（別添）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
令和４事業年度業務実績評価書

（別紙）

評価書様式

様式１－１－１　中期目標管理法人　年度評価　評価の概要様式

１．評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	
評価対象事業年度	年度評価	令和４年度（第４期）
	中期目標期間	平成 30～令和４年度

２．評価の実施者に関する事項				
主務大臣		厚生労働大臣		
	法人所管部局	職業安定局	担当課、責任者	雇用開発企画課長　佐々木　菜々子
	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）石塚　哲朗
主務大臣				
	法人所管部局		担当課、責任者	
	評価点検部局		担当課、責任者	

３．評価の実施に関する事項
令和５年８月９日に法人の理事長・監事及び外部有識者から意見聴取を実施した。

４．その他評価に関する重要事項
なし。

様式１－１－２　中期目標管理法人　年度評価　総合評定様式

<table>
<tr><th colspan="6">１．全体の評定</th></tr>
<tr><td rowspan="3">評定
（S、A、B、C、D）</td><td rowspan="3">A：全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。</td><td colspan="5">（参考）本中期目標期間における過年度の総合評定の状況</td></tr>
<tr><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><td>令和４年度</td></tr>
<tr><td>B</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr>
<tr><td>評定に至った理由</td><td colspan="5">項目別評定では、S評定が１項目、A評定が７項目、B評定が９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をAとした。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2">２．法人全体に対する評価</th></tr>
<tr><td>法人全体の評価</td><td>定量指標により目標設定されているものについては、概ね目標を達成するとともに、以下の点は高く評価できる。
①　65 歳を超えた継続雇用延長・65 歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数やこれを受けた取組み実績が所期の目標を大きく上回ったことに加え、制度改善提案により多様な高年齢者の特性に応じた活動の機会を提供する等、高年齢者の就労機会の確保を図ると共に、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を促進していること。
②　他の就労支援機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神・発達・高次脳機能障害者に対する支援及び事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的な支援を積極的に実施し、高い実績を上げていることに加え、障害者雇用納付金関係業務について、これまで以上に効率的な助成金の支給に努めたこと。
③　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について、所期の目標を大きく上回ったことに加え、在職者訓練においては、全国の訓練受講生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を実施する等、企業の生産性向上に向けた積極的な事業主支援を実施していること。
④　障害者職業能力開発業務において、特別支援障害者の重点的な受入れや障害特性に配慮した職業訓練に取り組み、高い実績を上げていること。また、定量的な指標が設定されていなかったものについても、効果的・効率的な業務運営を図り、全体として順調な組織運営が行われていること。</td></tr>
<tr><td>全体の評定を行う上で特に考慮すべき事項</td><td>特に全体の評定に影響を与える事象はなかった。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2">３．項目別評価における主要な課題、改善事項など</th></tr>
<tr><td>項目別評定で指摘した課題、改善事項</td><td>①　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努力義務となったため、65 歳以降の継続雇用延長や定年年齢の引き上げ等を行う企業に対する支援の充実が求められていることから、70 歳雇用推進プランナーによる制度改善提案に係る課題の分析とノウハウの蓄積を図りつつ、研修等を通して相談・援助スキルの向上に努める必要がある。
②　地域の就労支援の基盤整備のため、関係機関に対する助言・援助機能の充実・強化を図るとともに、障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の新たな実施に向けて、準備を進める必要がある。
③　企業の人材ニーズを踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しに一層取り組むとともに、生産性向上人材育成支援センターにおいて在職者訓練と生産性向上支援訓練を一体的として広報を行うこと等により、在職者訓練の潜在需要の掘り起こしを図る必要がある。また、都道府県及び機構の職業訓練指導員については、高齢化及び人材不足が課題となっていることから、全国唯一のテクノインストラクターの養成機関である職業能力開発総合大学校においても、人材確保のための積極的な周知広報、新たな知識・技術等習得ができるように訓練・研修の見直し・充実に取り組む必要がある。
④　特別支援障害者の重点的な受入れに当たって、希望と適性に応じた働き方を選択できるよう障害者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オンラインによる職業訓練を実施していく必要がある。</td></tr>
<tr><td>その他改善事項</td><td>なし。</td></tr>
<tr><td>主務大臣による改善命令を検討すべき事項</td><td>なし。</td></tr>
</table>

４．その他事項	
監事等からの意見	なし。
その他特記事項	なし。

様式１－１－３　中期目標管理法人　年度評価　項目別評定総括表様式

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別調書№	備考
	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度		
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○重	S○重	S○重	S○重	S○重	1-1-2	
２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	A	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○重	A○重	A○重	A○重	A○重	1-2-1	
（２）地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	B○重	B○重	B○重	A○重	A○重	1-2-2	
（３）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	A重	B重	A重	A重	A重	1-2-3	
３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項	B	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	A	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○重	A○重	A○重	A○重	A○重	1-4-1	
（２）高度技能者養成のための職業訓練の実施	B○重	A○重	A○重	A○重	A○重	1-4-2	
（３）在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	A○重	A○重	B○重	B○重	A○重	1-4-3	

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別調書№	備考
	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度		
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	

	（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○重	B○重	B○重	B○重	B○重	1-5	
	６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	B	B	B	B	B	1-6	

※１　重要度を「高」と設定している項目については、各評語の横に「○」を付す。

※２　難易度(困難度)を「高」と設定している項目については、各評語に下線を引く。

※３　重点化の対象とした項目については、各評語の横に「重」を付す。

※４　「項目別調書No.」欄には、令和４年度の項目別評定調書の項目別調書No.を記載。

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

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

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	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	945 回	
達成度	－	－	123.7%	117.1%	134.5%	136.0%	145.4%	
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	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	83.2 日	
達成度	－	－	115.1%	109.1%	145.4%	102.2%	108.2%	
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	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	8,776 件	
達成度	－	－	149.5%	197.0%	131.7%	139.0%	146.3%	
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	40%以上	
制度改善提案により見直	－	－	65.4%	66.1%	61.0%	64.0%	65.8%	

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
予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	7,504,282
決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	4,693,935
経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	4,720,461
経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	135,260
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	4,720,461
従事人員数（人）	88	103	112	115	111

	しを進めた事業主の割合（実績値）													
	達成度	－	－	163.5%	165.3%	152.5%	160.0%	164.5%						

注）高齢・障害者雇用支援勘定（高齢者雇用支援事業経理）における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （以下略）	＜評価の視点＞ － ＜その他の指標＞ －	＜主要な業務実績＞ （１）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給 （２）高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	＜評定と根拠＞ 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。	

４．その他参考情報

なし。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－１－１	高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項－高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・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	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	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	945 回	
達成度	－	－	123.7%	117.1%	134.5%	136.0%	145.4%	
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	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	83.2 日	
達成度	－	－	115.1%	109.1%	145.4%	102.2%	108.2%	

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	7,504,282
決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	4,693,935
経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	4,720,461
経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	135,260
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	4,720,461
従事人員数（人）	88	103	112	115	111

注）高齢・障害者雇用支援勘定（高齢者雇用支援事業経理）における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	B
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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	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	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		**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**	＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ 「給付金の説明会実施回数」の達成度が 145.4%、「給付金の申請１件あたりの平均処理期間」の達成度が	＜評定に至った理由＞ 自己評価書の「Ｂ」との評価結果は、妥当であると確認できた。 ＜指摘事項、業務	

	安定等を図る事業主等に対する給付金の支給 　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。 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。	定等を図る事業主等に対する給付金の支給 　65 歳を超えた継続雇用延長や 65 歳以上への定年引上げ等についての事業主等の自発的な動きを広げるため、給付金による支援を適正かつ効率的に実施する。 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。	業主等に対する給付金の支給 　高年齢者等の雇用の安定等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が実施する給付金支給業務については、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。 ①　給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 ア　事業主等の利便性を図るとともに給付金の活用促進のため、オンライン申請化に向け仕様の検討等を進めるとともに、事業主等が給付金の内容を容易に理解できるよう支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等のホームページでの解説を多様化し、新設又は支給要件等の変更があった場合は、確定した日から速やかにホームページ等を更新する。 イ　給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携会議を設け、相互の情報交換を密にすることにより、給付金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。 　また、令和３年４月１日に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。）が施行されたことを踏まえ、職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行うほか、給付金等の内容を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催や給付金関係記事の掲載等を行う。 ウ　給付金の対象となる措置に関する支給要件、添付書類等に変更がある場合にはパンフレット、支給申請の手引等を見直し、機構の都道府県支部（以下「都道府県支部」という。）、職業安定機関等において事業主等に配布する。給付金を効果的に活用できるよう都道府県支部において事業主等に対し丁寧な説明を行う。	＜評価の視点＞ ・支給要件等をホームページで解説すること等により、効果的な周知・広報を行ったか。 【指標】 ・事業主等に対する給付金の説明会について、650 回以上実施すること。	支給 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 ・オンライン申請化に向けて、システム化構想及び要件定義の整理を行った。また、意見招請に係る公告を実施し、当該意見等を踏まえ開発業務の調達のための仕様書及び要件定義書等を確定した。 ・４月１日に給付金の制度改正に伴う更新を即日実施し、パンフレット、改訂申請様式の掲載を行った。 ・事業主等のニーズを踏まえ、給付金制度に係る説明動画を作成し、ホームページ及び YouTube で配信した。 動画再生回数：6,103 回（前年度実績 11,310 回） ・ホームページにおいてチャットボットによる給付金制度の紹介等を行った。 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　945回（前年度実績 884回） ・職業安定機関等との情報交換　381回（前年度実績 394回） ・訪問による事業主団体等への周知・広報　788回（前年度実績 724回） ・広報誌等への掲載　232回（前年度実績 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 　主に以下の取組を行った。 ・支給額、申請手続の流れ等を多色刷りや図表を用いて見やすさを工夫した分かりやすいパンフレットとして作成し、事業主に配布。 ・障害者助成金・高齢者助成金合同のチラシを作成し、都道府県支部窓口において事業主等に配布。 ・申請までの流れ図や記載例、支給対象または支給対象外となる事例を盛り込んだ、申請する事業主が分かりやすい「支給申請の手引き」をコースごとに作成。 ・周知用パワーポイント資料をコースごとに作成・配付し、都道府県支部が事業主説明会等で活用。 ・申請件数の最も多い65歳超継続雇用促進コースについては、申請	108.2%であり、所期の目標を達成または上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主への対応について ・コロナ禍により、説明会の参加を控えた事業主向けの説明動画を作成し、ホームページ及び YouTube にて配信。制度紹介チラシに二次元バーコード（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、スムーズに申請できるよう工夫したこと。 ・給付金業務担当者全国会議や給付金業務担当者研修会等の実施により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。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・助成金制度の改正等があった場	運営上の課題及び改善方策＞ 　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に、職業安定機関との連携を強化するとともに、70 歳雇用推進プランナー等の活用を促進し、事業主からの相談・問合せの際に分かりやすい説明を行う。また、具体的な活用事例を用いるなど、実際の申請につながるような効果的な広報を行い、あわせて、対面方式での説明会に加え、事業主のニーズを踏まえた説明動画の配信等、あらゆる機会を捉まえて、より効果的な広報となるよう、引き続き改良・充実に努める必要がある。 　加えて、事業主からの問合せ内容を分析・集約し、「支給申請の手引き」へ反映することなどにより、事業主の制度理解を促し、事務手続きの改善を図るとともに、「審査・点検マニュアル」等の見直しを図り、担当職員の審査能力の向上に資する取組を行うことで、引き続き斉一的かつ適正で効率的な審査業務の確保に努める必要がある。 ＜その他＞ 　なし。

				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：1,852回（令和４年11月～令和５年３月）（前年度実績 1,631回（令和３年８月～９月）） **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。 ・給付金業務担当者全国会議において、都道府県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** ・日本経団連タイムスや会議所ニュース、月刊商工会等の雑誌、事業主団体の広報誌、インターネット、定期刊行誌、メールマガジンにより、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　20,895回（前年度実績 21,206回） ・産業団体が主催する普及啓発セミナーにおいて周知・広報を行った。	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。	
		エ　本部は、都道府県支部が行う周知活動等の状況を把握しつつ、これまで収集した取組好事例を参考にしながら、給付金の効果的な活用の促進を図る。 オ　給付金制度をより多くの事業主に周知するため、オンラインを活用した取組に努めるとともに、新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。 カ　65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助活動において事業所訪問を行う際に、効果的な給付金の周知を行う。 　また、事業主団体との連携を図るため、本部は必要に応じて業界団体を訪問等し、給付金の周知・広報に活用する。				
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。	②　効率的な給付金支給業務の運営 　給付金の支給業務については、制度の趣旨･目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査する。 　また、次の取組を行うことにより、迅速かつ適正な給付金の支給とともに、申請１件当たりの平均処理期間の更なる短縮に努める。 ア　給付金の申請状況や支給処理に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。 　特に短期間での申請集中に伴う支給処理の滞留が生じないよう、都道府県支部での受付状況を早期に把握し、厚生労働省とも情報共有して円滑な支給に取り組む。 　また、都道府県支部に対し支給に係る処理期間を厳守するように指導する等、進捗管理の徹底を図る。 イ　支給申請が円滑に行われるよう、事業主等に対して、給付金の制度、申請書等の記入方法や申請から支給決定までの期間等について十分に事前説明を行うとともに、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。	＜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たか。 【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、支給処理が滞留しないよう、給付金ごとの受付件数を把握するとともに、支給決定件数及び処理期間の状況を把握し、受理から支給決定までの審査過程ごとに原因を分析し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応により処理の遅滞防止に努めた。 ・65歳超継続雇用促進コースの支給申請期間については、これまで定年の引上げ等の制度の実施日の翌日から起算して２か月以内から、制度の実施日の翌月から起算して４か月以内の各月月初から５開庁日までに改正され、各月の支給申請期間においては、都道府県支部での受付状況を日ごとに把握するとともに厚生労働省とも情報共有を図った。 ・計画認定を行うコースについては、事業主が助成対象事業の開始を計画した日までに認定・不認定を決定する必要があることを考慮して審査終了予定日を設定し、進捗管理の徹底を図った。 ・都道府県支部に対して、支給事務に関する留意点等を通知し、受理・点検業務の円滑化を図った。 ・「審査・点検マニュアル」に令和４年度の制度改正内容を踏まえた点検内容を盛り込み、疑義解釈や審査に資する参考資料を追加する等、内容を充実させることにより、審査・点検業務の効率化及び統一化を徹底した。 ・全国施設長会議及び給付金業務担当者全国会議において、給付金の改正点、事業主に対する事前説明の重要性について説明し、円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止を図るとともに、適正かつ効率的な点検・確認等について説明・指示を行い、支給事務の更なる効率化を図った。 ・新任給付金業務担当者研修において、給付金業務の遂行に必要と		

		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。	また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレット、支給申請の手引、申請様式及び添付書類の見直し等を行う。 ウ　給付金の制度設計段階から、厚生労働省と情報共有や意見調整を行うなど十分に連携・協力し、支給業務の安定的な運営を図る。 エ　効率的な支給業務を実施するため、改正した審査・点検マニュアル等に基づき給付金業務担当者を対象に開催する会議・研修において審査手順や審査に当たっての留意事項、提出書類の点検・確認方法の説明、事例検討等を行うことや、事前の照会内容を分析・集約した応答集を窓口担当者へ配付することにより、窓口担当者の審査能力向上等を図る。 オ　給付金を支給した事業主に対してアンケート調査を実施し、その調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。	＜評価の視点＞ ・給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行ったか。 ＜評価の視点＞ ・事業主に対してアンケート調査を実施し支給業務の改善等に活用したか。	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。 ・給付金業務担当者研修会において受理・点検業務における留意事項等について説明し、円滑な審査業務と全国統一的な窓口サービスの質の向上を図った。 ・制度改定の際には、適正支給と事業主の利便性の向上のバランスを勘案し、申請様式への記載事項や添付書類は必要最低限とすることに留意し設定を行った。 ・給付金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。 「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　91.6%（前年度実績 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	③　適正な支給業務の実施 ア　一定の条件に該当する申請事業所に対して、申請内容と事業所の整備状況等に疑義がないか現地調査を実施する。疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を徹底する。 また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。 イ　不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。 ウ　適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催する際は、支給業務に関する問題点等について事前に情報を収集・整理したうえで情報交換を行う。 エ　厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務	＜評価の視点＞ ・申請事業所に対する調査等により、不正受給防止対策を徹底したか。	**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。 調査回数　698回（前年度実績 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　17件（前年度実績 30件） うち不正受給の判明につながる情報０件（前年度実績　０件） ・事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うこと、事業主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。 ・不正受給防止対策を講ずるため、障害者助成部と不正受給についての情報交換を行った。 ・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		

		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。	の問題点や不正受給事案について情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。		有した。 ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについては、申請者が具体的にイメージできるように、支給対象となる措置の事例や、支給対象外となる事例について支給申請の手引きに掲載した。 ・事業主等のニーズを踏まえて、「制度説明動画」を作成し、ホームページ及び YouTube で配信した。 ・「制度説明動画」の作成にあたっては、これまでの視聴者意見を踏まえ、視聴しやすさに配慮した改良に努めた。 ・事業主からの相談や問い合わせが多い事項に関する事例等を支給申請の手引きに掲載し利用者の制度理解に努めた。また、相談や問い合わせ内容を踏まえた応答集を作成するとともに審査・点検で誤りが多い項目の整理及び審査・点検マニュアルやチェックリストの見直しを行い担当者全国会議や担当者研修会でそれら資料を活用し窓口担当者のサービスの質の向上に取り組んだ。		

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。

・数値目標を達成していること。新型コロナウイルス感染症拡大防止に柔軟に対応し、給付金の説明会開催の回数を増やし、説明会の参加を控えた事業主向けに説明動画をホームページ及び YouTube で配信し、広報活動に力を入れたこと。給付金の支給・不支給の事例を掲載し、支給申請の手引で分かりやすく周知したことは評価できる。

・給付金説明会実施回数の増加を可能にしたノウハウ、平均処理期間の短縮を可能にしたノウハウの継承と全国支部への横展開（ノウハウには失敗事例、その対処を含む）を期待したい。

・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

給付金の種類		支給件数	支給金額（千円）
65 歳超雇用推進助成金		2,374	1,330,802
	65 歳超継続雇用促進コース	1,346	525,600
	高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	118	36,082
	高年齢者無期雇用転換コース	910	769,120
高年齢者雇用安定助成金		8	9,000
	高年齢者無期雇用転換コース【経過措置】	8	9,000
合計		2,382	1,339,802

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－１－２	高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項－高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第２号及び第３号
当該項目の重要度、難易度	【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	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	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	8,776 件	
達成度	－	－	149.5%	197.0%	131.7%	139.0%	146.3%	
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	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%	65.8%	
達成度	－	－	163.5%	165.3%	152.5%	160.0%	164.5%	

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）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	7,504,282
決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	4,693,935
経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	4,720,461
経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	135,260
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	4,720,461
従事人員数（人）	88	103	112	115	111

注）高齢・障害者雇用支援勘定（高齢者雇用支援事業経理）における数値を記載。

３．各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
				業務実績	自己評価	評定	S	
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	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	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による制度改善提案の実施 令和３年４月１日に改正高年齢者雇用安定法が施行されたことを踏まえ、65歳超雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）を活用し、「70 歳までの就業機会の確保」に関する事業主の不安やニーズを汲み取り、事業主の実情に即して、事業主に対し、継続雇用延長・定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案を行う。制度改善提案業務を行う際には、評価・報酬に係る技術的な支援に力を入れる。 制度改善提案の実施に当たっては、継続雇用延長・定年引上げの手順等を	【指標】 ･65 歳を超えた継続雇用延長･65 歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案について、6,000 件以上を実施すること。	**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** ・令和３年４月１日施行の高年齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）による 70 歳までの就業機会の確保の努力義務化を踏まえ、65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザー（以下「プランナー等」という。）が事業主に対し、事業主の実情に即して、70 歳までの定年引上げ、70 歳までの継続雇用制度の導入等に係る提案を行った。 ・プランナー等の訪問受け入れが困難であるが支援を受けたい等の事業主のニーズに応えるため、Web 会議システムを活用しての相談・助言について、プランナー等への対応例の共有や情報セキュリティ指導を実施した。 ・プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、70 歳雇用推進マニュアル等、機構が開発したツールを活用した。	＜評定と根拠＞ 評定：Ｓ 「制度改善提案件数」の達成度が 146.3%、「提案を受けて見直しを進めた旨の回答割合」の達成度が 164.5%であり、いずれも所期の目標を上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①制度改善提案の実績確保に係る取組について ・コロナ禍にありながらも、政府方針（ニッポン一億総活躍プラン等）を踏まえて設定した目標値を堅持するべく、積極的に事業主へ働きかけを行った結果、前年度を上回る制度改善提案を実施し、改正高齢法施行に伴う事業主の関心の高まりに的確に応えることができたこと。 ・改正高齢法施行に伴う 70 歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずる措置の努力義務化を受け、法改正の趣旨と内容の周知・広報を行い、努力義務確保のための提案を行ったこと。 ②提案内容の質の向上に向けた取組について	＜評定に至った理由＞ 事業主に対する効果的な相談・援助等の実施について、65 歳を超えた継続雇用延長・65 歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案件数が 8,776 件（目標 6,000 件以上、達成度 146.3% ）と、目標を大きく上回る成果（120%以上）が得られていることは、評価できる。 また、制度改善提案を行った事業主に対する追跡調査において、「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られた事業主の割合も 65.8%（目標 40%以上、達成度 164.5%）と、目標を大きく上回る成果（120%以上）が得られていることは、評価できる。 さらに、成長戦略実行計画（令和元年６月 21 日閣議決定)において、高年齢者の就業率の達成目標（2025 年：65～69 歳の就業率 51.6%）が示されており、70 歳までの就業機会を確保していくためには、多様な高年齢者の特性に応じた活動の機会を提供できるよう、企業の取組の選択肢

	推進マニュアル等の機構が開発したツールのほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組むこと。	歳超雇用推進マニュアルなど機構が開発したツールや人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金を活用して効果的な相談・援助を実施するほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組む。	示した「70歳雇用推進マニュアル」や、継続雇用延長・定年引上げを実施した企業の事例を詳しく紹介した「70歳雇用推進事例集」等、機構が開発したツールを活用する。 制度改善提案は、従来よりも踏み込んだ働きかけであることに加え、高齢者の就業促進が急務であることから、都道府県支部に配置した「65歳超雇用推進コーディネーター」（以下「コーディネーター」という。）を活用し、戦略的に取り組む。具体的には、70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等を実施していない企業を対象に、できるだけ早く働きかけを行うことができるよう、アプローチ方法について検討し、その結果を踏まえ、企業選定を行うとともに、制度改善提案に係る内容確認・分析、進捗管理を行う。 また、全国的に展開する大企業等に対しては、プランナーが実施する個別事業所への提案型の相談・援助と並行して、本部の職員が厚生労働省と連携して本社等に制度改善に向けた働きかけを行う。 このほか、民間団体を活用し、事業主に対し、効果的・効率的に働きかけを進める。 なお、制度改善提案を行った事業主を対象に追跡調査を実施し、提案を受けた事業主が見直しを進めたかどうかについて把握する。 その際、より効果的に提案を行うことができるよう、見直しを行わなかった事業主については、その理由についても把握・分析する。 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、プランナーによる制度改善提案の実施のほか、高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）により、事業主等に対し、人事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・援助を行う。 また、相談・援助によって明らかになった課題を自力で解決することができ	【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。	・都道府県支部に配置した「65 歳超雇用推進コーディネーター」が、各企業における 65 歳以上の従業員数や年齢構成のほか、これまでの相談記録を分析し、それをもとに訪問すべき企業の選定やその方法についての検討を行い、その結果を踏まえ、プランナー等に必要な情報提供や指示を行った上で実施した。 ・全国的に展開する大企業等に対しては、プランナー等が実施する個別事業所への提案型の相談・援助と並行して、機構本部の職員が厚生労働省と連携して本社等に制度改善に向けた働きかけを行った。 実施件数 21 件（前年度実績 19 件） ・厚生労働省や中央労働災害防止協会等と連携し、高年齢労働者の安全衛生・健康管理に関する「エイジアクション 100」、「エイジフレンドリーガイドライン」を企業訪問時に配付し周知・啓発を図った。 ・制度改善提案後、概ね４か月経過後に、65 歳超雇用推進コーディネーターを中心とした都道府県支部職員が事業主を訪問等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。 ・見直しを行わなかった理由の把握・分析 今後、より効果的に提案を行うことができるよう、見直しを行わなかった事業主については、機構本部でその理由について把握・分析を行い、より効果的に提案を行うことができるよう都道府県支部に対して分析結果を周知した。また、見直しを行わなかった理由のうち、「親会社の意向に従うため」としているものについては、機構本部が本社等に制度改善に向けた働きかけのための訪問を行うこと等により改善を図った。 **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	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。 ・プランナー等に対して、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修や好事例紹介等を行うことにより、スキル向上を図ったこと。 以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をＳとする。 ＜課題と対応＞ ・ 70 歳までの継続雇用延長や 70 歳までの定年引上げを推進するために、「70 歳雇用推進マニュアル」等を用いて制度改善に向けた企業への働きかけを職業安定機関と連携して行っていくことが必要である。	を広げる必要がある。本業務はその目的に寄与する、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。 また、改正高年齢者雇用安定法施行に伴い定年制の廃止等により 70 歳以上までの雇用を行う企業の事例をまとめた「70 歳雇用推進事例集 2023」を作成したことは当該法人の主体的な取組による創意工夫であると認められることから評価できる。 さらに、機構本部に配置されたゼネラルアドバイザーが、プランナー等が実施した制度改善提案の全案件に対する精査・指導を実施する等により、企業ニーズに配慮しつつ、適切かつ効果的な提案を行う等の創意工夫の下、目標を達成しえたことは評価できる。 以上のことは、定年年齢・継続雇用制度の上限年齢の引上げ等を検討している企業へ積極的に働きかけていることの証左で

			ない事業主に対しては、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示する。 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状況及び新しい生活様式を踏まえ、事業主等の希望に応じてオンラインを活用した訪問を行う。		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。 相談・助言　31,223 件（前年度実績 31,418 件*） うちオンライン　669 件（前年度実績 901 件） 集団指導　2 件（前年度実績 6 件） 企画立案サービス　14 件（前年度実績 14 件） 就業意識向上研修　54 件（前年度実績 42 件） 合計　31,293 件（前年度実績 31,480 件*） *令和５年度に修正 ・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。	・企業がより前向きに「70 歳までの就業機会の確保」を進めやすくするため、高齢者を企業の有為な人材として戦力化できるよう、評価・報酬体系に係る技術的な支援により力を入れていく必要がある。	あり、高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等に寄与するものである。さらに、当該取組を通じて、高年齢者の就労機会の確保を図ると共に、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を促進しているといえる。 よって、重要度及び困難度の高い目標を達成したと認められるので、評定を「S」とした。
	イ　65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上 事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労務管理方策等の高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法や、65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが活用するツールを開発するとともに、65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施すること。	イ　65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上 65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが、事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるための事業主支援ツールを開発するとともに、65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施する。	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 プランナー及びアドバイザーが、事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるためのツールを開発するとともに、プランナー及びアドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修等を実施する。具体的には、以下の取組を行う。 ・　プランナー及びアドバイザーの活動実績の分析を本部において行うとともに、相談・援助、制度改善提案に係る事例検討会を行う。 ・　相談・援助、制度改善提案のスキルや資質の向上を図るため、プランナー及びアドバイザーに対し、企業へのアプローチ方法や事業主等からのヒアリングの仕方、ツールの効果的な活用方法、企画立案サービス、企業のニーズに応じて実施する研修の効果的な実施方法等について研修を実施する。研修の実施に当たっては、企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。 ・　プランナー及びアドバイザーが自主的に実施する研修会、勉強会に本部職員を派遣するとともに、相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報等を掲載したメールマガジンの発行等を通じ、資質の向上を図る。 ・　本部において好事例を収集・整理して、プランナー及びアドバイザーに提供し、共有する。 ・　高年齢者雇用に係る高い専門的・技術的な知識及び相談・援助スキルを有するゼネラルアドバイザーを本	＜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、資質向上のための研修等を実施したか。	**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。 ・研修の実施に当たっては、研修受講者の利便性や研修効果を総合的に判断し、一部の研修を、繰り返し視聴できるオンデマンド型と対面でのグループ討議ができる集合型のハイブリッド形式で実施した。 【高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習（１回)】53 人 テーマ等：アドバイザーとしての基礎的な知識・技能を付与し、資格を認定するための講習 【実地研修（新任者１人につき３回を上限)】 新任のアドバイザーが先輩プランナーの実際の相談・助言に同行 【基本研修Ⅰ（１回)】43 人 テーマ等：雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ方等 【基本研修Ⅱ（１回)】42 人 テーマ等：生涯現役社会実現に向けた基本的な知識、技能（賃金制度をはじめとした諸制度の導入に結びつけるための提案方法等） 【５年次研修（１回)】88 人 テーマ等：５年ごとの委嘱年次の者を対象とし、国の施策及び機構の取組を理解し、課題解決のノウハウを共有 【スキルアップ応用研修Ａ（１回)】48 人 テーマ等：中高年従業員や職場管理者に向けた就業意識向上研修を効果的に企業に提供するためのより高度な対応力を習得 【スキルアップ応用研修Ｂ（１回)】４人 テーマ等：就業意識向上研修をより広く提供するため、ベテランプランナーが行う当該研修の実地体験を取り入れたプログラムの試行的実施 【ブロック別経験交流会（６回)】 【プランナー等の自主的勉強会（本部職員等の派遣１回)】 ・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の全案件に対	・令和３年４月１日に改正高齢法が施行されたこと及び今後、より小規模企業に対する制度改善提案が求められることを踏まえ、企業の実情に合った的確な提案を行うとともに、企業が制度改善を実現できるよう、好事例・マニュアル等を効果的に活用しながら支援していくことが必要である。	＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 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、65 歳以降の継続雇用延長や定年年齢の引上げ等を行う企業に対する支援の充実が求められているところである。今後は、制度改善提案に係る課題の分析とノウハウの蓄積を図りつつ、引き続き高い成果が得られるよう、研修等を通して制度改善提案の質の向上に努める必要がある。 さらに、「成長戦略実行計画」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）において、高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築を支援することとされたところで

