

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
令和3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	令和3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 小宅 栄作
評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者	参事官（政策立案・評価担当） 山田 航
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4年8月3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	令和4年度
		B	A	A	A	
評価に至った理由	項目別評価は、S評価が1項目、A評価が5項目、B評価が11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、改正高年齢者雇用安定法の施行に伴う事業主の関心の高まりに的確に応えるため、法改正の趣旨や内容の周知、事例展開を積極的に行ったこと。</p> <p>② 精神障害者や発達障害者等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行うだけでなく、オンライン等を活用し、新型コロナウイルス感染症下でも高い支援実績を上げていること。</p> <p>③ 離職者訓練において、人材ニーズに即したカリキュラムによる訓練の実施やオンライン面接を意識した面接指導等きめ細かな就職支援に取り組み、前年度を上回る実績を上げるなど雇用のセーフティネットとしての役割を果たしていることのほか、第4次産業革命の進展に対応した新たな訓練内容に係る指導技法等の開発に取り組んだこと。</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。また、定量的な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できること。</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歳超雇用推進プランナー等による相談・援助等について、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月閣議決定)、「働き方改革実行計画」(平成29年3月働き方改革実現会議決定)において、65歳以降の継続雇用延長や定年引上げを行う企業に対する支援の充実が求められているところ、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。また、「成長戦略実行計画」(令和元年6月閣議決定)において、高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築を支援することとされたところであるが、相談・援助においては、「70歳雇用推進マニュアル」や各種チェックリスト等の事業主支援ツールを用いた技術的な支援を行うとともに、それらのツールが事業主にとって実践的なものとなるよう、引き続き改良・充実に努める必要がある。</p> <p>② 令和3年3月からの法定雇用率0.1%の引上げも踏まえ、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・強化を図る必要がある。さらに、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。 また、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>③ 在職者訓練業務において、試行的に実施したオンラインによる訓練について検証等を行い、本格実施に向け改善や拡充を図るなど、コロナ禍においても必要な訓練を提供できるようにするため、引き続き一層の取組みが必要である。また、生産性向上育成支援センターにおいて、在職者訓練と生産性向上訓練を一体として広報を行うことで、在職者訓練の潜在的需要の掘り起こしを図ることが必要である。</p> <p>④ 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>

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	S	A			
（1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	B	B	A	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	<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	A	A			
（1）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	<u>A</u> 重	<u>A</u> 重	<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	B○ 重	A○ 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	<u>A</u> 重	<u>A</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	B	B			
（1）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	B	B	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	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	B	B		1-3-3	
4 職業能力開発業務に関する事項	A	A	A	A			
（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	<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	B○ 重	<u>A</u> 重	<u>A</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	B○ 重	B○ 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	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	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	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	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	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	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3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	650 回以上	650 回以上		予算額 (千円)	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	
給付金の説明会実施回数 (実績値)	—	720 回	804 回	761 回	874 回	884 回		決算額 (千円)	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	
達成度	—	—	123.7%	117.1%	134.5%	136.0%		経常費用 (千円)	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	
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	90 日以内	90 日以内		経常利益 (千円)	516,651	413,600	262,839	175,520	
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	61.9 日	88.1 日		行政サービス実施 コスト (千円)	6,257,128	—	—	—	
達成度	—	—	115.1%	109.1%	145.4%	102.2%		行政コスト (千円)	—	6,500,113	5,011,740	11,025,998	
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	6,000 件以 上	6,000 件以 上		従事人員数 (人)	88	103	112	115	
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)	—	—	8,967 件*	11,821 件*	7,903 件*	8,342 件							
達成度	—	—	149.5%*	197.0%*	131.7%*	139.0%							
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	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%	61.0%*	64.0%								
達成度	—	—	163.5%	165.3%	152.5%*	160.0%								

\*令和4年度に修正

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 (R3)	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の目標策定及び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）						
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	650 回以上	650 回以上		予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	
給付金の説明会実施回数 (実績値)	－	720 回	804 回	761 回	874 回	884 回		決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	
達成度	－	－	123.7%	117.1%	134.5%	136.0%		経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	
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	90 日以内	90 日以内		経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	
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	61.9 日	88.1 日		行政サービス実施 コスト（千円）	6,257,128	－	－	－	
達成度	－	－	115.1%	109.1%	145.4%	102.2%		行政コスト（千円）	－	6,500,113	5,011,740	11,025,998	
								従事人員数（人）	88	103	112	115	

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 (R3)	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136.0%、「給付金の申請1件あたりの平均処理期	<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率的に実施する。</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、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報          ア 事業主等の利便性を図るとともに給付金の活用促進のため、オンライン申請化に向け仕様の検討等の準備を進めるとともに、事業主等が給付金の内容を容易に理解できるよう支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等のホームページでの解説を多様化し、新設又は支給要件等の変更があった場合は、確定した日から速やかにホームページ等を更新する。</p> <p>イ 給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携会議を設け、相互の情報交換を密にすることにより、給付金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。          また、令和3年4月1日からの高齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正高齢者雇用安定法」という。）の施行に併せ、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等を行う。</p> <p>ウ 給付金の対象となる措置に関する支給要件、添付書類等に変更がある場合にはパンフレット、支給申請の手引等を見直し、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>&lt;評価の視点&gt;          ・支給要件等をホームページで解説すること等により、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          ・令和3年9月から、オンライン申請化に向けたコンサルティング業務を開始。課題・ニーズ調査結果を取りまとめ、開発業務の調達のための仕様の検討を行った。          ・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。          ・給付金の事業主説明会の参加を控えた事業主への対応のため、給付金制度に係る説明動画を作成し、ホームページ及びYouTubeで配信した。          動画再生回数：11,310回（令和3年5月～令和4年3月）（前年度実績7,034回（令和2年7月～令和3年3月））</p> <p>イ 職業安定機関等との連携による周知          職業安定機関、関係機関・団体等と連携を行い、様々な機会を通じて事業主説明会を開催したほか、主に以下の取組を行った。          ・事業主等に対する給付金の事業主説明会の実施884回（前年度実績874回）          ・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（26万社）          ・職業安定機関等との情報交換 394回（前年度実績366回）          ・訪問による事業主団体等への周知・広報 724回（前年度実績778回）          ・広報誌等への掲載 190回（前年度実績322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、支給対象または支給対象外となる事例を盛り込んだ、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。          ・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。          ・多数申請のあった65歳超継続雇用促進コースについては、申請書の記入方法に対する問合せも増加したため、申請書の記入方法説</p>	<p>問」の達成度が102.2%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。評価の根拠として、          ①コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主への対応について          ・新型コロナウイルス感染症感染拡大により、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得なかった。そのため、説明会の参加を控えた事業主向けの説明用動画を作成し、ホームページ及びYouTubeにて配信。制度紹介チラシにQRコード（動画アドレス）を掲載するなど、広報活動に力を入れたこと。          ②効率的な事務の実施、支給要件のポイント等の解説について          ・申請集中に伴い支給処理が滞留しないよう、給付金ごとの受付件数、支給決定件数及び処理期間の状況を把握するとともに、受理から支給決定までの審査過程ごとに滞留の原因を分析し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応により処理の遅滞防止に努めたこと。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;          実績が低調なコースについては、事業主からの相談・問合せの際に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、実際の申請につながるような効果的な広報を行うことが重要である。あわせて、オンラインを活用した広報等の取組について、より効果的な広報となるよう、引き続き改良・充実に努める必要がある。          また、事業主からの問合せ内容を分析・集約し、「支給申請の手引き」へ反映することなどにより、事業主への制度理解を促すとともに、「審査・点検マニュアル」等の見直しを図り、担当職員の審査能力の向上に資する取組を行うことで、引き続き統一的かつ適正な審査業務の確保に努める必要がある。</p> <p>&lt;その他&gt;          予算額と決算額に乖離があることについては、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</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>エ 本部は、都道府県支部が行う周知活動等の状況を把握しつつ、これまで収集した取組好事例を参考にしながら、給付金の効果的な活用を促進を図る。</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とともに、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。 ア 給付金の支給処理に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。 また、都道府県支部に対し支給に係る処理期間を厳守するように指導する等、進捗管理の徹底を図る。 イ 支給申請が円滑に行われるよう、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、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。 また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレット、支給申請の手引、申請様式及び添付書類の見直し等を行う。 ウ 効率的な支給業務を実施するため、改正した審査・点検マニュアル等に基づき給付金業務担当者を対象に開催する会議・研修において審査手順や審査</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な給付金の支給、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日以内にすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・給付金業務担当者会議の開催等により、</p>	<p>明動画を作成し、ホームページ及びYouTubeで配信。 動画再生回数：1,631回（令和3年8月11日～9月24日）</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。 ・給付金業務担当者全国会議において、支部が実施する周知・広報の方針を説明した。</p> <p>オ 新聞広告等による周知 ・日本経団連タイムスや会議所ニュース、月刊商工会等の雑誌、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 21,206回（前年度実績23,088回） ・産業団体が主催する普及啓発セミナーにおいて周知・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、申請集中に伴い支給処理が滞留しないよう、給付金ごとの受付件数を把握するとともに、支給決定件数及び処理期間の状況を把握し、受理から支給決定までの審査過程ごとに原因を分析し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応により処理の遅滞防止に努めた。 ・65歳超継続雇用促進コースにおいては、令和2年度の4倍以上にあたる6,122件の支給申請を受けたため、以下のとおり、職員の応援体制を設けることなどにより、事業主への給付金早期支給に向けて取り組んだ。 - 部内の審査体制を見直したほか、他部署から応援職員を集め、年内事務の完了を目指し、集中的に処理を実施した。 - 他部署からの応援職員のための研修を行い、審査マニュアルを作成し、1次・2次審査用チェックシートと対応表を作成し活用することにより、迅速かつ均一な審査を促進した。 - 審査・点検チェックリストを適宜見直すことにより支部にて行う受理点検業務及び本部にて行う審査の迅速化を図った。 これらの取組により、多数申請のあった65歳超継続雇用促進コースについて、確認に時間を要する疑義案件を除き、6,000件を超える申請の処理が完了した。 ・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」に令和3年度の制度改正内容を踏まえた点検内容を盛り込み、疑義解釈や審査に資する参考資料を追加する等、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業務担当者全国会議において、給付金</p>	<p>・申請者がスムーズに申請できるよう支給申請の手引きに、支給・不支給の事例を掲載するなど、分かりやすい内容となるよう工夫をしたこと。 以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; ・助成金制度の改正等があった場合には、積極的に周知・広報し、事業主サービスの向上を図っていくことが必要である。</p> <p>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、適正な支給業務の実施を図る。</p>	<p>に当たっての留意事項、提出書類の点検・確認方法の説明、事例検討等を行うことや、事前の照会内容を分析・集約した応答集を窓口担当者へ配付することにより、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、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ずる。 ウ 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する際は、支給業務に関する問題点等について事前に情報を収集・整理したうえで情報交換を行う。</p> <p>エ 厚生労働省、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>窓口担当者の能力向上等の取組を行ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・事業主に対してアンケート調査を実施し支給業務の改善等に活用したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・申請事業所に対する調査等により、不正受給防止対策を徹底したか。</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新任給付金業務担当者研修において、給付金業務の遂行に必要な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。</li> <li>・給付金業務担当者研修会において外部講師による研修を実施し、クレーム事案に対応する方法等を実践的事例を交えて学び、事業主等利用者の立場に立ったサービス提供のスキルを習得することで窓口サービスの向上を図った。</li> <li>・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。</li> <li>・給付金業務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 86.7%（前年度実績87.3%）</li> </ul> <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。 調査回数 937回（前年度実績462回）</li> <li>・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 30件（前年度実績42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）</li> <li>・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。</li> <li>・「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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	
---	--	---	---	---	--

				<p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについては、申請者が具体的にイメージできるように、支給対象となる措置の事例や、支給対象外となる事例について支給申請の手引きに掲載した。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症対策として、事業主説明会の参加を控えた事業主にも配慮し、「説明用動画」を作成し、ホームページに掲載した。</li> <li>・「説明用動画」の作成にあたっては、令和2年度説明用動画の視聴者意見を踏まえ、視聴しやすさに配慮した改良を行った。</li> <li>・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担当者連絡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。</li> <li>・65歳超継続雇用促進コースについては、令和2年度の4倍を超える6,122件の支給申請を受けたため、審査体制の見直しや審査・点検チェックリストの適宜見直しにより効率的な支給業務に努めるとともに、機構本部の横断的な審査応援体制を構築し、処理の遅滞防止を図った。</li> </ul>	
--	--	--	--	---	--

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"> <li>・前年度の4倍の大量申請に対応できた点は高く評価できる。その際に、機構内での応援体制が適切に構築されて機能した点も評価できる。また新規の取り組みとして、申請書の記入方法に関する情報提供をホームページやYouTube上で行うことは、利便性の向上につながるためぜひ継続してほしい。</li> <li>・引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応が求められると予想されることから、説明会をオンラインのライブでも開催できると、企業にとって、より一層利便性が高まると思われる。</li> <li>・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。</li> </ul>	

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	支給金額（千円）
65歳超雇用推進助成金	6,763	7,090,614
65歳超継続雇用促進コース	6,004	6,385,600
高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	29	8,250
高年齢者無期雇用転換コース	727	688,180
高年齢者雇用環境整備支援コース【経過措置】	3	8,584
高年齢者雇用安定助成金	17	11,400
高年齢者無期雇用転換コース【経過措置】	17	11,400
合計	6,780	7,102,014

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			
1-1-2	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	6,000件以上	6,000件以上		予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	
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）	—	—	8,967件*	11,821件*	7,903件*	8,342件		決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	
達成度	—	—	149.5%*	197.0%*	131.7%*	139.0%		経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	
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	40%以上	40%以上		経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	
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%	61.0%*	64.0%		行政サービス実施コスト（千円）	6,257,128	—	—	—	
達成度	—	—	163.5%	165.3%	152.5%*	160.0%		行政コスト（千円）	—	6,500,113	5,011,740	11,025,998	
								従事人員数（人）	88	103	112	115	

\*令和4年度に修正

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 (R3)	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 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保のため、事業主等に対する専門的・技術的な支援の重要性がより一層増していることから、事業主等に対して必要な支援を効果的に実施すること。</p> <p>また、生涯現役社会の実現に向け、高年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年齢者雇用アドバイザーによる高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助の実施</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助に加え、65歳超雇用推進プランナーを新たに配置し、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案による提案型の相談・援助を行うこと。また、制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用</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 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保のための事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施する。</p> <p>また、生涯現役社会の実現に向け、高年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年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助の実施</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助に加え、65歳超雇用推進プランナーを新たに配置し、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案による提案型の相談・援助を行う。</p> <p>なお、制度改善提案等を行うに当たっては、65</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 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保のための事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施する。</p> <p>また、生涯現役社会の実現に向け、高年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</p> <p>令和3年4月1日からの改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、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、「70歳までの就業機会の確保」に関する事業主の不安やニーズを汲み取り、事業主の実情に即して、事業主に対し、継続雇用延長・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>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</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 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高年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年齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案の実施</p> <p>・令和3年4月1日施行の高年齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）による70歳までの就業機会の確保の努力義務化を踏まえ、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（以下「プランナー等」という。）が事業主に対し、事業主の実情に即して、70歳までの定年引上げ、70歳までの継続雇用制度の導入に係る提案を行った。</p> <p>・事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点から「3つの密（密閉、密集、密接）」を避けるための適切な環境の保持や咳エチケットなどの基本的な感染症対策を着実に実施した。また、コロナ禍でプランナー等の訪問受け入れが困難であるが支援を受けたい等の事業主のニーズに応えるため、Web会議システムを活用しての相談・助言について、プランナー等への情報セキュリティ指導や対応例の共有を行い、実施した。</p> <p>・プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、70歳雇用推進マニュアル等、機構が開発したツールを活用した。</p>	<p>&lt;評価と根拠&gt; 評価：S 「制度改善提案件数」の達成度が139.0%、「提案を受けて見直しを進めた旨の回答割合」の達成度が160.0%であり、いずれも所期の目標を上回る成果が得られている。評価の根拠として、 ①制度改善提案の実績確保に係る取組について ・コロナ禍にありながらも、政府方針（ニッポン一億総活躍プラン等）を踏まえて設定した目標値を堅持するべく、積極的に事業主へアプローチを行った結果、前年度を上回る制度改善提案を実施し、改正高年齢法施行に伴う事業主の関心の高まりに的確に応えることができたこと。 ・改正高年齢法施行に伴う70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずる措置の努力義務化を受け、法改正の趣旨と内容の周知・広報を行い、努力義務確保のための提案を行ったこと。 ②提案内容の質の向上に向けた取組について</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt; 事業主に対する効果的な相談・援助等の実施について、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案件数が8,342件（目標6,000件以上、達成度139.0%）と、昨年度に引き続き目標を大きく上回る成果（120%以上）が得られていることは、評価できる。</p> <p>また、制度改善提案を行った事業主に対する追跡調査において、「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られた事業主の割合も64.0%（目標40%以上、達成度160.0%）と、目標を大きく上回る成果（120%以上）が得られていることは、評価できる。</p> <p>さらに、当該目標は「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き上げを進めていくための環境整備を行っ</p>	

<p>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>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>示した「70歳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、70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等を実施していない企業を対象に、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、本部の職員が厚生労働省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」という。）により、事業主等に対し、人事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・援助を行う。</p> <p>また、相談・援助によって明らかにな</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度改善提案を行った事業主に対して追跡調査を実施し、40%以上の事業主から「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・全国的に展開する大企業等に対しては、プランナー等が実施する個別事業所への提案型の相談・援助と並行して、機構本部の職員が厚生労働省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。 実施件数 19 件</li> <li>・厚生労働省や中央労働災害防止協会等と連携し、高年齢労働者の安全衛生・健康管理に関する「エイジアクション 100」、「エイジフレンドリーガイドライン」を企業訪問時に配付し周知・啓発を図った。</li> <li>・制度改善提案後、概ね4か月経過後に、65歳超雇用推進コーディネーターを中心とした都道府県支部職員が事業主を訪問してフォローアップを行い、制度改善提案により見直しを進めたかどうか状況確認を行った。</li> <li>・見直しを行わなかった理由の把握・分析 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、機構本部で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、機構本部が本社等に制度改善に向けた働きかけのための訪問を行うこと等により改善を図った。</li> </ul> <p>イ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者等の安定した雇用の確保を図るため、プランナー等による制度改善提案の実施のほか、事業主等に対し、人事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・援助を行った。</li> <li>・相談・援助によって明らかになった課題を自力で解決することができない事業主に対して、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示した。</li> <li>・高年齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、プランナ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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県支部による事前確認に加えて、機構本部において提案内容の事後確認を行い、プランナー等に対し個別に助言を行うなどきめ細かいフィードバックを行い、提案内容の質の向上に努めたこと。</li> <li>・プランナー等に対して、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修や好事例紹介等を行うほか、実践的ツールとして作成した自学自習用のテキストを配付することにより、スキル向上を図ったこと。</li> </ul> <p>以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をSとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・70歳までの継続雇用延長や70歳までの定年引上げを推進するために、「70歳雇用推進マニュアル」等を用いて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。</li> <li>・企業がより前向きに「70歳までの就業機会の確保」を進めやす</li> </ul> <p>ていく」ことに直接寄与する、極めて重要な業務であること、あわせて定年年齢・継続雇用制度の上限年齢の引き上げ等については、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、取組を進めて行くに当たって困難度が特に高いと認められることから、評価できる。</p> <p>また、改正高年齢者雇用安定法施行に伴い定年制の廃止等により70歳以上までの雇用を行う企業の事例をまとめた「70歳雇用推進事例集2022」を作成したことは当該法人の主体的な取組による創意工夫であると認められることから評価できる。</p> <p>以上のことは、定年年齢・継続雇用制度の上限年齢の引き上げ等を検討している企業へ積極的に働きかけていることの証左であり、高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等に寄与するものである。さらに、当該取組を通じて、高年齢者の就業機会の確保を図ると共に、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を促進しているといえる。</p> <p>よって、重要度及び困難度の高い</p>
--	---	--	--	---	--

<p>イ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上</p> <p>事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労務管理方策等の高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法や、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが活用するツールを開発するとともに、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施すること。</p>	<p>イ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上</p> <p>65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが、事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるための事業主支援ツールを開発するとともに、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施する。</p>	<p>ウ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上</p> <p>プランナー及びアドバイザーが、事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるためのツールを開発するとともに、プランナー及びアドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修等を実施する。具体的には、以下の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プランナー及びアドバイザーの活動実績の分析を本部において行うとともに、相談・援助、制度改善提案に係る事例検討会を行う。</li> <li>相談・援助、制度改善提案のスキルや資質の向上を図るため、プランナー及びアドバイザーに対し、企業へのアプローチ方法や事業主等からのヒアリングの仕方、ツールの効果的な活用方法、企画立案サービス、企業のニーズに応じて実施する研修の効果的な実施方法等について研修を実施する。研修の実施に当たっては、企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。</li> <li>プランナー及びアドバイザーが自主的に実施する研修会、勉強会に本部職員を派遣するとともに、相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報等を掲載したメールマガジンの発行等を通じ、資質の向上を図る。</li> <li>本部において好事例を収集・整理して、プランナー及びアドバイザーに提供し、共有する。</li> <li>高年齢者雇用に係る高い専門的・技術的な知識及び相談・援助スキル</li> </ul>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>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。</p> <p>相談・助言 31,420件（前年度実績 30,886件*）    集団指導 6件（前年度実績 6件）    企画立案サービス 14件（前年度実績 15件）    就業意識向上研修 42件（前年度実績 22件）    合計 31,482件（前年度実績 30,929件*）</p> <p>*令和4年度に修正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>改正高年齢者雇用安定法に伴う、高年齢者就業確保措置を講じることの努力義務化について、事業主に対し、法改正の趣旨と内容の周知・広報を行った。</li> </ul> <p>ウ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プランナー等に対する基本的知識・技能の付与、対応力向上及び業務効率化のための研修を、研修体系に従い計画的に実施した。</li> <li>研修の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点からWeb会議方式で開催し、参加者への配慮を行った。</li> </ul> <p>【高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習（1回）】43人    テーマ等：アドバイザーとしての基礎的な知識・技能を付与し、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）】    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> <p>【基本研修Ⅰ（1回）】65人    テーマ等：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）】63人    テーマ等：生涯現役社会実現に向けた基本的な知識、技能（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>【5年次研修（1回）】66人    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A（1回）】72人    テーマ等：企業に対し就業意識向上研修を提供するためのより高度な対応力を習得</p> <p>【スキルアップ応用研修B（1回）】256人    テーマ等：令和2年10月にリリースした雇用力評価ツールの活用事例を学び、ツールを活用した企業支援の方法を習得</p> <p>【ブロック別経験交流会（6回）】    【プランナー等の自主的勉強会（本部職員等の派遣2回）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報や好事例について、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。</li> <li>高年齢者雇用に関する専門的・技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー4人を機構本部に配置し、企画立案サービス及び制度改善提案の全案件に対する精査・指導を実施しているほか、プランナー等に対する研修</li> </ul>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和3年4月1日に改正高年齢法が施行されたことを踏まえ、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がら支援していくことが必要である。</li> </ul>	<p>目標を達成したと認められるので、評定を「S」とした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>65歳超雇用推進プランナー等による相談・援助等について、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月閣議決定）、「働き方改革実行計画」（平成29年3月働き方改革実現会議決定）において、65歳以降の継続雇用延長や定年引上げを行う企業に対する支援の充実が求められているところである。今後は、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、「成長戦略実行計画」（令和元年6月閣議決定）において、高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築を支援することとされたところであるが、相談・援助においては、「70歳雇用推進マニュアル」や各種チェックリスト等の事業主支援ツールを用いた技術的な支援を行うとともに、それらのツールが事業主にとつ</p>
--	--	--	---	---	--	--

	<p>ウ 実践的手法の開発・提供</p> <p>65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助に活用するため、事業主のニーズを十分把握した上で、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げの制度改善等を進めるために必要な実践的手法を開発するとともに、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>エ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決す</p>	<p>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> <p>エ 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発する。特に、70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等、70歳までの就業機会の確保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。開発に当たっては、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、エルダー及び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ついて検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に</p>	<p>の一部を担当した。</p> <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、開発した成果物について、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの制度改善提案及び相談・援助等に活用するとともに、事業主等へもホームページ等を通じて提供したか。</li> </ul>	<p>エ 実践的手法の開発・提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、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、プランナー等による効果的な手法についてのニーズや事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する実践的手法を開発した。また、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、その成果をプランナー等の行う相談・援助業務に活用した。</li> <li>開発したツールや調査研究の成果については調査研究報告書としてまとめるほかポイントを分かりやすく解説したパンフレット等の利用しやすい形にまとめて、プランナー等に提供するとともに、機構ニュース・ホームページへの掲載等を通じて事業所等への情報提供を行った。</li> <li>プランナー等の自学自習用に、高齢社員の賃金に関するテキストを作成した。</li> </ul> <p>70歳雇用推進事例集 2022 37,700部  70歳雇用推進マニュアル 15,580部（増刷）  65歳超雇用推進事例集 2020 9,510部（増刷）  資料シリーズ4 非正社員の人事管理とキャリア～中高年（40～59歳） 非正社員WEB調査 650部  高齢社員の賃金戦略 780部  雇用力評価ツール開発報告書 50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"> <li>令和3年度から事業を開始した6団体（とび・土工工事業、機械土工工事業、建設基礎工事業、鉄リサイクル業、歯車製造業、食品リサイクル業）及び令和2年度から事業を続けている3団体（患者等給食業、廃食用油リサイクル業、保育サービス業）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</li> </ul>	<p>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>
--	--	--	--	---	---

<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>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>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3団体と合わせて、計9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>下の支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助（各団体とも2～3人程度の推進担当者を設置）</li> <li>- 会員企業委員等7～8人程度で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助</li> <li>- 令和2年度から事業を続けている3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。</li> <li>- 今まで策定した各産業別ガイドラインの中から各会員企業の改善事例について4つの課題別（①人事管理、②技能伝承、新職場・職務の創出、③職場の風土づくり、能力開発、④健康管理・安全衛生、作業施設の改善）に取りまとめたヒント集（令和4年2月改定）をプランナー等に提供し、相談・援助業務に活用した。</li> </ul> <p>・団体会員企業へアンケートを行ったところ、約9割が「役に立った」と回答があった。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>実施件数 42件（前年度実績 22件）    受講者数 660人（前年度実績 298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          少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた社会全体での気運の醸成を図るための取組を実施すること。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施          高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極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>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          意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、気運の醸成を図る。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施          高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施する。</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          意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、気運の醸成を図る。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施          高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高齢者等がいきいきと働くことができる職場づくりの具体的な取組やアイデアの普及を図る「高齢者活躍企業コンテスト」を実施し、10月の高齢者就業支援月間に開催する「高齢者活躍企業フォーラム」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、改正高齢者雇用安定法の内容、先進的企業の事例発表等をテーマにしたシンポジウムを全国5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>&lt;評価の視点&gt;          ・高齢者就業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>	<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>ア 啓発広報活動等の実施          高齢者が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を「高齢者活躍企業コンテスト」において募集し、「高齢者活躍企業フォーラム」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"> <li>○高齢者活躍企業コンテスト</li> <li>・応募社数101社（前年度実績 98社）</li> <li>○高齢者活躍企業フォーラム</li> <li>・表彰者数              厚生労働大臣表彰 6件              独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 13件</li> <li>・高齢者活躍企業コンテスト表彰式と併せてトークセッション（コンテスト講評、入賞事例発表、事例質疑）を行った。</li> <li>・高齢者活躍企業フォーラムの実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、フォーラムは表彰者及び一部講演者を除く登壇者にWeb会議システムにて参加していただくオンライン開催（一般参加者の来場参加も中止）としたため、イベントの様子をWebでライブ配信を行ったほか、後日オンデマンド配信を実施した。</li> <li>・アンケートによる満足度100%（前年度実績 95.4%）</li> <li>○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</li> <li>・43都道府県支部において、高齢者就業支援月間である10月を中心に高齢者雇用に関連的な企業等の事例発表、専門家等による講演、ディスカッション等を行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体及び都道府県労働局等と連携し、開催した。</li> <li>なお、うち10県については、Webによる動画配信（ライブ・オンデマンド（後日））を併せて実施した。</li> <li>・参加者2,183人（前年度実績 2,093人）</li> <li>・アンケートによる満足度85.0%（前年度実績 82.7%）</li> </ul>	
---	---	--	--	---	--

<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、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>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>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・高年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>70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等、70歳までの就業機会の確保を推進するため、70歳雇用推進マニュアル等を用いて制度改善に向けた周知・普及を進める。</p> <p>また、事業主の取組の好事例を収集し、普及・啓発を進める。</p> <p>なお、効果的な周知・普及のために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。</p>	<p>○「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「高年齢者雇用安定法改正 意欲ある高年齢者の活躍のために」、「高年齢者雇用安定法改正 70歳までの就業機会実現のために」をテーマに、東京、宮崎、岩手、岐阜、大阪の5ブロックで開催した。この中で、令和3年4月1日施行の改正高年齢者雇用安定法のポイントについて説明を実施した。</li> <li>また、全てのシンポジウムについて、Webによる動画配信（ライブ・オンデマンド（後日））を併せて実施した。</li> <li>・来場者数・配信視聴者数2,525人</li> <li>・アンケートによる満足度92.1%（前年度実績 76.9%）</li> </ul> <p>○定期刊行誌「エルダー」の発行・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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52,000部発行し、企業の人事、労務担当者等に対して、配布した。</li> <li>・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、Amazon、オンライン書店等で販売を行った。</li> <li>・読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえた上で、4月号で「人事労務担当者のための年金入門」を特集したほか、令和3年4月の改正高年齢者雇用安定法施行に伴い、高年齢者就業確保措置に関するQ&amp;Aを掲載した。</li> <li>・機構が実施する事業のお知らせとして、高齢・障害助成金、シンポジウム・地域ワークショップや生産性向上支援訓練のご案内を掲載した。</li> <li>・アンケートによる有用度92.3%（前年度実績 91.5%）</li> </ul> <p>○マスメディア等による啓発広報活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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就業支援月間特集記事を掲載した。</li> <li>・高齢化・高年齢者雇用に関連する各種事例・調査研究結果については、各種資料としてホームページで提供した。</li> </ul> <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>○法改正を踏まえ、「70歳雇用推進企業事例収集委員会」を開催し、「70歳雇用推進事例集」を作成した。</p> <p>○事例情報提供システムの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成23年度以降、高年齢者雇用開発コンテスト（令和3年4月より高年齢者活躍企業コンテスト）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載しているが、令和元年度より65歳超雇用推進事例として公開している。</li> <li>123社 133事例</li> <li>（令和4年1月より「70歳雇用事例サイト」に名称変更）</li> </ul> <p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プランナ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。</li> </ul>	
--	--	--	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>・プランナー等による相談・援助においては、「70歳雇用推進マニュアル」「70歳雇用推進事例集」等各種事業主支援ツールを用いた技術的な支援を行うとともに、それらのツールが事業主にとって実践的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。</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・指標を大きく上回って達成している。コロナ禍にありながら、積極的に制度改善提案を実施したこと。法改正の趣旨と内容の周知・広報を行い、努力義務確保のための提案を行ったこと。都道府県支部や機構本部でプランナーに対しきめ細かいフィードバックを行い、提案内容の質の向上に努めたことは評価できる。
- ・高年齢者雇用安定法改正により、高年齢者雇用の重要性が増すなかで、事業主は困難をより多く感じていると思われます。事業主に対する意識啓発に関し、従来とは異なるテーマや手法も取り入れた動機付けに取り組んでいただきたい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 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営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	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	19,200人以上	19,200人以上		予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	
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	18,036人	19,458人		決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	
達成度	—	—	110.3%	110.4%	93.9%	101.3%		経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	
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	18,200所以上	18,200所以上		経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	
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	15,766所	20,472所		行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	—	—	—	
達成度	—	—	105.4%	107.1%	86.6%	112.5%		行政コスト（千円）	—	14,731,995	8,895,703	9,068,425	
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	67%以上	67%以上		従事人員数（人）	466	471	478	479	
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%	68.8%	72.1%							
達成度	—	—	108.4%	105.1%	102.7%	107.6%							

