（別添）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
令和７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７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　澤口　浩司
	評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者	参事官（政策立案・評価担当）　山田　勝士
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８年８月３日に法人の理事長・監事及び外部有識者から意見聴取を実施した。

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）	B：全体として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。	（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	令和８年度	令和９年度
		A	A	B		
評定に至った理由	項目別評定では、A評定が６項目、B評定が 11 項目である。 全体の評定を引き下げる事象もなかったため、厚生労働省独立行政法人評価実施要領に基づき全体評定をＢ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、難易度が高い取組である中、事業主に対する制度改善提案件数等について目標を上回る成果を得たことに加え、70 歳雇用推進プランナー等の質の向上に取り組んだこと。また、各産業に特有の性質がある中、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も目標を上回ったこと。 ②　個々の障害特性に応じた丁寧なアセスメント及び多角的な検討の上作成された職業リハビリテーション計画に基づき、きめ細かな支援を実施したこと。また、具体的な取組事項が明確になっていない事業主に対する提案型事業主支援を実施したほか、施策の動向に応じた事業主の支援ニーズや実態の変化を踏まえた、事業主支援計画に基づく体系的な事業主支援を実施した事業所が過去最高となり、成果をあげたこと。 ③　生産性向上人材育成支援センターについて、在職者訓練と生産性向上支援訓練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を行ったこと。また、在職者訓練において、組織のスケールメリットを生かした施設間連携によるオンライン訓練等の実施や、生産性向上支援訓練において、ｅラーニングによる受講が可能なサブスクリプション型訓練を実施するなど、利用者の様々なニーズに応じた利便性の向上に取り組み、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	特に全体の評価に影響を与える事象はなかった。

３．項目別評価における主要な課題、改善事項など	
項目別評定で指摘した課題、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に取り組む必要がある。また、企業における 70 歳までの定年の引上げや継続雇用制度の導入等を更に推進するため、「70 歳雇用推進事例集」や、高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業の事例を取りまとめた「高齢者の活躍に取り組む企業の事例集」等の周知を図るとともに、制度改善提案の対象企業は小規模企業など働きかけの困難な企業であるため、こうした事業主へのアプローチについて組織的に検討しつつ、引き続き進めていく必要がある。 ②　個別性の高い精神障害者等への支援のほか、令和７年４月からの除外率の引下げや令和８年７月からの法定雇用率の引上げを踏まえ、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、提案型事業主支援を実施し、引き続きより一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。 ③　企業の人材ニーズや 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、在職者訓練等の受講歴がない企業の新規開拓に取り組むこと等により、生産性向上人材育成支援センターにおいて実施する在職者訓練等の潜在需要の掘り起こしを図る必要がある。
その他改善事項	なし。

主務大臣による改善命令を検討すべき事項	なし。

４．その他事項	
監事等からの意見	なし。
その他特記事項	なし。

様式１－１－３　中期目標管理法人　年度評価　項目別評定総括表様式

中期計画（中期目標）	年度評価（自己評価）					項目別調書№.	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	A	A				
（１）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	B	B	B			1-1-1	
（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	A○重	A○重	A○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	A	A				
（１）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	A○重	A○重	A○重			1-2-1	
（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	B○重	A○重	B○重			1-2-2	
（３）職業リハビリテーションに関する調査･研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	A重	A重	A重			1-2-3	
３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項	B	B	B				
（１）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	B	B	B			1-3-1	
（２）障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給	B	B	B			1-3-2	
（３）障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）	B	B	B			1-3-3	
４　職業能力開発業務に関する事項	A	A	A				
（１）離職者を対象とする職業訓練の実施	A○重	A○重	A○重			1-4-1	
（２）高度技能者の養成のための職業訓練の実施	A○重	A○重	A○重			1-4-2	
（３）在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	A○重	A○重	A○重			1-4-3	
（４）職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	A	B	B			1-4-4	
５　障害者職業能力開発業務に関する事項	B○重	B○重	B○重			1-5	
６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	B	B	B			1-6	

中期計画（中期目標）	年度評価（自己評価）					項目別調書№.	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							
効率的な業務実施体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費削減、給与水準の適正化、契約の適正化、インフラ長寿命化の推進、事業の費用対効果、情報システムの整備及び管理、人事に関する計画	B	B	B			2-1	
第３　予算、収支計画及び資金計画 第４　短期借入金の限度額 第５　財産の処分等に関する計画 第６　剰余金の使途							
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	B	B			3-1	
第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項							
関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上、業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、内部統制の充実・強化、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	B	B			4-1	

※１　重要度を「高」と設定している項目については、各評語の横に「〇」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７年度の項目別評定調書の項目別調書 No. を記載。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－１	高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者や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、第２号及び第３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

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	20,000 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	28,326 事業所	25,934 事業所			
達成度	－	－	134.8%	141.6%	129.7%			
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	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	76.3 日	81.6 日			
達成度	－	－	109.5%	118.0%	110.3%			
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	6,200 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	7,714 件*	7,070 件			
達成度	－	－	132.3%	124.4%*	114.0%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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	6,861,143	6,465,349		
決算額（千円）	4,942,313	5,494,943	5,530,574		
経常費用（千円）	4,998,753	5,290,549	5,727,600		
経常利益（千円）	173,024	68,179	81,205		
行政コスト（千円）	4,998,753	5,290,549	5,727,600		
従事人員数（人）	113	114	113		

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	
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	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%	67.8%	71.4%			
達成度	－	－	114.8%	113.0%	119.0%			
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	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%	89.5%	88.2%			
達成度	－	－	102.2%	105.3%	103.8%			

*令和８年度に修正

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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

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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （以下略）	【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等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等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		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者や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

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	20,000 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	28,326 事業所	25,934 事業所			
達成度	－	－	134.8%	141.6%	129.7%			
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	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	76.3 日	81.6 日			
達成度	－	－	109.5%	118.0%	110.3%			

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	6,861,143	6,465,349		
決算額（千円）	4,942,313	5,494,943	5,530,574		
経常費用（千円）	4,998,753	5,290,549	5,727,600		
経常利益（千円）	173,024	68,179	81,205		
行政コスト（千円）	4,998,753	5,290,549	5,727,600		
従事人員数（人）	113	114	113		

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（R7）	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	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 「給付金の説明会への参加事業所	＜評定に至った理由＞ 自己評価書の「Ｂ」との評価結	

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・広報を図ること。	措置 1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給 　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。 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。	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。 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・広報を行う。 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。 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活用事例を盛り込んだ分かりやすいリーフレットや支給申請の手引等を作成し、事業主等に配布するとともに、ホームページに掲載する。 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。	＜評価の視点＞ ・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。 【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。 ＜評価の視点＞ ・給付金の活用の促進に効果的な事例の収集・普及に努めたか。	**1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項** **（1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給** **①　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・団体等と密接に連携し、様々な機会を捉えて積極的な周知・広報を行った。 ・職業安定機関との情報交換　360 回（前年度実績 347 回） ・訪問による事業主団体等への周知・広報　813 回（前年度実績 837 回） **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。 　また、給付金の活用事例集を新たに作成して説明資料に加えるなど給付金説明会の質の向上に取り組んだほか、多くの参加者が見込める職業安定機関等が開催する各種説明会等との共同開催を行った。 ・事業主説明会の開催　912 回（前年度実績 1,028 回） ・参加事業所数　25,934 事業所（前年度実績 28,326 事業所） **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、活用事例集、支給申請の手引き及び申請書の記入例等を作成し、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、申請手続の流れ等について多色刷りや図表を用いるなど見やすさを工夫したパンフレットを作成し、事業主等に配布した。 ・申請までの流れ図や提出書類の説明、給付金の支給対象又は支給対象外となる事例のほか、申請時の記入誤りや事業主等からの質問が多い点の解説を記載した「支給申請の手引き」を給付金のコースごとに作成し、事業主等に配布した。 ・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した。 **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、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	数」の達成度が 129.7%、「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 110.3 % 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給付金の説明会への参加事業所数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・事業主等が給付金の概要を的確にとらえられるよう新たに作成した活用事例集を説明資料に加えるなど、給付金説明会の質の向上に取り組んだほか、多くの参加者が見込める職業安定機関等が開催する各種説明会等と共同開催するなど、より効果的・効率的な給付金説明会の開催に向けて取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・意欲ある高年齢者が年齢に関わりなく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のためには、人事制度や賃金制度の改正等の事業主による重大・慎重な経営判断が必要となるが、70 歳まで	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＞ 　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。また、特に、給付金を活用して定年の廃止、定年の引上げ又は高齢者の処遇改善等を図った企業等の事例を好事例としてまとめるとともに、都道府県支部やプランナー等に展開することにより、都道府県支部等の給付金に対する理解度向上を図ることで、周知に関する基盤を強化する必要がある。 　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、給付金の概要や前年度からの変更点を分かりやすく示したリ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

			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。		雑誌、事業主団体の広報誌等を活用した周知を図った。 ・説明動画再生回数　5,049回（前年度実績 6,556回） ・広報誌等への掲載　174回（前年度実績 225回） **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　15,160回（前年度実績 16,747回）	の就業機会の確保に向け、事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金説明会の開催に当たっては、職業安定機関等が開催する各種説明会等と共同開催するなど、より多くの事業主等の参加を通じた給付金による支援の活用促進に積極的に取り組んだこと。 ②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）の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・申請状況等に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じた場合は、速やかに審査体制及び審査業務の見直し等に取り組んだこと。 ・支給申請の手引きには、記入誤りや事業主等からの質問が多い点に係る解説を掲載するなど、分かりやすい手引きや記入例を作成することで、スムーズに申請できるよう工夫したほか、審査・点検マニュアルの作成や給付金業務担当者全国会議等を通じて、都道府県支部担当者の	配布等を行うことで、より効果的な広報となるよう、引き続き改良・充実に努める必要がある。 　また、「審査・点検マニュアル」等の見直しや給付金業務担当者全国会議により、担当職員の審査能力の更なる向上に資する取組を行うことで、引き続き斉一的かつ適正で効率的な審査業務の確保に努める必要がある。 加えて、令和７年度から給付金のオンライン申請が開始したことや、令和８年度は給付金制度の大幅な拡充を行ったことも踏まえ、事業主からの意見等も参考にしながら、事務手続の見直しにより、適正で効率的な審査業務の確保に努めるとともに、円滑な審査業務と全国統一的な窓口サービスの質の更なる向上を図るほか、拡充内容についての適切な周知・広報に取り組む必要がある。 ＜その他＞ なし。
	②　効率的な給付金支給業務の運営 　高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、法令の趣旨・目的に従い適正に実施するとともに、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	②　効率的な給付金支給業務の運営 　適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務処理の効率化を図る。	②　効率的な給付金支給業務の運営 　給付金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を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。 ア　給付金の申請状況や支給処理に係る	＜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。	**②　効率的な給付金支給業務の運営** 　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。 ・給付金の申請１件当たりの平均処理期間 81.6日（前年度実績 76.3日） **ア　事務処理の迅速化**		

	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。		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。	【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。）	・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。また、令和６年度における申請書受付件数の増加を受け、令和７年度に審査を持ち越した申請が多かったが、早期支給に向け、併せて審査体制及び審査業務の見直し等を実施し、効率的な支給事務に取り組んだ。 ・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。	サービスの質や処理能力の向上に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・令和６年度における申請書受付件数の増加を受け、令和７年度に審査を持ち越した申請が多かったが、早期支給に向け、適正支給とのバランスを考慮しつつ、審査体制及び審査業務の見直し等を実施し、効率的な支給事務に取り組んだこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。	
		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。	イ　申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上等を図るため、オンライン申請の機能を搭載した助成金システムを活用する。 　また、引き続きオンライン申請について事業主等に周知を図る。	＜評価の視点＞ ・申請に係る事業主等の負担軽減及び利便性の向上等を図るため、オンライン申請について利用促進に努めたか。	**イ　オンライン申請の機能を搭載した助成金システムの活用等** ・令和７年４月１日から、給付金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ため、オンライン申請システムの運用を開始した。 ・オンライン申請に係る周知のため、機構本部においてリーフレット、e-Gov 電子申請マニュアル及びオンライン申請説明動画を作成しホームページで公開したほか、都道府県支部窓口等において周知・広報を実施した。	＜課題と対応＞ ・助成金制度の改正等の情報について積極的に周知・広報するとともに、オンライン申請の利用を促進する取組等を実施することで、事業主サービスの向上を図っていくことが必要である。	
			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。		**ウ　手引き等の見直し及び申請書記入方法の説明動画の配信** ・事業主等が給付金の制度内容を容易に理解できるよう記載内容を検討し必要な修正を加えた分かりやすい給付金のリーフレット、パンフレット、活用事例集、支給申請の手引き及び申請書の記入例等を作成し、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、申請手続の流れ等について多色刷りや図表を用いるなど見やすさを工夫したパンフレットを作成し、事業主等に配布した。 ・申請時に誤りが多い箇所等の説明を含むオンライン申請における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。 ・e-Gov オンライン申請説明動画再生回数 782 回（令和７年８月～令和８年３月）		
			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・	＜評価の視点＞ ・窓口サービスの質の向上を	**エ　窓口サービスの質の向上** ・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。		

			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。	図ったか。	・「審査・点検マニュアル」に令和７年度の制度改正内容を踏まえた点検内容を盛り込み、疑義解釈や審査に資する参考資料を追加する等、内容を充実させることやコース間の構成や平仄を合わせることにより、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を実施し、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、次年度の給付金業務担当者研修をより効果的に開催するため、研修受講者にアンケートを実施し、研修ニーズ等を把握した。 ・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。		
			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。 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。	＜評価の視点＞ ・事業主に対して実施するアンケート調査結果を分析し、制度や事務手続等の改善に活用したか。	**オ　アンケート調査結果の分析及び制度改善等** 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。 ・「給付金があることで定年引上げ・雇用管理制度の導入等の取組の後押しとなった」との回答　96.5%（前年度実績 94.2%） **カ　支給業務の安定的な運営** ・制度改正の際には、適正支給と事業主の利便性の向上のバランスを勘案し、厚生労働省と意見調整を行い、支給業務の安定的な運営を図った。		
③　適正な支給業務の実施 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な実施を図ること。	③　適正な支給業務の実施 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。	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、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。	＜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。	**③　適正な支給業務の実施** **ア　職業安定機関との情報交換** ・機構本部と厚生労働省との間で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都道府県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。 受信件数　15 件（前年度実績 16 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）		
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。	適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、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。 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点から	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。 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		**イ　現況調査の実施** ・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。 調査回数　435 回（前年度実績 605 回） **ウ　不正受給防止対策** ・事業主の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、		

		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。	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。		刑事告訴を行うこと、事業主名等を公表することをホームページ及び「支給申請の手引き」にも記載し、注意喚起を行った。 ・「審査・点検チェックリスト」及び「審査・点検マニュアル」を活用し、都道府県支部での受理・点検時におけるチェックを的確に行い、不正受給防止を図った。 ・不正受給防止対策を講ずるため、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。 ・不正受給が判明した件数：０件（前年度実績　１件） ＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・給付金業務担当者研修会において全国の都道府県支部における説明会の共催状況についての情報等、職業安定機関等との連携に関する取組を共有し、連携強化を図った。 ・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等に対する研修において、給付金の概要を説明したほか、活用事例集を作成・展開することにより、都道府県支部や 70 歳雇用推進プランナー等の理解度向上を図った。 ・事業主等からの相談や問合せが多い事項を集約・分析の上、事例等を「支給申請の手引き」に掲載するとともに、給付金の概要や前年度からの変更点を簡単に示した広報資料を作成してホームページへの掲載、事業主等への配布等により効果的な広報を行うことで、制度理解の促進に努めた。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・点検マニュアル等を見直した上で、給付金業務担当者全国会議においてそれらの資料を活用し、担当者の審査・点検能力の向上を図るなどを通じ、全国斉一的かつ適正で効率的な業務の確保に努めた。 ・令和７年度からの給付金のオンライン申請の開始に伴い、事業主から寄せられた意見等も参考にしながらマニュアルの改訂や事務手続の見直しを行い、円滑な審査業務と全国統一的な窓口サービスの質の更なる向上を図った。		

４．その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

・給付金説明会への参加に係る量的成果（３年連続 25,000 件超）に加えて、給付金説明会の質の向上に取り組んでいること、制度利用者アンケートで、「定年引上げ等の取組の後押となった」回答が昨年比＋2.3%増加したことは評価できる。

・制度改正の有無に関わらず、周知の努力や魅力ある情報発信の継続に一層期待したい。

・自己評定については、「妥当」との意見であった。

高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給実績

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（合計）		3,110	1,613,510
	65 歳超継続雇用促進コース	1,385	547,400
	高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	132	39,600

	高年齢者無期雇用転換コース	1,593	1,026,510

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	【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。 【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	6,200 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	7,714 件*	7,070 件			
達成度	－	－	132.3%	124.4%*	114.0%			
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	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%	67.8%	71.4%			
達成度	－	－	114.8%	113.0%	119.0%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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	6,861,143	6,465,349		
決算額（千円）	4,942,313	5,494,943	5,530,574		
経常費用（千円）	4,998,753	5,290,549	5,727,600		
経常利益（千円）	173,024	68,179	81,205		
行政コスト（千円）	4,998,753	5,290,549	5,727,600		
従事人員数（人）	113	114	113		

*令和８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

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	
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	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%	89.5%	88.2%			
達成度	－	－	102.2%	105.3%	103.8%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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

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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （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・技術的な支援の重要性がより一層増していることから、事業主等に対して必要な支援を効果的に実施し、併せて社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 １　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （２）高年齢者等の雇用に関する相談・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の啓発・広報活動を実施する。	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 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の啓発・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**	＜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 114.0%、「制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合」の達成度が119.0%、「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 103.8%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事業主に対する	＜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。そのような中、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 7,070 件（目標 6,200 件以上、達成度 114.0%）と目標を上回る成果を得られたこと、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	

	活動を実施すること。 ① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 ア 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、制度改善提案を行うに当たっては、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。	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。また、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の機構が開発したツールや高年齢者雇用環境整備に関する給付金を活用して効果的な相談・援助を実施するほか、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。	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 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。 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。 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、70歳雇用推進プランナー等	＜評価の視点＞ ・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。 【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。 【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「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られるようにする。	**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** ・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の上、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制度改善提案を実施した。 ・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・啓発を図った。 ・厚生労働省と連携し、高齢者の人事・給与制度の工夫（役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等）に取り組む企業の事例を取りまとめた「高齢者の活躍に取り組む企業の事例集」を企業訪問時に配付し周知・活用促進を図った。 ・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。 ・見直しを行わなかった事業主の理由を機構本部で把握・分析し、都道府県支部に対して分析結果及び事業主の理由に応じた対応策を提供することで、事業主が見直しを積極的に進められるよう効果的な相談・援助の質の向上に取り組んだ。 － 制度改善件数　7,070 件（前年度実績 7,714 件*） － フォローアップ調査件数　7,075 件（前年度実績 8,025 件） － 提案を受けて見直しを進めた割合　71.4% （前年度実績 67.8%） *令和８年度に修正 **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、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	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及び制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合の確保・向上に係る取組について 【質的な取組】 ・制度改善提案に当たっては、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の上、企業ニーズ・課題に応じ、戦略的に取り組んだ。また、「70 歳雇用推進マニュアル」等、機構が開発したツール等を活用するとともに、各プランナー等が各自の専門性を活かして、事業主の個別の課題等に対する適切な相談・助言及び制度改善提案を行った。加えて、見直しを行わなかった事業主の理由を機構本部で把握・分析し、都道府県支部に対して分析結果及び事業主の理由に応じた対応策を提供することで、事業主が見直しを積極的に進められるよう効果的な相談・援助の質の向上に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】	つ効果的な制度改善提案を行った結果、制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合が 71.4%（目標 60%以上、達成度 119.0%）と目標を上回る成果を得られたことは評価できる。 さらに、各産業に特有の性質があるなか、高年齢者雇用の促進を図るため、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 88.2%（目標 85%以上、達成度 103.8%）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。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 就業確保措置の更なる推進に向けては、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。特に、全国のプランナー等

			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。 　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。		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。 ・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対応することを原則とし、協議による個別訪問計画を策定し、公共職業安定所の担当職員との同行訪問、公共職業安定所が行う集団指導等において、改正高年齢者雇用安定法に対応した制度導入に向けた計画的な相談・援助を実施した。 - 相談・助言　24,286 件（前年度実績 25,546 件*） 　うちオンライン　258 件（前年度実績 162 件*） - 集団指導　８件（前年度実績 10 件） - 企画立案サービス　２件（前年度実績 ６件） - 就業意識向上研修　35 件（前年度実績 48 件） - 合計　24,331 件（前年度実績 25,610 件*） *令和８年度に修正	・第５期中期目標期間の制度改善提案対象企業は、第４期中期目標期間では対象外であった小規模企業や過去に制度改善提案に至らなかった企業など、働きかけの困難な企業が対象とされたことから、都道府県支部職員の地域の事業主団体等への訪問による相談・援助業務に関する周知・広報などのほか、プランナー等に対する研修等を通じ、企業訪問時の工夫や留意点等を指示するなど、制度改善提案業務の質の向上に取り組んだこと。 ・70 歳までの就業機会の確保は、事業主の努力義務であり、実施済みの企業割合は 34.8%（令和７年高年齢者雇用状況等報告）に留まる中、重大・慎重な経営判断を要する人事制度や賃金制度の改正などを必要とする 70 歳までの就業機会の確保に向けた事業主への提案を的確に行うため、課題解決ノウハウを共有するための研修を実施したほか、全国の相談・援助活動において、企業に対し	の活動において、企業に対して特に有益であったと評価できる事例を好事例としてまとめるとともに、70 歳雇用推進プランナー等ブロック別経験交流会等の機会を通じ、好事例の横展開を図ることで、サービスの質の向上へ繋げる必要もある。 　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とともに、高齢者の人事・給与制度の工夫（役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等）に取り組む企業の事例を取りまとめた「高齢者の活躍に取り組む企業の事例集」については、70 歳雇用推進プランナー等の事業主への相談援助の機会を通じて、その周知及び活用に引き続き取り組む必要がある。 　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
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 　事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労務管理方策等の高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法や、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。	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 　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、課題解決、制度改善を進めるための事業主支援ツールを開発するとともに、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。	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 　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。 ・　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・助言、制度改善提案に係る事例検討会を行う。 ・　相談・助言、制度改善提案のスキルや資質の向上を図るため、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。 ・　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するとともに、相談・助言、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	＜評価の視点＞ ・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。 ＜評価の視点＞	**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** ・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。 【高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習（年１回）】46 人（前年度実績 34 人） テーマ等：高年齢者雇用アドバイザーとしての基礎的な知識・技能を付与し、資格を認定するための講習 【実地研修（新任者１人につき３回を上限）】 新任の高年齢者雇用アドバイザーが先輩 70 歳雇用推進プランナーの実際の相談・助言に同行 【高年齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅰ（年１回）】33 人（前年度実績 47 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 【高年齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅱ（年１回）】31 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） 【70 歳雇用推進プランナー５年次研修（年１回）】51 人（前年度実績 75 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、事例検討会による課題解決ノウハウを共有 【スキルアップ応用研修（年２回）】計 46 人（前年度実績 計 42 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		

			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・助言、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。	・事業主等への相談・援助に効果的な事例を収集し、70 歳雇用推進プランナー等に提供、共有したか。	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 39 本）】延べ視聴回数 927 回（前年度実績 計 33 本、延べ視聴回数 875 回） 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本当たり 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 ・相談・助言、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、オンラインストレージサービスによる情報共有を行った。 ・全国の相談・援助活動において、企業に対して特に有益であると評価できる取組を好事例として収集し、70 歳雇用推進プランナー等へ研修等を通じて提供、共有するなど、相談・援助能力及び更なるサービスの向上に努めた。 ・高年齢者雇用に関する専門的・技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー４人を機構本部に配置し、企画立案サービス及び制度改善提案の全案件に対する精査・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。 ・都道府県支部が実施する連絡調整会議において、制度改善提案に係る好事例や課題等を共有した。	て特に有益であると評価できる取組を好事例として収集し、プランナー等へ研修等を通じて提供、共有するなど、プランナー等の相談・援助能力及び更なるサービスの質の向上に努めたこと。 ②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向上に係る取組について	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。 〈その他〉 なし。
		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。	エ　実践的手法の開発・提供 企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発する。特に 70 歳までの就業機会の確保等を進めるための手法やツールの開発に重点的に取り組む。開発に当たっては、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、その成果を 70 歳雇用推進プランナー等の行う相談・援助業務に活用する。 開発した手法やツールについては、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、オンラインストレージサービスやメールマガジン等で提供する。 さらに、事業主等の自主的な取組を支援するため、事業主等を対象とした冊子やツール等の成果物について、高齢化対策、高年齢者等の雇用問題に関するその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。 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	＜評価の視点＞ ・高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、70 歳雇用推進プランナー等が実施する相談・援助に活用したか。	**エ　実践的手法の開発・提供** ・企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、学識経験者を委員とする委員会を開催し、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主等への情報提供を行った。 ・70 歳雇用推進プランナー等の行う相談・援助業務で活用するため、「70 歳雇用推進事例集 2026」を作成し、人事管理制度、高齢社員戦力化、健康管理・安全衛生、制度導入の課題とその対応・導入後の効果などについて紹介するとともに、企業の人事担当者に対するアンケート調査結果をもとに、70 歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果等に関するデータを分かりやすく取りまとめたパンフレット等を作成した。 - 70 歳雇用推進事例集 2026　30,500 部 - 70 歳雇用推進事例集 2025　7,690 部（増刷） - 70 歳雇用推進マニュアル　12,800 部（増刷） - データでみる 70 歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果と工夫 22,500 部（増刷） - 資料シリーズ８「70 歳まで希望者全員」働ける制度導入効果と人事管理―「定年制度・継続雇用制度の実態調査」の結果から 650 部	【質的な取組】 ・産業別ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、事業の推進担当者の設置、産業別高齢者雇用推進委員会の設置・運営、会員企業における高齢者雇用の実態・事例把握のためのアンケート・ヒアリング調査及び当該ガイドラインの策定に関する助言・援助を通じ、ガイドラインの充実に取り組んだこと。 なお、指標のとおり、産業団体会員企業から高い評価(88.2%)を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・産業ごとに、労	

			て相談・援助の対象者である企業の人事担当者のニーズも把握し、それらをもとに新たな相談手法の開発や企業への情報提供のあり方について検討を行う。			働力の高齢化の状況や経営課題、高齢人材に期待される役割、評価、処遇の在り方が異なる状況において、同時に複数の産業団体（計８団体）に対し個別の課題を踏まえた支援を実施するため、産業ごとの当該状況を十分に把握・分析した上で、有用な産業別ガイドラインの策定に向けた助言・援助に取り組んだこと。 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。	
	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。	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。	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に必要なガイドラインを自主的に策定し、会員企業に対して普及することを支援する。 支援する団体数は前年度から継続して活動している４団体と合わせて、計８団体とする。また、会員企業における高年齢者等の雇用を促進するため、委託事業終了後の団体に対して情報提供やガイドライン普及のための支援を行う。	＜評価の視点＞ ・産業別高齢者雇用推進委員会を開催の上、高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定すること、及び会員企業に対して普及することを支援したか。 【指標】 ・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アンケート調査を実施し、85%以上の企業からガイドラインが有用であるという回答が得られるようにする。	**オ　産業別ガイドラインの策定及び普及支援** ・令和７年度から事業を開始した４団体（普通鋼電炉業、ＬＰガス業、添乗サービス業、自動車整備業）及び令和６年度から事業を続けている４団体（ハイヤー・タクシー業、指定自動車教習所業、介護サービス業、コールセンター業）に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドライン（以下「産業別ガイドライン」という。）の策定に係る効果的な取組を促すため、主に以下の支援を行った。 - 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（各団体とも２～４人程度の推進担当者を設置） - 会員企業委員等で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助（各団体とも５～10 人の会員企業委員等を委嘱） - 令和６年度から事業を続けている４団体について、策定した産業別ガイドラインを普及啓発セミナー等により会員企業に配付、機構のホームページに産業別ガイドラインを掲載。 ・令和７年度にアンケート調査を実施した４団体（鞄産業、ダイカスト業、計量計測機器製造業、IT 検証サービス業）における産業別ガイドラインが有用である旨の回答　88.2%（前年度実績 89.5%）を得た。		
	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、援助を行うこと。	オ　労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるよう、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。	カ　労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるよう、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。 具体的には、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。		**カ　労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助** ・企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための研修を実施した。 - 実施件数　35 件（前年度実績 48 件） - 受講者数　638 人（前年度実績 788 人）	＜課題と対応＞ ・70 歳までの継続雇用延長や 70 歳までの定年引上げを推進するために、「70 歳雇用推進マニュアル」等を用いて制度改善に向けた企業への働きかけを職業安定機関と連携して行っていくことが必要である。 ・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	
	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 人口減少・少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中、働く意欲のある高年齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わ	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	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	＜評価の視点＞ ・生涯現役社会の実現に向け、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	**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**		

	りなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた社会全体での気運の醸成を図るための取組を実施すること。 ア　啓発広報活動等の実施 　高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者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。	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。 ア　啓発広報活動等の実施 　高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者就業支援月間を設け、事業主等による高年齢者の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。 　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。	めの取組を実施する。 ア　啓発広報活動等の実施 　高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高年齢者等がいきいきと働くことができる職場づくりの具体的な取組やアイデアの普及を図る「高年齢者活躍企業コンテスト」を実施し、10月の高年齢者就業支援月間に開催する「高年齢者活躍企業フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。 　都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。 　併せて、生涯現役社会の実現に向け、企業の人事担当者の関心が高いテーマを設定し、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２回実施する。 　上記フォーラム及びシンポジウムにおいては、機構が開発した実践的手法や調査研究等の成果を提供する等、効果的な啓発広報活動を行う。 　また、エルダーを毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。 　さらに、高齢化・高齢者雇用に関連する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。	図るための取組を実施したか。	**ア　啓発広報活動等の実施** 　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。 ○高年齢者活躍企業コンテスト ・応募社数 62社（前年度実績 69社） ○高年齢者活躍企業フォーラム ・表彰者数 　- 厚生労働大臣表彰　６件（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 22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 96.0%（前年度実績 95.1%） ○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 ・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19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 2,414人（前年度実績 2,358人） ・アンケートによる満足度 90.1%（前年度実績 90.5%） ○生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム ・企業において高年齢者の戦力化を図るために関心の高い２つのテーマで、10月にライブ配信により２回（前年度実績　３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。 【シンポジウムのテーマ】 　- これからのキャリア形成支援「自律的キャリアはなぜ難しい？ーミドル・シニアの学ぶ意思をどう引き出すか」 　- シニア社員を活性化するための人材マネジメント「組織の活性化に貢献！ーシニア社員を活かす持続可能な人材マネジメントの仕組み」 ・配信アクセス数 1,727件（前年度実績 2,586件） ・アンケートによる満足度 91.3%（前年度実績 85.5%） ○啓発誌「エルダー」の作成・発行	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日に改正高年齢者雇用安定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。	

