

評価書様式

様式 1-1-1 中期目標管理法 年度評価 評価の概要様式

| 1. 評価対象に関する事項 | | |
|---------------|-----------------------|-------------|
| 法人名 | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 | |
| 評価対象事業年度 | 年度評価 | 平成26年度(第2期) |
| | 中期目標期間 | 平成25～29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 北條 憲一 | |
| 評価点検部局 | 政策統括官 | 担当課、責任者 | 政策評価官 大地 直美 | |
| 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 |
|--|
| 平成27年7月31日に法人の理事長・監事からのヒアリング及び外部有識者からの意見聴取を実施した。 |

| 4. その他評価に関する重要事項 |
|------------------|
| |

| 1. 全体の評価 | | | | | |
|-------------------|---|-----------------------------|------|------|------|
| 評価 (S、A、B、C、D) | A：全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。 | (参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況 | | | |
| | | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 |
| | | A | A | | |
| 評価に至った理由 | 項目別評価は、Aが10項目、Bが10項目である。 なお、全体の評価を引き下げる事象もなかったため、評価基準に基づき全体の評価をAとした。 | | | | |

| 2. 法人全体に対する評価 | |
|---------------------|---|
| 法人全体の評価 | <p>定量的指標により目標が設定されているものについては、すべて目標を達成するとともに、①高齢者雇用に関する相談・援助実施件数が目標を大幅に達成していること、②精神障害者や発達障害者等他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対して積極的に支援を実施し、高い実績をあげていること、③離職者訓練・高度技能者養成訓練・在職者訓練において中期目標における所期の目標を上回っていることは高く評価できる。定量的指標が設定されていないものについても、新たな取組等を積極的に行い、効果的・効率的な業務運営を図ったと評価している。</p> <p>また、特に重大な業務運営上の課題は検出されておらず、全体として順調な組織運営が行われていると評価する。</p> |
| 全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項 | 特に全体の評価に影響を与える事象はなかった。 |

| 3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など | |
|--------------------------|--|
| 項目別評価で指摘した課題、改善事項 | <p>①今後も、生涯現役社会の実現に向けた取組がより重要となり、高齢者雇用の増加に伴い、相談・援助ニーズは益々高まっていることから、効果的な相談・援助や啓発・広報活動の充実を図るとともに、業務の更なる質の向上に向けて取り組む必要がある。</p> <p>②障害者雇用促進法の改正により、平成28年4月に施行される雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務、平成30年4月に施行される法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加を踏まえ、精神障害者及び事業主に対する就労・定着支援の一層の充実を図る必要がある。</p> <p>③離職者訓練の就職率や充足率等については、前年と比べて好調となっているが、施設や訓練コース毎の就職率や充足率等にはバラツキが見られ、特に低調な施設等については、改善に向けた対応が必要である。また、効果的な職業訓練の実施に向けて、訓練コースや定員の在り方等について、引き続き不断の見直しが必要である。</p> <p>④内部統制の充実・強化について、引き続き取り組む必要がある。</p> |
| その他改善事項 | なし。 |
| 主務大臣による改善命令を検討すべき事項 | なし。 |

| 4. その他事項 | |
|----------|-----|
| 監事等からの意見 | なし。 |
| その他特記事項 | なし。 |

様式 1-1-3 中期目標管理法 年度評価 項目別評価総括表様式

| 中期計画（中期目標） | 年度評価 | | | | | 項目別 調書No. | 備考 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|----|
| | 25 年度 | 26 年度 | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 | | |
| I. 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 | | | | | | | |
| 高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 | A | A | | | | 1-1 | |
| 給付金の支給業務 | A | B | | | | 1-2 | |
| 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援 | A | A | | | | 1-3 | |
| 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 | A | A | | | | 1-4 | |
| 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発 | A | A | | | | 1-5 | |
| 障害者職業能力開発校の運営 | A | B | | | | 1-6 | |
| 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務 | A | A | | | | 1-7 | |
| 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務 | A | B | | | | 1-8 | |
| 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 | A | A | | | | 1-9 | |
| 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催 | A | A | | | | 1-10 | |
| 離職者訓練 | A | A | | | | 1-11 | |
| 高度技能者養成訓練 | S | A | | | | 1-12 | |
| 在職者訓練、事業主等との連携・支援 | A | A | | | | 1-13 | |
| 指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進 | A | B | | | | 1-14 | |
| 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等 | A | B | | | | 1-15 | |
| 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等 | B | B | | | | 1-16 | |
| 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、事業主等とのネットワークの構築、連携強化、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、情報提供及び広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、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 | B | B | | | | 1-17 | |

| 中期計画（中期目標） | 年度評価 | | | | | 項目別 調書No. | 備考 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|----|
| | 25 年度 | 26 年度 | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 | | |
| II. 業務運営の効率化に関する事項 | | | | | | | |
| 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮 | A | B | | | | 2-1 | |
| III. 財務内容の改善に関する事項 | | | | | | | |
| 財務内容の改善に関する事項 | B | B | | | | 3-1 | |
| IV. その他の事項 | | | | | | | |
| その他業務運営に関する重要事項 | A | B | | | | 4-1 | |

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|---------------------------------------|
| 1-1 | 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第2号及び第3号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 0543 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助件数（計画値） | 毎年度延べ30,000件以上 | — | 30,000件以上 | 30,000件以上 | 30,000件以上 | 30,000件以上 | 30,000件以上 | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助件数（実績値） | — | 41,747件 | 42,160件 | 39,997件 | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 140.5% | 133.3% | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| 相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価（計画値） | 70%以上 | — | 70%以上 | 70%以上 | 70%以上 | 70%以上 | 70%以上 | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| 相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価（実績値） | — | 80.0% | 90.4% | 89.7% | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 129.1% | 128.1% | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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（H26） | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| 第3 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 通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。 | 第2 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2 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2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | <評価に至った理由> 生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用アドバイザーによる事業主への相談・援助等を重点的に行った結果、数値目標（①相談・援助実施件数、②事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価）の達成度が120%を超えている。特 | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|---|
| <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。</p> | <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> | <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する相談・援助、実践的手法の開発、啓発広報活動等の支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> | | <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> | <p>【評価項目1 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】 <評定と根拠> 評定：A</p> <p>高年齢者雇用に関する相談・援助については、その担い手である高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上等を図るため、スキルアップのための研修への業種別コースの新設、産業別団体や企業と連携した実践的な手法の開発、開発した実践的手法の相談・援助に利用しやすい形でのとりまとめ等の取組を積極的に進めた。</p> <p>その上で、引き続き職業安定機関との連携を図りつつ、生涯現役社会の実現に向けた事業主の個別的・具体的な課題に的確に対応した相談・援助を重点的に実施した。その結果、相談・援助実施件数は39,997件(達成度133.3%)、相談・援助の利用事業主等からの課題改善効果が見られた旨の評価は89.7% (達成度128.1%)と、目標の達成度が120%を上回る高い実績となった。</p> <p>また、新たな試みとして「大企業の取組」をテーマに設定して生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムを開催するとともに、高年齢者雇用開発フォーラムを実施し、いずれも参加者から高い評価を得るなど、効果的な高年</p> | <p>に65歳以上の継続雇用等の自主的な取組に係る相談・援助の件数が前年度と比較して増加しており、生涯現役社会実現への積極的な取組が行われた。</p> <p>また、高年齢者雇用アドバイザーのスキル向上を図るための研修について、課題別3コースに加え、新たに業種別5コースを実施するなど、研修内容を充実させている。</p> <p>さらに、毎年開催されている「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」では、大企業の取組事例を扱った議論を行ったことにより、来場者からは高い評価を得た。</p> <p>以上の点を踏まえ、評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助件数の推移からも表れているように、生涯現役社会の実現に向けた取組がより重要となり、ニーズも高まっているところであるため、機構で実施している生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動の充実を図るとともに、更なる質の向上に向けた取組を行う必要があると考える。</p> <p><その他事項> なし。</p> |
|---|---|--|--|--|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|
| <p>① 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>また、職業安定機関からの要請に基づく事業所に対する相談・助言を積極的に実施すること。</p> | <p>ア 高齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に規定されている65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等</p> | <p>① 高齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、雇用管理改善に取り組もうとする又は取り組む必要がある事業主に対して実施する。</p> <p>その実施に当たっては、高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に規定されている65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職</p> | | <p>① 高齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、「生涯現役社会の実現」に重点を置き、改正後の高齢者等の雇用の安定等に関する法律(最終改正：平成24年法律第78号)(以下「改正高齡法」という。)への対応及び「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、企業の制度導入状況等に応じて必要となる雇用管理改善が取り込まれるよう以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 高齢・障害者雇用支援センター(以下「高障センター」という。)は、高齢者雇用アドバイザーの相談・援助の効果的かつ円滑な実施のために、必要に応じ職業安定機関の担当者等の参加を得つつ連絡調整会議を実施する等、相談・援助の取組の進捗状況について、職業安定機関と情報を共有することにより連携を強化し、それぞれの役割に応じた確かな支援を実施した。 - 機構本部は、高障センターから四半期ごとに相談・援助の効果的な取組事例を収集し、その中から高障センターにおいて高齢者雇用アドバイザー活動が効果的に運営されている取組、高齢者雇用アドバイザーが工夫している企業へのアプローチ方法等を選び、取組の好事例として全高障センター及び高齢者雇用アドバイザーにフィードバックした。さらに、高齢者雇用アドバイザーの取組に係る好事例については、四半期に1回以上実施する連絡調整会議等を通じて高齢者雇用アドバイザー間で共有等することにより、効果的な相談・援助の実施に役立てた。 - 機構本部として、地域の実情を踏まえつつも、統一的に取り組むべき業務の基本スキームを高障センターに対して改めて示すとともに、業務指示が適切に実施されるよう、高障センター業務担当者向け手引きに新たな疑義解釈や解説等を追加・修正し、配付した。 - 業務進捗状況などを勘案し、必要に応じて本部職員が高障センターに出向き、高齢者雇用アドバイザーの連絡調整会議に出席する等現地指導を強化した。 - 中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、平成25年度から就業意識向上研修サービスを支援メニューとし、平成26年度においても、企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施した。 | <p>高齢雇用の啓発広報活動を展開した。 これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応> 高齢者雇用アドバイザーのスキルアップを図りながら、高度化・複雑化した支援ニーズに的確に対応した相談・援助の実施に努める等、生涯現役社会の実現に向けた取組を一層進めていく必要がある。</p> |
|---|---|---|--|--|---|

に対し、希望者全員 65 歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・助言を実施する。

希望者全員 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対しては、65 歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。

業安定機関からの要請に積極的に対応するとともに、希望者全員 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対しては、65 歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。

また、中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、高年齢者雇用アドバイザーが行う高年齢者等の雇用に関する事業主等への相談・援助として、企業等を会場として当該企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施する。

イ 「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする 65 歳までの継続雇用制度の導入」、「70 歳まで働ける企業の実現」等に資するため、事業主が取り組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理制度等の見直し等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握する等を行い、高年齢者雇用アドバイザーが 30,000 件以上の相談・援助を実施することにより、高年齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を

<定量的指標>

・高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ 30,000 件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。【数値目標】

<評価の視点>

・65 歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員 65 歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・援助を実施しているか。

イ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施

・平成 26 年度における相談・援助の実施件数は 39,997 件（前年度実績 42,160 件、前年度比 94.9%、達成度 133.3%）である。

（内訳）

| | | |
|----------|------|----------|
| 相談・助言 | 個別訪問 | 39,814 件 |
| | 集団指導 | 41 件 |
| 企画立案 | | 96 件 |
| 就業意識向上研修 | | 46 件 |
| | 合計 | 39,997 件 |

・相談・援助の実施件数が引き続き多い要因としては、改正高齢法の施行に伴う高年齢者雇用確保措置の未実施企業への相談・助言のニーズは減少しつつある一方で、多くの企業において改正高齢法に対応した制度を導入したことによって、実際の雇用の場に高年齢者が増加したことで生じる具体的な課題等を解決するため、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助に対するニーズが引き続き高く、それらに確実に対応したためである。

・高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、企業の高年齢者雇用確保措置の実施状況等に応じ、60 歳以降の賃金制度、評価制度などの人事処遇に関することから、職場改善、健康管理、能力開発など様々な分野において、高年齢者雇用アドバイザー個々の専門性を活かし、以下のとおり、きめ細かく実施した。

- 支援すべき企業の選定に当たっては、厚生労働省から提供された高年齢者雇用状況報告の情報及び過去の相談・助言の記録から得られる制度導入状況、高年齢者の雇用状況な

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | | <p>支援する。高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に規定されている 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等を重点に訪問対象企業を労働局と共同して選定するなど、希望者全員 65 歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応し、密接な連携を図りながら、計画的に実施する。</p> <p>年齢にかかわらず働ける企業の普及に係る支援に当たっては、企業の高齢化や制度導入のそれぞれの状況に応じ、①65 歳以上雇用を実現している企業に対しては、次の段階として自然体で 70 歳雇用につなげる、②運用により 70 歳雇用を実現している企業に対しては、70 歳雇用を制度として定着させる、③70 歳雇用を実現している企業に対しては、さらに年齢にかかわらず働ける企業の実現につなげるよう、効果的かつ確かな相談・援助を実施する。</p> <p>相談・援助実施後は、利用事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち 70% 以上の事業主等において、具体的な</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 希望者全員 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対し、65 歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援するための相談・援助を実施しているか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち 70% 以上の事業主等において、具体的な課題 | <p>どの企業情報を基に、制度の導入や改善効果が見込まれる企業をリストアップし、高年齢者雇用アドバイザーの訪問による効果が見込まれる企業を重点的に個別訪問できるよう、高障センターが必要に応じ職業安定機関と協議の上、個別訪問計画を策定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対しては、改正高齢法に対応した制度導入のための支援など、職業安定機関からの要請に積極的に対応し、高年齢者雇用アドバイザーと職業安定機関の役割分担に留意しつつ、必要に応じて公共職業安定所の担当職員との同行訪問を実施するほか、公共職業安定所が行う集団指導に対する支援を実施するなど連携を図りながら、計画的な相談・助言を実施した。 経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業に対しては、当該基準の運用実態等を踏まえつつ、「希望者全員を対象とする 65 歳までの継続雇用制度の導入」が実施されるよう、改正高齢法の趣旨と併せ、早期に取り組むことのメリットについて説明するなどし、相談・援助を行った。 希望者全員を対象とする 65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業については、「生涯現役社会の実現」に重点を置き、賃金・退職金制度、人事管理制度等の見直しなど、高年齢者を戦力として活用することができる制度の構築等に向けた企業の自主的な取組を促し、これを支援するための相談・援助を実施した。 <p>○企業診断システムの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業診断システムを活用して対象企業 の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握し、企業と共有しながら高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を実施することにより、高年齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援した。(平成 26 年度実績 3, 225 件) <p>○追跡調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 26 年 9 月から 10 月に高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を実施した事業主等に対して平成 26 年 12 月から平成 27 年 1 月に、課題改善効果について追跡調査を実施した。(課題改善効果があったと回答した企業の割合 平成 26 年度実績 89.7%、前年度実績 90.4%、達成度 128.1%) 調査の実施に当たっては、調査結果の有効性を担保するため、 | |
|--|--|---|---|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| <p>② 高齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上</p> <p>高齢者等の安定した雇用の確保の促</p> | <p>② 高齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる</p> | <p>課題改善効果が見られるようにする。また、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より利用者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。</p> <p>ロ 高齢者雇用アドバイザーによる実践的支援ツールの活用や相談・援助によって明らかになった課題に対して、その解決に向けた助言を行い、自力で解決することができない事業主に対して具体的な解決案を提案する企画立案サービスを積極的に実施する。</p> <p>ハ 高齢者雇用アドバイザーが企業に対する相談・援助の過程で中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズを把握した場合には、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（以下「職場管理者研修・中高年従業員研修」という。）を効果的に実施する。</p> <p>ニ 高齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、活動実態の把握を行うとともに</p> | <p>改善効果が見られるようにすること。【数値目標】</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、企業等のニーズに応じた専 | <p>高障センターが調査票未回収事業主等に対する電話による回収督促を実施するなど、回収率の向上に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自由記述では、「同業他社における高齢者雇用の状況や取組の内容等を踏まえた助言をもらい、今後高齢者雇用に取り組む上で参考になった」、「既に高齢者雇用確保措置を実施していたが、更に上の年齢まで高齢者の雇用を進める必要性を認識できた」、「高齢者の雇用を進めると同時に、高齢者が培ってきた技術の蓄積と伝承、経験から得られた知見の引き継ぎ等を適切に行うための手順を明確にする必要があることに気づいた」等の肯定的な評価を得た。 ・追跡調査の結果を分析し、今後の相談・援助に活かすよう高障センター及び高齢者雇用アドバイザーにフィードバックした。 <p>ロ 企画立案サービスの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善案を提案する企画立案について、継続雇用制度の導入にとどまらず、従業員向け説明資料の作成など導入後の円滑な制度運用に向けたサポート等を行うことにより、その内容の充実を図り、平成26年度において96件実施した。（前年度実績120件、前年度比80.0%） ・「継続雇用を含めた人事評価制度の整備」、「能力・意欲・業績貢献力がある従業員が年齢に関わりなく働ける賃金制度の構築」、「技術伝承システム構築を含む継続雇用制度の再整備」といった企画立案の好事例についてアドバイザー活動支援ホームページを通じて高齢者雇用アドバイザーにフィードバックし、事業主の多様な課題に対応した情報を共有することで、改善提案の質の向上を図った。 <p>ハ 職場管理者研修・中高年従業員研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーが企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、当該企業の要請に基づき事業主や職場管理者を対象に、能力向上及び意識改革を図るため、「管理者と組織の役割」、「高齢の部下とのコミュニケーション」、「高齢の部下に対する仕事の与え方」などのテーマで、また、中高年従業員を対象に、自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るため、「会社に必要な人材となるには」、「会社に必要な人材となるための意識と生活」、「自己の職業能力の特性の再認識」、「高齢期の職業生活に向けての意識を高めること」などのテーマで、研修を平成26年度31件（受講者数556人）実施した。（前年度実績38件（受講者数544人）、前年度比件数81.6%、受講者数102.2%） <p>ニ 高齢者雇用アドバイザーによるサービスの質的向上の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国6ブロックにおいて、高齢者雇用アドバイザーの活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会（以下「経験交流会」という。）を開催した。平成26年度においては、参加した高年 | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| <p>進を図るため、賃金、人事処遇制度等高年齢者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を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが活用するためのツールを提供するとともに、高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修の充実を図ること。</p> <p>③ 効果的な相談・援助の充実</p> <p>①及び②に加え、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図ること。</p> | <p>サービスの一層の質の向上を図るため、更なる専門性、相談・援助スキルの向上のための研修を充実するとともに、相談・援助等の好事例の提供、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支援ツールの開発・提供等を実施する。</p> <p>相談・援助によって明らかになった高年齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関して、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援を積極的に実施し、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図る。</p> | <p>に、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等について、事例発表・意見交換等を行う事例検討会を行う。</p> <p>また、事例検討会で出された好事例を収集・整理し、事例集等を作成し、高年齢者雇用アドバイザーに提供する。</p> <p>ホ 社会の変化や事業主の経営環境の状態等に対応した相談・援助の技術の向上を図るため、高年齢者雇用アドバイザーに対し、実践的支援ツールの効果的な活用や企画立案サービス、職場管理者研修・中高年従業員研修の効果的実施に資する実務研修等を実施する。</p> <p>なお、実施に当たっては、企業等に対する高年齢者雇用に係る人事・労務管理上の諸問題の具体的な解決策の提案や「70歳まで働ける企業の実現」に向けた企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。</p> | <p>門的・技術的支援が可能となるよう、相談・援助スキルの向上のための研修、相談・援助等の好事例の共有を実施しているか。</p> | <p>年齢者雇用アドバイザーから、特に、「経過措置企業への効果的な働きかけ方」及び「希望者全員が65歳まで働ける制度をすでに導入済みの企業への働きかけ方」に係る事例の発表により、具体的な取組の把握を行うとともに、各ブロックにおいて自主的に討議テーマを設定して意見交換を行うことにより相談・援助のスキルアップを図った。（平成26年10月～11月）</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーが経験交流会において発表した事例等から、今後の相談・援助の参考となる好事例を収集・整理し、アドバイザー活動支援ホームページに掲載した。 高年齢者雇用アドバイザーの委嘱更新に係る具体的基準（過去の相談・助言及び企画立案サービス等に係る活動実績が一定以上あること等）に基づき、適切な人材の確保に努めるとともに、各都道府県の規模等に応じた人数の高年齢者雇用アドバイザーを配置することで、よりの確かな相談・援助活動の実現を図った。 <p>ホ 高年齢者雇用アドバイザーに対する実務研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーとして、年齢にかかわらず働ける企業の実現を図り、「生涯現役社会の実現」に向けた雇用環境整備等に関する相談・援助を行うため、アドバイザーの基本的知識・技能の付与、対応力向上及びアドバイザー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。 <p>○アドバイザー活動に関する基本的研修の実施（1年次又は2年次）</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーに対し、生涯現役社会の実現に向けた基本的な知識技能を習得するための次の基本研修を実施した。（実施延べ4回 受講者192人） <ul style="list-style-type: none"> 【基本研修Ⅰ】雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ方などを習得することを目的とした研修を実施（実施1回 3日間 受講者58人 委嘱初年度） 【基本研修Ⅱ】賃金制度、制度導入に結びつけるための提案方法などを習得することを目的とした研修を実施（実施1回 3日間 受講者58人 委嘱初年度） 【基本研修Ⅲ】中高年従業員自身の就業に係る能力・意欲の改善、管理者としての中高年齢従業員への対応方法などを習得することを目的とした研修を実施（実施2回 3日間 受講者76人 委嘱2年目以降） 新任の高年齢者雇用アドバイザーが先輩アドバイザーの実際の相談・助言に同行して行う実地研修を実施した。（新任者1人につき3回を上限に実施） <p>○企業診断システムの効果的活用のための実務研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 新任の高年齢者雇用アドバイザーに対し、企業診断システムを効果的に活用した各種の課題解決のための相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した。（1回各2日間 受講者計58人） <p>○課題解決のノウハウを共有するための研修の実施（5年次研修）</p> <ul style="list-style-type: none"> 委嘱後5年以上を経過した高年齢者雇用アドバイザーのうち、5年ごとの委嘱年次の者を対象とし、国の施策及び機構の取組を理解し、課題解決のノウハウを共有するための研修を実施した。（実施1回 2日間 受講者58人） <p>○高年齢者雇用アドバイザーのスキルアップのための研修</p> | |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>へ 機構は、高齢者雇用アドバイザーが実施する勉強会など自主的な資質向上への取組を支援するため、研修会、勉強会等への機構職員の参加やメールマガジンの発行を行う。</p> <p>ト 高齢者雇用に関する高度に専門的ないし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を機構本部に配置し、機構本部として、高齢者</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ・委嘱後3年以上経過の高年齢者雇用アドバイザーを中心に、個々の専門性、対応力のスキルアップを図るため、テーマ別3コース（賃金、職場改善、教育訓練）に加え、相談・援助の実績が多い業種別5コース（建設業、食料品製造業、機械器具等製造業、卸売・小売業、医療・福祉業）を設定し、実際の相談・援助における課題事例等を持ち寄り、当該課題解決に向けた企業へのアプローチ手法、課題改善への働きかけ方、課題解決方法などについて、グループ討議による検討及び発表を行う実践的な研修を実施した。（実施2回 各3日間 受講者計90人） ○アドバイザーを認定するための講習 <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度の高年齢者雇用アドバイザーを委嘱するために、アドバイザーの委嘱要件を満たす者であって、高障センターから推薦があった者を対象に高年齢者雇用アドバイザー資格を認定するための講習を実施した。（実施1回 3日間 受講者25人） <p>へ 高齢者雇用アドバイザーの自主的な資質向上に係る取組への支援等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高齢者雇用アドバイザーの自主的勉強会等への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーの相互研鑽や自己啓発が活発化するよう、各地域の高年齢者雇用アドバイザーが自主的に開催する資質向上のための勉強会等を奨励するとともに、要請に応じて機構本部担当職員を派遣し（平成26年度実績7回）、業務の重点取組や制度の変更点についての説明を行う等により支援を行い、併せて高齢者雇用アドバイザーの活動状況や要望等を直接把握した。 ○アドバイザー活動支援ホームページ及びメールマガジンの活用 <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザー活動の円滑な実施と質的向上を図ることを目的として、アドバイザー用の専用ホームページを設けるとともに、「ADメールマガジン」を発行した。 ・「アドバイザー活動支援ホームページ」は各高年齢者雇用アドバイザーに向けて、企業診断システム等の各種相談・助言ツールとそのマニュアル、相談・助言や企画立案等の実践好事例、アドバイザー向け各種研修資料等の掲載により、アドバイザー活動の効果的支援と情報の共有化を図った。 ・「ADメールマガジン」は全国の高年齢者雇用アドバイザー及び高障センターに対して機構の取組方針や最新の情報資料、活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動き等を即時的に毎月配信したほか、10月の高齢者雇用支援月間には中核行事である高齢者雇用開発フォーラムの詳細を速報する特集号を配信した。また、高齢者雇用アドバイザーからの意見・投稿を募り、双方向のコミュニケーションを図った。 <p>ト ゼネラルアドバイザーによる相談・指導等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高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3人を機構本部に配置し、企画立案の全案件に対する精査・指導の実施及び高齢者雇用アドバイザー研修の一部を担当した。 ・全国規模の企業からの企画立案等の要請に対し、複数の都道府県において同様の支援を希望する場合、該当高障センターへの引継ぎ及び調整を行い、必要に応じて各高障センターへ対応の指示を行った。 | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|
| | <p>イ 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における高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、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようにデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>① 事業主支援手法等の開発</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発す</p> | <p>雇用アドバイザーに対する、企画立案等に係る相談・指導、各都道府県の高齢者雇用アドバイザーと連携した広域的な企業グループを対象とする相談・助言活動を行うとともに、ゼネラルアドバイザーが必要に応じ現地に赴き、企業に対する相談・援助の実施に関し、当該高齢者雇用アドバイザーに協力する。</p> <p>② 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における高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、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようにデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>イ 事業主支援手法等の開発</p> <p>「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主のニーズに配慮しつつ、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発するとともに、高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践的手法の開発により得られた成果について、情報を蓄積・管理した上で、ホームページ等を通じて提供しているか。 | <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーの自主的勉強会等の場において、企画立案の実施状況における全国的な傾向、留意点等について、全国の実績を分析した結果を情報提供した。 <p>② 実践的手法の開発・提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業における高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、高齢者等の雇用に関する実践的手法を開発するための調査研究、生涯現役をめざす職場づくりに向けた調査研究、産業別ガイドライン策定・普及を行う産業別高齢者雇用推進事業を実施した。 ・調査研究の成果については調査研究報告書としてまとめる他ポイントを分かりやすく解説したパンフレット、ヒント集等の利用しやすい形にまとめて、高齢者雇用アドバイザーに提供するとともに、機構ニュース・ホームページへの掲載等を通じて事業所等への情報提供を行った。 <p>イ 事業主支援手法等の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ○団塊世代の就業と生活に関する意識調査（9年目、平成18年度より継続） ・平成25年度に引き続き学識経験者等で構成する委員会を開催し（10回）、団塊世代の仕事や生活状況及び自己評価、将来展望・不安等の職業生活の実態を把握するため、調査会社のモニターを対象とするアンケート調査（パネル調査：9年 | | |
|--|---|---|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|------------------------------------|--|--|--|--|
| | <p>る。</p> <p>② 生涯現役を目指す職場づくりに向</p> | <p>を図るため、賃金・人事処遇制度等に関する調査研究等を行い、事業主支援手法等を開発し、併せてその研究成果を高年齢者雇用アドバイザーの行う相談・援助業務等への活用を図る。</p> <p>また、「70歳まで働ける企業」の普及を加速するため、高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的かなどについて高年齢者雇用アドバイザーからニーズ把握を行い、それをもとに新たな相談手法や企業への情報提供のあり方について検討を行う。</p> <p>ロ 生涯現役を目指す職場づくりに向</p> | | <p>目)を実施した。さらに本委員会では、9年間の継続調査結果をもとに、就業行動及び就業ニーズの経年変化等の分析を進めている。この分析結果は、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、並びに人事担当者、就業者及び厚生労働省等への情報提供資料とするため、平成27年度に冊子(報告書)に取りまとめ、ホームページに掲載し、広く成果の普及を図る予定である。</p> <p>○70歳雇用時代における一貫した人事管理のあり方研究(2年計画の2年目)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成24年改正の高年齢者雇用安定法の施行後における企業の人事管理の動向を踏まえた情報を人事担当者や高年齢者雇用アドバイザーに提供するため、学識経験者等で構成する委員会を設置・開催(10回)、企業の人材活用戦略及び人事管理関連分野(人事評価、賃金管理、退職管理等)の個別対策等の調査を通じて、高齢者の人事管理の特徴を把握するとともに、今後の方向性及び効果的な対策のあり方を検討している。本年度は、平成25年度に20,000社の人事担当者を対象に実施したアンケート調査の結果を分析するとともに、管理職による高齢者の活用方針及び高齢者の就業状況を把握するためのアンケート調査をした(平成27年1月実施)。集計結果は平成27年度に分析し、取りまとめの上、機構ニュース及びホームページに掲載することにより、広く成果の普及を図る予定である。 <p>○「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会(第4期、2年計画の1年目)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成22年度から高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助活動を円滑に進めるためのツールのひとつとして、「仕事能力把握ツール」の運用を開始している。改正高齢法の施行を踏まえ、当該ツールの更なる活用促進を図る目的から、学識経験者や高年齢者雇用アドバイザー等で構成する委員会を設置・開催(5回)し、当該ツールの課題抽出及び改訂に取り組んでいる。平成27年度はデータ収集及び分析を進めることとしている。 <p>○いきいき企業100選再評価委員会(2年計画の1年目)</p> <ul style="list-style-type: none"> 生涯現役社会の実現には、高年齢者と共に働く現役世代(特に、若手社員)も含めた職場全体の活性化が欠かせないことから、この世代にもわかりやすい啓発資料をとすることに焦点をあて、学識経験者等から構成する委員会を設置・開催(6回)し、いきいき企業100選に掲載されている事例を踏まえて、高年齢者雇用の理解を深め、高年齢者を戦力化するための工夫等のテーマを設定し、分かりやすいマンガと解説で紹介している。この結果はホームページに掲載し、広く成果の普及を図っている。 <p>○事業主支援手法等の開発に係るニーズ把握等</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う際に必要な情報、効果的な手法等に関するアドバイザーを対象としたアンケートや周知広報活動に係る参加者からのアンケート、調査研究で実施する事業主、高齢者向けのアンケート調査等を通じたニーズ把握を行い、事業主支援手法等の開発に活かしている。(このように把握したニーズの例としては人事制度の設計、職場における健康管理のあり方など) <p>ロ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> | |
|--|------------------------------------|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>けた調査研究の実施</p> <p>生涯現役を目指す職場づくりの実現に向けた条件整備や多様な就業形態の開発等に関する調査研究を実施する。</p> <p>③ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高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</p> | <p>けた調査研究の実施</p> <p>生涯現役で働ける職場づくりを目指す企業等と協力して、「職務再設計」「人事・賃金管理」「能力開発」「健康管理」等当該企業等が抱える問題点について、「作業工程改善型」(最長2年間で支援機器等の設計・開発から導入・効果測定を行うもの)及び「制度改善型」(最長1年間で制度設計、試行から効果測定を行うもの)の2類型で調査研究を実施し、取組の経過や検討内容、改善結果を紹介することにより具体的な改善手法の普及を図り、生涯現役を目指す職場づくりに向けた環境整備を推進する。</p> <p>ハ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高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</p> | | <p>生涯現役で働ける職場づくりを目指す企業等と協力して、4府県の5事業所において、以下の研究テーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>【作業工程改善型】</p> <p>[2年計画の1年目]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年前から段階的に技能継承が行える制度設計等及び重量物運搬作業等の負荷軽減に関する調査研究～65歳までのフルタイム勤務をめざして～ <p>[2年計画の2年目]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢ドライバーの継続雇用を目的に看護師による健康指導をIT点呼システムを活用して遠隔地においても実施できるシステムの構築 ・昆布製造現場における高齢従業員の作業負荷軽減に関する調査研究 <p>【制度改善型】</p> <p>[1年計画]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢ドライバーの体力と働き方に応じた勤務制度の再構築と新たな高齢者雇用の職域拡大の導入検討に関する調査研究 ・情報サービス業における高齢社員が生涯現役をめざして活躍できるためのジョブマッチングとそのため能力要件に関する調査研究 <ul style="list-style-type: none"> ・「生涯現役をめざす職場づくり研究」の案内パンフレットと掲示用ポスターを高年齢者雇用開発フォーラム、シンポジウム、地域ワークショップ等で配布及び掲示するとともに、高年齢者雇用アドバイザーへ提供し、相談・援助業務等における当該研究の周知、利用促進等に活用した。 ・「平成25年度生涯現役をめざす職場づくり研究年報」を作成し、高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助で活用、研究機関等に配付、ホームページ上での公開を通して成果の普及を図った。また、当該研究における改善事例3社7事例を「職場改善支援システム」に追加した。 <p>ハ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>○産業別高齢者雇用推進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度から事業を開始した5団体（アパレル・ファッション産業、機械土工事業、金属工作機械製造業、トラック運送事業、金属熱処理業）及び平成25年度から事業を続けている5団体（ホテル業、漬物製造業、鍛造業、組込みシステム業、百貨店業）の計10団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、以下の支援を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及びガイドラインの策定についての助言・援助(各団体とも1～3人の推進担当者を設置) - 会員企業委員等7～8人程度で構成される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 - 団体が実施するアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言・援助 ・事業の最終年度に当たる5団体（ホテル業、漬物製造業、鍛造業、組込みシステム業、百貨店業）については、産業別ガ | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|
| <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについて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国民的な気運を醸成するための国民運動を推進すること。</p> <p>① 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、高齢者等の雇用に関するシンポジウム等の各種行事の開催、好事例の選定・表彰等を行うとともに、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用、経済団体等との</p> | <p>インを策定・普及することを支援する。</p> <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについて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国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、企業等が高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行った改善の事例の発表等を行うとともに、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用、経済団体等との</p> | <p>インを自主的に策定・普及することを支援する。</p> <p>支援する団体数は前年度から継続して活動している5団体と併せて、計10団体とする。</p> <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについて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国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する。</p> <p>① 啓発広報活動等の実施</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するため、高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高齢者がいきいきと働くことができる職場づくりのアイデアの普及を図る「高齢者雇用開発コンテスト」を実施し、10月の高齢者雇用支援月間に開催する「高齢</p> | <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用を支援する月間を設け、改善事例の発表等を行うとともに、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携により、啓発広報活動を実施しているか。 | <p>イドライン及び関連資料をとりまとめた冊子を普及啓発セミナー等を通じて会員企業に配付、団体のホームページにガイドラインを掲載するなど業界内での高齢者の雇用の促進に活用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配付した産業別ガイドラインの普及状況について調査した結果、会員企業の83.2%から「役に立った」との回答を得た（前年度実績82.2%）。 ・ホームページ上へ上記5団体の産業別ガイドラインを掲載し、公開した。（公開ガイドライン総数 延べ70件） ・当該ガイドラインを高年齢者雇用アドバイザーへ提供し、相談・援助業務等において、企業担当者の関心の引き付け、情報提供に活用した。 ・また、高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助に活用できるように、今まで策定した各産業別ガイドラインの中から各会員企業の改善事例について7つの課題別（制度面、能力開発、作業施設等の改善、新職場・職務の創出、健康管理、安全衛生、モチベーション向上策など）にヒント集として取りまとめ、当該アドバイザーが携行しやすい冊子を作成した。 ・ホームページについて、情報過多となっている項目を別ページに分割するなど事業紹介トップページの視認性を高めるための改修を行った。 <p>さらに、これまでに公開したガイドラインの中から高年齢者雇用に役立つワークシートやチェックリストなどの各種ツールの雛形を新規に公開するとともに、ガイドライン利用者の声を紹介した。</p> <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>① 啓発広報活動等の実施</p> <p>○高齢者雇用開発コンテストの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環境を実現するために企業が行った創意工夫の事例を募集し、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。 ・平成26年度は、全国から257社（前年度実績284社）の応募があり、学識経験者等からなる審査委員会で審査の上、厚生労働大臣表彰6社、機構理事長表彰83社を決定した。 ・これらの事例については、平成26年10月6日に開催した「高齢者雇用開発フォーラム」において表彰を行うとともに、機構本部において厚生労働大臣表彰企業をはじめとした12社の事例を取りまとめたコンテスト事例集「先進 生涯現役企業」を作成したほか、定期刊行誌エルダーで紹介した。また、高障センターにおいては、各地域におけるコンテスト入賞事 | |
|---|--|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| <p>連携により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。</p> | <p>ついて、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。</p> | <p>者雇用開発フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。</p> <p>また、当該フォーラムにおいては、機構が開発した実践的手法及び生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究等の成果を組み合わせ公開するなど、効果的な啓発広報活動を行う。</p> <p>高障センターにおいても、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など、啓発広報活動を実施する。</p> <p>また、高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。</p> <p>さらに、高齢化・高齢者雇用に関連する統計データを取りまとめた冊子を作成し、事業主等に配布するほか、ホームページを活用した情報提供及びマスメディア等を活用した啓発広報活動を行う。</p> | | <p>例を中心に取りまとめた地域版事例集を作成して、地域における普及促進を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・表彰事例を改善分野や業種により検索できる「高齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システム」に登録し、ホームページにおいて公開している。 <p>○「高齢者雇用開発フォーラム」の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用支援月間における啓発活動を効果的・効率的に行うため、高齢者がいきいきと働ける職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考えることを目的とし、高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを内容とするフォーラムを開催した（平成26年10月6日、イイノホール）。 <ul style="list-style-type: none"> - 高齢者雇用開発コンテスト表彰式において、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した（株）キンポーメルテックをはじめ、89社を表彰 - 佐藤博樹中央大学大学院戦略経営研究科教授による記念講演「シニア人材が活躍できるために：雇用機会の提供から仕事意欲の喚起へ」 - コンテスト入賞企業の（株）キンポーメルテック、あさひ自動車（株）、白根運送（株）、平和産業（株）による事例発表 - 上記4社とコーディネーター佐藤博樹教授による生涯現役で働く従業員の「就業形態」、「モチベーションの維持・向上」などについてのトークセッション - 雇用・就業相談コーナーを設置し、来場者の個別相談や問い合わせに対応 - 入賞企業の取組事例、「70歳いきいき企業100選」紹介と過去5年間の100選からみる「高齢者戦力活用のポイント」、高齢者雇用アドバイザー制度、高齢者助成金制度、60歳以降の人事管理と人材活用アンケート結果、生涯現役をめざす職場づくり研究等を紹介するパネル・ポスターの展示 - 機構の事業を紹介する各種資料等の配付 ・企業の経営者・役員、人事担当者、労働行政関係者を中心に292人の来場があった（前年度実績334人）。 ・来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の92.3%から「内容に満足している」との回答を得た（前年度実績91.2%）。具体的には、「高齢者の雇用・就業について理解が深まった（51.4%）」、「高齢者の雇用・就業に対する新たな課題に気が付いた（46.6%）」等の割合が高く、自由記述の内容として、「高齢者が活躍するため、会社、従業員、社会の三つがどう変わるべきか、色々なヒントが得られた」、「会社の実態を生の声として聞けて、今後の会社の指針となった」等の回答もあった。また、今後の開催方法の要望として、「先進的な考え方や研究成果の発表をしてほしい（53.2%）」「もっと多くの企業事例を取り上げてほしい（34.0%）」（複数回答による結果）等の割合が高く、自由記述の内容として「もう少し会社規模の大きい（従業員数）会社の事例を聞きたかった」、「会社の視点とともに、高齢時代に向けて個人の視点からの具体的な生き方、働き方の考え方をテーマとしていただくとバランスが取れたものになると思う」等の回答を得た。これらの意見・要望を踏まえ、平成27年度に向け、さらに満足度の高いイベントとなるよう検討を進めていく。 ・高障センターにおいて、高齢者雇用支援月間である10月を中心に高齢者雇用先進的な企業等の事例発表、専門家 | | |
|-------------------------------------|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>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(47都道府県で開催、参加者2,742人(前年度実績2,072人))。</p> <p>○定期刊行誌「エルダー」の発行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の人事、労務担当者及び高年齢者雇用問題に関心を持っている者等を対象に毎月60,000部発行した。 ・読者アンケートでは、「非常に参考になる」「参考になる」との回答が合計85.7%(前年度実績89.5%)であった。 ・購読層の拡大のため、ホームページにバックナンバーを掲載するとともに、平成26年3月から電子ブックの掲載を開始した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベントなどで周知活動を行った。 <p>○編集アドバイザー会議の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえた誌面の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、4月号の「わが社は変わった!～改正高年齢法1周年」特集により事例紹介と解説を行った他、5月号では「アドバイザーは語る!」特集を組み、法改正への対応の現実と課題を6人の高年齢者雇用アドバイザーが座談会形式で語った内容を掲載した。 ・編集アドバイザーや読者からも掲載希望の高い「人事・賃金制度」「第2の新人教育」について、特集を組んで事例を交えて解説した。 (8月号:高年齢者のための第2の新人教育(第2の新人教育)、12月号:継続雇用者のための「評価」を考える(人事・賃金制度)) ・読者から掲載希望の高い「健康管理」については、5月号から「働く高年齢者のための健康・安全相談室」連載を開始した。 ・「事例が役に立つ」との読者の声に応え、毎号の特集で解説の後に事例を取り上げるなど、多く掲載した。 ・高年齢者雇用アドバイザーの活動等をマンガで紹介し、高年齢者雇用問題を分かりやすく解説した(9月号から12月号)。また、3月号からは、「平成26年度高年齢者雇用開発コンテスト」入賞企業の取組をマンガで紹介している。 <p>○マスメディア等による啓発広報活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用支援月間に関する新聞広告として、地域ワークショップを周知するため、各都道府県をエリアとする地方新聞(49紙)に開催案内や「高年齢者雇用安定助成金」の紹介を掲載した。また、地域ワークショップに関する取材記事【事前(41紙)及び事後(38紙)】の掲載が行われた。 さらに、記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」の9/29発行号に高年齢者雇用の重要性を啓発するために、先進企業の取組事例、学識者による高年齢者雇用を促進するための解説等を見開き2頁、フルカラーで掲載した。また、「日経ビジネス」のWeb版である「日経ビジネスオンライン Special」に、文字数制限等により紙面に掲載できなかった詳細な内容や写真等を1か月(掲載期間9/29～10/28)にわたり掲載した他、同サイトからホームページ及びメールマガジン募集ページへの誘導を図った。 ・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の高年齢者雇用についての理解を促進した。 ・高年齢者の雇用を取り巻く高齢化社会の実態と見通しの要点をまとめた、国際比較を含む関係統計の要覧「高齢社会統計 | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>② 高齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用</p> <p>企業における高齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用を促進すること。</p> | <p>イ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</p> <p>企業における高齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供し、効果的な活用を促進する。</p> | <p>② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</p> <p>企業における高齢者の働き方等の雇用環境整備を推進するため、「高齢者雇用開発コンテスト」の表彰事例や70歳以上の従業員がいきいきと働いている先進的な職場事例について事例集を作成するほか、中小企業に加えて大企業の取組を含めシンポジウム等で情報を発信し、生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の提供を行う。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供しているか。 | <p>要覧（2014年版）」を配付した。</p> <p>なお、この統計要覧についてはデータの新鮮度、利便性を考慮し、印刷物としての作成、配付をやめ、高齢者雇用に関わる統計・調査結果をテーマ別・調査別に整理・配置したリンク集としてホームページで提供することとした。</p> <p>② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</p> <p>○事例集の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部において厚生労働大臣表彰企業をはじめとした12社の事例を取りまとめたコンテスト事例集を作成した。また、高障センターにおいてコンテスト入賞事例を中心に取りまとめた地域版事例集を作成した。 ・先進的な事例について、定期刊行誌エルダーで紹介し、広く参考に供した。 <p>○「生涯現役いきいき企業100選（2014年版）」及び「生涯現役いきいき企業先進事例集（2014年版）」の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度及び平成26年度に高齢者雇用開発コンテストに応募のあった事例の中から、従業員が生涯現役でいきいきと働くことができる事例を選定し、企業の考え方や取組概要を紹介する「生涯現役いきいき企業100選（2014年版）」、「生涯現役いきいき企業先進事例集（2014年版）」を作成した。 <p>○「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少子高齢化が進行する状況下、企業にとって「高齢者の経験や能力をいかに活かし戦力化するか」が重要な課題となっていることから、企業の人事労務担当者や学識経験者による具体的な取組等の紹介を踏まえて、企業や個人がどのような考え方に立ち、取組を行えば「年齢にかかわらずいきいきと働ける生涯現役社会」の実現に向けた環境の整備が進むのかについて考え、展望することを狙いとして、特に大企業の先進事例に焦点をあてて、シンポジウムを開催した。 ・日時 平成27年1月27日（火） 会場 ホテルイースト21東京（東京都江東区東陽6-3-3） 内容 講演「生涯現役社会実現のために ー働き続けることが元気の秘訣ー」 （講師：藤村 博之 氏（法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授） パネリスト：「生涯現役時代 ー我が社の取組ー」 （コーディネーター：藤村 博之 氏 パネリスト：（株）IHI、カゴメ（株）、（株）高島屋） ・企業の経営者・役員、人事担当者、人事労務関係専門家・研究者、労働行政関係者を中心に286人の来場があった（前年度実績380人）。 ・来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の88.3%から「内容に満足している」との回答を得た（前年度実績87.7%）。 ・当該アンケート調査では、大企業の先進事例に焦点をあてたことについて、「大企業の取組は中小企業にはマッチしない」等の意見もあったものの、「大企業の例なので参考になった」、「引き続き大企業の対応を知りたい」等、この点を積極的に評価する意見があった。 ・また、今後取り上げてほしいテーマ（質問）についての自由記述の内容として、「中堅企業での職場改善、開発の取組」、 | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| <p>(4) 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に必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。</p> | <p>(4) 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に必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> | <p>(4) 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に必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> <p>実施に当たっては、企業に対する相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、高年齢者雇用アドバイザーが企業等を会場として研修等により行う。</p> | | <p>「ホワイトカラーの高齢者雇用の具体的取組」、「グローバル企業の取組」等の回答を得た。</p> <p>(4) 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に必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>○高齢期における職業生活の設計のための研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーが企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、当該企業の中高年従業員等を対象に、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようにするため、退職後の年金、雇用保険やセカンドライフの生活設計と働き方などについて研修を実施することとし、平成26年度15件（受講者数246人）実施した。（前年度実績17件（受講者数279人）、前年度比：件数88.2%、受講者数88.2%） | | |
|---|---|---|--|--|--|--|