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	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%	88.4%	89.8%													
達成度	—	—	103.6%	104.0%	104.0%	105.6%													
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	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%	55.0%	63.2%													
達成度	—	—	112.5%	116.7%	107.8%	123.9%													
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	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%	95.9%	96.3%													
達成度	—	—	120.1%	120.8%	119.9%	120.4%													
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	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	366人	677人													
達成度	—	—	139.2%	153.8%	61.0%	112.8%													
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	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%	98.3%	96.6%													
達成度	—	—	124.4%	122.9%	122.9%	120.8%													
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	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	5.33点	5.80点													
達成度	—	—	105.7%	96.0%	106.7%	116.0%													
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	6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	6本	5本													
達成度	—	—	100.0%	100.0%	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	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	9件	6件													
達成度	—	—	150.0%	116.7%	150.0%	100.0%													

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（R3）	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  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）	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の目標策定及び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 4点（A）	<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、項目別の大臣評定の加重平均を算出する。 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 4点（A）	

						加重平均は 合計 20 点 ÷ 5 項目 (項目数 3 + 重要度高 2 項目) = 4.0 点 であり、A 評価とする。	合計 20 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 4.0 点となることから、A 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	19,200人以上	19,200人以上		予算額(千円)	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	
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	18,036人	19,458人		決算額(千円)	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	
達成度	—	—	110.3%	110.4%	93.9%	101.3%		経常費用(千円)	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	
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	18,200所以上	18,200所以上		経常利益(千円)	450,024	340,596	148,927	250,148	
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	15,766所	20,472所		行政サービス実施コスト(千円)	10,146,566	—	—	—	
達成度	—	—	105.4%	107.1%	86.6%	112.5%		行政コスト(千円)	—	14,731,995	8,895,703	9,068,425	

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	67%以上	67%以上		従事人員数（人）	466	471	478	479	
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%	68.8%	72.1%							
達成度	—	—	108.4%	105.1%	102.7%	107.6%							
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	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%	88.4%	89.8%							
達成度	—	—	103.6%	104.0%	104.0%	105.6%							

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

中期目標	中期計画	年度計画（R3）	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</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</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</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>&lt;評価と根拠&gt; 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101.3%、「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112.5%、「職業準備支援の修了者のうち精神障害</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt; 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ある。コロナ禍で対面や訪問形式によ</p>		

<p>ションの実施</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>ションの実施</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>なお、支援の実施に当たり新型コロナウイルス感染症対策を徹底するとともに、支援カリキュラムの一部を自宅等で受講できる教材を開発し導入するなど、可能な限り「新しい生活様式」に沿った対策を講じる。</p>	<p>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"> <li>・地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、その支援の周知を広く行い、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"> <li>- 遠方地域に居住している障害者の支援ニーズに対応して、居住エリアの近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用しての支援や、機構本部において整備したオンライン支援のガイドラインを踏まえ、利用者の同意を得たうえでオンラインを活用した相談支援を実施。</li> <li>- 口頭での説明だけでは支援内容を理解することが困難な発達障害者等に対して、地域センターの支援内容等の具体的な理解を図るため、実際の支援場面の見学・体験利用の機会を積極的に提供。</li> <li>- 関係機関と連携し、福祉サービスや病院デイケアの通所等と組み合わせた職業準備支援利用の提案を行い、就職に向けた支援を実施。</li> <li>- 大学等と発達障害学生に対する支援の在り方を協議するとともに、支援ノウハウの提供、学生向けセミナーへの協力、職業準備支援等を活用した支援を実施。</li> </ul> </li> <li>・精神障害者、発達障害者等への支援に際しては、職業準備支援等の支援メニューにおいて、個々の対象者の課題に合わせた対応ができるよう、障害種別によらない課題事項別に再構成し、対象者が選択できるカリキュラムによる支援を実施した。</li> <li>・セーフティネットとしての役割を果たすため、新型コロナウイルス感染症による影響を受けた在職障害者の状況把握、自宅待機や入社時期が遅れる障害者への不安軽減、意欲・習慣維持のための支援、離職した障害者への再就職支援に努めた。</li> </ul> <p>○個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画の策定及び同計画に基づくきめ細かな職リハサービスの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な特性が個々によって異なる精神障害者、発達障害者等に対しては、その特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施するなど、きめ細かな職リハサービスを提供した。</li> <li>・「新しい生活様式」に沿った対策として、テレワークの導入の進展等が想定されることを踏まえ、機構本部と大都市圏の地域センター等を参集した「新型コロナウイルス感染症の影響等により課題を有する事業主への支援に関する検討会」を開催し、事業主への支援とともに対象者への支援方法についても報告書として取りまとめ、全国の地域センターに支援の参考とするよう通知した。</li> <li>・特に精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者については、研究部門が開発した評価ツールを効果的に使用するとともに、模</li> </ul>	<p>者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率」の達成度が 107.6%、「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 105.6%であり、いずれも所期の目標を達成している。評価の根拠として、</p> <p>①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の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・精神障害者、発達障害者等に対し、研究部門が開発した評価ツールや、キャリア講習（例：職務の棚卸し）、職場対人技能トレーニング（例：暗黙知の見える化トレーニング）等を取り入れ、個々の特性やニーズに応じた個別性の高い支援を実施し、利用者より高い満足度が得られたこと。</li> <li>・コロナ禍により施設への通所を制限せざるを得ない中で、対面支援や集合形式でのグループワーク等に代わる支援を全国の地域センターで共有・検討し、テレワークなどの新しい生活様式</li> </ul>	<p>る支援の制限がある中においても障害者及び事業主に対する支援が求められており、これらに定めることは極めて重要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の就労支援機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神・発達・高次脳機能障害者の対象者数は、目標達成度が 101.3%と定量的指標においては所期の目標を達成している。この実績に至る取組として、 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 公共職業安定所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</li> <li>- 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数日かけて職業評価を行い、時間経過に伴う行動の変化や対人面での特徴等、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</li> </ul> </li> </ul>
---	--	---	---	--	---	---

	<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</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</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%、</p>	<p>擬的な就労場面を積極的に活用し、数日かけて職業評価を行い、時間経過に伴う疲労や注意等の行動の変化、集団内での対人関係やコミュニケーションの様子等の対人面での特徴をきめ細かく把握した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職リハ計画は、地域センター内のケース会議で複数のカウンセラーが多角的に検討した上で作成した。また、計画内容に係る対象者の意見・質問を十分に踏まえるインフォームド・コンセントを徹底し、対象者自身の希望や意見の反映等に努めた。また、支援の進捗状況により計画の内容を柔軟に見直すことで、きめ細かな職リハサービスの実施に努めた。</li> <li>・精神障害者、発達障害者等で、自らの障害の特徴や職業上の課題等の理解が進んでいない者に対し、研究部門が開発したアセスメントシート等の活用やマニュアル等支援技法を有効に活用した専門的な支援を実施した。</li> <li>・この他、厚生労働省がとりまとめた「就労パスポート」について、個々の障害者のニーズに応じて活用を支援するとともにその普及等に協力した。</li> </ul> <p>○精神障害者、発達障害者等に対する支援スキルの向上と支援ノウハウの共有</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新任で職業準備支援等を担当する支援アシスタントを対象とした研修を実施し、支援スキルの向上を図った。</li> <li>・研究部門が実施する支援技法普及講習をすべての地域センターが受講した。</li> <li>・各地域センターにおける支援カリキュラム、教材・ツール等の工夫例を機構内グループウェアに掲載することで広く共有し、全国の地域センターで活用できるようにした。</li> <li>・全国の地域センターのカウンセラー等が実践で得た知見等を発表し意見交換を行う職業リハビリテーション業務研究会について、Web会議システムの活用により開催し、新たな支援ニーズへの先行した取組を共有するとともに、小グループによる情報交換及び討議を行った。</li> </ul> <p>ア 職業準備支援</p> <p>○個々の支援ニーズ等に対応した支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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、令和元年度から全国の地域センターにおいて本格実施している「気分障害者適応支援カリキュラム」について引き続き確に実施するとともに、より一層の効果的な支援に繋げるために下記の工夫により支援の充実を図った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 障害種別によらず課題事項別に再構成した支援メニュー（「職業上の課題把握と改善」「職業に関する知識の習得」「社会生活技能の向上」）の中から柔軟に講座等を選択し組み合わせることにより、個別性の高い対象者の課題に応じた個別カリキュラムを策定した。</li> <li>- 「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、日常生活の自己管理や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」等の講座を設定し、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カリキュラムを構成して実施した。</li> <li>- 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</li> </ul> </li> </ul>	<p>にも対応できる支援を実施したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンライン支援のガイドラインを整備し、利用者の同意を得たうえでオンラインによる相談を行ったこと。</li> <li>②事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施について</li> <li>・障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して、地域センターが提供できる支援内容（他社情報の提供、職務創出、職場実習の受入等）を提案しつつ、相談・助言を行う「提案型の事業主支援」の全国展開に向け、提案書を提示する事業主像及び効果的に提示するタイミングについて整理し、全国の地域センターにおいて共有を図ったこと。</li> <li>・事業主支援強化に向けて、業務進捗状況を踏まえ、重点的に取り組む事項（納付金関係業務と連携し、障害者職業生活相談員資格認定講習等あらゆる機会を捉えて、積極的に事業主に働きかける等）を指示し、それらを通じて把握した事業主のニーズをもとに具体的</li> </ul>	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- コロナ禍への対応として、対面支援やグループワーク等に代わる支援効果が得られる方法を本部・各センターで共有するとともに、テレワーク等の新しい生活様式にも対応できる支援を実施したり、オンライン支援のガイドラインを整備した上で相談を行ったこと</li> <li>等は、評価できる。</li> <li>・事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施については、支援実施事業所数の目標達成度が112.5%と定量的指標においては所期の目標を達成している。これに至る取組として、 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 職業安定機関との連携・相互協力の下、個々の企業のニーズに応じた社員研修へ積極的に協力したこと</li> <li>- 事業主支援を行っている関係部署と連携して、積極的に事業主のニーズを把握し、支</li> </ul> </li> </ul>
--	---	---	---	---	--	--

	<p>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>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」を中心として個別支援計画を策定し的確な支援を実施する。</p> <p>また、精神障害者については、「うつ病等の気分障害の求職者に対する適応支援カリキュラム」等を中心として個別支援計画を策定し的確な支援を実施する。</p>	<p>知的障害者 78%)</p>	<p>に加え、「求職活動支援」と「関係機関との連携及び発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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」等の技法を継続して活用し、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。</li> <li>- 障害者雇用支援連絡協議会においては、発達障害をテーマに設定する中で、発達障害者の支援事例の報告を行う等、支援内容に係る共通理解の形成を図った。</li> <li>- 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。</li> <li>- 職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、研究部門が開発した「アンガーコントロール支援」の技法を活用した講座及びグループワークを実施し、怒りの感情が生じた時の対処法の検討及び習得を図った。</li> <li>・令和2年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症予防対策の徹底のもと、通所機会の確保を図るため、午前又は午後の二部制に分ける、講座を時間差で実施するなどの工夫を行った。また、テレワークを想定した支援として、自宅等での作業場面を設定し、想定される困り感や課題の把握とともに、重要となるセルフマネジメントスキル（生活リズムの維持、公私の切り分け、非対面コミュニケーションの取り方等）の付与を行った他、ストレスマネジメント講座等をオンライン配信した。</li> <li>・全国のカウンセラーによるWeb会議において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点からの対象者の受入れや、運営に当たったの配慮や工夫等について情報共有した。</li> </ul> <p>○就職実現に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「新しい生活様式」に基づいた支援が求められる中で、対象者の就職実現に向けて積極的な取組みを行った。具体的には、公共職業安定所の職員を交えた計画的なケース会議等を必要に応じてオンラインで実施した。また、オンラインによる採用面接を想定してWeb会議機器を利用した面接練習等の支援に取り組んだ。</li> <li>・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合理的配慮の要望事項の検討・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。</li> <li>・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。</li> <li>・未就職者に対しては、支援終了後においても、就職に向けた相談を継続するとともに、講習やグループミーティング等の職業準備支援のカリキュラムを弾力的に活用し、習得したスキル、モチベーションの維持を図る等の重点的な就職支援を行った。</li> </ul>	<p>な支援につなげた。また検討会を開催し、コロナ禍における在職障害者の新たな職務創出やテレワークへの対応に係る報告書を作成・活用することにより、事業主のニーズに応じた的確に支援を実施した。これら取組結果として、支援実施事業所数については過去最高の実績となったこと。</p> <p>③職業準備支援修了者に係る就職率およびジョブコーチ支援事業終了者の職場定着率の向上について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業準備支援では、感染症対策としてストレスマネジメントの講座等をオンライン配信するとともに、就職活動の支援では、オンライン面接を想定した支援を実施したこと。</li> <li>・ジョブコーチ支援では、コロナ禍により訪問による対面支援が制限されたため、訪問頻度や期間が空いても振り返りが可能となるようツール（体調チェックシート、業務日誌）の活用に加え、電話やメール、オンライン相談を組み合わせた効果的な</li> </ul>	<p>援を実施したこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 13センターを中心に、提案型の助言・援助を積極的に実施するとともに、提案書を提示する事業主像及び効果的に提示するタイミングについて整理し、全センターに共有したこと</li> <li>- コロナ禍における在職障害者の新たな職務創出やテレワークへの対応に係る報告書を作成・活用し、支援を実施したこと</li> <li>- 新型コロナウイルス感染対策として、事業主に対して電話やメールによる支援の他、オンラインによる支援を実施したこと</li> </ul> <p>等の取組により、過去最高の実績となったことは大いに評価できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、</li> <li>- 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</li> </ul>
	<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</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）による支援</p>	<p>【指標】 ・ジョブコーチ支援事業の終</p>	<p>イ ジョブコーチ支援 ○個々の対象者の態様に応じた支援 ・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</p>		

	<p>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>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>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>了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率を85%以上とすること。</p> <p>【関連指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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%)</li> </ul>	<p>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。</p> <p>支援対象者数 2,746人(前年度実績2,656人)</p> <p>うち配置型ジョブコーチのみ 2,026人(前年度実績1,821人)</p> <p>うち訪問型又は企業在籍型ジョブコーチとの協同支援 720人(前年度実績 835人)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者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。</li> <li>精神障害者、発達障害者は、体調管理等に係る相談支援のニーズが高いことを踏まえ、相談を中心としたジョブコーチ支援のパターンを含め、類型化したパターンを具体的に示した企業向けのリーフレットを活用し、利用を促進した。また、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。</li> <li>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。</li> <li>新型コロナウイルス感染拡大により、ジョブコーチ支援においては訪問による対面支援が制限されたため、訪問頻度や期間が空いても振り返りが可能となるようツール(体調チェックシート、業務日誌)の活用に加え、電話やメール、オンライン相談等を組み合わせた効果的な支援を実施した。</li> <li>ジョブコーチ支援終了後は、対象者及び事業所のニーズを踏まえつつ、関係機関との役割分担等を明らかにしたフォローアップ計画を策定し、計画的にフォローアップを実施した。フォローアップ対象者数 4,194人(前年度実績4,153人)</li> </ul> <p>○配置型ジョブコーチと社会福祉法人等や企業のジョブコーチとの協同支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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、都道府県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</li> </ul>	<p>支援を実施したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の雇用促進や職場定着が求められる中で、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率については過去最高の実績となったこと。</li> </ul> <p>以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成30年4月からの法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加による法定雇用率の引上げと、令和3年3月から更なる0.1%の引上げに加え、さらには雇用失業情勢等の影響を踏まえ、多様化するニーズや課題に応じた精神障害者等に対する支援、事業主が精神障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するために必要な支援技法等に関する助言・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。</li> </ul>	<p>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的確に実施したこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症への対応として、講座をオンライン配信するとともに、就職活動の支援ではオンライン面接を想定した支援を実施したこと</li> </ul> <p>等の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107.6%と目標を達成したことは評価できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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多くなる中、</li> <li>ストレス・疲労のコントロールが必要な対象者に対するストレスや疲労等を自ら把握できるようにするモニタリングシートを活用したセルフケアのスキルを付</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

	<p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。</p> <p>復職（リワーク）支援については、職業準備支援での支援手法も柔軟かつ効果的に活用し、多様な精神障害者の円滑な復職を促進する。</p>	<p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、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>また、復職（リワーク）支援については、発達障害の傾向を有する等の多様な精神障害者に対し、職業準備支援での支援手法も柔軟かつ効果的に活用し、その円滑な復職を促進する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、職場復帰を目指すより多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・復職（リワーク）支援については、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行うとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行</p>	<p>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、該当部門の担当者の参加を要請した。</p> <p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者の希望と障害状況の間に明らかに不適合があり、現状のままでは就職が困難又は離転職を繰り返すと考えられる精神障害者を重点的に支援することとし、個々の状況に応じた専門的な職業評価、職リハ計画の策定、雇用促進支援として職業準備支援等を実施した。雇用継続支援としてジョブコーチ支援を活用するとともに、精神疾患により休職した対象者へのリワーク支援を必要に応じて実施した。事業主への支援については、精神障害者を雇用する又は雇用しようとする事業主への雇入れ、雇用継続に向けた取組の段階を踏まえた提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を公共職業安定所、医療機関等との一層緊密な連携の下で実施した。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。</li> <li>精神障害者総合雇用支援対象事業所数 5,317所 (前年度実績5,000所)</li> </ul> <p>○精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業主・医療機関等への周知活動やニーズの把握を積極的に実施し、精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化を図った。</li> <li>障害者雇用支援連絡協議会では、精神障害をテーマに設定する中で、関係機関間の具体的な連携方法・役割分担、職場定着に係る課題解決に向けた具体的な対応策、関係機関での対応が難しい事例を地域センターの支援につなげる方法を検討する等により、関係機関の連携体制を協議し、支援ネットワークの一層の強化を図った。</li> <li>精神科医師等の同協議会委員への委嘱、精神科病院スタッフ等との連絡会議の開催等により、メンタルヘルス分野における医療機関との連携に努めた。</li> <li>就労支援に取り組む精神科病院のデイケア等に対して、就職を希望する者への地域センターの利用勧奨を依頼するとともに、当該機関が自ら就職、職場定着に向けた支援を適切に実施できるよう、ニーズに応じてそれら支援に係る技術的事項についての助言・援助を積極的に実施した。</li> </ul> <p>○リワーク支援の推進等に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個々の状況に応じて、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、アンダーコントロール支援の技法を活用した支援、④適切な生活習慣を確立し、復職後もその生活習慣を維持し、安定した職業生活を送るための日常生活基礎力形成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々のニ</li> </ul>	<p>与する等、個々の対象者の態様に応じた支援を展開したこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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したこと</li> <li>コロナ禍で訪問による対面支援が制限される中、訪問頻度や期間が空いても振り返りが可能となるようツール（体調チェックシート、業務日誌）の活用に加え、電話やメール、オンライン相談を組み合わせた支援を実施したこと</li> </ul> <p>等の取組により、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昨年度に引き続き過去最高の実績となったこと（目標達成度 105.6%）は評価できる。</p> <p>・精神障害者総合</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</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</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、法定雇用率0.1%引上げを踏まえ、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、</p>	<p>い、効果的な支援を実施したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・広域センターについては、全国の広範な地域から障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行ったか。</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</p>	<p>ーズに応じた実践的なプログラムを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発達障害の傾向を有する者が見受けられる等、支援対象者が多様化している現状を踏まえ、職業準備支援におけるナビゲーションブックの作成支援や、技能体得講座等のノウハウを活用した。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&amp;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」を活用してふり返しを行う等、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。</li> <li>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。</li> <li>なお、職業準備支援同様、新型コロナウイルス感染症予防対策の徹底のもと、通所機会の確保を図るため、午前又は午後の二部制に分ける、講座を時間差で実施するなどの工夫を行った。また、テレワークを想定した支援として、在宅等での作業場面を設定し、想定される困り感や課題の把握とともに、重要となるセルフマネジメントスキル（生活リズムの維持、公私の切り分け、非対面コミュニケーションの取り方等）の付与を行った他、アンガークントロール講座等をオンライン配信した。</li> <li>事業主に対する障害者雇用納付金事務説明会等の場を活用した周知や事業主団体の協力を得たパンフレットの配布、医療機関や自治体に対する対象となる者への利用勧奨の協力依頼等により、一層の周知に取り組んだ。</li> <li>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。</li> </ul> <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 「大変効果があった」、「効果があった」94.5%（前年度実績 96.5%）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 職業準備支援 95.3%（前年度実績 95.9%）</li> <li>- ジョブコーチ支援 92.3%（前年度実績 94.3%）</li> <li>- リワーク支援 96.2%（前年度実績 99.2%）</li> </ul> <p>○広域障害者職業センターにおける支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、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への職業評価や職業指導等の支援を行った。</li> </ul>	<p>雇用支援について、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・強化に努めたことは評価できる。</p> <p>特に、リワーク支援においては、自身のキャリアの価値観、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や自身が目的意識を持って生活習慣を指示することを目指す日常生活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> <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、コロナ禍の影響下であり、かつ重要度・難易度ともに高く設定された中であって、すべての指標で目標を達成するとともに、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数及び</p>
---	---	---	--	---	---

<p>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>ビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じ、有効と考えられる支援内容等を積極的に提案し、的確な事業主支援計画を策定することにより効果的な支援が行われるようにする。</p>	<p>障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症の影響及び新しい生活様式の実現のため、業態転換を行う企業や、全社的にテレワークの導入を行う企業等から、障害者雇用のための職域開発や職務転換に係る助言等の求めがあった場合は、事業主のニーズや課題を分析し公共職業安定所等との連携の下、適切に対応する。</p> <p>支援の実施に当たっては、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。</p> <p>特に、事業主支援の強化を図っている13センター(北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、福岡)においては、引き続き、事業主相談・支援ツールを活用した提案型の事業主支援を推進するとともに、本部及び当該13センターによる事業主援助業務推進会議の開催等により、好事例や新たな支援ニーズ等の情報共有を行い、今後の地域センターにおける効果的な提案型事業主支援の展開に向け、新たな支援ツールの開発や具体的な支援スキームの策定等に係る検討を行う。</p> <p>また、障害者雇用に関して共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。</p> <p>さらに、引き続き、納付金関係業務等との連携・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等から地域センターへの迅速な取次ぎ、納付金担当部門等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>なお、支援等の実施においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を踏</p>	<p>18,200 所以上とする。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用継続に関するキャリア形成やモチベーション向上等への支援を追加したツールを活用し、事業主の状況を把握しながら潜在的なニーズを引き出し、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、専門的な支援を展開した。</li> <li>・ 令和3年3月の法定雇用率0.1%引上げを踏まえ、事業主支援について、機構本部と北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島及び福岡センターの13センターによる検討会を開催。障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して、地域センターが提供できる支援内容(他社情報の提供、職務創出、職場実習の受入等)を提案しつつ、相談・助言を行う「提案型の事業主支援」の全国展開に向けて、提案書を提示する事業主像や効果的に提示するタイミングについて整理し、全国の地域センターにおいて共有を図った。また、その活用を促進するため、厚生労働省より都道府県労働局に対し、取組について周知を行った。</li> <li>・ 新型コロナウイルス感染症による新たな課題(テレワークへの適応に課題が生じる障害者への支援や業態転換など)に直面する事業所への支援については、令和2年度より継続して開催していた「新型コロナウイルス感染症の影響等により課題を有する事業主への支援に関する検討会」において、在職障害者の職務創出やテレワークに係る事業主への支援等について整理した報告書を取りまとめ、全国の地域センターに支援の参考とするよう通知した。また、機構本部が収集した好事例についても全国の地域センターで共有し、効果的な事業主支援の強化に取り組んだ。</li> <li>・ 事業主支援の強化に向けて、業務進捗状況を踏まえ重点的に取り組む事項(ジョブコーチ支援やリワーク支援、納付金関係業務と連携した障害者職業生活相談員資格認定講習等を含めたあらゆる接触機会を通じて、積極的に事業主に働きかける等)を指示し、事業所の障害者雇用に関する支援ニーズを広く把握した他、障害者の雇用管理に係る課題に対する支援事例の共有や障害者雇用支援人材ネットワーク事業との連携、公共職業安定所とも連携した支援を推進した。また、自宅待機が続いた障害者の出勤再開に当たっての支援、立ち入りに制限がある事業所に対して、対面によらない電話やメール、オンライン相談を活用したジョブコーチ支援、テレワークにおける雇用管理に関する研修等、「新しい生活様式」に対応した事業主支援を強化した。</li> </ul> <p>支援実施事業所数 20,472所(※過去最高実績値)(前年度実績15,766所)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 精神障害者の雇用が進む中、新規に雇い入れた精神障害者を中心に、その雇用管理における課題解決を支援機関に頼る割合が大きかった事業主から、自ら直接対応できるノウハウを高めたいとのニーズが示されたことから、事業主が障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するための「取組計画」の策定の支援を、全国の地域センターにおいて継続的に実施するとともに、その取組に必要なノウハウを提供し、障害者への支援力向上を図る助言・援助を体系的に行った。当該支援を通じて、事業主が雇用する精神障害者が職場で円滑なコミュニケーションを取ることを支援するための技法や体調・ストレスの自己管理ができるようにすることを支援するための技法等を提供した。</li> </ul> <p>取組計画策定支援事業所数 71事業所(前年度実績67事業所)</p>	<p>ジョブコーチ支援終了者の職場定着率において過去最高の実績であったことから、評定をAとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>令和3年3月からの法定雇用率0.1%の引上げも踏まえ、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・強化を図る必要がある。また、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>&lt;その他事項&gt;</p> <p>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>まえ、訪問等による方法以外についてもWebを活用する等、引き続き積極的に事業主支援を実施する。</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」の周知を図る。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</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視覚障害等の身体障害者の雇入れ、在職者のスキルアップ、職場復帰の支援ニーズに対し、必要に応じて国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターや職業能力開発促進センターと連携し、その職業訓練や支援のノウハウを活用した事業主支援を実施した。</li> <li>・対人面や作業面において職場適応上の課題があり、それら課題の改善のためには職場内での支援のみでは効果が期待できず、職業準備支援のカリキュラムの利用により、特定のスキルや補完手段の習得が望ましい高次脳機能障害者等の在職者に対して、事業主との相談を踏まえ、同カリキュラムの一部の柔軟な活用等により支援を実施した。加えて、事業主に対しても雇用管理ノウハウの助言を実施し、就業の安定・継続を支援した。</li> <li>・より対応が難しい精神障害者の雇入れや雇用する障害者の合理的配慮の提供等の個々の企業のニーズに応じた社員研修講師協力等に積極的に協力した。</li> <li>・職業安定機関が行う雇用率達成指導と連携した支援を行った。 1,631企業（前年度実績1,139企業）</li> <li>・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」92.4%（前年度実績91.7%）</li> <li>○事業主支援ワークショップ <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。新型コロナウイルス感染症対策を踏まえ、オンラインによる開催も行った。</li> <li>・事業主支援ワークショップで把握した課題やニーズを契機として、カウンセラーによる社員研修への協力、障害者雇用に係る助成金等の情報提供、ジョブコーチによる雇用促進・雇用継続に係る支援等の具体的な支援を実施した。 実施回数 144回（前年度実績131回）</li> </ul> </li> <li>○納付金関係業務との連携・協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用納付金業務との連携について、担当者間の定期的な連絡会議の開催、事業主からの照会・相談等に係る連絡票を用いた迅速な取次ぎ、事業主支援ワークショップにおける障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明等を実施することで質の高い事業主支援の実施を図った。</li> </ul> </li> <li>○障害者雇用支援人材ネットワーク事業 <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業における障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして登録し、事業主が抱える課題に応じて障害者の雇用管理に係る専門的知見を生かした実務的な助言・援助を行った。</li> <li>・登録している障害者雇用管理サポーターを専門分野や資格、支援できる地域等から検索可能な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。</li> <li>・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、公共職業安定所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：608件（前年度実績413件）</li> </ul> </li> </ul>	
---	--	---	--	---	--

		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。	セミナー等での講師回数：56回（前年度実績54回）  <令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・職業準備支援において、個々のニーズや課題に応じて各支援を組み 合わせ、支援期間や詳細な支援内容を提案し、個別面談等も実 施しながら柔軟に対応するなど個々の特性に応じたきめ細かな 支援を実施した。 ・令和3年3月の法定雇用率0.1%引上げを踏まえ、提案型の事業主 支援について、機構本部と北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神 奈川、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島及び福岡センターの 13センターによる検討会を開催。事業主の取組内容とセンターが 提供できる支援内容を提案しつつ、相談・助言を行う「提案型の 事業主支援」の実施にあたり、提案書を提示する事業主像や効果 的に提示するタイミングについて整理し、全国の地域センターと 共有を図った。 ・新型コロナウイルスを想定した生活様式を踏まえた働き方や雇用 管理への支援について、全国の地域センターの障害者職業カウ ンセラーを参集した会議において、オンラインも含めた訪問等によ らない支援方法の検討や好事例の共有を行った他、令和2年度よ り継続して開催していた「新型コロナウイルス感染症の影響等によ り課題を有する事業主への支援に関する検討会」について、在 職障害者の職務創出やテレワークに係る事業主への支援等につ いて整理した報告書を取りまとめ、全国の地域センターに支援の 参考とするよう通知した。		
--	--	--	--	--	--

<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"> <li>・個別性の高い支援を必要とする障害者に対してツール等を活用し利用者より高い満足度を得られていること、コロナ禍での社会状況に合わせて、支援の仕方等を工夫し速やかに対応ができていること、事業主に対する支援が強化され、障害者雇用に向けて具体的な支援につながり、支援事業所数が増加したこと、また、ジョブコーチ支援終了者の定着率は評価できる。</li> <li>・オンラインで行った事業に関して、事例は提示されているが、全体に関して質的な評価・振り返りを行い、今後の事業に活かして欲しい。</li> <li>・自己評定については、「妥当」との意見であった。</li> </ul>
---