					・事業主等に高年齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事労務担当者等に対して配布した。 ・読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえた上で、12月号では「高齢社員のワーク・エンゲージメントの高め方」と題した特集を掲載したほか、１月号では「年金入門」と題した特集を掲載した。また、高年齢者雇用を推進する企業の経営者等のインタビュー記事の巻頭掲載のほか、企業事例を多数掲載した。 ・冊子による配布に加え、デジタルブックをホームページに掲載した。 ○マスメディア等による啓発広報活動 ・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて高年齢者就業支援月間特集記事を掲載した。 ・上記の特集記事や高年齢者就業支援月間自体の宣伝を、関連団体のメールマガジンにて行った。 ・高齢化・高年齢者雇用に関連する各種事例・調査研究結果については、各種資料としてホームページで提供した。 ・高年齢者活躍企業コンテスト受賞企業の紹介及び高年齢者雇用に係る取組等を日経新聞（全面）に掲載した。		
イ　高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開 　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。	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の内容をさらに充実させ、制度改善に向けた周知・普及を進める。 　また、事例情報提供システムを強化し、高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開及び効果的な活用を促進する。	イ　高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開 　70 歳までの就業機会の確保を推進するため、70 歳雇用推進マニュアル等を用いて制度改善に向けた周知・普及を進める。 　また、効果的な周知・普及のため、多様な事業主の取組の好事例を収集するとともに、事例情報提供システムを活用して当該好事例の提供を行う。		**イ　高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開** ○「70 歳雇用推進企業事例収集委員会」を開催し、「70 歳雇用推進事例集」を作成した。（21 事例）（前年度実績 16 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「高年齢者活躍企業事例サイト」において、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。　347社（前年度実績 302社） ＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・70 歳までの就業機会の確保のための取組は、重大・慎重な経営判断を要する人事制度や賃金制度の改正など、事業主にとって難易度が高く、かつ幅広い分野に関わることから、70 歳雇用推進プランナー等が事業主への相談・援助に広く対応できるよう、相談・援助スキル、資質向上のための研修の充実を図るとともに、全国の相談・援助活動において、企業に対して特に有益であると評価できる取組を好事例として収集し、70 歳雇用推進プランナー等へ研修等を通じて提供、共有するなど、更なるサービスの質の向上に努めた。 ・企業において、定年の引上げや継続雇用制度の導入等、高年齢者雇用を進めていくために、70 歳雇用推進事例集については、同業他社等の例を参考にできるよう企業数の多い従業員 50 人未満の企業を対象とした事例を追加したほか、産業別ガイドラインの策定及び普及支援のため、産業別団体が開催する高齢者雇用推進委員会にオブザーバーとして参加し、策定に資する助言・援助やホームページを通じた周知に取り組んだ。また、高齢者の人事・給与制度の工夫（役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等）に取り組む企業の事例を取りまとめた「高齢者の活躍に取り組む企業の事例集」について、70 歳雇用推進プランナー等の		

					事業主への相談援助の機会を通じて、その周知及び活用促進に努めた。 ・生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するため、「高年齢者活躍企業コンテスト」への積極的な応募勧奨に努めたほか、「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」については、来場者数、配信視聴者数の増加を図るため、従来の広告媒体に加え、中小企業向けの媒体への広告掲載を新たに実施するなど、積極的な周知・広報に努めた。		

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。

・研修を十分に施した 70 歳雇用推進プランナーや高年齢者雇用アドバイザーによる企業等へのサービス体制の充実は評価できる。

・改善提案の実施率は過年度に比べて下がっており、この点は改善点と言えるが、その要因は、働きかけに困難を伴う小規模事業主をも対象としたことに伴うものであることがうかがわれる。こうした事業主へのアプローチについて組織的に検討しつつ、引き続き進めていただく必要があると考える。

・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者や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

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	
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	10,000 人以上	10,000 人以上			
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	11,539 人	11,204 人			
達成度	－	－	116.8%	115.4%	112.0%			
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 所以上	－	1,000 所以上	1,000 所以上	1,000 所以上			
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	1,151 所	1,165 所			
達成度	－	－	111.5%	115.1%	116.5%			
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。）（計画値）	68%以上	－	68%以上	68%以上	68%以上			
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%	75.7%	76.1%			
達成度	－	－	108.7%	111.3%	111.9%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	10,883,027	11,643,045	12,263,127		
決算額（千円）	9,575,758	10,915,219	11,125,724		
経常費用（千円）	9,029,574	10,048,903	11,268,753		
経常利益（千円）	258,776	39,734	87,938		
行政コスト（千円）	9,187,465	10,254,196	11,609,586		
従事人員数（人）	467	473	490		

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	
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	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%	89.3%	89.3%			
達成度	－	－	104.8%	105.1%	105.1%			
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	4,600 件以上	5,600 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	5,794 件	6,641 件			
達成度	－	－	119.7%	126.0%	118.6%			
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	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%	96.2%	95.3%			
達成度	－	－	114.1%	113.2%	112.1%			
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	600 人以上	600 人以上			
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数（実績値）	－	733 人	761 人	842 人	874 人			
達成度	－	－	126.8%	140.3%	145.7%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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

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	
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	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%	95.9%	93.2%			
達成度	－	－	108.8%	106.6%	103.6%			
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	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	5.40 点	5.67 点			
達成度	－	－	110.0%	108.0%	113.3%			
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	５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	５本	６本			
達成度	－	－	120.0%	100.0%	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	６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	６件	６件			
達成度	－	－	100.0%	100.0%	100.0%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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

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	
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	15 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	20 回	20 回			
達成度	－	－	106.7%	133.3%	133.3%			

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

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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （以下略）	第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等の目標策定及び評価実施要領に基づき、項目別の加重平均を算出 1-2-1　４点（Ａ）×２（重要度高） 1-2-2　３点（Ｂ）×２（重要度高） 1-2-3　４点（Ａ） 加重平均は 合計 18 点÷５項目（項目数３＋重要度高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等の目標策定及び評価実施要領に基づき、項目別の加重平均を算出 1-2-1　４点（Ａ）×２（重要度高） 1-2-2　３点（Ｂ）×２（重要度高） 1-2-3　４点（Ａ） 加重平均は 合計 18 点÷５項目（項目数３＋重要度高２項目） ＝3.6 点 であり、Ａ評価とする。	

４．その他参考情報

なし。

様式１－１－４－１　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	【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。 【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	10,000 人以上	10,000 人以上			
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	11,539 人	11,204 人			
達成度	－	－	116.8%	115.4%	112.0%			
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 所以上	－	1,000 所以上	1,000 所以上	1,000 所以上			
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	1,151 所	1,165 所			
達成度	－	－	111.5%	115.1%	116.5%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	10,883,027	11,643,045	12,263,127		
決算額（千円）	9,575,758	10,915,219	11,125,724		
経常費用（千円）	9,029,574	10,048,903	11,268,753		
経常利益（千円）	258,776	39,734	87,938		
行政コスト（千円）	9,187,465	10,254,196	11,609,586		
従事人員数（人）	467	473	490		

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	68%以上	68%以上			
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%	75.7%	76.1%			
達成度	－	－	108.7%	111.3%	111.9%			
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	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%	89.3%	89.3%			
達成度	－	－	104.8%	105.1%	105.1%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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

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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （１）地域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	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （１）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （１）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援		**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**	＜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 112.0%、「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＞ ・以下の指標はいずれも所期の目標を達成している。 ・「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：112.0% ・「事業主支援計	

	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。	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。	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。	＜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を策定したか。また、職業リハビリテーション計画に基づく専門的な支援を実施したか。 【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数を 10,000 人以上とする。	**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、職業評価による対象者のニーズや特性、状況等に対するきめ細やかなアセスメントを実施した。職業評価では、実際の職場に近い環境である模擬的就労場面での様々な作業体験を通じて、時間経過に伴う行動変化や集団場面での適応をきめ細かに行動観察し、職業上の課題を詳細に把握するとともに、対象者の自己理解を促進した。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、対象者自身の希望や意見をきめ細かに把握した上で、対象者が利用可能な社会資源、支援機関の役割分担等を整理するとともに、主治医等から把握した意見や医療情報等に加え、職業能力・適性、障害特性等を踏まえた内容で案を作成。さらに、所内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、対象者自身が支援内容を自己決定し、納得感を持って主体的に取り組めるように、障害受容や自己理解の状況、障害特性等にも配慮し、わかりやすく図解したり、対象者の理解できるペースに合わせて十分な時間をかけて伝えるといった対応による的確なインフォームド・コンセントを徹底し、個別の計画を作成した。また、職業リハビリテーション計画は、支援状況に応じて見直し、個別性の高い支援を柔軟に実施した。 　- 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数　11,204 人（前年度実績 11,539 人） 　うち精神障害者　6,280 人（前年度実績 6,429 人） 　　発達障害者　4,367 人（前年度実績 4,530 人） 　　高次脳機能障害者　557 人（前年度実績 580 人） 　- 支援を受けた精神・発達・高次脳機能障害者に対する利用者アンケートにおける「支援は大変効果があった」、「支援は効果があった」旨の回答割合　95.9%（前年度実績 96.6%） ○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は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図ったほか、支援技法を取り入れたジョブコーチ支援を実施した。	116.5%、「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 111.9%、「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 105.1%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精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者（以下、評定と根拠欄において「三障害者」という。）の職業リハビリテーション計画を策定した実人数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者や他の就労支援機関では対応が困難な障害者に対して、対象者のニーズや状況等をきめ細やかに把握し、求職中、在職中、さらには休職中といった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障害者職業総合センターの調査・研究等	画に基づく体系的な支援を実施した事業所数」の達成度：116.5% ・「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：111.9% ・「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：105.1% ①精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者（以下、評定に至った理由欄において「三障害者」という。）の職業リハビリテーション計画を策定した実人数の確保に係る取組について ー対象者の希望や意見を踏まえ、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職業リハビリテーション計画を作成するとともに、インフォームド・コンセント（説明と同意）においては、障害受容等にも配慮し、わかりやすく図解する、対象者の理解できるペースに合わせて十分な時間をかけて伝える等といった対応を徹底したこと。 ー作成した職業リハビリテーション

		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の支援、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。	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の支援、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。	【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。	**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、対象者の障害特性及び職業的課題の多様化を踏まえ、様々な個別作業や設定された課題にチームで協力して取り組む作業等を行う「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の支援」等のカリキュラムを柔軟に組み合わせることにより効果的に実施した。また、リワーク支援のノウハウも活用し、精神障害者等の特性を踏まえた効果的な講座や活動等を提供した。 ・就職の実現に向け、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、求人情報について相互に情報交換を行い、職場実習の受け入れ先や就職先の開拓等に積極的に取り組んだ。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し、職業準備支援で整理した特性や配慮事項の事業主への伝達支援のほか、習得したスキルの活用支援等を行うなど一貫した質の高い支援を実施した。 - 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。）　76.1％（前年度実績 75.7％） - 支援対象者数 2,005人（前年度実績 2,066人）	の成果も活用し、個別の職業リハビリテーション計画に基づき、質の高い専門的支援を実施したこと。 なお、地域センターの支援を利用した三障害者から高い評価（95.9％）を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者への対応が求められる中、地域センター職員に対し年次研修のみならず課題別研修等の実施など、高い専門性の維持・向上に取り組んだこと。 また、各支援場面におけるきめ細やかな専門的支援の実施に当たっては、所内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個別の職業リハビリテーション計画を策定し、三障害者の希望や適性に合わせた働き方の実現に取り組んだこと。 また、三障害者に対する職業リハビリテーション計画のインフォームド・コンセント（説明と同意）においては、障害受容や	計画に基づく支援を受けた三障害者に対する利用者アンケートにおいて「支援は大変効果があった」「支援は効果があった」旨の回答があった割合が 95.9％であったこと。 －地域のセーフティネットとして、ハローワーク等で構成される就労支援ネットワークによる連携体制の構築、必要に応じてオンライン支援の導入により、均等・公平な職業リハビリテーションサービスを提供したこと。等により三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112.0％と、所期の目標を達成したことは評価できる。 ②職業準備支援の終了者のうち三障害者の就職率（職場適応率含む。）及びジョブコーチ支援の終了者のうち三障害者の支援終了６か月後の職場定着率の向上に係る取組について －個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者や事業主への対応が求められる中、研修等の実施等により高い専門性の維持・向上に取組んだこと。 －職業準備支援においては、就職の実現に向け、ハローワーク等の関係
		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き、対象となる障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。	イ　職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 　個別支援計画に基づき、対象となる障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。 　地域センターのジョブコーチは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。	【指標】 ・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を85％以上とする。	**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 ・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上司や同僚が必要な支援を自然に行う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による支援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）を重点的に実施し、職場における具体的な課題に応じた相談等の支援に取り組んだ。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。特に「職場における面談場面に対する支援」を通じて、事業主の支援ノウハウ習得を促進し、職場内の対人関係やストレス対処等に係るナチュラルサポート体制の確立を支援するなど、困難性の高いジョブコーチ支援についても、障害者と事業主双方の意向を踏まえつつ、職場適応上の課題の把握・改善と人間関係の再構築等、ニーズに応じて実施した。 ・どの地域においても適切な支援を受けられるように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。		

		ウ　精神障害者総合雇用支援 　地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。	ウ　精神障害者総合雇用支援 　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。 　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。		- 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　89.3%（前年度実績　89.3%） - 支援対象者数 2,579人（前年度実績 2,638人） **ウ　精神障害者総合雇用支援** ○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を構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進した。 ○復職（リワーク）支援の実施 ・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、休職を繰り返す、又は休職期間が長期化する等多様な精神障害者や事業主に対して効果的な支援を実施した。休職を繰り返す、又は休職期間が長期化する等、復職及び復職後の安定勤務に係る困難性が高い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、個々の特性等に応じてスキル習得を図る等の支援内容や支援期間を弾力的に設定するとともに、総合センターが開発したジョブリハーサル等の支援技法を活用し、復職後の環境等を想定した支援を行った。なお、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ディネートに取り組んだ。 ・また、必要に応じて医療機関や福祉機関等との連携・役割分担のもと支援を実施した。医療機関によるリワークプログラムでは対応が困難である事業主も含めた支援等、職業リハビリテーションのノウハウを活かしたリワーク支援を展開した。 ・復職支援を行う障害福祉サービス事業所に対して、助言・援助を通じてノウハウを付与した。 - リワーク支援対象者の復職率　86.2%（前年度実績 86.5%） - リワーク支援対象者数 2,400人（前年度実績 2,457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 「大変効果があった」、「効果があった」95.5%（前年度実績 95.6%） - 職業準備支援　94.5%（前年度実績 95.8%） - ジョブコーチ支援　93.8%（前年度実績 92.2%） - リワーク支援　98.1%（前年度実績 98.8%）	自己理解の状況、障害特性等にも配慮し、わかりやすく図解したり、対象者の理解できるペースに合わせて十分な時間をかけて伝えるといった対応を徹底したこと。 ・ハローワーク、医療機関、福祉機関等で構成される就労支援ネットワークによる連携体制を構築し、併せて必要に応じてオンライン支援の導入により、地域センターから離れた地域に居住する対象者においても均等・公平な職業リハビリテーションサービスの提供を促進したこと。 ②職業準備支援の終了者のうち三障害者の就職率（職場適応率含む。）及びジョブコーチ支援の終了者のうち三障害者の支援終了６か月後の職場定着率の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・職業準備支援においては、多様化する対象者の特性及び職業的課題を踏まえ、作業や講座等を柔軟に組み合せた個別のカリキュラムにより支援を実施し、効果的な支援を提供するとともに	機関との連携のもと、求人情報と対象者の状況等について相互に情報交換を行い、職場実習の受入れ先や就職先の開拓等を実施したこと。 －ジョブコーチ支援においては、支援ニーズの高い「職場における面談場面に対する支援」を通じて、事業主の支援ノウハウ習得を促進し、職場内の対人関係やストレス対処等に係るナチュラルサポート体制の確立に取り組んだこと。等により、職業準備支援の終了者のうち三障害者の就職率（職場適応率含む。）の達成度が 111.9%、ジョブコーチ支援の終了者のうち三障害者の支援終了６か月後の職場定着率の達成度が105.1%であり、いずれも所期の目標を達成したことは評価できる。 ③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確保に係る取組について －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や除外率の引き下げなど、多様な働き方や施策の動向等に応じた事業主の支援ニーズの変化を踏まえ、研修の実施や先行事例の共有により障害
		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。	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。	＜評価の視点＞ ・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	○広域障害者職業センターにおける支援 ・広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）においては、機構が運営する障害者職業能力開発校と併せて運営することにより、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者への職業評価や職業指導等の支援を行った。		

	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。	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。	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、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する課題について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応の促進に努める。 　とりわけ障害者雇用の取組が進んでいない事業所や雇用管理に課題のある事業所等であって、事業所自ら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、様々な支援プランを提示する提案型事業主支援を実施する。 　ニーズが明確な事業主に対しては、事業主のニーズに応じた事業主支援計画を策定し、体系的な支援を行う。 　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。	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。 ＜評価の視点＞ ・障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して、様々な支援プランを提示する提案型事業主支援を実施したか。また、ニーズが明確な事業主に対して、事業主のニーズに応じた事業主支援計画を策定し、体系的な支援を実施したか。 【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。 ＜評価の視点＞ ・事業主支援については、総合センターの調査・研究等の成果を踏まえるとともに、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、好事例の紹介や実態に応じた助言その他の援助等を実施し	**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、ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、職業安定機関が実施する障害者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やジョブコーチ支援等を実施し、雇用の質を意識した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実施した。 ・ニーズが明確な事業主や複合的なニーズを有する事業主に対しては、ニーズを踏まえた事業主支援計画を策定し、社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支援を実施した。 　- 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 1,165所（前年度実績 1,151所） ・地域センターだけでは対応困難な障害者の雇用管理に係る専門的事項については、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した。 ・総合センターの調査・研究等の成果を踏まえるとともに、テレワーク等ＩＣＴを活用した障害者の雇用継続や除外率対象業種における雇用促進など、多様な働き方の実現のための環境整備や施策の動向等に応じて、障害者職業カウンセラー等を対象とした研修や先行事例を収集・共有する機会を設け、ニーズの変化を踏まえた支援ノウハウを共有した上で、企業に対して、好事例の紹介のほか、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施した。 　- 支援実施事業所数 18,492所　（前年度実績 19,190所） 　- 職業安定機関が行う障害者雇用率達成指導と連携した支援実施企業数 1,376企業（前年度実績 1,580企業） 　- 支援を受けた事業主に対する追跡調査における「課題の改善に大変効果があった」、「課題の改善に効果があった」旨の回答割合　92.6%（前年度実績 92.8%） ○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。 ・震災発生当時より石川障害者職業センター等に「特別相談窓口」を設置し、地震の影響により障害者の雇用管理や雇用継続に課題を抱える事業主や離職を余儀なくされた障害者等からの再就職に係る相談等に対応してきたが、震災からの時間経過に伴い、特別相談窓口における支援件数は減少し、令和７年度はほぼ見られない状況で推移しており、震災に関連のある支援依頼についても	に、ハローワーク等、関係機関との緊密な連携のもと、職場実習の受入れ先や就職先事業所等の開拓を積極的に行うことで就職率の向上に取り組んだこと。 また、ジョブコーチ支援においては、ニーズの高い「職場における面談場面に対する支援」の充実を図るとともに、事業主の障害理解の促進とナチュラルサポート体制の確立に取り組むことにより、職場定着率の向上を図ったこと。 【困難な状況への対応】 ・個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者への対応が求められる中、地域センター職員に対し年次研修のみならず課題別研修等の実施など、高い専門性の維持・向上に取り組んだこと。 また、各支援場面におけるきめ細やかな専門的支援の実施に当たっては、所内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個別の職業リハビリテーション計画を策定し、三障害者の希望や適性に	者職業カウンセラーの支援力の向上を図る機会を設けた上で、企業に対してニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施したこと。 ーゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携した事業主支援を実施することに加え、事業主相談・支援ツールや提案シート等の活用により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や事業主支援計画に基づく体系的支援を積極的に実施し、事業主の具体的な課題の解決と障害者雇用の実現に向けて取り組んだこと。等により、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が 1,165 所と過去最高となり、達成度が 116.5%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）には至らなかったものの、重要度・困難度ともに高く設定された中にあって、すべての指標で目標を達成したことから、評定を

				たか。	通常業務により速やかに対応可能となったことから、特別相談窓口の設置は令和７年10月31日をもって終了した。	合わせた働き方の実現に取り組んだこと。（再掲） ・一人ひとり個別性が高く、定型的なカリキュラムや一律の支援の提供では対応が困難なニーズに対して、リワーク支援も含めた各支援プログラムを活用した職業準備支援を実施するとともに、ジョブコーチ支援を活用し、柔軟かつ効果的な支援を実施することにより、就職率及び職場定着率の向上に取り組んだこと。 ③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確保に係る取組について 【質的な取組】 ・テレワークで働く障害者の雇用継続や、除外率対象業種における雇用促進など、多様な働き方や施策の動向等に応じた事業主の支援ニーズの変化を踏まえ、研修の実施や先行事例の共有により障害者職業カウンセラーの支援力の向上を図ったほか、外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した支援を通じて、事業主に対	Ａとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ・引き続き、個別性の高い精神障害者等への支援のほか、令和８年７月からの法定雇用率の引上げを踏まえ、事業主のニーズを明確にするための提案型事業主支援や体系的支援等、専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。 ＜その他事項＞ ・なし。

						する質の高い体系的な支援等に取り組んだこと。 なお、地域センターの事業主支援を利用した事業主から高い評価（92.6%）を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携した事業主支援を実施するとともに、提案型事業主支援や体系的支援を積極的に実施し、事業主の具体的な課題の解決と雇用の質を意識した障害者雇用の実現に取り組んだこと。 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。 ＜課題と対応＞ ・令和８年７月の法定雇用率の引上げに向けた動き等を踏まえ、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	

					＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・令和７年４月からの除外率の引下げや令和８年７月からの法定雇用率の引上げを踏まえ、以下の取組を通じて、障害者及び事業主に対する専門的な支援の充実・強化を図った。 - 地域センターにおける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、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の実現に向けて、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、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 - ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携した事業主支援を実施 - 地域センター職員に対し、除外率制度の対象業種に対する障害者雇用促進に係る講義や意見交換、事例共有等をテーマとした課題別研修等を実施 - 提案型事業主支援や体系的支援の積極的な実施による事業主の具体的な課題の解決と障害者雇用の実現に向けた取組を実施	シート等を活用して積極的に提案を行う提案型の事業主支援を実施し、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、引き続きより一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。	

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。 ・企業等への支援が充実していること、社会の変化に対応した体系的支援体制を構築していること、地域資源との連携を図りながら、障害者雇用、定着に向けてのきめ細やかな支援を行っていることは評価できる。 ・障害者総合支援法の改正により就労系障害福祉サービスにおいても復職支援が実施可能となったが、復職支援は一般就労支援とは対象者や支援方法が異なる。支援手法の標準化は十分とは言えないため、地域障害者職業センターがこれまで蓄積してきた知見を活かし、技術的助言や関係機関との連携強化を進めることが期待される。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

別紙

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
13,376 人	522 人	1,458 人	6,280 人	4,367 人	557 人	100 人	92 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	2,005 人	37 人	110 人	778 人	939 人	126 人	11 人	4 人
就職率	75.5%	64.7%	68.0%	74.9%	75.8%	85.0%	70.0%	66.7%

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	2,579 人	128 人	567 人	740 人	1,015 人	117 人	10 人	2 人
職場定着率	89.7%	92.1%	90.8%	88.0%	89.6%	93.8%	75.0%	100.0%

リワーク支援の対象者数及び復職率

	計
対象者数	2,400 人
復職率	86.2%

事業主援助業務実施状況

延べ件数	実事業所数
146,205 件	18,492 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		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者や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	【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望まれる。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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

① 主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	4,600 件以上	5,600 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	5,794 件	6,641 件			
達成度	－	－	119.7%	126.0%	118.6%			
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	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%	96.2%	95.3%			
達成度	－	－	114.1%	113.2%	112.1%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	10,883,027	11,643,045	12,263,127		
決算額（千円）	9,575,758	10,915,219	11,125,724		
経常費用（千円）	9,029,574	10,048,903	11,268,753		
経常利益（千円）	258,776	39,734	87,938		
行政コスト（千円）	9,187,465	10,254,196	11,609,586		
従事人員数（人）	467	473	490		

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

２．主要な経年データ

① 主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	600 人以上	600 人以上			
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数（実績値）	－	733 人	761 人	842 人	874 人			
達成度	－	－	126.8%	140.3%	145.7%			
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	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%	95.9%	93.2%			
達成度	－	－	108.8%	106.6%	103.6%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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

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（R7）	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 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	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （２）地域の関係機関に対する助言・援助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	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （２）地域の関係機関に対する助言・援助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・援助の	＜評価の視点＞	**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・援助の実施**	＜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 118.6%、「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」の達成度	＜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＞ ・引き続き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・	

	る助言・援助の実施 　各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うこと。	る助言・援助の実施 　各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行う。	実施 　各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行う。	・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ったか。 【指標】 ・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5,600 件以上とする。 【指標】 ・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。	・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、支援ツールの利用方法などの説明・解説等を行う「技術的助言」、事業所に出向き、障害者職業カウンセラーが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技術的事項についての助言その他の援助（以下「助言・援助」という。）を積極的に実施した。 - 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　6,641 件（前年度実績 5,794 件） - 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　95.3%（前年度実績 96.2%） ・障害者就業・生活支援センターと連携し、「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」（以下「基礎的研修」という。）も一つの契機としつつ、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会等を実施するなど、地域の就労支援ネットワークの強化を通じて、効果的な職業リハビリテーションサービスの実施に取り組んだ。 ・個々の職員の就労支援の知識や経験に幅がある状況が見られる事業所に対して、個別の支援状況や課題等を確認した上で、助言・援助を実施した。 ・さらに、日常の支援場面を通じた情報収集の視点やそれを踏まえた見立てが未整理等、対象事業所の有する課題を整理、共有した上で、職業準備支援の講座の見学や体験実習等の実践的な手法を用いて助言・援助を実施し、その内容が対象事業所での支援に反映された。	が 112.1%、「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145.7%、「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 103.6%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及び助言・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」旨の評価の割合の確保・向上に係る取組について 【質的な取組】 ・障害者就業・生活支援センターと連携し、令和７年度に開始した基礎的研修も一つの契機としつつ、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会を開催するなど、地域の就労支援ネットワークの強化を通じて、効果的な職業リハビリテーションサービスの実施に取り組んだこと。 なお、指標のと	援助機能の充実・強化を図る必要がある。 ・また、障害者就労を支える人材を地域において育成するため、「雇用及び福祉分野における横断的な基礎的知識及び技能を習得させるための研修」及びその他各種研修について計画的に実施する必要がある。 ＜その他事項＞ ・なし。
	②　地域の就労支援を支える人材の育成強化 　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。 　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	②　地域の就労支援を支える人材の育成強化 　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。 　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	②　地域の就労支援を支える人材の育成強化 　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。 　また、総合センター及び地域センターは、当該人材の更なるステップアップのために、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を実施する。	＜評価の視点＞ ・障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修を効果的に実施し、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たか。	**②　地域の就労支援を支える人材の育成強化** ・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基礎的研修を効果的に実施し、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た。 また、総合センター及び地域センターは、医療・福祉等の分野の職業リハビリテーション実務者やジョブコーチ等を対象に、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、課題別に階層研修として実施する等により、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。		

	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。	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。				おり、関係機関の所属長から高い評価(95.3%)を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・開設から間もない就労移行支援事業所等の中には、個々の職員の就労支援の知識や経験に幅がある状況が見られることから、当該事業所における個別の支援状況や課題等を確認した上で助言・援助に取り組んだこと。 ②ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数及び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」旨の評価の割合の確保・向上に係る取組について 【質的な取組】 ・令和５年度から実施している集合形式とオンライン形式を組み合わせた研修を継続し、昨年度に引き続き受講者の利便性の向上に取り組んだこと。なお、指標のとおり、受講者の所属長から高い評価（93.2%）を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・現行のジョブコーチ養成研修に	
		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	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		**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** ・基礎的研修を、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支援担当者を対象に、地域センター及び総合センターが共同して実施した。 【受講者数】4,184 人　　【修了者数】3,988 人 ・基礎的研修のカリキュラムに、障害者雇用と障害者福祉の両分野における施策や支援制度の情報、関係機関の役割、地域の社会資源に関する意見交換の設定等、就労支援を行う上で必要となる基礎的な知識等を盛り込んだ。なお、総合センターが実施する９科目計 560 分のオンデマンド形式での研修（以下「オンデマンド研修」という。」）においては、学習効果を高めるために、小テストの実施や、アンケート機能を活用した質問機会の設定をした。 【質問回答数】1,281 件 ・オンデマンド研修による基礎的知識のインプット後、地域センターにおける５科目計 340 分の集合形式での研修（以下「集合研修」という。）を実施し、両分野に横断的な知識等を習得させた。 ・なお集合研修においては、知識定着のためにオンデマンド研修部分の要点を振り返るとともに、各地域のネットワークに関する講義や受講者間の連携強化を目的としたグループワーク等を実施した。 【アンケート有用度】99.4%		
		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	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 ・　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	【指標】 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者数を600 人以上とする。 【指標】 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の	**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** ・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　874人（前年度実績 842人） ・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　93.2%（前年度実績 95.9%） ・職場適応援助者（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職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修（集合研修：総合センター、大阪障害者職業センター、実技研修：全国の地域センター）の開催に当たっては、受講者の利便性向上のため集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施形式の回数を昨年度よりも１回増やすとともに、運用上１回当たりの受け入れ人数を拡大した。		

			型）	受講者の所属長に対する追跡調査において、90%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得る。	【アンケート有用度】98.9%（前年度実績 98.3%） ・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、配置型、訪問型及び企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修（総合センター、大阪障害者職業センター）を実施した。なお、一部の実施回をオンラインで実施した。 【アンケート有用度】97.1%（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職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修並びに職場適応援助者（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を実施した。	おける受講ニーズの高まりに応えるため、令和７年度は集合形式とオンライン形式を組み合わせた形式での実施について、３回増やした前年度からさらに１回増やしたことや運用上１回当たりの受入れ人数を増やすことにより、受講希望者の受講機会の確保に取り組んだこと（対前年度 32 人増）。 以上、重要度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・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、引き続き助言・援助を積極的に行うとともに、障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、「雇用及び福祉分野における横断的な基礎的知識及び技能を習得させるための研修」を実施し、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	
		ウ　障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修	ウ　障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修 ・　障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修 ・　障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修 ・　障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修		**ウ　障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修** ・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で実施した（集合研修は総合センターで実施）。 ・一定の実務経験がある就業支援担当者を対象とした障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修を実施した。 【アンケート有用度】 - 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修　99.3%（前年度実績 99.4%） - 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修 100.0%（前年度実績 100.0%） - 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修 100.0%（前年度実績 100.0%）		
		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	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 ・　基礎的研修フォローアップ研修 ・　ステップアップ研修Ⅰ ・　ステップアップ研修Ⅱ ・　就業支援テーマ別研修 階層研修の実施に当たり、「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」については、新たな体系で実施する。「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」及び「障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修」については、令和８年度からの新たなカリキュラム等での実施に向け、教材の作成等を行う。		**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** **○　階層研修等の実施** ・基礎的研修フォローアップ研修 （概要） アセスメントに係る演習や企業に対する支援に関する基本的な内容について、基礎的研修の内容を補完するための「基礎的研修フォローアップ研修」を、基礎的研修の修了や労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において障害者の就労支援に関する実務経験を概ね１年以上有する等、職業リハビリテーションに関する基礎的な知識及び技術を修得した者を対象に、全都道府県で実施した。 【受講者数】858 人　【アンケート有用度】99.7% ・ステップアップ研修Ⅰ （概要） 基礎的研修の上位研修として、基礎知識を踏まえ、より実践的な知識・スキルの習得を図る「ステップアップ研修Ⅰ」を、関係機関において就労支援の実務経験が１年以上あり、基礎的研修を修了している者等を対象にオンラインで開催した。 【受講者数】67人　【アンケート有用度】98.2% ・ステップアップ研修Ⅱ 就労支援に関するより一層の専門的な知識・スキルの習得を図るために、総合センターにおける研究及び技法開発成果等に基づいた「ステップアップ研修Ⅱ」を、関係機関において就労支援の		