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・目標の達成度が120%以上であること、高年齢者雇用アドバイザーが企業ごとの課題に配慮した対応を行っていることは、評価できる。
- ・高年齢者雇用の好事例は、ホームページでもっと目立つようにした方がよい。

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|--|
| 1-2 | 給付金の支給業務 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第1号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 0543 行政事業レビューシート番号 0574 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|----------------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------------------------------|------|------|------|------|------|
| ① 要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 給付金の説明会実施回数 (計画値) | 毎年度 500 回以上 | — | 500 回以上 | 予算額 (千円) | — | — | | | |
| 給付金の説明会実施回数 (実績値) | — | 1,127 回 | 792 回 | 740 回 | | | | 決算額 (千円) | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 158.4% | 148.0% | | | | 経常費用 (千円) | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常利益 (千円) | — | — | | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施 コスト (千円) | — | — | | | |
| | | | | | | | | 従事人員数 (人) | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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 (H26) | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | B |
| 第3 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 通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。 2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 高齢者等の雇用 | 第2 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 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 高齢者等の雇用 | 第2 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 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 高齢者等の雇用 | | 第2 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 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 高齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項 | 【評価項目2 給付金の支給業務】 <評価と根拠> | <評価に至った理由> 高齢者雇用安定助成金の活用について、効果的な周知・広報に重点を置き、給付金説明会の開催回数は目標の120%を達成したほか、経営者団体等に対する制度周知、要請等を行うなど、当助成金の活用促進を積極的に行った。 また、不正受給防止対策として、申請内容に不備等はないか、審査・点検マニュアルに沿った審査事務を適切に行うとともに、支給対象事業所への現況調査の実施等をした結果、不正受給件数は前年度に引き続き | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| <p>の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 高年齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> | <p>の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的の通り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>ア 効率的な給付金支給事務の実施</p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図る。</p> <p>給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</p> | <p>の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的の通り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>① 効率的な給付金支給事務の実施</p> <p>イ 支給決定案件ごとの処理期間を把握し、必要に応じて審査業務の見直しを行い事務処理の効率化を図る。</p> <p>また、機構本部が高障センターに対し支給申請書の処理期間を厳守するように個別指導するなど進捗管理の徹底を図る。</p> <p>ロ 高障センターの窓口において円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分</p> | <p><評価の視点></p> <p>・適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図っているか。</p> | <p>① 効率的な給付金支給事務の実施</p> <p>イ 給付金ごとの処理期間の把握による事務処理の効率化のための取組</p> <p>・機構本部では、給付金ごとの支給決定件数及び処理期間を把握し、申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、審査体制及び審査業務の見直しなど必要な対応をすることにより、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査の実現に努めている。</p> <p>・申請内容に応じて審査終了予定日を設定し、当該予定日以前に審査が終了するように取り組んでいる。</p> <p>・高障センターの申請受理から機構本部送付までの処理期間について、毎月各高障センターごとの処理期間を把握し、処理期間が所定の期間を超過している高障センターに対しては、原因の分析、処理体制の整備及びスケジュール管理の徹底等について個別指導を実施した。</p> <p>【高障センターの平均処理期間】 高年齢者活用促進コース 21.9日（前年度実績17.2日） 高年齢者労働移動支援コース15.2日（前年度実績9.0日）</p> <p>・高障センターで受理し本部に送付される環境整備計画書及び支給申請書に、計画内容の曖昧な記述や添付書類の不備等が見受けられ、再度確認等により、本部の審査が遅延することから、高障センターに対して申請時の審査・点検業務に係る注意喚起の文書を発出（10月16日）し、本部での処理期間の短縮に努めた。</p> <p>・助成金の支給対象となる措置内容について、高障センターからの照会が多い事項等を整理し、その取扱いに係る通達を発出（3月27日）した。</p> <p>ロ 事業主に対する十分な事前説明等</p> <p>・全国施設長会議（4月14日）及び給付金担当者全国会議（4月22日）において、給付金の改正点、事業主に対する事前説明の重要性及び適正かつ効率的な点検・確認等について説明・指示を行い、支給事務の更なる効率化を図った。</p> | <p>評定： B</p> <p>平成25年度に創設された高年齢者雇用安定助成金の活用促進が重要な課題となっていたことから、効果的な周知・広報に重点を置いた取組を行い、この結果、説明会の実施回数（740回、達成度148%）が目標を上回ったほか、高障センターによる事業主団体・個別事業所への訪問（2,562回）、機構本部による経営者団体等への訪問（35団体）を積極的に行うなど、様々なルートを通じての周知・広報を行った。</p> <p>また、すべての支給対象事業所への現況調査を実施するなど、不正受給防止対策を強力に推進し、不正受給件数は0件となった。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>平成27年度以降も、高年齢者雇用安定助成金（高年齢者活用促進コース）の更なる活用促進が重要な課題であることから、より効果的な周知・広報を検討・実施する必要がある。</p> | <p>0件であった。</p> <p>上記の通り、定量的指標については120%を達成しているものの、一層の事務の効率化や効果的な周知・広報の方法を検討することにより、高年齢者雇用安定助成金の更なる活用促進につなげていく余地があるものと判断し、評定をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>高年齢者雇用安定助成金について、更なる活用促進が必要であるとともに、支給事務についてより効率的な処理が必要であると考えられる。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p> |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|--|
| <p>② 給付金の効果的活用を図るため、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。</p> | <p>イ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> | <p>に事前説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行う。</p> <p>ハ 効率的な支給業務を実施するため、機構本部は、高障センターの給付金業務担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たっての留意事項等の説明及び事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上等を図る。</p> <p>ニ 適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し等を検討する。</p> <p>② 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>イ 厚生労働省等関係省庁、関係機関と連携を図り、効率的な周知・広報を行う。</p> <p>ロ 事業主等が給付金を容易に理解できるよう各種給付金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表等の説明について、ホームページに公開する。</p> <p>支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホーム</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は、速やかに修正しているか。 | <p>ハ 給付金業務担当者会議等の開催等による審査能力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者全国会議（4月22日）において、給付金業務の運営方針、支給要領及び申請書の修正点、申請書に関してよくある記入誤りや記載の確認ポイント及び申請者の立場に立った十分な事前説明の重要性等について説明・指示を行い、支給事務の更なる効率化を図った。 全国高齢・障害者雇用支援センター関係業務会議（4月25日）において、給付金利用促進のための説明会及び事業主等訪問の実施、平均処理期間の厳守、不正受給の防止を指示した。 7月に全国4地区（宮城、千葉、兵庫、福岡）において、給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、給付金の審査・点検及び不正受給防止について、実態に即したカリキュラムにより審査能力の向上を図った。 給付金ごとに「審査・点検マニュアル」を作成・配付し、審査・点検業務の効率化及び統一化を徹底した。 <p>ニ 適正支給に配慮した申請書類等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給防止のため、申請書に助成金返還に係る注意事項を追加した。 高齢者活用促進コースの申請書類については、事業主からの提出書類の簡素化を図った。 <p>② 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>イ 厚生労働省と連携した効率的な周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省と連携し、高齢者雇用状況報告調査票送付時に制度概要及び活用事例を載せた給付金の案内を同封（16万社）した。 厚生労働省と連携を図り、初めて民間職業紹介の業界団体（2団体）を訪問し、会員企業等に対する周知・広報を要請した。 <p>ロ ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月1日に給付金の制度改正に伴う更新を即日実施したほか、5月9日にリーフレット、5月16日に改訂申請様式、8月29日に支給申請の手引について、更新を行い、周知に努めた。 高齢者活用促進コースの利用促進を図るため、前年度に作成した活用事例集の掲載事例を改訂したものに更新した（9月5日）。 | | |
|---|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|
| | <p>給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行い、特に給付金の説明会については、毎年度500回以上実施する。</p> | <p>ページ等で公開する。</p> <p>ハ 高障センターは職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。特に給付金の説明会については、高障センターごとに説明会実施回数、高障センターはこれに基づき、説明会を500回以上実施する。</p> <p>また、高障センターは職業安定機関との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にするとともに、事業主説明会の共催、各種対外配布文書等への給付金関係記事の掲載依頼等を行う。さらに、機構本部は高障センターの周知活動の状況を把握し、その結果について全国の高障センターにフィードバックすることにより、連携による給付金の効果的な活用の更なる促進を図る。</p> <p>ニ 生涯現役社会の実現に向けた企業の取組を促進・支援するため、制度の内容を新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対する給付金の説明会については、毎年度500回以上実施すること。【数値目標】 | <p>ハ 給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金等の効果的な周知を図るため、高障センターごとに、これまでの実施実績等を勘案した目標値を示し、ほぼすべての高障センターが目標値を上回る実施回数だった。 ・高障センターは、給付金の給付内容・手続等について周知するため、関係機関や経済団体の支部等が実施する各種会合に積極的に参加し、説明会を740回実施し（前年度実績792回、前年度比93.4%）、目標達成度は148.0%となった。 ・高障センターは都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）と連携し、事業主等への周知・広報を行うため、都道府県職業安定機関等との情報交換を904回行った（前年度実績1,172回）。 ・地方公共団体や中小企業を傘下にもつ事業主団体に対して、広報誌・機関紙等への無料掲載を積極的に依頼するなど、幅広くきめ細かな周知に努め、広報誌等に161回掲載された（前年度実績254回）。 ・高齢者雇用アドバイザーと高障センター担当者の両者が連携し、高齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に、各給付金の情報提供を着実に実施するよう徹底を図った結果、高齢者雇用アドバイザーの事業所訪問時における周知・広報を28,594回実施した（前年度実績23,242回）。 ・労使代表等で構成する地方運営協議会において給付金の周知・広報を実施した。 ・高齢者活用促進コースにおける都道府県別、産業分類別の認定状況を分析し、計画認定件数が低調な高障センターに対して、周知・広報活動及び改善策等の報告を求めるとともに、ヒアリングを実施した（11月）。 <p>ニ 新聞広告、産業別団体の訪問等による幅広い周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金の幅広い周知・広報を図るために、新聞・雑誌、各種団体のホームページに給付金の制度内容等を掲載した。平成26年度においては、新たに事業主団体に働きかけ、団体ホームページへの掲載により周知を図った。 <p>【新聞・雑誌等】</p> <p>会議所ニュース（6,7,10月）、日本経団連タイムス（6,7,10月）、月刊商工会（7,8,10月）、47都道府県の地方新聞紙49紙（10月）、全建ジャーナル（4,9月号）、労政時報（6/27号）、労経ファイル（7/1号）、月刊社労士（7月号）、広報トラック（7/1号）、INDUST（8月号）、機関誌しんくみ（9月号）、日経ビジネス（9/29号）、広報誌かけはし（10月号）、厚労省人事労務マガジン（第49号）、</p> | | |
|--|---|---|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> | <p>ホ 給付金の種類ごとに分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、事業主等に対して給付金の支給要件及び手続き等を周知する。</p> <p>へ 高齢者雇用アドバイザーが相談・援助活動において事業所訪問を行う際に、効果的な給付金の</p> | <p><評価の視点> ・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</p> | <p>エルダー（6～12月号）、機構メールマガジン（第12, 15号, 20号）、アドバイザーメールマガジン（第45, 50号）、あんしん財団発行事業発展のためのガイドブック（7月）</p> <p>【ホームページ】 あんしん財団、日本メンテナンス工業会、日本病院会、日本金属プレス工業協会、全国商工会連合会、中小企業基盤整備機構、全国民営職業紹介事業協会、ミラサポ（中小企業庁）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部において、全国商工会連合会や全国中小企業団体中央会等全国規模の事業主団体、産業別ガイドラインの策定に取り組んでいる業種別団体等を個別に訪問したり、一部の団体については納付金部と共に訪問し、給付金の制度内容について説明し、その協力を得て会員企業にリーフレット等を配付、団体の機関誌、メールマガジン等に記事や広告を掲載する等により広く周知を図った。なお、平成26年度は新規訪問先として、ものづくり労働組合（JAM）や職業紹介の全国組織である全国民営職業紹介事業協会及び日本人材紹介事業協会に厚生労働省と共に周知活動を行った（産業別団体等訪問数 35団体（前年度実績34団体））。 ・高障センターでは、訪問による事業主団体・個別事業主への周知・広報を2,562回行った。 ・高障センターでは、郵送やメールなど訪問以外の方法による事業主団体・個別事業主への周知・広報を、高齢者活用促進コースは16,544回（前年度実績21,786回、前年度比75.9%）、高齢者労働移動支援コースは11,964回（前年度実績9,784回）行った。 <p>ホ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省と連携し、高齢者雇用状況報告調査票送付時に給付金の案内を同封（16万社）した。[再掲] ・高齢者活用促進コース及び高齢者労働移動支援コースのパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、多色刷りや図表を用い見やすさを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し、高障センター、職業安定機関及びその他の関係機関を通じて事業主に配布した。 ・高齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、具体的に分かりやすく説明したリーフレット（電子媒体）を作成し、高障センターはもとより、職業安定機関その他の機関の協力を得て事業主に配布した。 ・事業主団体のニーズに応じた資料を作成・提供するとともに、事業主団体の広報誌、インターネット、メールマガジン等により、傘下の企業等に周知を図った。 ・高齢者活用促進コース及び高齢者労働移動支援コースの支給申請の手引については、申請までの流れ図や記載例を盛り込み、申請する事業主が分かりやすいものとした。 ・高齢者活用促進コース及び高齢者労働移動支援コースの審査・点検マニュアルについては、申請書及び計画書受理における具体的なチェックポイントを掲載し、高障センター職員の理解が深まるよう工夫した。 <p>へ 高齢者雇用アドバイザーを活用した効果的な給付金の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーによる給付金の周知に資するため、アドバイザーメールマガジンに給付金の制度の改正点や活用事例を掲載した。 ・10、11月に全国6ブロックで開催された「高齢者雇用アド | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>③ 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p> | <p>ウ 適正な支給業務の実施</p> <p>適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> | <p>周知を行う。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>イ 支給申請事業所に対する適正な支給を確保するため、計画申請書と支給申請書の内容と事業所現地の整備状況等とに不整合等がないか複数人により調査を実施する。</p> <p>疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を徹底する。また、平成24年度に開設し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。</p> <p>ロ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給防止を図るため、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っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給が発生した場合は、原因を究明し、関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策を講じているか。 | <p>バイザー等ブロック別経験交流会」、12月に本部で開催された「高年齢者雇用アドバイザー5年次研修」、3月に本部で開催された「高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習」において、給付金の活用事例等の知識を高年齢者雇用アドバイザーに対して付与するとともに、相談・援助活動を行う際に、給付金を周知するよう要請した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーの事業所訪問時における周知・広報は28,594回実施した（前年度実績23,242回）。[再掲] <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>イ 厳正な審査及び調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者活用促進コースについては、計画申請受理後及び支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査を複数人で行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。 不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、機構本部と高障センターが当該申請事業所に対して訪問調査を実施した。 申請時に、事業所に対し労働保険の適用事業所台帳データの提出を求めるとともに、事業所における従業員本人との面談及び出勤簿・賃金台帳等による就業実態の現場確認を通じて、従業員の在籍確認を厳正に実施している。 不正受給通報メールについては、障害者助成部とともに運営し、不正受給の疑いがある事業所等の情報を広範に収集している。 機構本部による事業所訪問調査数：4回（前年度実績15回、前年度比26.7%） 高障センターによる個別事業所訪問調査数：2,095回（前年度実績1,152回） 不正受給件数 0件（前年度実績0件） <p>ロ 不正受給防止対策の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 支給決定日から起算して1年を経過した日までの期間、取得した機械設備等を転用等できないこと、それを発見した場合は返還を求めることがあるなど、申請書に助成対象物の処分に係る注意事項を追加した。 事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うなど毅然とした対応を取ることとともに、不正受給を行った事業所名等を公表することとしており、その旨をホームページ及び給付金周知広報用の各種リーフレット等にも記載し注意喚起を行った。 高年齢者活用促進コース及び高年齢者労働移動支援コースについて、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」をそれぞれコースごとに作成し、高障センターでの審査・点検時における不正防止に活用した。 不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、障害者助成部と連携会議（6月26日及び3月9日）を開催した。 | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| | <p>適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p> | <p>ハ 適正な支給業務を実施するため、機構本部は、高障センターの給付金業務担当者会議等を開催し、申請事業所における申請内容の実態確認の具体的な方法等を指示するとともに、過去の不正受給の手口等について具体的に説明し、防止するための確認方法を指導すること等により効果的な給付金支給業務の実施を図る。</p> <p>ニ 機構本部及び高障センターは、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。 | <p>ハ 適正な支給業務のための給付金業務担当者会議等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者全国会議（4月22日）を開催し、特に改正された給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。[再掲] 7月に全国4地区（宮城、千葉、兵庫、福岡）で給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、給付金の審査について、審査・点検マニュアルを用いて審査のポイントについて詳細に説明を行い、審査能力の向上を図った。[再掲] <p>ニ 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構本部から、支給事務を実施する上で判明した問題点等を厚生労働省にフィードバックした。平成26年度においては、厚労省で定める「雇用関係助成金支給要領」中の高年齢者雇用安定助成金に係る支給要件について審査上の課題となっていた要件について改訂を申し入れ反映された。 高障センターと都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）との情報交換の機会（904回、前年度実績1,172回）を通じて、適切な支給業務の実施を図った。 平成27年3月に高年齢者活用促進コースの受給事業主に給付金制度をより良くするためのアンケートを実施した。平成27年4月に取りまとめ、今後の給付金業務におけるサービス向上を図るため、厚生労働省や高障センターに情報提供を行った。 | | |
|--|---|--|--|---|--|--|

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。

- 効果的な周知・広報のための取組を拡充していること、不正受給件数が0件であることは、評価できる。（こうした点を踏まえ、一部の委員から「A評定でよいのではないか。」といった意見があった。）

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|----------------------------------|
| 1-3 | 地域障害者職業センター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 | 政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 0543 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|------------|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------------|------|------|------|------|------|
| ① 主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（計画値） | 147,000人以上 | — | 29,400人以上 | 29,400人以上 | 29,400人以上 | 29,400人以上 | 29,400人以上 | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（実績値） | — | 31,831人 | 31,658人 | 31,769人 | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 107.7% | 108.1% | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（精神障害者）（計画値） | 49,000人以上 | — | 9,800人以上 | 9,800人以上 | 9,800人以上 | 9,800人以上 | 9,800人以上 | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（精神障害者）（実績値） | — | 10,868人 | 11,012人 | 11,312人 | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 112.4% | 115.4% | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |
| 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（発達障害者）（計画値） | 22,000人以上 | — | 4,400人以上 | 4,400人以上 | 4,400人以上 | 4,400人以上 | 4,400人以上 | | | | | | |
| 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（発達障害者）（実績値） | — | 5,457人 | 6,110人 | 6,698人 | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 138.9% | 152.2% | | | | | | | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

2. 主要な経年データ（続き）

| ① 主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
|--|------------|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------|------|------|------|------|------|
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価（計画値） | 80%以上 | — | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | | | | | | |
| 支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価（実績値） | — | 95.2% | 93.2% | 94.8% | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 116.5% | 118.5% | | | | | | | | | |
| 職業準備支援の実施による就職等に向かう次の段階への移行（対象者の比率）（計画値） | 80%以上 | — | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | | | | | | |
| 職業準備支援の実施による就職等に向かう次の段階への移行（対象者の比率）（実績値） | — | 88.0% | 87.6% | 88.4% | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 109.5% | 110.5% | | | | | | | | | |
| 職業準備支援等の修了者の就職率（計画値） | 50%以上 | — | 50%以上 | 50%以上 | 50%以上 | 50%以上 | 50%以上 | | | | | | |
| 職業準備支援等の修了者の就職率（実績値） | — | 68.1% | 68.5% | 69.0% | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 137.0% | 138.0% | | | | | | | | | |
| ジョブコーチ支援終了者の職場定着率（計画値） | 80%以上 | — | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | | | | | | |
| ジョブコーチ支援終了者の職場定着率（実績値） | — | 86.7% | 88.2% | 88.1% | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 110.3% | 110.1% | | | | | | | | | |
| 復職支援終了者の復職率（計画値） | 75%以上 | — | 75%以上 | 75%以上 | 75%以上 | 75%以上 | 75%以上 | | | | | | |
| 復職支援終了者の復職率（実績値） | — | 83.3% | 83.7% | 85.3% | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 111.6% | 113.7% | | | | | | | | | |
| 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（計画値） | 82,000 所以上 | — | 16,400 所以上 | | | | | | |
| 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（実績値） | — | 17,800 所 | 17,767 所 | 18,460 所 | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 108.3% | 112.6% | | | | | | | | | |

| 2. 主要な経年データ (続き) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|-------------------------------|------|------|------|------|------|--|
| ① 主要なアウトプット (アウトカム) 情報 | | | | | | | | ② 主要なインプット情報 (財務情報及び人員に関する情報) | | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | |
| 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 (計画値) | 80%以上 | — | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | | | | | | | |
| 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 (実績値) | — | 90.2% | 93.1% | 91.6% | | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 116.4% | 114.5% | | | | | | | | | | |

| 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 (H26) | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| <p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関</p> | | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> | | <p><評価に至った理由></p> <p>就職や職場定着に特に課題の多い精神障害者や発達障害者について、新規の求職申込件数が急増する等、就労支援ニーズの高まりが見られており、これら両障害者に対する支援を推進していくことは現下の重要な政策課題と考えている。</p> <p>このため、以下のとおり、両障害者の支援に関して、対象者数が増加しており、支援の成果もあがっていることについて重視して評価を行った。</p> <p>地域障害者職業センターにおいては、ハローワークや地域の関係機関とのネットワークの構築を推進しながら、他の就労支援機関では支援が困難な精神障害者及び発達障害者について積極的に受け入れた結果、両障害者の対象者数はともに過去最高の実績で、その合計は18,010人となり、目標達成度126.8%と目標を大きく上回る実績となったほか、評価ツールの工夫や様</p> | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| <p>に、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。 <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実</p> | <p>を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実</p> | <p>を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実</p> | | <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実</p> | <p>式の改訂等に取り組み、個々の障害者の特性に応じたきめ細かな支援を実施した結果、支援を受けた障害者の94.8%から効果があったと高水準の評価を得られたことは高く評価できる。</p> <p>職業準備支援については、精神障害者、発達障害者等の占める割合が過去最高の実績となる中、修了者の就職率は69.0%となり、目標達成度138.0%と目標を大きく上回る実績となったことは高く評価できる。</p> <p>精神障害者総合雇用支援については、リワーク支援体制の拡充を図るとともに、事業主に対するアンケート調査や事業主団体との連携による広報の実施等、増大する支援ニーズに積極的に対応しており、また、困難事案や多様なニーズを抱える事案に対して丁寧な支援を実施した結果、復職率は85.3%と過去最高の実績となった。さらに、平成30年度から法定雇用率の算定基礎の対象に精神障害者が追加されることから、企業に対する精神障害者の雇用促進支援・雇用継続支援のモデル事業を実施するなど、国の障害者雇用施策の動向を踏まえ、精神障害者の雇用支援に精力的に取り組むことができたことは評価できる。</p> <p>加えて、上記を含め10項目の定量的指標はすべて目標を達成し、うち5項目は過去最高の実績となっていることは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められることから評定をAとした。</p> <p>【評価項目3 地域障害者職業センターにおける障害</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>障害者雇用促進法の改正により、平成28年4月に施行される雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義</p> |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|--|
| <p>施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。このため、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とすること。 なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニ | <p>施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とする。 なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うと | <p>施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、29,400人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を9,800人以上、発達障害者を4,400人以上とする。 なお、メンタルヘルス分野における医療機関と積極的に連携し、精神障害者の復職支援（リワーク支援）・再就職支援を効果 | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。（29,400人以上の障害者に対し、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。）【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は延べ49,000人以上とすること。（職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は9,800人以上とすること。）【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、発達障害者は延べ22,000人以上とすること。（職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、発達障害者は4,400人以上とすること。）【数値目標】 | <p>○地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の関係機関との連携を通じて就労支援ネットワークを十分に機能させることで、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにするセーフティネットの役割を果たしつつ、精神障害者、発達障害者等の他の機関では支援が困難な障害者を専門的支援の対象として積極的に受け入れた。なお、精神障害者の受入れに当たっては、精神科を有する労災病院の医療スタッフとの連絡会議の開催、精神科医師等が開催する研修会への講師派遣の協力、精神障害者の就労支援に関わる関係機関で構成する精神障害者雇用支援連絡協議会の開催等を通じて、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携した。また、発達障害者の受入れに当たっては、公共職業安定所の若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムに係る連絡会議への参加、都道府県労働局、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域若者サポートステーション等、発達障害者の就労支援に関わる関係機関で構成する発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等を通じて、発達障害者支援に係る関係機関とのネットワークの構築をさらに推進し、このネットワークを通じた支援要請が大幅に増加した。地域センターは、それらの者に対して、きめ細かな職業評価・的確な職業リハビリテーション計画の策定を行い、個々の状況に応じた効果的な支援の内容や方向性を明らかにするとともに、その計画に基づいて、関係機関が自ら支援を行う場合は、当該機関に対して技術的事項についての助言・援助を積極的に実施し、その適切な実施を促した。その他、①関係機関に向けた支援内容を分かりやすく説明したリーフレットの作成・配布、②精神障害者・発達障害者等を対象とした業務説明会の開催、③地域センターへの通所が困難な遠隔地に居住する対象者へのハローワーク等と連携した出張相談を実施する等、地域の状況に応じた工夫を行った。それら取組の結果、支援実施対象者の総数は31,769人（達成度108.1%）（前年度実績31,658人）と前年度実績を上回り、そのうち発達障害者数が6,698人（達成度152.2%）（前年度実績6,110人）と前年度比で109.6%、精神障害者数が11,312人（達成度115.4%）（前年度実績11,012人）と前年度比で102.7%と、それぞれ増加し、いずれも過去最高の実績となった。精神障害者数と発達障害者数の合計は18,010人（前年度実績17,122人）で両障害の数値目標の合計比で見ると達成度は126.8%となった。 精神障害者、発達障害者等その他の障害者について、対象者全体に占める比率は63.9%と前年度実績比では3.0ポイント、平成22年度実績比では11.9ポイント上昇した。（別表3-1） 職業リハビリテーションサービスの実施対象者の障害特性やニーズが多様化する中、平成21年度に策定した「インフォームドコンセントの徹底等による苦情やトラブルのない効果的な職業リハビリテーションサービスの提供のための留意事項」に基づき、苦情やトラブルの防止策、発生時の対応方法に関する事例検討をとおして対象者への適切な対応方法の習得を図るとともに、各地域センターでの研修において、苦情等の未然防止や発生時の組織的対応について一層の理解促進を図った。 さらに、機構本部において、「障害者に対する適切なサービ | <p>者及び事業主に対する専門的支援】</p> <p><評定と根拠></p> <p>評定： A</p> <p>医療機関等との一層の連携を図り支援ネットワークを強化し、他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者等を積極的に受け入れた結果、職業リハビリテーションを実施した精神障害者の対象者数は11,312人、発達障害者の対象者数は6,698人とともに過去最高の実績となった。目標の達成度は、精神障害者の対象者数が115.4%、発達障害者の対象者数が152.2%で、両障害者の合計で見ると126.8%と120%を上回る高い実績となった。</p> <p>また、精神障害者、発達障害者個々の多様な障害特性等をきめ細かに把握し、その状況に応じた専門的支援を実施した結果、職業準備支援修了者の就職率、復職支援終了者の復職率ともに過去最高の実績となった。特に、精神障害者、発達障害者等の占める割合が過去最高の実績となる中、個々の課題に応じた弾力的な個別カリキュラムに基づく職業準備支援を行ったことで、修了者の就職率は69.0%で、目標の達成度は138.0%と120%を上回る高い実績となった。</p> | <p>務化、平成30年4月に施行される法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加を踏まえ、精神障害者及び事業主に対する支援の一層の充実を図る必要がある。</p> <p><その他事項> なし。</p> |
|--|--|--|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|--|
| <p>ト等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。</p> | <p>もに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関、教育機関等との連携による、発達障害者に対する支援の充実に努める。</p> <p>また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。</p> | <p>的に行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関や教育機関等との連携を強化し、発達障害者に対して、的確かつ幅広い職業リハビリテーションサービスを実施する。</p> <p>また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。</p> | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 | <p>スのあり方検討委員会(第2次)」を開催した。最近の苦情等事案の収集、分析、対応方法の検討を通じて、地域センター及び広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)における適切なサービスの提供に係るガイドラインを作成し、施設での職員の研修等に活用できるようにした。</p> <p>○支援を受けた障害者に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援、ジョブコーチ支援、精神障害者の復職支援(リワーク支援)(以下「リワーク支援」という。)の対象者に対して実施。結果について、「大変効果があった」、「効果があった」との回答が占める割合は94.8%(達成度118.5%)(前年度実績93.2%)と前年度比で1.6ポイント上昇した。なお、事業ごとの内訳は以下のとおりで、すべての事業において前年度の結果を上回った。 <ul style="list-style-type: none"> - 職業準備支援 96.6%(前年度実績93.7%) - ジョブコーチ支援 91.9%(前年度実績90.2%) - リワーク支援 97.4%(前年度実績97.3%) ・平成25年度に実施したアンケート調査の結果について、平成26年度当初において、機構本部は、結果の全般的な傾向や特徴を分析し、地域センターに対して、すべての地域センターに共通して点検を要する項目等をフィードバックした。地域センターは、これに基づき点検及び必要な業務改善等を行うとともに、プラスの評価を受けられなかった事項や自由記述欄に不満、不足等の意見があった事項について、そのような評価を受けるに至った原因の分析及び具体的な工夫・改善策を検討し、必要な改善策を講じた。 <p>【平成25年度に実施したアンケート調査の結果を踏まえて講じた改善策の具体例】</p> <p>リワーク支援において、「プログラムのバリエーションを充実させてもらいたい」との要望を踏まえ、「アンガーマネジメント(怒り等の感情の対処法)」等の講座や対象者が主体となり実施するグループワークを新たに追加した。また、対象者の選択肢を増やすため複数の講座等を並行実施する等の見直しを行った。</p> <p>○個々の障害者の特性等に応じた職業リハビリテーション計画の策定及び同計画に基づくきめ細かな職業リハビリテーションサービスの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーション計画の様式を改訂した。具体的には、対象者の具体的な目標とセンターが提案する支援内容に対応させて記載できるようにするとともに、協力を求める機関及びその協力内容を記載する項目を新たに追加する等、対象者にとってより分かりやすいものとした。 ・職業リハビリテーション計画は、担当の障害者職業カウンセラー(以下「カウンセラー」という。)が独自の判断で策定することなく、必ず所内ケース会議に諮り多角的な視点での検討を行った。また、所内ケース会議で検討した職業リハビリテーション計画について、対象者に分かりやすく丁寧に説明 | <p>加えて、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数も過去最高の実績であり、その他の定量的指標もすべて目標を上回った。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>障害者雇用促進法の改正による、①平成28年4月からの雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化、②平成30年4月からの法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加の措置に的確に対応するため、精神障害者及び精神障害者を雇用する又は雇用しようとする事業主への支援の一層の充実に努める必要がある。</p> | |
|---|---|---|--|---|--|--|

