特性に配慮した職場実習及び事前訓練の実施方法、家族・関係機関との連携方法を盛り込んだ。 また、実践マニュアルには、他の障害者校等ですぐに活用できる、またはそれぞれの実践内容の実態に照らし加工して使用できるように、教材やツール等を収録したCDを添付して提供した。 障害者の態様に応じた多様な委託訓練(以下「委託訓練」という。)の拠点校等が集まるブロック会議において、平成26年度から平成28年度に実施した精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業により開発し取りまとめた「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル」の活用事例を紹介した。 加えて、平成28年度までの先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホームページに公開し、広く普及を図った。 実践マニュアルのPRリーフレットを、後述する障害者能力開発指導者交流会の資料として、他の障害者校等へ配布するとともに、当機構主催の職業リハビリテーション研究・実践発表会(11月)職業大フォーラム2017(10月)において配布し、周知した。 当機構発行の定期刊行誌「働く広場」(9月号)への紹介記事の掲載により、指導技法等の提供に係る支援内容及び実践マニュアルを広く周知することに努めた。 <p>障害者能力開発指導者交流会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者の職業訓練に関する実践的・先導的な取組について情報共有、意見交換等を行うことにより、効果的かつ円滑な障害者職業訓練の推進に資することを目的に、障害者校等の職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等の参加により、障害者能力開発指導者交流会を開催した。 障害者職業訓練に携わる多くの人の参加が得られるよう、平成23年度より厚生労働省主催の障害者職業訓練指導員経験交流会と共同開催(名称は「障害者職業訓練推進交流プラザ」)している。 一般の職業能力開発校(以下「一般校」という。)、障害者校及び委託訓練の拠点校からの事例発表のほか、訓練技法等の紹介として、中央校から専門訓練コース設置・運営サポート事業(以下「サポート事業」という。)及び指導技法等体験プログラムの紹介、吉備校から平成28年度に取りまとめた実践マニュアルの解説を含めた高次脳機能障害者に対する効果的な職業訓練に関する発表を行った。また、グループ別 		
--	--	---	------------------------------------	--	--	--

<p>イ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。</p>	<p>障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと</p>	<p>ロ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等向け訓練コースの設置による受入れを促進するため、次の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深めコース設置の検討を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等により構成する指導技法等体験プログラムを実施する。 特別支援障害者等向け訓練コースを設置する障害者職業能力開発校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じた支援プログラムを作成し、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置及び円滑な運営を支援する。 	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者職業能力開発校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習等、特別支援障害者等向け訓練コース設置等の支援を行っているか。 	<p>検討会を、障害や訓練の種類別にテーマを設定して実施するとともに、参加者が抱える課題の改善策がグループでは見出せない場合に、機構営校の職業訓練指導員が助言を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催日：平成29年10月31日 参加者数：66人（前年度実績79人） <p>・以上の結果、参加者に対するアンケート調査では、95.2%（前年度実績94.5%）から「有用であった」との回答を得た。また、厚生労働省と共同で報告書を作成し、都道府県職業能力開発主管課を通じて障害者校等に配付した。</p> <p>ロ 障害者職業能力開発校等に対する訓練コースの設置支援</p> <p>指導技法等体験プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深め、当該コース設置の検討を促すため、職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を対象に、先導的な職業訓練の取組の紹介、訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等による、指導技法等体験プログラムを実施した。 中央校・吉備校ともに開催回数を前年度実績より1回ずつ増やして実施した。 当該プログラムは、障害者校及び一般校等へ周知するとともに、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県職業能力開発主管課に対して周知を行った。また、平成28年度に実施した「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアルについてのアンケート調査」において、機構の催事案内を希望した委託訓練受託機関に対しても案内を行った。 中央校においては、広く障害者校等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験、指導方法の解説を行う「支援入門コース」、特別支援障害者の専門訓練コース設置を検討している都道府県職業能力開発主管課と障害者校等を対象に、職域開発科の見学や指導体験、演習や意見交換を行う「専門支援実践コース」に加え、委託訓練の委託元（都道府県、拠点校）・委託先機関（民間教育訓練機関）を対象に「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル」の紹介や障害特性に関する講義・演習等を行う「委託訓練コース」を新たに設置し、開催した。 吉備校においては、発達障害を伴う知的障害者の職業訓練をテーマとしたコースを1回、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練をテーマとしたコースを2回設置し、うち1回を障害特性等に関する解説と事例検討を行う「支援入門コース」とし、その他の回を訓練場面の見学や訓練体験、指導方法の解説、事例検討、意見交換等を行う「専門支援実践コース」として開催した。 参加者数、62人（前年度実績50人）うち一般校職員26人（前年度実績28人） <p>・参加者に対するアンケート調査では、100.0%（前年度実績96.0%）から「有用であった」との回答を得た。</p> <p>【指導技法等体験プログラムのカリキュラム例】</p> <p>[1日目]</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設概要の説明 講義・演習「発達・精神障害の特性」（支援ツールを活用したアセスメント等） <p>[2日目]</p>	
--	---	---	---	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> - 見学及び訓練体験(発達・精神障害者の訓練の見学と体験) (訓練教材等の解説) - 行動観察演習(支援ツールの解説・演習)(ナビゲーションブック作成の解説) <p>[3日目]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 実際の訓練生に対する指導体験 - 体調管理の技法解説 - 意見交換 <p>専門訓練コース設置・運営サポート事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の障害者校等において特別支援障害者の職業訓練機会を更に広げられるよう、機構営校において蓄積した訓練ノウハウを活用し、個々の障害者校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じて次の支援を行うサポート事業を実施した。 個々の支援対象施設の支援ニーズ等の把握 専門訓練コースの設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助 OJT方式による専門訓練コース設置・運営に必要となる指導技法等の提供 訓練開始後に生じた課題を解決するための支援 ・平成29年度は、石川障害者職業能力開発校、大阪府立芦原高等職業技術専門校、宮城障害者職業能力開発校、埼玉県立職業能力開発センター及び京都府立福知山高等技術専門校への支援を継続するとともに、神奈川障害者職業能力開発校及び広島障害者職業能力開発校への支援を開始した。 <p>支援状況は、前年度からの継続を含め、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中央校 【石川障害者職業能力開発校】 平成28年度に要請のあった専門訓練コースの設置に係る支援については対象校において検討があったものの具体的な取組に至らなかったことから、当初の支援要請の一般訓練科での精神障害者の円滑な受入れについて、平成29年度よりフォローアップ支援に移行した。対象校への訪問により、支援ツールの活用状況確認等のフォローアップを実施した。 【宮城障害者職業能力開発校】 精神障害者を対象とした専門訓練コースの設置に係る支援要請に対し、平成28年度から継続して支援を実施し、平成29年度はOJT方式による精神障害者に対する訓練指導に係るノウハウ提供等の支援を実施した。平成29年8月に試行的に訓練期間4か月の専門訓練コースを設置し、その状況を踏まえたノウハウ提供も行った。平成30年度には訓練期間6か月で設置する予定。 【埼玉県立職業能力開発センター】 精神障害者(発達障害者を含む)を対象とした専門訓練コースの設置に係る支援要請に対し、平成28年度から継続して支援を実施し、平成29年度はOJT方式による精神障害者の就労支援及び職業評価の視点に係るノウハウ提供等の支援を実施した。平成29年10月に専門訓練コースが設置され、その状況を踏まえたノウハウ提供も行った。 【神奈川障害者職業能力開発校(平成29年度開始)】 		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>精神障害者を対象とした実務分野の専門訓練コースの設置による支援要請に対し、OJT方式による精神障害者の入校選考に当たっての作業評価の視点に係るノウハウ提供等の支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・吉備校 <ul style="list-style-type: none"> 【大阪府立芦原高等職業技術専門学校】 精神障害者を対象とした専門訓練コースの設置に係る支援要請に対し、平成27年度から継続して支援を実施し、平成29年4月より専門訓練コースでの訓練が開始され、フォローアップ支援に移行した。対象校への訪問により、訓練実施についての助言や意見交換といったフォローアップを実施した。 【京都府立福知山高等技術専門学校】 主に知的障害を伴わない発達障害者を対象とした専門訓練コースの設置に係る支援要請に対し、平成28年度から継続して支援を実施し、平成29年度は教材の活用方法等に係るノウハウ提供等の支援を実施した。平成29年10月に専門訓練コースが設置された。 【広島障害者職業能力開発校（平成29年度開始）】 重度視覚障害者を対象とした訓練コースの運営に係る支援要請に対し、OJT方式による重度視覚障害者を就職に結びつけるための訓練内容、教材作成等に関するノウハウ提供等の支援を行った。 ・平成29年度に支援した他の障害者校等のうち4校が、試行も含め専門訓練コースを設置した。 <p>【一般校への専門訓練コース設置・運営サポートの事例】</p> <p>[支援ニーズ]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象校においては、精神障害者（発達障害者を含む）を対象とした専門訓練コースの開設を予定しており、サポート事業の希望に至った。 ・機構営校が対象校を訪問し、支援ニーズを確認。精神障害者や発達障害者の職業指導、技能指導、また、入校選考や就職活動支援に係る実施方法等、幅広いニーズを把握。それらのニーズに基づいた支援プログラムを作成、提案した。 <p>[支援の実施]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象校が開催する準備委員会に参画し、入所選考に係る書類や選考方法に関する助言、また、訓練スケジュールやカリキュラム内容、実習の進め方等について助言を行った。 ・対象校の職業訓練指導員に対し、機構営校における精神障害者及び発達障害者の職業評価場面や職業訓練場面の見学や指導体験等を通じ、障害特性の把握方法や指導技法・就職活動支援の実施方法、関係機関との連携方法等についてOJT方式によりノウハウを提供した。 <p>[支援の結果]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者向け訓練コースを設置し、試行的受入れを開始した。 		
--	--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・機構管校は、訪問又は来所により、対象校のコース設置及び受入れ状況を確認しながら、適宜、懸案事項や訓練生の適応、就職に係る助言を実施した。 <p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高次脳機能障害者に対する企業との協力による職業訓練のノウハウを取りまとめた実践マニュアルを作成し、各都道府県の障害者職業能力開発校等への送付により、そのノウハウを提供した。 ・障害者職業能力開発指導者交流会を開催し、障害者職業能力開発に携わる者を対象に、委託訓練の拠点校等からの事例発表や指導技法等体験プログラムの紹介、高次脳機能障害者に対する効果的な職業訓練に関する発表、テーマ別グループ討議等を実施した。 ・障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等向け訓練コースの設置による受入れを促進するため、専門訓練コース設置・運営サポート事業を新たに2校に対して開始したほか、指導技法等体験プログラムの実施回数を中央校と吉備校ともに1回ずつ追加して計6回実施し、そのうち1回は委託訓練の委託元・委託先を対象としたテーマを新たに設定して実施した。 ・なお、平成30年度からの第4期中期目標期間において、専門訓練コース設置・運営サポート事業の実施対象校数の拡充、指導技法等体験プログラムの実施回数が増大による受講機会の拡大、訓練教材、指導技法等への問い合わせに適時適切に助言等を実施するための専用窓口の中央校への設置、等を実施することとしている。 		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・特別支援障害者の割合が過去最高となっている点、特別支援障害者に対してきめ細かな支援を行っていることは、評価できる。
- ・今後、精神障害、発達障害のある受講生が増大すると思われる一般校に対して、技法をより一層普及させることが望まれる。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 7	障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務		
業務に関連する政策・施策	政策目標 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標 - 3 - 1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ														
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
常用雇用労働者数 200 人超の事業主の収納率(計画値)	99%以上	-	99%以上	99%以上	99%以上	99%以上	99%以上		予算額(千円)	-	-	-	-	-
常用雇用労働者数 200 人超の事業主の収納率(実績値)	-	99.94%	99.93%	99.96%	99.97%	99.82%	99.91%		決算額(千円)	-	-	-	-	-
達成度	-	-	100.9%	101.0%	101.0%	100.8%	100.9%		経常費用(千円)	-	-	-	-	-
常用雇用労働者数 100 人超 200 人以下の事業主の収納率(計画値)	99%以上	-	-	-	-	-	99%以上		経常利益(千円)	-	-	-	-	-
常用雇用労働者数 100 人超 200 人以下の事業主の収納率(実績値)	-	-	-	-	-	99.86%	99.75%		行政サービス実施コスト(千円)	-	-	-	-	-
達成度	-	-	-	-	-	-	100.8%		従事人員数(人)	-	-	-	-	-
事業主説明会開催回数(計画値)	毎年度平均 420 回以上	-	420 回以上											
事業主説明会開催回数(実績値)	-	474 回	473 回	477 回	707 回	601 回	557 回							
達成度	-	-	112.6%	113.6%	168.3%	143.1%	132.6%							

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p>		<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p>	<p><評価と根拠> 評価: B ・常用雇用労働者数が200人を超える事業主の収納率は目標を上回る99.91%となった。また、適用拡大対象事業主（常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主）の収納率については、計画において、「今中期目標期間の終了時（平成29年度）までに99%以上を目指す」としていたところ、初年度である前年度に引き続き目標を上回り、99.75%となった。 ・期限を過ぎても納付しない事業主に対し、電話等による納付督促を積極的に実施し、電話督促は3,213件（前年度2,337件）と大幅に増加した。 ・事業主説明会は、納付金申告時期前の第4四半期に557回、集中的に開催した（達成率132.6%）。同説明会では、申告・申請の経験が浅い適用拡大対象事業主等にもわかりやすく手続を解説した。 ・事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡</p>	<p><評価に至った理由> ・常用雇用労働者数が200人を超える事業主の収納率は、目標99%以上に対して、99.91%となっており、目標を達成している。また、常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主の収納率は、目標99%以上に対して、99.75%となっており、目標を達成している。なお、期限を過ぎても納付しない事業主に対し、電話等による納付督促を積極的に実施し、収納率の維持・向上に努めていることは評価できる。 ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会について、目標420回を上回る557回実施しており、障害者雇用納付金制度について、周知及び理解の促進を図ったことは評価できる。 ・電子化等による業務の効率化については、電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進について広く周知を行った結果、平成29年度利用実績は電子申告</p>	

<p>雇用促進を図ること。 なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続き等を行うことはもとより、事業主に対し</p>	<p>ア 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</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第3期中期目標期間中、毎年度平均で420回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。 障害者の雇用の促</p>	<p>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</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度についての適切な周知、理解の促進</p> <p>障害者雇用納付金制度については、事業主からの確な申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。</p>		<p>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</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p>	<p>便に行える電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を広く周知し、利用件数が電子申告申請システム8,254件(前年度7,241件)電子納付システム8,596件(同8,054件)にそれぞれ大幅に増加した。 ・納付金の徴収等の一層の適正化を図るため事業所訪問調査を9,742件(前年度6,665件)と大幅に増加して実施した。また、事業所訪問調査の新規担当者、経験者それぞれに研修を行い必要な知識、技能を習得・向上させることにより、同調査を的確に実施した。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応> ・収納率について、平成30年4月の法定雇用率の引上げ後も99%以上になるよう、引き続き丁寧かつ的確な指導及び積極的な納付督促に努める必要がある。</p>	<p>申請システム8,254件(前年度7,241件)電子納付システム8,596件(同8,054件)となり、前年度を上回ったことは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから評定をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 引き続き高い収納率が維持できるよう努める必要がある。</p> <p><その他事項> なし。</p>
---	---	---	--	---	--	--

<p>て障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底し、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。</p> <p>また、平成 27 年 4 月から障害者雇用納付金制度の適用対象企業が拡大（200 人超企業 100 人超企業）することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施するなどにより、中小企業等における制度の理解の促進に努めること。また、障害者雇用納付金徴収業務については、現行の収納率目標（99%以上）の水準を目指すとともに、それに向けた適正な制度運営を行うこと。</p> <p>イ 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、常用雇用労働者数が 200 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 27 年 4 月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が 100 人を超える 200 人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指</p>	<p>進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）に基づき、障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、より厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が 200 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 27 年 4 月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が 100 人を超える 200 人以下の事業主については、第 3 期中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すものとする。</p> <p>また、適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施し、中小企業等における障害者雇用の促進を図る。</p> <p>上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</p>	<p>(イ) 事業主説明会の開催 事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告、支給申請が的確になされるよう 420 回以上開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知徹底、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。</p> <p>(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付 制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフ</p>	<p>< 定量的指標 > ・事業主説明会を第 3 期中期目標期間中、毎年度平均で 420 回以上開催すること。 【数値目標】</p>	<p>(イ) 事業主説明会の開催 ・開催回数：557 回（前年度実績 601 回、前年度比 92.7%、達成度 132.6%） ・事業主説明会は、平成 30 年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、第 4 四半期に集中的に開催するとともに、申告申請で誤りの多い事項等を解説するなど、効果的な説明会の運営に努めた。また、法定雇用率引上げ等の平成 30 年 4 月の制度改正事項を周知した。 ・平成 29 年 11 月下旬に全国の事業主説明会の開催日程をホームページ上に一括掲載し、事業主説明会開催の周知に努めた。 ・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成 28 年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果を踏まえ、申告・申請書の記入説明書の記載項目ごとに平成 28 年度までの申告・申請において問合せや誤りの多かった事項（常用雇用労働者の範囲等）について見直しを行い、フローチャートや具体的なケースの記入例を掲載するとともに、申告・申請書等の作成手順ごとに、記入上の注意点を吹き出して示すなど、より分かりやすいものとした。また、電子申告申請を活用した平成 30 年度申告・申請書の作成方法について、事業主が行う作業手順に沿って申告・申請手続を分かりやすく解説したほか、新たに法定雇用率引上げの説明を盛り込むなど必要な見直しを行い、事業主説明会において配付・説明した。 ・事業主説明会の開催準備の段階から、都道府県支部が必要とする情報提供や指示のタイミングを捉えて的確に行うとともに、平成 29 年 12 月には、パワーポイント資料の利用方法や特に重点的に説明すべき事項、アンケート調査の実施方法等を取りまとめ、平成 29 年度における事業主説明会開催に係る通達を都道府県支部に通知し、事業主説明会を一層効果的に開催することに努めた。 ・また、インターネット（YouTube）配信用の動画の一部を事業主説明会でも使用することにより、参加者にわかりやすく効果的な説明に努めた。 ・事業主説明会に参加できなかった事業主や事業主説明会の内容をもう一度聞きたいという事業主の要望を踏まえ、制度や事務手続の理解を深め、時間を問わずにオンデマンドで活用できるよう、パワーポイント資料に説明音声を付した動画に、配布資料と同様に、法定雇用率引上げの説明を盛り込み、インターネット（YouTube）で配信した。</p> <p>(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付 ・制度周知用パンフレットを作成し、ホームページに掲載した。 ・記入説明書については、ホームページに掲載するとともに 80,000 部作成し、平成 29 年度第 4 四半期に実施した事業主説明会の場において配付し、参加できなかった事業主に対しては郵送により配付した。 ・記入説明書は、事業主が円滑に申告・申請書を作成できるよう、各項目を作成手順ごとに取りまとめるとともに、申告申請書作成支援シートや電子申告申請の Q & A 及び申告申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等を記載し、事業主が理解しやすい構成とした。</p>		
--	---	--	--	--	--	--

<p>すこと。</p>		<p>レット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容は(イ)の参加者アンケート結果等の事業主からの意見及び前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策を十分踏まえたものとする。</p> <p>また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行っているか。 	<p>(八) 職業安定機関との連携及び都道府県支部の担当者会議の開催</p> <p>職業安定機関との情報交換会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たっての連携・協力等について、都道府県支部から都道府県労働局に依頼した。 ・職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、納付金の制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関と連携・協力するため、情報交換会を開催した。 <p>都道府県支部の担当者会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度申告・申請が円滑・適正に行われるためには、事業主説明会の内容を一層効果的なものとするのが重要であることから、事業主説明会の開催に係る留意事項及び事業主説明会用パワーポイント資料に対応した詳細な説明シナリオを作成し、都道府県支部の納付金業務担当者に提供するとともに、具体的な説明手順及び申告・申請における問合せや誤りを踏まえた説明のポイント等について指導した。(平成30年1月19日に開催) 		
-------------	--	---	--	--	--	--

		<p>□ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>障害者雇用納付金については、より厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導を行うとともに、電話、文書等により積極的に納付督促・督促を実施する。</p> <p>特に、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督促をより早期に実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むため、次の措置を講じる。その実施に当たっては本部及び都道府県支部の密接な連携のもと、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用納付金の申告が必要な事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている事業主に対しては重ねて期限内の申告・ 		<p>□ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>障害者雇用納付金の徴収</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成29年度においても引き続き確実な徴収を行うため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。 ・ 収納率については、目標値である99%以上を達成するため、6月末から未納付の事業主に対する納付督促・督促を機構本部と都道府県支部が連携して次のとおり実施した。 ・ 都道府県支部は、機構本部から毎月末に送付される未納付事業主リストのほか、障害者雇用納付金電算機処理システムにより最新の納付情報を把握し、未納付事業主に対し電話等による未納付理由の把握及び納付督促を実施し、機構本部にその結果を報告した。 ・ 報告を受けた機構本部は、この納付督促により確認した納付予定期日を徒過した未納付の事業主に対して、直ちに都道府県支部に納付督促の継続を指示した。都道府県支部から当該未納付事業主に対して速やかに納付するよう滞納処分等についての説明も含めた納付督促を行い、これに応じなかった場合は、機構本部が督促状を発送し、収納率の向上に努めた。 ・ さらに、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定期日の確認を行った。 ・ なお、「未納付事業主督促マニュアル」を改訂し、機構本部からの指示を受けて都道府県支部が納付督促を行う流れから、支部が主体的に最新の納付状況を把握して継続的に督促を実施することとし、効果的な督促に努めた。 ・ 電話督促 3,213件（前年度実績2,337件、前年度比 137.5%） うち、100人を超え200人以下の事業主 1,799件 ・ 督促訪問件数 48件（前年度実績 19件、前年度比 252.6%） うち、100人を超え200人以下の事業主 33件 ・ 督促文書・督促状件数 64件（前年度実績 95件、前年度比 67.4%） うち、100人を超え200人以下の事業主 48件 ・ 未納付事業主が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合は、納付金申告・納付の担当部署だけでなく、当該事業所の経理部等の他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなど、企業全体としての対応を促した。 ・ 都道府県支部を通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。 ・ 厳しい経営環境にある企業については、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧により企業経営状況に係る情報を収集するとともに、都道府県支部においては、地域 		
--	--	--	--	--	--	--

		<p>納付に係る働きかけを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 申告期限経過後、速やかに未申告の事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。 ・ 未納付の事業主を7月以降毎月リストアップして都道府県支部に送付し、迅速に未納付理由の把握及び納付督促を行うとともに、その結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。 <p>さらに、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施することにより、常用雇用労働者数が200人を超える事業主からの収納率は99%以上を維持し、平成27年度から適用対象となった常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主からの収納率についても、同程度になるよう目指す。</p> <p>また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、常用雇用労働者数が200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27年4月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主について、99%以上の収納率を確保すること。【数値目標】 	<p>の関係機関からの情報や報道等に注視し、企業経営状況に係る情報を収集した。これらの情報により未納付事業所の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなどの確に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 初めて申告・納付をする事業主で、平成28年度に開催した事業主説明会に出席できなかった事業主に対して、期限内の申告・納付をするよう勧奨した。 ・ 申告期限経過後においては、未申告の事業主に対して、好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「申告督促マニュアル」に基づき、未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れである、あるいは理解が不十分である場合等には、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。 ・ 申告・申請において問合せや誤りが多かった事項について整理し、平成30年度申告・申請に向けた記入説明書及び説明会用パワーポイント資料に盛り込み、平成30年1月開催の担当者会議において納付金業務担当者への指導を徹底するとともにホームページに掲載し周知した。 <p>平成29年度の徴収実績等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用納付金の徴収について上記の取組を行った結果、300人を超える事業主に係る収納率、200人を超え300人以下の事業主に係る収納率のいずれも、中期計画の目標値である99%を超えた。 ・ 200人超の収納率 99.91%（前年度実績99.82%、前年度比100.1%、達成度100.9%） <ul style="list-style-type: none"> - 300人を超える事業主99.93%（前年度実績99.84%、前年度比100.1%） - 200人を超え300人以下の事業主 99.86%（前年度実績99.76%、前年度比100.1%） <p>また、平成27年4月から対象となった常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主からの収納率については99.75%となり、目標値である99%を超えた。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100人を超え200人以下の事業主 99.75%（前年度実績99.86%、対前年度比99.9%、達成度100.8%） <p>上記の結果全体の収納率は99.86%となった。</p> <p>【参考】租税公課の収納率</p> <p>国税：97.49%（平成28年度） 労働保険料：99.44%（事業規模100～299人）（平成28年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 納付金納付対象事業主数 25,559件（前年度実績26,551件、前年度比96.3%） 	
--	--	--	--	---	--

	<p>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、確実な徴収を図る。</p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施する。</p>	<p>情報交換を行う。</p> <p>なお、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も、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書、訪問による納付督促・督促の継続的な実施により確実な徴収を図る。</p> <p>また、円滑に審査を行えるよう策定した業務マニュアルを活用し、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。</p> <p>八 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上</p> <p>障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。</p> <p>また、障害者雇用納付金電算機処理システム及び電子申告申請システムについて、利便性向上のための機</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・納付確定額 29,313百万円（前年度実績30,705百万円、前年度比 95.5%） ・収納済額 29,273百万円（前年度実績30,653百万円、前年度比 95.5%） ・過年度分の未収分については以下のとおり着実に収納を進めている。 <ul style="list-style-type: none"> - 平成26年度収納率 100%（平成26年度末 99.96%） - 平成27年度収納率 99.99%（平成27年度末 99.97%） - 平成28年度収納率 99.93%（平成28年度末 99.82%） 障害者雇用調整金の支給 <ul style="list-style-type: none"> ・13,882件 17,436百万円（前年度実績12,138件15,503百万円） 報奨金の支給 <ul style="list-style-type: none"> ・1,691件 4,392百万円（前年度実績1,585件4,012百万円） 在宅就業障害者特例調整金の支給 <ul style="list-style-type: none"> ・12件 6,006千円（前年度実績 10件 6,342千円） 在宅就業障害者特例報奨金の支給 <ul style="list-style-type: none"> ・0件 0千円（前年度実績 0件 0千円） <p>八 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調整金等申請事業主（常用雇用労働者総数が300人以下の調整金申請事業主及び報奨金申請事業主）が調整金等を申請する際に提出が義務付けられている障害者手帳等の写しについて、過年度提出時から変更がない場合は提出を不要とし、事業主の手続の簡素化を図った。 ・障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導を行った。 ・事業主の利便性向上と申告・申請の効率的処理に対応するため、インターネットを介して申告・申請を行うことができる電子申告申請システムの利用実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 利用件数 8,254件（前年度実績 7,241件、前年度比 114.0%） - 利用率 16.2%（前年度実績 14.5%、前年度比 111.7%） ・事業主が申告・申請書をより円滑に作成できるよう、マクロ機能付き申告申請書作成支援シート（以下「支援シート」という。）の改善・改修を行い、ホームページでの公開を前年度よりさらに前倒しして実施した。 ・また、支援シート及び電子申告申請の一層の利用促進を図る 	
--	--	---	--	--	--

		<p>能向上について引き続き検討する。</p> <p>二 電子申告申請システム及び電子納付金システムの利用促進</p> <p>事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、利用の促進を図る。</p> <p>電子申告申請システムについては、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行う。</p> <p>また、電子納付システムについても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、電子申告申請システムの利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行う。</p> <p>加えて、これら電子申告申請システム及び電子納付システムについて、事業主の利用促進を図るため、</p>		<p>ため、平成 30 年度申告・申請に向けた記入説明書に支援シートを活用した申告・申請書の作成方法を掲載するとともに、事業主説明会においてパワーポイント資料を活用し、実際の入力手順や過年度に作成したデータの再利用方法等の事務手続の簡素化を図れる機能について分かりやすく説明した。</p> <p>二 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を促進するため、各種手続を窓口に出向くことなく、インターネットを利用して簡便に行うことができ、高いセキュリティが保たれていること等の具体的なアピールポイントを制度周知用パンフレット、記入説明書及びホームページに掲載し、広く事業主に周知した。 加えて、利用方法等のポイントや留意点を視覚的に分かりやすく解説したパワーポイント資料を活用し、事業主説明会で利用促進のための説明を行った。 さらに、利用方法や利便性等を記載したリーフレットを作成し、納付書や事業主説明会の開催案内に同封し事業主に送付したほか、延納第 2 期、第 3 期に納付書を送る際、前期で電子納付を利用していない事業主に対する電話での勧奨及び納付金調査の際に利用勧奨を実施した。 都道府県支部においては、事業主への個別訪問や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行った。なお、個別訪問については、マクロ機能を活用したダウンロードファイルにより申告・申請書を作成しているものの電子申告申請システムを利用していない事業主を優先的に選定するなど、効果的な実施に努めた（個別訪問件数574件（前年度実績603件））。 電子納付システムの利用促進に係る周知、事業主訪問による働きかけ等により、平成29年度の利用件数は8,596件（前年度実績8,054件）であり前年度比106.7%となった。 電子納付の取扱金融機関については事業主ニーズの高い12行の金融機関を新たに加え、更なる利便性の向上を図った。なお、取扱金融機関の統廃合が2行あった。 電子納付取扱金融機関数 354 行（前年度実績 354 行） 電子納付システムについては、一部の金融機関ではまだ取扱いができないため、これらの金融機関に対し、電子納付システムの取扱開始について協力要請を行った。 		
--	--	--	--	--	--	--

	<p>障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p>本部が作成する選定基準に基づき都道府県支部において直接訪問を行う。</p> <p>さらに、障害者雇用納付金について電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関への訪問等により、電子納付システムのネットワークへの参加及び覚書の締結について協力要請を行う。</p> <p>ホ 調査の強化 「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成 25 年厚生労働省令第 54 号）により、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類及び労働時間の状況を明らかにする書類の添付を一定規模までの申請事業主に対し義務づけられたが、書類の添付が義務づけられていない事業主（納付金申告対象事業主及び常用雇用労働者数が 300 人を超える調整金支給対象事業主）を対象に、引き続き調査を強化し、より適正な徴収、支給に資する。</p> <p>(1) 本部と都道府県支部が緊密な連携を図り、納付金の徴収不足及び調整金の過大支給を防ぐ等、調</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意し、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めているか。 	<p>ホ 調査の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・更なる調査業務の質の向上を図るため、調査業務職員に対する各種研修を実施した。 ・調査業務マニュアルを活用した次の 2 つの研修を機構本部において実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 「障害者雇用納付金関係業務調査研修」機構本部及び 6 か所の都道府県支部の調査業務に新たに採用または異動となった職員を対象とし、調査を遂行するに当たり必要な知識及び調査技能等の習得等を目的とした研修（平成 29 年 4 月 12 日～4 月 14 日） - 「障害者雇用納付金関係業務調査経験交流会」機構本部及び 6 か所の都道府県支部の調査業務に 2 年以上在籍する職員を対象とし、調査手法について、新たに配置される調査担当者に対し指導することができる能力を習得することを目的とした研修（平成 29 年 4 月 10 日～4 月 11 日） ・また、これらの研修と併せて機構の行動規範、倫理規程及びコンプライアンス規程等の諸規程を遵守することを目的としたコンプライアンス研修を実施した。 ・上記研修に加えて、実際の調査場面を活用した実地研修（OJT 研修、5 月～6 月に実施、機構本部及び 6 か所の都道府県支部）や 習得したノウハウの定着、更なる知見の習得及びコンプライアンスの再認識を目的としたフォローアップ研修（10 月～11 月に実施、機構本部及び 6 か所の都道府県支部）を実施した。 ・機構本部において、「納付金調査課長会議」を開催し、平成 29 年度における調査業務の進捗及び平成 30 年度の実施に向けた情報提供等を行った。（平成 30 年 1 月 19 日に開催） ・調査対象事業主や都道府県支部から問合せの多かった内容について平成 28 年度に機構本部がまとめた「納付金調査業務 Q & A 集」を改訂し、機構本部と 6 か所の都道府県支部で情報共有を図り、納付金の徴収不足、調整金等支給金の過大支給の防止等、調査の円滑な実施に努めた。 ・平成 27 年 4 月から常用雇用労働者数が 100 人を超え 200 人以下の中小企業事業主が新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となり、平成 28 年度から調査対象事業主が大幅に拡 		
--	--	--	---	--	--	--

		<p>査の円滑な実施に努める。</p> <p>(ロ) 調査業務を担当する職員に対し、新たな情報を盛り込んだ調査業務マニュアルの提供、同マニュアルを活用した座学研修の実施、実際の調査場面を活用した実地研修の実施等により、適切な調査実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。</p> <p>へ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <p>調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。</p> <p>(イ) 効率的かつ的確な調査を行うため、都道府県支部の把握する情報を積極的に活用する。また、これまでの調査結果の傾向を踏まえ、より効果的かつ効率的な調査を実施する。</p> <p>(ロ) 雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類や労働時間の状況を明らかにする書類のほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、</p>		<p>大したことから、調査業務が適切に行われるよう引き続き必要な調査業務体制を整備した結果、平成 29 年度調査実施件数は、9,742 件（前年度 6,665 件）と大幅に増加した。</p> <p>へ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 調査件数 9,742件（前年度実績 6,665件、前年度比 146.2%） ・ うち金額変更があったもの1,422件（前年度実績1,201件、前年度比 118.4%） ・ 調査実施件数に占める割合14.6%（前年度実績18.0%、前年度比 81.1%） ・ 調査に当たっては、都道府県支部が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。 ・ 調査対象事業主の選定に当たっては、省令により、裏付け書類の添付が義務づけられていない事業主を対象に選定し、それらの申告・申請内容について、障害者手帳、源泉徴収票、賃金台帳等により申告・申請等が適正に行われているか確認調査を実施した。 ・ 平成28年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意し、それらの正確な把握に努めた。 ・ バンフレット及び記入説明書に調査の趣旨や必要性について記載することにより、事業主の理解を得やすくするなど、調査業務の円滑化を図った。 ・ 調査業務担当者を対象とした経験に応じた研修及び実際の調査場面を活用した実地研修を実施するとともに、定例会議の開催により指示の徹底、多様な調査事例の共有化、調査手法の検討等を通じた専門性の向上等を図ったほか、「調査マニュアル」、「調査チェックリスト」に沿った効率的かつ効果的な調査を実施した。 		
--	--	---	--	---	--	--

	<p>なお、制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努める。</p>	<p>それらの正確な把握に努める。</p> <p>ト 障害者雇用納付金制度の適用対象事業主の拡大に対応した体制整備</p> <p>障害者雇用納付金制度の適用対象事業主が拡大されたことに伴い、体制を整備し、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給業務を適切に行う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度の適用対象事業主の拡大に伴い、体制を整備し、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務を適切に行っているか。 	<p>ト 適用拡大に対応した体制整備の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用対象事業主の拡大に伴い、平成28年度から申告・申請が倍増した中で、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、引き続き体制の整備を行った。申告事業主数は平成28年度の48,190件から、平成29年度は49,062件とさらに増加した。 <p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き高い収納率が維持できるよう、機構本部と都道府県支部が連携して、未納付事業主に対して電話等による納付督促を実施し、平成29年度の収納率は99.91%となった。 ・また、平成30年度申告に向けて、事業主の制度や手続に対する理解を深め、円滑かつ的確な申告・納付に資するため、平成30年2月から3月に事業主説明会の開催、申告方法を説明する資料や更新した動画のホームページへの掲載等を実施した。 		
--	---	--	---	--	--	--