		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。	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。 また、一部の地域センターにおいて、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、階層研修及び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のうち必要な支援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試行的に実施する。 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。		実務経験が２年以上あり、基礎的研修を修了している者等を対象にオンライン及び集合形式で開催した。 【受講者数】19 人　【アンケート有用度】91.7% ・就業支援テーマ別研修 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「就業支援テーマ別研修」については、障害者雇用促進法などの法的根拠と支援現場で活用できる技法を体系的に学び、支援の質を高めるため、「障害者雇用に関する労働関係法規～合理的配慮の実現に向けた法的視点と支援方法～」をテーマとしてオンラインにて開催した。 【受講者数】46 人　【アンケート有用度】100.0% 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。 また、厚生労働省の職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会や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でとりまとめられたカリキュラムをもとに、基礎的研修の上位に位置づく「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」及び「障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修」について令和８年度以降に導入予定である新たなカリキュラム及び研修教材の作成等に取り組んだ。 **○　個別の計画的・体系的な人材育成の援助** ・地域の就労支援機関における職業リハビリテーション専門人材の更なるスキルアップを図るため、職業リハビリテーション関係機関の人材育成支援ニーズに応じて、個別の計画的・体系的な人材育成の援助に取り組んだ。 ・なお、当該援助については、令和９年度からの全国実施に向けての試行的な取組とし、東京障害者職業センター及び大阪障害者職業センターにおいて事例収集を行い、効果検証、課題の整理等を行った。 **○　障害者職業カウンセラーの養成及び研修の実施** ・総合センターでは、地域における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令和６年度に引き続き新たなカリキュラム等で実施するとともに、各職場では、OJT 等を実施した。また、オンラインによる情報交換及び経験交流の試行実施やオンデマンド教材を活用した知識・スキルの付与、障害者職業カウンセラー等指定研修等を実施した。指定研修では本部指定の外部研修（企業実習、学会参加等）への参加者による報告会を通して、雇用・労働に係る最新動向についての知識・情報の共有を図り、専門性の更なる向上を促進した。 ・令和７年度から経験者採用の障害者職業カウンセラーの入職に伴い、経験者講習及び補完研修を新たに開始した。 ・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、令和７年度は除外率引下げがあったことから、除外率設定業種からの支援ニーズが増加することが	野に横断的な知識等を習得させる必要がある。	

					考えられたため効果的な事業主支援を実施できるよう「除外率制度の対象業種に対する障害者雇用促進を考える」をテーマに実施した。 ＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・地域の就労支援の基盤整備のため、以下のとおり助言・援助機能の充実・強化を図った。 －基礎的研修の実施を契機として、助言・援助業務をより積極的に実施 －障害者就業・生活支援センターと連携し、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会等を実施するなど、地域の就労支援ネットワークの強化を通じて、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施 ・医療・福祉等の分野の職業リハビリテーション実務者やジョブコーチなど、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、職業リハビリテーションに関する以下の研修をはじめとした専門的・技術的研修を職種別、課題別に階層研修として計画的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。 －基礎的研修 －新カリキュラムによる医療・福祉等分野における職業リハビリテーション実務者の研修（基礎的研修フォローアップ研修、ステップアップ研修Ⅰ、ステップアップ研修Ⅱ、就業支援テーマ別研修） ・「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」及び「障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修」について、新たなカリキュラムに対応した教材作成等を行った。		

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。 ・障害のある労働者、雇用する事業主ともに雇用に向けてのノウハウが蓄積できていない障害種別や重複障害、複雑な生活課題のある労働者が就職を希望する事例も増加する中で、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が過去最高の 6,641 件実施されたことにより地域の支援力の向上と人材育成にも資する成果と考えられること、職業リハビリテーションの専門性を高め、その質を担保するうえで、人材育成は極めて重要な役割を果たしており、特に基礎的研修については、多くの受講者に対して体系的な学習機会を提供し、運営面での負担も大きい中で、地域全体の支援力向上に大きく貢献していることは評価できる。また、人材育成についても個のニーズに応じて、かなりきめ細やかに対応されており、これらのノウハウは今後の事業や各方面への成果普及につながる成果と言えるため、A 評価としてもよいと考える。 ・関係機関への助言・援助による効果等について、定性的な情報であっても集約・公表できると、地域障害者職業センターのプレゼンスの向上につながるのではないか。 また、基礎的研修については受講希望者が多く、受講機会を得られない者も少なくない。受講ニーズを把握したうえで、新たに認可を受けた研修実施機関との役割分担や連携を進め、希望者が適時に受講できる体制整備を期待したい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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
6,641 件	3,075 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	28 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	28 人	集合 一部科目オンライン
障害者職業カウンセラー 専門第二期研修	1 回	13 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	10 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	8 人	集合
障害者職業カウンセラー等 海外研修	0 回	0 人	―
障害者職業カウンセラー等 指定研修	3 回	10 人	国内、外部機関研修 等受講
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	1 回	1 人	集合 一部科目オンライン
障害者職業訓練職専門第二期研修	1 回	2 人	集合 一部科目オンライン
障害者職業訓練職専門第三期研修	1 回	2 人	集合 一部科目オンライン
新任障害者職業訓練職研修	1 回	1 人	集合
リワークカウンセラー研修	1 回	2 人	オンライン
支援アシスタント研修	-	31 人	オンデマンド
配置型職場適応援助者 養成研修	5 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	23 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	基礎的研修	97 回	4,184 人	オンデマンド及び集合
	基礎的研修フォローアップ研修	55 回	858 人	集合
	訪問型職場適応援助者 養成研修	10 回	168 人	集合 一部実施回オンライン活用
	企業在籍型職場適応援助者 養成研修	10 回	588 人	集合 一部実施回オンライン活用
	訪問型職場適応援助者 支援スキル向上研修	3 回	19 人	集合 一部実施回オンライン
	企業在籍型職場適応援助者 支援スキル向上研修	3 回	50 人	集合 一部実施回オンライン
	職場適応援助者養成研修 修了者サポート研修	130 回	1,191 人	集合 一部実施回オンライン活用
	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	130 回	777 人	集合 一部実施回オンライン活用
	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	60 人	集合 一部実施回オンライン
	障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	3 回	154 人	集合 一部実施回オンライン
	障害者就業・生活支援センター 就業支援スキル向上研修	1 回	28 人	集合
	ステップアップ研修Ⅰ	1 回	67 人	オンライン
	ステップアップ研修Ⅱ	1 回	19 人	集合 一部科目オンライン
	就業支援テーマ別研修	1 回	46 人	オンライン

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－２－３	障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項－職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者や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	【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	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	5.40 点	5.67 点			
達成度	－	－	110.0%	108.0%	113.3%			
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	５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	５本	６本			
達成度	－	－	120.0%	100.0%	120.0%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	10,883,027	11,643,045	12,263,127		
決算額（千円）	9,575,758	10,915,219	11,125,724		
経常費用（千円）	9,029,574	10,048,903	11,268,753		
経常利益（千円）	258,776	39,734	87,938		
行政コスト（千円）	9,187,465	10,254,196	11,609,586		
従事人員数（人）	467	473	490		

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	6 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	6 件	6 件			
達成度	－	－	100.0%	100.0%	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	15 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	20 回	20 回			
達成度	－	－	106.7%	133.3%	133.3%			

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

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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （３）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進 ①　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	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （３）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進 ①　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・研究を実施する。	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運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	**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　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、厚生労働省及び機構内から聴取した研究要望及び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７年度計画に掲げる新規７件、継続６件	＜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」についての達成度が 113.3%、「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に関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数」の達成度が 100.0%、「職業リハビリテーション研究発表会（地方	＜評定に至った理由＞ ・以下の指標はいずれも所期の目標を達成している。 ・「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：113.3% ・「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：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：100.0%	

	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。	（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	価結果が得られるようにする。 ＜継続テーマ＞ （ア）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 （イ）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 （ウ）企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究 （エ）「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究 （オ）障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労実態等に関する調査研究 （カ）諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究 ＜新規テーマ＞ （ア）職場における実行機能の困難への対処方法に関する調査研究 （イ）発達障害のある者のキャリア発達に応じた就労支援の実態に関する研究 （ウ）中小企業における障害者雇用の段階に応じた取組に関する調査研究 （エ）若年性認知症者の就労状況と支援の実態及び課題に関する調査研究 （オ）週20時間未満による障害者の働き方に関するニーズと雇用実態に関する調査研究 （カ）障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究　全８期総合分析 （キ）障害者雇用の取組と企業価値等の関係性に関する研究	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〕 【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。	の計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７年度に終了した６テーマ（前年度実績　５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。 - 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　5.67点（前年度実績 5.40点） ・各研究の実施に当たっては、研究委員会又は有識者ヒアリングを必須とし、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精査するとともに、厳格な進捗管理を実施した。 - 令和７年度終了研究における研究委員会等の実施回数：44回（１テーマ当たり平均7.3回）（前年度実績 37回（１テーマ当たり平均7.4回）） ＜令和７年度終了の研究テーマ＞ （ア）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 （イ）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 （ウ）企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究 （エ）「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究 （オ）障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究 （カ）諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究 ※　参考：令和７年度に実施した調査・研究 ＜継続テーマ＞ （ア）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 （イ）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 （ウ）企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究 （エ）「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究 （オ）障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・実態等に関する調査研究 （カ）諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究 ＜新規テーマ＞ （ア）職場における実行機能の困難への対処方法に関する調査研究 （イ）発達障害のある者のキャリア発達に応じた就労支援の実態に関する研究 （ウ）中小企業における障害者雇用の段階に応じた取組に関する調査研究 （エ）若年性認知症者の就労状況と支援の実態及び課題に関する調査研究 （オ）週20時間未満による障害者の働き方に関するニーズと雇用実態に関する調査研究 （カ）障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究　全８期総合分析	対象）の開催回数」の達成度が133.3%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及び外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の確保・向上に係る取組について 【質的な取組】 ・職業リハビリテーション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、研究テーマについては、厚生労働省の要望や地域センター等の現場ニーズを踏まえ設定し、研究計画の策定については、複数の研究員が部門横断的に研究の視点や手法に係る意見交換を行ったほか、外部講師を招いて研究業務の進め方に関するスキルアップ講習を行うなど、調査・研究の質の向上に取り組んだこと。また、各研究の実施に当たっては、研究委員会又は有識者ヒアリングを必須とし、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精	・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:133.3% ①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及び外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の確保・向上に係る取組について －外部の研究評価委員による終了した各調査・研究テーマの評価について、合計点数の平均の目標達成度が113.3％と所期の目標を達成したこと、うち４テーマについては、全ての評価委員より最高評価が得られたこと。 －厚生労働省の要望、地域障害者職業センター等の現場ニーズを踏まえて研究計画を策定したことに加え、外部の研究評価委員の評価を受けるテーマ数が前年度よりも１本増え、目標達成度が120.0％と所期の目標を達成したこと。 －これまでの支援技法では効果の現れにくい精神・発達・高次脳機能障害者に対する支援技法を開発したことに加え、これまで開発した技法の改良に着手したこと。は評価できる。 ②職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、

		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。	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。 （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 （イ）在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発 （ウ）高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発	＜評価の視点＞ ・発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主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や開発した技法の改良を行ったか。	（キ）障害者雇用の取組と企業価値等の関係性に関する研究 **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、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、開発した技法に改良を加えた。 （ア）発達障害者の就労支援に関する支援技法の開発 ○作業管理支援の改良 ・発達障害者の作業管理能力を向上させるための技法について、地域センターからの意見、要望を踏まえ発達障害に限らず実行機能に課題のある者にも活用できるよう再構成し実践報告書として取りまとめた。 ○解決志向型アプローチの視点からの支援ツールの活用（仮称） ・近年、自己肯定感・自己効力感が低下した利用者が増加し、これまでの問題志向型のアプローチのみではモチベーションの喚起に限界があるため、新たに解決志向型アプローチの観点からこれまで開発した様々なツール類の改良に着手した。 （イ）精神障害者の職場復帰に関する支援技法の開発 ○雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法～自社社員との相互理解を図る視聴覚教材～ ・雇用の質の向上に向けた事業主の責務が明確化されたことを背景に、地域センターのジョブコーチ支援を念頭に開発した相談技法について、事業主や企業在籍型職場適応援助者による雇用管理場面で活用できるよう再設計し、実践報告書として取りまとめた。 ○私の働き方デザインノートの作り方と活用方法～復職後の働き方を主体的に考える力を引き出す支援の工夫～（仮称） ・近年復職に至る過程や対象者の背景が多様化しており、職場復帰後の働き方を環境面も含めて支援する必要性が高まっていることから、これからの働き方を主体的に考え、選択・行動することを支えるツール「私の働き方デザインノート」の開発に着手した。 （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 ○在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた支援技法の開発 ・近年、早期化する高次脳機能障害者の職場復帰に伴う復帰後の適応や自己理解に関する課題について、自身の得意なことや対応可能なことを見つけ、それを職務の再構成や環境調整に活かし、力を発揮できるようにするための支援技法を実践報告書として取りまとめた。 ○在職者支援におけるナビゲーションブックの活用（仮称） ・就職や復職時に自らの特性や配慮事項等を伝えるツールとして活用しているナビゲーションブックについて、その後の職場適応に係るコミュニケーション手段としても効果が発揮できるよう活用方法やアップデートに関する技法の開発に着手した。	査するとともに、厳格な進捗管理を行うなど、最新の知見を集約した質の高い研究成果となるよう取り組んだこと。なお、指標のとおり、外部の研究評価委員から高い評価（合計点数の平均 5.67 点/６点）を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・これまでの支援技法では対処困難な事例等の課題解決が必要な中、調査・研究に当たっては、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 44 回（１テーマ当たり平均 7.3 回）実施するなど、外部の有識者の専門的かつ最新の知見も取り入れるとともに、支援技法の開発に当たっては、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法となるよう、地域センター、関係機関及び事業主等のニーズ把握に取り組んだこと。 ・障害特性や働き方の多様化に加えて、労働力人口の高齢化に伴い障害者就労を取り巻く状況や環境も変化する中、調査・研究の成果は、職業	ツール等の作成件数の確保に係る取組について ー「はじめての障害者雇用～事業主のためのＱ＆Ａ～」や事業主からのニーズが高い各種コミック版マニュアルの掲載内容について内容を更新、増刷したこと。 ー「障害者雇用の質の向上に向けて」等事業主にとって活用しやすいマニュアル・パンフレットの作成及び配付、ホームページによる情報発信により、事業主の自主的な取組を支援したこと。 ー障害者雇用事例リファレンスサービスについてはモデル事例及び合理的配慮事例を計 49 件追加したこと。 ーマニュアル、教材、ツール等の作成については所期の目標を達成し、令和６年度に作成したマニュアル等の有用度は 92.9%と前年度を 4.8 ポイント上回っていること。は評価できる。 ③職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数の確保に係る取組について ー職業リハビリテーション研究発表会（地方開催）の開催数の目標達成度が 133.3%と所期の目標を上回ったこと。それに加

			（エ）新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の開発		（エ）新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の開発 ○作業管理支援の改良（再掲） ・発達障害者の作業管理能力を向上させるための技法について、地域センターからの意見、要望を踏まえ発達障害に限らず実行機能に課題のある者にも活用できるよう再構成し実践報告書として取りまとめた。 ○雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法～自社社員との相互理解を図る視聴覚教材～（再掲） ・雇用の質の向上に向けた事業主の責務が明確化されたことを背景に、地域センターのジョブコーチ支援を念頭に開発した相談技法について、事業主や企業在籍型職場適応援助者による雇用管理場面で活用できるよう再設計し、実践報告書として取りまとめた。 ○私の働き方デザインノートの作り方と活用方法～復職後の働き方を主体的に考える力を引き出す支援の工夫～（仮称・再掲） ・近年復職に至る過程や対象者の背景が多様化しており、職場復帰後の働き方を環境面も含めて支援する必要性が高まっていることから、これからの働き方を主体的に考え、選択・行動することを支えるツール「私の働き方デザインノート」の開発に着手した。 ○在職者支援におけるナビゲーションブックの活用（仮称・再掲） ・就職や復職時に自らの特性や配慮事項等を伝えるツールとして活用しているナビゲーションブックについて、その後の職場適応に係るコミュニケーション手段としても効果が発揮できるよう活用方法やアップデートに関する技法の開発に着手した。	リハビリテーション技術の高度化・体系化及びその他障害者雇用に関する施策の推進に寄与する内容であることが求められるため、外部の有識者の専門的かつ最新の知見を取り入れつつ、関係機関等と連携して調査・研究を実施するなど、障害者の職域拡大・職業生活の向上に向けて取り組んだこと。 ②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の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・調査・研究に係るマニュアル等の作成に当たっては、関係機関や事業主等にとって利用しやすい成果物となるよう調査・研究の要点や活用のポイントの整理に取り組んだこと。 また、支援技法に係るマニュアル等の作成に当たっては、利用者や支援者等からの意見を踏まえた効果検証を行い、その結果を反映させるなど、質の向上に取り組んだこと。 なお、令和６年度に作成したマ	えて、職業リハビリテーション研究・実践発表会や支援技法普及講習の実施、各種学会での発表を行い、発表数は前年度実績を維持できたこと。 以上を踏まえ、全ての項目が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、全ての指標で目標を達成したことから、評定をＡとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ・調査･研究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。 ・また、調査・研究、技法開発の実施及び改良に当たっては、雇用の質の向上に向けた取組や障害者のキャリア形成等、時勢に応じたテーマに引き続き取り組む必要がある。 ・その他、事業主等のニーズを踏ま
	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。	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。	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。		**ウ　時勢に応じた調査・研究と技法開発** ○企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組と課題に関する調査研究 ・雇用の質の向上に向けた事業主の責務が明確化されたことに伴い、障害者雇用の質の向上や地域センター等の企業支援に役立つことを目的とし、企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題及び必要な支援の内容を把握し取りまとめた。 ○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 ・課題となっている中高年齢障害者のキャリア形成に資することを目的として、中高年齢障害者を継続して雇用する事業主にインタビューを実施することで、障害者の加齢により事業主が直面する課題や業務への影響、実施される配慮の実態、効果等について把握し取りまとめた。 ○雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法の開発～自社社員との相互理解を図る視聴覚教材～（再掲） ・雇用の質の向上に向けた事業主の責務が明確化されたことを背景に、地域センターのジョブコーチ支援を念頭に開発した相談技法について、事業主や企業在籍型職場適応援助者による雇用管理場面で活用できるよう再設計し、実践報告書として取りまとめた。		
②　研究・開発成果の積極的な普及・活用 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の場を	②　研究・開発成果の積極的な普及・活用 研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやす	②　研究・開発成果の積極的な普及・活用 ア　職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催 職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究・実践発表会を開催するとともに、調査･研究の成果を地域の要望を踏まえて普及するため	＜評価の視点＞ ・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	**②　研究・開発成果の積極的な普及・活用** **ア　職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催** ○第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会 ・日程：令和７年11月12日・13日　東京ビッグサイト ・参加者数：1,015人（前年度実績 962人）、 オンデマンド視聴回数1,616回(前年度実績 878回) ・発表資料ダウンロード数：14,685件(前年度実績 13,701件) ・参加者のニーズを踏まえ、意見交換や経験交流等を実施し、NIVR		

	設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、更なる活用を図ること。	いマニュアル、教材、ツール等を作成・公開する。 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把握し、研究・開発成果のさらなる普及・活用を図る。	の職業リハビリテーション研究発表会を地方会場において開催する。 イ　支援技法普及講習の実施 開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に支援技法普及講習を実施する。 ウ　学会等での発表、各種研修での講義等 研究・開発成果について、関係学会等で発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。 エ　インターネット等による研究成果の情報発信 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。	での講義、インターネット等を活用した情報発信等により、研究・開発成果の積極的な普及・活用に取り組んだか。 【指標】 ・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。	ホームページに特別講演、パネルディスカッション、基礎講座の動画及び発表資料、研究発表の資料等を掲載した。 ・機構職員を含む職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる者による研究・実践発表について、口頭発表80題（16分科会）（前年度実績 70題（15分科会））、ポスター発表37題（前年度実績 37題）を行った。 ・特別講演は、「インクルージョン」の考え方を基盤に、障害を特性のひとつと捉えた誰もが誇りを持って働ける環境と人づくりの取組等をテーマとして実施した。 ・パネルディスカッションは、令和７年度終了研究の「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」及び「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」に関連したテーマで実施した。 ・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」98.5％（前年度実績 98.6％） ○地方における職業リハビリテーション研究発表会 ・地域の要望に応じた研究テーマや実施形式、労働局との共催で開催するなど、より多くの地域の企業、就労支援機関等に調査・研究成果を周知できるよう工夫した。 ・積極的な普及を行い、地域においても研究員と意見交換ができる機会を確保した。また、発表資料をNIVRホームページに掲載した。 ・青森、宮城、秋田、福島、群馬、埼玉、新潟、富山、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知（豊橋）、三重、兵庫、奈良、鳥取、香川、福岡及び大分で計20回実施した。地域のニーズ等を勘案し、うち16回は現地、４回はオンラインで実施した。（前年度実績 20回） ・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」95.5％（前年度実績 96.3％） **イ　支援技法普及講習の実施** ・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90 か所（前年度実績 84 か所） 実施回数 21 回（前年度実績 24 回） 延べ受講者数 1,490 人（前年度実績 1,366 人） ・支援技法普及講習を経て職業センターが開発した技法を導入するに当たっての疑問や悩み等を相互に共有し、活用を促進するフォローアップ支援を実施。 **ウ　学会等での発表、各種研修での講義等** ・関係学会等における研究・開発成果の発表20件（前年度実績 14件）（日本職業リハビリテーション学会、日本特殊教育学会、日本キャリアデザイン学会、日本産業ストレス学会等） ・各種研修等における研究員・職業センター職員等による研究・開発成果の講義110件（前年度実績 119件） （就労選択支援員養成研修、法務省矯正局ワークサンプル幕張版の活用に向けた導入研修等） **エ　インターネット等による研究成果の情報発信** ○インターネット（ホームページ）による情報発信 ・研究成果の普及を目的として、NIVRホームページに「研究成果物動画ライブラリー」を開設した。「就労支援のためのアセスメントシート講習動画」の他、令和６年度終了研究５本の解説動画等	ニュアル等に係る就労支援機関への利用状況調査（有用度）において、高い評価（92.9％）を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・これまでの支援技法では対処困難な事例等の課題解決が必要な中、調査・研究に当たっては、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 44 回（１テーマ当たり平均 7.3 回）実施するなど、外部の有識者の専門的かつ最新の知見も取り入れるとともに、支援技法の開発に当たっては、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法となるよう、地域センター、関係機関及び事業主等のニーズ把握に取り組んだこと。（再掲） ・法改正に伴い雇用の質の向上が求められる中、研究成果等を事業主や関係機関にとって活用しやすいマニュアル・パンフレットとして、「障害者雇用の質の向上に向けて」、「就労支援のためのアセスメントシート活用ガイド」や「取組事例から学ぶ	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。 ＜その他事項＞ ・なし。

			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リーフレット等を作成し、関係機関や事業主等に対し周知する。		を掲載した。 ・国立研究開発法人 科学技術振興機構の主催する論文検索サイトJ-STAGEに調査研究報告書サマリーを登録した。 －総ページビュー数：7,007PV （前年度実績6,792PV） ・こころの耳ホームページにメンタルヘルスに関する研究成果を新たに２本掲載した。（前年度実績 ４本） ・独立行政法人労働政策研究・研修機構労働大学校「労働行政職員オンライン講座」に掲載する研究成果紹介動画を３本提供した。 ・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及び活用イメージ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、ツール等をより活用しやすいよう、分割した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：1,111,285 件（前年度実績 1,149,576 件） ・機構以外の他団体のメールマガジン（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所、産業保健総合支援センター、一般社団法人障害者雇用企業支援協会等）や広報誌等（公益社団法人全国障害者雇用事業所協会「エスペランス」等）において、研究成果物、NIVRホームページや職業リハビリテーション研究・実践発表会について発信した。 ・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う取り組んだ。 ○リーフレット等による情報発信 ・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全国の障害者就業・生活支援センター等、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６年度に終了した研究及び技法開発成果物を対象（事業主、関係機関）やテーマ（障害種別、コミュニケーション、メンタルヘルス等）別に紹介するリーフレットを作成し、障害者の雇用管理や就労支援に携わる関係者が出席するセミナーや学会、研修等の機会を活用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に復職がテーマの最新実践報告書を送付した。 ・啓発誌「働く広場」に研究成果を計10回掲載（うち研究６回、技法開発４回）した。また、メールマガジンに研究成果を計12回掲載した。（前年度実績 計11回、うち研究７回、技法開発４回） ・研究員が以下の委員会等に参画した。 厚生労働省 －「就労選択支援員養成研修」に関する企画委員会 －社会保障審議会 国立保健医療科学院 －「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」 －「就労選択支援に係るアセスメント」 日本精神障害者リハビリテーション学会 －理事会、委員会 日本職業リハビリテーション学会	『中高年齢障害者の雇用継続支援・キャリア形成支援』のポイント」を作成及び配布するとともに、ホームページでも情報発信して活用を促すなど、事業主等の自主的な取組の支援に取り組んだこと。 ③職業リハビリテーション研究発表会(地方対象)の開催回数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・地方における職業リハビリテーション研究発表会について、地域の要望に応じたテーマや実施形式(集合形式、オンライン形式）で開催するなど、研究・開発成果の積極的な普及・活用及び参加機会の確保に取り組んだこと。 なお、参加者から研究成果の今後の活用に係る有用度において高い評価（95.5%）を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・法改正に伴う障害者雇用率の引上げや除外率の引下げのほか、労働力人口の高齢化に伴い企業で働く障害者の高齢化に関する対応が求められ	

			オ　マニュアル、教材、ツール等の作成 　職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成する。 カ　研究・開発成果の共有化 　広域センター、地域センター、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。	【指標】 ・職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等について、６件以上作成する。	- 運営理事会 **オ　マニュアル、教材、ツール等の作成** 　関係機関や事業主等にとって利用しやすい成果物となるよう、調査・研究については要点や活用のポイントを整理し、技法開発については利用者や支援者等からの意見を踏まえた効果検証結果を反映させたマニュアル、教材、ツール等を６件作成した（前年度実績　６件）。 ＜令和７年度終了の調査・研究及び技法開発に係るマニュアル等＞ （ア）障害者雇用の質の向上に向けて （イ）就労支援のためのアセスメントシート活用ガイド （ウ）取組事例から学ぶ「中高年齢障害者の雇用継続支援・キャリア形成支援」のポイント （エ）作業管理支援の改良 （オ）在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた支援技法の開発 （カ）雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法の開発～自社社員との相互理解を図る視聴覚教材～ **カ　研究・開発成果の共有化** 　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187,136件（前年度実績　181,895件）、就労支援機関に対して、令和６年度に作成したマニュアル等に係る利用状況を調査した結果、有用度92.9%。（前年度実績　88.1%） ○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）（前年度実績　53所） ・有用度（「大変有用である」「有用である」） 　調査研究報告書・資料シリーズ：97.2%（前年度実績　100%） 　マニュアル、教材、ツール等：95.4%（前年度実績　100%） ○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　183所）（前年度実績　169所） ・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：94.4%（前年度実績　88.8%） 　マニュアル、教材、ツール等：97.6%（前年度実績　90.1%） ○研究成果の活用状況とその把握・分析を踏まえた改善 ・調査研究報告書は全国の障害者就業・生活支援センターに配布したほか、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。 ・研究成果のうち、支援に活用できるツールやチェックリスト等については、活用しやすいよう分割してホームページに掲載した。	るなど、障害者就労を取り巻く状況や環境が変化する中、研究・開発成果の速やかな発信・普及により、地域の就労支援機関等の支援力向上に取り組んだこと。 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。 ＜課題と対応＞ ・調査・研究の質を向上させるため、外部の有識者の意見を聴きつつ調査・研究の内容や進め方の改善を継続的に行う。また、定例会議において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	
		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	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、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	＜評価の視点＞ ・企業における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したか。また、障害者雇用事例等を提供す	**③　企業に対する実践的手法の開発・提供** ○実践的手法の開発 ・企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に向けた具体的な方策や関連情報をＱ＆Ａ形式に取りまとめ、解説した内容をホームページで公開するとともに、最新の情報を含め掲載した。 ・令和６年度に制作したウェブコンテンツ版「聴覚障害者の雇用支援マニュアル」の書籍を発行するとともに、改定後５年以上経過しているコミック版マニュアル（知的障害、発達障害、高次脳機能障害）の内容を最新の情報に更新しつつ、増刷した。 ○成果物の普及 ・実践的手法の開発成果については、事業主にとって見やすく、かつ、知りたい情報にアクセスしやすいホームページを作成・公開		

		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。	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。	る「障害者雇用事例リファレンスサービス」に障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例を追加掲載したか。	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（75 件）や支援機関（133 件）からの要望に応じて随時配付した。（前年度実績 事業主 83 件、支援機関 141 件） ・開発した各種成果物に対する利用者アンケート有用度 90.5%（前年度実績 95.0%） ○障害者雇用事例リファレンスサービスによる事例等の提供 ・同業他社の事例情報等をもとに、事業主が社内理解の促進のための活動、採用計画の立案、雇用管理ノウハウの習得等を行えるようにするため、各事例では障害特性に応じた環境整備や職務の設定、支援機関との連携等の雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介した。 ・モデル事例 44 事例と合理的配慮事例 5 事例の計 49 事例を追加掲載した（うち、中小企業の事例 35 事例、精神障害者の事例 34 事例、除外率設定業種 3 事例）（前年度実績 モデル事例 28 事例、合理的配慮事例 5 事例、計 33 事例）。掲載事例総数はモデル事例 2,890 事例と合理的配慮 825 事例の計 3,715 事例（前年度実績 3,666 事例）となった。 ＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ 　職業リハビリテーション実践場面や政策立案等への活用に向け、調査・研究や技法 開発成果の普及、時勢に応じた調査・研究、技法開発の実施及び改良、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・提供について、以下の取組を実施した。 ＜情報発信＞ ・NIVR ホームページに「研究成果物動画ライブラリー」を開設。「就労支援のためのアセスメントシート講習動画」の他、令和６年度終了研究（５本）の解説動画等を掲載 ・こころの耳ホームページへのメンタルヘルスに関する研究成果の掲載（２本） ・独立行政法人労働政策研究・研修機構労働大学校「労働行政職員オンライン講座」に掲載する研究成果紹介動画（３本）を提供 ・産業保健分野を対象に復職支援に関する技法開発成果の普及を図るため、最新の成果物を全国の産業保健総合支援センターあて送付 ・対象やテーマ別に紹介するリーフレットを作成。障害者の雇用管理や就労支援に携わる関係者が出席する学会等の機会を活用し配布。 ・就労支援機関に対して、令和６年度に作成したマニュアル等に係る利用状況を調査 有用度 92.9% ＜時勢に応じた調査・研究と技法開発の実施及び改良＞ ・企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究 ・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 ・雇用の質向上に向けた事業主や企業在籍型職場適応援助者による雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法開発等 ＜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＞ ・全国の障害者雇用事例をホームページに追加掲載	より、就労支援関係機関、学校関係、企業などへ周知をする必要がある。 ・また、事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集・提供に引き続き取り組んでいく必要がある。	

