独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
第４期中期目標期間(平成 30～令和４年度)
業務実績見込評価書

様式１－２－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　評価の概要様式

１．評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	
評価対象中期目標期間	見込評価（中期目標期間実績評価）	第４期中期目標期間（最終年度の実績見込を含む。）
	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

３．評価の実施に関する事項
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の意見聴取を実施した。

４．その他評価に関する重要事項
なし。

様式１－２－２　中期目標管理法人　中期目標期間評価　総合評定様式

１．全体の評定		
評定 （Ｓ、Ａ、Ｂ、Ｃ、Ｄ）	Ｂ：全体としておおむね中期目標における所期の目標を達成していると認められる。	（参考：見込評価）※期間実績評価時に使用
評定に至った理由	項目別評定は、Ｓ評定が１項目、Ａ評定が４項目、Ｂ評定が１２項目である。 全体の評定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定Ｂをとした。	

２．法人全体に対する評価	
法人全体の評価	中期目標期間における定量的指標により目標が設定されているものについては、概ね目標を達成する見込みであるとともに、①高年齢者雇用に関する相談・援助実施件数やこれを受けた取り組み実績が目標を大幅に達成していること、②精神障害者や発達障害者等の困難性の高い障害者に対する支援及び事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的な支援を積極的に実施し、高い実績をあげていること、③離職者訓練において、引き続き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、④特別支援障害者の重点的な受け入れや障害特性に配慮した職業訓練に取り組みについて、高い実績を上げていることは高く評価できる。 定量的指標が設定されていないものについても、新たな取組等を積極的に行い、効果的・効率的な業務運営を図ったと評価している。 また、特に重大な業務運営上の課題は検出されておらず、全体として順調な組織運営が行われていると評価する。
全体の評定を行う上で特に考慮すべき事項	特に全体の評価に影響を与える事象はなかった。

３．課題、改善事項など	
項目別評定で指摘した課題、改善事項	①改正高年齢者雇用安定法の施行による 70 歳までの就業機会確保の努力義務化を踏まえ、事業主に対する専門的・技術的な支援を一層充実させていく必要がある。 ②令和３年３月からの法定雇用率の 0.1%の引き上げも踏まえ、支援困難性の高い障害者に対する専門的支援を充実させる必要がある。また、地域の就労支援機関に対して、個別に計画的・体系的な人材育成を提案するなど、地域において障害者就労を支える人材を育成し、就労支援の基盤整備を進める必要がある。 ③ＤＸ・ＧＸの推進に対応する人材の確保・育成が求められることから、在職者訓練及び生産性向上支援訓練等においてデジタル技術に対応した訓練コースや脱炭素化に資する技術・技能等が習得できる訓練コースの開発・充実等に取り組む必要がある。 ④障害者職業能力開発業務において、求職者が希望と適性に応じた働き方が選択できるよう、障害種別によらない職業訓練を実施する必要がある。また、新型コロナウイルス感染症を鑑み、オンラインを活用した職業訓練を実施するなど、時勢に応じた訓練体制を整備する必要がある。
その他改善事項	なし。
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	なし。

４．その他事項	
監事等からの意見	なし。
その他特記事項	なし。

様式１－２－３　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定総括表様式

中期計画（中期目標）	年度評価					中期目標期間評価		項目別調書№.	備考
	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	見込評価	期間実績評価		
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		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		B		1-1-1	
（２）高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	S○	S○	S○	S○		S○		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		A			
（１）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	A○	A○	A○	A○		A○		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○	B○	B○	A○		B○		1-2-2	
（３）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	A	B	A	A		A		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		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		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		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		B		1-3-3	
４　職業能力開発業務に関する事項	A	A	A	A		A			
（１）離職者を対象とする職業訓練の実施	A○	A○	A○	A○		A○		1-4-1	
（２）高度技能者養成のための職業訓練の実施	B○	A○	A○	A○		A○		1-4-2	
（３）在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	A○	A○	B○	B○		B○		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		B		1-4-4	
５　障害者職業能力開発業務に関する事項	B○	B○	B○	B○		B○		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		B		1-6	

中期計画（中期目標）	年度評価					中期目標期間評価		項目別調書№.	備考
	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	見込評価	期間実績評価		
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		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		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		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。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－１	高年齢者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

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	
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		
給付金の説明会実施回数（実績値）	－	720 回	804 回	761 回	874 回	884 回		
達成度	－	－	123.7%	117.1%	134.5%	136.0%		
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		
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		
達成度	－	－	115.1%	109.1%	145.4%	102.2%		
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		
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		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	
決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	
経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	
経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	
行政サービス実施コスト（千円）	6,257,128	－	－	－	
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	

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、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
					（見込評価）		（期間実績評価）	
			業務実績	自己評価	評定	A	評定	
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （以下略）	＜評価の視点＞ － ＜その他の指標＞ －	＜主要な業務実績＞ （１）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給 （２）高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	＜評定と根拠＞ 評定：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。	＜評定に至った理由＞ 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。 1-1-1　３点（Ｂ） 1-1-2　５点（Ｓ）×２（重要度高） 合計 13 点となり、加重平均を３項目（項目数２＋重要度高１項目）で算出すると 4.3 点となることから、A 評価とする。	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞	

４．その他参考情報

なし。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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		
給付金の説明会実施回数（実績値）	－	720 回	804 回	761 回	874 回	884 回		
達成度	－	－	123.7%	117.1%	134.5%	136.0%		
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		
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		
達成度	－	－	115.1%	109.1%	145.4%	102.2%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	
決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	
経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	
経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	
行政サービス実施コスト（千円）	6,257,128	－	－	－	
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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	（見込評価）	（期間実績評価）
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （１）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （１）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給		**１　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項** **（１）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給**	＜評定と根拠＞ 評定：B 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成または上回る成果が得られている。 さらに、評定の根拠として、 ①事業主説明会の	評定　B ＜評定に至った理由＞ 給付金の支給事務については、給付金の説明会実施回数（目標毎年度 650 回以上）について平成 30 年度～令和 3 年度の各年度において目標達成しており、目標の 100%以上の回数を継続して実施したことは	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	高年齢者等の雇用の安定等を図る観点から、65 歳を超えた継続雇用延長や 65 歳以上への定年引上げ等についての事業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。	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。			積極的な開催機会の設定と、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 ・平成 30 年度においては、関係機関等との共同開催等あらゆる機会を積極的に活用することに努めたこと。 ・令和２年度以降は、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。また、これまで他機関と共同開催していた説明会についても中止することが多く、制度紹介の機会が減少となることが見込まれた。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 ・申請者が使用する支給申請の手引きには、支給・不支給の事例を掲載するなど、分かりやすい手引きを作成することにより、ス	評価できる。 さらに、コロナ禍において、事業主説明会への参加を控えた事業主向けに、説明用動画を配信するなど、給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報に積極的に取り組んだことは評価できる。 また、給付金業務担当者会議の開催により窓口担当者の能力向上に取り組み、審査・点検マニュアルの精査などを通して、効率的かつ適正な支給事務の実施を図ったこと、申請事業主に対する訪問調査を着実に実施して不正受給防止対策を講じたことは評価できる。 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標の達成が見込まれることから、評定をＢとした。 ＜今後の課題＞ 定年年齢・継続雇用制度の上限年齢の引上げ等に取り組む事業主を支援するため、職業安定機関との連携を強化し 65 歳超雇用推進プランナー等の活用を促進することや、オンラインを活用した積極的な周知・広報を行うことが求められる。また、事務処理の見直しなどを通じ、効率的かつ適正な支給事務を着実に実施することが求められる。 ＜その他事項＞ なし。	
	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。	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。	＜評価の視点＞ ・わかりやすいパンフレット、支給申請の手引き等を作成して事業主等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・広報を行っているか。 【指標】 ・事業主等に対する給付金の説明会について、毎年度 650 回以上実施すること。	**① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報** **ア ホームページを活用した周知** ・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。 ・支給要領改正に伴う一部様式の更新を実施し、改訂申請様式の掲載を行った。 ・(H30～) 利用者の使用性を高めるため、給付金を紹介するホームページのレイアウトを改訂し、給付金の内容や申請書類等の情報を分かりやすく掲載した。 ・(R1) 平成31年４月に新設された高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについては、当該コース施行前の３月に、その内容や支給要件等をホームページで公開した。 ・(R2～) 支給申請の手引き及びパンフレットについて、デジタルブック形式に見直して掲載した。 ・(R2～) 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、ホームページ等で配信した。(動画再生回数：令和２年７月～令和３年３月実績7,034回、令和３年５月～令和４年３月実績　11,310回) ・(R3) 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。 **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 平成30年度　804回（達成度123.7%） 令和元年度　761回（達成度117.1%） 令和２年度　874回（達成度134.5%） 令和３年度　884回（達成度136.0%） ※ (R2～) 給付金の事業主説明会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、給付金制度に係る説明動画を作成し、ホームページ等で掲載し、事業主に対するフォローを行った。 ・厚生労働省と連携し、高年齢者雇用状況報告調査票送付時に制度概要及び受給手続の流れを掲載した給付金の案内を同封（H30,R1:各16万社、R2:17万社、R3：26万社）。 ・職業安定機関等との情報交換 平成30年度　422回 令和元年度　356回			

				令和２年度　366回 令和３年度　394回 ・訪問による事業主団体等への周知・広報 平成30年度　817回 令和元年度　808回 令和２年度　778回 令和３年度　724回 ・広報誌等への掲載 平成30年度　216回 令和元年度　211回 令和２年度　322回 令和３年度　190回 **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** ・支給額、申請手続の流れ等を多色刷りや図表を用いて見やすさを工夫した分かりやすいパンフレットとして作成し、事業主に配布。 ・申請までの流れ図や記載例を盛り込んだ、申請する事業主が分かりやすい「支給申請の手引き」をコースごとに作成。 ・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。 ・(R1～）多数問合せのあった支給要件「高年齢者雇用管理に関する措置」について、「支給申請の手引き」において、その事例を掲載。 ・（R3）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） **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都道府県支部に示し、効果的な周知の促進を図った。 ・(R1)給付金業務担当者地区別研修会において、都道府県支部が実施する周知等の実態を把握し、課題を共有の上、解決に向けた方策を討議した。 ・(R2～)給付金業務担当者連絡会及び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。 **オ　新聞広告等による周知** ・高年齢者雇用支援月間における地域ワークショップの新聞広告と合わせて給付金の広告を行ったほか、雑誌、事業主団体の広報誌、インターネット、定期刊行誌、メールマガジン等により、事業主等に周知を図った。 **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 平成30年度　27,835回 令和元年度　30,317回	ムーズに申請できるよう工夫をしたこと。 ・給付金業務担当者全国会議や給付金業務担当者地区別研修会、給付金業務担当者連絡会等の実施により都道府県支部窓口担当者のサービスの向上や処理能力の向上を図ったこと。 ・申請集中した年度については、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こと。 以上を踏まえて、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・高年齢者雇用に積極的に取り組む事業主を支援するため、助成金の積極的な周知・広報を行い、高年齢者雇用環境の整備が図られるように効果的な活用を図る必要がある。 ・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		

				令和２年度　23,088回 令和３年度　21,206回 ・(H30,R1) 機構本部による全国社会保険労務士会連合会への訪問による周知・広報を行った。 ・(H30,R2,R3) 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。	である。		
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。	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。	＜評価の視点＞ ・申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な給付金の支給、申請一件当たりの平均処理期間の更なる短縮に努めているか。 【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。	**②　効率的な給付金支給業務の運営** ・機構本部では、給付金ごとの支給決定件数及び処理期間を把握し、申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応をすることにより、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査の実現に努めた。 ・計画認定を行うコースについては、事業主が助成対象事業の開始を計画した日までに認定・不認定を決定する必要があることを考慮して審査終了予定日を設定し、進捗管理の徹底を図った。 ・(H30) 高年齢者無期雇用転換コースについては、申請件数が増加傾向にあるため、処理期間が延伸しないよう、審査における作業工程の一部を効率化するアプリケーションを開発した。 ・(R3) 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。 ・給付金の申請１件あたりの平均処理期間 平成30年度　78.2日（達成度115.1%） 令和元年度　82.5日（達成度109.1%） 令和２年度　61.9日（達成度145.4%） 令和３年度　88.1日（達成度102.2%） ・都道府県支部に対して、支給事務に関する留意点等を通知し、受理・点検業務の円滑化を図った。 ・「審査・点検マニュアル」に疑義解釈や審査に資する参考資料を追加し、内容を充実させることにより、審査・点検業務の効率化及び統一化を徹底した。 ・全国施設長会議及び給付金業務担当者全国会議において、給付金の改正点、事業主に対する事前説明の重要性について説明し、円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止を図るとともに、適正かつ効率的な点検・確認等について説明・指示を行い、支給事務の更なる効率化を図った。 ・制度改定の際には、適正支給と事業主の利便性の向上のバランスを勘案し、申請様式への記載事項や添付書類は必要最低限とすることに留意し設定を行った。 ・(R1～) 新任業務担当者研修において、給付金業務の遂行に必要			

				となる基礎的な知識を付与し、受理・点検の手順や留意事項の説明を行った。			
		給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。	＜評価の視点＞ ・給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行っているか。	・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、都道府県支部担当者の対応スキルの一層の向上を図った。			
			＜評価の視点＞ ・事業主に対してアンケート調査を実施し支給業務の改善等に活用しているか。	・（H30）「給付金が雇用環境整備の措置を実施する誘因となった」との回答　88.1% ・「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 令和元年度　86.4% 令和２年度　87.3% 令和３年度　86.7%			
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。 また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。	③　適正な支給業務の実施 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。 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。 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。 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。	＜評価の視点＞ ・申請事業所に対する調査等により、不正受給防止対策を徹底しているか。	**③　適正な支給業務の実施** ・都道府県支部から各労働局に対し、雇用保険データの照会を依頼し、不正受給歴等の確認を実施した。 ・不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請事業所や、無作為抽出による対象申請事業所に対して訪問調査を実施した。これらの調査は複数人で実施することにより、不正受給防止を徹底した。 ・現況調査においては、事業所における従業員本人との面談及び出勤簿・賃金台帳等による就業実態の現場確認を通じて、従業員の在籍確認を厳正に実施した。 平成30年度　664回 令和元年度　538回 令和２年度　462回 令和３年度　937回 ・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 平成30年度　９件 令和元年度　10件 令和２年度　42件 令和３年度　30件 うち不正受給の判明につながる情報０件 ・事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うこと、事業所名等を公表することをホームページ及び「支給申請の手引き」にも記載し、注意喚起を行った。 ・「審査・点検チェックリスト」及び「審査・点検マニュアル」を活用し、都道府県支部での受理・点検時におけるチェックを的確に行い、不正受給防止を図った。 ・不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、障害者助成部と連携会議を開催した。 ・給付金業務担当者全国会議において、制度の改正点を踏まえた給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。 ・都道府県支部と都道府県職業安定機関と情報交換を行い、また厚			

				生労働省とも、不正受給事案について情報交換の機会を設け、問題点を共有した。 ・(H30) 高年齢者雇用環境整備支援コースにおいては、計画申請を受理した際、一部の例外を除き、対象となる事業所に現況確認の調査を実施するとともに、支給申請を受理した際もすべての支給申請事業所に対する現況確認の調査を実施した。これらの調査は複数人で実施することにより、不正受給防止を徹底した。 ・(R1,R2) 給付金業務担当者地区別研修会、給付金業務担当者連絡会及び都道府県支部の業務ヒアリングにおいて、現況調査を実施する際の留意事項や過去の事例について説明し、給付金担当者の能力向上を図った。			

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。

・マニュアルやチェックリストを充実させた点と、応援体制の構築によって業務遂行能力が向上していると考えられる点が評価できる。

・新型コロナウイルス感染拡大で業務に課題が山積したなかで、高年齢者等の雇用の安定に取り組む事業主に円滑に給付金を支給しようとするあまりチェック体制が緩くなり、本来は対象とすべきではない事業主へも給付金が支給されることのないよう、今後も緊張感を持って業務に励んでいただきたい。

・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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及び支給金額（平成 30 年度～令和３年度）

給付金の種類	平成 30 年度		令和元年度		令和２年度		令和３年度	
	支給件数	支給金額（千円）	支給件数	支給金額（千円）	支給件数	支給金額（千円）	支給件数	支給金額（千円）
65 歳超雇用推進助成金	3,314	2,823,323	1,969	1,879,408	1,794	1,745,791	6,763	7,090,614
65 歳超継続雇用促進コース	2,972	2,234,350	1,325	1,115,100	1,083	939,750	6,004	6,385,600
高年齢者評価制度等雇用管理改善コース（R1 創設）	－	－	0	0	15	2,700	29	8,250
高年齢者無期雇用転換コース	253	359,980	572	615,520	598	569,700	727	688,180
高年齢者雇用環境整備支援コース（経過措置～R3）	89	228,993	72	148,788	98	233,641	3	8,584
高年齢者雇用安定助成金	134	155,267	80	60,439	35	32,900	17	11,400
高年齢者活用促進コース（経過措置～Ｒ１）	9	36,367	1	2,339	－	－	－	－
高年齢者無期雇用転換コース（経過措置）	125	118,900	79	58,100	35	32,900	17	11,400
合計	3,448	2,978,590	2,049	1,939,847	1,829	1,778,691	6,780	7,102,014

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－１－２	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		
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	【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。 【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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		
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

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	
決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	
経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	
経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	
行政サービス実施コスト（千円）	6,257,128	－	－	－	
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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）	
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 （２）高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等 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。 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。 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 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歳超雇用推進マニュアル等の機構が開発したツールの	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 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 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。 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。 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 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。 なお、制度改善提案等を行うに当たっては、65 歳超雇用推進マニュアルなど機構が開発した	【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、30,000 件以上を実施すること。	**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** **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** ・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、65 歳を超えた継続雇用延長・65 歳以上への定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案を行った。 ・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、プランナー等が事業主に対し、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。 ・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 平成30年度　8,967件　（達成度　149.5%）* 令和元年度　11,821件（達成度　197.0%）* 令和２年度　7,903件　（達成度　131.7%）* 令和３年度　8,342 件（達成度　139.0%） *令和４年度に修正 ・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。）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	＜評定と根拠＞ 評定：S 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を上回る成果が得られている。 さらに、評定の根拠として、 ①制度改善提案の実績確保に係る取組について ・今中期計画からの新しい取組である制度改善提案の円滑な導入を図るため、機構本部による都道府県支部・プランナー等への直接指導、進捗管理の徹底、好事例の提供等を行った。これにより積極的な事業主へのアプローチ及び制度改善提案の実施につながり、令和２年３月に成立した改正高年齢者雇用安定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。 ・改正高年齢者雇用安定法施行に伴う 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	評定　S ＜評定に至った理由＞ 65歳超雇用推進プランナー等による事業主への相談・援助等については、事業主に対する制度改善提案件数（目標毎年度 6,000 件以上）について平成 30 年度～令和 3 年度の各年度において対目標値の120%以上の成果を得られており、平成30年度～令和3年度の 4 年度間で実施件数計37,033 件、達成度 154,3%の実績であったことは高く評価できる。 また、制度改善提案の利用事業主等に対する追跡調査における制度の見直しを進めた事業主の割合（目標 40%以上）についても、平成30年度～令和 3 年度の各年度において対目標値の 120%以上の成果を得られており、4 年度間で平均 64.1%、達成度 160.3%の実績であったことは高く評価できる。 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。 加えて、今中期計画からの新しい取組である制度改善提案の質の向上のために、65 歳超雇用推進プランナー等に対	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	ほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組むこと。	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。	【指標】 ・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。	報提供や指示を行った上で実施した。 ・プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル及び65歳超雇用推進事例集等、機構が開発したツールを活用した。 ・制度改善提案後、概ね４か月経過後に、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。 ・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」旨の回答の割合 平成30年度　65.4%（達成度　163.5%） 令和元年度　66.1%（達成度　165.3%） 令和２年度　61.0%（達成度　152.5%）* 令和３年度　64.0%（達成度　160.0%） *令和４年度に修正 ・見直しを行わなかった事業主については、その理由について把握・分析を行い、より効果的に提案を行うことができるよう都道府県支部に対して分析結果を周知した。また、見直しを行わなかった理由のうち、「親会社の意向に従うため」としているものについては、本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。 ・全国的に展開する大企業等に対しては、プランナー等が実施する個別事業所への提案型の相談・援助と並行して、本部及び支部の職員（R2年度からは本部の職員のみ）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 平成30年度　344件 令和元年度　341件 令和２年度　11件 令和３年度　19件 ・(H30,R1) プランナー等による制度改善提案のほか、企業に対する65歳を超えた継続雇用延長、65歳以上への定年引き上げを大都市において効果的・効率的に働きかけるため、全国社会保険労務士会連合会に委託し、制度改善提案を行った。 実施件数 平成30年度　1,862件 令和元年度　1,001件 ・(R2～) 令和３年４月１日施行の改正高年齢者雇用安定法による70歳までの就業機会の確保の努力義務化を踏まえ、令和２年度下半期からは、事業主の実情に即して、原則、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うこととした。 ・(H30,R1) プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル及び65歳超雇用推進事例集等、機構が開発したツールを活用した。 ・(R2) プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、65歳雇用推進マニュアル及び65歳超雇用推進事例集等、機構が開発したツールを活用した。 ・(R3) 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及び70歳超雇用推進事例集等、機構が開発したツールを活用した。 ・（R2～）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」の内容についてプランナー	周知・広報を行い、また、令和２年度下半期より法施行に先駆けて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 コロナ禍で経営環境が厳しい事業主も多くみられる中でも、以下の取組により制度改善を進める事業主の割合を達成することができた。 ・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。 ・プランナー等へ好事例を紹介、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修等を行うことにより、スキル向上を図ったこと。 以上に加えて 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)	する研修について時代のニーズに合った相談・援助を実施するため、経験年次別研修や企業ニーズに対応した応用研修として自主的に見直しを行うとともに、65 歳超雇用推進プランナー等に対し、本部から個別に指導を行うなど、提案内容の質の向上に努めていることは評価できる。また、オンラインによる相談・助言を実施する等、新しい生活様式に対応した取組を新たに実施している点も自主的な取組みとして評価できる。その他、高年齢者雇用安定法の改正内容や定年引上げ等の具体的手順などをまとめた「70 歳超雇用推進マニュアル」をはじめとした高年齢者雇用に関する実践的手法を開発し、65 歳超雇用推進プランナー等が相談・援助において活用・提供するほか、ホームページで掲載するなどの方法により効果的な普及を図っていること、「高年齢者活躍企業フォーラム」や「生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ」など生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動を積極的に実施していることは評価できる。 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の重要度及び難易度の高い目標を上回る成果が得られることが見込まれることから、評定をＳとした。 ＜今後の課題＞ 改正高年齢者雇用安定法により、70 歳までの就業確保措置が事業主の努力義務となったこと等から、事業主に対する専門的・技術的な相談・援助の果たす役割は、その重要性が一層増していることから、相談・援助スキル向上のための研修の充実に加え、定年年齢・継続雇用制度の上限年齢の引上げ等に係る具体的な制度改善や企画立案サービスの提案などの効果的な相談・援助サービスを充実していくことが求められる。 また、生涯現役社会の実現	

等に研修を実施（R2）するとともに、プランナー等による企業訪問時や各種イベント開催時等における周知・啓発を図った。
・（R2～）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、新しい生活様式に対応した取組としてオンラインによる相談・助言を実施した。

イ　高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施
・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。
・相談・援助によって明らかになった課題を自力で解決することができない事業主に対して、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示した。
・高年齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、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。

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
相談・助言	36,578 件*	41,126 件*	30,886 件*	31,420 件
集団指導	24 件	29 件	6 件	6 件
企画立案サービス	47 件	30 件	15 件	14 件
就業意識向上研修	65 件	54 件	22 件	42 件
合　計	36,714 件*	41,239 件*	30.929 件*	31,482 件

*令和４年度に修正

・(R2～）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。

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

・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。

【高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習】
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

【実地研修】
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

【基本研修Ⅰ】
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

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として、難易度が設定されていることを踏まえて、評定をＳとする。

＜課題と対応＞
・高年齢者就業確保措置の早期履行に向けて、マニュアル等を用いた企業に対する人事管理制度等の改善提案や、企画立案サービスの充実・強化とともに、大企業も含め、個々の企業ニーズに応じた参考事例の情報提供等による支援を実施する必要がある。
・企業が 70 歳までの就業機会の確保を進める上で課題となる「高年齢者の多様性」や「負担のかからない作業環境」への対応が重要になっている。このため、健康管理・安全衛生に関する関係施策と連携して企業への支援を展開する必要がある。

に向けた気運を更に醸成していくために、定年年齢・継続雇用制度の上限年齢の引上げ等を実現した優良事例の収集・提供をより充実していくことが求められる。

＜その他事項＞
なし。

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
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

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
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

＜評価の視点＞
・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

	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。	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。	上のための研修等を実施しているか。	【基本研修Ⅱ】 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） (H30,R1) 【基本研修Ⅲ】 テーマ等：中高年齢従業員自身の就業に係る能力・意欲の改善、管理者としての中高年齢従業員への対応方法に関する研修の実施方法等 【５年次研修】 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 (H30,R1) 【スキルアップ応用研修】 テーマ等：プランナーを中心に、制度改善提案が効率的かつ効果的に進むよう相談・援助の実績が多い３業種（介護福祉業、製造業、運輸業）について、具体的な企業を題材にグループ単位でのケーススタディ (R2) 【雇用力評価ツール活用促進研修】 テーマ等：令和２年 10 月に改訂した雇用力評価ツールについて、より実践的な提案に結び付けるために必要となる人事管理の基本構造等の知識を習得。 (R3) 【スキルアップ応用研修Ａ】 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 (R3) 【スキルアップ応用研修Ｂ】 テーマ等：令和２年 10 月に改訂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 ・相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報や好事例について、ＰＬ・ＡＤメールマガジンによる情報提供、アドバイザー活動支援ホームページによる情報共有を行った。 ・高年齢者雇用に関する専門的・技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー４人を機構本部に配置し、企画立案サービス及び制度改善提案に対する精査・指導を実施しているほか、プランナー等に対する研修の一部を担当した。 ・(H30) 第４期中期計画の初年度であることから、受講対象外のプランナー等に対しても聴講を勧奨し、より多くのプランナー等間において制度改善提案や課題解決のノウハウを共有した。 ・(R2～) 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。			
		エ　実践的手法の開発・提供 65 歳超雇用推進プラ	＜評価の視点＞ ・高年齢者等の雇用に関する	**エ　実践的手法の開発・提供** ・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			

		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。	必要な実践的手法を開発し、開発した成果物について、65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの制度改善提案及び相談・援助等に活用するとともに、事業主等へもホームページ等を通じて提供しているか。	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。 ・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。 65 歳超雇用推進マニュアル（その３） 令和元年度　15,360 部（増刷） 令和２年度　28,710 部（増刷） 70 歳雇用推進マニュアル 令和２年度　36,490 部 令和３年度　15,580 部（増刷） 65 歳超雇用推進事例集 2019 令和元年度　10,820 部（増刷） 令和２年度　500 部（増刷） 65 歳超雇用推進事例集 2020 令和元年度　41,770 部 令和２年度　8,030 部（増刷） 令和３年度　9,510 部（増刷） 70 歳雇用推進事例集 2022 令和３年度　37,700 部 45 歳からのキャリア研修 令和元年度　2,200 部 資料シリーズ１　調整型キャリア形成の現状と課題 令和元年度　3,000 部 資料シリーズ２　高齢社員の人事管理の現状と展望 令和元年度　3,000 部 資料シリーズ３　中高年社員のキャリア設計と高齢期の展望 令和元年度　2,000 部 資料シリーズ４　非正社員の人事管理とキャリア 令和３年度　　650 部 定年延長、本当のところ 令和元年度　25,000 部（改訂） 継続雇用、本当のところ 令和元年度　25,000 部（改訂） マンガで考える高齢者雇用 令和元年度　3,000 部（増刷） 65 歳超先進企業に学ぶ定年延長・継続雇用延長の効果と課題 令和２年度　32,000 部			

				高齢社員戦力化のための人事管理制度の整備に向けて 令和２年度　7,000 部 生涯現役社会の実現に向けた競争力を高めるための高齢者雇用 令和２年度　7,000 部 進化する高齢社員の人事管理 令和２年度　600 部 雇用力評価ツール開発報告書 令和２年度　650 部 令和３年度　　50 部（増刷） 高齢社員の賃金戦略 令和３年度　　780 部			
		オ　産業別ガイドライン策定・普及支援 　産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを策定・普及することを支援する。		**オ　産業別ガイドライン策定・普及支援** ・事業を開始した団体及び前年度から事業を続けている団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドライン（以下「産業別ガイドライン」という。）の策定に係る効果的な取組を促すため、主に以下の支援を行った。 　平成30年度　計10団体 　令和元年度　計11団体 　令和２年度　計9団体 　令和３年度　計9団体 － 本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助（各団体とも２～３人程度の推進担当者を設置） － 会員企業委員等７～８人程度で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助 － 各年度において、前年度から事業を続けている団体について、策定した産業別ガイドライン及び関連資料の冊子を普及啓発セミナー等により会員企業に配付、団体のホームページに産業別ガイドラインを掲載。 － 今まで策定した各産業別ガイドラインの中から各会員企業の改善事例について４つの課題別（制度面、役割・責任面、モチベーション面、健康・安全面）に取りまとめたヒント集をプランナー等に提供し、相談・援助業務に活用した。 － (H30) 本事業実施に係る助言及び高年齢者等の雇用促進のための情報提供を行うため、本事業実施団体に対するセミナー、意見交換を実施。		
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。	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 　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		**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** ・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。 | | H30 年度 | R1 年度 | R2 年度 | R3 年度 | | 実施件数 | 65 件 | 54 件 | 22 件 | 42 件 | | 受講者数 | 1,191 人 | 946 人 | 298 人 | 660 人 |		

		助を行う。					
	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、働く意欲のある高年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。	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 意欲のある高年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。		**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**			
	ア　啓発広報活動等の実施 高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高年齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高年齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施すること。また、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用、経済団体等との連携によって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開すること。	ア　啓発広報活動等の実施 高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高年齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高年齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施する。	＜評価の視点＞ ・高年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、高年齢者等の雇用に関するシンポジウム、定期刊行誌等により啓発広報活動を実施するとともに、事業主等の取組好事例の収集、提供及び効果的な活用を促進しているか。	**ア　啓発広報活動等の実施** 高年齢者が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を「高年齢者雇用開発コンテスト」（令和３年度より「高年齢者活躍企業コンテスト」に改称）」において募集し、「高年齢者雇用開発フォーラム」（令和３年度より「高年齢者活躍企業フォーラム」に改称）」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。 ○高年齢者雇用開発コンテスト 応募社数 平成30年度　121社 令和元年度　101社 令和２年度　98社 令和３年度　101社（「高年齢者活躍企業コンテスト」に改称） ○高年齢者雇用開発フォーラム 表彰者数 ・厚生労働大臣表彰 平成30年度　６件 令和元年度　６件 令和２年度　６件 令和３年度　６社（「高年齢者活躍企業コンテスト」に改称） ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 平成30年度　25件 令和元年度　24件 令和２年度　22件 令和３年度　13件（「高年齢者活躍企業コンテスト」に改称） ・高年齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、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）等を行った。 ・（R2）高年齢者雇用開発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、フォーラムはコンテスト表彰企業に限定したため、厚生労働省と連携し、イベントの様子をWebで配信した。 ・（R3）高年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。 ○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 都道府県支部において、高年齢者雇用支援月間（令和３年度より「高年齢者就業支援月間」に改称）である10月を中心に高年齢者雇用に先進的な企業等の事例発表、専門家等による講演、ディスカッション等を行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体及び道府県労働局等と連携し、開催した。 ○「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」 ・(H30,R1)「人生１００年時代　継続雇用・定年延長を考える」をテーマに、全国６ブロック（平成30年度：宮城、東京、愛知、大阪、広島、福岡） （令和元年度：北海道、東京、富山、大阪、香川、福岡）で開催した。 ・（R2）「高齢社員戦力化に向けた活用戦略と賃金・評価制度を考える」、「高齢社員の戦力化に向けた人事管理を考える」をテーマに、東京、新潟、愛知、大阪、福岡の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。 ・（R3）「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。 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。			
		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。		○定期刊行誌「エルダー」の発行・配布 ・事業主等に高年齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事、労務担当者等に対して、配布した。 ・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、Amazon、オンライン書店等で販売を行った。 ・読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえた上で、技能伝承や賃金戦略等時宜にあわせたテーマで特集した。 ○マスメディア等による啓発広報活動 ・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて高年齢者雇用支援月間（令和３年度より「高年齢者就業支援月間」に改称）特集記事を掲載するとともに、当該月間である10月１日から31日までの間、日本商工会議所のホームページに当該メールマガジン記事閲覧ページへ誘導するバナーを設置して、機構の事業の周知に努めた。 ・高齢化・高齢者雇用に関連する各種事例・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。			
	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 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	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 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		**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** ○事業主の取組の好事例を収集し、委員会を開催し、事例集等を作成した。 ・（H30,R1）「65 歳超雇用推進事例集」の改訂			