			部に配置し、コーディネーター、プランナー及びアドバイザーからの、提案型の相談・援助、企画立案サービス等に係る相談・指導を行う。また、ゼネラルアドバイザーが必要に応じて都道府県支部に赴き、企業に対する相談・援助の実施に関し、コーディネーター、プランナー及びアドバイザーに指導・助言を行う。		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。		あるが、相談・援助においては、「70歳雇用推進マニュアル」や各種チェックリスト等の事業主支援ツールを用いて、賃金・評価制度に係る技術的な支援を行うとともに、それらのツールが事業主にとって実用的なものとなるよう、引き続き改良・充実に努める必要がある。
		ウ　実践的手法の開発・提供 65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助に活用するため、事業主のニーズを十分把握した上で、65 歳を超えた継続雇用延長・65 歳以上への定年引上げの制度改善等を進めるために必要な実践的手法を開発するとともに、ホームページ等を通じて提供する。	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、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発する。特に、70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等、70歳までの就業機会の確保等を進めるための手法やツールの開発に重点的に取り組む。開発に当たっては、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、その成果をプランナー及びアドバイザーの行う相談・援助業務に活用する。 開発した手法やツールについては、プランナー及びアドバイザーが、相談・援助に活用できるよう、専用のホームページやメールマガジン等で提供する。 さらに、事業主等の自主的な取組を支援するため、事業主等を対象とした冊子やツール等の成果物について、エルダー及びホームページ等を通じて提供する。 なお、手法やツールの開発に当たっては、プランナーやアドバイザーが相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的か等について、ニーズ把握を行い、併せて相談・援助の対象者である企業の人事担当者のニーズも把握し、それらをもとに新たな相談手法の開発や企業への情報提供のあり方について検討を行う。	＜評価の視点＞ ・高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、開発した成果物について、65 歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの制度改善提案及び相談・援助等に活用するとともに、事業主等へもホームページ等を通じて提供したか。	**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。 ・企業の人事担当者に対するアンケート調査結果をもとに、改正高年齢者雇用安定法への企業の対応と課題を取りまとめたパンフレットや、中・高齢期の創業の実態を捉えたアンケート調査の結果報告書を作成した。 70 歳雇用推進事例集 2023　33,600 部 70 歳雇用推進事例集 2022　12,300 部（増刷） 70 歳雇用推進マニュアル　21,800 部（増刷） 資料シリーズ５ 高齢期の創業に関する調査研究報告書　650 部 資料シリーズ６ 高齢期の人事戦略と人事管理の実態　650 部 マンガで考える高齢者雇用　3,000 部（増刷） 高年齢者雇用安定法改正（令和２年改正）に伴う企業の対応と課題-コロナ禍における 65 歳以降社員の活用実態-　2,000 部		＜その他事項＞ なし。
		エ　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	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自主的に策定・普及することを支援する。 支援する団体数は前年度から継続し		**オ　産業別ガイドライン策定・普及支援** ・令和４年度から事業を開始した５団体（組込みシステム業、倉庫業、在宅介護サービス業、職業紹介業、警備業）及び令和３年度から事業を続けている６団体（とび・土工工事業、機械土工工事業、建設基礎工事業、鉄リサイクル業、歯車製造業、食品リサイクル業）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。 - 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		

	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。	て活動している６団体と合わせて、計11団体とする。また委託事業終了後の団体に対しても高年齢者等の雇用促進のための情報提供やガイドライン普及のための支援を行う。		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 - 令和３年度から事業を続けている６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。 ・団体会員企業へアンケートを行ったところ、約８割が「自社の取組に活用した／活用したい」と回答があった。		
ウ　労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 　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。	オ　労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 　労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるよう、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。	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 　生涯現役社会の実現に向けて、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるよう、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。 　具体的には、企業に対する相談・援助の過程で中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズに応じ、アドバイザー等が企業等を会場として、職場管理者の能力向上及び意識改革や、中高年従業員の就業意識を高め、モチベーションを持って長く働けるようにするための研修等を実施する。		**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。 　実施件数　54 件（前年度実績 42 件） 　受講者数　1,018 人（前年度実績 660 人）		
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 　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。 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。	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、高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高年齢者等がいきいきと働くことができる職場づくりの具体的な取組やアイデアの普及を図る「高年齢者活躍企業コンテスト」を実施し、10月の高年齢者就業支援月間に開催する「高年齢者活躍企業フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見･情報交換を行う。 　都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。 　併せて、生涯現役社会の実現に向け、企業の人事担当者の関心が高いキャリア形成、安全衛生等をテーマに、学識経験者による講演、先進的企業の事例発表等を中心としたシンポジウムを４回実施する。 　上記フォーラム及びシンポジウムにおいては、機構が開発した実践的手法や調査研究等の成果を提供する等、効果的な啓発広報活動を行う。 また、高齢化対策、高年齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。 　さらに、高齢化･高齢者雇用に関連する統計データの解説記事等のホームページへの掲載による情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携によって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。	＜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たか。	**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「高年齢者活躍企業コンテスト」において募集し、「高年齢者活躍企業フォーラム」において優秀事例を表彰し、先進事例を広く社会に周知することにより、企業等の具体的な取組の普及・促進を図った。 ○高年齢者活躍企業コンテスト ・応募社数74社（前年度実績 101社） ○高年齢者活躍企業フォーラム ・表彰者数 　厚生労働大臣表彰　６件 　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰　24件 ・高年齢者活躍企業コンテスト表彰式と併せて基調講演、トークセッション（入賞事例発表、事例質疑）を行った。 ・高年齢者活躍企業フォーラムの実施に当たっては、コロナ拡大防止の観点から、来場者数を限定してライブ配信を実施し（ハイブリッド形式）、後日オンデマンド配信を実施した。 ・アンケートによる満足度91.7％（前年度実績 100％） ○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 ・46都道府県支部において、高年齢者就業支援月間である10月を中心に高年齢者雇用に先進的な企業等の事例発表、専門家等による講演、ディスカッション等を行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体及び都道府県労働局等と連携し、開催した。 　なお、うち13支部については、Webによる動画配信（ライブ・オンデマンド（後日））を併せて実施した。 ・来場者数2,127人（前年度実績 2,183人） ・アンケートによる満足度88.3％（前年度実績 85.0％） ○「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」 ・企業において高年齢者の戦力化を図るために関心の高い「キャリア形成」「健康管理・安全衛生」等のテーマで、10～12月にかけて４回開催した（東京３回、福岡１回）。テーマごとに基調講演や企業等による事例発表、パネルディスカッション等を実施し、高齢期における活躍促進に向けた展望について考える機会を提供した。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。 ・来場者数・配信視聴者数1,916人（前年度実績 2,525人） ・アンケートによる満足度97.2％（前年度実績 92.1％） ○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52,000部発行し、企業の人事、労務担当者等に対して、配布した。 ・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、５月号に「生涯現役時代の安心・安全な職場とは？」を特集したほか、８月号からは「生涯現役時代の高齢社員活躍のポイント」と題し、高齢社員が活躍し続けるための仕組みづくりについて解説する連載を掲載した。 ・生産性向上支援訓練のうち、「ミドルシニアコース」の概要及び利用者の声を掲載した。 ・アンケートによる有用度93.4％（前年度実績 92.3％） ○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就業支援月間特集記事を掲載した。		

					・上記の特集記事や高年齢者就業支援月間自体の宣伝を、関連団体のメールマガジンにて行った。 ・高齢化・高年齢者雇用に関連する各種事例・調査研究結果については、各種資料としてホームページで提供した。 ・高年齢者活躍企業コンテスト受賞企業の紹介及び高年齢者雇用に係る取組等を日経新聞（全15段）に掲載した。		
	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。	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。	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 70 歳までの継続雇用延長・70 歳までの定年引上げ等、70 歳までの就業機会の確保を推進するため、70 歳雇用推進マニュアル等を用いて制度改善に向けた周知・普及を進める。 また、事業主の取組の好事例を収集し、普及・啓発を進める。 なお、効果的な周知・普及のために事例情報提供システムを活用して、高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の提供を行う。		**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** ○法改正を踏まえ、「70 歳雇用推進企業事例収集委員会」を開催し、「70 歳雇用推進事例集」を作成した（21 事例）。 ○事例情報提供システムの強化 ・利用者ニーズに応じた企業事例を幅広く周知・普及する「70歳雇用事例サイト」において、70歳雇用事例集や高年齢者活躍企業コンテストの事例等、最新の事例を追加して情報提供した。 156社 ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・プランナー等による制度改善提案に係る課題の分析とノウハウの蓄積を図りつつ、引き続き高い効果が得られるよう相談・援助スキル、資質向上のための研修等を行い、制度改善提案の質の向上に努めた。 ・プランナー等による相談・援助においては、「70 歳雇用推進マニュアル」「70 歳雇用推進事例集」等各種事業主支援ツールを用いた技術的な支援を行うとともに、それらのツールが事業主にとって実践的で利用しやすいものとなるよう、改良・充実に引き続き努めた。		

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。

・70 歳までの就業機会の確保というさらなる課題について具体的な制度改善提案に取り組まれた点は評価できる。

・質の向上のためには研修や情報共有だけでなく、どのような人をプランナー、アドバイザーとして委嘱するのかも考える必要があるかもしれない。どのようなバックグラウンドを持つ担当者の実績が高いのか、例えば年齢層はどうかなどについて検討しておくと今後のためにも有益だと考える。

・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２	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	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	20,370人	
達成度	－	－	110.3%	110.4%	93.9%	101.3%	106.1%	
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	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	20,545所	
達成度	－	－	105.4%	107.1%	86.6%	112.5%	112.9%	
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	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%	72.0%	
達成度	－	－	108.4%	105.1%	102.7%	107.6%	107.5%	

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	9,979,613
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	9,436,205
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	9,114,240
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	210,915
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	9,307,953
従事人員数（人）	466	471	478	479	465

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	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%	89.2%							
達成度	－	－	103.6%	104.0%	104.0%	105.6%	104.9%							
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	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%	62.7%							
達成度	－	－	112.5%	116.7%	107.8%	123.9%	122.9%							
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	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%	96.8%							
達成度	－	－	120.1%	120.8%	119.9%	120.4%	121.0%							
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	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	733人							
達成度	－	－	139.2%	153.8%	61.0%	112.8%	122.2%							
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合（計画値）	80%以上	－	80%以上	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%	98.0%							
達成度	－	－	124.4%	122.9%	122.9%	120.8%	122.5%							
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	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	5.33 点							
達成度	－	－	105.7%	96.0%	106.7%	116.0%	106.7%							
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	６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	６本							
達成度	－	－	100.0%	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	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	６件							
達成度	－	－	150.0%	116.7%	150.0%	100.0%	100.0%							

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （以下略）	第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　４点（A）×２（重要度高） 1-2-3　４点（A） 加重平均は	＜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 1-2-1　４点（A）×２（重要度高） 1-2-2　４点（A）×２（重要度高） 1-2-3　４点（A） 加重平均は	

						合計 20 点÷５項目（項目数３＋重要度高２項目） ＝4.0 点 であり、A評価とする。	合計 20 点÷５項目（項目数３＋重要度高２項目） ＝4.0 点 であり、A評価とする。

４．その他参考情報
なし。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２－１	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		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第４号
当該項目の重要度、難易度	【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、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	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	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	20,370 人	
達成度	－	－	110.3%	110.4%	93.9%	101.3%	106.1%	
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	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	20,545 所	
達成度	－	－	105.4%	107.1%	86.6%	112.5%	112.9%	

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	9,979,613
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	9,436,205
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	9,114,240
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	210,915
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	9,307,953

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	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	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%	72.0%	
達成度	－	－	108.4%	105.1%	102.7%	107.6%	107.5%	
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	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%	89.2%	
達成度	－	－	103.6%	104.0%	104.0%	105.6%	104.9%	

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	465

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （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	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	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支援の実施	【指標】 ・職業リハビリテーションサ	**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**	＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 「職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数」の達成度が 106.1%、「障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数」の達成度が 112.9%、「職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及	＜評定に至った理由＞ 個別性の高い精神障害者等に対する就職や職場定着に係る専門的な支援、また、事業主に対する採用、職場適応等の各段階に応じた専門的な支援それぞれのニーズがある。 ・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	

	地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施すること。 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。	地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施する。 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。	地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施する。 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。 なお、引き続き、支援の実施に当たり新型コロナウイルス感染症対策を徹底するとともに、地域センターへの来所が困難な障害者、地域センターの訪問が困難な事業主及び関係機関に対してオンライン形式により支援を提供する、支援カリキュラムの一部を自宅等で受講できる教材を開発し導入するなど、可能な限り新しい生活様式に沿った対策を講じる。また、テレワークによる就職や職場復帰を希望する障害者に対して、セルフマネジメントスキル等のアセスメントを行ったうえで、適切な支援を提供する。	ービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数を 19,200 人以上とすること。	○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、その支援の周知を広く行い、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービス（以下「職リハサービス」という。）をどの地域においても適切かつ均等・公平に受けられるようにするとともに、就労支援ネットワークの強化に加え、就労支援機関への助言・援助による環境整備も図ることで、セーフティネットの役割を果たした。また、適切な職業リハビリテーション計画（以下「職リハ計画」という。）に基づき、他の就労支援機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を、関係機関と連携しながら重点的に実施した。主な取組は以下のとおり。 - 多様な支援ニーズに応じた個別対応として、離島など遠隔地に居住している障害者や、障害状況により地域センターへ来所が困難である障害者の支援ニーズに対応して、居住エリアの近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用しての支援や、機構本部において整備したオンライン支援のガイドラインを踏まえ、利用者の同意を得たうえでオンライン機器を活用した相談支援を実施。また、全国の障害者職業カウンセラーを参集した Web 会議において、利用者の利便性やサービスの向上を図る上で有効なオンライン支援の活用等について情報共有を図った。 - 就労移行支援等の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行うなど、公共職業安定所や障害者就業・生活支援センター、医療機関等との緊密な連携のほか、事業所に対する雇用管理面の助言等の支援により、就職・職場定着まで切れ目のない支援を実施した。 - 大学等と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した。 - 精神障害者、発達障害者等への支援に際しては、職業準備支援等の支援メニューにおいて、個々の対象者の課題に合わせた対応ができるよう、障害種別によらない課題事項別に再構成し、対象者が選択できるカリキュラムによる支援を実施した。 - 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した。 - 高次脳機能障害者への支援に際しては、医療機関と連携し、病院でのリハビリ状況や残存能力等の情報を共有するとともに、模擬的就労場面等で事業所に伝える配慮事項や疲労の度合いを確認するなどの支援を実施した。 ○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 ・求職者のみならず、就職後に課題が表面化した在職者に対し、丁寧なアセスメントとその結果に基づく支援計画を策定。グループワークや講座の受講を通じて新たな知識を習得するとともに、支援の主体をジョブコーチ支援に引継ぎ、事業所内の環境への再適応を進めるなど、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、その特性と職業上の課題等を的確に把握し、障害者が直面する状況や、それぞれの目標に応じて、個別性	び高次脳機能障害者の就職率」の達成度が 107.5%、「ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了６か月後の職場定着率」の達成度が 104.9％であり、いずれも所期の目標を達成している。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の実施について ・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について、求職者のみならず、就職後に課題が表面化した在職者に対し、丁寧なアセスメントとその結果に基づく支援計画を策定し、様々な支援を行うとともに、支援の主体をジョブコーチ支援に引継ぎ、事業所内の環境への再適応を進めるなど、障害者が直面する状況に応じて、きめ細かな支援を実施したこと。 ・離島など遠隔地に居住する障害者や、障害状況によりセンターへ来所が困難である障害者に対し、オンライン	する精神・発達・高次脳機能障害者の対象者数は、目標達成度が 106.1%と定量的指標においては所期の目標を達成している。この実績に至る取組として、 -求職者のみならず、就職後に課題が表面化した在職者に対し、状況に応じたきめ細かな支援を実施したこと。 -離島など遠隔地に居住する障害者や、障害状況によりセンターへ来所が困難である障害者に対し、オンライン機器を活用した相談支援を実施したこと。 等は、評価できる。 ・事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施については、支援実施事業所数の目標達成度が 112.9％と定量的指標においては所期の目標を達成している。これに至る取組として、 -積極的な事業主支援を展開するとともに、令和４年度に試行実施した提案型事業主支援における工夫や事

					の高いきめ細かな支援を実施した。 ・職業評価では、一般的な障害種別ごとの特性や支援のポイントをベースにしながら、個々の障害者の特性や状況を把握するとともに、就職に向けての考えや要望を的確に把握した。また、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、模擬的な就労場面を積極的に活用し、時間経過に伴う疲労や注意等の行動の変化、集団内での対人関係やコミュニケーションの様子等の対人面での特徴等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障害者職業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、自らの障害の特性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支援技法やアセスメントシート等のツール、マニュアル等を有効に活用した専門的な支援を実施した。 ・この他、厚生労働省がとりまとめた「就労パスポート」について、個々の障害者のニーズに応じて活用を支援するとともにその普及等に継続的に協力した。 ○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。 ・支援アシスタント実務経験交流会をオンラインで実施した。 【開催テーマ】 - 利用者個々の特性や課題、支援ニーズに応じた個別性の高い支援実施における留意・工夫点 - 職業準備支援及びリワーク支援の横断的活用による柔軟な支援を実施するための留意・工夫点 ・研究部門が実施する支援技法普及講習をすべての地域センターが受講した。 ・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障害者職業カウンセラー等が実践で得た知見等を発表し意見交換を行う職業リハビリテーション業務研究会について、Web会議システムの活用により開催し、新たな支援ニーズへの先行した取組を共有するとともに、小グループによる情報交換及び討議を行った。	機器を活用した相談支援を実施したこと。 ②事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施について ・法定雇用率0.1%引上げを踏まえ、より積極的な事業主支援を展開し、過去最高の実績を上げるとともに、令和４年度に試行実施した提案型事業主支援における工夫や事例の共有、提案シートのフォーマットの見直しや、提案する場面に応じた留意点を取組例としてまとめるなど、令和５年度からの本格実施に向けた取組を行ったこと。 ・障害者雇用におけるキャリア形成をテーマとした事業主支援ワークショップを開催するなど、雇用の質の向上も含めた幅広いニーズに対応した支援を実施したこと。 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ついて ・職業準備支援では、作業体験や個別相談等を通じて、自らの障害特性や強み、求める配慮事項等を整理し事業所等に対して伝	例の共有、提案シートのフォーマットの見直しや、提案する場面に応じた留意点を取組例としてまとめるなど、令和５年度からの本格実施に向けた取組を行ったこと。 等の取組により過去最高の実績となったことは大いに評価できる。 ・職業準備支援について、対象者に占める精神・発達・高次脳機能障害者、さらには難病を有する者等多様な障害特性を有する者の割合が92.3%と大半を占める中、 -自らの障害特性や強み、求める配慮事項等を整理し事業所等に対して伝えるためのナビゲーションブックの作成支援等により、就職時に役立てたこと。 等の様々な取組の工夫により、修了者のうち精神・発達・高次脳機能障害者の就職率において目標達成度が 107.5%と目標を達成したことは評価できる。 ・ジョブコーチ支援について、対象者に占める精神・発達・高次脳機能障害者、さらには難病を有
	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。	ア　職業準備支援 個々の障害者の特性を踏まえ策定した個別支援計画に基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援を的確かつ効果的に実施するとともに、職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職を促進する。	【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。 【関連指標】 ・職業準備支援	**ア　職業準備支援** ○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。 - 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個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じた個別カリキュラムを策定した。		

		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。	発達障害者に対しては、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等で構成される就労支援ネットワークを活用し的確にニーズの把握等を行うとともに、「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を中心として個別支援計画を策定し的確な支援を実施する。 また、精神障害者については、「うつ病等の気分障害の求職者に対する適応支援カリキュラム」等を中心として個別支援計画を策定し的確な支援を実施する。	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%）	- 「気分障害者適応支援カリキュラム」については、うつ病等の求職者の増加を踏まえ、リワーク支援で培った講習ノウハウを活用しながら、「日常生活の自己管理」や職業経験が少ない方の課題に応じた「ジョブリハーサル」「キャリア講習」等の講座を設定し、就業環境下でのストレス負荷の把握及びその対処や、就業環境への適応能力の向上が図られるようカリキュラムを構成して実施した。 - 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。 - 職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、研究部門が開発した「アンガーコントロール支援」の技法を活用した講座及びグループワークを実施し、怒りの感情が生じた時の対処法の検討及び習得を図った。 ・テレワークでの就業が想定される対象者には、自宅での作業場面を設定するとともに、疲労感を自身で把握できるツールの活用を実践した。 ・地域センターへの来所が困難な障害者に対し、職業準備支援カリキュラムで実施している講座のオンライン配信や、在宅ワーク課題の提供を実施した。 ○就職実現に向けた取組 ・作業体験や個別相談等を通じて、自らの障害特性やセールスポイント（強み）を振り返り、求める配慮事項等を併せて整理し、事業所等に対して伝えるためのナビゲーションブックの作成支援等により、特性に応じた対処法や事業所等に伝える合理的配慮の要望事項を検討・整理し、就職時に役立てた。また、ナビゲーションブックは就職後に実施するジョブコーチ支援においても、担当業務や雇用管理体制などに合わせた内容にアップデートし、事業所担当者と共有することで有効性を高め、円滑な職場定着へとつなげる等就職前から就職後まで一貫した支援を実施した。 ・職業準備支援の利用者で、就職後の定着支援を希望している利用者に対しては、職場適応援助者（ジョブコーチ）が職業準備支援の作業場面や講座に参加し、対象者の障害特性や効果的な支援方法について早い段階から把握するとともに、求人情報の収集や職場見学など就職活動支援にも関わることにより、対象者との信頼関係の構築及びジョブコーチ支援への円滑な移行を促進した。 ・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。	えるためのナビゲーションブックの作成支援等により、特性に応じた対処法や事業所等に伝える合理的配慮の要望事項を検討・整理し、就職時に役立てた。また、ナビゲーションブックは就職後に実施するジョブコーチ支援においても担当業務や雇用管理体制などに合わせた内容にアップデートし、事業所担当者と共有することで有効性を高め、円滑な職場定着へとつなげる等就職前から就職後まで一貫した支援を実施したこと。 ・コロナ禍で取り組んだオンライン相談を組み合わせた支援を引き続き実施。遠方の事業所とのケース会議等に活用し、雇用管理に関する助言や職場定着状況の把握など、タイムリーな情報共有を実施したこと。 以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をＡとする。 ＜課題と対応＞ ・令和６年４月から法定雇用率の段階的な引き上	する者等の割合が多くなる中、 －コロナ禍で取り組んだオンライン相談を組み合わせた支援を引き続き実施。遠方の事業所とのケース会議等に活用し、雇用管理に関する助言や職場定着状況の把握など、タイムリーな情報共有を実施したこと。 等の取組により、ジョブコーチ支援終了者のうち精神・発達・高次脳機能障害者の支援終了６か月後の職場定着率において目標達成度が104.9%と所期の目標を達成したことは評価できる。 以上を踏まえ、中期計画における所期の目標を上回る成果（達成度120%以上）には至らなかったものの、重要度・難易度ともに高く設定された中にあって、すべての指標で目標を達成したことから、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＞ 令和６年４月から法定雇用率の段階的な引き上げや、週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者等が実雇用率の算定対象に加わることを踏ま

		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　職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 　職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。 　地域センターのジョブコーチは、地域の状況を踏まえつつ、障害者職業カウンセラーが策定した個別支援計画に基づき、他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者への支援を重点に実施する。また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジョブコーチ、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチ及び事業主が配置するジョブコーチが、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、役割分担や連携方法等の協議を行う。	【指標】 ・ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了６か月後の職場定着率を85％以上とすること。 【関連指標】 ・ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率（目標水準：精神障害者81％、発達障害者90％、高次脳機能障害者89％、身体障害者85％、知的障害者89％）	**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 2,816人（前年度実績 2,746人） うち配置型ジョブコーチのみ 2,107人（前年度実績 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 709人 （前年度実績 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いてロールプレイを通じた対人スキルを付与するなど、それぞれの職場で求められるコミュニケーションに関するアドバイスや、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マネジメント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ほか、効率的・効果的な作業の進め方について検討する等の、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、対象者の特性等を踏まえた職務設計や雇用管理に関する助言等の支援を実施し、事業所の上司や同僚が対象者を効果的な方法により支援するナチュラルサポート体制の構築を推進するため、段階的に支援主体をジョブコーチから事業所内の支援体制に移行した。 ・精神障害者、発達障害者は、体調管理等に係る相談支援のニーズが高いことを踏まえ、相談を中心としたジョブコーチ支援のパターンを含め、類型化したパターンを具体的に示した企業向けのリーフレットを活用し、利用を促進した。また、相談支援場面において、職業準備支援の「ストレス対処講習」等の内容を踏まえて助言する等工夫した。 ・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による職務再設計や雇用管理に関する助言を実施した。 ・ジョブコーチ支援においてはコロナ禍で取り組んだオンライン相談を組み合わせた支援を引き続き実施した。遠方の事業所とのケース会議等に活用し、雇用管理に関する助言や職場定着状況の把握など、タイムリーな情報共有を実施した。 ・ジョブコーチ支援終了後は、対象者及び事業所のニーズを踏まえつつ、関係機関との役割分担等を明らかにしたフォローアップ計画を策定し、計画的にフォローアップを実施した。 フォローアップ対象者数 4,287人（前年度実績 4,194人） ○配置型ジョブコーチと社会福祉法人や企業等のジョブコーチとの協同支援 ・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	げや、週所定労働時間が特に短い精神障害者等が特例的に実雇用率の算定対象に加わることを踏まえ、障害者雇用において課題を有し取組を検討しているものの、具体的な取組事項が明確になっていない事業主に対して、シート等を活用して積極的に提案を行う提案型の事業主支援等、より一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。	え、個別性の高い精神障害者等への支援及び事業主のニーズを明確にするための提案型の事業主支援等、専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。 ＜その他事項＞ なし。

					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、該当部門の担当者の参加を要請した。 56回開催、延べ1,074人参加（前年度実績 58回、延べ1,133人）		
		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 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。 特に、精神障害者の雇入れ後の雇用管理に関する課題を有する事業主が多いことから、雇用継続支援を重点に行うとともに、障害者職業カウンセラー又は地域センターのジョブコーチが企業の障害者雇用の担当者等との協同支援を通じて指導技法を提供する等、事業主が的確な雇用管理を行うためのノウハウ蓄積に向けた助言・援助を体系的に行う。		**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 5,359所 （前年度実績 5,317所） － ジョブコーチ支援を雇用後に実施した精神障害者数 803人 （前年度実績 779人） － 精神障害者のジョブコーチ支援終了６か月後の定着率 86.8% （前年度実績 86.1%） ○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。		
		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	また、復職（リワーク）支援については、発達障害の傾向を有する等の多様な精神障害者に対し、職業準備支援で	＜評価の視点＞ ・復職（リワーク）支援につ	○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		

		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。	の支援手法も柔軟かつ効果的に活用し、その円滑な復職を促進する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、職場復帰を目指すより多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。	いては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行うとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施したか。	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ために、職業経験の浅い休職者等のために開発された「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対象者自身が目的意識を持ち、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、例えば、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」を活用して、相手の感情の読み取りに課題がある場合は「F&T 感情識別検査」を活用して、また、課題点の客観視が苦手な場合は発達障害者向け「在職者のための情報整理シート」を活用してふり返りを行う等、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。 ・テレワークでの復職が想定される対象者には、事前にセルフマネジメントスキルのアセスメントを実施。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の確認を行った他、ストレス対処講座等を DVD やオンライン配信を活用して実施した。 ・事業主に対する障害者雇用納付金に係る事業主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。 ・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。 ○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」 96.8% （前年度実績 94.5%） － 職業準備支援 96.6%（前年度実績 95.3%） － ジョブコーチ支援 94.8%（前年度実績 92.3%） － リワーク支援 99.2%（前年度実績 96.2%）		
		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。	広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。	＜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	○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、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者への職業評価や職業指導等の支援を行った。		

				機関と連携して対象者の支援等を適切に行ったか。			
	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。	②　障害者の雇用管理に関する支援の実施 　地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。 　実施に当たっては、事業主のニーズに応じ、有効と考えられる支援内容等を積極的に提案し、的確な事業主支援計画を策定することにより効果的な支援が行われるようにする。	②　障害者の雇用管理に関する支援の実施 　地域センターにおいて、法定雇用率0.1%引上げを踏まえ、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、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。 　また、新型コロナウイルス感染症の影響及び新しい生活様式の実現のため、業態転換を行う企業や、全社的にテレワークの導入を行う企業等から、障害者雇用のための職域開発や職務転換に係る助言等の求めがあった場合は、事業主のニーズや課題を分析し公共職業安定所等との連携の下、適切に対応する。 　支援の実施に当たっては、障害者の採用、職場適応、職場復帰等の各段階における専門的な支援の内容（職務設計・作業環境の整備等に関する助言・援助、ジョブコーチによる支援、リワーク支援、障害者雇用に係る従業員教育への協力等）を分かりやすく説明するとともに、その活用を積極的に提案し、事業主のニーズに応じ、それら支援内容を適宜組み合わせた事業主支援計画を策定することにより体系的に支援が行われるようにする。 　特に、事業主支援の強化を図っている13センター（北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、福岡）においては、引き続き、事業主相談・支援ツールを活用した提案型の事業主支援を推進するとともに、本部及び当該 13 センターによる事業主援助業務推進会議の開催等により、好事例の更なる蓄積や新たな支援ニーズ等の情報共有を行い、今後の地域センターにおける効果的な提案型事業主支援の展開に向け、様々な検証を重ね、支援ツールの改良、効果的な活用方法及び具体的な支援スキームの策定等に係る検討を行う。 　また、障害者雇用に関して共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進	【指標】 ・障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を18,200 所以上とすること。 ＜評価の視点＞ ・障害者の採用、職場適応、職場復帰等の各段階における専門的な支援の活用を積極的に提案し、事業主のニーズに応じ、それら支援内容を適宜組み合わせた事業主支援計画を策定することにより体系的な支援を行ったか。	**②　障害者の雇用管理に関する支援の実施** ○事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施 ・令和３年３月の法定雇用率0.1%引上げを踏まえるとともに、業務進捗状況に基づき、重点的に取り組む事項を全国の地域センターに指示し、納付金関係業務と連携した障害者職業生活相談員資格認定講習等を含めたあらゆる機会を捉えて事業主に働きかける等、事業主支援を積極的に展開した。また、事業主の障害者雇用に関する支援ニーズを広く把握し、障害者の雇用管理に係る課題に対する支援事例の共有や障害者雇用支援人材ネットワーク事業との連携、公共職業安定所とも連携した支援を推進した。 ・事業主が障害者雇用に関する自らの課題や取組事項を整理できるよう、雇用継続に関するキャリア形成やモチベーション向上等への支援を新たに追加した「相談・支援ツール」を活用し、事業主の状況を把握しながら潜在的なニーズを引き出し、職務内容の具体的提案等の障害者の雇入れに係る支援、ジョブコーチ支援等の雇用継続に向けた支援、リワーク支援等の職場復帰に係る支援、精神障害者の雇用管理に関する提案型の助言・援助、事業主支援ワークショップの実施や障害者雇用管理サポーターの活用等により、専門的な支援を展開した。 ・事業主支援ニーズが特に高い13センターを参集した事業主援助業務推進会議を３回開催。障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して、地域センターが提供できる支援内容（他社情報の提供、職務創出等）を提案しつつ、相談・助言を行う提案型事業主支援について、令和４年度に試行実施した内容や支援実施上の工夫、事例等を共有した。また、提案シートは対象とする事業主にとってより理解しやすいフォーマットに修正するとともに、提案する場面に応じた留意点を取組例としてまとめ、令和５年度からの本格実施について全国の地域センターに通知した。 ・対面によらない電話やメール、オンライン相談を活用したジョブコーチ支援に加え、事業所における職員研修等の開催においては、集合形式とオンライン形式を組み合わせたハイブリッド形式で開催し、１人でも多くの方が参加できる取組を実施するなど、「新しい生活様式」に対応した事業主支援を推進した。 支援実施事業所数 20,545所　※過去最高実績値 （前年度実績 20,472所） ・精神障害者の雇用が進む中、新規に雇い入れた精神障害者を中心に、その雇用管理における課題解決を支援機関に頼る割合が大きかった事業主から、自ら直接対応できるノウハウを高めたいとのニーズが示されたことから、事業主が障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するための「取組計画」の策定の支援を、全国の地域センターにおいて継続的に実施するとともに、その取組に必要なノウハウを提供し、障害者への支援力向上を図る助言・援助を体系的に行った。当該支援を通じて、事業主が雇用する精神障害者が職場で円滑なコミュニケーションを取ることを支援するための技法や体調・ストレスの自己管理ができるようにすることを支援するための技法等を提供した。 取組計画策定支援事業所数 56事業所（前年度実績 71事業所）		