4. その他参考情報

- 外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。
- ・数値目標の達成状況に加え、納付金収納率向上に向けた積極的な取組、事業主の利便性の向上、調査の効率的かつ的確な実施については、評価できる。
 - ・納付期限後に段階的に収納状況を把握し、収納率向上の取組について評価に反映することはできないか。
 - ・自己評価については、「妥当」や「A評価でも良いのではないか」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 8	障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務		
業務に関連する政策・施策	政策目標 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標 - 3 - 1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ														
主要なアウトプット（アウトカム）情報					主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）									
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間（計画値）	最終年度に30日程度	-	-	-	-	30日程度	30日程度		予算額（千円）	-	-	-	-	-
助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間（実績値）	-	33.2日	28.5日	29.3日	28.6日	27.6日	28.8日		決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	-	-	-	-	-		経常費用（千円）	-	-	-	-	-
									経常利益（千円）	-	-	-	-	-
									行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-
									従事人員数（人）	-	-	-	-	-

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	< 評価と根拠 > 評価：B ・平均処理期間28.8日（前年度実績27.6日） ・平成29年8月1日施行の要領の改正について、ホームページにて事前に周知した。 ・新たに助成金業務担当の経験者を対	< 評価に至った理由 > ・助成金の支給業務の実施については、事業主に対するサービスの向上として、助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間が28.8日であり、目標（第3期中期目標の最終年度には30日程度とする）を達成している。 また、ホームページの活	

<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用に関</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給</p> <p>助成金の効果的</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>イ 助成金の効果的</p>		<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p>	<p>象とした研修を6月に開催し、助成金支給業務遂行上の課題等について、他支部の取組や好事例等についてグループ討議等を行うことにより、能力及びモチベーションの維持向上、窓口サービスの向上を図った。</p> <p>・平成30年4月1日施行予定の新助成金、既存助成金の見直し内容等について平成30年2月23日に都道府県支部職員に対し研修を実施した。</p> <p>・申請事業主に対して不正受給を行った際の措置について周知を図った。また、疑義が生じる案件については、申請書又は請求書の受理に当たって不正受給防止確認チェックリストを活用して厳正な受理点検・確認作業を行った。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>・周知・広報について、職業安定機関等との連携により事業主説明会を開催するほか、ホームページを効果的に活用する必要がある。</p>	<p>用や関係機関との連携により、効果的な周知・広報を実施するとともに、助成金支給後の現地調査を計画的な実施、研修による担当職員の能力の維持向上を行う等、適正な支給業務の実施に努めている。</p> <p>電子化等による業務の効率化については、障害者助成金システムの活用により、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握することにより、審査状況の進捗を管理する等業務の効率化を図っているとは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることと評価できることから、評定をBとした。</p> <p><指摘事項、運営上の課題及び改善方策></p> <p>助成金支給業務における1件当たりの平均処理について、目標(第4期中期目標の30日以内(新規助成金は3年度目以降から対象)とする)を達成するよう引き続き、適正な支給業務に配慮しつつ効率的な業務に努める必要がある。併せて助成金の効果的な活用促進に一層努める必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p>
---	---	--	--	--	--	--

<p>する事業主等への助成金支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p>	<p>活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p>	<p>活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>(イ) ホームページを活用した周知</p> <p>ホームページに掲載している各種助成金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、申請事業主がその内容を一層容易に理解できるように内容の改善等を行う。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速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <p>職業安定機関や関係機関・団体等との連携の下、助成金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。</p> <p>また、職業安定機関等との間で連携会議等による情報交換を行う。</p> <p>本部は上記の情報交換の状況を把握し、その結果について全国の都道府県支部にフィード</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は、速やかにホームページの内容を更新しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか。 	<p>(イ) ホームページを活用した周知</p> <p>平成29年8月1日施行の手話通訳委嘱助成金等においてICT技術を活用した場合にも支給対象とする要領の改正を、ホームページにて事前に周知した。</p> <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県支部において、職業安定機関等が開催するセミナー等の場で事業主等に対する障害者助成金の説明会を755回開催した（前年度実績750回）。 ・都道府県支部と職業安定機関等との間で助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を520回開催し（前年度実績554回）、関係機関の担当者への助成金制度の理解向上に努めるとともに、事業主等への周知について協力を要請した。 ・助成金業務担当者全国会議（平成29年6月19日）において、都道府県支部における情報交換の状況等をフィードバックするとともに、関係機関が主催する会議に積極的に参加するよう効果的な活用の促進等について指示した。 		
---	--	--	---	--	--	--

	<p>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や支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行い、円滑な申請に資する。</p> <p>適正支給に配慮しつつ、進捗状況の管理を行うことにより、現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、第3期中期目標の最終年度には30日程度とすることを目標とする。</p>	<p>バックし、職業安定機関等との連携による助成金の趣旨・目的に則した効果的な活用を更に促進する。</p> <p>(ハ) 助成金の対象となる措置をはじめとする支給要件、添付書類及び支給後の報告等について、事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、都道府県支部及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>□ 効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>助成金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、適正な支給を行う。</p> <p>また、予算規模に留意して、より効果的な障害者雇用を図るものへ優先的に支給すること等とする。</p> <p>これらのほか、平成28年度の支給業務の検証等を踏まえて、次の取組を行うことにより、迅速かつ適正な助成金の支給に努め、現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を30日程度とすること。【数値目標】 	<p>(八) 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金周知用リーフレットを改訂し、都道府県支部において事業主等に配布した。 ・各助成金の対象となる措置の具体的な事例を定期刊行誌「働く広場」に紹介し、また同事例をリーフレットと併せて配布することで、助成金の活用促進を図った。 ・高年齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、具体的に分かりやすく説明した平成29年度版リーフレットを作成し、都道府県支部において事業主等に配布した。 ・手続の変更等を踏まえてパンフレットの改訂を行い、事業主に対して積極的に周知を行った。 <p>□ 効率的な助成金支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・申請された助成金について、評価基準に基づき厳格に審査した。 ・助成金の限られた予算の範囲内で支給できるよう、各月ごとの支出状況等を的確に管理し、部内で情報を共有した。 ・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間の短縮を達成するための取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 平均処理期間28.8日（前年度実績27.6日） - 支給件数 6,660件（前年度実績9,100件） 		
--	--	--	---	--	--	--

	<p>助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</p>	<p>均処理期間を 30 日程度とする。</p> <p>(イ) 助成金システムの活用により助成金支給に係る進捗状況を日常的に管理するとともに Q & A 集を活用し、都道府県支部における疑義照会に対する回答の一層の迅速化等に取り組む。</p> <p>(ロ) 事業主等に対して、助成金制度、支給請求書等の記入方法、事務手続及び期間等について、十分に事前説明を行うとともに、支給業務手引等に基づき適正かつ効率的な点検確認を行う。 また、迅速かつ適正な支給を行うため審査方法の見直しを行う。</p> <p>(ハ) 助成金業務担当者を対象とした会議及び研修を実施し、留意事項等について説明するとともに、助成金ごとの提出書類の点検・確認方法について詳しく解説することにより、点検確認等に必要な能力を習得させる。</p> <p>(ニ) 助成金支給事</p>	<p><評価の視点> ・事業主等に対して、申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか。 また、迅速かつ適正な支給を行うための審査方法の見直しを行ったか。</p> <p><評価の視点> ・助成金業務担当者研修等の実施により、窓口担当者に必要な能力を習得させているか。</p>	<p>(イ) 障害者雇用助成金システムの活用等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用助成金システムは、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能に加え、同一の障害者の複数事業主等での重複雇用の有無の点検、同一の介助者の遠距離の複数事業所における配置・委嘱の有無の点検等の不正受給防止のための機能を有するものである。 ・障害者雇用助成金システムを活用し、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握することにより、月ごとの支給状況や審査状況の進捗を管理するとともに、障害者助成部内で情報共有を図った。 ・その他、事業主等から質問の多い項目について助成金支給業務 Q & A 集を活用し、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図った。 <p>(ロ) 都道府県支部による事前説明及び点検確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対して十分な説明を行うとともに、支給業務手引及び整理カードの活用等により、適正かつ効率的な点検確認を行った。また、提出書類の点検・確認の基礎をわかりやすく解説した助成金業務担当職員向け助成金事務処理研修テキストを改訂した。 ・迅速かつ適正な支給を行うため、支給請求時に提出すべき添付書類とその必要性等を支部あての事務連絡に取りまとめるなど審査方法の見直しを行い、都道府県支部における点検業務の円滑実施及び効率化を図った。 <p>(ハ) 助成金業務新規担当者を対象とした研修等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金業務新規担当者を対象とした研修及び新たに助成金業務担当の経験者を対象とした研修を 6 月に開催し、助成金ごとの提出書類の点検・確認手順について実践を交えながら詳しく解説することにより、助成金の点検確認に必要な基本的な知識と能力の習得を促した。 ・助成金業務担当者会議（6 月）において、点検確認手順及び窓口業務の留意事項等について説明した。 ・平成30年 4 月 1 日施行予定の新助成金、既存助成金の見直し内容等の制度説明及び周知方法等について平成30年2月23日に都道府県支部職員に対し研修を実施した。 <p>(ニ) アンケート調査の実施</p>		
--	---	--	---	--	--	--

<p>イ 助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>適正な支給業務の実施</p> <p>適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことのほか、助成金支給前調査の対象事業所の見直し等の取組を強化することにより、更なる不正受給の防止に努める。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、</p>	<p>業主等に対してアンケート調査を実施し、業務改善のポイントを把握し、都道府県支部へ周知して情報共有を図るとともに、その結果を踏まえ、相談及び事務手続等の業務に活用する。</p> <p>八 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ) 本部においては、一定額以上の認定案件等についての支給前調査と、平成29年度において支給を継続している助成金についての計画的な支給後調査を実施するとともに、申請等の内容に疑義が生じた事業所に対しても必要に応じて実地調査を行う。また、平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。都道府県支部においては、不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。</p> <p>(ロ) 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を</p>	<p><評価の視点></p> <p>・不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>・不正受給が発生した場合は、原因を究明し、必要に応じて関</p>	<p>・業務改善のポイントや事業主等の満足度を把握するため、助成金支給事業主等に対するアンケート調査を実施した。(平成30年1月～2月)</p> <p>・その結果、都道府県支部の説明については、「大変満足している」「満足している」との回答が、89.1%(前年度実績84.1%)、都道府県支部の窓口対応(接遇)については、「大変満足している」「満足している」との回答が93.2%(前年度実績87.5%)であった。</p> <p>・ホームページの利用状況については、ホームページを活用した周知を積極的に行った結果、「利用した」との回答が84.9%(前年度実績85.3%)であった。また「様式をダウンロードして活用」との回答が93.5%(前年度実績96.0%)であった。</p> <p>・アンケート結果については、業務改善に役立てるため、都道府県支部に周知し、情報の共有を行った。</p> <p>八 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ) 厳正な調査の実施</p> <p>・平成29年度は、助成金の認定額が大きい案件及び審査時に疑義が生じた案件について支給前調査を、平成29年度において支給が継続している助成金について調査計画に基づく支給後調査を行った。</p> <p>・支給前調査については9件(前年度実績4件)、調査計画に基づく支給後調査については、174件(前年度実績251件)実施した。</p> <p>・平成29年度の不正受給件数は0件(前年度実績0件)であった。</p> <p>・平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。当該アドレスの平成29年度の受信件数は9件(前年度実績9件)であり、そのうち不正受給の判明につながる情報は0件(前年度実績0件)であった。[再掲]</p> <p>・都道府県支部では、申請事業主に対して不正受給を行った際の措置について周知を図った。また、疑義が生じる案件については、申請書又は請求書の受理に当たって不正受給防止確認チェックリストを活用して厳正な受理点検・確認作業を行った。</p> <p>(ロ) 不正受給防止対策の強化</p> <p>・不正受給防止対策を講ずるため、毎月高齢者助成部と不正受給についての情報交換を行った。</p> <p>・不正受給の発生を防止するため、不正受給を行った事業主名</p>	
--	---	--	---	---	--

	<p>関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講じる。また、不正受給防止マニュアルに基づき、悪質な事案については、関係機関と連携して厳正に対処する。</p> <p>(ハ) 不正受給防止のための点検確認等に関して、口(ハ)の助成金業務担当者を対象とした会議において過去の事例に基づいて説明及び情報交換等を行い、その能力の向上を図る。</p> <p>(ニ) 厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、不正受給事案について情報共有を行うとともに支給業務の問題点等に対する情報交換等を行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策や悪質な事案への厳正な対処を行っているか。</p> <p><評価の視点> ・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、不正受給事案、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。</p>	<p>等を公表する措置を平成25年4月から実施しているが、平成29年度においては、公表対象となる事案はなかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給要件確認申立書及び不正受給防止マニュアルの不正受給防止確認チェックリストを活用し、不正受給防止のため事業主に対し繰り返し注意喚起と確認を行った。 <p>(ハ) 不正受給防止のための会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金業務担当者会議等において、平成27年度の不正受給事例について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用を徹底を図った。 <p>(ニ) 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県支部と職業安定機関との情報交換：520回(前年度実績554回) ・情報交換においては、不正受給の未然防止や再発防止等につなげるため、機構本部から情報提供した平成27年度の不正受給事案について改めて関係機関へ周知し、情報共有を図った。 <p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・適正な支給業務に配慮しつつ、効率的な業務の実施に資するため、助成金システムを活用した進捗管理、助成金業務新規担当者及び経験者に対する研修を実施した。 ・助成金の効果的な活用促進のため、定期刊行誌「働く広場」 		
--	--	--	--	--	--	--

				への助成金活用事例の掲載による広範囲にわたる周知、事業主に対する助成金制度の説明会を実施した。		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

- 外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。
- ・助成金支給業務の平均処理期間を1ヶ月以内にとどめていることは、評価できる。
 - ・書類手続の簡素化が望まれる。
 - ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 9	障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等		
業務に関連する政策・施策	政策目標 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標 - 3 - 1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
就労支援機器利用率（計画値）	60%以上	-	60%以上	60%以上	60%以上	60%以上	60%以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-
就労支援機器利用率（実績値）	-	67.9%	72.5%	69.0%	68.8%	67.0%	66.3%	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	120.8%	115.0%	114.7%	111.7%	110.5%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
								経常利益（千円）	-	-	-	-	-
								行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-
								従事人員数（人）	-	-	-	-	-

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	< 評価と根拠 > 評価： B ・就労支援機器の普及・啓発については、利用率が66.3%（目標達成度110.5%）であったことに加え、事業主に対するきめ細かなフォローアップの実施等に	< 評価に至った理由 > 障害者雇用の安定・促進を図る上で、事業主の主体的な取組が重要であることから、その取組をバックアップし、事業主による障害者の雇用管理ノウハウ等を高めるための機会が適切に提供されているかを重視して評価を行った。	

<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p>		<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p>	<p>より、貸出終了後の事業主アンケートによる機器の有用度が96.3%と高い評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業生活相談員資格認定講習については、受講者数が5,671人となり過去最高を更新するとともに、講習テキストの改訂やDVD教材の活用、企業担当者による成功例・失敗例の情報提供を行う等の講習内容の工夫を図った結果、有用度が97.9%と高い評価を得た。 ・中小企業の障害者雇用の取組を促すため、雇用率未達成企業数が多い業種等の雇用事例集を作成し、企業、地域センター等に配付した。 ・障害者雇用事例リファレンスサービス（掲載事例数3,026件）については、合理的配慮事例(638件)に加えて、難病患者等の事例収集・掲載を行い、事業主のニーズを踏まえた内容の充実を図った。 <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主が抱える課題に対応できるよう、民間企業における障害者雇用管理の経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制整備や事業主 <p>障害者職業生活相談員資格認定講習について、受講者アンケートを踏まえ継続的に講習内容の充実が図られており、また、修了者数は講習創設以来最高の実績となっているなどは評価できる。</p> <p>障害者雇用エキスパートによる相談・援助について、障害者雇用エキスパートが有する豊富な経験や専門的な知識を活用しつつ、他機関とも連携しながら、在宅勤務や特例子会社の設立等幅広い課題に対して企業における事業経営の視点で実施していることは評価できる。</p> <p>事業主のニーズ等を踏まえた実践的手法の開発として、身体障害者や難病のある者の職場改善好事例集を取りまとめたほか、新たに障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例集を作成し、ホームページで公開するなどにより積極的に情報発信を行っていることについて評価できる。</p> <p>障害者雇用事例リファレンスサービスについて、掲載事例総数3,026件と前年度比105.1%の件数となっており、精神障害者に対する合理的配慮事例や難病のある者の雇用事例等を追加し、内容の充実を図っていることは評価できる。</p> <p>就労支援機器の普及・啓発について、ホームページ等を活用した情報提供のみならず、地方での「機器移動展示会」の開催、効果的な活用に係る個別具体的な相談等を積極的に実施、就労支援機器の利用率は66.3%と目標60%以上を達成していることは評価できる。</p> <p>障害者雇用に関する啓</p>
--	--	--	--	--	--

<p>障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施</p> <p>ア 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生</p>	<p>ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(7) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与</p>	<p>障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(イ) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、相談員に対し障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与す</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施している 	<p>障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(イ) 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施</p> <p>障害者職業生活相談員資格認定講習実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施回数 78回 (前年度実績 77回、前年度比 101.3%) ・受講者数 5,671人 (前年度実績 5,643人、前年度比 100.5%) <p>受講者ニーズを踏まえた講習内容の充実</p>	<p>のニーズを踏まえた講習の実施、障害者雇用事例の情報収集・提供、就労支援機器の普及・啓発等に取り組む必要がある。</p> <p>発広報活動について、障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展の開催会場について集客の可能性を精査したことにより、来場者数 10,443人と、過去3年間の平均来場者数(7,400人)を上回ったことは評価できる。</p> <p>定期刊行誌「働く広場」における特集記事の掲載について、読者アンケートの結果等を積極的に取り入れていることは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから評定をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>事業主等のニーズを踏まえた講習の実施、障害者雇用事例等の情報収集・提供、就労支援機器の整備や的確な機器貸出の提案に引き続き取り組んでいく必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p>
--	--	---	--	---	---

<p>活相談員の資格認定講習を実施すること。</p> <p>障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対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</p>	<p>する。</p> <p>(イ) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業</p>	<p>る。</p> <p>また、平成 28 年度に改訂した教材用 DVD を活用し、障害者職業生活相談員の職務内容に係る総合的な理解と効果的な業務の遂行に役立てる。</p> <p>(ロ) 障害者雇用エキスパートによる相談・援助については、障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、法定雇用率の引上げに伴う課題を有する等、特に困難な課題を抱える事業主に対して行うこと</p>	<p>か。</p> <p><評価の視点> ・障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施しているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> アンケート結果を踏まえ、障害者職業生活相談員である企業担当者から成功例・失敗例の実例と対応方法について情報提供したり、異業種及び同業他社との意見交換の時間を増やす等、講習内容の工夫を図った。 また、機構本部からこれらの効果的な事例を都道府県支部に示すことにより、講習内容の更なる充実を図った。 受講終了時に講習の有用度を把握するためのアンケートを実施し、97.9%の事業主から、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う上で「大変有用だった」「有用だった」との回答を得た（前年度実績 96.9%）。 これらの取組の結果、受講者数は 5,671 人と過去最高の実績であった。 <p>講習テキストの改訂及び DVD 教材の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 最新の制度改正の動向や統計資料、各障害の最新の知見、若年性認知症の職場での配慮事項、障害特性に応じた支援技術や職場環境の整備等を盛り込む形で、平成 29 年版に講習テキストを改訂し、全受講者に配付した。 平成 28 年度に全面改訂した講習用 DVD 教材について、機構本部が作成した講師用解説資料をもとに、都道府県支部で教材として活用し、障害者職業生活相談員の役割及び職務内容の総合的な理解促進と効果的な業務遂行に役立てた。 <p>受講者の利便性への配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所が所在する都道府県での受講を原則としているが、可能な範囲で他県の受講者も受け入れるとともに、会場を県庁所在地にする、年度内に複数回実施する都道府県支部は原則として異なる四半期での開催とする等、受講者の利便性への配慮を行った。 <p>障害のある受講者への配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者の必要に応じて下記の対応を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 聴覚障害：手話通訳者の配置 - 視覚障害：読上げソフトを使用できるように講習テキストをテキストデータで配付、資料を拡大コピーして配付、スクリーンに近い座席への配置 - 下肢障害・内部障害：移動しやすい座席の確保、机の高さの調節 <p>(ロ) 障害者雇用エキスパートによる相談・援助</p> <p>障害者雇用エキスパートの配置</p> <ul style="list-style-type: none"> 特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを 4 人配置した。 <p>事業主等に対する個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センター・都道府県支部が事業主等に対して基礎的な情報提供を行い、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった困難な課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが事業経営の視点から実施した（相談件数 1,855 件（前年度実績 1,739 件、前年度比 106.7%））。 相談・援助については、リーフレット等で事業主に周知を図 	
--	---	--	--	---	--

<p>効果的に実施すること。</p>	<p>主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。</p>	<p>とし、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談、新たな職域での雇用や職場環境の改善の事例をもとにした具体的な提案等を効果的に実施する。</p>		<p>り、機構本部への訪問・電話等による相談のほか、地域センターや都道府県支部に寄せられた相談のうち企業経営等に関する相談を引き継いで行った。また、必要に応じて地域センターの事業主支援業務担当カウンセラーと共に事業所を訪問し、就業規則や賃金体系等の労働条件の設定、在宅雇用の導入に関する相談・助言等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的な相談事例として、障害者雇用の拡大のため、特例子会社設立を検討しているが、制度に関する知識等がないという医薬品開発等を行う大手グループ企業に対してハローワークからの紹介で相談を開始し、企業グループ全体の現状や業務内容等を踏まえて、特例子会社制度やグループ適用等について説明するとともに、特例子会社で行う業務、各業務に必要な指導員体制等について助言し、それをもとに事業企画書・コスト計算書の作成支援を実施した。また、先行企業の見学を設定し、職務設定について再検討する機会を提供するとともに、障害者や指導員の人材確保方法等について助言を行った。これら助言の結果、特例子会社設立が決定し、設立準備に移行した。 <p>集団方式による援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 社内研修会、特例子会社連絡会、公共職業安定所主催の特例子会社設立個別相談会、地域センター主催の事業主支援ワークショップ等において、特例子会社設立又は設立後の課題解決の方法、特例子会社に見る障害者雇用の拡大手法、障害者雇用の現状と合理的配慮の提供等について説明を行った。また、セミナー等で更なる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。 セミナー等における講師 84 回（前年度実績 74 回、前年度比 113.5%）、受講者数 5,081 人（前年度実績 3,958 人、前年度比 128.4%） 	
<p>イ 実践的手法の開発・提供</p> <p>障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。</p>	<p>実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて</p>	<p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、最近の ICT の進展により職業的自立の可能性が高まっている視覚障害者・聴覚障害者を含めた身体障害者や難病のある者等の雇用促進、職場定着に取り組んだ職場改善</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・援助への活用を図っているか。 	<p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主のニーズ（「平成 30 年の法定雇用率引上げに向けて障害者雇用の拡大を図りたい」「障害者雇用を進めにくい業種における雇用事例を知りたい」等）、国の施策動向（中小企業における障害者雇用への支援の強化、重度障害者雇用や多様な障害特性に対応した雇用の促進等）を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、「身体障害、難病のある方などの雇用促進・職場定着に取り組んだ職場改善好事例集 - 平成 29 年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から - 」及び「障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例」を取りまとめた。 「身体障害、難病のある方などの雇用促進・職場定着に取り組んだ職場改善好事例集 - 平成 29 年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から - 」は、就労支援機器を活用した視覚障害者・聴覚障害者に対応した職場改善事例、ICT を活用した重度身体障害者や難病のある者の在宅雇用事例、免疫機能障害者の雇用事例、高次脳機能障害者の職場復帰・雇用継続事例等を収集した。構成については、各企業の実情に 	

<p>中小企業における障害者雇用や精神障害者雇用等事業主のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を</p>	<p>提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等</p>	<p>に関するケーススタディによる効果的方法の分析・整理及び中小企業の中でも比較的障害者雇用が進みにくい業種を中心に雇用事例の収集・整理を実施する。</p> <p>上記の障害者雇用に関する実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等が利用しやすいマニュアル、好事例集等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>ホームページ上で、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」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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好事例集等の作成・配布、ホームページ等を通じたわかりやすい情報提供を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図っているか。また、平成 28 年 	<p>合った障害者雇用のヒントを容易に把握できるようにするため、各社の取組概要、当初の課題、改善策とその効果を簡潔に取りまとめるとともに、専門用語を多用せず、写真やイラスト等により雇用管理方法や支援ツール等を具体的に紹介した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例」は、建設業、情報通信業など雇用率未達成企業数が多い又はその割合が高い業種において、特に中小企業の取組を促すことを目的として、学識経験者、障害者雇用実務経験者、事業主団体の担当者、職業安定行政の担当者から成る制作委員会を設置し、訪問調査によって 10 業種での中小企業における 15 の雇用事例を収集・整理した。構成については、同業種・同規模での他社の取組を知り、自社で検討・実践することができるよう、「事例編」で「事例のポイント、経営者の声、職務内容と工夫」等を紹介し、障害者雇用に係る経営上のメリット等が経営者や現場に直接響くように工夫した。また、「分析編」で各事例の取組内容を分類し、各社単位での障害者雇用のメリットを抽出して取りまとめ、事業主等が利用しやすいものとし、障害者雇用エキスパートや、地域センター等の支援機関が行う相談・援助への活用を図った。 <p>成果物の普及</p> <ul style="list-style-type: none"> 実践的手法の開発成果については、事業主や事業主団体に直接配付し、速やかにホームページに公開した。また、労働局、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター等の支援機関に幅広く配付し、事業主への情報提供、事業主との相談場面での有効活用を依頼するとともに、メールマガジンや定期刊行誌の活用、職業リハビリテーション研究・実践発表会(11月)や「働く広場」公開座談会(12月)での情報提供等により積極的に周知を行った。 実践的手法の開発成果について、事業主のニーズ(「障害者雇用の進め方を知りたい」「障害特性と配慮事項を知りたい」等)別に、概要解説を加えて一覧表にした「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」の平成 29 年度版を作成し、労働局等に配付して、事業主への情報提供等を依頼した。 その他、事業主(223件)や支援機関(368件)等からの求めに応じて、随時成果物を送付した。 <p>成果物配付先事業主等に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 成果物の有用度を把握するためのアンケートを実施し、87.3%の事業主・支援機関等から、障害者雇用に取り組む又は支援を行う上で「大変役に立った」「役に立った」との回答を得た(前年度実績 89.8%)。 <p>障害者雇用事例リファレンスサービスによる事例等の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる事例をデータベース化し、ホームページで提供している。 <p>平成 29 年度は、中小企業の事例 97 事例、精神障害者の事例 71 事例、事業主ニーズや国の重点施策を踏まえて収集した合理的配慮事例 57 事例等、149 事例を追加掲載し、掲載事例総数は 3,026 事例(前年度実績 2,879 事例)うち合理的配慮事例は 638 事例となった。</p>	
--	---	--	--	---	--

<p>施すること。</p> <p>ウ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。</p>	<p>用事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。</p> <p>就労支援機器の普及・啓発</p> <p>就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。</p>	<p>職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例を追加掲載する。平成27年度から収集している合理的配慮に関する事例についても掲載する。</p> <p>八 就労支援機器の普及・啓発等</p> <p>視覚障害者向けパソコン、拡大読書器等の就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、就労支援機器普及啓発ホームページを活用して効果的な普及・啓発活動を実施するとともに、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を通して、幅広く就労支援機器の貸出しを行う。</p> <p>就労支援機器の貸出業務については、事業主及び関係機関に対する周知を図るとともに、事業主ニーズの直接収集及び障害者雇用エキスパートによる就労支援機器導入に関する事業主等への専門的な相談・援助、技術指導等を行う。</p>	<p>4月に義務化された合理的配慮に関する事例についても掲載しているか。</p> <p><評価の視点> ・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。</p>	<p>・障害者を雇用しようとしている事業主等が、各社の実情に合わせて、障害の種類、企業規模、業種別の雇用事例を容易に把握できるようにするため、トップページに「業種、障害、従業員規模」の検索条件を設けている。また、同業他社の事例情報等をもとに、事業主が社内理解の促進のための活動、採用計画の立案、雇用管理ノウハウの習得等を行えるようにするため、各事例では、障害特性に応じた環境整備や職務の設定、支援機関との連携等の雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介している。</p> <p>平成29年度においては、精神障害者に対する合理的配慮事例（体調が安定せず、欠勤したことを気にしてしまったり、突発的な出来事や「定期相談」の設定で緊張や不安が高まったりする等の精神的負担に配慮した職務設定や声かけの方法等を紹介）や、難病のある者の事務・社員教育等での雇用事例（難病相談・支援センターと連携し、症状の変化に配慮した勤務時間の柔軟な設定、定期相談の実施、社員教育を担当させてモチベーションの向上を図ったこと等を紹介）等の事例を追加掲載し、内容の充実を図った。</p> <p>八 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>ホームページを通じた情報提供</p> <p>・機器製造・販売メーカー等からの情報収集により、新規掲載機種として、卓上型・携帯型拡大読書器等4機種を選定し、平成29年12月及び平成30年3月に就労支援機器普及啓発ホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した14機種の掲載を終了した。これにより、平成30年3月末日現在の掲載機種は139機種となった。</p> <p>・就労支援機器普及啓発ホームページにおいて機器の貸出状況を表示・更新し、事業主の利便性の向上を図った。</p> <p>事業主及び関係機関に対する貸出制度の周知等</p> <p>・事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、都道府県支部が事業主を対象としたセミナー等を活用して周知した。</p> <p>・機構本部においては、PDCAサイクルのもと都道府県支部における周知状況の確認を行うとともに、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 機器展示コーナーを活用した説明会を実施 - 労働局等が主催する事業主を対象としたセミナーに障害者雇用エキスパートを派遣し、講師協力、展示協力、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨を実施（埼玉・東京） - 都道府県支部が行う地方アピリンピック（宮城、三重、京都）等機構のイベントで機器移動展示会を実施 - 全国的な活用を促進するため、機構本部主催による地方説明会を実施（北海道、兵庫、鹿児島）するとともに、説明会に併せて、機器の利用が見込まれる障害者職業能力開発校や特別支援学校、障害者ITサポートセンター等を訪問し、各施設で利用している機器の確認及びニーズ把握を行うとともに、貸出制度等についての情報提供を行った。 - 障害者能力開発指導者交流会への出展（10月） - 職業リハビリテーション研究・実践発表会への出展（11月） - 障害者ワークフェアへの出展（11月） - 障害者雇用エキスパートが、厚生労働省が実施する「障害 	
---	--	--	--	--	--

	<p>適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数 / 延べ保有台月数）を常態において 60% 以上にする。</p>	<p>貸出しを終了した事業主に対して適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握することにより、就労支援機器の効果的な整備及び就労支援機器の導入や活用方法についての相談内容の改善を図る。また、</p>	<p>< 定量的指標 > ・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数 / 延べ保有台月数）を常態において 60% 以上にすること。【数値目標】</p>	<p>者自立支援機器等開発促進事業、シーズ・ニーズマッチング強化事業」に委員として参画し、「シーズ・ニーズマッチング交流会」（12月・大阪、1月・福岡、2月・東京、各2日間。なお平成28年度の出展は2月・東京のみ）への出展に加え、シンポジウム「就労場面における自立支援機器を考える」において、基調報告「障害者雇用と支援機器」（大阪、福岡）を行ったことにより、貸出制度の利用動向等を実施した。</p> <p>貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉情報技術コーディネーターの資格を有する障害者雇用エキスパートを配置し、機器の導入や活用方法についての専門的な相談・援助、技術指導、フォローアップ等を実施した。また、貸出中の事業主に対し、機器の購入に際して活用が考えられる障害者雇用納付金制度に基づく助成金について周知し、問合せに対応した（相談件数 1,156 件（前年度実績 1,202 件、前年度比 96.2%））。 ・具体的には、障害の種類や程度、事業所での活用場面、事業所のシステムとの相性等を考慮して、各機種の特性を詳細に説明した上で、導入機器を提案した。貸出後には、貸出3か月時点の電話・郵送によるアンケートの実施等により、使用状況の確認等を行い、必要に応じて事業所を訪問し、操作方法について実演を交えて技術指導を実施した。また、事業所での活用実態に即して、実際の職場環境に適合する性能の機種変更、新製品の情報提供を含めた、最適な機器選択・活用のためのフォローアップを行った。 ・具体的な相談事例として、事業主から「聴覚障害者への集団場面での情報保障手段として、音声認識ソフトの導入を検討している。難聴者が電話対応もできるように機器を整備できないか、相談にのってほしい」との依頼を受け、事業所が導入を検討している音声認識ソフト（スマートフォンアプリ）の活用方法や効果について実演を交えて説明を行うとともに、電話対応については、ビジネス用に最適な電話関連機器を紹介し、貸出を行った。さらに、「音声認識ソフトの様々な活用方法や、少人数での打合せ等で有効な機器について知りたい」との追加依頼を受け、聴覚障害の程度や事業所での活用状況を把握した上で音声認識ソフト（スマートフォンアプリ）のより効果的な活用方法等について助言を行うとともに、少人数での打合せ等に有効なデジタル補聴システムの導入を提案し、貸出を行った。 <p>貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貸出終了後に、機器の有用度を把握するためのアンケートを実施し、96.3%の事業主から、障害者の雇用促進と継続を図る上で「大変役に立った」「役に立った」との回答を得た（前年度実績 87.4%）。 ・「機器が役立った」と回答した事業主の意見としては、「視覚障害のメンバーも貸出機器を使用することで研修が受けられるようになり、気付きや意識の向上、行動改革に結びついた」「貸出を受ける前までは実際にどのような支援や機器が活用できるか不明だったが、貸出制度を活用することで具体的に有効な機器を確認することができて助かった」などの意見があった。 	
--	--	--	---	--	--

