

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構
令和元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 宮原 真太郎	
	評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者	参事官（調査分析・評価担当） 生田 直樹
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2年9月9日に法人の理事長・監事及び外部有識者から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)	A：全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られ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	A		
評価に至った理由	項目別評価は、S項目が1項目、A評価が4項目、B評価が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評価をA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設定されているものについては、概ね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>① 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>② 精神障害者や発達障害者等他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対する支援及び事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的な支援を積極的に実施し、高い実績を上げていること。</p> <p>③ 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期の目標を上回っており、就職率実績を高いレベルで維持させているほか、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>④ 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>また、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>① 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>② 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に加え、令和3年3月に予定されている0.1%の引上げを踏まえ、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の一層の充実・強化を図るとともに、雇用のあり方や働き方の多様化を踏まえた事業主からの多様なニーズ及び課題に対応するための雇用管理に関する助言・援助や事例等の情報提供を含めた提案型の事業主支援を積極的に推進することにより一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。</p> <p>③ 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 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No.	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		
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							
1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	A	A				1-1	
（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	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	<u>S</u> ○ 重	<u>S</u> ○ 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	B				1-2	
（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	<u>A</u> ○ 重	<u>A</u> ○ 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	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	<u>A</u> 重	<u>B</u> 重				1-2-3	
3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項	B	B				1-3	
（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	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	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	B				1-3-3	
4 職業能力開発業務に関する事項	A	A				1-4	
（1）離職者を対象とする職業訓練の実施	<u>A</u> ○ 重	<u>A</u> ○ 重				1-4-1	
（2）高度技能者養成のための職業訓練の実施	<u>B</u> ○ 重	<u>A</u> ○ 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	<u>A</u> ○ 重	<u>A</u> ○ 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	B				1-4-4	
5 障害者職業能力開発業務に関する事項	B○ 重	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	B				1-6	

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書No.	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		
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							
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	B				2-1	
第3 予算、収支計画及び資金計画 第4 短期借入金の限度額 第5 財産の処分等に関する計画 第6 剰余金の使途							
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	B				3-1	
第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項							
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	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「○」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、令和元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	高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項		
業務に関連する政策・施策	V-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、第2号及び第3号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
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
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	650 回以上				予算額 (千円)	8,653,423	8,173,770			
給付金の説明会実施回数 (実績値)	—	720 回	804 回	761 回				決算額 (千円)	6,243,795	5,440,648			
達成度	—	—	123.7%	117.1%				経常費用 (千円)	6,257,677	5,487,010			
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	90 日以内				経常利益 (千円)	516,651	413,600			
給付金の申請 1 件あたりの 平均処理期間 (実績値)	—	—	78.2 日	82.5 日				行政サービス実施 コスト (千円)	6,257,128	—			
達成度	—	—	115.1%	109.1%				行政コスト (千円)	—	6,500,113			
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	6,000 件以上				従事人員数 (人)	88	103			
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	11,829 件									
達成度	—	—	149.6%	197.2%									
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	40%以上									

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%	66.1%										
達成度	—	—	163.5%	165.3%										

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 (H31)	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 1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (以下略)	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 (以下略)	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 (以下略)	<評価の視点> — <その他の指標> —	<主要な業務実績> (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 (2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	<評価と根拠> 評価: A ・厚生労働省独立行政法人評価実施要領に基づき、項目別の加重平均を算出 1-1-1 3点 (B) 1-1-2 5点 (S) ×2 (重要度高) 加重平均は 合計 13点 ÷ 3項目 (項目数2 + 重要度高1項目) =4.3点 であり、A評価とする。	<評価に至った理由> 自己評価書の評価結果が妥当であることが確認できた。	

4. その他参考情報

なし。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-1-1	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	V-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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報						②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
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	650 回以上				予算額（千円）	8,653,423	8,173,770			
給付金の説明会実施回数 (実績値)	－	720 回	804 回	761 回				決算額（千円）	6,243,795	5,440,648			
達成度	－	－	123.7%	117.1%				経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010			
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	90 日以内				経常利益（千円）	516,651	413,600			
給付金の申請1件あたり の平均処理期間 (実績値)	－	－	78.2 日	82.5 日				行政サービス実施 コスト（千円）	6,257,128	－			
達成度	－	－	115.1%	109.1%				行政コスト（千円）	－	6,500,113			
								従事人員数（人）	88	103			

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（H31）	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	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	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 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	<評価と根拠> 評価：B ・「給付金の説明会実施回数」の達成度が117.1%、「給付金の申請1件あ	<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。	

<p>(1) 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 高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主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>① 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、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。</p>	<p>(1) 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 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主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>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 事業主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主等に配布する。 事業主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。 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主等に対する積極的な周知・広報を行う。</p>	<p>(1) 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 高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>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 ア 事業主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。 また、新設又は支給要件等の変更があった場合は、当該施行や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。 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。 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主等に積極的な周知・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主説明会の開催や給付金関係記事の掲載依頼等を行う。 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主等に配布する。給付金を効果的に活用できるように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。 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、給付金の効果的活用の促進を図る。</p>	<p><評価の視点> ・分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・広報を行ったか。</p> <p>【指標】 ・事業主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>(1) 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</p> <p>① 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、パンフレット、改訂申請様式の掲載を行った。 ・5月7日及び10月1日に支給要領改正に伴う一部様式の更新を即日実施し、改訂申請様式の掲載を行った。 ・平成31年4月に新設された高齢者評価制度等雇用管理改善コースについては、当該コース施行前の3月に、その内容や支給要件等をホームページで公開した。</p> <p>イ 職業安定機関等との連携による周知 事業主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、高齢者雇用状況報告調査票送付時に制度概要及び受給手続の流れ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 356回（前年度実績422回）。 ・訪問による事業主団体等への周知・広報 808回（前年度実績817回）。 ・広報誌等への掲載 211回（前年度実績216回）</p> <p>ウ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報 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パンフレットとして作成し、事業主に配布。 ・申請までの流れ図や記載例を盛り込んだ、申請する事業主が分かりやすい「支給申請の手引き」をコースごとに作成。 ・平成30年度に多数問合せのあった支給要件「高齢者雇用管理に関する措置」について、令和元年度の「支給申請の手引き」においてその事例を掲載。 ・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主説明会等で活用。</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>たりの平均処理期間」の達成度が109.1%であり、いずれも所期の目標を達成している。その他考慮すべき要素として、</p> <p>①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主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>②不正受給防止対策として基準を設けて支給対象事業主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。以上を踏まえ、評価をBとする。</p> <p><課題と対応> ・助成金制度の改正等があった場合には、積極的に周知・広報し、事業主サービスの向上を図っていくことが必要である。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 実績が低調なコースについては、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るなど申請につながるよう広報を行うことが重要である。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。 引き続き事業主からの事前の相談・問合せにおける質疑を分析・集約し、各施設への応答集の提供や「支給申請の手引き」への反映などによって、申請前に事業主への制度理解を促すとともに、担当職員に対する説明会等における点検・確認項目の周知徹底及び「審査・点検マニュアル」等の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。 今後は令和3年4月の改正高年法施行に伴い、事業主への助成金制度の周知・申請促進がより重要となる。積極的な周知・広報のより一層の取組強化が必要であ</p>
--	--	---	---	--	---

<p>② 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>② 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>オ 給付金制度をより多くの事業主に周知するため、新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。</p> <p>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>② 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。 また、次の取組を行うことにより、迅速かつ適正な給付金の支給とともに、申請1件当たりの平均処理期間の更なる短縮に努める。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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 給付金を支給した事業主に対してア</p>	<p><評価の視点> ・申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な給付金の支給、申請1件当たりの平均処理期間の更なる短縮に努めたか。</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</p> <p><評価の視点> ・給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行ったか。</p>	<p>・給付金業務担当者地区別研修会において、支部が実施する周知等の実態を把握し、課題を共有の上、解決に向けた方策を討議した。</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（東奥日報ほか42紙）ほか、雑誌、事業主団体の広報誌、インターネット、定期刊行誌、メールマガジン等により、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 30,317回（前年度実績27,835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。</p> <p>② 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。 ・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。 ・「審査・点検マニュアル」に疑義解釈や審査に資する参考資料を追加し、内容を充実させることにより、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。 ・新任業務担当者研修において、給付金業務の遂行に必要となる基礎的な知識を付与し、受理・点検の手順や留意事項の説明を行った。 ・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。 「給付金によって定年引上げや機械設備・雇用管理制度の導入等の取組に変化があった」との回答 86.4%（前年度88.1%）</p>	<p>る。</p> <p><その他> 予算額と決算額に乖離があることについては、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>③ 適正な支給業務の実施 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>③ 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等に活用する。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施 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。 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。 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。 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。 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><評価の視点> ・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たか。</p> <p><評価の視点> ・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たか。</p>	<p>③ 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県支部から各労働局に対し、雇用保険データの照会を依頼し、不正受給歴等の確認を実施した。 ・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。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。 ・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。 ・給付金業務担当者地区別研修会において、現況調査を実施する際の留意事項や過去の事例について説明し、給付金担当者の能力向上を図った。 ・平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。 受信件数 10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） ・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。 ・「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。 ・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。 ・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。 ・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><平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 31 年 4 月創設の高年齢者評価制度等雇用管理改善コースが効果的に活用されるよう、当該コースの制度趣旨と利用に関する案内を印刷した業務用封筒により周知を行うとともに、当該コースの具体的な活用事例を盛り込んだパワーポイント資料を活用した事業主説明会を実施するなど積極的な周知に取り組んだ。 ・支給に係る審査業務では、支給決定の回数をこれまでの月 2 回から週単位の支給決定（月 4 回）に増やすことで平均処理期間の短縮に取り組んだ。 	
---	--	---	---	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・事業主からの相談や問い合わせが多い事項に関する事例等を支給申請の手引きに掲載し利用者の制度理解に努めた。また、相談や問い合わせ内容を踏まえた応答集を作成するとともに審査・点検で誤りが多い項目の整理及び審査・点検マニュアルやチェックリストの見直しを行い担当者全国会議や地区別研修会でそれら資料を活用し窓口担当者の審査能力の向上に取り組んだ。 		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報	
<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"> ・数値目標を達成していること、不正受給が判明した件数が0件だったことは、評価できる。 ・給付金の申請に慣れていない事業主等が多いと予想されるため、ホームページや紙媒体の給付金の説明資料などをさらに分かりやすくするなどの工夫が期待される。 ・自己評価については、「妥当」との意見であった。 	

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件数

給付金の種類		支給件数
65歳超雇用推進助成金		1,969
65歳超継続雇用促進コース		1,325
高年齢者評価制度等雇用管理改善コース		0
高年齢者無期雇用転換コース		572
高年齢者雇用環境整備支援コース【経過措置】		72
高年齢者雇用安定助成金		80
高年齢者活用促進コース【経過措置】		1
高年齢者無期雇用転換コース【経過措置】		79
合計		2,049

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	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第2号及び第3号
当該項目の重要度、難易度	<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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報						②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
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	6,000件以上				予算額（千円）	8,653,423	8,173,770			
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	11,829件				決算額（千円）	6,243,795	5,440,648			
達成度	—	—	149.6%	197.2%				経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010			
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	40%以上				経常利益（千円）	516,651	413,600			
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%	66.1%				行政サービス実施コスト（千円）	6,257,128	—			
達成度	—	—	163.5%	165.3%				行政コスト（千円）	—	6,500,113			

									従事人員数（人）	88	103			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----	-----	--	--	--

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（H31）	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 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。 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>① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 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 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</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 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。</p> <p>① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 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 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</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 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。</p> <p>① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 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 65歳を超えて働ける制度の普及を強力に推進するため、65歳超雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）を活用し、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。制度改善提案業務を行う際には、評価・報酬に係る技術的な支援に力を入れる。</p>	<p>【指標】 ・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 (2) 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 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><評価と根拠> 評価：S ・「制度改善提案件数」の達成度が197.2%、「提案を受けて見直しを進めた旨の回答割合」の達成度が165.3%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。その他考慮すべき要素として、 ①企業の実情に応じた的確な提案を行うため、提案内容の質の向上に向けた取り</p>	<p><評価に至った理由> 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11,829件（目標6,000件以上、達成度197.2%）と、昨年度に引き続き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。 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66.1%（目標40%以上、達成度165.3%）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。 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」等の各種ツールを用いて技術的な支援を行っただけでなく、高齢社員の戦力化に向けた課題が診断できる新たなツールの開発を</p>	

<p>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>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>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>制度改善提案は、従来よりも踏み込んだ働きかけであることに加え、高齢者の就業促進が急務であることから、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」（以下「コーディネーター」という。）を活用し、戦略的に取り組む。具体的には、65歳以上定年、65歳を超える継続雇用制度を有さない企業を対象に、できるだけ早く働きかけを行うことができるよう、アプローチ方法について検討し、その結果を踏まえ、企業選定を行うとともに、制度改善提案に係る内容確認・分析、進捗管理を行う。</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。</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、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</p>	<p>【指標】</p> <p>・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。</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、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> <p>・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。</p> <p>実施件数 341件</p> <p>・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。</p> <p>実施件数 1,001件</p> <p>・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。</p> <p>・見直しを行わなかった理由の把握・分析</p> <p>今後、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。</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</p>	<p>組みを実施。</p> <p>・各支部において事前に提案内容のチェックを行うとともに、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、課題がある場合は、プランナー等に対して個別に助言を行うなどのきめ細かいフィードバックを行ったこと。</p> <p>・プランナー等実践的なノウハウが身につくよう研修体系を見直し、好事例の横展開やグループワークを多く取り入れたカリキュラムにする等の改善を図ったこと。（カリキュラム検討会5回実施）</p> <p>・進捗管理や提案状況に課題がある支部等に対して、本部職員が支部の連絡調整会議等に参加し、プランナー等へ実施手法の解説、好事例紹介、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修等を行い、プランナー等のスキル向上を図ったこと。（随時実施、のべ17回）</p> <p>・ブロック別経験交流会を開催し、グループワークを中心とした提案方法のノウハウの共有や提案内容の好事</p> <p>行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と認められることから、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>＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞</p> <p>高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等について、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月閣議決定）、「働き方改革実行計画」（平成29年3月働き方改革実現会議決定）において、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</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)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"> 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。 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。 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。 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 	<p><評価の視点></p> <p>・企業に対し、積極的に制度改善提案を行ったか。また、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たか。</p>	<p>助を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 <table border="1"> <tr> <td>相談・助言</td> <td>41,183件</td> <td>(前年度実績)</td> <td>36,627件</td> </tr> <tr> <td>集団指導</td> <td>29件</td> <td>(前年度実績)</td> <td>24件</td> </tr> <tr> <td>企画立案サービス</td> <td>30件</td> <td>(前年度実績)</td> <td>47件</td> </tr> <tr> <td>就業意識向上研修</td> <td>54件</td> <td>(前年度実績)</td> <td>65件</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>41,296件</td> <td>(前年度実績)</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"> 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。 <p>【基本研修Ⅰ（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Ⅱ（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Ⅲ（2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> <p>【スキルアップ応用研修（1回）】</p> <p>テーマ等：プランナーを中心に、制度改善提案が効率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> <ul style="list-style-type: none"> 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、PL・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。 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。 	相談・助言	41,183件	(前年度実績)	36,627件	集団指導	29件	(前年度実績)	24件	企画立案サービス	30件	(前年度実績)	47件	就業意識向上研修	54件	(前年度実績)	65件	合計	41,296件	(前年度実績)	36,763件	<p>例等の横展開を図ったこと。(全国6ブロックで実施)</p> <p>②プランナー等が企業の悩みに寄り添いながら効果的に制度改善提案につなげられるよう、企業の関心事項やノウハウを提供。</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の関心が高い賃金・評価制度の見直しについて、的確な助言ができるよう他企業の改定事例や同一労働同一賃金の解説をプランナー等に提供し、効果的な相談・助言が行えるよう支援したこと。(プランナー等が行った賃金・評価制度に係る助言件数 8,003件(昨年度4,840件)) 高齢者雇用にあまり関心がない企業に対して、高齢法の動向や安全衛生・健康管理等興味を持ちそうな情報を提供しながら制度改善提案につなげられるよう、プランナー等に最新情報を発信したこと。 大企業の子会社・関連会社に対する制度改善提案が効果的に行えるよう、全国展開の大企業等に対して、本部又は支部が労働局と連携してヒアリングを行 	<p>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>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、高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築することとされたところであるが、相談・援助においては、「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ールを用いながら技術的な支援を行うとともに、改正高年法の施行を控え、70歳までの就業機会の確保を踏まえても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、引き続き改良・充実に努める必要がある。</p>
相談・助言	41,183件	(前年度実績)	36,627件																							
集団指導	29件	(前年度実績)	24件																							
企画立案サービス	30件	(前年度実績)	47件																							
就業意識向上研修	54件	(前年度実績)	65件																							
合計	41,296件	(前年度実績)	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</p>	<p>に提供し、共有する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>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係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当たっては、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、併せて相談・援助の対象者である企業の人事担当者のニーズも把握し、それら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</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者等の雇用に係る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たか。 	<p>エ 実践的手法の開発・提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業における高年齢者等の雇用に係る課題の解決、雇用管理の改善等に資するため、学識経験者を委員とする委員会を開催し、プランナー及びアドバイザーによる効果的な手法についてのニーズ把握や事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に係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。 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等の利用しやすい形にまとめて、高年齢者雇用アドバイザーに提供するとともに、機構ニュース・ホームページへの掲載等を通じて事業所等への情報提供を行った。 <p>65歳超雇用推進マニュアル(その3) 15,360部(増刷)</p> <p>65歳超雇用推進事例集2019 10,820部(増刷)</p> <p>65歳超雇用推進事例集2020 41,770部</p> <p>45歳からのキャリア研修 2,200部</p> <p>資料シリーズ1 調整型キャリア形成の現状と課題 3,000部</p> <p>資料シリーズ2 高齢社員の人事管理の現状と展望 3,000部</p> <p>定年延長、本当のところ 25,000部(改訂)</p> <p>継続雇用、本当のところ 25,000部(改訂)</p> <p>マンガで考える高齢者雇用 3,000部(増刷)</p> <p>オ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元年度から事業を開始した6団体(工業炉業、情報サービス業(情報子会社等)、ハイヤー・タクシー業、マンション管理業、葬儀業、医療業)及び平成30年度から事業を続けている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 	<p>い、制度改善提案に対する協力依頼を行うとともに、企業の考え方や課題等の情報をプランナー等に提供したこと。(ヒアリング実施企業341社)</p> <p>以上を踏まえ、評価をSとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> 65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを推進するために、「65歳超雇用推進マニュアル」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。 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必要がある。 改正高齢法の施行に向けて、企業の実情に合った的確な提案を行うとともに、企業が制度改善を実現できるよう、好事例・マニュアル等を効果的に活用しな
--	---	--	--	--	---

<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>② 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</p>	<p>開催し、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを策定・普及することを支援する。</p> <p>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>② 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>ついて検討を行い、その結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定・普及することを支援する。</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>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>② 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>ビス業、ゴルフ場業)の計11団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドライン(以下「産業別ガイドライン」という。)の策定に係る効果的な取組を促すため、主に以下の支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助(各団体とも2~3人程度の推進担当者を設置) - 会員企業委員等7~8人程度で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助 - 平成30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の冊子を普及啓発セミナー等により会員企業に配付、団体のホームページに産業別ガイドラインを掲載。 - 今まで策定した各産業別ガイドラインの中から各会員企業の改善事例について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)に取りまとめたヒント集をプランナー、アドバイザーに提供し、相談・援助業務に活用した。 <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> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための研修を実施した。 <p>実施件数 54件(前年度実績 65件) 受講者数 946人(前年度実績 1,191人)</p> <p>② 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>がら支援していくことが必要である。</p>
---	---	--	--	---	--------------------------

