

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
令和 5 事業年度業務実績評価書

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 5 年度（第 5 期）			
	中期目標期間	令和 5～令和 9 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 渡辺 正道		
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）三村 国雄		
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 6 年 8 月 8 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

1. 全体の評定				
評定 (S、A、B、C、D)	A：全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。		(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評定の状況	
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	
評定に至った理由	A			
	項目別評定では、A評定が7項目、B評定が10項目である。 全体の評定を引き下げる事象もなかつたため、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。			

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	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 70歳までの就業機会の確保は、事業主にとって重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を行う必要があるなど、難易度が特に高い取組である中、目標を上回ったことに加え、提案内容の質の向上に努めるとともに企業訪問時におけるノウハウ等の研修を行うなど、70歳雇用推進プランナー等によるサービスの向上を図ったこと。 ② 個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者等に対して、個々人のニーズを踏まえた上で、職業準備支援やジョブコーチ支援といった就職や職場定着に係る専門的な支援を行ったこと。さらに、事業主に対しては、特に具体的な取組事項が明確ではない事業主への提案型事業主支援を全国で実施するとともに、調査・研究等を踏まえたテレワーク等ICTを活用した新しい働き方のための環境整備に向けた助言等を実施したこと。 ③ 生産性向上人材育成支援センターについて、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たオンラインによる訓練コースを実施したほか、生産性向上支援訓練のカリキュラムモデルの新たな開発などに取り組み、生産性向上等に取り組んだ事業所数の目標を大きく上回ったこと。 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。
全体の評定を行う上で特に考慮すべき事項	特に全体の評定に影響を与える事象はなかった。

3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など	
項目別評定で指摘した課題、改善事項	① 70歳までの就業機会の確保に向け、事業主への相談援助に広く対応できるよう、70歳雇用推進プランナー等によるサービスの更なる質の向上、あわせて、企業における定年の引上げや継続雇用制度の導入等を進めていくため、70歳雇用推進事例集等の作成等についても引き続き取り組む必要がある。 ② 令和6年4月から法定雇用率の段階的な引上げや、週所定労働時間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ったことを踏まえ、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。 ③ DX、GXに対応した離職者訓練の受講者数については、単年度目標としては達成しているものの、中期目標の達成に向けて段階的に実績を引き上げるべく、訓練カリキュラムの開発・見直し等によるDX、GXの技術要素を追加した訓練コースの計画的な拡充等に一層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。
その他改善事項	なし。
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	なし。

4. その他事項	
監事等からの意見	なし。
その他特記事項	なし。

樣式 1－1－3 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定總括表樣式

中期計画（中期目標）	年度評価（自己評価）					項目別 調書No.	備考
	令和 5年 度	令和 6年 度	令和 7年 度	令和 8年 度	令和 9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	A						
	B					1-1-1	
	<u>A</u> ○ 重					1-1-2	
2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	A						
	<u>A</u> ○ 重					1-2-1	
	<u>B</u> ○ 重					1-2-2	
	<u>A</u> 重					1-2-3	
3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項	B						
	B					1-3-1	
	B					1-3-2	
	B					1-3-3	
4 職業能力開発業務に関する事項	A						
	<u>A</u> ○ 重					1-4-1	
	<u>A</u> ○ 重					1-4-2	
	<u>A</u> ○ 重					1-4-3	
5 障害者職業能力開発業務に関する事項	A					1-4-4	
	<u>B</u> ○ 重					1-5	
6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	B					1-6	

中期計画（中期目標）	年度評価（自己評価）					項目別 調書No.	備考
	令和 5年 度	令和 6年 度	令和 7年 度	令和 8年 度	令和 9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	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							
保有資産の見直し、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、短期借入金の限度額、財産の処分等に関する計画、剰余金の使途	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、人材の確保・育成、職員の適正な労働条件の確保、既往の閣議決定等、施設・設備に関する計画、積立金の処分に関する事項	B					4-1	

- ※1 重要度を「高」と設定している項目については、各評語の横に「○」を付す。
- ※2 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5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																	
業務に関する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること																	
当該項目の重要度、困難度	—																	
2. 主要な経年データ																		
①主要なアウトプット（アウトカム）情報																		
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度											
給付金の説明会への参加事業所数（計画値）	100,000 事業所以上	—	20,000 事業所以上															
給付金の説明会への参加事業所数（実績値）	—	—	26,968 事業所															
達成度	—	—	134.8%															
給付金（創設 2 年目以降）の申請 1 件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（計画値）	90 日以内	—	90 日以内															
給付金（創設 2 年目以降）の申請 1 件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（実績値）	—	83.2 日	82.2 日															
達成度	—	—	109.5%															
事業主に対する 70 歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数（計画値）	31,000 件以上	—	6,200 件以上															
事業主に対する 70 歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数（実績値）	—	8,775 件*	8,201 件															
達成度	—	—	132.3%															
②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）																		
		令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度												
予算額（千円）	7,248,721																	
決算額（千円）	4,942,313																	
経常費用（千円）	4,998,753																	
経常利益（千円）	173,024																	
行政サービス実施コスト（千円）	—																	
行政コスト（千円）	4,998,753																	
従事人員数（人）	113																	

*令和 6 年度に修正

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合（計画値）	60%以上	—	60%以上											
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合（実績値）	—	65.8%	68.9%											
達成度	—	—	114.8%											
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価（計画値）	85%以上	—	85%以上											
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価（実績値）	—	—	86.9%											
達成度	—	—	102.2%											

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（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣 による評価
				業務実績	自己評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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）	【指標】 — ＜評価の視点＞ —	<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関する相談・援助、実践的手法の開発、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 4点（A） × 2（重要度高） 加重平均は 合計 11 点 ÷ 3 項目（項目数 2 + 重）	<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 4点（A） × 2（重要度高） 加重平均は 合計 11 点 ÷ 3 項目（項目数 2 + 重）

					要度高1項目) =3.7点 であり、A評価と する。	要度高1項目) =3.7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				
業務に関する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	－			関連する政策評価・行政事業レビュー	－

2. 主要な経年データ								
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
給付金の説明会への参加事業所数（計画値）	100,000 事業所以上	－	20,000 事業所以上					予算額（千円）
給付金の説明会への参加事業所数（実績値）	－	－	26,968 事業所					決算額（千円）
達成度	－	－	134.8%					経常費用（千円）
給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（計画値）	90日以内	－	90日以内					経常利益（千円）
給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（実績値）	－	83.2日	82.2日					行政サービス実施コスト（千円）
達成度	－	－	109.5%					行政コスト（千円）
								従事人員数（人）

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（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価
				業務実績		自己評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務	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				<評定と根拠> 評定：B	<評定に至った理由>

務の質の向上に関する事項	<p>の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (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 高年齢者等の雇用の安定等を図る観点から、70歳までの就業機会の確保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し、併せてホームページによる説明や説明動画を配信するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。</p>	<p>するためとるべき措置</p> <p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (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 70歳までの就業機会の確保についての事業主等の自発的な動きを広げるため、給付金による支援を適正かつ効率的に実施する。</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 給付金制度及び申請手続の説明会を実施し、併せてホームページによる説明や説明動画を配信するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。</p> <p>ア 給付金の制度内容や申請手続を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催を行う。</p> <p>イ 事業主等が給付金の制度内容を容易に理解できるよう分かりやすい給付金のリーフレットや支給申請の手引き等を作成し、事業主等に配布するとともに、ホームページに掲載する。</p> <p>ウ 給付金制度をより多くの事業主等に周知するため、説明動画の配信等オンラインを活用した取組を行うとともに、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。</p>	<p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (1)高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給 70歳までの就業機会の確保についての事業主等の自発的な動きを広げるため、給付金による支援を適正かつ効率的に実施する。</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、次の取組を行うことにより、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行ったか。</p> <p>【指標】 • 事業主等に対する給付金の説明会に参加する事業所数を 20,000 事業所以上とする。</p> <p>ア 事業主説明会の開催 事業主等に対して、給付金の制度内容や申請手続を分かりやすく紹介するため、事業主説明会を開催した。開催に当たっては、機構本部において給付金のコースごとに説明用パワーポイント資料を作成し、都道府県支部に配付するとともに、事業主説明会で活用した。 • 事業主説明会の開催 1,056 回 (前年度実績 945 回) • 参加事業所数 26,968 事業所</p> <p>イ リーフレットや支給申請の手引き等の作成・配布 事業主等が給付金の制度内容を容易に理解することができるよう、分かりやすい給付金のリーフレット、パンフレット及び支給申請の手引き等を作成し、事業主等に配布するとともに、併せてホームページにも掲載した。 • 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パンフレットを作成し、事業主等に配布。 • 高齢者給付金・障害者助成金合同のチラシを作成し、都道府県支部の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、給付金の支給対象または支給対象外となる事例を記載した「支給申請の手引き」を給付金のコースごとに作成し、事業主等に配布。</p> <p>ウ オンライン、新聞広告及び事業主団体の広報誌等を活用した周知 給付金制度をより多くの事業主等に周知するため、給付金制度に係る説明動画を作成し、ホームページ及び YouTube で配信した。 また、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等を活用した周知を行った。 • 説明動画再生回数 8,334 回 (前年度実績 6,103 回) • 広報誌等への掲載 192 回 (前年度実績 232 回)</p>	<p>「給付金の説明会への参加事業所数」の達成度が 134.8%、「給付金（創設 2 年目以降）の申請 1 件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）」の達成度が 109.5 % であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①事業主ニーズを踏まえた制度説明動画の配信について • 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、スマートに申請が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の実施により都道府県支部窓口担当者のサービスの質や処理能力の向上</p> <p>自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。 <指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主に対する支援のため、職業安定機関等との連携の更なる強化を図るとともに、70歳雇用推進プランナー等への研修において、給付金制度の概要説明を行うことで制度への理解を促進し、事業主等への効果的な周知・広報に努める必要がある。 事業主等からの問合せ内容を集約・分析し、「支給申請の手引き」へ反映することと併せて、給付金制度を容易に理解することができるよう、給付金の概要を簡単に示したりーフレット等を作成してホームページへ掲載、事業主等への配布等を行うことで、より効率的な広報となるよう、引き続き改良・充実に努める必要がある。 また、「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、引き続き一貫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。</p>
--------------	---	---	--	--

		<p>エ 70歳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「70歳雇用推進プランナー等」という。）が相談・援助の実施において事業所訪問を行う際に、給付金の周知を行う。</p>	<p>エ 70歳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給付金の周知 給付金の効果的な周知・広報のため、70歳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「70歳雇用推進プランナー等」という。）が、相談・援助の実施において事業所訪問を行う際に給付金の周知を行った。 ・70歳雇用推進プランナー等による周知・広報 18,937回（前年度実績 20,895回）</p>	<p>を図ったこと。 以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p>＜課題と対応＞ ・オンライン申請に向けシステム構築等を進めるほか、助成金制度の改正等があった場合には、積極的に周知・広報し、事業主サービスの向上を図ていくことが必要である。</p> <p>＜その他＞ なし。</p>
<p>② 効率的な給付金支給業務の運営</p> <p>高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、法令の趣旨・目的に従い適正に実施するとともに、オンラインによる助成金の申請など、事務手続の合理化等を通じて効率的な運営を図り、事業主等にとって利便性の高いものとしていくこと。</p>	<p>② 効率的な給付金支給業務の運営</p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務処理の効率化を図る。</p> <p>また、オンライン申請の機能を搭載した助成金システムを構築し、申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上を図るとともに、より効率的かつ適正な支給事務を実施する。</p>	<p>② 効率的な給付金支給業務の運営</p> <p>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適正かつ効率的に審査する。 また、次の取組を行うことにより、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短縮に努める。</p> <p>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迅速化に取り組む。</p> <p>イ 申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上に資するオンライン申請の機能を搭載した助成金システムの構築を進める。</p> <p>ウ 事業主等の利便性の向上を図る観点から、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とともに、申請書記入方法の説明動画を配信する。</p>	<p>＜評価の視点＞ ・申請された助成対象措置を適正かつ効率的に審査し、申請1件当たりの平均処理期間の短縮に努めたか。</p> <p>【指標】 ・創設2年目以降の給付金について、支給申請受理後の事業主への照会等に要した日数を除き、申請1件当たりの平均処理期間を90日以内にする。 (ただし、年度途中に当初予算額を超える申請があった場合には、当該月の翌月以降に行われる支給申請は全ての平均処理期間算出の対象から除く。)</p>	<p>② 効率的な給付金支給業務の運営</p> <p>申請された助成対象措置を適正かつ効率的に審査しつつ、申請1件当たりの平均処理期間の短縮に努めた。</p> <p>ア 事務処理の迅速化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部では、支給処理が滞留しないよう、給付金ごと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、遅延が生じた場合は審査過程ごとにその原因を分析し、速やかに審査体制及び審査業務の見直し等を行って遅延防止に努めた。 ・計画認定を必要とするコースについては、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するなど、進捗管理の徹底を図った。 ・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、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。 ・給付金業務担当者全国会議において、給付金制度の改正点、給付金の適正な支給のための点検上の留意事項について説明を行い、点検業務の統一化を図った。 <p>イ 助成金システムの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンライン申請化に向けて、システム構築等の業者を決定し、システム構築を開始した。 <p>ウ 申請書記入方法の説明動画の配信</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、申請時に誤りが多い箇所等の説明を含む申請書の記入方法説明動画を作成し、ホームページ及びYouTubeで配信した。 ・65歳超継続雇用促進コース申請書記入方法説明動画再生回数 5,698回（令和5年6月～令和6年3月）（前年度実績 1,852回（令和4年11月～令和5年3月））

		<p>エ 給付金業務担当者会議の開催等において、事業主等からの相談・問合せ内容を踏まえた相談対応、提出書類の点検・確認方法等の説明を窓口担当者に行うことにより、窓口サービスの質の向上を図る。</p> <p>オ 給付金を支給した事業主に対して実施するアンケート調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。</p> <p>カ 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。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・窓口サービスの質の向上を図ったか。 	<p>エ 窓口サービスの質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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5年度の制度改革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。 ・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なる基礎的な知識を付与した。 ・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。併せて、研修受講者に対しアンケートを実施することにより研修ニーズを把握し、効果的な研修の実施に向けて研修内容の改善を図った。 ・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。 <p>オ アンケート調査結果の分析及び制度改善等</p> <p>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、その結果を分析の上、制度改善や事務手続等に活用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「給付金によって定年引上げ・雇用管理制度の導入等の取組に変化があった」との回答 90.6% (前年度実績 91.6%) <p>カ 支給業務の安定的な運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度改革の際には、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を必要最低限とするよう厚生労働省と意見調整を行った。
<p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な支給業務の実施を図る。</p> <p>適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについて追加資料の提出、現地調査での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。</p>	<p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>ア 職業安定機関と支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換を行い、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など、適正な支給業務の実施を図る。</p> <p>イ 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、現地調査での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業安定機関との情報交換や申請事業所に対する現地調査等により、不正受給防止対策を講じたか。 	<p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>ア 職業安定機関との情報交換</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省と不正受給事案について情報交換の機会を設け、問題点を共有したほか、厚生労働省から情報提供される不正受給事業主等に係る一覧表について、都道府県支部と情報共有を行った。また、同じく厚生労働省から情報提供される不正受給に関与した社会保険労務士等に係る一覧表については、掲載された社会保険労務士が関与した事業主への機構給付金の支給実績がないか確認を行い、該当がある場合は、厚生労働省及び該当労働局と情報共有を行った。 ・都道府県支部と職業安定機関の間においても、不正受給事案等に関する情報交換を行った。 ・不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。 <p>受信件数 12件 (前年度実績 17件) うち不正受給の判明につながる情報 0件 (前年度実績 0件)</p> <p>イ 現況調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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現況調査を実施した。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、事業所における事業実態及び対象労働者の就労実態の確認を行い、不正受給及び不適正支給を防止した。

		<p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、職業安定機関に対して適切な情報提供等を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p>	<p>ウ 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、職業安定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等を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。</p>		<p>調査回数 649回（前年度実績 698回）</p> <p>ウ 不正受給防止対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、刑事訴訟を行うこと、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、機構本部内の関係部署間において、不正受給についての情報交換を行った。 <p>○令和6年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金の申請期間の延長について、ホームページにて速やかに周知した。 <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金業務担当者研修会において職業安定機関との連携に関する具体例を紹介し、連携強化の取組を依頼した。 ・給付金の効果的な周知・広報のため、70歳雇用推進プランナー等が相談・援助の実施において事業所訪問を行う際に給付金制度の説明を行った。また、70歳雇用推進プランナーに対する研修において、給付金の概要を説明したほか、活用事例を紹介して、制度に対する見識を深めた。 ・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。 ・事業主からの相談や問合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、相談や問合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、窓口担当者の審査・点検能力の向上を図るとともに、全国一貫かつ適正で効率的な業務の確保に努めた。 	
--	--	--	---	--	---	--

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。

- ・目標を大きく超える説明会参加事業所数となっている。また、適正な支給業務の実施のための取組も、十分に行われていることは評価できる。
- ・給付金の処理については、急ぎすぎて精度が下がってしまっても問題なので、過度に達成度を高めることを目指しすぎないように留意していただきたい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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実績

給付金の種類	支給件数（件）	支給金額（千円）
65歳超雇用推進助成金	2,940	1,608,874
65歳超継続雇用促進コース	1,671	667,950
高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	143	43,444
高年齢者無期雇用転換コース	1,126	897,480
高年齢者雇用安定助成金	0	0
高年齢者無期雇用転換コース【経過措置】	0	0
合計	2,940	1,608,874

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関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等				
業務に関連する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	<p>【重要度：高】 改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたことに伴い、70歳までの就業機会の確保を行う企業への支援を実現し、企業が早期に取り組むための環境整備を行っていくことが求められている。また、成長戦略実行計画（令和3年6月18日閣議決定）に係るフォローアップ工程表において、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、より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を広げる必要があり、本業務はその目的に寄与する極めて重要な業務であるため。</p> <p>【困難度：高】 改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたが、事業主にとって70歳までの高年齢者就業確保措置は重大・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るとともに、個々の高年齢者の多様性への配慮や負担のかからない職場環境作りも求められるなど、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いことに加えて、第5期中期目標期間の対象企業は、第4期中期目標期間では制度改善提案の対象外であった小規模企業や制度改善提案まで到らなかった企業など働きかけの困難な企業が主となるため。</p>	関連する政策評価・行政事業レビュー		—	

2. 主要な経年データ									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度		予算額（千円）	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数（計画値）	31,000件以上	—	6,200件以上						予算額（千円）	7,248,721				
事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数（実績値）	—	8,775件*	8,201件						決算額（千円）	4,942,313				
達成度	—	—	132.3%						経常費用（千円）	4,998,753				
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合（計画値）	60%以上	—	60%以上						経常利益（千円）	173,024				
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合（実績値）	—	65.8%	68.9%						行政サービス実施コスト（千円）	—				
達成度	—	—	114.8%						行政コスト（千円）	4,998,753				

*令和6年度に修正

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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価（計画値）	85%以上	—	85%以上						従事人員数（人）	113			
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価（実績値）	—	—	86.9%										
達成度	—	—	102.2%										

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（R5）	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	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置						<評定と根拠> 評定：A 「事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数」の達成度が132.3%、「制度改善提案を受け見直しを進めた事業主の割合」の達成度が114.8%、「産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価」の達成度が102.2%であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠と	<評定に至った理由> 70歳までの就業機会の確保は、事業主にとって重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を行う必要があるなど、難易度が特に高い取組である中、事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数が8,201件（目標6,200件以上、達成度132.3%）と目標を上回ること、70歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上を図り、適切かつ効果的な制度改善提案
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関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 改正法により、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたことに伴い、高年齢者が個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備等に係る事業主等に対する専門的・技術的な支援的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し、併せて社会全体での気運の醸成を図るために啓発・広報活動を実施する。	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関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 高年齢者等が個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備等に係る事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施し、併せて生涯現役社会の実現に向け、高年齢者等の雇用の促進に関する社会全体での気運の醸成を図るために啓発・広報活動を実施する。	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関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 高年齢者等が個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備等に係る事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施し、併せて生涯現役社会の実現に向け、高年齢者等の雇用の促進に関する社会全体での気運の醸成を図るために啓発・広報活動を実施する。							

<p>活動を実施すること。</p> <p>① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 ア 70歳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 70歳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「70歳雇用推進プランナー等」という。）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、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対して70歳までの就業機会の確保に係る具体的な制度改善提案を行うこと。また、制度改善提案を行っては、70歳雇用推進マニュアル等の機構が開発したツールのほか、関係機関と連携し、高年齢者の多様な就業機会の確保や負担のかからない作業環境への改善に取り組む企業への支援を行う等、効果的・効率的に取り組むこと。</p>	<p>① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 ア 70歳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 70歳雇用推進プランナー等を活用し、事業主の実情に即して、事業主等に対して70歳までの就業機会の確保に係る具体的な制度改善提案を行う。制度改善提案を行う際には、賃金・評価制度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、定年引上げ・継続雇用延長の手順等を示した「70歳雇用推進マニュアル」や、定年引上げ・継続雇用延長等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、都道府県支部に配置した「70歳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歳までの就業機会の確保を実施していない企業を対象に、高年齢者の在籍割合が高い企業などニーズがあるところを優先して働きかけを行うことができるよう、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。 このほか、高年齢者の多様な就業機会の確保や負担のかからない作業環境への改善に取り組む企業に対して、厚生労働省や中央労働災害防止協会等が行う健康管理・安全衛生に関する関係施策の周知等を行う等、効果的・効率的に取り組む。</p> <p>なお、制度改善提案を行った事業主を対象に追跡調査を実施し、提案を受けた事業主が見直しを進めたかどうかや更なる支援ニーズの有無について把握する。 その際、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・情報共有し、提案業務の質の向上を図る。</p> <p>イ 70歳雇用推進プランナー等による相談・援助の実施 高年齢者等の安定した雇用の確保を</p>	<p>① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 ア 70歳雇用推進プランナー等による制度改善提案の実施</p> <p>70歳雇用推進プランナー等による制度改善提案を行ったか。また、制度改善提案を行う際は、賃金・評価制度に係る技術的な支援に力を入れたか。</p> <p>【指標】 ・70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る具体的な制度改善提案について、6,200件以上を実施する。</p> <p>【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、60%以上の事業主から「提案を受けた見直しを進めた」旨の回答が得られるようにする。</p>	<p>① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 ア 70歳雇用推進プランナー等による制度改善提案の実施</p> <p>・令和3年4月1日施行の高年齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）による70歳までの就業機会の確保の努力義務化を踏まえ、70歳雇用推進プランナー等が事業主に対し、事業主の実情に即して、70歳までの就業機会の確保に係る提案を行った。 ・高年齢者雇用状況等報告の対象企業が従業員21人以上の企業に拡大されたことを踏まえ、第5期中期目標期間は、第4期中期目標期間では対象外であった小規模企業も制度改善提案の対象企業となったことから、都道府県支部職員が地域の事業主団体等を訪問し、相談・援助業務に関する周知・広報活動を実施した。 ・70歳雇用推進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。 ・都道府県支部に配置した「70歳雇用推進コーディネーター」（以下「コーディネーター」という。）が、各企業における65歳以上の従業員数や年齢構成のほか、これまでの相談記録を分析し、それをもとに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、70歳雇用推進プランナー等に必要な情報提供や指示を行った上で戦略的に実施した。 ・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・啓発を行った。 ・制度改善提案後、4から6か月経過後に、コーディネーターを中心とした都道府県支部職員が事業主を訪問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。 ・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。</p> <p>イ 70歳雇用推進プランナー等による相談・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に、70歳雇用推進プランナー等による事前確</p>	<p>して、 ①制度改善提案の実績確保に係る取組について ・改正高齢法施行等に伴う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・広報及び努力義務確保のための提案を行い、目標を上回ることは評価できる。 さらに、各産業に特有の性質がある中、高年齢者雇用の促進を図るために、事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価も86.9%（目標85%以上、達成度102.2%）と目標を上回ることは評価できる。 重要度・困難度ともに高く設定された中にあって、全ての指標で目標を達成したことから、評定をAとした。</p> <p>＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 70歳までの就業機会の確保は人事制度や賃金制度など幅広い分野に関わることから事業主への相談援助に広く対応できるよう、研修等の充実により、70歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の更なる向上に取り組む必要がある。 また、企業において、定年の引上げや継続雇用制度の導入等、高年齢者の雇用を進めていくために、同業</p> <p>②提案内容の質の向上に向けた取組について ・70歳までの就業機会の確保は、重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正など、事業主にとって難易度が特に高い取組であるが、以下の取組により、制度改善提案に係る目標を達成することができたこと。 - 都道府県支部による事前確</p>
--	--	---	---	--

		<p>図るため、70歳雇用推進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・助言を行う。</p> <p>また、相談・助言によって明らかになった課題を自力で解決することができない事業主に対しては、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示する。</p>	<p>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・助言を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談・助言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、70歳雇用推進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応じることを原則とし、協議による個別訪問計画を策定し、公共職業安定所の担当職員との同行訪問、公共職業安定所が行う集団指導等において、法に対応した制度導入に向けた計画的な相談・援助を実施した。 <table border="0"> <tr> <td>相談・助言</td> <td>28,562件（前年度実績31,222件）</td> </tr> <tr> <td>　　うちオンライン</td> <td>200件（前年度実績669件）</td> </tr> <tr> <td>集団指導</td> <td>4件（前年度実績2件）</td> </tr> <tr> <td>企画立案サービス</td> <td>4件（前年度実績14件）</td> </tr> <tr> <td>就業意識向上研修</td> <td>39件（前年度実績54件）</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>28,609件（前年度実績31,292件）</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">*令和6年度に修正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・70歳雇用推進プランナーによる情報セキュリティインシデントにより、機構が提供したデータを第三者が詐取したおそれが生じたため、速やかに関係者に対する対応等を行ったほか、全ての70歳雇用推進プランナー等に対し情報セキュリティ対策及び情報管理の履行確認、注意喚起を行うとともに再発防止のための研修の実施を都道府県支部に指示する等適切に対応した。 	相談・助言	28,562件（前年度実績31,222件）	うちオンライン	200件（前年度実績669件）	集団指導	4件（前年度実績2件）	企画立案サービス	4件（前年度実績14件）	就業意識向上研修	39件（前年度実績54件）	合計	28,609件（前年度実績31,292件）	<p>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、70歳雇用推進プランナー等に対し個別に助言を行な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。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70歳雇用推進プランナー等へ最新の情報や好事例を定期的に提供するとともに、企業訪問時ににおけるノウハウ等の研修を行うなど、70歳雇用推進プランナー等のスキル向上を図った。 - 策定した産業別ガイドラインや雇用推進事例集の活用。 <p>③産業別ガイドラインの質の向上に向けた取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・以下の取組により、より有用なガイドラインを策定した結果、アンケート調査の結果が目標を上回ることができたこと。 - 事業の推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助。 - 会員企業委員等で構成される産業別高齢 <p>他社等の例を参考にできるような70歳雇用推進事例集等の作成や産業別ガイドラインの策定及び普及支援等についても引き続き取り組む必要がある。</p> <p>加えて、高年齢者雇用に関する国民の理解の促進に資するべく、先進事例の更なる普及・促進の取組として、「高年齢者活躍企業コンテスト」の応募勧奨並びに「高年齢者活躍企業フォーラム」及び「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」の来場者数、配信視聴者数の増加に繋がるよう、引き続き積極的な周知・広報に努める必要がある。</p> <p>〈その他〉なし。</p>
相談・助言	28,562件（前年度実績31,222件）															
うちオンライン	200件（前年度実績669件）															
集団指導	4件（前年度実績2件）															
企画立案サービス	4件（前年度実績14件）															
就業意識向上研修	39件（前年度実績54件）															
合計	28,609件（前年度実績31,292件）															
<p>イ 70歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上</p> <p>事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労務管理方策等の高年齢者等の雇用を進めいく上での課題解決に資する実践的手法や、70歳雇用推進プランナー等が活用するツールを開発するとともに、70歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施すること。</p>	<p>イ 70歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上</p> <p>70歳雇用推進プランナー等が事業所の規模、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、70歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施する。具体的には、以下の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 70歳雇用推進プランナー等の活動実績の分析を機構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に、70歳雇用推進プランナー等に対し、企業からアポイントを取り付ける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。 	<p>ウ 70歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・70歳雇用推進プランナー等が事業所の規模、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、相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施したか。 	<p>ウ 70歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・70歳雇用推進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勘案し、ミニ研修を除き、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。 <p>【高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習（年1回）】50人（前年度実績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</p> <p>【実地研修（新任者1人につき3回を上限）】 新任のアドバイザーが先輩プランナーの実際の相談・助言に同行</p> <p>【高年齢者雇用アドバイザー基本研修I（年1回）】50人（前年度実績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</p> <p>【高年齢者雇用アドバイザー基本研修II（年1回）】47人（前年度実績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）</p> <p>【70歳雇用推進プランナー5年次研修（年1回）】70人（前年度</p>													