	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。	ため、65歳超雇用推進マニュアル等の内容をさらに充実させ、制度改善に向けた周知・普及を進める。 　また、事例情報提供システムを強化し、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。		・（R2）「70歳雇用推進マニュアル」の作成 ・（R3）「70歳雇用推進事例集」の作成 ○事例情報提供システムの強化 ・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」に改称）入賞企業の事例概要を事例情報提供システムとして機構ホームページに掲出しているが、令和元年度より65歳超雇用推進事例として公開している。 122社　133事例 （令和４年１月より「70歳雇用事例サイト」に名称変更）			

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。

・平成30年から、この事業は高い実績を安定的にあげることでＳ評価が継続的に実現してきた。非常に高く評価できる取り組みである。

・相談・助言が必要な全ての事業主が当該サービスを利用できるよう、オンラインでの相談・助言の実施をさらに推進するなど、今までとは異なるスタイルも検討の余地があるかもしれない。

・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２	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

指標	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度	
職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数（計画値）	96,000 人以上（毎年度 19,200 人以上）	－	19,200 人以上	19,200 人以上	19,200 人以上	19,200 人以上		
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		
達成度	－	－	110.3%	110.4%	93.9%	101.3%		
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		
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		
達成度	－	－	105.4%	107.1%	86.6%	112.5%		
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		
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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	
行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	－	－	－	
行政コスト（千円）	－	14,731,995	8,895,703	9,068,425	
従事人員数（人）	466	471	478	479	

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、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
					（見込評価）		（期間実績評価）	
			業務実績	自己評価	評定	A	評定	
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （以下略）	＜評価の視点＞ － ＜その他の指標＞ －	＜主要な業務実績＞ （１）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援 （２）地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 （３）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	＜評定と根拠＞ 評定：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　３点（B）×２（重要度高） 1-2-3　４点（A） 加重平均は 合計 18 点÷５項目（項目数３＋重	＜評定に至った理由＞ 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　３点（B）×２（重要度高） 1-2-3　４点（A） 合計 18 点となり、加重平均を５項目（項目数３＋重要度高２項目）で算出すると 3.6 点となることから、A 評価とする。		＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞	

					要度高２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１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２－１	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項－地域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		
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、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。 【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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		
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		
達成度	－	－	110.3%	110.4%	93.9%	101.3%		
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		
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		
達成度	－	－	105.4%	107.1%	86.6%	112.5%		

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

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）	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	
行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	－	－	－	
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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度	
職業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		
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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
従事人員数（人）	466	471	478	479	

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

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	（見込評価）	（期間実績評価）
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 （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 ①　障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーションの実施 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	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 （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 ①　障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーションの実施 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	【指標】 ・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	**２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項** **（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** **①　障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施** ・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	＜評定と根拠＞ 評定：A 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成している。 さらに、評定の根拠として、 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を実施について ・個別性が高く、障害特性の把握が困難で効果的な支援方法の検討	評定　A ＜評定に至った理由＞ 中期計画の所期の目標を達成する見込みである。これに至る取組として、 ・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 －　個別性が高く、障害特性の把握が困難で効果的な支援方法の検討に時間を要する精神障害者、発達障害者等に対し、研究部門が開発した評価ツールを効果的に活用するとともに、数日かけて職業評価を行い時間経過に伴う行動変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握し、個々の特性等に応	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	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。 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。	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。 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。	及び高次脳機能障害者の数を 96,000 人以上とすること。	平成30年度　21,175人（達成度110.3%） 令和元年度　21,201人（達成度110.4%） 令和２年度　18,036人（達成度93.9%） 令和３年度　19,458 人（達成度 101.3%） ○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 ・地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービス（以下「職リハサービス」という。）をどの地域においても適切かつ均等・公平に受けられるようにするとともに、就労支援ネットワークの強化に加え、就労支援機関への助言・援助による環境整備も図ることで、セーフティネットの役割を果たした。また、適切な職業リハビリテーション計画（以下「職リハ計画」という。）に基づき、他の就労支援機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を、関係機関と連携しながら重点的に実施した。主な取組は以下のとおり。 － 遠方地域に居住している障害者の支援ニーズに対応して、居住エリアの近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用して支援を実施。 － 口頭での説明だけでは支援内容を理解することが困難な発達障害者等に対して、地域センターの支援内容等の具体的な理解を図るため、実際の支援場面の見学・体験利用の機会を積極的に提供。 － （R2～）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。 － （R2～）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。 ・（R2）精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者のうち、特に支援困難性の高い者の状況について、平成30年度に実施した全国の地域センターに対する調査結果を分析し、また障害者職業総合センター研究部門（以下「研究部門」という。）の研究報告等も踏まえ、より効果的な支援を提供できるよう見直しを図った。具体的にはこれまで以上に個々の対象者の課題に合わせた対応ができるよう、職業準備支援等の支援メニューについて、障害種別により整理していたカリキュラムを、課題事項別に整理し選択できるよう再構成した。 ・（R2～）セーフティネットとしての役割を果たすため、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。 ○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 ・様々な特性が個々によって異なる精神障害者、発達障害者等に対しては、その特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施するなど、きめ細かな職リハサービスを提供した。 ・特に精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者については、研究部門が開発した評価ツールを効果的に使用するとともに、模	に時間を要する精神障害者、発達障害者等に対し、職業評価において時間経過に伴う行動変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握し、個々の特性等に応じた職リハ計画を策定したこと。 ・研究部門が開発した支援ツールを活用し、個々の特性に応じた支援を実施したこと。 ・コロナ禍においては、自宅待機等となった障害者に対する不安軽減、離職した障害者への再就職支援に努め、セーフティネットとしての役割を果たしたこと。 ②事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的な実施について ・事業主支援ニーズが特に高い 13 センターにおいて、障害者の雇用管理に係る具体的な課題や支援ニーズが明らかではない等の事業主に対し、「提案型の事業主支援」を実施し、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したこと。 ・事業主が精神障害者の職場適応	じた職リハ計画を策定したこと。 － 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するなど、新たなニーズに対する支援を実施したこと － コロナ禍においては、在職障害者の状況把握に加え、自宅待機等となった障害者に対する不安軽減、離職した障害者への再就職支援に努め、セーフティネットとしての役割を果たしたこと。また、オンライン相談や電子メールによる支援、ソーシャルディスタンスを確保するために１回あたりの受入人数を減らしたことへの対応として外部の会議室の借り上げ、利用者が自宅等で自学習できる支援教材の提供等、様々な工夫を行ったこと。 ・事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的な実施について － 事業主支援メニューを分かりやすく整理したツールに、令和３年度からは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を追加したツールを活用して事業主の状況と潜在的ニーズを引き出し、支援につなげたこと － 事業主支援ニーズが特に高い 13 センターにおいて、障害者の雇用管理に係る具体的な課題や支援ニーズが明らかではない等の事業主に対し、「提案型の事業主支援」を実施し、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したこと。 － 精神障害者の雇用が進む中、事業主が精神障害者の職場適応措置を適切に実施できるようにするため、全国の地域センターにおいて「取組計画」の策定を支援するとともに、その取組に必要なノウハウを提供し、障害者の支援力	

				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。 ・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。 ・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。 ・（R2～）厚生労働省が取りまとめた「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。 ・（R2～）新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、Web会議システムの活用、電話や電子メールによる支援、外部の会議室の借上げ、利用者が自宅等で自学習できる支援教材の提供、午前又は午後の二部制による通所支援プログラムの実施等、質を維持しながらの対策を講じた。 ・（R3）「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。 ○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 ・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。 ・研究部門が実施する支援技法普及講習を地域センターが受講した。 平成30年度　25地域センター 令和元年度　25地域センター 令和２年度　25地域センター 令和３年度　48地域センター(Web会議方式) ・各地域センターにおける支援カリキュラム、教材・ツール等の工夫例を機構内グループウェアに掲載することで広く共有し、全国の地域センターで活用できるようにした。 ・全国の地域センター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、新たな支援ニーズへの先行した取組について共有するとともに、各地域センターが支援に当たって工夫し活用しているツール等をそれぞれ持参し、小グループによる情報交換及び討議を行った。令和２年度及び令和３年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、Web 会議システムの活用により開催した。 ・（H30）高次脳機能障害者への対応スキルの向上を図るため、全国の地域センターのカウンセラーを対象とし、職業的課題や神経心理学面での効果的なアセスメント、職場復帰に係る医療機関や事業主との連携等をカリキュラムとした課題別研修を実施した。 ・（R1）雇入れから定着までの多様な雇用管理に関する課題や支援ニーズへの対応スキルの向上を図るため、全国の地域センターの	措置を適切に実施できるようにするため、その取組に必要な他の支援機関にはないノウハウを提供する体系的な助言・援助を実施したこと。 ・精神障害者をはじめとしてテレワークへの適応に困難を感じる対象者への配慮等、コロナ禍において新たな課題を有する事業主への支援等について報告書を取りまとめ、事業主の相談に対応できるようにしたこと。 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向けた支援の実施について ・就職や職場定着に向けた取組として、公共職業安定所を交えた計画的なケース会議、自身での振り返りを可能とするための体調チェックシート等の提案、訪問支援にオンライン相談等を組み合わせた支援を実施したこと。 ・令和元年度から新たな支援として「気分障害者適応支援カリキュラム」を導入したほか、オンライン講座により、対象者に合わせたセルフマネジメントスキ	向上を図る助言・援助を体系的に行ったこと。 －　「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、「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通知したこと。 ・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向けた支援の実施について －　職業準備支援修了者の就職実現に向け、公共職業安定所の職員を交えたケース会議等の計画的な実施、地域センター所長等の経営者団体・個別企業への訪問等による障害者受入れに係る働きかけ、ジョブコーチによる支援事業所への障害者受入れに係る働きかけ等、就職促進に係る取組を積極的に実施した。また、同一都道府県内の職業能力開発促進センター等の有する事業所情報や求人情報等を共有したこと。 －　ジョブコーチ支援事業終了者の職場定着率の向上に向けて、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支援技法を活用し、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、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	

		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。 　発達障害者に対しては、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等で構成される就労支援ネットワークを活用し的確にニーズの把握等を行うとともに、専用のカリキュラムにより効果的に支援を実施する。 　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。		カウンセラーを対象とし、企業における障害者雇用の実際や支援者に求められること、事業主への提案内容や支援手法等をカリキュラムとした課題別研修を実施した。 【新型コロナウイルス感染症の影響】 ・(R2) 全国に緊急事態宣言が発令された第１四半期の前年度比の減少幅は大きく、宣言解除以降「新しい生活様式」への対応を行うとともに、地域センターの支援周知等を行ってきた。大都市圏を中心に２回目の緊急事態宣言が発令されるなど、支援ニーズが低調な状況であったが、「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共用部分の消毒の徹底、体調チェックなどの基本的な感染症対策を着実に実施し、利用者のニーズを踏まえたきめ細かな支援により、第２四半期以降は支援対象者の落ち込みを最小限に抑えた。 **ア　職業準備支援** **〇個々の支援ニーズ等に対応した支援** ・「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」について引き続き的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。 （支援メニューの見直し等） －　(R2) 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。 －　(R2) 全国のカウンセラーによる Web 会議においてもカリキュラムの再構成について、導入状況等に係る情報共有を図ることにより的確な実施に繋げた。併せて、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点からの運営上の工夫等についても情報共有した。 （精神障害者に対する支援） －　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、平成 30 年度か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」「職業生活講習」などストレス対処や就業環境への適応能力の向上を図る気分障害専用のカリキュラムを 10 所で試行実施し、令和元年度から、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た「気分障害者適応支援カリキュラム」を実施した。 －　職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、研究部門が開発した「アン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	ルの付与を行う等支援メニューを拡充し、個々の特性や課題に応じて、既存のメニューを含め、それらを柔軟に組み合わせた支援を実施したこと。 以上に加えて、本項目は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機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするものとして、難易度が設定されていることを踏まえて、評定をＡとする。 ＜課題と対応＞ ・個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き	施し、事業所の上司や同僚が対象者を効果的に支援するナチュラルサポート体制を構築できるよう支援したこと。 は評価できる。指標に対する達成度は 120%を下回っているが、難易度高が設定されていること、障害者支援及び事業主ともに専門性の高い支援を実施していることに加え、創意工夫を行いきめ細やかな対応を実施していることから、評定を１段階引き上げＡとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 　個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施する必要がある。 　また、障害者雇用の進展の一方で、雇用の質の向上を図ることが重要となっていることから、事業主に対するオーダーメード型の支援をより一層強化する必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	

				た。 （発達障害者に対する支援） －　発達障害者の支援ニーズに的確に対応するため、研究部門が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の技法の活用に加え、「求職活動支援」と「関係機関との連携及び発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施した。 －　状況の読み取りや想像することが苦手な特徴がある発達障害者の職場におけるコミュニケーション力を高められるよう、研究部門によって改良された「職場対人技能トレーニング（ＪＳＴ）」の「暗黙知の見える化トレーニング」等の技法を継続して活用し、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。 －　障害者雇用支援連絡協議会（平成 30 年度・令和元年度は発達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。 （高次脳機能障害者に対する支援） －　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。 ・（R2～）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て受講者の分散を図った他、外部の会議室を借り上げるなどした。また受講者の感染リスクを避けるため、ホームワーク課題を準備し、通所を行わない日の活動を担保したほか、ストレスマネジメント講座等一部講座については、利用者が自席や自宅で自学習が行えるよう動画を作成した。加えて作成した動画を全国の地域センターでも活用できるよう情報共有を行った。 ・（R3）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、講座等をオンライン配信した。 ○就職実現に向けた取組 ・対象者の就職実現に向け、公共職業安定所の職員を交えたケース会議等の計画的な実施、地域センター所長等の経営者団体・個別企業への訪問等による障害者受入れに係る働きかけ、ジョブコーチによる支援事業所への障害者受入れに係る働きかけ等、就職促進に係る取組を積極的に実施した。また、同一都道府県内の職業能力開発促進センター等の有する事業所情報や求人情報等を共有した。 ・作業体験や個別相談等を通じて、自らの特徴やセールスポイント等の振り返り・気づきを促し、ナビゲーションブックの作成支援等により、特徴に応じた対処法や事業所へ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。 ・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。	方を実現できるように、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施する必要がある。 ・障害者雇用の進展の一方で、企業の状況を踏まえた具体的な取組方法や適切な雇用管理への支援を行うことが求められているなど、障害者の一層の雇用促進及び雇用の質の向上を図ることが重要となっていることから、企業に対するオーダーメード型の支援を強化する必要がある。		

				・未就職者に対しては、支援修了後においても、就職に向けた相談を継続するとともに、講習やグループミーティング等の職業準備支援のカリキュラムを弾力的に活用し、習得したスキル、モチベーションの維持を図る等の重点的な就職支援を行った。 ・（R2～）新型コロナウイルス感染症拡大により、合同就職面接会の中止や事業主の新規採用手控え、職場実習が制限される中、対象者の就職実現に向けて、感染拡大防止策に配慮しつつ可能な範囲で従前の取組を継続する等、積極的な取組を行った。 ・（R3）オンラインによる採用面接を想定し、Web会議機器を利用した面接練習等の支援に取り組んだ。			
			【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。	・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 平成30年度　72.6%（達成度108.4%） 令和元年度　70.4%（達成度105.1%） 令和２年度　68.8%（達成度102.7%） 令和３年度　72.1%（達成度107.6%）			
			【関連指標】 ・職業準備支援の修了者の障害別就職率(目標水準:精神障害者 66%、発達障害者 67%、高次脳機能障害者 77%、身体障害者 74%、知的障害者 78%)	・職業準備支援の修了者の障害別就職率 <table><tr><th></th><th>H30 年度</th><th>R1 年度</th><th>R2 年度</th><th>R3 年度</th></tr><tr><td>精神障害者</td><td>69.4%</td><td>69.1%</td><td>69.4%</td><td>68.9%</td></tr><tr><td>発達障害者</td><td>73.5%</td><td>70.9%</td><td>66.8%</td><td>72.9%</td></tr><tr><td>高次脳機能障害者</td><td>80.5%</td><td>74.2%</td><td>81.8%</td><td>83.1%</td></tr></table>			
		イ　職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。		**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るとともに、社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援を通じて支援方法に係る援助を行い、社会福祉法人等のジョブコーチが単独で効果的な支援ができるよう努めた。なお、他の機関では支援が及びにくい地域については、同地域の関係機関を育成しつつ、引き続き地域センターが主体的に支援を実施した。 支援対象者数 平成 30 年度　3,497 人（うち配置型ジョブコーチのみ　2,339 人）（うち訪問型又は企業在籍型ジョブコーチとの協同支援 1,158 人） 令和元年度　3,321 人（うち配置型ジョブコーチのみ　2,174 人）（うち訪問型又は企業在籍型ジョブコーチとの協同支援　1,147 人） 令和２年度　2,656 人（うち配置型ジョブコーチのみ　1,821 人）（うち訪問型又は企業在籍型ジョブコーチとの協同支援　835 人） 令和３年度　2,746 人（うち配置型ジョブコーチのみ　2,026 人）（うち訪問型又は企業在籍型ジョブコーチとの協同支援　720 人）			

・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。
・精神障害者及び発達障害者は、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。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。
・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。
・（H30,R1,R3）精神障害者、発達障害者等への的確なジョブコーチ支援の実施及び社会福祉法人等のジョブコーチへの効果的な支援方法に係る援助を行うため、機構本部において、一定の実務経験がある地域センターのジョブコーチを対象に配置型ジョブコーチ支援スキル向上研修を実施した。
・（R2～）新型コロナウイルス感染症拡大により、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、電話やメール等での支援に切り替えることや、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、令和３年度からはオンライン相談等を組み合わせた支援を実施した。

【指標】
・ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了６か月後の職場定着率を85％以上とすること。

【関連指標】
・ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率（目標水準：精神障害者 81％、発達障害者

・ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了６か月後の職場定着率
平成30年度　88.1％（達成度103.6％）
令和元年度　88.4％（達成度104.0％）
令和２年度　88.4％（達成度104.0％）
令和３年度　89.8％（達成度105.6％）

・ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
精神障害者	83.0%	86.1%	85.7%	86.1%
発達障害者	91.5%	89.7%	90.2%	92.0%
高次脳機能障害者	93.9%	91.7%	92.3%	95.4%

・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
平成 30 年度　5,689 人
令和元年度　4,967 人
令和２年度　4,153 人

			90%、高次脳機能障害者89%、身体障害者 85%、知的障害者 89%）	令和３年度　4,194 人 〇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 ・地域センターと社会福祉法人等の訪問型ジョブコーチ又は企業在籍型ジョブコーチとの協同支援において、アセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法に関する助言等を効果的に実施することにより、支援の質の向上を図るとともに、地域の就労支援ネットワーク資源を有効に活用して効率的な就労支援を展開した。 ・ジョブコーチ支援事業推進協議会において、関係機関の役割分担や協同支援の連携方法を検討することで地域センターを中核とする都道府県単位のジョブコーチ支援ネットワークの機能強化を図るとともに、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、都道府県労働局に設置された地域センターとの連携担当者や助成金担当者の参加を要請した。			
		ウ　精神障害者総合雇用支援 　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。		**ウ　精神障害者総合雇用支援** 　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。 － 精神障害者総合雇用支援対象事業所数 平成30年度　7,076所 令和元年度　6,265 所 令和２年度　5,000 所 令和３年度　5,317所 ・（R1）厚生労働省が取りまとめた「精神障害者等の就労パスポート」について、検討委員会への参画、試行活用の実施、完成版の普及等に向けて積極的に協力した。 〇精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化 ・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。 ・障害者雇用支援連絡協議会（平成30年度・令和元年度は精神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対応策、関係機関での対応が難しい事例を地域センターの支援につなげる方法を検討する等により、関係機関の連携体制を協議し、支援ネットワークの一層の強化を図った。 ・精神科医師等の同協議会委員への委嘱、精神科病院スタッフ等と		

				の連絡会議の開催等により、メンタルヘルス分野における医療機関との連携に努めた。 ・就労支援に取り組む精神科病院のデイケア等に対して、就職を希望する者への地域センターの利用勧奨を依頼するとともに、当該機関が自ら就職、職場定着に向けた支援を適切に実施できるよう、ニーズに応じてそれら支援に係る技術的事項についての助言・援助を積極的に実施した。 ・令和２年度まで全国の都道府県労働局において実施された「精神科医療機関と公共職業安定所による就労支援モデル事業」への積極的な参画を図り、都道府県労働局、公共職業安定所、医療機関等とのチーム支援を通じて、地域における医療機関との連携による精神障害者の雇用支援のモデル作りに協力しつつネットワークの充実を図った。			
		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。	＜評価の視点＞ ・復職（リワーク）支援については、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行うとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施しているか。	○リワーク支援の推進等に向けた取組 ・個々の状況に応じて、①実際の労働環境に近い模擬的な職場環境を設定し、対象者でチームを構成して協力し合いながら予め設定したノルマを達成することを通して、習得したスキルの定着と実用性を高めるジョブリハーサルの技法を活用した支援、②円滑な職場復帰と復職後の職場適応のため、自分のキャリアについての価値観や、職場や社会での役割とそれへの対処力についての意識を促すワーク基礎力形成支援の技法を活用した支援、③職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、アンガーコントロール支援の技法を活用した支援、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ーズに応じた実践的なプログラムを実施した。 ・発達障害の傾向を有する者が見受けられる等、支援対象者が多様化している現状を踏まえ、職業準備支援におけるナビゲーションブックの作成支援や、技能体得講座等のノウハウを活用した。さらに、日常的な場面での出来事等から特性を整理する「特性チェックシート」や、課題点の客観視が苦手な場合は発達障害者向け「在職者のための情報整理シート」を活用して振り返りを行う等、研究成果を取り入れながら個々の特性や課題に応じた個別対応を実施した。 ・事業所と居住地・実家等の療養先の都道府県が異なる対象者に対して、機構の全国ネットワークを活かした支援を実施した。 ・事業主に対する障害者雇用納付金事務説明会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。 ・(R1～)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。 ・（R2～）職業準備支援同様、「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共用部分の消毒の徹底、体調チェックなどの基本的な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受講者の分散を図った他、外部の会議室を借り上げるなどした。また受講者の感染リスクを避けるため、ホームワーク課題を準備し、通所を行わない日の活動を担保した他、ストレスマネジメント講座等一部講座については、利用者が自席や自宅で自学習が行えるよう動画を作成した。加えて作成した動画を全国の地域センターでも活用できるよ			

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の支援等を行う。</td>
<td>＜評価の視点＞
・広域センターについては、全国の広範な地域から障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を適切に行っているか。</td>
<td>う情報共有を行った。
・（R3）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）の付与を行ったほか、アンガーコントロール講座等をオンライン配信した。

○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」
<table><tr><th></th><th>H30 年度</th><th>R1 年度</th><th>R2 年度</th><th>R3 年度</th></tr><tr><td>職業準備支援</td><td>96.8%</td><td>96.7%</td><td>95.9%</td><td>95.3%</td></tr><tr><td>ジョブコーチ支援</td><td>93.6%</td><td>94.5%</td><td>94.3%</td><td>92.3%</td></tr><tr><td>リワーク支援</td><td>98.5%</td><td>98.6%</td><td>99.2%</td><td>96.2%</td></tr><tr><td>全体</td><td>96.0%</td><td>96.4%</td><td>96.5%</td><td>94.5%</td></tr></table>
○広域障害者職業センターにおける支援
・広域障害者職業センターにおいては、機構が運営する障害者職業能力開発校と併せて運営することにより、全国の広範な地域から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、対象者への職業評価や職業指導等の支援を、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して行った。</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>②　障害者の雇用管理に関する支援の実施
地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</td>
<td>②　障害者の雇用管理に関する支援の実施
地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</td>
<td>【指標】
・障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を 91,000 所以上とすること。</td>
<td>②　障害者の雇用管理に関する支援の実施

・障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数
平成30年度　19,185所（達成度105.4%）
令和元年度　19,492所（達成度107.1%）
令和２年度　15,766所（達成度86.6%）
令和３年度　20,472所（達成度112.5%）</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>＜評価の視点＞
・障害者の採用、職場適応、職場復帰等の各段階における専門的な支援の活用を積極的に提案し、事業主のニーズに応じ、それら支</td>
<td>○事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施
・事業主支援メニューを分かりやすく整理したツールに、令和３年度からは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を追加したツールを活用して事業主の状況と潜在的ニーズを引き出し、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。
・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</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

			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ているか。	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、全国の地域センターにおいて「取組計画」の策定を支援するとともに、その取組に必要なノウハウを提供し、障害者の支援力向上を図る助言・援助を体系的に行った。 当該支援を通じて、事業主が雇用する精神障害者が職場で円滑なコミュニケーションを取ることを支援するための技法や体調・ストレスの自己管理ができるようにすることを支援するための技法等を提供した。 取組計画策定支援事業所数 平成30年度　78事業所 令和元年度　65事業所 令和２年度　67事業所 令和３年度　71事業所 ・視覚障害等の身体障害者の雇入れ、在職者のスキルアップ、職場復帰の支援ニーズに対し、必要に応じて国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターや職業能力開発促進センターと連携し、その職業訓練や支援のノウハウを活用した事業主支援を実施した。 ・対人面や作業面において職場適応上の課題があり、それら課題の改善のためには職場内での支援のみでは効果が期待できず、職業準備支援のカリキュラムの利用により、特定のスキルや補完手段の習得が望ましい高次脳機能障害者等の在職者に対して、事業主との相談を踏まえ、同カリキュラムの一部の柔軟な活用等により支援を実施した。加えて、事業主に対しても雇用管理ノウハウの助言を実施し、就業の安定・継続を支援した。 ・より対応が難しい精神障害者の雇入れや雇用する障害者の合理的配慮の提供等の個々の企業のニーズに応じた社員研修講師協力等に積極的に協力した。 ・職業安定機関が行う雇用率達成指導と連携した支援を行った。 平成30年度　1,804事業所 令和元年度　1,717事業所 令和２年度　1,139事業所 令和３年度　1,631事業所 ・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」 平成30年度　92.6% 令和元年度　91.9% 令和２年度　91.7% 令和３年度　92.4% ・（R2～）令和３年３月の法定雇用率0.1%引上げを踏まえ、事業主への支援について、機構本部及び大都市を業務担当区域とする北海道、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（令和元年度の６センターから令和２年度13センターに拡大）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（他社の情報の提供、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に活用を図った。また、その活用を促進するため、厚生労働省より各都道府県労働局に対し、取組について周知を行われた。 ・（R2～）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なるよう通知した。また全国会議で地域センターの取組を情報共有、また機構本部が収集した好事例を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。 ・ジョブコーチ支援やリワーク支援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、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ほか、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、また公共職業安定所とも連携した支援を推進するとともに、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、オンライン相談等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。 〇事業主支援ワークショップ ・障害者雇用に課題を有する事業主を集め、障害者雇用の段階別にテーマを設定した連続講座、模擬面接等の演習など趣向を凝らした雇用管理ノウハウ等の提供、合理的配慮に関する有用な情報の提供のほか、障害者雇用の先行企業での取組事例の発表、共通の課題を抱えている事業主同士の意見交換等を通じて、課題改善に向けた有用な情報の提供に努めた。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。 ・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 平成30年度　142回 令和元年度　148回 令和２年度　131回 令和３年度　144回 〇納付金関係業務との連携・協力 ・障害者雇用納付金業務との連携について、担当者間の定期的な連絡会議の開催、事業主からの照会・相談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。		
	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。	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。	＜評価の視点＞ ・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・援助を実施しているか。	〇障害者雇用支援人材ネットワーク事業 ・民間企業における障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして登録し、事業主が抱える課題に応じて障害者の雇用管理に係る専門的知見を生かした実務的な助言・援助を行った。 ・登録している障害者雇用管理サポーターを専門分野や資格、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。 ・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 平成30年度　583件 令和元年度　579件 令和２年度　413件 令和３年度　608件 セミナー等での講師回数 平成30年度　66回 令和元年度　71回 令和２年度　54回 令和３年度　56回 【新型コロナウイルス感染症の影響】 ・（R2）全国に緊急事態宣言が発令された第１四半期を含めた年度上期においては、前年度比の減少幅は大きく、宣言解除以降も「新しい生活様式」への対応を行い、支援周知等を行ってきた。事業所訪問による支援が制限されたり、事業主の雇入れ支援ニーズが大きく減少する等、第３四半期までは、支援ニーズが低調な状況であったが、事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的な実施により、第４四半期には前年を上回る水準にまで回復した。			

４．その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

・第４期中期目標期間は、コロナ禍もあり困難な面が多々あったが、これまでの取り組みから得られた知見を基にしたオンライン等の取り組みの導入が評価できる。

・オンラインで行った事業に関して、質的な評価・振り返りを行い、今後の事業に活かしてほしい。

・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２－２	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項－地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成		
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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度	
職業リハビリテーションに関する助言・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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	
行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	－	－	－	
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								
指標等	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	
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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
従事人員数（人）	466	471	478	479	

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

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）	
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 （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・援助等の実施 各地域における障害者就業・生活支援センター、	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 （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・援助等の実施 各地域における障害者就業・生活支援センター、		**（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**	＜評定と根拠＞ 評定：B 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標の達成または上回る成果が得られている。 さらに、評定の根拠として、 ①地域の関係機関に対する助言・援助等の実施について ・地域の就労支援の基盤強化のため、関係機関データベースや就	評定	B	評定	
					＜評定に至った理由＞ 中期計画の所期の目標を達成する見込みである。これに至った取組として、 ・地域の関係機関に対する助言・援助等の実施について －　地域の就労支援の基盤強化のため、関係機関データベースや就労支援機関マップを作成して関係機関の状況を把握したうえで、地域センターの支援場面を活用した実習や、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積極的に実施し		＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞	

	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。	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。	【指標】 ・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。 【指標】 ・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。 ＜評価の視点＞ ・地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を適切に実施しているか。	・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 平成30年度　57.4％（達成度112.5％） 令和元年度　59.5％（達成度116.7％） 令和２年度　55.0％（達成度107.8％） 令和３年度　63.2％（達成度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、有効回答のうち「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合 平成30年度　96.1％（達成度120.1％） 令和元年度　96.6％（達成度120.8％） 令和２年度　95.9％（達成度119.9％） 令和３年度　96.3％（達成度120.4％） ○関係機関への効果的な助言・援助 ・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。 ・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就労移行支援事業所等重点的に助言･援助等を実施する関係機関を選定し、地域の就労支援ネットワークの構築・強化を図った。 ・個々の関係機関の要請に基づいて地域センターの支援場面を活用した実習を行うほか、関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の研修を実施した。 ・大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）における発達障害等のある学生の増加を踏まえ、大学等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。 ・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	労支援機関マップを作成して関係機関の状況を把握したうえで、地域センターの支援場面を活用した実習や、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積極的に実施したこと。 ・コロナ禍においては、支援の一部をオンラインにて実施するなど工夫をした結果、支援を希望する関係機関が増えたこと。 ②ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修等の実施について ・集合研修について、機構本部に加えて大阪でも実施する等により研修回数を増やすとともに、高い受講ニーズに対応するため、研修の質を確保できる範囲で積極的な受入れをした。地域センターの実技研修も回数を増やして対応し、特にコロナ禍においては事業所実習の実施回数も増やし、受講希望ニーズに迅速に対応したこと。 ・コロナ禍における研修機会確保のため、一部の研修においてはオンラインにて実施した。機構本部開催に際し複数の研修室を	たこと。 －　コロナ禍においては、支援の一部をオンラインにて実施するなど工夫をした結果、支援を希望する関係機関が増えたこと。 ・ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修等の実施について －　集合研修について、機構本部に加えて大阪でも実施する等により研修回数を増やすとともに、高い受講ニーズに対応するため、研修の質を確保できる範囲で積極的な受入れをした。地域センターの実技研修も回数を増やして対応し、特にコロナ禍においても事業所実習の実施回数を増やし、受講希望ニーズに迅速に対応したこと。 －　ジョブコーチ養成研修及びジョブコーチ支援スキル向上研修修了者に対しサポート研修を新たに全国の地域センターで実施することにより、その質的向上を図ったこと。 －　コロナ禍における研修機会確保のため、一部の研修においてはオンラインにて実施した。機構本部開催に際し複数の研修室をライブ映像で繋げる設備を適宜活用し、対人接触の低減を図ったこと。 ・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の所属長に対する追跡調査における評価について －　助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査では、中期計画期間を通じて 90％以上の評価を得ており、障害者就労支援内容・方法の改善に貢献したこと。 －　ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修受講者の所属長への追跡調査では、中期計画期間を通じて 90％以上の評価を得ており、障害者の職場定着支援に貢献したこと。 は評価できることから、評定をＢとした。	