## 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
27,147人		898人	6,243人	10,697人	7,789人	972人	179人	369人
うち新規利用者	14,906人	543人	4,060人	5,601人	3,783人	498人	133人	288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	2,102人	36人	108人	759人	1,026人	146人	14人	13人
就職率	72.1%	68.6%	78.2%	68.9%	72.9%	83.1%	50.0%	56.3%

※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	2,746人	106人	687人	779人	1,019人	142人	9人	4人
職場定着率	90.5%	88.5%	92.5%	86.1%	92.0%	95.4%	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	2,169人
復職率	87.7%

## 事業主援助業務実施状況

延べ件数	実事業所数
158,236件	20,472所

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2-2	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項ー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	51%以上	51%以上			予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	
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%	55.0%	63.2%			決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	
達成度	—	—	112.5%	116.7%	107.8%	123.9%			経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	
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	80%以上	80%以上			経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	
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%	95.9%	96.3%			行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	—	—	—	
達成度	—	—	120.1%	120.8%	119.9%	120.4%			行政コスト（千円）	—	14,731,995	8,895,703	9,068,425	

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	600人以上	600人以上		従事人員数（人）	466	471	478	479	
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	366人	677人							
達成度	—	—	139.2%	153.8%	61.0%	112.8%							
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	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%	98.3%	96.6%							
達成度	—	—	124.4%	122.9%	122.9%	120.8%							

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（R3）	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 2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項 (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 ① 地域の関係機関に対する	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營業務等に関する事項 (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 ① 地域の関係機関に対する	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營業務等に関する事項 (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 ① 地域の関係機関に対する助言・援助等	【指標】	(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 ① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施	<評価と根拠> 評価：A 「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123.9%、「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	<評価に至った理由> 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。そのため、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	

<p>る助言・援助等の実施 各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）との共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p>	<p>る助言・援助等の実施 各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p>	<p>の実施 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、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p> <p>実務的研修については、次により実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」（各地域センターで実施）</li> <li>障害別の就業支援に関する専門的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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を51%以上とすること。</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得られるようにすること。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技</li> </ul>	<p>○関係機関への効果的な助言・援助</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域における関係機関の規模や支援の質等の分析を行った上で、地域の中核的な役割を果たす障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所を重点に、技術的助言や協同支援、実習、マニュアル・教材の提供、実務的研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的かつ地域の状況に応じた方法で実施することにより、地域の就業支援の基盤整備を図った。</li> <li>関係機関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、就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域で中核的役割を期待されている機関や、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な助言・援助等を実施し、地域の就労支援ネットワークの基盤強化に貢献した。</li> <li>今後さらに地域の関係機関への助言・援助等を幅広く展開することを見据え、機構において整備したオンライン支援のガイドラインを踏まえて一部オンラインによる助言・援助を導入した結果、感染症予防への安心感に加え、施設の体制上利用を躊躇していた関係機関において移動の負担等の軽減につながり、支援を希望する関係機関が増えた。</li> <li>個々の関係機関の要請に基づいて地域センターの支援場面を活用した実習を行うほか、関係機関の関心が高いテーマを設定した集合形式の研修を実施した。</li> <li>大学、短期大学及び高等専門学校（以下この区分において「大学等」という。）における発達障害等のある学生の増加を踏まえ、大学等と発達障害学生に対する支援の在り方を協議するとともに、発達障害者等に対する支援ノウハウ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。</li> <li>関係機関との対象者に係るケース会議等の機会において、当該機関の助言・援助に係るニーズを聴き取り、具体的な協同支援や実習の提案を行うことによりニーズを顕在化させ、具体的な助言・援助につなげた。</li> <li>助言・援助業務の周知に当たっては、地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会や障害者就業・生活支援センター連絡協議会等の関係機関が主催する会議等において、助言・援助の内容や方法について関係機関が具体的なイメージを持てるよう、支援事例を盛り込んだ資料等を使用して説明した。</li> <li>都道府県労働局主催の障害者就業・生活支援センター事業における連絡会議に出席し、障害者就業・生活支援センターの就業支援や定着支援の取組等に係る技術的助言を実施した。</li> <li>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。）</li> </ul> <p>【実機関数】 3,594所（前年度実績3,318所）</p> <p>○実務的研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業リハビリテーションに関する知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材を作成し、後述する実務的研修の受講者、同研修と同様又は同様の内容を含む研修を自ら実施する機関及び当該研修を受講する職員に対して提供した。</li> <li>職業リハビリテーションに関する基本的ノウハウをまとめた令和3年度版「就業支援ハンドブック」及びアセスメントとプランニ</li> </ul>	<p>の改善に寄与した」旨の評価」の達成度が120.4%、「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112.8%、「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120.8%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。評定の根拠として、</p> <p>①地域の関係機関に対する助言・援助等の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新しい生活様式への対応とともに、今後さらに地域の関係機関への助言・援助等を幅広く展開することを見据え、オンライン活用に関するガイドラインを定め、一部助言・援助で導入するなどの取り組みを行った。その結果、感染症予防への安心感に加え、施設の体制上利用を躊躇していた関係機関において移動の負担等の軽減につながり、支援を希望する関係機関が増えたこと。</li> <li>「就労支援ネットワークが十分に機能していな</li> </ul>	<p>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。加えてコロナ禍においても関係機関に対して必要な助言・援助及び人材の育成に係る研修を継続して実施することから、その取組状況を重視した評価を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関に対する助言・援助等について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>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の中核的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、地域の就労支援の基盤整備に貢献したこと</li> <li>関係機関の関心の高いテーマを設定した実習を積極的に実施する等により、ニーズの顕在化を図って効果的な助言・援助につなげていること</li> <li>コロナ禍での新たなニーズ</li> </ul> </li> </ul>
---	--	--	--	---	--	---

<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。</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。 なお、研修等の実施においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を踏まえ、研修の質の担保に留意しつつ、可能な内容については、オンライン形式により対応する。</p>	<p>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>	<p>ングの実践的ノウハウをまとめた「就業支援ハンドブック実践編」を実務的研修等で配付したほか、ホームページに掲載、メールマガジンによる周知により広く提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等における就業支援担当者を対象に、各地域センターにおいて概ね3日間にわたり実施した。</li> <li>就業支援基礎研修の上位研修として、障害別の就業支援に関する実践的な知識・スキルの取得を図る「就業支援実践研修」を、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において2年程度以上の実務経験を有する者を対象に、14エリアに分けて全国で実施した。</li> <li>地域の関係機関のニーズを把握し、独自のテーマ設定による研修会等の開催により、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップを図った(24回、延べ178機関参加)。また、県教育庁主催の特別支援学校教員や一般高校の進路指導担当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(200回、延べ184機関参加)。</li> <li>新型コロナウイルス感染症の影響による、「新しい生活様式」への対応として、研修等の開催に際しては、一部オンラインにより実施するなど工夫した。</li> <li>実務的研修の実績 【実務的研修全体での受講者数】2,802人(前年度実績2,676人) - 就業支援基礎研修の受講者数2,212人(前年度実績2,089人) - 就業支援実践研修の受講者数590人(前年度実績587人) うち精神障害コース207人(前年度実績237人) 発達障害コース231人(前年度実績230人) 高次脳機能障害コース152人(前年度実績120人) 【アンケート有用度】98.5%(前年度実績98.4%)</li> </ul> <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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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オンラインでの実施も含む専門研修や各職場でのOJTにより養成を図った。</li> <li>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、前年度までの試行実施を踏まえ、検討会において報告書を作成し実施指針を定めた「事業主支援OJT」を実施した。</li> <li>課題別研修のテーマを「雇用環境・支援ニーズの変化に応じた事業主支援」に設定し、テレワークへの支援や対応などについてオンラインにて実施した。</li> </ul> <p>○政策提言に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省において従来の施策の範囲にとらわれず障害者本人を中心としたシームレスな就労支援の実現に向けた検討が進められる中で、厚生労働省からの要請を受け、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に関する国の施策検討の場(「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」)に、職</li> </ul>	<p>い圏域の中核的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、地域の就労支援の基盤強化に貢献したこと。</p> <p>②ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事前の申込状況からは平成30年度(達成度139.2%)に迫る受講者数が見込まれたものの、コロナ禍により、開催会場での定員制限や必須となっている事業所実習の受入れ事業所からの辞退等があり、受講者の受入れ人数を制限せざるを得ない状況であった。このような状況の中で、例年より開催回数を増やす(年間10回→11回)、複数の研修室をライブ映像で繋げる設備を活用する、事業所実習先の受入れ事業所を新たに依頼するなどの取り組みを行うなど、可能な限り受講者ニーズに応えるべく工夫に努め、前年度から受講者数を大きく回復させ</li> </ul>	<p>や支援方法について関係機関と情報交換を行いながら助言・援助を実施したこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 新しい生活様式への対応とともに、オンライン活用に関するガイドラインを定め、一部助言・援助で導入したこと</li> </ul> <p>等の取組などにより、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、所期の目標を上回ったこと(達成度123.9%)、さらに助言・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も所期の目標を上回ったこと(達成度120.4%)は評価できる。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
--	---	---	---	---	---	---

	<p>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>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> </ul>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修及び同スキル向上研修の受講者数を600人以上とすること。</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得られるようにすること。</li> </ul>	<p>リハ人材の育成に関する専門家として参画し、職リハ人材育成のために実施する研修の内容や方法等について提案を行い、今後の方針の取りまとめに寄与した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」におけるワーキンググループへの参加 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ(令和2年度に4回開催され、令和3年度6月に報告書が作成された)</li> <li>・ 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ(令和2年度に4回開催され、令和3年度6月に報告書が作成された)</li> <li>・ 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ(令和2年度に4回開催され、令和3年度6月に報告書が作成された)</li> </ul> </li> <li>- 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会(令和3年度参加:4回)</li> </ul> <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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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:千葉、大阪、実技研修:全国の地域センター)及び支援スキル向上研修(千葉、大阪)を新型コロナウイルス感染症の感染拡大等に配慮しつつ以下のとおり開催した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、会場定員の関係により各開催の定員を制限する一方、例年10回の開催回数から11回の開催回数とし、受講機会の確保を図った。</li> <li>- 研修開催に際しては、個々の座席へのアクリル板の設置やソーシャルディスタンス等を考慮した配席など、感染リスク軽減に向けた工夫を行った。また、機構本部での開催に際し前年度整備した複数の研修室等をライブ映像で繋げる設備を適宜活用し、受講者を分散させることによる対人接触の低減を図った。</li> <li>- 養成研修において必須である地域センターで実施する実技研修において、事業所実習の受入れ事業所から人数制限や受入れ辞退がある中、1回の人数制限する代わりに実施回数を増やす、受入れ先事業所を新たに依頼するなどを行い、可能な限り受講者ニーズに応えるよう工夫した取り組みを行った。</li> </ul> </li> <li>- ジョブコーチ養成研修(集合研修) <table border="0"> <tr> <td>【実施回数】</td> <td>訪問型</td> <td>11回(前年度実績8回)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>企業在籍型</td> <td>11回(前年度実績8回)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>うち大阪センターでの実施回数</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>訪問型</td> <td>4回(前年度実績3回)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>企業在籍型</td> <td>4回(前年度実績3回)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(参考:配置型)</td> <td>7回)</td> </tr> <tr> <td>【受講者数】</td> <td>600人(前年度実績329人)</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>うち訪問型</td> <td>172人(前年度実績97人)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>企業在籍型</td> <td>400人(前年度実績202人)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>配置型</td> <td>28人(前年度実績30人)</td> </tr> <tr> <td>【アンケート有用度】</td> <td>99.3%(前年度実績98.3%)</td> <td></td> </tr> </table> </li> <li>- ジョブコーチ支援スキル向上研修 <table border="0"> <tr> <td>【実施回数】</td> <td>訪問型</td> <td>4回(前年度実績3回)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>企業在籍型</td> <td>4回(前年度実績3回)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>うち大阪センターでの実施回数</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>訪問型</td> <td>2回(前年度実績2回)</td> </tr> </table> </li> </ul>	【実施回数】	訪問型	11回(前年度実績8回)		企業在籍型	11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3回)		企業在籍型	4回(前年度実績3回)		(参考:配置型)	7回)	【受講者数】	600人(前年度実績329人)			うち訪問型	172人(前年度実績97人)		企業在籍型	400人(前年度実績202人)		配置型	28人(前年度実績30人)	【アンケート有用度】	99.3%(前年度実績98.3%)		【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)		うち大阪センターでの実施回数			訪問型	2回(前年度実績2回)	<p>目標を達成したこと。</p> <p>③助言・援助を受けた関係機関及びジョブコーチ養成研修、同スキル向上研修受講者に対する調査における評価について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチ養成研修受講者へのアンケートでは、「普段、経験をもとに業務を行っているが、今回の研修でその理論がわかり、よかった。」といった研修の質の高さに対する回答や、「コロナ禍で他者との交流の機会が少ない中、対面による開催により集中力やモチベーションのアップにもつながり有意義だった。」「感染防止対策を講じており、安心して受講することができた。」といった研修機会確保について評価する回答があったこと。</li> </ul> <p>④政策提言に向けた取組(職リハ人材の育成の取組を通じて蓄積された専門性の活用)について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 厚生労働省において従来の施策の範囲にとらわれず障害者本人を中心としたシームレスな就労支援の実現に向けた検討が進められる中で、厚</li> </ul>	<p>修及び同スキル向上研修の受講者数において所期の目標を達成した(達成度112.8%)。受講者ニーズに応えるために、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 例年より開催回数を増やしたこと、複数の研修室をライブ映像で繋げる設備を活用したこと、事業所実習先の受入れ事業所を新たに依頼するなどの取組を行ったこと</li> </ul> <p>等については評価できる。</p> <p>また、受講者の所属長に対するアンケート結果においては所期の目標を上回った(達成度120.8%)ことは評価できる。</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つの指標で達成度120%を超えていることや、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120%を下回っているものの、事前の申込状況は平成30年度実績(139.2%)に迫る受講者数が見込まれたが、コロナ禍において開催会場での定員制限等により受入れ人数を制限せざるを得ない状況の中、予測しがたい外部要因に対して開催回数の増加等様々</p>
【実施回数】	訪問型	11回(前年度実績8回)																																																	
	企業在籍型	11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3回)																																																	
	企業在籍型	4回(前年度実績3回)																																																	
	(参考:配置型)	7回)																																																	
【受講者数】	600人(前年度実績329人)																																																		
	うち訪問型	172人(前年度実績97人)																																																	
	企業在籍型	400人(前年度実績202人)																																																	
	配置型	28人(前年度実績30人)																																																	
【アンケート有用度】	99.3%(前年度実績98.3%)																																																		
【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)																																																	
	うち大阪センターでの実施回数																																																		
	訪問型	2回(前年度実績2回)																																																	

<p>企業のニーズに応じて企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える必要があることから、特に職場適応援助者（ジョブコーチ）の研修体系を見直し、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施することにより、その質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会の拡充を図ること。</p>	<p>特に職場適応援助者（ジョブコーチ）の研修体系について見直しを行い、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施することにより、その質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会の拡充を図る。</p>	<p>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"> <li>・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修</li> <li>・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修</li> <li>・ 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修</li> </ul> <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"> <li>・ 「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」</li> <li>・ 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」</li> </ul> <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、平成30年度より新たに開始した大阪センターでの「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」について、的確に実施する。</p> <p>なお、研修修了後は、研修受講者に対す</p>		<p>企業在籍型 2回（前年度実績2回） （参考：配置型 1回） 【受講者数】 77人（前年度実績37人） うち訪問型 20人（前年度実績12人） 企業在籍型 31人（前年度実績25人） 配置型 26人（前年度実績0人） 【アンケート有用度】 100.0%（前年度実績100.0%）</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】 1,571人（前年度実績1,644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一部オンラインも取り入れて実施した。 【受講者数】 就業支援担当者研修 119人（前年度実績27人） 主任就業支援担当者研修 43人（前年度実績5人） 就業支援スキル向上研修 13人（前年度実績7人） 【アンケート有用度】 100.0%（前年度実績100.0%）</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オンラインで開催した。 【受講者数】 18人（前年度実績7人） うち精神障害コース 4人（前年度実績3人） 発達障害コース 10人（前年度実績4人） 高次脳機能障害コース 4人（前年度実績0人） 【アンケート有用度】 100.0%（前年度実績100.0%）</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3年度は「視覚障害者への就業支援の最前線」をテーマとしてオンラインにて開催した。 実績については以下のとおり 【受講者数】 33人（前年度実績17人） 【アンケート有用度】 96.0%（前年度実績100.0%）</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、関連する学会等のホームページに適宜掲載した。</p>	<p>生労働省からの要請を受け、雇用施策と福祉施策の連携強化に関する国の施策検討の場（「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」）に、職リハ人材の育成に関する専門家として参画し、職リハ人材育成のために実施する研修の内容や方法について提案を行い、今後の方針の取りまとめに寄与したこと。以上、重要度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、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、積極的かつ柔軟な対応を図る必要があ</p>	<p>な工夫により達成度112.8%と所期の目標を達成したこと等から評定をAとした。</p> <p>＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 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>
--	--	--	--	--	--	--

		<p>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>【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"> <li>・障害者就業・生活支援センター職員研修 94.6%（前年度実績 96.0%）</li> <li>・就業支援スキル向上研修 85.7%（前年度実績 100.0%）</li> <li>・就業支援課題別セミナー 100.0%（前年度実績 100.0%）</li> </ul> <p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域センターが、引き続き新規に開設した就労移行支援事業所を中心に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。</li> <li>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に係る評価及び意見を把握するとともに可能な限り見直しに反映した。</li> <li>・障害者職業カウンセラーの養成・研修において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、前年度までの試行実施を踏まえ、検討会において報告書を作成し実施指針を定めた「事業主支援 OJT」について実施した。</li> <li>・新型コロナウイルスを想定した新しい生活様式を踏まえた研修方法について、引き続き感染症防止策を講じた上で、各研修の内容等を鑑み、一部の研修においては完全オンラインまたは、オンラインと集合型のハイブリッドにて実施した。</li> </ul>	<p>る。</p>	
--	--	---	---	-----------	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・雇用と福祉の連携強化が大きな課題となる中で、地域関係機関に対する助言・援助にオンラインを積極的に活用するなどの工夫をし、コロナ禍においても数値目標を達成できたことが評価できる。またジョブコーチに関しては、今後資格化を含めた人材育成が検討されていく予定であり、ますますその重要性が高まりつつあるが、コロナ禍においても様々な工夫により養成研修及びスキル向上研修の受講者数が目標を上回ったことは評価に値する。
- ・オンライン研修はコスト・時間の削減に繋がるため有用であり、コロナ後も引き続き運用が望まれる。
- ・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	2,142 件	1,374 機関
協同支援	1,121 件	563 機関
実習	880 件	727 機関

## 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 (カウンセラー専門第一期研修)	1 回	19 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	25 人	本部
障害者職業カウンセラー 専門第二期研修	1 回	12 人	(本部) オンライン
障害者職業カウンセラー 専門第三期研修	1 回	16 人	(本部) オンライン
新任主任障害者職業カウンセラー 研修	1 回	7 人	(本部) オンライン
障害者職業カウンセラー等 海外研修	0 回	0 人	本部
障害者職業カウンセラー等 課題別研修	1 回	55 人	(本部) オンライン
障害者職業訓練職専門第一期研修	0 回	0 人	(本部) オンライン
障害者職業訓練職専門第二期研修	0 回	0 人	(本部) オンライン
障害者職業訓練職専門第三期研修	1 回	5 人	(本部) オンライン
リワークカウンセラー研修	0 回	0 人	(本部) オンライン及びオン デマンド教材
支援アシスタント研修	37 回	37 人	(本部) オンデマンド教材
配置型職場適応援助者 養成研修	7 回	28 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	26 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	62 回	2,212 人	地域センター
	就業支援実践研修	38 回	590 人	全国 14 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	11 回	172 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	11 回	400 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	20 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	31 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	138 回	953 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	618 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	2 回	43 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	2 回	119 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	13 人	本部
	就業支援スキル向上研修	1 回	18 人	本部
	就業支援課題別セミナー	1 回	33 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	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	10,007,930	10,343,845	
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	5.33点	5.80点		決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	
達成度	—	—	105.7%	96.0%	106.7%	116.0%		経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	
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	6本	5本		経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	
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	6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%	100.0%	100.0%		行政コスト（千円）	—	14,731,995	8,895,703	9,068,425	
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	6件以上	6件以上		従事人員数（人）	466	471	478	479	
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	9件	6件							
達成度	—	—	150.0%	116.7%	150.0%	100.0%							

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (R3)	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。下記のアのうち(ウ)、(エ)、(キ)及び(ケ)を除く令和3年度に終了する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(イ)、(エ)及び(キ)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>調査・研究の質を向上させるため、外部の有識者の意見を聴きつつ調査・研究の内容や進め方の改善を継続的に行うとともに、研究担当者を中心として厳格に進捗を管理する。</p> <p>また、新設した障害者職業総合センターホームページの認知度を向上させ、利用者ニーズを踏まえた広報を行うことにより、効果的な調査・研究や技法の開発成果の普及を行う。</p> <p>ア 継続テーマ</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>(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</p> <p>(ウ) 発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点について5点以上を得られるようにすること。〔採点方法：研究テーマごとに3人の研究評価委員がそれぞれ、優れている＝2点、やや優れている＝1点、やや劣っている＝0点、劣っている＝0点で評価〕</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を5本とすること。</li> </ul>	<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"> <li>研究テーマの設定に当たっては、機構内及び厚生労働省から研究要望を聴取するとともに、地域の就労支援機関のアンケート調査結果も活用し、調査・研究の実施に係る重点項目を踏まえて設定した。また調査研究において、職業リハビリテーションに関する技法開発を担当している機構内の部署と連携して行うこととした。</li> <li>令和4年度の研究計画の策定に当たり、複数の研究員で、研究の進め方を検討する会議を新たに設け、その会議内容を踏まえて策定した。</li> <li>年度計画に掲げる新規5件、継続9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研究を行った。</li> <li>新型コロナウイルス感染症への対応として、研究テーマに応じて設置する委員会及び面接調査のオンライン実施や、面接調査や有識者に対するヒアリングにおいて、電話やメールを活用した。</li> <li>令和元事業年度大臣評価の指摘を踏まえ、令和3年度から各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングの実施を必須とし、外部専門家の意見を踏まえ調査の内容・実施方法・分析の視点等を精査した。また、進捗管理表を新たに作成し、研究担当者を中心として厳格に進捗を管理した。</li> <li>アンケート調査回答者の負担軽減等を目的として、Webでのアンケート調査を導入した(回収率：Webのみで実施した研究38～88%、Webと紙媒体を併用した研究20～64%、紙媒体のみ20～30%)。</li> <li>研究員が、自身の担当する研究における疑問点等について、他の研究員から助言を得て質の向上等を目的として、情報交換会を3回開催した。</li> <li>研究員のスキルアップを目的とし、大学教員を講師として「政策立案に資する社会調査－設計と分析におけるポイント－」をテーマに研修を実施した。また、SPSS、統計解析ソフトRの研修についても実施している。</li> </ul>	<p>&lt;評価と根拠&gt;</p> <p>評価：A</p> <p>「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」の達成度が116.0%、「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100.0%であり、いずれも所期の目標を達成している。評価の根拠として、</p> <p>①質の高い調査・研究の実現に向けた取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職リハに関する施策の充実や就労支援機関における支援技術等の向上のために最新の知見を集約した質の高い研究成果が得られるよう、各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングの実施を必須とし、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点等を精査するとともに、研究担当者を中心に、厳格に進捗管理を行い、報告書が年度内に完成するよう、内容を精査する期間を確保している。</li> </ul>	<p>&lt;評価に至った理由&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業リハビリテーションに関する調査・研究について、発達障害等に関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて調査・研究を実施した結果、</li> <li>終了した調査・研究の5テーマについて、3分の2以上(15人中14人)の外部有識者の評価委員から最高評価を得ており、所期の目標を達成(達成度116.0%)したこと</li> <li>うち4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こと</li> </ul> <p>これらについて高く評価できる。</p> <p>また、調査・研究の質の向上に向けて研究の進捗を厳格に管理し、研究実施体制を改善したことについても評価できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業リハビリテーション技法の開発及び普及について、</li> </ul>	

<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を実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。</p>	<p>(エ) 就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究 (オ) 障害者雇用及び雇用継続において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) 障害者の週 20 時間未満の短時間雇用に関する調査研究 (キ) 諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究 (ク) 高次脳機能障害者の障害理解と職業リハビリテーション支援に関する研究 (ケ) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 (第7期) イ 新規テーマ (ア) 障害者の雇用の実態等に関する調査研究 (イ) テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査 (ウ) AI 等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究 (エ) 就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究 (オ) 難病患者の就労困難性に関する調査研究</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。</p> <p>ア 発達障害者の就労支援に関し、個人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>&lt;評価の視点&gt; ・発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行ったか。</p>	<p>・令和3年度に終了した5テーマについては、外部専門家から得られた意見について、定期的な進捗管理を通じて報告書への反映方針を検討し、報告書を作成するというプロセスを経て外部の研究評価委員による評価を受けた。外部評価委員の評価の平均点は5.80点。 ・令和3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。 (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～ 評価結果：計6点 (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 評価結果：計6点 (ウ) 障害者雇用及び雇用継続において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 評価結果：計5点 (エ) 障害者の週 20 時間未満の短時間雇用に関する調査研究 評価結果：計6点 (オ) 高次脳機能障害者の障害理解と職業リハビリテーション支援に関する研究 評価結果：計6点</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、障害者職業総合センターホームページ(以下「NIVR ホームページ」という。)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 「在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援」の技法開発 発達障害者の職場適応や職場復帰を進めるためには、苦手と言われる担当する作業遂行の管理(マネージメント)能力を高める支援が重要であることから、作業管理能力の的確なアセスメントに資するための評価の視点の整理。アセスメント時に活用する「作業管理課題」「行動観察シート」に加え、アセスメント結果に基づく作業管理能力向上のための具体的対処方法の策定に活用</p>	<p>保したこと。 ・研究計画の策定にあたり、厚生労働省の要望、地域センター等現場のニーズや要望を踏まえて、複数の研究員が部門横断的に意見交換を行い、研究の視点や手法について議論を行ったこと。 ②職業リハビリテーション研究・実践発表会及び支援技法普及講習の実施等、普及活動の取組について ・職リハ研究・実践発表会は、コロナ対策として参加人数を制限して開催するとともに、ホームページ上で動画及び発表資料のほか新たに基礎講座の動画を掲載したこと。 ・研究成果を普及させる観点から、地域センター等と共同で20地域の就労支援機関・事業主等を対象に、研究者自ら講師としてオンライン形式又は現地に赴いて、研究成果を発表したこと。 ・広域・地域センター職員向けの支援技法普及講習は大幅に拡充して実施。関係機関職員向けの同講習は対面及びオンラインによる講習の実施</p>	<p>- 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、ジョブリハサルの改良、在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援、高次脳機能障害の復職におけるアセスメントなど先駆的な就労支援技法の開発・改良を進めたこと - 広域・地域センター向けの支援技法普及講習を大幅に拡充して実施。また、関係機関職員向けの同講習は対面及びオンラインによる講習の実施に加え、音声付き動画をホームページに掲載する等支援技法普及講習に積極的に取り組んだこと 等について高く評価できる。 ・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</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>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>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催 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。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・研究発表会の開催、支援技法普及講習の実施、学会・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>する「ふりかえりシート」「課題対処のヒント集」の開発を行った。</p> <p>イ 精神障害者支援 「ジョブリハーサル改良」 うつ病等で休職中の者が、復職に向けて学んだ知識等を職場に近い環境で検証するために開発した「ジョブリハーサル」に、業務遂行力に関する評価項目や、感染症対策のために単独で実施できるタスクワークを取り入れた。また、職位ごとに求められる役割を設定した実施パターンを設ける等、企業や支援機関のニーズを踏まえた改良を行った。</p> <p>ウ 高次脳機能障害者支援 「高次脳機能障害の復職におけるアセスメント」の技法開発 高次脳機能障害者の復職の際は、休職者と事業主双方の情報を幅広く収集し、復職のタイミングに間に合うよう計画的な支援の実施が求められている。そのため、障害特性や支援課題に関わる情報の収集・整理、支援課題の把握や支援方針の策定、自己理解の促進や企業との情報共有を円滑に行うための支援ツールの開発を行った。</p> <p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催</p> <p>○第29回職業リハビリテーション研究・実践発表会 ・日程：令和3年11月9日・10日 東京ビッグサイト ・参加者数：現地参加者 348名（※定員上限を設定）、発表資料ダウンロード数：6,485件（前年度8,175件）、（前年度の開催方式は、NIVRホームページへの動画及び発表資料の掲載） ・新型コロナウイルス感染防止対策を講じた上で、規模を縮小し有観客で開催した。また、NIVRホームページに令和2年度同様、特別講演、パネルディスカッションの動画及び発表資料、研究発表の資料を掲載するとともに、新たに基礎講座の動画を掲載した。 ・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・実践発表について、口頭発表58題（12分科会）を行った。 ・新型コロナウイルス感染症による雇用環境の変化への対応をテーマとした特別講演のほか、メンタルヘルス不調による休職者への対応と、企業に対する職務創出支援の2テーマでパネルディスカッションを開催した。 ・現地参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」96.7%（前年度は実施せず） ・動画視聴者Webアンケートからは「特別公演『コロナ禍における変化とチャレンジ』では、コロナ禍における企業の現況を知ることができた。」「パネルディスカッションⅡ『職務創出とその支援』では、企業の文化や風土を理解することの重要性を知ることができた。」との意見を得た。 ○地域における職業リハビリテーション研究発表会 ・地域センター等と共同で、地域の企業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。また、発表資料をNIVRホームページに掲載した。 ・実施地域：青森、山形、群馬、千葉、新潟、富山、石川、福井、</p>	<p>に加え、対面による講習の内容を分かりやすく説明した音声付動画をホームページに掲載したこと。 ・研究・技法成果の周知リーフレットを作成しプレスリリースを行うとともに、障害のある学生に就職支援を行う大学のキャリアセンターに就労支援のリーフレットを送付する等、必要な情報を的確に届けられるよう工夫しながら広く周知を行ったこと。 ③政策提言に向けた取組（職リハに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の取組を通じて蓄積された専門性の活用）について ・労働政策審議会障害者雇用分科会において、今後の障害者雇用施策の検討が進められる中で、「障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究」の説明を要請されて報告し、今後の議論のための有効な情報提供ができた。また、「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</p>	<p>ニユアル、教材等を6件作成し、所期の目標を達成したこと（目標達成度100.0%）</p> <p>- 職業リハビリテーション研究・実践発表会については、コロナ対策として参加人数を制限するとともに、ホームページ上で動画及び発表資料のほか新たに基礎講座の動画を掲載したこと</p> <p>- 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は前年度を上回る20か所においてオンラインを含め実施したこと</p> <p>- 研究・技法成果の周知リーフレットを作成しプレスリリースを行うとともに、障害のある学生に就職支援を行う大学のキャリアセンターに就労支援のリーフレットを送付する等、必要な情報を的確に届けられるよう工夫しながら広く周知を行ったこと。</p> <p>- 障害者雇用制度の見直し等に関連する議</p>
---	--	---	--	--	---	--