<p>工 啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。</p>	<p>啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。</p>	<p>効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にす。</p> <p>平成29年度においては、就労支援機器の全国的な活用を促進するため、東京以外での機器説明会を行う。</p> <p>二 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、9月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県表彰を実施するほか、全国6か所の会場で障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を実施する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用を支援する月間を設け、障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。 	<p>一方、「機器が役立たなかった」と回答した事業主の自由記述を分析した結果、「事業所の想定以上に障害が軽度で、重度障害者用の機器までは必要なかった」「当初想定していた場面以外での使用が主となり、有効活用できなかった」という意見が大半であり、逆にこれらにより適した別機種導入の好機になったとの意見もあった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機器の整備については、貸出ニーズや事業主へのアンケート結果、製造・販売メーカーからの情報収集、障害者職業能力開発校や特別支援学校での整備状況等を踏まえ、軽量の携帯型拡大読書器、デジタル補聴システム、腕時計型受信器等、事業主ニーズの高い機種を整備した。 <p>就労支援機器利用率及び貸出事業所数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用率66.3%（達成度110.5%）（前年度実績67.0%） ・貸出事業所数211事業所（前年度実績206事業所） <p>二 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>障害者雇用優良事業所等全国表彰式</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者を多数雇用している事業所等の表彰により、障害者雇用の重要性を広く周知した。 ・日程等：平成29年9月5日（火）、丸の内MY PLAZAホール（東京） ・被表彰者数 <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用優良事業所表彰 58件 優秀勤労障害者表彰 38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 1件 障害者雇用支援月間ポスター原画入賞 80件 障害者雇用職場改善好事例入賞 10件 <p>障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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していただくため、ポスターの原画を障害者等から募集し、9月の障害者雇用支援月間を中心に入賞作品展示会を開催した。平成29年度は、前年度までの札幌、東京、大阪、福岡に、愛知を加えて拡充して開催した。 <ul style="list-style-type: none"> - 応募点数2,010点（前年度実績2,151点） ・東京会場：丸の内MY PLAZA 1階 MY PLAZA アトリウム <ul style="list-style-type: none"> 日程 平成29年9月4日（月）～9月8日（金） ・愛知会場：SMB Cパーク栄 <ul style="list-style-type: none"> 日程 平成29年9月16日（土）～9月19日（火） ・大阪会場：大阪市役所 1階 正面玄関ホール <ul style="list-style-type: none"> 日程 平成29年9月26日（火）～9月28日（木） ・札幌会場：札幌駅前通地下広場 憩いの空間 <ul style="list-style-type: none"> 日程 平成29年10月16日（月）～10月18日（水） ・福岡会場：福岡市役所 1階 多目的スペース <ul style="list-style-type: none"> 日程 平成29年10月24日（火）～10月27日（金） - 展示会は多くの方が観賞できるよう、人通りが見込まれる会場で開催し、来場者数は10,443人であった。前年度まで 	
--	--	--	--	--	--

	<p>障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。</p>	<p>さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。</p> <p>なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。</p>		<p>実施していた札幌、東京、大阪、福岡の来場者数は10,240人であり、過去3年間の平均来場者数7,400人(H26:4,100人、H27:9,912人、H28:8,189人)を上回った。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、障害者ワークフェアで入賞作品の展示コーナーを設け、来場者への周知啓発を図った。 <p>定期刊行誌「働く広場」の発行・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して、配布した。 読者アンケートでは、「非常に参考になる」「参考になる」との回答が合計93.0%(前年度実績92.1%)であった。 読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、オンライン書店等で販売を行ったほか、イベント等で周知活動を行うとともに、現在、読者でない事業主等に対して、都道府県支部や地域センターを通じて、業務で関わりを持った際などに、定期的に読んでもらえるよう勧奨する取組を行った。 <p>読者アンケートにより把握した読者ニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえた誌面の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年度も読者への訴求力を高めるような企画を打ち出した誌面構成とした。 読者から掲載希望の高かった「精神障害者」について、6月号から10月号の「NOTE」のコーナーで、「精神障害者の雇用と職場定着」を連載し、3月号で「精神障害者雇用入門」を掲載した。 特に中小企業における障害者雇用の課題や対策、適した進め方などにスポットをあて、11月号から3月号まで「中小企業のための～障害者雇用の進め方～」を連載した。その他にも、10月号で「地域で支える～学校から働く場へ」を特集し、11月号と1月号で「農福連携の取組み」を紹介した。 編集委員会(学識経験者、事業主、就労支援担当者等で構成され、編集方針等を年2回審議)での助言を受けて、「グラビア」のコーナーで、当機構の障害者職業能力開発校で訓練受講後、就労支援機器の貸出や助成金を活用して就職し、活躍している事例を掲載した。 <p>公開座談会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として、「精神障害者雇用は今!～事例から考える精神障害者の職場定着～」をテーマとして平成29年12月7日に公開座談会を開催した。 公開座談会は、神奈川障害者職業センター所長を座長とし、精神障害当事者、当事者が勤務する企業の人事担当者等をパネリストとして実施した。 参加者アンケートでは「大変良かった」「良かった」との回答が合計96.2%であった。 参加者の声は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> 「大企業と中小企業という特徴の異なる企業の取組についての比較ができ、参考になった」 「就労支援機関の存在や機能について知ることができ、参考になった」 「当事者の方からの生の声は具体的で、様々なヒントがあっ 		
--	---	---	--	--	--	--

	<p>また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。</p>	<p>また、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディア等を通じた広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。</p>		<p>た」</p> <p>マスメディア等による広報・啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主をターゲットに、障害者雇用支援月間に関する記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」の8月28日発行号に障害者雇用の先進企業の取組事例、学識者による障害者雇用を促進するための解説等を、見開き2頁、フルカラーで掲載した。また、「日経ビジネス」のWeb版である「日経ビジネスオンライン Special」に、文字数制限等により紙面に掲載できなかった詳細な内容や写真等を1か月（掲載期間8月28日～9月27日）にわたり掲載したほか、同サイトからホームページ及びメールマガジン登録募集ページへの誘導を図った。 ・職業リハビリテーションに関する支援や調査・研究等の成果、啓発活動についてマスコミへ積極的な情報提供を行い、障害者雇用についての理解を促進した（テレビ：NHK、MRT宮崎放送 ラジオ：ニッポン放送、ラジオ関東 新聞：読売新聞、河北新報、南日本新聞）。 ・障害のある児童・生徒から募集した原画をもとにポスターを作成し、全国の自治体や公共職業安定所等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民に障害者雇用についての理解が深まるよう努めた。 <p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業生活相談員資格認定講習については、受講者アンケート結果を踏まえて講習内容を工夫した。 ・障害者雇用事例リファレンスサービスについては、中小企業の事例や合理的配慮事例に加えて、体調等に配慮しながら、精神障害者の職務設定をした事例、難病のある者のモチベーション向上を図り継続雇用している事例等を追加掲載し、掲載事例数及び内容を充実した。 ・就労支援機器の普及・啓発については、機器の導入や活用方法についての専門的な相談・援助及び事業主のニーズに応じた機器の選定・提案、貸出事業主に対するきめ細かな技術指導及びフォローアップ、貸出終了事業主に対するアンケート結果等を踏まえた事業主ニーズの高い機器の整備を実施した。また、機構本部主催の地方説明会の継続実施、「シーズ・ニーズマッチング交流会（厚生労働省の障害者自立支援機器等開発促進事業）」での就労支援機器の説明等により、貸出制度の利用を勧奨した。 	
--	--	---	--	---	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・障害者職業生活相談員資格認定講習について、成功例・失敗例の情報提供、意見交換の時間の増加等、内容を工夫したこと、障害者雇用エキスパートが活動実績をあげていることは、評価できる。
- ・障害者職業生活相談員資格認定講習について、一層の受講機会の確保に取り組むことが望まれる。また、企業在籍型ジョブコーチ養成研修にステップアップできるような仕組みが望まれる。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1 - 1 - 4 - 1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

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

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（計画値）	90%以上	-	90%以上	90%以上	-	90%以上	90%以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-
障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（実績値）	-	96.1%	98.5%	96.6%	-	98.7%	98.2%	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	109.4%	107.3%	-	109.7%	109.1%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
								経常利益（千円）	-	-	-	-	-
								行政サービス実施 コスト（千円）	-	-	-	-	-
								従事人員数（人）	-	-	-	-	-

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	< 評価と根拠 > 評価：B ・アンケート調査による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は、98.2%で、目標値	< 評価に至った理由 > 障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価について、達成目標90%以上とする中、98.2%と同目標を上回ったことや、参加選手も過去最高の370人と同水準の	

<p>業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>障害者の技能に関する競技大会の開催</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>工 障害者の技能に関する競技大会の開催</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の技能に関する競技大会の開催</p>		<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の技能に関する競技大会の開催</p>	<p>に対する達成率は109.1%と目標値を大幅に達成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加選手は過去最高の365人で、過去3回の全国大会の平均と比べて107.4%となった。 競技種目ごとに映像ディスプレイを設置し、課題の内容・ポイントを音声・映像で紹介することにより、来場者に競技内容を分かりやすく伝えるよう工夫したほか、パソコン系競技に見学者用モニターを設置して、来場者が各選手の作業内容を見ることができるよう工夫した。 大会の周知・広報については、開催県の主要マスコミと共同で展開するなど積極的な活動を展開した結果、33県の地元新聞に大会の様子が掲載された。 地方アビリンピックにおける競技実施種目数は延べ415種目、来場者数も17,059人でいずれも過去最高の実績となった。 <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者の技能に対する理解が深まるような大会となるよう開催県と連携を図りつつ、引き続き更なるアビリンピックの周知広報の強化を検討す 	<p>365人となったことは評価できる。</p> <p>また、地方アビリンピックにおいて、来場者数17,059人(平成28年度16,047人)と過去最高の人数となっていることも評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから評定をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まるような大会となるよう開催県との連携を図りつつ、引き続き更なるアビリンピックの周知広報の強化を検討する必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし</p>
---	---	---	--	---	---	---

<p>に関する事項</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、障害者の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。</p>	<p>開催</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀者を顕彰する。</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。</p>	<p>イ 全国障害者技能競技大会の開催</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、機構本部において栃木県と共催で「第37回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を11月に開催する。</p> <p>大会においては、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、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、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を「障害者ワークフェア2017」として実施する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図っているか。 先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施したり、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を効果的に実施したりするなど、効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。 	<p>イ 第37回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催日：平成29年11月17日～11月19日 開催地：栃木県宇都宮市 参加選手数：技能競技365人（前年度実績370人）技能デモンストレーション28人（前年度実績15人） 来場者数：約46,000人（前年度実績約26,000人） 技能競技の実施種目数：22種目（前年度実績22種目） <p>多様な競技種目の実施と競技定員の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 競技種目は、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、前年度の大会に引き続き「機械CAD」「喫茶サービス」「木工」等の全22種目に重点化して実施した。 定員総数は前年度と同程度の414人とする中で、主に知的障害者が参加する競技種目は参加選手が多く見込まれることから、平成29年度においても当該競技種目の定員を多く設定した。 - ビルクリーニング（平成24年度30人 平成25年度38人 平成26年度40人 平成28年度47人 平成29年度47人） - オフィスアシスタント（平成24年度9人 平成25年度17人 平成26年度23人 平成28年度33人 平成29年度36人） - 製品パッキング（平成24年度7人 平成25年度13人 平成26年度14人 平成28年度22人 平成29年度24人） <p>こうした取組の結果、参加選手数は365人となり、過去最高を記録した前年度の大会と概ね同様の水準となった（平成24年度302人、平成25年度318人、平成26年度332人、平成28年度370人）。</p> <p>競技課題等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 「喫茶サービス」や「オフィスアシスタント」については、職場における実際の作業を踏まえた競技課題に見直した。 国際アビリンピックを見据えた競技種目を設定し、さらに「機械CAD」等については、国際アビリンピックの競技水準に向けて課題の難易度を引き上げる見直しを行った。 <p>技能デモンストレーションの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用拡大が期待される職種として「クリーニング」の技能デ 	<p>る必要がある。</p>	
---	--	--	--	--	----------------	--

				<p>モンストレーションを前回は引き続き実施するとともに、新たに市販の調理パンを数種類作成する「製パン加工」と、要介護者が寝ている状態でリネン交換を行う「ベッドメイキング(福祉)」の技能デモンストレーションを実施した。</p> <p>障害者ワークフェア 2017 の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の雇用、能力開発に関する理解と認識を深めるために、アビリンピックの一環として、障害者職業能力開発施設、障害者雇用に係る先進的企業、就労支援団体、特別支援学校等111企業・団体が出展し、「職場紹介」「能力開発」「就労支援」での各エリアにおいて展示や障害のある社員による作業の実演、盲導犬等のデモンストレーション、「特設コーナー」における福祉車両の展示・試乗体験等を実施した。 <p>共催県等との協力・連携による大会準備・運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共催県の栃木県において公式キャラクター・ロゴマーク等を設定するとともに、ラッピングバスの運行、SNSや各種広告媒体を活用した情報発信を行うなど、様々な事前周知が図られた。 ・栃木県から各競技の専門委員(審査員)等を推薦していただいた。 ・県職員及びボランティアによる競技補助、来場者の案内、介助等や、地元救急医療体制の整備など、開催県の協力・連携の下、大会準備・運営を行った。 ・栃木県内各地において、参加選手による公開練習の実施等の事前PRイベントが開催され、多くの県民に対して大会周知と開催への機運の高揚を図った。 ・併催事業として、「技と食のおもてなしフェスタinとちぎ」を開催した。 ・栃木労働局が、事業主を対象とした「精神・発達障害者仕事サポーター養成講座in宇都宮」を大会競技会場で同時開催し、終了後の技能競技見学を行うことにより障害者の職業能力に関する理解を深めた。 <p>マスメディア等による紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共催県により大会ガイドブックを作成し、県内企業及び特別支援学校等に配布するなど本大会の効果的な周知広報を行った。 ・NHK全国及び栃木放送局等のニュース等で大会が報道されるとともに、全国33県の地元新聞紙面等において、大会開催や結果のほか、参加選手の出場前の取組などの各種記事が掲載されるなど、全国各地で大会が紹介され、障害者雇用について広く社会の理解と関心を高めることができた。 <p>開催における工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「喫茶サービス」や「ビルクリーニング」など例年見学者が多い競技種目については、来場者が通行の妨げにならず、選手の技能を十分に見学できるよう、広い見学エリアを設置した。 ・来場者に競技内容を分かりやすく伝えるため、競技種目ごとに映像ディスプレイを設置し、課題の内容・ポイントを音声・映像で紹介した。 ・各競技種目の内容を考慮し、静音性が求められるパソコン系競技種目と、作業音が発生するサービス系、製造系競技種 	
--	--	--	--	--	--

<p>このため、大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を90%以上の来場者から得られるようにすること。</p>	<p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。</p>	<p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の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とともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効</p>	<p>< 定量的指標 > ・大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。 【数値目標】</p>	<p>目との配置を工夫することにより、同一会場内での実施であっても選手が競技に集中できる環境を整え、選手から好評を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「機械CAD」や「建築CAD」において、各選手のパソコンに見学用モニターを設置することで、選手が行っている作業内容がよく分かるような工夫をした。 ・競技の効率的実施と、来場者にできるだけ多くの競技を見てもらうため、一部の会場にあっては、同一競技エリアで午前と午後異なる競技種目を行うことにより、終日を通じて、より多様な技能・スキルを見学できるよう工夫した。 ・競技会場が3会場となったことから、多くの来場者が効率的に競技を見学できるよう、JR宇都宮駅及び各会場間で無料周遊バスを運行した。また、自家用車で来場する者には競技会場近くに無料駐車場を設け、競技会場との間に無料シャトルバスを運行した。その他、選手団専用バスの運行に当たっては、選手の宿泊場所と会場間の運行スケジュール表を大会開催前に各都道府県の選手引率担当者に送付し、各選手が会場へ円滑かつ確実に移動できるよう取り組んだ。 ・アビリンピックにより関心を高めてもらうために平成28年3月に参加した第9回国際アビリンピック（ポルドー大会）への選手派遣記録DVDを会場において、逐次、上映した。 <p>参加選手の感想・評価等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・競技に参加した選手からは、「施設、設備が整った中で競技ができて良かった。」「たくさんの人から親切な声をかけていただいた。」といった感想のほか、「スキルの向上に繋がった。」「障害を持った人達に希望をくれるとても素敵な大会」という評価、さらに「今回の経験を糧に社会に貢献できる職業人になりたい。」「今回の貴重な経験を多くの人に伝え、後輩に私の持っている技術を伝えていきたい。」といった抱負が寄せられた。 <p>大会の反響等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入賞者を輩出した都道府県においては、知事等への表敬訪問や能力開発に係るイベントでの表彰などが行われ、その様子が報道された。 ・入賞した参加選手を中心に、選手の訓練の様子や活躍の模様等がテレビ、新聞等で報道された。 <p>来場者アンケート調査 アンケート回答数1,099人（前年度実績581人）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「理解が深まった」との回答が98.2%（達成度109.1%）であった（前年度実績98.7%）。 ・多様な22種目の技能競技と3種目の技能デモンストレーションを実施したことや、通行の妨げにならず競技を十分に見学できるレイアウトや見学者用モニターの設置などにより選手の真剣に取り組む姿勢やその能力の高さを実感できたことに加え、ワークフェアにおいて企業や団体が実施している様々な取組の情報提供などを一度に行うことで、目標値を大きく上回った。 ・理解が深まった内容では「選手の意欲やひたむきな姿勢を感じる事ができた」（56.6%）、「選手が持つ能力の高さや多彩さを実感できた」（41.5%）、「この分野（障害者）の職業能力や雇用について関心を持つようになった」 	
---	--	---	--	---	--

<p>また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。</p>	<p>第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的な運営に努める。</p> <p>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）を毎年効果的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>果的に運営するための検討を行う。</p> <p>また、国際アビリンピックに関連した国際会議等へ出席し情報収集等を行う。</p> <p>□ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催</p> <p>都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、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）を効果的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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）を毎年効果的かつ効果的に開催・運営しているか。 	<p>（36.0%）、などの割合が高かった。</p> <ul style="list-style-type: none"> その他、「本当にハンデを持っているのかと思うほど、レベルの高さに驚きました。」「障害のある人の職業能力について、可能性の高さを感じた。」「選手の意欲頑張りに加え、その能力の高さを目の当たりにして障害者雇用の重要性とその推進への必要性を感じました。」「啓発に大きな意義があると思います。また障害のある皆さんの目標にもなっていると思います。今後も継続していただきたいと思います。」などの回答があった。 これらを踏まえ、次回大会においても来場者が、障害者の職業能力をより深く理解できるよう、競技内容やそれに必要な職業技能を分かりやすく伝えとともに、競技等を十分に見学できるレイアウト等について検討・工夫を行う。 <p>第10回国際アビリンピックの開催に向けた国際会議への出席等</p> <ul style="list-style-type: none"> 第10回国際大会への選手派遣に向け、平成29年11月に開催された国際アビリンピック連合理事会等へ出席し、第10回国際大会の開催等に関する情報収集等に努めた。 <p>□ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催</p> <p>地方アビリンピックの開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加選手の募集に関する事務手続をより明確にするなど、より効果的かつ効果的な開催に向けて記載内容を改訂した「平成29年度地方アビリンピック実施手引」を平成28年度末に各都道府県支部に配付し、年度当初から効果的な地方アビリンピックの開催に向けて取り組み、すべての都道府県支部で開催した地方アビリンピックでは多くの参加者や見学者から大会を評価する声を得た。 <p>開催状況</p> <p>（ ）内は前年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 競技参加選手数：3,476人（3,250人） 競技実施種目数：延べ415種目（延べ408種目） 全国アビリンピック実施種目：延べ385種目（延べ384種目）、全種目に占める割合：92.8% 全国アビリンピック実施種目外：延べ30種目（延べ24種目） 競技種目は延べ415種目と前年度比で7種目増加して過去最高を記録、うち全国アビリンピックで実施している競技種目が385種目と前年度より1種目増加し、全実施種目の92.8%となるなど競技種目の見直し等を実施した結果、来場者数は17,059人となるなど、効果的かつ効果的な運営について徹底を図った。 来場者数：17,059人（16,407人） マスコミによる報道：268件（215件） <p>都道府県、特別支援学校、障害者団体、企業との連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県、特別支援学校、障害者団体及び企業に対し、地方アビリンピックへの協力について、文書を送付するとともに、会議において協力要請するほか、必要に応じて個別に協力要請することにより、連携の強化を図った。 <p>施設間連携によるシナジー効果の発揮</p> <ul style="list-style-type: none"> 他のイベントとの同時開催等により来場者の増加を図るた 	
---	--	--	--	---	--

				<p>め、36 支部において職業能力開発促進センター等が実施するイベントとの合同開催としたり、相互展示等を行った。また、26 支部において職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・競技種目に応じて職業能力開発促進センター等の職業訓練指導員を可能な限り専門委員に委嘱し、事前の競技課題作成や当日の競技進行管理・審査において協力を得た。また、その他の運営においても、職業能力開発促進センター等の職員の協力を得た。 <p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 29 年度の全国大会（栃木大会）では、共催県である栃木県と、競技委員会や連絡調整会議などにより、大会運営に関するノウハウの伝達や相互の進捗状況の確認等を行い、円滑な大会準備を実施した。 ・障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まる大会となるよう、企業・産業界からの関心を促すとともに、大会参加者及び来場者数の増加を図るため、平成 29 年度には従来の経済及び業界団体に加え、新たに障害者雇用を積極的に推進・支援する事業主団体（全国重度障害者雇用事業所協会、障害者雇用企業支援協会）からの協賛を得、各団体の広報誌への掲載や会員に対する開催案内チラシの配布などの依頼をする等の周知広報を実施した。 	
--	--	--	--	--	--

4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・多様な業種に就業している実態を踏まえた競技課題の見直しを実施したことは、評価できる。
- ・一般の人にもアビリンピックの認知が広がるように、さらなる取組を進めていくことが望まれる。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1 - 1 - 4 - 1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

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

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
就職率（計画値）	各年度 80% 以上	-	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-
就職率（実績値）	-	84.8%	86.3%	86.3%	87.1%	87.9%	87.7%	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	107.9%	107.9%	108.9%	109.9%	109.6%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
								経常利益（千円）	-	-	-	-	-
								行政サービス実施 コスト（千円）	-	-	-	-	-
								従事人員数（人）	-	-	-	-	-

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			< 評価と根拠 > 評価：A ・離職者訓練の就職率は、機構が独自のノウハウにより作成している就職支援ツールを活用したきめ細かな支援の結果、87.7%となり、目標値である 80%を 7.7ポイント上回った。また、就職者のうち、	< 評価に至った理由 > 離職者訓練については、景気の回復傾向に伴って求職者が減少しており、職業訓練を必要とする者は、相対的に就職困難度が高い中で、就職支援ツールを活用した積極的な就職支援に取り組み、過去最高と同程度の 87.7%の就職率を上げていることは高く評価できる。とりわけ、就	

<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとする。</p> <p>ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組むこと。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>イ 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>訓練開始時から、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行うことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組む。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用した段階的なキャリアコンサルティング、公共職業安定所との連携による求人情報の提供や就職支援ツールの活用等により、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行う。</p>		<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>・離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、職業能力開発促進センター等において、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、以下のとおり訓練期間標準6か月の職業訓練等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 施設内訓練のコース数 1,608コース(前年度実績1,595コース 前年度比+13コース) - 施設内訓練の入所者数 21,250人(前年度実績21,906人 前年度比656人) <p>イ 就職支援</p> <p>・施設内訓練においては、機構の有する入所から修了後までの就職支援のノウハウを形式知化し、具体的な就職支援事例を網羅した就職支援ツールである「就職支援マップ」を活用し、施設ごとに就職促進活動計画を作成することにより、訓練生及び訓練修了時の未就職者に対して、訓練受講の段階に応じた取組を以下のとおり重点的に行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 就職講話による職業意識の啓発・自発的就職活動の喚起 - 就職ガイダンスでの面接指導・応募書類の作成指導 - 訓練生の企業訪問や採用面接への職業訓練指導員の同行 - 訓練修了時の未就職者に対する求人企業情報の提供等のフォローアップの実施 <p>・就職活動に取り組みやすい環境の構築や企業等への働きかけを以下のとおり行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 公共職業安定所との連携等による最新の求人情報の提供 - 公共職業安定所との訓練生の就職状況の共有 - 潜在的な採用意欲のある企業や、人材ニーズ調査を実施した企業等への求人申込みの働きかけなどによる求人企業の開拓 - 企業等に対し訓練生の求職情報をインターネットや情報誌で提供 - 訓練生の求職情報に基づき、企業から紹介依頼のあった訓練生をマッチング 	<p>常用労働者の割合は、81.6%と過去最高であった前年度の実績と同水準となった。</p> <p>・若年求職者に対する就職支援として、日本版デュアルシステムを実施し、92.9%の高い就職率を達成した。</p> <p>・定員充足率については、公共職業安定所職員及び求職者等に対する施設見学会や、訓練内容及び就職実績を詳細に示し、より伝わりやすい広報を行うことなどを通じて、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、83.3%となった。</p> <p>・訓練コースの設定に当たっては、ものづくり分野に特化するとともに、外部の有識者で構成する訓練計画専門部会で競合の有無及び人材ニーズに基づいた訓練コースの設定の適否について審査を受けた上で、訓練科の新設や廃止、訓練カリキュラムの見直しを行った。</p> <p>・これまでに開発した成長分野、建設分野、女性の就業促進を図るための訓練コースの実施施設を拡充した。</p> <p>・求職者の利便性の向上のため、新たに公共職業訓練・求職者支援訓練のコース情報をワンストップで検索することができるサービスを提供した。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p>職者のうち常用労働者の割合を着実に増加(25年度76.0%、26年度78.8%、27年度81.0%、28年度81.6%、29年度81.6%)させていることは高く評価できる。</p> <p>また、訓練設定に当たっては、各施設において事業主団体等へのヒアリングによる人材ニーズの把握や民間教育訓練機関等の訓練状況の把握、外部有識者会議での審査による効果的な訓練設定を行うことにより、全体の約2割の訓練コースにおいて見直しが行われるなど、PDCAサイクルに基づく訓練コースの見直しを実施できており、女性の就業促進のための訓練コースの拡充やICTを活用した成長分野の訓練コースを実施するなど、地域の人材ニーズ等を踏まえて訓練コースの設定等を行ったことは評価できる。</p> <p>さらに、定員充足率について、引き続き80%を超えており、公共職業安定所との連携や周知・広報の強化による成果が出ていることも評価できる。</p> <p>以上、訓練受講者の就職困難度が増す中で、就職率、常用労働の就職者の割合とともに過去最高の実績を挙げていること等を踏まえ、全体として中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると評価できることから評価をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースのより一層の設定及び受講者確保が必要である。</p>
--	--	---	--	--	---

		<p>□ 積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことにより、訓練終了後3ヶ月時点の就職率を80%以上とする。同時に、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を図る。</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。【数値目標】 <p>< 評価の視点 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組んだか。 常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者 	<p>【就職支援の取組事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアコンサルティングにより各訓練生のキャリアプランを明確化 訓練生の希望職種等を、訓練生求職情報として取りまとめ 企業訪問等において求人申込みの働きかけを行うとともに、訓練生求職情報を提供 <p>[主な公開情報]</p> <ul style="list-style-type: none"> 希望職種・希望月収 保有資格免許 主な職務経験・アピールポイント 訓練によって身についた職業能力 等 <ul style="list-style-type: none"> 企業等から指名求人があった際は、公共職業安定所と情報共有のうえ、連携してマッチングを実施 <p>・就職支援に当たっては、各施設に設置している就職対策委員会において「就職促進活動計画」の策定(Plan)、個別相談や就職講話等の各就職支援メニューの実施(Do)、就職支援実施結果の評価(Check)、就職支援の改善・見直し(Act)といった、PDCAサイクルにより、就職支援内容の質の向上に努め、訓練生の早期再就職に資する支援となるよう適宜改善を行った。</p> <p>・高い就職率を達成した職業訓練指導員の就職支援ノウハウを集約し、個々の訓練生に対する支援例を示したツールである「就職支援行動ガイド」も活用し、更なる就職実績の向上に向けて、就職支援を行った。</p> <p>□ 訓練修了者の就職率 (添付資料1 - ~)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主団体や関係行政機関等から聴取した人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記イの就職支援の取組等により、訓練終了後3か月時点の就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。 なお、都道府県立公共職業能力開発施設や委託訓練の平均値を上回る就職率を達成した。 - 施設内訓練 87.7% (前年度実績 87.9% 前年度比 0.2ポイント 達成度 109.6%) (就職者のうち常用労働者の割合 81.6% (前年度実績 81.6% 前年度比 ±0ポイント)) 各年度の就職率は、当該年度の4月から1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 都道府県立公共職業能力開発施設の就職率 83.4% - 委託訓練の就職率 73.1% 都道府県立公共職業能力開発施設の就職率は平成29年4月から平成30年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績。 委託訓練の就職率は、平成29年4月から平成29年12月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績。 <ul style="list-style-type: none"> 常用労働者としての就職促進の取組を以下のとおり行った。 - 訓練生への就職ガイダンスや、個別型・集団型によるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングにおいて自己理解や仕事理解を促すことによる、就職後のミスマツ 	<p>< 課題と対応 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ものづくり分野における質の高いIT人材等を育成するため、IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施する必要がある。 今後も高い就職率を維持していくためには、人材ニーズの変化を的確に捉え、変化に合わせて訓練コースを見直していくとともに、引き続ききめ細かな就職支援に努める必要がある。 	<p>< その他事項 ></p> <p>なし。</p>
--	--	---	--	--	---	-----------------------------------

<p>イ 主にも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限定して実施すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行うとともに、公共職業安定所との連携を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。</p>	<p>主にも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限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定するとともに、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行う。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>ハ 主にも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限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定するとともに、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行う。さらに、地域の人材ニーズ等を踏まえつつ、成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)、人材不足が指摘されている建設分野や女性の就業促進への対応を図るために訓練コースの開発・普及を行うとともに、職</p>	<p><評価の視点> ・当該地域において民間では実施できないもの限定して実施したか。 <評価の視点> ・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行ったか。 <評価の視点> ・地域の人材ニーズ等を踏まえ、人材不足が指摘されている建設分野や女性の就業促進への対応を図るために訓練コースの開発・普及を行ったか。</p>	<p>子の解消 - 職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施 - 公共職業安定所等と連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等への積極的な訪問による就職先企業の開拓</p> <p>【修了者を採用した事業主の声】 訓練で基本的な専門用語や仕事の流れが身に付いているので、当社の仕事にスムーズに対応できています。日々向上心を持って勉強にも取り組んでおり、最近では、建設現場で得た新しい知識を会社にフィードバックしてくれるので助かっています。 (住宅リフォーム工事企業)</p> <p>ハ 人材ニーズの把握と訓練コースの設定等 ・離職者訓練の訓練コースの設定に当たっては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、主にもものづくり分野であって、その地域において民間では実施できないものであり、かつ地域の人材ニーズ等も踏まえた訓練コースを設定する必要がある。このため、各施設では、訓練コースの設定に当たって、人材不足の分野の人材ニーズや、訓練内容の問題点等を把握するための事業主団体や企業等へのヒアリングの結果、民間教育訓練機関における訓練コースの設定状況等を踏まえ、平成29年度訓練計画案を作成した。 ・各地域の職業能力開発促進センターに設置した、専門的・実務的立場から審査できる委員(民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者)により構成される訓練計画専門部会(地方運営協議会の専門部会)において、作成した計画案についての妥当性(人材ニーズに基づく訓練コース設定となっているか、各施設から半径40km圏内における民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無等)を訓練科ごとに確認・意見聴取・審査した上で、訓練コースを設定した。この結果、平成29年度の訓練コースの当初計画数は1,400コース、ものづくり分野の割合は98.0%()となった。 地方公共団体からものづくり分野以外の訓練の実施要請があった場合を除き、ものづくり分野の訓練のみを実施している。 ・設定した訓練コースを効果的に実施するため、受講者の習得状況に応じた指導や課題設定等を行った。 ・通常の訓練コースに加え、平成25年度以降に開発した成長が見込まれる分野(IT、エネルギー等)、人材不足が指摘される建設分野、女性の就業促進を図るための訓練コースの普及を図り、次のとおり施設数を拡充して実施した。 - 「スマート生産サポート科」(成長分野)の実施施設を3施設増やし、計11施設で実施。 - 「デジタルものづくり技術科」(女性の就業促進)の実施施設を1施設増やし、計2施設で実施 - 「CADものづくりサポート科」(女性の就業促進)の実施施設を4施設増やし、計11施設で実施</p> <p>【成長分野等に対応した主な訓練コース】 - スマート生産サポート科(成長分野)</p>	
--	---	--	--	---	--

		<p>業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対する託児サービスの提供を推進する。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>		<p>工場内における生産支援システムの開発及び保全等の技術者としての就職を目指し、ICT技術等を活用した生産設備の開発、運用及び保全ができる技能を習得する。</p> <ul style="list-style-type: none"> - RC造施工技術科（建設分野） 鉄筋工・型枠工・施工管理者等としての就職を目指し、RC駆体工事に特化した現場業務に必要な駆体工事作業、配筋、施工図作成、施工管理ができる技能を習得する。 - デジタルものづくり技術科（女性の就業促進） ものづくり分野のうち、女性が感覚や視点を活かしやすい、興味を持ちやすい製品企画・開発及びプロダクトデザイン分野への就職を目指し、顧客から要求されたアイデア、デザインなどを基に企画し、デジタルツール・機器を活用して試作・検証及び提案ができる技能を習得する。 <p>・平成30年度の訓練科の設定に当たっても、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析した上で、訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等を行った。</p> <p>【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 内容変更コース数 264 コース - 廃止訓練コース数 66 コース - 新規設定コース数 47 コース <p>また、各施設の定員充足率等を踏まえ、訓練定員の見直しを行った。</p> <p>【訓練定員の見直しを行った施設数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 訓練定員を増やした施設数 10 施設 - 訓練定員を減らした施設数 32 施設 <p>【主な訓練コースの内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> - テクニカルオペレーション科 各種部品製造業等におけるCAD製図や工作機械加工の技能者としての就職を目指し、CADによる機械部品の図面作成、汎用機やNC機による金属切削加工ができる技能を習得する。 - 金属加工科 各種部品製造業等における機械板金や溶接の技能者としての就職を目指し、鉄鋼材料の加工やガス溶接、切断、曲げ等の機械板金、鉄鋼材料のプレス加工ができる技能を習得する。 - 電気設備技術科 電気設備の施工や保全の技能者としての就職を目指し、電気設備工事、制御盤及び消防設備等の施工ができる技能を習得する。 - ビル管理技術科 ビル等の電気設備・給排水設備の保守管理の技能者としての就職を目指し、ビル等の建築物の電気設備や空調設備・給排水衛生設備のメンテナンスができる技能を習得する。 - 住環境計画科 住環境の提案や内装施工等の技能者としての就職を目指し、住宅の設計者や施工者と連携をとりながらクライアントに最適な住環境計画の提案、住宅の省エネルギー化とバリアフリーに対応したインテリア施工ができる技能を習得する。 	
--	--	---	--	---	--

