# 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

# 第３期中期目標期間(平成 25～29 年度)
# 業務実績評価書

様式１－２－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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 | |
| 評価対象中期目標期間 | 中期目標期間実績評価 | 第３期中期目標期間 |
| | 中期目標期間 | 平成２５～２９年度 |

| ２．評価の実施者に関する事項 | | | |
|---|---|---|---|
| 主務大臣 | 厚生労働大臣 | | |
| 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 |
| 主務大臣 | － | | |
| 法人所管部局 | － | 担当課、責任者 | － |
| 評価点検部局 | － | 担当課、責任者 | － |

| ３．評価の実施に関する事項 |
|---|
| 平成 30 年 7 月 17 日に法人の理事長・監事及び外部有識者からの意見聴取を実施した。 |

| ４．その他評価に関する重要事項 |
|---|
| なし。 |

様式１－２－２　中期目標管理法人　中期目標期間評価　総合評定様式

| １．全体の評定 | | |
|---|---|---|
| 評定<br>（S、A、B、C、D） | B：全体としておおむね中期目標における所期の目標を達成していると認められる。 | 参考：見込評価<br>B |
| 評定に至った理由 | 項目別評定は、A が４項目、B が１６項目である。また、全体の評定を引き下げる事象もなかった。以上のことから、全体の評定を B とした。 | |

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

| ３．課題、改善事項など | |
|---|---|
| 項目別評定で指摘した課題、改善事項 | ①相談・援助スキル向上のための研修の充実に加え、定年引上げ・継続雇用延長に係る具体的な制度改善の提案などの効果的な相談・援助サービスを充実していくことが求められる。<br>②新たに障害者を雇用する企業や、より困難性の高い障害者への個別対応等に直接的な支援の重点を置くとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進める必要がある。<br>③一億総活躍社会の実現に向けて、育児をしながら働くことを希望する女性や子育てから仕事への復帰を目指す女性等が受講しやすい訓練コースの充実を図るとともに、託児サービスの提供等により訓練を受講しやすい環境の整備を推進していく必要がある。<br>④「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、「先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練などにより、中小企業等の生産性向上に資する人材育成を支援する」とされていることを踏まえ、機構の強みを活かしつつ、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成支援に取り組むことが求められる。 |
| その他改善事項 | なし。 |
| 主務大臣による改善命令を検討すべき事項 | なし。 |

| ４．その他事項 | |
|---|---|
| 監事等からの意見 | なし。 |
| その他特記事項 | なし。 |

様式１－２－３　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定総括表様式

| 中期目標 | 年度評価 | | | | | 中期目標期間評価 | | 項目別調書№ | 備考欄 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 | 見込評価 | 期間実績評価 | | |
| Ⅰ．国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 | | | | | | | | | |
| 高年齢者雇用に関する相談･援助、実践的手法の開発、啓発等 | A | A | B | A | A | A | A | １－１ | |
| 給付金の支給業務 | A | B | B | B | A | B | B | １－２ | |
| 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援 | A | A | A | A | A | 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 | 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 | A | A | １－５ | |
| 障害者職業能力開発校の運営 | A | A | B | 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 | B | 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 | 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 | 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 | B | B | １－10 | |
| 離職者訓練 | A | A | A | A | A | A | A | １－11 | |
| 高度技能者養成訓練 | S | A | B | B | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | B | B | １－17 | |
| | | | | | | | | | |

| 中期目標 | 年度評価 | | | | | 中期目標期間評価 | | 項目別調書№ | 備考欄 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 | 見込評価 | 期間実績評価 | | |
| Ⅱ．業務運営の効率化に関する事項 | | | | | | | | | |
| 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮 | A | B | B | B | B | B | B | ２－１ | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| Ⅲ．財務内容の改善に関する事項 | | | | | | | | | |
| 財務内容の改善に関する事項 | B | B | B | B | B | B | B | ３－１ | |
| | | | | | | | | | |
| Ⅳ．その他の事項 | | | | | | | | | |
| その他業務運営に関する重要事項 | A | B | B | B | B | B | B | ４－１ | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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 | 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 | | |
| 関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ　意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること<br>施策目標Ⅳ－３－１　高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 30,000 件以上 | 30,000 件以上 | 30,000 件以上 | 30,000 件以上 |
| 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 |
| 達成度 | － | － | 140.5% | 133.3% | 124.2% | 122.9% | 123.3% |
| 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 |
| 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% |
| 達成度 | － | － | 129.1% | 128.1% | 128.3% | 128.9% | 128.4% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

| ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | |
| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | | （期間実績評価） |
| | | | | | 評定 | A | 評定 | A |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>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。<br><br>２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(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<br><br>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。 | 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<br><br>２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(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<br><br>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。 | | 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<br><br>**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**<br><br>**（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** | <自己評価><br>評定：A<br>・高年齢者雇用に関する相談・援助件数は、平成25～29 年度の５年間に計 193,276 件となり、達成度 128.9％の実績となった。<br>・相談・援助を受けたことにより、課題改善効果があったと評価した事業主の割合は、平成 25～29 年度の 5 年間で平均 90.0 ％と、達成度 128.6％の実績となった。<br>・相談・援助サービスの質の向上のために、研修を体系的なものに見直した（H25 新規）ほか、時代や企業のニーズに合わせ、5 年ごとに必ず研修する（H25 新規）とともに、業種別の研修（H26 拡充）、賃金・評価制度に関する研修（H27 拡充）を実施した。<br>・「ニッポン一億総活躍プラン」において、「継続雇用延長･定年引上げのためのマニュアルを本年度中※に策定」（※28 年度）することとされたことを受け、平成 28 年度内に、定年引上げ等の具体的な手順のほか、多様な企業事例をわかりやすく載せた「65 歳超雇用推進マニュアル」を作成し、平成 29 年度には就業規則例や業種別アドバイスを追加し改訂版を作成するとともに、制度導入の背景や進め方の事例を詳しく記載した「65 歳超雇用推進事例集」を作成した。<br>・改正高年齢者雇用安定法施行後、高齢者雇用が進む中で、ツールの改善を図るとともに、企業の取組状況に合わせた相談・ | <評定に至った理由><br>高年齢者雇用アドバイザーによる事業主への相談・援助等については、事業主に対する相談･援助件数（目標毎年度 30,000 件以上）について平成 25～28 年度の 4 年度全てにおいて対目標値の 120％以上の成果を得られており、平成 25～28 年度の 4 年度で実施件数計 156,298 件、達成度 130.2％の実績であったことは高く評価できる。<br>さらに、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（目標 70%以上）についても、平成 25～28 年度の 4 年度全てにおいて対目標値の 120％以上の成果を得られており、平成 25～28 年度の 4 年度で平均 90.0%、達成度 128.6%の実績であったことは高く評価できる。<br>また、相談･援助サービスの質の向上のために、高年齢者雇用アドバイザーに対する研修を体系的なものに見直し、時代のニーズに合った相談・援助のための経験年次別研修や企業ニーズに対応した応用研修を実施するとともに、ブロック別経験交流会等により相談・援助等の好事例の共有を図っていることは評価できる。<br>その他、定年引上げ等の具体的手順などをまとめた「65 歳超雇用推進マニュアル」をはじめとした高年齢者雇用に関する実践的手法 | | <評定に至った理由><br>高年齢者雇用アドバイザーによる事業主への相談・援助等については、事業主に対する相談･援助件数（目標毎年度 30,000 件以上）について、本中期目標期間中の各年度において対目標値の 120％以上の成果を得られており、本中期目標期間で実施件数計 193,276 件、達成度 128.9％の実績であったことは、高く評価できる。<br>また、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（目標 70%以上）についても、本中期目標期間中の各年度において対目標値の 120％以上の成果を得られており、本中期目標期間中の平均 90.0%、達成度 128.6％の実績であったことは、高く評価できる。<br>さらに、相談･援助サービスの質の向上のために、高年齢者雇用アドバイザーに対する研修を体系的なものに見直し、時代のニーズに合った相談・援助のための経験年次別研修や企業ニーズの高い、賃金・人事評価制度に特化した応用研修を実施するとともに、ブロック別経験交流会等により相談・援助等の好事例の共有を図っていることは、評価できる。<br>加えて、「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 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 援助のノウハウを共有することにより、相談・援助の効果増大を図った。<br><br>これらを踏まえ、評定をＡとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・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 歳超雇用推進マニュアル」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。<br>・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。 | を開発し、ホームページでの掲載のほか高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助において活用・提供するなどの方法により、効果的な普及を図っていること、「高年齢者雇用開発フォーラム」や「生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ」など生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動を積極的に実施していることは評価できる。<br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られることが見込まれることから、評定をＡとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>事業主等に対する専門的・技術的な相談・援助の果たす役割は、その重要性を一層増していることから、相談・援助スキル向上のための研修の充実に加え、定年引上げ・継続雇用延長に係る具体的な制度改善の提案などの効果的な相談・援助サービスを充実していくことが求められる。<br>また、生涯現役社会の実現に向けた気運を更に醸成していくために、継続雇用延長や定年延長を実現した優良事例の収集・提供をより充実していくことが求められる。 | おける要請に応じ、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を図るための高年齢者雇用アドバザー向けの説明会を全国で計 9 回実施したことは、評価できる。(H29)<br>その他、定年引上げ等の具体的手順などをまとめた「65 歳超雇用推進マニュアル」をはじめとした高年齢者雇用に関する実践的手法を開発し、ホームページでの掲載のほか高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助において活用・提供するなどの方法により効果的な普及を図るとともに、マニュアルの大幅な改定(H29)を行い、内容の一層の充実を図ったこと、「高年齢者雇用開発フォーラム」や「生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ」など生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動を積極的に実施していることは、評価できる。<br>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たと認められることから、評定をＡとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>事業主等に対する専門的・技術的な相談・援助の果たす役割は、その重要性を一層増していることから、相談・援助スキル向上のための研修の充実に加え、定年引上げ・継続雇用延長に係る具体的な制度改善の提案などの効果的な相談・援助サービスを充実していくことが求められる。<br>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り、相談・援助にあっては、その技術的な支援を行うこと、実践的手法の開発・提供にあっては、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ことが重要である。<br>　さらに、継続雇用延長や定年延長を実現した優良事例等については、企業のニーズに即したものとなるよう、引き続きその収集・普及に努める必要がある。 |
| | ①　高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施<br><br>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70 歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助 | 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<br><br>①　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<br><br>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70 歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーが、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 | <定量的指標> | **①　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**<br><br>・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「年齢にかかわりなく働ける企業の普及」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。<br>- 各施設は、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つつ連絡調整会議を実施する等、相談・援助の取組の進捗状況について、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。<br>- 機構本部は、各施設から相談・援助の効果的な取組事例を収集し、その中から各施設において高年齢者雇用アドバイザー活動が効果的に運営されている取組、高年齢者雇用アドバイザーが工夫している企業へのアプローチ方法等を選び、取組の好事例として全施設及び高年齢者雇用アドバイザーにフィードバックした。さらに、高年齢者雇用アドバイザーの取組に係る好事例については、四半期に１回以上実施する連絡調整会議等を通じて高年齢者雇用アドバイザー間で共有等することにより、効果的な相談・援助の実施に役立てた。<br>- 機構本部においては、業務の全国統一的枠組みとして基本スキームを示しており、各施設は地域の実情を考慮の上、高年齢者雇用アドバイザーの訪問先として相談・援助による効果をより高く見込める企業を選定した。<br>加えて、機構本部は事業主に対する継続的な支援を効果的に行うための相談記録の内容の充実等について、各施設に周知指導するとともに、業務指示が適切に実施されるよう、各施設業務担当者向け手引きに新たな疑義解釈や解説等を追加・修正し、配付した。<br>- 業務進捗状況等を勘案し、必要に応じて機構本部職員が各施設に出向き、高年齢者雇用アドバイザーの連絡調整会議に出席する等現地指導を強化した。<br>- 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。<br><br>**イ　高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施** | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br><br>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。 | 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。<br>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・援助を実施する。<br>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齢にかかわりなく働ける企業の普 | ・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】<br><br><評価の視点><br>・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・援助を実施したか。<br><br><評価の視点><br>・希望者全員 | ・各年度の相談・援助の実施件数は以下のとおりである。<br>平成 25 年度 42,160 件（達成度 140.5%）<br>（内訳）相談・助言<br>個別訪問　41,930 件<br>集団指導　55 件<br>企画立案　120 件<br>就業意識向上研修　55 件<br>平成 26 年度 39,997 件（達成度 133.3%）<br>（内訳）相談・助言<br>個別訪問　39,814 件<br>集団指導　41 件<br>企画立案　96 件<br>就業意識向上研修　46 件<br>平成 27 年度 37,273 件（達成度 124.2%）<br>（内訳）相談・助言<br>個別訪問　37,107 件<br>集団指導　31 件<br>企画立案　85 件<br>就業意識向上研修　50 件<br>平成 28 年度 36,868 件（達成度 122.9%）<br>（内訳）相談・助言<br>個別訪問　36,687 件<br>集団指導　34 件<br>企画立案　86 件<br>就業意識向上研修　61 件<br>平成 29 年度 36,978 件（達成度 123.3%）<br>（内訳）相談・助言<br>個別訪問　36,785 件<br>集団指導　31 件<br>企画立案　89 件<br>就業意識向上研修　73 件<br><br>・平成 25 年度は改正高齢法の施行初年度であり施行期日までに対応が間に合わなかった事業主や、施行後に未対応であることが判明したことに伴う職業安定機関からの訪問要請などの相談・援助に対するニーズが高いことにより相談・援助の実施件数が増加した。平成 26 年度以降は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。<br>・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、効果的かつ的確に実施した。<br>- 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、各施設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。<br>-（H29）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。また、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。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。 | 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、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ための相談･援助を実施したか。 | - 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の企業に対しては、「年齢にかかわりなく働ける企業の実現」に重点を置き、賃金・評価制度の見直し、職場改善等、高年齢者を戦力として活用することができる制度の構築等に向けた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 歳以上の高年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、既に多くの高年齢者を活用していると思われる企業を選定した。<br>- 高年齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、高年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。<br>・(H25) 特に平成 25 年度は改正高齢法施行初年度ということもあり、10 月末に公表された高年齢者雇用状況報告の結果を受けて、年度後半に取り組むべき事項について厚生労働省から各労働局あてに「高年齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、原則としてすべて個別指導を行う」と通知されたことを踏まえ、職業安定機関が実施する同企業に対する個別指導に高年齢者雇用アドバイザーの同行を要請された場合は、可能な限り対応するなど、企業の制度導入状況に応じた支援の実施について、各施設及び高年齢者雇用アドバイザーに指示した。(職業安定機関からの要請に基づく実施件数 15,339 件)<br>- 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。<br><br>○企業診断システムの活用<br>・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年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を実施することにより、高年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。<br>平成 25 年度　3,502 件<br>平成 26 年度　3,225 件<br>平成 27 年度　2,916 件<br>平成 28 年度　2,833 件<br>平成 29 年度　3,174 件<br>また、企業診断システム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。<br><br>○追跡調査の実施<br>・各年度の９月から 10 月に高年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 12 月から１月に、課題改善効果について追跡調査を実施した。<br>- 課題改善効果があったと回答した企業の割合<br>平成 25 年度　90.4%（達成度 129.1%）<br>平成 26 年度　89.7%（達成度 128.1%）<br>平成 27 年度　89.8%（達成度 128.3%）<br>平成 28 年度　90.2%（達成度 128.9%）<br>平成 29 年度　89.9%（達成度 128.4%）<br>・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、各施設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。<br>・追跡調査については、その結果を分析し、今後の相談・援助に活かすよう各施設及び高年齢者雇用アドバイザーにフィードバックした。 | | | |
| | | | <定量的指標><br>・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】 | ○ホームページによる周知・広報<br>・（H28,29）高年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・広報の強化を図った。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。<br><br>**ロ　企画立案サービスの実施**<br>・高年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・継続雇用等の高年齢者が働きやすい制度の導入や、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った。<br>- 各年度の実績件数<br>平成 25 年度　120 件<br>平成 26 年度　96 件<br>平成 27 年度　85 件<br>平成 28 年度　86 件<br>平成 29 年度　89 件<br><br>・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。<br><br>**ハ　職場管理者研修・中高年従業員研修の実施**<br>・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実施した。<br>- 各年度の実績件数<br>平成 25 年度　38 件（受講者数 544 人）<br>平成 26 年度　31 件（受講者数 556 人）<br>平成 27 年度　39 件（受講者数 678 人）<br>平成 28 年度　34 件（受講者数 490 人）<br>平成 29 年度　40 件（受講者数 598 人） | | | |
| | ②　高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上<br><br>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 | ②　高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上<br><br>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 | ＜評価の視点＞<br>・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 | **ニ　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**<br>・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。参加した高年齢者雇用アドバイザーからの事例発表により、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。<br>・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して全国の高年齢者雇用アドバイザーに対して情報共有を図った。<br>・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ともに、各都道府県の規模等に応じた人数の高年齢者雇用アドバイザーを配置することで、より的確な相談・援助活動の実現を図った。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br><br>③　効果的な相談・援助の充実<br><br>①及び②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、高年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。 | 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。<br><br>相談・援助によって明らかになった高年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、高年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。 | 実施したか。 | **ホ　高年齢者雇用アドバイザーに対する実務研修等の実施**<br>・(H25) 改正高齢法の施行に併せて、従前 65 歳までの継続雇用制度の導入を支援していた「高年齢者雇用アドバイザー」を 70 歳まで働ける企業の実現に向けた支援を実施していた「70 歳雇用支援アドバイザー」に一元化し、新たな「高年齢者雇用アドバイザー」として、年齢にかかわりなく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、これまで高年齢者雇用アドバイザー２年目に受講させていた 70 歳まで働ける企業の実現に向けた支援を行うための研修を初年度に受講させた。また、新たにすべての高年齢者雇用アドバイザーを対象として、国の施策や機構の取組を５年ごとに再研修する５年次研修を実施するなど、研修体系及び内容を見直した。<br>・(H26～) 高年齢者雇用アドバイザーとして、年齢にかかわりなく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、高年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。<br><br>○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）<br>・高年齢者雇用アドバイザーに対し、年齢にかかわりなく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。<br>研修ごとの各年度の実績は以下のとおり。<br>【基本研修Ⅰ】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（委嘱初年度）<br>平成 25 年度 実施１回 ３日間　受講者 39 人<br>平成 26 年度 実施１回 ３日間　受講者 58 人<br>平成 27 年度 実施１回 ３日間　受講者 24 人<br>平成 28 年度 実施１回 ３日間　受講者 38 人<br>平成 29 年度 実施１回 ３日間　受講者 56 人<br>【基本研修Ⅱ】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（委嘱初年度）<br>平成 25 年度 実施１回 ３日間　受講者 38 人<br>平成 26 年度 実施１回 ３日間　受講者 58 人<br>平成 27 年度 実施１回 ３日間　受講者 24 人<br>平成 28 年度 実施１回 ３日間　受講者 37 人<br>平成 29 年度 実施１回 ３日間　受講者 53 人<br>【基本研修Ⅲ】中高年齢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齢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（委嘱２～３年目以降）<br>平成 25 年度 実施２回 ３日間　受講者 93 人<br>平成 26 年度 実施２回 ３日間　受講者 76 人<br>平成 27 年度 実施２回 ３日間　受講者 75 人<br>平成 28 年度 実施１回 ３日間　受講者 34 人<br>平成 29 年度 実施１回 ３日間　受講者 38 人<br>・新任の高年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） | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ○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<br>・新任の高年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。各年度の実績は以下のとおりであった。<br>平成 25 年度２回 各３日間　受講者計 81 人<br>平成 26 年度１回 各２日間　受講者計 58 人<br>平成 27 年度１回 ２日間　受講者 24 人※基本研修Ⅰに併せて実施<br>平成 28 年度１回 ２日間　受講者 38 人※基本研修Ⅰに併せて実施<br>平成 29 年度１回 ２日間　受講者 56 人※基本研修Ⅰに併せて実施<br>・(H25) 企業診断システムごとに診断結果の分析手法や具体的な提案の内容等について、積極的かつ効果的に活用している高年齢者雇用アドバイザーを講師として、システムをより効果的に活用するための「企業診断システム実践研修」を実施した。（２日間 受講者 42 人）<br><br>○課題解決のノウハウを共有するための研修の実施（５年次研修）<br>・委嘱後５年以上を経過した高年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。<br>- 各年度の実績<br>平成 25 年度 実施１回　２日間　受講者 72 人<br>平成 26 年度 実施１回　２日間　受講者 58 人<br>平成 27 年度 実施１回　２日間　受講者 78 人<br>平成 28 年度 実施１回　２日間　受講者 79 人<br>平成 29 年度 実施１回　２日間　受講者 60 人<br><br>○高年齢者雇用アドバイザーのスキルアップのための研修<br>・委嘱後３年以上経過の高年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、各年度において、以下の研修を実施した。<br>- （H25,26）テーマ別（賃金、職場改善、教育訓練等）に実際の相談・援助における課題事例等を持ち寄り、グループ討議による検討及び発表を行う研修<br>- （H26～）相談・援助の実績が多い業種について、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研修<br>- （H27～）企業からのニーズが高い、高年齢者等の賃金・人事評価制度に特化した、具体的な企業の事例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研修<br>平成 25 年度 実施１回　３日間　受講者 45 人<br>平成 26 年度 実施２回　各３日間　受講者計 90 人<br>平成 27 年度 実施各１回　各３日間　受講者計 85 人<br>平成 28 年度 実施各１回　各３日間　受講者計 58 人<br>平成 29 年度 実施１回 各３日間受講者計 25 人<br><br>○高年齢者雇用アドバイザーを認定するための講習<br>・各年度の翌年度の高年齢者雇用アドバイザーを委嘱するために、高年齢者雇用アドバイザーの委嘱要件を満たす者であって、各施設から推薦があった者を対象に高年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。<br>平成 25 年度 実施１回　３日間　受講者 57 人<br>平成 26 年度 実施１回　３日間　受講者 25 人<br>平成 27 年度 実施１回　３日間　受講者 39 人<br>平成 28 年度 実施１回　３日間　受講者 59 人<br>平成 29 年度 実施１回　３日間　受講者 56 人<br><br>○制度改善提案のノウハウに係る説明会の実施<br>・(H29) 高年齢者雇用アドバイザーが高年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<br><br>**へ　高年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**<br>○高年齢者雇用アドバイザーの自主的勉強会等への支援<br>・高年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、各地域の高年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、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、併せて高年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。<br>- 派遣回数<br>平成 25 年度　５回<br>平成 26 年度　７回<br>平成 27 年度　７回<br>平成 28 年度　９回<br>平成 29 年度 22 回<br><br>○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<br>・高年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、高年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。<br>・「アドバイザー活動支援ホームページ」は高年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、高年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、高年齢者雇用アドバイザー活動の効果的支援と情報の共有化を図り、効果的な相談・援助の実施と高年齢者雇用アドバイザーの自主学習を支援した。<br>- （H27）３種類の企業診断システムをＷｅｂ化するとともに、資料引用を行いやすくするなど改修を行い、操作性、利便性の向上を図った。<br>- （H28）企業診断システムのうち「仕事能力把握ツール」について、70 歳まで働ける企業基盤作り推進委員会の意見を取り入れ、設問及び診断結果の内容をより事業主への提案に結びつけやすいものに修正するとともに、全国平均データを改正高齢法の内容に合わせる改修を実施した。<br>・「ＡＤメールマガジン」は全国の高年齢者雇用アドバイザー及び各施設に対して機構の取組方針や最新の情報資料、アドバイザー活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動き等を即時的に毎月配信した。これらの事項に加え、高年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年齢者雇用アドバイザーからの意見・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の提供したほか、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。<br><br>**ト　ゼネラルアドバイザーによる相談・指導等**<br>・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。<br>・広域的な企業グループへの相談・助言や、全国規模の企業からの企画立案等の要請について、必要に応じて該当施設への引継ぎ、調整、及び指示を行った。<br>・(H27)　広域的な企業グループの要請により、当該企業が行う高年齢者雇用に関する取組のための勉強会にゼネラルアドバイザーを派遣した。<br>・(H26～)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。 | | | |
| | | ｲ　実践的手法の | ＜評価の視点＞ | **② 実践的手法の開発・提供** | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 開発・提供<br>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。<br><br>①　事業主支援手法等の開発<br><br>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。 | ・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たか。<br><br>＜評価の視点＞<br>・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たか。 | ・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実践的手法を開発するための調査研究、生涯現役をめざす職場づくりに向けた調査研究、産業別ガイドライン策定・普及を行う産業別高齢者雇用推進事業を実施した。<br>・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。<br><br>**イ　事業主支援手法等の開発**<br>○「企業における高齢者雇用の推進」に係る検討委員会（H25：１年計画）<br>・厚生労働省からの要請を受け、高齢者活用に苦慮する企業向けに先進企業の取組を整理した情報を提供するために、学識経験者等から構成する委員会を設置し（開催４回）、高年齢者雇用開発コンテストの表彰企業事例を基に、経営管理の観点から、高齢者の活用及び戦力化の個別対策の工夫を整理し、普及啓発用の情報提供冊子を作成した。当該冊子は、各都道府県労働局、公共職業安定所等を通じた事業主等への配付を行うこと及び高年齢者雇用アドバイザーの相談･援助業務における活用という目的から、各都道府県労働局等に配付したほか、機構ニュースや機構ホームページに掲載し、広く成果の普及を図った。<br><br>○70 歳雇用時代における一貫した人事管理のあり方研究（H25,26：２年計画）<br>・改正高齢法の施行後における企業の人事管理の動向を踏まえた情報を人事担当者や高年齢者雇用アドバイザーに提供するため、学識経験者等で構成する委員会を設置・開催した。<br>平成 25 年度　２回<br>平成 26 年度　10 回<br>各年度の取組は以下のとおり。<br>- （H25）アンケート調査を実施した（配布数 20,000 社、回収数 4,203 社、回収率 21.0%）。集計結果は冊子（パンフレット）に取りまとめたほか、機構ニュースやホームページに掲載し、広く成果の普及を図った。<br>- （H26）企業の人材活用戦略及び人事管理関連分野（人事評価、賃金管理、退職管理等）の個別対策等の調査を通じて、高齢者の人事管理の特徴を把握するとともに、今後の方向性及び効果的な対策のあり方を検討した。また平 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 成 25 年度に実施したアンケート調査の結果を分析するとともに、管理職による高齢者の活用方針及び高齢者の就業状況を把握するためのアンケート調査をした。<br><br>○70 歳まで働ける企業基盤作り推進委員会（H25：第３期（２年計画の２年目）、H26,27：第４期（２年計画）、H28：第５期（１年計画））<br>・(H25) 高齢者を含めた賃金制度改革への企業ニーズの高まりを受けて、第３期は、高年齢者雇用アドバイザーが企業に対して行う高齢社員のための賃金管理に係る相談・援助業務に資するために、高年齢者の賃金の考え方、賃金ツールの基本的な活用方法等を内容とする研修プログラムを開発した。このプログラム開発に当たっては、実際の高年齢者雇用アドバイザーを対象に試行版のプログラムによるトライアル研修を実施するなどして実践的な成果物となるよう努めた。<br>・(H26,27) 高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助活動を円滑に進めるためのツールのひとつとして、平成 22 年度から「仕事能力把握ツール」を運用している。第４期は、平成 25 年度の改正高齢法の施行を踏まえ、当該ツールの更なる活用促進を図る目的から、学識経験者や高年齢者雇用アドバイザー等で構成する委員会を設置・開催 （平成 26 年度５回、平成 27 年度７回）し、当該ツールの課題抽出及び改訂を行った。さらに平成 27 年度には、ツールの精度向上を目的とした分析を行った。<br>・(H28) 第５期は、「仕事能力把握ツール」の活用促進に向け、学識経験者や高年齢者雇用アドバイザー等で構成する委員会を設置・開催（６回）し、当該ツールの効果的な活用方法について検討した。<br><br>○団塊世代の就業と生活に関する意識調査【平成 18 年度より継続】<br>・学識経験者等で構成する委員会を開催した。<br>平成 25 年度　７回<br>平成 26 年度　10 回<br>平成 27 年度　16 回<br>平成 28 年度　14 回<br>各年度の取組は以下のとおり。<br>- （H25～27）団塊世代の仕事や生活状況及び自己評価、将来展望・不安等の職業生活の実態を把握するため、調査会社のモニターを対象とするアンケート調査（パネル調査）を実施し、これまでの継続調査結果をもとに、就業行動及び就業ニーズの経年変化等の分析を進めた。この分析結果は、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、並びに人事担当者、就業者及び厚生労働省等への情報提供資料とするため、広く成果の普及を図った。<br>- （H28）10 年間の継続調査結果について、高齢者の労働市場、企業の人事管理、高齢者のキャリア意識及び生活状況の観点から再分析を進め、高齢者の活用課題等を明らかにした。この分析結果は報告書にとりまとめ、27 年度までと同様に、広く成果の普及を図った。<br><br>○いきいき企業 100 選再評価委員会（H26,27：２年計画）<br>・年齢にかかわりなくいきいきと働ける社会の実現のためには、高年齢者と共に働く現役世代（特に、若手社員）も含めた職場全体の活性化や理解の促進が欠かせないことから、この世代にもわかりやすい啓発資料の作成に焦点をあて、学識経験者等から構成する委員会を設置・開催した（平成 26 年度６回、平成 27 年度７回）。本委員会では、いきいき企業 100　選に掲載されている事例を踏まえて、高年齢者雇用の理解を深め、高年齢者を戦力化するための工夫等のテーマを設定し、分かりやすいマンガと解説で紹介した。この結果はホームページに掲載し、広く成果の普及を図った。<br><br>○生涯現役に向けた人事戦略と雇用管理の研究委員会（H27：１年計画）<br>・改正高齢法 の施行後における企業の人事管理の動向を踏まえた情報を人事担当者や高年齢者雇用アドバイザーに提供するため、学識経験者等で構成する委員会を設置・開催した（６回）。本委員会では、企業の人材活用戦略及び人 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 事管理関連分野（人事評価、賃金管理、退職管理等）の個別対策等の調査の分析、高年齢者及び管理職へのアンケート調査の分析を通じて、高年齢者の人事管理の特徴を把握するとともに、今後の方向性及び効果的な対策のあり方を検討した。この分析結果は、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、人事担当者及び就業者、厚生労働省等への情報提供資料とするため、広く成果の普及を図った。<br><br>○高齢社員の人事管理と現役社員の人材育成の調査研究委員会（H28,29：２年計画）<br>・標記委員会は、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（平成 28 年度 18 回、平成 29 年度 23 回）。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。<br><br>○従業員向け研修資料作成委員会（H28,29：２年計画）<br>・年齢にかかわりなくいきいきと働ける社会の実現のためには、高齢者と現役世代（特に、若手社員）の相互理解が重要である。この関係促進に向けた啓発資料を作成するため、学識経験者から構成する委員会を設置・開催した（平成 28 年度 11 回、平成 29 年度 12 回）。本委員会では、平成 27 年度までホームページに掲載したマンガを再編・印刷するとともに、高年齢者雇用アドバイザーに配付した。また高齢社員の活躍を促進する目的から、高齢者が自らの働き方を考えるための研修資料を作成した。また、その過程で作成した資料を「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」の展示資料として取りまとめた。<br><br>○65 歳超雇用推進研究委員会（H28：１年計画）<br>・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本年度中に策定」することとされたことを受け、 企業における人事管理等の観点から、65 歳以上定年と 65 歳以降の継続雇用に向けた事業主の自主的な取組の支援に向けた方策を提示するため、学識経験者、実務家及び高年齢者雇用アドバイザーから構成される委員会を設置し（５回開催）、65 歳超の者を活用している企業の実態把握や調査・分析を通じて得られた知見に基づき『65 歳超雇用推進マニュアル』を作成した。本マニュアルは、制度導入の進め方やポイントをわかりやすく示すとともに、参考となる企業事例を紹介しており、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、並びに公共職業安定所等を通じて企業の人事担当者に向けて情報提供し、広く普及を図ることとしている 。平成 28 年度は本マニュアルを高年齢者雇用アドバイザー、都道府県労働局、公共職業安定所等に配付したほか、機構ニュース・ホームページ等を通じて広く情報提供を実施した。<br><br>○65 歳超雇用推進企業事例収集研究委員会（H29）<br>・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。<br>・「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。（再掲）<br><br>○企業診断ツール検討委員会（H29：１年計画）<br>・高年齢者雇用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、高年齢者雇用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）<br><br>○事業主支援手法等の開発に係るニーズ把握等<br>・調査研究等で実施する事業主及び高年齢者向けのアンケート調査等を通じて事業主や就業者のニーズ把握を行い、事業主支援手法等の開発に活用した。（このように把握したニーズの例としては人事制度の設計、職場における健康管理のあり方等） | | | |
| | | ② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施<br><br>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。 | | **ロ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施**<br>・(H25～H27) 生涯現役で働ける職場づくりを目指す企業と協力して、以下の２類型で調査研究を実施した。<br>研究種類別の調査研究実施事業所数は以下のとおり、<br>【作業工程改善型】<br>平成 25 年度　２事業所<br>平成 26 年度　３事業所<br>平成 27 年度　１事業所<br>平成 28 年度　０事業所<br>平成 29 年度　０事業所<br>【制度改善型】<br>平成 25 年度　３事業所<br>平成 26 年度　２事業所<br>平成 27 年度　０事業所<br>平成 28 年度　０事業所<br>平成 29 年度　０事業所<br>・(H26～)「生涯現役をめざす職場づくり研究年報」を作成し、高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助での活用、研究機関等への配付、ホームページ上での公開を通して成果の普及を図った。また、平成 26 年度には、当該研究における改善事例３社７事例を「職場改善ノウハウ検索」に追加した。<br>・(H28) 平成 27 年度までに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実施した調査研究による職場改善事例について、平成 27 年度までのホームページ掲載事例の見直しを行い、「高年齢者雇用確保措置」が導入された平成 18 年度から平成 27 年度までの調査研究事例を「改善目的別」と「産業分類別」の２つの検索方法を設けてホームページに 245 事例を掲載した。<br>・「生涯現役をめざす職場づくり研究」を募るための案内リーフレットを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配布するとともに、高年齢者雇用アドバイザーへ提供し、相談・援助業務等における当該研究の周知、利用促進等に活用した。<br>・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。 | | | |
| | | ③ 産業別ガイドライン策定・普及支援 | | **ハ 産業別ガイドライン策定・普及支援**<br>○産業別高齢者雇用推進事業<br>・産業団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドライン（以下、「産業別ガイ | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを策定・普及することを支援する。 | | ドライン」という。）の策定に係る効果的な取組を促すため、支援を行った。<br>なお、支援対象となった団体数及び分野は、年度ごとに以下のとおりである。<br>平成 25 年度<br>10 団体（平成 25 年度から事業を開始した５団体（漬物製造業、鍛造業、組込みシステム業、百貨店業、ホテル業）及び平成 24 年度から事業を開始した５団体）<br>平成 26 年度<br>10 団体（平成 26 年度から事業を開始した５団体（アパレル・ファッション産業、機械土工工事業、金属工作機械製造業、トラック運送事業、金属熱処理業）及び平成 25 年度から事業を開始した５団体）<br>平成 27 年度<br>11 団体（平成 27 年度から事業を開始した６団体（採石業、バルブ製造業、コンピュータ・ソフトウェア業、ブライダル業、保育サービス業、製造請負・派遣業）及び平成 26 年度から事業を開始した５団体）<br>平成 28 年度<br>10 団体（平成 28 年度から事業を開始した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）及び平成 27 年度から事業を開始した６団体）<br>平成 29 年度<br>９団体（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）<br>支援の具体的内容は、以下のとおりである。<br>- 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）<br>- 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<br>- 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<br>・各年度において、事業が最終年度となる団体については、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年齢者の雇用の促進に活用した。<br>・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、会員企業から「役に立った」との回答を得た割合<br>平成 25 年度　82.2%<br>平成 26 年度　83.2%<br>平成 27 年度　84.1%<br>平成 28 年度　88.7%<br>平成 29 年度　87.1%<br>・各年度において事業の最終年度となる団体の産業別ガイドラインを、ホームページ上へ掲載し、公開した。公開した産業別ガイドライン件数は以下のとおり。<br>平成 25 年度　総数 65 件<br>平成 26 年度　総数 70 件<br>平成 27 年度　総数 75 件<br>平成 28 年度　総数 81 件<br>平成 29 年度　総数 85 件<br><br>・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。<br>・産業別ガイドラインに掲載した企業事例を課題別に整理してヒント集を作成し、以下のとおり成果の普及を図った。<br>- (H26) 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 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | まとめたヒント集を作成した。<br>- （H27）平成 26 年度に作成したヒント集を高年齢者雇用アドバイザーに配付し、企業訪問の際や高年齢者雇用アドバイザーの自主勉強会の題材として活用するとともに、ホームページにおいて課題別に閲覧できるよう掲載した。<br>- （H28）ホームページに掲載しているヒント集について、平成 27 年度に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（５業種）を追加し課題別に閲覧できるよう掲載した。<br>- （H29）ホームページに掲載しているヒント集について、平成 28 年度に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（６業種）を追加するとともに、掲載済の事例の整理を行った。<br><br>・ホームページ掲載事項について、以下のとおり追加・修正等を行った。<br>- （H26）情報過多となっている項目を別ページに分割するなど事業紹介トップページの視認性を高めるための改修を行った。さらに、これまでに公開したガイドラインの中から高年齢者雇用に役立つワークシートやチェックリストなどの各種ツールの雛形を公開するとともに、ガイドライン利用者の声を紹介した。<br>- （H27）産業別ガイドラインの概要版を 29 業種、また高年齢者雇用に役立つワークシートやチェックリストなどの各種ツールの雛形を企業用 14 種類、従業員用６種類の計 20 種類を追加した。<br>- （H28）平成 28 年度に策定した産業別ガイドライン６業種の概要版及び全体版を追加した。<br>- （H29）・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、ブライダル業、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）。 | | |
| | (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<br><br>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。 | (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<br><br>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。 | | **（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** | | | |
| | ① 啓発広報活動等の実施 | ア 啓発広報活動等の実施 | | **① 啓発広報活動等の実施** | | | |
| | 高年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、高年齢者等 | 高年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 | <評価の視点><br>・高年齢者雇用を支援する月間を設け、改善事例の発表等を内容とする行事を実 | ○高年齢者雇用開発コンテストの実施<br>・高年齢者が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を募集し、優秀事例を表彰し、先進事例を広く社会に周知することにより、企業等の具体的な取組の普及・促進を図った。<br>・全国からの応募に対し、学識経験者等からなる審査委員会で審査の上、以下のように表彰を決定した。<br>- 応募社数 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 年齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行った改善の事例の発表等を内容とする行事を開催する。<br>高齢化対策、高年齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。 | 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、経済団体等との連携により、啓発広報活動を実施したか。 | 平成 25 年度　284 社<br>平成 26 年度　257 社<br>平成 27 年度　182 社<br>平成 28 年度　129 社<br>平成 29 年度　124 社<br>- 厚生労働大臣表彰数<br>平成 25 年度　6 社<br>平成 26 年度　6 社<br>平成 27 年度　5 社<br>平成 28 年度　7 社<br>平成 29 年度　6 社<br>- 機構理事長表彰数<br>平成 25 年度　70 社<br>平成 26 年度　83 社<br>平成 27 年度　41 社<br>平成 28 年度　22 社<br>平成 29 年度　24 社<br>・これらの事例については、毎年度開催した「高年齢者雇用開発フォーラム」において表彰を行うとともに、機構本部において厚生労働大臣表彰企業をはじめとした事例を取りまとめたコンテスト事例集（平成 25 年度 8 社、平成 26 年度 12 社、平成 27 年度 12 社、平成 28 年度 14 社、平成 29 年度 12 社の事例）を作成したほか、定期刊行誌「エルダー」で紹介した。<br>・（H25,26）各施設においては、各地域におけるコンテスト入賞事例を中心に取りまとめた地域版事例集を作成して、地域における普及促進を図った。<br>・表彰事例を改善分野や業種により検索できる「高年齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システム」に登録し、ホームページにおいて公開した。<br><br>○「高年齢者雇用開発フォーラム」の開催<br>・高年齢者雇用支援月間における啓発活動を効果的・効率的に行うため、高年齢者がいきいきと働ける職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考えることを目的とし、高年齢者雇用開発コンテス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（各年度 10 月）。<br>- 高年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企業をはじめ、入賞企業を表彰<br>表彰企業数<br>平成 25 年度 76 社<br>平成 26 年度 89 社<br>平成 27 年度 46 社<br>平成 28 年度 29 社<br>平成 29 年度 30 社<br>- 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<br>- 入賞企業の取組事例、各年度の成果物や高年齢者雇用アドバイザー制度、高齢者助成金制度、生涯現役をめざす職場づくり研究等を紹介するパネル・ポスターを展示<br>- 機構の事業を紹介する各種資料等の配布<br>・企業の経営者・役員、人事担当者、労働行政関係者を中心に来場があった。<br>来場者数<br>平成 25 年度　334 人<br>平成 26 年度　292 人<br>平成 27 年度　332 人<br>平成 28 年度　305 人<br>平成 29 年度　352 人<br>・来場者を対象としたアンケート調査において、「内容に満足している」との回答を得た割合<br>平成 25 年度　91.2%<br>平成 26 年度　92.3%<br>平成 27 年度　84.3% | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 28 年度　91.1%<br>平成 29 年度　87.4%<br>・各施設において、高年齢者雇用支援月間である 10 月を中心に高年齢者雇用に先進的な企業等の事例発表、専門家等による講演、デ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（46～47 都道府県）。参加者数は以下のとおり。<br>平成 25 年度　2,072 人<br>平成 26 年度　2,742 人<br>平成 27 年度　2,625 人<br>平成 28 年度　2,759 人<br>平成 29 年度　2,895 人<br><br>○定期刊行誌「エルダー」の発行・配布<br>・事業主等に高年齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事、労務担当者等に対して配布した。<br>・読者アンケートにおける、「非常に参考になる」「参考になる」との回答の割合<br>平成 25 年度　89.5%<br>平成 26 年度　85.7%<br>平成 27 年度　90.5%<br>平成 28 年度　92.8%<br>平成 29 年度　94.9%<br>・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載するとともに、バックナンバーを掲載した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベント等で周知活動を行うとともに、現在読者でない事業主等に対して、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。<br><br>○「エルダー」編集アドバイザー会議の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえた誌面の充実<br>・「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。<br>・(H25,26) 改正高齢法の施行に伴い、以下の取組を行った。<br>- （H25）高年齢者雇用アドバイザーの座談会を開催、採録したほか、５回連載で「改正高齢法Ｑ＆Ａ」を掲載した。<br>- （H26）特集を組み、法改正への対応の現状と課題を６人の高年齢者雇用アドバイザーが座談会形式で語った内容を掲載した。<br>・(H25,26) 高年齢者雇用アドバイザーの活動等をマンガで紹介し、高年齢者雇用問題を分かりやすく解説した。<br>・(H26～) 読者から掲載希望の高い「健康管理」については、５月号から「働く高齢者のための健康・安全相談室」連載を開始した。<br>・(H27～)「高年齢者雇用開発コンテスト」入賞企業の取組をマンガで紹介した。<br>・(H27,28) 高年齢者雇用に取り組む企業・事業主にとって分かりやすい内容とするため、「高齢者雇用入門」「高齢者雇用の推進に役立つＱ＆Ａ」を特集したほか、65 歳以降の就労機会の確保に向けた多様な取組を紹介するため、「知識と経験を活かし、地域再生に貢献する」「高齢者の多様な働き方」等を特集した。<br>・読者から掲載希望の高い「人事・賃金制度」等について、特集を組んで事例を交えて解説した。また、編集アドバイザーである菊谷寛之氏の協力を得て、平成 27 年度 10 月号から「希望者全員 65 歳雇用！雇用ミックス時代のフレキシブル賃金・評価制度」の連載を掲載した。<br>・(H29) 高年齢者雇用に取り組む企業・事業主にとって分かりやすい内容とするため、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。<br>・「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。<br><br>○マスメディア等による啓発広報活動<br>・高年齢者雇用支援月間に関する新聞広告として、地域ワークショップを周知するため、各年度において各都道府県をエリアとする地方新聞（48～49 紙）に開催案内や高年齢者雇用安定助成金の紹介を掲載した。また、地域ワークショップに関する取材記事の掲載が行われた。<br>- 事前の掲載数<br>平成 25 年度　22 紙<br>平成 26 年度　41 紙<br>平成 27 年度　37 紙<br>平成 28 年度　37 紙<br>平成 29 年度　33 紙<br>- 事後の掲載数<br>平成 25 年度　27 紙<br>平成 26 年度　38 紙<br>平成 27 年度　38 紙<br>平成 28 年度　39 紙<br>平成 29 年度　38 紙<br>・(H25) 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進した。<br>・(H25)「70 歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウムの開催内容の周知を行うため、日本経済新聞（全国版全面）に記事広告を掲載した。<br>・(H26～) 記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」に高年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、学識者による高年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。<br>・(H26～) 高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例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。<br>・高年齢者の雇用を取り巻く高齢化社会の実態と見通しの要点をまとめた、国際比較を含む関係統計の要覧「高齢社会統計要覧（2014 年版)」を平成 25 年度に作成し、26 年度に配付した。また、27 年度から当該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。 | | |
| | ② 高年齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用 | 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 | | **② 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** | | | |
| | 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。 | 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 | <評価の視点><br>・高年齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供したか。 | ○事例集の作成<br>・機構本部において厚生労働大臣表彰企業をはじめとした事例を取りまとめたコンテスト事例集を作成した（平成 26 年度 12 社、平成 27 年度 12 社、平成 28 年度 14 社、平成 29 年度 12 社の事例)。<br>・(H25,26) 各施設においてコンテスト入賞事例を中心に取りまとめた地域版事例集を作成した。<br>・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。<br><br>○「70 歳いきいき企業 100 選」取りまとめの実施 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 進する。 | | ・（H25）2008 年から 2012 年に発行した「70 歳いきいき企業 100 選」の 70 歳雇用を実現している企業の取組事例から、企業における高齢者活用の工夫をトピックとして抽出・整理し、「高齢者戦力活用のポイント」、「先進企業の特徴的な人事管理」の２種の資料をパネルとして作成し、高年齢者雇用開発フォーラムで展示した。<br><br>○「生涯現役いきいき企業 100 選（2014 年版）」及び「生涯現役いきいき企業先進事例集（2014 年版）」の作成<br>・（H26）平成 25 年度及び平成 26 年度に高年齢者雇用開発コンテストに応募のあった事例の中から、従業員が生涯現役でいきいきと働くことができる事例を選定し、「生涯現役いきいき企業 100 選（2014 年版）」、「生涯現役いきいき企業先進事例集（2014 年版）」を作成した。<br><br>○「エルダー活躍先進事例集」の作成<br>・（H27～）「生涯現役いきいき企業 100 選」及び「生涯現役いきいき企業先進事例集」を統合し、コンテスト事例の中から、年齢にかかわりなくいきいき働けるよう、高年齢者雇用のための改善・工夫等を行った事例を選定して企業の考え方や取組概要を紹介する「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形式にするとともに、ホームページに電子ブックを掲載した。<br><br>○「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」の開催（※平成 25 年度は「70 歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウム）<br>・少子高齢化が進行する状況下、企業にとって「高年齢者の経験や能力をいかに活かし戦力化するか」がますます重要な課題となっていること、また平成 28 年度においては、「ニッポン一億総活躍プラン」に掲げられている“ 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たことから、特定のテーマを定める等、年度ごとに時宜に合わせた企画を立てて、企業の経営者・人事労務担当者や学識経験者等による講演や企業事例の紹介、意見交換等を行った。<br>・企画内容<br>- （H25）「70 歳まで働ける企業」について、企業や国民の理解を深めるとともに生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運の醸成を図るため、企業の人事労務担当者をはじめ、広く国民全般を対象として東京、大阪の２会場で実施。<br>- （H26）具体的な取組等の紹介を踏まえて、企業や個人がどのような考え方に立ち、取組を行えば「年齢にかかわりなくいきいきと働ける生涯現役社会」の実現に向けた環境の整備が進むのかについて考え、展望することを狙いとして、特に大企業の先進事例に焦点をあてて実施。<br>- （H27）「生涯現役を展望したキャリア形成支援」をテーマとして開催し、企業の経営者・人事労務担当者や学識経験者から高齢従業員の戦力化のためのキャリア支援や技能伝承の考え方、取組の現状やノウハウ等について紹介いただき、意見交換等を実施。<br>- （H28）「定年引上げ企業に学ぶ」のテーマでシンポジウムを開催し、当機構による講演や実際に定年延長等を行った企業の人事労務担当者による事例発表、学識経験者を交えたパネルディスカッション等を実施。<br>- （H29）「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実施。<br>・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、各年度の来場者数は以下のとおりである。<br>平成 25 年度　東京会場 380 人、大阪会場 242 人<br>平成 26 年度　286 人<br>平成 27 年度　286 人<br>平成 28 年度　381 人<br>平成 29 年度　359 人<br>・来場者を対象としたアンケート調査において、「内容に満足している」との回 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | (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<br><br>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。 | (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<br><br>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。 | | 答を得た割合<br>平成 25 年度　87.7%（東京、大阪両会場平均）<br>平成 26 年度　88.3%<br>平成 27 年度　89.2%<br>平成 28 年度　86.6%<br>平成 29 年度　86.2%<br><br>**（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**<br><br>○高齢期における職業生活の設計のための研修の実施<br>・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。<br>平成 25 年度　17 件　（受講者数 279 人）<br>平成 26 年度　15 件　（受講者数 246 人）<br>平成 27 年度　11 件　（受講者数　95 人）<br>平成 28 年度　27 件　（受講者数 472 人）<br>平成 29 年度　33 件　（受講者数 611 人） | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 500回以上 | 500回以上 | 500回以上 | 500回以上 |
| 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 |
| 達成度 | － | － | 158.4% | 148.0% | 149.6% | 152.0% | 144.0% |
| 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 |
| 本部団体訪問実施数（実績値） | － | － | － | － | 35団体 | 35団体 | 35団体 |
| 達成度 | － | － | － | － | 116.7% | 116.7% | 116.7% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | | （期間実績評価） | |
| | | | | | 評定 | B | 評定 | B |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>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 | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | ＜自己評価＞<br>評定：B<br>・説明会については、概ね目標の 150%程度の回数を継続して実施し、周知･広報に努めた。<br>・機構本部における業界団体訪問による周知広報を平成25年度34団体、平成26年度以降は毎年35団体に行うことと併せて、訪問団体名等を各施 | ＜評定に至った理由＞<br>給付金の支給事務については、給付金の説明会実施回数（目標毎年度 500 回以上）について平成25～28年度の4 年度全てにおいて目標達成しており、目標の概ね 150%程度の回数を継続して実施したことは評価できる。<br>さらに、機構本部に | ＜評定に至った理由＞<br>給付金の支給事務については、給付金の説明会実施回数（目標毎年度 500 回以上）について本中期目標期間中の各年度において目標の 140%を上回る水準で達成したことは、高く評価できる。<br>また、機構本部において業界団体訪問によ | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | る。<br><br>2　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(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<br><br>①　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、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。 | 2　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(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<br><br>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、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。<br><br>ア　効率的な給付金支給事務の実施<br><br>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。<br>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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**<br><br>**（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**<br><br>**① 効率的な給付金支給事務の実施**<br><br>**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**<br>・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。<br>・各施設の申請受理から機構本部送付までの処理期間について、毎月施設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施設に対しては、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。<br><br>【各施設の平均処理期間】<br>高年齢者活用促進コース<br>平成 25 年度　17.2 日<br>平成 26 年度　21.9 日<br>平成 27 年度　27.5 日<br>平成 28 年度　27.0 日<br>高年齢者労働移動支援コース<br>平成 25 年度　 9.0 日<br>平成 26 年度　15.2 日<br>平成 27 年度　15.4 日（経過措置を含め平成 27 年度で終了）<br>65 歳超雇用推進助成金 及び高年齢者雇用安定助成金<br>平成 29 年度　31.6 日<br><br>・（H29）65 歳超継続雇用促進コースの多数の申請に当たり、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、また、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で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、迅速な支給に取り組んだ結果、確認に時間を要する疑義案件を除き、１万件超の申請の処理が完了した。<br>なお、全体では 11,019 件の給付金を支給した。 | 設に通知し、各施設において団体の地方組織への周知を行うことにより、周知・広報がより効果的なものとなるよう取り組んだ。<br>・リーフレット、支給申請の手引き、活用事例集の作成、配布に加えて、ホームページに当該資料を迅速に掲載するなど、理解しやすい周知・広報に努めた。<br>・申請窓口である各施設担当者の能力の向上を図り、円滑な説明や点検を行うため、全国担当者会議や地区別研修会を開催し、制度の変更点や点検における留意事項等の説明を行った。<br>・助成金の申請事業主に対して訪問による現況調査を行ったことや審査時に十分な確認を行ったこと等の対策を行い、結果として不正受給件数はゼロであった。<br><br>これらを踏まえ、評定をＢとした。<br><br><課題と対応><br>・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。 | おいて業界団体訪問による広報協力依頼を毎年度30団体以上に対して行い、各施設ではその団体の地方組織と連携した広報を実施し、また、各施設において職業安定機関との連携による周知・広報を実施、給付金の活用事例集を作成・配布するなど、給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報に積極的に取り組んだことは評価できる。<br>また、給付金業務担当者会議の開催により窓口担当者の能力向上に取り組み、効率的かつ適正な支給事務の実施を図ったこと、申請事業主に対する訪問調査を着実に実施して不正受給防止対策を講じたことは評価できる。<br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標の達成が見込まれることから、評定をＢとした。<br><br><今後の課題><br>継続雇用延長・定年引上げ等に取り組む事業主を支援するため、高年齢者雇用アドバイザーのより一層の活用や職業安定機関との連携強化により給付金の積極的な周知・広報を行い、更なる効果的活用を図る。また、事務処理の見直しなどを通じ、効率的かつ適正な支給事務を着実に実施することが求められる。 | る広報協力依頼を毎年度30団体以上に対して行い、各施設ではその団体の地方組織と連携した広報を実施し、また、各施設において職業安定機関との連携による周知・広報を実施、給付金の活用事例集を作成・配布するなど、給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報に積極的に取り組んだことは、評価できる。<br>さらに、給付金業務担当者会議の開催により窓口担当者の能力向上に取り組み、効率的かつ適正な支給事務の実施を図ったこと、申請事業主に対する訪問調査を着実に実施して不正受給防止対策を講じたことは、評価できる。<br>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人体制での審査事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。（H29）<br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したと認められることから、評 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・審査を効率的に行うため、各施設に対して、必要に応じて以下の文書を発出した。<br>- （H26）申請書類における計画内容の曖昧な記述や、添付書類の不備等による審査の遅延を解消するための、申請時の審査・点検業務に係る注意喚起の文書<br>- （H26）助成金の支給対象となる措置内容について、施設からの照会が多い事項等を整理した、取扱いに係る通達<br>・(H27～）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。<br>・(H27～）各施設に対して、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、必要な施設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。<br>・(H27～）各施設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。<br><br>**ロ　事業主に対する十分な事前説明等**<br>・各年度の給付金担当者全国会議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。<br>・(H28～）65 歳超雇用推進助成金の創設により増大した事業主からの相談・問合せに対応することにより、制度の理解を深め、申請の際のトラブル防止等に努めた。<br>平成 28 年度　52,700 件<br>平成 29 年度　46,643 件 | | 定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>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。<br>また、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。 |
| | | | ＜評価の視点＞<br>・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たか。 | **ハ　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**<br>・各年度の給付金業務担当者全国会議において、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。<br>- （H26）全国会議において、給付金利用促進のための説明会及び事業主等訪問の実施、平均処理期間の厳守、不正受給の防止を指示した。<br>・各年度において、全国３～４地区で給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、給付金の審査に係る留意点等について説明した。<br>- （H25）中小企業定年引上げ等奨励金について、申請前の事前相談時、実際の申請時での誤りやすい事項を再度説明するとともに、10 人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況をより厳格に確認するため、確認の実施方法、手順、実施後の対応等について、チェックリストや確認の流れ図等を用いて実践的な研修を行い、審査能力の向上を図った。<br>- （H27～）研修がより一層効果的になるよう各施設における周知・広報業務や受理・点検業務の進め方についてのグループワークを取り入れた。<br>・(H28）新任給付金業務担当者研修会を開催し、各施設の担当者を対象に業務の実施に係る基礎的な事項等について説明を行った。<br>・(H28）65 歳超雇用推進助成金の創設を受け、助成金業務の実施に係る研修会を開催し、制度内容及び点検方法等を周知した。<br>・「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。<br><br>**ニ　適正支給に配慮した申請書類の見直し等**<br>・(H25,26）高年齢者活用促進コースの申請書類については、事業主からの提出書類の簡素化を図った。<br>・(H26）不正受給防止のため、申請書に助成金返還に係る注意事項を追加した。<br>・(H27）各施設による申請事業所への訪問調査について、助成金の支給対象とな | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | る措置内容が定年の引上げ等の措置で、かつ、特段の疑義のない計画申請については、訪問調査を省略し、業務の効率化とともに事業主の負担の軽減を図った。<br>・(H28～) 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。<br><br>**ホ　アンケート調査結果による業務の改善**<br>・(H28～) 助成金を活用した事業主にアンケート調査を実施し、事業主の指摘や意見を業務に反映した。<br>- (H28) 必要な添付書類が多く、申請が煩雑であるとの指摘を受け、制度改定の際には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。<br>- (H29) 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。<br>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」との回答は下記のとおりとなった。<br>・平成 28 年度　96.7%<br>・平成 29 年度　90.9% | | | |
| ② 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。 | イ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 | | **② 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報** | | | | |
| | 事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、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。 | <評価の視点><br>・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、速やかに修正したか。 | **イ　厚生労働省と連携した効率的な周知・広報**<br>・(H26～) 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載せた給付金の案内を同封（16 万社）した。<br>・(H26) 厚生労働省と連携を図り、民間職業紹介の業界団体（２団体）を訪問し、会員企業等に対する周知・広報を要請した。<br><br>**ロ　ホームページを活用した周知**<br>・(H26～) 給付金の制度改正に伴う更新を即日実施したほか、制度改正時に合わせてリーフレット、改訂申請様式、支給申請の手引について、更新を行い、周知に努めた。また給付金取扱いの一部改正についても、即日ホームページで公開した。<br>・(H25～28) 高年齢者活用促進コースの利用促進を図るため、平成 25 年度に活用事例集を作成し、26 年度以降も前年度の掲載事例を改訂した。<br>・(H29) 雇用環境整備支援コースの利用促進を図るため、活用事例集を改訂し、掲載した。 | | | |
| | 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。 | <定量的指標><br>・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。<br>【数値目標】 | **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**<br>・(H26～) 給付金等の効果的な周知を図るため、施設ごとに、これまでの実施実績等を勘案した目標値を示し、ほぼすべての施設が周知・広報に係る目標値を上回る実施回数だった。<br>・各施設は、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、説明会を実施した。<br>平成 25 年度　792 回（達成度 158.4%）<br>平成 26 年度　740 回（達成度 148.0%）<br>平成 27 年度　748 回（達成度 149.6%）<br>平成 28 年度　760 回（達成度 152.0%）<br>平成 29 年度　720 回（達成度 144.0%） | | | |
| | | <評価の視点><br>・事業主等に対する積極的な周知・広報 | ・各施設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行った。<br>平成 25 年度　1,172 回 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | を行うため、職業安定機関との連携を図ったか。 | 平成 26 年度　　904 回<br>平成 27 年度　　701 回<br>平成 28 年度　　535 回<br>平成 29 年度　　376 回<br>・各施設では、訪問による事業主団体等への周知・広報を行った。<br>平成 26 年度　762 回<br>平成 27 年度　809 回<br>平成 28 年度　927 回<br>平成 29 年度　857 回<br>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、広報誌等に掲載された。掲載回数は下記のとおり。<br>平成 25 年度　254 回<br>平成 26 年度　161 回<br>平成 27 年度　155 回<br>平成 28 年度　191 回<br>平成 29 年度　160 回<br><br>・高年齢者雇用アドバイザーと各施設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・広報を実施した。<br>平成 25 年度　23,242 回<br>平成 26 年度　28,594 回<br>平成 27 年度　27,024 回<br>平成 28 年度　28,192 回<br>平成 29 年度　28,330 回<br><br>・(H25) 機構本部より各施設長に対し、社労士会及び経営者協会等４団体に対して、給付金活用の周知に関するトップセールスの実施を指示した。<br>・(H25) 機構本部においては、当該給付金の計画申請件数の多い施設へのヒアリング等の結果、融資を行う金融機関からの利用提案が有効なことから、①金融機関と密接な中小企業庁と連携した周知（中小企業支援サイトでの広報）、②信用金庫業界（信金中央金庫）への融資制度を通しての周知協力、③計画申請件数の多い施設の取組事例を全施設へフィードバックするとともに都道府県等中小企業支援センターと連携した融資制度とセットでの広報を指示した。<br>・(H26) 労使代表等で構成する地方運営協議会において給付金の周知・広報を実施した。<br>・(H26) 高年齢者活用促進コースにおける都道府県別、産業分類別の認定状況を分析し、計画認定件数が低調な施設に対して、周知・広報活動及び改善策等の報告を求めるとともに、ヒアリングを実施した。<br><br>**ニ　取組好事例のフィードバックによる広報活動の促進**<br>・(H27～) 各施設から広報等に係る事例を収集し、地域の実情に応じた有効な周知・広報活動を行えるよう、取組好事例を施設にフィードバックをすることで広報活動の更なる促進を図り、給付金の効果的な活用の更なる促進を図った。<br><br>**ホ　新聞広告、事業主団体の訪問等による幅広い周知**<br>・(H25) 新設された給付金の内容について、６月から 12 月まで専門紙に 18 回、10 月に 47 都道府県の地方新聞紙 49 紙に広告を掲載して、広く周知を図った。この新聞広告の活用に当たっては、注目度を高め効果的な周知を図るため、10 月の高年齢者雇用支援月間期間中にワークショップの開催告知と併せて掲載を行った。<br>・(H26～) 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。<br>・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。 | | | |
| | | 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。 | <評価の視点><br>・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、事業主等に配布したか。 | **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**<br>・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作成し、各施設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を通じて事業主への周知を依頼した。<br>・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、各施設において事業主等に配布した。<br>・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。<br>・「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。<br>・(H25) 高年齢者が多い業種ごとに改善効果がある申請事例等の情報をとりまとめた「申請の案内」を作成、提供した。<br>・(H26～) 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、各施設の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。<br>・(H28～) 事業主説明会で使用するパワーポイント資料をコースごとに作成し、説明会等で活用して事業主の制度への理解を深めた。<br><br>**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**<br>・(H26～) 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。<br>・全国６ブロックで開催された「高年齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会」や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」「高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習」等の機会を活用し、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。 | | |
| | | | <定量的指標><br>・平成 27 年度以降、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】 | **チ　活用事例集の作成及び業界団体への広報依頼**<br>・(H27～) 事業主が制度活用を具体的にイメージできるよう、平成 26 年度までに作成していた４種類の業種別の活用事例集を制度改正に合わせて毎年度改訂するとともに、平成 27 年度は新たに製造業、保育業の事例集を作成し、これらの活用事例集を事業主への周知・広報に活用した。<br><br>・機構本部において、業界団体への訪問による周知広報を行った。<br>- 団体訪問数<br>平成 25 年度　34 団体<br>平成 26 年度　35 団体<br>平成 27 年度　35 団体（達成度 116.7%）<br>平成 28 年度　35 団体（達成度 116.7%）<br>平成 29 年度　35 団体（達成度 116.7%）<br><br>**リ　アンケート調査結果の周知・広報への活用**<br>・(H28) ＰＲが不十分であるとのご意見を受け、職業安定機関、事業主団体等と連携をした周知・広報に重点的に取り組んだ。<br>・(H28～) 機構本部では団体の中央へ広報協力依頼を行い、各施設では団体支部と連携をし、説明会の開催や広報資料への情報の掲載等を行い、事業主に届きやすい周知・広報となるよう取り組んだ。 | | |
| | ③　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 | ウ　適正な支給業務の実施<br><br>適正な審査と | <評価の視点> | **③ 適正な支給業務の実施**<br><br>**イ　厳正な審査及び調査の実施** | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 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。 | ・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たか。 | ・(H27～) 各施設から各労働局に対し、雇用保険データの照会を依頼し、不正受給歴等の確認を実施した。<br>・活用促進コース（平成 29 年度は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。<br>・(H25) 支給申請事業所に対する調査実施件数の目標値を施設ごとに示し、各施設はこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による抽出又は必須調査を実施した。<br>・不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、機構本部と各施設が当該申請事業所に対して訪問調査を実施した。<br>・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。<br>・平成 24 年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。当該アドレスの受信件数は、平成 25 年度９件、平成 26 年度 11 件、平成 27 年度８件、平成 28 年度９件、平成 29 年度９件であり、そのうち不正受給の判明につながる情報はいずれの年も０件であった。<br>・各施設による個別事業所訪問調査数<br>平成 25 年度　1,152 回<br>平成 26 年度　2,095 回<br>平成 27 年度　2,098 回<br>平成 28 年度　1,404 回<br>平成 29 年度　　777 回<br>・不正受給件数<br>平成 25 年度～29 年度　０件 | | | |
| | 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。 | 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。 | <評価の視点><br>・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、必要な対策を講じたか。 | **ロ　不正受給防止対策の強化**<br>・(H25) 不正受給の発見の契機は、①関係者からの告発、②システム上のチェック機能、③事業所の現地確認調査が主であり、それぞれに対して拡充を図った。①については、不正受給通報メールアドレスのホームページ内の掲載場所について、よりアクセスしやすい上層ページへ移動し、②については、雇用保険データや過去の申請データと申請書との内容照会等で厚生労働省と連携し、適切な情報提供を行い、③については、事業所規模等を勘案しながら事業所を抽出して訪問し、関係帳簿等の確認などの実態調査を行った。<br>・(H26) 申請書に助成対象物の処分に係る注意事項を追加した。<br>・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。<br>・平成 25 年度に、高年齢者活用促進コース及び高年齢者労働移動支援コースについて、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」をコースごとに作成し、各施設での審査・点検時における不正防止に活用した。また、平成 26 年度以降も当該マニュアルを改訂又は創設されたコースについては新規作成し、より効果的に活用した。<br>・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。 | | | |
| | | 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。 | <評価の視点><br>・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 | **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**<br>・給付金業務担当者全国会議を開催し、特に改正された給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。<br>・(H25～28) 給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、給付金の審査に係る留意点等について説明を行った。<br>平成 25 年度　全国４地区（宮城、千葉、兵庫、福岡）<br>平成 26 年度　全国４地区（宮城、千葉、兵庫、福岡） | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 点等について情報交換を行ったか。<br><br><評価の視点><br>・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たか。 | 平成 27 年度　全国３地区（千葉、兵庫、福岡）<br>平成 28 年度　全国４地区（宮城、千葉、兵庫、福岡）<br><br>**ニ　関係機関との密接な連携**<br>・(H25) 機構本部と厚生労働省との情報交換：12 回<br>・(H26) 機構本部から、支給事務を実施する上で判明した問題点等を厚生労働省にフィードバックした。厚生労働省で定める「雇用関係助成金支給要領」中の高年齢者雇用安定助成金に係る支給要件について審査上の課題となっていた要件について改訂を申し入れ反映された。<br>・各施設と都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）との情報交換の機会を通じて、適切な支給業務の実施を図った。また厚生労働省とも、不正受給事案について情報交換の機会を設け、問題点を共有した。<br>平成 25 年度　1,172 回<br>平成 26 年度　904 回<br>平成 27 年度　701 回<br>平成 28 年度　535 回<br>平成 29 年度　376 回<br>・各年度の２月または３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。<br>４月に取りまとめ、今後の給付金業務におけるサービス向上を図るため、厚生労働省や各施設に情報提供を行った。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