			する。 　さらに、引き続き、納付金関係業務等との連携・協力を図り、事業主からの照会・相談等に係る納付金担当部門等から地域センターへの迅速な取次ぎ、納付金担当部門等と地域センターとの事業所への同行訪問等により質の高い事業主支援を的確に実施する。 　なお、支援等の実施においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を踏まえ、訪問等による方法以外についてもWebを活用する等、引き続き積極的に事業主支援を実施する。		・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及び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。 1,476企業（前年度実績 1,631企業） ・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」93.1%（前年度実績 92.4%） 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、障害者雇用におけるキャリア形成をテーマとした事業主支援ワークショップを開催するなど、雇用の質の向上も含めた幅広いニーズに対応した支援を実施した。また利便性の向上を目的として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、障害者職業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 146回（前年度実績 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。	上記の支援に加え、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を整備するため、「障害者雇用支援人材ネットワーク事業」を実施する。 　具体的には、事業主に対する助言等を行う障害者雇用管理サポーターの登録を行うとともに、同サポーターに関する情報をインターネット上で検索できる「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」の周知を図る。 　また、事業主に同サポーターの派遣を行う障害者雇用支援ネットワークコーディネーターを配置し、合理的配慮を考慮した雇用管理等、障害者の能力と適性に	＜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・援助を実施したか。	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：842件（前年度実績 608件） セミナー等での講師回数：71回（前年度実績 56回）		

			応じた雇用の促進と職場定着を図るための専門的な相談に応じる。		＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・職業準備支援において、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個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じた個別カリキュラムを策定した。 ・事業主支援ニーズが特に高い 13 センターを参集した事業主援助業務推進会議を３回開催。障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して、地域センターが提供できる支援内容（他社情報の提供、職務創出等）を提案しつつ、相談・助言を行う提案型事業主支援について、令和４年度に試行実施した内容や支援上の工夫、事例等を共有したうえで、提案シートは対象とする事業主にとってより理解しやすいフォーマットに修正するとともに、提案する場面に応じた留意点を取組例としてまとめ、令和５年度からの本格実施について全国の地域センターに通知した。 ・障害者雇用の質に課題意識を有する事業主を対象に、障害者雇用におけるキャリア形成をテーマとした事業主支援ワークショップを開催するなど、雇用の質の向上も含めた幅広いニーズに対応した支援を実施した。		

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。 ・コロナ禍による限られた社会・経済情勢のなか、個別性の高いサービス利用者へのオンライン相談支援、研究開発支援ツールの活用、提案型事業主支援、精神障害者への適応支援カリキュラム、職場における合理的配慮事項に応じたナビゲーションブックの活用など、幅広い取組が展開されていることは評価できる。 ・今年度もコロナ禍における取組であったが、各障害に対して、これまでの取組によって得られた障害特性をふまえた、具体的な支援であったことに加え、オンラインによる相談支援が一つの方法として定着したことは、評価できるが、対面とオンラインの割合やオンラインによる困難さなども今後、示してほしい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

別紙

地域障害者職業センターの障害別利用者数

合計		身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
	27,662 人	932 人	5,840 人	11,216 人	8,153 人	1,001 人	189 人	331 人
うち新規利用者	15,008 人	538 人	3,653 人	5,991 人	3,959 人	495 人	133 人	239 人

職業準備支援の障害別対象者数及び就職率

	計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
対象者数	2,181 人	32 人	120 人	797 人	1,085 人	123 人	9 人	15 人
就職率	72.4%	73.5%	78.3%	71.7%	71.0%	83.1%	88.9%	60.0%

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

ジョブコーチ支援の障害別対象者数及び職場定着率

	計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
対象者数	2,816 人	123 人	667 人	804 人	1,077 人	129 人	11 人	5 人
職場定着率	90.1%	90.8%	92.2%	86.8%	90.7%	92.2%	100.0%	100.0%

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

リワーク支援の対象者数及び復職率

	計
対象者数	2,380 人
復職率	87.5%

事業主援助業務実施状況

延べ件数	実事業所数
157,207 件	20,545 所

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２－２	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項－地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第４号
当該項目の重要度、難易度	【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進めることが望まれるところであり、そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や支援ノウハウが十分でない就労移行支援事業所等に対する助言･援助等を推進していくことは極めて重要であるため。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

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	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%	62.7%	
達成度	－	－	112.5%	116.7%	107.8%	123.9%	122.9%	
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	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%	96.8%	
達成度	－	－	120.1%	120.8%	119.9%	120.4%	121.0%	

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	9,979,613
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	9,436,205
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	9,114,240
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	210,915
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	9,307,953

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	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	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	733 人	
達成度	－	－	139.2%	153.8%	61.0%	112.8%	122.2%	
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合（計画値）	80%以上	－	80%以上	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%	98.0%	
達成度	－	－	124.4%	122.9%	122.9%	120.8%	122.5%	

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
従事人員数（人）	466	471	478	479	465

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （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	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	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	【指標】 ・職業リハビリテーションに	**（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：Ａ 「職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合」の達成度が122.9%、「助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価」の	＜評定に至った理由＞ 地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進めることが望まれる。そのため、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	

	就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）との共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。	就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。	センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。	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。	○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、地域の就労支援ネットワーク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新設された就労移行支援事業所等に対して重点的な助言･援助等を実施し、地域の就労支援ネットワークの基盤強化に貢献した。 ・個々の関係機関の要請に基づいて地域センターの支援場面を活用した実習を行うほか、関係機関の関心が高いテーマを設定した集合形式の研修を実施した。 ・機構本部において整備したオンライン支援のガイドラインを踏まえて一部オンラインによる助言・援助を導入した結果、利用を躊躇していた遠方の関係機関や感染対策を継続している関係機関も参加が容易になり、より多くの機関に対して、支援ノウハウを提供することができた。さらに、研修等については、円滑な意見交換や演習の実施を踏まえると、集合形式による実施が効果的であるものの、利用者のニーズも踏まえ、集合形式とオンライン形式のハイブリッド形式で開催した。 ・大学、短期大学及び高等専門学校（以下この区分において「大学等」という。）における障害を有する学生からの相談増加を踏まえ、大学等と支援の在り方を協議するとともに、発達障害者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、技法等の紹介や演習を行うなど、効率的かつ効果的な助言・援助を行った。 ・関係機関との対象者に係るケース会議等の機会において、当該機関の助言・援助に係るニーズを聴き取り、具体的な協同支援や実習の提案を行うことによりニーズを顕在化させ、具体的な助言・援助につなげた。 ・助言・援助業務の周知に当たっては、地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会や障害者就業・生活支援センター連絡協議会等の関係機関が主催する会議等において、助言・援助の内容や方法について関係機関が具体的なイメージを持てるよう、支援事例を盛り込んだ資料等を使用して説明した。 ・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。 ・関係機関とのネットワーク構築のための各種会議においてもオンラインを活用し、感染状況によらず会議を開催することで、地域の就労支援ネットワークの基盤強化に継続的に取り組んだ。 ・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】3,625 所（前年度実績 3,594 所）	達成度が121.0%、「ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数」の達成度が122.2%、「ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合」の達成度が 122.5％であり、いずれも所期の目標を上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①地域の関係機関に対する助言・援助等の実施について ・関係機関への助言・援助等の実施に際しオンラインを活用。これにより、これまでは利用を躊躇していた遠方の機関や感染対策を継続している関係機関も参加が容易になり、より多くの機関に対して支援ノウハウを提供することができた。さらに、集合形式とオンライン形式のハイブリッド形式で開催し、利用者のニーズに応じた形式による助言・援助等を実施したこと。 ・また、関係機関とのネットワーク構築のための各種会議においてもオンラインを活用。感染状	助言･援助等を推進していくことは極めて重要である。 ・関係機関に対する助言・援助等について、 -関係機関への助言・援助等の実施に際しオンラインを活用し、遠方の機関等に対して支援ノウハウを提供したこと。 等の取組により、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の設置総数に占める割合については、目標達成度 122.9％と、所期の目標を上回ったこと、さらに助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート結果についても目標達成度121.0%と､所期の目標を上回ったことは評価できる。 ・ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修について、 － オンライン研修での受講環境を保障するため、オンライン研修に係るパソコン操作のマニュアルを作成し、受講者に配布した他、オンラインであっても意見交換やケース検討
			実務的研修については、次により実施する。 ・ 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	＜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	○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。		

			礎研修」（各地域センターで実施） ・　障害別の就業支援に関する専門的な知識及び実践的な技術等の習得を図る「就業支援実践研修」（全国 14 エリアで実施） 実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及び研修受講者の在籍する所属長に対して追跡調査を実施するとともに、これらの結果等を踏まえ、助言・援助及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。 なお、助言・援助等の実施においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況及び新しい生活様式を踏まえ、支援の質の担保に留意しつつ、可能な内容については、オンライン形式により対応する。	に関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を適切に実施したか。	・職業リハビリテーションに関する基本的ノウハウをまとめた令和４年度版「就業支援ハンドブック」及びアセスメントとプランニングの実践的ノウハウをまとめた「就業支援ハンドブック実践編」を実務的研修等で配付したほか、ホームページに掲載、メールマガジンによる周知により広く提供した。 ・効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等における就業支援担当者を対象に、各地域センターにおいて概ね３日間にわたり実施した。 ・就業支援基礎研修の上位研修として、障害別の就業支援に関する実践的な知識・スキルの取得を図る「就業支援実践研修」を、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において２年程度以上の実務経験を有する者を対象に、14 エリアに分けて全国で実施した。 ・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（43 回、延べ 281 機関参加）。また、県教育委員会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（246 回、延べ 214 機関参加。）。 ・「新しい生活様式」への対応として、研修等の開催に際しては、一部オンラインにより実施するなど工夫した。 ・実務的研修の実績 【実務的研修全体での受講者数】2,817 人（前年度実績 2,802 人） － 就業支援基礎研修の受講者数 2,233 人（前年度実績 2,212 人） － 就業支援実践研修の受講者数　584 人（前年度実績 590 人） うち精神障害コース　216 人（前年度実績 207 人） 発達障害コース　250 人（前年度実績 231 人） 高次脳機能障害コース　118 人（前年度実績 152 人） 【アンケート有用度】98.9%（前年度実績 98.5%）	況によらず会議を開催することで、地域の就労支援ネットワークの基盤強化に継続的に取り組んだこと。 ②ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修の実施について ・オンライン研修での受講環境を保障するため、オンライン研修に係るパソコン操作のマニュアルを作成し、受講者に配布した他、接続テスト日の設定や接続不調時の電話対応などきめ細かく対応した。また、研修場面においてはオンライン機器のグループ分け機能を活用し、オンラインであっても意見交換やケース検討の機会を設定し、質の担保を図ったこと。 ③助言・援助等を受けた関係機関及びジョブコーチ養成研修、同スキル向上研修受講者に対する調査における評価について ・ジョブコーチ養成研修等の受講者へのアンケートでは、「知識を体系的に学ぶ機会となり、今後実務を担う上で大変有意義だった」など研修の質を評価する回答の他、「移動時	の機会を設定し、質の担保を図ったこと。 等の取組により、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については目標達成度が 122.2%と、所期の目標を上回ったことは評価できる。 ・助言・援助等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アンケート結果について目標達成度が 122.5%と、所期の目標を上回ったことは評価できる。 以上を踏まえ、中期計画における 4 つの指標すべて達成度 120%を超えていることから評定をＡとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 地域の就労支援の基盤整備のため、関係機関に対する助言・援助機能の充実・強化を図る必要がある。 また、障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の新たな実施に向けて、準備を進める必要がある。 ＜その他事項＞
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。	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。	②　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。 また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。 なお、研修等の実施においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況及び新しい生活様式を踏まえ、引き続き、研修の質の担保に留意しつつ、可能な内容については、オンライン形式により対応する。		**②　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成** ○障害者職業カウンセラーの養成・研修 ・障害者職業カウンセラーとして必要な能力について、採用後の年次に応じたオンラインでの実施も含む専門研修や各職場での0JTにより養成を図った。 ・若年層を対象とした「基礎育成に係る0JT」、中堅層を対象とした「事業主支援に係る0JT」は、各対象者ごとに0JT実施計画を作成の上、計画的に実施した。 ・令和３年度から本格実施した「事業主支援に係る0JT」について、１年目の結果を分析するとともに、地域センターへの訪問等により対象者の状況を的確に把握した。 ・課題別研修のテーマを「身体障害者に対する就業支援」に設定し、身体障害者への支援や雇用管理に必要な知識、スキルの向上を図った。 ○政策提言に向けた取組 ・令和２年度から令和３年度にかけて開催された「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」において、職場適応援助者について研修の見直しや資格化等の意見が出されたことを踏まえて設置された「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」		

					に厚生労働省の要請を受け計７回参加。ジョブコーチ養成研修のカリキュラム見直しについてシラバス案を提案するなど、今後の厚労省の取りまとめに貢献した。 ○医療・福祉等の分野の支援担当者を対象とした職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修の実施	間がなく、事前に資料に目を通す時間が持てた」、「オンラインの研修に不慣れだったが、的確な案内や事前の接続テストがあり、安心して受講できた」といったオンライン形式での実施について評価する回答があったこと。 以上、重要度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をＡとする。	なし。
		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	ア　職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修 ・　職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修（配置型・訪問型・企業在籍型） ・　職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修（配置型・訪問型・企業在籍型）	【指標】 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者数を600 人以上とすること。 【指標】 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において、有効回答のうち 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。	**ア　職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及びスキル向上のための研修** ・訪問型及び企業在籍型のジョブコーチ養成研修（集合研修：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）について、感染症対策を講じつつ以下のとおり開催した。 - ジョブコーチ養成研修については全て集合形式で実施。ジョブコーチ支援スキル向上研修は一部の実施回をオンラインで実施した。 - オンライン研修での受講環境を保障するため、オンライン研修に係るパソコン操作のマニュアルを作成し、受講者に配布した他、接続テスト日の設定や接続不調時の電話対応などきめ細かく対応した。 - オンライン機器のグループ分け機能を活用し、オンラインであっても意見交換やケース検討の機会を設定し、質の担保を図った。 - 参加者の理解を担保するため、研修内容に応じてチャット機能を活用し、質問の機会を設定した。また、感想や意見などをタイムリーに発信してもらい、他の参加者と共有することができた。結果、多くの質問や意見等が挙がった。 - ジョブコーチ養成研修（集合研修） 【実施回数】訪問型　　10回（前年度実績 11回） 企業在籍型 10回（前年度実績 11回） うち大阪センターでの実施回数 訪問型　　４回（前年度実績 ４回） 企業在籍型 ４回（前年度実績 ４回） （参考：配置型　６回） 【受講者数】626人（前年度実績 600人） うち訪問型　　154人（前年度実績 172人） 企業在籍型 439人（前年度実績 400人） 配置型　　33人（前年度実績 28人） 【アンケート有用度】99.3％（前年度実績 99.3％） - ジョブコーチ支援スキル向上研修 【実施回数】訪問型　　４回（前年度実績 ４回） 企業在籍型 ４回（前年度実績 ４回） うち大阪センターでの実施回数 訪問型　　２回（前年度実績 ２回） 企業在籍型 ２回（前年度実績 ２回） （参考：配置型 １回） 【受講者数】107人（前年度実績77人） うち訪問型　　24人（前年度実績 20人） 企業在籍型 59人（前年度実績 31人） 配置型　　24人（前年度実績 26人） 【アンケート有用度】100.0％（前年度実績 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	＜課題と対応＞ ・地域の就労支援の基盤整備のため、関係機関に対する助言・援助機能の充実・強化を図るとともに、就労支援の裾野の変化に伴う研修ニーズの多様化等に対応するため、受講者アンケート調査等からニーズを的確に把握した上で、実施方法や内容を充実させ、積極的かつ柔軟な対応を図る必要がある。	

				援の現状と課題を踏まえた意見交換、支援技法等の知識習得のための講義などを中心として、支援の実践的なノウハウの付与を目的として実施した。 【受講者数】1,746人（前年度実績 1,571人）		
	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・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修 ・　障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修 ・　障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修 ・　障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修		**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の一部の実施回をオンラインも取り入れて実施した。 【受講者数】 就業支援担当者研修　　225人（前年度実績 119人） 主任就業支援担当者研修　82人（前年度実績 43人） 就業支援スキル向上研修　31人（前年度実績 13人） 【アンケート有用度】100.0％（前年度実績 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	ウ　医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修 ・　「就業支援基礎研修」及び「就業支援実践研修」の上位研修で、総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心とした、より実践的・応用的な内容の「就業支援スキル向上研修」 ・　職業リハビリテーションの新たな課題やニーズに対応した知識・技術等の向上を図る「就業支援課題別セミナー」		**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（以下「総合センター」という。）における研究及び技法開発の成果に基づいた専門的な知識・スキルの習得を図る「就業支援スキル向上研修」を精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、関係機関において３年程度以上の実務経験を有する者を対象にオンラインで開催した。 【受講者数】28人（前年度実績18人） うち精神障害コース　６人（前年度実績　４人） 発達障害コース　14人（前年度実績　10人） 高次脳機能障害コース　８人 （前年度実績　４人） 【アンケート有用度】　95.5％（前年度実績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」について、令和４年度は中高年齢の在職者の増加に伴い職業生活の再設計に係る支援等が見込まれることから「中高年齢の障害者の支援～知的障害のある方を中心に～」をテーマとしてオンラインにて開催した。 実績については以下のとおり 【受講者数】57 人（前年度実績 33 人） 【アンケート有用度】97.2％（前年度実績 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 ・障害者就業・生活支援センター職員研修 97.8％（前年度実績 94.6％） ・就業支援スキル向上研修 100.0％（前年度実績 85.7％） ・就業支援課題別セミナー 87.0％（前年度実績 100.0％） ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞		
	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。	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。	さらに、職場適応援助者（ジョブコーチ）を対象とした研修については、企業のニーズに応じて企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える必要があることから、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を実施することにより、その質的向上を図る。 また、平成 30 年度より新たに開始した大阪センターでの「職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修」における集合形式での研修及び「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修」について、的確に実施する。 なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。			

					・関係機関のデータベースや就労支援機関マップを整備し、地域センター内で情報共有することにより、就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域で中核的役割を期待されている機関や、ノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対して重点的な助言･援助等を実施し、地域の就労支援ネットワークの基盤強化に貢献した。 また、全ての研修において受講者及び当該受講者の所属長を対象としたアンケートを実施し、研修効果や研修内容等に係る評価及び意見を把握するとともに可能な限り見直しに反映した。 ・機構本部において整備したオンライン支援のガイドラインを踏まえて一部オンラインによる助言・援助を導入した結果、利用を躊躇していた遠方の関係機関や感染対策を継続している関係機関も参加が容易になり、より多くの機関に対して、支援ノウハウを共有することができた。さらに、研修等については、円滑な意見交換や演習の実施を踏まえると、集合形式による実施が効果的であるものの、利用者のニーズも踏まえ、集合形式とオンライン形式のハイブリッド形式で開催した。		

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。

・関係機関への助言・援助、ジョブコーチ支援スキル向上研修などにおいて、オンラインをうまく活用し、目標を大きく上回る実績を上げている。オンライン活用により遠隔地に住む支援者が助言・援助を得たり研修に参加したりする機会が増大したと考えられ、評価できる。

・オンラインを積極的に取り入れた研修の実施やオンラインに際し、パソコン操作に関するマニュアルつくりは評価できる取組であるが、今後も、オンラインの活用に関し、困難さ克服の取組を具体的に進めて欲しい。

・自己評定については、「概ね妥当」との意見であった。

別紙

関係機関への助言・援助業務実施状況

支援内容種別	延べ件数	実機関数
技術的助言	2,333 件	1,472 機関
協同支援	1,102 件	548 機関
実習	907 件	715 機関

障害者職業総合センター等における各種専門研修等受講者数

研修名	実施回数	受講者数	開催
厚生労働大臣指定講習 （カウンセラー専門第一期研修）	1 回	20 人	本部 地域センター
障害者職業カウンセラー フォローアップ研修	1 回	24 人	本部 (本部)オンライン
障害者職業カウンセラー 専門第二期研修	1 回	19 人	本部 (本部)オンライン
障害者職業カウンセラー 専門第三期研修	1 回	17 人	本部 (本部)オンライン
新任主任障害者職業カウンセラー 研修	1 回	11 人	本部 (本部)オンライン
障害者職業カウンセラー等 海外研修	0 回	0 人	コロナ対応として代替研修 （国内、外部機関のオンデマンド研修受講）を実施。
障害者職業カウンセラー等 課題別研修	1 回	49 人	（本部）オンライン
障害者職業訓練職専門第一期研修	1 回	2 人	本部
障害者職業訓練職専門第二期研修	1 回	1 人	本部 (本部)オンライン
障害者職業訓練職専門第三期研修	1 回	3 人	本部 (本部)オンライン
リワークカウンセラー研修	1 回	2 人	(本部)オンライン 及びオンデマンド教材
支援アシスタント研修	32 回	32 人	(本部)オンデマンド教材
配置型職場適応援助者 養成研修	6 回	33 人	本部（集合研修） 地域センター（実技研修）
配置型職場適応援助者 支援スキル向上研修	1 回	24 人	本部

研修名		実施回数	受講者数	開催
実務的研修	就業支援基礎研修	61 回	2,233 人	地域センター
	就業支援実践研修	38 回	584 人	全国14エリア
職リハの専門的な人材の育成に係る研修	訪問型職場適応援助者 養成研修	10 回	154 人	本部・大阪（集合研修） 地域センター（実技研修）
	企業在籍型職場適応援助者 養成研修	10 回	439 人	本部・大阪（集合研修） 地域センター（実技研修）
	訪問型職場適応援助者 支援スキル向上研修	4 回	24 人	本部・大阪 (本部)オンライン
	企業在籍型職場適応援助者 支援スキル向上研修	4 回	59 人	本部・大阪 (本部)オンライン
	職場適応援助者養成研修 修了者サポート研修	141 回	998 人	地域センター
	職場適応援助者支援スキル向上 研修修了者サポート研修	141 回	719 人	地域センター
	障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者研修	3 回	82 人	本部 (本部)オンライン
	障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	3 回	225 人	本部 (本部)オンライン
	障害者就業・生活支援センター 就業支援スキル向上研修	1 回	31 人	本部
	就業支援スキル向上研修	1 回	28 人	(本部)オンライン
	就業支援課題別セミナー	1 回	57 人	(本部)オンライン

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２－３	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項－職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第４号
当該項目の重要度、難易度	【難易度：高】 これまでの支援技法では対処困難な事例等について、その課題解決に資するための最新の知見の集約、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法の開発が求められることに加え、外部の研究評価委員による評価に関する指標において全ての外部の研究評価委員から１点以上の評価を得、かつ、うち３分の２の委員から最高の評価である２点を得るという極めて高い目標を設定するため。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

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	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	5.33 点	
達成度	－	－	105.7%	96.0%	106.7%	116.0%	106.7%	
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	６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	６本	
達成度	－	－	100.0%	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	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	６件	
達成度	－	－	150.0%	116.7%	150.0%	100.0%	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	9,979,613
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	9,436,205
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	9,114,240
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	210,915
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	9,307,953
従事人員数（人）	466	471	478	479	465

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価	主務大臣による評価

					業務実績	自己評価	評定	A
	第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （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	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 中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。下記のアのうち（オ）、（キ）及び（ケ）を除く令和４年度に終了する６テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。 なお、総合的な研究テーマである下記のア（イ）、（ウ）については、プロジェクト方式による研究を実施する。 調査・研究の質を向上させるため、外部の有識者の意見を聴きつつ調査・研究の内容や進め方の改善を継続的に行う。また、定例会議において進捗管理表を用い研究の進捗状況を組織的に共有するなど、厳格に進捗を管理する。 ア　継続テーマ （ア）発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究 （イ）就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究 （ウ）諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究 （エ）障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第７期） （オ）障害者の雇用の実態等に関する調査研究 （カ）テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査 （キ）AI 等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究 （ク）就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究 （ケ）難病患者の就労困難性に関する調	【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６本とすること。	**（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、機構内及び厚生労働省から研究要望を聴取するとともに、地域の就労支援機関のアンケート調査結果も活用し、調査・研究の実施に係る重点項目を踏まえて設定した。また調査研究において、職業リハビリテーションに関する技法開発を担当している機構内の部署と連携して行うこととした。 ・研究計画の策定に当たり、複数の研究員が部門横断的に意見交換をし、その内容を踏まえて策定した。 ・年度計画に掲げる新規５件、継続９件の計 14 件の研究テーマについて調査・研究を実施し、このうち総合的な研究テーマである２件について、複数の部門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。 ・ヒアリング対象者等の利便性向上のため、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を進めた。 ・各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングを実施し、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、研究担当者を中心として、進捗管理表等を活用して、進捗を管理した。 ・アンケート調査回答者の負担軽減等を目的として、積極的にアンケート調査で Web を活用した。 Web のみで実施した研究：６本（前年度実績　３本） Web と紙媒体を併用した研究：１本（前年度実績　３本） 紙媒体のみで実施した研究：０本（前年度実績　４本） ・研究内容の質の向上等を図ることを目的として、研究担当者の疑問点等について他の研究者から助言等を得るための情報交換会を５回開催した。 ・研究員のスキルアップを目的とし、独立行政法人労働政策研究・研修機構の研究員を講師として「統計用データの適切な取扱い」「研究デザインのポイント」をテーマに研修を実施した。また、SPSS 研修についても実施した。 ・令和４年度に終了した６テーマについては、外部専門家から得られた意見について、定期的な進捗管理を通じて報告書への反映方針を検討し、報告書を作成するというプロセスを経て外部の研究評価委員による評価を受けた。外部評価委員の評価の平均点は 5.33点。 ・令和４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。	＜評定と根拠＞ 評定：A 「外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点」の達成度が 106.7%、「外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数」の達成度が 100.0%、「マニュアル、教材、ツール等の作成件数」の達成度が 100.0%であり、いずれも所期の目標を達成している。 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における支援技術等の向上のために、最新の知見を集約した質の高い研究成果が得られるよう、各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングを必須として、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精査するとともに、研究担当者を中心に、厳格に進捗管理を行い、報告書が年度内に完成するよう、内容を精査する期間を確保したこと。 ・研究計画の策定にあたり、厚生労働省の要望、	＜評定に至った理由＞ 職業リハビリテーションに関する調査・研究について、発達障害等に関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて調査・研究を実施した結果、 ・終了した調査・研究の６テーマにおける、外部有識者の評価については目標達成度　106.7 %と、所期の目標を達成したこと。 ・うち４テーマについては、全ての評価委員より最高評価が得られたこと。 これらについて高く評価できる。 ・職業リハビリテーション技法の開発及び普及について、 －障害の重度化・多様化によりこれまでの支援技法では効果が現れにくい精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者のそれぞれについて、先駆的な就労支援技法の開発・改良を進めたこと。 －支援技法普及講習では、令和２年度以前に開発した支

			査研究 イ　新規テーマ （ア）精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究 （イ）「ワークサンプル幕張版（MWS）」新規３課題による効果的なアセスメント及び補完方法の獲得に関する調査研究 （ウ）事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究 （エ）オンラインによる就労支援サービスの提供に関する調査研究 （オ）障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第８期）		（ア）発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究 評価結果：計６点 （イ）就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究 評価結果：計６点 （ウ）諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究 評価結果：計３点 （エ）障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第７期） 評価結果：計６点 （オ）テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査 評価結果：計５点 （カ）就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究 評価結果：計６点	地域センター等の現場のニーズを踏まえて、複数の研究員が部門横断的に意見交換を行い、研究の視点や手法について議論を行ったこと。 ②職業リハビリテーション研究・実践発表会及び支援技法普及講習の実施等、普及活動の取組について ・職リハ研究・実践発表会において、コロナ対策で現地参加人数を制限した(417人）が、新たにライブ配信(502人）を実施し、コロナで来場を躊躇された方や遠方の方にも参加が可能となったこと。 ・(独）科学技術振興機構の主催する論文検索サイトJ-STAGEに調査研究報告書サマリーを登録し、国内外に広く公開したこと。 ・作成した研究及び技法開発成果物に関するリーフレットを作成し、それを用いて、機構ニュースによるプレスリリースを実施するとともに、企業向けの研修会や地域における職リハ研究発表会において配布した。また、精神障害関係の学会等に、関連	援技法に関する講習は関係機関職員にも聴講の機会を広げ、関係機関職員への普及を図ったこと。 等について高く評価できる。 ・研究・開発成果の普及・活用について、 － 職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材等を６件作成し目標達成度100.0%と、所期の目標を達成したこと。 － 職業リハビリテーション研究・実践発表会については、新たにライブ配信を実施し、コロナで来場を躊躇する方や遠方の方も参加できるようにしたこと。 － 地域で開催する職業リハビリテーション研究発表会においては前年度を上回る21か所においてオンラインを含め実施したこと。 －(独）科学技術振興機構の主催する論文検索サイトJ-STAGEに調査研究報告書サマリ
	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。	②　職業リハビリテーションに係る技法の開発 発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、以下の３テーマについて障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、実践報告書、研究発表、支援技法普及講習等を通じて、その普及に努める。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。 ア　発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発 イ　在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発 ウ　高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の	＜評価の視点＞ ・発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行ったか。	**②　職業リハビリテーションに係る技法の開発** 発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行うとともに、実践報告書やマニュアルの作成、職業リハビリテーション研究・実践発表会での発表、障害者職業総合センターホームページ（以下「NIVRホームページ」という。）における開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等を通じて、その普及に努めた。このほか、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するとともに、開発した技法に改良を加えた。 ア　発達障害者支援 発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツールの開発 自らの「強み」に着目し、それを日常的に活用することを通じて、一般的にポジティブな自己概念や感情を持ちづらいといわれている発達障害者の自己肯定感を高め、自らのセールスポイントを的確に伝えたり、積極的な就職活動につなげることを目指した支援技法を開発した。 イ　精神障害者支援 仕事の取組み方と働き方のセルフマネジメント支援 休職者の再休職を予防し、健康的で安定した働き方を目指すために、①休職要因をキャリアの視点で振り返り復職後の働き方をイメージした行動目標を設定する「キャリア講習」、②企業から求められている業務遂行能力の回復につなげる「社会人基礎力講習」、③テレワークによる復職を想定した「テレワークのためのセルフマネジメント講習」等の支援技法を開発した。 ウ　高次脳機能障害者支援 注意障害に対する学習カリキュラムの開発 高次脳機能障害者が自身の注意機能の特徴を知り、他者に説明		

