

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構  
平成 30 年度業務実績評価書

様式 1 - 1 - 1 中期目標管理法 年度評価 評価の概要様式

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	
評価対象事業年度	年度評価	平成30年度(第4期)
	中期目標期間	平成30～令和4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 松永 久
評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者	政策評価官 溝口 進
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
<p>令和元年7月10日に法人の理事長・監事及び外部有識者からの意見聴取を実施した。</p>

4. その他評価に関する重要事項
<p>なし。</p>

様式 1 - 1 - 2 中期目標管理法 年度評価 総合評価様式

1. 全体の評価					
評価 (S、A、B、C、D)	B：全体としておおむね中期計画における所期の目標を達成していると認められる。	(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況			
		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
		B			
評価に至った理由	項目別評価は、Sが1項目、Aが4項目、Bが12項目である。 全体の評価を引き下げる事象もなかったため、厚生労働省独立行政法人評価実施要領に基づき全体の評価をBとした。				

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	<p>定量的指標により目標が設定されているものについては、すべて目標を達成するとともに、以下の点は高く評価できる。</p> <p>65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案数やこれを受けた取組実績が所定の目標を大きく上回ったことに加え、「65歳超雇用推進マニュアル」等のツールの活用による相談・援助の充実のほか、プランナー等への研修カリキュラムに制度改善提案等に係る実践的な内容を盛り込むなど、自主的な取組による創意工夫を行ったこと</p> <p>精神障害者や発達障害者等他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対して積極的に支援を実施し、高い実績をあげていること</p> <p>離職者訓練及び学卒者訓練並びに在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たほか、第4次産業革命の進展に対応した新たな訓練コースの開発等に取り組んだこと</p> <p>障害者職業能力開発業務において特別支援障害者の重点的な受入れや障害特性に配慮した職業訓練に取り組み、高い実績をあげていること</p> <p>定量的指標が設定されていないものについても、効果的・効率的な業務運営を図ったと評価しており、全体として順調な組織運営が行われていると評価する。</p>
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	特に全体の評価に影響を与える事象はなかった。

3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	<p>65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案について、今後は、制度改善提案に係る課題の分析とノウハウの蓄積を図りつつ、引き続き高い成果が得られるよう、制度改善提案の質の向上に努める必要がある。</p> <p>障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎へ精神障害者が追加されたことを踏まえ、精神・発達・高次脳機能障害者のうち、特に支援困難性の高い者に対する専門的支援及び事業主に対する支援の一層の充実・強化を図るとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備への助言・援助をさらに進める必要がある。</p> <p>離職者訓練等においては、ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースのより一層の設定及び受講者確保が必要である。また、生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練について、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・整備することが求められる。</p>
その他改善事項	なし。
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	なし。

4. その他事項	
監事等からの意見	なし。
その他特記事項	なし。

様式1-1-3 中期目標管理法人 年度評価 項目別評価総括表様式

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書	備考
	平成 30 年度	令和 元年 度	令和 2年 度	令和 3年 度	令和 4年 度		
<b>第1 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</b>							
1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	A						
（1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	B					1-1-1	
（2）高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	S 重					1-1-2	
2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	A						
（1）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	A 重					1-2-1	
（2）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	B 重					1-2-2	
（3）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	A 重					1-2-3	
3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項	B						
（1）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	B					1-3-1	
（2）障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	B					1-3-2	
（3）障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	B					1-3-3	
4 職業能力開発業務に関する事項	A						
（1）離職者を対象とする職業訓練の実施	A 重					1-4-1	
（2）高度技能者養成のための職業訓練の実施	B 重					1-4-2	
（3）在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	A 重					1-4-3	
（4）職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	B					1-4-4	
5 障害者職業能力開発業務に関する事項	B 重					1-5	
6 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	B					1-6	

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書	備考
	平成 30 年度	令和 元年 度	令和 2年 度	令和 3年 度	令和 4年 度		
<b>第2 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</b>							
効果的な業務実施体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費削減、人事に関する計画、給与水準の適正化、契約の適正化、インフラ長寿命化計画（個別施設計画）の策定、事業の費用対効果	B					2-1	
<b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b>							
<b>第4 短期借入金の限度額</b>							
<b>第5 財産の処分等に関する計画</b>							
<b>第6 剰余金の使途</b>							
予算、収支計画及び資金計画、障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用、雇用促進住宅の廃止、短期借入金の限度額、財産の処分等に関する計画、保有資産の見直し、剰余金の使途	B					3-1	
<b>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</b>							
関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上、業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、内部統制の充実・強化、情報セキュリティの強化、職員の適正な労働条件の確保、既往の閣議決定等、施設・設備に関する計画、積立金の処分に関する事項	B					4-1	

- 1 重要度を「高」と設定している項目については、各評語の横に「高」を付す。
- 2 難易度(困難度)を「高」と設定している項目については、各評語に下線を引く。
- 3 重点化の対象とした項目については、各評語の横に「重」を付す。
- 4 「項目別調書 No.」欄には、平成 30 年度の項目別評定調書の項目別調書 No.を記載。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 1 - 1	高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 - 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給		
業務に関連する政策・施策	- 3 - 1 高年齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第1号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報							主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
達成目標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
給付金の説明会実施回数（計画値）	毎年度 650 回以上	-	650 回以上					予算額（千円）	8,653,423				
給付金の説明会実施回数（実績値）	-	720 回	804 回					決算額（千円）	6,243,795				
達成度	-	-	123.7%					経常費用（千円）	6,257,677				
給付金の申請 1 件あたりの平均処理期間（計画値）	90 日以内	-	90 日以内					経常利益（千円）	516,651				
給付金の申請 1 件あたりの平均処理期間（実績値）	-	-	78.2 日					行政サービス実施コスト（千円）	6,257,128				
達成度	-	-	115.1%					従事人員数（人）	88				

注）高齢・障害者雇用支援勘定（高齢者雇用支援事業経理）における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3章 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 1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	第1 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 1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	第1 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 1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給		1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	<評価と根拠> 評価：B ・「給付金の説明会実施回数」の達成度が123.7%、「給付金の申請1件あたりの平均処理期間」の達成度が115.1%であ	<評価に至った理由> 自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。  <指摘事項、業務運営上の課題及び	

<p>高年齢者等の雇用の安定等を図る観点から、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ等についての事業者等の自発的な動きが広がるよう、給付金による支援を実施すること。</p> <p>給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 給付金の効果的活用を図るため、給付金制度及び申請手続の説明会を実施するなど、事業者等に対する積極的な周知・広報を図ること。</p>	<p>65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ等についての事業者等の自発的な動きを広げるため、給付金による支援を適正かつ効果的に実施する。</p> <p>給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 事業者にとって分かりやすい各種給付金のリーフレットや支給申請の手引等を作成し、機構の都道府県支部（以下「都道府県支部」という。）及び職業安定機関等において事業者等に配布する。</p> <p>事業者等の利便性を図るため、各給付金のリーフレットや支給申請の手引き、申請窓口の所在地等をホームページで公表するとともに、ホームページから申請様式をダウンロードできるようにする。</p> <p>給付金の効果的活用を促進するため、給付金の説明会を実施するとともに、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業者等に対する積極的な周知・広報を行う。</p>	<p>高年齢者等の雇用の安定等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が実施する給付金支給業務については、その政策目的ののっとり、適正かつ効果的な運営を図る。</p> <p>給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 ア 事業者等が給付金の内容を容易に理解できるよう、リーフレットや支給申請の手引き及び支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表等の説明について、ホームページに公開し、申請様式をホームページからダウンロードできるようにする。</p> <p>支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>イ 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会議を設け、相互の情報交換を密にすることにより、給付金制度の趣旨、目的等に係る周知業務を積極的に行う。</p> <p>また、職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業者等に積極的な周知・広報を行うほか、給付金等の内容を分かりやすく紹介する事業者説明会の開催や給付金関係記事の掲載依頼等を行う。</p> <p>ウ 給付金の対象となる措置をはじめとする支給要件、添付書類等を記載した分かりやすいリーフレット、支給申請の手引きを作成し、機構の都道府県支部（以下「都道府県支部」という。）職業安定機関等において事業者等に配布する。給付金を効果的に活用できるよう都道府県支部において事業者等に対し丁寧な説明を行う。</p> <p>エ 本部は、都道府県支部が行う周知活動等の状況を把握しつつ、これまで収集した取組好事例を参考にしながら、給付金の効果的な活用の促進を図る。</p> <p>オ 給付金制度をより多くの事業者等に周知するため、新聞広告、事業者団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・わかりやすいパンフレット、支給申請の手引き等を作成して事業者等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・広報を行っているか。</p> <p>【指標】 ・事業者等に対する給付金の説明会について、650回以上実施すること。</p>	<p>給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>ア ホームページを活用した周知 ・4月1日に給付金の制度改正に伴う更新を即日実施し、リーフレット、改訂申請様式の掲載を行った。 ・利用者の使用性を高めるため、給付金を紹介するホームページのレイアウトを改訂し、給付金の内容や申請書類等の情報をわかりやすく掲載した。</p> <p>イ 職業安定機関等との連携による周知 事業者説明会の開催のほか、主に以下の取組を行った。 ・厚生労働省と連携し、高年齢者雇用状況報告調査票送付時に制度概要及び活用事例を掲載した給付金の案内を同封（16万社）。 ・都道府県職業安定機関等との情報交換 422回（前年度実績376回）。 ・訪問による事業者団体等への周知・広報 817回（前年度実績857回） ・広報誌等への掲載 216回（前年度実績160回）</p> <p>ウ 事業者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 主に以下の取組を行った。 ・支給額、申請手続の流れ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として作成し、事業者に配布。 ・申請までの流れ図や記載例を盛り込んだ、申請する事業者が分かりやすい「支給申請の手引き」をコースごとに作成。 ・令和元年度からの新コースについて、事業者がより給付金活用のイメージを持てるよう、「支給申請の手引き」に活用事例を掲載。 ・周知用パワーポイント資料をコースごとに作成・配付し、都道府県支部が事業者説明会等で活用。</p> <p>エ 取組好事例を活用した給付金の広報活動の促進 ・アンケート結果から把握した「給付金を知ったきっかけ」について、有効な周知方法として支部に示し、効果的な周知の促進を図った。</p> <p>オ 新聞広告等による周知 ・高年齢者雇用支援月間における地域ワークショップの新聞広告と合わせて給付金の広告を行った（北海道新聞ほか43紙）ほか、雑誌、事業者団体の広報誌、インターネット、定期刊行誌、メール</p>	<p>り、いずれも所期の目標を達成したこと。</p> <p>・本部において作成した広告掲載用データを活用し、支部において管内事業者向け広報媒体への広告を行うなど、地域の実情に応じた周知広報に取組んだこと。</p> <p>・不正受給防止対策として基準を設けて支給対象事業者への現況調査の実施を推進した結果、不正受給件数は0件だったこと。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; ・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、事業者サービスの向上を図っていくことが必要である。</p> <p>改善方策&gt; 実績が低調なコースについては、周知・広報の取組を強化し、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、具体的な活用事例を用いながら広報を行うことが重要である。</p> <p>また、申請1件当たりの平均処理期間については、効率的な支給業務に引き続き努める必要がある。</p> <p>さらに、事業者からの事前の相談・問合せにおける質疑を分析・集約し、各施設への応答集の提供や「支給申請の手引き」への反映などによって、申請前に事業者への制度理解を促すとともに、担当職員に対する説明会等における点検・確認項目の周知徹底及び「審査・点検マニュアル」等の見直しを図ることにより、審査能力の向上に資する取組を繰り返し行い、引き続き統一的かつ適正な審査業務の確保に努める必要がある。</p> <p>&lt;その他&gt; 予算額と決算額に乖離があることについては、事業者からの申請が当初の見込みに及ばなかったことが主な要因であるが、給付金の支給要件等、制度設計に起</p>
--	---	--	---	---	---

<p>効率的な給付金支給業務の運営 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、法令の趣旨・目的に従い適正に実施するとともに、事務手続の合理化等を通じて効率的な運営を図ること。</p> <p>適正な支給業務の実施</p>	<p>効率的な給付金支給業務の運営 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処理の効率化を図る。</p> <p>給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</p> <p>適正な支給業務の実施</p>	<p>カ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助活動において事業所訪問を行う際に、効果的な給付金の周知を行う。 また、事業主団体との連携を図るため、本部は必要に応じて業界団体を訪問し、給付金の周知・広報に活用する。</p> <p>効率的な給付金支給業務の運営 給付金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な助成金の支給に努める。 ア 給付金の支給処理に係る進捗状況を管理するとともに、遅延が生じている場合は、必要に応じて審査業務の見直しを行い事務処理の効率化を図る。 また、都道府県支部に対し支給に係る処理期間を厳守するように指導する等、進捗管理の徹底を図る。 イ 迅速かつ適正な給付金の支給や支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、給付金の制度、申請書等の記入方法や申請から支給決定までの期間等について、十分に事前説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行う。 また、事業主の利便性の向上を図る観点から、リーフレットや申請様式及び添付書類の見直し等を検討する。 ウ 効率的な支給業務を実施するため、給付金業務担当者を対象とした会議、研修等を実施し、審査手順や審査に当たったの留意事項等について説明するとともに、提出書類の点検・確認方法や事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上等を図る。 エ 適正支給に配慮しつつ、事業主の利便性の向上を図る観点から、申請様式及び添付書類の見直し等を検討する。 オ 給付金を支給した事業主に対してアンケート調査を実施し、その調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続き等に活用する。</p> <p>適正な支給業務の実施</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な助成金の支給に努めているか。</p> <p>【指標】 ・創設1年目の給付金を除く申請1件当たりの平均処理期間を90日以内にすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行っているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・事業主に対してアンケート調査を実施し支給業務の改善等に活用しているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p>	<p>マガジン等により、事業主等に周知を図った。</p> <p>カ 65歳超雇用推進プランナー及び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等 ・事業所訪問時における周知・広報 27,835回（前年度実績28,330回） ・機構本部による全国社会保険労務士会連合会への訪問による周知・広報を行った。また、産業別高年齢者雇用推進事業終了団体を対象としたセミナーにおいて給付金制度等の説明を行い、傘下の事業主等へ周知を図った。</p> <p>効率的な給付金支給業務の運営 ・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。 ・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。 ・高年齢者無期雇用転換コースについては、申請件数が増加傾向にあるため、処理期間が延伸しないよう、審査における作業工程の一部を効率化するアプリケーションを開発した。 ・都道府県支部に対して、支給事務に関する留意点等を通知し、受理・点検業務の円滑化を図った。また、必要な支部に対しては訪問により処理方法についての指導を行った。 ・「審査・点検マニュアル」を活用し、審査・点検業務の効率化及び統一化を徹底した。 ・全国施設長会議及び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。 ・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。 ・給付金担当者全国会議等において、事業主アンケートの結果を踏まえ、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。 「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88.1%（前年度90.9%）</p> <p>適正な支給業務の実施</p>	<p>因する要因も考えられ、当該法人にのみ起因するものではないことから、主務大臣評価に直ちに影響するものではないと考えている。</p>
---	---	---	---	--	---



<p>高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>ア 一定の条件に該当する申請事業所に対して、申請内容と事業所の整備状況等に疑義がないか現地調査を実施する。疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を徹底する。</p> <p>また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。</p> <p>イ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講じる</p> <p>ウ 不正受給防止のため、給付金業務担当者会議等において、申請内容の実態確認に係る具体的な方法を指示するとともに、過去の不正受給の手口等に基づいて具体的に説明することにより、給付金業務担当者の能力の向上を図る。</p> <p>エ 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、支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>・申請事業所に対する調査等により、不正受給防止対策を徹底しているか。</p>	<p>・都道府県支部から各労働局に対し、雇用保険データの照会を依頼し、不正受給歴等の確認を実施した。</p> <p>・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。</p> <p>・不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請事業所や、無作為抽出による対象申請事業所に対して訪問調査を実施した。</p> <p>・現況調査においては、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。</p> <p>・平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。 受信件数 9件（前年度実績9件） うち不正受給の判明につながる情報 0件（前年度実績0件）</p> <p>・事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うこと、事業所名等を公表することをホームページ及び「支給申請の手引き」にも記載し、注意喚起を行った。</p> <p>・「審査点検チェックリスト」及び「審査・点検マニュアル」を活用し、都道府県支部での受理・点検時におけるチェックを的確に行い、不正受給防止を図った。</p> <p>・不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、障害者助成部と連携会議を開催した。</p> <p>・給付金業務担当者全国会議において、制度の改正点を踏まえた給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。</p> <p>・都道府県支部と都道府県職業安定機関と情報交換を行い、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。</p> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <p>・処理期間のさらなる短縮のため、「65歳超継続雇用促進コース」については、審査業務を3段階に分割し、審査内容や審査項目を細分化することでポイントを絞った審査ができるようにし、また、申請件数や審査の進捗状況に応じて審査段階ごとの人員を都度調整することで、処理スピードを上げるよう取り組んだ。「無期雇用転換コース」については申請件数が増加傾向にあるため、処理期間が延伸しないよう、審査における作業工程の一部を効率化するアプリケーションを開発した。</p> <p>・給付金担当者全国会議の開催に当たり、事業主や担当者からの質疑等を取りまとめ、対応等について会議資料及び説明に盛り込んだ。また、事業主からの質疑等を踏まえ、マニュアルや手引きの随時見直しを行った。さらに、制度改正の都度、チェックリストを見直し、担当者の点検・確認項目の徹底及び審査能力向上に努めた。</p> <p>・制度改正等を周知・広報するため、新たに、支部における管内事業主向け広報媒体への広告掲載により、地域の実情に応じた周知・広報に取り組んだ。また、申請手続を含む給付金制度紹介のためのパワーポイントデータを作成し、各支部にて実施する事業主説明会において活用の上、分かりやすい説明に努めた。さらに、申請時における点検・確認を徹底するため、新たに「高年齢者雇用環境整備支援コース」及び「高年齢者無期雇用転換コース」の申請者用チェックリストを作成・活用した。</p>	
--	---	---	---	---	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・説明会の実施について、また給付金申請の処理について着実に成果を上げたことは、評価できる。
- ・広報に当たっては、給付金を利用することによって雇用が促進されることだけに留まらず、高齢者を雇用することによる職場や経営上に生じたメリットを強調することで、更なる効果が望まれる。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

#### 高齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給件数

給付金の種類	支給件数
65歳超雇用推進助成金	3,314
65歳超継続雇用促進コース	2,972
高齢者雇用環境整備支援コース	89
高齢者無期雇用転換コース	253
高齢者雇用安定助成金	134
高齢者活用促進コース【経過措置】	9
高齢者無期雇用転換コース【経過措置】	125
合計	3,448

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 1 - 2	高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 - 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等		
業務に関連する政策・施策	- 3 - 1 高年齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高年齢・障害者・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	<p>【重要度：高】 労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためには、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、「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）に盛り込まれた「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく」ことに直接寄与する業務であり、極めて重要な業務であるため。</p> <p>【難易度：高】 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとって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）で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであり、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いため。</p>		関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報							主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数（計画値）	30,000件以上	-	6,000件以上					予算額（千円）	8,653,423				
事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数（実績値）	-	-	8,978件					決算額（千円）	6,243,795				
達成度	-	-	149.6%					経常費用（千円）	6,257,677				
制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合（計画値）	40%以上	-	40%以上					経常利益（千円）	516,651				
制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合（実績値）	-	-	65.4%					行政サービス実施コスト（千円）	6,257,128				
達成度	-	-	163.5%					従事人員数（人）	88				

注）高年齢・障害者雇用支援勘定（高年齢者雇用支援事業経理）における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	S
<p>第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項  (2) 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>高齢者等の安定した雇用の確保のため、事業主等に対する専門的・技術的な支援の重要性がより一層増していることから、事業主等に対して必要な支援を効果的に実施すること。</p> <p>また、生涯現役社会の実現に向け、高齢者雇用の促進に関しての社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報活動を実施すること。</p> <p>事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施</p> <p>ア 65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーによる高齢者等の雇用に係る専門的・技術的な相談・援助の実施</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる事業主等に対する高齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助に加え、65歳超雇用推進プランナーを新たに配置し、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案による提案型の相談・援助を行うこと。また、制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル等の機構が開発したツールの</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項  (2) 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>高齢者等の安定した雇用の確保のための事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施する。</p> <p>また、生涯現役社会の実現に向け、高齢者雇用の促進に関しての社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報活動を実施すること。</p> <p>事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施</p> <p>ア 65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助の実施</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる事業主等に対する高齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助に加え、65歳超雇用推進プランナーを新たに配置し、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案による提案型の相談・援助を行う。</p> <p>なお、制度改善提案等を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアルなど機構が開発した</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項  (2) 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>高齢者等の安定した雇用の確保のための事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施する。</p> <p>また、生涯現役社会の実現に向け、高齢者雇用の促進に関しての社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報活動を実施すること。</p> <p>事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施</p> <p>ア 65歳超雇用推進プランナーによる制度改善提案の実施</p> <p>65歳を超えて働ける制度の普及を強力に推進するため、新たに、65歳超雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）を配置し、事業主に対し、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案を行う。</p> <p>制度改善提案の実施に当たっては、継続雇用延長・定年引上げの手順等を示した「65歳超雇用推進マニュアル」や、継続雇用延長・定年引上げを実施し</p>	<p>【指標】</p> <p>・65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案について、6,000件以上を実施すること。</p>	<p>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施</p> <p>ア 65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案の実施</p> <p>・65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザー（以下「プランナー等」という。）が事業主に対し、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案を行った。</p> <p>・プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル及び65歳超雇用推進事例集等、機構が開発したツールを活用した。</p> <p>・都道府県支部に配置した「65歳超雇用推進コーディネーター」が、</p>	<p>&lt;評価と根拠&gt;  評価：S</p> <p>・「制度改善提案件数」の達成度が150%、「提案を受けて見直しを進めた旨の回答割合」の達成度が164%であり、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとっては高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）で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであり、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いが、いずれも所期の目標を上回る成果が得られていること及び以下の点を考慮し、S評価とする。</p> <p>・新規業務である制度改善提案に対する理解の促進及び取組の円滑な実施を図るため、6～7月に全支部高障業務課長及び65歳超雇用推進コーディネーターに対して、部長等により実施体制及び手法等に</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt;</p> <p>事業主に対する効果的な相談・援助等の実施について、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案件数が8,978件（目標6,000件以上、達成度149.6%）と、目標を大きく上回る成果が得られていることは、評価できる。</p> <p>また、制度改善提案を行った事業主に対する追跡調査において、「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られた事業主の割合も65.4%（目標40%以上、達成度163.5%）と、目標を大きく上回る成果が得られていることは、評価できる。</p> <p>さらに、前年度に指摘事項とした、「65歳超雇用推進マニュアル」等のツールを通じての企業への働きかけ、相談・援助を行ったことや同マニュアル等の改訂、積極的な普及及び優良事例等の内容のより一層の充実を図ったことは、当該法人の自主的な取組による創意工夫であり、中期目標における所期の目標を質的に上回る顕著な成果が得られている</p>	

<p>ほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組むこと。</p>	<p>ツールや人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金を活用して効果的な相談・援助を実施するほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組む。</p>	<p>た企業の事例を詳しく紹介した「65歳超雇用推進事例集」等、機構が開発したツールを活用する。</p> <p>プランナーが実施する制度改善提案は、従来よりも踏み込んだ働きかけであり、戦略的に取り組む必要があることから、都道府県支部に「65歳超雇用推進コーディネーター」(以下「コーディネーター」という。)を配置し、コーディネーターが各企業における65歳以上の従業員数や年齢構成のほか、これまでの相談記録を分析し、それをもとにアプローチすべき企業の選定やアプローチ方法についての検討を行い、その結果を踏まえ、プランナーに必要な情報提供や指示を行った上で実施する。</p> <p>また、全国的に展開する大企業等に対しては、プランナーが実施する個別事業所への提案型の相談・援助と並行して、本部及び支部の職員が厚生労働省・都道府県労働局と連携して本社等に制度改善に向けた働きかけを行うこととする。</p> <p>このほか、民間団体を活用し、事業主に対し、効果的・効率的に働きかけを進める。</p> <p>なお、制度改善提案を行った事業主を対象に追跡調査を実施し、提案を受けた事業主が見直しを進めたかどうかについて把握する。</p> <p>その際、令和元年度以降、より効果的に提案を行うことができるよう、見直しを行わなかった事業主については、その理由についても把握・分析する。</p> <p>イ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保を図るため、プランナーによる制度改善提案の実施のほか、高年齢者雇用アドバイザー(以下「アドバイザー」という。)により、事業主等に対し、人事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・援助を行う。</p> <p>また、相談・援助によって明らかになった課題を自力で解決することができない事業主に対しては、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示す</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度改善提案を行った事業主に対して追跡調査を実施し、40%以上の事業主から「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られるようにすること。</li> </ul>	<p>各企業における65歳以上の従業員数や年齢構成のほか、これまでの相談記録を分析し、それをもとにアプローチすべき企業の選定やアプローチ方法についての検討を行い、その結果を踏まえ、プランナー等に必要な情報提供や指示を行った上で実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国的に展開する大企業等に対しては、プランナー等が実施する個別事業所への提案型の相談・援助と並行して、本部及び支部の職員が厚生労働省・都道府県労働局と連携して本社等に制度改善に向けた働きかけを行った。</li> <li>・プランナー等による制度改善提案のほか、企業に対する65歳を超えた継続雇用延長、65歳以上への定年引き上げを大都市において効果的・効率的に働きかけるため、全国社会保険労務士会連合会に委託し、制度改善提案を行った。 実施件数 1,862件</li> <li>・制度改善提案後、概ね4か月経過後に、65歳超雇用推進コーディネーターを中心とした都道府県支部職員が事業主を訪問してフォローアップを行い、制度改善提案により見直しを進めたかどうか状況確認を行った。</li> <li>・見直しを行わなかった理由の把握・分析 令和元年度以降、より効果的に提案を行うことができるよう、見直しを行わなかった事業主については、その理由について把握・分析を行い、より効果的に提案を行うことができるよう都道府県支部に対して分析結果を周知した。また、見直しを行わなかった理由のうち、「親会社の意向に従うため」としているものについては、本社等に制度改善に向けた働きかけのための訪問を行うこと等により改善を図った。</li> </ul> <p>イ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者等の安定した雇用の確保を図るため、プランナー等による制度改善提案の実施のほか、事業主等に対し、人事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・援助を行った。</li> <li>・相談・援助によって明らかになった課題を自力で解決することができない事業主に対して、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示した。</li> <li>・高年齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、アドバイザー等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</li> </ul>	<p>関し個別にヒアリングを実施したこと。実施方法や提案実績等に課題が見受けられるなど立上げに苦慮している支部に対して、プランナー・アドバイザー等へ実施手法の説明、他支部の取組状況等の情報提供など、本部から直接指導を行ったこと。(随時実施のべ40回以上)</p> <p>プランナー・アドバイザーに対する的確な指示を行い円滑な業務運営ができるよう新たに配置した65歳超雇用推進コーディネーターやプランナー・アドバイザーへ体系的な研修を実施したこと。</p> <p>プランナー・アドバイザーによる制度改善提案の内容の質の確保を図るため、提案が的確な内容となっているか、本部に配置している高年齢者雇用ゼネラルアドバイザーによる事後確認を行い、各支部へフィードバックしたこと。提案に消極的な事業主に対する応酬話法や提案内容の好事例などを作成・配布するなど提案活動への支援を行ったこと。制度改善提案に当たり、</p> <p>と認められることから、評価できる。</p> <p>その他、制度改善提案の円滑な実施のため、各都道府県支部の実施体制の確保及び提案内容の質の確保に努めたことに加え、相談・援助において評価・報酬体系の構築に係る技術的な支援を行うにあたり、プランナー等への研修カリキュラムに実践的な内容を盛り込むなど工夫したことは、当該法人の自主的な取組による創意工夫であり、中期目標における所期の目標を質的に上回る顕著な成果が得られていると認められることから、評価できる。</p> <p>以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を量的に大きく上回る成果(120%以上)が得られていると認められること、及び当該法人の自主的な取組による創意工夫によって、中期目標における所期の目標を質的に上回る顕著な成果が得られていることから、重要度及び難易度の高い目標を達成したと認められるので、評定を「S」とした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>高年齢者雇用アドバイザー等によ</p>
------------------------------------	---	---	--	---	--

<p>イ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上</p> <p>事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労務管理方策等の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や、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが活用するツールを開発するとともに、65歳超雇用推進プランナー及び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を実施すること。</p>	<p>イ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上</p> <p>65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが、事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるための事業主支援ツールを開発するとともに、65歳超雇用推進プランナー及び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を実施する。</p>	<p>ウ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上</p> <p>プランナー及びアドバイザーが、事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるためのツールを開発するとともに、プランナー及びアドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修等を実施する。具体的には、以下の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プランナー及びアドバイザーの活動実績の分析を本部において行うとともに、相談・援助、制度改善提案に係る事例検討会を行う。</li> <li>・相談・援助、制度改善提案のスキルや資質の向上を図るため、プランナー及びアドバイザーに対し、企業へのアプローチ方法や事業主等からのヒアリングの仕方、ツールの効果的な活用方法、企画立案サービス、企業のニーズに応じて実施する研修の効果的な実施方法等について研修を実施する。研修の実施に当たっては、企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。</li> <li>・プランナー及びアドバイザーが自主的に実施する研修会、勉強会に本部職員を派遣するとともに、相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報等を掲載したメールマガジンの発行等を通じ、資質の向上を図る。</li> <li>・本部において好事例を収集・整理して、プランナー及びアドバイザーに提供し、共有する。</li> <li>・高年齢者雇用に係る高い専門的・技術的な知識及び相談・援助スキルを有するゼネラルアドバイザーを本部に配置し、コーディネーター、プランナー及びアドバイザーからの、提案型の相談・援助、企画立案サービス等に係る相談・指導を行う。また、ゼネラルアドバイザーが必要に応じて都道府県支部に赴き、企業に対する</li> </ul>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、相談・援助スキル、資質向上のための研修等を実施しているか。</p>	<p>が行う集団指導等において、法に対応した制度導入に向けた計画的な相談・援助を実施した。</p> <table border="1"> <tr> <td>相談・助言</td> <td>36,627件</td> </tr> <tr> <td>集団指導</td> <td>24件</td> </tr> <tr> <td>企画立案サービス</td> <td>47件</td> </tr> <tr> <td>就業意識向上研修</td> <td>65件</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>36,763件</td> </tr> </table> <p>ウ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プランナー及びアドバイザーに対する基本的知識・技能の付与、対応力向上及び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。</li> <li>・相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報や好事例について、ADメールマガジンによる情報提供、アドバイザー活動支援ホームページによる情報共有を行った。</li> <li>・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4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・指導を実施し、プランナー及びアドバイザーに対する研修の一部を担当した。</li> </ul> <p>【基本研修（1回）】</p> <p>テーマ：雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ方等</p> <p>【基本研修（1回）】</p> <p>テーマ：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</p> <p>【基本研修（1回）】</p> <p>テーマ：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</p> <p>【5年次研修（1回）】</p> <p>テーマ等：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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第4期中期計画の初年度であることから、受講対象外のプランナーやアドバイザーに対しても聴講を奨励し、より多くのプランナーやアドバイザー間において制度改善提案や課題解決のノウハウを共有した。</li> </ul> <p>【スキルアップ応用研修（2回）】</p> <p>テーマ等：プランナーを中心に、制度改善提案が効果的かつ効果的に進むよう相談・援助の実績が多い3業種（介護福祉業、製造業、運輸業）について、具体的な企業を題材にグループ単位でケーススタディ</p> <p>【高年齢者雇用アドバイザーを認定するための講習（1回）】</p> <p>テーマ等：アドバイザー資格を認定するための講習</p> <p>【実地研修（新任者1人につき3回を上限）】</p> <p>新任のアドバイザーが先輩プランナーの実際の相談・助言に同行</p>	相談・助言	36,627件	集団指導	24件	企画立案サービス	47件	就業意識向上研修	65件	合計	36,763件	<p>先進企業の動向やマニュアルを活用し現実的かつ具体的な説明を行うとともに、機構が開発したツール（雇用力評価チェックリスト、人員フロー図、65歳超雇用推進マニュアル、65歳超雇用推進事例集等）等を活用し、個別企業の課題分析を行い、客観的かつ説得力のある提案を行ったこと。企業の関心の最も強い賃金・評価制度について、研修カリキュラムに基礎知識の習得、高齢従業員の人事評価や賃金設定の提案場面を想定したグループワーク、同一労働同一賃金に関するガイドラインや判例などの最新のトピックなどを盛り込んで実践的な知識や理解を深めることができるよう工夫したこと。中央労働災害防止協会と連携して作成した高年齢者の安全衛生に関する冊子をプランナー・アドバイザーに提供し、高年齢者の安全面や健康面に関する相談に役立てたこと。ブロック別経験交流会を開催し、提案方法のノウハウや提案内容の好</p> <p>る相談・援助等について、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月閣議決定）、「働き方改革実行計画」（平成29年3月働き方改革実現会議決定）において、2020年度までを集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用延長や定年引上げを行う企業に対する支援の充実が求められているところである。今後は、制度改善提案に係る課題の分析とノウハウの蓄積を図りつつ、引き続き高い成果が得られるよう、制度改善提案の質の向上に努める必要がある。</p> <p>また、民間団体を活用した制度改善提案については、委託先における阻害要因の分析を行い、連携体制の見直し等必要な改善を図ることにより、実績の確保・向上に努める必要がある。</p> <p>さらに、「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、高年齢雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築することとされたところであるが、相談・援助においては、「65歳超雇用推進マニュアル」等や各種チェックリストなどの事業主支援ツ</p>
相談・助言	36,627件														
集団指導	24件														
企画立案サービス	47件														
就業意識向上研修	65件														
合計	36,763件														