	<p>さらに、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組む。</p>	<p>二 公共職業安定所職員を対象として施設見学会等を開催する等により公共職業安定所との連携を図るとともに、求職者を対象として雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により、職業訓練コースの多様な説明機会を通じて職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明する。また、ホームページやリーフレットでの訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化を図る。これらにより、PDCAサイクルによる訓練</p>	<p><評価の視点> ・公共職業安定所との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者に対して平成 29 年度に実施した調査（有効回答者数 2,068 人。）において、「就職に大変役に立つ」または「就職に役に立つ」と回答した者の割合は 94.1%であった。（平成 28 年度実績 93.4%（有効回答者数 2,241 人）） ・女性の就業促進への対応を図るために、以下のとおり職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進した。 <ul style="list-style-type: none"> - 職業訓練の受講により子供の世話が困難となる求職者に対し、託児施設を活用した託児サービスの提供を行った。 <p>【託児サービス利用者の声】 働きたかったのですが、子供が待機児童となってしまう、マザーズハローワークに相談したところ託児サービス付き訓練を紹介してもらいました。ものづくりにも興味がわき、受講を決めました。（デジタルものづくり技術科修了者）</p> <ul style="list-style-type: none"> - パウダールームの新設やトイレ及び更衣室の改修等の環境整備を行った。 - 女性職員を中心としたワーキングチームを組織し、広報ツールの見直し等を以下のとおり実施した。 平成 28 年度公開した女性求職者向けサイトについて、託児サービス利用者の声や女性受講者の一日の様子等を追加し内容を充実 託児サービス付加事業を題材としたマンガ版パンフレット（静岡職業能力開発促進センターの取組事例）を全施設で共有 <p>二 定員充足率向上の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者訓練の定員充足率の向上のため、すべての職業能力開発促進センターにおいて、公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るための具体的な行動計画であるアクションプランを策定し、着実に実施するため、以下の取組を行った。 また、アクションプランについては、取組状況を踏まえ、適切に見直した。 <p>公共職業安定所との連携等による求職者への周知・広報活動 次の取組により、求職者への周知・広報に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 雇用保険受給者を対象とした雇用保険受給者初回説明会において、機構職員が各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別相談の機会を設けた。 - 求職者に対する施設見学会・訓練体験会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明した。 - 公共職業安定所内で訓練成果物の展示・訓練紹介動画の放映・求人情報提供端末の画面での募集案内の掲示を行った。 - 求職者のものづくり訓練への興味喚起のため、訓練の特徴や就職実績等を詳細に示したパンフレットを作成した。 - より多くの求職者に訓練情報を提供するため、ニュースリリースによる新聞への記事掲載、地域の情報誌や地元 	
--	---	---	---	---	--

<p>ウ 非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施すること。</p>	<p>非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施する。</p>	<p>コース及び訓練定員の見直しを行い効果的な訓練を実施することと併せ、定員充足率の向上に取り組む。さらに、定員充足率向上に向けたプロジェクトの取組で得られた成果、ノウハウ等を踏まえ、全ての職業能力開発促進センターにおいて、具体的な行動計画であるアクションプランを策定・実施する。</p>	<p>ホ 就業経験の乏しい者等で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対する基礎的な訓練である橋渡し訓練や企業における実習訓練と職業能力開発促進センターにおける職業訓練を組み合わせた日本版デュアルシステムを実施する。</p>	<p>市町村の広報誌等の活用、ホームページの見直し等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 求職者の利便性を向上するため、これまで独立していた機構、都道府県、民間教育訓練機関の全国のハロートレーニングのコース情報について、訓練を実施している都道府県名、訓練分野、開講年月、訓練期間、フリーワード等によりワンストップで検索することができるハロートレーニングコース情報検索システムを構築し、ホームページ上で情報提供を行った。 <p>【関東職業能力開発促進センターでの事例】</p> <p>報道機関関係者を対象に、公共職業訓練について周知・広報するため、厚生労働省と共催で、職業能力開発促進センターのメディアツアーを開催。センターの見学や、公共職業訓練体験、訓練終了者等との意見交換により、公共職業訓練に対する関心や理解を深めた。ツアーの様子や職業能力開発促進センターの取組については、新聞(全国紙)・テレビ(全国ネット)などの各種メディアで取り上げられた。</p> <p>公共職業安定所職員の訓練理解促進</p> <p>次の取組により、公共職業安定所職員に対する、訓練への理解促進及び受講あっせんに係る連携を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 訓練説明マニュアルを作成し、公共職業安定所の職員職員へ提供した。 - 受講をあっせんする公共職業安定所の職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 定員充足率向上のための効果的取組に係る施設職員向けの研修を実施した。 (添付資料1 - 、1 -) 定員充足率 83.3% (前年度実績 84.3% 前年度比 1.0ポイント) <p>ホ 橋渡し訓練及び日本版デュアルシステム(短期課程活用型)の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業経験が乏しい等職業能力形成機会に恵まれなかった者で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、働き方のキャリアビジョンや訓練志望動機を再確認しながら、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の基礎的能力を習得することで職業意識を向上し、実践的な職業訓練の受講を円滑にするための橋渡し訓練を実施した。 - コース数 209 コース(前年度実績 203 コース 前年度比 + 6 コース) - 入所者数 2,343 人(前年度実績 2,224 人 前年度比 + 119 人) <ul style="list-style-type: none"> ・ 不安定就労を繰り返しているため安定就労に必要な能力基盤が弱い等の若年求職者(概ね 45 歳未満の者)を対象に、現場の技能・技術等を身に付けた人材を育成するため、職業能力開発促進センターでの訓練と企業での職場実習を組み合わせた日本版デュアルシステム(短期課程活用型)を実施した。 - コース数 199 コース(前年度実績 190 コース 前年度比 + 9 コース) 	
---	---	--	---	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> - 入所者数 1,894 人 (前年度実績 2,067 人 前年度比 173 人) - 就職率 92.9% (前年度実績 93.0% 前年度比 0.1 ポイント) <p>各年度の就職率は、当該年度の 4 月から 1 月末までに終了した訓練コースの 3 か月後の実績</p> <p>【島根職業能力開発促進センターの修了者の声】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前職は洋菓子店でケーキを作っていました。工場で働くということが未知の世界だった私にとって、事前に企業で実習してから入社させてもらえるというのは本当にありがたかったです。 <p>なお、より受講しやすくするため、以下の見直しを行い、平成 30 年 4 月より一部の施設で試行実施することにした。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 企業実習時間の短縮 - 「職場体験」等の親しみやすい募集名称の使用 <p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・定員充足率の向上のため、各施設において具体的な行動計画として策定したアクションプランに基づき、都道府県労働局や公共職業安定所との連携強化を図るとともに、マンガ版パンフレット等の周知・広報の好事例の全施設での共有等に取り組んだ。 また、取組状況を踏まえ定期的にアクションプランを見直し、より効果的な取組に努めた。 ・訓練計画においても、定員充足率を踏まえて各施設の訓練定員の見直しを行うとともに、定員充足率が低調な訓練コースの廃止や、求職者のニーズに沿った訓練コースの新設等を行った。 		
--	--	--	--	--	--	--

4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・就職率、常用就職率とも目標を上回り、過去最高だった前年度実績と同水準であることは、評価できる。
- ・未就職修了者について引き続きフォローアップに努めるとともに、関係機関との連携強化が必要ではないか。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 1 2	高度技能者養成訓練		
業務に関連する政策・施策	政策目標 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 - 1 - 1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
就職率（計画値）	各年度 95%以上	-	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-
就職率（実績値）	-	97.7%	99.2%	99.4%	99.2%	99.5%	99.6%	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	104.4%	104.6%	104.4%	104.7%	104.8%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
								経常利益（千円）	-	-	-	-	-
								行政サービス実施 コスト（千円）	-	-	-	-	-
								従事人員数（人）	-	-	-	-	-

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>ア 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応し</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <p>・ 専門課程及び応用課程の修了者のうち就</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>・ 我が国の産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成するため、技術革新の進展や産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を有機的に結び付けた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者を養成する職業訓練を、職業能力開発大学校・短期大学校等において実施するとともに、就職支援、産業界や他大学等との連携に取り組んだ。</p> <p>- 専門課程 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するための訓練（訓練期間2年間） 在校生数 3,767人</p> <p>- 応用課程 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するための訓練（訓練期間2年間） 在校生数 1,751人 各課程の在校生数は、平成29年4月現在の実績</p> <p>イ 就職支援</p> <p>・ 引き続き高い就職実績を確保するため、地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容の設定や、的確な就職支援に以下</p>	<p>< 評価と根拠 ></p> <p>評価：A</p> <p>・ 高度技能者養成訓練の就職率については、中期目標においては、厚生労働大臣から示された国の戦略目標である90%を上回る95%が目標として設定されているが、ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングの実施、企業合同説明会や企業見学会の開催等、的確な就職支援を徹底して行った結果、就職率99.6%と、目標を大きく上回る実績となった。この実績は、過去最高の実績であり、さらに、常用労働者としての就職割合も、99.6%と過去最高と同水準で、ほぼ100%の実績となった。</p> <p>・ ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を育成する生産ロボットシステムコースの開発を行うなどのものづくり産業における技術動向や企業から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した訓練カリキュラムの見直しを随時行うとともに、企業において即戦力となるよう実学融合の訓練を実施することにより、地域産業から求められる人材を育成した。</p>	<p>< 評価に至った理由 ></p> <p>高度技能者養成訓練については、目標である就職率95%以上を達成しており、評価できる。また、就職者のうち常用労働者の割合も99.6%と前年度と同様、ほぼ100%の高水準であり、高度な技能を身に付け、技術革新に対応できる人材育成に取り組んでいることは評価できる。さらに、近年、特別な配慮が必要な学生が増えている中、独自に支援・対応ガイドを作成し、各機関と連携して対応に取り組んでいることも評価できる。</p> <p>また、定員充足率について、104.4%と前年度より引き続き100%を超えた水準を維持しており、地域（自治体、企業等）との関係や周知・広報の強化による成果が出ている。その他、ものづくり分野への女子学生の入校促進を図るための好事例の各施設での共有や、事業主の推薦による社会人の受入の促進を図るための取組等も評価できる。</p> <p>産業界や関係機関との連携については、地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究（25年度109件、26年度100件、27年度94件、28年度98件、29年度90件）等に引き続き取り組み、地域社会に開かれた施設運営を一定程度図っていると評価できる。また、ものづくりの啓発促進のためのものづくり体験教室では、前年度に引き続き約5万人が参加しており、地域においてものづくりの周知・発展に貢献できていると言える。</p>	

<p>の就職率を各年度とも 95%以上とすること。</p>	<p>た訓練内容とすることや、就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングの実施などの確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、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。</p>	<p>した地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容とすることや、専門課程及び応用課程それぞれ1年次から就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングを実施する等、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、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 95%以上とする。</p>	<p>職希望者の就職率を各年度とも 95%以上とすること。【数値目標】</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>のとおり取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 企業の即戦力となるよう実学融合の授業カリキュラム（年間の訓練時間 1,404 時間のうち約 65%が実技・実習）を設定した。 - 職業能力開発大学校・短期大学校において、ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した訓練カリキュラムの見直しに取り組んだ。 <p>【沖縄職業能力開発大学校での見直し例】</p> <p>沖縄県では、近年 ICT 関連企業の誘致に力を入れており、ICT 関連の技能・技術を持った人材の求人ニーズが高まっている。これまでも、修了生のシステム設計等の能力を就職先企業から評価されていたが、クラウドシステムの設計及び構築の技術要素を持った人材育成の要望が高まっていることから、クラウドシステムの設計等を組み入れた訓練内容に見直した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1年次から就職についてのガイドブックを配付するとともに、ビジネスマナー講習会や就職に係るビデオ上映等を実施する「就職ガイダンス」を行った。また、志望企業とのミスマッチが生じないよう、ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティング等により、訓練生の知識・技能の習得状況等を踏まえた適切な志望企業の選択に向けた助言・指導を実施した。 - 職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会概論、キャリア形成概論の講義や、生産現場を直接体験する企業実習(インターンシップ)をカリキュラムに取り入れるとともに、就職支援アドバイザーや職業訓練指導員を中心に学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングや職務経歴書の書き方、面接指導等の個別の就職支援の強化を図った。 - 発達障害を想起させる学生に対して「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を活用し、必要に応じて地域センターや外部支援機関(発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等)家族等と連携した適切な就職支援を行い、対象学生の就職率は 95.5%の実績となった。 <p>【発達障害を想起させる学生への支援事例】</p> <p>職業能力開発大学校・短期大学校と地域センターが連携して、同センターが実施する職業準備支援における発達障害者専用のカリキュラム(職場対人技能訓練等)を活用した。</p> <p>また、志望企業に対して学生とのマッチングを行うなどの支援を行った結果、就職が決定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 採用実績のある企業はもとより、これまで採用実績のない地元企業に対しても、積極的に事業所訪問を実施し、求人開拓を行った。また、これらの企業と連携のもと、企業合同説明会や企業見学会を開催した。 - これらの取組により、就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。 <p>就職率 99.6% (前年度実績 99.5%、前年度比+0.1 ポイント 達成度 104.8%)</p> <p>(内訳)</p> <p>専門課程 99.4% (前年度実績 99.3%、前年度比</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害を想起させる学生に対して「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を活用し、地域センターや外部支援機関、家族等と連携した適切な就職支援を実施し、対象学生の就職率は 95.5%の実績となった。 ・広報活動については、高校訪問の実施手順・分析方法、女子学生の入学促進のための好事例の各施設での共有や、事業主推薦制度リーフレットを事業所訪問や在職者訓練パンフレット送付時の同封等により配布する等、充実を図った。 ・職業能力開発大学校・短期大学校の魅力発信の一環として学生の技能・技術の高さをアピールすることを目的に、各種競技大会に出場し、若年者ものづくり競技大会においては過去最高の入賞実績となった。 ・若年者に対する実践的な技術教育を充実させるための工業高校や高等専門学校、大学等との連携や、地域における「ものづくり」に関する啓発のためのものづくり体験教室を積極的に開催する等により、地域に開かれた施設運営を行った。 <p>これらを踏まえ、評定を A とした。</p> <p><課題と対応></p>	<p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから、評定を B とした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>18 歳人口の減少等を踏まえ、引き続き訓練コース及び定員の見直しを図った上で、定員充足率の高い水準を維持できるように、効果的な周知・広報により一層取り組む必要がある。</p> <p>また、より一層広く地域社会に開かれた施設運営となるよう、積極的に共同研究・受託研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化等を行う必要がある。</p> <p>さらに、第 4 次産業革命 (IoT、AI、ロボット等)等の最新技術に対応できる高度なものづくりを支える人材を育成する必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p>
-------------------------------	--	--	---	---	--	---

<p>イ 職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれたものとする。</p>	<p>職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれた施設運営に努める。</p>	<p>ロ 産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、民間機関との共同研究等を通じた産学連携や若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため他大学等関係機関との連携強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。</p>	<p><評価の視点> ・産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域に開かれた施設運営に努めたか。</p>	<p>+0.1 ポイント) 応用課程 99.7% (前年度実績 99.7%、前年度比 ±0 ポイント) 総合課程 100% (前年度実績 100%、前年度比 ±0 ポイント) (参考) 常用就職率 99.6% (前年度実績 99.6%、前年度比 ±0 ポイント) 各年度の就職率及び常用就職率は、当該年度の翌年 4 月末現在の実績 (添付資料 2 - 、 2 -) 【修了生を採用した事業主の声】 ポリテクカレッジの修了生は、基礎学力が備わっており、業務に対する理解力に優れ、当社の業務遂行には欠かせない存在です。 今後も若手職員の先頭に立ち、会社を盛り上げリードする存在となることを期待しています。(生産技術科修了生を採用した企業) ロ 効果的な人材養成及び他大学等関係機関との連携 訓練コースの見直し ・全国の職業能力開発大学校・短期大学校の職業訓練指導員で構成する委員会を開催し、産業構造の変化や技術革新等に対応したカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)の見直しを実施した。 ・地域の課題解決につながるよう、地域ニーズを捉えた施設独自のカリキュラム、訓練支援計画書(シラバス)、実習課題等を設定した。 【カリキュラム見直しの事例】 労働力人口の減少、生産性の向上等への対応として、ロボット技術(IoT やビッグデータ等関連技術を含む。)を活用した生産システムの構築、運用管理ができる人材が求められていることから、従来の生産システム技術系の訓練内容に産業用ロボットの制御方法や安全に関する知識全般を学ぶカリキュラムを加えるほか、生産ロボットシステムの構築・運用管理等を学ぶカリキュラムを開発した。(生産ロボットシステムコースにおいて、平成 30 年度から実施予定。) 産業界及び他大学等関係機関との連携 ・職業能力開発大学校・短期大学校において、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、共同研究・受託研究や施設の貸与、工業高校や高等専門学校、大学等との連携等について以下のとおり取り組んだ。 なお、地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を、高度技能者養成訓練の実技・実習の授業内容や修了制作のテーマ等として有効に活用するとともに、応用課程では訓練科の垣根を越えて、複数の専門分野(機械・電気・電子情報)から構成されるグループを編成し、修了制作実習を実施した。また、職業訓練指導員の新たな実践的なノウハウ等の蓄積につなげた。 共同・受託研究 実施件数 90 件 (前年度実績 98 件、前年度比 8 件)</p>	<p>・高度なものづくりを支える人材を育成するため、第 4 次産業革命等の進展に対応した訓練カリキュラム等の開発・実施に取り組む必要がある。 ・引き続き高い就職率を維持する取組を行っていくとともに、若者のものづくり離れや 18 歳人口の減少等が進む中、地域や産業の人材ニーズに 대응することができるよう、応募者の増加を図りつつ、産業の基盤を支える人材を育成していく必要がある。</p>
---	--	---	---	---	---

				<p>【内訳】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 共同研究 89 件（前年度実績 94 件） - 受託研究 1 件（前年度実績 4 件） <p>【テーマ例】</p> <p>「オールステンレス洗浄ガンの研究開発」（福山職業能力開発短期大学校）（地域の機械製造・販売会社からの依頼）</p> <p>依頼元企業では、食品会社が設備や機器の洗浄に使用する洗浄ガンの製造に当たり、衛生面を確保しつつ、洗浄に係るコストを削減できる製品の開発が求められている。</p> <p>そこで、企業の細かなニーズに対応するため、衛生面を考慮して、全ての材質を破損やさびに強いステンレス素材とすること、本体を分解洗浄できること、機器の洗浄用等の用途に合わせた形状のノズルを作成すること、また、コスト等を考慮し、一般上水道に接続できること、握りの強弱により流量調節ができること等の仕様とする設計・開発を行った。</p> <p>その結果、メンテナンス性の向上による衛生面の課題解決、流量調整が可能となったことによる節水効果に伴うコスト削減や本体の軽量化を達成し、国内初のオールステンレス製の洗浄ガンとして製品化された。</p> <p>他大学等関係機関との連携</p> <p>若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、次の取組を行った。</p> <p>実施件数 256 件（246 件）</p> <p>【内訳】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 教育訓練等の実施 56 件（64 件） - 研究発表会等での情報提供 13 件（12 件） - 工業高校等の教員に対する研修等 23 件（17 件） - 大学校等の施設・設備、機器等の活用 24 件（9 件） - 職業訓練指導員の派遣 96 件（104 件） - カリキュラム作成等支援 1 件（0 件） - その他 43 件（40 件） <p>（ ）内はいずれも前年度実績</p> <p>【滋賀職業能力開発短期大学校での事例】</p> <p>工業高校の生徒を対象に職業訓練指導員が、AutoCADの実習を実施した。</p> <p>【四国職業能力開発大学校での事例】</p> <p>地元大学からの要請により、大学生向けの木材接合部の試験に係る技術支援を実施した。</p> <p>地域社会との連携</p> <p>地域の中小企業等に対して、職業能力開発大学校・短期大学校が有する「ものづくりのノウハウ」等を活用して、人材育成や技術支援を実施した。</p> <p>【オールステンレス洗浄ガンの研究開発での事例】</p> <p>依頼元企業では、食品会社が設備や機器の洗浄に使用する洗浄ガンの製造に当たり、衛生面を確保しつつ、洗浄に係るコストを削減できる製品の開発が求められている。</p> <p>そこで、企業の細かなニーズに対応するため、衛生面を</p>		
--	--	--	--	---	--	--

<p>ウ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高</p>	<p>地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高</p>	<p>八 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況、外部有識者からの意見を踏まえ、さらに、設置訓練科に係る訓練ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり</p>	<p><評価の視点> ・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、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。</p>	<p>考慮して、全ての材質を破損やさびに強いステンレス素材とすること、本体を分解洗浄できること、機器の洗浄用等の用途に合わせた形状のノズルを作成すること、また、コスト等を考慮し、一般上水道に接続できること、握りの強弱により流量調節ができること等の仕様とする設計・開発を行った。 その結果、メンテナンス性の向上による衛生面の課題解決、流量調整が可能となったことによる節水効果に伴うコスト削減や本体の軽量化を達成し、国内初のオールステンレス製の洗浄ガンとして製品化された。(再掲)</p> <p>ポリテックビジョンの開催 職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会等のイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な職業訓練や研究開発の現状・水準等について、地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」を全国 24 会場において開催した。 参加者数 11,159 人(前年度実績 11,844 人) 【主なイベント】 - 学生の研究発表 - ものづくり体験コーナー - ロボット競技会</p> <p>ものづくりに関する啓発 地域における「ものづくり」に関する啓発を図るため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。 実施回数 328 回(前年度実績 308 回) 参加者数 49,145 人(前年度実績 47,888 人) 【開催事例】 - キーホルダーの製作 - スマホスタンドの製作 - 電子オルゴールの製作</p> <p>八 高度職業訓練への特化・重点化 ・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、日本版デュアルシステム(専門課程活用型)の職業訓練を職業能力開発大学校・短期大学校において次のとおり実施した。 また、職業能力開発総合大学校においては、総合課程の職業訓練を次のとおり実施した。 なお、職業能力開発大学校・短期大学校等における授業料等については、「国立大学等の授業料その他費用に関する省令」(平成 16 年 3 月 31 日文科省令第 16 号)に準拠した金額を設定している。</p> <p>専門課程 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者(テクニシャン・工</p>	
---	---	--	--	---	--

<p>度職業訓練に特化・重点化するとともに、入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。</p>	<p>度職業訓練に特化・重点化する。</p> <p>また、オープンキャンパスやきめ細かな高校訪問等による効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組む。</p>	<p>人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。</p> <p>また、PDCAサイクルによる訓練コース及び訓練定員の見直しによる効果的な訓練を実施するとともに、社会人の受け入れに向けた事業所訪問、オープンキャンパス、高校訪問等による効果的な広報等の取組内容やスケジュールを明確にした行動計画であるアクションプランを全ての職業能力開発大学校・短期大学校において策定・実施する。これらにより入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組む。</p>		<p>ンジニア)を育成するため、訓練期間2年間の専門課程を実施。</p> <p>・就職率 99.4%(前年度実績 99.3%、前年度比+0.1ポイント)(再掲)</p> <p>各年度の就職率は当該年度の翌年4月末現在の実績</p> <p>【主な設置訓練科】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 生産技術科 各種金属部品等の設計、製図ができ、汎用工作機械の活用に必要な基本的な加工技術を習得した上で、形状がより複雑化した精密機械部品等を最新のCAD/CAMシステムや高機能なNC工作機械を活用して製作するとともに、生産工程の管理や改善の提案ができる技能・技術を兼ね備えた人材を育成。 - 電気エネルギー制御科 ものづくりの現場である工場や事業所等における計測・制御技術、電気設備の保守管理等の技能・技術に加え、環境・エネルギー有効利用技術を習得し、環境や省エネルギー化を考慮したシステムの運用・保守・改良及び自動機械の設計・製作ができる人材を育成。 - 電子情報技術科 情報通信ネットワークやIT社会を形成するエレクトロニクス技術、コンピュータ技術、通信・ネットワーク技術に関するものづくりへの適応技術を習得し、その上で自動計測・制御技術やマイクロコンピュータを用いた組込技術といったハードウェアとソフトウェアの融合分野を担うことができる人材を育成。 - 建築科 建築空間の基礎分野、先端的分野及び建築生産システム全体の理解とともに、建築の専門分野である計画・構造・材料・施工・環境等を有機的に結合した知識及び技能・技術を習得し、計画・生産分野での管理・運営等に携わることができる人材を育成。 - 住居環境科 生活空間と人間、社会、自然との関わりを理解し、生活空間の環境創出、生産システムや自然現象に対する安全性等に関する知識及び技能・技術を習得し、居住空間や生活空間環境の創造及び生産分野での管理・運用等に携わることができる人材を育成。 <p>・入校者数 1,939人(前年度実績 1,860人 前年度比+79人)</p> <p>定員 1,870人(前年度定員 1,865人)</p> <p>応用課程 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するため、訓練期間2年間の応用課程を実施。</p> <p>・就職率 99.7%(前年度実績 99.7% 前年度比±0ポイント)(再掲)</p> <p>各年度の就職率は当該年度の翌年4月末現在の実績</p> <p>【設置訓練科】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 生産機械システム技術科 機械加工や機械制御の専門的技術・技能のもとに、それらを応用し複合化した領域で活躍できる人材の育 	
--	---	---	--	---	--

				<p>成並びに製品の企画・開発及び生産工程の構築・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 生産電気システム技術科 自然エネルギーの利用技術等の電気に関する新技術を用いて、省エネルギー化、環境を考慮したシステム及び製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。 - 生産電子情報システム技術科 情報通信技術と電子技術を融合した技術、特に通信機能を有する組込み技術を駆使し、あらゆるモノがネットワーク端末として機能する高度情報社会の発展に向けた高付加価値製品の生産に対応できる人材を育成。 - 建築施工システム技術科 木質構造、鋼構造、鉄筋コンクリート構造等の代表的な建築施工に関する技術・技能や施工管理能力を養い、建築技術及び施工計画・施工管理等の能力を建築生産分野で発揮できる人材を育成。 <p>・入校者数 813 人（前年度実績 777 人、前年度比 +36 人） 定員 765 人（前年度定員 755 人）</p> <p>日本版デュアルシステム（専門課程活用型） 職業能力開発大学校等の専門課程に相当するカリキュラムと、実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせ、実学融合による効果的・実践的な職業訓練を実施（訓練期間は専門課程と同様に2年間）</p> <p>・就職率 100.0%（前年度実績 94.0%、前年度比+6.0ポイント） 各年度の就職率は、訓練修了後3か月時点の実績</p> <p>【主な設置訓練科】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 電気技術科 現代社会に不可欠な電気エネルギーに関して、発電、電力輸送、電子回路、コンピュータによる自動制御など、電気エネルギーの発生から伝送、そしてコンピュータ制御技術を駆使しての利用までの過程において、新しい技術と技術革新に柔軟に対応できる実践技術者の育成。 - メカトロニクス技術科 基礎的な機械加工・CAD・メカトロニクス・シーケンス制御技術を習得し、簡易的な生産システムの構築ができるように職業訓練を行い、さらに企業活用型訓練において、産業界の現場に密着し、即戦力となる実践的な技能・技術を習得し、生産システムの設計・製作から保守・点検までを行うことができる人材を育成。 <p>・入校者数 40 人（定員 93 人（前年度実績 49 人（定員 93 人）前年度比 9 人））</p> <p>・日本版デュアルシステム（専門課程活用型）の入校状況を踏まえ、訓練科の見直しを行ったほか、新卒応援ハローワーク・わかものハローワーク等との、対象者への情報提供や説明会の実施等の連携強化に努めるとともに、</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組んだか。 	<p>Google や Yahoo! JAPAN といった検索エンジンでフリーター等のキーワードを検索した際に日本版デュアルシステム（専門課程活用型）の広告を表示させるリスティング広告等により入校者の確保を図った。</p> <p>総合課程 高校卒業者等を対象に、生産現場全体を見渡せるマネジメント能力を有する生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成するとともに、将来的に質の高い職業訓練指導員となり得る人材を育成するため、特定専門課程及び特定応用課程を体系的に実施する訓練期間4年間の総合課程（機械専攻、電気専攻、電子情報専攻、建築専攻）を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率 100%（前年度実績 100%、前年度比±0ポイント） （再掲） 各年度の就職率は、当該年度の翌年4月末現在の実績 入校者数 129人（定員 80人（前年度実績 87人（定員 80人）、前年度比+42人）） <p>定員充足率の向上のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 高等学校や企業への訪問、オープンキャンパス等の具体的な取組内容やスケジュールを施設ごとに明確にした「学生募集に係る行動計画」（アクションプラン）を策定し、確実な推進を図った。 高校訪問の実施手順やその分析方法、高校訪問の成果を高めるために、各施設が行っている取組を集めた手引を活用した。 社会人の入校を促進するため、事業主推薦制度を実際に活用している事業主の声を掲載したリーフレットを、事業所訪問や在職者訓練パンフレット送付時の同封等により配布し、周知広報に努めた。 <p>【事業主推薦制度を活用した企業の声】</p> <p>「幹部候補生の社員に電子回路の技術開発を学ばせたいと考え、事業主推薦制度を活用し『生産電子情報システム技術科（応用課程）』に入校させた。電子回路の技術開発は他社との競合が激しく、社内で教育する余裕がないため、本制度は大変ありがたい。」（電子回路技術開発企業）</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域のマスメディア等による効果的な広報を行うため、技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦等の学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関して、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施し、各種メディアに取り上げられることで、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力等を周知した。 <p>【四国職業能力開発大学校・東海職業能力開発大学校の事例】</p> <p>「第12回若年者ものづくり競技大会」で過去最高の24名が入賞した職業能力開発大学校・短期大学校の学生のうち、四国職業能力開発大学校の学生（電子回路組立て職種）、東海職業能力開発大学校の学生（ITネットワークシステム管理職種）がそれぞれ金賞/厚生労働大臣賞を受賞したことについて、地元の新聞に取り上げられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 幅広い対象者に的確かつ最新の情報を提供するため、一層の充実を図った学校案内パンフレット等により周知広報を実施した。 	
--	--	--	--	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・女子学生の入校促進のため、各施設が創意工夫している取組を集めた事例集を活用した。 ・地域（地方公共団体、企業等）が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画し、職業能力開発大学校・短期大学校等有する「ものづくり力」等をアピールしつつ、地域への貢献を行うことにより、地域社会との結び付きの強化を図った。 ・共同研究・受託研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との積極的な連携強化等について検討を行い、作成された手引をすべての職業能力開発大学校・短期大学校において活用した。 <p>定員充足率 平成 29 年度 104.4%（前年度実績 100.6%、前年度比 + 3.8 ポイント） 各年度の定員充足率は、当該年度 4 月現在の実績 （添付資料 2 - 、 2 - ）</p> <p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての職業能力開発大学校・短期大学校において、効果的な周知・広報のための具体的な行動計画としてアクションプランを策定し、取組を強化したほか、地域のマスメディア等による効果的な広報を行うため、技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦等の学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関して、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施し、各種メディアに取り上げられることで、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力等を周知した。 ・共同研究・受託研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との積極的な連携強化等について検討を行い、作成された手引をすべての職業能力開発大学校・短期大学校において活用した。 ・第 4 次産業革命等の最新技術（ロボット、IoT 等）に対応できる高度なものづくりを支える人材の育成については、応用課程の生産システム技術系 3 科（生産機械、生産電気、生産電子情報）に、従来の仕上がり像に加え、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材育成を目的とした生産ロボットシステムコースを、平成 30 年度から先行して北陸・東海・九州の職業能力開発大学校の 3 校に設置し、平成 32 年度以降、段階的に全国展開を図り、平成 34 年度までにすべての職業能力開発大学校（10 校）に設置することとしている。 <p>また、専門課程についても、ものづくり現場において、ロボット技術を活用した生産システムの導入及び改善提案、並びに導入機器の活用及び保守等ができる人材育成を目的とした訓練カリキュラムの検討を行っているところである。</p>	
--	--	--	--	---	--

4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・就職率が過去最高であること、常用就職率も目標を上回り、前年度実績と同水準の高い実績であることは、評価できる。
- ・未就職修了者のフォローアップに努めてほしい。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1 - 1 - 4 - 1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 1 3	在職者訓練、事業主等との連携・支援		
業務に関連する政策・施策	政策目標 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 - 1 - 1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 1 4 条第 1 項第 7 号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
受講者アンケートにおける職業能力の向上に役立った旨の評価（計画値）	各年度 90% 以上	-	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-
受講者アンケートにおける職業能力の向上に役立った旨の評価（実績値）	-	98.8%	98.7%	99.0%	98.9%	98.9%	99.0%	決算額（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	109.7%	110.0%	109.9%	109.9%	110.0%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-
事業主アンケートにおける職業能力の向上が見られた旨の評価（計画値）	各年度 90% 以上	-	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	経常利益（千円）	-	-	-	-	-
事業主アンケートにおける職業能力の向上が見られた旨の評価（実績値）	-	97.9%	97.8%	97.8%	97.9%	97.9%	97.8%	行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-
達成度	-	-	108.7%	108.7%	108.8%	108.8%	108.7%	従事人員数（人）	-	-	-	-	-

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	< 評価と根拠 > 評価：A ・在職者訓練についてのアンケート調査において役立った旨の評価は、受講者に対するアンケートでは回答者の 99.0%、事業主	< 評価に至った理由 > 在職者訓練については、受講者数が過去最高の 65,309 人（7,855 コース）となり、前年度を 4,304 人（217 コース）上回る実績の中、受講者に対するアンケートで職業能力の向上に役立った旨の評価が	

<p>事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施すること。</p> <p>ア 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%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。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>受講者に対してアンケート調査を実施し、90%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。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにする。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練コースの受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、それぞれ90%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。また、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を行う。</p>	<p>< 定量的指標 ></p> <p>・受講者に対してアンケート調査を実施し、90%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。【数値目標】</p> <p>< 定量的指標 ></p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校において、我が国の産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、中小企業等で働く在職者を主な対象として、事業主のニーズ等に基づき、概ね2日から5日の期間で、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図る職業訓練を、以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 訓練コース数 7,855 コース(前年度実績 7,638 コース 前年度比+217 コース) - 受講者数 65,309 人(前年度実績 61,005 人 前年度比+4,304 人) <p>イ アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組</p> <p>在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講者や受講を指示した事業主に対して、職業能力の向上に役立ったか(受講者が学んできた専門的知識及び技能・技術は、職場で役立っているか)を内容とするアンケート調査等を実施した。</p> <p>受講者に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コースの受講者を対象とするアンケート調査において、「新たな知識及び技能・技術が身に付いた」等の理由から、回答者の99.0%から、職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。(前年度実績 98.9% 前年度比+0.1 ポイント 達成度 110.0%) <p>「大変役に立った」51.9%(前年度実績 51.0% 前年度比+0.9 ポイント)</p> <p>「役に立った」47.1%(前年度実績 47.9% 前年度比 0.8 ポイント)</p> <p>【主な役に立った理由(複数回答可)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たな知識及び技能・技術が身に付いた 64.3% 専門的な知識及び技能・技術が深まった 57.1% <ul style="list-style-type: none"> - 受講者数 65,309 人(前年度実績 61,005 人 前年度比+4,304 人)(再掲) - 有効回答者数 59,266 人(前年度実績 55,563 人 前年度比+3,703 人) <p>事業主に対するアンケート調査の実施</p>	<p>に対するアンケートでは回答者の97.8%となった。中期目標の数値目標は、厚生労働大臣から示された国の戦略目標である80%を上回る90%であるが、受講者数が過去最高の65,309人(7,855コース)となり、前年度を4,304人(217コース)上回る実績の中、いずれも目標を大きく上回る実績となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国の職業能力開発促進センター等に生産性向上人材育成支援センターを設置し、従来の事業主支援業務の拡充を図るとともに、新たに生産性向上支援訓練を実施し、事業主支援業務の充実・強化に取り組んだ。 ・事業主等に対するヒアリング調査やする訓練計画専門部会での意見聴取及び事業主団体と共同で当該団体の人材育成ニーズに応じた訓練コースの開発等を行うことにより、人材育成ニーズに基づいた訓練コースを設定・実施するとともに、アンケート結果についての可視化・分析及び習得能力の職場での適用状況の確認・評価により訓練コースの改善に取り組んだ。 ・在職者訓練地域サービス向上プロジ <p>99.0%、事業主に対してのアンケートで受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が97.8%と、目標を上回る成果が得られていることは、評価できる。</p> <p>また、訓練コースごとにアンケート結果等を訓練カルテで可視化・分析し、訓練コースの評価・改善を行う取組は、訓練コースの品質保証につながり、評価できる。</p> <p>平成29年度からは全国に生産性向上人材育成支援センターを設置し、先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練などにより、中小企業等の生産性向上のための人材育成支援に取り組んだことは評価できる。</p> <p>さらに、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、職業訓練指導員の派遣や施設整備の貸与も実施しており、中小企業等の能力開発に貢献できていると評価できる。</p> <p>また、地域の施設において、職業訓練指導員の専門性の違い等により事業主等のニーズに対応できない場合、他の施設の指導員による訓練コースを設定する等により、施設間連携を強化するための取組も評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることと評価できることから、評定をBとした。</p> <p>< 指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策 ></p> <p>新設した生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練について、あらゆる産業分野、企業規模の受講者を確保することが求められる。</p>
--	---	--	---	---	--