		<ul style="list-style-type: none"> 70歳雇用推進プランナー等が自主的に実施する研修会、勉強会に機構本部職員を派遣とともに、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。 機構本部において相談・援助業務に係る好事例を収集・整理して、70歳雇用推進プランナー等に提供し、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機構本部に配置し、コーディネーター、70歳雇用推進プランナー等からの、提案型の相談・援助、企画立案サービス等に係る相談・指導等を行う。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、70歳雇用推進プランナー等に指導・助言を行う。 <p>ウ 実践的手法の開発・提供 70歳雇用推進プランナー等が行う相談・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、70歳までの就業機会の確保に係る制度改善等を進めるために必要な実践的手法を開発するとともに、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>開発した手法やツールについては、70歳雇用推進プランナー等が、相談・援助に活用できるよう、専用のホームページやメールマガジン等で提供する。</p> <p>さらに、事業主等の自主的な取組を支援するため、事業主等を対象とした冊子やツール等の成果物について、高齢化対策、高年齢者等の雇用問題に関する具体的対応事例等を掲載した啓発誌「エルダー」及びホームページ等を通じて提供する。</p> <p>なお、手法やツールの開発に当たっては、70歳雇用推進プランナー等が相談・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</p>	<p>実績 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（年2回）】計 54人（前年度実績 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 【ミニ研修（計31本）】計 2,348人 テーマ等：70歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、知識習得、資質向上等のため、1本あたり15～100分程度の研修動画を作成し、ミニ研修としてオンデマンド配信を実施 【ブロック別経験交流会（年6回）（前年度実績 年6回）】 【70歳雇用推進プランナー等の自主的勉強会（都道府県支部職員の派遣 年1回）（前年度実績 年1回）】 <ul style="list-style-type: none"> 相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報や好事例について、アドバイザー・プランナー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5人を機構本部に配置し、企画立案サービス及び制度改善提案の全案件に対する精査・指導を実施したほか、70歳雇用推進プランナー等に対する研修の一部を担当した。 <p>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、70歳雇用推進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、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70歳雇用推進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70歳雇用推進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。また、より効果的な相談・援助、制度改善提案に資するため、高齢社員の賃金制度の理論の解説書を改訂して70歳雇用推進プランナー等に提供した。 70歳雇用推進事例集 2024 30,000部 70歳雇用推進事例集 2023 9,147部（増刷） 70歳雇用推進マニュアル 23,892部（増刷） 高齢期の創業に関する調査研究報告書（令和4年度） 650部 資料シリーズ7 高齢社員の人事管理と就業意欲、66歳以降の就業希望 650部 高齢社員の賃金戦略 1,000部（増刷）</p> </p>	<p>者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助。 - 産業団体が開催する普及啓発セミナーに関する支援。 - 策定したガイドラインの機構ホームページへの掲載。 以上、重要度・困難度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 令和3年4月1日に改正高齢法が施行されたこと及び第5期中期目標期間はより小規模企業に
--	--	--	--	--

		<p>ウ 産業別ガイドラインの策定及び普及支援 産業団体が、産業別高齢者雇用推進委員会において、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し、会員企業に対して普及することを支援すること。</p>	<p>エ 産業別ガイドラインの策定及び普及支援 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必要なガイドラインを策定し、会員企業に対して普及することを支援する。</p>	<p>オ 産業別ガイドラインの策定及び普及支援 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必要なガイドラインを策定し、会員企業に対して普及することを支援する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるよう、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p>	<p>カ 劳働者に対して、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、70歳雇用推進プランナー等が相談・援助の過程で把握した、各企業における中高年従業員の活用方法や職業意欲の向上等の支援ニーズに応じ、職場管理者の能力向上・意識改革に係る研修や、中高年従業員の就業意識を高める研修を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>オ 産業別ガイドラインの策定及び普及支援 <評価の視点> ・生涯現役社会の実現に向けて、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>対する制度改善提案が求められたことを踏まえ、企業の実情に合った的確な提案を行うとともに、企業が制度改善を実現できるよう、好事例・マニュアル等を効果的に活用しながら支援していくことが必要である。</p>
		<p>エ 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。</p>	<p>エ 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。</p>	<p>オ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 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、70歳雇用推進プランナー等が相談・援助の過程で把握した、各企業における中高年従業員の活用方法や職業意欲の向上等の支援ニーズに応じ、職場管理者の能力向上・意識改革に係る研修や、中高年従業員の就業意識を高める研修を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>
② 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等		<p>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 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>② 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>	<p>カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて気運を醸成するための啓発広報等 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、気運の醸成を図るために取組を実施する。</p>

<p>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、気運の醸成を図るための取組を実施すること。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るために、高年齢者就業支援月間を設け、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、生涯現役社会の実現に向けた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、啓発誌の発行、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、啓発広報活動等を積極的かつ効果的に展開すること。</p>	<p>どを広く国民に周知・広報し、気運の醸成を図るための取組を実施する。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るために、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就業支援月間を設け、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、生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施する。</p> <p>また、啓発誌の発行、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、啓発広報活動等を積極的かつ効果的に展開する。</p> <p>併せて、生涯現役社会の実現に向け、「キャリア支援」や「健康管理」等、企業の人事担当者の関心が高いテーマを設定し、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。</p> <p>上記フォーラム及びシンポジウムにおいては、機関が開発した実践的手法や調査研究等の成果を提供する等、効果的な啓発広報活動を行う。</p> <p>また、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ミーティング等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。</p> <p>さらに、高齢化・高齢者雇用に関するトピックの解説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、啓発広報活動等を積極的かつ効果的に展開する。</p>	<p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るために、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就業支援月間を設け、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、生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施する。</p> <p>都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。</p> <p>併せて、生涯現役社会の実現に向け、「キャリア支援」や「健康管理」等、企業の人事担当者の関心が高いテーマを設定し、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。</p> <p>都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。</p> <p>併せて、生涯現役社会の実現に向け、「キャリア支援」や「健康管理」等、企業の人事担当者の関心が高いテーマを設定し、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。</p>	<p>組を実施したか。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高年齢者等が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を「高年齢者活躍企業コンテスト」において募集の上、「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高年齢者活躍企業コンテスト <ul style="list-style-type: none"> ・応募社数 63社（前年度実績 74社） ○高年齢者活躍企業フォーラム <ul style="list-style-type: none"> ・表彰者数 厚生労働大臣表彰 5件（前年度実績 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 21件（前年度実績 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は、集合形式とライブ配信を組み合わせたハイブリッド形式で行い、後日オンデマンド配信も実施した。 ・アンケートによる満足度 92.2%（前年度実績 91.7%） ○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催 <ul style="list-style-type: none"> ・各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18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））を実施した。 ・来場者数 2,316人（前年度実績 2,127人） ・アンケートによる満足度 88.4%（前年度実績 88.3%） ○生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム <ul style="list-style-type: none"> ・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「キャリア開発・支援」等の4つのテーマで、10～11月にかけてライブ配信により4回開催し、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により、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、後日オンデマンド配信を実施した。 ・配信視聴者数 2,888人（前年度実績 1,916人） ・アンケートによる満足度 91.9%（前年度実績 97.2%） ○啓発誌「エルダー」の作成・発行 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に高年齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月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。 ・読者アンケートや編集アドバイザーミーティング等の意見を踏まえた上で、5月号から「シニア社員のための『ジョブ型』賃金制度のつくり方」と題した連載を掲載したほか、8月号では「どっちがいい
--	---	---	---

	<p>イ 高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開 高年齢者就業確保措置を推進するため、70歳雇用推進マニュアルの内容をさらに充実させ、その周知・普及を進めるとともに、事例情報提供システムの強化等により、高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開及び効果的な活用を促進すること。</p>	<p>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・普及を進めること。 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こと。</p>		<p>いの？『定年延長』と『再雇用』と題した特集を掲載した。 ・アンケートによる有用度 91.3%（前年度実績 93.4%） ○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。</p> <p>イ 高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開</p> <p>○「70歳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（20事例）。（前年度実績 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」について、検索機能の向上等に係る改修を実施して「高年齢者活躍企業事例サイト」としてリニューアルするとともに、70歳雇用推進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。 266社（前年度実績 156社）</p>	
--	--	---	--	---	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・制度改善提案件数と提案を受けて見直しを進めた割合は、いずれも達成基準を満たしている。また、プランナー等による制度改善提案の実施やサービスの質の向上、実践的手法の開発・提供、産業別ガイドラインの策定及び普及支援、啓発広報活動等の実施に成果が認められることは評価できる。
- ・今後は、オンライン、ハイブリッド研修などの効果測定が必要である。
- ・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															
業務に関する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	－							関連する政策評価・行政事業レビュー	－							
2. 主要な経年データ																
①主要なアウトプット(アウトカム)情報									②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)							
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度		令和5年度 令和6年度 令和7年度 令和8年度 令和9年度							
精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数(計画値)	50,000人以上	－	10,000人以上					予算額(千円)	10,883,027							
精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数(実績値)	－	－	11,676人					決算額(千円)	9,575,758							
達成度	－	－	116.8%					経常費用(千円)	9,029,574							
事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数(計画値)	5,000以上	－	1,000以上					経常利益(千円)	258,776							
事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数(実績値)	－	－	1,115所					行政サービス実施コスト(千円)	－							
達成度	－	－	111.5%					行政コスト(千円)	9,187,465							
職業準備支援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就職率(職場適応率含む。)(計画値)	68%以上	－	68%以上					従事人員数(人)	467							
職業準備支援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就職率(職場適応率含む。)(実績値)	－	72.0%	73.9%													
達成度	－	－	108.7%													

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
ジョブコーチ支援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（計画値）	85%以上	—	85%以上											
ジョブコーチ支援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（実績値）	—	89.2%	89.1%											
達成度	—	—	104.8%											
職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数（計画値）	26,000件以上	—	4,600件以上											
職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数（実績値）	—	—	5,506件											
達成度	—	—	119.7%											
助言・援助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」旨の評価の割合（計画値）	85%以上	—	85%以上											
助言・援助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」旨の評価の割合（実績値）	—	96.8%	97.0%											
達成度	—	—	114.1%											
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数（計画値）	3,000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）	—	733人	761人											
達成度	—	—	126.8%											

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度		令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 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）	90%以上	—	90%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）	—	98.0%	97.9%											
達成度	—	—	108.8%											
外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均（計画値）	5 点以上	—	5 点以上											
外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均（実績値）	—	5.33 点	5.50 点											
達成度	—	—	110.0%											
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数（計画値）	25 本以上	—	5 本以上											
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）	—	6 本	6 本											
達成度	—	—	120.0%											
職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数（計画値）	30 件以上	—	6 件以上											
職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数（実績値）	—	6 件	6 件											
達成度	—	—	100.0%											

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数（計画値）	75回以上	—	15回以上											
職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数（実績値）	—	—	16回											
達成度	—	—	106.7%											

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（R5）	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	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 (以下略)	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 (以下略)	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 (以下略)	【指標】 — ＜評価の視点＞ —	<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、項目別加重平均を算出 1-2-1 4点（A） × 2（重要度高） 1-2-2 3点（B） × 2（重要度高） 1-2-3 4点（A） 加重平均は 合計 18 点 ÷ 5 項目（項目数 3 + 重要度高 2 項目） = 3.6 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、項目別の大蔵評定の加重平均を算出。 1-2-1 4点（A） × 2（重要度高） 1-2-2 3点（B） × 2（重要度高） 1-2-3 4点（A） 加重平均は、 合計 18 点 ÷ 5 項目（項目数 3 + 重要度高 2 項目） = 3.6 点 であり、A評価とする。	A

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・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	<p>【重要度：高】 多様な人材の一人一人がもつ潜在力を最大限発揮できる環境整備が求められる中、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズへの対応が求められることとなり、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への支援ニーズはますます高まることから、これに応えることは極めて重要であるため。</p> <p>【困難度：高】 個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への対応が求められる中、従来からの実績を踏まえた高い水準の実績を維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。</p>					関連する政策評価・行政事業レビュー		—								
2. 主要な経年データ																
①主要なアウトプット(アウトカム)情報								②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)								
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	予算額(千円)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度			
精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数(計画値)	50,000人以上	—	10,000人以上					10,883,027								
精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数(実績値)	—	—	11,676人					9,575,758								
達成度	—	—	116.8%					経常費用(千円)	9,029,574							
事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数(計画値)	5,000以上	—	1,000以上					経常利益(千円)	258,776							
事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数(実績値)	—	—	1,115所					行政サービス実施コスト(千円)	—							
達成度	—	—	111.5%					行政コスト(千円)	9,187,465							

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。

2. 主要な経年データ										
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）		
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度			
職業準備支援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就職率（職場適応率含む。）（計画値）	68%以上	—	68%以上					従事人員数（人）	467	
職業準備支援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就職率（職場適応率含む。）（実績値）	—	72.0%	73.9%							
達成度	—	—	108.7%							
ジョブコーチ支援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（計画値）	85%以上	—	85%以上							
ジョブコーチ支援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（実績値）	—	89.2%	89.1%							
達成度	—	—	104.8%							

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
中期目標	中期計画	年度計画（R5）	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	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置					<評定と根拠> 評定：A 「精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数」の達成度が 116.8%、「事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数」の達成度が		<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といった、それぞれのニーズの高まりから、それ
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 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	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							

<p>① 障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施 地域センターにおいては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施すること。なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割は重要であることから、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職業リハビリテーションに係る支援を行うこと。</p>	<p>① 障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施する。 なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割は重要であることから、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職業リハビリテーションに係る支援を行う。 支援に当たっては、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・研究等の成果も活用し、効果的に実施する。</p> <p>ア 職業準備支援 個別支援計画に基づき、職業上の課題の把握とその改善を図るために支援、職業に関する知識習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を効果的に実施し、終了者の就職及び職場適応を促進する。</p>	<p>① 障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施する。 なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割は重要であることから、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職業リハビリテーションに係る支援を行う。 支援に当たっては、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・研究等の成果も活用し、効果的に実施する。</p> <p>ア 職業準備支援 個別支援計画に基づき、職業上の課題の把握とその改善を図るために支援、職業に関する知識習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を効果的に実施し、終了者の就職及び職場適応を促進する。</p>	<p><評価の視点> ・地域センターにおいては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害を有する対象者に対して、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を実施したか。</p> <p>【指標】 ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人數を10,000人以上とする。</p> <p>【指標】 ・職業準備支援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就職率（職場適応率含む）を68%以上とする。</p>	<p>① 障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施 ○個別性の高い専門的な支援が必要な対象者への職業リハビリテーション計画に基づく支援の実施 ・地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、職業相談や職業評価を踏まえ、求職中・在職中における職業準備支援やジョブコーチ支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施した。 ・職業リハビリテーション計画は、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、計画内容については、対象者の職業能力・適性、障害の特性等のほか、対象者自身の希望や意見等を踏まえた内容とし、インフォームド・コンセントを徹底した。 ○地域のセーフティネットとしての均等・公平な職業リハビリテーションサービスの実施 ・適切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するとともに、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対して、公共職業安定所等の関係機関とのネットワークを活用し、それぞれの役割のもと連携した支援を行うことでセーフティネットとしての役割を果たした。 ○障害者職業総合センターの調査・研究等の成果を活用した支援の実施 ・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・研究等の成果を活用し、職業準備支援やリワーク支援における各種講座等の実施方法の見直しや内容の充実を実施した。</p> <p>ア 職業準備支援 ○個別支援計画に基づく職業準備支援の実施と就職及び職場適応の促進 ・個別支援計画に基づき、求職中・在職中の障害者に対して様々な個別作業や模擬的職場環境を活用したチーム作業等を行う「職業上の課題の把握とその改善を図るためにの支援」、履歴書作成や模擬面接等の各種講座を行う「職業に関する知識習得のためにの支援」及び対人技能、ストレス対処、障害特性の整理等の講座を行う「社会生活技能等の向上のためにの支援」を柔軟に組み合わせることにより効果的に実施した。 ・個別面談や作業支援を通じて希望の職種や労働条件を整理した上で、公共職業安定所等と連携し、終了者の就職実現を図った。また、職業準備支援終了後の職場定着支援を希望する利用者に対しては、ジョブコーチが早期に対象者の障害特性や効果的な支援方法を把握するとともに、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することで職場適応を図った。 - 支援対象者数 2,089人（前年度実績 2,181人）</p> <p>イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 ○個別支援計画に基づく障害者や事業主等の状況に応じた支援の実施</p>	<p>111.5%、「職業準備支援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就職率（職場適応率含む）」の達成度が108.7%、「ジョブコーチ支援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」の達成度が104.8%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障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援の実施について ・個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、職業相談や職業評価を踏まえ、求職中・在職中における職業準備支援やジョブコーチ支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施したこと。 - 地域のセーフティネットとして、均等・公平にサービスを提供するとともに、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対するサービスを提供したこと。 等は、評価できる。 ・事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数の目標達成度が111.5%と、所期の目標を達成している。この実績に至る取組として、 - 具体的取組事項が明確にならに応えることは極めて重要である。</p>
--	--	--	---	---	--

	<p>事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。</p> <p>地域センターのジョブコーチは個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を重点的に実施する。また、必要に応じて関係機関のジョブコーチ等を招集した会議の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等の協議を行う。</p> <p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>地域における精神障害者雇用支援ネットワークについて、必要に応じて関係機関を招集した会議の開催等を通じて構築・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、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。</p> <p>復職（リワーク）支援については、個別支援計画に基づき、発達障害の傾向を有する等多様な精神障害者や事業主に対して、必要な支援を着実に実施し、円滑な復職を促進する。個別の支援に際しては、事業主、主治医等関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。</p> <p>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、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。</p>	<p>を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。</p> <p>地域センターのジョブコーチは個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を重点的に実施する。また、必要に応じて関係機関のジョブコーチ等を招集した会議の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等の協議を行う。</p> <p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>地域における精神障害者雇用支援ネットワークについて、必要に応じて関係機関を招集した会議の開催等を通じて構築・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、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。</p> <p>復職（リワーク）支援については、個別支援計画に基づき、発達障害の傾向を有する等多様な精神障害者や事業主に対して、必要な支援を着実に実施し、円滑な復職を促進する。個別の支援に際しては、事業主、主治医等関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。</p> <p>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、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。</p>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・個別支援計画に基づき、障害者には職務遂行を円滑に進めるための支援、ストレス対処や対人関係等に関する支援を実施するとともに、事業主等には障害に係る理解の促進やナチュラルサポート体制の確立等のための支援を実施した。また、支援終了後は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することで障害者の職場定着を図った。 ・地域センターのジョブコーチは個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）に対し、職場における具体的な課題に応じた相談等の支援を重点的に取り組んだ。また、事業主に対しては、個別の特性に応じた指導方法の助言等の支援を実施した。 ・必要に応じて関係機関のジョブコーチ等を招集し、連携方法等をテーマとしたジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等の協議を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 支援対象者数 2,665人（前年度実績 2,816人） <p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○精神障害者雇用支援ネットワークの構築・整備による精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続の促進 ・障害者雇用支援連絡協議会や関係機関が開催する会議等を通じて、関係機関の適切な役割分担の調整を行う等、地域における精神障害者雇用支援ネットワークについて構築・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、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進した。 ○復職（リワーク）支援の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主、主治医等関係者との十分な連携のもと、個別支援計画に基づき、効果的な支援を実施した。発達障害の傾向を有する等多様な精神障害者に対しては、職業準備支援及びリワーク支援を横断的に活用し、個々の状況に応じて支援内容や支援期間を弾力的に設定するとともに、総合センター職業センター（以下「職業センター」という。）が開発したジョブリハーサル等の支援技法を活用する等の支援を行った。また、事業主に対しては、事業主のメンタルヘルス対策の取組状況等に応じた丁寧な職場復帰のコードイネートを取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> - リワーク支援対象者数 2,430人（前年度実績 2,380人） ○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 <ul style="list-style-type: none"> 「大変効果があった」、「効果があった」 96.9% <ul style="list-style-type: none"> (前年度実績 96.8%) - 職業準備支援 97.9%（前年度実績 96.6%） - ジョブコーチ支援 94.8%（前年度実績 94.8%） - リワーク支援 98.1%（前年度実績 99.2%） ○広域障害者職業センターにおける支援 <ul style="list-style-type: none"> ・広域センターについては、全国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った。 	<p>率及びジョブコーチ支援終了者の職場定着率の向上について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援については、求職中の障害者に対して職業準備支援利用中から個別面談や作業を通じて把握した希望の職種や労働条件を整理した上で、公共職業安定所等と連携することで、就職実現等を図ったこと。 ・ジョブコーチ支援については、対象者や事業主等の支援ニーズに応じて、丁寧なアセスメントによる個別支援計画を策定の上、支援を通じてナチュラルサポート体制（必要な支援が上司や同僚により自然に行われる体制）の確立等に取り組むとともに、支援終了後は支援結果に基づき、フォローアップ計画を策定し、効果的かつ計画的なフォローアップ支援を行うことで、職場定着を図ったこと。 ③質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施について ・障害者の雇入れ等に向けて課題を有するものの、具体的な取組事項が不明確な事業主に対 	<p>っていない事業主に対して、様々な支援プランの提案を行った提案型事業主支援を全国の地域センターで実施したこと。</p> <p>-総合センターの調査・研究等を踏まえたテレワーク等を活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けた助言等を実施したこと。</p> <p>等は、評価できる。</p> <p>・職業準備支援について、対象者に占める精神・発達・高次脳機能障害者等が大半を占める中、-総合センターの調査・研究等の成果を活用した各種講座の実施方法や内容の見直しを行ったこと。</p> <p>-支援を通じて希望の職種や労働条件を整理した上で、公共職業安定所等との連携により、終了者の就職の実現を図ったこと。</p> <p>等の様々な取組の工夫により、終了者のうち精神・発達・高次脳機能障害者の就職率の目標達成度が 108.7%と所期の目標を</p>
--	---	--	--	--	--	--

	<p>携して対象者の支援等を行う。</p> <p>② 質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施 地域センターにおいては、企業が抱える障害者雇用に関する課題に対して様々な支援プランを提示する提案型事業主支援や外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等、企業に対するオーダーメード型の支援を強化する。その際、テレワーク等ICTを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施すること。</p>	<p>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ったか。</p> <p>② 質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施 地域センターにおいては、企業が抱える障害者雇用に関する課題に対して様々な支援プランを提示する提案型事業主支援や外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等、企業に対するオーダーメード型の支援を強化する。支援に当たっては、総合センターの調査・研究等の成果も踏まえるとともに、テレワーク等ICTを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施する。</p> <p>支援に当たっては、障害者雇用支援ネットワークコーディネーターや外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等を実施する。また、総合センターの調査・研究等の成果も踏まえるとともに、テレワーク等ICTを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施する。</p> <p>【指標】 ・事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数を1,000所以上とする。</p> <p>② 質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施 ○事業主に対する的確な支援の実施 ・地域センターにおいては、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、障害者の雇入れや職場適応に向けた雇用管理に関する課題について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、障害者の担当職務の検討や障害者雇用の具体的イメージの形成のための助言、ジョブコーチ支援やリワーク支援等を実施し、障害者の就職や職場適応の促進に努めた。 ・障害者雇用において課題を有しているものの、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は、事業主相談・支援ツール等を活用し地域センターの実施する専門的支援について分かりやすく説明するとともに、提案シート等を活用し様々な支援プランについて提案を行う提案型事業主支援を全国の地域センターで実施した。 ・ニーズが明確な事業主には事業主支援計画に基づき複数の支援（事業所の職員向け研修等の雇入れに関する支援やジョブコーチによる定着支援等）を組み合わせた体系的な支援を実施したこと。 以上、重要度・困難度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p>＜課題と対応＞ ・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ったことを踏まえ、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は、提案シート等は評価できる。 ・ジョブコーチ支援について、対象者に占める精神・発達・高次脳機能障害者、さらには難病を有する者等の割合が多くなる中、一個別支援計画に基づき、個別性の高い専門的な支援を要する障害者に対しての支援を重点的に取り組んだこと。 -希望者に対して、障害特性及び効果的な支援方法の把握や信頼関係構築を早期に図ることにより、職業準備支援からジョブコーチ支援への円滑な移行を図ったこと。 等により、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ヶ月後の職場定着率の目標達成度が104.8%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、中期目標における所期の目標を上回る成果（達成度120%以上）には至らなかつたものの、重要度・困難度ともに高く設定された中にあつたことは評価できる。</p>	<p>し、地域センターの専門的支援について、ツールを活用してわかりやすく説明。さらに提案シート等を活用し、様々な支援プランについて提案を行う提案型事業主支援を全国の地域センターで実施したこと。 ・支援ニーズが明確な事業主には事業主支援計画に基づき複数の支援（事業所の職員向け研修等の雇入れに関する支援やジョブコーチによる定着支援等）を組み合わせた体系的な支援を実施したこと。 以上、重要度・困難度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p>＜課題と対応＞ ・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ったことを踏まえ、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は、提案シート等は評価できる。 ・ジョブコーチ支援について、対象者に占める精神・発達・高次脳機能障害者、さらには難病を有する者等の割合が多くなる中、一個別支援計画に基づき、個別性の高い専門的な支援を要する障害者に対しての支援を重点的に取り組んだこと。 -希望者に対して、障害特性及び効果的な支援方法の把握や信頼関係構築を早期に図ることにより、職業準備支援からジョブコーチ支援への円滑な移行を図ったこと。 等により、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ヶ月後の職場定着率の目標達成度が104.8%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、中期目標における所期の目標を上回る成果（達成度120%以上）には至らなかつたものの、重要度・困難度ともに高く設定された中にあつたことは評価できる。</p>
--	---	--	--

			<p>態に応じた助言その他の援助等を実施したか。</p>	<p>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を実施し、ニーズが明確な事業主に対しては、事業主支援計画に基づき複数の支援を組み合わせた体系的支援を実施する等、より一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>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ったことを踏まえ、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。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p>	
--	--	--	------------------------------	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・対象者の希望やニーズを把握（インフォームド・コンセント）しながら、職業リハビリテーション計画を策定している。また、ジョブコーチ支援及び雇用事業主及びその職員向けの研修等を組み合わせてナチュラルサポート体制を構築し、総合的に支援していることが評価できる。
- ・障害者職業総合センターの調査・研究成果、技法を活用した取組は、今後も期待したい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

地域障害者職業センターの職業リハビリテーション計画を策定した障害別実人数

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
13,926 人	431 人	1,594 人	6,356 人	4,740 人	580 人	102 人	123 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	2,089 人	32 人	99 人	816 人	1,004 人	117 人	7 人	14 人
就職率	73.9%	71.0%	76.2%	72.2%	73.8%	85.7%	40.0%	86.7%

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	2,665 人	108 人	605 人	723 人	1,075 人	143 人	7 人	4 人
職場定着率	89.2%	89.8%	89.9%	87.0%	90.3%	91.8%	64.3%	100.0%

リワーク支援の対象者数及び復職率

	計
対象者数	2,430 人
復職率	87.2%

事業主援助業務実施状況

延べ件数	実事業所数
156,071 件	20,133 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				
業務に関する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	<p>【重要度：高】 多様な人材の一人一人がもつ潜在力を最大限発揮できるとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携して障害者雇用に取り組めるよう、地域の就労支援機関の基盤整備をさらに進めることができると想われる。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就労支援機関に対する助言・援助を推進していくことは極めて重要であるため。</p>			関連する政策評価・行政事業レビュー	－