			開発		したり、障害を補うための対処方法や、職場に求める配慮事項を整理できるよう、記憶、情報処理等の基盤となる注意機能に着目し、講習･グループワーク等から成る新たな学習カリキュラムを開発した。	の研究報告書やマニュアル等を紹介したリーフレットを作成し、配布するなど、対象やテーマに合わせた情報発信を行ったこと。	ーを登録し、国内外に広く公開したこと。
③　研究・開発成果の積極的な普及・活用 事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。	③　研究・開発成果の積極的な普及・活用 研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成する。 広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果のさらなる普及・活用を図る。	③　研究・開発成果の積極的な普及・活用 ア　職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催 職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究・実践発表会を開催するとともに、調査･研究の成果を地域の要望を踏まえて普及するための職業リハビリテーション研究発表会を地方会場において開催する。	＜評価の視点＞ ・研究発表会の開催、支援技法普及講習の実施、学会・各種研修での発表・講義、インターネット等を活用した情報提供等により、研究･開発の成果の普及・活用に取り組んだか。	**③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用** **ア　職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催** ○第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会 ・日程：令和４年11月15日・16日　東京ビッグサイト ・参加者数：現地参加者 417人（前年度実績 348人）、ライブ配信502人、オンデマンド配信数747件(前年度実績 976件) ・発表資料ダウンロード数：5,651件(前年度実績 6,485件) ・令和３年度同様コロナ対策を講じた上で、規模を縮小し有観客で開催するとともに、特別講演及びパネルディスカッションについてライブ配信を行った。また、NIVRホームページに特別講演、パネルディスカッション、基礎講座の動画及び発表資料、研究発表の資料等を掲載した。 ・機構職員を含む職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる者による研究・実践発表について、口頭発表57題（12分科会）を行った。 ・対象者本人の強みを活かすためのテクノロジー活用等をテーマとした特別講演を実施。 ・パネルディスカッションは、令和３年度に終了した「障害等により配慮が必要な従業員の上司・同僚の意識に関する研究」と令和４年度に終了した「発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究」に関連したテーマで実施。 ・テーマに即して、大学等に案内を送付したところ、大学関係者より例年を大幅に上回る26人（前年度11人）の参加があった。 ・現地参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」98.9％（前年度実績 96.7％） （参考：ライブ配信視聴者97.1％） ・アンケートからは、特別公演「障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在」では、「職務の切り出しの考え方、マッチングの仕方などの視点について自身にはないものだった。職場に持ち帰りこの視点について共有したい。」、パネルディスカッションⅠ「同僚のちょっとした理解とサポートが力になる」では、「規模の違う２社の事例を聞くことができて大変良かったです。テーマが『同僚』という点においても職場育成における部分ではOJT環境がしっかり整えられている企業は障害者支援においても適合しやすい部分はあると考え、土台作りを改めて意識する機会になりました。」、新規取組であるライブ配信について、「映像は全体の会場の雰囲気と、登壇者の表情がわかるよう切り替えられていたり、所属や名前も字幕で出るのがとても良かったと思います。次回以降もオンライン対応があると嬉しいです。」等の意見を得た。 ○地域における職業リハビリテーション研究発表会 ・地域センター等と共同で、地域の企業や就労支援機関等を対象に、ニーズがある研究テーマを一つ取り上げて研究成果の発表を実施した。また、発表資料をNIVRホームページに掲載した。 ・実施地域：青森、岩手、山形、福島、宮城、群馬、埼玉、新潟、	・支援技法普及講習では、上半期中に全広域・地域センターの受講を可能とするため、同時に受講できるセンター数を増やした。併せて、令和２年度以前に開発した支援技法に関する講習は関係機関職員にも聴講の機会を広げ、関係機関職員への普及を図ったこと。 ③政策提言に向けた取組（職リハに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の取組を通じて蓄積された専門性の活用）について ・厚労省「障害者雇用・福祉の連携強化に関する検討会」の「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」に研究員が構成員として出席し､「就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究」の研究成果に基づく助言を行ったこと。 ・厚生労働省からの要請を受け、	等について評価できる。 以上を踏まえ、中期計画における所期の目標を上回る成果（達成度120%以上）には至らなかったものの、難易度が高く設定された中にあって、すべての指標で目標を達成したことから、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＞ 調査・研究、技法開発の実施及び開発・改良に当たっては、ウィズコロナ時代の「新しい日常」に対応したオンラインによる支援、高年齢障害者への就労支援、テレワーク等の多様な働き方や障害者のキャリア形成等の支援技法の開発等、時勢に応じたテーマに取り組む必要がある。 また、研究・開発の成果の普及について、インターネット等を活用した情報発信や関係機関及び企業等に対するリーフレットの配布等、積極的に実施する必要がある。 その他、事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集・提供に引き続き取

					石川、福井、山梨、長野、静岡、岡山、広島、鳥取、山口、福岡、長崎、宮崎及び沖縄の21地域（前年度実績 20地域）。そのうち５か所は地域のニーズ等を勘案し、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」98.0%（前年度実績 98.8%）。	「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」「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」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、難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をＡとする。	り組んでいく必要がある。 ＜その他事項＞ なし。
			イ　支援技法普及講習の実施 発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者について開発した支援技法の普及･活用を図るため、地域センター等の職員を対象に、主に演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習を地域センター等で実施する。		**イ　支援技法普及講習の実施** ・早期に就労支援現場で活用を図ることを目的に、広域・地域センターの職員を対象に、技法開発担当職員がWeb会議システムを活用した演習形式の講習を行った。同時に受講するセンター数を増やす等の効率的な開催により、上半期中に全ての広域・地域センターに実施した。また、事前に受けた質問は講義内で説明する、講義内で新たに受けた質問は質疑応答時間を設けて説明するなどの対応により、受講者の理解促進を図った。 － 実績：延べ実施センター 90か所（前年度実績 88か所） 延べ実施回数 22回（前年度実績 32回） 延べ受講者数 1,375人（前年度実績 1,310人） ・「プログラム導入支援」として、開発した技法の新規導入、又は従来のカリキュラムの再構築等を計画し、技法の導入に向けた講習の受講及び職業センターからの助言を希望している広域・地域センターを訪問し、地域事情に即した普及を実施した。 － 実績：兵庫（高次脳機能障害）、山形（発達障害）、国リハ（精神障害） ・支援技法を広範かつ速やかに普及するため、広域・地域センター向け支援技法普及講習のうち令和２年度以前に開発した支援技法については外部の関係機関職員にも聴講の機会を広げる他、対面及びオンラインによる講習を実施した。併せて、対面による講習の内容を分かりやすく説明した音声付動画を NIVR ホームページに掲載した。また、メールマガジンに音声付動画の掲載についての案内文を掲載し周知するとともに、主たる普及先の障害者就業・生活支援センター等には確実に周知するための案内文を送付した。 － 講習の障害別内訳： 発達障害 ４回、精神障害 １回、高次脳機能障害 １回 （前年度実績 発達障害 ２回、精神障害 １回） － 動画再生回数：1,419回（前年度実績 1,283回） － 案内文送付機関数：489機関（前年度実績 493機関）	＜課題と対応＞ ・調査・研究の質を向上させるため、外部の有識者の意見を聴きつつ調査・研究の内容や進め方の改善を継続的に行う。また、定例会議において進捗管理表を用い研究の進捗状況を組織的に共有するなど、厳格に進捗を管理する。 ・マニュアル、教材、ツール等の研究・開発成果については、支援する現場へのより一層の普及を図るため、職業リハビリテーション研究・実践発表会や研修の実施及び障害者職業総合セン	
			ウ　学会等での発表、各種研修での講義等 研究･開発成果について､関係学会等で発表するとともに､各種研修､講演会等で講義等を行う。		**ウ　学会等での発表、各種研修での講義** ・関係学会等における研究・開発成果の発表 ８件（前年度実績 ８件）。 ・成果物の展示・配布 14件（前年度実績 ５件） ・各種研修等における研究員・職業センター職員による研究・開発成果の講義 106件（前年度実績 119件）。		
			エ　インターネット等による研究成果の情報発信 研究・開発成果の効果的な普及を図るために、インターネットやリーフレット等による以下の発信を行う。 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を障害者職業総合センターホームページにおいて公開するとともに、障害者職		**エ　インターネット等による研究・開発成果の情報発信** ・独立行政法人科学技術振興機構の主催する論文検索サイトJ-STAGEに調査研究報告書サマリーを登録した。総ページビュー数3,257PV ・研究員が執筆するコーナー（研究活用アドバンス）に、調査研究報告書の内容を解説した情報等を掲載した。 ・研究及び技法開発の成果物については、PDFファイル形式によりNIVRホームページに掲載し、ダウンロードできるようにした。 -アクセス件数：986,481件（前年度実績 889,565件）		

			業総合センターホームページの認知度を向上させ、利用者ニーズを踏まえた広報を行う。 　また、研究・開発成果について、機構ニュースによるプレスリリースを通して周知を図る。さらに、効果的な普及につながる情報をまとめたリーフレット等を作成し、関係機関や事業主等に対し周知する。		・調査研究報告書やマニュアル・教材・ツール等のダウンロード数 149,344件（前年度実績 134,556件 ） ・ダウンロード件数の多い研究及び技法開発の成果物をNIVRホームページに掲載し、それを契機に他の成果物の閲覧を促進するよう取り組んだ。 ・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たほか、要請があった機関等へ個別に送付等し普及を行った。 ・令和３年度に作成した研究及び技法開発成果物に関するリーフレットを作成し、それを用いて、機構ニュースによるプレスリリースを実施するとともに、各地域センターへの送付、企業向けの研修会や地域における職リハ研究発表会において配布した。 ・大学のキャリアセンターあてに送付する職員募集の資料にリーフレットを同封し、問い合わせのあった大学あてに、障害のある大学生に対する就職支援に参考になる調査研究報告書及びマニュアル・ツール等の情報を提供した。 ・定期刊行誌「働く広場」における公開座談会では、視覚障害関連のマニュアル・ツールを紹介し、精神障害関係の学会等では、精神障害関連の調査研究報告書やマニュアル等を紹介したリーフレットを配布するなど、対象やテーマに応じて研究・技法成果の周知リーフレットを作成し、必要な情報を的確に届けられるよう工夫しながら広く周知を行った。 ・総合センターの調査研究に関連すると考えられる学会、研修会等において、研究成果物の展示、パンフレット、サマリーの配布等により、効果的な普及活動を実施した。 ・当機構が発行する「働く広場」に研究成果を「研究開発レポート」として計９回掲載した（うち研究　６回、技法開発　３回）。また、メールマガジンに研究成果を計５回掲載した。 ・厚生労働省「社会保障審議会児童部会小児慢性特定疾患児への支援の在り方に関する専門委員会」、「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」、「障害者のテレワーク雇用促進のための企業向けコンサルテーション等実施事業に係る提案書技術審査委員会」、「新規学卒者等の就職支援を担当する就職支援ナビゲーターに係る経験交流会」、国立特別支援教育総合研究所「研究遂行に対する助言や資料提供等」、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」、全国就労移行支援連絡協議会「課題共有カンファレンス」等に研究員が参画した。 ・厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」に研究員が構成員として出席し、「就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究」の研究成果に基づく助言を行った。	ターホームページへの掲載やリーフレットの配布等を引き続き行うことにより、就労支援関係機関、学校関係、企業などへ周知をする必要がある。 ・また、事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集・提供に引き続き取り組んでいく必要がある。	
			オ　マニュアル、教材、ツール等の作成 　職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成する。 カ　研究・開発成果の共有化 　広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等を対象に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の	【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、６件以上作成すること。	**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６件作成した（前年度実績　６件）。 **カ　研究・開発成果の共有化** 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（広域センター・地域センター 54所） ・令和４年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数 192件		

			分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツールを作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有化を進める。		・令和４年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延べ数 246件 ・わかりやすさ（「大変分かりやすい」「分かりやすい」） 調査研究報告書・資料シリーズ：97% マニュアル、教材、ツール等：97% ・有用度（「大変有用である」「有用である」） 調査研究報告書・資料シリーズ：98% マニュアル、教材、ツール等：98% ○研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査（障害者就業・生活支援センター　338所） ・令和４年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数 310件 ・令和４年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延べ数 365件 ・わかりやすさ（「大変分かりやすい」「分かりやすい」） 調査研究報告書・資料シリーズ：84% マニュアル、教材、ツール等：88% ・読みやすさ（「大変に読みやすい」「読みやすい」） 調査研究報告書・資料シリーズ：91% マニュアル、教材、ツール等：86% ・有用度（「大変に有用である」「有用である」） 調査研究報告書・資料シリーズ：100% マニュアル、教材、ツール等：91% ○研究成果の活用状況とその把握・分析を踏まえた改善 ・調査研究報告書は就労支援機関のほか、内容に応じて大学等の教育機関、産業保健分野や医療分野の施設等にも配布した。令和４年度については発達障害学生の就業支援に係る研究を新卒応援ハローワークや調査に協力いただいた大学等に送付した。 ・研究成果のサマリー及びパンフレットは、活用場面や関連の研究成果がわかるようにレイアウトや図表の使用を工夫した。		
		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	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、障害者の雇用や職場定着に当たって抱えている不安や悩みなどの課題を解決する方法をホームページで公開するとともに、障害者雇用マニュアル「視覚障害者と働く」の改訂版を作成する。また、当該情報が事業主に有効活用されるよう、ホームページに構築した意見収集の仕組を使って、掲載情報の見直しを行う。	＜評価の視点＞ ・企業に対する実践的手法の開発により得られた成果について、障害者雇用に関する課題を解決する方法や、企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例をホームページで公開し、事業主等に対して効果的な情報提供を行ったか。	**④企業に対する実践的手法の開発・提供** ○実践的手法の開発 ・企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に向けた具体的な方策や関連情報をＱ＆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、掲載情報を見直し、最新の情報を掲載した。 ・障害者雇用マニュアル「視覚障害者と働く」（H25）では、支援制度、統計情報の掲載内容を見直し、障害者職域拡大マニュアル「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」（H22）では、新たに職種転換に向けた取組事例の追加取材を併せて行い、それぞれ改訂版を作成した。 ○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、都道府県支部、地域センター等に対し、事業主支援のために活用してもらうほか、事業主からのニーズもホームページ上で収集してもらうように周知した。このほか、直接要望のあった事業主（134 件）や支援機関（231 件）については、随時成果物を配付した。 ・開発した各種成果物に対する利用者アンケート有用度		

		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。	ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例を追加掲載する。		91.9%（前年度実績 89.9%） ○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。 ・モデル事例 58 事例と合理的配慮事例 13 件の計 71 事例を追加掲載した（うち、中小企業の事例 44 事例、精神障害者の事例 50 事例）。掲載事例総数はモデル事例 2,760 事例と合理的配慮 803 事例の計 3,563 事例（前年度実績 3,494 事例）となった。 ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ 調査・研究や技法の開発成果の普及と活用方法等に関する情報発信及びその効果把握について、以下の取組を行った。 ＜成果の普及と情報発信＞ ・対象やテーマに合わせた成果物を紹介するリーフレットを作成して、学会やイベントなどで配布し、活用方法についての情報発信を行った。 ・(独)科学技術振興機構の主催する論文検索サイト J-STAGE に調査研究報告書サマリーを登録した。総ページビュー数　3,257PV ・地域における職リハ研究発表会などを開催して、積極的な研究成果の普及に努めた。 ・地域センター向けに実施する支援技法普及講習のうち、令和２年度以前に開発した支援技法に関する講習については、外部の関係機関職員にも聴講の機会を広げた。 ＜効果の把握＞ ・研究成果と技法開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。 ・支援技法普及講習の内容について、受講者の意見・感想を把握するためのアンケートを実施し効果を把握した。		

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。 ・研究評価結果が高い。支援技法の講習について、外部の関係機関職員への聴講機会の拡大。インターネットによる情報発信をしたことは評価できる。 ・大学のキャリアセンターにリーフレットを送付する積極的な情報発信の取組は、是非、今後も続けてほしい。また、その成果も知らせてほしい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－３	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	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	612 回	
達成度	－	－	121.3%	72.3%	129.0%	129.2%	127.5%	
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	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%	99.81%	
達成度	－	－	100.8%	100.7%	100.7%	100.7%	100.8%	
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	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	24.5 日	
達成度	－	－	108.7%	114.5%	115.8%	119.0%	122.4%	
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	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	984 回	
達成度	－	－	133.0%	113.1%	127.7%	133.6%	140.6%	

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	35,320,689
決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	33,531,561
経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	33,633,358
経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	6,098,373
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	39,731,791
従事人員数（人）	179	181	183	185	179

	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	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	6,068 人							
	達成度	－	－	110.9%	111.2%	68.0%	105.4%	108.4%							
	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	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）	98.8%							
	達成度	－	－	109.2%	110.3%	--.-%	--.-% 注２）	109.8%							

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、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	B
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （以下略）	＜評価の視点＞ － ＜その他の指標＞ －	＜主要な業務実績＞ （１）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給 （２）障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等 （３）障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	＜評定と根拠＞ 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　４点（Ａ） 1-3-3　３点（Ｂ） 加重平均は 合計 10 点÷３項目 ＝3.3 点 であり、Ｂ評価とする。	＜評定に至った理由＞ 自己評価書の評価結果が妥当であることが確認できた。	

４．その他参考情報
なし。

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

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

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	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	612 回	
達成度	－	－	121.3%	72.3%	129.0%	129.2%	127.5%	
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	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%	99.81%	
達成度	－	－	100.8%	100.7%	100.7%	100.7%	100.8%	

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）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	35,320,689
決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	33,531,561
経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	33,633,358
経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	6,098,373
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	39,731,791
従事人員数（人）	179	181	183	185	179

注１）新型コロナウイルス感染症により事業損失が生じた事業主に対して納付金の納付を猶予（最大一年間）したため、その影響額を除いている。　注２）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	B
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ３　障害者雇用納付金関係	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事		**３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項**	＜評定と根拠＞ 評定：　B 「障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数」の達成度が	＜評定に至った理由＞ 自己評価書の評価結果が妥当であることが確認できた。	

業務に関する事項 （１） 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続等を行うことはもとより、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。	業務に関する事項 （１）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき、障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、より厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施する。	項 （１）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給 ①　障害者雇用納付金制度についての適切な周知、理解の促進 障害者雇用納付金制度については、事業主から的確な申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。 ア　事業主説明会の開催 事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告、支給申請が的確になされるよう開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知徹底、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。 イ　パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布 制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容はアの参加者アンケート結果等の事業主からの意見及び前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策を十分踏まえたものとする。 また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。 ウ　職業安定機関との連携及び担当者会議の開催 障害者雇用率達成指導業務を実施す	【指標】 ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会を480 回以上実施すること。 ＜評価の視点＞ ・分かりやすいパンフレット、記入説明書等を作成して事業主等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・理解促進を図ったか。	**（１）障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給** **①　障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進** **ア　事業主説明会の開催** ・事業主説明会は、令和５年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、第４四半期に集中的に開催するとともに、令和５年度申告・申請における変更点や申告・申請で誤りの多い事項等を解説するなど、効果的な説明会の運営に努めた。 ・事業主説明会用パワーポイント資料について、令和３年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果やこれまでの申告・申請において問合せや誤りの多かった点を重点事項とし、記入上の注意点を吹き出しで示すなど、より分かりやすいものとした。 ・事業主の利便性を向上させる新たな機能を備えた新電子申告申請システムの特徴等について、実際の入力手順に沿っ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、71,200 部作成し、令和４年度第４四半期に実施した事業主説明会の会場において配付するとともに、参加しなかった事業主に対して送付した。 ・記入説明書は、事業主が円滑に申告・申請書を作成できるよう、各項目を作成手順ごとに取りまとめるとともに、新電子申告申請システムの操作方法及び申告・申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等を記載し、事業主が理解しやすい構成とした。 ・令和５年度の申告・申請において、新電子申告申請システムの利用についての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。 ・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：8,722 回（令和４年 12 月 26 日～令和５年３月 31 日）（前年度実績 4,024 回（令和４年１月 31 日～令和４年３月 31 日）） **ウ　職業安定機関との連携及び都道府県支部の担当者会議の開催** ○職業安定機関との情報交換会の開催	127.5%、「障害者雇用納付金の収納率」の達成度が100.8%であり、所期の目標を達成または上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進について ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会は、コロナ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、文書、訪問による納付督励及び法に基づく督促を実施したこと。 ③事業主の利便性の向上について ・事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び電子納付の利用を広く周	＜今後の課題＞ 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。

			る職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うとともに、１月に納付金関係業務担当者全国会議を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めるとともに、申告・申請において誤りの多かった事項に係る対応策について指示･徹底を図る。 ②　障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の適正な支給 障害者雇用納付金については、より厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導を行うとともに、電話、文書等により積極的に申告・納付督励を実施する。 特に、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督励を早期から実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むため、次の措置を講じる。その実施に当たっては本部及び都道府県支部の密接な連携の下、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。 ・　障害者雇用納付金の申告が必要な事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。 ・　申告期限経過後、速やかに未申告の事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督励を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。 ・　都道府県支部は７月以降、電算機処理システムにより未納付の事業主を把握し、未納付理由の把握及び納付督励を迅速に行う。機構本部は、都道府県支部の納付督励の結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。		・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 ・１月に開催した納付金関係業務担当者全国会議については､Web 会議システムを活用し、都道府県支部の納付金業務担当者に対して、事業主説明会における説明の重点事項及び申告・申請における問合せや誤りを踏まえた説明のポイント等、事業主説明会の開催に係る留意事項等について指導した。 **②　障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の適正な支給** ・令和４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４件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、令和３年度に開催した事業主説明会に参加できなかった事業主に対して、期限内の申告・納付をするよう勧奨した。 ・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。	知することにより、電子申告申請及び電子納付ともに利用件数は前年度を上回ることになったこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・令和５年度においても引き続き収納率が 99％以上に維持されるよう、事業主に対する納付金制度の周知徹底、丁寧かつ的確な指導及び積極的な納付督励に努める。	
	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	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	さらに、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。 これらのことにより、令和３年３月の 0.1%の法定雇用率引上げ及び新型コロナウイルス感染症の影響下においても、引き続き高い収納率を維持する。 なお、当該年度内に収納に至らなかっ	【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。			

	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。	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。	た未収納付金等についても、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書、訪問による納付督励・督促の継続的な実施により確実な徴収を図る。 また、円滑に審査を行えるよう策定した業務マニュアルを活用し、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。	＜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、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の支給に関して、厳正な審査を実施し、適正な支給を行ったか。	・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。		
		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。	③　障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上 電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。 また、電算機処理システム、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、新システムの運用を開始し、事業主サービスの向上と事務処理の効率化等を図る。		**③　障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上** ・障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導を行った。 ・また、障害者雇用納付金電算機処理システム、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化が図られるよう、新システムの運用を開始した。		
			④　電子申告申請及び電子納付の利用促進 事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子申告申請及び電子納付について、利用の促進を図る。 電子申告申請については、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行う。 また、電子納付についても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、電子申告申請の利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行う。 加えて、これら電子申告申請及び電子納付について、事業主の利用を促進するため、本部が作成する選定基準に基づき都道府県支部において利用勧奨を行う。 さらに、障害者雇用納付金の電子納付による収納サービス（ペイジー）を提供していない金融機関に対し、ペイジーの導入について協力を要請する。		**④　電子申告申請及び電子納付の利用促進** ・電子申告申請及び電子納付の利用を促進するため、各種手続を窓口に出向くことなく、インターネットを利用して簡便に行うことができ、高いセキュリティが保たれていること等の具体的なアピールポイントを制度周知用パンフレット、記入説明書及びホームページに掲載し、第４四半期の事業主説明会を始め、広く事業主に周知した。 ・また、利用方法や利便性等を記載したリーフレット等を作成し、納付書や事業主説明会の開催案内に同封し、事業主に送付したほか、延納第２期、第３期に納付書を送る際、前期で電子納付を利用していない事業主に対する電話での勧奨及び納付金調査の際に利用勧奨を実施した。 ・都道府県支部においては、事業主への個別訪問や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行った。なお、個別訪問については、支援シートにより申告・申請書を作成しているものの電子申告申請を利用していない事業主を優先的に選定するなど、効果的な実施に努めた。 個別訪問等件数　1,041件（前年度実績 1,013件） 電子申告申請の利用率　28.0%（前年度実績 24.8%） 電子申告申請件数　15,162件（前年度実績 13,372件） ・電子納付取扱金融機関数　352行（前年度実績 351行） ・電子納付については、一部の金融機関ではまだ取扱いができないため、これらの金融機関に対し、電子納付の取扱開始について協力要請を行い、令和４年４月１日より、新規電子納付取扱金融機関が１行加わった。 電子納付件数　18,392 件（前年度実績 16,052 件）		
		障害者雇用納付金申告対象事業主等に対す	⑤　調査の強化 「障害者の雇用の促進等に関する法律		**⑤　調査の強化** ・調査業務マニュアルを活用し、機構本部及び７か所の都道府県支		

		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。	施行規則の一部を改正する省令」(平成25年厚生労働省令第54号）により、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類及び労働時間の状況を明らかにする書類の添付を一定規模までの申請事業主に対し義務づけられたが、書類の添付が義務づけられていない事業主（納付金申告対象事業主及び常用雇用労働者数が300人を超える調整金支給対象事業主)を対象に、引き続き調査を強化し、より適正な徴収、支給に資する。 ア　本部と都道府県支部が緊密な連携を図り、納付金の徴収不足及び調整金の過大支給を防ぐ等、調査の円滑な実施に努める。 イ　調査業務を担当する職員に対し、新たな情報を盛り込んだ調査業務マニュアルの提供、同マニュアルを活用した座学研修の実施、実際の調査場面を活用した実地研修の実施等により、適切な調査実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。 ⑥　調査の効率的かつ的確な実施 調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。 ア　効率的かつ的確な調査を行うため、都道府県支部の把握する情報を積極的に活用する。また、これまでの調査結果の傾向を踏まえ、より効果的かつ効率的な調査を実施する。 イ　雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類や労働時間の状況を明らかにする書類のほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、それらの正確な把握に努める。 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。	＜評価の視点＞ ・申告・申請事業主に対する調査を効率的かつ的確に行ったか。	部において調査業務を新たに担当することとなった職員を対象とし、調査業務を実施するに当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５月～６月にかけて、機構本部及び７か所の都道府県支部で実施するとともに、 習得したノウハウの定着、更なる知見の習得及びコンプライアンスの再認識を目的としたフォローアップ研修を機構本部及び７か所の都道府県支部において実施した。 ・新電算機処理システムの稼働により、システム上で算定調査書の作成、内容確認等の効率化を図った。 ・Web 会議システムを活用した「納付金調査課長会議」を開催し、令和４年度における調査業務の進捗及び令和５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。 **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、裏付け書類の添付が義務づけられていない事業主を対象に選定し、当該事業主の申告・申請内容について、障害者手帳の写し、源泉徴収票、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。 ・令和３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。 ・機構本部及び７か所の都道府県支部による調査実施体制と併せて各管轄ブロック内の都道府県支部も活用する調査実施体制の更なる拡充を行った。 ・事業主ニーズに対応するため、新たにオンライン調査を実施した。 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。		

					＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・引き続き、未納付事業主に対して納付督励・督促を積極的に行った結果、高い収納率を維持した。		

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。

・数値目標を達成していること。新型コロナウイルス感染症拡大防止に柔軟に対応し、説明会開催の回数を増やし、説明会の参加を控えた事業主向けに説明動画を YouTube で配信し、周知活動に力を入れたこと。電子申告申請及び電子納付の利用を広く周知し、電子申告申請及び電子納付ともに利用件数は前年度を上回ったことは評価できる。

・オンラインでの事業主調査のメリットや課題を明らかにして、事業主ニーズに応えるとともに、適正な調査と業務の効率化につなげていただきたい。

・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

項目	件数	納付確定額（千円）
申告事業主数	51,566	
納付対象事業主数	28,259	39,280,135
納付督励	3,136	

障害者雇用調整金・報奨金・特例給付金の申請事業主数及び支給金額

項目	件数	支給金額（千円）
調整金	14,838	20,069,168
在宅就業障害者特例調整金	12	5,817
報奨金	2,021	5,599,388
在宅就業障害者特例報奨金	1	102
特例給付金	8,790	2,009,396

障害者雇用納付金関係業務調査件数

項目	件数
調査	10,136 件

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

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

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	
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	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	24.5 日	
達成度	－	－	108.7%	114.5%	115.8%	119.0%	122.4%	
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	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	984 回	
達成度	－	－	133.0%	113.1%	127.7%	133.6%	140.6%	

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	35,320,689
決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	33,531,561
経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	33,633,358
経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	6,098,373
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	39,731,791
従事人員数（人）	179	181	183	185	179

注）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （２）　障害者雇用納付金に	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （２）障害者雇用納付金に基	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （２）障害者雇用納付金に基づく助成金の		**３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項** **（２）障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施**	＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 「助成金１件当たりの平均処理期間」の達成度は122.4%、「障害者助成金の周知に係る事業主説明会開	＜評定に至った理由＞ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度については、適切な支給事務に加えて、事業主に対して積極的	

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。	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 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。	支給等 ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 ア 事業主等の利便性を図るとともに助成金の活用促進のため、オンライン申請化に向け仕様の検討等を進めるとともに、事業主等が助成金の内容を容易に理解できるよう支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等のホームページでの解説を多様化し、新設又は支給要件等の変更があった場合は、確定した日から速やかにホームページ等を更新する。 また、助成金の利用に関するFAQの内容を充実させる。		**① 助成金等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** ・オンライン申請化に向けて、システム化構想及び要件定義の整理を行った。また、意見招請に係る公告を実施し、当該意見等を踏まえ開発業務の調達のための仕様書及び要件定義書等を確定した。 ・事業主の制度理解促進の一環として、助成金支給要領をホームページに掲載した。 ・助成金制度に係る説明動画（YouTube）等について、助成金の活用事例（精神障害者保健福祉手帳を有する発達障害者の事例及びＩＣＴの活用事例）を追加した。 動画再生回数：6,057 回（前年度実績 5,983 回） ・よくある質問についてのFAQの充実を図り、ホームページで周知した。	催回数」の達成度は 140.6％であり、いずれも所期の目標を上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①効率的な助成金支給業務の実施について ・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こと。 ・事業主の負担軽減及び助成金支給業務の効率化のため、認定した事業主に対して、支給請求時の提出書類を解説した資料を送付し、審査時において事業主へ照会する回数を削減したほか、新たに支給対象費用の算定を容易にする様式（仕分表）を作成・配付したこと。 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、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、説明資料には、コロナの影響により、在宅	な周知を進めるとともに、助成金の申請等に係る利便性の向上等により利用促進を図る事は重要である。それらの実現のため、障害者雇用助成金システムを活用した的確な進捗管理、効率的な事務処理の工夫や、助成金の内容を紹介する説明会の開催等に取り組むことで、中期計画における所定の目標に対して「助成金１件当たりの平均処理期間」の達成度は 122.4%、「障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数」の達成度は 140.6%と目標を上回る成果（達成度 120%以上）をあげ、目標を達成したことから、評定をＡとした。 ＜今後の課題＞ 引き続き、適正な支給業務に配慮しつつ効率的な業務に努める必要がある。 ＜その他事項＞ なし。
		イ 助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関等との連携会議を設け、相互の情報交換を密にすることにより、助成金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。 また、職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行うほか、助成金の内容を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催や助成金関係記事の掲載等を行う。	【指標】 ・助成金の周知に係る事業主説明会を 700 回以上実施すること。	**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携会議を開催し、情報交換等を行うとともに、事業主等への周知について協力を要請した。 連絡会議：562 回（前年度実績 568 回） ・納付金の事業主説明会等の機会や職業安定機関等が開催するセミナー等の場を活用し、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、助成金の活用事例を充実させるなどして、分かりやすさの向上を図った。 事業主説明会：984回（前年度実績 935回）		
	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。	ウ 助成金の対象となる措置に関する支給要件、添付書類等に変更がある場合にはパンフレット、支給申請の手引等を見直し、都道府県支部、職業安定機関等において事業主等に配布する。 助成金を効果的に活用できるよう都道府県支部において事業主等に対し丁寧な説明を行う。	＜評価の視点＞ ・支給要件等をホームページで解説すること等により、効果的な周知・広報を行ったか。	**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** ・パンフレットの文字を大きくするなどデザイン等を改善し見やすさの向上を図り、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。 ・各助成金の対象となる措置の具体的な事例を定期刊行誌「働く広場」で紹介するとともに、定期刊行誌「エルダー」に助成金周知用の広告を掲載し、助成金の活用促進を図った。 ・障害者助成金・高齢者助成金合同のチラシを作成し、都道府県支部窓口において事業主等に配布した。 ・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。		
	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	② 効率的な助成金支給業務の実施 助成金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査する。 また、次の取組を行うことにより、迅速	＜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	**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。		