| 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 | | |
| 関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ　意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること<br>施策目標Ⅳ－３－１　高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第４号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | － | 関連する政策評価･行政事業レビュー | － |

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 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 |
| 達成度 | － | － | 107.7% | 108.1% | 108.7% | 110.0% | 111.2% |
| 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 |
| 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 |
| 達成度 | － | － | 112.4% | 115.4% | 117.3% | 120.4% | 121.7% |
| 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% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

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

## ２．主要な経年データ（続き）

### ①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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% |

### ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

## ２．主要な経年データ（続き）

### ①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 16,400 所以上 | 16,400 所以上 | 16,400 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% |
| 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% |

### ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

## ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | | （期間実績評価） | |
| | | | | | 評定 | A | 評定 | A |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>通則法第 29 条第２項第３号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | <自己評価><br>評定：A<br>・発達障害者に対する支援を充実させるため平成 25 年度から「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施したほか、医療機関等との一層の連携を図り支援ネットワークを強化し、他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者等を積極的に受け入れた結果、職リハサービス対象者数は５年間の合計延べ 160,408 人、うち精神障害者・発達障害者の対象者数は精神障害者延べ 57,548 人（達成度 | <評定に至った理由><br>地域センターについては、障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所等と連携し、どの地域においても均等・公平に職業リハビリテーションサービスが受けられる環境を整備した上で、平成 28 年度末までの４年間に延べ 127,713 人（目標達成度 108.6%）に職業リハビリテーションサービスを実施しており、うち他の就労支援機関では対応が困難な精神障害者、発達障害者の対象 | | <評定に至った理由><br>地域センターについては、障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所等と連携し、どの地域においても均等・公平に職業リハビリテーションサービスが受けられる環境を整備した上で、平成 29 年度末までの５年間に延べ 160,408 人（目標達成度 109.1%）に職業リハビリテーションサービスを実施しており、うち他の就労支援機関では対応が困難な精神障害者、発達障害者の対象 | |
| ３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | ３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | | **３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項** | | | | | |
| (1)　障害者職業セン | (1)　障害者職業セン | | **（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** | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ターの設置運営業務の実施に関する事項<br><br>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。<br><br>・　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。<br><br>・　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 | ターの設置運営業務の実施に関する事項<br><br>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的確に把握しつつ、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。<br>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。 | | | 117.4%)、発達障害者延べ 35,880 人（達成度 163.1%）となり、いずれも毎年度過去最高を更新した。また、精神障害者と発達障害者の合計で見ると目標達成度は 131.6%と、120%を上回る実績となった。<br>・加えて、精神障害者、発達障害者個々の多様な障害特性等をきめ細かに把握し、職業準備支援、ジョブコーチ支援等においてアンガーコントロールや問題解決技法等の研究部門が開発した支援技法を積極的に活用した専門的な支援を実施した結果、対象者における精神障害者、発達障害者の占める割合が毎年度過去最高を更新する中、職業準備支援修了者の次の段階への移行率及び就職率、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率並びにリワーク支援終了者の復職率は毎年度数値目標を大幅に上回る実績となった。特に職業準備支援は、個々の課題に応じた弾力的な個別カリキュラムに基づく支援を行ったことで、修了者の就職率は５年間の平均が 69.6%（達成度 139.2%）で目標達成度は毎年度 120%を上回る実績となった。<br>・これらの結果、支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価は、毎年度過去最高を更新し、５年間の平均が 94.9%（達成度 118.6%）で非常に高い実績となった。<br>・加えて、事業主のニーズに応じた専門的支援を積極的に実施した結果、支援実施事業所数は５年間の合計で延べ 91,802 所、事業主支援の効果度は５年間の平均が 92.6%で、それぞれ数値目標を上回り、さらに平成 27 年度からは、職業安定機関との | 者数はそれぞれ 45,623 人（目標達成度 116.4%)、27,626 人(達成度 157.0%）と、いずれも目標を上回っており、また、職業準備支援修了者の就職率は４年間の平均が 69.1%（目標達成度 138.2%)と目標を大きく上回っていることは高く評価できる。<br>ジョブコーチによる支援終了者の定着率及びリワーク支援終了者の復帰率については、全ての年度で数値目標を上回っており、評価できる。<br>また、その他の業務及び各業務アンケート調査の評価についても、全ての年度で中期計画の数値目標を上回っており、増大する精神障害者、発達障害者等の雇用に関して、障害者及び事業主に対する雇用支援に多大な貢献を果たしていると高く評価できる。<br>なお、指標 10 項目の４年間の目標達成度の平均は 119.9%であり、さらに重要な政策課題である精神・発達障害者への支援に係る項目（職リハサービスの実施対象者数（精神障害者)、職リハサービスの実施対象者（発達障害者)、職業準備支援等の修了者の就職率、復職支援終了者の復職率の４項目）を重視した加重平均は 123.1%と、120%を超える状況である。<br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られることが見込まれることから、評定をＡとした。<br><br><今後の課題> | 者数はそれぞれ 57,548 人（目標達成度 117.4%)、35,880 人(達成度 163.1%）と、いずれも目標を上回っており、また、職業準備支援修了者の就職率は５年間の平均が 69.6%（目標達成度 139.2%)と目標を大きく上回っていることは高く評価できる。<br>ジョブコーチによる支援終了者の定着率及びリワーク支援終了者の復職率については、全ての年度で数値目標を上回っており、評価できる。<br>また、その他の業務及び各業務アンケート調査の評価についても、全ての年度で中期計画の数値目標を上回っており、増大する精神障害者、発達障害者等の雇用に関して、障害者及び事業主に対する雇用支援に多大な貢献を果たしていると高く評価できる。<br>なお、指標 10 項目の５年間の目標達成度の平均は 120.9%であり、さらに重要な政策課題である精神・発達障害者への支援に係る項目（職リハサービスの実施対象者数（精神障害者)、職リハサービスの実施対象者数（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 124.4%と、いずれも 120%を超える状況である。<br>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たことから、評定をＡとした。<br><br><今後の課題><br>新たに障害者を雇用する企業や、より困難 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br><br>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施<br><br>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施<br><br>・ 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的確に把握し、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と。<br>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 | ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施<br><br>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施<br><br>・ 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 | <定量的指標><br>・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。【数値目標】<br><br><定量的指標><br>・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。【数値目標】<br><br><定量的指標><br>・第３期中期 | **① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施**<br><br>**イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施**<br><br>○地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入れ<br>・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した。<br>・重複障害等の支援の困難性が高い障害者に対しても、関係機関との連携により支援ニーズを的確に把握し、支援を実施した。また、地域センターへの通所が困難な障害者の支援ニーズに対応して、居住地域の近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用して支援を実施した。<br>・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。<br>・(H29) 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研修を実施した。<br>・(H29) 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。 | 連携による雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化に係る周知への協力、事業主自らが精神障害者の雇用管理に取り組めるようにするための支援を実施した。<br>・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、平成 29 年度に新たにリーフレットを作成し、これを広く配布することにより地域センターの利用促進を図った。<br>・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、個々の状況に応じて有効に活用することに努めた。<br>・カリキュラム等の改善や支援内容の向上を図った取組について、全国の地域センターを集めた業務研究会や機構内ＬＡＮによる共有、効果的な支援の取組をとりまとめた事例集の機構内配付等により知見を常に共有することで、よりよいサービスの提供に向けた支援力の底上げを図った。<br><br>これらを踏まえ、評定をＡとした。<br><br><課題と対応><br>・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 | 新たに障害者を雇用する企業や、より困難性の高い障害者への個別対応等に直接的な支援の重点を置くとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進める必要がある。<br>なお、業務実施においては、就職率や定着率等について、一般的に困難とされている精神障害のほか、その他の障害区分についても直近年度について実績が低下している点については、全体として一定以上の水準を満たしているとはいえ、今後に向けて、その背景やあるべき対応等を的確に把握し、各地域センターでの実行を担保するための方策を検討する必要がある。<br><br><その他事項> | 性の高い障害者への個別対応等に直接的な支援の重点を置くとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進める必要がある。<br>なお、業務実施においては、就職率や定着率等について、一般的に困難とされている精神障害のほか、その他の障害区分についても年度によって実績にばらつきが見られた点については、全体として一定以上の水準を満たしているとはいえ、今後に向けて、その背景やあるべき対応等を的確に把握し、各地域センターでの実行を担保するための方策を検討する必要がある。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br>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。 | 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。<br>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。<br>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を図る。 | 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。【数値目標】 | ・公共職業安定所において、精神障害者等を対象に、地域センターの支援内容や就職における留意点について解説する説明会を開催。障害を非開示で就職することを希望する精神障害者等に対しても説明会への参加を促した。<br>・(H29) 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、配布した。<br>・口頭での説明だけでは支援内容を理解することが困難な発達障害者等に対して、地域センターの支援内容等の具体的な理解を図るため、①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作成し、ホームページに掲載したほか、説明会等で活用（H28～）、②実際の支援場面の見学・体験利用の機会を積極的に設定した。<br>・(H28～) 発達障害のある学生への就業支援の充実が課題となっている地域においては、発達障害者雇用支援連絡協議会において、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。<br>・支援内容を分かりやすく説明したリーフレットの作成・配布、精神障害者・発達障害者等を対象とした説明会の開催等の地域の状況に応じた工夫を行った。<br>・これらの取組の結果、支援の実績は以下のとおりとなった。<br>- 支援実施対象者の総数<br>平成25年度 31,658人（達成度107.7%）<br>平成26年度 31,769人（達成度108.1%）<br>平成27年度 31,954人（達成度108.7%）<br>平成28年度 32,332人（達成度110.0%）<br>平成29年度 32,695人（達成度111.2%）<br>５年（平成25年度～29年度）間の実績は、延べ160,408人（達成度109.1%）と、延べ147,000人以上の目標を達成した。<br>- うち身体障害者数<br>平成25年度 1,618人<br>平成26年度 1,578人<br>平成27年度 1,536人<br>平成28年度 1,404人<br>平成29年度 1,361人<br>- うち知的障害者数<br>平成25年度 10,751人<br>平成26年度 9,887人<br>平成27年度 9,522人<br>平成28年度 9,284人<br>平成29年度 9,054人<br>- うち精神障害者数<br>平成25年度 11,012人（達成度112.4%）<br>平成26年度 11,312人（達成度115.4%）<br>平成27年度 11,495人（達成度117.3%）<br>平成28年度 11,804人（達成度120.4%）<br>平成29年度 11,925人（達成度121.7%）<br>５年（平成25年度～29年度）間の実績は、延べ57,548人（達成度117.4%）と、延べ49,000人以上の目標を達成した。<br>- うち発達障害者数<br>平成25年度 6,110 人（達成度138.9%）<br>平成26年度 6,698 人（達成度152.2%）<br>平成27年度 7,175 人（達成度163.1%）<br>平成28年度 7,643 人（達成度173.7%）<br>平成29年度 8,254 人（達成度187.6%）<br>５年（平成25年度～29年度）間の実績は、延べ35,880人（達成度163.1%）と、所期の目標である延べ22,000人を上回る成果が得られた。<br>・職リハサービスの実施対象者の障害特性やニーズが多様化する中、平成21 年 | 支援技法等を提供する体系的な助言・援助等、より一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | <定量的指標><br>・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。<br>【数値目標】 | 度に策定したインフォームド・コンセントの徹底等による職リハサービスの提供のための留意事項に係る文書に基づき、苦情等の未然防止や発生時の組織的対応についての理解促進を図った。加えて、平成 26 年度に機構本部に設置した「障害者に対する適切なサービスのあり方検討委員会（第２次）」において取りまとめた報告書に基づき、平成 27 年度には地域センター及び広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）における利用者対応のガイドラインとしても活用できる職員研修用教材及び事例集を作成し、当該教材を用いた職員研修を実施するとともに、平成 28 年度からは、地域センターで発生した苦情等の原因及び再発防止計画の分析結果等を機構本部も共有し、事例の蓄積を図った。<br><br>・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た。<br>-「大変効果があった」、「効果があった」との回答が占める割合<br>平成 25 年度 93.2%（達成度 116.5%）<br>平成 26 年度 94.8%（達成度 118.5%）<br>平成 27 年度 95.0%（達成度 118.8%）<br>平成 28 年度 95.6%（達成度 119.5%）<br>平成 29 年度 96.1%（達成度 120.1%）<br>なお、事業ごとの内訳は以下のとおり。<br>- 職業準備支援<br>平成 25 年度 93.7%<br>平成 26 年度 96.6%<br>平成 27 年度 95.0%<br>平成 28 年度 95.4%<br>平成 29 年度 95.6%<br>- ジョブコーチ支援<br>平成 25 年度 90.2%<br>平成 26 年度 91.9%<br>平成 27 年度 93.4%<br>平成 28 年度 93.9%<br>平成 29 年度 94.1%<br>- リワーク支援（平成 25 年度は精神障害者総合雇用支援）<br>平成 25 年度 97.3%<br>平成 26 年度 97.4%<br>平成 27 年度 97.1%<br>平成 28 年度 98.3%<br>平成 29 年度 99.4%<br>・機構本部は各年度当初に、前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。<br><br>○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くきめ細かな職リハサービスの実施<br>・（H26）職業リハビリテーション計画（以下「職リハ計画」という。）の様式を改訂した。具体的には、対象者の具体的目標とセンターが提案する支援内容を対応させて記載できるようにするとともに、協力を求める機関及びその協力内容を記載する項目を新たに追加する等、対象者にとってより分かりやすいものとした。<br>・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。<br><br>【精神障害者の職業評価の主な特徴】<br>・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。<br><br>【発達障害者の職業評価の主な特徴】<br>・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。<br><br>・職リハ計画は、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。<br>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、きめ細やかな職リハサービスの実施に努めた。<br>・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。<br>・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。<br>・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。<br>・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。<br>・（H26, H28）地域センターにおける精神障害者に対する雇用支援の効果的な取組及び精神障害者、発達障害者等の特性に応じた一層効果的な職場適応の支援の取組の事例を取りまとめた職業リハビリテーション事例集を作成し、地域センターに配付した。<br>・カウンセラー、職業訓練指導員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。）を開催し、精神障害者、発達障害者等に対する支援内容の改善に係るノウハウや取組事例を共有した。具体的な発表テーマは以下のとおり。<br>- 精神障害者や発達障害者の利用促進に向けた関係機関との連携体制の構築に係る取組<br>- 障害特性や職業上の課題の自己理解が進んでいない者に対する効果的なアセスメント<br>- 効果的なインフォームド・コンセントを図った取組<br>- 精神障害者、発達障害者等の特性を踏まえた職業準備支援カリキュラムの改善<br>・（H25,27）カウンセラーを集めた業務推進会議を開催し、精神障害者等に対する効果的な支援の取組事例を共有するとともに、意見交換等を通じて一層 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | の推進を図る方策の検討を行った。<br>・各地域センターにおける支援カリキュラム、教材・ツール、カウンセラー等を参集した会議での検討内容や資料等を機構内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。<br>・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共有しながら、役割分担のもと必要な支援を行った。 | | | |
| | ・　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。<br>　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。 | ・　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。 | <定量的指標><br>・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】<br><br><定量的指標><br>・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】 | ○個々の支援ニーズ等に対応した個別支援の実施<br>・職業準備支援での指導カリキュラムは、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て弾力的に策定した。<br>ⅰ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<br>ⅱ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<br>ⅲ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<br>ⅳ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）、事業所での職場実習等を通じた、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<br><br>・職業準備支援<br>支援対象者数<br>平成 25 年度 2,372 人<br>平成 26 年度 2,419 人<br>平成 27 年度 2,263 人<br>平成 28 年度 2,421 人<br>平成 29 年度 2,404 人<br>うち身体障害者数<br>平成 25 年度 60 人<br>平成 26 年度 57 人<br>平成 27 年度 72 人<br>平成 28 年度 65 人<br>平成 29 年度 75 人<br>うち知的障害者数<br>平成 25 年度 336 人<br>平成 26 年度 306 人<br>平成 27 年度 236 人<br>平成 28 年度 248 人<br>平成 29 年度 235 人<br>うち精神障害者数<br>平成 25 年度 696 人<br>平成 26 年度 765 人<br>平成 27 年度 698 人<br>平成 28 年度 790 人<br>平成 29 年度 778 人<br>その他<br>平成 25 年度 1,280 人<br>平成 26 年度 1,291 人<br>平成 27 年度 1,257 人<br>平成 28 年度 1,318 人<br>平成 29 年度 1,316 人<br>うち発達障害者数<br>平成 25 年度 1,141 人<br>平成 26 年度 1,113 人<br>平成 27 年度 1,087 人 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ・　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。 | ・　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。 | | 平成 28 年度 1,150 人<br>平成 29 年度 1,151 人<br><br>精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者・難病者等の合計数<br>平成 25 年度 1,976 人<br>平成 26 年度 2,056 人<br>平成 27 年度 1,955 人<br>平成 28 年度 2,108 人<br>平成 29 年度 2,094 人<br><br>・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。<br>・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。<br>・うつ病等の求職者の増加に対応するため、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。また、平成 29 年度においては、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）。<br>・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。<br>・(H27～) 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。<br>・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。<br>・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。<br><br>○就職実現に向けた取組<br>・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。<br>・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。<br>・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。<br>・修了未就職者に対しては、支援修了後においても、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。<br><br>○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<br>・(H25,26) 精神障害者自立支援カリキュラムを担当する専門スタッフであるアシスタントを対象とした経験交流会を開催し、カウンセリング技法の演習等を通じて支援スキルの向上を図るとともに、具体的な取組に係る意見交換を行い、効果的な支援ノウハウの共有を図った。<br>・新任で職業準備支援等を担当するアシスタントを対象とした研修をそれぞれ年１回実施し、支援の重点対象である精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等の障害特性・職業上の課題に係る講義、トータルパッケージ（＊）の理論と活用に係る講義・演習、支援に関する事例検討等を行い、支援のスキルアップを図った。また、研究部門が開発した精神障害者及び発達障害者に対する支援技法を習得するための講義・演習時間を、平成 27 年度に大幅に拡大し、対象者個々の状況に応じた対応方法の習得を図った。<br>（＊）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。<br>・研究部門が実施する「発達障害者支援技法普及講習」及び「精神障害者支援技法普及講習」を地域センターが受講し、発達障害者の支援技法については、「ナビゲーションブック作成」、「問題解決技能トレーニング」、「職場対人技能トレーニング（ＪＳＴ）」等、精神障害者の支援技法については、「ストレス対処講習」、「ストレス理解」等に係るノウハウ等の提供を受けた。<br>・(H27～)「高次脳機能障害者支援技法普及講習」を地域センターが受講し、「基礎知識」「アセスメント」「補完方法の習得及び自己理解促進」に係るノウハウ等の提供を受けた。<br>・受講施設数は以下のとおり。<br>- 発達障害者支援技法普及講習<br>平成 25 年度　14 センター<br>平成 26 年度　14 センター<br>平成 27 年度　９センター<br>平成 28 年度　17 センター<br>平成 29 年度　12 センター<br>- 精神障害者支援技法普及講習<br>平成 25 年度　９センター<br>平成 26 年度　５センター<br>平成 27 年度　７センター<br>平成 28 年度　12 センター<br>平成 29 年度　15 センター<br>- 高次脳機能障害者支援技法普及講習<br>平成 27 年度　３センター<br>平成 28 年度　10 センター<br>平成 29 年度　13 センター<br>・これらの取組の結果、職業準備支援修了者について、以下の結果となった。<br>- 就職等に向かう次の段階への移行率<br>平成 25 年度 87.6%（達成度 109.5%）<br>平成 26 年度 88.4%（達成度 110.5%）<br>平成 27 年度 88.2%（達成度 110.3%）<br>平成 28 年度 89.0%（達成度 111.3%）<br>平成 29 年度 88.0%（達成度 110.0%）<br>- 就職率<br>平成 25 年度 68.5%（達成度 137.0%）<br>平成 26 年度 69.0%（達成度 138.0%）<br>平成 27 年度 70.4%（達成度 140.8%）<br>平成 28 年度 68.3%（達成度 136.6%） | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 29 年度 71.7%（達成度 143.4%） | | | |
| | ・ 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。 | ・ 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。 | <定量的指標><br>・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】 | ○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<br>・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。<br>・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。<br>・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、事業主支援に係る支援技法等の講義・意見交換で構成する研修を実施した。また平成 28 年度からは、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。<br>・地域センターのジョブコーチ支援の対象者数<br>平成 25 年度　3,749 人<br>平成 26 年度　3,616 人<br>平成 27 年度　3,574 人<br>平成 28 年度　3,574 人<br>平成 29 年度　3,641 人<br>- うち身体障害者<br>平成 25 年度　186 人<br>平成 26 年度　199 人<br>平成 27 年度　188 人<br>平成 28 年度　158 人<br>平成 29 年度　172 人<br>- うち知的障害者<br>平成 25 年度　1,613 人<br>平成 26 年度　1,426 人<br>平成 27 年度　1,378 人<br>平成 28 年度　1,270 人<br>平成 29 年度　1,230 人<br>- うち精神障害者<br>平成 25 年度　885 人<br>平成 26 年度　894 人<br>平成 27 年度　857 人<br>平成 28 年度　931 人<br>平成 29 年度　950 人<br>- うち発達障害者<br>平成 25 年度　920 人<br>平成 26 年度　974 人<br>平成 27 年度　1,017 人<br>平成 28 年度　1,054 人<br>平成 29 年度　1,129 人<br>- 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者・難病者等の合計数<br>平成 25 年度　1,950 人<br>平成 26 年度　1,991 人<br>平成 27 年度　2,008 人<br>平成 28 年度　2,146 人<br>平成 29 年度　2,239 人 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ◯個々の対象者の態様に応じた支援の実施<br>・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。<br>- 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。<br>（＊）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。<br>- 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。<br>- （H29）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、相談支援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。<br>・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。<br>・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た。<br>- フォローアップ対象者数<br>平成 25 年度　6,281 人<br>平成 26 年度　6,056 人<br>平成 27 年度　6,164 人<br>平成 28 年度　5,932 人<br>平成 29 年度　5,888 人<br><br>・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<br>平成 25 年度　88.2%（達成度 110.3%）<br>平成 26 年度　88.1%（達成度 110.1%）<br>平成 27 年度　87.6%（達成度 109.5%）<br>平成 28 年度　87.1%（達成度 108.9%）<br>平成 29 年度　88.1%（達成度 110.1%）<br><br>◯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<br>・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。<br>・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。<br>- 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。<br>-（H29）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。<br>- （H29）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い、特に、ケーススタディにおいては、社会福祉法人等のジョブコーチによる支援のうち、職場適応の困難性が高い事例を用いるとともに、カウンセラー及び配置型ジョブコーチがアセスメントの視点、効果的な支援方法等に係る助言を行うことで、社会福祉法人等のジョブコーチが自ら支援計画を策定できるようにした。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。<br>・（H27～）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。<br>- ジョブコーチ支援事業推進協議会の実施回数<br>平成 25 年度　243 回<br>平成 26 年度　226 回<br>平成 27 年度　195 回<br>平成 28 年度　173 回<br>平成 29 年度　163 回<br>- 延べ参加者<br>平成 25 年度　4,523 人<br>平成 26 年度　4,443 人<br>平成 27 年度　3,693 人<br>平成 28 年度　3,499 人<br>平成 29 年度　3,405 人<br>・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。<br>- 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<br>平成 25 年度　1,902 人（支援対象者全体の 50.7%）<br>平成 26 年度　1,818 人（支援対象者全体の 50.3%）<br>平成 27 年度　1,489 人（支援対象者全体の 41.7%）<br>平成 28 年度　1,337 人（支援対象者全体の 37.4%）<br>平成 29 年度　1,169 人（支援対象者全体の 32.1%）<br>- 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<br>平成 26 年度　94.9%<br>平成 27 年度　95.6%<br>平成 28 年度　95.8%<br>平成 29 年度　95.9%<br>- 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<br>平成 26 年度　５人<br>平成 27 年度　10 人<br>平成 28 年度　34 人<br>平成 29 年度　58 人<br>- 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<br>平成 25 年度　1,902 人<br>平成 26 年度　1,823 人<br>平成 27 年度　1,499 人<br>平成 28 年度　1,371 人<br>平成 29 年度　1,227 人 | | | |
| | ・　精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進す | ・　精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進す | | ○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<br>・（H26～）平成 30 年４月に施行される改正障害者雇用促進法により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 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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すること。 | 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。 | | 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、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、医療機関等との一層緊密な連携の下で実施した。<br><br>○精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化<br>・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。<br>平成 25 年度 3,504 機関<br>平成 26 年度 3,676 機関<br>平成 27 年度 3,485 機関<br>平成 28 年度 3,599 機関<br>平成 29 年度 3,412 機関<br>・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。<br>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。<br>・(H28～) 各地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。<br>・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。<br>- 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。<br>- 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との相談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。<br>- 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。<br>- 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。<br>・これらの取組の結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は各年度において以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度 3,115 人<br>平成 26 年度 3,248 人<br>平成 27 年度 3,445 人<br>平成 28 年度 3,499 人<br>平成 29 年度 3,409 人（雇用促進支援を含めた対象者数 4,509 人） | | | |
| | 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。 | 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。 | <定量的指標><br>・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】 | ○リワーク支援の推進等に向けた取組<br>・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、①復職先の新たな職務や環境への対応力向上を図る支援、②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、③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リハーサルの技法を活用した支援、④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。<br>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。<br>・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。<br>・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。<br>・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。<br>・リワーク支援のニーズの高い地域センターについて、更なる支援体制の強化を図るため、以下の受入体制の充実を図った。<br>- （H26～）東京センターにおいて、新たな支援室（リワークセンター東京）の設置及び支援スタッフの拡充により、対象者の受入体制を充実させた。<br>- （H27～）愛知センターにおいて、支援スタッフの増員等により、対象者の受入体制を充実させた。<br>・これらの取組の結果、各年度において以下のとおりとなった。<br>- リワーク支援対象者<br>平成 25 年度 2,232 人<br>平成 26 年度 2,354 人<br>平成 27 年度 2,588 人<br>平成 28 年度 2,568 人<br>平成 29 年度 2,459 人<br>- 復職率<br>平成 25 年度 83.7%（達成度 111.6%）<br>平成 26 年度 85.3%（達成度 113.7%）<br>平成 27 年度 86.1%（達成度 114.8%）<br>平成 28 年度 85.1%（達成度 113.5%） | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 29 年度 84.6%（達成度 112.8%）<br><br>○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<br>・精神障害者を雇用する企業への支援において、特に雇用促進支援・雇用継続支援の一層の強化を図るため、平成 26 年度からの 2 年計画で東京、愛知及び大阪の 3 センター（以下「モデル事業実施センター」という。）において、精神障害者を雇用する企業に対して、労働局、公共職業安定所、医療機関等との連携により、雇入れから雇用継続までを体系的に支援する「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」を実施した。モデル事業に係る各年度の取組は以下のとおり。<br>・(H25) 地域センター所長を招聘し、精神障害者を雇用する事業主に対する事業主援助業務推進検討委員会を開催した。その検討結果を踏まえ、企業に対するサポートの強化策を試行する当該モデル事業を平成 26 年度からモデル事業実施センターにおいて実施することとした。<br>・(H26,27) モデル事業実施センターでの取組事例（平成 26 年度及び 27 年度で計 36 件）を、機構本部に設置したモデル事業推進委員会において検証した。<br>・(H27) 上記検証において、雇用する精神障害者の中に、就労や生活に係る支援機関を利用していない者が多くなっており、これらの者に適応上の問題が生じた場合、企業自らが解決する必要に迫られていること等の課題を把握したことから、支援機関のサポートを受けつつ、企業自らが精神障害者の雇用管理に取り組めるよう、対象企業における適切な職場適応の措置の内容を明らかにした取組計画の策定の支援、当該計画に基づく取組を対象企業自ら実施できるようにするための助言・援助について整理した。<br>・(H28～) 平成 27 年度の検討結果等を踏まえ、モデル事業実施センターを中心に、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に必要な支援技法等を提供する助言・援助を、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。<br>- 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。<br>- 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。<br>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。<br>- 取組計画策定支援事業所数<br>平成 28 年度　27 事業所<br>平成 29 年度　77 事業所<br><br>・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。 | | |
| イ　障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施 | ②　障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施 | | **ロ　障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施**<br>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。 | | | |
| 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 | 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 | <定量的指標><br>・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。 | ○事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施<br>・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れに係る支援、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 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 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。<br>　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。 | 【数値目標】 | 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。<br>（＊）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。<br>・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。<br>・職業安定機関が行う雇用率達成指導との積極的な連携を図り、公共職業安定所からの取り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れに係る助言等の協力を行った。<br>- 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<br>平成 25 年度 1,807 企業<br>平成 26 年度 1,891 企業<br>平成 27 年度 1,771 企業<br>平成 28 年度 1,733 企業<br>平成 29 年度 1,904 企業<br>・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。<br>・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。<br>・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」）。<br><br>◯事業主支援ワークショップ<br>・障害者雇用に課題を有する事業主を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的とした事業主支援ワークショップを計画的に実施した。障害者雇用の先行企業での取組事例の発表、共通の課題を抱えている事業主同士の意見交換等を通じて、課題改善に向けた有用な情報の提供に努めた。<br>・事業主に精神障害者雇用のノウハウ等が不足している状況を踏まえ、すべての地域センターにおいて１回以上を精神障害者雇用をテーマとして、重点的に実施した（精神障害者の雇用に係るテーマ：平成 26 年度…167 回中 114 回、平成 27 年度…171 回中 91 回、平成 28 年度…165 回中 103 回、29 年度…157 回中 109 回）。具体的なテーマ例として、（a）精神障害者の雇用経験がない中小規模の事業所を対象とした「精神障害の特性に応じた雇用管理のポイントについて」、（b）精神障害者の雇用に具体的に取り組もうとしている事業所を対象とした「精神障害者の雇用促進・雇用継続に向けたジョブコーチ支援等の支援について」、（c）社員のメンタルヘルス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。<br>・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。<br>・これらの取組の結果、事業主支援ワークショップの開催数は、各年度において以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度 157 回<br>平成 26 年度 167 回<br>平成 27 年度 171 回 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 28 年度 165 回<br>平成 29 年度 157 回<br><br>○障害者の雇用管理に関する支援ノウハウの蓄積・共有<br>・(H25,26) 地域センターの主任カウンセラーを参集させ会議を実施し、事業主援助業務の充実・強化に向けた効果的な方策についての実践報告及び意見交換を行い、支援ノウハウ等を共有した。 | | | |
| | | | <評価の視点><br>・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。 | ○職業安定機関との連携による雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務化の周知への協力等<br>・(H27～)労働局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。<br>・(H27) 都道府県支部との連携を図り、障害者雇用の参考となる事例をデータベース化して公開している「障害者雇用リファレンスサービス」に掲載する合理的配慮の提供に関する事例の収集に協力した。<br>・(H28) カウンセラー及び職業訓練指導員を対象に職業リハビリテーションの新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得を目的とした課題別研修を、「障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供」をテーマに実施し、合理的配慮の提供に関する障害者及び事業主への支援を的確に実施できるよう、障害者雇用促進法の改正の経緯、企業における合理的配慮の取組状況等の理解促進を図った。<br><br>・これらの取組の結果、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数は各年度において以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度 17,767 所（達成度 108.3%）<br>平成 26 年度 18,460 所（達成度 112.6%）<br>平成 27 年度 18,023 所（達成度 109.9%）<br>平成 28 年度 18,524 所（達成度 113.0%）<br>平成 29 年度 19,028 所（達成度 116.0%）<br>５年間（平成 25 年度～29 年度）の実績は、延べ 91,802 所（達成度 112. 0%）と、延べ 82,000 所以上の目標を達成した。 | | | |
| | | 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。 | <定量的指標><br>・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】 | 【支援を受けた事業主に対する追跡調査】<br>・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<br>平成 25 年度 93.1%（達成度 116.4%）<br>平成 26 年度 91.6%（達成度 114.5%）<br>平成 27 年度 92.0%（達成度 115.0%）<br>平成 28 年度 92.4%（達成度 115.5%）<br>平成 29 年度 93.9%（達成度 117.4%）<br><br>・機構本部は各年度当初に前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。 | | | |
| | | 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 | | **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**<br>・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 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 協力・連携の推進<br><br>障害者雇用納付金関係業務について、室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。 | | 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。<br>・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。<br>・障害者雇用納付金適用対象企業の拡大に伴う、障害者の雇入れに係る支援が必要となる中小企業の増加に対応するため、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。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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 | | | |
|---|---|---|---|
| １－４ | 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Ⅳ　意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること<br>施策目標Ⅳ－３－１　高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第４号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | － | 関連する政策評価･行政事業レビュー | － |

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 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 |
| 達成度 | － | － | 134.0% | 157.4% | 157.4% | 140.4% | 136.2% |
| 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 | 1,560 所以上 | 1,560 所以上 | 1,560 所以上 | 1,560 所以上 |
| 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 |
| 達成度 | － | － | 110.0% | 110.8% | 123.8% | 134.9% | 143.1% |
| 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% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

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

２．主要な経年データ（続き）

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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% |
| ジョブコーチを育成するための研修（計画値） | － | － | 年９回以上 | 年９回以上 | 年９回以上 | 年９回以上（本部開催のうち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% |
| 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% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