				関の助言・援助に係るニーズを聴き取り、具体的な協同支援や実習の提案を行うことによりニーズを顕在化させ、具体的な助言・援助につなげた。 ・助言・援助業務の周知に当たっては、地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会や障害者就業・生活支援センター連絡協議会等の関係機関が主催する会議等において、助言・援助の内容や方法について関係機関が具体的なイメージを持てるよう、支援事例を盛り込んだ資料等を使用して説明した。 ・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。 ・（H30）職業リハビリテーション研究・実践発表会において、大学等に対する発達障害者等への対応に関する助言・援助を踏まえたネットワーク形成の取組事例を発表し、地域センターと大学等との連携の在り方について共有する機会を設定した。 ・関係機関に対する助言･援助等の実績（ただし、都道府県ごとの実機関数の総数であり、都道府県を跨いだ重複は除いていない。） 【実機関数】 平成30年度　4,271所 令和元年度　4,070所 令和２年度　3,318所 令和３年度　3,594所 ○実務的研修等の実施 ・職業リハビリテーションに関する知識・技術等の向上のためのマニュアル･教材を作成し、後述する実務的研修の受講者、同研修と同様又は同様の内容を含む研修を自ら実施する機関及び当該研修を受講する職員に対して提供した。 ・職業リハビリテーションに関する基本的ノウハウをまとめた「就業支援ハンドブック」に障害者雇用に関する制度変更等を毎年度反映した。同ハンドブック及びアセスメントとプランニングの実践的ノウハウをまとめた「就業支援ハンドブック実践編」を実務的研修等で配付したほか、ホームページに掲載、メールマガジンによる周知により広く提供した。 ・効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等における就業支援担当者を対象に、各地域センターにおいて概ね３日間にわたり実施した。 ・就業支援基礎研修の上位研修として、障害別の就業支援に関する実践的な知識・スキルの習得を図る「就業支援実践研修」を、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において２年程度以上の実務経験を有する者を対象に、14エリアに（令和元年度まで12エリアで実施し、令和２年度から14エリアに拡大）分けて全国で実施した。 ・地域の関係機関のニーズを把握し、独自のテーマ設定による研修会等の開催により、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップを図った。 平成30年度　51回、延べ360機関参加 令和元年度　36回、延べ295機関参加 令和２年度　19回、延べ154機関参加 令和３年度　24回、延べ178機関参加 ・都道府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。	ライブ映像で繋げる設備を適宜活用し、対人接触の低減を図ったこと。 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の所属長に対する追跡調査における評価について ・助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査では、中期計画期間を通じて90%以上の評価を得ており、障害者就労支援内容・方法の改善に貢献したこと。 ・ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修受講者の所属長への追跡調査では、中期計画期間を通じて90%以上の評価を得ており、障害者の職場定着支援に貢献したこと。 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 ・厚生労働省からの要請を受け、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のために、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に、職リハ人材	＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 　地域における障害者就労を支えつつ、雇用・福祉の連携強化を一層進めるために、地域障害者職業センターは障害者職業総合センターと共同し、雇用･福祉分野の障害者の就労支援に携わる人材に対して、両分野の横断的な知識等を習得させる必要がある。併せて、当該人材の更なるステップアップのための階層別研修の実施や、地域の就労支援機関に対して、個別に計画的･体系的な人材育成を提案するなど、これまで以上に地域において障害者就労を支える人材を育成し、就労支援の基盤整備を進める必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	

<table>
<tr>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成
職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。
医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する以下の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。

ア 職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修</td>
<td>

			ル向上研修の受講者数を3,000 人以上とすること。	令和２年度　366人（達成度61.0%） 令和３年度　677人（達成度112.8%）			
			【指標】 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において、有効回答のうち 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。	・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「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 平成30年度　99.5%（達成度124.4%） 令和元年度　98.3%（達成度122.9%） 令和２年度　98.3%（達成度122.9%） 令和３年度　96.6%（達成度120.8%） ・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）を開催した。 ・（H30）研修体系について見直しを行い、訪問型及び企業在籍型のジョブコーチ養成研修（集合研修）及び支援スキル向上研修を機構本部のみならず、大阪でも開催し、加えて、ジョブコーチ養成研修（実技研修）について、受講希望者が特に多い大都市圏の地域センターでの実施回数を増やす等、受講機会の拡大を図った。 ・（H30）ジョブコーチ養成研修及びジョブコーチ支援スキル向上研修修了者に対しサポート研修を新たに全国の地域センターで実施することにより、その質的向上を図った。カリキュラムとしては、ケーススタディや支援の現状と課題を踏まえた意見交換、支援技法等の知識習得のための講義などを中心として、支援の実践的なノウハウの付与を目的として実施した。 ・（R2）緊急事態宣言等を踏まえ開催を中止した４～６月の受講予定者については、希望に応じて、以降の開催において優先的に受講できるようにした上で、臨時開催（８月）を設定し、受講機会を確保した。 ・（R2～）研修開催に際しては、ソーシャルディスタンス等を考慮した配席、グループ討議の内容をメモにまとめて提出させ、講師が各グループの討議内容を発表するなど、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、複数の研修室等をライブ映像で繋げる設備を整備し、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。令和３年度は、会場定員の関係により各開催の定員を制限する一方、例年より１回多く開催し、受講機会の確保を図った。 ・（R3）ジョブコーチ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回の人数制限を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。 － ジョブコーチ養成研修（集合研修） 【実施回数】 <table><tr><th></th><th>H30 年度</th><th>R1 年度</th><th>R2 年度</th><th>R3 年度</th></tr><tr><td>訪問型</td><td>８（２）</td><td>10（４）</td><td>８（３）</td><td>11（４）</td></tr><tr><td>企業在籍型</td><td>８（２）</td><td>10（４）</td><td>８（３）</td><td>11（４）</td></tr></table>（　）内は大阪での実施回数で内数			

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
受講者数（全体）	757 人	821 人	329 人	600 人
うち訪問型	247 人	255 人	97 人	172 人
うち企業在籍型	475 人	529 人	202 人	400 人
うち配置型	35 人	37 人	30 人	28 人
アンケート有用度	98.6%	99.1%	98.3%	99.3%

－ ジョブコーチ支援スキル向上研修

【実施回数】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
訪問型	３（１）	４（２）	３（２）	４（２）
企業在籍型	３（１）	４（２）	３（２）	４（２）

（　）内は大阪での実施回数で内数

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
受講者数（全体）	78 人	102 人	37 人	77 人
うち訪問型	22 人	27 人	12 人	20 人
うち企業在籍型	33 人	45 人	25 人	31 人
うち配置型	23 人	30 人	0 人	26 人
アンケート有用度	98.1%	100.0%	100.0%	100.0%

・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】（全体）
平成30年度　1,817人
令和元年度　1,893人
令和２年度　1,644人
令和３年度　1,571人

【新型コロナウイルス感染症の影響】
(R2)全国に緊急事態宣言が発令された第１四半期においては、研修延期・中止等の措置を取らざるを得ない状況となり、前年同時期比で279名の減となった。研修機会の確保を図る工夫として、第２四半期以降は研修中止の影響を受けた受講予定者を優先的に受講できるようにした上で、８月の臨時開催を追加する等、受講機会の確保を図った。また受講定員に制限を設けるなど配慮を行いながら開催したが、直前キャンセルも相次ぐなど受講生の減少に歯止めがかからない状況であった。さらに、第４四半期に大都市圏を中心とした２回目の緊急事態宣言が発令され、集合研修の会場が千葉と大阪であることや、都道府県を跨ぐ移動の自粛により、申し込みに対して大きな影響を受けた。

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

イ　障害者就業・生活支援センター職員研修

障害者就業・生活支援センターの新任就業支援担当者及び新任主任就業支援担当者を対象とした研修並びに中堅の就業支援担当者を対象とした就業支援スキル向上研修をそれぞれ実施した。令和３年度にはオンラインを取り入れて実施した。

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。

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

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。

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
就業支援担当者研修	227 人	223 人	27 人	119 人
主任就業支援担当者研修	75 人	65 人	５人	43 人
就業支援スキル向上研修	35 人	36 人	７人	13 人
アンケート有用度	98.8%	99.1%	100.0%	100.0%

ウ　医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修

・就業支援実践研修の上位研修として、障害者職業総合センターにおける研究及び技法開発の成果に基づいた専門的な知識・スキルの習得を図る「就業支援スキル向上研修」を精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、関係機関において３年程度以上の実務経験を有する者を対象に機構本部において開催した。令和３年度にはオンラインを取り入れて実施した。

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
受講者数（全体）	45 人	49 人	７人	18 人
うち精神障害コース	17 人	15 人	３人	４人
うち発達障害コース	21 人	22 人	４人	10 人
うち高次脳機能障害コース	７人	12 人	０人	４人
アンケート有用度	97.6%	97.9%	100.0%	100.0%

・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」を機構本部において開催した。
実績については以下のとおり
【テーマ】
平成30年度
「精神障害者の職場定着に向けた支援」
令和元年度
「高次脳機能障害者の就労支援」
令和２年度
「事業主支援」
令和３年度
「視覚障害者への就業支援の最前線」

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
受講者数（全体）	42 人	76 人	17 人	33 人
アンケート有用度	97.3%	95.7%	100.0%	96.0%

・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。

【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

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
障害者就業・生活支援センター職員研修	96.4%	93.0%	96.0%	94.6%
就業支援スキル向上研修	95.2%	95.8%	100.0%	85.7%
就業支援課題別セミナー	91.3%	97.2%	100.0%	100.0%

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。
・ジョブコーチ養成及びスキル向上のための研修に関して、実施回数を増やし、新たに大阪会場で実施するなど、積極的な取り組みを行ったことが評価できる。
・他の機関も試行錯誤的にこのような状況下での研修や助言の在り方を模索しているものを参考にしたり、今回、機構で行った工夫を振り返り、是非、これまでの方法に加え、さらに併用できる方法や、これまで以上の方法の開発に取り組んでもらいたい。
・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２－３	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		
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

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	
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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	
行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	－	－	－	
行政コスト（千円）	－	14,731,995	8,895,703	9,039,041	
従事人員数（人）	466	471	478	479	

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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
			業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）
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 （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 ①　職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。	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 （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 ①　職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 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。 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。 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 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 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 エ　国の政策立案に資す る研究		**（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** **①　職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施** ・研究テーマの設定に当たっては、機構内及び厚労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。 ・年度計画に掲げる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。 【研究テーマ数】 平成30年度　新規７件、継続７件　計14件うちプロジェクト方式による研究は４テーマ 令和元年度　新規７件、継続７件　計14件うちプロジェクト方式による研究は３テーマ 令和２年度　新規６件、継続９件　計15件うちプロジェクト方式による研究は４テーマ 令和３年度　新規５件、継続９件　計14件うちプロジェクト方式による研究は３テーマ ・（R2～）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、面接調査の電話又はメールでの実施等の対応を行った。 ・（R2～）各年度に終了したテーマについて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た。 ・（R2～）令和元事業年度大臣評価の指摘を踏まえ、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こととした。 ・（R3）研究テーマについて、部門横断的に意見交換会を行い、研究の視点や手法について議論し、研究計画を策定した。 ・（R3）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%）。	＜評定と根拠＞ 評定：A 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標の達成または上回る成果が得られている。 さらに、評定の根拠として、 ①質の高い調査・研究の実現に向けた取組について ・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に、各研究テーマにおいて有識者ヒアリングを実施又は研究委員会を開催し、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、令和３年度については、部門横断的な意見交換会において、研究テーマに係る研究の視点や手法について議論を行い、それらを踏まえて、次年度の研究計画を策定したこと。 ・コロナ禍の影	評定　A ＜評定に至った理由＞ 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成する見込みである。これに至る取組として、 ・質の高い調査・研究の実現に向けた取組について －　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に、各研究テーマにおいて有識者ヒアリングを実施又は研究委員会を開催し、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、令和３年度については、部門横断的な意見交換会において、研究テーマに係る研究の視点や手法について議論を行い、それらを踏まえて、次年度の研究計画を策定したこと。 －　コロナ禍の影響により、対面での面接調査の実施が困難であったが、研究委員会及び面接調査の Web 会議方式での実施や、面接調査の電話又はメールでの実施等の代替策を講じたこと。 ・職業リハビリテーションに係る技法の開発について －　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	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

			【指標】 ・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 【指標】 ・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 25 本以上とすること。	・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及び、外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数 平成30年度　７テーマ　5.29点（達成度105.7%） 令和元年度　５テーマ　4.80点（達成度96.0%） 令和２年度　６テーマ　5.33点（達成度106.7%） 令和３年度　５テーマ　5.80点（達成度116.0%） 各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。 平成30年度 （ア）障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究 評価結果：計５点 （イ）支援困難と判断された精神障害者及び発達障害者に対する支援の実態に関する調査-地域の支援機関から地域障害者職業センターに支援要請のあった事例について-評価結果：計４点 （ウ）障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発（その２） 評価結果：計６点 （エ）効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等との情報共有に関する研究 評価結果：計４点 （オ）地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における役割と連携のあり方に関する研究 評価結果：計６点 （カ）障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第５期） 評価結果：計６点 （キ）視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究 評価結果：計６点 令和元年度 （ア）発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究―精神疾患を併存する者を中心として― 評価結果：計５点 （イ）高次脳機能障害者の職場適応促進を目的とした職場のコミュニケーションへの介入―コミュニケーションパートナートレーニング― 評価結果：計３点 （ウ）企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）による支援の効果及び支援事例に関する調査研究 評価結果：計５点 （エ）障害のある求職者の実態等に関する調査研究 評価結果：計５点 （オ）障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 評価結果：計６点 令和２年度 （ア）職場復帰支援の実態等に関する調査研究 評価結果：計６点 （イ）プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究 評価結果：計６点 （ウ）除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査 評価結果：計４点 （エ）企業と地域関係機関・職種の連携による難病患者の就職・職場定着支援の実態と課題 評価結果：計４点 （オ）中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究	響により、対面での面接調査の実施が困難であったが、研究委員会及び面接調査の Web 会議方式での実施や、面接調査の電話又はメールでの実施等の代替策を講じたこと。 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 ・職業リハビリテーション研究・実践発表会では、従来の広報に加えて、新たに事業主団体や就労支援機関ネットワーク等に、チラシやメールマガジンなどでの周知を依頼するなど、積極的に広報活動を行った。平成 30 年度については、参加者 1229 人、口頭発表及びポスター発表 124 題といずれも過去最高の結果を得ることができた。令和２年度については、新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、NIVR ホームページに発表動画を掲載した。令和３年度について	表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等を通じて、その普及に努めた。このほか、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するとともに、開発した技法に改良を加えたこと。 ・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 －　職業リハビリテーション研究・実践発表会では、従来の広報に加えて、新たに事業主団体や就労支援機関ネットワーク等に、チラシやメールマガジンなどでの周知を依頼するなど、積極的に広報活動を行ったこと。 －　NIVR ホームページについては、令和２年７月にリニューアルをして見やすくするとともに、調査研究報告書やマニュアル等の検索機能を付加した。また、研究員が執筆するコーナーを設けて、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組やツールの活用方法等の記事を掲載。加えて、研究及び技法開発の成果物のダウンロードランキングを掲載し、それを契機に他の成果物の閲覧を促進する取組や閲覧者の意見を把握するためのアンケートを行ったこと。 －　開発した支援技法を広範かつ速やかに普及するとともにコロナ禍に対応するため、機構職員には訪問や Web 会議システムの活用、関係機関職員には対面・オンライン方式による支援技法普及講習の実施の他、講習資料（音声付動画）を NIVR ホーム	

				評価結果：計６点 （カ）障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第６期） 評価結果：計６点 令和３年度 （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）障害者の週20時間未満の短時間勤務に関する調査研究 評価結果：計６点 （エ）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 （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	は、コロナ対策として参加人数を制限して開催した一方、NIVRホームページに動画及び発表資料のほか基礎講座の動画を新たに掲載したこと。 ・NIVRホームページについては、令和２年７月にリニューアルをして見やすくするとともに、調査研究報告書やマニュアル等の検索機能を付加した。また、研究員が執筆するコーナーを設けて、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組やツールの活用方法等の記事を掲載。加えて、研究及び技法開発の成果物のダウンロードランキングを掲載し、それを契機に他の成果物の閲覧を促進する取組や閲覧者の意見を把握するためのアンケートを行ったこと。 ・開発した支援技法を広範かつ速やかに普及するとともにコロナ禍に対応するため、機構職員には訪問やWeb会議システムの活用、	ページに掲載したこと。 は評価できる。指標に対する達成度は120%を下回っているが、難易度高が設定されていることや、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など、調査・研究の質の向上に取り組んでいること、研究・技法開発成果物の情報発信の改善に取り組んでいることを踏まえて、評定をＡとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 職業リハビリテーションにおける時勢に応じた調査・研究と技法開発にも新たに取り組む必要がある。 また、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など、調査・研究の質を向上する必要がある。 さらに、研究成果、就労支援機関等の支援技術の向上に資する技法開発成果の積極的かつ効果的な発信・普及を展開する必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	
	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。	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。	＜評価の視点＞ ・発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。	**②職業リハビリテーションに係る技法の開発** 発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行うとともに、実践報告書やマニュアルの作成、職業リハビリテーション研究・実践発表会での発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等を通じて、その普及に努めた。このほか、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するとともに、開発した技法に改良を加えた。 ア　発達障害者支援 各年度の取組は以下のとおり。 (H30) 発達障害者のアセスメント 発達障害者一人ひとりに応じたアセスメントについて①障害特性を幅広く把握するチェックシート、②発達障害者の情報処理過程や特徴を踏まえた分析シート、③個人と環境との相互作用に着目したアセスメントシートを作成又は改良し、適切な支援方法を検討する技法の開発を行った。 (R1) 「問題解決技能トレーニング」の改良 発達障害者が、問題の発生状況を把握し、現実的に問題を解決していくスキル習得のための技法を、これまでは集団トレーニングとして実施してきたが、個別相談やジョブコーチ支援等の個別支援の場面においても実施できるよう技法の開発を行った。 (R2) リラクゼーション技能トレーニングの改良 運動、感覚、認知（思考・感情）の３つの新規プログラムの実施を通じて、セルフモニタリングを強化し、ストレス・疲労への気づきを高め、リラクゼーションスキルのより効果的な習得や実践を促進させる技法の開発を行った。 (R3) 在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援 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を整理。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。 イ　精神障害者支援 （H30）気分障害等の精神疾患で休職中の方の職場復帰支援における事業主との調整 うつ病等による休職者の支援開始段階に、休職者と事業主が職場復帰に向けた情報を共有することで、相互の信頼関係を構築し、その後の円滑な支援や調整につなげるための支援ツールを作成し、その活用方法の開発を行った。 （R1）気分障害等の精神疾患で休職中の方のための日常生活基礎力形成支援 日常生活の睡眠、食事又は運動等の様々な領域における基礎的スキルについて、知識及びその必要性の理解、具体的スキルの習得と活用の習慣化を図るためのカリキュラムの技法開発に取り組んだ。 （R2）ジョブデザイン・サポートプログラムのカリキュラムの再構成 平成16年度の開始から15年以上の経過の中で様々な支援技法を開発・追加しながら変遷してきたジョブデザイン・サポートプログラム（職場復帰支援プログラム）の全体像や構成要素を整理し、分かりやすく示すとともに、より効果的な実施方法を提示した。 （R3）ジョブリハーサルの改良 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。 ウ　高次脳機能障害者支援 （H30）感情コントロールに課題を抱える高次脳機能障害者への支　援 国内外の病院や大学における取組の調査をもとに、グループワークと個別相談により、怒りや不安、抑うつ等感情に起因する職業生活への影響の軽減を図る対処方法習得に係る技法の開発を行った。 （R1）アシスティブテクノロジーを活用した高次脳機能障害者の就労支援 高次脳機能障害者の支援課題の一つである「補完手段の習得」として、障害の状況やニーズを踏まえ、携帯電話やスマートフォン、パソコン等の機器を補完手段とする「アシスティブテクノロジー」による就労支援の技法開発を行った。 （R2）記憶障害に対する学習カリキュラムの開発 職業センターがこれまでに開発した記憶障害に係る技法や教材を活用しながら2010年にオーストラリアで開発され公的に効果が検証された学習カリキュラム「Making the Most of Your Memory」と、これに基づく医療機関Epworth Health Careの実践結果を援用した、日本版の学習カリキュラムを作成、試行実施した。 （R3）高次脳機能障害者の復職におけるアセスメント技法の開発 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など、アセスメントから事業主との調整に至る一連の支援を円滑に行うための支援ツールの開発を行った。	関係機関職員には対面・オンライン方式による支援技法普及講習の実施の他、講習資料（音声付動画）をNIVRホームページに掲載したこと。 ③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 ・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、令和２年度に４回、令和３年度に１回、研究結果の報告を行ったこと。 ・参議院厚生労働委員会(平成31年第198回国会）の参考人質疑（障害者雇用促進法改正）において参考人からパンフレット「目がみえなくなってきた従業員の雇用継続のために」の活用の有効性を紹介されたこと。 ・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」		
	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	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	＜評価の視点＞ ・研究発表会の開催、支援技法普及講習の実施、学会・各種研修での発表・講義、イン	**③研究・開発成果の積極的な普及・活用** **ア　職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催** ○職業リハビリテーション研究・実践発表会 【日程、場所】			

	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。	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。	ターネット等を活用した情報提供等により、研究・開発の成果の普及・活用に取り組んでいるか。	平成30年度　11月８日・９日　東京ビッグサイト 令和元年度　11月18日・19日　東京ビッグサイト 令和２年度　11月25日（特別講演、パネルディスカッション収録） 令和３年度　11月９日・10日　東京ビックサイト 【参加者数】 平成30年度　1,229人 令和元年度　1,228人 令和２年度　無観客開催（配信数：2,540件） 令和３年度　348人（配信数：976件）※定員を減らして実施 ・（R2）新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、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。）に発表資料動画を掲載し、開催した。 ・（R3）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。 ※NIVR：National Institute of Vocational Rehabilitation 【開催内容】 ・機構職員を含む職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる者による研究発表について、口頭発表、ポスター発表（令和２～３年についてはコロナ対策のため未実施）を行ったほか、基調講演、パネルディスカッションを開催した。 ・口頭発表、ポスター発表の実施状況は以下のとおり 平成30年度　口頭発表87題（18分科会）、ポスター発表37題、発表論文をNIVRホームページに掲載した。 令和元年度　口頭発表77題（16分科会）、ポスター発表37題、発表論文をNIVRホームページに掲載した。 令和２年度　発表論文及び発表資料をNIVRホームページに掲載し発表を行った。発表資料ダウンロード数：8,175件（論文集掲載103題、うち発表資料掲載89題） 令和３年度　口頭発表58題（12分科会）発表資料ダウンロード数：6,485件 ・参加者アンケート 調査 「大変参考になった」「参考になった」 平成30年度　97.2% 令和元年度　97.1% 令和３年度　96.7% ・（R2）NIVRホームページに掲載し開催したことについて参加者 Webアンケートには9件の回答があり、「自由な時間に見ることができ、ありがたい。」「動画は社員にも研修として利用できるので凄くありがたい。」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。 【開催内容】 平成30年度 ・実施地域：青森、東京、新潟、福井、三重、兵庫及び福岡の７地域（前年度実績６地域）。 令和元年度 ・実施地域：福島、石川、福井、長野、愛知、京都、兵庫、鳥取、岡山、広島、山口、徳島及び長崎の13地域。 令和２年度 ・実施地域：山形、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、滋賀、兵庫、奈良、岡山、広島、山口、福岡、長崎、熊本及び鹿	「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。 以上に加えて、本項目は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難易度が設定されていることを踏まえて、評定をＡとする。 ＜課題と対応＞ ・職業リハビリテーションにおける時勢に応じた調査・研究と技法開発にも新たに取り組む必要がある。 ・外部の有識者		

				児島の19地域。そのうち９か所は新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、オンラインで実施した。 令和３年度 ・実施地域：青森、山形、群馬、千葉、新潟、富山、石川、福井、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。そのうち12か所は新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、オンラインで実施した。 【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」 平成30年度　93.4% 令和元年度　96.5% 令和２年度　99.5% 令和３年度　99.8% **イ　支援技法普及講習の実施** ・広域センター・地域センターの職員を対象に、早期に就労支援現場で活用を図ることを目的に、発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者の支援技法を普及するための講習を行った。 ・(H30、R1) 技法開発担当職員が地域に出向いて実施した。実施に当たっては、演習形式で行い、理解の促進を図った ・(R2) 新型コロナウイルス感染症対策として８月以降は訪問からWeb会議方式に切り替えて実施した。Web会議方式による実施に当たっては、説明を短く区切り、その都度質問を受けて理解度を確認するなど、情報の双方向性に配慮する工夫を行った。 ・(R3)　Web会議方式により、全広域・地域センターの職員を対象に実施した。実施に当たっては、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。 - 実績・受講者数 平成30年度　26か所　455人 令和元年度　26か所　512人 令和２年度　26か所　※うちWeb会議方式19か所　429人 令和３年度　88か所　1,310人 ・外部の関係機関職員を対象に、支援技法を普及するための講習を実施した。 平成30年度 - 講習内容の障害別内訳：発達障害２回、精神障害１回、高次脳機能障害１回 - 開催場所：東京（３回）、神奈川（１回） - 受講者数：182人 令和元年度 - 講習内容の障害別内訳：発達障害２回、精神障害１回、高次脳機能障害０回 - 開催場所：東京（２回）、埼玉（１回） - 受講者数：110人 令和２年度 ホームページに講習資料（音声付動画）を掲載した。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（500機関）。 - 掲載資料の障害別内訳：発達障害１件、精神障害１件 - 動画再生回数　2,298件 令和３年度 対面及びオンラインによる講習を実施し、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（493機関）。 - 講習の障害別内訳：発達障害２回、精神障害１回	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など、調査・研究の質を向上する必要がある。 ・研究成果、就労支援機関等の支援技術の向上に資する技法開発成果の積極的かつ効果的な発信・普及を展開する必要がある。		

				-動画再生回数：1,283回 **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 平成30年度　26件 令和元年度　20件 令和２年度　12件 令和３年度　８件 ・各種研修等における研究部門研究員・職業センター職員による研究・開発成果の講義 平成30年度　164件 令和元年度　137件 令和２年度　 99件 令和３年度　119件 **エ　インターネット等による研究・開発成果の情報発信** ・研究及び技法開発の成果物については、PDFファイル形式によりNIVRホームページに掲載し、ダウンロードできるようにしている。 -アクセス件数： 平成30年度　2,090,975件 令和元年度　2,411,515件 令和２年度　1,150,785件 令和３年度　　889,565件 （※）（R2）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、令和2年度以前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。 ・（R2）NIVRホームページをリニューアルし、調査研究報告書及びマニュアル等の検索機能を付加したり、研究員が執筆するコーナーを新たに設け、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組や、ツールの活用方法、研修成果を紹介する記事を掲載し、研究成果をより実務場面で活用してもらいやすくした。また、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。 ・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書等を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。 ・障害者職業総合センターの調査研究に関連すると考えられる大会等において、研究成果物の展示、パンフレット、サマリーの配布等により、効果的な普及活動を実施した。 ・当機構が発行する「働く広場」に研究成果を「研究開発レポート」として掲載した。 平成30年度　計11回（うち研究８回、技法開発３回） 令和元年度　計13回（うち研究10回、技法開発３回） 令和２年度　計９回（うち研究６回、技法開発３回） 令和３年度　計10回（うち研究９回、技法開発３回） ・（H30～R2）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」、（R1～R3）「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」、（H30～R3）国立特別支援教育総合研究所「研究課題に係る研究協議への参加等」、（R1～R2）みずほ情報総研「厚生労働省委託事業『治療と職業生活の両立の支援対策事業』の『ガイドライン作成委員会』委員及び『難病作業部会』座長」、（R1～R2）認知症介護研究・研修大府センター「企業等における若年性認知症の人の継続雇用に関する調査研究事業に関する検討委員会」、「若年性認知症支援コーディネーターの効果的な配置の在り方に関する調査研究事業検討委員会」、（R30）公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会「障害者活躍企業認証事業委員会」、（R1～R2）野村総合研究所「『職業情報提供サイト（日本版o-net）仮称』構築に向けた調		

査・分析等における作業部会」、「令和元年度障害者統計の充実に関する調査研究事業」、「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」（R3）、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」（R3）、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」（R3）、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」（R3）、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」（R3）等に研究員が参画している。

・（R2～R3）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、下記の調査研究に係る報告を行った。

（ア）「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組」（平成30～令和元年度）

（イ）「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」（令和元年度～令和２年度）

（ウ）「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」（令和元年度～令和２年度）

（エ）「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」（令和元年度～令和３年度）

（オ）「障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査」（令和元年度～令和２年度）

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、ツール等を作成した。

・職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等

平成30年度　９件（達成度150.0%）
令和元年度　７件（達成度116.7%）
令和２年度　９件（達成度150.0%）
令和３年度　６件（達成度100.0%）

【指標】
・職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等について、30 件以上作成すること。

カ　研究・開発成果の共有化

○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）

【調査研究報告書・資料シリーズ】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
利用状況（※１）	209 件	211 件	151 件	123 件
わかりやすさ（※２）	95%	96%	93%	95%
有用度（※３）	97%	98%	97%	97%

（※１）各年度中に利用したと回答　（※２）「非常に分かりやすい」「分かりやすい」（※３）「非常に有用である」「有用である」

【マニュアル、教材、ツール等】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
利用状況（※１）	208 件	122 件	271 件	334 件
わかりやすさ（※２）	96%	99%	99%	95%
有用度（※３）	97%	98%	98%	95%

（※１）各年度中に利用したと回答　（※２）「非常に分かりやすい」「分かりやすい」（※３）「非常に有用である」「有用である」

〇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）

【調査研究報告書・資料シリーズ】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
利用状況（※１）	436 件	368 件	398 件	275 件
わかりやすさ（※２）	81%	82%	73%	80%
読みやすさ（※３）	76%	78%	76%	87%
有用度（※４）	80%	83%	77%	92%

（※１）各年度中に利用したと回答　（※２）「わかりやすさ」「有用度」（※３）「大変に読みやすい」「読みやすい」　（※４）「非常に有用である」「有用である」

【マニュアル、教材、ツール等】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
利用状況（※１）	158 件	557 件	531 件	571 件
わかりやすさ（※２）	89%	92%	85%	91%
読みやすさ（※３）	84%	87%	84%	90%
有用度（※４）	82%	91%	88%	93%