<p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p> <p>イ 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況の確認・評価を実施すること。</p>	<p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応した訓練コースに改善するなど業務の質の向上に反映できるようにする。</p> <p>在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施すること。</p>	<p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と職場での適用状況の結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応するよう訓練カリキュラムや教材を見直す等、業務の質の向上に反映できるようにする。</p>	<p>・事業主に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p> <p><評価の視点> ・アンケート調査で得られた意見を的確に把握するとともに、調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるよう取り組んだか。</p> <p><評価の視点> ・受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか。</p>	<p>・受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、「受講者の専門的な知識及び技能・技術が向上した」等の理由から、回答者の97.8%の事業主から、受講者が学んできた内容について「大変役立っている」「役立っている」との評価を得た。(前年度実績 97.9% 前年度比 0.1 ポイント 達成度 108.7%)</p> <p>「大変役立っている」23.8% (前年度実績 20.9% 前年度比+2.9 ポイント)</p> <p>「役立っている」 74.0% (前年度実績 76.9% 前年度比 2.9 ポイント)</p> <p>【主な役に立った理由(複数回答可)】</p> <p>受講者の専門的な知識及び技能・技術が向上した 84.2%</p> <p>受講者の意識・意欲(モチベーションやリーダーシップ)が向上した 35.8%</p> <p>- 有効回答事業所数 11,505 事業所(前年度実績 11,239 事業所 前年度比+266 事業所)</p> <p>業務の質の向上への取組</p> <p>・在職者訓練の品質保証を図るため、アンケート結果等を訓練カルテ(コース別 PPMチャート()及びアンケート結果レーダーチャート()等により構成される、訓練コースの品質保証をする仕組み。)で可視化・分析し、訓練コースの評価・改善等を行った。</p> <p>PPMチャートとは、訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価を行うもの。</p> <p>レーダーチャートとは、訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、役立ち度、指導法、実習演習、教材、希望一致度、リピート度、コース総合評価スコアを比較するもの。</p> <p>【訓練カルテを活用した訓練コースの改善事例】</p> <p>訓練コース「NC旋盤実践技術」について、PPMチャート及びレーダーチャートを分析したところ、総合評価スコアが 81.7 で、訓練コース全般の評価は概ね良好であったが、「希望一致度」及び「教材」のスコアが他の項目と比べて低い結果となった。</p> <p>このことから、より実務的な訓練内容とするため、納期を想定した実習を追加するとともに、受講者の習熟度等に応じた指導や、テキストを改良することで、コースの改善・見直しを行った。</p> <p>この結果、「希望一致度」「教材」のスコアが大幅に上昇するとともに、その他のスコアも上昇し、総合評価スコアが 93.8 となった。</p> <p>職場での適用状況の確認・評価</p> <p>・訓練コースの受講を通じて受講者が習得した能力について、職場での適用状況等を次のとおり確認・評価した。</p> <p>調査の準備</p> <p>調査対象訓練コースのカリキュラムの細目等を基に、当該訓練コースの受講を通じて習得されるべき能力(専門的技能・知識)を3~5項目程度設定。</p> <p>調査の実施</p>	<p>エクトの実施ブロックを拡充し、施設間連携を推進することにより、多様な訓練コースを提供し、各地域の幅広い人材育成ニーズに対応した。</p> <p>・職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与及び訓練に関するノウハウの提供等の能力開発に関する支援を積極的に行った。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>・第4次産業革命の進展により日進月歩で発展する技術革新や求められるスキルの高度化に対応した訓練を展開するため、ものづくり分野における IoT 技術等に対応した在職者訓練コースの開発・実施に取り組む必要がある。</p> <p>・ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上を支援するための生産性向上支援訓練の利用企業や受講者の拡大を図るとともに、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、カリキュラムモデルを継続的に開発・整備する必要がある。</p> <p><その他事項> なし。</p>
---	--	--	---	---	---

<p>ウ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施すること。</p>	<p>地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施する。 また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会と</p>	<p>ロ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施する。 また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会とし</p>	<p><評価の視点> ・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施したか。</p> <p><評価の視点> ・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で、訓練コースを設定したか。</p>	<p>訓練コースの受講者及び受講者の所属企業に対し、ヒアリング等により、当該能力の職場での適用状況調査を実施。調査結果の分析・対応 習得能力の適用状況を踏まえ、より効果的な訓練コースを開発・設定。 習得能力の活用が十分でない場合は、原因を分析し、訓練コース設定に反映。</p> <p>【実施事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 訓練コース「3G通信技術を活用したM2Mアプリケーション開発技術」の訓練内容のうち、センサネットワークの理解度、3G通信機能活用技術の習得度、クラウドサービス活用技術の習得度の適用状況を確認した。この結果、「3G通信を用いたクラウドの活用はIoTのビジネス展開に大変有効」との意見から、職場での適用が確認でき、当該訓練コースは適正であったと判断した。 また、IoT活用による新たなビジネス創出が注目される一方、セキュリティ上の脅威も高まっており、安全なIoT通信環境を構築するための技術が必要であることを新たに確認した。 このことから、IoTアプリケーション開発における安全な通信を理解し、IoTやM2Mシステムを構築する上でのセキュリティ対策に関する技術を習得する訓練コース「組込みLinuxを用いたIoT開発技術<セキュリティ通信>」を開発した。 <p>ロ 訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握 ものづくり分野の中小企業等を主な対象として、事業主のニーズ等に基づく真に高度な訓練を設定・実施した。</p> <p>ものづくり分野の中小企業等を対象に、人材育成ニーズを踏まえた真に高度な訓練コースを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能・技術や人材育成の分野の専門家による専門委員会において点検を受けた「設定基準」に基づき、在職者訓練コースを設定。 <p>設定基準の概要は、次のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 人材育成ニーズを踏まえた訓練 - ものづくり分野の中小企業等を主な対象とし、生産性や技術力の維持・向上に資する能力を付与する真に高度な訓練 - 民間教育訓練機関や地方公共団体で実施していない訓練 <p>また、設定しようとする訓練コースは、各地域の職業能力開発促進センターに設置した、専門的・実務的立場から審査できる委員（民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者）により構成される訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）において、設定基準に基づき意見を聴取し、設定の適否について審査を受けた。</p> <p>この結果、平成29年度の在職者訓練コースは、実施した7,855コースすべてがものづくり分野の訓練コースとなり、在職者訓練の受講者のうち、中小企業に勤めている受講者数は37,271人となった。</p> <p>中小企業等への多様な訓練コースの提供 ・施設間連携による地域の幅広い人材育成ニーズへの対応や職業訓練指導員個々の専門性を発揮する機会の拡大による在</p>	
--	--	---	---	---	--

<p>また、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ること。</p> <p>事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携</p>	<p>して外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p> <p>なお、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る。</p> <p>オ 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携</p>	<p>て外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p> <p>なお、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る。</p> <p>事業主等との連携・支援について</p> <p>イ 各職業能力開発</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価の視点></p>	<p>職者訓練の更なる向上・充実を目的として、前年度実施した東北、中国、四国、九州・沖縄ブロックに、北海道、北陸、東海ブロックを加え、在職者訓練地域サービス向上プロジェクトを実施した。</p> <p>【施設間連携コースの設定】 地域の幅広い人材育成ニーズにより一層対応するため、指導員を他施設に派遣することにより、施設の枠を超え、指導員の有する専門性を活用したコースを448コース設定した。 施設間連携による主な設定コースは次のとおりである。 - 「プレス生産技術(加工技術編)」 高度訓練センターから広島職業能力開発促進センター - 「空気圧実践技術」 福岡職業能力開発促進センターから佐賀職業能力開発促進センター</p> <p>【施設合同パンフレットの作成】 各地域の事業主等に対し、機構のネットワークを活用した幅広い在職者訓練コース情報を提供するため、地域ごとの在職者訓練コース情報をまとめた施設合同パンフレットを作成した。</p> <p>【事業主の声】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他県で実施されていたコースについて、近隣の施設で受講したいとの要望を出したところ、実施されるようになった。 ・ブロック内各施設の情報が掲載されているため、在職者訓練のみでなく、指導員派遣・施設設備貸与等への活用ができる。 <p>事業主団体等のニーズに対応した在職者訓練コースの開発等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年度異なる事業主団体等と共同で、地域のものづくり産業が抱える人材育成ニーズを一層的に把握し、より効果的な人材育成支援を展開するため、訓練コースの開発・実施等の支援を80件実施した。(前年度実績 80件) - 産業界や地域の人材育成ニーズを踏まえ、仕事・作業に求められる職業能力を体系的に整備 - 在職者訓練コースの開発・実施 <p>【取組事例】 佐賀職業能力開発促進センターにおいて、佐賀県溶接協会と共同で、「治工具設計」「アーク溶接作業の高度化」「品質管理」「非破壊検査」に関する訓練コースを開発</p> <p>在職者訓練における受講料については、受講者を派遣した事業主の多くが中小企業であることを踏まえ、費用負担は教材費・光熱水料等実費相当額としている。</p> <p>事業主等との連携・支援について</p> <p>生産性向上人材育成支援センターの設置</p>		
---	--	--	--	---	--	--

<p>による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。</p> <p>また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施すること。</p>	<p>による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、適切な費用負担を求める。</p> <p>また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施する。</p>	<p>促進センター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報の提供等を行うほか、厳しい雇用情勢の中、従業員の雇用維持に努める中小企業等のニーズに対応した講習の実施等、事業主等が従業員に効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援の強化を図る。その際、支援に対する適切な費用負担を求める。</p> <p>また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施する。</p> <p>□ 在職者を対象とする職業訓練の受講機会の拡大を図るため、民間教育訓練機関等を活用した生産性向上に資する訓練を実施する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各職業能力開発促進センター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援の強化を行ったか。その際、適切な費用負担を求めたか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 民間教育訓練機関等を活用した生産性向上に資する訓練を実施したか。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産性向上のための人材育成を総合的に支援するため、全国の職業能力開発促進センター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置した。 従来から行っている主にもものづくり分野の中小企業等を対象とした在職者訓練や指導員派遣等に加え、生産管理、品質管理、原価管理、物流、IoT、マーケティング等に関する知識やスキルを習得するための生産性向上支援訓練を実施した。 事業主支援相談員を配置することにより、相談等機能の強化を行った。 <p>事業主が行う職業訓練への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等が従業員に行う職業訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等を実施するとともに、事業主等からの相談において、訓練に関するノウハウについての要望があった場合や民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの受講の要望があった場合には、必要な情報の提供等により、連携・支援を行った。 <p>また、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費相当額の費用負担を求めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練延べ人員 331,761人(前年度実績 326,445人 前年度比+5,316人) うち指導員派遣による訓練延べ人員 89,089人(前年度実績 84,341人 前年度比+4,748人) 指導員の派遣数 4,415人(前年度実績 4,545人 前年度比 130人) うち施設設備貸与による訓練延べ人員 242,672人(前年度実績 242,104人 前年度比+568人) 施設設備の貸与件数 12,194件(前年度実績 12,260件 前年度比 66件) <ul style="list-style-type: none"> 成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、在職者訓練を実施するとともに、事業主等が従業員に職業訓練を実施するために必要となる職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与等の人材育成に関する支援を行った。 <p>生産性向上支援訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産性向上人材育成支援センターにおいて、生産管理、品質管理、原価管理、物流、IoT、マーケティング等に関する知識やスキルを習得するための生産性向上支援訓練を実施した。（一部再掲） <p>【実施実績】 336コース、4,496人</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業等の生産性向上に効果的な訓練を全国で均質に実施するために基盤となるカリキュラムモデルを開発した。また、幅広いニーズに応えるため、追加整備を継続した。（当初）36コース（年度内に14コース追加）計50コースを開発 <p>【開発コース例】</p>	
--	---	---	---	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> - 「IoT活用によるビジネス展開」 IoTやビッグデータの基本的な知識を理解し、ビジネス展開手法を習得する。 - 「マーケティング志向の営業活動の分析と改善」 顧客の声を踏まえた商品・サービス企画や営業活動の改善策について習得する。 ・都道府県労働局、経済産業局、経済団体、金融機関等の関係機関とのネットワークを活かした広報を実施した。 ・訓練は、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して実施した。 ・更なる利用を促進するため、企業等からの要望を踏まえ、 <ul style="list-style-type: none"> - 訓練時間数の下限の引下げ - これまで実施してきた事業主ごとの要望に応じたオーダーメイド方式に加え、幅広く受講者を募集するオープン方式を導入するなどの実施方法の見直し を行い、平成30年4月から適用することとした。 <p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産性向上のための人材育成を総合的に支援するため、全国の職業能力開発促進センター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、従来から行っている主にもものづくり分野の中小企業等を対象とした在職者訓練や指導員派遣等に加え、生産管理、品質管理、原価管理、物流、IoT、マーケティング等に関する知識やスキルを習得するための生産性向上支援訓練を実施した。 また、事業主支援相談員を配置することにより、相談等機能の強化を行った。 ・平成30年度以降も上記と同様の取組を行うことに加え、人材育成ニーズの変化や技術・経済動向等に基づき、在職者訓練や生産性向上支援訓練のカリキュラムモデルの開発・見直しを行うことにより、中小企業等の生産性向上に資する人材育成支援の充実を図ることとする。 		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・受講者数、訓練コース数が過去最高であること、受講者と事業主の双方から目標を大きく超える評価を得たこと、生産性向上人材育成支援センターを設置し、生産性向上支援訓練を行ったことは、評価できる。
- ・リソースを踏まえた在職者訓練の実施数の上限を考えるとともに、在職者訓練と生産性向上支援訓練が訓練ニーズ等のどの部分を実施するのかを明確にしたほうが良い。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

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

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

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

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 4 職業能力開発業務に関	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関	第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関す		第 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項	< 評価と根拠 > 評価： B ・職業訓練指導員の養成について、職業訓練指導員として、即戦力で活躍するために必要な能力である訓練コーディネーター、キャリアコンサルティング、就職支援等の能力を付与するハイレベル訓練	< 評価に至った理由 > 最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するハイレベル訓練については、研究的思考を持って職業訓練技法等を開発できる人材育成分野のリーダーの養成を行うため、一般工科大卒などを対象とした長期養成課程の入校者数が大幅に増加（45 人 65 人）したことで、短期養成課	

<p>する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> <p>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行うこと。</p>	<p>する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>力 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行う。</p>	<p>する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援等、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>具体的には、平成26年度に創設したハイレベル訓練において、職業訓練指導員になるようとする大卒者等を対象に、訓練指導の現場で即戦力として活躍するために必要な能力を付加するための訓練を行う。</p> <p>また、現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練については、受講しやすい環境を図るため、全国の公共職業能力開発施設等を研修実施場所とするほか、都道府県等からの要望に応じた個別コースの設定等による出前型研修方式も活用し、拡充を行う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハイレベル訓練において、即戦力として活躍するために必要な能力を付加するための訓練を行ったか。 	<p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業能力開発総合大学校において、機構、都道府県、企業等に職業訓練指導員候補として採用された者等を対象に、訓練指導の現場で即戦力として活躍するために必要な能力を付加するため、ハイレベル訓練を実施した。また、現職の職業訓練指導員等を対象に、職業訓練指導員の技能・技術、専門的知識及び訓練指導力等の向上を目的とした研修課程（スキルアップ訓練、訓練期間12時間以上）を実施した。これらの訓練において、技能習得の指導だけでなく、訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援等に対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成するため、以下のとおり取り組んだ。</p> <p>ハイレベル訓練 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ハイレベル訓練について、長期養成課程、短期養成課程、職種転換課程、高度養成課程の4課程を以下のとおり実施した。</p> <p>長期養成課程</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般工科大学の卒業生や職業能力開発大学校の応用課程の修了者等で、職業訓練指導員候補として採用された者等を対象に、最長2年間（3,600時間）の訓練を実施した。なお、修了者には、職業訓練指導員免許取得資格が付与される。 <p>訓練期間は受講者の履修状況に応じて最大1年の短縮が可能</p> <ul style="list-style-type: none"> - 入校者数 65人（前年度実績 45人、前年度比+20人） - 職業訓練指導員として、実践力を養い、職業訓練指導員免許取得後に、職業訓練の現場において即戦力として活躍することができるよう、2年間で1,400時間以上の職業能力開発施設における実務訓練期間を設定した。実務訓練期間中も訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援などに係る課題を示し、Web訓練を実施した。 - 研究的思考を持って職業訓練指導技法等を開発できる人材育成分野のリーダーを養成するため、職業能力開発研究学域における訓練を実施した。なお、当該学域修了者には修士の学位が付与される。 <p>入校者数18人（長期養成課程の内数）</p>	<p>を157人に実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練指導員の技能等の向上を目的とするスキルアップ訓練を5,831人に実施した。また、全国の指導員がスキルアップ訓練を受講しやすくなるように、出前型研修や通信を活用した訓練を実施した。 ・調査・研究・開発の実施及び成果の普及について、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のコンテンツを充実した結果、アクセス件数が前年度から増加した。 ・地域の訓練資源の活用及び地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及の取組として、平成28年度から実施している22県において産官学によるコンソーシアムを構築し、離職者訓練44コースの検証を行うとともに、ものづくり分野の22団体と機械・電気・建設等の分野の在職者訓練コースの開発を実施した。 ・「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」等を全国において実施することにより、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を向上させる支援を行った。また、国、国際協 <p>程において、実務経験を有しながら、遠方等の理由で職業能力開発総合大学校に通学できない者に対して、Web訓練システムによる訓練を実施したことは評価できる。</p> <p>また、職業訓練指導員の技能等の向上を目的とするスキルアップ訓練については、47都道府県に対する出前型研修や通信を活用した訓練を試行実施すること等により、受講者数が増加（5,650人、5,831人）していることや、訓練終了時のアンケート調査において、受講者の95.7%から研修成果を活用できるとの回答が得られたことは評価できる。</p> <p>また、訓練コース開発のノウハウを活用して、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、離職者訓練（委託訓練）コース及び在職者訓練コースの開発・検証事業を行っており、地域ニーズを踏まえた就職可能性を高めるための訓練コースの開発・普及への取組は評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることと評価できることから、評定をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>都道府県及び機構の職業訓練指導員については、高齢化及び人材不足が課題となっていることから、職業訓練指導員の唯一の養成機関として、人材確保のための積極的な周知広報に取り組む必要がある。</p> <p><その他の事項></p> <p>なし。</p>
---	---	---	---	---	---

			<p><評価の視点> ・現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか。</p>	<p>短期養成課程 ・技能検定合格者や企業での実務経験を有する者等、一定の技能・技術を有する者を対象に、1か月以上1年未満の訓練を実施した。なお、修了者のうち、長期養成課程修了者と同等の能力を有する者（能力審査合格者）には指導員免許取得資格が付与される。 - 入校者数 70人(前年度実績 60人 前年度比+10人) ・実務経験はあるが、指導員に必要なノウハウ等を未習得であり、遠方等の理由で職業能力開発総合大学校に通えない方を対象に、Web訓練システムによる訓練を実施した。 - 入校者数 65人(短期養成課程の内数) 【Web訓練システムによるハイレベル訓練(短期養成課程)の活用事例】 民間企業で施設管理に従事しており、将来的に電気関連の職業訓練指導員職での就労を希望する者から、訓練についての問い合わせがあった。実務経験があり、第三種電気主任技術者等関連資格を保有していることから、その他の指導員に必要な能力を、民間企業に従事しながら身に付けるため、Web訓練システムによる短期養成課程を受講した。終了後、職業訓練指導員免許職種「電気工事科」の能力審査に合格した。</p> <p>職種転換課程 ・現職の職業訓練指導員が新たな専門分野の訓練等を担当するため、6か月又は1年間の訓練を実施した。 - 入校者数 6人(6か月コース4人(塗装科、配管科、電気工事科、メカトロニクス科))1年コース2人(電気工事科、木工科)(前年度実績 6人 前年度比±0)</p> <p>高度養成課程 ・専門課程の高度職業訓練における職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程の職業訓練指導員に必要な高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を習得するための、1年間の訓練を実施した。 - 入校者数 16人(応用研究科(高度実践技術指導者専攻))(前年度実績 23人 前年度比 7人)</p> <p>スキルアップ訓練 ・都道府県、民間企業及び機構等において職業訓練指導員として従事している者に対し、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するため、訓練指導技法等に係る以下の訓練を実施した。 実施コース数 551コース(前年度実績 525コース、前年度比+26コース) 受講者数 5,831人(前年度実績 5,650人、前年度比+181人) (内訳) - 都道府県 1,783人(前年度実績 1,915人 前年度比 132人) - 民間企業等 1,615人(前年度実績 1,511人 前年度比+104人) 民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイド</p>	<p>力機構(JICA)等からの要請を受け、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、我が国の行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。</p> <p>これらを踏まえ、 評定をBとした。</p> <p><課題と対応> ・職業訓練指導員に求められる基本的な能力(職業訓練の実施、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)だけでなく、技術革新に対応できる能力も付与するため、ハイレベル訓練やスキルアップ訓練のカリキュラムの見直しを行い、職業能力開発に関するニーズに的確に対応する必要がある。</p>	
--	--	--	--	--	--	--

<p>訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民</p>	<p>キ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民</p>	<p>訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民</p>	<p><評価の視点> ・効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果の普及の強化に取り組んだか。</p>	<p>ライン研修受講者 637 人を含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 機構 2,433 人（前年度実績 2,224 人 前年度比 + 209 人） <p>主な研修の種類と実施コース例</p> <ul style="list-style-type: none"> - 訓練技法開発研修 訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得 - 技能・技術実践研修 新規の訓練コース、カリキュラムの充実に対応するためのスキルを習得 - 一般研修 キャリアコンサルティング、安全衛生等の能力を習得 <p>受講者数の増加を図るための取組 全国の職業訓練指導員がスキルアップ訓練を受講しやすくなるよう、次の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 出前型研修（47 都道府県で実施） 実施コース数 232 コース 受講者数 3,464 人 - 通信を活用した訓練 実施コース数 6 コース 受講者数 123 人 いずれもスキルアップ訓練の内数。 <p>・訓練終了時のアンケート調査において、受講者の 95.7% から研修成果を活用できるとの回答を得た。</p> <p>【スキルアップ訓練受講者の声】 「スキルアップ訓練で使用されていた電装トレーニングボードを自作し、自施設における実技訓練の指導の際に活用しました。電気の流れを視覚的に捉えることができるため、従来の言葉だけの指導よりも実技訓練受講者の理解度が向上したように感じました。」（「エンジン&シャシ電子制御技術」都道府県指導員 経験年数 2 年）</p> <p>訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究・開発に以下のとおり取り組んだ。</p> <p>職業訓練の実施に資する調査・研究・開発 政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発の実施に必要なものに関し、厚生労働省と機構との協議により決定した 13 テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて職業訓練の実施に資する調査・研究・開発を実施した。</p> <p>【調査・研究・開発テーマ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練用教科書等の開発 ・離職者訓練実施に係るシステム・ユニット訓練用テキストの開発 ・機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備 	
--	--	--	--	---	--

<p>間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。</p> <p>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組むこと。</p>	<p>間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p> <p>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組む。</p>	<p>間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p> <p>さらに、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式によるコース開発を行い、22県においてモデル的に実施する等、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（普通職業訓練） - 平成29年度 金属・機械、運搬機械運転、情報・通信分野（普通課程） - ・離職者訓練用訓練課題の開発等に関する調査研究 ・分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（高度職業訓練） - 平成29年度 電気・電子・情報分野（専門課程、応用課程） - ・中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施に関する調査・研究 ・職業訓練指導員に必要な技能・技術要素の明確化、体系化等に関する調査研究 ・若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースの試行及び検証に関する調査研究 ・職業能力の体系の整備に関する調査研究 ・eラーニングを活用した高度な技能習得に係る調査検証事業 ・職業訓練指導員の基準等に関する調査研究 ・ものづくり訓練における女性受講率向上のための調査・研究 <p>【調査・研究・開発の実施事例】</p> <p>「中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施に関する調査・研究」</p> <p>ホワイトカラーの中高齢者の特性に応じた、経験交流会等の再就職への準備支援を含めたカリキュラムモデル3コース(管理監督、営業販売、介護)を開発・検証した。開発したカリキュラムモデルは、委託訓練への活用を目的として、厚生労働省を通じて都道府県に普及される。</p> <p>成果の普及・活用</p> <p>ホームページへの公開及び研究報告書等の配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果については、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において職業能力開発に関する各種情報を提供するとともに、研究報告書等を民間教育訓練機関、地方公共団体、全国の職業能力開発施設等へ配布した。 ・ホームページアクセス件数 2,034,135 件（前年度実績 1,243,240 件、前年度比 +790,895 件） ・ダウンロード件数 79,679 件（前年度実績 92,368 件、前年度比 12,689 件） ・配布件数 延べ2,038 機関、2,774 部（前年度実績 延べ2,260 機関、3,378 部 前年度比 222 機関、604 部） <p>研究報告書等の活用事例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） <p>技能・技術の動向や能力開発ニーズに的確に対応した訓練内容とする事を目的に実施。本研究での成果（カリキュラムモデル等の基礎資料）が、厚生労働省においては訓練基準等（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は訓練分野</p>
--	--	--	---

<p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施すること。</p>	<p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施する。</p>	<p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのため、「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」に基づく職業訓練の質保証に係る研修の実施等による支援を行う。</p> <p>上記の取組のほか、機構の有する訓練のノウハウを、地域の教育訓練機関や地方公共団体等に普及できるように、積極</p>	<p><評価の視点> ・コンソーシアム方式を活用するなど地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組んだか。</p> <p><評価の視点> ・民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施したか。</p>	<p>の選定やカリキュラムの見直し等に活用されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備（大学校カリキュラム等検討委員会） <p>【整備例】 「生産ロボットシステムコースの運用」 応用課程において平成 30 年度から実施予定である当該コースの設置及び運用に活用する予定。</p> <p>地域に応じた訓練資源の活用及び訓練コースの開発・普及これまでの訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、2 年間のモデル事業として、離職者訓練（委託訓練）コースの検証及び在職者訓練コースの開発を実施した。平成 29 年度は 22 県で、平成 28 年度に開発した離職者訓練コースの検証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及するとともに、事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施した。</p> <p>【離職者訓練コースの検証、カリキュラムモデルの作成】 開発した離職者訓練コースについて検証を行うため、民間教育訓練機関等に委託して訓練を実施し、その結果を踏まえてカリキュラムモデルを作成 （訓練の実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施コース数 44 コース ・受講者数 811 人 ・就職率 85.1% ・実施コース例 <ul style="list-style-type: none"> - フードマネジメントコース - 地域ブランド創造科 <p>【在職者訓練コースの開発】 主にものづくり分野の 22 団体とコースを開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開発コースの主な分野 <ul style="list-style-type: none"> - 機械分野 - 電気分野 - 建設分野 <p>開発したコースは平成 30 年度以降実施予定</p> <p>民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練及び求職者支援訓練の担い手である民間教育訓練機関が実施する職業訓練サービスの質の保証及び向上を図るため、厚生労働省が策定した「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」に基づく P D C A サイクルを活用した職業訓練の運営のために必要な知識及び技能を習得するための研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 研修実施回数 55 回 - 受講者数 637 人 - 民間教育訓練機関数 306 機関（新規機関） ・求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 講習実施回数 62 回 - 受講者数 768 人 		
--	--	--	--	--	--	--

<p>職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を積極的・効率的・効果的に推進すること。</p>	<p>ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に推進する。</p>	<p>的に取り組む。</p> <p>職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に推進する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>政府間技術協力事業への支援</p> <p>国、国際協力機構（JICA）からの要請を受け、我が国の行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。</p> <p>海外からの研修員の受入れ</p> <p>開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材である行政官や職業訓練指導員等を研修員として受け入れ、当機構のノウハウを活用し、開発途上国の問題解決に生かす研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術研修の受入れ <p>海外の職業訓練指導員を当機構の職業能力開発施設に研修員として受け入れ、研修員が自国で行う職業訓練の質を高めるために、職業専門技術や職業訓練の運営管理（例：訓練カリキュラムの開発）に関する研修を実施した。</p> <p>受入件数 2 件（ウガンダ、カンボジア） 研修員数 13 人、受入施設 2 施設（前年度実績 受入件数 3 件、研修員数 11 人、受入施設 3 施設）</p> <p>【研修事例】</p> <p>「センサを用いた回路設計とモータ制御技術」</p> <p>ウガンダのナカワ職業訓練校の指導員に対し、職業訓練指導員の能力向上と共に自国のメカトロニクス分野における在職者訓練研修コースの開発を目的として実施した。研修成果はウガンダでの当該コース開発準備等において活用されている。</p> <p>【海外研修員の声】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 体系的に行う訓練の進め方や相互のコミュニケーションによる指導方法が非常に勉強になった。自国で行う訓練指導にも取り入れていきたい。（ウガンダ職業訓練校指導員） - 「電気回線図と配線処理」を受講し、単線図と複線図の知識・技術及び指導展開について学んだ。研修で作成した訓練課題を自国でも活用していきたい。（カンボジア職業訓練校指導員） <ul style="list-style-type: none"> ・視察型研修の受入れ <p>海外の職業訓練施設の管理者や行政官を当機構の職業能力開発施設に受け入れ、職業訓練の運営管理（例：コース設定、訓練計画作成）に関する説明及び施設見学を実施した。</p> <p>受入件数 17 件（ミャンマー等延べ 56 の国と機関） 研修員数 182 人、見学施設延べ 29 施設（前年度実績 受入件数 20 件、研修員数 222 人、見学施設延べ 33 施設）</p> <p>【研修事例】</p> <p>「雇用システム及びサービス向上研修」</p> <p>エジプトの労働力省の行政担当官を対象に実施し、視</p>	
---	---	--	---	--	--

				<p>察を通して日本の公共職業訓練の実施状況、実績等の説明を行い、エジプトの人材養成に関する施策・取組の促進に貢献した。</p> <p>当機構職員を開発途上国へ派遣 当機構の職業訓練指導員等の職員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、現地の行政官や職業訓練指導員と共に、現地の実情に即した技術移転や制度整備・普及に向けた支援を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣人数延べ5か国(ベトナム、カンボジア、ウガンダ、ミャンマー)延べ5人(前年度実績 延べ8か国、延べ10人) <p>【派遣事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> - ベトナム(1人) 職業訓練技法研修「普通旋盤加工における指導方法」ベトナムの職業訓練指導員が、普通旋盤を活用するために必要な知識・技能・技術について指導した。 - カンボジア(2人) 「産業界のニーズに応えるための職業訓練の質向上プロジェクト」カンボジア国立ポリテク大学等で実施中のプロジェクトにおいて、電気分野のディプロマ・コース立ち上げのため、カリキュラム開発及び専門技術指導等を支援した。 - ウガンダ(1人) ウガンダのナカワ職業訓練校で新設されたメカトロニクス分野の在職者向け短期訓練コースの改善のための指導・助言を行った。また、メカトロニクス分野の供与機材を用いたナカワ指導員能力強化研修の実施及び今後のメカトロニクス分野の支援計画書を作成した。 <p>研修講師として当機構職員を派遣 国際協力機構(JICA)が開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材を日本に招聘し、実施する研修事業に対して、国、国際協力機構(JICA)からの要請を受け、当機構職員を講師として派遣し、当機構の有するノウハウを活用した講義を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣件数3件、延べ4人、研修員数35人(マレーシア等延べ27か国)(前年度実績 派遣件数4件、延べ5人、研修員数41人) <p>【研修事例】</p> <p>「職業訓練の運営・管理と質的強化」 パキスタン他14か国の職業訓練施設の管理職に対し、当機構による職業訓練実施体制や、訓練内容、訓練改善の仕組み等について講義した。</p> <p>在職職業訓練指導員の受入れ 職業能力開発総合大学校において、国からの要請を受け、国が実施する「開発途上国における在職職業訓練指導員の能力向上事業」に係る開発途上国の職業訓練指導員を受け入れ、職業訓練の運営管理に係る能力を習得するためのハイレベル訓練(短期養成課程)を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受入人数3人(インドネシア、カンボジア、マレーシア) 	
--	--	--	--	--	--

				<p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練指導員（以下「指導員」という。）となり得る人材・候補者を発掘し、今後の指導員の継続的かつ安定的な確保に向けた指導員のブランド力及び認知度の向上のため、国（厚生労働省）と連携し、以下に取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> - 若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会といった「ものづくりイベント」の開催期間中、国（厚生労働省）が設置した「指導員ブース」における 指導員紹介リーフレットの陳列や指導員の魅力を紹介するDVD等の放映、指導員の「ものづくり力」をアピールできる「制作物」の出展、 出展している制作物の説明や指導員の魅力をアピールするための「説明員」の配置による大会参加者、関係者及び来場者に対する指導員の周知・広報 - 指導員の愛称・キャッチコピー「テクノインストラクター～技で未来を切り開く～」を活用した広報活動の展開 	
--	--	--	--	---	--

4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・ We b 訓練システムや出前型研修などの工夫により、ハイレベル訓練及びスキルアップ訓練ともに前年度より受講者数が増加していることは、評価できる。
- ・ 技術の進展等に対応した職業訓練指導員のレベルアップは、必要不可欠であるため、指導員訓練について常にブラッシュアップすることが求められる。
- ・ 自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1 - 1 - 4 - 1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 1 5	効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等		
業務に関連する政策・施策	政策目標 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 - 1 - 1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 1 4 条第 1 項第 7 号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