## ２．主要な経年データ（続き）

### ①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 研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% |

### ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

## ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | （期間実績評価） |
| | | | | | 評定　B | 評定　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<br><br>通則法第29条第２項第３号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | <自己評価><br>評定：B<br>・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毎年度過去最高を更新し、５年間の合計延べ9,713所（達成度124.5%）と、120%を上回る実績となったほか、当該支援を受けた関係機関から有用であった旨の評価も毎年度数値目標を上回り、５年間の平均は97.1%（達成度121.4%）で目標達成度は120%を上回る実績となった。<br>・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５年間の平均が年 68.2 回（達成度 | <評定に至った理由><br>関係機関に対する助言・援助等については、地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、地域センターの障害者職業カウンセラーと関係機関の職員との協同支援や地域センターが行う支援場面等を活用した実習を通じて支援方法の解説を行うなどにより、平成28年度末までの４年間に延べ7,481所の関係機関に対し助言・援助を実施しており、また、助言・援助を受けた関係機関からの有用であった旨の評価も４年間の平均が97.3%で、全ての年度で数値目標を大きく上回っていることは高く評価できる。<br>また、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成については、各研修とも全ての年度で数値目標を達成 | <評定に至った理由><br>関係機関に対する助言・援助等については、地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、地域センターの障害者職業カウンセラーと関係機関の職員との協同支援や地域センターが行う支援場面等を活用した実習を通じて支援方法の解説を行うなどにより、平成29年度末までの５年間に延べ9,713所の関係機関に対し助言・援助を実施しており、また、助言・援助を受けた関係機関からの有用であった旨の評価も５年間の平均が97.1%で、全ての年度で数値目標を大きく上回っていることは高く評価できる。<br>また、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成については、各研修とも全ての年度で数値目標を達成 |
| ３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | ３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | | **３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項** | | | |
| (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<br><br>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 | (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<br><br>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 | | **（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** | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br><br>・　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。<br><br>・　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。 | 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的確に把握しつつ、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。<br>　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。 | | | 145.1%）となり、目標達成度は毎年度 120%を上回る実績となった。<br>・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価は、５年間の平均が 94.7%（達成度 118.4%）となり、毎年度数値目標を上回った。<br>・加えて、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は、障害者就業・生活支援センター職員研修及びジョブコーチを養成するための研修の実施回数は、毎年度数値目標を達成した。また、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズを踏まえ、階層的な研修体系に再構築するとともに、就業支援実践研修を全国 12 エリアで実施し、地域での受講機会の拡大を図った。<br>・受講者へのアンケートで把握した研修ニーズを踏まえて内容を工夫した結果、研修受講者から有用であった旨の評価は５年間の平均が 98.7%、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５年間の平均が 94.0%となり、それぞれ毎年度数値目標を上回った。<br><br>　これらを踏まえ、評定をＢとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・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等からニーズを | する実施状況となっており、受講者等アンケート結果を踏まえた研修の工夫により、研修受講者から有用であった旨の評価は４年間の平均が 98.8%と全ての年度で数値目標を上回っていることは評価できる。<br>　就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズを踏まえた階層的な研修体系の再構築により、研修の受講機会の拡大を図ったことは評価できる。<br>　以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>　個別性の高い支援を必要とする精神障害、発達障害のある求職者が増加していることから、支援ノウハウが不足している地域の就労支援機関に対する助言・援助を積極的に実施する必要がある。<br>　また、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成に関しては、特に職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成について、質的な向上を図るとともに、研修機会の拡充を図るために研修体系の見直しが必要である。 | する実施状況となっており、受講者等アンケート結果を踏まえた研修の工夫により、研修受講者から有用であった旨の評価は５年間の平均が 98.7%と全ての年度で数値目標を上回っていることは評価できる。<br>　就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズを踏まえた階層的な研修体系の再構築により、研修の受講機会の拡大を図ったことは評価できる。<br>　以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したことから、評定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>　個別性の高い支援を必要とする精神障害、発達障害のある求職者が増加していることから、支援ノウハウが不足している地域の就労支援機関に対する助言・援助を積極的に実施する必要がある。<br>　また、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成に関しては、特に職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成について、質的な向上を図るとともに、研修機会の拡充を図るために研修体系の見直しが必要である。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ①　職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施<br><br>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<br><br>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技術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こと。 | ア　職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施<br><br>③　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施<br><br>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事業を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 | <評価の視点><br>・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たか。 | **①　職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施**<br><br>**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**<br><br>○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<br>・地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。<br>- 地域の関係機関からの要請に基づき、当該機関が実施する職業リハビリテーションサービスの見直しや支援ツールの利用方法等の技術的な事項についての説明、解説、提案等を行った機関数及び件数（技術的助言）<br>平成25年度　1,029所、延べ2,098件<br>平成26年度　1,068所、延べ1,889件<br>平成27年度　1,248所、延べ1,908件<br>平成28年度　1,332所、延べ2,175件<br>平成29年度　1,375所、延べ2,079件<br>- 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）<br>平成25年度　706所、延べ2,451件<br>平成26年度　719所、延べ2,360件<br>平成27年度　715所、延べ2,070件<br>平成28年度　734所、延べ2,020件<br>平成29年度　751所、延べ1,861件<br>- 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）<br>平成25年度　558所、延べ682件<br>平成26年度　508所、延べ613件<br>平成27年度　622所、延べ730件<br>平成28年度　706所、延べ912件<br>平成29年度　827所、延べ1,005件<br>- 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<br>平成25年度　4,601所、延べ16,963件<br>平成26年度　4,490所、延べ16,229件<br>平成27年度　4,579所、延べ15,883件<br>平成28年度　4,650所、延べ15,052件<br>平成29年度　4,110所、延べ13,281件<br><br>・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 | 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。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 研修を実施する。 | | 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。<br>・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。<br>・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環境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。<br>・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。<br>・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。<br>・(H28～) 労働局主催の障害者就業・生活支援センター事業における各都道府県での連絡会議に出席し、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。<br>・(H28～) 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、以下の取組を行った。<br>-(H28) 機構本部において、大学等に対する支援方法を検討する会議を開催し、障害学生が増加している大学等に対する助言・援助の在り方を含む、今後の大学等に対する支援の方向性を検討した。<br>-(H29) 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。<br>・助言・援助業務に係るノウハウ共有及びスキル向上のために、以下の取組を実施した。<br>-（H25）関係機関の支援要請の顕在化・受理に係る具体的なプロセスや、支援ニーズを把握するポイントを事例集としてとりまとめ、機構内LANに掲載した。<br>-（H25,29）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、各障害保健福祉圏域にある障害者就業・生活支援センター等の支援機関の支援ニーズを把握・分析の上、地域の基盤整備を図るための助言・援助業務の方策を検討した実践例を共有した。また、平成29年度には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。<br>-（H25～）助言・援助業務を円滑に進める上で必要な、関係機関との調整・支援方針の共有等を図るコーディネートスキルについて、平成24 年度からカウンセラーの専門研修に導入した。特にファシリテーション（会議・ミーティング等で、参加者の合意形成や相互理解を促す手法）については、各年次研修において段階的にスキル向上が図られるよう研修カリキュラムを見直した。また、9年程度の業務経験を有するカウンセラーを対象とした研修においては、関係機関の間で生じる意見の対立や葛藤を協調に変える「コンフリクトマネジメント（機関・個人間の対立・衝突を協調に変える手法）」を、新たにファシリテーションに係る講座に追加し、就業支援において発生する機関や個人間での衝突等を協調に変える方法への理解を深められるようにした。<br><br>○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<br>ｉ　マニュアル・教材の作成及び提供 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | <定量的指標><br>・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】 | ・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。<br>・(H25) マニュアル・教材の提供を受けた地域の関係機関等から把握した改善・追加の意見・要望を踏まえ、「障害特性や職業的課題」の科目において、研究部門で開発した「発達障害者に対する職場対人技能トレーニング」や「ストレス対処講習」の手法を盛りこんだマニュアル・教材の追加等を行った。<br>・(H26～) 後述する就業支援基礎研修に新たに設定した精神障害・発達障害特化型基礎研修カリキュラムの教材として「発達障害者の雇用の現状及び職業的課題と支援内容」及び「精神障害者の雇用の現状及び職業的課題と支援内容」を作成した。<br>・職業リハビリテーションに関する基本的な知識、ノウハウを体系的に学ぶためのテキストとして、障害者雇用に関する制度変更等を反映した「就業支援ハンドブック」を毎年度改訂し提供した。<br>・(H27～) 同ハンドブックの読者へのアンケート調査結果等を踏まえ、アセスメントとプランニングの実践的なノウハウの提供を目的に、障害種別ごとの支援事例を掲載した「就業支援ハンドブック実践編」を、平成27年度に新たに作成するとともに、平成28年度、29年度に改訂し、提供した。<br>・これらハンドブックは、実務的研修等で配付したほか、ホームページへ掲載し、広く提供した。平成28年度、29年度にはメールマガジンでも紹介した。<br><br>ii　実務的研修等の実施<br>・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。<br>- 実施回数<br>平成25年度　63回（達成度134.0%）<br>平成26年度　74回（達成度157.4%）<br>平成27年度　74回（達成度157.4%）<br>平成28年度　66回（達成度140.4%）<br>平成29年度　64回（達成度136.2%）<br>- 受講者数<br>平成25年度 2,639 人<br>平成26年度 2,955 人<br>平成27年度 2,998 人<br>平成28年度 2,804 人<br>平成29年度 2,884 人<br>・(H26～) 平成30年度より精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることや「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し、発達障害者に対する支援の充実を図っていることを踏まえ、関係機関においても精神障害者、発達障害者への的確な支援が実施できるよう、就業支援基礎研修に精神障害・発達障害特化型基礎研修カリキュラムを新たに設定し、地域の状況に応じて的確に実施した。<br>・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。<br>- 医療機関からの受講者数<br>平成25年度　119人<br>平成26年度　129人<br>平成27年度　127人<br>平成28年度　139人 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成29年度　147人<br>・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。<br>・(H26～) 就業支援基礎研修のカリキュラムは、受講者アンケートでの意見・要望を踏まえ、例えば、「障害特性と職業的課題」の科目について、これまでひとつの講義ですべての障害について説明していたものを、「身体障害・高次脳機能障害」・「知的障害・発達障害」・「精神障害」の三つの区分に再編するとともに、講義時間拡大等により講義内容の充実・見直しを図った。<br>・研修内容については、受講者アンケートの結果を踏まえ、受講者参加型の意見交換・演習等の占める割合を高めるとともに、多角的な視点での意見交換を実施するため、意見交換のグループを所属機関の種類、経験年数等に偏りがないよう編成した。また、「ＳＳＴ（社会生活技能訓練）の基礎知識」、「就業支援に必要な精神医学の基礎知識」等の内容を追加して実施した。<br>・また、事業所での実際の障害者雇用の現場の見学、就業支援の具体的な取組のイメージ形成を図るための支援事例の紹介、ＤＶＤ等の視聴覚教材の活用、各種支援ツールの会場展示及び利用を希望する受講者への配付等の研修効果を向上させるための工夫を行った。<br>・就業支援基礎研修のほか、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」、「課題分析の方法」、「ナビゲーションブックの作成と活用方法」、「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、模擬面接等の演習等により、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。<br>- 実施回数<br>平成25年度　62回<br>平成26年度　63回<br>平成27年度　59回<br>平成28年度　72回<br>平成29年度　49回<br>- 参加機関数<br>平成25年度　延べ365機関<br>平成26年度　延べ405機関<br>平成27年度　延べ560機関<br>平成28年度　延べ560機関<br>平成29年度　延べ352機関<br><br>・この他、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実施した。<br>- 実施機関数<br>平成25年度　270機関<br>平成26年度　217機関<br>平成27年度　242機関<br>平成28年度　260機関<br>平成29年度　306機関<br>- 実施回数<br>平成25年度　延べ332回<br>平成26年度　延べ262回<br>平成27年度　延べ291回<br>平成28年度　延べ323回<br>平成29年度　延べ354回 | | |
| | | 第３中期目標期間中に延べ 7,800 所以上の関係機関 | <定量的指標><br>・第３期中期目標期間中に延べ 7,800 所 | ・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<br>平成25年度　1,716 所（達成度110.0%）<br>平成26年度　1,729 所（達成度110.8%）<br>平成27年度　1,931 所（達成度123.8%） | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | を対象に、助言・援助等を積極的に実施する。 | 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】 | 平成28年度　2,105 所（達成度134.9%）<br>平成29年度　2,232 所（達成度143.1%）<br>５年（平成25年度～29年度）間の実績は、延べ9,713所（達成度124.5%）で、延べ7,800所以上という所期の目標を上回る成果が得られた。 | | | |
| | | 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。 | <定量的指標><br>・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】 | 【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】<br>・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<br>平成25年度　96.9%（達成度121.1%）<br>平成26年度　96.7%（達成度120.9%）<br>平成27年度　98.1%（達成度122.6%）<br>平成28年度　97.4%（達成度121.8%）<br>平成29年度　96.6%（達成度120.8%） | | | |
| | | | <定量的指標><br>・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】 | 【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】<br>・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<br>平成25年度　94.5%（達成度118.1%）<br>平成26年度　94.3%（達成度117.9%）<br>平成27年度　94.8%（達成度118.5%）<br>平成28年度　94.9%（達成度118.6%）<br>平成29年度　95.2%（達成度119.0%） | | | |
| | | | | ○職業リハビリテーション推進フォーラムの開催<br>・(H25,26) 地域職業リハビリテーション推進フォーラム（以下「フォーラム」という。）について、地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、同ネットワークを活用した就労支援に係る機運の醸成等に資することを目的に、地域の関係機関の支援実施状況、地域センターが地域で求められている役割等を踏まえたテーマを設定して実施した。<br><br>・(H25,26) フォーラムの実施に当たっては、シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を効果的に組み合わせて行い、参加した事業主、関係機関間での共通認識の形成等を図った。<br>- 実施回数<br>平成25年度　52回<br>平成26年度　54回 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | - 受講者数<br>平成25年度　3,679人<br>平成26年度　3,854人<br>- 受講者に対するアンケートにおいて「有用であった」との回答が占める割合<br>平成25年度　88.2%<br>平成26年度　89.0% | | | |
| | エ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 | ④　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 | | **ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成** | | | |
| | 職業リハビリテーション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・技術的研修を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。 | 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。<br>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 | <評価の視点><br>・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たか。 | ○障害者職業カウンセラーの養成・研修<br>・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。<br>・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はなく、地域の関係機関との連携による効果的な支援を行うことができるような知識・支援技法を早期に習得できるよう、各専門研修カリキュラムの充実、強化を図ること、(b) 厚生労働大臣指定講習や年次研修とＯＪＴ、自己啓発等の有機的な連携を図ること、これら２つの観点から、平成25年度に各専門研修カリキュラムの見直しを行った。その内容として、精神障害者、発達障害者への支援技法、関係者間の調整力、人材育成及び業務マネジメントの習得に関する講座を早い年次から導入し、年次研修ごとに段階的なスキルアップを図ることができる構成とした。また、就職等の困難性がより高い障害者への支援の質を高めるべく、すべての年次研修において、支援の基本となるアセスメントに係る講座の充実を図った。<br>-（H26）平成25年度の研修実施状況を踏まえ、より実践的なスキルの習得を図るため、①実務を想定した演習を取り入れる、②支援のあり方を検討する時間を増やす等の工夫・見直しを行った。<br>-（H27）平成25～26年度の研修実施状況を踏まえ、職業カウンセリング等の演習の時間の増加及び関係者間の調整等の視点を重視した事例検討の見直しを行った。<br>-（H28）５年程度の経験を有するカウンセラーを対象とした研修及び９年程度の経験を有するカウンセラーを対象とした研修において、関係機関の増加、対象障害者の多様化等の職業リハビリテーションを取り巻く環境の変化に的確に対応した実効性の高い行動計画を検討するため、カウンセラーの業務を振り返り、今後の具体的目標とその行動計画を検討する科目の時間を拡大する等、見直しを行った。<br>-（H29）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。<br>・（H27～）厚生労働大臣指定講習テキストについて、人材育成検討委員会報告書及び平成25年度厚生労働大臣指定講習テキスト編集委員会報告書に基づき、平成30年度までに大幅に改訂することとしており、全４巻のうち、平成27年度に第１巻（〔総論〕職業リハビリテーション）を、平成28年度に第２巻（支援 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 機能の強化を図る。 | | プロセスとケースマネジメント）を、平成29年度に第３巻（障害特性と職業的課題の理解）を作成した。 | | | |
| | | | <評価の視点><br>・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、再構築を行ったか。 | ○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<br>・障害者就業・生活支援センターの新任主任就業支援担当者研修において、支援計画策定スキルの習得を図る「個別支援計画の策定」の科目を新たに設定した。<br>・障害者就業・生活支援センター職員研修において、地域ごとのグループ構成とし、それぞれの地域における実践的な取組等についての情報交換・意見交換ができるようにした。<br>・(H26～)一定以上の実務経験者を対象とするジョブコーチ支援スキル向上研修について、前後期に分け、前期の研修内容を地域で実践し、後期でその振り返りを行うことにより、スキルの効果的な習得を図る方法に見直した。<br>・(H27) 平成27年１月の「難病の患者に対する医療等に関する法律」の施行を踏まえ、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及びジョブコーチを養成するための研修の講義に、難病の障害特性、職業的課題に関する内容を加えた。<br>・(H29) 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。<br>・(H27～) 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（千葉県）で開催するものの一部を首都圏以外の地域（平成27年度は宮城県、平成28年度は石川県、平成29年度は香川県）において試行的に開催した。<br>-（H27）宮城県では40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97.5%であった。<br>-（H28）石川県では61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100.0%であった。<br>-（H29）香川県では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。<br>・(H25) 発達障害者就業支援セミナーについて、「他機関の取組内容について知りたい」等の意見を踏まえ、新たに「テーマ別意見交換」の科目を設定した。<br>・(H25～27) 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については、様々な分野で就業支援を行っている実務者を対象に、障害特性に応じた障害者支援・事業主支援のノウハウを提供する職業リハビリテーション実践セミナーは、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害の３コースを設定して開催した。<br>- （H26､27）これまで総合センターでのみ開催してきたものを、受講者からの要望等を踏まえ、２回のうち１回を首都圏以外の地域（平成26年度岡山県、平成27年度大阪府）において試行的に開催した。<br>- （H27）同セミナーにおいては、地域センターが行う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・援助業務の周知・説明を行うとともに、同業務のニーズを把握した。その把握したニーズを、受講者が所属する関係機関を管轄する地域センターに連絡し、当該地域センターが、ニーズを踏まえた個別具体的な助言・援助を行うことで、より実践的な支援ノウハウを提供した。<br>・(H26～27) 職業リハビリテーション実践セミナーの上位研修として、研究部門の研究及び技法開発の成果を中心に、就業支援技術の更なる向上や他機関との連携に必要なスキルの向上等を図るためのノウハウを提供する職業リハビリテーションスキルアップセミナーを３年程度以上の実務経験を有する者を対象に開催した。<br><br>・(H28～) 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について平成25年度までは地域で受講できる研修は就業支援基礎研修のみで、実務経験に応じてステップアップできる体系となっていなかったが、就労支援の裾野 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 拡大等に伴う多様な研修ニーズへの対応を図るため、職業リハビリテーション実践セミナーの一部地方開催及び職業リハビリテーションスキルアップセミナーの開催を経て、以下のとおり地域センターと総合センターの共同による階層的な研修体系に再構築し、研修を行った。<br>- 機構本部において開催していた職業リハビリテーション実践セミナーを「就業支援実践研修」と改称し、就業支援基礎研修の上位研修にするとともに地域における研修の受講機会の拡大を図るため、全国12エリアにおいて開催した。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、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ための科目等を設定した。<br>- 職業リハビリテーションスキルアップセミナーを「就業支援スキル向上研修」と改称し、就業支援実践研修の上位研修として、機構本部において開催（平成28年度は２回、平成29年度は１回）した。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、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ためのノウハウを提供した。<br>- 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・スキルの習得を図る「就業支援課題別セミナー」を新たに設け、機構本部において開催した（平成28年度、平成29年度いずれも年１回）。平成28年度は、発達障害のある学生の増加に伴い大学等における就業支援ノウハウの習得ニーズが高いことから、発達障害のある学生に対する就業支援をテーマとし、大学等の所属別の小グループでのケーススタディ、研究部門の発達障害者への支援技法開発成果に係る演習等を通じて、必要な支援のノウハウを提供した。<br>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。<br>・研修の受講者の拡大を図るため、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も適宜掲載した。また、平成28年度にはホームページの研修案内に係るレイアウトを見直し、研修の内容や申込手続の方法等を分かりやすくし、平成29年度には、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した。さらに、受講ニーズが見込まれる企業、大学、就労移行支援事業所、医療機関等に開催案内リーフレットを送付したほか、研究部門が各種学会等で研究成果の普及を図る際に併せて周知した。 | | |
| | | ・　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 | <定量的指標><br>・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。【数値目標】 | ・研修ごとの実施回数及び受講者数は以下のとおり。<br>【障害者就業・生活支援センター職員研修】<br>・新任就業支援担当者研修<br>- 実施回数<br>平成25年度　３回<br>平成26年度　３回<br>平成27年度　３回<br>平成28年度　３回<br>平成29年度　３回<br>- 受講者数<br>平成25年度　179人<br>平成26年度　228人<br>平成27年度　246人<br>平成28年度　253人<br>平成29年度　265人 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・新任主任就業支援担当者研修<br>- 実施回数<br>平成25年度　３回<br>平成26年度　３回<br>平成27年度　３回<br>平成28年度　３回<br>平成29年度　３回<br>- 受講者数<br>平成25年度　88人<br>平成26年度　65人<br>平成27年度　59人<br>平成28年度　69人<br>平成29年度　71人<br><br>・就業支援スキル向上研修<br>※平成25年度～27年度は「就業支援スキルアップ研修」<br>- 実施回数<br>平成25年度　１回<br>平成26年度　１回<br>平成27年度　１回<br>平成28年度　１回<br>平成29年度　１回<br>- 受講者数<br>平成25年度　24人<br>平成26年度　36人<br>平成27年度　28人<br>平成28年度　33人<br>平成29年度　35人<br><br>・各研修の合計<br>- 実施回数<br>平成25年度　計７回（達成度100.0%）<br>平成26年度　計７回（達成度100.0%）<br>平成27年度　計７回（達成度100.0%）<br>平成28年度　計７回（達成度100.0%）<br>平成29年度　計７回（達成度100.0%） | | | |
| | | ・　職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修 | <定量的指標><br>・職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年９回以上（平成27年度以降、本部研修のうち２回は地域開催）実施すること。【数値目標】 | 【ジョブコーチを養成するための研修】<br>・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修<br>- 訪問型ジョブコーチ養成研修<br>※平成25、26年度は「第１号ジョブコーチ養成研修」<br>実施回数<br>平成25年度　４回<br>平成26年度　４回<br>平成27年度　４回<br>平成28年度　４回<br>平成29年度　４回<br>受講者数<br>平成25年度　83人<br>平成26年度　76人<br>平成27年度　133人<br>平成28年度　165人<br>平成29年度　175人<br>- 企業在籍型ジョブコーチ養成研修<br>※平成25、26年度は「第２号ジョブコーチ養成研修」<br>実施回数<br>平成25年度　３回 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成26年度　３回<br>平成27年度　３回<br>平成28年度　３回<br>平成29年度　４回<br>受講者数<br>平成25年度　31人<br>平成26年度　53人<br>平成27年度 108人<br>平成28年度 155人<br>平成29年度 199人<br><br>・職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修<br>- 訪問型ジョブコーチ支援スキル向上研修<br>※平成25、26年度は「第１号ジョブコーチ支援スキル向上研修」<br>実施回数<br>平成25年度　１回<br>平成26年度　１回<br>平成27年度　１回<br>平成28年度　１回<br>平成29年度　１回<br>受講者数<br>平成25年度　19人<br>平成26年度　37人<br>平成27年度　30人<br>平成28年度　20人<br>平成29年度　12人<br>- 企業在籍型ジョブコーチ支援スキル向上研修<br>※平成25、26年度は「第２号ジョブコーチ支援スキル向上研修」<br>実施回数<br>平成25年度　１回<br>平成26年度　１回<br>平成27年度　１回<br>平成28年度　１回<br>平成29年度　１回<br>受講者数<br>平成25年度　７人<br>平成26年度　８人<br>平成27年度　８人<br>平成28年度　17人<br>平成29年度　15人<br><br>・各研修の合計<br>- 実施回数<br>平成25年度　計９回（達成度100.0%）<br>平成26年度　計９回（達成度100.0%）<br>平成27年度　計９回（達成度100.0%）<br>平成28年度　計９回（達成度100.0%）<br>平成29年度　計10回（達成度111.1%） | | |
| | | ・　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 | <評価の視点><br>・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を適切に実施すること | 【医療・福祉等分野における実務者を養成するための研修】<br>・(H25) 発達障害者就業支援セミナー<br>- 実施回数　２回<br>- 受講者数　387人（福祉機関37.5%、就業・生活支援センター等18.3%、教育機関11.6%、事業主14.5%、発達障害者支援センター5.4%、職業能力開発施設1.8%、地域若者サポートステーション1.0%、医療機関2.3%、その他7.5%）<br>・就業支援実践研修 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | するための研修 | により、職リハの専門的な人材の育成を図ったか。 | ※平成25年度～27年度は「職業リハビリテーション実践セミナー」<br>- 実施回数<br>平成25年度　２回<br>平成26年度　２回<br>平成27年度　２回<br>平成28年度　32回<br>平成29年度　33回<br>- 受講者数<br>平成25年度　432人（知的障害コース128人、精神障害コース185人、高次脳機能障害コース119人）<br>平成26年度　343人（知的障害コース66人、精神障害コース96人、発達障害コース118人、高次脳機能障害コース63人）<br>平成27年度　281人（精神障害コース95人、発達障害コース114人、高次脳機能障害コース72人）<br>平成28年度　652人（精神障害コース195人、発達障害コース287人、高次脳機能障害コース170人）<br>平成29年度　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）<br>・就業支援スキル向上研修<br>※平成26年度～27年度は「職業リハビリテーションスキルアップセミナー」<br>- 実施回数<br>平成26年度　１回<br>平成27年度　１回<br>平成28年度　２回<br>平成29年度　１回<br>- 受講者数<br>平成26年度　96人<br>平成27年度　87人（精神障害コース29人、発達障害コース32人、高次脳機能障害コース26人）<br>平成28年度 137人（精神障害コース43人、発達障害コース68人、高次脳機能障害コース26人）<br>平成29年度　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）<br><br>・就業支援課題別セミナー<br>（H28）<br>- 実施回数　１回<br>- 受講者数　38人<br>（H29）<br>- 実施回数　１回<br>- 受講者数　42人<br><br>○ニーズに対応した研修内容の見直し<br>・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。 | | | |
| | | | <定量的指標><br>・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% | 【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】<br>・結果について、「有用であった」との回答の割合<br>平成25年度　98.7%（達成度116.1%）<br>平成26年度　99.3%（達成度116.8%）<br>平成27年度　98.6%（達成度116.0%）<br>平成28年度　98.6%（達成度116.0%）<br>平成29年度　98.2%（達成度115.5%）<br>研修別の結果は以下のとおり。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 | - 障害者就業・生活支援センター職員研修<br>平成25年度　99.6%<br>平成26年度　99.4%<br>平成27年度　98.2%<br>平成28年度　98.6%<br>平成29年度　98.6%<br>- ジョブコーチ養成研修<br>平成25年度　100.0%<br>平成26年度　98.4%<br>平成27年度　98.8%<br>平成28年度　99.4%<br>平成29年度　98.3%<br>- ジョブコーチ支援スキル向上研修<br>平成25年度　100.0%<br>平成26年度　100.0%<br>平成27年度　100.0%<br>平成28年度　100.0%<br>平成29年度　100.0%<br>- 発達障害者就業支援セミナー<br>平成25年度　97.8%<br>- 就業支援実践研修<br>※平成25年度～27年度は「職業リハビリテーション実践セミナー」<br>平成25年度　98.2%<br>平成26年度　99.4%<br>平成27年度　98.9%<br>平成28年度　98.2%<br>平成29年度　97.5%<br>- 就業支援スキル向上研修<br>※平成26年度～27年度は「職業リハビリテーションスキルアップセミナー」<br>平成26年度　96.8%<br>平成27年度　100.0%<br>平成28年度　97.8%<br>平成29年度　100.0%<br>- 就業支援課題別セミナー<br>平成28年度　100.0%<br>平成29年度　100.0% | | | |
| | | | <定量的指標><br>・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】 | 【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】<br>・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」との回答の割合は、各年度において以下のとおりである。<br>平成25年度　95.1%（達成度118.9%）<br>平成26年度　93.5%（達成度116.9%）<br>平成27年度　94.0%（達成度117.5%）<br>平成28年度　94.1%（達成度117.6%）<br>平成29年度　93.1%（達成度116.4%）<br>・うち研修受講者における「実務に役立っている」との回答の割合は、以下のとおりである。<br>平成25年度　95.2%<br>平成26年度　91.9%<br>平成27年度　94.8%<br>平成28年度　96.2%<br>平成29年度　94.7%<br>研修別は以下のとおり。<br>- 障害者就業・生活支援センター職員研修<br>平成25年度　96.7% | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成26年度　98.1%<br>平成27年度　94.9%<br>平成28年度　97.1%<br>平成29年度　96.3%<br>- ジョブコーチ養成研修<br>平成25年度　96.7%<br>平成26年度　94.3%<br>平成27年度　97.9%<br>平成28年度　95.5%<br>平成29年度　91.6%<br>- 発達障害者就業支援セミナー<br>平成25年度　90.7%<br>- 職業リハビリテーション実践セミナー<br>平成25年度　96.3%<br>平成26年度　82.5%<br>平成27年度　92.4%<br>- 就業支援スキル向上研修<br>平成28年度　93.8%<br>・具体的効果としては、いずれの年度においても、「利用者に対する支援や情報提供に役立った」との回答が最も高い割合であった。<br>平成25年度　87.2%<br>平成26年度　88.3%<br>平成27年度　85.1%<br>平成28年度　91.0%<br>平成29年度　92.3%<br><br>・また、受講者の所属長に対する追跡調査の結果について、「実務に役立っている」との回答の割合は、各年度において以下のとおりである。<br>平成25年度　95.0%<br>平成26年度　94.4%<br>平成27年度　93.5%<br>平成28年度　93.4%<br>平成29年度　92.7%<br><br>研修別の結果は以下のとおり。<br>- 障害者就業・生活支援センター職員研修<br>平成25年度　96.7%<br>平成26年度　95.3%<br>平成27年度　94.9%<br>平成28年度　97.4%<br>平成29年度　93.3%<br>- ジョブコーチ養成研修<br>平成25年度　95.5%<br>平成26年度　94.2%<br>平成27年度　93.5%<br>平成28年度　93.3%<br>平成29年度　97.1%<br>- ジョブコーチ支援スキル向上研修<br>平成25年度　94.4%<br>平成26年度　100.0%<br>平成27年度　100.0%<br>平成28年度　89.5%<br>平成29年度　93.8%<br>- 発達障害者就業支援セミナー<br>平成25年度　94.9%<br>- 就業支援実践研修<br>※平成25年度～27年度は「職業リハビリテーション実践セミナー」 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成25年度　94.9%<br>平成26年度　92.4%<br>平成27年度　90.1%<br>平成28年度　92.1%<br>平成29年度　90.6%<br>- 就業支援スキル向上研修<br>平成28年度　87.1%<br>- 就業支援課題別セミナー<br>平成28年度　100.0%<br>平成29年度　96.2%<br>・具体的効果としては、いずれの年度においても、「就業支援の専門的知識や技能が深まった」との回答が最も高い割合であった。<br>平成25年度　89.7%<br>平成26年度　93.6%<br>平成27年度　88.1%<br>平成28年度　89.9%<br>平成29年度　91.7% | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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 | | | |
|---|---|---|---|
| １－５ | 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ　意欲のあるすべての人が働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<br>施策目標Ⅳ－３－１　高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第４号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | － | 関連する政策評価･行政事業レビュー | － |

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 研究外部評価（計画値） | ３分の２以上の評価委員から４段階中上から２段階以上の評価 | － | ３分の２以上の評価委員から４段階中上から２段階以上の評価 | ３分の２以上の評価委員から４段階中上から２段階以上の評価 | ３分の２以上の評価委員から４段階中上から２段階以上の評価 | ３分の２以上の評価委員から４段階中上から２段階以上の評価 | ３分の２以上の評価委員から４段階中上から２段階以上の評価 |
| 研究外部評価（実績値） | － | ５テーマの評価を行い、５テーマについて目標を達成した。うち２テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。 | ６テーマの評価を行い、６テーマについて目標を達成した。うち１テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。 | ５テーマの評価を行い、５テーマについて目標を達成した。うち３テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。 | ５テーマの評価を行い、５テーマについて目標を達成した。うち２テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。 | ５テーマの評価を行い、５テーマについて目標を達成した。うち２テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。 | ５テーマの評価を行い、５テーマについて目標を達成した。うち３テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。 |
| 達成度 | － | － | － | － | － | － | － |
| 職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（計画値） | － | － | 総合センター及び地方会場３か所以上 | 総合センター及び地方会場３か所以上 | 総合センター及び地方会場３か所以上 | 総合センター及び地方会場４か所以上 | 総合センター及び地方会場４か所以上 |
| 職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（実績値） | － | 総合センター及び地方会場６か所 | 総合センター及び地方会場６か所 | 総合センター及び地方会場７か所 | 総合センター及び地方会場６か所 | 総合センター及び地方会場７か所 | 総合センター及び地方会場６か所 |
| 達成度 | － | － | 175.0% | 200.0% | 175.0% | 160.0% | 140.0% |
| 支援技法普及講習の実施センター数（計画値） | － | － | | 16 か所以上 | 16 か所以上 | 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% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

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

## ２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

## ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | （期間実績評価） |
| | | | | | 評定　A | 評定　A |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>通則法第 29 条第２項第３号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | ＜自己評価＞<br>評定：A<br>・職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、現場の課題解決に資する研究等に重点をおいた調査・研究を実施し、終了した調査･研究 26 テーマすべてにおいて、３分の２以上の外部評価委員から４段階中上から２段階以上を得るとした目標に対し、すべての評価委員から４段階中２段階以上の評価を得、うち 11 テーマについて、すべての評価委員から「優れている」との最上位の段階の評価を得た。<br>・支援技法普及講習については、開発技法の早期の活用に向けて各地域センターに対する実施を当初の３年から、２年に１回に増加し、平成 26 年度 25 か所、平成 27 年度 20 か所、平成 28 年度 26 か所、平成 29 年度 26 か所で実施するとともに、支援現 | ＜評定に至った理由＞<br>職業リハビリテーションに関する調査・研究については、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等に関する先駆的な研究等に重点を置き、全てのテーマについて、全ての年度３分の２以上の外部評価委員から上位２段階の評価が得られており、また、支援技法の開発に関しても全ての年度で目標を大きく上回っていることは高く評価できる。<br>さらに、研究成果や開発した技法に関して、職業リハビリテーション研究発表会の開催や支援技法普及講習の実施等を通じて積極的に普及に努めており、実施回数等について、すべての年度で目標を大きく上回っていることは高く評価できる。 | ＜評定に至った理由＞<br>職業リハビリテーションに関する調査・研究については、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等に関する先駆的な研究等に重点を置き、全てのテーマについて、全ての年度３分の２以上の外部評価委員から上位２段階の評価が得られており、また、支援技法の開発に関しても全ての年度で目標を大きく上回っていることは高く評価できる。<br>さらに、研究成果や開発した技法に関して、職業リハビリテーション研究発表会の開催や支援技法普及講習の実施等を通じて積極的に普及に努めており、実施回数等について、すべての年度で目標を大きく上回っていることは高く評価できる。 |
| ３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | ３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | | **３ 障害者に係る雇用関係業務に関する事項** | | | |
| (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<br><br>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 | (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<br><br>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 | | **（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** | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br><br>・　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。<br><br>・　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 | 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的確に把握しつつ、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。<br>　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。 | | | 場のニーズに基づき複数の障害別講座を組み合わせた実施方法の工夫を行う等拡充を図った。<br>・研究部門のホームページに研究成果を用いたツール等の利用案内を掲載するとともに、成果物の検索機能を追加する等、ホームページの充実を図ったほか、職業リハビリテーション実践場面における研究成果（ツール）の具体的な活用事例の紹介を行うこととし、順次掲載を開始した。<br>・職業リハビリテーション研究発表会の開催について、事業主や関係機関に対して研究・開発成果の普及を図るため、職業リハビリテーション研究・実践発表会及び地域における職業リハビリテーション研究発表会を、それぞれの年度で７か所または８か所で開催した。また、研究成果の学会等での発表を、平成 25 年度 23 件、平成 26 年度 28 件、平成 27 年度 28 件、平成 28 年度 34 件、平成 29 年度 31 件実施した。<br>・マニュアル、教材、ツール等の作成件数について、20 件以上の目標に対し、平成 29 年度までに 29 件（平成 25 年度５件、平成 26 年度６件、平成 27 年度５件、平成 28 年度８件、平成 29 年度５件）の実績となり、目標値を上回る実績を上げている。このうち職リハ技法の開発・改良については、発達障害、精神障害、高次脳機能障害の障害種類ごとに毎年度１件ずつの開発・改良を完了（計 15 件）し、成果物（実践報告書７件、支援マニュアル８件）に取りまとめた。<br><br>　これらを踏まえ、評定をＡとした。<br><br>＜課題と対応＞ | 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られることが見込まれることから、評定をＡとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>　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。 | 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たことから、評定をＡとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>　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。 |

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

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 指標を設定すること。 | 査・研究を実施する。<br>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。<br>・ 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<br>・ 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<br>・ 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<br>・ 国の政策立案に資する研究<br><br>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。 | ションに関する調査・研究を適切に実施したか。<br><br><定性的目標><br>・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】 | 新規４件、継続７件　うち特別研究は３テーマ<br>平成 28 年度<br>新規７件、継続６件　うち特別研究は３テーマ<br>平成 29 年度<br>新規４件、継続８件　うち特別研究は２テーマ<br><br>※研究の重点<br>ⅰ 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究<br>ⅱ 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究<br>ⅲ 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究<br>ⅳ 国の政策立案に資する研究<br><br>・上記研究の他、以下の調査・研究を実施している。<br>・(H25)「職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究」、「事業所における障害者の雇用に関する合理的配慮の状況に関する研究」等の計７テーマ。<br>・(H26)「障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究」、「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究―障害者就業・生活支援センターの活動に着目して―」等の計５テーマ。<br>・(H27)「非メランコリー親和型の気分障害を有する若年者の休業と復職支援の動向に関する研究」、「精神障害者に対する『自己理解の支援』における介入行動に関する基礎調査」等の計５テーマ。<br>・(H28)「就労支援機関と精神科医療機関の効果的な情報交換のあり方に関する研究」、「農業分野における障害者雇用の現状と可能性に関する研究」等の計３テーマ。<br>・(H29)「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<br><br>○外部の研究評価委員による評価<br>・各年度に終了した研究テーマにおいて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、すべてのテーマで目標に達する評価を得た。<br>・(H25)「発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究～Ｆ＆Ｔ感情識別検査拡大版に基づく検討～」については、すべての研究評価委員から「優れている」（＊）との最高評価を得た。<br>・(H26)「訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究」、「難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究」、「視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究」については、すべての研究評価委員から「優れている」（＊）との最高評価を得た。<br>・(H27)「高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究Ⅱ」、「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第４期）」については、すべての研究評価委員から「優れている」（＊）との最高評価を得た。<br>・(H28)「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」「障害者の就業状況等に関する調査研究」については、すべての研究評価委員から「優れている」（＊）との最高評価を得た。<br>・(H29)「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」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。<br>（＊）評価基準　１（優れている）、２（やや優れている）、３（やや劣っている）、４（劣っている） | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・各年度に終了した各研究テーマ及び評価結果は以下のとおり。<br>・(H25)<br>ｉ　精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名<br>ii　高次脳機能障害　者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名<br>iii　地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業のニーズに関する調査研究<br>・評価結果<br>２（やや優れている）が３名<br>iv　就労支援機関等における就職困難性の高い障害者に対する就労支援の現状と課題に関する調査研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名<br>ｖ　発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究～Ｆ＆Ｔ感情識別検査拡大版に基づく検討～<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>vi　障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第３期）<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名<br><br>・(H26)<br>ｉ　訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>ii　難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>iii　視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>iv　ＳＳＴを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名<br>ｖ　発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名<br><br>・(H27)<br>ｉ　精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名<br>ii 高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究Ⅱ<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>iii 障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名<br>iv 障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が１名、２（やや優れている）が２名<br>ｖ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第４期） | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・評価結果<br>１（優れている）が３名<br><br>・(H28)<br>ⅰ　精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が１名、２（やや優れている）が２名<br>ⅱ　保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>ⅲ　発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究―発達障害者支援法施行後 10 年を迎えて―<br>・評価結果<br>１（優れている）が１名、２（やや優れている）が２名<br>ⅳ　発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究（その２）～Ｆ＆Ｔ感情識別検査拡大版に基づく特性評価・支援の検討～<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名<br>ⅴ　障害者の就業状況等に関する調査研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>・(H29)<br>ⅰ　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<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>ⅱ　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～<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>ⅲ　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<br>・評価結果<br>１（優れている）が１名、２（やや優れている）が２名<br>ⅳ　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<br>・評価結果<br>１（優れている）が３名<br>ⅴ　中途障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究<br>・評価結果<br>１（優れている）が２名、２（やや優れている）が１名 | | |
| | イ　職業リハビリテーションに係る技法の開発 | ②　職業リハビリテーションに係る技法の開発 | | **ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発** | | | |
| | 福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の | 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 | <評価の視点><br>・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 | ・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。<br>・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。<br><br>**（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** | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。<br>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。 | 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たか。 | ・「ワークシステム・サポートプログラム（ＷＳＳＰ）」の開発を進めた。各年度の取組は以下のとおり。<br>- （H25）発達障害者が自ら疲労・ストレスの状態及びその原因等を適切に把握し、疲労・ストレスの状態や個々の特性に応じて心身の緊張等を緩和するスキルを習得するための「リラクゼーション技能トレーニング」について、具体的な実施方法及び支援ツールをわかりやすくまとめたマニュアルを作成した。<br>- （H26）就業中又は休職中の発達障害者に対する職場適応又は職場復帰のための支援（以下「雇用継続支援」という。）において活用できるツールとして、発達障害者と事業主の双方が就業状況や課題等を点検することができる「在職者のための情報整理シート」を開発した。試行結果をもとに、活用方法と留意事項、活用事例、活用効果等を取りまとめた実践報告書を作成した。<br>- （H27）発達障害者の就職活動や職場定着に効果を上げるツール「ナビゲーションブック」の作成と活用に係る支援の標準化を行うとともに、障害者、事業主、支援者がそれぞれの場面や段階において有益に活用する方法を明示した。開発成果については、支援の方法と手順、実施上の留意事項、活用の場面と方法等を取りまとめた支援マニュアルを作成した。<br>- （H28）発達障害者にとって多様化が進む職務への適応力習得・向上に効果を上げるため、担当する業務を視覚化、構造化した手順書の作成と活用に係る支援の標準化を行うとともに、個々の障害特性に応じたカスタマイズ方法を明らかにして「手順書作成技能トレーニング」技法として構築した。開発成果については、その具体的な実施方法、支援のポイント、支援事例等で構成するわかりやすく使いやすい支援マニュアルを作成した。<br>- （H29）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。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。<br><br>**（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**<br>・「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発を進めた。各年度の取組は以下のとおり。<br>- （H25）在職精神障害者の職場復帰支援の実施に当たって、職業リハビリテーション機関と精神科医療機関のより効果的な連携モデルを検討するために、リワーク機能を有する医療機関と連携した職場復帰支援を試行し、連携の内容、流れ、留意事項等について実践報告書を作成した。<br>- （H26）うつ病等による休職者が職場の人間関係、職務遂行等において怒りを抱えている場合に、自らの怒りの感情を理解し、その感情に適切に対応するための知識の獲得、スキルの向上を図るための「アンガーコントロール支援」の技法を開発した。試行結果をもとに、グループワーク方式等での講習の実施方法と留意事項等の紹介、講習の具体的進め方を解説するマニュアルを作成した。<br>- （H27）「アンガーコントロール支援」の技法開発を継続し、職場で想定されるストレス体験と対処方法を実践する場面を設定したモニタリング機能の増強及び個別相談におけるフィードバック機会の増加による習得スキルの定着化について改良を加え完了した。４年間にわたる開発の成果については、当該技法の開発経過、改良点、事例、留意事項等を体系的に取りまとめ、実践報告書を作成した。<br>- （H28）うつ病等による休職者の早期の職場復帰や復帰後の職場適応に効果を上げるため、実際の労働環境に近似した場面と多次元のタスクで構成し、これまでの支援カリキュラムで習得を図ってきた「ストレス対処」「集団適応」「職務遂行」「環境適応」に係る復職に向けた各種スキルの定着と実用性 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | を高める新たな支援カリキュラム「ジョブリハーサル」を技法として構築した。開発成果については、「ジョブリハーサル」の目的、その具体的な実施方法、実施の留意点等で構成する見やすくわかりやすい支援マニュアルを作成した。<br>- （H29）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。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。<br><br>**（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**<br>・「職場復帰支援プログラム」及び「就職支援プログラム」の開発を進めた。各年度の取組は以下のとおり。<br>- （H25）心身の準備を整えるための導入プログラムの開発と試行を行い、職業リハビリテーション研究発表会で発表した。また、これまで職業センターが実践を通じて蓄積した職場復帰支援及び就職支援に係る支援技法について、症状別に、障害特性、職業上の課題、アセスメント及び支援の実施に当たっての留意事項等に関する支援者向けのマニュアルを作成した。<br>- （H26）服薬管理、睡眠リズムの調整、日中活動の遂行等心身の準備を事前に整えるための「職業リハビリテーション導入プログラム」を開発した。試行結果をもとに、プログラムの概要、実施効果と事例、実施上の留意事項等を取りまとめた実践報告書を作成した。<br>- （H27）職業リハビリテーション実施上必須である医療機関との連携について、これまでのプログラムにおいて集積した情報を整理・分析し、「情報の把握・収集」「情報共有」「障害受容に関する支援」に類型化した。こうした連携事項のポイントや連携方法について事例を交え具体的にわかりやすく解説した支援マニュアルを作成した。<br>- （H28）広範多岐にわたる記憶障害を有する者の職場復帰あるいは就職に向けて重要である補完手段の習得について、これまで蓄積してきた補完手段習得支援の結果から、「記憶障害の多様性」「補完手段の内容と支援プロセス」を整理し、複数の方向から実践的検証を重ね、効果のある「補完手段習得の支援技法」を集約した。開発成果については、有効で有用性のある支援技法について、実践事例を用いて説明・解説し、今後の展開を提案する実践報告書を作成した。<br>- （H29）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。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。 | | |
| ウ　研究・開発成果の積極的な普及・活用 | ③　研究・開発成果の積極的な普及・活用 | | **ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用** | | | | |
| 事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関し | 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 | <定量的指標><br>・職業リハビリテーション研究発表会を総合センター及び地方会場３か所以上（平成 28 年度以降は総合 | **（イ）職業リハビリテーション研究発表会の開催**<br>・近年、企業・就労支援機関等幅広い分野からの実践的な報告が増加していることを踏まえ、総合センターが開催する発表会については、平成 26 年度から名称を「職業リハビリテーション研究・実践発表会」として開催している。また、地域における職業リハビリテーション研究発表会を、近年に終了した研究の中から、地域の開催ニーズに応じたテーマを選定して開催した。<br>- 開催箇所数<br>平成 25 年度　７か所（達成度 175.0%）<br>平成 26 年度　８か所（達成度 200.0%） | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 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。<br>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。 | センター及び地方会場４か所以上）で開催すること。<br>【数値目標】<br><br><br>

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 習を実施。<br>- うち８地域センターにおいて、精神障害者支援技法普及講習を実施。<br>平成 27 年度 20 か所（達成度 125.0%）<br>- うち９地域センター及び吉備校において、発達障害者支援技法普及講習を実施。<br>- うち７地域センターにおいて、精神障害者支援技法普及講習を実施。<br>- うち３地域センターにおいて、 高次脳機能障害者支援技法普及講習を実施。<br>平成 28 年度 26 か所（達成度 130.0%）<br>- 単一の障害別講座の実施：発達障害５か所、精神障害６か所<br>- 複数の障害別講座の組合せによる実施：発達障害と精神障害４か所、発達障害と高次脳機能障害８か所、精神障害と高次脳機能障害３か所<br>平成 29 年度 26 か所（達成度 130.0%）<br>- 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<br>- 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<br>［受講者数］<br>平成 25 年度　354 人（発達障害 336 人、精神障害 18 人）<br>平成 26 年度　545 人（発達障害 360 人、精神障害 185 人）<br>平成 27 年度　370 人（発達障害 193 人、精神障害 114 人、高次脳機能障害 63 人）<br>平成 28 年度　461 人<br>平成 29 年度　474 人<br>・地域センター及び広域センターの職員を対象とした支援技法普及講習に加え、外部の関係機関職員を対象とした講習を平成 27 年度４か所（東京、埼玉、奈良、島根）、平成 28 年度５か所（茨城、東京（３回）、千葉）、平成 29 年度６か所（宮城、東京（４回）、千葉）において実施した。<br>- 受講者数<br>平成 27 年度　 81 人<br>平成 28 年度　147 人<br>平成 29 年度　172 人 | | | |
| | | | <定量的指標><br>・研究成果について関係学会等で 20 件以上発表すること。【数値目標】 | **（ハ） 学会等での発表、各種研修での講義**<br>・日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会をはじめ関係学会等において、研究・開発成果を発表した。関係学会等での研究成果の発表数は以下のとおり。<br>平成 25 年度　23 件（達成度 115.0%）<br>平成 26 年度　28 件（達成度 140.0%）<br>平成 27 年度　28 件（達成度 140.0%）<br>平成 28 年度　34 件（達成度 170.0%）<br>平成 29 年度　31 件（達成度 155.0%）<br>・各種研修等において、研究員・職業センター職員が研究・開発成果について講義した。講義を実施した各種研修等の数は以下のとおり。<br>平成 25 年度　143 件<br>平成 26 年度　112 件<br>平成 27 年度　117 件<br>平成 28 年度　130 件<br>平成 29 年度　152 件 | | | |
| | | | <評価の視点><br>・インターネット等を活用した情報提供等を行ったか。 | **（ニ） インターネット等による研究成果の情報発信**<br>・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。<br>・研究部門ホームページへのアクセス件数<br>平成 25 年度　1,060,713 件<br>（うち研究成果物へのアクセス件数：824,098 件）<br>平成 26 年度　906,689 件 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | （うち研究成果物へのアクセス件数：726,098 件）<br>平成 27 年度　1,005,984 件<br>（うち研究成果物へのアクセス件数：795,984 件）<br>平成 28 年度　1,127,595 件<br>（うち研究成果物へのアクセス件数：882,012 件）<br>平成 29 年度　1,506,216 件<br>（うち研究成果物へのアクセス件数：1,207,456 件）<br>・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。<br>・総合センターの調査研究に関連すると考えられる学会・大会等において、研究成果物の展示、パンフレット、サマリーの配布等により、効果的な普及活動を実施した。各年度において普及活動を実施した学会・大会等は以下のとおり。<br>平成 25 年度 17 件<br>平成 26 年度 21 件<br>平成 27 年度 21 件<br>平成 28 年度 21 件<br>平成 29 年度 25 件<br>・当機構が発行する「働く広場」に、研究成果を「研究開発レポート」として掲載した。<br>- （H27）「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」や「ＳＳＴを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究」等の研究成果を計 8 回掲載した。<br>- （H28）「若年性認知症者の就労継続に関する研究Ⅲ―若年性認知症者の就労継続支援に向けた関係者の理解共有のために―」や「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」等の研究成果を「研究開発レポート」として計７回掲載した。<br>- （H29）「高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究Ⅱ」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。<br>・研究成果の関係学会の機関誌等への掲載、マスメディア等での紹介等を行った。<br>- （H25）日本自閉症協会の機関誌に研究成果（発達障害関係）が掲載されたほか、大阪府のホームページに障害理解（難病）啓発用資料として研究成果物が紹介され、内容が引用された。<br>- （H25）研究成果が、日本精神障害者リハビリテーション学会機関誌「精神障害とリハビリテーション」等、関係誌に掲載された。<br>- （H25）研究員が NHK の難病者の就労をテーマとした番組に出演し、研究成果に基づいた提言等を行った。<br>- （H26）日本障害者リハビリテーション協会の機関誌「リハビリテーション研究」に難病関係の研究成果に基づく論文が、また、医学情報誌「ＣＮＳｔｏｄａｙ」に若年性認知症に関する研究成果に基づく論文が掲載された。<br>- （H26）研究成果物を「日本発達障害学会研究大会発表論文集」に掲載した。<br>- （H27）機関誌「リハビリテーション連携科学」に障害のある労働者キャリア発達の現状と支援課題、機関誌「職業リハビリテーション」に発達障害者の特性を踏まえた雇用管理事例の紹介、「月刊人事労務実務」に手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究の調査結果等の記事が掲載された。<br>- （H27）「人事実務」の特集（これからの障害者雇用）に研究員が執筆した「今後の障害者雇用にどう向き合うべきか」の記事 が掲載されたほか、「ノーマライゼーション」に「障害者職業総合センター研究部門における調査研究」の記事が掲載された。<br>-（H29）「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。<br>・研究員が、国等の委員会に委員として参画又は研究成果の情報提供を行った。<br>参画した委員会等の具体例 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | <定量的指標><br>・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】 | - （H25）文部科学省委託事業「キャリア・エンカレッジ推進協議会」<br>- （H25,26）厚生労働省「医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業に係る企画書評価委員会」、同省厚生科学審議会難病対策委員会<br>- （H27）厚生労働省「小児慢性特定疾病対策等の基本方針検討会」、文部科学省「キャリア教育・就労支援等の充実事業」<br>- （H28）認知症介護研究・研修大府センター「若年性認知症の人の生きがいづくりや就労支援のあり方に関する調査研究事業に関する検討委員会」<br>- (H28,29)厚生労働省「社会保障審議会児童部会小児慢性特別疾患児への支援の在り方に関する専門委員会」<br>- (H29)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」<br>研究成果の情報提供を行った委員会等の具体例<br>- （H26,27）厚生労働省「医道審議会あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師及び柔道整復師分科会」において、視覚障害者に係る研究成果に基づく鍼灸マッサージ業における視覚障害者の現状について情報提供を行った。<br>- （H28､29）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。<br><br>**（ホ） マニュアル、教材、ツール等の作成**<br>・職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、毎年度マニュアル、教材、ツール等を作成した。各年度の成果物の作成件数、具体的な成果物は以下のとおり。<br>平成25年度　５件（達成度125.0%）<br>平成26年度　６件（達成度150.0%）<br>平成27年度　５件（達成度125.0%）<br>平成28年度　８件（達成度200.0%）<br>平成29年度　５件（達成度125.0%）<br>５年（平成25年度～29年度）合計29件（達成度145.0%）で、「第３期中期目標期間中に20件以上作成する」という所期の目標を上回った。<br><br>平成25年度<br>- 「発達障害者のためのリラクゼーション技能トレーニング」<br>- 「リワーク機能を有する医療機関と連携した復職支援」<br>- 「高次脳機能障害者のための就労支援～対象者支援編～」<br>- 「精神障害者の就労支援における医療と労働の連携のために」<br>- 「難病患者の就労支援における医療と労働の連携のために」<br>平成26年度<br>- 「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー～パートナー研修資料集～」<br>- 「発達障害者就労支援レファレンスブック（課題と対応例）」<br>- 「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）」<br>- 「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのアンガーコントロール支援～講習編～」<br>- 「発達障害者の雇用継続支援の取組み～在職者のための情報整理シートの開発～」<br>- 「高次脳機能障害者のための職業リハビリテーション導入プログラムの試行実施状況について～３年間の取組をとおして～」<br>平成27年度<br>- 「若年性認知症を発症した人の就労継続のために」<br>- 「「企業からみた」精神障害者雇用のポイント」<br>- 「気分障害等の精神疾患で休職中の方の怒りの対処に関する支援～アンガーコントロール支援の技法開発～」<br>- 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム　ナビゲーションブックの作成と活用」 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | <評価の視点><br>・広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図ったか。 | -「高次脳機能障害者のための就労支援～医療機関との連携編～」<br>平成 28 年度<br>- 「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識～誰もが職業をとおして社会参加できる共生社会に向けて」<br>- 「新版 F&T 感情識別検査（ソフトウエアインストールＤＶＤ)」<br>- 「援助付き就業ハンドブック」<br>- 「就労支援と精神科医療の情報交換マニュアル」<br>- 「難病のある人の就労支援のために（第２版)」<br>-「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム　発達障害者のための手順書作成技能トレーニング」<br>-「ジョブデザイン・サポートプログラム　気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのジョブリハーサル」<br>- 「記憶障害を有する高次脳機能障害者の補完手段習得のための支援」<br>平成 29 年度<br>- 「難病のある人の雇用管理マニュアル」<br>- 「採用後に障害者になった人の職場復帰ガイド」<br>- 「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」<br>-「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」<br>- 「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」<br><br>**（へ）　研究・開発成果の共有化**<br>○広域・地域センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析<br>・広域・地域センター27 所に対して、研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。<br>【結果】<br>・調査年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数は、以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度　371 件<br>平成 26 年度　341 件<br>平成 27 年度　417 件<br>平成 28 年度　412 件<br>平成 29 年度　370 件<br>・(H25,26）利用場面（複数回答）の内訳をみると、利用率の高い順に、以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度<br>自己研鑽 67.1%<br>障害者支援業務 31.3%<br>事業主支援業務 29.9%<br>関係機関支援業務 25.3%<br>平成 26 年度<br>自己研鑽 56.3%<br>関係機関支援業務 47.2%<br>事業主支援業務 34.3%<br>障害者支援業務 33.7%<br>・(H27,28,H29）利用場面（複数回答）の内訳は、以下のとおりとなった。<br>平成 27 年度<br>障害者支援業務　　相談・評価 73.2%<br>事業主支援業務　　情報提供等 58.7%<br>関係機関支援業務　会議・研修 62.1%<br>平成 28 年度<br>障害者支援業務　　相談・評価 51.9%<br>事業主支援業務　　情報提供等 53.0%<br>関係機関支援業務　会議・研修 55.5%<br>平成 29 年度<br>障害者支援業務　　相談・評価 64.4%<br>事業主支援業務　　情報提供等 57.6% | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 関係機関支援業務　会議・研修 56.4%<br><br>・調査年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延べ数は、以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度　241 件<br>平成 26 年度　269 件<br>平成 27 年度　289 件<br>平成 28 年度　256 件<br>平成 29 年度　295 件<br>・(H25,26) 利用場面（複数回答）は利用率の高い順に、以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度<br>自己研鑽 57.3%<br>関係機関支援業務 46.9%<br>事業主支援業務 26.1%<br>平成 26 年度<br>障害者支援業務 53.2%<br>関係機関支援業務 51.3%<br>自己研鑽 41.3%<br>事業主支援業務 26.4%<br>・(H27,28,H29) 利用場面（複数回答）の内訳は、以下のとおりとなった。<br>平成 27 年度<br>障害者支援業務　相談・評価 74.6%<br>事業主支援業務　情報提供等 60.4%<br>関係機関支援業務　助言・援助業務 56.9%<br>平成 28 年度<br>障害者支援業務　相談・評価 63.8%<br>事業主支援業務　情報提供等 53.7%<br>関係機関支援業務　助言・援助業務 57.6%<br>平成 29 年度<br>障害者支援業務　相談・評価 60.6%<br>事業主支援業務　情報提供等 55.8%<br>関係機関支援業務　助言・援助業務 60.9%<br><br>・研究成果については、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度<br>調査研究報告書・資料シリーズ　96.1%<br>マニュアル、教材、ツール等　94.7%<br>平成 26 年度<br>調査研究報告書・資料シリーズ　94.8%<br>マニュアル、教材、ツール等　95.1%<br>平成 27 年度<br>調査研究報告書・資料シリーズ　91.3%<br>マニュアル、教材、ツール等　93.8%<br>平成 28 年度<br>調査研究報告書・資料シリーズ　98.0%<br>マニュアル、教材、ツール等　97.3%<br>平成 29 年度<br>調査研究報告書・資料シリーズ　95.2%<br>マニュアル、教材、ツール等　98.0%<br><br>・有用性については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度<br>調査研究報告書・資料シリーズ　87.8%<br>マニュアル、教材、ツール等　93.4%<br>平成 26 年度 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 調査研究報告書・資料シリーズ　96.8%<br>マニュアル、教材、ツール等　98.6%<br>平成 27 年度<br>調査研究報告書・資料シリーズ　90.4%<br>マニュアル、教材、ツール等　95.6%<br>平成 28 年度<br>調査研究報告書・資料シリーズ　98.2%<br>マニュアル、教材、ツール等　98.8%<br>平成 29 年度<br>調査研究報告書・資料シリーズ　97.1%<br>マニュアル、教材、ツール等　98.2%<br><br>○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<br>・障害者就業・生活支援センターに対して、研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。アンケート対象のセンター数は以下のとおり。<br>平成 25 年度 316 所<br>平成 26 年度 312 所<br>平成 27 年度 313 所<br>平成 28 年度 318 所<br>平成 29 年度 322 所<br>・調査年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズ及びマニュアル、教材、ツール等の延べ数は、以下のとおりとなった。<br>- 調査研究報告書・資料シリーズ<br>平成 25 年度　376 件<br>平成 26 年度　852 件<br>平成 27 年度　930 件<br>平成 28 年度　350 件<br>平成 29 年度　407 件<br>- マニュアル、教材、ツール等<br>平成 25 年度　116 件<br>平成 26 年度　143 件<br>平成 27 年度　249 件<br>平成 28 年度　82 件<br>平成 29 年度　179 件<br><br>・わかりやすさについては、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。<br>- 調査研究報告書・資料シリーズ<br>平成 25 年度　86.0%<br>平成 26 年度　77.3%<br>平成 27 年度　63.4%<br>平成 28 年度　62.6%<br>平成 29 年度　69.0%<br>- マニュアル、教材、ツール等<br>平成 25 年度　91.5%<br>平成 26 年度　83.9%<br>平成 27 年度　72.3%<br>平成 28 年度　70.7%<br>平成 29 年度　77.0%<br><br>・内容の充実度については、「非常に充実している」「充実している」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。<br>- 調査研究報告書・資料シリーズ<br>平成 26 年度　87.2%<br>平成 27 年度　71.0%<br>平成 28 年度　67.0%<br>平成 29 年度　75.3% | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | - マニュアル、教材、ツール等<br>平成 26 年度　92.1%<br>平成 27 年度　73.0%<br>平成 28 年度　68.8%<br>平成 29 年度　77.3%<br><br>・読みやすさについては、「非常に読みやすい」「読みやすい」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。<br>- 調査研究報告書・資料シリーズ<br>平成 26 年度　70.6%<br>平成 27 年度　56.4%<br>平成 28 年度　56.1%<br>平成 29 年度　59.5%<br>- マニュアル、教材、ツール等<br>平成 26 年度　81.1%<br>平成 27 年度　71.3%<br>平成 28 年度　62.0%<br>平成 29 年度　70.9%<br><br>・研究成果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答の割合は、以下のとおりとなった。<br>- 調査研究報告書・資料シリーズ<br>平成 25 年度　94.0%<br>平成 26 年度　72.6%<br>平成 27 年度　58.6%<br>平成 28 年度　66.8%<br>平成 29 年度　67.6%<br>- マニュアル、教材、ツール等<br>平成 25 年度　97.4%<br>平成 26 年度　83.0%<br>平成 27 年度　68.3%<br>平成 28 年度　67.9%<br>平成 29 年度　75.3%<br><br>○研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善<br>・各年度の前年度に実施したアンケート調査の結果をもとに、以下の取組を行った。<br>- （H25）アンケート結果からは、「活用していない」との回答において、「文字や文章が多く読みづらい」といった記述が多いため、図表等を使い研究内容をわかりやすく紹介したパンフレットを積極的に活用した周知に努めた。<br>- （H25）研究成果物を配布するだけでなく、各種研修、セミナー、就業･生活支援センターが参集する会議等の場を利用した積極的な周知に努めた。<br>- （H25）利用者から「ホームページ上で成果物が探しにくい」という声が聞かれたため、ホームページについて研究成果物の検索システムを 25 年度に追加し、利用者の利便性を高める工夫を行った。<br>- （H27）「具体例を紹介してほしい」「わかりやすいリーフレット的なダイジェスト版も追加してほしい」等の要望があったことから、「研究成果を用いたツール等の利用案内」をとりまとめ、研究部門ホームページや当機構が発行する「働く広場」の「研究開発レポート」に掲載し、研究成果の普及と利用促進に努めた。<br>- （H28）「活用例の紹介や普及のための研修機会を設定してほしい」「活用場面や効果についてわかりやすく記載しているとよい」「関連する成果物を引用して位置づけがわかるようにしてほしい」等の意見・要望があったことから、地域における職業リハビリテーション研究発表会において発表テーマに関連する成果物とその利用方法を具体的に紹介したり、実際の活用事例を研究部門ホームページ「職リハレポート」に順次掲載し、研究成果の普及 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | と利用促進に努めた。また、研究成果のサマリー及びパンフレットは、活用場面や関連の研究成果がわかるようにレイアウトや図表の使用を工夫した。<br>- (H29)「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、バナー修正による掲載箇所の明確化にも取り組んだ。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。<br><br>・研究成果の普及に係るその他の取組として、平成 26 年度に以下のとおり実施した。<br>- 職業リハビリテーション研究・実践発表会の概要や研究成果の活用に関するレポート等を研究部門ホームページに掲載する等し、利用の促進を図った。<br>- 機構ホームページから研究部門ホームページへのリンク先を見直して関係情報にアクセスしやすいよう改善を図った。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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 | | | |
|---|---|---|---|
| １－６ | 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Ｖ　労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること<br>施策目標Ｖ－２－２　福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等をすること | 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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 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% |
| 達成度 | － | － | 115.8% | 119.2% | 120.0% | 121.4% | 138.6% |
| 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 |
| 定員充足率（実績値） | － | 103.2% | 101.8% | 97.9% | 100.7% | 97.5% | 99.6% |
| 達成度 | － | － | 107.2% | 103.1% | 106.0% | 102.6% | 104.8% |
| 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% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

| ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | |
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | （期間実績評価） | |
| | | | | | 評定 B | 評定 B | |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>通則法第29条第２項第３号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | <自己評価><br>評定：A<br>・募集方法の効果の検証を行い、その結果を踏まえ、効果的かつ積極的な募集周知を図ったことで定員充足率の５年間の平均は99.5%となり、毎年度数値目標を上回った。また、特別支援障害者を積極的に受け入れた結果、その定員に占める割合の５年間の平均は61.5%で、毎年度数値目標を上回るとともに過去最高を更新した。<br>・それらの者に対し、特注型企業連携訓練等の個々の訓練生の状況に応じた訓練を的確に実施するとともに、企業への積極的な働きかけや、地域センターとの連携による一体的な支援を図った結果、訓練修了者等の就職率の５年間の平均は 88.4%で毎年度数値目標を上回った。<br>・また、指導技法等の開発･普及については先導的職業訓練により得られた指導技法等を実践マニュアルにとりまとめるとともに、精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業における実施結果を委託訓練参考マニュアルにとりまとめ、効果的に普及を行い、当該マニュアル等を活用した障害者校等から有用であった旨の評価の期間平均は 93.2%と高い実績となり、毎年度数値目標を上回った。<br>・特注型企業連携訓練等の個々の訓練生の状況に応じた訓練を的確に実施するとともに、企業への積極的な働きかけ | <評定に至った理由><br>定員充足率が、目標値を 95%以上とする中で、平成 25 年度 101.8%、平成 26 年度 97.9%、平成 27 年度 100.7%、平成 28 年度 97.5%と同目標を達成していることは評価できる。<br>また、訓練修了者等の就職率についても、目標値を 80%以上とする中で平成 25 年度 87.8%、平成 26 年度 93.9%、平成 27 年度 87.9%、平成 28 年度 89.6%と同目標を達成していることは評価できる。なお、就職率については、その達成の困難度が高い（※）ものであり、評価できる。<br>※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。<br><br>以上、特別支援障害者の定員に占める割合が過去最高となる中で、就職率が中期目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。<br><br><今後の課題><br>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 | <評定に至った理由><br>定員充足率が、目標値を 95%以上とする中で、平成 25 年度 101.8%、平成 26 年度 97.9%、平成 27 年度 100.7%、平成 28 年度 97.5%、平成 29 年度 99.6%と同目標を達成していることは評価できる。<br>また、訓練修了者等の就職率についても、目標値を 80%以上とする中で平成 25 年度 87.8%、平成 26 年度 93.9%、平成 27 年度 87.9%、平成 28 年度 89.6%、平成 29 年度 82.7%と同目標を達成していることは評価できる。なお、就職率については、その達成の困難度が高い（※）ものであり、評価できる。<br>※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。<br><br>以上、特別支援障害者の定員に占める割合が過去最高となる中で、就職率が中期目標を達成したことから、評定をＢとした。<br><br><今後の課題><br>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 |
| ３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | ３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | | **３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項** | | | | |
| (2)　障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 | (2)　障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 | | **（２）障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項** | | | | |
| 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、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。 | 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。 | | ・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。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ①　特別支援障害者に対する職業訓練の充実<br><br>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。 | ア　特別支援障害者に対する職業訓練の充実<br><br>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。 | <定量的指標><br>・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】<br><br><定量的指標><br>・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】<br>※定員 280 名 | **① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実**<br><br>○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<br>・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。）（①視覚障害１級・２級の者、②上肢障害１級の者、③２級以上の両上肢機能障害及び２級以上の両下肢機能障害を重複する者、④脳性まひによる上肢機能障害１級・２級の者、⑤体幹障害１級・２級であって、特に配慮を必要とする者、⑥精神障害者、⑦発達障害者、⑧高次脳機能障害者、⑨重度知的障害者、⑩知的障害及び身体障害の重複障害であって、特に配慮を必要とする者（H26～））を積極的に受け入れた。<br>・(H29) 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 年度受入実績の 1.2 倍に当たる 31 人の受入れを行った。<br>・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。<br>・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。<br>・訓練の実施方法や内容等をＤＶＤに収録し、機構営校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者のほか、地域センターでの職業訓練の受講希望者との相談の際にも視聴してもらい、受講者募集に活用した。また、障害者ワークフェアにおいても活用し、訓練内容等を周知した。<br>・大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）を卒業した障害者に未就職者が多い現状を踏まえ、大学等を個別訪問するほか、独立行政法人日本学生支援機構（ＪＡＳＳＯ）が主催した教育機関の職員を対象としたシンポジウムやガイダンスにおいて訓練内容等を掲載したパンフレットを配布し周知した。<br>・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。<br>・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。<br>・(H26～) 職業リハビリテーションに関する学会及び事業主団体のメ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知した。<br>・(H29) 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。<br>・(H27～) 地域センターの協力を得て、地域センターが実施する実務的研修の参加者である関係機関の職員に訓練内容を説明し、当該機関の利用者等の応募促進に向けた働きかけを行った。<br>・重度視覚障害者の入校促進を図るため、平成 24 年度に機構営校が共同作成した事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットに、事例を加筆する等内容の充実を図り、盲学校、生活訓練施設等に配布した。また、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等を訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。これらの取組の結果、各年度における重度視覚障害者の入校者数は以下のとおりとなった。<br>　平成 25 年度　14 人<br>　平成 26 年度　18 人 | や、地域センターとの連携による一体的な支援を行った。<br>・平成 25 年度から本格実施した専門訓練コース設置・運営サポート事業を５年間の合計で 13 校（うち一般校は５校）に対して開始し、他の障害者校等における特別支援障害者等の受入れの促進を図った。<br>・平成26 年度から平成28 年度までの３か年計画で、委託訓練を受託する訓練実施機関において、精神障害者等の障害特性に配慮した訓練が実施できるよう、指導技法等を開発・検証・普及する事業を実施し、開発・試行実施したモデルカリキュラムを基に「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル」の作成及び会議・研修等において積極的な普及を図った。<br>・他の障害者校等において、専門訓練コースの設置等の試みが開始されているものの、その取組が未だ限定的である精神障害者について、平成 25 年度に「職業訓練実践マニュアル」を作成し、配布やホームページ掲載等により広く普及を図った。<br>・他の障害者校等において、専門訓練コースが設置されておらず、身体障害者と同一の環境下で訓練を受講することが多い高次脳機能障害者について、平成 28 年度及び 29 年度にそれぞれ「職業訓練実践マニュアル」を作成し、配布やホームページ掲載等により広く普及を図った。<br><br>これらを踏まえ、評定をＡとした。<br><br><課題と対応><br>・求職障害者の重度化・多 | に対する職業訓練の実施のほか、都道府県営の障害者職業能力開発校及び職業能力開発校に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等を実施しているところ、その役割はますます重要となっている。このため、この取組の更なる拡充が必要である。<br>　併せて、機構の運営する障害者職業能力開発校の職業訓練指導員（障害者職業訓練職）について、計画的に養成していく必要がある。<br><br><その他事項><br>なし。 | では受入困難な障害者に対する職業訓練の実施のほか、都道府県営の障害者職業能力開発校及び職業能力開発校に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等を実施しているところ、その役割はますます重要となっている。このため、この取組の更なる拡充が必要である。<br>　併せて、機構の運営する障害者職業能力開発校の職業訓練指導員（障害者職業訓練職）について、計画的に養成していく必要がある。<br><br><その他事項><br>なし。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 27 年度　17 人<br>平成 28 年度　８人<br>平成 29 年度　18 人<br>・(H28) 次期募集までの待機期間を短縮することで入校促進を図るため、中央校においては高次脳機能障害者及び知的障害者、吉備校においては精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の入校機会をそれぞれ追加した。<br>・中央校においては、以下の取組を行った。<br>- 重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する教育機関、福祉機関を訪問し、支援事例等を盛り込んだリーフレットを活用して重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介することにより、受講希望者の情報提供を依頼した。<br>平成 25 年度　教育機関 76 校、福祉機関 113 機関<br>平成 26 年度　教育機関 44 校、福祉機関 93 機関<br>平成 27 年度　教育機関 28 校、福祉機関 63 機関<br>平成 28 年度　教育機関 27 校、福祉機関 59 機関<br>平成 29 年度　教育機関 7 校、福祉機関 23 機関<br>- （H26）精神障害者、発達障害者、知的障害者向けの事前説明会をそれぞれ開催するとともに、新たに身体障害者向けの見学・説明会（8 月、12 月）を開催した。<br>- （H27～）障害者本人、家族、関係機関職員を対象として、中央校の訓練内容等を説明するとともに、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催した。<br>参加者数<br>平成 27 年度　230 人<br>平成 28 年度　243 人<br>平成 29 年度　279 人<br>- 入校を検討している障害者本人、家族、関係機関職員を対象に、「見学説明会」を実施し、入所手続や職業訓練の説明・見学等を実施した。また、国立障害者リハビリテーションセンター（以下「障リハ」という。）の宿泊施設見学も併せて行うことで遠方の入校希望者が入校後の生活を含めたイメージを持てるようにした。<br>- （H28～）関係機関の広報誌やホームページに募集に係る記事等の掲載を依頼した。<br>- （H28～）東京、埼玉の就労支援機関との情報交換会を開催した。<br>- （H28～）支援機関や当事者等が集まる会議等での募集・広報活動を実施した。<br>- 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。<br><br>・吉備校においては、以下の取組を行った。<br>- リハビリテーション科を有する医療機関に募集要項等を送付した。<br>平成 25 年度　33 か所<br>平成 26 年度　33 か所<br>平成 27 年度　34 か所<br>平成 28 年度　53 か所<br>平成 29 年度　53 か所<br>そのほか、理学療法士協会、作業療法士協会及び医療ソーシャルワーカー団体等への訓練内容等の情報提供により医療従事者に周知するとともに、引き続き回復期リハビリテーション（回復の可能性の高い時期に行われる社会復帰に向けた専門的なリハビリテーション）を実施している医療機関に対して、入通院患者への職業訓練に関する情報提供を依頼した。<br>- （H25～H27）休職中の障害者に対する職場復帰に向けた職業訓練に係る幅広いニーズを掘り起こすため、職場復帰訓練の周知用リーフレットを中国地域の経営者協会、中小企業団体中央会等に配布し、会員企業への周知と利用勧奨を依頼した。<br>- 特別支援学校進路担当者会議を開催したほか、平成 28 年度からは地域の大学のネットワーク組織である大学コンソーシアムで訓練内容等を周知し、 | 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。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 高等部卒業後の進路として吉備校への入校を検討されるよう、訓練内容等について説明するとともに、吉備校の施設や訓練を見学できる機会を設けた。<br>- （H26～）地元のＦＭラジオによる広報活動を行い、訓練内容や今後の募集予定、就職状況やオープンキャンパスの開催等について広く周知を図った。<br>- 障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等を説明するとともに、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催した。特に平成 29 年度は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た。<br>‐参加者数<br>平成 25 年度 323 人<br>平成 26 年度 275 人<br>平成 27 年度 358 人<br>平成 28 年度 275 人<br>平成 29 年度 357 人<br>- （H28～）難病や視覚障害者の関連団体における会議や研修会等での広報を行った。<br>-（H29）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。<br>・以上の取組の結果、各年度の入校者数、定員充足率に係る実績は以下のとおりとなった。<br>- 入校者数<br>平成 25 年度　285 人<br>平成 26 年度　274 人<br>平成 27 年度　282 人<br>平成 28 年度　273 人<br>平成 29 年度　279 人<br>うち特別支援障害者数<br>平成 25 年度　162 人<br>平成 26 年度　167 人<br>平成 27 年度　168 人<br>平成 28 年度　170 人<br>平成 29 年度　194 人<br>うち特別支援障害者の定員に占める割合<br>平成 25 年度　57.9%（達成度 115.8%）<br>平成 26 年度　59.6%（達成度 119.2%）<br>平成 27 年度　60.0%（達成度 120.0%）<br>平成 28 年度　60.7%（達成度 121.4%）<br>平成 29 年度　69.3%（達成度 138.6%）<br>- 各年度の定員（280 人）充足率は以下のとおり。<br>平成 25 年度　101.8%（達成度 107.2%）<br>平成 26 年度　97.9%（達成度 103.1%）<br>平成 27 年度　100.7%（達成度 106.0%）<br>平成 28 年度　97.5%（達成度 102.6%）<br>平成 29 年度　99.6%（達成度 104.8%）<br><br>○障害特性に配慮した訓練カリキュラム等の充実<br>・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適切な行動の検討・練習により、場面に応じた対処能力を習得する講座を、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。<br><br>○障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援<br>・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。<br>・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るように支援したほか、技能訓練の環境に円滑に適応できるように、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。 | | | |
| (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<br>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施<br>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施<br><br>・ 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。 | (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<br>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施<br>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施<br><br>・ 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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **（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**<br><br>**① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施**<br><br>**イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施**<br><br>○広範な地域からの職業的重度障害者の受入れ<br>・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、福祉機関等を訪問し、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。<br>・(H26～）各年度４～６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。<br>・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リハ経由で入校し、訓練期間中も引き続き障リハの寮を利用していることから、障リ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、障リ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リ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、障リ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。<br>・(H28～）吉備校においては、地域センターにおける公共職業安定所の専門援助部門の担当者等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（H28 は兵庫、島根、岡山、広島、徳島、香川及び鹿児島。H29 はさらに岐阜、滋賀、和歌山、福岡及び山口を追加）。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る。各年度の受け入れ人数は以下のとおり。<br>平成 25 年度　５人<br>平成 26 年度　５人<br>平成 27 年度　２人<br>平成 28 年度　３人<br>平成 29 年度　３人<br>・以上の取組を行った結果、各年度の入校状況は以下のとおりとなった。<br>- 受講者の出身地域<br>平成 25 年度　40 都道府県<br>平成 26 年度　38 都道府県<br>平成 27 年度　39 都道府県 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 28 年度　37 都道府県<br>平成 29 年度　41 都道府県<br>- 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））外からの入校者数<br>平成 25 年度　 94 人<br>平成 26 年度　 97 人<br>平成 27 年度　 97 人<br>平成 28 年度　 86 人<br>平成 29 年度　108 人 | | | |
| | (2)　障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 | (2)　障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 | | **（２）障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項** | | | |
| | ①　特別支援障害者に対する職業訓練の充実 | ア　特別支援障害者に対する職業訓練の充実 | | **① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実** | | | |
| | 　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。 | 　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。 | <評価の視点><br>・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だか。 | ○企業ニーズへの対応と職域拡大に向けた訓練カリキュラムの充実等<br>・企業を対象としたアンケート調査や後述する障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務における企業向け説明会等の機会を通じて企業ニーズの把握に努めた。<br>・中央校における各年度の取組は以下のとおり。<br>- （H25）平成 24 年度に実施した製造業・建築業を対象としたアンケート調査により、複数のＣＡＤソフトに対応できる技能、データベース管理等のパソコンを主体とした事務能力、電話応対や接客対応等の事務補助業務等のスキルアップの必要性を把握したことに基づき、訓練カリキュラムを作成し、訓練を実施した。<br>- （H26）企業に訓練生のＰＣスキルをより把握されやすくすることを目的に、従来のＣＳ検定に代えて、より実用的な日商ＰＣ検定の資格取得対策を開始した。さらに国内外においてシェアの高い３ＤＣＡＤソフトに更新し、より即戦力となる設計関連の訓練を実施した。<br>- （H27）企業が事務職種で障害者雇用を検討する際、担当業務に帳票等の照合作業を想定する傾向があることを踏まえ、当該業務を模した訓練教材を作成し、それを活用した訓練を実施した。また、訓練生の採用内定企業を招き、当該訓練生の訓練状況を見学してもらった上で、企業が更に要望するスキルを聴き取り、当該訓練生の採用までの訓練に反映させた。<br>- （H28）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」の設置に向けた検討を行い、平成 29 年度のコース開設に向けて準備をした。<br>- （H29）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。<br><br>・吉備校における各年度の取組は以下のとおり。<br>- （H25）システム設計科に視覚障害者を専門に受け入れるコース（ＩＴビジネスコース）を立ち上げ、アクセス機器、アクセスソフトを活用したより専門的なカリキュラム構築を図り、重度視覚障害者を積極的に受け入れた。<br>　さらに同科の管理コースにおいてアプリケーション開発に関わる訓練カリキュラムを、また、ＯＡ事務科（ＯＡビジネスコース）において医療事務に関わる訓練カリキュラムを作成し、発達障害者等を対象に試行的に訓練を開始した。<br>- （H26）発達障害者向けの、アプリケーション（iPhone、Android 端末用）開発及び医療事務に関わる訓練を、試行を経て標準カリキュラムとして実施した。<br>- （H27）３Ｄプリンタを活用した３ＤＣＡＤシステムによる形状作成実技の課題について、就職等を予定している企業の技能習得に係る要望に基づき、当該企業で製造している機械部品等の成形を訓練課題とした。<br>- （H28）市場のニーズ等を勘案し、電子機器科における「資材管理コース」 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 及び「組立・検査コース」の設置に向けた検討を行った。特に「資材管理コース」については、従来の電子機器科のカリキュラムでは訓練実施が困難な特別支援障害者等を対象とすることとし、平成 29 年度のコース開設に向けて試行的に訓練を実施した。<br>- （H29）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。<br><br>○特注型企業連携訓練の推進<br>・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業連携訓練を実施した。<br>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。<br>・特注型企業連携訓練の充実及び受入れ企業の拡大に向け、以下の取組を行った。<br>ｉ当該訓練の受講を希望する、あるいは必要とする障害者や当該訓練への協力企業を広く募るため、三者のホームページに、対象となる障害内容及び訓練の内容等を分かりやすく紹介した資料を掲載した。また、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体への訪問や機関誌への訓練内容等の記事の掲載等を通じた会員企業への周知を依頼した。<br>また、平成 28 年度からは、（一社）障害者雇用企業支援協会（ＳＡＣＥＣ）との連携による「首都圏障害者雇用連絡会」等の機会を活用して訓練内容等の説明を実施した。これらの周知においては、訓練事例や訓練生の声を紹介することで訓練の有効性を分かりやすく示した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。<br>各年度の団体訪問数は以下のとおり。<br>平成 25 年度　28 団体<br>平成 26 年度　30 団体<br>平成 27 年度　37 団体<br>平成 28 年度　36 団体<br>平成 29 年度　41 団体<br>ⅱ（H26～）公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会においてパンフレットを配布し、当該訓練への協力について企業等に対する働きかけを行った。<br><br>・以上の取組の結果、各年度における特注型企業連携訓練の実績は以下のとおりとなった。<br>- 訓練実施者<br>平成 25 年度　37 人<br>平成 26 年度　39 人<br>平成 27 年度　43 人<br>平成 28 年度　43 人<br>平成 29 年度　30 人<br>- 訓練修了者のうち当該企業連携訓練を実施した者<br>平成 25 年度　37 人<br>平成 26 年度　39 人<br>平成 27 年度　42 人<br>平成 28 年度　41 人<br>平成 29 年度　33 人<br>- 訓練先企業での就職者数、就職率<br>平成 25 年度　28 人、94.6% | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 26 年度　28 人、71.8%<br>平成 27 年度　33 人、78.6%<br>平成 28 年度　32 人、78.0%<br>平成 29 年度　25 人、75.8%<br>- 訓練先企業以外での就職者を含めた就職者数、就職率<br>平成 25 年度　36 人、97.3%<br>平成 26 年度　38 人、97.4%<br>平成 27 年度　42 人、100.0%<br>平成 28 年度　40 人、97.6%<br>平成 29 年度　31 人、93.9%<br><br>○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<br>・機構営校の職業訓練指導員、カウンセラーが実践で得た知見等を発表する職業リハビリテーション業務研究会を開催し、広域センターにおける職業訓練や事業主支援に係るノウハウを共有した。具体的なテーマは以下のとおり。<br>-「広域センターにおける視覚障害者の訓練修了生への支援に係る取組」<br>-「公共職業安定所が行う雇用率達成指導との連携を契機とした特注型企業連携訓練の活用による事業主支援の取組」等<br>・機構営校及び地域センターの支援ノウハウの共有を図るため、精神障害者等の支援カリキュラム、教材、ツールを機構内ＬＡＮに掲載し共有した。<br>・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ることにより、より効果的な支援の実施に努めた。<br>・支援の困難性が高い対象者が増加していることから、必要に応じて機構営校医療情報助言者（医師）の専門的助言を得て個々の特性に応じた支援を実施した。また、平成 28 年度から、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。 | | | |
| | 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。 | 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。 | <定量的指標><br>・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】 | ○経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施<br>・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、平成 28 年度から、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。<br>・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。<br>・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。<br>・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。<br>・公共職業安定所への訪問による、更なる求人開拓の要請を行うとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催し、訓練場面の見学により訓練生が対応可能な職務を確認してもらった上で、具体的な求人についての職業相談を実施した。<br>・公共職業安定所と連携し、雇用率未達成企業等の担当者を主な対象として採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する障害者採用準備講座を実施した。<br>- 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。<br>- （H27～）企業のニーズを踏まえた講義、訓練生受入れ企業からの報告に加え、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。<br>・職業訓練指導員等が訓練生の採用面接に同行し、企業に対して当該訓練生の習得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイスを行った。<br>・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。<br>・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。<br>・訓練生の希望就職地の事業主団体への訪問等により、団体会員企業等への求人確保等の協力を依頼した。<br>・企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会を開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた。<br>・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。<br>- 参加回数<br>平成 25 年度 41 回<br>平成 26 年度 51 回<br>平成 27 年度 64 回<br>平成 28 年度 62 回<br>平成 29 年度 61 回<br>- 参加者数<br>平成 25 年度　延べ 300 人<br>平成 26 年度　延べ 305 人<br>平成 27 年度　延べ 284 人<br>平成 28 年度　延べ 321 人<br>平成 29 年度　延べ 305 人<br>・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。<br><br>・以上の取組の結果、各年度の実績は以下のとおりとなった。<br>- 訓練修了者等の就職率<br>平成 25 年度　87.8%（達成度 109.8%）<br>平成 26 年度　93.9%（達成度 117.4%）<br>平成 27 年度　87.9%（達成度 109.9%）<br>平成 28 年度　89.6%（達成度 112.0%）<br>平成 29 年度　82.7%（達成度 103.4%）<br>- 就職者数<br>平成 25 年度　230 人<br>平成 26 年度　229 人<br>平成 27 年度　239 人<br>平成 28 年度　216 人<br>平成 29 年度　215 人 、<br>- 特別支援障害者の就職者数<br>平成 26 年度　135 人<br>平成 27 年度　144 人<br>平成 28 年度　131 人<br>平成 29 年度　141 人<br><br>○地域センターとの連携による一体的な支援<br>・特別支援障害者等の受入れ促進、就職促進等において地域センターの専門的支援が必要な訓練生については、訓練中から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。 | | |
| | ②　障害者に対す | イ　障害者に対 | | **② 障害者に対する指導技法等の開発・普及** | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | る訓練技法等の開発・普及<br><br>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 | する指導技法等の開発・普及<br><br>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。 | <定量的指標><br>・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】 | ○指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施<br>・(H25,26,29) 前年度に取りまとめた「職業訓練実践マニュアル」(以下「実践マニュアル」という。) の有用度について、障害者校等へのアンケート調査を実施。「有用であった」との回答が占める割合は、以下のとおり。<br>平成 25 年度　92.8%（達成度 116.0%）<br>平成 26 年度　90.9%（達成度 113.6%）<br>平成 29 年度　95.8%（達成度 119.8%）<br>・(H28) 平成 27 年度に作成した「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル」（以下「参考マニュアル」という。）の有用度について、障害者校等へのアンケート調査を実施。「有用であった」との回答が占める割合<br>平成 28 年度　93.1%（達成度 116.4%） | | | |
| | ①　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 | <評価の視点><br>・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、その訓練指導員に対して指導技法等の解説等を実施したか。 | **イ　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の作成**<br>○精神障害者等に対する先導的職業訓練の成果の取りまとめ<br>・(H25,28,29) 他の障害者校において、専門訓練コースの設置等の試みが開始されているものの、その取組が未だ限定的である精神障害者及び専門訓練コースが設置されておらず、身体障害者と同一の環境下で訓練を受講することが多い高次脳機能障害者について、平成 25 年度、28 年度、29 年度にそれぞれ実践マニュアルを作成した。<br>- （H25）精神障害者の雇用経験が豊富な企業の担当者や専門コース設置により受入れを行っている障害者校の職員の参画を得て、中央校に実践マニュアルの作成委員会を設け、「職業訓練実践マニュアル精神障害者編Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～」を作成し、平成 26 年２月に他の障害者校等へ配布するとともに、ホームページへの掲載等により広く提供を行った。これらのマニュアルの作成に当たっては、当該障害者の受入実績の豊富な職業能力開発施設から、新たに受入れを行う職業能力開発施設それぞれにおいて、指導経験者及び指導未経験者に幅広く活用されるよう、①就職活動支援のポイント、②職場実習での支援方法、③関係機関・家族との連携方法、④個々の障害特性に応じた受入れ事業所との調整方法、⑤事業主への支援方法を盛り込み、作成した。<br>- （H28）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、高次脳機能障害に知見のある医師等の参画を得て、吉備校に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Ⅰ～施設内訓練～」（以下「高次脳機能障害者編Ⅰ」という。）を作成した。平成 29 年３月に他の障害者校等へ配布するとともに、ホームページへの掲載により広く普及を図った。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | - （H29）平成 28 年度に取りまとめた高次脳機能障害者編Ⅰ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Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～」（以下「高次脳機能障害者編Ⅱ」という。）を作成した。平成 30 年３月に他の障害者校等へ配布するとともに、ホームページへの掲載により広く普及を図った。<br>　高次脳機能障害者編Ⅰ及び高次脳機能障害者編Ⅱ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、特に高次脳機能障害者の指導経験がない、もしくは浅い職業訓練指導員等に幅広く活用されるよう以下を盛り込み、作成した。<br>- （H28）①障害特性に起因する課題とその対応方法の一問一答、②入校希望者の高次脳機能障害に関する配慮事項、③障害に配慮した技能訓練の実施方法、④障害特性を踏まえた技能訓練周辺領域に対する訓練の実施方法、⑤家族・関係機関との連携方法<br>- （H29）①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、②採用及び雇用管理の事例、③障害特性に配慮した職場実習及び事前訓練の実施方法、④家族・関係機関との連携方法<br>・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、教材やツール等を収録したＣＤを添付して提供した。<br><br>○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<br>・厚生労働省からの要請により平成 26 年度から平成 28 年度までの３か年計画で、委託訓練を受託する訓練実施機関において、精神障害者等の障害特性に配慮した訓練が実施できるよう、指導技法等を開発・検証・普及する事業（以下「開発・検証・普及事業」という。）を実施した。<br>- （H26～27）平成 26 年度にモデルカリキュラム、指導技法等を開発、試行実施し、平成 27 年度は、前年度の試行結果を踏まえた試行を再度実施した。アンケート調査により都道府県の要望を的確に把握し、開発・試行実施したモデルカリキュラムを基に「受講者の障害が混在している状況下での訓練方法」や「支援ツールの解説」を含めた参考マニュアルを作成し、都道府県職業能力開発主管課及び障害者委託訓練実施拠点校を通じて障害者委託訓練実施機関に配布したほか、ホームページに掲載した。<br>- （H28）開発・検証したモデルカリキュラム、参考マニュアルについて、後述する「障害者能力開発指導者交流集会」のパネルディスカッション、全国の障害者校の校長等が出席する会議、障害者委託訓練先の開拓等を行う障害者職業訓練コーディネーター等（以下「コーディネーター等」という。）に対する研修及びコーディネーター等が出席するブロック会議等の機会を活用して、同マニュアルの内容やモデルカリキュラム、支援ツール、具体的な活用事例等を紹介した。また、周知用リーフレットを作成し、ホームページへの掲載等により効果的かつ積極的な普及を図った。<br>- （H29）委託訓練の拠点校等が集まるブロック会議において、参考マニュアルの活用事例を紹介した。<br><br>・なお、厚生労働省からの要請により、平成 26 年度から平成 28 年度までの３か年計画で、開発・検証・普及事業を実施したことにより、平成 26 年度は指導技法等の開発成果をとりまとめたマニュアルを作成していないこと（これにより平成 27 年度に指導技法等の開発成果に関するアンケート調査を実施していないこと）。<br><br>○指導技法の開発成果等の普及<br>・過年度の先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホーム | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ページに公開し、広く普及を図るとともに、指導技法提供に係る支援内容のリーフレットを作成、配布した。<br>・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集会の開催通知に同封し、他の障害者校等へ送付するとともに、当機構主催の職業リハビリテーション研究・実践発表会、職業大フォーラムにおいて配布し、周知した。<br>・当機構発行の定期刊行誌「働く広場」（毎年度９月号）への紹介記事の掲載により、指導技法等の提供に係る支援内容及び実践マニュアルを広く周知することに努めた。<br><br>○障害者能力開発指導者交流集会の開催<br>・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集会を開催した。<br>・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。<br>・（H26～）プログラムの作成に当たっては、前年度のアンケート結果を踏まえ、障害者委託訓練の実施機関である企業に、委託訓練を実施する上で工夫した点を発表してもらうとともに、グループ別検討会にも参加していただいた。<br>・各年度の開催内容は、以下のとおり。<br>- （H25）障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課による事例発表をプログラムに加えるとともに、専門訓練コース設置による精神障害者及び発達障害者の受入れについて事例共有を図った。<br>- （H26） 最近の他の障害者校の取組状況等を踏まえ、中央校からは平成 25 年度作成の実践マニュアルに記載した最新の精神障害者の指導技法等を解説し、吉備校からは平成 26 年度から特別支援障害者の範囲に新たに加えられた重複障害のある知的障害者の事例を紹介した。<br>- （H27） 中央校からは開発・検証・普及事業において、開発したモデルカリキュラムについて解説した。吉備校からは専門訓練コースの設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助等を行う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。）について、実際の事例を中心に支援の流れを紹介した。<br>- （H28）「精神障害者及び発達障害者に対する委託訓練・施設内訓練」をテーマに開発・検証・普及事業のプロジェクト委員会に参画した中央校、県職業能力開発主管課、障害者委託訓練拠点校、障害者委託訓練実施機関及び事業主のパネリストによる、参考マニュアルの内容や開発した支援ツール、具体的な活用事例等の紹介並びに精神障害者及び発達障害者の受入れの推進に係る討議をパネルディスカッション形式で行った。<br>- （H29）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、中央校からサポート事業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高次脳機能障害者編Ⅰ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。<br>・（H26、27）他の障害者校から、重複障害のある知的障害者の事例、都道府県職業能力開発主管課による、障害者委託訓練の委託先機関開拓に関する取組の紹介等を行った。<br>・グループ別検討会を、障害や訓練の種類別にテーマを設定して実施するとともに、参加者が抱える課題の改善策がグループでは見出せない場合に、機構営校の職業訓練指導員が助言を行った。<br>・障害特性に応じた訓練カリキュラムや訓練教材、支援ツール等の展示を解説付きで行い、訓練実施時に使用可能な教材を参加者が持ち帰れるようにしたほか、雇用開発推進部との連携により障害者の就労支援機器等の展示・紹介・使用方法の解説を行い、職場実習を行う際等における機構の機器貸出制度等も幅広く周知した。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・以上の結果、参加者に対するアンケート調査で、「有用であった」との回答を得た割合は以下のとおり。<br>平成 25 年度　97.7%<br>平成 26 年度　98.8%<br>平成 27 年度　97.6%<br>平成 28 年度　94.5%<br>平成 29 年度　95.2%<br>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。 | | | |
| | 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。 | ②　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 | ＜評価の視点＞<br>・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たか。 | **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**<br>○指導技法等体験プログラム<br>・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。<br>- (H29) 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。<br>・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。<br>- 取扱テーマ<br>平成 25 年度<br>中央校：精神障害者及び発達障害を伴う知的障害者に対する職業訓練等<br>吉備校：高次脳機能障害者及び発達障害者に対する職業訓練等<br>平成 26 年度<br>中央校：精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練等<br>吉備校：高次脳機能障害者及び知的障害を伴う発達障害者に対する職業訓練等<br>平成 27 年度<br>中央校：精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練等<br>吉備校：発達障害を伴う知的障害者、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練等<br>平成 28 年度<br>中央校：精神障害者及び発達障害者の職業訓練等<br>吉備校：発達障害を伴う知的障害者の職業訓練、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練等<br>平成 29 年度<br>中央校：「支援入門コース」訓練場面の見学や訓練体験、指導方法の解説<br>「専門支援実践コース」職域開発科の見学や指導体験、演習や意見交換<br>「委託訓練コース」参考マニュアルの紹介や障害特性に関する講義・演習等<br>吉備校：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、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（うち１回は障害特性等に関する解説と事例検討）（うち１回は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）<br>・参加者数<br>平成 25 年度　40 人<br>平成 26 年度　46 人<br>平成 27 年度　36 人<br>平成 28 年度　50 人<br>平成 29 年度　62 人<br>・各年度の参加者に対するアンケート調査で、「有用であった」との回答の割合は以下のとおりであった。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 25 年度　100.0%<br>平成 26 年度　 97.7%<br>平成 27 年度　 97.1%<br>平成 28 年度　 96.0%<br>平成 29 年度　100.0%<br><br>○専門訓練コース設置・運営サポート事業<br>・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。<br>ⅰ個々の支援対象施設の支援ニーズ等の把握<br>ⅱ専門訓練コース設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助<br><br>ⅲＯＪＴ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<br>ⅳ訓練開始後に生じた課題を解決するための支援<br><br>・(H25) 平成 24 年度に実施した同事業の試行状況を踏まえ、新たな専門訓練コースの開設を行った東京障害者職業能力開発校（以下「東京校」という。）及び広島障害者職業能力開発校（以下「広島校」という。）に対しては、両校を訪問し訓練実施状況等の確認と助言を行った。<br>　中央校では東京校に対して、当該校の職員に対してＯＪＴ方式や施設見学等によるフォローアップを実施して、さらに、新たに千葉県立障害者高等技術専門校（以下「「千葉校」という。）及び神奈川障害者職業能力開発校（以下「神奈川校」という。）に対して、専門訓練コースの設置等に向けた支援を開始した。<br>　また、吉備校では広島校に対して、障害者採用準備講座の場面を活用した就職活動及び事業所開拓等に係るフォローアップ支援を実施した。さらに、北海道障害者職業能力開発校（以下「北海道校」という。）及び福岡障害者職業能力開発校（以下「福岡校」という。）に対して、専門訓練コースの設置等に向けた支援を開始した。<br>・(H26) 中央校では平成 25 年度に支援を開始した千葉校に加え、新たに新潟県立新潟テクノスクール（以下「新潟校」という。）に対して支援を実施するとともに、平成 25 年度に支援を行った神奈川校に対してフォローアップ支援を実施した。吉備校では平成 25 年度から支援を開始した北海道校に対して継続して支援を実施するとともに、平成 25 年度に支援を行った福岡校に対してフォローアップ支援を実施した。<br>・(H27) 中央校では千葉校及び新潟校への支援を継続するとともに、新たに石川障害者職業能力開発校（以下「石川校」という。）への支援を開始した。吉備校では大阪府立芦原高等職業技術専門校（以下「芦原校」という。）及び鳥取県立産業人材育成センター倉吉校への支援を開始した。<br>・(H28) 中央校では千葉校及び石川校への支援を継続するとともに、新たに宮城障害者職業能力開発校（以下「宮城校」という。）、埼玉県立職業能力開発センター（以下「埼玉校」という。）への支援を開始した。吉備校では、芦原校への支援を継続するとともに、新たに京都府立福知山高等技術専門校（以下「福知山校」という。）への支援を開始した。<br>・(H29) 中央校では石川校、宮城校及び埼玉校への支援を継続するとともに、神奈川校への支援を開始した。吉備校では、芦原校及び福知山校への支援を継続するとともに、広島校への支援を開始した。 | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 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% |
| 達成度 | － | － | 100.9% | 101.0% | 101.0% | 100.8% | 100.9% |
| 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 |
| 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% |
| 達成度 | － | － | － | － | － | － | 100.8% |
| 事業主説明会開催回数（計画値） | 毎年度平均 420 回以上 | － | 420 回以上 | 420 回以上 | 420 回以上 | 420 回以上 | 420 回以上 |
| 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% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

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

| ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | |
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | （期間実績評価） | |
| | | | | | 評定　B | 評定　B | |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>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。<br><br>３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(3)　納付金関係業務等の実施に関する事項<br><br>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。 | 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<br><br>３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(3)　納付金関係業務等の実施に関する事項 | | 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<br><br>**３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項**<br><br>**（３）納付金関係業務等の実施に関する事項** | <自己評価><br>評定：B<br>・収納率については、納付督励等収納に向けた積極的な取組により、各年度において目標値を上回る実績となった。<br>平成26年度と平成27年度では、適用対象事業主が200人超に拡大されて以降最高となる実績を２年連続で記録した。<br>また、平成28年度から新たに申告・申請の対象となった常用雇用労働者数が100人超200人以下の事業主対応は大きな課題であり、下記の個別訪問など複数年にわたり計画的に対処した結果、当該事業主の収納率については、計画において、「今中期目標期間の終了時（平成29年度）までに99%以上を目指す」としていたところ、初年度から、目標を上回る 99.86%となった。<br>・平成26年度と平成27年度には、適用拡大対象事業主を計 34,619 件個別訪問し、制度の説明を実施した。<br>・事業主説明会については、各年度において目標値を上回る回数を開催し、制度の理解の促進に的確に対応した。<br>特に平成27年度は、平成28 年度に初めて納付金等の申告・申請を行う適用拡大対象事業主向けの説明会を中心に、過去最高の実績となる707回開催し、目標値に対する達成率は 168.3％となった。<br>・適用対象事業主の拡大を踏まえ、事業主説明会に出席できない事業主等が制度、手続を理解できる | <評定に至った理由><br><br>・収納率について、各年度において目標値を上回る高い実績となったことは評価できる。特に、平成28年度から常用雇用労働者数が 100 人超 200 人以下の事業主が新たに申告・申請の対象となったことにより、制度の適用を受ける事業主が倍増（平成 27 年度 22,395→平成 28 年度 48,190）したが、新たに申告・申請の対象となった常用雇用労働者数が 100 人超 200 人以下の事業主の納付率についても、個別訪問等の計画的な対応により初年度から目標を上回ったことは高く評価できる。<br>・事業主説明会について、各年度において目標値を上回る回数を実施し、障害者雇用納付金制度について、周知及び理解の促進を図ったことは評価できる。<br>・電子納付システムについて、利用実績を増加させ、業務の効率化を図っていることは評価できる。<br><br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。<br><br><今後の課題><br>・各年度において目標を上回る高い収納率 | <評定に至った理由><br><br>・収納率について、各年度において目標値を上回る高い実績となったことは評価できる。特に、平成28年度から常用雇用労働者数が 100 人超 200 人以下の事業主が新たに申告・申請の対象となったことにより、制度の適用を受ける事業主が倍増（平成 27 年度 22,395→平成 28 年度 48,190）したが、新たに申告・申請の対象となった常用雇用労働者数が 100 人超 200 人以下の事業主の納付率についても、個別訪問等の計画的な対応により初年度から目標を上回ったことは高く評価できる。<br>・事業主説明会について、各年度において目標値を上回る回数を実施し、障害者雇用納付金制度について、周知及び理解の促進を図ったことは評価できる。<br>・電子納付システムについて、利用実績を増加させ、業務の効率化を図っていることは評価できる。<br><br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したことから、評定をＢとした。<br><br><今後の課題><br>・各年度において目標を上回る高い収納率となっているが、引 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。<br><br>① 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<br><br>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 | 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<br><br>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。<br>障害者の雇用の促進等に関する法律（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 | <定量的指標><br>・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】 | **① 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**<br><br>**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**<br><br>**（イ） 事業主説明会の開催**<br>・開催回数<br>平成 25 年度 473 回（達成度 112.6%）<br>平成 26 年度 477 回（達成度 113.6%）<br>平成 27 年度 707 回（達成度 168.3%）<br>平成 28 年度 601 回（達成度 143.1%）<br>平成 29 年度 557 回（達成度 132.6%）<br>・事業主説明会は、各年度において次年度の申告・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。特に平成 27 年度は、平成 28 年度に初めて納付金等の申告・申請を行う適用拡大対象事業主向けの説明会を中心に実施した結果、開催回数は過去最高の 707 回となった。<br>また、平成 29 年度には、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。<br>・各年度 11 月から 12 月の間に、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。また、併せて平成 27 年度からの制度改正を周知するため、平成 25～27 年度において、事業主団体等に協力を依頼し、傘下事業主等への周知を図った。<br>・各年度の事業主説明会用パワーポイント資料について、前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前年度までの申告・申請において問合 | よう、動画のインターネット配信を平成 27 年度から新たに実施した。<br>・電子納付システムについて、事業主説明会等で利用促進を図った結果、平成 29 年度の利用件数には 8,596 件となった（前中期目標期間の最終年度（平成 24 年度）比 297.2%）。<br>・期限を過ぎても納付しない事業主に対する納付督励を積極的に行い、電話による督励が平成 29 年度には 3,213 件となった（前中期目標期間の最終年度比 364.7%）。<br>・事業所訪問調査は平成 27 年適用拡大後を受けて大幅に対象事業主を増やして実施し、平成 29 年度には 9,742 件となった（前中期目標期間の最終年度比 459.1%）。<br>これらを踏まえ、評定をＢとした。<br><br><課題と対応><br>・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励に努める必要がある。 | となっているが、引き続き高い収納率が維持できるよう努める必要がある。<br><br><その他事項><br>なし。 | き続き高い収納率が維持できるよう努める必要がある。<br><br><その他事項><br>なし。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br>　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。<br><br>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 | 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に、同様の収納率を目指すものとする。<br>　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。<br>　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 | <評価の視点><br>・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たか。 | せや誤りの多かった事項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で示すなど、より分かりやすいものとした。さらに「説明時間が長い」とのアンケートにおける意見を踏まえ、スライドごとに標準説明時間を設定し、説明時間の均一化を図ったほか、電子申告申請を活用した申告・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パワーポイント資料を作成し、事業主説明会において配付・説明した。<br>・事業主説明会の開催準備の段階から、各施設が必要とする情報提供や指示を、タイミングを捉えて的確に行うとともに、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、事業主説明会開催に係る通達を各施設に通知するなど、事業主説明会が一層効果的に開催されるよう努めた。<br>・(H25) 障害者の雇入れに関する事業の個別の相談事項がある場合に、その内容を幅広く迅速に把握するための「相談票」を作成し、事業主説明会の場において配付したほか、報奨金事務説明会用アンケートについては、申請時の添付書類の追加に係る説明への理解度を把握するための設問を加えた。<br>・(H27～) 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を作成し、インターネット（YouTube）で配信した。<br>　また、平成28年度からは、配信用の動画の一部を事業主説明会でも使用したことにより、参加者にわかりやすく効果的な説明に努めた。<br>・(H28) 平成28年度に初めて申告・申請を行った常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主は、申告・申請の経験及び制度に対する知識が浅いことから、これらの事業主を含む初めての担当者向けの説明会を充実させ、効果的な説明会の運営に努めた。<br><br>**（ロ）　パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付**<br>・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。<br>・記入説明書作成数<br>　平成25年度　39,000部<br>　平成26年度　39,000部<br>　平成27年度　70,000部<br>　平成28年度　77,000部<br>　平成29年度　80,000部<br>・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、各年度第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。<br>・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追加し、事業主が理解しやすい構成とした。<br><br>**（ハ）　職業安定機関との連携及び担当者会議の開催**<br>○職業安定機関との情報交換会の開催<br>・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、都道府県労働局に依頼した。<br>・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。<br><br>○担当者会議の開催<br>・申告・申請が円滑・適正に行われるためには、事業主説明会において一層効果的に説明すること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 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主については、中期目標期間終了時までに、同様の収納率を目指すこと。 | な情報交換を行う。 | <評価の視点><br>・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・啓発を実施したか。 | 作成し、各施設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。また、申告・申請において問合せや誤りの多かった、就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱いや、納付金制度の対象となる常用雇用労働者の具体的範囲について、事業主からの問合せに適切に対応できるよう、納付金業務担当者への指導を徹底した。<br><br>**ロ　障害者雇用納付金制度の改正に係る周知、広報**（H25～H27）<br>・平成 27 年４月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 人以下の中小企業事業主に対する周知・広報について、機構本部においては、リーフレットの作成、公共職業安定所や全国主要 62 駅でのポスターの掲出及び新聞広告掲載、ホームページや定期刊行誌への記事掲載、中央の経済団体等への協力要請を行った。また、各施設においては、地域の経済団体、業界団体等への傘下企業に対する周知の協力要請、職業安定機関と連携した周知活動、各種会議等を活用した周知・広報及び中小企業事業主への個別訪問等によるきめ細かな周知・説明を行った。<br>・中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、傘下事業主等への改正納付金制度の周知及び機構が実施している障害者雇用のための支援措置の活用に関する周知・広報について協力を要請し、会合等の場における改正納付金制度の説明、ポスターの掲出、団体等の広報誌、ホームページへの掲載等を依頼した。<br>- 協力要請団体数<br>平成 25 年度　中央　４団体、地域　178 団体<br>平成 26 年度　中央　38 団体、地域　613 団体<br>平成 27 年度　中央　38 団体、地域　599 団体<br>・（H25）中小企業事業主から改正納付金制度に係る説明の要望があった場合は、個別訪問により説明を行うとともに、さらにその際、障害者の雇入れに関する取組について相談、要望があった場合は、公共職業安定所、地域センター又は障害者雇用エキスパート等と連携し、事業主が抱える課題の解消に取り組んだ。<br>・（H26,27）平成 27 年４月から、新たに適用対象となった事業主に対する個別訪問による制度の説明について、平成 26 年度から２年計画で通算 34,619 件（平成 26 年度は雇用率未達成事業主を中心に 21,010 件、平成 27 年度は雇用率達成事業主を中心に 13,599 件）実施した。<br><br>**ハ　障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給**<br>○障害者雇用納付金の徴収<br>・各年度、確実な徴収を図るため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督励・督促を積極的に実施した。<br>・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励・督促を機構本部と各施設が連携して次のとおり実施した。<br>・機構本部は毎月末の未納付事業主のリストを各施設に送付し、リストを受領した各施設はおおむね２週間以内に、電話等による未納付理由の把握及び納付督励を実施し、機構本部にその結果を報告した。また、平成 29 年度からは、各施設で、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て電話等による納付督励を実施することとした。報告を受けた機構本部は、この納付督励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、直ちに各施設に再度の納付督励を指示した。各施設から当該未納付事業主に対して速やかに納付するよう滞納処分等についての説明も含めた納付督励を行い、これに応じなかった場合は、機構本部が督促状を発出し、収納率の向上に努めた。<br>特に、平成 28 年度は申告納付の適用対象が拡大されてから初めての徴収であり、これらの事業主への丁寧な電話督励等を積極的に実施し、おおむね前年比 200%の督励を実施した。<br>・また、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定期日の確認を行った。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・(H29)「未納付事業主督励マニュアル」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励を行う流れから、支部が主体的に最新の納付状況を把握して継続的に督励を実施することとしたことにより、効果的な督励に努めた。<br>・電話督励<br>平成 25 年度　　722 件<br>平成 26 年度　1,072 件<br>平成 27 年度　1,010 件<br>平成 28 年度　2,337 件　うち、100 人を超え 200 人以下の事業主 1,235 件<br>平成 29 年度　3,213 件　うち、100 人を超え 200 人以下の事業主 1,799 件<br>なお、平成 29 年度の実績は前中期目標期間の最終年度（平成 24 年度）の実績 881 件との比較では 364.7%となった。<br>・督励文書・督促状件数<br>平成 25 年度　47 件<br>平成 26 年度　88 件<br>平成 27 年度　38 件<br>平成 28 年度　95 件　うち、100 人を超え 200 人以下の事業主 42 件<br>平成 29 年度　64 件　うち、100 人を超え 200 人以下の事業主 48 件<br>・督励訪問件数<br>平成 25 年度　３件<br>平成 26 年度　５件<br>平成 27 年度　５件<br>平成 28 年度　19 件　うち、100 人を超え 200 人以下の事業主９件<br>平成 29 年度　48 件　うち、100 人を超え 200 人以下の事業主 33 件<br>・未納付事業主が納付督励等に対して具体的な対応を行わない場合については、納付金申告・納付の担当部署だけではなく、当該事業所の経理部等の他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての対応を促した。<br>・各施設を通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。<br>・厳しい経営環境にある企業については、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧により企業経営状況に係る情報を収集するとともに、各施設においては、地域の関係機関からの情報や報道等を注視し、企業経営状況に係る情報を機動的に収集した。これらの情報により未納付事業所の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなど的確に対応した。<br>・上記の取組に加え、適正な申告・納付が行われるよう次の取組を実施した。<br>- 各年度、納付期限前の４月１日から同月末までに、納付義務のある事業主に対し、期限内の申告・納付をするよう勧奨するとともに、納付期限後に申告・納付が未了の事業主に対して、改めて申告・納付を督励した。<br>- 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「申告督励マニュアル」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励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。<br>・(H25) 省令改正に伴う記載事項、添付書類が追加されたことを周知するためのリーフレットを作成し、電子申告・申請に係る事業主からのＩＤ等の取得申請に対する返信通知に同封して送付した。<br>・(H26) 各施設が事業主からの問合せに適切に対応できるよう、省令改正に伴う申告・申請の変更点について問合せの多かった内容を機構本部が「Ｑ＆Ａ集」にまとめ、各施設に送付した。<br>・申告・申請において問合せや誤りが多かった事項に係る取扱いについて整理し、次年度の申告・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、各年度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。<br>・(H28) 未納付事業主に対する納付督励の方法について具体的に示した「未納付事業主督励マニュアル」について、機構本部と各施設の役割分担を明確にし、かつ施設が主体的、積極的に納付督励に取り込む内容を盛り込み２年ぶりに | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 改訂した。<br><br>○会計検査院からの指摘への対応<br>・(H25,26) 平成 23 年度の会計検査院からの処置要求に対し、要領等を改正し、常用雇用労働者が 300 人以下の事業主に係る調整金等の支給申請において、対象となる雇用障害者の勤務実態等が確認できる関係書類を提出させるなどして記載内容を審査することとし、納付金の申告及び常用雇用労働者が 300 人を超える事業主に係る調整金の支給申請の確認については、平成 26 年度以降の事業所調査を強化した。 | | | |
| | | | <定量的指標><br>・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は、中期目標期間終了時までに、99%以上の収納率を確保すること。【数値目標】 | ○徴収実績等<br>・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、以下の収納率となった。そのうち平成 26 年度と平成 27 年度は、適用対象事業主が 200 人超に拡大されて以降最高となる実績を２年連続で記録した。<br>平成 25 年度　99.93%（達成度　100.9%）<br>- 300 人を超える事業主 99.94%<br>- 200 人を超え 300 人以下の事業主　99.90%<br>平成 26 年度　99.96%（達成度　101.0%）<br>- 300 人を超える事業主 99.98%<br>- 200 人を超え 300 人以下の事業主　99.89%<br>平成 27 年度　99.97%（達成度　101.0%）<br>- 300 人を超える事業主 99.97%<br>- 200 人を超え 300 人以下の事業主　99.94%<br>平成 28 年度　200 人を超える事業主 99.82%（達成度　100.8%）<br>- 300 人を超える事業主 99.84%<br>- 200 人を超え 300 人以下の事業主　99.76%<br>100 人を超え 200 人以下の事業主　99.86%<br>平成 29 年度　200 人を超える事業主 99.91%（達成度　100.9%）<br>- 300 人を超える事業主 99.93%<br>- 200 人を超え 300 人以下の事業主　99.86%<br>100 人を超え 200 人以下の事業主　99.75%<br>・納付金納付対象事業主数<br>平成 25 年度　11,413 件<br>平成 26 年度　13,759 件<br>平成 27 年度　13,285 件<br>平成 28 年度　26,551 件<br>平成 29 年度　25,559 件<br>・納付確定額<br>平成 25 年度　15,974 百万円<br>平成 26 年度　23,759 百万円<br>平成 27 年度　21,785 百万円<br>平成 28 年度　30,705 百万円<br>平成 29 年度　29,313 百万円<br>・収納済額<br>平成 25 年度　15,963 百万円<br>平成 26 年度　23,749 百万円<br>平成 27 年度　21,779 百万円<br>平成 28 年度　30,653 百万円<br>平成 29 年度　29,273 百万円 | | |
| | | 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、納付督励・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図 | <評価の視点><br>・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、納付督励・督促を継続的に実施 | ・過年度未収分収納率<br>平成 25 年度<br>- 平成 22 年度収納率　99.99%（平成 22 年度末 99.80%）<br>- 平成 23 年度収納率 100.00%（平成 23 年度末 99.87%）<br>- 平成 24 年度収納率　99.99%（平成 24 年度末 99.94%）<br>平成 26 年度<br>- 平成 22 年度収納率 100.00%（平成 22 年度末 99.80%）<br>- 平成 24 年度収納率　99.99%（平成 24 年度末 99.94%） | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | る。 | する等により、確実な徴収を図ったか。 | - 平成25年度収納率　99.99%（平成25年度末 99.93%）<br>平成27年度<br>- 平成24年度収納率　99.99%（平成24年度末 99.94%）<br>- 平成25年度収納率　99.99%（平成25年度末 99.93%）<br>- 平成26年度収納率　99.99%（平成26年度末 99.96%）<br>平成28年度<br>- 平成25年度収納率 100.00%（平成25年度末 99.93%）<br>- 平成26年度収納率 100.00%（平成26年度末 99.96%）<br>- 平成27年度収納率　99.99%（平成27年度末 99.97%）<br>平成29年度<br>- 平成26年度収納率 100.00%（平成26年度末 99.96%）<br>- 平成27年度収納率　99.99%（平成27年度末 99.97%）<br>- 平成28年度収納率　99.93%（平成28年度末 99.82%）<br><br>○障害者雇用調整金の支給<br>平成25年度　7,313件　11,977百万円<br>平成26年度　5,522件　8,178百万円<br>平成27年度　6,079件　9,550百万円<br>平成28年度　12,138件　15,503百万円<br>平成29年度　13,882件　17,436百万円<br><br>○報奨金の支給<br>平成25年度　1,771件　4,465百万円<br>平成26年度　1,740件　4,358百万円<br>平成27年度　1,894件　4,789百万円<br>平成28年度　1,585件　4,012百万円<br>平成29年度　1,691件　4,392百万円<br><br>○在宅就業障害者特例調整金の支給<br>平成25年度　11件　4,221千円<br>平成26年度　12件　5,418千円<br>平成27年度　11件　5,103千円<br>平成28年度　10件　6,342千円<br>平成29年度　12件　6,006千円<br><br>○在宅就業障害者特例報奨金の支給<br>平成25年度　0件　0円<br>平成26年度　0件　0円<br>平成27年度　0件　0円<br>平成28年度　0件　0円<br>平成29年度　0件　0円 | | | |
| | | 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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **ニ　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**<br>・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、速やかで的確な助言、指導を行った。<br>・(H25) 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、主に報告書の様式変更を伴い、所定及び実労働時間に係る項目について機能追加等を行ったほか、マクロ機能を活用した、従来より簡便に申告・申請を行うことができるダウンロードファイルについて、事業主の利便性のため、対応するＯＳ等のバージョンアップを行った。<br>・(H26,27) 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、ハードウェアのリース期間が平成27年度に満了すること、また、平成27年４月から納付金制度の適用が拡大され、平成28年度から申告・申請に係る事業主数が大幅に増大することから、平成28年度申告・申請に確実に対応できるよう、両システムの更改を行った。<br>・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の、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。<br>- 利用件数<br>平成 25 年度　4,039 件<br>平成 26 年度　3,880 件<br>平成 27 年度　4,291 件<br>平成 28 年度　7,241 件<br>平成 29 年度　8,254 件<br>- 利用率<br>平成 25 年度　17.0%<br>平成 26 年度　16.2%<br>平成 27 年度　17.6%<br>平成 28 年度　14.5%<br>平成 29 年度　16.2%<br>・(H25～H27) 従来より簡便に正確な申告・申請書が作成できる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。）についてパソコン推奨環境の改善等の機能の改善を行った。また、平成 28 年度以降においては、事業主が申告・申請書をより円滑に作成できるよう、支援シートを前年度より前倒しでホームページに公開した。<br>・(H26～) 支援シート及び電子申告申請の一層の利用促進を図るため、各年度の申告・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した。<br>・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。<br>・(H28) 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。<br><br>**ホ　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**<br>・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、高いセキュリティレベルであ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や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。また、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て、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、納付金調査の際に利用勧奨を実施した。加えて、平成 28 年度以降は、延納第２期、第３期に納付書を送る際に、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も実施した。また、各施設において、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。<br>- 個別訪問件数<br>平成 25 年度　548 件<br>平成 26 年度　530 件<br>平成 27 年度　569 件<br>平成 28 年度　603 件<br>平成 29 年度　574 件<br>・電子納付システムの利用件数<br>平成 25 年度　3,117 件<br>平成 26 年度　4,213 件<br>平成 27 年度　4,468 件<br>平成 28 年度　8,054 件 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 29 年度　8,596 件<br>なお、平成 29 年度の実績は前中期目標期間の最終年度（平成 24 年度）の実績 2,892 件との比較で 297.2%となった。<br>・(H25) ホームページに掲載した電子納付システムの利用方法とトップページに最新情報として項目を表示した「納付期限のお知らせ」とリンクを貼るとともに、電子納付システムの普及促進団体のホームページとリンクを貼るなどにより周知を図っているほか、電子申告・申請システムの利用促進のための個別訪問に併せて、利用促進を行った。<br>・(H27) 納付金取扱金融機関については、都市銀行、地方銀行 110 行に加え、中小企業事業主等が利用しやすくなるよう、新たに全国の信用金庫 265 行を加え、納付金取扱金融機関は 375 行に増加するとともに、電子納付の取扱金融機関も大幅に増加し、更なる利便性の向上を図った。<br>・電子納付取扱金融機関数<br>平成 25 年度　 90 行<br>平成 26 年度　 94 行<br>平成 27 年度　354 行<br>平成 28 年度　354 行<br>平成 29 年度　354 行<br>・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て、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。 | | |
| | | 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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **へ　調査の強化**<br>・(H26～) 調査業務の強化に伴い調査対象事業主が増加することから、従前機構本部のみで行っていた調査業務をより機動的に実施するため、全国６か所の施設に納付金調査課を設置した。<br>・更なる調査業務の質の向上を図るため、調査業務職員に対して以下の各種研修を実施した。<br>- (H26,27)「調査担当者研修」調査業務を担当する職員を対象に、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し、公平、公正な納付金関係業務調査を実施することを目的に、調査業務マニュアル等を活用した研修<br>- (H28～)「障害者雇用納付金関係業務調査研修」機構本部及び各施設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<br>- (H28～)「障害者雇用納付金関係業務調査経験交流会」<br>機構本部及び各施設の調査業務に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<br>- (H26～) 実際の調査場面を活用した実地研修（ＯＪＴ研修）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<br>・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。<br>・納付金調査課の実施する調査業務において発生した疑義等について、機構本部において担当を設定し、速やかに回答するなどして適切な調査体制を整備することにより、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。<br>・(H26～) 平成 27 年４月から制度適用対象が拡大し、平成 28　年度から調査対象事業主が大幅に拡大したことから、調査業務が適切に行われるよう必要な調査業務体制を整備した。<br>・(H27～) 各年度１月に「納付金調査課長会議」を開催し、調査業務の進捗及び次年度の実施に向けた情報提供等を行った。<br>・(H27～) 調査対象事業主や納付金調査課から問合せの多かった内容を「納付金調査業務Ｑ＆Ａ集」にまとめ、情報共有し、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。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | **ト　調査の効率的かつ的確な実施**<br>・調査件数<br>平成 25 年度 2,122 件<br>平成 26 年度 5,833 件<br>平成 27 年度 6,170 件<br>平成 28 年度 6,665 件<br>平成 29 年度 9,742 件<br>なお、平成 29 年度の実績は前中期目標期間の最終年度（平成 24 年度）の実績 2,122 件との比較では 459.1%となった。<br>- うち金額変更があったもの<br>平成 25 年度　342 件<br>平成 26 年度　1,273 件<br>平成 27 年度　1,181 件<br>平成 28 年度　1,201 件<br>平成 29 年度　1,422 件<br>- 調査実施件数に占める割合<br>平成 25 年度　16.1%<br>平成 26 年度　21.8%<br>平成 27 年度　19.1%<br>平成 28 年度　18.0%<br>平成 29 年度　14.6%<br>・調査に当たっては、各施設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。<br>・(H25) 調査対象事業主の選定に当たっては、初めて申告・申請を行った事業主や非正規労働者の多い産業及び労働者派遣事業等に加えて、会計検査院による実地検査において指摘が多かった報奨金支給事業主を重点化するなどして選定し、それらの申告・申請内容について、裏づけ書類等により確認調査を実施した。また、助成金の調査対象事業主であっても納付金（報奨金）関係の調査対象事業主として選定した事業主と条件が合う場合には、同時調査を実施するなど、効率的な実施に努めた。<br>・(H26～) 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。<br>・これまでの申告・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。<br>・パ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。<br>・調査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現場実習等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。<br>・担当ブロック相互の調査担当者間の機動的な応援による事業主の事情等に応じた柔軟な調査日程の編成等により、事業主数の地域分布や季節的条件に応じた効率的な調査業務を実施した。<br>・不正受給の防止に資するため、裏づけ資料等による確認調査が必要な事業主等に係る情報を収集する、障害者雇用納付金制度に基づく助成金担当部と不正受給防止に係る申請内容の確認手順・手法等について事前打合せや情報交換等を行うなどにより、機構の組織をあげた対応を図った。 | | |
| | | 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 | <評価の視点><br>・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 | **チ　適用拡大に対応した体制整備の検討**<br>・(H26) 適用対象事業主の拡大に伴う、事業主への改正制度の丁寧な周知・啓発の実施を目的とし、平成 26 年４月に体制を整備した。<br>・(H27～) 適用対象事業主の拡大に伴い、平成 28 年度からの申告・申請が大幅に増加し、平成 29 年度においても申告事業主数は平成 28 年度の 48,190 件から、49,062 件とさらに増加したことから、引き続き障害者雇用納付金の徴収、 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | の業務が適切に行われるよう体制整備に努める。 | 用納付金の徴収、調整金等の支給の業務を適切に行ったか。 | 調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、体制の整備を行った。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