2. 主要な経年データ								
①主要なアウトプット(アウトカム)情報								②主要なインプット情報(財務情報及び人員に関する情報)
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	
職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数(計画値)	26,000件以上	－	4,600件以上					予算額(千円)
職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数(実績値)	－	－	5,506件					決算額(千円)
達成度	－	－	119.7%					経常費用(千円)
助言・援助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」旨の評価の割合(計画値)	85%以上	－	85%以上					経常利益(千円)
助言・援助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」旨の評価の割合(実績値)	－	96.8%	97.0%					行政サービス実施コスト(千円)
達成度	－	－	114.1%					行政コスト(千円)

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

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9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	—	600人以上						従事人員数（人）	467				
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）	—	733人	761人											
達成度	—	—	126.8%											
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合（計画値）	90%以上	—	90%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）	—	98.0%	97.9%											
達成度	—	—	108.8%											

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価														
中期目標	中期計画	年度計画（R5）	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	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置								<評定と根拠> 評定：B 「職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数」の達成度が119.7%、「助言・援助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て障害者雇用に取り組めるよう、地域の就労支援機関の基盤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		
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・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	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・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	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・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	<評価の視点>	① 地域の関係機関に対する助言・援助の実施										

<p>る助言・援助の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、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こと。</p>	<p>る助言・援助の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、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こと。</p>	<p>実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、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こと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各地域の関係機関に対して、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つたか。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数を4,600件以上とする。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査において、85%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得る。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションに関する専門的な人材を育成するために、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の専門的な人材の育成を図る。 <p>さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修として、採用後の年次に応じた専門研修を実施するとともに、各職場では、OJT等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する技術的事項について、支援技法等の説明・解説を行う「技術的助言」、事業所に出向き、障害者職業カウンセラーと協同で支援しながら説明・解説を行う「協同支援」又は職業評価や職業準備支援の観察・模擬体験等を行う「実習」により、職業リハビリテーションに関する事項についての支援方法に係る援助（以下「助言・援助」という。）を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・実施に当たっては、地域における社会資源の状況やニーズ等の分析を行った上で、障害者就業・生活支援センターに実施を提案又は同センターからの依頼を受けた圏域内の関係機関を対象とした学習会の実施及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対する重点的な助言・援助の実施等、地域の状況に応じた方法で積極的に行うことにより、地域の就労支援ネットワークの基盤強化に向け取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> ・さらに、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のほか、アンケートで把握したニーズを踏まえる等して、関係機関の関心が高いテーマを設定した集合形式の学習会を積極的に実施した。また、確実なノウハウの定着に向けて2回シリーズで企画するなど、実施方法にも工夫をこらした。 	<p>割合」の達成度が114.1%、「ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数」の達成度が126.8%、「ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合」の達成度が108.8%であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①地域の関係機関に対する助言・援助の実施について ・障害者就業・生活支援センターに実施を提案又は同センターからの依頼を受けた圏域内の関係機関を対象とした学習会の実施及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対する重点的な助言・援助の実施等を重視したこと。 - 実務的研修等、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象とした職種別、課題別の研修を実施したこと。 <p>等により、関係機関への助言・援助業務実施件数の目標達成度が119.7%、助言・援助を受けた関係機関の「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価割合の目標達成度が114.1%と、いずれも所期の目標を達成したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研
<p>② 地域の就労支援を支える人材の育成強化</p> <p>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、地域センターは、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）と共同して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を新たに実施し、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材に対して、両分野に横断的な知識等を習得させること。</p> <p>また、地域センターにおいては、当該人材の更なるステップアップのために総合センターが行う職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修や障害者就業・生活支援センター担当者研修等の階層研修、職業</p>	<p>② 地域の就労支援を支える人材の育成強化</p> <p>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、地域センターは、総合センターと共同して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を新たに実施し、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材に対して、両分野に横断的な知識等を習得させること。</p> <p>また、地域センターにおいては当該人材の更なるステップアップのために総合センターが行う職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修や障害者就業・生活支援センター担当者研修等の階層研修、職業</p>	<p>② 地域の就労支援を支える人材の育成強化</p> <p>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・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <p>さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修として、採用後の年次に応じた専門研修を実施するとともに、各職場では、OJT等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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ア～エの専門的・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った。 <ul style="list-style-type: none"> ・さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修として、採用後の年次に応じた専門研修を実施するとともに、各職場では、OJT等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業カウンセラー等を対象に、新たな課題やニーズに対応した特定の知識及び技術の習得等を目的に総合センターで実施する「課題別研修」について、地域センターにおける障害者就労を支える人材の育成や、広域センターにおける指導技法等の普及に資するよう、令和5年度は「講師力の向上」をテーマに実施した。 	<p>② 地域の就労支援を支える人材の育成強化</p> <p>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ア～エの専門的・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った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修として、採用後の年次に応じた専門研修を実施するとともに、各職場では、OJT等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業カウンセラー等を対象に、新たな課題やニーズに対応した特定の知識及び技術の習得等を目的に総合センターで実施する「課題別研修」について、地域センターにおける障害者就労を支える人材の育成や、広域センターにおける指導技法等の普及に資するよう、令和5年度は「講師力の向上」をテーマに実施した。 	<p>割合」の達成度が114.1%と、いずれも所期の目標を達成したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研

<p>業・生活支援センター担当者研修等の階層研修、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組合せた個別の計画的・体系的な人材育成の援助を、地域の就労支援機関に対して行う。さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施すること。</p>	<p>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組合せた個別の計画的・体系的な人材育成の援助を、地域の就労支援機関に対して行う。さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施する。</p> <p>ア 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</p>	<p>ア 実務的研修(就業支援基礎研修、就業支援実践研修)</p>	<p>ア 実務的研修(就業支援基礎研修、就業支援実践研修)</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」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。 【アンケート有用度】97.6%（前年度実績 98.8%） 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・技術の習得を図る「就業支援実践研修」を、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において2年程度以上の実務経験を有する者を対象に、全国14エリアで実施した。 【アンケート有用度】97.8%（前年度実績 99.1%） 	<p>える等関係機関の関心が高いテーマを設定した集合形式の学習会を積極的に実施した。また、確実なノウハウの定着に向けて2回シリーズで企画するなど、実施方法にも工夫をこらしたこと。</p> <p>②地域の就労支援を支える人材の育成強化について</p> <ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチ養成研修について、令和4年度よりも1回当たりの受入れ人数を増やしたこと。 新たに実施する「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」をはじめとする研修体系全般について、その構築に向け、研修カリキュラム及び教材の作成、受講者層の拡大に備えた各種システムの導入準備など、実施に向けた体制等の整備を行つたこと。 <p>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の所属長に対する追跡調査における評価について</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に <p>修について、一令和4年度よりも1回当たりの受入れ人数を増やすとともに、一部オンラインでの実施も取り入れたこと。等により、ジョブコーチ養成研修及びスキル向上研修の受講者数の目標達成度が126.8%、同研修受講者の所属長の「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価割合の目標達成度108.8%と、所期の目標を達成したこと。は評価できる。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>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。</p> <p>また、障害者就労を支える人材を地域において育成するための、「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」の実施及び、当該研修の上位に位置づく研修カリキュラムの作成等に向けて準備を進める必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p>
	<p>イ 職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成及び支援スキル向上のための研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)養成研修修了者サポート研修(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) 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援スキル向上研修修了者サポート研修(配置型・訪問型・企業在籍型) 	<p>イ 職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成及び支援スキル向上のための研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>イ 職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成及び支援スキル向上のための研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチとして支援を行う上で必要な知識・スキルの習得を図るため、配置型、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)を一部オンラインも取り入れた上で、令和4年度よりも1回当たりの受入れ人数を増やして実施した。 【アンケート有用度】99.4%（前年度実績 99.3%） 一定の実務経験を有するジョブコーチに対して必要な知識・スキルの向上を図るため、ジョブコーチ支援スキル向上研修(千葉、大阪)を一部オンラインも取り入れて実施した。 【アンケート有用度】98.2%（前年度実績 100.0%） 配置型、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、支援の実践的なノウハウの付与を目的として、全国の地域センターでサポート研修を実施した。 	

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修 ・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修 ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修 <p>エ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業支援スキル向上研修 ・ 就業支援課題別セミナー <p>なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。</p> <p>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、新たに実施する「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」をはじめとする研修体系全般について、その構築、研修カリキュラムの作成及び見直し、実施体制等の整備を行う。</p>	<p>寄与した」旨の評価を得る。</p> <p>エ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業支援実践研修の上位研修として、総合センターにおける研究及び技法開発の成果に基づいた専門的な知識・スキルの習得を図る「就業支援スキル向上研修」を精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、関係機関において3年程度以上の実務経験を有する者を対象にオンラインで開催した。 <p>【アンケート有用度】 - 就業支援担当者研修 100.0% (前年度実績 100.0%) - 主任就業支援担当者研修 98.1% (前年度実績 100.0%) - 就業支援スキル向上研修 100.0% (前年度実績 100.0%)</p> <p>エ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、法改正に伴い令和6年4月から週所定労働時間10時間～20時間未満で働く重度身体障害者等の労働者が雇用率の算定対象となること、その主な対象者として精神障害者が見込まれることから、令和5年度は、「精神障害者の短時間就労について～週所定労働時間10時間から20時間未満の労働者の雇用に向けて～」をテーマとしてオンラインにて開催した。 <p>【アンケート有用度】 100.0% (前年度実績 95.5%)</p> <p>・ 就業支援担当者及び主任就業支援担当者を対象とした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。</p> <p>・ 一定の実務経験がある就業支援担当者を対象とした就業支援スキル向上研修を実施した。</p> <p>【アンケート有用度】 - 就業支援担当者研修 100.0% (前年度実績 100.0%) - 主任就業支援担当者研修 98.1% (前年度実績 100.0%) - 就業支援スキル向上研修 100.0% (前年度実績 100.0%)</p> <p>【アンケート有用度】 92.9% (前年度実績 97.2%)</p> <p>なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、より受講者の理解が図られるよう演習や講義の進め方等を見直すなど、研修カリキュラム等の充実を図った。</p> <p>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、新たに実施する「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」をはじめとする研修体系全般について、その構築に向け、研修カリキュラム及び教材の作成、受講者層の拡大に備えた各種システムの導入準備など、実施に向けた体制等の整備を行った。</p> <p>さらに、厚生労働省の要請を受け、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」に6回、「就業支援担当者研修等のカリキュラム作成に関する作業部会」に4回、それぞれ構成員として参加。ジョブコーチ養成研修の研修カリキュラム見直しが含まれた中間とりまとめや上級ジョブコーチ研修の設定に向けた研修カリキュラムの検討等及び就業支援担当者研修等の研修カリキュラムの見直し等に当たり、これまでの研修実施等の実績を踏まえた提案を実施するなど、厚生労働省の取りまとめに寄与した。</p> <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域における社会資源の状況やニーズ等の分析を行った上で、障害者就業・生活支援センターに実施を提案又は同センターからの依頼を受けた圏域内の関係機関を対象とした学習会の実施及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対 	<p>対してアンケート調査を実施し、これらの結果を踏まえ、ジョブコーチ養成研修(集合研修)において集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施回を新たに設定するなど、実施方法等の見直しを図ったこと。</p> <p>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。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の就労支援の基盤整備のため、各地域における関係機関が、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、助言・援助を積極的に行うとともに、「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」をはじめとする研修体系の構築に向け、研修カリキュラムの作成及び見直し等を進める必要がある。
--	--	---	--	---

				<p>する重点的な助言・援助の実施等、地域の状況に応じた方法で積極的に行うことにより、地域の就労支援ネットワークの基盤強化に向け取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、新たに実施する「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」をはじめとする研修体系全般について、その構築に向け、研修カリキュラム及び教材の作成、受講者層の拡大に備えた各種システムの導入準備など、実施に向けた体制等の整備を行った。 		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・地域の関係機関に対する助言・援助や、地域の就労支援を支える人材の育成強化のいずれも、計画を高く上回る実績を上げたことが評価できる。
- ・「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」について、次年度以降の取組に期待したい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数

実施件数	実機関数
5,506 件	2,471 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	実施形式
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	32人	集合
障害者職業カウンセラー フォローアップ研修	1回	14人	集合
障害者職業カウンセラー 専門第二期研修	1回	22人	集合 一部科目オンライン
障害者職業カウンセラー 専門第三期研修	1回	7人	集合 一部科目オンライン
新任主任障害者職業カウンセラー研修	1回	9人	集合
障害者職業カウンセラー等 海外研修	3回	5人	代替研修 (国内、外部機関研修受講)
障害者職業カウンセラー等 課題別研修	1回	51人	集合
障害者職業訓練職専門第一期研修	0回	0人	—
障害者職業訓練職専門第二期研修	0回	0人	—
障害者職業訓練職専門第三期研修	1回	1人	集合 一部科目オンライン
リワークカウンセラー研修	1回	2人	オンライン 一部オンデマンド
支援アシスタント研修	—	27人	オンデマンド
配置型職場適応援助者 養成研修	6回	26人	集合 一部実施回オンライン活用
配置型職場適応援助者 支援スキル向上研修	1回	22人	集合

研修名	実施回数	受講者数	実施形式
地域の就労支援を支える人材の育成強化に係る研修	就業支援基礎研修	61回	2,374人
	就業支援実践研修	38回	562人
	訪問型職場適応援助者養成研修	10回	177人
	企業在籍型職場適応援助者養成研修	10回	466人
	訪問型職場適応援助者支援スキル向上研修	3回	27人
	企業在籍型職場適応援助者支援スキル向上研修	3回	43人
	職場適応援助者養成研修 修了者サポート研修	144回	1,230人
	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	144回	801人
	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	63人
	障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	3回	198人
	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	30人
	就業支援スキル向上研修	1回	18人
	就業支援課題別セミナー	1回	48人

別紙

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				
業務に関する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	<p>【困難度：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。</p>			関連する政策評価・行政事業レビュー	－

2. 主要な経年データ									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度
外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均（計画値）	5点以上	－	5点以上						予算額（千円）	10,883,027				
外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均（実績値）	－	5.33点	5.50点						決算額（千円）	9,575,758				
達成度	－	－	110.0%						経常費用（千円）	9,029,574				
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	－	5本以上						経常利益（千円）	258,776				
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）	－	6本	6本						行政サービス実施コスト（千円）	－				
達成度	－	－	120.0%						行政コスト（千円）	9,187,465				

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。

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		従事人員数（人）	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度
職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数（計画値）	30件以上	—	6件以上						従事人員数（人）	467				
職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数（実績値）	—	6件	6件											
達成度	—	—	100.0%											
職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数（計画値）	75回以上	—	15回以上											
職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数（実績値）	—	—	16回											
達成度	—	—	106.7%											

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（R5）	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	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置						<評定と根拠> 評定：A 「外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均」の達成度が110.0%、「外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数」の達成度が120.0%、「職業リハビリテーション業務を行なう現場の課題解決に資するための調査・研究を実施した結果、	<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なう現場の課題解決に資するための調査・研究を実施した結果、
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 新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施 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。	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 新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施 ア 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・研究を実施し、5テーマ以上について外部の研究評価委員による評価を受け、中期計画に掲げる評	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 新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施 ア 中期計画に掲げる事項に重点を置いて、以下の調査・研究を実施し、5テーマ以上について外部の研究評価委員による評価を受け、中期計画に掲げる評	【指標】 ・外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均について5点以上を得	① 新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施 ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 中期計画に掲げる重点事項を踏まえ、厚生労働省及び機関内から聴取した研究要望並びに地域の就労支援機関のアンケート調査結果に基づいて令和5年度計画に掲げる新規5件、継続8件の	① 新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施 ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 中期計画に掲げる重点事項を踏まえ、厚生労働省及び機関内から聴取した研究要望並びに地域の就労支援機関のアンケート調査結果に基づいて令和5年度計画に掲げる新規5件、継続8件の			<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に係る合計点数の平均」の達成度が110.0%、「外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数」の達成度が120.0%、「職業リハビリテーション業務を行なう現場の課題解決に資するための調査・研究を実施した結果、	<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なう現場の課題解決に資するための調査・研究を実施した結果、

<p>施すること。あわせて、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・改良を行うこと。</p> <p>イ 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、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。また、新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。</p> <p>(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の開発</p>	<p>(ア) 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 (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</p> <p>イ 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、調査・研究とあいまって、以下の中4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等の開発を行う。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などにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。</p> <p>(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の開発</p>	<p>価結果が得られるようにする。 <継続テーマ> (ア) 障害者の雇用の実態等に関する調査研究 (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) 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 (エ) 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 (オ) 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 (カ) 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 (キ) 難病患者の就労困難性に関する調査研究 (ク) 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） <新規テーマ> (ア) 「実行機能」の視点を用いた効果的なアセスメント及び支援に関する調査研究 (イ) 職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究 (ウ) 職場における情報共有の課題に関する研究 (エ) 就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究 (オ) 中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究</p> <p>イ 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、調査・研究とあいまって、以下の中4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等の開発を行う。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などにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。</p> <p>(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の開発</p>	<p>る。〔採点方法：研究テーマごとに3人の研究評価委員がそれぞれ、優れている=2点、やや優れている=1点、やや劣っている=0点、劣っている=0点で評価〕</p> <p>【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5本以上とする。</p> <p><評価の視点> ・発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、調査・研究とあいまって、以下の中4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等の開発を行う。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などにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。</p>	<p>計13件の研究テーマについて、調査・研究を実施した。このうち、令和5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を踏まえ、調査研究の内容・実施方法・分析の視点を精査し、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。 <令和5年度終了の研究テーマ> (ア) 障害者の雇用の実態等に関する調査研究 (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) AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究 (エ) 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 (オ) 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 (カ) 難病患者の就労困難性に関する調査研究 - 外部研究評価委員の評価の平均点：5.50点</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する技法等の開発・改良 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等の開発を行うとともに、支援マニュアルの作成、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実施するとともに、開発した技法に改良を加えた。</p> <p>(ア) 発達障害者の就労支援に関する支援技法の開発 ・令和4年度に開発した「発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツール」について、地域センター等を対象とする支援技法普及講習におけるヒアリングや支援マニュアル送付先（外部機関）を対象とする活用状況調査の結果等を基に、効果検証や支援ツールの修正等を行った。</p>	<p>の達成度が106.7%であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。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、厳格に進捗管理を行ったこと。 ・研究計画の策定に当たり、厚生労働省の要望、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・実践発表会を、会場参加とライブ配信を組み合わせる。 委員による各研究テーマの評価が、いずれも5点以上、うち3テーマはすべての評価委員より最高評価が得られ、合計点数の平均の目標達成度が110.0%と、こちらも所期の目標を達成したこと。 ・職業リハビリテーション技法の開発及び普及について、一発達障害者及び精神障害者の就労支援に関する支援技法の効果検証や支援ツール改良に加え、高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材を開発したこと。 -近年のAI等（AI、IoT、ビッグデータ及びロボット等をいう。）の新技術の進展による障害者雇用への影響を把握し、デジタル技術を活用した障害者の業務状況について整理したこと。 -テレワークに求められる基礎的な対応力（自己発信力や作業及び体調の自己管理力）について、講習や演習を通して理解を深めることを</p>
--	--	---	---	---	---

		<p>(イ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> <p>(ウ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発</p> <p>(エ) 新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の開発</p>	<p>(イ) 精神障害者の職場復帰に関する支援技法の開発 ・令和4年度に開発した「仕事の取組み方と働き方のセルフマネジメント支援」について、地域センター等を対象とする支援技法普及講習におけるヒアリングや支援マニュアル送付先（外部機関）を対象とする活用状況調査の結果等を基に、効果検証や支援ツールの修正等を行った。</p> <p>(ウ) 高次脳機能障害者の就労支援に関する支援技法の開発 ○高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材の開発 ・障害特性に対する気づきを深めるためのグループワークや対処手段の習得、自己管理能力の向上を図るためのメモリーノート訓練等の内容を整理し、地域センターや就労支援機関等において個別支援やオンライン支援時に活用できる視聴覚教材を新たに開発した。</p> <p>(エ) 新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の開発 ○テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発 ・テレワークに求められる基礎的な対応力のうち、特に自己発信力、作業及び体調の自己管理力について、講習や演習を通じて理解を深めることを目的とした支援技法を新たに開発した。</p> <p>○職場適応を促進するための相談技法の開発 ・これまで職業センターにおいて開発してきた、生活習慣やストレス対処等の支援技法をもとに、ジョブコーチが支援先事業所内で職場適応を促進するための相談支援を行う際に活用できる相談技法を新たに開発した。</p>	<p>せたハイブリッド方式で開催するとともに、会場では発表者と直接意見交換や質問ができるポスター発表を4年ぶりに再開したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の企業や就労支援機関等を対象に、地方における職リハ研究発表会を開催したこと。 ・支援技法普及講習は、早期に就労支援現場で活用が図られるよう、上半期中にオンラインで全広域・地域センターにおいて実施するとともに、関係機関職員にも聴講の機会を設け普及を図ったこと。 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参画し、研究成果に基づく助言を行ったこと。 ・厚生労働省委託事業「就労の開始・継続段階の支援における地等について、評
		<p>ウ 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等の調査研究、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、職業リハビリテーションに関する時勢に応じた調査・研究と技法開発にも新たに取り組むこと。</p> <p>② 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>研究成果、就労支援機関等の支援技術の向上に資する技法開発成果の積極的な発信・普及を展開するため、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に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、教材、ツール等を作成・公開する。</p> <p>広域センター、地域センター、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</p>	<p>ウ 実施及び開発・改良に当たっては、職業リハビリテーションに関する時勢に応じた調査・研究と技法開発にも取り組む。</p> <p>② 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催</p> <p>職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究・実践発表会を開催するとともに、調査・研究の成果を地域の要望を踏まえて普及するための職業リハビリテーション研究発表会を地方会場において開催する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催、支援技法普及講習の実施、学会等での発表・各種研修での講義、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・公開する。 <p>ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催</p> <p>○第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日程：令和5年11月8日・9日 東京ビッグサイト ・参加者数：現地参加者 634人（前年度実績 417人）、ライブ配信 312人（前年度実績 502人）、オンライン配信数1,233件（前年度実績 747件） ・発表資料ダウンロード数：8,374件（前年度実績 5,651件） ・「会場参加」と「ライブ配信」を組み合わせた「ハイブリッド方式」で開催し、発表者と直接意見交換や質問ができる「ポスター発表」を4年ぶりに再開した。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。

<p>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、更なる活用を図ること。</p>	<p>把握し、研究・開発成果のさらなる普及・活用を図る。</p>	<p>極的な普及・活用に取り組んだか。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数を15回以上とする。 <p>イ 支援技法普及講習の実施 開発した支援技法の普及・活用を図るために、地域センター等の職員を対象に支援技法普及講習を実施する。</p> <p>ウ 学会等での発表、各種研修での講義等 研究・開発成果について、関係学会等で発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。</p> <p>エ インターネット等による研究成果の情報発信 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、効果的な普及につながる情報をまとめたり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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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60題（12分科会）、ポスター発表20題を行った。 ・雇用の質、対象者本人の強みを活かす職務の切り出し、テクノロジー活用等をテーマとした特別講演を実施した。 ・パネルディスカッションは、令和4年度に終了した「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」と令和5年度に終了した「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」に関連したテーマで実施した。 ・現地参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」99.4%（前年度実績 98.9%） (参考：ライブ配信視聴者アンケート96.7%) ○地方における職業リハビリテーション研究発表会 <ul style="list-style-type: none"> ・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：宮城、群馬、埼玉、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、京都、山口、福岡、熊本、大分及び宮崎で16回実施。地域のニーズ等を勘案し、そのうち14回は現地、2回は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」95.4% ○イ 支援技法普及講習の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・早期に就労支援現場で活用が図られるよう、上半期中にオンラインで全広域・地域センターにおいて実施するとともに、関係機関職員にも聴講の機会を設け普及を図った。 - 実績：延べ実施センター 87か所（前年度実績 90か所） 実施回数 24回（前年度実績 22回） 延べ受講者数 1,383人（前年度実績 1,375人） ○ウ 学会等での発表、各種研修での講義等 <ul style="list-style-type: none"> ・関係学会等における研究・開発成果の発表7件（前年度実績 8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117件（前年度実績 106件） ・成果物の展示・配布22件（前年度実績 14件） ○エ インターネット等による研究成果の情報発信 <ul style="list-style-type: none"> ○イ オンターネット（ホームページ）による情報発信 <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度に開発した就労支援のためのアセスメントシートについては、令和7年10月に創設される「就労選択支援」における標準的ツールに位置付けられ、厚生労働省から、各都道府県に対して、就労系福祉サービス事業所等への周知依頼事務連絡が発出されたことを踏まえて、地域センターや支援機関向けに講習を実施し、NIVRホームページに講習動画を掲載した。 ・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：1,116,521件（前年度実績 986,481件） ・研究及び技法開発の成果物のダウンロードランキングを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 	<p>域連携の実践に関するモデル事業検討委員会」及び特別研究「就労選択支援従事者養成研修の標準プログラム検討委員会」に研究員が委員として参画し、「就労支援のためのアセスメントシート」の開発者の立場から意見・助言を行ったこと。</p> <p>・厚生労働省の要請を受け、社会保障審議会に、難病について長年研究している研究者の立場から委員として参画し、職業リハビリテーション推進の観点から発言を行ったこと。</p> <p>以上、困難度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p>○課題と対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・調査・研究及びマニュアル、教材、ツール等の 	<p>価できる。 以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果（達成度120%以上）には至らなかったものの、困難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。</p> <p>○指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策</p> <p>調査・研究や技法の開発成果については職業リハビリテーション実践場面や政策立案等において活用されることが重要であることから、より一層成果の普及に努めるとともに、引き続き活用方法等に関する情報発信及びその効果把握等に努める必要がある。</p> <p>また、調査・研究、技法開発の実施及び改良に当たっては、オンラインによる支援、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。</p> <p>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・提供に引き続き取り組む必要がある。</p> <p>○その他事項</p>
---	----------------------------------	---	--	--	--

				<p>う取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>○リーフレット等による情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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4年度に終了した研究及び技法開発等に係る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。大学のキャリア支援課にリーフレット等を提供したところ、「発達障害やその疑いのある学生の就職支援で難しさを抱えているため、このような成果物があるとありがたい、ぜひ毎年度送付してほしい」との要望があった。 ・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、研究成果物を展示するとともに、パンフレット及びサマリーの配布等により、効果的な普及活動を実施した。 ・全国の産業保健総合支援センターと連携し、精神障害や難病に関する雇用管理マニュアル等の周知・普及に係る取組として、リーフレットの配布、研修におけるスライドの提供、メールマガジンへの記事掲載を実施した。 ・啓発誌「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（うち研究6回、技法開発3回）するとともに、令和6年3月号に6本の企業向けマニュアルの紹介記事を掲載した。また、メールマガジンに研究成果を計10回掲載した。 ・研究員が以下の委員会等に参画した。 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 - 就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業検討委員会 - 就労選択支援従事者養成研修の標準プログラム検討委員会 - 社会保障審議会 - 障害者のテレワーク雇用促進のための企業向け相談支援事業に係る提案書技術審査委員会 - アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究班会議 国立特別支援教育総合研究所 - 高等学校における障害のある生徒の社会への円滑な移行に向けた進路指導と連携の進め方等に関する研究研究委員会 ダイバーシティ就労支援機構 - ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム - 就労困難者認定方法構築作業チーム 日本精神障害者リハビリテーション学会 - 日本精神障害者リハビリテーション学会委員会 <p>オ マニュアル、教材、ツール等の作成 職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル</p> <p>【指標】 ・職業リハビリテーションに</p> <p>オ マニュアル、教材、ツール等の作成 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法等の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活</p>	<p>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・実践発表会や地方を対象とした職業リハビリテーション研究発表会、支援技法普及講習の実施及びNIVR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。</p> <p>・また、事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集・提供に引き続き取り組んでいく必要がある。</p> <p>なし。</p>
--	--	--	--	--	---