		<p>イ 支援技法普及講習の実施          発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者について開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に、主に演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習を地域センター等で実施する。</p> <p>ウ 学会等での発表、各種研修での講義等          研究・開発成果について、関係学会等で発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。</p> <p>エ インターネット等による研究成果の情報発信          職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を障害者職業総合センターホームページにおいて公開する。</p>	<p>山梨、長野、岐阜、静岡、滋賀、兵庫、広島、山口、福岡、長崎、大分及び宮崎の20地域（前年度実績19地域）。そのうち12か所は新型コロナウイルス感染症への対応に考慮し、オンラインで実施した。</p> <p>・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」98.8%（前年度実績99.5%）。</p> <p>イ 支援技法普及講習の実施          ・早期に就労支援現場で活用を図ることを目的に、全ての広域・地域センターの職員を対象に、技法開発担当職員がWeb会議システムを活用した演習形式の講習を行った。複数センターの同時実施により効率的な開催が可能となったため、最新の技法と過去に開発した技法をテーマにした講習計2回の受講を可能とし、受講回数を拡充した。なお、各講座の実施時間を延長することで、演習やペアワーク等の時間を多く設け、受講者の理解促進を図った。またセンター同士の情報交換・共有が可能となる工夫を行った。          - 実績：延べ実施センター 88か所（前年度実績26か所）          延べ実施回数 32回（前年度実績26回）          - 受講者数：1,310人（延べ人数）（前年度実績429人）          ・「プログラム導入支援」として、開発した技法の新規導入、又は従来のカリキュラムの再構築等を計画し、技法の導入に向けた講習の受講及び職業センターからの助言を希望している地域センターを訪問し、地域事情に即した普及を実施した。          - 実績：新潟（高次脳機能障害）、群馬（発達障害）、大阪（精神障害）          ・支援技法を広範かつ速やかに普及するため、外部の関係機関職員を対象に、対面及びオンラインによる講習を実施した。併せて、対面による講習の内容を分かりやすく説明した音声付動画をNIVRホームページに掲載した。また、メールマガジンに音声付動画の掲載についての案内文を掲載し周知するとともに、主たる普及先の障害者就業・生活支援センター等には確実に周知するための案内文を送付した。          - 講習の障害別内訳：発達障害2件、精神障害1件（前年度実績発達障害1件、精神障害1件）          - 動画再生回数 1,283回（前年度実績2,298回）          - 案内文送付機関数：493機関（前年度実績：500機関）</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8件（前年度実績12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119件（前年度実績99件）。          ・日本台湾交流協会主催のGlobal Cooperation Training Framework「障害者の権利の実践」セミナー（台湾・韓国・イスラエルがパネリストとして参加）において、日本における障害者の雇用機会及び労働の権利について発表した。</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          ・NIVRホームページの改善を目的として、閲覧者の意見を把握するためのアンケートをNIVRホームページ上に設定した。また、研究員が執筆するコーナーに、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組や、調査研究報告書の内容を解説した情報等を掲載した。</p>	<p>れる労働者を中心として～」で行った調査の分析結果資料を要請され、資料の提供を行ったこと。</p> <p>・厚生労働省からの要請を受け、「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」「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」に、難病について長年研究している研究者の立場から委員として参画し、職業リハビリテーション推進の観点から発言を行ったこと。</p> <p>以上、難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;          ・調査・研究の質を向上させるため、外部の有識者の意見を聴きつつ調査・研究の内容や進め方の改善を継続的に行う。また、定例会議において進捗管理表を用い研究の進捗状況を組織的に共有するなど、厳格に進捗を管理する。          ・マニュアル、教材、ツール等の研究・開発成果</p> <p>論を行う障害者雇用分科会や委員会に参画し、研究成果を踏まえて、政策立案に必要な発言をしていること。</p> <p>等について評価できる。</p> <p>・実践的手法の開発・提供について、障害者雇用に関するQ&amp;Aをアンケートにより把握した要望を踏まえて改善したほか、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3,494件。前年度比101.6%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・研究において極めて高い目標を達成したことに加え、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、マニュアル・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など、コロナ禍においても調</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</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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NIVRホームページに掲載し、ダウンロードできるようにした。 -アクセス件数：889,565件（前年度実績1,150,785件）</li> <li>・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134,556件（前年度実績397,727件） なお、令和2年7月のNIVRホームページのリニューアルに伴う計測方法の変更により、昨年度との単純比較は不可であること。リニューアル前は、すべてのダウンロード数が計測されていたが、リニューアル後はNIVRホームページ経由でダウンロードされた数のみを計測していること。</li> <li>・ダウンロード件数の多い研究及び技法開発の成果物をNIVRホームページに掲載し、それを契機に他の成果物の閲覧を促進するよう取り組んだ。</li> <li>・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書等に関係機関や企業に幅広く配布しているほか、要請があった機関等へ個別に送付等し普及を行った。</li> <li>・令和3年度に作成した研究・技法開発成果物について機構ニュースによるプレスリリースを実施することとした。</li> <li>・大学のキャリアセンターあて職員募集の資料にリーフレットを同封し、障害のある大学生に対する就職支援に参考になる調査研究報告書及びマニュアル・ツール等の情報を提供した。</li> <li>・総合センターの調査研究に関連すると考えられる5つの大会等において、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。</li> <li>・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10回掲載した（うち研究7回、技法開発3回）。また、メールマガジンに研究成果を計5回掲載した。</li> <li>・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」、「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」、「障害者就労における地域の産業と福祉の連携推進一式に係る技術評価委員会」、国立特別支援教育総合研究所「研究遂行に対する助言や資料提供等」、秋田大学「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」、ダイバーシティ就労支援機構「ダイバーシティ就労研究プラットフォーム海外状況整理部会」、職業能力開発総合大学校「在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究会」等に研究員が参画した。</li> <li>・労働政策審議会障害者雇用分科会において、今後の障害者雇用施策の検討が進められる中で、「障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究」に係る報告を行った。また、「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～」で行った調査の分析結果を資料として提供した。</li> </ul> <p>オ マニュアル、教材、ツール等の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活用しやすいものを目指したマニュアル、教材、ツール等を6件作成した（前年度実績9件）。</li> </ul> <p>カ 研究・開発成果の共有化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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）</li> <li>・令和3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</li> </ul>	<p>については、支援する現場への普及が求められている。職業リハビリテーション研究・実践発表会や研修の実施及び障害者職業総合センターホームページへの掲載やリーフレットの配布等を図り、就労支援関係機関、学校関係、企業などへ周知を図る必要がある。</p> <p>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>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、障害者雇用制度の見直し等に関連する議論を行う障害者雇用分科会や委員会に参画し、研究成果を踏まえて、難易度「高」としている中、定量的指標においても対中期目標値の100%以上を達成し、政策立案に必要な発言をしていることから、評定をAとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 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、より一層成果の普及に努めるとともに、引き続き活用方法等に関する情報発信及びその効果把握等に努める必要がある。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>
--	--	---	--	---	---	---

	<p>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。          また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供</p>	<p>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>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、現在障害者の雇用や職場定着に当たって抱えている不安や悩みなどの課題を解決する方法をホームページで公開するとともに、当該情報が事業主に有効活用されるよう、ホームページに構築した意見収集の仕組みを使って、掲載情報の見直しを行う。</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</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;          ・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、障害者雇用に関する課題を解決する方法や、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>リーズの延べ数 123件          ・令和3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 334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：95%          ・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：97%          マニュアル、教材、ツール等：95%          ○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336所）          ・令和3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275件          ・令和3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571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：80%          マニュアル、教材、ツール等：91%          ・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：87%          マニュアル、教材、ツール等：90%          ・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：92%          マニュアル、教材、ツール等：93%          ○研究成果の活用状況とその把握・分析を踏まえた改善          ・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。          ・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> <p>④ 企業に対する実践的手法の開発・提供          ○実践的手法の開発          ・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向けた具体的な方策や関連情報をQ&amp;A形式に取りまとめ、解説した内容をホームページで公開するとともに、雇用に向けた課題を把握し事業主の自発的な取組に活用できる自己診断チェックシートを整備したほか、アンケートにより把握した意見を踏まえて掲載情報の見直しを行った。          ○成果物の普及          ・実践的手法の開発成果については、事業主にとって見やすく、かつ、知りたい情報にアクセスしやすいホームページを作成・公開するとともに、労働局、公共職業安定所、各都道府県支部、地域センター等に対し、事業主支援のために活用してもらうほか、事業主からのニーズもホームページ上で収集してもらうように周知した。このほか、直接要望のあった事業主（109件）や支援機関（327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 89.9%（前年度実績 94.1%）          ○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          ・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</p>	
--	--	---	--	--	--

	<p>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>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>の活動、採用計画の立案、雇用管理ノウハウの習得等を行えるようにするため、各事例では障害特性に応じた環境整備や職務の設定、支援機関との連携等の雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・モデル事例 39 事例と合理的配慮事例 18 件の 57 事例を追加掲載した（うち中小企業の事例 33 事例、うち精神障害者の事例 35 事例）。掲載事例総数はモデル事例 2,704 事例と合理的配慮 790 事例の 3,494 事例（前年度実績 3,438 事例）となった。</li> </ul> <p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;  調査・研究や技法の開発成果の普及と活用方法等に関する情報発信及びその効果把握について、以下の取組を行った。</p> <p>○過年度からの継続的な取組  &lt;成果の普及と情報発信&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査・研究報告書、マニュアル等を NIVR ホームページに掲載。</li> <li>・調査・研究の概要を紹介するサマリー、パンフレットに図表を多く盛り込むなど見やすさの向上を図りながら作成。</li> <li>・調査・研究成果の地域普及の観点から、地域センター等との共同により 20 地域の企業、就労支援機関を対象に研究員による研究成果の発表を実施、併せて発表資料を NIVR ホームページに掲載。</li> <li>・関係機関職員に対し、発達障害及び精神障害に係る支援技法普及講習を職業リハビリテーション研究・実践発表会同日に実施。</li> <li>・支援技法普及講習の内容を広範かつ速やかに普及するためホームページに講習内容をわかりやすく説明した音声動画を掲載、更に主たる普及先である障害者就業・生活支援センター等に確実に周知するための案内文を送付。</li> <li>・NIVR ホームページの研究員が執筆するコーナーに、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取り組み、調査研究報告書の内容を解説した情報等を掲載。</li> </ul> <p>&lt;効果の把握&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施。</li> <li>・技法開発成果の関する利用状況調査を実施。</li> </ul> <p>○令和3年度の新たな取組  &lt;成果の普及と情報発信&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和3年度研究・技法成果を紹介するためのリーフレットを作成。併せて機構ニュースによるプレスリリースを実施することとした。</li> <li>・大学キャリアセンター向けにリーフレットを作成・送付し、障害のある大学生に対する就職支援に参考になる調査研究報告書及びマニュアル・ツール等の情報を提供。</li> <li>・職業リハビリテーション研究・実践発表会の集合型の開催に加え、NIVR ホームページに特別講演、パネルディスカッション、基礎講座の動画を掲載。併せて発表資料を掲載。</li> <li>・支援技法普及講習の周知に関し、障害者就業・生活支援センター等への案内文送付のほかにメールマガジンによる周知を実施。</li> </ul> <p>&lt;効果の把握&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・NIVR ホームページの改善を目的として、閲覧者の意見を把握するためのアンケート機能をホームページ上に設定。</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・全ての研究において、目標値を達成し、厚生労働省の要望研究においては、研究結果が新たな施策作りの上での重要なエビデンスとなるなど、その役割を十分に果たしていることが評価できる。また、研究・開発成果の活用について、インターネット等による情報発信も積極的に行われた点が評価できる。
- ・職リハ研究・実践発表会の課題の調査に取り組んでもらいたい。また、コロナ禍における工夫がなされたことも振り返り、開催方法における発展に関しても検証してもらいたい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 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	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													
② 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）注3）						
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	480 回以上	480 回以上		予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
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	619 回	620 回		決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
達成度	—	—	121.3%	72.3%	129.0%	129.2%		経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
障害者雇用納付金の収納率（計画値）	99%以上	—	99%以上	99%以上	99%以上	99%以上		経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
障害者雇用納付金の収納率（実績値）	—	—	99.75%	99.73%	99.73% 注1)	99.66%		行政サービス実施コスト（千円）	421,334	—	—	—	
達成度	—	—	100.8%	100.7%	100.7%	100.7%		行政コスト（千円）	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	
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	30日以内	30日以内		従事人員数（人）	179	181	183	185	
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	25.9日	25.2日							
達成度	—	—	108.7%	114.5%	115.8%	119.0%							
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	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	894 回	935 回							
達成度	—	—	133.0%	113.1%	127.7%	133.6%							

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	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	3,806人	5,903人												
達成度	—	—	110.9%	111.2%	68.0%	105.4%												
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	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%	—.-%	—.-% 注2)												
達成度	—	—	109.2%	110.3%	—.-%	—.-% 注2)												

注1) 新型コロナウイルス感染症により事業損失が生じた事業主に対して納付金の納付を猶予(最大一年間)したため、その影響額を除いている。

注3) 障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

注2) 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から来場者を選手及び関係者等のみとして開催。

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(R3)	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の目標策定及び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 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3-1	障害者雇用納付金関係業務に関する事項－障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給		
業務に関連する政策・施策	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）注2）						
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	480回以上	480回以上		予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
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	619回	620回		決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
達成度	—	—	121.3%	72.3%	129.0%	129.2%		経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
障害者雇用納付金の収納率（計画値）	99%以上	—	99%以上	99%以上	99%以上	99%以上		経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
障害者雇用納付金の収納率（実績値）	—	—	99.75%	99.73%	99.73% 注1）	99.66%		行政サービス実施コスト（千円）	421,334	—	—	—	
達成度	—	—	100.8%	100.7%	100.7%	100.7%		行政コスト（千円）	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	
								従事人員数（人）	179	181	183	185	

注1）新型コロナウイルス感染症により事業損失が生じた事業主に対して納付金の納付を猶予（最大一年間）したため、その影響額を除いている。 注2）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（R3）	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	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	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		3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項	<評価と根拠> 評価：B 「障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数」の達成度が	<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。	

<p>業務に関する事項  (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給  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>業務に関する事項  (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給  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。  障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)に基づき、障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、より厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施する。</p>	<p>項  (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給  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  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。  ア 事業主説明会の開催  事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告、支給申請が的確になされるよう開催するほか、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。  イ パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布  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。  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。  ウ 職業安定機関との連携及び担当者会議の開催  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、</p>	<p>【指標】  ・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。  &lt;評価の視点&gt;  ・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>	<p>(1) 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給  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  ア 事業主説明会の開催  ・事業主説明会は、令和4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、法定雇用率の引き上げ等、令和4年度申告・申請における変更点や申告・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、令和2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やこれまでの申告・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、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。  ・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。  イ パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布  ・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した。また、75,000部作成し、令和3年度第4四半期に実施した事業主説明会の会場において配付するとともに、参加しなかった事業主に対して送付した。  ・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&amp;A集及び申告・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。  ・令和4年度の申告・申請において、問合せが多いと推測される新型コロナウイルス感染症に関連する取扱いについてのQ&amp;A集を作成し、記入説明書及びホームページに掲載した。  ・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YouTubeで配信した。  動画再生回数：4,024回（令和4年1月31日～令和4年3月31日）（前年度実績3,779回（令和3年2月1日～令和3年3月31日））  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  ○職業安定機関との情報交換会の開催  ・職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、障害者雇用納付金</p>	<p>129.2%、「障害者雇用納付金の収納率」の達成度が100.7%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。評定の根拠として、  ①障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進について  ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会は、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得ず、代替措置として開催回数を増やして開催した。なお、事業主説明会に参加できない事業主に対しては、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。  ②納付金の的確な徴収に向けた取組について  ・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。  ③事業主の利便性の向上について  ・事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び電子納付の利用を広く周</p>	<p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;  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。  &lt;その他事項&gt;  なし。</p>
---	--	--	--	---	---	--

<p>また、障害者雇用率は、平成30年4月1日より0.2%、平成33年4月より前にさらに0.1%引き上げられるが、障害者雇用納付金徴収業務については、第3期中期目標期間における目標</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</p>	<p>必要な情報交換を行うとともに、1月に納付金関係業務担当者全国会議を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めるとともに、申告・申請において誤りの多かった事項に係る対応策について指示・徹底を図る。</p> <p>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、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の適正な支給</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下、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用納付金の申告が必要な事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。</li> <li>・ 申告期限経過後、速やかに未申告の事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。</li> <li>・ 都道府県支部は7月以降、電算機処理システムにより未納付の事業主を把握し、未納付理由の把握及び納付督促を迅速に行う。機構本部は、都道府県支部の納付督促の結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</li> </ul> <p>さらに、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらにより、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</p>	<p>【指標】 ・ 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>	<p>制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関と連携・協力するため、情報交換会を開催した。</p> <p>○都道府県支部の担当者会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1月に開催した納付金関係業務担当者全国会議については、Web会議システムを活用し、都道府県支部の納付金業務担当者に対して、事業主説明会における説明の重点事項及び申告・申請における問合せや誤りを踏まえた説明のポイント等、事業主説明会の開催に係る留意事項等について指導した。</li> </ul> <p>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、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の適正な支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和3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。</li> <li>・ 6月末から未納付の事業主に対する納付督促・督促を機構本部と都道府県支部が連携して次のとおり実施した。</li> <li>・ 都道府県支部は、機構本部から送付される未納付事業主リストのほか、障害者雇用納付金電算機処理システムにより最新の納付情報を把握し、未納付事業主に対し電話等による未納付理由の把握及び納付督促を実施し、機構本部にその結果を報告した。報告を受けた機構本部は、この納付督促により確認した納付予定期日を徒過した未納付の事業主に対して、直ちに都道府県支部に納付督促の継続を指示した。都道府県支部から当該未納付事業主に対して速やかに納付するよう滞納処分等についての説明も含めた納付督促を行い、これに応じなかった場合は、機構本部が督促状を発出し、収納率の向上に努めた。</li> <li>・ さらに、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定期日の確認を行った。</li> <li>・ 未納付事業主が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合は、納付金申告・納付の担当部署だけでなく、当該事業所の経理部等の他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなど、企業全体としての対応を促した。</li> <li>・ 再三の納付督促にも応じない事業主に対しては、厚生労働大臣の認可を受け、滞納処分を4件実施し債権の回収に努めた。</li> <li>・ 厳しい経営環境にある企業については、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧により企業経営状況に係る情報を収集するとともに、都道府県支部においては、地域の関係機関からの情報や報道等に注視し、企業経営状況に係る情報を収集した。これらの情報により未納付事業主の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなどの的確に対応した。</li> <li>・ 初めて申告・納付をする事業主で、令和2年度に開催した事業主説明会に参加できなかった事業主に対して、期限内の申告・納付をするよう勧奨した。</li> <li>・ 申告期限経過後においては、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・納付督促マニュアル」に基づき、未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れである、あるいは理解が不十分である場合等には、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。</li> </ul>	<p>知し、利用件数が電子申告申請13,372件(前年度11,112件)、電子納付16,052件(同13,108件)にそれぞれ増加したこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の影響下においても、引き続き収納率が99%以上に維持されるよう、事業主に対する丁寧かつ的確な指導及び積極的な納付督促に努める。</li> </ul>	
--	---	---	--	---	--	--

<p>(収納率 99%以上)と同様の高い水準を目指すこととし、それに向けた適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査の実施により、99%以上の収納率の維持を目指すこと。</p>	<p>続き高い収納率を維持するものとする。 当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。</p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施する。</p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上</p>	<p>付督促・督促の継続的な実施により確実な徴収を図る。 また、円滑に審査を行えるよう策定した業務マニュアルを活用し、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付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 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、電算機処理システム、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、事業主サービスの向上と事務処理の効率化等を図るための開発に係る工程管理を行う。</p> <p>④ 電子申告申請及び電子納付の利用促進 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、電子申告申請及び電子納付について、利用の促進を図る。 電子申告申請については、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及び電子納付について、事業主の利用を促進するため、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利用勧奨を行う。 さらに、障害者雇用納付金の電子納付による収納サービス(ペイジー)を提供していない金融機関に対し、ペイジーの導入について協力を要請する。</p> <p>⑤ 調査の強化 「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」(平成 25 年厚生労働省令第 54 号)により、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにす</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金、在宅就業障害者特例給付金の支給に関して、厳正な審査を実施し、適正な支給を行ったか。</p>	<p>・障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金については、業務マニュアルを活用し、適正な支給を行った。</p> <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、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、電子申告申請システム及び電子納付システムの開発について、事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化が図られるよう、要件定義の見直しや設計書の確認を行った。</p> <p>④ 電子申告申請及び電子納付の利用促進 ・電子申告申請及び電子納付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、支援シートにより申告・申請書を作成しているものの電子申告申請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。 個別訪問等件数 1,013 件(前年度実績 686 件)。 電子申告申請の利用率 24.8%(前年度実績 20.7%) 電子申告申請件数 13,372 件(前年度実績 11,112 件) ・電子納付取扱金融機関数 351 行(前年度実績 352 行) ・電子納付については、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、電子納付の取扱開始について協力要請を行い、令和 4 年 4 月 1 日より、新規電子納付取扱金融機関が 1 行加わることとなった。 電子納付件数 16,052 件(前年度実績 13,108 件)</p> <p>⑤ 調査の強化 ・調査業務マニュアルを活用し、機構本部及び 7 か所の都道府県支部において調査業務を新たに担当すること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の習得等を目的とした研修を実施した。</p>	
--	--	--	--	---	--

	<p>等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p>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>&lt;評価の視点&gt; ・申告・申請事業主に対する調査を効率的かつ的確に行ったか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・また、研修と併せて機構の行動規範、倫理規程及びコンプライアンス規程等の諸規程を遵守することを目的としたコンプライアンス研修を実施した。</li> <li>・上記研修に加えて、実際の調査場面を活用した実地研修（OJT 研修）を5月～6月にかけて、機構本部及び7か所の都道府県支部で実施するとともに、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を機構本部及び7か所の都道府県支部において実施した。</li> <li>・Web 会議システムを活用した「納付金調査課長会議」を開催し、令和3年度における調査業務の進捗及び令和4年度の実施に向けた情報提供等を行った。</li> <li>・調査対象事業主や都道府県支部から問合せの多かった内容について機構本部がまとめた「納付金調査業務Q&amp;A集」により、機構本部と都道府県支部で情報共有を図り、納付金の徴収不足、調整金等支給金の過大支給の防止等、調査の円滑な実施に努めた。</li> </ul> <p>⑥ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査に当たっては、都道府県支部が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。</li> <li>・調査対象事業主の選定に当たっては、厚生労働省令により、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、障害者手帳の写し、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。</li> <li>・令和2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。</li> <li>・パンフレット、記入説明書及び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。</li> <li>・調査業務担当者を対象とし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。</li> <li>・機構本部及び7か所の都道府県支部による調査実施体制と併せて各管轄ブロック内の都道府県支部も活用する調査実施体制の更なる拡充を行った。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の影響を受け、訪問することが困難な事業主に対しては、訪問調査に代えて郵送等による書類調査を実施し、事業主のニーズに合わせた効率的な調査を実施した。</li> </ul> <p>上記の納付金関係業務を行うに当たって、職業安定機関と定期的に情報交換を行った。</p>		
--	-----------------------------	---	--	---	--	--

上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

				<令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・法定雇用率引上げ及び新型コロナウイルス感染症の影響下においても、未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督促を実施することにより、高い収納率を維持した。		
--	--	--	--	--	--	--

<b>4. その他参考情報</b> 外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。 ・昨今の情勢を鑑み未納付事業主に対して、相談に丁寧に応じ、確実な納付につなげている点が評価できる。 ・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。
--

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	51,616	
納付対象事業主数	27,553	36,407,889
納付督促	3,563	

障害者雇用調整金・報奨金・特例給付金の申請事業主数及び支給金額

項目	件数	支給金額（千円）
調整金	15,458	21,253,658
在宅就業障害者特例調整金	13	5,229
報奨金	1,945	5,301,702
在宅就業障害者特例報奨金	1	85
特例給付金	7,450	1,595,062

障害者雇用納付金関係業務調査件数

項目	件数
調査	10,932 件

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3-2	障害者雇用納付金関係業務に関する事項－障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等		
業務に関連する政策・施策	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	30日以内	30日以内		予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
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	25.9日	25.2日		決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
達成度	—	—	108.7%	114.5%	115.8%	119.0%		経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
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	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	5,505,808	4,068,361	
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	894回	935回		行政サービス実施コスト（千円）	421,334	—	—	—	
達成度	—	—	133.0%	113.1%	127.7%	133.6%		行政コスト（千円）	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	
								従事人員数（人）	179	181	183	185	

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（R3）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (2) 障害者雇用納付金に	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	<評価と根拠> 評価：B 助成金1件当たりの「平均処理期間」の達成度は119.0%、「障害者助成金の周知に係る事業主説明会開	<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。 <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</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 事業主等の利便性を図るとともに助成金の活用促進のため、オンライン申請化に向け仕様の検討等の準備を進めるとともに、事業主等が助成金の内容を容易に理解できるよう支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等のホームページでの解説を多様化し、新設又は支給要件等の変更があった場合は、確定した日から速やかにホームページ等を更新する。</p> <p>また、助成金の利用に関するFAQの内容を充実させる。</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、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に関する支給要件、添付書類等に変更がある場合にはパンフレット、支給申請の手引等を見直し、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>【指標】</p> <p>・助成金の周知に係る事業主説明会を700回以上実施すること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・支給要件等をホームページで解説すること等により、効果的な周知・広報を行ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な助成金の支</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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンライン申請化に向けた準備を進め、開発業務の調達のための仕様の検討等を行った。</li> <li>・令和3年3月22日に、同年4月1日施行の新設助成金及び制度改正の内容についてホームページで周知するとともに、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した。</li> <li>・助成金制度に係る説明動画(YouTube)について、令和3年4月施行の新設助成金を追加した。 動画再生回数：5,983回(令和3年4月～令和4年3月)(前年度実績3,313回(令和2年10月～令和3年3月))</li> <li>・動画視聴アンケートの意見を踏まえ、動画のスライド版をホームページに掲載した。</li> <li>・事業主アンケートの意見を踏まえ、助成金トップページ上部に「様式ダウンロード」等利用頻度の高いコンテンツへのリンクを作成した。</li> <li>・よくある質問についてのFAQの充実を図り、ホームページで周知した。</li> </ul> <p>イ 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県支部と職業安定機関等との間で連携会議を開催し、情報交換等を行うとともに、事業主等への周知について協力を要請した。 連絡会議：568回(前年度実績551回)</li> <li>・納付金の事業主説明会等の機会や職業安定機関等が開催するセミナー等の場を活用し、感染症対策に留意しつつ助成金の事業主説明会を開催した。なお、説明資料については、助成対象となる措置のポイントに係る記載や助成金の活用事例を充実させるなどして、分かりやすさの向上を図った。 事業主説明会：935回(前年度実績894回)</li> </ul> <p>ウ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新設助成金のパンフレット等を作成し、ホームページに掲載するとともに、都道府県支部において事業主等に配布した。</li> <li>・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」で紹介するとともに、「エルダー」に助成金周知用の広告を掲載し、助成金の活用促進を図った。</li> <li>・障害者助成金・高齢者助成金合同のチラシを作成し、都道府県支部窓口において事業主等に配布した。</li> <li>・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提供し、助成金の活用促進を図った。</li> </ul> <p>② 効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>申請された助成金等について、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>催回数」の達成度は133.6%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。評価の根拠として、</p> <p>①効率的な助成金支給業務の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成金の早期支給に向けて、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、遅延が生じた場合には、事務処理の見直しを行うなど改善を図った。また、支給業務手引き及びチェックリストの活用等により、適切かつ効率的な点検確認を行ったこと。</li> <li>②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について</li> <li>・納付金の事業主説明会の機会等の場を活用し、感染症対策に留意しつつ助成金の事業主説明会を開催した。なお、説明資料については、助成対象となる措置のポイントに係る記載や助成金の活用事例を充実させるなどして、分かりやすさの向上を図ったこと。</li> </ul> <p>以上を踏まえ、評価をBとする。</p>	<p>運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>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>&lt;その他事項&gt;</p> <p>なし。</p>
---	---	---	--	--	--	---

<p>つ迅速な支給や支給に係るトラブル防止等を図る。 適正支給に配慮しつつ、進捗状況の管理を行うことにより事務処理の効率化を行う。</p> <p>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>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。 また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を</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</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し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。 また、都道府県支部に対する支給に係る事務処理期間の厳守を指導する等、進捗管理の徹底を図る。</p> <p>イ 支給申請が円滑に行われるよう、事業主等に対して、助成金の制度、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、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。 また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレットや申請様式及び添付書類の見直し等を行う。</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</p>	<p>給に努めたか。</p> <p>【指標】 ・現地調査等による確認を必要とする助成金及び新規に創設された助成金を除く1件当たりの平均処理期間を30日以内とすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・申請事業所に対する調査等により、不正受給防止対策を徹底したか。</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。 ・その他、事業主等から質問の多い項目について助成金支給業務Q&amp;A集を活用し、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図った。</p> <p>イ 都道府県支部による事前説明及び点検確認 ・事業主等に対して十分な説明を行うとともに、支給業務手引及びチェックリストの活用等により、適正かつ効率的な点検確認を行った。 ・新設助成金に係る疑義解釈等について、都道府県支部あて、文書により適宜周知し、事業主等に対する適切な説明を行った。 ・要提出書類の見本の充実を図り、都道府県支部において事業主に対する説明資料として活用した。</p> <p>ウ 助成金業務担当者を対象とした会議・研修等の開催 ・助成金業務担当者を対象とした会議を9月にWeb会議方式により開催し、点検確認手順及び窓口業務の留意事項等について説明するとともに、窓口対応におけるヒヤリハット事例と留意点を共有した。 ・事前アンケートにより把握した都道府県支部の意見・要望を会議の内容に反映し、制度理解と能力の向上を図った。</p> <p>エ アンケート調査の実施 ・業務改善のポイント、新型コロナウイルス感染症の助成金利用への影響、新たに作成したFAQに対する意見や事業主の満足度を把握するため、助成金支給事業主に対するアンケート調査を実施した。 (令和4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90.2%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。 ・動画の内容や助成金の利用に関する視聴者向けアンケートをホームページで実施した。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施 ア 厳正な調査の実施 ・適正な支給業務に資するため、支給対象作業施設等の確認が必要な案件、不正受給の疑義に関する通報があった案件及び申請等の内容に疑義が生じた案件等に対して現地調査を実施した。 ・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。</p>	<p>&lt;課題と対応&gt; ・オンライン申請に向け仕様の検討等を進めるほか、事業主アンケートの意見を踏まえ様式の記入例の充実を図る等により、事業主の利便性の向上等に努める。</p>
---	---	--	---	---	---