<p>取組を実施すること。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高年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、高年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 高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開</p> <p>65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への</p>	<p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高年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、高年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 高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開</p> <p>65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への</p>	<p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高年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「高年齢者雇用開発コンテスト」を実施し、10月の高年齢者雇用支援月間に開催する「高年齢者雇用開発フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。</p> <p>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、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提供する等、効果的な啓発広報活動を行う。</p> <p>また、高齢化対策、高年齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。</p> <p>さらに、高齢化・高齢者雇用に関連する統計データの解説記事等のホームページへの掲載による情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携によって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。</p> <p>イ 高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開</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、</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用支援月間に企業等が行った改善事例の発表等を内容とする行事を実施するほか、高年齢者等の雇用に関するシンポジウム、定期刊行誌等により啓発広報活動を実施するとともに、事業主等の取組好事例の収集、提供及び効果的な活用を促進したか。 	<p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高年齢者が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を「高年齢者雇用開発コンテスト」において募集し、「高年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> <ul style="list-style-type: none"> ○高年齢者雇用開発コンテスト <ul style="list-style-type: none"> ・応募社数101社（前年度実績 121社） ○高年齢者雇用開発フォーラム <ul style="list-style-type: none"> ・表彰者数 <ul style="list-style-type: none"> 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 24件 ・高年齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを行った。 ○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 <ul style="list-style-type: none"> ・41府県支部において、高年齢者雇用支援月間である10月を中心に高年齢者雇用に関連した企業等の事例発表、専門家等による講演、ディスカッション等を行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体及び道府県労働局等と連携し、開催した。 ○「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」 <ul style="list-style-type: none"> ・「人生100年時代 高齢社員戦力化へのアプローチ」をテーマに、北海道、東京、富山、大阪、香川、福岡の6ブロックで開催した。 ○定期刊行誌「エルダー」の発行・配布 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に高年齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事、労務担当者等に対して、配布した。 ・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、Amazon、オンライン書店等で販売を行った。 ・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、7月号で「あなたの会社は大丈夫？トラブルから学ぶ高齢者雇用入門」を特集したほか、高齢社員から若手社員への技能伝承をテーマとして、1月号で「ベテラン社員は後進育成の主力」を特集した。 ○マスメディア等による啓発広報活動 <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて高年齢者雇用支援月間特集記事を掲載するとともに、当該月間である令和元年10月1日から31日までの間、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。 ・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>イ 高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「65歳超雇用推進事例集」の改訂・普及 ・令和元年度に作成した「65歳超雇用推進事例集2020」について、 	
---	---	---	---	--	--

<p>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、高年齢者等の雇用に係る事業主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>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。</p> <p>また、事例情報提供システムを強化し、高年齢者等の雇用に係る事業主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>65歳超雇用推進マニュアル等の内容を更に充実させ、制度改善に向けた周知・普及を進める。その際、積極的に評価・報酬体系の構築に係る好事例の収集に努める。</p> <p>また、事例情報提供システムを活用して高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の提供を行う。さらに、更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を強化する。</p>		<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成23年度以降、高年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、令和元年度に新システムを構築し、公開した。 82社 91事例 <p><平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザー等による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、引き続き高い効果が得られるよう相談・援助スキル、資質向上のための研修等を行い、制度改善提案の質の向上に努めた。 民間団体を活用した制度改善提案については、委託先へのヒアリングを行い、阻害要因の解決や連携方法の改善を図ることにより、実績の確保・向上に向けて取り組んだ。 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助においては、各種事業主支援ツールを用いながら技術的な支援を行うとともに、高齢社員の戦力化に向けた課題が診断できる新たなツールの開発や評価・報酬体系の構築等に係る事例集を充実させるなど、事業主にとって実践的で利用しやすいものとなるよう、改良・充実に引き続き努めた。 		
--	---	---	--	---	--	--

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。

- ・制度改善提案数と見直しを進めた事業主の割合の両面において、120%基準を大幅に上回る成果を実現している。また提案内容の質を向上させるための取り組みも体系的であり、評価できる。
- ・「65歳までの雇用機会確保」から「70歳までの就業機会確保」に軸足が移るなかで、新しい状況に対応した企業向け提案や企業向け研修の企画立案力の向上に期待する。
- ・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 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	障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項		
業務に関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ									
①主要なアウトプット（アウトカム）情報					②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）				
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		
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	19,200人以上				予算額（千円）	
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	21,201人				決算額（千円）	
達成度	—	—	110.3%	110.4%				経常費用（千円）	
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	18,200所以上				経常利益（千円）	
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	19,492所				行政サービス実施コスト（千円）	
達成度	—	—	105.4%	107.1%				行政コスト（千円）	
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	67%以上				従事人員数（人）	
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%	70.4%					
達成度	—	—	108.4%	105.1%					

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	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%	88.4%															
達成度	—	—	103.6%	104.0%															
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	51%以上															
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%	59.5%															
達成度	—	—	112.5%	116.7%															
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	80%以上															
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%	96.6%															
達成度	—	—	120.1%	120.8%															
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	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	923人															
達成度	—	—	139.2%	153.8%															
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	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%	98.3%															
達成度	—	—	124.4%	122.9%															
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	平均点5点以上															
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	4.80点															
達成度	—	—	105.7%	96.0%															
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	5本															
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	5本															
達成度	—	—	100.0%	100.0%															
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	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	7件															
達成度	—	—	150.0%	116.7%															

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（H31）	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 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項（以下略）	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 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項（以下略）	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 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項（以下略）	<評価の視点> — <その他の指標> —	<主要な業務実績> (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 (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 (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	<評価と根拠> 評価：A ・厚生労働省独立行政法人評価実施要領に基づき、項目別の加重平均を算出 1-2-1 4点（A）×2（重要度高） 1-2-2 4点（A）×2（重要度高） 1-2-3 3点（B） 加重平均は	<評価に至った理由> 厚生労働省独立行政法人評価実施要領に基づき、項目別の大臣評価の加重平均を算出する。 1-2-1 4点（A）×2（重要度高） 1-2-2 3点（B）×2（重要度高） 1-2-3 3点（B）		

						合計 19 点 ÷ 5 項目 (項目数 3 + 重要度高 2 項目) = 3.8 点 であり、A 評価とする。	合計 17 点となり、加重平均を 5 項目 (項目数 3 + 重要度高 2 項目) で算出すると 3.4 点となることから、B 評価とする。
--	--	--	--	--	--	---	--

4. その他参考情報

なし。

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ー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	V-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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報					②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
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	19,200人以上				予算額（千円）	9,892,748	9,610,239			
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	21,201人				決算額（千円）	9,159,460	9,598,315			
達成度	—	—	110.3%	110.4%				経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596			
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	18,200所以上				経常利益（千円）	450,024	340,596			
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	19,492所				行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	—			
達成度	—	—	105.4%	107.1%				行政コスト（千円）	—	14,731,995			

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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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	67%以上				従事人員数（人）	466	471			
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%	70.4%				/					
達成度	—	—	108.4%	105.1%									
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	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%	88.4%									
達成度	—	—	103.6%	104.0%									

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

中期目標	中期計画	年度計画（H31）	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>① 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>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>① 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>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>① 障害者の個々の特性に応じた支援の実施</p>	<p>【指標】 ・職業リハビリテーションサ</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>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p>	<p><評価と根拠> 評価：A ・「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110.4%、「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</p>	<p><評価に至った理由> 他の機関では支援が困難な個別性の高い精神障害者等に対する就職や職場定着に係る専門的支援、また、事業主に対する採用、職場適応等の各段階に応じた専門的支援それぞれのニーズが増加しており、これらに応えることは極</p>	

<p>地域障害者職業センター（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>地域障害者職業センター（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>地域障害者職業センター（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>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を19,200人以上とすること。</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者に対する専門的支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、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かつ均等・公平に受けられるようにするとともに、就労支援ネットワークの強化に加え、就労支援機関への助言・援助による環境整備も図ることで、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"> - 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。 - 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。 ・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、昨年度実施した全国の地域センターに対する調査結果を分析し共有するとともに、障害者職業総合センター研究部門（以下「研究部門」という。）の研究報告等も踏まえ、より効果的な支援を提供できるようにするために職業準備支援等の支援メニューの見直しについて検討を行った。 <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"> ・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。 ・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、研究部門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。 ・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。 ・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。 <p>○精神障害者、発達障害者等に対する支援スキルの向上と支援ノウハウの共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任で職業準備支援等を担当する支援アシスタントを対象とした研修を実施し、支援のスキルアップを図った。 ・研究部門が実施する支援技法普及講習を25地域センターが受講し 	<p>職率」の達成度が105.1%、「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104.0%、「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107.1%であり、いずれも所期の目標を達成している。その他考慮すべき要素として、</p> <p>①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、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>②職業準備支援において、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」を新たに全国導入するとともに、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>③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</p>	<p>めて重要である。こうした現下の重要な課題について、重点的に実施されているか、その取組内容が十分なされているかを重視した評価を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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110.4%と目標を達成したことは評価できる。 <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を図り、就職から職場定着まで切れ目のない支援を実施したこと、また、きめ細かな専門的支援の実施に当たって、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した上でそれぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施した</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、平成30年度に10センターにおいて試行実施した、うつ病等の気分障害の求職者に対する専用カリキュラム（適応支援カリキュラム）を全国の地域センターで実施し、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>た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・雇入れから定着までの多様な雇用管理に関する課題や支援ニーズ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、企業における障害者雇用の実際や支援者に求められること、事業主への提案内容や支援手法等カリキュラムとした課題別研修を実施した。 <p>ア 職業準備支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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」に加え、平成30年度に10所で試行実施した「気分障害者適応支援カリキュラム」を令和元年度から全国の地域センターに導入し、個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じてそれらのカリキュラムを柔軟に組み合わせ弾力的に個別カリキュラムを策定した。 ・「気分障害者適応支援カリキュラム」については、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」など就業環境下でのストレス負荷の把握及びその対処や、就業環境への適応能力の向上が図られるよう構成して実施した。また、全国の地域センターで一定水準以上の支援効果が得られるよう、カウンセラーを招集した会議を開催し、試行実施センターの取組や工夫点・留意点等を共有するとともに、グループワーク等を通じて、カリキュラムのスムーズな導入の促進を図った。 ・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。 ・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「暗黙知の見える化トレーニング」等の技法を活用し、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。 ・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「アンダ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。 ・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。 ・高次脳機能障害者に対しては、作業支援や個別面談、講習等を通じて、記憶障害や注意障害など、個々の状態に応じた補完手段の習得に係る支援を行った。 	<p>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たこと。</p> <p>④厚生労働省が「精神障害者等の就労パスポート」をとりまとめるにあたって、検討委員会への参画、試行活用、完成版の普及等に協力したこと。</p> <p>⑤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するとともに、発達障害の傾向のある対象者には研究成果を取り入れ、特性や課題に応じた個別対応を実施したこと。</p> <p>⑥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、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪センターを中心に、当</p>	<p>ことについて評価できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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92.5%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を設定したことや、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適応支援カリキュラムを全国に展開して実施したこと、修了後未就職の者に対する重点的な就職支援を実施したことなど、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において目標達成度が105.1%と目標を達成したことは評価できる。 ・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、さらには難病を有する者等の割合が事業開始以来最も多くなり、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
--	---	---	--	--	---	--

	<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。 【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>○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。 ・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。 ・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> <ul style="list-style-type: none"> 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。 支援対象者数 3,321人（前年度実績3,497人） うち配置型ジョブコーチのみ 2,174人（前年度実績2,339人） うち訪問型又は企業在籍型ジョブコーチとの協同支援 1,147人（前年度実績1,158人） 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1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。さらに、高次脳機能障害者に対しては、復職に伴う個々の障害の状況に応じた職務の再設計、補完手段の定着促進等について支援した。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するため、段階的に支援主体をジョブコーチから事業所内の支援体制に移行した。 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 	<p>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。 ⑦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、評定をAとする。</p> <p><課題と対応> ・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に加え、令和3年4月より前に実施することとされている0.1%の引き上げ、さらには雇用失業情勢等の影響を踏まえ、</p>	<p>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、研究部門が開発した問題解決技法を活用し実効性の高い解決策を検討する等、個々の対象者の態様に応じ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しただけでなく、段階的に支援主体を事業所内の支援体制に移行してナチュラルサポート体制の構築を推進することにより、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104.0%）は評価できる。 ・精神障害者総合雇用支援について、精神障害者雇用支援連絡協議会の開催を中心に事業主、医療機関を含めた雇用支援ネットワークの充実・強化に努めたこと、リワーク支援においては、自身のキャリアの価値観、</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>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。</p> <p>特に、精神障害者の雇入れ後の雇用管理に関する課題を有する事業主が多いことから、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>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。相談支援場面において、職業準備支援の「ストレス対処講習」等の内容を踏まえて助言する等工夫した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リワーク支援終了者について、復職後の職場適応を促進するため、必要に応じてジョブコーチ支援を実施した。 ・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て、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>フォローアップ対象者数 4,967人（前年度実績5,689人）</p> <p>○配置型ジョブコーチと社会福祉法人や企業等のジョブコーチとの協同支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域センターと社会福祉法人等の訪問型ジョブコーチ又は企業在籍型ジョブコーチ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することにより、支援の質の向上を図るとともに、地域の就労支援ネットワーク資源を有効に活用して効率的な就労支援を展開した。 ・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、社会福祉法人や企業等のジョブコーチが助成金の認定・支給申請の手続き等の説明や助言を得られる機会を設定することにより、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>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。さらに、精神障害者の雇入れ後の雇用管理に課題を有する事業主に対しては、機構の強みを活かし、ジョブコーチ支援を活用するなど、ニーズに応じていつの時点からでも実施可能な支援を積極的に展開し、職場定着を推進した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 精神障害者総合雇用支援対象事業所数 6,265所（前年度実績7,076所） <p>このほか、厚生労働省がとりまとめた「精神障害者等の就労パスポート」について、検討委員会への参画、試行活用の実施、完成版の普及等に向けて積極的に協力した。</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"> ・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。 	<p>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に関する助言・援助を含めた提案型の体系的な事業主支援等、より一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。</p>	<p>職場等での役割とその対処力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"> ・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支援を実施したことに加え、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知及び大阪センターを中心に支援メニューをわかりやすく整理した相談ツールを活用した提案型の助言・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
--	--	--	---	---	---

	<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>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><評価の視点> ・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たか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・就労支援に取り組む精神科病院のデイケア等に対して、就職を希望する者への地域センターの利用勧奨を依頼するとともに、当該機関が自ら就職、職場定着に向けた支援を適切に実施できるよう、ニーズに応じてそれら支援に係る技術的事項についての助言・援助を積極的に実施した。 ・全国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。 <p>○リワーク支援の推進等に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個々の状況に応じて、①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、②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、③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、アンガーコントロール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。 ・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。さらに、例えば、相手の感情の読み取りに課題がある場合はF&T感情識別検査を活用して、また、課題点の客観視が苦手な場合は発達障害者向け「在職者のための情報整理シート」を活用して振り返りを行う等、研究成果を取り入れながら個々の特性や課題に応じた個別対応を実施した。・事業所と居住地・実家等の療養先の都道府県が異なる対象者に対して、機構の全国ネットワークを活かした支援を実施した。 ・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。 ・医療機関によるリワークプログラムやデイケアとの連携・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。 <p>○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</p> <p>「大変効果があった」、「効果があった」96.4%（前年度実績 96.0%）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業準備支援 96.7%（前年度実績 96.8%） - ジョブコーチ支援 94.5%（前年度実績 93.6%） - リワーク支援 98.6%（前年度実績 98.5%） 	<p>ったこと （目標達成度 107.1%）は評価できる。また、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・難易度ともに高く設定された中であって目標を達成し、かつ3つの指標において過去最高だったこと、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支援に向けた取組及び事業主に対する雇用管理に関する専門的な支援に係る積極的な取組も認められることから、評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 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に加え、令和3</p>
--	--	---	---	---	---

<p>② 障害者の雇用管理に関する支援の実施 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>② 障害者の雇用管理に関する支援の実施 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。 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>② 障害者の雇用管理に関する支援の実施 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。 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)を分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。 特に埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知及び大阪センターにおいては、本部において先行的な取組を行っている地域センターからの情報収集により取りまとめたツールを活用した提案型の事業主支援の強化を図る。 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。 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</p>	<p><評価の視点> ・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適切に行ったか。</p> <p>【指標】 ・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。</p> <p><評価の視点> ・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な支援を行ったか。</p>	<p>○広域障害者職業センターにおける支援 ・広域障害者職業センターにおいては、機構が運営する障害者職業能力開発校と併せて運営することにより、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、対象者への職業評価や職業指導等の支援を、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行った。</p> <p>② 障害者の雇用管理に関する支援の実施 ○事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施 ・事業主支援メニューを分かりやすく整理したツールを活用して把握した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、精神障害者の雇用管理に関する提案型の助言・援助、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、事業主支援計画に基づく提案型の体系的支援を埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知及び大阪センターを中心に積極的に実施した。 ・精神障害者の雇用が進む中、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、全国の地域センターにおいて「取組計画」の策定を支援するとともに、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。 取組計画策定支援事業所数 65事業所(前年度実績78事業所) ・視覚障害等の身体障害者の雇入れ、在職者のスキルアップ、職場復帰の支援ニーズに対し、必要に応じて国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターや職業能力開発促進センターと連携し、その職業訓練や支援のノウハウを活用した事業主支援を実施した。 ・対人面や作業面において職場適応上の課題があり、それら課題の改善のためには職場内での支援のみでは効果が期待できず、職業準備支援のカリキュラムの利用により、特定のスキルや補完手段の習得が望ましい高次脳機能障害者等の在職者に対して、事業主との相談を踏まえ、同カリキュラムの一部の柔軟な活用等により職場適応上の課題の改善に向けた支援を実施した。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。 ・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。 ・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。 1,717企業(前年度実績1,804企業)</p>	<p>年3月に予定されている0.1%の引上げを踏まえ、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の一層の充実・強化を図るとともに、雇用のあり方や働き方の多様化を踏まえた事業主からの多様なニーズ及び課題に対応するための雇用管理に関する助言・援助や事例等の情報提供を含めた提案型の事業主支援を積極的に推進することにより一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。 <その他事項> なし。</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>ターへの迅速な取次ぎ、納付金担当部門と地域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整備するため、「障害者雇用支援人材ネットワーク事業」を実施する。具体的には、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「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」の活用を促進する。</p> <p>また、事業主に同サポーターの派遣を行う障害者雇用支援ネットワークコーディネーターを配置し、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。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・援助を実施したか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援を受けた事業主に対する追跡調査 「課題の改善に大変効果があった」、「課題の改善に効果があった」91.9%（前年度実績92.6%） ○事業主支援ワークショップ ・障害者雇用に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、合理的配慮に関する有用な情報の提供のほか、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。 ・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。 実施回数 148回（前年度実績142回） ○納付金関係業務との連携・協力 ・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。 ○障害者雇用支援人材ネットワーク事業 ・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」により、事業主が直接検索・相談依頼をできるようにした。 ・障害者雇用支援ネットワークコーディネーターを配置し、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とともに、ハローワークや事業所等が開催する講習の講師として参加したほか、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。 相談・援助実施件数：579件（前年度実績583件） セミナー等での講師回数：71回（前年度実績66回） <p><平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援において、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「適応支援カリキュラム」を全国導入した。 ・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で共有するとともに、特に埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知及び大阪センターを中心に積極的に活用の促進を図った。 ・利用者の利便性を高めるため、障害者雇用管理サポーターの検索サイト「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」について、検索機能の向上などの改修を行った。 		
---	--	---	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・どの目標においても設定した目標値を達成している点。特に、個別性の高い障害者に対し、研究の成果を取り入れた取り組みは評価できる。
- ・「難病・その他」の支援については、対象者が少ないこともあってか、実態がよく見えない。今後の実践を重ねる中で明らかになってきたことがあれば、整理していただくことが望まれる。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

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
30,925 人		1,185 人	7,783 人	11,686 人	8,464 人	1,051 人	176 人	580 人
うち新規利用者	17,537 人	704 人	4,823 人	6,513 人	4,390 人	575 人	126 人	406 人

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
対象者数	2,258 人	41 人	118 人	838 人	1,111 人	128 人	12 人	10 人
就職率	70.7%	72.5%	76.1%	69.1%	70.9%	74.2%	50.0%	84.6%

※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
対象者数	3,321 人	155 人	937 人	894 人	1,159 人	156 人	13 人	7 人
職場定着率	89.3%	87.2%	91.4%	86.1%	89.7%	91.7%	100.0%	100.0%

※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
対象者数	2,618 人
復職率	84.1%

事業主援助業務実施状況

延べ件数	実事業所数
174,978 件	19,492 件

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 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			
1-2-2	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	V-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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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	51%以上				予算額（千円）	9,892,748	9,610,239			
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%	59.5%				決算額（千円）	9,159,460	9,598,315			
達成度	－	－	112.5%	116.7%				経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596			
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	80%以上				経常利益（千円）	450,024	340,596			
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%	96.6%				行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	－			
達成度	－	－	120.1%	120.8%				行政コスト（千円）	－	14,731,995			