		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。	かつ適正な助成金の支給に努める。 ア　助成金システムの活用により助成金の支給に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。 また、都道府県支部に対する支給に係る事務処理期間の厳守を指導する等、進捗管理の徹底を図る。 イ　支給申請が円滑に行われるよう、事業主等に対して、助成金の制度、申請書等の記入方法や申請から支給決定までの期間等について十分に事前説明を行うとともに、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。 また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレットや申請様式及び添付書類の見直し等を行う。 ウ　効率的な支給業務を実施するため、助成金業務担当者を対象とした会議、研修等を実施し、審査手順や審査に当たっての留意事項等について説明するとともに、提出書類の点検・確認方法や事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上等を図る。 エ　助成金を支給した事業主に対してアンケート調査を実施し、その調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。	な助成金の支給に努めたか。 【指標】 ・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く１件当たりの平均処理期間を30日以内（新規助成金は３年度目以降から対象）とすること。	**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。 ・また、新たに支給請求時の事業主の負担軽減、誤記入防止等を図るとともに効率的な支給業務を実施するため、以下の様式等を作成・配付し、ホームページにも掲載した。 －作業施設設置等助成金について、支給請求時の提出資料（改修図面）の見本等の例及び認定申請に係るフロー図（申請から認定決定までの平均的なスケジュール）（R4.3～） －職場介助者の配置助成金について、支給対象費用の算定を容易にする様式「仕分表」 －訪問型職場適応援助者助成金について、フォームに必要事項を入力することで複数の様式を作成する「申請様式作成ツール」 **ウ　助成金業務担当者を対象とした会議・研修等の開催** ・助成金業務担当者を対象とした会議を７月にWeb会議方式により開催し、点検確認手順及び窓口業務の留意事項等について説明するとともに、事業主サービスの向上に資するため、窓口対応における好事例・トラブル事例と留意点を共有した。 ・事前アンケートにより把握した都道府県支部の意見・要望を会議の内容に反映し、制度理解と能力の向上を図った。 **エ　アンケート調査の実施** ・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５年１月～２月） ・都道府県支部の窓口の説明及び対応については「大変満足している」「満足している」との回答が91.3%あり、またアンケート結果については都道府県支部にフィードバックし、業務改善に活用した。 ・動画の内容や助成金の利用に関する視聴者向けアンケートをホームページで実施した。	勤務やＩＣＴ機器を活用した遠隔での支援に対応した助成金の活用事例を追加し、効果的活用の促進を図ったこと。 以上を踏まえ、評定をＡとする。 ＜課題と対応＞ ・オンライン申請に向け開発等を進めるほか、事業主アンケートの意見を踏まえ、様式の更新一覧をホームページに掲載する等により、事業主の利便性の向上等に努める。 ・障害者雇用分科会の意見を踏まえ、活用できる助成金をわかりやすく示すフローチャートを作成する等により、引き続き積極的な周知に努める。	
	②　助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な	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 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。	③　適正な支給業務の実施 ア　本部においては、支給対象作業施設等の確認が必要な案件、申請等の内容	＜評価の視点＞ ・申請事業所に対する調査等	**③　適正な支給業務の実施** **ア　厳正な調査の実施** ・適正な支給業務に資するため、支給対象作業施設等の確認が必要		

	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。	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。	に疑義が生じた案件等に対して必要に応じて現地調査を実施する。また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。 　都道府県支部においては、不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。	により、不正受給防止対策を徹底したか。	な案件、不正受給の疑義に関する通報があった案件等に対して現地調査を実施した。 ・不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。 ・不正受給通報メールの受信件数17件（前年度実績 30件） うち不正受給の判明につながる情報０件（前年度実績 ０件） ・都道府県支部において、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。		
		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　不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。		**イ　不正受給防止対策の強化** ・過去の不正受給事案一覧（実際の不正の手口等）を審査担当者で共有した。 ・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　適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催する際は、支給業務に関する問題点等について事前に情報を収集・整理した上で情報交換を行う。		**ウ　不正受給防止のための会議の開催** ・事前アンケートにより把握した都道府県支部の意見・要望を会議の内容に反映するほか、会議終了後、支給業務に関する問題点等について都道府県支部にフィードバックすることにより、情報交換を行った。 ・助成金業務担当者全国会議において、過去の不正受給事例等について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用の徹底を図った。		
		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　厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。		**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。 ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・窓口対応における好事例・トラブル事例を都道府県支部に共有し、事業主等に対するサービスの向上に努めた。 ・不正受給の疑義に関する通報のあった案件等に対する厳正な調査を実施するとともに、過去の不正受給事案一覧（実際の不正の手口等）を審査担当者で共有するなど、適正に支給業務を実施した。 ・支給請求時の事業主の負担軽減及び効率的な支給業務のため、提出資料（改修図面）の見本等の例及び認定申請に係るフロー図（作業施設設置等助成金）、支給対象費用の算定を容易にする様式「仕分表」（職場介助者の配置助成金）及びフォームに必要事項を入力することで複数の様式を作成する「申請様式作成ツ		

					ール」（訪問型職場適応援助者助成金）を作成・配付するとともに、ホームページに掲載した。		

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。
・目標の大幅達成とともに、わかりやすい様式の提示やフォーム作成ツールなど不断の工夫を続けられている点を評価したい。
・説明会開催回数の増加を可能にしたノウハウ、平均処理期間の短縮を可能にしたノウハウの継承と全国支部への横展開（ノウハウには失敗事例、その対処を含む）を期待したい。
・自己評定については、「妥当」との意見であった。

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

助成金名等	支給件数	支給金額（千円）
障害者作業施設設置等助成金	72	33,261
障害者福祉施設設置等助成金	1	14
障害者介助等助成金	1,034	361,945
職場適応援助者助成金	505	275,447
重度障害者等通勤対策助成金	238	40,283
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	0
合計	1,850	710,949

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－３－３	障害者雇用納付金関係業務に関する事項－障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等		
業務に関連する政策・施策	Ⅴ－３－１　高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること Ⅵ－２－３　福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等をすること	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	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	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	6,068 人	
達成度	－	－	110.9%	111.2%	68.0%	105.4%	108.4%	
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	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）	98.8%	
達成度	－	－	109.2%	110.3%	--.-%	--.-% 注１）	109.8%	

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）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	35,320,689
決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	33,531,561
経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	33,633,358
経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	6,098,373
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	39,731,791
従事人員数（人）	179	181	183	185	179

注１）全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から来場者を選手及び関係者等のみとして開催。　注２）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	B
第３章　国民に対して提供	第１　国民に対して提供す	第１　国民に対して提供するサービスその			＜評定と根拠＞	＜評定に至った理	

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。	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 ア　障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施する。	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 ア　障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習について、各都道府県支部における状況、地域のニーズ及び受講者との意見交換等の双方向性を確保するなど講習内容の質の担保に留意しながら、講習の一部をオンライン形式も取り入れつつ実施する。 また、障害者職業生活相談員の活躍事例や相談活動に役立つ情報を集約の上、ホームページ等で引き続き提供する。	【指標】 ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を5,600人以上とすること。	**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** ○講習の着実な実施 ・基本的な感染症拡大防止策を講じたうえで、受講者が安心・安全に受講できるよう努めつつ着実に実施し、コロナ禍前に近い水準を達成した。また、受講機会の確保のため、受講希望者の多い都道府県支部を対象として、機構本部によるオンライン形式と都道府県支部による集合形式を合わせたハイブリッド形式での講習を試行的に実施した。オンライン形式による講習においては、講義を配信するだけでなく、受講者との質疑応答も実施する等講習の質を確保した。 ※対象都道府県支部：東京、神奈川、愛知、福岡（各１回） ・受講者数：6,068人（前年度実績 5,903人） うちハイブリッド講習受講者数410人 ・講習実施回数：96回（前年度実績 96回） うちハイブリッド開催４回 ・受講者アンケートによる「有用であった」との回答：96.9%（前年度実績 96.3%） うちハイブリッド講習での有用度98.8% ・法令遵守のため受講が必要な者2,226人（全受講者の36.7%）（前年度実績 2,564人（全受講者の43.4%））を最優先に受け入れ、確実に受講機会を提供できるようにした。 ○講習内容の工夫 ・講習においては、障害者雇用に取り組んでいる事業所及び関係機関の講師との質疑応答、あるいは感染症拡大防止に留意しながらの受講者同士の意見交換等の双方向性を確保することにより講習内容の質を担保し、実際に障害者を雇用している事業所等からの取組内容、抱えている課題や地域の実情などを幅広く知る機会、今後受講者の所属事業所において取り入れることが検討できる機会を作り理解を深めた。 ○障害者職業生活相談員の活躍事例等の紹介 ・障害者職業生活相談員の活動に資するため、ホームページ上に活躍事例、お役立ち情報を集約したほか、障害者雇用事例リファレンスサービスの検索画面に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。	評定：B 「障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数」の達成度が108.4%、「全国アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価」の達成度が 109.8％であり、いずれも所期の目標を達成している。評定の根拠として、 ①感染防止対策を講じた障害者職業生活相談員資格認定講習の実施、オンライン形式による講習の実施について ・基本的な感染症拡大防止策を講じたうえで、できるだけ多くの受講者が安全・安心に受講できる環境を整えるとともに、法令遵守のため受講が必要な者に対して、確実に受講機会を提供したこと。 ・受講機会の確保のため、受講希望者の多い都道府県支部を対象として、オンライン形式と集合形式を合わせたハイブリッド形式での講習を試行的に実施したこと。 ②コロナ禍における全国アビリンピックの開催、全国アビリンピックの LIVE 配信及び公式 Web	由＞ 障害者職業生活相談員資格認定講習について、受講機会の確保のため、オンライン形式と集合形式を合わせたハイブリッド形式での講習を試行的に実施したことは評価できる。 以上やその他の項目を含め、中期計画における所期の目標を達成していると認められるため評定をＢとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 講習の質の担保を図りつつオンライン講習の活用等により、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、就労支援機器の普及・啓発等に取り組む必要がある。 また、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まるような大会となるよう共催県との連携を図りつつ、引き続き更なるアビリンピックの周知広報を実施する必要がある。 ＜その他事項＞ なし。
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	イ　就労支援機器の普及・啓発 就労支援機器を広く事業主に普及・啓発する	イ　就労支援機器の普及・啓発 就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な	＜評価の視点＞ ・就労支援機器について、ホームページ等	**イ　就労支援機器の普及・啓発** ○情報提供及び貸出制度周知 ・就労支援機器アドバイザーによる活用事例の紹介や機器導入等についての専門的な相談・援助を実施		

	こと。	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。	活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。 就労支援機器の貸出業務については、事業主及び関係機関に対して、全国的な活用を促進するために地方説明会の開催により周知を図るとともに、就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施する。また、相談・援助や貸出しを終了した事業主に対するアンケート調査を通じて把握した事業主のニーズに基づき、機器の選定・活用に関するフォローアップ等を実施するとともに、事業主ニーズの高い機器の整備を行う。	を通じた情報提供、効果的な活用に係る相談、貸出しを行ったか。	・静岡県との共催で実施した就労支援機器説明会や、東京都が開催したTOKYO障害者チャレンジ応援フェスタに就労支援機器アドバイザーを派遣し、機器の説明や貸出制度の利用勧奨等、地方公共団体と連携した効果的な周知を図った。 ・ホームページ掲載138機種（令和４年度末） （新規掲載２機種、販売終了による掲載終了11機種） ホームページにおいて機器の貸出状況を表示・更新し、事業主の利便性の向上を図った。 ・機器展示コーナーを活用した相談及び地方説明会（静岡、愛知、大阪、福岡）、障害者就労支援団体等の訪問により貸出制度を周知した。 ○貸出事業所に対するフォローアップ等 ・貸出後には、貸出３か月時点の電話・郵送によるアンケートの実施等により、使用状況の確認等を行い、必要に応じて事業所を訪問し、操作方法について実演を交えて技術指導を実施した。 ・貸出事業所数：214事業所（前年度実績 183事業所） ・アンケートによる有用度：89.9%（前年度実績 87.4%） ・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。	サイト、SNSの運用、アビリンピックプロモーション業務の実施について ・感染防止対策を講じたことで、一般来場者を受け入れて開催した。また、前年は実施を見合わせた障害者雇用に関する展示等を行う障害者ワークフェアを開催したこと。 ・技能五輪との合同開会式、競技風景及び障害者ワークフェアステージイベント並びに閉会式の様子を公式Webサイトにおいて配信したこと。 ・アビリンピックの認知度向上及び地方アビリンピックへの参加促進のため、地方アビリンピックの取材に基づくダイジェスト映像を作成してSNSで公開したこと。 ・アビリンピックへの参加促進のため、全国アビリンピックにおけるステージイベントを活用し、アビリンピック参加経験選手等をゲストに、アビリンピックオフィシャルレポーターのジャーナリスト（堀 潤氏）を司会としたカンファレンスを開催したこと。 ・アビリンピック	
	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。	ウ　啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。	ウ　啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、９月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県表彰を実施するほか、全国６か所の会場で障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテストの入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を実施する。 また、「中小企業における社内の支援人材の効果的な活用により障害者の職場定着の推進に取り組んだ職場改善好事例」を収集し、優秀な取組を表彰するとともに、ホームページで取組内容を紹介する。 さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。 なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。	＜評価の視点＞ ・障害者雇用支援月間に障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、雇用事例の収集、定期刊行誌等の活用による啓発広報活動を実施したか。	**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表彰を実施したほか、障害者雇用支援月間絵画・写真コンテスト入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を実施し、障害者雇用の促進と職業の安定を図った。 ○障害者雇用優良事業所等表彰式 ・障害者を多数雇用している事業所等の表彰を被表彰者が対面参加とオンライン参加のいずれかを選択して参加できるハイブリッド形式により実施するとともに、当日はLIVE配信を行った他、表彰式を収録した動画のオンデマンド配信を後日ホームページ上で行い、障害者雇用の重要性を広く周知した。 ・障害者雇用優良事業所表彰：38件（前年度実績 36件） ・優秀勤労障害者表彰：37件（前年度実績 32件） ・障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人表彰：２件（前年度実績 ０件） ○障害者雇用支援月間絵画・写真コンテスト入賞作品展示会 ・厚生労働大臣賞受賞作品をもとにポスターを作成し、全国の公共職業安定所などに掲示した。 ・絵画・写真コンテスト入賞作品展示会を北海道、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で開催した。 来場者数15,075人（前年度実績 17,958人） （全国アビリンピック会場分を除く） ・受賞作品を掲載したカレンダーを作成し、事業主や団体等に配布した。 ・応募点数：1,569点（前年度実績 1,898点） ・表彰件数：80件（前年度実績 80件） ○雇用事例の収集、表彰 ・「中小企業における社内の支援人材の効果的な活用により障害者の職場定着の推進に取り組んだ職場改善好事例」をテーマに全国の中小企業から取組みの好事例を募集し、優秀な事例を表彰した（応募事例：69件）。 厚生労働大臣賞：１件		

		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。	また、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディア等を通じた啓発広報活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。		優秀賞：５件 奨励賞：３件 ○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 52,000 部発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して、配布した。 ・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、４月号から 10 月号までの「クローズアップ」のコーナーで、「はじめての障害者雇用Ⅱ～障害のある人が働きやすい職場づくり～」と題し、これから障害者雇用に取り組もうとする方への入門企画記事を掲載した。 ・アンケートによる有用度：88.7%（前年度実績 82.8%） ○公開座談会の開催 ・「働く広場」公開座談会を令和４年 12 月 14 日に開催した。テーマは「視覚障害者の雇用は今！～コロナ禍で変化している雇用環境に対する取組み～」とし、座談会参加者を交え同テーマについて考えた。 ・参加者人数 21 人（前年度実績 32 人） ・アンケートによる「大変良かった」、「良かった」との回答 100.0%（前年度実績 100.0%） ○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した。 ・その特集記事や障害者雇用支援月間自体の宣伝を、関連団体のメールマガジンにて行った。	への参加促進のため、国際アビリンピック参加に向けた派遣選手紹介映像を作成した。また、国際アビリンピックへの派遣状況の記録映像を作成する予定であること。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・事業主のニーズを踏まえた講習の実施、就労支援機器の普及・啓発等に取り組む必要がある。 ・アビリンピックの開催趣旨を踏まえ、引き続き更なる周知広報を実施する必要がある。	
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。	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。	②　障害者技能競技大会（アビリンピック） ア　全国障害者技能競技大会の開催 障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、機構本部において「第 42 回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を 11 月に開催する。 大会においては、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種を、技能デモンストレーションとして、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を実施する。	＜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たか。また、国際アビリンピックに向け準備してきた選手強化対策を引き続き各競技種目の専門家と共有して、選手が持てる力を発揮できるよう国内大会の運営に努めたか。	**②　障害者技能競技大会（アビリンピック）** **ア　全国障害者技能競技大会の開催** ・第42回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）（以下「第42回全国大会」という。）は、令和４年11月４日（金）から６日（日）までの３日間、幕張メッセにおいて３大会ぶりに有観客にて開催した。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、競技等風景及び閉会式（成績発表）の様子をLIVE配信（LIVE配信等アクセス数:83,292件（前年度実績 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42回全国大会期間中のタイムリーな情報提供に努めるなど、積極的な周知広報を行い、大会終了後は、12月31日まで公式Webサイトでの大会記録映像の配信を行った。 総選手数362人（前年度実績 370人） 来場者数1,195人 ・第42回全国大会は第60回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）との同時開催であった。また、「第42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、会場入口での検温及び体調確認の実施など、コロナ拡大防止に努めた。		

		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。	大会来場者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会来場者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。	【指標】 ・アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価を、90%以上得られるようにすること。	○来場者アンケート調査 ・大会来場者に対してアンケート調査を実施した。 ・アンケート回答数：743人 ・高評価の割合：98.8% ・第42回全国大会においても、参加選手に対して課題の難易度等を質問項目とするアンケートを実施した。回答内容については、次年度以降の全国障害者技能競技大会（以下「全国大会」という。）で実施する競技種目の課題の内容（水準）等に反映する。 ○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、前年度に引き続き、全25種目の競技を実施した。 ○競技課題等の見直し ・選手の技術の向上等により、家具及びパソコン組立種目については、課題の難易度を引き上げる見直しを行った。 ・国際大会の課題内容を考慮し、ホームページ種目の課題内容の見直しを行った。 ・昨今のＤＸ化の傾向を踏まえ、歯科技工種目についてパソコンでの作成課題に変更する見直しを行った。 ○技能デモンストレーションの実施 ・先駆的又は雇用拡大が期待される職種として、物流ワーク及びＯＡ機器等メンテナンスを実施した。ＯＡ機器等メンテナンスについては、複数の選手によるグループ作業を課題とした。 ○障害者ワークフェア2022 ・３大会ぶりに開催し、93者の展示・出展及び48者が出演するステージイベントを実施した。 ○大会運営の工夫等 ・第42回全国大会は、同時開催された第60回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）と別会場から合同開会式をLIVE配信で実施するなど、効率的な運営に努めた。 ・競技会場に総合インフォメーション、ワークフェア会場にワークフェア案内所を設置した。 ○マスメディア等による紹介 ・テレビニュースで報道されるとともに、全国26都道府県の地元新聞紙面等において、大会開催や結果のほか、参加選手の大会出場前の取組みなどの各種記事が掲載された。 ・TOKYO MXにおいて、特別番組「技能五輪全国大会・アビリンピックSP」が放映された。		
	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。	なお、次回の第 10 回国際アビリンピックに向け準備してきた選手強化対策を引き続き各競技種目の専門家と共有して、選手が持てる力を発揮できるよう国内大会の運営に努める。 また、国際アビリンピックに関連した国際会議等に出席し情報収集等を行う。		○第 10 回国際大会に向け準備してきた選手強化対策を受けた国内大会の運営 ・第 10 回国際大会（ロシア大会）についてはウクライナ侵攻後の国際情勢を受け中止となったが、既に開示されていたロシア大会の事前課題等も参考に全国大会の課題等を作成するよう各競技種目の専門家に依頼し、ホームページ種目の課題内容の見直しを行った（再掲）。 ・第 10 回国際大会については、令和４年７月の IAF 理事会において、フランス・メッス市にて令和５年３月に代替開催されることが決定したことから、選手派遣に向けて各競技種目の専門家の協力を得ながら、選手強化指導を実施した。 ・第 10 回国際大会は、令和５年３月に、27 か国・地域から 329 名の選手が参加して開催され、日本選手団として 17 職業技能競技に 30 名の選手を派遣し、金１、銀４、銅３のメダルを受賞する成績を収めた。 ○総合的なアビリンピックのプロモーションの実施		

					・アビリンピックのブランディングの親和性の向上のため、マスコットキャラクターとして決定した「アビリス」を周知広報に活用するとともに、着ぐるみを大会会場等に登場させた。 ・昨年度に引き続き、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、地方アビリンピックの取材（選手及び都道府県支部担当者等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。 ・全国２箇所において、大会や競技の魅力を伝える勉強会を開催し、アビリンピック参加勧奨に向けた情報発信を行った。 ・また、ワークフェア会場内のステージにおいて、オフィシャルレポーター（堀潤氏）の司会により、全国大会出場経験者等をパネラーとしたカンファレンスを開催し、アビリンピックの周知と参加勧奨に向けた情報発信を行った。 ・アビリンピック専用公式 Web サイト及び SNS を運用し、情報発信に努めた。 ・機構が開催する各種の説明会、講習会等の場で上映するなど、あらゆる機会を捉え、アビリンピックの周知・広報を行うため、第 42 回全国大会のダイジェスト映像を作成した。		
			イ　各都道府県における障害者技能競技大会の開催 　都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。		**イ　各都道府県における障害者技能競技大会の開催** ・各都道府県における障害者技能競技大会（以下「地方アビリンピック」という。）の開催に当たっては、コロナ拡大防止の観点から共催者等と密接に連携し、３つの密（密閉、密集、密接）を避けるなど、基本的な感染症対策を十分に講じた上で開催した。 ・開催に当たっては、無観客開催のほか、LIVE 配信の実施、会場内での Web 中継など、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。 ・各都道府県支部において、LIVE 配信の実施やハイライト動画の制作など、大会来場者以外への周知広報活動も展開した。 ・令和３年度において地方アビリンピックの開催を中止した都道府県支部のうち１県について、令和４年度での選考会を実施した。 ・36 都道府県支部において、職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催するとともに、職業能力開発促進センター等の職業訓練指導員を可能な限り専門委員に委嘱、事前の競技課題の作成や当日の競技進行管理、審査に協力するなど、施設間におけるシナジーを発揮した。 ・競技参加選手数：2,594 人（前年度実績 2,292 人） 　競技実施種目数：延べ 440 種目（前年度実績延べ 411 種目） 　来場者数：10,247 人（前年度実績 7,722 人） 　マスコミによる報道：156 件（前年度実績 160 件） ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・受講機会を確保するため、一部の支部を対象にオンライン形式と支部での集合形式を合わせたハイブリッド形式の講習を実施した。オンライン講習の実施に当たっては、一方的な講義の配信ではなく、リアルタイム配信により受講者からの質疑に応える等により講習の質を確保した。 ・就労支援機器について、貸出ニーズの高い機器を整備するとともに、障害者就労支援機関担当者や行政機関担当者等を対象とした就労支援機器説明会を地方（東京、静岡、愛知、神奈川、大阪、福岡）で開催することにより、今後の利用ニーズを喚起した。		

					・アビリンピック自体の認知度を高め、より多くの障害者がアビリンピックへの参加を希望するよう、さらには障害者が益々「活躍できる社会」を構築するため、令和２年度から引き続き、「障害者技能競技大会プロモーション業務」に取組んでいる。令和４年度においては、マスコットキャラクター（アビリス）を活用した地方アビリンピックの取材に基づく動画の作成及び配信を行ったほか、令和３年度に引き続き、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、地方アビリンピックのレポートやワークフェア会場のステージにおいて開催したカンファレンスの司会を行っていただいた。また、その様子を動画配信、LIVE 配信することで、アビリンピックの開催趣旨等をより分かりやすく説明し、大会への参加を誘導するべく、広く情報発信した。		

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。

・障害者職業生活相談員資格認定講習について、運用面で苦労も多いハイブリッド形式を導入し受講生の確保に努めた点を評価したい。

・コロナ禍という非常時を経ての大会実施から得られた教訓やノウハウの蓄積、大会実施の好事例の全国展開（ノウハウには失敗事例、その対処を含む）を期待したい。

・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４	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	1,205 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	1,278 人	
達成度	－	－	108.0%	110.2%	104.5%	107.6%	106.1%	
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	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%	87.5%	
達成度	－	－	109.4%	108.3%	104.8%	108.5%	109.4%	
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	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	10 校	
達成度	－	－	100%	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	137 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	153 人	
達成度	－	－	－	114.6%	109.8%	111.1%	111.7%	

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）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	58,366,279
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	55,817,587
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	52,942,309
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	70,497
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	55,300,796
従事人員数（人）	2,737	2,754	2,769	2,768	2,757

	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	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%	99.5%							
	達成度	－	－	104.9%	104.4%	104.1%	104.4%	104.7%							
	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	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	65,092 人							
	達成度	－	－	113.0%	106.8%	62.7%	84.7%	101.7%							
	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	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%	94.1%							
	達成度	－	－	103.3%	104.2%	104.6%	104.2%	104.6%							
	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	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	55,078 事業所							
	達成度	－	－	147.5%	145.3%	101.6%	156.9%	183.6%							
	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	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	104 人							
	達成度	－	－	118.0%	122.0%	153.0%	144.0%	104.0%							
	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	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	5,390 人								
達成度	－	－	107.5%	97.5%	55.2%	118.3%	107.8%								

注）職業能力開発勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ４　職業能力開発業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ４　職業能力開発業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ４ 職業能力開発業務に関する事項 （以下略）	＜評価の視点＞ － ＜その他の指標＞ －	＜主要な業務実績＞ （１） 離職者を対象とする職業訓練の実施 （２） 高度技能者養成のための職業訓練の実施 （３） 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携･支援の実施 （４） 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	＜評定と根拠＞ 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＞ ・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。	

４．その他参考情報

なし。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４－１	職業能力開発業務に関する事項 - 離職者を対象とする職業訓練の実施		
業務に関連する政策・施策	Ⅵ－１－１　多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第７号
当該項目の重要度、難易度	【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	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	1,205 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	1,278 人	
達成度	－	－	108.0%	110.2%	104.5%	107.6%	106.1%	
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	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%	87.5%	
達成度	－	－	109.4%	108.3%	104.8%	108.5%	109.4%	

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	58,366,279
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	55,817,587
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	52,942,309
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	70,497
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	55,300,796
従事人員数（人）	2,737	2,754	2,769	2,768	2,757

注）職業能力開発勘定における数値を記載。

３．各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ４　職業能力開発業務に関する事項 (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。 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。	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 （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。 ①　ものづくり分野における質の高い IT 人材等を育成するため、IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースを実施する。また、職業訓練カリキュラムについては、技術の進展に速やかに対応できるよう、毎年度カリキュラムモデルの点検を行い、必要に応じて新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行う。	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 （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を実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のIoT技術等第４次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを積極的に展開し、必要に応じて、新たな職業訓練コースを開発する。具体的には以下を重点的に実施する。 ①　IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースとして、工場における生産設備のＩＴ化に対応するために開発した「スマート生産サポート科」については、23 施設で実施する。また、様々な分野への IoT 技術等の普及に対応するため、新たに IoT システムの構築・保守作業ができる人材を育成するために開発した訓練コース「ＩｏＴシステム技術科」については、新たに１施設を加え４施設で実施する。さらに、引き続き全ての訓練コースにおいて、基礎的ＩＴリテラシーの訓練を実施するとともに、全てのカリキュラムモデルを点検し、DX につながるデジタル技術に対応できる人材育成等の観点を踏まえ、必要に応じて新たな		**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（ポリテクセンター）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準６か月の職業訓練を以下のとおり実施した。 ものづくり分野の IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを実施するとともに、DX につながるデジタル技術に対応した訓練カリキュラムの開発・整理を重点的に取り組んだ。 － 施設内訓練のコース数 1,601 コース（前年度実績 1,579 コース） － 施設内訓練の入所者数 19,402 人（前年度実績 19,631 人） ・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、一部のカリキュラムにおいて引き続きオンライン訓練を実施した。 **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、1,278 人が受講した（達成度 106.1%）。 （内訳）スマート生産サポート科 － 実施施設　23 施設　（前年度実績 23 施設） － 実施コース数　59 コース　（前年度実績 58 コース） － 受講者数　1,141 人（前年度実績 1,137 人） （内訳）ＩｏＴシステム技術科 － 実施施設　４施設（前年度実績３施設） － 実施コース数　７コース（前年度実績６コース） － 受講者数　137 人（前年度実績 122 人） ・IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した訓練カリキュラムの開発に加えて、DX につながるデジタル技術に対応した訓練カリキュラムの開発・整理に取り組んだ。また、全ての訓練コースにおいて基礎的 IT リテラシーの訓練を実施した。	＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 「IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数」が 1,278 人（達成度 106.1%）、「訓練終了後３か月時点の就職率」が 87.5%（達成度 109.4%）であり、いずれも所期の目標を達成している。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、Ｗｅｂ会議システムを活用した企業説明会を開催するとともに、オンライン面接を意識した面接指導や練習環境の提供など訓練受講の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かな就職支援に取り組んだ結果、87.5%と目標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	＜評定に至った理由＞ 離職者訓練については、人材ニーズに即したカリキュラムによる訓練の実施やオンライン面接を意識した面接指導等きめ細かな就職支援に取り組み、就職率 87.5%と目標を達成しているほか、66.0%の正社員就職率を上げるなど、雇用のセーフティネットとしての役割を果たしていること、第４次産業革命の進展に対応するための「IoT システム技術科」を１施設増やし、目標を上回る 1,278 人が受講したことは高く評価できる。所期の目標を達成し、かつ、難易度「高」と設定されていることから、評定をＡとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 企業の人材ニーズを踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しに一層取り組むことが必要である。 ＜その他の事項＞ なし。
			＜評価の視点＞ ・IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した離職者訓練のカリキュラムモデルの開発等を行ったか。 【指標】 ・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				

		カリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行う。	の受講者数を、1,205 人以上とすること。		果、就職者のうち正社員の割合66.0%、また、正社員として就職を希望する者の正社員就職率ではサンプル調査において81.6%と、就職の質の向上にも成果を挙げたこと。	
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。	②　就職支援マップなどの就職支援ツールを活用し、訓練の開始から終了までの各段階においてジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどの相談支援に積極的に取り組み、就職への意識付けや職業選択の支援を行う。また、就職活動が円滑に進むよう面接指導や応募書類の作成を指導するほか、企業に対し求人申込みの働きかけや訓練受講者の求職情報を取りまとめた訓練生求職情報を提供する。さらに、訓練修了時点で就職が決まらない可能性がある訓練受講者を公共職業安定所に誘導するなど公共職業安定所と連携を図り、積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことにより、訓練受講者の就職率の向上に努め、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。 なお、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等の活用による支援を行うとともに、効果的な支援方法の検討を進める。	【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だか。	**②　就職支援**　（添付資料１－①～③） ○　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　87.5%（達成度 109.4%、前年度実績 86.8%） ※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　66.0%（前年度実績　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 81.6%（サンプル調査） ※各年度の正社員就職率は、当該年度の４月から翌年１月末までに終了した訓練コースの３か月後の実績 ○　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。	③第４次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの実施及び訓練カリキュラムの開発等に係る取組について ・「スマート生産サポート科」については 23 施設、「ＩｏＴシステム技術科」については１施設増やし４施設で実施するとともに、コロナ禍の影響により広報・募集活動が制限されている中にありながら、1,278 人の受講者数を確保することができた。また、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、デジタル技術の進展に対応した ICT を活用した新たな指導技法等の開発の推進を図ったこと。 以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をＡとする。 ＜課題と対応＞	
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。	③　ものづくり分野での女性の就業を促進するため、女性の受講率を高めるための取組を行う。特に、育児等と両立しやすい短時間の職業訓練コースを実施するとともに、職業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対する託児施設を活用した託児サービスの提供等を推進する。	＜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たか。	**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　24 施設（前年度実績 22 施設） － 令和４年度における女性入所者総数　5,073 人（前年度実績 5,170 人） － 入所者総数に占める割合　26.1%　（前年度実績 26.3%） － 託児サービス付加事業の利用状況 35 施設で実施し、110 人（118 児童）が利用（前年度実績　34 施設、94 人（103 児童））		