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、第3期中期目標期間中において80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようにすること。 また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、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、第3期中期目標期間中においてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。 さらに、発 | <ul style="list-style-type: none"> 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第3期中期目標期間中に80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、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、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。 発達障害者に | <ul style="list-style-type: none"> 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援（※）を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、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、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。 発達障害者に | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に職業準備支援の対象者の80%以上が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにすること。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中において職業準備支援の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。【数値目標】 | <p>を行うとともに、計画内容に係る対象者の意見・質問を十分に踏まえる等のインフォームドコンセントを丁寧に行うことにより、対象者自身の主体的取組を引き出すこと等に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業評価では、特に精神障害者、発達障害者について、職業準備支援での作業場面を積極的に活用することで、時間経過に伴う疲労や注意等の変化、集団内での対人関係やコミュニケーションの様子等、対象者の特徴のきめ細かな把握に努めた。また、MSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート：ストレス・疲労に係る特徴の把握、その特徴に応じた対処法の検討等を目的とした評価・支援ツール）やMWS（ワークサンプル幕張版：OA作業、事務作業、実務作業に大別される作業課題から構成される評価・支援ツール）等のツールを活用し、ストレス・疲労の対処に関することや注意力等の作業遂行上の特徴等のきめ細かな把握に努めた。加えて、精神障害者、発達障害者が自らの障害特性や職業的課題を整理するためには丁寧な振り返り等が必要となることから、他の障害種別に比べて多くの回数を実施した。（別表3-2） <p>○他の機関では支援が困難な障害者への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業準備支援について、精神障害者及び発達障害者等その他の障害者が増加したことを受け、支援対象者数が2,419人と前年度比で102.0%と増加した。うち精神障害者、発達障害者等その他の障害者が占める割合は85.0%（前年度実績比104.0%）と平成22年度実績の67.8%から17.2ポイント上昇している。なお、身体障害者及び知的障害者の対象者数が減少しているところであるが、これは障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関数が増加していること、地域センターによる関係機関に対する技術的事項についての助言・援助の強化により関係機関において職業リハビリテーションが効果的に行われるようになってきたことによる。（別表3-3） 発達障害者の利用増加に対応して、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）職業センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の技法の活用に加え、「求職活動支援」と「関係機関との連携及び発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施した。 発達障害者の就労支援ネットワークの構築に当たっては、地域の発達障害者支援センター、公共職業安定所等の関係機関で構成する発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等により、関係機関の役割分担・連携方策を検討するとともに、後述する発達障害者就労支援カリキュラムの事例を報告する等により支援内容に係る共通理解の形成を図った。発達障害者就労支援カリキュラムの周知においては、対象者の自己理解促進に関する支援に取り組んだケース、職業準備支援で習得したスキル等をジョブコーチ支援において事業所で活用できるように支援したケース等、同カリキュラムの内容や有効性を分かりやすく伝えた。 作業支援、講習、個別相談等を通じて自らの職業適性等についての理解を促し、より現実的な就職活動を行えるようにする、また、障害特性に対する配慮事項等を対象者自らがまとめたナビゲーションブックをもとに、就職希望企業での採用面接等で用いる「自己紹介シート」の作成を支援する等、効果的な就職支援に取り組んだ。また、うつ病等の求職者の増加に対応するため、リワーク支援のノウハウを活用して従来の内容を見直した「ストレス対処技能訓練」「対人技能訓練」「グループミーティング」等を積極的に実施した。 職業準備支援の実施においては、地域センターへの通所が困 | |
|---|---|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| <p>達障害者に対する支援の充実・強化を図るため、総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施すること。</p> | <p>対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施することにより、その支援の充実を図る。</p> | <p>対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施し、当該支援の積極的な周知及び支援に係る役割分担の確立を図るための関係機関等との連携強化に取り組み、発達障害者に対する支援の充実を図る。</p> <p>(※)「職業準備支援」は、職業準備訓練若しくは職業講習又はこれらの組み合わせにより行う、就職等に向かう次の段階へ着実に移行させるための支援である。具体的には、職業準備訓練又は職業講習を組み合わせ、地域センター内での作業支援、職業準備講習カリキュラム、精神障害者自立支援カリキュラム又は発達障害者就労支援カリキュラ</p> | | <p>難な遠隔地の対象者に対しては出張による職業準備支援を実施する等、個々の状況やニーズに応じた柔軟な対応に努めた。</p> <p>○個々の支援ニーズに対応した個別支援方式</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別カリキュラムは、個々の課題が大きく異なるため、対象者の課題に応じて次の4つの支援を柔軟に組み合わせて弾力的に策定した。 <ul style="list-style-type: none"> i 作業支援：就職等を目指すための基本的な労働習慣の体得を図るための支援。当作業支援を通じてより詳細な障害特性や職業上の課題等を把握。 ii 職業準備講習カリキュラム：講話、ビデオ学習、事業所見学、事業所での作業体験等を通じた、職業に関する知識の習得を図るための支援。 iii 精神障害者自立支援カリキュラム：対人技能訓練、グループミーティング等を通じた、精神障害者の社会生活技能等の向上を図るための支援。 iv 発達障害者就労支援カリキュラム：技能体得講座(対人技能、作業マニュアル作成技能、問題解決技能、ストレス対処技能等)、事業所での体験実習等を通じた、発達障害者の社会生活技能、作業遂行力等の向上を図るための支援。 <p>○職業準備支援対象者の就職実現に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援対象者の就職実現に向け、公共職業安定所の職員を交えたケース会議等の計画的な実施、地域センター所長の経営者団体・個別企業への訪問等による障害者受入れに係る働きかけ、ジョブコーチによる支援事業所への障害者受入れに係る働きかけ等、就職促進に係る取組を積極的に実施した。特に、修了未就職者に対しては、支援修了後においても、就職に向けた相談を継続するとともに、講習やグループミーティング等の職業準備支援カリキュラムを弾力的に活用して習得したスキル、モチベーションの維持を図る等の重点的な就職支援を行った。また、地域センターのジョブコーチが職業準備支援の講習を担当する等により、支援対象者の状況の的確な把握や支援対象者との関係構築を図り、就職時にジョブコーチ支援へと円滑に移行できるようにする等の取組を行った。 <p>○精神障害者、発達障害者等に対する支援スキルの向上と支援ノウハウの共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者自立支援カリキュラムを担当する専門スタッフであるアシスタントを対象とした経験交流会を開催し、カウンセリング技法の演習等を通じて支援スキルの向上を図るとともに、「クローズでの就職を希望する精神障害者に対する支援」、「発達障害の特性を有する精神障害者に対する支援」等の取組に係る意見交換を行い、効果的な支援ノウハウの共有を図った。 ・職業評価、精神障害者自立支援カリキュラム等を担当するアシスタントを対象とした研修を、それぞれ年1回実施し、支援の重点対象である精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等の障害特性・職業的課題に係る講義、トータルパッケージ(*)の理論と活用に係る講義・演習、支援に関する事例検討等を行い、支援のスキルアップを図った。 <p>(*) トータルパッケージとは、ストレス・疲労アセスメントシート、情報整理スキル獲得のためのメモリーノート、パソコンデータ入力作業等のワークサンプル等により構成され、障害者が自己の障害状況を的確に把握し、必要なスキルを身に付けることにより、作業遂行力の向上を図る総</p> | | |
|---|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチ支援事業については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中において80%以上の定着率を達成すること。 | <ul style="list-style-type: none"> 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。 | <p>ム的方式により、個々の対象者の特性を踏まえて実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。 <p>また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジョブコーチ及び社会福祉法人等に配置されるジョブコーチが、それぞれ又は</p> | <p>＜定量的指標＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチによる支援については、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。【数値目標】 | <p>合センター研究部門が開発した支援ツール。</p> <ul style="list-style-type: none"> カウンセラー、職業訓練指導員等の出席（107人）による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、精神障害者及び発達障害者に対する支援の実践報告を行うとともに、好事例の共有や意見交換を行った。 総合センター職業センターが実施する「発達障害者支援技法普及講習」を14の地域センターが受講。主に演習形式で発達障害者の支援技法の開発成果である「ナビゲーションブック作成」、「問題解決技能トレーニング」、「職場対人技能トレーニング（JST）」、「リラクゼーション技能トレーニング」に係るノウハウ等の提供を受ける。また、「精神障害者支援技法普及講習」を5の地域センターが受講。「ストレス理解」「アセスメント」「認知の工夫」「行動の工夫」に係るノウハウ等の提供を受ける。 各地域センターにおける支援カリキュラム、教材・ツール等の工夫例について、新たに23件の事例を機構内LANに掲載することで広く共有し、全国の地域センターで活用できるようにした。また、地域センターにおける精神障害者に対する雇用支援の効果的な取組等の情報共有を図るため、機構本部において取組事例を収集し、「職業リハビリテーション事例集（精神障害者の雇用支援の充実・強化に向けた取組み編）」として取りまとめて配布した。 これらの取組等の結果、職業準備支援修了者について、就職等に向かう次の段階への移行率が88.4%（達成度110.5%）（前年度実績87.6%）と前年度比で0.8ポイントの上昇、就職率は69.0%（達成度138.0%）（前年度実績68.5%）と過去最高で、前年度比0.5ポイントの上昇となった。 <p>○地域センターの役割を踏まえたジョブコーチ支援の的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターのジョブコーチ支援については、他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施した。また、社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援を通じて支援方法に係る援助を行い、社会福祉法人等のジョブコーチ単独での支援の拡充及びその効果的な実施を図った。なお、他の機関では支援が及びにくい地域については、同地域の関係機関を育成しつつ、引き続き地域センターが主体的に支援を実施した。 精神障害者・発達障害者等への的確なジョブコーチ支援の実施及び社会福祉法人等のジョブコーチへの効果的な支援方法に係る援助を行うため、機構本部において、実務経験が2年以上の地域センターのジョブコーチを対象に、精神障害者、発達障害者等の支援に関するケーススタディ、経験の浅いジョブコーチに対するコーチング、企業担当者等に説明する際のプレゼンテーション技術等の講義・演習、事業主支援に係る支援技法等の講義・意見交換等で構成する研修を実施した。 地域センターのジョブコーチ支援の対象者は、社会福祉法人等のジョブコーチ単独による支援の進展等により知的障害者が減少する一方、精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者が増加した。精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者の占める割合は55.1%と前年度比で3.1ポイント上昇し、平成22年度比では14.2ポイント上昇している。（別表3-4） <p>○個々の対象者の態様に応じた支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターのジョブコーチ支援については、精神障害者、発達障害者等への支援の増加に対応して、対人技能が求められるサービス業等の職種ではジョブコーチがロールプレイを通じたスキル付与を行う等、個々の対象者の状況に応じた支 | | |
|--|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との | <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、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 | <p>協同して行う支援が効果的に実施されるよう、当該支援事業案についてのケーススタディ、支援技法等に関する情報交換・提供、連携方法の協議等を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、精神障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ地域に | | <p>援を実施した。また、事業主には、対象者の特性等を踏まえた職務設計や雇用管理に関する助言等の支援を実施した。これら、対象者及び事業主の双方に対して一体的に専門的な支援を実施することでナチュラルサポート体制（事業所の上司や同僚が対象者を効果的な方法により支援する体制）の構築を推進した。また、支援終了後は、フォローアップ計画を策定し、関係機関との役割分担等により効果的・計画的にフォローアップを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチ支援終了後はフォローアップ計画を策定し、対象者及び事業主のニーズを踏まえつつも、地域の関係機関との役割分担等により効果的・効率的にフォローアップを実施し、その対象者数は6,056人（前年度6,281人）となった。 地域センターのジョブコーチ支援終了者の6か月後定着率は88.1%（達成度110.1%）（前年度実績88.2%）と前年度と同水準であった。 <p>○配置型ジョブコーチと社会福祉法人等のジョブコーチ等との協同支援の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチ支援事業推進協議会において、障害者就業・生活支援センターの職場定着支援が強化されている状況を踏まえ、関係機関の役割分担や協同支援の連携方法等を検討することで地域センターを中核とする都道府県単位のジョブコーチ支援ネットワークの機能強化を図った（全226回のうち関係機関との連携方法等の検討は延べ59回）。また、ケーススタディや知識習得のための講習等を積極的に行い、支援方法に係る専門的援助を推進した。なお、参加者の利便性等に配慮し、1回当たりの開催時間を延長して開催回数を減らし、可能な限り地域センターが開催する他の研修等と合同で実施するとともに、個別の支援場面を通じた支援ノウハウの提供を積極的に行う等により、効果的・効率的な開催に努めた。 <p>【ジョブコーチ支援事業推進協議会実施状況】</p> <p>実施回数 226回（前年度比93.0%） 延べ参加者 4,443人（前年度比98.2%）</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターと社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援について、アセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法に関する助言等を効果的に実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援実施対象者数は1,818人（前年度比95.6%）で支援対象者全体の50.3%を占めた。なお、社会福祉法人等のジョブコーチのみによる支援は998人（前年度比96.7%）。 協同支援を実施した社会福祉法人等にアンケート調査を実施。地域センターからの助言等が「大変役に立った」、「役に立った」との回答が占める割合は94.9%となった。 障害者を雇用する企業に配置されているジョブコーチとの協同支援実施対象者数は5名（前年度実績0名）で、社会福祉法人等のジョブコーチとあわせた協同支援実施対象者数は1,823人（前年度実績1,902人）となり、前年度比95.8%、支援対象者数全体の50.4%を占めた。 <p>○精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、精神障害者総合雇用支援の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者総合雇用支援を効果的に実施するためには医療機関、事業主との連携が不可欠であり、精神障害者雇用支援連絡協議会、関係機関が開催する連絡会議等の場を活用した周知活動等、積極的な働きかけを実施した（3,676機関（前年度比104.9%））。 リワーク支援においては、休職と復職を繰り返す、休職期間 | | |
|---|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| <p>密接な連携を図り、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・援助等を総合的に実施すること。</p> <p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心とな</p> | <p>つ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。</p> <p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心とな</p> | <p>おける精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。</p> <p>また、労働局・公共職業安定所、医療機関、福祉機関等との連携の下に、精神障害者の雇入れから職場定着・雇用継続までを体系的に支援する「企業に対する精神障害者の雇用促進支援・雇用継続支援のモデル事業」を3か所の地域センターにおいて実施することにより、精神障害者を雇用する事業主への支援ノウハウの蓄積を図るとともに、実施方法等の効果の検証を行う。</p> <p>なお、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加及び休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心とな</p> | <p><定量的指標> ・第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにすること。【数値目標】</p> | <p>が長期化しているといった困難ケース事例の割合の高まりに対応するため、個々の状況に応じて、復職後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援やキャリアプランの再構築に関する支援を加えた個別実践型のプログラムを実施した。当該プログラムの実施に当たっては、支援効果をさらに高めるべく、対象者の主体的取組を促進できるよう、対象者が復職に向けて自らの課題に応じて必要な講習等を選択する、社会生活リズムを確立するため講習等がない時間帯の活動について自ら計画・実行してもらうといった方法を取り入れた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害の特徴を有する等、リワーク支援対象者の状況が多様化している現状を踏まえ、職業準備支援の発達障害者を対象とした技能体得講座等のノウハウを活用するとともに、それらの特徴について復帰先事業所の理解を得るため、対象者が自らの特性やその対処法等を取りまとめた資料を作成し、事業主に説明できるようにするための支援等を行った。 実家等で療養しており、復帰先事業所は遠隔にある等の対象者について、地域センター内での支援終了後、復帰先事業所での支援については当該事業所のある地域の地域センターに引き継ぐ等、機構の全国ネットワークを活かした支援を実施した。 精神障害者雇用支援連絡協議会では、関係機関の連携体制を協議し、支援ネットワークの一層の強化を図る等の取組を行った。具体的には、医療機関と地域センターの連携事例の検討を通じて関係機関間の具体的な連携方法・役割分担を検討する、また、職場定着に係る課題の共通認識を形成した上で具体的な対応策を検討する等の内容により実施した。また、精神科を有する労災病院が業務区域内に設置されている地域センターにおいては、当該病院の医師等を同協議会の委員に委嘱するとともに当該病院のスタッフと連絡会議を開催する等、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携に努めた。加えて、就労支援に取り組む精神科病院のデイケア等に対して、就職を希望する者への地域センターの利用勧奨を依頼するとともに、当該機関が自ら就職、職場定着に向けた支援を適切に実施できるよう、ニーズに応じてそれら支援に係る技術的事項についての助言・援助を積極的に実施した。 これらの取組の結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は3,248人（前年度実績3,115人）と前年度比で104.3%、精神障害者総合雇用支援が通年で開始された平成18年度と比べて3.2倍となった。 リワーク支援対象者は2,354人（前年度実績2,232人）と前年度比で105.5%、平成18年度比で4.6倍となった。 また、復職率は85.3%（達成度113.7%）（前年度実績83.7%）と過去最高で、前年度比1.6ポイント上昇した。 <p>○リワーク支援の拡充等に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> リワーク支援のニーズの高い東京センターについて、更なる支援体制の強化を図るため、新たな支援室（リワークセンター東京）の設置及び支援スタッフの拡充により、対象者の受入体制を充実させた。 地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対しては、対象者が居住する地域の障害者就業・生活支援センター等の機関を利用し、出張によるリワーク支援を柔軟に実施した。 事業主、主治医等との密接な連携を図り、より多くの精神障害者がリワーク支援を受けられるよう以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対しては、障害者雇用納付金事務説明会の場を活用して周知するとともに、経営者協会や商工会議所、労働基準協会等の事業主団体の協力を得て事業主向けリワーク | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| <p>って開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行うこと。また、その支援終了者の75%以上が復職できるようにすること。</p> <p>イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に</p> | <p>って開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行い、第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにする。</p> <p>② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリ</p> | <p>なって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を実施することに加えて、首都圏における支援体制を強化し、増大するリワーク支援ニーズに対応する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、より多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施することにより、復職支援終了者について、復職率が75%以上となるようにする。</p> <p>ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつ</p> | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施 | <p>支援パンフレット(好事例等)を配布した。また、リワーク支援ニーズに係るアンケート調査を行い、ニーズのある事業所に個別に訪問する等の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療機関等に対しては、産業保健スタッフ等の研修会・勉強会等の機会を利用してリワーク支援を紹介するとともに、精神科病院のスタッフへの研修等を通じて連携体制を構築する等の取組を行った。また、メンタルヘルス対策を実施している機関との連携においては、パンフレットを相互に設置する等により、対象者に対して各々のサービスの周知を図るとともに、当該機関が実施する相談でリワーク支援の利用希望等を把握した場合の地域センターへの誘導を依頼する等の取組を行った。 自治体の広報誌や事業主団体機関誌、産業保健総合支援センターの事業主向けメールマガジン等にリワーク支援紹介記事の掲載を要請する等により、支援を必要とする人達ができる限り多く利用できるよう一層の周知に取り組んだ。 <p>○障害者雇用促進法の改正を踏まえた精神障害者雇用支援の強化に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用促進法の改正により平成30年に法定雇用率算定基礎の対象に精神障害者が追加されることを見据えて、精神障害者や事業主への支援を以下のとおり強化することとし、本取組への連携について厚生労働省から各都道府県労働局に通知されるようにした。 <ul style="list-style-type: none"> 対象者への支援については、自らの希望等と障害状況等の間に明らかに不適合がある等の理由により、現状のままでは就職が困難又は離転職を繰り返すと考えられる精神障害者を重点的に支援することとし、個々の状況に応じた専門的な職業評価、職業リハビリテーション計画の策定、職業準備支援、ジョブコーチ支援を実施した。事業主への支援については、精神障害者を雇用する又は雇用しようとする事業主で、事業主の精神障害者の雇入れ、雇用継続に向けた取組の段階を踏まえた提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援をハローワーク、医療機関等との一層緊密な連携の下で実施した。 精神障害者を雇用する事業主への支援、とりわけ雇用促進支援・雇用継続支援の一層の強化を図るため、平成26年度からの2年計画で東京、愛知及び大阪センターにおいて、精神障害者を雇用する事業主に対して、労働局、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、医療機関、福祉機関等との連携により、雇入れから雇用継続までを体系的に支援する「企業に対する精神障害者の雇用促進支援・雇用継続支援のモデル事業」を実施しており、平成26年度においては、モデル事業実施3センターでの取組事例19件について、機構本部に設置したモデル事業推進委員会において検証する等、精神障害者雇用に取り組む事業主に対する支援モデルの構築に向けた取組を行った。 <p>ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>○事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安定機関が行う雇用率達成指導との連携等により事業主の支援ニーズを積極的に把握し、当該ニーズに応じて、職務内容の提案等の障害者の雇入れに係る相談、ジョブコーチ支援等の雇用継続に向けた支援、後述する事業主支援ワークシ | |
|--|---|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|--|
| <p>対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じた的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</p> | <p>テーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p> <p>当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答の</p> | <p>つ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p> <p>また、採用、職場定着等の各段階での事業主の障害者雇用の取組に応じた支援を推進するため、共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。</p> <p>当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答の</p> | <p>すること。(16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施すること。)【数値目標】</p> <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回 | <p>ョップの活用等を行う他、カウンセラーのみ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、雇用管理サポーター(*)を活用する等、提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を積極的に実施した。</p> <p>(*)雇用管理サポーターとは、障害者の雇用管理に関し特に専門的な支援を必要とする事業所に対して雇用管理上の相談、助言、援助等を行う社会保険労務士等の地域の専門家。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安定機関が行う雇用率達成指導と連携して支援を実施した企業数は1,891企業と前年度比で104.6%と増加した。雇用率達成指導対象で、障害者雇用のノウハウが不足している企業について、公共職業安定所等からの取り次ぎや事業主からの支援要請等に基づき、地域センターのカウンセラーが当該事業所を訪問し、障害者雇用事例等の情報提供、職務内容の提案等の具体的な雇入れに係る助言等の協力を積極的に行った。 <p>○事業主支援ワークショップ</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用に課題を有する事業主を集め、その課題改善に向けた端緒を探ること等を目的とした事業主支援ワークショップを計画的に実施した(167回(前年度比106.4%))。障害者雇用の先行企業での取組事例の発表、共通の課題を抱えている事業主同士の意見交換等を通じて、課題改善に向けた端緒の提供に努めた。なお、平成26年度は、事業主に精神障害者雇用のノウハウ等が不足している状況を踏まえ、すべての地域センターにおいて精神障害者雇用にテーマとした(精神障害者の雇用に係るテーマ:167回中114回)。具体的なテーマ例として、①精神障害者の雇用経験がない中小規模の事業所を対象とした「精神障害の特性に応じた雇用管理のポイントについて」、②精神障害者の雇用に具体的に取組もうとしている事業所を対象とした「精神障害者の雇用促進・雇用継続に向けたジョブコーチ支援等の支援について」、③社員のメンタルヘルスに係る課題を抱える事業所を対象とした「円滑な復職に向けた事業所での取組やリワーク支援等の支援について」等がある。 また、ワークショップで把握した個々の事業主の課題やニーズに応じて、カウンセラーによる社員研修への協力、障害者雇用に係る助成金等の情報提供、ジョブコーチによる雇用促進、雇用継続に係る支援等の具体的な支援を実施した。 <p>○支援ノウハウの蓄積・共有</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターの主任カウンセラーを集めた会議を実施し、事業主支援に係るニーズの増加を踏まえ、「専門的な事業主支援の積極的展開」をテーマに、事業主に対する、①職務設計に係る効果的な提案、②提案型の社員研修協力の実施、③障害者の戦力化に向けた資料の活用による雇入れの働きかけ等、各地域センターでの取組に係る実践報告、意見交換を行い、支援ノウハウの共有等を図った。 これらの取組の結果、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数は18,460所(達成度112.6%) (前年度実績17,767所)と過去最高で、前年度比103.9%と増加した。 <p>○支援を受けた事業主に対する追跡調査</p> <ul style="list-style-type: none"> 結果について、「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」との回答が占める割合は91.6%(達成度114.5%) (前年度実績93.1%)と前年度と同水準となった。 平成25年度に実施したアンケート調査の結果について、平 | | |
|---|--|---|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|
| | <p>うち 80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> | <p>うち 80%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにする。</p> <p>ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化</p> <p>障害者雇用納付金関係業務について、質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談等に係る迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問を実施する等により、職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図る。</p> | <p>答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにすること。【数値目標】</p> | <p>成 26年度当初において、機構本部は、結果の全般的な傾向や特徴を分析し、地域センターに対して、すべての地域センターに共通して点検を要する項目等についてフィードバックをした。地域センターは、これに基づき点検及び必要な業務改善等を行うとともに、プラスの評価を受けられなかった事項や自由記述欄に不満、不足等の意見があった事項について、そのような評価を受けるに至った原因の分析及び具体的な工夫・改善策を検討し、必要な改善策を講じた。</p> <p>ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金業務との連携について、両業務の担当者の定期的な連絡会議の開催、事業主からの照会・相談等に係る連絡票等を用いた迅速な取次ぎ、事業主支援ワークショップにおける障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明の実施等、連携を図ることで質の高い事業主支援の実施を図った。 連携の具体例として、①地域センターにおいて、両業務における役割分担や連携方法を具体的に整理した連携要領を作成・活用するとともに、②障害者雇用納付金業務に係るアンケート調査において、障害者雇用に関する支援ニーズを把握する項目を設定し、その結果を活用して、具体的な事業主支援の実施につなげる等の取組を行った。 障害者雇用納付金適用対象企業の拡大に伴う、障害者の雇入れに係る支援が必要となる中小企業の増加に対応するため、障害者雇用納付金事務説明会において、地域センターの事業主支援の内容を説明する等の周知に取り組んだ。また、障害者雇用納付金業務担当者の事業所訪問に同行する等により、支援ニーズを的確に把握し、地域センターの事業主支援の利用につなげられるように具体的な支援内容の提案等を行った。 | | |
|--|--|---|---|---|--|--|

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。

- 他の就労支援機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者に対し、ニーズに応じた職業リハビリテーションサービスが行われていることは、評価できる。(こうした点を踏まえ、一部の委員から「S評価としてもよいのではないか。」といった意見があった。)
- 今後は、就職率・復職率だけでなく、定着率を考慮する必要がある。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|----------------------------------|
| 1-4 | 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 0543 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|-------------------------------|-----------|-----------|-------|-------|-------|--|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年 度値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 就労移行支援事業者等に対する実務的研修(計画値) | — | — | 47回 | 47回 | | | | | 予算額(千円) | — | — | | | |
| 就労移行支援事業者等に対する実務的研修(実績値) | — | 67回 | 63回 | 74回 | | | | | 決算額(千円) | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 134.0% | 157.4% | | | | | 経常費用(千円) | — | — | | | |
| 職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施関係機関数(計画値) | 7,800 所以上 | — | 1,560 所以上 | 1,560 所以上 | | | | | 経常利益(千円) | — | — | | | |
| 職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施関係機関数(実績値) | — | 1,474 所 | 1,716 所 | 1,729 所 | | | | | 行政サービス実施コスト(千円) | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 110.0% | 110.8% | | | | | 従事人員数(人) | — | — | | | |
| 助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価(計画値) | 80%以上 | — | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | | | | | | | |
| 助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価(実績値) | — | 98.4% | 96.9% | 96.7% | | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 121.1% | 120.9% | | | | | | | | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 2. 主要な経年データ (続き) | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-------------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|--|------------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット (アウトカム) 情報 | | | | | | | | | ②主要なインプット情報 (財務情報及び人員に関する情報) | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年 度値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 (計画値) | 80%以上 | — | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | | | | | | | |
| マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 (実績値) | — | 94.3% | 94.5% | 94.3% | | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 118.1% | 117.9% | | | | | | | | | | |
| 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者を養成するための研修 (計画値) | — | — | 年7回以上 | 年7回以上 | | | | | | | | | | |
| 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者を養成するための研修 (実績値) | — | 7回 | 7回 | 7回 | | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 100.0% | 100.0% | | | | | | | | | | |
| ジョブコーチを育成するための研修 (計画値) | — | — | 年9回以上 | 年9回以上 | | | | | | | | | | |
| ジョブコーチを養成するための研修 (実績値) | — | 7回 | 9回 | 9回 | | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 100.0% | 100.0% | | | | | | | | | | |

| 2. 主要な経年データ (続き) | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|-------------------------------|--------|--------|------|------|------|--|------------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット (アウトカム) 情報 | | | | | | | | | ②主要なインプット情報 (財務情報及び人員に関する情報) | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年 度値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 (計画値) | — | — | 85%以上 | 85%以上 | | | | | | | | | | |
| 研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 (実績値) | — | 98.2% | 98.7% | 99.3% | | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 116.1% | 116.8% | | | | | | | | | | |
| 研修受講者及び所属長に対する追跡調査における実務において役立っている旨の評価 (計画値) | — | — | 80%以上 | 80%以上 | | | | | | | | | | |
| 研修受講者及び所属長に対する追跡調査における実務において役立っている旨の評価 (実績値) | — | 93.6% | 95.1% | 93.5% | | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 118.9% | 116.9% | | | | | | | | | | |

| 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 (H26) | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| <p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用</p> | | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> | | <p><評価に至った理由></p> <p>障害者雇用においては、「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行について更なる推進が必要であり、そのためには就労支援に取り組む福祉機関など地域の関係機関に対し、助言・援助や研修等による就労支援のノウハウを提供していくことが重要である。このため、以下のとおり、地域障害者職業センターにおける助言・援助の実施の効果が見られていることや、就労移行支援事業者等に対する実務的研修の実績が増加していることについて重視して評価を行った。</p> <p>地域の関係機関に対する助言・援助等については、効果的な職リハに関する技術的事項について積極的に</p> | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| <p>の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。 | <p>納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> | <p>納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p> | | | <p>助言・援助を実施した結果、関係機関数は 1,729 所と過去最高の実績であり、かつ、助言・援助を受けた関係機関から有用であった旨の評価を得た割合は全体の 96.7%となり、目標達成度 120.9%と目標を上回る実績となったことは高く評価できる。</p> <p>また、地域の就労移行支援事業所等の就業支援に係る研修受講ニーズの増加及び多様化に対応した結果、就労支援員等に対する実務的研修の実施回数は 74 回となり、目標達成度 157.4%と目標を大きく上回る実績となったことは高く評価できる。</p> <p>加えて、職リハの専門的な人材育成については、障害者就業・生活支援センター職員研修及びジョブコーチ養成研修において内容の充実を図り着実に実施したほか、従来障害者職業総合センターでのみ実施していた職リハ実践セミナーについて地方で開催する、実践セミナーの上位研修を開催する等、受講者のニーズや成熟度に応じた実施方法及び内容の拡充に取り組んだ結果、研修受講者の 99.3%から有用であったと高い評価を得ることができたことは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められることから評定を A とした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>就労支援に取り組む機関の増加に伴い、研修ニーズも増加及び多様化が見られることから、地域の関係機関のニーズを的確に把握し、研修内容の更なる充実を図る必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p> |
|---|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ウ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の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、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行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p> | <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>③ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の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の事業を実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、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行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p> | <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の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の事業を実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、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行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。実務的研修については、次により実施する。</p> | <p><評価の視点> ・地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか。</p> | <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>○地域の関係機関に対する効果的な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・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係機関において効果的な支援が行われるよう、以下の技術的事項についての助言・援助を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 地域の関係機関からの要請に基づき、当該機関が実施する職業リハビリテーションサービスの見直しや支援ツールの利用方法等の技術的な事項についての説明、解説、提案等を行った機関数及び件数（技術的助言）：1,068 所（前年度実績 1,029 所）、延べ 1,889 件（前年度実績 2,098 件） - 地域の関係機関からの要請に基づき、当該機関の職員とカウンセラーが協同して対象者の支援を行い、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説明、解説等を行った機関数及び件数（協同支援）：719 所（前年度実績 706 所）、延べ 2,360 件（前年度実績 2,451 件） - 地域の関係機関からの要請に基づき、地域センターが行う支援場面等において当該機関の職員を同席、見学、体験させ、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説明、解説等を行った機関数及び件数（実習）：508 所（前年度実績 558 所）、延べ 613 件（前年度実績 682 件） - 地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケースの相談、地域センターが実施した職業評価の結果や職業リハビリテーション計画の策定内容を説明する中で、就労に向けた支援方法に関するアドバイスをを行った機関数及び件数：4,490 所（前年度実績 4,601 所）、延べ 16,229 件（前年度実績 16,963 件） ・どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにするため、関係機関に対し、技術的助言や協同支援、実習、マニュアル・教材の提供、研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的に実施した。なお、これらの助言・援助の実施に当たり、地域の関係機関の量や支援の質、関係機関同士の連携状況等についての分析を行った上で、重点的に助言・援助を実施する関係機関を選定の上で実施する等により、戦略的に地域の就業支援の基盤整備を図った。また、就労支援ネットワークの充実・強化が必要な地域においては、中核的な役割を果たす機関や意欲のある機関等を選定し、当該機関に対して重点的に助言・援助を実施する等、地域の状況等に応じた方法で効果的に実施した。 ・助言・援助業務の周知に当たっては、地域自立支援協議会や障害者就業・生活支援センター連絡協議会等の関係機関が主催する会議等において、助言・援助の内容や方法等について関係機関が具体的なイメージを持てるよう、支援事例を盛り込んだ資料を使用して説明する等の工夫を行っ | <p>【評価項目 4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成】</p> <p><評定と根拠></p> <p>評定：A</p> <p>地域の就労支援ネットワークの充実を図ることを目的とする関係機関に対する助言・援助等について、就労移行支援事業所等の研修ニーズの高まりに積極的に対応した結果、実務的研修の実施回数は 74 回で目標の達成度は 157.4%と 120%を上回る高い実績となった。また、地域における職業リハビリテーションの実施状況等を踏まえた効果的な方法により助言・援助を実施した結果、当該支援を実施した関係機関数は 1,729 所と過去最高の実績になるとともに、当該支援を受けた関係機関から有用であった旨の評価を受けた割合は 96.7%で目標の達成度は 120.9%と 120%を上回る高い実績となった。</p> <p>加えて、職業リハビリテーションの専門的な人材育成についても、研修内容の見直し等を行い、研修受講者へのアンケート調査で有用であった旨の回答が全体</p> |
|--|--|--|---|---|---|