		<p>ル、教材、ツール等を作成する。</p> <p>カ 研究・開発成果の共有化 広域センター、地域センター、障害者就業・生活支援センター等を対象に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツールを作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有化を進める。</p> <p>③ 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、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とともに報告書等に取りまとめ、配布する。 また、事業主等に対して</p>	<p>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。</p> <p>カ 研究・開発成果の共有化 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、ホームページに構築した意見収集の仕組を使い、掲載情報の見直しを行う。 また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」において、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収集し、追加掲載する。</p>	<p>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）。</p> <p><令和5年度終了の調査・研究及び技法開発に係るマニュアル等></p> <ul style="list-style-type: none"> (ア) ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題活用ハンドブック～MWS 新規課題の効果的な活用に向けて～ (イ) 障害者の職務設定、職務創出・再設計のためのデータブック～「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」事業所アンケート調査結果より～ (ウ) デジタル技術を活用した障害者の業務の状況と具体例 (エ) 高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材の開発 (オ) テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発 (カ) 職場適応を促進するための相談技法の開発 <p>カ 研究・開発成果の共有化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 182,595件（前年度実績 149,344件） ○研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査（広域センター・地域センター 54所） <ul style="list-style-type: none"> ・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：95.5% マニュアル、教材、ツール等：99.2% ○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 160所） <ul style="list-style-type: none"> ・有用度（「大変に有用である」「有用である」） 調査研究報告書・資料シリーズ：92.0% マニュアル、教材、ツール等：97.0% ○研究成果の活用状況とその把握・分析を踏まえた改善 <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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分かるようにレイアウトや図表の使用を工夫した。 <p>③ 企業に対する実践的手法の開発・提供</p> <p>○実践的手法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、最新の情報を含め掲載した。 <p>○成果物の普及</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、事業主からのニーズもホームページ上で収集できるようにしたほか、都道府県支部、地域センター及び厚生労働省を通じて都道府県労働局、公共職業安定所に対し、「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を配布した。成果物については、事業主（138件）や支援機関（164件）からの要望に応じて隨時配付した。 ・開発した各種成果物に対する利用者アンケート有用度 88.0%（前年度実績 91.9%） <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同業他社の事例情報等をもとに、事業主が社内理解の促進のための活動、採用計画の立案、雇用管理ノウハウの習得等を行えるようにするため、各事例では障害特性に応じた環境整備や職務の設 	
--	--	--	--	---	--

	<p>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合理的配慮の提供に係る事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。</p>		<p>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た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モデル事例 61 事例と合理的配慮事例 12 事例の計 73 事例を追加掲載した（うち、中小企業の事例 50 事例、精神障害者の事例 52 事例）。掲載事例総数はモデル事例 2,820 事例と合理的配慮 815 事例の計 3,635 事例（前年度実績 3,563 事例）となった。 <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況> 時勢に応じた調査・研究、技法開発の実施及び開発・改良、成果の普及、事業主等のニーズを踏まえた雇用事例等の情報収集・提供について、以下の取組を行った。</p> <p><時勢に応じた調査・研究と技法開発の実施></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 ○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 ○テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発 ○中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究 <p><成果の普及></p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害や難病に関する雇用管理マニュアル等について、独立行政法人労働者健康安全機構の協力を得て、全国の産業保健総合支援センターと連携して①リーフレットの配布②研修におけるスライドの提供③メールマガジンへの記事掲載を実施 ・令和7年度より創設される就労選択支援において標準的ツールに位置付けられている「就労支援のためのアセスメントシート」の講習を地域センターや支援機関向けに実施。ホームページにも講習動画を掲載 ・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 <p><事業主等のニーズを踏まえた事例等の情報収集・提供> その他、全国の障害者雇用事例をデータベース化してホームページに追加掲載するとともに、雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介した。</p>	
--	--	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・制度上、主たる対象となりにくい難病の対象者は、積極的な支援につながりにくく、就労をあきらめることが多い印象があり、その困難性を明らかにしたこと、AI、デジタル技術、テレワークといった、これから働き方へ変化を与えるだろうテーマ設定についても積極的に取り扱ったことは、評価できる。
- ・令和7年に創設される「就労選択支援」に向けて、「就労支援のためのアセスメントシート活用の手引き」を教育機関とも共有できることを期待したい。
- ・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																
1－3	障害者雇用納付金関係業務に関する事項															
業務に関する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること VI－2－2 障害者等の職業能力開発を推進すること							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1 4条第1項第6号							
当該項目の重要度、困難度	—					関連する政策評価・行政事業レビュー		—								
2. 主要な経年データ																
② 主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度			
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数（計画値）	55,000回以上	—	11,000回以上						予算額（千円）	36,147,734						
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数（実績値）	—	—	24,118回						決算額（千円）	35,512,689						
達成度	—	—	219.3%						経常費用（千円）	35,607,841						
障害者雇用納付金の収納率（計画値）	99%以上	—	99%以上						経常利益（千円）	814,152						
障害者雇用納付金の収納率（実績値）	—	99.81%	99.80%						行政サービス実施 コスト（千円）	—						
達成度	—	—	100.8%						行政コスト（千円）	36,421,994						
助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（計画値）	30日以内	—	30日以内					従事人員数（人）	178							
助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（実績値）	—	24.5日	27.5日													
達成度	—	—	109.1%													

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数（計画値）	100,000 事業所以上	—	20,000 事業所以上											
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数（実績値）	—	—	27,987 事業所											
達成度	—	—	139.9%											
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	—	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）	—	6,068 人	6,706 人											
達成度	—	—	119.8%											
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価（計画値）	90%以上	—	90%以上											
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価（実績値）	—	—	97.1%											
達成度	—	—	107.9%											
アビリティック観覧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											
アビリティック観覧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）	—	98.8%	97.9%											
達成度	—	—	108.8%											

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（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (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)	【指標】 — ＜評価の視点＞ —	<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) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給 (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（アビリティック）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、項目別の平均を算出 1-3-1 3点（B） 1-3-2 3点（B） 1-3-3 3点（B） 平均は 合計9点÷3項目 =3.0点 であり、B評価とする。	<評定に至った理由> 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。

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				
業務に関する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	—			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主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数（計画値）	55,000回以上	—	11,000回以上						予算額（千円）	36,147,734				
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数（実績値）	—	—	24,118回						決算額（千円）	35,512,689				
達成度	—	—	219.3%						経常費用（千円）	35,607,841				
障害者雇用納付金の収納率（計画値）	99%以上	—	99%以上						経常利益（千円）	814,152				
障害者雇用納付金の収納率（実績値）	—	99.81%	99.80%						行政サービス実施コスト（千円）	—				
達成度	—	—	100.8%						行政コスト（千円）	36,421,994				
									従事人員数（人）	178				

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（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価
				業務実績		自己評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		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 「障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数」の達成度が 219.3%、「障害者雇用納付金の
3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (1) 障害者雇用納付金の徴収	3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害	3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害		3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金			<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。 <今後の課題>

<p>収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金の徵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等の支給については、機構においてより厳正な審査、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、事業主説明会の開催や申告申請に関する説明動画による周知を幅広く実施すること。</p>	<p>収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金の徵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等の支給については、より厳正な審査、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、事業主説明会の開催や申告申請に関する説明動画による周知を幅広く実施する。</p> <p>① 障害者雇用納付金制度についての理解の促進のための適切な周知等</p> <p>障害者雇用納付金制度については、事業主から適正な申告申請がなされるよう、以下の取組を行う。</p> <p>ア 事業主説明会の開催</p> <p>事業主が制度及び手続を十分に理解して申告申請を行うことができるよう、関係機関との連携を図りつつ事業主説明会を開催する。</p> <p>また、事業主説明会における説明内容及び記入説明書や説明動画等の内容の充実を図るために、事業主説明会において参加者に対するアンケートを実施する。</p> <p>イ 記入説明書等の配布、説明動画の配信</p> <p>記入説明書や説明動画については、記入例等を用いるなど分かりやすい内容にするとともに、事業主からの意見や前年度までの申告申請において誤りの多かった事項などを踏まえて作成する。</p> <p>また、事業主が、円滑かつ正確に申告申請を行うことができるようQ&A集等をホームページに掲載する。</p>	<p>者雇用調整金及び報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金の徵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等の支給については、より厳正な審査、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、事業主説明会の開催や申告申請に関する説明動画による周知を幅広く実施する。</p> <p>① 障害者雇用納付金制度についての理解の促進のための適切な周知等</p> <p>事業主から適正な申告申請がなされるよう、事業主説明会の開催、分かりやすい記入説明書の作成、説明動画の配信など、適切な周知等の取組を行ったか。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数について、11,000回以上とする。 	<p>等の支給</p> <p>① 障害者雇用納付金制度についての理解の促進のための適切な周知等</p> <p>ア 事業主説明会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6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6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、効果的な事業主説明会の運営に努めた。 ・都道府県労働局等の関係機関の職員から事業主に対して障害者雇用の状況等に関する説明を行うなど、関係機関と連携を図りつつ、事業主説明会を開催した。 ・令和4年度事業主説明会において実施したアンケート結果や事業主からの各種問合せ、過去の申告申請時に誤りの多かった点を重点事項として記入上の注意点を吹き出しで示すなど、より分かりやすい事業主説明会用パワーポイント資料を作成した。 ・事業主の利便性を向上させる機能を備えた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。 <p>イ 記入説明書等の配布、説明動画の配信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・記入説明書をホームページに掲載。71,200部作成し、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、参加でき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に各項目を作成手順ごとに取りまとめるとともに、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。事業主が理解しやすい構成にし、さらに納付金制度に係るQ&A集の内容を拡充してホームページへ掲載した。また、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。 ・制度や事務手続のほか、電子申告申請システムの操作方法について理解を深めてもらうため、事業主の意見・要望を踏まえ、事業主説明会用パワーポイント資料に説明音声を付した動画を作成し、YouTubeで配信した。 <p>令和5年度中の動画視聴回数：24,118回 令和5年度申告申請用動画（令和5年4月1日～12月27日） ：19,098回</p>	<p>「収納率」の達成度が100.8%であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 ・納付金制度と電子申告申請システムの操作方法の理解促進のため、事業主からの意見・要望等を踏まえた解説動画をYouTubeで配信したこと。 ・また各都道府県支部において毎年、納付金制度説明会を開催。主に制度の内容及び電子申告申請の方法について解説。過去の申告申請において誤りの多かった事例を用いて解説するなど、より理解しやすいように説明したこと。 ②納付金の的確な徵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 <p>引き続き高い収納率が維持できるよう努める必要がある。</p> <p>＜その他事項＞なし。</p>
--	---	---	--	--

		<p>ウ 職業安定機関との連携及び担当者会議の開催</p> <p>障害者雇用率達成指導を実施する都道府県労働局や公共職業安定所と必要な情報交換を行い、緊密な連携を図る。また、業務担当者全国会議を開催し、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などへの対応を徹底する。</p> <p>また、障害者雇用納付金の徴収については、第4期中期目標期間における目標(収納率99%以上)と同様の高い水準を目指すこととし、それに向けた適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査を実施すること。</p>	<p>令和6年度申告申請用動画（令和5年12月28日～令和6年3月31日）：5,020回</p> <p>ウ 職業安定機関との連携及び担当者会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職業安定機関との情報交換会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・職業安定機関と日常的に情報交換を行ったほか、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連携・協力するため、情報交換会を開催した。 ○都道府県支部の担当者会議の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・1月に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。 <p>② 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等の適正な支給</p> <p>障害者雇用納付金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等については、業務マニュアルを活用し、厳正な審査を行う。</p> <p>また、事業主に対して、障害者雇用納付金の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、申告や納付を行わない事業主に対しては、電話、文書等により積極的に申告・納付の督励を行う。特に、長期間の滞納や倒産等による収納不能事案の発生を防止するため、未納付事業主に対する納付督励を早い段階から行う。</p> <p>これらの申告・納付の督励に当たっては、機構本部及び都道府県支部が緊密に連携を図り、個々の事業主の実情に応じて的確に対応する。</p> <p>督励によっても未納付が解消されない事業主に対しては、督促状を発するなどにより確実に徴収する。</p> <p>③ 障害者雇用納付金申告事業主、障害者雇用調整金等申請事業主の利便性の向上</p> <p>事業主からの照会等に対しては、的確かつ速やかな助言、指導等を行う。</p> <p>また、納付金システムについては、事業主サービスの向上と事務処理の効率化等を図るために検討を引き続き行う。</p> <p>④ 電子申告申請及び電子納付の利用促進</p> <p>電子申告申請及び電子納付については、事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るために、改修要望を募り、順次改修を進めた。</p>	<p>トで簡便に行える電子申告申請及び電子納付の利用を広く周知することにより、電子申告申請及び電子納付とともに利用件数は前年度を上回ることになったこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6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。
--	--	--	---	--

	<p>便性の向上を図るため、電子申告申請及び電子納付の利用を促進する。</p> <p>障害者雇用納付金の申告事業主等に対する調査については、不正の防止に留意しつつ、効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p>効率化、迅速化を図る観点から、利用を促進するため、以下の取組を行う。</p> <p>ア 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、事業主団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力を依頼する。</p> <p>イ 電子納付については、納付書等の送付の際に利用案内の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、事業主団体等への周知・広報の協力を依頼する。</p> <p>ウ 機構本部が作成する実施基準に基づき、都道府県支部において、個別の事業主に対して利用を勧奨する。</p> <p>エ 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要請する。</p> <p>⑤ 調査の的確な実施 適正な制度運営を行う観点から、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに労働時間の状況を明らかにする書類の添付を義務付けられていない事業主（障害者雇用納付金申告事業主及び常用雇用労働者の総数が300人を超える障害者雇用調整金支給事業主）を対象に調査を実施する。</p> <p>ア 機構本部と都道府県支部が緊密な連携を図り、円滑に調査を実施し、障害者雇用納付金の徴収不足及び障害者雇用調整金の過大支給の事案を把握して、是正する。</p>	<p>め、以下の取組を行なった。 なお、申告申請期間中に電子申告申請システムにエラーが発生したため、システム改修、申告申請期限の延長及びこれらの取扱いの周知その他の対応を適切に行なった。</p> <p>ア 電子申告申請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なうことができる具体的なアピールポイントについて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。併せて事業主団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報に係る協力を依頼したほか、事業主説明会においても説明した。</p> <p>イ 利用方法や利便性等を記載したリーフレット等を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して電話にて利用勧奨を実施。また銀行協会等を通じ、各銀行から事業主に対してペイジーの導入勧奨を行なった。</p> <p>ウ 都道府県支部においては、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、事業主への個別訪問による利用勧奨を効果的に実施した。</p> <p>エ 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6年4月1日より、電子納付取扱金融機関が1行加わることになった。</p> <p>○個別訪問等件数 1,228件（前年度実績 1,041件） ○電子申告申請システムの利用 　　電子申告申請システム利用件数[利用率] 　　データ送信による提出 　　39,202件[72.4%]（前年度実績 15,162件[28.0%]） 　　二次元コードによる提出 　　11,768件[21.7%] 　　計 50,970件[94.1%] ○電子納付取扱金融機関数 352行（前年度実績 352行） ○電子納付件数 20,338件（前年度実績 18,392件）</p> <p>⑤ 調査の的確な実施 適正な制度運営を行う観点から、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに労働時間の状況を明らかにする書類の添付を義務付けられていない事業主（障害者雇用納付金申告事業主及び常用雇用労働者の総数が300人を超える障害者雇用調整金支給事業主）を対象に調査を実施した。</p> <p>ア Web会議システムを活用した「納付金調査課長会議」を1月に開催し、令和5年度における調査業務の進捗及び令和6年度の実施に向けた情報を提供した。また、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ことにより効率的に調査を実施した。</p>
--	--	---	---

		<p>イ 調査業務を担当する職員に対し、調査業務マニュアルを配付し、同マニュアルを活用した座学研修や実際の調査場面における実地研修(OJT)の実施等により、適切な調査の実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。</p> <p>ウ 都道府県支部の把握する情報を積極的に活用するとともに、これまでの調査結果の傾向や申告申請において誤りの多かった事項を踏まえ、P D C Aを回しつつ、効率的かつ的確な調査を実施する。</p>	<p>さらに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事案を把握し、確實に是正した。</p> <p>イ 調査業務マニュアルを活用し、機構本部及び7か所の都道府県支部において調査業務を新たに担当することとなった職員を対象とし、調査業務を実施するに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。</p> <p>加えて、5月～6月にかけて機構本部及び7か所の都道府県支部において、実際の調査場面を活用した実地研修(OJT研修)を実施するとともに、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実施した。さら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るなど、調査業務の質の向上に努めた。</p> <p>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。</p> <p>ウ 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ながら調査を実施した。また、令和4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調査業務マニュアルの内容を加筆修正するとともに、調査業務を担当する職員への周知を行い、効率的かつ的確な調査を実施した。</p> <p>○令和6年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被災した納付金対象事業主について、納付猶予及び告示に従い申告・納付期限の延長措置を行い、併せて同措置に係る情報をホームページに掲載して周知・案内をした。 ・被災した支給金等申請対象事業主について、告示に従い支給金等の申請期限の延長措置を行い、併せて同措置に係る情報をホームページに掲載して周知・案内をした。 <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、未納付事業主に対して納付督促・督促を積極的に行つた結果、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。事業主からの意見・要望等を踏まえた解説動画を YouTube で配信したこと。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ともに利用件数が前年度を上回ったことは評価できる。
- ・説明動画の視聴回数の目標値を大幅に上回った理由は、令和4(2022)年の障害者雇用促進法の改正等による一時的な閲覧需要の拡大とのことなので、次年度に向けて閲覧ログを確認するなどして特に需要が多かった箇所について重点的に工夫するなどの対応をすることで常態での閲覧数の拡大が見込まれると思われる。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

障害者雇用納付金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	51,734	
納付事業主数	27,562	36,149,675
納付督励	2,253	

障害者雇用調整金・報奨金・特例給付金の申請事業主数及び支給金額

項目	件数	支給金額（千円）
調整金	15,840	22,100,985
在宅就業障害者特例調整金	12	5,607
報奨金	2,133	5,633,954
在宅就業障害者特例報奨金	1	51
特例給付金	10,286	2,371,758

障害者雇用納付金関係業務調査件数

項目	件数
調査	10,008 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－障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給															
業務に関する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	—					関連する政策評価・行政事業レビュー		—								
2. 主要な経年データ																
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	予算額（千円）	令和 5年度							
助成金（創設3年目以降） の1件当たりの平均処理 期間（事業主への照会等に 要した日数を除く）（計画 値）	30日以内	—	30日以内					36,147,734	令和 6年度							
助成金（創設3年目以降） の1件当たりの平均処理 期間（事業主への照会等に 要した日数を除く）（実績 値）	—	24.5日	27.5日					35,512,689	令和 7年度							
達成度	—	—	109.1%					35,607,841	令和 8年度							
助成金の周知に係る事業 主説明会の参加事業所数 (計画値)	100,000事業 所以上	—	20,000事業 所以上					814,152	令和 9年度							
助成金の周知に係る事業 主説明会の参加事業所数 (実績値)	—	—	27,987事業 所					—								
達成度	—	—	139.9%					36,421,994								
								178								

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（R5）	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	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務	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					<評定と根拠> 評定：B	<評定に至った理由>	

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) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給	<p>の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給 適正かつ効率的な支給に努めるとともに助成金制度、申請手続等を周知する。加えて、電子申請の活用を推進する等を通じて、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。</p> <p>① 助成金の効果的活用に基づく助成金の支給について、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。加えて、電子申請の活用を推進する等を通じて、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、支給手続を迅速に行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p>	<p>するためとるべき措置</p> <p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給 適正かつ効率的な支給に努めるとともに助成金制度、申請手続等を周知する。加えて、電子申請の活用を推進する等を通じて、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すこと、など事業主等に対するサービスの向上を図る。</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等 助成金制度及び申請手続の説明会を実施し、併せてホームページによる説明や説明動画を配信するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。</p> <p>イ 事業主等にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、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とともに、ホームページに掲載する。</p>	<p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等</p> <p>ア 職業安定機関等との連携による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 連携会議：525回（前年度実績 562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：1,022回（前年度実績 984回） 参加事業所数：27,987事業所 事業主団体等を訪問し、助成金制度について事業主団体等のホームページや広報誌等への掲載等制度周知に係る協力を要請した。 <p>イ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> 取組事例に応じた助成金を容易に探せるようにするために、新たにフローチャート（目的別選択図）を作成し、ホームページに掲載した。 パンフレットについて、読み手に理解され分かりやすく意味が明確な文書となるよう改善し、レイアウト及びデザイン等の工夫により見やすさの向上を図り、アクセシビリティに配慮した上で、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啓発誌「働く広場」で紹介したほか、助成金周知用の広告を啓発誌「エルダー」に掲載するとともに、メールマガジンによる周知を行い、助成金の活用促進を図った。 助成金の広報用チラシを新たに3種作成し、都道府県支部に提供するとともに、ホームページに掲載した。 障害者助成金・高齢者給付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。 	<p>「助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）」の達成度が109.1%、「助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数」の達成度が139.9%であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等の取組について ・取組事例に応じた助成金を容易に探せるようにするため、申請に係るフローチャートをホームページに掲載し、事業主の利便性向上を図ったこと。 ②効率的な助成金支給業務の実施について ・助成金の概要を幅広く知らうため、視聴時間が短い説明動画（概要版）を作成、ホームページに掲載し、事業主への分かりやすい周知・広報を図ったこと。 ③助成金制度に基づく助成金の支給について ・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</p> <p>自己評価書の「B」との評価結果は妥当であると確認できた。</p> <p>＜今後の課題＞ 令和6年4月から納付金助成金の新設・拡充が行われたことから、活用が進むよう、積極的に事業主等に対する周知・広報に取り組むとともに、既存の助成金に加えて新設・拡充された助成金についても適正な支給業務が行われるよう、配慮しつつ効率的な業務に努める必要がある。</p> <p>＜その他事項＞ なし。</p>
--	--	--	--	--

		<p>ウ 助成金制度をより多くの事業主等に周知するため、オンラインを活用した説明動画の配信等による周知 ・助成金制度に係る説明動画（YouTube）等について、助成金の活用事例を更新するなど、内容の見直しを行うとともに、新たに助成金の概要を幅広く知ってもらうため、視聴時間が短い説明動画（概要版）を作成し、ホームページに掲載した。 動画再生回数：4,034回（前年度実績6,057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。 ・都道府県支部において、各事業主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。</p> <p>エ 新たに創設される助成金の支給要領等の制定及び周知等 ・障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法第123号）の改正による障害者雇用関係助成金の新設等に伴い、その準備に向けて以下の取組を実施した。 - 助成金支給要領の制定・改正 - 改正内容を含めた助成金パンフレット、周知用チラシの作成 - 都道府県支部担当者を対象とした全国会議の開催 - 事業主への助成金説明会等における、周知用チラシを活用した助成金制度改革の周知</p> <p>② 効率的な助成金支給業務の実施 ア 助成金システムの活用による審査業務の効率化 ・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原因の分析を行い、事務処理の見直し・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。</p> <p>イ 電子申請の機能を搭載した助成金システムの構築 ・オンライン申請化に向けて、システム構築等の業者を決定し、システム構築を開始した。</p> <p>ウ 都道府県支部による事前説明及び点検確認等 ・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。 ・受給資格認定申請手続時の事業主の負担軽減等のため、新たに障害者作業施設設置等助成金及び障害者福祉施設設置等助成金における手続（提出書類）を一部簡素化した。</p> <p>エ 助成金業務担当者研修等の開催 ・7月にWeb形式により開催した助成金業務担当者全国会議の場を活用して、助成金業務担当者を対象とした1回目の研修を開催し、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。また、2回目の研修を3</p>	<p>を行なうなど改善を図ったこと。 ・事業主の負担軽減等のため、障害者作業施設設置等助成金及び障害者福祉施設設置等助成金における手続（提出書類）を一部簡素化し、審査時において事業主へ照会する回数を削減したこと。 以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応> ・オンライン申請に向けシステム構築等を進めるほか、事業主アンケートの意見を踏まえ、申請手続（提出書類）の簡素化、窓口サービス向上の研修を引き続き実施する等により、事業主の満足度の向上等に努める。</p> <p>・障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組を支援するため、助成金の積極的な活用が求められていることを踏まえ、引き続き丁寧かつ分かりやすい説明に努める。</p>
--	--	--	--

<p>② 助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>③ 適正な支給業務の実施 職業安定機関等との連携及び適切な情報共有等により、適正な支給業務の実施を図る。</p> <p>適正な審査と支給申請事業所に対する的確な現地調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出等を求め、不正受給の防止に努める。また、不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。</p> <p>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、職業安定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等を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p>	<p>オ 助成金を支給した事業主に対して実施するアンケート調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施 ア 職業安定機関と支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換を行い、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など、適正な支給業務の実施を図る。</p> <p>イ 適正な審査と支給申請事業所に対する的確な現地調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出等を求め、不正受給の防止に努める。また、不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。</p> <p>ウ 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、職業安定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等を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>エ 適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p>	<p>平均処理期間 算出の対象から除く。)</p> <p><評価の視点> ・職業安定機関との情報交換や申請事業所に対する現地調査等により、不正受給防止対策を講じたか。</p>	<p>月にWeb形式により開催し、法改正に伴う助成金制度の改正概要、事業主への周知・広報等について説明した。 ・7月の会議では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ことにより、制度理解と能力の向上を図った。</p> <p>オ アンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務改善のポイントや事業主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6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92.6%あり、当該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。 ・今後の制度改善や事務手続等に活用するため、助成金制度に係る説明動画の視聴者に対して、当該動画の内容や助成金の利用希望に関するアンケートをホームページで実施した。 <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>ア 職業安定機関との情報交換等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業安定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共有を図った。 ・不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。 ・不正受給通報メールの受信件数：12件（前年度実績 17件） うち不正受給の判明につながる情報：0件（前年度実績 0件） <p>イ 適正な審査と的確な調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適正な支給業務に資するため、支給対象作業施設等の確認が必要な案件、不正受給の疑義に関する案件等に対して現地調査を実施した。 ・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。 <p>ウ 不正受給防止対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去の不正受給事案一覧（実際の不正の手口等）を審査担当者間で共有した。 ・不正受給防止対策を講ずるため、機構本部内の関係部署間において、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。 ・不正受給が判明した件数：1件（前年度実績 0件） <p>エ 助成金業務担当者会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・7月の助成金業務担当者全国会議において、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たほか、会議開催前に支給業務に関する問題点等について都道府県支 	
--	--	--	---	---	--

	て情報交換を行う。		<p>部にフィードバックすることにより、情報交換を行った。また、過去の不正受給事例等について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用の徹底を図った。</p> <p>○令和6年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被災により定められた期限内に助成金の認定申請又は支給請求等ができない場合、期限を超えて認定申請又は支給請求等をすることができるようとした。 ・助成金の支給対象となった施設等が被災により毀損し、当該施設等に代わる作業施設等の設置又は整備をする場合等、助成金の支給を可能にした。 ・被災により助成金の支給対象障害者が休業せざるをえないが、休業中も助成金の対象措置を維持する場合、支給対象障害者の雇用維持の観点から休業中も当該措置について支給対象とした。 <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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）を審査担当者間で共有するなど、適正に支給業務を実施した。 ・受給資格認定申請手續時の事業主の負担軽減等のため、障害者作業施設設置等助成金及び障害者福祉施設設置等助成金における手続（提出書類）を一部簡素化した。 	
--	-----------	--	---	--

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。

- ・フローチャートや説明動画の充実、申請書類簡素化による顧客（助成金申請者）の利便性向上については評価できる。
- ・助成金活用事例を障害種別、業務別などで集約した広報媒体を作成し、公開するとともにハローワークや職業センターの事業主支援に一層活用できるように検討いただきたい。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給実績

助成金名等	支給件数（件）	支給金額（千円）
障害者作業施設設置等助成金	64	22,483
障害者福祉施設設置等助成金	1	146
障害者介助等助成金	1,455	527,924
職場適応援助者助成金	477	271,071
重度障害者等通勤対策助成金	215	37,294
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	0
合計	2,212	858,918

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														
業務に関する政策・施策	V－3－1 高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること VI－2－2 障害者等の職業能力開発を推進すること						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、困難度	—						関連する政策評価・行政事業レビュー	—							
2. 主要な経年データ															
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	予算額（千円）	令和 5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	—	5,600人以上					36,147,734	令和 6年度						
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数（実績値）	—	6,068人	6,706人					35,512,689	令和 7年度						
達成度	—	—	119.8%					35,607,841	令和 8年度						
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価（計画値）	90%以上	—	90%以上					814,152	令和 9年度						
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価（実績値）	—	—	97.1%					—							
達成度	—	—	107.9%					36,421,994							
アビリンピック観覧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					178							
アビリンピック観覧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）	—	98.8%	97.9%												
達成度	—	—	108.8%												