<p>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>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>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>範に収集するとともに、不正受給防止マニュアルを改訂する。</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、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ずる。</p> <p>ウ 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する際は、支給業務に関する問題点等について事前に情報を収集・整理した上で情報交換を行う。</p> <p>エ 厚生労働省、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>		<ul style="list-style-type: none"> <li>不正受給通報メールの受信件数30件（前年度実績42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）</li> <li>不正受給防止マニュアルについて、不正受給が発生した場合の本部における手続き、様式等について改定した。</li> <li>都道府県支部において、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。</li> </ul> <p><b>イ 不正受給防止対策の強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>不正を行った事業主に対する刑事告訴や事業主名等の公表について、ホームページ及び助成金周知用の各種リーフレット等への記載により周知を図るとともに、注意喚起を行った。</li> <li>障害者雇用納付金関係助成金等支給業務手引を都道府県支部での点検時における不正受給防止に活用した。</li> </ul> <p><b>ウ 不正受給防止のための会議の開催</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事前アンケートにより把握した都道府県支部の意見・要望を会議の内容に反映するほか、会議終了後、支給業務に関する問題点等について都道府県支部にフィードバックすることにより、情報交換を行った。</li> <li>助成金業務担当者全国会議において、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。</li> </ul> <p><b>エ 関係機関との密接な連携</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関との情報交換においては、不正受給の未然防止のため、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。</li> </ul> <p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業主等に対するサービスの向上に努め、助成金の活用促進と適正かつ効率的な支給業務に取り組んだ。</li> </ul>		
---	---	--	--	--	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・二つの数値目標のどちらも過去最高を達成している点は高く評価できる。また動画視聴アンケート結果を踏まえて、資料のホームページ掲載を行うなど、関係者の意見を適切に反映させている点も評価したい。
- ・状況が困難な中で円滑な助成金支給に努めたことで、結果として従来の業務で見過ごされてきたムリやムダが発見できたのであれば、それを検証し、ノウハウ化し、職員研修等で活用していただきたい。
- ・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	支給金額（千円）
障害者作業施設設置等助成金	90	59,624
障害者福祉施設設置等助成金	2	104
障害者介助等助成金	621	212,605
職場適応援助者助成金	181	92,669
重度障害者等通勤対策助成金	307	49,301
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	0
障害者職場実習支援事業	5	1,713
合計	1,206	416,015

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）注2）						
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	5,600人以上	5,600人以上		予算額(千円)	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
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	3,806人	5,903人		決算額(千円)	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
達成度	—	—	110.9%	111.2%	68.0%	105.4%		経常費用(千円)	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
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	90%以上	90%以上		経常利益(千円)	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
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%	--.-%	--.-% 注1)		行政サービス実施コスト(千円)	421,334	—	—	—	
達成度	—	—	109.2%	110.3%	--.-%	--.-% 注1)		行政コスト(千円)	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	
								従事人員数(人)	179	181	183	185	

注1) 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から来場者を選手及び関係者等のみとして開催。 注2) 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 (R3)	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>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>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>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</p> <p>ア 障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施する。</p>	<p>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>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</p> <p>ア 障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習について、各都道府県支部における状況、地域のニーズ及び質の担保に留意しながら、講習の一部をオンライン形式も取り入れつつ実施する。 また、障害者職業生活相談員の活躍事例や相談活動に役立つ情報を集約の上、ホームページ等で引き続き提供する。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を5,600人以上とすること。</li> </ul>	<p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項</p> <p>(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</p> <p>ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>講習の着実な実施</li> <li>講習でのマスク着用や換気、こまめな消毒、座席の配置の分散、体調チェックシートの記入、意見交換におけるグループの小規模化等の取組などの基本的な新型コロナウイルス感染症防止対策を講じたほか、収容人数の多い会場の活用、実施回数の追加や1回当たりの受講者数の制限、複数会場を確保し受講者を分散するなどの対策を行い、受講者が安心・安全に受講できるよう努めつつ着実に実施し、コロナ禍前に近い水準を達成した。</li> <li>受講者数：5,903人（前年度実績 3,806人）</li> <li>講習実施回数：96回（うち機構本部開催2回）（前年度実績 93回）</li> <li>受講者アンケートによる「有用であった」との回答：96.3%（前年度実績 97.1%）</li> <li>法令遵守のため受講が必要な者2,564人（全受講者の43.4%）を最優先に受け入れ、確実に受講機会を提供できるようにした。</li> </ul> <p>○オンライン講習の実施・新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、各都道府県支部では講習の受講辞退者が発生していたことなどを踏まえ、講習の受講機会を確保するための緊急措置（セーフティネット）として、全国の受講希望者を対象に、機構本部によるオンライン形式の講習を1月と2月に実施した。</p> <p>○講習内容の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>講習においては、質疑応答や障害者雇用に取り組んでいる事業所及び関係機関の講師との意見交換、あるいは感染症拡大防止に留意しながら意見交換会における受講者同士の討議を実施し双方向性を確保し、講習内容の質を担保し、事業所等からの取組内容などを幅広く知る機会、今後受講者の所属事業所において取り入れることが検討できる機会を作り理解を深めた。</li> </ul> <p>○障害者職業生活相談員の活躍事例等の紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者職業生活相談員の活動に資するため、ホームページ上に活躍事例、お役立ち情報を集約したほか、障害者雇用事例リファレンスサービスの検索画面に新たに障害者職業生活相談員の項目を設定し、当該サービスからも障害者職業生活相談員の活動を収集できるようにした。</li> </ul>	<p>&lt;評価と根拠&gt;</p> <p>評価：B</p> <p>「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105.4%、「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」については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から大会会場へ入場できる者を選手及び関係者等に制限して開催したため来場者アンケートは実施することができず、一部指標において、所期の目標を達成できていないが、評価の根拠として、</p> <p>①感染防止対策を講じた障害者職業生活相談員資格認定講習の実施、オンライン形式による講習の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>マスクの着用や定期的な換気、受講者数の調整による実施回数の増など、基本的な感染症拡大防止策を講じ、受講者が安心・安全に受講できるよう努めたこと。</li> <li>法令遵守のため受講が必要な者に対して、確実に受講機会を提</li> </ul>	<p>&lt;評価に至った理由&gt;</p> <p>全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から選手及び関係者等のみで実施したため、来場者アンケートを実施することが出来なかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LIVE配信により、来場できなかった参加者や見学者に対しても、障害者の職業能力の向上や雇用促進に対する理解へつなげたこと。</li> <li>LIVE配信等アクセス数が114,310件となった。令和元年の来場者数約152,000人が併催イベントへの来場者を含んだ数字であると、当該来場者数と同様に広く興味・関心を持ってもらえたと考えられること</li> <li>代替措置として、LIVE配信動画等の視聴者に対するアンケート調査を実施し、高評価の割合が98.5%であったこと等について評価できる。</li> </ul> <p>以上を踏まえ、来場者アンケートを実施することが出来なかったもの</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>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>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>&lt;評価の視点&gt; ・就労支援機器について、ホームページ等を通じた情報提供、効果的な活用に係る相談、貸出しを行ったか。</p>	<p>イ 就労支援機器の普及・啓発 ○情報提供及び貸出制度周知 ・就労支援機器アドバイザーによる活用事例の紹介や機器導入等についての専門的な相談・援助を実施 ・ホームページ掲載 147 機種（令和3年度末）（新規掲載 12 機種、販売終了による掲載終了 15 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（大阪）、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。 ○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。 ・貸出事業所数：183 事業所（前年度実績 195 事業所） ・アンケートによる有用度：87.4%（前年度実績 88.0%） ・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を有する機種への変更、新製品の情報提供を含めた、最適な機器選択・活用のためのフォローアップを行った。</p>	<p>供できるようにしたこと。 ・受講機会の確保のため、緊急措置として、全国の受講希望者を対象に機構本部によるオンライン形式の講習を1月と2月に実施したこと。 ②コロナ禍における全国アビリンピックの開催、全国アビリンピックのLIVE配信及び公式Webサイト、SNSの開設について ・コロナ対策のため、大会会場へ入場できる者を選手及び関係者等に制限して開催した。このような中、前年を大きく上回る選手の参加があったほか、前年は実施を見合わせた技能デモンストラーションを実施したこと。 ・入場に当たっては、事前の登録に加え「コロナウイルスワクチンを2回接種後2週間経過している方、又は来場初日から原則72時間以内に採取した検体によるPCR検査の結果が陰性であることを証明できる方」に限るなど、万全な感染症拡大防止策を講じたこと。 ・技能五輪との合同開閉会式及び競技風景の様子をLIVE配信し</p>	<p>の、LIVE配信動画等の視聴者に対するアンケート調査においても同じような評価ができることから、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に係る指標は、評定Bとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; ・事業主等のニーズを踏まえた講習を実施するとともに、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を実施する必要がある。</p> <p>&lt;その他事項&gt; 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>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、</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における絵画・写真コンテストの入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を実施する。 また、障害者の健康・安全への配慮に取り組んだ雇用事例を引き続き収集し、ホームページで取組内容を紹介する。 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。 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</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・障害者雇用支援月間に障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、雇用事例の収集、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>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絵画・写真コンテスト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新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を考慮し、オンライン参加及びライブ配信により実施するとともに、表彰式を収録した動画のオンデマンド配信を後日ホームページ上でを行い、障害者雇用の重要性を広く周知した。 ・障害者雇用優良事業所表彰：36件（前年度実績 57件） ・優秀勤労障害者表彰：32件（前年度実績 44件） ○障害者雇用支援月間絵画・写真コンテスト入賞作品展示会 ・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。 ・絵画・写真コンテスト入賞作品展示会を札幌、東京、愛知、大阪、福岡の5都市で開催した。 来場者数 17,958人（前年度実績 18,327人） ・受賞作品を掲載したカレンダーを作成し、事業主や団体等に配布した。 ・応募点数：1,898点（前年度実績 1,206件） ・表彰件数：80件（前年度実績 80件） ○雇用事例の収集、啓発 ・令和3年度は、令和2年度に収集した障害者の健康や安全に配慮するために取り組んだ職場改善好事例の入賞以外の事業主等の事例を取組テーマ別及び障害別に項目を分類して整理しホームページに掲載した。また、ホームページに掲載した事業主の取組内容を取りまとめた「障害者の労働安全衛生対策ケースブック」を製作し、労働局、公共職業安定所、労働基準監督署、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</p>	<p>の、LIVE配信動画等の視聴者に対するアンケート調査においても同じような評価ができることから、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に係る指標は、評定Bとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; ・事業主等のニーズを踏まえた講習を実施するとともに、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を実施する必要がある。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>	<p>の、LIVE配信動画等の視聴者に対するアンケート調査においても同じような評価ができることから、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に係る指標は、評定Bとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; ・事業主等のニーズを踏まえた講習を実施するとともに、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を実施する必要がある。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>

<p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック）</p> <p>障害者技能競技大会（以下「アビリンピック」という。）については、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効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>② 障害者技能競技大会（アビリンピック）</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀者を顕彰する。</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種に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</p>	<p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック）</p> <p>ア 全国障害者技能競技大会の開催</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、機構本部において東京都と共催で「第41回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を12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</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・アビリンピック及び地方アビリンピックについて、競技種目等を見直すとともに、効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、各競技種目の専門家及び派遣選手の所属企業等と連携して選手が持てる力を発揮できるよう支援に努めたか。</p> <p>【指標】</p> <p>・アビリンピック</p>	<p>ことを目的に毎月52,000部発行し、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、オンライン書店等で販売を行った。</li> <li>・読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえた上で、6月号から12月号までの「クローズアップ」のコーナーで、「コロナ禍を乗り越えて～新しい働き方を問う～」と題し、コロナ禍における障害者雇用の現状と展望についての記事を掲載した。</li> <li>・アンケートによる有用度：82.8%（前年度実績 90.8%）</li> </ul> <p>○公開座談会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「働く広場」公開座談会を令和3年12月7日に開催した。テーマは「働く広場」のコーナーである「クローズアップ」と同じ「コロナ禍を乗り越えて～新しい働き方を問う～」とし、誌面掲載企画の続編として、座談会参加者を交えて同テーマについて考えた。</li> <li>・参加者人数32人（前年度実績 35人）</li> <li>・アンケートによる「大変良かった」、「良かった」との回答100.0%（前年度実績 100.0%）</li> </ul> <p>○マスメディア等による広報・啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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3年9月1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。</li> </ul> <p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック）</p> <p>ア 全国障害者技能競技大会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第41回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）（以下、「第41回全国大会」という。）は、令和3年12月17日（金）から20日（月）までの4日間、東京ビッグサイトにおいて新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、来場者を選手及び関係者等のみとして、東京都との共催により開催した。開催に当たっては、アビリンピック専用の公式Webサイトにおいて、開会式、競技風景及び閉会式（成績発表）の様子をLIVE配信（LIVE配信等アクセス数：114,310件）するとともに、アビリンピック専用のSNS（Facebook、Instagram、Twitter等）において、第41回全国大会期間中のタイムリーな情報提供に努めるなど、積極的な周知広報を行った。</li> <li>・総選手数370人（前年度実績 330人（招聘選手含む））</li> <li>・第41回全国大会は第59回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）との同時開催であったことから、厚生労働省、東京都等との連名により、「第59回技能五輪全国大会及び第41回全国障害者技能競技大会における新型コロナウイルス感染拡大防止のための具体的な措置」を策定し、3つの密（密閉、密集、密接）を避けるとともに、第41回全国大会に参加できる者を「新型コロナウイルスワクチンを2回接種後2週間経過している者、又は来場初日から原則72時間以内に採取した検体に係るPCR検査の結果、陰性が証明できる者」に限るなど、新型コロナウイルスの感染拡大防止に努めた。</li> </ul> <p>○来場者アンケート調査</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・例年、大会来場者に対して実施していたアンケート調査について</li> </ul>	<p>たこと。</p> <p>③アビリンピックプロモーション業務の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アビリンピックのブランディングの親和性を高めるため、マスコットキャラクター「アビリス」を決定し、周知広報等に活用したこと。</li> <li>・多くのフォロワーを有するジャーナリスト（堀潤氏）にアビリンピックオフィシャルレポーターにご就任いただき、大会会場において、大会の開催趣旨等をより分かりやすく説明するインタビュー形式による動画を作成したこと。</li> </ul> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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、引き続き更なるアビリンピックの周知広報を実施する必要がある。</li> </ul>
--	---	--	---	---	--

<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>くの大会来場者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>第10回国際アビリンピックへの選手の派遣を考慮して、国内大会の効果的な運営に努める。</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>者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。</p> <p>なお、次回の第10回国際アビリンピックがロシア連邦モスクワ市で開催されることとなっていることから、引き続き各競技種目の専門家及び派遣選手の所属企業等と連携して、選手が持てる力を発揮できるよう支援に努める。</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>ク来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価を、90%以上得られるようにすること。</p>	<p>は、第41回全国大会に来場できる者が選手及び関係者等のみであることから実施できなかったため、代替措置として、LIVE配信動画等の視聴者に対するアンケート調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・動画視聴者アンケート回答数：340人</li> <li>・高評価の割合：98.5%</li> <li>・第41回全国大会においても、参加選手に対して課題の難易度等を質問項目とするアンケートを実施した。回答内容については、次年度以降の全国障害者技能競技大会（以下、「全国大会」という。）で実施する競技種目の課題の内容（水準）等に反映する。</li> </ul> <p>○多様な競技種目の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・競技種目は、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、前年度に引き続き、全25種目の競技を実施した。</li> </ul> <p>○競技課題等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・選手の技術の向上等により、DTP、オフィスアシスタント、写真撮影及びパソコン組立の4種目については、課題の難易度を引き上げる見直しを行った。</li> </ul> <p>○技能デモンストレーションの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・先駆的又は雇用拡大が期待される職種として、クラフトテープかごバッグ製作及びOA機器等メンテナンスを実施した。OA機器等メンテナンスについては、複数の選手によるグループ作業を課題とした。</li> </ul> <p>○障害者ワークフェア2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から実施を見合わせた。</li> </ul> <p>○大会運営の工夫等及び共催県等との協力・連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第41回全国大会は、第59回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）と同時開催であったことから、受付を一体的に設置するなど、効率的な運営に努めた。</li> <li>・共催県である東京都において、公式キャラクター・ロゴマーク等を設定するとともに、大会公式ホームページやTwitterによる情報発信など、事前の周知を行った。</li> <li>・なお、機構と東京都の周知広報に係る相乗効果を目的として、東京都が運用するTwitterとアビリンピックのプロモーション業務で運用するTwitterを相互フォローした。</li> </ul> <p>○マスメディア等による紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・NHK地方放送局等のニュースで大会が報道されるとともに、全国30都道府県の地元新聞紙面等において、大会開催や結果のほか、参加選手の大会出場前の取組みなどの各種記事が掲載された。</li> </ul> <p>○第10回国際大会参加に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第10回国際大会については令和3年5月の開催予定だったところ、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行（パンデミック）により延期となり、令和4年中の開催を目指し日程調整が行われてきた。しかしながら、令和4年2月に発生したロシア連邦によるウクライナ侵攻後の国際情勢を受け、IAF（国際アビリンピック連合）は第10回国際大会のロシアにおける開催の中止を決定した。</li> </ul> <p>○総合的なアビリンピックのプロモーションの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アビリンピックのブランディングの親和性の向上のため、マスコットキャラクターとして「アビリス」を決定し（応募数508作品、アビリスの作者は、国立職業リハビリテーションセンター修了後、都内の企業でデザイナー、WEB系エンジニアとして活躍中）、周知広報に活用するとともに、着ぐるみを作成し大会会場等に登場させた。</li> </ul>	
---	--	--	--	--	--

イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催  
 都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会(地方アビリンピック)を効率的かつ効果的に開催・運営する。

- ・また、多くのフォロワーを有するジャーナリスト(堀潤氏)にアビリンピックオフィシャルレポーターにご就任いただき、大会会場において、アビリンピックの開催趣旨等をより分かりやすく説明するためのインタビュー形式(競技専門委員、企業担当者、選手及び機構理事長に対してインタビューを実施)による動画を作成し、広く情報発信した。
- ・アビリンピック専用公式Webサイト及びSNSを運用し、情報発信に努めた。
- ・機構が開催する各種の説明会、講習会等の場で上映するなど、あらゆる機会を捉え、アビリンピックの周知・広報を行うため、第41回全国大会のダイジェスト映像を作成した。

- イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催**
- ・各都道府県における障害者技能競技大会(以下「地方アビリンピック」という。)の開催に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から共催者等と密接に連携し、3つの密(密閉、密集、密接)を避けるなど、基本的な感染症対策を十分に講じた上で開催した。
  - ・開催に当たっては、無観客開催のほか、選手が課題に取り組んだ成果物を電子媒体で提出し、審査採点する「提出型」など、各都道府県支部において大会運営に係る各種の工夫を行った。
  - ・共催者等と協議した結果、3府県の支部において地方アビリンピックの開催を中止したが、この場合であっても全国大会へ選手を派遣するため、うち2府県については、令和3年度中に選考会を開催するなどの対応を行った。なお、残る1県については、令和4年度での選考会実施を予定している。
  - ・35都道府県支部において、職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催(選考会を含む)するとともに、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、事前の競技課題の作成や当日の競技進行管理、審査に協力するなど、施設間におけるシナジーを発揮した。
  - ・競技参加選手数：2,292人(前年度実績1,694人)  
 競技実施種目数：延べ411種目(前年度実績延べ350種目)  
 来場者数：7,722人(前年度実績4,723人)  
 マスコミによる報道：160件(前年度実績126件)

- <令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況>
- ・一部オンライン形式による講習を含む障害者職業生活相談員資格認定講習では、双方向性を確保するため、質疑応答や障害者雇用に取り組んでいる企業及び関係機関の講師との意見交換、あるいは感染症拡大に留意しながら意見交換会における受講者同士の討議を実施し、企業等からの取組内容などを幅広く知る機会、今後受講者の所属企業において取り入れることが検討できる機会を作った。
  - ・感染症拡大の状況が収束していない中、支部において障害者職業生活相談員資格認定講習受講者の辞退が発生していたことから、本部において、受講機会を確保するための緊急措置として、全国の受講希望者を対象にオンライン形式による講習を2回(1月、2月)実施した。
  - ・就労支援機器に関しては、事業主が活用しやすい機器について随時情報を収集した。また、就労支援機器を普及するため、地方での説明会(大阪)を開催した。

				<ul style="list-style-type: none"> <li>・第41回全国大会の開催に係る周知広報に当たっては、共催県である東京都が運用する SNS と機構が運用する SNS について相互フォローするなど密接な連携を図った。</li> <li>・また、アビリンピック自体の認知度を高め、より多くの障害者がアビリンピックへの参加を希望するよう、さらには障害者が益々「活躍できる社会」を構築するため、昨年度に引き続き、「障害者技能競技大会プロモーション業務」に取り組んでいる。令和3年度においては、アビリンピックのブランディングの親和性を高めるため、マスコットキャラクター（アビリス）を決定したほか、多くのフォロワーを有するジャーナリスト（堀潤氏）にアビリンピックオフィシャルレポーターにご就任いただき、大会会場において、アビリンピックの開催趣旨等をより分かりやすく説明するためのインタビュー形式による動画を作成し、広く情報発信した。</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止にも柔軟に対応し、緊急措置として、オンライン形式の講習を実施したこと。アビリンピック開催に際して、万全な感染症拡大防止策を講じたこと。アビリンピックのマスコットキャラクターを決定し、周知広報に活用したことは評価できる。
- ・新型コロナウイルス対応も進んできた現状で、今後は従来の業務遂行体制や大会開催体制に戻すだけでなく、この間の教訓を活かした運営方式の改善、大会における新しいテーマの提唱等をしていただきたい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 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	915人以上	1,170人以上		予算額（千円）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
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	956人	1,259人		決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
達成度	-	-	108.0%	110.2%	104.5%	107.6%		経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
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	80%以上	80%以上		経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
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%	83.8%	86.8%		行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	-	-	-	
達成度	-	-	109.4%	108.3%	104.8%	108.5%		行政コスト（千円）	-	95,000,434	54,935,034	55,352,430	
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	6校	10校		従事人員数（人）	2,737	2,754	2,769	2,768	
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	6校	10校							
達成度	-	-	100%	100%	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	41人以上	81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	45人	90人							
達成度	-	-	-	114.6%	109.8%	111.1%							

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	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%	98.9%	99.2%													
達成度	—	—	104.9%	104.4%	104.1%	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（計画値）	300,000 人 以上	—	62,000 人 以上	66,000 人 以上	66,000 人 以上	64,000 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（実績値）	—	—	70,085 人	70,460 人	41,409 人	54,220 人													
達成度	—	—	113.0%	106.8%	62.7%	84.7%													
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げた旨の 評価（計画値）	各年度 90% 以上	—	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上													
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げた旨の 評価（実績値）	—	—	93.0%	93.8%	94.1%	93.8%													
達成度	—	—	103.3%	104.2%	104.6%	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	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	30,477 事業 所	47,074 事業 所													
達成度	—	—	147.5%	145.3%	101.6%	156.9%													
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	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	153 人	144 人													
達成度	—	—	118.0%	122.0%	153.0%	144.0%													
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	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	2,759人	5,916人							
達成度	—	—	107.5%	97.5%	55.2%	118.3%							

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 (R3)	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の目標策定及び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。	<評価と根拠> 自己評価書の評価結果が概ね妥当であることが確認できた。  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 3点 (B) × 2 (重要度高) 1-4-4 3点 (B)  加重平均は 合計 25 点 ÷ 7 項目 (項目数 4 + 重要度高 3 項目) = 3.6 点 であり、A 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	915人以上	1,170人以上		予算額（千円）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
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	956人	1,259人		決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
達成度	-	-	108.0%	110.2%	104.5%	107.6%		経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
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	80%以上	80%以上		経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
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%	83.8%	86.8%		行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	-	-	-	
達成度	-	-	109.4%	108.3%	104.8%	108.5%		行政コスト（千円）	-	95,000,434	54,935,034	55,352,430	
								従事人員数（人）	2,737	2,754	2,769	2,768	

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 (R3)	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>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを開発、実施する。具体的には以下を重点的に実施すること。</p> <p>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。</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>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを開発、実施する。具体的には以下を重点的に実施する。</p> <p>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。</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>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを積極的に展開し、必要に応じて、新たな職業訓練コースを開発する。具体的には以下を重点的に実施する。</p> <p>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2施設を加え23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」については、3施設で本格的に実施する。さらに、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。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に</li> </ul>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6か月の職業訓練を以下のとおり実施した。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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練のコース数 1,579 コース（前年度実績 1,518 コース）</li> <li>施設内訓練の入所者数 19,631 人（前年度実績 19,319 人）</li> </ul> </li> <li>訓練の実施にあたっては、基本的な感染症対策を着実に行った上で、対面授業を実施した。また、新しい生活様式への移行が必要とされていることを踏まえ、実施可能なカリキュラムを精査し、一部の座学においてオンライン訓練を実施した。</li> </ul> <p>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の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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「スマート生産サポート科」及び「IoTシステム技術科」を以下のとおり実施し、1,259人が受講した（達成度107.6%）。 <ul style="list-style-type: none"> <li>(内訳) スマート生産サポート科 <ul style="list-style-type: none"> <li>実施施設 23施設（前年度実績 21施設）</li> <li>実施コース数 58コース（前年度実績 49コース）</li> <li>受講者数 1,137人（前年度実績 956人）</li> </ul> </li> <li>(内訳) IoTシステム技術科 <ul style="list-style-type: none"> <li>実施施設 3施設</li> <li>実施コース数 6コース</li> <li>受講者数 122人</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>&lt;評価と根拠&gt;</p> <p>評価：A</p> <p>「IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数」が1,259人（達成度107.6%）、「訓練終了後3か月時点の就職率」が86.8%（達成度108.5%）であり、いずれも所期の目標を達成している。評価の根拠として、</p> <p>①訓練修了者の就職率向上に係る取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成ニーズに即したカリキュラムによる訓練実施、ウェブ会議システムを活用した企業説明会を開催するとともに、オンライン面接を意識した面接指導や練習環境の提供など訓練受講の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かな就職支援に取り組んだ結果、86.8%と目標を超える就職率を達成したこと。</li> <li>②正社員就職率向上に係る取組について</li> <li>積極的な求人開拓及び正社員の意義やメリットの提供等に取り組んだ結</li> </ul>	<p>&lt;評価に至った理由&gt;</p> <p>離職者訓練については、人材ニーズに即したカリキュラムによる訓練の実施やオンライン面接を意識した面接指導等きめ細かな就職支援に取り組み、前年度から3.0ポイント増の86.8%の就職率、65.0%の正社員就職率を上げるなど、雇用のセーフティネットとしての役割を果たしていること、第4次産業革命の進展に対応するための訓練コースである「スマート生産サポート科」を2施設増やし、目標を上回る1,259人が受講したことは高く評価できる。</p> <p>所期の目標を達成し、かつ、難易度「高」と設定されていることから、評価をAとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>企業の人材ニーズを踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しにより一層取り組むことが必要である。</p> <p>&lt;その他の事項&gt;</p> <p>なし</p>	

<p>② 訓練開始時から積極的に相談支援、キャリアコンサルティングを行い、訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に努めるとともに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。</p> <p>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>② 訓練開始時からジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどの相談支援を積極的に行うとともに、面接指導・応募書類の作成指導、企業への訓練生求職情報の提供等により訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に努める。また、安定した雇用につながるよう、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>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、訓練終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>対応した離職者訓練コースの受講者数を、1,170人以上とすること。</p> <p>【指標】 ・訓練終了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、80%以上とすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組んだか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・ものづくり分野での女性の就業を促進するため、育児等と両立しやすい短時間のコースを実施するとともに、託児サービスの提供等を推進したか。</p>	<p>② 就職支援</p> <p>○ 就職支援の取組・訓練終了者の就職率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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・カード等の活用や新しい生活様式に対応した就職支援など計画的かつきめ細かい取組等により、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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 施設内訓練 86.8% (達成度 108.5%、前年度実績 83.8%)</li> </ul> </li> <li>※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</li> </ul> <p>○ 正社員としての就職の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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"> <li>- 正社員就職率 65.0% (前年度実績 64.8%)</li> </ul> </li> <li>(参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 83.4% (サンプル調査)</li> <li>※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</li> </ul> <p>○ 就職困難度の高い者に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>③ 女性の就業促進を図るための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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"> <li>- 女性向け訓練コースの実施施設数 22 施設 (前年度実績 22 施設)</li> <li>- 女性入所者 5,170 人 (前年度実績 5,120 人)</li> <li>- 入所者総数に占める割合 26.3% (前年度実績 26.5%)</li> <li>- 託児サービス付加事業の利用状況 34 施設で実施し、94 人 (103 児童) が利用 (前年度実績 31 施設、112 人 (123 児童))</li> </ul> </li> </ul>	<p>果、就職者のうち正社員の割合が 65.0%、また、正社員として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 83.4%と、就職の質の向上にも成果を挙げたこと。</p> <p>③第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの実施及び訓練カリキュラムの開発等に係る取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「スマート生産サポート科」については2施設、「IoTシステム技術科」については3施設増やすとともに、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、デジタル技術の進展に対応したICTを活用した新たな指導技法等の開発の推進を図った。また、新型コロナウイルス感染症の影響により広報・募集活動が制限されている中でありながら、1,259人の受講者数を確保することができたこと。</li> </ul> <p>以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</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>(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</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>(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</p>	<p>④ 就職氷河期世代を含め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>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、</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・非正規労働者や就業経験の乏しい者等の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・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>&lt;評価の視点&gt; ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、PDC</p>	<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"> <li>・橋渡し訓練 就業経験が乏しい等、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、働き方のキャリアビジョンや訓練志望動機を再確認しながら、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の基礎的能力を習得することで職業意識を向上し、実践的な職業訓練の受講を円滑にするための橋渡し訓練を以下のとおり実施した。 - コース数 273 コース（前年度実績 262 コース） - 入所者数 2,959 人（前年度実績 2,969 人）</li> <li>・日本版デュアルシステム 不安定就労を繰り返している若年求職者等を対象に、安定就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。 - 実施コース数 143 コース（前年度実績 145 コース） - 入所者数 1,434 人（前年度実績 1,400 人） - 就職率 91.4%（前年度実績 89.8%） - 正社員就職率 77.7%（前年度実績 79.8%） ※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</li> </ul> <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"> <li>・すべての職業能力開発促進センターにおいて、離職者訓練の定員充足率の向上のためのアクションプラン（公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るための具体的な行動計画）を策定し、コロナ禍のなか雇用保険説明会に出席しての広報や施設見学会の積極的な開催が難しい中でも、効果的な広報等の取組を実施することにより、定員充足率は以下のとおりとなった。 - 定員充足率 80.7%（前年度実績 86.6%）</li> </ul> <p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>⑥ 離職者訓練コースの設定・見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用失業情勢等に配慮しつつ、主にもものづくり分野であって、その地域において民間では実施できないものであり、かつ地域の人材ニーズ等も踏まえた訓練コースを設定した。また、令和4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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・ものづくり分野におけ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。</li> </ul>
---	---	--	---	---	---