（※１）各年度中に利用したと回答　（※２）「わかりやすさ」「有用度」（※３）「大変に読みやすい」「読みやすい」　（※４）「非常に有用である」「有用である」

〇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、産業保健分野や医療分野の施設等にも配布した。令和3年度からは大学、高等専門学校等を加えた。
・調査研究報告書やマニュアル・教材・ツール等のダウンロード数(※)
平成30年度　1,331,210件
令和元年度　1,550,196件
令和２年度　397,727件
令和３年度　134,566件
（※）（R2）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。 ・研究成果のサマリー及び「活用のポイントと知見」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。 ・（H30～）ホームページのトップページを改修し、平成28年度までに発行された調査・研究成果物について29の課題領域に分類した体系図を掲載し、課題別に研究成果を参照できるようにした。 ・（H30～R1）実際の活用事例をNIVRホームページ「職リハレポート」に順次掲載し、研究成果の普及と利用促進に努めた。 ・（R1）参議院厚生労働委員会における障害者雇用促進法の一部改正に係る参考人質疑において、参考人から当機構が作成したツール「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために」（平成30年度作成）の有効性について紹介された。 ・（R2～）NIVRホームページに研究員が執筆するコーナーを新たに設け、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組や、ツールの活用方法、研究成果等の記事を掲載した。（再掲）			
		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する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。	＜評価の視点＞ ・企業に対する実践的手法については、開発した成果を、利用しやすく、分かりやすいように事業主に情報提供するとともに、企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例をホームページで公開し、事業主等に対して効果的に情報提供を行っている。	**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 ・(H30) 障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、中小企業の中でも比較的障害者雇用が進みにくい業種を中心に雇用事例の収集・整理を実施し、成果物として取りまとめた。 ・(H30)「障害者の職場定着と戦力化－障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例－」 運輸業、教育・学習支援業など障害者雇用率が平均を下回る業種において、特に中小企業の取組を促すことを目的として、９業種での中小企業における14の雇用事例を収集・整理した。事業主にとって関心の高い、障害者雇用のメリット、職場定着のポイント等を分かりやすく見やすい構成で掲載することにより、事業主が障害者雇用に取り組む際に参考としやすい内容となるよう工夫した。 ・（R1）障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、障害種別ごとの取組事例を通じて、企業における合理的配慮の提供に関して解説した動画「みんな輝く職場へ　～事例から学ぶ合理的配慮の提供～」を作成した。 ・（R1）事業主が合理的配慮の提供を行う際に参考となるよう、「合理的配慮の提供」の基本的考え方の解説を盛り込むほか、５つの障害者雇用事例（視覚、聴覚、知的、精神及び発達）を通じて、合理的配慮を提供するまでのプロセス及び実際の配慮事項を紹介する内容とした。 ・（R2）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、主に障害者雇用経験のない事業主からよく聞かれる質問や相談される課題などに対する解決方法をホームページで公開し、項目ごとにアンケート欄を設け、回答を踏まえて改善を図る仕組みを構築した。 ・（R3）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＆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、都道府			

県労働局、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。また、都道府県労働局、公共職業安定所には「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を作成して配付することで、事業主への情報提供等を依頼した。また、メールマガジンや定期刊行誌の活用、職業リハビリテーション研究・実践発表会（11月）や「働く広場」公開座談会（12月）での情報提供等を積極的に行った。このほか、直接要望のあった事業主や支援機関については、随時成果物を配付した。

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
事業主	291 件	206 件	74 件	109 件
支援機関	394 件	306 件	212 件	327 件
有用度（※）	88.1%	81.5%	94.1%	89.9%

（※）開発した各種成果物に対する利用者アンケート結果

〇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。
掲載事例総数は以下のとおり。
平成30年度末時点
3,167事例（中小企業の事例95事例、精神障害者の事例75事例、合理的配慮事例61事例等、145事例を追加掲載）
令和元年度末時点
3,332事例（モデル事例124事例と合理的配慮事例42件の166事例を追加掲載（うち中小企業の事例105事例、うち精神障害者の事例54事例））
令和２年度末時点
3,438事例(モデル事例77事例と合理的配慮事例31件の108事例を追加掲載(うち中小企業の事例67事例、うち精神障害者の事例39事例））
令和３年度末時点
3,494事例（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（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）

４．その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。
・研究テーマ数、評価の平均点数共にほぼ目標を達成できた点が評価できる。成果物の情報発信についても改善がみられ、有用度などについても調査を行うなど、一方向の発信だけでなく PDCA サイクルを回す意識が見られる点も評価できる。
・職リハ研究・実践発表会のさらなる発展を期待して、在り方等に係る検討への取り組みが望まれる。
・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－３	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すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第６号
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

② 主要なアウトプット（アウトカム）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	
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		
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		
達成度	－	－	121.3%	72.3%	129.0%	129.2%		
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		
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%		
達成度	－	－	100.8%	100.7%	100.7%	100.7%		
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		
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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
行政サービス実施コスト（千円）	421,334	－	－	－	
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	

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。
注３）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、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
					（見込評価）		（期間実績評価）	
			業務実績	自己評価	評定	B	評定	
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）	＜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	＜評定と根拠＞ 評定：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。	＜評定に至った理由＞ 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。	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞	

４．その他参考情報

なし。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－３－１	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		
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

指標等	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	
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		
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		
達成度	－	－	121.3%	72.3%	129.0%	129.2%		
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		
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%		
達成度	－	－	100.8%	100.7%	100.7%	100.7%		

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）注２）

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）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
行政サービス実施コスト（千円）	421,334	－	－	－	
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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	（見込評価）	（期間実績評価）
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （１）　障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （１）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支		**３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項** **（１）障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給**	＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成している。 さらに、評定の根拠として、 ①障害者雇用納付金制度に対する	評定　Ｂ ＜評定に至った理由＞ 事業主説明会について、令和元年度を除く全ての年度において、目標値を上回る実績となったことは評価できる。また、令和元年度においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響による行動制限等により対面	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	支給 ①　障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続等を行うことはもとより、事業主に対して障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底し、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。	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。	【指標】 ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会を毎年度480回以上実施すること。 ＜評価の視点＞ ・わかりやすいパンフレット、記入説明書等を作成して事業主等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・理解促進を図っているか。	**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** ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会の実施回数 平成30年度　582回　（達成度　121.3%） 令和元年度　347回　（達成度　72.3%）（※） 令和２年度　619回　（達成度　129.0%） 令和３年度　620回　（達成度　129.2%） （※）新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、事業主説明会の一部を中止した。 ・事業主説明会は、各年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、各年度第４四半期に集中的に開催するとともに、申告・申請で誤りの多い事項や、令和３年度においては法定雇用率の引上げや特例給付金の概要等、申告・申請における変更点等を解説するなど、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、これまでの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、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、各年度の第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＆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。 ・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 平成30年度：722回 令和元年度：3,216回 令和２年度：3,779回 令和３年度：4,024回 ・（R2～）令和３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＆Ａ集を作成し、記入説明書及びホームページに掲載した。 **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**	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励を実施したこと。 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知し、利用件数が増加したこと。 以上を踏まえて、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・引き続き高い収納率が維持されるよう、事業主に対する丁寧かつ的確な指導及	での説明会を一部中止としたことから、開催回数は目標を下回ったが、説明会に参加できない事業主に対し、YouTubeで配信している制度・手続等の説明動画へ誘導する等、状況に応じて柔軟な対応を行うことにより、令和２年度に新設された特例給付金制度を含め障害者雇用納付金制度について、周知及び理解の促進を図ったことは評価できる。 　また、収納率について、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奨励を実施したこと等により、各年度において目標値を上回る高い実績となったことは評価できる。 　さらに、様々な機会を捉え、事業主に対して広く電子申告申請及び電子納付を周知することにより、の利用実績を増加させ、事業主の利便性の向上を図った点は評価できる。 　以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 　各年度において目標を上回る高い収納率となっているが、引き続き高い収納率が維持できるよう努める必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	

				○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、障害者雇用納付金制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関と連携・協力するため、情報交換会を開催した。 ○都道府県支部の担当者会議の開催 ・各年度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（令和２年度、令和３年度はWeb開催）は、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。 **エ　特例給付金制度の周知** ・（R2）事業主説明会において特例給付金の概要を説明したほか、周知用リーフレットを都道府県支部及び公共職業安定所等の窓口に備え付けるとともに、事業主団体に対し周知への協力を依頼し、これまで申告・申請を行ったことのない事業主への周知に努めた。 ・（R2）特例給付金の申請方法等に関する記入説明書を作成し、ホームページに掲載した。併せて特例給付金や事務手続の理解を深められるよう、パワーポイント資料に説明音声を付した動画を新たに作成し、YouTubeで配信した。 **②　障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給**	び積極的な納付督励に努める必要がある。		
	また、障害者雇用率は、平成 30 年４月１日より 0.2%、平成 33 年４月より前にさらに 0.1%引き上げられるが、障害者雇用納付金徴収業務については、第３期中期目標期間における目標（収納率 99%以上）と同様の高い水準を目指すこととし、それに向けた適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査の実施により、99%以上の収納率の維持を目指すこと。	障害者雇用納付金については、障害者雇用率が平成 30 年４月１日より 0.2%、平成 33 年４月までにはさらに 0.1%引き上げられ、納付対象事業主及び納付額の増加が見込まれる中で、引き続き高い収納率を維持するものとする。 当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督励・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。 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。	【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。	○障害者雇用納付金の徴収 ・障害者雇用納付金の収納率 平成30年度　99.75%　（達成度　100.8%） 令和元年度　99.73%　（達成度　100.7%） 令和２年度　99.73%（※）　（達成度　100.7%） 令和３年度　99.66%　（達成度　100.7%） （※）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１年間）したため、その影響額を除いている。 ・各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、訪問による納付督励・督促を積極的に実施した。 ・６月末から未納付の事業主に対する納付督励・督促を機構本部と都道府県支部が連携して次のとおり実施した。 ・都道府県支部は、機構本部から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励を実施し、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、この納付督励により確認した納付予定期日を徒過した未納付の事業主に対して、直ちに都道府県支部に納付督励の継続を指示した。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励を行い、これに応じなかった場合は、機構本部が督促状を発出し、収納率の向上に努めた。 ・さらに、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定期日の確認を行った。 ・未納付事業主が納付督励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はなく、当該事業所の経理部等の他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなど、企業全体としての対応を促した。 ・再三の納付督励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、滞納処分を実施し債権の回収に努めた。 ・厳しい経営環境にある企業については、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧により企業経営状況に係る情報を収集するとともに、都道府県支部においては、地域の関係機関からの情報や報道等に注視し、企業経営状況に係る情報を収集した。これらの情報により未納付事業主の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなど的確に対応した。 ・初めて申告・納付をする事業主で、事業主説明会に出席できなかった事業主に対して、期限内の申告・納付をするよう勧奨した。 ・申告期限経過後においては、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・納付督励マニュアル」に基づき、未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督励を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れである、あるいは理解が不十分である場合等には、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。			
			＜評価の視点＞ ・障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関して、厳正な審査を実施し、適正な支給を行っているか。	・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。 ・（R2）新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主について、申請に基づき障害者雇用納付金の納付猶予を許可した。 **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。 ・（R1～）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について、更なる事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、抜本的な見直しを行った上でシステム再構築を行うこととし、令和２年度にシステム開発に着手した。 ・（R2）事業主が申告・申請書をより円滑に作成できるよう、特例給付金の申請にも対応した支援シートを作成し、ホームページに公開した。 **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等や経済団体、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。

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
個別訪問	625 件	578 件	686 件	1,013 件 (※)
電子申告申請利用率	16.4%	18.7%	20.7%	24.8%
電子申告申請件数	8,978 件	9,926 件	11,112 件	13,372 件
電子納付件数	9,605 件	11,859 件	13,108 件	16,052 件

（※）新型コロナウイルス感染症の影響を勘案し、個別訪問に加え電話による利用勧奨についても可能とした。

・電子納付の取扱金融機関を新たに加え、更なる利便性の向上を図った。
電子納付取扱金融機関数　351行（令和３年度末時点）
・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った。

⑤　障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。

⑤　調査の強化
・調査業務マニュアルを活用し、機構本部及び都道府県支部（平成30年度、令和元年度は６か所、令和２年度、令和３年度は７か所）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。
・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。
・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）を各年度５月～６月にかけて、機構本部及び都道府県支部（平成30年度、令和元年度は６か所、令和２年度、令和３年度は７か所）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都道府県支部（平成30年度、令和元年度は６か所、令和２年度、令和３年度は７か所）において実施した。
・機構本部において、「納付金調査課長会議」を開催（令和２年度、令和３年度はWeb開催）し、各年度における調査業務の進捗及び翌年度の実施に向けた情報提供等を行った。
・調査対象事業主や都道府県支部から問合せの多かった内容について機構本部がまとめた「納付金調査業務Ｑ＆Ａ集」により、機構本部と都道府県支部で情報共有を図り、納付金の徴収不足、調整金等支給金の過大支給の防止等、調査の円滑な実施に努めた。

＜評価の視点＞
・申告・申請事業主に対する調査を効率的

⑥　調査の効率的かつ的確な実施
・調査に当たっては、都道府県支部が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。
・調査対象事業主の選定に当たっては、厚生労働省令により、裏付

		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。	かつ的確に行っているか。	け書類の添付が義務付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、賃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。 ・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、正確な把握に努めた。 ・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。 ・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。 ・（R1）訪問調査に代えて郵送等による書類調査の一部実施を始めた。 ・（R1～）機構本部及び都道府県支部（令和元年度は６か所、令和２年度以降は７か所）による調査実施体制から、各管轄ブロック内の都道府県支部も活用する体制へ拡充した。 ・（R2～）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。 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。			

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、説明会開催会場の収容人数を制限して開催回数を増やしたり、説明会に参加できなかった事業主向けに Youtube で配信している制度・手続等の説明動画へ誘導した点が評価できる。 ・新型コロナウイルス感染拡大で業務に課題が山積したなかで、障害者の雇用に取り組む事業主に円滑に障害者雇用調整金や報奨金を支給してきたノウハウを、今後同様の状況に直面した際も活かしていただきたい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

障害者雇用納付金申告等の事業主数及び納付確定額

年度	平成 30 年度		令和元年度		令和２年度		令和３年度	
項目	件数	納付確定額（千円）	件数	納付確定額（千円）	件数	納付確定額（千円）	件数	納付確定額（千円）
申告事業主数	50,023		50,877		51,559		51,616	
納付対象事業主数	25,367	28,319,087	28,280	36,664,849	27,657	34,587,131　注）	27,553	36,407,889
納付督励	3,235		4,194		3,700		3,563	

注）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。

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

年度	平成 30 年度		令和元年度		令和２年度		令和３年度	
項目	件数	支給金額（千円）	件数	支給金額（千円）	件数	支給金額（千円）	件数	支給金額（千円）
調整金	15,171	19,780,916	13,876	17,218,292	15,518	19,912,838	15,458	21,253,658
在宅就業障害者特例調整金	16	6,951	17	7,665	16	6,993	13	5,229
報奨金	1,761	4,488,278	1,862	5,272,649	1,924	5,316,507	1,945	5,301,702
在宅就業障害者特例報奨金	0	0	0	0	1	102	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

年度	平成 30 年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
調査件数	12,096	12,482	9,141	10,932

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		
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

指標等	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	
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		
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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
行政サービス実施コスト（千円）	421,334	－	－	－	
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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	（見込評価）	（期間実績評価）
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （２）　障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等 ①　障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給に	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （２）障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等 ①　助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等		**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** **①　助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等**	＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成している。 以下、評定の根拠として、 ①効率的な助成金支給業務の実施について	評定　Ｂ ＜評定に至った理由＞ 助成金の早期支給に向けて、業務の改善を図ることにより、助成金支給業務に係る１件あたりの平均処理期間について、平成 30 年度から令和３年度までの実績において目標を達成しているほか、障害者雇用助成金システムを活用した進捗管理やチェックリス	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	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。	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。 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。	【指標】 ・助成金の周知に係る事業主説明会を毎年度700回以上実施すること。	**ア　ホームページを活用した周知** ・（H30）従来の助成金に加え、平成30年４月１日施行の障害者相談窓口担当者の配置助成金（創設）、手話通訳･要約筆記等担当者の委嘱助成金、障害者作業施設設置等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金の要件緩和並びに障害者職場実習支援事業（創設）について、ホームページに公開し、申請様式をホームページからダウンロードできるように周知した。 ・（R1）平成31年４月１日に同日施行の制度改正の内容や重度障害者等通勤対策助成金の変更届の取扱いの変更についてホームページで周知するとともに、改正した一部申請様式をホームページからダウンロードできるようにした。 ・(R1・R2)障害者作業施設設置等助成金等の認定・不認定の参考事例や、よくある質問についてFAQを作成し、ホームページで周知した。 ・(R2・R3)令和２年10月１日に同日施行の新設助成金及び制度改正の内容、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、それぞれ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。 ・（R2～）新型コロナウイルス感染症の影響により、例年のような事業主説明会の開催等の周知活動の実施が困難な状況から、新たに助成金制度に係る説明動画をYouTubeで配信した。 動画の再生回数： 3,313回（令和２年10月～令和３年３月） 5,983回（令和３年４月～令和４年３月） **イ　助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知** ・都道府県支部と職業安定機関等との間で連絡会議を開催し、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 平成30年度　535回 令和元年度　498回 令和２年度　551回 令和３年度　568回 ・(H30）助成金業務担当者全国会議において、都道府県支部における情報交換の状況等をフィードバックするとともに、関係機関が主催する会議に積極的に参加するよう効果的な活用の促進等について指示した。 ・職業安定機関等が開催するセミナー等の場で事業主等に対する障害者助成金の説明を実施するなど、事業主等に対する助成金の事業主説明会を実施した。 ・事業主説明会 平成30年度　931回（達成率133.0%） 令和元年度　792回（達成率113.1%） 令和２年度　894回（達成率127.7%） 令和３年度　935回（達成率133.6%） ・(R2～）助成金の事業主説明会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	・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。 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 ・納付金の事業主説明会の機会等の場を活用し、新型コロナウイルス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。 以上を踏まえて、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・障害者雇用に積極的に取り組む事業主を支援するため、助成金の積極的な周知･広報を行い、障害者雇用環境の整備が図られるように効果的	トの活用等による効率的な支給事務に取り組み、毎年度平均処理期間を短縮していることは評価できる。 また、各年度、助成金の周知に係る事業主説明会を開催し、目標値を上回る実績となったことは評価できる。 特に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大時においては、納付金の事業主説明会を活用して説明会を開催する等、柔軟な対応を行った他、事業主に対する説明に当たっては、助成金申請のポイントや、実際の活用事例を記載した説明資料を作成し、わかりやすさを意識して、助成金の効果的な活用の促進に向けた周知・広報が行われたことは評価できる。 以上の点を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び指摘事項＞ 助成金支給業務における１件あたりの平均処理期間について、目標を達成するよう努めるとともに、引き続き、適正な支給業務に配慮しつつ業務の効率化を図る必要がある。併せて助成金の効果的な活用促進に一層努める必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	

			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。	な活用を図る必要がある。 ・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。		
	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。 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。	＜評価の視点＞ ・わかりやすいパンフレット、支給申請の手引き等を作成して事業主等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・広報を行っているか。	**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** ・各助成金の対象となる措置の具体的な事例を定期刊行誌「働く広場」に紹介し、助成金の活用促進を図った。 ・雇用保険二事業で実施される障害者雇用に係る助成金とあわせて体系的にまとめたガイドブックを作成し、事業主等から都道府県支部への相談等に活用したほか、当該ガイドブックを事業主や関係機関向けに改訂し、ホームページに掲載・周知した。 ・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。 ・（H30,R1）手続の変更等を踏まえて助成金周知用リーフレットを改訂し、都道府県支部において事業主等に配布した。 ・（R1）都道府県支部が周知・広報や相談の場で、助成金の概要や問合せ先を簡略的に説明できるよう体系図を集約したリーフレットを作成し、事業主等からの相談等に活用できるようにした。 ・(R2)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。 ・(R2)新たに、助成金周知用の説明資料を作成し、都道府県支部において事業主説明会等で活用した。 ・（R2）助成金周知用リーフレットに説明動画の案内を加え、「働く広場」及び「エルダー」に差し込み配付するとともに、「エルダー」に広告として掲載した。また、都道府県支部窓口において事業主等に配布し、動画の視聴を働きかけた。		
	②　効率的な助成金支給業務の実施 事業主等に対して、支給申請書等の記入方法や申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行うことにより、円滑かつ迅速な支給や支給に係るトラブル防止等を図る。 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。	＜評価の視点＞ ・申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な助成金の支給に努めているか。 【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。	**②　効率的な助成金支給業務の実施** 申請された助成金等について、要領等に基づき厳格に審査し、助成金等の限られた財源を有効活用して支給できるよう、各月ごとの支出状況等を的確に管理し、部内で情報を共有した。 ・助成金１件当たりの平均処理期間 平成30年度　27.6日（達成率108.7%） 令和元年度　26.2日（達成率114.5%） 令和２年度　25.9日（達成率115.8%） 令和３年度　25.2日（達成率119.0%） **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＆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		

		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。		を図った。 **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。 ・（H30）提出書類の点検・確認の基礎を分かりやすく解説した助成金業務担当職員向け助成金事務処理研修テキストを改訂した。 ・（H30,R1）「障害者雇用納付金関係助成金等支給業務手引」を改訂し、新たに創設された助成金等についても申告書及び計画書受理における具体的なチェックポイントを記載したほか、事業主等への説明の際のトラブル防止のための留意事項を追記した。 ・（H30,R1）各助成金のパンフレットに支給請求書等の記入方法・記入上の注意点、申請内容に変更があった際の必要書類の一覧等を新たに記載し、事業主の利便性の向上を図った。 ・（R3）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。・（R3）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。 **ウ　助成金業務担当者を対象とした会議・研修等の開催** ・各年度において助成金業務新規担当者を対象とした会議等を開催した。 ・事前に把握した都道府県支部担当者等の意見・要望を会議等の内容に反映し、制度理解と能力の向上を図った。 ・助成金業務担当者会議等において、点検確認手順及び窓口業務の留意事項等について説明した。 **エ　アンケート調査の実施** ・各年度１～２月に業務改善のポイント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２年度については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に対する意見を把握した。 ・都道府県支部の窓口の説明及び対応について「大変満足している」「満足している」の回答割合 平成30年度　86.6% 令和元年度　87.1% 令和２年度　79.3% 令和３年度　90.2% ・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。 ・（R2～）新たに、動画配信に合わせて、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に開設し実施した。			
	③　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、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。	③　適正な支給業務の実施 　適正な審査と支給申請事業所に対する的確な現地調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出等を行うことにより、さらなる不正受給の防止に努める。	＜評価の視点＞ ・申請事業所に対する調査等により、不正受給防止対策を徹底しているか。	**③　適正な支給業務の実施** **ア　厳正な調査の実施** ・支給対象作業施設等の確認が必要な案件、申請等の内容に疑義が生じた案件に対して調査を行った。 ・不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。 ・不正受給通報メールの受信件数 平成30年度　９件 令和元年度　10件 令和２年度　42件 令和３年度　30件			

				うち不正受給につながる情報 平成30年度　０件 令和元年度　０件 令和２年度　０件 令和３年度　０件 ・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。 ・(R3)不正受給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。			
		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。		**イ　不正受給防止対策の強化** ・不正受給防止対策を講ずるため、毎月高齢者助成部と不正受給についての情報交換を行った。 ・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。 ・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。 ・「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。			
		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。		**ウ　不正受給防止のための会議の開催** ・助成金業務担当者全国会議等において、過去の不正受給事例等について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用の徹底を図った。			
		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。		**エ　関係機関との密接な連携** ・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。			

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。 ・二つの数値目標の過去最高を達成するなど、継続して改善が図られてきた点が評価できる。 ・新型コロナウイルス感染拡大で業務に課題が山積したなかで、障害者の雇用に取り組む事業主に円滑に助成金を支給しようとするあまり、各事業主の事情の把握に十分な時間が取れなくなり、真に必要な事業主への助成金支給が不十分なものとならぬよう、今後も緊張感を持って業務に励んでいただきたい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

年度	平成 30 年度		令和元年度		令和２年度		令和３年度	
助成金名等	支給件数	支給金額（千円）	支給件数	支給金額（千円）	支給件数	支給金額（千円）	支給件数	支給金額（千円）
障害者作業施設設置等助成金	87	46,920	86	42,434	67	38,594	90	59,624
障害者福祉施設設置等助成金	0	0	2	794	3	267	2	104
障害者介助等助成金	4,291	567,624	3,106	446,042	1,661	291,704	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	701	112,216	542	91,484	419	68,730	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	1	50,000	0	0	0	0
障害者職場実習支援事業	8	502	3	1,099	4	362	5	1,713
合計	5,087	727,262	3,740	631,853	2,154	399,657	1,206	416,015

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－３－３	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		
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すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第６号
当該項目の重要度、難易度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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		
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１）		
達成度	－	－	109.2%	110.3%	--.-%	--.-% 注１）		

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）注２）

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）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
行政サービス実施コスト（千円）	421,334	－	－	－	
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（令和２年度は無観客で開催）。　注２）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	（見込評価）	（期間実績評価）
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 （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 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。	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 （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 ①　障害者雇用に関する各種講習、啓発等 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。	【指標】 ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を28,000人以上とすること。	**３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項** **（３）障害者の雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等** **①　障害者雇用に関する各種講習、啓発等** **ア　障害者職業生活相談員資格認定講習の実施** ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 平成30年度　6,210人（達成度　110.9%） 令和元年度　6,225人（達成度　111.2%） 令和２年度　3,806人（達成度　68.0%） 令和３年度　5,903人（達成度　105.4%） ○実施方法 ・障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、質疑応答のほか、グループワークによる意見交換、演習等の手法を積極的に取り入れるなど、双方向性を確保し講習内容の質を担保して実施した。 ・法令遵守のため受講が必要な者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。 ・（R2～）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拡大防止対策を講じたほか、収容人数の多い会場での実施、実施回数の追加や１回当たりの受講者数の調整、複数会場を確保し受講者を分散したことなどの対策を行い、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た。 ・（R2）感染防止に向けた取組が着実に実施できるよう、各都道府県支部の取組を機構本部で集約し、全国の都道府県支部に示して情報を共有した。 ・（R2～）令和２年度に新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、勤務先等でも講習の一部が受講できるように、オンラインを活用した講習を試行的に実施した上で、オンライン形式での実施に係る留意事項について、都道府県支部に通知した。令和３年度に各都道府県支部では講習受講の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。	＜評定と根拠＞ 評定：B 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を概ね達成している一方、「障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数」についてのみ、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を講じたことによる、受講者減少の影響を受けている状況にあるが、基本的な感染症対策を講じながら実施回数の増等の取組みにより、令和４年度の実施増が見込まれており、中期目標を達成できる見込である。 さらに、評定の根拠として、 ①情勢に応じた質の高い講習の実施について ・講習の実施に当たっては、質疑応答のほか、グループワークによる意見交換演習等の手法を積極的に取り入れるなど、双方向性を確保し講習内容の質を担保して実施したこと。 ・令和２年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を講じたことにより、受講者が減少したが、令和３年度については、基本的な感染症対	評定　B ＜評定に至った理由＞ ①「障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数」については、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和２年度に受講者数が目標を達成できなかったが、それ以外の年度においては、各年度計画の所期の目標を達成しており、中期計画の所期の目標を達成できる見込みであるその対策として、下記の取組を実施している。 ・令和２年度に新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、勤務先等でも講習の一部が受講できるように、オンラインを活用した講習を試行的に実施した。また、令和３年度に各都道府県支部では講習受講の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月に実施したこと。 ②全国アビリンピック来場者からの障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価について、達成目標90%以上とする中、平成30年度98.3%、令和元年度99.3%と同目標を上回った。 　また、新型コロナウイルス感染症対策のため、令和２年度は無観客、令和３年度は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とから来場者アンケートを実施することが出来なかった。こうした中、 ・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。 ・LIVE 配信等アクセス数について令和２年度は93,721件、令和３年度は 114,310 件とな	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	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。	就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。	＜評価の視点＞ ・就労支援機器について、ホームページ等を通じた情報提供、効果的な活用に係る相談、貸出しを行っているか。	○講習実施回数 ・平成30年度　80回 ・令和元年度　82回 ・令和２年度　93回 ・令和３年度　96回 ○講習テキスト ・(H30)講習テキストの改訂に向けた企画検討委員会を開催した。 ・(R1～）５年に一度の大幅な改訂により、2019年度版講習テキストにおいて、職場定着の課題に応じた支援機関の活用、支援機関に問い合わせる際の留意点を具体的に解説するなど、障害者職業生活相談員として実践的に活用できる内容を充実させた。また、年度ごとにテキストに最新の情報を取り入れ内容を更新した。 ○アンケート有用度 ・平成30年度　97.9% ・令和元年度　97.2% ・令和２年度　97.1% ・令和３年度　96.3% ○生活相談員のスキルアップに向けた講習 ・（R1）生活相談員の実務経験を有する者のスキルアップに資するため、ステップアップ講習を実施した。 受講者数　64人 ○障害者職業生活相談員の活躍事例等の紹介 ・（R1～）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、定期刊行誌「働く広場」において、相談員へのインタビュー、座談会記事を掲載した。 ・（R3）引き続き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。 **イ　就労支援機器の普及・啓発** ○情報提供及び貸出制度周知 ・ホームページ掲載147機種（令和３年度末） ホームページにおいて機器の貸出状況を表示・更新し、事業主の利便性の向上を図った。 ・機器展示コーナーを活用した相談及び地方説明会（神奈川、愛知、大阪、福岡等）、特別支援学校、障害者ＩＴサポートセンター､障害者就労支援団体等の訪問により貸出制度を周知した。 ・（H30～）都道府県労働局等が主催する事業主を対象としたセミナー、障害者就労支援団体が主催する事業主を対象としたセミナーに就労支援機器アドバイザーを派遣し、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨を行った（東京）。その他、障害者職業生活相談員資格認定講習での機器の展示も行った。 ・（H30,R1）全国アビリンピックにおける障害者ワークフェア、地方アビリンピック（青森、宮城、新潟、福井、京都、三重）、障害者能力開発指導者交流集会等機構のイベントにおいて出展した。 ・（R2,R3）新型コロナウイルス感染症拡大の状況から、令和２年	策を講じながら、受講者数を調整し実施回数を増やした。 また、受講機会確保のため、緊急措置として、全国の受講希望者を対象に機構本部にてオンライン形式の講習を実施したこと。 ・令和４年度においても、年度目標を達成した前年度と同様に、基本的な感染症対策を講じながら実施回数の増等の取組みを行い、中期目標を達成する見込みであること。 ②コロナ禍における全国アビリンピックの開催について ・新型コロナウイルス感染症対策のため、令和２年度は無観客、令和３年度は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、令和３年度においては多数の選手の参加があり、前年は実施を見合わせた技能デモンストレ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	った。令和元年の来場者数約152,000 が併催イベントへの来場者を含んだ数字であることを考慮すると、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 ・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、高評価の割合について令和２年度及び令和３年度は各々同じ98.5%であったこと 等について評価できる。 　以上を踏まえ、障害者雇用に係る各種講習については、基本的な感染症対策を講じながら実施回数を増やす等の取組みにより、令和４年度の実施増が見込まれていること、また、アビリンピックについては、令和２年度及び令和３年度においては来場者アンケートを実施することが出来なかったものの、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、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定Ｂとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ①障害者職業生活相談員資格認定講習における事業主のニーズを踏まえつつ、また、オンライン講習の活用等により、一層の利便性の向上を図り、受講機会の確保を図る必要がある。 　また、オンラインによる障害者職業生活相談員資格認定講習のプログラムを振り返り、対面とオンラインの併用のあり方を検討する必要がある。 ②障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まるような大会となるよう共催県との連携を図りつつ、引き続き更なるアビリンピックの周知広報の強化を検討する必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	

	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。	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。	＜評価の視点＞ ・障害者雇用支援月間に障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、雇用事例の収集、定期刊行誌等の活用による啓発広報活動を実施しているか。	度及び令和３年度の説明会については、いずれも大阪のみでの開催となった。 ○貸出事業所数及び有用度 <table><tr><th></th><th>H30 年度</th><th>R1 年度</th><th>R2 年度</th><th>R3 年度</th></tr><tr><td>貸出事業所数</td><td>226</td><td>258</td><td>195</td><td>183</td></tr><tr><td>有用度</td><td>91.6%</td><td>96.3%</td><td>88.0%</td><td>87.4%</td></tr></table> ○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。 ・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。 ・機器については、事業主ニーズや貸出し状況に合わせ、機器の整備を行っており、令和２年度に発達障害者に対応した機器等（ノイズキャンセリングヘッドフォン）を増やした。 **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における絵画・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東京で実施し、障害者雇用の重要性を広く周知した。 【障害者雇用優良事業所表彰】 平成30年度　48件 令和元年度　47件 令和２年度　57件 令和３年度　36件 【優秀勤労障害者表彰】 平成30年度　47件 令和元年度　46件 令和２年度　44件 令和３年度　32件 ○障害者雇用支援月間における絵画・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 <table><tr><th></th><th>H30 年度</th><th>R1 年度</th><th>R2 年度</th><th>R3 年度</th></tr><tr><td>応募点数</td><td>1,871 点</td><td>1,634 点</td><td>1,206 点</td><td>1,898 点</td></tr><tr><td>表彰件数</td><td>80 件</td><td>80 件</td><td>80 件</td><td>80 件</td></tr></table> 平成30年度 北海道、東京、愛知、大阪、福岡の５都道府県に加え、全国アビリンピック会場（沖縄県那覇市）で開催した。 来場者数13,321人（全国アビリンピック会場分を除く。） 令和元年度 北海道、東京、愛知、大阪、福岡の５都道府県に加え、全国ア	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配信したこと。 ③アビリンピックプロモーション業務の実施について ・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。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、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。 以上を踏まえて、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・障害者職業生活相談員資格認定講習における事業主のニーズを踏まえつつ、また、オンライン講習の活用等により、一層の利便性の向上を図り、受講機会の確保を図る必要		