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。

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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	600人以上				従事人員数（人）	466	471			
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	923人									
達成度	—	—	139.2%	153.8%									
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	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%	98.3%									
達成度	—	—	124.4%	122.9%									

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（H31）	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營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>① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、</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營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>① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、</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營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>① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機</p>	<p>【指標】</p> <p>・職業リハビリテーションに関する助言・</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>① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施</p> <p>○関係機関への効果的な助言・援助</p> <p>・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、</p>	<p><評価と根拠></p> <p>評価：A</p> <p>・「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116.7%、「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</p>	<p><評価に至った理由></p> <p>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</p>	

<p>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>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"> 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） 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） <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>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"> 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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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たか。 	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係機関のデータベースや就労支援機関マップを整備し、地域センター内で情報共有することにより、重点的に助言・援助等を実施する関係機関を選定し、地域の就労支援ネットワークの構築・強化を図った。 個々の関係機関の要請に基づいてセンターの支援場面を活用した実習を行うほか、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。 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、発達障害者等に対する支援状況の共有や支援技法の解説、教職員に対する就労支援研修会の実施や学内の相談で使えるツールや技法等の紹介や演習を行うなど、効率的かつ効果的な助言・援助を行った。 関係機関との対象者に係るケース会議等の機会において、当該機関の助言・援助に係るニーズを聴き取り、具体的な協同支援や実習の提案を行うことによりニーズを顕在化させ、具体的な助言・援助につなげた。 助言・援助業務の周知に当たっては、地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会や障害者就業・生活支援センター連絡協議会等の関係機関が主催する会議等において、助言・援助の内容や方法について関係機関が具体的なイメージを持てるよう、支援事例を盛り込んだ資料等を使用して説明した。 労働局主催の障害者就業・生活支援センター事業における連絡会議に出席し、障害者就業・生活支援センターの就業支援や定着支援の取組等に係る技術的助言を実施した。 関係機関に対する助言・援助等の実績（ただし、都道府県ごとの実機関数の総数であり、都道府県を跨いだ重複は除いていない。） <p>【実機関数】 4,070所（前年度実績4,271所）</p> <p>○実務的研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションに関する知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材を作成し、後述する実務的研修の受講者、同研修と同様又は同様の内容を含む研修を自ら実施する機関及び当該研修を受講する職員に対して提供した。 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2019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。 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。 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 	<p>善に寄与した」旨の評価」の達成度が120.8%、「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153.8%、「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122.9%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。その他考慮すべき要素として、</p> <p>①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。</p> <p>②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。</p> <p>③ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修において、大阪センターによる集</p>	<p>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ことから、その取組状況を重視した評価を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係機関に対する助言・援助等について、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については、目標を達成したこと（目標達成度116.7%）、また、助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート結果について、所期の目標を上回っていること（目標達成度120.8%）は評価できる。 <p>さらにこの実績に至る取組として、地域における関係機関の支援の質等を分析した上で、就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域において、中核的役割を期待される機関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整備に貢献したこと、関係機関の関心の高いテ</p>
--	---	--	---	--	--	---

<p>② 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>② 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</p>	<p>② 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)</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。 【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の所属長に対する追跡調査において、有効回答</p>	<p>程度以上の実務経験を有する者を対象に、12エリアに分けて全国で実施した。 ・ 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を図った(36回、延べ295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(190機関 延べ215回)。 ・ 実務的研修の実績 【実務的研修全体での受講者数】 3275人(前年度実績3,534人) - 就業支援基礎研修の受講者数 2652人(前年度実績2,841人) - 就業支援実践研修の受講者数 623人(前年度実績693人) うち精神障害コース 229人(前年度実績261人) 発達障害コース 263人(前年度実績259人) 高次脳機能障害コース 131人(前年度実績173人) 【アンケート有用度】 98.4%(前年度実績98.3%)</p> <p>② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>○ 障害者職業カウンセラーの養成・研修 ・ 障害者職業カウンセラーとして必要な能力について、採用後の年次に応じた専門研修や各職場でのOJTにより養成を図った。 ・ 特に、的確な事業主支援を実施する上で必要な能力を確実に習得できるようにするため、令和元年度から計画的な「事業主支援OJT」を試行実施した。</p> <p>○ 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</p> <p>ア ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修 ・ 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及び大阪センターで開催するとともに、それぞれの研修において実施回数を追加することにより受講機会の拡大を図った。 - ジョブコーチ養成研修(集合研修) 【実施回数】 訪問型 10回(前年度実績8回) 企業在籍型 10回(前年度実績8回) うち大阪センターでの実施回数 訪問型 4回(前年度実績2回) 企業在籍型 4回(前年度実績2回) (参考:配置型 6回) 【受講者数】 821人(前年度実績757人) うち訪問型 255人(前年度実績247人) 企業在籍型 529人(前年度実績475人) 配置型 37人(前年度実績35人) 【アンケート有用度】 99.1%(前年度実績98.6%) - ジョブコーチ支援スキル向上研修 【実施回数】 訪問型 4回(前年度実績3回) 企業在籍型 4回(前年度実績3回)</p>	<p>合研修の回数を増やし、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8回から年10回、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3回から年4回と受講機会の拡大を図ったこと。 ④ 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付与に継続して取り組んだこと。 以上を踏まえ、評定をAとする。</p> <p><課題と対応> ・ 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、就労支援の裾野の変化に伴う研修ニーズの多様化等に対応するため、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</p>	<p>一マを設定した実習を積極的に実施する等により、ニーズの顕在化を図って効果的な助言・援助につなげていること等の工夫も評価できる。 また、就業支援基礎研修及び就業支援実践研修を着実に実施するとともにマニュアルや教材を整備し実務的研修等を受講する者等へ広く提供していることについても評価できる。 ・ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成について、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は過去最高の実績であるとともに目標達成度が所期の目標を上回ったこと(目標達成度153.8%)、受講者の所属長に対するアンケート結果において所期の目標を上回ったこと(目標達成度122.9%)は評価できる。 この実績に至る取組として、ジョブコーチ養成研修及びスキル向上研修の回数を増やし受講機会の拡大を図ったこと、また、研修修了後に個別ケースに係る効果的な支援方</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</p>	<p>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</p> <p>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>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を拡大を図る。</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「就業支援基礎研修」及び「就業支援実践研修」の上位研修で、総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心とした、より実践的・応用的な内容の「就業支援スキル向上研修」 ・ 職業リハビリテーションの新たな課題やニーズに対応した知識・技術等の向上を図る「就業支援課題別セミナー」 <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、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を実施することにより、その質的向上を図る。</p> <p>また、「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」の大阪センターでの実施回数をそれぞれ追加するこ</p>	<p>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。</p>	<p>うち大阪センターでの実施回数 訪問型 2回（前年度実績1回） 企業在籍型 2回（前年度実績1回） （参考：配置型 1回） 【受講者数】 102人（前年度実績78人） うち訪問型 27人（前年度実績22人） 企業在籍型 45人（前年度実績33人） 配置型 30人（前年度実績23人） 【アンケート有用度】 100%（前年度実績98.1%）</p> <p>・訪問型及び企業在籍型それぞれのジョブコーチ養成研修並びにジョブコーチ支援スキル向上研修修了者に対し、全国の地域センターでそれぞれ年3回のサポート研修を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。 【受講者数】 1,893人（前年度実績1,817人）</p> <p>イ 障害者就業・生活支援センター職員研修 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。 【受講者数】 就業支援担当者研修 233人（前年度実績227人） 主任就業支援担当者研修 65人（前年度実績75人） 就業支援スキル向上研修 36人（前年度実績35人） 【アンケート有用度】 99.1%（前年度実績98.8%）</p> <p>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>・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。 【受講者数】 49人（前年度実績45人） うち精神障害コース 15人（前年度実績17人） 発達障害コース 22人（前年度実績21人） 高次脳機能障害コース 12人（前年度実績7人） 【アンケート有用度】 97.9%（前年度実績97.6%）</p> <p>・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、令和元年度は「高次脳機能障害者の就労支援」をテーマとして機構本部において開催した。 実績については以下のとおり 【受講者数】 76人（前年度実績42人） 【アンケート有用度】 95.7%（前年度実績97.3%）</p> <p>・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</p>	<p>かつ柔軟な対応を図る必要がある。</p>	<p>法の助言や課題解決に有用な情報提供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する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4つの指標のうち3つの指標において所期の目標を上回っており、地域の関係機関に対してあらゆる機会を捉えてネットワークを強化し地域の就労支援の基盤強化の実現に向けた取組は評価できる一方、地域の就労支援ネットワークの拡充に向けた定量的な指標である助言・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目標達成度が所期の目標を上回るまでには至っていないことから、評価をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 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強化していくため、引き続き、地域の関係機関の連携状況や受講者アンケート調査結果等を分析してニーズを的確に把握し、関係機関に対する助言・援助の戦略的・効果</p>
--	---	---	--	--	-------------------------	---

<p>講機会の拡充を図ること。</p>		<p>とにより研修受講機会の拡充を図る。 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>連する学会等のホームページに適宜掲載した。</p> <p>【研修受講者の所属長に対する追跡調査】 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"> ・障害者就業・生活支援センター職員研修 93.0%（前年度実績 96.4%） ・就業支援スキル向上研修 95.8%（前年度実績 95.2%） ・就業支援課題別セミナー 97.2%（前年度実績 91.3%） <p><平成 30 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 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。 ○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。 <ul style="list-style-type: none"> ・職場適応援助者養成研修について、大阪センターでの集合研修を年 2 回の開催から年 4 回に増やし、総合センターでの年 6 回と合わせ年 8 回の開催から年 10 回の開催とした。 ・職場適応援助者支援スキル向上研修について、大阪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、総合センターでの年 2 回と合わせ年 3 回の開催から年 4 回の開催とした。 ・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」を継続し、各地域センターにおいて実施した。 ・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」を継続し、各地域センターにおいて実施した。 	<p>的な実施、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成に係る研修内容の充実等を図る必要がある。</p> <p><その他事項> なし</p>
---------------------	--	--	--	---	---

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・地域センターの役割として、地域における就労支援機関・支援者の力量の向上は特に重要と思われるが、就労移行支援事業所等への助言・援助及びジョブコーチ養成研修・スキル向上研修の実施件数は大幅に伸びており、またその評価も良好であることが評価できる。
- ・今回の新型コロナウイルスの感染防止のため、従来のような集合研修等ができない状況が続いている。今後の課題として、オンライン研修や機構が持つデジタルコンテンツ等を活用した助言等を検討していくことが望まれる。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

関係機関への助言・援助業務実施状況

支援内容種別	延べ件数	実機関数
技術的助言	2,233 件	1,512 機関
協同支援	1,619 件	646 機関
実習	934 件	788 機関

別紙

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 回	28 人	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 回	9 人	本部
障害者職業カウンセラー 第二期研修	1 回	20 人	本部
障害者職業カウンセラー 第三期研修	1 回	12 人	本部
新任主任障害者職業カウンセラー 研修	1 回	10 人	本部
障害者職業カウンセラー等 海外研修	1 回	1 人	本部
障害者職業カウンセラー等 課題別研修	1 回	52 人	本部
新任障害者職業訓練職研修	1 回	2 人	本部
障害者職業訓練職第二期研修	1 回	2 人	本部
障害者職業訓練職第三期研修	0 回	0 人	本部
リワークカウンセラー研修	1 回	3 人	本部
支援アシスタント研修	1 回	39 人	本部
支援アシスタント補完研修	1 回	45 人	本部
配置型職場適応援助者 養成研修	6 回	37 人	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 回	30 人	本部

	研修名	実施回数	受講者数	開催
実務的 研修	就業支援基礎研修	64 回	2,652 人	地域センター
	就業支援実践研修	32 回	623 人	全国 12 エリア
職リハの専門的な人材の育成に係る研修	訪問型職場適応援助者 養成研修	10 回	255 人	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	10 回	529 人	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	4 回	27 人	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	4 回	45 人	本部・大阪
	職場適応援助者養成研修 修了者サポート研修	140 回	1,190 人	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	137 回	703 人	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 回	65 人	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 回	233 人	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 回	36 人	本部
	就業支援スキル向上研修	1 回	49 人	本部
	就業支援課題別セミナー	1 回	76 人	本部

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 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			
1-2-3	障害者職業センターの設置運営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	V-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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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	平均点5点以上				予算額（千円）	9,892,748	9,610,239			
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	4.80点				決算額（千円）	9,159,460	9,598,315			
達成度	—	—	105.7%	96.0%				経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596			
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	5本				経常利益（千円）	450,024	340,596			
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	5本				行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	—			
達成度	—	—	100.0%	100.0%				行政コスト（千円）	—	14,731,995			
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	6件以上				従事人員数（人）	466	471			
マニュアル、教材、ツール等の作成件数（実績値）	—	5件	9件	7件									
達成度	—	—	150.0%	116.7%									

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（H31）	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營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>① 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營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>① 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營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>① 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31年度に終了する下記のアのうち(ア)から(オ)までの5テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記のア(オ)及び(カ)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) 発達障害者のストレス認知と職場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) 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>(エ) 障害のある求職者の実態等に関する調査研究</p> <p>(オ) 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>(カ) 職場復帰支援の実態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>イ 新規テーマ</p> <p>(ア) 精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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〕 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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5本とすること。 	<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>① 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"> 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。 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3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。 令和元年度に終了した5テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、平均点で4.80点となった。 令和元年度に終了した研究テーマ及び評価結果は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> (ア) 発達障害者のストレス認知と職場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— 評価結果：計5点 (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— 評価結果：計3点 (ウ) 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 評価結果：計5点 (エ) 障害のある求職者の実態等に関する調査研究 評価結果：計5点 (オ) 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 評価結果：計6点 	<p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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96.0%、「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116.7%であり、一部指標において、所期の目標を達成していないが、その他考慮すべき要素として、 <p>① 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3回実施したこと。</p> <p>② 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、1,228人の参加者を得て、114題の口頭発表及びポスター発表</p>	<p><評価に至った理由></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、終了した調査・研究の5テーマについて、3分の2(15人中10人)の外部有識者の評価委員から最高評価を得ており、さらにうち1テーマについては、全ての評価委員より最高評価が得られた一方、各研究テーマの平均点において目標達成度が96.0%と所期の目標を下回ったことは課題が残る。 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速やかに普 		

<p>② 職業リハビリテーションに係る技法等の開発 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>② 職業リハビリテーションに係る技法等の開発 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、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等を開発する。 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>(イ) 障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究 (ウ) プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究 (エ) 除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査 (オ) 障害者雇用における事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究 (カ) 企業と地域関係機関・職種の連携による難病患者の就職・職場定着支援の実態と課題 (キ) 中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 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、①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。 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><評価の視点> ・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たか。</p>	<p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 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>ア 発達障害者支援 「問題解決技能トレーニング」の改良 発達障害者が、問題の発生状況を把握し、現実的に問題を解決していくスキル習得のための技法を、これまでは集団トレーニングとして実施してきたが、個別相談やジョブコーチ支援等の個別支援の場面においても実施できるよう技法の開発を行った。</p> <p>イ 精神障害者支援 「日常生活基礎力形成支援」の技法開発 日常生活の睡眠、食事又は運動等の様々な領域における基礎的スキルについて、知識及びその必要性の理解、具体的スキルの習得と活用の習慣化を図るためのカリキュラムの技法開発に取り組んだ。</p> <p>ウ 高次脳機能障害者支援 「アシスティブテクノロジーによる補完手段習得支援」の技法開発 高次脳機能障害者の支援課題の一つである「補完手段の習得」として、障害の状況やニーズを踏まえ、携帯電話やスマートフォン、パソコン等の機器を補完手段とする「アシスティブテクノロ</p>	<p>を行ったこと。 ③地域で開催する発表会を、昨年度の7か所を上回る13か所で実施した。また、関係学会等における研究成果に係る発表を20件、成果物の展示・配付を22件、研修等講師を137件行ったほか、ホームページには課題別に研究成果を参照できるようにするとともに、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。 ④障害種別ごとの取組事例を通じて、企業における合理的配慮の提供に関しわかりやすく解説した動画を作成し、ホームページで公開したこと。 以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応> ・マニュアル、教材、ツール等の研究・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</p>	<p>及するため、支援技法の開発担当者が地域に向いて演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習に積極的に取り組んだことは高く評価できる。 ・研究・開発成果の普及・活用について、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、教材等を7件作成し、目標を達成したこと（目標達成度116.7%）は評価できる。また、職業リハビリテーション研究・実践発表会において1,228人の参加者を得て、114題の発表が行われたことは評価できる。 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において前年度を大きく上回る13か所で実施したこと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として調査研究報告書やマニュアル等のダウンロード数が150万件超であったこと、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援</p>
---	---	---	--	--	---	---

<p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関し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>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成する。 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>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催 職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究・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。 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。 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。 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><評価の視点> ・研究発表会の開催、支援技法普及講習の実施、学会・各種研修での発表・講義、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・活用に取り組んだか。</p>	<p>ジー」による就労支援の技法開発を行った。</p> <p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催 ○第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会 ・日程、場所：令和元年11月18日・19日 東京ビッグサイト ・参加者数1,228人（前年度実績1,229人） ・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77題（16分科会）、ポスター発表37題、計114題の発表を行った。 ・中小企業だからこそ実現できる障害者雇用をテーマとした基調講演のほか、障害の多様性と多様な働き方に向き合う中小企業における取組と、精神障害者の職場定着を進めるための情報共有ツールの有効活用の2テーマでパネルディスカッションを開催した。 ・参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」97.1%（前年度実績97.2%） ○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を一つ取り上げて研究成果の発表を実施した。 ・実施地域：福島、石川、福井、長野、愛知、京都、兵庫、鳥取、岡山、広島、山口、徳島及び長崎の13地域（前年度実績7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」96.5%（前年度実績93.4%）。</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、技法開発担当職員が地域に出向き、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。 - 実績：26か所（前年度実績26か所） - 受講者数：512人（前年度実績455人） ・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0回 - 開催場所：東京（2回）、埼玉（1回） - 受講者数：110人（前年度実績182人）</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20件（前年度実績26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137件（前年度実績164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。 -アクセス件数：2,411,515件（前年度実績2,090,975件） ・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書</p>	<p>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>センター等での実践場面における活用に向けて、調査・研究及び技法の開発成果の普及の取組を積極的に行っていることは評価できる。 ・実践的手法の開発・提供について、企業における障害種別ごとの合理的配慮の提供に関する動画を作成し、ホームページに公開したほか、障害者雇用事例リファレンスサービスについて、中小企業の事例や精神障害者の雇用事例を追加する等して内容を充実させる（掲載事例総数3,332件。前年度比105.2%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、調査・研究における評価において中期目標における所期の目標を下回ったものの、難易度の高い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、研究テーマ数及びマニユア</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ユ 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>【指標】 ・職業リハビリ テーションに 関するマニユ アル、教材、 ツール等につ いて、6件以 上作成するこ と。</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合センターの調査研究に関連すると考えられる22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13回掲載した（うち研究10回、技法開発3回）。また「点 字毎日」に当機構が作成したツール「目が見えなくなってきた従 業員の雇用継続のために」の紹介記事が掲載された。 ・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」、野村総合研究所「令 和元年度障害者統計の充実に関する調査研究事業」等に研究員が 参画している。 <p>オ マニュアル、教材、ツール等の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテー ション技法の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活用し やすいものを目指したマニュアル、教材、ツール等を7件作成し た（前年度実績9件）。 <p>カ 研究・開発成果の共有化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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54所） <ul style="list-style-type: none"> ・令和元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 211件 ・令和元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 122件 ・わかりやすさ（「大変分かりやすい」「分かりやすい」） 調査研究報告書・資料シリーズ：96% マニュアル、教材、ツール等：99% ・有用度（「大変有用である」「有用である」） 調査研究報告書・資料シリーズ：98% マニュアル、教材、ツール等：98% ○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331所） <ul style="list-style-type: none"> ・令和元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368件 ・令和元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557件 ・わかりやすさ（「大変分かりやすい」「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：92% ・読みやすさ（「大変に読みやすい」「読みやすい」） 調査研究報告書・資料シリーズ：92% マニュアル、教材、ツール等：87% ・有用度（「大変に有用である」「有用である」） 調査研究報告書・資料シリーズ：90% マニュアル、教材、ツール等：91% ○研究成果の活用状況とその把握・分析を踏まえた改善 <ul style="list-style-type: none"> ・参議院厚生労働委員会における障害者雇用促進法の一部改正に係 	<p>ル・教材・ツール 等の作成件数に おいて所期の目標 を達成するととも に、調査・研究及 び技法等について の普及・活用に積 極的に取り組んだ ことから、評定を Bとした。</p> <p><指摘事項、業務 運営上の課題及び 改善方策> 調査・研究につ いて、所期の目標 を達成できるよ う、質の高い調査・ 研究の実現に向け 外部専門家との意 見交換を積極的 に行う等、実施プロ セスの見直しや研 究環境の整備に努 める必要がある。 また、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><その他事項> なし。</p>
--	--	--	---	--	---