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。	④　就職氷河期世代を含め就業経験の乏しい者等で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対する基礎的な訓練である橋渡し訓練や企業における実習訓練（以下「企業実習」という。）と職業能力開発促進センターにおける職業訓練を組み合わせた日本版デュアルシステムを実施する。	＜評価の視点＞ ・非正規労働者や就業経験の乏しい者等の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施したか。	**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　289 コース（前年度実績 273 コース） － 入所者数　3,275 人（前年度実績 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　143 コース（前年度実績 143 コース） － 入所者数　1,373 人（前年度実績 1,434 人） － 就職率　92.4％（前年度実績 91.4％） － 正社員就職率　80.4％（前年度実績 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	・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。 ・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	
		⑤　訓練コースの周知・広報等に当たり、公共職業安定所と連携して、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明する。また、訓練効果や成果、訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載するとともに、公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組み、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進する。	＜評価の視点＞ ・公共職業安定所と連携しながら、分かりやすい広報活動に取り組むことにより、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進したか。	**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、コロナ禍において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　（添付資料１－①、１－④） 79.4％（前年度実績 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	（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	（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		（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	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	⑥　地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するため、外部の有識者等から構成する地方運営協議会の訓練計画専門部会において、意見を聴取し、審査するとともに、職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努	＜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	**⑥　離職者訓練コースの設定・見直し** ・雇用失業情勢等に配慮しつつ、主にものづくり分野であって、その地域において民間では実施できないものであり、かつ地域の人材ニーズ等も踏まえた訓練コースを設定した。 また、令和５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。		

	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。	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。	める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するとともに、公共職業安定所等と連携して、求職者を対象とした雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等を行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。	的な職業訓練の実施に努めたか。	【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　286 コース － 廃止訓練コース数　29 コース － 新規設定コース数　31 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　６施設 － 訓練定員を減らした施設数　31 施設 ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ○地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査（全国約 3,400 事業所）を行い、当該調査結果を分析した上で、企業の人材ニーズを踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しを行った。 令和５年度訓練計画に対する見直し実績 ・内容変更コース数　286 コース ・廃止訓練コース数　29 コース ・新規設定コース数　31 コース	必要がある。	

４．その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

・第４次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数が平成 30 年度の 691 人から令和４年度には 1,278 人に急増しているように、地域の人材ニーズや時代の要請に対応し、生産現場で必要とされる技能・知識を明確に描ききめ細かい就職支援を実施、87.5%という高い就職率へと繋げた。新規 DX 対応訓練カリキュラム開発は初めての試みの中、確実に成果を上げている点、高く評価できる。生産現場の特殊性を鑑み、オンライン訓練だけでは解決できない訓練について、感染対策を十分に行なった上で対面授業を実施した。特別な配慮が必要な訓練受講者に対する職員の対応力向上を図るための学習用映像コンテンツも制作し、施設に展開することで、誰一人取り残すことなく訓練に取り組む姿勢は、SDGs の考え方にも合致し、時代の要請に対応できており、評価できる。

・女性の就業促進に関しては、趨勢を踏まえて、ニーズの拡大も含んだ入所者数の割合を高める取組が求められる。

・自己評定については、「概ね妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４－２	職業能力開発業務に関する事項 - 高度技能者養成のための職業訓練の実施		
業務に関連する政策・施策	Ⅵ－１－１　多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第７号
当該項目の重要度、難易度	【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	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	10 校	
達成度	－	－	100%	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	137 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	153 人	
達成度	－	－	－	114.6%	109.8%	111.1%	111.7%	
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	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%	99.5%	
達成度	－	－	104.9%	104.4%	104.1%	104.4%	104.7%	

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）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	58,366,279
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	55,817,587
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	52,942,309
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	70,497
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	55,300,796
従事人員数（人）	2,737	2,754	2,769	2,768	2,757

注）職業能力開発勘定における数値を記載。

３．各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ４　職業能力開発業務に関する事項 (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。	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（ポリテクカレッジ）等において、産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成するため、産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を結び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（テクノインストラクター）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　3,416 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　1,600 人 － 日本版デュアルシステム（専門課程活用型） 職業能力開発大学校等の専門課程に相当するカリキュラムと、実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせて、実践的な職業人を育成する訓練（訓練期間２年間） 在校生数　84 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　374 人 ※専門、応用及び総合課程の在校生数は、令和４年４月現在の実績 ・訓練の実施にあたっては、基本的な感染症対策を着実に行った上で、対面授業を実施した。また、新しい生活様式への移行が必要とされていることを踏まえ、実施可能なカリキュラムを精査し、	＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 「生産ロボットシステムコースの実施校数」が 10 校（達成度 100.0%）、「就職希望者の就職率」が 99.5％（達成度 104.7%）、「生産ロボットシステムコースの修了者数」が 153 人（達成度 111.7%）であり、いずれも所期の目標を達成している。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 ・緊急時も含め、通常時からオンラインを活用した訓練を実施するとともに、企業の即戦力となるよう、実学融合の訓練カリキュラムによる指導、職業意識を高めるためのインターンシップ等の取組を実施した。また、オンライン面接に対応した就職支援、Ｗｅｂ会議システムを活用した企業説明会や正社員として就職することのメリット等を周知するほか、きめ細かなキャリアコンサルティングを実施し、正社員就職率 98.3%（前年度:	＜評定に至った理由＞ 高度技能者養成訓練については、実学融合の授業カリキュラムの設定やインターンシップ（企業実習）の実施のほか、オンライン面接に対応した就職支援、WEB 会議システムを活用した企業説明会等、オンラインの効果的な活用にも積極的に取り組んだことにより、就職率 99.5％と目標値を達成したほか、正社員就職率も 98.3％と高い水準であることは高く評価できる。 また、生産ロボットシステムコースについては、令和３年度までに設置した全 10 校において実施、修了者数 153 人は目標を上回ったほか、修了生の正社員就職率が 98.7％と高い実績を上げたことは評価できる。 以上、所期の目標を達成し、かつ、難易度「高」と設定されていることから、評定をＡとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 企業の人材ニーズを踏まえた訓練カリキュラムの開	

				一部の訓練においてオンライン訓練を実施した。	98.3%）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運用状況を踏まえた業務展開について ・機械系、電気系及び電子情報系の３科の学生が、それぞれ習得した技能・技術を持ち寄り、横断的な訓練を行うことで、より実践的な技能・技術を習得した結果、就職率 100.0%（うち正社員就職率 98.7%）と高い実績を挙げた。 また、生産ロボットシステムコースの運用状況等を把握し、今後の課題やノウハウを共有するとともに、担当者に加え、応用課程を担当する全てのテクノインストラクターに対し、学生を指導するために必要な研修を実施することで指導体制を構築した。未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）との連携の一環として、テクノインストラクター等がロボット関連企業を見学し意見交換を行うことにより、訓練カリキュラムの開発及び見直しの検討における参考としたこ	発・見直しに一層取り組むとともに、応募者の増加を図り、産業の基盤を支える人材を育成していく必要がある。 ＜その他の事項＞ 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。	①　応用課程については、職業能力開発大学校全10校の生産システム技術系３科（生産機械システム技術科、生産電気システム技術科及び生産電子情報システム技術科）に設置したロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材の養成を目的とした訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）において、今後のロボット技術の普及や活用拡大に対応した訓練を実施する。 なお、生産ロボットシステムコースの運用状況を定期的に把握した上でコースの運用方法やカリキュラムについての分析を行い、必要に応じてカリキュラムや訓練実施方法等の見直しを行う。 専門課程については、引き続き全科でIoT、ビッグデータ等の第４次産業革命における新技術の利活用やITリテラシー等に対応したカリキュラムにより訓練を実施する。 また、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成等の観点を踏まえ、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。	【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、137 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職業能力開発大学校全 10 校において、以下のとおり実施した。 － 実施校数 10 校（達成度 100%、前年度実績 10 校） － 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） － 生産ロボットシステムコース修了者数 153 名（達成度　111.7%、前年度実績 90 名） （内訳）151 名就職、2 名進学（前年度内訳）89 名就職、 1 名進学 就職率　　100.0% 正社員就職率　98.7% ・生産ロボットシステムコースを設置した 10 校の実施結果を踏まえ、課題・改善点を抽出し、実施方法の見直し及び職員研修への反映を行った。 ・訓練カリキュラムの開発及び見直しの検討の参考とするため、未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）関連企業の見学、意見交換を行った。 ・専門課程について、IoT、ビッグデータ等の第４次産業革命における新技術の利活用に対応するカリキュラムにより訓練を実施した。 また、DX につながるデジタル技術に対応できる人材育成等の観点を踏まえ、カリキュラムモデルの内容の見直しを行った。		
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	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	②　ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容とすることや、専門課程、応用課程及び総合課程それぞれ１年次から就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティング、オンラインによる就職活動に対応するための支援を実施する等、的確な就職支援を徹底	【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。	**②　就職支援**　（添付資料２－①、２－②） ・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　99.5%（達成度 104.7%、前年度実績 99.2%） （内訳） 専門課程　99.2%（前年度実績 99.4%） 応用課程　99.7%（前年度実績 98.9%）		

取り組むこと。	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。	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。	＜評価の視点＞ ・就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組んだか。	総合課程　100.0%（前年度実績 100.0%） － 正社員就職率　98.3%（前年度実績 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	と。 ③地域社会との連携等の取組について ・地域や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」、「第４次産業革命に対応した技術」等を活用することにより課題解決を図る取組として共同・受託研究を実施した。また、オンライン配信や動画配信サイトも活用し、学生の訓練成果を広く発表するポリテックビジョンを全てのポリテクカレッジにおいて実施するとともに、若年者に対する実践的な技術教育の充実を図るため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携に取り組んだこと。 以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をＡとする。 ＜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	
③　共同研究を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を推進する等、地域により広く開かれたものとすること。	③　共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を推進する等、より広く地域に開かれた施設運営を行う。	③　生産現場のノウハウや最新の技術動向を把握し、ものづくりの生産現場における技術的な課題を解決するための共同研究等を通じた産学連携や、職業能力開発大学校等の有するものづくり訓練のノウハウ等を活用し、若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営を行う。	＜評価の視点＞ ・共同研究等を通じた産学連携や、他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営を行ったか。	**③　地域社会との連携等** ・職業能力開発大学校・短期大学校等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決や若年者に対する実践的な技術教育充実のため、共同研究・受託研究や施設の貸与、工業高校や高等専門学校、大学等との連携等について以下のとおり取り組んだ。 － 共同・受託研究 実施件数　81 件（前年度実績 83 件） 【内訳】 － 共同研究　75 件（前年度実績 77 件） － 受託研究　6 件（前年度実績 6 件） － 他大学等関係機関との連携 実施件数　281 件（前年度実績 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」を全ての職業能力開発大学校・短期大学校等で実施するとともに、地域における「ものづくり」に関する啓発のため、地域の関係機関、産業界、住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。 　また、「ポリテックビジョン」においては、遠隔地や来場できない企業・高校等向けに発表の様子をオンライン配信や動画配信サイトを活用したライブ配信により視聴できるようにした。 － ポリテックビジョン 全国 24 会場（前年度実績 23 会場） 参加者数　3,736 人（前年度実績 1,935 人） － ものづくり体験教室 実施回数　161 回（前年度実績 90 回） 参加者数　10,414 人（前年度実績 4,415 人）		
	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。	④　オープンキャンパス、高校訪問、社会人の受入れに向けた事業所訪問等による効果的な広報等の取組内容やスケジュールを明確にした行動計画であるアクションプランを全ての職業能力開発大学校等において策定・実施することにより入校生を確保する。 　なお、離職者を対象とする職業訓練	＜評価の視点＞ ・効果的な広報の実施等により入校生の確保を図ったか。	**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**　（添付資料２－①、２－③） ○すべての職業能力開発大学校・短期大学校等において「学生募集に係る行動計画」（アクションプラン）を策定し、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 99.6%（前年度実績 99.4%）		

		と同様に、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生に対しても、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等の活用による支援を行うとともに、効果的な支援方法の検討を進める。		※定員充足率は、令和４年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。	であるため、DX、GX に対応した訓練内容の見直し、実施に取り組む必要がある。 ・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、産業の基盤を支える人材を育成していく必要がある。	
(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	（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	（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		（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。	⑥　地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するとともに、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催する等により公共職業安定所等と連携するとともに、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により周知・広報活動の強化等を図り、定員充足率の向上に努め、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。	⑥　地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するため、外部の有識者等から構成する地方運営協議会の訓練計画専門部会において、意見を聴取し、審査するとともに、職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するとともに、公共職業安定所等と連携して、求職者を対象とした雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等を行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。	＜評価の視点＞ ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、ＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。	**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）の職業訓練を職業能力開発大学校・短期大学校において実施するとともに、職業能力開発総合大学校においては、総合課程の職業訓練を実施した。 また、DX、GX に対応した技能・技術の習得を目標とした授業内容を標準カリキュラムに加え、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。 ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ○18 歳人口の減少等を踏まえ、社会人向け推薦入試の導入、事業主推薦入試に係る新聞広告掲載等により、新規高等学校卒業者以外の入校促進に取り組んだ。また、すべての職業能力開発大学校・短期大学校において、効果的な周知・広報のための具体的な行動計画としてアクションプランを策定し、取組を着実に実施するとともに、技能五輪や各種ものづくり競技大会等に挑戦した学生の活躍や各種技能イベント等に関するプレスリリース、地域が行う各種イベント等への参画等を通じて職業能力開発大学校・短期大		

					学校の魅力等を積極的に発信した。 ○昨年度から引き続き、定期的なオンライン訓練の実施やオンライン訓練におけるＩＣＴの活用に取り組むとともに、オンライン面接に対応した就職支援を推進した。また、これまでに取り組んだオンライン訓練及びオンラインによる就職活動の支援等について各大学校の好事例を取りまとめ発信した。		

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。

・いずれの課程でも高い就職率。正社員就職率も高い。実践的なプログラムによる実習と計画的なキャリアコンサルティング、社会人に対する広報強化などが成果につながっており、評価できる。

・第４次産業革命及び技術動向の急速な変化に対応し新技術の利活用に関する見直しを行い続けていくことはとても負担が重い対応であるにもかかわらず取り組んでいる姿勢に敬意を表したい。今後は、生成 AI 等々も取り入れながら、同時に人間ならではの見抜く力、等々、それぞれの長所を生かした訓練プログラムに期待が高まるかもしれない。若年層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、大学等との連携は高く評価でき、今後も一層進めていってほしい。

・自己評定については、「概ね妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４－３	職業能力開発業務に関する事項 - 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施		
業務に関連する政策・施策	Ⅵ－１－１　多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第７号
当該項目の重要度、難易度	【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	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	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	65,092 人	
達成度	－	－	113.0%	106.8%	62.7%	84.7%	101.7%	
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	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%	94.1%	
達成度	－	－	103.3%	104.2%	104.6%	104.2%	104.6%	

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）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	58,366,279
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	55,817,587
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	52,942,309
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	70,497
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	55,300,796

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	3 万事業所以上		従事人員数（人）	2,737	2,754	2,769	2,768	2,757
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	55,078 事業所							
達成度	－	－	147.5%	145.3%	101.6%	156.9%	183.6%							

注）職業能力開発勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ４　職業能力開発業務に関する事項 (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。	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。	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、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、生産性や技能・技術の向上（以下「生産性向上等」という。）に取り組む事業所を支援する。 また、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT力」の強化等に取り組むとともに、生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員を配置し、中小企業におけるDX人材の育成を推進する。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** **（３）在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施** ・生産性向上に取り組む事業主団体及び事業主の方々が、従業員に対して職業訓練を効果的に実施できるよう、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校等に設置した生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、職業能力の開発及び向上に関する相談・援助を実施した。 また、生産性向上人材育成支援センターに DX 人材育成推進員を配置し、中小企業における DX 人材の育成を推進した。 ⅰ人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート － 在職者訓練 － 生産性向上支援訓練 ⅱ教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣 ⅲ教育訓練等のための施設・設備貸与　等	＜評定と根拠＞ 評定：A 「生産性向上人材育成支援センター利用事業所数」が 55,078 事業所（達成度 183.6%）、「在職者訓練受講者数」が 65,092 人（達成度 101.7%）、「在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価」が 94.1%（達成度 104.6%）であり、所期の目標を達成又は上回る成果を得られている。評定の根拠として、 ①生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主等との連携・支援の実施（生産性向上支援訓練の実施及びアンケート等による訓練コース改善の実施）について ・関係機関や機構内の他業務と相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報に	＜評定に至った理由＞ 生産性向上人材育成支援センターでは、関係機関と相互に連携した周知等を行ったことや、利用事業主の要望を踏まえオンラインによる訓練コースを実施したこと、生産性向上支援訓練のカリキュラムモデルを新たに３コース開発したこと、DX の推進に資する人材の育成を支援する訓練コースのカリキュラムモデルは開発に加えて既存コースの見直しも行い 12 コース拡充したことなどの積極的な取組により、55,078 事業所となり目標を達成するだけでなく過去５年間で最も高い実績となったことは評価できる。 在職者訓練については、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

①　我が国の基幹産業であり、国際競争力を有するものづくり分野においては、IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術革新にも対応したスキルが求められていることを踏まえ、IoT技術等に対応した在職者訓練コースを開発すること。	①　IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術が進展する中、ものづくり分野においても、それらの技術を活用することが求められていることを踏まえ、ものづくり分野におけるIoT技術等を活用することを目的とした在職者訓練コースを開発する。	①　IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術の進展に対応するため、中小企業の生産現場等への導入が進みつつあるセンシング技術や通信ネットワークを介した通信技術などのIoT技術等に関する在職者訓練コースを開発する。 　開発に当たっては、ニーズ等の把握・分析、必要となる知識、技能・技術の整理、訓練コースの開発方針の検討などを行うため、職業訓練指導員等で構成する委員会を設置する。 　また、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成等の観点を踏まえ、必要に応じて新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行う。	＜評価の視点＞ ・ものづくり分野におけるIoT技術等に関する在職者訓練コースを開発したか。	**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について、以下のとおり開発等を行った。 － 第４次産業革命に対応した訓練コースの開発等実績 34コース ・重要かつ喫緊の課題であるDXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成に向けた取組として、機構が実施するDXに対応した訓練の考え方を整理した上で、これまでの第４次産業革命に対応した訓練コースを再構築し、DX対応訓練コースとして整備した。	努め、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースや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を実施し、さらに、事業主等の利便性向上に資するため、オンラインコースを行った結果、9,257人の受講実績を挙げた。また、事業主・受講者へのアンケート等により訓練コースの改善等を図ったことにより事業主等から高い評価を得ることができたこと。 ・生産性向上支援訓練のカリキュラムモデルを新たに３コース（うちDXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースは１コース）開発し、計128コース整備した。また、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースのカリキュラムモデルについては、開発に加えて既存コースの見直しも行い、新たに12コース拡充、計58コース整備したこと。 ②生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主等との連携・支援の実施（在職者訓練の実	在職者訓練と生産性向上支援訓練と一体となった広報を行い、様々な人材ニーズの掘り起こしを図るほか、全国の訓練受講者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った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を実施するなどの積極的な取組により目標を達成したことは評価できる。こうした取組により、事業主からの生産性向上等につながった旨の評価が目標値を上回る94.1％となったことは、評価できる。 　以上、所期の目標を達成し、難易度「高」が設定されていることから、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＞ 　企業の人材ニーズを踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しに一層取り組むことが必要である。生産性向上人材育成支援センターにおいて在職者訓練と生産性向上支援訓練を一体として広報を行うこと等により、在職者訓練の潜在需要の掘り起こしを図ることが必要である。
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。	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、新しい生活様式を踏まえた社会変化に対応するためのオンライン訓練の活用促進などに取り組みつつ、高付加価値化、業務効率化、技能高度化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練を実施する。	【指標】 ・IoT技術等をはじめとした高付加価値化、業務効率化、技能高度化等の必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数を6.4万人以上とすること。	**②　在職者訓練の実施** ・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校において、地域の事業主等の人材育成ニーズ等に基づき、在職者の方々を対象として、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図るための短期間（２～５日程度）の職業訓練を実施した。 ・機構本部が全国団体や個別企業に積極的な周知・広報を行ったほか、各職業能力開発施設が加盟団体に対して人材育成ニーズに関する調査を行い、加盟団体からの希望を踏まえ、訓練の実施に向けた検討及び調整を図るといった全国的な対応を行った。 ・訓練ニーズが集中する時期を逃さずに、地域の人材育成ニーズを捉えた訓練コースを設定するとともに、年間を通じて事業所訪問を積極的に行い、そこで把握した個別のニーズを踏まえ、直ちに訓練コースを追加設定する取組を行った。 ・訓練の受講に際して、事業主等が抱える心理的、時間的、経済的な負担に弾力的に対応できる訓練形態であるオンライン訓練を推進した。 ・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。 ・全国の訓練受講者に学科をオンラインで配信した後、全国数か所の職業能力開発施設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10,872人増（約2割増）となった。 － 訓練コース数 8,958コース（前年度実績7,716コース）		

				- 受講者数 65,092 人（達成度 101.7%、前年度実績 54,220 人）	施）について ・①機構本部による全国団体や個別企業への積極的な周知・広報及び各職業能力開発施設が加盟団体に対して実施した人材育成ニーズに関する調査（事業主団体から相談を受けたコースについて、訓練の実施に向けた検討及び調整を図るといった全国的な対応）、②事業主等のニーズを踏まえた訓練コースの設定（訓練ニーズが集中する時期に地域の人材育成ニーズを捉えたコースの設定、年間を通じた事業所訪問で把握した個別のニーズを踏まえた追加コースの設定）、③オンライン訓練の推進（事業主等が抱える心理的、時間的、経済的な負担に弾力的に対応できる訓練の実施）、④積極的な広報活動（生産性向上支援訓練との一体的な広報による様々な人材育成ニーズの掘り起こし、受講歴のある企業への働きかけ、受講歴のない企業の新規開拓）、⑤オンライン訓練の拡充（機構のスケールメリットを活かした施設間連携による	＜その他の事項＞ なし。
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。	③　訓練コースの受講を指示した事業主等に対して受講者が習得した能力の職場での活用状況等に関する確認・評価を行うための調査を実施する。 なお、調査の実施とともに、事業主等のニーズやアンケート調査による受講者からの意見等を併せて把握することにより、訓練カリキュラムに改善を行う等、訓練の質の向上に反映させる。	【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 94.1%（達成度 104.6%、前年度実績 93.8%） 内訳「大いにつながった」39.1% 「多少つながった」　55.0% 【主な生産性向上等につながった理由（複数回答可）】 「生産・作業効率の向上」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」21.1% - 有効回答事業所数　10,387 事業所（前年度実績 9,844 事業所） ※令和４年 12 月末までに実施した訓練コースの実績であること。 - 受講者の回答 99.2%（前年度実績 99.1%） 内訳「大変役に立った」56.0%（前年度実績 56.4%） 「役に立った」　43.2%（前年度実績 42.7%） 【主な役に立った理由（複数回答可）】 「新たな知識及び技能・技術が身についた」65.8% 「専門的な知識及び技能・技術が深まった」58.2% - 有効回答受講者数　59,457 名（前年度実績 49,329 名）		
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。	④　ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上を支援するため、生産管理・品質管理、原価管理・コスト削減、組織マネジメント等に関する知識、ITによる業務改善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。 さらに、中高年齢層向けの70歳までの就業機会の確保に資する訓練コースを実施するとともに、これに加え、中小企業等のDXを推進するため、IoT、クラウド、AI等の新しいデジタル技術を含む訓練コースを拡充し、DXに対応できる人材の育成等を支援する。 なお、訓練の実施に当たっては、専門的知見やノウハウを有する民間機関等	＜評価の視点＞ ・中小企業等のニーズを踏まえて、カリキュラムモデルの継続的な開発と内容の見直しを行ったか。	**④　生産性向上支援訓練の実施** ・ものづくり分野だけでなくあらゆる産業分野の中小企業等を対象として、生産性向上に効果的な訓練を専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して実施するとともに、訓練を全国で均質に実施するための基盤となるカリキュラムモデル（DXに対応できる人材育成等を支援するための手法・知識を習得させるためのカリキュラムモデル 等）を継続的に開発・整備した。 なお、訓練の実施に当たっては、個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開した。 また、関係機関や機構内の他業務と連携を行い、生産性向上支援訓練（70 歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース（ミドルシニアコース）、DX の推進に資する人材の育成を支援する訓練コース（DX 対応コース））を積極的に広報・		

		に委託して行うこととし、商工関係団体や業種別団体等を通じて傘下の中小企業等の訓練受講を働きかけることなどにより、個別の中小企業や事業主団体傘下の会員企業等に対する訓練の受講機会を提供する。 　また、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、全国の生産性向上人材育成支援センターで把握したニーズ等を踏まえ、カリキュラムモデルの継続的な開発や内容の見直しを行う。		周知したほか、事業主等の利便性向上に資するため、オンラインによる訓練コースを実施し、広く受講者を確保した結果、以下の実績となった。 - 訓練コース数 4,877 コース（前年度実績 4,294 コース） - 受講者数 60,602 人（前年度実績 51,061 人） うち 70 歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース - 訓練コース数 716 コース（前年度実績 593 コース） - 受講者数 4,623 人（前年度実績 3,750 人） うち DX の推進に資する人材の育成を支援する訓練コース - 訓練コース数 742 コース - 受講者数 7,975 人 ・事業主等の利便性向上に資するため、オンラインによる訓練コースを以下のとおり実施した。 - うちオンラインによる訓練コース数 581 コース（前年度実績 506 コース） - 受講者数 9,257 人（前年度実績 7,800 人）	オンライン訓練の実施）といった、事業主等を在職者訓練に呼び込む取組を実施したこと。 ③在職者訓練の第４次産業革命等に対応した訓練コースの開発・見直し並びに訓練コースの評価・改善の実施について ・「ディープラーニングによる正常・異常検知技術」といったものづくり分野における IoT 技術等に対応した在職者訓練コースについて、新たに 34 コース開発等を行い、計 292 コース整備するとともに、受講者アンケート結果の訓練カルテによる分析、事業主等に対する受講者が習得した能力の職場での活用状況調査を行い、必要な改善を図ることで、訓練コースの品質を高める取組を実施したこと。	
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。					
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	⑤　生産性向上人材育成支援センターにおいて、事業主や事業主団体等における個別の要望に対応するなど、事業主等と連携して訓練カリキュラムを開発し、訓練を実施する。 　また、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、事業主等が実施する職業訓練等についての職業訓練指導員の派遣及び訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・情報の提供、人材育成上の課題解決のための相談・支援を行う。	【指標】 ・生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所を、３万事業所以上とすること。	**⑤　生産性向上人材育成支援センターの取組・積極的展開** ・中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口として、関係機関等との連携による効率的広報、従来の利用者以外にも広く周知、機構シナジーの発揮等の取組により積極的に展開した。 生産性向上人材育成支援センター内に中小企業等 DX 人材育成支援コーナーを設置し、中小企業等の「デジタル対応に係る人材育成上の悩み」に対応するための訓練コーディネート等を実施した。 こうした取組の結果、以下の実績となった。 - 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上に取り組んだ事業所数　55,078 事業所（達成度 183.6%、前年	以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をＡとする。 ＜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	

	う連携・支援を行う。			度実績　47,074 事業所） ○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 257,451 人（前年度実績　251,140 人） うち指導員派遣による訓練延べ人員 70,240 人（前年度実績　72,068 人） 指導員の派遣数 3,919 人（前年度実績　3,864 人） うち施設設備貸与による訓練延べ人員 187,211 人（前年度実績　179,072 人） 施設設備の貸与件数 10,473 件（前年度実績　10,892 件）	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、中小企業等の多様な人材育成ニーズに応えることができるよう、カリキュラムモデルの継続的な開発・整備を行い、生産性向上支援訓練として実施する必要がある。また、70 歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースや DX の推進に資する人材の育成を支援する訓練コースを展開し、引き続き利用企業と受講者の拡大を図るとともに、カリキュラムモデルを継続的に開発・	
(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	（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	（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		（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。	⑥　地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するとともに、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催する等により公共職業安定所等と連携するとともに、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により周知・広報活動の強化等を図り、定員充足率の向上に努め、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。	⑥　地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するため、外部の有識者等から構成する地方運営協議会の訓練計画専門部会において、意見を聴取し、審査するとともに、職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するとともに、公共職業安定所等と連携して、求職者を対象とした雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等を行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う	＜評価の視点＞ ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、ＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。	**⑥　訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握** ものづくり分野の中小企業等を主な対象として、人材育成ニーズを踏まえたコース設定、アンケート結果や職場での活用状況を踏まえた訓練コースの改善を行い、すべての訓練コースで真に高度なものづくり分野の訓練を以下のとおり実施した。 － 訓練コース数 8,958 コース － 受講者数 65,092 人（うち、中小企業に勤めている受講者数 37,767 人）		

			。		＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・試行的に実施したオンライン訓練のアンケート調査を行い、計画段階、広報・募集段階、訓練実施の準備段階、訓練実施中における課題や対応策を整理し、情報共有するといったオンライン訓練の改善及び拡充へ向けた取組を行った。 ・全国の訓練受講者に学科をオンラインで配信した後、全国数か所の職業能力開発施設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拡充に取り組んだ。 ・生産性向上人材育成支援センターが一体となって情報を共有し、在職者訓練と生産性向上支援訓練の相乗効果が期待できる事業主等に対する支援を積極的に行った。	整備する必要がある。	

４．その他参考情報
外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。 ・機構の有効な事業として掲げられる「生産性向上支援訓練」は、少人数、時間数のオーダーメード化など、きめ細かい訓練となっており、実施件数も多く、大変有意義な訓練プログラムであるといえる。 企業ごとに相談できるカリキュラム作りを行っているため、企業ニーズに応じた対応ができており、評価できる。 ・深刻な人手不足の中、生産性向上の支援は極めて重要。中小企業においては公的な職業訓練への期待高く、さらなる支援拡充を期待する。 ・自己評定については、「概ね妥当」との意見であった。

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

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

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	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	104 人
達成度	－	－	118.0%	122.0%	153.0%	144.0%	104.0%
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	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	5,390 人
達成度	－	－	107.5%	97.5%	55.2%	118.3%	107.8%

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
予算額（千円）	59,142,156	59,775,811	62,367,413	59,881,888	58,366,279
決算額（千円）	55,416,656	56,053,993	57,813,641	56,515,585	55,817,587
経常費用（千円）	52,860,512	51,991,623	52,345,993	52,824,294	52,942,309
経常利益（千円）	2,851,218	1,694,917	2,337,394	2,097,310	70,497
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	55,300,796
従事人員数（人）	2,737	2,754	2,769	2,768	2,757

注）職業能力開発勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	B
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ４　職業能力開発業務に関する事項	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ４　職業能力開発業務に関する事項	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ４　職業能力開発業務に関する事項		**４　職業能力開発業務に関する事項**	＜評定と根拠＞ 評定：B 「職業訓練指導員養成課程修了者数」が 104 人（達成度 104.0%）、「スキ	＜評定に至った理由＞ 職業訓練指導員養成課程修了者数が目標値（100 人）を上回る 104 人（達成度	