	<p>ウ 実践的手法の開発・提供</p> <p>65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助に活用するため、事業主のニーズを十分把握した上で、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げの制度改善等を進めるために必要な実践的手法を開発するとともに、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>エ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高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。</p>	<p>相談・援助の実施に関し、コーディネーター、プランナー及びアドバイザーに指導・助言を行う。</p> <p>エ 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発する。特に、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げの制度改善等を進めるための手法やツールの開発に重点的に取り組む。また、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、その成果をプランナー及びアドバイザーの行う相談・援助業務に活用する。</p> <p>開発した手法やツールについては、プランナー及びアドバイザーが、相談・援助に活用できるよう、専用のホームページやメールマガジン等で提供する。</p> <p>さらに、事業主等の自主的な取組を支援するため、事業主等を対象とした冊子やツール等の成果物について、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>なお、手法やツールの開発にあたっては、プランナーやアドバイザーが相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的か等について、ニーズ把握を行い、それをもとに新たな相談手法の開発や企業への情報提供のあり方について検討を行う。</p> <p>オ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高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自主的に策定・普及することを支援する。</p> <p>支援する団体数は前年度から継続して活動している5団体と合わせて、計10団体とする。また委託事業終了後の団体に対しても高年齢者等の雇用促進のための情報提供やガイドライン普及のための支援を行う。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、開発した成果物について、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの制度改善提案及び相談・援助等に活用するとともに、事業主等へもホームページ等を通じて提供しているか。</li> </ul>	<p>エ 実践的手法の開発・提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業における高年齢者等の雇用に係る課題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する実践的手法を開発した。また、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、その成果をプランナー及びアドバイザーの行う相談・援助業務に活用した。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>オ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成30年度から事業を開始した5団体(工作機器製造業、電子デバイス産業、中小型造船業、添乗サービス業、ゴルフ場業)及び平成29年度から事業を続けている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)の計10団体に対して、産業別高年齢者雇用推進ガイドライン(以下「産業別ガイドライン」という。)の策定に係る効果的な取組を促すため、主に以下の支援を行った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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2~3人程度の推進担当者を設置)</li> <li>- 会員企業委員等7~8人程度で構成される産業別高年齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助</li> <li>- 平成29年度から事業を続けている5団体について、策定した産業別ガイドライン及び関連資料をとりまとめた冊子を普及啓発セミナー等を通じて会員企業に配付、団体のホームページに産業別ガイドラインを掲載。</li> <li>- 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</li> </ul> </li> </ul>	<p>事例等の横展開を図ったこと。(計6ブロック)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳以上定年65歳超継続雇用延長に向けた気運の醸成を図り、制度改善提案が効果的に実施できるよう、「人生100年時代 継続雇用・定年延長を考える」をテーマとしたシンポジウムを新たに全国6ブロックに拡充して開催したほか、「高年齢者雇用開発コンテスト」等により、先進的な取組事例の収集・提供など、積極的な啓発広報活動を展開したこと。定年延長、継続雇用延長を実施した企業の人事管理の状況をわかりやすく解説した小冊子を作成し、プランナー・アドバイザーの提案に活用するとともに、幅広く周知・提供を行ったこと。(約5万5千部(配布)産業別高年齢者雇用推進事業において、産業団体を対象とした本部主催のセミナーで、制度改善提案業務について、傘下企業への周知広報に関する協力依頼を行ったこと。(計6回)全国的に展開する大企業</li> </ul>	<p>ルを用いながら技術的な支援を行うとともに、それらのツールが事業主にとって実践的なものとなるよう、改良・充実に引き続き努める必要がある。</p> <p>&lt;その他&gt;</p> <p>予算額と決算額に乖離があることについては、支給金の事業主からの申請が当初の見込みに及ばなかったことが主な要因であるが、給付金の支給要件等、制度設計に起因する要因も考えられ、当該法人にのみ起因することから、当該項目の主務大臣評価に影響するものではないと考えている。</p>
--	--	--	--	--	--	--

<p>ウ 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の助言、援助</p> <p>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、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等</p> <p>少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、そ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社会全体での気運の醸成を図るための取組を実施すること。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極</p>	<p>オ 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の助言、援助</p> <p>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、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等</p> <p>意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、気運の醸成を図る。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極</p>	<p>カ 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の助言、援助</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるよう、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> <p>具体的には、企業に対する相談・援助の過程で中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズに応じ、アドバイザー等が企業等を会場として、職場管理者の能力向上及び意識改革や、中高年従業員の就業意識を高め、モチベーションを持って長く働けるようにするための研修等を実施する。</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等</p> <p>意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、気運の醸成を図る。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高齢者等がいきいきと働くことができる職場づくりの具体的な取組やアイデアの普及を図る「高齢者雇用開発コンテスト」を実施し、10月の高齢者雇用支援月間に開催する「高齢者雇用開発フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行</p>	<p>改善事例について4つの課題別（制度面、役割・責任面、モチベーション面、健康・安全面）に取りまとめ、プランナー、アドバイザーに提供するとともにホームページに掲載。</p> <p>- 本事業実施に係る助言及び高齢者等の雇用促進のための情報提供を行うため、本事業実施団体に対するセミナー、意見交換を実施（2回）。</p> <p>カ 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の助言、援助</p> <p>企業職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための研修を実施した。</p> <p>実施件数 65件（前年度実績 73件） 受講者数 1,191人（前年度実績 1,209人）</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等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「高齢者雇用開発コンテスト」において募集し、「高齢者雇用開発フォーラム」において優秀事例を表彰し、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。</p> <p>高齢者雇用開発コンテスト ・応募社数121社（前年度実績 124社） 高齢者雇用開発フォーラム ・表彰者数 厚生労働大臣表彰 6件 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 25件</p>	<p>等に対しては、当該企業の関連会社や子会社に対する制度改善提案が効果的に行えるよう、本部または支部が労働局と連携してヒアリングを行い、制度改善に向けた働きかけに関する協力依頼を行ったこと。（計344社）</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等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「高齢者雇用開発コンテスト」において募集し、「高齢者雇用開発フォーラム」において優秀事例を表彰し、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。</p> <p>高齢者雇用開発コンテスト ・応募社数121社（前年度実績 124社） 高齢者雇用開発フォーラム ・表彰者数 厚生労働大臣表彰 6件 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 25件</p>	<p>等に対しては、当該企業の関連会社や子会社に対する制度改善提案が効果的に行えるよう、本部または支部が労働局と連携してヒアリングを行い、制度改善に向けた働きかけに関する協力依頼を行ったこと。（計344社）</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>・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。</p> <p>・人手不足を背景に、企業がより前向きに高齢者雇用を進めやすくするため、高齢者を企業の有為な人材として戦力化できるよう、評価・報酬体系に係る技術的な支援により力を入れていく</p>
---	--	---	---	---	---



<p>的かつ効果的に啓発活動を実施すること。また、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って、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開すること。</p> <p>イ 高齢者等の雇用に係る事業者等による取組の好事例の展開 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、65歳超雇用推進マニュアルの内容をさらに充実させ、その周知・普及を進めるとともに、事例情報提供システムの強化等により、高齢者等の雇用に係る事業者等による取組の好事例の展開及び効果的な活用を促進すること。</p>	<p>的かつ効果的に啓発活動を実施する。</p> <p>また、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って、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。</p> <p>イ 高齢者等の雇用に係る事業者等による取組の好事例の展開 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、65歳超雇用推進マニュアルの内容をさらに充実させ、制度改善に向けた周知・普及を進める。 また、事例情報提供システムを強化し、高齢者等の雇用に係る事業者等による取組の好事例の展開及び効果的な活用を促進する。</p>	<p>う。</p> <p>都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。</p> <p>併せて、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げの推進に内容を特化したシンポジウムを充実し、新たに全国6ブロックで実施する。</p> <p>上記フォーラム及びシンポジウムにおいては、機構が開発した実践的手法や調査研究等の成果を組み合わせる等、効果的な啓発広報活動を行う。</p> <p>また、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って、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。</p> <p>高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を毎月作成・発行し、事業者等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。</p> <p>さらに、高齢化・高齢者雇用に関連する統計データの解説記事をホームページで提供する等、ホームページを活用した情報提供及びマスメディア等を通じた啓発広報活動を行う。</p> <p>イ 高齢者等の雇用に係る事業者等による取組の好事例の展開 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、65歳超雇用推進マニュアル等の内容をさらに充実させ、制度改善に向けた周知・普及を進める。 また、事例情報提供システムを活用して高齢者等の雇用に係る事業者等による取組の好事例の提供を行う。また、さらなる好事例の展開や効果的な活用につなげるため、事例情報提供システムの強化について検討を進める。</p>	<p>発広報活動を実施するとともに、事業者等の取組好事例の収集、提供及び効果的な活用を促進しているか。</p> <p>イ 高齢者等の雇用に係る事業者等による取組の好事例の展開 「65歳超雇用推進マニュアル」及び「65歳超雇用推進事例集」の改訂・普及 平成30年度に作成した「65歳超雇用推進マニュアル(その3)」及び「65歳超雇用推進事例集2019」について、公共職業安定所等を通じて企業の人事担当者に向けて情報提供し、広く普及を図った。</p> <p>事例情報提供システムの強化 平成23年度以降、高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の事例概要を事例情報提供システムとして機構ホームページに掲出しているが、平成30年度より検索機能の向上のための検討を行っており、令和元年度に新システムの構築・公開(第二四半期までを予定)を行う計画である。</p>	<p>・高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを行った。</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催</p> <p>・42道府県支部において、高齢者雇用支援月間である10月を中心に高齢者雇用に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者団体及び道府県労働局等と連携し、開催した。</p> <p>「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」</p> <p>・「人生100年時代 継続雇用・定年延長を考える」をテーマに、宮城、東京、愛知、大阪、広島、福岡の6ブロックで開催した。</p> <p>定期刊行誌「エルダー」の発行・配布</p> <p>・事業者等が高齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事、労務担当者等に対して、配布した。</p> <p>・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、オンライン書店等で販売を行った。</p> <p>・読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえた上で、60歳以上の高齢者の採用活動を行う企業を取り上げた。</p> <p>・高齢者雇用に取り組む企業・事業者にとって分かりやすい内容とするため、7月号で「高齢者雇用のいま - 高齢者雇用入門 - 」を特集したほか、60歳以降の可能性を広げる新しい働き方として、12月号で「高齢者雇用と副業・兼業」を特集した。</p> <p>マスメディア等による啓発広報活動</p> <p>・機構が実施する事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて高齢者雇用支援月間特集記事を掲載し、平成30年10月1日から31日までの期間において日本商工会議所のホームページに当該メールマガジン記事閲覧ページへ誘導するバナーを設置して、機構の事業の周知に努めた。</p> <p>・高齢化・高齢者雇用に関連する各種統計・調査結果をテーマ別・調査別に整理・配置したリンク集としてホームページで提供した。</p> <p>イ 高齢者等の雇用に係る事業者等による取組の好事例の展開</p>	<p>必要がある。</p> <p>・高齢者雇用を更に進めていくために、情報提供システムの強化等として継続雇用延長や定年延長を実現した好事例などを収集し、企業の参考となる内容を利用しやすいかたちで展開し、効果的な活用を促進していくことが必要である。</p>
---	--	---	--	--	---

				<p>&lt;平成 29 年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たに 65 歳超雇用推進プランナーを設置し、制度改善提案に重点を置いた相談・援助に取り組んだ。</li> <li>・相談・援助のスキル向上を図るため、従来からアドバイザーに対して行っていた研修に加え、制度改善提案に必要なヒアリング手法やツールの使用方法、評価・報酬に係る研修を実施した。</li> </ul> <p>また、制度改善に当たって必要なスキルについて分析し、プランナーやアドバイザーに提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・継続雇用延長や定年延長を行った多くの企業等に対してヒアリングを行い、評価・報酬体系の見直しを含め事例収集を行った。このうち、継続雇用延長や定年延長を実現した優良事例等を基に、平成 31 年 2 月に『65 歳超雇用推進マニュアル(その 3)』、『65 歳超雇用推進事例集 2019』を作成し、プランナー及びアドバイザーが行う相談・援助業務に活用するなど普及を図った。</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

#### 4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・提案力の向上のための研修やツールを工夫し、65 歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案を行っていることは、高く評価できる。
- ・経営者や人事担当者のニーズをしっかりと掴みながら、経営者や人事担当者が必要とする情報を提供していくことが望まれる。
- ・自己評価については、「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 2 - 1	障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項 - 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援		
業務に関連する政策・施策	- 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	<p>【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、特に精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援ニーズが増加しており、これに応えることは極めて重要であるため。</p> <p>【難易度：高】 精神障害者等の個別性の高い支援を必要とする障害者への支援の一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者についても他の就労支援機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、新たに障害者を雇用する事業所を含め支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。</p>		関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報							主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数(計画値)	96,000人以上(毎年度19,200人以上)	-	19,200人以上					予算額(千円)	9,892,748				
職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数(実績値)	-	-	21,175人					決算額(千円)	9,159,460				
達成度	-	-	110.3%					経常費用(千円)	8,924,403				
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数(計画値)	91,000所以上(毎年度18,200所以上)	-	18,200所以上					経常利益(千円)	450,024				
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	19,185所					行政サービス実施コスト(千円)	10,146,566				
達成度	-	-	105.4%					従事人員数(人)	466				

注) 高齢・障害者雇用支援勘定(障害者雇用支援事業経理)における数値を記載。

2. 主要な経年データ

主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（計画値）	67%以上	-	67%以上					/					
職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（実績値）	-	-	72.6%										
達成度	-	-	108.4%										
ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率（計画値）	85%以上	-	85%以上										
ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率（実績値）	-	-	88.1%										
達成度	-	-	103.6%										

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

中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
<p>第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援</p> <p>障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーションの実施</p> <p>地域障害者職業センタ</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援</p> <p>障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーションの実施</p> <p>地域障害者職業センタ</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援</p> <p>障害者の個々の特性に応じた支援の実施</p> <p>地域障害者職業センター(以下「地域セ</p>	<p>【指標】</p> <p>・職業リハビリテーションサービスを実施</p>	<p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援</p> <p>障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害</p>	<p>&lt;評価と根拠&gt;</p> <p>評価：A</p> <p>・「職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数」の達成度が110.3%、「職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率」の達成度</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt;</p> <p>障害者雇用促進施策においては、特に精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理等を実現するための質の高い支援ニーズが増加しており、これに応えることは極めて重要である。精神障害者等への支援を一層重点化しつつ、それ以外の障害者にも</p>	

<p>ー（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、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をどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施すること。</p> <p>また、精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者の具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討を進めること。</p>	<p>ー（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、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どの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施する。</p> <p>また、精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者について、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究及び新たな技法等の開発との連携により、その具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討を進める。</p>	<p>ンター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、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どの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施する。</p> <p>また、精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者について、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究及び新たな技法等の開発との連携により、その具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討を進める。</p>	<p>した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数を19,200人以上とすること。</p>	<p>者に対する専門的支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、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（以下「職リハサービス」という。）をどの地域においても適切に、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。また、適切な職業リハビリテーション計画（以下「職リハ計画」という。）に基づき、他の就労支援機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を、関係機関と連携しながら重点的に実施した。主な取組は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 遠方地域に居住している障害者の支援ニーズに対応して、居住エリア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。</li> <li>- 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、実際の支援場面の見学・体験利用の機会を積極的に提供。</li> </ul> </li> <li>・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者のうち、特に支援困難性の高い者の状況について全国の地域センターに調査を行い、課題や対応の現状等を分析した上で効果的な支援方法についての検討を行った。</li> </ul> <p>個々の障害者の特性等に応じた職リハ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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な特性が個々によって異なる精神障害者、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。</li> <li>・特に精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者については、障害者職業総合センター研究部門（以下「研究部門」という。）が開発した支援ツールを有効に活用しつつ、模擬的な就労場面を積極的に活用し、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をきめ細かく把握するため、数日かけて職業評価を行った。</li> <li>・職リハ計画は、計画内容に係る対象者の意見・質問を十分に踏まえるインフォームド・コンセントを徹底し、対象者自身の希望や意見の反映等に努めた。また、支援の進捗状況により計画の内容を柔軟に見直すことで、きめ細かな職リハサービスの実施に努めた。</li> <li>・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支援を実施した。</li> </ul> <p>精神障害者、発達障害者等に対する支援スキルの向上と支援ノウハウの共有</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新任で職業準備支援等を担当する支援アシスタントを対象とした研修を実施し、支援のスキルアップを図った。</li> <li>・研究部門が実施する障害者支援技法普及講習を25地域センターが受講した。</li> <li>・各地域センターにおける支援カリキュラム、教材・ツール等の工夫例を機構内グループウェア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。</li> </ul>	<p>が108.4%、「ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率」の達成度が103.6%、「障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数」の達成度が105.4%であり、いずれも所期の目標を達成している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所期の目標を上回る成果（達成度120%以上）は得られなかったが、精神障害者等の個別性の高い支援を必要とする障害者への支援の一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者についても他の就労支援機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、新たに障害者を雇用する事業所を含め支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、きめ細やかな対応を必要とすることから難易度が設定されていること、</li> </ul> <p>精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等に対して、</p>	<p>的確な支援を実施するとともに、支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持しているか、その取組内容を重視した評価を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の就労支援機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神・発達・高次脳機能障害者の対象者数は地域障害者職業センター設置以来、最高の実績となっており、目標達成度が110.3%と目標を上回ったことは評価できる。</li> </ul> <p>この実績に至る取組として、ハローワーク等の関係機関との緊密な連携による就労支援ネットワークの強化に加え、遠方地域に居住している障害者の支援ニーズに対応して、居住エリア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する、口頭説明だけでは支援内容の理解が困難な発達障害者等に対して、実際の支援場面の見学・体験利用の機会を積極的に提供する等の工夫について評価できる。また、きめ細かな専門的支援の実施に当た</p>
---	--	--	--	---	---	--

	<p>ア 職業準備支援 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るとともに、職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職を促進する。</p> <p>発達障害者に対しては、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等で構成される就労支援ネットワークを活用し的確にニーズの把握等を行うとともに、専用のカリキュラムにより効果的に支援を実施する。</p> <p>また、精神障害者に対しては、最近におけるうつ病等の気分障害の求職者の増加に対応するため、専用のカリキュラムを新たに設定し、支援の充実を図る。</p>	<p>ア 職業準備支援 個々の障害者の特性を踏まえ策定した個別支援計画に基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援を的確かつ効果的に実施するとともに、職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職を促進する。</p> <p>発達障害者に対しては、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等で構成される就労支援ネットワークを活用し的確にニーズの把握等を行うとともに、「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施する。</p> <p>また、精神障害者については、最近におけるうつ病等の気分障害者であって態様が多様な求職者の増加に対応するため、総合センターが開発した技法を活用し、ストレス対処や就業環境への適応能力の向上を図る専用のカリキュラムを新たに設定し、その支援の充実を図る。</p>	<p>【指標】 ・職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率を67%以上とすること。</p> <p>【関連指標】 ・職業準備支援の修了者の障害別就職率（目標水準：精神障害者66%、発達障害者67%、高次脳機能障害者77%、身体障害者74%、知的障害者78%）</p>	<p>・全国の地域センターが集まり、障害者職業カウンセラー（以下この区分において「カウンセラー」という。）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、新たな支援ニーズへの先行した取組について共有するとともに、各センターが支援に当たって工夫し活用しているツール等をそれぞれ持参し、小グループによる情報交換及び討議を行った。</p> <p>・高次脳機能障害者への対応スキルの向上を図るため、全国の地域センターのカウンセラーを対象とし、職業的課題や神経心理学面での効果的なアセスメント、職場復帰に係る医療機関や事業主との連携等をカリキュラムとした課題別研修を実施した。</p> <p>ア 職業準備支援 ・個別カリキュラムは、個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じて「作業支援」「職業準備講習カリキュラム」「精神障害者自立支援カリキュラム」「発達障害者就労支援カリキュラム」の支援を柔軟に組み合わせ弾力的に策定した。</p> <p>・うつ病等の求職者の増加を踏まえ、リワーク支援で培った講習ノウハウを活用しながら「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」等を積極的に実施するとともに、平成30年度から職業経験が少ない方の課題に応じた「ジョブリハーサル」「キャリア講習」「職業生活講習」などストレス対処や就業環境への適応能力の向上を図る気分障害専用のカリキュラムを10所で行った。</p> <p>・発達障害者の支援ニーズに的確に対応するため、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。</p> <p>・状況の読み取りや想像することが苦手な特徴がある発達障害者の職場におけるコミュニケーション力を高められるよう、研究部門によって改良された「職場対人技能トレーニング(JST)」の技法を活用し、言語化されないコミュニケーションスキルの習得を図った。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>就職実現に向けた取組 ・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。</p> <p>・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。</p>	<p>個々によって異なるさまざまな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したこと、</p> <p>職業準備支援において、新たにうつ病等の気分障害の求職者の増加を踏まえ、ストレス対処等の適応力向上を図る専用の「適応支援カリキュラム」を試行実施するとともに、ハローワークを交えたケース会議を計画的に実施したこと、</p> <p>ジョブコーチ支援において、精神障害者に対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付与や、高次脳機能障害者に対する職務再設計の支援など、工夫を凝らして支援を実施し、同関連指標についても全て目標を上回ったこと、</p> <p>（精神障害者関連指標の達成度102.5%、発達障害者関連指標の達成度101.7%、高次脳機能障害者関連指標の達成度105.5%、身体障害者関連指標の達成度103.5%、知的障害者関連指標の達成度</p>	<p>って、障害者職業総合センター研究部門が開発した評価ツールや、模擬的な就労場面を積極的に活用し、個々の障害者の特性と職業上の課題等を的確に把握する等の取組についても評価できる。</p> <p>・職業準備支援について、対象者に占める精神・発達・高次脳機能障害者、さらには難病を有する者等多様な障害特性を有する者の割合が89.5%と大半を占める中、個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じたカリキュラムの設定や、うつ病等の気分障害の求職者の増加を踏まえた気分障害専用のカリキュラムの試行実施、修了後未就職の者に対する重点的な就職支援の実施など様々な取組の工夫により、修了者のうち精神・発達・高次脳機能障害者の就職率が過去最高の実績となっており、目標達成度が108.4%と目標を上回ったことは評価できる。</p> <p>・ジョブコーチ支援について、対象者に占める精神・発達・高次脳機能障害者、</p>
--	---	---	--	---	--	---



	<p>イ 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援          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や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。</p>	<p>イ 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援          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や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。          地域センターのジョブコーチは、地域の状況を踏まえつつ、障害者職業カウンセラーが策定した個別支援計画に基づき、他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者への支援を重点に実施する。また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジョブコーチ及び社会福祉法人等に配置されるジョブコーチ等が、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、役割分担や連携方法等の協議を行う。</p>	<p>【指標】          ・ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率を85%以上とすること。</p> <p>【関連指標】          ・ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率(目標水準：精神障害者81%、発達障害者90%、高次脳機能障害者89%、身体障害者85%、知的障害者89%)</p>	<p>・職業準備支援期間中から、地域センターのジョブコーチが講習を担当する等対象者との関わりを持ち、就職時のジョブコーチ支援への円滑な移行を促進した。          ・修了未就職者に対しては、支援修了後においても、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。</p> <p>イ ジョブコーチ支援</p> <p>・他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施するとともに、社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援を通じて支援方法に係る援助を行い、社会福祉法人等のジョブコーチが単独で効果的な支援ができるよう努めた。なお、他の機関では支援が及びにくい地域については、同地域の関係機関を育成しつつ、引き続き地域センターが主体的に支援を実施した。          ・精神障害者、発達障害者等への的確なジョブコーチ支援の実施及び社会福祉法人等のジョブコーチへの効果的な支援方法に係る援助を行うため、機構本部において、実務経験が2年以上の地域センターのジョブコーチを対象に配置型ジョブコーチ支援スキル向上研修を実施した。          ・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、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、研究部門が開発した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。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、事業所の上司や同僚が対象者を効果的な方法により支援するナチュラルサポート体制の構築を推進した。          ・精神障害者、発達障害者は、体調管理等に係る相談支援のニーズが高いことを踏まえ、相談を中心としたジョブコーチ支援のパターンを含め、類型化したパターンを具体的に示した企業向けのリーフレットを活用し、利用を促進した。          ・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。          ・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。</p> <p>配置型ジョブコーチと社会福祉法人等のジョブコーチ等との協同支援          ・地域センターと社会福祉法人等の訪問型ジョブコーチ等との協同支援において、アセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法に関する助言等を効果的に実施した。          ・ジョブコーチ支援事業推進協議会において、関係機関の役割分担や協同支援の連携方法を検討することで地域センターを中核とする都道府県単位のジョブコーチ支援ネットワークの機能強化を図るとともに、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)にも積極的に参加勧奨しネットワークの一層の拡充を図った。また、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</p>	<p>100.8%)          リワーク支援において、医療機関によるリワークプログラム等との連携・役割分担により、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事業主に対する支援やそのノウハウを活かしたリワーク支援を展開したこと、          障害者の雇用管理に関する専門的な支援において、事業主支援メニューを分かりやすく整理したツールに構成して全国で共有するとともに、東京、愛知及び大阪センターを中心に、当該ツールを活用して障害者の雇用管理ノウハウを有していない事業主に対して、採用、職場適応、職場復帰時の各段階における専門的支援の活用について積極的かつ分かりやすく提案することにより、支援ニーズや個々の状況に応じた支援内容を効果的に組み合わせた体系的な支援を実施したこと、          職業安定機関、就労支援機関、医療機関及び事業主等と連携を図り、また、研究部門が開発</p>	<p>さらには難病を有する者等の割合が直近5か年で最も多くなっている中、引き続き、対人対応が特に必要なサービス業等の職種におけるロールプレイを通じた対人スキルの付与、ストレス・疲労のコントロールが必要な対象者に対する、ストレスや疲労等を自ら把握できるようにするモニタリングシートを活用したセルフケアのスキルの付与等、個々の対象者の態様に合わせた支援を展開するとともに、事業主に対して対象者の特性等を踏まえた職務設計や雇用管理に関する助言等の支援を的確に実施することにより、ジョブコーチ支援終了者のうち精神・発達・高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率が過去最高の実績となったこと(目標達成度103.6%)精神・発達障害者に対する事業主のニーズを反映して支援パターンを具体的に示した企業向けのリーフレットを活用し利用促進の工夫を行ったことは評価できる。          ・精神障害者総合雇用支援につい</p>
--	--	---	---	--	--	--

	<p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>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い、精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。</p> <p>復職（リワーク）支援については、職業準備支援での支援手法も柔軟かつ効果的に活用し、多様な精神障害者の円滑な復職を促進する。</p>	<p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、精神障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、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。特に、精神障害者の雇入れ後の雇用管理に関する課題を有する事業主が多いことから、雇用継続支援を重点に行うとともに、障害者職業カウンセラー又は地域センターのジョブコーチが企業の障害者雇用の担当者等との協同支援を通じて指導技法を提供する等事業主が的確な雇用管理を行うためのノウハウ蓄積に向けた助言・援助を体系的に行う。</p> <p>また、復職（リワーク）支援については、発達障害の傾向を有する等の多様な精神障害者に対し、職業準備支援での支援手法も柔軟かつ効果的に活用し、その円滑な復職を促進する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、職場復帰を目指すより多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。</p>	<p>&lt; 評価の視点 &gt;</p> <p>・ 復職（リワーク）支援については、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行うとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施し</p>	<p>を設定することにより、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、労働局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。</p> <p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>対象者の希望と障害状況の間に明らかに不適合があり、現状のままでは就職が困難又は離転職を繰り返すと考えられる精神障害者を重点的に支援することとし、個々の状況に応じた専門的な職業評価、職リハ計画の策定、雇用促進支援として職業準備支援等を実施した。雇用継続支援としてジョブコーチ支援を活用するとともに、精神疾患により休職した対象者へのリワーク支援を必要に応じて実施した。事業主への支援については、精神障害者を雇用する又は雇用しようとする事業主への雇入れ、雇用継続に向けた取組の段階を踏まえた提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を公共職業安定所、医療機関等との一層緊密な連携の下で実施した。</p> <p>精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 精神障害者雇用支援連絡協議会では、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する等により、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。</li> <li>・ 精神科医師等の同協議会委員への委嘱、精神科病院スタッフ等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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 全国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。</li> </ul> <p>リワーク支援の推進等に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個々の状況に応じて、実際の労働環境に近い模擬的な職場環境を設定し、対象者でチームを構成して協力し合いながら予め設定したノルマを達成することを通して、習得したスキルの定着と実用性を高めるジョブリハーサルの技法を活用した支援、円滑な職場復帰と復職後の職場適応のため、自分のキャリアについての価値観や、職場や社会での役割とそれへの対処力についての意識を促すワーク基礎力形成支援の技法を活用した支援、職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、アンガークontrol支援の技法を活用した支援等、研究部門が開発した技法を活用しながら個別で実践的なプログラムを実施した。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>した支援技法を常に取り入れながら、個別性の高い雇用管理による職場適応上の課題改善の実現に向けた支援に努めたこと、以上を踏まえ、A評価とする。</p> <p>&lt; 課題と対応 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>て、精神障害者雇用支援連絡協議会の開催を中心に事業主、医療機関を含めた雇用支援ネットワークの充実・強化に努め、特にリワーク支援においては、職場復帰へのウォーミングアップとして実際の労働環境に近い模擬的な職場環境を設定して支援を実施する等個別で実践的なプログラムを実施したこと、医療機関との連携・役割分担により、医療機関では対応が困難な事業主に対する支援やそのノウハウを活かしたリワーク支援を実施したこと等は評価できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施については、職業安定機関との連携・相互協力の下、雇用率達成指導や、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への積極的な協力、事業主の課題解決のための事業主支援ワークショップの開催等様々な機会を捉えて、提案型の助言・援助を積極的に実施した結果、支援実施事業所数が過去最高となったこ</li> </ul>
--	---	--	--	---	--	---



<p>障害者の雇用管理に関する支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</p>	<p>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系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の支援等を行う。</p> <p>障害者の雇用管理に関する支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じ、有効と考えられる支援内容等を積極的に提案し、的確な事業主支援計画を策定することにより効果的な支援が行われるようにする。</p>	<p>広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。</p> <p>障害者の雇用管理に関する支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</p> <p>実施に当たっては、障害者の採用、職場適応、職場復帰等の各段階における専門的な支援の内容（職務設計・作業環境の整備等に関する助言・援助、ジョブコーチによる支援、リワーク支援、障害者雇用に係る従業員教育への協力等）をわかりやすく説明するとともに、その活用を積極的に提案し、事業主のニーズに応じ、それら支援内容を適宜組み合わせた事業主支援計画を策定することにより体系的に支援が行われるようにする。</p> <p>また、障害者雇用に関して共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。</p> <p>さらに、引き続き、納付金関係業務との連携・協力を図り、事業主からの照会・相談等に係る納付金担当部門から地域センターへの迅速な取次ぎ、納付金担当部門とセンターとの事業所への同行訪問等により質の高い事業主支援を的確に実施す</p>	<p>ているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・広域センターについては、全国の広範な地域から障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行っているか。</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を18,200所以上とすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・事業主に対する障害者雇用納付金事務説明会の場を活用した周知や事業主団体の協力を得てパンフレットの配布、医療機関や自治体に対する対象となる者への利用勧奨の協力依頼等により、一層の周知に取り組んだ。</li> <li>・職業準備支援、ジョブコーチ支援、リワーク支援の効果度を把握するためのアンケート結果</li> </ul> <p>「大変効果があった」、「効果があった」96.0%（前年度実績 96.1%）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 職業準備支援 96.8%（前年度実績 95.6%）</li> <li>- ジョブコーチ支援 93.6%（前年度実績 94.1%）</li> <li>- リワーク支援 98.5%（前年度実績 99.4%）</li> </ul> <p><b>障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</b></p> <p>事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主のニーズと実情に応じて、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、事業主支援ワークショップの実施や障害者雇用管理サポーターの活用等により、提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を積極的に実施した。</li> <li>・事業主が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、「取組計画」の策定を支援し、その取組に必要なノウハウを提供し、障害者の支援力向上を図る助言・援助を体系的に行った。当該支援を通じて、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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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に積極的に協力した。</li> <li>・職業安定機関が行う雇用率達成指導と連携した支援を行った。1,804企業（前年度実績 1,904企業）</li> <li>・支援を受けた事業主に対する追跡調査</li> </ul> <p>「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</p>	<p>と（目標達成度105.4%）は評価できる。また、事業主支援メニューを分かりやすく整理した相談ツールの活用、民間企業における障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして登録・派遣し、事業主が抱える課題に応じて実務的な助言・援助を行ったこと等の取組についても評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果（達成度120%以上）には至らなかったものの、重要度・難易度ともに高い項目のすべてにおいて実績が目標を上回り、かつ過去最高だったこと、新規支援ツールの追加で効果的に取組むとともに、他の就労支援機関と緊密に連携しながら、精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理等の実現に向けた取組も認められることから、評定をAとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎へ精神障害者が追加されたこ</p>
--	---	--	---	---	--