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> 地域センターにおいて行う就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修（年47回） | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実務的研修を年47回実施すること。【数値目標】 | <p>た。また、関係機関との対象者に係るケース会議等の機会において、当該機関の助言・援助に係るニーズを聴き取り、具体的な協同支援や実習の提案を行うことによりニーズを顕在化させる等の工夫を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カウンセラー、職業訓練指導員等の出席（107人）による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、関係機関に対する技術的事項についての助言・援助の実践報告を行うとともに、好事例の共有や意見交換を行った。 <p>【助言・援助の実践報告例】</p> <p>地域センターから遠隔にあり、かつ就労支援ネットワークが十分に機能していない障害保健福祉圏域の障害者就業・生活支援センターに対してニーズ調査を実施。その結果を踏まえた聴き取りを通じて当該圏域の状況を把握する中で、発達障害者へ支援方法に係る助言・援助の要請を受ける。その要請に基づいた助言・援助の実施を契機に、次は、障害者就業・生活支援センターがコーディネーターとなり、地域の就労移行支援事業所等に呼びかけ、地域センターによる対人技能トレーニングに係る研修等の実施へとつながる。これら取組は、当該地域に対する効果的な支援手法等の伝達のみならず、障害者就業・生活支援センターを中核とした地域レベルの連携体制構築にも資することとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カウンセラーの専門研修において、関係機関に対する助言・援助を円滑に進める上で必要な支援方針の共有・合意形成、相互理解を促すための調整といったコーディネイトスキルに係るカリキュラムに加え、助言・援助業務を担う年次層のカウンセラーが受講する専門研修において、「コンフリクトマネジメント（対立・衝突を協調に変える手法）」に係る内容を設定し、就業支援において発生する機関や個人間での衝突等を協調に変える方法への理解を深められるようにした。 <p>○職業リハビリテーションに関する基本的な知識・技術等の向上のための実務的研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域センターが実施する就労移行支援事業所等の関係機関の職員等を対象とした実務的研修（以下「就業支援基礎研修」という。）について、各地域の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等において就業支援を担当する者を対象に、概ね3日間にわたり実施し、全国での実施回数は、74回（達成度157.4%）（前年度実績63回）となった。（受講者数2,955人（前年度実績2,639人））。地域において、関係機関との就労支援ネットワークの構築が一層進展していること、また、就労移行支援事業所等の就業支援に係る研修ニーズが増加及び多様化していることが相俟って、同研修の実施回数、受講者数とも大幅な伸びが見られた。 ・受講者の募集に当たっては、特に精神障害者の雇用促進に係る地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、精神障害者の就職支援プログラムを実施している医療機関等に対し、助言・援助業務のニーズ把握と併せて就業支援基礎研修についての案内をする等、医師や医療機関のスタッフ等への周知を強化した。その結果、医療機関からの受講者が129名で前年度比108.4%と増加した。 ・就業支援基礎研修のカリキュラムは、これまで実施した研修受講者アンケートでの意見・要望を踏まえ、例えば、「障 | <p>の99.3%と高い評価を得ており、その他の定量的指標もすべて目標を達成した。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>就労支援の裾野の拡大に伴い研修ニーズが増加するとともに多様となっていることから、受講者アンケート調査等からニーズを的確に把握した上で、それらの結果を踏まえて実施方法や内容を工夫し、充実させることで、積極的かつ柔軟な対応を図る必要がある。</p> | |
|--|--|---|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | <p>害特性と職業的課題」の科目について、これまでひとつの講義ですべての障害について説明していたものを、「身体障害・高次脳機能障害」・「知的障害・発達障害」・「精神障害」の三つの区分に再編するとともに、講義時間拡大等により講義内容の充実・見直しを図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 30 年度より精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることや「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施し、発達障害者に対する支援の充実を図っていることを踏まえ、関係機関においても精神障害者、発達障害者への的確な支援が実施できるよう、就業支援基礎研修に精神障害・発達障害特化型基礎研修カリキュラムを新たに設定した。 受講者のニーズに応じた研修を実施するため、受講者アンケートにおいて、「自らの機関の近隣での開催を希望する」、「業務の都合上 3 日間連続で研修に参加することは難しい」等の意見を踏まえ、平成 26 年度は、受講ニーズの高い地域において開催するとともに、研修日程を分散させる等、地域の状況に応じた工夫を行った。 研修内容についても、受講者アンケートの結果を踏まえ、①受講者参加型の意見交換・演習等の占める割合を高めた構成とする、②多角的な視点での意見交換を実施するため、意見交換でのグループを所属機関の種類、経験年数等に偏りがないよう編成するとともに、1 日ごとに構成員を変更する等の工夫を行った。また、一部の地域センターにおいては、「トータルパッケージの活用方法について」「障害者の雇用を進めるためのコミュニケーション技法について」「ハローワークの利用の仕方について」等の内容を追加して実施した。その他、事業所での実際の障害者雇用の現場を見学する、就業支援の具体的な取組のイメージを持てるようにできるだけ多くの支援事例を紹介する、DVD 等の視聴覚教材を活用する等、よりわかりやすく解説するための工夫を行った。 <p>○マニュアル・教材の作成及び提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 25 年度に改訂した地域の関係機関の職員等の知識・技術等の向上を図るためのマニュアル・教材を、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関及び当該研修を受講する職員等に対して提供した。 就業支援基礎研修に新たに設定した精神障害・発達障害特化型基礎研修カリキュラムにおいて使用する研修教材として、「発達障害者の雇用の現状及び職業的課題と支援内容」及び「精神障害者の雇用の現状及び職業的課題と支援内容」を新たに作成した。 マニュアル・教材について、各地域センターにおいて、地域独自の障害者支援事例、労働施策と福祉施策との連携状況、労働市場データ等の新たな情報を追加する等、地域の現状を踏まえたより有益な情報の提供に努めた。 | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|
| | <p>第3中期目標期間中に延べ7,800所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施する。</p> <p>実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。</p> | <p>これらにより、1,560所以上の関係機関を対象に助言・援助等を積極的に実施する。</p> <p>実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>なお、これらのアンケート結果を踏まえ、助言・援助及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。</p> <p>また、地域センターにおいて、障害者の就業支援に関する関係機関等の共通認識を形成するための職業リハビリテーション推進フォーラムを開催する。</p> | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・第3中期目標期間中に延べ7,800所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施すること。(1,560所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施すること。)【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・助言・援助を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の所属長から有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 | <p>○その他の援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業支援基礎研修の他、地域の関係機関のニーズ等を踏まえ、「精神障害者・発達障害者の定着支援について」、「コミュニケーションスキル向上のためのグループワークの進め方について」、「自己理解を深めるための相談について」等のテーマによる研修、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップのための研修等を開催(63回、延べ405機関参加)するとともに、県教育庁主催の特別支援学校教員に対する研修等、他の機関が主催する研修、講習会への講師派遣協力(217機関、延べ262回)を行った。 ・これら取組の結果、職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施機関数は1,729所(達成度110.8%) (前年度実績1,716所)と過去最高で、前年度比100.8%と増加した。 <p>○助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結果について、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合は96.7%(達成度120.9%) (前年度実績96.9%)と前年度と同水準となった。 <p>○マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結果について、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合は94.3%(達成度117.9%) (前年度実績94.5%)と前年度と同水準となった。 <p>○職業リハビリテーション推進フォーラムの開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域職業リハビリテーション推進フォーラム(以下「フォーラム」という。)について、地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、同ネットワークを活用した就労支援に向けた機運の醸成等に資することを目的に実施した。 ・フォーラムは、地域の関係機関の支援実施状況、地域センターが地域で求められている役割等を踏まえたテーマを設定して開催した。具体的には、「中小企業における精神障害者の雇用促進」、「発達障害を有する生徒の就業支援」等、地域の状況、課題等に応じたテーマを設定した。 ・フォーラムの実施に当たっては、シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を効果的に組み合わせを行い、参加した事業主、関係機関間での共通認識の形成等を図った。 | | |
|--|---|---|--|---|--|--|

| | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|
| <p>エ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。</p> | <p>④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。</p> <p>また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <p>さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行い、総合センターと地域センターとの密接な連携の下、人材育成機能の強化を図る。</p> | <p>ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施する。</p> <p>また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <p>さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行うべく、検討を進める。</p> <p>平成26年度は、前年度までの知的障害、精神障害、高次脳機能障</p> | <p><評価の視点></p> <p>・職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施しているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>・就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直しを行ったか。</p> | <p>・フォーラムの実施回数は54回（前年度実績52回）で、受講者数は3,854人（前年度実績3,679人）。受講者に対するアンケートの結果は、「有用であった」との回答が占める割合は89.0%で、前年度の結果より0.8ポイント上昇した。</p> <p>○その他の就労移行支援事業所等との職業リハビリテーションネットワークの形成・整備</p> <p>・フォーラムの開催の他、関係機関を参集したネットワーク構築等に係る会議の開催（210回、延べ703機関参加（前年度実績259回、延べ765機関））、他機関が開催する各種会議等への参加（1,090回、延べ638機関（前年度実績1,179回、延べ621機関））を通じて、関係機関間での役割分担、連携方法等に係る共通認識の形成等を図った。</p> <p>・これまで連携体制が十分形成されていない関係機関等を個別訪問する等により、当該機関での支援の実施状況等について把握するとともに、連携方法や助言・援助に係るニーズ等についての意見交換等を実施した（792機関、延べ1,646回（前年度実績858機関、延べ1,667回））。</p> <p>ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>○障害者職業カウンセラーの養成・研修</p> <p>・平成24年度の職業リハビリテーション人材育成検討委員会報告書に基づき、カウンセラーに対する専門研修については、①様々な障害特性に応じた質の高い職業リハビリテーションを自ら実施するだけでなく、地域の関係機関との連携による効果的な支援を行うことができるような知識・支援技法の早期修得が図られるよう、各専門研修カリキュラムの充実、強化を図ること、②厚生労働大臣指定講習や年次研修とOJT、自己啓発等の有機的な連携を図ること、これら2つの観点から、平成25年度に各専門研修カリキュラムの見直しを行った。その内容として、精神障害者、発達障害者への支援技法を習得する講座、関係機関との連携や事業主も含めた関係者間の調整力を高める講座、人材育成や業務マネジメントに関する講座をこれまでより若い年次から導入し、年次研修ごとに段階的なスキルアップが図られる構成とした。また、就職等の困難性がより高い障害者への支援の質を高めるべく、すべての年次研修において、支援の基本となるアセスメントに係る講座の充実を図った。平成26年度は、平成25年度の研修実施状況を踏まえ、より実践的なスキルの習得を図るため、①実務を想定した演習を取り入れる、②支援のあり方を検討する時間を増やす等の工夫・見直しを行った。</p> <p>○医療・福祉等分野における実務者の養成研修</p> <p>・医療、福祉等の分野の職員等に対する研修については、職業リハビリテーション実践セミナーを、これまでの知的障害、精神障害、高次脳機能障害のコースに加え、ニーズを踏まえて発達障害のコースを新たに設定する等の内容の見直しを図るとともに、これまで総合センターでのみ実施してきたものを、受講者からの要望等を踏まえ、2回のうち1回を初めて地方（岡山県）において試行実施した。地方開催分には117名が参加し、アンケート結果での有用度は100%と高い評価を得た。また、職業リハビリテーション実践セミナーの上位研修として、総合センターにおける研究</p> | |
|---|---|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修 ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修 ・ 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養成するための研修 | <p>害の3つの障害別コースで実施していた「職業リハビリテーション実践セミナー」に発達障害コースを新設して研修内容の充実を図るとともに、地域開催を試行実施するほか、その上位研修として、総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心に、より実践的・応用的な内容で構成する「職業リハビリテーションスキルアップセミナー」を総合センターで新たに実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修（年7回以上） ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修（年9回以上） ・ 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養成するための研修（年3回。うち2回が職業リハビリテーション実践セミナー〔本部開催、地域開催が各1回〕。1回が職業リハビリテーションスキルア | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修を年7回以上実施すること。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年9回以上実施すること。【数値目標】 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 医療・福祉等の分野における実務者を養成するための研修（職リハ実践セミナー・職リハスキルアップセミナー）を実施することにより、職リハの専門的な人材の育成を図ったか。 | <p>及び技法開発の成果を中心に、就業支援技術の更なる向上や他機関との連携に必要なスキルの向上等を図るためのノウハウを提供する職業リハビリテーションスキルアップセミナーを3年程度以上の実務経験を有する者を対象に開催した。同セミナーには96名参加し、アンケート結果での有用度は96.8%と高い評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業リハビリテーション実践セミナー及び職業リハビリテーションスキルアップセミナーの受講者拡大を図るため、周知記事を機構発行の啓発誌「働く広場」に掲載した。また、受講ニーズが見込まれる大学、高次脳機能障害関連のリハビリテーション病院等も周知範囲に加えてリーフレットを送付した他、総合センター研究部門が各種学会等で研究成果の普及を図る際にも併せて周知した。 <p>○障害者就業・生活支援センター職員研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新任就業支援担当者研修：実施3回（前年度実績3回）受講者228人（前年度実績179人） ・ 新任主任就業支援担当者研修：実施3回（前年度実績3回）受講者65人（前年度実績88人） ・ 就業支援スキルアップ研修：実施1回（前年度実績1回）受講者36人（前年度実績24人） ・ 計7回実施（達成度100.0%）（前年度実績7回） <p>○ジョブコーチを養成するための研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 第1号ジョブコーチ養成研修：実施4回（前年度実績4回）受講者76人（前年度実績83人） 第2号ジョブコーチ養成研修：実施3回（前年度実績3回）受講者53人（前年度実績31人） ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）スキル向上研修 第1号ジョブコーチスキル向上研修：実施1回（前年度実績1回）受講者37人（前年度実績19人） 第2号ジョブコーチスキル向上研修：実施1回（前年度実績1回）受講者8人（前年度実績7人） ・ 計9回実施（達成度100.0%）（前年度実績9回） <p>○医療・福祉等分野における実務者を養成するための研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業リハビリテーション実践セミナー 実施2回（前年度実績2回）受講者343人（前年度実績432人） （知的障害コース66人、精神障害コース96人、発達障害コース118人、高次脳機能障害コース63人） ・ 職業リハビリテーションスキルアップセミナー 実施1回（-）受講者96人（-） | | |
|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | <p>ップセミナー。)</p> <p>研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにする。また、研修受講者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し、有効回答のうち80%以上の受講者及び所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにする。なお、これらのアンケート結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。</p> | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者及び所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 | <p>○ニーズに対応した研修内容の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者の満足度のみならず、研修が職業リハビリテーションの現場での実務に役立っているか等について把握するため、研修受講者及び研修受講者の所属長に対するアンケートを実施し、研修効果の測定を実施した。また、それらアンケート等で把握した個々の講座についての意見、要望等を踏まえ、研修内容の改善・充実に向けた見直しを行った。 <p>【平成25年度に実施したアンケート調査の結果等を踏まえて講じた改善策の具体例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「障害者就業・生活支援センター職員研修」について、講義・演習等において、精神障害者、発達障害者への支援に関する内容を充実させた。また、「同じ地域同士での情報交換・意見交換がしたい」という要望を踏まえ、地域ごとのグループ構成とし、それぞれの地域における実践的な取組等についての情報交換・意見交換ができるようにした。 ・「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修」について、前期集合研修の講義・演習で習得したことを踏まえ、後期集合研修までに所属機関での実践を通じたレポートを作成するようにし、そのレポートを後期集合研修において報告・検討するとした体系的な構成とすることで、研修で習得した内容を実践と関連させて理解できるようにした。 ・「職業リハビリテーション実践セミナー」について、受講者が実際の支援において課題と感じている事項の事前提出を求め、その課題に基づいたグループ構成とすることで、共通の課題を抱えている受講者同士が主体的に討論、意見交換できるようにした。 <p>○研修受講直後の研修受講者に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結果について、「有用であった」との回答が99.3%（達成度116.8%）（前年度実績98.7%）と前年度比で0.6ポイント上昇した。 ・研修別では、「有用であった」との回答が、障害者就業・生活支援センター職員研修においては99.4%（前年度実績99.6%）、ジョブコーチ養成研修においては98.4%（前年度実績100.0%）、ジョブコーチ支援スキル向上研修においては100.0%（前年度実績100.0%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては99.4%（前年度実績98.2%）、職業リハビリテーションスキルアップセミナーにおいては96.8%（-）。 <p>○研修受講者及び研修受講者の所属長に対する追跡調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者に対しては研修修了後6カ月後に追跡調査を行い、研修受講者の所属する所属長に対しては研修修了後2カ月後に追跡調査を実施。その結果について、「実務に役立っている」との回答が93.5%（達成度116.9%）であった（前年度実績95.1%）。 ・うち研修受講者に対する追跡調査の結果について、「実務に役立っている」との回答が91.9%（前年度実績95.2%）であり、研修別の結果は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 障害者就業・生活支援センター職員研修 98.1%（前年度実績96.7%） | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - ジョブコーチ養成研修 94.3% (前年度実績96.7%) - 職業リハビリテーション実践セミナー 82.5% (前年度実績96.3%) - 具体的効果としては、「利用者に対する支援や情報提供に役立った」との回答が 88.3%と最も高い割合であった。 <p>・また、受講者の所属長に対する追跡調査の結果について、「実務に役立っている」との回答が 94.4% (前年度 95.0%) であり、研修別の結果は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 障害者就業・生活支援センター職員研修 95.3% (前年度実績 96.7%) - ジョブコーチ養成研修 94.2% (前年度実績 95.5%) - ジョブコーチ支援スキル向上研修 100.0% (前年度実績 94.4%) - 職業リハビリテーション実践セミナー 92.4% (前年度実績 94.9%) - 具体的効果としては、「就業支援の専門的知識や技能が深まった」との回答が 93.6%と最も高い割合であった。 | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・地域における関係機関の人材育成を担う中核機関としての役割を十分に果たしたことは、評価できる。また、実務者養成のためのセミナーを身近なところで開催したことは、評価できる。(こうした点を踏まえ、一部の委員から「S 評価」が妥当との意見があった。)
- ・今後は、関係機関の種別ごとにアンケート調査の結果を分析し、助言・援助等の適切性や有効性を評価する必要がある。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|----------------------------------|
| 1-5 | 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 0543 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------------------------|--|--|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 研究外部評価（計画値） | 3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価 | — | 3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価 | 3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価 | 3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価 | 3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価 | 3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価 | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 研究外部評価（実績値） | — | 5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。 | 6テーマの評価を行い、6テーマについて目標を達成した。うち1テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。 | 5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち3テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。 | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | — | — | — | — | — | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| 職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（計画値） | — | — | 総合センター及び地方会場3か所以上 | 総合センター及び地方会場3か所以上 | | | | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| 職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（実績値） | — | 総合センター及び地方会場6か所 | 総合センター及び地方会場6か所 | 総合センター及び地方会場7か所 | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 175.0% | 200.0% | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |
| 支援技法普及講習の実施センター数（計画値） | — | — | | 16ヶ所以上 | | | | | | | | | |
| 支援技法普及講習の実施センター数（実績値） | — | — | | 25ヶ所 | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | | 156.3% | | | | | | | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

2. 主要な経年データ（続き）

| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
|------------------------|-------|-------------------------------|--------|--------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 関係学会等での研究成果の発表数（計画値） | — | — | 20件以上 | 20件以上 | | | | | | | | | |
| 関係学会等での研究成果の発表数（実績値） | — | 22件 | 23件 | 28件 | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 115.0% | 140.0% | | | | | | | | | |
| マニュアル、教材、ツール等作成件数（計画値） | 20件以上 | — | 4件以上 | 4件以上 | | | | | | | | | |
| マニュアル、教材、ツール等作成件数（実績値） | — | 6件 | 5件 | 6件 | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 125.0% | 150.0% | | | | | | | | | |

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（H26） | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|--|---|---|--------|---|------|--|---|
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| <p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サー</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サー</p> | | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> | | <p><評価に至った理由></p> <p>職業リハビリテーションに関する調査・研究については、発達障害等の先駆的な研究、国の政策立案に資する研究等に重点をおいて調査・研究を実施した結果、外部評価委員から終了した調査・研究の5テーマ全てについて、目標である上位2段階以上の評価を得ており、さらにうち3テーマについては、すべての外部評価委員から最高評価を得ることができた。</p> <p>職リハ技法の開発については、障害の重度化・多様化によりこれまでの支援技法では効果が現れにくい精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の先駆的な就労支援技法の開発・改良を進めたほか、支援技法の開発担当者が地域に出向いて演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習に積極的に取り組んだ結果、25</p> | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|--|
| <p>に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。 <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施</p> | <p>ビスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施</p> | <p>ビスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施</p> | | <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> | <p>【評価項目5 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発】</p> | <p>か所で普及講習を実施し、目標達成度 156.3%と目標を上回る実績となった。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると認められることから評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>調査・研究や技法開発の成果について、支援機関等への普及がより一層進むよう活用方法や効果等について周知を図る必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p> |
|---|---|---|--|--|---|--|

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| <p>とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p> | <p>とその普及・活用の推進</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 | <p>とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、中期計画に掲げる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。平成26年度に終了する下記の(イ)のa、c、d、f及びgの5テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記の(イ)のb</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究に | <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期計画に掲げる4つの重点事項(※)に基づき、年度計画に掲げる新規5件、継続7件の計12件の研究テーマについて調査・研究を実施し、このうち3件については総合的な研究テーマであるため複数の研究員等が参画して実施するプロジェクト方式による「特別研究」を行っている。 <p>※研究の重点</p> <ol style="list-style-type: none"> 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研究 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 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 国の政策立案に資する研究 <ul style="list-style-type: none"> 上記研究の他、「精神障害の見えにくい障害を有する従業員の疲労軽減のための方策に関する調査研究」、「障害者職業センターの支援を受けた精神障害を有する求職者の就職・職場定着状況等に関する調査研究－精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究Ⅱ」、「障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究」、「発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究」、「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究－障害者就業・生活支援センターの活動に着目して－」の計5テーマの調査・研究を実施している。 <p>○外部の研究評価委員による評価</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成26年度に終了した平成26年度計画に掲げた5テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、5テーマにおいて目標に達する評価を得た。このうち、「訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援 | <p><評定と根拠></p> <p>評定： A</p> <p>発達障害者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資する研究等に重点をおいた調査・研究を実施し、終了した調査・研究5テーマすべてにおいて、3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上を得るとした目標を達成し、うち3テーマについて、すべての評価委員から「優れている」との最上位の段階の評価を得た。</p> <p>発達・精神・高次脳機能障害者に係る先駆的な支援技法の開発を行うとともに、支援技法普及講習を積極的に取り組み、目標を大きく上回る25か所で実施した。</p> <p>職業リハビリテーション研究・実践発表会では、過去最高の参加者数を記録し、アンケートでも高評価を受けるなど、研究・開発成果の普及に努め、目標を上回る達成度となった。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>マニュアル、教材、ツール等の研究成果の普及については、支援機関等に浸透するまでに時間を要することから、今後も職業リハビリテーション研究・実践発表会や研</p> |
|---|--|--|---|---|---|

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--------------------------------------|--|
| | <p>研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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 ・ 国の政策立案に資する研究 <p>第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。</p> | <p>及びe、(ロ)のbについては、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>(イ) 継続テーマ</p> <p>a 訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究</p> <p>b 精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究</p> <p>c 視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究</p> <p>d 難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究</p> <p>e 障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発</p> <p>f SSTを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究</p> <p>g 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究</p> | <p>ついて、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p> | <p>に関する研究」「視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究」「難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究」については、すべての研究評価委員から「優れている」(*)との最高評価を得た。</p> <p>(*)評価基準</p> <p>1 (優れている)、2 (やや優れている)、3 (やや劣っている)、4 (劣っている)</p> <p>・各研究テーマの評価結果及び評価コメントは以下のとおり。</p> <p>a 訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究 (No. 123)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価結果 1 (優れている)が3名 ・評価コメント 「様々な状況を踏まえた指導の工夫や配慮が網羅されている。」「大学等の教育機関においても日常的な教育場面や就職・進路指導の場面等での活用が可能で、多くの示唆が得られる。」 <p>c 視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究 (No. 127)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価結果 1 (優れている)が3名 ・評価コメント 「視覚障害者のキャリア形成を進める上での課題が具体的で、キャリア形成に向けた支援体制作りに関する提言がなされていることから、就労を目指す視覚障害者や雇用事業主等に与える示唆は大きい。」 <p>d 難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究 (No. 126)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価結果 1 (優れている)が3名 ・評価コメント 「難病患者の就労困難性や就労支援等の実態が明らかとなり、提言に近い方向性が示されたことは大いに評価できる。」「特に福祉・労働の支援現場において活用が見込まれる。」 <p>f SSTを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究 (No. 124)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価結果 1 (優れている)が2名、2 (やや優れている)が1名 ・評価コメント 「障害者雇用の職場におけるコミュニケーション向上に、SSTの導入は非常に貴重で有用性が高いことが判断された。」「貴重な研究だと思われるので、今後の継続研究に期待したい。」 <p>g 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究 (No. 125)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価結果 1 (優れている)が2名、2 (やや優れている)が1名 ・評価コメント 「発達障害者への就労支援や政策立案の基礎資料としての有用性は高い。」「定着支援を目的とした職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究の | <p>修等を通じて活用方法や効果等について周知を図る必要がある。</p> | |
|--|---|--|---|--|--------------------------------------|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| <p>イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、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の開発を行い、これまで開発した支援技法のニ</p> | <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、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</p> | <p>(ロ) 新規テーマ</p> <p>a 高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究Ⅱ</p> <p>b 保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究</p> <p>c 発達障害者のコミュニケーションスキルの特性評価に関する研究(その2) ～F&T感情識別検査拡大版に基づく特性評価支援の検討～</p> <p>d 障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究</p> <p>e 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第4期)</p> <p>ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、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</p> | <p>必要性を位置づけたことを大きく評価したい。」</p> <p>ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っている | <p>必要性を位置づけたことを大きく評価したい。」</p> <p>ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3障害について新たな技法の開発を行い、実践報告書、マニュアルの作成、職業リハビリテーション研究・実践発表会での発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等により、その成果の周知・普及に努めた。 開発した技法は、職業センターが行うプログラムとして採用し、その有効性を検証するとともに、必要な改良を加えた。 | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|------------------------|---|---|------------|--|--|--|
| <p>ニーズに応じた改良を行うこと。</p> | <p>て、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。 新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。</p> | <p>て、イで行う調査・研究とあいまって、以下の3テーマについて障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、実践報告書、研究発表、支援技法普及講習等を通じて、その普及に努める。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。</p> <p>(イ) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <p>(ロ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> | <p>るか。</p> | <p>(イ) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ワークシステム・サポートプログラム」の開発をさらに進め、就業中又は休職中の発達障害者に対する職場適応又は職場復帰のための支援（以下「雇用継続支援」という。）において活用できるツールとして、発達障害者と事業主の双方が就業状況や課題等を点検することができる「在職者のための情報整理シート」を開発した。試行結果をもとに、活用方法と留意事項、活用事例、活用効果等を取りまとめた実践報告書を作成した。 これにより、地域センター等での発達障害者の雇用継続支援において、「在職者のための情報整理シート」を活用することで、就業状況の把握と課題の明確化、課題改善に向けた目標の設定、目標に応じた具体的支援等の取組を的確に実施することができる。また、その取組を通じ、事業主、在職障害者及び地域センター等による雇用継続のための協働関係の形成が可能となる。 <p>(ロ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発をさらに進め、うつ病等による休職者が職場の人間関係、職務遂行等において怒りを抱えている場合に、自らの怒りの感情を理解し、その感情に適切に対応するための知識の獲得、スキルの向上を図るための「アンダーコントロール支援」の技法を開発した。試行結果をもとに、グループワーク方式等での講習の実施方法と留意事項等の紹介、講習の具体的進め方を解説するマニュアルを作成した。 これにより、地域センターのリワーク支援において「アンダーコントロール講習」の的確な実施が可能となり、休職者の職場復帰と復職後の職場適応を円滑に進めることがで | | |
|------------------------|---|---|------------|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|
| <p>ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。</p> | <p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成する。</p> <p>研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。</p> | <p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催</p> <p>職業リハビリテーションに関する調査・研究、実践活動の成果を発表し、成果の普及を図り、我が国における職業リハビリテーションの質的向上に資するため、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発表会を総合センター及び地方会場(3か所以上)において開催する。</p> | <p><定量的指標></p> <p>・職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場3か所以上で開催すること。</p> <p>【数値目標】</p> | <p>きる。また、怒りを抱えている精神障害者等との相談場面におけるカウンセラー等支援者の留意すべき対応方法等についての理解の促進が図られる。</p> <p>(ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「職場復帰支援プログラム」及び「就職支援プログラム」の開発をさらに進め、職業リハビリテーションを効果的に進めることを目的に、事前に服薬管理、睡眠リズムの調整、日中活動の遂行等心身の準備を整えるための「職業リハビリテーション導入プログラム」を開発した。試行結果をもとに、プログラムの概要、実施効果と事例、実施上の留意事項等を取りまとめた実践報告書を作成した。 これにより、高次脳機能障害者に対する職業リハビリテーションの導入段階において、健康管理スキルの獲得、取組への動機づけの強化が行われ、その後の支援を効果的に進めることが可能となる。また、医療機関、福祉機関から地域センター等に支援を移行する際の留意点等の理解共有化が図られる。 <p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーション研究発表会については、第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会及び開催ニーズがあつて本発表会の実施が効果的と判断された地域における発表会を計8か所で開催した(達成度200.0%) (前年度実績7か所、前年度比114.3%)。 <p>○第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催日：平成26年12月1日(月)・2日(火) 参加者：1,206人(前年度実績1,064人) 研究発表の題数：109題(前年度実績104題) 分科会数：18分科会(前年度実績18分科会) 特別講演：「これから始める障害者雇用」 パネルディスカッション：「障害者の雇用を支えるために」 テーマ別パネルディスカッション：Ⅰ「休職者の復職支援における効果的な連携」、Ⅱ「教育から雇用への移行支援における課題－専門的支援の活用の可能性を広げるために」 近年障害者雇用に取り組む企業や支援機関からの実践的な報告が増えているため、今回から「実践」を加え、「職業リハビリテーション研究・実践発表会」に名称を変更し実施した。 参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」との回答は、研究発表会全体で95.0%(前年度実績95.8%)であった。 <p>自由記述からは、「障害者支援を専門としている立場からだけでなく、企業や教育側の取組や意見を聞くことができ、とても貴重な経験になった。」「ごく最近、障害者雇用に関わり始めたところなので、今回は大変勉強になりました。特に他の企業の取組は興味深かった。」「就職する側、雇用する側双方の準備性や今後のあり方や支援者の支援のあり方について検討できる良い機会となった。」等の感想が得られた。</p> | |
|--|---|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| | | <p>(ロ) 支援技法普及講習の実施 発達障害者及び精神障害者について開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に、主に演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習を地域センター（16カ所以上）で実施する。</p> <p>(ハ) 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20件以上発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。</p> | <p><定量的指標> ・支援技法普及講習を16カ所以上の地域センターで実施すること。</p> <p><定量的指標> ・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。【数値目標】</p> | <p>○地域における研究成果の発表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域での研究成果の一層の普及を図るべく、「地域における研究成果の発表」（地域職業リハビリテーション研究発表会）を近年の終了研究テーマの中から地域のニーズに応じて実施することとし、地域センターと共同で、地域の事業所、就労支援機関等を対象に、7地域（岡山、奈良、静岡、岩手、鳥取、神奈川、大阪）で実施した。 ・上記発表会の場を活用し、研究成果の発表に加えて発表テーマに関連するものを中心に研究成果物を展示・解説することにより、参加関係機関職員等への普及に努めた。 ・参加者アンケート調査：研究成果の今後の活用について、「大いに活用したい」「活用したい」が7地域平均で92.3%であった。 自由記述からは、「とてもよくまとまっていて分かりやすい。」「対応に迷った時や判断が難しい時等に役立つのではないかと思った。」「事例集や補助シート等企業の側でもすぐ活用できそうで重宝している。」等の感想を得た。 <p>(ロ) 支援技法普及講習の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者支援技法及び精神障害者支援技法について、地域センターや関係機関の職員を対象に、支援技法普及講習を計画的に実施した（25か所（達成度156.3%）、参加者数545人）（前年度実績14か所、対前年度比178.6%）。 ・うち発達障害者支援技法普及講習は、16地域センター（北海道、青森、宮城、栃木、多摩支所、神奈川、新潟、富山、福井、山梨、島根、香川、福岡、佐賀、大分及び宮崎）及び国立職業リハビリテーションセンターにおいて、4技法（職場対人技能トレーニング、問題解決技能トレーニング、リラクゼーション技能トレーニング、ナビゲーションブックの作成・活用）のうちから、それぞれ2技法を選択実施した（17か所、参加者数360人）。 ・うち精神障害者支援技法普及講習は、8地域センター（群馬、東京（2回）、長野、静岡、愛知、大阪及び岡山）において、1技法（ストレス対処講習）を実施した（8か所、参加者数185人）。 <p>(ハ) 学会等での発表、各種研修での講義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会をはじめ28件の関係学会等において、研究・開発成果を発表した（達成度140.0%）（前年度実績23件、前年度比121.7%）。日本精神障害者リハビリテーション学会では、「精神障害者の就労支援における医療・労働分野の効果的連携のあり方～調査結果に基づくパンフレットの作成～」 「非営利と営利のパートナーシップによる障害者雇用・働く場作り～精神障害者と支援する法人の状況～」 「精神障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法」の発表を行った。 ・112件の各種研修において、研究員・職業センター職員が研究・開発成果について講義した。具体的には、国立保健医療科学院での「難病患者の就労についてロールプレイによる事例検討」及び「難病相談支援センターの機能と就労支援」の研修講師、千葉県総合教育センターでの「特別な支援が必要な生徒の理解と自立に向けた支援の在り方」の研修講師、職業リハビリテーションスキルアップセミナーにおける「就業支援における相談場面でのアプローチ」の研修講師等が挙げられる。 | | |
|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>(ニ) インターネット等による研究成果の情報発信 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページにおいて公開する。</p> | <p><評価の視点> ・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っているか。</p> | <p>(ニ) インターネット等による研究成果の情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究成果物については、PDFファイル形式により研究部門ホームページに掲載している。 研究部門ホームページへのアクセス件数については3月末現在906,689件（うち研究成果物へのアクセス件数：726,098件）（前年度実績1,060,713件（うち研究成果物へのアクセス件数：824,098件））。 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職業リハビリテーション関係機関、企業に幅広く配付しているほか、研究部門ホームページ等を見ての配付要請があった機関等には個別に送付する等、ニーズに応じた普及に努めた。 総合センターの調査研究に関連すると考えられる18の学会・大会等（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会、日本産業精神保健学会、SST普及協会学術集会、全国難病センター研究会研究大会、NPO法人グリーンワーク21障害者就業支援研究会、日本産業ストレス学会、首都圏障害者雇用企業連絡会セミナー、全国障害者特例子会社連絡会等）において、研究成果物の展示、パンフレット、サマリーの配布を行う等により、効果的な普及活動を実施した。 障害者職業訓練推進交流プラザ、障害者雇用ワークショップ、障害者ワークフェア（11月）の就労支援関係展示コーナーにおいて、研究成果物、パンフレット及びサマリーを展示、配布し、普及活動を実施した。 当機構が発行する「働く広場」に研究成果を「研究開発レポート」として掲載した。 日本障害者リハビリテーション協会の機関誌「リハビリテーション研究」に難病関係の研究成果に基づく論文が、また、医学情報誌「CNS today」に若年性認知症に関する研究成果に基づく論文が掲載された。 研究成果物を「日本発達障害学会研究大会発表論文集」に掲載した。 厚生労働省医道審議会あんまマッサージ指圧師、はり師、きゅう師及び柔道整体師分科会において、視覚障害者に係る研究成果に基づく鍼灸マッサージ業における視覚障害者の現状について情報提供を行った。また、厚生労働省「医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業に係る企画書評価委員会」、同省厚生科学審議会難病対策委員会等に研究員が参画している。 | | |
| | | <p>(ホ) 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4件以上作成する。</p> | <p><定量的指標> ・職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成すること。（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4件以上作成すること。）【数値目標】</p> | <p>(ホ) マニュアル、教材、ツール等の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、計6件作成した（達成度150.0%）（前年度実績5件、前年度比120.0%）。 作成したマニュアル、教材、ツール等は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> 「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー～パートナー研修資料集～」 「発達障害者就労支援レファレンスブック（課題と対応例）」 「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）」 「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのアンガークontrol支援～講習編～」 「発達障害者の雇用継続支援の取組み～在職者のための情報整理シートの開発～」 | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | <p>(ハ) 研究・開発成果の共有化 広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等を対象に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有化を進める。</p> | <p><評価の視点> ・広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。</p> | <p>- 「高次脳機能障害者のための職業リハビリテーション導入プログラムの試行実施状況について～3年間の取組とおして～」</p> <p>(ハ) 研究・開発成果の共有化</p> <p>○広域・地域センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析 ・広域・地域センター27所に対して、研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。</p> <p>【結果】 ・平成26年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数は計341件で利用場面（複数回答）は利用率の高い順に、自己研鑽56.3%、関係機関支援業務47.2%、事業主支援業務34.3%、障害者支援業務33.7%であった。 ・平成26年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延べ数は計269件で利用場面（複数回答）は利用率の高い順に、障害者支援業務53.2%、関係機関支援業務51.3%、自己研鑽41.3%、事業主支援業務26.4%であった。 ・研究成果については、「非常に分かりやすい」「分かりやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが94.8%、マニュアル、教材、ツール等が95.1%であった。有用性については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが96.8%、マニュアル、教材、ツール等が98.6%であった。</p> <p>○障害者就業・生活支援センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析 ・障害者就業・生活支援センター312所に対して、研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。</p> <p>【結果】 ・平成26年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数は計852件、マニュアル、教材、ツール等の延べ数は計143件であった。 ・わかりやすさについては、「非常に分かりやすい」「分かりやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが77.3%、マニュアル、教材、ツール等が83.9%であった。 ・内容の充実度については、「非常に充実している」「充実している」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが87.2%、マニュアル、教材、ツール等が92.1%であった。 ・読みやすさについては、「非常に読みやすい」「読みやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが70.6%、マニュアル、教材、ツール等は81.1%であった。 ・研究成果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが72.6%、マニュアル、教材、ツール等が83.0%であった。</p> <p>○研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善 ・上記アンケート結果の分析をもとに、研究への要望や利用場面、わかりやすさ等について把握したところであり、活用しやすい研究成果物の作成等に活かすこととしている。</p> <p>・研究成果の普及については、職業リハビリテーション研究・実践発表会の概要や研究成果の活用に関するレポート</p> | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | 等を研究部門ホームページに掲載する等し、利用の促進を図ることとしている。 ・機構ホームページから研究部門ホームページへのリンク先を見直して関係情報にアクセスしやすいよう改善を図った。 | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