## １．当事務及び事業に関する基本情報

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

## ２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 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 |
| 達成度 | － | － | － | － | － | － | － |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

## ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | （期間実績評価） |
| | | | | | 評定　B | 評定　B |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>通則法第29条第２項第３号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質 | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | ＜自己評価＞<br>評定：B<br>・助成金支給業務における１件当たりの平均処理期間について、毎年度目標の30日以内となり、目標を達成した。<br>・周知・広報について、説明会を毎年700回以上開催したほか、事業主説明 | ＜評定に至った理由＞<br><br>・助成金支給業務に係る１件当たりの平均処理期間の目標（第３期中期目標の最終年度には30日程度とする）について、平成28年度までの実績において達成しているこ | ＜評定に至った理由＞<br><br>・助成金支給業務に係る１件当たりの平均処理期間の目標（第３期中期目標の最終年度には30日程度とする）について、平成29年度までの実績において達成しているこ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | の向上に関する事項は、次のとおりとする。<br><br>3　障害者に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(3)　納付金関係業務等の実施に関する事項<br><br>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。<br>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。<br>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 | 3　障害者に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(3)　納付金関係業務等の実施に関する事項 | | **3　障害者に係る雇用関係業務に関する事項**<br><br>**（3）納付金関係業務等の実施に関する事項** | 会における周知用資料を新たに作成するなど、周知活動の一層の充実化を図った。また、事業主が適正な申請書類を円滑に作成できるよう、作業施設等の図面の標準例及び図例入りの留意事項をホームページに掲載した。<br>・効率的な支給業務の実施について、提出書類の点検・確認の基礎をわかりやすく解説した新規担当者向けの助成金事務処理研修テキストを作成し、研修を実施した。また、助成金支給業務手引及び助成金支給業務Q＆A集を改訂した。<br>・適正な支給業務の実施について、不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設けた。また、支給申請事業主に対する計画的な調査の実施により、不正受給件数の減少を図った。<br><br>これらを踏まえ、評定をBとした。<br><br><課題と対応><br>・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。 | とは評価できる。<br>また、ホームページの活用や関係機関との連携により、効果的な周知・広報を実施するとともに、支給申請事業所に対する調査を計画的に行う等、適正な支給業務の実施に努めている。<br>・業務の効率化について、本部に設置した障害者助成金システムの活用により、支給申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況や申請事業所における過去の助成金の支給状況等を随時確認することで、審査業務等の効率化を図っていることは評価できる。<br><br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をBとした。<br><br><今後の課題><br>・　助成金支給業務における１件当たりの平均処理期間について、目標（第３期中期目標の最終年度には30 日程度とする）を達成するよう努めるとともに、引き続き、適正な支給業務に配慮しつつ業務の効率化を図る必要がある。併せて助成金の効果的な活用促進に一層努める必要がある。<br><br><その他事項><br>なし。 | とは評価できる。<br>また、ホームページの活用や関係機関との連携により、効果的な周知・広報を実施するとともに、支給申請事業所に対する調査を計画的に行う等、適正な支給業務の実施に努めている。<br>・業務の効率化について、本部に設置した障害者助成金システムの活用により、支給申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況や申請事業所における過去の助成金の支給状況等を随時確認することで、審査業務等の効率化を図っていることは評価できる。<br><br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したことから、評定をBとした。<br><br><今後の課題><br>・　助成金支給業務における１件当たりの平均処理期間について、目標（第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）を達成するよう努めるとともに、引き続き、適正な支給業務に配慮しつつ業務の効率化を図る必要がある。併せて助成金の効果的な活用促進に一層努める必要がある。<br><br><その他事項><br>なし。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | | | | | | |
| | ② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施 | イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給 | | **② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施** | | | |
| | ア 障害者雇用に関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。 | ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 | | **イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報** | | | |
| | | 事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **（イ）ホームページを活用した周知**<br>・(H25) 助成金認定の厳格化について、事業主の理解を深めるため、助成対象となる措置の要件等について具体例による解説を掲載した。<br>・(H27) 助成金の制度変更の内容について、ホームページの活用や関係機関との連携により年度当初から速やかな周知広報を実施した。<br>・企画競争型認定申請に係る認定申請書等の受理期間の開始をホームページで告知するとともに、対象となる助成金ごとに申請に係る留意事項を掲載し、事業主等への周知を行った。<br>・企画競争型認定結果（申請件数、認定件数及び認定事例等）を、ホームページに掲載し、事業主等に対する情報提供を積極的に実施した。<br>・(H29) 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 。<br>・助成金請求手続の留意事項のホームページへの掲載等については、以下のとおり必要な見直しを実施した。<br>- （H25）支給繰延助成金の事務手続及び支給請求書の記載例の掲載<br>- （H26～）企画競争型認定の受理期間等についてホームページ及び働く広場に掲載<br>- （H26,27）助成金ごとのホームページ掲載方法の統一、分かりやすいレイアウトへの変更<br>- （H26,27）助成金認定申請及び支給請求時の提出書類の整理カードの見直し、記入に当たっての留意事項へのわかりやすい解説コメント、図面の標準例等の掲載<br>- （H28）視覚障害者のアクセシビリティ向上のための音声読み上げソフトに対応するテキストファイルの掲載数の充実 | | |
| | | 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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **（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**<br>・各施設において、職業安定機関等が開催するセミナー等の場で事業主等に対する障害者助成金の説明会を開催した。<br>- 説明会開催回数<br>平成 25 年度 721 回<br>平成 26 年度 712 回<br>平成 27 年度 703 回<br>平成 28 年度 750 回<br>平成 29 年度 755 回<br>・(H28) 障害者助成金説明会において使用する周知用パワーポイント資料を作成し、事業主の理解促進に努めた。<br>・各施設と職業安定機関等との間で助成金制度の周知及び情報交換等を目的と | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | した連絡会議を開催し、関係機関の担当者への助成金制度の理解向上に努めるとともに、事業主等への周知について協力を要請した。<br>- 連絡会議開催回数<br>平成 25 年度 533 回<br>平成 26 年度 495 回<br>平成 27 年度 522 回<br>平成 28 年度 554 回<br>平成 29 年度 520 回<br>・(H29) 助成金業務担当者全国会議において、各施設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。 | | | |
| | | 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。 | <評価の視点><br>・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、事業主等に配布したか。 | **（ハ） 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布による周知・広報**<br>・助成金周知用リーフレットを作成・改訂し、各施設において事業主等に配布した。また平成 27 年度は、企画競争型認定実施に係るリーフレットも併せて改訂した。<br>・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、各施設において事業主等に配布した。<br>・(～H27) 各年度ごとに必要に応じて助成金の内容、申請手続についてより詳細に解説した「障害者雇用助成金のごあんない」パンフレット（３種）を改訂した。<br>・(H28) 各助成金の対象となる措置の具体的な事例を定期刊行誌「働く広場」に紹介し、また同事例をリーフレットと併せて配布することで、助成金の活用促進を図った。<br>・(H29) 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。 | | | |
| | | ② 効率的な助成金支給業務の実施<br><br>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。<br>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 | <定量的指標><br>・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く１件当たりの平均処理期間を、第３期中期目標の最終年度には 30 日程度とすること。【数値目標】 | **ロ 効率的な助成金支給業務の実施**<br>・(H25～28) 助成金を予算の範囲内で有効活用するため、障害者のための施設・設備の整備等に対する助成金について、企画競争型認定を継続して実施し、外部有識者で構成する審査委員会において評価基準に基づき厳格に審査した。<br>・(H29) 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。<br>・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。<br>・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。<br>- 平均処理期間<br>平成 25 年度 28.5 日<br>平成 26 年度 29.3 日<br>平成 27 年度 28.6 日<br>平成 28 年度 27.6 日<br>平成 29 年度 28.8 日<br>- 支給件数<br>平成 25 年度 15,553 件<br>平成 26 年度 23,849 件<br>平成 27 年度 14,031 件<br>平成 28 年度 9,100 件<br>平成 29 年度 6,660 件<br>・(H26) 平成 25 年度分の助成金を繰延措置により支給した影響から、支給件数の増加が想定されたため、更なる支給時期の遅延を来さないよう審査体制及び審査における優先順位等の見直しを行い審査の効率化を進めるとともに、提出書類の必要性の精査を経て改訂した整理カードを活用しての添付書類の適正化により、迅速かつ適正な事務処理を実施した。<br><br>**（イ） 障害者雇用助成金システムの活用**<br>・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 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | | 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。<br>・障害者雇用助成金システムの活用により、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握することにより審査状況の進捗を管理した。また、平成28年度にはリプレイスを行い、システムの安定稼働とセキュリティの強化を図るとともに、処理速度の向上による業務の効率化を行った。<br>・(H26～)事業主等から質問の多い項目について助成金支給業務Ｑ＆Ａ集を必要に応じて改訂し、各施設に配付し、疑義照会に対する各施設の回答の迅速化を図った。さらに、平成26年度には障害者介助等助成金（業務遂行援助者の配置助成金）の支給請求時のポイントをとりまとめたリーフレットを作成し、各施設に配付することで、疑義照会に対する各施設の回答の迅速化を図った。<br><br>**（ロ） 各施設による事前説明及び点検確認**<br>・(H25) 助成金の申請等に係るトラブル防止のため、次の取組を実施した。<br>- 助成金の厳格な認定に係る要件等について、より具体的な解説及び「障害者助成金厳格化周知チェックリスト」を加えて通達を発出し、事業主に対する説明漏れの防止を各施設に指示した。<br>- これまで発生したトラブル事例を基に、各施設が事業主等に説明する事項等に係る留意点を指示した。<br>・(H26～) 分かりやすい表記に改めた整理カード等を活用し、適正かつ効率的な点検確認を行った。<br>・(H26) 繰延となった助成金に係る平成26年度の支給請求書の提出時期について、リーフレットにより周知した。<br>・事業主等へ十分な説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行うため、助成金支給業務手引を平成25年度に作成し、平成27年度から毎年度改訂した。<br>・(H27～29) 迅速かつ適正な支給を行うため、新たに助成金業務を担当する職員向けに助成金事務処理研修テキストを作成するとともに、必要に応じて内容の改訂等を通じ審査方法の見直しを行い、各施設における点検業務の円滑実施及び効率化を図った。 | | |
| | | | ＜評価の視点＞<br>・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。 | | | | |
| | | 助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。 | ＜評価の視点＞<br>・助成金業務新規担当者研修等の実施により、窓口担当者に必要な能力を習得させたか。 | **（ハ） 助成金業務担当者会議等の開催**<br>・各年度、助成金業務担当者会議を開催し、書類の点検確認手順及び窓口業務の留意事項等について説明するとともに、平成26年度と27年度は、分科会形式により業務改善のための意見交換を行い、窓口サービスの向上や関係機関との効果的な連携について議論することにより、各施設の担当者の能力向上を図った。<br>・(H26) 分科会における議論を踏まえ、各施設の窓口業務の課題を把握するため事業主等との相談内容を統一的に電子媒体として記録する相談記録票の様式を新たに定め、また、「不正受給確認チェックリスト」等の見直しを行った。<br>・(H26,27) 助成金業務担当者会議における質問及び要望事項の回答をとりまとめ、各施設に情報提供し、担当者の窓口対応の迅速化等を図った。また、当該会議の分科会等の議論を踏まえ、助成金支給業務Ｑ＆Ａ集を改訂し、各施設に配付した。<br>・(H28～) 助成金業務新規担当者を対象とした研修を実施し、助成金ごとの提出書類の点検・確認手順について実践を交えながら詳しく解説することにより、助成金の点検確認に必要な基本的な知識と能力の習得を一層促した。<br>・(H29) 助成金業務担当の経験者を対象とした研修を開催した。<br>・(H29) 新助成金、既存助成金の見直し内容等について都道府県支部職員に対し研修を実施した。<br><br>**（ニ） アンケート調査の実施**<br>・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、各年度、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。<br>- 各施設の説明に対する「大変満足している」「満足している」が占める割合<br>平成25年度　84.6% | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 26 年度　85.9%<br>平成 27 年度　87.6%<br>平成 28 年度　84.1%<br>平成 29 年度　89.1%<br>- 各施設の窓口対応（接遇）に対する「大変満足している」「満足している」が占める割合<br>平成 25 年度　86.6%<br>平成 26 年度　85.2%<br>平成 27 年度　89.2%<br>平成 28 年度　87.5%<br>平成 29 年度　93.2%<br>・ホームページの利用状況については、ホームページを活用した周知を積極的に行った結果、以下のとおりであった。<br>- ホームページの利用割合<br>平成 25 年度　83.7%<br>平成 26 年度　84.4%<br>平成 27 年度　82.2%<br>平成 28 年度　85.3%<br>平成 29 年度　84.9%<br>- 利用者のうち「様式をダウンロードして活用」した者の割合<br>平成 25 年度　88.6%<br>平成 26 年度　91.7%<br>平成 27 年度　93.4%<br>平成 28 年度　96.0%<br>平成 29 年度　93.5%<br>・アンケート結果については、業務改善に役立てるため、各施設に周知し、情報の共有を行った。 | | | |
| | 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。<br>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。 | ③　適正な支給業務の実施<br><br>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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **ハ　適正な支給業務の実施**<br><br>**（イ）　厳正な調査の実施**<br>・各年度、助成金の認定額が大きい案件及び審査時に疑義が生じた案件について支給前調査を、支給が継続している助成金について調査計画に基づく支給後調査を行った。<br>- 支給前調査実施件数<br>平成 25 年度　31 件<br>平成 26 年度　17 件<br>平成 27 年度　５件<br>平成 28 年度　４件<br>平成 29 年度　９件<br>- 支給後調査実施件数<br>平成 25 年度　264 件<br>平成 26 年度　204 件<br>平成 27 年度　234 件<br>平成 28 年度　251 件<br>平成 29 年度　174 件<br>・支給後調査については、報奨金が支給された事業主には助成金も支給されているケースが多いことに着目し、報奨金調査の対象とする事業主に対しては、助成金調査も併せて実施することとし、さらに、過去に不正受給が発生した業種を中心に調査対象事業所を絞り込んで選定することにより、効率的な実施を図った。<br>・不正受給件数<br>平成 25 年度　17 件<br>平成 26 年度　３件<br>平成 27 年度　４件<br>平成 28 年度　０件 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 29 年度　０件<br>・平成 24 年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。なお、不正受給の判明につながる情報はなかった。<br>- 受信件数<br>平成 25 年度　９件<br>平成 26 年度　11 件<br>平成 27 年度　８件<br>平成 28 年度　９件<br>平成 29 年度　９件<br>・判明した不正受給事例について、各施設へ文書により情報提供し、情報共有を図るとともに、各施設においては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じる事案について確認作業を行うほか、申請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実施した。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を行った。<br>・(H25) 助成金関係調査業務担当者研修会において、就業規則や出勤状況が確認できる書類の取扱いのポイント等を盛り込んだ「障害者雇用納付金関係業務調査要領による調査の留意事項」を配付・説明したほか、随時調査担当者からの質疑応答を行い、厳正な調査が実施できるよう職員の資質向上を図った。<br>・(H28) 適正かつ効果的に調査を実施するため、調査マニュアルを新たに作成した。 | | | |
| | | 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。 | <評価の視点><br>・不正受給が発生した場合は、原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策や悪質な事案への厳正な対処を行ったか。 | **（ロ） 不正受給防止対策の強化**<br>・不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、高齢者助成部と連携会議を開催した。<br>・不正受給を行った事業主名等を公表する措置を平成 25 年４月から実施した。<br>- 公表事業主数<br>平成 25 年度　０事業主<br>平成 26 年度　１事業主<br>平成 27 年度　０事業主<br>平成 28 年度　０事業主<br>平成 29 年度　０事業主<br>・(H26) 当該年度に発見した不正受給事案について、該当都道府県の労働局等に情報提供し、連携して内容確認を行った。<br>・不正受給防止マニュアル等を活用した取組を、各年度において以下のとおり実施した。<br>-（H25）不正受給防止対策の強化、不正受給摘発対策の強化を図るなど、マニュアルの内容を見直して運用<br>-（H26）支給要件確認申立書を新たに様式化、マニュアルの改訂及びチェックリストの見直し<br>-（H27～）支給要件確認申立書及びチェックリストを活用した事業主への注意喚起と確認 | | | |
| | | 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。 | | **（ハ） 不正受給防止のための会議の開催**<br>・各年度、助成金業務担当者会議等を開催し、過去の不正受給事例について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用の徹底を図るとともに、平成 27 年度には分科会において各施設における不正受給に関する職業安定機関との情報交換の実施状況について情報共有を行った。 | | | |
| | | 厚生労働省又は都道府県 | <評価の視点><br>・厚生労働省 | **（ニ）関係機関との密接な連携**<br>・各施設と都道府県労働局等との情報交換 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | 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たか。 | 平成25年度　533回<br>平成26年度　495回<br>平成27年度　522回<br>平成28年度　554回<br>平成29年度　520回<br>・(H26～) 情報交換においては、不正受給の未然防止や再発防止等につなげるため、機構から情報提供した不正受給事案について関係機関へ周知し、情報共有を図った。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 就労支援機器利用率（実績値） | － | 67.9% | 72.5% | 69.0% | 68.8% | 67.0% | 66.3% |
| 達成度 | － | － | 120.8% | 115.0% | 114.7% | 111.7% | 110.5% |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価）<br>評定　B | （期間実績評価）<br>評定　B |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>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 | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | ＜自己評価＞<br>評定：Ｂ<br>・就労支援機器の普及・啓発について、利用率は毎年度目標を上回る実績を上げるとともに、東京以外の地域への普及を目的とした地方説明会を新たに開催し、一層の普及・啓発に取り組んだ。<br>・障害者職業生活相談員資 | ＜評定に至った理由＞<br>就労支援機器の普及･啓発について、利用率が全ての年度で目標を上回っていることは評価できる。<br>また、支援機器の普及等に向けて、制度の周知のみならず、導入前の相談や貸出後のフォローアップとして、 | ＜評定に至った理由＞<br>就労支援機器の普及･啓発について、利用率が全ての年度で目標を上回っていることは評価できる。<br>また、支援機器の普及等に向けて、制度の周知のみならず、導入前の相談や貸出後のフォローアップとして、 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | は、次のとおりとする。<br><br>3　障害者に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(3)　納付金関係業務等の実施に関する事項<br><br>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。<br>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。<br>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、 | 3　障害者に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(3)　納付金関係業務等の実施に関する事項 | | **3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項**<br><br>**（3）納付金関係業務等の実施に関する事項** | 格認定講習について、受講者数が毎年度過去最高を更新するとともに、新たに講習の科目ごとに留意事項を整理し、各科目の質を向上させる等の取組を行った結果、有用度が平均で 97.7%と高い評価を得た。<br>・障害者雇用エキスパートは、特例子会社の設立、就労支援機器の活用等、特に困難で個別の課題に関する相談・援助を効果的に実施した。<br>・実践的手法の開発成果として、毎年度、職場改善好事例集を作成するとともに、事業主が雇用の具体的なイメージを持つことができるように、新たに精神障害者及び発達障害者の雇用ノウハウに関する動画や高次脳機能障害者の障害者雇用マニュアルコミック版、障害者雇用があまり進んでいない業種における中小企業の雇用事例集を作成し、ホームページ等を通じて事業主に情報提供した。<br>・障害者雇用事例リファレンスサービスについて、新たに合理的配慮事例の収集・掲載を行うとともに、厚生労働省からの要請に基づき、労働局と連携し、難病患者事例の収集･掲載を重点的に行い、事業主のニーズを踏まえた内容の充実を図った。<br><br>これらを踏まえ、評定をＢとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・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。 | 専門家である障害者雇用エキスパートが相談・援助を実施していることは評価できる。<br>その他、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の増大に対応しつつ、高い有用度が得られていること、動画や漫画、インターネットを活用した事業主に対する雇用ノウハウの効果的な情報提供の工夫がなされていることなどは評価できる。<br><br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>地域の企業等が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備を進めるためにも、民間企業における障害者雇用管理の経験者等を活用した事業主支援の強化を図る必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 | 専門家である障害者雇用エキスパートが相談・援助を実施していることは評価できる。<br>その他、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の増大に対応しつつ、高い有用度が得られていること、動画や漫画、インターネットを活用した事業主に対する雇用ノウハウの効果的な情報提供の工夫がなされていることなどは評価できる。<br><br>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したことから、評定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>地域の企業等が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備を進めるためにも、民間企業における障害者雇用管理の経験者等を活用した事業主支援の強化を図る必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。 | | | | | | |
| | ③　障害者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 | 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 | | **③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施** | | | |
| | ア　各種講習、相談・援助等の実施 | ①　各種講習、相談・援助等の実施 | | **イ 各種講習、相談・援助等の実施** | | | |
| | 障害者を５人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。 | (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・指導等に必要な専門知識を付与する。 | <評価の視点><br>・障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施したか。 | **（イ） 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施**<br>○障害者職業生活相談員資格認定講習実施状況<br>・実施回数<br>平成 25 年度　74 回<br>平成 26 年度　75 回<br>平成 27 年度　77 回<br>平成 28 年度　77 回<br>平成 29 年度　78 回<br>・受講者数<br>平成 25 年度　4,843 人<br>平成 26 年度　5,026 人<br>平成 27 年度　5,229 人<br>平成 28 年度　5,643 人<br>平成 29 年度　5,671 人<br><br>○受講者ニーズを踏まえた講習内容の充実<br>・アンケート結果を踏まえ、受講者にとってより効果的な障害者職業生活相談員資格認定講習とするため、講義内容が講師間で重複しないよう工夫するとともに、講習の科目ごとに進め方のポイント、視聴覚教材の使用例等の留意事項を整理して各施設に示した。また、障害者職業生活相談員である企業担当者から実際に活動する中で困ったことや課題解決の方法を意見交換会やパネルディスカッション等を通して情報提供するなど、講習内容の更なる充実を図った。<br>・講習内容は、法令、関係機関の機能やその役割について体系的に学ぶことができ、障害者職業生活相談員の業務に活かせる知識が得られ、さらに、実際の現場で障害者職業生活相談員が活動している場面をイメージできるものとした。<br>・受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した。<br>-「大変有用だった」「有用だった」との回答の割合<br>平成 25 年度　97.3%<br>平成 26 年度　97.7%<br>平成 27 年度　98.5%<br>平成 28 年度　96.9%<br>平成 29 年度　97.9%<br><br>○受講者への利便性の配慮<br>・原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、可能な範囲で他県の受講者も受け入れるとともに、会場を県庁所在地にする、年度内に複 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 数回開催する施設においては、原則として異なる四半期で開催する等、受講者の利便性への配慮を行った。<br>〇障害を有する受講者が受講しやすい配慮<br>・受講者の必要に応じて下記の対応を行った。<br>- 聴覚障害：手話通訳者の配置<br>- 視覚障害：読み上げソフトを使用できるよう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<br>- 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<br><br>〇テキストの改訂<br>・毎年度最新の制度改正の動向や統計資料の数値を更新することに加え、各年度において以下の取組を行った。<br>・(H25) 障害者能力開発や精神障害者の職域拡大の進展等を踏まえ、「障害者の職業能力開発」、「障害別にみた特徴と雇用上の配慮（精神障害）」について新たな執筆者に依頼し、内容を全面的に見直した。<br>・(H26) 障害者雇用に係る制度改正や必要な技術の付与のため、新たに執筆した「使用者による障害者の虐待防止」「障害者へのカウンセリング（相談）」を掲載し、内容の拡充を図った。<br>・(H27) 障害者雇用に係る制度改正や必要な技術の付与のため、新たに執筆した「障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務」を掲載し、内容の拡充を図った。<br>・(H28) 講習用ＤＶＤ教材「一人ひとりが輝く職場づくり～障害者職業生活相談員の役割～」について、企業で活動する障害者職業生活相談員の活動内容や障害者との実際のやり取り、具体的な職場改善の取組を動画により実例的に紹介する形で制作（10 年ぶりに全面改訂）した。<br>テキストについては、各障害の最新の知見、障害特性に応じた支援技術や職場環境の整備等を盛り込む形で、内容の拡充を図った。<br>・(H29) 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。<br>・(H29) 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。 | | |
| 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・援助を効果的に実施すること。 | (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主に対して、障害者の職域 | <評価の視点><br>・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たか。 | **（ロ） 障害者雇用エキスパートによる相談・援助**<br>〇障害者雇用エキスパートの配置<br>・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。<br><br>〇事業主等に対する個別相談の実施<br>・地域センター・各施設の高障業務担当課が事業主等に対して基礎的な情報提供を行い、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった個別性が高く、困難な課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した。<br>平成 25 年度　1,544 件<br>平成 26 年度　1,648 件<br>平成 27 年度　1,844 件<br>平成 28 年度　1,739 件<br>平成 29 年度　1,855 件<br>・相談・援助については、リーフレット等で事業主に周知を図り、機構本部への直接の訪問・電話等による相談のほか、地域センターや各施設の高障業務担当課に寄せられた相談のうち企業経営等に関する相談を引き継いで行った。また、必要に応じて地域センターの事業主支援業務担当カウンセラーと共に事業所を訪問し、就業規則や賃金体系等の労働条件の設定、病気や障害の進行によりこれまでどおりの業務や出勤が難しくなった従業員に対する業務の切り | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | | 出し方、在宅勤務による雇用継続の助言、特例子会社設立のための相談等を事業経営の視点で行った。<br>・(H25) これまで実施した相談内容例等を示した通達を新たに発出し、地域センターや施設の高障業務担当課で行う事業主援助業務の効果的な実施に役立てられるようにした。<br>・(H27) 障害者の職域拡大や雇用管理に関する相談等を実施するとともに、地域センターと連携し、障害特性に関する社内研修、雇用前実習の設定を行った。<br>・(H29) 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。<br><br>○集団方式による援助の実施<br>・効率的な支援として集団方式での援助を実施し、地域センターや各施設の高障業務担当課、公共職業安定所、都道府県、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や事例の紹介、採用後の雇用管理等について説明を行った。また、セミナー等を通じて更なる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。<br>・(H29) 事業所主催の社内研修会、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。<br>・障害者雇用の拡大について課題を有する企業からの相談ニーズを受け、各年度において以下のように取り組んだ。<br>- （H25）精神障害者の雇用継続に関するセミナーを開催した。<br>また、グループ関連会社の人事担当者を対象とした精神障害者の雇用促進に関するセミナーを開催した。<br>- （H26）在宅就労や重度障害者の雇用の可能性をテーマとした、障害者の雇用拡大に関するセミナーを開催した。<br>- （H27,28）障害者雇用を取り巻く現状や障害者差別禁止及び合理的配慮提供義務をテーマとした、障害者の雇用拡大、雇用管理に関する勉強会等の講師を担当した。<br>・各種講習・セミナー等における講師<br>- 担当回数<br>平成 25 年度　74 回<br>平成 26 年度　77 回<br>平成 27 年度　78 回<br>平成 28 年度　74 回<br>平成 29 年度　84 回<br>- 受講者数<br>平成 25 年度　3,231 人<br>平成 26 年度　4,482 人<br>平成 27 年度　3,305 人<br>平成 28 年度　3,958 人<br>平成 29 年度　5,081 人 | | | |
| | イ　実践的手法の開発・提供 | ②　実践的手法の開発・提供 | | **ロ　障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施** | | | |
| | 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 | 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 | <評価の視点><br>・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 | ○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<br>・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」「精神障害や発達障害の特性と職場での具体的な対応方法をわかりやすく解説してある資料が欲しい」「精神障害者等の新規雇用や職場定着に向けた取組事例を把握したい」等）、国の施策動向（精神障害者の雇用対策の推進等）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、各年度において下記のマニュアル等を作成した。<br>平成 25 年度 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 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。 | 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たか。 | ・「中小企業における精神障害者の新規採用後の雇用継続に係る課題と対応に関する調査」<br>・「精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集」<br>・「障害者雇用マニュアルコミック版６　高次脳機能障害者と働く」<br>平成 26 年度<br>・「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集」<br>・「障害者雇用マニュアルコミック版４　精神障害者と働く」<br>平成 27 年度<br>・「就職困難性の高い障害者のための職場改善好事例集－平成 27 年度職場改善好事例募集の入賞事例から－」<br>・「精神障害者の雇用ノウハウに関する動画」<br>平成 28 年度<br>・「中小企業等における精神障害者や発達障害者の職場改善好事例集－平成 28 年度職場改善好事例募集の入賞事例から－」<br>・「発達障害者の雇用ノウハウに関する動画」<br>平成 29 年度<br>・「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－」<br>・「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」<br><br>○わかりやすくかつ実践的な好事例集・動画の作成<br>・「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとするため、マニュアル・好事例集等は、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいとし、動画は、理解しやすい内容構成とし、要点を絞りコンパクトに編集するなど工夫した。<br>・これらの成果物は、障害者の職域拡大や雇用管理に関して実際に行われている取組や障害種別による雇用上の留意点について、企業が障害者雇用を進める上で、活用するとともに、障害者雇用エキスパート、各施設等の支援機関における相談や事業主を集めたセミナー等の実践場面においても活用されている。<br><br>○関係団体・企業のセミナーでの展示・発表等による効果的な情報提供<br>・(H25,26) 障害者ワークフェア（11 月）で当機構の実践的手法の開発・提供の展示コーナーを設け、精神障害者のための職務創出、職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例の受賞事業所ごとに、障害特性に応じた配慮事項等を分かりやすくパネルにとりまとめて展示し、来場者への周知を図った。<br>・(H25,26) 視覚障害者支援機関が主催する「視覚障害者雇用・就労支援連続講座」に参加した企業等を対象に、「障害者雇用マニュアルコミック版１視覚障害者と働く」(平成 24 年度作成)、さらに平成 26 年度には「視覚障害者の雇用事例集」(平成 22 年度作成)「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」(平成 21 年度作成）も加えて紹介し、職場等での活用を促した。<br>・(H26) 第９回視覚障害者向け総合イベント「サイトワールド」においても上記マニュアル等を紹介し、職場等での活用を促した。<br>・(H25,26) 当機構が開催する職業リハビリテーション研究・実践発表会において、平成 25 年度は「精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集」の掲載企業のうちの３企業が、平成 26 年度は「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集」に掲載し最優秀賞を受賞した企業が、取組状況を紹介した。 | | | |
| | 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 | <評価の視点><br>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告 | ○事業主、支援機関等への配布・情報提供<br>・作成した好事例集・動画、改訂を行った成果物については、事業主や事業主団体に直接配付し、情報提供するとともに、労働局、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター等の支援機関に幅広く配付し、事業主への情報提供、事業主との相談場面での有効活用を依頼している。<br>・(H25,26) マニュアル等の目的・内容に応じて、特例子会社、高次脳機能障害支援拠点機関、精神保健福祉センター等の関係機関に重点的に配布し、有効活 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | 書、マニュアル等の作成・配布、ホームページ等を通じたわかりやすい情報提供を行ったか。 | 用を図った。<br>・(H27～) 精神障害者の雇用ノウハウに関する動画は、ＤＶＤを制作し障害者雇用エキスパートや地域センターを通じて事業主等へ貸出しを行うとともに、事例ごとにホームページに公開した。<br>・マニュアル・好事例集等の成果物を、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」を作成し、労働局や地域センター等への配付を通じて、事業主への情報提供等を依頼した。<br>・事業主や支援機関等からの求めに応じて、随時成果物を送付したほか、各施設等が行っている事業主等に対する講習会等の機会に、事業主等の抱える課題の解決につながる適切な成果物の提供、解説を行った。<br>各年度における送付数は以下のとおりとなった。<br>- 事業主<br>平成 25 年度　221 件<br>平成 26 年度　186 件<br>平成 27 年度　140 件<br>平成 28 年度　158 件<br>平成 29 年度　223 件<br>- 支援機関<br>平成 25 年度　176 件<br>平成 26 年度　298 件<br>平成 27 年度　217 件<br>平成 28 年度　395 件<br>平成 29 年度　368 件<br>・(H27～) 機構が開催した職業リハビリテーション研究・実践発表会や「働く広場」公開座談会のほか、都道府県労働局が開催したセミナー等において、マニュアル・好事例集等の配布・情報提供を行った。<br><br>○ホームページ等を通じた普及<br>・ホームページ上に、すべての報告書を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるよう工夫して公開した。また、ホームページに成果物一覧を掲載するとともに、電子ファイル（おおよそ平成 16 年以降の成果物）で見ることができるようにし、刊行時には紹介記事を公表することで事業主等が有効に活用できるように努めた。<br>・(H27～) 新規に作成した好事例集・動画、改訂を行った成果物については速やかにホームページに公開するとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載した。さらに、フォントサイズ、色づかい、行間等の工夫により画面表示を見やすくし、事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるようにして公開した。<br>・定期刊行誌やメールマガジンを活用し、成果物の周知を積極的に行った。<br><br>○各種成果物の活用状況<br>・マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・要望等を求めるアンケート用紙を同封し把握するよう努めている。<br>- 各年度における障害者雇用に取り組む上で「役立った」とする回答の割合<br>平成 25 年度<br>回答数 912 件のうち、869 件、95.3%<br>平成 26 年度<br>回答数 765 件のうち、725 件、94.8%<br>平成 27 年度<br>回答数 424 件のうち、399 件、94.1%<br>平成 28 年度<br>回答数 314 件のうち、282 件、89.8%<br>平成 29 年度 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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実施すること。 | また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。 | <評価の視点><br>・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たか。 | 回答数395件のうち、345 件、87.3%<br>・支援機関が作成するガイドブックへの引用や、企業内研修用イントラネットへの掲載等の様々な方法により活用されている。<br><br>○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<br>・事業主等に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例をホームページで提供している。<br>- 掲載事例総数<br>平成25年度末時点　1,960件<br>平成26年度末時点　2,140件<br>平成27年度末時点　2,640件<br>平成28年度末時点　2,879件<br>平成29年度末時点　3,026件<br>・事例の収集に当たっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、各年度において以下のように取り組んだ。<br>- （H25,H26）従業員50人以上規模の中小企業や除外率設定業種を中心に収集したほか、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用事例を収集した。<br>-（H27）合理的配慮事例に特化し収集を行った。<br>-（H28）合理的配慮事例に加え、厚生労働省からの要請に基づき、労働局と連携し難病患者の雇用事例の収集を重点的に行った。<br>-（H29）中小企業の事例、精神障害者の事例、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等を重点的に収集した。<br>・各年度におけるホームページに追加掲載した事例数と、そのうち中小企業及び除外率設定業種、合理的配慮事例の数は以下のとおりとなった。<br>平成25年度　追加掲載　179事例<br>うち中小企業124件<br>平成26年度　追加掲載　180事例<br>うち中小企業129件、除外率設定業種24件<br>平成27年度　追加掲載　501事例<br>うち合理的配慮408件、中小企業 330件　除外率設定業種73件<br>平成28年度　追加掲載　251事例<br>うち合理的配慮173件、中小企業182件、除外率設定業種27件<br>平成29年度　追加掲載　149事例<br>うち合理的配慮57件、中小企業97件、除外率設定業種15件<br>・事例収集の段階から取材時に聞き取る項目やテーマ設定の方法、使用する用語、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的基準を設定することにより、各事例の内容の充実及び掲載事例の検索精度を高めるとともに、内容の見やすさ、わかりやすさの向上を図った。<br>・各年度においては、雇用事例を検索しやすくするために、ホームページ検索画面を改修した。<br>- （H25）発達障害者、高次脳機能障害者、難病等の雇用事例を検索しやすくするために、障害種別の分類について、より詳細に設定した。<br>- （H26）除外率設定業種の雇用事例を検索しやすくするために、業種の分類について、より詳細に設定した。<br>- （H27）合理的配慮事例の検索をしやすくするために、検索方法等の補足説明を追加すること等の工夫をした。<br>- （H28）合理的配慮事例や難病患者事例の検索をしやすくするために、ホームページ検索画面に検索方法等の補足説明を追加するとともに、障害種別の検索条件に「難病」の項目を新たに設ける等の工夫をした。<br>・各施設が開催する講習会等において周知用リーフレットを配布、説明し、周知・活用促進を図るほか、都道府県労働局、自治体等のホームページやリーフレットで、各企業の実情に合った障害者雇用のヒントを見つけるための有効なツールとして紹介を行った結果、公共職業安定所及び就労支援機関が実施する事業主の相談場面において、同業他社の雇用事例紹介等に活用された。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ウ　就労支援機器の普及・啓発<br><br>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。 | ③　就労支援機器の普及・啓発<br><br>就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **ハ　就労支援機器の普及・啓発**<br><br>○最新情報のホームページへの掲載等<br>・支援機器製造メーカー、支援機器販売メーカーからの情報収集により、各年度において以下のように新規掲載機種を選定した。<br>- （H25）拡大読書器、磁気ループシステム、キーボード・マウス補助具、作業スケジュール管理支援機器、画面読み上げソフトから 25 機種を選定し平成 26 年１月及び３月にホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した 15 機種の掲載を終了した。<br>- （H26）拡大読書器、磁気ループシステム、点字ディスプレイ、音声点字ＰＤＡ、筆談コミュニケーションボード、活字音訳・拡大読書ソフト、文書音声化ソフトから 13 機種を選定し、平成 26 年９月及び平成 27 年３月に就労支援機器等普及啓発ホームページに追加掲載するとともに､販売を終了した 17 機種の掲載を終了した。<br>- （H27,28）拡大読書器、音声拡聴器・集音器、視覚障害者向けワープロソフト、視覚障害者向けブラウザソフト、視覚障害者向けインターネットニュース検索ソフト、電話関連機器、環境調整用具から機種を選定し、各年度９月及び３月に就労支援機器等普及啓発ホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した機種の掲載を終了した。<br>【選定した機種】<br>平成 27 年度　17 機種<br>平成 28 年度　７機種<br>- （H29）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。<br>・事業主の利便性を図るため、就労支援機器等普及啓発ホームページにおいて個々の就労支援機器の貸出状況を表示し、貸出状況を即時に更新することにより、最新情報を掲載した。<br><br>○各施設等を通じた貸出制度の周知<br>・事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、各施設が周知を行うこととし、事業主を対象としたセミナー等を活用し周知した。<br>・機構本部においては、ＰＤＣＡサイクルのもと各施設における周知状況の確認を行うとともに、次の取組を行った。<br>- 労働局、公共職業安定所が主催する人事・採用担当者、労務担当者を対象とした講習会やセミナー等に障害者雇用エキスパートを派遣し、リーフレットの配布、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨等を実施<br>- 障害者団体等が開催したイベントにおける講師協力、リーフレットの配布<br>- （H25）各施設や自治体主催のフォーラムなどでの移動展示会の開催<br>- （H26～）各施設が行う地方アビリンピック等のイベントにおいて機器移動展示会を実施するとともに、地方での貸出件数の増加を目的とした地方説明会を実施<br>- 機器展示コーナーを活用した就労支援機器説明会の実施<br>- 就労支援機器の利用が見込まれる障害者職業能力開発校や就労支援機関等に対する訓練施設で利用している機器の確認及び就職実績の情報収集、貸出制度の周知、貸出実績及び雇用事例等についての情報提供<br>- （H29）障害者雇用エキスパートが、厚生労働省が実施する「障害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、貸出制度の利用勧奨等を実施した。<br><br>○貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・福祉情報技術コーディネーターの資格を有する障害者雇用エキスパートを配置し、機器の導入や活用に関する専門的な相談・援助、技術指導、フォローアップ等のほか、貸出中の事業所を訪問し、個別具体的なニーズに応じた支援を行った。<br>- 相談等実施件数<br>平成 25 年度　804 件<br>平成 26 年度　920 件<br>平成 27 年度　1,312 件<br>平成 28 年度　1,202 件<br>平成 29 年度　1,156 件<br>また、貸出３か月時点の電話・郵送によるアンケートの実施等により、使用状況の確認等を行い、新製品の情報提供や機器変更に係る助言を行い、最適な機器選択・活用のためのフォローアップを実施した。<br>・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。<br><br>○貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施<br>・貸出終了後に、事業主及び機器を利用する障害者に対してアンケート調査を実施した。<br>- 事業主アンケートの結果、貸出機器が障害者の雇用の促進等に「大変役に立った」「役に立った」との回答の割合<br>平成 25 年度　86.3%<br>平成 26 年度　90.0%<br>平成 27 年度　89.7%<br>平成 28 年度　87.4%<br>平成 29 年度　96.3%<br>・当該アンケートと併せて行う利用者アンケートの回答によると、貸出期間中うまく使いこなせていなかったケースがあった。一部の機器については使用に当たっての説明・助言が必要と考えられるため、障害者雇用エキスパートから貸出中の事業主に対して、貸出期間中のできるだけ早い時期に電話・メールなどで使用状況を確認するなど、綿密なフォローアップを行うこととした。<br>・就労支援機器の整備については、貸出ニーズの傾向、事業主へのアンケート結果、就労支援機器製造メーカー・販売メーカーからの情報収集、障害者職業能力開発施設や特別支援学校での就労支援機器整備状況を踏まえ、事業主ニーズの高い機器等を整備した。<br><br>○貸出利用率及び貸出事業所数の状況<br>・利用率<br>平成 25 年度　72.5%（達成度 120.8%）<br>平成 26 年度　69.0%（達成度 115.0%）<br>平成 27 年度　68.8%（達成度 114.7%）<br>平成 28 年度　67.0%（達成度 111.7%）<br>平成 29 年度　66.3%（達成度 110.5%）<br>・貸出事業所数<br>平成 25 年度　169 事業所<br>平成 26 年度　187 事業所<br>平成 27 年度　209 事業所<br>平成 28 年度　206 事業所<br>平成 29 年度　211 事業所 | | | |
| | | 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。 | <定量的指標><br>・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】 | | | | |
| | エ　啓発事業の実施 | ④　啓発事業の実施 | | **ニ　障害者雇用に係る啓発事業の実施** | | | |
| | 事業主や国 | 事業主や国 | <評価の視点> | ○障害者雇用優良事業所等全国表彰式 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 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。<br>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。<br>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。 | ・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たか。 | ・被表彰者数<br>- 障害者雇用優良事業所表彰<br>平成 25 年度　58 件<br>平成 26 年度　69 件<br>平成 27 年度　57 件<br>平成 28 年度　53 件<br>平成 29 年度　58 件<br>- 優秀勤労障害者表彰<br>平成 25 年度　62 件<br>平成 26 年度　43 件<br>平成 27 年度　57 件<br>平成 28 年度　45 件<br>平成 29 年度　38 件<br>- 障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰<br>平成 25 年度　３件<br>平成 26 年度　０件<br>平成 27 年度　１件<br>平成 28 年度　１件<br>平成 29 年度　１件<br>- 障害者雇用支援月間ポスター原画入賞<br>平成 25 年度　80 件<br>平成 26 年度　80 件<br>平成 27 年度　80 件<br>平成 28 年度　80 件<br>平成 29 年度　80 件<br>- 障害者雇用職場改善好事例入賞<br>平成 25 年度　11 件<br>平成 26 年度　７件<br>平成 27 年度　10 件<br>平成 28 年度　11 件<br>平成 29 年度　10 件<br>○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会<br>・障害者雇用の重要性について、広く国民に理解していただくため、ポスターの原画を障害者等から募集し、各年度９月の障害者雇用支援月間を中心に入賞作品展示会を全国で開催した。<br>- 開催会場<br>平成 25 年度　５会場（札幌、東京、大阪、福岡、千葉）<br>平成 26 年度　５会場（札幌、東京、大阪、福岡、愛知）<br>平成 27 年度　４会場（札幌、東京、大阪、福岡）<br>平成 28 年度　５会場（札幌、東京、大阪、福岡、山形）<br>平成 29 年度　６会場（札幌、東京、大阪、福岡、愛知、栃木 ）<br>- 応募点数<br>平成 25 年度　2,692 点<br>平成 26 年度　2,417 点<br>平成 27 年度　2,279 点<br>平成 28 年度　2,151 点<br>平成 29 年度　2,010 点<br>- 来場者数<br>平成 25 年度　10,133 人<br>平成 26 年度　19,776 人<br>平成 27 年度　 9,912 人<br>平成 28 年度　 8,189 人<br>平成 29 年度　10,443 人<br><br>○定期刊行誌「働く広場」の発行・配布<br>・事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して、配布した。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・読者アンケートにおける、「非常に参考になる」「参考になる」との回答の割合<br>平成 25 年度　92.1%<br>平成 26 年度　88.1%<br>平成 27 年度　92.2%<br>平成 28 年度　92.1%<br>平成 29 年度　93.0%<br>・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載するとともに、バックナンバーを掲載した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベント等で周知活動を行うとともに、現在、読者でない事業主等に対して、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。<br><br>○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<br>・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。<br>・(H25～27) 法定雇用率の引き上げにより納付金対象事業所が拡大したことを踏まえ、初めて障害者雇用に取り組む企業の参考になるよう３年続けて「障害者雇用入門」特集を掲載した。<br>・(H25) 精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とした改正障害者雇用促進法が成立したことに対応して、精神障害者雇用について重点的に取り上げるため、特集を企画したほか、「はじめての精神障害者雇用」をテーマに全８回で連載を実施した。<br>・(H26～) 読者から掲載希望の高い「精神障害者」「発達障害者」について、毎年度、特集を企画し多くの事例を紹介した。<br>・(H29) 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、「中小企業のための～障害者雇用の進め方～」を連載した。<br>・編集委員会での助言を受けて、以下の記事を掲載した。<br>- (H27)「聴覚障害者の職場コミュニケーション支援」として、手話通訳をはじめとする聴覚障害者支援状況について紹介した。<br>- (H28)「ピアによる支援」をテーマに、ピアサポートについての基礎知識や事例などを交えた取組を連載した。<br>- (H29)「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。<br><br>○公開座談会の開催<br>・内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として、精神障害者または発達障害者の雇用をテーマとして各年度で開催した。<br>・参加者アンケートにおける「大変参考になった」「参考になった」との回答の割合<br>平成 25 年度　93.6%<br>平成 26 年度　100.0%<br>平成 27 年度　99.0%<br>平成 28 年度　93.9%<br>平成 29 年度　96.2%<br><br>○マスメディア等による広報・啓発活動<br>・障害者雇用支援月間に関する記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」に障害者雇用の先進企業の取組事例、学識者による障害者雇用を促進するための解説等を、見開き２頁、フルカラーで掲載した。また、「日経ビジネス」のＷｅｂ版である「日経ビジネスオンライン Special」に、文字数制限等により紙面に掲載できなかった詳細な内容や写真等を１か月にわたり掲載したほか、同サイトから機構ホームページ及びメールマガジン登録募集ページへの誘導を図った。<br>・職業リハビリテーションに関する支援や調査・研究等の成果、啓発活動についてマスコミへ積極的な情報提供を行い、障害者雇用についての理解を促進した。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・障害のある児童・生徒から募集した原画をもとにポスターを作成し、全国の自治体や公共職業安定所等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民に障害者雇用についての理解が深まるよう努めた。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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Ｖ　労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること<br>施策目標Ｖ－２－２　福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等をすること | 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６号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | － | 関連する政策評価･行政事業レビュー | － |

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（計画値） | 90%以上 | － | 90%以上 | 90%以上 | － | 90%以上 | 90%以上 |
| 障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（実績値） | － | 96.1% | 98.5% | 96.6% | － | 98.7% | 98.2% |
| 達成度 | － | － | 109.4% | 107.3% | － | 109.7% | 109.1% |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

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

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br><br>3　障害者に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(3)　納付金関係業務等の実施に関する事項<br><br>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。<br>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。<br>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 | 3　障害者に係る雇用関係業務に関する事項<br><br>(3)　納付金関係業務等の実施に関する事項 | | **3　障害者に係る雇用関係業務に関する事項**<br><br>**（3）納付金関係業務等の実施に関する事項** | 能力開発及び雇用・就業動向等を踏まえて、競技種目の重点化を行った。<br>また、競技を間近で見られる会場レイアウトや作業画面の見学用モニターの設置など効率的かつ効果的な大会運営を行った。<br>・障害者の職業能力及び雇用に関する来場者の理解度は、いずれの年度も96%以上と目標を大きく上回り、平成28年度は過去最高の 98.7%であった。<br>・国際アビリンピックへの選手派遣に向けて、派遣対象競技種目で過去２大会の金賞受賞者を招聘して競技を実施したほか、一部の競技種目の課題の難易度を引き上げるなど国内大会の効果的な運営に努めた。<br>・第９回国際アビリンピックにおいては、参加した17種目のうち、９種目において金賞２人を含む延べ 11 人の選手が入賞した。また、派遣選手が持てる力を発揮できるよう、専門家による強化・指導計画の作成、競技課題の対策の助言及び指導を実施するとともに、介助者等の同行と円滑な移動のための対策を実施した。<br>・地方アビリンピックについては、実施競技種目数、参加選手数及び来場者数のいずれも、平成29年度に過去最高となった。また、テレビ・新聞などマスコミに取り上げられた件数は、平成26年度以降毎年200件を超えた。さらに、職業能力開発施設や障害者関係施設が実施するイベントとの合同開催や「地方アビリンピック実施手引」の作成等により、効率的かつ効果的に開催・運営を行った。<br><br>これらを踏まえ、評定を | 96.6%、平成 28 年度98.7%と同目標を上回ったことや、参加選手についても、平成25年度318人、平成26年度332 人、平成 28 年度370 人と増加してきていることは評価できる。(※平成 27 年度については国際アビリンピック開催年度のため、全国アビリンピックは未開催)<br>また、地方アビリンピックにおいて、来場者数は平成 25 年度12,531人、平成26年度13,558人、平成27年度人15,603、平成28年度16,047 人と実績が向上していることも評価できる。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから評定をＢとした。<br><br><今後の課題><br>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共催県との連携を図りつつ、引き続き更なるアビリンピックの周知広報の強化を検討する必要がある。<br><br><その他事項><br>なし。 | 96.6%、平成 28 年度98.7%、平成 29 年度98.2%と同目標を上回ったことや、参加選手についても、平成25年度318人、平成26年度332 人と比較して平成28年度 370人、平成29年度 365 人と増加していることは評価できる。(※平成 27 年度については国際アビリンピック開催年度のため、全国アビリンピックは未開催)<br>また、地方アビリンピックにおいて、来場者数は平成 25 年度12,531人、平成26年度13,558人、平成27年度人15,603、平成28年度16,047人、平成29年度17,059人と実績が向上していることも評価できる。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したことから評定をＢとした。<br><br><今後の課題><br>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共催県との連携を図りつつ、引き続き更なるアビリンピックの周知広報の強化を検討する必要がある。<br><br><その他事項><br>なし。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br><br>④　障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項<br><br>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。 | エ　障害者の技能に関する競技大会の開催<br><br>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。<br><br>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 | <評価の視点><br>・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 | **④　障害者の技能に関する競技大会の開催**<br><br>**イ　全国障害者技能競技大会の開催**<br>○国際アビリンピック開催年度であった平成 27 年度を除いて、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を毎年度開催した。各年度の開催状況は以下のとおり。<br>・平成 25 年度<br>- 第 34 回アビリンピックの開催<br>- 開催日：平成 25 年 11 月 22 日（金）～11 月 24 日（日）<br>- 開催地：千葉県千葉市（幕張メッセ）<br>- 参加選手数：技能競技 318 人、技能デモンストレーション ９人<br>- 来場者数：39,700 人（第 51 回技能五輪全国大会幕張メッセ会場への 11 月 23 日の来場者を含む）<br>- 技能競技の実施：24 種目<br>・平成 26 年度<br>- 第 35 回アビリンピックの開催<br>- 開催日：平成 26 年 11 月 21 日（金）～11 月 23 日（日）<br>- 開催地：愛知県名古屋市（ポートメッセなごや）<br>- 参加選手数：技能競技 332 人、技能デモンストレーション 12 人<br>- 来場者数：約 69,000 人（同会場で開催された併催イベントへの来場者を含む）<br>- 技能競技の実施：24 種目<br>・平成 28 年度<br>- 第 36 回アビリンピックの開催<br>- 開催日：平成 28 年 10 月 28 日（金）～10 月 30 日（日）<br>- 開催地：山形県山形市及び天童市<br>- 参加選手数：技能競技 370 人、技能デモンストレーション 15 人<br>- 来場者数：約 26,000 人<br>- 技能競技の実施種目数：22 種目<br>・平成 29 年度<br>- 第 37 回アビリンピックの開催<br>- 開催日：平成 29 年 11 月 17 日（金）～11 月 19 日（日）<br>- 開催地：栃木県宇都宮市<br>- 参加選手数：技能競技 365 人、技能デモンストレーション 28 人<br>- 来場者数：約 46,000 人<br>- 技能競技の実施種目数：22 種目<br><br>【大会のポイント】<br>○多様な競技種目の実施と競技定員の見直し<br>・従来より、「機械ＣＡＤ」「喫茶サービス」「木工」等 20 種目を超える多様な種目を実施するとともに、産業、職業及び技能等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、競技種目を見直した。<br>また、主に知的障害者が参加する競技種目は参加選手が多く見込まれることから、当該競技種目の定員を多く設定した 。<br>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 | Ｂとした。<br><br><課題と対応><br>・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共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る必要がある。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | 重点化を図ったか。<br><br><評価の視点><br>・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たか。 | →平成 28 年度 47 人→平成 29 年度 47 人）<br>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）<br>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）<br><br>○競技課題等への見直し<br>・「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。<br><br>○（H28）国際アビリンピックへの選手派遣に向けての取組<br>・国際アビリンピックを見据えた競技種目を設定するとともに、「洋裁」「機械ＣＡＤ」等については、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などの見直しを行った。<br><br>○技能デモンストレーションの実施<br>・各年度において、雇用拡大が期待される職種として以下のデモンストレーションを実施した。<br>- （H25）「ＩＴ」及び「クリーニング」<br>- （H26）「クリーニング」及び「フォークリフト操作」<br>- （H28）「クリーニング」及び「ケーキデコレーション」<br>なお「クリーニング」については、この職種におけるこれまでとは異なる技能も周知するという観点から、新たに「アイロン掛け」及び「しみ抜き」作業を課題とした。<br>- （H29）「クリーニング」、「製パン加工」及び「ベッドメイキング（福祉）」<br><br>○障害者ワークフェアの実施<br>・（H25,26,28,29）障害者の雇用、能力開発に関する理解と認識を深めるために、障害者職業能力開発施設、障害者雇用に係る先進的企業、就労支援団体、特別支援学校等の企業・団体が出展し、障害のある社員による作業の実演、盲導犬等のデモンストレーション、福祉車両の展示等を実施した。<br>参加企業・団体数は以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度　77<br>平成 26 年度　149<br>平成 28 年度　98<br>平成 29 年度　111<br><br>○共催県等との協力・連携等による大会準備・運営<br>・各年度において、以下のように取り組んだ。<br>- （H25）青年技能者の技能レベルを競う「第 51 回技能五輪全国大会」と同時開催し、ポスター・チラシで相互に周知、大会会場でも相互に案内を表示<br>- （H26）共催県等の協力を得て、職業技能に関するイベントや障害者雇用に関するセミナーを同時開催し、障害者雇用に関するセミナーは、参加した企業の経営者や人事担当者が競技等を見学<br>また共催県の発案により、女性選手が最も活躍した選手団を表彰<br>- （H26,28,29）共催県において公式キャラクター・ロゴマーク等を設定、県内各地での様々な事前周知、共催県からの各競技の専門委員（審査員）等の推薦、県職員等による競技補助等の協力・連携<br>- （H28）東北６県による合同練習会の実施、山形のおもてなし 2016「東北の観光物産展」の併催<br>- （H29）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、県内各地で参加選手による公開練習の実施等の事前ＰＲイベントの開催、「技と食のおもてなしフェスタ in とちぎ」の併催、栃木労働局による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」の大会競技会場での同時開催<br><br>○県、労働局、教育委員会等と連携した積極的な周知広報 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・各年度において、以下のように取り組んだ。<br>- ポスター、チラシを作成し、開催地域を中心とした小・中・高校、特別支援学校、就労支援施設、関係機関、経済団体等に配布<br>- （H25）アビリンピック専用サイトを開設し、約 15,000 件のアクセス数<br>- 広報誌・機関誌への掲載の拡充、数多くのイベント情報サイトに大会情報を掲載<br>- 大会当日ボランティアを配置し、最寄り駅周辺で来場を勧奨<br>- 開催県近隣県の労働局に積極的な広報を依頼し、会場近隣の公共職業安定所でチラシを配布<br><br>○マスメディア等による紹介<br>・(H25,26,28,29) ニュース等で大会について報道されるとともに、平成 25 年度は全国 24 県、平成 26 年度は 28 県、平成 28 年度は 34 県、平成 29 年度は 33 県の地元新聞紙面等において、大会開催や結果に係る各種記事が掲載されるなど、全国規模で大会が紹介され、障害者雇用について広く社会の理解と関心を深めることができた。<br>・(H28) 会場に足を運べない人のためにＷＥＢ中継によるライブ放映を行った。<br><br>○開催における工夫<br>・(H25) 大会会場と選手団の宿泊施設をすべて幕張新都心地区に集約し、選手団及び来場者の円滑な移動を可能にするとともに、輸送に係る経費の縮減を図った。<br><br>・(H26,28,29) 各技能競技種目の内容を考慮し、静音性が求められるパソコン系競技種目と、作業音等が発生するサービス系、製造系競技種目との配置を工夫することにより、同一会場内での実施であっても選手が競技に集中できる環境を整え、選手から好評を得た。<br>・(H28,29) パソコン系競技において、各選手作業画面の見学用モニターを設置することで、選手が行っている作業内容がよく分かるような工夫をした。<br>・(H26,28,29) 競技の効率的実施と来場者にできるだけ多くの技能競技を見てもらうため、一部競技種目の開始時間及びレイアウトを見直した。これにより終日を通じて、来場者に様々な競技を見学してもらうことができた。<br>・(H29)「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。<br>・(H29) 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。<br>・(H26,28,29) 会場が開催都市中心部から離れていること等から、できるだけ多くの来場者に見学してもらうため、主要駅と競技等会場に停車する無料シャトルバスを運行した。また、選手団専用バスの運行に当たっては、選手の宿泊場所と会場間の運行スケジュール表を大会開催前に各都道府県の選手引率担当者に送付し、各選手が会場へ円滑かつ確実に移動できるよう取り組んだ。また、平成 29 年度は会場が分散していることから、主要駅と各会場間で無料周遊バスを運行したほか、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。<br>・(H28,29) アビリンピックにより関心を高めてもらうために平成 28 年３月に参加した第９回国際アビリンピック（ボルドー大会）への選手派遣記録ＤＶＤを会場において、逐次、上映した。<br><br>○大会の反響等<br>・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。<br>・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。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち 90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。 | <定量的指標><br>・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】 | ○来場者アンケート調査<br>・アンケート回答数<br>平成 25 年度　1,177 人<br>平成 26 年度　1,026 人<br>平成 28 年度　　581 人<br>平成 29 年度　1,099 人<br>・障害者の職業能力（技能）及び雇用に対する理解度<br>「理解が深まった」との回答の割合<br>平成 25 年度<br>98.5%（達成度 109.4%）<br>平成 26 年度<br>96.6%（達成度 107.3%）<br>平成 28 年度<br>98.7%（達成度 109.7%）<br>平成 29 年度<br>98.2%（達成度 109.1%）<br>・(H25,26,28,29) 同一会場において、多様な技能競技と技能デモンストレーションを実施したことや競技を間近で見られ、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の工夫等により選手の真剣に取り組む姿勢やその能力の高さを実感できたことに加え、ワークフェアにおいて企業や団体が実施している様々な取組の情報提供などを一度に行うことで、目標値を上回る結果となった。また平成 26 年度以降は併催イベントも同一会場で実施した。<br>・(H25,26,28,29) 理解が深まった内容では「意欲やひたむきな姿勢を感じることができた」(平成 25 年度 59.6%、平成 26 年度 59.9%、平成 28 年度 69.9%、平成 29 年度 56.6%)、「能力の高さや多彩さを実感できた」(平成 25 年度 49.1%、平成 26 年度 49.4%、平成 28 年度 56.2%、平成 29 年度 41.5%）などの割合が高かった。 | | | |
| | また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。 | 第９回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的運営に努める。 | <評価の視点><br>・国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、国内大会の効果的な運営に努めたか。<br><br><評価の視点><br>・国際アビリンピック派遣選手に対して、各競技種目の専門家及び派遣選手が所属する企業等と連携して強化指導を実施し、選手が持てる力を発揮できるように支援したか。 | **ロ　第９回国際アビリンピックへの選手派遣等**<br>○第９回国際アビリンピック派遣選手選考会としての開催<br>・平成 26 年度に開催した第 35 回アビリンピックにおいて、派遣対象種目（17 種目）に過去２大会の金賞受賞者を招聘した。また、開会式にて在京都フランス総領事から選手に向け激励のメッセージをいただいた<br><br>○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<br>・(H25,H26) 第９回国際大会への選手派遣に向け、平成 25 年９月、平成 26 年 10 月に開催された国際アビリンピック連合理事会等に出席するなど、第９回国際大会の開催地に関する情報収集等に努めた。<br>・(H28,29) 第 10 回国際大会への選手派遣に向け、平成 28 年 10 月、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に出席し、第 10 回国際大会の開催等に関する情報収集等に努めた。<br><br>○第９回国際アビリンピックの概要<br>・開催日：平成 28 年３月 23 日～３月 26 日<br>・開催地：フランス共和国ボルドー市（ボルドー国際会議・展示場）<br>・競技参加国・地域数：31 か国・地域<br>・選手数：458 人<br>・職業技能競技種目数：48 種目<br><br>○第９回国際アビリンピックへの日本選手の派遣<br>・派遣競技：競技内容がアビリンピックと概ね共通する職業技能競技である 17 種目<br>・派遣選手数：第９回国際アビリンピックに派遣する選手の選考会を兼ねた大会として平成 26 年度に実施した愛知大会の成績優秀者 31 人<br>・日本選手の入賞状況<br>金賞２人：義肢製作、歯科技工<br>銀賞３人：電子機器組立・テスト、英文ワープロ、データベース（応用） | | | |