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（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ③ 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (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資格認定講習を実施すること。なお、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こと。	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等 ① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等 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実施する。実施に当たっては、講習の目的と受講者ニーズを勘案し、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。 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ホームページ等で提供する。	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 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実施する。実施に当たっては、講習の目的と受講者ニーズを勘案し、講習の質の担保を図りつつオンライン講習等の活用等により、より一層の利便性の向上を図り、受講機会の確保を図ったか。 【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。 【指標】 ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価を、90%以上とする。	<評価の視点> ・障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、講習の質の担保を図りつつオンライン講習等の活用等により、より一層の利便性の向上を図り、受講機会の確保を図ったか。 【指標】 ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価を、90%以上とする。	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 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施等 ○講習の着実な実施 ・受講機会の確保のため、令和4年度に試行実施した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について、対象都道府県支部を拡大して実施した。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をリアルタイムで実施する等講習の質を担保した。 ※対象都道府県支部（11支部）：北海道、東京、富山、愛知、三重、大阪、兵庫、愛媛、福岡、長崎、鹿児島（前年度4支部） ・受講者数：6,706人（前年度実績6,068人） うちハイブリッド講習受講者数2,525人（前年度実績410人） ・講習実施回数：89回（前年度実績96回） うちハイブリッド開催12回（前年度実績4回） ・受講者アンケートによる「有用であった」との回答：97.1% うちハイブリッド講習での有用度95.8% ○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等の双方性を確保することにより講習内容の質を担保した。また、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。 ・前年度アンケート結果も踏まえつつ、講習内容の見直しを行った。 ○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。	イ 就労支援機器の普及・啓発	<評定と根拠> 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119.8%、「障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価」の達成度が107.9%、「アビリンピック観覧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108.8%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障害者職業生活相談員資格認定講習の受講機会の拡大等について ・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について、対象となる都道府県支部を拡大して実施すること等により、受講機会の確保を図ったこと。 ・オンライン配信時にリアルタイムでの質疑応答を行うことにより、受講者の疑問点等を即時解消し、講習の理必要がある。また、 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、オンライン講習を活用する支部の拡大等により、より一層の利便性の向上を図り、更なる受講機会の確保を図る必要がある。また、

<p>立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。</p>	<p>啓発</p> <p>就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。</p>	<p>就労支援機器の広く全国的な活用を推進するため、地方説明会やホームページ等を通じた情報提供を実施することにより事業主への普及・啓発を図る。</p> <p>事業主及び関係機関に対して、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し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。</p> <p>貸出終了後のアンケート調査を通じて事業主ニーズを把握し、効果的なフォローアップ等を実施するとともに、事業主ニーズの高い機器の整備を行う。</p>	<p>・就労支援機器について、地方説明会やホームページ等を通じた情報提供を実施することにより事業主への普及・啓発を図ったか。</p>	<p>○情報提供及び貸出制度周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・援助を実施した。 ・静岡県との共催による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 142 機種（令和5年度末） (新規掲載 5 機種、販売終了による掲載終了 1 機種) ホームページ上に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（宮城、静岡、愛知、大阪、岡山、福岡）、障害者就労支援団体等への訪問により貸出制度を周知した。 <p>○貸出事業所に対するフォローアップ等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貸出3か月時点及び終了後に電話・郵送による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：261 事業所（前年度実績 256 事業所） ・アンケートによる有用度：90.4%（前年度実績 89.9%） ・事業所での活用実態に即して、実際の職場環境に適合する性能を有する機種への変更、新製品の情報提供を含めた、最適な機器選択・活用のためのフォローアップを行った。 	<p>解度を高めるよう努めたこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年度のアンケート結果を踏まえつつ、基礎的科目の一部の講習内容の見直しを行ったこと。 <p>②アビリンピック開催に当たっての取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選手がどのような手順で作業を進めているのか等を、実際の作業状況とともに観覧できるよう、競技会場において、競技ごとに、内容や見どころの解説パネルの設置やダイジェスト動画を映写したこと。 ・来場者が興味をもってそれぞれの競技を観覧できるよう、愛知県との連携により、特別支援学校生徒等による競技ガイドを実施したこと。 ・各選手が真摯に競技に取り組んでいる様子などをより多くの方が観覧できるよう、競技実施状況及び閉会式のLIVE 配信を行ったこと。 <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>事業主や国民一般に対して障害者雇用の気運を醸成するため雇用支援月間を設けるとともに、障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。</p>	<p>ウ 啓発事業の実施</p> <p>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、障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした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の啓発事業を実施する。</p>	<p>ウ 啓発事業の実施</p> <p>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の啓発事業を実施する。</p>	<p><評価の視点></p>	<p>○障害者雇用優良事業所等表彰式</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 配信を行ったほか、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：39 件（前年度実績 38 件） ・優秀勤労障害者表彰：31 件（前年度実績 37 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：1 件（前年度実績 2 件） <p>○絵画・写真コンテスト入賞作品展示会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>来場者数 14,051 人（前年度実績 15,075 人） (全国アビリンピック会場分を除く)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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：1,626 点（前年度実績 1,569 点） ・表彰件数：80 件（前年度実績 80 件） <p>○事例集の作成・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度に募集した中小企業における障害者の職場定着推 	<p>就労支援機器の普及・啓発等に取り組む必要がある。</p> <p>また、アビリンピックにおいては、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まる大会となるよう引き続き共催県との連携を図りつつ、効率的かつ効果的な大会運営に努め、更なるアビリンピックの周知・広報の実施を行う必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p>

		<p>また、啓発誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等への働きかけによって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。</p> <p>なお、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。</p> <p>さらに、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディア等を通じた啓発広報活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。</p>	<p>進のための職場改善好事例の受賞企業を取材し、取組の詳細や社員の声などを取りまとめた事例集を作成し、事業主等に配布した。</p> <p>中小企業における障害者の職場定着推進のための職場改善ケースブック 10,000 部</p> <p>○啓発誌「働く広場」の発行・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえた上で、8月号から11月号までの「クローズアップ」のコーナーで、「障害者雇用担当者のモチベーションアップ」と題し、障害者雇用担当者のメンタルケアとモチベーションアップに関する記事を掲載したほか、11月号の「編集委員が行く」などで中小企業の取組を掲載した。 ・アンケートによる有用度：85.6%（前年度実績 88.7%） <p>○マスメディア等による啓発広報活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて、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。 ・広く国民の障害者雇用に対する理解を深めるため、ホームページを通じて障害者雇用に関する各種啓発事業について情報提供を行った。 <p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック）</p> <p>ア 全国障害者技能競技大会の開催</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者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に、機構本部において「第43回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を11月に開催する。</p> <p>大会においては、産業、職業、技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種を、技能デモンストレーションとして、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を実施する。</p> <p>大会観覧者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会観覧者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。</p> <p>また、国際アビリンピックに関連した国際会議等に出席し情報収集等を行う。</p>	<p>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。</p>
--	--	---	--	--

	<p>ようする。</p> <p>第11回国際アビリンピックへの選手の派遣を考慮して、国内大会の効果的運営に努める。</p>	<p>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。</p> <p>○競技課題等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際大会における課題内容等を考慮し、縫製種目については、課題の難易度を引き上げ、フラワーアレンジメント種目については、対応力を問う内容への課題見直しを行った。 ・競技参加者の増加及び競技実施に係る柔軟性向上のため、コンピュータプログラミング種目については、国際大会でも使用される汎用プログラムの使用を可能とした。 <p>○技能デモンストレーションの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先駆的又は雇用拡大が期待される職種や技能として、物流ワーク及びドローン操作を実施した。 <p>○障害者ワークフェア2023</p> <ul style="list-style-type: none"> ・91者の展示・出展及び7つの演目によるステージイベントを実施した。また、ステージにおいて、第10回国際大会派遣記録映像の上映を行った。 <p>○大会運営の工夫等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第43回全国大会は、同時開催された第61回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）と事前収録された合同開会式をLIVE配信で実施するなど、効率的な運営に努めた。 ・競技会場において、競技ごとに、競技内容や見どころの解説パネルの設置やダイジェスト動画を映写することにより、来場者に、選手がどのような手順で作業を進めているのか等を、実際の作業状況とともに観覧いただいた。 ・競技会場において、来場者の見やすい場所にツインモニターを設置することにより、臨場感をもって選手のPC上での作業状況をご覧いただいた。 ・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。 <p>○マスメディア等による紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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などの各種記事が掲載された。 <p>○総合的なアビリンピックの周知・広報の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アビリンピックの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。 ・第10回国際大会を紹介する展示を行い、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。 ・ジャーナリスト（堀潤氏）の司会進行により、競技会場において第10回国際大会「英文ワープロ」競技の銀メダリストによる競技の実演と質疑応答を、ワークフェア会場内のステージにおいて第10回国際大会「歯科技工」競技金メダリストと2020東京パラリンピックバドミントン女子ダブルス金メダリストとのトークセッションをそれぞれ開催し、アビリンピックの周知と意欲向上による参加勧奨に向けた情報発信を行った。 ・第11回国際大会については、令和5年11月にフィンランド・ヘルシンキにて令和9年5月に開催されることが決定したことから、第43回全国大会会場において、開催決定リーフレット等により周知・広報を実施した。 ・アビリンピック専用公式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43回全国大会のダイジェスト映像を作成した。 	
--	---	--	--

	<p>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催</p> <p>都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 各都道府県における障害者技能競技大会（地方アビリンピック）を全ての都道府県において開催した。 開催に当たっては、無観客開催や来場を選手関係者に限定しての開催のほか、LIVE配信の実施など、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配信の実施やダイジェスト動画の制作など、大会来場者以外への周知・広報活動も展開した。 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し、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：2,734人（前年度実績2,594人） 競技実施種目数：延べ429種目（前年度実績 延べ440種目） 来場者数：12,514人（前年度実績10,247人） マスコミによる報道：163件（前年度実績156件） <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 機構本部が実施するオンライン形式と都道府県支部による集合形式を併せたハイブリッド形式での講習を、対象の都道府県支部を拡大して実施するなど、受講機会の確保を図った。 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（宮城、東京、静岡、愛知、大阪、岡山、福岡）で開催したほか、一部の障害者雇用納付金制度助成金説明会において就労支援機器貸出に係る周知を行う等により、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及び興味関心を高めるとともに、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、引き続きマスコットキャラクター（アビリス）を活用した周知・広報を行うとともに、大会の様子のLIVE配信やダイジェスト映像により広く情報発信した。また、開催地である愛知県と連携し、愛知県内での積極的な周知・広報を展開したほか、アビリンピック開催時には、国際アビリンピックに関連したイベント、愛知県と連携した特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドを実施した。 	
--	---	---	---	--

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。

- 数値目標を達成していること。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拡大して実施したこと。競技会場において、競技ごとに、内容や見どころの解説パネルの設置やダイジェスト動画を映写したこと。競技実施状況及び閉会式のライブ配信を行ったことは評価できる。
- アンケート回答結果や受講者インタビューを通じた障害者職業生活相談員資格認定講習プログラムの不断の改善及び小中学校など教育現場と連携したアビリンピックの広報の充実を期待したい。
- 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									
業務に関する政策・施策	VI－1－1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること									
当該項目の重要度、困難度	－									
2. 主要な経年データ										
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）		
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	予算額（千円）	令和5年度	令和6年度
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）	82.5%以上	－	82.5%以上					60,196,996		
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）	－	87.5%	87.5%					54,220,479		
達成度	－	－	106.1%					52,237,738		
D X、G Xに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする離職者訓練コースの受講者数（計画値）	8,000人以上	－	1,339人以上					1,744,159		
D X、G Xに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする離職者訓練コースの受講者数（実績値）	－	－	1,481人					－		
達成度	－	－	110.6%					54,269,436		
子育て、介護等を行いながら働くことを希望する方に向けた短時間訓練コースの受講者数（計画値）	900人以上	－	164人以上					2,732		
子育て、介護等を行いながら働くことを希望する方に向けた短時間コースの受講者数（実績値）	－	－	196人							
達成度	－	－	119.5%							

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）	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）	—	99.5%	99.6%												
達成度	—	—	104.8%												
DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする高度技能者養成訓練コースの修了者数（計画値）	1,100人以上	—	135人以上												
DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする高度技能者養成訓練コースの修了者数（実績値）	—	—	157人												
達成度	—	—	116.3%												
応用課程において、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合（計画値）	50%以上	—	50%以上												
応用課程において、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合（実績値）	—	—	55.6%												
達成度	—	—	111.1%												
在職者訓練受講者数（計画値）	300,000人以上	—	64,000人以上												
在職者訓練受講者数（実績値）	—	65,092人	70,789人												
達成度	—	—	110.6%												
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）	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）	—	94.1%	93.7%												
達成度	—	—	104.1%												

D X、G Xに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする在職者訓練コースの受講者数（計画値）	20,000人以上	—	4,000人以上												
D X、G Xに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする在職者訓練コースの受講者数（実績値）	—	—	6,382人												
達成度	—	—	159.6%												
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）	210,000事業所以上	—	42,000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）	—	55,078事業所	57,730事業所												
達成度	—	—	137.5%												
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												
職業訓練指導員養成課程修了者数（実績値）	—	104人	119人												
達成度	—	—	119.0%												
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												
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）	—	5,390人	6,158人												
達成度	—	—	123.2%												
職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均（計画値）	5点以上	—	5点以上												
職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均（実績値）	—	—	6.00点												
達成度	—	—	120.0%												

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（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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)	【指標】 — ＜評価の視点＞ —	<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) 高度技能者の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 4点（A） 加重平均は 合計 28 点 ÷ 7 項目（項目数4 + 重要度高3項目） =4.0点 であり、A評価とする。	<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 4点（A） 加重平均は 合計 28 点 ÷ 7 項目（項目数4 + 重要度高3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																
1－4－1	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															
業務に関する政策・施策	VI－1－1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること					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、困難度	<p>【重要度：高】 全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保するという重要な役割を担っているため。</p> <p>【困難度：高】 DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施に当たっては、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、就職先企業においてDX、GX技術を活用して活躍できる人材として必要な知識・技術等を身に付けさせることが必要であり、そのための新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等に加え、職業訓練指導員への新たな知識及び技能・技術の付与、訓練機器等の整備を含めた体制整備に対応することは相当な努力を要するものであること。</p> <p>さらに、こうした取組により実施施設を毎年度拡充し、受講者数を8,000人以上とする極めて高い目標を設定しているため。</p>					関連する政策評価・行政事業レビュー		－								
2. 主要な経年データ																
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	予算額（千円）	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度			
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）	82.5%以上	－	82.5%以上					60,196,996								
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）	－	87.5%	87.5%					54,220,479								
達成度	－	－	106.1%					52,237,738								
DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする離職者訓練コースの受講者数（計画値）	8,000人以上	－	1,339人以上					1,744,159								
DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする離職者訓練コースの受講者数（実績値）	－	－	1,481人					行政サービス実施コスト（千円）	－							
達成度	－	－	110.6%					行政コスト（千円）	54,269,436							
子育て、介護等を行いながら働くことを希望する方に向けた短時間訓練コースの受講者数（計画値）	900人以上	－	164人以上					従事人員数（人）	2,732							

子育て、介護等を行なが ら働くことを希望する方 に向けた短時間コースの 受講者数（実績値）	—	—	196人										
達成度	—	—	119.5%										

注) 職業能力開発勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣 による評価	
				業務実績	自己評価		
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースを開発、実施する。具体的には以下を重点的に実施すること。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した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DXの加速化等に対応した職業訓練コースを開発、実施する。具体的には以下を重点的に実施する。</p>	<p><評定と根拠> 評定：A 「離職者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106.1%、「DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする離職者訓練コースの受講者数」の達成度が110.6%、「子育て、介護等を行ながら働くことを希望する方に向けた短時間コースの受講者数」の達成度が119.5%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</p> <p>【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 308コース - 廃止訓練コース数 44コース - 新規設定コース数 47コース</p>	<p><評定に至った理由> 離職者訓練について、人材ニーズに即したカリキュラムによる訓練の実施やオンライン面接を意識した面接指導等きめ細かな就職支援に取り組み、就職率が87.5%と目標(82.5%以上)を達成(106.1%)したほか、正社員就職率も67.3%となつたことは評価できる。 「画像認識システム構築」、「太陽光発電システム工事」といったものづくり分野におけるDX、GXにつながる技術に対応したカリキュラムの開発を行うとともに、DXに対応したより実践的な訓練を実施するための職業訓練指導員研修を718人に對して実施したほか、DX、GXに對応した離職者訓練の受講者数が目標(1,339人以上)を上回る1,481人(達成度110.6%)となつた</p>

	<p>① 訓練開始時から積極的にキャリアコンサルティング等を行い、訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に取り組むこと。</p> <p>② ものづくりの分野において、DXの加速化を</p>	<p>① 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、企業への訓練受講者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。</p> <p>なお、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等による支援を行う。</p> <p>② デジタル技術の利活用による生産性の向上や業務の効率化等に資する人材</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、82.5%以上とする。 <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組んだか。 	<p>【訓練定員の見直しを行った施設数】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 訓練定員を増やした施設数 1施設 - 訓練定員を減らした施設数 53施設 <p>① 就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就職支援の取組・訓練修了者の就職率 <ul style="list-style-type: none"> ・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・カード等の活用など計画的かつきめ細かな取組等により、訓練終了後3か月時点の就職率は以下のとおりとなった。 <ul style="list-style-type: none"> - 施設内訓練 87.5%（達成度 106.1%、前年度実績 87.5%） <p>※各年度の就職率は、当該年度の4月から翌年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績</p> <p>○ 正社員としての就職の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所と連携した正社員求人限定の合同企業説明会や面接会の開催等を実施することにより正社員としての就職を促進した。 <ul style="list-style-type: none"> - 正社員就職率 67.3%（前年度実績 66.0%） <p>(参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 85.5%（サンプル調査）</p> <p>※各年度の正社員就職率は、当該年度の4月から翌年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績</p> <p>○ 就職困難度の高い者に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近年増加傾向にある就職困難度の高い者に対して、地域センターや外部支援機関と連携し、就職支援アドバイザー等によるよりきめ細かな支援を実施した。 <p>○ 橋渡し訓練及び日本版デュアルシステムの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・橋渡し訓練 <ul style="list-style-type: none"> 就業経験が乏しい等、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、働き方のキャリアビジョンや訓練志望動機を再確認しながら、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の基礎的能力を習得することで職業意識を向上させ、実践的な職業訓練の受講を円滑にするための橋渡し訓練を以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - コース数 302コース（前年度実績 289コース） - 入所者数 3,452人（前年度実績 3,275人） ・日本版デュアルシステム <ul style="list-style-type: none"> 不安定就労を繰り返している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。 <ul style="list-style-type: none"> - 実施コース数 145コース（前年度実績 143コース） - 入所者数 1,236人（前年度実績 1,373人） - 就職率 93.9%（前年度実績 92.4%） - 正社員就職率 82.4%（前年度実績 80.4%） <p>※各年度の就職率及び正社員就職率は、当該年度の4月から翌年1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績</p> <p>② DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DX、GXに対応した離職者訓練コースを以下のとおり実施し、 	<p>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を取り組んだ。また、就職困難度の高い者に対する支援として、増加傾向にある50歳以上の方に対しては、よりきめ細かな就職支援を実施するとともに、特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センターや外部専門機関と連携し、専門的な支援を実施したこと。</p> <p>② DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施及び訓練カリキュラムの開発等に係る取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基盤となる技能・技術にCAEやHEMSといったDX、GXにつながる技術要素を加えた訓練カリキュラムを組み合せた離職者訓練コースを26施設で79コース実施するとともに、人材ニーズ調査等を踏まえ、「画像認識システム構築」、「太陽光発電システム工事」といったものづくり分野におけるDX、GXにつながる技術に対応したカリキュラムの開発を行ったほか、DXに対応 <p>ことは高く評価できる。 子育てや介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に離職者訓練を受講できる短時間訓練コースを3コース増やし、短時間訓練コースの受講者数が目標（164人以上）を上回る196人（達成度 119.5%）となつたことは評価できる。 以上、所期の目標を達成し、かつ、困難度「高」と設定されていることから、評定をAとした。</p> <p>＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞</p> <p>DX、GXに対応した離職者訓練の受講者数については、単年度目標としては達成しているものの、中期目標の達成に向けて段階的に実績を引き上げるべく、訓練カリキュラムの開発・見直し等によるDX、GXの技術要素を追加した訓練コースの計画的な拡充等に一層取り組む必要がある。</p> <p>また、短時間訓練コースの受講者数についても、単年度目標としては達成しているものの、中期目標の達成に向けて段階的に実績を引き上げるべく、子育てや介護等を行ながる働くことを希望</p>

<p>見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図ること。</p> <p>また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応すること。</p> <p>③ 子育てや介護等を行なながら働くことを希望する方が主体的に受講しやすい職業訓練コースの充実を図るとともに、託児サービスの提供等により職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進すること。</p>	<p>見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。</p> <p>また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応する。</p> <p>さらに、全てのカリキュラムモデルを点検し、DXの加速化及び脱炭素化等に資する技術・技能等に係る新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを必要に応じて行う。</p> <p>③ 子育てや介護等を行なながら働くことを希望する方が主体的に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。</p> <p>④ 職業訓練コースの周知・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。また、訓練効果や成果、訓練修了者・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</p>	<p>を育成するため、ものづくり分野におけるDX、GXに対応した職業訓練コースとして、既にデジタル技術が含まれる訓練科に、IoTシステムやHEMSを構築する技術要素等を加えて37科（26施設）で実施する。また、全ての職業訓練コースにおいてDXの定義や企業におけるDXの取組事例をえたカリキュラムを設定し、訓練を実施する。</p> <p>さらに、全てのカリキュラムモデルを点検し、DXの加速化及び脱炭素化等に資する技術・技能等に係る新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを必要に応じて行う。</p> <p>③ 子育てや介護等を行なながら働くことを希望する方が主体的に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。</p> <p>④ 職業訓練コースの周知・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。また、訓練効果や成果、訓練修了者・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</p>	<p>及び脱炭素化等に資する技術・技能等に係る新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行ったか。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする離職者訓練コースの受講者数を、1,339人以上とする。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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したか。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て、介護等を行なながら働くことを希望する方に向けた短時間訓練コースの受講者数を、164人以上とする。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所と連携しながら、分かりやすい広報活動に取り組むことにより、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進したか。 	<p>1,481人が受講した（達成度110.6%）。</p> <p>(内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 実施施設数 26施設 - 実施訓練科数 37科 コース数 79コース - 受講者数 1,481人 <p>・ DX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発・整理に取り組んだ。</p> <p>③ 子育てや介護等を行なながら働くことを希望する方の就業促進等を図るための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育てや介護等を行なながら働くことを希望する方の就業促進を図るための短時間訓練コースを以下のとおり実施し、196人が受講した（達成度119.5%）。 <p>(内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 実施施設数 5施設（前年度実績4施設） - 実施訓練科数 5科（前年度実績4科） コース数 11コース（前年度実績8コース） - 受講者数 196人（前年度実績109人） <p>・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。）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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・託児サービス付加事業の利用状況 37施設で実施し、101人（109児童）が利用（前年度実績35施設、110人（118児童）） <p>④ 公共職業安定所との連携強化等による定員確保の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全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的具体的な行動計画）を策定し、効果的な広報等の取組を実施することにより、定員充足率は以下のとおりとなった。 <p>- 定員充足率 79.5%（前年度実績79.4%）</p>	<p>したより実践的な訓練を実施するための職業訓練指導員研修を718人に対して実施したこと。</p> <p>③子育てや介護等を行なながら働くことを希望する方の就業促進等を図るための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育てや介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に離職者訓練を受講できる1日4時間、訓練期間4か月の短時間訓練コースについては、1施設・3コース増やし、計5施設で11コースに拡充したほか、訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供し、計37施設で101人（109児童）が利用したこと。 <p>以上、重要度・困難度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をAとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
---	---	---	---	--	--

		<p>み、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進する。</p>		<p>り組む中小企業への早期就職に資するため、D X、G X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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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必要がある。 <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <p>○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。</p> <p>令和6年度訓練計画に対する見直し実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内容変更コース数 308コース ・廃止訓練コース数 44コース ・新規設定コース数 47コース
--	--	---------------------------------	--	--

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。

- ・今日の課題であるDX、GXに対応した職業訓練指導員の育成のために「DXリテラシー研修」を新規に実施したこと、不安定就労を繰り返している求職者について、日本版デュアルシステムによって高い就職率を達成したことは評価できる。
- ・再就職先として、ものづくり関連企業が中心となっていると思われるが、DXは小売り、サービス分野などに広がっており、センターで得た技術は汎用できる。そのような企業に再就職受入れのアプローチを広げることは職場確保や受入れ先企業の人材確保にも役立つ。
- ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報					
1－4－2	職業能力開発業務に関する事項－高度技能者の養成のための職業訓練の実施				
業務に関する政策・施策	VI－1－1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること			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、困難度	<p>【重要度：高】 DX、GXといった大きな変革の波の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に必要となる人材を養成することは、極めて重要であるため。</p> <p>【困難度：高】 DX、GXへの対応を見据えた職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を行うとともに、これら高度化された訓練を適切に指導できる職業訓練指導員の育成、訓練機器等の整備を含めた体制整備を行うことは、機構自身が相当な努力を要するものである。 さらに、企業等からのニーズをもとに取り組む製品開発を通じた課題発見・解決型の実習等において、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案し、かつその中でDX、GXに関連した成果物の開発割合を50%以上とすることとしており、極めて高い目標を設定しているため。</p>			関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ								
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	
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）	95%以上	—	95%以上					予算額（千円）
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）	—	99.5%	99.6%					決算額（千円）
達成度	—	—	104.8%					経常費用（千円）
DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする高度技能者養成訓練コースの修了者数（計画値）	1,100人以上	—	135人以上					経常利益（千円）
DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする高度技能者養成訓練コースの修了者数（実績値）	—	—	157人					行政サービス実施コスト（千円）
達成度	—	—	116.3%					行政コスト（千円）

応用課程において、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合（計画値）	50%以上	—	50%以上					従事人員数（人）	2,732				
応用課程において、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合（実績値）	—	—	55.6%										
達成度	—	—	111.1%										

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（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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。		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 ・職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（以下「能開大」という。）等において、産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成するため、産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を結び付けた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者の養成に取り組んだ。 また、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実施のほか、BIMによるデジタル技術を活用した建築生産活動の生産性向上に資する技能・技術を習得する訓練の開発・実施に取り組んだ。 さらに、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、能開大等の職業訓練指導員による工業高校等への支援等、開かれた施設運営に努めた。 - 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 3,280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）	<評定と根拠> 評定：A 「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」の達成度が 104.8%、「DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする高度技能者養成訓練コースの修了者数」の達成度が 116.3%、「応用課程において、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合」の達成度が 111.1%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 ・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訓練の実施な	<評定に至った理由> 高度技能者養成訓練について、実学融合の訓練カリキュラムや企業実習の実施のほか、タブレット端末を活用した技能・技術の習得度向上に資する実習方法の導入等に取り組み、就職率が99.6%と目標（95%以上）を達成（104.8%）したほか、正社員就職率も98.9%となつたことは評価できる。 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実施のほか、BIM（建築物情報モデル）によるデジタル技術を活用した建築生産活動の生産性向上に資する技能・技術を習得する訓練の開発・実施に取り組んだ。