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。

- ・職業リハビリテーションに関する調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発が着実に実施され、それらが職業リハビリテーションの実践に活用されていることは、評価できる。
- ・ツール・教材・マニュアル等の普及・活用については、今後も継続して努力してほしい。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---|--------------------------|----------------------------------|
| 1-6 | 障害者職業能力開発校の運営 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標V-2-2 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等 をすること | 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第5号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業 レビュー | 行政事業レビューシート番号 0628 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|-------------------------------|--------|---------|-----------------------------|-------|-------|--|-----------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 職業訓練上特別な支援を要する障害者の定員に占める割合（計画値） | — | — | 50%以上 | 50.0%以上 | | | | | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 職業訓練上特別な支援を要する障害者の定員に占める割合（実績値） | — | 56.4% | 57.9% | 59.6% | | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 115.8% | 119.2% | | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| 定員充足率（計画値） | 毎年度 95%以上 | — | 95%以上 | 95%以上 | 95%以上 | 95%以上 | 95%以上 | | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| 定員充足率（実績値） | — | 103.2% | 101.8% | 97.9% | | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 107.2% | 103.1% | | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |
| 訓練修了者等の就職率（計画値） | 80%以上 | — | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | | | | | | | |
| 訓練修了者等の就職率（実績値） | — | 88.1% | 87.8% | 93.9% | | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 109.8% | 117.4% | | | | | | | | | | |
| 指導技法等の開発成果について有用であった旨の評価（計画値） | 80%以上 | — | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | | | | | | | |
| 指導技法等の開発成果について有用であった旨の評価（実績値） | — | 94.7% | 92.8% | 90.9% | | | | | | | | | | |
| 達成度 | — | — | 116.0% | 113.6% | | | | | | | | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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 (H26) | 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 |
| <p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、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。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、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。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、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。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> | | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>・機構本部において、中央障害者職業能力開発校（以下「中央校」という。）及び吉備高原障害者職業能力開発校（以下「吉備校」という。）（以下中央校と吉備校を併せて「両校」という。）の毎月の業務実績の把握・分析、両校からの関係機関との協力・調整を要する事項の報告により、機動的に業務運営方策の見直しを進めている。機構本部及び両校（以下「三者」という。）は、定期的に開催する特別対策本部において、機構本部が見直した業務運営方策を基に、三者の連携及び両校による具体的取組を決定し、実施した。特に、経済・雇用失業情勢に機動的に対応するため、訓練受講者に対する訓練受講中からの就職支援、事業主団体への求人確保等の協力依頼、公共職業安定所及び地域センターとの連携による個別企業への採用検討の働きかけの実施等の就職促進対策の一層の強化に取り組んだ。</p> | <p>【評価項目6 障害者職業能力開発校の運営】</p> <p><評定と根拠></p> <p>評定： A</p> <p>職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）を積極的に受け入れた結果、その定員に占める割合は過去最高の実績の59.6%で目標の達成度は119.2%となる中、それらの者に対し、雇入れを検討している企業との協力の下に施設内訓練と企業内訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練を積極的に実施する等の個々の訓練生の状況に応じた訓練を実施する等により、訓練修了者等の就職率は、特別支援障害者を重点対象とした平成20年度以降最高の93.9%で目標の達成度は117.4%と高い実績となった。また、指導技法等の開発・普及についても、障害者職業能力開発校等へのア</p> | <p><評定に至った理由></p> <p>特別支援障害者の定員に占める割合が、計画値を50%以上とする中で59.6%と過去最高の実績となっており、比較年度が相違するが全障害者職業能力開発校の平均41.4%（平成25年度）と比較しても高い割合となっていることから評価できる。また、定員充足率、訓練修了者等の就職率及び指導技法等の開発成果について有用であった旨の評価についても、それぞれ目標を達成しており評価できる。</p> <p>一方、自己評価ではAとされているが、障害者の求職申込件数が増加を続けている中で定員充足率が平成26年度は前年度と比較して低下（101.8%→97.9%）していることから、所期の目標を上回るとまでは評価できず、中期目標における所期の目標を達成しているとしてBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>上述のとおり、障害者の求職申込件数が増加していることや平成25年度の定員充足率が101.8%であることを踏まえると、前年度同率程度を目指す必要がある。また、指導技法等の開発成果について有用であった旨の評価が平成26年度は前年度と比較して1.9ポイント低下（92.8%→90.9%）していることから、障害者職業能力開発校を運営する都道府県のニーズをより一層把握する取組が求められる。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p> | |

| | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|
| <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。</p> | <p>ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度 95%以上となるようにする。</p> | <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を積極的に受け入れ、その定員に占める割合が 50%を上回るようにするとともに、定員充足率が 95%以上となるようにする。</p> <p>特に、精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練を積極的に実施する。</p> | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者を積極的に受け入れ、その定員に占める割合が 50%を上回るようにすること。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度 95%以上となるようにすること。【数値目標】 ※定員 280 名 | <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>○特別支援障害者の受講機会の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害者の応募が募集を大幅に上回ったことから、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者（以下「発達障害者等」という。）を専門に受け入れる訓練科以外の一般訓練科での受入れを進めたことで、発達障害者の受講者数は 71人（募集枠37人）となった。 一般訓練科での発達障害者等の受入れを進めるため、発達障害者等を専門に受け入れる訓練科との横断的なカリキュラムの実施、両訓練科の実習場や訓練機器の柔軟な活用等の取組を行った。 吉備校においては、電子機器科において発達障害者等のニーズを踏まえて訓練定員を拡大（5名→10名）するとともに、幅広く求人に対応することで就職機会を拡大できるよう、電子機器に関する訓練に加え、関連する資材調達、製品管理に関する訓練を充実させたカリキュラムとした。 以上の取組の結果、一般訓練科での特別支援障害者の受入れは、平成25年度に引き続き特別支援障害者全体の半数を超え（特別支援障害者167人中で一般訓練科入校者は98人（前年度実績95人）、特別支援障害者全体に占める割合は 58.7%（前年度実績58.6%））、うち発達障害者等については64名が一般訓練科に入校した（前年度実績70名）。 平成26年度から特別支援障害者の範囲に加えられた、知的障害及び身体障害の重複障害を有する人に対して、下記事例のとおり、個々の知的及び身体的な障害の状況に応じた訓練内容を工夫することで効果的に訓練を実施した。 <p>【知的障害及び身体障害を重複している者に対する職業訓練の事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 知的障害と脳性麻痺が重複しており、左上下肢機能全廃の訓練生に対して、業務内容を単純化・定型化するとともに、通常、両手で行う作業を、片手により遂行できるように作業手順を考案する等により野菜のパッキング作業に対応できる技能の定着を図った。 定員充足に向けて、三者の密接な連携のもと、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県職業能力開発主管課に対して、両校における訓練内容等を周知するとともに受講希望者の迅速な情報提供を依頼した。 両校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、地域センターによる訓練対象者の把握及び両校への情報提供等を引き続き積極的に実施するとともに、通信制高校やいわゆるサポート校等も含めた幅広い周知活動を実施した。 訓練の実施方法や内容等をDVDに収録し、両校の訓練受 | <p>ンケート調査で有用であった旨の回答が全体の 90.9%と高い評価を得るなど、積極的に取り組んだ。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>特別支援障害者を積極的に受け入れ、さらに定員充足率を向上させるため、利用者や企業のニーズを踏まえた訓練カリキュラムの見直し等の訓練内容の充実を図るとともに、ハローワーク及び地域センターとの連携等による募集活動の工夫に努める必要がある。</p> |
|---|--|---|---|--|---|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | <p>講希望者、企業の人事担当者、施設見学者等の他、地域センターでの職業訓練の受講希望者等との相談の際にも視聴してもらい、受講者募集に活用している。また、愛知県で開催された障害者ワークフェアにおいても活用し、訓練内容の周知に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両校を訪れた訓練受講希望者に対しては、各訓練コースの訓練内容等を担当訓練指導員が直接説明し、訓練の受講により習得できる知識・技能や訓練修了後の就職職種等がより具体的にイメージできるような説明に努めた。 ・特別支援障害者を積極的に受入れるため、発達障害者支援センターなど特別支援障害者に係る施設の支援者を対象とした見学会を開催した。 ・重度視覚障害者の入校促進を図るため、平成24年度に両校が共同作成した事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットに、事例を加筆する等内容の充実を図り配布した。また、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等を訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容の情報提供、応募勧奨の要請を行った。これら取組の結果、重度視覚障害者18人が入校した（前年度実績14人）。 ・難病相談・支援センターを7か所訪問し、同センターの利用者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。 ・中央校においては、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する教育機関（44校）、福祉機関（93機関）を訪問し、支援事例等を盛り込んだリーフレットを活用して重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介することにより、受講希望者の情報提供を要請した。 - 精神障害者、発達障害者、知的障害者向けの事前説明会をそれぞれ開催するとともに、新たに身体障害者向けの見学・説明会（8月、12月）を開催。案内チラシを1,624部配布したところ、参加者158人となった。 - 中央校が発行する広報用媒体「職リハニュースレター」に訓練内容や事業主に対する支援内容等を掲載し、市や記者クラブに情報提供した。その結果、市の広報誌への掲載やラジオでの放送等による広報の実施につながった。 ・吉備校においては、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - リハビリテーション科を有する医療機関（33か所）に募集要項等を送付したほか、理学療法士協会、作業療法士協会及び医療ソーシャルワーカー団体の会報への情報掲載により医療従事者に周知するとともに、引き続き回復期リハビリテーション（回復の可能性の高い時期に行われる社会復帰に向けた専門的なリハビリテーション）を実施している医療機関に対して、入通院患者への職業訓練に関する情報提供を依頼した。 - 大学・短期大学及び高等専門学校を卒業した障害者に未就職者が少なくない現状を踏まえ、独立行政法人日本学生支援機構が主催する教育機関の職員を対象とした障害学生修学支援ブロック別地域連携シンポジウム及び学生・企業を対象とした全国就職指導ガイダンス等においてパンフレットを配布し、訓練内容を周知した。 - 休職中の障害者に対する職場復帰に向けた職業訓練に係る幅広いニーズを掘り起こすため、職場復帰訓練の周知用リーフレットを中国地域の経営者協会、中小企業団体中央会等に配布し、会員企業への周知と利用勧奨を依頼した。 | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。 | <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。 | <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。 | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 広域センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。 | <ul style="list-style-type: none"> - 特別支援学校進路担当者会議を開催し、高等部卒業後の進路として吉備校への入校を検討されるよう、訓練内容等について説明するとともに、吉備校の施設や訓練を見学できる機会を設けた。 - 地元のFMラジオによる広報活動を行い、訓練内容や今後の募集予定、就職状況等について広く周知を図った。 - 精神障害者向け説明会を開催し、訓練や支援の内容について具体的なイメージを持てるように丁寧に説明した - 障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等を説明するとともに、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催し、275人(前年度実績332人)が参加し、参加者に対するアンケート調査では、「参考になった」との回答は100%であった。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 以上の取組の結果、特別支援障害者の定員に占める割合は59.6%(達成度119.2%)(前年度実績57.9%)と過去最高で、前年度比1.7ポイント増加した。(別表 6-1) ・ 定員(280人)充足率は、97.9%(達成度 103.1%)(前年度実績 101.8%)となった。 <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○広範な地域からの職業的重度障害者の受入れ ・ 全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるため、全国の主要な公共職業安定所、福祉機関等を訪問し、訓練内容の周知及び応募勧奨を要請するとともに、地域センターにおいて訓練の受講が有効と思われる対象者を把握した際の積極的な情報提供を行う等の連携を行った。 ・ 平成26年度は平成25年度と同様、札幌、東京、愛知、大阪、福岡の5地域で開催された障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展覧会において、両校の訓練内容等の紹介用パネルの展示、パンフレットの配布により周知を行った。 ・ 中央校においては、通所が困難な身体障害者等は隣接する国立障害者リハビリテーションセンター(以下「障リハ」という。)経由で入校し、訓練期間中も引き続き障リハの寮を利用していることから、障リハの入所者で職業訓練の受講希望者が円滑に訓練を受講できるよう、障リハ職員との間で定期的に会議を開催し、訓練科目や訓練カリキュラムについて説明し理解を促すとともに、訓練の受講を希望する障リハ入所者の状況や希望する訓練科目、受入れ時期等の情報交換や調整を行った他、障リハと共同で募集活動を行う等、協力関係を強化する取組を引き続き行った。 ・ 吉備校においては、通所が困難な者は入寮により受け入れており、精神障害者についても医療機関との緊密な連携を図り、平成22年度から入寮による受入を開始しているところであり、平成26年度は、5人を入寮により受入れた(前年度実績5人)。 ・ 以上の取組を行った結果、受講者の出身地域は38都道府県(前年度実績40都道府県)、両校の設置・近隣都県(埼玉県、 | |
|---|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>また、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努めること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。</p> | <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> | <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>広域センターが実施する企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う訓練見学会や採用準備講座の機会等を活用して、企業の訓練ニーズの広範な把握をし、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練など、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。 | <p>東京都（中央校）及び岡山県（吉備校）外から97人（前年度実績94人）が入校した。</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>○企業ニーズへの対応と職域拡大のための訓練カリキュラムの充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業を対象としたアンケート調査や後述する障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や地域センターの障害者雇用納付金関係業務における企業向けセミナー等への参加を通じて企業ニーズの把握に努めた。 中央校においては、企業に訓練生のPCスキルをより把握されやすくすることを目的に、従来のCS検定に代えて、より実用的な日商PC検定の資格取得対策を開始した。さらに国内外においてシェアの高い3DCADソフトに更新し、より即戦力となる設計関連の訓練を実施した。 吉備校においては、発達障害者向けの、アプリケーション（iPhone、Android端末用）開発及び医療事務に関わる訓練を、試行を経て標準カリキュラムとして実施した。 訓練生が自ら記載するツールを用いたストレス対処に係るセルフマネジメント訓練（健康管理）の取組等により、職場適応や健康管理に関わる支援の更なる充実を図った。 <p>○特注型企业連携訓練の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 異なる就業環境下では業務の円滑かつ的確な遂行が困難となる訓練生や身体動作の制限が多く特別な機器設備の下での職業訓練により職業能力を身につけることが必要な訓練生を対象に、雇入れを検討している企業との密接な協力により特注型の訓練メニューを作り、施設内での訓練と企業内での訓練を組み合わせた職業訓練を実施するとともに、採用・職場定着のためのフォローアップやキャリアプラン策定の支援を行う特注型企业連携訓練を引き続き実施した。具体的には、受講生の訓練の初期段階から、当該受講者の雇入れを検討する企業に対し、雇用された際に必要となる特別な機器・設備の配備等の助言を行いつつ、当該訓練の実施に向けた働きかけを行った。また、企業内訓練の実施においては、受講者が実務に円滑に対応できるよう、企業との連携の下、作業環境の調整や作業手順の確立等の支援を行った。加えて、企業内訓練において明らかとなった受講者の課題については、その後の施設内訓練での訓練内容に反映させ、その改善を図ることで訓練先企業での雇用可能性を高められるようにした。 平成26年度は特注型企业連携訓練の充実及び受入れ企業の拡大に向け、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> i 受講者に対しては、企業内訓練に移行した後、企業から求められる作業の量やスピードに対応できず自信を失い、当該企業への就職が不調に終わる事例がみられたことから、施設内訓練のできるだけ早期から作業量や作業スピードの目標水準を設定し、対象者の達成状況をみながら段階的にこれを引き上げていく手法を用いた。さらに、施設内訓練での技能修得状況に基づき、企業内訓練移行後の職務内容や必要な職場環境整備に係る調整を企業側と行った上で、これらを再現した施設内訓練を事前 | | |
|--|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | <p>に実施することにより、対象者の不安を軽減し、自信の向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ii 受入れ企業に対しては、企業内訓練が効果的に実施できるよう、職務遂行上の課題とその対応方法、障害特性を踏まえた指導方法、支援ツールの活用方法等について説明するとともに、当該企業の職員を対象とした研修を必要に応じて行い、支援ノウハウをわかりやすく提供した。 iii 当該訓練の受講を希望する、あるいは必要とする障害者や当該訓練への協力企業を広く募るため、両校及び機構本部のホームページに、対象となる障害内容及び訓練の内容等を分かりやすく紹介した資料を掲載した。また、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体を訪問し、当該訓練の内容等を説明するとともに、機関誌への両校の紹介も含めた周知記事の掲載や当該訓練のパンフレットの送付による会員企業への周知を依頼した（平成25年度28団体→平成26年度30団体。さらに5団体の会報誌またはホームページに案内や取組等を掲載）。 iv 公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会においてパンフレットを配布し、当該訓練への協力について企業等に対する働きかけを行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・以上の取組の結果、訓練実施者39人、修了者39人（平成25年度実績 実施者37人、修了者37人）と前年度実績を上回った。訓練先企業での就職者は28人で当該企業への就職率71.8%であった（前年度、訓練先企業での就職者は35人、就職率は94.6%）。また、訓練先企業以外での就職者も含めると、修了者39人中38人が就職し、就職率は97.4%となった（前年度の訓練先企業以外も含めた就職者は36人で、就職率は97.3%）。 <p>○特別支援障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両校の訓練指導員、カウンセラー等の出席（107人）による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、広域センターにおける視覚障害者の訓練修了生への就職支援・復職支援に係る実践報告及び意見交換を行った。 ・両校及び地域センターの支援ノウハウの共有化を図るため、精神障害者等の支援のために新たに開発されたカリキュラム、教材、ツール等を機構内LANにより広く共有した。両校においては、地域センターの支援ノウハウを活用することにより、より効果的な支援の実施に努めた。 ・支援の困難性が高い対象者が増加していることから、必要に応じて両校がそれぞれ委嘱している医療情報助言者（医師）の専門的助言を得ながら、個々の特性に応じた支援を実施し、支援ノウハウの向上及び職員間での共有を図った。 <p>○地域センターとの連携による一体的な支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者等への受入れ促進、就職促進等において、下記事例のとおり、地域センターの専門的支援が必要なケースについては、両者が連携して障害者及び事業主に対する支援を実施している。 <p>【重度視覚障害者の職場復帰支援で地域センターと連携した事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・疾病による中途重度視覚障害者に対する中央校での在職者訓練において、対象者が居住する地域の地域センターが復帰先事業主に対して、訓練開始前の職場復帰に係るコーディネート、訓練修了後のジョブコーチによる雇用継続支援を行った。事業所での支援においては、①中央 | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|
| <p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、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、第3期中期目標期間において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえたカリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。</p> | <p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、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、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> | <p>また、引き続き厳しい経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、訓練受講者に対するより早期からの就職支援及び事業主に対する訓練受講者の職業能力の情報提供等を実施するとともに、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訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> | <p><定量的指標> ・第3期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等により、訓練内容の充実を図ること。【数値目標】</p> | <p>校は、就労支援機器の設定等のハード面での環境整備に係る事項について、②地域センターは、職場内での対象者の障害等に係る理解促進、対象者へのストレス・疲労マネジメント等に係る事項についての助言・援助を行った。</p> <p>○経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムを設定するとともに、就職経験のない訓練生や職種転換を希望する訓練生に対して、就労イメージを持ち具体的な訓練目標が設定できるよう訓練受講の早期段階に体験型の短期間の職場実習を実施した。 ・就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調が生じないようにするためにグループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施するとともに、事業主に対し、修得した能力を効果的に自己アピールできるようになるための個別支援の時間数を増やす等、職業生活指導の充実を図った。 ・機構本部からの指示に基づき、地域センターにおいて、事業主に対する両校の修了予定者及び修了未就職者に関する情報の提供や採用の可能性のある事業所情報を両校へ連絡する等の連携を行った。 ・公共職業安定所への訪問による、更なる求人開拓の要請を強化（平成25年度268所→平成26年度401所）するとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催し、訓練場面の視察により訓練生の対応可能な職務を確認してもらった上で、具体的な求人についての職業相談を実施した。 ・遠隔地での就職を希望する特別支援障害者等に対して、必要な支援を必要な時に提供できるよう、当該地域を管轄する地域センターが、特注型企業連携訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援の実施の働きかけ及び調整等の協力を行った。 ・企業の担当者を対象に、採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例をシンポジウム形式で紹介するほか、事業主及び訓練生の体験の発表を行う障害者採用準備講座（参加企業数155社（平成25年度168社））、訓練内容や対応可能な職務内容等についての理解を促すための訓練見学会を開催した。障害者採用準備講座では、訓練生がプレゼンテーションソフトによる訓練成果の発表を行っており、企業に対して自身をアピールする場としても活用している。 ・訓練指導員等が訓練生の採用面接に同行し、企業に対し当該訓練生の修得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイスを行った。 ・訓練受講から就職までの流れや指導内容、雇用事例等を分かりやすく記載した「障害者雇用ガイド」を労働局、ハローワーク主催の会議や訓練生の雇入れ相談等の際に企業に提供した。 ・求職者情報をホームページに掲載し、毎月更新するとともに、就職面接会等で企業の人事担当者へ配布し、雇入れに関する問合せのあった事業主や、採用意向が把握された事業主に対しては直ちに採用面接等に向けた働きかけを行った。 ・訓練生の希望就職地の事業主団体を訪問し、会員企業への求人確保等の協力依頼を実施した（平成25年度28団体→平 | |
|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|
| <p>② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及</p> <p>ア 障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校や、職業能力開発校等に提供すること</p> | <p>イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち 80%以上のもから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p> | <p>② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち 80%以上のもから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p> | <p><定量的指標></p> <p>・指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち 80%以上のもから有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p> | <p>成26年度30団体)。</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会を積極的に開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた(平成25年度59社→平成26年度52社)。 訓練生に対しては、早期就職が実現できるよう、訓練期間中の早期から就職支援を開始するとともに、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促した(平成25年度41回、延べ300人参加→平成26年度51回、延べ305人参加)。 労働局を通じて、各公共職業安定所に定期的に求職者情報を提供し、求人開拓等の就職促進に係る協力を依頼した。 中央校においては、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 訓練内容や訓練生の求職者情報のホームページからの取得方法等について、埼玉、東京、千葉の社会保険労務士会会報誌に掲載し周知を図った。 修了生雇用先企業等(約2,200社)への、障害者採用準備講座の案内に併せ、訓練生の求職者情報周知用チラシを配付した。また、平成25年度に引き続き、より多くの企業からアクセスが可能となるよう、埼玉職業能力開発促進センターと中央校のホームページに、双方の訓練生に係る求職者情報を相互にリンクした。 以上の取組の結果、就職率は93.9%(達成度117.4%)(前年度実績87.8%)と前年度比で6.1ポイント上昇し、特別支援障害者に重点を置いた支援を実施することと定めた障害者基本計画(第二次)に基づく重点施策実施5か年計画(後期)の初年度である平成20年度以降で最高の実績となった。(別表 6-2) <p>※就職率は、平成26年度に職業訓練を修了等した者の平成27年6月までの実績。</p> <p>② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>○指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年度に取りまとめた職業訓練実践マニュアル(精神障害者編Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～)の有用度(職業訓練の実施又は受入れの検討に役立ったか)について、精神障害者を受け入れている又は受け入れることを検討している障害者職業能力開発校(以下「障害者校」という。)等を対象にアンケート調査を実施。結果について、「有用であった」との回答が占める割合は90.9%(達成度113.6% 前年度実績92.8%)であった。 | | |
|--|---|---|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|
| | <p>① 特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して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を実施すること</p> | <p>イ 特別支援障害者等に対する指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供するため、次の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業」を新たに実施し、精神障害者等に対する委託訓練モデルカリキュラム、指導技法等の開発・検証と、これら訓練技法のノウハウの普及を行う。 なお、平成26年度については、モデルカリキュラム（案）を作成し、都道府県・拠点校が試行した結果を検証する。 障害者能力開発指導者交流会を開催し、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を実施する。 | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説等を実施しているか。 | <p>イ 指導技法等の提供</p> <p>○ホームページ等による指導技法等の普及</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年度までの先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホームページに公開し、広く普及を図った。 他の障害者校等に対して実施する支援内容をより分かりやすく掲載できるように機構ホームページを改修するとともに、指導技法提供に係る支援内容のリーフレットを作成、配布した。 職業訓練実践マニュアルの平成26年度版PRリーフレットを、後述する障害者能力開発指導者交流会の開催通知に同封し、他の障害者校等へ送付するとともに、当機構主催の職業リハビリテーション研究・実践発表会（12月）、職業大フォーラム2014（10月）において配布し、周知した。 当機構発行の定期刊行誌「働く広場」（9月号）への紹介記事の掲載により、指導技法等の提供に係る支援内容及び職業訓練実践マニュアル等を広く周知することに努めた。 <p>○障害者能力開発指導者交流会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者の職業訓練に関する実践的・先導的な取組について情報共有、意見交換等を行うことにより、効果的かつ円滑な障害者職業訓練の推進に資することを目的に、障害者校等の訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を参集し、障害者能力開発指導者交流会を開催した。 多くの障害者職業訓練に携わる人等の参加が得られるよう、平成23年度より厚生労働省主催の障害者職業訓練指導員経験交流会と共同開催（名称は「障害者職業訓練推進交流プラザ」）している。 プログラムの作成に当たっては、平成25年度のアンケート結果を踏まえ、事例発表の質疑応答及びグループ別検討会に必要な時間を確保するよう配慮した。また、最近の他の障害者校の取組状況等を踏まえ、中央校からは平成25年度作成の職業訓練実践マニュアルに記載した最新の精神障害者の指導技法等を解説し、吉備校からは平成26年度から特別支援障害者の範囲に新たに加えられた重複障害のある知的障害者の事例を紹介した。さらに、他の障害者校や一般の職業能力開発校での特別支援障害者の受入れ、県主管課の取組の紹介を行った。また、グループ別検討会を、障害や訓練の種類別に幅広いテーマを設定して実施するとともに、参加者が抱える課題への改善策がグループでは見出せない場合に、両校の訓練指導員が助言を行った。 開催日：平成26年11月6日 参加者数：89人（前年度実績98人） 以上の結果、参加者に対するアンケート調査では、98.8%（前年度実績97.7%）から「有用であった」との回答を得た。また、厚生労働省と共同で報告書を作成し、都道府県職業能力開発主管課を通じて障害者校等に配付した。 <p>○精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成26年度から28年度までの3年計画で、委託訓練を受託する訓練実施機関において、精神障害者等の障害特性等に配慮した訓練が実施できるよう、指導技法等を開発・検証・普及する事業を実施することとしており、平成26年度は、モデルカリキュラムの開発、試行、試行結果の検証を | |
|--|---|--|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|
| <p>イ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の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の支援に取り組むこと等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。</p> | <p>② 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の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の支援に取り組むこと</p> | <p>ロ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等向け訓練コースの設置による受入を促進するため、次の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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コース設置の検討を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等により構成する指導技法等体験プログラムを実施する。 特別支援障害者等向け訓練コースを設置する障害者職業能力開発校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じた支援プログラムを作成し、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置及び円滑な運営を支援する。 | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者職業能力開発校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習等、特別支援障害者等向け訓練コース設置等の支援を行っているか。 | <p>実施した。</p> <p>ロ 障害者職業能力開発校等での訓練コースの設置促進</p> <p>○指導技法等体験プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者校等における特別支援障害者の新たな受入れや受入の拡大に資するため、訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を対象に、先導的な職業訓練の取組の紹介や指導体験、意見交換等により、特別支援障害者等向け訓練コース（以下「専門訓練コース」という。）の設置・運営による効果的職業訓練等の実施について理解を促すことを目的とした指導技法等体験プログラムを実施した。 当該プログラムの周知に当たっては、障害者校及び一般の職業能力開発校等へ周知するとともに、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県職業能力開発主管課に対して周知を行った。 中央校においては、精神障害者、発達障害者に対する職業訓練等をテーマとし、吉備校においては高次脳機能障害者、知的障害を伴う発達障害者に対する職業訓練をテーマとし、専門訓練コースにおける訓練場面の見学や指導体験、指導方法や指導方法の解説、事例検討、意見交換等の幅広い内容を盛り込み、専門訓練コース設置による職業訓練の効果等について理解の促進に努めた。 参加者数、両校計46人（前年度実績40人） 参加者に対するアンケート調査では、97.7%（前年度実績100%）から「有用であった」との回答を得た。 <p>○専門訓練コース設置・運営サポート事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者の職業訓練機会を拡大するためには、全ての障害者校等が専門訓練コースの設置等により障害特性に応じた職業訓練を実施出来るようになることが重要である。そのため、両校において、個々の障害者校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じて次の支援を行う、専門訓練コース設置・運営サポート事業（以下「サポート事業」という。）を実施した。具体的な支援内容は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> i 専門訓練コースの設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助 ii 専門訓練コース設置・運営に必要な指導技法等のOJT方式による提供 iii 訓練開始後に生じた課題解決等を図るための支援 中央校では平成25年度に支援を開始した千葉県立障害者高等技術専門校（以下「千葉校」という。）に加え、新たに新潟県立新潟テクノスクール（以下「新潟校」という。）に対して支援を実施するとともに、平成25年度に支援を行った神奈川県立障害者職業能力開発校に対してフォローアップを実施した。吉備校では平成25年度から支援を開始した北海道障害者職業能力開発校（以下「北海道校」という。）に対して継続して支援を実施するとともに、平成25年度に支援を行った福岡障害者職業能力開発校に対してフォローアップを実施した。 フォローアップに移行した2校以外の3校への支援状況は下記のとおりである。 <p>【千葉校】</p> <p>平成28年度までに開設予定の発達障害者を対象とした訓練コース設置に係る支援要請を受け、平成25年度から支援を開始した。平成26年度においては、中央校の見学等により支援を実施し、同校において、コース設定に係る</p> | | |
|--|---|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>具体的なイメージの形成に至った。</p> <p>【新潟校】 知的障害者を対象とした訓練科（総合実務科）の運営に係る支援要請を受けて同校を訪問し、新潟県主管課担当者同席のもとニーズ等調査を実施した。入校率を高めるため、入校選考に係るノウハウ、コース設定の方法、カリキュラム内容等について助言を行った。その結果、直近6年間（平成21～26年度）の平均入校者数は13.5人だったが、平成27年度の入校予定者は20人となった。</p> <p>【北海道校】 平成28年度の訓練科の再編に向け、発達障害を伴う知的障害者等の専門訓練コースの設置に係る支援要請を受け、平成25年度から支援を開始した。平成26年度には、中央校の見学等により支援を実施したが、同校及び北海道においては、コース設置に係る見通しが持ちにくいとの状況があり、厚生労働省からの意見も踏まえ、支援を中止することとなった。</p> <p>・本事業の対象施設等を実施したアンケートの自由記述からは、「訓練生との面談にも同席できた等、多くのものを得ることができた」、「障害者の希望や特性に応じて科を選択できる等、訓練生の立場に立ったシステムであると感じた」、「提供を受けた資料が、教材作成やカリキュラム作成に大変参考となった」、「訓練に必要な機器や訓練実施上の改善点についての学びがあった」との評価を得ているところである。</p> | |
|--|--|--|--|--|--|

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練が適切に行われていること、就職率が高い実績になっていることは、評価できる。また、特注型企業連携訓練や指導技法の普及に取り組んだことは、評価できる。（こうした点を踏まえ、一部の委員から「S評定」が妥当との意見があった。）
- ・今後は、就職率だけでなく、定着率を考慮する必要がある。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|----------------------------------|
| 1-7 | 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | — |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 収納率（計画値） | 99%以上 | — | 99%以上 | 99%以上 | 99%以上 | 99%以上 | 99%以上 | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 収納率（実績値） | — | 99.94% | 99.93% | 99.96% | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 100.9% | 101.0% | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| 事業主説明会開催回数（計画値） | 毎年度平均 420回以上 | — | 420回以上 | 420回以上 | 420回以上 | 420回以上 | 420回以上 | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| 事業主説明会開催回数（実績値） | — | 474回 | 473回 | 477回 | | | | 行政サービス実施 コスト（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 112.6% | 113.6% | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検分中であることから、「—」表示とする。

| 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（H26） | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| 第3 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 通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等 | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等 | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等 | | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 | | <評価に至った理由> 障害者雇用納付金に係る事業主説明会については、平成26年度の目標である420回を上回る477回（達成度113.6%）実施しており、障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図っている。 また、平成25年4月の法定雇用率の引上げにより、納付金納付対象事業主数 | |

| | | | | | |
|--|------------------|------------------|--|--|---|
| <p>の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、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及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> | <p>の実施に関する事項</p> | <p>の実施に関する事項</p> | | | <p>が、昭和51年の納付金制度開始以来過去最大数となる中、300人を超える事業主に係る収納率、200人を超え300人以下の事業主に係る収納率のいずれも、目標値である99%を上回り、適用対象事業主が200人超に拡大された平成22年度以降、最も高い収納率となっている。当該納付金の収納率については、目標値が99%であることから、理論上、目標に対する達成度が120%になることはあり得ないものであることから、99.96%とほぼ100%であり、かつ過去最高の収納率であることは顕著な成果であると高く評価できる。</p> <p>また、定量的な指標を設定していた以上の事業内容に加えて、平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に対する周知・広報は、極めて重要な事業内容であることから、制度改正による適用拡大対象事業主への個別訪問による周知・説明について、2年計画であるところを前倒しし平成26年度において対象事業主の3分の2に当たる21,020事業主に対して個別訪問を実施していることは評価できる。</p> <p>障害者雇用調整金等の支給に係る平成23年度の会計検査院からの処置要求に対しては、審査や事業所調査の強化を着実に実施しており、適切に対応している</p> |
|--|------------------|------------------|--|--|---|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|---|
| <p>① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続き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</p> | <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第3期中期目標期間中、毎年度平均で420回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。</p> <p>障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)に基づき、障害者雇用納付金</p> | <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>障害者雇用納付金制度については、事業主からの確かな申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催</p> <p>事業主説明会については、関係機関との</p> | <p><定量的指標></p> <p>・事業主説明会を第3期中期目標期間中、毎年度平均で420回以上開催すること。【数値目</p> | <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催</p> <p>・開催回数：477回(前年度実績473回、前年度比100.8%、達成度113.6%)</p> <p>・事業主説明会は、平成27年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、平成27年度に初めて納付金等の申告・申請</p> | <p>【評価項目7 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務】</p> <p><評定と根拠></p> <p>評定：A</p> <p>事業主説明会は、目標を上回る過去最高の実績である477回開催し、事業主に対してきめ細かな説明を行うことにより、制度理解の促進に的確に対応した。</p> <p>収納率は、収納に向けた積極的な取組によって、目標を上回る99.96%と、適用対象事業主が200人超に拡大された平成22年度以</p> | <p>と認められる。</p> <p>また、電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進に係る周知、事業主訪問による働きかけ等を行っており、この結果、電子納付システムについて平成26年度の利用件数が4,213件(前年度実績3,117件)となり前年度比で135%となったことは高く評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると認められることから評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>平成26年度の収納率は高い実績となったが、収納に向けた積極的な取組によって、平成27年度も引き続き高い収納率の維持に努める必要がある。また、制度拡大適用対象事業主への制度理解を促進するため、平成27年度も引き続き積極的な個別訪問による丁寧な周知・説明を行う必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p> |
|---|---|--|--|---|--|---|