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

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | する。 | 率的かつ効果的に開催・運営したか。 | 見学者から大会を評価する声を得た。<br><br>○開催状況<br>・競技参加選手数<br>平成 25 年度　2,967 人<br>平成 26 年度　3,267 人<br>平成 27 年度　3,251 人<br>平成 28 年度　3,250 人<br>平成 29 年度　3,476 人<br>・競技実施種目数<br>平成 25 年度　延べ 371 種目<br>平成 26 年度　延べ 388 種目<br>平成 27 年度　延べ 392 種目<br>平成 28 年度　延べ 408 種目<br>平成 29 年度　延べ 415 種目<br>・全国アビリンピック実施種目数及び全種目に占める割合<br>平成 25 年度　延べ 356 種目 96.0%<br>平成 26 年度　延べ 364 種目 93.8%<br>平成 27 年度　延べ 374 種目 95.4%<br>平成 28 年度　延べ 384 種目 94.1%<br>平成 29 年度　延べ 385 種目 92.8%<br>・全国アビリンピック実施種目外<br>平成 25 年度　延べ 15 種目<br>平成 26 年度　延べ 24 種目<br>平成 27 年度　延べ 18 種目<br>平成 28 年度　延べ 24 種目<br>平成 29 年度　延べ 30 種目<br>・（H29）競技参加選手数、競技実施種目数において、過去最高を更新した。<br>・来場者数<br>平成 25 年度　12,531 人<br>平成 26 年度　13,558 人<br>平成 27 年度　15,603 人<br>平成 28 年度　16,047 人<br>平成 29 年度　17,059 人<br>・マスコミによる報道<br>平成 25 年度　190 件<br>平成 26 年度　221 件<br>平成 27 年度　237 件<br>平成 28 年度　215 件<br>平成 29 年度　268 件<br><br>○都道府県、特別支援学校、障害者団体、企業との連携強化<br>・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。<br><br>○組織間連携によるシナジー効果の発揮<br>・他のイベントとの同時開催等により来場者の増加を図るため、一部の施設において職業能力開発促進センター等が実施するイベントとの合同開催としたり、相互展示等を行った。<br>平成 25 年度　25 施設<br>平成 26 年度　25 施設<br>平成 27 年度　28 施設<br>平成 28 年度　29 施設<br>平成 29 年度　36 施設<br>また、一部の施設において職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催した。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 25 年度　22 施設<br>平成 26 年度　22 施設<br>平成 27 年度　25 施設<br>平成 28 年度　26 施設<br>平成 29 年度　26 施設<br><br>・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。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

| １．当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|---|---|---|---|
| １－１１ | 離職者訓練 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ｖ　労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること<br>施策目標Ｖ－１－１　多様な職業能力開発の機会を確保すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 就職率（実績値） | － | 84.8% | 86.3% | 86.3% | 87.1% | 87.9% | 87.7% |
| 達成度 | － | － | 107.9% | 107.9% | 108.9% | 109.9% | 109.6% |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価<br>業務実績 | 法人の業務実績・自己評価<br>自己評価 | 主務大臣による評価（見込評価）<br>評定 | 主務大臣による評価（見込評価）<br>A | 主務大臣による評価（期間実績評価）<br>評定 | 主務大臣による評価（期間実績評価）<br>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<br><br>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。<br><br>４　職業能力開発業務 | 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<br><br>４　職業能力開発業務 | | 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<br><br>**４　職業能力開発業務に関する事項** | ＜自己評価＞<br>評定：Ａ<br>・離職者訓練の就職率は、目標値 80%に対して、平成 25 年度の 86.3%が、平成 29 年度には 87.7%まで実績が向上した。また、就職者のうち常用労働者の割合は、平成 25 年度の 76.0%が平成 29 年度には 81.6%まで実績が向上した。<br>・就職支援のノウハウをまとめた就職支援ツールの見直し・活用により、き | ＜評定に至った理由＞<br>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、就職率の目標値 80%に対して、平成 25 年度 86.3%、平成 26 年度 86.3%、平成 27 年度 87.1%、平成 28 年度 | | ＜評定に至った理由＞<br>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、就職率の目標値 80%に対して、平成 25 年度 86.3%、平成 26 年度 86.3%、平成 27 年度 87.1%、平成 28 年度 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | に関する事項<br><br>（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<br><br>②　離職者を対象とする職業訓練の実施について<br><br>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こと。<br><br>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。 | に関する事項<br><br>（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<br><br>イ　離職者を対象とする職業訓練の実施について<br><br>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。<br><br>①　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。 | | **（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**<br><br>**②　離職者を対象とする職業訓練の実施について**<br><br>・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。<br>- 施設内訓練のコース数<br>平成 25 年度　1,726 コース<br>平成 26 年度　1,673 コース<br>平成 27 年度　1,619 コース<br>平成 28 年度　1,595 コース<br>平成 29 年度　1,608 コース<br><br>- 施設内訓練の入所者数<br>平成 25 年度　23,576 人<br>平成 26 年度　23,588 人<br>平成 27 年度　22,626 人<br>平成 28 年度　21,906 人<br>平成 29 年度　21,250 人<br><br>**イ　就職支援**<br>・施設内訓練においては、当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。<br>- 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<br>- 就職講話による職業意識の啓発・自発的就職活動の喚起<br>- 就職ガイダンスでの面接指導・応募書類の作成指導<br>- 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<br>- 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<br>・(H28) 早期再就職に資するよう、「就職支援マップ」に訓練初期からジョブ・カードの作成支援に取り組むためのシートを追加するなど、現状の取組や制度改正等を踏まえた就職支援ツールの見直しを実施した。<br>・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。<br>- 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<br>- 公共職業安定所との訓練生の就職状況の共有<br>- 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し込みの働きかけなどによる求人企業の開拓<br>- 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<br>- 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<br>・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。 | め細かな就職支援に努めた。<br>・就業経験が乏しく直ちに訓練を受講することができない者に対する「橋渡し訓練」、安定就労に必要な能力の基盤が弱い等の若年求職者に対する「日本版デュアルシステム（短期課程活用型）」を実施し、高い就職率（平成 25 年度 91.1%、平成 26 年度 91.1%、平成 27 年度 91.7%、平成 28 年度 93.0％、平成 29 年度 92.9%）を確保した。<br>・人材ニーズの変化を的確に把握するため、毎年度、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、把握した人材ニーズを踏まえた訓練科の新設、廃止及び訓練カリキュラムの見直しを継続して実施した。このうち、成長分野、建設分野、女性の就業促進を図るための訓練コースの開発・普及については、平成 29 年度には、成長分野 16 施設、建設分野８施設、女性の就業促進 16 施設まで実施施設を拡充した。<br>・第３期中期目標期間においては、公共職業安定所との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより定員充足率の向上に取り組み、平成 25 年度の 77.7%が平成 29 年度には 83.3%まで実績が向上した。<br><br>これらを踏まえ、評定をＡとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・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。<br>・今後も高い就職率を確保していくためには、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。 | 87.9%と目標値を上回っていることは高く評価できる。とりわけ、就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%）させていることや、また、女性の就業促進を図るための訓練コースの普及を図るなど、女性受講者の積極的な確保を行ったことについて、高く評価できる。<br>適切な訓練設定に当たっては、毎年度、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、把握した人材ニーズを踏まえた訓練科の新設、廃止及び訓練カリキュラムの見直しを継続して実施するなど、ＰＤＣＡサイクルに基づく訓練コースの見直しを実施できている。<br>さらに、定員充足率について、平成 25 年度 77.7%、平成 26 年度 82.7%、平成 27 年度 83.8%、平成 28 年度 84.3%と着実に実績が向上しており、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。<br>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もに着実に高い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ることが見込まれることから評定をＡとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>一億総活躍社会の実現に向けて、育児をしながら働くことを希望 | 87.9%、平成 29 年度 87.7%と目標値を上回っていることは高く評価できる。とりわけ、就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%、平成 29 年度 81.6%）させていることは高く評価できる。<br>また、適切な訓練設定に当たっては、毎年度、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、把握した人材ニーズを踏まえた訓練科の新設、廃止及び訓練カリキュラムの見直しを継続して実施するなど、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、女性の就業促進を図る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の実施をするなど、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。<br>さらに、定員充足率について、平成 25 年度 77.7%、平成 26 年度 82.7%、平成 27 年度 83.8%、平成 28 年度 84.3%、平成 29 年度 83.3%と着実に実績が向上しており、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。<br>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もに着実に高い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ことから評定をＡと |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・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。<br><br>**ロ　訓練修了者の就職率　（添付資料①）**<br>・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。<br>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。<br>- 施設内訓練<br>平成 25 年度<br>86.3%（達成度 107.9%）（就職者のうち常用労働者の割合 76.0%）<br>平成 26 年度<br>86.3%（達成度 107.9%）（就職者のうち常用労働者の割合 78.8%）<br>平成 27 年度<br>87.1%（達成度 108.9%）（就職者のうち常用労働者の割合 81.0%）<br>平成 28 年度<br>87.9%（達成度 109.9%）（就職者のうち常用労働者の割合 81.6%）<br>平成 29 年度<br>87.7%（達成度 109.6%）（就職者のうち常用労働者の割合 81.6%）<br>※各年度の就職率は、各年度の４月から１月末までに終了した訓練コースの３か月後の実績<br><br>（参考）<br>- 都道府県立公共職業能力開発施設の就職率<br>平成 25 年度　69.3%<br>平成 26 年度　70.5%<br>平成 27 年度　78.3%<br>平成 28 年度　79.6%<br>平成 29 年度　83.4%<br>- 委託訓練の就職率<br>平成 25 年度　69.7%<br>平成 26 年度　71.5%<br>平成 27 年度　73.1%<br>平成 28 年度　73.1%<br>平成 29 年度　73.1%<br>※都道府県立公共職業能力開発施設の就職率は、平成 25～27 年度は各年度の４月から 12 月末まで、平成 28～29 年度は各年度の４月から１月末までに終了した訓練コースの３か月後の実績。<br>委託訓練の就職率は、平成 25～27 年度は各年度４月から 11 月末まで、平成 28～29 年度は各年度４月から 12 月末までに終了した訓練コースの３か月後の実績。<br><br>・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。<br>- 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、就職後のミスマッチの解消<br>- 訓練生が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<br>- 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訓練修了者の職業能力に応じた就職先企業の開拓 | | する女性や子育てから仕事への復帰を目指す女性等が受講しやすい訓練コースの充実を図るとともに、託児サービスの提供等により訓練を受講しやすい環境の整備を推進していく必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 | した。<br><br>＜今後の課題＞<br>一億総活躍社会の実現に向けて、育児をしながら働くことを希望する女性や子育てから仕事への復帰を目指す女性等が受講しやすい訓練コースの充実を図るとともに、託児サービスの提供等により訓練を受講しやすい環境の整備を推進していく必要がある。<br>さらに、第４次産業革命（IoT、AI、ロボット等）に対応した訓練カリキュラム等を設定し、ものづくり分野において最新のネットワーク技術やセンシング技術等の生産性向上に資する技術を有する人材育成により一層取り組む必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 |
| | イ　主にものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものに限定して実施 | ②　主にものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものに限定して | ＜定量的指標＞<br>・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％以上とすること。<br>【数値目標】<br><br>＜評価の視点＞<br>・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。<br>※常用労働者雇用契約において期間の定めのない者<br><br>＜評価の視点＞<br>・当該地域において民間では実施できないもののみに限定して実施し | **ハ　人材ニーズの把握と訓練コースの設定等**<br>・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。<br>このため、各施設では、訓練コースの設定に当たって、人材不足の分野の人材ニーズや、訓練内容の問題点等を把握するために実施する事業主団体や企業 | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 実施する。<br>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。<br>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。 | たか。<br><br><評価の視点><br>・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。<br><br><評価の視点><br>・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。 | へのヒアリングの結果、民間教育訓練機関における訓練コースの設定状況等を踏まえ、当該年度の訓練計画案を作成した。<br>・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 40㎞ 圏内における民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無等）を訓練科ごとに確認・意見聴取・審査した上で、訓練コースを設定した。この結果、各年度の訓練コースの当初計画数及びものづくり分野の割合は以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度　1,486 コース、97.6%<br>平成 26 年度　1,457 コース、97.7%<br>平成 27 年度　1,409 コース、97.9%<br>平成 28 年度　1,393 コース、98.0%<br>平成 29 年度　1,400 コース、98.0%<br><br>・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。<br>・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、次のとおり実施した。<br><br>- 成長分野に係る訓練コースの実施施設数<br>平成 26 年度　6 施設<br>平成 27 年度　10 施設<br>平成 28 年度　15 施設<br>平成 29 年度　16 施設<br>- 建設分野に係る訓練コースの実施施設数<br>平成 26 年度　2 施設<br>平成 27 年度　5 施設<br>平成 28 年度　8 施設<br>平成 29 年度　8 施設<br>- 女性の就業促進に係る訓練コースの実施施設数<br>平成 26 年度　1 施設<br>平成 27 年度　4 施設<br>平成 28 年度　11 施設<br>平成 29 年度　16 施設<br><br>【成長分野等に対応した主な訓練コース】<br>・スマート生産サポート科（成長分野）（H26～）<br>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。<br>・建設施工技術科（建設分野）（H26～）<br>建設業における建築施工、型枠等の技能者としての就職を目指し、建築施工、型枠工事及び荷役機械運転ができる技能を習得する。<br>・ＣＡＤものづくりサポート科（女性の就業促進）（H26～）<br>製造業におけるＣＡＤ製図、生産管理等の技能者としての就職を目指し、製造現場での作業内容や製造工程を理解した上で、ＣＡＤ製図及び生産管理等ができる技能を習得する。<br><br>・各年度とも、翌年度の訓練科の設定に当たっては、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析した上で、訓練コースの見直しや訓練科の新設・廃止等を行った。<br>【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】<br>平成 25 年度<br>- 内容変更コース数　660 コース<br>- 廃止訓練コース数　43 コース<br>- 新規設定コース数　39 コース | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 26 年度<br>- 内容変更コース数　391 コース<br>- 廃止訓練コース数　147 コース<br>- 新規設定コース数　122 コース<br><br>平成 27 年度<br>- 内容変更コース数　324 コース<br>- 廃止訓練コース数　112 コース<br>- 新規設定コース数　 85 コース<br><br>平成 28 年度<br>- 内容変更コース数　419 コース<br>- 廃止訓練コース数　107 コース<br>- 新規設定コース数　 89 コース<br><br>平成 29 年度<br>- 内容変更コース数　264 コース<br>- 廃止訓練コース数　 66 コース<br>- 新規設定コース数　 47 コース<br><br>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。<br>【訓練定員の見直しを行った施設数】<br>平成 25 年度<br>- 訓練定員を増やした施設数　12 施設<br>- 訓練定員を減らした施設数　37 施設<br><br>平成 26 年度<br>- 訓練定員を増やした施設数　８施設<br>- 訓練定員を減らした施設数　49 施設<br><br>平成 27 年度<br>- 訓練定員を増やした施設数　９施設<br>- 訓練定員を減らした施設数　41 施設<br><br>平成 28 年度<br>- 訓練定員を増やした施設数　15 施設<br>- 訓練定員を減らした施設数　23 施設<br><br>平成 29 年度<br>- 訓練定員を増やした施設数　10 施設<br>- 訓練定員を減らした施設数　32 施設<br><br>【主な訓練コースの内容】<br>・テクニカルオペレーション科<br>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。<br>・金属加工科<br>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。<br>・電気設備科（～H26）<br>電気設備技術科（H27～）<br>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。<br>・電気・通信施工技術科<br>電気通信設備や電気設備工事の技能者としての就職を目指し、建物に付随する電気設備や光ファイバなどの通信設備工事の施工、情報通信ネットワーク構築及びＣＡＤを習得することで電気工事や通信工事における設計及び保守・管理ができる技能を習得する。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・ビル設備サービス科（～H26）<br>ビル管理技術科（H27～）<br>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。<br>・住環境計画科<br>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。<br><br>・受講者に対して実施した調査において、「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以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度　92.4%（有効回答者数 2,392 人）<br>平成 26 年度　92.9%（有効回答者数 2,441 人）<br>平成 27 年度　94.1%（有効回答者数 2,461 人）<br>平成 28 年度　93.4%（有効回答者数 2,241 人）<br>平成 29 年度　94.1%（有効回答者数 2,068 人）<br><br>・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。<br>- （H27～）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。<br>- 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。<br>- （H26～）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。<br>ⅰ女性の関心を引くようデザイン構成を工夫したリーフレット様式等の作成<br>ⅱ機構ホームページに女性修了生へのインタビュー記事、女性視点からのＱ＆Ａ、女性受講者の一日等を掲載した女性求職者向け Web ページを公開<br>ⅲ（H29）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 | <評価の視点><br>・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。 | | |
| | | 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。 | <評価の視点><br>・公共職業安定所との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか。 | **ニ　定員充足率向上の取組**<br>・離職者訓練の定員充足率の向上のため、すべての職業能力開発促進センターにおいて、公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るための具体的な行動計画であるアクションプランを策定し、着実に実施するため、公共職業安定所との連携により、以下の取組を行った。<br>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。<br><br>ⅰ公共職業安定所との連携等による求職者への周知・広報活動<br>次の取組により、求職者への周知・広報に努めた。<br>- 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。<br>- 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。<br>- 職業訓練の周知のため、公共職業安定所内で訓練成果物の展示・訓練紹介動画の放映・求人情報提供端末の画面での募集案内の掲示を行った。<br>- 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。<br>- 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。<br>- （H29）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。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ウ　非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施すること。 | ③　非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施する。 | <評価の視点><br>・非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施したか。 | ⅱ公共職業安定所職員の訓練理解促進<br>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。<br>- 訓練説明マニュアルを作成し、公共職業安定所の職員へ提供した。<br>- 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。<br><br>・(H27～)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。<br><br>- 定員充足率　(添付資料①)<br>平成 25 年度　77.7%<br>平成 26 年度　82.7%<br>平成 27 年度　83.8%<br>平成 28 年度　84.3%<br>平成 29 年度　83.3%<br><br>**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**<br>・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。<br>- コース数<br>平成 25 年度　242 コース<br>平成 26 年度　216 コース<br>平成 27 年度　210 コース<br>平成 28 年度　203 コース<br>平成 29 年度　209 コース<br>- 入所者数<br>平成 25 年度　2,246 人<br>平成 26 年度　2,297 人<br>平成 27 年度　2,241 人<br>平成 28 年度　2,224 人<br>平成 29 年度　2,343 人<br><br>・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。<br>- コース数<br>平成 25 年度　200 コース<br>平成 26 年度　190 コース<br>平成 27 年度　189 コース<br>平成 28 年度　190 コース<br>平成 29 年度　199 コース<br>- 入所者数<br>平成 25 年度　2,074 人<br>平成 26 年度　2,083 人<br>平成 27 年度　2,052 人<br>平成 28 年度　2,067 人<br>平成 29 年度　1,894 人<br>- 就職率<br>平成 25 年度　91.1%<br>平成 26 年度　91.1%<br>平成 27 年度　91.7%<br>平成 28 年度　93.0%<br>平成 29 年度　92.9%<br>※各年度の就職率は、当該年度の４月から１月末までに終了した訓練コースの３か月後の実績 | | | |

| ４．その他参考情報 |
| --- |
| 特になし。 |

## １．当事務及び事業に関する基本情報

| １－１２ | 高度技能者養成訓練 | | |
|---|---|---|---|
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ｖ　労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること<br>施策目標Ｖ－１－１　多様な職業能力開発の機会を確保すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第７号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | － | 関連する政策評価･行政事業レビュー | － |

## ２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 就職率（実績値） | － | 97.7% | 99.2% | 99.4% | 99.2% | 99.5% | 99.6% |
| 達成度 | － | － | 104.4% | 104.6% | 104.4% | 104.7% | 104.8% |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

## ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価）<br>評定　B | （期間実績評価）<br>評定　B |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>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。<br><br>４　職業能力開発業務 | 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<br><br>４　職業能力開発業務 | | 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<br><br>**４　職業能力開発業務に関する事項** | ＜自己評価＞<br>評定：Ａ<br>・就職率について、中期目標において厚生労働大臣から示された国の戦略目標である 90%を上回る目標値 95%に対して、平成 25 年度 99.2%、平成 26 年度 99.4%、平成 27 年度 99.2%、平成 28 年度 99.5%、平成 29 年度において過去最高の 99.6%と、全ての年度において目標値を大きく上回る実績を上げた。ま | ＜評定に至った理由＞<br>高度技能者養成訓練については、中期目標において示している国の戦略目標である 90%を上回る目標値 95%に対して、平成 25 年度 99.2%、平成 26 年度 99.4%、平成 27 年度 99.2%、平成 28 年度 99.5%と目標値を達成していることは評価できる。また、就職者のうち常用労働者の割合も平成 25 年度 99.3%、平成 26 年度 99.6%、平成 27 年 | ＜評定に至った理由＞<br>高度技能者養成訓練については、中期目標において示している国の戦略目標である 90%を上回る目標値 95%に対して、平成 25 年度 99.2%、平成 26 年度 99.4%、平成 27 年度 99.2%、平成 28 年度 99.5%、平成 29 年度 99,6%と目標値を達成していることは評価できる。また、就職者のうち常用労働者の割合も平成 25 年度 99.3%、平成 26 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | に関する事項<br><br>(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<br><br>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について<br><br>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こと。<br><br>ア 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。 | に関する事項<br><br>(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<br><br>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について<br><br>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。<br><br>① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応し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 | <定量的指標><br>・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を各年度とも 95%以上とすること。【数値目標】<br><br><評価の視点><br>・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 | **（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**<br><br>**③ 高度技能者の養成のための職業訓練について**<br><br>・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。<br>- 専門課程<br>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）。<br>在校生数<br>平成 25 年度 3,871 人<br>平成 26 年度 3,839 人<br>平成 27 年度 3,754 人<br>平成 28 年度 3,699 人<br>平成 29 年度 3,767 人<br><br>- 応用課程<br>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）。<br>在校生数<br>平成 25 年度 1,694 人<br>平成 26 年度 1,692 人<br>平成 27 年度 1,708 人<br>平成 28 年度 1,703 人<br>平成 29 年度 1,751 人<br>※それぞれの課程の各年度の在校生数は、各年度４月時点の実績<br><br>**イ 就職支援**<br><br>・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のとおり取り組んだ。<br><br>- 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。<br>- キャリアコンサルティングのきめ細かい実施<br>- 企業実習（インターンシップ）による生産現場の体験<br>- 発達障害を想起させる学生に対して適切な就職支援等を行うため、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用<br>- 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。<br><br>就職率<br>・平成 25 年度 99.2%（達成度 104.4%）<br>うち専門課程 99.5% | た、中期目標期間中の平均値についても、前中期目標期間の 97.3%に対して、今中期目標期間は 99.4%と 2.1%実績が向上した。<br>・就職者のうち、常用労働者の割合は、平成 25 年度 99.3%、平成 26 年度 99.6%、平成 27 年度 99.5%、平成 28 年度 99.6%、平成 29 年度 99.6%とほぼ 100%の実績となった。<br>・年間の授業時間のうち、65%を実技・実習に充てるとともに、ものづくり産業における技術動向や企業から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した訓練カリキュラムの見直しを随時行い、企業において即戦力となるよう実学融合の訓練を実施することにより、地域産業から求められる人材を育成し、採用した企業から高い評価を得た。<br>・発達障害を想起させる学生に対して適切な就職支援を行うため、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、地域障害者職業センターや外部支援機関、家族等と連携した支援を実施した。<br>・産業構造の変化や技術革新等を踏まえ、自然エネルギーの利用技術などの電気に関する新技術等に対応できる人材を育成する生産電気システム技術科等の新規訓練科の設置やロボット技術（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などのカリキュラムの見直しを行った。<br>・地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、共同・受託研究を毎年度 100 件程度実施した。 | 度 99.5%、平成 28 年度 99.6%とほぼ 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、障害者雇用支援事業部門と連携し、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。<br>また、定員充足率について、平成 25 年度 104.1%、平成 26 年度 101.4%、平成 27 年度 100.9%、平成 28 年度 100.6%と 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、機構ホームページにおいて社会で活躍する女子修了生を紹介した動画を公開する取組や、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。<br>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）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、地域の関係機関と連携しものづくり体験教室を開催するなど、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。<br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。<br><br><今後の課題> | 年度 99.6%、平成 27 年度 99.5%、平成 28 年度 99.6%、平成 29 年度 99.6%とほぼ 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、障害者雇用支援事業部門と連携し、独自に支援・対応ガイドを作成し、指導員にも研修を実施するなど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。<br>また、定員充足率について、平成 25 年度 104.1%、平成 26 年度 101.4%、平成 27 年度 100.9%、平成 28 年度 100.6%、平成 29 年度 104.6%と 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、機構ホームページにおいて社会で活躍する女子修了生を紹介した動画を公開する取組や、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。<br>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、平成 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、地域の関係機関と連携しものづくり体験教室を開催するなど、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。<br>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から、 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | を維持することに努めたか。<br>※常用労働者雇用契約において期間の定めのない者 | 応用課程　98.9%<br><br>・平成 26 年度　99.4%（達成度 104.6%）<br>うち専門課程　99.4%<br>応用課程　99.4%<br><br>・平成 27 年度　99.2%（達成度 104.4%）<br>うち専門課程　98.9%<br>応用課程　99.6%<br>総合課程 100.0%<br><br>・平成 28 年度　99.5%（達成度 104.7%）<br>うち専門課程　99.3%<br>応用課程　99.7%<br>総合課程 100.0%<br><br>・平成 29 年度　99.6%（達成度 104.8%）<br>うち専門課程　99.4%<br>応用課程　99.7%<br>総合課程 100.0%<br><br>（参考）常用就職率<br>・平成 25 年度 99.3%<br>・平成 26 年度 99.6%<br>・平成 27 年度 99.5%<br>・平成 28 年度 99.6%<br>・平成 29 年度 99.6%<br>（添付資料②）<br>※各年度の就職率及び常用就職率は、当該年度の翌年４月末時点の実績 | ・定員充足率を向上させるため、労働局、地方公共団体や地域産業界との連携の強化や高校訪問の実施手順・分析方法、女子学生の入校促進のための好事例の各施設での共有などに取り組んだ。<br><br>これらを踏まえ、評定をＡとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・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。<br>・引き続き高い就職率を維持する取組を行っていくとともに、若者のものづくり離れや 18 歳人口の減少等が進む中、地域や産業の人材ニーズに応えることができるよう、応募者の増加を図りつつ、産業の基盤を支える人材を育成していく必要がある。 | 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、効果的な周知・広報により一層取り組む必要がある。<br>また、より一層広く地域社会に開かれた施設運営となるよう、積極的に共同研究・受託研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化等を図っていく必要がある。<br>さらに、第４次産業革命（IoT、AI、ロボット等）に対応した訓練カリキュラム等を開発・実施し、ものづくり分野において最新のネットワーク技術やセンシング技術等の生産性向上に必要な高度な知識と技術を有する人材育成に取り組む必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 | 評定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>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、効果的な周知・広報により一層取り組む必要がある。<br>また、より一層広く地域社会に開かれた施設運営となるよう、積極的に共同研究・受託研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化等を図っていく必要がある。<br>さらに、第４次産業革命（IoT、AI、ロボット等）に対応した訓練カリキュラム等を開発・実施し、ものづくり分野において最新のネットワーク技術やセンシング技術等の生産性向上に必要な高度な知識と技術を有する人材育成により一層取り組む必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 |
| | 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こと。 | ②　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。 | ＜評価の視点＞<br>・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。 | **ロ　効果的な人材養成及び他大学等関係機関との連携**<br>○訓練コースの見直し<br>・（H25,26）日本産業再興プラン等を踏まえて総合エネルギー効率の向上や情報通信を活用したイノベーション技能・技術に対応できる人材育成を可能とする新たな訓練科の準備及び設置を行った。<br>【設置訓練科の概要】<br>- 生産電気システム技術科<br>自然エネルギーの利用技術など電気に関する新技術を用いて、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。<br>- 生産電子情報システム技術科<br>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。<br>・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の見直しを行ったほか、指導レベルの高度化を図るため、訓練支援計画書（シラバス）の見直しを行った。<br>・（H29）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。）<br>・（H27）指導レベルの高度化を図るため、指導要領の見直しを行った。<br>・（H25,27）各職業能力開発大学校・短期大学校が独自に工夫している実習課題情報を収集・精査し、好事例をすべての職業能力開発大学校・短期大学校で共有し、訓練の質を向上させる取組を行った。<br>・地域の課題解決に繋がるよう、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。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ○産業界及び他大学等関係機関との連携<br>・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及び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。<br>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・実習の授業の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。<br><br>ⅰ共同・受託研究<br>・共同研究実施件数<br>平成 25 年度　101 件<br>平成 26 年度　 93 件<br>平成 27 年度　 90 件<br>平成 28 年度　 94 件<br>平成 29 年度　 89 件<br><br>・受託研究実施件数<br>平成 25 年度　 8 件<br>平成 26 年度　 7 件<br>平成 27 年度　 4 件<br>平成 28 年度　 4 件<br>平成 29 年度　 1 件<br><br>ⅱ他大学等関係機関との連携<br>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。<br><br>実施件数<br>○平成 25 年度　266 件<br>【内訳】<br>・教育訓練等の実施　53 件<br>・研究発表会等での情報提供　16 件<br>・工業高校等の教員に対する研修等　22 件<br>・大学校等の施設・設備、機器等の活用　20 件<br>・職業訓練指導員の派遣　135 件<br>・カリキュラム作成等の支援　1 件<br>・その他　19 件<br><br>○平成 26 年　245 件<br>【内訳】<br>・教育訓練等の実施　61 件<br>・研究発表会等での情報提供　22 件<br>・工業高校等の教員に対する研修等　24 件<br>・大学校等の施設・設備、機器等の活用　13 件<br>・職業訓練指導員の派遣　108 件<br>・カリキュラム作成等の支援　1 件<br>・その他　16 件<br><br>○平成 27 年度　259 件<br>【内訳】<br>・教育訓練等の実施　98 件<br>・研究発表会等での情報提供　10 件<br>・工業高校等の教員に対する研修等　24 件<br>・大学校等の施設・設備、機器等の活用　11 件<br>・職業訓練指導員の派遣　87 件<br>・カリキュラム作成等の支援　1 件<br>・その他　28 件 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ○平成 28 年度　246 件<br>【内訳】<br>・教育訓練等の実施　64 件<br>・研究発表会等での情報提供　12 件<br>・工業高校等の教員に対する研修等　17 件<br>・大学校等の施設・設備、機器等の活用　９件<br>・職業訓練指導員の派遣　104 件<br>・その他　40 件<br><br>○平成 29 年度　256 件<br>【内訳】<br>・教育訓練等の実施　56 件<br>・研究発表会等での情報提供　13 件<br>・工業高校等の教員に対する研修等　23 件<br>・大学校等の施設・設備、機器等の活用　24 件<br>・職業訓練指導員の派遣　96 件<br>・カリキュラム作成等の支援　１件<br>・その他　43 件<br><br>ⅲ地域社会との連携<br>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、人材育成への協力や技術支援を実施した。<br><br>ⅳポリテックビジョンの開催<br>職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会等のイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な職業訓練や研究開発の現状・水準等について、地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」を、各年度とも全国 24 会場において開催した。<br>・参加者数<br>平成 25 年度　12,233 人<br>平成 26 年度　13,751 人<br>平成 27 年度　12,907 人<br>平成 28 年度　11,844 人<br>平成 29 年度　11,159 人<br><br>ⅴものづくりに関する啓発<br>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。<br>・実施回数<br>平成 25 年度　323 回<br>平成 26 年度　355 回<br>平成 27 年度　354 回<br>平成 28 年度　308 回<br>平成 29 年度　328 回<br><br>・参加者数<br>平成 25 年度　35,146 人<br>平成 26 年度　47,894 人<br>平成 27 年度　48,550 人<br>平成 28 年度　47,888 人<br>平成 29 年度　49,145 人 | | | |
| 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 | ③　地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間 | <評価の視点><br>・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民 | **ハ　高度職業訓練への特化・重点化**<br>・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、 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 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度職業訓練に特化・重点化する。<br>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。 | 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。 | 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。<br>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。<br>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 日文部科学省令第 16 号）に準拠した金額を設定している。<br><br>ｉ専門課程<br>高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するため、訓練期間２年間の専門課程を実施。<br>・就職率<br>平成 25 年度　99.5%<br>平成 26 年度　99.4%<br>平成 27 年度　98.9%<br>平成 28 年度　99.3%<br>平成 29 年度　99.4%<br>※各年度の就職率は当該年度の翌年４月末の実績<br><br>【主な設置訓練科】<br>- 生産技術科<br>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。<br>- 電気エネルギー制御科<br>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。<br>- 電子情報技術科<br>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。<br>- 建築科<br>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。<br>- 住居環境科<br>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。<br><br>・入校者数<br>平成 25 年度<br>定員 1,920 人，入校者数 2,005 人<br>平成 26 年度<br>定員 1,890 人，入校者数 1,909 人<br>平成 27 年度<br>定員 1,890 人，入校者数 1,902 人<br>平成 28 年度<br>定員 1,865 人，入校者数 1,860 人<br>平成 29 年度<br>定員 1,870 人，入校者数 1,939 人 | | | |

ⅱ応用課程
専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するため、訓練期間２年間の応用課程を実施。
・就職率
平成 25 年度　98.9%
平成 26 年度　99.4%
平成 27 年度　99.6%
平成 28 年度　99.7%
平成 29 年度　99.7%
※各年度の就職率は当該年度の翌年４月末の実績

【設置訓練科】
- 生産機械システム技術科
機械加工や機械制御の専門的技術・技能のもとに、それらを応用し複合化した領域で活躍できる人材の育成並びに製品の企画・開発及び生産工程の構築・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。
- 生産電子システム技術科（H25,26）
電子回路の設計・製作を基本にして、コンピュータシステムに関わるハードウェア・ソフトウェア活用技術、パワーエレクトロニクス活用技術、或いは制御技術等の電子技術の応用に対応する能力を養い、製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。
- 生産電気システム技術科（H27～）
自然エネルギーの利用技術等の電気に関する新技術を用いて、省エネルギー化、環境を考慮したシステム及び製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。
- 生産情報システム技術科（H25,26）
情報処理・通信・制御等の技術を活用して、ものづくり現場での加工・組立・検査等のシステム及び生産管理システム並びにこれらのインフラとなる通信ネットワーク等の計画・企画・分析設計・開発・評価に関わる分野を担当できる人材を育成。
- 生産電子情報システム技術科（H27～）
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。

・入校者数
平成 25 年度
定員 820 人，入校者数 847 人
平成 26 年度
定員 770 人，入校者数 788 人
平成 27 年度
定員 765 人，入校者数 778 人
平成 28 年度
定員 755 人，入校者数 777 人
平成 29 年度
定員 765 人，入校者数 813 人

ⅲ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て、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）。
・就職率
平成 25 年度　95.7%

平成 26 年度　93.0%
平成 27 年度　95.9%
平成 28 年度　94.0%
平成 29 年度　100%
※各年度の就職率は、訓練修了後３か月時点の実績

【主な設置訓練科】
- （H25～H28）デュアルシステム型生産技術科
  機械工業における生産分野においては、最新のコンピュータ支援システムと高機能なＮＣ工作機械の活用が不可欠となっている一方、高付加価値材料の特殊加工技術や精密加工技術の必要性が高まっており、これらの人材ニーズに対応するため、ものづくりの原点である基本的な加工技術に加え、最新の加工システム技術にも柔軟に対応でき、生産現場で活かせる技能と技術を兼ね備えた人材を育成。
- 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を育成。
- 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。

・入校者数
平成 25 年度
定員 90 人，入校者数 48 人
平成 26 年度
定員 105 人，入校者数 55 人
平成 27 年度
定員 105 人，入校者数 54 人
平成 28 年度
定員 93 人，入校者数 49 人
平成 29 年度
定員 93 人，入校者数 40 人

・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、以下の取組により入校者の確保を図った。
- 入校者確保に向けた対策会議の開催。
- （H26）新卒応援ハローワーク・わかものハローワーク等における入校生の確保に係る協力依頼を行い、対象者への情報提供や説明会の実施等の連携を強化。
  （H27）また、広報用動画の放映等の協力を依頼。
- （H26）本部において、働くことに悩みを抱えるニート・フリーターなどの若者が、当該訓練を受講し就職するまでの過程を描いたドラマを作成。
- （H27～）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を実施。

ⅳ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。
・就職率
平成 27 年度　100%
平成 28 年度　100%

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 29 年度　100%<br><br>※各年度の就職率は、当該年度の翌年４月末の実績<br><br>・入校者数（定員 80 人）<br>平成 25 年度　96 人<br>平成 26 年度　84 人<br>平成 27 年度　108 人<br>平成 28 年度　87 人<br>平成 29 年度　129 人 | | | |
| | | | ＜評価の視点＞<br>・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。 | ○定員充足率の向上のための取組<br>専門課程及び応用課程の定員充足率の向上を図るため、職業能力開発大学校・短期大学校等の魅力等を積極的かつ効果的に周知・広報するとともに、地域の高等学校との連携強化や地域社会（地方公共団体、企業等）との関係強化に以下のとおり取り組んだ。<br>・高等学校や企業への訪問、オープンキャンパス等の具体的な取組内容やスケジュールを施設ごとに明確にした「学生募集に係る行動計画」（アクションプラン）を策定し、確実に実施した。<br>・（H26～）社会人の入校を促進するため、事業主推薦制度を実際に活用している事業主の声を掲載したリーフレットを、事業所訪問や在職者訓練パンフレットの送付時の同封等により配布し、周知広報に努めた。<br>・地域のマスメディア等による効果的な広報を行うため、技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦等の学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関して、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施し、各種メディアに取り上げられることで、職業能力開発大学校・短期大学校等の魅力等を周知した。<br>・幅広い対象者に的確かつ最新の情報を提供するため、以下の取組を行った。<br>- 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。<br>- 施設ごとに設定しているホームページに常に最新の情報掲載。<br>- （H26）施設ごとに設定しているホームページのスマートフォンへの対応を推進。<br>- （H26～）女子学生の入校を促進するため、機構のホームページに、社会で活躍している女子修了生を紹介した動画「目指せ！能開大女子」を公開。<br>（H27～）また、職業能力開発大学校・短期大学校に通う女子学生や女子修了生（通称 能開大女子（ポリジョ））のコメント等を拡充するとともに、新たに能開大女子の１日の大学校生活を紹介。<br>・地域（自治体、企業等）が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画し、職業能力開発大学校・短期大学校等が有する「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。<br>・（H28～）高校訪問の実施手順やその分析方法、高校訪問の成果を高めるために、各施設が行っている取組を集めた手引きを作成し、活用した。<br>・（H28～）女子学生の入校促進のため、各施設が創意工夫している取組を集めた事例集を作成し、活用した。<br>・（H28～）共同研究・受託研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との積極的な連携強化等について検討を行い、手引を作成し、活用した。<br><br>・定員充足率<br>平成 25 年度　104.1%<br>平成 26 年度　101.4%<br>平成 27 年度　100.9%<br>平成 28 年度　100.6%<br>平成 29 年度　104.4%<br>※各年度の定員充足率は、当該年度４月現在の実績<br>（添付資料②） | | | |