				ビリンピック会場（愛知県常滑市）で開催した。 来場者数15,142人（全国アビリンピック会場分を除く。） 令和２年度 北海道、東京、愛知、大阪、福岡の５都道府県で開催した。 来場者数18,327人 令和３年度 北海道、東京、愛知、大阪、福岡の５都道府県で開催した。 来場者数17,958人 ・（R2～）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。 ○雇用事例の収集、表彰 ・事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、以下の取組を行った。 ・（H30）「精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例集－平成30年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から－」（12,000部）を取りまとめた。 ・(R1)中高年齢層の障害者の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例を募集し、優秀な取組を行っている事業所を表彰するとともに、事例集として取りまとめ（10,000部）、都道府県労働局、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、事業主団体等に幅広く配布した。 ・（R2）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を募集し、優秀な取組を行っている事業所を表彰するとともに、取組内容別に事例を整理しホームページに掲載した。 ・（R3）様々な取組を行っている事業所を広く一般に周知するため、令和２年度に収集した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」を作製し（11,500部）、都道府県労働局、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、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して、配布した。 ・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、オンライン書店等で販売を行った。 ・読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえた上で、精神障害者の就労や障害者の高齢化、コロナ禍にける障害者雇用等時宜にあわせたテーマを掲載した。 ・（H30）機構を中心とした支援機関の取組みの事例を設定し、掲載した。 【アンケート有用度】 平成30年度　92.4% 令和元年度　88.1% 令和２年度　90.8% 令和３年度　82.8%	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、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。		
		また、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等への働きかけによって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。					

○公開座談会の開催
・定期刊行誌「働く広場」による啓発活動の一つとして、「働く広場」公開座談会を以下のとおり開催した。
（※）平成30年度～令和２年度は、内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として実施
・（H30）「発達障害者の雇用を促進するために～雇用事例から学ぶ職場定着に向けた支援のポイント～」（平成30年12月７日、東京）
・（R1）「精神障害者雇用は今！～雇用継続のヒントを探る～」（令和元年12月５日、東京）
・（R2）「発達障害者の雇用を促進するために～若年求職者への支援を考える～」（令和２年12月５日、東京）
・（R3）「コロナ禍を乗り越えて～新しい働き方を問う～」（令和３年12月７日、千葉）
・参加者数、有用度

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
参加者数	89 人	107 人	35 人	32 人
有用度	98.1%	97.6%	100%	100%

○マスメディア等による広報・啓発活動
・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて、障害者雇用支援月間特集記事を掲載するとともに、当該月間（９月１日～30日）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。

② 障害者技能競技大会（アビリンピック）

障害者技能競技大会（以下「アビリンピック」という。）については、産業、職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

② 障害者技能競技大会（アビリンピック）

障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の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。
産業、職業及び技術等の

＜評価の視点＞
・アビリンピック及び地方アビリンピックについて、競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ているか。また、国際アビ

② 障害者技能競技大会（アビリンピック）

ア 全国障害者技能競技大会の開催

（H30）第38回全国障害者技能競技大会
「おきなわ技能五輪・アビリンピック2018」との愛称により、平成17年度の第28回大会以来13年ぶりに技能五輪全国大会と同日程で開催されたことにより、技能五輪全国大会の参加・見学者にも、障害者の技能の高さ、障害者雇用の理解を深める機会となった。

・（R1）第39回全国障害者技能競技大会
天皇陛下の御即位を記念した慶祝行事として開催した。また、「あいち技能五輪・アビリンピック2019」との愛称により、初

	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。	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。	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ているか。	めて技能五輪全国大会と同時かつ同会場で開催されたことにより、過去最高の約152千人が来場。技能五輪全国大会の参加・見学者にも、障害者の技能の高さ、障害者雇用の理解を深める機会となった。 ・（R2）第40回全国障害者技能競技大会 令和２年11月13日から15日までの３日間、愛知県国際展示場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無観客により開催した。開催に当たっては、初の試みとしてアビリンピック専用の公式Webサイトを開設し、開会式、競技風景及び成績発表の様子をLIVE配信（アクセス数：93,721件）するとともに、アビリンピック専用のSNS（Facebook、Instagram、Twitter等）を開設し、第40回全国大会期間中において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。 ・（R2）第40回全国大会の開催に当たっては、「第40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40回全国大会に参加する全ての者に対して、大会前２週間の「体調確認チェックシート」の提出を義務付け、同大会期間中においても、毎朝、非接触型体温計による検温を実施するなど、新型コロナウイルスの感染拡大防止に努めた。 ・（R3）第41回全国障害者技能競技大会 令和３年12月17日から20日までの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回全国大会期間中において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。 ・（R3）第41回全国大会は、第59回技能五輪全国大会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。			
		大会来場者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会来場者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにする。	【指標】 ・アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価を、90%以上得られる	・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 平成30年度　98.3%（達成度　109.2%） 令和元年度　99.3%（達成度　110.3%） 令和２年度　--.-%（達成度　--.-%）（※） 令和３年度　--.-%（達成度　--.-%）（※） （※）新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から令和２年度は無観客で開催。また、令和３年度は、来場者を選手及び関係者等のみとして開催したことから来場者アンケートは実施できず。			

			ようにすること。	○来場者アンケート調査 ・アンケート回答数 平成30年度　836人 令和元年度　564人 令和２年度（無観客） 第40回全国大会が無観客開催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配信動画の視聴者に対するアンケート調査を実施した。 ・動画視聴者アンケート回答数：132人 ・高評価の割合：98.5％ 令和３年度（関係者のみ開催） 第41回全国大会の来場者は選手及び関係者等のみであったことから、実施できなかったため、代替措置として、LIVE配信動画の視聴者に対するアンケート調査を実施した。 ・動画視聴者アンケート回答数：340人 ・高評価の割合：98.5％ ・アンケートの自由記述欄等の内容を分析した結果を踏まえ、次回大会においても来場者が、障害者の技能をより深く理解できるよう、競技内容やそれに必要な職業技能を分かりやすく伝えるとともに、競技等を十分に見学できるレイアウト等について検討・工夫を行っている。 ・（R2,R3）第40回及び第41回全国大会においては、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。回答内容に関しては､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）等に反映することとしている。 ○多様な競技種目の実施 ・競技種目は、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえるとともに、令和元年度から新たに「ネイル施術」を加え、実施した。 ・知的障害者が参加する競技種目は参加選手が多く見込まれることから、当該競技種目の定員を多く設定した。 ・（R2～）第10回国際アビリンピック（以下「第10回国際大会」という。）への日本代表選手の派遣を念頭に、第29回全国大会以来となる「写真撮影」及び第35回全国大会以来となる「パソコン組立」の２種目を加え、全25種目の競技とし、令和3年度においても同じ競技数で実施した。 ○競技課題等の見直し ・「コンピュータプログラミング」、「データベース」をはじめ３種目について、国際アビリンピックの競技水準に向けて課題の難易度を引き上げる見直しを行った。 ・（R1、R2）国際アビリンピックを見据えた競技種目を設定した。 ・（H30、R1）「オフィスアシスタント」については、実際の就労場面で求められるスキルを踏まえ、平成30年度に競技課題の難易度を引き上げる見直しを行ったほか、令和元年度に書類のピッキングに係る競技課題を新たに加える見直しを行った。 ・（R2）「喫茶サービス」種目については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から選手と客役の間における接触機会を可能な限り少なくするため、課題の見直しを行った。 ・（R3）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、課題の難易度を引き上げる見直しを行った。			

				○技能デモンストレーションの実施 ・（H30,R1,R3）雇用拡大が期待される職種として技能デモンストレーション２職種を実施した。 ・（R2）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。 ○障害者ワークフェア 平成30年度 113企業・団体出展 ステージイベントとして「盲導犬ユーザーによるトークショー」等を実施。 令和元年度 138企業・団体出展 20のステージイベントを実施。 令和２年度及び令和３年度 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。 ・（H30.R1）障害者職業能力開発施設、障害者雇用に係る先進的企業、就労支援団体、特別支援学校等が出展し、展示や障害のある社員による作業の実演、「特設コーナー」における福祉車両の展示・試乗体験等のほか、ワークフェア会場内にステージを設け、ステージイベントを実施した。 ○大会運営の工夫等及び共催者等との協力・連携 ・共催者の沖縄県（H30）、愛知県（R1）、東京都（R3）において公式キャラクター・ロゴマーク等を設定するとともに、ＳＮＳや各種広告媒体を活用した情報発信、県内各地において、参加選手による公開練習の実施等の事前ＰＲイベント等により様々な事前周知を行った。 ・沖縄県（H30）、愛知県（R1）、東京都（R3）から各競技の専門委員（審査員）等を推薦いただいたほか、県職員及びボランティアによる競技補助、来場者の案内、介助等や、地元救急医療体制の整備等を行った。 ・共催県により大会ガイドブックを作成し、県内企業及び特別支援学校等に配布するなど効果的に周知広報した。 ・（H30）大会開催の前週に沖縄県庁ロビーにおいて、大会ＰＲパネルや障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品の展示による事前ＰＲイベントを行った。 ・（H30）沖縄県内の障害者雇用納付金等申告申請事業主に対する納付金申告書（控）の返送に際し、アビリンピック周知用チラシを同封し、アビリンピックへの来場を勧奨した。 ・（H30）併催事業として、沖縄県が「アジア技能交流事業」やステージイベントを開催したほか、多様なブースを出展するとともに、那覇市が物産展を開催した。 ・（H30）厚生労働省がハロートレーニングアンバサダーによるステージイベントを開催した。 ・（R1）来場者の理解が深まるよう、競技とワークフェア会場を一箇所に集約した。また、休憩エリアにモニターを設置し、一部競技風景を中継したり、パソコン系競技について見学者用モニター設置競技種目を増加し、各選手の作業内容を見ることができるようにしたりするなどの工夫をした。 ・（R1）中高生等の若い来場者の増加を見据え、初めての試みとして、特別支援学校高等部の生徒による競技ガイダンスを実施した。 ・（R1）併催事業として、愛知県常滑市が「知多半島グルメフェスタ」やステージイベントを開催した。			

	また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。	第 10 回国際アビリンピックへの選手の派遣を考慮して、国内大会の効果的運営に努める。 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。		・（R1）愛知障害者職業センターが「障害者雇用セミナー・アビリンピック見学会」を開催した。 ・（R2）より多くの選手が全国大会に参加することができるよう、過去の全国大会において、参加選手数が低調であった競技種目の都道府県知事推薦上限人数を見直すとともに、地方大会で競技を実施していない種目であっても、全国大会へ推薦できるスキーム（基準）を構築した。 ・（R2）愛知県においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から第40回全国大会が無観客開催となったため、共催を見合わせることとしたものの、愛知県手配により競技風景をLIVE配信（実況中継）するとともに、アビリンピック専用公式Webサイトと愛知県が作成した大会公式ホームページを相互リンクするなど、十分に連携した上で周知広報を行った。 ・（R3）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。 ○マスメディア等による紹介 ・ＮＨＫ全国及び地方放送局等のニュース等で大会が報道されるとともに、全国の地元新聞紙面等（H30年度34道府県、R1年度34都府県、R2年度32都府県、R3年度30都道府県）において、大会開催や結果のほか、参加選手の出場前の取組などの各種記事が掲載された。 ○第10回国際大会参加に向けた取組 ・国際アビリンピックへの選手派遣に向け、国際アビリンピック連合理事会等に事務局として出席し、情報収集を行った。 ・（R1）令和３年５月にロシア連邦モスクワ市において第10回国際アビリンピックが開催されることが決定し、開催国より実施競技種目案を含む開催計画が示されたことから、より多くの選手を派遣できるよう、同国に対し実施競技種目の追加を要請した。また、同国際大会の派遣選手選考を兼ねる第40回全国大会について、当該国際大会義務的種目であって第39回全国大会において未実施の競技種目（２種目）を新たに実施する方針を決定した。 ・（R2）第40回全国大会を第10回国際大会派遣選手選考のための大会として位置付け、第40回全国大会に第36回全国大会から第39回全国大会までの金賞受賞者を招聘選手として招聘し、第40回全国大会の選手と、同一の課題・環境で競技を実施した。また、当該派遣を見据えた２競技種目を新たに実施するなど第40回全国大会を効果的に運営することにより当該派遣適任者を円滑に選考した。 ・（R2）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）により第10回国際大会（令和３年５月の開催）が延期される見込みとなったことから、これを踏まえた第10回国際大会派遣選手に対する効果的な支援の在り方について再度検討を行い、強化対策等実施要綱を策定した。 ・（R3）国際アビリンピック連合理事会等に事務局として参加することにより、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行を踏まえた第10回国際大会の延期に係る調整や令和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た調整等の状況について情報収集を行った（令和４年４月に中止決定）。 ○総合的なアビリンピックのプロモーションの実施 ・（R2）アビリンピックのシンボルとなるブランドワード・デザ		

インを設定したほか、マスコットキャラクターのデザインを公募し（応募数508作品）、アビリンピック自体の認知度・ブランディングの親和性の向上を図った。
・（R2）アビリンピック専用公式Webサイト及びSNSを開設し、情報発信に努めた。
・（R2、R3）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、全国大会のダイジェスト映像を作成した。
・（R2）企業及び学校、障害者就労施設、一般国民・マスメディア等の対象者ごとにアプローチ手法、プロモーション方法を検討し、効果的な周知・広報に努めた。
・（R3）マスコットキャラクターについて、令和２年度に応募のあった中から「アビリス」を決定し、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。
・（R3）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。

イ　各都道府県における障害者技能競技大会の開催
・競技種目の見直し等を実施するとともに、「地方アビリンピック実施手引」に基づき、効果的かつ効率的な準備・運営を行った。

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
競技参加選手数	3,406 人	3,354 人	1,694 人	2,292 人
競技実施種目数	426 種目	427 種目	350 種目	411 種目
来場者数	16,485 人	17,782 人	4,723 人	7,722 人

・都道府県、特別支援学校、障害者団体及び企業に対し、地方アビリンピックへの協力依頼文書を送付し、会議において協力要請するほか、必要に応じて個別に協力要請した。
・他のイベントとの同時開催等により来場者の増加を図るため、都道府県支部（平成30年度37支部、令和元年度36支部、令和2年度19支部、令和3年度16支部）において職業能力開発促進センター等が実施するイベントと合同開催、相互展示等を実施。また、都道府県支部（平成30年度29支部、令和元年度31支部、令和2年度35支部、令和3年度36支部）において職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催した。
・（H30）全国障害者雇用担当官等会議において、障害者雇用率未達成企業への達成指導の一環として地方アビリンピックの見学を促すよう依頼した。
・競技種目に応じて職業能力開発促進センター等の職業訓練指導員を可能な限り専門委員に委嘱し、事前の競技課題作成や当日の競技進行管理・審査に協力した。
・（R2～）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。
・（R2）開催に当たっては、無観客開催のほか、参加選手の所属先に出向き審査採点を行う「出張型」や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。
・（R2）共催者等と協議した結果、16都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、選考会を開催するなどの対応を行った。 ・（R3）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、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。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。			

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、講習の受講機会を確保したこと、アンケート調査の結果、アビリンピックを通じて障害者への理解が深まった旨の割合が非常に高かった点が評価できる。 ・オンラインによる障害者職業生活相談員資格認定講習のプログラムを振り返り、対面とオンラインの併用のあり方を検討することが必要ではないか。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４	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

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	
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		
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		
達成度	－	－	108.0%	110.2%	104.5%	107.6%		
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		
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%		
達成度	－	－	109.4%	108.3%	104.8%	108.5%		
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		
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	各年度 95%以上	－	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	－	－	－	
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	

の就職率（計画値）														
職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率（実績値）	－	99.6%	99.7%	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								
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%								
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	－	－	5,375 人	4,875 人	2,759 人	5,916 人								

（実績値）														
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、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
					（見込評価）		（期間実績評価）	
			業務実績	自己評価	評定	A	評定	
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）	＜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	＜評定と根拠＞ 評定：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。	＜評定と根拠＞ 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。 評定にあたっては、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　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。	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞	

４．その他参考情報

なし。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４－１	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		
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	【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。 【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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		
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		
達成度	－	－	108.0%	110.2%	104.5%	107.6%		
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		
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%		
達成度	－	－	109.4%	108.3%	104.8%	108.5%		

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

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）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	－	－	－	
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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
			業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成している。 さらに、評定の根拠として、 ①訓練修了者の就職率向上に係る取組について ・人材育成ニーズに即したカリキュラムによる訓練実施、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、企業説明会の実施や企業等に対する訓練受講者の求職情報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、80％を超える就職率を達成したこと。 ②正社員就職率向上に係る取組について ・積極的な求人開拓及び正社員の意義やメリットの情報提供等に取り組んだ結果、就職者のうち正社員の割合が60％以上、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80％以上と、就職の質の向上にも成果を挙げたこと。	評定　Ａ ＜評定に至った理由＞ 離職者訓練については、人材ニーズ等に応じた訓練コースの設定、ジョブ・カード等を活用した計画的かつきめ細かい就職支援に取り組み、就職率は平成30 年度 87.5％、令和元年度86.6％、令和２年度83.8％、令和３年度 86.8％と目標値の80％を上回っていることは高く評価できる。 さらに、定員充足率向上のためのアクションプランを策定し、効果的な広報活動を行うなどにより、定員充足率について、平成30 年度82.5％、令和元年度86.4％、令和２年度86.6％、令和３年度80.7％と高い実績となっており、ハローワークとの連携や周知・広報の強化による成果が出ていることも評価できる。 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について、産業界の動向及び実施施設における実施状況等を踏まえ、PDCA サイクルによりカリキュラム開発・見直し等に毎年度取り組み、工場内の生産支援システムの開発及び保全技術者を目指した「スマート生産サポート科」の実施及び拡大に加え、新たに IoT 技術を活用したシステムの構築及び保守作業の技術者を目指した「IoT システム技術科」を開発及び実施し、令和３年度までに 3,727 人（中期目標は 3,760 人以上）の受講者数を確保できたことは評価できる。 以上、予測し難い外部要因であった新型コロナウイルス感染症の影響により訓練、就職支援、広報活動等について従来の方法での実施が困難な中で、就職率、定員充足率ともに高い実績を挙げていること、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受講者数を確保し	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞
４　職業能力開発業務に関する事項 （１）離職者を対象とする職業訓練の実施 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。	４　職業能力開発業務に関する事項 （１）離職者を対象とする職業訓練の実施 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。		**４　職業能力開発業務に関する事項** **（１）離職者を対象とする職業訓練の実施** ・職業能力開発促進センター（以下「ポリテクセンター」という。）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。 － 施設内訓練のコース数 平成30年度　1,593コース 令和元年度　1,567コース 令和２年度　1,518コース 令和３年度　1,579コース － 施設内訓練の入所者数 平成30年度　20,632人 令和元年度　20,302人 令和２年度　19,319人 令和３年度　19,631人 ・（R2～）訓練の実施に当たっては、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。			
①　ものづくり分野における質の高い IT 人材等を育成するため、IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施すること。また、職業訓練カリキュラムについては、技術の進展に速やかに対応できるよう、随時、開発、見直しを行うこと。	①　ものづくり分野における質の高い IT 人材等を育成するため、IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースを実施する。また、職業訓練カリキュラムについては、技術の進展に速やかに対応できるよう、毎年度カリキュラムモデルの点検を	＜評価の視点＞ ・IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した離職者訓練のカリキュラムモデルの開発等を行っているか。 【指標】	**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** ・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た。 － 受講者数 平成30年度　691人（達成度108.0％） 令和元年度　821人（達成度110.2％） 令和２年度　956人（達成度104.5％） 令和３年度　1,259人（達成度107.6％）			

		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。	・ものづくり分野の IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数を、3,760 人以上とすること。	（内訳）スマート生産サポート科 － 実施施設 平成30年度　14施設 令和元年度　18施設 令和２年度　21施設 令和３年度　23施設 － 実施コース数 平成30年度　36コース 令和元年度　42コース 令和２年度　49コース 令和３年度　58コース － 受講者数 平成30年度　691人 令和元年度　821人 令和２年度　956人 令和３年度　1,137人 （R3～）（内訳）ＩｏＴシステム技術科 － 実施施設 令和３年度　３施設 － 実施コース数 令和３年度　６コース － 受講者数 令和３年度　122人	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に係る取組について ・産業界の動向及び実施施設における実施状況等を踏まえ、PDCA サイクルによりカリキュラム開発・見直し等に毎年度取り組み、工場内の生産支援システムの開発及び保全技術者を目指した「スマート生産サポート科」の実施及び拡大だけでなく、新たに IoT 技術を活用したシステムの構築及び保守作業の技術者を目指した「ＩｏＴシステム技術科」を開発及び実施し、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にありながら、令和３年度までに 3,727 人の受講者数を確保することができたこと。 以上に加えて、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	ていること等を踏まえ、全体として中期目標における所期の目標を上回る成果が得られることが見込まれ、指標に対する達成度は対中期目標値の 100%以上を達成していることから、評定を１段階引き上げＡとした。 ＜課題と対応＞ 今後ＤＸ・ＧＸの推進に対応する人材の確保・育成が求められることから、離職者訓練においてデジタル技術に対応した訓練コースや脱炭素化に資する技術・技能等が習得できる訓練コースの開発・充実等に取り組む必要がある。 また、雇用のセーフティネットとして、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内容・コースを見直していくとともに、きめ細かな就職支援に取り組む必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	
	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。	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。	【指標】 ・訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率を、80％以上とすること。 ＜評価の視点＞ ・就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組んでいるか。	**②　就職支援** ○　就職支援の取組・訓練修了者の就職率 ・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。 － 施設内訓練 平成30年度　87.5％（達成度109.4％） 令和元年度　86.6％（達成度108.3％） 令和２年度　83.8％（達成度104.8％） 令和３年度　86.8％（達成度108.5％） ※各年度の就職率は、当該年度の４月から翌年１月末までに終了した訓練コースの３か月後の実績 ○　正社員としての就職の促進 ・正社員としての就職を以下のとおり促進した。 － 正社員就職率 平成30年度　66.8％ 令和元年度　66.4％ 令和２年度　64.8％ 令和３年度　65.0％ （参考）正社員としての就職を希望する者の正社員就職率（サンプル調査） 平成30年度　83.1％ 令和元年度　83.8％ 令和２年度　85.0％			

				令和３年度　83.4% ※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 ○　就職困難度の高い者に対する支援 ・近年増加傾向にある就職困難度の高い者に対して支援を実施するとともに効果的な支援方法の検討を進めた。	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として難易度が設定されていることを踏まえて、評定をＡとする。		
	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。	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。	＜評価の視点＞ ・ものづくり分野での女性の就業を促進するため、育児等と両立しやすい短時間のコースを実施するとともに、託児サービスの提供等を推進しているか。	**③　女性の就業促進を図るための取組** ・女性のものづくり分野への就業促進のための訓練コースとして短時間の訓練コースを含め、以下のとおり実施するとともに、職業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対し、託児施設を活用した託児サービスの提供（以下「託児サービス付加事業」という。）等を行うことで職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進した。 － 女性向け訓練コースの実施施設数 平成30年度　20施設 令和元年度　23施設 令和２年度　22施設 令和３年度　22施設 － 女性入所者 平成30年度　5,205人 令和元年度　5,392人 令和２年度　5,120人 令和３年度　5,170人 － 入所者総数に占める割合 平成30年度　25.2% 令和元年度　26.6% 令和２年度　26.5% 令和３年度　26.3% － 託児サービス付加事業の利用状況 平成30年度　39施設、170人（191児童） 令和元年度　40施設、150人（162児童） 令和２年度　31施設、112人（123児童） 令和３年度　34施設、94人（103児童）	＜課題と対応＞ ・DX の加速化や 2050 年カーボンニュートラルに向け、DX・GX の取組の推進に対応する人材の確保・育成が重要である。技術革新や人材ニーズの変化等を把握しながら、これらに取り組む中小企業への早期就職に資するため、これまでの第４次産業革命の進展に対応した職業訓練の取組を踏まえて、DX・GX につながるデジタル技術に対応したカリキュラムを含む訓練コースの開発・実施に取り組む必要がある。 ・雇用のセーフティネットとして、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。		
	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。	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。	＜評価の視点＞ ・非正規労働者や就業経験の乏しい者等の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施している	**④　橋渡し訓練及び日本版デュアルシステムの実施** ・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 平成30年度　222コース 令和元年度　235コース 令和２年度　262コース 令和３年度　273コース － 入所者数			

			か。	平成30年度　2,462人 令和元年度　2,710人 令和２年度　2,969人 令和３年度　2,959人 ・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 平成30年度　175コース 令和元年度　165コース 令和２年度　145コース 令和３年度　143コース － 入所者数 平成30年度　1,612人 令和元年度　1,526人 令和２年度　1,400人 令和３年度　1,434人 － 就職率 平成30年度　93.0% 令和元年度　91.9% 令和２年度　89.8% 令和３年度　91.4% － 正社員就職率 平成30年度　81.7% 令和元年度　83.1% 令和２年度　79.8% 令和３年度　77.7% ※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 令和元年度及び令和２年度において、この訓練をこれまで以上に受講しやすくするため、企業実習時間の要件緩和等を試行的に実施した。	・育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が職業訓練を受講できるよう、ものづくり分野における短時間訓練コースの実施も含め、全員参加型社会の実現に向けた訓練コースを実施する必要がある。		
			＜評価の視点＞ ・公共職業安定所と連携しながら、分かりやすい広報活動に取り組むことにより、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進しているか。	**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** ・すべての職業能力開発促進センターにおいて、離職者訓練の定員充足率の向上のためのアクションプラン（公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るための具体的な行動計画）を策定し、効果的な広報等の取組を実施するほか、令和２年度以降は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 平成30年度　82.5% 令和元年度　86.4% 令和２年度　86.6% 令和３年度　80.7%			
	（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 ⑥　地域の産業界のニー	（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 ⑥　地域の産業界のニー	＜評価の視点＞ ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から	（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 **⑥　離職者訓練コースの設定・見直し**			

	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。	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。	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ているか。	・雇用失業情勢等に配慮しつつ、主にものづくり分野であって、その地域において民間では実施できないものであり、かつ地域の人材ニーズ等も踏まえた訓練コースを設定した。 また、次年度の訓練科の設定に当たっても、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析した上で、訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等を行うとともに、各施設の定員充足率等を踏まえ、訓練定員の見直しを行った。 【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】 － 内容変更コース数 平成30年度　311コース 令和元年度　399コース 令和２年度　276コース 令和３年度　300コース － 廃止訓練コース数 平成30年度　88コース 令和元年度　88コース 令和２年度　29コース 令和３年度　15コース － 新規設定コース数 平成30年度　60コース 令和元年度　47コース 令和２年度　30コース 令和３年度　12コース 【訓練定員の見直しを行った施設数】 － 訓練定員を増やした施設数 平成30年度　３施設 令和元年度　10施設 令和２年度　55施設 令和３年度　５施設 － 訓練定員を減らした施設数 平成30年度　48施設 令和元年度　25施設 令和２年度　２施設 令和３年度　２施設			

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。 ・コロナ禍の影響もあり、不安定、かつ、不確実な情勢下、受講生の募集や意欲を増加させることが難しい中で、入所から、その進捗度を把握し、必要に応じて助言・指導を行い修了に結びつけている。その後、就職をサポートするため、フォローアップを行うことで、本人の就職に対する意識をアップさせている。このようなきめ細かい丁寧な取組みが実績につながっている点は、評価できる。 ・次期においても引き続き、技術革新や人材ニーズの変化等を把握しながら、訓練コースの不断の見直しに取り組むことが期待される。 ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４－２	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		
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	【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。 【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標	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	
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		
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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	－	－	－	
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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
			業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）
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 （２）　高度技能者の養成のための職業訓練の実施 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。	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 （２）高度技能者の養成のための職業訓練の実施 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。		**４　職業能力開発業務に関する事項** **（２）高度技能者養成のための職業訓練の実施** ・職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクカレッジ」という。）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・技術を結び付けた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者を養成する訓練を実施した。 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。 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。 － 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 平成30年度　3,559人 令和元年度　3,572人 令和２年度　3,553人 令和３年度　3,439人 － 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 平成30年度　1,585人 令和元年度　1,557人 令和２年度　1,549人 令和３年度　1,574人 － 日本版デュアルシステム（専門課程活用型） ポリテクカレッジ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 平成30年度　102人 令和元年度　88人	＜評定と根拠＞ 評定：A 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成している。 さらに、評定の根拠として、 ①就職に資する訓練の実施及び支援について ・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、平成 30 年度から令和３年度まで正社員就職率 98.0%以上と高い実績を挙げたこと。 ②生産ロボットシステムコースの実施及び第４次産業革命に対応した訓練カリキュラムの見直しについて ・生産ロボットシステムコースは、従来の各科	評定　A ＜評定に至った理由＞ 高度技能者養成訓練については、地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容の設定、きめ細かなキャリアコンサルティング等による就職支援等により、就職率は平成 30 年度 99.7%、令和元年度 99.2%、令和２年度 98.9%、令和３年度 99.2%と目標値の 95%を達成、高い実績を維持していることは評価できる。 また、第４次産業革命の進展に対応し、ロボット技術（IoT やビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するための生産ロボットシステムコースを開発し、職業能力開発大学校全 10 校に設置及び実施し、目標値の 10 校を令和３年度時点で達成、修了者数は令和３年度までに 182 人と令和４年度の予定数 150 人を加えて目標値の 300 人以上を達成する見込みである。本コースの修了者については、令和元年度修了者から３年連続で就職率 100%と高い実績を挙げている点は高く評価できる。 その他に地域の中小企業等が抱える課題に対し、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」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・受託研究を平成 30 年度から令和３年度まで 366 件実施するなど、地域社会との連携等についても積極的に取り組んできたところである。 以上を踏まえ、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、中期目標における所期の目標達成することが見込まれることから、評定をＡとした。	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

				令和２年度　83人 令和３年度　85人 － 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 平成30年度　415人 令和元年度　418人 令和２年度　417人 令和３年度　398人 ※専門、応用及び総合課程の在校生数は、当該年度４月現在の実績 ・（R2～）訓練の実施に当たっては、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、一部の訓練においてオンライン訓練を試行実施した。	の強みを活かした訓練科横断的なカリキュラムに新たにロボット技術の要素を取り入れた総合的なカリキュラムで構成されており、将来の生産技術・生産管理部門のリーダーの育成に寄与するものである。新規に実施する難易度の高い取組みであり、先行実施校のノウハウを新規設置校全校で共有するとともに、テクノインストラクターへの指導研修等により実施体制を構築した。その結果、令和３年度には、目標である全ての職業能力開発大学校（10校）で生産ロボットシステムコースを開講することができた。さらに、令和元年度修了者から３年連続で就職率 100%と高い実績を挙げている。令和３年度までに 182人が修了しており、令和４年度の修了予定者150人を加えると、同訓練コースにおける定員の 90%以上である300人以上が修了する見込みであり、コースを新規に設置し、就	＜課題と対応＞ 今後ＤＸ・ＧＸの推進に対応する人材の確保・育成が求められることから、高度技能者養成のための職業訓練において、デジタル技術に対応した訓練コースや脱炭素化に資する技術・技能等が習得できる訓練コースの開発・充実等に取り組む必要がある。 高い就職率を維持するため、引き続き、人材ニーズの変化を捉え、変化に合わせて訓練内容・コースを見直していくとともに、丁寧な就職支援に取り組む必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	
	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。	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。	【指標】 ・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。 【指標】 ・生産ロボットシステムコースの修了者数を､300人以上とすること。	**① 生産ロボットシステムコースの設置・実施** ・第４次産業革命の進展に対応し、ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するための生産ロボットシステムコースを開発し、職業能力開発大学校全10校において、以下のとおり設置及び実施した。 － 実施校数 平成30年度　３校（達成度　100%） 令和元年度　３校（達成度　100%） 令和２年度　６校（達成度　100%） 令和３年度　10校（達成度　100%） － 北陸職業能力開発大学校（平成30年度設置） － 東海職業能力開発大学校（平成30年度設置） － 九州職業能力開発大学校（平成30年度設置） － 関東職業能力開発大学校（令和２年度設置） － 近畿職業能力開発大学校（令和２年度設置） － 中国職業能力開発大学校（令和２年度設置） － 北海道職業能力開発大学校（令和３年度設置） － 東北職業能力開発大学校（令和３年度設置） － 四国職業能力開発大学校（令和３年度設置） － 沖縄職業能力開発大学校（令和３年度設置） － （R1～）生産ロボットシステムコース修了者数 令和元年度　47名（達成度　114.6%） 令和２年度　45名（達成度　109.8%） 令和３年度　90名（達成度　111.1%） （内訳） 令和元年度　45名就職、２名進学 就職率　100% 正社員就職率　97.8% 令和２年度　44名就職、１名進学 就職率　100%			