					・事業主向け各種マニュアルについて、内容を最新の情報に更新しつつ増刷。効果把握等に係るアンケートについて、FAX だけでなく Web でも回答できるようにした。		

４．その他参考情報
外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。 ・研究成果の共有化や現場で活用できるツールの作成について評価できること。また、就労選択支援事業の開始に伴い、「就労支援のためのアセスメントシート」の開発及び活用は、就労選択支援事業所のスタッフ及び就労支援機関の専門性を高める上で、大いに貢献したと思われること。 ・研究成果について、企業に対しての普及、活用を更に推進していただきたいこと、また、特別支援学校高等部及び高等特別支援学校において役立つ知見が多くあるため、研修事業の知見と併せて普及を図っていくことで、学校教育段階におけるキャリア教育・職業教育の充実に大きく資すると考えられること。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－３	障害者雇用納付金関係業務に関する事項		
業務に関連する政策・施策	Ⅴ－３－１　高齢者・障害者・若年者や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

② 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	
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	11,000 回以上	11,000 回以上			
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	17,930 回	17,075 回			
達成度	－	－	219.3%	163.0%	155.2%			
障害者雇用納付金の収納率（計画値）	99%以上	－	99%以上	99%以上	99%以上			
障害者雇用納付金の収納率（実績値）	－	99.81%	99.80%	99.73%	99.86%			
達成度	－	－	100.8%	100.7%	100.9%			
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	30 日以内	30 日以内			
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	28.6 日	26.6 日			
達成度	－	－	109.1%	104.9%	112.8%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	36,147,734	43,604,251	43,533,679		
決算額（千円）	35,512,689	42,734,364	36,440,284		
経常費用（千円）	35,607,841	42,807,226	36,565,541		
経常利益（千円）	814,152	△9,049,178	4,454,576		
行政コスト（千円）	36,421,994	42,807,226	41,020,126		
従事人員数（人）	178	185	185		

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	
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	20,000 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	30,032 事業所	27,109 事業所			
達成度	－	－	139.9%	150.2%	135.5%			
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	5,600 人以上	5,600 人以上			
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数（実績値）	－	6,068 人	6,706 人	7,061 人	7,071 人			
達成度	－	－	119.8%	126.1%	126.3%			
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	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%	98.6%	98.7%			
達成度	－	－	107.9%	109.6%	109.7%			
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	90%以上	90%以上			
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%	98.3%	97.4%			
達成度	－	－	108.8%	109.2%	108.2%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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

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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	B
	第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （以下略）	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （以下略）	【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等 （３）障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ ・厚生労働省独立行政法人等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		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者や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

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	
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	11,000 回以上	11,000 回以上			
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	17,930 回	17,075 回			
達成度	－	－	219.3%	163.0%	155.2%			
障害者雇用納付金の収納率（計画値）	99%以上	－	99%以上	99%以上	99%以上			
障害者雇用納付金の収納率（実績値）	－	99.81%	99.80%	99.73%	99.86%			
達成度	－	－	100.8%	100.7%	100.9%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	36,147,734	43,604,251	43,533,679		
決算額（千円）	35,512,689	42,734,364	36,440,284		
経常費用（千円）	35,607,841	42,807,226	36,565,541		
経常利益（千円）	814,152	△9,049,178	4,454,576		
行政コスト（千円）	36,421,994	42,807,226	41,020,126		
従事人員数（人）	178	185	185		

注）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	B
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （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	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （１）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （１）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給 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等の支給**	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 155.2%、「障害者雇用納付金の収納率」の達成度が 100.9%であり、所期の目標を	＜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＞ ・引き続き高い収納率が維持できる	

	給 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、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。	給 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、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。	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。 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 障害者雇用納付金制度については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正が行われたことも踏まえ、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。 ア　事業主説明会の開催 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。 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、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。 イ　記入説明書等の配布、説明動画の配信 記入説明書や説明動画の作成に当たっては、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。 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。	＜評価の視点＞ ・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。 【指標】 ・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。	**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** **ア　事業主説明会の開催** ・令和８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８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６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。なお、令和７年度事業主説明会においてもアンケートを実施した。 ・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。 **イ　記入説明書等の配布、説明動画の配信** ・記入説明書を69,630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ほか、ホームページに掲載した。 ・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した。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内容を拡充したＱ＆Ａ集や制度周知用パンフレットに加え、初めて申告・申請を行う事業主向けに制度の概要を分かりやすく説明したパンフレットを新たに作成し、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・要望やYouTubeアナリティクス分析結果を踏まえ、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。 動画視聴回数：17,075回（前年度実績 17,930回）	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確保に係る取組について 【質的な取組】 ・事業主の意見・要望やYouTubeアナリティクスの分析を踏まえ、分かりやすい動画となるよう、令和８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の解説のほか、説明内容や項目立てを工夫するなど、内容の充実に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により納付金制度が改正され、令和７年４月には除外率が10ポイント引き下げられたことから、申告申請者が当該改正内容を正確に理解したうえで、円滑・適正に申告申請を行っていただけるよう、説明動画について、当該制度改正内容への重点化・充実に取り組んだこと。 ②障害者雇用納付金の収納率の向上に係る取組について	よう努める必要がある。 ＜その他事項＞ ・なし。

			ウ　職業安定機関との連携及び担当者会議の開催 　障害者雇用率達成指導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。		- 令和７年度申告申請用動画（令和７年４月１日～12 月 25 日）：12,255 回 - 令和８年度申告申請用動画（令和７年 12 月 25 日～令和８年３月 31 日）：4,820 回 **ウ　職業安定機関との連携及び担当者会議の開催** ○職業安定機関との情報交換会の開催 ・職業安定機関と都道府県支部との間で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 ・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。また、事業主からの問合せに適切に対応するため、担当職員に対する納付金業務に関する法令や業務手引等の一層の理解・習得を行うよう指示した。	【質的な取組】 ・障害者雇用納付金等の申告申請等をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び納付金の電子納付の利用方法や利便性等を記載したリーフレット等の作成・事業主への送付等広く活用を促すなど、事業主の利便性の向上に取り組んだこと。 ・期限を過ぎても納付しない事業主に対しては、障害者雇用納付金電算機処理システムを活用し、機構本部と都道府県支部が連携して、納付督励・督促に取り組んだこと。なお、再三の納付督励にも応じない事業主に対しては、厚生労働省の認可を受けた上で、滞納処分を実施するなど債権の回収に努めたこと。 【困難な状況への対応】 ・事業主の倒産情報を随時把握し、未納付事業主が倒産した場合には迅速に破産管財人に対する交付要求に取り組んだこと。 また、納付の遅延が慢性化している事業主に対しては早期に督促状を発出するなど、障害者雇用納付金の的確	
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。	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、未納付事業主に対する納付督励・督促を実施するなど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。	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 　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。 　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。 　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。 　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。 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 　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。 　また、納付金システムについては、引き続き事業主サービスの向上と事務処理の	＜評価の視点＞ ・障害者雇用調整金等について、業務マニュアルを活用の上、厳正な審査を実施し、適正な支給を行ったか。また、障害者雇用納付金について、納付を行わない事業主に対して積極的に納付の督励等を行い確実な徴収に努めたか。 【指標】 ・障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とする。	**②　障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等の適正な支給** ・令和７年度においても引き続き確実な徴収を行うため、厳正な審査を実施した。また、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当たっては、業務マニュアルを活用して厳正な審査を行った。 ・事業主説明会の開催や記入説明書、説明動画の配信によって、障害者雇用納付金の正確な申告及び納付期限の遵守を指導した。また、初めて申告・納付をする事業主で、事業主説明会に参加できなかった事業主に対しては改めて期限内の申告・納付をするよう勧奨した。 ・６月末から未納付の事業主に対する納付督励・督促を機構本部と都道府県支部が障害者雇用納付金電算機処理システムを活用して連携しながら実施した。併せて電話、文書、訪問による納付督励を積極的に実施した。 ・都道府県支部や機構本部からの納付督励に応じなかった場合は機構本部が督促状を発出した。特に、納付の遅延が慢性化している事業主に対しては早期に督促状を発出した。また、再三の納付督励にも応じない事業主に対しては、厚生労働大臣の認可を受けた上で、滞納処分を１件実施するなど債権の回収に努めた。 ・機構本部や都道府県支部で事業主の倒産情報を随時確認し、未納付事業主の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなど的確に対応した。 障害者雇用納付金の収納率　99.86%（前年度実績 99.73%） **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** ・障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導を行った。 ・また、障害者雇用納付金電算機処理システム及び電子申告申請シ		

			効率化等を図るための検討を行う。		ステムについて、業務上の問合せ等を通じて収集した課題を分析し、システム改善の必要性を含めて検討した。	な徴収に努めたこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。	
		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。	④　電子申告申請及び電子納付の利用促進 事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図る観点から、電子申告申請及び電子納付の利用を促進するため、以下の取組を行う。		**④　電子申告申請及び電子納付の利用促進** 電子申告申請及び電子納付については、事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図る観点から、利用を促進するため、以下の取組を行った。	＜課題と対応＞ ・令和８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必要がある。	
			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。		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うことができること等の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した。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。 ・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 45,647 件[83.4%]（前年度実績 42,825 件[78.2%]） －二次元コードによる提出 7,857 件[14.4%]（前年度実績 10,352 件[18.9%]） 計 53,504 件[97.8%]（前年度実績 53,177 件[97.1%]）		
			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。		イ　電子納付の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した。 ・電子納付（ペイジー）利用企業数 20,838 社（69.4%）（前年度実績 16,787 社（61.1%）） ウ　都道府県支部においては、二次元コード様式、エクセル様式の紙により申告申請書を作成しており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等による利用勧奨を効果的に実施した。 ・個別訪問等件数　1,310 件（前年度実績 1,356 件）		
			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。				
			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。		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った。 ・電子納付取扱金融機関数　350 行（前年度実績 351 行）		
		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。	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。	＜評価の視点＞ ・調査業務の質の向上に努めつつ、効率的かつ的確な調査を実施したか。	**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。		
			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		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７年度における調査業務の進捗及び令和８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		

			調整金の過大支給の事案を把握して、是正する。 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。 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、ＰＤＣＡを回しつつ、効率的かつ的確な調査を実施する。		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。 　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、障害者雇用調整金、特例給付金、在宅就業障害者特例調整金の過大支給の事案を把握し、確実に是正した。 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に、調査業務を実施するに当たっての基礎的な知識及び効果的な調査手法等の理解を目的とした研修を実施した。 　加えて、５月から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。 　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。 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６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。 ○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。 ・被災した納付金対象事業主について、告示に基づく申告・納付期限の延長措置に係る情報をホームページに掲載して周知・案内を行った。 ＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・引き続き、未納付事業主に対して納付督励・督促を積極的に行った結果、高い収納率を維持した。		

４．その他参考情報
外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。 ・障害者雇用納付金制度の周知及び収納率いずれも目標を達成している。また、申告時において間違いやすい点についての周知や申請手続についての事業主の利便性の向上のほか、他機関との連携による督促についても評価できる。 ・障害者雇用納付金制度にご理解いただけない事業主等から機構職員（特に対人折衝経験の少ない若手職員）に対して起こりうるハラスメントへの対応に取り組んでいただきたい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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（件）	納付確定額（千円）
申告事業主数	52,098	
納付事業主数	29,096	40,542,472
納付督励	3,498	

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（件）	支給金額（千円）
調整金	15,396	22,090,698
在宅就業障害者特例調整金	18	5,943
報奨金	2,225	6,394,055
在宅就業障害者特例報奨金	0	0
特例給付金	5,875	1,054,828
合計	23,514	29,545,524

障害者雇用納付金関係業務調査件数

項目	件数（件）
調査	9,583

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

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	
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	30 日以内	30 日以内			
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	28.6 日	26.6 日			
達成度	－	－	109.1%	104.9%	112.8%			
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	20,000 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	30,032 事業所	27,109 事業所			
達成度	－	－	139.9%	150.2%	135.5%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	36,147,734	43,604,251	43,533,679		
決算額（千円）	35,512,689	42,734,364	36,440,284		
経常費用（千円）	35,607,841	42,807,226	36,565,541		
経常利益（千円）	814,152	△9,049,178	4,454,576		
行政コスト（千円）	36,421,994	42,807,226	41,020,126		
従事人員数（人）	178	185	185		

注）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R7）	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	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 「助成金（創設３年目以降）の１件	＜評定に至った理由＞ ・自己評価書の「Ｂ」との評価結	

	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	措置 3　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （2）障害者雇用納付金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。	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等 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。		**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等**	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 112.8%、「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 135.5%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）の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・令和７年度４月から受付を開始したオンライン申請については紙申請に比べ、事業主の利便性の向上及び事務処理負担軽減に資することから、オンライン申請説明動画及び操作マニュアルをホームページに掲載したほか事業主説明会での周知・広報を行うことによるオンライン申請の活用促進に取り組んだこと。 ・助成金システムによりリアルタイムで助成金の支給に関する平均処理期間の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	果は妥当であると確認できた。 ＜課題と対応＞ ・オンライン申請の利用促進を図るため、その周知に取り組むほか、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必要がある。 ・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必要がある。 ＜その他事項＞ ・なし
	①　障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること。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。	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。	①　助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等 ア　職業安定機関、地域センター等との連携を図りながら、事業主説明会の開催及び事業主団体等への訪問等により、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。 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。	＜評価の視点＞ ・様々な機会や手法を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行ったか。 【指標】 ・助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数を20,000 事業所以上とする。	**①　助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等** **ア　職業安定機関等との連携による周知・広報** ・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：495 回（前年度実績 505 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：989回（前年度実績 1,050回） - 参加事業所数：27,109事業所（前年度実績 30,032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。 - 訪問回数：809回（前年度実績 794回） **イ　事業主等にとって分かりやすい資料の作成・配布** ・パンフレットについて、事業主等からの問合せが多い項目を中心に読み手に理解され分かりやすく意味が明確な文章となるよう改善したほか、記入例等の充実により視覚的な理解が進むように紙面の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。また、紙面にホームページの紹介を新たに追加し、オンライン申請のページにアクセスしやすくした。 ・法改正に伴い、令和６年４月１日に支給業務を開始した障害者雇用相談援助助成金（新設）、中高年齢等障害者の雇用継続を図る措置への助成（拡充）、障害者介助等助成金（拡充）等（以下「新設・拡充助成金」という。）をはじめと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。 ・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。	

			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を行うとともに、事業主団体等の広報誌等を活用して広く周知を図る。		**ウ　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し、より理解を深めることを目的として、内容の見直しを行うとともに、助成金の概要を幅広く知ってもらうための視聴時間が短い説明動画（概要版）についても同様に内容を見直し、ホームページに掲載した。また、説明動画の作成に当たり、令和６年度に実施したYouTubeのアナリティクス分析の分析結果等を踏まえた見直しを行った。 －動画再生回数：3,118 回（前年度実績 2,802 回） ・よくある質問についてのＦＡＱは、令和６年４月に運用を開始した新設・拡充助成金において問合せの多かった内容を追加するなどの充実を図り、ホームページで周知した。	理体制、プロセスの見直し・改善に取り組んだこと。また、都道府県支部の助成金業務担当者研修を通じて、窓口サービスの質や処理能力の向上に取り組んだこと。 なお、都道府県支部窓口対応の満足度において、事業主から高い評価（91.8%）を得ることができたこと。 ・パンフレットの作成、事業主への配布及びホームページへの掲載に当たっては、事業主等からの問合せが多い項目を中心に読み手に理解され分かりやすい文章への改善や、視覚的な理解が進むような記入例を充実させ、紙面の見やすさの向上を図ったほか、紙面にホームページの紹介を新たに追加し、オンライン申請のページにアクセスしやすくしたこと。 【困難な状況への対応】 ・令和６年４月に運用を開始した新設・拡充助成金をはじめとして、助成金の支給請求件数が増加（前年度比 18.2%増）する中、適正かつ早期の支給に向	
		②　効率的な助成金支給業務の実施 事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等について十分な説明を行い、円滑かつ迅速な支給やトラブル防止等を図る。 適正支給に配慮しつつ、進捗状況の管理を行うことにより事務処理の効率化を図る。 また、電子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。	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り助成金の支給に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。 イ　申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上等を図るため、電子申請の機能を搭載した助成金システムを活用する。 また、引き続き電子申請について事業主等に周知を図る。 ウ　支給申請が円滑に行われるよう、事業主等に対して、助成金の制度、申請書等の記入方法等について十分に事前説明を行い、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。 また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレットや申請様式及び添付書類の見直し等を行う。 エ　助成金業務担当者研修等の開催により、窓口担当者の能力の向上を図り、事業主等に対する的確な助言・援助に努める。	＜評価の視点＞ ・助成金の支給に係る進捗状況を日常的に管理するなど、審査業務の事務処理の効率化に取り組んだか。 【指標】 ・創設３年目以降の助成金について、支給請求受理後の事業主への照会等に要した日数を除き、１件当たりの平均処理期間を 30 日以内とする。(ただし、年度途中に年度計画予算を超過する支給請求があった場合には、超過した月の翌月以降に行われる支給請求は全て平均処理期間算出の対象から除く。)	**②　効率的な助成金支給業務の実施** 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。 ・助成金の１件当たりの平均処理期間 26.6 日（前年度実績 28.6 日） **ア　助成金システムの活用による審査業務の効率化** ・助成金システムによりリアルタイムで助成金の支給に関す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、事務処理体制やプロセスの見直し・改善に取り組んだ。 ・その他、事業主等から質問の多い項目についての助成金支給業務Ｑ＆Ａ集には、機構本部において令和６年４月に運用を開始した新設・拡充助成金に関する内容をさらに追加し、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図った。 **イ　電子申請の機能を搭載した助成金システムの活用等** ・令和７年４月１日から、事業主等の助成金申請における負担の軽減及び利便性の向上等を図るため、電子申請システムの運用を開始した。 ・電子申請に係る周知のため、機構本部において新たにリーフレットを作成し、ホームページで公開したほか、事業主説明会等において周知・広報を実施した。また、電子申請の説明動画及び操作マニュアルを作成し、ホームページに掲載した。 **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。 ・事業主の負担軽減等のため、一部助成金の認定申請における計画変更手続を簡素化した。 ・都道府県支部において電子申請された申請書等の処理に際して活用する「助成金申請システム申請書受付・受理マニュアル」を作成し、効率的な受付点検作業を実施した。 **エ　助成金業務担当者研修等の開催** ・６月にオンデマンド形式により実施した助成金業務担当者全国会議の機会を活用して、助成金業務担当者を対象とした研修を実施し、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、助成金業務担当者を対象とした新たな研修を 11 月に集合形式により開催し、		

			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。		助成金業務に関する留意点の説明や都道府県支部における取組の好事例の共有及びグループ討議を実施した。 ・同会議及び研修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・要望を説明内容や討議テーマとして反映することにより、制度理解と能力の向上を図った。 **オ　アンケート調査の実施** ・業務改善のポイントや事業主の満足度を把握するため、助成金支給事業主に対するアンケート調査を実施した。（令和８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「満足している」「概ね満足している」との回答が91.8%あり、当該アンケート結果については分析を行うとともに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。	け、支給業務の効率化のためのオンライン申請の活用促進や事業主等から質問の多い項目を踏まえた助成金に係るＦＡＱ等の改訂・活用により、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図るなど、効率的な支給事務に取り組んだこと。 ②助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・令和６年４月に運用を開始した新設・拡充助成金をはじめとした各助成金の活用促進に向け、障害者団体を含む事業主団体に対して助成金制度の周知に係る協力を要請したこと。また、都道府県支部と職業安定機関等との間で連携を図り、事業主等への周知について協力を要請するとともに、事業主説明会の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、事業主説明会の質の向上に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・事業主が雇用する障害者の雇用環境の整備等を	
	②　助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。 　また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。	③　適正な支給業務の実施 　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。 　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。 　不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。 　適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務	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。 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。 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。 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	＜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。	**③　適正な支給業務の実施** **ア　職業安定機関との情報交換等** ・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：15件（前年度実績 16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） **イ　適正な審査と的確な調査の実施** ・適正な支給業務に資するため、支給対象作業施設等の確認が必要な案件、不正受給の疑義に関する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。 **ウ　不正受給防止対策** ・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、不正受給に該当した場合の措置について、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。 ・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 １件） **エ　助成金業務担当者会議の開催** ・６月の助成金業務担当者全国会議では、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したほか、		

		に関する問題点等について情報交換を行う。	を行う。		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。	図るため、事業主説明会の開催に当たっては、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て開催するなど、より多くの事業主等の説明会への参加を通じて助成金の活用促進に積極的に取り組んだほか、令和６年４月に運用を開始した新設・拡充助成金に関する事業主等からの問合せ等に適切に対応したこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・オンライン申請の利用促進を図るため、その周知に取り組むほか、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必要がある。 ・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必要があ	

					＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・令和７年４月１日からのオンライン申請の開始に伴い、機構本部においてリーフレットを作成し、ホームページで公開するとともに、都道府県支部で開催する事業主説明会等において配布したほか、オンライン申請の説明動画及び操作マニュアルを作成し、ホームページに掲載するなど、オンライン申請の利用促進に向けた周知・広報に取り組んだ。 ・事業主の負担軽減等のため、事業主アンケートの意見等を踏まえ、一部助成金の認定申請において、計画変更に伴う手続を簡素化した。 ・事業主サービスの向上に資するため、令和７年６月にオンデマンド形式により実施した助成金業務担当者全国会議の機会を活用して、助成金業務担当者を対象とした研修を実施し、点検確認手順及び窓口業務の留意事項等について説明するとともに、窓口対応における好事例・トラブル事例と留意点を共有した。また、助成金業務担当者を対象とした新たな研修を 11 月に集合形式により開催し、助成金業務に関する留意点の説明や都道府県支部における取組の好事例の共有及びグループ討議を実施した。 ・助成金の積極的な活用を促進するため、助成金の活用事例を盛り込んだ分かりやすい説明動画をホームページに掲載した。	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。 ・効率的な助成金支給業務の実施に向けて、オンライン申請に関する説明動画を新たに作成し、ホームページ及び YouTube で配信している点は評価できる。 ・説明会参加事業所数が、昨年に比べて 10%下がっている理由を調べ、改善につなげていただきたい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給実績等

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	57	12,454
障害者福祉施設設置等助成金	1	173
障害者介助等助成金	1,950	706,568
職場適応援助者助成金	582	386,129
重度障害者等通勤対策助成金	204	38,026
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	0
障害者能力開発助成金	30	266,335
障害者雇用相談援助助成金	220	152,675
障害者職場実習等支援事業	4	95
合計	3,048	1,562,455

注）単位未満の端数については、四捨五入して記載している。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－３－３	障害者雇用納付金関係業務に関する事項－障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等		
業務に関連する政策・施策	Ⅴ－３－１　高齢者・障害者・若年者や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

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	
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	5,600 人以上	5,600 人以上			
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数（実績値）	－	6,068 人	6,706 人	7,061 人	7,071 人			
達成度	－	－	119.8%	126.1%	126.3%			
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	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%	98.6%	98.7%			
達成度	－	－	107.9%	109.6%	109.7%			
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	90%以上	90%以上			
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%	98.3%	97.4%			
達成度	－	－	108.8%	109.2%	108.2%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	36,147,734	43,604,251	43,533,679		
決算額（千円）	35,512,689	42,734,364	36,440,284		
経常費用（千円）	35,607,841	42,807,226	36,565,541		
経常利益（千円）	814,152	△9,049,178	4,454,576		
行政コスト（千円）	36,421,994	42,807,226	41,020,126		
従事人員数（人）	178	185	185		

注）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

３．各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
	中期目標	中期計画	年度計画（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	B
	第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （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。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。	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と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。	＜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。	**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 ・受講機会の確保及び受講者の利便性の向上を図るため、機構本部によるオンライン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（36支部）：北海道、青森、宮城、山形、福島、茨城、栃木、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、富山、石川、岐阜、静岡、愛知、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、大分、鹿児島、沖縄（前年度実績 26支部） ・受講者数：7,071人（前年度実績 7,061人） うちオンライン講習受講者数4,956人（前年度実績 3,770人） ・講習実施回数：90回（前年度実績 91回） うちオンライン開催 14回（前年度実績 13回） ・受講者アンケートによる「有用であった」との回答：98.7%（前年度実績 98.6%） うちオンライン講習での有用度 99.3%（前年度実績 99.4%） ○講習内容の工夫 ・講習においては、リアルタイムで受講者との質疑応答等の双方向性を確保することにより、受講者の疑問点等を即時解消し講習の理解度を高めるなど、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の事例紹介のほか、抱えている課題や地域の実情などを幅広く知る機会や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	＜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 126.3%、「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 109.7%、「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 108.2%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。評定の根拠として、 ①障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数及び受講者アンケートにおける有用度の確保・向上に係る取組について 【質的な取組】 ・令和６年度の受講者アンケート結果を踏まえ、講習内容の見直しを行ったほか、機構本部によるオンライン形式での講習について、対象都道府県支部を拡大（26 支部→36 支部）して実施するなど、受講機会の確保及び	＜評定に至った理由＞ ・自己評価書の「B」との評価結果は妥当であると確認できた。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ・講習の質の担保を図りつつ、オンライン形式による講習を拡充することにより、より一層の利便性の向上、受講機会の確保を図る必要がある。また、就労支援機器や各種表彰、啓発誌発行等の広報、普及・啓発業務に継続的に取り組む必要がある。 ＜その他事項＞ ・なし。	

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。	イ　就労支援機器の普及・啓発 就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。	イ　就労支援機器の普及・啓発 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することにより事業主への普及・啓発を図る。 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。 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就労支援機器の整備を行う。	＜評価の視点＞ ・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。	るようにした。 **イ　就労支援機器の普及・啓発** ○情報提供及び貸出制度周知 ・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。 ・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 116機種（令和７年度末） （新規掲載 11機種、販売終了による掲載終了 38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（東京、愛知、大阪、福岡）、障害者ワークフェア、職業リハビリテーション研究・実践発表会への出展、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。 ○貸出事業所に対するフォローアップ等 ・貸出の際に、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ほか、貸出３か月時点及び終了後においても使用状況の確認等を電話・郵送により行った。 ・貸出事業所数：273事業所（前年度実績 247事業所） ・アンケートによる有用度：93.7%（前年度実績 90.8%） ・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。	受講者の利便性の向上に取り組んだこと。 ・オンライン形式による講習についても、リアルタイムで受講者との質疑応答等の双方向性を確保することにより、受講者の疑問点等を即時解消し講習の理解度を高めるなど、講習の質の向上に取り組んだこと。 なお、指標のとおり、受講者から高い評価(98.7%)を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、令和７年４月に除外率が１０ポイント引き下げられ、令和８年７月には障害者雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられるなど、事業主の障害者雇用に関する意欲が高まるとともに、雇用障害者数も増加することに伴い、講習の受講希望者の増加が見込まれることから、オンライン形式による講習を拡充して実施するなど、受講機会の確保及び受講者の利便性の向上に取り組んだこと。	
事業主や国民一般に対して障害者雇用の気運を醸成するため雇用支援月間を設けるとともに、障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。	ウ　啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。	ウ　啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、９月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を表彰するほか、全国６か所の会場で障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテストの入賞作品展示会等を開催する等の啓発事業を実施する。 また、令和６年度に募集した障害者雇用職場改善好事例のうち、優秀な事例を中心にした事例集を作成、広く事業主等に配布し、好事例の周知を図る。	＜評価の視点＞ ・障害者雇用支援月間に障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰を実施するほか、啓発誌の作成・発行、ホームページを通じた障害者雇用に関する情報提供など、広く啓発活動を実施したか。	**ウ　啓発事業の実施** 障害者雇用支援月間において障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰を実施したほか、絵画・写真コンテスト入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を通して、障害者雇用の促進と職業の安定を図った。 ○障害者雇用優良事業所等表彰式 ・障害者を多数雇用している事業所等の表彰を被表彰者が対面参加とオンライン参加のいずれかを選択して参加できるハイブリッド形式により実施するとともに、当日はライブ配信を行ったほか、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：34件（前年度実績 35件） ・優秀勤労障害者表彰：24件（前年度実績 31件） ・障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰：１件（前年度実績 ０件） ○絵画・写真コンテスト入賞作品展示会 ・厚生労働大臣賞受賞作品をもとにポスターを作成し、全国の公共職業安定所などに掲示した。 ・絵画・写真コンテスト入賞作品展示会を北海道、東京、愛知、大阪、福岡の５都道府県に加え、全国アビリンピック会場で開催した。 － 来場者数11,393人（前年度実績 13,170人） （全国アビリンピック会場分を除く） ・受賞作品を掲載したカレンダーを作成し、事業主や団体等に配布した。 ・応募点数：1,680点（前年度実績 1,810点）		

		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。	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。 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。		・表彰件数：80 件（前年度実績 80 件） ○障害者雇用職場改善好事例 ・令和６年度に募集した障害者の加齢に伴う課題の克服や就労継続に向けた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て事業主等に配布するとともに、ホームページに掲載した。 －障害者の加齢に伴う課題の克服や就労継続に向けた職場改善ケースブック　9,000 部 ○啓発誌「働く広場」の発行・配布 ・事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して、配布した。 ・読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえた上で、７月号の「研究開発レポート」のコーナーで、機構が発行した支援マニュアル「発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方」の内容を掲載したほか、２月号と３月号の「特別企画」のコーナーで、企業で働く障害者と企業の障害者雇用担当者による座談会の様子を掲載した。 ・冊子による配布に加え、デジタルブックをホームページに掲載した。 ○マスメディア等による啓発広報活動 ・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて、障害者雇用支援月間特集記事を掲載した。 ・上記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。	②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割合の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・第 45 回全国大会において、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、25 種目の競技に加え、先駆的又は雇用拡大が期待される職種や技能として、ドローン操作のほかRPA を技能デモンストレーションとして実施したこと。大会運営に当たっては、来場者の理解を深めるため、共催県との連携により地元の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ほか、競技エリアごとに競技内容や見どころを分かりやすく解説したパネルの設置などに取り組んだこと。 また、より多くの方々に第 45 回全国大会を観覧していただくため、競技風景や成績発表の様子をライブ配信したこと。 なお、指標のとおり、観覧者から高い評価(97.4%)を得ることができたこと。	
②　障害者技能競技大会（アビリンピック） 障害者技能競技大会（以下「アビリンピック」という。）については、産業、職業、技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、障害者の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。 また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。	②　障害者技能競技大会（アビリンピック） 障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀者を顕彰する。 産業、職業、技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。 大会観覧者に対してア	②　障害者技能競技大会（アビリンピック） ア　全国障害者技能競技大会の開催 障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、機構本部において「第 45 回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を 10 月に開催する。 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。 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	＜評価の視点＞ ・障害者技能競技大会について、競技種目の見直し等を行うとともに、令和９年の国際アビリンピックに向けた機運を高められるよう、効率的かつ効果的な大会運営に努め、更なる周知広報を実施したか。 【指標】 ・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	②　障害者技能競技大会（アビリンピック） ア　全国障害者技能競技大会の開催 ・第45回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）（以下「第45回全国大会」という。）を、令和７年10月17日（金）から19日（日）までの３日間、愛知県国際展示場において開催した。開催に当たっては、アビリンピック公式Webサイトによる技能五輪全国大会との合同開会式、競技等風景及び成績発表を含む閉会式の様子をライブ配信等（アクセス数：28,133件（前年度実績 23,518件））するとともに、アビリンピック専用公式SNS（Instagram、X(旧Twitter)）において、第45回全国大会期間中のタイムリーな情報提供などに努めるなど、積極的な周知・広報を行った。 ・なお、第45回全国大会は、令和９年５月にフィンランド共和国ヘルシンキ市で開催される第11回国際アビリンピック（以下「第11回国際大会」という。）への日本代表選手選考を兼ねた大会として実施した。また、一部競技種目（16種目）においては過去大会の金メダリスト及び前回国際アビリンピックメダリストを招聘し、選考会を実施した。 ・さらに、共催である愛知県と連携し、来場者促進に向けた愛知県内での積極的な周知・広報、特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドについて、協力を得て実施した。 －総選手数 440人（前年度実績 398人）招聘選手39人を含む －来場者数 約20,000人（前年度実績 約 19,000人） ・第45回全国大会は第63回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）との同時開催で実施した。		