	<p>① 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、就職率の向上に取り組むこと。</p> <p>② ものづくりの分野において、DXの加速化を見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図ること。</p>	<p>① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングの実施などの的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保する。</p> <p>② ものづくりの分野において、DXの加速化を見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。また、脱炭素化等に資</p>		<p>在校生数 1,598 人 - 日本版デュアルシステム（専門課程活用型） 能開大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た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 76 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 366 人 ※専門、応用及び総合課程の在校生数は、令和 5 年 4 月現在の実績 • 実施可能なカリキュラムを精査し、一部についてオンラインで訓練を実施した。 • 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）の職業訓練を能開大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。</p> <p>① 就職支援 • 引き続き高い就職実績の確保及び正社員としての就職を促進するため、地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容の設定や、新しい生活様式に対応した就職支援などの的確な取組により、就職率は以下のとおりとなった。 - 就職率 99.6%（達成度 104.8%、前年度実績 99.5%） (内訳) 専門課程 99.5%（前年度実績 99.2%） 応用課程 99.7%（前年度実績 99.7%） 総合課程 98.8%（前年度実績 100.0%） - 正社員就職率 98.9%（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</p> <p>○特別な配慮が必要な学生に対する支援 • 特別な配慮が必要な学生に対して適切な就職支援を行うため、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、地域センターや外部支援機関、家族等と連携した支援を実施した。</p> <p>② DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの実施 • 職業能力開発大学校全 10 校において、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（画像処理、I o T 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、改善等の生産性向上に資する技能・技術を習得するための職業訓練コース（以下「生産ロボットシステ</p>	<p>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ほか、学生の技能・技術の習得度向上に資する取組としてタブレット端末を活用した実習方法を導入した。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の開催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 98.9%（前年度：98.3%）と高い実績を挙げたこと。</p> <p>② DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの取組について • 生産ロボットシステムコースでは機械系、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・技術を習得した修了者を多数輩出した。また、未来ロボティクスエンジニア育成協議会（C H E R S I）関連企業 3 社の経営者（S ）</p> <p>どに取り組み、DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数が目標（135 人以上）を上回る 157 人（達成度 116.3%）となったことは高く評価できる。</p> <p>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や DX、GX に資する技術要素を活用し、開発課題実習を通じた課題解決に取り組み、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち DX、GX に対応した件数の割合が目標を上回る 55.6%（達成度 111.1%）となったことは高く評価できる。</p> <p>以上、所期の目標を達成し、かつ、困難度「高」と設定されていることから、評定を A とした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> DX、GXに対応した高度技術者養成訓練コースの修了者数については、単年度目標としては達成しているものの、中期目標の達成に向けて段階的に実績を引き上げるべく、DX、GXに対応した高度技術者養成のための職業訓練に係る各運用状況を定期的に把握</p>
--	---	--	--	--	--

<p>また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応すること。</p> <p>③ 職業能力開発大学校等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決等のため、共同研究や施設設備の貸与等地域社会との連携に引き続き努めること。</p>	<p>する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応する。</p> <p>③ 職業能力開発大学校等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決等のため、共同研究や施設設備の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。</p>	<p>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、改善等の生産性向上に資する技能・技術を習得する職業訓練コース(以下「生産ロボットシステムコース」という。)において訓練を実施するとともに、運用状況を定期的に把握した上で、必要に応じてカリキュラムや訓練実施方法等の見直しを行う。また、建築施工システム技術科を実施する職業能力開発大学校全5校において、新たにBIMによるデジタル技術を活用した建築生産活動(計画、設計、施工、維持管理)の生産性向上に資する技能・技術を習得する訓練を実施するとともに、必要に応じてカリキュラムや訓練実施方法等の見直しを行う。</p> <p>専門課程については、DXにつながるデジタル技術を踏まえて見直したカリキュラムによる訓練を実施するとともに、引き続き必要に応じて新たなカリキュラムの開発・充実、訓練内容の見直し等を行う。</p> <p>GXに関しては、脱炭素化等に資する技能・技術等が習得できるカリキュラムとして、成長が期待される産業に関連したクリーンエネルギーや省エネ建築等に関する技術要素を習得するカリキュラムの開発・充実、訓練内容の見直し等を行う。</p> <p>③ 職業能力開発大学校等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決等のため、共同研究や施設設備の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。</p>	<p>キュラムや脱炭素化等に資する技能・技術等が習得できるカリキュラムの開発・充実、見直し等を行ったか。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする高度技能者養成訓練コースの修了者数を、135人以上とする。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決等のため、共同研究や施設設備の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 応用課程において、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合を、50%以上とする。 	<p>ムコース」という。)を実施した。また、建築施工システム技術科を実施する職業能力開発大学校全5校において、新たにBIMによるデジタル技術を活用した建築生産活動(計画、設計、施工、維持管理)の生産性向上に資する技能・技術を習得する訓練を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コース修了者数 157名(達成度 116.3%) ・ 生産ロボットシステムコースを設置した職業能力開発大学校10校で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)関連企業から特別委員を招いた勉強会を行った。 ・ 応用課程について、各種ロボットや3次元レーザースキャナを活用したDXに対応するカリキュラムを見直すとともに、その内容に対応するための職員研修を行った。 ・ 専門課程について、DXにつながるデジタル技術を踏まえて見直したカリキュラムによる訓練を実施した。 ・ GXに関しては、大断面集成材等のGXに対応するカリキュラムの見直しを行った。 <p>③ 地域の中小企業等の課題解決のための連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 能開大等において、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、高度技能者養成訓練を通じた企業と共同での課題解決、共同研究・受託研究や施設設備の貸与、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。 - 企業と共同での課題解決取組件数 実施件数 45件 うちDX、GXに対応した件数の割合 55.6% (達成度 111.1%) - 共同・受託研究 実施件数 76件(前年度実績81件) 【内訳】 <ul style="list-style-type: none"> - 共同研究 70件(前年度実績75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 289件(前年度実績281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・競技会等の実施を通じて、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」を令和6年能登半島地震の被災校(石川職業能力開発短期大学校)を除く全ての能開 	<p>Ier 協会会長等)を特別委員として招聘し、勉強会を実施するなど、生産ロボットシステムコースをより効果的に実施するためのカリキュラム見直しの検討を行った。建築施工システム技術科では、建築生産活動の生産性向上に資する技能・技術を習得するため、新たにBIMを活用した訓練を令和5年度から実施したこと。</p> <p>③ DX、GXに資する技術要素を活用した、企業と共同での課題解決への取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の中小企業等が抱える課題に対し、ポリテックカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」やDX、GXに資する技術要素を活用し、開発課題実習を通じた課題解決に取り組んだ。開発課題実習として実施することで、学生は企業の課題を解決する過程で、具体的な“ものづくり”に係る課題に取り組み、より実践的な技能・技術の向上が図られたこと。 <p>以上、重要度・困難度が設定されている項目において</p> <p>した上で、カリキュラムや訓練実施方法等の見直しを行ふとともに、応募者の確保に一層取り組む必要がある。</p> <p><その他の事項> なし。</p>
---	---	--	---	---	---

				<p>大で開催するとともに、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。</p> <p>また、「ポリテックビジョン」においては、地域住民や企業等に対する幅広い層に向け、広報を展開するとともに、遠隔地や来場できない方に向け、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る視聴環境を整備した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - ポリテックビジョン 全国 23 会場（前年度実績 24 会場） 参加者数 6,857 人（前年度実績 3,736 人） - ものづくり体験教室 実施回数 283 回（前年度実績 161 回） 参加者数 20,690 人（前年度実績 10,414 人） <p>④ 能開大の魅力向上・学生確保に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ○全ての能開大において「学生募集に係る行動計画」（アクションプラン）を策定し、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 94.5%（前年度実績 99.6%） ※定員充足率は、令和 5 年 4 月現在の実績 <p>○令和 6 年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・石川職業能力開発短期大学校が被災し、当該施設での訓練の継続が困難となったため、学生の受講環境を確保するため年度内はオンラインを活用した訓練を実施し、令和 6 年度から復旧までの間は富山県にある北陸職業能力開発大学校において訓練を実施できるように調整を行った。 <p><令和 4 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方運営協議会等を通じて、都道府県、事業主団体等から企業の人材ニーズを確認し、標準カリキュラムの見直しを行った。 ・応募者の増加を図るため、各施設の好事例や課題を共有する会議を開催したほか、事業主推薦入試及び社会人入試など多様な入校制度を活用した。また、全ての能開大において、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、技能五輪及び各種ものづくり競技大会等に挑戦した学生の活躍状況並びに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能開大の魅力等を積極的に発信した。 	<p>て、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定を A とする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・DX の加速化や 2050 年カーボンニュートラルに向け、DX、GX の取組の推進に対応する高度なものづくりを支える人材の確保・育成が重要であるため、DX、GX に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. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・社会のニーズに素早く対応していること、また就職率がほぼ 100%となっていることは評価できる。
- ・D X、G X コースの入校生や修了者を増やしていくことが望まれる。P R 等の強化が必要。
- ・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							
業務に関する政策・施策	VI－1－1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること							
当該項目の重要度、困難度	<p>【重要度：高】 我が国において、在職労働者に対するリスクリキングを始めとした人への投資を推進することにより、中小企業等の生産性向上を図り、もって構造的な賃上げに向けて取り組むこととしている中、機構における在職者訓練の実施や生産性向上人材育成支援センターにおける事業主支援は非常に重要なため。</p> <p>【困難度：高】 DX、GXといった大きな変革の波の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に対応した在職者訓練等の実施に向け、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等に加え、職業訓練指導員への新たな知識及び技能・技術の付与、訓練機器等の整備を含めた体制整備に対応することは相当な努力を要するものである。 さらに、在職者訓練や生産性向上支援訓練等を活用した事業所数を第4期中期目標で定めた150,000事業所から第5期中期目標では210,000事業所へと拡大することとしており、極めて高い目標を設定しているため。</p>							

2. 主要な経年データ								
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
在職者訓練受講者数（計画値）	300,000人以上	—	64,000人以上					予算額（千円） 60,196,996
在職者訓練受講者数（実績値）	—	65,092人	70,789人					決算額（千円） 54,220,479
達成度	—	—	110.6%					経常費用（千円） 52,237,738
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）	90%以上	—	90%以上					経常利益（千円） 1,744,159
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）	—	94.1%	93.7%					行政サービス実施コスト（千円） —
達成度	—	—	104.1%					行政コスト（千円） 54,269,436
DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする在職者訓練コースの受講者数（計画値）	20,000人以上	—	4,000人以上					従事人員数（人） 2,732

DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする在職者訓練コースの受講者数（実績値）	—	—	6,382人										
達成度	—	—	159.6%										
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）	210,000事業所以上	—	42,000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）	—	55,078事業所	57,730事業所										
達成度	—	—	137.5%										

注) 職業能力開発勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	年度計画 (R5)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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 機構は、ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材やDXによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行う。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 機構は、ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、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においては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材やDXによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行う。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 機構は、ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、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においては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材やDXによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行う。具体的には以下を重点的に実施する。	【指標】 ・在職者訓練受講者数を、64,000人以上とする。	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人材の育成を以下のとおり推進した。 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	<評定と根拠> 評定：A 「在職者訓練受講者数」の達成度が110.6%、「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」の達成度が104.1%、「DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする在職者訓練コースの受講者数（実績値）」の達成度が137.5%であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定 104.1%)と目標を	<評定に至った理由> 在職者訓練について、生産性向上人材育成支援センターにおいて、事業主等に対して在職者訓練と生産性向上支援訓練と一体となった広報を行い、様々な人材ニーズの掘り起こしを図るほか、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等に取り組み、受講者数が70,789人（目標64,000人以上、達成度110.6%）、事業主からの生産性向上等につながった旨の評価が93.7%（目標90%以上、達成度104.1%）と目標を

<p>のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行う。具体的には以下を重点的に実施すること。</p> <p>① ものづくりの分野において、DXの加速化を見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図ること。 また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コース</p>	<p>談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行う。具体的には以下を重点的に実施する。</p> <p>① ものづくりの分野において、DXの加速化を見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。 また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コース</p>	<p>① ものづくりの分野において、DXの加速化を見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。 また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コース</p>	<p>iii 教育訓練等のための施設・設備貸与 等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産性向上人材育成支援センターを拠点として、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た、仕事を遂行する上で必要なものづくりに関する専門的知識及び技能・技術の向上を図るために短期間（2～5日程度）の職業訓練を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 訓練コース数 9,157 コース（前年度実績 8,958 コース） - 受講者数 70,789 人（達成度 110.6%、前年度実績 65,092 人） ・訓練の質の向上及び実績の確保に向けた取組を以下のとおり推進した。 <ul style="list-style-type: none"> - 生産性向上人材育成支援センターにおいて、企業の人材育成に必要な支援を一貫して実施した。具体的には、生産性向上支援訓練との一体的な広報を通じた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、受講歴のない企業への新規開拓を行った。 - 生産性向上人材育成支援センター職員に向けたメールマガジン「生産性センター News」の毎月の発行を通じた、業務実績の進捗状況や全国の生産性向上人材育成支援センターにおける取組事例の共有などによる業務の質的向上に取り組んだ。 - 人材育成ニーズ調査や訓練終了後の受講者・事業主に対してアンケート調査を行い、これらの結果を踏まえた訓練コースを設定・実施した。 - 事業主等の利便性向上のため、オンライン訓練を実施したほか、全国の訓練受講者に学科をオンラインで配信した後、全国数か所の職業能力開発施設に集合して実技を行うなど、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も実施した。 - 令和4年度に引き続き、全国団体への周知・広報を実施し、その後各職業能力開発施設が地域の団体と連携し、訓練の実施につなげる取組を実施した。 - 各施設に人材育成研究会を設置し、団体・業界が抱える人材育成における課題を的確に把握するとともに、把握した課題の解決に向けた訓練コースの開発・実施までの支援を実施した。 ・職業訓練指導員で構成する在職者訓練カリキュラム等検討委員会において、人材育成ニーズ調査等の結果を踏まえ、在職者訓練のモデルカリキュラムの開発及び見直しを行った。 <p>【モデルカリキュラムの開発等実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 開発コース数 10 コース - 見直しコース数 1 コース 	<p>① DX、GXに対応した在職者訓練コースの開発等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度から、DXの加速化に対応した訓練コース（DX対応コース）及び脱炭素化に資する訓練コース（GX対応コース）を在職者訓練で実施した（DX、GXの実績は全体実績の内数。）。 <ul style="list-style-type: none"> - 訓練コース数 932 コース - 受講者数 6,382 人（達成度 159.6%） 	<p>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</p> <p>・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。また、事業主・受講者へのアンケート結果を受けて訓練コースの改善を図ったこと等により、事業主・受講者から高い評価を得ることができたこと。</p> <p>・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などに取り組み、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が 57,730 事業所と目標（42,000 事業所以上）を上回った（達成度 137.5%）ことは高く評価できる。</p> <p>以上、所期の目標を達成し、困難度「高」が設定されていることから、評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p>
--	--	---	---	---	--

<p>できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応すること。</p> <p>② 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すること。</p> <p>③ 中小企業等の人材育成に関する相談支援か</p>	<p>の開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応する。</p> <p>② 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する。</p> <p>③ あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上に資するため、中小企業等の</p>	<p>施することで、中小企業等の人材育成ニーズを踏まえた人材の育成支援に取り組む。</p> <p>なお、開発・充実、訓練内容の見直し等に当たっては、ニーズ等の把握・分析、必要となる知識、技能・技術の整理、職業訓練コースの開発方針の検討などを行うため、職業訓練指導員等で構成する委員会を設置する。</p> <p>② 職業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について確認する。</p> <p>なお、活用状況の確認と併せて、事業主等の人材育成ニーズや受講者からの意見等をアンケート調査により把握することで、訓練カリキュラム等の改善を行い、訓練の質の向上に努める。</p> <p>③ あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上に資するため、中小企業等の</p>	<p>化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を行ったか。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする在職者訓練コースの受講者数を、4,000人以上とする。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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%以上とする。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業等の 	<p>・ものづくり分野におけるDX対応コース及びGX対応コースの開発に以下のとおり取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> - DXにつながる技術要素（センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等）を活用し、製造工程の省人化・自動化、検査方法の効率化、業務におけるデータの利活用等を通じた生産性の向上、業務改善・効率化等に取り組むことができる技能・技術者を育成する、DX対応コースを延べ10コース開発した。 - 環境関連の技術要素（HEMS、再生可能エネルギー、蓄電池、エコマテリアル等）を活用し、省資源化・省エネルギー化やゼロエネルギー住宅関連、AI・IoTを活用したエネルギー・マネジメントの推進等を通じ、グリーン成長戦略における成長が期待される分野の技能・技術者を育成する、GX対応コースについて、開発、見直しを延べ2コース行った。 <p>② アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在職者訓練の業務の質の向上を図るために、訓練コースの受講を指示した事業主に対して、生産性向上等につながったか（受講者が学んできた技能・技術及び専門的知識は、事業所の生産性向上や現場力の強化につながっているか）を内容とするアンケート調査等を実施した。 また、受講者に対しても能力向上につながったかを内容とするアンケート調査等を実施した。 - 事業主の回答 93.7%（達成度104.1%、前年度実績94.1%） 内訳「大いにつながった」37.6%（前年度実績38.5%） 「多少つながった」56.1%（前年度実績55.6%） <p>【主な生産性向上等につながった理由（複数回答可）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「生産・作業効率の向上」43.9% 「製品・サービスの品質の改善・向上」22.0% <ul style="list-style-type: none"> - 有効回答事業所数 11,337事業所（前年度実績9,951事業所） <p>※令和5年12月末までに実施した訓練コースの実績であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 受講者の回答 99.2%（前年度実績99.2%） 内訳「大変役に立った」56.7%（前年度実績56.0%） 「役に立った」42.6%（前年度実績43.2%） <p>【主な役に立った理由（複数回答可）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「新たな知識及び技能・技術が身についた」65.7% 「専門的な知識及び技能・技術が深まった」58.9% <ul style="list-style-type: none"> - 有効回答受講者数 65,474名（前年度実績59,457名） <p>③ 生産性向上支援訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あらゆる産業分野の中小企業等を対象として、人材育成に関する 	<p>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1コース拡充、計61コース整備したこと。</p> <p>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（在職者訓練の実施）について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①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）、②生産性向上人材育成支援センター職員向けのメールマガジンの発行による業務の質的向上（業務実績の進捗状況や全国の生産性向上人材育成支援センターにおける取組事例の共有等）、③人材育成ニーズを踏まえた訓練コースの実施、④オンライン訓練の実施（機構のスケールメリットを活かした施設間連携によるオンライン訓練の実施等）、⑤各職業能力開発施設と地域団体との連携（令和4年度に取り組ん <p>引き続き、企業の人の材育成ニーズやDX、GXへの対応を踏まえた在職者訓練のカリキュラムの開発・見直し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おいて在職者訓練と生産性向上支援訓練を一体として広報を行うことにより、在職者訓練の潜在需要の掘り起こしを図ることが必要である。</p> <p><その他の事項> なし。</p>
--	--	--	--	---	---

<p>ら、課題に合わせた人材育成プランの提案、生産性向上支援訓練等の実施まで、必要な支援を一貫して行う。</p> <p>④ 事業主等との連携による職業訓練カリキュラムの開発や職業訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。</p>	<p>上に資するため、中小企業等の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、生産性向上支援訓練等の実施まで、必要な支援を一貫して行う。</p> <p>なお、生産性向上支援訓練においては、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を習得させる職業訓練コースや中高年齢層向けの70歳までの就業機会の確保に資する職業訓練コースを実施する。</p> <p>また、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職業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。</p> <p>さらに、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、全国の生産性向上人材育成支援センターで把握したニーズ等を踏まえ、カリキュラムモデルの継続的な開発や内容の見直しを行う。</p> <p>④ 事業主等との連携による職業訓練カリキュラムの開発や職業訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、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。</p>	<p>人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、生産性向上支援訓練等の実施まで、必要な支援を一貫して行う。</p> <p>なお、生産性向上支援訓練においては、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を習得させる職業訓練コースや中高年齢層向けの70歳までの就業機会の確保に資する職業訓練コースを実施する。</p> <p>また、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職業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。</p> <p>さらに、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、全国の生産性向上人材育成支援センターで把握したニーズ等を踏まえ、カリキュラムモデルの継続的な開発や内容の見直しを行う。</p> <p>④ 事業主等との連携による職業訓練カリキュラムの開発や職業訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、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。</p>	<p>ニーズを踏まえて、カリキュラムモデルの継続的な開発と内容の見直しを行ったか。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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を、42,000事業所以上とする。 	<p>る相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、生産性向上支援訓練等の実施まで、必要な支援を一貫して行うとともに、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。</p> <p>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。</p> <p>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））を積極的に周知・広報し、広く受講者を確保した結果、以下の実績となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 訓練コース数 5,207コース（前年度実績4,877コース） - 受講者数 65,483人（前年度実績60,602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（ミドルシニアコース） - 訓練コース数 693コース（前年度実績716コース） - 受講者数 9,647人（前年度実績4,623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（DX対応コース） - 訓練コース数 1,209コース（前年度実績742コース） - 受講者数 13,682人（前年度実績7,975人） ・これらのコースのうち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。 - オンラインによる訓練コース数 431コース（前年度実績581コース） - 受講者数 7,254人（前年度実績9,257人） <p>④ 生産性向上人材育成支援センターの取組・積極的展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、従来の利用者以外への幅広い周知、業務の垣根を超えた連携によるシナジーの発揮等の取組により積極的にサービスを展開した。 ・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。 <p>こうした取組の結果、以下の実績となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 57,730事業所（達成度 137.5%、前年度実績 55,078事業所） 	<p>だ全国団体への周知・広報に伴う訓練の実施)、⑥人材育成研究会の設置(団体・業界が抱える人材育成における課題の的確な把握、課題の解決に向けた訓練コースの開発・実施等)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。</p> <p>③在職者訓練のDX、GX対応コースの開発等及び訓練コースの評価・改善の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ふく射式冷暖房システムの計画評価技術」といったものづくり分野におけるDX対応コース及びGX対応コースについて、新たに延べ12コース開発等を行い、計369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。 <p>以上、重要度・困難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</p>
--	--	--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> 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の支援を行った。 <p>- 訓練延べ人員 262,178人（前年度実績 257,451人） うち指導員派遣による訓練延べ人員 72,359人（前年度実績 70,240人） 指導員の派遣数 3,946人（前年度実績 3,919人） うち施設設備貸与による訓練延べ人員 189,819人（前年度実績 187,211人） 施設設備の貸与件数 10,381件（前年度実績 10,473件）</p>	<p>する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> DXの加速化や2050年カーボンニュートラルに向け、DX、GXの取組の推進に対応する人材の確保・育成が重要であるため、中小企業等のDX、GX人材の育成に取り組む事業主に対して、DXやGXにつながるデジタル技術等を活用した在職者訓練コースの開発・実施に取り組む必要がある。 ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上を支援するため、生産性向上支援訓練の利用企業や受講者の拡大を図るとともに、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開発し、引き続き利用企業と受講者
--	--	--	--	---

				<p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域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、企業の人材育成ニーズを踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しを行うとともに、実施したコースごとに受講者及び事業主に対するアンケート調査を実施し、地域のニーズに即したカリキュラムとなるよう随時見直しを行った。 ・在職者訓練と生産性向上支援訓練を一体とした広報を通じ、生産性向上支援訓練を受講した事業主等に対し、在職者訓練の積極的な活用を提案すること等により、潜在的需要の掘り起こしに努めた。 	<p>の拡大を図るとともに、カリキュラムモデルを継続的に開発・整備する必要がある。</p>
--	--	--	--	--	---

4. その他参考情報

- 外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。
- ・生産性センターの利用事業所数が過去最高となったこと、在職者訓練受講者数（特にDX、GX関連コース）が大きく伸びたこと、「訓練カルテ」による訓練コースの評価・改善が機能していることは評価できる。
 - ・コロナ禍後の利用事業所数拡大の要因（新規利用者の開拓ルートなど）を分析し、更なる利用拡大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。

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														
業務に関する政策・施策	VI－1－1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること						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1 4条第1項第7号							
当該項目の重要度、困難度	－						関連する政策評価・行政事業レビュー	－							
2. 主要な経年データ															
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	予算額（千円）	令和 5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					60,196,996	令和 6年度						
職業訓練指導員養成課程 修了者数（実績値）	－	104人	119人					54,220,479	令和 7年度						
達成度	－	－	119.0%					52,237,738	令和 8年度						
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					1,744,159	令和 9年度						
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)	－	5,390人	6,158人					行政サービス実施 コスト（千円）	－						
達成度	－	－	123.2%					行政コスト（千円）	54,269,436						
職業能力開発総合大学校 の調査・開発成果に係る外 部評価の合計点数の平均 (計画値)	5点以上	－	5点以上					従事人員数（人）	2,732						
職業能力開発総合大学校 の調査・開発成果に係る外 部評価の合計点数の平均 (実績値)	－	－	6.00点												
達成度	－	－	120.0%												

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（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 4 職業能力開発業務に関する事項 (4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等 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。 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。	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 (4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等 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。 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。	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 (4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等 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。 ① 国、都道府県等と連携し、職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員に関する広報の充実を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。	【指標】 ・職業訓練指導員養成課程修了者数を、100人以上とする。	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練指導員の養成及び能力の向上を推進するため、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課程（指導員養成訓練）に加え、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課程（指導員技能向上訓練（スキルアップ訓練））も実施した。 ・効果的・効率的な職業訓練の実施に資するため、厚生労働省と機関との協議により選定したテーマについて、機関内外の知見を持ち寄り調査・開発を実施し、都道府県、民間教育訓練機関等への情報提供を行った。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。 ・国際協力を推進するため、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け入れや指導員の海外派遣等を実施した。 ・指導員養成課程及び研修課程においてカリキュラムを精査し、オンライン訓練を実施した。 <p>① 職業訓練指導員の養成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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を以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 職業訓練指導員養成課程修了者数 119人（達成度119.0%、前年度実績104人） 指導員養成課程 <ul style="list-style-type: none"> - 指導力習得コース 87人（前年度実績79人） - 訓練技法習得コース 12人（前年度実績9人） - 訓練技法・技能等習得コース 0人（前年度実績2人） - 実務経験者訓練技法習得コース 12人（前年度実績6人） - 職種転換コース 5人（前年度実績2人） 	<p><評定と根拠> 評定：A 「職業訓練指導員養成課程修了者数」の達成度が119.0%、「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」の達成度が123.2%、「職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均」の達成度が120.0%であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、①指導員養成訓練の実施及び職業訓練指導員の魅力の発信について ・指導員養成訓練について、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87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、機関や都道府県における職業訓練指導員の安定的な確保に向けて、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。</p> <p>また、訓練コースの調査・開発の実施及び成果の普及・活用の取組については、職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発など政策的必要性の高い分野を中心に調査・開発を実施し、職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の全てにおいて最高評価（2点：優れている）を受けた</p>	

<p>② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）のコース内容や実施方法等の充実を図るとともに、各種技能競技大会やODA（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努めること。</p> <p>③ 企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努めること。</p> <p>④ 政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。</p>	<p>② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）のコース内容や実施方法等の充実を図るとともに、各種技能競技大会やODA（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努める。</p> <p>③ 企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努める。</p> <p>④ 政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p>	<p>② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）について、DX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コースを充実させるほか、都道府県等からの要望に応じた研修コースの設定とともに、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オンライン研修、集合型とオンラインを組み合わせたハイブリッド型の研修など、実施方法等の充実を図る。</p> <p>また、各種技能競技大会やODA（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努める。</p> <p>③ 企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努める。</p> <p>④ 政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・DXに対応した職業訓練の実施に必要な技能・技術を習得する研修コースの充実等を行ったか。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）の受講者数を、5,000人以上とする。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・政策的必要性の高い分野を中心、効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発を行い、その成果の普及の強化に取り組んだか。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部 <p>- 職業能力開発研究学域 12人（うち指導員免許を新規に取得可能となる者3人） ・各種競技大会及び厚生労働省と連携し、職業訓練指導員の確保に向けWebサイトなどを活用した広報を実施した。</p> <p>② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練指導員の専門性の拡大、レベルアップ等を図るための研修課程（指導員技能向上訓練（スキルアップ訓練））について、DX、GXに対応した研修の充実を図った。また、オンライン研修の実施や都道府県等に対する広報の取組を強化した。 <ul style="list-style-type: none"> - 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）受講者数 6,158人（達成度123.2%、前年度実績5,390人） (内訳) - 都道府県 1,863人（前年度実績1,752人） - 民間企業等 892人（前年度実績541人） - 機構 3,403人（前年度実績3,097人） うちDX、GX対応コース 1,664人（前年度実績705人） うち出前型研修 2,008人（前年度実績1,639人） うちオンライン研修 1,802人（前年度実績1,221人） ※DX、GX対応コースの前年度実績は第4次産業革命に対応した研修を計上していること - 各種技能競技大会やODA事業等への職業訓練指導員の派遣等を実施し、人材育成や能力向上の推進に努めた。 <p>③ 任期付き等の職業訓練指導員の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、最新技術等に対応できる職業訓練指導員を民間企業から任期付き等で雇用し、積極的に活用した。 <ul style="list-style-type: none"> - 令和5年度末現在の任期付き等の職業訓練指導員の人数 11人 <p>④ 職業訓練の実施に資する調査・開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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7テーマを選定の上、機構内外の知見を持ち寄り、調査・開発を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発 - 職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（普通課程） - 自動車分野 - 医療機器分野における職業能力開発体系の整備 - AI技術を活用した人材育成支援ツールの開発 - 職業訓練に必要とされるDX関連技術の明確化及び職業訓練指導員研修の体系整備 - 職業訓練における安全衛生教育の現状調査及び動画コンテンツ等の開発 - 技能のカン・コツ見える化したデジタル教材及び訓練手法の開発 - 令和5年度に終了した3テーマについては、職業能力開発業務に携わる外部の有識者による評価を行い質の担保を図った。外部評価委員の評価合計の平均点は6.00点（6点満点）。 - 職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発 	<p>結果、合計点数の平均が、目標値（5点以上）を大きく上回る6点（達成度120.0%）となったほか、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や研究報告書により広く普及を図ったことは評価できる。</p> <p>以上、特に職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価について、最大値となったこと等を踏まえ、評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善策></p> <ul style="list-style-type: none"> ③訓練コースの調査・開発の実施及び成果の普及・活用の取組について ・政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発などに関する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選定のうえ調査・開発を実施し、外部有識者から高く評価された。また、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。 <p>以上を踏まえ、評定をBとした。</p>
--	--	---	--	---