<p>その他、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を新たに整備すること。</p>	<p>上記の支援に加え、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を新たに整備する。</p>	<p>る。</p> <p>上記の支援に加え、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を新たに「障害者雇用支援人材ネットワーク事業」を実施する。</p> <p>平成30年度においては、合理的配慮を考慮した雇用管理等、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の専門的な相談に応じるほか、対象事業主に対する助言等を行う障害者雇用管理サポーターの委嘱・登録を行うとともに、同サポーターに関する情報をインターネット上で検索できる「障害者雇用支援ネットワークシステム」を構築する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を整備しているか。</li> </ul>	<p>た」92.6%（前年度実績93.9%）</p> <p>事業主支援ワークショップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用課題を有する事業主を集め、障害者雇用の段階別にテーマを設定した連続講座、模擬面接等の演習など趣向を凝らした雇用管理ノウハウ等の提供のほか、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。</li> <li>・事業主支援ワークショップで把握した課題やニーズを契機として、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。</li> </ul> <p>納付金関係業務との連携・協力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用納付金業務との連携について、担当者間の定期的な連絡会議の開催、事業主からの照会・相談に係る連絡票を用いた迅速な取次ぎ、事業主支援ワークショップにおける障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明等を実施することで質の高い事業主支援の実施を図った。</li> </ul> <p>障害者雇用支援人材ネットワーク事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業における障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして登録・派遣し、事業主が抱える課題に応じて障害者の雇用管理に係る専門的知見を生かした実務的な助言・援助を行った。</li> <li>・登録している障害者雇用管理サポーターの専門分野や支援できる地域等が検索可能なWebサイト「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」を開設し、事業主が直接検索・相談依頼をできるようにした。</li> <li>・障害者雇用支援ネットワークコーディネーターを新たに配置し、事業主に対して、経済的負担や企業経営の観点から合理的配慮を考慮した雇用管理相談に応じるほか、障害者雇用管理サポーターの紹介・調整・派遣等の必要な援助を行った。</li> </ul> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業準備支援において、気分障害のある求職者の増加に的確に対応するために専用のカリキュラムを新たに設定し、10ヵ所の地域センターにおいて試行実施した。</li> <li>・障害者の職場適応の措置を事業主が自ら適切に実施するための支援ニーズに対して、先行的な取組を行っている地域センターが使用しているツール等をはじめとしたノウハウを本部において情報収集・整理し、全国の地域センターに共有するとともに、特に大都市部の地域センターでの活用の促進を図った。</li> <li>・各地域センターに対して、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者のうち、特に困難性の高い課題を有する者の具体的な状況について第3四半期に調査を行い、第4四半期に分析し、効果的支援に向けた整理を行った。</li> <li>・民間企業における障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして登録・派遣し、事業主が抱える課題に応じて障害者の雇用管理に係る専門的知見を生かした実務的な助言・援助を行った。登録している障害者雇用管理サポーターの専門分野や地</li> </ul>	<p>とを踏まえ、精神・発達・高次脳機能障害者のうち、特に支援困難性の高い者に対する専門的支援及び事業主に対する支援の一層の充実・強化を図るとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に関与する環境・体制整備への助言・援助をさらに進める必要がある。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>
---	--	---	--	--	---

				域等で検索可能なWebサイト「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」を開設した。		
--	--	--	--	---	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・精神障害者や発達障害者等に対する雇用前から雇用後にわたる個別かつ体系的で専門性の高い支援を提供していることは、評価できる。
- ・事業主支援相談ツールを活用した支援の事例を蓄積し、更なる効果的な活用が望まれる。
- ・自己評価については、「妥当」との意見であった。

## 地域障害者職業センターの障害別利用者数

合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
31,977	1,287	8,499	11,770	8,318	1,087	181	835
うち新規利用者	18,100	710	5,169	6,608	4,288	621	117
							587

## 職業準備支援の障害別対象者数及び就職率

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
2,339	48	166	794	1,113	170	17	31
就職率(%)	72.9%	72.3%	77.1%	69.4%	73.5%	80.5%	63.2%
							75.8%

※関連指標(障害種別の目標水準)精神障害者:66%、発達障害者:67%、高次脳機能障害者:77%、身体障害者:74%、知的障害者:78%

## ジョブコーチ支援の障害別対象者数及び職場定着率

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
3,497	158	1,065	959	1,117	169	13	16
職場定着率(%)	88.7%	88.0%	89.7%	83.0%	91.5%	93.9%	93.8%
							88.2%

※関連指標(障害種別の目標水準)精神障害者:81%、発達障害者:90%、高次脳機能障害者:89%、身体障害者:85%、知的障害者:89%

## リワーク支援の対象者数及び復職率

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
2,625							
復職率(%)	84.8%						

## 事業主援助業務実施状況

延べ件数	実事業所数
182,315	19,185

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 2 - 2	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 - 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	- 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	【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、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ことが望まれるところであり、そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や支援ノウハウが十分でない就労移行支援事業所等に対する助言・援助等を推進していくことは極めて重要であるため。		関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報							主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合（計画値）	51%以上	-	51%以上					予算額（千円）	9,892,748				
職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合（実績値）	-	-	57.4%					決算額（千円）	9,159,460				
達成度	-	-	112.5%					経常費用（千円）	8,924,403				
助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（計画値）	80%以上	-	80%以上					経常利益（千円）	450,024				
助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（実績値）	-	-	96.1%					行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566				
達成度	-	-	120.1%					従事人員数（人）	466				

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

2. 主要な経年データ

主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数（計画値）	3,000人以上（毎年度600人以上）	-	600人以上										
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数（実績値）	-	-	835人										
達成度	-	-	139.2%										
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合（計画値）	80%以上	-	80%以上										
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合（実績値）	-	-	99.5%										
達成度	-	-	124.4%										

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

中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
				業務実績	自己評価	評価	B	
<p>第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(2) 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</p> <p>地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 各地域における障害者</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(2) 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</p> <p>地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 各地域における障害者</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(2) 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</p> <p>地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 各地域における障害者就業・生活支援</p>	<p>【指標】 ・職業リハビリテーションに</p>	<p>(2) 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・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 関係機関への効果的な助言・援助</p>	<p>&lt;評価と根拠&gt; 評価：B ・職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合の達成度が112.5%、助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt; 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 就労支援の裾野の拡大を踏まえつつ地域の就労支援の基盤を整備していくため、引き続き、地域の関係機</p>		

<p>就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえた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積極的に行うとともに、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）との共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p>	<p>就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえた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積極的に行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p>	<p>センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえた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積極的に行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p> <p>実務的研修については、次により実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」（各地域センターで実施）</li> <li>障害別の就業支援に関する専門的な知識及び実践的な技術等の習得を図る「就業支援実践研修」（全国12エリアで実施）</li> </ul> <p>実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及び研修受講者の在籍する所属長に対して追跡調査を実施するとともに、これらの結果等を踏まえ、助言・援助及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。</p>	<p>関する助言・援助等を実施した障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の設置総数に占める割合を51%以上とすること。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得られるようにすること。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域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適切に実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域における関係機関の規模や支援の質等の分析を行った上で、地域の中核的な役割を果たす障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所を重点に、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・援助を計画的かつ地域の状況に応じた方法で実施することにより、地域の就業支援の基盤整備を図った。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>労働局主催の障害者就業・生活支援センター事業における連絡会議に出席し、障害者就業・生活支援センターの就業支援や定着支援の取組等に係る技術的助言を実施した。</li> <li>大学、短期大学及び高等専門学校（以下この区分において「大学等」という。）における発達障害等のある学生の増加を踏まえ、大学等へのニーズ調査を行ったうえで同様の課題や支援ニーズのある大学等の参加を得て、発達障害者等に対する支援技法の解説や実習、意見交換等を行い、効率的かつ効果的な助言・援助を行った。</li> <li>職業リハビリテーション研究・実践発表会において、大学等に対する発達障害者等への対応に関する助言・援助を踏まえたネットワーク形成の取組事例を発表し、地域センターと大学等との連携のあり方について共有する機会を設定した。</li> </ul> <p>実務的研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>職業リハビリテーションに関する基本的ノウハウをまとめた平成30年度版「就業支援ハンドブック」に障害者雇用に関する制度変更等を反映した。同ハンドブック及びアセスメントとプランニングの実践的ノウハウをまとめた「就業支援ハンドブック実践編」を実務的研修等で配付したほか、ホームページに掲載、メールマガジンによる周知により広く提供した。</li> <li>効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を、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ける就業支援担当者を対象に、各地域センターにおいて概ね3日間にわたり実施した。</li> <li>就業支援基礎研修の上位研修として、障害別の就業支援に関する実践的な知識・スキルの取得を図る「就業支援実践研修」を、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において2年程度以上の実務経験を有する者を対象に、全国12エリアで実施した。（受講者数のうち、精神障害コース261人、発達障害コース259人、高次脳機能障害コース173人）</li> <li>地域の関係機関のニーズを把握し、独自のテーマ設定による研修会等の開催により、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップ</li> </ul>	<p>与した」旨の評価の達成度が120.1%、ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数の達成度が139.2%、ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合の達成度が124.4%であり、所期の目標を達成または上回る成果が得られている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>このほか、就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域の中核的な役割を期待される機関及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対して、重点的に助言・援助等を実施し、地域の就業支援の基盤強化に貢献したこと、関係機関が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たこと、ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修において、集合研修の回数を、ジョブコーチ養成研修については訪問型及び企業在籍型それぞれ年4回から年</li> </ul>	<p>関の連携状況や受講者アンケート調査結果等を分析してニーズを的確に把握し、関係機関に対する助言・援助の戦略的・効果的な実施、研修内容の充実等を図る必要がある。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>
--	---	--	---	--	---	--



<p>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。</p>	<p>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。 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以下の専門的・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。 ア 職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成及び支援スキル向上のための研修 イ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修 ウ 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対象とした研修</p>	<p>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。 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。 ア 職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成及び支援スキル向上のための研修 ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修(配置型・訪問型・企業在籍型) ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援スキル向上研修(配置型・訪問型・企業在籍型) イ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修 ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修 ・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修 ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修 ウ 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対象とした研修 ・ 「就業支援基礎研修」及び「就業支援実践研修」の上位研修で、総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心とした、より実践的・応用的な内容の「就業支援スキル向上研修」 ・ 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</p>	<p>【指標】 ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修及び同スキル向上研修の受講者数を600人以上とすること。</p>	<p>プを図った(51回、延べ360機関参加)。また、県教育庁主催の特別支援学校教員に対する研修等、他の機関が主催する研修、講習会への講師派遣協力を行った(256機関 延べ302回)。  <b>職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</b>  障害者職業カウンセラーの養成・研修 ・ 総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーを養成するための研修のほか、経験年数に応じた専門的研修を実施した。 ・ 厚生労働大臣指定講習テキストについて、平成30年度に第4巻(専門的支援に活用できる関連領域の知識と手法)を作成し、全4巻の作成を完了した。  医療・福祉等の分野の支援担当者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  <b>ア ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修</b> ・ 研修体系について見直しを行い、訪問型及び企業在籍型のジョブコーチ養成研修(集合研修)及び支援スキル向上研修を機構本部のみならず、大阪センターでも開催し、加えて、ジョブコーチ養成研修(実技研修)について、受講希望者が特に多い大都市圏の地域センターでの実施回数を増やす等、受講機会の拡大を図った。 ・ ジョブコーチ養成研修及びジョブコーチ支援スキル向上研修修了者に対しサポート研修を新たに全国の地域センターで実施することにより、その質的向上を図った。カリキュラムとしては、ケーススタディや支援の現状と課題を踏まえた意見交換、支援技法等の知識習得のための講義などを中心として、支援の実践的なノウハウの付与を目的として実施した。  <b>イ 障害者就業・生活支援センター職員研修</b> 障害者就業・生活支援センターの新任就業支援担当者及び新任主任就業支援担当者を対象とした研修並びに中堅の就業支援担当者を対象とした就業支援スキル向上研修をそれぞれ実施した。  <b>ウ 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対象とした研修</b> ・ 就業支援実践研修の上位研修として、総合センターにおける研究及び技法開発の成果に基づいた専門的な知識・スキルの習得を図る「就業支援スキル向上研修」を精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、関係機関において3年程度以上の実務経験を有する者を対象に機構本部において開催した。</p>	<p>8回に、同スキル向上研修については訪問型及び企業在籍型それぞれ年1回から年3回に増やすとともに、機構本部に加えて大阪センターでも実施したこと、 新たに、全国の地域センターでジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修修了後にケーススタディや支援の現状と課題を踏まえた意見交換などを盛り込んだサポート研修を実施することにより、支援の実践的なノウハウを付与したこと、 これらを踏まえ、B評価とする。  &lt;課題と対応&gt; ・ 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的確に把握した上で、実施方法や内容を充実させ、積極的かつ柔軟な対応を図る必要がある。</p>
--	--	---	---	--	---



<p>企業のニーズに応じて企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える必要があることから、特に職場適応援助者(ジョブコーチ)の研修体系を見直し、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施することにより、その質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会の拡充を図ること。</p>	<p>特に職場適応援助者(ジョブコーチ)の研修体系について見直しを行い、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施することにより、その質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会の拡充を図る。</p>	<p>等の向上を図る「就業支援課題別セミナー」</p> <p>さらに、職場適応援助者(ジョブコーチ)を対象とした研修については、企業のニーズに応じて企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える必要があることから、その研修体系を見直し、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施することにより、その質的向上を図る。</p> <p>また、総合センターで実施している「職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修」における集合形式での研修及び「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援スキル向上研修」の実施回数をそれぞれ追加するとともに、これらの研修を大阪障害者職業センターでも実施することにより研修受講機会の拡充を図る。</p> <p>なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査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するとともに、これらの結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得られるようにすること。</li> </ul>	<p>(受講者数のうち精神障害コース17人、発達障害コース21人、高次脳機能障害コース7人)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、平成30年度は「精神障害者の職場定着に向けた支援」をテーマとして機構本部において開催した。</li> <li>・研修の受講者の拡大を図るため、年度当初に年間の研修一覧を全国の関係機関に広く配布するとともに、周知記事や研修の案内を機構発行の定期刊行誌「働く広場」やメールマガジンのほか、関連する学会等のホームページに適宜掲載した。</li> </ul> <p>【研修受講者の所属長に対する追跡調査】</p> <p>研修別に「実務に役立っている」との回答の結果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者就業・生活支援センター職員研修 96.4% (前年度実績 93.3%)</li> <li>・就業支援スキル向上研修 95.2%</li> <li>・就業支援課題別セミナー 91.3% (前年度実績 96.2%)</li> </ul> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <p>地域センターの管理職が、就労移行支援事業所を運営する法人の理事長等を訪問し、就業支援基礎研修及び助言・援助の支援ニーズを把握し、地域センター事業の利用を促進した。</p> <p>また、全ての研修において受講者及び当該受講者の所属長を対象としたアンケートを実施し、研修効果や研修内容等に係る評価及び意見を把握した。</p> <p>職場適応援助者の養成・研修に関して、以下の研修体系の見直し等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場適応援助者養成研修について、従前は総合センターで年4回開催していた集合研修を年6回に増やすとともに、新たに大阪センターでも年2回開催した。</li> <li>また、受講ニーズの増加が見込まれる都市部(埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫)の地域センターでの実技研修の実施回数を年4回から年6回に拡充した。</li> <li>・職場適応援助者支援スキル向上研修のカリキュラムについて、従前は前期・実践期・後期(うち集合研修計5日間)と時期を分けて実施していたものを、受講しやすさを考慮し、連続した4日間に集約した。</li> <li>また、総合センターにおける開催回数を年1回から年2回に増やして開催し、新たに大阪センターでも年1回開催した。</li> <li>・職場適応援助者養成研修修了者に対して、支援の実践ノウハウを付与するため、個別ケースに係る効果的な支援方法の助言や支援上の課題解決に有用な情報提供を行う「職場適応援助者養成研修修了者サポート研修」を新設し、各地域センターにおい</li> </ul>		
--	--	--	---	--	--	--

				<p>て実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場適応援助者支援スキル向上研修修了者に対して、困難性の高い支援の実践ノウハウを付与するため、個別ケースに係る効果的な支援方法の助言や援助全体のマネジメントに役立つ助言及び情報提供を行う「職場適応援助者支援スキル向上研修修了者サポート研修」を新設し、各地域センターにおいて実施した。</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

#### 4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・社会的ニーズが高いジョブコーチの育成に貢献していること、特に企業在籍型ジョブコーチの研修受講者が増加していることは、評価できる。
- ・地域における中核機関として、助言・援助及び人材育成を質量ともに拡充していくこと、高等教育機関や高校等への助言・援助やネットワークの構築が望まれる。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であったが、「A評価に近い」「A評価に相当」との意見もあった。

支援内容種別	延べ件数	実機関数
技術的助言	2,251	1,444
協同支援	1,689	690
実習	1,059	861

障害者職業総合センター等における各種専門研修等受講者数

研修名	実施回数	受講者数	開催
厚生労働大臣指定講習(第一期研修)	1	24	本部、地域センター
障害者職業カウンセラーフォローアップ研修	1	21	本部
障害者職業カウンセラー第二期研修	1	17	本部
障害者職業カウンセラー第三期研修	1	14	本部
新任主任障害者職業カウンセラー研修	1	14	本部
障害者職業カウンセラー等海外研修	-	-	本部
障害者職業カウンセラー等課題別研修	1	54	本部
新任障害者職業訓練職研修	1	1	本部
障害者職業訓練職第二期研修	1	4	本部
障害者職業訓練職第三期研修	1	2	本部
リウマチカウンセラー研修	-	-	本部
支援アシスタント研修	1	45	本部
支援アシスタント補完研修	1	69	本部
配置型職場適応援助者養成研修	6	35	本部(集合研修)、 地域センター(実技研修)
配置型職場適応援助者支援スキル向上研修	1	23	本部
実務的研修			
就業支援基礎研修	65	2841	地域センター
就業支援実践研修	33	693	全国12エリア
訪問型職場適応援助者養成研修	8	247	本部・大阪(集合研修)、 地域センター(実技研修)
企業在籍型職場適応援助者養成研修	8	475	本部・大阪(集合研修)、 地域センター(実技研修)
訪問型職場適応援助者支援スキル向上研修	3	22	本部・大阪
企業在籍型職場適応援助者支援スキル向上研修	3	33	本部・大阪
職場適応援助者養成研修修了者サポート研修	129	1115	地域センター
職場適応援助者支援スキル向上研修修了者サポート研修	122	702	地域センター
障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修	3	75	本部
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	3	227	本部
障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修	1	35	本部
就業支援スキル向上研修	1	45	本部
就業支援課題別セミナー	1	42	本部

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 2 - 3	障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項 - 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進		
業務に関連する政策・施策	- 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	【難易度：高】 これまでの支援技法では対処困難な事例等について、その課題解決に資するための最新の知見の集約、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法の開発が求められることに加え、外部の研究評価委員による評価に関する指標において全ての外部の研究評価委員から1点以上の評価を得、かつ、うち3分の2の委員から最高の評価である2点を得るという極めて高い目標を設定するため。	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報					主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価（計画値）	平均点5点以上	-	平均点5点以上					予算額（千円）	9,892,748				
各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価（実績値）	-	-	5.29点					決算額（千円）	9,159,460				
達成度	-	-	105.7%					経常費用（千円）	8,924,403				
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数（計画値）	25本以上	-	7本					経常利益（千円）	450,024				
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数（実績値）	-	-	7本					行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566				
達成度	-	-	100.0%					従事人員数（人）	466				
マニュアル、教材、ツール等の作成件数（計画値）	30件以上（毎年度6件以上）	-	6件以上										
マニュアル、教材、ツール等の作成件数（実績値）	-	5件	9件										
達成度	-	-	150.0%										

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
<p>第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(3) 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>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。</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(3) 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>以下の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>ア 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</p> <p>イ 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</p> <p>ウ 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</p> <p>エ 国の政策立案に資する研究</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</p> <p>(3) 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。平成30年度に終了する下記のアの7テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記のア(ア)及び(ウ)については、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>ア 継続テーマ</p> <p>(ア) 障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究</p> <p>(イ) 支援困難と判断された精神障害者及び発達障害者に対する支援の実態に関する調査 地域の支援機関から地域障害者職業センターに支援要請のあった事例について</p> <p>(ウ) 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(その2)</p> <p>(エ) 効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等との情報共有に関する研究</p> <p>(オ) 地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における役割と連携のあり方に関する研究</p> <p>(カ) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第5期)</p> <p>(キ) 視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究</p> <p>イ 新規テーマ</p> <p>(ア) 発達障害者のストレス認知と職場</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点について5点以上を得られるようにすること。〔採点方法：研究テーマごとに3人の研究評価委員がそれぞれ、優れている＝2点、やや優れている＝1点、やや劣っている＝0点、劣っている＝0点で評価〕</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を7本とすること。</li> </ul>	<p>職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>年度計画に掲げる新規7件、継続7件の計14件の研究テーマについて調査・研究を実施し、このうち総合的な研究テーマである4件について、複数の研究員等が参画して実施するプロジェクト方式による「特別研究」を行っている。</li> <li>上記研究のほか、「就労に必要な移動等に困難がある障害者の実状等に関する調査」の調査・研究を実施している。</li> <li>平成30年度に終了した7テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、平均点で5.29点となり、また全ての外部の研究評価委員から1点以上の評価を得、かつ3分の2の委員(4分の3以上となる21人中16人)から最高の評価である2点を得た。</li> <li>さらに、4テーマについては全ての委員から「優れている」との最高評価を得た。</li> </ul>	<p>&lt;評価と根拠&gt;</p> <p>評価：A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「外部の研究評価委員による各研究テーマの平均点」の達成度が105.7%、「外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数」の達成度が100.0%、「マニュアル、教材、ツール等の作成件数」の達成度が150.0%であり、所期の目標を達成または上回る成果が得られている。</li> <li>一部の指標について所期の目標を上回る成果(達成度120%以上)は得られなかったが、これまでの支援技法では対処困難な事例等について、その課題解決に資するための最新の知見の集約、新たな技術・支援ツールおよび先駆的な技法の開発が求められることに加え、外部の研究評価委員による評価に関する指標において全ての外部の研究評価委員から1点以上の評価を得、かつ、うち3分の2の委員から最高の評価である2点を得るという極</li> </ul>	<p>&lt;評価に至った理由&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業リハビリテーションに関する調査・研究について、発達障害等に関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて調査・研究を実施した結果、外部有識者による評価委員より終了した調査・研究の7テーマについて、4分の3以上(21人中16人)の委員から最高評価を得ており、さらにうち4テーマについては、全ての外部評価委員より最高評価が得られていることは高く評価できる。</li> <li>職業リハビリテーション技法の開発及び普及について、障害の重度化・多様化によりこれまでの支援技法では効果が現れにくい精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者のそれぞれについて先駆的な就労支援技法の開発・改良を進めたほか、支援技法を広範かつ</li> </ul>	

<p>職業リハビリテーションに係る技法等の開発</p> <p>福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、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等の開発を行い、これまで開発した支援技法のニーズに応じた改良を行うこと。</p> <p>研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビ</p>	<p>職業リハビリテーションに係る技法等の開発</p> <p>発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等を開発する。</p> <p>新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーション技法に改良を加える。</p> <p>研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行</p>	<p>適応のための支援に関する研究 精神疾患を併存する者を中心として</p> <p>(イ) 高次脳機能障害者の職場適応促進を目的とした職場のコミュニケーションへの介入 コミュニケーションパートナートレーニング</p> <p>(ウ) 職場復帰支援の実態等に関する調査研究</p> <p>(エ) 企業在籍型職場適応援助者(企業在籍型ジョブコーチ)による支援の効果及び支援事例に関する調査研究</p> <p>(オ) 障害のある求職者の実態等に関する調査研究</p> <p>(カ) 障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究</p> <p>(キ) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第6期)</p> <p>職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、で行う調査・研究とあいまって、以下の3テーマについて障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、実践報告書、研究発表、支援技法普及講習等を通じて、その普及に努める。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。</p> <p>ア 発達障害者の就労支援に関し、個々の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <p>イ 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> <p>ウ 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発</p> <p>研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催</p> <p>職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、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の開発や開発した技法の改良を行っているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・研究発表会の開催、支援技法普及講習の実施、学会等での発表、各種研修での講</p>	<p>職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行うとともに、実践報告書やマニュアルの作成、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を通じて、その普及に努めた。このほか、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するとともに、開発した技法に改良を加えた。</p> <p>研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催</p> <p>第26回職業リハビリテーション研究・実践発表会</p> <p>・日程、場所：平成30年11月8日・9日 東京ビッグサイト</p> <p>・機構職員を含む職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる者による研究発表について、口頭発表87題(18分科会)、ポスタ</p>	<p>めて高い目標であることから難易度が設定されていること、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提供するため、発達・精神・高次脳機能障害者に係る先駆的な支援技法の開発を行うとともに、支援技法を広範かつ速やかに普及するため、広域・地域センターの職員向けの支援技法普及講習を26か所実施し、外部の関係機関職員向けの講習を4回実施したこと、</p> <p>研究・開発成果の積極的な普及のため、職業リハビリテーション研究・実践発表会において、過去最高の1,229人の参加者を得て、同じく過去最高の124題の口頭発表等を行ったことは評価できる。</p> <p>また、上記のほか、地域で開催する職業リハビリテーション研究発表会や学会等での発表等のほか、インターネット等を活用した研究成果の情報発信がなされていることと併せ、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等実践場面における活用に向けて、調査・研究及び技法の開発成果の普及</p>
--	---	---	---	---	--

<p>リテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。</p>	<p>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、ツール等を作成する。          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・開発成果のさらなる普及・活用を図る。</p>	<p>リハビリテーション研究・実践発表会を開催するとともに、調査・研究の成果を地域の要望を踏まえて普及するための職業リハビリテーション研究発表会を地方会場において開催する。</p> <p>イ 支援技法普及講習の実施          発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者について開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に、主に演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習を地域センター等で実施する。</p> <p>ウ 学会等での発表、各種研修での講義等          研究・開発成果について、関係学会等で発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。</p> <p>エ インターネット等による研究成果の情報発信          職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページにおいて公開する。</p>	<p>義、インターネット等を活用した情報提供等により、研究・開発の成果の普及・活用に取り組んでいるか。</p>	<p>一発表37題、計124題の発表を行った。          ・働き方改革をテーマとした基調講演のほか、障害者雇用があまり進んでいない業種における取組と、障害者のキャリアアップの2テーマでパネルディスカッションを開催した。</p> <p>地域における職業リハビリテーション研究発表会          ・労働局等と共同で、地域の事業所や就労支援機関等を対象に、ニーズがある研究テーマの一つ取り上げて研究成果の発表を実施した。          ・実施地域：青森、東京、新潟、福井、三重、兵庫及び福岡の7地域（前年度実績6地域）。          ・参加者アンケート調査：研究成果の今後の活用について、「大いに活用したい」「活用したい」93.4%（前年度実績94.7%）。</p> <p>イ 支援技法普及講習の実施          ・広域・地域センターの職員を対象に、早期に就労支援現場で活用が図られるよう、主に演習形式で発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者の支援技法を普及するための講習を実施した。          ・外部の関係機関職員を対象に、支援技法を普及するための講習を実施した。          - 講習内容の障害別内訳：発達障害2回、精神障害1回、高次脳機能障害1回          - 開催場所：東京（3回） 神奈川（1回）</p> <p>ウ 学会等での発表、各種研修での講義          ・関係学会等における研究・開発成果の発表26件（前年度実績31件）。          ・各種研修等における研究員・職業センター職員による研究・開発成果の講義164件（前年度実績152件）。</p> <p>エ インターネット等による研究・開発成果の情報発信          ・研究及び技法開発の成果物については、PDFファイル形式により研究部門ホームページに掲載し、ダウンロードできるようにしている。          ・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書等に関係機関や企業に幅広く配布しているほか、要請があった機関等へ個別に送付等し普及を行った。          ・総合センターの調査研究に関連すると考えられる27の学会・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。          ・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」として計11回掲載した（うち研究8回、技法開発3回）。また「公明新聞」の「精神障がい者を職場で応援」記事で、研究員のインタビューが掲載されたほか、NHK「あさイチ」の特集「知っておきたい！ヘルプマークと見えない障害」に、研究員が出演した。          ・厚生労働省「社会保障審議会児童部会小児慢性特定疾患児への支援の在り方に関する専門委員会」みずほ情報総研「厚生労働省委託事業『治療と職業生活の両立の支援対策事業』の『ガイドライン作成委員会』委員及び『難病作業部会』座長」認知症介護研究・研修大府センター「企業等における若年性認知症の人の継続雇用に関する調査研究事業に関する検討委員会」、公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会「障害者活躍企業認証事業委員会」、野村総合研究所「『職業情報提供サイト（日本版o-net）仮称』構築に向けた調査・分析等における作業部会」等に研究員が参画している。</p>	<p>ようにし、調査・研究の概要を紹介するサマリー・パンフレットに引き続き図表を多く盛り込む等の見やすさの向上に努めたこと、          中小企業の障害者の職場定着と戦力化を促すため、障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例を収集し、事業主、地域センター等への活用促進を図ったこと、          これらを踏まえ、評定をAとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;          ・ツール、教材、マニュアル等の研究・開発成果の普及については、支援機関等に浸透するまでに時間を要することから、今後も職業リハビリテーション研究・実践発表会や研修等を通じて活用方法や効果等について周知を図る必要がある。          ・また、事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集・提供に引き続き取り組んでいく必要がある。</p>	<p>の取組を積極的に行っていることは評価できる。          ・実践的手法の開発・提供について、中小企業の中でも比較的障害者雇用が進みにくい業種を中心に雇用事例を収集・整理し、分かりやすく取りまとめたほか、障害者雇用事例リファレンスサービスについて、精神障害者に対する合理的配慮事例を追加する等して内容を充実させる（掲載事例総数3,167件。前年度比104.7%の件数）など、具体的なノウハウや事例の積極的な情報提供に取り組んでいることは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果（達成度120%以上）には至らなかったものの、難易度の高い本項目のすべての指標において目標を達成し、7研究テーマのうち4テーマで全研究員から最高の評価を受けるなど、専門性の高い実践的な調査・研究及び技法開発の成果が認められるとともに、その普及・活用に積極的に取り組んでいることから、評定をAとした。</p>
--	---	--	---	--	---	--



	<p>企業に対する実践的手法の開発・提供          企業における障害者の雇用に関する問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、</p>	<p>オ マニュアル、教材、ツール等の作成          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、ツール等を作成する。</p> <p>カ 研究・開発成果の共有化          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を対象に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツールを作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有化を進める。</p> <p>企業に対する実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における障害者の雇用に関する問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、中小企業の中でも比較的障害者雇用が進みにくい業種を中心に雇用事例の</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等について、6件以上作成すること。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業に対する実践的手法については、開発した成果を、利用しやすく、分かり</li> </ul>	<p>オ マニュアル、教材、ツール等の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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たマニュアル、教材、ツール等を9件作成した（前年度実績5件）。</li> </ul> <p>カ 研究・開発成果の共有化</p> <p>研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査（広域センター・地域センター52所）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成30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 209件</li> <li>・平成30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 208件</li> <li>・わかりやすさ（「非常に分かりやすい」「分かりやすい」）          調査研究報告書・資料シリーズ：95%          マニュアル、教材、ツール等：96%</li> <li>・有用度（「非常に有用である」「有用である」）          調査研究報告書・資料シリーズ：97%          マニュアル、教材、ツール等：97%</li> </ul> <p>研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査（障害者就業・生活支援センター322所）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成30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436件</li> <li>・平成30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158件</li> <li>・わかりやすさ（「非常に分かりやすい」「分かりやすい」）          調査研究報告書・資料シリーズ：81%          マニュアル、教材、ツール等：89%</li> <li>・読みやすさ（「非常に読みやすい」「読みやすい」）          調査研究報告書・資料シリーズ：76%          マニュアル、教材、ツール等：84%</li> <li>・有用度（「非常に有用である」「有用である」）          調査研究報告書・資料シリーズ：80%          マニュアル、教材、ツール等：82%</li> </ul> <p>研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・ホームページのトップページを改修し、平成28年度までに発行された調査・研究成果物について29の課題領域に分類した体系図を掲載し、課題別に研究成果を参照できるようにした。</li> </ul> <p>障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>実践的手法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、中小企業の中でも比較的障害者雇用が進みにくい業種を中心に雇用事例の収集・整理を実施し、成果物として取りまとめた。</li> </ul>	<p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>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。</p> <p>&lt;その他事項&gt;          なし。</p>
--	---	--	---	--	---