		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。 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。	ための検討を行う。 また、次回の第 11 回国際アビリンピックが令和９年にフィンランド・ヘルシンキにおいて開催されることから、同大会に向けた機運を高められるよう国内大会の運営に努める。 さらに、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。	能への理解が深まった旨の評価を、90%以上とする。	○観覧者アンケート調査 ・観覧者に対してアンケート調査を実施した。 ・アンケート回答数：1,376人（前年度実績 932人） ・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：97.4%（前年度実績 98.3%） ・第45回全国大会においても、参加選手に対して課題の難易度等を質問項目とするアンケートを実施した。回答内容については、次年度以降の全国障害者技能競技大会の運営に反映する。 ○多様な競技種目の実施 ・競技種目は、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、前年度に引き続き、全25種目の競技を実施した。 ○競技課題等の見直し ・国際大会における課題内容等を考慮し、フラワーアレンジメントや写真撮影競技については、課題の難易度を引き上げ、対応力を問う内容への課題見直しを行った。 ○技能デモンストレーションの実施 ・先駆的又は雇用拡大が期待される職種や技能として、RPA及びドローン操作を実施した。 ○障害者ワークフェア2025 ・111者の展示・出展及び10の演目によるステージイベントを実施した。ステージでは、令和８年度の第64回技能五輪全国大会において「介護職種」が正式競技化することを踏まえ、特別カンファレンスとして関係者によるトークショーを行った。 ○大会運営の工夫等 ・第45回全国大会は、共催である愛知県の協力も得て、同時開催された第63回技能五輪全国大会との合同開会式をライブ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。 ・共催である愛知県との連携により、県内特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドを実施し、競技の理解促進に努めた。 ・競技会場に愛知県・中央職業能力開発協会と合同の総合インフォメーション、クイズラリー・アンケート受付及びワークフェア会場にワークフェア案内所を設置した。 ○マスメディア等による紹介 ・テレビニュースで報道されるとともに、全国42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。 ○総合的なアビリンピックの周知・広報の実施 ・アビリンピックのマスコットキャラクター「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。 ・東京 2025 デフリンピック応援隊に登録し、互いのイベントを相互周知した。 ・第 11 回国際大会については、第 45 回全国大会会場において、主催団体からのウェルカムメッセージ動画の上映や、フィンランドにおける技能競技大会及び現地紹介パネルの展示等による周知・広報を行った。また、閉会式では駐日フィンランド大使館参事官からの応援メッセージ動画を上映し、今後選出される代表選手や	【困難な状況への対応】 ・第 45 回全国大会については、第 63 回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）と同時開催したほか、過去大会受賞者インタビューや各競技解説動画等の SNS への投稿、教育機関との連携（特別支援学校でのアビリンピック競技説明やマスコットキャラクターの派遣）など、アビリンピックの認知度の向上に取り組んだこと。なお、これらの取組により、昨年度を上回る約 20,000 人（昨年度約 19,000 人）の来場者となり、認知度向上が図られたと考えること。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・事業主のニーズを踏まえた講習の実施、就労支援機器の普及・啓発等に取り組む必要がある。 ・アビリンピックの開催趣旨を踏まえ、引き続き更なる周知・広報を実施する必要がある。	

		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。	イ　各都道府県における障害者技能競技大会の開催 都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。		第 45 回全国大会参加選手、来場者の機運醸成を図った。 ・ホームページに加え、アビリンピック専用公式 SNS を運用し、第 44 回全国大会金メダリストインタビュー（16 人）及び第 45 回全国大会の全競技種目（25 種目）の紹介動画及びメダリスト写真を投稿するなどの情報発信に努めた。 ・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 45 回全国大会のダイジェスト映像を作成し、ホームページに掲出するとともに、機構が開催する各種の説明会、講習会等の場で上映する等により周知に努めた。 **イ　各都道府県における障害者技能競技大会の開催** ・各都道府県における障害者技能競技大会（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、競技のライブ配信・ダイジェスト動画の制作や来場者向けのイベント実施など、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。 ・アビリンピック専用公式 SNS を活用し、都道府県支部の地方アビリンピック開催及び成績発表に関する情報発信を行った。 ・機構本部において周知・広報用グッズを作成し、都道府県支部において参加を検討する企業や関係機関に配付することで大会参加勧奨や周知を行うとともに、機構本部において「アビリス」の自立バナーを作成し、都道府県支部や大会会場に設置することでアビリンピックの周知を行い、大会当日はフォトスポットとしても活用した。 ・希望する都道府県支部に「アビリス」着ぐるみを登場させ、周知・広報に活用した。 ・地域性を踏まえた地方独自の競技種目を地方アビリンピックで実施した（警備、ベッドメイキング　等）。 ・35 都道府県支部において、職業能力開発促進センター等の機構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､810 人（前年度実績 2,698 人） 競技実施種目数：延べ 442 種目（前年度実績 延べ 432 種目） 来場者数：14,624 人（前年度実績 13,557 人） マスコミによる報道：121 件（前年度実績 125 件） ＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・機構本部が実施するオンライン形式での講習について、対象の都道府県支部を 26 支部から 36 支部に拡大して実施するなどにより、より一層の受講者の利便性の向上と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、事業主、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説明会の開催やイベントへの出展など、就労支援機器貸出に係る周知を行う等により、機器への理解の促進を図った。 ・障害者雇用優良事業所等表彰式、障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテスト入賞作品展示会等のイベントの実施、障害者雇用職場改善好事例集、啓発誌「働く広場」の配布等により、継続的に障害者雇用に係る広報、普及・啓発活動を行った。		

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。 ・障害者職業生活相談員資格認定講習のオンライン実施等の工夫や拡充のほか、アビリンピックについて、新たに登場する技術や機器を対象とした競技種目の採用は評価できる。 ・アビリンピックについて、日常、障害者とあまり関わる機会のない人々の関心を惹きつけるイベントとするための更なる工夫に期待したい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４	職業能力開発業務に関する事項		
業務に関連する政策・施策	Ⅵ－１－１　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	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	
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	82.5%以上	82.5%以上			
訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率（実績値）	－	87.5%	87.5%	86.9%	87.1%			
達成度	－	－	106.1%	105.3%	105.6%			
ＤＸ、ＧＸに対応した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	1,660 人以上	1,740 人以上			
ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数（実績値）	－	－	1,481 人	1,767 人	1,994 人			
達成度	－	－	110.6%	106.4%	114.6%			
短時間訓練コースの受講者数（計画値）	900 人以上	－	164 人以上	168 人以上	230 人以上			
短時間訓練コースの受講者数（実績値）	－	－	196 人	181 人	260 人			
達成度	－	－	119.5%	107.7%	113.0%			
就職希望者の就職率（計画値）	95%以上	－	95%以上	95%以上	95%以上			
就職希望者の就職率（実績値）	－	99.5%	99.6%	99.5%	99.5%			
達成度	－	－	104.8%	104.7%	104.7%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	60,196,996	64,358,929	68,217,797		
決算額（千円）	54,220,479	59,163,496	63,111,035		
経常費用（千円）	52,237,738	56,536,103	58,589,275		
経常利益（千円）	1,744,159	757,430	705,055		
行政コスト（千円）	54,269,436	59,009,899	61,480,916		
従事人員数（人）	2,732	2,722	2,708		

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	
ＤＸ、ＧＸに対応した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	238 人以上	243 人以上			
ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数（実績値）	－	－	157 人	277 人	282 人			
達成度	－	－	116.3%	116.4%	116.0%			
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	50%以上	50%以上			
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%	74.4%	84.8%			
達成度	－	－	111.1%	148.8%	169.6%			
在職者訓練受講者数（計画値）	300,000 人以上	－	64,000 人以上	65,000 人以上	65,000 人以上			
在職者訓練受講者数（実績値）	－	65,092 人	70,789 人	72,187 人	72,599 人			
達成度	－	－	110.6%	111.1%	111.7%			
在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価（計画値）	90%以上	－	90%以上	90%以上	90%以上			
在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価（実績値）	－	94.1%	93.7%	94.2%	91.6%			
達成度	－	－	104.1%	104.7%	101.8%			
ＤＸ、ＧＸに対応した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	4,000 人以上	4,000 人以上			
ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数（実績値）	－	－	6,382 人	6,553 人	6,717 人			
達成度	－	－	159.6%	163.8%	167.9%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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

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	
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数（計画値）	210,000 事業所以上	－	42,000 事業所以上	42,000 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利用事業所数（実績値）	－	55,078 事業所	57,730 事業所	59,616 事業所	59,060 事業所			
達成度	－	－	137.5%	141.9%	140.6%			
職業訓練指導員養成課程修了者数（計画値）	500 人以上	－	100 人以上	100 人以上	100 人以上			
職業訓練指導員養成課程修了者数（実績値）	－	104 人	119 人	109 人	120 人			
達成度	－	－	119.0%	109.0%	120.0%			
スキルアップ訓練の受講者数（計画値）	25,000 人以上	－	5,000 人以上	5,000 人以上	5,000 人以上			
スキルアップ訓練の受講者数（実績値）	－	5,390 人	6,158 人	5,638 人	5,990 人			
達成度	－	－	123.2%	112.8%	119.8%			
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	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	5.33 点	5.67 点			
達成度	－	－	120.0%	106.7%	113.3%			

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

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（R7）	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	【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等の目標策定及び評価実施要領に基づき、項目別の加	＜評定に至った理由＞ ・厚生労働省独立行政法人等の目標策定及び評価実施要領に基づき、項目別の加	

	４　職業能力開発業務に関する事項 （以下略）	４　職業能力開発業務に関する事項 （以下略）	４ 職業能力開発業務に関する事項 （以下略）		重平均を算出 1-4-1　４点（A） ×２(重要度高) 1-4-2　４点（A） ×２(重要度高) 1-4-3　４点（A） ×２(重要度高) 1-4-4　３点（B） 加重平均は 合計 27 点÷７項目（項目数４＋重要度高３項目） ＝3.9 点 であり、A評価とする。	重平均を算出 1-4-1 ４点（A） ×２（重要度高） 1-4-2 ４点（A） ×２（重要度高） 1-4-3 ４点（A） ×２（重要度高） 1-4-4 ３点（B） 加重平均は 合計 27 点÷７項目（項目数４＋重要度高３項目） ＝3.9 点 であり、A評価とする。

４．その他参考情報

なし。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４－１	職業能力開発業務に関する事項－離職者を対象とする職業訓練の実施		
業務に関連する政策・施策	Ⅵ－１－１　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	【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。 【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。 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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	
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	82.5%以上	82.5%以上			
訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率（実績値）	－	87.5%	87.5%	86.9%	87.1%			
達成度	－	－	106.1%	105.3%	105.6%			
ＤＸ、ＧＸに対応した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	1,660 人以上	1,740 人以上			
ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数（実績値）	－	－	1,481 人	1,767 人	1,994 人			
達成度	－	－	110.6%	106.4%	114.6%			
短時間訓練コースの受講者数（計画値）	900 人以上	－	164 人以上	168 人以上	230 人以上			
短時間訓練コースの受講者数（実績値）	－	－	196 人	181 人	260 人			
達成度	－	－	119.5%	107.7%	113.0%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	60,196,996	64,358,929	68,217,797		
決算額（千円）	54,220,479	59,163,496	63,111,035		
経常費用（千円）	52,237,738	56,536,103	58,589,275		
経常利益（千円）	1,744,159	757,430	705,055		
行政コスト（千円）	54,269,436	59,009,899	61,480,916		
従事人員数（人）	2,732	2,722	2,708		

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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	A
	第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ４　職業能力開発業務に関する事項 （１）離職者を対象とする職業訓練の実施 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野の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。 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。	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ４　職業能力開発業務に関する事項 （１）離職者を対象とする職業訓練の実施 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野の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。 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	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ４　職業能力開発業務に関する事項 （１）離職者を対象とする職業訓練の実施 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のＤＸの加速化等に対応した職業訓練コースを積極的に展開し、必要に応じて、新たな職業訓練コースを開発する。具体的には以下を重点的に実施する。 ①　就職支援マップなどの就職支援ツールを活用し、訓練の開始から終了までの各段階においてジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどの相談支援に積極的に取り組み、就職への意識付けや職業選択の支援を行う。また、就職活動が円滑に進むよう面接指導や応募書類	【指標】 ・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。	**４　職業能力開発業務に関する事項** **（１）離職者を対象とする職業訓練の実施** ・職業能力開発促進センターにおいて、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・関連知識を習得できるよう、標準６か月の職業訓練を以下のとおり実施した。 また、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実施するとともに、訓練カリキュラムの開発・見直しに重点的に取り組んだ。 － 施設内訓練のコース数 1,618 コース（前年度実績 1,622 コース） － 施設内訓練の入所者数 18,119 人（前年度実績 18,581 人） ・外部有識者により構成された訓練計画専門部会等を通じて、主にものづくり分野であって、その地域において民間では実施できないもの、かつ地域の人材ニーズ等も踏まえた訓練コースを設定した。特に、訓練コースの設定に当たっては、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、ＤＸにつながるデジタル技術に対応できる人材育成、脱炭素化の実現に向けた取組等の観点も踏まえた人材ニーズや訓練内容の改善すべき点等を把握・分析した上で、訓練計画の見直し（訓練コースの新設・廃止等含む）を行った。 【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】 － 内容変更コース数　338 コース － 新規設定コース数　 36 コース **①　就職支援**　（添付資料１－①～③） ○就職支援の取組・訓練修了者の就職率 ・事業主団体や関係行政機関等から聴取した人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、ジョブ・カード等の活用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。 － 施設内訓練　87.1%（前年度実績 86.9%）	＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 「訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率」の達成度が 105.6%、「ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数」の達成度が 114.6%、「短時間訓練コースの受講者数」の達成度が 113.0%であり、いずれも所期の目標を達成している。 評定の根拠として、 ①訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、訓練受講者に対して正社員として就職する意義やメリットを意識付けするなど、正社員就職への支援に取り組んだこと。 この結果、正社員就職率についても 66.8%、併せてサンプル調査ではあるが、正社員として就職を希望する者の正社員就職率についても 87.0%となり、安定した雇用形態への就職につなげることができたこと。	＜評定に至った理由＞ 訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率の向上に係る取組として、相対的に就職困難度が高い 50 歳以上の訓練受講者が増加する中で、訓練受講者一人一人に合わせた丁寧なキャリアコンサルティングの実施など、就職困難者へのきめ細かな就職支援に取り組むとともに、正社員として就職する意義やメリットを意識付けするなど、正社員就職への支援に取り組み、「訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率」が目標（82.5%以上）を上回る 87.1%（達成度 105.6%）となったことは評価できる。 ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組として、「建築３次元プレゼンテーション（VR）」など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訓練カリキュラムを開発するなど、訓練コースを拡充・実施し、「ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練

		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。	の作成を指導するほか、企業に対し求人申込みの働きかけを行うとともに訓練受講者の求職情報を取りまとめ、提供する。さらに、訓練修了時点で就職が決まらない可能性がある訓練受講者を公共職業安定所に誘導するなど公共職業安定所と連携を図り、積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことにより、訓練受講者の就職率の向上に努める。加えて、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。 なお、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等による支援を行う。	＜評価の視点＞ ・就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組んだか。	※各年度の就職率は、当該年度の４月から翌年１月末までに終了した訓練コースの３か月後の実績 ○正社員としての就職の促進 ・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。 － 正社員就職率　66.8%（前年度実績 67.9%） （参考）正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 87.0%（前年度実績 85.3%）（サンプル調査） ※各年度の正社員就職率は、当該年度の４月から翌年１月末までに終了した訓練コースの３か月後の実績 （参考）訓練修了後１年経過時点の定着率　74.2%（前年度実績 76.1%）（サンプル調査） （参考）「訓練が就職の役に立った」と答えた受講者の割合 94.0%（前年度実績 95.1%）（サンプル調査） （参考）「訓練修了者を採用して満足している」と答えた事業所の割合　94.2%（前年度実績 98.0%）（サンプル調査） ※「満足している」「やや満足している」　の合算値 ○橋渡し訓練及び日本版デュアルシステムの実施 ・橋渡し訓練 就業経験が乏しい等、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、働き方のキャリアビジョンや訓練志望動機を再確認しながら、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の基礎的能力を習得することで職業意識を向上させ、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。 － コース数　303 コース（前年度実績 310 コース） － 入所者数　3,201 人（前年度実績 3,339 人） ・日本版デュアルシステム 不安定就労を繰り返している若年求職者等を対象に、安定就労を目的とした日本版デュアルシステム（約１か月の企業実習を組み込んだ訓練）を以下のとおり実施した。 － 実施コース数 146 コース（前年度実績 145 コース） － 入所者数　1,261 人（前年度実績 1,217 人） － 就職率　93.0%（前年度実績 91.8%） － 正社員就職率　84.8%（前年度実績 85.9%） ※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 ○就職困難度の高い者に対する支援 ・特別な配慮が必要な訓練受講者に対する就職支援の事例をとりまとめ、各施設に情報共有を行い就職支援の質の向上を図るとともに、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。 ・50 歳以上の訓練受講者に対する就職支援の事例をとりまとめ、各施設に情報共有を行い就職支援の質の向上を図るとともに、就職支援アドバイザー、職業訓練指導員によるきめ細かな支援を実施した。	【困難な状況への対応】 ・生涯現役社会の進展に伴い、相対的に就職困難度が高い 50 歳以上の訓練受講者が増加（R6：32.7％→R７：35.1％）する中、就職支援アドバイザーや職業訓練指導員による訓練受講者一人一人に合わせた丁寧なキャリアコンサルティングの実施等のほか、特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センターとの連携や、職業リハビリテーション・障害者職業訓練で活用されているノウハウの導入により、職員の対応力向上を図るなど、就職困難者へのきめ細かな就職支援に取り組んだこと。 ②ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・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訓練カリキュラムとして「建築３次元プレゼンテーション（VR）」などの開発を行うとともに、訓練を担う職業訓練指導員に対する研修についても、内容	コースの受講者数」が目標（1,740 人以上）を上回る 1,994 人（達成度 114.6%）となったことは評価できる。 短時間訓練コースの受講者数の確保に係る取組として、個々の訓練受講者の事情に応じたよりきめ細かな訓練指導や就職支援に取り組んだほか、託児サービス付加事業を実施するなど、子育てを理由に諦めることなく訓練受講がしやすい環境整備に取り組み、「短時間訓練コースの受講者数」が目標（230 人以上）を上回る 260 人（達成度 113.0%）となっ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。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法＞ 生涯現役社会の進展等に伴い、相対的に就職困難度が高い 50 歳以上の訓練受講者が、今後とも増加することが見込まれることから、引き続き、きめ細かな就職支援に取り組むとともに、ＤＸ、ＧＸ等の技術革新に対応できるよう、職業訓練コー
	②　ものづくりの分野において、ＤＸの加速化を見据	②　ものづくりの分野において、ＤＸの加速化を見据	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を育	＜評価の視点＞ ・ＤＸの加速化	**②　ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの実施** ・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、		

	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の開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応すること。	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の開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応する。	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、既存の訓練科に、ＩｏＴシステム、太陽光発電システムやＨＥＭＳを構築する技術要素等を加えて55科（33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の取組事例を加えたカリキュラムを設定し、訓練を実施する。 　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。	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。 【指標】 ・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、1,740 人以上とする。	1,994 人が受講した。 （内訳） － 実施施設数　33 施設（前年度実績 32 施設） － 実施訓練科数　55 科（前年度実績 50 科） 　コース数　122 コース（前年度実績 108 コース） － 受講者数　1,994 人（前年度実績 1,767 人） ・ＤＸ、ＧＸに対応した訓練カリキュラムの開発・見直しに取り組んだ。	のブラッシュアップや職業訓練に必要なＧＸ要素を付加する等、不断の見直しにより、企業の人材ニーズに対応することができる人材の育成に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・各業界の基盤となる技能・技術にＤＸ、ＧＸにつながる技術要素を加えた訓練を実施したほか、職業訓練指導員がＤＸに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「ＤＸリテラシー研修」、「データ利活用基礎研修」を実施するとともに、「ＧＸリテラシー研修」を試行的に実施するなど、訓練の質を高めることを通じて、様々な背景を持つ訓練受講者が、６か月間という短期間でＤＸ、ＧＸ技術を活用できる人材として就職先企業で活躍できるように取り組んだこと。 ・人材ニーズ等調査などにより社会経済や技術革新の動向を日々キャッチアップし、新たな訓練カリキュラムの開発、職業訓練指導員研修の見直しなどを通じ	スの開発、見直しを進める必要がある。 ＜その他の事項＞ 　なし。
	③　子育てや介護等を行い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。	③　子育てや介護等を行い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。	③　子育てや介護等を行い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。	＜評価の視点＞ ・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。 【指標】 ・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を、230 人以上とする。	**③　子育てや介護等を行い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** ・子育てや介護等を行い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、260 人が受講した。 ・受講者の確保に向け、実施施設における好事例を共有するとともに、関係機関や子育て支援機関・広報誌等を通じて幅広く訓練情報を提供した。 （内訳） － 実施施設数　８施設（前年度実績６施設） － 実施訓練科数　８科　（前年度実績６科） － コース数　17 コース　（前年度実績 11 コース） － 受講者数　260 人（前年度実績 181 人） ・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。 － 託児サービス付加事業の利用状況 　28 施設で実施し、42 人（44 児童）が利用 　（前年度実績 26 施設、58 人（58 児童））		
			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	＜評価の視点＞ ・公共職業安定所と連携しながら、分かりやすい広報活動に取り組むことにより、ものづくり分野の職業訓練	**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** ・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の具体的な行動計画）を策定し、効果的な広報等の取組を実施することにより、定員充足率は以下のとおりとなった。 － 定員充足率　（添付資料１－①、１－④） 　78.2%（前年度実績 80.3%）		

			レーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組み、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進する。	への受講を促進したか。		て、日進月歩で進化するＤＸ、ＧＸ技術に対応したこと。また、これらの取組を経て 33 施設計 122 コース（R6：32 施設 108 コース）に拡充して実施したこと。 ③短時間訓練コースの受講者数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・子育てや介護等を行いながら働くことを希望する者の就業促進等を図る取組である短時間訓練コースについては、一般的な離職者訓練コースと比べて訓練受講や就職活動に対する時間的な制約などがあることから、個々の訓練受講者の事情に応じたよりきめ細かな訓練指導や就職支援に取り組んだほか、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するなど、子育てを理由に諦めることなく訓練受講がしやすい環境の整備に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・多様な働き方を希望する者に対応した就職支援が求められている中で、個々の受講者の事情に応じたきめ細かな就職支援に加	

						え、就職先職種や技術要素を絞ることにより短期間で習得できるカリキュラムを設定し、子育てや介護等を行いながら働くことを希望する者の就業促進等を図る取組である短時間訓練コースについて、８施設計 17 コース（R6：６施設 11 コース）に拡充して実施したこと。 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。 ＜課題と対応＞ ・ＤＸの加速化や 2050 年カーボンニュートラルに向け、ＤＸ、ＧＸの取組の推進に対応する人材の確保・育成が重要である。技術革新や人材ニーズの変化等を把握しながら、これらに取り組む中小企業への早期就職に資するため、ＤＸ、ＧＸにつながるデジタル技術に対応したカリキュラムを含む訓練コースの開発・実施に取り組む必要がある。 ・雇用のセーフティネットとして、今後も高い就職率を維持し	

						ていくためには、人材ニーズの変化を的確に捉え、変化に合わせて訓練コースを見直していくとともに、引き続ききめ細かな就職支援に努める必要がある。 ・育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が職業訓練を受講できるよう、ものづくり分野における短時間訓練コースの実施も含め、全員参加型社会の実現に向けた訓練コースを実施する必要がある。	
					＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・短時間訓練コースを新たに２施設で開始し、８施設で計 17 コースに拡充して実施したほか、短時間訓練の実施施設を対象とした会議を開催し、実施施設間で好事例や取組状況等に関する情報共有を行うことを通じて効果的・効率的な受講者確保に取り組んだ。また、ハローワーク等の各関係機関や子育て支援に係る機関・広報誌等を通じて幅広く訓練の情報を提供し、積極的な周知・広報を行い、受講者の確保に広く取り組んだ。		

４．その他参考情報
外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。 ・きめ細やかで、重層的な支援が出来ている点、50 歳以上の入所者が増加し続ける中、訓練内容の見直し含め、柔軟に対応が出来ている点が評価できる。 ・全体の就職率は目標を上回っている一方で、正社員就職率については、前年度の 67.9%から 66.8%へとわずかに低下している。その要因の一つとして、50 歳以上の入所者数の増加が影響しているものと考えられる。高齢入所者に対する対策については、すでにさまざまな取組を実施されていることは承知しているが、今後も安定的に正社員就職率を維持するため、将来を見据えたさらなる具体的な対策の検討をお願いする。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式１－１－４－１　中期目標管理法人　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		
業務に関連する政策・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	【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。 【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	
就職希望者の就職率(計画値)	95%以上	－	95%以上	95%以上	95%以上			
就職希望者の就職率(実績値)	－	99.5%	99.6%	99.5%	99.5%			
達成度	－	－	104.8%	104.7%	104.7%			
ＤＸ、ＧＸに対応した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	238 人以上	243 人以上			
ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数（実績値）	－	－	157 人	277 人	282 人			
達成度	－	－	116.3%	116.4%	116.0%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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）	60,196,996	64,358,929	68,217,797		
決算額（千円）	54,220,479	59,163,496	63,111,035		
経常費用（千円）	52,237,738	56,536,103	58,589,275		
経常利益（千円）	1,744,159	757,430	705,055		
行政コスト（千円）	54,269,436	59,009,899	61,480,916		
従事人員数（人）	2,732	2,722	2,708		

	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	50%以上	50%以上									
	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%	74.4%	84.8%									
	達成度	－	－	111.1%	148.8%	169.6%									

注）職業能力開発勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ４　職業能力開発業務に関する事項 （２）高度技能者の養成のための職業訓練の実施 産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。具体的には以下を重点的に実施すること。	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ４　職業能力開発業務に関する事項 （２）高度技能者の養成のための職業訓練の実施 産業の基盤を支える人材を養成するために、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。	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。		**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、脱炭素化等に資する知識、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　2,875 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	＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 「就職希望者の就職率」の達成度が104.7%、「ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数」の達成度が116.0%、「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169.6%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就職希望者の就職率の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、生産現場に密着した実学融合の訓練カリキュラムや地域の産業界が抱える課題等に即した実習を実施することによ	＜評定に至った理由＞ 就職希望者の就職率の向上に係る取組として、生産現場に密着した実学融合の訓練カリキュラム実施等による企業の即戦力となるような人材の育成に取り組むとともに、ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングを実施するなどの就職支援に取り組み、「就職希望者の就職率」が、目標（95%以上）を上回る 99.5%（達成度 104.7%）となったことは評価できる。 ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数の確保に係る取組として、ロボット技術を活用した生産ライン構築の課題から生産システムを意識した課題に取り組め	

					ーとなる人材を育成するための訓練（訓練期間２年間） 在校生数　1,619 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　52 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　381 人 ※専門、応用及び総合課程の在校生数は、令和７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。 ・各種競技大会に参加し、上位入賞を目指すことを通じて、学生の技能習得に対する意識やモチベーションの向上、更なる技術力の向上に取り組んだ。 ・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。	り、企業の即戦力となるような人材の育成に取り組んだこと。この結果、全体の正社員就職率についても98.1％と昨年度に引き続き高い実績となったこと。 ・各種競技大会等に参加し、上位入賞を目指すことを通じて、学生の技能習得に対する意識やモチベーションの向上、更なる技術力向上に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・人手不足を要因とした労働生産性の向上が喫緊の課題となっており、産業の基盤となるものづくりを支える人材確保が早急に求められている中で、ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングに加え、就職支援アドバイザー等による就職ガイダンスでの面接指導、応募書類の作成指導、オンライン面接に対応した就職支援などを通じた高い就職率の維持・向上に取り組んだこと。また、近年、特別な配慮が必要な学生が増えているが、これらの学生に対する就職支援	るよう、実習の時間数を拡充して実施するなど、DX 技術を踏まえたロボット活用に関する技能・技術の習得に取り組んだことや、更なるＢＩＭの活用を図るため、ＢＩＭデータを用いた施工管理、３Ｄレーザースキャナ等のデジタル機器を活用した訓練を実施するなど、ＤＸ、ＧＸに資する技能・技術、知識等の習得に取り組んだこと。また、職業訓練指導員がＤＸに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「ＤＸリテラシー研修」等を実施し、訓練の質の向上に取り組み、「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（243 人以上）を上回る 282 人（達成度 116.0％）となったことは評価できる。 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向上に係る取組として、地域の中小企業等が抱える技術強化等の課題解決のため、共同・受託研究や開発課題実習を通じた課題解決に取り組んだほか、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案するプロセスを通じて、企業の抱える課題解決
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。	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。	①　ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容とすることや、専門課程、応用課程及び総合課程それぞれ１年次から就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティング、オンラインによる就職活動に対応するための支援を実施する等、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保する。加えて、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。 なお、離職者を対象とする職業訓練と同様に、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生に対しても、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等による支援を行う。	＜評価の視点＞ ・就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組んだか。 【指標】 ・職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率を、95％以上とする。	**①　就職支援**　（添付資料２－①、２－②） ・引き続き高い就職実績の確保及び正社員としての就職を促進するため、地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容の設定や、就職支援などの的確な取組により、就職率は以下のとおりとなった。 － 就職率　99.5％（前年度実績 99.5％） （内訳） 専門課程　99.4％（前年度実績 99.0％） 応用課程　99.6％（前年度実績 99.7％） 総合課程　100.0％（前年度実績 100.0％） － 正社員就職率　98.1％（前年度実績 98.4％） ※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 ○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。		
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	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	②　ＤＸの加速化を見据えたデジタル技術への対応として、応用課程については、職業能力開発大学校全10校の生産システム	＜評価の視点＞ ・ものづくり分野において、	**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（以下		