				正社員就職率　100% 令和３年度　89名就職、１名進学 就職率　100% 正社員就職率　100% ・（R1～）生産ロボットシステムコースの設置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実施した。 ・（R1～）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の導入及び見直しを行い、全てのポリテクカレッジ等に改訂したカリキュラム及び必要な訓練用機器を整備し、訓練を実施した。	職させるというチャレンジングな目標を達成する見込みである。 専門課程５科のカリキュラムについて、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内容の見直しを行ったこと。		
	②　職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者に対して、きめ細かい就職支援により、就職率の向上に努めるとともに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。	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的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保する。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。	【指標】 ・職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率を95%以上とすること。 ＜評価の視点＞ ・就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組んでいるか。	**②　就職支援** ・引き続き高い就職実績の確保及び正社員としての就職を促進するため、地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容の設定や、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。 － 就職率 平成30年度　99.7%（達成度　104.9%） 令和元年度　99.2%（達成度　104.4%） 令和２年度　98.9%（達成度　104.1% 令和３年度　99.2%（達成度　104.4%） （内訳） 専門課程 平成30年度　99.4% 令和元年度　98.8% 令和２年度　98.5% 令和３年度　99.4% 応用課程 平成30年度　100% 令和元年度　99.5% 令和２年度　99.2% 令和３年度　98.9% 総合課程 平成30年度　100% 令和元年度　100% 令和２年度　100% 令和３年度　100% － 正社員就職率 平成30年度　98.1% 令和元年度　97.4% 令和２年度　98.1% 令和３年度　98.3% ※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	③地域社会との連携等の取組について ・地域の中小企業等が抱える課題に対し、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」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・受託研究を平成 30 年度から令和 3 年度まで 366 件実施した。また、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。 以上に加えて、本項目が、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		
	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	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	＜評価の視点＞ ・共同研究等を通じた産学連携や、他大学	**③　地域社会との連携等** ・ポリテクカレッジ等において、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、			

	く開かれたものとすること。	域に開かれた施設運営を行う。	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ているか。	大学等との連携等について以下のとおり取り組んだ。 － 共同・受託研究 実施件数 平成30年度　98件 令和元年度　98件 令和２年度　87件 令和３年度　83件 【内訳】 － 共同研究 平成30年度　88件 令和元年度　87件 令和２年度　82件 令和３年度　77件 － 受託研究 平成30年度　10件 令和元年度　11件 令和２年度　５件 令和３年度　６件 － 他大学等関係機関との連携 実施件数 平成30年度　287件 令和元年度　272件 令和２年度　247件 令和３年度　245件 ・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。 － ポリテックビジョン 平成30年度　全国24会場 令和元年度　全国23会場 令和２年度　全国24会場 令和３年度　全国23会場 参加者数 平成30年度　9,796人 令和元年度　12,435人 令和２年度　503人 令和３年度　1,935人 － ものづくり体験教室 実施回数 平成30年度　305回 令和元年度　288回 令和２年度　76回 令和３年度　90回 参加者数 平成30年度　42,525人 令和元年度　39,343人 令和２年度　2,677人 令和３年度　4,415人 （R2～）「ポリテックビジョン」や「ものづくり体験教室」の開	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、さらに修了するチャレンジングな指標として難易度が設定されていることを踏まえて、評定をＡとする。 ＜課題と対応＞ ・DX の加速化や 2050 年カーボンニュートラルに向け、DX・GX の取組の推進に対応する高度なものづくりを支える人材の確保・育成が重要であるため、DX・GX につながるデジタル技術に対応した訓練や DX に対応した生産ロボットシステムコース等を実施する必要がある。 ・引き続き高い就職率を維持する取組を行っていくとともに、若者のものづくり離れや 18 歳人口の減少等が進む中、地域や産業の人材ニーズに応えることができるよう、応募者の増加を図りつつ、産業		

				催に当たっては、入場制限等の感染症対策や実施規模を縮小するなどにより適切に実施するとともに、「ポリテックビジョン」においてはコロナ禍の中でも、オンラインによる事例発表や記念講演を実施した。さらに、一部のポリテクカレッジにおいて、発表の様子を動画配信サイトに掲載することにより地域の企業や高校等に公開した。	の基盤を支える人材を育成していく必要がある。		
		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。	＜評価の視点＞ ・効果的な広報の実施等により入校生の確保を図っているか。	**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** ○すべてのポリテクカレッジ等において「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。 － 定員充足率 平成30年度　102.2% 令和元年度　103.6% 令和２年度　100.5% 令和３年度　 99.4% ※定員充足率は、当該年度４月現在の実績 ○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。			
（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 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。	（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 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	＜評価の視点＞ ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、ＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めているか。	**（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** **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、民業補完に徹する観点から、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、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）の職業訓練をポリテクカレッジ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。		

		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。					

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。 ・将来の生産管理部門のリーダーを育成するため、新たにカリキュラムを開発し、この４年間で生産ロボットシステムコースを 10 校に新設させるとともに、ほぼ 100%の就職率を達成したことは評価できる。また、ポリテクカレッジが地域と連携し、中小企業の課題解決に資する共同研究や教育機関に対する研修の実施などに積極的に取り組んでいる点も評価できる。 ・人手不足や物価高など企業への賃上げ圧力が高まる中で、生産性向上に取組めない中小企業は事業の存続すら危惧される。公的な訓練の重要性は極めて高いため、さらなる支援人数の拡大を期待する。 ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４－３	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		
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	【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。 【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、チャレンジングな目標を設定しているため。	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

指標等	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	
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		
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%		
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		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	－	－	－	
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	

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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
			業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）
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 (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。 また、あらゆる産業で IT との組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT 力」の強化等に取り組む。具体的には以下を重点的に実施すること。 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	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 （３）在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等関係機関等と連携し、生産性や技能・技術の向上（以下「生産性向上等」という。）に取り組む事業所を支援する。 また、あらゆる産業で IT との組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT 力」の強化等に取り組む。具体的には、以下を重点的に実施する。 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	＜評価の視点＞ ・ものづくり分野における IoT 技術等に関する在職者	**４　職業能力開発業務に関する事項** **（３）在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施** ・生産性向上に取り組む事業主団体及び事業主の方々が、従業員に対して職業訓練を効果的に実施できるよう、ポリテクセンター及びポリテクカレッジ等に設置した生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、職業能力の開発及び向上に関する相談・援助を実施した。 ○人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート － 在職者訓練 － 生産性向上支援訓練 － IT理解・活用力習得訓練 ○教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣 ○教育訓練等のための施設・設備貸与等 **① 第４次産業革命に対応した在職者訓練コースの開発** ・職業訓練指導員による在職者訓練カリキュラム等検討委員会により、ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースを以下のとおり開発した。	＜評定と根拠＞ 評定：A 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を概ね達成又は上回る成果が得られている一方、「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」については、新型コロナウイルス感染拡大防止のために訓練を中止したこと等による影響を受けている状況があるが、受講者確保の取組によって令和４年度の実施増が見込まれており、中期目標を達成できる見込である。 さらに、評定の根拠として、 ①生産性向上人材育成支援センター利用事業所数について ・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な周知広報や機構のシナジーの発揮等の取組により、生産性	評定　B ＜評定に至った理由＞ 在職者訓練については、新型コロナウイルス感染拡大防止のために訓練を中止したこと等による影響を受けているが、受講者確保等のため各種取組を行っている。 生産性向上人材育成支援センターについては、効率的な広報等により、利用事業所数は平成 30 年度 44,264 事業所、令和元年度 43,586 事業所、令和２年度 30,477 事業所、令和３年度 47,074 事業所と目標値の３万事業所以上を達成し、令和２年度を除き 140%を超える達成度を確保しており、また、令和３年度までで今期の目標値 15 万事業所以上も上回ったことは評価できる。 また、在職者訓練については、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平成 30 年度から令和３年度にかけて 77 コース開発、アンケート結果等を踏まえた訓練コースの改善等に積極的に取り組んでいる。 在職者訓練の受講者数は、平成 30 年度 70,085 人、令和元年度 70,460 人と 7 万人を超えていたが、令和 2 年度 41,409 人、令和 3 年度は 54,220 人と、令和 2 年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響を受けたが、令和 3 年度には施設間連携によるオンライン訓練の試行的実施等も行うなど、受講者確保に取り組んでいる。 在職者訓練利用事業主からの生産政向上等に繋がった旨の評	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	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。	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。	訓練コースを開発しているか。	- 第４次産業革命に対応した訓練コースの開発実績 平成30年度　17コース 令和元年度　20コース 令和２年度　20コース 令和３年度　20コース	向上人材育成支援センターが提供する各種支援メニューを積極的に展開した結果、令和２年度を除き 120%以上の達成度を確保した。また、各種支援メニューを展開する上で、効果的な提案等ができるよう、担当職員の営業力やコーディネート力の向上を目的とした研修を継続的に実施したこと。 ②在職者訓練受講者数及び第４次産業革命に対応した訓練コースの開発について ・新しいカリキュラムモデルの運用、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及び機構のスケールメリットを活かした施設間連携による訓練を実施することで、地域の人材育成ニーズに対応した。また、コロナ対策をホームページ等で周知するとともに、中止コースの再設定や追加コースの設定、受講歴のある事業主等への再広報、新規開拓、生産性向上支援訓練の受講をきっかけとした在職者訓練への誘導等に取り組んだ。さらに、平成30年度から令和３年度	価は平成 30 年度から令和 3 年度まで93.0～94.1%と目標値の90%以上を達成した。以上を踏まえ、評定をＢとした。 ＜課題と対応＞ 生産性向上人材育成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。 また、今後、ＤＸ・ＧＸの推進に対応する人材の確保・育成が求められることから、在職者訓練及び生産性向上支援訓練においてデジタル技術に対応した訓練コースや脱炭素化に資する技術・技能等が習得できる訓練コースの開発・充実等に取り組む必要がある。 その他、引き続き受講者数の確保に向けた積極的な周知・広報に取り組む必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	
	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。	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。	【指標】 ・IoT 技術等をはじめとした高付加価値化、業務効率化、技能高度化等の必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数を30万人以上とすること。	**② 在職者訓練の実施** ・ポリテクセンター及びポリテクカレッジにおいて、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。 - 訓練コース数 平成30年度　8,275コース 令和元年度　8,188コース 令和２年度　6,189コース 令和３年度　7,716コース - 受講者数 平成30年度　70,085人（達成度　113.0%） 令和元年度　70,460人（達成度　106.8%） 令和２年度　41,409人（達成度　62.7%） 令和３年度　54,220人（達成度　84.7%） ・(R1) 人材育成ニーズ等に対応するために以下の取組を実施した。 - 地域や企業特有の人材育成ニーズに応じた新しいカリキュラムモデルによる訓練を実施 - アンケート結果や職場での活用状況を踏まえた訓練コースの改善を実施 - 機構のスケールメリットを活かし、施設間連携（職業訓練指導員の派遣や機器の共有等）を図り、地域の幅広い人材育成ニーズに対応 - 事業主団体等と共同で研究会を設置し、地域のものづくり産業が抱える人材育成ニーズを的確に把握するとともに、訓練コースの開発・実施等の支援を実施 ・(R2) 訓練の実施に当たっては、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し、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・広報に取り組んだが、政府による緊急事態宣言の発令等により令和２年４月から５月において訓練を実施できなかった。 【新型コロナウイルス感染症の影響】 ・(R2) 在職者訓練については、新型コロナウイルス感染拡大防止に係る政府の緊急事態宣言の発令等によって、前年度実績と対比し、第１四半期の受講者数が７割程度減少した。それを踏まえ、コロナ禍の取組としてホームページやチラシによるコロナ対策の周知、中止コースの再設定、追加コースの設定、新規事業所の開拓を行ったところ、第２四半期以降は回復傾向となり、第３四半期の受講者数においては前年度と同程度まで回復した。しかし、第４四半期に再度、政府の緊急事態宣言が			

				発令されたことにより、受講者の大幅な回復には至らなかったものの、コロナ禍の取組を継続的に実施した結果、年間を通して、前年度から４割程度の受講者数の減少にとどまった。 ・（R3）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。	にかけて、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77コース開発した。これらの取組により、令和２年度の目標値は未達成となったものの、令和３年度は前年度実績から約３割増加しており、令和４年度においても引き続き受講者確保に取り組むことで、前中期期間を上回る受講者実績を確保するとともに、今中期目標を達成できる見込みであること。 ③在職者訓練利用事業主からの生産性向上につながった旨の評価について ・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や、受講者アンケート結果の訓練カルテによる分析を行い、必要な改善を図ることで、訓練コースの品質を高める取組を実施したこと。 以上に加えて、在職者訓練について、第４次産業革命による技術の進展等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、実績を上回る水準を設定している。生産性向上人材育成支援セン		
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。	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。	【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。	**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 平成30年度　93.0％（達成度　103.3％） 令和元年度　93.8％（達成度　104.2％） 令和２年度　94.1％（達成度　104.6％） 令和３年度　93.8％（達成度　104.2％） 内訳 「大いにつながった」 平成30年度　36.5％ 令和元年度　37.1％ 令和２年度　39.5％ 令和３年度　38.7％ 「多少つながった」 平成30年度　56.5％ 令和元年度　56.7％ 令和２年度　54.6％			

				令和３年度　55.1% 【主な生産性向上等につながった理由（複数回答可）】 平成30年度 「生産・作業効率の向上」44.3% 「製品・サービスの品質の改善・向上」21.3% 令和元年度 「生産・作業効率の向上」46.3% 「他の従業員への伝達による組織全体のスキルアップ」24.8% 令和２年度 「生産・作業効率の向上」45.0% 「他の従業員への伝達による組織全体のスキルアップ」23.7% 令和３年度 「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 平成30年度　10,711事業所 令和元年度　11,536事業所 令和２年度　7,892事業所 令和３年度　9,844事業所 ※当該年度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 平成30年度　99.0% 令和元年度　98.8% 令和２年度　99.2% 令和３年度　99.1% 内訳 「大変役に立った」 平成30年度　51.8% 令和元年度　51.4% 令和２年度　55.4% 令和３年度　56.4% 「役に立った」 平成30年度　47.2% 令和元年度　47.4% 令和２年度　43.8% 令和３年度　42.7% 【主な役に立った理由（複数回答可）】 平成30年度 「専門的な知識及び技能・技術が深まった」54.1% 「新たな知識及び技能・技術が身についた」60.6% 令和元年度 「新たな知識及び技能・技術が身についた」64.8% 「専門的な知識及び技能・技術が深まった」57.9% 令和２年度 「新たな知識及び技能・技術が身についた」65.5% 「専門的な知識及び技能・技術が深まった」58.1% 令和３年度 「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 平成30年度　63,407名 令和元年度　64,252名 令和２年度　37,827名 令和３年度　49,329名	ターについては、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等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、チャレンジングな目標として難易度が設定されていることを踏まえて、評定をＡとする。 ＜課題と対応＞ ・DX の加速化や2050 年カーボンニュートラルに向け、DX・GX の取組の推進に対応する人材の確保・育成が重要であるため、中小企業等のDX･GX人材の育成に取り組む事業主に対して、DXやGX につながるデジタル技術等を活用した在職者訓練コースの開発・実施に取り組む必要がある。 ・ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中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、DX･GXの要素をふまえたカリキュラムモデル等の継続的な開発・整備を行い、生産性向		

	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。	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。	＜評価の視点＞ ・65 歳超の高齢者の継続雇用支援のための訓練コースの開発・整備を含め、中小企業等のニーズを踏まえて、生産性向上支援訓練のコースの見直し、カリキュラムモデルの継続的な開発・整備を行っているか。	**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を継続的に開発・整備した。 － （R2）65歳超の高齢者の継続雇用支援のためのカリキュラムモデル（70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けのカリキュラムモデル） － （R2）テレワークの活用に係るカリキュラムモデル － （R2）IT利活用の知識や手法の習得によるカリキュラムモデル等 － （R3）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 ・（R1～）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。 ・（R2）訓練の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症対策を講じるよう訓練を実施する民間機関等に指導・助言を実施し、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・広報に取り組んだが、政府による緊急事態宣言の発令等によって令和２年４月から５月において訓練を実施できなかった。 － 訓練コース数 平成30年度　2,480コース 令和元年度　2,329コース 令和２年度　2,265コース 令和３年度　4,294コース － 受講者数 平成30年度　33,294人 令和元年度　33,214人 令和２年度　28,106人 令和３年度　51,061人（※） ※令和３年度の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、当該訓練の統合を図った。 （R2～）うち65歳超の高齢者の継続雇用支援のための訓練コース（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） － 訓練コース数 令和２年度　281コース 令和３年度　593コース － 受講者数 令和２年度　2,882人 令和３年度　3,750人 （R3）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 － 訓練コース数 令和３年度　1,386 コース	上支援訓練として実施するなど、事業主からの相談にも対応し、中小企業等の多様な人材育成ニーズに応える必要がある。		

				- 受講者数 令和３年度　14,264人 ・（R2～）コロナ禍による利用事業主の要望を踏まえ、オンラインコースを以下のとおり実施した。 - オンラインコース数 令和２年度　104コース 令和３年度　506コース - 受講者数 令和２年度　1,481人 令和３年度　7,800人 【新型コロナウイルス感染症の影響】 （R2）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拡大に係る政府の緊急事態宣言の発令等によって、前年度実績と対比し、第１四半期の受講者数が大幅に減少した。それを踏まえ、コロナ禍の取組みとしてホームページやチラシによるコロナ対策の周知、オンラインによる訓練コースの実施、テレワークの活用に係る訓練コースの新規開発及び実施に加え、新たに65歳超の高齢者の継続雇用支援のための訓練コースの新規開発及び実施を行ったところ、第２四半期以降は回復傾向となった。しかし、第４四半期に再度、政府の緊急事態宣言が発令されたことにより、年間実績は前年度と同程度までの回復には至らなかったものの、コロナ禍の取組みを継続的に実施した結果、第３・４四半期においては前年度と同程度の受講者数を確保することができた。			
	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。	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。	＜評価の視点＞ ・中小企業等の生産現場等で働く者向けの基礎的ITリテラシーを習得するカリキュラムモデルを新たに開発し、民間機関等を活用して同訓練を実施することにより、開発したカリキュラムモデルの普及を図っているか。	**⑤　IT理解・活用力習得訓練の実施（～R2）** ・全てのビジネスパーソンが今後標準的に身につけることを期待されるITの活用や情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得するために開発したカリキュラムモデルの内容の見直し及び普及を図るとともに、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して以下のとおり訓練を実施した。 - 訓練コース数 平成30年度　476コース 令和元年度　1,615コース 令和２年度　1,614コース - 受講者数 平成30年度　4,376人 令和元年度　17,652人 令和２年度　16,317人 ・（R2）テレワークの推進に係るカリキュラムモデルを開発・整備した。 ・（R2）コロナ禍による利用事業主の要望を踏まえ、オンラインコースを以下のとおり実施した。 - オンラインコース数 令和２年度　21コース - 受講者数 令和２年度　281人 【参考】（R2） IT理解・活用力習得訓練については、新型コロナウイルス感染拡大に係る政府の緊急事態宣言の発令等によって、大幅な受講			

				者の減少が懸念されたが、コロナ禍の取組みとしてホームページやチラシによるコロナ対策の周知、オンラインによる訓練コースの実施、テレワークの推進に係る訓練コースの開発及び実施を行った結果、前年度と同程度の受講者数を確保することができた。			
	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。	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。	【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、15万事業所以上とすること。	⑥　生産性向上人材育成支援センターの取組・積極的展開 ・中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口として、関係機関等との連携による効率的広報、従来の利用者以外にも広く周知、機構シナジーの発揮等の取組により積極的に展開した。 （R2）ポリテクセンター及びポリテクカレッジにおいて実施する在職者訓練に当たっては、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及びIT理解・活用力習得訓練については、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・広報に取り組んだが、政府による緊急事態宣言の発令等によって令和２年４月から５月において訓練を実施できなかった。 －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取り組んだ事業所数 平成30年度　44,264事業所（達成度　147.5%） 令和元年度　43,586事業所（達成度　145.3%） 令和２年度　30,477事業所（達成度　101.6%） 令和３年度　47,074事業所（達成度　156.9%） 【参考】（R2） 生産性向上に取り組んだ利用事業所数については、新型コロナウイルス感染拡大に係る政府の緊急事態宣言の発令等によって、在職者訓練、生産性向上支援訓練、指導員派遣の第１四半期の実績が大幅に減少したことに伴い、利用事業所数の実績が大幅に減少した。それを踏まえ、コロナ禍の取組として、ホームページ等によるコロナ対策の周知、オンラインによる訓練コースの実施等を行ったところ、第２四半期以降は回復傾向となった。しかし、第４四半期に再度、政府の緊急事態宣言が発令されたことにより、事業所数の大幅な回復には至らなかったものの、コロナ禍の取組みを継続的に実施した結果、第３・４四半期においては前年度とほぼ同程度まで回復し、年間の指標である30,000事業所を達成することができた。 **⑦　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。 － 訓練延べ人員 平成30年度　336,181人			

				令和元年度　326,761人 令和２年度　197,388人 令和３年度　251,140人 うち指導員派遣による訓練延べ人員 平成30年度　88,007人 令和元年度　88,986人 令和２年度　57,056人 令和３年度　72,068人 指導員の派遣数 平成30年度　4,520人 令和元年度　5,215人 令和２年度　2,750人 令和３年度　3,864人 うち施設設備貸与による訓練延べ人員 平成30年度　248,174人 令和元年度　237,775人 令和２年度　140,332人 令和３年度　179,072人 施設設備の貸与件数 平成30年度　12,598件 令和元年度　12,242件 令和２年度　8,223件 令和３年度　10,892件			
(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 ①　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。	（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 ①　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。	＜評価の視点＞ ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、ＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めているか。	**（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** **①　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。 － 訓練コース数 平成30年度　8,275コース 令和元年度　8,188コース 令和２年度　6,189コース 令和３年度　7,716コース － 講者数 平成30年度　70,085人（うち、中小企業に勤めている受講者数 37,159人） 令和元年度　70,460人（うち、中小企業に勤めている受講者数 36,356人） 令和２年度　41,409人（うち、中小企業に勤めている受講者数 26,763人） 令和３年度　54,220人（うち、中小企業に勤めている受講者数 32,820人）		

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。 ・コロナ禍における対応として、施設間連携によるオンライン訓練を導入、第４次産業革命へ対応した訓練コースやミドルシニアコース、IT 活用力セミナーなど時代のニーズに即した多様なコースを設定したことは評価できる。 ・第 4 次産業革命に対応した訓練コースの開発・見直しにあたっては、DX といっても、企業によって求められるスキルなども異なることから、企業からのニーズを適切に把握し、訓練コースの充実をお願いしたい。 ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４－４	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		
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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度	
職業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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	
行政サービス実施コスト（千円）	50,801,446	－	－	－	
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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	（見込評価）	（期間実績評価）
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 （４）職業訓練指導員の養	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ４　職業能力開発業務に関する事項 （４）職業訓練指導員の養成、		**４　職業能力開発業務に関する事項** **（４）職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推**	＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を概ね達成又は上回る成果が得られている一方、「職業訓練指導員の技能向上を	評定　Ｂ ＜評定に至った理由＞ 職業訓練指導員の養成については、平成 30 年度から令和３年度までの修了者数の合計が 537 人、既に今期の目標値 500 人以上（達成度 107.4%）を上回ったことは評価できる。 また、職業訓練指導員の技能	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	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。	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。		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」、「訓練コーディネート」、「キャリアコンサルティング」及び「就職支援」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練(ハイレベル訓練）を実施した。また、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研修（スキルアップ訓練）も実施した。 ・国際協力の推進については、国、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職業訓練指導員の海外派遣等を実施した。訓練コースの開発については、厚生労働省と機構との協議により選定したテーマで調査･研究･開発を実施し、都道府県、民間教育訓練機関等へ情報提供を実施した。また、民間教育訓練機関における教育訓練サービスの質向上に向けた支援を実施した。 ・（R2～）訓練の実施に当たっては、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。	図る研修課程（スキルアップ訓練）の受講者数」についてのみ、新型コロナウイルス感染拡大防止のために訓練を中止したこと等による影響を受けている状況があるが、コロナ禍を背景としてニーズが高まったオンライン訓練の指導技法等の研修等の取組により令和４年度の年度目標の達成が見込まれている。 さらに、評定の根拠として、 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 ・ハイレベル訓練について、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開設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ニーズに基づく訓練コースの開発及び多様な受講形態によるス	等の向上を目的とするスキルアップ訓練については、平成30 年度 5,375 人、令和元年度 4,875 人、令和２年度 2,759 人、令和 3 年度 5,916 人と、新型コロナウイルスの影響で目標値 5,000 人以上を下回る年度が見られたところである。 このため、令和２年度からは、オンラインによる研修や需要が高まっているオンライン訓練の指導技法等を習得するための研修などを設定し、実績の回復に努めてきた点は評価できる。 以上を踏まえ、評定をＢとした。 ＜課題と対応＞ 今後、ＤＸ・ＧＸの推進に対応する人材の確保･育成が求められることから、訓練カリキュラムの開発等を進める必要性が高まるため、デジタル技術等に対応した職業訓練指導員の確保、育成も必要である。このため、引き続き、職業訓練指導員養成訓練の実施・充実、全ての職業訓練指導員が自身の専門性に加え、新たな技能及び知識･技術を習得するための指導員技能向上訓練の実施に取り組む必要がある。 ＜その他の事項＞ なし。	
	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。	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。	【指標】 ・職業訓練指導員養成課程修了者数を、500人以上とすること。	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 平成30年度 118人（達成度 118.0%） 令和元年度 122人（達成度 122.0%） 令和２年度 153人（達成度 153.0%） 令和３年度 144人（達成度 144.0%） ⅰ 長期養成課程修了者数 平成30年度 72人 令和元年度 87人 令和２年度 61人 令和３年度 24人 ⅱ 指導員養成課程修了者数 － 指導力習得コース 令和２年度 64人 令和３年度 91人 －訓練技法習得コース 令和３年度 18人 －訓練技法・技能等習得コース 令和３年度 ６人 －実務経験者訓練技法習得コース 令和２年度 28人 令和３年度 ４人 －職種転換コース 令和３年度 １人 ※短期養成課程修了者数 平成30年度 41人 令和元年度 32人 ※職種転換課程修了者数			

				平成30年度　５人 令和元年度　３人 令和２年度　０人 －高度養成課程修了者数 　－専門課程担当者養成コース 　　令和３年度 　　０人 　－職業能力開発研究学域 　　令和３年度 　　―人 　－応用課程担当者養成コース 　　令和３年度 　　11人 ※高度養成課程修了者数（旧課程） 　平成30年度　14人 　令和元年度　14人 　令和２年度　11人 ・（R1）新設した短期養成課程（指導力習得コース）について、前年度から周知・広報に取り組み、68人の受講者を確保し実施した。 ・（R1～）テクノインストラクター総合情報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。	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、出前型、通信活用型、オンラインといった受講しやすくするような複数の受講環境の整備に努めた。 令和２年度は、新型コロナウイルス感染症の影響によるコースの中止や受講辞退等により目標値は未達成となったが、オンライン研修の実施などの新たな取組を開始したことや、コロナ禍を背景としてニーズが高まったオンライン訓練の指導技法等の研修を実施したことにより、令和３年度においては実績を回復したこと。		
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。	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。	【指標】 ・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、25,000 人以上とすること。	**②　職業訓練指導員の技能向上を図る研修（スキルアップ訓練）** ・（H30、R1）職業訓練指導員の専門性の拡大、レベルアップ等を図るためのスキルアップ訓練を以下のとおり実施した。 -スキルアップ訓練受講者数 　平成30年度　5,375人（達成度107.5%） 　令和元年度　4,875人（達成度97.5%） （内訳） － 都道府県 　平成30年度　1,902人 　令和元年度　1,492人 － 民間企業等 　平成30年度　967人 　令和元年度　917人 － 機構 　平成30年度　2,506人 　令和元年度　2,466人 ・（R1）スキルアップ訓練については、令和２年１月までは前年度と同水準で順調に推移しており、１月末時点の申込者数では5,248人の受講が見込まれていたが、２月以降新型コロナウイルス感染症の影響によるキャンセル等により、令和２年３月末時点の実績は4,875人となり、目標値5,000人に対しての達成度が97.5%となった。 ・（R1～）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。 ・（R2～）職業訓練指導員の専門性の拡大、レベルアップ等を図るためのスキルアップ訓練については、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	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 ・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		

				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。 － スキルアップ訓練受講者数 令和２年度　2,759人（達成度55.2%） 令和３年度　5,916人（達成度118.3%） （内訳） － 都道府県 令和２年度　523人 令和３年度　1,250人 － 民間企業等 令和２年度　246人 令和３年度　925人 － 機構 令和２年度　1,990人 令和３年度　3,741人 うち出前型研修 令和２年度　1,054人 令和３年度　1,369人 通信を活用した研修 令和２年度　318人 令和３年度　499人 オンラインによる研修 令和２年度　347人 令和３年度　3,275人 【新型コロナウイルス感染症の影響】 （R2）スキルアップ訓練については、年間を通して約5,200人の申し込みを受けていたが、新型コロナウイルス感染拡大防止に係る政府の緊急事態宣言の発令等によって、４月から５月まで訓練の中止や受講の辞退等が相次いだことにより、前年度実績と対比し、第１四半期の受講者数が大幅に減少した。それを踏まえ、職業能力開発総合大学校においてコロナ対策を徹底するとともに、オンラインによる研修や需要が高まっているオンライン訓練の指導技法等を習得するための研修などを設定したところ、第３四半期は前年度と同程度の実績を確保した。しかし、第４四半期に再度、政府の緊急事態宣言が発令されたことに伴い、１月から３月まで訓練を中止等したことにより、第４四半期の訓練実績を伸ばすことができず、訓練実績が大きく減少した。 － 訓練を受講した者の「役に立った」との回答割合　92.3%	係機関へ配布することにより、広く普及を図ったこと。 以上を踏まえて、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・DX・GX の取組の推進に対応するため、カリキュラムの開発等を行うほか、全ての職業訓練指導員が自身の専門性に加えて DX・GX に対応する新たな技能及び知識・技術の習得が必要になる。このため、指導員養成訓練や指導員技能向上訓練の実施を通じて職業訓練指導員のスキルアップを図るとともに、DX・GX につながるデジタル技術に対応した職業訓練の円滑な実施に必要な訓練機器等の整備を含めた体制整備を行う必要がある。		
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。	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。		**③　任期付き等の職業訓練指導員の活用** ・社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、最新技術等に対応できる職業訓練指導員を民間企業から任期付き等で雇用し、積極的に活用した。 － （H30）新たに受け入れた任期付き等の職業訓練指導員の人数 2人 （平成30年度末現在の受入数の合計　15人） － （R1～）当該年度末現在の任期付き等の職業訓練指導員の人数 令和元年度　11人 令和２年度　13人 令和３年度　12人			
④　政策的必要性の高い	④　政策的必要性の高い分	＜評価の視点＞	**④　職業訓練の実施に資する調査・研究・開発**			