	<p>④ 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係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発する。 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>④ 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係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、企業における合理的配慮の提供に関する動画を制作する。</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><評価の視点> ・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、事業主等に対して効果的な情報提供を行ったか。</p>	<p>る参考人質疑において、参考人から当機構が作成したツール「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために」（平成30年度作成）の有効性について紹介された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査研究報告書は、内容に応じて就労支援機関のほか、大学等の教育機関、産業保健分野や医療分野の施設等にも配布した。 ・調査研究報告書やマニュアル・教材・ツール等のダウンロード数 1,550,196件（前年度実績1,331,210件） ・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。 ・研究成果のサマリー及びパンフレットは、活用場面や関連の研究成果がわかるようにレイアウトや図表の使用を工夫した。 <p>④ 企業に対する実践的手法の開発・提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ○実践的手法の開発 <ul style="list-style-type: none"> ・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、障害種別ごとの取組事例を通じて、企業における合理的配慮の提供に関して解説した動画「みんな輝く職場へ～事例から学ぶ合理的配慮の提供～」を作成した。 ・事業主が合理的配慮の提供を行う際に参考となるよう、「合理的配慮の提供」の基本的考え方の解説を盛り込むほか、5つの障害者雇用事例（視覚、聴覚、知的、精神、発達）を通じて、合理的配慮を提供するまでのプロセス及び実際の配慮事項を紹介する内容とした。 ○成果物の普及 <ul style="list-style-type: none"> ・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にDVDで幅広く配付した。また、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」の令和元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刊行誌の活用、職業リハビリテーション研究・実践発表会（11月）や「働く広場」公開座談会（12月）での情報提供等を積極的に行った。このほか、要望のあった事業主（206件）や支援機関（306件）については、随時成果物を配付した。 ・開発した各種成果物に対する利用者アンケート有用度 81.5%（前年度実績 88.1%） ○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"> ・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。 <ul style="list-style-type: none"> ・モデル事例 124 事例と合理的配慮事例 42 件の 166 事例を追加掲載した（うち中小企業の実例 105 事例、うち精神障害者の事例 54 事例）。掲載事例総数はモデル事例 2,591 事例と合理的配慮 741 事例の 3,332 事例（前年度実績 3,167 事例）となった。 <p><平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況> 以下の取組により、調査・研究や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> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページに課題別に研究成果を参照できるようにするとともに、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 	
--	---	--	--	--	--

				<p>た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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定、時間配分の見直し等を実施した。 ・研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査について必要に応じて回答票を電子データで提供することにより、回答者の利便性の向上を図った。 		
--	--	--	--	--	--	--

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。

- ・5つの研究テーマはどれもタイムリーかつ知見が必要とされているものであり、評価に価する。調査研究報告書やマニュアル・教材・ツール等のダウンロード数が大幅に増えており、普及・活用の面より評価できる。
- ・常に先進的な研究を積み重ね、実践に役立つ支援技法を開発できているので、ホームページ等による周知及び活用の工夫をさらに図ってほしい。また、大学等のキャリアセンターや通信制を含む高等学校等への情報提供の充実が望まれる。
- ・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 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	障害者雇用納付金関係業務に関する事項		
業務に関連する政策・施策	V-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 VI-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	—		—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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	480 回以上				予算額(千円)	29,623,031	28,524,171			
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	347 回				決算額(千円)	28,831,537	26,816,261			
達成度	—	—	121.3%	72.3%				経常費用(千円)	28,921,426	26,951,078			
障害者雇用納付金の収納率(計画値)	99%以上	—	99%以上	99%以上				経常利益(千円)	△442,955	9,980,779			
障害者雇用納付金の収納率(実績値)	—	—	99.75%	99.73%				行政サービス実施コスト(千円)	421,334	—			
達成度	—	—	100.8%	100.7%				行政コスト(千円)	—	36,931,862			
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	30日以内				従事人員数(人)	179	181			
助成金1件当たりの平均処理期間(実績値)	—	28.8日	27.6日	26.2日									
達成度	—	—	108.7%	114.5%									
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	毎年度 700 回以上									
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	792 回									
達成度	—	—	133.0%	113.1%									

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	5,600人以上														
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	6,225人														
達成度	—	—	110.9%	111.2%														
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	90%以上														
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%	99.3%														
達成度	—	—	109.2%	110.3%														

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 (H31)	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(以下略)	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(以下略)	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(以下略)	<評価の視点> — <その他の指標> —	<主要な業務実績> (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 (2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等 (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	<評価と根拠> 評価: B ・厚生労働省独立行政法人評価実施要領に基づき、項目別の加重平均を算出 1-3-1 3点(B) 1-3-2 3点(B) 1-3-3 3点(B) 加重平均は 合計9点÷3項目=3.0点 であり、B評価とする。	<評価に至った理由> 自己評価書の評価結果が妥当であることが確認できた。	

4. その他参考情報

なし。

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			
1-3-1	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	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報						②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
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	480 回以上				予算額(千円)	29,623,031	28,524,171			
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	347 回				決算額(千円)	28,831,537	26,816,261			
達成度	—	—	121.3%	72.3%				経常費用(千円)	28,921,426	26,951,078			
障害者雇用納付金の収納率(計画値)	99%以上	—	99%以上	99%以上				経常利益(千円)	△442,955	9,980,779			
障害者雇用納付金の収納率(実績値)	—	—	99.75%	99.73%				行政サービス実施コスト(千円)	421,334	—			
達成度	—	—	100.8%	100.7%				行政コスト(千円)	—	36,931,862			
								従事人員数(人)	179	181			

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 (H31)	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 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	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	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		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	<評定と根拠> 評定：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72.3%、「障害者雇用納付金の収	<評定に至った理由> 自己評価書の評価結果が妥当であることが確認できた。 <指摘事項、業務

<p>徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、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>収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を開催するほか、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>者雇用調整金及び報奨金等の支給</p> <p>①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</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・分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・理解促進を図ったか。 	<p>支給</p> <p>① 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>ア 事業主説明会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主説明会は、令和2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。 ・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成30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30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。 また、電子申告申請を活用した令和2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説明した。 ・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。 <p>イ パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度周知用パンフレットを作成し、ホームページに掲載した。 ・記入説明書をホームページに掲載するとともに74,300部作成し、令和元年度第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。 ・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&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。 ・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。 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職業安定機関との情報交換会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ○都道府県支部の担当者会議の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>納率」の達成度が100.7%であり、一部指標において、所期の目標を達成できていないが、その他考慮すべき要素として、</p> <p>①障害者雇用納付金に係る事業主説明会は、障害者雇用納付金の申告期限（5月15日）を考慮し、毎年2月、3月に集中的に実施し、申告・申請の経験が浅い適用拡大対象事業主（常用雇用労働者100人超200人以下の事業主）等にも分かりやすく手続を解説していること。</p> <p>②新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、531回実施することとしていた説明会の一部を中止とし、開催回数が減少した。なお、事業主説明会に参加できない事業主に対しては、インターネット（YouTube）で配信している制度・手続等の説明動画を閲覧するよう勧奨したこと。</p> <p>③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。</p> <p>④事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納</p>	<p>運営上の課題及び改善方策></p> <p>令和3年3月に予定されている0.1%の法定雇用率引上げを踏まえ、引き続き高い収納率が維持できるよう努める必要がある。</p> <p><その他事項>なし。</p>
---	---	---	--	---	---	---

<p>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%</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</p>	<p>に係る対応策について指示・徹底を図る。</p> <p>② 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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <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%引き上げられたが、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</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とすること。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用調整金、報奨金、 	<p>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。</p> <p>② 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>○障害者雇用納付金の徴収</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和元年度においても引き続き確実な徴収を行うため、厳正な審査を実施したほか、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。 ・ 6月末から未納付の事業主に対する納付督促・督促を機構本部と都道府県支部が連携して次のとおり実施した。 ・ 都道府県支部は、機構本部から毎月末に送付される未納付事業主リストのほか、障害者雇用納付金電算機処理システムにより最新の納付情報を把握し、未納付事業主に対し電話等による未納付理由の把握及び納付督促を実施し、機構本部にその結果を報告した。 <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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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的確に対応した。 ・ 初めて申告・納付をする事業主で、平成30年度に開催した事業主説明会に出席できなかった事業主に対して、期限内の申告・納付をするよう勧奨した。 ・ 申告期限経過後においては、未申告の事業主に対して、好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「申告督促マニュアル」に基づき、未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れである、あるいは理解が不十分である場合等には、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>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9,926件（前年度8,978件）、電子納付システム11,859件（同9,605件）にそれぞれ増加したこと。</p> <p>⑤納付金制度の適正な運営を図るため事業主調査を12,482件（前年度12,096件）と増加して実施したこと。また、事業主調査の新規担当者、経験者それぞれに研修を行い必要な知識、技能を習得・向上させることにより、同調査を的確に実施したこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成30年4月の法定雇用率引き上げに伴う申告が原則、令和元年度から始まったが、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。
--	--	--	---	--	---

<p>以上の収納率の維持を目指すこと。</p>	<p>する等により、確実な徴収を図る。</p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施する。</p>	<p>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>③ 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 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。 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>④ 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 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。 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。 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。 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。 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>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、厳正な審査を実施し、適正な支給を行ったか。</p>	<p>③ 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 調整金等申請事業主（常用雇用労働者総数が300人以下の調整金申請事業主及び報奨金申請事業主）が調整金等を申請する際に提出が義務付けられている障害者手帳等の写しについて、過年度提出時から変更がない場合は提出を不要とし、事業主の手続の簡素化を図った。 障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導を行った。 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、更なる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、抜本的な見直しを行った上でシステム再構築を行うこととし、令和4年10月からの稼働を目標に、今年度においてはコンサルタント業者の支援の下、仕様書作成に着手した。 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。 <p>④ 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を促進するため、各種手続を窓口に出向くことなく、インターネットを利用して簡便に行うことができ、高いセキュリティが保たれていること等の具体的なアピールポイントを制度周知用パンフレット、記入説明書及びホームページに掲載し、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。 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。 都道府県支部においては、事業主への個別訪問や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行った。なお、個別訪問については、マクロ機能を活用したダウンロードファイルにより申告・申請書を作成しているものの電子申告申請システムを利用していない事業主を優先的に選定するなど、効果的な実施に努めた。 個別訪問件数578件（前年度実績625件）。 電子申告申請システムの利用率 18.7%（前年度実績 16.4%） 電子納付の取扱金融機関について5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。 電子納付取扱金融機関数 354行（前年度実績 355行） 電子納付システムについては、一部の金融機関ではまだ取扱いができないため、これらの金融機関に対し、電子納付システムの取扱開始について協力要請を行った。 		
	<p>障害者雇用納付金申</p>	<p>⑤ 調査の強化</p>		<p>⑤ 調査の強化</p>		

	<p>告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p>「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」(平成25年厚生労働省令第54号)により、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類及び労働時間の状況を明らかにする書類の添付を一定規模までの申請事業主に対し義務づけられたが、書類の添付が義務づけられていない事業主(納付金申告対象事業主及び常用雇用労働者数が300人を超える調整金支給対象事業主)を対象に、引き続き調査を強化し、より適正な徴収、支給に資する。</p> <p>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>⑥ 調査の効率的かつ的確な実施 調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。</p> <p>ア 効率的かつ的確な調査を行うため、都道府県支部の把握する情報を積極的に活用する。また、これまでの調査結果の傾向を踏まえ、より効果的かつ効率的な調査を実施する。</p> <p>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>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・申告・申請事業主に対する調査を効率的かつ的確に行ったか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・調査業務マニュアルを活用した次の2つの研修を機構本部において実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 「障害者雇用納付金関係業務調査研修」 機構本部及び6か所の都道府県支部の調査業務に新たに採用または異動となった職員を対象とし、調査業務を実施するにあたっての基礎的な知識及び技能等の習得等を目的とした研修。 - 「障害者雇用納付金関係業務調査経験交流会」 機構本部及び6か所の都道府県支部の調査業務に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共有することで、調査に関する知識や技能をより一層深め、調査における指導的役割を果たせるような人材を育成することを目的とした研修 ・また、これらの研修と併せて機構の行動規範、倫理規程及びコンプライアンス規程等の諸規程を遵守することを目的としたコンプライアンス研修を実施した。 ・上記研修に加えて、実際の調査場面を活用した実地研修(OJT研修、5月～6月に実施、機構本部及び6か所の都道府県支部)や習得したノウハウの定着、更なる知見の習得及びコンプライアンスの再認識を目的としたフォローアップ研修(機構本部及び6か所の都道府県支部)を実施した。 ・機構本部において、「納付金調査課長会議」を開催し、令和元年度における調査業務の進捗及び令和2年度の実施に向けた情報提供等を行った。 ・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&A集」により、機構本部と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。 <p>⑥ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査に当たっては、都道府県支部が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。 ・調査対象事業主の選定に当たっては、省令により、裏付け書類の添付が義務づけられていない事業主を対象に選定し、当該事業主の申告・申請内容について、障害者手帳、源泉徴収票、貸金台帳等により申告・申請等が適正に行われているか調査を実施した。 ・平成30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、正確な把握に努めた。 ・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内容について記載する等、事業主の調査に対する理解を促進する取組を積極的に行うことにより、調査業務の円滑化を図った。 ・調査業務担当者を対象とした経験に応じた研修及び実際の調査場面を活用した実地研修を実施するとともに、定例会議の開催により調査事例の共有、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正確な調査を実施した。 ・機構本部及び6か所の都道府県支部による調査実施体制から、各管轄ブロック内の都道府県支部も活用する体制への一部実施を始めた。 ・訪問調査に代えて郵送等による書類調査への一部実施を始めた。 <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>		
--	---	---	--	---	--	--

	定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。			<平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・指摘事項なし。		
--	--------------------------	--	--	-------------------------------------	--	--

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。

- ・障害者雇用納付金の収納率の数値目標を達成していること、新型コロナウイルスの感染拡大防止に素早く対応し、説明会に参加できない事業主に対し、オンラインで配信している説明動画を閲覧するよう勧奨したことは、評価できる。
- ・新型コロナウイルスの影響を鑑み、オンラインでの事業運営をさらに推進することが期待される。また、納付金制度は障害者雇用のきっかけの一つであると見受けられるため、公平性の観点からも、未納付事業主へのさらなる納付督促の徹底に期待する。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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	納付確定額（千円）
申告事業主数	50,877	
納付対象事業主数	28,280	36,664,849
納付督促	4,194	

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	13,876	17,218,292
在宅就業障害者特例調整金	17	7,665
報奨金	1,862	5,272,649
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	12,482 件

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			
1-3-2	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	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報						②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
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	30日以内				予算額（千円）	29,623,031	28,524,171			
助成金1件当たりの平均処理期間（実績値）	—	28.8日	27.6日	26.2日				決算額（千円）	28,831,537	26,816,261			
達成度	—	—	108.7%	114.5%				経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078			
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	毎年度700回以上				経常利益（千円）	△442,955	9,980,779			
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	792回				行政サービス実施コスト（千円）	421,334	—			
達成度	—	—	133.0%	113.1%				行政コスト（千円）	—	36,931,862			
								従事人員数（人）	179	181			

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（H31）	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	評定	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	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	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		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	<評定と根拠> 評定：B ・「平均処理期間」の達成度は114.5%、「障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数」	<評定に至った理由> 自己評価書の評価結果が妥当であることが確認できた。 <指摘事項、業務	

<p>基づく助成金の支給等</p> <p>① 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、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>づく助成金の支給等</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等 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>② 効率的な助成金支給業務の実施 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</p>	<p>支給等</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 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>また、新設又は支給要件等の変更があった場合は、当該施行や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>② 効率的な助成金支給業務の実施 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</p>	<p>【指標】 ・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><評価の視点> ・分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・広報を行ったか。</p> <p><評価の視点> ・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たか。</p>	<p>① 助成金等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 ・平成31年4月1日に同日施行の制度改正の内容や重度障害者等通勤対策助成金の変更届の取扱いの変更についてホームページで周知するとともに、改正した一部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した。</p> <p>・障害者作業施設設置等助成金等の認定・不認定の参考事例をホームページで周知した。</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 ・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を実施したほか、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：498回（前年度実績 535回）</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 ・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、助成金の活用促進を図った。</p> <p>・都道府県支部窓口担当者用として作成していた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、事業主や関係機関向けに改訂し、ホームページに掲載・周知するとともに、都道府県支部が周知・広報や相談の場で、助成金の概要や問合せ先を簡略的に説明できるよう体系図を集約したリーフレットを作成し、事業主等からの相談等に活用できるようにした。</p> <p>・都道府県支部において、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活用し、助成金の活用促進を図った。</p> <p>② 効率的な助成金支給業務の実施 申請された助成金等について、要領等に基づき厳格に審査し、助成金等の限られた財源を有効活用して支給できるよう、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 ・障害者雇用助成金システムを活用し、月ごとの助成金支給に係る進捗状況を把握するとともに、遅延の生じた場合には事務処理の見直しを行い、改善を図った。</p>	<p>の達成度は113.1%であり、いずれも所期の目標を達成している。その他考慮すべき要素として、</p> <p>①雇用保険二事業で実施される障害者雇用に係る助成金を含め、体系的にまとめたガイドブックを事業主等向けに改訂し、ホームページで周知するとともに、助成金の概要と問い合わせ先をまとめたリーフレットを作成し、事業主等からの都道府県支部への相談等に活用したこと。</p> <p>②障害者作業施設設置等助成金等の認定・不認定の参考事例をホームページで周知したこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応> ・周知・広報について、職業安定機関等との連携により事業主説明会を開催するほか、ホームページを効果的に活用する必要がある。</p>	<p>運営上の課題及び改善方策> 引き続き、適正な支給業務に配慮しつつ効率的な業務に努める必要がある。</p> <p><その他事項> なし。</p>
---	---	--	---	--	--	---

<p>② 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>とにより事務処理の効率化を行う。</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>③ 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>り組む。</p> <p>また、Q&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等に活用する。</p> <p>③ 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>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現地調査等による確認を必要とする助成金及び平成30年度以降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><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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たか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・その他、事業主等から質問の多い項目について助成金支給業務Q&A集を活用し、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図った。 <p>イ 都道府県支部による事前説明及び点検確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「障害者雇用納付金関係助成金等支給業務手引」を改訂し、事業主等への説明の際のトラブル防止のための留意事項を追記した。 ・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。 ・各助成金のパンフレットに留意事項や申請内容に変更があった際の必要書類の一覧等を新たに記載し、事業主の利便性の向上を図った。 <p>ウ 助成金業務担当者を対象とした会議・研修等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金業務担当者を対象とした会議・研修を9月に開催した。 ・都道府県支部担当者等の意見・要望を事前に把握し、研修の内容に反映した。 ・助成金業務担当者会議・研修において、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>エ アンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。（令和2年1月～2月） ・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87.1%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>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>ア 厳正な調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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に対して調査を行った。 ・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。 ・不正受給通報メールの受信件数10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） ・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>イ 不正受給防止対策の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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、事業主名等を公表することをホームページ 	
--	---	--	---	---	--

	<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>及び助成金周知用の各種リーフレット等にも記載し、注意喚起を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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点検時における不正受給防止に活用した。 <p>ウ 不正受給防止のための会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金業務担当者会議等において、過去の不正受給事例等について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用の徹底を図った。 <p>エ 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係機関との情報交換においては、不正受給の未然防止のため、不正受給事案等の情報交換の機会を設け、情報共有を図った。 <p><平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 指摘事項なし。 	
--	---	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- 助成金の説明会と平均処理期間の両面で中期目標を確実に達成している点が評価できる。また新規の取り組みとして、リーフレットの作成やホームページによる周知が行われており、事業主の利便性向上の観点からも高く評価できる。
- 助成金をどのように活用するのかを事業主等に具体的なイメージを持ってもらうため、助成金の活用例はもちろん、助成金の認定・不認定の参考事例の紹介をさらに推進することが期待される。
- 自己評定については、「妥当」との意見であった。