	（４）職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等全国の職業能力開発施設において、職業訓練指導員が不足する中で、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進すること。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等に取り組む。具体的には以下を実施すること。	（４）職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進する。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等に取り組む。具体的には以下を実施する。	（４）職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等 職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進する。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進、オンライン訓練の実施等に取り組む。具体的には以下の取組を実施する。		**（４）職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等** ・職業訓練指導員の養成については、職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「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(指導員養成訓練【ハイレベル訓練】）を実施した。また、指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修（指導員技能向上訓練【スキルアップ訓練】）も実施した。 ・訓練の実施にあたっては、基本的な感染症対策を着実に行った上で、対面授業を実施した。また、新しい生活様式への移行が必要とされていることを踏まえ、実施可能な訓練課程においてカリキュラムを精査し、オンライン訓練を実施した。 ・国際協力の推進については、国、国際協力機構（JICA）等からの要請を受けて、開発途上国等からの研修員受入れや指導員の海外派遣等を実施した。 ・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。	ルアップ訓練受講者数」が 5,390 人（達成度 107.8%）と、いずれも所期の目標を達成している。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 79 名と高い実績を確保するなど、目標値を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、各種競技大会及び厚生労働省と連携した広報活動等を積極的に実施し、魅力の発信に努めたこと。 ②ニーズにもとづく訓練コースの開発及び積極的な広報活動によるスキルアップ訓練の実施について ・最新のデジタル技術を習得するための研修やオンライ	104.0％）となった。また、職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）は、最新のデジタル技術を習得するための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、多種多様なコースを実施したことや、都道府県等に対して積極的に広報したことから、受講者数は 5,390 人（達成度 107.8%）と目標を達成したことは評価できる。以上を踏まえ、評定をＢとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善策＞ 都道府県及び機構の職業訓練指導員については、高齢化及び人材不足が課題となっていることから、全国唯一のテクノインストラクターの養成機関である職業能力開発総合大学校においても、人材確保のための積極的な周知広報、新たな知識・技術等習得ができるように訓練・研修の見直し・充実に取り組む必要がある。 ＜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。	①　全国の職業能力開発施設において、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、国、都道府県等と連携しながら令和３年度に見直された指導員養成訓練（指導員養成課程、高度養成課程）を着実に実施する。さらに、多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識・技能・経験等に応じた職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用する。 また、職業訓練指導員情報に係るＷｅｂサイトの継続的な運用を通じて職業訓練指導員の魅力を発信し、職業訓練指導員の確保に繋げる。	【指標】 ・職業訓練指導員養成課程修了者数を、100 人以上とすること。	**①　職業訓練指導員の養成** ・対象者に応じて職業訓練指導員に必要な技能・能力を習得するための指導員養成訓練（ハイレベル訓練）を以下のとおり実施した。 － 職業訓練指導員養成課程修了者数 104 人（達成度 104.0%、前年度実績　144 人） 指導員養成課程 － 指導力習得コース修了者数 79 人（前年度実績 91 人） － 訓練技法習得コース 9 人（前年度実績 18 人） － 訓練技法・技能等習得コース 2 人（前年度実績 6 人） － 実務経験者訓練技法習得コース修了者数 6 人（前年度実績 4 人） － 職種転換コース 2 人（前年度実績 1 人） -高度養成課程修了者数 － 専門課程担当者養成コース 0 人（前年度実績 0 人） － 職業能力開発研究学域 14 人（うち指導員免許を新規に取得可能となる者６人） － 応用課程担当者養成コース 10 人（前年度実績 11 人） ・各種競技大会及び厚生労働省と連携した広報活動において、Ｗｅｂサイトなどを活用し、職業訓練指導員に関する広報を実施した。		
	②　職業訓練指導員の技	②　職業訓練指導員の技能	②　職業訓練指導員の技能向上を図る		**②　職業訓練指導員の技能向上を図る研修**		

	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。	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。	研修課程（スキルアップ訓練）について、第４次産業革命の進展による技術革新に対応した職業訓練を実施するために必要な技能･技術を習得する研修、オンライン訓練の指導技法等の習得に係る研修の実施等コース内容を充実させるほか、都道府県等からの要望に応じた研修コースを設定し、全国の公共職業能力開発施設等を実施場所とする出前型研修や通信の方法による個別研修と集合研修とを組み合わせた通信活用研修、Ｗｅｂを活用したオンライン研修を実施する。 また、各種技能競技大会やODA（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努める。	【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、5,000 人以上とすること。	・職業訓練指導員の専門性の拡大、レベルアップ等を図るための指導員技能向上訓練（研修課程、スキルアップ訓練）については、オンライン研修の実施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、最新のデジタル技術を習得するための研修やオンライン訓練の指導技法等を習得するための研修等ニーズに沿った研修の充実の結果、以下の実績となった。 － 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）受講者数 5,390 人（達成度 107.8%、前年度実績 5,916 人） （内訳） － 都道府県　1,752 人(前年度実績 1,250 人) － 民間企業等　541 人(前年度実績 925 人) － 機構　3,097 人(前年度実績 3,741 人) うち出前型研修　1,639 人（前年度実績 1,369 人） 通信活用研修　662 人（前年度実績 499 人） オンライン研修　1,221 人（前年度実績 3,275 人） ・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。	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、厚生労働省と連携し、都道府県等に対する積極的な広報活動を実施することで多くの受講者を確保することができたこと。 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、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・職業訓練指導員に求められる基本的な能力（職業訓練の実施、訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援）だけで	
	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　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。 － 令和４年度末現在の任期付き等の職業訓練指導員の人数　12 人		
	④　政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。	④　政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組む。	④　第４次産業革命の進展による技術革新に対応した職業訓練に関する調査研究等政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的･効率的な職業訓練の実施に資する調査･研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組む。	＜評価の視点＞ ・第４次産業革命による技術革新等の政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練に関する調査・研究を行い、その成果の普及の強化に取り組んだか。	**④　職業訓練の実施に資する調査・研究・開発** ・第４次産業革命の進展による技術革新等の政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構との協議により 13 テーマを選定の上、調査・研究・開発を実施した。 － 全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練（ＩＴ分野）の訓練効果及び課題に関する調査研究 － 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の見直し及び職業訓練指導員試験の基準問題の見直し－ － 新システム･ユニット訓練用テキストの要件の見直しと開発及び運用に関する調査研究 － 求職障害者に対する職業訓練に係るニーズ及びスキルチェック等に関する調査研究 － 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 － 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（機械製図（基礎編）、機械製図（応用編）、電気工学概論、建築製図） － 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４年度　自動車分野－ － 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 － 機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備（①大学校カリキュラム等検討委員会②在職者訓練カリキュラム等検討委		

				員③離職者訓練カリキュラム等検討委員会） － 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 ― DX 分野、情報サービス業、板金・金物工事業 ― ・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。	なく、技術革新に対応できる能力も付与するため、ハイレベル訓練やスキルアップ訓練のカリキュラムの見直しを行い、職業能力開発に関するニーズに的確に対応する必要がある。	
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。	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途上国からの研修生の受入れ等を実施したか。	**⑤ 国際協力の推進** ・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。 － 視察型研修の受入件数 ５件 研修員数 34 人、見学施設延べ６施設（前年度実績 受入件数６件、研修員数 88 人） － 技術研修の受入研修 ２件（カンボジア）（前年度実績 ０件） － 機構職員の研修講師派遣件数 １件、２人（前年度実績 派遣件数１件、延べ１人、研修員数 109 人） － 機構職員の開発途上国派遣国数 １か国（カンボジア） 派遣人数１人（前年度実績 １か国（カンボジア）、１人）	・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・開発を行い、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とともに、成果の質を担保していく必要がある。	
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。	⑥ 地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するとともに、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催する等により公共職業安定所等と連携するとともに、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により周知・広報活動の強化等を図り、定員充足率の向上に努め、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。	⑥ 地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するため、外部の有識者等から構成する地方運営協議会の訓練計画専門部会において、意見を聴取し、審査するとともに、職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するとともに、公共職業安定所等と連携して、求職者を対象とした雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等を行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。	＜評価の視点＞ ・職業訓練コースの設定にあたり、外部の有識者等から意見を聴取し審査するとともに、ＰＤＣＡサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努めたか。	**⑥ 職業訓練コースの見直し等** １－４－１、１－４－２及び１－４－３の各区分を参照	・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・開発を行い、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とともに、成果の質を担保していく必要がある。	

	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。	⑦　各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用した「地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務」に参画し、「地域の関係機関の協働（地域レベルのコンソーシアム）による職業訓練のコースの開発及び検証事業」で培ったノウハウを提供すること等により、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努める。 　また、「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」に参画し、都道府県労働局、都道府県、就労等支援機関、経済団体、労働団体等の関係機関と十分に連携を図り、就職氷河期世代に対する職業訓練の受講機会の提供等に努める。	＜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、「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」に参画し、就職氷河期世代に対する職業訓練の受講機会の提供等に努めたか。	**⑦　地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上** ・令和４年度から法定化された、各都道府県労働局及び都道府県が設置する地域職業能力開発促進協議会等において、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定方針等について、協議を行った。 また、「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」に参画し、都道府県労働局、都道府県、就労支援機関、経済団体、労働団体等の関係機関と連携を図り、就職氷河期世代に対する職業訓練の受講機会の提供等に努めた。		
			⑧　企業や求職者等に対し、ものづくり分野の仕事の魅力や実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、職業訓練のメニューだけでなく、訓練効果や成果、訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載するとともに、公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組む。また、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。	＜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だか。	**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。 ・広報ノウハウ・スキルの向上を目的に、職業能力開発施設の職員に対して広報研修を実施し、効果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		
	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、	⑨　機構本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。 　労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。	＜評価の視点＞ ・労使や地域における関係者のニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、運営委員会や地方運営協議会を通じて関係機関等と十分に連携を図った	**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。		

		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。		か。			
	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。	⑩　民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるため、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組に対して、必要な協力を行う。		**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。		
			⑪　新型コロナウイルス感染症の拡大を防止し、新しい生活様式への移行に対応する観点から、自宅等で職業訓練を受講できるようにするためのオンライン訓練について、地域の状況及び職業訓練の内容に応じた適切な対応を行う。		**⑪　「新しい生活様式」を踏まえた対応** ・新型コロナウイルス感染症の拡大を防止し、「新しい生活様式」への移行に対応する観点から、自宅等で職業訓練を受講できるようにするためのオンライン訓練について、地域の状況及び職業訓練の内容に応じた適切な対応を行った。 ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ○職業訓練指導員（以下「テクノインストラクター」という。）となり得る人材・候補者を発掘し、今後のテクノインストラクターの継続的かつ安定的な確保に向けたテクノインストラクターのブランド力及び認知度の向上のため、国（厚生労働省）や関係機関（中央職業能力開発協会）と連携し、以下に取り組むなど、人材確保のための積極的な周知・広報を行った。 ・若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会において、テクノインストラクターの魅力発信を目的とした広報ブースを設置し、大会参加者等に対して広報活動を実施した。 ・霞が関の府省庁等が子供たちを対象に広く社会を知る体験活動の機会を提供する、こども霞が関見学デーにおいて、テクノインストラクターに係る広報動画を放映した。 ○テクノインストラクターが新たな知識・技術等を習得できるように研修の内容を見直し、最新のデジタル技術を習得するための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。 ・受講者確保のために説明会のメニューを工夫したり、効果的な広報活動を実施したりすることにより、着実に目標を達成しており、評価できる。 ・人材確保のため、引き続きＰＲに努めていただきたい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－５	障害者職業能力開発業務に関する事項－障害者職業能力開発業務		
業務に関連する政策・施策	Ⅵ－２－３　福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等をすること	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	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	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%	59.2%	
達成度	－	－	112.0%	112.7%	98.7%	93.3%	98.7%	
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	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%	79.3%	
達成度	－	－	101.1%	97.5%	105.1%	101.7%	105.7%	

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	897,617
決算額（千円）	833,442	766,271	798,727	724,345	727,084
経常費用（千円）	828,644	760,885	772,814	743,679	762,285
経常利益（千円）	49,042	104,761	62,126	97,209	147,284
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	762,297

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	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	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	132 機関	
達成度	－	－	130.0%	132.0%	147.0%	144.0%	132.0%	
指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（計画値）	90%以上	－	90%以上	90%以上	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%	98.0%	
達成度	－	－	111.1%	111.1%	110.2%	109.1%	108.9%	

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	45

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	B
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			＜評定と根拠＞ 評定：B 「特別支援障害者	＜評定に至った理由＞ ４つの指標のう	

項 5　障害者職業能力開発業務に関する事項 （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。	を達成するためとるべき措置 5　障害者職業能力開発業務に関する事項 （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。	5　障害者職業能力開発業務に関する事項 （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、特に、全国の広範な地域の職業安定機関に対して、年度当初から計画的な訪問を行う等により働きかけを強化することをはじめとして、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れる。	【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。	**5　障害者職業能力開発業務に関する事項** **（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（以下この区分において「訓練内容等」という。）を周知するとともに、受講希望者への迅速な情報提供を依頼した。 ・中央校においては、障害種別にかかわらずすべての希望者に対して同一機会の応募及び入所者の受入れを行った。 ・訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動については全国の関係機関への訪問による活動を再開し、年間を通じて計画的な募集活動を展開した。感染状況の変化や、各地域、各関係機関の感染症対策の方針等に配慮しつつ実施する必要があるなどの制約がある中、オンライン等の手段も活用し、以下のとおり実施した。 - 公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、関係機関が参集するセミナーや地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会等における募集活動、地域センターによる訓練対象者の把握及び機構営校への情報提供等について、感染症対策の状況を見ながら実施した。 - 機構本部や地域センターが主催する就労支援担当者が集まる研修において訓練内容の周知及び応募勧奨に係る協力依頼を行った。 - 大学、短期大学、高等専門学校及び通信制高校やいわゆるサポート校等に対し、各校の感染症対策の状況を確認した上で、個別訪問する校数を増やすなど幅広く周知活動を実施した。 - 発達障害者支援センター等の特別支援障害者に係る施設の支援者を対象としたセミナーにおいて、感染症対策の状況を確認した上で参加し、訓練内容等を周知した。 - 重度視覚障害者については、事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを盲学校や生活訓練施設等に配布した。また、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等を各施設の感染症対策の状況を確認した上で訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。 - 両校においては、感染症対策を講じ定員の制限を設けた上で、オープンキャンパスを開催した。中央校においては、毎月開催した。吉備校においては、年１回のオープンキャンパスに加えて支援機関や対象者向けの施設見学会を随時開催した。両校ともに訓練体験を伴う内容で実施した。訓練内容の理解の促進や意欲の喚起がなされ、入所申請の契機となった。また、両校において訓練内容等を紹介する動画をホームページに公開することにより、分かりやすく具体的に周知した。 - 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	の定員に占める割合」の達成度が98.7%、「訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率」の達成度が105.7%、「指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数」の達成度が132.0%、「指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」の利用機関に対する追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価」の達成度が 108.9%であり、一部指標において、所期の目標を達成できていないが、評定の根拠として、 ①特別支援障害者の受入れについて ・訓練生募集については訪問による募集活動を再開し、各都道府県のハローワークや大学、高等学校等への募集活動を実施した。また、オープンキャンパスや見学会も開催し、年間を通じて計画的な募集活動を展開したこと。 ・合格を通知した者を含めると特別支援障害者の割合は 60％以上が見込まれたものの、就職先が決まり訓練受講を辞退する等があったため、	ち、３つの指標は目標を達成したが、「特別支援障害者の定員に占める割合」については目標を下回った。 達成した目標のうち「指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数」については132.0%となり、目標を大きく上回った。 ４つの指標のうち３つは目標を達成し、そのうえ１つの指標は目標を大きく上回っていること、訪問による募集活動を再開等の取組を実施したことを総合的に勘案し、中期計画における所期の目標を達成することが認められることから、評定をＢとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 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

					てもらい、受講者募集に活用した。 - 職業リハビリテーションに関する学会及び事業主団体のメールマガジンや機関誌等への掲載、地元のFMラジオ、広報誌等の媒体の活用等により、訓練内容等を効果的かつ積極的に周知した。 ・以上の取組による実績は以下のとおり。 - 特別支援障害者数 148人（前年度実績 140人） - 入校都道府県数　36都道府県（前年度実績 31都道府県） ・訪問による募集活動を再開するとともに、先方のニーズに応じてオンラインによる活動も並行して行った。加えて、訪問した関係機関に対して電話等によるその後の状況確認等様々な手段を用いて取り組んだ。また、合格を通知した者を含めると特別支援障害者の割合は60%以上が見込まれたものの、就職先が決まり訓練受講を辞退する等があったため、休職障害者の職場復帰に向けた訓練も含めて募集活動を更に行い、訓練生の確保に努めた。その結果、入校者数、特別支援障害者数、特別支援障害者の定員に占める割合のすべてが昨年度を上回る結果となった。特に特別支援障害者の定員に占める割合は昨年度を3.2ポイント、実数では８人上回るとともに、特別支援障害者の入校生全体に対する割合についても75.9％と昨年度の74.1%を上回った。	休職障害者の職場復帰に向けた訓練も含めて募集活動を更に行い、訓練生確保に努めたこと。 ・こうした取組により、特別支援障害者の定員に占める割合は昨年度を3.2ポイント、実数では８人上回るとともに、入校生全体に占める割合は 75.9％と令和３年度の74.1%を上回ったこと。 ②就職への取組について	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。
	（２）機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施・指導技法等の開発に努めること。	（２）企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。 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	（２）企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う採用準備講座や訓練場面の見学の機会等を活用して、企業の訓練ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練等、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。 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	＜評価の視点＞ ・利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図ったか。	**（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 ・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、訓練開始当初の段階的な訓練や導入訓練（個々の障害特性を把握し、その後の訓練において必要となる支援の方向性を定めるための訓練）を通じた訓練体験・相談により適切な訓練科を選択できるように支援するとともに、効果的な個別訓練カリキュラムの作成につなげたほか、技能訓練の環境に円滑に適応できるように、研究部門が開発したトータルパッケージのＭＳＦＡＳ（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）やメモリーノート、MWS（ワークサンプル幕張版）を活用し、個々の障害の状況に応じたストレス・疲労のセルフマネジメント、体調や気分の自己管理、対人関係の構築といった方法の検討やコミュニケーションスキル、パーソナルスペースに対する理解促進、記憶力や注意力の補完手段の習得等、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。 ・コロナ拡大等により、職業訓練実施に支障が生じる事態に備えたオンライン訓練については、体制を整備し必要時に実施した。 ○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、公共職業安定所や都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務との連携を通じて企業ニーズの把握に努めた。 ・障害状況に合わせた業務の進め方に関する知識・技能の付与及び適応支援を併せて行う職域開発科の訓練生においても、訓練状況や能力・適性等に応じて一般訓練科での専門的な知識・技能も習得できるように、横断的な訓練カリキュラムによる訓練を実施した。 ○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	・訓練開始後早期に就職活動支援を実施。訓練生の状況に応じて支援メニューを設定し、きめ細かな支援に取り組んだ。また、両校を会場とした企業説明会を開催し、訓練生に採用担当者との面談の機会を設定したこと。 ・施設内訓練で習得した技能を実際の職場で生かせるよう行う特注型企業連携訓練については、対象訓練生の希望等を踏まえて適切な訓練に誘導し、就職につなげたこと。 ・こうした取組により、令和３年度の就職率を上回ったこと。 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	

		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。	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。 なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により、職業訓練実施に支障が生じる事態に備え、職業訓練の機会の確保を目的としたオンライン訓練について適切な対応を図る。		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については、対象訓練生の希望等を踏まえて適切な訓練に誘導し、就職につなげた。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わかりやすく紹介した資料を掲載したほか、事業主団体等に対する訪問や機関誌への記事掲載等により会員企業への周知協力の依頼、公共職業安定所主催の就職面接会において、企業への働きかけなどを行った。 ・特注型企業連携訓練に係る実績は以下のとおり。 － 実施者数　　26人（前年度実績 37人） － 実施修了者数 27人（前年度実績 40人） － 就職者数　　26人（前年度実績 38人） うち訓練先企業への就職者数19人（前年度実績 30人）	グラムの実施について ・障害者職業訓練推進交流プラザは動画配信方式から集合方式とオンライン方式を選択できるように設定、集合形式においては、これまでコロナ禍により実施を見送っていた参加者相互の情報交換等の場を設けて実施したこと。 ・指導技法等体験プログラムはコロナ禍の経験を踏まえてオンラインによる実施をあらかじめ計画、これまでよりも回数を増やして対応し、受講機会の確保に努めた。また、レディメイドによるプログラムに加えてオーダーメイドによるプログラムを提供し、各校のニーズに応じてきめ細かに対応したこと。	
（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）訓練修了者のうち就職希望者について、より早期からの求職活動に必要な知識付与等の就職支援及び事業主に対する職業訓練の見学会を通じた職業能力の情報提供等を実施する。 また、訓練修了者の就職に向けて地域センターと緊密に連携しつつ、職業安定機関に対しても求人情報の提供、求人開拓の依頼、入所者の習得技能等の説明等を積極的に行うことにより、就職率の向上に努める。	【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。	**（３）経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施** ・全国各地域への就職希望に対する支援については、各地域・企業・関係機関等の感染症対策の方針等に配慮しつつ、制限のある中で、以下のとおり実施した。 ○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などに取り組んだ。また、就職活動に向けた支援を訓練開始後早期に訓練と並行して取組み、就職活動の流れや注意点、自分に合った働き方の検討、自己理解の促進、模擬面接等の就職活動に係る知識等を付与する講座については訓練生の状況に応じて支援メニューを設定し、きめ細かな支援に取り組んだ。 ・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・ミニ面接会への積極的な参加を促した（47回、延べ111人参加（前年度実績 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。 ・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、昨年度の就職率を上回った。 ○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地元である全国各地へ可能な範囲で	以上、重要度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・求職中の障害者の重度化・多様化が進む中で、利用者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、技術革新に伴う職務内容の多様化を踏まえ	

					出向いて採用面接に同行し、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等による、更なる求人開拓の要請を143所（前年度実績 119所）に対して行うとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催した。 ・公共職業安定所と連携し、雇用率未達成企業等の担当者を主な対象として、採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する障害者採用準備講座を実施（参加企業数44社（前年度実績 70社））、訓練生によるプレゼンテーション形式での訓練成果発表など企業に対してアピールする場としても活用した。 ・訓練受講から就職までの流れや指導内容、雇用事例等を分かりやすく記載した「障害者雇用ガイド」を都道府県労働局、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32社（前年度実績 38社）において開催した。中央校においては、面談を別途実施とするオンラインでの説明会を６社において開催した。 ・障害者求人の中から訓練生にマッチする可能性のある企業を選定の上、訪問等により事業所の求める人材について聴取し、各訓練生の状況を踏まえたきめ細かな取組を実施した。 ・就職者数 165人（前年度実績 167人） うち特別支援障害者の就職者数 124 人（前年度実績 125 人）	た職業訓練を展開するとともに、他の障害者校等が精神障害者・発達障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置や運営を適切に行えるよう、先導的な職業訓練の実施を通じて蓄積した指導技法等の普及の一層の推進を図る必要がある。	
（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。	（４）障害者職業訓練全般の水準向上に向け、厚生労働省と連携して都道府県等に各種事業へ参加等を働きかけることにより、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等（以下「職業能力開発校等」という。）への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組む。具体的には、以下の業務を実施する。		**（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。		
	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	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、	【指標】 ・指導技法等提供に係る支援メニュー（「障	**①　障害者職業訓練推進交流プラザ** 日程・開催方式　令和４年10月26日　集合とオンラインによるハイブリッド方式		

		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。	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。	害者職業訓練推進交流プラザ」、「指導技法等体験プログラム」)の受講機関数(「障害者職業訓練推進交流プラザ」は、障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県が対象)を、100 機関以上とすること。	・参加者数 107人（前年度実績 180人） うち障害者校・一般校・都道府県 65機関（前年度実績 84機関） ・コロナ拡大防止の観点から、動画配信方式から集合とオンラインによるハイブリッド方式により実施し、いずれかを受講者が選択できるようにした。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 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～」（以下「実践マニュアル基礎編」という。）について説明を行った。また、集合方式においては、昨年度はコロナ禍により実施を見送っていたグループ別検討会による参加者相互の意見交換や情報共有の場を設けて実施した。 ・アンケートによる有用度 97.3%（前年度実績 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 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。 また、委託訓練については、引き続き中央障害者職業能力開発校に専用のコースを設定し、障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施を支援する。	【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。	**② 指導技法等体験プログラム** ・コロナ禍の経験を踏まえ、一部のコースはオンラインでの実施を含めてあらかじめ計画し、これまでより回数を増やして開催することで、受講機会を確保した。 ・実施回数 20回（前年度実績 16回） ・参加機関数 67機関（前年度実績 60機関） うち一般校 36校（前年度実績 34校） ・参加者数 93人（前年度実績 81人） うち一般校職員 45人（前年度実績 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）：１～２日間、８回（中央校４回、吉備校４回※吉備校においては全てオンライン実施。） － 専門支援実践コース（特別支援障害者の専門訓練コース設置を検討している都道府県職業能力開発主管課と障害者校等を対象に、職域開発科の見学や指導体験、演習や意見交換を実施）：３日間、６回（中央校２回、吉備校４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）：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）：１～３日間、４回（中央校２回、吉備校２回） － 導入期の訓練コース（新たに、特別支援障害者の専門訓練コース設置・運営に向けた検討、情報収集をしている都道府県職業能力開発主管課と障害者校等を対象に、導入期における訓練の解説を実施）：２日間、１回（中央校） ・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。また、レデ		

					ィメイドによるプログラムに加えてオーダーメイドコースも追加で開催し、各校のニーズに応じたきめ細かな対応を行った。 ・アンケートによる有用度 100.0%（前年度実績100.0%）		
		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。	③　専門訓練コース設置・運営サポート事業 　特別支援障害者等向け訓練コースを設置している又は新たに設置を計画している職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置及び円滑な運営を支援する。	＜評価の視点＞ ・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習や訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援を行ったか。	**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。 ・令和４年度　支援開始　１校、支援継続　２校、うち１校が継続して専門訓練コース設置のサポートを受けている。 ・アンケートによる有用度 平成30年度～令和４年度　93.3%		
		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。	④　職業訓練実践マニュアル 　専門の訓練コース及び障害種別を問わない訓練コース等における精神障害者等の受入れ促進を目的として、個々の障害特性に応じた訓練コースの円滑な運営に資する職業訓練実践マニュアルを作成し、職業能力開発校等に提供する。		**④　職業訓練実践マニュアル** ・受講者の障害種別を問わず個々の状況や特性に着目した効果的な訓練の実施をテーマとした「実践マニュアル基礎編」について、広報誌やホームページへの掲載のほか技法普及を行う場面で紹介・解説するなど、効果的な普及を図った。 ・アンケートによる有用度 97.0%（前年度実績 96.4%） ・令和４年度については、「職業訓練実践マニュアル 訓練生個々の特性に応じた効果的な訓練実施に向けた取組み～実践編～」（以下「実践マニュアル実践編」という。）を作成し、令和５年２月に他の障害者校等へ配布した。 ・実践マニュアル実践編の作成に当たっては、他の障害者職業能力開発校等において、受講者の障害種別が混在した集合による訓練が実施されていることを踏まえ、①効果的な訓練実施に必要な支援力、②効果的な訓練の具体的な取組み、③情報の可視化と共有を盛り込んだ。 ・実践マニュアル実践編には、他の障害者校等ですぐに活用できるよう、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、ツール等を収録するとともに、訓練環境での具体的な指導・支援の仕方を動画として収録したDVDを添付して提供した。また、先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホームページに公開し、広く普及を図った。		
（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。	（５）障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員に対して、令和３年度までに実施した試行結果を踏まえた計画的な育成に係る取組の本格実施により、育成及び専門性の向上を図る。		**（５）障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上** ・障害者の職業訓練を担う指導員について、計画的な育成に資するための「障害者職業訓練職人材育成システム」を本格運用し、実践を通じたノウハウ習得により専門性の向上を図った。 ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ○他の訓練施設では受入困難な障害者に対する職業訓練の実施について、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等を重点的に受け入れ、訓練開始当初の段階的な訓練や導入訓練を通じた		

					訓練体験・相談により、適切な訓練科の選択や受講が行えるよう支援した。 ○都道府県営の障害者職業能力開発校等に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等に関して、以下の取組等を実施した。 ・障害者職業訓練推進交流プラザは動画配信方式から集合方式とオンライン方式を選択できるように設定、集合形式においては、これまでコロナ禍により実施を見送っていた参加者相互の情報交換等の場を設けて実施した。 ・指導技法等体験プログラムはコロナ禍の経験を踏まえてオンラインによる実施をあらかじめ計画、これまでよりも回数を増やして対応し、受講機会の確保に努めた。また、レディメイドによるプログラムに加えてオーダーメイドによるプログラムを提供し、各校のニーズに応じてきめ細かに対応した。 ○特別支援障害者の重点的な受け入れに当たっては、訪問による募集活動を再開させ、各都道府県のハローワーク等や大学、高等学校への募集活動を実施した。また、オープンキャンパスや見学会も開催し、年間を通じて計画的な募集活動を展開した。 ○特別支援障害者について、希望や適性に応じた働き方が選択できるよう、障害種別により受入れが限定されていた訓練科の構成の見直しを図った。なお、中央校においては、令和５年度から全訓練科において、全障害種別の訓練生を対象とした職業訓練を実施することとし、吉備校においては、令和６年度から同様の職業訓練を実施する予定であること。 ○合格を通知した者を含めると特別支援障害者の割合は 60%以上が見込まれたものの、就職先が決まり訓練受講を辞退する等があったため、休職障害者の職場復帰に向けた訓練も含めて募集活動をさらに行い、訓練生確保に努めた。 ○こうした取組により、特別支援障害者の定員に占める割合は昨年度を 3.2 ポイント、実数では８人上回るとともに、入校生全体に占める割合は 75.9%と昨年度の 74.1%を上回った。 ○コロナ拡大等により、職業訓練実施に支障が生じる事態に備えたオンライン訓練については、体制を整備し必要時に実施した。また、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について、面談を別途実施とするオンラインでの説明会を、中央校において６社開催した。		

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。

・職業訓練修了者の就職率は評価できる。丁寧な訓練の成果と考える。

・特別支援障害者の受け入れにおいてオンラインによる募集活動も続けて行われているが、テレワークのような働き方が進む中で、オンラインをさらに活用した職業訓練方法の開発に期待したい。

・自己評定については、「妥当」との意見であった。

別紙

1　障害者職業能力開発校

職業訓練の実施	中央校	吉備校
イ　前年度継続	113 人	27 人
（イ）機械系	3 人	2 人
（ロ）電気・電子系	5 人	1 人
（ハ）建築施工系	3 人	0 人
（ニ）第一種情報処理系	29 人	0 人
（ホ）第二種情報処理系	0 人	7 人
（ヘ）オフィスビジネス系	40 人	3 人
（ト）職域開発系	33 人	14 人
ロ　入校者		
（イ）普通課程及び短期課程	138 人	57 人
a　機械系	4 人	3 人
b　電気・電子系	5 人	6 人
c　建築施工系	4 人	0 人
d　第一種情報処理系	33 人	0 人
e　第二種情報処理系	0 人	12 人
f　オフィスビジネス系	51 人	6 人
g　職域開発系	41 人	30 人
（ロ）在職者訓練 （中央校：12 コース、吉備校：5 コース）	35 人	2 人
ハ　特注型企業連携訓練実施者（イ及びロの内数）	15 人	11 人
二　修了者		
（イ）普通課程及び短期課程	156 人	53 人
（ロ）在職者訓練	35 人	2 人

2　専門訓練コース設置・運営サポート事業

	対象校	支援期間
中央校	岐阜県立障がい者職業能力開発校 （令和２年３月まで岐阜県障がい者総合就労支援センター）	Ｈ３０～
	愛知障害者職業能力開発校	Ｈ３０～
	石川障害者職業能力開発校	Ｈ３０～
	奈良県立高等技術専門校	Ｈ３０～
	宮城障害者職業能力開発校	Ｒ１～
	福井県立福井産業技術専門学院	Ｒ１～
	京都府立京都障害者高等技術専門校	Ｒ２～
	京都府立福知山高等技術専門校	Ｒ２～
吉備校	兵庫障害者職業能力開発校	Ｈ３０～
	福岡障害者職業能力開発校	Ｒ１～
	兵庫県立障害者高等技術専門学院	Ｒ４～