	<p>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する。</p> <p>事業主等の自主的な取組を支援するため、上記の実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等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。</p>	<p>収集・整理を実施する。</p> <p>事業主等の自主的な取組を支援するため、上記の企業に対する実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例を追加掲載する。</p>	<p>やすいように事業主に情報提供するとともに、企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例をホームページで公開し、事業主等に対して積極的に情報提供を行っているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「障害者の職場定着と戦力化 - 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 - 」運輸業、教育・学習支援業など障害者雇用率が平均を下回る業種において、特に中小企業の取組を促すことを目的として、9業種での中小企業における14の雇用事例を収集・整理した。事業主にとって関心の高い、障害者雇用のメリット、職場定着のポイント等を分かりやすく見やすい構成で掲載することにより、事業主が障害者雇用に取り組む際に参考としやすい内容となるよう工夫した。</li> <li>成果物の普及 <ul style="list-style-type: none"> <li>・実践的手法の開発成果については、速やかにホームページに公開するとともに、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及び事業主団体等に幅広く配付した。特に労働局、公共職業安定所には「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」の平成30年度版を作成して配付することで、事業主への情報提供等を依頼した。また、メールマガジンや定期発行誌の活用、職業リハビリテーション研究・実践発表会(11月)や「働く広場」公開座談会(12月)での情報提供等を積極的に行った。このほか、要望のあった事業主(291件)や支援機関(394件)については、随時成果物を配付した。</li> </ul> </li> <li>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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・同業他社の事例情報等をもとに、事業主が社内理解の促進のための活動、採用計画の立案、雇用管理ノウハウの習得等を行えるようにするため、各事例では障害特性に応じた環境整備や職務の設定、支援機関との連携等の雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介している。</li> <li>・中小企業的事例95事例、精神障害者の事例75事例、合理的配慮事例61事例等、145事例を追加掲載し、掲載事例総数は3,167事例(前年度実績3,026事例)となった。うち、合理的配慮事例699事例(前年度実績638事例)</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;  以下の取組により、外部支援機関等に対する調査・研究及び技法の開発成果の活用方法等に関する情報発信及びその効果把握等に努めた。</p> <p>(1) 情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページのトップページを改修し、平成28年度までに発行された調査・研究成果物について29の課題領域に分類した体系図を掲載し、課題別に研究成果を参照できるようにした。</li> <li>・また、調査・研究の概要を紹介するサマリー・パンフレットに引き続き図表を多く盛り込む等の見やすさの向上に努めた。</li> <li>・職業リハビリテーション研究・実践発表会における発達障害及び精神障害に係る支援技法の普及のための関係機関職員に対する講習の開催、受講者アンケート結果を踏まえた支援技法普及講習の効果及び精度を高めるための講習資料及び講習内容の改訂、時間配分の見直し等を実施した。</li> </ul> <p>(2) 効果把握等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業リハビリテーション実践場面における研究成果・支援技法(マニュアル、ツール等)の利用状況調査については、より具体的な活用状況を記載しやすいものに見直しを行った。</li> </ul>	
--	--	--	---	--	--

				また、企業に対する実践的手法の開発・提供に関しては、障害者雇用率が平均を下回る業種において、特に中小企業の取組を促すことを目的として、障害者雇用事例を収集・提供した。		
--	--	--	--	---	--	--

#### 4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・実践的で専門性の高い研究実績であること、「情報共有シート」や「発達障害者のアセスメント」など、障害者雇用に限らず幅広い分野で活用できるマニュアル等を作成するとともに、普及も積極的に実施していることは、評価できる。
- ・これまで蓄積した知識や技術を障害者以外の分野にも適用できるような広報活動の戦略的な展開が期待される。
- ・自己評価については、「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 3 - 1	障害者雇用納付金関係業務に関する事項 - 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給		
業務に関連する政策・施策	- 3 - 1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報					主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数(計画値)	毎年度 480 回以上	-	480 回以上					予算額(千円)	29,623,031				
障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数(実績値)	-	557 回	582 回					決算額(千円)	28,831,537				
達成度	-	-	121.3%					経常費用(千円)	28,921,426				
障害者雇用納付金の収納率(計画値)	99%以上	-	99%以上					経常利益(千円)	442,955				
障害者雇用納付金の収納率(実績値)	-	-	99.75%					行政サービス実施コスト(千円)	421,334				
達成度	-	-	100.8%					従事人員数(人)	179				

注) 障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3章 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 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	第1 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 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	第1 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 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給		3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (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	<評価と根拠> 評価：B ・「障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数」の達成度が121.3%、「障害者雇用納付金の収納率」の達成度が100.8%であり、いずれも	<評価に至った理由> 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。 <指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> なし。	

<p>障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、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、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。</p>	<p>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、事業主説明会を開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。</p> <p>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。</p>	<p>障害者雇用納付金制度についての適切な周知、理解の促進</p> <p>障害者雇用納付金制度については、事業主からの確かな申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。</p> <p>ア 事業主説明会の開催</p> <p>事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告、支給申請が的確になされるよう開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知徹底、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する</p> <p>イ パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布</p> <p>制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容はアの参加者アンケート結果等の事業主からの意見及び前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策を十分踏まえたものとする。</p> <p>また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。</p> <p>ウ 職業安定機関との連携及び担当者会議の開催</p> <p>障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うとともに、1月に納付金関係業務担当者全国会議を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めるとともに、申告・申請において誤りの多かった事項に係る対応策について指示・徹底を図る。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用納付金に係る事業主説明会を480回以上実施すること。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・わかりやすいパンフレット、記入説明書等を作成して事業主等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・理解促進を図っているか。</li> </ul>	<p><b>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</b></p> <p><b>ア 事業主説明会の開催</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主説明会は、令和元年度の申告・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。</li> <li>・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成29年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果を踏まえ、申告・申請書の記入説明書の記載項目ごとに平成29年度までの申告・申請において問合せや誤りの多かった点を重点事項とし、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。</li> <li>また、電子申告申請を活用した令和元年度申告・申請書の作成方法について、事業主が行う作業手順に沿って申告・申請手続を分かりやすく解説したほか、法定雇用率引上げの説明を盛り込むなど必要な見直しを行い、事業主説明会において配付・説明した。</li> <li>・事業主が申告・申請書をより円滑に作成できるよう、マクロ機能付き申告申請書作成支援シート(以下「支援シート」という。)及び電子申告申請の一層の利用促進を図るため、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。</li> </ul> <p><b>イ パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・記入説明書をホームページに掲載するとともに77,780部作成し、平成30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郵送で配付した。</li> <li>・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、支援シートや電子申告申請のQ&amp;A及び申告・申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等を記載し、事業主が理解しやすい構成とした。</li> <li>・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、時間を問わずに閲覧できるよう、パワーポイント資料に説明音声を付した動画をインターネット(YouTube)で配信した。</li> </ul> <p><b>ウ 職業安定機関との連携及び都道府県支部の担当者会議の開催</b></p> <p>職業安定機関との情報交換会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>都道府県支部の担当者会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1月に納付金関係業務担当者全国会議を開催し、都道府県支部の納付金業務担当者に対して、事業主説明会における説明の重点事項及び申告・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、事業主説明会の開催に係る留意事項等について指導した。</li> </ul>	<p>所期の目標を達成したこと及び以下の点を考慮し、B評価とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・期限を過ぎても納付しない事業主に対して電話等により積極的に納付督促を実施したこと。</li> <li>・事業主説明会では、申告・申請の経験が浅い適用拡大対象事業主等にも分かりやすく手続を解説したこと。</li> <li>・事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を広く周知し、利用件数が電子申告申請システム8,978件(前年度8,254件)電子納付システム9,605件(同8,596件)にそれぞれ大幅に増加したこと。</li> <li>・納付金の徴収等の一層の適正化を図るため事業主訪問調査を12,096件(前年度9,742件)と大幅に増加して実施したこと。また、事業主訪問調査の新規担当者、経験者それぞれに研修を行い必要な知識、技能を習得・向上させることにより、同調査の的確に実施したこと。</li> </ul>	<p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>
---	---	---	--	---	---	------------------------------

<p>また、障害者雇用率は、平成 30 年 4 月 1 日より 0.2%、平成 33 年 4 月より前にさらに 0.1% 引き上げられるが、障害者雇用納付金徴収業務については、第 3 期中期目標期間における目標（収納率 99% 以上）と同様の高い水準を目指すこととし、それに向けた適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査の実施により、99% 以上の収納率の維持を</p>	<p>障害者雇用納付金については、障害者雇用率が平成 30 年 4 月 1 日より 0.2%、平成 33 年 4 月までにはさらに 0.1% 引き上げられ、納付対象事業主及び納付額の増加が見込まれる中で、引き続き高い収納率を維持するものとする。</p> <p>当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴</p>	<p>障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>障害者雇用納付金については、より厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導を行うとともに、電話、文書等により積極的に申告・納付督促を実施する。</p> <p>特に、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督促を早期から実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むため、次の措置を講じる。その実施に当たっては本部及び都道府県支部の密接な連携のもと、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用納付金の申告が必要な事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。</li> <li>・ 申告期限経過後、速やかに未申告の事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。</li> <li>・ 都道府県支部は 7 月以降、障害者雇用納付金電算機処理システムにより未納付の事業主を把握し、未納付理由の把握及び納付督促を迅速に行う。機構本部は、都道府県支部の納付督促の結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</li> </ul> <p>さらに、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらのことにより、障害者雇用率が平成 30 年 4 月より 0.2% 引き上げられるが、引き続き高い収納率を維持する。</p> <p>なお、当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等についても、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書、訪問による納付督促・督促の継続的な実施により確実な徴収を図る。</p> <p>また、円滑に審査を行えるよう策定した業務マニュアルを活用し、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。</p>	<p><b>【指標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用納付金の収納率について、99% 以上とすること。</li> </ul> <p>&lt; 評価の視点 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>	<p><b>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</b></p> <p>障害者雇用納付金の徴収</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成 30 年度においても引き続き確実な徴収を行うため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。</li> <li>・ 6 月末から未納付の事業主に対する納付督促・督促を機構本部と都道府県支部が連携して次のとおり実施した。</li> <li>・ 都道府県支部は、機構本部から毎月末に送付される未納付事業主リストのほか、障害者雇用納付金電算機処理システムにより最新の納付情報を把握し、未納付事業主に対し電話等による未納付理由の把握及び納付督促を実施し、機構本部にその結果を報告した。</li> </ul> <p>報告を受けた機構本部は、この納付督促により確認した納付予定期日を徒過した未納付の事業主に対して、直ちに都道府県支部に納付督促の継続を指示した。都道府県支部から当該未納付事業主に対して速やかに納付するよう滞納処分等についての説明も含めた納付督促を行い、これに応じなかった場合は、機構本部が督促状を発出し、収納率の向上に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ さらに、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定期日の確認を行った。</li> <li>・ 未納付事業主が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合は、納付金申告・納付の担当部署だけでなく、当該事業所の経理部等の他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなど、企業全体としての対応を促した。</li> <li>・ 厳しい経営環境にある企業については、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧により企業経営状況に係る情報を収集するとともに、都道府県支部においては、地域の関係機関からの情報や報道等に注視し、企業経営状況に係る情報を収集した。これらの情報により未納付事業主の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなどの確に対応した。</li> <li>・ 初めて申告・納付をする事業主で、平成 29 年度に開催した事業主説明会に出席できなかった事業主に対して、期限内の申告・納付をするよう勧奨した。</li> <li>・ 申告期限経過後においては、未申告の事業主に対して、好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「申告督促マニュアル」に基づき、未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れである、あるいは理解が不十分である場合等には、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。</li> <li>・ 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については、業務マニュアルを活用し、適正な支給を行った。</li> </ul>	<p>&lt; 課題と対応 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成 30 年 4 月の法定雇用率引き上げに伴う申告が令和元年度から始まるため、引き続き収納率が 99% 以上に維持されるよう、丁寧かつ的確な指導及び積極的な納付督促に努める必要がある。</li> </ul>	
--	--	--	---	--	--	--

<p>目指すこと。</p>	<p>収を図る。</p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施する。</p>	<p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上</p> <p>障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。</p> <p>また、障害者雇用納付金電算機処理システム及び電子申告申請システムについて、利便性向上のための機能向上について引き続き検討する。</p> <p>電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進</p> <p>事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、利用の促進を図る。</p> <p>電子申告申請システムについては、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行う。</p> <p>また、電子納付システムについても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、電子申告申請システムの利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行う。</p> <p>加えて、これら電子申告申請システム及び電子納付システムについて、事業主の利用促進を図るため、本部が作成する選定基準に基づき都道府県支部において直接訪問を行う。</p> <p>さらに、障害者雇用納付金について電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関に対し、電子納付システムのネットワークへの参加及び覚書の締結について協力要請を行う。</p> <p>調査の強化</p> <p>「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成25年厚生労働省令第54号）により、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類及び労働時間の状況を明らかにする書類の添付を一定規模までの申請事業主に対し義務づけられたが、書類の添付</p>	<p>障害者特例報奨金の支給に関して、厳正な審査を実施し、適正な支給を行っているか。</p>	<p><b>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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導を行った。</li> <li>事業主が申告・申請書をより円滑に作成できるよう、支援シートの改善・改修を行い、改正点をわかりやすく表示し、ホームページに公開した。</li> </ul> <p><b>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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を促進するため、各種手続を窓口に出向くことなく、インターネットを利用して簡便に行うことができ、高いセキュリティが保たれていること等の具体的なアピールポイントを制度周知用パンフレット、記入説明書及びホームページに掲載し、第4四半期の事業主説明会を始め、広く事業主に周知した。</li> <li>また、利用方法や利便性等を記載したリーフレット等を作成し、納付書や事業主説明会の開催案内に同封し、事業主に送付したほか、延納第2期、第3期に納付書を送る際、前期で電子納付を利用していない事業主に対する電話での勧奨及び納付金調査の際に利用勧奨を実施した。</li> <li>都道府県支部においては、事業主への個別訪問や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行った。なお、個別訪問については、マクロ機能を活用したダウンロードファイルにより申告・申請書を作成しているものの電子申告申請システムを利用していない事業主を優先的に選定するなど、効果的な実施に努めた。</li> <li>個別訪問件数625件（前年度実績574件）。</li> <li>電子申告申請システムの利用率 16.4%（前年度実績 16.2%）</li> <li>電子納付の取扱金融機関について2行の金融機関を新たに加え、更なる利便性の向上を図った。なお、金融機関の統廃合が1行あった。</li> <li>電子納付取扱金融機関数 355行（前年度実績 354行）</li> <li>電子納付システムについては、一部の金融機関ではまだ取扱いができないため、これらの金融機関に対し、電子納付システムの取扱開始について協力要請を行った。</li> </ul> <p><b>調査の強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>調査業務マニュアルを活用した次の2つの研修を機構本部において実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>「障害者雇用納付金関係業務調査研修」 機構本部及び6か所の都道府県支部の調査業務に新たに採用または異動となった職員を対象とし、調査を遂行するに当たり必要な知識及び調査技能等の習得等を目的とした研修。</li> <li>「障害者雇用納付金関係業務調査経験交流会」</li> </ul> </li> </ul>		
---------------	--	--	--	---	--	--



	<p>上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</p>	<p>が義務づけられていない事業主（納付金申告対象事業主及び常用雇用労働者数が300人を超える調整金支給対象事業主）を対象に、引き続き調査を強化し、より適正な徴収、支給に資する。</p> <p>ア 本部と都道府県支部が緊密な連携を図り、納付金の徴収不足及び調整金の過大支給を防ぐ等、調査の円滑な実施に努める。</p> <p>イ 調査業務を担当する職員に対し、新たな情報を盛り込んだ調査業務マニュアルの提供、同マニュアルを活用した座学研修の実施、実際の調査場面を活用した実地研修の実施等により、適切な調査実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。</p> <p>調査の効率的かつ確かな実施 調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。</p> <p>ア 効率的かつ確かな調査を行うため、都道府県支部の把握する情報を積極的に活用する。また、これまでの調査結果の傾向を踏まえ、より効果的かつ効率的な調査を実施する。</p> <p>イ 雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類や労働時間の状況を明らかにする書類のほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、それらの正確な把握に努める。</p> <p>上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・申告・申請事業主に対する調査を効率的かつ確かにしているか。</p>	<p>機構本部及び6か所の都道府県支部の調査業務に1年以上在籍する職員を対象とし、これまで習得してきた調査に必要な知識、経験等を、他の受講者と交流することで調査に対する見識を深めるとともに、調査経験者として、新たに配置される調査担当者に対し調査手法について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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・また、これらの研修と併せて機構の行動規範、倫理規程及びコンプライアンス規程等の諸規程を遵守することを目的としたコンプライアンス研修を実施した。</li> <li>・上記研修に加えて、実際の調査場面を活用した実地研修（OJT研修、5月～6月に実施、機構本部及び6か所の都道府県支部）や習得したノウハウの定着、更なる知見の習得及びコンプライアンスの再認識を目的としたフォローアップ研修（機構本部及び6か所の都道府県支部）を実施した。</li> <li>・機構本部において、「納付金調査課長会議」を開催し、平成30年度における調査業務の進捗及び令和元年度の実施に向けた情報提供等を行った。</li> <li>・調査対象事業主や都道府県支部から問合せの多かった内容について機構本部がまとめた「納付金調査業務Q&amp;A集」により、機構本部と6か所の都道府県支部で情報共有を図り、納付金の徴収不足、調整金等支給金の過大支給の防止等、調査の円滑な実施に努めた。</li> </ul> <p>調査の効率的かつ確かな実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査に当たっては、都道府県支部が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。</li> <li>・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。</li> <li>・平成29年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意し、それらの正確な把握に努めた。</li> <li>・パンフレット、記入説明書及び機構ホームページ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。</li> <li>・調査業務担当者を対象とした経験に応じた研修及び実際の調査場面を活用した実地研修を実施するとともに、定例会議の開催により指示の徹底、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」等に沿った効率的かつ効果的な調査を実施した。</li> </ul> <p>上記の納付金関係業務を行うに当たって、職業安定機関と日常的に情報交換を行った。</p> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・期限までに納付しない事業主に対し、電話等による納付督促、督促状の発出等を行うなど、高い収納率の維持に努めた。</li> <li>・令和元年度申告に向けて、2～3月に事業主説明会を開催したほか、申告方法を説明する資料や動画をホームページに掲載した。</li> </ul>		
--	---	---	---	--	--	--



#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・電子申告申請システムと電子納付システムが周知され、利用が増加したことは、評価できる。
- ・法定雇用率の引上げに伴う収納率の維持のため、特に小規模な企業の理解を得るために、更なる取組が期待される。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であったが、100%近い収納率を達成していることから「A評価でも良いのではないか」との意見もあった。

#### 障害者雇用納付金申告等の事業主数及び納付確定額

項目	件数	金額(千円)
申告事業主数	50,023	
納付対象事業主数	25,367	28,319,087
納付督促	3,235	

#### 障害者雇用調整金・報奨金の申請事業主数及び支給金額

項目	件数	支給金額(千円)
調整金	15,171	19,780,916
在宅就業障害者特例調整金	16	6,951
報奨金	1,761	4,488,278
在宅就業障害者特例報奨金	0	0

#### 障害者雇用納付金関係業務調査件数

項目	件数
調査	12,096

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 3 - 2	障害者雇用納付金関係業務に関する事項 - 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等		
業務に関連する政策・施策	- 3 - 1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報					主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
助成金1件当たりの平均処理期間（計画値）	30日以内	-	30日以内					予算額（千円）	29,623,031				
助成金1件当たりの平均処理期間（実績値）	-	28.8日	27.6日					決算額（千円）	28,831,537				
達成度	-	-	108.7%					経常費用（千円）	28,921,426				
障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数（計画値）	毎年度700回以上	-	毎年度700回以上					経常利益（千円）	442,955				
障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数（実績値）	-	-	931回					行政サービス実施コスト（千円）	421,334				
達成度	-	-	133.0%					従事人員数（人）	179				

注）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3章 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 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （2）障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給に	第1 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 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （2）障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等	第1 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 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （2）障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報		3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （2） 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施 助成金等の効果的活用の促進に向けた周知・広報	<評価と根拠> 評価：B ・平均処理期間27.6日（達成度108.7%） ・障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数931回（達成度133.0%）であり、いずれも	<評価に至った理由> 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。 <指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> なし。	

<p>ついで、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、支給手続を迅速に行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p>	<p>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。また、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とともに、申請様式をホームページからダウンロードできるようにする。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図りながら、助成金説明会を実施するとともに、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p> <p>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、都道府県支部及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>助成金を効果的に活用できるようにするための事業主等に対する助言・援助を行う。</p> <p>効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>事業主等に対して、支給申請書等の記入方法や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うことにより、円滑かつ迅速な支給や支給に係るトラブル防止等を図る。</p> <p>適正支給に配慮しつつ、進捗状況の管理を行うことにより事務処理の効率化を行う。</p>	<p>ア 事業主等が助成金の内容を容易に理解できるよう、パンフレットや支給申請の手引き及び支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、ホームページに公開し、申請様式をホームページからダウンロードできるようにする。</p> <p>支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>イ 助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関等との連携会議を設け、相互の情報交換を密にすることにより、助成金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。</p> <p>また、職業安定機関、関係機関・団体等との連携のもと、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行うほか、助成金の内容を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催や助成金関係記事の掲載等を行う。</p> <p>ウ 助成金の対象となる措置をはじめとする支給要件、添付書類等を記載した分かりやすいパンフレット、支給申請の手引等を作成し、都道府県支部、職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>助成金を効果的に活用できるよう都道府県支部において事業主等に対し丁寧な説明を行う。</p> <p>効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>助成金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査する。</p> <p>また、次の取組を行うことにより、迅速かつ適正な助成金の支給に努める。</p> <p>ア 助成金システムの活用により助成金の支給に係る進捗状況を日常的に管理するとともに、遅延の生じている場合は必要に応じて事務処理の効率化に取り組む。</p> <p>また、Q&amp;A集を活用し、疑義照会に対する回答の迅速化を図るとともに、都</p>	<p>【指標】</p> <p>・助成金の周知に係る事業主説明会を700回以上実施すること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・わかりやすいパンフレット、支給申請の手引等を作成して事業主等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・広報を行っているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な助成金の支給に努めているか。</p>	<p>ア ホームページを活用した周知</p> <p>・従来の助成金に加え、平成30年4月1日施行の障害者相談窓口担当者の配置助成金（創設）、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金、障害者作業施設設置等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金の要件緩和、障害者職場実習支援事業（創設）について、ホームページに公開し、申請様式をホームページからダウンロードできるように周知した。</p> <p>イ 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <p>・都道府県支部において、職業安定機関等が開催するセミナー等の場で事業主等に対する障害者助成金の説明会を開催したほか、都道府県支部と職業安定機関等との間で助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を開催し、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。</p> <p>連絡会議：535回（前年度実績520回）</p> <p>・助成金業務担当者全国会議において、都道府県支部における情報交換の状況等をフィードバックするとともに、関係機関が主催する会議に積極的に参加するよう効果的な活用の促進等について指示した。</p> <p>ウ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布による周知・広報</p> <p>・手続の変更等を踏まえて助成金周知用リーフレットを改訂し、都道府県支部において事業主等に配布した。</p> <p>・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、また同事例をメールマガジンで配信することで、助成金の活用促進を図った。</p> <p>・雇用保険二事業で実施される障害者雇用に係る助成金とあわせて体系的にまとめたガイドブックを作成し、事業主等から都道府県支部への相談等に活用した。</p> <p>・各業界団体等の機関誌や定期刊行物等へそのまま掲載できる助成金の周知用チラシの電子データを作成し、都道府県支部での活用を図った。</p> <p>効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>申請された助成金等について、審査基準に基づき厳格に審査し、助成金等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。</p> <p>ア 障害者雇用助成金システムの活用等</p> <p>・障害者雇用助成金システムを活用し、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握することにより、月ごとの支給状況や審査状況の進捗を管理するとともに、障害者助成部内で情報共有を図った。</p> <p>・その他、事業主等から質問の多い項目について助成金支給業務Q&amp;A集を活用し、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化</p>	<p>所期の目標を達成していること及び以下の点を考慮し、B評価とする。</p> <p>・平成30年4月1日施行の新設助成金や制度の改正内容について、ホームページにて周知したこと。</p> <p>・各種助成金等について1枚にまとめた周知用チラシの電子データを作成し、都道府県支部での活用を図ったこと。</p> <p>・助成金業務担当経験者研修を6月に開催し、助成金支給業務遂行上の課題等について、他支部の取り組みや好事例等についてグループ討議等を行うことにより、能力及びモチベーションの維持向上、窓口サービスの向上を図ったこと。</p> <p>・雇用保険二事業で実施される障害者雇用に係る助成金とあわせて体系的にまとめたガイドブックを作成し、事業主等から都道府県支部への相談等に活用したこと。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>・周知・広報について、職業安定機関等との連携により事業主説明会を開催するほか、ホームページを効果的に</p>	<p>&lt;その他事項&gt;</p> <p>なし。</p>
---	---	--	---	---	--	---------------------------------

<p>助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</p> <p>適正な支給業務の実施 適正な審査と支給申請事業所に対する的確な現地調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出等を行うことにより、さらなる不正受給の防止に努める。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p>	<p>道府県支部に対し支給に係る処理期間を厳守するように指導する等、進捗管理の徹底を図る。</p> <p>イ 迅速かつ適正な助成金の支給や支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、助成金の制度、支給請求書等の記入方法や申請から支給決定までの期間等について十分に事前説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行う。</p> <p>また、事業主の利便性の向上を図る観点から、パンフレットや申請様式及び添付書類の見直し等を検討する。</p> <p>ウ 効率的な支給業務を実施するため、助成金業務担当者を対象とした会議、研修等を実施し、審査手順や審査に当たっての留意事項等について説明するとともに、提出書類の点検・確認方法や事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上等を図る。</p> <p>エ 助成金を支給した事業主に対してアンケート調査を実施し、その調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続き等に活用する。</p> <p>適正な支給業務の実施 ア 本部においては、支給対象作業施設等の確認が必要な案件、申請等の内容に疑義が生じた案件等に対して必要に応じて現地調査を実施する。また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。</p> <p>都道府県支部においては、不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。</p> <p>イ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講じる。</p>	<p>を図った。</p> <p>【指標】 ・現地調査等による確認を必要とする助成金及び平成30年度に創設した助成金を除く1件当たりの平均処理期間を30日以内とすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・申請事業所に対する調査等により、不正受給防止対策を徹底しているか。</p>	<p>イ 都道府県支部による事前説明及び点検確認 ・「障害者雇用納付金関係助成金等支給業務手引」を改訂し、今年度創設された助成金等についても申告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記載した。</p> <p>・事業主等に対して十分な説明を行うとともに、支給業務手引及び整理カードの活用等により、適正かつ効率的な点検確認を行った。また、提出書類の点検・確認の基礎をわかりやすく解説した助成金業務担当職員向け助成金事務処理研修テキストを改訂した。</p> <p>・各助成金のパンフレットに支給請求書等の記入方法・記入上の注意点を新たに記載し、事業主の利便性の向上を図った。</p> <p>ウ 助成金業務新規担当者を対象とした研修等の開催 ・助成金業務新規担当者を対象とした研修及び助成金業務担当の経験者を対象とした研修を6月に開催した。</p> <p>・助成金業務担当者会議において、点検確認手順及び窓口業務の留意事項等について説明した。</p> <p>エ アンケート調査の実施 ・業務改善のポイントや事業主等の満足度を把握するため、助成金支給事業主等に対するアンケート調査を実施した。（平成31年1月～2月）</p> <p>・都道府県支部の窓口の説明及び対応については「大変満足している」「満足している」との回答が86.6%あり、またアンケート結果については都道府県支部にフィードバックし、業務改善に活用した。</p> <p>適正な支給業務の実施 ア 厳正な調査の実施 ・支給対象作業施設等の確認が必要な案件、申請等の内容に疑義が生じた案件等に対して調査を行った。</p> <p>・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。</p> <p>・不正受給通報メールの受信件数9件（前年度実績9件） うち不正受給の判明につながる情報 0件（前年度実績0件）</p> <p>・都道府県支部では、申請事業主に対して不正受給を行った際の措置について周知を図った。また、疑義が生じる案件については、申請書又は請求書の受理に当たって不正受給防止マニュアルの不正受給防止確認チェックリストを活用して厳正な受理点検・確認作業を行った。</p> <p>イ 不正受給防止対策の強化 ・不正受給防止対策を講ずるため、毎月高齢者助成部と不正受給についての情報交換を行った。</p> <p>・支給要件確認申立書及び不正受給防止マニュアルの不正受給防止確認チェックリストを活用し、不正受給防止のため事業主に対し繰り返し注意喚起と確認を行った。</p> <p>・事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うこと、事業所名等を公表することをホームページ及び助成金周知用の各種リーフレット等にも記載し、注意喚起を</p>	<p>活用する必要がある。</p>
--	---	--	--	--	-------------------

	<p>適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>ウ 不正受給防止のため、助成金業務担当者会議等において、申請内容の実態確認に係る具体的な方法を指示するとともに、過去の不正受給の手口等に基づいて具体的に説明することにより、助成金業務担当者の能力の向上を図る。</p> <p>エ 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、支給業務の問題点や不正受給事案について情報共有を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「障害者雇用納付金関係助成金等支給業務手引」を都道府県支部での審査・点検時における不正受給防止に活用した。</li> </ul> <p>ウ 不正受給防止のための会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>助成金業務担当者会議等において、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を徹底を図った。</li> </ul> <p>エ 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関との情報交換においては、不正受給の未然防止や再発防止等につなげるため、機構本部から情報提供した過去の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。</li> </ul> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>適正な支給業務に配慮しつつ効率的な業務に資するため、新設の助成金に係るQ&amp;A集を作成し、事業主等からの疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図った。</li> <li>助成金の効果的な活用促進のため、雇用保険二事業で実施されている障害者雇用に係る助成金と併せて体系的にまとめたガイドブックを作成し、事業主から各都道府県支部への相談等に活用した。</li> </ul>	
--	---	--	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>資料を分かりやすく工夫し、事業主説明会において目標を上回る回数開催し周知に努めたことは、評価できる。</li> <li>不正受給の防止に努めながら、必要となされる企業に対して、効果的に支給していくことが望まれる。</li> <li>自己評価については「妥当」との意見であった。</li> </ul>

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

助成金名等	支給件数
障害者作業施設設置等助成金	87
障害者介助等助成金	4,291
重度障害者等通勤対策助成金	701
障害者職場実習支援事業	8
合計	5,087

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 3 - 3	障害者雇用納付金関係業務に関する事項 - 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等		
業務に関連する政策・施策	- 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 - 2 - 3 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報					主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数（計画値）	28,000人以上（毎年度5,600人以上）	-	5,600人以上					予算額（千円）	29,623,031				
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数（実績値）	-	-	6,210人					決算額（千円）	28,831,537				
達成度	-	-	110.9%					経常費用（千円）	28,921,426				
アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価（計画値）	90%以上	-	90%以上					経常利益（千円）	442,955				
アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価（実績値）	-	98.2%	98.3%					行政サービス実施コスト（千円）	421,334				
達成度	-	-	109.2%					従事人員数（人）	179				

注）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
第3章 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1 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	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			< 評価と根拠 > 評価：B ・障害者職業生活相談員資格認定	< 評価に至った理由 > 自己評価書の「B」との評価結