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	86
障害者福祉施設設置等助成金	2
障害者介助等助成金	3,106
重度障害者等通勤対策助成金	542
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	1
障害者職場実習支援事業	3
合計	3,740

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	V-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 VI-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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報						②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
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	5,600人以上				予算額(千円)	29,623,031	28,524,171			
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	6,225人				決算額(千円)	28,831,537	26,816,261			
達成度	—	—	110.9%	111.2%				経常費用(千円)	28,921,426	26,951,078			
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	90%以上				経常利益(千円)	△442,955	9,980,779			
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%	99.3%				行政サービス実施コスト(千円)	421,334	—			
達成度	—	—	109.2%	110.3%				行政コスト(千円)	—	36,931,862			
								従事人員数(人)	179	181			

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(H31)	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
第3章 国民に対して提供	第1 国民に対して提供す	第1 国民に対して提供するサービスその			<評定と根拠>	<評定に至った理

<p>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>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</p> <p>① 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>るサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者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</p> <p>① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等 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>他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者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</p> <p>① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等 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。 障害者職業生活相談員の実務経験を有する者のスキルアップに向けた講習を試行実施する。</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。 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>【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。</p> <p><評価の視点> ・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、貸出しを行ったか。</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、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等</p> <p>① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等 ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施 ○講習テキストの改訂 ・5年に一度の大幅な改訂により、2019年度版講習テキストにおいて、職場定着の課題に応じた支援機関の活用、支援機関に問い合わせの際の留意点を具体的に解説するなど、障害者職業生活相談員として実践的に活用できる内容や最新の情報を充実させた。 ○講習内容の工夫 ・受講者の属性が幅広く、意見交換が発展しにくいという意見を踏まえ、模擬事例に基づき課題への対処方法を検討するグループワークを取り入れたところ、活発な討議ができたとの評価を得た。 ・障害者の就労場面の見学で、受講者が障害者に質問するなどコミュニケーションをとる機会を設定することにより、障害理解の促進につながった。 ・また、機構本部からこれらの効果的な事例を都道府県支部に示すことにより、講習内容の更なる充実を図った。 ○生活相談員のスキルアップに向けた講習 ・生活相談員の実務経験を有する者のスキルアップに資するため、ステップアップ講習を試行的に実施した。 受講者数 64名</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 158機種（令和元年度末） （新規掲載 21機種、販売終了による掲載終了 5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（神奈川、大阪、福岡）、特別支援学校、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。 ・障害者就労支援団体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、新潟、福井、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</p>	<p>評価：B ・「障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数」の達成度が111.2%、「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110.3%であり、いずれも所期の目標を達成している。その他考慮すべき要素として、 ①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97.2%と高い評価を得たこと。 ②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96.3%という高い評価を得たこと。 ③全国アビリンピックの参加選手は過去最高であった前回大会と同様の382人で、前中期計画期間の全国大会の平均と比べて</p>	<p>由> 自己評価書の評価結果が妥当であることが確認できた。 <指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> ・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。 <その他事項> なし。</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>② 障害者技能競技大会（アビリンピック） 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</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>② 障害者技能競技大会（アビリンピック） 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</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>また、中高年齢層の障害者の雇用継続に取り組んだ雇用事例を収集し、優秀な取組を表彰する。</p> <p>さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。</p> <p>なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。</p> <p>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啓発広報活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。</p> <p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック） ア 全国障害者技能競技大会の開催 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</p>	<p>＜評価の視点＞ ・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、定期刊行誌等の活用による啓発広報活動を実施したか。</p> <p>＜評価の視点＞ ・アビリンピック及び地方アビリンピックについて、競</p>	<p>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 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、障害者雇用の促進と職業の安定を図った。 ○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。 ・ポスター原画入賞作品展示会を札幌、東京、愛知、大阪、福岡、の5都市に加え、全国アビリンピック会場（愛知県常滑市）で開催した。 来場者数 15,142人（全国アビリンピック会場分を除く）（前年度実績 13,321人） ○雇用事例の収集、表彰 ・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、中高年齢層の障害者の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例を募集し、優秀な取組を行っている事業所を表彰するとともに、事例集として取りまとめ（10,000部）、労働局、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、事業主団体等に幅広く配布した。 ○定期刊行誌「働く広場」の発行・配布 ・事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して、配布した。 ・読者層の拡大のため、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。 ・読者アンケートにおいて掲載希望の高かった「特別支援学校の取組み」について、12月号で掲載した。 ・編集委員会の意見を踏まえ、7月号から11月号までの「NOTE」のコーナーで、「働く障害者の高齢化」と題し、働く障害者の高齢化をめぐる状況と雇用継続に向けた対応について掲載した。 ○公開座談会の開催 ・内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として、「働く広場」公開座談会を「精神障害者雇用は今！～雇用継続のヒントを探る～」のテーマで令和元年12月5日に東京で開催した。 ○マスメディア等による広報・啓発活動 ・機構が実施してい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するとともに、当該月間である令和元年9月3日から30日までの間、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>② 障害者技能競技大会（アビリンピック） ア 全国障害者技能競技大会の開催 ・第39回全国障害者技能競技大会は、天皇陛下の御即位を記念した慶祝行事として開催した。また、「あいち技能五輪・アビリンピ</p>	<p>110.4%となったこと。 ④技能五輪大会との同時・同会場での開催と、積極的な周知の結果、過去最高となる約152千人の来場。県内の学校に対する周知を強化した結果、企業だけでなく学生・生徒も多数来場。これを見据え、初めての試みとして、特別支援学校生徒による競技ガイドを実施し、来場者に競技種目をわかりやすく解説し、好評を得たこと。 ⑤障害者の職業能力や雇用について来場者の理解が深まるよう、競技、障害者ワークフェア会場を一箇所に集約した。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種目を前年度の3種目から4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。さらに、休憩エリアにモ</p>
---	--	--	--	--	--

<p>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率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、障害者の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の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こと。</p>	<p>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</p>	<p>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、機構本部において愛知県と共催で「第39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2019」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</p>	<p>技種目等を見直すとともに、効率的かつ効果的な大会運営を行ったか。また、国際アビリンピックについて、選手派遣に向けた競技課題の見直し、選手の強化指導のあり方等について検討したか。</p> <p>【指標】 ・アビリンピック来場者に対するアンケート</p>	<p>ック2019」との愛称により、初めて技能五輪全国大会と同時かつ同会場で開催されたことにより、過去最高の約152千人が来場。技能五輪全国大会の参加・見学者にも、障害者の技能の高さ、障害者雇用の理解を深める機会となった。</p> <p>○多様な競技種目の実施 ・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るとともに、新たに「ネイル施術」を加え、実施した。</p> <p>○競技課題等の見直し ・「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、書類のピックアップに係る競技課題を新たに加える見直しを行った。</p> <p>・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「データベース」をはじめ3種目について、国際アビリンピックの競技水準に向けて課題の難易度を引き上げる見直しを行った。</p> <p>○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職種を実施した。</p> <p>○障害者ワークフェア2019 ・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138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、ワークフェア会場内にステージを設け、20のステージイベントを実施した。</p> <p>○大会運営の工夫等及び共催県等との協力・連携 ・来場者の理解が深まるよう、競技とワークフェア会場を一箇所に集約した。また、休憩エリアにモニターを設置し、一部競技風景を中継したり、パソコン系競技について見学者用モニター設置競技種目を増加し、各選手の作業内容を見ることができるようになったりするなどの工夫をした。</p> <p>さらに、共催県等との協力・連携により次の取組を行った。</p> <p>・共催県の愛知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や公式アプリをはじめ、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。</p> <p>・愛知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。</p> <p>・中高生等の若い来場者の増加を見据え、初めての試みとして、特別支援学校高等部の生徒による競技ガイダンスを実施した。</p> <p>・併催事業として、愛知県・常滑市が「知多半島グルメフェスタ」やステージイベントを開催した。</p> <p>・愛知障害者職業センターが「障害者雇用セミナー・アビリンピック見学会」を開催した。</p> <p>・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。</p> <p>○マスメディア等による紹介 ・NHK地方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都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。</p> <p>○来場者アンケート調査 ・アンケート回答数564人（前年度実績836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</p>	<p>ニターを設置し、一部競技風景を中継したこと。</p> <p>⑥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、テレビニュースにおける放映や34都府県の地元新聞に大会の様子が掲載されたこと。</p> <p>⑦地方アビリンピックを効率的かつ効果的に開催・運営した結果、競技参加選手数は3,354人、競技実施種目数は延べ427種目、来場者数は17,782人であったこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応> ・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>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>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、国内大会の効果的運営に努める。</p> <p>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>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、第10回国際アビリンピックへの選手派遣に向けて、競技課題の見直し、選手の強化指導のあり方等について検討を進める。</p> <p>さらに、国際アビリンピックに関連した国際会議等に参加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</p> <p>都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>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%以上とする。</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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参加し、情報収集を行った。 令和3年5月にロシア連邦モスクワ市において第10回国際アビリンピックが開催されることが決定し、開催国より実施競技種目案を含む開催計画が示されたことから、より多くの選手を派遣できるように、同国に対し実施競技種目の追加を要請した。また、同国際大会の派遣選手選考を兼ねる第40回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）について、当該国際大会義務的種目である第39回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）において未実施の競技種目（2種目）を新たに実施する方針を決定した。 <p>イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 競技種目の見直し等を実施するとともに、「令和元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るほか、必要に応じて個別に協力要請した。 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、36支部において職業能力開発促進センター等が実施するイベントと合同開催、相互展示等を実施。また、31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。 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。 競技参加選手数：3,354人（前年度実績3,406人） 競技実施種目数：延べ427種目（前年度実績延べ426種目） 来場者数：17,782人（前年度実績16,485人） <p><平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 職業生活相談員資格認定講習では模擬事例を使ったグループワークを取り入れるなどの工夫をしたり、就労支援機器の普及・啓発では事業主の関心が高い発達障害者用の機器等を充実させたりするなど、事業主ニーズを踏まえて事業に取り組んだ。 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、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記事掲載や会員企業に対する開催案内チラシの配布などを依頼する等の周知広報を行った。 また、共催県である愛知県とは、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。 		
---	---	---	--	--	--	--

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。

- ・各種講習・啓発と技能競技大会において、達成度が 110%を超えている点は評価できる。また、全国アビリンピックの来場者が過去最高を実現していること、新たな取り組みとして特別支援学校生徒による競技ガイドを実施するなど、新たな取り組みが行われていることが評価できる。
- ・新型コロナウイルスの影響でスポーツ大会が延期や中止にさらされている状況であるが、アビリンピックについては実施方式を工夫することで世の中に周知される大会となるよう期待される。
- ・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 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	職業能力開発業務に関する事項		
業務に関連する政策・施策	VI-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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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
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（計画値）	3,760人以上	-	640人以上	745人以上				予算額（千円）	59,142,156	59,775,811			
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（実績値）	-	-	691人	821人				決算額（千円）	55,416,656	56,053,993			
達成度	-	-	108.0%	110.2%				経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623			
離職者訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率（計画値）	各年度80%以上	-	80%以上	80%以上				経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917			
離職者訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率（実績値）	-	87.7%	87.5%	86.6%				行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	-			
達成度	-	-	109.4%	108.3%				行政コスト（千円）	-	95,000,434			
生産ロボットシステムコースの開発・実施（計画値）	10校	-	3校	3校				従事人員数（人）	2,737	2,754			
生産ロボットシステムコースの開発・実施（実績値）	-	-	3校	3校									
達成度	-	-	100%	100%									
生産ロボットシステムコースの修了者数（計画値）	300人以上	-	-	41人以上									
生産ロボットシステムコースの修了者数（実績値）	-	-	-	47人									
達成度	-	-	-	114.6%									

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（計画値）	各年度 95%以上	—	95%以上	95%以上															
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%	99.2%															
達成度	—	—	104.9%	104.4%															
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	66,000人以上															
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	70,460人															
達成度	—	—	113.0%	106.8%															
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	90%以上															
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%	93.8%															
達成度	—	—	103.3%	104.2%															
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（計画値）	15万事業所以上	—	3万事業所以上	3万事業所以上															
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	43,586事業所															
達成度	—	—	147.5%	145.3%															
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	100人以上															
職業訓練指導員養成課程修了者数（実績値）	—	—	118人	122人															
達成度	—	—	118.0%	122.0%															
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（計画値）	25,000人以上	—	5,000人以上	5,000人以上															

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(実績値)	—	—	5,375人	4,875人									
達成度	—	—	107.5%	97.5%									

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 (H31)	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 4 職業能力開発業務に関する事項 (以下略)	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 (以下略)	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 (以下略)	<評価の視点> — <その他の指標> —	<主要な業務実績> (1) 離職者を対象とする職業訓練の実施 (2) 高度技能者養成のための職業訓練の実施 (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 (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	<評価と根拠> 評価: A ・厚生労働省独立行政法人評価実施要領に基づき、項目別の加重平均を算出 1-4-1 4点 (A) × 2 (重要度高) 1-4-2 4点 (A) × 2 (重要度高) 1-4-3 4点 (A) × 2 (重要度高) 1-4-4 3点 (B) 加重平均は 合計 27 点 ÷ 7 項目 (項目数 4 + 重要度高 3 項目) = 3.9 点 であり、A 評価とする。	<評価に至った理由> 自己評価書の評価結果が妥当であることが確認できた。	

4. その他参考情報

なし。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 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			
1-4-1	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	VI-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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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
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（計画値）	3,760人以上	-	640人以上	745人以上				予算額（千円）	59,142,156	59,775,811			
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（実績値）	-	-	691人	821人				決算額（千円）	55,416,656	56,053,993			
達成度	-	-	108.0%	110.2%				経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623			
離職者訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率（計画値）	各年度80%以上	-	80%以上	80%以上				経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917			
離職者訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率（実績値）	-	87.7%	87.5%	86.6%				行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	-			
達成度	-	-	109.4%	108.3%				行政コスト（千円）	-	95,000,434			
								従事人員数（人）	2,737	2,754			

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（H31）	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 ・①IoT 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が821人（達成度110.2%）、②訓練終了後3か月時点の就職率が86.6%（達成度108.3%）と、所期の目標を達成したこと。 ・人材育成ニーズに即したカリキュラムによる訓練実施、きめ細かな就職支援に取り組んだ結果、相対的に就職困難度の高い50歳以上の者が増加傾向にあるとともに、特別な配慮を要する者が一定数いる中、86.6%と85%を超える高い就職率を達成したこと。 ・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66.4%、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83.8%と、就職の質の向上にも成果を挙げたこと。 ・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	<評価に至った理由> 離職者訓練については、景気の回復傾向に伴って求職者が減少しており、職業訓練を必要とする者は、相対的に就職困難度が高い中で、就職支援ツールを活用した積極的な就職支援に取り組み、86.6%の就職率を上げていることや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について、目標を上回る821人が受講したことに加え、当該コースの就職率についても目標値（80%）を達成していることは高く評価できる。なお、正社員就職率について過去の実績から見て高い実績を上げていること（28年度63.8%、29年度65.6%、30年度66.8%、令和元年度66.4%）も評価できる。 また、訓練設定に当たっては、各施設において事業主団体等へのヒアリングによる人材ニーズの把握、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3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		
4 職業能力開発業務に関する事項	4 職業能力開発業務に関する事項	4 職業能力開発業務に関する事項		4 職業能力開発業務に関する事項				
(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施	(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施	(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施		(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施				
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。	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。	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。		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。 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。 - 施設内訓練のコース数 1,567コース（前年度実績1,593コース） - 施設内訓練の入所者数 20,302人（前年度実績20,632人）				
① 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。	① 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。	① 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4施設を加え18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に開発した訓練コース「IoTシステム技術科」を試行的に実施する。また、引き続き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。	<評価の視点> ・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。	① 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「IoTシステム技術科」を積極的に実施した。				
② 訓練開始時から積極的に相談支援、キャリア	② 訓練開始時からジョブ・カードを活用したキ	② 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		② 就職支援				
				○ 就職支援の取組・訓練修了者の就職率				

<p>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>③ 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>④ 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>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>③ 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>④ 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>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た訓練生求職情報を提供する。さらに、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>③ 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、育児等と両立しやすい短時間の職業訓練コースを引き続き試行的に実施するとともに、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>④ 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、引き続き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>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><評価の視点> ・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><評価の視点> ・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><評価の視点> ・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>・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ジョブ・カード等を活用した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> <ul style="list-style-type: none"> - 施設内訓練 86.6%（達成度108.3%、前年度実績87.5%） ※各年度の就職率は、当該年度の4月から翌年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績 <p>○ 正社員としての就職の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員としての就職を以下のとおり促進した。 <ul style="list-style-type: none"> - 正社員就職率 66.4%（前年度実績 66.8%） （参考）正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 83.8%（サンプル調査） ※各年度の正社員就職率は、当該年度の4月から翌年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績 <p>○ 就職困難度の高い者に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>③ 女性の就業促進を図るための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <ul style="list-style-type: none"> - 女性向け訓練コースの実施施設数 23 施設（前年度実績 20 施設） - 女性入所者 5,392 人（前年度実績 5,205 人） - 入所者総数に占める割合 26.6%（前年度実績 25.2%） - 託児サービス付加事業の利用状況 40 施設で実施し、150 人（162 児童）が利用（前年度実績 39 施設、170 人（191 児童）） <p>④ 橋渡し訓練及び日本版デュアルシステムの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・橋渡し訓練 <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> - コース数 235 コース（前年度実績 222 コース） - 入所者数 2,710 人（前年度実績 2,462 人） ・日本版デュアルシステム <ul style="list-style-type: none"> 不安定就労を繰り返している等の若年求職者を対象に、安定就 	<p>テム技術科」の訓練カリキュラムを試行実施したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の研究結果を踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しを実施したほか、第4次産業革命の進展に対応した職業訓練指導員（テクノインストラクター）の育成等を検討する研究会を設置し、第4次産業革命に対応した研修体系及び研修カリキュラムを開発したこと。 ・全ての就職支援アドバイザーを主な対象として、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に関する基礎的な知識と支援方法を学ぶ研修を実施するとともに、昨年度、機構内部向けに作成した、特別な配慮を要する訓練受講者への支援・対応Q&A等の支援ツールを改訂し、都道府県等へ広く普及を図ったこと。 ・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。 ・重要度・難易度が設定されている項目において、高 	<p>コースの見直しを実施できており、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改訂・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>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、中期目標における所期の目標を達成していると認められることに加え、難易度（高）が設定されている項目において、高い実績を挙げたことから評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 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><その他事項> 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>⑥ 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>⑥ 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</p>	<p>⑤ 訓練コースの周知・広報等に当たり、公共職業安定所と連携して、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明する。また、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、分かりやすい広報活動に取り組み、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進する。</p> <p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>⑥ 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、求職者を対象とした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</p>	<p><評価の視点> ・公共職業安定所と連携しながら、分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><評価の視点> ・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>労を目的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"> - 実施コース数 165 コース（前年度実績 175 コース） - 入所者数 1,526 人（前年度実績 1,612 人） - 就職率 91.9%（前年度実績 93.0%） - 正社員就職率 83.1%（前年度実績 81.7%） <p>※各年度の就職率及び正社員就職率は、当該年度の4月から翌年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>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した。</p> <p>⑤ 公共職業安定所との連携強化等による定員確保の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての職業能力開発促進センターにおいて、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。 - 定員充足率 86.4%（前年度実績 82.5%） <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>⑥ 離職者訓練コースの設定・見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 内容変更コース数 399 コース - 廃止訓練コース数 88 コース - 新規設定コース数 47 コース <p>【訓練定員の見直しを行った施設数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 訓練定員を増やした施設数 10 施設 - 訓練定員を減らした施設数 25 施設 	<p>い実績を挙げたこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をAとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ものづくり分野における質の高いIT人材等を育成するため、IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施する必要がある。 ・今後も高い就職率を維持していくためには、人材ニーズの変化を的確に捉え、変化に合わせて訓練コースを見直していくとともに、引き続ききめ細かな就職支援に努める必要がある。 ・女性の活躍推進のための訓練コース等の充実を図る必要がある。
---	--	---	---	--	--