<p>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>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>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>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>率等を踏まえ、訓練定員の見直しを行った。  <b>【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】</b>      - 内容変更コース数 300 コース      - 廃止訓練コース数 15 コース      - 新規設定コース数 12 コース  <b>【訓練定員の見直しを行った施設数】</b>      - 訓練定員を増やした施設数 5 施設      - 訓練定員を減らした施設数 2 施設</p> <p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;      ○地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査（全国約 3,500 事業所）を行い、当該調査結果を分析した上で、企業の人材ニーズを踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しを行った。</p> <p>令和4年度訓練計画に対する見直し実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内容変更コース数 300 コース</li> <li>・廃止訓練コース数 15 コース</li> <li>・新規設定コース数 12 コース</li> </ul>	
---	---	--	------------------------------------	---	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者へのきめ細かい就職支援から、第4次産業革命の進展に対応した訓練の実施まで、幅広い取組みを行っていることは評価できる。また、ウェブ会議やオンラインの活用によるきめ細かい対応は評価、今後の継続的な取り組みに期待する。</li> <li>・離転職者を職業訓練に、より多く誘導するためには、何よりもハローワークとの連携が重要である。職員向けの施設見学会を充実させるなど、より一層連携を強化してほしい。</li> <li>・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。</li> </ul>

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													
② 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	6校	10校		予算額(千円)	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
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	6校	10校		決算額(千円)	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
達成度	—	—	100%	100%	100%	100%		経常費用(千円)	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
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	41人以上	81人以上		経常利益(千円)	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
生産ロボットシステムコースの修了者数(実績値)	—	—	—	47人	45人	90人		行政サービス実施コスト(千円)	50,801,446	—	—	—	
達成度	—	—	—	114.6%	109.8%	111.1%		行政コスト(千円)	—	95,000,434	54,935,034	55,352,430	
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	95%以上	95%以上		従事人員数(人)	2,737	2,754	2,769	2,768	
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%	98.9%	99.2%							
達成度	—	—	104.9%	104.4%	104.1%	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 (R3)	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>(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施</p> <p>産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材(高度実践技能者)を養成する。具体的には以下を重点的に実施すること。</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材(高度実践技能者)を養成する。具体的には以下を重点的に実施する。</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 高度技能者養成のための職業訓練の実施</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材(高度実践技能者)を養成する。具体的には以下を重点的に実施する。</p>		<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 高度技能者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、ポリテクカレッジの職業訓練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 3,439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 1,574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 85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 398人</p> <p>※専門、応用及び総合課程の在校生数は、令和3年4月現在の実績</p> <p>・訓練の実施にあたっては、基本的な感染症対策を着実に行った上</p>	<p>&lt;評価と根拠&gt; 評価:A 「生産ロボットシステムコースの実施校数」が10校(達成度100.0%)、「就職希望者の就職率」が99.2%(達成度104.4%)、「生産ロボットシステムコースの修了者数」が90人(達成度111.1%)であり、いずれも所期の目標を達成している。評価の根拠として、 ①就職に資する訓練の実施及び支援について ・オンライン訓練の配信など、緊急事態宣言や自宅待機等で通学できない学生に対してもきめ細やかな学習支援を行うとともに、就職率向上のために、即戦力となる実学融合の授業カリキュラムによる指導やきめ細かなキャリアコンサルティング、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。また、新しい生活様式を踏まえてオンライン面接に対応した就職支援、修了生の就職先企業への求人開拓、Web会議システムを活</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt; 高度技能者養成訓練については、実学融合の授業カリキュラムの設定やインターンシップ(企業実習)の実施のほか、オンライン面接に対応した就職支援、Web会議システムを活用した企業説明会等、新しい生活様式の実践にも積極的に取り組んだことにより、就職率99.2%、正社員就職率98.3%と高い水準を達成しており、高く評価できる。</p> <p>また、生産ロボットシステムコースについては、職業能力開発大学校4校に新たに設置し、令和2年度までに設置した6校を含む全10校において実施、修了者数が目標を上回ったほか、修了生の正社員就職率が100%と高い実績を上げたことは評価できる。</p> <p>以上、所期の目標を達成し、かつ、難易度「高」と設定されていることから、評価をAとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 定員充足率について全校において</p>	

<p>① 職業能力開発大学校等について、第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発、見直しを進め、質の高い人材養成に取り組むこと。特に、ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するため、同人材を養成するための訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）を開発、実施すること。</p> <p>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</p>	<p>① 職業能力開発大学校等について、第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発、見直しを進め、質の高い人材養成に取り組む。特に、ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するため、同人材を養成するための訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）を開発、実施する。</p> <p>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</p>	<p>① 応用課程については、職業能力開発大学校4校（北海道職業能力開発大学校、東北職業能力開発大学校、四国職業能力開発大学校、沖縄職業能力開発大学校）の生産システム技術系3科（生産機械システム技術科、生産電気システム技術科及び生産電子情報システム技術科）にロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材の養成を目的とした訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）を新たに設置し、平成30年度に設置した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）及び令和2年度に設置した3校（関東職業能力開発大学校、近畿職業能力開発大学校、中国職業能力開発大学校）を加えた計10校において、今後のロボット技術の普及や活用拡大に対応した訓練を実施する。</p> <p>なお、生産ロボットシステムコースを設置した10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。</p> <p>専門課程については、引き続き全科で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により訓練を実施する。</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</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業能力開発大学校（10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。</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>生産ロボットシステムコースの修了者数を、81人以上とすること。</li> </ul> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率を95%以上とすること。</li> </ul>	<p>で、対面授業を実施した。また、新しい生活様式への移行が必要とされていることを踏まえ、実施可能なカリキュラムを精査し、一部の訓練においてオンライン訓練を実施した。</p> <p>① 生産ロボットシステムコースの設置・実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第4次産業革命の進展に対応し、ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するための生産ロボットシステムコースを職業能力開発大学校4校に新たに設置し、令和2年度までに設置した6校を含む全10校において、以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>実施校数 10校（達成度100%、前年度実績6校） <ul style="list-style-type: none"> <li>北陸職業能力開発大学校（平成30年度設置）</li> <li>東海職業能力開発大学校（平成30年度設置）</li> <li>九州職業能力開発大学校（平成30年度設置）</li> <li>関東職業能力開発大学校（令和2年度設置）</li> <li>近畿職業能力開発大学校（令和2年度設置）</li> <li>中国職業能力開発大学校（令和2年度設置）</li> <li>北海道職業能力開発大学校（令和3年度設置）</li> <li>東北職業能力開発大学校（令和3年度設置）</li> <li>四国職業能力開発大学校（令和3年度設置）</li> <li>沖縄職業能力開発大学校（令和3年度設置）</li> </ul> </li> <li>生産ロボットシステムコース修了者数 90名（達成度111.1%、前年度実績45名）（内訳）89名就職、1名進学（前年度内訳）44名就職、1名進学 <ul style="list-style-type: none"> <li>就職率 100.0%</li> <li>正社員就職率 100.0%</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>生産ロボットシステムコースを設置した10校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行った。</li> <li>専門課程について、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に対応するカリキュラムにより訓練を実施した。</li> </ul> <p>② 就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、新しい生活様式に対応した就職支援などの的確な取組により、就職率は以下のとおりとなった。 <ul style="list-style-type: none"> <li>就職率 99.2%（達成度104.4%、前年度実績98.9%）（内訳） <ul style="list-style-type: none"> <li>専門課程 99.4%（前年度実績98.5%）</li> <li>応用課程 98.9%（前年度実績99.2%）</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>用した企業説明会や正社員として就職することのメリット等の周知により、正社員就職率98.3%（前年度：98.1%）と高い実績を挙げたこと。</p> <p>② 生産ロボットシステムコースの実施及び運用状況を踏まえた業務展開について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>生産ロボットシステムコースの運用状況等を把握し、ノウハウ共有を目的とした事例集の改訂や産業動向を踏まえた訓練機器や標準カリキュラム、標準課題実習の見直し等に取り組んだ。また、生産ロボットシステムコース先行設置校と新たな設置校のテクノインストラクターへの研修を同時期に実施する等により指導体制を構築するとともに、Q&amp;A集の改訂やロボット関連企業との勉強会を行ったことに加え、コース修了者の就職率100.0%（うち正社員就職率100.0%）と高い実績を挙げたこと。</li> <li>③ 地域社会との連携等の取組について <ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍において対面での活動が制約される状</li> </ul> </li> </ul>	<p>100%を目指すよう、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、オンライン訓練に対応したカリキュラム開発や、オンラインによる就職活動に対応するための支援など、新しい生活様式に対応するための取組により一層取り組む必要がある。</p> <p>&lt;その他の事項&gt; なし</p>
--	---	---	---	---	--	--

<p>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>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>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>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>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>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・共同研究等を通じた産学連携や、他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営を行ったか。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・効果的な広報の実施等により入校生の確保を図ったか。</li> </ul>	<p>総合課程 100.0% (前年度実績 100.0%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 正社員就職率 98.3% (前年度実績 98.1%)</li> <li>※各年度の就職率及び正社員就職率は、当該年度の翌年4月末現在の実績</li> </ul> <p>③ 地域社会との連携等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 共同・受託研究 実施件数 83件 (前年度実績 87件)</li> <li>【内訳】 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 共同研究 77件 (前年度実績 82件)</li> <li>- 受託研究 6件 (前年度実績 5件)</li> </ul> </li> <li>- 他大学等関係機関との連携 実施件数 245件 (前年度実績 247件)</li> </ul> </li> <li>・職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会等のイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な職業訓練や研究開発の現状を地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」や地域における「ものづくり」に関する啓発のため、地域の関係機関、産業界、住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。また、「ポリテックビジョン」や「ものづくり体験教室」の開催にあたっては、一般の参加者の受け入れ制限や、会場の感染症予防措置を実施したとともに、「ポリテックビジョン」においてはコロナ禍の中でも、オンライン配信を活用し、別会場開催や発表の様子を動画配信サイトに掲載することで地域の企業や高校等に公開した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 1,935人 (前年度実績 503人)</li> <li>- ものづくり体験教室 実施回数 90回 (前年度実績 76回) 参加者数 4,415人 (前年度実績 2,677人)</li> </ul> </li> </ul> <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「学生募集に係る行動計画」(アクションプラン)を策定し、コロナ禍においてオープンキャンパス等の実施が難しい中でも、Web配信による効果的な広報等の取組を実施することにより、定員充足率は以下のとおりとなった。</p>	<p>況にあったが、地域の中小企業等が抱える課題に対し、ポリテックカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」、「第4次産業革命に対応した技術」等を活用することにより課題解決を図る取組として共同・受託研究を実施した。また、学生の訓練成果を広く発表するポリテックビジョンを実施するとともに、若年者に対する実践的な技術教育の充実を図るため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携に取り組んだこと。</p> <p>以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高度なものづくりを支える人材を育成するため、第4次産業革命等の進展に対応した訓練カリキュラム等の開発・実施に取り組む必要がある。</li> <li>・引き続き高い就職率を維持する取組を行っていくとともに、若者のものづくり離れや18歳人口の減少等が進む中、地域や産</li> </ul>
---	---	---	---	---	--

<p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>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、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。</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行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、PDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。</p>	<p>- 定員充足率 99.4% (前年度実績 100.5%) ※定員充足率は、令和3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 ・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 訓練カリキュラムの見直し ・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補充に徹する観点から、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、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>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt; ○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等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。</p>	<p>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>○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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・応用課程について、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材の育成を目的とした生産ロボットシステムコースを、令和3年度に新たに設置した4校を含めた全10校で実施し、令和2年度の入校生で当該コースを選択した90名が修了した。</li> <li>・専門課程について、ものづくり現場において、ロボット技術を活用した生産システムの導入及び改善提案並びに導入機器の活用及び保守等ができる人材の育成を目的とした訓練カリキュラムを引き続き実施するとともに、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による訓練を実施した。</li> </ul> <p>○新しい生活様式を踏まえて、オンライン訓練の実施やオンライン訓練におけるICTの活用に取り組むとともに、オンライン面接に対応した就職支援を推進した。</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。

- ・高度技能者の就職率が極めて高い。インターンシップの実施による現場理解やきめ細やかなフォローアップが効果的であると考えます。また、企業との共同研究など地域社会との連携に向けた取組みは受講者、企業双方にとって有意義である。
- ・技術の進展が激しい分野のため、企業のニーズなど適切に汲み取りカリキュラムに反映いただきたい。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

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													
② 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（計画値）	300,000人以上	-	62,000人以上	66,000人以上	66,000人以上	64,000人以上		予算額（千円）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
IoT技術等をはじめ、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の受講者数（実績値）	-	-	70,085人	70,460人	41,409人	54,220人		決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
達成度	-	-	113.0%	106.8%	62.7%	84.7%		経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
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	90%以上	90%以上		経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
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%	94.1%	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%	104.6%	104.2%		行政コスト（千円）	-	95,000,434	54,935,034	55,352,430	

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	3万事業所以上	3万事業所以上			従事人員数(人)	2,737	2,754	2,769	2,768
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	30,477事業所	47,074事業所							
達成度	—	—	147.5%	145.3%	101.6%	156.9%							

注) 職業能力開発勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (R3)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(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との組み合わ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>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等関係機関等と連携し、生産性や技能・技術の向上(以下「生産性向上等」という。)に取り組む事業所を支援する。</p> <p>また、あらゆる産業でITとの組み合わ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>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した生産性向上人材育成支援センターを拠点にし、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、生産性や技能・技術の向上(以下「生産性向上等」という。)に取り組む事業所を支援する。</p> <p>また、あらゆる産業でITとの組み合わ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>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>i 人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート <ul style="list-style-type: none"> <li>- 在職者訓練</li> <li>- 生産性向上支援訓練</li> </ul> </li> <li>ii 教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣</li> <li>iii 教育訓練等のための施設・設備貸与 等</li> </ul>	<p>&lt;評価と根拠&gt;            評価：A            「生産性向上人材育成支援センター利用事業所数」が47,074事業所(達成度156.9%)、「在職者訓練受講者数」が54,220人(達成度84.7%)、「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%)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、評価の根拠として、            ①生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主との連携・支援の実施(生産性向上支援訓練の実施及びアンケート等による訓練コース改善の実施)について            ・コロナ対策をホームページ等で周知するとともに、オンラインによる訓</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt;            生産性向上人材育成支援センター利用事業所数は、様々なコロナ対策の実施及び当該対策の周知等の取り組みを行ったことや、利用事業主の要望を踏まえオンラインによる訓練コースを実施するなどコロナ禍においても積極的な取組により、47,074事業所となり過去4年間で最も高い実績となったことは評価できる。            在職者訓練については、昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染の状況下として影響を受け目標達成には至らなかった。            しかしながら、生産性向上人材育成支援センターにおいて、事業主等に対して在職者訓練と生産性向上支援訓練と一体となった広報を行い、様々な人材ニーズ</p>	

<p>① 我が国の基幹産業であり、国際競争力を有するものづくり分野においては、IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技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>① IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術が進展する中、ものづくり分野においても、それらの技術を活用すること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>① IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術の進展に対応するため、中小企業の生産現場等への導入が進みつつあるセンシング技術や通信ネットワークを介した通信技術などのIoT技術等に関する在職者訓練コースを開発する。 開発に当たっては、ニーズ等の把握・分析、必要となる知識、技能・技術の整理、訓練コースの開発方針の検討などを行うため、職業訓練指導員等で構成する委員会を設置する。</p> <p>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>&lt;評価の視点&gt; ・ものづくり分野におけるIoT技術等に関する在職者訓練コースを開発したか。</p> <p>【指標】 ・IoT技術等をはじめとした高付加価値化、業務効率化、技能高度化等に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6.4万人以上とすること。</p>	<p>① <b>第4次産業革命に対応した在職者訓練コースの開発</b> ・職業訓練指導員による在職者訓練カリキュラム等検討委員会により、ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースを以下のとおり開発した。 - 第4次産業革命に対応した訓練コースの開発実績 20コース</p> <p>・オンライン訓練に対応するため、実施可能な訓練コース、カリキュラム等の検討を行った。</p> <p>② <b>在職者訓練の実施</b> ・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校において、地域の事業主等の人材育成ニーズ等に基づき、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）の職業訓練を実施した。 ・訓練の実施に当たっては、繰り返し発令される緊急事態宣言等により、事業主等が受講を控える傾向にあったことから、こうした不安の低減に資するよう、マニュアルの整備等の対策を徹底するとともに、感染症対策の取組についてホームページ等を通じて広く周知した。 ・訓練ニーズが集中する時期を逃さずに、事業主の人材育成ニーズを捉えたコースを実施するとともに、コロナ等によりやむを得ず中止となったコースの再設定や、一定の需要があるコースの追加設定など、年度途中におけるコース設定にも機動的に取り組んだ。 ・実績の確保に向けては、年間コースガイドを作成して配布するとともにホームページに掲載して広く周知することと併せて、個別コースのチラシも作成して定員の確保に努めた。また、生産性向上人材育成支援センターにおいて、事業主等に対して生産性向上支援訓練と一体となった広報を行い、様々な人材育成ニーズの掘り起こしに努めた。この他、新規事業所の開拓や受講歴のある事業所への働きかけなどのきめ細かい周知・広報に取り組み、事業主等の受講意欲の喚起を図った。 ・全国5か所のポリテクセンターに学科をオンラインで配信した後、配信先のポリテクセンターで実技を行うという、機構のスケールメリットを活かした施設間連携によるオンライン訓練の試行的実施により、これまで地域では実施していなかった人材育成ニーズに対応したコースを新たに提供した。 こうした取組の結果、受講者数は前年度から12,811人増（約3割増）となった。 - 訓練コース数 7,716コース（前年度実績6,189コース） - 受講者数 54,220人（達成度84.7%、前年度実績41,409人）</p>	<p>① 訓練コースの実施及び70歳までの就業機会確保に資する中高年齢層向けの訓練コースの実施を行った結果、前年度以上の実績を挙げた。また、あらゆる産業分野の中小企業の人材育成課題に対応した訓練を開発・実施するとともに、事業主・受講者へのアンケート等により訓練コースの改善を図りながら事業主等から高い評価を得る訓練を実施した。さらに、企業等の生産性向上に効果的な訓練を全国で均質に実施するためのカリキュラムモデルを新たに9コース開発したこと。</p> <p>② 令和2年度まで実施した「IT活用力セミナー」のノウハウを活かし、生産性向上支援訓練において、「事業主の生産性の向上に資するIT活用の知識や手法の習得」を目的として新たな訓練分野を開発し、令和3年度から展開した結果、14,264人の受講実績を挙げたこと。</p> <p>③ 生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主との連</p> <p>の掘り起こしを図るほか、全国5か所のポリテクセンターに学科をオンラインで配信し、配信先のポリテクセンターで実技を行うといったスケールメリットを活かした施設間連携の試行実施をするなど積極的な取組は評価できる。 こうした取組により、事業主からの生産性向上等につながった旨の評価が目標値を上回る93.8%となり、評価できる。 以上、在職者訓練の受講者数は前年度より増加（前年度比130.9%）したところであるが外部要因により昨年度に引き続き目標を下回った。その他の指標については中期目標における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と評価できることから、評定をBとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 試行的に実施したオンラインによる訓練について検証等を行い、本格実施に向け改善や拡充を図るなど、コロナ禍においても必要な訓練を提供できるようにするため、引き続き一層の取組が必要</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>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>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。          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>【指標】          ・在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価を、90%以上から得ること。</p>	<p>③ アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組          ・在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講を指示した事業主に対して、生産性向上等につながったか（受講者が学んできた技能・技術及び専門的知識は、事業所の生産性向上や現場力の強化につながっているか）を内容とするアンケート調査等を実施した。          また、受講者に対しても能力向上につながったかを内容とするアンケート調査等を実施した。          - 事業主の回答          93.8%（達成度 104.2%、前年度実績 94.1%）          内訳「大いにつながった」38.7%          「多少つながった」55.1%  <b>【主な生産性向上等につながった理由（複数回答可）】</b>          「生産・作業効率の向上」43.7%          「他の従業員への伝達による組織全体のスキルアップ」22.6%          - 有効回答事業所数 9,844 事業所          ※令和3年12月末までに実施した訓練コースの実績であること。          - 受講者の回答          99.1%（前年度実績 99.2%）          内訳「大変役に立った」56.4%（前年度実績 55.4%）          「役に立った」42.7%（前年度実績 43.8%）  <b>【主な役に立った理由（複数回答可）】</b>          「新たな知識及び技能・技術が身についた」65.6%          「専門的な知識及び技能・技術が深まった」58.8%          - 有効回答受講者数 49,329 名（前年度実績 37,827 名）</p>	<p>携・支援の実施（在職者訓練の実施）について          ・依然としてコロナの影響で訓練の受講を躊躇する事業主が多い中で、令和2年度に比べて①コロナ対策の徹底による不安払拭（マニュアル整備等の対策の徹底、ホームページ等による対策の周知）、②事業主のニーズを踏まえた訓練コースの設定（訓練ニーズが集中する時期を捉えたコースの設定、やむを得ず中止となったコースの再設定、追加コースの設定）、③積極的な広報活動（生産性向上支援訓練との一体的な広報、受講歴のある企業への働きかけ、受講歴のない企業の新規開拓）、④生産性向上支援訓練の受講をきっかけとし、在職者訓練受講への誘導（生産性向上支援訓練により、事業主の人材育成マインドを刺激し、在職者訓練の受講につながった。）⑤オンライン訓練の実施（機構のスケールメリットを活かしたオンライン訓練の試行的実施等）といった、</p>	<p>要である。          また、生産性向上人材育成支援センターにおいて在職者訓練と生産性向上支援訓練を一体として広報を行うことにより、在職者訓練の潜在需要の掘り起こしを図ることが重要である。さらに、これらを組み合わせることにより、技能の高度化及び生産性向上による相乗効果が期待できる事業主支援を一層行う必要がある。          &lt;その他の事項&gt;          なし</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>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>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の習得及び中高年齢層向けの70歳までの就業機会の確保に資する「生産性向上支援訓練」を実施するとともに、これまでの成果を生かし、ITを活用した実践的な業務改善を習得する訓練コースを「生産性向上支援訓練」として実施する。          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こととし、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</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;          ・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>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（DXに対応できる人材育成等を支援するための手法・知識を習得させるためのカリキュラムモデル等）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。          新型コロナウイルス感染症対策においては、訓練を講じる民間機関等に対し感染予防の指導・助言を行い、その取組内容をホームページ等で紹介するなど、安心して訓練を受講してもらうための周知・広報に取り組んだ結果、以下の実績となった。          - 訓練コース数          4,294 コース（前年度実績 3,879 コース（※））          - 受講者数          51,061 人（前年度実績 44,423 人（※））          ※生産性向上支援訓練においては、令和2年度まで実施したIT理解・活用力習得訓練のノウハウを活かし、ITを活用した実践的な業務改善を習得する訓練コースを開発し、今年度よ</p>	<p>要である。          また、生産性向上人材育成支援センターにおいて在職者訓練と生産性向上支援訓練を一体として広報を行うことにより、在職者訓練の潜在需要の掘り起こしを図ることが重要である。さらに、これらを組み合わせることにより、技能の高度化及び生産性向上による相乗効果が期待できる事業主支援を一層行う必要がある。          &lt;その他の事項&gt;          なし</p>	<p>要である。          また、生産性向上人材育成支援センターにおいて在職者訓練と生産性向上支援訓練を一体として広報を行うことにより、在職者訓練の潜在需要の掘り起こしを図ることが重要である。さらに、これらを組み合わせることにより、技能の高度化及び生産性向上による相乗効果が期待できる事業主支援を一層行う必要がある。          &lt;その他の事項&gt;          なし</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>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業訓練を実施できるよう連携・支援を行う。</p>	<p>ルの継続的な開発や内容の見直しを行う。</p> <p>⑤ 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・支援を行う。</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>り当該訓練の統合を図った。 うち 70 歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース（ミドルシニアコース）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 訓練コース数 593 コース（前年度実績 281 コース）</li> <li>- 受講者数 3,750 人（前年度実績 2,882 人）</li> </ul> <p>うち IT を活用した実践的な業務改善を習得する訓練コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 訓練コース数 1,386 コース</li> <li>- 受講者数 14,264 人</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍による利用事業主の要望を踏まえ、オンラインによる訓練コースを以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- うちオンラインによる訓練コース数 506 コース（前年度実績 104 コース）</li> <li>- 受講者数 7,800 人（前年度実績 1,481 人）</li> </ul> </li> </ul> <p>⑤ 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。 また、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実施する在職者訓練にあたっては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から「3つの密（密閉、密集、密接）」を避けるための適切な環境の保持や咳エチケットなどの基本的な感染症対策を着実に実施するとともに、民間機関等に委託して実施する生産性向上支援訓練については、新型コロナウイルス感染症対策を講じるよう協力を要請した。 なお、その取組内容をホームページ等で紹介するなどし、安心して訓練を受講してもらうための周知・広報に取り組んだ結果政府による長期に亘る緊急事態宣言の発令等の影響はあったものの、以下の実績となった。 - 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</p>	<p>事業主を在職者訓練に呼び込む取組を強化した結果、前年度を大幅に上回る実績を挙げたこと。</p> <p>③在職者訓練の実施及び第4次産業革命等に対応した訓練コースの開発・見直し並びに訓練コースの評価・改善の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人協働ロボット活用技術といった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を新たに20コース開発し、既に開発済のコースと合わせて、計263コースを整備するとともに、受講者アンケート結果の訓練カルテによる分析、事業主等に対する受講者が習得した能力の職場での活用状況調査を行い、必要な改善を図ること、訓練コースの品質を高める取組を実施したこと。</li> </ul> <p>以上、重要度・難易度が設定されている項目において、コロナ禍のなかでこれらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; ・第4次産業革命の進展により日進月歩で発展する技術革</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、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。</p>	<p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <p>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>&lt;評価の視点&gt; ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、PDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。</p>	<p>取り組んだ事業所数 47,074 事業所（達成度 156.9%、前年度実績 30,477 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、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 251,140 人（前年度実績 197,388 人） うち指導員派遣による訓練延べ人員 72,068 人（前年度実績 57,056 人） 指導員の派遣数 3,864 人（前年度実績 2,750 人） うち施設設備貸与による訓練延べ人員 179,072 人（前年度実績 140,332 人） 施設設備の貸与件数 10,892 件（前年度実績 8,223 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 7,716 コース - 受講者数 54,220 人（うち、中小企業に勤めている受講者数 32,820 人）</p>	<p>新や求められるスキルの高高度化に対応した訓練を展開する必要があるので、ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した在職者訓練コースの開発・実施に取り組む必要がある。</p> <p>・ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上を支援するため、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応えることができるよう、カリキュラムモデルの継続的な開発・整備を行い、生産性向上支援訓練として実施する必要がある。また、70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースやITを活用した実践的な業務改善を習得する訓練コースを展開し、引き続き利用企業と受講者の拡大を図るとともに、カリキュラムモデルを継続的に開発・整備する必要がある。</p>
---	---	--	---	---	---

		。		<p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍において安心して受講してもらえるよう必要な感染症対策の徹底及びホームページ、リーフレット等による対策の周知を行った。また、オンライン訓練実施に向けたカリキュラムの整備、施設間連携によるオンライン訓練の試行実施に取り組んだ。</li> <li>・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548コースを3,515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。</li> <li>・生産性向上支援訓練は、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9コースを開発し、継続的な整備を行うことにより前年度実績を上回る受講者を確保することができた。</li> </ul>		
--	--	---	--	--	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・在職者訓練については、令和2年度に一旦利用者が落ち込んだが、訓練ニーズが集中する第1四半期を逃さず取り込み、令和2年度を大幅に上回る受講者数を確保したこと、及び過去4年間で最高の利用事業所数を獲得したことは高く評価できる。
- ・中小企業はノウハウ・人材の不足から自社のみでの取組に限界があるため、生産性向上人材育成支援センターや在職者訓練等による中小企業の生産性向上や人材育成の支援については更なる拡大を期待したい。また、オンラインとの組み合わせにより多くの人に訓練を実施できるよう検討いただきたい。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 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													
② 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	100人以上	100人以上		予算額（千円）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
職業訓練指導員養成課程 修了者数（実績値）	-	-	118人	122人	153人	144人		決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
達成度	-	-	118.0%	122.0%	153.0%	144.0%		経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
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	5,000人以上	5,000人以上		経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
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	2,759人	5,916人		行政サービス実施 コスト（千円）	50,801,446	-	-	-	
達成度	-	-	107.5%	97.5%	55.2%	118.3%		行政コスト（千円）	-	95,000,434	54,935,034	55,352,430	
								従事人員数（人）	2,737	2,754	2,769	2,768	

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（R3）	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 4 職業能力開発業務に関する事項	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 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 「職業訓練指導員養成課程修了者数」が144人（達成度144.0%）、「スキルアップ訓練受	<評価に至った理由> 職業訓練指導員養成課程修了者数が目標値（100人）を大きく上回る144人	