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

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 4 職業能力開発業務に関	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項	< 評価と根拠 > 評価：B ・地域コンソーシアム事業、地域における職業訓練の質の検証・改善に係る取組等を通じて、訓練カリキュラムの共同開発、在職者訓練実施のための指導員派遣、就職支援ツールの提供等、ポリ	< 評価に至った理由 > 機構本部での運営委員会開催及び全都道府県での地方運営協議会開催により、職業訓練ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施のための関係機関等との連携が図られていると評価できる。 また、地域レベルで産官学が連携した地域コンソーシアムを構築し離職者訓練（委託訓練）コース、	

<p>する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>効果的な職業訓練の実施について</p> <p>ア 職業能力開発の実施に当たっては、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、機構本部に設置した労使等の参画による運営委員会や都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地域の協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図ること。</p>	<p>する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ア 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>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、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p>	<p>する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>ロ 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、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <p>・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。</p>	<p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 運営委員会の開催</p> <p>・平成 30 年 2 月 27 日に平成 29 年度運営委員会を開催し、機構の第 4 期中期計画及び平成 30 年度計画のうち、職業能力開発業務について審議した。</p> <p>ロ 都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携</p> <p>地方運営協議会の開催</p> <p>すべての都道府県において地方運営協議会を 2 回ずつ開催し、それぞれの地域における職業能力開発業務のニーズを把握し、訓練計画の策定及び実施、求職者支援訓練の認定事務等に関する協議、業務実績の報告、訓練生募集の周知・広報や就職先の開拓等についての連携要請等を実施した。</p> <p>関係機関との連携</p> <p>産官学との連携</p> <p>・地域コンソーシアム事業</p> <p>これまでの訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、2 年間のモデル事業として、離職者訓練（委託訓練）コースの検証及び在職者訓練コースの開発を実施した。平成 29 年度は、22 県で平成 28 年度に開発した離職者訓練コースの検証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及した。また、主にもものづくり分野の 22 の事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施した。</p> <p>【離職者訓練コースの検証、モデルカリキュラムの作成】</p> <p>開発した離職者訓練コースについて検証を行うため、民間教育訓練機関等に委託して訓練を実施し、その結果を踏まえてモデルカリキュラムを作成</p> <p>・訓練の実施</p> <p>実施コース数 44 コース</p>	<p>テクセンター等のノウハウや資源を活用した支援を行った。</p> <p>・訓練の品質の維持・向上を図るため、「機構版職業訓練ガイドライン」に基づく PDCA サイクルにより、約 3,500 事業所へのヒアリング調査等から収集した地域の人材ニーズや訓練内容に関する問題点等の分析結果を踏まえ、カリキュラム等の見直しを適切に行った。</p> <p>・女性のものづくり分野への就業促進を図るために開発した訓練コースを 16 施設で実施するとともに、託児所を利用できるサービスの提供等の環境整備を行っていることは、女性のものづくり分野への就業促進を図るという視点から評価できる。</p> <p>また、女性向け訓練コースを 16 施設で実施するとともに、託児所を利用できるサービスの提供やパウダールームの新設等の環境整備を行っていることは、女性のものづくり分野への就業促進を図るという視点から評価できる。</p> <p>定員充足率の向上に向けた取組については、ハローワーク等との連携強化や周知・広報の好事例を全施設で共有するとともに、定員充足率向上のための職員研修を実施することなどにより、充足率 83.3% と成果を上げていることは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることと評価できることから、評定を B とした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>ポリテクセンター等について定員充足率が低調なものについては、公共職業安定所との連携や、周知・広報活動の強化・工夫をより一層図ることにより、引き続き向上のための取組を進める必要がある。</p> <p>また、効果的な職業訓練の実施に向けて、ポリテクセンター等における訓練コースや定員のあり方等</p>
---	---	---	--	--	---

				<p>受講者数 811 人 就職率 85.1%</p> <ul style="list-style-type: none"> モデルカリキュラムの作成 訓練の実施結果について検証を行い、モデルカリキュラムを作成した。検証の主なポイントは以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 技能の習得状況等はねらいどおりか。 - 地域のニーズ等を踏まえた、より就職可能性の高い訓練コースとなっているか。等 <p>【在職者訓練コースの開発】 開発コースの主な分野</p> <ul style="list-style-type: none"> - 機械分野 - 電気分野 - 建設分野 <p>開発したコースは平成 30 年度以降実施予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域における職業訓練の質の検証・改善事業への参画 新たに地域コンソーシアム事業が終了した 15 府県を加えた 25 都道府県において、都道府県労働局が開催する会議に参加し、地域における訓練ニーズを踏まえたより効果的な職業訓練となるよう、ノウハウを提供した。 ノウハウの提供に当たっては、地域コンソーシアム事業で培ったノウハウや連携体制に基づき、定員充足率及び就職率の低調な地域の離職者訓練(委託訓練)の訓練のカリキュラム内容等の検証・改善等を支援した。 <p>【ノウハウの提供事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 就職率が低調な医療事務分野の訓練コースについて、就職意欲の向上を図るため、医療現場で求められる受付業務やレセプト作成等の理解を深められる企業実習を訓練内容に加えるよう提案した。 <p>都道府県との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用対策、人材育成等に関する協定の締結 都道府県等と緊密に連携し、雇用対策や人材育成等を一体的に推進するため、協定を締結している。 平成 29 年度においては、京都府及び京都労働局と、従来締結していた人材育成等の連携推進を目的とした協定を拡充し、雇用全般に関する雇用対策協定を締結した。 地域連携人材育成強化支援事業終了後の取組 地域連携人材育成強化支援事業(以下「連携事業」という。)を行った 8 道府県(北海道、山形県、茨城県、埼玉県、山梨県、静岡県、京都府、大阪府)においては、連携事業で行った講師派遣や合同パンフレットの作成等を継続する等、連携事業で構築した関係性やスキームを活用して緊密な連携を実施した。 また、連携事業を行っていない都道府県においても連携の推進を図るため、3 年間の連携事業の取組結果を取りまとめ、全国の職業能力開発促進センター等で共有した。 【連携事業終了後の取組事例(静岡職業能力開発促進センター)】 - 指導員の指導力向上のために行う研究公開訓練()に相互参加 - 地域連携事業で開発した IoT 関連のセミナーを実施する 	<p>ともに、託児サービスの提供等受講しやすい環境の整備を推進する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 各地域に必要な人材を地域が主体となって養成するため、地域における職業訓練の質の検証・改善事業等を通じて関係機関等との連携をより深め、職業訓練のノウハウ等の提供に努める必要がある。 	<p>について、引き続き不断の見直しを行うことが求められる。</p> <p><その他事項> なし。</p>
--	--	--	--	--	---	---

<p>イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施する。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保するとともに、機構の実施する訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知すること。</p>	<p>職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</p>	<p>ハ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、地域の企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</p>	<p><評価の視点> ・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な職業訓練を実施したか。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行ったか。</p>	<p>ため、講師として指導員を派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> - 高校生ものづくり競技大会の競技委員として指導員を派遣 機構及び県の指導員等が、お互いの実際の訓練を聴講した後、担当講師に対して、今後の指導方法の改善に向けた助言等を実施 ・地域創生人材育成事業 都道府県が実施する、地域創生人材育成事業（地域の人手不足分野における人材育成の事業）において、都道府県からの要請に基づき、自治体、都道府県労働局、労使団体、民間教育訓練機関等で構成される地域人材育成協議会へ参画した。 ・離職者訓練に係る就職支援ノウハウの提供 地方運営協議会等において、都道府県に対し、就職支援ノウハウをまとめた就職支援ツールの提供等を実施した。 <p>産業界との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般社団法人日本機械工業連合会（以下「日機連」という。）との間で平成26年8月25日に締結した「人材育成分野における協力の連携協定」に基づき、産業界の人材育成ニーズを一層的確に把握し、国の職業能力開発の推進に寄与するため、日機連会員団体と連携し、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 平成28年度に作成支援したカリキュラムに基づく「設計技術者に対する機械安全教育」に係る講習会の開催、「IEC（国際電気標準会議）規格に対応した制御盤の安全検証試験」に係る在職者訓練の実施 <p>ハ 効果的な訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版職業訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる見直しにより、効果的・効率的な訓練を実施した。 具体的には、約3,500事業所へのヒアリング等による人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定（Plan）、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施（Do）、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握（Check）、訓練コースや指導方法等の改善（Act）という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。 ・職業訓練業務における様々な意見や苦情について、職員の基本姿勢や個別事例、対応ポイントなどを「お客様相談ドリル」として取りまとめ、全施設で共有している。 平成29年度においては、事例を追加した他、離職者訓練のみならず、学卒者訓練や在職者訓練などにおいて活用できる内容となるよう見直しを行った。 		
---	---	--	---	---	--	--

<p>ウ 地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組むこと。</p> <p>公共職業能力開発施設について</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行うこと。</p>	<p>訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。</p> <p>実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知する。</p> <p>ケ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行う。</p>	<p>二 訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。</p> <p>ホ 企業や求職者等に対し、ものづくり分野の魅力や実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、訓練の成果や訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載し、わかりやすい広報活動に取り組むとともに、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。</p> <p>公共職業能力開発施設等について</p> <p>「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)や独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組んだか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知したか。 	<p>二 成長が見込まれる分野における訓練コースの開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高度技能者養成訓練におけるコース開発 生産年齢人口の減少、生産性の向上等への対応として、ロボット技術(IoTやビッグデータ等関連技術を含む。)を活用した生産システムの構築、運用管理ができる人材が求められていることから、従来の生産システム技術系の訓練内容に産業用ロボットの制御方法や安全に関する知識全般を学ぶカリキュラムを加えるほか、生産ロボットシステムの構築・運用管理等を学ぶカリキュラムを開発した。(生産ロボットシステムコースとして、平成30年度から実施予定。)(再掲) <p>ホ 職業訓練の有効性の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業や求職者等に対して、実施する職業訓練の有効性を以下のとおり周知するとともに、地方運営協議会において、それぞれの地域における業務実績の報告、委員に対する施設見学の開催、訓練実施の周知広報に当たっての連携・協力の要請等、積極的な情報発信に努めた。 <ul style="list-style-type: none"> - 「機構版職業訓練ガイドライン」に基づき、企業や求職者等に対して的確に職業能力開発関連情報の提供を行うために、全国共通のテンプレートや掲載項目により作成した各施設のホームページにおいて、訓練内容、訓練の成果、訓練修了生・企業からの声について掲載することにより、ホームページに掲載する情報の充実を図った。 - 職業能力開発促進センターについては、就職率の実績、離職者訓練で身につけた技能等により再就職した修了者や修了者を採用した事業主からの声を各施設のホームページ、受講者募集パンフレット等に掲載し、企業や求職者等に対し、職業訓練の効果をアピールした。 - 職業能力開発大学校・短期大学校については、ホームページに各種競技大会等への参加状況等を掲載し、その職業訓練の質の高さについて、広く周知を図った。 ・求職者の利便性の向上のため、これまで独立していた機構、都道府県、民間教育訓練機関の全国のハロートレーニングのコース情報について、訓練を実施している都道府県名、訓練分野、開講年月、訓練期間、フリーワード等によりワンストップで検索することができるハロートレーニングコース情報検索システムを構築し、ホームページ上で情報提供を行った。そのほか、各都道府県労働局等と連携し、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」及びロゴマークを用いた広報を実施した。 <p>公共職業能力開発施設等について</p>		
--	---	---	--	---	--	--

<p>ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、受入条件が整う都道府県へ移管することを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成 26 年 3 月 31 日）までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に進めること。</p> <p>イ 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を十分に把握・分析し、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実</p>	<p>職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、受入条件が整う都道府県へ移管することを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成 26 年 3 月 31 日）までの間、厚生労働省と密接に連携して、ポリテクセンター等が設置されている全都道府県にポリテクセンター等が直接訪問して移管協議を進めるなど移管協議を主体的かつ積極的に進める。</p> <p>都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを平成 25 年度上半期を</p>	<p>に基づき、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）の都道府県への譲渡期限が到来することを踏まえて公表された「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの今後の在り方について」（平成 26 年 2 月 21 日厚生労働省）等を踏まえ、以下の取組を適切に行う。</p>				
---	--	---	--	--	--	--

<p>態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。</p>	<p>中心に集中的かつ積極的に取り組む。その際、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進める。</p>	<p>イ P D C A サイクルによる訓練コースの不断の見直しや企業等のニーズに応えた効果的な職業訓練の実施に努めるとともに、訓練定員の見直し等、施設運営の効率化を着実に進め、地域の状況も勘案しつつ施設の在り方について不断の見直しを図る。</p>	<p><評価の視点> ・訓練コース・訓練定員の見直しにより、効果的な訓練・効果的な施設運営に努め、その結果を踏まえた見直しを図ったか。</p>	<p>イ 訓練コース及び訓練定員の見直し並びに企業等のニーズに応えた効果的な職業訓練の実施 訓練コース・訓練定員の見直し ・年間訓練計画の策定に当たっては、毎年度、地域の企業、事業主団体、関係行政機関等へのヒアリング調査等を実施し、収集した人材ニーズや実施している訓練内容に関する問題点、民間教育訓練機関等との競合状況等の分析結果を踏まえ、訓練コースの見直しを行うとともに、各施設の定員充足率等を踏まえた訓練定員の見直しを行った。 平成 30 年度訓練計画の策定における見直し実績は以下のとおり。 【離職者訓練】 (カリキュラム等の見直し実績) - 新規設定コース数 47 コース - 内容変更コース数 264 コース - 廃止訓練コース数 66 コース - 継続コース数 1,063 コース (訓練定員の見直しを行った施設数) - 訓練定員を増やした施設数 10 施設 - 訓練定員を減らした施設数 32 施設 【在職者訓練】 (カリキュラム等の見直し実績) - 新規設定コース数 977 コース - 内容変更コース数 104 コース - 廃止訓練コース数 844 コース - 継続コース数 5,220 コース 【訓練コースの見直し事例】 ・離職者訓練の見直し事例 従前、電気工事及びシーケンス制御に関する技能・技術を習得するコースとして「電気設備技術科」を実施していたが、大規模施設の建設工事の増加により、特に電気設備及び消防設備の点検・保守等に関する人材ニーズが増加した。このため、高圧受変電設備及び消防設備に関するカリキュラムを追加し、人材ニーズの変化に対応したコースへ見直した。 ・在職者訓練の見直し事例 従前、P L C の数値演算処理に関する手法とシーケンス制御に関する応用力を習得するコースとして「P L C 制御の実務」を実施していたが、受講者アンケートの結果、より</p>		
--	---	--	---	---	--	--

			<p>< 評価の視点 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対する託児サービスの提供を推進したか。 	<p>多様な制御プログラミングも身につけたいというニーズを把握した。このため、使用する入出力機器を追加し、制御プログラミングの幅を広げることで、受講者のニーズに対応したコースへ見直した。</p> <p>女性の就業促進を図るための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性向け訓練コースの設定 女性のもづくり分野への就業促進を図るために開発した女性向け訓練コースを平成 29 年度は 16 施設で実施した。平成 30 年度の訓練計画の策定に当たっては、平成 29 年度に開発した、子育て中の女性等が受講しやすい短時間の訓練コースを含め、新たに 4 施設を加えた 20 施設で設定した。 <p>【入所者総数に占める女性の割合】 22.9% (4,869 人)</p> <p>【女性向け訓練コースの例】</p> <ul style="list-style-type: none"> - もづくりサポート科 (短時間訓練) 生産管理等ものづくりに必要な基礎知識や C A D 技術等を習得する訓練コースであり、就職先として想定する職種を C A D オペレーター等のものづくりに関するサポート業務に絞ったカリキュラムを実施する。 子育て中の女性等が育児と両立しながら受講できるよう、1 日の訓練時間を標準 6 時間から 4 時間に短縮することにより、公共職業安定所での求職相談や託児所への子供の送り迎え等、家事などの時間を確保しやすくしている。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 環境整備 <ul style="list-style-type: none"> - 女性の就業促進への対応を図るために、職業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対し、託児施設を活用した託児サービスの提供 (以下「託児サービス付加事業」という。)を行うことで職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進した。 <p>【託児サービスの利用状況】 34 施設で実施し、150 人 (166 児童) が利用</p> <p>【託児サービス利用者の声】 働きたかったのですが、子供が待機児童となってしまう、マザーズハローワークに相談したところ託児サービス付き訓練を紹介してもらいました。ものづくりに興味湧き、受講を決めました。 (デジタルものづくり技術科修了者)</p> <ul style="list-style-type: none"> - パウダールームの新設やトイレ及び更衣室の改修等の環境整備を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 周知・広報の改善 女性職員を中心としたワーキングチームを組織し、広報ツールの見直し等を以下のとおり実施した。 - 平成 28 年度に公開した女性求職者向け Web ページについて、託児サービス利用者の声や女性受講者の一日等の内容を追加し内容を充実 - 託児サービス付加事業を題材としたマンガ版パンフレットを全施設で共有 <p>□ 地域連携人材育成強化支援事業の成果を踏まえた都道府</p>	
--	--	--	--	---	--

<p>ウ ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、訓練定員の見直し等を行っても改善に至らない場合は、統廃合を含めて検討すること。</p>	<p>ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、より一層、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化等を図り、これらを行っても改善に至らない場合は、第3期中期目標期間の最終事業年度までに統廃合を含めて検討し、その結論を得る。</p>	<p>□ 地域連携人材育成強化支援事業の成果を踏まえて、引き続き都道府県とより緊密に連携する。</p> <p>ハ ポリテクセンター等については、定員充足率が低調な施設について、定員充足率の向上に向けたプロジェクトによる取組を強化する。具体的には、より一層、公共職業安定所との連携を図り、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により求職者に対する職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、これらの機会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、ホームページやリーフレットで訓練効果や成果を積極的に周知する等により周知・広報活動の強化等に取り組む。</p>	<p><評価の視点> ・地域連携人材育成強化支援事業の成果を踏まえて、都道府県と緊密に連携したか。</p> <p><評価の視点> ・定員充足率が低調なポリテクセンター等については、より一層、公共職業安定所と連携して周知・広報活動の強化等を図り、改善に取り組んだか。</p>	<p>県との連携（再掲） 地域連携人材育成強化支援事業（以下「連携事業」という。）を行った8道府県（北海道、山形県、茨城県、埼玉県、山梨県、静岡県、京都府、大阪府）においては、連携事業で行った講師派遣や合同パンフレットの作成等を継続する等、連携事業で構築した関係性やスキームを活用して緊密な連携を実施した。また、連携事業を行っていない都道府県においても連携の推進を図るため、3年間の連携事業の取組結果を取りまとめ、全国の職業能力開発促進センター等で共有した。</p> <p>【連携事業終了後の取組事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導員の指導力向上のために行う研究公開訓練()に相互参加 ・地域連携事業で開発したIoT関連のセミナーを実施するため、講師として指導員を派遣 ・高校生ものづくり競技大会の競技委員として指導員を派遣 <p>機構及び県の指導員等が、お互いの実際の訓練を聴講した後、担当講師に対して、今後の指導方法の改善に向けた助言等を実施 (静岡職業能力開発促進センター)</p> <p>八 定員充足率の向上に向けた取組 離職者訓練における取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての職業能力開発促進センターにおいて、公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を行うための具体的な行動計画であるアクションプランを策定し、着実に実施するため、公共職業安定所との連携により、次の取組を行った。また、アクションプランについては、取組状況を踏まえ、適切に見直した。 <ul style="list-style-type: none"> - 雇用保険受給者を対象とした雇用保険受給者初回説明会において、機構職員が各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別相談の機会を設けること等により、求職者へきめ細かな周知を行った。 - 求職者に対する施設見学会・訓練体験会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練受講を勧奨した。 - 職業訓練の周知のため、公共職業安定所内で訓練紹介動画の放映・求人情報提供端末の画面での募集案内を掲示した。 - 求職者のものづくり訓練への興味の喚起のため、訓練の特徴や就職実績等を詳細に示したパンフレットの作成等を行った。 - 受講をあっせんする公共職業安定所の職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施することにより離職者訓練の理解の促進を図った。 また、受講相談の支援の強化を図るため、公共職業安定所の職員が窓口でより一層求職者に分かりやすく説明できるよう工夫した訓練説明マニュアルを作成・配布した。 ・各施設で実施している周知・広報の事例を集約し、他施設においても参考となる取組や成果物等について、全施設で情報共有を図った。 ・定員充足率向上のため、都道府県労働局・公共職業安定所 	
---	--	---	--	---	--

<p>エ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、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こと。</p>	<p>ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、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。</p>	<p>ニ ポリテクセンター等については、雇用失業情勢等に配慮しつつ、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。</p>	<p><評価の視点> ・ポリテクセンター等については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保するための取組を行ったか。</p>	<p>を訪問して協力を要請するなど、連携を強化した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定員充足率向上のための効果的取組に係る施設職員向けの研修を実施した。 ・公共職業安定所を通じた周知・広報活動のほか、ニュースリリースによる新聞への記事掲載、地域の情報誌や地元市町村の広報誌等を活用した幅広い広報に取り組むとともに、ホームページ画像の動画への変更等、より分かりやすい形への見直しにより、より多くの求職者に訓練に関する情報が周知できるよう広報活動の強化を図った。 <p>【沖縄職業能力開発促進センターでの事例】 公共職業安定所の協力により、公共職業安定所入口付近のモニターにおいて、訓練紹介動画を放映し、周知・広報を行った。</p> <p>【岡山職業能力開発促進センターでの事例】 公共職業安定所職員が、ものづくりの楽しさ、指導員の教え方、教室の雰囲気などに触れることにより、より求職者に対して訓練の受講や施設見学会への参加を促すことができるよう、訓練コースや修了者・採用企業の声などの訓練説明資料の提供と併せて、施設見学会や訓練体験会を開催し、受講相談の支援強化を図った。</p> <p>高度技能者養成訓練における取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的な行動計画として策定したアクションプランにより、高校や地域との連携を強化するとともに、周知・広報の好事例を全施設で活用した。 ・都道府県労働局、都道府県の関係者や産業界等との連携を強化し、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力や付加価値の向上、地域社会との関係強化を図った。 <p>【北陸職業能力開発大学校の取組事例】 地元テレビ局で「夢を咲かそう」として北陸職業能力開発大学校の取り組んでいる内容等を紹介する特集が月2回放送されたほか、地方紙にも学生が若年者ものづくり競技会で入賞したことや、技能五輪全国大会に出場することが掲載され、職業能力開発大学校の魅力をアピールした。</p> <p>二 都道府県との連携による地域における訓練の質と量の確保</p> <p>職業能力開発促進センター等については、雇用情勢に配慮しつつ、次のとおり都道府県との連携等により、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について、都道府県と十分な役割分担や連携・調整を行い、訓練計画案を作成した上で、専門的・実務的立場から審査できる委員（民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者）により構成される訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合がないか等について意見聴取、審査を行い、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して、訓練を実施した。 <p>また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関し、必要な協力を行った。</p>	
--	--	--	--	---	--

<p>オ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報や業務実績を十分に踏まえ、具体的な業務運営の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、必要な措置を講ずること。</p> <p>カ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携をして検討を行うこと。</p>	<p>上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、第3期中期目標に掲げる目標を達成するため、機構本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずる。</p> <p>上記各施設の運営のあり方については、厚生労働省とも連携をして検討を行う。</p>	<p>ホ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、各年度の目標を達成するため、本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備するとともに、法人内部で当該情報を共有し、今後の業務運営に反映させる。</p> <p>ヘ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携して検討を行う。</p>	<p><評価の視点> ・ポリテクセンター等の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。</p> <p><評価の視点> ・ポリテクセンター等の運営のあり方については、厚生労働省とも連携して検討を行ったか。</p>	<p>ホ 定例の報告等により施設ごとの業務実績を把握し、適切な進捗管理を行った。また、施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、今後の業務運営に反映できるよう、組織的に情報の共有を行った。</p> <p>ヘ ポリテクセンター等の定員充足率向上に向けた取組等について、厚生労働省とも連携をして取り組んだ。</p> <p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・定員充足率の向上のために進めている取組は次のとおり。 - 各施設において具体的な行動計画として策定したアクションプランに基づき、都道府県労働局や公共職業安定所との連携強化を図るとともに、マンガ版パンフレット等の周知・広報の好事例の全施設での共有等に取り組んだ。また、取組状況を踏まえ定期的にアクションプランを見直し、より効果的な取組に努めた。 - すべての職業能力開発大学校・短期大学校において、効果的な周知・広報のための具体的な行動計画としてアクションプランを策定し、取組を強化したほか、地域のマスメディア等による効果的な広報を行うため、技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦等の学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関して、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施し、各種メディアに取り上げられることで、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力等を周知した。 ・訓練コースや定員の見直し等に関する取組は次のとおり。 - 職業能力開発促進センターでは、定員充足率を踏まえた訓練定員の見直しに加え、企業ニーズや、受講者の習得度、満足度等の測定結果を踏まえた訓練カリキュラムの改善等を行った。 - 職業能力開発大学校・短期大学校では、少子高齢化や生産年齢人口の減少等を背景としたものづくり現場へのロボ</p>	
---	---	--	---	--	--

				<p>ットの導入促進に対応するため、応用課程の生産システム技術系3科（生産機械、生産電気、生産電子情報）に、従来の仕上がり像に加え、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材育成を目的とした生産ロボットシステムコースを、平成30年度から先行して北陸・東海・九州の職業能力開発大学の3校に設置し、平成32年度以降、段階的に全国展開を図り、平成34年度までにすべての職業能力開発大学（10校）に設置することとしている。</p> <p>また、専門課程についても、ものづくり現場において、ロボット技術を活用した生産システムの導入及び改善提案、並びに導入機器の活用及び保守等ができる人材育成を目的とした訓練カリキュラムの検討を行っているところである。</p>	
--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・地域ニーズを捉えPDCAサイクルによる見直しを適切に行ったこと、女性の就業促進に向けた訓練や環境整備を実施したことは、評価できる。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 1 6	求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等		
業務に関連する政策・施策	政策目標 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標 - 5 - 1 求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第8号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ														
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	
訓練の質向上を目的とした講習の実施回数（計画値）	毎年度55回以上	-	-	-	-	55回以上	55回以上	予算額（千円）	-	-	-	-	-	
訓練の質向上を目的とした講習の実施回数（実績値）	-	-	-	-	-	67回	62回	決算額（千円）	-	-	-	-	-	
達成度	-	-	-	-	-	121.8%	112.7%	経常費用（千円）	-	-	-	-	-	
								経常利益（千円）	-	-	-	-	-	
								行政サービス実施コスト（千円）	-	-	-	-	-	
								従事人員数（人）	-	-	-	-	-	

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	<評価と根拠> 評価：B ・機構が有する職業能力開発ノウハウを活かした「カリキュラム作成ナビ」を開発し、ホームページ上で公開するとともに、認定申請に係る	<評価に至った理由> 求職者支援訓練の認定申請に係る審査を的確に行ったことに加え、機構が有する職業能力開発ノウハウを活かした「カリキュラム作成ナビ」を活用し、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の	

<p>事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>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）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>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）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものを踏まえた審査を行う。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>イ 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）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものを踏まえた審査を行う。</p>	<p><評価の視点></p> <p>・職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものを踏まえた審査を行ったか。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>求職者支援制度における機構の役割</p> <p>・「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、機構は、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・助言を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 制度の周知、広報 説明会：293 回 参加者数：2,940 人 - 訓練計画の策定等に関する相談援助 相談件数：8,824 件 <p>求職者支援訓練の認定申請書の審査</p> <p>・厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るための効果的な訓練内容となっているかを踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。</p> <p>【訓練コースの種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 基礎コース 社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練 - 実践コース 就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練 <p>・平成 29 年度開講分審査・認定状況</p> <p>【審査件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - コース数 4,333 コース（前年度実績 5,183 コース、前年度比 850 コース） - 定員 71,294 人（前年度実績 86,601 人、前年度比 15,307 人） <p>【うち認定件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - コース数 3,793 コース（前年度実績 4,384 コース、前年度比 591 コース） - 定員 61,594 人（前年度実績 72,427 人、前年度比 10,833 人） <p>（参考）全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 63,950 人（前年度上限 82,220 人）</p> <p>【認定コース定員の内訳】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 基礎コース 20,532 人（前年度実績 24,150 人、前年度比 3,618 人） - 介護系 8,334 人（前年度実績 11,508 人、前年度比 3,174 人） - 医療事務系 3,638 人（前年度実績 4,752 人、前年度比 1,114 人） 	<p>相談等を通じて訓練実施機関に提供することで、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の支援を行った。</p> <p>・すべての訓練実施機関に対し、定期的な実施状況等の確認を確実に実施した結果、開講コース 2,916 コースに対し、実際に実施状況確認を行った件数は 12,156 件となった。</p> <p>・訓練実施機関が抱える訓練運営上の課題の改善のため、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを基に「求職者支援訓練サポート講習」を全国の都道府県支部で 62 回実施し、受講者から「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答が 97.7%と高い評価を得た。また、特別な配慮が必要となる受講者への対応に戸惑う訓練実施機関等への支援のため、「特別な配慮が必要な方への支援について」等の講習を新たに実施した。</p> <p>これらを踏まえ、評価を B とした。</p> <p><課題と対応></p> <p>・雇用情勢の変化に対応した訓練コースが設定されるよう、訓練カリキュラムの見直し等について引き続き実施していく必要がある。</p>	<p>支援を行ったことは評価できる。</p> <p>また、平成 29 年度は訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題をもとに、訓練の質向上を目的とした講習を、機構による創意工夫の取組として全国の都道府県支部において 62 回実施し、受講者からの満足度が高かったことも評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから評価を B とした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>雇用情勢等の変化に応じた訓練コースが設定されるよう、引き続き就職に資するカリキュラムの開発等を実施していく必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p>
---	--	--	---	--	--	--

		<p>□ 的確な実施状況確認を行うとともに、</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 情報系 3,739人（前年度実績 4,346人、前年度比 607人） - その他の分野等 25,351人（前年度実績 27,671人、前年度比 2,320人） <p>その他の分野は、営業販売事務分野、デザイン分野等である。</p> <p>【うち不認定件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - コース数 540コース（前年度実績 799コース、前年度比 259コース） - 定員 9,700人（前年度実績 14,174人、前年度比 4,474人） <p><主な不認定理由></p> <ul style="list-style-type: none"> - 全国職業訓練実施計画、地域職業訓練実施計画において定められた認定上限値を超える申請があった。（基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の50%以内、求職者支援訓練に新規参入となる訓練実施機関の職業訓練の認定率は原則20%以内） - 訓練実施機関から認定申請の取り下げの申し出があった。等 <p>・機構による創意工夫の取組として、機構の有する職業能力開発のノウハウを活かし、これまでに介護・情報・建設分野などの20分野49訓練科の訓練カリキュラム及び成果シートを開発した。また、カリキュラム作成ナビについては、雇用情勢等の変化に応じてカリキュラム及び成果シート等の見直しを行っており、平成29年度においては、政府が進める「働き方改革実行計画」を踏まえ、女性のリカレント教育（学び直し）に関する訓練コースの訓練カリキュラム及び成果シートを開発した。</p> <p>【平成29年度に開発した訓練カリキュラム等（訓練科）】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 保育士科 - 看護師科 - 訪問看護師科 <p>【訓練カリキュラムの開発事例（看護師科）】</p> <p>離職看護師等のリカレント訓練の仕上がり像に係る調査・分析のため、医療機関、訓練実施機関等に、看護師に求められる能力等についてヒアリングを実施した。</p> <p>この結果、現場感覚の回復、最新の医療機器への理解、患者層の変化（高齢者の増加等）、勤務形態や勤務先の多様化への理解などが求められていることを把握した。</p> <p>これらを踏まえ、一般的な看護技術（注射等）、最新の医療機器に関する知識・技術、高齢者看護等に関する知識・技術、近年の勤務形態や病院以外の勤務先・職務内容の情報を習得できる訓練カリキュラムを開発した。</p> <p>・開発した訓練カリキュラム及び成果シートを盛り込んだ訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開するとともに、認定申請に係る相談等の機会を通じて訓練実施機関に提供することで、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資する訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援した。</p> <p>求職者支援訓練における不正防止の取組</p> <p>・的確な実施状況確認（実施状況確認件数12,156件）を行うと</p>		
--	--	----------------------------	--	---	--	--

<p>また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、(職業訓練実施計画も踏まえて)機構が有する職業訓練ノウハウを活用し、必要な指導及び助言を行うこと。</p>	<p>また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する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う。</p>	<p>不正防止の徹底に努める。</p> <p>八 認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供等、必要な指導及び助言を行う。</p> <p>また、訓練実施施設の抱える訓練運営上の課題を基に、訓練の質向上を目的とした講習(求職者支援訓練サポート講習)を55回以上行う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練の質向上を目的とした講習を55回以上行うこと。【数値目標】 	<p>ともに、不正通報メールアドレスの設置や、不適切な訓練の情報共有等を目的とした「求職者支援訓練ケース会議」を設置し、毎月開催する等、不正防止の徹底に努めた。</p> <p>訓練実施施設に対する指導・助言</p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練の質を確保するため、すべての訓練実施施設に対し、訓練及び就職支援の実施状況等を定期的(コースごとに原則月1回)に確認した。また、実施状況の確認時に、受講者に対するアンケートを実施し(コースごとに原則1回以上)アンケート結果を踏まえ、訓練実施施設に対する指導・助言を実施した。 <p>【「実施状況確認」の実施状況】</p> <p>訓練実施施設に対する実施状況確認件数 12,156件 (前年度実績 14,009件、前年度比 1,853件) 参考:開講コース数 2,916コース (前年度実績 3,391コース、前年度比 475コース)</p> <p>[実施状況確認のポイント]</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者の選考は適切に行われているか。 認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。 受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか。 就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか。 訓練実施施設が抱える課題はないか。等 <p>【実施状況確認における指導・助言事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職意欲に欠ける修了者への就職支援について、定期的に修了者間の情報交換の場を設けるなど、修了者の主体性を意識した就職支援の助言を行った。 精神の障害を抱え、対面によるキャリアコンサルティングが困難な受講者への対応について、電話やメールを活用した就職支援方法の助言を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 訓練の質向上を目的とした講習の実施 <p>機構による創意工夫の取組として、実施状況確認やアンケート等により把握した、訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題を基に、訓練実施施設の運営責任者等を対象とする訓練の質向上を目的とした講習(求職者支援訓練サポート講習。以下「サポート講習」という。)を全国の都道府県支部で実施した。</p> <p>全 62回(前年度実績 67回、前年度比 5回、達成度 112.7%) 受講者数 768人(前年度実績 809人、前年度比 41人) なお、サポート講習後の受講者に対するアンケート結果では、講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答が合計で 97.7%であった。</p> <p>【サポート講習のテーマ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応 受講者対応スキルの向上について 精神障害・発達障害の特徴と対応について 早期就職を実現させる訓練運営 新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのポイント どう実施する?職業能力開発講習 		
---	---	--	---	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - 特別な配慮が必要な方への支援について<平成 29 年度新規> - ケーススタディで学ぶ就職支援<平成 29 年度改訂> <p>【サポート講習の教材等】 全国共通の講習テキストや指導案などを作成し、指導案を基に支部が地域の課題を踏まえ講習を実施。</p> <p>【サポート講習受講者からの意見（自由記述）】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 「特別な配慮が必要な方への支援について」を受講しましたが、配慮が必要な方に限らず、すべての人に役立つスキルを学ぶことができました。 - 「ケーススタディで学ぶ就職支援」の演習では、実践的な事例を基に学べたので、今後活用していきたいと思います。 <p>民間教育訓練機関に対する周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省と協議して定めた「求職者支援訓練の認定申請書を提出するに当たっての留意事項」、「求職者支援訓練の選定方法」、「求職者支援訓練に係るカリキュラム作成に当たっての留意事項」及び「求職者支援訓練を実施するに当たっての留意事項」について、民間教育訓練機関の訓練運営等に役立てられるよう、改訂の都度、速やかにホームページに公開した。 ・機構が開発した訓練カリキュラム及び成果シート(20 分野 49 訓練科)を盛り込んだ訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開し、民間教育訓練機関の認定申請の利便性向上に取り組んだ(再掲)。 <p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・政府が進める「働き方改革実行計画」を踏まえ、女性のリカレント教育(学び直し)に関する訓練コース(保育士科、看護師科、訪問看護師科)の訓練カリキュラム及び成果シートを開発した。 		
--	--	--	--	--	--	--