	の廃止等の不断の見直しを行う。	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><平成 30 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、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に開発した「IoT システム技術科」を新たに試行実施した。 <p>また、令和元年度も第 4 次産業革命に対応した訓練カリキュラムの開発・見直しを実施したほか、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指導員（テクノインストラクター）の育成等に関する研究会」を設置し、第 4 次産業革命に対応した訓練を実施する指導員を育成するための研修体系を作成し、新たな研修カリキュラムを開発した。</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。

- ・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。
- ・日本版デュアルシステムの更なる拡充を目指してほしい。
- ・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 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-4-2	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	VI-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ング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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
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
生産ロボットシステムコースの開発・実施(計画値)	10校	—	3校	3校				予算額(千円)	59,142,156	59,775,811			
生産ロボットシステムコースの開発・実施(実績値)	—	—	3校	3校				決算額(千円)	55,416,656	56,053,993			
達成度	—	—	100%	100%				経常費用(千円)	52,860,512	51,991,623			
生産ロボットシステムコースの修了者数(計画値)	300人以上	—	—	41人以上				経常利益(千円)	2,851,218	1,694,917			
生産ロボットシステムコースの修了者数(実績値)	—	—	—	47人				行政サービス実施コスト(千円)	50,801,446	—			
達成度	—	—	—	114.6%				行政コスト(千円)	—	95,000,434			
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(計画値)	各年度95%以上	—	95%以上	95%以上				従事人員数(人)	2,737	2,754			
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%	99.2%									
達成度	—	—	104.9%	104.4%									

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 (H31)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価	主務大臣

				業務実績		自己評価		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>(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>① 職業能力開発大学校等について、第4次産業</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>① 職業能力開発大学校等について、第4次産業革</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>① 応用課程については、平成30年度にロボット技術（IoTやビッグデータ等関</p>	<p>【指標】 ・職業能力開発</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>・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 3,572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 1,557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 88人</p> <p>- 総合課程（特定専門課程及び特定応用課程） 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 418人</p> <p>※専門、応用及び総合課程の在校生数は、平成31年4月現在の実績</p> <p>① 生産ロボットシステムコースの設置・実施 ・第4次産業革命の進展に対応し、平成30年度にロボット技術</p>	<p><評価と根拠> 評価：A ・①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%）、②就職希望者の就職率が99.2%（達成度104.4%）、③生産ロボットシステムコースの修了者数が47人（達成度114.6%）と、所期の目標を達成したこと。 ・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て複数回のキャリアコンサルティングや面談を行うなどの就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。 ・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、全ての就職支援アドバイザーを主な</p>	<p><評価に至った理由> 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97.4%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、平成30年度に新設した生産ロボットシステムコースについて、修了初年度から修了生47名の就職率100%と高い実績を上げたことや、近年、特別な配慮が必要な学生が増えている中、独自に支援ツールを作成し、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。 また、定員充足率について、103.6%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。 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（令和元年度98</p>			

<p>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>② 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>③ 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>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>② 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>③ 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>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。）を設置した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）における運用状況を定期的に把握した上で、コースの運用方法やカリキュラムについての分析を行い、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。また、平成32年度に生産ロボットシステムコースを設置する3校（関東職業能力開発大学校、近畿職業能力開発大学校及び中国職業能力開発大学校）における準備（コースの実施に必要な機器等の調達、生産ロボットシステムコースを指導するために必要な指導員研修）を実施する。</p> <p>専門課程については、全科でIoT、ビッグデータ等の第4次産業革命における新技術の利活用やITリテラシー等に対応したカリキュラムの充実を図り、訓練を実施する。</p> <p>② 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>③ 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>大学校（3校）において、生産ロボットシステムコースを実施すること。</p> <p>【指標】 ・生産ロボットシステムコースの修了者数を、41人以上とすること。</p> <p>＜評価の視点＞ ・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>＜評価の視点＞ ・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</p>	<p>（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・設置し、以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 実施校数 3校（達成度100%） <ul style="list-style-type: none"> - 北陸職業能力開発大学校 - 東海職業能力開発大学校 - 九州職業能力開発大学校 - 生産ロボットシステムコース修了者数 47名（達成度114.6%） <ul style="list-style-type: none"> 就職率 100.0% 正社員就職率 97.8% <p>・先行3校からの実施結果を踏まえ、課題・改善点を抽出し、実施方法の見直し及び職員研修への反映を実施した。</p> <p>・専門課程のカリキュラムにも第4次産業革命に対応するカリキュラムを導入し、全ての職業能力開発大学校等で実施した。</p> <p>② 就職支援 ・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"> - 就職率 99.2%（達成度104.4%、前年度実績99.7%）（内訳） <ul style="list-style-type: none"> 専門課程 98.8%（前年度実績99.4%） 応用課程 99.5%（前年度実績100%） 総合課程 100%（前年度実績100%） - 正社員就職率 97.4%（前年度実績98.1%） ※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 <p>③ 地域社会との連携等 ・職業能力開発大学校・短期大学校等において、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 共同・受託研究 実施件数 98件（前年度実績98件） <p>【内訳】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 共同研究 87件（前年度実績88件） - 受託研究 11件（前年度実績10件） 	<p>対象として、配慮が必要な訓練受講者に関する基礎的な知識と支援方法を学ぶ研修を実施するとともに、地域センターと連携した就職支援に取り組んだこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産ロボットシステムコースにおいて、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、修了初年度から、就職率100%と高い実績を挙げたこと。 ・「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」において作成した第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直しを実施したこと。（再掲） ・入校生確保のために、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。 ・重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げたこと。 <p>以上を踏まえ、評定をAとする。</p> <p>＜課題と対応＞</p> <p>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3.9万人が参加しており、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に加え、難易度（高）が設定されている項目において、高い実績を挙げたことから評定をAとした。</p> <p>＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 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を育成する必要がある。</p> <p>＜その他事項＞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>⑥ 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 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、国際協力の推進等</p> <p>⑥ 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</p>	<p>④ オープンキャンパス、高校訪問、社会人の受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>⑥ 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、求職者を対象とした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</p>	<p>たか。</p> <p><評価の視点> ・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><評価の視点> ・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>- 他大学等関係機関との連携 実施件数 272 件（前年度実績 287 件）</p> <p>・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。</p> <p>- ポリテックビジョン 全国 23 会場（前年度実績 24 会場） 参加者数 12,435 人（前年度実績 9,796 人）</p> <p>- ものづくり体験教室 実施回数 288 回（前年度実績 305 回） 参加者数 39,343 人（前年度実績 42,525 人）</p> <p>④ 職業能力開発大学校・短期大学校等の魅力向上・学生確保に向けた取組</p> <p>○すべての職業能力開発大学校・短期大学校等において、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> <p>- 定員充足率 令和元年度 103.6%（前年度実績 102.2%） ※定員充足率は、平成 31 年 4 月現在の実績</p> <p>○特別な配慮が必要な学生に対する支援</p> <p>・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。</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>⑥ 訓練コースの見直し</p> <p>・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、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。</p>	<p>・高度なものづくりを支える人材を育成するため、第 4 次産業革命等の進展に対応した訓練カリキュラム等の開発・実施に取り組む必要がある。</p> <p>・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。</p>
---	--	--	--	--	---

	<p>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>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><平成 30 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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"> - 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実施する 3 校から、当該コースを選択した 47 名が修了した。 - 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令和元年度から実施するとともに、第 4 次産業革命及び技術動向の進展に対応した新技術の利活用に関する訓練カリキュラムの見直しを行った。 		
--	---	---	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・生産ロボットシステムコースの修了者数が目標を大きく上回るとともに就職率及び正社員就職率が高い水準であったこと、専門課程及び応用課程並びに総合課程の就職率も引き続き高い水準であったことは、評価できる。
- ・社会人の入校促進について、引き続き取り組んでほしい。
- ・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	VI-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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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	66,000人以上				予算額（千円）	59,142,156	59,775,811			
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	70,460人				決算額（千円）	55,416,656	56,053,993			
達成度	-	-	113.0%	106.8%				経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623			
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	90%以上				経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917			
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%	93.8%				行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	-			
達成度	-	-	103.3%	104.2%				行政コスト（千円）	-	95,000,434			

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(計画値)	15万事業所以上	—	3万事業所以上	3万事業所以上						従事人員数(人)	2,737	2,754		
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	43,586事業所										
達成度	—	—	147.5%	145.3%										

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(H31)	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>① 我が国の基幹産業で</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。 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>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>① IoTやロボット、ビッ</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。 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>① IoTやロボット、ビッグデータ、AI等</p>	<p><評価の視点></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。 i 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 ii 教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣 iii 教育訓練等のための施設・設備貸与等</p> <p>① 第4次産業革命に対応した在職者訓練コースの開発</p>	<p><評価と根拠> 評価:A ・①生産性向上人材育成支援センター利用事業所数が43,586事業所(達成度145.3%)、②在職者訓練受講者数が70,460人(達成度106.8%)、③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93.8%(達成度104.2%)と、所期の目標を達成したこと。 ・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98.8%から役立った旨の評価を受けたこと。 ・「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」において作成した第4次産業革命の進展に伴い求められ</p>	<p><評価に至った理由> 生産性向上人材育成支援センター利用事業所数は43,586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70,460人(8,188コース)となる中、事業主に対してのアンケートで生産性向上等につながった旨の回答が93.8%と、目標を上回る成果が得られていることは、評価できる。 生産性向上支援訓練は前年と同水準の33,214人に実施し、IT理解・活用力習得訓練は前年を大きく上回る17,652人が受講する中、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</p>	

<p>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>② 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>③ 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>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>② 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>③ 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>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 技術等に関する在職者訓練コースを開発する。</p> <p>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>② 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>③ 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。</p> <p>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>・ものづくり分野におけるIoT 技術等に関する在職者訓練コースを開発したか。</p> <p>【指標】</p> <p>・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6.6 万人以上とすること。</p> <p>【指標】</p> <p>・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>・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。</p> <p>- 第4次産業革命に対応した訓練コースの開発実績 20 コース</p> <p>② 在職者訓練の実施</p> <p>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校において、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。</p> <p>- 訓練コース数 8,188 コース（前年度実績 8,275 コース）</p> <p>- 受講者数 70,460 人（達成度 106.8%、前年度実績 70,085 人）</p> <p>・人材育成ニーズ等に対応するために以下の取組を実施した。</p> <p>- 地域や企業特有の人材育成ニーズに応じた新しいカリキュラムモデルによる訓練を実施</p> <p>- アンケート結果や職場での活用状況を踏まえた訓練コースの改善を実施</p> <p>- 機構のスケールメリットを活かし、施設間連携（職業訓練指導員の派遣や機器の共有等）を図り、地域の幅広い人材育成ニーズに対応</p> <p>- 事業主団体等と共同で研究会を設置し、地域のものづくり産業が抱える人材育成ニーズを的確に把握するとともに、訓練コースの開発・実施等の支援を実施</p> <p>③ アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組</p> <p>・在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講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。</p> <p>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。</p> <p>- 事業主の回答 93.8%（達成度 104.2%、前年度実績 93.0%）</p> <p>内訳「大いにつながった」37.1%</p> <p>「多少つながった」56.7%</p> <p>【主な生産性向上等につながった理由（複数回答可）】</p> <p>「生産・作業効率の向上」46.3%</p> <p>「他の従業員への伝達による組織全体のスキルアップ」24.8%</p> <p>- 有効回答事業所数 11,536 事業所</p> <p>※令和元年 12 月末までに実施した訓練コースの実績であること。</p> <p>- 受講者の回答 98.8%（前年度実績 99.0%）</p> <p>内訳「大変役に立った」51.4%（前年度実績 51.8%）</p> <p>「役に立った」47.4%（前年度実績 47.2%）</p> <p>【主な役に立った理由（複数回答可）】</p>	<p>る訓練内容報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直しを実施し、新たに在職者訓練コースを20 コース開発したこと。</p> <p>・生産性向上支援訓練について、受講者数が前年度実績と同水準を維持しつつ、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90.4%、98.2%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。</p> <p>・IT 理解・活用力習得訓練の受講者数が17,652 人となり、前年度実績を大幅に超える実績を上げたこと。</p> <p>・重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げたこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をAとする。</p> <p><課題と対応></p> <p>・第4次産業革命の進展により日進月歩で発展する技術革新や求められるスキルの高度化に対応した訓練を展開する必要があるため、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。</p> <p>行う取組は、訓練コースの品質保証につながり、評価できる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>以上を踏まえ、一部指標につい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に加え、その他の指標においても、難易度（高）が設定されている項目において、高い実績を挙げたと評価できることから、評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>・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</p>
--	---	--	--	--	--

<p>④ 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>⑤ 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>⑥ 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>④ 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>⑤ 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>⑥ 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</p>	<p>④ 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、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などにより、個別の中小企業や事業主団体傘下の会員企業等に対する訓練の受講機会を提供する。 また、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の継続的な開発と内容の見直しを行う。 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>⑤ 開発した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基に、大学、事業主団体等を含む民間機関等を活用して「基礎的 IT リテラシー訓練」として実施するとともに、内容の見直しを行うことにより、開発したカリキュラムモデルの普及を図る。</p> <p>⑥ 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。 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</p>	<p><評価の視点> ・中小企業等のニーズを踏まえて、カリキュラムモデルの継続的な開発と内容の見直しを行ったか。</p> <p><評価の視点> ・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基に、民間機関等を活用して同訓練を実施するとともに、内容の見直しを行うことにより、開発したカリキュラムモデルの普及を図ったか。</p> <p>【指標】 ・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。</p>	<p>「新たな知識及び技能・技術が身についた」64.8% 「専門的な知識及び技能・技術が深まった」57.9% - 有効回答受講者数 64,252名（前年度実績 63,407名）</p> <p>④ 生産性向上支援訓練の実施 ・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。 なお、訓練の実施に当たっては、個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開した。 - 訓練コース数 2,329コース（前年度実績 2,480コース） - 受講者数 33,214人（前年度実績 33,294人）</p> <p>⑤ IT理解・活用力習得訓練の実施 ・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に開発したカリキュラムモデルの内容の見直し及び普及を図るとともに、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。 - 訓練コース数 1,615コース（前年度実績 476コース） - 受講者数 17,652人（前年度実績 4,376人）</p> <p>⑥ 生産性向上人材育成支援センターの取組・積極的展開 ・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。 - 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 43,586事業所（達成度145.3%、前年度実績 44,264事業所）</p> <p>○事業主が行う職業訓練への支援 ・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、</p>	<p>・ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上を支援するための生産性向上支援訓練の利用企業や受講者の拡大を図るとともに、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、カリキュラムモデルを継続的に開発・整備することが求められる。</p> <p><その他事項> 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>⑥ 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>業訓練を実施できるよう連携・支援を行う。</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>⑥ 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>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>⑥ 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、求職者を対象とした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><評価の視点> ・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>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、支援を行った。</p> <p>- 訓練延べ人員 326,761人（前年度実績 336,181人） うち指導員派遣による訓練延べ人員 88,986人（前年度実績 88,007人） 指導員の派遣数 5,215人（前年度実績 4,520人） うち施設設備貸与による訓練延べ人員 237,775人（前年度実績 248,174人） 施設設備の貸与件数 12,242件（前年度実績 12,598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>⑥ 訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握 ものづくり分野の中小企業等を主な対象として、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活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> <p>- 訓練コース数 8,188コース - 受講数 70,460人（うち、中小企業に勤めている受講者数 36,356人）</p> <p><平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練について、延べ611コースを5,335人に対して実施するとともに、新たに20コースを開発した。 ・生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練は、受講者数を前年度実績と同水準を維持しつつ、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、新たに5コース開発・整備した。</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。

- ・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が過去最高であるとともに、利用事業主からの満足度も高い水準であることは、評価できる。
- ・生産性向上人材育成支援センターの利用事業主のニーズ等を的確に訓練に反映を行ったうえで、更なる利用に繋がるようアプローチしてほしい。
- ・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			
1-4-4	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	VI-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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報						②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
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	100人以上				予算額（千円）	59,142,156	59,775,811			
職業訓練指導員養成課程 修了者数（実績値）	-	-	118人	122人				決算額（千円）	55,416,656	56,053,993			
達成度	-	-	118.0%	122.0%				経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623			
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（計画値）	25,000人以上	-	5,000人以上	5,000人以上				経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917			
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（実績値）	-	-	5,375人	4,875人				行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	-			
達成度	-	-	107.5%	97.5%				行政コスト（千円）	-	95,000,434			
								従事人員数（人）	2,737	2,754			

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（H31）	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 4 職業能力開発業務に関	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	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 職業能力開発業務に関する事項	<評価と根拠> 評価：B ・①職業訓練指導員養成課程修了者数が122人（達成度122.0%）、②スキルアップ訓練	<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	

<p>する事項</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>① 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>② 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</p>	<p>する事項</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>① 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>② 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</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>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。具体的には以下の取組を実施する。</p> <p>① 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、新設された短期養成課程（指導力習得コース）を着実に実施するとともに、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、新たに開設した職業訓練指導員情報に係る Web サイトの更なる充実を図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>② 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</p>	<p>【指標】</p> <p>・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。</p> <p>【指標】</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）の受講者数を、5,000人以上とすること。</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>・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（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「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>① 職業訓練指導員の養成</p> <p>・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。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業訓練指導員養成課程（以下の i から iii まで）修了者数 122 人（達成度 122.0%、前年度実績 118 人） <ul style="list-style-type: none"> i 長期養成課程修了者数 87 人（前年度実績 72 人） ii 短期養成課程修了者数 32 人（前年度実績 41 人） iii 職種転換課程修了者数 3 人（前年度実績 5 人） iv 高度養成課程修了者数 14 人（前年度実績 14 人） <p>・新設した短期養成課程（指導力習得コース）について、前年度から周知・広報に取り組み、68 人の受講者を確保し実施した。</p> <p>・職業訓練指導員情報に係る Web サイトの更なる充実を図り、職業訓練指導員に関する広報を実施した。</p> <p>② 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）</p> <p>・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。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 4,875 人（達成度 97.5%、前年度実績 5,375 人） <p>（内訳）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 都道府県 1,492 人（前年度実績 1,902 人） - 民間企業等 917 人（前年度実績 967 人） - 機構 2,466 人（前年度実績 2,506 人） 	<p>受講者数が 4,875 人（達成度 97.5%）と、一部指標において、初期の目標を達成できていないが、その他考慮すべき要素として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スキルアップ訓練については、令和 2 年 1 月までは前年度と同水準で順調に推移しており、1 月末時点の申込者数では 5,248 人の受講が見込まれていたが、2 月以降新型コロナウイルス感染症の影響によるキャンセル等により、令和 2 年 3 月末時点の実績は 4,875 人となり、目標値 5,000 人に対する達成度が 97.5%となったこと。 ・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。 ・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。 <p>以上を踏まえ、評定を B とする。</p>	<p>運営上の課題及び改善方策></p> <p>都道府県及び機構の職業訓練指導員については、高齢化及び人材不足が喫緊の課題ともなっていることから、全国唯一のテクノ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><その他の事項></p> <p>なし。</p>
---	--	---	--	--	---	---