| ４．その他参考情報 |
| --- |
| 特になし。 |

| １．当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|---|---|---|---|
| １－１３ | 在職者訓練、事業主等との連携・支援 | | |
| 関連する政策・施策 | 政策目標Ｖ　労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること<br>施策目標Ｖ－１－１　多様な職業能力開発の機会を確保すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 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% |
| 達成度 | － | － | 109.7% | 110.0% | 109.9% | 109.9% | 110.0% |
| 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 |
| 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% |
| 達成度 | － | － | 108.7% | 108.7% | 108.8% | 108.8% | 108.7% |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価）<br>評定　B | （期間実績評価）<br>評定　B |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>通則法第 29 条第２項第３号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質 | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | ＜自己評価＞<br>評定：B<br>・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、毎年度、受講者に対するアンケートでは回答者の 99%前後、事業主に対するアンケートでは回答者の 98%弱の実績となっ | ＜評定に至った理由＞<br>在職者訓練については、毎年度、受講者に対してのアンケートで職業能力の向上に役立った旨の評価が 99%前後、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 98%弱 | ＜評定に至った理由＞<br>在職者訓練については、毎年度、受講者に対してのアンケートで職業能力の向上に役立った旨の評価が 99%前後、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 98%弱 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | の向上に関する事項は、次のとおりとする。<br><br>4　職業能力開発業務に関する事項<br><br>(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<br><br>④　在職者を対象とする職業訓練の実施について<br><br>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。<br><br>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 | 4　職業能力開発業務に関する事項<br><br>(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<br><br>エ　在職者を対象とする職業訓練の実施について<br><br>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。<br><br>①　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 | | **4 職業能力開発業務に関する事項**<br><br>**（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**<br><br>**④　在職者を対象とする職業訓練の実施について**<br><br>・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。<br>- 訓練コース数<br>平成 25 年度　6,686 コース<br>平成 26 年度　6,979 コース<br>平成 27 年度　7,312 コース<br>平成 28 年度　7,638 コース<br>平成 29 年度　7,855 コース<br><br>- 受講者数<br>平成 25 年度　50,124 人<br>平成 26 年度　51,750 人<br>平成 27 年度　56,873 人<br>平成 28 年度　61,005 人<br>平成 29 年度　65,309 人<br><br>**イ　アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組**<br>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。<br><br>○受講者に対するアンケート調査の実施<br>・訓練コースの受講者を対象とするアンケート調査において、「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た割合は、以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度　98.7%（達成度　109.7%）<br>「大変役に立った」　49.3%<br>「役に立った」　49.4%<br>平成 26 年度　99.0%（達成度　110.0%）<br>「大変役に立った」　51.0%<br>「役に立った」　48.0%<br>平成 27 年度　98.9%（達成度　109.9%）<br>「大変役に立った」　50.7%<br>「役に立った」　48.2%<br>平成 28 年度　98.9%（達成度　109.9%）<br>「大変役に立った」　51.0%<br>「役に立った」　47.9%<br>平成 29 年度　99.0%（達成度　110.0%）<br>「大変役に立った」　51.9%<br>「役に立った」　47.1% | <定量的指標><br>・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。<br>【数値目標】 | ている。中期目標の数値目標は、厚生労働大臣から示された国の戦略目標である 80％を上回る90%であるが、在職者訓練受講者数が平成 24 年度の 49,555 人に対し、平成 29 年度には過去最高の 65,309 人と 15,754 人増（31.8%増）となる中、いずれも数値目標を大きく上回る実績となった。<br>・アンケート結果の可視化・分析、習得能力の職場での適用状況の確認・評価により訓練コースの改善に取り組んだ。<br>・平成 29 年度において全国のポリテク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。<br>・事業主等へのヒアリング調査により、人材育成ニーズを把握し、ニーズに沿った訓練コースを開発・設定・実施した。また、事業主団体等と共同で訓練コースを開発する取組も行った。<br>・在職者訓練地域サービス向上プロジェクトにおいて、施設間連携を推進し、多様な訓練コースを提供することにより、各地域の幅広い人材育成ニーズに対応した。<br>・事業主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、施設設備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。<br>これらを踏まえ、評定をBとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・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必要があるため、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 | と目標を上回る成果が得られていることは、評価できる。<br>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。<br>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。<br>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。<br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>「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。<br>また、「未来投資戦略 2017」（平成 29 年６月９日閣議決定）において、「年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的な IT・データスキルを身に付けることは重 | と目標を上回る成果が得られていることは、評価できる。<br>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。<br>平成 29 年度からは全国に生産性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に向けた人材育成支援に取り組んだことは評価できる。<br>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。<br>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。<br>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から、評定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>新設した生産性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。<br>また、「未来投資戦略 2017」（平成 29 年６月９日閣議決定）において、「年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的な IT・データスキルを身に付けることは重 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | すること。 | る。 | | ・受講者数（再掲）<br>平成 25 年度　50,124 人<br>平成 26 年度　51,750 人<br>平成 27 年度　56,873 人<br>平成 28 年度　61,005 人<br>平成 29 年度　65,309 人<br><br>・有効回答者数<br>平成 25 年度　40,831 人<br>平成 26 年度　45,492 人<br>平成 27 年度　51,276 人<br>平成 28 年度　55,563 人<br>平成 29 年度　59,266 人 | の開発・実施に取り組む必要がある。<br>・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について、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。 | 要」であり、「企業の生産性向上に資する IT 人材の育成のため、各企業のニーズに応じた在職者訓練のコーディネートなど総合的な事業主支援等を実施する」とされていることを踏まえ、民間機関等を積極的に活用して、中小企業等における生産現場等で働く者の「IT 力」強化のための企業支援に取り組むことが求められる。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 | 要」であり、「企業の生産性向上に資する IT 人材の育成のため、各企業のニーズに応じた在職者訓練のコーディネートなど総合的な事業主支援等を実施する」とされていることを踏まえ、民間機関等を積極的に活用して、中小企業等における生産現場等で働く者の「IT 力」強化のための企業支援に取り組むことが求められる。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 |
| | なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。 | なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して事業主のニーズ等に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。 | ＜定量的指標＞<br>・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】<br><br>＜評価の視点＞<br>・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。 | ○事業主に対するアンケート調査の実施<br>・受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、「大変役立っている」「役立っている」との評価を得た割合は、以下のとおりとなった。<br>- 平成 25 年度　97.8%（達成度　108.7%）<br>「大変役立っている」　23.0%<br>「役立っている」　74.8%<br>- 平成 26 年度　97.8%（達成度　108.7%）<br>「大変役立っている」　20.7%<br>「役立っている」　77.1%<br>- 平成 27 年度　97.9%（達成度　108.8%）<br>「大変役立っている」　21.7%<br>「役立っている」　76.2%<br>- 平成 28 年度　97.9%（達成度　108.8%）<br>「大変役立っている」　20.9%<br>「役立っている」　76.9%<br>- 平成 29 年度　97.8%（達成度　108.7%）<br>「大変役立っている」　23.8%<br>「役立っている」　74.0%<br><br>・有効回答事業所数<br>平成 25 年度　8,154 事業所<br>平成 26 年度　9,152 事業所<br>平成 27 年度　9,723 事業所<br>平成 28 年度　11,239 事業所<br>平成 29 年度　11,505 事業所<br><br>○業務の質の向上への取組<br>・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。<br>※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。<br>※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、教材、希望一致度等のスコアを比較するもの。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | ②　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。 | <評価の視点><br>・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。 | ○職場での適用状況の確認・評価<br>・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。<br>①調査の準備<br>調査対象訓練コースのカリキュラムの細目等を基に、当該訓練コースの習得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。<br>②調査の実施<br>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。<br>③調査結果の分析・対応<br>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。 | | | |
| | 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。 | ③　地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民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。<br>　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。 | <評価の視点><br>・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。<br><br><評価の視点><br>・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。 | **ロ　訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握**<br>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。<br><br>○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<br>・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。<br>設定基準の概要は、次のとおりである。<br>- 人材育成ニーズを踏まえた訓練<br>- 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<br>- 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<br>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。<br><br>・訓練コース数（再掲）<br>平成 25 年度　6,686 コース<br>平成 26 年度　6,979 コース<br>平成 27 年度　7,312 コース<br>平成 28 年度　7,638 コース<br>平成 29 年度　7,855 コース<br><br>・在職者訓練受講者のうち、中小企業に勤めているものの人数及び受講者に占める割合<br>平成 25 年度　31,210 人（62.3%）<br>平成 26 年度　32,292 人（62.4%）<br>平成 27 年度　33,920 人（59.6%）<br>平成 28 年度　35,446 人（58.1%）<br>平成 29 年度　37,271 人（57.1%）<br><br>○中小企業等への多様な訓練コースの提供<br>・(H27～) 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職者訓練の更なる向上・充実を目的として、平成 27 年度から東北及び九州・沖縄ブロック、平成 28 年度から中国及び四国ブロック、平成 29 年度から北海道、北陸、東海ブロックにおいて在職者訓練地域サービス向上プロジェクトを実施した。当該地域において、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訓練コースの設定や、施設合同パンフレットの作成により、施設間連携を強化した。<br><br>○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<br>・(H25,26) 事業主等へのヒアリングを通じて把握した人材育成ニーズに迅速かつ機動的に対応するため、オーダーメイドによる訓練を積極的に実施した。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br><br>⑤　事業主等との連携・支援について<br><br>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、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。 | なお、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。<br><br>オ　事業主等との連携・支援について<br><br>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。 | <評価の視点><br>・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。<br><br><評価の視点><br>・事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。その際、適切な費用負担を求めたか。 | ・毎年度異なる事業主団体等と共同で、産業界や地域の人材育成ニーズを一層的確に把握し、より効果的な人材育成支援を展開した。<br>- 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<br>- 在職者訓練コースの開発・実施<br><br>ハ　在職者訓練における受講料については、受講者を派遣した事業主の多くが中小企業であることを踏まえ、費用負担は教材費・光熱水料等実費相当額としている。<br><br>**⑤ 事業主等との連携・支援について**<br>（H29）<br>○生産性向上人材育成支援センターの設置<br>・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。<br>・従来から行っている主に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。<br>・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。<br><br>○事業主が行う職業訓練への支援<br>・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。<br>その際、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費相当額の費用負担を求めた。<br>- 訓練延べ人員<br>平成 25 年度　314,535 人<br>平成 26 年度　313,871 人<br>平成 27 年度　324,387 人<br>平成 28 年度　326,445 人<br>平成 29 年度　331,761 人<br><br>うち指導員派遣による訓練延べ人員<br>平成 25 年度　103,113 人<br>平成 26 年度　97,204 人<br>平成 27 年度　85,735 人<br>平成 28 年度　84,341 人<br>平成 29 年度　89,089 人<br><br>- 指導員の派遣数<br>平成 25 年度　4,687 人<br>平成 26 年度　4,808 人<br>平成 27 年度　4,413 人<br>平成 28 年度　4,545 人<br>平成 29 年度　4,415 人<br><br>うち施設設備貸与による訓練延べ人員<br>平成 25 年度　211,422 人<br>平成 26 年度　216,667 人<br>平成 27 年度　238,652 人<br>平成 28 年度　242,104 人<br>平成 29 年度　242,672 人 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 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。 | <評価の視点><br>・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。<br><br><評価の視点><br>・平成 29 年度において、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、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。 | - 施設設備の貸与件数<br>平成 25 年度　10,983 件<br>平成 26 年度　11,022 件<br>平成 27 年度　11,803 件<br>平成 28 年度　12,260 件<br>平成 29 年度　12,194 件<br><br>・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。<br><br>（H29）<br>○生産性向上支援訓練の実施<br>・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。（再掲）<br>【実施実績】<br>336 コース、4,496 人<br>・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。<br>（当初）36 コース→（年度内に 14 コース追加）→計 50 コースを開発<br><br>・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。<br>・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。<br>・更なる利用を促進するため、企業等からの要望を踏まえ、<br>- 訓練時間数の下限の引下げ<br>- 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<br>を行い、平成 30 年４月から適用することとした。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価）<br>評定　B | （期間実績評価）<br>評定　B |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>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。<br><br>４　職業能力開発業務に関する事項 | 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<br><br>４　職業能力開発業務に関する事項 | | 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<br><br>**４　職業能力開発業務に関する事項** | ＜自己評価＞<br>評定：B<br>・職業訓練指導員の養成について、職業訓練指導員として、即戦力で活躍するために必要な能力を付加するため、訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援等の能力を付与するハイレベル訓練を平成 26 年度に創設し、平成 26 年度 79 人、平成 27 年度 140 人、平成 28 年度 134 人、平成 29 年度 157 人に実施した。 | ＜評定に至った理由＞<br>職業訓練指導員の養成については、最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するハイレベル訓練を平成 26 年度に設置、平成 28 年度には、研究的思考を持って職業訓練技法等を開発できる人材育成分野のリーダーの養成を行うため、長期養成課程に職業能力開発研究学域を設置したことにより、ハイレベ | ＜評定に至った理由＞<br>職業訓練指導員の養成については、最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するハイレベル訓練については、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 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | (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<br><br>⑥ 職業訓練指導員の養成について<br><br>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。<br><br>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。 | (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<br><br>カ 職業訓練指導員の養成について<br><br>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。<br><br>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行う。 | <評価の視点><br>・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。<br><br><評価の視点><br>・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。 | **（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**<br><br>**⑥ 職業訓練指導員の養成について**<br><br>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。<br><br>○長期課程（H25,26）<br>新規高卒者等を対象に職業訓練指導員として必要な技能・技術、知識及び訓練指導力などの付与を目的とした長期課程（訓練期間４年間）の訓練を実施した。<br>・職業指導や職業相談に必要なキャリアコンサルティング技法、産業・経済の動向や能力開発ニーズの把握の手法及びニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラム設定の方法等を習得するため、訓練コーディネート及びキャリアコンサルティング関連科目を実施した。また、３年次に実務実習を行い、職業訓練指導員としての就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、４年次に職業訓練指導員としての就職希望者に対し、職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めた。<br>ｉ就職率<br>平成25年度　100.0%<br>平成26年度　99.0%<br>ｉｉのうち指導員への就職割合<br>平成25年度　62.9%<br>平成26年度　46.2%<br><br>○ハイレベル訓練（H26～）<br>従前の新規高卒者等を対象とする４年制訓練（長期課程）に代え、平成26年度から、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、ハイレベル訓練を創設し、訓練を実施した。<br>・(H25) カリキュラムの整備、シラバス（授業計画）の作成及び入学資格審査の基準策定並びに教員による資格審査体制等の整備、学生募集等を実施した。<br>・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課程を開講した。<br>・(H27～) 職業能力開発施設等での実務訓練時や、企業等で働きながら在職者が受講する場合に、職業能力開発総合大学校のキャンパス以外の遠隔地でも訓練を受講できるよう、インターネットを活用した受講環境を整備した。<br>・学生募集に当たり、都道府県や関係機関等へのパンフレット及び募集要項等の送付のほか、都道府県や国公私立大学への直接訪問による広報、ホームページや機構のメールマガジン、ダイレクトメール等を活用した広報活動を実施した。<br><br>ｉ長期養成課程<br>・一般工科系大学の卒業者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。<br>- 入校者数<br>平成26年度　14人 | ・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平成25年度3,595人、平成26年度5,571人、平成27年度5,226人、平成28年度5,650人、平成29年度5,831人に実施した。<br>・地域の訓練資源の活用及び地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及の取組として、全都道府県において産官学によるコンソーシアムを構築し、離職者訓練94コースの開発・検証を行うとともに、機械加工・住宅施工等のものづくり分野の47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。<br>・国、国際協力機構（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。<br><br>これらを踏まえ、評定をＢとした。<br><br><課題と対応><br>・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。 | ル訓練の質の向上に取り組んだことと合わせて、入校者を安定的に確保（H26年度79人→H27年度140人→H28年度134人）したことは評価できる。<br>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、職業訓練指導員の不足により訓練参加が厳しくなっている中で、受講環境の見直しや訓練ニーズに対応したコースを実施することにより、平成27年度、平成28年度と2年連続5,000名以上の実績を確保したことは評価できる。<br>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。<br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。<br><br><今後の課題><br>都道府県及び機構の職業訓練指導員については、訓練ニーズに対応できる人材の養成が求められていることから、ハイレベル訓練やスキルアップ訓練の受講者を安定的に確保するとともに、今後は、指導員となり得る幅広い人材を確保するための積極的な周知広報に取り組む必要がある。<br><br><その他の事項><br>なし。 | →65人）したこと、短期養成課程において、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。<br>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。<br>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。<br><br>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。<br><br><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策><br>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 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | うち１年課程　7 人※<br>２年課程　7 人<br>平成 27 年度　28 人<br>うち１年課程　17 人※<br>２年課程　11 人<br>平成 28 年度　45 人<br>うち１年課程　26 人※<br>２年課程　7 人<br>職業能力開発研究学域　12 人<br>平成 29 年度　65 人<br>うち１年課程　35 人※<br>２年課程　12 人<br>職業能力開発研究学域　18 人<br><br>※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<br><br>- （H26～）職業訓練指導員として、実践力を養い、職業訓練指導員免許取得後に、職業訓練の現場において即戦力として活躍することができるよう、２年間で 1,400 時間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。<br><br>- （H28～）研究的思考を持って職業訓練指導技法等を開発できる人材育成分野のリーダーを養成するため、長期養成課程に、修士を取得できる職業能力開発研究学域を設置した。<br>入校者数（再掲）<br>平成 28 年度　12 人<br>平成 29 年度　18 人<br>（長期養成課程の内数）<br><br>ⅱ短期養成課程<br>・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。<br>- 入校者数<br>平成 26 年度　20 人<br>平成 27 年度　71 人<br>平成 28 年度　60 人<br>平成 29 年度　70 人<br><br>・（H28～）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。<br>入校者数<br>平成 28 年度　53 人<br>平成 29 年度　65 人<br>（短期養成課程の内数）<br><br>ⅲ職種転換課程　※平成 25 年度は専門課程として実施<br>・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。<br>- 入校者数<br>平成 25 年度　18 人<br>（６か月コース 18 人（溶接科、メカトロニクス科、電気科、電気工事科、情報処理科、配管科、木工科））<br>平成 26 年度　17 人<br>（６か月コース 17 人（溶接科、機械科、情報処理科））<br>平成 27 年度６人<br>（６か月コース６人（溶接科、情報処理科）） | | | ための積極的な周知広報に取り組む必要がある。<br><br>＜その他の事項＞<br>なし。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 28 年度６人<br>（６か月コース５人（電気科、溶接科、電気工事科、メカトロニクス科）、１年コース１人（メカトロニクス科））<br>平成 29 年度６人<br>（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）<br><br>ⅳ高度養成課程　※平成 25 年度は応用研究課程として実施<br>・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。<br><br>・入校者数<br>平成 25 年度　７人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻））<br>平成 26 年度　28 人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻））<br>平成 27 年度　35 人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻））<br>平成 28 年度　23 人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻））<br>平成 29 年度　16 人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻））<br><br>・(H27～）受講者数増加に向け、各都道府県の職業能力開発主管課、民間教育訓練機関及び一般工科系大学等を訪問し受講勧奨した。 | | | |
| | | | ＜評価の視点＞<br>・現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか。 | ○スキルアップ訓練<br>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。<br>・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。<br><br>ⅰ実施コース数<br>平成 25 年度　302 コース<br>平成 26 年度　499 コース<br>平成 27 年度　566 コース<br>平成 28 年度　525 コース<br>平成 29 年度　551 コース<br><br>ⅱ受講者数<br>平成 25 年度　3,595 人<br>（内訳）<br>都道府県　1,497 人<br>民間企業　　215 人<br>機構　　1,883 人<br><br>平成 26 年度　5,571 人<br>（内訳）<br>都道府県　1,472 人<br>民間企業　1,989 人<br>機構　　2,110 人<br><br>平成 27 年度　5,226 人<br>（内訳）<br>都道府県　1,663 人<br>民間企業　1,052 人<br>機構　　2,511 人<br><br>平成 28 年度　5,650 人<br>（内訳）<br>都道府県　1,915 人<br>民間企業　1,511 人 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 機構　　2,224 人<br><br>平成 29 年度　5,831 人<br>（内訳）<br>都道府県　1,783 人<br>民間企業　1,615 人<br>機構　　2,433 人<br><br>iii主な研修の種類と実施コース例<br>・訓練技法開発研修<br>訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得<br>・技能・技術実践研修<br>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<br>・（H25）テーマ別研修<br>専門分野に係る知識及び技能、技術の更なる習得または専門領域の拡大<br>・一般研修<br>キャリアコンサルティング、安全衛生等の能力を習得<br><br>・訓練終了時のアンケート調査において、研修結果を活用できる、との回答の割合は以下のとおりとなった。<br>平成 25 年度　93.1%<br>平成 26 年度　95.9%<br>平成 27 年度　96.0%<br>平成 28 年度　95.5%<br>平成 29 年度　95.7%<br><br>iv受講者数の増加を図るための取組<br>・利用者の受講しやすい環境を整備し、受講者数の増加を図るため、全国の公共職業能力開発施設等を研修実施場所とする出前型研修を各年度以下のとおり実施した。<br>- 実施コース数<br>平成 25 年度　36 都道府県　計 166 コース<br>平成 26 年度　47 都道府県　計 293 コース<br>平成 27 年度　47 都道府県　計 333 コース<br>平成 28 年度　46 都道府県　計 259 コース<br>平成 29 年度　47 都道府県　計 232 コース<br><br>- 受講者数<br>平成 25 年度　2,461 人<br>平成 26 年度　3,993 人<br>平成 27 年度　3,492 人<br>平成 28 年度　3,744 人<br>平成 29 年度　3,464 人<br><br>・（H27）訓練の過程ごとに必要な研修コースを体系的に整理した職業訓練指導員研修マップを作成し、職業訓練指導員がどのような研修を受講すべきか分かりやすく示すことにより、受講者数の増加を図った。<br>・(H28～）地方の職業訓練指導員にとってスキルアップ訓練を受講しやすい環境を整備するために、一般研修、訓練技法開発研修において、一部通信を活用した訓練を実施した。 | | | |
| | ⑦　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<br><br>政策的必要性の高い分野を中 | 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<br><br>政策的必要性 | | **⑦　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**<br><br>効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究・開発の実施に以下の | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br>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。 | 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。<br>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。 | <評価の視点><br>・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。<br><br><評価の視点><br>・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 | とおり取り組んだ。<br><br>○職業訓練の実施に資する調査・研究・開発<br>・政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものに関し、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。<br>テーマ数<br>平成 25 年度　14 テーマ<br>平成 26 年度　13 テーマ<br>平成 27 年度　13 テーマ<br>平成 28 年度　14 テーマ<br>平成 29 年度　13 テーマ<br><br>○成果の普及・活用<br>ⅰホームページへの公開及び研究報告書等の配付<br>・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付した。<br>・(H27) 職業能力開発総合大学校基盤整備センターのホームページは、コンテンツの充実やユーザーの利便性の向上のための改修を行った。<br>- ホームページアクセス件数<br>平成 25 年度　978,091 件<br>平成 26 年度　936,973 件<br>平成 27 年度　1,189,904 件<br>平成 28 年度　1,243,240 件<br>平成 29 年度　2,034,135 件<br>- ダウンロード件数<br>平成 25 年度　56,055 件<br>平成 26 年度　61,559 件<br>平成 27 年度　72,658 件<br>平成 28 年度　92,368 件<br>平成 29 年度　79,679 件<br><br>- 配付件数<br>平成 25 年度　延べ 2,212 機関、3,346 部<br>平成 26 年度　延べ 2,392 機関、3,085 部<br>平成 27 年度　延べ 3,582 機関、4,959 部<br>平成 28 年度　延べ 2,260 機関、3,378 部<br>平成 29 年度　延べ 2,038 機関、2,774 部<br><br>ⅱ研究報告書等の活用事例<br>・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）<br>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の選定やカリキュラムの見直し等に活用されている。<br><br>○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<br>・(H25) これまでの訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、２年間のモデル事業として、離職者訓練（委託訓練）コース及び在職者訓練コースの開発・検証を行うための準備を実施した。<br>・(H26) 離職者訓練（委託訓練）コースの開発・検証を 10 都道府県の職業訓練支援センターにおいて２年間のモデル事業として実施した。<br>・(H27) 新たに 15 府県を加え、計 25 都道府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及した。<br>また、平成 26 年度から実施している 10 都道府県においては、新たに平成 27 年度からものづくり分野の 10 の事業主団体等と共同で在職者訓練 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | だか。 | コースの開発を実施した。<br>・(H28) 新たに 22 県を加え、計 37 府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、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。<br>また、平成 27 年度から実施している 15 府県においては、新たに平成 28 年度からものづくり分野の 15 の事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施した。<br>・(H29) 平成 28 年度に引き続き、22 県で離職者訓練コースの検証を実施し、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。<br>また、平成 28 年度から実施している 22 県においては、新たに平成 29 年度からものづくり分野の 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。<br><br>・離職者訓練（委託訓練）開発コース数<br>平成 26 年度　20 コース<br>平成 27 年度　30 コース<br>平成 28 年度　44 コース<br>合計　94 コース<br><br>・離職者訓練（委託訓練）開発コース定員<br>平成 26 年度　400 人<br>平成 27 年度　600 人<br>平成 28 年度　880 人<br>合計　1,880 人<br><br>・在職者訓練の主な開発コース<br>機械分野<br>電気分野<br>建設分野 | | |
| また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施すること。 | また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施する。 | <評価の視点><br>・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。 | ○民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上<br>・(H25) 厚生労働省策定の「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を活用し、各地域において求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関へ助言・提案及び指導を行えるよう、機構の職業訓練指導員に対して、必要な知識の習得やスキル向上のための研修を実施した。<br>・(H26～) 委託訓練及び求職者支援訓練の担い手である民間教育訓練機関が実施する職業訓練サービスの質の保証及び向上を図るため、民間教育訓練機関の職員等に対して、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」に基づくＰＤＣＡサイクルを活用した職業訓練の運営のために必要な知識及び技能を習得するための研修を実施した。<br><br>- 研修実施回数<br>平成 26 年度　120 回<br>平成 27 年度　122 回<br>平成 28 年度　69 回<br>平成 29 年度　55 回<br><br>- 受講者数<br>平成 26 年度　1,703 人<br>平成 27 年度　936 人<br>平成 28 年度　635 人<br>平成 29 年度　637 人<br><br>- 民間教育訓練機関数<br>平成 26 年度　1,258 機関<br>平成 27 年度　719 機関<br>平成 28 年度　494 機関<br>平成 29 年度　306 機関<br><br>・求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を実施した。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | - 講習実施回数<br>平成 25 年度　40 回（※）<br>平成 26 年度　66 回<br>平成 27 年度　64 回<br>平成 28 年度　67 回<br>平成 29 年度　62 回<br>※全国８箇所で実施。平成 26 年度から全国実施<br><br>- 受講者数<br>平成 25 年度　884 人<br>平成 26 年度　866 人<br>平成 27 年度　723 人<br>平成 28 年度　809 人<br>平成 29 年度　768 人 | | | |
| | ⑧　職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について<br><br>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。 | ク　職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について<br><br>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。 | <評価の視点><br>・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。 | **⑧職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について**<br><br>○政府間技術協力事業への支援<br>・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。<br><br>ｉ海外からの研修員の受入れ<br>・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、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。<br>- 技術研修の受入れ<br>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。<br>・受入実績<br>平成 25 年度　３件（９人の研修員を延べ３施設で受入れ）<br>平成 26 年度　５件（14 人の研修員を延べ８施設で受入れ）<br>平成 27 年度　１件（４人の研修員を延べ２施設で受入れ）<br>平成 28 年度　３件（11 人の研修員を延べ３施設で受入れ）<br>平成 29 年度　２件（13 人の研修員を延べ２施設で受入れ）<br>- 視察型研修の受入れ<br>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。<br>・受入実績<br>平成 25 年度　25 件（延べ 56 の国と地域の 289 人の研修員を延べ 35 施設で受入れ）<br>平成 26 年度　13 件（延べ 40 の国の 116 人の研修員を延べ 25 施設で受入れ）<br>平成 27 年度　16 件（延べ 37 の国と機関の 136 人の研修員を延べ 25 施設で受入れ）<br>平成 28 年度　20 件（延べ 60 の国と機関の 222 人の研修員を延べ 33 施設で受入れ）<br>平成 29 年度　17 件（延べ 56 の国と機関の 182 人の研修員を延べ 29 施設で受入れ）<br><br>ⅱ研修講師として当機構職員を派遣<br>・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（ＪＩＣ | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | A）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。<br>・派遣実績<br>平成 25 年度　７件（延べ 10 人の職員を派遣し、延べ 14 の国の 135 人に講義を実施）<br>平成 26 年度　４件（延べ４人の職員を派遣し、延べ 16 の国の 40 人に講義を実施）<br>平成 27 年度　４件（延べ６人の職員を派遣し、延べ 16 の国の 28 人に講義を実施）<br>平成 28 年度　４件（延べ５人の職員を派遣し、延べ 19 の国の 41 人に講義を実施）<br>平成 29 年度　３件（延べ４人の職員を派遣し、延べ 27 の国の 35 人に講義を実施）<br><br>iii国費留学生の受入れ<br>・(H25,26）職業能力開発総合大学校において開発途上国における職業能力開発分野の人材を養成するため、国費留学生の受入れを実施した。<br>・在校者数<br>平成 25 年度　長期課程 26 人<br>平成 26 年度　長期課程 12 人<br><br>iv在職職業訓練指導員の受入れ<br>・(H26～）職業能力開発総合大学校において、国からの要請を受け、国が実施する「開発途上国における在職職業訓練指導員の能力向上事業」に係る開発途上国の職業訓練指導員を受け入れ、職業訓練の運営管理に係る能力を習得するためのハイレベル訓練（短期養成課程）を実施した。<br>・受入人数<br>平成 26 年度　４人<br>平成 27 年度　２人<br>平成 28 年度　３人<br>平成 29 年度　３人<br><br>v当機構職員を開発途上国へ派遣<br>・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。<br>・派遣実績<br>平成 25 年度　　９件　（延べ９の国に９人の職員を派遣）<br>平成 26 年度　　10 件　（延べ 11 の国に 13 人の職員を派遣）<br>平成 27 年度　　７件　（延べ７の国に９人の職員を派遣）<br>平成 28 年度　　８件　（延べ８の国に 10 人の職員を派遣）<br>平成 29 年度　　５件　（延べ５の国に５人の職員を派遣） | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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 | | | |
|---|---|---|---|
| １－１５ | 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ｖ　労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること<br>施策目標Ｖ－１－１　多様な職業能力開発の機会を確保すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第７号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | － | 関連する政策評価･行政事業レビュー | － |

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | | （期間実績評価） | |
| | | | | | 評定 | B | 評定 | B |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>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。<br><br>４　職業能力開発業務に関する事項 | 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<br><br>４　職業能力開発業務に関する事項 | | 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<br><br>**４　職業能力開発業務に関する事項** | ＜自己評価＞<br>評定：Ｂ<br>・運営委員会及び地方運営協議会の開催により、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練を実施するための関係機関等との一層の連携強化を図った。<br>・「地域連携人材育成強化支援事業」が実施された３年間において、当該事業を受託した８道府県に対して、訓練カリキュラ | ＜評定に至った理由＞<br>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。<br>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）コースの開発･検証を行っていることや、 | | ＜評定に至った理由＞<br>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。<br>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、在職者訓練コースの開発・検証を | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | （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<br><br>①　効果的な職業訓練の実施について<br><br>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。 | （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<br><br>ア　効果的な職業訓練の実施について<br><br>①　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。<br><br>②　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。 | <評価の視点><br>・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。 | **（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**<br><br>**①　効果的な職業訓練の実施について**<br><br>**イ　運営委員会の開催**<br>・各年度１回、運営委員会（公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員で構成）を開催し、機構の年度計画等のうち、職業能力開発業務について審議した。<br><br>**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**<br><br>○地方運営協議会の開催<br>・各都道府県の職業能力開発促進センター（東京都においては東京支部）において、各年度２回ずつ地方運営協議会（公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員等で構成）を開催し、それぞれの地域における職業能力開発業務のニーズを把握し、訓練計画の策定及び実施等に関することの協議、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。<br><br>○関係機関との連携<br><br>ｉ産官学との連携<br>・地域コンソーシアム事業（H26～）<br>これまでの当機構における訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学が連携した地域コンソーシアムを構築し、地域ニーズに応じた就職可能性を高めるための離職者訓練（委託訓練）コース及び在職者訓練コースの開発・検証を実施した。<br>- （H26）10 都道府県の職業訓練支援センターにおいて、２年間のモデル事業として離職者訓練（委託訓練）の開発・検証を実施した。<br>【離職者訓練（委託訓練）】<br>開発コース数　　20 コース<br>開発コース定員　400 人<br>- （H27）新たに 15 府県を加え、計 25 都道府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及した。<br>また、平成 26 年度から実施している先行 10 都道府県においては、新たに平成 27 年度から事業主団体等と共同で 10 分野の在職者訓練コースの開発を実施した。<br>【離職者訓練（委託訓練）】<br>開発コース数　　30 コース<br>開発コース定員　600 人<br>- （H28）新たに 22 県を加え、計 37 府県で離職者訓練コースの開発・検 | ムの共同開発、在職者訓練実施のための指導員派遣等、ポリテクセンター等のノウハウや資源を活用した支援を積極的に行った。<br>・訓練の品質の維持・向上を図るため、「機構版職業訓練ガイドライン」に基づくＰＤＣＡサイクルにより、毎年度約 3,500 事業所へのヒアリング調査等から収集した地域の人材ニーズや訓練内容に関する問題点等の分析結果を踏まえ、カリキュラム等の見直しを適切に行った。<br>・平成 25 年度以降、成長が見込まれる分野として、ＩＣＴ、環境・エネルギー等に関連する訓練コースを新たに開発した。また、女性の就業促進を図るため、女性の就業ニーズ等に対応した訓練コースの開発・普及を図り、平成 29 年度の訓練計画では 16 施設まで実施施設を拡充するとともに、平成 27 年度から新たに訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供した。<br>・定員充足率については、ポリテクセンター等において、より一層、公共職業安定所と連携して周知・広報活動の強化を図ること等により、平成 25 年度の 77.7%が平成 29 年度には 83.3%まで実績が向上した。また、高度技能者養成訓練の定員充足率については、すべての年度で 100%を上回った。<br><br>これらを踏まえ、評定をＢとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・女性の活躍推進のための訓練コース等の充実を図るとともに、託児サービスの提供等受講しやすい環境の整備を推進する必要がある。<br>・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 | 地域連携人材育成強化支援事業において都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、ポリテクセンター等のノウハウや資源を活用した支援を実施していることは、関係機関等との連携の視点から評価できる。<br>さらに、「機構版職業訓練ガイドライン」に基づく PDCA サイクルにより訓練コースの継続的な改善を行っており、事業所へのヒアリング調査を毎年約 3,500 事業所に対して行い分析結果をカリキュラム・コース設定に活かしている点は、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定の視点から評価できる。<br>また、平成 25 年度以降、成長が見込まれる分野として、ＩＣＴ、環境・エネルギー等に関連する訓練コースを新たに開発するとともに、女性の就業促進を図るため、女性の就業ニーズ等に対応した訓練コースの開発・普及を図り、平成 29 年度の訓練計画では 16 施設まで実施施設を拡充し、さらに、託児所を利用できるサービスの提供やパウダールームの新設等の環境整備を行っていることは、女性のものづくり分野への就業促進を図るという視点から評価できる。<br>定員充足率の向上に向けた取組については、ハローワーク等と連携して周知・広報活動の強化を図ることなどにより、平成 25 年度 77.7%、平成 26 年度 82.7%、平成 27 年度 83.8%、平成 28 年度 84.3 %と着実に実績が向上させていることは評価できる。 | 行っていることは評価できる。<br>さらに、「機構版職業訓練ガイドライン」に基づく PDCA サイクルにより訓練コースの継続的な改善を行っており、事業所へのヒアリング調査を毎年約 3,500 事業所に対して行い分析結果をカリキュラム・コース設定に活かしている点は、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定の視点から評価できる。<br>また、平成 25 年度以降、成長が見込まれる分野として、ＩＣＴ、環境・エネルギー等に関連する訓練コースを新たに開発するとともに、女性の就業促進を図るため、女性の就業ニーズ等に対応した訓練コースの開発・普及を図り、平成 29 年度は 16 施設まで実施施設を拡充し、さらに、託児所を利用できるサービスの提供やパウダールームの新設等の環境整備を行っていることは、女性のものづくり分野への就業促進を図るという視点から評価できる。<br>定員充足率の向上に向けた取組については、ハローワーク等と連携して周知・広報活動の強化を図ることなどにより、平成 25 年度 77.7%、平成 26 年度 82.7%、平成 27 年度 83.8%、平成 28 年度 84.3 %、平成 29 年度 83.3%と着実に実績をあげていることは評価できる。<br>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。<br><br>＜今後の課題＞<br>地域の産業や中小企業等のニーズを踏まえつつ、成長が見込まれ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 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。<br>また、平成 27 年度から実施している 15 府県においては、新たに平成 28 年度からものづくり分野の 15 の事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施した。<br>【離職者訓練（委託訓練）】<br>開発コース数　44 コース<br>開発コース定員　880 人<br>-（H29）平成 28 年度に引き続き、22 県で離職者訓練コースの検証を実施し、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。<br>また、平成 28 年度から実施している 22 県においては、新たに平成 29 年度からものづくり分野の 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。<br><br>・（H28～）地域における職業訓練の質の検証・改善事業への参画<br>地域コンソーシアム事業が終了した 25 都道府県（うち 15 府県は H29 のみ）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。<br>ノウハウの提供に当たっては、地域コンソーシアム事業で培ったノウハウや連携体制に基づき、定員充足率及び就職率の低調な地域の離職者訓練（委託訓練）の訓練カリキュラム内容等の検証・改善等を支援した。<br><br>ⅱ都道府県との連携<br>・雇用対策、人材育成等に関する協定の締結<br>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。<br>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。<br>・（H26～28）地域連携人材育成強化支援事業<br>都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）のノウハウや資源を活用した支援を実施した。<br>厚生労働省が企画競争により選定し、委託事業として契約を締結した道府県において、各道府県が作成した実施計画に基づき、職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、カリキュラムの作成等の支援を実施した。<br>- 平成 26 年度<br>北海道、埼玉県及び京都府において実施<br>- 平成 27 年度<br>北海道、山形県、茨城県、山梨県及び静岡県において実施<br>- 平成 28 年度<br>山形県、静岡県及び大阪府において実施<br>・（H29）連携事業終了後も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、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。<br>加えて、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<br>・（H27～）地域創生人材育成事業<br>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。<br>・離職者訓練に係る就職支援ノウハウの提供<br>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。 | 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 。 | 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>地域の産業や中小企業等のニーズを踏まえつつ、成長が見込まれる分野・人手不足分野への就業促進を図る訓練コースを設定するとともに、定員充足率の向上に努め、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う必要がある。<br>地域訓練協議会の枠組みや、機構が実施する職業訓練の質の維持・向上の取組に係るノウハウ等を活用して、地域の企業・業界団体・民間教育訓練機関、行政機関とが協働して、地域における職業訓練の質の検証・改善を進める必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 | る分野・人手不足分野への就業促進を図る訓練コースを設定するとともに、定員充足率の向上に努め、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う必要がある。<br>地域訓練協議会の枠組みや、機構が実施する職業訓練の質の維持・向上の取組に係るノウハウ等を活用して、地域の企業・業界団体・民間教育訓練機関、行政機関とが協働して、地域における職業訓練の質の検証・改善を進める必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ⅲ産業界との連携<br>・(H26) 我が国のものづくり産業の人材育成の強化につなげるため、平成 26 年８月 25 日に、一般社団法人日本機械工業連合会（以下「日機連」という。）と「人材育成等の分野における連携協定」を締結し、会員団体の教育訓練の体系の整備や団体内の人材育成に係るカリキュラムの開発等について相互に協力をして進めた。<br>・(H27) 協定に基づき、日機連会員団体と連携し、以下の取組を実施した。<br>- 日機連会員の３団体からの推薦委員が参画した有識者会議等を開催し、所属企業への見学等により、人材育成ニーズ等を的確に把握した上で、各業種に必要な職業能力を分析し、段階的かつ体系的に整理した「職業能力の体系」を整備。<br>- 日機連主催の「中小製造業向け機械安全教育カリキュラム等の開発部会」に機構職員が職業訓練の専門家として参画し、体系的な教育・研修等のプログラムの検討においてノウハウ等の助言を実施。<br>・(H28) 日機連会員団体と連携し、以下の取組を実施した。<br>- 平成 27 年度に整備した「職業能力の体系」に基づき、回路設計に係る在職者訓練、指導員派遣の実施、ＪＩＳ検査に係る講習会の開催、在職者訓練の実施に向けたニーズ調査の実施<br>- 全国の会員企業を対象とした機械安全教育に係るセミナーのカリキュラム・テキスト等の作成支援<br>・(H29) 協定に基づき、日機連会員団体と連携し、以下の取組を実施した。<br>- 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<br>-「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<br><br>ⅳその他<br>・若年者を対象とした訓練カリキュラムの開発<br>（H25）労働局・都道府県・民間教育訓練機関・有識者等と連携し、即戦力となる実践的スキルや、コミュニケーション能力等の社会人基礎力を訓練の全期間を通じて習得するための、若年層向けの長期（９か月）の委託訓練カリキュラム（２分野３コース）を開発した。 | | |
| | 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。<br><br>ウ　地域ニーズ | ③　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。 | <評価の視点><br>・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。 | **ハ　効果的な訓練の実施**<br>・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。<br>具体的には、毎年度約 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。<br>・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。<br>- （H29）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。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | ④　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。 | <評価の視点><br>・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。 | **ニ　成長が見込まれる分野における訓練コースの開発**<br>【離職者訓練】<br>・(H25) 機構の訓練カリキュラムを活用して、成長分野の企業が求める、新たな技術要素に対応できるものづくり人材の育成を可能とするために、以下の訓練コースを開発した。<br>- スマートエコシステム科<br>木造住宅や電気設備に関する知識、電気工事に関する技能を有し、創エネ、省エネ設備の施工等の技能・技術を習得する。<br>- スマート生産サポート科<br>生産現場においてＩＣＴを利用した制御システムの保守・管理の技能・技術を習得する。<br>- 福祉環境サポート科<br>福祉用具の活用や住環境の改善提案ができ、福祉・介護に関連した住宅改修の施工等の技能・技術を習得する。<br>- 新素材・複合機械加工技術科<br>難削材料加工技術や複合的な加工技術を習得する。<br>・(H26) 平成 25 年度に開発した成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）の訓練コース（スマートエコシステム科、スマート生産サポート科）の普及に加え、建設業界において技能労働者不足が顕在化しつつあること、及び国土交通省と厚生労働省の間で取りまとめた「国内人材確保の施策パッケージ」の中で、建設分野の訓練コース（型枠等）の拡充を実施することとされたことを踏まえ、以下の訓練コースを開発した。<br>- ＲＣ造施工技術科<br>鉄筋コンクリート造の躯体工事における施工管理や、鉄筋・型枠作業ができる人材を育成する。<br>- 構造物溶接科<br>溶接構造物（鉄骨造の建物や橋梁等）等の鉄工作業や溶接施工ができる人材を育成する。<br>- 建築設備施工科<br>建築物の給排水衛生設備や空調設備の施工ができる人材を育成する。<br>・(H27) 太陽光発電、自動車、家電製品等、様々な分野に適用されているパワーエレクトロニクスは、適用する機器等の高性能化や省エネルギー化に大きく貢献する技術として、更なる適用用途の拡大や普及が見込まれていることを踏まえ、以下の訓練コースを開発した。<br>- パワーエレクトロニクス技術科<br>パワーエレクトロニクス分野における電子回路及び電力変換回路の設計・開発・製作・試作・改善ができる人材を育成する訓練コース。<br>・(H28～) これまでに開発した成長が見込まれる分野（ＩＴ、エネルギー等）の訓練コースを 15 施設で実施した。また、平成 29 年度の訓練計画の策定に当たっては、当該訓練コースの普及を図るため、施設数を１施設、訓練定員を 274 名増加した。<br>・(H29) これまでに開発した成長が見込まれる分野（ＩＴ、エネルギー等）の訓練コースを 16 施設で実施した。また、平成 30 年度の訓練計画の策定に当たっては、当該訓練コースの普及を図るため、施設数を３施設、訓練定員を 56 名増加した。<br><br>【在職者訓練】<br>・(H25) 床・内装工事業等の４業種の生涯職業能力開発体系を見直し、施設において成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に係るコース開発を行う環境を整備した。<br>・(H26) 施設において成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に係るコース開発を行うことができるようにするため、床・内装工事業等の４業種の職業能力開発体系を見直した。<br>・(H27) 安全で付加価値が高い農産物を計画的に栽培できる植物工場への関心が高まっており、製造業が培ってきた技術を活用できるため、様々な企業が植物工場に参入していることを踏まえ、以下の訓練コースを開発した。<br>- 「植物工場のための環境測定・制御技術」<br>植物工場の施設設計、施工及び運用において必要となる光・温度・湿度・ＣＯ２濃度等の環境状態を測定し、それらを制御する技術と測定データを活用し、熱の貫流、換気回数の演算手法等を習得する訓練コース。<br>・(H28)　製造業において、業務の効率化等のために、IoT・ＡＩ・ビッグデー | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | タ等を活用していく必要があることを踏まえ、製造業のデジタル化・ネットワーク化に対応できるものづくり分野における人材の育成を目的とした、以下の訓練コースを開発した。<br>- 「スマートデバイスによるＰＬＣ制御技術」<br>ＦＡシステム（工場における生産工程の自動化を図るシステム）の保守・管理の効率化を目指し、スマートデバイス（タブレット等）からネットワーク経由でＰＬＣを制御する技術を習得する訓練コース。<br><br>【高度技能者養成訓練】<br>・(H26) 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するため、生産電子情報システム技術科を開発した。<br>・(H29) 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において、平成 30 年度から実施予定。） | | |
| | ⑤　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。 | | <評価の視点><br>・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。 | **ホ 職業訓練の有効性の周知**<br>・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。<br>-「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一層の充実を図った。<br>- 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。<br>- 職業能力開発大学校・短期大学校については、スマートフォンの普及に伴い、より幅広い対象者等に情報を発信するため、スマートフォンに対応したホームページの内容を充実させるとともに、職業能力開発大学校・短期大学校における各種競技大会等への参加状況等を掲載し、その職業訓練の質の高さについて、広く周知を図った。<br>・(H28～) 各都道府県労働局等と連携し、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」を用いた広報を実施した。<br>・(H29) 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求職者を対象とした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。 | | |
| | ⑨　公共職業能力開発施設について<br><br>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。 | ケ　公共職業能力開発施設等について<br><br>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 | | **⑨　公共職業能力開発施設等について** | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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とされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に進めること。<br><br>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。 | う。<br><br>①　職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」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とされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、厚生労働省と密接に連携して、ポリ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。<br><br>②　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 | <評価の視点><br>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管について、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、移管協議を主体的かつ積極的に進めたか。<br><br><評価の視点><br>・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年度上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組んだか。 | ○職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管（～H25）<br>・各職業能力開発促進センター所長等が４月下旬から５月上旬にかけて道府県を訪問し緩和された移管条件を説明した。機構本部は、道府県への訪問結果を集約して厚生労働省に報告をした。<br>・機構本部において道府県への移管の可能性を検討するために、道府県の産業集積状況、職業能力開発施設の設置状況等のデータをとりまとめ、６月下旬に移管の可能性に係る分析結果を厚生労働省に提出した。さらに、８月から９月には、移管の可能性に係る分析結果等を踏まえ厚生労働省職業能力開発局幹部とともに職業能力開発促進センター所長等が12府県へ訪問した。<br>上記取組を行ったところ、移管期限である平成25年度末までに移管を希望する道府県はなく、また移管期限の延長を希望する道府県もなかった。<br><br>（政府の動き）<br>・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）において、「ポリテクセンター・ポリテクカレッジは、都道府県への譲渡が現実的に進まないことから、本法人が引き続き運営する。ただし、個々のポリテクセンター・ポリテクカレッジの在り方については、利用状況等を踏まえ、不断の見直しを行う」とされた。<br>・12月27日開催の労働政策審議会職業能力開発分科会において、「平成26年３月までの移管期限については、延長の措置をとらず、ポリテクセンター・ポリテクカレッジの運営主体は、引き続き機構が担うことについて、了承された。これを踏まえ、平成26年２月21日付け厚生労働省職業能力開発局長通達「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの今後の在り方について」において、「平成26年３月までの移管期限については延長の措置をとらず、ポリテクセンター・ポリテクカレッジの運営主体は、引き続き、機構が担うこととする。」とされた。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | <評価の視点><br>・訓練コース・訓練定員の見直しにより、効果的な訓練・効率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。 | **イ　訓練コース及び訓練定員の見直し並びに企業等のニーズに応えた効果的な職業訓練の実施（H26～）**<br>〇訓練コース・訓練定員の見直し<br>・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。<br>各年度の訓練計画の策定における見直し実績は以下のとおり。<br>【離職者訓練】<br>カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数<br>平成 25 年度<br>・内容変更コース数　660 コース<br>・廃止訓練コース数　 43 コース<br>・新規設定コース数　 39 コース<br>平成 26 年度<br>・内容変更コース数　391 コース<br>・廃止訓練コース数　147 コース<br>・新規設定コース数　122 コース<br>平成 27 年度<br>・内容変更コース数　324 コース<br>・廃止訓練コース数　112 コース<br>・新規設定コース数　 85 コース<br>平成 28 年度<br>・内容変更コース数　419 コース<br>・廃止訓練コース数　107 コース<br>・新規設定コース数　 89 コース<br>平成 29 年度<br>・内容変更コース数　264 コース<br>・廃止訓練コース数　 66 コース<br>・新規設定コース数　 47 コース<br><br>訓練定員の見直しを行った施設数<br>平成 25 年度<br>・訓練定員を増やした施設数 12 施設<br>・訓練定員を減らした施設数 37 施設<br>平成 26 年度<br>・訓練定員を増やした施設数　8 施設<br>・訓練定員を減らした施設数 49 施設<br>平成 27 年度<br>・訓練定員を増やした施設数　9 施設<br>・訓練定員を減らした施設数 41 施設<br>平成 28 年度<br>・訓練定員を増やした施設数 15 施設<br>・訓練定員を減らした施設数 23 施設<br>平成 29 年度<br>・訓練定員を増やした施設数 10 施設<br>・訓練定員を減らした施設数 32 施設<br><br>【在職者訓練】<br>カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数<br>平成 25 年度<br>・内容変更コース数　　24 コース<br>・廃止訓練コース数　1,161 コース<br>・新規設定コース数　1,436 コース | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 26 年度<br>・内容変更コース数　41 コース<br>・廃止訓練コース数　1,062 コース<br>・新規設定コース数　1,141 コース<br>平成 27 年度<br>・内容変更コース数　20 コース<br>・廃止訓練コース数　1,096 コース<br>・新規設定コース数　1,007 コース<br>平成 28 年度<br>・内容変更コース数　78 コース<br>・廃止訓練コース数　993 コース<br>・新規設定コース数　1,029 コース<br>平成 29 年度<br>・内容変更コース数　104 コース<br>・廃止訓練コース数　844 コース<br>・新規設定コース数　977 コース<br><br>○女性の就業促進を図るための取組（H26～）<br>・女性向け訓練コースの設定<br>女性のものづくり分野への就業促進を図るため開発した女性向け訓練コースを実施した。<br>- 実施施設数<br>平成 26 年度　1 施設<br>平成 27 年度　4 施設<br>平成 28 年度　11 施設<br>平成 29 年度　16 施設<br><br>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。<br><br>・環境整備<br>パウダールームの新設やトイレの改修等の環境整備を行った。<br>・(H27～) 子育てをしながら訓練を受講できるよう、訓練受講中に託児所を利用できるサービスを提供した。<br>・(H26～) 周知・広報の改善<br>女性職員を中心としたプロジェクトを組織し、広報ツールの見直し等を以下のとおり実施した。<br>- 女性の関心を引くようデザイン構成を工夫したリーフレット様式等の作成<br>- 機構ホームページにおいて、女性修了生へのインタビュー記事、女性視点からのＱ＆Ａ、女性受講者の一日等を掲載した女性求職者向けサイトを公開<br>- (H29) 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<br><br>**ロ　地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県との連携（再掲）**(H26～28)<br>都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、ポリテクセンター等のノウハウや資源を活用した支援を実施した。<br>厚生労働省が企画競争により選定し、委託事業として契約を締結した道府県において、各道府県が作成した実施計画に基づき指導員派遣、施設設備の貸与、カリキュラムの作成等の支援を実施した。<br>【契約を締結した道府県】<br>- 平成 26 年度<br>北海道、埼玉県、京都府<br>- 平成 27 年度<br>北海道、山形県、茨城県、山梨県、静岡県<br>- 平成 28 年度<br>山形県、静岡県、大阪府 | <評価の視点><br>・地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県への協力を着実に行うなど、都道府県とより緊密に連携したか。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | ③　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。 | ＜評価の視点＞<br>・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。 | ・(H29) 連携事業終了後も、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。<br>加えて、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。<br><br>**ハ　定員充足率の向上に向けた取組**<br>ⅰ離職者訓練における取組<br>・離職者訓練の定員充足率の向上のため、すべての職業能力開発促進センターにおいて、公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るための具体的な行動計画であるアクションプランを策定し、着実に実施するため、公共職業安定所との連携により、次の取組を行った。<br>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。<br>- 雇用保険受給者を対象とした雇用保険受給者初回説明会において、機構職員が各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別相談の機会を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知を行った。<br>- 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。<br>- 職業訓練の周知のため、公共職業安定所内で訓練成果物の展示・訓練紹介動画の放映・求人情報提供端末の画面での募集案内の掲示を行った。<br>- 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。<br>- 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。<br>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・配布すること等により、受講あっせんに係る連携を図った。<br>・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。<br>・(H26～) 定員充足率向上のため、都道府県労働局・公共職業安定所へ協力を要請するなど、連携を強化した。<br>・(H27～) 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。<br>・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。<br><br>ⅱ高度技能者養成訓練における取組<br>・定員充足率の向上のため、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。<br>・定員充足率向上のため、機構本部と施設が一体となった緊急プロジェクトの実施や、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。 | | |
| | 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 | ④　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 | ＜評価の視点＞<br>・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 | **ニ　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**<br>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。<br>・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 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 確保すること。<br><br>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。<br><br>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。 | 練の質と量を確保する。<br><br>⑤　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。<br><br>⑥　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。 | 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。<br><br><評価の視点><br>・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。<br><br><評価の視点><br>・ポリテクセンター等の運営のあり方については、厚生労働省とも連携をして検討を行ったか。 | 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。<br>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。<br><br>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。<br><br>ヘ　職業能力開発促進センター等の定員充足率向上に向けた取組等について、厚生労働省とも連携をして取り組んだ。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

## １．当事務及び事業に関する基本情報

| １－１６ | 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等 | | |
|---|---|---|---|
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ　意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること<br>施策目標Ⅳ－５－１　求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること | 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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

## ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | | （期間実績評価） | |
| | | | | | 評定 | B | 評定 | B |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>通則法第29条第２項第３号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | 第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | ＜自己評価＞<br>評定：B<br>・機構が有する職業能力開発のノウハウを活かし、これまでに介護・情報・建設分野などの 20 分野 49 訓練科の訓練カリキュラム及び成果シートを開発し､｢カリキュラム作成ナビ」としてホームページ上で公開するとともに、認定申請に係る相談等を通じて訓練実施機関 | ＜評定に至った理由＞<br>求職者支援訓練の認定申請に係る審査を的確に行ったことに加え、機構が有する職業能力開発ノウハウを活かした「カリキュラム作成ナビ」を活用し、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の支援を行ったことは評価できる。<br>また、訓練実施施設 | | 評定に至った理由＞<br>求職者支援訓練の認定申請に係る審査を的確に行ったことに加え、機構が有する職業能力開発ノウハウを活かした「カリキュラム作成ナビ」を活用し、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の支援を行ったことは評価できる。<br>また、訓練実施施設 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ４　職業能力開発業務に関する事項<br><br>(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<br><br>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。 | ４　職業能力開発業務に関する事項<br><br>(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<br><br>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、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。 | ＜評価の視点＞<br>・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、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか。 | **４　職業能力開発業務に関する事項**<br><br>**（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**<br><br>○求職者支援制度における機構の役割<br>・「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、当機構は、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。<br>- 制度の周知、広報に関する説明会<br>平成 25 年度　422 回実施　参加者数：9,511 人<br>平成 26 年度　385 回実施　参加者数：6,598 人<br>平成 27 年度　333 回実施　参加者数：4,471 人<br>平成 28 年度　328 回実施　参加者数：4,132 人<br>平成 29 年度　293 回実施　参加者数：2,940 人<br>- 訓練計画の策定等に関する相談援助件数<br>平成 25 年度　13,248 件<br>平成 26 年度　11,150 件<br>平成 27 年度　11,116 件<br>平成 28 年度　10,199 件<br>平成 29 年度　 8,824 件<br><br>○求職者支援訓練の認定申請書の審査<br>・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に効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。<br>【訓練コースの種類】<br>- 基礎コース<br>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<br>- 実践コース<br>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<br>・審査・認定状況<br>【審査件数】<br>- コース数<br>平成 25 年度　10,439 コース<br>平成 26 年度　 8,105 コース<br>平成 27 年度　 6,492 コース<br>平成 28 年度　 5,183 コース<br>平成 29 年度　 4,333 コース<br>- 定員<br>平成 25 年度　206,350 人<br>平成 26 年度　152,226 人<br>平成 27 年度　112,369 人<br>平成 28 年度　 86,601 人<br>平成 29 年度　 71,294 人<br><br>【うち認定件数】<br>- コース数<br>平成 25 年度　8,042 コース<br>平成 26 年度　5,815 コース<br>平成 27 年度　4,733 コース<br>平成 28 年度　4,384 コース<br>平成 29 年度　3,793 コース<br>- 定員 | 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。<br>・求職者支援訓練の質を確保するため、すべての訓練実施機関に対し、定期的（コース毎に原則として月１回）に訓練及び就職支援の実施状況等を確認するとともに、受講者に対するアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえ、訓練実施機関に対する指導・助言を実施した。<br>・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、平成 25 年度 40 回、平成 26 年度 66 回、平成 27 年度 64 回、平成 28 年度 67 回、平成 29 年度 62 回実施した。<br><br>これらを踏まえ、評定をＢとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・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。 | 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「求職者支援訓練サポート講習」について、機構による創意工夫の取組として、数値目標を定め全国の都道府県支部において実施し、受講者からの満足度が高かったことも評価できる。<br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから評定をＢとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>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訓練カリキュラムの開発等を実施していく必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 | 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「求職者支援訓練サポート講習」について、機構による創意工夫の取組として、数値目標を定め全国の都道府県支部において実施し、受講者からの満足度が高かったことも評価できる。<br>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。<br><br>＜今後の課題＞<br>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訓練カリキュラムの開発等を実施していく必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 25 年度　156,094 人（199,000 人）<br>平成 26 年度　104,974 人（118,500 人）<br>平成 27 年度　 79,394 人（ 83,080 人）<br>平成 28 年度　 72,427 人（ 82,220 人）<br>平成 29 年度　 61,594 人（ 63,950 人）<br>※（）は全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値<br><br>【認定コース定員の内訳】<br>平成 25 年度<br>- 基礎コース　46,955 人<br>- 介護系　28,915 人<br>- 医療事務系　10,485 人<br>- 情報系　10,001 人<br>- その他の分野　59,738 人<br>平成 26 年度<br>- 基礎コース　31,068 人<br>- 介護系　20,138 人<br>- 医療事務系　7,857 人<br>- 情報系　5,858 人<br>- その他の分野　40,053 人<br>平成 27 年度<br>- 基礎コース　21,597 人<br>- 介護系　15,251 人<br>- 医療事務系　5,982 人<br>- 情報系　4,144 人<br>- その他の分野　32,420 人<br>平成 28 年度<br>- 基礎コース　24,150 人<br>- 介護系　11,508 人<br>- 医療事務系　4,752 人<br>- 情報系　4,346 人<br>- その他の分野　27,671 人<br>平成 29 年度<br>- 基礎コース　20,532 人<br>- 介護系　8,334 人<br>- 医療事務系　3,638 人<br>- 情報系　3,739 人<br>- その他の分野　25,351 人<br>※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。<br><br>【うち不認定件数】<br>- コース数<br>平成 25 年度　2,397 コース<br>平成 26 年度　2,290 コース<br>平成 27 年度　1,759 コース<br>平成 28 年度　799 コース<br>平成 29 年度　540 コース<br>- 定員<br>平成 25 年度　50,256 人<br>平成 26 年度　47,252 人<br>平成 27 年度　32,975 人<br>平成 28 年度　14,174 人<br>平成 29 年度　9,700 人<br><br>＜主な不認定理由＞<br>- 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<br>- 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<br><br>・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、当該訓練カリキュラム及び成果シートを盛り込んだ訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開するとともに、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。<br>- （H26）「カリキュラム作成ナビ」の内容について、全国的に人手不足といわれる建設分野の訓練として、型枠工、鉄筋工、建設機械運転の技能職種における訓練カリキュラムを追加した。<br>- （H27）非正規での離転職を繰り返している者等の安定した雇用への就職に資する社会人スキル科目の内容を充実させた訓練カリキュラム及び成果シートを開発した。<br>- （H28）求職者支援訓練の制度見直しに伴い平成 28 年 10 月から基礎コースにおいて建設人材育成コースの設定が可能になったことから、当該訓練に係る訓練カリキュラム及び成果シートを開発した。<br>-（H29）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。<br><br>○求職者支援訓練における不正防止の取組<br>・的確な実施状況確認を行うとともに、不正通報メールアドレスの設置や、不適切な訓練の情報共有等を目的とした「求職者支援訓練ケース会議」を設置し、毎月開催する等、不正防止の徹底に努めた。<br>- 実施状況確認件数<br>平成 25 年度　26,735 件<br>平成 26 年度　19,984 件<br>平成 27 年度　16,181 件<br>平成 28 年度　14,009 件<br>平成 29 年度　12,156 件 | | |
| | 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。 | 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。 | ＜評価の視点＞<br>・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。 | ○訓練実施施設に対する指導・助言<br>・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。<br>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。<br>【「実施状況確認」の実施状況】<br>訓練実施施設に対する実施状況確認件数（再掲）<br>平成 25 年度　26,735 件<br>平成 26 年度　19,984 件<br>平成 27 年度　16,181 件<br>平成 28 年度　14,009 件<br>平成 29 年度　12,156 件<br><br>（参考）開講コース数<br>平成 25 年度　6,380 コース<br>平成 26 年度　4,828 コース<br>平成 27 年度　3,877 コース<br>平成 28 年度　3,391 コース<br>平成 29 年度　2,916 コース<br><br>［実施状況確認のポイント］<br>・受講者の選考は適切に行われているか。<br>・認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。<br>・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。<br>・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。<br>・訓練実施施設が抱える課題はないか。　　等 | | |
| | | | ＜定量的指標＞<br>・平成 28 年度以降、訓練の質向上を目 | ・訓練の質向上を目的とした講習の実施<br>機構による創意工夫の取組として、実施状況確認や訓練実施施設に対するアンケート等で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、毎年度新規テーマを設定し、職業能力開発及び就職支援のノウハウを基に、訓練実 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 的とした講習を55回以上行うこと。<br>【数値目標】 | 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。）を実施した。<br>- サポート講習開催回数<br>平成25年度　40回（※）（達成度　－）<br>平成26年度　66回（達成度　－）<br>平成27年度　64回（達成度　－）<br>平成28年度　67回（達成度　121.8%）<br>平成29年度　62回（達成度　112.7%）<br>※平成25年度は全国８箇所で実施。平成26年度からは全都道府県で実施。<br><br>- サポート講習受講者数<br>平成25年度 884名<br>平成26年度 866名<br>平成27年度 723名<br>平成28年度 809名<br>平成29年度 768名<br><br>○民間教育訓練機関に対する周知・広報<br>・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、速やかに機構ホームページに公開した。<br>・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）。 | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

| １．当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|---|---|---|---|
| １－１７ | 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、事業主等とのネットワークの構築、連携強化、法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、既往の閣議決定等に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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | ２５年度 | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 決算額（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常費用（千円） | － | － | － | － | － |
| 経常利益（千円） | － | － | － | － | － |
| 行政サービス実施コスト（千円） | － | － | － | － | － |
| 従事人員数 | － | － | － | － | － |