	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の開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応すること。	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の開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応する。	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、ＩｏＴ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、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。 　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。 　ＧＸに関しては、脱炭素化等に資する知識、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訓練を実施するとともに、必要に応じてカリキュラムの開発・充実、訓練内容の見直し等を行う。	ＤＸの加速化を見据えたデジタル技術に対応するカリ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。 【指標】 ・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、243 人以上とする。	「生産システム技術系３科」という。）に設置したロボット技術（画像処理、ＩｏＴ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５校において、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）の生産性向上及び脱炭素化等に資する知識、技能・技術を習得する訓練を実施した。 － ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コース修了者数 　282 人（前年度実績 277 人） 　　就職率　　99.6％（前年度実績 100.0％） 　　正社員就職率　99.6％（前年度実績 98.9％） ・生産ロボットシステムコースの実施結果及び今後のロボット需要拡大を踏まえ、同コースの標準課題の要素や実施ノウハウを、生産システム技術系３科の全学生を対象とした標準カリキュラムに反映させて全 10 校において実施した。 ・カリキュラムを先行的に見直した３校（北陸能開大、東海能開大及び九州能開大）において、生産ロボットシステムコースの訓練時間を拡充し、内容のさらなる充実を行った。 ・学生が生産ロボットシステムコースや今後の進路を選択する際の参考になるよう、未来ロボティクスエンジニア育成協議会（ＣＨＥＲＳＩ）関連企業の協力を得て、学生に向けた特別講話を行った。 ・建築施工システム技術科において更なるＢＩＭの活用を図るため、ＢＩＭデータを用いた施工管理や ３Ｄレーザースキャナ等のデジタル機器を活用した３Ｄモデルの作成に関する訓練を実施した。 ・脱炭素化に資する知識、技能・技術の習得に向け、建築施工システム技術科において建築生産と環境負荷の関係や、建物のライフサイクルや維持について学ぶ訓練を実施した。	については、地域センターとの連携や職業リハビリテーション・障害者職業訓練で活用されているノウハウを取り入れた就職支援ツールを活用することにより、職員の対応力向上を図るなど、きめ細かな就職支援に取り組んだこと。さらに、少子化の進展によって学生の数が減少する一方、労働者の学び直し（リスキリング）により企業の生産性向上、競争力の強化が求められる時代背景を踏まえ、社会人推薦入試の全国実施や全国の生産性向上人材育成支援センターにおける事業主推薦制度の積極的広報など、社会のニーズに的確に応えることを通じてこれまで以上に多様な入校者の確保に取り組んだこと。 ②ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・生産ロボットシステムコースにおいては機械系、電気系及び電子情報系の生産システム技術系３科の学生	に向けＤＸ、ＧＸに関連した困難性の高い成果物の開発に取り組み、「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（50％以上）を上回る 84.8％（達成度 169.6％）となっ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。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法＞ 　企業の人材ニーズやＤＸ、ＧＸへの対応を踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しに一層に取り組むとともに、応募者の増加を図り、産業の基盤を支える人材を育成していく必要がある。 ＜その他の事項＞ なし。
	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。	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、共同研究や施設の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。	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、共同研究や施設の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。	＜評価の視点＞ ・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、共同研究等により地域社会との連携に努めたか。 【指標】 ・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	**③　地域の中小企業等の課題解決のための連携** ・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　46 件（前年度実績 43 件） 　うちＤＸ、ＧＸに対応した件数の割合　84.8％（前年度実績 74.4％） － 共同・受託研究 　実施件数　95 件（前年度実績 88 件） 　（内訳） 　　－ 共同研究　86 件（前年度実績 78 件） 　　－ 受託研究　９件（前年度実績 10 件） － 他大学等関係機関との連携 　実施件数　338 件（前年度実績 302 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		

				を、50%以上とする。	公開する「ポリテックビジョン」を全ての能開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。 － ポリテックビジョン 全国 23 会場（前年度実績 23 会場） 参加者数　6,223 人（前年度実績 6,165 人） － ものづくり体験教室 実施回数　325 回（前年度実績 289 回） 参加者数　26,585 人（前年度実績 24,430 人）	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を通じ、より実践的な技能・技術を習得できるよう取り組んだこと。 【困難な状況への対応】	
		④　オープンキャンパスやきめ細かな高校訪問等による効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員の充足に取り組む。	④　オープンキャンパス、高校訪問、社会人の受入れに向けた事業所訪問等による効果的な広報等の取組内容やスケジュールを明確にした行動計画であるアクションプランを職業能力開発大学校等において策定・実施することにより入校生を確保する。	＜評価の視点＞ ・効果的な広報の実施等により入校生の確保を図ったか。	**④　能開大の魅力向上・学生確保に向けた取組**　（添付資料２－①、２－③） ○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）を策定するとともに、社会人推薦入試や事業主推薦入試に取り組み、生産性向上人材育成支援センターを活用した効果的な広報等の取組を実施した。 － 定員充足率 85.5%（前年度実績 94.2%） ※定員充足率は、令和７年４月現在の実績 ○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。 ・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、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することとした。当該施設において復旧工事を進めているところであるが、施設全体の修繕、学生寮の新設及び構内インフラの復旧等の工事が、令和８年度末に一定程度完了する見通しとなったことから、令和９年４月から当該施設において全面的に訓練を再開することとした。 ・訓練再開に当たっては、次世代産業を牽引する人材を育成するための訓練科「デジタル創造技術科（機械コース・電子情報コース）／定員 40 名」を 新設するなど、訓練内容を刷新することとした。	・生産ロボットシステムコースでは、ロボット技術を活用した生産ライン構築の課題から生産システムを意識した課題に取り組めるよう、実習を「標準課題実習」から「開発課題実習」に見直し、時間数を拡充（従来比 2.7 倍）して実施するなど、日進月歩で進化する DX 技術を踏まえたロボット活用に関する技能・技術の習得に取り組んだこと。また、建築施工システム技術科では、更なるＢＩＭの活用を図るため、ＢＩＭデータを用いた施工管理（施工ＢＩＭ）、３Ｄレーザースキャナ等のデジタル機器を活用した訓練を実施したほか、環境負荷を抑制した設計・施工事例などについて学ぶ脱炭素化等に資するカリキュラムを実施し、建築生産活動の現場に	

						おいて活用可能なＤＸ、ＧＸに資する技能・技術、知識等の習得に取り組んだこと。更に、職業訓練指導員がＤＸに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「ＤＸリテラシー研修」、「データ利活用基礎研修」を実施するとともに、「ＧＸリテラシー研修」を試行的に実施したこと。あわせて、「協働ロボットの導入技術」や「建築分野におけるドローン活用技術」など、ＤＸやＧＸに対応した人材を育成するための訓練を実施するために必要な研修を実施し、訓練の質の向上に取り組んだこと。 ・ デジタル社会の到来を踏まえ、データやAIを使いこなすための基礎的要素を付与してポリテクカレッジ全体の底上げを図るため、データ、AIの利活用に係る事例や留意事項を理解し習得する内容を専門課程の「情報工学概論」に追加したこと。また、ロボット技術を活用した生産技術・生産部門のリーダーとなるよう将来に向けて学生の理解を深め	

						ることや、日々変化するＤＸ、ＧＸ技術にＪＥＥＤ自身が対応するために最新情報を収集することを目的として、未来ロボティクスエンジニア育成協議会（ＣＨＥＲＳＩ）に協力をいただき、生産システム技術系３科を設置するポリテクカレッジ10 校の学生に向けた特別講話を実施したこと。 ③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向上に係る取組について 【質的な取組】 ・地域の中小企業等が抱える技術強化等の課題解決のため共同・受託研究 95 件（R6:88 件）や、開発課題実習を通じた課題解決に取り組んだこと。また、開発課題実習では製品の企画・開発から製品評価等までの一連のものづくりに取り組むことにより、実践的な技能・技術の向上に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・学生が企業とのやり取りの中で、課題把握・分析を行い、企業のニーズを踏まえた課題解決策	

						を提案するプロセスを通じて、企業の抱える課題解決に向けＤＸ、ＧＸに関連した困難性の高い成果物の開発に取り組んだほか、社会情勢による変化や現場ごとに異なる企業課題に対して、複数の訓練科の学生で横断的にワーキンググループを編成し、個々の専門性の発揮や、相互の協力・連携を通じた実践的な対応力・解決力の養成に取り組んだこと。 ・学生が企業の課題を解決する過程で、企画・開発段階から製品評価等まで必要となる能力を習得できるよう、応用課程２年次の訓練として、１年間という限られた訓練期間の中で、より実践的な技能・技術の向上に取り組んだこと。 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。 ＜課題と対応＞ ・ＤＸの加速化や2050 年カーボンニュートラルに向け、ＤＸ、ＧＸの取組の推進に対応する高度なものづくりを支	

						える人材の確保・育成が重要であるため、ＤＸ、ＧＸに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の維持に取り組んでいくとともに、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、新規学校卒業者だけでなく幅広い年齢層の応募者の増加に向けて取り組みつつ、産業の基盤を支える人材を育成していく必要がある。	
					＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・生産ロボットシステムコースの実施結果及び今後のロボット需要拡大を踏まえ、同コースの標準課題の要素や実施ノウハウを、生産システム技術系３科の全学生を対象とした標準カリキュラムに反映させて全 10 校において実施することで、学生全体のロボット技術の底上げを行った。また、カリキュラムを先行的に見直した３校（北陸能開大、東海能開大及び九州能開大）において、生産ロボットシステムコースの訓練時間を拡充し、内容のさらなる充実を図るなど、企業の人材ニーズやＤＸ、ＧＸへの対応を踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直しに一層取り組んだ。 ・応募者の確保を図るため、社会人推薦入試を全国で実施するとともに、事業主推薦制度の活用促進を目的としたリーフレットや事例集を活用し、生産性向上人材育成支援センターと能開大が連携して、事業主推薦制度の積極的な広報を実施したほか、視覚的に必要な情報が探しやすい特設ランディングページを作成し、オープンキャンパスや入試に係る WEB 広告を展開した。		

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。 ・学生へのきめ細やかな個別の支援、先進技術の活用、普及に資する取組、共同・受託研究実施件数の増加、工業高校等との連携 36 件増、ワーキンググループ方式によるチーム力等の習得、地域の中小企業等の課題解決のための連携といった取組が素晴らしい。

・特別な配慮を要する学生に対しては、多様な支援が講じられているが、対象者及び困難事例が増加傾向にあることから、専門家によるカウンセリングの機会を増やすなど、更に手厚い支援を検討いただきたい。
・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－４－３	職業能力開発業務に関する事項－在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施		
業務に関連する政策・施策	Ⅵ－１－１　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	【重要度：高】 我が国において、在職労働者に対するリスキリ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であるため。 【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。	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	65,000 人以上	65,000 人以上			
在職者訓練受講者数（実績値）	－	65,092 人	70,789 人	72,187 人	72,599 人			
達成度	－	－	110.6%	111.1%	111.7%			
在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価（計画値）	90%以上	－	90%以上	90%以上	90%以上			
在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価（実績値）	－	94.1%	93.7%	94.2%	91.6%			
達成度	－	－	104.1%	104.7%	101.8%			
ＤＸ、ＧＸに対応した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	4,000 人以上	4,000 人以上			
ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数（実績値）	－	－	6,382 人	6,553 人	6,717 人			

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）	60,196,996	64,358,929	68,217,797		
決算額（千円）	54,220,479	59,163,496	63,111,035		
経常費用（千円）	52,237,738	56,536,103	58,589,275		
経常利益（千円）	1,744,159	757,430	705,055		
行政コスト（千円）	54,269,436	59,009,899	61,480,916		
従事人員数（人）	2,732	2,722	2,708		

	達成度	－	－	159.6%	163.8%	167.9%									
	生産性向上人材育成支援センター利用事業所数（計画値）	210,000 事業所以上	－	42,000 事業所以上	42,000 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利用事業所数（実績値）	－	55,078 事業所	57,730 事業所	59,616 事業所	59,060 事業所									
	達成度	－	－	137.5%	141.9%	140.6%									

注）職業能力開発勘定における数値を記載。

３．各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	年度計画（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	A
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 ４　職業能力開発業務に関する事項 （３）在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施 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こと。	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ４　職業能力開発業務に関する事項 （３）在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施 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、65,000 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能開大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 ⅲ教育訓練等のための施設・設備貸与　等 ・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の短期間（２～５日程度）の職業訓練を実施した。 － 訓練コース数 9,188 コース（前年度実績 9,202 コース）	＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 「在職者訓練受講者数」の達成度が 111.7%、「在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価」の達成度が 101.8%、「ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数」の達成度が 167.9%、「生産性向上人材育成支援センター利用事業所数」の達成が 140.6％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生産性向上人材育成支援センター利用事業所数並びに在職者訓練受講者数及び在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価の確保・向上に係る取組について	＜評定に至った理由＞ 在職者訓練受講者数の確保及び在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価の向上に係る取組として、訓練終了時の受講者アンケート結果を「訓練カルテ」に取りまとめ、指導法等に関する評価を分析し、その改善方策を検討して訓練コースの改善を図るとともに、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など利用者の様々なニーズに応じた利便性の向上に取り組み、「在職者訓練受講者数」が目標（65,000 人以上）を上回る 72,599 人（達成度 111.7%）となったこと。また、「在職者訓練利用事業主からの生産性向上	

					－受講者数 72,599人（前年度実績72,187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。 －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。 －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・実施等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等を行った。 【モデルカリキュラムの開発実績】 －開発コース数　10コース（前年度実績16コース）	【質的な取組】 ・在職者訓練については訓練終了時の受講者アンケート結果を「訓練カルテ」に取りまとめ、指導法や訓練教材、現場における役立ち度等に関する評価を分析し、その改善方策を検討して訓練コースの改善を図るとともに、生産性向上支援訓練についても、社会経済動向に基づくニーズやアンケート結果等を踏まえたコース開発・改善を図るなど、訓練の質の確保・向上に向け、不断の見直し・改善に取り組んだほか、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を発行し、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を行うこと等により、業務の質的向上に取り組んだこと。この結果、事業主からの生産性向上等につながった旨の評価は、在職者訓練については91.6％となったほか、生産性向上支援訓練90.0％、受講者の満足度は、在職者訓練99.3％、生産性向上支援訓練等につながった旨の評価」が目標（90％以上）を上回る91.6％（達成度101.8％）となったことは評価できる。 ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組として、地域の事業主団体等へのヒアリング調査により、ＤＸにつながるデジタル技術に対応できる人材育成ニーズや、脱炭素化等に向けた取組状況等を把握し、結果を分析した上で、訓練の質の確保・向上に向けた訓練コースの開発等に取り組み、「ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数」が、目標（4,000人以上）を上回る6,717人（達成度167.9％）となったことは評価できる。 生産性向上人材育成支援センター利用事業所数の確保に係る取組として、上記の取組のほか、在職者訓練と生産性向上支援訓練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や受講歴のある企業への働きかけ等の積極的な広報活動の実施に取り組んだことに加え、生産性向上支援訓練において、ｅラーニングによる受講が可能なサブスクリプシ
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の開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応すること。	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の開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応する。	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の開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応する。 そして、これらの訓練を積極的に実施することで、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。 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。	＜評価の視点＞ ・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や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を行ったか。 【指標】 ・ＤＸ、ＧＸに対応するため、職業訓練カリキュラム	**①　ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの開発等** ・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。）。 －訓練コース数 996コース（前年度実績962コース） －受講者数 6,717人（前年度実績6,553人） ・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。 －ＤＸにつながる技術（ＡＩ、ＩｏＴ、クラウド、ドローン等）、その他のデジタル技術（インフラ構築・運用、システム開発等）を活用し、システム及びデータ管理、業務効率化及び業務管理、組織構造の最適化に対応できる人材を育成するＤＸ対応コースを５コース開発した。 －ＧＸにつながる技術（再生可能エネルギー、次世代電池等）を活用し、エネルギーの効率化とクリーンテクノロジーへの対応、持続可能な製品と資源管理、環境マネジメントとリスク管理に対応できる人材を育成するＧＸ対応コースを５コース開発した。 －ＤＸ対応訓練用機器を用いた訓練カリキュラム、訓練教材（テキスト、実習課題、指導案）等を開発した。		

				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。		98.8%となり高い評価を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・社会全体で学び・学び直しの促進や生産性向上といった課題に対応するため、在職者訓練及び生産性向上支援訓練を通じた事業主・在職者への支援の充実が要請されている。そのため生産性向上人材育成支援センターの認知度不足などにより、支援を必要とする事業主等へのサービスの提供が未だ十分でないとの指摘もあることから、在職者訓練と生産性向上支援訓練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といった積極的な広報活動を通じ、生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数の拡充に取り組んだこと。また、事業主への施設設備貸与や、事業所への職業訓練指導員の派遣による教育訓練の実施等を通じ、事業主が実施する教育訓練の支援にも	ョン型訓練を実施するなど、利用者の様々なニーズに応じた利便性の向上に取り組み、「生産性向上人材育成支援センター利用事業所数」が目標（42,000 事業所以上）を上回る59,060 事業所（達成度 140.6%）となっ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。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法＞ 引き続き、企業の人材育成ニーズや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、在職者訓練等の受講歴がない企業の新規開拓に取り組むこと等により、生産性向上人材育成支援センターにおいて実施する在職者訓練等の潜在需要の掘り起こしを図る必要がある。 加えて、第 12 次職業能力開発基本計画に基づき、中小企業・小規模事業者等の経営支援を行うよろず支援拠点等と連携した支援を実施するとともに、事業戦略を踏まえて人材戦略を立てる企画段階から経営者等に
	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。	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。	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。 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。	【指標】 ・在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価を、90%以上とする。	**② アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組** ・在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講を指示した事業主に対して、生産性向上等につながったか（受講者が学んできた技能・技術及び専門的知識は、事業所の生産性向上や現場力の強化につながっているか）を内容とするアンケート調査等を実施した。 また、受講者に対しても能力向上につながったかを内容とするアンケート調査等を実施した。 － 事業主の回答 91.6%（前年度実績 94.2%） 内訳「大いにつながった」30.6%（前年度実績 39.0%） 「多少つながった」 61.0%（前年度実績 55.2%） 【主な生産性向上等につながった理由（複数回答可）】 「専門性の向上」87.9%* 「仕事の範囲の幅の拡大」78.7%* *令和７年度からアンケートの設問を変更 － 有効回答事業所数 11,730 事業所（前年度実績 11,100 事業所） ※令和７年 12 月末までに実施した訓練コースの実績であること。 － 受講者の回答 99.3%（前年度実績 99.2%） 内訳「大変役に立った」58.5%（前年度実績 57.7%） 「役に立った」 40.8%（前年度実績 41.5%） 【主な役に立った理由（複数回答可）】 「新たな知識及び技能・技術が身についた」65.5%（前年度実績 65.7%） 「専門的な知識及び技能・技術が深まった」59.6%（前年度実績 58.8%） － 有効回答受講者数 67,344 人（前年度実績 67,011 人）		
	③ 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。	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。	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。 なお、生産性向上支援訓練においては、生産･業務プロセスの改善、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。	＜評価の視点＞ ・中小企業等のニーズを踏まえて、カリキュラムモデルの継続的な開発と内容の見直しを行ったか。	**③ 生産性向上支援訓練の実施** ・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。 ・訓練の実施に当たっては、個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開した。 また、関係機関や機構内の他業務と連携を行い、生産性向上支援訓練（70 歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練		

			また、中小企業等のＤＸを推進するため、Ｉｏ Ｔ、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。 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。		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。 － 訓練コース数 5,957 コース（前年度実績 5,677 コース） － 受講者数 72,645 人（前年度実績 70,951 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 772 コース（前年度実績 788 コース） － 受講者数 10,770 人（前年度実績 11,223 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 1,939 コース（前年度実績 1,442 コース） － 受講者数 20,799 人（前年度実績 16,609 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 465 コース（前年度実績 457 コース） － 受講者数 7,211 人（前年度実績 7,390 人） ・サブスクリプション型生産性向上支援訓練にＤＸ対応コースを追加し、ＤＸ人材の育成を課題としている中小企業等のニーズに対応した。 － 訓練コース数 551ース（前年度実績 328 コース） － 受講者数 2,374 人（前年度実績 1,969 人）	取り組んだこと。 ・在職者訓練においては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等を実施するとともに、生産性向上支援訓練においては、ｅラーニングによる受講が可能なサブスクリプション型訓練を実施するなど、利用者の様々なニーズに応じた利便性の向上に取り組んだこと。 ②ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査により、ＤＸにつながるデジタル技術に対応できる人材育成ニーズのほか、脱炭素化等に向けた取組状況等を把握し、それらの結果を分析した上で、訓練の質の確保・向上に向けた訓練コースの開発等に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・ものづくり分野の人手不足等を要因とした労働生産性の向上に資するための職	アドバイスをする等の伴走支援を推進する必要がある。 <その他の事項> なし。
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。	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。	④　事業主等と連携して訓練カリキュラムを開発し、訓練を実施する。 また、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、事業主等が実施する職業訓練等について、職業訓練指導員の派遣及び施設設備の貸与、訓練に関するノウハウ・情報の提供、人材育成上の課題解決のための相談・支援を行う。	【指標】 ・生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数を、42,000 事業所以上とする。	**④　生産性向上人材育成支援センターの取組・積極的展開** ・中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口として、関係機関等との連携による効率的広報、従来の利用者以外への幅広い周知、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。 こうした取組の結果、以下の実績となった。 － 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上に取り組んだ事業所数 59,060 事業所（前年度実績 59,616 事業所） ○事業主等が行う職業訓練への支援 ・事業主等が従業員に行う職業訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等を実施するとともに、事業主等からの相談において、訓練に関するノウハウについての要望があった場合や民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの受講の要望があった場合には、必要な情報の提供等の支援を行った。		

					- 訓練延べ人員 243,326 人（前年度実績 256,919 人） うち指導員派遣による訓練延べ人員 65,433 人（前年度実績 71,638 人） 指導員の派遣数 3,641 人（前年度実績 2,995 人） うち施設設備貸与による訓練延べ人員 177,893 人（前年度実績 185,281 人） 施設設備の貸与件数 9,865 件（前年度実績 10,068 件）	業訓練が社会全体で求められていることに加え、ＤＸ、ＧＸといった大きな変革に伴い、企業の競争優位性に資するより高度なものづくり人材の育成等が必要とされる中、人材ニーズ等調査などを通じて社会や技術動向を日々キャッチアップし、ものづくり分野におけるＤＸ対応コース、ＧＸ対応コースを新たに 10 コース開発し、計 361 コース整備したこと。また、MES（製造実行システム）等のＤＸ対応訓練用機器を用いた訓練カリキュラム、訓練教材（テキスト、実習課題）等を開発することを通じて、中小企業等の着実な事業展開に資する生産性や技能・技術の向上に対応した在職者訓練の実施に向け取り組んだこと。 ・職業訓練指導員がＤＸに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「ＤＸリテラシー研修」、「データ利活用基礎研修」を実施するとともに、「ＧＸリテラシー研修」を試行的に実施するなど、訓練の質	

						を高めたほか、知識等の共有を図ることを通じて、中小企業等の生産性の向上や着実な事業展開の推進に貢献するよう取り組んだこと。 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。 ＜課題と対応＞ ・ＤＸの加速化や2050 年カーボンニュートラルに向け、ＤＸ、ＧＸの取組の推進に対応する人材の確保・育成が重要であるため、中小企業等のＤＸ、ＧＸ人材の育成に取り組む事業主に対して、ＤＸ、ＧＸにつながるデジタル技術等を活用した在職者訓練コースの開発・実施に取り組む必要がある。 ・ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上を支援するため、生産性向上支援訓練の利用企業や受講者の拡大を図るとともに、中小企業等の多様な人材育成ニーズに応えることができ	

						るよう、カリキュラムモデルの継続的な開発・整備を行い、生産性向上支援訓練として実施する必要がある。また、70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースやＤＸの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースを展開し、引き続き利用企業や受講者の拡大を図るとともに、カリキュラムモデルの継続的な開発・整備を行う必要がある。	
					＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査（全国約3,400事業所）を行い、ＤＸにつながるデジタル技術に対応できる人材育成、脱炭素化等の実現に向けた取組等を踏まえた当該調査結果の分析を行った上で、企業の人材育成ニーズに対応し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。 ・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の一体的広報や在職者訓練等の受講歴がない企業の新規開拓に取り組むこと等により、在職者訓練等の潜在的需要の掘り起こしに努めた。		

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。

・生産性の向上は、中小企業経営においては、喫緊の課題であり、それらを後押ししている各種訓練における目標を達成したことは、今後のものづくり分野においても必ず良い影響がでると感じている。特に、コーディネート等の実施は達成率140.6%、DX・GX受講者達成率は167.9%となっている点が評価できる。受講者数が大幅に増加したのは素晴らしい。

・過去の実績からみると、42,000事業所という目標値は低いという見方もできること、地域経済・地域産業の課題を踏まえた重点業種の設定を行うなどにより幅広い業種に実施していただきたいこと。

・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		
業務に関連する政策・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	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	－

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	
職業訓練指導員養成課程修了者数（計画値）	500 人以上	－	100 人以上	100 人以上	100 人以上			
職業訓練指導員養成課程修了者数（実績値）	－	104 人	119 人	109 人	120 人			
達成度	－	－	119.0%	109.0%	120.0%			
スキルアップ訓練の受講者数（計画値）	25,000 人以上	－	5,000 人以上	5,000 人以上	5,000 人以上			
スキルアップ訓練の受講者数（実績値）	－	5,390 人	6,158 人	5,638 人	5,990 人			
達成度	－	－	123.2%	112.8%	119.8%			
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	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	5.33 点	5.67 点			
達成度	－	－	120.0%	106.7%	113.3%			

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）	60,196,996	64,358,929	68,217,797		
決算額（千円）	54,220,479	59,163,496	63,111,035		
経常費用（千円）	52,237,738	56,536,103	58,589,275		
経常利益（千円）	1,744,159	757,430	705,055		
行政コスト（千円）	54,269,436	59,009,899	61,480,916		
従事人員数（人）	2,732	2,722	2,708		

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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評定	B
第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			＜評定と根拠＞ 評定：B 「職業訓練指導員	＜評定に至った理由＞ 自己評価書の	

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。	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、国際協力の推進等に取り組む。具体的には以下を実施する。 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。	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。	**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、厚生労働省と機構との協議により選定したテーマについて、機構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。 **①　職業訓練指導員の養成** ・対象者に応じて職業訓練指導員に必要な技能・能力を習得するための指導員養成訓練を以下のとおり実施した。 － 職業訓練指導員養成課程修了者数 120 人（前年度実績 109 人） 指導員養成課程 － 指導力習得コース 80 人（前年度実績 59 人） － 訓練技法習得コース 14 人（前年度実績７人） － 訓練技法・技能等習得コース ８人（前年度実績５人） － 実務経験者訓練技法習得コース 13 人（前年度実績 30 人） － 職種転換コース ３人（前年度実績３人） 高度養成課程 － 職業能力開発研究学域 ５人（うち指導員免許を新規に取得可能となる者２人）（前年度実績 12 人（うち指導員免許を新規に取得可能となる者５人）） ・各種競技大会において、厚生労働省と連携し、職業訓練指導員として働くことの魅力発信を目的とした広報ブースの設置、競技会参加者等に対する広報を実施した。 ・全国３か所の職業能力開発促進センターを会場とし、職業訓練指導	養成課程修了者数」の達成度が120.0%、「スキルアップ訓練の受講者数」の達成度が119.8%、「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113.3%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職業訓練指導員養成課程修了者数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・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、問題発見解決力等、職業訓練指導員として必要となる要素を付与する多様な訓練を実施し、職業能力開発総合大学校総合課程の学生を始め職業能力開発大学校応用課程修了者や一般大学等修了者、都道府県、民間企業の各種資格保持者等を対象とした指導員養成課程の実施を通じ、職業訓練の現場で活躍する質の高い職業訓練指導員の養成に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・少子化に伴い入校者の確保が困難な状況に加	「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策＞ 職業訓練指導員については、人材不足が課題となっていることから、全国唯一の職業訓練指導員養成機関として、引き続き総合課程の入校者確保及び指導員養成課程修了者の安定的な輩出に取り組む必要がある。 また、ＤＸやＧＸ等の技術革新や産業構造の変化に対応できる人材を育成するため、職業訓練指導員に求められる能力を的確に把握し、指導員養成訓練及びスキルアップ訓練の見直し・充実に取り組む必要がある。 加えて、職業訓練に関する調査・開発については、外部評価において目標を上回る評価を得ているところであるが、政策的必要性の高い分野に係る成果物の質を引き続き確保するとともに、成果物の活用及び都道府県、民間教育訓練機関等への普及・発信方法について工夫し、

					員として働くことの魅力・やりがい等、全国唯一の職業訓練指導員の養成機関である職業能力開発総合大学校の魅力を発信するための説明会を実施した。	え、職業訓練指導員の人材不足が懸念される中、職業能力開発総合大学校は全国唯一の職業訓練指導員の養成機関であることから、指導員養成訓練修了者の大部分を占める指導力習得コースの対象者となる総合課程の入校者を確保するとともに、円滑に進級・修了できるよう、日頃から学生に対してきめ細かなサポートに取り組んだほか、指導力習得コースは希望する学生のみが受講対象となることから、職業訓練指導員の仕事の魅力を発信するなど、１年次から段階的に指導員就職に対する意識醸成に取り組んだこと。また、各種競技会において職業訓練指導員として働くことの魅力を伝えるための広報ブースを出展し、職業訓練指導員の認知度向上に努めたこと。 ②スキルアップ訓練の受講者数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、クラウドを活用した２次元・３次元CAM	その成果が広く活用されるよう取り組む必要がある。 <その他事項> なし。
②　職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）のコース内容や実施方法等の充実を図るとともに、各種技能競技大会やＯＤＡ（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努めること。	②　職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）のコース内容や実施方法等の充実を図るとともに、各種技能競技大会やＯＤＡ（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努める。	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。また、職業能力開発総合大学校等において実施するレディメイド型研修のほか、都道府県等からの要望に応じた内容、実施場所とするオーダーメイド型研修を実施する。 研修実施方法等について、集合、オンラインのほか、集合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、充実を図る。 また、各種技能競技大会やＯＤＡ（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努める。	＜評価の視点＞ ・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。 【指標】 ・職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）の受講者数を、5,000 人以上とする。	**②　職業訓練指導員の技能向上を図る研修** ・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等の職業能力開発に関するニーズを的確に捉えた研修の充実・見直しを図った。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。 － 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）受講者数 5,990 人（前年度実績 5,638 人） （内訳） － 都道府県　1,745 人（前年度実績 1,893 人） － 民間企業等　952 人（前年度実績 475 人） － 機構　3,293 人（前年度実績 3,270 人） うちＤＸ、ＧＸ対応コース　1,854 人（前年度実績 1,523 人） うち通信活用型研修　2,329 人（前年度実績 2,081 人） うちオンライン研修　1,328 人（前年度実績 1,245 人） ・各種技能競技大会やＯＤＡ事業等への職業訓練指導員の派遣等を実施し、人材育成や能力向上の推進に努めた。		
③　企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努めること。	③　企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努める。	③　企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努める。		**③　任期付き等の職業訓練指導員の活用** ・社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、最新技術等に対応できる職業訓練指導員を民間企業から任期付き等で雇用し、積極的に活用した。 － 令和７年度末現在の任期付き等の職業訓練指導員の人数５人（前年度実績８人）		
④　政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・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。	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。	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、機構内外の知見を持ち寄り実施する。また、成果について、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。 令和７年度については、同年度中に完了する「技能のカン・コツを見える化したデジタル教材及び訓練手法の開発」等のテーマを対象に、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る。	＜評価の視点＞ ・政策的必要性の高い分野を中心に、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。 【指標】 ・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につ	**④　職業訓練の実施に資する調査・開発** ・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。 － 技能のカン・コツを見える化したデジタル教材及び訓練手法の開発 － 職業訓練指導員講習のデジタル対応に係る調査及び教材開発 － ＧＸ、ＤＸ訓練の推進のためのＢＩＭ教材の開発及び訓練技法の開発 － 航空機分野における職業能力開発体系の整備 － 持続可能な社会の実現に向けた職業訓練のあり方に関する調査研究 － 障害者訓練受講者の定着状況等に関する調査研究 － ＤＸ時代における職務別職業能力体系の整備 ・令和７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5.67点（６点満点）。（前年度実績5.33点） － 技能のカン・コツを見える化したデジタル教材及び訓練手法の開発 評価結果：計６点		