	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。	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。	・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でいるか。	・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。 （H30） － 第４次産業革命に対応した、公共職業訓練で求められる訓練内容等の整理・分析 － 職業訓練用教科書等の開発 － 離職者訓練実施に係るシステム・ユニット訓練用テキストの開発（機械分野、電気・電子分野、居住分野） － 機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備 － 職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（普通課程）－平成30年度　農林、化学、医療、デザイン、サービス、食品分野－ － 離職者訓練用訓練課題の開発等に関する調査研究 － 職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（高度職業訓練）－平成30年度　建築分野（デザイン含む）－ － ｅラーニングを活用した高度な技能習得に係る調査検証事業 － 職業訓練指導員の基準等に関する調査研究 － ものづくり訓練における女性受講率向上のための調査研究 － 自動車分野における職業能力開発体系の整備 － ハロートレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方等に係る調査研究 － 基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練コースの研究開発 （R1） － ハロートレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方等に係る調査研究 － 各種学会等と連携した企業の技術者向け教育訓練プログラムの開発・調査研究 － 障害者訓練を担当する職業訓練指導員等に関する調査研究 － 職業訓練用教科書等の開発（①安全衛生　②自動車整備実技教科書　③建築〔1〕　④機械測定法） － 職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（普通課程）－令和元年度　電気・電子、情報・通信、非金属加工、繊維・繊維製品分野－ － 職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（専門課程）－ 令和元年度　繊維・繊維製品、物流、サービス、食品、化学、エネルギー分野－ － 職業訓練指導員の基準等に関する調査研究－職業訓練指導員試験の受験資格等に係る規則別表第11-2、11-3の見直し及び技能照査標準問題の見直し－ － 離職者訓練の均質化の向上に係る訓練用テキストの要件等に関する調査研究（システム・ユニット訓練テキスト研究会） － 機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備（大学校カリキュラム等検討委員会、在職者訓練カリキュラム等検討委員会、離職者訓練カリキュラム等検討委員会） － 離職者訓練用訓練課題の開発等に関する調査研究 － 自動車分野における職業能力開発体系の整備 － 基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練コースの研究開発 － 第４次産業革命の進展に対応した職業訓練指導員（テクノインストラクター）の育成等に関する調査研究 （R2） － ハロートレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方等に係る調査研究 － 中高年向け離職者訓練プログラムの開発及び普及に係る調査研			

				究 － 障害者訓練を担当する職業訓練指導員等に関する調査研究 － 職業訓練用教科書等の開発（①建築〔Ⅱ〕、機械加工実技教科書、建築生産概論、電気関係法規） － 職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（普通課程） － 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 － 職業訓練指導員の基準等に係る調査研究 － 離職者訓練の均質化の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） － 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） － 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 － 自動車分野における職業能力開発体系の整備 － 生産性向上支援訓練、IT活用力セミナーに係るカリキュラム等の整備 － 第４次産業革命に対応した職業訓練指導員（テクノインストラクター）の育成等に関する調査研究 （R3） － 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 － 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 － 職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発 － 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） － 職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（普通課程） －令和３年度　建築施工分野－ － 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 － 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関する事例研究 － 離職者訓練の均質化の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） － 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） － 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 － 医療機器分野における職業能力開発体系の整備 － 生産性向上支援訓練に係るカリキュラム等の整備 － 「職業能力の体系」の整備等に関する調査・研究 ・（R1～）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。		
	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。	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。	＜評価の視点＞ ・国、関係機関（JICA）等の委託又は依頼を受けて開発	**⑤　国際協力の推進** ・（H30～）国、国際協力機構（JICA）等からの依頼を受け、以下のとおり当機構のノウハウを活かした支援を実施した。 また、令和２年度及び令和３年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、一部の支援が実施できなかったが、オンライン会議、		

			途上国からの研修生の受入れ等を実施しているか。	電子メールやＳＮＳを活用して、事業の継続を図った。 － 視察型研修の受入件数 平成30年度　22件（ミャンマー等延べ76の国と機関） 令和元年度　18件（ミャンマー等延べ94か国） 令和２年度　１件（タンザニア） 令和３年度　６件（ウガンダ等延べ54か国） 研修員数 平成30年度　176人 令和元年度　181人 令和２年度　12人 令和３年度　88人 見学施設 平成30年度　延べ34施設 令和元年度　延べ26施設 令和２年度　延べ０施設 令和３年度　延べ10施設 － （R1～）技術研修の受入件数 令和元年度　２件（ミャンマー、カンボジア） 令和２年度　０件 令和３年度　０件 － 機構職員の開発途上国派遣国数 平成30年度　１か国（カンボジア） 令和元年度　１か国（カンボジア） 令和２年度　１か国（カンボジア） 令和３年度　１か国（カンボジア） 派遣人数 平成30年度　１人 令和元年度　２人 令和２年度　１人 令和３年度　１人 － 機構職員の研修講師派遣件数 平成30年度 （国内）３件（ブータン等延べ24か国）、延べ６人、研修員数32人） 令和元年度 （国内）３件（アフガニスタン等延べ21か国）延べ９人、研修員数36人） 令和２年度 （国内）０件 令和３年度 （国内）１件（ベトナム）、１人、研修員数109人 － （H30、R1）開発途上国の在職職業訓練指導員の受入れ人数 平成30年度　２人（スリランカ、インドネシア） 令和元年度　２人（スリランカ、インドネシア）			
	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	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	＜評価の視点＞ ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、ＰＤＣ	**⑥　職業訓練コースの見直し等** ・（H30）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。 １－４－１、１－４－２及び１－４－３の各区分を参照			

	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。	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。	Ａサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めているか。				
	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。	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。	＜評価の視点＞ ・都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努めるとともに、分かりやすい広報活動に取り組んでいるか。	**⑦　地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上** ・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。 （R2～）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。			
	⑧　職業能力開発業務の円滑な運営を図るため、機構法第 11 条に基づき機構に設置される運営委員会や、各職業能力開発促進センター等に設置される地方運営協議会を開催し、関係機関と十分に連携を図ること。	⑧　機構本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。 　労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。	＜評価の視点＞ ・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でいるか。	**⑧　ものづくりの魅力や職業訓練に関する広報** ・機構本部及び各施設で公的職業訓練の愛称であるハロートレーニングやハロトレアンバサダー等を活用し、ニュースリリース、メディアツアー等の積極的な広報活動に取り組んだ。 １－４－１、１－４－２及び１－４－３の各区分も参照			

	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。	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。	＜評価の視点＞ ・労使や地域における関係者のニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、運営委員会や地方運営協議会を通じて関係機関等と十分に連携を図っているか。	**⑨　ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施、関係機関との連携** ・運営委員会や地方運営協議会を通じて、ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施、関係機関との連携を行った。 **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** ・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。			

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。 ・訓練ニーズの把握に向け、関係機関との連携を進めている点は評価できる。 ・スキルアップ訓練においてはコロナの影響でオンライン研修が増加したともいえる。利便性が高まり、有益だと思う。 ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－５	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		
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すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第５号
当該項目の重要度、難易度	【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、機構営校においては、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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度	
職業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		
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%		
達成度	－	－	112.0%	112.7%	98.7%	93.3%		
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		
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%		
達成度	－	－	101.1%	97.5%	105.1%	101.7%		

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

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）	882,661	871,988	871,988	877,244	
決算額（千円）	833,442	766,271	798,727	724,345	
経常費用（千円）	828,644	760,885	772,814	743,679	
経常利益（千円）	49,042	104,761	62,126	97,209	
行政サービス実施コスト（千円）	921,480	－	－	－	
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

指標等	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		
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%		

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
従事人員数（人）	52	49	50	46	

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

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）	
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 ５　障害者職業能力開発業	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 ５　障害者職業能力開発業		**５　障害者職業能力開発業務に関する事項**	＜評定と根拠＞ 評定：B 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成している。	評定	B	評定	
					＜評定に至った理由＞ ４つの指標について、全ての指標において４年間の平均で目標を達成した。		＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞	

	務に関する事項 （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。	務に関する事項 （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。		**（１）特別支援障害者の重点的な受入れ** ・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「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。 ・公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、関係機関が参集するセミナーや地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会等における募集活動、地域センターによる訓練対象者の把握及び機構営校への情報提供等について、年度当初から計画的に実施した。 ・大学、短期大学及び高等専門学校への個別訪問、通信制高校やいわゆるサポート校等に対する幅広い周知活動を実施した。 ・発達障害者支援センター等の特別支援障害者に係る施設の支援者を対象としたセミナーにおいて、訓練内容等を周知した。 ・重度視覚障害者については、事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを、盲学校、生活訓練施設等に配布した。また、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等を訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。 ・機構営校で各１回オープンキャンパスを開催し、訓練内容の説明・施設見学のほか訓練体験の機会を提供することにより、訓練内容等を具体的に分かりやすく周知した。 ・（R1～）機構本部や地域センターが主催し開催した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。 ・（R2）中央校においては、障害種別となっていた応募、入所の機会を改め、すべての希望者に対して同一機会の応募、入所が可能となるよう変更を行った。 ・オープンキャンパスの開催状況は以下のとおり。 平成30年度 中央校：参加者数266人 吉備校：参加者数122人 吉備校においては悪天候により参加できなかった者向けに見学会を３回（７～９月）開催した。 令和元年度 中央校：参加者数243人 吉備校：参加者数233人 令和２年度 機構営校で開催を予定していたオープンキャンパスについては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から中止とし、代替措置として中央校では見学説明会を毎月開催し、内容についても従来のものに加え、より丁寧な職業訓練の説明・施設見学及び相談対応の機会を提供し、吉備校では訓練内容等を紹介する動画を新たに作成しホームページに公開することにより、訓練内容等を具体的に分かりやすく周知した。 令和３年度 吉備校においては、新型コロナ感染症拡大防止対策を講じ、定員の制限を設けた上で、オープンキャンパスを実施した。（参加者数35人）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中止したが、代替措置として訓練体験を伴う見	さらに、評定の根拠として、 ①特別支援障害者の重点的な受入れについて ・募集活動を計画的に行い、公共職業安定所、福祉機関、学校等関係機関の個別訪問や就労支援担当者が集まる会議・研修等において、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。またオープンキャンパスや訓練体験を伴う見学説明会、訓練内容等を紹介する動画の活用等を通じて、訓練イメージがわくよう工夫した。以上の取組により、コロナ禍による、入校控えの影響を受けながらも、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、入校者全体に占める割合は75.0%（平成30 年度から令和３年度の平均）と高い水準となっていること。 ・導入訓練等による訓練体験・相談等により、適切な訓練科の選択支援や効果的な個別訓練カリキュラムの作成につなげ、入校後において個々の特性に合わせたきめ細やかな支援を実施したこと。 ②就職に向けた支	以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。 ＜今後の課題＞ 機構が運営する障害者職業能力開発校においては、他の訓練施設では受入困難な障害者に対する職業訓練の実施のほか、都道府県営の障害者職業能力開発校及び職業能力開発校に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等を実施しているところ、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。 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。 ＜その他事項＞ なし。	（見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

			【指標】 ・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。	学説明会を毎月開催した。 ・訓練の実施方法や内容等をDVDに収録したものを、機構営校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者のほか、地域センターでの職業訓練の受講希望者との相談の際にも視聴してもらい、受講者募集に活用した。 ・ホームページに動画を掲載して訓練内容等を分かりやすく具体的に紹介したほか、職業リハビリテーションに関する学会及び事業主団体のメールマガジンや機関誌等への掲載、地元のFMラジオ、広報誌等の媒体の活用等により、訓練内容等を効果的かつ積極的に周知した。 ・以上の取組による入校生の実績は以下のとおり。 － 特別支援障害者数 平成30年度　168人（入校者全体に対する割合　73.7%） 令和元年度　169人（入校者全体に対する割合　75.4%） 令和２年度　148人（入校者全体に対する割合　76.7%） 令和３年度　140人（入校者全体に対する割合　74.1%） － 入校都道府県数 平成30年度　36都道府県 令和元年度　35都道府県 令和２年度　28都道府県 令和３年度　31都道府県 ・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） 平成30年度　67.2%　（達成度112.0%） 令和元年度　67.6%　（達成度112.7%） 令和２年度　59.2%　（達成度98.7%） 令和３年度　56.0%　（達成度93.3%） 【新型コロナウイルス感染症の影響】 ・（R2）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、緊急事態宣言を受け一時的に取組を停止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「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共用部分の消毒の徹底、体調チェックなどの基本的な感染症対策実施するなど、大きな制約のある中、年間計画の見直し等を行った。 ・（R2）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し、吉備校では募集期間の延長を行った。 ・(R3)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月入所分の募集期間の延長を行った。 ・(R3)　令和３年１月～３月に首都圏を中心に緊急事態宣言が発令された。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を上回る入校者となった。	援について ・技能訓練に加え、グループミーティングや講習等により、職業訓練、ひいては職業生活の安定につながる、社会生活技能向上に向けた支援を実施したこと。 ・特別支援障害者の就職促進に向けて、企業内訓練と施設内訓練を組み合せた特注型企業連携訓練を推進。企業内訓練を通じて企業に対して雇用管理上の助言を行うとともに、訓練生に対しては期間中に明らかとなった課題について施設内訓練で改善を図ることで、雇用の可能性を高めるなど、ジョブマッチングに役立てたこと。 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を通じた技法普及について ・集合形式を基本としつつも、コロナ禍においてはオンラインを活用した開催を企画し、参加機関の裾野拡大を図るなど、参加機会の確保に努め、障害者職業訓練全般の水準向上に貢献したこと。 ・指導技法普及における利用者		
（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	（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	＜評価の視点＞ ・利用者ニーズや求人ニーズ	**（２）障害特性に配慮した職業訓練の実施** ○障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援			

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。

いて、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。

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。

さらに、企業において採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。

動向等を踏まえた指導技法等の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図っているか。

・訓練受講希望者について、実際の訓練場面を利用して障害特性、職業適性を把握した上で、職業経験、就職希望分野、労働市場の動向等を考慮し、適切な訓練科を選択できるように支援した。
・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対しては、訓練開始当初の導入訓練等（個々の障害特性を把握し、その後の訓練において必要となる支援の方向性を定めるための訓練）を通じた訓練体験・相談により適切な訓練科を選択できるように支援したほか、技能訓練の環境に円滑に適応できるように、研究部門が開発したＭＳＦＡＳ（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）やメモリーノート、MWS（ワークサンプル幕張版）を活用し、個々の障害の状況に応じたストレス・疲労のセルフマネジメントの方法の検討や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。

○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
・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及び検討、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。
・（H30～）特別支援障害者の受入れを一層促進するため、中央校においてはオフィスワーク科をＯＡ事務科に統合し、ＯＡ事務科の定員を増員した。
・（R1～）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。

○特注型企業連携訓練の推進
・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。
・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分かりやすく紹介した資料を掲載したほか、事業主団体等に対する訪問や機関誌への記事掲載等により会員企業への周知協力の依頼、公共職業安定所主催の就職面接会で企業への働きかけなどを行った。
・特注型企業連携訓練に係る実績は以下のとおり。

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
実施者数	31 人	35 人	21 人	37 人
実施修了者数	35 人	32 人	20 人	40 人
就職者数	32 人	27 人	20 人	38 人
うち訓練先企業への就職者数	30 人	22 人	16 人	30 人

（指導員）からは「実際の訓練現場を解説付きで見学することにより、実践マニュアル等で得ていた情報の理解がより深まるとともに、文字情報のみでは伝わらない多くのことを知ることができた」「カリキュラムのあり方についてアドバイスがあり、障害に配慮したカリキュラムの見直しに生かすことができた」といった評価があったこと。
以上を踏まえて、評定をＢとする。

＜課題と対応＞
・これまでの障害種別による訓練コースの運営ではなく、希望と適性に応じた働き方を選択できるよう障害種別によらない職業訓練を実施する必要がある。
・「新しい日常」に対応していくため、テレワークが選択できるようオンラインを活用した職業訓練等の効果的な実施、都道府県営障害者職業能力開発校への障害者訓練の指導技法の普及により障害者の職業能力開発の質的向上を目指す必要がある。

	（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。	（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。		**（３）経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施** ○訓練生に対する支援 ・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。 ・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。 ・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。 ・訓練生に対して、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促した。 平成30年度　68回、延べ232人 令和元年度　99回、延べ273人 令和２年度　33回、延べ 69人 令和３年度　73回、延べ125人 ・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。 ・（R2～）新型コロナウイルス感染症拡大の影響で多くの就職面接会が中止となったことから、代替措置として各公共職業安定所が開催するミニ面接会の情報を収集し、訓練生に対し情報提供し、参加を促した。 ・(R3)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。 ○企業への積極的な働きかけ ・職業訓練指導員等が訓練生の採用面接に同行し、企業に対して当該訓練生の習得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイスを行った。 ・公共職業安定所への訪問による、更なる求人開拓の要請を行うとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催した。 -公共職業安定所への訪問による、更なる求人開拓の要請 平成30年度　225所 令和元年度　226所 令和２年度　103所 令和３年度　119所 ・公共職業安定所と連携し、雇用率未達成企業等の担当者を主な対象として採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する障害者採用準備講座を実施した。 -参加企業数 平成30年度　47社 令和元年度　68社 令和２年度　30社 （新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、中央校で			

			は中止とし、吉備校では岡山県下の企業を対象に実施） 令和３年度　70社 ・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。 ・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。 ・事業主団体の訪問、企業グループの傘下企業に対するセミナーへの講師派遣、（一社）障害者雇用企業支援協会（ＳＡＣＥＣ）開催の連絡会議、全国障害者特例子会社連絡会ほか事業主が集まるセミナー等の可能な範囲での活用等により、団体会員企業等への求人確保等の協力を依頼した。 ・企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会を開催した。 -参加企業数 平成30年度　36社 令和元年度　49社 令和２年度　36社 令和２年度は中央校においては、面談は別途実施とするオンラインでの説明会を開催した（17社）。 令和３年度　38社 令和３年度は中央校においては、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）。 -就職者数 平成30年度 194人 令和元年度 163人 令和２年度 126人 令和３年度 167人			
			【指標】 ・訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率を、75％以上とすること。	・訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率 平成30年度　75.8％　（達成度101.1％） 令和元年度　73.1％　（達成度97.5％） 令和２年度　78.8％　（達成度105.1％） 令和３年度　76.3％　（達成度101.7％）		
（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。	（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。	【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	**（４）障害者に対する指導技法等の開発・普及** ・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。 ・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） 平成30年度　130機関（達成度130.0％） 令和元年度　132機関（達成度132.0％） 令和２年度　147機関（達成度147.0％） 令和３年度　144機関（達成度144.0％）		

			講機関数（「障害者職業訓練推進交流プラザ」は、障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県が対象）を、500 機関以上とすること。				
			【指標】 ・指導技法等提供に係る「職業訓練実践マニュアル」及び「指導技法等体験プログラム」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を、90％以上得られるようにすること。	・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 平成30年度　100.0％（達成度111.1％） 令和元年度　100.0％（達成度111.1％） 令和２年度　99.2％　（達成度110.2％） 令和３年度　98.2％　（達成度109.1％）			
		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。		**①障害者職業訓練推進交流プラザ** 日程・開催方式 平成30年度 平成30年10月16日　障害者職業総合センターにおいて開催 ・参加者数50人 うち障害者校・一般校・都道府県40機関 令和元年度 令和元年10月31日　障害者職業総合センターにおいて開催 ・参加者数61人 うち障害者校・一般校・都道府県47機関 令和２年度 令和２年10月22日～11月30日　　動画配信方式 ・参加者数168人 うち障害者校・一般校・都道府県79機関 令和３年度 令和３年10月25日～11月30日　　動画配信方式 ・参加者数180人 うち障害者校・一般校・都道府県84機関 ・一般校及び委託訓練の拠点校からの事例発表のほか、訓練技法等の紹介として、機構営校から指導技法等の普及に係る支援メニュ			

ーの紹介や精神障害者・発達障害者に対する導入期の職業訓練に関する発表等を行った。また、グループ別検討会を、障害や訓練の種類別にテーマを設定して実施するとともに、参加者が抱える課題の改善策がグループでは見出せない場合に、機構営校の職業訓練指導員が助言を行った。

・（R2）新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、動画配信方式にて、一般校等からの事例発表のほか、中央校から「専門訓練コース以外での精神障害者等の受け入れに係る支援」等の紹介、精神科医による「精神障害・発達障害者に対する職業訓練における医療機関との連携について」をテーマとした講演を行った。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。

・(R3) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、動画配信方式にて、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。

アンケートによる有用度
平成30年度　93.8%
令和元年度　95.8%
令和２年度　89.5%
令和３年度　91.5%

②　指導技法等体験プログラム
　職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。

②指導技法等体験プログラム

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
実施回数	15 回	16 回	17 回	16 回
参加機関数 うち一般校	90 機関 50 校	85 機関 40 校	68 機関 34 校	60 機関 34 校
参加者数 うち一般校職員	106 人 59 人	96 人 44 人	92 人 45 人	81 人 44 人

・特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深め、当該コース設置の検討を促すため、職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を対象に、先導的な職業訓練の取組の紹介、訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等を目的別に下記のコースに分けて実施した。

－ 支援入門コース：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
平成30年度（１～２日間、７回（中央校５回、吉備校２回））
令和元年度（２日間、５回（中央校３回、吉備校２回））
令和２年度（２日間、６回（中央校５回、吉備校１回））
令和３年度（１～２日間、10回（中央校５回、吉備校５回））

－ 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
平成30年度（３日間、５回（中央校２回、吉備校３回））

			令和元年度（３日間、７回（中央校４回、吉備校３回）） 令和２年度（３日間、７回（中央校３回、吉備校４回）） 令和３年度（３日間、４回（中央校２回、吉備校２回）） － 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 平成30年度（２日間、１回（中央校）） 令和元年度（２日間、１回（中央校）） 令和２年度（２日間、１回（中央校）） 令和３年度（２日間、０回（中央校中止）） －(H30,R1) 委託訓練支援ツール活用コース：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」にある３種類の支援ツールの解説と演習等を実施 平成30年度（２日間、１回（中央校）） 令和元年度（２日間、１回（中央校）） － 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 平成30年度（２日間、１回（中央校）） 令和元年度（２日間、１回（中央校）） 令和２年度（２日間、２回（中央校）） 令和３年度（１日間、１回（中央校）） － 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 令和元年度（２日間、１回（中央校）） 令和２年度（２日間、１回（中央校）） 令和３年度（２日間、１回（中央校）） ・実施に当たっては、対象となる職業訓練指導員等に対し、実際の訓練場面を見学、体験する等の工夫をして実施した。 ・アンケートによる有用度 平成30年度　100.0% 令和元年度　100.0% 令和２年度　100.0% 令和３年度　100.0% 【新型コロナウイルス感染症の影響】 ・（R2）新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から開催を中止した４～６月分コースについて、新たに７月に代替日程での再募集を行い、受講機会を確保したほか、７月に吉備校にて開催予定であったコースについて、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、９月に中央校にて開催した。また、コロナ禍により受講予定に影響を受けた受講希望者からのニーズを反映させ、追加日程も併せて設定した。 ・（R3）一部支援入門コースについてはオンライン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。			

	③　専門訓練コース設置・運営サポート事業 　新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。 ④　職業訓練実践マニュアル 　先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の職業訓練実践マニュアル等を作成し、職業能力開発校等に提供する。	＜評価の視点＞ ・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習や訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援を行っているか。	**③　専門訓練コース設置・運営サポート事業** ・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。 平成30年度　支援開始　６校 　　支援継続　５校 令和元年度　支援開始　３校 　　支援継続　６校 令和２年度　支援開始　２校 　　支援継続　８校 令和３年度　支援開始　０校 　　支援継続　６校 **④　職業訓練実践マニュアル** ・(H30)精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練の在り方をテーマとし、中央校にマニュアル作成検討委員会を設置し、「職業訓練実践マニュアル 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅰ～特性に応じた対応と訓練の進め方～」（以下「導入期の訓練編Ⅰ」という。）を作成し、平成31年２月に他の障害者校等へ配布した。 ・（R1）「導入期の訓練編Ⅰ」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。 ーアンケートによる有用度　100.0% ・上記導入期の訓練編Ⅰで取りまとめた考え方に基づいた特性に応じた様々な補完方法の実際について、「職業訓練実践マニュアル 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ～対応法の習得に向けた具体的な取り組み～」を作成し、令和２年２月に他の障害者校等へ配布した。 ・（R2）「職業訓練実践マニュアル 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ～対応法の習得に向けた具体的な取り組み～」（以下「導入期の訓練編Ⅱ」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。 ーアンケートによる有用度　98.4% ・上記導入期の訓練編Ⅱで取りまとめた考え方に基づき、訓練科に応じた様々な補完方法の習得の実際について、「職業訓練実践マニュアル 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅲ～導入期の訓練のカリキュラムと具体的な進め方～」を作成し、令和３年２月に他の障害者校等へ配布した。 ・導入期の訓練編Ⅰ・Ⅱには、他の障害者校等ですぐに活用できる、又はそれぞれの実践内容の実態に照らし加工して使用できるよう、ツール等を収録したＣＤを添付して提供した。また、先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホームページに公開し、広く普及を図った。			

	（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。	（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。		・（R3）「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、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。 ーアンケートによる有用度　96.4% ・「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。 **（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** ・平成30年度において、機構本部に設置した委員会において、研修制度等の在り方について検討を行い、報告書に取りまとめた。令和元年度において障害者の職業訓練を担う指導員の人材育成について、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、人材育成の在り方等の具体的な見直しについて検討を進めた。令和２年度及び令和３年度においては中央校、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た変更や育成に必要な研修等に係る具体的な内容について検討内容を取りまとめた上でガイドライン等を定めた。			

４．その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。
・施設内訓練で修得した技能を職場に移転・応用することが苦手な障害者に対して、特注型企業連携訓練を実施し、雇用可能性を向上する試みがなされたことが評価に値する。
・在宅テレワークの能力開発を含めた事業展開にも期待したい。
・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－６	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		
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

指標等	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	

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

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	（見込評価）	（期間実績評価）
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 　職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第 47 号）に基づく職	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 　職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第 47 号）に基づく職	＜評価の視点＞ ・職業訓練の認定業務の実施に当たって	**６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項** **（１）求職者支援訓練の認定申請書の審査** ・厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るため	＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ 評定の根拠として、 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当たっては、就職に資する訓練内容となっているか的	評定　Ｂ ＜評定に至った理由＞ 　新型コロナウイルス感染症による雇用への影響に対応するため、令和２年度第一次補正予算以降、訓練対象人員が約５万人に拡大したことに伴う訓練実施機関の新規開拓業務のほか、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国が新たに設けた訓練の認定基準の緩和等への対応など、求職者支援訓練を取り巻	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	業訓練の認定を的確に実施すること。 　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。	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。 　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。	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ているか。	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。 ○各年度開講分審査・認定状況 【審査件数】 － コース数 平成30年度　3,669コース 令和元年度　3,177コース 令和２年度　3,010コース 令和３年度　3,608コース － 定員 平成30年度　59,042人 令和元年度　50,815人 令和２年度　47,553人 令和３年度　58,170人 【うち認定件数】 － コース数 平成30年度　3,225コース 令和元年度　2,881コース 令和２年度　2,862コース 令和３年度　3,508コース － 定員 平成30年度　51,336人 令和元年度　45,489人 令和２年度　44,921人 令和３年度　56,609人 ※全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 平成30年度　52,110人 令和元年度　45,304人 令和２年度　70,630人 令和３年度　70,537人 なお、令和２年度当初の認定上限値は39,748人であったが、新型コロナウイルス感染症の影響による雇用情勢の悪化に対応するため、令和２年度第一次補正予算により認定上限値が70,630人に拡充された。 また、令和３年度の認定上限値には、年度当初の70,112人に加え、追加配布の425人を含む。 ※（R2）就職氷河期世代活躍支援プラン対応コースの認定実績 （R3）就職氷河期世代活躍支援プラン対応コース及び短期・短時間特例コースの認定実績 － コース数 令和２年度　194コース 令和３年度　1,160コース － 定員 令和２年度　2,828人 令和３年度　18,310人 ※（R2～）デジタル分野に係る訓練コースの認定実績 － コース数 令和２年度　175コース 令和３年度　264コース － 定員 令和２年度　2,915人 令和３年度　4,588人 【うち不認定件数】 － コース数 平成30年度　444コース	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、説明会等を通した制度改正（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を開発するなど、機動的な対応を図ったこと。 ②実施状況確認の実施等に係る取組について ・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。 ・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報共有することで、より安全な	く情勢が大きく変化する中で、機動的な対応を図った。この結果、令和 30 年度から令和 4 年度までの審査件数は3,000 コース以上を維持し、一定の認定件数を確保、特に令和３年度の訓練の審査件数については対前年度比で２割程度増加し、3,508 コース、定員で 56,609 人分を認定することができた点は評価できる。 　また、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い、不正防止と指導・助言による訓練の質の向上に努めるとともに、訓練実施機関が抱える課題を把握し、求職者支援訓練サポート講習を全都道府県で実施することにより訓練の質向上を図った点は評価できる。 ＜課題と対応＞ 　引き続き、雇用情勢やデジタル推進人材の育成をはじめとする政府の施策等に機動的に対応した業務運営が求められる。	

				令和元年度　296コース 令和２年度　148コース 令和３年度　100コース － 定員 平成30年度　7,706人 令和元年度　5,326人 令和２年度　2,632人 令和３年度　1,561人	訓練運営となるよう助言を実施したこと。 以上を踏まえて、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・都道府県労働局や公共職業安定所を起点に職業訓練機会を確保するとともに、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。 ・機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを提供することにより、訓練実施機関自らが高い品質の訓練サービスを提供できるよう支援する必要がある。		
			＜評価の視点＞ ・認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コースの設定や就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行うとともに、実地による実施状況の確認を実施しているか。	**（２）実施状況確認の実施等** ・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。 また、実施状況確認の際に、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報共有することで、より安全な訓練運営となるよう助言を実施した。 － 実施状況確認の実施状況 平成30年度　10,495件 令和元年度　9,175件 令和２年度　8,893件 令和３年度　10,086件 （参考）開講コース数 平成30年度　2,557コース 令和元年度　2,263コース 令和２年度　2,300コース 令和３年度　2,791コース （R2～）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。 ・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。 なお、参加者の検温、グループワーク時にパーテーションの設置等の新型コロナウイルス感染症対策を施して実施した。 － サポート講習実施回数 平成30年度　62回 令和元年度　58回 令和２年度　47回 令和３年度　47回 － 受講者数 平成30年度　653人 令和元年度　589人 令和２年度　445人 令和３年度　485人 － サポート講習受講者有用度 平成30年度　98.6%			

				令和元年度　98.4% 令和２年度　98.6% 令和３年度　98.3%			

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。 ・コロナ禍においても、オンライン訓練や指導・助言などの機動的な対応により、認定件数を大幅に減らすことなく実施されている点は、評価できる。 ・適切な制度の周知・広報に引き続き取り組むことが期待される。 ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式１－２－４－２　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（業務運営の効率化に関する事項）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		
	達成度	－	－	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、宿舎等業務、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、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
				業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）
	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。 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	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 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	＜評価の視点＞ ・本部の業務部門について、業務の質及び	**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、各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	＜評定と根拠＞ 評定：B 一般管理費については、平成 29 年度予算と比べて、12.0%を節減し、令和４年度において、平成 29 年度予算と比べて 15%以上の節減を達成する見込であるこ	評定　B ＜評定に至った理由＞ 一般管理費については、平成 29 年度予算と比べて、12.0%を節減するとともに、業務経費については平成 29 年度予算に比べて 4.0%の節減したことは評価できる。 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成すること		評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	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。	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。 　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。	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ているか。 ＜評価の視点＞ ・地方組織について、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組んでいるか。	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、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の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。 ○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。 ○令和元年度に「働き方改革方針」を策定し、その後も同方針を踏まえ、以下の取組を実施した。 ・（R2）職員の満足度調査 ・（R2,R3）同方針における取組事項等のフォローアップ ・（R2,R3）業務効率化等に向けた業務改善等に係る新たな提案募集	と。 業務経費については平成 29 年度予算に比べて 4.0%の節減し、令和４年度において、平成 29 年度予算と比べて５%以上の節減を達成する見込であること。 さらに、評定の根拠として、 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。 ③インフラ長寿命化計画（個別施設計画）の策定に係る取組について ・令和元年度までに整備した建物情報データベースを活用し、令和２年度にインフラ長寿命化計画（個別施設計	が見込まれることから、評価をＢとした。 ＜今後の課題＞ 　調達等合理化計画に基づき、引き続き適正な入札・契約手続きを着実に行うとともに、効率的な業務遂行のため、現中期計画における人事に関する計画を基本とした人材確保育成方針を策定する必要がある。	
	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、宿舎等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については、第４期中期目標期間の最終事業年度において、平成 29 年度予算と比べて５%以上の額を節減すること。 　なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。	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。 　業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、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。 　人件費（退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第４期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制する。 　なお、上記による節減の対象外となる経費につい	【指標】 ・一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）について、効率的な利用に努め、第４期中期目標期間の最終事業年度において、平成 29 年度予算と比べて 15%以上の額を節減すること。 【指標】 ・業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、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	**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。 ○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。 ○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、各年度、平成 29 年度と同額に抑制を図った。			