			<p>評価の合計点数の平均について5点以上を得ること。</p> <p>〔採点方法：調査・開発テーマごとに3人の外部評価委員がそれぞれ、評価の視点を満たしているかを判断し、その結果により、優れている=2点、やや優れている=1点、劣っている=0点で評価〕</p>	<p>評価結果：計6点</p> <ul style="list-style-type: none"> -職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（普通課程） 　　-自動車分野- 　　評価結果：計6点 -医療機器分野における職業能力開発体系の整備 　　評価結果：計6点 ・調査・開発の成果を職業能力開発総合大学校基盤整備センターのホームページで公開するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体へ研究報告書等を配布し普及に努めた。 	<p>定をAとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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）뿐만 아니라, 기술 혁신에 대처할 수 있는 능력도 부여하는ため, 지도원 양성 교육이나 스킬 업그레이드 교육의 캐리큘럼의 재설정을 통해, 직업 능력 개발에 대한 요구에 대한 정확한 대응이 필요하다. ・정책적 필요성이 높은 분야 중심으로, 직업 교육과 관련된 조사·개발을 수행하고, 그 결과를民間教育訓練기관, 都道府県 등에 제공하는 등, 확장화를 통해, 결과의 질을 보장하는必要があります.
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。	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国、関係機関（JICA）等の委託又は依頼を受けて開発途上国からの研修生の受入れ等を実施したか。 	<p>⑤ 國際協力の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国、国際協力機構（JICA）等からの依頼を受け、以下のとおり当機構のノウハウを活かした支援を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 観察型研修の受入れ件数 12件 研修員数 94人、見学施設延べ21施設（前年度実績 受入れ件数5件、研修員数34人） - 機構職員の研修講師派遣件数 2件、5人（前年度実績 派遣件数1件、2人） - 機構職員の開発途上国派遣国数 2か国（カンボジア、エジプト）、2人（前年度実績 1か国（カンボジア）、1人） 	<p>⑤ 國際協力の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国、国際協力機構（JICA）等からの依頼を受け、以下のとおり当機構のノウハウを活かした支援を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 観察型研修の受入れ件数 12件 研修員数 94人、見学施設延べ21施設（前年度実績 受入れ件数5件、研修員数34人） - 機構職員の研修講師派遣件数 2件、5人（前年度実績 派遣件数1件、2人） - 機構職員の開発途上国派遣国数 2か国（カンボジア、エジプト）、2人（前年度実績 1か国（カンボジア）、1人）
⑥ 国及び都道府県が開催する地域職業能力開発促進協議会の議論を踏まえた職業訓練コースの設定等に努めるとともに、訓練受講後に安定的な就業、長期的な就業につながる観点からカリキュラムの開発等を進めていくこと。	⑥ 国及び都道府県が開催する地域職業能力開発促進協議会の議論を踏まえた職業訓練コースの設定等に努めるとともに、訓練受講後に安定的な就業、長期的な就業につながる観点からカリキュラムの開発等を進めていく。	⑥ 国及び都道府県が開催する地域職業能力開発促進協議会の議論を踏まえた職業訓練コースの設定等に努めるとともに、訓練受講後に安定的な就業、長期的な就業につながる観点からカリキュラムの開発等を進めていく。	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域職業能力開発促進協議会の議論を踏まえた職業訓練コースの設定等に努めるとともに、訓練受講後に安定的な就業、長期的な就業につながる観点からカリキュラムの開発等を進めたか。 	<p>⑥ 地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定、カリキュラムの開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、協議を行った上で、訓練コースの設定に努めた。 ・訓練受講後の就職を目指す離職者訓練及び高度技能者養成訓練においては、訓練計画専門部会等において求人ニーズ・求職ニーズの分析も実施した上で訓練コースを設定した。 	<p>⑥ 地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定、カリキュラムの開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、協議を行った上で、訓練コースの設定に努めた。 ・訓練受講後の就職を目指す離職者訓練及び高度技能者養成訓練においては、訓練計画専門部会等において求人ニーズ・求職ニーズの分析も実施した上で訓練コースを設定した。
⑦ 職業能力開発業務の円滑な運営を図るために、機構法第11条に基	⑦ 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	⑦ 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	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営委員会や地方運営協議会を通じた関係機関との連携を図り、ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練を実施した。 	<p>⑦ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営委員会や地方運営協議会を通じた関係機関との連携を図り、ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練を実施した。 	<p>⑦ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営委員会や地方運営協議会を通じた関係機関との連携を図り、ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練を実施した。

<p>づき機構に設置される運営委員会や、各職業能力開発促進センター等に設置される地方運営協議会を開催し、関係機関と十分に連携を図ること。</p> <p>⑧ 民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるため、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組について、必要な協力を行うこと。</p>	<p>び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>また、各職業能力開発促進センター等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、地域レベルにおいても、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>⑧ 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。</p> <p>⑨ 企業や求職者等に対し、ものづくり分野の仕事の魅力や実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、職業訓練のメニューだけでなく、訓練効果や成果、訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載するとともに、公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組む。また、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。</p>	<p>経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>また、各職業能力開発促進センター等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、地域レベルにおいても、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>⑧ 民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるため、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組について、必要な協力をを行う。</p> <p>⑨ 企業や求職者等に対し、ものづくり分野の仕事の魅力や実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、職業訓練のメニューだけでなく、訓練効果や成果、訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載するとともに、公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組む。また、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。</p>	<p>会を通じて関係機関等と十分に連携を図ったか。</p> <p>⑧ 職業訓練サービスガイドライン研修等の取組に対する協力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組に対して、民間教育訓練機関への受講勧奨等の必要な協力を行った。 <p>⑨ ものづくりの魅力や職業訓練に関する広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、メディアツリー等の積極的な広報活動に取り組んだ。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組んだか。 <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ○職業訓練指導員となり得る人材・候補者を発掘し、今後の職業訓練指導員の継続的かつ安定的な確保に向けた職業訓練指導員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。 <ul style="list-style-type: none"> ・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、職業訓練指導員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、広報物を配
---	---	---	--

				<p>布し職業訓練指導員の仕事理解を促し、将来の仕事として魅力を伝えた。</p> <p>○職業訓練指導員が新たな知識・技術等を習得できるように、技術動向や受講者アンケート、都道府県へのヒアリングによりニーズを把握し、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を実施する等ニーズに沿った研修を充実させた。</p>		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・指導員養成は、技術革新、進展の速度が速い中で将来にわたって、間断なく実施される必要があるところ、いずれの指標も目標を達成していることは評価できる。
- ・スキルアップ訓練のニーズ把握に継続的に取り組むべき。
- ・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															
業務に関する政策・施策	VI－2－2 障害者等の職業能力開発を推進すること					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、困難度	【重要度：高】 「障害者基本計画」等を踏まえ、機構営校においては、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、多様な働き方に対応できるような職業訓練を開設するとともに、それらの実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。					関連する政策評価・行政事業レビュー		－								
2. 主要な経年データ																
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	予算額（千円）	令和 5年度							
機構営校における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					866,317	令和 6年度							
機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合（実績値）	－	59.2%	66.0%					740,984	令和 7年度							
達成度	－	－	110.0%					789,301	令和 8年度							
機構営校における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					42,406	令和 9年度							
機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率（実績値）	－	79.3%	85.6%					－								
達成度	－	－	114.1%					789,313								

注) 障害者職業能力開発勘定における数値を記載。

2. 主要な経年データ										
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）		
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9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）	600 機関以上	—	120 機関以上					従事人員数（人）	49	
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（実績値）	—	132 機関	137 機関							
達成度	—	—	114.2%							
指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（計画値）	90%以上	—	90%以上							
指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・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）	—	98.0%	100.0%							
達成度	—	—	111.1%							

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	年度計画（R5）	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	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置					<評定と根拠> 評定：B 「機構営校における特別支援障害者の定員に占める割	<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		

<p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備が求められており、「障害者基本計画」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ることが普通の社会、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必要があるが、職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があり、昨今の求職動向から精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まっている。</p> <p>また、労働者の職業能力の開発及び向上の必要性が高まっており、事業主が在職障害者についてその適性等に応じた職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことが求められている。</p> <p>このようなかで、この需要に応えるためには、機構が運営を行う障害者職業能力開発校（以下「機構營校」という。）のみならず、全ての職業能力開発校（障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校）等において、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。）に対する職業訓練の水準等の向上を図る必要がある。</p> <p>このため、機構營校は、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。具体的には、以下を重点的に実施すること。</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏</p>	<p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的提供により、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れる。</p>	<p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的提供により、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れる。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的提供により、特別支援障害者を重点的に受け入れたか。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構營校における特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とする。 	<p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 特別支援障害者の重点的な受入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が運営する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「機構營校」という。）については、全国の都道府県労働局、公共職業安定所のほか、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関に対して、訪問やオンライン等により緊密な連携を図りつつ、様々な機会を活用して、訓練内容、募集予定、就職実績等の周知を積極的に実施し、年間を通じて計画的な募集活動を展開した。 ・中央校においては、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科において、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等の希望と適性に応じた受入れの体制を整備した。併せて、いずれの訓練科においても、訓練初期に丁寧に訓練生個々の特性等を把握した上で、それぞれの訓練科における技能訓練と講座等を組み合わせた訓練科目を設定することにより、職業訓練と適応支援を一体的に提供し、特別支援障害者の受入れの促進を図った。 ・吉備校においては、中央校の取組事例について情報収集を図るとともに、訓練科の見直しに向けた検討を行った。 <p>- 特別支援障害者数 165人（前年度実績 148人） - 特別支援障害者の入校生全体に対する割合 77.5%（前年度実績 75.9%） (参考) 他の障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合(令和4年度) 37.3%</p>	<p>合」の達成度が110.0%、「機構營校における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114.1%、「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」の達成度が114.2%、「指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・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」の達成度が111.1%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特別支援障害者に対する職業訓練の充実について ・中央校では、障害種別によらず、希望と適性に応じた訓練コースにおける受入れを開始するとともに、全訓練科において訓練生個々の特性に応じた職業訓練と適応支援を一体的に提供し、特別支援障害者の受入れを促進したこと。 ・吉備校では、技術革新の進展に伴うデジタル技術を活用した新</p> <p>く指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>機構が運営する障害者職業能力開発校においては、他の訓練施設では受入困難な障害者に対する職業訓練の実施のほか、都道府県営の障害者職業能力開発校及び職業能力開発校に対する障害者職業訓練に係る指導技法等のノウハウ提供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な要素となっている。こうした環境の変化に対応していくため、今後ノウハウの提供を強化していくべき項目に係るニーズを検討すべきである。</p> <p>特別支援障害者の重点的な受入れに当たっては、希望と適性に応じた働き方を選択できるように障害種別によらない職業訓練を実施することや出勤が困難な障害者等がテレワークを選択できるようにオンラインを活用した職業訓練を実施すること等により、引き続き目標を達成することが求められる。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p>
--	--	--	--	---	--

<p>まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、希望と適性に応じた働き方を選択できるよう障害種別によらない職業訓練や、多様な働き方に対応できるような職業訓練を実施すること等により、特別支援障害者を重点的に受け入れること。</p> <p>(2) 機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るために職業評価、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、求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努めること。</p> <p>また、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、より障害者の職業能力の開発等に結びつく職業訓練に係る指導技法等の検討・開発に努めること。</p> <p>(3) 機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努めること。</p>	<p>(2) 機構営校は、広域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に職業評価、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、求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努める。</p> <p>また、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識した職業訓練を開拓することで、先導的な職業訓練に取り組む。</p> <p>(3) 機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努める。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努めるとともに、先導的な職業訓練に取り組んだか。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構営校における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。 	<p>(2) 障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発及び先導的な職業訓練の実施</p> <p>障害者の職業的自立を図るために職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する施設として、先導的な職業訓練を以下のとおり取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練初期において丁寧に訓練生個々の特性等を把握した上で、段階的な訓練や導入期の訓練等を実施した。また実施に当たっては、技能の習得を円滑に進められるよう、研究部門が開発した成果物等も参考に、記憶力や注意力の補完手段やストレス対処法の習得等、適応支援を実施した上で、きめ細やかな職業訓練に取り組んだ。 ・企業に対して実施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ほか、休職障害者に対する訓練の実施等、求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応した。 ・施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者の訓練生に対し、対象訓練生の希望等を踏まえて、雇入れを検討している企業における訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練を実施した。その際には当該企業の職務や環境に応じたスキル習得の支援を行い、明らかになったより獲得が望まれる技能について施設内訓練を通じて付与し、雇用可能性を向上させることで就職につなげるなど、障害者の職域拡大に向けた職業訓練を実施するとともに、そのノウハウを蓄積し指導技法等の開発に努めた。 ・吉備校では、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識した職業訓練として、ドローンの活用やテレワークを想定した職業訓練等に取り組んだ。 <p>(3) 就職率向上に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構営校の訓練修了者のうち、就職を希望する者に対しては、職場実習や就職活動に係る知識を付与する講座を訓練生の状況に応じて設定することや職業訓練により習得した技能や障害特性等を記載した企業向けPR資料の作成支援等のきめ細かな支援を行った。併せて、公共職業安定所への訪問等により更なる求人開拓の要請を行うとともに、採用や雇用管理に関する企業担当者向け講座の開催、個別企業の会社説明会の開催等、職業安定機関との緊密な連携を図った。また、企業に対しても、採用面接に同行し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の実施等により、就職率の向上に努めた。 ・施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者の訓練生に対し、対象訓練生の希望等を踏まえ 	<p>たな職業訓練として、ドローンを活用した設備点検等の訓練のほか、重度身体障害の訓練生について、テレワークを想定した機械設計の訓練に取り組んだこと。</p> <p>②就職率向上に向けた取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練生に対しては、習得技能や障害特性等に係る企業向けPR資料の作成を支援するなど、きめ細かな支援を行った。さらに、職業安定機関と緊密な連携を図り、障害者採用準備講座や人事担当者と訓練生が面談等ができる会社説明会を開催するなどして、就職率の向上に努めたこと。 ・施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者の訓練生に対し、雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練を実施。当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得を支援し、企業内訓練で明らかとなった獲得が望まれる技能について施設内訓練を通じて付与
--	--	---	--	--

				<p>（4）障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと。</p> <p>（4）障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、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。加えて、職業技能を中心とした職業訓練の実施により個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援に係る指導技法等を蓄積する。</p> <p>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。</p> <p>② 指導技法等体験プログラム 職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。</p>	<p>（4）障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、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。加えて、職業技能を中心とした職業訓練の実施により個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援に係る指導技法等を蓄積する。</p> <p>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。</p> <p>② 指導技法等体験プログラム 職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。</p>	<p>（4）障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、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。加えて、職業技能を中心とした職業訓練の実施により個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援に係る指導技法等を蓄積する。</p> <p>（4）障害者に対する指導技法等の提供・普及等 ・就職者数 149人（前年度実績 165人） うち特別支援障害者の就職者数 110人（前年度実績 124人） ・訓練修了者に対する職業訓練の内容の満足度を把握するためのアンケート結果「大変満足している」、「満足している」89.4%（前年度実績 94.9%）</p> <p>（4）障害者に対する指導技法等の提供・普及等 ・指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」と専門訓練コース設置・運営サポート事業の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・</p>	<p>し、雇用可能性を向上させることで就職につなげたこと。 ③障害者に対する指導技法等の提供・普及等について ・障害者職業訓練推進交流プラザは遠方の職業能力開発校等がより参加しやすくなるため、会場参加とオンライン参加を組み合わせたハイブリッド方式で開催し、他の職業能力開発校等からの事例発表や、機構営校からの職業訓練実践マニュアルの説明を実施。また、会場参加者についてはグループ別検討会による意見交換や情報共有等を行い、課題に応じた助言等を実施したこと。 ・指導技法等体験プログラムは、各校のニーズを踏まえ、オンライン訓練環境構築コースを新たに設定した。さらに、オーダーメイドコースでは各校のニーズに応じてきめ細かく対応したこと。 以上、重要度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p>
--	--	--	--	---	---	--	---

	<p>③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業 新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。</p> <p>(5) 指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図ること。</p>	<p>③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業 新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。</p> <p>(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。</p>	<p>方法の改善に寄与した」旨の評価を、90%以上とする。</p>	<p>③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者等の職業訓練機会を更に広げられるよう、特別支援障害者等向け訓練コースを設置している、又は今後設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、機構・官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、職業訓練指導員に対して実務演習と当該校への訪問等による助言等の支援を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 令和5年度 5校に実施（うち支援開始 4校、令和4年度からの支援継続 1校、令和6年度以降への継続 5校） <p>(5) 職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の確保・養成及び専門性の向上を計画的に行うための「障害者職業訓練職人材育成システム」を引き続き運用し、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。 <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 中央校においては、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科において、特別支援障害者等の希望と適性に応じた受入れの体制を整備した。 併せて、いずれの訓練科においても、訓練初期に丁寧に訓練生個々の特性等を把握した上で、それぞれの訓練科における技能訓練と、講座等を組み合わせた訓練科目を設定することにより、職業訓練と適応支援を一体的に提供し、特別支援障害者の受入れの促進を図った。 吉備校においては、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識した職業訓練として、ドローンの活用や、テレワークを想定した職業訓練等を取り組んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> 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た職業訓練を開くとともに、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. 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。

- 先駆的な職業訓練（吉備校でのドローン活用、重度身体障害者へのテレワーク訓練など）は、他の支援機関では導入が困難であるため、また該当する産業へ対しても障害者雇用による産業の課題を解決できるという可能性を示せるため、評価できる。
- ドローン、テレワークなどのテクノロジーを職業リハに最大限活用するためにも、未来世代の働き方を先読みするような職業能力の開発を先駆的に挑戦、提案して頂くことも今後の課題の一つかと思われる。理想的なテレワークのあり方を探ることは、障害の有無に関わらず大切である。
- 自己評定については、「妥当」との意見であった。

1 機構營校における職業訓練の実施状況等

職業訓練の実施状況等	中央校	吉備校
ア 前年度継続	94 人	25 人
(ア) 機械系	2 人	1 人
(イ) 電気・電子系	4 人	3 人
(ウ) 建築施工系	3 人	0 人
(エ) 第一種情報処理系	17 人	0 人
(オ) 第二種情報処理系	0 人	6 人
(カ) オフィスビジネス系	39 人	2 人
(キ) 職域開発系	29 人	13 人
イ 入校者		
(ア) 普通課程及び短期課程	149 人	64 人
a 機械系	6 人	5 人
b 電気・電子系	3 人	9 人
c 建築施工系	5 人	0 人
d 第一種情報処理系	36 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	78 人	12 人
g 物流系	4 人	—
h 職域開発系	17 人	26 人
(イ) 在職者訓練 (中央校: 12 コース、吉備校: 5 コース)	37 人	2 人
ウ 特注型企業連携訓練実施者 (ア及びイの内数)	18 人	10 人
エ 修了者		
(ア) 普通課程及び短期課程	124 人	50 人
(イ) 在職者訓練	37 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	東京障害者職業能力開発校	R 5 ~
	和歌山県立和歌山産業技術専門学院	R 5 ~
	宮城障害者職業能力開発校	R 5 ~
吉備校	兵庫県立障害者高等技術専門学院	R 4 ~
	熊本県立熊本高等技術専門校	R 5 ~

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、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度		予算額（千円）	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度
									決算額（千円）	2,348,183				
									経常費用（千円）	2,079,296				
									経常利益（千円）	93,295				
									行政サービス実施 コスト（千円）	—				
									行政コスト（千円）	2,079,296				
									従事人員数（人）	160				

注) 認定特定求職者職業訓練勘定における数値を記載。

中期目標	中期計画	年度計画（R5）	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	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するべき措置 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	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するべき措置 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	<評価の視点>	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	<評定と根拠> 評定：B 評定の根拠として、 ①認定職業訓練の的確な審査に係る取組について ・求職者支援制度に係る職業訓練の認定に当たっては、就職に資	<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

<p>る特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。</p> <p>また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、機構が有する職業訓練ノウハウを活用し必要な指導及び助言を行うとともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施すること。</p>	<p>る特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた的確な審査を行う。</p> <p>また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行うとともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施すること。</p>	<p>の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた的確な審査を行う。</p> <p>（2）認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導、国の政策に対応した訓練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こと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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ったか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。 <p>○令和5年度開講分審査・認定状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・審査件数 <ul style="list-style-type: none"> - コース数 4,384コース（前年度実績3,733コース） - 定員 78,112人（前年度実績62,442人） うち認定件数 <ul style="list-style-type: none"> - コース数 3,902コース（前年度実績3,626コース） - 定員 67,757人（前年度実績61,251人） <p>※全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 67,685人（前年度上限 68,214人）</p> <p>※デジタル系に係る訓練コースの認定実績 - コース数 1,014コース（前年度実績799コース） - 定員 21,020人（前年度実績16,331人）</p> <p>※オンライン訓練コースの認定実績 - コース数 640コース（前年度実績355コース） - 定員 14,629人（前年度実績7,613人）</p> <p>※eラーニングコースの認定実績 - コース数 426コース（前年度実績147コース） - 定員 10,547人（前年度実績4,112人）</p> <p>※就職氷河期世代活躍支援プラン及び短期・短時間特例訓練対応コースの認定実績 - コース数 1,049コース（前年度実績1,047コース） - 定員 16,237人（前年度実績16,156人）</p> <p>うち不認定件数 - コース数 482コース（前年度実績107コース） - 定員 10,355人（前年度実績1,191人）</p> <p>（2）実施状況確認の実施等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 また、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・助言を以下とおり実施した。 - 実施状況確認の実施状況 14,230件（前年度実績11,745件） (参考) 開講コース数 3,518コース（前年度実績3,256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。）を機構の創意工夫による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 48回（前年度実績47回） 	<p>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、説明会等を通じた制度改正（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、社会のデジタル化が進展し、デジタル技術を活用できる人材の育成に寄与するため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。</p> <p>②実施状況確認の実施等に係る取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施された全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。 <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・政府が掲げるデジタル推進人材の育成の方針等のもと、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励 <p>は前年度より増加しており、コース数で3,902コース、定員で67,757人分を認定し、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。</p> <p><その他の事項> なし。</p>
---	---	--	---	---	--

				<p>- 受講者数 493人（前年度実績 493人）</p> <p>- サポート講習受講者有用度 98.3%（前年度実績 98.5%）</p> <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、デジタル系訓練コースの申請促進に向けた参考カリキュラムの作成や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。 	<p>金の上乗せ措置等を踏まえ、IT分野等のデジタル系訓練コースの設定を推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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実施期間や時間に配慮した訓練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。

- ・就職に資する訓練内容となっているかの精査、社会のデジタル化への機動的な対応、訓練実施機関が抱える課題の把握に基づき、職業訓練の審査・認定及び設定促進を着実にしっかりと行っていることは評価できる。
- ・制度改正や運用の見直しなど変更が生じた際には各機関への丁寧な情報提供を望む。
- ・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、困難度	－			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)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9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令和4年度予算と比べて15%以上節減	1,905	－						
一般管理費の節減（実績値）（百万円）	－	－	▲1.84% (1,869)						
達成度	－	－	(12.3%)						
業務経費の節減（計画値）（百万円）	最終事業年度までに令和4年度予算と比べて5%以上節減	27,584	－						
業務経費の節減（実績値）（百万円）	－	－	▲0.98% (27,312)						
達成度	－	－	(19.6%)						
人件費の抑制（計画値）（百万円）	各年度において令和4年度予算と同額以下に抑制	32,345	－						
人件費の抑制（実績値）（百万円）	－	－	32,345						
達成度	－	－	100.0%						

注) 一般管理費は、人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。

注) 業務経費は、事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、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（R5）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価
				業務実績		自己評価	
第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、令和4年度予算と比べて1.84%の節減を達成したこと。	<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

<p>1 効率的な業務実施体制の確立</p> <p>機構本部の業務部門については、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備、人への投資の推進等、国の施策の方針性に対応した業務の充実・強化など、業務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。</p> <p>地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組むこと。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減</p> <p>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5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。</p> <p>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5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。</p> <p>なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより</p>	<p>1 効率的な業務実施体制の確立</p> <p>機構本部の業務部門については、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備、人への投資の推進等、国の施策の方針性に対応した業務の充実・強化など、業務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。</p> <p>地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組む。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減</p> <p>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5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4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5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて5%以上の額の節減に向けた令和5年度における必要な取組を行う。</p> <p>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、令和4年度予算と同額以下に抑制する。</p> <p>なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。</p> <p>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</p>	<p>1 効率的な業務実施体制の確立</p> <p>(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5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。</p> <p>地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組む。</p> <p>(2) 「働き方改革方針」（令和元年度策定）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P D C Aサイクルを推進する。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4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5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて5%以上の額の節減に向けた令和5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、令和4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。 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 	<p>1 効率的・効果的な業務運営体制の確立</p> <p>○機構本部の業務部門については、令和5年度下半期に総務部総務課において各部・室へ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6年度における業務運営体制の再構築を行った。</p> <p>具体的には、新設される障害者雇用納付金関係助成金等の支給業務等への対応を図るため、担当する部署の業務運営体制の再構築を行った。</p> <p>○地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、以下の取組を含め、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> 大分職業能力開発促進センターの建替えに伴い、令和5年7月に大分障害者職業センターを職業能力開発促進センター内に移設集約した。 ○令和元年度に策定した「働き方改革方針」に基づき、以下の取組を実施した。 同方針に基づいて取り組むこととしている事項等のフォローアップ・業務効率化等に向けた業務改善提案及び好事例の募集 <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減</p> <p>○一般管理費</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、令和4年度の1,905百万円に対し、令和5年度は1,869百万円となり、1.84%の節減を図った。 <p>○業務経費</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、令和4年度の27,584百万円に対し、令和5年度は27,312百万円となり、0.98%の節減を図った。 <p>○人件費</p> <ul style="list-style-type: none"> 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5年度は令和4年度と同額に抑制を図った。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて15%以上の額を節減する。 	<p>業務経費について</p> <p>は、予算において、令和4年度予算と比べて0.98%の節減を達成したこと。</p> <p>運営上の課題及び改善方策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・調達等合理化計画に基づき、引き続き適正な入札・契約手続を着実に行う必要がある。 ・人件費については、予算において、令和4年度予算と同額に抑制し、目標を達成したこと。評定の根拠として、 <ul style="list-style-type: none"> 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、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。加えて、「人材確保・育成方針」に基づく各種取組の検討を引き続き行っていく必要がある。 ・昨今巧妙かつ頻発してい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、技術的対策だけでは防ぐことが困難であるため、組織的対策や人的対策を充実させるなどインシデント発生防止に向けて、引き続き機構全体として情報セキュリティ対策を取り組む必要がある。 ②契約の適正化に係る取組について <ul style="list-style-type: none"> ・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、適正に実施されているとの評価を得たこと。 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 <ul style="list-style-type: none"> ・政府の方針を踏
---	--	---	---	--