				いて５点以上を得ること。 〔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〕	－職業訓練指導員講習のデジタル対応に係る調査及び教材開発 評価結果：計６点 －ＧＸ、ＤＸ訓練の推進のためのＢＩＭ教材の開発及び訓練技法の開発 評価結果：計５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。 また、ホームページでの公開のほか、成果物の普及・啓発を図るため厚生労働省と連携した再周知を実施した。	の活用方法などといったニーズに基づくコースを開発するなど、新規 39 コース、リニューアル 53 コースの多種多様なコースの設定・実施を通じ、機構の職業訓練指導員だけでなく、都道府県も含めた職業訓練指導員全体のスキルアップに取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・受講対象者が現役職業訓練指導員であり、求職者及び在職者等に知識・技術等を教える立場であることを踏まえ、日進月歩で進化するＤＸ、ＧＸ技術など社会や地域等が求める人材育成ニーズに応える職業訓練を実施するために必要な専門性の拡大や新たな知識・技術等を習得するための研修コースを開発・設定・実施したほか、厚生労働省等と連携した応募勧奨を通じ、受講者確保に取り組んだこと。 ③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向上に係る取組について 【質的な取組】 ・数値目標（指標）	
⑤　国、関係機関（ＪＩＣＡ）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れ等を実施すること。	⑤　国、関係機関（ＪＩＣＡ）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れ等を実施する。	⑤　国、関係機関（ＪＩＣＡ）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れ等を実施する。	＜評価の視点＞ ・国、関係機関（ＪＩＣＡ）等の委託又は依頼を受けて開発途上国からの研修生の受入れ等を実施したか。	**⑤　国際協力の推進** ・国、国際協力機構（ＪＩＣＡ）等からの依頼を受け、以下のとおり当機構のノウハウを活かした支援を実施した。 －視察型研修の受入れ件数　12 件、研修員数 120 人、延べ 80 か国、視察施設延べ 14 施設（前年度実績　受入れ件数 11 件、研修員数 119 人、延べ 77 か国、視察施設延べ 19 施設） －機構職員の研修講師派遣件数　１件（カンボジア・ベトナム）、３人（前年度実績　派遣件数１件（カンボジア・ベトナム）、４人） －機構職員の開発途上国派遣国数　１か国（カンボジア）、１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。	＜評価の視点＞ ・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。	**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** ・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、機構法第 11 条に基づき機構に設置される運営委員	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	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経験を有する者から構成する運営委員会を開催	＜評価の視点＞ ・運営委員会や地方運営協議会を通じて関	**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** ・運営委員会や地方運営協議会を通じて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。		

	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。	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。 　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。	し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。 　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。	係機関等と十分に連携を図ったか。		を達成しただけでなく、政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構においてテーマを選定のうえ、より一層成果の普及・活用につながるよう各テーマに都道府県の指導員や民間企業の有識者等の参画を得て、機構内外の知見を持ち寄るなど、より多くのニーズに応えられる体制で調査・開発に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・社会全体で注目されている政策的必要性の高い分野をテーマとしており、職業訓練において前例となる情報やデータが十分にない環境にあるため、多くの関係者に対する詳細なヒアリングを行うなど、機構内外の知見を持ち寄ることで調査・開発の成果として反映できるよう丁寧に取り組んだこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・職業訓練指導員に求められる基本的な能力（職業訓練の実施、訓練コーディネート、キャリアコンサルティン	
	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。	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。	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。		**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** ・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。		
			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。	＜評価の視点＞ ・公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組んだか。	**⑨　ものづくりの魅力や職業訓練に関する広報** ・機構本部及び各施設で公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、ニュースリリース、メディアツアー等の積極的な広報活動に取り組んだ。		

						グ、就職支援）だけでなく、技術革新に対応できる能力も付与するため、指導員養成訓練やスキルアップ訓練のカリキュラムの見直しを行い、職業能力開発に関するニーズに的確に対応する必要がある。 ・政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練に関する調査・開発を行い、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組むとともに、成果の質を担保していく必要がある。	
					＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・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並びに就職意識の醸成のため、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、人材確保のための積極的な周知・広報を以下のとおり行った。 － 若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会における、職業訓練指導員として働くことの魅力発信を目的とした広報ブースの設置、大会参加者等に対する広報活動の実施 － 職業訓練指導員として働くことの魅力、全国唯一の職業訓練指導員の養成機関である職業能力開発総合大学校の魅力発信のための、全国３か所の職業能力開発促進センターでの説明会を実施した他、一部会場では都道府県の職業訓練指導員として活躍する卒業生にも参加いただき説明会を実施 － 総合課程の学生が指導員養成課程を受講して職業訓練指導員となるよう、１年次からの段階的な職業訓練指導員就職に関する意識醸成の取組を実施 ・現役職業訓練指導員の新たな知識・技術等の習得に向け、ＤＸ、ＧＸ等の職業能力開発に関するニーズを的確に捉えた研修の充実・見直しを図り、研修を充実させた。 ・職業訓練に関する調査・開発については、調査研究成果や開発した教材・カリキュラム等が現場の職業訓練において効果的に活用されるよう、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ研究報告書等を配布するとともに、ホームページにおいて公開した。		

４．その他参考情報
外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。 ・職業訓練指導員の養成実績が高い点が評価できる。 ・職業能力開発総合大学校修了者のうち、職業訓練指導員として就職する者の割合が更に高まるよう、引き続き重点的な対策を講じていただきたい。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１－５	障害者職業能力開発業務に関する事項－障害者職業能力開発業務		
業務に関連する政策・施策	Ⅵ－２－２　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展開するとともに、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

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	
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	60%以上	60%以上			
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%	66.0%	61.2%			
達成度	－	－	110.0%	110.0%	102.0%			
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	75%以上	75%以上			
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%	76.0%	82.7%			
達成度	－	－	114.1%	101.3%	110.3%			

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）	866,317	945,750	882,609		
決算額（千円）	740,984	874,841	799,616		
経常費用（千円）	789,301	820,455	811,781		
経常利益（千円）	42,406	△13,717	5,894		
行政コスト（千円）	789,313	820,491	811,781		
従事人員数（人）	49	46	46		

注）障害者職業能力開発勘定における数値を記載。

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	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	120 機関以上	120 機関以上			
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（実績値）	－	132 機関	137 機関	131 機関	167 機関			
達成度	－	－	114.2%	109.2%	139.2%			
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	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%	100.0%	100.0%			
達成度	－	－	111.1%	111.1%	111.1%			

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	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

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（R7）	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、妥当であると確認	

5　障害者職業能力開発業務に関する事項 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。 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。 このような中で、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「機構営校」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。 このため、機構営校は、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。 （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	5　障害者職業能力開発業務に関する事項 （1）福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、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。	5　障害者職業能力開発業務に関する事項 （1）福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、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。	＜評価の視点＞ ・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。 【指標】 ・機構営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。	**5　障害者職業能力開発業務に関する事項** **（1）特別支援障害者の重点的な受入れ** ・機構が運営する障害者職業能力開発校２校（中央障害者職業能力開発校（埼玉県所沢市）（以下「中央校」という。）、吉備高原障害者職業能力開発校（岡山県加賀郡吉備中央町）（以下「吉備校」という。）（以下、中央校及び吉備校を併せて「機構営校」という。））については、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、年間を通じて全国の関係機関（大学、高等学校含む）への計画的な訪問やオンラインを活用した募集活動を展開した。 ・また、機構公式Ｘの活用により募集情報の拡散を図るとともに、訓練体験を伴うオープンキャンパスを複数回開催するとともに施設見学会及び支援機関向け見学会など募集活動の強化に取り組んだ。 ・障害種別によらない、希望と適性に応じた訓練コースにおける受入れや、柔軟な入校機会の設定を行った。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、精神障害者や発達障害者を含め他の職業能力開発校では受入れが進んでいない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。）の受入れの促進を図った。 - 特別支援障害者数 153人（前年度実績 165人） - 機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合　61.2%（前年度実績 66.0%） - 特別支援障害者の入校生全体に対する割合　80.1%（前年度実績 79.3%） （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６年度）　37.5%	合」の達成度が、102.0%、「機構営校における訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率の達成度が110.3%、「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、139.2%、「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、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機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・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、障害者の職域拡大のために、障害種別によらない希望と適性に応じた訓練コースにおける職業訓練やデジタル技術を活用した新たな就労イメージを意識した職業訓練の実施、	できた。

	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。					個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的な提供など、質の高い先導的な職業訓練の実施に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・機構営校独自の先導的な職業訓練（特別支援障害者に対する職業訓練）の受講促進に向け、年間を通じて全国の職業安定機関に計画的に訪問するとともに、大学、高等学校に加え、地方公共団体や障害者団体等、多分野の関係機関への周知、オンラインを活用した募集活動、機構公式Ｘによる広報、訓練体験を伴う内容のオープンキャンパス等を実施し、特別支援障害者の積極的な確保に取り組んだこと。 その際、障害者の希望と適性に応じた訓練コースにおける受入れ、柔軟な入校機会の設定、全訓練科における職業訓練と適応支援の一体的な提供、デジタル技術を活用した職業訓練の実施など、機構営校ならではの取組について積極的に周知したこと。	
	（２）機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、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。 　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。	（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の職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、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。 　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展開することで、先導的な職業訓練に取り組む。	（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の職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、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。 　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展開することで、先導的な職業訓練に取り組む。	＜評価の視点＞ ・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。	**（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** 　障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する施設として、先導的な職業訓練を以下のとおり取り組んだ。 ・訓練初期に、緩やかに訓練を進め訓練生活への円滑な移行を図るための準備期間として、導入期の訓練を実施した。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、総合センター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、きめ細かな職業訓練に取り組んだ。さらに、障害の状況により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については、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内での訓練を通じて当該企業の職務に応じたスキル習得や必要な職場環境の調整を行うとともに、企業内訓練で明らかになったより獲得が望まれる技能を施設内訓練で付与することで、雇用可能性を向上させて就職につなげるための特注型企業連携訓練にも取り組んだ。これらの取組により、障害者の職域拡大に向けた技能習得のための職業訓練を効果的に実施するとともに、蓄積したノウハウをもとに指導技法等の開発に努めた。 ・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ために、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等を実施した。 ・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として、MRグラスやRPA、IoT等のデジタル技術を活用した新たな教材開発や、昨年度の取組における見直し・充実を実施した。		
	（３）機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努めること。	（３）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。	（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。	【指標】 ・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。	**（３）就職率向上に向けた取組** ・訓練初期には訓練生活への円滑な移行のための導入期の訓練を実施するとともに、体調の自己管理やコミュニケーションスキルの向上を目的として、個別の支援計画を策定し、継続した適応支援を実施した。 ・訓練期間中は、技能習得の状況をきめ細かに把握し、施設内で情報共有した上で、その後の支援方針を検討するとともに、訓練開始後早期からの職場実習や就職活動に係る知識を付与する講座の設定、障害特性及び職業訓練により習得した技能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、企業担当者向けの施設見学、採用や雇用管理に関する障		

					害者採用準備講座、人事担当者と訓練生が面談等を行う会社説明会を開催した。また、企業に対しても、訓練生の採用面接に同行し、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等を実施した。とりわけ他の関係機関だけでは対応が難しい訓練生が面接に行く際には、担当の障害者職業カウンセラーや職業訓練指導員等が全国各地に出向き、企業に対して訓練受講経過の説明や活用している支援機器の解説等を実施した。これらの取組により、機構営校の訓練修了者のうち、就職を希望する者の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については、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内での訓練と施設内訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練を実施し、雇用可能性を向上させることで就職につなげた。 ・就職者数 148人（前年度実績 171人） うち特別支援障害者の就職者数 115 人（前年度実績 130 人） ・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 82.7%（前年度実績 76.0%） ・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」95.1%（前年度実績 84.1%）	②機構営校における訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・企業等の施設見学の積極的な受入れ（233 社）や、障害者採用準備講座（83 社）、会社説明会（46 社）を開催し、企業の障害者雇用に対するイメージの醸成と採用意欲の向上を図ったこと。 また、訓練生の就職活動においては、訓練開始後早期に訓練生の個々の状況に応じたきめ細やかな就職活動に向けた支援を実施することと併せて、訓練生が就職を希望する全国の求人事業所等に出向き、面接同行や職場実習に係る支援など、質の高い支援に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・訓練生の障害の重度化、多様化の傾向に対応するため、訓練初期に円滑な訓練生活に移行するための導入期の訓練を実施。訓練期間中、安定して受講できるよう体調の自己管理やコミュニケーションスキルの向上を目的	
（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。	（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。	（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の蓄積に取り組む。	＜評価の視点＞ ・他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進したか。	**（４）障害者に対する指導技法等の提供・普及等** ・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、個別のニーズに応じたオーダーメードでの実施も含め、積極的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・助言等に取り組んだ。 ・なお、引き続き機構営校においては障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や全ての訓練科において個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的な提供に取り組み、指導技法等の蓄積に取り組んだ。 ・指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数　167 機関（前年度実績 131 機関） ・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 100.0%(前年度実績 100.0%)		
	①　障害者職業訓練推進交流プラザ 職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。	①　障害者職業訓練推進交流プラザ 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。	【指標】 ・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」）の受講機関数を、120 機関以上とする。	**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した。 - 日程・開催方式 令和７年11月７日・集合とオンラインによるハイブリッド方式 - 参加者数 92人（前年度実績 96人） - 参加機関数　他の職業能力開発校等・都道府県 62機関（前年度実績 62機関）		

		②　指導技法等体験プログラム 　職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。	②　指導技法等体験プログラム 　職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。	【指標】 ・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」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を、90%以上とする。	**②　指導技法等体験プログラム** ・職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深め、当該コース設置の検討を促すため、職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等に対して、先導的な職業訓練の取組の紹介、訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等を目的・対象別に実施した。 ・実施に当たっては、各校のニーズを踏まえ、初めて障害者職業訓練を担当する方を対象とした障害者職業訓練初任者コース及び、デジタル技術を活用した新たな指導技法等を提供する、クラウド活用訓練コース等を設定した。 - 実施回数　24回（前年度実績29回） - 参加機関数 105機関（前年度実績 69機関）	とした個別の支援計画を策定し、継続した適応支援に取り組んだこと。 また、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である訓練生に対し、雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練を実施し、当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得支援に取り組んだこと。 ③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」)の受講機関数並びに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」旨の評価の確保・向上に係る取組について 【質的な取組】 ・機構営校においてはデジタル技術を活用した新たな就労イメージを意識した職業訓練の実施など障害者の職域	
		③　専門訓練コース設置・運営サポート事業 　新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。	③　専門訓練コース設置・運営サポート事業 　新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。		**③　専門訓練コース設置・運営サポート事業** ・特別支援障害者等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、機構営校において蓄積した訓練ノウハウを活用し、対象校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・運営に向けた訓練計画策定に係る助言・援助や0JT方式の支援、専門訓練コース開始後のフォローアップなど、複数年にわたり指導技法等を提供した。 - 令和７年度　４校に実施（うち支援開始　１校、令和６年度からの支援継続３校、令和８年度以降への継続　２校）		
	（５）指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図ること。	（５）指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る。	（５）指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る。		**（５）職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上** ・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。		

						拡大に向けた訓練を実施するだけでなく、蓄積したノウハウを速やかに障害者職業訓練推進交流プラザや指導技法等体験プログラム等を通じて、他の職業能力開発校等への情報提供・普及に取り組んだこと。 なお、指標のとおり、利用機関から高い評価（100.0%）を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・特別支援障害者に対する職業訓練の水準等の向上が求められる中、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及び専門訓練コース設置・運営サポート事業を通じて、新たに特別支援障害者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における特別支援障害者に対する訓練ノウハウの確立に向けた支援を実施したこと。 特に、専門訓練コース設置・運営サポート事業では、対象校へ訪問し、訓練環境等を確認し、対象校の機構営校への来校による訓練場面等を	

						活用したOJT方式の直接的な支援を複数回実施したことに加え、ノウハウ提供後はより円滑な専門訓練コースの設置・運営に向け、複数年に渡り指導技法等を提供するなど、継続的なフォローアップを実施したこと。 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。 ＜課題と対応＞ ・職業訓練を必要とする求職障害者に障害の重度化・多様化の傾向 がある中、引き続き希望と適性に応じた訓練コースの提供や、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進するなど新たな就労イメージを意識した職業訓練を展開するとともに、他の障害者校等が精神障害者・発達障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置や運営を適切に行えるよう、先導的な職業訓練の実施を通じて蓄積した指導技法等の普及の一層の推進を図る必要がある。	

					＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・評価結果における指摘事項等なし		

４．その他参考情報
外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。 ・他の支援機関では実施困難と考えられる特注型企業連携訓練の実施は素晴らしい取組であること、また、当事者の職域拡大に向けた先進的な職業訓練の内容の充実、デジタル技術を活用した職業訓練の実施のほか、企業等の雇用側へ直接に出向いての支援及び相談は評価できる。加えて、数値目標が達成できている点からも「A」評価が妥当と思われる。 ・多様な職業準備や就労支援のメニューが充実していく中で、職業能力開発の特質と意義を障害者のみならず関係者に分かりやすく伝えていくことが期待される。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

1　機構営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	100 人	29 人
（ア）機械系	1 人	2 人
（イ）電気・電子系	3 人	6 人
（ウ）建築施工系	3 人	0 人
（エ）第一種情報処理系	28 人	－
（オ）第二種情報処理系	－	6 人
（カ）オフィスビジネス系	55 人	10 人
（キ）物流系	2 人	－
（ク）職域開発系	8 人	0 人
（ケ）アシスタント系	－	5 人
イ　入校者		
（ア）普通課程及び短期課程	138 人	53 人
a　機械系	6 人	3 人
b　電気・電子系	7 人	11 人
c　建築施工系	5 人	－
d　第一種情報処理系	19 人	－
e　第二種情報処理系	－	13 人
f　オフィスビジネス系	75 人	15 人
g　物流系	8 人	－
h　職域開発系	－	－
i　アシスタント系	18 人	11 人
（イ）在職者訓練 （中央校：12 コース、吉備校：5 コース）	35 人	1 人
ウ　特注型企業連携訓練実施者（ア及びイの内数）	7 人	1 人
エ　修了者		
（ア）普通課程及び短期課程	126 人	53 人
（イ）在職者訓練	35 人	1 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	Ｒ５～
	広島障害者職業能力開発校	Ｒ６～
吉備校	熊本県立熊本高等技術専門校	Ｒ５～
	京都府立京都障害者高等技術専門校	Ｒ７～

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

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

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	

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）	2,568,941	2,702,426	2,857,466		
決算額（千円）	2,348,183	2,525,225	2,574,713		
経常費用（千円）	2,079,296	2,178,011	2,313,038		
経常利益（千円）	93,295	7,193	15,868		
行政コスト（千円）	2,079,296	2,178,011	2,313,038		
従事人員数（人）	160	155	152		

注）認定特定求職者職業訓練勘定における数値を記載。

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

中期目標	中期計画	年度計画（R7）	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	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 職業訓練の実施等に	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 （１）職業訓練の実施等による特定求職者	＜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 【質的な取組】 ・求職者支援制度に係る、民間教育訓練機関等へ	＜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＞ 政府が掲げるデ	

	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。 　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。	よる特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた的確な審査を行う。 　また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行うとともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施する。	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。	・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。	・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の効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、認定申請書の審査を実施した。 ・会計検査院令和６年度決算報告において、「訓練実施機関Ａは一部講師について実務等要件を満たしていなかったのに、実務等要件を満たしたとする虚偽の経歴確認書を作成して職業訓練の認定を申請し、機構がこれらの職業訓練を認定したことは適正でないと認められる」と指摘を受けたところであるが、令和７年３月に改正された「求職者支援制度業務取扱要領」を踏まえ関係文書を改正し、同年７月１日以降の申請から、経歴確認書等に加え当該確認書の記載内容を証する経歴証明書類の提出を求め、確認することとし、また、各都道府県支部において適正な審査の実施を徹底する等、適切に対応した。 ○令和７年度開講分審査・認定状況 ・審査件数 － コース数　4,560 コース（前年度実績 4,725 コース） － 定　　員　79,198 人（前年度実績 83,147 人） うち認定件数 － コース数　3,447 コース（前年度実績 3,445 コース） － 定　　員　56,553 人（前年度実績 57,064 人） ※全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 55,860 人（前年度上限値 55,573 人） ※デジタル系に係る訓練コースの認定実績 － コース数　955 コース（前年度実績 885 コース） － 定　　員　17,280 人（前年度実績 16,767 人） ※オンライン訓練コースの認定実績 － コース数　765 コース（前年度実績 621 コース） － 定　　員　13,272 人（前年度実績 11,123 人） ※ｅラーニングコースの認定実績 － コース数　516 コース（前年度実績 405 コース） － 定　　員　8,769 人（前年度実績 7,334 人） うち不認定件数 － コース数　1,113 コース（前年度実績 1,280 コース） － 定　　員　22,645 人（前年度実績 26,083 人）	の普及及び円滑な訓練申請の促進に向け、説明会等を通じた制度の周知・広報や、「カリキュラム作成ナビ」の提供による訓練カリキュラムの円滑な作成支援に取り組むとともに、職業訓練の認定に当たっては、民間教育訓練機関等から申請された訓練コースが就職に資する訓練内容となっているかなどの観点から、的確な審査に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・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が求められることから、デジタル系訓練コースを実施することができる民間教育訓練機関等が限られる地域も含め全ての都道府県で設定されるよう、説明会等を通じた周知・広報に取り組んだこと。	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とともに、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かつ効率的な審査を行う必要がある。 ＜その他の事項＞ なし。
			（２）認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導、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。	＜評価の視点＞ ・認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や国の政策に対応した訓練コース設定の促進、就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行うとともに、実地	**（２）実施状況確認の実施等** ・訓練コース設定の促進 訓練実施機関の確保及びデジタル系訓練コースの設定を促進するため、民間教育訓練機関等を訪問し、申請に係る協力要請を行ったほか、 育児・介護中といった訓練の受講に当たり配慮が必要な求職者がいる中、個々の状況に応じて訓練が受講できるようにするため、訓練実施機関に対し、オンライン訓練コースやｅラーニングコースの周知・広報を実施した。 ・実施状況確認の実施 認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、不正防止を図るとともに訓練実施機関への指導・助言を以下のとおり実施した。 － 実施状況確認の実施状況　13,946 件（前年度実績 13,755 件） （参考）開講コース数　3,186 コース（前年度実績 3,192 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	②実施状況確認を通じた適切な訓練の実施に係る取組について 【質的な取組】 ・開講した全ての訓練コースに対し、定期的（月１回）に訓練実施機関に出向き実施状況確認による指導・助言を	

				による実施状況の確認を確実に実施したか。	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 48 回） － 受講者数 529 人（前年度実績 548 人） － サポート講習受講者有用度 98.6%（前年度実績 98.3%） ・既存のテーマである「特別な配慮が必要な受講者に対する支援」については、組織的な支援を前提としているが、少人数で運営している訓練実施機関があることから、令和７年度においては、新規テーマ「少人数で対応できる特別な配慮が必要な方への支援」を３支部で試行実施した上で、開発した。 ・これまで都道府県支部においてサポート講習を集合形式で実施していたため、集合形式の受講が難しい方の受講機会拡大及び訓練実施機関の更なる訓練の質向上に資するため、教材を開発し、「サポート講習プラスワン」をトライアルとしてオンデマンド配信で以下のとおり実施した。 － 受講申込者数 1,515 人（総数） － サポート講習プラスワン受講者有用度 有用度　91.3% － テーマ ①自律性を促す就職支援とプロセスマネジメント―ミドル・シニア世代の受講増加に対応した就職支援のポイント― ②オンライン訓練の実施のヒント―実施機関の事例から学ぶ準備と運営の工夫―	行ったほか、訓練実施機関が抱える課題を把握し、課題解決に向けた求職者支援訓練サポート講習を全ての都道府県で実施（集合形式）することに加え、更なる訓練の質向上及び集合形式の受講が難しい方の受講機会拡大に資するよう、実施機関の関心を踏まえ２つのテーマについて教材を作成し、サポート講習プラスワンをトライアルとして、オンデマンド配信で実施することにより、的確な訓練の運営及び質の向上に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・通所、オンライン、ｅラーニングといった実施方法が異なる訓練コースが設定されている中で、実施状況確認に当たっては、訓練の実施方法の違いにより確認方法やポイントが異なることを踏まえた効率的かつ的確な実施状況確認に取り組んだこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・政府が掲げるデジタル推進人材	

						の育成の方針等のもと、全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図るとともに、ＩＴ分野等のデジタル系訓練コースについては、ＤＸ推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乗せ措置等を踏まえ、訓練コースの設定を推進する。 ・育児、介護等の様々な事情を抱えた求職者が訓練受講をしやすくなるよう訓練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。	
					＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・政府が掲げるデジタル推進人材の育成の方針等も踏まえ、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を過年度に掲載したことに加え、令和７年度は、全分野においてデジタルリテラシーの内容を盛り込んだ参考カリキュラムに改訂し、公開するとともに、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。 ・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のかを踏まえた的確な審査を行った。		

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。 ・社会から期待されているデジタル系訓練コースを地域偏在なく全ての都道府県で設定されるよう取り組んでいる点や、受講者アンケートにおいても高い評価を獲得している点が評価できる。 ・自己評定については、「妥当」との意見であった。

様式１－１－４－２　中期目標管理法人　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)	▲7.16% (1,768)	▲9.00% (1,733)			
	達成度	－	－	(12.3%)	(47.7%)	(60.0%)			
	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)	▲2.02% (27,028)	▲3.00% (26,756)			
	達成度	－	－	(19.6%)	(40.4%)	(60.0%)			
	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	32,345	32,345			
	達成度	－	－	100.0%	100.0%	100.0%			

注）一般管理費は、人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。
注）業務経費は、事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。
注）人件費は、退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

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

	中期目標	中期計画	年度計画（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	B
	第４章　業務運営の効率化に関する事項 通則法第 29 条第２項第３号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。	第２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	第２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置			＜評定と根拠＞ 評定：B 一般管理費については、予算において、令和４年度予算と比べて9.00%の節減を達	＜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　効率的な業務実施体制の確立 機構本部の業務部門については、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、国の施策の方向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。 地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組むこと。	1　効率的な業務実施体制の確立 機構本部の業務部門については、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、国の施策の方向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。 地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組む。	1　効率的な業務実施体制の確立 （1）機構本部の業務部門については、各部門が緊密な連携を取りながら下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映する。 地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組む。 （2）「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ＰＤＣＡサイクルを推進する。	＜評価の視点＞ ・本部の業務部門について、業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映したか。 ＜評価の視点＞ ・地方組織について、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組んだか。	**1　効率的・効果的な業務運営体制の確立** ○機構本部の業務部門については、令和７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８年度における業務運営体制の見直しを行った。 具体的には、「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練」に対応するため、また、民間教育訓練機関サービスガイドライン関連事業に対応するため、担当する部署の業務運営体制について、必要な見直しを行った。 ○地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組んだ。 ・ポリテクセンター栃木及び香川の建替に伴い、令和８年２月に香川障害者職業センターを、同年３月に栃木障害者職業センターを、それぞれポリテクセンター敷地内に移設・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	成したこと。 業務経費については、予算において、令和４年度予算と比べて 3.00％の節減を達成したこと。 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、 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、「人材確保・育成方針」に基づき、事務職及びカウンセラー職における地域限定型採用（北海道、東北、中国、四国、九州）を試行実施したこと。また、職員の募集に当たり、機構ホームページに設置している採用特設サイトや就職情報サイト等を通じて機構の社会意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について本部及び各施設の職員による地方の大学等に対する広報活動を積極的に行ったこと。 ②契約の適正化に係る取組について ・調達等合理化計画に基づく調達等に努め、監事及び会計監査人より、当機構の	＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ・調達等合理化計画に基づき、引き続き適正な入札・契約手続を着実に行う必要がある。 ・人材の確保については、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試験等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」に基づき、地域限定型採用の試行的実施を開始したところであるが、引き続き機構における優秀な人材の確保、定着のための方策としての各種取組を検討・実施する必要がある。 ・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できないため、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に取り組む必要がある。 また、過去に機
2　業務運営の効率化に伴う経費削減 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については効率的な利用に努め、第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。 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。 なお、上記による節減の	2　業務運営の効率化に伴う経費削減 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については効率的な利用に努め、第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。 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。 人件費（退職手当、新規	2　業務運営の効率化に伴う経費削減 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については効率的な利用に努め、第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。	【指標】 ・一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）について、効率的な利用に努め、第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。 【指標】	**2　業務運営の効率化に伴う経費削減** ○一般管理費 ・調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、令和４年度の 1,905 百万円に対し、令和７年度は 1,733 百万円となり、9.00％の節減を図った。 ○業務経費 ・調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、令和４年度の 27,584 百万円に対し、令和７年度は 26,756 百万円となり、3.00％の節減を図った。 ○人件費 ・国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持し、予算において、令和７年度は令和４年度と同額に抑制を図った。		

	対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。	に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、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、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。		・業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）について、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。 【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。		入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を得たこと。 ③情報システムの適切な整備・管理及び情報セキュリティ対策の推進に係る取組について ・政府の方針等に基づきＰＭＯを設置し、ＰＪＭＯが所管するプロジェクトの進捗を管理するとともに、ＰＪＭＯ構成職員等に対するスキル向上研修を実施したこと。また、情報セキュリティ意識の向上を図るため、職員への教育・訓練やマルウェア感染対策や標的型攻撃対策等の技術的対策に取り組んだほか、自己点検によるポリシーへの理解、遵守状況の確認、必要に応じポリシーや運用の見直し・改善を実施するといったＰＤＣＡサイクルによる改善を行うなど、適時・適切な情報セキュリティ対策を推進したこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・調達等合理化計画に基づき、引き続き適正な入札・契約手続を着実に行う必要	構において発生したインシデントについても、機構内において研修素材とするなど具体的な実例として共有し、引き続き再発防止策を徹底することにより、再び類似事例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。 ＜その他事項＞ なし。
	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		**３　給与水準の適正化**		
	職員の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとすること。	職員の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。	職員の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について、結果が出次第、公表する。	＜評価の視点＞ ・職員の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い適正化に取り組むとともに、検証結果や取組状況について公表したか。	・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　102.2 参考 年齢・地域勘案　108.5 年齢・学歴勘案　99.4 年齢・地域・学歴勘案　107.1 － 国に比べて給与水準が高くなっている理由 ｉ機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の 98.4％を占		