		ても、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。	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。 【指標】 ・人件費（退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）について、平成29年度予算と同額以下に抑制すること。		画）を策定し、施設の効率的な維持管理に努めたこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・調達等合理化計画に基づき、引き続き適正な入札・契約手続きを着実に行う必要がある。 ・現中期計画における人事に関する計画を基本としつつ、機構が実施する業務に必要な職員を確保し、その専門性を更に高め、業務のより効率的かつ効果的な遂行を実現するため、人材確保・育成方針を策定する必要がある。		
	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こと。	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。	＜評価の視点＞ ・職員の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い適正化に取り組むとともに、検証結果や取組状況について公表しているか。	**3　給与水準の適正化** ・国に準じた給与制度の運用により適正な給与水準を維持した。 ・給与水準の検証結果等については、総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、ホームページ上で公表した。 【国に準じた給与制度の概要】 － 事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表（一））を適用 － 諸手当について、国と同様の制度を適用 － 55歳を超える職員について昇給停止 【給与水準の状況】 － 対国家公務員指数の状況 平成30年度 対国家公務員　103.7 参考 地域勘案　109.4 学歴勘案　100.6 地域・学歴勘案　108.1 令和元年度 年齢勘案　103.6 参考 年齢・地域勘案　109.3 年齢・学歴勘案　100.6 年齢・地域・学歴勘案　108.0 令和２年度 年齢勘案　104.3 参考 年齢・地域勘案　110.1 年齢・学歴勘案　101.2 年齢・地域・学歴勘案　108.7 令和３年度 年齢勘案　104.6			

				参考 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 － 国に比べて給与水準が高くなっている理由 ⅰ当機構の事務職員のうち大卒以上の者の割合は、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の割合を大幅に上回っていることによる。 なお、年齢・学歴勘案による対国家公務員指数は国家公務員と同程度の水準である。 （参考） 機構の事務職員のうち大卒以上の者の割合 平成30年度　95.8% 令和元年度　96.9% 令和２年度　97.8% 令和３年度　98.3% 国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の割合（参考：平成30年～令和３年「国家公務員給与等実態調査報告書」より算出。以下同じ。） 平成30年度　57.4% 令和元年度　58.4% 令和２年度　59.4% 令和３年度　60.4% ⅱ「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）等に基づき職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、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、国家公務員の割合よりも大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者の割合が国家公務員の割合よりも上回っていることによる。 （参考） 機構の事務職員のうち住居手当受給者の割合 平成30年度　64.8% 令和元年度　67.0% 令和２年度　68.3% 令和３年度　72.2% 国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち住居手当受給者の割合 平成30年度　23.1% 令和元年度　24.1% 令和２年度　25.2% 令和３年度　26.0% 機構の事務職員のうち単身赴任手当受給者の割合 平成30年度　10.5% 令和元年度　9.3% 令和２年度　10.0% 令和３年度　10.9% 国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち単身赴任手当受給者の割合 平成30年度　8.5% 令和元年度　8.5% 令和２年度　8.2% 令和３年度　7.9% 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。 （参考） 年齢・学歴勘案 平成 30 年度　100.6% 令和元年度　100.6% 令和２年度　101.2% 令和３年度　101.5%			
	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。	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。 （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。	＜評価の視点＞ ・「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、契約監視委員会において同計画の策定や入札、契約について点検しているか。	**4　契約の適正化** ○契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。 ・「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、毎年度「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、毎年度６月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・見直しが毎年度行われ、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。 ・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。 － 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において確認 － 不適切な調達を防止するため、本部において各施設における調達予定案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか確認			
	（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	（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	＜評価の視点＞ ・契約の締結に当たって、競争性及び透明	・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			

	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。	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。	性が確保される方法により実施しているか。	て開札等の契約事務を実施した。 ・入札及び契約に係る審査機関として入札・契約手続運営委員会を設置し、当委員会において主に次に掲げる事項について調査審議し、契約の適正化を図った。 ⅰ最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由 ⅱ一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、参加資格、仕様書の内容、評価基準等 ⅲ随意契約（競争性のない随意契約であって随意契約限度額を超えるもの）によろうとする場合の相手方 ⅳ競争参加希望者の参加資格の有無 ⅴ競争入札に付しても入札者がなかった場合の取扱い、一者応札等になった場合の改善策、再委託が予定されている場合の内容、理由、再委託先 ・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。 － 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ろうとする場合には、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるためにできる限り詳細な説明を実施 － 公告から入札書又は企画書提出日までの十分な日程を確保 － 入札説明書、企画競争説明書に、評価項目、評価基準、配点等を明記 － 総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争においては、「総合評価専門委員会」、「企画提案書評価委員会」の中で、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施			
	（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。	（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。	＜評価の視点＞ ・監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けているか。	・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。			
	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。	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。	＜評価の視点＞ ・建物情報データベースを活用し、施設を効率的に維持管理するための個別施設計画を平成32年度までに策定しているか。	**6　インフラ長寿命化計画（個別施設計画）の策定** ・令和２年度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に努めた。			
	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	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	＜評価の視点＞ ・利用者アンケートの結果や	**7　事業の費用対効果** ・予算の執行について、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算の執行状況を把握するとともに、利用者に対するアンケ			

	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。	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。	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ているか。	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、それらを踏まえて各年度計画を作成した。			
		第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項		第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項			
		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。	＜評価の視点＞ ・必要な人材の確保、人員の適正配置や研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。	**1　人事に関する計画** ・（R2～）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、コロナ禍においても参加可能なオンライン形式の採用説明会を拡充して実施 － 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の一部をオンライン形式で実施 ・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分かりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットを作成・配布 － ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載 － 障害者職業カウンセラー職と事務職との併願による応募を可能とすることで広く応募者を確保 － 就職情報サイトを活用し、就職活動中の学生等に向けて採用説明会や採用試験の情報を発信 － 各職種の紹介動画をホームページに掲載 － 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 － 採用選考において、人物本位の採用のため複数回にわたる面接試験を実施 － 事務職及び職業能力開発職の採用選考一次試験においては、Webサイト受験方式を導入 － 職業能力開発職（経験者採用）については、大卒以上から高卒以上にするなど応募要件を緩和することで広く応募者を確保 －（H30,R1)千葉（機構本部）、宮城、東京、大阪、福岡における採用説明会においては、機構の業務内容等に対する理解促進のため、募集職種の具体的な業務内容や施設勤務職員の日常業務を紹介するとともに、職種ごとに個別相談を実施 －（H30,R1）採用説明会実施に加えて、主要都市の４年制大学のキャリア支援センターや担当教授を訪問し、各募集職種についての説明等を実施したほか、学内の就職説明会に参加し学生への働きかけを実施 －（R1）職業能力開発職（経験者採用）については、応募資格と			

				なる職業訓練指導員免許の職種を拡大することで広く応募者を確保 －（R1）採用説明会への参加者を拡大するため、Web上で視聴できる採用説明会を実施 －（R1）魅力ある職場づくりを推進するための機構版「働き方改革方針」を策定し、取組実施 ・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。 －業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動 －東日本大震災における被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」の効率的・効果的な実施のため、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置 －（R3）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 ・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。 （R2）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、実施可能なものについてオンライン形式の研修へ切替えた。 （全職種対象） －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） －機構組織や業務及びそれぞれの職務に課せられた役割の理解、各業務において必要となる専門的知識の習得を目的とした研修等 （管理職対象） －人事評価制度のより適切かつ効果的な実施を目的とした評価者研修 （障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職対象） －各年次に応じた専門研修 －（H30）「高次脳機能障害者への支援」をテーマとする課題別研修 －（R1,R2）「雇入れから定着までの多様な雇用管理に関する課題やニーズに応じた事業主に対する支援」をテーマとする課題別研修 －（R3）「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 －採用後３年次までの障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象に、個々の職員の経験や担当業務状況に応じた計画的なＯＪＴ （職業能力開発職対象） －指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力の向上を目的とした階層別研修 －専門的な技能・技術のスキル向上を目的とした専門研修 －キャリアルートの適切な時期において、新たな役割を担うための能力の向上を目的としたキャリア・パス関連研修及びＯＪＴ －新規採用職員を対象に、職業訓練の流れを早期に理解し、施設			

				利用者への案内等を円滑にするための窓口業務ＯＪＴ － 職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とした研修 （事務職対象） － 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 ・業務の効率的・効果的実施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるＥサービス運動を引き続き実施した。 ・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。 【各年度末の任期付き職業訓練指導員の人数】 平成30年度末　15人 令和元年度末　11人 令和２年度末　13人 令和３年度末　12人			

４．その他参考情報
特になし。

様式１－２－４－２　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）	
第４章　業務運営の効率化に関する事項 1　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。	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 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。	＜評価の視点＞ ・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、国庫納付しているか。	**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** **5　保有資産の見直し** ・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。 －（H30）職員宿舎については、89件の入札公告を行い、18件の処分を行った。 －（R1）職員宿舎について、前年度に入札公告した41件のうち、15件の処分を行った。 また、令和２年１月に28件の入札公告を行った。 －（R2）職員宿舎について、前年度１月に入札公告した28件のうち、４件の処分を行った。 また、令和２年５月に23件の入札公告を行い２件処分し、令和３年１月に21件の入札公告を行った。 －（R3）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。 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。 さらに、令和４年３月に16件の入札公告を行った。 －（H30）職業能力開発施設の一部土地については、３件の処分を行った。 －（R1～）前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翌年度に国庫納付を行った。	＜評定と根拠＞ 評定：B 評定の根拠として、 ①予算の適正な執行に係る取組について ・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。 ②保有資産の見直しに係る取組について ・保有資産のうち、職員宿舎48件及び職業能力開発施設の一部土地について３件の処分を行ったこと。 ③雇用促進住宅の譲渡・廃止に係る取組について ・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	評定　B ＜評定に至った理由＞ 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は評価できる。 また、保有資産のうち、職員宿舎 48 件及び職業能力開発施設の一部土地について３件の処分を行ったことは評価できる。 さらに、雇用促進住宅を運営する業務についてはすべて終了し、「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は評価できる。 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから評定をＢとした。 ＜今後の課題＞ 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、売却等を行い、適切な国庫納付に努める	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞ なし。	

	第５章　財務内容の改善に関する事項 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。	第３　予算、収支計画及び資金計画 「第２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行う。 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。		**第３　予算、収支計画及び資金計画**	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）。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付する。	こと。 ＜その他事項＞ なし。	
	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。	１　予算 別紙－１のとおり ２　収支計画 別紙－２のとおり ３　資金計画 別紙－３のとおり	＜評価の視点＞ ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。 ＜評価の視点＞ ・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。 ＜評価の視点＞ ・運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行っているか。 ＜評価の視点＞ ・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異があった場合には、そ	**１　予算、２　収支計画、３　資金計画** ○各年度、中期目標に基づく年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。 ○運営費交付金について、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。 ○各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。 ○予算措置 ・各年度の運営費交付金予算額は、中期目標期間における運営費交付金算定ルールに基づき算定している。 なお、事業主に対する 65 歳を超えた継続雇用延長・65 歳以上への定年引上げに係る制度改善提案経費等のため、必要な予算額を確保した。 （単位：百万円） |	平成 30 年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
---	---	---	---	---
運営費交付金予算額	70,582	69,935	71,216	67,966	 ○運営費交付金の収益化により発生した利益の分析 ・運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施するとともに、運営費交付金の収益化により発生した利益については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。 ○当期総利益（又は当期総損失）の発生要因及び分析 ・各年度について、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		

の発生理由を明らかにし、その理由は合理的なものであるか。

＜評価の視点＞
・運営費交付金を全額収益化し、損益が発生した場合には、その発生理由を明らかにし、それが合理的なものとなっているか。

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

＜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

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。

（R2）宿舎等勘定において、雇用促進住宅に係る空家補修業務の終了に伴い、預り修繕費を収益計上したこと等により、利益が発生した。

・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。
また、宿舎等勘定の利益剰余金286億円については、同条第１項に基づき厚生労働大臣の承認を受けた前中期目標期間繰越積立金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（宿舎等勘定は独立採算で運営。）である。

（単位：百万円）

	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
当期総利益	4,527 (4,54.)	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。

<table>
<tr>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>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。</td>
<td>ではないか。

＜評価の視点＞
・貸付金、未収金等の債権について、回収計画を策定しているか。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ているか。

＜評価の視点＞
・回収計画の実施状況について、ⅰ）貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加した場合、ⅱ）計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。

＜評価の視点＞
・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討を行っているか。

＜評価の視点＞
・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。</td>
<td>4　障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用【経理】
<table>
<tr><td></td><td></td><td>平成30年度</td><td>令和元年度</td><td>令和２年度</td><td>令和３年度</td></tr>
<tr><td rowspan="2">定期預金</td><td>期中運用額（期末残高）</td><td>120億円（80億円）</td><td>80億円（80億円）</td><td>240億円（240億円）</td><td>360億円（160億円）</td></tr>
<tr><td>運用益</td><td>285万円</td><td>433万円</td><td>978万円</td><td>2,088万円</td></tr>
</table></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

					利率	0.103% 0.003% 0.001%	0.103% 0.003%	0.170% 0.160% 0.103% 0.003%	0.105% 0.003% 0.170% 0.160% 0.180% 0.181%
				※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。					
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。 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。	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）等の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。 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。	＜評価の視点＞ ・雇用促進住宅の譲渡及び廃止を完了しているか。 ＜評価の視点＞ ・譲渡により生じた収入について、事業年度毎に国庫納付しているか。 ＜評価の視点＞ ・災害等の被災者等に対する支援策として、可能な範囲で雇用促進住宅を活用しているか。 ＜評価の視点＞ ・住宅管理に係る委託業務について、合理的な実施に努めているか。	**5　雇用促進住宅業務【住宅譲渡部】** ・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業務を完了した。（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。） また、東日本大震災等により住宅を喪失した被災者に対して一時的に雇用促進住宅を提供した。（平成31年１月末をもって終了：最大入居戸数22戸（平成30年４月末時点）） なお、住宅管理に係る委託業務は、独立採算による合理的な経営に努め、住宅の売却・廃止の推進により委託による管理業務を実施する必要性が無くなったことから、令和元年度末で終了した。 【譲渡等実績（各年度３月末現在】 － 平成30年度 51住宅（地方公共団体：１住宅、民間事業者：50住宅） － 令和元年度 ７住宅（地方公共団体：１住宅、民間事業者：６住宅） － 令和２年度 11住宅（地方公共団体等：10住宅、民間事業者：１住宅） － 令和３年度 ９住宅（地方公共団体等：９住宅） － 実績累計（令和４年３月末現在） 1,540住宅（地方公共団体等：253住宅、民間事業者：1,287住宅） ※土地明け渡し等請求訴訟を提起した１住宅は除く。 【国庫納付額】 － 平成30年度　1,138,324,935円 － 令和元年度　０円 － 令和２年度　292,879,301円 － 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。			
	第４　短期借入金の限度額 １　限度額　18,000百万円 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		**第４　短期借入金の限度額【経理】** ・短期借入れは発生しなかった。					

		（２）予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 第５　財産の処分等に関する計画 １　不要財産等の処分に関する計画 なし ２　重要な財産の処分等に関する計画 　なし 第６　剰余金の使途 １　事業主に対する相談・援助業務の充実 ２　職業リハビリテーション業務の充実 ３　障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ４　職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 ５　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実		**第５　財産の処分等に関する計画【経理】** １　不要財産等の処分に関する計画 　なし ２　重要な財産の処分等に関する計画 　なし (R1) 計画外として、沖縄県及び北谷町からの要請に基づく、道路用地としての沖縄職業能力開発促進センターの一部敷地の処分について、令和元年度において各地方自治体と売買契約を締結し、令和元年度末までに北谷町への譲渡を完了した。 (R2) 計画外として、沖縄県からの要請に基づく、道路用地としての沖縄職業能力開発促進センターの一部敷地の処分について、令和元年度において売買契約を締結し、令和２年度に譲渡を完了した。 **第６　剰余金の使途【経理】** ・剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。			

４．その他参考情報

（単位：百万円、%）

		平成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１－２－４－２　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
				業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）	
	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。	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**	＜評定と根拠＞ 評定：B 評定の根拠として、 ①シナジーの一層の発揮に係る取組について ・法人の統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウの普及のための研修をテクノインストラクターに対し実施した他、高年齢者雇用アドバイザー等が、事業主に対する相談・援助等の際に、障害者雇用、職業能力開発における	評定	B	評定	
	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、事業主及び事業主団体等の関係機関及び地方公共団体とのさ	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。 （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定する。	＜評価の視点＞ ・評議員会等を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、	**8　関係者のニーズ等の把握** ○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各年度開催し、業務実績・自己評価及び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、関係者のニーズ等を把握した。 － 開催日 ・平成 30 年７月 30 日	一層の発揮に向けて、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の普及のための研修をテクノインストラクターに対し実施した他、高年齢者雇用アドバイザー等が、事業主に対する相談・援助等の際に、障害者雇用、職業能力開発における	＜評定に至った理由＞ 法人の統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウの普及のための研修をテクノインストラクターに対し実施した他、高年齢者雇用アドバイザー等が、事業主に対する相談・援助等の際に、障害者雇用、職業能力開発における生産性向上支援訓練等機構の事業主支援について併せて紹介する等、各業務の連携に努めたことは評価できる。 また、内部統制については、リスク管理及びコンプライアンスを含めた内部統制の更なる充実強化を図るため、平成 30 年度にコンプライアンス推進室を設置した。また、毎年度コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリン	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞	

	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。		ニーズに即した業務運営を図っているか。	・令和元年７月 30 日 ・令和２年７月 22 日～８月７日（持ち回りにより開催） ・令和３年７月 30 日 ○外部評価委員会の開催 ・外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等で構成する外部評価委員会（職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会を含む。）を開催し、各年度の業務実績及び自己評価について意見を聴取した。 － 第28回外部評価委員会（平成30年６月14日） － 第29回外部評価委員会（令和元年６月13日） － 第30回外部評価委員会（令和２年５月29日～６月18日）（持ち回りにより開催） － 第31回外部評価委員会（令和３年６月11日） － 第27回職業リハビリテーション専門部会（平成30年６月６日） － 第28回職業リハビリテーション専門部会（令和元年６月７日） － 第29回職業リハビリテーション専門部会（令和２年５月29日～６月17日）（持ち回りにより開催） － 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） － 第９回職業能力開発専門部会（平成30年６月４日） － 第10回職業能力開発専門部会（令和元年６月３日） － 第11回職業能力開発専門部会（令和２年５月29日～６月18日）（持ち回りにより開催） － 第12回職業能力開発専門部会（令和３年６月８日）	生産性向上支援訓練等機構の事業主支援について併せて紹介する等、各業務の連携に努めたこと。 ②内部統制の充実・強化に係る取組について ・内部統制については、リスク管理及びコンプライアンスを含めた内部統制の更なる充実強化を図るため、平成 30 年度にコンプライアンス推進室を設置した。また、毎年度コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置等に取り組み、内部統制の充実・強化を図ったこと。 ③情報セキュリティ対策の推進に係る取組について ・政府方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施したこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。	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・強化を図ったことは評価できる。 さらに、情報セキュリティ対策の推進に係る取組については、政府方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施したことは評価できる。 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから評定をＢとした。 ＜今後の課題＞ 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。 また、情報セキュリティ対策の推進に係る取組については、政府の方針に基づき、情報システムの適切な整備と管理を行うとともに、クラウドサービスの利用等に係る政府情報システムの方針に従って機構の IT インフラである基幹ネットワークシステムの最適な設計を行い、構築と運用を行う必要がある。また政府機関の統一基準群を踏まえたサイバーセキュリティ対策の強化に向けた取組を行う必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	
		（２）利用者に対するアンケートによる終了時の調査や必要に応じ追跡調査を実施することなどにより、業務の実施結果や効果を適切に把握するとともに、業務改善につなげるべき点を分析し、業務の見直し等に適切にフィードバックする。	＜評価の視点＞ ・利用者アンケートや追跡調査等を積極的に実施し、調査結果を分析の上、施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促しているか。	○各種調査の実施 ・各種サービス終了時における有用度に関する調査や、サービス実施の一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。 － 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査 － 地域センターの支援を受けた障害者に対するアンケート調査 － 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査 － 職業リハビリテーションに関する助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査 － マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査 － 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対するアンケート調査 － 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者及び受講者の所属長に対する追跡調査 － 指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査 － （H30,R1）アビリンピック来場者に対するアンケート調査 － 在職者訓練等の受講者に対するアンケート調査 － 在職者訓練等の受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査　　等 ・自由記述欄の内容も併せてこれらの調査結果を分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。			

	2　業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組 　機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法についての検討など、引き続き、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。	9　業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組 　機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法についての検討など、引き続き、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図る。	＜評価の視点＞ ・機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を、職業訓練指導員に対する研修等を通じて活用するとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組んでいるか。	**9　法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組** ○業務運営面での一体化・活性化 ・訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウを普及するため機構の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。 【実施研修】 「一般校の指導員のための精神・発達障害に配慮した支援と対応」コース（スキルアップ訓練内） 機構、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等の職業訓練指導員等を対象に、「理解と接し方編」、「訓練の支援と支援体制編」及び「就職活動の支援編」の３コース、令和２年度は「メンタルの支援編」を加えた４コース、令和３年度は「理解と接し方編」、「訓練の支援と支援体制編」及び「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、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】 平成30年度　43人受講 令和元年度　65人受講 令和２年度　52人受講 令和３年度　22人受講 【機構以外の職業訓練指導員等】 平成30年度　210人受講 令和元年度　70人受講 令和２年度　36人受講 令和３年度　40人受講 ○特別な配慮が必要な訓練生への対応研修 特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の職業能力開発施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するため、中央校及び吉備校において研修を実施した。令和３年度は、中央校でのＯｆｆ－Ｊ Ｔ及び自施設でのＯＪＴ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。 【受講者数】 平成30年度　６人 令和元年度　４人 令和２年度　３人 令和３年度　０人 ○（～R2）障害特性を理解した訓練生支援力向上研修 支援ノウハウをより多くの職業訓練指導員に普及するため、「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」を修了した者の事例発表を含めた研修を実施した。 【受講者数】 平成30年度　15人 令和元年度　14人 令和２年度　12人 ○（R3）訓練生個々の特性を理解した訓練生支援力向上研修	＜課題と対応＞ ・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。 ・政府の方針に基づき、情報システムの適切な整備と管理を行うとともに、クラウドサービスの利用等に係る政府情報システムの方針に従って機構の IT インフラである基幹ネットワークシステムの最適な設計を行い、構築と運用を行う必要がある。また政府機関の統一基準群を踏まえたサイバーセキュリティ対策の強化に向けた取組を行う必要がある。		

				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。 【受講者数】 令和３年度　128人 ○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、平成30年度において、PTUフォーラム2018におけるオーガナイズドセッション「特別な配慮が必要な訓練受講者の現状と効果的取組」や訓練受講者に対して訓練現場で活用できるツールの開発・普及を実施した。 ○高年齢者雇用アドバイザー等が、事業主に対する相談・援助等の際に、障害者雇用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。 ○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。 【施設間連携の取組例】 ○事業主等とのネットワークの構築及び連携強化に向けた取組 ・事業主等との連携強化に向けた取組 都道府県支部内の定期的な連絡会議の開催等を通じて情報の共有を行うとともに、高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業能力開発の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、各施設間で業務研修を実施しているほか、広報資料の相互設置、相談内容に応じて他施設の担当者が事業所訪問に同行する等の取組を実施している。 ○広報におけるシナジー発揮に向けた取組 ・都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報を実施するために設置した都道府県支部広報委員会により、地域の実情に応じた都道府県支部広報実施計画を策定した。 ・広報活動のノウハウを共有し、効果的な取組を推進するため、各施設から広報活動実績の報告を収集し、積極的なニュースリリースによるマスメディアを通じた広報や、SNS の活用、地域の事業主団体や市町村と連携した取組等の好事例を各施設に対し情報提供した。 ・同一都道府県支部内の各施設で実施している業務を紹介するリーフレットを全都道府県支部で作成し、支部単位での一体的な広報活動に努めた。			
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	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	＜評価の視点＞ ・内部統制の充実・強化を図っているか。	**10　内部統制の充実・強化** ○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。 ・（H30）リスク管理及びコンプライアンスを含めた内部統制の更なる充実強化を図るため、平成30年４月１日に総務部にコンプライアンス推進室を設置した。 ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、各年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、以下の取組を実施した。 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。			

	じて機構内で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証を行い、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。さらに、リスクの未然防止のため、機構内の縦割りを排除してリスク情報の共有化を徹底するとともに、不測の事態の発生に際して迅速かつ的確に対応できるよう、各部署間の連携強化に努めること。	する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証を行い、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。さらに、リスクの未然防止のため、機構内の部署間の連携強化を図り、リスク情報の共有化を徹底し、迅速かつ的確に対応できるように努める。		－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。 平成30年度（職員研修10回実施、1,013人受講） 令和元年度（職員研修10回実施、845人受講） 令和２年度（職員研修９回実施、757人受講） 令和３年度（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。 ・各年度、機構本部及び施設を対象として内部監査を実施した。 （実施施設） 平成30年度　45か所 令和元年度　48か所 令和２年度　43か所 令和３年度　45か所 ・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。		
	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	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	＜評価の視点＞ ・政府の方針等を踏まえ、役職員に対する研修・教育やＰＤＣＡサイクルにより適切な情報セキュリティ対策を推進してい	**11　情報セキュリティ対策の推進** ○政府の方針等を踏まえ、役職員に対する研修・教育やPDCAサイクルによる適切な情報セキュリティ対策を以下のとおり実施した。 ｉ　組織的対策 ・政府統一基準（平成30年７月改正）に対応した情報セキュリティ関係規程等を平成30年度に改正し、令和元年度以降、情報セキュリティ関係規程に基づく業務実施を徹底した。 ・情報セキュリティインシデント対処手順書緊急連絡体制の整備 ・（R2）情報セキュリティインシデント対処手順書に定める報告様		

	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。 　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。	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。 　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。	るか。	式の見直し（令和２年10月） ・運用・保守業者のセキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置を確認 ・情報セキュリティ監査を計画的に実施 ・（R3）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。 ・（R3）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） ・（R3）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 ⅱ　人的対策 ・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 ・（R1～）情報セキュリティ対策７か条の掲示（令和２年９月、令和３年９月見直し） ・（R1）最高情報セキュリティ管理者（CISO）からの職員向けメールによる注意喚起 ・（R2～）職員の情報セキュリティ意識向上を図るための研修（新規採用職員研修 等） ・情報セキュリティの自己点検、（～R2）確認テスト、（R3）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 ・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 ⅲ　技術的対策 ・個人情報等のインターネット経由での漏出防止対策・自動ファイル暗号化ツールによる情報保護対策 ・標的型攻撃対策装置等による標的型メール攻撃対策、SOCにより通信を24時間監視 ・Webウイルス対策機器等によるインターネットからのウイルス感染対策			
	5　職員の適正な労働条件の確保 　職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意すること。	12　職員の適正な労働条件の確保 　職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意する。		**12　職員の適正な労働条件の確保への取組の実施** ○職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意した。 ・（R1）年次有給休暇の取得義務化への対応 改正労働基準法に基づく年次有給休暇の取得義務化に対応するため、定期的に本部、各施設等における年次有給休暇の取得状況の実績を調査するとともに、職員就業規則を改正し管理者が年次有給休暇の時季指定を行えるようにした。 ・（R1）嘱託職員の労働条件等の見直し 働き方改革の取組の一環として、嘱託職員の呼称を「パートナー職員」に改めるとともに、労働条件について、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」や国において策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容等を踏まえ、労働条件の見直しを行った。			
	6　既往の閣議決定等 　既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施すること。	13　既往の閣議決定等 　既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施する。	＜評価の視点＞ ・既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従	**13　既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施** ○「独立行政法人の業務及び組織の全般にわたる検討の結果並びに講ずる措置の内容について」（平成29年10月２日厚生労働省発総1002第７号）等に基づき作成した中期計画・年度計画に従い着実に業務を実施した。			

			い、着実に業務を実施しているか。	○（R1）会計検査院から平成29年度の職員宿舎修繕業務において、入居停止の措置や職員宿舎の入居状況を考慮して業務を見直すことについての検討が十分でなかったなどのため、必要のない修繕業務を実施したとして、指摘を受けた件については、同様の事態が発生しないよう、都道府県支部等が職員宿舎の修繕業務に係る契約を締結する場合には、入居停止等のその後の状況の変化を踏まえて、本部と都道府県支部等との間において連絡を綿密にとるなどすることにより、その内容を適切に見直すこととし、このための事務連絡を発し、今後とも適正な予算執行に努めることとした。			
			＜評価の視点＞ ・東日本大震災に係る求職者等の雇用の安定のための対策を実施しているか。	**14　東日本大震災に係る対策の実施** ○東日本大震災に係る対策を以下のとおり実施した。 ⅰ　職業訓練等関係 ・震災復興訓練の実施 － 実施訓練科数 平成30年度　11科（入所者数487人）※青森、岩手、宮城、福島において実施。 令和元年度　11科（入所者数483人）※青森、岩手、宮城、福島において実施。 令和２年度　９科（入所者数406人）※青森、岩手、宮城、福島において実施。 ・学卒者訓練等の授業料等免除 － 授業料等免除者数： 平成30年度　延べ98人 令和元年度　延べ84人 令和２年度　延べ83人 令和３年度　延べ32人 ・求職者支援訓練「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査 － 審査（認定）コース数 平成30年度　22コース（前年度実績21コース） 令和元年度　10コース 令和２年度　10コース 令和３年度　10コース － 審査（認定）定員 平成30年度　167人（前年度実績208人） 令和元年度　80人 令和２年度　80人 令和３年度　80人			
			＜評価の視点＞ ・災害等の被災者等に対する支援策として、可能な範囲で雇用促進住宅を活用しているか。	ⅱ　雇用促進住宅の一時提供 － 入居戸数：22戸（平成30年度） 【参考】 入居決定戸数：8,262戸（累計） ○（H30）北海道胆振東部地震及び平成30年7月豪雨に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。 ・（H30）職リハサービスにおいて、被災した障害者及び事業主へ優先的に支援できるよう対応 ・（H30）障害者雇用納付金の納付期限の延長や障害者助成金の特例等について、ホームページにて速やかに周知			

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項

２　施設・設備に関する計画
　障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。
　なお、毎年度の予算においても、建物の集約化等によるトータルコストの縮減・予算の平準化等について不断の取組を行う。

（参考）
<table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予算額（百万円）</th><th>財源</th></tr><tr><td>障害者職業センター</td><td>4,670</td><td rowspan="3">施設整備費補助金</td></tr><tr><td>職業能力開発促進センター</td><td>19,597</td></tr><tr><td>職業能力開発大学校等</td><td>2,514</td></tr></table>（注）上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設・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。</td>
<td>＜評価の視点＞
・施設の老朽化等を勘案して、計画的な整備や改修等を行っているか。</td>
<td>・（H30）地域の要請に応じ、中国職業能力開発大学校の施設を一部貸与し、倉敷市災害ボランティアセンターを設置
・（H30）被災地域の学生等に対して学卒者訓練等の授業料等を免除

第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項

２　施設・設備に関する計画【経理】
・以下について、計画的な修繕等を行った。

（H30）
ⅰ　長野障害者職業センターの空調設備更新等
ⅱ　長崎職業能力開発促進センターの実習場建替工事等
ⅲ　沖縄職業能力開発大学校の空調設備更新等
（R1）
ⅰ　障害者職業総合センターの空調設備更新等
ⅱ　新潟職業能力開発促進センターの実習場建替工事等
ⅲ　北海道職業能力開発大学校の教室棟建替等
（R2）
ⅰ　障害者職業総合センターの中央監視装置更新等
ⅱ　新潟職業能力開発促進センターの実習場建替工事等
ⅲ　北海道職業能力開発大学校の実習場建替等
（R3）
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</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>＜評価の視点＞
・宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てているか。</td>
<td>３　積立金の処分に関する事項
・（H30）第３期中期目標期間から繰り越した積立金306億円から８億円を取り崩し、宿舎等業務に充てた。
・（R1）第３期中期目標期間から繰り越した積立金から13億円を取り崩し、宿舎等業務に充てた。
・（R2）宿舎等勘定において、当期純利益が生じたため、第３期中期目標期間から繰り越した積立金（前中期目標期間繰越積立金）</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

				は取り崩していない。 ・（R3）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 。			

４．その他参考情報
なし。