| | | | | | | |
|---|---|--|------------|--|--|--|
| <p>十分に周知徹底し、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。</p> <p>また、平成 27 年 4 月から障害者雇用納付金制度の適用対象企業が拡大（200 人超企業→100 人超企業）することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施するなどにより、中小企業等における制度の理解の促進に努めること。また、障害者雇用納付金徴収業務については、現行の収納率目標（99%以上）の水準を目指すとともに、それに向けた適正な制度運営を行うこと。</p> <p>イ 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が 200 人を超える事業主については 99%以上の収納率を維持するとともに、平成 27 年 4 月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すこと。</p> | <p>の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、より厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が 200 人を超える事業主については 99%以上の収納率を維持するとともに、平成 27 年 4 月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主については、第 3 期中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すものとする。</p> <p>また、適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施し、中小企業等における障害者雇用の促進を図る。</p> <p>上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</p> | <p>連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告、支給申請が的確になされるよう 420 回以上開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知徹底、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実を維持するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。</p> <p>(ロ) パンフレット</p> | <p>【標】</p> | <p>の事務を行う担当者等を対象とする説明会を加えて、過去最高となる回数を第 4 四半期に集中的に開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 26 年 12 月上旬に全国の事業主説明会の開催日程をホームページ上に一括掲載し、事業主説明会開催の周知に努めるとともに、事業主団体等に協力を依頼し、傘下事業主等への周知を図った。 事業主説明会用パワーポイント資料について、平成 25 年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果を踏まえ、申告・申請書の記入説明書の記載項目ごとに平成 25 年度までの申告・申請において問合せや誤りの多かった事項等に重点を置いた構成とするとともに、申告・申請書等の作成手順ごとに、記入上の注意点を吹き出しで示すなど、より分かりやすいものとした。また、電子申告申請を活用した申告・申請書の作成方法について、事業主が行う作業手順に沿って申告・申請手続をより分かりやすく解説したパワーポイント資料を作成し、事業主説明会において配付・説明した。 事業主説明会を一層効果的に開催するため、開催準備の段階から、高障センターが必要とする情報提供や指示をタイミングを捉えて的確に行った。平成 26 年 12 月には、パワーポイント資料の利用方法や特に重点的に説明すべき事項、アンケート調査の実施方法等を取りまとめ、平成 26 年度における事業主説明会開催に係る部長通達を作成し、高障センターに指示した。 平成 25 年度に実施したアンケートの結果において「説明時間が長い」との意見があったことを踏まえ、説明会で使用するパワーポイント資料のスライドごとに標準説明時間を設定し、説明時間の均一化を図った。 <p>(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付</p> | <p>降、最高の実績となった。</p> <p>また、制度改正による適用拡大後（200 人超→100 人超）の納付金の申告に向けて、平成 26 年度から 2 年計画で適用拡大対象事業主への個別訪問による周知・説明を実施することとし、平成 26 年度においては、限られた人員でスピード感をもって前倒しして対応した結果、対象事業主の 3 分の 2 に当たる 21,020 事業主に対して個別訪問を実施した。</p> <p>さらに、納付金等の適切な徴収・支給を促進するため、事業所訪問調査の効果的かつ的確な実施等に努めた。</p> <p>これらを踏まえ、評定を A とした。</p> <p><課題と対応></p> <p>平成 26 年度の収納率は高い実績となったが、収納に向けた積極的な取組によって、平成 27 年度も引き続き高い収納率の維持に努める必要がある。</p> <p>また、制度拡大適用対象事業主への制度理解を促進するため、平成 27 年度も引き続き積極的な個別訪問による丁寧な周知・説明を行う必要がある。</p> | |
|---|---|--|------------|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | | <p>ト、申告書の記入説明書等の作成、配付</p> <p>制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容は(イ)の参加者アンケート結果等の事業主からの意見及び前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策を十分踏まえたものとする。</p> <p>また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。</p> <p>(ハ) 職業安定機関との連携及び高障センターの担当者会議の開催</p> <p>障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うとともに、1月に高障センターの業務担当者を対象に</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行っているか。 | <ul style="list-style-type: none"> ・制度周知用パンフレット 40,000部作成 ・記入説明書 39,000部作成 ・作成したパンフレット等については、ホームページに掲載するとともに、平成26年度第4四半期に実施した事業主説明会の場において配付し、参加できなかった事業主に対しては郵送により配付した。 ・事業主説明会のアンケート結果等を踏まえ、記入説明書にフローチャートや一般的な記入例のほか個別具体的なケースの記入例を掲載するとともに、申告・申請において誤りの多かった就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱い等について詳しい説明を加えるなど、内容の充実を図り、分かりやすいものとした。 <p>(ハ) 職業安定機関との連携及び高障センターの担当者会議の開催</p> <p>○職業安定機関との情報交換会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たっての連携・協力等について、高障センターから都道府県労働局に依頼した。 ・職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、納付金の制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関と連携・協力するため、情報交換会を開催した。 <p>○高障センターの担当者会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度申告・申請が円滑・適正に行われるためには、事業主説明会において一層効果的に説明することが重要で | | |
|--|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|
| | | <p>納付金関係業務担当者全国会議を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めるとともに、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策について指示・徹底を図る。</p> <p>ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報</p> <p>改正障害者雇用促進法により平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主が翌年4月からの申告・申請を的確に行えるようにするため、効果的な周知活動を戦略的に展開する。また、平成26年度においては、次の周知・広報を積極的に実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> リーフレットの作成・配布及び広報誌、ホームページ、各種会議等を活用した常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主への対象事業主の拡大に係る今後のスケジュール及び具体的な申告・申請手続の広範な周知 地域の経済団体、業界団体等に対する協力 | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施しているか。 | <p>あることから、事業主説明会の開催に係る留意事項及び事業主説明会用パワーポイント資料に対応した詳細な説明シナリオを作成し、高障センターの納付金業務担当者に提供するとともに、具体的な説明手順や説明のポイント等について指導した。また、申告・申請において問合せや誤りの多かった就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱いについて、事業主からの問合せに適切に対応できるよう、納付金業務担当者への指導を徹底した。</p> <p>(平成27年1月9日に開催)</p> <p>ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知、広報</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に対する周知・広報について、機構本部においては、リーフレットの作成、ホームページや定期刊行誌への記事掲載、中央の経済団体等への協力要請を行った。また、高障センターにおいては、地域の経済団体、業界団体等への傘下企業に対する周知の協力要請、職業安定機関と連携した周知活動、各種会議等を活用した周知・広報及び中小企業事業主への個別訪問等によるきめ細かな周知・説明を行った。 中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、傘下事業主等への改正納付金制度の周知及び機構が実施している障害者雇用のための支援措置の活用に関する周知・広報について協力を要請し、会合等の場における改正納付金制度の説明、団体等の広報誌、ホームページへの掲載等を依頼した(平成26年度協力要請団体数：中央38団体、地域613団体(前年度実績：中央4団体、地域178団体))。 平成26年度から2年計画で実施することとしている個別訪問を前倒しして、新たに適用対象となることが見込まれる常用雇用労働者が100人を超え200人以下の中小企業約31,000事業主の3分の2の21,020事業主に対して実施した。実施に当たっては、主に雇用率未達成の事業主を対象とした個別訪問により、制度について説明を行うとともに、事業主からの改正納付金制度に係る説明の要望に対しても、個別訪問により丁寧な説明を行った。 | | |
|--|--|---|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| | | <p>要請による新たに適用対象となる傘下の中小企業事業主等への周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業安定機関との連携による、障害者雇用率達成指導と併せた周知・説明 ・ 新たに納付金制度の適用が見込まれる常用雇用労働者数90人以上200人以下の事業主のうち、雇用率未達成事業主等に対する個別訪問による改正納付金制度に係る申告・申請等についてきめ細かな周知・説明 <p>ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>障害者雇用納付金については、より厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導・督促を行うとともに、機構本部及び高障センターにおいて、電話、文書等により積極的に納付督促・督促を実施する。</p> <p>特に、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることに対応し、納付金の滞納や倒産等による</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。 | <p>ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>○障害者雇用納付金の徴収</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度においても引き続き確実な徴収を図るため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。 ・特に、平成26年度は、平成25年4月に法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、納付対象事業主や納付金の徴収額が大幅に増加する中、目標値である収納率99%以上を達成するため、6月末から未納付の事業主に対する納付督促・督促を機構本部と高障センターが連携して次のとおり実施した。 ・機構本部は毎月末の未納付事業主のリストを高障センターに送付し、リストを受領した高障センターはおおむね2週間以内に、電話等による未納付理由の把握及び納付督促を実施し、機構本部にその結果を報告した。 <p>報告を受けた機構本部は、この納付督促により確認した納付予定期日を徒過した未納付の事業主に対して、直ちに高障センターに再度の納付督促を指示した。高障センターから当該未納付事業主に対して速やかに納付するよう滞納処分等についての説明も含めた納付督促を行い、これに応じなかった場合は、機構本部が督促状を発出し、収納率の向上に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・また、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長 | | |
|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | | <p>収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督促をより早期に実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むため、次の措置を講じる。その実施に当たっては機構本部及び高障センターの密接な連携のもと、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用納付金の申告が必要な事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。 ・ 申告期限経過後、速やかに未申告の事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。 ・ 未納付の事業主を9月以降毎月リストアップして高障センターに送付し、迅速に未納付理由の把握及び納付督 | | <p>名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定期日を確認した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 電話による督促 1,072件（前年度実績 722件） ・ 督促文書・督促状件数 88件（前年度実績 47件） ・ 督促訪問件数 5件（前年度実績 3件） ・ 未納付事業主が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合については、納付金申告・納付の担当部署だけではなく、当該事業所の経理部など他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての対応を促した。 ・ 高障センターを通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。 ・ 厳しい経営環境にある企業については、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧により企業経営状況に係る情報を収集するとともに、高障センターにおいては、地域の関係機関からの情報や報道等を注視し、企業経営状況に係る情報を機動的に収集した。これらの情報により未納付事業所の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなどの確に対応した。 ・ 上記の取組に加え、特に平成22年7月から適用対象となった常用雇用労働者が200人を超え300人以下の中小企業事業主を中心に、適正な申告・申請が行われるよう次の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 納付期限前の平成26年4月1日から同月末までに、納付義務のある事業主に対し、期限内の申告・納付をするよう勧奨するとともに、納付期限後に申告・納付が未了の事業主に対して、改めて申告・納付を督促した。 - 申告期限経過後においても、未申告の事業主に対しては、未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れである、あるいは理解が不十分である場合などには、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。 ・ 好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「申告督促マニュアル」に基づき、機構本部と高障センターの連携の下、未申告督促を実施した。 ・ 高障センターが事業主からの問合せに適切に対応できるよう、省令改正に伴う申告・申請の変更点について問合せの多かった内容を機構本部が「Q&A集」にまとめ、高障センターに送付した。また、申告・申請において問合せや誤りが多かった事項に係る取扱いについて整理し、平成27年度申告・申請に向けた記入説明書及び説明会用パワーポイント資料に盛り込み、平成27年1月開催の担当者会議において納付金業務担当者への指導を徹底するとともに、ホームページに掲載し周知した。 <p>併せて、平成27年度申告申請に向けた受理・点検業務に係る変更点及び留意点について部長通達を発出し、受理・点検業務の効率化及び適正化を図った。</p> <p>○会計検査院からの指摘への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成23年度の会計検査院からの処置要求に対し、要領等を改正し、常用雇用労働者が300人以下の事業主に係る調整金等の支給申請において、対象となる雇用障害者の勤務実態等が確認できる関係書類を提出させるなどして記載内容を審査することとし、納付金の申告及び常用雇用労働者が300人を超える事業主に係る調整金の支給申請の確認については、平成26年度以降の事業所調査を強化することとし | | |
|--|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | <p>当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。</p> | <p>励を行うとともに、その結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</p> <p>さらに、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらにより、99%以上の収納率を維持する。</p> <p>また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</p> <p>なお、当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等についても、機構本部及び高障センターにおいて、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書等による納付督促・督促の継続的な実施とともに、未納付事業主を訪問しての納付金の確約書面の取り付け等により確実な徴収を図る。</p> <p>また、機構本部と高障センターが一体となり円滑に審査を行えるよう策定した業務マニュアルを活用し、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給</p> | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、99%以上の収納率を目指すこと。【数値目標】 | <p>た。</p> <p>○平成26年度の徴収実績等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金の徴収については、平成25年4月の法定雇用率の引き上げにより、納付金納付対象事業主数が、昭和51年の納付金制度開始以来過去最大数となる中、上記の取組を行った結果、300人を超える事業主に係る収納率、200人を超え300人以下の事業主に係る収納率のいずれも、中期計画の目標値である99%を超え、適用対象事業主が200人超に拡大された平成22年度以降、最も高い収納率となった。 ・収納率 99.96%（前年度実績99.93%、前年度比100.0%、達成度101.0%） <ul style="list-style-type: none"> - 300人を超える事業主 99.98%（前年度実績99.94%） - 200人を超え300人以下の事業主 99.89%（前年度実績99.90%） ・納付金納付対象事業主数 13,759件（前年度実績11,413件） ・納付確定額 23,759百万円（前年度実績15,974百万円） ・収納済額 23,749百万円（前年度実績15,963百万円） ・過年度分の未収分については以下のとおり着実に収納を進めている。 <ul style="list-style-type: none"> - 平成22年度収納率 100.00%（平成22年度末 99.80%） - 平成24年度収納率 99.99%（平成24年度末 99.94%） - 平成25年度収納率 99.99%（平成25年度末 99.93%） ※平成23年度分は平成25年度までに収納済 <p>○障害者雇用調整金の支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5,522件 8,178百万円（前年度実績 7,313件 11,977百万円） <p>○報奨金の支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1,740件 4,358百万円（前年度実績 1,771件 4,465百万円） <p>○在宅就業障害者特例調整金の支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・12件 5,418千円（前年度実績 11件 4,221千円） <p>○在宅就業障害者特例報奨金の支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・0件 0千円（前年度実績 0件 0千円） <p>○不正受給に係る案件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不正受給に係る案件はなし（前年度実績 0件）。 | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|
| | <p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施する。</p> | <p>を行う。</p> <p>ニ 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上</p> <p>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、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの直接又は高障センターを経由した照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。</p> <p>また、事業主の申告・申請にかかる事務手続の簡素化及び利便性の向上を図るために導入した電子申告申請システムに関して、利用していない事業主の理由及び要望を把握し、利用促進のための更なる機能の向上について検討を行い、必要な付加機能の追加改修を行う。</p> <p>ホ 調査の強化</p> <p>障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成25年厚生労働省令第54号）により、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類及び労働時間の状況を明らかにする書類の添付を一定規模までの申請事業主に対し義務づけられたが、書類の添付が義務</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施しているか。 | <p>ニ 雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、速やかで的確な助言、指導を行った。 ・電算機処理システム及び電子申告申請システムについて、ハードウェアのリース期間が平成27年度に満了すること、また、平成27年4月から常用雇用労働者数が100人を超える事業主に納付金制度の適用が拡大され、平成28年度から申告・申請に係る事業主数が大幅に増大することから、平成28年度申告・申請に確実に対応できるよう、両システムの更改を予定しており、仕様等の検討を進めた。 ・事業主の利便性向上と申告・申請の効率的処理に対応するための、インターネットを介して申告・申請を行うことができる電子申告申請システムの利用実績は以下のとおり。 利用件数 3,880件（前年度実績 4,039件） 利用率 16.2%（前年度実績 17.0%） ・従来より簡便に正確な申告・申請書が作成できるマクロ機能付き申告申請書作成支援シート（以下「支援シート」という。）について、事業主の利便性を高めるため、特定の項目の入力を自動化するなど機能の改善を行った。また、支援シート及び電子申告申請の一層の利用促進を図るため、平成27年度申告・申請に向けた記入説明書に支援シートを活用した申告・申請書の作成方法を新たに掲載するとともに、事業主説明会においてパワーポイント資料を活用し、実際の入力手順や過年度に作成したデータの再利用方法等の事務手続の簡素化を図れる機能について分かりやすく説明した。 <p>ホ 調査の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査業務の強化に伴い調査対象事業主が増加することから、従前機構本部のみで行っていた調査業務をより機動的に実施するため、全国6か所の高障センターに納付金調査課を設置した。 ・機構本部及び今年度設置した納付金調査課において新たに調査業務を担当する職員を対象に、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し、公平、公正な納付金関係業務調査を実施することを目的に、調査業務マニュアル等を活用した「新規障害者雇用納付金関係業務調査担当者研修」を平成26年4月10日～11日に実施し、調査業務の質の向上に努めた。 ・上記研修に加えて、新たに調査業務を担当する職員を対象に、以下の研修を実施し、調査業務に必要なノウハウを習得させ、調査業務の更なる質の向上に努めた。 - 高障センターが行う審査業務の場面を活用した申告申請書等の確認ポイント等の実地研修（OJT研修、4月中 | | |
|--|---|---|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | <p>づけられていない事業主（納付金申告対象事業主及び常用雇用労働者数が300人を超える調整金支給対象事業主）を対象に、平成26年度から調査を強化し、より適正な徴収、支給に資する。</p> <p>(イ) 調査の強化に伴う調査対象事業主の増加に対応し、適切な調査体制を整備することにより、納付金の徴収不足、調整金及び報奨金の過大支給を防ぐ等、調査の円滑な実施に努める。</p> <p>(ロ) 新規に調査業務を担当する職員に対し、年度当初に調査業務マニュアルを活用した座学研修を実施するとともに、実際の調査場面を活用した実地研修を実施することにより、適切な調査実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。</p> <p>(ハ) 平成27年4月から常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主が新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となり、調査対象事業主が拡大することから、調査業務が適切に行われるよう、必要な調査体制の検討</p> | | <p>旬～5月下旬、機構本部及び6か所)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 実際の調査場面を活用した実地研修（OJT研修、6月実施、6か所） - 習得したノウハウの定着、更なる知見の獲得を目的としたフォローアップ研修（10～11月実施、6か所） <ul style="list-style-type: none"> ・新たに設置した納付金調査課の実施する調査業務において発生した疑義等について、機構本部において担当を設定し、速やかに回答するなどして適切な調査体制を整備することにより、納付金の徴収不足、調整金等支給金の過大支給の防止等、調査の円滑な実施に努めた。 ・平成27年4月から常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主が新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となり、調査対象事業主が大幅に拡大することから、調査業務が適切に行われるよう適切な調査業務体制の構築を検討した。 | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|
| | <p>障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p> | <p>を行う。</p> <p>へ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <p>調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。</p> <p>(イ) 効率的かつ的確な調査を行うため、高障センターの把握する情報を積極的に活用する。また、対象事業主の選定に当たっては、これまでの調査結果の傾向を踏まえるほか、障害者雇用納付金制度に基づく助成金に係る調査とも連携し、より効果的かつ効率的な調査を実施する。</p> <p>(ロ) 雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類や労働時間の状況を明らかにする書類のほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、それらの正確な把握に努める。</p> <p>(ハ) なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査業務の実施については、高障センター及び障害者雇用納付金制度に</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意し、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めているか。 | <p>へ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査件数 5,833件（前年度実績 2,122件） ・うち金額変更があったもの 1,273件（前年度実績 342件） ・調査実施件数に占める割合 21.8%（前年度実績16.1%） ・調査に当たっては、高障センター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ている。 ・調査対象事業主の選定に当たっては、改正した省令により、裏付け書類の添付が義務づけられていない事業主を対象に選定し、それらの申告・申請内容について、障害者手帳、源泉徴収票、貸金台帳等により申告・申請等が適正に行われているか確認調査を実施した。 ・平成25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、それらの正確な把握に努めた。 ・パンフレット及び記入説明書に調査の趣旨や必要性について記載することにより、事業主の理解を得やすくするなど、調査業務の円滑化を図った。 <ul style="list-style-type: none"> ・担当ブロック相互の調査担当者間の機動的な応援による事業主の事情等に応じた柔軟な調査日程の編成等により、事業主数の地域分布や季節的条件に応じた効率的な調査業務を実施した。また、調査担当者を対象とした研修及び現場実習を実施するとともに、定例会議の開催により指示の徹底、多様な調査事例の共有化、調査手法の検討等を通じた専門性の向上等を図ったほか、「調査マニュアル」、「調査チェックリスト」に沿った効率的かつ効果的な調査を実施した。 | | |
|--|--|---|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|
| | | <p>担当部との緊密な情報交換等により、不正受給の防止に留意しつつ、調査担当者間の機動的な応援による事業主の事情等に応じた柔軟な調査日程の編成、定期的な会議、研修の開催による多様な調査事例の共有化や調査手法の検討等を通じた専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施を図る。</p> <p>ト 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進</p> <p>事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、利用の促進を図る。</p> <p>特に平成 24 年度から新たに運用を開始した電子申告申請については、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行う。</p> <p>さらに、機構本部が作成する選定基準に基づき高障センターが直</p> | | <p>ト 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を促進するため、各種手続を窓口に出向くことなく、インターネットを利用して簡便に行うことができ、高いセキュリティレベルであることなど具体的なアピールポイント等を、制度周知用パンフレットや記入説明書及びホームページに掲載し、広く事業主に周知した。また、利用方法等のポイントや留意点を視覚的に分かりやすく解説したパワーポイント資料を活用し、事業主説明会で利用促進のための説明を行った。さらに、利用方法や利便性等を記載したリーフレットを作成して、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、納付金等調査の際に利用勧奨するとともに、活用に当たって事業主からの要望・意見等の聞き取り調査を実施した。また、高障センターにおいて、事業主への個別訪問や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行った。なお、個別訪問については、マクロ機能を活用したダウンロードファイルにより申告・申請書を作成しているものの電子申告申請システムを利用していない事業主を優先的に選定するなど、効果的な実施に努めた（個別訪問件数530件（前年度実績548件））。 電子納付システムについては、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て、電子納付システムの取扱い開始について協力要請を行った。 電子納付システムの利用促進に係る周知、事業主訪問による働きかけ等により、平成26年度の利用件数は4,213件（前年度実績 3,117件）であり前年度比で135%となった。 電子納付取扱金融機関数 94行（前年度実績 90行） 利用者の利便性の更なる向上を図るため、納付金取扱金融機関である都市銀行、地方銀行 110 行に加え、平成 27 年度から新たに全国の信用金庫 265 行で納付金の収納サービスを取扱うこととなり（電子納付の取扱いは 255 行）、所要の | | |
|--|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|
| | <p>なお、制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努める。</p> | <p>接訪問により利用の促進を図る。また、電子納付システムについても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、電子申告申請の利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請や直接訪問による利用の促進を図る。</p> <p>さらに、障害者雇用納付金について電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関を機構本部が訪問し、電子納付システムのネットワークへの参加及び機構本部との覚書の締結について協力要請を行う。</p> <p>チ 障害者雇用納付金制度の適用事業主の拡大に対応した体制整備の検討</p> <p>改正障害者雇用促進法により平成27年4月から常用雇用労働者数が100人を超える事業主に納付金制度の適用が拡大されることから、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、審査等における体制整備について検討を行う。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努めているか。 | <p>手続きを行った。</p> <p>チ 適用拡大に対応した体制整備の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用対象事業主の拡大に伴う、事業主への改正制度の丁寧な周知・啓発の実施を目的とし、平成26年4月に体制を整備した。 ・適用対象事業主の拡大に伴い、平成28年度からの申告・申請が大幅に増加することが見込まれるため、引き続き障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、平成28年度以降の体制整備について検討を行った。 | | |
|--|---|---|--|---|--|--|

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。

- ・ 収納率が、適用対象事業主が 200 人超に拡大して以降、最高の 99.96%になったことは、評価できる。(これらの点を踏まえ、一部の委員から「S 評定に値する。」といった意見があった。)
- ・ 納付金を納めている企業の状況を分析した上で、啓発活動についても、これらの企業を重点として行ってはどうか。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|----------------------------------|
| 1-8 | 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | — |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|------------|-------------------------------|-------|-------|------|------|-------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間（計画値） | 最終年度に30日程度 | — | — | — | — | — | 30日程度 | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間（実績値） | — | 33.2日 | 28.5日 | 29.3日 | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | — | — | — | — | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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（H26） | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | B |
| 第3 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 通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | | <評価に至った理由> 助成金の支給業務の実施については、審査体制の見直しや審査業務の改善等を実施し、更なる効率化を図っており、助成金の1件当たりの平均処理期間が29.3日と、目標（第3期中期目標の最終年度には30日程度とする）を達成している。 また、ホームページの活用や関係機関との連携により、効果的な周知・広報を実施するとともに、不正受給防止対策を強化すること | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、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及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用に関する事業主等への助成金支給については、障害者雇用に係る事</p> | <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>事業主等の利</p> | <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> | | <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> | <p>【評価項目8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】</p> <p><評定と根拠> 評定：B 助成金支給業務の更なる効率化を図るため、審査体制</p> | <p>により、適正な支給業務の実施に努めている。</p> <p>また障害者助成金電算処理システムの活用により、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握することにより、審査状況の進捗を管理する等電子化等による業務の効率化を着実に図っていると認められる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから、評定をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間について、目標（第3期中期目標の最終年度には30日程度とする）を達成するよう、引き続き適正な支給業務に配慮しつつ効率的な業務に努めるとともに、助成金の効果的な活用促進に努める必要がある。</p> <p><その他事項> なし。</p> |
|---|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|--|
| <p>業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p> | <p>便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等の連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p> | <p>(イ) ホームページを活用した周知 ホームページに掲載している各種助成金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、申請事業主がその内容を一層容易に理解できるように内容の改善を行う。 支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知 高障センターは、職業安定機関や関係機関・団体等との連携の下、助成金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。 また、高障センターは、職業安定機関等との間で連携会議等による情報交換を行う。 機構本部は上記の情報交換の状況を把握し、その結果について全国の高障センターにフィードバックし、職業安定機関等との連携による助成金の趣旨・目的に則した効果的な活</p> | <p><評価の視点> ・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は、速やかにホームページの内容を更新しているか。</p> <p><評価の視点> ・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか。</p> | <p>(イ) ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 企画競争型認定申請に係る認定申請書等の受理期間の開始をホームページで告知するとともに、対象となる助成金ごとに申請に係る留意事項を掲載し、事業主等への周知を行った（5月、8月、11月、2月）。 企画競争型認定結果の概要を、ホームページに掲載し、事業主等に対する情報提供を積極的に実施した。（5月、8月、11月、2月） 平成27年度認定分障害者助成金企画競争型認定の受理期間等について、ホームページ及び働く広場に掲載し周知を行った（1月）。 助成金認定申請に係る留意事項について、事業主等が理解しやすいよう、助成金ごとに異なっていたホームページの掲載方法を統一した。 助成金認定申請及び支給請求時の提出書類を記載した一覧表である助成金ごとの整理カードについて、パンフレットの内容と併せて見直し、わかりやすい表記へ改め統一化しホームページへ掲載した。 助成金受給要件の一つである社会保険未加入の取扱いについて、ホームページへ掲載し、引き続き周知を行った。 <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金の効果的活用を促進するため、次の取組を実施した。 高障センターにおいて、職業安定機関等が開催するセミナー等の場で事業主等に対する障害者助成金の説明会を712回開催した（前年度実績721回）。 高障センターと職業安定機関等との間で助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を495回開催し（前年度実績533回）、関係機関の担当者への助成金制度の理解向上に努めるとともに、事業主等への周知について協力を要請した。 助成金業務担当者全国会議分科会での業務改善に関する議論については連絡会議を踏まえたものとし、その内容を高障センターにフィードバックした。 | <p>の見直しや審査業務の改善等を実施した結果、前年度に比べ支給件数が大幅に増加（約 1.5倍）する中、助成金の1件当たりの平均処理期間が 29.3日と、目標（第3期中期目標の最終年度には 30日程度とする）を早期に達成している。 また、ホームページの活用や関係機関との連携により、効果的な周知・広報を実施するとともに、不正受給防止対策を強化することにより、適正な支給業務の実施に努めた。 これらを踏まえ、評価をBとした。</p> <p><課題と対応> 助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間について、目標（第3期中期目標の最終年度には 30日程度とする）を達成するよう、引き続き適正な支給業務に配慮しつつ効率的な業務に努めるとともに、助成金の効果的な活用促進に努める必要がある。</p> | |
|---|---|---|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>② 効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行い、円滑な申請に資する。</p> <p>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、現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、第3期中期目標の最終年度には30日程度とすることを目標とする。</p> <p>助成金業務担当者会議の開催</p> | <p>用を更に促進する。</p> <p>(ハ) 助成金の対象となる措置をはじめとする支給要件、添付書類及び支給後の報告等について、事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引、事務手続等を記載したリーフレット等を作成し、高障センターの窓口において事業主等に配布するとともに、職業安定機関等においても事業主等に配布する。</p> <p>ロ 効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>助成金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、適正な支給を行う。</p> <p>また、予算規模に留意して、より効果的な障害者雇用を図るものへ優先的に支給すること等とする。</p> <p>これらのほか、平成26年度は一部助成金の繰延支給に伴う審査業務の増大が予想されることから、所要の体制整備を行うとともに、平成25年度の支給業務の検証等を踏まえて、次の取組を行うことにより、迅速かつ適正な助成</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、第3期中期目標の最終年度には30日程度とすること。【数値目標】 | <p>(ハ) 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画競争型認定及び施設・設備等の設置・整備型助成金の取扱いの厳格化に係るリーフレットを改訂し、高障センターにおいて事業主等に配布した。 ・高年齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、高障センターはもとより、職業安定機関その他の機関の協力も得て事業主等に配布した。 ・パンフレットと整理カードにおける提出書類の記載について、表記を統一し分かりやすくするとともに、資産の計上及び追加書類に関する留意事項を追記した。 <p>ロ 効率的な助成金支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度においても企画競争型認定を継続して実施し、外部審査委員会において厳格に審査した。 ・助成金の限られた予算の範囲内で支給できるよう、各月ごとの支出状況等を的確に管理し、部内で情報を共有した。 ・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件あたりの平均処理期間の短縮を達成するための取組を行ったところであるが、前年度分の一部の助成金を繰延措置により支給した影響から、支給件数が23,849件（前年度実績：15,702件。前年度は、一部の助成金を繰延支給した影響から支給件数が少なくなっている。）と増加したことを受け、1件あたりの平均処理期間は、29.3日（前年度実績：28.5日）であった。 ・前年度分の助成金を繰延措置により支給した影響から、支給件数の増加が想定されたため、更なる支給時期の遅延を来さないよう審査体制及び審査における優先順位等の見直しを行い審査の効率化を進めるとともに、提出書類の必要性の精査を経て改訂した整理カードを活用しての添付書類の適正化により、迅速かつ適正な事務処理を実施した。 | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--------------------------------|--|---|--|--|--|
| | <p>等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</p> | <p>金の支給に努める。</p> <p>(イ) 機構本部は、助成金システムの活用により助成金支給に係る進捗状況を日常的に管理するとともに、疑義照会に対する高障センターの回答の迅速化に取り組む。</p> <p>(ロ) 高障センターは、事業主等に対して、助成金制度、支給請求書等の記入方法、事務手続及び期間等について、十分に事前説明を行うとともに、整理カード等を活用して適正かつ効率的な点検確認を行う。</p> <p>また、繰延支給に係る助成金については、平成25年度に機構本部が作成したリーフレットや支給請求書等の記入例を活用して適正な支給請求が行われるよう、事業主等へ周知・指導を行う。</p> <p>(ハ) 高障センターの助成金業務担当者を対象とした会議を8月に開催し、点検確認手順及び留意事項等について説明等を行うことにより、点検確認に係る</p> | <p><評価の視点></p> <p>・事業主等に対して、申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>・助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上を図っているか。</p> | <p>(イ) 障害者助成金電算処理システムの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者助成金電算処理システムは、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能に加え、同一の障害者の複数事業主等での重複雇用の有無の点検、同一の介助者の遠距離の複数事業所における配置・委嘱の有無の点検などの不正受給防止のための機能を有するものである。 ・障害者助成金電算処理システムの活用により、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握することにより審査状況の進捗を管理した。 ・事業主等から質問の多い項目について助成金支給業務に関するQ&A集を改訂し、高障センターに配付し、さらに、障害者介助等助成金（業務遂行援助者の配置助成金）の支給請求時のポイントを取りまとめたリーフレットを作成し、高障センターに配付することで、疑義照会に対する高障センターの回答の迅速化を図った。 <p>(ロ) 高障センターによる事前説明会及び点検確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金支給業務手引により、事業主等へ十分な説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行った。 ・繰延となった助成金に係る平成26年度の支給請求書の提出時期について、リーフレットにより周知した。 ・事業主等及び高障センターが提出書類を点検しやすいよう、整理カードの内容を見直し、わかりやすい表記に改めた。 <p>(ハ) 助成金業務担当者全国会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・8月28日から29日にかけて助成金業務担当者全国会議（以下「全国会議」という。）を開催し、書類の受理点検確認手順及び留意すべき事項について説明するとともに、平成26年度から分科会形式により業務改善のための意見交換を行い、相談記録票のあり方や不正受給防止マニュアルの活用方法について議論することにより、高障センター担当者の能力向上を図った。 ・分科会における議論を踏まえ、高障センターの窓口業務の課題を把握するため事業主等との相談内容を統一的に電子媒体として記録する相談記録票の様式を新たに定め、また、 | | |
|--|--------------------------------|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| <p>イ 助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p> | <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことのほか、助成金支給前調査の対象事業所の見直し等の取組を強化することにより、更なる不正受給の防止に努める。</p> | <p>能力向上を図る。</p> <p>(ニ) 助成金支給事業主等に対してアンケート調査を実施し、業務改善のポイントを把握するとともに、その結果を踏まえ、相談及び事務手続等の業務に活用する。</p> <p>ハ 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ) 機構本部においては、過去に不正受給が発生した業種を中心に支給前調査を、平成25年度に助成金を支給した事業所の中から選定されたものに対し、計画的な支給後調査を実施するとともに、その他申請等の内容に疑義が生じた事業所に対して、確認に必要な追加資料の提出を求めるほか、必要に応じて実地調査を行う。また、平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給防止を図るため、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っているか。 | <p>「不正受給確認チェックリスト」等の見直しを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国会議における質問及び要望事項の回答をとりまとめ、全国の高障センターに情報共有し、担当者の窓口対応の迅速化等を図った。また、全国会議の分科会等の議論を踏まえ、助成金支給業務に関するQ&A集を改訂し、各高障センターに配付した。 <p>(ニ) アンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務改善のポイントや事業主等の満足度を把握するため、助成金支給事業主等に対するアンケート調査を実施した。(平成27年2月～3月) その結果、高障センターの説明については、「大変満足している」「満足している」との回答が、85.9% (平成25年度84.6%)、高障センターの窓口対応(接遇)については、「大変満足している」「満足している」との回答が85.2% (平成25年度86.6%)であった。 ホームページの利用状況については、ホームページを活用した周知を積極的に行った結果、「利用した」との回答が84.4% (平成25年度83.7%)であった。また「様式をダウンロードして活用」との回答が91.7% (平成25年度88.6%)とホームページの活用が確実に進んだ。 アンケート結果については、業務改善に役立てるため、高障センターに周知し、情報の共有を行った。 <p>ハ 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ) 厳正な調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成26年度は、助成金の認定額が大きい案件及び審査時に疑義が生じた案件について支給前調査を、助成金が支給された事業所を対象とした抽出による支給後調査を行った。 支給前調査については17件(前年度実績:31件)、抽出による支給後調査については、204件(前年度実績:264件)実施した。なお、一部助成金の繰延支給に伴い審査業務が増大したことなどから、支給後調査については、福祉関係の業種に重点化し調査を行った。 支給前・支給後調査の結果、平成26年度不正受給発見件数は3件(前年度実績:17件)であった。 平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。当該アドレスの平成26年度の受信件数は11件(前年度実績:9件)であり、そのうち当該助成金の不正受給へ直結する情報は0件(前年度実績:0件)であった。 平成26年度に発見した不正受給事例について、高障センターへ文書により情報提供し、情報共有を図るとともに、高障センターにおいては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じる事案について確認作業を行うほか、申請書又は請求書の受理に当たっては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を行った。 | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|
| | <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p> | <p>範に収集する。 高障センターにおいては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じるような事案については訪問等による確認作業を行う等、チェックリストを活用した厳正な点検確認を実施する。</p> <p>(ロ) 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>(ハ) 高障センターにおける不正受給防止のための点検確認等に関して、8月に開催する助成金業務担当者会議において説明及び情報交換等を行い、その能力の向上を図る。</p> <p>(ニ) 機構本部及び高障センターは、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換</p> | <p><評価の視点> ・不正受給が発生した場合は、原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策を講じているか。</p> <p><評価の視点> ・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</p> | <p>(ロ) 不正受給防止対策の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部において、日常的に給付金部門と助成金部門との連携を図るとともに、不正受給等に関する高齢・障害部局間の連携会議を2回開催した（6月、3月）。 ・不正受給の発生を防止するため、不正受給を行った事業主名等を公表する措置を平成25年4月から実施しているが、平成26年度においても継続的にホームページで周知の上、当該措置を実施し、対象となった1事業主をホームページ上で公表した。 ・平成26年度に発見した不正受給事案については、該当都道府県の労働局等に情報提供し、連携して内容確認を行った。 ・事業主の提出書類として支給要件確認申立書を新たに様式化するとともに、不正受給防止マニュアルのチェックリストの内容を見直し、不正受給防止マニュアルの改訂を行った。 <p>(ハ) 不正受給防止のための会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・8月28日から29日の2日間にわたって助成金業務担当者全国会議を開催し、不正受給防止マニュアルの趣旨を説明するとともに、分科会において「不正受給防止マニュアルの活用について」をテーマに高障センターにおける不正受給防止対策及び不正受給防止マニュアルの活用法について議論した。 <p>(ニ) 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高障センターと都道府県労働局等との情報交換：495回（前年度実績：533回） ・情報交換においては、不正受給の未然防止や再発防止等につなげるため、機構本部から情報提供した不正受給事案について関係機関へ周知し、情報共有を図った。 | | |
|--|---|---|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|-------------------------|--|--|--|--|
| | | 等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。 | | | | |
|--|--|-------------------------|--|--|--|--|