<p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会(アビリンピック)等 障害者雇用に関する各種講習、啓発等 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。</p> <p>障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。</p> <p>事業主や国民一般に対して障害者雇用の気運を醸成するため雇用支援月間を設けるとともに、障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。</p>	<p>措置</p> <p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会(アビリンピック)等 障害者雇用に関する各種講習、啓発等</p> <p>ア 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する。</p> <p>イ 就労支援機器の普及・啓発 就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。</p> <p>ウ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者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</p>	<p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会(アビリンピック)等 障害者雇用に関する各種講習、啓発等</p> <p>ア 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する。 平成30年度においては、テキストの改訂(令和元年度に予定)に向けた企画検討委員会を開催する。</p> <p>イ 就労支援機器の普及・啓発 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。 就労支援機器の貸出業務については、事業主及び関係機関に対して、全国的な活用を促進するために地方説明会の開催により周知を図るとともに、就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施する。また、相談・援助や貸出しを終了した事業主に対するアンケート調査を通じて把握した事業主のニーズに基づき、機器の選定・活用に関するフォローアップ等を実施するとともに、事業主ニーズの高い機器の整備を行う。</p> <p>ウ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、9月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県表彰を実施するほか、全国6か所の会場で障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を実施する。</p>	<p>【指標】 ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を5,600人以上とすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・就労支援機器について、ホームページ等を通じた情報提供、効果的な活用に係る相談、貸出しを行っているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・障害者雇用支援月間に障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、雇用事例の収集・整理、定期刊行誌等の活用による啓発広報活動</p>	<p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (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 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施 ・受講者同士の意見交換に備え、事前アンケートを実施し、受講者の理解度、関心事項を把握し活発な討議ができるよう工夫した。 ・受講者に対し、障害者の職場適応に有効な支援であるジョブコーチ支援と養成研修を周知した。 ・また、機構本部からこれらの効果的な事例を都道府県支部に示すことにより、講習内容の更なる充実を図った。 ・講習テキストの改訂に向けた企画検討委員会を開催した。</p> <p>イ 就労支援機器の普及・啓発 情報提供及び制度周知 ・ホームページ掲載141機種(平成30年度末)(新規掲載19機種、販売終了による掲載終了17機種) ホームページにおいて機器の貸出状況を表示・更新し、事業主の利便性の向上を図った。 ・機器展示コーナーを活用した相談及び地方説明会(愛知、大阪、福岡)、特別支援学校、障害者ITサポートセンター、障害者就労支援団体等の訪問により貸出制度を周知した。 ・労働局等が主催する事業主を対象としたセミナーに就労支援機器アドバイザーを派遣し、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨を行った(東京)。 ・障害者ワークフェア、地方アビリンピック(青森、宮城、福井、京都、三重)、障害者能力開発指導者交流集会等機構のイベントにおいて出展した。 貸出事業所に対するフォローアップ等 ・貸出後には、貸出3か月時点の電話・郵送によるアンケートの実施等により、使用状況の確認等を行い、必要に応じて事業所を訪問し、操作方法について実演を交えて技術指導を実施した。また、事業所での活用実態に即して、実際の職場環境に適合する性能の機種変更、新製品の情報提供を含めた、最適な機器選択・活用のためのフォローアップを行った。 ・事業主ニーズの高い機器の整備を行った。</p> <p>ウ 障害者雇用に係る啓発事業の実施 ・障害者雇用支援月間において障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県表彰を実施したほか、障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を実施し、障害者雇用優良事業所等全国表彰式 ・障害者を多数雇用している事業所等の表彰を東京で実施し、障害者雇用の重要性を広く周知した。 障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会 ・厚生労働大臣賞受賞作品をもとにポスターを作成し、全国の公共職業安定所などに掲示した。</p>	<p>講習の受講者数の達成度が110.9%、全国アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価の達成度は109.2%であり、いずれも所期の目標を達成していること及び以下の点を考慮し、B評価とする。</p> <p>・障害者職業生活相談員資格認定講習について、講習用DVD教材の活用や、昨年度の受講者アンケートの結果を踏まえて講習内容の工夫を図った結果、受講者アンケートによる有用度は97.9%と高い評価を得たこと。 ・就労支援機器の普及・啓発において、事業主に対するきめ細かなフォローアップの実施等により、貸出終了後の事業主アンケートによる機器の有用度が91.6%という高い評価を得たこと。 ・全国アビリンピックの参加選手は過去最高の382人で、前中期計画期間の全国大会の平均と比べて110.4%となったこと。 ・障害者の職業や雇用について来場者の理解が深</p>	<p>果が妥当であると確認できた。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; ・事業主等のニーズを踏まえた講習の実施、就労支援機器の整備や的確な機器貸出の提案、障害者雇用事例等の情報収集・提供に引き続き取り組んでいく必要がある。 ・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。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>
--	--	--	--	---	--	---



<p>障害者技能競技大会(アビリンピック)</p> <p>障害者技能競技大会(以下「アビリンピック」という。)については、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される等の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果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の障害者の技能に対</p>	<p>雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。</p> <p>また、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等への働きかけによって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。</p> <p>障害者技能競技大会(アビリンピック)</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を開催し、成績優秀者を顕彰する。</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種に</p>	<p>また、精神障害者・発達障害者の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ雇用事例の収集・整理を行う。</p> <p>さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。</p> <p>なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。</p> <p>また、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディア等を通じた広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。</p> <p>障害者技能競技大会(アビリンピック)</p> <p>ア 全国障害者技能競技大会の開催</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、機構本部において沖縄県及び那覇市と共催で「第38回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)」を11月に開催する。</p> <p>大会においては、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種を、技能デモンストレーションとして、また、障</p>	<p>を実施しているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・アビリンピック及び地方アビリンピックについて、競技種目等を見直すとともに、効果的かつ効果的な大会運営を行っているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ポスター原画入賞作品展示会を札幌、東京、愛知、大阪、福岡、沖縄の6都市で開催した。来場者数13,321人(全国アビリンピック会場分を除く)(前年度実績10,443人)</li> <li>雇用事例集の作成</li> <li>・事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえ、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、「精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例集-平成30年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から-」(12,000部)を取りまとめた。定期刊行誌「働く広場」の発行・配布</li> <li>・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。</li> <li>・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、オンライン書店等で販売を行った。</li> <li>・読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえた上で、読者から掲載希望の高かった「精神障害者の就労」について、8・9月号の「NOTE」のコーナーで、「精神障害者の職場定着のための体調管理と習慣づくり」を掲載した。</li> <li>・機構を中心とした支援機関の取組みの事例にスポットをあて、10から12月号までの「NOTE」のコーナーで、「地域障害者職業センターの事業主支援の取組み」を掲載した。</li> <li>公開座談会の開催</li> <li>・内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として、「発達障害者の雇用を促進するために～雇用事例から学ぶ職場定着に向けた支援のポイント～」をテーマとして平成30年12月7日に東京で開催した。</li> <li>マスメディア等による広報・啓発活動</li> <li>・機構が実施する事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて、障害者雇用支援月間特集記事を掲載し、平成30年9月4日から30日までの期間において日本商工会議所のホームページに当該メールマガジン記事閲覧ページへ誘導するバナーを設置して、機構の事業の周知に努めた。</li> </ul> <p>障害者技能競技大会(アビリンピック)</p> <p>ア 全国障害者技能競技大会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「おきなわ技能五輪・アビリンピック2018」との愛称により、平成17年度の第28回大会以来13年ぶりに技能五輪全国大会と同日程で開催されたことにより、技能五輪全国大会の参加・見学者に障害者の技能の高さ、障害者雇用の理解を深めることができた。</li> <li>多様な競技種目の実施と競技定員の見直し</li> <li>・競技種目は、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、実施した。定員総数は前年度と同程度の417人とし、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。</li> <li>競技課題等の見直し</li> <li>・「オフィスアシスタント」については、実際の就労場面で求められるスキルを踏まえ、競技課題の難易度を引き上げる見直しを行った。</li> <li>・国際アビリンピックを見据えた競技種目を設定し、さらに「コンピュータプログラミング」については、国際アビリンピックの競</li> </ul>	<p>まるよう、2つの競技会場間に障害者ワークフェアを展開する一体的な会場レイアウトとしたこと。また、競技種目ごとに映像ディスプレイを設置し、課題の内容・ポイントを音声・映像で紹介することにより、来場者に競技内容を分かりやすく伝えるようにしたほか、パソコン系競技における見学者用モニター設置競技を2種目から3種目に増加して、来場者が各選手の作業内容を見ることができるよう工夫したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大会の周知・広報については、開催県の主要マスコミと共同で展開するなど積極的な活動を展開した結果、約56,000人が来場したほか、テレビニュースにおける放映や34道府県の地元新聞に大会の様子が掲載されたこと。</li> <li>・地方アビリンピックを効果的かつ効果的に開催・運営した結果、競技参加選手数は3,406人、競技実施種目数は延べ426種目(過去最高)来場者数は16,485人であったこと。</li> </ul>
--	--	--	---	--	--

<p>する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。</p> <p>また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。</p>	<p>よる技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。</p> <p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会来場者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>第10回国際アビリンピックへの選手の派遣を考慮して、国内大会の効果的な運営に努める。 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・運営する。</p>	<p>害者の職業能力及び雇用に関わる展示を「障害者ワークフェア2018」として実施する。</p> <p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会来場者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。</p> <p>また、国際アビリンピックに関連した国際会議等に出席し情報収集等を行う。</p> <p>イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催 都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会(地方アビリンピック)を効率</p>	<p>【指標】 ・アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価を、90%以上得られるようにすること。</p>	<p>技水準に向けて課題の難易度を引き上げる見直しを行った。 技能デモンストレーションの実施 ・雇用拡大が期待される職種として技能デモンストレーション2種目を実施した。 障害者ワークフェア2018 ・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113企業・団体が出展し、展示や障害のある社員による作業の実演、「特設コーナー」における福祉車両の展示・試乗体験等のほか、ステージイベントにおける「盲導犬ユーザーによるトークショー」等を実施した。 周知広報 ・大会開催の前週に沖縄県庁ロビーにおいて、大会PRパネルや障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品の展示による事前PRイベントを行った。 ・沖縄県内の障害者雇用納付金等申告申請事業主に対する納付金申告書(控)の返送に際し、アビリンピック周知用チラシを同封し、アビリンピックへの来場を勧奨した。 共催県等との協力・連携による大会準備・運営 ・共催県の沖縄県において公式キャラクター・ロゴマーク等を設定するとともに、SNSや各種広告媒体を活用した情報発信、県内各地において、参加選手による公開練習の実施等の事前PRイベント等により様々な事前周知を行った。 ・沖縄県から各競技の専門委員(審査員)等を推薦いただいたほか、県職員及びボランティアによる競技補助、来場者の案内、介助等や、地元救急医療体制の整備等を行った。 ・併催事業として、沖縄県が「アジア技能交流事業」やステージイベントを開催したほか、多様なブースを出展した。 ・那覇市が物産展を開催した。 ・厚生労働省がハロートレーニングアンバサダーによるステージイベントを開催した。 ・共催県により大会ガイドブックを作成し、県内企業及び特別支援学校等に配布するなど効果的に周知広報した。 マスメディア等による紹介 ・NHK全国及び沖縄放送局等のニュース等で大会が報道されるとともに、全国34道府県の地元新聞紙面等において、大会開催や結果のほか、参加選手の出場前の取組などの各種記事が掲載された。 来場者アンケート調査 ・アンケート回答数836人(前年度実績1,099人) ・アンケートの自由記述欄等の内容を分析した結果を踏まえ、次回大会においても来場者が、障害者の技能をより深く理解できるよう、競技内容やそれに必要な職業技能を分かりやすく伝えるとともに、競技等を十分に見学できるレイアウト等について検討・工夫を行っている。</p> <p>国際会議への出席等 ・国際アビリンピックへの選手派遣に向け、国際アビリンピック連合理事会等に出席し、情報収集を行った。</p> <p>イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催 ・競技種目の見直し等を実施するとともに、「平成30年度地方アビリンピック実施手引」に基づき、効果的かつ効率的な準備・運営を行った。 ・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依頼文書を送付し、会議において協力要請す</p>	<p>&lt;課題と対応&gt; ・事業主のニーズを踏まえた講習の実施、就労支援機器の普及・啓発等に取り組む必要がある。 ・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。</p>	
---	---	---	--	---	---	--

		<p>的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>るほか、必要に応じて個別に協力要請した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、37支部において職業能力開発促進センター等が実施するイベントと合同開催、相互展示等を実施。また、29支部において職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催した。</li> <li>・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・審査に協力した。</li> <li>・全国障害者雇用担当官等会議において、障害者雇用率未達成企業への達成指導の一環として地方アビリンピックの見学を促すよう依頼した。</li> </ul> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業生活相談員資格認定講習では、意見交換会において事前アンケートを実施し、受講者の理解度、関心事項を把握し活発な討議となるよう工夫した。</li> <li>・就労支援機器の貸出しでは、実際の職場環境に適合する性能の機種変更、新製品の情報提供を含めた、最適な機器選択・活用のための提案を行ったほか、事業主ニーズの高い機器の整備を行った。</li> <li>・障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まる大会となるよう、企業・産業界からの関心を促すとともに、大会参加者及び来場者数の増加を図るため、経済及び業界団体のほか、障害者雇用を積極的に推進・支援する事業主団体からの協賛を得るとともに、各団体の広報誌への掲載や会員に対する開催案内チラシの配布などの依頼をする等の周知広報を行った。</li> <li>・また、共催県である沖縄県とは、競技委員会や連絡調整会議などにより、大会運営に関するノウハウの伝達や相互の進捗状況の確認等を行い、円滑な大会準備を進めた。</li> </ul>	
--	--	------------------------	---	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数が過去最高の実績となったことは、評価できる。
- ・アビリンピックにおいて、一般の人々の理解、関心を得ることが重要であるため、全国及び地方大会に特別支援学校等のみでなく近隣の小中学校・高等学校の生徒や一般の人の来場を促す取組のほか、動画を普及させることが望まれる。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 4 - 1	職業能力開発業務に関する事項 離職者を対象とする職業訓練の実施		
業務に関連する政策・施策	- 1 - 1 多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること	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	<p>【重要度：高】 全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保するという重要な役割を担っているため。</p> <p>【難易度：高】 第4次産業革命の進展に対応したものづくり分野のIoT技術等に対応するための離職者訓練コースの実施に当たっては、技術革新が進む中で、様々な職歴・能力を持った求職者が6か月という短い訓練期間で必要な技能・技術を身につけることができるように、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等が必要になることに加え、受講者数を平成28年度実績の2倍以上とするチャレンジングな指標を設定しているため。</p>		関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報					主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数(計画値)	3,760人以上	-	640人以上					予算額(千円)	59,142,156				
IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数(実績値)	-	-	691人					決算額(千円)	55,416,656				
達成度	-	-	108.0%					経常費用(千円)	52,860,512				
就職率(計画値)	各年度80%以上	-	80%以上					経常利益(千円)	2,851,218				
就職率(実績値)	-	87.7%	87.5%					行政サービス実施コスト(千円)	50,801,446				
達成度	-	-	109.4%					従事人員数(人)	2,737				

注) 職業能力開発勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	評価 A
第3章 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1 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1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			< 評価と根拠 > 評価：A ・ IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職	< 評価に至った理由 > 離職者訓練については、景気の回復傾向に伴って求

<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを開発、実施する。具体的には以下を重点的に実施すること。</p> <p>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こと。また、職業訓練カリキュラムについては、技術の進展に速やかに対応できるよう、随時、開発、見直しを行うこと。</p> <p>訓練開始時から積極的に相談支援、キャリアコンサルティングを行い、訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に努めるとともに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを開発、実施する。具体的には以下を重点的に実施する。</p> <p>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離職者訓練コースを実施する。また、職業訓練カリキュラムについては、技術の進展に速やかに対応できるよう、毎年度カリキュラムモデルの点検を行い、必要に応じて新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行う。</p> <p>訓練開始時からジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどの相談支援を積極的に行うとともに、面接指導・応募書類の作成指導、企業への訓練生求職情報の提供等により訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に努める。また、安定した雇</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを積極的に展開し、必要に応じて、新たな職業訓練コースを開発する。具体的には以下を重点的に実施する。</p> <p>IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースとして、工場における生産設備のIT化に対応するために開発した「スマート生産サポート科」については、新たに3施設を加え14施設で実施する。また、様々な分野へのIoT技術等の普及に対応するため、新たにIoTシステムの構築・保守作業ができる人材を育成するためのカリキュラムモデルの開発を行うほか、全てのカリキュラムモデルを点検し、必要に応じて新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行う。</p> <p>就職支援マップなどの就職支援ツールを活用し、訓練の開始から終了までの各段階においてジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどの相談支援に積極的に取り組み、就職への意識付けや職業選択の支援を行う。また、就職活動が円滑に進むよう面接指導や応募書類の作成を指導するほか、企業に対し求人申込みの働きかけや訓練受講者の求職情報を取りまとめ訓練生求職情報を提供する。さらに、</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練のカリキュラムモデルの開発等を行ったか。</p> <p>【指標】</p> <p>・ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数を、640人以上とすること。</p> <p>【指標】</p> <p>・訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、80%以上とすること。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <p>・職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6か月の職業訓練を以下のとおり実施した。</p> <p>ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 施設内訓練のコース数 1,593コース（前年度実績1,608コース）</li> <li>- 施設内訓練の入所者数 20,632人（前年度実績21,250人）</li> </ul> <p><b>IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの実施</b></p> <p>・IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースを以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 実施施設 14施設</li> <li>- 実施コース数 36コース</li> <li>- 受講者数 691人（達成度108.0%）</li> </ul> <p><b>就職支援</b></p> <p>就職支援の取組・訓練修了者の就職率</p> <p>・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計画的かつきめ細かい就職支援の取組等により、訓練終了後3か月時点の就職率は以下のとおりとなった。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 施設内訓練 87.5%（達成度109.4% 前年度実績87.7%）</li> </ul> <p>各年度の就職率は、当該年度の4月から1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績</p>	<p>者訓練コースの受講者数が691人（達成度108.0%）、訓練終了後3か月時点の就職率が87.5%（達成度109.4%）と、所期の目標を達成したこと。</p> <p>・積極的な求人開拓及び正社員の意義やメリットの情報提供等に取り組んだ結果、就職者のうち正社員の割合が66.8%、また、正社員としての就職を希望する者の正社員就職率ではサンプル調査において83.1%と、就職の質の向上にも成果を挙げたこと。</p> <p>・IoT技術等第4次産業革命の進展に対応するため、電気・電子分野におけるIoTシステムの構築・保守に関する訓練を実施する「IoTシステム技術科」の訓練カリキュラムを開発したこと。</p> <p>・第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容等を検討するため、研究会を設置し、育成すべき技術者像、機構における第4次産業革命に対応した職業訓練の定義や今後の取組方針等を整理したこと。</p> <p>・就職困難度の高い、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者等が増加傾向にあるため、特別な配慮が必要な訓練</p> <p>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、87.5%の就職率を上げていることは高く評価できる。なお、正社員就職率を着実に増加（28年度63.8%、29年度65.6%、30年度66.8%）させていることも評価できる。</p> <p>また、ものづくり分野における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し、訓練設定に当たっては、各施設において事業主団体等へのヒアリングによる人材ニーズの把握や民間教育訓練機関等の訓練状況の把握、外部有識者会議での審査による効果的な訓練設定を行うことにより、全体の約2割の訓練コースにおいて見直しが行われるなど、PDCAサイクルに基づく訓練コースの見直しを実施できているなど、就職困難度の高い、特別な配慮が必要な訓練受講者への支援ツールを作成・普及したことや女性の就業促進のための訓練コースを実施するなど、地域の人材ニーズ等を踏まえて訓練コースの設定等を行ったことは評価できる。</p>
--	---	---	--	---	---

<p>ものづくり分野での女性の就業を促進するため、女性の受講率を高めるための取組を行うこと。特に、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職業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職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進すること。</p> <p>非正規雇用労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施すること。</p>	<p>用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。</p> <p>ものづくり分野での女性の就業を促進するため、女性の受講率を高めるための取組を行う。特に、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職業訓練コースの充実を図るとともに、託児施設を活用した託児サービスの提供等により職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進する。</p> <p>非正規雇用労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施する。</p>	<p>訓練修了時点で就職が決まらない可能性がある訓練受講者を公共職業安定所に誘導するなど公共職業安定所と連携を図り、積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことにより、訓練受講者の就職率の向上に努め、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。</p> <p>なお、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等の活用による支援を行うとともに、効果的な支援方法の検討を進める。</p> <p>ものづくり分野での女性の就業を促進するため、女性の受講率を高めるための取組を行う。特に、新たに開発した育児等と両立しやすい短時間の職業訓練コースを試行実施するとともに、職業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対する託児施設を活用した託児サービスの提供等を推進する。</p> <p>就業経験の乏しい者等で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対する基礎的な訓練である橋渡し訓練や企業における実習訓練（以下「企業実習」という。）と職業能力開発促進センターにおける職業訓練を組み合わせた日本版デュアルシステムを実施する。</p> <p>また、この訓練をこれまで以上に受講しやすくするため、企業実習時間の要件緩和等を試行的に実施することとし、公共職業安定所と連携した周知・広報に努める。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組んだか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・ものづくり分野での女性の就業を促進するため、育児等と両立しやすい短時間のコースを試行実施するとともに、託児サービスの提供等を推進したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・非正規労働者や就業経験の乏しい者等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。</p>	<p>(参考) - 都道府県立公共職業能力開発施設の就職率 80.3% - 委託訓練の就職率 73.5% 都道府県立公共職業能力開発施設の就職率は平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月末までに終了した訓練コースの 3 か月後の実績 委託訓練の就職率は、平成 30 年 4 月から平成 30 年 12 月末までに終了した訓練コースの 3 か月後の実績</p> <p>正社員としての就職の促進 ・正社員としての就職を以下のとおり促進した。 - 正社員就職率 66.8% (前年度実績 65.6%) (参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 83.1% (サンプル調査)</p> <p>就職困難度の高い者に対する支援 ・近年増加傾向にある就職困難度の高い者に対して支援を実施するとともに効果的な支援方法の検討を進めた。</p> <p><b>女性の就業促進を図るための取組</b> ・女性のものづくり分野への就業促進のための訓練コースとして短時間の訓練コースを含め、以下のとおり実施するとともに、職業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対し、託児施設を活用した託児サービスの提供（以下「託児サービス付加事業」という。）等を行うことで職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進した。 - 女性向け訓練コースの実施施設数 20 施設 令和元年度の計画においては、3 施設増やした 23 施設に訓練コースを設定 - 託児サービス付加事業の利用状況 39 施設で実施し、170 人（191 児童）が利用</p> <p><b>橋渡し訓練及び日本版デュアルシステムの実施</b> ・橋渡し訓練 就業経験が乏しい等、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以下のとおり実施した。 - コース数 222 コース（前年度実績 209 コース） - 入所者数 2,462 人（前年度実績 2,343 人）</p> <p>・日本版デュアルシステム 不安定就労をくり返している若年者を対象に、安定就労を目的</p>	<p>練受講者のうち、コミュニケーションに配慮を要する訓練受講者との会話事例をまとめたケースブック等の支援ツールを作成・普及したほか、PTU フォーラム 2018 において「特別な配慮が必要な訓練受講者の現状と効果的取組」としてオーガナイズドセッションを実施し、好事例等の情報共有を行ったこと。</p> <p>・女性の就業促進を図るために、短時間の訓練コースなど女性向け訓練コースを実施したほか、訓練受講中の託児サービスの提供などを実施したこと。</p> <p>・重要度、難易度が設定された項目において、これらの実績を挙げたこと。</p> <p>これらを踏まえ、A 評価とした。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; ・ものづくり分野における質の高い IT 人材等を育成するため、IoT 技術等第 4 次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施する必要がある。 ・今後も高い就職率を維持していくためには、人材ニーズの変化を的確に捉え、変化に合わせて訓練コースを見直していくとともに、引き続ききめ細かな就職支援に努める必要が</p>	<p>さらに、定員充足率について、引き続き 80% を超えており、公共職業安定所との連携や周知・広報の強化による成果が出ていることも評価できる。</p> <p>以上、訓練受講者の就職困難度が増す中で、就職率、正社員就職率ともに過去の実績から見て、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と評価できることから評定を A とした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; ものづくり分野における IoT 技術等に対応した訓練コースのより一層の設定及び受講者確保が必要である。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>
--	---	--	---	---	--	--



<p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>地域の産業界のニーズを踏まえつつ、官民の適切な役割分担の下、適切な職業訓練コースを設定すること。また、公共職業安定所等と連携し、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等における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こと。</p>	<p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するとともに、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催する等により公共職業安定所等と連携するとともに、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により周知・広報活動の強化等を図り、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。</p>	<p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するため、外部の有識者等から構成する地方運営協議会の訓練計画専門部会において、意見を聴取し、審査するとともに、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、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するとともに、公共職業安定所等と連携して、求職者を対象として雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等を行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、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</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・公共職業安定所と連携しながら、わかりやすい広報活動に取り組むことにより、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、PDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。</p>	<p>とした日本版デュアルシステム（約1か月の企業実習を組み込んだ訓練）を以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 実施コース数 175コース（前年度実績 199コース）</li> <li>- 入所者数 1,612人（前年度実績 1,894人）</li> <li>- 就職率 93.0%（前年度実績 92.9%）</li> <li>- 正社員就職率 81.7%（前年度実績 80.6%）</li> </ul> <p><b>公共職業安定所との連携強化等による定員確保の取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての職業能力開発促進センターにおいて、離職者訓練の定員充足率の向上のためのアクションプラン（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）を策定し、効果的な広報等の取組を実施することにより、雇用情勢の改善により求職者が減少する中、定員充足率は以下のとおりとなった。</li> <li>- 定員充足率 82.5%（前年度実績 83.3%）</li> </ul> <p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p><b>離職者訓練コースの設定・見直し</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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した。また、令和元年度の訓練科の設定に当たっても、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析した上で、訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等を行うとともに、各施設の定員充足率等を踏まえ、訓練定員の見直しを行った。</li> </ul> <p>【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 内容変更コース数 311コース</li> <li>- 廃止訓練コース数 88コース</li> <li>- 新規設定コース数 60コース</li> </ul> <p>【訓練定員の見直しを行った施設数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 訓練定員を増やした施設数 3施設</li> <li>- 訓練定員を減らした施設数 48施設</li> </ul>	<p>ある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
---	---	---	---	--	--



		う。		<p>&lt;平成 29 年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ものづくり分野の IoT 技術等第 4 次産業革命の進展に対応した訓練コースを実施するとともに、新たに IoT システムの構築・保守作業ができる人材を育成するための「IoT システム技術科」の訓練カリキュラムを開発した（令和元年度試行実施予定）。また、職業能力開発総合大学校基盤整備センターに「第 4 次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」を設置、第 4 次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容等を検討し、報告書を作成した。</li> <li>・ものづくり分野での女性の就業を促進するため、女性向け訓練コースを実施するとともに、平成 29 年度に新たに開発した育児等と両立しやすい短時間の訓練コースを試行実施した。また、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施設を活用した託児サービスの提供等を実施した。</li> <li>・公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するなど各施設において具体的な行動計画として策定したアクションプランに基づき、都道府県労働局や公共職業安定所との連携強化を図るとともに、マンガ版パンフレット等の周知・広報の好事例の全施設での共有等に取り組んだ。また、取組状況を踏まえ定期的にアクションプランを見直し、より効果的な取組に努めた。</li> <li>・ポリテクセンターでは、定員充足率を踏まえた訓練定員の見直しに加え、企業ニーズや、受講者の習得度、満足度等の結果を踏まえた訓練カリキュラムの改善等を行った。</li> </ul>		
--	--	----	--	---	--	--

#### 4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・雇用情勢の改善が続き就職困難度の高い訓練受講者が増加する中で、引き続き高い就職率を維持するとともに、第 4 次産業革命に対応した訓練コースの受講者数が目標を上回ったことは、評価できる。
- ・未就職修了者について、引き続きフォローアップに努めるとともに、就職困難度が高い者に対しては、個々のケースに応じたよりきめ細かな支援を検討してほしい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 4 - 2	職業能力開発業務に関する事項 高度技能者養成のための職業訓練の実施		
業務に関連する政策・施策	- 1 - 1 多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること	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	<p>【重要度：高】 ロボット技術は、製造業の生産現場等における人手不足の解消、生産性の向上などの社会課題を解決する可能性を有しており、少子高齢化、生産年齢人口の減少が進展する中で、ロボット技術を活用できる高度な人材を養成することは、極めて重要であるため。</p> <p>【難易度：高】 第4次産業革命の進展に対応した生産ロボットシステムコースを新たに開発することに加え、全ての職業能力開発大学校において同訓練コースを確実に実施するため、最新の技能・技術に対応し、適切に指導できる職業訓練指導員を育成するとともに、高度技能者の養成のための職業訓練としては新しい分野であり、かつ、より高度な内容である同訓練コースにおける定員の90%以上（300人以上）が受講し、さらに修了するといったチャレンジ的な目標を設定しているため。</p>	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報							主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
ロボット技術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養成するための職業訓練コース開発・実施（計画値）	10校	-	3校					予算額（千円）	59,142,156				
ロボット技術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養成するための職業訓練コース開発・実施（実績値）	-	-	3校					決算額（千円）	55,416,656				
達成度	-	-	100%					経常費用（千円）	52,860,512				
ロボット技術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養成するための職業訓練コースの修了者数（計画値）	300人以上	-	-					経常利益（千円）	2,851,218				
ロボット技術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養成するための職業訓練コースの修了者数（実績値）	-	-	-					行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446				
達成度	-	-	-					従事人員数（人）	2,737				
職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者	各年度95%以上	-	95%以上										

の就職率（計画値）														
職業能力開発大学校等の 修了者のうち就職希望者 の就職率（実績値）		99.6%	99.7%											
達成度		-	104.9%											

注）職業能力開発勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施</p> <p>産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。具体的には以下を重点的に実施すること。</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。具体的には以下を重点的に実施する。</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 高度技能者養成のための職業訓練の実施</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。具体的には以下を重点的に実施する。</p>		<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施</p> <p>・職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等において、産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成するため、産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者を養成する訓練を実施した。</p> <p>ロボット技術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ための訓練コースの開発・実施に新たに取り組んだ。</p> <p>地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究や、ポリテクカレッジ指導員による工業高校等への支援等、開かれた施設運営を実施した。</p> <p>- 専門課程 高校卒業者等を対象に、高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するための訓練（訓練期間2年間） 在校生数 3,559人</p> <p>- 応用課程 専門課程修了者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するための訓練（訓練期間2年間） 在校生数 1,585人</p> <p>- 日本版デュアルシステム（専門課程活用型） 職業能力開発大学校等の専門課程に相当するカリキュラムと、実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせて、実践的な職業人を育成する訓練（訓練期間2年間） 在校生数 102人</p> <p>- 総合課程（特定専門課程及び特定応用課程）</p>	<p>&lt;評価と根拠&gt; 評価：A ・生産ロボットシステムコースの実施校数が3校（達成度100%）、就職希望者の就職率が99.7%（達成度104.9%）と、所期の目標を達成したこと。 ・新たに設置した生産ロボットシステムコースにおいて、初年度から受講者を適切に確保するとともに、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するためのカリキュラムを適切に実施したこと。 ・正社員就職率向上のために、即戦力となるような実学融合の授業カリキュラムによる指導や職業意識を高めるためのインターンシップ等を実施したこと。 ・未就職修了者に対し、複数回のカウンセリングや面談を行うなどの就</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt; 高度技能者養成訓練については、目標である就職率95%以上を達成しており、評価できる。また、正社員就職率も98.1%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、生産ロボットシステムコースを新たに設置し、実施したことや、近年、特別な配慮が必要な学生が増えている中、独自に支援・対応ガイドを作成し、各機関と連携して対応に取り組んでいることも評価できる。</p> <p>また、定員充足率について、102.2%と前年度より引き続き100%を超えた水準を維持しており、地域（自治体、企業等）との関係や周知・広報の強化による成果が出ている。その他、</p>	

<p>職業能力開発大学校等について、第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発、見直しを進め、質の高い人材養成に取り組むこと。特に、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養成するため、同人材を養成するための訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）を開発、実施すること。</p> <p>職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者に対して、きめ細かい就職支援により、就職率の向上に努めるとともに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。</p>	<p>職業能力開発大学校等について、第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発、見直しを進め、質の高い人材養成に取り組む。特に、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養成するため、同人材を養成するための訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）を開発、実施する。</p> <p>ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングの実施などの確か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する。また、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。</p>	<p>職業能力開発大学校3校（北陸職業能力開発大学校、東海職業能力開発大学校及び九州職業能力開発大学校）の応用課程生産システム技術系3科（生産機械システム技術科、生産電気システム技術科及び生産電子情報システム技術科）にロボット工学に関する訓練科目を加え、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、保守及び改善を行うことができる人材の養成を目的とした訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）を新たに設置し、今後のロボット技術の普及や活用拡大に対応した訓練を実施する。</p> <p>生産ロボットシステムコースの訓練実施に当たっては、学生に対して入校後早期にコース内容の説明会を開催する等により、技術動向や訓練の実施方法等を十分に周知し、必要な学生の確保に努める。</p> <p>また、平成31年度以降の生産ロボットシステムコースが学生の実践的な技能・技術の習得につながるよう、コースの実施状況を定期的に把握した上で、コースの運用やカリキュラムについて分析を行い、必要に応じてカリキュラムや訓練実施方法等の見直しを行う。</p> <p>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的確に対応した訓練内容とすることや、専門課程、応用課程及び総合課程それぞれ1年次から就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングを実施する等、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保する。</p> <p>また、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。</p>	<p>【指標】 ・職業能力開発大学校（3校）において、生産ロボットシステムコースを設置・実施すること。</p> <p>【指標】 ・職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率を95%以上とすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組んだか。</p>	<p>高校卒業者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成するとともに、将来的に質の高い職業訓練指導員となり得る人材を育成する訓練（訓練期間4年間） 在校生数 415人</p> <p>各課程の在校生数は、平成30年4月現在の実績</p> <p><b>生産ロボットシステムコースの設置・実施</b> ・第4次産業革命の進展に対応し、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、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するための生産ロボットシステムコースを開発し、以下のとおり設置及び実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 実施校数 3校（達成度100%） <ul style="list-style-type: none"> <li>- 北陸職業能力開発大学校</li> <li>- 東海職業能力開発大学校</li> <li>- 九州職業能力開発大学校</li> </ul> </li> </ul> <p><b>就職支援</b> ・引き続き高い就職実績の確保及び正社員としての就職を促進するため、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、的確な就職支援の取組等により、就職率は以下のとおりとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 就職率 99.7%（前年度実績99.6% 達成度104.9%）（内訳） <ul style="list-style-type: none"> <li>専門課程 99.4%（前年度実績99.4%）</li> <li>応用課程 100%（前年度実績99.7%）</li> <li>総合課程 100%（前年度実績100%）</li> </ul> </li> <li>- 正社員就職率 98.1%（前年度実績96.7%） 各年度の就職率及び正社員就職率は、当該年度の翌年4月末現在の実績</li> </ul>	<p>職支援や企業への働きかけによる就職先候補の開拓等のフォローアップ等を実施したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別な配慮が必要な学生に対して「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」の活用や、地域センターと連携した就職支援に取り組んだこと。</li> <li>・就職困難度の高い、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者等が増加傾向にあるため、特別な配慮が必要な訓練受講者のうち、コミュニケーションに配慮を要する訓練受講者との会話事例をまとめたケースブック等の支援ツールを作成・普及したほか、PTUフォーラム2018において「特別な配慮が必要な訓練受講者の現状と効果的取組」としてオーガナイズドセッションを実施し、好事例等の情報共有を行ったこと。（再掲）</li> <li>・第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容等を検討するため、研究会を設置し、育成すべき技術者像、機構における第4次産業革命に対応した職業訓練の定義や今後の取組方針等を整理したこと。（再掲）</li> <li>・入校生確保のため</li> </ul> <p>事業主の推薦による社会人の受入の促進を図るための取組等も評価できる。</p> <p>産業界や関係機関との連携については、地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究（30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のものづくり体験教室では、約4.3万人が参加しており、地域においてものづくりの周知・発展に貢献できていると言える。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることと評価できることから、評価をBとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 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。</p> <p>さらに、第4次産業革命（IoT、AI、ロボット等）等の最新技術に対応できる高度なものづくりを支える人材</p>
---	--	--	---	--	--