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

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | （期間実績評価） |
| | | | | | 評定　B | 評定　B |
| 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>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。<br><br>１　各業務共通事項 | 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<br><br>１　共通的事項<br><br>(1)　関係者のニーズ | | 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<br><br>**１ 共通的事項**<br><br>**（１）関係者のニーズ等の把握** | ＜自己評価＞<br>評定：B<br>・シナジーの一層の発揮に向けた取組については、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同し「特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」をとりまとめ、機構内施設で活用することに加え、都道府県や民間教育訓練機関等の職業訓練指導員も対象とするスキルアップ訓練として専門的研修を実施した。また、地方施設における好事例をフィードバ | ＜評定に至った理由＞<br>法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」をとりまとめ、職業能力開発大学校等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象にした研修等に加え、平成28年度において、都道府県や民間教育訓練機関等の職業訓練指導員も対象とするスキルアップ訓 | ＜評定に至った理由＞<br>法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」をとりまとめ、職業能力開発大学校等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象にした研修等に加え、平成28年度において、都道府県や民間教育訓練機関等の職業訓練指導員も対象とするスキルアップ訓 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 等の把握<br><br>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。<br>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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | ○評議員会の開催<br>・使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者からなる評議員会を各年度１回開催し、関係者のニーズ等を把握した。<br>- 内容<br>前年度の業務実績等及び当該年度の年度計画に基づく業務運営を説明した上で、意見交換を行い機構の業務に対する要望等を把握した。 | ックし、施設間の連携による取組の促進を図った。<br>・内部統制については、毎年度、コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置準備（平成 29 年 6 月運用開始）等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。<br>・情報提供・広報については、地方組織の一元化に合わせて、都道府県支部を単位としたホームページを開設した。また、都道府県支部広報委員会を設置し、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを作成するなど、一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。<br>・メールマガジンについては、平成 25 年６月から原則月１回の発行を開始し、機構の最新情報を事業主及び事業主団体等へタイムリーに提供した。<br>・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。<br><br>これらを踏まえ、評定をＢとした。<br><br><課題と対応><br>・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。<br>・標的型メール攻撃や Web | 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。<br>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。<br>さらに、コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置準備（平成 29 年６月運用開始）等に取り組み、内部統制の充実・強化を図ったことは評価できる。<br>情報提供・広報については、地方組織の一元化に合わせて、都道府県支部を単位としたホームページを開設した。また、都道府県支部広報委員会を設置し、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを作成するなど、一体的かつ効果的な広報の実施に努めたことは評価できる。<br>情報セキュリティ対策の推進については、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。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。<br><br><今後の課題> | 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。<br>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。<br>さらに、コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置準備（平成 29 年６月運用開始）等に取り組み、内部統制の充実・強化を図ったことは評価できる。<br>情報提供・広報については、地方組織の一元化に合わせて、都道府県支部を単位としたホームページを開設した。また、都道府県支部広報委員会を設置し、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを作成するなど、一体的かつ効果的な広報の実施に努めたことは評価できる。<br>情報セキュリティ対策の推進については、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。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したと評価できることから、評定をＢとした。<br><br><今後の課題> |
| | | 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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | ○各種調査の実施<br>・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。<br>- 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査<br>- 地域障害者職業センターの支援を受けた障害者に対するアンケート調査<br>- 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<br>- 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<br>- 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<br>- 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<br>- 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<br>- （H25,26,28,29）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<br>- （H25,26,28,29）アビリンピック来場者に対するアンケート調査<br>- 在職者訓練の受講者に対するアンケート調査<br>- 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<br>・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。 | | | |
| | | (2) 業績評価の実施及び公表<br><br>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。<br>さらに、業務内 | <評価の視点><br>・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たか。 | **（２）業績評価の実施及び公表**<br><br>○業績評価の実施<br>評価制度変更以前（平成 26 年度以前）<br>・（H25,26）機構本部部長で構成する内部評価委員会や、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等で構成する外部評価委員会（職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会を含む。）において、厚生労働省が行う独立行政法人評価と同様の評価方法・基準により、当機構の評価を実施した。<br>・（H25,26）当機構自らが行った業績評価の結果等をとりまとめた業績評価総括書（以下「総括書」という。）を作成し、総括書等を機構内ＬＡＮにより全職員に周知することにより、それぞれの職場・職務で評価結果を業務運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。また、総括書については、機構ホームページにおいて公表した。<br>・（H26）厚生労働省独立行政法人評価委員会の評価結果において指摘された事項を進捗管理重点テーマとして設定した。設定した当該重点テーマに関す | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | | る進捗状況を内部評価委員会において点検することにより、業務の改善等を図った。<br><br>評価制度変更後（平成 27 年度以降）<br>・(H27～）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（各専門部会を含む。）を開催し、前年度の業務実績及び自己評価について意見を聴取した。<br>・(H27～）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とりまとめた業務実績等報告書を作成し、各年度６月末日までに機構ホームページにおいて公表するとともに、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。<br>・(H27～）前年度の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。 | 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せること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。 | 引き続き内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。<br>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。<br><br>＜その他事項＞<br>特になし。 | 引き続き内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。<br>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。<br><br>＜その他事項＞<br>特になし。 |
| | | (3) 内部統制の充実・強化<br><br>機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、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。 | ＜評価の視点＞<br>・内部統制の充実・強化を図ったか。 | **（３）内部統制の充実・強化**<br><br>○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。<br>・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、各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。<br>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。<br>- 行動規範の解説用資料等を活用した、各部等及び施設の長自らによる研修を実施する等の取組を通じて、役職員への「行動規範」の更なる浸透を図った。<br>- 平成 25 年度に新たに「コンプライアンスマニュアル」を策定し、平成 26 年度、平成 27 年度に改訂を行った。当該マニュアルを活用し、毎年度各部・施設等において、嘱託職員を含む全職員に対し、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等を実施した。<br>- 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。<br>【実施回数及び受講者数】<br>平成 25 年度　６回、449 人<br>平成 26 年度　６回、535 人<br>平成 27 年度　６回、472 人<br>平成 28 年度　７回、630 人<br>平成 29 年度　７回、708 人<br>- 毎年度、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。<br>- 公益通報制度及び通報相談窓口（ＪＥＥＤ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）。<br><br>・個人情報漏えい、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。<br><br>○内部統制システムの整備<br>・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。<br>・毎年度、機構本部及び施設を対象として内部監査を実施した。<br>【施設監査の実施数】 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 25 年度　46 か所<br>平成 26 年度　43 か所<br>平成 27 年度　43 か所<br>平成 28 年度　49 か所<br>平成 29 年度　44 か所<br>・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。<br><br>○内部統制に関する情報の公表<br>・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を掲載している。<br>また、毎年度、当該年度の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、内部統制に関する情報を更新した。 | | | |
| | (1) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化<br><br>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際しては、高齢者雇用支援業務、障害者雇用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。<br><br>(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<br><br>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。 | (4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化<br><br>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際しては、高齢者雇用支援業務、障害者雇用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。<br><br>(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<br><br>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。 | <評価の視点><br>・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。<br><br><評価の視点><br>・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、活性化を図ったか。 | **（４）事業主等とのネットワークの構築、連携強化**<br><br>○事業主等とのネットワークの構築に向けた取組<br>・(H25,26) 事業所情報の共有化に向けた取組<br>同一府県内に所在する職業訓練支援センター、地域センター及び高障センターにおいて、機構内ＬＡＮを活用した施設間での事業所訪問日程の予定把握、履歴の確認を行う取組について、山梨県内及び京都府内の施設において試行を実施した。当該試行等を踏まえ、職業能力開発業務部門が有する事業所情報を、高齢・障害者業務部門にも共有することとした。<br><br>・事業主等との連携強化に向けた取組<br>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。<br><br>**（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**<br><br>○業務運営面での一体化・活性化<br>・(H25,26) 職業能力開発大学校･短期大学校において、発達障害を想起させる等の特別な配慮が必要な学生が存在していることから、モデル校（４校）の事例に基づき、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同で調査研究を実施し「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」をとりまとめた。<br>【支援･対応ガイドの主な内容】<br>- 学生の行動特性に関する「気づき」のきっかけと、考えられる原因<br>- 校内での情報共有･検討、適切な支援を行うための実態把握（例:本人･家族との面談の際の注意点等）<br>- 職業訓練の様々な場面での行動特性に応じた工夫の事例<br><br>・(H27,28) ガイドが現場の支援に十分活かされるよう、機構の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。<br>【実施した研修】<br>１.「支援・対応ガイド（実践編）」を活用した業務対応導入研修<br>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、ガイドの活用方法や事例による支援方法の検討演習等をカリキュラムに盛り込んで実施し、受講した職員は、所属施設職員に対して伝達研修を実施した。<br>【受講人数】<br>平成 27 年度　198 人<br>平成 28 年度　172 人<br><br>２.職業訓練指導員研修（スキルアップ訓練「精神・発達障害に配慮した支援と対応」コース）<br>機構職員のほか、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等の職業訓練指導員等を対象に、ガイドを活用し、「理解と接し方編」、「訓練の支援と支援体制編」及び「就職活動の支援編」で構成する研修（訓練）を職業能力開発総合大学校が開発・実施した。また、実施にあたっては、全国の公共職業能力開発施設を実施場所とする出前型研修も行い、幅広い普及を図った。<br>【受講人数】<br>平成 28 年度　機構職員　83 人<br>機構以外の職業訓練指導員　263 人<br>平成 29 年度　機構職員　87 人<br>機構以外の職業訓練指導員　240 人<br><br>○特別な配慮が必要な訓練生への対応研修<br>特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の職業能力開発施設への普及活動を先導することのできる指導員を育成するため、中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校において研修を実施した。<br>【修了者数】<br>平成 25 年度　６人<br>平成 26 年度　７人<br>平成 27 年度　５人<br>平成 28 年度　４人<br>平成 29 年度　８人<br><br>○（H27～）障害特性を理解した訓練生支援力向上研修<br>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。<br>【受講人数】<br>平成 27 年度　21 人<br>平成 28 年度　15 人<br>平成 29 年度　15 人<br><br>○（H28,29）中高年層の早期再就職に向けた中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証事業において、能力開発担当部が行う検討委員会に高齢者雇用支援担当部の職員が参画し、担当業務の知見も活用しながら、３分野３コースの検証訓練を実施し、カリキュラムモデルを開発した。<br><br>○地方施設における施設間連携の取組をとりまとめ、好事例を各施設にフィードバックした。 | | |
| | | (6) 情報提供及び広報の実施<br><br>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 | <評価の視点><br>・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 | **（６）情報提供及び広報の実施**<br><br>○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<br>・「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た。<br>・「70 歳いきいき企業 100 選」、「エルダー活躍先進事例集」（H27～）、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」、「障害者雇用マニュアル」、「はじめからわかる障害者雇用」、職場改善好事例集等の障害者の雇用に関する資料をホームページに掲載した。<br>・（H28）発達障害者の雇用ノウハウに関する動画や、地域障害者職業センターの | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。<br>　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。 | 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たか。 | 支援を紹介した動画「ともに生きる社会を目指して」をホームページに掲載した。<br><br>○機構業務の積極的な広報<br>・(H26～) 戦略的かつ計画的な広報活動を行うとともに、広報に関する機構本部内の連携を深めるために設置した広報戦略会議により、毎年度、機構本部・都道府県支部を網羅した広報活動方針を策定した。<br>・(H26～) 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（平成 26 年度は同一都道府県内に所在する施設単位）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（平成 26 年度は都道府県合同広報委員会）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。<br>・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んだ。<br>【新聞・雑誌等への機構業務の掲載件数（全国)】<br>平成 25 年度　1,318 件<br>平成 26 年度　2,220 件<br>平成 27 年度　2,388 件<br>平成 28 年度　2,371 件<br>平成 29 年度　2,488 件<br>・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、施設ホームページの活用、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。<br>・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ている。平成 25 年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（平成 30 年３月末現在）があった。<br>・(H26～) 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、都道府県（支部）単位での一体的な広報活動に努めた。<br><br>○ホームページの掲載情報の充実等<br>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。<br>また、障害者雇用納付金制度の申告対象事業主の範囲の拡大や高年齢者雇用安定助成金の一部改正等の制度改正、平成 28 年熊本地震に伴う各種特例措置について、ホームページへの掲載等により迅速に周知した。<br>【高年齢者の雇用支援業務】<br>高年齢者の雇用に関する資料、高年齢者雇用安定助成金（～H28)、65 歳超雇用推進助成金（H28～）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、高年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。<br><br>【障害者の雇用支援業務】<br>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（平成 26 年度までは高障センター。以下同じ。）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。<br><br>【職業能力開発の支援業務】<br>・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、画像を織り交ぜながら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。
・(H29) 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。

○ホームページのリニューアル
・(H25) 旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のホームページを完全に統合し、利用者にとっての使いやすさの改善を図った。
・(H25) ホームページのリニューアルの実施に当たっては、日本工業規格（JIS規格)「高齢者・障害者等配慮設計指針―情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス―第３部：ウェブコンテンツ」(JISX 8341-3:2010) に基づいて設計し、高齢者や障害者など心身に制約がある方の閲覧や、利用者のパソコンやタブレット等の端末の種類、ＯＳやインターネット閲覧ソフトの種類やバージョン、通信環境などの利用者の環境に関わらず、誰もが機構ホームページへアクセスしやすいよう改善を図った。

○都道府県支部ホームページの整備
・(H26) 平成 27 年４月１日の地方組織の一元化に合わせ、都道府県内の施設で実施している利用者向けのサービス等の情報を横断的に発信するため、各都道府県支部を単位としたホームページを開設した。

**（７）東日本大震災に係る対策の実施**
○地域センター特別相談窓口の実施状況
・被災７県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉）の地域センターに特別相談窓口を設置し、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。
【相談数】
平成 25 年度　事業主９社、障害者 18 人
平成 26 年度　事業主７社、障害者 11 人
平成 27 年度　障害者３人
平成 28 年度　障害者２人
平成 29 年度　障害者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、平成 24 年２月に、岩手、宮城、福島センターにジョブコーチを各１人増配置し、支援体制を強化し、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。
【３センターにおける支援実績】
平成 25 年度　213 件
平成 26 年度　222 件
平成 27 年度　206 件
平成 28 年度　214 件
平成 29 年度　207 件

○職業訓練等関係
・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において、被災離職者等を対象とした震災復興訓練を設定・実施した。なお、青森、岩手、宮城（～H27)、茨城（～H27）においては、被災離職者等の交通の利便性も考慮して、地域の協力の下、空き工場等を仮設実習場として借り受け、訓練を実施したほか、全国から職業訓練指導員を応援派遣した。
【訓練実施数】
平成 25 年度　26 訓練科、848 人
平成 26 年度　20 訓練科、814 人
平成 27 年度　28 訓練科、790 人
平成 28 年度　16 訓練科、599 人

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 平成 29 年度　11 訓練科、551 人<br>・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。<br>【授業料免除者数】<br>平成 25 年度　135 人<br>平成 26 年度　122 人<br>平成 27 年度　117 人<br>平成 28 年度　119 人<br>平成 29 年度　97 人<br>・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」の認定申請書の審査を実施した。<br>【審査（認定）コース数】<br>平成 25 年度　67 コース、定員 759 人<br>平成 26 年度　34 コース、定員 368 人<br>平成 27 年度　31 コース、定員 308 人<br>平成 28 年度　32 コース、定員 318 人<br>平成 29 年度　21 コース、定員 208 人<br><br>○雇用促進住宅関係<br>・東日本大震災により住宅を喪失した被災者（福島第一原子力発電所事故による自主避難者を含む。）に対して一時的に提供している。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三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））<br>［参考］入居決定戸数：8,262 戸（累計）<br>・上記に加え個別の対応として、各地方公共団体からの要請を受け、次のような取組を行った。<br>ⅰ釜石市…（H25～H28）被災者の一時入居先として全棟空戸住宅を市に貸与。<br>（H25～H27）復興関連事業（水産加工業、介護・医療、小売業等）に従事するため、同市に転居した者に貸与。<br>ⅱ南相馬市（H26～H28）…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与。<br>ⅲいわき市（H25～H27）…震災により住居の建て替えを要する者に対し、一定期間貸与。<br>・（H26）８月豪雨非常災害（広島市及び丹波市）及び長野県北部地震による被災者に対する支援として住宅を活用した。<br>・（H27）平成 27 年９月関東・東北豪雨の被災者に対する支援として住宅を活用した。<br>・（H28）平成 28 年熊本地震の被災者に対する支援として住宅を活用した。 | | |
| | | (7) 情報セキュリティ対策の推進<br><br>政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **（８）情報セキュリティ対策の推進**<br><br>○組織的対策<br>・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の情報提供を踏まえ、ソフトウェアの脆弱性に対する修正プログラムの適用やウイルス付きメールの送信元からのメールを受信できない設定等の必要な対策を講じた。<br>・基幹ネットワークシステムの運用委託業者からの運用日報、定例会議（毎月１回）等を通し、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、対策を講じた。<br>・（H25）情報セキュリティ水準の向上を図る観点から、業務において取り扱う電磁的情報の持ち出しルールを策定・整備した。<br>・（H26～）「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準」を踏まえ、平成 27 年３月末に情報セキュリティポリシーの見直しを行い、周知徹底した。また、同基準の平成 28 年８月の改定に対応するため、情報セキュリティ関係通達について所要の改正を行った。<br>・（H27～）情報セキュリティインシデントの発生に備え情報セキュリティインシデント対処手順書を整備した。<br>・（H27～）情報セキュリティインシデントの発生に備え緊急連絡体制を構築し | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | た。また、平成29年度においては、対処手順書を整備し、厚生労働省のCSIRTとの連携訓練等において手順を確認した。<br>・(H27～) 情報セキュリティ対策を総合的に推進するための計画（３か年計画）を策定し、以下の取組を実施した。<br>-(H27～) 情報セキュリティ対策の実効性を担保するため、情報セキュリティ監査を計画的に実施した。<br>- 機構本部職員（H25～）及び施設職員（H26～）を対象に、外部専門家である情報化統括責任者（ＣＩＯ）補佐官による情報セキュリティ講習を実施した。<br>- （H27～）情報セキュリティ意識の醸成を図るため、全職員が情報セキュリティに関する自己点検を実施した。<br>・(H26～) システム運用・保守の業務を外部委託している各個別情報システムについて、情報セキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置等を確認した。<br>・(H28,29) 厚生労働省による情報セキュリティ監査を受検した。<br>・(H28～) 各年度、情報セキュリティ対策に係る教育実施等についての計画を策定し、情報セキュリティ講習のほか、以下の取組を新たに実施した。<br>- 標的型メール攻撃に対する模擬訓練を実施した。<br>- 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。<br>- 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。<br>- （H29）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。<br>- （H29）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<br><br>○人的対策<br>・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補佐官から助言等を随時実施した。<br>・機構本部職員（H25～）及び施設職員（H26～）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。（再掲）<br>・(H27～) 情報セキュリティ意識の醸成を図るため、全職員が情報セキュリティに関する自己点検を実施した。（再掲）<br>・(H28) 情報セキュリティに係る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、専門用語が苦手な職員でも理解できるよう工夫し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）<br>・(H27～) 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。<br><br>○技術的対策<br>・(H28～) 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。<br>・(H25) 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た。<br>・(H26) 標的型メール攻撃対策として、標的型攻撃対策装置を設置した。<br>・(H25) ウイルスや無差別かつ大量に送信されるスパムメールから保護する対策装置を設置した。<br>・(H28～) 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。<br>・(H25) 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た。<br>・(H27～) 事務用端末の対策として、全施設においてウイルス対策ソフトを統一し、機構本部において一元的に管理した。また、機構本部において管理者権限を有し、施設において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。<br>・(H27～) 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。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ・(H28～) 自動ファイル暗号化ツールを導入し、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。<br><br>**（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**<br><br>・独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針（平成 22 年 12 月 7 日閣議決定）において国庫納付することとされた富士見職員宿舎については、隣接する旧雇用・能力開発機構職員宿舎を含め、平成 27 年 11 月に譲渡収入を国庫納付した。<br>また、廃止することとされた木造（戸建て）宿舎等については、平成 29 年度までに 222 施設廃止した。<br>・平成 27 年 4 月 1 日に、地方組織の管理事務処理体制を各都道府県単位で一元化することにより、高齢、障害、求職者等への専門的な支援機能は維持しつつも、地方組織の間接部門の人員を 20 名削減し、合理化を図った。 | | | |
| | | (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<br><br>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。 | ＜評価の視点＞<br>・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、着実に実施したか。 | | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

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

２．主要な経年データ

| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | 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%<br>(2,398) | ▲18.2%<br>(2,398) | ▲18.2%<br>(2,398) | ▲18.2%<br>(2,398) | ▲18.2%<br>(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%<br>(36,836) | ▲3.9%<br>(36,697) | ▲4.3%<br>(36,561) | ▲4.7%<br>(36,427) | ▲5.0%<br>(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、事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | | （期間実績評価） | |
| | | | | | 評定 | B | 評定 | B |
| 第２　業務運営の効率化に関する事項<br><br>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。<br><br>１　機構の組織体制に | 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<br><br>１　効果的・効率的な | | 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<br><br>**１　効果的・効率的な業務運営体制の確立** | ＜自己評価＞<br>評定：B<br>・本部の管理部門については、業務の実施体制の集約化等により、統合後３年以内に 19 名の削減に取り組んだ。<br>・平成 27 年４月１日に、地方組織の管理事務処理体制を各都道府県単位で一元化し、地方組織の間接 | ＜評定に至った理由＞<br>本部の管理部門について、業務の実施体制の集約化等により、統合後３年以内に 19 名の削減に取り組んだことは評価できる。<br>また、地方組織の管理事務処理体制を各都道府県単位で一元化し、地方組織の間接部 | | ＜評定に至った理由＞<br>本部の管理部門について、業務の実施体制の集約化等により、統合後３年以内に 19 名の削減に取り組んだことは評価できる。<br>また、地方組織の管理事務処理体制を各都道府県単位で一元化し、地方組織の間接部 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 業務運営体制の確立<br>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。 | | | 部門を合理化した。また、地方施設（拠点）については、平成30年3月末までに38施設を削減した。<br>・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。<br>・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。<br>・一者応札・応募の改善のための取組を実施した。また、平成 27 年度からは、調達等合理化計画に目標（一者応札・応募件数割合 19.0%以下)を定め、平成27年度から平成29 年度までのいずれにおいても達成した。<br>・基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、公共サービス改革基本方針（平成24年7月20日閣議決定）に基づき、公共サービス改革法に規定する民間競争入札を実施し、委託業務経費を年額で22.2%削減した。<br><br>これらを踏まえ、評定をBとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・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行う必要がある。 | 門を合理化したこと、地方施設（拠点）について、平成29年3月末までに 35 施設を削減したことは評価できる。<br>一般管理費について、平成24年度予算と比べて15%以上の節減を達成するとともに、業務経費については、平成 28 年度において平成 24 年度予算と比べて 4.7%節減したことは評価できる。<br>一者応札・応募の改善のための取組を実施し、平成 27 年度からは、調達等合理化計画に目標（一者応札・応募件数割合 19.0%以下)を定め、平成27年度及び平成 28 年度のいずれにおいても達成したことは評価できる。<br>基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、公共サービス改革基本方針（平成24年7月20日閣議決定）に基づき、公共サービス改革法に規定する民間競争入札を実施し、委託業務経費を年額で22.2%削減したことは評価できる。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をBとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>引き続き一者応札・応募の改善等の取組を着実に行う必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし | 門を合理化したこと、地方施設（拠点）について、平成30年3月末までに 38 施設を削減したことは評価できる。<br>一般管理費について、平成24年度予算と比べて15%以上の節減を達成するとともに、業務経費については、平成 29 年度において平成 24 年度予算と比べて 5.0%節減したことは評価できる。<br>一者応札・応募の改善のための取組を実施し、平成 27 年度からは、調達等合理化計画に目標（一者応札・応募件数割合 19.0%以下)を定め、平成27年度から平成 29 年度のいずれにおいても達成したことは評価できる。<br>基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、公共サービス改革基本方針（平成24年7月20日閣議決定）に基づき、公共サービス改革法に規定する民間競争入札を実施し、委託業務経費を年額で22.2%削減したことは評価できる。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したと評価できることから、評定をBとした。<br><br>＜今後の課題＞<br>引き続き一者応札・応募の改善等の取組を着実に行う必要がある。<br><br>＜その他事項＞<br>なし |
| | ① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時（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。 | ① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時（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。 | ＜定量的指標＞<br>・本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合後3年以内に▲19 名以上のスリム化に取り組むこと。【数値目標】 | ① （～H26）機構本部の管理部門については、業務の実施体制の集約化等により、統合後3年以内に▲19名をスリム化した。(H23.10（統合時）189名→H26.4 170名）（達成度100%） | | | |
| | ② 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。 | ② 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。 | ＜評価の視点＞<br>・本部の業務部門については、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できる業務運営体制の再構築を進めたか。 | ② 機構本部の業務部門については、各部門が緊密な連携をとりながら毎年度下半期に業務の質及び量の点検を行い、その結果を次年度以降の業務運営体制に反映させることにより、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう再構築を行った。 | | | |
| | ③ 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 | ③ 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 | ＜評価の視点＞<br>・地方組織については、高齢・障害者雇 | ③ （H25～H27）地方組織については、「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)、「独立行政法人改革に基づく地方組織の一元化に向けた取組について」（平成25年12月25日付け職発1225第1号及び能発1225第1号）等に基づき、平成26年2月4日に「地方組織の一元化に係る基本方針」を策定し、同方針に基づき、一元化することにより生じる | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。<br><br>④　地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、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。 | 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。<br><br>④　地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、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年度中を目途に施設の立地条件、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。施設の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。 | 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ったか。<br><br><評価の視点><br>・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したか。 | 管理事務処理に係る課題の検討を行い、一元化に伴い集約して実施するべき管理事務を整理し、当該事務の実施方法を整備した上で、平成 27 年 4 月 1 日に、地方組織の管理事務処理体制を各都道府県単位で一元化することにより、高齢者雇用、障害者雇用及び職業能力開発の支援に係る専門的な機能は維持しつつ、地方組織の間接部門の人員を 20 名削減し、合理化を図った。<br><br>④　地方施設（拠点）については、施設の立地条件、利用者のニーズや利便性、コスト等を把握・検証し、予算の効率化の観点から、借上げ施設の解消を中心に移設・集約することにより、平成 30 年 3 月末までに 38 施設を削減した。 | | | |
| | 2　一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）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%以上の額を節減すること。 | 2　業務運営の効率化に伴う経費節減等<br><br>(1)　一般管理費及び業務経費の効率化目標<br><br>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 | <定量的指標><br>・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 | **2　業務運営の効率化に伴う経費節減等**<br><br>**（1）一般管理費及び業務経費の効率化**<br>・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。<br>一般管理費<br>- 一般管理費については、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。（達成度 121%）<br>- さらに、執行における節減等の取組として、役職員に対して省資源・省エネ | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | な利用に努め、第３期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15％以上の額を節減する。 | 率的な利用に努め、第３期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15％以上の額を節減すること。【数値目標】 | ルギーに関する意識の徹底を図るため、「コスト意識・ムダ排除」の観点を人事評価の際の着眼点に盛り込んでいるとともに、創意工夫により、光熱水料や平成 25 年度及び平成 26 年度においては通信運搬費の節減を図った。<br>また、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」に基づき、平成 26 年度から入居期間の制限を設けたことにより、職員宿舎の借料の節減を図った。 | | | |
| | また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、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％以上の額を節減すること。 | 業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、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％以上の額を節減する。 | ＜定量的指標＞<br>・業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、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％以上の額を節減すること。【数値目標】 | 業務経費<br>- 業務経費については、高年齢者等雇用相談援助経費の見直し等により、予算において、平成 24 年度の 38,204 百万円に対し、平成 29 年度は 36,294 百万円となり、5.0%の節減を図った。（達成度 100%）<br>- さらに、執行における節減等の取組として、訓練機器に係る借上げ方式の見直し、平成 25 年度及び平成 26 年度においては職業能力開発施設に係る土地借料の見直し等を実施した。<br>- 平成 30 年３月末までに 38 箇所の地方施設（拠点）を削減し、業務実施体制を見直したことにより、建物借料等に係る節減を図った。 | | | |
| | 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。 | 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。 | ＜評価の視点＞<br>・事業費における冗費を点検し、その削減を図ったか。 | | | | |
| | ３　人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとすること。<br>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こと。 | | | | | | |
| | 4　契約の適正化<br><br>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。<br><br>①　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。 | (2) 契約の適正化<br><br>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。<br>①　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。 | <評価の視点><br>・「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たか。 | **（２）契約の適正化**<br><br>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。<br>・(H25,26) 平成 22 年４月に公表した「随意契約等見直し計画」及び平成 21 年７月に公表した「『１者応札・１者応募』に係る改善方策」に基づき、競争性のある契約への移行及び一者応札・一者応募（以下「一者応札等」という。）の改善に努めた。<br>・(H27～) 独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づき、各年度において調達等合理化計画を公表するとともに、厚生労働大臣に報告した。<br>ｉ 一者応札・応募（以下「一者応札等」という。）の改善のため、一者応札等となった要因の把握・分析を行い、改善措置を策定し、次回調達において改善方針を着実に実行するＰＤＣＡサイクルを活用した取組を行った。平成 28 年度及び平成 29 年度においては、２か年連続一者応札等となったもののうち、改善の余地があると認められるものについて、重点的に取り組んだ。<br>ⅱ 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続を開始する前に、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。<br>ⅲ 不適切な調達を防止するため、各施設における調達予定案件の中から一部の案件を抽出し、契約事務担当者向けに作成した「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか機構本部において確認した。<br>・各年度における競争性のない随意契約の件数、金額及び一者応札等となった契約の件数割合は、以下のとおり。<br>【競争性のない随意契約の件数、金額】<br>平成 25 年度　440 件、40.6 億円<br>平成 26 年度　395 件、39.8 億円<br>平成 27 年度　419 件、39.2 億円<br>平成 28 年度　376 件、37.9 億円<br>平成 29 年度　366 件、32.2 億円<br>【一者応札等となった契約の件数割合】<br>平成 25 年度　18.6%<br>平成 26 年度　15.0%<br>平成 27 年度　17.7%<br>平成 28 年度　18.8%<br>平成 29 年度　16.4%<br>- （H27～）各年度において調達等合理化計画における一者応札・応募件数割合に関する目標値（19.0%）を下回った。 | | | |
| | ②　一般競争入札等により契約を行う場合であっても、 | ②　一般競争入札等により契約を行う場合であっ | <評価の視点><br>・契約方式等、 | ・(H27～)「独立行政法人における調達等合理化計画の取組の推進について」等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、各年度の「独立行政法人高齢・ | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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。 | 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。 | 契約に係る規程類について、整備内容や運用は適切だったか。<br><br><評価の視点><br>・契約の締結に当たって、透明性・競争性等を確保したか。<br><br><評価の視点><br>・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たか。 | 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、前年度の一般競争入札等において真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。<br>・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きについて取りまとめたマニュアルに基づき、契約の適正化を図った。なお、「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局事務連絡）において講ずることとされている措置については、すべて実施済みである。<br>・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。<br>・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。<br>ⅰ 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由<br>ⅱ 一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、参加資格、仕様書の内容、評価基準等<br>ⅲ 随意契約（競争性のない随意契約であって随意契約限度額を超えるもの）によろうとする場合の相手方<br>ⅳ 競争参加希望者の参加資格の有無<br>ⅴ 競争入札に付しても入札者がなかった場合の取扱い、一者応札等になった場合の改善策、再委託が予定されている場合の内容、理由、再委託先<br>・調達手続を開始する前に、実質的な競争性の確保及び一者応札等の改善に関する項目等を取りまとめた「点検シート」により、自主点検を行い、さらに、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。<br>・総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、次の措置を講じることにより競争性及び透明性を確保した。<br>- 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。<br>- 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。<br>- 入札説明書、企画競争説明書に、評価項目、評価基準、配点等を明記。<br>- 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。 | | |
| ③ 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。 | ③ 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。 | <評価の視点><br>・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たか。 | ・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。<br>・(H25,26)「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を各年度２回開催し、各年度に締結した競争性のない随意契約、一者応札等となった契約等について点検・見直しを行い、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。<br>なお、点検・見直しに当たっては、当該委員会において民間企業における購買・調達部門経験者の意見を活用した。<br>・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。<br>- 労働関係法人企業年金基金（H28 までは労働関係法人厚生年金基金）<br>確定給付企業年金法（H28 までは厚生年金保険法）に基づき設立された法人であって、同法に基づき加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5　保有資産の見直し<br><br>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。<br><br>①　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。<br><br>②　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こと。 | | | - 雇用支援機構健康保険組合<br>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。）<br>- 一般財団法人ＳＫ総合住宅サービス協会<br>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。 | | | |
| | 6　公共サービス改革法に基づく民間競争入札の導入<br><br>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。 | (3) システムの効率化等<br><br>①　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 | <評価の視点><br>・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、委託業務経費の削減を図たか。 | **（3）システムの効率化等**<br><br>・基幹ネットワークに係る取組<br>- （H27）旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のそれぞれにおいて構築されていた基幹ネットワークシステムについて統合した。統合作業の中で、検疫機能（許可されていない端末の接続を制限する機能）、ユーザ管理機能（ログインユーザの管理や一斉端末作業の実施機能）、資産管理機能（ソフトウェア管理、遠隔操作機能）、ＵＳＢ接続機器管理機能などを導入し、情報セキュリティを確保した。<br>- （H27～）事務用端末について、機器及び設定内容の統一などセキュリティ対策に留意しつつ、機構本部一括調達にすることにより、業務の効率化を図った。<br>- （H27～） 保守・運用管理業務においては、ユーザ管理機能（ログインユーザの管理や一斉端末作業の実施機能）や資産管理機能（ソフトウェア管理、遠隔操作機能）を利用することにより、効率化を図っている。<br>- （H28）平成29年度からの保守・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の手続きを行い、平成29年5月から業務委託を開始した。その結果、委託業務経費について、年額で22.2%（26百万円）削 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 守・運用管理の委託業務について、経費の削減を図る。<br><br>② 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。 | <評価の視点><br>・管理系のシステムについて、平成26年度までに統合を行ったか。 | 減した。<br><br>・管理系システムの統合に係る取組<br>- （H25）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の統合に係る調達仕様書を決定し、一般競争入札によりシステム設計開発業者を選定した。また、統合を適切かつ円滑に実施していくため、工程管理支援事業者を選定した。<br>- （H26）新システムを構築し、統合を行うとともに、統合した新管理系システムが円滑に運用できるよう、担当者向けにシステム操作研修を実施した。<br>- （H27～）新管理系システムについて、安定稼働を図るため、システム保守・運用を外部委託し、委託業者からの運用日報や会議等を通し、障害発生状況及びこれに対する改善策の提案を受け、都度対策を講じた。また、問い合わせ窓口を設置することにより円滑な運用に努めた。 | | | |
| 7 事業の費用対効果<br>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。 | 3 事業の費用対効果<br>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。 | | <評価の視点><br>・業務改善の取組を適切に講じたか。<br><br><評価の視点><br>・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、見直しを図ったか。 | **3 事業の費用対効果**<br>・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、それらを踏まえて年度計画を作成した。<br><br>・(H25～28) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務において、助成金を予算の範囲内で有効活用するため、障害者のための施設・設備の整備等に対する助成金について、企画競争型認定を実施した。<br>また、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の管理を行い、担当部内で情報を共有した。 | | | |
| 8 講習及び啓発事業の事業規模についての配慮<br><br>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 | 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<br><br>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、その事業規模について配慮する。 | <評価の視点><br>・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たか。 | **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**<br><br>・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実施した。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | すること。 | | | | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |

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

| ２．主要な経年データ | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値<br>（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）<br>当該年度までの累積値等、必要な情報 |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| ３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | |
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価） | （期間実績評価） | |
| | | | | | 評定　B | 評定　B | |
| 第４　財務内容の改善に関する事項<br><br>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。<br><br>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。<br><br>２　運営費交付金を充当して行う事業については、「第２ 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。 | 第３　予算、収支計画及び資金計画<br><br>１　予算 別紙－１のとおり<br><br>２　収支計画 別紙－２のとおり<br><br>３　資金計画 別紙－３のとおり | <評価の視点><br>・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たか。<br><br><評価の視点><br>・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たか。 | **第３　予算、収支計画及び資金計画**<br><br>・中期目標に基づく各年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。<br>・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。<br>（～H27）一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用した。<br>（H28）業務経費のうち直接経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、その他の経費は期間進行基準を採用した。<br>（H29）- 業務部門の経費（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。<br>- 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。 | <自己評価><br>評定：B<br>・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年度までにおいては、243件の処分を行った。<br>・雇用促進住宅については、主に地方公共団体への入居者付き譲渡に取り組んできた後に、平成28年度から本格的に入居者付き民間売却に着手した。民間売却にあたっては、売却環境が整った物件を東西２ブロックに区分けし、一般競争入札による効果的な売却に努めた結果、平成28年度においては、西ブロックを売却した。<br><br>これらを踏まえ、評定をBとした。 | <評定に至った理由><br>職員宿舎について、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）及び第３期中期計画の別紙４「処分予定資産一覧」に基づき、平成28年度までに98件の処分を行ったことは評価できる。<br>雇用促進住宅について、売却環境が整った物件を東西２ブロックに区分けし、一般競争入札による効果的な売却に努めた結果、平成28年度において西ブロックを売却したことは評価できる。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をBとした。 | <評定に至った理由><br>職員宿舎について、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）及び第３期中期計画の別紙４「処分予定資産一覧」に基づき、平成29年度までに243件の処分を行ったことは評価できる。<br>雇用促進住宅について、売却環境が整った物件を東西２ブロックに区分けし、一般競争入札による効果的な売却に努めた結果、平成28年度において西ブロックを、29年度においては東ブロックを売却したことは評価できる。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したと評価できることから、評定をBとした。 |

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>＜評価の視点＞<br>・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たか。</td>
<td>○予算措置<br>各年度とも、高年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。<br>（単位：百万円）
<table>
<tr><th></th><th>平成<br>25 年度</th><th>平成<br>26 年度</th><th>平成<br>27 年度</th><th>平成<br>28 年度</th><th>平成<br>29 年度</th></tr>
<tr><td>運営費交付金<br>予算額<br>（うち、既定分）</td><td>68,279<br>(64,997)</td><td>72,280<br>(64,021)</td><td>68,852<br>(63,657)</td><td>68,042<br>(63,226<br>)</td><td>68,207<br>(63,213<br>)</td></tr>
</table>
</td>
<td>＜課題と対応＞<br>・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。<br>・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。</td>
<td>＜今後の課題＞<br>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。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。</td>
<td>＜今後の課題＞<br>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。<br><br>＜その他事項＞<br>なし。</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>＜評価の視点＞<br>・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合、又は、全額収益化し、損益が発生した場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっていたか。</td>
<td>○（H25～H27） 収益化されなかった運営費交付金債務の分析<br>運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施するとともに、運営費交付金債務については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施、職員宿舎借上げ経費の低減及び訓練機器借料の見直し等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。<br>○（H28,H29）運営費交付金を全額収益化し発生した利益の分析<br>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。<br>（単位：百万円）
<table>
<tr><th></th><th>平成<br>25 年度</th><th>平成<br>26 年度</th><th>平成<br>27 年度</th><th>平成<br>28 年度</th><th>平成<br>29 年度</th></tr>
<tr><td>運営費交付金債務（※運営費交付金未使用残高）</td><td>6,673</td><td>6,746</td><td>7,256</td><td>7,206</td><td>6,939</td></tr>
</table>
※平成 27 年度までは、各年度における運営費交付金債務を、平成 28 年度からは、運営費交付金未使用残高を示すものである。</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>＜評価の視点＞<br>・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因を明らかにしたか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析を行ったか。当該要因は法人の業務運営に問題等</td>
<td>○当期総利益（又は当期総損失）の発生要因及び分析<br>宿舎等勘定<br>・（H25～H28）主に雇用促進住宅の入居者付きでの売却を進めたことにより、入居者の退去を促進する取組に要する費用が発生しなかったこと等から利益が発生した。<br>・（H29）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、損失が発生した。<br>なお、宿舎等勘定の利益剰余金 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 億円及び各年度に発生した当期総利益又は当期総損失の合計額であるが、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。<br>高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | があることによるものだったか。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を検討したか。<br><br><評価の視点><br>・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かったか。<br><br><評価の視点><br>・貸付金、未収金等の債権について、回収計画を策定したか。回収計画を策定していない場合、その理由の妥当性についての検証を行ったか。<br><br><評価の視点><br>・回収計画の実施状況について、ⅰ）貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ⅱ）計画と実績に差がある場合の要 | ・(H28～) 主に運営費交付金の収益化基準の変更に伴い、当該年度に交付された運営費交付金を全額収益化したことにより利益が発生した。<br>・(H29) 前年度からの運営費交付金の収益化基準の変更に伴う要因に加え、中期目標期間最後の事業年度の期末処理として同年度の運営費交付金債務残高を全額収益化したことにより利益が発生した。<br>なお、当該利益剰余金 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。<br><br>（単位：百万円）<br><br>※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。<br>※平成 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。<br><br>・貸付業務は行っていない。<br>・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、管理並びに債務者に対する請求に努めた。 | | | |

| | 平成 25 年度 | 平成 26 年度 | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 当期総利益 | 4,410 | 3,339 | 1,479 | 9,409<br>(7,206<br>) | 25,011<br>(6,939) |

<table>
<tr>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>・　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。</td>
<td>因分析を行ったか。<br><br><評価の視点><br>・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を行ったか。<br><br><評価の視点><br>・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、厳格に行ったか。</td>
<td>・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、中期計画予算を策定した。</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>・　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。</td>
<td><評価の視点><br>・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行ったか。</td>
<td>・障害者雇用納付金に係る積立金については、独立行政法人通則法第 47 条に基づき、大口定期預金による運用を実施した。<br>
<table>
<tr><td colspan="2"></td><td>平成<br>25 年度</td><td>平成<br>26 年度</td><td>平成<br>27 年度</td><td>平成<br>28 年度</td><td>平成<br>29 年度</td></tr>
<tr><td rowspan="3">金銭信託</td><td>運用額</td><td>20 億円</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td></tr>
<tr><td>運用益</td><td>約 0.2 億円</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td></tr>
<tr><td>利回り</td><td>1.22%</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td></tr>
<tr><td rowspan="3">定期預金</td><td>運用額</td><td>－</td><td>50　億円</td><td>75　億円</td><td>－</td><td>－</td></tr>
<tr><td>運用益</td><td>約　0.04 億円</td><td>約　0.03 億円</td><td>約　0.07 億円</td><td>約　0.04 億円</td><td>－</td></tr>
<tr><td>利率</td><td>0.07%<br>0.08%<br>0.08%</td><td>0.07%<br>0.07%<br>0.07%<br>0.10%</td><td>0.100%<br>0.060%<br>0.060%<br>0.102%<br>0.100%<br>0.093%<br>0.010%</td><td>0.102%<br>0.100%<br>0.010%</td><td>－</td></tr>
</table>
※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。<br>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。</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>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。<br>(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</td>
<td>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。<br>(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</td>
<td><評価の視点><br>・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。</td>
<td>4　雇用促進住宅業務<br>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。<br>（1）雇用促進住宅の譲渡等については、1 住宅を更地化し土地を地方公共団体へ返還、62 住宅を地方公共団体に譲渡、1,219 住宅を民間事業者に売却、30 住宅を空家化及び 17 住宅の建物を取壊し更地とした。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。<br><br>・(H25) 都道府県に対し、住宅の取得に関する意向調査を実施し、取得の意向が示されなかった廃止決定住宅について、民間事業者への売却手続を進めるため、入居者に対し民間売却に係る意向調査（アンケート）を行った。<br>・(H26) 市町村に対し都道府県が取得の意向を示さなかった住宅について、取得の最終意向の確認を行い、取得以降が示された住宅について譲渡を進めた。</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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行いつつ、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をしつつ、その適切な実施に留意すること。 | 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行い、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。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をしつつ、その適切な実施に留意する。 | <評価の視点><br>・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。 | ・(H26～H27) 平成25年度に実施した入居者のアンケートの結果、民間売却の可否について一定の同意を得た住宅について所在地ごとに売却に係る媒介業務を不動産業者に委託し、広く買取希望者の募集を行った。また、売却の可能性が高い住宅と困難度が高い住宅を組み合わせる、セット販売にも取り組んだ。<br>・(H27) 法令等により民間売却できない住宅等を除くすべての住宅について、民間売却に取り組むこととし、民間売却に当たっての収益化や公平性・公正性を保ちつつ効果・効率的な売却をするため第三者委員会等を設置し、売却方法等を検討した。<br>・(H28) 地方公共団体が取得の意向を示さなかった住宅については、前年度の第三者委員会等での検討結果に基づき、東ブロックと西ブロックに２分割し、入居者付きでそれぞれ一括売却する一般競争入札を行った結果、西ブロックの566住宅が譲渡された。なお、東ブロックについては、再度、一括売却に取り組むこととし、改めて第三者委員会等により売却方法等を検討し、再公告を行った。<br>・(H29) 前年度に再公告をしていた東ブロックについて、一般競争入札を行った結果、473住宅が譲渡された。<br><br>（２）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。<br>［参考］入居決定戸数：8,262戸（累計）<br>また、その他個別の対応として、地方公共団体の要請に基づき、次の取組を行った。<br>ⅰ釜石市…（H25～H28）被災者の一時入居先として全棟空戸住宅を市に貸与。<br>（H25～H27）復興関連事業（水産加工業、介護・医療、小売業等）に従事するため、同市に転居した者に貸与。<br>ⅱ南相馬市…(H26～H28) 原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与。<br>ⅲいわき市…(H25～H27) 震災により住居の建て替えを要する者に対し、一定期間貸与。<br>・(H26) ８月豪雨非常災害（広島市及び丹波市）及び長野県北部地震による被災者に対する支援として住宅を活用した。<br>・(H27) ９月関東・東北豪雨の被災者に対する支援として住宅を活用した。<br>・(H28) 熊本地震の被災者に対する支援として住宅を活用した。 | | | |
| | (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。 | (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。 | <評価の視点><br>・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。 | （３）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。<br>・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、管理並びに債務者に対する請求に努めた。(再掲) | | | |
| | (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。 | (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。 | <評価の視点><br>・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。 | （４）譲渡が完了した雇用促進住宅の譲渡収入について、事業年度毎に国庫納付した。<br>【国庫納付額】<br>平成25年度　805,134,836円<br>平成26年度　3,807,110,203円<br>平成27年度　6,859,536,357円<br>平成28年度　1,833,694,638円<br>平成29年度　57,800,303,898円 | | | |
| | | 第４　短期借入金の限度 | | **第４ 短期借入金の限度額** | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 額<br><br>1　限度額　17,000 百万円<br>2　想定される理由<br>・　運営費交付金の受入れの遅延による資金不足<br>・　予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等<br><br>第５　財産の処分等に関する計画<br><br>1　不要財産等の処分に関する計画<br>　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。<br>　なお、以下の①から③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こととする。<br>①　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。<br>②　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。<br>　なお、別紙４「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎については、速やかに売却等の手 | <評価の視点><br>・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。 | ・短期借入れは発生しなかった。<br><br>**第５ 財産の処分等に関する計画**<br><br>**１ 不要財産等の処分に関する計画**<br><br>① 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、全ての引渡しを完了し、売却代金の国庫納付を行った。<br><br>② 「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、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、職員宿舎について、用途廃止等の措置を講じた。<br>　同計画等に記載された職員宿舎については、入札により処分を行った。<br>　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、用途廃止の措置を講じるとともに、入札により処分を行った。<br>　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、平成 25 年度から平成 29 年度までに 243 件の国庫納付を行った。<br>【用途廃止件数、処分件数】<br>　平成 25 年度　用途廃止 68 件、処分 15 件<br>　平成 26 年度　用途廃止 95 件、処分 42 件<br>　平成 27 年度　用途廃止 65 件、処分 12 件<br>　平成 28 年度　用途廃止 37 件、処分 29 件<br>　平成 29 年度　用途廃止 36 件、処分 145 件 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 続を行い国庫納付する。<br>③　「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。<br>　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。<br><br>2　重要な財産の処分等に関する計画<br>なし<br><br>第6　剰余金の使途<br><br>・　事業主に対する相談・援助業務の充実<br>・　職業リハビリテーション業務の充実<br>・　障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実<br>・　職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実<br>・　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 | | ③「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、職業能力開発施設の敷地について、売却に向けた手続を行った。<br>　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、平成25年度から平成29年度までに8件の国庫納付を行った。<br>【処分件数】<br>平成25年度　3件<br>平成26年度　3件<br>平成27年度　1件<br>平成28年度　0件<br>平成29年度　1件<br><br>④　会計検査院から有効に利用されていないとして指摘を受けた高度訓練センターの土地については、平成27年8月18日に入札を行い、同9月17 日に売買契約を締結、平成28年9月15日に処分を行った。<br>　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。<br><br>**2　重要な財産の処分等に関する計画**<br><br>なし<br><br>**第6　剰余金の使途**<br><br>・各年度剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。 | | | |

## ４．その他参考情報

（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余を積立金に振り替える前の金額を記載している。

様式１－２－４－２　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及び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 | － | 関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー | － |

２．主要な経年データ

| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値等） | 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%<br>（33,119） | ▲3.6%<br>（32,255） | ▲4.3%<br>（32,006） | ▲5.3%<br>（31,686） | ▲5.0%<br>（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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

| 中期目標 | 中期計画 | 主な評価指標等 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務実績 | 自己評価 | （見込評価）<br>評定　B | （期間実績評価）<br>評定　B |
| | 第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項<br><br>１　人事に関する計画<br><br>(1) 方針<br>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。 | ＜評価の視点＞<br>・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たか。<br>・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図ったか。 | **第７ その他主務省令で定める業務運営に関する事項**<br><br>**１ 人事に関する計画**<br><br>**（１） 方針**<br>・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。<br>- 各年度の採用に当たっては、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。<br>- （H26～）障害者職業カウンセラー職については、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。平成 27 年度から、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、問合せの受付け等、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。<br>- 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、応募に際して当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を解説するとともに、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した。平成 28 年度から、職種ごとに分かれて個別に相談を行う機会を設けた。<br>- （H26～）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 | ＜自己評価＞<br>評定：B<br>・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。<br>・人材の確保については、職員の募集に当たり、障害者職業カウンセラー職と事務職の併願を可能としたほか、就職情報サイトの活用、地域の大学等に対する広報活動等、積極的な取組を行った。<br><br>これらを踏まえ、評定をBとした。<br><br>＜課題と対応＞<br>・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 | ＜評定に至った理由＞<br><br>人件費について、平成 24 年度予算に比して 5%以上の額を節減する目標を達成したことは評価できる。<br>また、必要な人材の確保のため、障害者職業カウンセラー職と事務職の併願を可能としたほか、就職情報サイトの活用、地域の大学等に対する広報活動等、積極的な取組を行ったことは評価できる。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をBとした。 | ＜評定に至った理由＞<br><br>人件費について、平成 24 年度予算に比して 5%以上の額を節減する目標を達成したことは評価できる。<br>また、必要な人材の確保のため、障害者職業カウンセラー職と事務職の併願を可能としたほか、就職情報サイトの活用、地域の大学等に対する広報活動等、積極的な取組を行ったことは評価できる。<br><br>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成したと評価できることから、評定をBとした。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 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。<br>- 職員の募集に当たっては、職業能力開発職については、各施設の職員による地域の大学等に対する広報活動を実施した。平成 28 年度からは、障害者職業カウンセラー職及び事務職についても、同様の広報活動を実施した。<br>- 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。<br>・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。<br>・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。<br>・(H25) 第 34 回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の単独開催（平成 25 年 11 月に千葉県で開催）に際し、同大会の円滑な運営及び利用者のニーズに的確に応えるため、担当部署の人員体制を強化した。<br>・(H26) 企業に対する精神障害者の雇用推進支援・雇用継続支援モデル事業の実施に際し、必要な支援モデルを構築するため、大都市圏の３地域センター（東京、愛知、大阪）に人員を配置した。<br>・(H27) 地方組織一元化に伴う組織体制の変更に対応し、円滑な支部運営に資するため、適切な人員の配置を行った。<br>・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。<br>・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。<br><br>・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。<br>- 本部各課、各施設単位において行動規範を徹底し、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）<br>- 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）<br>- 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）<br>- 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）<br>- 年度ごとにテーマを定め、新たな課題やニーズへの対応及び支援スキルの向上を目的とした課題別研修（障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職のうち、定められた研修を終えた者を対象）<br>- 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・地域センターにおいて、個々の職員の経験や担当業務状況に応じた計画的なＯＪＴ<br>- 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、ジョブコーチ及び支援アシスタント対象）<br>- 精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修（実務経験２年以上のジョブコーチ対象）<br>- （H29）職業準備支援及びリワーク支援の横断的実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）<br>- 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）<br>- 指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力を向上 | 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。 | ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞<br>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。 | ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞<br>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。 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | するための階層別研修（職業能力開発職対象）<br>- 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）<br>- 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（新規採用職員等対象）<br>- （～H27）技能・技術力及び指導力の向上を図るための計画的な訓練ＯＪＴ（職業能力開発職対象）<br>- 「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」<br>職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とする研修を、広域センターと連携し実施（職業能力開発職対象）<br>-「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づく職員研修（新規採用職員及び新任管理職対象）<br>・各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等の他、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえ、研修実施計画を策定した。 | | | |
| | | | ＜評価の視点＞<br>・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たか。 | ・人件費削減の一方で職員のモラールの維持向上を図り利用者本位のサービスを提供するため、以下のような取組を行った。<br>- 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。<br>- 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。<br>- 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。<br>- 業務の効率的・効果的実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。<br><br>・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。<br>【新規受入数】<br>平成 25 年度　８人<br>平成 26 年度　６人<br>平成 27 年度　５人<br>平成 28 年度　７人<br>平成 29 年度　１人<br>（平成 30 年３月末現在の受入数　19 人） | | | |
| | | (2) 人員に関する指標<br><br>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。 | ＜評価の視点＞<br>・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 | **（２）人員に関する指標**<br><br>・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。（達成度 100%）<br>・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。<br>・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。<br>【国に準じた給与制度の概要】<br>- 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<br>- 諸手当について、職業訓練指導員手当を廃止する等、国と同様の制度を適用<br>- 55 歳を超える職員について昇給停止<br>【給与水準の状況】<br>- 指数の状況<br>平成 25 年度 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 減の取組を踏まえ、厳しく見直したか。<br><br><評価の視点><br>・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公表したか。<br><br><定量的指標><br>・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こと。<br>【数値目標】 | 対国家公務員 101.3<br>参考<br>地域勘案 106.2<br>学歴勘案 98.0<br>地域・学歴勘案 104.7<br><br>平成26年度<br>対国家公務員 102.2<br>参考<br>地域勘案 107.5<br>学歴勘案 98.6<br>地域・学歴勘案 105.8<br><br>平成27年度<br>対国家公務員 103.4<br>参考<br>地域勘案 108.1<br>学歴勘案 100.0<br>地域・学歴勘案 106.4<br><br>平成28年度<br>対国家公務員 103.9<br>参考<br>地域勘案 108.9<br>学歴勘案 100.3<br>地域・学歴勘案 107.4<br><br>平成29年度<br>対国家公務員 103.6<br>参考<br>地域勘案 109.0<br>学歴勘案 100.3<br>地域・学歴勘案 107.6<br><br>- 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由<br>ⅰ当機構の事務職員のうち大卒以上の者の割合は、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の割合を大幅に上回っていることによる。なお、学歴勘案による対国家公務員指数は国家公務員と同水準である。<br>（参考）<br>機構の事務職員のうち大卒以上の者の割合<br>平成25年度 91.8%<br>平成26年度 93.4%<br>平成27年度 94.1%<br>平成28年度 94.6%<br>平成29年度 95.1%<br><br>国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の割合（参考：平成25年～平成29年「国家公務員給与等実態調査の結果」第２表より算出）<br>平成25年度 54.1%<br>平成26年度 53.6%<br>平成27年度 54.7%<br>平成28年度 55.8%<br>平成29年度 56.8%<br><br>ⅱ「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）等に基づき職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いこ | | | |
| | | 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。<br><br>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。<br>（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。 | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | とから、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者の割合が、国家公務員の割合よりも大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者の割合が国家公務員の割合よりも上回っていることによる。<br>(参考)<br>機構職員のうち住居手当受給者の割合<br>平成 25 年度 49.0%<br>平成 26 年度 56.6%<br>平成 27 年度 61.2%<br>平成 28 年度 62.8%<br>平成 29 年度 62.9%<br><br>国家公務員のうち住居手当受給者の割合<br>平成 25 年度 16.8%<br>平成 26 年度 18%<br>平成 27 年度 19.9%<br>平成 28 年度 21.5%<br>平成 29 年度 22.6%<br><br>機構職員のうち単身赴任手当受給者の割合<br>平成 25 年度 13.6%<br>平成 26 年度 15.3%<br>平成 27 年度 14.3%<br>平成 28 年度 13.5%<br>平成 29 年度 12.1%<br><br>国家公務員のうち単身赴任手当受給者の割合<br>平成 25 年度 8.3%<br>平成 26 年度 8.7%<br>平成 27 年度 8.7%<br>平成 28 年度 8.7%<br>平成 29 年度 8.5%<br><br>iii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（平成 25～26 年：18%、平成 27 年：18.5%、平成 28～29 年：20%））に置かれているのに対し、当機構の本部事務所は３級地（千葉市（平成 25～26 年：10%、平成 27 年：13%、平成 28～29 年：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。<br><br>- 給与水準の適切性の検証<br>当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るため俸給、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。<br><br>学歴勘案<br>平成 25 年度<br>98.0 ポイント<br>平成 26 年度<br>98.6 ポイント<br>平成 27 年度<br>100.0 ポイント<br>平成 28 年度 | | | |

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>
2　施設・設備に関する計画<br><br>
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。<br><br>
（参考）
<table>
<tr><th>施設・設備の内容</th><th>予算額（百万円）</th><th>財源</th></tr>
<tr><td>（地域障害者職業センター）<br>設備更新等</td><td>148</td><td rowspan="3">施設整備費補助金</td></tr>
<tr><td>（職業能力開発促進センター）<br>実習場建替等</td><td>7,458</td></tr>
<tr><td>（職業能力開発大学校）<br>設備更新等</td><td>1,805</td></tr>
</table>
（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。<br><br>
3　積立金の処分に関する事項
</td>
<td>
＜評価の視点＞<br>
・施設の老朽化等を勘案し計画的に修繕等を行ったか。
</td>
<td>
100.3 ポイント<br>
平成 29 年度<br>
100.3 ポイント<br><br>
・(H25)「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（平成 24 年法律第 2 号）に基づく国の措置に準じて、俸給月額等を以下のとおり減額した。<br>
・俸給月額 ７級以上 ▲9.77%、３級～６級 ▲7.77%、１級～２級 ▲4.77%（行政職俸給表（一）に相当する職員）<br>
・(H25) 職務手当 一律▲10%、期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77% 等<br>
・「国家公務員の退職手当の支給水準の引下げ等について」（平成 24 年 8 月 7 日閣議決定）に基づき、退職手当計算式に以下の調整率を乗じるよう見直しを行った。<br>
- 平成 25 年 9 月 30 日まで 98/100<br>
- 平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 年 6 月 30 日まで 92/100<br>
- 平成 26 年 7 月 1 日以降 87/100<br><br>
・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。<br><br>
**2 施設・設備に関する計画**<br><br>
・障害者の就労に関する援助業務及び求職者等への職業訓練の効率的な遂行を図るため、計画的な修繕を行った。<br><br>
**3 積立金の処分に関する事項**
</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 第５　その他業務運営に関する重要事項<br><br>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。<br><br>１　ニーズの適確な把握等<br><br>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、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。<br><br>2　利便性の向上<br><br>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。<br>高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者 | 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。 | ＜評価の視点＞<br>・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。 | ・(H25,26) 主に、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居の受入れに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることにより、当期純利益が生じたため、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）は取り崩していない。<br>・(H27) 主に、雇用促進住宅の入居者付きでの売却を進めたことにより、入居者の退去を促進する取組に要する費用が発生しなかったこと等から、当期純利益が生じたため、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）は取り崩していない。<br>・(H28) 主に、雇用促進住宅の管理運営経費の削減等により、当期純利益が生じたため、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）は取り崩していない。<br>・(H29) 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から取り崩すこととしたため、第３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）は取り崩していない。 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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、高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報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。<br>　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。<br><br>3　業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等<br><br>　適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。<br>　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。<br><br>4　内部統制の充実・強化<br><br>　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。<br><br>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。<br><br>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。 | | | | | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 特になし。 |