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。

- ・不正受給の件数が大幅に減少したことは、評価できる。

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|----------------------------------|
| 1-9 | 障害者雇用に関する各種講習、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 | 政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 0543 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-------|-------------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 就労支援機器利用率(計画値) | 60%以上 | — | 60%以上 | 60%以上 | 60%以上 | 60%以上 | 60%以上 | 予算額(千円) | — | — | | | |
| 就労支援機器利用率(実績値) | — | 67.9% | 72.5% | 69.0% | | | | 決算額(千円) | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 120.8% | 115.0% | | | | 経常費用(千円) | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常利益(千円) | — | — | | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施コスト(千円) | — | — | | | |
| | | | | | | | | 従事人員数(人) | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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(H26) | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| 第3 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 通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等 | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等 | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等 | | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 | | <評価に至った理由> 事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図るためには、事業主に対する相談・援助を具体的に後押しする手法を開発することは重要である。 このため、定量的指標が設定されているのは就労支援機器の普及・啓発における「就労支援機器の利用率」のみであるが、以下のとおり、わかりやすく実践的なマニュアルや事例集を作成し、支援・提供先である事業主等から高い評価を得ていること等も含めて評 | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| <p>の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、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及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施</p> <p>ア 各種講習、相談・援助等の実施 障害者を5人</p> | <p>の実施に関する事項</p> <p>ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>① 各種講習、相談・援助等の実施 (ア) 障害者職業</p> | <p>の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>イ 各種講習、相談・援助等の実施 (イ) 障害者職業</p> | <p><評価の視点> ・障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等</p> | <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>イ 各種講習、相談・援助等の実施 (イ) 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施</p> | <p>【評価項目9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】 <評定と根拠> 評定：A</p> <p>就労支援機器の普及・啓発について</p> <p>価値を行った。 就労支援機器の普及・啓発については、「就労支援機器の利用率」は69.0%となり、目標達成度115.0%であるが、事業主のニーズを踏まえて多様な就労支援機器を揃える必要性から保有台数が増えたことによるものであり、貸出事業主数は187事業所(前年度比10.7%増)と前年度実績より増加している。</p> <p>また、新たに地方説明会を開催するなど普及に積極的に取り組むほか、利用に際して福祉情報技術コーディネーターの資格を有する障害者雇用エキスパートを配置し、当該エキスパートによる専門的な相談・援助や貸出後のフォローアップの実施等の丁寧な対応に取り組んだ結果、相談等の実施件数は増加(前年度比114.4%)している。さらに、事業主へのアンケート調査においても「大変役に立った」又は「役に立った」とする回答が90.0%と昨年度より3.7ポイント向上しており、これらの実績は高く評価できる。</p> <p>障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施については、平成30年度から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることから、精神障害者の雇用支援について一層の強化を図っていく必要があることを踏まえ、支援機関と連携して精神障害者の職場定着に取り組む企業における雇用管理上の改善・工夫等をわかりやすくまとめた事例集を作成した。また、企業が疑問や不安を感じやすいケースにおける職場での対応ノウハウを紹介するマニュアルを作成した。マニュアルにおいては、障害の多様性を踏まえ、疾患のバリエーションを増やす等、内容を一から刷新し、最近の障害者雇用情勢や事業主のニーズを踏まえた質の高い内容であり、ハローワーク</p> |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| <p>以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。</p> <p>障害者の能力と適性に応じた</p> | <p>生活相談員資格認定講習を着実に実施し、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。</p> <p>(イ) 障害者の能力と適性に応</p> | <p>生活相談員資格認定講習を着実に実施し、相談員に対し障害者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。</p> <p>(ロ) 障害者雇用エキスパート</p> | <p>に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施しているか。</p> <p><評価の視点> ・障害者雇用エキスパー</p> | <p>○障害者職業生活相談員資格認定実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施回数 75回 (前年度実績74回、前年度比101.4%) ・受講者数 5,026人 (前年度実績4,843人、前年度同期比103.8%) <p>○受講者ニーズを踏まえた講習内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート結果を踏まえ、受講者にとってより効果的な障害者職業生活相談員資格認定講習とするため、要望の高かった意見交換会、パネルディスカッションなどの推奨や進め方のポイント、視聴覚教材の使用例、講師候補例示など講習を開催する際のテーマ別留意事項をまとめた資料を改訂して高障センターに示し、講習内容の充実を図った。 ・受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した結果、「大変有用だった」「有用だった」との回答が97.7%と高い評価を得た。また、自由記述においては、「法令、関係機関の機能やその役割について体系的に学ぶことができ、生活相談員の業務に活かせる知識が得られた」「当事者と実際にその方に関わっている生活相談員の2名から直接話しを聞いたことはとても有用だった」「グループディスカッションでは、自社の強みや足りないところが気づくことができた」等の評価が得られた。一方、「講義の中で、重複した内容がみられることがあった」「大企業の取組だけでなく、中小企業の取組も聞けると参考になる」といった意見もあり、今後の講習内容の更なる充実のため参考にしていく。 <p>○受講者への利便性の配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、受講後のアンケート等による受講者ニーズを踏まえ、平成19年度の首都圏、平成20年度の近畿圏、中京圏、平成21年度の北陸圏、九州圏に続き、平成22年度は全都道府県において近隣県での受講を可能とした。平成23年度からは近隣県に限らず受講者数に余裕がある場合は、できる限り他の都道府県の受講者も受け入れることとしている。 ・講習の開催場所については、県庁所在地など交通の利便性を考慮した場所を設定した。また、年度内に複数回開催するセンターにおいては、原則として異なる四半期での開催とした。 <p>○障害を有する受講者が受講しやすい配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者の必要に応じて手話通訳の配置や駐車場の確保により、聴覚障害や身体障害を有する受講者が受講しやすいよう配慮するとともに、読み上げソフトを使用できるよう講習テキストをテキストデータで配付するなど視覚障害のある受講者に対応した。平成26年度においては5回の講習において、手話通訳を配置した。 <p>○テキストの改訂</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年版講習テキストでは、障害者雇用に係る制度改正や必要な技術の付与のため、新たに執筆した「使用者による障害者の虐待防止」「障害者へのカウンセリング(相談)」を掲載し、内容の拡充を図った。また、統計資料を最新の数値に更新した。 <p>(ロ) 障害者雇用エキスパートによる相談・援助</p> | <p>て、機器の利用率に係る目標の達成度が115.0%であったことに加え、事業主に対するきめ細かなフォローアップの実施等により、アンケートによる機器の貸出終了後の事業主の満足度が90.0%と高い実績になった。</p> <p>また、障害者雇用エキスパートによる相談・援助について、その豊富な経験を生かして困難な課題を抱える事業主に適切に対応し、相談・援助実施回数も前年度に比べて増加した。</p> <p>このほか、事業の利用者アンケートにおいて、障害者職業生活相談員資格認定講習の有用度が97.7%、マニュアル等の各種成果物の役立ち度が94.8%といずれも90%台の数字となった。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応> アンケートにより把握した各事業の高い有用度等を維持するため、引き続き事業主等のニーズを踏まえた就労支援機器の整備や的確な貸出機器の提案、講習の実施、障害者雇用事例等の情報収集・提供等を行っていく必要がある。</p> | <p>における事業主指導においても事業主の障害者雇用に関する適切な理解促進につながっている。</p> <p>また、これらの成果物に対する利用者アンケートでは「大いに役に立った」又は「役に立った」とする回答が94.8%となっており、内訳も「大いに役に立った」が65.8%（前年度61.1%）と高水準の評価を得られていることは高く評価できる。</p> <p>加えて、障害者職業生活相談員資格認定講習において、受講者から「大変有用であった」又は「有用であった」とする回答が97.7%（前年度97.3%）と高水準を維持していること、公開座談会においては、近年増加傾向にあり、社会的にも注目の高い一般高校、大学を卒業する発達障害者の支援のあり方をテーマに開催し、参加者アンケート結果では「大変参考になった」又は「参考になった」とする回答が100%（前年度93.6%）となり、全ての参加者から高い評価を得られていることは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、事業実績を総合的に勘案した結果、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められることから評価をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 事業主等のニーズを踏まえた講習の実施、障害者雇用事例等の情報収集・提供、就労支援機器の整備や的確な貸出機器の提案を行っていく必要がある。</p> <p><その他事項> なし。</p> |
|---|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| <p>雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施すること。</p> <p>イ 実践的手法の開発・提供</p> <p>障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キ</p> | <p>じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。</p> <p>② 実践的手法の開発・提供</p> <p>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</p> | <p>による相談・援助については、障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して行うこととし、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談、新たな職域での雇用や職場環境の改善の事例をもとにした具体的な提案等を効果的に実施する。</p> <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>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</p> | <p>トが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施しているか。</p> <p><評価の視点> ・事業主のニーズ、障害者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</p> | <p>○障害者雇用エキスパートの配置 ・特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを4名配置した。</p> <p>○事業主等に対する個別相談の実施 ・地域センター・高障センターが事業主等に対して基礎的な情報提供を行い、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった個別性が高く、困難な課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した（相談件数：1,648件、前年度同期実績1,544件、前年度比106.7%）。</p> <p>・相談・援助については、リーフレット等で事業主に周知を図り、機構本部への直接の訪問・電話等による相談のほか、地域センターや高障センターに寄せられた相談のうち企業経営等に関する相談を引き継いで行った。また、必要に応じて地域センターの事業主支援業務担当カウンセラーと共に事業所を訪問し、休職・復職を繰り返す従業員を多数抱える事業所に対する就業規則の変更も含めた復職システム作成の助言、特例子会社設立のための相談などを事業経営の視点で行った。</p> <p>・障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談等を実施したところであり、具体的な相談事例として、労働局・地域センターからの依頼を受け、法定雇用率未達成企業への相談・援助を実施した。企業のニーズやグループ関連会社を含め、障害者が携わることができる作業内容について把握した上で特例子会社の設立に向けた方向性を提案した。エキスパートが自らの特例子会社経営の経験を踏まえて押さえるべき経営面や運営面（労働条件の設定、職務内容、事業収支の考え方等）のポイントについて事業主のニーズを踏まえつつ相談した。</p> <p>○集団方式による援助の実施 ・効率的な支援として集団方式での援助を実施し、地域センターや高障センター、公共職業安定所、都道府県、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や事例の紹介、採用後の雇用管理等について説明を行った。また、セミナー等を通じて更なる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。</p> <p>・障害者雇用率引き上げに伴う課題を有する企業からの相談ニーズを受け、在宅就労や重度障害者の雇用の可能性をテーマとした、障害者の雇用拡大に関するセミナーを開催した。</p> <p>・各種講習・セミナー等における講師：77回（前年度実績74回、前年度比104.1%）、受講者数合計：4,482人（前年度実績3,231人、前年度比138.7%）</p> <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>○事業主のニーズ、国の施策動向等を踏まえた実践的手法の開発 ・事業主のニーズ（「精神障害の特性と職場での具体的な対応方法をわかりやすく解説してあるマニュアルが欲しい」「休職者に対する職場復帰に向けた具体的な取組を知りたい」「精神障害者の職場定着に向けて社内外の人的支援を</p> | |
|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|
| <p>キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。</p> | <p>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し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、</p> | <p>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、「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者のための職域拡大及び職場定着に対応した職場改善に関する取組の実態、効果等のケーススタディによる効果的方法の分析・整理」及び「精神障害者の雇用促進、職場復帰及び職場定着のための障害に配慮した雇用管理に関するコミック版マニュアルの改訂」を実施する。</p> <p>上記の障害者雇用に関する実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用</p> | <p>法を開発し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・援助への活用を図っているか。</p> <p><評価の視点> ・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等の作成・配</p> | <p>導入した取組事例を把握したい」等)、国の施策動向(精神障害者の雇用対策の推進等)を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、専門的かつ実践的なノウハウを有する事業主や支援機関と連携した委員会における検討等により実態を把握・分析し、「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集」「障害者雇用マニュアルコミック版4 精神障害者と働く」を取りまとめた。</p> <p>○わかりやすくかつ実践的なマニュアル・好事例集の作成 ・マニュアル・好事例集は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとするため、研究者、実務者等外部専門家の意見を踏まえ、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいとした。 ・「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集」は、企業内の専門人材である障害者職業生活相談員や第2号ジョブコーチなどが支援機関と協力し、精神障害者の職場定着に向けて取り組んだ事例を紹介している。また、職場で生じる課題を適切に解決するために企業内に専門人材を配置し、従業員の仕事上における不安の解決や仕事への意欲の向上を図るための面談を設定する等雇用管理上の改善・工夫等の取組を、豊富な写真入りでわかりやすくまとめている。 ・本文は簡潔にする一方、ポイント解説を設けることで要点を補足し、読みやすくしている。さらに、事例ごとに「改善前の状況」「改善内容」「改善後の効果」から構成される「取組の概要」を掲載するとともに、他社でも職場改善内容を取り入れやすくするため、実際に事業所で使われている業務マニュアル、作業日誌、面接用シート等を写真やイラストで掲載している。 ・「障害者雇用マニュアルコミック版4 精神障害者と働く」は、精神障害の一般的な特性とそれを踏まえた雇用管理の方法の解説に加え、「障害特性と職場のニーズを踏まえた職務内容と指導の在り方」「環境の変化に対する不安や緊張を緩和するための対策」「医療機関と連携した健康管理面の課題への対応」「長期的な職場定着を図るための方策」「メンタル不調による休職者の職場復帰に係る過程と支援の取組」といった精神障害者を雇用している、または雇用しようとする企業が疑問や不安を感じやすいケースにおける職場での対応のノウハウについて、読みやすく理解しやすいコミック形式で事例を紹介するとともに、精神障害者の雇用支援に当たって利用できる支援機関や支援の内容についても紹介している。 ・これらの成果物は、障害者の職域拡大や雇用管理について事業所が実際に行っている参考となる取組や障害種別による雇用上の留意点をわかりやすく情報提供することにより事業主の雇用面での不安を解消したり、障害者雇用を検討する事業主を集めたセミナー等で資料とするなど、障害者雇用エキスパート、地域センター、高障センター等が相談・援助の場で活用している。</p> <p>○関係団体・企業のセミナーでの展示・発表等による効果的な情報提供 ・障害者ワークフェア2014(11月)で当機構の実践的手法の開発・提供の展示コーナーを設け、障害者雇用職場改善好事例の入賞事業所(平成24年～平成26年)における取組内容について、障害特性に応じた配慮事項等を分かりやすく</p> | | |
|--|---|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|----------------------------------|---|--|--|
| | <p>マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> | <p>しやすい報告書、マニュアル、好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> | <p>布、ホームページ等を通じた情報提供を行っているか。</p> | <p>パネルにとりまとめて展示し、来場者への周知を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 第9回視覚障害者向け総合イベント「サイトワールド」や、視覚障害者支援機関が主催する「視覚障害者雇用・就労支援連続講座」に参加した企業等を対象に、「障害者雇用マニュアルコミック版1 視覚障害者と働く」（平成24年度作成）、「視覚障害者の雇用事例集」（平成22年度作成）「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」（平成21年度作成）を紹介し、職場等での活用を促した。 当機構が開催する職業リハビリテーション研究・実践発表会において、「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集」に掲載し最優秀賞を受賞した企業が、取組状況を紹介した。 <p>○事業主、支援機関等への配布</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告書、マニュアル・好事例集等の各種成果物は、直接、地域センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所、事業主団体、支援機関、作成に協力していただいた事業所等に幅広く配布するとともに、マニュアル等の目的・内容に応じて、特例子会社、精神保健福祉センター等の関係機関に重点的に配布し、有効活用を図った。 マニュアル・好事例集等の成果物一覧とその活用事例をとりまとめた「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を作成し、地域センター等を通じて事業主に配布するとともに、厚生労働省を通じて各労働局及び公共職業安定所から事業主に周知した。 事業主（186件）や支援機関（298件）等からの求めに応じて、随時成果物を送付したほか、高障センター等が行っている事業主等に対する講習会等の機会に、事業主等の抱える課題の解決につながる適切な成果物の提供、解説を行った。 <p>○ホームページ等を活用した普及</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ上に、すべての報告書を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるよう工夫して公開した。また、ホームページに成果物一覧を掲載するとともに、電子ファイル（おおよそ平成16年以降の成果物）で見ることができるようにし、刊行時には紹介記事を公表することで事業主等が有効に活用できるように努めた。 <p>○各種成果物の活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告書、マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・要望等を求めるアンケート用紙を同封し把握するよう努めている。この結果、回答数765件のうち、障害者雇用等に取り組む上で「役立った」とする回答が725件、94.8%（前年度実績95.3%）となった。 事業主からは「高次脳機能障害のある社員が復職する際、受入れ体制を整備するために「障害者雇用マニュアルコミック版 高次脳機能障害者と働く」を活用したところ、具体的な接し方やメモリーノートの有効性を認識できて非常に役に立った」「雇用する精神障害者の職域拡大が課題であったが、職場改善好事例集を読んで、他社の取組を参考に新たな職務を創出することができた」 支援機関からは「「障害者雇用マニュアルコミック版 高次脳機能障害者と働く」は就職や職場復帰への支援を行う上で医師をはじめとした支援スタッフの教材として非常に | | |
|--|---|--|----------------------------------|---|--|--|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| <p>中小企業における障害者雇用や精神障害者雇用等事業主のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。</p> <p>ウ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。</p> | <p>また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。</p> <p>③ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。</p> | <p>ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び障害者助成金の活用によって雇用が進められた事例を追加掲載する。平成26年度においては、特に中小企業や除外率設定業種における障害者雇用や、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用に関する事例を重点として事例を収集する。</p> <p>ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p> <p>視覚障害者向けパソコン、拡大読書器等の就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、就労支援機器普及啓発ホームページを活用して効果的な普及・啓発活動を実施すると</p> | <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図っているか。 <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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ているか。 | <p>役立っており、その後の事業所への説明資料としても活用した」「初めて障害者雇用に取り組む企業に対して「はじめからわかる障害者雇用 事業主のためのQ&A集」を活用した。企業からの疑問や不安に対する的確な回答が記載されているので企業の担当者も不安が解消され、その後スムーズに雇用に結びついた」などの回答が得られ、各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用等の取組に係る様々な場面で活用されている。</p> <p>○障害者雇用事例リファレンスサービスによる事例等の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例をホームページで提供している（掲載事例総数2,140件（前年度実績1,960件））。 ・障害者雇用モデル事例の収集に当たっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、従業員50人以上規模の中小企業や除外率設定業種を中心に収集したほか、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用事例を収集した。 <p>平成26年度において、ホームページに追加掲載した180事例のうち中小企業の事例数は129件、除外率設定業種は24件。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例収集の段階から使用する用語、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的基準を設定することにより、掲載事例の検索精度を高めるとともに、内容の見やすさ、わかりやすさの向上を図った。 ・除外率設定業種の雇用事例を検索しやすくするために、ホームページ検索画面を改修し、業種の分類について、より詳細に設定した。 ・高障センターが開催する各種講習会等において周知用リーフレットを配布、説明し、周知・活用促進を図るほか、都道府県労働局、自治体等のホームページやリーフレットで、各企業の実情に合った障害者雇用のヒントを見つけるための有効なツールとして紹介を行った結果、公共職業安定所及び就労支援機関が実施する事業主の相談場面において、同業他社の雇用事例紹介等に活用された。 <p>ハ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>○最新情報のホームページへの掲載等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援機器製造メーカー、支援機器販売メーカーからの情報収集により、新規掲載機種として、拡大読書器、磁気ルーブシステム、点字ディスプレイ、音声点字PDA、筆談コミュニケーションボード、活字音訳・拡大読書ソフト、文書音声化ソフトの13機種を選定し、平成26年9月及び平成27年3月に就労支援機器等普及啓発ホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した17機種の掲載を終了した。これにより、平成27年3月末日現在の掲載機種は156機種となった。 ・事業主の利便性を図るため、就労支援機器等普及啓発ホームページにおいて個々の就労支援機器の貸出状況を表示 | |
|---|---|---|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|
| | | <p>ともに、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を通して、幅広く就労支援機器の貸出しを行う。</p> <p>就労支援機器の貸出業務については、高障センターが事業主及び関係機関に対する周知を図るとともに、機構本部において事業主ニーズの直接収集及び障害者雇用エキスパートによる就労支援機器導入に関する事業主等への専門的な相談・援助、技術指導等を行う。</p> | | <p>し、貸出状況を即時に更新することにより、最新情報を掲載している。</p> <p>○高障センター等を通じた貸出制度の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、高障センターが周知を行うこととし、事業主を対象としたセミナー等を活用し周知した。本部においては、PDCAサイクルのもと高障センターにおける周知状況の確認を行うとともに、次のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 労働局、ハローワークが主催する人事・採用担当者、労務担当者を対象とした講習会やセミナーに就労支援機器担当エキスパートを派遣し、リーフレットの配布、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨 - 労働局が主催する事業主を対象とした講習会に就労支援機器担当エキスパートを派遣し、講演協力、リーフレットの配布（栃木） - 障害者団体等が開催したイベントにおける講師協力、リーフレットの配布 - 高障センターが行う地方アビリンピックに協力しての機器移動展示説明会（北海道、栃木、三重）を実施するとともに、地方での貸出件数増を目的としての出張就労支援機器説明会を実施（愛知、宮城） - 障害者ワークフェアへの出展（11月） - 機器展示コーナーを活用した就労支援機器説明会の実施（月に2回） - 就労支援機器の利用が見込まれる視覚障害者を対象とした障害者職業能力開発校や就労支援機関等と、訓練施設で利用している機器の確認及び就職実績の情報収集、貸出制度の周知、貸出実績及び雇用事例等についての情報提供 - 事業主団体の会員を対象とした就労支援機器担当エキスパートによる就労支援機器の紹介、貸出制度の周知 <p>○貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉情報技術コーディネーターの資格を有するエキスパートを配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等のほか、貸出中の事業所を訪問し、支援を行った。具体的には、聴覚障害者の新たな雇入れに当たり音声認識ソフトを導入する事業所に対して、開発メーカーと連携して作成したマニュアルを用い、より効果的な機器の活用を目的とした社員研修の実施や、視覚障害が進行した従業員に対する拡大読書機や画面拡大ソフト、読み上げソフトの提案、職場適応のための継続相談の実施（地域センターと連携して実施）等、個別具体的なニーズに応じた支援を行った（相談等実施件数 920件、前年度実績804件、前年度比114.4%）。また、貸出3か月時点の電話・郵送によるアンケートの実施等により、使用状況を確認し、新製品の情報提供や機器変更に係る助言を行い、ミスマッチを防ぐためのフォローアップを実施した。 ・貸出中の事業主に対し、機器の購入に際して活用が考えられる障害者雇用納付金制度に基づく助成金について周知し、問合せに対応した。 <p>○貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貸出終了後に、事業主及び機器を利用する障害者に対してアンケート調査を実施した。 ・事業主アンケートの結果、貸出機器が障害者の雇用の促進等に「大変役に立った」「役に立った」との回答が90.0% | | |
|--|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|--|
| <p>エ 啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。</p> | <p>④ 啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほ</p> | <p>ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、9月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県</p> | <p>＜定量的指標＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にすること。 <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 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を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。 | <p>（前年度実績86.3%）であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該アンケートと併せて行う利用者アンケートの回答によると、貸出期間中うまく使いこなせていなかったケースがあった。一部の機器については使用に当たっての説明・助言が必要と考えられるため、就労支援機器担当エキスパートから貸出中の事業主に対して、貸出期間中のできるだけ早い時期に電話・メールなどで使用状況を確認するなど、綿密なフォローアップを行うこととした。 就労支援機器の整備については、貸出ニーズの傾向、就労支援機器製造メーカー・販売メーカーからの情報収集、障害者職業能力開発施設における就労支援機器整備状況を踏まえ、事業主ニーズの高い機器等を整備した。 <p>○貸出利用率及び貸出事業所数の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用率69.0%（達成度115.0%）（前年度実績72.5%） 貸出事業所数 187 事業所（前年度実績 169 事業所） <p>ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>○障害者雇用優良事業所等全国表彰式</p> <ul style="list-style-type: none"> 日程等：平成26年9月8日（月）、東京国際フォーラムホールB5（東京） 被表彰者数 <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用優良事業所表彰 69件 優秀勤労障害者表彰 43件 障害者雇用支援月間ポスター原画入賞 80件 障害者雇用職場改善好事例入賞 7件 <p>○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用の重要性について、広く国民に理解していただくため、ポスターの原画を障害者等から募集し、9月の障害者雇用支援月間を中心に入賞作品展示会を札幌、東京、 | | |
|--|---|---|---|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | <p>か、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。</p> <p>障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。</p> | <p>表彰を実施するほか、全国5か所の会場で障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展覧会を開催するなど啓発事業を実施する。</p> <p>さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。 なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。</p> | | <p>大阪、福岡、愛知（障害者ワークフェア2014内）の全国5会場で開催した。</p> <p>応募点数2,417点（前年度実績2,692点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京会場：東京国際フォーラム地下1階ロビーギャラリー 日程 平成26年9月5日（金）～9月9日（火） ・大阪会場：大阪市役所正面玄関ホール 日程 平成26年9月24日（水）～9月26日（金） ・福岡会場：アクロス福岡2階交流ギャラリー 日程 平成26年10月13日（月）～10月16日（木） ・札幌会場：札幌市役所1階ロビー 日程 平成26年10月27日（月）～10月30日（木） ・愛知会場：ポートメッセなごや 日程 平成26年11月22日（土）～11月23日（日） <p>ワークフェア2014における展示を2日間としたことで来場者数が大幅に増加 来場者数19,776人（前年度実績10,133人）</p> <p>○定期刊行誌「働く広場」の発行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に、毎月54,000部発行した。 ・読者アンケートでは、「非常に参考になる」「参考になる」との回答が合計88.1%（前年度実績92.1%）であった。 ・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載するとともに、バックナンバーを掲載した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベントなどで周知活動を行った。 <p>○読者アンケートにより把握した読者ニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえた誌面の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・読者への訴求力を高めるため、平成25年度に引き続き特集テーマを設けて誌面を構成した。 ・法定雇用率の引き上げにより納付金対象事業所が拡大したことを踏まえ、初めて障害者雇用に取り組む企業の参考になるよう、4月号に「障害者雇用入門」特集を掲載した。 ・読者から掲載希望の高かった「精神障害者」「発達障害者」については、1月号と3月号で「精神障害者雇用の現場」「発達障害者が働く職場」の特集を組んだ。また、編集委員会での助言を受けて、障害者の就労支援におけるIT化の状況について、12月号から「NOTE」コーナーで「障害者のための情報バリアフリー化事情」の連載を開始した。 ・当機構における事業主支援に関する情報を分かりやすく紹介するため、地域障害者職業センターの協力を得て、NOTEコーナーにおいて「もっと知りたい！地域障害者職業センター」の連載を6月号から10月号まで実施した。 <p>○公開座談会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として、「発達障害者の雇用を促進するために～一般高校、大学の卒業生等に対する支援の在り方について～」をテーマとして平成26年12月5日に公開座談会を開催した。 ・公開座談会は、松矢勝宏東京学芸大学名誉教授を座長とし、発達障害当事者、当事者が勤務する企業の人事担当者、大学の就学・就労支援担当教員等をパネリストとして実施した。 ・参加者アンケートでは「大変参考になった」「参考になった」との回答が合計100%であった。 ・聴講者の声は以下のとおり。 「当事者を含め、それぞれの立場からのご意見、ご提案を | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。</p> | <p>また、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障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活用した広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。</p> | | <p>伺えたことが非常に参考になりました」 「どのパネリストも要点をよくまとめられていて、少ない時間ながらも大変有意義な話でした」 「本日の話を本学の学生支援に役立てていきたい」</p> <p>○マスメディア等による広報・啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用支援月間に関する記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」の9/15発行号に障害者雇用の先進企業の取組事例、学識者による障害者雇用を促進するための解説等を見開き2頁、フルカラーで掲載した。また、「日経ビジネス」のWeb版である「日経ビジネスオンライン Special」に、文字数制限等により紙面に掲載できなかった詳細な内容や写真等を1か月（掲載期間9/15～10/14）にわたり掲載した他、同サイトから機構ホームページ及びメールマガジン募集ページへの誘導を図った。 ・職業リハビリテーションに関する支援や調査・研究等の成果、啓発活動についてマスコミへ積極的な情報提供を行い、障害者雇用についての理解を促進した（テレビ：NHK 新聞：読売新聞、朝日新聞、産経新聞、毎日新聞、高齢者住宅新聞 WEB：NHK福祉ポータル「ハートネット」）。 ・障害のある児童・生徒から募集した原画をもとにポスターを作成して、全国の自治体や公共職業安定所等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民に障害者雇用についての理解が深まるよう努めた。 | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| |
|--|
| <p>4. その他参考情報</p> |
| <p>外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践的手法の開発において様々な試みをし、障害者雇用マニュアルコミック版などが成果を上げていることは、評価できる。 |

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---|--------------------------|----------------------------------|
| 1-10 | 障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標V-2-2 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等 をすること | 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業 レビュー | — |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------|-------------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（計画値） | 90%以上 | — | 90%以上 | 90%以上 | 90%以上 | 90%以上 | 90%以上 | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（実績値） | — | 96.1% | 98.5% | 96.6% | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 109.4% | 107.3% | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施 コスト（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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（H26） | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| 第3 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 通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | | 第2 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 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 | | <評価に至った理由> 来場者数が約 69,000 人（平成 25 年度約 39,700 人）と過去最高となり、高く評価できる。 また、共催県である愛知県と緊密に連携して大会を運営し、地元はもとより、全国各地においてマスメディア等に大きく紹介されたことは高く評価できる。 さらに、大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力・雇用に対して理解が深まったとす | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、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及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害</p> | <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互い</p> | <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>イ 全国障害者技能競技大会の開催</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を</p> | | <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>イ 全国障害者技能競技大会の開催</p> <p>○第35回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催 ・開催日：平成26年11月21日（金）～11月23日（日）</p> | <p>る人の割合は、96.6%と目標を大きく上回ったことも高く評価できる。</p> <p>以上を踏まえ中期目標における所期の目標を上回っていると評価できることから評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まるような大会となるよう共催県と連携を図りつつ大会の準備、運営を進めつつ、更なるアビリンピックの周知広報の強化を検討する必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p> <p>【評価項目10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】 <評定と根拠> 評定：A</p> <p>第35回アビリンピックは、平成27年度にフランス・ボ</p> |
|---|--|--|--|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>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こと。</p> | <p>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、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀者を顕彰する。</p> | <p>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、愛知県と共催で「第35回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を11月に開催する。</p> | <p><評価の視点> <ul style="list-style-type: none"> 産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図っているか。 <p><評価の視点> <ul style="list-style-type: none"> 先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施したり、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を効果的に実施したりするなど、効率的 </p> </p> | <ul style="list-style-type: none"> 開催地：愛知県名古屋（ポートメッセなごや） 参加選手数：技能競技 332人（前年度実績318人）、技能デモンストレーション 12人（前年度実績9人） 来場者数：約69,000人（同会場で開催された併催イベントへの来場者を含む）（前年度実績約39,700人）（参考：平成24年度実績約43,000人、平成23年度実績約40,400人） 技能競技の実施：24種目（前年度実績24種目） <p>【大会のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○多様な競技種目の実施と競技定員の見直し ○競技種目は、産業、職業及び技能等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、「機械CAD」「喫茶サービス」「木工」等の全24種目とした。 ○また、主に知的障害者が参加する競技種目は参加選手が多く見込まれることから、年々定員を増加させているところであり、平成26年度においてもさらに定員を増加させた。 ○ビルクリーニング（平成24年度30人→平成25年度38人→平成26年度40人） ○オフィスアシスタント（平成24年度9人→平成25年度17人→平成26年度23人） ○製品パッキング（平成24年度7人→平成25年度13人→平成26年度14人） ○技能デモンストレーションの実施 ○雇用拡大が期待される職種として「クリーニング」の技能デモンストレーションを前回に引き続き実施するとともに、新たに「フォークリフト操作」の技能デモンストレーションを実施した。 | <p>ルドーで開催される第9回国際アビリンピック派遣選手選考会として開催され、総選手数が332人、来場者数が約69,000人と、いずれも過去最高の実績となったところである。特に、来場者数については、過去3大会の平均と比べて168%となった。また、共催県である愛知県と緊密に連携して大会を運営し、地元はもとより、全国各地においてマスメディア等に大きく紹介された。さらに、大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力・雇用に対して理解が深まったとする人の割合は、96.6%と目標を大きく上回った。</p> <p>地方アビリンピックにおいては、競技参加選手数、競技実施種目数がいずれも過去最高の実績となったところである。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> | <p><課題と対応></p> <p>第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、第35回アビリンピックにおいて選考された派遣候補選手の強化指導を計画的に実施する必要がある。一方、今後のアビリンピックについては、毎回共催県が変わることから、大会会場の状況や共催県における準備体制、県民等に対する周知広報の方針等が様々である。企業や社会</p> |
|---|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|----------------------|---------------------------|---|--|--|
| | | <p>2014」として実施する。</p> | <p>かつ効果的な大会運営を行っているか。</p> | <p>○障害者ワークフェア2014の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業能力開発施設、障害者雇用に係る先進的企業、特別支援学校、就労系障害福祉サービス事業所等149企業・団体による取組の紹介、障害のある社員による作業の実演、盲導犬等のデモンストレーション、福祉車両の展示等を実施した。 <p>○共催イベントの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共催した愛知県等の協力を得て、より多くの方に来場してもらうため、職業技能に関するイベントや障害者雇用に関するセミナーを同時開催した。特に、障害者雇用に関するセミナーは、参加した企業の経営者や人事担当者に競技等を見学していただくことで、より具体的に障害者雇用への理解を深める場を提供できた。 <p>○県、労働局、教育委員会等と連携した積極的な周知広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポスター2,630部、チラシ52,000部を作成し、愛知県を中心とした小・中・高校、特別支援学校、就労支援施設、関係機関、経済団体等に配布した。 ・開催県近隣の岐阜、三重は、両県の労働局に積極的な広報を依頼し、会場近隣のハローワークでのチラシ配布の協力を得た。また、機構施設を通じて、関係機関及び機構施設利用者への周知・広報を併せて行った。 <p>○マスメディア等による紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産経新聞（中部地方版）に、大会開催直前の11月15日朝刊に広告を掲載するとともに、当日は名古屋駅中央コンコースのPRブースにおけるライブ放映を実施し、アビリンピック開催の周知及び来場勧奨を行った。 ・NHK名古屋放送局のニュース等で大会について報道されるとともに、全国28県の地元新聞紙面等において、大会開催や結果に係る各種記事が掲載されるなど、全国規模で大会が紹介され、障害者雇用について広く社会の理解と関心を深めることができた。 <p>○開催における工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各技能競技種目の内容を考慮し、静音性が求められるパソコン系競技種目と、作業音等が発生するサービス系、製造系競技種目との配置を工夫することにより、同一会場内での実施であっても選手が競技に集中できる環境を整え、選手から好評を得た。 ・来場者にできるだけ多くの技能競技を見てもらうため、競技種目を午前または午後に分けて開始した。その結果、来場者に様々な競技を見学してもらうことができた。 ・会場が開催都市中心部から離れていたことから、できるだけ多くの来場者に見学してもらうため、JR名古屋駅と競技等会場に停車する無料シャトルバスを運行した。また、選手団専用バスの運行に当たっては、選手の宿泊場所と会場間の運行スケジュール表を大会開催前に各都道府県の選手引率担当者に送付し、各選手が会場へ円滑かつ確実に移動できるよう取り組んだ。 <p>○共催県との協力・連携による大会準備・運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共催県において公式キャラクター・ロゴマーク等を設定するとともに、県内各地で多数の広報イベント等を実施するなど、様々な事前周知が図られた。 ・愛知県から各競技の専門委員（審査員）等を推薦していただいた。 ・県職員やボランティアによる競技補助、来場者の案内、介助等や、地元救急医療体制の整備など、開催県の協力・連携の下、大会準備・運営を行った。 ・愛知県の発案により、女性選手が最も活躍した選手団を表彰した。 | <p>一般の人々に障害者の職業能力・雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるような大会とするため、共催県と円滑な連携を図りつつ準備・運営を進めていく必要がある。</p> | |
|--|--|----------------------|---------------------------|---|--|--|

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| <p>このため、大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を90%以上の来場者から得られるようにすること。</p> <p>また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。</p> | <p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的な運営に努める。</p> <p>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p> | <p>また、大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。</p> <p>さらに、第9回国際アビリンピックへの選手派遣に向けて国内大会を効果的に運営するとともに、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。</p> <p>ロ 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</p> | <p><定量的指標> ・大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。【数値目標】</p> <p><評価の視点> ・国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、国内大会の効果的な運営に努めたか。</p> <p><評価の視点> ・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・運営しているか。</p> | <p>○参加選手の評価 ・競技に参加し、金賞を受賞した選手からは、「この大会で得た自信や経験を仕事に活かしていきたいと思います。」「この大会で培った技術や自信を就職などに役立てたいです。」「これからも、笑顔を忘れず、仕事を頑張り、後輩にも教えていきたいと思います。」「すべてにおいてやり遂げたことは今後の自信につながると思います。引き続き、自己研鑽に努めます。」といった評価や今後の抱負が寄せられた。</p> <p>○来場者アンケート調査 アンケート回答数 1,026人（前年度実績1,177人） i 障害者の職業能力（技能）及び雇用に対する理解度 ・「理解が深まった」との回答が96.6%（達成度107.3%）であった（前年度実績98.5%）。 ・同一会場において、併催イベント、24種目の技能競技・2職種の技能デモンストレーション及び障害者ワークフェア2014を一体的に実施したことから効率的に会場内を移動することができたこと、競技を間近で見ることができレイアウトの工夫により選手のひたむきさや技能の高さを体感したこと、体験型の展示ブースやステージイベントを多く取り入れたことにより作業体験を通じて就労現場を知ることができたこと、などから目標値を上回る結果となった。 ・理解が深まった内容では「働くことに対する意欲、姿勢を感じる事ができた」（59.9%）、「職業能力の高さと多彩さを実感できた」（49.4%）、「さまざまな職場で活躍していることを実感できた」（48.2%）、などの割合が高かった。</p> <p>ii 今大会の評価 ・「とても良かった」「良かった」との回答が96.1%であった（前年度実績98.3%）。 ・具体的には、「健常者と能力について何にも変わらないんだと実感でき、とてもよい経験になった」「真剣に高い技術で競い合っている姿勢に感動した」「ぜひ今後も続けてほしい」などの回答があった。</p> <p>○フランス・ボルドーで開催される第9回国際アビリンピック派遣選手選考会としての開催 ・派遣対象種目（17種目）に過去2大会の金賞受賞者を招聘した。 ・開会式にて在京都フランス総領事から選手に向け激励のメッセージをいただいた。</p> <p>○第9回国際アビリンピックの開催に向けた国際会議への出席等 ・第9回国際大会への選手派遣に向け、平成26年10月に開催された国際アビリンピック連合理事会等に出席するなど、第9回国際大会の開催地に関する情報収集等に努めた。</p> <p>ロ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催 ○地方アビリンピックの開催 ・協賛企業の確保及び併催イベントに関する好事例を追加記載した「平成26年度地方アビリンピック実施手引」を平成25年度末に高障センターに配付し、それを基に年度当初から高障センターが効果的な地方アビリンピックの開催に向</p> | |
|---|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|
| | | <p>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などにより、高障センターにおいて各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。</p> | | <p>けて取り組み、すべての都道府県単位で開催した。</p> <p>○開催状況 ※（ ）内は平成25年度実績 ・競技参加選手数：3,267人（2,967人） ・競技実施種目数：延べ388種目（371種目） ・全国アビリンピック実施種目延べ364種目（延べ356種目）、全種目に占める割合：93.8% ・全国アビリンピック実施種目外：延べ24種目（延べ15種目） ・競技種目は延べ388種目と平成25年度比で17種目増加し、うち全国アビリンピックで実施している競技種目が364種目と平成25年度より8種目増加し、全実施種目の93.8%となるなど競技種目の見直し等を実施し、効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。 ・総来場者数：13,558人（12,531人） ・マスコミによる報道：221件（190件）</p> <p>○都道府県、特別支援学校、障害者団体、企業との連携強化 ・都道府県、特別支援学校、障害者団体及び企業に対し、地方アビリンピックへの協力について、文書を送付するとともに、会議において協力要請するほか、必要に応じて個別に協力要請することにより、連携の強化を図った。</p> <p>○組織間シナジー効果の発揮 ・他のイベントとの同時開催等により来場者の増加を図るため、25センターにおいてポリテクセンターの施設等が実施するイベントとの合同開催としたり、相互展示等を行ったりした。また、22センターにおいてポリテクセンターの施設等を会場として開催した。</p> | | |
|--|--|---|--|---|--|--|