<p>共同研究を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を推進する等、地域により広く開かれたものとする。</p> <p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発</p>	<p>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推進する等、より広く地域に開かれた施設運営を行う。</p> <p>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、定員の充足に取り組む。</p> <p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発</p>	<p>生産現場のノウハウや最新の技術動向を把握し、ものづくりの生産現場における技術的な課題を解決するための共同研究等を通じた産学連携や、職業能力開発大学校等の有するものづくり訓練のノウハウ等を活用し、若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営を行う。</p> <p>オープンキャンパス、高校訪問、社会人の受け入れに向けた事業所訪問等による効果的な広報等の取組内容やスケジュールを明確にした行動計画であるアクションプランを全ての職業能力開発大学校等において策定・実施することにより入校生を確保する。</p> <p>なお、離職者を対象とする職業訓練と同様に、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生に対しても、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等の活用による支援を行うとともに、効果的な支援方法の検討を進める。</p> <p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・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の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営を行ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・効果的な広報の実施等により入校生の確保を図ったか。</p>	<p><b>地域社会との連携等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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や若年者に対する実践的な技術教育充実のため、共同研究・受託研究や施設の貸与、工業高校や高等専門学校、大学等との連携等について以下のとおり取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 共同・受託研究 実施件数 98件（前年度実績 101件）</li> <li>【内訳】 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 共同研究 88件（前年度実績 89件）</li> <li>- 受託研究 10件（前年度実績 12件）</li> </ul> </li> <li>- 他大学等関係機関との連携 実施件数 287件（前年度実績 270件）</li> </ul> </li> <li>・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を地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」や地域における「ものづくり」に関する啓発のため、地域の関係機関、産業界、住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- ポリテックビジョン 全国 24 会場（前年度実績 24 会場） 参加者数 9,796 人（前年度実績 11,159 人）</li> <li>- ものづくり体験教室 実施回数 305 回（前年度実績 328 回） 参加者数 42,525 人（前年度実績 49,145 人）</li> </ul> </li> </ul> <p><b>職業能力開発大学校・短期大学校の魅力向上・学生確保に向けた取組</b></p> <p>すべての職業能力開発大学校・短期大学校において、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、定員充足率は以下のとおりとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 定員充足率 平成 30 年度 102.2%（前年度実績 104.4%） 定員充足率は、平成 30 年 4 月現在の実績</li> </ul> <p>特別な配慮が必要な学生に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別な配慮が必要な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。</li> </ul> <p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p>	<p>めに、アクションプランを策定し、充実したカリキュラムや現在までの実績等を広報したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・重要度、難易度が設定された項目において、これらの実績を挙げたこと。</li> </ul> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>を育成する必要がある。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>
---	---	---	---	---	---

<p>発、国際協力の推進等</p> <p>地域の産業界のニーズを踏まえつつ、官民の適切な役割分担の下、適切な職業訓練コースを設定すること。また、公共職業安定所等と連携し、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等における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こと。</p>	<p>発、国際協力の推進等</p> <p>地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するとともに、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催する等により公共職業安定所等と連携するとともに、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により周知・広報活動の強化等を図り、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。</p>	<p>地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するため、外部の有識者等から構成する地方運営協議会の訓練計画専門部会において、意見を聴取し、審査するとともに、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、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するとともに、公共職業安定所等と連携して、求職者を対象として雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等を行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、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。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、PDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。</li> </ul>	<p><b>訓練コースの見直し</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、日本版デュアルシステム（専門課程活用型）の職業訓練を職業能力開発大学校・短期大学校において実施するとともに、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実施した。また、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進めた。</li> </ul> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業構造の変化や地域ニーズを捉えた訓練カリキュラムを設定するなど訓練コースの見直しを行い、すべての職業能力開発大学校・短期大学校において、効果的な周知・広報のための具体的な行動計画としてアクションプランを策定し、取組を着実に実施するとともに、技能五輪や各種ものづくり競技大会等に挑戦した学生の活躍や各種技能イベント等に関するプレスリリース、地域が行う各種イベント等への参画やメディアツアーの実施を通じて職業能力開発大学校・短期大学校の魅力等を積極的に発信した。</li> <li>・共同研究・受託研究等を通じて産学連携や他大学等関係機関との連携強化等を行い、地域の中小企業等が抱える商品開発や生産工程の省力化・効率化など技術強化等の課題への対応を積極的に行った。</li> <li>・第4次産業革命等の最新技術（ロボット、IoT等）に対応できる高度なものづくりを支える人材の育成に向けて、以下に取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 応用課程について、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材の育成を目的とした生産ロボットシステムコースを3校に設置し、訓練を実施</li> <li>- 専門課程について、ものづくり現場において、ロボット技術を活用した生産システムの導入及び改善提案並びに導入機器の活用及び保守等ができる人材の育成を目的とした訓練カリキュラムを平成30年度に作成（当該訓練カリキュラムについては、令和元年度以降活用予定）</li> </ul> </li> </ul>		
---	---	---	---	---	--	--

--	--	--	--	--	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・第4次産業革命に対応した生産ロボットシステムコースを新たに実施するとともに、就職率が過去最高であったことは、評価できる。
- ・高度な分野で活躍する女性が増えるよう、女子学生の応募者向上に繋がる広報の取組の強化に努めてほしい。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。



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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 4 - 3	職業能力開発業務に関する事項 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施		
業務に関連する政策・施策	- 1 - 1 多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること	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	<p>【重要度：高】 「働き方改革実行計画」や「未来投資戦略 2017」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）を踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成の支援のため、中小企業等に対する相談支援機能の強化のほか、IoT やロボット、ビッグデータ、AI 等の技術の進展に対応した在職者向け訓練の充実や生産現場等で働く者向けの IT 理解・活用力の習得のための取組など、「IT 力」の強化等に向けた取組は重要であるため。</p> <p>【難易度：高】 在職者訓練については、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（「IT 力」等）の高度化に対応した訓練カリキュラムを開発する必要がある中で、第 3 期中期目標期間の実績を上回る水準を設定しているため。また、平成 29 年度から新たに取り組んでいる生産性向上人材育成支援センターに係る目標については、これまで機構が実施してきたものづくり分野以外の訓練カリキュラムの開発や、ものづくり分野以外の事業所の新たな開拓、働きかけが必要であることに加え、生産性向上等に取り組んだ事業所数を指標として設定するなど、チャレンジ的な目標を設定しているため。</p>	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報							主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30 年度	令和 元年度	2 年度	3 年度	4 年度	指標	平成 30 年度	令和 元年度	2 年度	3 年度	4 年度
IoT 技術等をはじめ、高付加価値化、業務効率化等に必要知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数（計画値）	300,000 人以上	-	62,000 人以上					予算額（千円）	59,142,156				
IoT 技術等をはじめ、高付加価値化、業務効率化等に必要知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数（実績値）	-	-	70,085 人					決算額（千円）	55,416,656				
達成度	-	-	113.0%					経常費用（千円）	52,860,512				
在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価（計画値）	各年度 90% 以上	-	90% 以上					経常利益（千円）	2,851,218				
在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価（実績値）	-	-	93.0%					行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446				
達成度	-	-	103.3%					従事人員数（人）	2,737				
生産性向上人材育成支援センターを利用して生産	15 万事業所以上	-	3 万事業所以上										

性向上等に取り組んだ事業所数(計画値)																				
生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数(実績値)	-	-	44,264事業所																	
達成度	-	-	147.5%																	

注) 職業能力開発勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画(H30)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
<p>第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施 生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、生産性向上等に取り組む事業所を支援すること。</p> <p>また、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT力」の強化等に取り組む。具体的には以下を重点的に実施すること。</p> <p>我が国の基幹産業であり、国際競争力を有するものづくり分野においては、IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施 職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等関係機関等と連携し、生産性や技能・技術の向上(以下「生産性向上等」という。)に取り組む事業所を支援する。</p> <p>また、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT力」の強化等に取り組む。具体的には、以下を重点的に実施する。</p> <p>IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術が進展する中、ものづくり分野においても、それらの技術を活用すること</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施 職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した生産性向上人材育成支援センターを拠点にし、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、生産性や技能・技術の向上(以下「生産性向上等」という。)に取り組む事業所を支援する。</p> <p>また、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT力」の強化等に取り組む。具体的には、以下を重点的に実施する。</p> <p>IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術の進展に対応するため、中小企業の生産現場等への導入が進みつつあるセンシング技術や通信ネットワークを介した通信技術などのIoT技術等に</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・ものづくり分野におけるIoT技術等に関する在職者</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施 ・生産性向上に取り組む事業主団体及び事業主の方々が、従業員に対して職業訓練を効果的に実施できるよう、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校等に設置した生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、職業能力の開発及び向上に関する相談・援助を実施した。 人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート - 在職者訓練 - 生産性向上支援訓練 - IT理解・活用力習得訓練 教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣 教育訓練等のための施設・設備貸与等</p> <p>第4次産業革命に対応した在職者訓練コースの開発 ・職業訓練指導員による在職者訓練カリキュラム等検討委員会により、ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースを以下のとおり開発した。 - 第4次産業革命に対応した訓練コースの開発実績</p>	<p>&lt;評価と根拠&gt; 評価:A ・生産性向上人材育成支援センター利用事業所数が44,264事業所(達成度147.5%) 在職者訓練受講者数が70,085人(達成度113.0%) 在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価が93.0%(達成度103.3%)と、所期の目標を達成したこと。 ・生産性向上支援訓練について、受講人数が前年度実績を大幅に超える33,294人に実施、また、事業主、受講者からのアンケートにおいて、それぞれ回答者の89.3%、97.8%から生産性向上につながった、役に立った旨の評価を受けたこと。 ・IT理解・活用力の習得の機会に乏しい中小企業や製造現場等で働く人向けの職業訓練コースを開発し、実施したことはまた、評価できる。</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt; 生産性向上人材育成支援センター利用事業所数については、新目標であるが、44,264事業所となり、目標を大きく上回る成果が得られていることは評価できる。在職者訓練については、受講者数が過去最高の70,085人(8,275コース)となり、前年度を4,776人(420コース)上回る実績の中、事業主に対するアンケートで生産性向上等につながった旨の回答が93.0%と、目標を上回る成果が得られていることは、評価できる。 生産性向上支援訓練について、33,294人に実施し、新たに、IT理解・活用力の習得の機会に乏しい中小企業や製造現場等で働く人向けの職業訓練コースを開発し、実施したことはまた、評価できる。</p>	

<p>術革新にも対応したスキルが求められていることを踏まえ、IoT技術等に対応した在職者訓練コースを開発すること。</p> <p>事業主のニーズ等に基づき、中小企業等において中核的な役割を果たしている人材を対象に、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる高度な職業訓練(在職者訓練)を実施すること。</p> <p>在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認・評価を実施すること。</p> <p>中小企業等の幅広い職務階層の人材を対象に、民間機関等を活用して、企業の生産性向上に必要な生産管理・品質管</p>	<p>が求められていることを踏まえ、ものづくり分野におけるIoT技術等を活用することを目的とした在職者訓練コースを開発する。</p> <p>地域の事業主や事業主団体等の人材育成ニーズ等に基づき、中小企業等において中核的な役割を果たしている人材を対象に、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練を実施する。</p> <p>在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に、受講者が習得した能力の職場での活用状況等に関する確認・評価を実施する。</p> <p>中小企業等の幅広い職務階層の人材を対象に、事業主団体、大学等を含む民間機関等を活用して企業の生産性向</p>	<p>関する在職者訓練コースを開発する。 開発に当たっては、ニーズ等の把握・分析、必要となる知識、技能・技術の整理、訓練コースの開発方針の検討などを行うため、職業訓練指導員等で構成する委員会を設置する。</p> <p>地域の事業主や事業主団体等の人材育成ニーズ等に基づき、中小企業等において中核的な役割を果たしている人材を対象に、高付加価値化、業務効率化、技能高度化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練を実施する。</p> <p>訓練コースの受講を指示した事業主等に対して受講者が習得した能力の職場での活用状況等に関する確認・評価を行うための調査を実施する。 なお、調査の実施とともに、事業主等のニーズやアンケート調査による受講者からの意見等を併せて把握することにより、訓練カリキュラムに改善を行う等、訓練の質の向上に反映させる。</p> <p>ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上を支援するため、生産管理・品質管理、原価管理・コスト削減、組織マネジメント等に関する知識等を習得させる「生産性向上支援訓練」を個別の中小企業等</p>	<p>訓練コースを開発したか。</p> <p>【指標】 ・IoT技術等をはじめとした高付加価値化、業務効率化、技能高度化等の必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数を6.2万人以上とすること。</p> <p>【指標】 ・在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価を90%以上から得ること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・中小企業等のニーズを踏まえて、生産性</p>	<p>17コース</p> <p><b>在職者訓練の実施</b> ・職業能力開発促進センター及び職業能力開大・短期大学校において、在職者の方々を対象として、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図るための短期間(2~5日程度)の職業訓練を以下のとおり実施した。 - 訓練コース数 8,275コース(前年度実績7,855コース) - 受講者数 70,085人(前年度実績65,309人 達成度113.0%)</p> <p><b>アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組</b> ・在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講を指示した事業主に対して、生産性向上等につながったか(受講者が学んできた技能・技術及び専門的知識は、事業所の生産性向上や現場力の強化につながっているか)を内容とするアンケート調査等を実施した。 また、受講者に対しても能力向上につながったかを内容とするアンケート調査等を実施した。 - 事業主の回答 93.0%(達成度103.3%) 内訳「大いにつながった」36.5% 「多少つながった」56.5% 【主な生産性向上等につながった理由(複数回答可)】 「生産・作業効率の向上」44.3% 「製品・サービスの品質の改善・向上」21.3% - 有効回答事業所数 10,711事業所 平成30年12月末までに実施した訓練コースの実績であること。 - 受講者の回答 99.0%(前年度実績99.0%) 内訳「大変役に立った」51.8%(前年度実績51.9%) 「役に立った」47.2%(前年度実績47.1%) 【主な役に立った理由(複数回答可)】 「専門的な知識及び技能・技術が深まった」54.1% 「新たな知識及び技能・技術が身についた」60.6% - 有効回答受講者数 63,407名(前年度実績59,266名)</p> <p><b>生産性向上支援訓練の実施</b> ・生産性向上人材育成支援センターにおいて、ものづくり分野だけでなくあらゆる産業分野の中小企業等を対象として、生産性向上に効果的な訓練を専門的な知見とノウハウを有する民間</p>	<p>働く人向けの職業訓練コースを新たに開発し、4,376人に実施した。 ・在職者訓練の受講者数が過去最高となる中で、受講者からのアンケートにおいて、回答者の99.0%から役立った旨の評価を受けたこと。 ・第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容等を検討するため、研究会を設置し、育成すべき技術者像、機構における第4次産業革命に対応した職業訓練の定義や今後の取組方針等を整理したこと。(再掲) ・重要度、難易度が設定された項目において、これらの実績を挙げたこと。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; ・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の開発・実施に取り組む必要がある。 ・ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中</p> <p>また、訓練コースごとにアンケート結果等を訓練カルテで可視化・分析し、訓練コースの評価・改善を行う取組は、訓練コースの品質保証につながり、評価できる。 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、職業訓練指導員の派遣が前年度を上回る実績を達成するなど、中小企業等の能力開発に貢献できていると評価できる。 また、地域の施設において、他の施設の指導員による訓練コースを設定するなど、事業主等の個々のニーズに柔軟に対応するとともに、事業主等を支援するための各施設間での連携の強化も評価できる。 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると評価できることから、評定をAとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; ・ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した在職者訓練コースの開発・実施に取り組むことが求められる。</p>
---	---	---	--	--	--

<p>理、原価管理・コスト削減、組織マネジメント等に関する知識等を習得させる「生産性向上支援訓練」を実施すること。</p> <p>中小企業等における生産現場等で働く者向けの基礎的 IT リテラシーを習得するための訓練カリキュラムを新たに開発し、民間機関等を活用して、同訓練を実施し、その普及を図ること。</p> <p>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。</p>	<p>上に必要な生産管理・品質管理、原価管理・コスト削減、組織マネジメント等に関する知識等を習得させる「生産性向上支援訓練」を実施する。</p> <p>中小企業等における生産現場等で働く者向けの基礎的 IT リテラシーを習得する訓練カリキュラムを新たに開発し、事業主団体、大学等を含む民間機関等を活用して同訓練を実施することにより、開発した訓練カリキュラムの普及を図る。</p> <p>生産性向上人材育成支援センターにおいて、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、事業主等から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・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。</p>	<p>や事業主団体傘下の会員企業を対象に展開することなどにより、訓練の受講機会を提供する。</p> <p>また、商工関係団体や業種別団体等を通じて傘下の中小企業等の訓練受講を働きかけることに加え、幅広い中小企業等のニーズを踏まえて実施する訓練コースや短時間の訓練コースを設定するなどの見直しを行う。</p> <p>さらに、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、全国の生産性向上人材育成支援センターで把握したニーズ等を踏まえ、カリキュラムモデルを継続的に開発・整備する。</p> <p>なお、訓練の実施に当たっては、専門的知見やノウハウを有する民間機関等に委託して行う。</p> <p>中小企業等における生産現場等で働く者向けの基礎的 IT リテラシーを習得するカリキュラムモデルを新たに開発し、大学、事業主団体等を含む民間機関等を活用して同訓練を実施することにより、開発したカリキュラムモデルの普及を図る。</p> <p>生産性向上人材育成支援センターにおいて、事業主や事業主団体等における個別の要望に対応するなど、事業主等と連携して訓練カリキュラムを開発し、訓練を実施する。</p> <p>また、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、事業主等が実施する職業訓練等についての職業訓練指導員の派遣及び訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・情報の提供、人材育成上の課題解決のための相談・支援を行う。</p>	<p>向上支援訓練のコースの見直し、カリキュラムモデルの継続的な開発・整備を行ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業等の生産現場等で働く者向けの基礎的 IT リテラシーを習得するカリキュラムモデルを新たに開発し、民間機関等を活用して同訓練を実施することにより、開発したカリキュラムモデルの普及を図ったか。</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所を、3万事業所以上とすること。</li> </ul>	<p>機関等に委託して以下のとおり実施するとともに、訓練を全国で均質に実施するための基盤となるカリキュラムモデルを継続的に開発・整備した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 訓練コース数 2,480 コース（前年度実績 336 コース）</li> <li>- 受講者数 33,294 人（前年度実績 4,496 人）</li> </ul> <p><b>IT 理解・活用力習得訓練の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全てのビジネスパーソンが今後標準的に身につけることを期待される IT の活用や情報セキュリティ等の IT 理解・活用力を習得するためのカリキュラムモデルを開発し、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以下のとおり訓練を実施した。</li> <li>- 訓練コース数 476 コース</li> <li>- 受講者数 4,376 人</li> </ul> <p><b>生産性向上人材育成支援センターの取組・積極的展開</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口として、関係機関等との連携による効率的広報、従来の利用者以外にも広く周知、機構シナジーの発揮等の取組により積極的に展開した。</li> <li>生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上に取り組んだ事業所数 44,264 事業所（達成度 147.5%）</li> </ul> <p>事業主が行う職業訓練への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>- 訓練延べ人員 336,181 人（前年度実績 331,761 人） うち指導員派遣による訓練延べ人員</li> </ul>	<p>小企業等の生産性向上を支援するための生産性向上支援訓練の利用企業や受講者の拡大を図るとともに、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、カリキュラムモデルを継続的に開発・整備する必要がある。</p> <p>・生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練について、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・整備することが求められる。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>
---	---	---	--	---	---

<p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>地域の産業界のニーズを踏まえつつ、官民の適切な役割分担の下、適切な職業訓練コースを設定すること。また、公共職業安定所等と連携し、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等における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こと。</p>	<p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するとともに、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催する等により公共職業安定所等と連携するとともに、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により周知・広報活動の強化等を図り、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。</p>	<p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するため、外部の有識者等から構成する地方運営協議会の訓練計画専門部会において、意見を聴取し、審査するとともに、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、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するとともに、公共職業安定所等と連携して、求職者を対象として雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等を行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、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。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、PDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。</p>	<p>88,007人(前年度実績 89,089人) 指導員の派遣数 4,520人(前年度実績 4,415人) うち施設設備貸与による訓練延べ人員 248,174人(前年度実績 242,672人) 施設設備の貸与件数 12,598件(前年度実績 12,194件)</p> <p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p><b>訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握</b> ものづくり分野の中小企業等を主な対象として、人材育成ニーズを踏まえたコース設定、アンケート結果や職場での適用状況を踏まえた訓練コースの改善を行い、すべての訓練コースで真に高度なものづくり分野の訓練を以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>訓練コース数 8,275コース</li> <li>受講数 70,085人(うち、中小企業に勤めている受講者数 37,159人)</li> </ul> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt; ・全国の生産性向上人材育成支援センターにおいて、都道府県労働局、都道府県、経済産業局や経済団体・業種別団体等の事業主団体等や地域の金融機関との連携を強化するとともに、中小企業等に対する支援のネットワークを構築し、これを通じて、生産性向上支援訓練を地域の産業界、中小企業等に周知することで、利用者の拡大を図った。また、幅広いニーズに応えるため、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の基盤となるカリキュラムモデルの追加整備を継続して実施した。 ・平成30年度から、全国の生産性向上人材育成支援センターにおいて、中小企業等における生産現場等で働く者を対象としたITの活用や情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得するための訓練を、大学、事業主団体等を含む民間機関等に委託して実施した。</p>	
---	---	---	---	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・新規の目標である生産性向上人材育成支援センター利用事業所数が目標を大きく上回る実績であったこと、在職者訓練の受講者数及び訓練コース数が過去最高であったこと、また新たにIT理解・活用力習得訓練を実施したことは、評価できる。
- ・生産性向上人材育成支援センターをどのような企業が利用していて、機構がどのように貢献しているのか整理すべきである。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 4 - 4	職業能力開発業務に関する事項 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等		
業務に関連する政策・施策	- 1 - 1 多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報							主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
職業訓練指導員養成課程修了者数（計画値）	500人以上	-	100人以上					予算額（千円）	59,142,156				
職業訓練指導員養成課程修了者数（実績値）	-	-	118人					決算額（千円）	55,416,656				
達成度	-	-	118.0%					経常費用（千円）	52,860,512				
職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程受講者数（計画値）	25,000人以上	-	5,000人以上					経常利益（千円）	2,851,218				
職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程受講者数（実績値）	-	-	5,375人					行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446				
達成度	-	-	107.5%					従事人員数（人）	2,737				

注）職業能力開発勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3章 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1 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1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置					
4 職業能力開発業務に関する事項  (4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進	4 職業能力開発業務に関する事項  (4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進	4 職業能力開発業務に関する事項  (4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等 職業能力開発総合大学校におい		4 職業能力開発業務に関する事項  (4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等 ・職業訓練指導員の養成については、職業能力開発総合大学校	<評価と根拠> 評価：B ・職業訓練指導員養成課程修了者数が118人（達成度118.0%）、スキルアップ訓練受講者数が5,375人（達成度107.5%）と、所期の目標を達成したこと。	<評価に至った理由> 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。  <指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 都道府県及び機	



<p>等全国の職業能力開発施設において、職業訓練指導員が不足する中で、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進すること。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等に取り組む。具体的には以下を実施すること。</p> <p>国、都道府県等と連携し、職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員に関する広報の充実を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保すること。</p> <p>職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)のコース内容や実施方法等の充実を図るとともに、各種技能競技大会やODA(政府開発援助)事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努めること。</p> <p>企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に</p>	<p>等職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進する。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等に取り組む。具体的には以下を実施する。</p> <p>国、都道府県等と連携し、職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員に関する広報の充実を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。</p> <p>職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)のコース内容や実施方法等の充実を図るとともに、各種技能競技大会やODA(政府開発援助)事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努める。</p> <p>企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に</p>	<p>て、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進する。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等に取り組む。具体的には以下の取組を実施する。</p> <p>全国の職業能力開発施設において、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、今後、国による職業訓練指導員養成の仕組みの見直し内容を踏まえ、国、都道府県等と連携しながら、訓練カリキュラムの見直しなどの取組を進める。さらに、多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識・技能・経験等に応じた職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用する。</p> <p>また、職業訓練指導員情報に係るWebサイトを新たに開設するなど職業訓練指導員に関する広報を充実させ、職業訓練指導員を確保する。</p> <p>職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)について、第4次産業革命の進展による技術革新に対応した職業訓練を実施するために必要な技能・技術を習得する研修の実施等コース内容を充実させるほか、都道府県等からの要望に応じた研修コースを設定し、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や通信の方法による個別研修と集合研修とを組み合わせた通信活用研修を実施する。</p> <p>また、各種技能競技大会やODA(政府開発援助)事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努める。</p> <p>企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努める。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練指導員養成課程修了者数を、100人以上とすること。</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)の受講者数を、5,000人以上とすること。</li> </ul>	<p>(東京都小平市)において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネーター」、「キャリアコンサルティング」及び「就職支援」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練(ハイレベル訓練)を実施した。また、指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修(スキルアップ訓練)も実施した。国際協力の推進については、国等からの要請を受けて、開発途上国等からの研修員受入れや指導員の海外派遣等を実施した。訓練コースの開発については、厚生労働省と機構との協議により選定したテーマで調査・研究・開発を実施し、都道府県、民間教育訓練機関等へ情報提供を実施した。また、民間教育訓練機関における教育訓練サービスの質向上に向けた支援を実施した。</p> <p><b>職業訓練指導員の養成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者に応じて職業訓練指導員に必要な技能・能力を習得するためのハイレベル訓練を以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練指導員養成課程(以下の から まで)修了者数 118人(前年度実績 127人、達成度 118.0%) <ul style="list-style-type: none"> <li>長期養成課程修了者数 72人(前年度実績 54人)</li> <li>短期養成課程修了者数 41人(前年度実績 67人)</li> <li>職種転換課程修了者数 5人(前年度実績 6人)</li> <li>高度養成課程修了者数 14人(前年度実績 16人)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><b>職業訓練指導員の技能向上を図る研修(スキルアップ訓練)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練指導員の専門性の拡大、レベルアップ等を図るためのスキルアップ訓練を以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)受講者数 5,375人(前年度実績 5,831人、達成度 107.5%) (内訳) <ul style="list-style-type: none"> <li>都道府県 1,902人(前年度実績 1,783人)</li> <li>民間企業等 967人(前年度実績 1,615人) <ul style="list-style-type: none"> <li>前年度実績については、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修受講者 637人を含む。</li> </ul> </li> <li>機構 2,506人(前年度実績 2,433人)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><b>任期付き等の職業訓練指導員の活用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、最新技術等に対応できる職業訓練指導員を民間企業から任期付き等で雇用し、積極的に活用した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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員等の受け入れや、職員を国内・国外問わず研修の講師として派遣するなど、職業能力開発分野において国際的に貢献したこと。 <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省と機構との協議の上、調査・研究・開発すべきテーマを選定し、成果をホームページで公開、研究報告書等にまとめ関係機関へ配付することにより、広く普及したこと。</li> </ul> </li> <li>これらを踏まえ、B評価とした。</li> <li>&lt;課題と対応&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>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、訓練コーディネーター、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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>各地域に必要な人材を地域が主体となって養成するため、地域における職業訓練の質の検証・改善事業等を通じて関係機関等との</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>構の職業訓練指導員については、高齢化及び人材不足が喫緊の課題ともなっていることから、全国唯一のテクニインストラクターの養成機関である職業能力開発総合大学校においても、人材確保のための積極的な周知広報に取り組む必要がある。</p> <p>また、訓練コースや教材、指導技法の開発のノウハウや、その「成果物」を、地域レベルで、さらに「利活用の促進」への取組が必要であることから、引き続き、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムなどを構築し、地域ニーズを踏まえた離職者や在職者に対する訓練のコースや教材、指導技法の開発・普及への取組を、着実に実施していく必要がある。</p> <p>&lt;その他の事項&gt; なし。</p>
---	---	--	--	---	--

<p>努めること。</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び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、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。</p> <p>国、関係機関(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等を実施すること。</p> <p>地域の産業界のニーズを踏まえつつ、官民の適切な役割分担の下、適切な職業訓練コースを設定すること。</p>	<p>努める。</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び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、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p> <p>国、関係機関(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等を実施する。</p> <p>地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するとと</p>	<p>第4次産業革命の進展による技術革新に対応した職業訓練に関する調査研究等政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び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、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p> <p>国、関係機関(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等を実施する。</p> <p>地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するため、外部の有識者等から構成する地方運営協議会の訓練計画専門部会において、意見を聴取し、審査するとともに、職</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・第4次産業革命による技術革新等の政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練に関する調査・研究を行い、その成果の普及の強化に取り組んだか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・国、関係機関(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け入れ等を実施したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から</p>	<p>- 新たに受け入れた任期付き等の職業訓練指導員の人数 2人 (平成30年度末現在の受入数の合計 15人)</p> <p><b>職業訓練の実施に資する調査・研究・開発</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第4次産業革命の進展による技術革新等の政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構との協議により13テーマを選定の上、調査・研究・開発を実施した。</li> <li>第4次産業革命に対応した、公共職業訓練で求められる訓練内容等の整理・分析</li> <li>職業訓練用教科書等の開発</li> <li>離職者訓練実施に係るシステム・ユニット訓練用テキストの開発(機械分野、電気・電子分野、居住分野)</li> <li>機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備</li> <li>職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究(普通課程) - 平成30年度 農林、化学、医療、デザイン、サービス、食品分野 -</li> <li>離職者訓練用訓練課題の開発等に関する調査研究</li> <li>職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究(高度職業訓練) - 平成30年度 建築分野(デザイン含む) -</li> <li>eラーニングを活用した高度な技能習得に係る調査検証事業</li> <li>職業訓練指導員の基準等に関する調査研究</li> <li>ものづくり訓練における女性受講率向上のための調査研究</li> <li>自動車分野における職業能力開発体系の整備</li> <li>ハورتレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方等に係る調査研究</li> <li>基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練コースの研究開発</li> </ul> <p><b>国際協力の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国、国際協力機構(JICA)等からの依頼を受け、以下のとおり当機構のノウハウを活かした支援を実施した。</li> <li>視察型研修の受入れ件数 22件(ミャンマー等延べ76の国と機関) 研修員数176人、見学施設延べ34施設(前年度実績 受入件数17件、研修員数182、見学施設延べ29施設)</li> <li>機構職員の開発途上国派遣国数 延べ1か国(カンボジア) 派遣人数延べ1人(前年度実績 延べ5か国、延べ5人)</li> <li>機構職員の研修講師派遣件数(国内) 3件(ブータン) 延べ6人、研修員数32人(前年度実績 派遣件数3件、延べ4人、研修員数35人)</li> <li>開発途上国の在職職業訓練指導員の受入れ人数 2人(スリランカ、インドネシア)(前年度実績 3人)</li> </ul> <p><b>職業訓練コースの見直し等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、PDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めた。</li> </ul>	<p>連携をより深め、職業訓練のノウハウ等の提供に努める必要がある。</p>
---	---	--	--	--	--

<p>と。また、公共職業安定所等と連携し、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等における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こと。</p> <p>各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用して、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努めること。</p>	<p>もに、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催する等により公共職業安定所等と連携するとともに、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により周知・広報活動の強化等を図り、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。</p> <p>各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用して、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努める。</p>	<p>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、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するとともに、公共職業安定所等と連携して、求職者を対象として雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等を行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、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。</p> <p>各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用した「地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務」に参画し、「地域の関係機関の協働（地域レベルのコンソーシアム）による職業訓練のコースの開発及び検証事業」で培ったノウハウを提供すること等により、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努める。</p> <p>企業や求職者等に対し、ものづくり分野の仕事の魅力や実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、職業訓練のメニューだけでなく、訓練効果や成果、訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載するとともに、公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、わかりやすい広報活動に取り組む。また、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。</p> <p>機構本部に設置した労働者を代表</p>	<p>意見を聴取し審査するとともに、PDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;  ・都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努めるとともに、わかりやすい広報活動に取り組んだか。</p>	<p>1 - 4 - 1、1 - 4 - 2及び1 - 4 - 3の各区分を参照</p> <p><b>地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上</b>  ・各都道府県労働局が開催する地域訓練協議会等において、定員充足率及び就職率の低調な離職者訓練（委託訓練）のカリキュラムの検証・改善等を支援するなど、職業訓練の質の向上に努めた。</p> <p><b>ものづくりの魅力や職業訓練に関する広報</b>  ・機構本部及び各施設で公的職業訓練の愛称であるハロートレーニングやハロトレアンバサダー等を活用し、ニュースリリース、メディアツアー等の積極的な広報活動に取り組んだ。</p> <p>1 - 4 - 1、1 - 4 - 2及び1 - 4 - 3の各区分を参照</p>	
---	---	---	--	--	--