					め、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の 65.1％（参考「令和７年国家公務員給与等実態調査報告書」第２表より算出）を大幅に上回っていることによる。なお、年齢・学歴勘案による対国家公務員指数は 99.4 と国家公務員と同程度の水準である。 ⅱ「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）等に基づき職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、住居手当の支給基準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の 71.3％と高い水準であり、国家公務員の 30.5％（参考「令和７年国家公務員給与等実態調査報告書」第９表より算出。以下同じ。）を大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の 9.0％を占め、国家公務員の 6.7％を上回っていることによる。 ⅲ年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数については、級地ごとの比較によるが、機構の本部事務所は３級地（千葉市（14.0％））に置かれているのに対し、国は本府省以外の組織が所在しているため、３級地同士を比べた場合、職位が高い職員の割合が多い本部がある機構の給与水準が高くなる。また、１級地では、国の本府省があるため、国家公務員の給与水準が高くなっているが、機構の１級地に在勤する事務職員の割合は低いため全体に与える影響はわずかである一方で、３級地に在勤する事務職員の割合は高く、全体に与える影響も大きいことから機構の給与水準が高くなっている。 － 給与水準の妥当性の検証 機構の給与水準については、国と同様の給与制度としているため俸給、諸手当は国と同等の水準となっていること。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 99.4 ポイントと国と同程度の水準であること。その他の指数については、住居手当及び単身赴任手当等の受給者割合が国よりも大幅に高いことや本部事務所が千葉市に置かれていることにより国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものではないこと。	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 試験等を継続的に実施する必要がある。また、「人材確保・育成方針」に基づき、地域限定型採用の試行実施等の取組を行ったところであるが、引き続き各種取組を検討・実施する必要がある。 ・標的型メール攻撃や Web 経由のマルウェア感染等については、日々巧妙化している状況のなか、技術的対策だけでは防ぐことはできないため、組織的対策や人的対策を充実させるなど、引き続き機構全体として情報セキュリティ対策に取り組む必要がある。	
4　契約の適正化	4　契約の適正化	4　契約の適正化		**4　契約の適正化**			
契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。	契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。	契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。		○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。			
（１）調達等合理化計画 公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。	（１）調達等合理化計画 公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施する。	（１）調達等合理化計画 公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施する。 「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年５月 25 日総務大臣決定）等を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、「調達等合理化計	＜評価の視点＞ ・「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、契約監視委員会において同計画の策定や入札、契約につ	・「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７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７年６月 18 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		

			画」の策定及び前年度計画の自己評価に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。	いて点検・見直ししたか。	に競争性が確保されているかの点検・見直し（令和６年度分）が行われ、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。 ・調達等合理化計画に基づき、主な取組を以下のとおり実施した。 － 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において確認 － 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		
（２）一般競争入札等 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。	（２）一般競争入札等 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。	（２）一般競争入札等 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。	＜評価の視点＞ ・契約の締結に当たって、競争性及び透明性が確保される方法により実施したか。	・調達を行う際の契約事務手続の実施に当たっては、契約担当役（機構本部にあっては経理担当理事、施設にあっては施設長）の決裁を得た上で、契約方式、契約スケジュール、競争参加資格、仕様書等を入札・契約手続運営委員会に諮り、契約事務担当課において開札等の契約事務を実施した。 ・入札及び契約に係る審査機関として入札・契約手続運営委員会を設置し、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。 ⅰ最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由 ⅱ一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、参加資格、仕様書の内容、評価基準等 ⅲ随意契約（競争性のない随意契約であって随意契約限度額を超えるもの）によろうとする場合の相手方 ⅳ競争参加希望者の参加資格の有無 ⅴ競争入札に付しても入札者がなかった場合の取扱い、一者応札等になった場合の改善策、再委託が予定されている場合の内容、理由、再委託先 ・総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、次の措置を講じることにより競争性及び透明性を確保した。 － 総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争若しくは公募によろうとする場合には、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるためにできる限り詳細な説明を実施 － 公告から入札書又は企画書提出日までの十分な日程を確保 － 入札説明書、企画競争説明書に、評価項目、評価基準、配点等を明記 － 総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争においては、「総合評価専門委員会」、「企画提案書評価委員会」の中で、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施		
（３）監査 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。	（３）監査 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。	（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。	・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を受けた。		
6　インフラ長寿命化の推進 インフラ長寿命化基本	6　インフラ長寿命化の推進 インフラ長寿命化基本	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		**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）		

	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。	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を行う。	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を行う。		に基づき、施設の効率的な維持管理に努めた。		
	7　事業の費用対効果 事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。	7　事業の費用対効果 事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。	7　事業の費用対効果 事業の実施費用を随時把握したうえで、アンケート結果等により把握された利用者の意見、業績評価結果の活用等事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。	＜評価の視点＞ ・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。	**7　事業の費用対効果** ・予算の執行について、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算の執行状況を把握するとともに、利用者に対するアンケート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７年度計画を作成した。		
	8　情報システムの整備及び管理 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。 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	8　情報システムの整備及び管理 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	8　情報システムの整備及び管理 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。 （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、ＰＪＭＯが情報システムの適切な整備及び管理を行えるようＰＭＯが支援を行う。 （２）情報セキュリティ対策について、以下の取組を実施する。 ①　「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準」(令和５年７月４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	＜評価の視点＞ ・ＰＪＭＯが情報システムの適切な整備及び管理が行えるようＰＭＯが支援を行ったか。 ＜評価の視点＞ ・政府の方針等を踏まえ、役職員に対する研修・教育やＰＤＣＡサイクルにより適時・適切な情	**8　情報システムの整備及び管理** （１）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 ①　情報システムの適切な整備及び管理 ・ＰＭＯとしてプロジェクト検証専門委員会を四半期ごとに開催し、ＰＪＭＯによるプロジェクトの実施状況を把握した。 ・ＰＪＭＯを構成する職員の人材育成として、「システム担当者研修（年１回)」及び「ＰＪＭＯ構成職員等のスキル向上研修（年３回)」を実施した。 ②　情報システムの整備及び管理に係る自己点検及びシステム監査 ・ＰＪＭＯの事務の手順化（標準化）を行い、ＩＴマネジメントが適切に実施されているかを確認するため、各情報システムにおいて「情報システムの整備及び管理に係る自己点検」を実施するとともに、７つの情報システムにおいて「システム監査」を実施した。 （２）情報セキュリティ対策 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（以下「ポリシー」という。）及び関係規程を見直し、職員に対して周知、徹底を実施した。 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した。		

	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こと。 さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、ＰＤＣＡサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。	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。 さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、ＰＤＣＡサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。	図る。 ② サイバー攻撃を防御するための必要な技術的対策を講じるとともに、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 ③ 情報セキュリティ対策に係る教育実施計画を策定し、過去に機構で生じた情報セキュリティインシデント等を研修素材に活用するなど、役職員に対し、適時・適切な研修・教育を実施する。 ④ ＰＤＣＡサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。	報セキュリティ対策を推進したか。	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した。また、適時、適切な研修・教育に資するため、過去に発生したインシデント等を研修素材として活用した。 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した。		
		第７ その他主務省令で定める業務運営に関する事項	第７ その他主務省令で定める業務運営に関する事項		**第７ その他主務省令で定める業務運営に関する事項**		
		１ 人事に関する計画	１ 人事に関する計画		**１ 人事に関する計画**		
		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。	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。 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。 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。	＜評価の視点＞ ・必要な人材の確保、人員の適正配置や研修の充実による専門性及び意識の向上を図ったか。	・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。 － 事務職及び障害者職業カウンセラー職において、従前の全国転勤を行う全国型採用に加え、勤務地を特定のエリア（北海道、東北、中国、四国又は九州エリア）に限定した地域限定型採用を試行実施 － 人材の確保・定着にあたり、異動に伴い長距離通勤を余儀なくされる職員の経済的負担を軽減するために令和７年度から通勤手当の支給限度額を引き上げたほか、地域限定型採用を試行実施する東北、中国、四国エリアにおいて現職職員を対象に全国型から地域限定型への転換制度を令和８年４月から試行的に導入するための取組を実施 － 障害者職業カウンセラー職の採用試験の専門試験において、従来の専門分野（心理学、教育学、社会学、社会福祉学）に、新たに２分野（法学、経済・経営学）を追加 － 障害者職業カウンセラー職における経験者採用を実施 － 事務職の応募資格において、従前の４年制大学卒業（見込）者に加え、短期大学、専門学校及び高等専門学校の卒業（見込）者を追加 － 採用特設サイトを設置し、若年層に訴求するためスマートフォンやタブレットでのＵＩ・ＵＸを高めるランディングページを構築するとともに、働き方がイメージしやすいよう各職種のキャリアパス、中堅職員へのインタビュー及び座談会の記事、各職種の業務が 90 秒でわかる説明動画を掲載 － 業務内容、勤務施設の紹介等を分かりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットを作成・配布 － 機構ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載 － 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するとともに、説明会についてもオンラインに重点を置いて実施 － 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		

					－大学が主催する学内の就職説明会について、Ｗｅｂ配信やオンライン形式のものについて積極的に参加 － 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 － 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 － 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 － 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募集職種に応じた面接試験を実施 －事務職の採用選考一次試験においては、Ｗｅｂサイト受験方式で実施 －事務職選考において、受験者の負担軽減のため最終試験の試験会場を従前の４拠点から６拠点へ拡充 ・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。 －業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動 －年度途中の人事異動等、機動的な人員配置の実施 ・職員の専門性と意識の向上を図るため、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等のほか、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえ、研修実施計画を策定し、以下のとおり職員各層に対する研修等を実施した。 （全職種対象） －機構職員として必要な知識や技能・技術の習得を図るための研修（採用後１年目及び概ね５年目、概ね９年目対象） － 各役職の職務に課せられた役割の理解及び各業務において必要となる専門的知識の習得を目的とした研修等（新たに本部係長や施設長になった職員等対象） （管理職対象） －人事評価制度のより適切かつ効果的な実施を目的とした評価者研修 （障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職対象） －各年次に応じた専門研修 －「身体障害者に対する就業支援」をテーマとする課題別研修 －採用後３年次までの障害者職業カウンセラー職を対象とした、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 （職業能力開発職対象） － 職業訓練指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力の向上を目的とした階層別研修 －専門的な技能・技術のスキル向上を目的とした専門研修 －キャリアルートの適切な時期において、新たな役割を担うための能力の向上を目的としたキャリア・パス関連研修及びＯＪＴ －新規採用職員を対象とした、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への支援・対応ノウハウを習得し、活用できる職業訓練指導員の育成を目的とした研修 （事務職対象）		

					－事務職員として必要な知識の習得や、職場における実務の中核として必要な能力の向上を図る研修等 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。 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。 ・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７年度末現在の任期付きの職業訓練指導員の人数５人 ＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・調達等合理化計画に基づき、適正な入札・契約手続を着実に行うため、以下の取組を実施した。 －随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において確認 －不適切な調達を防止するため、本部において各施設における調達案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか確認 ・人材の確保については、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開催や採用選考における Web 試験等を継続的に実施した。加えて、「人材確保・育成方針」に基づき、試行的実施している地域限定型採用において対象地域区分の追加を行うとともに、人材の確保及び定着のため、全国型である職員が地域限定型へ転換できる制度を試行的導入する新たな取組を行った。これらの結果を検証し、引き続き取組の検討を行うこととしている。 ・インシデント発生防止に向け、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組織的対策としての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、人的対策として職員の情報セキュリティ意識向上を図るために機構で発生したインシデント事例等を教材とした各種教育訓練を実施し、機構全体として情報セキュリティ対策に取り組んだ。		

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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	B
	第４章　業務運営の効率化に関する事項 ５　保有資産の見直し 機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付すること。 第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２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置 ５　保有資産の見直し 機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付する。 第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２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置 ５　保有資産の見直し 機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付する。 第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。	＜評価の視点＞ ・機構が保有する資産について、その必要性について不断の見直しを行うとともに、不要な資産がある場合は売却等の手続を行い、国庫納付したか。	**第２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置** **５　保有資産の見直し** ・保有資産について、不断の見直しを行うとともに、以下のとおり売却等の手続を行った。 － 不要となった、職員宿舎２件について、令和７年 10 月に入札公告し、処分を行った。 － 令和６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７年度において発生した売却代金については、令和８年度において国庫納付することとしている。 **第３　予算、収支計画及び資金計画**	＜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、不要となった職員宿舎２件の処分を行ったこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・機構が保有する資産については、その必要性	＜評定に至った理由＞ 自己評価書の「Ｂ」との評価結果が妥当であると確認できた。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ・機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付すること。 ＜その他事項＞ なし。	

<table>
<tr>
<td></td>
<td>1　中期計画予算の作成

「第４章 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行うこと。</td>
<td>なお、毎年度の運営費交付金の算定については、過年度の運営費交付金執行状況にも留意した上で、厳格に行う。

1　予算
別紙－１のとおり

2　収支計画
別紙－２のとおり

3　資金計画
別紙－３のとおり</td>
<td>1　予算
別紙－１のとおり

2　収支計画
別紙－２のとおり

3　資金計画
別紙－３のとおり</td>
<td>＜評価の視点＞
・運営費交付金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。</td>
<td>1　予算、２　収支計画、３　資金計画

○中期目標に基づく令和７年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。

○運営費交付金について、業務部門の活動は業務達成基準、管理部門の活動は期間進行基準を採用し、予算の効率的な執行等を勘案した計画額の配分を行い、適正に執行した。なお、当該計画額の配分により、運営費交付金債務の繰越を行っており、繰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。

○令和７年度予算における運営費交付金の算定については、運営費交付金未使用残高の発生状況も留意し、財政当局との調整を経て策定した中期計画予算に基づき行った。

○予算措置
・令和７年度運営費交付金予算額は、中期目標期間における運営費交付金算定ルールに基づき算定している。なお、令和７年度は中小企業等における DX 人材育成の総合的な推進等に係る必要な予算額を確保した。
（単位：百万円）
<table><tr><td></td><td>令和６年度</td><td>令和７年度</td><td>対前年度増減</td></tr><tr><td>運営費交付金予算額</td><td>73,116</td><td>75,294</td><td>2,178</td></tr></table>
○運営費交付金の収益化により発生した利益の分析
・運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施した。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。

○当期総利益（又は当期総損失）の発生要因及び分析
・令和７年度については、高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定、認定特定求職者職業訓練勘定及び宿舎等勘定において、利益が発生した。これは、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことにより生じたものである。
・高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定の利益剰余金 39 億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 17 条第２項に基づき、中期目標期間の最終年度の翌事業年度に国庫へ納付する予定である。
また、宿舎等勘定の利益剰余金 79 億円については、同条第１項に</td>
<td>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、国庫納付する必要がある。</td>
<td></td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>＜評価の視点＞
・利益剰余金が計上された場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益ではなかったか。

＜評価の視点＞
・貸付金、未収金等の債権について、回収計画を策定したか。回収計画を策定していない場合、その理由の妥当性についての検証を行ったか。

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

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

＜評価の視点＞</td>
<td>基づき厚生労働大臣の承認を受けた前中期目標期間繰越積立金であり、雇用促進住宅の譲渡・廃止等業務の実施に当たり必要な財源（宿舎等勘定は独立採算で運営。）である。

（単位：百万円）
<table><tr><td></td><td>令和５年度</td><td>令和６年度</td><td>令和７年度</td></tr><tr><td>当期総利益</td><td>2,322
(2,314)</td><td>800
(818)</td><td>860
(770)</td></tr></table>※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。</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>
・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行したか。

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

＜評価の視点＞
・運営費交付金を全額収益化し、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。
</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>
２　障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用

障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。
</td>
<td>
４　障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用

障害者雇用納付金に係る積立金については、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。
</td>
<td>
４　障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用

障害者雇用納付金に係る積立金については、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。
</td>
<td>
＜評価の視点＞
・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行ったか。
</td>
<td>
４　障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用

<table>
<tr><td colspan="2"></td><td>令和７年度</td></tr>
<tr><td rowspan="3">定期預金・譲渡性預金・地方債</td><td>期中運用額
（期末残高）</td><td>944 億円
（311 億円）</td></tr>
<tr><td>運用益</td><td>２億 1,238 万円</td></tr>
<tr><td>利率</td><td>0.100%
0.105%
0.476%
0.550%
0.580%
0.600%
0.604%
0.610%
0.660%
0.700%
0.710%
0.720%
0.750%
0.770%
0.800%</td></tr>
</table>
・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
</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

				を行った。 ※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。 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。		
		第４　短期借入金の限度額 １　限度額 18,000 百万円 ２　想定される理由 （１）運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 （２）予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等	第４　短期借入金の限度額 １　限度額　18,000 百万円 ２　想定される理由 （１）運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 （２）予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等		**第４　短期借入金の限度額** ・短期借入れは発生しなかった。		
		第５　財産の処分等に関する計画 １　不要財産等の処分に関する計画 なし ２　重要な財産の処分等に関する計画 なし	第５　財産の処分等に関する計画 １　不要財産等の処分に関する計画 なし ２　重要な財産の処分等に関する計画 なし		**第５　財産の処分等に関する計画** １　不要財産等の処分に関する計画 なし ２　重要な財産の処分等に関する計画 なし		
		第６　剰余金の使途 １　事業主に対する相談・援助業務の充実 ２　職業リハビリテーション業務の充実 ３　障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ４　職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 ５　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実	第６　剰余金の使途 １　事業主に対する相談・援助業務の充実 ２　職業リハビリテーション業務の充実 ３　障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ４　職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 ５　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実		**第６　剰余金の使途** ・剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。 ＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・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２件について売却処分を行った。		

					・令和６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７年度において発生した売却代金については、令和８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

		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	7,957	7,957		
	高齢・障害者雇用支援勘定	-	－	－		
	障害者職業能力開発勘定	-	－	－		
	障害者雇用納付金勘定	2	2	2		
	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	7,955	7,955		
目的積立金		-	-	-		
積立金		-	2,322	3,122		
	高齢・障害者雇用支援勘定	-	442	609		
	障害者職業能力開発勘定	-	42	28		
	障害者雇用納付金勘定	-	－			
	職業能力開発勘定	-	1,744	2,383		
	認定特定求職者職業訓練勘定	-	93	100		
	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	4,613	6,926		
当期の運営費交付金交付額（ａ）		70,812	73,116	75,344 （※補正予算 50 百万円を含む）		
	うち年度末残高（ｂ）	4,142	1,823	3,831		

当期運営費交付金残存率（ｂ÷ａ）	5.8%	2.5%	5.2%		

（単位：百万円、%）

（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（R7）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	B
	第６章　その他業務運営に関する重要事項 通則法第 29 条第２項第５号のその他業務運営に関する重要事項については、次のとおりとする。	第２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	第２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置		**第２　業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置**	＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ 評定の根拠として、 ①シナジーの一層の発揮に係る取組について ・法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、あらゆる職員がつながりあい、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推進したこと。 具体的には、職業能力開発施設において特別な配慮が必要な訓練受講者への対応が困難な場合	＜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＞ ・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、各業務の担当部署や施設間の連携の取組を強化する必要がある。 また、情報提供・広報について、高年齢者雇用・障害者雇用・職業能力開発支援の三分野の業務を記載した支部リーフレットを活用する等、都	
	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	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。	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 （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	＜評価の視点＞ ・評議員会等を開催し、情報交換を行うほ	**9　関係者のニーズ等の把握** ○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６年度の業務実績・自己評価及び令和７年度計画に基づく業務運営を			

	事業主団体等の関係機関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。		見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。	か、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図ったか。	説明した上で意見交換を行い、関係者のニーズ等を把握した。 － 開催日　令和７年７月１日 ○外部評価委員会の開催 ・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５年度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 35 回外部評価委員会（令和７年６月 13 日） － 第 34 回職業リハビリテーション専門部会（令和７年６月４日） － 第 16 回職業能力開発専門部会（令和７年６月６日）	などにおける地域センターとの連携による専門的な支援の実施や職業訓練指導員等を対象とした特別な配慮が必要な訓練受講者への支援ノウハウの普及のための研修等により、業務の垣根を超えた連携に取り組んだこと。 情報提供・広報については、高年齢者雇用・障害者雇用・職業能力開発支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めたこと。 ②内部統制の充実・強化に係る取組について ・内部統制については、令和７年度コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、公益通報制度及び通報相談窓口（ＪＥＥＤホットライン）の周知徹底、外部通報窓口の設置等に取り組	道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努める等、さらなる業務間の連携を推進していく必要がある。 ・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。 ・「人材確保・育成方針」に基づき、地域限定型採用の試行実施等の取組を開始したところであるが、引き続き機構における優秀な人材の確保、定着のための方策としての各種取組を検討・実施する必要がある。 ＜その他事項＞ なし。
		（２）利用者に対するアンケートによる終了時の調査や必要に応じ追跡調査を実施することなどにより、業務の実施結果や効果を適切に把握するとともに、業務改善につなげるべき点を分析し、業務の見直し等に適切にフィードバックする。	（２）利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における利用者アンケートやサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。	＜評価の視点＞ ・利用者アンケートや追跡調査等を積極的に実施し、調査結果を分析の上、施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促したか。 ＜評価の視点＞ ・機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法、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及び障害者職業カウンセラ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のほか、シナジーの平準化の推進に取り組んだか。	○各種調査の実施 ・各種サービス終了時における有用度に関する調査や、サービス実施の一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。 － 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。		
	2　業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向け	10　業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向け	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		**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**		

た取組 機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を活用し、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。	た取組 機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を活用し、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。	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る。 「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、公共職業能力開発施設の指導員等を対象に、支援・対応に係る専門的研修を実施する。 国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、特別な配慮が必要な支援対象者への対応及び支援を実践し、各施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するための研修を行うほか、国立職業リハビリテーションセンターにおいて、支援技法等の更なる普及を図るための研修を実施する。 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研修を実施する。 障害者職業カウンセラー等を対象に、事業所訪問の質の向上を図ることを目的とした研修を実施する。その際には、70 歳雇用推進プランナー等が有する「事業主の機運の醸成の図り方」、「事業主へのアプローチ手法」などのノウハウを活用する。 加えて、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。 こうしたシナジーを「当たり前」にしていくため、各業務・地方施設における事例等を業務に組み込むといった平準化の推進に取り組む。		○業務運営面での一体化・活性化 ・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」（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推進した。 ・訓練・学習の進捗等に配慮が必要な訓練受講者への支援ノウハウを普及するため機構の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。 【実施研修】 ・機構の職業訓練指導員等を対象に、「精神・発達障害と似た行動をする訓練生への支援」コースを、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、「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」（理解と接し方編）及び（訓練の支援と支援体制）の２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会場とするオーダーメイド型により、幅広い地域での普及を図った。（機構の職業訓練指導員等 16 人、機構以外の職業訓練指導員等 129 人受講） ・機構の職業訓練指導員等を対象に、特別な配慮が必要な訓練受講者への支援・対応ノウハウを普及することを目的に、「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」、「訓練生個々の特性を理解した訓練生支援力向上研修」を実施した。（機構の職業訓練指導員等 47 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た、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）を活用した研修について、動画配信（任意による視聴）に加え、70 歳雇用推進プランナー５年次研修に組み込み実施した。（受講者数 60 人） ・障害者職業カウンセラー等を対象として、事業所訪問の質の向上を図るため、動画コンテンツを用いた研修を実施した。研修では、高齢者雇用の相談・援助業務を行うに当たり、70 歳雇用推進プランナーが有する「事業主の機運の醸成の図り方」、「事業主へのアプローチ方法」などの事業主支援のノウハウを活用した。（受講者数 232 人） ・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。 【地方施設間連携の取組例】 ・ポリテクセンターと地域障害者職業センターが連携した障害のある訓練受講者に対する支援 ポリテクセンター栃木で職業訓練を受講している障害のある訓練受講者から、就職活動にあたり自身の障害特性や必要な配慮事項の伝え方等について不安があるとの相談があったが、ポリテクセンター栃木の指導員には障害者支援の経験が少なく、専門的な助言が十分に行えなかった。	み、内部統制の充実・強化を図ったこと。 ③人材の確保・育成について ・事務職及びカウンセラー職における地域限定型採用（北海道、東北、中国、四国、九州）を試行実施するなど、「人材確保・育成方針」に基づく各種取組を検討・実施したこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・内部統制については、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス意識の浸透とその状況の確認、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施し、内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。 ・「人材確保・育成方針」に基づき、地域限定型採用の試行実施等の取組を行ったところであるが、引き続き各種取組を検討・実施する必要がある。	

				指導員が訓練受講者の意思を確認した上で栃木障害者職業センターのカウンセラーへつなぎ、職業評価を実施した。評価結果はハローワーク等と共有し、就職活動の進め方、配慮事項の整理、面接会への同行支援を行った。さらに、関連機関の実習制度を活用し、訓練受講者の希望に沿う企業での職場実習を実施するなど、連携した支援を継続して行った。 これらの支援を通じて、技能習得と障害特性の整理が両立した結果、訓練受講者にとって適した職務・環境の企業に就職することができた。なお、一連の支援において専門家による同行や助言が訓練受講者にとっての安心感につながり、一方で企業側にとっては訓練受講者の状況の理解促進につながったことが、より前向きなマッチング実現に寄与した。 ・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構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。 【平準化の推進例】 ・各都道府県支部高齢・障害者業務課が実施する「生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ」の参加者アンケートに、生産性センター業務課が行う生産性向上支援訓練（ミドルシニアコース）のニーズ把握の設問を追加できるようにし、ニーズを把握した場合は支部の実情に応じて各課で適宜連携できる仕組みを整えた。 ○広報におけるシナジー発揮に向けた取組 ・事業主に対し、幅広い機構業務の認知度向上や各業務窓口への円滑な誘導を進めるため、業務間の連携を推進するためのＬＩＮＫＳ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高年齢者雇用・障害者雇用・職業能力開発支援の三分野の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		**11　内部統制の充実・強化**		
内部統制については、「「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について」（平成 26 年 11 月 28 日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に	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	内部統制については、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有する。理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するため、また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証し、当該仕組みが有効に機能	＜評価の視点＞ ・内部統制の充実・強化を図ったか。	○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。 ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、令和７年度コンプライアンス推進計画を策定し、同計画に基づき、以下の取組を実施した。 また、各部・施設等の長に対して、これらの取組の推進状況を点検し、コンプライアンス推進委員会において検証を行った。 － 各部・施設等において、全職員に対し、行動規範の解説用資料、コンプライアンスマニュアルを活用した研修等を年１回以上		

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。	見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証を行い、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。 なお、政策目的の実現に向けては、法人の長がその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。	するよう見直しを行うため、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス・リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、個人情報の保護等に係るリスクの対応方針の徹底、内部監査室によるモニタリングの充実、全ての職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るための職員研修及び情報提供等の実施、全職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施、外部通報窓口の運用を含む公益通報制度の適正な運用等の取組を実施する。また、コンプライアンス推進室を中心に機構内の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。		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８ 回実施、732 人受講） - 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況の検証を行った。 - 公益通報制度及び通報相談窓口（ＪＥＥＤホットライン）について、引き続き、周知用ポスター等を活用して制度とその意義を周知するとともに、外部通報窓口を設置している。 ・個人情報漏えい防止、情報セキュリティ対策及びハラスメント防止について、「個人情報の漏えいリスクへの対応に係る基本方針」、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」等に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。 ○内部統制システムの整備 ・理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による２元構造体制の内部統制システムを整備している。 ・令和７年度は、機構本部及び施設（48 か所）を対象として内部監査を実施した。 ・内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じた。 ○内部統制に関する情報の公表 ・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、反社会的勢力への対応に関する規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載している。 ○各事業担当連絡会議の開催 理事長のリーダーシップの下、事業の統制と円滑な運営に資するため、担当役員及び監事同席のうえで、高齢事業、障害事業、職業能力開発事業の連絡会議を毎月実施し、事業の進捗管理及び課題把握を行い、改善方策等を指示した。		
4　人材の確保・育成	12　人材の確保・育成	12　人材の確保・育成		**12　人材の確保・育成**		
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ため、人材確保・育成方針に基づく取組を検討・実施する。	＜評価の視点＞ ・業務をより効率的かつ効果的に遂行するために策定した人材確保・育成方針に基づく取組を検討・実施したか。	○令和５年４月１日付けで策定した人材確保・育成方針に基づき、「人材の確保」、「人材の育成」、「働きやすい職場環境の整備等」に関する各種取組の検討を行い、以下の取組を実施した。 - 事務職及び障害者職業カウンセラー職において、従前の全国転勤を行う全国型採用に加え、勤務地を特定のエリア（北海道、東北、中国、四国又は九州エリア）に限定した地域限定型採用を試行実施（再掲） - 障害者職業カウンセラー職における経験者採用を実施（再掲） - 事務職の応募資格において、従前の４年制大学卒業（見込）者に加え、短期大学、専門学校及び高等専門学校の卒業（見込）者を追加（再掲）		

				－ 人材の確保・定着にあたり、異動に伴い長距離通勤を余儀なくされる職員の経済的負担を軽減するために令和７年度から通勤手当の支給限度額を引き上げたほか、地域限定型採用を試行実施する東北、中国、四国エリアにおいて現職職員を対象に全国型から地域限定型への転換制度を令和８年４月から試行的に導入するための取組を実施		
5　職員の適正な労働条件の確保 職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意すること。	13　職員の適正な労働条件の確保 職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意する。	13　職員の適正な労働条件の確保 職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意する。		**13　職員の適正な労働条件の確保への取組の実施** ○職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意した。		
6　既往の閣議決定等 既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施すること。	14　既往の閣議決定等 既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施する。	14　既往の閣議決定等 既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施する。	＜評価の視点＞ ・既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施したか。	**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** ○「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。		
	第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項	第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項		**第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項**		
	2　施設・設備に関する計画 障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。 なお、毎年度の予算においても、建物の集約化等によるトータルコストの縮減・予算の平準化等について不断の取組を行う。 （参考） 施設・設備の内容 ／ 予算額（百万円） ／ 財源 障害者職 ／ 3,771 ／ 施　設	2　施設・設備に関する計画 障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、独立行政法人高齢･障害･求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。 （参考） 施設・設備の内容 ／ 予算額（百万円） ／ 財源 障害者職 ／ 1,263 ／ 施設整備費補助金	＜評価の視点＞ ・施設の老朽化等を勘案して、計画的な整備や改修等を行ったか。	**2　施設・設備に関する計画** ・以下について、計画的な修繕等を行った。 ⅰ障害者職業総合センター大規模改修工事（宿泊棟等）等 ⅱ長崎職業能力開発促進センター教室棟建替その他工事等 ⅲ石川職業能力開発短期大学校震災復旧その他工事（第１期）等		

	業センター		整備費補助金	業センター				
	職業能力開発促進センター	19,901		職業能力開発促進センター	5,867			
	職業能力開発大学校等	2,083		職業能力開発大学校等	1,815			
	（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。			（注１）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。 （注２）上記予算額については、前年度予算繰越分を含む。				
	３　積立金の処分に関する事項 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。			３　積立金の処分に関する事項 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。		＜評価の視点＞ ・宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てたか。	**３　積立金の処分に関する事項** ・宿舎等勘定において、当期純利益が生じたため、第４期中期目標期間から繰り越した積立金（前中期目標期間繰越積立金）は取り崩していない。 ＜令和６年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・シナジーの一層の発揮に向けた各業務の担当部署や施設間の連携の取組を強化するため、引き続き職員間及び施設間の連携の取組を共有するとともに、こうしたシナジーを「当たり前」にしていくため、各業務の担当部署間で協力し、共有された連携の取組を業務に組み込むなどの平準化に努めた。 ・情報提供･広報について更なる業務間の連携を推進していくため、高年齢者雇用・障害者雇用・職業能力開発支援の三分野の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を実施した。 ・内部統制の更なる充実・強化を図るため、次の取組を実施した。 － 「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するとともに、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 － 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実施 － 個人情報漏えい防止、ハラスメント防止について、「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実施 － 内部監査について、機構本部及び施設（48 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、理事長による必要な改善措置の命令 ・「人材確保・育成方針」に基づき、試行的実施している地域限定型		

					採用において対象地域区分の追加を行うとともに、人材の確保及び定着のため、全国型である職員が地域限定型へ転換できる制度を試行的導入する新たな取組を行った。これらの結果を検証し、引き続き取組の検討を行うこととしている。（再掲）		

４．その他参考情報
なし。