<p>するよう努めること。</p> <p>③ 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を努めること。</p> <p>④ 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>進するよう努める。</p> <p>③ 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を努める。</p> <p>④ 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>せた通信活用研修を実施する。 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>③ 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を努める。</p> <p>④ 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><評価の視点> ・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>うち出前型研修 2,560人（前年度実績 3,016人） 通信活用型 199人（前年度実績 82人）</p> <p>・スキルアップ訓練については、令和2年1月までは前年度と同水準で順調に推移しており、1月末時点の申込者数では5,248人の受講が見込まれていたが、2月以降新型コロナウイルス感染症の影響によるキャンセル等により、令和2年3月末時点の実績は4,875人となり、目標値5,000人に対する達成度が97.5%となった。</p> <p>・各種技能競技大会やODA事業等への職業訓練指導員の派遣等を実施し、人材育成や能力向上の推進に努めた。</p> <p>③ 任期付き等の職業訓練指導員の活用 ・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。 - 令和元年度末現在の任期付き等の職業訓練指導員の人数 11人</p> <p>④ 職業訓練の実施に資する調査・研究・開発 ・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。 - 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等に係る調査研究 - 各種学会等と連携した企業の技術者向け教育訓練プログラムの開発・調査研究 - 障害者訓練を担当する職業訓練指導員等に関する調査研究 - 職業訓練用教科書等の開発（①安全衛生 ②自動車整備実技教科書 ③建築〔1〕 ④機械測定法） - 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31年度 電気・電子、情報・通信、非金属加工、繊維・繊維製品分野- - 職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（専門課程） - 平成31年度 繊維・繊維製品、物流、サービス、食品、化学、エネルギー分野- - 職業訓練指導員の基準等に関する調査研究 - 職業訓練指導員試験の受験資格等に係る規則別表第11-2、11-3の見直し及び技能照査標準問題の見直し- - 離職者訓練の均質化の向上に係る訓練用テキストの要件等に関する調査研究（システム・ユニット訓練テキスト研究会） - 機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備（大学校カリキュラム等検討委員会、在職者訓練カリキュラム等検討委員会、離職者訓練カリキュラム等検討委員会） - 離職者訓練用訓練課題の開発等に関する調査研究 - 自動車分野における職業能力開発体系の整備 - 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 - 第4次産業革命の進展に対応した職業訓練指導員（テクノインストラクター）の育成等に関する調査研究</p>	<p><課題と対応> ・職業訓練指導員に求められる基本的な能力（職業訓練の実施、訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援）だけでなく、技術革新に対応できる能力も付与するため、ハイレベル訓練やスキルアップ訓練のカリキュラムの見直しを行い、職業能力開発に関するニーズに的確に対応する必要がある。 ・各地域に必要な人材を地域が主体となって養成するため、地域における職業訓練の質の検証・改善事業等を通じて関係機関等との連携をより深め、職業訓練のノウハウ等の提供に努める必要がある。</p>	
--	---	---	---	--	---	--

<p>⑤ 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>⑤ 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>⑤ 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><評価の視点> ・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したか。</p>	<p>・調査・研究・開発の成果をホームページで公開するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体へ研究報告書等を配布し普及に努めた。</p> <p>⑤ 国際協力の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <ul style="list-style-type: none"> - 視察型研修の受入れ件数 18 件（ミャンマー等延べ 94 か国） 研修員数 181 人、見学施設延べ 26 施設（前年度実績 受入件数 22 件、研修員数 176 人、見学施設延べ 34 施設） - 技術研修の受入れ件数 2 件（ミャンマー、カンボジア） 研修員数 6 人、受入れ施設 2 施設（前年度実績なし） - 機構職員の開発途上国派遣国数 1 か国（カンボジア） 派遣人数 2 人（前年度実績 1 か国、1 人） - 機構職員の研修講師派遣件数（国内） 3 件（アフガニスタン等延べ 21 か国） 延べ 9 人、研修員数 36 人（前年度実績 派遣件数 3 件、延べ 6 人、研修員数 32 人） - 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 2 人） 		
<p>⑥ 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>⑥ 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 P D C A 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>⑥ 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 P D C A 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、求職者を対象とした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><評価の視点> ・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、P D C A 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>⑥ 職業訓練コースの見直し等</p> <p>1-4-1、1-4-2 及び 1-4-3 の各区分を参照</p>		
<p>⑦ 各都道府県労働局</p>	<p>⑦ 各都道府県労働局</p>	<p>⑦ 各都道府県労働局に設置される地</p>	<p><評価の視点></p>	<p>⑦ 地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上</p>		

<p>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>⑧ 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>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>⑧ 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。 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</p>	<p>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>⑧ 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、分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>⑨ 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。 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>・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、分かりやすい広報活動に取り組んだか。</p> <p><評価の視点> ・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>・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>⑧ ものづくりの魅力や職業訓練に関する広報 ・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。 1-4-1、1-4-2及び1-4-3の各区分も参照</p> <p>⑨ 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 ・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。</p>	
---	--	---	---	---	--

<p>⑨ 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、必要な協力をを行うこと。</p>	<p>図る。</p> <p>⑨ 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、必要な協力をを行う。</p>	<p>⑩ 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、必要な協力をを行う。</p>	<p>⑩ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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を行った。 <p><平成 30 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練指導員（以下「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、人材確保のための積極的な周知・広報を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - テクノインストラクター総合情報サイト内コンテンツの追加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などの「ものづくりイベント」において、国が設置した「テクノインストラクター紹介ブース」での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及び訓練制作物の展示を実施 また、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引き続き行った。 ・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>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"> ・職業訓練指導員の不足に対応した新たな養成課程を設置し、各種媒体を活用した広報を実施するとともに、ハイレベル訓練については目標を2割以上上回ったことは、評価できる。 ・新型コロナウイルス感染症の影響等により集合訓練等が行えなくなった場合に、代替できる方法について検討を始めてほしい。 ・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 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-5	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	VI-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、機構当校においては、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													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
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	60%以上				予算額（千円）	882,661	871,988			
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%	67.6%				決算額（千円）	833,442	766,271			
達成度	—	—	112.0%	112.7%				経常費用（千円）	828,644	760,885			
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	75%以上				経常利益（千円）	49,042	104,761			
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%	73.1%				行政サービス実施コスト（千円）	921,480	—			
達成度	—	—	101.1%	97.5%				行政コスト（千円）	—	1,186,019			

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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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	100 機関以上				従事人員数（人）	52	49			
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	132 機関				/					
達成度	—	—	130.0%	132.0%									
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	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%	100.0%									
達成度	—	—	111.1%	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（H31）	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	第1 国民に対して提供す	第1 国民に対して提供するサービスその			<評価と根拠>	<評価に至った理	

<p>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>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</p>	<p>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>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>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>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、特に、全国の広範な地域の職業安定機関に対して、年度当初から計画的な訪問を行う等により働きかけを強化することをはじめとして、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</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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等について、年度当初から計画的に実施した。 機構本部や地域センターが開催する就労支援担当者が集まる研修において訓練内容の周知及び応募勧奨に係る協力依頼を行った。 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。 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。 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。 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。 中央校：参加者数243人(前年度実績266人) 吉備校：参加者数233人(前年度実績122人) 訓練の実施方法や内容等をDVDに収録したものを、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。 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。 以上の取組による実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 特別支援障害者数 169人(前年度実績168人) - 入校都道府県数 35都道府県(前年度実績36都道府県) <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"> 訓練受講希望者について、実際の訓練場面を利用して障害特性、職業適性を把握した上で、職業経験、就職希望分野、労働市場の動向等を考慮し、適切な訓練科を選択できるように支援した。 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対しては、訓練開始当初の導入訓練(個々の障害特性を把握し、その後の訓練に 	<p>評価：B</p> <ul style="list-style-type: none"> 「特別支援障害者の定員に占める割合」の達成度が112.7%、「訓練修了者の訓練終了3か月時点の就職率」の達成度が97.5%、「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132.0%、「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、一部指標において、所期の目標を達成できていないが、その他考慮すべき要素として、 ①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。 ②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 	<p>由></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><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></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><その他事項></p> <p>なし。</p>
---	---	--	---	---	---	---

<p>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・指導技法等の開発に努めること。</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>訓練の実施に努める。</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><評価の視点> ・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たか。</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>において必要となる支援の方向性を定めるための訓練)を通じた訓練体験・相談により適切な訓練科を選択できるように支援したほか、技能訓練の環境に円滑に適応できるように、研究部門が開発したMSFAS(幕張ストレス・疲労アセスメントシート)やメモリーノート、MWS(ワークサンプル幕張版)を活用し、個々の障害の状況に応じたストレス・疲労のセルフマネジメントの方法の検討やコミュニケーションスキルの理解促進、記憶力や注意力の補完手段の習得等を支援した。</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実施等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・障害状況に合わせた業務の進め方に関する知識・技能の付与及び適応支援を併せて行う職域開発科の訓練生においても、訓練状況や能力・適性等に応じて一般訓練科での専門的な知識・技能も習得できるように、横断的な訓練カリキュラムによる訓練を実施した。 <p>○特注型企业連携訓練の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者のうち、障害が重く、施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な重度視覚障害や精神障害、発達障害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さ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。 ・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。 ・特注型企业連携訓練に係る実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 実施者数 35人(前年度実績31人) - 実施修了者数 32人(前年度実績35人) - 就職者数 27人(前年度実績32人) <ul style="list-style-type: none"> うち訓練先企業への就職者数 22人(前年度実績30人) <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"> ・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。 ・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を増やす等、職業生活指導の充実を図った。 ・訓練終了3か月以降も、就職に向けた相談支援を継続的に実施し 	<p>ト訓練(体調管理)を繰り返し実施しつつ、訓練終了後3か月以降も、未就職の訓練生に対して相談・支援を継続的に実施した。また、全国各地の訓練生の就職希望地へ出向き、面接同行や企業に対して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。</p> <p>③新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、採用内定の取消や延期となった者が生じたり、職場実習・採用面接見合わせや採否結果保留となる事業所も見られる中、一定の就職率を維持したこと。(内定取消、採用日延期等新型コロナウイルス感染症の影響を受けた者10名、訓練修了者のうち4.5%)</p> <p>④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」について「導入期の訓練コース」を新たに実施することにより、年15回から年16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</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>(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、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>た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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（99回、延べ273人参加（前年度実績68回、延べ232人））。 ・機構管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、特注型企業連携訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援実施の働きかけ・調整等の協力を行った。 <p>○企業への積極的な働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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226所（前年度実績225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。 ・公共職業安定所と連携し、雇用率未達成企業等の担当者を主な対象として採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する障害者採用準備講座（参加企業数68社（前年度実績47社））を実施した。 ・訓練受講から就職までの流れや指導内容、雇用事例等を分かりやすく記載した「障害者雇用ガイド」を労働局、公共職業安定所主催の会議や訓練生の雇入れ相談の際に企業に提供した。 ・求職者情報をホームページに掲載し、毎月更新するとともに、就職面接会等で企業の人事担当者へ配布し、雇入れに関する問合せのあった事業主や、採用意向が把握された事業主に対しては直ちに採用面接に向けた働きかけを行った。 ・事業主団体の訪問、企業グループの傘下企業に対するセミナーへの講師派遣、（一社）障害者雇用企業支援協会（SACEC）開催の連絡会議、全国障害者特例子会社連絡会ほか事業主が集まるセミナー等の活用等により、団体会員企業等への求人確保等の協力を依頼した。 ・企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会を49社（前年度実績36社）において開催した。 ・就職者数163人（前年度実績194人） うち特別支援障害者の就職者数 118 人（前年度実績 143 人） <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"> ・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。 	<p>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。</p> <p>⑤「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、継続して支援を行った6校に加え、3校に対して新たに開始し、専門訓練コース開設後支援中2校、開設準備中3校に至ったこと。</p> <p>⑥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Ⅱ」を作成し、他の障害者校等に配布した。また、平成30年度に作成し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Ⅰ～特性に応じた対応と訓練の進め方～」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。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p>
---	---	--	--	--

	<p>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 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>② 指導技法等体験プログラム 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>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 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>② 指導技法等体験プログラム 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。 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、障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施を支援する。</p>	<p>【指標】 ・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「職業訓練実践マニュアル」及び「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>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 日程・場所 令和元年10月31日 障害者職業総合センター ・参加者数61人(前年度実績50人) うち障害者校・一般校・都道府県47機関(前年度実績40機関) ・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、吉備校から指導技法等の普及に係る支援メニューの紹介、中央校から平成30年度に取りまとめた実践マニュアルの解説を含めた精神障害者・発達障害者に対する導入期の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、機構営校の職業訓練指導員が助言を行った。 ・アンケートによる有用度95.8%(前年度実績93.8%)</p> <p>② 指導技法等体験プログラム ・実施回数16回(前年度実績15回) ・参加機関数85機関(前年度実績90機関) うち一般校40校(前年度実績50校) ・参加者数96人(前年度実績106人) うち一般校職員44人(前年度実績59人) ・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実施した。 - 支援入門コース(2日間、5回(中央校3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 - 専門支援実践コース(3日間、7回(中央校4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 - 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 - 委託訓練支援ツール活用コース(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」にある3種類の支援ツールの解説と演習等を実施 - 管理・運営コース(2日間、1回(中央校)) 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管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 - 導入期の訓練コース(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管課と障害者校等を対象に、導入期における訓練の解説を実施 ・実施に当たっては、対象となる職業訓練指導員等に対し、実際の訓練場面を見学、体験する等の工夫をして実施した。 ・アンケートによる有用度100.0%(前年度実績100.0%)</p>	<p><課題と対応> ・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により訓練内容の充実を図るとともに、他の障害者校等が精神障害者・発達障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置や運営を適切に行えるよう、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した指導技法等の普及の一層の推進を図る必要がある。</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>③ 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>④ 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>(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>③ 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>④ 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、訓練実施上の留意点を踏まえて、具体的な訓練の進め方等を盛り込んだ職業訓練実践マニュアルを作成し、職業能力開発校等に提供する。</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取りまとめられた報告書をもとに、育成に必要な研修等に係る具体的な内容を検討する。</p>	<p><評価の視点> ・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たか。</p>	<p>③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 他の障害者校等において特別支援障害者の職業訓練機会を更に広げられるよう、機構管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。 令和元年度 支援開始 3校、支援継続 6校 継続して支援を行った6校のうち3校が新たに専門訓練コースを設置準備中であり、2校がすでに専門訓練コースを開設している。 <p>④ 職業訓練実践マニュアル</p> <ul style="list-style-type: none"> 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Ⅰ～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。)について、広報誌やホームページへの掲載のほか技法普及を行う場面で紹介・解説するなど、効果的な普及を図った。 アンケートによる有用度100.0%(前年度実績100.0%) 上記実践マニュアルで取りまとめた考え方に基づいた特性に応じた様々な補完方法の実際について、「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Ⅱ～特性に応じたさまざまな補完方法～」を作成し、令和2年2月に他の障害者校等へ配布した。 実践マニュアルの作成に当たっては、①導入期の訓練の意義、②訓練生の特性把握と自己理解の促進、③対応法の習得に向けた取り組み、④導入期の訓練の進め方、⑤情報の共有を盛り込んだ。 実践マニュアルには、他の障害者校等ですぐに活用できる、またはそれぞれの実践内容の実態に照らし加工して使用できるよう、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>(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 障害者の職業訓練を担う指導員について、プロジェクトチームを設置し、平成30年度に機構内の委員会で取りまとめた報告書を踏まえて、人材育成のあり方等の具体的な見直しについて検討を進めた。</p> <p><平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況> ○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"> 指導技法等体験プログラムの実施回数を中央校において1回追加して11回、吉備校の5回と合わせ16回実施した。中央校においては、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、情報収集を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、導入期における訓練を解説するためのコースを新たに設定した。 	
---	---	--	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・専門訓練コース設置・運営サポート事業を新たに3校に対して開始した。 ・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対応法の習得に向けた具体的な取組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。 		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・特別支援障害者の積極的な受け入れと職業訓練実践マニュアルの普及及び開発に努力し、有用度の評価が高いことが評価できる。能力開発校全体での支援の質が向上することが期待できる点が評価できる。
- ・「訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率75%以上」は、取り組むうえで困難ではあるが、能力開発業務の中ではかなり重要な目標と考えるので、ぜひ、具体的な方策をいくつも考え、試行した更なる取り組みが期待される。
- ・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

職業訓練の実施	中央校	吉備校
イ 前年度継続	109人	38人
（イ）機械系	4人	4人
（ロ）電気・電子系	7人	3人
（ハ）建築施工系	4人	0人
（ニ）第一種情報処理系	31人	0人
（ホ）第二種情報処理系	0人	8人
（ヘ）オフィスビジネス系	37人	9人
（ト）職域開発系	26人	14人
ロ 入校者		
（イ）普通課程及び短期課程	153人	71人
a 機械系	3人	7人
b 電気・電子系	9人	7人
c 建築施工系	4人	0人
d 第一種情報処理系	32人	0人
e 第二種情報処理系	0人	11人
f オフィスビジネス系	64人	12人
g 職域開発系	41人	34人
（ロ）在職者訓練 （中央校：24コース、吉備校：3コース）	117人	5人
ハ 特注型企业連携訓練実施者（イ及びロの内数）	21人	14人
二 修了者		
（イ）普通課程及び短期課程	154人	69人
（ロ）在職者訓練	117人	5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	H29～
	岐阜県障がい者総合就労支援センター（令和2年4月より 岐阜県立障がい者職業能力開発校）	H30～
	愛知障害者職業能力開発校	H30～
	石川障害者職業能力開発校	H30～
	奈良県立高等技術専門校	H30～
吉備校	兵庫障害者職業能力開発校	H30～

	対象校	支援期間
中央校	宮城障害者職業能力開発校	R1～
	福井県立福井産業技術専門学院	R1～
吉備校	福岡障害者職業能力開発校	R1～

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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
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	2,830,221			
								決算額（千円）	2,439,299	2,259,801			
								経常費用（千円）	2,434,749	1,884,706			
								経常利益（千円）	602,396	256,241			
								行政サービス実施 コスト（千円）	2,363,336	-			
								行政コスト（千円）	-	6,736,580			
								従事人員数（人）	170	163			

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（H31）	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	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	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	<評価の視点> ・職業訓練の認	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	<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。	<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	

<p>援に関する法律(平成23年法律第47号)に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。</p> <p>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>援に関する法律(平成23年法律第47号)に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた的確な審査を行う。</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>23年法律第47号)に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた的確な審査を行う。</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>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ったか。</p> <p><評価の視点> ・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>定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るための効果的な訓練内容となっているかを踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。</p> <p>○令和元年度開講分審査・認定状況</p> <p>【審査件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - コース数 3,177 コース (前年度実績 3,669 コース) - 定員 50,815 人 (前年度実績 59,042 人) <p>【うち認定件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - コース数 2,881 コース (前年度実績 3,225 コース) - 定員 45,489 人 (前年度実績 51,336 人) ※全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 45,304 人 (前年度上限 52,110 人) <p>【うち不認定件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - コース数 296 コース (前年度実績 444 コース) - 定員 5,326 人 (前年度実績 7,706 人) <p>(2) 実施状況確認の実施等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <ul style="list-style-type: none"> - 実施状況確認の実施状況 9,175 件 (前年度実績 10,495 件) (参考) 開講コース数 2,263 コース (前年度実績 2,557 コース) ・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。 <ul style="list-style-type: none"> - サポート講習実施回数 58 回 (前年度実績 62 回) - 受講者数 589 人 (前年度実績 653 人) - サポート講習受講者有用度 98.4% (前年度実績 98.6%) <p><平成30年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」などを踏まえ、不安定就労が続く就職氷河期世代の安定した就職に資するため、短期間で就職に直結する資格を取得可能で、求職活動における応募書類の作成方法やコミュニケーションスキルの向上に重点を置いて訓練カリキュラムを開発した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・機構が有する職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。 ・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。 ・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98.4%と高い評価を得たこと。また、訓練運営上の課題として「受講者の減少」を挙げる訓練実施機関が多いことから「受講者募集の勘所とポイント」を令和元年度新規テーマとして実施したこと。 <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用情勢の変化に対応した訓練コ <p>にに応じた訓練コースが設定されるよう、引き続き就職に資するカリキュラムの開発等を実施していく必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>これまで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るものではないと考えている。</p> <p>令和2年度において、新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、特定求職者の増加を見込み、訓練対象人員を拡充したところであり、訓練実施機関の確保等により必要な訓練機会の提供を行うことが重要である。</p>
---	--	---	--	--	--

						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。
--	--	--	--	--	--	--

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。

- 不安定就労が続く就職氷河期世代の安定した就職に資する「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」などを踏まえた訓練カリキュラムを開発するとともに、求職者支援訓練サポート講習の満足度が高いことは、評価できる。
- 求職者支援訓練サポート講習の中には受講者数が少ないものがあるため、積極的に受講勧奨していくことが望まれる。
- 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)	▲6.0% (2,103)				
達成度	—	—	(20.0%)	(40.0%)				
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)	▲2.0% (27,707)				
達成度	—	—	(20.0%)	(40.0%)				
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	32,367				
達成度	—	—	100.0%	100.0%				