4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・「働き方改革実行計画」を踏まえ、女性のリカレント教育に関する訓練コースの訓練カリキュラム及び成果シートを開発したことは、評価できる。
- ・実施状況確認等にて把握した訓練機関が抱える共通課題や対応策の事例については、訓練機関に積極的に情報発信することが必要ではないか。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

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

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

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 各業務共通事項</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。</p> <p>事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。</p> <p>利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。</p> <p>利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらのアンケート調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</p>	<p><評価の視点></p> <p>・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。</p> <p><評価の視点></p> <p>・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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>評議員会の開催</p> <p>・使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握した。</p> <p>- 開催日 平成29年7月31日</p> <p>- 内容 平成28年度の業務実績・自己評価及び平成29年度計画に基づく業務運営を説明した上で、意見交換を行い機構の業務に対する要望等を把握した。</p> <p>- 参加者 評議員 20人 機 構 役員等</p> <p>各種調査の実施</p> <p>・各種サービス終了時における有用度に関する調査や、サービス実施の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を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。</p> <p>- 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査</p> <p>- 地域センターの支援を受けた障害者に対するアンケート調査</p> <p>- 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</p> <p>- 職業リハビリテーションに関する助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査</p> <p>- マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査</p> <p>- 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対するアンケート調査</p> <p>- 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者及び受講者の所属長に対する追跡調査</p>	<p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <p>・法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、平成26年度にとりまとめた「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」が現場の支援に十分に活かされるよう、職業能力開発大学校等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象にした研修等に加え、平成29年度において、都道府県や民間教育訓練機関等の職業訓練指導員も対象とするスキルアップ訓練として専門的研修を実施し、ノウハウの確実な浸透に努めたことは評価できる。</p> <p>また、地方施設における好事例をフィードバックし、施設間の連携による取組の促進を図ったことは評価できる。</p> <p>さらに、平成29年度コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置準備（平成29年6月運用開始）等に取り組み、内部統制の充実・強化を図ったことは評価できる。</p> <p>情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めたことは評価できる。</p> <p>情報セキュリティ対策</p>	<p><評価に至った理由></p> <p>法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、平成26年度にとりまとめた「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」が現場の支援に十分に活かされるよう、職業能力開発大学校等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象にした研修等に加え、平成29年度において、都道府県や民間教育訓練機関等の職業訓練指導員も対象とするスキルアップ訓練として専門的研修を実施し、ノウハウの確実な浸透に努めたことは評価できる。</p> <p>また、地方施設における好事例をフィードバックし、施設間の連携による取組の促進を図ったことは評価できる。</p> <p>さらに、平成29年度コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置準備（平成29年6月運用開始）等に取り組み、内部統制の充実・強化を図ったことは評価できる。</p> <p>情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めたことは評価できる。</p> <p>情報セキュリティ対策</p>	

	<p>(2) 業績評価の実施及び公表</p> <p>適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p> <p>(3) 内部統制の充実・強化</p> <p>機構のミッションを有効かつ効率的に達成</p>	<p>(2) 業績評価の実施及び公表</p> <p>平成 28 年度業務実績については、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等により構成される外部評価委員会の意見を踏まえた自己評価を行うとともに、その結果及び国の評価結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</p> <p>また、平成 29 年度業務については、業務の進捗状況を定期的に把握するとともに、進捗管理重点テーマを設定して当該重点テーマに関する進捗状況を点検し、その結果を踏まえて、各職員の年度計画の達成に向けた意識の向上と業務の改善を図る。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p> <p>(3) 内部統制の充実・強化</p> <p>機構のミッションを有効かつ効率的に達成</p>	<p><評価の視点></p> <p>・機構が実施する業務に対して自己評価を行い、その結果を業務運営に反映させたか。また、設定した目標の達成状況等を分かりやすく公表しているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>・内部統制の充実・強</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査 - アビリンピック来場者に対するアンケート調査 - 在職者訓練の受講者に対するアンケート調査 - 在職者訓練の受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査 <p>・自由記述欄の内容も併せてこれらの調査結果を分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。</p> <p>(2) 業績評価の実施及び公表</p> <p>業績評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等で構成する外部評価委員会(職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会を含む。)を開催し、平成 28 年度業務実績及び自己評価について意見を聴取した。 【外部評価委員会】 <ul style="list-style-type: none"> - 第 26 回職業リハビリテーション専門部会(平成 29 年 6 月 12 日) - 第 8 回職業能力開発専門部会(平成 29 年 6 月 7 日) - 第 27 回外部評価委員会(平成 29 年 6 月 15 日) ・外部評価委員会(各専門部会を含む。)における意見を踏まえ、業務実績及び自己評価を取りまとめた業務実績等報告書を作成し、平成 29 年 6 月 30 日にホームページにおいて公表するとともに、同日に厚生労働大臣に提出した。また、自己評価を含む業務実績等報告書及び厚生労働大臣の評価結果については、機構内LANにより全職員に周知することにより、それぞれの職場・職務で評価結果を業務運営に反映させるよう指示し、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図った。 ・平成 28 事業年度業務実績評価書中の指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策並びに独立行政法人評価に関する有識者会議及び外部評価委員会における意見のうち、改善等の検討を要するものを進捗管理重点テーマとし、当該重点テーマが業務運営・事業計画に反映されるよう努めた。 <p>業務進捗管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種連絡会議等において、業務全般の進捗状況を定期的に把握した。また、職業能力開発業務の第 3 四半期までの進捗状況については、第 4 期中期計画及び平成 30 年度計画の審議のため平成 30 年 2 月 27 日に開催した運営委員会において報告し、意見を聴取した。 <p>(3) 内部統制の充実・強化</p> <p>内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、平成 29 	<p>の充実・強化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。 ・政府の方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施した。 <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制については、コンプライアンス推進体制を強化するとともに「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス意識の浸透とその状況の確認、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施し、内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。 ・標的型メール攻撃やWeb経由のマルウェア感染等については、日々巧妙化している状況のなか、技術的対策だけでは防ぐことはできないため、組織的対策や人的対策を充実さ 	<p>の推進については、政府の方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施したことは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから、評定をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>引き続き内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。</p> <p>また、引き続き機構全体として情報セキュリティ対策に取り組む必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>特になし。</p>
--	---	--	--	---	---	--

<p>(1) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問等には、高齢者雇用支援業務、障害者雇用</p>	<p>するため、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成 22 年 3 月に公表した報告書（「独立行政法人における内部統制と評価について」）及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図る。</p>	<p>するため、理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するよう、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施する。特にすべての職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るため、職員研修・情報提供等の取組を行う。</p>	<p>化を図っているか。</p> <p><評価の視点> ・各地域における事業主等とのネットワークの構築、連携強化に努めたか。</p>	<p>年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、以下の取組を実施した。</p> <p>また、各部・施設等の長に対して、これらの取組の推進状況を点検し、コンプライアンス推進委員会において検証を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 各部・施設等において、嘱託職員を含む全職員に対し、行動規範の解説用資料、コンプライアンスマニュアルを活用した職員の身分（みなし公務員規定）や守秘義務、倫理規程に重点を置いたコンプライアンス研修、勉強会等を年 1 回以上実施し、行動規範の更なる浸透、コンプライアンスの更なる徹底を図った。 - 各階層別研修において、ケーススタディを取り入れたコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修 7 回実施、708 人受講） - 全役職員（嘱託職員を含む。）を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況の検証を行った。 - 公益通報制度及び通報相談窓口（J E E D ホットライン）について、引き続き、周知用ポスター等を活用して制度とその意義を周知するとともに、外部通報窓口を設置した。（平成 29 年 6 月運用開始） <p>個人情報漏えい防止、情報セキュリティ対策及びハラスメントについて、「個人情報の漏えいリスクへの対応に係る基本方針」、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」等に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。</p> <p>内部統制システムの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による 2 元構造の体制の内部統制システムを整備している。 ・平成 29 年度は、機構本部及び施設（44 か所）を対象として内部監査を実施した。 ・内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。 <p>内部統制に関する情報の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、反社会的勢力への対応に関する規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載している。 <p>（４）事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>事業主等とのネットワークの構築及び連携強化に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等との連携強化に向けた取組 都道府県支部内の定期的な連絡会議の開催等を通じて事業所情報の共有を行うとともに、高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業能力開発の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、各施設間で業務研修を実施しているほ 	<p>せるなど、引き続き機構全体として情報セキュリティ対策に取り組む必要がある。</p>
--	---	--	--	--	--

<p>支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努めること。</p> <p>(2) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。</p>	<p>支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p> <p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図る。</p>	<p>有化を図るとともに、メールマガジンの活用の促進に努める。</p> <p>また、高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、施設間での業務研修の実施及び広報資料の相互設置、相談内容に応じて各施設の担当者が事業主等へ同行して業務説明、相談支援を行う等の取組を進めることにより、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p> <p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練業務の各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法等についての検討に基づく取組を進める。</p> <p>平成 26 年度にとりまとめた「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を活用し、公共職業能力開発施設の指導員等を対象に、支援・対応に係る専門的研修を実施する。</p> <p>国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、特別な配慮が必要な支援対象者への対応及び支援を実践し、各施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するための研修を</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図っているか。 	<p>か、広報資料の相互設置、相談内容に応じて各施設の担当者が事業主等へ同行して業務説明、相談支援を行う等の取組を実施している。</p> <p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>業務運営面での一体化・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウを普及するため機構の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。 <p>【実施研修】</p> <p>「精神・発達障害に配慮した支援と対応」コース(スキルアップ訓練内)</p> <p>機構、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等の職業訓練指導員等を対象に、「理解と接し方編」、「訓練の支援と支援体制編」及び「就職活動の支援編」の3コースを実施した。実施に当たっては、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同して取りまとめた「特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」をテキストとして使用した。また、全国の公共職業能力開発施設を実施場所とする出前型による実施や、通信を活用した実施により、幅広い地域での普及を図った。(機構の職業訓練指導員等 87 人、機構以外の職業訓練指導員等 240 人受講)</p> <p>特別な配慮が必要な訓練生への対応研修</p> <p>特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の職業能力開発施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するため、中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校において研修を実施した(8人が修了。)</p> <p>障害特性を理解した訓練生支援力向上研修</p> <p>支援ノウハウをより多くの職業訓練指導員に普及するため、「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」を修了した者の事例発表を含めた研修を実施した。(平成 29 年 9 月 21,22 日</p>	
--	--	---	---	--	--

	<p>(6) 情報提供及び広報の実施</p> <p>高年齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高年齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>また、高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p>	<p>行うほか、国立職業リハビリテーションセンターにおいて、支援技法等の更なる普及を図るための研修を実施する。</p> <p>加えて、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。</p> <p>(6) 情報提供及び広報の実施</p> <p>高年齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高年齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>また、高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページやメールマガジン等を通じて積極的に広報を行う。</p> <p>なお、都道府県支部広報委員会を開催し、総合的・効果的な広報に努める。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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をホームページ等を通じて提供するとともに、高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容等や、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。 	<p>15人受講)</p> <p>中高年層の早期再就職に向けた中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証事業において、能力開発担当部が行う検討委員会に高齢者雇用支援担当部の職員が参画し、担当業務の知見も活用しながら、3分野3コースのカリキュラムモデルを開発した。</p> <p>地方施設における施設間連携の取組については、半期ごとにとりまとめ、好事例を各施設にフィードバックした。</p> <p>【施設間連携の取組例】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業能力開発促進センターにおいて、地域センターの職業準備支援の利用者に対し、訓練場面の環境を活用した作業体験を実施 - 求職者支援訓練サポート講習「精神障害・発達障害の特徴と対応について」の講師を、障害者職業カウンセラーが担当 - 地域センターの障害者職業カウンセラーが職業能力開発促進センターを訪問して、特別な配慮が必要な訓練生に対する相談を行うなど、連携した支援を実施 <p>(6) 情報提供及び広報の実施</p> <p>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の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「エルダー」、「働く広場」をホームページ上で参照できるよう、電子ブックを掲載している。 ・「エルダー活躍先進事例集」、コンテスト事例集「高年齢者を戦力に」、「調査研究報告書」等の高年齢者の雇用に関する資料や「就業支援ハンドブック」、「職場改善好事例集」、「調査報告書」等の障害者の雇用に関する資料のほか、発達障害者の雇用ノウハウに関する動画や地域センターの支援を紹介した動画をホームページに掲載している。 <p>機構業務の積極的な広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・戦略的かつ計画的な広報活動を行うとともに、広報に関する連携を深めるために設置した広報戦略会議により平成30年度広報活動方針を策定した。 ・機構本部において広報実施計画を策定するとともに、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報を実施するために設置した都道府県支部広報委員会により、地域の実情に応じた都道府県支部広報実施計画を策定した。 ・機構本部及び各施設でニュースリリース等の積極的な広報活動に取り組み、新聞・雑誌・テレビ・ラジオ等のマスメディアへの機構業務の掲載件数は全国で2,488件(前年度実績2,371件)であった。 ・広報活動のノウハウを共有し、効果的な取組を推進するため、各施設から広報活動実績の報告を収集し、積極的なニュースリリースによるマスメディアを通じた広報や、ツイッター及びフェイスブックの活用、地域の事業主団体や市町村と連携した取組等の好事例を各施設へと情報提供した。 ・機構が実施する事業の最新情報をタイムリーに提供するため、原則として月1回メールマガジンを発行した。平成25年 		
--	---	---	--	--	--	--

		<p>(7) 東日本大震災に係る対策の実施</p> <p>被害を受けた地域における雇用面への影響等を踏まえ、障害者の雇用の確保・安定のための対策を引き続き実施する。</p> <p>被災地域において不足している建設人材を育成するための震災復興訓練を実施すると</p>		<p>6月28日の創刊準備号から通巻63号(特別号含む)発行し、9,464件の配信登録があった。(平成30年3月末現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一都道府県支部内の各施設で実施している業務を紹介するリーフレットを全都道府県支部で作成し、支部単位での一体的な広報活動に努めた。 <p>ホームページの掲載情報の充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構が実施する業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、職業訓練コースの受講案内等について、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。 <p>【高齢者の雇用支援業務】</p> <p>高齢者の雇用に関する資料、65歳超雇用推進助成金の内容と申請に関する取扱い、都道府県支部の相談窓口の案内等を掲載した。また、高齢者雇用開発フォーラムや都道府県支部が開催する生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ等の案内を掲載した。</p> <p>【障害者の雇用支援業務】</p> <p>障害者の雇用に関する資料、障害者雇用納付金制度の内容と申告申請に必要な手続、障害者雇用納付金に基づく助成金の内容と申請に関する取扱い、地域センターや都道府県支部等の相談窓口の案内等を掲載した。また、地域センターにおいて実施するリワーク支援説明会、職業リハビリテーション関係のセミナー及び研修の申込等の案内や、利用者向けのリーフレット、Q&A集を掲載するとともに、都道府県支部が開催する地方アビリンピックや障害者職業生活相談員資格認定講習等の案内を掲載した。</p> <p>【職業能力開発の支援業務】</p> <p>各職業能力開発施設で実施する離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練に係る訓練コースについて、訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報、利用者の声等についてわかりやすく掲載した。また、求職者支援制度による職業訓練の実施を検討している民間教育訓練機関向けに、申請の手続や認定基準等についての情報を掲載した。そのほか、全国の公共職業能力開発施設及び民間教育訓練機関等で実施するハロートレーニングの情報について、訓練を実施している都道府県名、訓練分野、開講年月、訓練期間、フリーワード等によりワンストップで検索できるハロートレーニング情報検索システムにより情報提供を行った。</p> <p>(7) 東日本大震災に係る対策の実施</p> <p>地域センター特別相談窓口の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 被災7県(青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉)の地域センターに設置している特別相談窓口において、被災の影響により再就職に支援を必要とする障害者に対する相談業務を実施した(平成29年度相談数:1人)。 具体的な支援事例については、障害者の再就職に係る支援として、就職活動に係る相談、職業評価、ジョブコーチ支援等、被災地の障害者のニーズに応じた支援を実施した。 なお、震災被害が甚大であり、障害者の職場復帰や再就職に係る相談の増加が見込まれるため、支援体制を強化した3 		
--	--	--	--	--	--	--

	<p>(7) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p>	<p>(8) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>新たな政府の方針を踏まえた情報セキュリティ対策を推進するため、職員に対して情報セキュリティポリシーの周知、徹底を図る。</p> <p>イ 職員に対して情報セキュリティに関する教育訓練を実施する。</p> <p>ロ 情報セキュリティ監査を計画的に</p>	<p><評価の視点></p> <p>・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。</p>	<p>センターにおけるジョブコーチ支援実施件数は207件と、平成23年度実績(187件)を10.7%上回っており、被災地における高いジョブコーチ支援ニーズに引き続き対応している。</p> <p>職業訓練等関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・震災復興訓練の実施 被災地域において不足している建設人材の育成を目的に、東日本大震災の被災地等の4県(青森、岩手、宮城、福島)において、被災離職者等を対象とした震災復興訓練を実施した。 なお、青森、岩手においては、被災離職者等の交通の利便性も考慮して、地方公共団体が所有する建物の一部を仮設実習場として借り受け、訓練を実施した。 - 実施訓練科数 11科、入所者数 551人。 【訓練科の例】 住宅建築施工科、住宅リフォーム技術科 ・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した(授業料等免除者数:延べ97人) ・求職者支援訓練における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、審査を実施した。 - 審査(認定)コース数 21コース(前年度実績 32コース、前年度比 11コース) - 審査(認定)定員 208人(前年度実績 318人、前年度比 110人) <p>雇用促進住宅関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省の要請に基づき、岩手県、宮城県及び福島県の被災3県が定める地域の東日本大震災被災者に対する住宅の無償提供期間を、平成31年3月末まで更新可能とした。その他の地域の被災者については、平成30年3月末をもって無償提供期間を終了した。 入居戸数:25戸(平成30年3月末現在) 【参考】入居決定戸数:8,262戸(累計) <p>(8) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>組織的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣サイバーセキュリティセンター(NISC)や厚生労働省からの指示に基づき、情報セキュリティ対策を講じた。また、NISCや厚生労働省から情報提供されたインシデント発生事例等を踏まえ、ソフトウェアの脆弱性に対する修正プログラムの適用や、ウイルス付きメールの送信元からのメールを受信できない設定等の必要な対策を講じた。 ・基幹ネットワークシステムの運用委託業者からの運用日報、定例会議(毎月1回)等を通し、障害発生状況報告及び改善策の提案を受け、対策を講じた。 ・平成28年8月に改定された「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準」に対応するため所要の改正を行った関係通達に基づく業務実施を徹底した。 ・情報セキュリティインシデントの発生に備え、緊急連絡体制を構築するとともに、対処手順書を整備し、厚生労働省のCSIRTとの連携訓練等により手順を確認した。 	
--	---	--	---	--	--

		<p>実施する。</p> <p>サイバー攻撃等によりインターネットを通じて情報漏出することを防止するため、必要な措置を講じる。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティ対策を総合的に推進するための計画（3か年計画）に基づき、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 情報セキュリティ対策の実効性を担保するため、10システムを対象として情報セキュリティ監査を計画的に実施した。 - 機構本部及び施設職員を対象に外部専門家である情報化統括責任者（CIO）補佐官による情報セキュリティ講習を実施した。また、実施に当たっては、標的型メール攻撃の事案を踏まえた内容とした。 ・システム運用・保守の業務を外部委託している各個別情報システムについて、情報セキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置等を確認した。 ・厚生労働省による情報セキュリティ監査（ペネトレーションテスト等）を受検した。 ・「平成29年度情報セキュリティ対策に係る教育実施計画及び自己点検計画」を策定し、情報セキュリティ講習のほか、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 標的型メール攻撃に対する模擬訓練を実施した。 - 全職員を対象に、情報セキュリティに係る確認テストを年2回実施した。 - 全職員に対し、情報セキュリティに関するメールマガジンを配信した。 - 情報セキュリティ意識の醸成を図るため、全職員が情報セキュリティに関する自己点検を実施した。 - CSIRTに属する職員に、情報セキュリティインシデントへの対応を的確に行うための知識を習得する研修を受講させた。 <p>人的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティ等に関する最新の情報を基に、各個別情報システムの担当者へCIO補佐官から随時助言した。 ・機構本部及び施設職員を対象に、CIO補佐官による情報セキュリティ講習を実施した。実施に当たっては、標的型メール攻撃の事案を踏まえた内容とした。（再掲） ・情報セキュリティ意識の醸成を図るため、全職員に対し、情報セキュリティに関する自己点検、確認テスト及び標的型メール攻撃に対する模擬訓練を実施した。また、情報セキュリティに関するメールマガジンを配信した。（再掲） ・各個別情報システムの管理担当者を対象に、情報セキュリティポリシーに基づくシステム運用業務の管理や、調達に関する説明会を実施した。 <p>技術的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹ネットワーク上にある個人情報等の機微情報について、インターネット経由で漏出しないよう技術的対策を講じている。 ・ファイアウォール・不正侵入防御装置を設置し、外部からの基幹ネットワークへの攻撃対策を行っている。 ・標的型メール攻撃対策として、標的型攻撃対策装置及びウイルスやスパムメールから保護する対策装置を設置している。 ・24時間通信を監視するSOC（セキュリティオペレーションセンター）サービスを導入し、万一、不正通信が確認された場合には、通信を強制的に遮断する仕組みとしている。 		
--	--	---	--	--	--	--

	<p>(8) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。</p>	<p>(9) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> インターネット対策として、Webウイルス対策機器を導入している。またフィルタリングソフトによりインターネットの接続先を制限し、既知の危険なサイトや万一の際に情報流出先となるサイトへ接続できないように設定している。 標的型メール攻撃対策として、すべてのメールを対象に添付された実行形式ファイルの自動削除の設定をしている。 事務用端末の対策として、ウイルス対策ソフトを機構本部において一元的に管理するとともに、許可なくソフトウェアをインストールできないようにし、ウイルスを含む可能性のある実行形式ファイルについても自動的に起動できないよう制限している。なお、基幹ネットワークにおいては未許可の端末及びUSBメモリ等を接続できないようにし、部外者のネットワーク侵入を防止している。 自動ファイル暗号化ツールにより、万一、暗号化したファイルが流出した場合でも、読み取りができないよう措置している。 <p>(9) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)等において廃止することとされた木造(戸建て)宿舍等については、平成29年度において29施設廃止した。 <p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 内部統制の更なる向上のため、平成29年度コンプライアンス推進計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置(平成29年6月運用開始)等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。 平成29年度計画においても、情報セキュリティポリシーの周知・徹底を図るため、職員に対して情報セキュリティポリシーに関する教育訓練を実施するとともに、内部監査室において、情報セキュリティ監査を計画的に実施している。技術的対策についても、サイバー攻撃等によりインターネットを通じて情報漏出することを防止するため、必要な対策を講じている。また、次期中期目標においても、「情報セキュリティ対策の強化」が明記されたことを踏まえ、平成30年度計画において、情報セキュリティ講習の回数を増やして実施することとしている。 	
--	---	---	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- 様々な手段でシナジー向上を目指していることは、評価できる。
- 発達障害、精神障害に対する訓練において、地域センターとの総合的な支援活動が望まれる。

様式 1 - 1 - 4 - 2 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2 - 1	効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮		
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
本部の管理部門の職員数の削減(計画値)	旧雇用・能力開発機構との統合後3年以内に19名以上削減	-	2名	11名	-	-	-	平成24年度 6名
本部の管理部門の職員数の削減(実績値)	-	6名	2名	11名	-	-	-	平成26年度までに19名削減済み
達成度	-	-	100.0%	100.0%	-	-	-	-
一般管理費の節減(計画値)(百万円)	最終事業年度までに平成24年度予算と比べて15%以上節減	2,932	-	-	-	-	-	平成25年度までに15%以上節減済み
一般管理費の節減(実績値)(百万円)	-	-	18.2% (2,398)	18.2% (2,398)	18.2% (2,398)	18.2% (2,398)	18.2% (2,398)	-
達成度	-	-	(121.3%)	(121.3%)	(121.3%)	(121.3%)	121.3%	-
業務経費の節減(計画値)(百万円)	最終事業年度までに平成24年度予算と比べて5%以上節減	38,204	-	-	-	-	5%以上節減	-
業務経費の節減(実績値)(百万円)	-	-	3.6% (36,836)	3.9% (36,697)	4.3% (36,561)	4.7% (36,427)	5.0% (36,294)	-
達成度	-	-	(72.0%)	(78.0%)	(86.0%)	(94.0%)	100.0%	-

注) 一般管理費は、人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的実施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時(平成23年10月)のスリム化(20名)に加え、更に統合後3年以内に19名以上のスリム化に取り組むこと。</p> <p>本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや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(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によ</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時(平成23年10月)のスリム化(20名)に加え、更に統合後3年以内に19名以上のスリム化に取り組む。</p> <p>本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや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(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め各部門が緊密な連携を取りながら毎年度業務の質及び量について点検を行うことによ</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>本部の業務部門については、各部門が緊密な連携を取りながら平成29年度下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映させるとともに、統合によるシナジー効果の一層の発揮を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <p>・本部の業務部門については、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果の一層の発揮を図っているか。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>機構本部の業務部門については、平成29年度下半期に総務部総務課において各部・室とのヒアリングを実施し、業務の質及び量の点検を行った上で、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう、平成30年度における業務運営体制の再構築を行った。</p>	<p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <p>・奈良及び愛知の高齢・障害者業務課等を職業能力開発促進センター庁舎等に移設・集約を実施した。</p> <p>・一般管理費については、予算において、平成24年度予算と比べて15%以上の節減を達成した。</p> <p>・業務経費については、予算において、平成24年度予算と比べて5%の節減を達成した。</p> <p>・一者応札・応募の改善のための取組を実施した結果、平成29年度の一者応札・応募件数割合は、16.4%となり、調達等合理化計画に定めた目標(19.0%以下)を2.6ポイント下回り達成した。</p> <p>これらを踏まえ、評価をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>・調達等合理化計画に基づき、引き続き一者応札・応募の改善等の取組を着実にを行う必要がある。</p>	<p><評価に至った理由></p> <p>地方施設の集約化について、奈良及び愛知の高齢・障害者業務課等を職業能力開発促進センター庁舎等に移設・集約を実施したことは評価できる。</p> <p>さらに、一般管理費については、平成24年度予算と比べて15%以上の節減を達成したことは評価できる。</p> <p>また、業務経費について、平成24年度予算と比べて5%の節減を達成したことは評価できる。</p> <p>契約の適正化については、一者応札・応募の改善のための取組を実施した結果、平成29年度の一者応札・応募件数割合は、16.4%となり、調達等合理化計画に定めた目標(19.0%以下)を2.6ポイント下回り達成したことは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから、評価をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方針></p> <p>利用者のニーズや利便性、コスト、業務量を勘案しつつ、引き続き地方施設の集約化に取り組む必要がある。</p> <p>調達等合理化計画に基づき、引き続き一社応札・応募の改善等の取組を着実に取り組む必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>特になし。</p>	

<p>るシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制を再構築すること。</p> <p>地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図ること。</p> <p>地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消すること。</p> <p>2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第3期中期目標期</p>	<p>り業務量の変化に見合った効率的な実施体制とするとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制を再構築する。</p> <p>地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図る。</p> <p>地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消することとする。このため、平成25年度中を目標に施設の立地条件、現況、集約等のコスト等を把握・検証し、その検証結果を踏まえ、平成26年度以降の年度計画において集約等の目標を掲げ、順次集約等に取り組むこととする。施設を集約等に当たっては、予算の効率化の観点から、借上げ施設の解消を中心に取り組むこととする。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p>	<p>地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するべく、奈良等の都道府県支部高齢・障害者業務課について都道府県支部総務課が所在する職業能力開発促進センターの庁舎等に移設・集約を行い、借上げ解消等を図る。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するための取組を進めているか。 	<p>施設の立地条件、利用者のニーズや利便性、コスト等を把握・検証し、平成29年度計画に掲げた奈良及び愛知の高齢・障害者業務課等を職業能力開発促進センター庁舎等に移設・集約した。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p>		
---	---	---	--	---	--	--

<p>間の最終事業年度において、平成 24 年度予算と比べて 15%以上の額を削減すること。</p> <p>また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第 3 期中期目標期間の最終事業年度において、平成 24 年度予算と比べて 5%以上の額を削減すること。</p> <p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行うこと。</p> <p>3 人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏</p>	<p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標</p> <p>一般管理費(人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。)については効率的な利用に努め、第 3 期中期目標期間の最終事業年度において、平成 24 年度予算と比べて 15%以上の額を削減する。</p> <p>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第 3 期中期目標期間の最終事業年度において、平成 24 年度予算と比べて 5%以上の額を削減する。</p> <p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行う。</p>	<p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化</p> <p>一般管理費及び業務経費については、不要な支出の削減を図るため、人事評価の基準への「コスト意識・ムダ排除」の導入、無駄削減に関する職員からの提言の募集等、職員の意識改革に関する取組により省資源、省エネルギー等に努め、徹底した冗費の削減を行う。</p> <p>また、業務実施体制の見直しによるコスト削減に取り組む。</p>	<p><定量的指標></p> <p>・一般管理費(人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。)については、効率的な利用に努め、第 3 期中期目標期間の最終事業年度において、平成 24 年度予算と比べて 15%以上の額を削減すること。【数値目標】</p> <p><定量的指標></p> <p>・業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第 3 期中期目標期間の最終事業年度において、平成 24 年度予算と比べて 5%以上の額を削減すること。【数値目標】</p> <p><評価の視点></p> <p>・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。</p>	<p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化</p> <p>厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について(要請)」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。</p> <p>一般管理費</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部移転に伴う借料の見直し等により、予算において、平成 24 年度の 2,932 百万円に対し、平成 29 年度は 2,398 百万円となり、18.2%の節減を図った。 ・さらに、執行における節減等の取組として、「コスト意識・ムダ排除」の観点を人事評価の際の着眼点に盛り込み、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図った。 <p>業務経費</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者等雇用相談援助経費の見直し等により、予算において、平成 24 年度の 38,204 百万円に対し、平成 29 年度は 36,294 百万円となり、5.0%の節減を図った。 ・さらに、執行における節減等の取組として、「コスト意識・ムダ排除」の観点を人事評価の際の着眼点に盛り込み、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図った。 ・平成 29 年度においては 2 施設を移設・集約し、業務実施体制を見直したことにより、建物借料等に係る節減を図った。 		
---	---	---	--	--	--	--

<p>まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、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するものとする。</p> <p>4 契約の適正化</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。</p> <p>公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。</p>	<p>(2) 契約の適正化</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。</p> <p>公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施する。</p>	<p>(2) 契約の適正化</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。</p> <p>公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施する。</p> <p>「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」(平成27年5月25日総務大臣決定)等を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、「調達等合理化計画」の策定及び平成28年度計画の自己評価に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。</p>	<p><評価の視点></p> <p>・「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、契約監視委員会において、同計画の策定や入札、契約について点検しているか。</p>	<p>(2) 契約の適正化</p> <p>・契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。</p> <p>・「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、重点的に取り組む分野における評価のために適切な指標を設定し、毎年度6月末までに調達等合理化計画の策定、公表及び主務大臣への報告を実施することとなったことから、平成29年6月30日に調達等合理化計画を公表するとともに、厚生労働大臣に報告した。</p> <p>一者応札・応募(以下「一者応札等」という。)の改善のため、一者応札等となった要因の把握・分析を行い、改善措置を策定し、次回調達において改善方針を着実に実行するPDCAサイクルを活用した取組を行った。</p> <p>随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続を開始する前に、機構本部内に設置された「随意契約検証チーム」において、機構本部及び施設の調達を要求する部署から提出された随意契約協議書(随意契約によらざるを得ない理由等を記載したもの)の内容が適切であるか厳正なチェックを行った。</p> <p>不適切な調達を防止するため、各施設における調達予定案件の中から一部の案件を抽出し、契約事務担当者向けに作成した「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか機構本部において確認した。</p> <p>・平成29年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、366件、32.2億円となり、平成28年度の376件、37.9億円から10件の減、5.7億円の減となった。</p> <p>また、平成29年度の一者応札等件数割合は16.4%となり、平成29年度調達等合理化計画における重点的に取り組む分野における目標指標として設定した目標値(第3期中期計画の初年度である平成25年度の一者応札等件数割合)の19.0%を2.6ポイント下回った。</p>	
--	--	--	--	---	--

<p>一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p>	<p>一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。</p>	<p>一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。</p>	<p><評価の視点> ・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。</p> <p><評価の視点> ・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用は適切であるか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、「平成 29 年度独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構調達等合理化計画」の策定に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、平成 28 年度の一般競争入札等において真に競争性が確保されているかの点検・見直し(平成 28 年度分)が行われ、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。 ・契約に係る規程類については、会計規程、「契約事務の実施に関する件」の達等を適切に運用した。また、契約方式の選定方法等を定めたガイドライン及び具体的な契約手続について取りまとめたマニュアルに基づき、契約の適正化を図った。なお、「独立行政法人における契約の適正化(依頼)」(平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局事務連絡)において講ずることとされている措置については、すべて実施済みである。 ・調達を行う際の契約事務手続の実施に当たっては、契約担当役(機構本部にあっては経理担当理事、施設にあっては施設長)の決裁を得た上で、契約方式、契約スケジュール、競争参加資格、仕様書等を入札・契約手続運営委員会に諮り、契約事務担当課において開札等の契約事務を実施した。 ・入札及び契約に係る審査機関として入札・契約手続運営委員会を設置し、当委員会において主に次に掲げる事項について調査審議し、契約の適正化を図った。 <ul style="list-style-type: none"> 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由 一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、参加資格、仕様書の内容、評価基準等 随意契約(競争性のない随意契約であって随意契約限度額を超えるもの)によろうとする場合の相手方 競争参加希望者の参加資格の有無 競争入札に付しても入札者がなかった場合の取扱い、一者応札等になった場合の改善策、再委託が予定されている場合の内容、理由、再委託先 ・調達手続を開始する前に、競争性の確保及び一者応札等の改善に関する項目等を取りまとめた「点検シート」により、自主点検を行い、さらに、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。 ・総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、次の措置を講ずることにより競争性及び透明性を確保した。 <ul style="list-style-type: none"> - 総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争によろうとする場合には、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施。 - 公告から入札書又は企画書提出日までの十分な日程を確保。 - 入札説明書、企画競争説明書に、評価項目、評価基準、配 		
--	--	---	--	--	--	--