<p>職業能力開発業務の円滑な運営を図るため、機構法第11条に基づき機構に設置される運営委員会や、各職業能力開発促進センター等に設置される地方運営協議会を開催し、関係機関と十分に連携を図ること。</p> <p>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、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組について、必要な協力を行うこと。</p>	<p>機構本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>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、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組に対して、必要な協力を行う。</p>	<p>する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>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、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組に対して、必要な協力を行う。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・労使や地域における関係者の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、運営委員会や地方運営協議会を通じて関係機関等と十分に連携を図ったか。</p>	<p><b>ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施、関係機関との連携</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・運営委員会や地方運営協議会を通じて、ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施、関係機関との連携を行った。</li> </ul> <p><b>職業訓練サービスガイドライン研修等の取組に対する協力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修及び適合事業所認定の取組に対して、民間教育訓練機関への受講促進等の必要な協力を行った。</li> </ul> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練指導員（以下「テクノインストラクター」という。）となり得る人材・候補者を発掘し、今後のテクノインストラクターの継続的かつ安定的な確保に向けたテクノインストラクターのブランド力及び認知度の向上のため、国（厚生労働省）と連携し、以下に取り組むなど、積極的な周知・広報を行った。 テクノインストラクター総合情報サイトの開設及び各メディア等を通じた広報の実施 若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会など「ものづくりイベント」での国が設置した「テクノインストラクター紹介ブース」におけるテクノインストラクター紹介リーフレットの配布や紹介動画等の放映、訓練制作物の展示、テクノインストラクターによる来場者等に対する周知・広報</li> <li>・ハロートレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方に係る調査研究において、テクノインストラクターの仕事の特徴、魅力の明確化を行うとともに、テクノインストラクターの安定確保に向けた効果的な募集広報に関する検討を行った。</li> <li>・各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用した「地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務」に参</li> </ul>	
--	--	---	---	---	--

				画し、地域コンソーシアム事業で培った訓練の検証・改善に係るノウハウの提供や、訓練カリキュラムの改善案の提示等を行い、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上を図った。		
--	--	--	--	---	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・ 職業訓練指導員の不足に対応するため多彩な人材の経験に応じた訓練の実施、指導、支援の充実に加え、ハイレベル訓練及びスキルアップ訓練ともに受講者数が目標を上回ったことは、評価できる。
- ・ 指導員の不足に対応するため、テクノインストラクターの愛称を活用し、積極的な広報に努めてほしい。
- ・ 自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 5	障害者職業能力開発業務に関する事項 - 障害者職業能力開発業務		
業務に関連する政策・施策	- 2 - 3 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと	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	【重要度：高】 「働き方改革実行計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していくため、機構首校においては、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報							主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合（計画値）	60%以上	-	60%以上					予算額（千円）	882,661				
職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合（実績値）	-	69.3%	67.2%					決算額（千円）	833,442				
達成度	-	-	112.0%					経常費用（千円）	828,644				
訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率（計画値）	75%以上	-	75%以上					経常利益（千円）	49,042				
訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率（実績値）	-	-	75.8%					行政サービス実施コスト（千円）	921,480				
達成度	-	-	101.1%					従事人員数（人）	52				

注）障害者職業能力開発勘定における数値を記載。

2. 主要な経年データ

主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（計画値）	500 機関以上	-	100 機関以上					/					
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（実績値）	-	-	130 機関										
達成度	-	-	130.0%										
指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（計画値）	90%以上	-	90%以上										
指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（実績値）	-	-	100.0%										
達成度	-	-	111.1%										

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

中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3章 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1 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	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			<評価と根拠> 評価：B ・特別支援障害者の定員に占める	<評価に至った理由> 自己評価書の「B」との評価結	



<p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。</p> <p>(2) 機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、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・指</p>	<p>措置</p> <p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図り、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。)を重点的に受け入れる。</p> <p>(2) 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。</p>	<p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、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。)を重点的に受け入れる。</p> <p>(2) 企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う採用準備講座や訓練場面の見学の機会等を活用して、企業の訓練ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練等、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とすること。</li> </ul>	<p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 特別支援障害者の重点的な受け入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>都道府県労働局に対して、機構が運営する障害者職業能力開発校2校(中央障害者職業能力開発校(埼玉県所沢市)(以下「中央校」という。)、吉備高原障害者職業能力開発校(岡山県加賀郡吉備中央町)(以下「吉備校」という。)(以下、中央校及び吉備校を併せて「機構営校」という。))における訓練内容、募集予定、就職実績等(以下この区分において「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。</li> <li>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した。</li> <li>大学、短期大学及び高等専門学校への個別訪問、通信制高校やいわゆるサポート校等に対する幅広い周知活動を実施した。</li> <li>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において、訓練内容等を周知した。</li> <li>重度視覚障害者については、事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを、盲学校、生活訓練施設等に配布した。また、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等を訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。</li> <li>中央校及び吉備校で各1回オープンキャンパスを開催し、訓練内容の説明・施設見学のほか訓練体験の機会を提供することにより、訓練内容等を具体的に分かりやすく周知した。また、吉備校においては悪天候により参加できなかった者向けに見学会を3回(7~9月)開催した。 中央校：参加者数266人(前年度実績279人) 吉備校：参加者数122人(前年度実績357人)</li> <li>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。</li> <li>ホームページに動画を掲載して訓練内容等を紹介したほか、職業リハビリテーションに関する学会及び事業主団体のメールマガジンや機関誌等への掲載、地元のFMラジオ、広報誌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。</li> </ul> <p>(2) 障害特性に配慮した職業訓練の実施</p> <p>○障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>	<p>割合の達成度が112.0%、訓練終了者の訓練終了3か月時点の就職率の達成度が101.1%、指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数の達成度が130.0%、指導技法等提供に係る「指導技法等体験プログラム」の利用機関に対する追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の達成度が111.1%であり、所期の目標を達成または上回る成果が得られている。</p> <p>・このほか、特別支援障害者を重点的に受け入れるために、ハローワーク、地域センター、福祉機関、特別支援学校及び大学等、さまざまな機関及び施設に対して積極的な周知・募集活動を行ったこと、就職率の向上に関しては、個々の訓練生の就職活動の進捗について早期から把握するとともに、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)を繰り返し実施しつつ、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</p>	<p>果が妥当であると確認できた。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>機構が運営する障害者職業能力開発校においては、他の訓練施設では受入困難な障害者に対する職業訓練の実施のほか、都道府県営の障害者職業能力開発校及び職業能力開発校に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等を実施しているところ、その役割はますます重要となっている。このため、この取組の更なる拡充が必要である。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし</p>
--	--	---	---	--	--	--

<p>導技法等の開発に努めること。</p> <p>(3) 機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、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、就職率の向上に努めること。</p>	<p>また、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>さらに、企業において採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> <p>(3) 訓練修了者のうち就職希望者について、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、就職率の向上に努める。</p>	<p>また、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>さらに、企業において採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> <p>(3) 訓練修了者のうち就職希望者について、より早期からの求職活動に必要な知識付与等の就職支援及び事業主に対する職業訓練の見学会を通じた職業能力の情報提供等を実施する。</p> <p>また、訓練修了者が就職を希望する地域の地域センター及び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、就職率の向上に努める。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、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っているか。</p> <p>【指標】 ・訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、75%以上とすること。</p>	<p>法の検討や補完手段の習得を支援した。</p> <p>企業ニーズへの対応と職域拡大に向けた訓練カリキュラムの充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業を対象としたアンケート調査や障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務との連携を通じて企業ニーズの把握に努めた。</li> <li>特別支援障害者の受入れを一層促進するため、中央校においてはオフィスワーク科をOA事務科に統合し、OA事務科の定員を増員した。</li> </ul> <p>特注型企业連携訓練の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、発達障害等を有する訓練生に対し、雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせた特注型企业連携訓練を引き続き実施した。当該受講生の雇入れを検討する企業に対し、必要となる特別な機器・設備等の助言を行うとともに、企業内訓練の実施において作業環境の調整や作業手順の確立等の支援を行った。さらに、企業内訓練で明らかになった受講生の課題については、その後の施設内訓練に反映させて改善を図り、雇用の可能性を高めた。</li> <li>特注型企业連携訓練の充実及び受入れ企業の拡大に向け、ホームページに、訓練受講希望者及び協力企業向けに訓練内容等をわかりやすく紹介した資料を掲載したほか、事業主団体等に対する訪問や機関誌への記事掲載等により会員企業への周知協力の依頼、公共職業安定所主催の就職面接会で企業への働きかけなどを行った。</li> </ul> <p>(3) 経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施</p> <p>訓練生に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、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。</li> <li>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。</li> <li>訓練生に対して、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(68回、延べ232人参加(前年度実績61回、延べ305人))。</li> <li>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、当該地域を管轄する地域センターが、特注型企业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。</li> </ul> <p>企業への積極的な働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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225所</li> </ul>	<p>うにするための職業生活指導を充実させた。また、全国各地の訓練生の就職希望地へ外向き、企業に対して面接同行や訓練状況等の説明をする等、訓練生・企業双方に対する指導・支援を実施したこと、指導技法等の普及に関しては、「指導技法等体験プログラム」の従来からのコースの実施回数を追加するとともに、「委託訓練ツール活用コース」及び「管理・運営コース」を新たに実施することにより、年6回から年15回に増やした。また、先導的な職業訓練の取組の紹介や訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等を目的別のコースに分けて複数回実施したこと、「専門訓練コース設置・運営サポート事業」では、他の障害者校等において、特別支援障害者の訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、6校に対して新たに開始するとともに、継続して支援を行った5校中1校が新規にコースを開設</p>
---	--	---	---	--	--

<p>(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構との連携を強化し、機構ホームページの改訂を含む広報戦略の抜本的な見直しにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと。</p>	<p>(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国との連携を強化するとともに、機構ホームページを改訂するなどにより効果的に情報発信することにより、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等(以下「職業能力開発校等」という。)への指導技法等の普及を推進し、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。具体的には、以下の業務を実施する。</p> <p>障害者職業訓練推進交流プラザ</p> <p>職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。</p> <p>指導技法等体験プログラム</p>	<p>(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国との連携を強化し、機構ホームページによる広報をより効果的な内容にする等の見直しを行うとともに、厚生労働省と連携して都道府県等に各種事業へ参加等を働きかけることにより、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等(以下「職業能力開発校等」という。)への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組む。具体的には、以下の業務を実施する。</p> <p>障害者職業訓練推進交流プラザ</p> <p>職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。</p> <p>指導技法等体験プログラム</p>	<p>【指標】</p> <p>・指導技法等提供に係る支援メニュー(「障害者職業訓練推進交流プラザ」、「指導技法等体験プログラム」)の受講機関数(「障害者職業訓練推進交流プラザ」は、障害者職業能力開</p>	<p>(前年度実績297所)に対して行うとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・訓練生の希望就職地の事業主団体5団体(前年度実績41団体)への訪問、(一社)障害者雇用企業支援協会(SACEC)開催の連絡会議、全国障害者特例子会社連絡会ほか事業主が集まるセミナー等の活用等により、団体会員企業等への求人確保等の協力を依頼した。</li> <li>・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36社(前年度実績34社)において開催した。</li> </ul> <p>・就職者数194人(前年度実績195人) うち特別支援障害者の就職者数143人(前年度実績130人) 就職者数の計上方法が前中期と今中期で異なるため、前年度実績は今中期における計上方法により置換した数値を記載。</p> <p>(4) 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の障害者校及び一般の職業能力開発校等(以下「一般校」という。)への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。</li> </ul> <p>障害者職業訓練推進交流プラザ</p> <p>日程・場所 平成30年10月16日 障害者職業総合センター</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般校及び委託訓練の拠点校からの事例発表のほか、訓練技法等の紹介として、中央校から専門訓練コース設置・運営サポート事業及び指導技法等体験プログラムの紹介、吉備校から平成29年度に取りまとめた実践マニュアルの解説を含めた高次脳機能障害者に対する企業との協力による効果的な職業訓練に関する発表を行った。また、グループ別検討会を、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、機構管校の職業訓練指導員が助言を行った。</li> </ul> <p>指導技法等体験プログラム</p>	<p>し、3校がすでにコースを開設していること、 精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練のあり方を取りまとめた職業訓練実践マニュアル「精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編～特性に応じた対応と訓練の進め方～」を作成し、他の障害者校等に配布した。また、平成29年度に作成した職業訓練実践マニュアル「高次脳機能障害者編」について、アンケートによる有用度が100.0%と過去最高となったこと、これらを踏まえ、B評価とする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求職中の障害者の重度化・多様化が進む中で、利用者や企業のニーズを踏まえた訓練コースの設定や訓練カリキュラムの見直し等の訓練内容の充実を図るとともに、他の障害者校等が精神障害者・発達障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置や運営を適切に行えるよう、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した指導技法</li> </ul>
---	---	--	--	---	--

	<p>ラム 職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。</p> <p>専門訓練コース設置・運営サポート事業 新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした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を支援する。</p> <p>職業訓練実践マニュアル 先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の職業訓練実践マニュアル等を作成し、職業能力開発校等に提供する。</p>	<p>職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。 特に、委託訓練については、中央障害者職業能力開発校に専用のコースを設定し、障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施を支援する。</p> <p>専門訓練コース設置・運営サポート事業 特別支援障害者等向け訓練コースを設置している又は新たに設置を計画している職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置及び円滑な運営を支援する。</p> <p>職業訓練実践マニュアル 精神障害者・発達障害者等に対する導入訓練について、職業訓練実践マニュアル等を作成し、職業能力開発校等に提供する。</p>	<p>発校、一般の職業能力開発校及び都道府県が対象)を、100 機関以上とすること。</p> <p>【指標】 ・指導技法等提供に係る「指導技法等体験プログラム」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を、90%以上得られるようにすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習や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を行っているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者数106人（前年度実績62人） うち一般校職員59人（前年度実績26人）</li> <li>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を目的別に下記のコースに分けて計15回行った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>支援入門コース(1～2日間、7回(中央校5回、吉備校2回)): 広く障害者校等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験、指導方法の解説を実施</li> <li>専門支援実践コース(3日間、5回(中央校2回、吉備校3回)): 特別支援障害者の専門訓練コース設置を検討している都道府県職業能力開発主管課と障害者校等を対象に、職域開発科の見学や指導体験、演習や意見交換を実施</li> <li>委託訓練コース(2日間、1回(中央校)): 委託訓練の委託元(都道府県、拠点校)・委託先機関(民間教育訓練機関)を対象に、「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル」の紹介や障害特性に関する講義・演習等を実施</li> <li>委託訓練支援ツール活用コース(2日間、1回(中央校)): 新たに、委託訓練の委託元(都道府県、拠点校)・委託先機関(民間教育訓練機関)を対象に、「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル」にある3種類の支援ツールの解説と演習等を実施</li> <li>管理・運営コース(2日間、1回(中央校)) 新たに、特別支援障害者の専門訓練コース設置・運営に向けた検討、情報収集をしている都道府県職業能力開発主幹課と障害者校等を対象に、職域開発科の見学や演習、意見交換を実施</li> </ul> </li> </ul> <p>専門訓練コース設置・運営サポート事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、専門訓練コース設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助やOJT方式による指導技法等の提供を、職業訓練指導員を対象とした実務演習や当該校への訪問等により支援を行うサポート事業を実施した。</li> <li>平成30年度 支援開始 6校、支援継続 5校</li> <li>継続して支援を行った5校のうち1校が新たに専門訓練コースを設置し、3校がすでに専門訓練コースを開設している。</li> </ul> <p>職業訓練実践マニュアル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練のあり方をテーマとし、中央校にマニュアル作成検討委員会を設置し、「職業訓練実践マニュアル 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編 ～特性に応じた対応と訓練の進め方～」(以下「実践マニュアル」という。)を作成し、平成31年2月に他の障害者校等へ配布した。</li> <li>実践マニュアルの作成に当たっては、導入期の訓練の意義、訓練生の特性把握と自己理解の促進、対応法の習得に向けた取り組み、導入期の訓練の進め方、情報の共有を盛り込んだ。</li> <li>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</li> </ul>	<p>等の普及の一層の推進を図る必要がある。</p>
--	---	---	---	--	----------------------------

<p>(5) 指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図ること。</p>	<p>(5) 先導的な職業訓練の実施及び指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る。</p>	<p>(5) 障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上を図るため、機構本部に設置した委員会において研修制度等のあり方について検討する。</p>	<p>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、ツール等を収録したCDを添付して提供した。また、先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホームページに公開し、広く普及を図った。</p> <p><b>(5) 障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上</b>  機構本部に設置した委員会において、研修制度等のあり方について検討を行い、報告書に取りまとめた。</p> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;  都道府県営の障害者職業能力開発校等に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等に関して、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導技法等体験プログラムの実施回数を中央校は7回追加して10回、吉備校は2回追加して5回、合計15回実施した。うち1回は委託訓練の委託元・委託先を対象として支援ツールの活用に特化したコース、1回は特別支援障害者の専門訓練コース設置・運営に向けた検討や情報収集を進めている都道府県職業能力開発主管課等を対象として、専門訓練コースの管理等に役立つ精神・発達障害者への職業訓練についての基礎的知識の理解を深めるためのコースを新たに設定した。</li> <li>・専門訓練コース設置・運営サポート事業を新たに6校に対して開始した。</li> <li>・精神障害者・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練についてのノウハウを取りまとめた職業訓練実践マニュアルを作成し、各都道府県の障害者職業能力開発校等への送付により、そのノウハウを提供した。</li> <li>・訓練教材、指導技法等への問合せに適時適切に助言等を実施するための専用窓口を中央校に設置した。</li> </ul> <p>障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上を図るため、機構本部に設置した委員会において人材育成のあり方等について検討を行った。</p>	
---	--	--	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・より困難度の高い特別支援障害者の割合が高い中であって就職率の目標を達成していること、他の障害者職業能力開発校等に対する指導技法等の普及等に取り組み、貢献していることは、評価できる。
- ・障害者の職場定着が企業のニーズとして高いことを踏まえ、在職者に対する能力向上や職場適応に対応するカリキュラムの整備が期待される。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

## 1 障害者職業能力開発校

中央校 吉備校

職業訓練の実施			
イ	前年度継続	138人	43人
(イ)	機械系	2人	4人
(ロ)	電気・電子系	11人	11人
(ハ)	建築施工系	3人	0人
(ニ)	第一種情報処理系	34人	—
(ホ)	第二種情報処理系	—	12人
(ヘ)	オファイスビジネス系	53人	4人
(ヘ)	職域開発系	35人	12人
ロ	入校者		
(イ)	普通課程及び短期課程	156人	72人
a	機械系	5人	6人
b	電気・電子系	9人	5人
c	建築施工系	4人	—
d	第一種情報処理系	40人	—
e	第二種情報処理系	—	12人
e	オファイスビジネス系	52人	14人
f	職域開発系	46人	35人
(ロ)	在職者訓練（中央校：20コース、吉備校：2コース）	101人	2人
ハ	特注型企業連携訓練実施者（イ及びロの内数）	19人	12人
ニ 修了者			
(イ)	普通課程及び短期課程	185人	71人
(ロ)	在職者訓練	101人	2人

## 2 専門訓練コース設置・運営サポート事業

対象校		支援期間
中央校	神奈川障害者職業能力開発校 埼玉県立能力開発センター 宮城障害者職業能力開発校	H29～ H28～ H28～
吉備校	京都府立福知山高等技術専門学校 広島障害者職業能力開発校	H28～ H29～
対象校		支援期間
中央校	愛知障害者職業能力開発校 石川障害者職業能力開発校 岐阜県障がい者総合就労支援センター(仮称) 奈良県立高等技術専門学校 兵庫障害者職業能力開発校	H30～ H30～ H30～ H30～ H30～
吉備校	愛媛県立松山高等技術専門学校	H30～

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1 - 6	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 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等		
業務に関連する政策・施策	- 5 - 1 求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第8号
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ													
主要なアウトプット（アウトカム）情報								主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
								予算額（千円）	3,160,705				
								決算額（千円）	2,439,299				
								経常費用（千円）	2,434,749				
								経常利益（千円）	602,396				
								行政サービス実施 コスト（千円）	2,363,336				
								従事人員数（人）	170				

注）認定特定求職者職業訓練勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3章 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  6 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 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	第1 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  6 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 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	第1 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  6 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  （1）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	<評価の視点> ・職業訓練の認定業務の実施	6 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  （1）求職者支援訓練の認定申請書の審査 ・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	<評価と根拠> 評価：B ・求職者支援制度に係る職業訓練（求職者支援訓練）の認定に当たっては、就職に資する訓練内容となっているかの確に審査を行ったこと。 ・機構が有する職	<評価に至った理由> 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。  <指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 雇用情勢等の変化に応じた訓練コ	



<p>法律第 47 号)に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。</p> <p>また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、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とともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施すること。</p>	<p>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的確な審査を行う。</p> <p>また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、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とともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施する。</p>	<p>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的確な審査を行う。</p> <p>(2) 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機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供等、必要な指導及び助言を行うとともに、不正防止の徹底に努め、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施する。</p>	<p>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的確な審査を行ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コースの設定や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とともに、実地による実施状況の確認を実施したか。</p>	<p>ための効果的な訓練内容となっているかを踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。</p> <p>平成 30 年度開講分審査・認定状況</p> <p>【審査件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- コース数 3,669 コース(前年度実績 4,333 コース)</li> <li>- 定 員 59,042 人 (前年度実績 71,294 人)</li> </ul> <p>【うち認定件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- コース数 3,225 コース(前年度実績 3,793 コース)</li> <li>- 定 員 51,336 人 (前年度実績 61,594 人)</li> </ul> <p>全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 52,110 人(前年度上限 63,950 人)</p> <p>【うち不認定件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- コース数 444 コース(前年度実績 540 コース)</li> <li>- 定 員 7,706 人 (前年度実績 9,700 人)</li> </ul> <p>(2) 実施状況確認の実施等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施状況確認の実施 認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、不正防止を図るとともに訓練実施機関への指導・助言を以下のとおり実施した。</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 実施状況確認の実施状況 10,495 件(前年度実績 12,156 件)(参考)開講コース数 2,557 コース(前年度実績 2,916 コース)</li> </ul> <li>・訓練の質向上を目的とした講習の実施 訓練実施機関が抱える課題を把握し、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(以下「サポート講習」という。)を機構による創意工夫の取組として全国の都道府県支部で以下のとおり実施した。</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>- サポート講習実施回数 62 回(前年度実績 62 回)</li> <li>- 受講者数 653 人(前年度実績 768 人)</li> <li>- サポート講習受講者有用度 98.6%(前年度実績 97.7%)</li> </ul> </ul> <p>&lt;平成 29 年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人生 100 年時代構想会議」において取りまとめられた「人づくり革命 基本構想」を踏まえ、短時間労働者やフリーランス等を対象とした訓練コースの訓練カリキュラム及び職業能力証明シートを開発した。</li> </ul>	<p>業能力開発ノウハウを活かして開発した「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を通じて訓練実施機関に提供することで、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の支援を行ったこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施されたすべての訓練コースに対し、定期的(月 1 回)に実施状況確認を行うことにより、不正防止と指導・助言による訓練の質の向上に努めたこと。</li> <li>・機構による創意工夫の取組として、求職者支援訓練サポート講習を実施した結果、受講後のアンケート調査において、受講した訓練実施機関から「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答が 98.6%と高い評価を得たこと。また、平成 29 年 5 月に施行された改正個人情報保護法への対応と、最新の事例等を盛り込んだ「トラブル事例に学ぶ求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応」の講習を改訂テーマとして実施したこと。</li> </ul> <p>これらを踏まえ、B 評価とした。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用情勢の変化</li> </ul>	<p>ースが設定されるよう、引き続き就職に資するカリキュラムの開発等を実施していく必要がある。</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p> <p>現下の雇用情勢を踏まえ認定計画数の減少が続いていることにより、実施体制規模の縮小、活動経費等が減少し予算額と決算額に乖離が生じているが、主務大臣評価に影響を与えないものではないと考えている。</p> <p>なお、当面の事業規模に見合う適正な予算額となるよう見直しを行っている。</p>
--	---	--	--	--	---	--

						<p>に対応した訓練コースが設定されるよう、訓練カリキュラムの見直し等について引き続き実施していく必要がある。</p>
--	--	--	--	--	--	---

#### 4 . その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・「カリキュラム作成ナビ」の作成支援ツールをホームページ上で提供するとともに、「人づくり革命基本構想」を踏まえ、短時間労働者等を対象とした訓練カリキュラム（夜間訓練の認定実績が多い「情報系」、「デザイン分野」）及び職業能力証明シートを開発したことは、評価できる。
- ・訓練の実施機関などとの連携やフォローをより一層密に行うこと等により、より実効性のある支援となるよう期待したい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2 - 1	業務運営の効率化に関する事項		
当該項目の重要度、難易度	-	関連する政策評価・行政事業レビュー	-

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
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29年度予算と比べて15%以上節減	2,237	-					
一般管理費の節減(実績値)(百万円)	-	-	3.0% (2,170)					
達成度	-	-	(20.0%)					
業務経費の節減(計画値)(百万円)	最終事業年度までに平成29年度予算と比べて5%以上節減	28,275	-					
業務経費の節減(実績値)(百万円)	-	-	1.0% (27,989)					
達成度	-	-	(20.0%)					
人件費の抑制(計画値)(百万円)	各年度において平成29年度予算と同額以下に抑制	32,367	-					
人件費の抑制(実績値)(百万円)	-	-	32,367					
達成度	-	-	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、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。

注) 業務経費は、事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。

注) 人件費は、退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画(H30)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第4章 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第3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。	第2 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	第2 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			<評価と根拠> 評価: B ・一般管理費については、予算において、平成29年度予算と比べて3.0%の節減を達	<評価に至った理由> 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。	

<p>1 効率的な業務実施体制の確立  機構本部の業務部門については、遅くとも平成33年度までに全ての雇用促進住宅の譲渡・廃止を完了することとされていることから、これに伴い当該業務の担当部門の体制の縮小を図りつつ、一億総活躍社会の実現、働き方改革に対応した業務の充実・強化など、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し、必要な見直しを行うこと。  地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組むこと。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減  一般管理費(人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。)については効率的な利用に努め、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%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、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。)については、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。  なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。</p>	<p>1 効率的な業務実施体制の確立  機構本部の業務部門については、遅くとも平成33年度までに全ての雇用促進住宅の譲渡・廃止を完了することとされていることから、これに伴い当該業務の担当部門の体制の縮小を図りつつ、一億総活躍社会の実現、働き方改革に対応した業務の充実・強化など、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し、必要な見直しを行うこと。  地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組む。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減  一般管理費(人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。)については効率的な利用に努め、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%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、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。)については、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。  人件費(退職手当、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4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制する。</p>	<p>1 効率的な業務実施体制の確立  機構本部の業務部門については、各部門が緊密な連携を取りながら平成30年度下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映する。  地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組む。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減  一般管理費(人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。)については効率的な利用に努め、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。  人件費(退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。)については、平成29年度予算と同額以下に抑制する。  なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;  ・本部の業務部門について、業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;  ・地方組織について、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組んだか。</p> <p>【指標】  ・一般管理費(人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。)について、効率的な利用に努め、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。</p> <p>【指標】  ・業務経費(事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。)について、</p>	<p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立  機構本部の業務部門については、平成30年度下半期に総務部総務課において各部・室とのヒアリングを実施し、業務の質及び量の点検を行った上で、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう、令和元年度における業務運営体制の再構築を行った。  地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組んだ。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減  一般管理費  ・調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、平成29年度の2,237百万円に対し、平成30年度は2,170百万円となり、3.0%の節減を図った。  業務経費  ・調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、平成29年度の28,275百万円に対し、平成30年度は27,989百万円となり、1.0%の節減を図った。  人件費  ・国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持し、予算において、平成30年度は平成29年度と同額に抑制を図った。</p>	<p>成したこと。  ・業務経費については、予算において、平成29年度予算と比べて1.0%の節減を達成したこと。  ・人材の確保については、職員の募集に当たり、就職情報サイト等を通じて機構の社会意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について地域の大学等に対する広報活動を積極的に行ったこと。  ・調達等合理化計画に基づく調達等に努め、監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を得たこと。  ・インフラ長寿命化計画に基づき、施設を効率的に維持管理するため、建物情報データベースの構築に係る調達を実施したこと。  これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;  ・調達等合理化計画に基づき、引き続き適正な入札・契約手続を着実にを行う必要がある。  ・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</p>	<p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;  なし。</p> <p>&lt;その他事項&gt;  なし。</p>
--	--	--	---	--	--	---

<p>3 給与水準の適正化 職員の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。</p>	<p>なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。</p> <p>3 給与水準の適正化 職員の給与水準については、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。</p>	<p>3 給与水準の適正化 職員の給与水準については、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。</p>	<p>第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。</p> <p>【指標】 ・人件費（退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）について、平成29年度予算と同額以下に抑制すること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・職員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適正化に取り組むとともに、検証結果や取組状況について公表したか。</p>	<p>3 給与水準の適正化 ・国に準じた給与制度の運用により適正な給与水準を維持した。 ・給与水準の検証結果等については、総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、ホームページ上で公表した。</p> <p>【国に準じた給与制度の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- 諸手当について、国と同様の制度を適用</li> <li>- 55歳を超える職員について昇給停止</li> </ul> <p>【給与水準の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 指数の状況</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>103.7</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td></td> </tr> <tr> <td>地域勘案</td> <td>109.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>100.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>108.1</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の95.8%を占め、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の57.4%（参考「平成30年国家公務員給与等実態調査の結果」第2表より算出）を大幅に上回っていることによる。なお、学歴勘案による対国家公務員指数は100.6と国家公務員と同水準である。 「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）等に基づき職員宿舍の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の64.8%を占め、国家公務員の23.1%（参考「平成30年国家公務員給与等実態調査の結果」第9表より算出。以下同じ。）を大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の10.5%を占め、国家公務員の8.5%を上回っていることによる。</li> </ul> <p>地域勘案及び地域・学歴勘案の指数については、級地ごとの</p>	対国家公務員	103.7	参考		地域勘案	109.4	学歴勘案	100.6	地域・学歴勘案	108.1	<p>知するとともに、募集するすべての職種について、地域の大学等に対する広報活動を積極的かつ継続的に実施する必要がある。</p>
対国家公務員	103.7														
参考															
地域勘案	109.4														
学歴勘案	100.6														
地域・学歴勘案	108.1														

<p>4 契約の適正化          契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。</p> <p>(1) 調達等合理化計画          公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。</p> <p>(2) 一般競争入札等          一般競争入札等に</p>	<p>4 契約の適正化          契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。</p> <p>(1) 調達等合理化計画          公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。</p> <p>(2) 一般競争入札等          一般競争入札等に</p>	<p>4 契約の適正化          契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。</p> <p>(1) 調達等合理化計画          公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。</p> <p>「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」(平成27年5月25日総務大臣決定)等を踏まえ、「独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、「調達等合理化計画」の策定及び平成29年度計画の自己評価に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。</p> <p>(2) 一般競争入札等          一般競争入札等により契約を行う</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;          ・「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。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;          ・契約の締結に当たって、競争</p>	<p>比較によるが、当法人の本部事務所は3級地(千葉市(15.0%))に置かれているのに対し、国は本府省以外の組織が所在しているため、3級地同士を比べた場合、職位が高い職員の割合が多い本部がある当法人の給与水準が高くなる。また、1級地では、国の本府省があるため、国家公務員の給与水準が高くなっているが、当法人の1級地に在勤する事務職員の割合は低いため全体に与える影響はわずかである一方で、3級地に在勤する図無職員の割合は高く、全体に与える影響も大きいことから当法人の給与水準が高くなっている。</p> <p>- 給与水準の適切性の検証          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100.6ポイントと国と同水準であること。その他の指数については、住居手当及び単身赴任手当の受給者割合が国よりも大幅に高いことや機構本部事務所が千葉市に置かれていることにより国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものではないこと。</p> <p>4 契約の適正化          契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。</p> <p>・「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、「平成30年度独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構調達等合理化計画」(以下、「調達等合理化計画」という)を策定し、平成30年6月29日に公表するとともに厚生労働大臣に報告した。</p> <p>「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する「独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、一者応札・応募の改善等の取組の点検、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、一般競争入札等において真に競争性が確保されているかの点検・見直し(平成29年度分)が行われ、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。</p> <p>・調達合理化計画に基づき、主な取組みを以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において確認</li> <li>- 不適切な調達を防止するため、本部において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、「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確認</li> </ul> <p>・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</p>	
---	---	---	--	---	--