注) 一般管理費は、人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、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 (H31)	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
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6.0%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>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>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31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こと。</p>	<p><評価の視点> ・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。 <評価の視点> ・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>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、令和元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2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>成したこと。 ・業務経費については、予算においては、平成29年度予算と比べて2.0%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各施設の職員による地方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、建物情報データベースの構築に係るソフトウェア開発、機器の整備及び必要なデータの登録を実施したこと。</p>	<p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> なし。 <その他事項> なし。</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>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</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%以上の額を節減に向けた平成31年度における必要な取組を行うこと。 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。</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。 【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</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、令和元年度は2,103百万円となり、6.0%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、令和元年度は27,707百万円となり、2.0%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、令和元年度は平成29年度と同額に抑制を図った。</p>	<p>以上を踏まえ、評価をBとする。 <課題と対応> ・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、魅力ある職場づくりを推進</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>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>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、結果が出次第、公表する。</p>	<p>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、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><評価の視点> ・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】 - 事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表（一））を適用 - 諸手当について、国と同様の制度を適用 - 55歳を超える職員について昇給停止</p> <p>【給与水準の状況】 - 対国家公務員指数の状況 年齢勘案 103.6 参考 年齢・地域勘案 109.3 年齢・学歴勘案 100.6 年齢・地域・学歴勘案 108.0</p> <p>- 国に比べて給与水準が高くなっている理由 i 機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の96.9%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58.4%（参考「平成31年国家公務員給与等実態調査報告書」第2表より算出）を大幅に上回っていることによる。なお、年齢・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。 ii 「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）等に基づき職員宿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</p>	<p>するために、機構版「働き方改革方針」に基づき、組織活性化やワークライフバランスの向上に取り組むとともに、職員の募集に当たり、引き続き就職情報サイト等を通じて機構の社会的意義を周知し、募集するすべての職種について、各施設の職員による地方の大学等に対する広報活動を積極的かつ継続的に実施する必要がある。</p>
---	--	---	--	---	--

<p>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。 (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>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。 (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>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。 (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。 「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」(平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定)等を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、「調達等合理化計画」の策定及び平成 30 年度計画の自己評価に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。</p>	<p><評価の視点> ・「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>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 67.0%を占め、国家公務員の 24.1% (参考「平成 31 年国家公務員給与等実態調査報告書」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 9.3%を占め、国家公務員の 8.5%を上回っていることによる。</p> <p>iii 年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数については、級地ごとの比較によるが、機構の本部事務所は 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機構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、機構の 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 級地に在勤する事務職員の割合は高く、全体に与える影響も大きいことから機構の給与水準が高くなっている。</p> <p>- 給与水準の妥当性の検証 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年齢・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、「令和元年度独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構調達等合理化計画」(以下「調達等合理化計画」という)を策定し、令和元年 6 月 25 日に公表するとともに厚生労働大臣に報告した。 「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」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 30 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>・調達等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。 - 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 - 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</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</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場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>(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。</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</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場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>(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、建物情報データベースの構築に係るソフトウェアの開発及び機器の整備を行い、必要なデータの登録を</p>	<p><評価の視点> ・契約の締結に当たって、競争性及び透明性が確保される方法により実施したか。</p> <p><評価の視点> ・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><評価の視点> ・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、建物情報データベースの構築に</p>	<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て開札等の契約事務を実施した。</p> <p>・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。</p> <ul style="list-style-type: none"> i 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由 ii 一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、参加資格、仕様書の内容、評価基準等 iii 随意契約（競争性のない随意契約であって随意契約限度額を超えるもの）による場合の相手方 iv 競争参加希望者の参加資格の有無 v 競争入札に付しても入札者がなかった場合の取扱い、一者応札等になった場合の改善策、再委託が予定されている場合の内容、理由、再委託先 <p>・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。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争若しくは公募による場合においては、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるためにできる限り詳細な説明を実施 - 公告から入札書又は企画書提出日までの十分な日程を確保 - 入札説明書、企画競争説明書に、評価項目、評価基準、配点等を明記 - 総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争においては、「総合評価専門委員会」、「企画提案書評価委員会」の中で、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施 <p>・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、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。</p> <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、建物情報データベースに係るソフトウェアの開発及び機器の整備を行い、必要なデータの登録を実施した。（3 年計画の 2 年目）</p>	
--	---	--	--	--	--

<p>な維持管理を図ること。</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こと。</p>	<p>維持管理を行う。</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>実施する（3年計画の2年目）。</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>係るソフトウェアの開発及び機器の整備を行い、必要なデータの登録に取り組んだか。</p> <p><評価の視点> ・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><評価の視点> ・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>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 ・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。 - 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 - ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載 - 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、応募資格となる職業訓練指導員免許の職種を拡大することで広く応募者を確保 - 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 - 各職種の紹介動画をホームページに掲載 - 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 - 採用説明会への参加者を拡大するため、Web上で視聴できる採用説明会を実施 - 採用説明会実施に加えて、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 - 多様かつ必要な人材の確保のため、本部役職員及び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 - 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、</p>		
---	---	---	--	---	--	--

				<p>Web サイト受験方式を導入</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 魅力ある職場づくりを推進するための機構版「働き方改革方針」を策定 <p>・全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するため、人員の適正配置を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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 <p>・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"> - 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） <p>(管理職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <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"> - 各年次に応じた専門研修 - 「雇入れから定着までの多様な雇用管理に関する課題やニーズに応じた事業主に対する支援」をテーマとする課題別研修 - 採用後3年次までの障害者職業カウンセラー職を対象に、個々の職員の経験や担当業務状況に応じた計画的なOJT <p>(職業能力開発職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 専門的な技能・技術のスキル向上を目的とした専門研修 - 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 - 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 - 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 <p>(事務職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>(全職種対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
--	--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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"> - 令和元年度末現在の任期付きの職業訓練指導員の人数 11人 		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
なし。

様式 1-1-4-2 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（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 (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 (H31)	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 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 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</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 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><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 -職員宿舎について、前年度に入札公告した41件のうち、15件の処分を行った。 また、令和2年1月に28件の入札公告を行った。 -平成30年度に処分を行った保有資産の売却代金を独立行政法人通則法の規定に即して国庫納付を行った。 なお、令和元年度において発生した売却代金については、令和2年度において国庫納付することとしている。 <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p>	<p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般管理費については、予算において、平成29年度予算と比べて6.0%の節減を達成したこと。 ・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2.0%の節減を達成したこと。 ・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。 ・保有資産のうち、職員宿舎15件の処分を行ったこと。 ・雇用促進住宅については、7住宅を譲渡したこ 	<p><評価に至った理由></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><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>なし。</p> <p><その他事項></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>該予算の適切な管理を通じた運営を行う。 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><評価の視点> ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行したか。</p> <p><評価の視点> ・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行したか。</p> <p><評価の視点> ・運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行ったか。</p> <p><評価の視点> ・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った場合には、その発生理由を明らかにし、その理由は合理的なものだったか。</p> <p><評価の視点> ・運営費交付金</p>	<p>1 予算、2 収支計画、3 資金計画</p> <p>○中期目標に基づく令和元年度予算を作成し、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>○令和元年度予算における運営費交付金の算定については、前中期目標期間における運営費交付金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</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元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、令和元年度は、障害者職業センター運営経費の見直し等により予算の節減を図った。 <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1644 1171 2398 1310"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</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>70,582</td> <td>69,935</td> <td>△647</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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>○当期総利益（または当期総損失）の発生要因及び分析</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元年度については、高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定において、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。 高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定の利益剰余金 74 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。 		平成30年度	令和元年度	対前年度増減	運営費交付金予算額	70,582	69,935	△647	<p>と。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。
	平成30年度	令和元年度	対前年度増減										
運営費交付金予算額	70,582	69,935	△647										

を全額収益化し、損益が発生した場合には、その発生理由を明らかにし、それが合理的なものとなっていたか。

<評価の視点>

・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因を明らかにしたか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析を行ったか。当該要因は法人の業務運営に問題等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を検討したか。

<評価の視点>

・利益剰余金が計上された場合、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ではなかったか。

<評価の視点>

・貸付金、未収金等の債権に

また、宿舎等勘定の利益剰余金 284 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)

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
当期総利益	25,011 (6,939)	4,527 (4,543)	2,886 (2,836)

※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。

※平成 29 年度においては、前年度までに生じた運営費交付金債務残高の収益化額 (20,676 百万円) を含む。

- ・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>2 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用 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>3 雇用促進住宅の廃止 現存する雇用促進住宅については、「規制改革推</p>	<p>4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用 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>5 雇用促進住宅の廃止 現存する雇用促進住宅については、「規制改革推</p>	<p>4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用 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>5 雇用促進住宅の廃止 (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</p>	<p>ついて、回収計画を策定したか。回収計画を策定していない場合、その理由の妥当性についての検証を行ったか。</p> <p><評価の視点> ・回収計画の実施状況について、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加した場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行ったか。</p> <p><評価の視点> ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討を行ったか。</p> <p><評価の視点> ・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行ったか。</p> <p><評価の視点> ・現に入居者がいることを踏</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="1673 1339 2326 1570"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>令和元年度</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>80 億円 (80 億円)</td> </tr> <tr> <td>運用益</td> <td>433 万円</td> </tr> <tr> <td>利率</td> <td>0.103% 0.003%</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> <p>5 雇用促進住宅業務 ・暫定的に行う雇用促進住宅業務については、以下のとおり譲渡・廃止の推進に努めた。なお、住宅管理に係る委託業務は、住宅の</p>			令和元年度	定期預金	期中運用額 (期末残高)	80 億円 (80 億円)	運用益	433 万円	利率	0.103% 0.003%	
		令和元年度													
定期預金	期中運用額 (期末残高)	80 億円 (80 億円)													
	運用益	433 万円													
	利率	0.103% 0.003%													

<p>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>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 1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由 (1) 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 (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 1 不要財産等の処分に関する計画 なし 2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p>	<p>つつ、譲渡を着実に推進する。 (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。 (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。 (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。</p> <p>第4 短期借入金の限度額 1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由 (1) 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 (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 1 不要財産等の処分に関する計画 なし 2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p>	<p>まえた上で、譲渡を着実に推進したか。</p> <p><評価の視点> ・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><評価の視点> ・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><評価の視点> ・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>売却・廃止の推進により委託による管理業務を実施する必要性が無くなったことから、令和元年度末で終了した。</p> <p>【譲渡等実績(令和2年3月末現在)】 - 令和元年度 7住宅(地方公共団体:1住宅、民間事業者:6住宅) - 実績累計 1,520住宅(地方公共団体等:234住宅、民間事業者:1,286住宅)</p> <p>【国庫納付額(令和元年度)】 0円</p> <p>第4 短期借入金の限度額 ・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 1 不要財産等の処分に関する計画 なし 2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>また、計画外として、沖縄県及び北谷町からの要請に基づく、道路用地としての沖縄職業能力開発促進センターの一部敷地の処分について、令和元年度において各地方自治体と売買契約を締結し、令和元年度末までに北谷町への譲渡を完了した。</p> <p>第6 剰余金の使途</p>		
---	--	---	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> 1 事業主に対する相談・援助業務の充実 2 職業リハビリテーション業務の充実 3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 4 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 	<ul style="list-style-type: none"> 1 事業主に対する相談・援助業務の充実 2 職業リハビリテーション業務の充実 3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 4 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 		<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	28,494	-	-	-
高齢・障害者雇用支援勘定	-	-	-	-	-
障害者職業能力開発勘定	-	-	-	-	-
障害者雇用納付金勘定	2	2	-	-	-
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	28,491	-	-	-
目的積立金	-	-	-	-	-
積立金	-	4,527	-	-	-
高齢・障害者雇用支援勘定	-	1,039	-	-	-
障害者職業能力開発勘定	-	49	-	-	-
障害者雇用納付金勘定	-	-	-	-	-
職業能力開発勘定	-	2,835	-	-	-
認定特定求職者職業訓練勘定	-	602	-	-	-
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	2,229	-	-	-
当期の運営費交付金交付額 (a)	70,581	69,935	-	-	-
うち年度末残高 (b)	479	1,749	-	-	-
当期運営費交付金残存率 (b ÷ a)	0.7%	2.5%	-	-	-

(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 (H31)	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すべき措置</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すべき措置</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><評価の視点> ・評議員会等を開催し、情報交換を行うほ</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すべき措置</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30年度の業務実績・自己評価及び令和元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、関係者</p>	<p><評価と根拠> 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、地方施設に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</p>	<p><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。 <その他事項> 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>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>に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。</p> <p>(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>か、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図ったか。</p> <p><評価の視点> ・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>のニーズ等を把握した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 開催日 令和元年7月30日 <p>○外部評価委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等で構成する外部評価委員会（職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会を含む。）を開催し、平成30年度業務実績及び自己評価について意見を聴取した。 <ul style="list-style-type: none"> - 第29回外部評価委員会（令和元年6月13日） - 第28回職業リハビリテーション専門部会（令和元年6月7日） - 第10回職業能力開発専門部会（令和元年6月3日） <p>○各種調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <ul style="list-style-type: none"> - 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の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>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</p> <p>○業務運営面での一体化・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウを普及するため機構の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。 <p>【実施研修】</p> <p>「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）</p> <p>機構、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等の職業訓練指導員等を対象に、「理解と接し方編」、「訓練の支援と支援体制編」及び「就職活動の支援編」の3コースを実施した。実施に当たっては、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同して取りまとめた「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学</p>	<p>者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めたこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制については、平成31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>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制については、コンプライアンス推進体制を強化するとともに「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス意識の浸透とその状況の確認、リ
<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</p> <p>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>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</p> <p>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>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</p> <p>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。</p> <p>「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、公共職業能力開発施設の指導員等を対象に、支援・対応に係る専門的研修を実施する。</p> <p>国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、特別な配慮が必要な支</p>	<p><評価の視点> ・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</p>	<p>○業務運営面での一体化・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウを普及するため機構の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。 <p>【実施研修】</p> <p>「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）</p> <p>機構、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等の職業訓練指導員等を対象に、「理解と接し方編」、「訓練の支援と支援体制編」及び「就職活動の支援編」の3コースを実施した。実施に当たっては、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同して取りまとめた「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学</p>	<p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制については、コンプライアンス推進体制を強化するとともに「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス意識の浸透とその状況の確認、リ

<p>3 内部統制の充実・強化 内部統制については、「独立行政法人の業務の</p>	<p>10 内部統制の充実・強化 内部統制については、「独立行政法人の業務の</p>	<p>援対象者への対応及び支援を実践し、各施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するための研修を行うほか、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。 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>10 内部統制の充実・強化 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、</p>	<p>方施設間の連携による相談支援の推進に取り組んだか。</p> <p><評価の視点> ・内部統制の充</p>	<p>生への支援・対応ガイド（実践編）」をテキストとして使用した。また、全国の公共職業能力開発施設を実施場所とする出前型により、幅広い地域での普及を図った。（機構の職業訓練指導員等 65 人、機構以外の職業訓練指導員等 70 人受講）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。（4 人受講） ○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。（14 人受講） ○昨年度に引き続き、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、効果的な支援について検討した。 ○高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。 ○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>【施設間連携の取組例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等との連携強化に向けた取組 都道府県支部内の定期的な連絡会議の開催等を通じて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。 ○広報におけるシナジー発揮に向けた取組 <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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、SNS 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に対し情報提供した。 ・同一都道府県支部内の各施設で実施している業務を紹介するリーフレットを全都道府県支部で作成し、支部単位での一体的な広報活動に努めた。 <p>10 内部統制の充実・強化 ○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。 ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、平成 31 年</p>	<p>スク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施し、内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。 ・標的型メール攻撃や Web 経由のマルウェア感染等については、日々巧妙化している状況のなか、技術的対策だけでは防ぎきれないため、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。</p>
---	--	--	---	---	---

<p>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確に対応できるように、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</p>	<p>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、情報セキュリティポリシー等各種規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</p>	<p>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。理事長の強力なリーダーシップの下、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、個人情報の保護等に係るリスクの対応方針の徹底、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。また、平成 30 年度に設置したコンプライアンス推進室を中心に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</p> <p>(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>実・強化を図ったか。</p> <p><評価の視点></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サイクルにより適切な情報セキュリティ対策を推進したか。</p>	<p>度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、以下の取組を実施した。</p> <p>また、各部・施設等の長に対して、これらの取組の推進状況を点検し、コンプライアンス推進委員会において検証を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 各部・施設等において、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。 - 各階層別研修において、コンプライアンス研修を実施するとともに、外部講師を活用することにより、研修内容を充実させ、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、845 人受講) - 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況の検証を行った。 - 公益通報制度及び通報相談窓口(JEED ホットライン)について、引き続き、周知用ポスター等を活用して制度とその意義を周知するとともに、外部通報窓口を設置している。 <p>・個人情報漏えい防止、情報セキュリティ対策及びハラスメントについて、「個人情報の漏えいリスクへの対応に係る基本方針」、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」等に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。</p> <p>○内部統制システムの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による 2 元構造の体制の内部統制システムを整備している。 ・令和元年度は、機構本部及び施設(48 か所)を対象として内部監査を実施した。 ・内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させた。 <p>○内部統制に関する情報の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、反社会的勢力への対応に関する規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載している。 <p>11 情報セキュリティ対策の推進</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>i 組織的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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ティ関係規程等に基づく業務実施を徹底 ・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 ・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 ・情報セキュリティ監査を計画的に実施 <p>ii 人的対策</p>	
--	--	---	--	---	--

<p>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>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>(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</p>	<p><評価の視点> ・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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・情報セキュリティ対策7か条の掲示 ・最高情報セキュリティ管理者（CISO）からの職員向けメールによる注意喚起 <p>iii 技術的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 <p>12 職員の適正な労働条件の確保への取組の実施</p> <p>○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> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の取得義務化への対応 <p>改正労働基準法に基づく年次有給休暇の取得義務化に対応するため、定期的に本部、各施設等における年次有給休暇の取得状況の実績を調査するとともに、職員就業規則を改正し管理者が年次有給休暇の時季指定を行えるようにした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・嘱託職員の労働条件等の見直し <p>働き方改革の取組の一環として、嘱託職員の呼称を「パートナー職員」に改めるとともに、労働条件について、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）や国において策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容等を踏まえ、労働条件の見直しを行った。</p> <p>13 既往の閣議決定等を示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>○「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>○会計検査院から平成29年度の職員宿舎修繕業務において、入居停止の措置や職員宿舎の入居状況を考慮して業務を見直すことについての検討が十分でなかったなどのため、必要のない修繕業務を実施したとして、指摘を受けた件については、同様の事態が発生しないよう、都道府県支部等が職員宿舎の修繕業務に係る契約を締結する場合には、入居停止等のその後の状況の変化を踏まえて、本部と都道府県支部等との間において連絡を綿密にとるなどすることにより、その内容を適切に見直すこととし、このための事務連絡を発し、今後とも適正な予算執行に努めることとした。</p> <p>14 東日本大震災に係る対策の実施</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>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。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="516 1402 854 1797"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>障害者職業センター</td> <td>4,670</td> <td rowspan="3">施設整備補助金</td> </tr> <tr> <td>職業能力開発促進センター</td> <td>19,597</td> </tr> <tr> <td>職業能力開発大学校等</td> <td>2,514</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設・設備の整備、</p>	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	<p>被災地域において不足している建設人材を育成するための震災復興訓練を実施する等、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>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>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。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="881 1402 1219 1797"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>障害者職業センター</td> <td>399</td> <td rowspan="3">施設整備補助金</td> </tr> <tr> <td>職業能力開発促進センター</td> <td>2,779</td> </tr> <tr> <td>職業能力開発大学校等</td> <td>544</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設・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。</p>	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源	障害者職業センター	399	施設整備補助金	職業能力開発促進センター	2,779	職業能力開発大学校等	544	<p><評価の視点> ・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><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。</p>	<p>○東日本大震災に係る対策を以下のとおり実施した。</p> <p>i 職業訓練等関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・震災復興訓練の実施 <ul style="list-style-type: none"> - 実施訓練科数 11 科、入所者数 483 人 ※青森、岩手、宮城、福島において実施。 ・学卒者訓練等の授業料等免除 <ul style="list-style-type: none"> - 授業料等免除者数：延べ 84 人 ・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"> - 審査（認定）コース数 10 コース（前年度実績 22 コース） - 審査（認定）定員 80 人（前年度実績 167 人） ※福島において実施。 <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>2 施設・設備に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・以下について、計画的な修繕等を行った。 <ul style="list-style-type: none"> i 障害者職業総合センターの空調設備更新等 ii 新潟職業能力開発促進センターの実習場建替工事等 iii 北海道職業能力開発大学の教室棟建替等 		
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																									
施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源																								
障害者職業センター	399	施設整備補助金																								
職業能力開発促進センター	2,779																									
職業能力開発大学校等	544																									

	改修等を追加又は予定額を変更することがあり得る。					
	<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><評価の視点></p> <p>・宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てたか。</p>	<p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>・第3期中期目標期間から繰り越した積立金から 13 億円を取り崩し、宿舎等業務に充てた。</p>		

4. その他参考情報						
なし。						