<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>(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>(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、オンライン訓練の実施等に取り組む。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、国、都道府県等と連携しながら職業能力開発促進法施行規則の一部改正（令和3年4月1日施行）により見直された指導員養成訓練（指導員養成課程、高度養成課程）を着実に実施する。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。 また、職業訓練指導員情報に係るWebサイトの継続的な運用を通じて職業訓練指導員の魅力を発信し、職業訓練指導員の確保に繋げる。</p>	<p>【指標】 ・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>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等 ・職業訓練指導員の養成については、職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネーター」、「キャリアコンサルティング」及び「就職支援」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練（指導員養成訓練【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（指導員技能向上訓練【スキルアップ訓練】）も実施した。</p> <p>・訓練の実施にあたっては、基本的な感染症対策を着実に行った上で、対面授業を実施した。また、新しい生活様式への移行が必要とされていることを踏まえ、実施可能な訓練課程においてカリキュラムを精査し、オンライン訓練を実施した。</p> <p>・国際協力の推進については、国、国際協力機構（JICA）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。</p> <p>・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 ・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指導員養成訓練（ハイレベル訓練）を以下のとおり実施した。 - 職業訓練指導員養成課程修了者数 144人（達成度144.0%、前年度実績153人） i 長期養成課程修了者数 24人（前年度実績61人） ii 指導員養成課程 - 指導力習得コース修了者数 91人（前年度実績64人） - 訓練技法習得コース 18人 - 訓練技法・技能等習得コース 6人 - 実務経験者訓練技法習得コース修了者数 4人（前年度実績28人） - 職種転換コース 1人 - 高度養成課程修了者数（前年度実績11人） - 専門課程担当者養成コース 0人 - 職業能力開発研究学域 1人 - 応用課程担当者養成コース 11人</p> <p>・職業訓練指導員情報に係るWebサイトの活用などにより職業訓練指導員に関する広報を実施した。</p>	<p>講者数」が5,916人（達成度118.3%）と、所期の目標を達成または上回る成果が得られている。評価の根拠として、 ①ハイレベル訓練の実施及びテクノインストラクターの魅力の発信について ・課程再編後の指導員養成課程及び高度養成課程を着実に実施することにより、指導力習得コースの修了者が91名と高い実績を確保するなど、目標値を大きく超えることができた。また、機構や都道府県におけるテクノインストラクターの安定的な確保にむけて、テクノインストラクター総合情報サイトの運用やイベントでの広報活動を実施し、魅力の発信に努めたこと。 ②ニーズにもとづく訓練コースの開発及び多様な受講形態によるスキルアップ訓練の実施について ・第4次産業革命に係る研修やオンライン訓練の指導技法等を習得するための研修等ニーズに沿った研修を充実させるとともに、従来の出前型出張や通信活用研修に加え令</p> <p>（達成度144.0%）となった。指導員習得コースの修了者（91人）が前年度より増加したこと、令和3年に再編された指導員養成課程等と、前年度から継続している長期養成課程を並行して実施したことなどは評価できる。 また、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）は、オンライン研修の拡充や都道府県等に対して広報の取組を強化したこと、受講者数は5,916人（達成度118.3%）と目標を達成したことは評価できる。以上を踏まえ、評価をBとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善策&gt; 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、新たな知識・技術等習得ができるように訓練・研修の見直し・充実に取り組む必要がある。</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進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に努めること。</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>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に努める。</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>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た通信活用研修、We bを活用したオンライン研修を実施する。 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に努める。</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>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）の受講者数を、5,000人以上とすること。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練指導員の専門性の拡大、レベルアップ等を図るための指導員技能向上訓練（研修課程、スキルアップ訓練）については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、オンライン研修の拡充や都道府県等に対して広報の取組を強化したことに加え、第4次産業革命に係る研修やオンライン訓練の指導技法等を習得するための研修等ニーズに沿った研修の充実の結果、以下の実績となった。 <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）受講者数 5,916人（達成度 118.3%、前年度実績 2,759人）</li> </ul> </li> </ul> <p>（内訳）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>都道府県 1,250人（前年度実績 523人）</li> <li>民間企業等 925人（前年度実績 246人）</li> <li>機構 3,741人（前年度実績 1,990人）</li> </ul> <p>うち出前型研修 1,369人（前年度実績 1,054人） 通信活用研修 499人（前年度実績 318人） オンライン研修 3,275人（前年度実績 347人）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>③ 任期付き等の職業訓練指導員の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、最新技術等に対応できる職業訓練指導員を民間企業から任期付き等で雇用し、積極的に活用した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和3年度末現在の任期付き等の職業訓練指導員の人数 12人</li> </ul> </li> </ul> <p>④ 職業訓練の実施に資する調査・研究・開発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第4次産業革命の進展による技術革新等の政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構との協議により 13テーマを選定の上、調査・研究・開発を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>リカレント教育の一環としてのオンラインにより無料で学べる職業教育動画教材等の開発、配信について</li> <li>高齢求職者を対象とした離職者訓練プログラムの開発及び普及に係る調査研究</li> <li>職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発</li> <li>職業訓練用教科書等の開発（機械加工実技教科書、電気工事実技教科書、建築概論、建築IV）</li> <li>職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（普通課程） <ul style="list-style-type: none"> <li>令和3年度 建築施工分野</li> </ul> </li> <li>青年技能者の更なる技能・技術・知識の習得方策に係る調査研究</li> <li>在職者向訓練の利用事業者における生産性向上等の訓練効果に</li> </ul> </li> </ul>	<p>和2年度から実施しているオンライン研修を拡充することで多くの受講者を確保することができたこと。</p> <p>③ 訓練コースの調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用の取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省と機構において選定した13テーマについて、調査・研究・開発を実施するとともに、職業能力開発体系や職業訓練に係る教材などその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布することにより、広く普及を図ったこと。</li> </ul> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練指導員に求められる基本的な能力（職業訓練の実施、訓練コーディネーター、キャリアコンサルティング、就職支援）だけでなく、技術革新に対応できる能力も付与するため、ハイレベル訓練やスキルアップ訓練のカリキュラムの見直しを行い、職業能力開発に関するニーズに的確に対応する必要がある。</li> <li>各地域に必要な</li> </ul> <p>&lt;その他の事項&gt; なし。</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>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>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>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</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>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、</p>	<p>関する事例研究</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 離職者訓練の均質化向上に寄与するシステム・ユニット訓練用テキストの開発及び試行に関する調査研究（新システム・ユニット訓練テキスト研究会）</li> <li>- 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）</li> <li>- 在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究</li> <li>- 医療機器分野における職業能力開発体系の整備</li> <li>- 生産性向上支援訓練に係るカリキュラム等の整備</li> <li>- 「職業能力の体系」の整備等に関する調査・研究</li> </ul> <p>・調査・研究・開発の成果を職業能力開発総合大学校基盤整備センターのホームページ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>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、PDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。</li> </ul>	<p>⑤ 国際協力の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国、国際協力機構（JICA）等からの依頼を受け、当機構のノウハウを活かした支援を実施することとしているが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、技術研修の受入は実施できなかったが、視察型研修及び講師派遣については、オンライン会議を活用して、事業の継続を図った。</li> <li>- 視察型研修の受入件数 6件 研修員数 88人、見学施設延べ10施設（前年度実績 受入件数1件、研修員数12人）</li> <li>- 機構職員の研修講師派遣件数 1件、1人、研修員数 109人（前年度実績なし）</li> <li>- 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1人（前年度実績 1か国（カンボジア）、1人）</li> </ul> <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>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>⑦ 各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用して、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努めること。</p> <p>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</p>	<p>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>⑦ 各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用して、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努める。</p> <p>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</p>	<p>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>⑦ 各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用した「地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務」に参画し、「地域の関係機関の協働(地域レベルのコンソーシアム)による職業訓練のコースの開発及び検証事業」で培ったノウハウを提供すること等により、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努める。</p> <p>また、「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」に参画し、都道府県労働局、都道府県、就労等支援機関、経済団体、労働団体等の関係機関と十分に連携を図り、就職氷河期世代に対する職業訓練の受講機会の提供等に努める。</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</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</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、「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」に参画し、就職氷河期世代に対する職業訓練の受講機会の提供等に努めたか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>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んだか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・労使や地域における関係者のニーズを踏まえた効果</p>	<p>⑦ <b>地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上</b></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。また、「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」に参画し、都道府県労働局、都道府県、就労支援機関、経済団体、労働団体等の関係機関と連携を図り、就職氷河期世代に対する職業訓練の受講機会の提供等に努めた。</p> <p>⑧ <b>ものづくりの魅力や職業訓練に関する広報</b></p> <p>・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ートレインバサダー等を活用し、ニュースリリース、メディアツアー等の積極的な広報活動に取り組んだ。</p> <p>1-4-1、1-4-2及び1-4-3の各区分も参照</p> <p>⑨ <b>ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施、関係機関との連携</b></p> <p>・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>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>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、必要な協力を行うこと。</p>	<p>する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>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、必要な協力を行う。</p>	<p>の円滑な運営を図る。</p> <p>労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>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、必要な協力を行う。</p> <p>⑪ 新型コロナウイルス感染症の拡大を防止し、「新しい生活様式」への移行に対応する観点から、自宅等で職業訓練を受講できるようにするためのオンライン訓練について、地域の状況及び職業訓練の内容に応じた適切な対応を行う。</p>	<p>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>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"> <li>・国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修及び適合事業所認定の取組に対して、民間教育訓練機関への受講促進等の必要な協力を行った。</li> </ul> <p>⑪ 「新しい生活様式」を踏まえた対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症の拡大を防止し、「新しい生活様式」への移行に対応する観点から、自宅等で職業訓練を受講できるようにするためのオンライン訓練について、地域の状況及び職業訓練の内容に応じた適切な対応を行った。</li> </ul> <p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職業訓練指導員（以下「テクノインストラクター」という。）となり得る人材・候補者を発掘し、今後のテクノインストラクターの継続的かつ安定的な確保に向けたテクノインストラクターのブランド力及び認知度の向上のため、国（厚生労働省）と連携し、以下に取り組むなど、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"> <li>・テクノインストラクター総合情報サイト（以下、サイトという。）をより多くのテクノインストラクターを志す者に閲覧してもらうため、サイトを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のホームページ内に移設した。</li> <li>・テクノインストラクターの魅力を発信するため、テクノインストラクターとしてキャリアを築いた方のキャリアストーリーを掲載したリーフレットを作成し、機構施設に積極的に活用するよう周知するとともに、東京ビッグサイトで実施されたアグリビジネス創出フェア 2021 においてリーフレットの配付やサイトの放映による広報活動を実施した。</li> </ul> </li> <li>○オンライン訓練の指導技法等の習得に係る研修について、22 コースを 805 人に対して実施した。</li> </ul>	
---	--	---	---	---	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・職業訓練指導員養成課程修了者数、スキルアップ訓練受講者とも、目標を達成している点は評価できる。
- ・指導員養成については、支援の量の拡大・質の向上の両面から極めて重要であり、より強化拡充いただきたい。また、オンライン活用との組み合わせ等、より効果的に多くの指導員を養成できるよう、引き続き訓練を実施いただきたい。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-5	障害者職業能力開発業務に関する事項－障害者職業能力開発業務		
業務に関連する政策・施策	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	60%以上	60%以上		予算額（千円）	882,661	871,988	871,988	877,244	
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%	59.2%	56.0%		決算額（千円）	833,442	766,271	798,727	724,345	
達成度	—	—	112.0%	112.7%	98.7%	93.3%		経常費用（千円）	828,644	760,885	772,814	743,679	
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	75%以上	75%以上		経常利益（千円）	49,042	104,761	62,126	97,209	
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%	78.8%	76.3%		行政サービス実施コスト（千円）	921,480	—	—	—	
達成度	—	—	101.1%	97.5%	105.1%	101.7%		行政コスト（千円）	—	1,186,019	777,419	743,696	

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	100 機関以上	100 機関以上		従事人員数（人）	52	49	50	46	
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	147 機関	144 機関							
達成度	—	—	130.0%	132.0%	147.0%	144.0%							
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	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%	99.2%	98.2%							
達成度	—	—	111.1%	111.1%	110.2%	109.1%							

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（R3）	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	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	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			<評価と根拠> 評価：B 「特別支援障害者	<評価に至った理由> 4つの指標のう		

<p>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>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>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>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とすること。</li> </ul>	<p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 特別支援障害者の重点的な受入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>都道府県労働局に対して、機構が運営する障害者職業能力開発校2校(中央障害者職業能力開発校(埼玉県所沢市)(以下「中央校」という。)、吉備高原障害者職業能力開発校(岡山県加賀郡吉備中央町)(以下「吉備校」という。)(以下、中央校及び吉備校を併せて「機構営校」という。))における訓練内容、募集予定、就職実績等(以下この区分において「訓練内容等」という。))を周知するとともに、受講希望者への迅速な情報提供を依頼した。</li> <li>中央校においては、障害種別にかかわらずすべての希望者に対して同一機会の応募及び入所者の受入れを行った。</li> <li>訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動については例年年間を通じて計画的な全国の関係機関への訪問等により取り組んでいるが、緊急事態宣言等の影響で取り組みを抑制せざるを得ない状況が生じたこと、またその後も各地域、各関係機関の感染症対策の方針等に配慮しつつ実施する必要があるなどの制約がある中、オンライン等の手段も活用し、以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 新型コロナウイルス感染症による影響等を鑑み、中央校では1月に追加募集を実施するとともに、3月入校分の募集期間の延長を行った。また、吉備校では6月入校分の募集期間の延長を行った。</li> <li>- 公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、関係機関が参集するセミナーや地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会等における募集活動、地域センターによる訓練対象者の把握及び機構営校への情報提供等について、感染症対策の状況を見ながら実施した。</li> <li>- 機構本部や地域センターが主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。</li> <li>- 大学、短期大学、高等専門学校及び通信制高校やいわゆるサポート校等に対し、各校の感染症対策の状況を確認した上で、個別訪問する校数を増やすなど幅広く周知活動を実施した。</li> <li>- 発達障害者支援センター等の特別支援障害者に係る施設の支援者を対象としたセミナーにおいて、感染症対策の状況を確認した上で参加し、訓練内容等を周知した。</li> <li>- 重度視覚障害者については、事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを盲学校や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各施設の感染症対策の状況を確認した上で訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。</li> <li>- 吉備校においては、感染症対策を講じ定員の制限を設けた上で、オープンキャンパスを開催した。中央校においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からオープンキャンパスを中止したが、代替措置として訓練体験を伴う見学説明会を毎月開催した。また、両校において訓練内容等を紹介する動画をホームページに公開することにより、分かりやすく具</li> </ul> </li> </ul>	<p>の定員に占める割合」の達成度が93.3%、「訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率」の達成度が101.7%、「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144.0%、「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」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109.1%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、評定の根拠として、</p> <p>①特別支援障害者の受入れについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>例年最も入校者が多い4月入校に向けた、募集から入所決定時期である1～3月に緊急事態宣言が発令された。このため4月入校者が大きく落ち込んだことから、募集期間の延長や追加募集を行ったこと。</li> <li>年間を通じ計画的な広報活動を展開し、従来の全国の関係機関への訪問に加えてオンラインによる説明を実施。訓練の具体的なイメージがわくよう訓練内</li> </ul> <p>ち、3つの指標は目標を達成したが、「特別支援障害者の定員に占める割合」については目標を下回った。達成した目標のうち「指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数」については144.0%となり、目標を大きく上回った。</p> <p>4つの指標のうち3つは目標を達成し、そのうち1つの指標は目標を大きく上回っていること、コロナ禍の影響により募集から入所決定時期である1～3月に緊急事態宣言が発令された。このため4月入校者が大きく落ち込んだことから、予測しがたい外部要因により業務が実施できなかったことを総合的に勘案し、中期目標における所期の目標を達成することが認められることから、評定をBとした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</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</p>
---	--	---	---	---	---

<p>(2) 機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施・指導技法等の開発に努めること。</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>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</p>	<p>(2) 企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う採用準備講座や訓練場面の見学の機会等を活用して、企業の訓練ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練等、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。</p> <p>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、</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図ったか。</p>	<p>体的に周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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。</li> <li>- 職業リハビリテーションに関する学会及び事業主団体のメールマガジンや機関誌等への掲載、地元のFMラジオ、広報誌等の媒体の活用等により、訓練内容等を効果的かつ積極的に周知した。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・以上の取組による実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 特別支援障害者数 140人（前年度実績148人）</li> <li>- 入校都道府県数 31都道府県（前年度実績28都道府県）</li> </ul> </li> <li>・令和3年1～3月に首都圏を中心に緊急事態宣言が発令された。それにより、例年最も入校者が多い4月入校に向けた募集から入所決定の時期であるため、4月入校者が大きく落ち込んだ。そのため、緊急事態宣言等中を含め、可能な手段を活用して年間を通じて計画的に広報活動に取り組んだ結果、5月以降の入校者は前年同期を上回る入校者となった。なお、新型コロナウイルスの影響で入校者数は減少したが、特別支援障害者の入校生全体に対する割合は74.1%と高い水準を維持した。</li> </ul> <p><b>(2) 障害特性に配慮した職業訓練の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援</li> <li>・訓練受講希望者について、実際の訓練場面を利用して障害特性、職業適性を把握した上で、職業経験、就職希望分野、労働市場の動向等を考慮し、適切な訓練科を選択できるように支援した。</li> <li>・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対しては、訓練開始当初の段階的な訓練や導入訓練（個々の障害特性を把握し、その後の訓練において必要となる支援の方向性を定めるための訓練）を通じた訓練体験・相談により適切な訓練科を選択できるように支援したほか、技能訓練の環境に円滑に適応できるように、研究部門が開発したトータルパッケージの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。</li> <li>・新型コロナウイルス感染拡大等により、職業訓練実施に支障が生じる事態に備えたオンライン訓練については、体制を整備し必要時に実施した。</li> <li>○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</li> <li>・企業を対象としたアンケート調査や障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務との連携を通じて企業ニーズの把握に努めた。</li> <li>・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。</li> <li>○特注型企業連携訓練の推進</li> <li>・特別支援障害者のうち、施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で般化して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</li> </ul>	<p>容等を紹介する動画を活用した。また、中央校は訓練体験を伴う見学説明会を定期開催し、吉備校は前年度中止したオープンキャンパスを開催したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・こうした取組により、特別支援障害者の定員に占める割合への影響を最低限にとどめ、入校生全体に占める割合は74.1%と高い水準を維持したこと。</li> <li>②就職への取組について</li> <li>・施設内訓練で習得した技能を実際の職場で活かせるよう行う特注型企業連携訓練の対象者を訓練期間の中盤から早期に選定し、事業所とのマッチングに役立てたこと。</li> <li>・公共職業安定所のミニ面接会情報を定期的に収集し、訓練生に提供することに加え、オンラインによる会社説明会の実施や障害者採用準備講座の実施、就職先の地域へ出向いた面接同行や企業に対して訓練状況説明等、コロナ禍においても一人ひとりに合わせた丁寧な就職活動支援を行い、昨年同程度の就職率を維持したこと。</li> </ul>	<p>施しているところ、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している中で、その役割はますます重要となっている。</p> <p>特別支援障害者の重点的な受入れに当たっては、希望と適性に応じた働き方を選択できるように障害種別によらない職業訓練を実施することや出勤が困難な障害者等がテレワークを選択できるようにオンラインを活用した職業訓練を実施すること等により、目標を達成することが求められる。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>
---	---	--	--	--	--	---

<p>(3) 機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努めること。</p>	<p>害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> <p>(3) 訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努める。</p>	<p>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>なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を踏まえ、自宅等で受講できるようにするオンライン訓練について適切な対応を図る。</p> <p>(3) 訓練修了者のうち就職希望者について、より早期からの求職活動に必要な知識付与等の就職支援及び事業主に対する職業訓練の見学会を通じた職業能力の情報提供等を実施する。</p> <p>また、訓練修了者の就職に向けて地域センターと緊密に連携しつつ、職業安定機関に対しても求人情報の提供、求人開拓の依頼、入所者の習得技能等の説明等を積極的に行うことにより、就職率の向上に努める。</p>	<p><b>【指標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>訓練を組み合わせた特注型企業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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特注型企業連携訓練の充実及び受入れ企業の拡大に向け、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において、企業への働きかけなどを行った。</li> <li>・特注型企業連携訓練に係る実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 実施者数 37人（前年度実績21人）</li> <li>- 実施修了者数 40人（前年度実績20人） 修了者のうち5名は令和2年度開始者</li> <li>- 就職者数 38人（前年度実績20人） うち訓練先企業への就職者数 30人（前年度実績16人）</li> </ul> </li> </ul> <p><b>(3) 経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国各地域への就職希望に対する支援については、各地域・企業・関係機関等の感染症対策の方針等に配慮しつつ、制限のある中で、以下のとおり実施した。</li> <li>○訓練生に対する支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職経験のない訓練生や職種転換を希望する訓練生に対して、就労イメージを持ち具体的な訓練目標が設定できるよう、訓練期間の中期から特注型企業連携訓練の事業所とのマッチングの検討や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するなど早期から取り組んだ。また、模擬面接等の就職活動に係る知識等を付与する講習の充実を図った。</li> <li>・就職活動が長期化した場合でも、就職意欲の低下や心身の不調が生じないようにするためにグループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施するとともに、事業主に対して習得した能力を効果的に自己アピールできるように個別支援の時間数を増やす等、職業生活指導の充実を図った。</li> <li>・訓練終了3か月以降も、就職に向けた相談支援を継続的に実施した。</li> <li>・訓練生に対して、公共職業安定所が開催する就職面接会・ミニ面接会への積極的な参加を促した（73回、延べ125人参加（前年度実績33回、延べ69人））。</li> <li>・機構営校から遠隔地での就職を希望する特別支援障害者等に対して、当該地域を管轄する地域センターが、特注型企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。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の影響により令和3年度まで訓練期間が延長となった訓練生を含めると例年より多い訓練生（修了予定者）に対して、一人ひとりに合わせて丁寧な就職活動支援を行い、昨年同程度の就職率を維持した。</li> </ul> </li> <li>○企業への積極的な働きかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練指導員等が訓練生の採用面接に同行し、企業に対して当該訓練生の習得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイスを行った。</li> <li>・公共職業安定所への訪問等による、更なる求人開拓の要請を119所</li> </ul> </li> </ul>	<p>③障害者職業訓練推進交流プラザの開催及び指導技法等体験プログラムの実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍の影響により、障害者職業訓練推進交流プラザは集合形式から動画配信形式に変更した。本来の開催趣旨である参加者相互の情報交換等は十分行えなかったが、参加機関数、参加者数ともに3年連続過去最高となり参加機関の裾野の拡大に繋がったこと。</li> <li>・指導技法等体験プログラムについては、緊急事態宣言の延長に備え、入門コースはオンラインによる実施をあらかじめ計画するなど、受講機会の確保に努めたこと。</li> </ul> <p>以上、重要度が設定されている項目において、コロナ禍のなかでこれらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求職中の障害者の重度化・多様化が進む中で、利用者や企業のニーズを踏まえた訓練コースの設定や訓練カリキュラムの見直し等により訓練内容の充実を図</li> </ul>
---	---	--	---	--	--

<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>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>(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>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>【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</p>	<p>（前年度実績103所）に対して行うとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共職業安定所と連携し、雇用率未達成企業等の担当者を主な対象として、採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する障害者採用準備講座を実施（参加企業数70社（前年度実績30社※中央校、吉備校合計））した。</li> <li>・訓練受講から就職までの流れや指導内容、雇用事例等を分かりやすく記載した「障害者雇用ガイド」を都道府県労働局、公共職業安定所主催の会議や訓練生の雇入れ相談の際に企業に提供した。</li> <li>・訓練生の求職者情報をホームページに掲載し、毎月更新するとともに、就職面接会等で企業の人事担当者へ配布し、雇入れに関する問合せのあった事業主や、採用意向が把握された事業主に対しては直ちに採用面接に向けた働きかけを行った。</li> <li>・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により、団体会員企業等への求人確保等の協力を依頼した。</li> <li>・企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会を38社（前年度実績36社）において開催した。中央校においては、面談を別途実施とするオンラインでの説明会を開催した（18社）。</li> <li>・就職者数 167人（前年度実績126人） うち特別支援障害者の就職者数 125人（前年度実績93人）</li> </ul> <p>(4) 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の障害者校及び一般の職業能力開発校等（以下「一般校」という。）への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。</li> </ul> <p>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 日程・開催方式 令和3年10月25日～11月30日 動画配信方式 ・参加者数 180人（前年度実績168人） うち障害者校・一般校・都道府県84機関（前年度実績79機関） ・新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、動画配信方式により実施。一般校等からの事例発表のほか、中央校から「『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Ⅲ～導入期の訓練のカリキュラムと具体的な進め方～』について」、吉備校から「障害者職業能力開発校におけるオンライン訓練の取組について」の紹介を行った。本来の開催趣旨である参加者相互の情報交換等は十分に行えなかったもの</p>	<p>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>② 指導技法等体験プログラム</p> <p>職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。</p>	<p>② 指導技法等体験プログラム</p> <p>職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。</p> <p>また、委託訓練については、引き続き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>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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>の、参加機関数、参加者数とも過去最高となり、参加機関の裾野の拡大に繋がった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケートによる有用度 91.5% (前年度実績89.5%)</li> </ul> <p>② 指導技法等体験プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点及び遠隔地からのニーズを踏まえ、一部のコースはオンラインでの実施を含めて計画し開催することで、受講機会を確保した。</li> <li>実施回数16回 (前年度実績17回)</li> <li>参加機関数 60機関 (前年度実績68機関) <ul style="list-style-type: none"> <li>うち一般校 34校 (前年度実績34校)</li> </ul> </li> <li>参加者数 81人 (前年度実績92人) <ul style="list-style-type: none"> <li>うち一般校職員 44人 (前年度実績45人)</li> </ul> </li> <li>特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深め、当該コース設置の検討を促すため、職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を対象に、先導的な職業訓練の取組の紹介、訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等を目的別に下記のコースに分けて実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>支援入門コース (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) : 2日間、10回 (中央校5回、吉備校5回 ※吉備校は全てオンラインで実施)</li> <li>専門支援実践コース (特別支援障害者の専門訓練コース設置を検討している都道府県職業能力開発主管課と障害者校等を対象に、職域開発科の見学や指導体験、演習や意見交換を実施) : 3日間、4回 (中央校2回、吉備校2回)</li> <li>委託訓練コース (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) : 2日間、0回 (中央校中止)</li> <li>管理・運営コース (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) : 1日間、1回 (中央校)</li> <li>導入期の訓練コース (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) : 2日間、1回 (中央校)</li> </ul> </li> <li>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。</li> <li>アンケートによる有用度 100.0% (前年度実績100.0%)</li> </ul> <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"> <li>他の障害者校等において特別支援障害者の職業訓練機会を更に広げられるよう、機構営校において蓄積した訓練ノウハウを活用し、個々の障害者校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じて、専門訓練コース設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助やOJT方式による指導技法等を提供した。また、職業訓練指導員を対象とした実務演習や当該校への可能な範囲での訪問等により支援を行うサポート事業を実施した。</li> <li>令和3年度 支援開始 0校、支援継続 6校、うち1校が専門訓練コースの設置に至っている。</li> </ul>	
--	---	--	---	--	--

<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>する。</p> <p>④ 職業訓練実践マニュアル</p> <p>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>④ 職業訓練実践マニュアル</p> <p>専門の訓練コース及び障害種別を問わない訓練コース等における精神障害者等の受入れ促進を目的として、個々の障害特性に応じた訓練コースの円滑な運営に資する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、令和2年度から実施している計画的な育成に係る取組の試行について引き続き実施するとともに、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>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>④ 職業訓練実践マニュアル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練のあり方をテーマとした「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Ⅲ～導入期の訓練のカリキュラムと具体的な進め方～」(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。</li> <li>アンケートによる有用度96.4%(前年度実績98.4%)</li> <li>令和3年度については、「職業訓練実践マニュアル 訓練生個々の特性に応じた効果的な訓練実施に向けた取組み～基礎編～」を作成し、令和4年2月に他の障害者校等へ配布した。</li> <li>実践マニュアルの作成に当たっては、①効果的な訓練実施に必要な支援力、②障害特性の理解、③安定した訓練受講のための取組、④対処法の習得の考え方、⑤特性の把握のための取組み、⑥対応法の検討を盛り込んだ。</li> <li>実践マニュアルには、他の障害者校等ですぐに活用できるよう、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DVD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。</li> </ul> <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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の職業訓練を担う指導員の人材育成について、機構本部、中央校、吉備校の職員を構成員としたプロジェクトチームを設置し、中央校、吉備校において計画的な育成に係る取組を試行実施するとともに、令和4年度からの本格実施に向け、検討内容を取りまとめた上でガイドライン等を定めた。</li> </ul> <p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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について、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対し、訓練開始当初の段階的な訓練や導入訓練を通じた訓練体験・相談により、適切な訓練科の選択や受講が行えるよう支援した。</li> <li>○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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導技法等体験プログラムについて、一部をオンラインで実施する等の感染症防止策を講じた上で、中央校、吉備校と併せ16回開催した。</li> <li>・専門訓練コース設置・運営サポート事業を継続して6校に実施した。その内1校が、新たな専門訓練コースの設置に至った。</li> <li>・専門の訓練コース及び障害種別を問わない訓練コース等における精神障害者等の受入れ促進を目的とした個々の障害特性に応じた効果的な訓練実施に向けた取組み等を取りまとめた職業訓練実践マニュアルを作成し、各都道府県の障害者職業能力開発校等への送付により、そのノウハウを提供した。</li> </ul> </li> <li>○新型コロナウイルス感染拡大等により、職業訓練実施に支障が生じる事態に備えたオンライン訓練については体制を整備し、必要時に実施した。</li> </ul>		
---	---	---	--	---	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・特別支援障害者の受入れに関して、募集期間の延長や追加募集を行うなど、受入れ推進に尽力した。その他、新型コロナウイルス感染症による影響を最小限にする努力をした点が評価できる。
- ・新型コロナウイルス感染防止のため、職業訓練を希望する人が減っていることは仕方ない面もある。今後の受講希望者を増やすための情報提供や在宅での情報収集または訓練体験ができる工夫があると良い。
- ・自己評定については、「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	141 人	32 人
（イ）機械系	5 人	1 人
（ロ）電気・電子系	3 人	2 人
（ハ）建築施工系	2 人	0 人
（ニ）第一種情報処理系	33 人	0 人
（ホ）第二種情報処理系	0 人	3 人
（ヘ）オフィスビジネス系	59 人	7 人
（ト）職域開発系	39 人	19 人
ロ 入校者		
（イ）普通課程及び短期課程	134 人	55 人
a 機械系	5 人	4 人
b 電気・電子系	7 人	5 人
c 建築施工系	3 人	0 人
d 第一種情報処理系	30 人	0 人
e 第二種情報処理系	0 人	10 人
f オフィスビジネス系	49 人	4 人
g 職域開発系	40 人	32 人
（ロ）在職者訓練 （中央校：12 コース、吉備校：5 コース）	44 人	6 人
ハ 特注型企业連携訓練実施者（イ及びロの内数）	20 人	22 人
二 修了者		
（イ）普通課程及び短期課程	162 人	58 人
（ロ）在職者訓練	44 人	6 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	岐阜県立障がい者職業能力開発校 (令和2年3月まで岐阜県障がい者総合就労支援センター)	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～
	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～
	兵庫障害者職業能力開発校	H30～
吉備校	福岡障害者職業能力開発校	R1～

	対象校	支援期間
中央校	京都府立京都障害者高等技術専門校	R2～
	京都府立福知山高等技術専門校	R2～

別紙

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	2,596,222	2,598,848	
								決算額（千円）	2,439,299	2,259,801	2,139,823	2,234,651	
								経常費用（千円）	2,434,749	1,884,706	1,814,751	1,923,247	
								経常利益（千円）	602,396	256,241	103,827	121,910	
								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	1,829,649	1,923,247	
								従事人員数（人）	170	163	159	159	

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 (R3)	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23年	<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 評価の根拠として、 ①認定職業訓練の的確な審査に係る取組について ・求職者支援制度に係る職業訓練の認定にあたっては、就職に資	<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> 令和3年2月に策定された「新た	