<p>より契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p> <p>(3) 監査 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p> <p>6 インフラ長寿命化の推進 インフラ長寿命化基本計画(平成25年11月29日インフラ老朽化対策の推進に関する関係省庁連絡会議決定)に基づき、平成32年度までに個別施設毎のインフラ長寿命化計画を策定し、施設の効率的な維持管理を図ること。</p>	<p>より契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p> <p>(3) 監査 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p> <p>6 インフラ長寿命化の推進 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画(行動計画)(平成29年3月24日策定)に基づき、平成32年度までにインフラ長寿命化計画(個別施設計画)を策定し、施設の効率的な維持管理を行う。</p>	<p>場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施すること。</p> <p>(3) 監査 「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」(平成19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡)を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p> <p>6 インフラ長寿命化計画(個別施設計画)の策定 予防保全型維持管理の観点から施設を効率的に維持管理するための個別施設計画(保全台帳(建物の概要、修繕履歴等)及び中長期保全計画(修繕内容、実施時期、経費等)で構成)を平成32年度までに策定するため、以下の取組を実施する。 (1) 建物の構造、設備の仕様、修繕履歴等に係る実態調査を行う。 (2) 実態調査結果に基づき、建物情報データベースを構築する(3年計画の1年目)。</p>	<p>性及び透明性が確保される方法により実施したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・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。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・施設を効率的に維持管理するための個別施設計画を平成32年度までに策定するために、建物や設備等の実態調査及び調査に基づいたデータベースの構築に取り組んだか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p>	<p>て開札等の契約事務を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由 一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、参加資格、仕様書の内容、評価基準等 随意契約(競争性のない随意契約であって随意契約限度額を超えるもの)によろうとする場合の相手方 競争参加希望者の参加資格の有無 競争入札に付しても入札者がなかった場合の取扱い、一者応札等になった場合の改善策、再委託が予定されている場合の内容、理由、再委託先</li> <li>・総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、次の措置を講ずることにより競争性及び透明性を確保した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- 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</li> <li>- 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</li> <li>- 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</li> </ul> </li> <li>・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」(平成19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡)を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。</li> </ul> <p>6 インフラ長寿命化計画(個別施設計画)の策定 ・施設を効率的に維持管理するための個別施設計画を令和2年度までに策定するために、建物や設備等の実態調査を実施し、調査に基づいたデータベースの構築に着手した。(3年計画の1年目)</p> <p>7 事業の費用対効果 ・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</p>	
---	---	---	--	---	--



<p>7 事業の費用対効果 事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。</p>	<p>7 事業の費用対効果 事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p>	<p>7 事業の費用対効果 事業の実施費用を随時把握したうえで、アンケート結果等により把握された利用者の意見、業績評価結果の活用等事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 採用説明会の開催、採用案内パンフレットやホームページ等の活用・充実、大学等への訪問による募集の周知、大学や就職支援会社が主催する全国各地での企業説明会等への参加、施設見学の実施等による積極的かつ効率的な募集活動を行い、必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。 また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。 さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</p>	<p>・利用者アンケートの結果や業績評価結果等により、事業の費用対効果を把握・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たか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・必要な人材の確保、人員の適正配置や研修の充実による専門性及び意識の向上を図ったか。</p>	<p>及び予算の執行状況を把握するとともに、利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じた追跡調査の結果等から業務改善につなげるべき点を分析し、それらを踏まえて平成31年度計画を作成した。</p> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の業務運営に必要な、優秀な人材を確保するため、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載</li> <li>- 障害者職業カウンセラー職と事務職との併願による応募を可能とするとともに、職業能力開発職(経験者採用)については、大卒以上から高卒以上にするなど応募要件を緩和することで広く応募者を確保</li> <li>- 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</li> <li>- 各職種の紹介動画をホームページに掲載</li> <li>- 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、機構の業務内容等に対する理解促進のため、募集職種の具体的な業務内容や施設勤務職員の日常業務を紹介するとともに、職種ごとに個別相談を実施</li> <li>- 採用説明会実施後においても、主要都市の4年制大学のキャリア支援センターや担当教授を訪問し、各募集職種についての説明等を実施したほか、学内の就職説明会に参加し学生への働きかけを実施</li> <li>- 多様かつ必要な人材の確保のため、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</li> <li>- 事務職及び職業能力開発職の採用選考一次試験においては、Webサイト受験方式を導入</li> <li>- 採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため複数回にわたる面接試験を実施</li> </ul> </li> <li>・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、人員の適正配置を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- 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</li> </ul> </li> <li>・職員の専門性と意識の向上を図るため、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等のほか、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、以下のとおり職員各</li> </ul>		
--	---	--	---	--	--	--

				<p>層に対する研修等を実施した。</p> <p>(全職種対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 機構職員として必要な知識や技能・技術に向けた研修(採用後1年目及び概ね5年目、概ね9年目対象)</li> </ul> <p>(管理職員対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> </ul> <p>(障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 各年次に応じた専門研修</li> <li>- 「高次脳機能障害者への支援」をテーマとする課題別研修</li> <li>- 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対象に、個々の職員の経験や担当業務状況に応じた計画的なOJT</li> </ul> <p>(職業能力開発職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力の向上を目的とした階層別研修</li> <li>- 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キャリア・パス関連研修及びOJT</li> <li>- 新規採用職員を対象に、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</li> <li>- 職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とした研修</li> </ul> <p>(事務職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 事務職員として必要な知識や職場における実務の中核として、必要な能力の向上を図る研修等</li> </ul> <p>(機構職員対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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の習得を目的とした研修等</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した。</li> <li>・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、最新技術等に対応できる職業訓練指導員を民間企業から任期付きで雇用し、積極的に活用した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 新たに受入れた任期付きの職業訓練指導員の人数 3人 (平成30年度末現在の受入数の合計 15人)</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;平成29年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・インフラ長寿命化計画に基づく建物の老朽化等による建替えに当たっては、利用者のニーズや利便性等を総合的に勘案し、集約化等を含めて検討している。</li> <li>・「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、「平成30年度独立行</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構調達等合理化計画」(以下、「調達等合理化計画」という)を策定し、平成30年6月29日に公表するとともに厚生労働大臣に報告した。</p> <p>「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」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、一者応札・応募の改善等の取組の点検、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、一般競争入札等において真に競争性が確保されているかの点検・見直し(平成29年度分)が行われ、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。</p> <p>・平成31年4月採用に当たっては、4職種(障害者職業カウンセラー職、職業能力開発職、障害者職業訓練職、事務職)の採用情報や業務内容、勤務施設の紹介等をわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載したほか、障害者職業カウンセラー職については、引き続き事務職との併願による応募を可能とするなど、広く応募者の確保に努めた。就職情報サイトを活用し、就職活動中の学生等に向けて採用説明会や採用試験の情報を発信するほか、問合せの受付等、相互に情報交換を行うことで、応募意欲が高まるよう働きかけた。</p> <p>また、千葉(機構本部)、東京における機構主催の採用説明会や民間企業主催の合同企業説明会イベントにおいては、応募に際して機構の業務内容等の理解が促進されるよう、募集する職種の具体的な業務内容や地域センター及び職業能力開発促進センターに勤務している職員の日常業務を紹介するとともに、職種ごとに分かれて個別に相談を行う機会を設けた。</p> <p>さらに、都内の主要大学や地方大学のサテライトオフィスに訪問し、各募集職種についての説明を実施したほか、機構業務に関係のある大学の担当教授に対する採用パンフレットの送付や都内及び千葉県内の主要大学の学内就職説明会に参加して直接学生に応募を促すこと等により応募者の拡大に努めた。</p> <p>職員の募集に当たっては、各施設の職員による地域の大学や公務員受験専門学校等に対する広報活動を実施した。</p> <p>採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して複数回にわたる面接試験を行った。</p>		
--	--	--	--	---	--	--

4 . その他参考情報

特になし。

様式 1 - 1 - 4 - 2 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（財務内容の改善に関する事項）様式

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

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	平成30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H30）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第4章 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>5 保有資産の見直し</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性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、国庫納付すること。</p> <p>第5章 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p>	<p>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>5 保有資産の見直し</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付する。</p> <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>「第2 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」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行う。</p>	<p>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>5 保有資産の見直し</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付する。</p> <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>「第2 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」で定めた事項に配慮した年度計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行う。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・機構が保有する資産について、その必要性について不断の見直しを行うとともに、不要な資産がある場合は売却等の手続を行い、国庫納付したか。</p>	<p><b>第2 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</b></p> <p><b>5 保有資産の見直し</b></p> <p>・保有資産について、不断の見直しを行うとともに、以下のとおり売却等の手続を行った。</p> <p>- 職員宿舎については、89件の入札公告を行い、18件の処分を行った。</p> <p>- 職業能力開発施設の一部土地については、3件の処分を行った。</p> <p>なお、上記において発生した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国庫納付することとしている。</p> <p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p>	<p>&lt;評価と根拠&gt;</p> <p>評価：B</p> <p>・一般管理費については、予算において、平成29年度予算と比べて3.0%の節減を達成したこと。</p> <p>・業務経費については、予算において、平成29年度予算と比べて1.0%の節減を達成したこと。</p> <p>・運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行したこと。</p> <p>・保有資産のうち、職員宿舎は18件、職業能力開発施設の一部土地は3件の処分を行った。</p> <p>・雇用促進住宅については、51住宅を譲渡した。</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt;</p> <p>自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>なし。</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p> <p>なし。</p>	

<p>1 中期計画予算の作成 「第4章 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、当該予算の適切な管理を通じた運営を行うこと。</p>	<p>なお、毎年度の運営費交付金の算定については、過年度の運営費交付金執行状況にも留意した上で、厳格に行う。</p> <p>1 予算 別紙 - 1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙 - 2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙 - 3のとおり</p>	<p>1 予算 別紙 - 1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙 - 2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙 - 3のとおり</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行っているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・運営費交付金を全額収益化し、損益が発生した場合に</p>	<p>1 予算、2 収支計画、3 資金計画 中期目標に基づく平成30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。</p> <p>運営費交付金について、業務部門の活動は業務達成基準、管理部門の活動は期間進行基準を採用し、予算の効率的な執行等を勘案した計画額の配分を行い、適正に執行した。なお、当該計画額の配分により、運営費交付金債務の繰越を行っており、繰越した運営費交付金債務は、翌事業年度以降、必要となる経費に計画的に執行する予定としている。</p> <p>平成30年度予算における運営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未使用残高の発生状況も留意し、財政当局との調整を経て策定した中期計画予算に基づき行った。</p> <p>予算措置 ・平成30年度運営費交付金予算額は、中期目標期間における運営費交付金算定ルールに基づき算定している。なお、事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案経費等のため、必要な予算額を確保した。 (単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1644 1079 2398 1209"> <thead> <tr> <th></th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金予算額</td> <td>68,207</td> <td>70,582</td> <td>+2,375</td> </tr> </tbody> </table> <p>運営費交付金の収益化により発生した利益の分析 ・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、運営費交付金の収益化により発生した利益については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。</p> <p>当期総利益（または当期総損失）の発生要因及び分析 ・平成30年度については、高齢・障害者雇用支援助定、障害者職業能力開発助定、職業能力開発助定及び認定特定求職者職業訓練助定において、利益が発生した。これは、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。</p> <p>・高齢・障害者雇用支援助定、障害者職業能力開発助定、職業能力開発助定及び認定特定求職者職業訓練助定の利益剰余金45億円については、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、中期目標期間の最終年度の翌事業年度に国庫へ納付する予定である。 また、宿舎等助定の利益剰余金298億円については、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であるが、当</p>		29年度	30年度	対前年度増減	運営費交付金予算額	68,207	70,582	+2,375	<p>また、管理委託業務については、住宅を一括売却したことにより、各委託区域の住宅数が大幅に減少したことから委託区域を集約し、合理的に実施した。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; ・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。 ・雇用促進住宅の譲渡・廃止業務について、令和3年度までに完了するよう、当該業務を推進する。</p>
	29年度	30年度	対前年度増減										
運営費交付金予算額	68,207	70,582	+2,375										

は、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。

<評価の視点>  
 ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。

<評価の視点>  
 ・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか。

<評価の視点>  
 ・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定さ

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。

（単位：百万円）

	28年度	29年度	30年度
当期総利益	9,409 (7,206)	25,011 (6,939)	4,527 (4,543)

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である。

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。

- ・貸付業務は行っていない。
- ・障害者雇用納付金における債権管理については、障害者の雇用の促進等に関する法律に規定された国税準拠に則り、必要に応じて滞納処分を実施した。
- ・雇用促進住宅における債権管理については、平成24年3月に定めた通達（平成26年3月改正）に基づき、滞納者に対する督促業務等の確実な実施について委託先に指導を行い、債権の適切な把握及び管理並びに債務者に対する請求に努めた。
- ・その他の債権については、規定に基づき債務者に対する督促業務等を行い、債権の適切な把握及び管理並びに請求に努めた。
- ・上記取組の結果、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は増加していない。

			<p>れているか。 回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・回収計画の実施状況について、 ) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、 ) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。</p>												
<p>2 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用</p> <p>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鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<p>4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用</p> <p>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。</p>	<p>4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用</p> <p>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。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。</p>	<p>4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用</p> <table border="1" data-bbox="1676 1407 2329 1669"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>30年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">定期預金</td> <td>期中運用額 (期末残高)</td> <td>120億円 (80億円)</td> </tr> <tr> <td>運用益</td> <td>285万円</td> </tr> <tr> <td>利率</td> <td>0.103% 0.003% 0.001%</td> </tr> </tbody> </table> <p>定期預金による期末残高は、年度末における運用額であり、運用益は、当該年度に定期預金に預け入れて得られた利息である。 また、利率は、当該年度における運用単位ごとの運用利率である。</p>			30年度	定期預金	期中運用額 (期末残高)	120億円 (80億円)	運用益	285万円	利率	0.103% 0.003% 0.001%	
		30年度													
定期預金	期中運用額 (期末残高)	120億円 (80億円)													
	運用益	285万円													
	利率	0.103% 0.003% 0.001%													
<p>3 雇用促進住宅の廃止</p>	<p>5 雇用促進住宅の廃止</p>	<p>5 雇用促進住宅の廃止</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p>												



<p>現存する雇用促進住宅については、「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、現に入居者がいることを踏まえた上で、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、遅くとも平成33年度までに全ての譲渡及び廃止を完了するとともに、譲渡により生じた収入については機構法等の規定に従い速やかに国庫納付すること。また、必要に応じて、災害等による被災者等に対する支援策として、可能な範囲内で雇用促進住宅を活用すること。</p> <p>なお、譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。</p>	<p>現存する雇用促進住宅については、「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、現に入居者がいることを踏まえた上で、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、遅くとも平成33年度までに全ての譲渡及び廃止を完了するとともに、譲渡により生じた収入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(平成14年法律第165号)等の規定に従い速やかに事業年度ごとに国庫納付すること。また、必要に応じて、災害等による被災者等に対する支援策として、可能な範囲内で雇用促進住宅を活用すること。</p> <p>なお、譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</p> <p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>なし</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <p>1 事業主に対する相談・援助業務の充実</p> <p>2 職業リハビリテーション業務の充実</p> <p>3 障害者職業能力開発校</p>	<p>(1) 現に入居者がいることを踏まえた上で、売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進すること。</p> <p>(2) 譲渡により生じた収入については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法(平成14年法律第165号)等の規定に従い速やかに事業年度ごとに国庫納付すること。</p> <p>(3) 必要に応じて災害等による被災者等に対する支援策として、可能な範囲内で雇用促進住宅を活用すること。</p> <p>(4) 住宅管理に係る委託業務については、合理的な実施に努めること。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</p> <p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>なし</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <p>1 事業主に対する相談・援助業務の充実</p> <p>2 職業リハビリテーション業務の充実</p> <p>3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</p>	<p>・現に入居者がいることを踏まえた上で、譲渡を着実に推進したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・譲渡により生じた収入について、事業年度毎に国庫納付したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・住宅管理に係る委託業務について、合理的な実施に努めたか。</p>	<p><b>5 雇用促進住宅業務</b></p> <p>・暫定的に行う雇用促進住宅業務については、住宅管理に係る委託業務について合理的に実施するとともに、以下のとおり譲渡・廃止の推進に努めた。</p> <p>【譲渡実績(平成31年3月末現在)】</p> <p>- 平成30年度</p> <p>51住宅(地方公共団体:1住宅、民間事業者:50住宅)</p> <p>- 実績累計</p> <p>1,513住宅(地方公共団体等:233住宅、民間事業者:1,280住宅)</p> <p>【国庫納付額(平成30年度)】</p> <p>1,138,324,935円</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>・短期借入れは発生しなかった。</p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>なし</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <p>・剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。</p>		
---	---	--	---	---	--	--



4. その他参考情報

(単位：百万円、%)

	平成 30 年度末 (初年度)	令和元年度末	令和 2 年度末	令和 3 年度末	令和 4 年度末 (最終年度)
前期中期目標期間繰越積立金	29,816				
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				
職業能力開発勘定					
認定特定求職者職業訓練勘定					
宿舍等勘定	29,813				
目的積立金					
積立金					
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					
職業能力開発勘定					
認定特定求職者職業訓練勘定					
宿舍等勘定					
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	479				
当期の運営費交付金交付額 (a)	70,581				
うち年度末残高 (b)	479				
当期運営費交付金残存率 (b ÷ a)	0.7%				

(注) 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 位を小数点以下第 2 位を四捨五入して記載している。

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

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

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (H30)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第6章 その他業務運営に関する重要事項 通則法第29条第2項第5号のその他業務運営に関する重要事項については、次のとおりとする。</p> <p>1 関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上 「第3章 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」で掲げた目標を達成するためには、各地域の事業主、事業主団体等の関係機関及び地方公共団体との連携や、利用者のニーズに応じた適切なサービスの提供が必要不可欠である。このため、全国に展開している地方組織等の機構の持つ経営資源を最大限活用し、事業主及び</p>	<p>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>8 関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上 事業主、事業主団体等の関係機関や地方公共団体とのさらなる連携強化を図るとともに、利用者ニーズの的確な把握等を通じて適切なサービスの提供を行うための以下の取組などを機構の創意工夫により実施する。</p> <p>(1) 機構の業務に対する意見等を労使団体、学識経験者、地方公共団体等から聞く場を設</p>	<p>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>8 関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上</p> <p>(1) 使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会等を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・評議員会等を開催し、情報交換を行うほか、</p>	<p>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>8 関係者のニーズ等の把握</p> <p>評議員会の開催 ・使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者からなる評議員会を開催し、平成29年度の業務実績・自己評価及び平成30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、関係</p>	<p>&lt;評価と根拠&gt; 評価：B ・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）」が現場の支援に十分に活かされるよう、職業訓練指導員等を対象にした研修等の実施、地方施設おける好事例のフィードバック等、各業務の担当部署や施設間の連携に努めたこと。 ・情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt; 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; なし。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>	

<p>事業主団体等の関係機関及び地方公共団体とのさらなる連携強化や利用者ニーズの的確な把握、利用者の利便性向上等に向けた必要な取組を、機構の創意工夫により実施すること。また、これらの取組が地域において相互に有機的に機能するよう、各種取組を総合的に実施すること。</p> <p>2 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組 機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法についての検討など、引き続き、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。</p>	<p>定する。</p> <p>(2)利用者に対するアンケートによる終了時の調査や必要に応じ追跡調査を実施することなどにより、業務の実施結果や効果を適切に把握するとともに、業務改善につなげるべき点を分析し、業務の見直し等に適切にフィードバックする。</p> <p>9 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組 機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法についての検討など、引き続き、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図る。</p>	<p>対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。</p> <p>(2)利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における利用者アンケートやサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</p> <p>9 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組 機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法等についての検討などを進める。「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を活用し、公共職業能力開発施設の指導員等を対象に、支援・対応に係る専門的研修を実施する。 国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、特別な配慮が必要な支援対象者への対応及び支援を実践し、各</p>	<p>機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・利用者アンケートや追跡調査等を積極的に実施し、調査結果を分析の上、施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を、職業訓練指導員に対する研修等を通じて活用するとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進</p>	<p>者のニーズ等を把握した。 - 開催日 平成30年7月30日</p> <p>外部評価委員会の開催 ・外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等で構成する外部評価委員会(職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会を含む。)を開催し、平成29年度業務実績及び自己評価について意見を聴取した。 - 第27回職業リハビリテーション専門部会(平成30年6月6日) - 第9回職業能力開発専門部会(平成30年6月4日) - 第28回外部評価委員会(平成30年6月14日)</p> <p>各種調査の実施 ・各種サービス終了時における有用度に関する調査や、サービス実施の一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。 - 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査 - 地域センターの支援を受けた障害者に対するアンケート調査 - 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 - 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 - 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 - 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 - 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 - 指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査 - アビリンピック来場者に対するアンケート調査 - 在職者訓練等の受講者に対するアンケート調査 - 在職者訓練等の受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査 ・自由記述欄の内容も併せてこれらの調査結果を分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。</p> <p>9 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 業務運営面での一体化・活性化 ・訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウを普及するため機構の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。 【実施研修】 「一般校の指導員のための精神・発達障害に配慮した支援と対応」コース(スキルアップ訓練内) 機構、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等の職業訓練指導員等を対象に、「理解と接し方編」、「訓練の支援と支援体制編」及び「就職活動の支援編」の3コースを実施した。実施に当たっては、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同して取りまとめた「特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイ</p>	<p>の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めたこと。 ・内部統制については、平成30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等に取り組み、内部統制の充実・強化を図ったこと。 ・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。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; ・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</p>
---	--	---	--	--	---

<p>3 内部統制の充実・強化</p>	<p>10 内部統制の充実・強化</p>	<p>10 内部統制の充実・強化</p> <p>施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するための研修を行うほか、国立職業リハビリテーションセンターにおいて、支援技法等の更なる普及を図るための研修を実施する。</p> <p>加えて、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。</p>	<p>に取り組んだか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p>	<p>ド(実践編)」をテキストとして使用した。また、全国の公共職業能力開発施設を実施場所とする出前型により、幅広い地域での普及を図った。(機構の職業訓練指導員等43人、機構以外の職業訓練指導員等210人受講)</p> <p>特別な配慮が必要な訓練生への対応研修 特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の職業能力開発施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するため、中央校及び吉備校において研修を実施した。(6人受講)</p> <p>障害特性を理解した訓練生支援力向上研修 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。(15人受講)</p> <p>職業能力開発業務と職業リハビリテーション業務の担当部署による検討会を開催し、PTUフォーラム2018におけるオーガナイズドセッション「特別な配慮が必要な訓練受講者の現状と効果的取組」や訓練受講者に対して訓練現場で活用できるツールの開発・普及を実施した。(再掲)</p> <p>高年齢者雇用アドバイザー等が、事業主に対する相談・援助等の際に、障害者雇用、職業能力開発等に係る機構の事業主支援について併せて紹介した。</p> <p>地方施設間における連携の取組については、半期ごとに取りまとめ、好事例を各施設にフィードバックした。</p> <p>【施設間連携の取組例】 事業主等とのネットワークの構築及び連携強化に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主等との連携強化に向けた取組 都道府県支部内の定期的な連絡会議の開催等を通じて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、相談内容に応じて他施設の担当者が事業所訪問に同行する等の取組を実施している。</li> <li>・広報におけるシナジー発揮に向けた取組</li> <li>・都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報を実施するために設置した都道府県支部広報委員会により、地域の実情に応じた都道府県支部広報実施計画を策定した。</li> <li>・広報活動のノウハウを共有し、効果的な取組を推進するため、各施設から広報活動実績の報告を収集し、積極的なニュースリリースによるマスメディアを通じた広報や、ツイッター及びフェイスブックの活用、地域の事業主団体や市町村と連携した取組等の好事例を各施設へと情報提供した。</li> <li>・同一都道府県支部内の各施設で実施している業務を紹介するリーフレットを全都道府県支部で作成し、支部単位での一体的な広報活動に努めた。</li> </ul>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・標的型メール攻撃やWeb経由のマルウェア感染等については、日々巧妙化している状況のなか、技術的対策だけでは防ぐことはできないため、組織的対策や人的対策を充実させるなど、引き続き機構全体として情報セキュリティ対策に取り組む必要がある。</li> </ul>
---------------------	----------------------	---	--------------------------------------	--	--

<p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について（平成26年11月28日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証を行い、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。さらに、リスクの未然防止のため、機構内の縦割りを排除してリスク情報の共有化を徹底するとともに、不測の事態の発生に際して迅速かつ的確に対応できるよう、各部署間の連携強化に努めること。</p> <p>4 情報セキュリティの強化</p> <p>情報セキュリティ対策については、最新の「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュリティポリシー等各種規</p>	<p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について（平成26年11月28日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証を行い、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。さらに、リスクの未然防止のため、機構内の部署間の連携強化を図り、リスク情報の共有化を徹底し、迅速かつ的確に対応できるように努める。</p> <p>11 情報セキュリティの強化</p> <p>情報セキュリティ対策については、最新の「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュ</p>	<p>内部統制については、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有すること。理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するため、また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証し、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うため、「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・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、全ての職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るための職員研修及び情報提供等の実施、全職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施、外部通報窓口の運用を含む公益通報制度の適正な運用等の取組を実施する。さらに、本部の内部統制担当部門を強化し、機構内の部署間の連携強化を図り、リスク情報の共有化を徹底し、迅速かつ的確に対応するよう努める。</p> <p>11 情報セキュリティの強化</p> <p>情報セキュリティ対策について、以下の取組を実施する  (1)「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュリティポリシー等各種規程類を適時・適切に見直し、職員に対し</p>	<p>・内部統制の充実・強化を図ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;  ・政府の方針等を踏まえ、役職員に対する研修・教育やPDCAサイクルに</p>	<p><b>10 内部統制の充実・強化</b></p> <p>内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスク管理及びコンプライアンスを含めた内部統制の更なる充実強化を図るため、平成30年4月1日に総務部にコンプライアンス推進室を設置した。</li> <li>・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、平成30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。</li> <li>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。</li> <li>- 各部・施設等において、嘱託職員を含む全職員に対し、行動規範の解説用資料、コンプライアンスマニュアルを活用した研修等を年1回以上実施し、行動規範の更なる浸透、コンプライアンスの更なる徹底を図った。</li> <li>- 各階層別研修について、今年度は新たに新規採用職員フォロー研修、新任本部係長研修におけるコンプライアンス研修を追加実施し、更なるコンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修10回実施、1,013人受講）</li> <li>- 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。</li> <li>- 公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）について、引き続き、周知用ポスター等を活用して制度とその意義を周知するとともに、外部通報窓口を設置している。</li> <li>・個人情報漏えい防止、情報セキュリティ対策及びハラスメントについて、「個人情報の漏えいリスクへの対応に係る基本方針」、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」等に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。</li> </ul> <p>内部統制システムの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・平成30年度は、機構本部及び施設（45か所）を対象として内部監査を実施した。</li> <li>・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た。</li> </ul> <p>内部統制に関する情報の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、反社会的勢力への対応に関する規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載している。</li> </ul> <p><b>11 情報セキュリティ対策の推進</b></p> <p>政府の方針等を踏まえ、役職員に対する研修・教育やPDCAサイクルによる適切な情報セキュリティ対策を以下のとおり実施した。</p> <p>組織的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政府統一基準（平成30年7月改正）に対応した情報セキュリ</li> </ul>	
--	---	---	---	--	--



<p>程類を見直すとともに、これに基づき、サイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化のためのハード及びソフトの両面での不断の見直しと、役職員の高い意識を保持し、情報セキュリティポリシー等の遵守の徹底のための適時・適切な研修・教育を継続すること。</p> <p>また、情報セキュリティの強化のため、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。</p> <p>5 職員の適正な労働条件の確保 職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意すること。</p> <p>6 既往の閣議決定等 既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施すること。</p>	<p>程類を見直すとともに、これに基づき、サイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化のためのハード及びソフトの両面での不断の見直しと、役職員の高い意識を保持し、情報セキュリティポリシー等の遵守の徹底のための適時・適切な研修・教育を継続すること。</p> <p>また、情報セキュリティの強化のため、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。</p> <p>12 職員の適正な労働条件の確保 職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意すること。</p> <p>13 既往の閣議決定等 既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施すること。</p>	<p>て周知、徹底を図る。</p> <p>(2) サイバー攻撃を防御するための必要な技術的対策を講じるとともに、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。</p> <p>(3) 情報セキュリティ対策に係る教育実施計画を策定し、役職員に対し、適時・適切な研修・教育を実施する。</p> <p>(4) PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p> <p>12 職員の適正な労働条件の確保 職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意すること。</p> <p>13 既往の閣議決定等 既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施すること。</p> <p>14 東日本大震災に係る対策の実施 被災地域において不足している建設人材を育成するための震災復興訓練を実施するとともに、被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々への雇用促進住宅の一時貸与を行う等、求職者等の雇用の安定のための対策を引き続き実施する。</p>	<p>より適切な情報セキュリティ対策を推進したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・東日本大震災に係る求職者等の雇用の安定のための対策を実施したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・災害等の被災者等に対する支援策として、可能な範囲で雇用促進住宅を活用したか。</p>	<p>ティ関係規程等の改正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報セキュリティインシデント対処手順書緊急連絡体制の整備</li> <li>・運用・保守業者のセキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置を確認</li> <li>・情報セキュリティ監査を計画的に実施</li> </ul> <p>人的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報化統括責任者(CIO)補佐官からの情報セキュリティに関する助言・講習の実施</li> <li>・情報セキュリティの自己点検、確認テスト及び標的型メール攻撃模擬訓練を実施</li> <li>・情報セキュリティに関する職員向けメールマガジンの配信</li> </ul> <p>技術的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報等のインターネット経由での漏出防止対策・自動ファイル暗号化ツールによる情報保護対策</li> <li>・標的型攻撃対策装置等による標的型メール攻撃対策、SOCにより通信を24時間監視</li> <li>・Webウイルス対策機器等によるインターネットからのウイルス感染対策</li> </ul> <p>12 職員の適正な労働条件の確保への取組の実施 職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意した。</p> <p>13 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 ・「独立行政法人の業務及び組織の全般にわたる検討の結果並びに講ずる措置の内容について」(平成29年10月2日厚生労働省発総1002第7号)等に基づき作成した中期計画・年度計画に従い着実に業務を実施した。</p> <p>14 東日本大震災に係る対策の実施 東日本大震災に係る対策を以下のとおり実施した。</p> <p>職業訓練等関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・震災復興訓練の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 実施訓練科数 11科、入所者数 487人</li> <li>青森、岩手、宮城、福島において実施。</li> </ul> </li> <li>・学卒者訓練等の授業料等免除 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 授業料等免除者数：延べ98人</li> </ul> </li> <li>・求職者支援訓練「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 審査(認定)コース数 22コース(前年度実績 21コース)</li> <li>- 審査(認定)定員 167人(前年度実績 208人)</li> </ul> </li> </ul> <p>雇用促進住宅の一時提供</p>		
--	--	---	--	---	--	--

第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

2 施設・設備に関する計画  
 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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。  
 なお、毎年度の予算においても、建物の集約化等によるトータルコストの縮減・予算の平準化等について不断の取組を行う。

（参考）

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
障害者職業センター	4,670	施設整備補助金
職業能力開発促進センター	19,597	
職業能力開発大学校等	2,514	

（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・設備の整備、改修等を追加又は予定額を変更することがあ

第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

2 施設・設備に関する計画  
 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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。

（参考）

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
障害者職業センター	292	施設整備補助金
職業能力開発促進センター	2,186	
職業能力開発大学校等	537	

（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・設備の整備、改修等を追加又は予定額を変更することがあり得る。

<評価の視点>  
 ・施設の老朽化等を勘案して、計画的な整備や改修等を行ったか。

- 入居戸数：22戸（平成30年度）  
 【参考】入居決定戸数：8,262戸（累計）

北海道胆振東部地震及び平成30年7月豪雨に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。  
 ・職リハサービスにおいて、被災した障害者及び事業主へ優先的に支援できるよう対応  
 ・障害者雇用納付金の納付期限の延長や障害者助成金の特例等について、ホームページにて速やかに周知  
 ・地域の要請に応じ、中国職業能力開発大学の施設を一部貸与し、倉敷市災害ボランティアセンターを設置  
 ・被災地域の学生等に対して学卒者訓練等の授業料等を免除

第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

2 施設・設備に関する計画  
 ・以下について、計画的な修繕等を行った。  
 長野障害者職業センターの空調設備更新等  
 長崎職業能力開発促進センターの実習場建替工事等  
 沖縄職業能力開発大学の空調設備更新等

	り得る。					
	<p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p>	<p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てたか。</p>	<p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>・第3期中期目標期間から繰り越した積立金 306 億円から 8 億円を取り崩し、宿舎等業務に充てた。</p> <p>&lt;平成 29 年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <p>・リスク管理及びコンプライアンスを含めた内部統制の更なる充実強化を図るため、平成 30 年 4 月 1 日に総務部にコンプライアンス推進室を設置した。</p> <p>また、機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するよう、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施する。</p> <p>・平成 30 年度計画においても、情報セキュリティポリシーの周知・徹底を図るため、職員に対して情報セキュリティポリシーに関する教育訓練を実施するとともに、内部監査室において、情報セキュリティ監査を計画的に実施している。技術的対策についても、サイバー攻撃等によりインターネットを通じて情報漏出することを防止するため、必要な対策を講じている。また、平成 30 年 7 月の政府統一基準の改定を踏まえ、情報セキュリティ関係規程等の改正を行った。</p>		

#### 4 . その他参考情報

特になし。