<p>監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p> <p>5 保有資産の見直し</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分すること。</p> <p>職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地については、平成 25 年度以降に売却し国庫納付すること。</p> <p>職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成 24 年 12 月 14 日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後 5 年を目途に廃止等の措置を講じるとも</p>	<p>監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p>	<p>「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>点等を明記。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争においては、「総合評価専門部会」、「企画提案書評価委員会」を設置し、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施。 ・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。 ・関連公益法人との関係については、財務諸表附属明細書により情報を開示している。 <ul style="list-style-type: none"> - 労働関係法人企業年金基金 確定給付企業年金法に基づき設立された法人であって、同法に基づき加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。） - 雇用支援機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである。（健康保険料の事業主負担分を負担している。） - 一般財団法人 S K 総合住宅サービス協会 一般競争入札により実施している雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務の一部を受託しているものである。 	
--	--	--	--	---	--

<p>に、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付すること。</p> <p>6 公共サービス改革法に基づく民間競争入札の導入</p> <p>機構の基幹ネットワークシステムに係る保守・運用の委託業務については、公共サービス改革法（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成 18 年法律第 51 号））に基づく民間競争入札を実施し、経費の節減に努めること。</p> <p>7 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。</p>	<p>(3) システムの効率化等</p> <p>公共サービス改革基本方針(平成 24 年 7 月 20 日閣議決定)に基づき、公共サービス改革法（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成 18 年法律第 51 号)）に規定する民間競争入札の実施により、平成 29 年度から基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、経費の削減を図る。</p> <p>業務処理の効率化・合理化を図るため、旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムについて、平成 26 年度までに統合を行う。</p> <p>3 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p>	<p>(3) システムの効率化等</p> <p>平成 29 年度からの基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」(平成 18 年法律第 51 号)に規定する民間競争入札の手続きにより落札した業者において、契約内容が履行されるよう管理する。</p> <p>3 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施費用を随時把握したうえで、事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、契約内容が履行されるよう管理しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務改善の取組を適切に講じているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>(3) システムの効率化等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託事業について、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」(平成 18 年法律第 51 号)に規定する民間競争入札を平成 28 年度に実施し、落札した業者に平成 29 年 5 月から業務委託を開始した。 ・委託業者からの運用日報及び月報の提出並びに毎月 1 回開催の定例会議により、業務の進捗管理を行った。 ・SLA（サービスレベルアグリーメント）を導入し、基幹ネットワークシステムのサービス提供時間や障害復旧時間等の項目について基準を設け、これらの項目について四半期ごとに達成状況を把握し、契約内容が履行されるよう管理した。なお、基準以下の評価の場合には委託費を減じることができる契約としている。 <p>3 事業の費用対効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・予算の執行について、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算の執行状況を把握するとともに、利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じた追跡調査の結果等から業務改善につなげるべき点を分析し、それらを踏まえて平成 30 年度計画を作成した。 		
---	---	--	---	---	--	--

<p>8 講習及び啓発事業の事業規模についての配慮</p> <p>機構が行う障害者の雇用に関する講習の事業及び障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに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をきたさないように、その事業規模について配慮すること。</p>	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに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ように、その事業規模について配慮する。</p>	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに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ように、その事業規模について配慮する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業について、財源を踏まえた適切な事業規模となっているか。 	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金等の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないように実施した。 <p><平成 28 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設の立地条件、利用者のニーズや利便性、コスト等を把握・検証し、平成 29 年度計画に掲げた奈良及び愛知の高齢・障害者業務課等を職業能力開発促進センター庁舎等に移設・集約した。 ・独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づき、平成 29 年 6 月 30 日に調達等合理化計画を公表するとともに、厚生労働大臣に報告した。 <ul style="list-style-type: none"> 一者応札・応募（以下「一者応札等」という。）の改善のため、一者応札等となった要因の把握・分析を行い、改善措置を策定し、次回調達において改善方針を着実に実行する P D C A サイクルを活用した取組を行った。 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続を開始する前に、本部内に設置された「随意契約検証チーム」において、本部及び施設の調達を要求する部署から提出された随意契約協議書（随意契約によらざるを得ない理由等を記載したもの）の内容が適切であるか厳正なチェックを行った。 不適切な調達を防止するため、各施設における調達予定案件の中から一部の案件を抽出し、契約事務担当者向けに作成した「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか本部において確認した。 <p>平成 29 年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、366 件、32.2 億円となり、平成 28 年度の 376 件、37.9 億円から 10 件の減、5.7 億円の減となった。また、平成 29 年度の一者応札等件数割合は 16.4%となり、平成 29 年度調達等合理化計画における重点的に取り組む分野における目標指標として設定した目標値（第 3 期中期計画の初年度である平成 25 年度の一者応札等件数割合）の 19.0%を 2.6 ポイント下回った。</p>		
--	---	---	--	---	--	--

4 . その他参考情報

特になし

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

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価								
				業務実績	自己評価	評価	B							
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙 - 1 のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙 - 2 のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙 - 3 のとおり</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙 - 1 のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙 - 2 のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙 - 3 のとおり</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金を全額収益化し、損益が発生した場合には、その発生理由が明らかになってお 	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標に基づく平成29年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。 ・運営費交付金については、以下の収益化基準を採用し、適正に執行した。 <ul style="list-style-type: none"> - 業務部門の経費の（直接業務費・間接業務費・業務部門の人件費）は業務達成基準を採用し、達成度を測る指標として「投入経費」を採用した。 - 管理部門の経費（管理部門の人件費・一般管理費）は、期間進行基準を採用した。 <p>予算措置</p> <p>平成29年度は、高齢者等雇用相談援助経費の見直し等により予算の節減を図った。 （単位：百万円）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金 予算額 (うち、既定分)</td> <td>68,042 (63,226)</td> <td>68,207 (63,213)</td> <td>+165 (13)</td> </tr> </tbody> </table> <p>運営費交付金を全額収益化し発生した利益の分析</p> <p>運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施するとともに、運営費交付金を全額収益化したことにより発生した利益については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。</p>		28年度	29年度	対前年度増減	運営費交付金 予算額 (うち、既定分)	68,042 (63,226)	68,207 (63,213)	+165 (13)	<p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般管理費については、予算において、平成24年度予算と比べて15%以上の節減を達成した。 ・業務経費については、予算において、平成24年度予算と比べて5%の節減を達成した。 ・職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）及び第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に基づき、平成29年度においては、63件の処分を行った。また、同計画等以外にもその必要性の検証を押し進め、さらに82件の処分を行った。 ・雇用促進住宅については、平成28年度に不調となった東ブロックの住宅に係る入 	<p><評価に至った理由></p> <p>中期目標に基づき、一般管理費については、平成24年度予算と比べて15%以上、業務経費については、平成24年度予算と比べて5%節減したことは評価できる。</p> <p>財産処分等に関する計画については、職員宿舎の処分計画のほか自主的な見直しも行ったことは評価できる。</p> <p>また、雇用促進住宅について、平成28年度に不調となった東ブロックについて売却したことは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることと評価できることから、評価をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>不要財産の処分について、今後も一層の処分の促進に努める必要がある。</p> <p>また、雇用促進住宅の譲渡・廃止業務について、平成33年度までに完了するよう、当該業務を推進する必要がある。</p>
	28年度	29年度	対前年度増減											
運営費交付金 予算額 (うち、既定分)	68,042 (63,226)	68,207 (63,213)	+165 (13)											

			<p>り、それが合理的なものとなっているか。</p> <p><評価の視点> ・当期総利益(又は当期総損失)の発生要因が明らかにされているか。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。</p> <p><評価の視点> ・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。</p> <p><評価の視点> ・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。</p>	<p style="text-align: right;">(単位:百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1409 199 2285 304"> <tr> <td></td> <td>27年度</td> <td>28年度</td> <td>29年度</td> </tr> <tr> <td>運営費交付金未使用残高</td> <td>7,256</td> <td>7,206</td> <td>6,939</td> </tr> </table> <p>平成27年度は運営費交付金債務を示すものである。</p> <p>当期総利益(または当期総損失)の発生要因及び分析</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年度については、高齢・障害者雇用支援助定、障害者職業能力開発助定、職業能力開発助定及び認定特定求職者職業訓練助定において、独立行政法人会計基準に基づき、中期目標期間最後の事業年度の期末処理として前年度までに生じた運営費交付金債務残高を全額収益化したこと及び業務達成基準・期間進行基準により、当該年度に配分された運営費交付金を収益化したことにより利益が発生した。 なお、宿舍等助定においては当期総損失が25億円生じた。これは、閣議決定に基づき雇用促進住宅の譲渡・廃止を進めたことにより家賃収入が減少したことが主な要因である。 高齢・障害者雇用支援助定、障害者職業能力開発助定、職業能力開発助定及び認定特定求職者職業訓練助定の利益剰余金348億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第17条第2項に基づき、平成30年度に国庫へ納付する予定である。 また、宿舍等助定の利益剰余金306億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第17条第1項に基づき厚生労働大臣の承認を受けた前中期目標期間繰越積立金218億円、平成25年度に発生した積立金44億円、平成26年度に発生した積立金33億円、平成27年度に発生した積立金15億円、平成28年度に発生した積立金22億円及び当期総損失25億円の合計額であるが、当該積立金等は、主に雇用促進住宅の譲渡・廃止等業務の実施に当たり、今後の入居者の減少に伴う家賃収入の減少を補うために必要な財源(雇用促進住宅は、家賃収入を財源とした独立採算で運営。)であることから、過大な利益とはなっていない。 <p style="text-align: right;">(単位:百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1409 1081 2285 1186"> <tr> <td></td> <td>27年度</td> <td>28年度</td> <td>29年度</td> </tr> <tr> <td>当期総利益</td> <td>1,479</td> <td>9,409 (7,206)</td> <td>25,011 (6,939)</td> </tr> </table> <p>表中の()は、当該年度に交付された運営費交付金の収益化に伴い発生した利益額(当期総利益の内数)である。</p> <p>29年度においては、前年度までに生じた運営費交付金債務残高の収益化額(20,676百万円)を含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> 貸付業務は行っていない。 雇用促進住宅における債権管理については、平成24年3月に定めた通達(平成26年3月改正)に基づき、滞納者に対する督促業務等の確実な実施について委託先に指導を行い、債権の適切な把握及び管理並びに債務者に対する請求に努めた。 		27年度	28年度	29年度	運営費交付金未使用残高	7,256	7,206	6,939		27年度	28年度	29年度	当期総利益	1,479	9,409 (7,206)	25,011 (6,939)	<p>居者付きで一括売却する、一般競争入札を再度行った結果、売却が成立した。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応> ・機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付する。</p> <p>・雇用促進住宅の譲渡・廃止業務について、平成33年度までに完了するよう、当該業務を推進する。</p>	<p><その他事項> 特になし。</p>
	27年度	28年度	29年度																			
運営費交付金未使用残高	7,256	7,206	6,939																			
	27年度	28年度	29年度																			
当期総利益	1,479	9,409 (7,206)	25,011 (6,939)																			

<p>なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行う等、適正にその運用及び管理を行う。 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行う。 	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 回収計画の実施状況について、) 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、) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金については、預金保険制度により、全額保護される決済用預金として管理している。 <table border="1" data-bbox="1409 1018 2386 1480"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>27年度</th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">金銭信託</td> <td>運用額</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>運用益</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>利回り</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">定期預金</td> <td>運用額</td> <td>75億円</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>運用益</td> <td>約0.07億円</td> <td>約0.04億円</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">利率</td> <td>0.100%</td> <td>0.102%</td> <td rowspan="5">-</td> </tr> <tr> <td>0.060%</td> <td>0.100%</td> </tr> <tr> <td>0.060%</td> <td>0.010%</td> </tr> <tr> <td>0.102%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0.100%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0.093%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0.010%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>定期預金による運用額は、各年度末における運用額であり、運用益は、当該年度に定期預金に預け入れて得られた利息である。 また、利率は、当該年度における運用単位での運用利率である。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年度予算における運営費交付金の算定については、前中期目標期間における運営費交付金債務の発生状況も留意し、財政当局との調整を経て策定した中期計画予算 			27年度	28年度	29年度	金銭信託	運用額	-	-	-	運用益	-	-	-	利回り	-	-	-	定期預金	運用額	75億円	-	-	運用益	約0.07億円	約0.04億円	-	利率	0.100%	0.102%	-	0.060%	0.100%	0.060%	0.010%	0.102%		0.100%		0.093%		0.010%		
		27年度	28年度	29年度																																												
金銭信託	運用額	-	-	-																																												
	運用益	-	-	-																																												
	利回り	-	-	-																																												
定期預金	運用額	75億円	-	-																																												
	運用益	約0.07億円	約0.04億円	-																																												
	利率	0.100%	0.102%	-																																												
		0.060%	0.100%																																													
		0.060%	0.010%																																													
		0.102%																																														
0.100%																																																
0.093%																																																
0.010%																																																

<p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることにかんがみ、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。</p> <p>(1) 「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)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を怠らなかつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるように取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に入居している者への配慮</p>	<p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。</p> <p>(1) 「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)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を怠らなかつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるように取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に入居している者への配慮</p>	<p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。</p> <p>(1) 民間事業者への入居者付売却を中心に進めることにより、雇用促進住宅の譲渡を着実に推進する。</p> <p>(2) 震災による被災者等に対する支援策として、必要と認められる間 被災者等に対し雇用促進住宅を提供する、地方公共団体からの要請を踏まえて雇用促進住宅を活用する。</p>	<p>に基づき行った。</p> <p><評価の視点> ・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。</p> <p><評価の視点> ・必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、現に入居している者への配慮をしつつ、雇用促進住宅を活用したか。</p> <p>4 雇用促進住宅業務 暫定的に行う雇用促進住宅業務については次のとおり、譲渡・廃止の推進に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用促進住宅の譲渡等については、6住宅を地方公共団体に譲渡、490住宅を民間事業者へ売却及び5住宅を空家化した。この結果、平成30年3月末時点において運営する住宅数は76住宅(175棟、6,020戸)となった。民間事業者への一括売却にあたっては、平成28年度に東西ブロックに2分割して一般競争入札を行った結果、不調となった東ブロックについて、同年度に改めて第三者委員会での検討等を踏まえ再公告を行い、平成29年度に一般競争入札を行った結果、売却が成立し473住宅が譲渡された。 ・東日本大震災に伴い住宅を喪失した被災者等に対して雇用促進住宅を提供し、平成30年3月末現在、入居戸数は25戸となった。 (参考)入居決定戸数(累計): 8,262戸 		
---	--	--	--	---	--	--

<p>をしつつ、その適切な実施に留意すること。</p> <p>(2) 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ること。</p> <p>(3) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、国庫納付すること。</p>	<p>(2) 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る。</p> <p>(3) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付する。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 17,000 百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分する。</p> <p>なお、以下のからの不要資産については、独立行政法人通則法に則して国庫納付するとともに、当該不要資産に民間等出資が含まれる場合は、出資者に対し払戻しの請求ができる旨を催告する</p>	<p>(3) 住宅管理に係る委託業務については、合理的な実施に努める。</p> <p>(4) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、年度末までに国庫納付する。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 17,000 百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 住宅管理に係る委託業務については、譲渡・廃止の進捗状況を勘案した上で、住宅数の少ない区域の統合による委託区分の変更等、合理的な実施に努めた。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 29 年度に譲渡が完了した雇用促進住宅の譲渡収入について、平成 30 年 3 月 30 日に 57,800,303,898 円を国庫納付した。 <p>第4 短期借入金の限度額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短期借入れは発生しなかった。 <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p>		
---	---	--	--	---	--	--

	<p>こととする。</p> <p>職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、平成 25 年度以降に売却し国庫納付する。</p> <p>職員宿舍については、「独立行政法人の職員宿舍の見直しに関する実施計画」（平成 24 年 12 月 14 日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後 5 年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、別紙 4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舍については、速やかに売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>「厚生労働省省内事業仕分け」（平成 22 年 4 月 12 日）において提示した</p>	<p>職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」（平成 15 年 6 月 5 日付け能発第 0605001 号厚生労働省職業能力開発局長通達）に基づき、売却の手続きが完了したことから「独立行政法人通則法」（平成 26 年 6 月 13 日法律第 66 号）に即して、国庫納付する。</p> <p>職員宿舍については、「独立行政法人の職員宿舍の見直しに関する実施計画」（平成 24 年 12 月 14 日行政改革担当大臣決定）に基づき、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、第 3 期中期計画の別紙 4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舍については、売却等の手続きが完了したことから独立行政法人通則法に則して国庫納付する。</p> <p>「厚生労働省省内事業仕分け」（平成 22 年 4 月 12 日）において提示した</p>		<p>職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」（平成 15 年 6 月 5 日付け能発第 0605001 号厚生労働省職業能力開発局長通達）に基づき、売却、国庫納付に向けて、地方公共団体等との調整等を行い、平成 29 年 9 月末をもってすべての引渡しを完了した。</p> <p>なお、売却代金については、独立行政法人通則法の規定に則して手続を行い、国庫納付を行った。</p> <p>「独立行政法人の職員宿舍の見直しに関する実施計画」（平成 24 年 12 月 14 日行政改革担当大臣決定）及び第 3 期中期計画の別紙 4「処分予定資産一覧」に基づき、職員宿舍については、平成 29 年度は、38 件の入札公告を行い、63 件の処分を行った。</p> <p>また、同計画等に記載された職員宿舍以外にも、その必要性の検証等により、平成 29 年度においては、36 件の用途廃止の措置を講じ、50 件の入札公告を行い、82 件の処分を行った。</p> <p>なお、売却代金については、独立行政法人通則法の規定に則して手続を行い、174 件の国庫納付を行った。</p>		
--	---	--	--	--	--	--

	<p>保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を進め、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、速やかに売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ・ 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実 ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 	<p>保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を進め、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、売却等の手続きが完了したことから独立行政法人通則法に則して国庫納付する。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ・ 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実 ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 		<p>「厚生労働省省内事業仕分け」(平成22年4月12日)において提示した保有資産の処分の方針及び第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に基づき、職業能力開発施設については、平成29年度は1件の処分を行った。</p> <p>なお、売却代金については、独立行政法人通則法の規定に則して手続きを行い、1件の国庫納付を行った。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。 <p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」(平成15年6月5日付け能発第0605001号厚生労働省職業能力開発局長通達)に基づき、売却に向けて、地方公共団体等との調整等を行い、平成29年9月末をもってすべての引渡しを完了した。 <p>なお、売却代金については独立行政法人通則法の規定に則して手続きを行い、国庫納付を</p>		
--	---	--	--	---	--	--

				<p>行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」(平成 24 年 12 月 14 日行政改革担当大臣決定)及び第 3 期中期計画の別紙 4「処分予定資産一覧」に基づき、平成 29 年度は、38 件の入札公告を行い、63 件の処分を行った。 また、同計画等に記載された職員宿舎以外にも、その必要性の検証等により、平成 29 年度においては、36 件の用途廃止の措置を講じたほか、平成 29 年度は 50 件の入札公告を行い、82 件の処分を行った。 なお、売却代金については独立行政法人通則法の規定に則して手続を行い、174 件の国庫納付を行った。 ・職業能力開発施設については、「厚生労働省省内事業仕分け」(平成 22 年 4 月 12 日)において提示した保有資産の処分の方針及び第 3 期中期計画の別紙 4「処分予定資産一覧」に基づき、平成 29 年度は 1 件の処分を行った。 なお、売却代金については、独立行政法人通則法の規定に則して手続を行い、1 件の国庫納付を行った。 ・雇用促進住宅については、平成 28 年度に不調となった東ブロック住宅の一括売却にあたり、同年度に改めて第三者委員会での検討等を踏まえ再公告を行い、平成 29 年度に一般競争入札を行った結果、売却が成立し 473 住宅が譲渡された。 		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

(単位：百万円、%)

	平成 25 年度末 (初年度)	平成 26 年度末	平成 27 年度末	平成 28 年度末	平成 29 年度末 (最終年度)
前期中期目標期間繰越積立金	21,847	21,847	21,847	21,847	21,847
高年齢・障害者雇用支援勘定					
障害者職業能力開発勘定					
障害者雇用納付金勘定	2	2	2	2	2
職業能力開発勘定					
認定特定求職者職業訓練勘定					
宿舎等勘定	21,845	21,845	21,845	21,845	21,845
目的積立金					
積立金		4,409	7,750	9,231	18,637
高年齢・障害者雇用支援勘定		0			1,171
障害者職業能力開発勘定		0			97
障害者雇用納付金勘定					
職業能力開発勘定		22	82	95	3,878
認定特定求職者職業訓練勘定		0	0	0	2,128
宿舎等勘定		4,387	7,668	9,135	11,361
うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等					
運営費交付金債務	6,673	13,420	20,676	20,676	
当期の運営費交付金交付額 (a)	68,279	72,280	68,852	68,042	68,207
うち年度末残高 (b)	6,673	6,746	7,256		
当期運営費交付金残存率 (b ÷ a)	9.8%	9.3%	10.5%		

(注1) 単位未満の端数については、金額は切り捨て、百分率は小数点以下第2位を四捨五入して記載している。

(注2) 最終年度における「前期中期目標期間繰越積立金」、「目的積立金」、「積立金」には、次期中期目標期間への積立金の繰越しを算定するために各勘定科目の残高を積立金に振り替える前の金額を記載している。

様式 1 - 1 - 4 - 2 中期目標管理法 年度評価 項目別評定調書（その他業務運営に関する重要事項）様式

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

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
人件費の節減(計画値)(百万円)	最終事業年度までに平成24年度予算と比べて5%以上節減	33,454	-	-	-	-	5%以上節減	-
人件費の節減(実績値)(百万円)	-	-	1.0% (33,119)	3.6% (32,255)	4.3% (32,006)	5.3% (31,686)	5.0% (31,781)	-
達成度	-	-	(20.0%)	(72.0%)	(86.0%)	(106.0%)	100.0%	-

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	年度計画（H29）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 全国各地での採用説明会の開催、採用案内パンフレットやホームページ等の活用・充実、大学等への訪問による募集の周知、大学や就職支援協会が主催する企業説明会等への参加、施設見学の実施等による積極的かつ効率的な募集活動を行い、必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。 また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。 さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</p>	<p><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。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 ・機構の業務運営に必要な、優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。 - 平成30年4月採用に当たっては、4職種(障害者職業カウンセラー職、職業能力開発職、障害者職業訓練職、事務職)の採用情報や業務内容、勤務施設の紹介等をわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載したほか、障害者職業カウンセラー職については、引き続き事務職との併願による応募を可能とするなど、広く応募者の確保に努めた。就職情報サイトを活用し、就職活動中の学生等に向けて採用説明会や採用試験の情報を発信するほか、問合せの受付等、相互に情報交換を行うことで、応募意欲が高まるよう働きかけた。 - また、千葉(機構本部) 宮城、東京、大阪、福岡における採用説明会においては、応募に際して機構の業務内容等の理解が促進されるよう、募集する職種の具体的な業務内容や地域センター及び職業能力開発促進センターに勤務している職員の日常業務を紹介するとともに、職種ごとに分かれて個別に相談を行う機会を設けた。 - 採用説明会実施後においても、主要都市の4年制大学のキャリア支援センターや担当教授を訪問し、各募集職種についての説明等を実施したほか、学内の就職説明会に参加して直接学生に応募を促すこと等により応募者の拡大に努めた。 - 多様かつ必要な人材の確保のため、職員の募集に当たっては、各施設の職員による地域の大学等に対する広報活動を実施した。 - 採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して複数回にわたる面接試験を行った。</p> <p>・全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するための人員配置に努めた。</p> <p>・業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動を行った。</p> <p>・東日本大震災における被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」の効率的・効果的な実施のため、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。</p> <p>・職員の再就職者の非人件費ポストは、機構本部において研究業務を行う嘱託、施設において職業訓練・指導業務を行う嘱託等があるが、いずれのポストも、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条に基づく職員の定年退職後の再雇用</p>	<p><評価と根拠> 評価：B ・人件費については、予算において、平成24年度予算と比べて5%以上の節減を達成した。 ・国に準じた給与制度の運用により、適正な給与水準の維持に努めた。 ・人材の確保については、職員の募集に当たり、就職情報サイト等を通じて機構の社会的意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について地域の大学等に対する広報活動を積極的に行なった。</p> <p>これらを踏まえ、評価をBとした。</p> <p><課題と対応> ・人材の確保については、職員の募集に当たり、引き続き就職情報サイト等を通じて機構の社会的意義を周知するとともに、募集するすべての職種について、地域の大学等に対する広報活動を積極的かつ継続的に実施する必要がある。</p>	<p><評価に至った理由> 人件費について第3期中期目標期間の最終年度において平成24年度予算に比して5%以上の額を節減する目標を達成したことは評価できる。 また、国に準じた給与制度の運用により、適正な給与水準の維持に努めたことは評価できる。 さらに、必要な人材の確保のため、積極的な募集活動を行ったことは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから、評価をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 人材の確保については、引き続き広報活動を積極的かつ継続的に実施する必要がある。</p>	

			<p>っているか。</p>	<p>制度の対象者を配置するポストであり、これらのポストの配置は、配置対象者の経歴及び専門性や、当該ポストに必要な技能等を総合的に勘案して行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する研修等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 機構本部各課、各施設単位における行動規範の徹底、管理マネジメント力の向上及び効果的・効率的な業務の遂行を目的とした研修（管理職員対象） - 業務に対するモチベーションや法令遵守に対する意識等の向上のための管理手法など、管理マネジメントに関する研修（管理職員対象） - 人事評価制度のより適切かつ効果的な実施を目的とした評価者研修（人事評価者である職員対象） - 各年次に応じた専門研修（障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職対象） - 「精神障害者の就労支援」をテーマとする課題別研修（障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職のうち、専門第三期研修修了者対象） - 実践的な知識・技術等の習得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を配置するすべての広域・地域センターにおける、個々の職員の経験や担当業務状況に応じた計画的なOJT - 機構組織や業務及びそれぞれの職務に課せられた役割の理解、各業務において必要となる専門的知識、支援スキルの習得を目的とした研修（新たに採用されたリワークカウンセラー、ジョブコーチ、支援アシスタント対象） - 精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修（実務経験が2年以上のジョブコーチ対象） - 職業準備支援及びリワーク支援の横断的实施に伴う各種障害に関する支援技法の最新情報付与による専門性向上を目的とした研修（新任以外の支援アシスタント対象） - 職業訓練指導員人材育成システムに基づき、産業構造の変化に伴う新たなニーズに対応した職業訓練の実施に必要な技能・技術の習得を目的とした研修（職業能力開発職対象） - 指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力の向上を目的とした階層別研修（職業能力開発職対象） - キャリアルートの適切な時期において、新たな役割を担うための能力の向上を目的とした研修及びOJT（職業能力開発職対象） - 職業訓練の流れを早期に理解し、施設利用者への案内等を円滑にするための窓口業務OJT（新規採用職員対象） - 「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」 職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とした研修を、広域センターと連携して実施（職業能力開発職対象） - 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づく研修（新規採用職員及び新任管理職対象） - 全職種共通の研修については、各研修の対象者層に求めら 		
--	--	--	---------------	---	--	--

	<p>(2) 人員に関する指標</p> <p>人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、これ</p>	<p>(2) 人員に関する指標</p> <p>人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、これ</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算（当初予算）と比べて5%以上の額を削減すること。【数値目標】 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与 	<p>れる知識や技能・技術等の他、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえ、研修実施計画を策定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 経営トップ（理事長）が、理事会、部長会議、施設長会議、社内報等あらゆる場を活用して、ミッション（使命）の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。 - 役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。 - 各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における追跡調査等を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。 - 業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した。 ・職業訓練指導員体制について、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に実施した（平成29年度は新たに1人の受入れを実施した。（平成29年度末現在の受入数の合計19人）） <p>(2) 人員に関する指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費については、予算において、平成24年度の33,454百万円に対し、平成29年度は31,781百万円となり、5.0%の節減を図った。 ・人件費の見直し及び給与水準の適正化については、国に準じた給与制度の運用により適正な給与水準の維持に努めた。 ・給与水準の検証結果等については、総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、ホームページ上で公表した。 <p>【国に準じた給与制度の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表（一））を適用 - 諸手当について、国と同様の制度を適用 - 55歳を超える職員について昇給停止 <p>【給与水準の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 指数の状況 <table border="1" data-bbox="1617 1785 1914 1919"> <tr> <td>対国家公務員参考</td> <td>103.6</td> </tr> <tr> <td>地域勘案</td> <td>109.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>100.3</td> </tr> </table>	対国家公務員参考	103.6	地域勘案	109.0	学歴勘案	100.3	
対国家公務員参考	103.6										
地域勘案	109.0										
学歴勘案	100.3										

	<p>を維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。</p> <p>なお、人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算（当初予算）と比べて5%以上の額を節減する。</p> <p>（参考）第3期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙-1のとおり。</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p>	<p>を維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p>	<p>改定部分を除く。)については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直しているか。</p> <p>・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。</p> <p><評価の視点></p> <p>・施設の老朽化等を勘案し計画的に修繕等を行ったか。</p>	<p>地域・学歴勘案 107.6</p> <p>- 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p> <p>機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の95.1%を占め、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の56.8%（参考「平成29年国家公務員給与等実態調査の結果」第2表より算出）を大幅に上回っていることによる。</p> <p>なお、学歴勘案による対国家公務員指数は100.3と国家公務員と同水準である。</p> <p>「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）等に基づき職員宿舍の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の62.9%を占め、国家公務員の22.6%（参考「平成29年国家公務員給与等実態調査の結果」第9表より算出。以下同じ。）を大幅に上回っていることによる。</p> <p>また、単身赴任手当についても支給される者が全体の12.1%を占め、国家公務員の8.5%を上回っていることによる。</p> <p>地域勘案及び地域・学歴勘案の指数については、国の本府省が1級地（東京都特別区（20%））に置かれているのに対し、機構の本部事務所は3級地（千葉市（15%））に置かれており、当該3級地に在勤する事務職員の割合が高くなっていることによる。</p> <p>- 給与水準の適切性の検証</p> <p>機構の給与水準については、国と同様の給与制度としていたため俸給、諸手当は国と同等の水準となっており、大卒以上の割合が大きいことを考慮した学歴勘案では100.3ポイントと国と同水準であること。その他の指数については、住居手当及び単身赴任手当の受給者割合が国よりも大幅に高いことや機構本部事務所が千葉市に置かれていることにより国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものではないこと。</p> <p>・レクリエーション経費については、廃止しており支出はない。</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>・以下について、計画的な修繕等を行った。</p> <p>障害者職業総合センターの自動火災報知設備更新等 長崎職業能力開発促進センターの実習場建替工事等 職業能力開発総合大学の空調設備更新等</p>		
--	--	---	--	---	--	--

<p>(参考)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(地域障害者職業センター) 設備更新等</td> <td>148</td> <td rowspan="3">施設整備補助金</td> </tr> <tr> <td>(職業能力開発促進センター) 実習場建替等</td> <td>7,458</td> </tr> <tr> <td>(職業能力開発大学校) 設備更新等</td> <td>1,805</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p>	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源	(地域障害者職業センター) 設備更新等	148	施設整備補助金	(職業能力開発促進センター) 実習場建替等	7,458	(職業能力開発大学校) 設備更新等	1,805	<p>障害者職業センターにおける空調設備及び自動火災報知設備等更新(293百万円)を行う。</p> <p>職業能力開発促進センターにおける実習場建替等(1,539百万円)を行う。</p> <p>職業能力開発大学校における設備更新等(574百万円)を行う。</p> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p>				
	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源												
	(地域障害者職業センター) 設備更新等	148	施設整備補助金												
	(職業能力開発促進センター) 実習場建替等	7,458													
(職業能力開発大学校) 設備更新等	1,805														
<p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p>	<p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p>	<p><評価の視点></p> <p>・宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てたか。</p>	<p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>・閣議決定に基づき雇用促進住宅の譲渡・廃止を進めたことにより家賃収入が減少した結果、当期純損失が25億円生じたが、第3期中期目標期間中の各年度で発生した積立金113億円から取り崩すこととしているため、第3期中期目標期間へ繰り越した積立金(前中期目標期間繰越積立金)218億円は取り崩していない。</p>												
<p>第5 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>通則法第29条第2項第5号のその他業務運営に関する重要事項については次のとおりとする。</p> <p>1 ニーズの適確な把握等</p> <p>サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようにするため、利用者の機会の均等・公平の観点から、ニーズの適確な把握、</p>															

<p>ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。</p> <p>2 利便性の向上</p> <p>利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。</p> <p>高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報をホームページにおいて公表し、高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。</p> <p>また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定など、適正かつ効率的に実施すること。</p> <p>3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等</p> <p>適正な業務の推進に資するため業績評価を行</p>						
---	--	--	--	--	--	--

<p>い、業務運営に反映する。 さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表すること。</p> <p>4 内部統制の充実・強化</p> <p>内部統制については、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書(「独立行政法人における内部統制と評価について」)及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図ること。</p> <p>5 政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進すること。</p> <p>6 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施すること。</p>				<p><平成28年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・平成30年4月採用に当たっては、4職種(障害者職業カウンセラー職、職業能力開発職、障害者職業訓練職、事務職)の採用情報や業務内容、勤務施設の紹介等をわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載したほか、障害者職業カウンセラー職については、引き続き事務職との併願による応募を可能とするなど、広く応募者の確保に努めた。就職情報サイトを活用し、就職活動中の学生等に向けて採用説明会や採用試験の情報を発信するほか、問合せの受付等、相互に情報交換を行うことで、応募意欲が高まるよう働きかけた。 また、千葉(機構本部)、宮城、東京、大阪、福岡における採用説明会においては、応募に際して機構の業務内容等の理解が促進されるよう、募集する職種の具体的な業務内容や地域</p>		
---	--	--	--	--	--	--

				<p>センター及び職業能力開発促進センターに勤務している職員の日常業務を紹介するとともに、職種ごとに分かれて個別に相談を行う機会を設けた。</p> <p>採用説明会実施後においても、主要都市の4年制大学のキャリア支援センターや担当教授を訪問し、各募集職種についての説明等を実施したほか、学内の就職説明会に参加して直接学生に応募を促すこと等により応募者の拡大に努めた。</p> <p>職員の募集に当たっては、各施設の職員による地域の大学等に対する広報活動を実施した。</p> <p>採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して複数回にわたる面接試験を行った。</p>		
--	--	--	--	---	--	--

4 . その他参考情報						
特になし。						