	対象校	支援期間
吉備校	兵庫県立障害者高等技術専門学院	Ｒ４～

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

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

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	

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	2,596,773
決算額（千円）	2,439,299	2,259,801	2,139,823	2,234,651	2,204,603
経常費用（千円）	2,434,749	1,884,706	1,814,751	1,923,247	1,899,154
経常利益（千円）	602,396	256,241	103,827	121,910	152,205
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	1,899,154
従事人員数（人）	170	163	159	159	152

注）認定特定求職者職業訓練勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	B
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 　職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 　職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 （１）職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年	＜評価の視点＞ ・職業訓練の認	**６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項** **（１）求職者支援訓練の認定申請書の審査** ・厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安	＜評定と根拠＞ 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あたっては、就職に資	＜評定に至った理由＞ 自己評価書の「Ｂ」との評価結果が妥当であると確認できた。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 訓練の審査件数	

	援に関する法律(平成23年法律第 47 号）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。 　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。	援に関する法律(平成23年法律第 47 号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた的確な審査を行う。 　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。	法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた的確な審査を行う。	定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた的確な審査を行ったか。	定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るための効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。 ○令和４年度開講分審査・認定状況 【審査件数】 － コース数　3,733 コース（前年度実績 3,608 コース） － 定　　員　62,442 人　　（前年度実績 58,170 人） 【うち認定件数】 － コース数　3,626 コース（前年度実績 3,508 コース） － 定　　員　61,251 人　　（前年度実績 56,609 人） ※全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 68,214 人（前年度上限　70,537 人） ※デジタル系に係る訓練コースの認定実績 － コース数　799 コース － 定　　員　16,331 人 ※オンライン訓練コースの認定実績 － コース数　355 コース（前年度実績 234 コース） － 定　　員　7,613 人（前年度実績 4,563 人） ※ｅラーニングコースの認定実績 － コース数　147 コース（前年度実績 1 コース） － 定　　員　4,112 人（前年度実績 30 人） ※就職氷河期世代活躍支援プラン及び短期・短時間特例訓練対応コースの認定実績 － コース数　1,047 コース（前年度実績 1,160 コース） － 定　　員　16,156 人（前年度実績 18,310 人） 【うち不認定件数】 － コース数　　107 コース（前年度実績 100 コース） － 定　　員　　1,191 人　　（前年度実績 1,561 人）	する訓練内容となっているか的確に審査を行った。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（デジタル系訓練コースの奨励金特例措置等）等の周知・広報の実施に加え、社会のデジタル化の進展に対応した訓練コースを参考とするための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。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・政府が掲げるデジタル推進人材の育成の方針等も踏まえ、IT 分野等のデジタル系訓練コースのカリキュラムの	は前年度より増加しており、コース数で 3,626 コース、定員で 61,251 人分を認定することができ、非正規雇用労働者等に対する支援策として、一定の役割を果たしたものと考える。政府が掲げるデジタル推進人材の育成の方針等も踏まえ、引き続き、デジタル分野訓練への申請促進のため、参考カリキュラムの作成、訓練実施機関の開拓などに取り組む必要がある。 ＜その他の事項＞ 　なし。
			（２）認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導、就職氷河期世代支援、新型コロナウイルスの影響により休業を余儀なくされる方やシフトが減少したシフト制で働く方への支援などの国の政策に対応した訓練コースやオンライン訓練（同時双方向型）及びｅラーニングコースの設定の促進、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供等、必要な指導及び助言を行うとともに、不正防止の徹底に努め、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施する。	＜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、訓練コース設定の指導や就職氷河期世代支援の訓練コース設定の促進、就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行うとともに、実地による実施状況の確認を実施したか。	**（２）実施状況確認の実施等** ・訓練コース設定の促進 訓練実施機関の確保のため、民間教育訓練機関等を訪問し、申請に係る協力要請を実施した。 併せて、社会のデジタル化の進展に対応していくため、オンライン訓練やｅラーニングコース、デジタル系訓練コースの設定依頼を行った。 デジタル系訓練コースの設定を促進するため、他分野の訓練を実施している訓練実施機関に対して、IT 分野へのカリキュラム変更の提案などを行った。 ・実施状況確認の実施 認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、不正防止を図るとともに訓練実施機関への指導・助言を以下のとおり実施した。 － 実施状況確認の実施状況　11,745 件（前年度実績 10,086 件） （参考）開講コース数　3,256 コース（前年度実績 2,791 コース）		

				・訓練の質向上を目的とした講習の実施 訓練実施機関が抱える課題を把握し、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習（以下「サポート講習」という。）を機構による創意工夫の取組として全国の都道府県支部で以下のとおり実施した。 － サポート講習実施回数 47 回（前年度実績　47 回） － 受講者数 493 人（前年度実績　485 人） － サポート講習受講者有用度 98.5%（前年度実績　98.3%） ＜令和３年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・政府が掲げるデジタル推進人材の育成の方針等も踏まえ、短期・短時間特例訓練やＩＴ分野やＷＥＢデザイン訓練コースといったデジタル系訓練コースへの申請促進も含めた、訓練実施機関の開拓などを行った。 ・民間教育訓練機関や教育訓練関連団体等を訪問し、求職者支援制度の周知を行うこと等により、訓練実施機関の開拓を行った。	開発等を実施していく必要がある。 ・育児、介護等の様々な事情を抱えた求職者が訓練受講をしやすくなるよう短期・短時間特例訓練やｅラーニングコースの設定促進も含めた、訓練実施機関の開拓などを行う必要がある。	

４．その他参考情報
外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。 ・令和４年７月から、雇用保険の受給資格者に対して公共職業安定所長が受講を指示する公共職業訓練等の対象に「求職者支援訓練」が追加されたことによる受講者増に対応する訓練の審査・認定の強化について評価できる。 ・訓練実施機関の役割は大きく、実施状況確認を通じた訓練実施機関の質の向上はたいへん重要。引き続き訓練実施機関の質の向上に努められたい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式１－１－４－２　中期目標管理法人　年度評価　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)	▲15.0% (1,902)	
	達成度	－	－	(20.0%)	(40.0%)	(60.0%)	(80.0%)	(100.0%)	
	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)	▲5.0% (26,861)	
	達成度	－	－	(20.0%)	(40.0%)	(60.0%)	(80.0%)	(100.0%)	
	人件費の抑制（計画値）（百万円）	各年度において平成 29 年度予算と同額以下に抑制	32,367	－	－	－	－	－	
	人件費の抑制（実績値）（百万円）	－	－	32,367	32,367	32,367	32,367	32,367	
	達成度	－	－	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

注）一般管理費は、人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。
注）業務経費は、事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、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、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

	中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	B
	第４章　業務運営の効率化に関する事項 通則法第 29 条第２項第３号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。	第２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	第２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置			＜評定と根拠＞ 評定：B 一般管理費については、予算において、平成 29 年度予算と比べて 15.0%の節減を達	＜評価に至った理由＞ 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。	

1　効率的な業務実施体制の確立 機構本部の業務部門については、遅くとも平成33 年度までに全ての雇用促進住宅の譲渡・廃止を完了することとされていることから、これに伴い当該業務の担当部門の体制の縮小を図りつつ、一億総活躍社会の実現、働き方改革に対応した業務の充実・強化など、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検し、必要な見直しを行うこと。 地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組むこと。	1　効率的な業務実施体制の確立 機構本部の業務部門については、遅くとも平成33 年度までに全ての雇用促進住宅の譲渡・廃止を完了することとされていることから、これに伴い当該業務の担当部門の体制の縮小を図りつつ、一億総活躍社会の実現、働き方改革に対応した業務の充実・強化など、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検し、必要な見直しを行う。 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。	1　効率的な業務実施体制の確立 （1）機構本部の業務部門については、各部門が緊密な連携を取りながら令和４年度下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映する。 地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組む。 （2）令和元年度に策定した「働き方改革方針」に基づいて取り組むこととしている事項のフォローアップ、業務改善提案及び好事例の募集等を通じて、業務効率化等に向けたＰＤＣＡサイクルを推進する。	＜評価の視点＞ ・本部の業務部門について、業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映したか。 ＜評価の視点＞ ・地方組織について、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組んだか。	**1　効果的・効率的な業務運営体制の確立** ○機構本部の業務部門については、令和４年度下半期に総務部総務課において各部・室とのヒアリングを実施し、業務の質及び量の点検を行った上で、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう、令和５年度における業務運営体制の再構築を行った。 具体的には、令和４年度末に地域の障害者就労を支える人材の育成強化への対応を図るため、担当する部署の体制の強化を行った。 ○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。 ○令和元年度に策定した「働き方改革方針」に基づき、以下の取組を実施した。 ・職員の満足度調査 ・同方針に基づいて取り組むこととしている事項等のフォローアップ・業務効率化等に向けた業務改善提案及び好事例の募集	成したこと。 業務経費については、予算において、平成 29 年度予算と比べて 5.0%の節減を達成したこと。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、機構ホームページに新たに開設した採用特設サイトや就職情報サイト等を通じて機構の社会意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について各施設の職員による地方の大学等に対する広報活動を積極的に行ったこと。 ②契約の適正化に係る取組について ・調達等合理化計画に基づく調達等に努め、監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を得たこと。 以上を踏まえ、評定を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。 ・人材の確保につ	＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 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。また、令和５年４月１日に機構が策定した「人材確保・育成方針」を踏まえ、人材の確保や育成に取り組んでいく必要がる。 ＜その他事項＞ なし。
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	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	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、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%以上の額の節減に向けた令和４年度における必要な取組を行う。 人件費（退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、平成29年度予算と同額以下に抑制する。 なお、上記による節減の対象外となる	【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。	**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４年度は 1,902 百万円となり、15.0%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４年度は 26,861 百万円となり、5.0%の節減を図った。 ○人件費 ・国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持し、予算において、令和４年度は平成 29 年度と同額に抑制を図った。		

	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。	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ても、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。	経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。	【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。		いては、魅力ある職場づくりを推進するために、機構版「働き方改革方針」に基づき、組織活性化やワークライフバランスの向上に取り組むとともに、職員の募集・採用に当たり、オンライン説明会の積極的な開催や、採用選考におけるＷｅｂ試験、オンライン面接を継続的に実施する必要がある。また、「独立行政法人の目標の設定に関する指針」（総務大臣決定）等に基づき、令和５年４月１日付で策定した「人材確保・育成方針」を踏まえ、人材の確保や育成に取り組んでいく必要がある。	
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。	3　給与水準の適正化 　職員の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について、結果が出次第、公表する。	＜評価の視点＞ ・職員の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い適正化に取り組むとともに、検証結果や取組状況について公表したか。	**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 年齢勘案　104.1 参考 年齢・地域勘案　109.7 年齢・学歴勘案　101.2 年齢・地域・学歴勘案　108.3		

				－ 国に比べて給与水準が高くなっている理由 ⅰ機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の 98.4%を占め、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の 61.7%（参考「令和４年国家公務員給与等実態調査報告書」第２表より算出）を大幅に上回っていることによる。なお、年齢・学歴勘案による対国家公務員指数は 101.2 と国家公務員と同程度の水準である。 ⅱ「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）等に基づき職員宿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、支給される者が全体の 71.9%を占め、国家公務員の 27.8%（参考「令和４年国家公務員給与等実態調査報告書」第９表より算出。以下同じ。）を大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の 11.3%を占め、国家公務員の 7.5%を上回っていることによる。 ⅲ年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数については、級地ごとの比較によるが、機構の本部事務所は３級地（千葉市（15.0%））に置かれているのに対し、国は本府省以外の組織が所在しているため、３級地同士を比べた場合、職位が高い職員の割合が多い本部がある機構の給与水準が高くなる。また、１級地では、国の本府省があるため、国家公務員の給与水準が高くなっているが、機構の１級地に在勤する事務職員の割合は低いため全体に与える影響はわずかである一方で、３級地に在勤する事務職員の割合は高く、全体に与える影響も大きいことから機構の給与水準が高くなっている。 － 給与水準の妥当性の検証 機構の給与水準については、国と同様の給与制度としているため俸給、諸手当は国と同等の水準となっており、大卒以上の割合が大きいことを考慮した年齢・学歴勘案では 101.2 ポイントと国と同程度の水準であること。その他の指数については、住居手当及び単身赴任手当等の受給者割合が国よりも大幅に高いことや本部事務所が千葉市に置かれていることにより国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものではないこと。		
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	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	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。 「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	＜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	**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、「令和４年度独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構調達等合理化計画」（以下「調達等合理化計画」という）を策定し、令和４年６月 24 日に公表するとともに厚生労働大臣に報告した。 「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、一者応札・		

に実施すること。	に実施する。	月25日総務大臣決定）等を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、「調達等合理化計画」の策定及び令和３年度計画の自己評価に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。	画の策定や入札、契約について点検したか。	応募の改善等の取組の点検、調達等合理化計画の策定に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等において真に競争性が確保されているかの点検・見直し（令和３年度分）が行われ、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。 ・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。	（２）一般競争入札等 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。	（２）一般競争入札等 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。	＜評価の視点＞ ・契約の締結に当たって、競争性及び透明性が確保される方法により実施したか。	・調達を行う際の契約事務手続の実施に当たっては、契約担当役（機構本部にあっては経理担当理事、施設にあっては施設長）の決裁を得た上で、契約方式、契約スケジュール、競争参加資格、仕様書等を入札・契約手続運営委員会に諮り、契約事務担当課において開札等の契約事務を実施した。 ・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	（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	（３）監査 「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、監事及び会計監査人による監査に	＜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	・「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		

ること。	る。	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。	施について徹底的なチェックを受けたか。	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。					
7　事業の費用対効果 事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。	7　事業の費用対効果 事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。	6　事業の費用対効果 事業の実施費用を随時把握したうえで、アンケート結果等により把握された利用者の意見、業績評価結果の活用等事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。	＜評価の視点＞ ・利用者アンケートの結果や業績評価結果等により、事業の費用対効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげたか。	**6　事業の費用対効果** ・予算の執行について、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算の執行状況を把握するとともに、利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じた追跡調査の結果等から業務改善につなげるべき点を分析し、それらを踏まえて令和５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		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。	1　人事に関する計画 採用説明会の開催、採用案内パンフレットやホームページ等の活用・充実、大学等への訪問による募集の周知、大学や就職支援会社が主催する全国各地での企業説明会等への参加、施設見学の実施等による積極的かつ効率的な募集活動をオンラインを活用しつつ行い、必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。 また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるＥサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。 さらに、離職者・在職者及び学卒者への		＜評価の視点＞ ・必要な人材の確保、人員の適正配置や研修の充実による専門性及び意識の向上を図ったか。	**1　人事に関する計画** ・職員採用の取組として、以下を実施した。 － 機構の業務内容等に対する理解促進のため、説明会の動画を機構ホームページにて常時視聴できるようにするとともに、説明会についてもオンラインに重点を置いて実施 － 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 － 事務職選考における面接試験において、一昨年度より実施したオンライン面接をさらに拡充して、実施 ・機構の業務運営に必要な、優秀な人材を確保するため、以下の取組を実施した。 － 採用特設サイトを開設 － 業務内容、勤務施設の紹介等をわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットを作成・配布		

		職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。		－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募集による応募者の確保 －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 －職業能力開発職においては、昨年度までの施設募集経験者採用を本部一括で募集する方法に変更し、実施体制を強化 －採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため複数回にわたる面接試験を実施 －魅力ある職場づくりを推進するための機構版「働き方改革方針」に基づく取組みの実施 ・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 －年度途中の人事異動等、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。 研修機会確保のため、オンライン形式による実施に一部切替。 （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） 各役職の職務に課せられた役割の理解及び各業務において必要となる専門的知識の習得を目的とした研修等（新たに本部係長や施設長になった職員等対象） （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 －「身体障害者に対する就業支援」をテーマとする課題別研修 －採用後３年次までの障害者職業カウンセラー職を対象に、個々の職員の経験や担当業務状況に応じた計画的な OJT － 専門第二期研修を修了した障害者職業カウンセラー職を対象に、事業主支援に必要な知識・技術の習得を図るための計画的な OJT （職業能力開発職対象） － 職業訓練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職業訓練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。 － 令和４年度末現在の任期付きの職業訓練指導員の人数 12 人		

４．その他参考情報
なし。

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

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

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

３．各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
				業務実績	自己評価	評定	B	
第４章　業務運営の効率化に関する事項 ５　保有資産の見直し 機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付すること。	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。	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、国庫納付したか。	**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。 － 職員宿舎について、前年度３月に入札公告した 16 件のうち、2 件の処分を行った。 また、令和４年６月に１件の入札公告を行った後、令和４年７月に 14 件の入札公告を行い、１件処分を行った 。 さらに、令和５年１月に１件の入札公告を行った。 － 令和３年度に処分を行った保有資産の売却代金を独立行政法人通則法の規定に即して国庫納付を行った。 なお、令和４年度において発生した売却代金については、令和５年度において国庫納付することとしている。	＜評定と根拠＞ 評定：B 一般管理費については、予算において、平成 29 年度予算と比べて 15.0%の節減を達成したこと。 業務経費については、予算において、平成 29 年度予算と比べて 5.0%の節減を達成したこと。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	＜評定に至った理由＞ 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 機構の保有する資産については、その必要性について普段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、売却等の手続きを行い、国庫納付すること。 ＜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	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年度計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行う。		**第３　予算、収支計画及び資金計画**				

<table>
<tr>
<td></td>
<td>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。</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>ち、職員宿舎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
・雇用促進住宅の譲渡により生じた収入（年賦）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）等の規定に従い国庫納付を行ったこと。
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。</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>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</td>
<td>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</td>
<td>＜評価の視点＞
・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行したか。

＜評価の視点＞
・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行したか。

＜評価の視点＞
・運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行ったか。

＜評価の視点＞
・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異があった場合には、その発生理由を明らかにし、その理由は合理的なものだったか。

＜評価の視点＞
・運営費交付金</td>
<td>１　予算、２　収支計画、３　資金計画
○中期目標に基づく令和４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。

○令和４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
・令和４年度運営費交付金予算額は、中期目標期間における運営費交付金算定ルールに基づき算定している。なお、令和４年度は、令和３年度に続き運営費交付金債務の活用による予算の節減を図った。
（単位：百万円）
<table><tr><td></td><td>令和３年度</td><td>令和４年度</td><td>対前年度増減</td></tr><tr><td>運営費交付金予算額</td><td>67,966</td><td>66,017</td><td>△1,949</td></tr></table>
○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（または当期総損失）の発生要因及び分析
・令和４年度については、高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定において、独立行政法人会計基準に基づき、中期目標期間最後の事業年度の期末処理として前年度までに生じた運営費交付金債務残高を全額収益化したこと及び業務達成基準・期間進行基準により、当該年度に配分された運営費交付金を収益化したこと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 152 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、令和５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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 17 条第１項に基づき厚生労働大臣の承認を受けた次期中期目標期間繰越額 80 億円を除</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>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。</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

			を全額収益化し、損益が発生した場合には、その発生理由を明らかにし、それが合理的なものとなっていたか。 ＜評価の視点＞ ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因を明らかにしたか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析を行ったか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策を検討したか。 ＜評価の視点＞ ・利益剰余金が計上された場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益ではなかったか。 ＜評価の視点＞ ・貸付金、未収金等の債権について、回収	いた 206 億円を令和５年度に国庫へ納付する予定である。 （単位：百万円） 当期総利益：令和２年度 3,794（2,778）／令和３年度 2,561（2,573）／令和４年度 2,474（2,474） ※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></td>
<td></td>
<td>計画を策定したか。回収計画を策定していない場合、その理由の妥当性についての検証を行ったか。

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

＜評価の視点＞
・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討を行ったか。</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<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>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>＜評価の視点＞
・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行ったか。</td>
<td>4　障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用
<table><tr><td colspan="2"></td><td>令和４年度</td></tr><tr><td rowspan="3">定期預金</td><td>期中運用額
（期末残高）</td><td>420 億円
（190 億円）</td></tr><tr><td>運用益</td><td>2,100 万円</td></tr><tr><td>利率</td><td>0.105%
0.113%
0.181%
0.2%</td></tr></table>※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。</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3　雇用促進住宅の廃止</td>
<td>5　雇用促進住宅の廃止</td>
<td>5　雇用促進住宅の廃止</td>
<td>＜評価の視点＞</td>
<td>5　雇用促進住宅業務</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

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。	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。	雇用促進住宅の譲渡により生じた収入（年賦）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）等の規定に従い国庫納付する。	・雇用促進住宅の譲渡により生じた収入（年賦）について、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）等の規定に従い国庫納付したか。	・雇用促進住宅の譲渡により生じた収入（年賦）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）等の規定に従い国庫納付を行った。 【国庫納付額（令和４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 （２）予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等	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 （２）予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等		**第４　短期借入金の限度額** ・短期借入れは発生しなかった。		
	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	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		**第６　剰余金の使途** ・剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。		

		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	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				

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	27,660
	高齢・障害者雇用支援勘定	-	-	-	-	-
	障害者職業能力開発勘定	-	-	-	-	-
	障害者雇用納付金勘定	2	2	2	2	2
	職業能力開発勘定	-	-	-	-	-
	認定特定求職者職業訓練勘定	-	-	-	-	-
	宿舎等勘定	29,813	28,491	28,491	27,685	27,657
目的積立金		-	-	-	-	-
積立金		-	4,527	7,413	11,207	13,768
	高齢・障害者雇用支援勘定	-	1,039	1,895	2,335	2,828
	障害者職業能力開発勘定	-	49	154	217	314
	障害者雇用納付金勘定	-	-	-	-	-
	職業能力開発勘定	-	2,835	4,503	6,717	8,567
	認定特定求職者職業訓練勘定	-	602	858	962	1,084
	宿舎等勘定	-	-	-	974	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	0
当期の運営費交付金交付額（ａ）		70,581	69,935	72,579	67,966	63,139
	うち年度末残高（ｂ）	479	1,749	4,072	2,082	0
当期運営費交付金残存率（ｂ÷ａ）		0.7%	2.5%	5.6%	3.1%	0.0%

（注）単位未満の端数については、金額は切り捨て、百分率は小数点以下第２位を四捨五入して記載している。

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

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

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

３．各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	年度計画（R4）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
				業務実績	自己評価	評定	B	
第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		**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 ・法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を現場の支援に十分に活かすためのテクノインストラクター等を対象にした研修等の実施、高年齢者雇用アドバイザー等による障害者雇用や職業能力開発に係る支援策の紹介、機構	＜評定に至った理由＞ 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 内部統制については、「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、標的型メ	
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	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。	７　関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上 （１）使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会等を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即し	＜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	**７　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開催し、令和３年度の業務実績・自己評価及び令和４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。				

及び地方公共団体とのさらなる連携強化や利用者ニーズの的確な把握、利用者の利便性向上等に向けた必要な取組を、機構の創意工夫により実施すること。また、これらの取組が地域において相互に有機的に機能するよう、各種取組を総合的に実施すること。		た業務運営を図る。	務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図ったか。	－開催日　令和４年７月１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、令和３年度業績評価及び第４期中期目標期間見込評価に係る業務実績と自己評価について意見を聴取した。 －第 32 回外部評価委員会（令和４年６月 13 日） －第 31 回職業リハビリテーション専門部会（令和４年６月３日） －第 13 回職業能力開発専門部会（令和４年６月７日）	の事業主支援をわかりやすくまとめた業務連携ツール(チラシ、動画、インフォグラフィックデータ)の配布等、各業務の担当部署や施設間の連携に努めた。 また、情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めたこと。 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、令和４年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置等に取り組み、内部統制の充実・強化を図ったこと。 ③情報システムの適切な整備・管理及び情報セキュリティ対策の推進に係る取組について ・政府の方針を踏	ール攻撃や Web 経由のマルウェア感染等については、日々巧妙化している状況の中、技術的対策だけでは防ぐことはできないため、組織的対策や人的対策を充実させるなど、引き続き機構全体として情報セキュリティ対策に取り組む必要がある。 ＜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。	（２）利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における利用者アンケートやサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。	＜評価の視点＞ ・利用者アンケートや追跡調査等を積極的に実施し、調査結果を分析の上、施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促したか。	○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 －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。	８　業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組 機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法等についての検討などを進める。 「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、公共職業能力開発施設の指導員等を対象に、支援・対応に係る専門的研修を実施する。 国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、特別な配慮が必要な支援対象者への対応及び支援を実践し、各	＜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だ	**８　法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組** ○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」、「メンタルの支援編」及び「就職活動の支援編」の４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		

		施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するための研修を行うほか、国立職業リハビリテーションセンターにおいて、支援技法等の更なる普及を図るための研修を実施する。 加えて、地方施設における業務運営面での一体化･活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。	か。	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 13 人､機構以外の職業訓練指導員等 67 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、中央校での Off-JT 及び自施設での 0JT を組み合わせることにより実践的な研修を実施した（１人受講)。 ○訓練生個々の特性を理解した訓練生支援力向上研修 業務経験４年目の職業訓練指導員を対象に実施し、職業訓練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。(70 人受講) ○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、職業リハビリテーションや障害者職業訓練で活用されている知識・ノウハウを取り入れた就職支援ツールの開発、特別な配慮が必要な訓練受講者に対する職員の対応力向上を図るための学習用映像コンテンツの制作等、効果的な支援方法を周知するためのツールを拡充し、機構の職業訓練指導員等の対応力向上を図った。 ○事業主に対し、幅広い機構業務の認知度向上や各業務窓口への円滑な誘導を進めるため、業務間の連携を推進するためのツール（チラシ、動画、インフォグラフィックデータ）を作成し、施設間連携の促進を図った。 ○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	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。 ＜課題と対応＞ ・内部統制については、「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。 ・標的型メール攻撃やＷｅｂ経由のマルウェア感染等については、日々巧妙化している状況のなか、技術的対策だけでは防ぐことはできないため、組織的対策や人的対策を充実させるなど、引き続き機構全体として情報セキュリティ対策に取り組む必要がある。	

				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。	10　内部統制の充実・強化 内部統制については、「「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について」（平成 26 年 11 月 28 日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規定等を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有する。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。	9　内部統制の充実・強化 内部統制については、内部統制の推進等に関する規定等を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有する。理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するため、また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証し、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うため、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス・リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、個人情報の保護等に係るリスクの対応方針の徹底、内部監査室によるモニタリングの充実、全ての職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るための職員研修及び情報提供等の実施、全職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施、外部通報窓口の運用を含む公益通報制度の適正な運用等の取組を実施する。また、コンプライアンス推進室を中心に機構内の部署間の連携強化を図り、リスク情報の共有化を徹底し、迅速かつ的確に対応するよう努める。	＜評価の視点＞ ・内部統制の充実・強化を図ったか。	**9　内部統制の充実・強化** ○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。 ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、令和４年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、以下の取組を実施した。 また、各部・施設等の長に対して、これらの取組の推進状況を点検し、コンプライアンス推進委員会において検証を行った。 － 各部・施設等において、全職員に対し、行動規範の解説用資料、コンプライアンスマニュアルを活用した研修等を年１回以上実施し、行動規範の更なる浸透、コンプライアンスの更なる徹底を図った。 － 各階層別研修において、コンプライアンス研修を実施するとともに、外部講師を活用することにより、研修内容を充実させ、更なるコンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修 9 回実施、800 人受講） － 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況の検証を行った。 － 公益通報制度及び通報相談窓口（JEED ホットライン）について、引き続き、周知用ポスター等を活用して制度とその意義を周知するとともに、外部通報窓口を設置している。 ・個人情報漏えい防止、情報セキュリティ対策及びハラスメントについて、「個人情報の漏えいリスクへの対応に係る基本方針」、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」等に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。 ○内部統制システムの整備 ・理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による２元構造の体制の内部統制システムを整備している。 ・令和４年度は、機構本部及び施設（48 か所）を対象として内部監査を実施した。 ・内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じた。 ○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 　情報システムについては、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和３年12 月24 日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備及び管理を行うとともに、情報システムの整備及び管理を行うＰＪＭＯを支援するため、ＰＭＯの設置等体制整備のための検討を進めること。 　また、情報セキュリティ対策については、最新の「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュリティポリシー等各種規程類を見直すとともに、これに基づき、サイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化のためのハード及びソフト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。 　さらに、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。	11　情報セキュリティの強化 　情報システムについては、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和３年12 月24 日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備及び管理を行うとともに、情報システムの整備及び管理を行うＰＪＭＯを支援するため、ＰＭＯの設置等体制整備のための検討を進める。 　また、情報セキュリティ対策については、最新の「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュリティポリシー等各種規程類を見直すとともに、これに基づき、サイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化のためのハード及びソフト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。 　さらに、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。	10　情報セキュリティの強化 （１）情報システムについて、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和３年12月24日デジタル大臣決定）に則り、以下の取組を実施する。 ①　情報システムの適切な整備及び管理を行う。 ②　情報システムの整備及び管理を行うＰＪＭＯを支援するため、ＰＭＯの設置等体制整備のための検討を進める。 （２）情報セキュリティ対策について、以下の取組を実施する。 ①　「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュリティポリシー等各種規程類を適時・適切に見直し、職員に対して周知、徹底を図る。 ②　サイバー攻撃を防御するための必要な技術的対策を講じるとともに、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 ③　情報セキュリティ対策に係る教育実施計画を策定し、役職員に対し、適時・適切な研修・教育を実施する。 ④　ＰＤＣＡサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。	＜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たか。	**10　情報セキュリティ対策の推進** ○政府の方針等を踏まえ、役職員に対する研修・教育やPDCA サイクルによる適切な情報システムの整備及び管理、情報セキュリティ対策を以下のとおり実施した。 ⅰ組織的対策 ・政府統一基準に対応した情報セキュリティ関係規程等に基づく業務実施を徹底 ・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 ・情報セキュリティ対策及び情報システムの整備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 ・情報システムの管理体制であるＰＭＯの設置に係る体制整備のための情報収集及びＰＭＯとＰＪＭＯの役割を検討 ・当機構における情報システムの整備及び管理の基本的な方針の策定に向けた検討 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 ・職員の情報セキュリティ意識向上を図るための研修を実施（新規採用職員研修、情報セキュリティ講習（オンライン形式）等） ・情報セキュリティの自己点検、ｅラーニングによる研修及び標的型メール攻撃模擬訓練を実施 ・情報セキュリティに関する職員向けメールマガジンの配信 ・情報セキュリティ対策７か条の掲示（令和３年９月見直し） 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 による通信の 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。	11　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。		**11　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。		
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	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	12　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	**12　既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施** ○「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		

<table>
<tr>
<td>実に業務を実施すること。</td>
<td>実に業務を実施する。</td>
<td></td>
<td>針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施したか。</td>
<td>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。</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<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</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</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</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>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>２　施設・設備に関する計画
障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。
（参考）
<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>268</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>1,707</td></tr>
<tr><td>職業能力開発大学校等</td><td>25</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たか。</td>
<td>２　施設・設備に関する計画
・以下について、計画的な修繕等を行った。
ⅰ福岡障害者職業センター北九州支所空調設備等改修工事等
ⅱ　秋田職業能力開発促進センター本館・実習場建替その他工事等
ⅲ　九州職業能力開発大学校Ｌ棟昇降機設備更新工事等</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<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</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</td>
<td>３　積立金の処分に関する事項
・第３期中期目標期間から繰り越した積立金から0.2億円を取り崩し、宿舎等業務に充てた。</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

		等業務に充てることとする。		は、宿舎等業務に充てたか。			

４．その他参考情報
なし。