	厳しく抑制を図るものとする。	は、第5期中期目標期間の各年度において、令和4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、不斷の見直しにより厳しく抑制を図る。	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5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて5%以上の額を節減する。		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。	によるインシデントを発生させることがないようにすること。
3 給与水準の適正化	3 給与水準の適正化	3 給与水準の適正化	【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、令和4年度予算と同額以下に抑制する。	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 103.7 参考 年齢・地域勘案 109.2 年齢・学歴勘案 100.9 年齢・地域・学歴勘案 107.7 - 国に比べて給与水準が高くなっている理由 i 機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の98.3%を占め、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の62.9%（参考「令和5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。	<課題と対応> ・調達等合理化計画に基づき、引き続き適正な入札・契約手続を着実に行う必要がある。 ・人材の確保については、魅力ある職場づくりを推進するために、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、令和5年度に総務部に設置した「人材確保・育成推進室」において、「人材確保・育成方針」に基づく各種取組の検討を引き続き行っていく必要がある。 ・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 <その他事項> なし。

				<p>なお、年齢・学歴勘案による対国家公務員指数は 100.9 と国家公務員と同程度の水準である。</p> <p>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 72.5% を占め、国家公務員の 29.0%（参考「令和 5 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 7.1% を上回っていることによる。</p> <p>iii 年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数については、級地ごとの比較によるが、機構の本部事務所は 3 級地（千葉市（15.0%））に置かれているのに対し、国は本府省以外の組織が所在しているため、3 級地同士を比べた場合、職位が高い職員の割合が多い本部がある機構の給与水準が高くなる。また、1 級地では、国の本府省があるため、国家公務員の給与水準が高くなっているが、機構の 1 級地に在勤する事務職員の割合は低いため全体に与える影響はわずかである一方で、3 級地に在勤する事務職員の割合は高く、全体に与える影響も大きいことから機構の給与水準が高くなっている。</p> <p>- 給与水準の妥当性の検証</p> <p>機構の給与水準については、国と同様の給与制度としているため俸給、諸手当は国と同等の水準となっており、大卒以上の割合が大きいことを考慮した年齢・学歴勘案では 100.9 ポイントと国と同程度の水準であること。その他の指標については、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。</p>	<p>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。</p>
4 契約の適正化	4 契約の適正化	4 契約の適正化		<p>○契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。</p> <p>・「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づき、「令和 5 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 5 年 6 月 22 日に公表するとともに厚生労働大臣に報告した。「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、一者応札・応募の改善等の取組の点検、調達等合理化計画の策定に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等において真に競争性が確保されているかの点検・見直し（令和 4 年度分）が行われ、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。</p>	

		競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。		<ul style="list-style-type: none"> ・調達等合理化計画に基づき、主な取組を以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 隨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 - 適切な契約事務の実施に資するため、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 ・調達を行う際の契約事務手續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、同委員会において主に次に掲げる事項について調査審議し、契約の適正化を図った。 <ul style="list-style-type: none"> 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 隨意契約（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。 <ul style="list-style-type: none"> - 総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争若しくは公募によ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 ・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。 	
(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。		
(3) 監査 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。	(3) 監査 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。	(3) 監査 「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。	<評価の視点> ・監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けたか。		
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）を踏まえ策定	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）を踏まえ策定	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）を踏まえ策定した個別施設毎のインフラ長寿命化計画に基づき、施設の効率的な維持管理	6 インフラ長寿命化の推進 令和5年3月に更新したインフラ長寿命化計画（個別施設計画）に基づき、施設の効率的な維持管理に努めた。		

<p>された個別施設毎のインフラ長寿命化計画に基づき、施設の効率的な維持管理を図ること。</p> <p>7 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。</p> <p>8 情報システムの整備及び管理</p> <p>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）にのっとり、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の設置等の体制整備を行うこと。</p> <p>また、「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群」（令和3年7月7日サイバーセキュリティ戦略本部）を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対する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に取り組む。</p>	<p>した個別施設毎のインフラ長寿命化計画に基づき、施設の効率的な維持管理を行う。</p> <p>7 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>8 情報システムの整備及び管理</p> <p>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）にのっとり、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の設置等の体制整備を行う。また、「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群」（令和3年7月7日サイバーセキュリティ戦略本部）を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対する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に取り組む。</p>	<p>を行う。</p> <p>7 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施費用を隨時把握したうえで、アンケート結果等により把握された利用者の意見、業績評価結果の活用等事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>8 情報システムの整備及び管理</p> <p>情報システムの整備及び管理については、以下の取組を実施する。</p> <p>(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）にのっとり、以下との取組を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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を設置する。 <p>(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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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」（令和3年7月7日サイバーセキュリティ戦略本部）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 	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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たか。 <p>7 事業の費用対効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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6年度計画を作成した。 <p>8 情報システムの整備及び管理</p> <p>(1) 情報システムの整備及び管理の基本的な方針を踏ました取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 情報システムの適切な整備及び管理 <ul style="list-style-type: none"> ・組織横断的な会議体であるプロジェクト検証専門委員会を設置し、四半期ごとに同委員会を開催。 ・円滑な情報システムの調達、運用管理等に資することを目的とした「システム担当者研修」を実施。 ・情報の適切な管理や情報システムの必要性を理解してもらうため本部職員に対して、「PJMO構成職員等のスキル向上研修」を実施。 ② 情報システムの整備及び管理を行うPJMOを支援するためのPMOを令和5年10月1日に設置。 <ul style="list-style-type: none"> ・PJMOの事務の手順化（標準化）によりITガバナンスを強化するとともに、PJMOの負担を軽減。 <p>(2) 情報セキュリティ対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準」が令和5年度に改正されたことを踏まえ、情報セキュリティポリシー及び関係規程を見直し、職員に対して周知、徹底を実施。 ② サイバー攻撃を防御するため、インターネット経由での個人情報漏えい防止対策、マルウェア感染対策、標的型攻撃対策及び通信の監視等の技術的対策を実施。 ③ 職員の情報セキュリティ意識向上を図るための研修（新規採用職員研修、全職員への情報セキュリティ講習等）及び標的型メール攻撃模擬訓練等の教育訓練を実施。 ④ ポリシーの運用状況等を踏まえ、自己点検によりポリシーへの理解、遵守状況を確認し、必要に応じたポリシーや運用の見直しと改善を実施。 	
---	--	--	--	--

<p>むこと。 さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、P D C A サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。</p>	<p>さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、P D C A サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>人材確保・育成方針の内容等を踏まえ、効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> <p>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、大学等への周知、大学や就職支援会社が主催する企業説明会等への参加、施設見学の受入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、引き続き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。</p> <p>また、機構業務改善の取組を通じて、職員意識の向上を図る。</p> <p>さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付雇用により積極的に活用し、引き続き社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</p>	<p>実施計画を策定し、役職員に対し、適時・適切な研修・教育を実施する。</p> <p>④ P D C A サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な人材の確保、人員の適正配置や研修の充実による専門性及び意識の向上を図ったか。 	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員採用の取組として、以下を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 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可能とともに、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、W e b 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、W e b 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人材を確保するため、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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 - 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 - 職業能力開発職及び障害者職業訓練職における経験者の採用を本部で一括して実施 - 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、以下のとおり人員の適正配置を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動 - 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に、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。 <ul style="list-style-type: none"> (全職種対象) <ul style="list-style-type: none"> - 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 	
--	---	--	--	--

			<p>修（採用後1年目及び概ね5年目、概ね9年目対象）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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） <p>（管理職対象）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 人事評価制度のより適切かつ効果的な実施を目的とした評価者研修 <p>（障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職対象）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 各年次に応じた専門研修 - 「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とした、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とした、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 <p>（職業能力開発職対象）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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とした、職業訓練の流れを早期に理解し、施設利用者への案内等を円滑にするための窓口業務OJT - 職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とした研修 <p>（事務職対象）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 事務職員として必要な知識の習得や、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 <p>なお、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えを行った。</p> <p>また、機構業務改善の取組を通じて、職員意識の向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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5年度末現在の任期付きの職業訓練指導員の人数 11人 <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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、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」において確認を行った。 ○「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を確認するため、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、点検を行った。 ○情報システムの整備及び管理の基本的な方針を踏まえた取組として、PJMOを支援するためのPMOを設置した。また、情報セキュリティポリシー及び関係規程の見直しによるガバナンスの強化や、サイバー攻撃を防御するための技術的対策の実施、情報セキュリティに係る各種教育訓練を実施した。 ○令和5年度に新たに総務部に設置した「人材確保・育成推進室」において「人材確保・育成方針」に基づく各種取組の検討を行った。 	
--	--	--	--	--

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、困難度	-			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)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9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 (R5)	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	
第4章 業務運営の効率化に関する事項	第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	<評価の視点> ・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、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	・保有資産について、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、売却等の手續を行った。 - 職員宿舎について、前年度1月に入札公告した、1件の処分を行った。 また、令和5年6月に17件の入札公告を行い、全て処分を行った。 - 令和4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5年度において発生した売却代金については、令和6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 評定の根拠として、 ①予算の適正な執行に係る取組について ・運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行したこと。 ②保有資産の見直しに係る取組について ・保有資産のうち、職員宿舎18件の処分を行ったこと。 以上を踏まえ、評定をBとする。	<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。
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。	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、売却等の手續を行い、国庫納付する。	5 保有資産の見直し	<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、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、売却等の手續を行って、不要な資産がある場合は売却等の手續を行い、国庫納付したか。	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、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、売却等の手續を行った。 - 職員宿舎について、前年度1月に入札公告した、1件の処分を行った。 また、令和5年6月に17件の入札公告を行い、全て処分を行った。 - 令和4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5年度において発生した売却代金については、令和6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 評定の根拠として、 ①予算の適正な執行に係る取組について ・運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行したこと。 ②保有資産の見直しに係る取組について ・保有資産のうち、職員宿舎18件の処分を行ったこと。 以上を踏まえ、評定をBとする。	<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。	
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。 なお、毎年度の運営費交付	第3 予算、収支計画及び資金計画 「第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行う。	第3 予算、収支計画及び資金計画	第3 予算、収支計画及び資金計画	・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、売却等の手續を行って、不要な資産がある場合は売却等の手續を行ったこと。 - 令和4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5年度において発生した売却代金については、令和6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 評定の根拠として、 ①予算の適正な執行に係る取組について ・運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行したこと。 ②保有資産の見直しに係る取組について ・保有資産のうち、職員宿舎18件の処分を行ったこと。 以上を踏まえ、評定をBとする。	<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。	

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。	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。 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	1 予算 別紙－1のとおり 2 収支計画 別紙－2のとおり 3 資金計画 別紙－3のとおり	<評価の視点> ・運営費交付金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> ・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	<p>1 予算、2 収支計画、3 資金計画</p> <p>○中期目標に基づく令和5年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。</p> <p>○運営費交付金について、業務部門の活動は業務達成基準、管理部門の活動は期間進行基準を採用し、予算の効率的な執行等を勘案した計画額の配分を行い、適正に執行した。なお、当該計画額の配分により、運営費交付金債務の繰越を行っており、繰り越した運営費交付金債務は、翌事業年度以降、必要となる経費に計画的に執行する予定としている。</p> <p>○令和5年度予算における運営費交付金の算定については、運営費交付金未使用残高の発生状況も留意し、財政当局との調整を経て策定した中期計画予算に基づき行った。</p> <p>○予算措置 ・令和5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、デジタル技術に対応した訓練用機器の整備等に係る必要な予算額を確保した。</p> <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> <th>対前年度 増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金予算額</td> <td>66,017</td> <td>70,812</td> <td>4,795</td> </tr> </tbody> </table> <p>○運営費交付金の収益化により発生した利益の分析 ・運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施した。なお、運営費交付金の収益化により発生した利益については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。</p> <p>○当期総利益（又は当期総損失）の発生要因及び分析 ・令和4年度決算において、中期目標期間最終年度の処理として、高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定の利益剰余金 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年度に国庫へ納付した。 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 億円を除いた 206 億円を令和5年度に国庫へ納付した。 ・令和5年度に発生した高齢・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 23 億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第17条第2項に基づき、中期目標期間の最終年度の翌事業年度に国庫へ納付する予定である。</p>		令和4年度	令和5年度	対前年度 増減	運営費交付金予算額	66,017	70,812	4,795	ともに、将来にわたり業務を確實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。
	令和4年度	令和5年度	対前年度 増減										
運営費交付金予算額	66,017	70,812	4,795										

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つたか。

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

<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つたか。

<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つたか。

<評価の視点>
・運営費交付金を充当して行う事業について

(単位：百万円)			
	令和3年度	令和4年度	令和5年度
当期総利益	2,561 (2,573)	2,474 (2,474)	2,322 (2,314)

※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。
- ・債権については、規定等に基づき、債務者に対する督促業務等を行い、債権の適切な把握及び管理並びに請求に努めた。
- ・上記取組の結果、貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合は増加していない。

			<p>では、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行したか。</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金を全額収益化し、損益が発生した場合には、その発生理由を明らかにし、それが合理的なものとなっていたか。 	
2 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用	4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用	4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用	<p>障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。</p> <p>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。</p>	<p>4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用</p> <p>障害者雇用納付金に係る積立金については、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。</p>
第4 短期借入金の限度額 1 限度額 18,000 百万円	第4 短期借入金の限度額 1 限度額 18,000 百万円		<p>4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用</p> <p>障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行った。</p> <p>※定期預金・譲渡性預金・地方債（以下「定期預金等」という。）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、当該年度の定期預金等による運用収益額である。</p> <p>また、利率は、当該年度における運用単位ごとの運用利率（地方債については利回り）である。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短期借入れは発生しなかった。 	

	<p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</p> <p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 なし</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <p>1 事業主に対する相談・援助業務の充実</p> <p>2 職業リハビリテーション業務の充実</p> <p>3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</p> <p>4 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実</p> <p>5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</p>	<p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</p> <p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 なし</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <p>1 事業主に対する相談・援助業務の充実</p> <p>2 職業リハビリテーション業務の充実</p> <p>3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</p> <p>4 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実</p> <p>5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</p>	<p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 なし</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。 <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ○機構が保有する資産について、その必要性について不断の見直しを行うとともに、不要となった職員宿舎 18 件について売却の手続を行った。 ○令和4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5年度において発生した売却代金については、令和6年度において国庫納付することとしている。 	
--	---	---	---	--

4. その他参考情報

(単位：百万円、%)

	令和5年度末 (初年度)	令和6年度末	令和7年度末	令和8年度末	令和9年度末 (最終年度)
前期中期目標期間繰越積立金	7,976				
高齢・障害者雇用支援勘定	-				
障害者職業能力開発勘定	-				
障害者雇用納付金勘定	2				
職業能力開発勘定	-				
認定特定求職者職業訓練勘定	-				
宿舎等勘定	7,973				
目的積立金	-				
積立金	-				
高齢・障害者雇用支援勘定	-				
障害者職業能力開発勘定	-				
障害者雇用納付金勘定	-				
職業能力開発勘定	-				
認定特定求職者職業訓練勘定	-				
宿舎等勘定	-				
うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等	-				
運営費交付金債務	4,142				
当期の運営費交付金交付額（a）	70,812				
うち年度末残高（b）	4,142				
当期運営費交付金残存率（b ÷ a）	5.8%				

(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、困難度	-		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)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9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 (R5)	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	
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、次とおりとする。 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	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 9 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。	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 9 関係者ニーズ等の把握 (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、ニーズに即した業務運営	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 9 関係者ニーズ等の把握 ○評議員会の開催 ・ニーズに即した業務運営を図るため、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4年度の業務実績・自己評価及び令和5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。	<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、あらゆる職員がつながりあり、利用者と結びつくことを示す「LINKS」を組織のスローガンとして、各業務の担当部署や施設間の連携の取組を強化した。具体的には、職業訓練指導員等を対象とした特別な配慮が必要な学生等への支援ノウハウに係る研修、70歳雇用推進プラン	<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> ・関係者のニーズ等の把握のため、引き続き評議員会等の開催、各種調査の実施をしていく必要がある。 ・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て、引き続きLINKSのスローガンのもと、職員間の連携、施設間の連携を強化する必要がある。 ・内部統制については、「行動規範」			

<p>及び地方公共団体との更なる連携強化や利用者ニーズの的確な把握、利用者の利便性向上等に向けた必要な取組を、機構の創意工夫により実施すること。また、これらの取組が地域において相互に有機的に機能するよう、各種取組を総合的に実施すること。</p>	<p>(2) 利用者に対するアンケートによる終了時の調査や必要に応じ追跡調査を実施することなどにより、業務の実施結果や効果を適切に把握するとともに、業務改善につなげるべき点を分析し、業務の見直し等に適切にフィードバックする。</p>	<p>を図る。</p> <p>(2) 利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における利用者アンケートやサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</p>	<p>務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図ったか。</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者アンケートや追跡調査等を積極的に実施し、調査結果を分析の上、施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法、研究・開発成果や事業主支援のノウハウを、職業訓練指導員、70歳雇用推進プランナー等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か。 	<p>- 開催日 令和5年6月30日</p> <p>○外部評価委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズに即した業務運営が図られていたか、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4年度業績評価及び第4期中期目標期間業績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33回外部評価委員会（令和5年6月15日） - 第32回職業リハビリテーション専門部会（令和5年6月5日） - 第14回職業能力開発専門部会（令和5年6月6日） <p>○各種調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種サービス終了時における有用度に関する調査や、サービス実施の一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。 - 70歳雇用推進プランナー等による制度改善提案を行った事業主を対象とした追跡調査 - 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 - 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者に対するアンケート調査 - アビリンピック観覧者に対するアンケート調査 - 在職者訓練、生産性向上支援訓練の受講者に対するアンケート調査 - 在職者訓練、生産性向上支援訓練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。 	<p>ナー等を対象とした職業能力開発業務における事業主支援のノウハウを活用した研修動画の配信等を実施することにより、業務の垣根を超えた連携に取り組んだ。情報提供・広報については、機構の事業主支援をわかりやすくまとめたLINKSツール（チラシ、動画、インフォグラフィックデータ）等の活用により、施設間連携の促進を図つたこと。</p> <p>②内部統制の充実・強化に係る取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制については、令和5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・強化を図つたこと。 <p>③人材の確保・育成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年4月1日付けで人材確保・育成方針を策定し、職員に周知するとともに、新たに総務部に設置した <p>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。</p> <p>・「人材確保・育成方針」に基づく各種取組の検討を引き続き行っていく必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p>
<p>2 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通す</p>	<p>10 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通す</p>	<p>10 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果の活用を進めます。</p>	<p>10 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>○業務運営面での一体化・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あらゆる職員がつながりあい利用者と結びつくこと、各業務のノウハウを持ち寄り互いの業務をサポートすることを示す「LINKSツール」 	<p>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・強化を図つたこと。</p> <p>③人材の確保・育成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年4月1日付けで人材確保・育成方針を策定し、職員に周知するとともに、新たに総務部に設置した 	<p>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・強化を図つたこと。</p> <p>③人材の確保・育成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年4月1日付けで人材確保・育成方針を策定し、職員に周知するとともに、新たに総務部に設置した

<p>る支援技法や研究・開発成果を活用し、各分野で実施する事業主支援に係る連携の取組強化をするなど、引き続き、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。</p>	<p>る支援技法や研究・開発成果を活用し、各分野で実施する事業主支援に係る連携の取組強化をするなど、引き続き、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図る。</p>	<p>「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、公共職業能力開発施設の指導員等を対象に、支援・対応に係る専門的研修を実施する。</p> <p>国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、特別な配慮が必要な支援対象者への対応及び支援を実践し、各施設への普及活動を先導することできる職業訓練指導員を育成するための研修を行うほか、国立職業リハビリテーションセンターにおいて、支援技法等の更なる普及を図るための研修を実施する。</p> <p>70歳雇用推進プランナー等を対象に、事業所訪問の質の向上を図ることを目的とした、職業能力開発業務において取り組んでいる事業主支援のノウハウを活用したオンライン研修を実施する。</p> <p>加えて、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るために、シナジーの発揮につながる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。</p>	<p>K S（リンクス）を組織のスローガンとして、更なる施設間連携の取組を強化した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウを普及するため機関の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。 <p>【実施研修】</p> <p>「一般校の指導員のための精神・発達障害に配慮した支援と対応」コース（スキルアップ訓練内）</p> <p>機関、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。（機関の職業訓練指導員等13人、機関以外の職業訓練指導員等132人受講）</p> <ul style="list-style-type: none"> 機関、都道府県の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関の職業訓練指導員等を対象に、特別な配慮が必要な支援対象者への支援・対応ノウハウを普及することを目的に、「訓練生個々の特性を理解した訓練生支援力向上研修」、「訓練場面での行動観察による特性把握と対応法研修」等を実施した。（機関の職業訓練指導員等81人、機関以外の職業訓練指導員等28人受講） 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支援ツールを利用し、職業能力開発施設における特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援のほか、職業訓練指導員による対応が困難な場合は、地域障害者職業センターとの連携による専門的な支援を実施した。 70歳雇用推進プランナー等を対象として、事業主への相談・援助の質の向上を図るため職業能力開発業務における事業主支援のノウハウ（従業員の人材育成における課題等を解決するための提案手法）を活用した研修動画を配信した。（受講者数158人）なお、研修内容の理解を深めるため、地方施設で開催する70歳雇用推進プランナー等を集めた会議において、職業能力開発業務担当者が事業主支援のノウハウについて説明した。 本部において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。 <p>【地方施設間連携の取組例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者のイベントのアンケートを活用した職業訓練ニーズの把握及び訓練の実施による人材育成の支援 <p>職業能力開発促進センターの職業訓練の受講者数を増やす新規取組として、地域ワークショップ（生涯現役社会の実現に向けたイベント）に参加した事業主へのアンケートに職業訓練の情報提供希望に係る質問を設けて事業主の訓練ニーズを把握し、希望のあった事業主について職業能力開発促進センター職員が訪問・相談した結果、生産性向上支援訓練の開催につながり、従業員の人材育成の支援が図られた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 70歳雇用推進プランナー等が、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関の事業主支援について併せて紹介し、相談を受けた場合は各業務担当に引き継いだ。 <p>○広報におけるシナジー発揮に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対し、幅広い機関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LINK 	<p>「人材確保・育成推進室」において人材確保・育成方針に基づく各種取組の検討を行ったこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 令和5年度に総務部に設置した「人材確保・育成推進室」において、「人材確保・育成方針」に基づく各種取組の検討を引き続き行っていく必要がある。
---	---	---	---	--

				Sツール（チラシ、動画、インフォグラフィックデータ）を活用し、施設間連携の促進を図った。 ・都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報を実施するために設置した都道府県支部広報委員会により、地域の実情に応じた都道府県支部広報実施計画を策定した。 ・広報活動のノウハウを共有し、効果的な取組を推進するため、各施設から広報活動実績の報告を収集し、積極的なニュースリリースによるマスメディアを通じた広報や、SNSの活用、地域の事業主団体や市町村と連携した取組等の好事例を各施設に対し情報提供した。 ・同一都道府県支部内の各施設で実施している業務を紹介するリーフレットを全都道府県支部で作成し、支部単位での一体的な広報活動に努めた。	
3 内部統制の充実・強化	11 内部統制の充実・強化	11 内部統制の充実・強化	<p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について（平成26年11月28日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証を行い、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。なお、政策目的の実現に向けては、法人の長がリーダーシップを発揮し、法人の役割・目標等を組織内の各階層に浸透させることが重要であることから、当該視点にも留意し、引き続き内部統制体制の充実・強化に取り組むこと。</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について（平成26年11月28日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有する。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ったため、「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リスク情報の共有化を徹底し、迅速かつ的確に対応するよう努める。</p>	<p>11 内部統制の充実・強化</p> <p>○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、令和5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。 <ul style="list-style-type: none"> 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、780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（J E E D ホットライン）について、引き続き、周知用ポスター等を活用して制度とその意義を周知するとともに、外部通報窓口を設置している。 ・個人情報漏えい防止、情報セキュリティ対策及びハラスメントについて、「個人情報の漏えいリスクへの対応に係る基本方針」、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」等に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。 <p>○内部統制システムの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による2元構造体制の内部統制システムを整備している。 ・令和5年度は、機構本部及び施設（44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。 	

4 人材の確保・育成	12 人材の確保・育成	12 人材の確保・育成	<p>○内部統制に関する情報の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、反社会的勢力への対応に関する規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載している。 <p>12 人材の確保・育成</p>	
第5期中期目標期間において人材確保・育成方針を策定し、機構が実施する業務に必要な職員の確保及び専門性の向上を図り、業務をより効率的かつ効果的に遂行すること。	第5期中期目標期間において人材確保・育成方針を策定し、機構が実施する業務に必要な職員の確保及び専門性の向上を図り、業務をより効率的かつ効果的に遂行する。	機関が実施する業務に必要な職員の確保及び専門性の向上を図り、業務をより効率的かつ効果的に遂行するため、令和5年度中に人材確保・育成方針を策定する。	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務をより効率的かつ効果的に遂行するため、人材確保・育成方針を策定したか。 	<p>○令和5年4月1日付けで人材確保・育成方針を策定し、職員に周知するとともに、新たに総務部に設置した「人材確保・育成推進室」において人材確保・育成方針に基づく各種取組の検討を行った。</p>
5 職員の適正な労働条件の確保	13 職員の適正な労働条件の確保	13 職員の適正な労働条件の確保	<p>○職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意する。</p>	<p>13 職員の適正な労働条件の確保への取組の実施</p> <p>○職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意した。</p>
6 既往の閣議決定等	14 既往の閣議決定等	14 既往の閣議決定等	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施したか。 	<p>14 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>○「独立行政法人の業務及び組織の全般にわたる検討の結果並びに講ずる措置の内容について」(令和4年8月26日厚生労働省発総0826第1号)等に基づき作成した中期計画・年度計画に従い着実に業務を実施した。</p>
	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		<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p>
	2 施設・設備に関する計画	2 施設・設備に関する計画	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設の老朽化等を勘案して、計画的な整備や改修等を行ったか。 	<p>2 施設・設備に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・以下について、計画的な修繕等を行った。 <ol style="list-style-type: none"> 障害者職業総合センター大規模改修工事（宿泊棟等）等 島根職業能力開発促進センター本館建替その他工事等 秋田職業能力開発短期大学校本館昇降機設備更新工事 等

	<p>備の整備、改修等を行う。 なお、毎年度の予算においても、建物の集約化等によるトータルコストの縮減・予算の平準化等について不断の取組を行う。</p> <p>(参考)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th><th>予算額(百万円)</th><th>財源</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>障害者職業センター</td><td>3,771</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>19,901</td></tr> <tr> <td>職業能力開発大学校等</td><td>2,083</td></tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設・設備の整備、改修等を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の第4期中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p>	施設・設備の内容	予算額(百万円)	財源	障害者職業センター	3,771	施設整備費補助金	職業能力開発促進センター	19,901	職業能力開発大学校等	2,083	<p>(参考)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th><th>予算額(百万円)</th><th>財源</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>障害者職業センター</td><td>989</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>3,598</td></tr> <tr> <td>職業能力開発大学校等</td><td>120</td></tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設・設備の整備、改修等を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の第4期中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p>	施設・設備の内容	予算額(百万円)	財源	障害者職業センター	989	施設整備費補助金	職業能力開発促進センター	3,598	職業能力開発大学校等	120	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てたか。 <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p><令和4年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ○「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、コンプライアンス推進計画を策定し、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使用した研修等を実施とともに、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ことで「行動規範」の浸透による統制環境の確保を行った。 ○各部・施設長に対してコンプライアンスの推進状況の点検を行うとともに、全役職員に対してコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス推進委員会において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。 ○個人情報漏えい防止、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うことで、リスクの評価と対応を行った。 ○内部監査について、機構本部及び施設（44か所）を対象として監査を実施し、適正な業務遂行に資するため、監査結果を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。
施設・設備の内容	予算額(百万円)	財源																					
障害者職業センター	3,771	施設整備費補助金																					
職業能力開発促進センター	19,901																						
職業能力開発大学校等	2,083																						
施設・設備の内容	予算額(百万円)	財源																					
障害者職業センター	989	施設整備費補助金																					
職業能力開発促進センター	3,598																						
職業能力開発大学校等	120																						

4. その他参考情報

なし。