<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>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、就職氷河期世代支援、新型コロナウイルスの影響により休業を余儀なくされる方やシフトが減少したシフト制で働く方への支援などの国の政策に対応した訓練コース設定の促進、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>&lt;評価の視点&gt; ・認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や就職氷河期世代支援の訓練コース設定の促進、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等を踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。</p> <p>また、訓練実施機関の確保のため、民間教育訓練機関等を訪問し、申請に係る協力要請を実施した。</p> <p>○令和3年度開講分審査・認定状況</p> <p>【審査件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- コース数 3,608 コース (前年度実績 3,010 コース)</li> <li>- 定員 58,170 人 (前年度実績 47,553 人)</li> </ul> <p>【うち認定件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- コース数 3,508 コース (前年度実績 2,862 コース)</li> <li>- 定員 56,609 人 (前年度実績 44,921 人)</li> <li>※全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 70,537 人 (前年度上限 70,630 人)</li> </ul> <p>※就職氷河期世代活躍支援プラン及び短期・短時間特例訓練対応コースの認定実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- コース数 1,160 コース (前年度実績 194 コース)</li> <li>- 定員 18,310 人 (前年度実績 2,828 人)</li> </ul> <p>※デジタル分野に係る訓練コースの認定実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- コース数 264 コース (前年度実績 175 コース)</li> <li>- 定員 4,588 人 (前年度実績 2,915 人)</li> </ul> <p>【うち不認定件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- コース数 100 コース (前年度実績 148 コース)</li> <li>- 定員 1,561 人 (前年度実績 2,632 人)</li> </ul> <p>(2) 実施状況確認の実施等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施状況確認の実施 認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、不正防止を図るとともに訓練実施機関への指導・助言を以下のとおり実施した。 - 実施状況確認の実施状況 10,086 件 (前年度実績 8,893 件) (参考) 開講コース数 2,791 コース (前年度実績 2,300 コース) 併せて、新型コロナウイルス感染症対策を講じているか確認・助言を行った。</li> <li>・訓練の質向上を目的とした講習の実施 訓練実施機関が抱える課題を把握し、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習(以下「サポート講習」という。)を機構による創意工夫の取組として全国の都道府県支部で以下のとおり実施した。 - サポート講習実施回数 47 回 (前年度実績 47 回) - 受講者数 485 人 (前年度実績 445 人) - サポート講習受講者有用度 98.3% (前年度実績 98.6%)</li> </ul>	<p>する訓練内容となっているかの確に審査を行った。また、民間教育訓練機関等の申請を促進するため、説明会等を通じた制度改正(eラーニングコースの新設等)等の周知・広報の実施に加え、新たな雇用・訓練パッケージ等の新規施策に係るモデルカリキュラムの開発をするなど、機動的な対応を図ったこと。</p> <p>②実施状況確認の実施等に係る取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施されたすべての訓練コースに対し、定期的(月1回)に実施状況確認を行うことにより、不正防止と指導・助言による訓練の質の向上に努めた。また、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を全都道府県で実施したこと。</li> <li>・実施状況確認時に併せて新型コロナウイルス感染症対策の取組み状況を確認し、新型コロナウイルス感染症対策に苦慮している訓練実施機関に対して、他の訓練実施機関や機構における感染症対策を情</li> </ul> <p>な雇用・訓練パッケージ」における受講者5万人の目標値の達成などに向けて、訓練の審査件数は対前年度比で2割程度増加しており、3,508 コース、定員で56,609 人分を認定することができ、コロナ禍における非正規雇用労働者等に対する支援策として、一定の役割を果たしたものと考える。</p> <p>政府が掲げるデジタル推進人材の育成の方針等も踏まえ、引き続き、短期・短時間特例訓練やデジタル分野訓練への申請促進のため、参考カリキュラムの作成、訓練実施機関の開拓などに取り組む必要がある。</p> <p>&lt;その他の事項&gt; なし。</p>
---	--	--	---	--	---

				<p>&lt;令和2年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症の影響を受け、シフトが減少した方等向けのコースである短期・短時間特例訓練の申請促進のため、短時間・短時間で設定可能な参考カリキュラムを作成した。また、デジタル分野の申請促進に向けても参考カリキュラムを作成して民間教育訓練機関等への申請勧奨を行った。</li> <li>・民間教育訓練機関等を訪問し、求職者支援制度の周知を行うこと等により、訓練実施機関の開拓を行った。</li> </ul>	<p>報共有することで、より安全な訓練運営となるよう助言したこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用情勢の変化に対応した訓練コースが設定されるよう、訓練カリキュラムの開発等について引き続き実施していく必要がある。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の影響を受けた非正規雇用労働者等に対する支援策に対応できるよう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必要がある。</li> </ul>
--	--	--	--	--	---

<p>4. その他参考情報</p> <p>外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍に対応した新たな雇用・訓練パッケージ（シフトが減少した方向けに働きながら受講できる短期・短時間特例コース）の促進のため訓練カリキュラムを追加したこと、また、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習についてはアンケートの結果においても受講者の満足度が非常に高いことは評価できる。</li> <li>・コロナ禍や景気後退期において、求職者支援制度は、確実にニーズが多くなる職業訓練制度である。制度上、助成額の拡大等がなされているが、自営を続けていた方などが技術を深め、雇用の場を確保していくためにも、今後も機構の取組みに期待したい。</li> <li>・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。</li> </ul>
--

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)	▲9.0% (2,036)	▲12.0% (1,969)		
達成度	—	—	(20.0%)	(40.0%)	(60.0%)	(80.0%)		
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)	▲3.0% (27,425)	▲4.0% (27,143)		
達成度	—	—	(20.0%)	(40.0%)	(60.0%)	(80.0%)		
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	32,367	32,367	32,367	
達成度	—	—	100.0%	100.0%	100.0%	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 (R3)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
第4章 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第3号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。	第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置			<評価と根拠> 評価：B 一般管理費については、予算において、平成29年度予算と比べて12.0%の節減を達	<評価に至った理由> 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。	

<p>1 効率的な業務実施体制の確立  機構本部の業務部門については、遅くとも平成33年度までに全ての雇用促進住宅の譲渡・廃止を完了することとされていることから、これに伴い当該業務の担当部門の体制の縮小を図りつつ、一億総活躍社会の実現、働き方改革に対応した業務の充実・強化など、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検し、必要な見直しを行うこと。  地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組むこと。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減  一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については効率的な利用に努め、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。  業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。  なお、上記による節減の</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>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</p>	<p>1 効率的な業務実施体制の確立  (1) 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令和3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>(2) 令和元年度に策定した「働き方改革方針」において取り組む事項のフォローアップ等を通じて、業務効率化等に向けたPDCAサイクルを推進する。</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、平成29年度予算と同額以下に抑制する。  なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;  ・本部の業務部門について、業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;  ・地方組織について、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組んだか。</p> <p>【指標】  ・一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）について、効率的な利用に努め、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。</p> <p>【指標】  ・業務経費（事業主等に支給</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3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4年度における業務運営体制の再構築を行った。具体的には、令和3年度末に雇用促進住宅の譲渡・廃止業務を担当する部を廃止し、室に縮小・再編したうえで、同室に引き続き実施する必要がある債権管理等の業務を実施させるとともに、情報セキュリティ対策の強化・システム化の推進等の観点から、担当する部署の体制を強化する等の業務運営体制の再構築を行った。</p> <p>○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>○令和元年度に策定した「働き方改革方針」に基づき、以下の取組を実施した。  ・同方針に基づいて取り組むこととしている事項等のフォローアップ  ・業務効率化等に向けた業務改善提案及び好事例の募集</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3年度は1,969百万円となり、12.0%の節減を図った。</p> <p>○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3年度は27,143百万円となり、4.0%の節減を図った。</p> <p>○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3年度は平成29年度と同額に抑制を図った。</p>	<p>成したこと。  業務経費については、予算において、平成29年度予算と比べて4.0%の節減を達成したこと。評価の根拠として、  ①人材の確保に係る取組について  ・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。  ②契約の適正化に係る取組について  ・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。  以上を踏まえ、評価をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;  ・調達等合理化計画に基づき、引き続き適正な入札・契約手続を着実に実行する必要がある。  ・人材の確保については、魅力ある職場づくりを推進するため</p>	<p>&lt;指導事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;  なし。</p> <p>&lt;その他事項&gt;  なし。</p>
---	---	--	---	--	--	---

<p>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>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>に追加される業務、拡充業務分等を除く。)については、第4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制する。</p> <p>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>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、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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、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。</li> </ul>	<p>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、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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>3 給与水準の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【国に準じた給与制度の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表（一））を適用</li> <li>- 諸手当について、国と同様の制度を適用</li> <li>- 55歳を超える職員について昇給停止</li> </ul> <p>【給与水準の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 対国家公務員指数の状況 年齢勘案 104.6</li> </ul> <p>参考</p> <table border="0"> <tr> <td>年齢・地域勘案</td> <td>110.3</td> </tr> <tr> <td>年齢・学歴勘案</td> <td>101.5</td> </tr> <tr> <td>年齢・地域・学歴勘案</td> <td>108.8</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 国に比べて給与水準が高くなっている理由 i 機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の98.3%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60.4%（参考「令和3年国家公務員給与等実態調査報</li> </ul>	年齢・地域勘案	110.3	年齢・学歴勘案	101.5	年齢・地域・学歴勘案	108.8	<p>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・採用に当たり、コロナ禍に対応したオンライン説明会の積極的な開催や、採用選考におけるweb試験、オンライン面接を継続的に実施する必要がある。</p>
年齢・地域勘案	110.3										
年齢・学歴勘案	101.5										
年齢・地域・学歴勘案	108.8										

<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」の策定及び令和 2 年</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;          ・「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、契約監視委員会において同計画の策定や入札、契約について点検したか。</p>	<p>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 101.5 と国家公務員と同程度の水準である。          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 72.2%を占め、国家公務員の 26.0% (参考「令和 3 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 10.9%を占め、国家公務員の 7.9%を上回っていることによる。          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。          - 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 101.5 ポイントと国と同程度の水準であること。その他の指数については、住居手当及び単身赴任手当等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。  <b>4 契約の適正化</b>          ○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。          ・「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 3 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 3 年 6 月 23 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(令和 2 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</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>(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>度計画の自己評価に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。</p> <p>(2) 一般競争入札等 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、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>&lt;評価の視点&gt; ・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>られる」との評価を受けた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調達等合理化計画に基づき、主な取組を以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において確認</li> <li>- 不適切な調達を防止するため、本部において各施設における調達予定案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか確認</li> </ul> </li> <li>・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。</li> <li>・入札及び契約に係る審査機関として入札・契約手続運営委員会を設置し、当委員会において主に次に掲げる事項について調査審議し、契約の適正化を図った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>iv 競争参加希望者の参加資格の有無</li> <li>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</li> </ul> </li> <li>・総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、次の措置を講じることにより競争性及び透明性を確保した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 総合評価落札方式による一般競争入札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</li> <li>- 公告から入札書又は企画書提出日までの十分な日程を確保</li> <li>- 入札説明書、企画競争説明書に、評価項目、評価基準、配点等を明記</li> <li>- 総合評価落札方式による一般競争入札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</li> </ul> </li> </ul>		
<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>(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>(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>&lt;評価の視点&gt; ・監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けた</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。</li> </ul>		

<p>6 インフラ長寿命化の推進 インフラ長寿命化基本計画（平成 25 年 11 月 29 日インフラ老朽化対策の推進に関する関係省庁連絡会議決定）に基づき、平成 32 年度までに個別施設毎のインフラ長寿命化計画を策定し、施設の効率的な維持管理を図ること。</p> <p>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>6 インフラ長寿命化の推進 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）（平成 29 年 3 月 24 日策定）に基づき、平成 32 年度までにインフラ長寿命化計画（個別施設計画）を策定し、施設の効率的な維持管理を行う。</p> <p>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>6 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</p>	<p>か。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・利用者アンケートの結果や業績評価結果等により、事業の費用対効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげたか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・必要な人材の確保、人員の適正配置や研修の充実による専門性及び意識の向上を図ったか。</p>	<p>6 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、それらを踏まえて令和 4 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 ・コロナ禍における職員採用の取組として、以下を実施した。 - 機構の業務内容等に対する理解促進のため、説明会の動画を機構ホームページにて常時見られるように変更するとともに、対面式で行っていた説明会はオンラインに重点を置いたものに変更し、実施 - 大学が主催する学内の就職説明会について、Web 配信やオンライン形式のものについて積極的に参加 - 事務職及び職業能力開発職の採用選考一次試験においては、Web サイト受験方式で実施 - コロナ禍における応募者の受験率を確保するため、感染症対策を機構ホームページに掲載するとともに、事務職選考における面接試験において、昨年度より実施したオンライン面接をさらに拡充して、実施 ・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</p>		
---	---	---	---	---	--	--

		<p>のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載</li> <li>- 障害者職業カウンセラー職と事務職との併願募集による応募者の確保</li> <li>- 就職情報サイトを活用し、就職活動中の学生等に向けて採用説明会や採用試験の情報を発信</li> <li>- 各職種の紹介動画をホームページに掲載</li> <li>- 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</li> <li>- 職業能力開発職においては、施設募集経験者採用を前期と後期の2回実施</li> <li>- 採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため複数回にわたる面接試験を実施</li> <li>- 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」に基づく取組みの実施</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するため、人員の適正配置を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動</li> <li>- 年度途中の人事異動や、65歳超雇用推進助成金の支給要件等見直しによる申請件数の急増に対応するための各部からの職員応援等、機動的な人員配置の実施</li> </ul> </li> <li>・職員の専門性と意識の向上を図るため、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等のほか、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえ、研修実施計画を策定し、以下のとおり職員各層に対する研修等を実施した。 なお、コロナ禍でも安全かつ十分に研修機会を確保できるよう、昨年度より更にオンライン形式での実施を増やした。</li> </ul> <p>(全職種対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 機構職員として必要な知識や技能・技術の習得を図るための研修（採用後1年目及び概ね5年目、概ね9年目対象）</li> <li>- 各役職の職務に課せられた役割の理解及び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（新たに本部係長や施設長になった職員等対象）</li> </ul> <p>(管理職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 人事評価制度のより適切かつ効果的な実施を目的とした評価者研修</li> </ul> <p>(障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 各年次に応じた専門研修</li> <li>- 「雇用環境・支援ニーズの変化に応じた事業主支援」をテーマとする課題別研修</li> <li>- 採用後3年次までの障害者職業カウンセラー職を対象に、個々の職員の経験や担当業務状況に応じた計画的なOJT</li> </ul> <p>(職業能力開発職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力の向上を目的とした階層別研修</li> <li>- 専門的な技能・技術のスキル向上を目的とした専門研修</li> <li>- キャリアルートの適切な時期において、新たな役割を担うための能力の向上を目的としたキャリア・パス関連研修及びOJT</li> </ul>		
--	--	-------------------------------	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- 新規採用職員を対象に、職業訓練の流れを早期に理解し、施設利用者への案内等を円滑にするための窓口業務OJT</li> <li>- 職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とした研修</li> </ul> <p>(事務職対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 事務職員として必要な知識の習得や、職場における実務の中核として必要な能力の向上を図る研修等</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した。</li> <li>・社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、最新技術等に対応できる職業訓練指導員を民間企業から任期付きで雇用し、積極的に活用した。</li> <li>- 令和3年度末現在の任期付きの職業訓練指導員の人数 12人</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

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 (R3)	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>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p><b>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</b></p> <p><b>5 保有資産の見直し</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 職員宿舎について、前年度1月に入札公告した21件のうち、7件の処分を行った。</li> <li>また、令和3年6月に12件の入札公告を行い、1件処分、令和3年11月に2件の入札公告を行い、1件処分を行った。</li> <li>さらに、令和4年3月に16件の入札公告を行った。</li> <li>- 令和2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。</li> </ul> </li> <li>なお、令和3年度において発生した売却代金については、令和4年度において国庫納付することとしている。</li> </ul> <p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p>	<p>&lt;評価と根拠&gt;</p> <p>評価：B</p> <p>一般管理費については、予算において、平成29年度予算と比べて12.0%の節減を達成したこと。</p> <p>業務経費については、予算において、平成29年度予算と比べて4.0%の節減を達成したこと。評価の根拠として、</p> <p>①予算の適正な執行に係る取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>②保有資産の見直しに係る取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保有資産のう</li> </ul>	<p>&lt;評価に至った理由&gt;</p> <p>自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>なし。</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p> <p>なし。</p>	

<p>1 中期計画予算の作成 「第4章 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行うこと。</p>	<p>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>&lt;評価の視点&gt; ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異があった場合には、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>&lt;評価の視点&gt; ・運営費交付金</p>	<p><b>1 予算、2 収支計画、3 資金計画</b></p> <p>○中期目標に基づく令和3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3年度予算における運営費交付金の算定については、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"> <li>令和3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3年度は、運営費交付金債務の活用による予算の節減を図った。</li> </ul> <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1644 1142 2398 1276"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和2年度</th> <th>令和3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>71,216</td> <td>67,966</td> <td>△3,250</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"> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>令和3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。</li> <li>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127億円については、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。</li> <li>また、宿舍等勘定の利益剰余金286億円については、同条第1項</li> </ul>		令和2年度	令和3年度	対前年度増減	運営費交付金予算額	71,216	67,966	△3,250	<p>ち、職員宿舍9件の処分を行ったこと。</p> <p>③雇用促進住宅の譲渡・廃止に係る取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用促進住宅を運営する業務はすべて終了し、「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づく雇用促進住宅の譲渡及び廃止を完了したこと（1住宅に係る土地の返還を残すのみ）。</li> </ul> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
	令和2年度	令和3年度	対前年度増減										
運営費交付金予算額	71,216	67,966	△3,250										

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、未収金等の債権について、回収

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 276 億円と令和 2 年度に発生した当期総利益 9 億円の合計額であり、雇用促進住宅の譲渡・廃止等業務の実施に当たり必要な財源（宿舍等勘定は独立採算で運営。）である。

(単位：百万円)

	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
当期総利益	2,886 (2,836)	3,794 (2,778)	2,561 (2,573)

※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。

- ・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及び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>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>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>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>&lt;評価の視点&gt;          ・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>&lt;評価の視点&gt;          ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討を行ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;          ・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行ったか。</p>	<p>4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用</p> <table border="1" data-bbox="1673 1335 2326 1696"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>令和3年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"></td> <td>期中運用額 (期末残高)</td> <td>360 億円 (160 億円)</td> </tr> <tr> <td>運用益</td> <td>2,088 万円</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">定期預金</td> <td rowspan="5">利率</td> <td>0.105%</td> </tr> <tr> <td>0.003%</td> </tr> <tr> <td>0.170%</td> </tr> <tr> <td>0.160%</td> </tr> <tr> <td>0.180%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>0.181%</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>			令和3年度		期中運用額 (期末残高)	360 億円 (160 億円)	運用益	2,088 万円	定期預金	利率	0.105%	0.003%	0.170%	0.160%	0.180%			0.181%	
		令和3年度																					
	期中運用額 (期末残高)	360 億円 (160 億円)																					
	運用益	2,088 万円																					
定期預金	利率	0.105%																					
		0.003%																					
		0.170%																					
		0.160%																					
		0.180%																					
		0.181%																					

<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>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)等規定に従い速やかに事業年度ごとに国庫納付する。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。</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。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由 (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</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 なし</p> <p>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>1 事業主に対する相談・援助業務の充実</p> <p>2 職業リハビリテーショ</p>	<p>5 雇用促進住宅の廃止 (1) 借地上に設置された雇用促進住宅の取り壊しを行い、地権者へ土地を返還し、雇用促進住宅の譲渡及び廃止を完了する。 (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。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由 (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</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 なし</p> <p>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>1 事業主に対する相談・援助業務の充実</p> <p>2 職業リハビリテーション業務の充実</p> <p>3 障害者職業能力開発校における職業訓</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・雇用促進住宅の譲渡及び廃止を完了したか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・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>5 雇用促進住宅業務 ・雇用促進住宅を運営する業務はすべて終了し、「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づく雇用促進住宅の譲渡及び廃止を完了した(なお、土地明け渡し等請求訴訟を提起した1住宅については、土地返還等手続きを残すのみであること)。</p> <p>【譲渡等実績(令和4年3月末現在)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 令和3年度 9住宅(地方公共団体等:9住宅)</li> <li>- 実績累計 1,540住宅(地方公共団体等:253住宅、民間事業者:1,287住宅)</li> </ul> <p>※1住宅に係る土地の返還を残すのみ。</p> <p>【国庫納付額(令和3年度)】 0円 ※国庫納付額は、譲渡収入の総額から譲渡・廃止に必要な経費の見込額を控除した残余の額であること。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>・短期借入れは発生しなかった。</p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 なし</p> <p>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 ・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>	
---	--	--	--	--	--

	<p>ン業務の充実</p> <p>3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</p> <p>4 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実</p> <p>5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</p>	<p>練業務の充実</p> <p>4 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実</p> <p>5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</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	28,494	27,688	-
高齢・障害者雇用支援勘定	-	-	-	-	-
障害者職業能力開発勘定	-	-	-	-	-
障害者雇用納付金勘定	2	2	2	2	-
職業能力開発勘定	-	-	-	-	-
認定特定求職者職業訓練勘定	-	-	-	-	-
宿舎等勘定	29,813	28,491	28,491	27,685	-
目的積立金	-	-	-	-	-
積立金	-	4,527	7,413	11,207	-
高齢・障害者雇用支援勘定	-	1,039	1,895	2,335	-
障害者職業能力開発勘定	-	49	154	217	-
障害者雇用納付金勘定	-	-	-	-	-
職業能力開発勘定	-	2,835	4,503	6,717	-
認定特定求職者職業訓練勘定	-	602	858	962	-
宿舎等勘定	-	-	-	974	-
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	5,892	5,333	-
当期の運営費交付金交付額 (a)	70,581	69,935	72,579	67,966	-
うち年度末残高 (b)	479	1,749	4,072	2,082	-
当期運営費交付金残存率 (b ÷ a)	0.7%	2.5%	5.6%	3.1%	-

(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 (R3)	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>7 関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上</p> <p>(1) 使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会等を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・評議員会等を開催し、情報交換を行うほ</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>7 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、令和2年度の業務実績・自己評価及び令和3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>&lt;評価と根拠&gt; 評価：B 評価の根拠として、 ①シナジーの一層の発揮に係る取組について ・法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を現場の支援に十分に活かすためのテクニクノインストラクター等を対象にした研修等の実施、高年齢者雇用アドバイザー等による障害者雇用や職業能力開発に係る支援</p>	<p>&lt;評価に至った理由&gt; 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; なし。</p> <p>&lt;その他事項&gt; なし。</p>	

<p>事業主団体等の関係機関及び地方公共団体とのさらなる連携強化や利用者ニーズの的確な把握、利用者の利便性向上等に向けた必要な取組を、機構の創意工夫により実施すること。また、これらの取組が地域において相互に有機的に機能するよう、各種取組を総合的に実施すること。</p>	<p>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、業務改善につながるべき点を分析し、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>&lt;評価の視点&gt; ・利用者アンケートや追跡調査等を積極的に実施し、調査結果を分析の上、施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促したか。</p>	<p>のニーズ等を把握した。</p> <p>- 開催日 令和3年7月30日</p> <p>○外部評価委員会の開催</p> <p>・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、令和2年度業務実績及び自己評価について意見を聴取した。</p> <p>- 第31回外部評価委員会（令和3年6月11日）</p> <p>- 第30回職業リハビリテーション専門部会（令和3年6月2日）</p> <p>- 第12回職業能力開発専門部会（令和3年6月8日）</p> <p>○各種調査の実施</p> <p>・各種サービス終了時における有用度に関する調査や、サービス実施の一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。</p> <p>- 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査</p> <p>- 地域センターの支援を受けた障害者に対するアンケート調査</p> <p>- 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査</p> <p>- 職業リハビリテーションに関する助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査</p> <p>- マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査</p> <p>- 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対するアンケート調査</p> <p>- 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者及び受講者の所属長に対する追跡調査</p> <p>- 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</p> <p>- 在職者訓練等の受講者に対するアンケート調査</p> <p>- 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 等</p> <p>・自由記述欄の内容も併せてこれらの調査結果を分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。</p>	<p>策の紹介、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。</p> <p>また、情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めたこと。</p> <p>② 内部統制の充実・強化に係る取組について</p> <p>・内部統制については、令和3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。</p> <p>③ 情報セキュリティ対策の推進に係る取組について</p> <p>・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</p>
<p>2 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</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>8 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。「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を活用し、公共職業能力開発施設の指導員等を対象に、支援・対応に係る専門的研修を実施する。</p> <p>国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、特別な配慮が必要な支援対象者への対応及び支援を実践し、各</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を、職業訓練指導員に対する研修等を通じて活用するとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組んだ</p>	<p>8 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> <p>・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> <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」、「メンタルの支援編」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、</p>	<p>② 内部統制の充実・強化に係る取組について</p> <p>・内部統制については、令和3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。</p> <p>③ 情報セキュリティ対策の推進に係る取組について</p> <p>・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</p>

		<p>施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するための研修を行うほか、国立職業リハビリテーションセンターにおいて、支援技法等の更なる普及を図るための研修を実施する。</p> <p>加えて、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。</p>	<p>か。</p>	<p>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 22 人、機構以外の職業訓練指導員等 40 人受講)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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、中央校での O f f - J T 及び自施設での O J T を組み合わせることにより実践的な研修を実施する予定としていたが、緊急事態宣言発令に伴い、研修を中止した。</li> <li>○訓練生個々の特性を理解した訓練生支援力向上研修 業務経験 4 年目の指導員を対象に実施し、指導員の基盤となる能力のひとつとして障害特性（行動特性）の理解及び広域センターでの仕事の理解を促すことを目的に研修を実施した。(128 人受講)</li> <li>○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。</li> <li>○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、障害者雇用や生産性向上支援訓練等の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。</li> <li>○地方施設間における連携の取組を取りまとめ、好事例を各施設にフィードバックした。</li> </ul> <p><b>【施設間連携の取組例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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"> <li>・事業主等との連携強化に向けた取組 都道府県支部内の定期的な連絡会議の開催等を通じて情報の共有を行うとともに、高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業能力開発の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、各施設間で業務研修を実施しているほか、広報資料の相互設置、相談内容に応じて他施設の担当者が事業所訪問に同行する等の取組を実施している。</li> </ul> </li> <li>○広報におけるシナジー発揮に向けた取組 <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報を実施するために設置した都道府県支部広報委員会により、地域の実情に応じた都道府県支部広報実施計画を策定した。</li> <li>・広報活動のノウハウを共有し、効果的な取組を推進するため、各施設から広報活動実績の報告を収集し、積極的なニュースリリースによるマスメディアを通じた広報や、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。</li> <li>・同一都道府県支部内の各施設で実施している業務を紹介するリーフレットを全都道府県支部で作成し、支部単位での一体的な広報活動に努めた。</li> </ul> </li> </ul>	<p>に実施したこと。 以上を踏まえ、評定を B とする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部統制については、コンプライアンス推進体制を強化するとともに「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス意識の浸透とその状況の確認、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施し、内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。</li> <li>・標的型メール攻撃や Web 経由のマルウェア感染等については、日々巧妙化している状況のなか、技術的対策だけでは防ぎきれないため、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。</li> </ul>	
--	--	--	-----------	--	---	--

<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>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>9 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、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、内部統制が有効に機能するため、また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証し、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うため、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス・リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、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、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>&lt;評価の視点&gt; ・内部統制の充実・強化を図ったか。</p>	<p>9 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、令和3年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、以下の取組を実施した。 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。 - 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9回実施、759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。 ・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。  ○内部統制システムの整備 ・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3年度は、機構本部及び施設(45か所)を対象として内部監査を実施した。 ・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た。  ○内部統制に関する情報の公表 ・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>		
<p>4 情報セキュリティの強化 情報セキュリティ対策については、最新の「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュ</p>	<p>11 情報セキュリティの強化 情報セキュリティ対策については、最新の「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュ</p>	<p>10 情報セキュリティの強化 情報セキュリティ対策について、以下の取組を実施する。 (1)「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュリティポリシー等各種規程</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・政府の方針等を踏まえ、役員に対する研修・教育や</p>	<p>10 情報セキュリティ対策の推進 ○政府の方針等を踏まえ、役員に対する研修・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。 i 組織的対策 ・政府統一基準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</p>		

<p>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>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>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>(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>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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府統一基準の改正（令和3年7月）に伴い、情報セキュリティポリシーの改正を実施。</li> <li>・情報セキュリティインシデント対処手順書の運用の見直し（令和3年4月）、緊急連絡体制の整備</li> <li>・運用・保守業者のセキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置を確認</li> <li>・情報セキュリティ監査を計画的に実施</li> <li>・情報セキュリティ対策を総合的かつ個別に推進するため、情報管理対策役を設置し、内部体制を強化</li> </ul> <p>ii 人的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報化統括責任者（CIO）補佐官からの情報セキュリティに関する助言・講習の実施</li> <li>・職員の情報セキュリティ意識向上を図るための研修を実施（新規採用職員研修、情報セキュリティ講習（オンライン形式）等）</li> <li>・情報セキュリティの自己点検、eラーニングによる研修及び標的型メール攻撃模擬訓練を実施</li> <li>・情報セキュリティに関する職員向けメールマガジンの配信</li> <li>・情報セキュリティ対策7か条の掲示（令和3年9月見直し）</li> </ul> <p>iii 技術的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報等のインターネット経由での漏出防止対策・自動ファイル暗号化ツールによる情報保護対策</li> <li>・標的型攻撃対策装置等による標的型メール攻撃対策、SOCによる通信の24時間監視</li> <li>・Web ウイルス対策機器等によるインターネットからのウイルス感染対策</li> </ul>	
<p>5 職員の適正な労働条件の確保</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、引き続き留意すること。</p>	<p>12 職員の適正な労働条件の確保</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、引き続き留意すること。</p>	<p>11 職員の適正な労働条件の確保</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、引き続き留意すること。</p>		<p>11 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>	
<p>6 既往の閣議決定等</p> <p>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>13 既往の閣議決定等</p> <p>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>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>12 既往の閣議決定等</p> <p>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>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>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施したか。</p>	<p>12 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>○「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>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>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="519 787 845 1176"> <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、改修等を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項 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>	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>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="884 787 1231 1176"> <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>634</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>3,334</td> </tr> <tr> <td>職業能力開発大学校等</td> <td>473</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> <p>3 積立金の処分に関する事項 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>	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源	障害者職業センター	634	施設整備補助金	職業能力開発促進センター	3,334	職業能力開発大学校等	473	<p>&lt;評価の視点&gt; ・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>&lt;評価の視点&gt; ・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>2 施設・設備に関する計画 ・以下について、計画的な修繕等を行った。 i 障害者職業総合センター中央監視装置更新工事等 ii 新潟職業能力開発促進センター本館・実習場建替工事等 iii 関東職業能力開発大学校本館外空調設備等改修工事等</p> <p>3 積立金の処分に関する事項 ・第3期中期目標期間から繰り越した積立金から8億円を取り崩し、宿舎等業務に充てた。</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																									
施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源																								
障害者職業センター	634	施設整備補助金																								
職業能力開発促進センター	3,334																									
職業能力開発大学校等	473																									

<p>4. その他参考情報</p>
<p>なし。</p>