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・全国アビリンピック、地方アビリンピックともに参加者数が過去最高であること、アビリンピックの存在を広く知らせるために様々な努力をしていることは、評価できる。（こうした点を踏まえ、多くの委員から「S評定でもよいのではないか。」といった意見があった。）
- ・女性障害者が活躍しているエピソードをPRしてはどうか。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---|----------------------|--|
| 1-11 | 離職者訓練 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 14 条第 1 項第 7 号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 0595 行政事業レビューシート番号 0605 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------------|-------------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 就職率（計画値） | 各年度 80% 以上 | — | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 80%以上 | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 就職率（実績値） | — | 84.8% | 86.3% | 86.3% | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 107.9% | 107.9% | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施 コスト（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| 第3 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 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の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は、次のとおりとする。 4 職業能力開発業務に関する事項 | 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 | 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 | | 4 職業能力開発業務に関する事項 | | | <評価に至った理由> 離職者訓練については、目標である就職率 80% 以上を達成しており、さらに、都道府県が実施している職業訓練の就職率が 70% 程度であることを鑑みると、86.3% の就職率は高く評価できる。 また、適切な訓練設定に当たっては、各施設において事業主団体等へのヒアリングによる人材ニーズの把握や民間教育訓 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|
| <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとする。</p> <p>ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組むこと。</p> | <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>イ 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行うことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組む。</p> | <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用した段階的なキャリア・コンサルティング、公共職業安定所との連携による求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行う。</p> <p>ロ 積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月</p> | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とするこ | <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実績等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、職業能力開発促進センター等において、以下のとおり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、訓練期間標準6か月の職業訓練等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 施設内訓練のコース数 1,673 コース（前年度実績 1,726 コース 前年度比△53 コース） - 施設内訓練の入所者数 23,588 人（前年度実績 23,576 人 前年度比+12 人） <p>イ 就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設内訓練においては、当機構の有する入所から修了後までの就職支援のノウハウを形式知化し、具体的な就職支援事例を網羅した就職支援ツールである「就職支援マップ」を活用し、訓練生及び訓練修了時の未就職者に対して、次の取組を重点的に行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 訓練開始時からの段階的できめ細かい面接指導やジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施 - 潜在的に採用意欲のある求人企業の開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 - 公共職業安定所との訓練生の就職状況の共有 - 詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、事業主に提供 - 事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問への指導員の同行 - 訓練修了時の未就職者に対する求人企業情報の提供等のフォローアップの実施等 また、就職支援に当たっては、各施設に設置している就職対策委員会において「就職促進活動計画」の策定（Plan）、個別相談や就職講話等の各就職支援メニューの実施（Do）、就職支援実施結果の評価（Check）、就職支援の改善・見直し（Act）といった、PDCAサイクルにより、就職支援内容の質の向上に努め、訓練生の早期再就職に資する支援となるよう適宜改善を行った。 ・高い就職率を達成した指導員の就職支援ノウハウを集約し、指導員が抱える就職支援の課題を明らかにした上で、訓練生個人に対する就職支援の行動を例示した就職支援ツールである「就職支援行動ガイド」も活用し、更なる就職実績の向上に向けて、就職支援を行った。 <p>ロ 訓練修了者の就職率（添付資料1-①～③）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことにより、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記イの就職支援の取組等により、訓練終了後3ヶ月時点の就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。 | <p>【評価項目11 離職者訓練】 <評定と根拠> 評定：A</p> <p>離職者訓練の就職率は、都道府県が実施している訓練の就職率が概ね70%程度となっている中、80%が目標として設定されているが、機構が独自のノウハウにより作成している「就職支援マップ」を活用したきめ細かな支援の結果、就職率が86.3%と、目標を6.3ポイント上回り、前年度実績と同率の過去最高の実績となった。また、就職者のうち常用労働者の割合は、前年度実績を2.8ポイント上回る78.8%となった。</p> <p>なお、若年求職者に対する就職支援については、日本版デュアルシステムにおいて、91.1%の高い就職率を達成している。</p> <p>課題であった定員充足率の改善については、ハローワーク職員及び求職者等に対する施設見学会や、訓練内容がより伝わりやすい広報を行う等を通じて、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、82.7%と前年度実績を5ポイント上回る実績となった。</p> <p>訓練コースの設定に当たっては、ものづくり分野に特化するとともに、外部の</p> | <p>練機関等の訓練状況の把握、外部有識者会議での審査による効果的な訓練設定を行うことにより、全体の1/4を超える訓練コースにおいて見直し等が図られるなど、PDCAサイクルに基づく訓練コースの見直しを実施できている。その他、女性入所者の促進を図るため、女性のための訓練科の設定や利用しやすいよう施設を改修するなど取り組んでいることも高く評価できる。</p> <p>さらに、目標として定めていない定員充足率について、平成25年度より5ポイント上昇し、80%を超えており、公共職業安定所との連携や周知・広報の強化による成果が出ていることも高く評価できる。</p> <p>その他、橋渡し訓練の入所者数が平成25年度を上回っていることや、日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の就職率が91.1%と他の離職者訓練に比して高水準を維持するなど、高く評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回っていると評価できることから、評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>就職率が過去最高を記録しているが、施設毎の就職率にはバラツキが見られ、特に低調な施設については、改善に向けた対応が必要である。定員充足率については、低調な施設及び訓練コース（日本版デュアルシステム等）に対して、定員の見直しや広報の充実などにより向上に向けた取組が必要である。</p> |
|---|--|---|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|---------------------------------|
| <p>イ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものに限定して実施すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行うとともに、公共職業安定所との連携を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。</p> | <p>② 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定するとともに、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行う。また、各地域において、地方運営協</p> | <p>ハ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定するとともに、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行う。また、各地域において、地方運営協</p> | <p>と。【数値目標】</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組んだか。 ※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行ったか。 | <p>なお、都道府県立公共職業能力開発施設や委託訓練を大幅に上回る就職率を達成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設内訓練 86.3% (前年度実績 86.3% 前年度比 ±0ポイント 達成度 107.9%) (就職者のうち常用労働者の割合 78.8% (前年度実績 76.0% 前年度比+2.8ポイント) ※各年度の就職率は、4月から1月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績 (参考) <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県立公共職業能力開発施設 70.5% ・委託訓練の就職率 71.5% ※都道府県立公共職業能力開発施設の就職率は平成 26年4月から平成 26年12月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績。 委託訓練の就職率は、平成 26年4月から平成 26年11月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績。 ・常用労働者としての就職促進の取組を以下のとおり行った。 <ul style="list-style-type: none"> i 訓練生への就職ガイダンスや個別型・集団型によるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する中で、自己理解や仕事理解について支援することによる、就職後のミスマッチの解消 ii 訓練生が職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施 iii 公共職業安定所等と連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を、指導員等職員が積極的に訪問することにより、訓練修了者の職業能力に応じた就職先企業の開拓 <p>ハ 人材ニーズの把握と訓練コースの設定等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者訓練の訓練コースの設定に当たっては、主にもものづくり分野であって、その地域において民間では実施できないものであり、かつ地域の人材ニーズ等も踏まえた訓練コースを設定する必要がある。このため、各施設では、訓練コースの設定に当たって、人材が不足している分野等に関する人材ニーズや実施している訓練内容に関する問題点等を把握するために実施する事業主団体等へのヒアリング等の結果及び民間教育訓練機関等における訓練コースの設定状況等を踏まえ、次年度の訓練計画案を作成し、各地域の職業訓練支援センターに設置した、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）において、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、各施設から半径 40km 圏内において、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、訓練科ごとに一つ一つ確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、訓練コースを設定した。この結果、平成 26年度の訓練コースの当初計画数は 1,457 コース、ものづくり分野の割合は 97.7%となった。 ・設定した訓練コースの実施に当たっては、受講者の習得状況に応じた訓練を実施する等、効果的な訓練の実施に努めるとともに、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析し、平成 27年度の訓練コースの設定に当たって、カリキュラム等の見直しや廃止を行った。 <p>【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内容変更コース数 391 コース | <p>有識者で構成する訓練計画専門部会で競合の有無及び人材ニーズに基づいた訓練コースの設定の適否について審査を受けた上で、訓練科の新設や廃止、訓練カリキュラムの見直しを行った。 これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>定員充足率は改善がみられるものの、広く離職者訓練への理解を図るため、訓練コースの見直しを行うとともに、効果的な広報を実施すること等により、より高い定員充足率を目指す必要がある。</p> | <p><その他事項></p> <p>なし。</p> |
|---|--|--|---|--|---|---------------------------------|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p> | <p>議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p> | <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか。 | <ul style="list-style-type: none"> ・廃止訓練コース数 147 コース ・新規設定コース数 122 コース <p>また、各施設の定員充足率等を踏まえ、平成 27 年度の訓練定員の見直しを行った。</p> <p>【訓練定員の見直しを行った施設数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練定員を増やした施設数 8 施設 ・訓練定員を減らした施設数 49 施設 <p>なお、女性の入所促進を図るため、平成 26 年度の福井に引き続き長野でも女性専用科を新設するとともに、女性求職者からの習得希望の多い工業デザイン要素をカリキュラムに取り入れた訓練科の設置、パウダールームの新設やトイレの改修工事などの環境整備も順次行っている。</p> <p>【主な訓練コースの内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テクニカルオペレーション科 各種部品製造業などにおけるCAD製図や工作機械加工の技能者として就職を目指し、CADによる機械部品の図面作成、汎用機やNC機による金属切削加工ができる技能を習得する。 ・金属加工科 各種部品製造業などにおける機械板金や溶接の技能者として就職を目指し、鉄鋼材料の加工やガス溶接、切断、曲げなどの機械板金、鉄鋼材料のプレス加工ができる技能を習得する。 ・電気設備科 (※平成 27 年度より電気設備技術科に名称変更) 電気設備の施工や保全の技能者として就職を目指し、電気設備工事、制御盤及び消防設備等の施工ができる技能を習得する。 ・電気・通信施工技術科 電気通信設備や電気設備工事の技能者として就職を目指し、建物に付随する電気設備や光ファイバなどの通信設備工事の施工、情報通信ネットワーク構築及びCADを習得することで電気工事や通信工事における設計及び保守・管理ができる技能を習得する。 ・ビル設備サービス科 (※平成 27 年度よりビル管理技術科に名称変更) ビルなどの電気設備・給排水設備の保守管理の技能者として就職を目指し、ビル等の建築物の電気設備や空調設備・給排水衛生設備のメンテナンスができる技能を習得する。 ・住環境計画科 住環境の提案や太陽光発電システムなどの設備施工の技能者として就職を目指し、住宅の設計者や施工者と連携をとりながらクライアントに最適な住環境計画の提案、住宅の省エネルギー化とバリアフリーに対応したインテリア施工ができる技能を習得する。 <p>ニ 定員充足率向上の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者訓練の定員充足率の向上のため、すべての職業能力開発促進センターに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プロジェクトを設置し、策定したアクションプランにより次の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 受講をあっせんする公共職業安定所の職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施することにより離職者訓練の理解の促進を図った。 また、受講相談の支援の強化を図るため公共職業安定所の職員が窓口で求職者に分かりやすく説明できるよう工夫 | | |
| | <p>さらに、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明するこ</p> | <p>ニ 公共職業安定所職員を対象として施設見学会等を開催するなどにより公共職業安定所との連携を図るとともに、求職者を対象と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</p> | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| <p>ウ 非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施すること。</p> | <p>とや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組む。</p> <p>③ 非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施する。</p> | <p>より、職業訓練コースの多様な説明機会を通じて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、ホームページやリーフレットでの訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用など周知・広報活動の強化等を図る。これらにより、PDC Aサイクルによる訓練コース及び訓練定員の見直しを行い効果的な訓練を実施することと併せ、定員充足率の向上に取り組む。さらに、全ての職業能力開発促進センターにおいて定員充足率向上に向けたプロジェクトを設置するとともに、具体的な行動計画であるアクションプランを策定・実施する。</p> <p>ホ 就業経験の乏しい者等で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対する基礎的な訓練である橋渡し訓練や企業における実習訓練と職業能力開発促進センターにおける職業訓練を組み合わせた日本版デュアルシステムを実施する。</p> | <p><評価の視点> ・非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施したか。</p> | <p>した資料を作成・配布することなどにより、受講あつせんに係る連携の強化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 公共職業安定所の協力を得て、雇用保険受給者を対象とした雇用保険初回受給者説明会において、機構職員が各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別相談の機会を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知に努めた。 - 求職者に対する施設見学会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練の受講勧奨に努めた。 <p>・公共職業安定所を通じた周知・広報活動のほか、地域の情報誌や地元市町村の広報誌等を活用した幅広い広報に取り組むことや、ホームページの画像を動画に変更するなど、より分かりやすい形に見直すことにより、より多くの求職者に訓練に関する情報の周知が図られるよう広報活動の強化を図った。</p> <p>- 定員充足率 (添付資料1-①、1-④) 平成26年度 82.7% (前年度実績 77.7% 前年度比+5.0ポイント)</p> <p>【新潟職業能力開発促進センターでの事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所を訪問した際に、窓口担当者に対して、当該公共職業安定所からの受講指示により入所した訓練生の訓練状況及び就職活動状況等について、情報提供を行った。その結果、受講中の訓練の状況がわかり、公共職業安定所としても訓練生に合った就職相談や就職あつせんがしやすくなったという声をいただいた。 <p>【香川職業能力開発促進センターでの事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設見学会において、開始時間前に訓練コースの紹介動画を放映し、見学者が訓練のイメージをつかめるようにした後、指導員による訓練コースの詳細説明（訓練内容、関連資格、就職先等をまとめたパワーポイント資料）並びに実習場見学（訓練生の体験談付き）を行っている。これにより、6ヵ月間の訓練生活や入所のイメージを描けるように工夫している。 <p>ホ 橋渡し訓練及び日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業経験が乏しい等職業能力形成機会に恵まれなかった者で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、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など基礎的能力を習得することで職業意識を向上し、実践的な職業訓練の受講を円滑にするための橋渡し訓練を実施した。 - コース数 216 コース (前年度実績 242 コース 前年度比△26 コース) - 入所者数 2,297 人 (前年度実績 2,246 人 前年度比+51 人) <p>【関西職業能力開発促進センターでの事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アルバイトの非正規労働者であったが、ものづくりの仕事に就きたいと公共職業安定所に相談したところ、橋渡し訓練付きテクニカルオペレーション科を紹介された。橋渡し訓練の受講により、職業についての理解が深まり、自分の能力を伸ばす方向が明確になるなどテクニカルオペレーション科を円滑に受講できた。 | |
|---|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・不安定就労を繰り返しているため安定就労に必要な能力基盤が弱い等の若年求職者（概ね40歳未満の者）を対象に、現場の技能・技術等を身に付けた人材を育成するため、職業能力開発促進センターでの訓練や企業での職場実習とを組み合わせた日本版デュアルシステム（短期課程活用型）を実施した。 - コース数 190 コース（前年度実績 200 コース 前年度比△10 コース） - 入所者数 2,083 人（前年度実績 2,074 人 前年度比+9 人） - 就職率 91.1%（前年度実績 91.1% 前年度比 ±0 ポイント） <p>※各年度の就職率は、4月から1月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績</p> <p>【長崎職業能力開発促進センターでの事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単純労働に従事していたが、ものづくりに興味があり、手に職を付けたいと考えていたところ、友人から職業訓練を勧められ、テクニカルメタルワーク科を受講した。企業実習を通じた現場の技能・技術の習得等により、企業実習先であるA社に正社員採用され、産業用部品の溶接組立作業に従事している。 | |
|--|--|--|--|--|--|

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・就職率が過去最高であり、常用就職率も前年度実績を上回っていること、訓練コースの内容変更・廃止・新規設定等の見直しをしていることは、評価できる。
- ・施設ごとの実績のバラツキの改善、常用就職率の向上に取り組むとともに、就職率が上限に近づく中での今後の課題をどう考えるかが重要である。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---|----------------------|----------------------------------|
| 1-12 | 高度技能者養成訓練 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 605 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------|-------------------------------|--------|--------|-----------------------------|-------|-------|---------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 就職率（計画値） | 各年度 95%以上 | — | 95%以上 | 95%以上 | 95%以上 | 95%以上 | 95%以上 | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 就職率（実績値） | — | 97.7% | 99.2% | 99.4% | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 104.4% | 104.6% | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施 コスト（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| <p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>ア 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリ</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 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、専門課程及び応用課程</p> | <p><定量的指標></p> <p>・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。【数値目標】</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>・我が国の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、技術革新の進展や産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を有機的に結び付けた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者を養成する職業訓練を、職業能力開発大学校・短期大学校において実施するとともに、就職支援、産業界や他大学等との連携に取り組んだ。</p> <p>【平成26年度在校生数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門課程 3,839人 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・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)。 ・応用課程 1,692人 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するための訓練(訓練期間2年間)。 <p>※平成26年度在校生数は平成26年4月現在の実績</p> <p>イ 就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、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ため、以下のとおり取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> - 企業の即戦力となるよう実学融合の授業カリキュラム(年間の訓練時間1,404時間のうち65%が実技・実習)を設定した。 - 職業能力開発大学校・短期大学校において、ものづくり産 | <p>【評価項目12 高度技能者養成訓練】</p> <p><評価と根拠></p> <p>評価：A</p> <p>高度技能者養成訓練の就職率については、中期目標において厚生労働大臣から示された国の戦略目標である90%を上回る95%が目標として設定されているが、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施などの確な就職支援を徹底して行った結果、就職率99.4%と、目標を4.4ポイント上回る実績となった。この実績は、前年度の99.2%を0.2ポイント上回る過去最高の実績であり、さらに、常用労働者としての就職割合も、99.6%と、前年度を0.3ポイント上回るほぼ100%の実績となった。</p> | <p><評価に至った理由></p> <p>高度技能者養成訓練については、目標である就職率95%以上を達成しており、高く評価できる。また、就職者のうち常用労働者の割合も99.6%(前年度比+0.2ポイント)と平成25年度を上回りほぼ100%の高水準であり、高度な技能を身に付け、技術革新に対応できる人材育成に取り組んでいることは高く評価できる。また、近年、特別な配慮が必要な学生が増えている中、独自に支援・対応ガイドを作成し、各機関と連携して対応に取り組んでいることも評価できる。</p> <p>また、目標として定めていない定員充足率について、平成25年度より減少しているものの、引き続き101.4%(前年度比-2.7ポイント)と100%を超えた水準を維持しており、地域(自治体、企業等)との関係や周知・広報の強化による成果が出ている。その他、ものづくり分野への女子学生の入校促進を図るための動画サイトの作成や事業主の推薦による社会人の受入の促進を図るための取組も高く評価できる。</p> <p>さらに、産業界や関係機関との連携、地域の中企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究等、地域社会に開かれた施設運営を図っている。また、ものづくりの啓発促進のためのものづくり体験教室では、平成25年度に比べ参加者も増えており、地域においてもものづくりの周知・発展に貢献できている。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を</p> | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|--|
| <p>イ 職業能力開発大学校等について、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、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれたもの</p> | <p>ア・コンサルティングの実施などの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し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも 95%以上とする。</p> <p>② 職業能力開発大学校等について、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、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれた施設</p> | <p>それぞれ1年次から就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリア・コンサルティングを実施するなどの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し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上とする。</p> <p>ロ 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、効果的な人材養成に取り組むとともに、民間機関との共同研究等を通じた産学連携や若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため他大学等関係機関との連携の強化を推進す</p> | <p><評価の視点> ・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合について、高い水準を維持することに努めたか。 ※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者</p> <p><評価の視点> ・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、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域に開かれた施設経営に努めたか。</p> | <p>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対応した、訓練カリキュラムの見直しに取り組んだ。</p> <p>【沖縄職業能力開発大学校での見直し例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県ではICT関連産業に力を入れており、近年では組込みシステム設計に関連する企業の進出が進んでいることから、クラウド時代の組込みシステム設計に対応できる人材を育成するため、標準外カリキュラムとして専攻学科及び実技にクラウドシステムの設計や構築を組み入れた訓練内容に見直した。 ・1年次から就職全般についてのガイドブックを配付するとともに、ビジネスマナー講習会や就職に係るビデオ上映等を実施する「就職ガイダンス」を行った。また、志望企業とのミスマッチが生じないよう、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等により、訓練生の知識・技能の習得状況等を踏まえた、適切な就職希望先企業の選択に向けた助言・指導をきめ細かく実施した。 ・職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論の講義や、生産現場を体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れるとともに、就職支援アドバイザーや職業訓練指導員を中心に学生用ジョブ・カード等を活用したキャリア・コンサルティングや職務経歴書の書き方、面接指導などの個別の就職支援の強化を図った。 ・発達障害を想起させる学生に対しての就職支援等について、「特別な配慮が必要な学生等への支援・対応ガイド」を活用し、必要に応じて地域障害者職業センターや外部支援機関（発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等）、家族等と連携した支援を行った。 ・採用実績のある企業はもとより、これまで採用実績のない地元企業に対しても、積極的に事業所訪問を実施し、求人開拓を行った。 <p>これらの取組により、就職内定率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 就職率 99.4%（前年度実績 99.2%）（前年度比+0.2ポイント及び達成度 104.6%）（参考） - 常用就職率 99.6%（前年度実績 99.3%）（前年度比+0.3ポイント） <p>※就職率及び常用就職率は、平成 27 年 4 月末現在の実績</p> <p>（添付資料 2-①、2-②）</p> <p>ロ 訓練コースの見直し及び他大学等関係機関との連携</p> <p>○訓練コースの見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本産業再興プラン等を踏まえて総合エネルギー効率の向上や情報通信を活用したイノベーション技能・技術に対応できる人材育成を可能とする新たな訓練科を設置した。 <p>【設置訓練科の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産電気システム技術科 自然エネルギーの利用技術など電気に関する新技術を用いて、省エネルギー化、環境を考慮したシステム及び製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。 ・生産電子情報システム技術科 情報通信技術と電子技術を融合した技術、特に通信機能を有する組込み技術を駆使し、あらゆるモノがネットワーク | <p>また、定員充足率の向上に向けて、これまでの取組に加え、女子修了生の紹介動画や事業主推薦制度のリーフレットを活用した広報等に取り組んだ。</p> <p>総合エネルギー効率の向上や情報通信を活用したイノベーション技能・技術に対応できる人材を育成するため、新たな訓練科を設置したほか、職業訓練の成果物の展示や研究発表等を行うポリテックビジョンや、地域における「ものづくり」を啓発するためのものづくり体験教室を積極的に開催する等により、地域に開かれた施設運営に努めた。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><課題と対応> 若者のものづくり離れや 18 歳人口の減少等が進む一方、産業の基盤を支える人材の育成が要請されていることから、専門課程における応募者の増加を図るため、積極的なプレスリリースなど地域のマスメディア等と連携した効果的な広報等に取り組む必要がある。</p> | <p>上回っていると評価できることから、評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 将来的な 18 歳人口の減少等を見据えて、引き続き訓練コース及び定員の見直しを図った上で、定員充足率を維持できるよう、周知・広報に工夫を加える必要がある。また、学生が減少する中、積極的に社会人の受入れに取り組む必要がある。</p> <p>専門課程デュアルシステムについては、就職率が高い反面、定員充足率が低調となっており、充足率向上に向け、入校生の確保に取り組む必要がある。</p> <p><その他事項> なし。</p> |
|---|--|---|--|--|---|--|

| | | | | | |
|---------------|----------------|--|--|--|--|
| <p>とすること。</p> | <p>運営に努める。</p> | <p>ること等により、 広く地域社会に開 かれた施設運営に 努める。</p> | | <p>端末として機能する高度情報社会の発展に向けた高付加価値製品の生産に対応できる人材を育成。</p> <p>○産業界及び他大学等関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発大学校・短期大学校において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、共同研究・受託研究や施設の貸与及び工業高校や高等専門学校、大学等との連携等について次のとおり取り組んだ。 <p>なお、地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を高度技能者養成訓練の実技・実習の授業の内容や修了制作のテーマ等として有効に活用するとともに、応用課程では訓練科の垣根を越えて、複数の専門分野（機械・電気・電子情報）から構成されるグループを編成し、修了制作実習を実施している。また、職業訓練指導員の新たな実践的なノウハウ等の蓄積につなげている。</p> <p>i 共同研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施件数 93 件（前年度実績 101 件）（前年度比△8 件） <p>【テーマ例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・岸城町南部地域既設建物の耐震性能の検証及び防災マップの作成（近畿職業能力開発大学校）（地域の町内会からの依頼） <p>岸和田市岸城町南部地域では明治時代から続く街並みが残っており地震などに対し脆弱な建物が多い可能性が高い。災害時、被害を抑え、災害ゼロ地域を目指したいとの相談があり、耐震性能と固有振動数を基に伝統工法特有の耐震診断手法を検討し、岸城町限定の簡易的な耐震性能診断手法を提案した。また、全棟耐震診断を行い、その結果をデータベース化するとともに、GIS（地理情報システム）上に反映した。今後、調査結果を基に岸城町南部地域の避難経路の検討が行われ、防災マップが作成される予定である。</p> <p>ii 受託研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施件数 7 件（前年度実績 8 件）（前年度比△1 件） <p>【テーマ例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・三輪自転車のサイズ縮小化検討（東北職業能力開発大学校）（地域の三輪自転車メーカーからの依頼） <p>三輪自転車は、お年寄りや足に障害がある人等でも安全に乗車できる乗り物であるが、車体サイズが大きく、操作性に問題があった。そこで、車体フレームの重心や長さを三次元CAD等を用いて設計及び検証し、乗り心地を損なうことなく小型化した新フレームを製作した。また、専門課程の総合制作実習で実施したことにより、学生に実践的なものづくりを体験させることができた。</p> <p>iii 他大学等関係機関との連携</p> <p>若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施件数 245 件（平成 25 年度実績 266 件） <p>【内訳】 ※（ ）は平成 25 年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練等の実施 61 件（53 件） ・研究発表会等での情報提供 22 件（16 件） ・工業高校等の教員に対する研修等 24 件（22 件） ・大学校等の施設・設備、機器等の活用 13 件（20 件） ・職業訓練指導員の派遣 108 件（135 件） ・カリキュラム作成等の支援 1 件（1 件） ・その他 16 件（19 件） <p>【九州職業能力開発大学校での事例】</p> | |
|---------------|----------------|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| <p>ウ 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、民間教育訓練</p> | <p>③ 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、民間教育訓練</p> | <p>ハ 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、民間教育訓練</p> | <p><評価の視点> ・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、主とし</p> | <p>・地元大学からの要請により、大学生向けの3Dプリンタ開発講習会を実施した。 【浜松職業能力開発短期大学校での事例】 ・工業高校に職業訓練指導員を派遣し、ロボットの制御プログラムの実習を実施した。</p> <p>iv 地域社会との連携 地域の中小企業等に対して、職業能力開発大学校・短期大学校が有するものづくりのノウハウ等を活用して、人材育成や技術支援に協力した。 【青森職業能力開発短期大学校での事例】 ・LED型信号機は、節電効果の高さから普及が進んでいるが、発熱量が少ないため、降雪地域では信号のレンズについた雪が溶けず、信号が見えづらいうケースが生じている。雪のつきにくいLED型信号機の開発のため、青森県警が中心となって設置した産学官のワーキンググループに参画し、振動による剥離効果やヒーターによる融雪効果の相互作用についての検証や基礎データの蓄積を担当している。 【東北職業能力開発大学校での事例】 ・小規模の食品製造会社から、機械設備に関する経験や知識が少ない従業員を対象とした設備の維持・管理手法について相談があったことから、工場における機械設備の保全を応用課程の修了制作実習の課題として取り上げることとし、学生が従業員とともに保全活動を行い、その内容をテキスト化して、従業員が自主的にメンテナンスできるよう支援した。</p> <p>v ポリテックビジョンの開催 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・競技会などのイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な職業訓練や研究開発の現状・水準などについて、地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」を全国24会場において開催した。 ・参加者数 13,751人（平成25年度実績 12,233人） 【主なイベント】 ・学生の研究発表 ・ものづくり体験コーナー ・ロボット競技会</p> <p>vi ものづくりの啓発 地域における「ものづくり」の啓発を行うため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。 ・実施回数 355回（平成25年度実績 323回） ・参加者数 47,894人（平成25年度実績 35,146人） 【開催事例】 ・ネームプレートの製作 ・木製イスの製作 ・LEDキャンドルの製作</p> <p>ハ 高度職業訓練への特化・重点化 ・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、主として若年者を対象</p> | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|
| <p>機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化するとともに、入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。</p> | <p>機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。</p> <p>また、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、定員充足率の向上に取り組む。</p> | <p>機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況、外部有識者からの意見を踏まえ、さらに、設置訓練科に係る訓練ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。</p> <p>また、PDCAサイクルによる訓練コース及び訓練定員の見直しによる効果的な訓練を実施するとともに、社会人の受け入れに向けた事業所訪問、オープンキャンパス、高校訪問等による効果的な広報等の取組内容やスケジュールを明確にした行動計画であるアクションプランを全ての職業能力開発大学校・短期大学校において策定・実施する。これらにより入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組む。</p> | <p>て若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組んだか。 | <p>とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を次のとおり実施した。</p> <p>なお、職業能力開発大学校・短期大学校における授業料等については、「国立大学等の授業料その他費用に関する省令」（平成16年3月31日文科科学省令第16号）に準拠した金額を設定している。</p> <p>i 専門課程</p> <p>高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・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、訓練期間2年間の専門課程を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率 99.4%（前年度実績 99.5%前年度比△0.1ポイント） <p>※各年度の就職率は、平成27年4月末現在の実績</p> <p>【主な設置訓練科】</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産技術科 各種金属部品等の設計、製図ができ、汎用工作機械の活用に必要な基本的な加工技術を習得した上で、形状がより複雑化した精密機械部品等を最新のCAD/CAMシステムや高機能なNC工作機械を活用して製作するとともに、生産工程の管理や改善の提案ができる技能・技術を兼ね備えた人材を育成。 電気エネルギー制御科 ものづくりの現場である工場や事業所等における計測・制御技術、電気設備の保守管理等の技能・技術に加え、環境・エネルギー有効利用技術を習得し、環境や省エネルギー化を考慮したシステムの運用・保守・改良及び自動機械の設計・製作ができる人材を育成。 電子情報技術科 情報通信ネットワークやIT社会を形成するエレクトロニクス技術、コンピュータ技術、通信・ネットワーク技術に関するものづくりへの適応技術を習得し、その上で自動計測・制御技術やマイクロコンピュータを用いた組込技術といったハードウェアとソフトウェアの融合分野を担うことができる人材を育成。 建築科 建築空間の基礎分野、先端的分野及び建築生産システム全体の理解とともに、建築の専門分野である計画・構造・材料・施工・環境などを有機的に結合した知識及び技能・技術を習得し、計画・生産分野での管理・運営等に携わることができる人材を育成。 住居環境科 生活空間と人間、社会、自然との関わりを理解し、生活空間の環境創出、生産システムや自然現象に対する安全性等に関する知識及び技能・技術を習得し、居住空間や生活空間環境の創造及び生産分野での管理・運用等に携わることができる人材を育成。 <p>・平成26年度：定員1,890人、入校者数1,909人（平成25年度：定員1,920人、入校者数2,005人 前年度同期比△96人）</p> <p>ii 応用課程</p> <p>専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するため、訓練期間2年間の応用課程を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率 99.4%（前年度実績 98.9% 前年度同期比+0.5 | | |
|---|--|---|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | <p>ポイント) ※各年度の就職率は、平成 27 年 4 月末現在の実績</p> <p>【設置訓練科】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産機械システム技術科 機械加工や機械制御の専門的技術・技能のもとに、それらを応用し複合化した領域で活躍できる人材の育成、並びに製品の企画・開発及び生産工程の構築・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。 ・生産電子システム技術科 電子回路の設計・製作を基本にして、コンピュータシステムに関わるハードウェア・ソフトウェア活用技術、パワーエレクトロニクス活用技術、或いは制御技術等の電子技術の応用に対応する能力を養い、製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。 ・生産情報システム技術科 情報処理・通信・制御等の技術を活用して、ものづくり現場での加工・組立・検査等のシステム及び生産管理システム並びにこれらのインフラとなる通信ネットワーク等の計画・企画・分析設計・開発・評価にかかわる分野を担当できる人材を育成。 ・建築施工システム技術科 木質構造、鋼構造、鉄筋コンクリート構造等の代表的な建築施工に関する技術・技能や施工管理能力を養い、建築技術及び施工計画・施工管理等の能力を建築生産分野で発揮できる人材を育成。 <p>・平成 26 年度：定員 770 人、入校者数 788 人（平成 25 年度：定員 820 人、入校者数 847 人 前年度同期比△59 人）</p> <p>○定員充足率の向上のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門課程及び応用課程の定員充足率の向上を図るため、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力等を積極的かつ効果的に周知・広報するとともに、地域の高等学校との連携強化や地域社会（自治体、企業等）との関係強化に以下のとおり取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> - 高等学校や企業への訪問、オープンキャンパス等の具体的な取組内容やスケジュールを明確にした「学生募集に係る行動計画（アクションプラン）」を施設ごとに策定し、確実な推進を図った。 - 社会人の受け入れを促進するため、実際に事業主推薦制度を活用している事業主の声を掲載したリーフレットを作成した。 - 地域のマスメディア等による効果的な広報を行うため、技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦など学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関し、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施し、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力等の周知に取り組んだ。 - 訓練の対象者やその家族等が求める情報を適時適切に提供できるよう、学校案内パンフレット・リーフレット等の広報ツールの一層の充実を図るとともに、対象者等の特性や環境に対応した広報手段として、施設ごとに設定しているホームページについてスマートフォンへの対応を進めた。また、本部のホームページにおいて、社会で活躍している女子修了生を紹介した動画「目指せ！能開大女子」を公開した。 - 地域の自治体等が主催する各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画し、職業能力開発大学校・短期大学校が有する「ものづくり力」等をアピールしつつ、地域 | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>への貢献を行うこと等により、地域社会との結び付きの強化を図った。</p> <p>・定員充足率 (添付資料2-①、2-③) 平成26年度 101.4% 平成25年度 104.1% 平成24年度 102.5% ※各年度の定員充足率は、当該年度4月現在の実績</p> <p>iii 専門課程活用型デュアルシステム 職業能力開発大学校等の専門課程に相当するカリキュラムと、実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせて、実学融合による効果的実践的な職業訓練を実施（訓練期間は専門課程と同様に2年間）。</p> <p>・就職率 93.0%（前年度実績 95.7% 前年度比△2.7ポイント） ※各年度の就職率は、訓練終了後3ヶ月時点の実績</p> <p>【主な設置訓練科】</p> <p>- デュアルシステム型生産技術科 機械工業における生産分野においては、最新のコンピュータ支援システムと高機能なNC工作機械の活用が不可欠となっている一方、高付加価値材料の特殊加工技術や精密加工技術の必要性が高まっており、これらの人材ニーズに対応するため、ものづくりの原点である基本的な加工技術に加え、最新の加工システム技術にも柔軟に対応でき、生産現場に強い技能と技術を兼ね備えた人材を育成。</p> <p>- メカトロニクス技術科 基礎的な機械加工・CAD・メカトロニクス・シーケンス制御技術を習得し、簡易的な生産システムの構築ができるように職業訓練を行い、さらに企業活用型訓練において、産業界の現場に密着し、即戦力となる実践的な技能・技術を習得し、生産システムの設計・製作から保守・点検までを行うことができる人材を育成。</p> <p>- 平成26年度：定員105人、入校者数55人（平成25年度：定員90人、入校者数48人 前年度同期比+7人）</p> <p>・専門課程活用型デュアルシステムの入校状況が複数年にわたり低調となっている状況を踏まえ、新卒応援ハローワーク・わかものハローワーク等に入校生の確保に係る協力依頼を行い、対象者への情報提供や説明会の実施等の連携強化を図った。</p> <p>施設においては、入校者確保に向けた行動計画を策定し、平成27年度入校に向けて早期からの広報活動を行った。また、本部においては、働くことに悩みを抱えるニート・フリーターなどの若者が、当該訓練を受講し就職するまでの過程を描いたドラマを平成27年3月に作成したところであり、効果的な活用により入校者の確保を図ることとしている。</p> | |
|--|--|--|--|---|--|

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・就職率が過去最高であること、常用就職率も極めて高いことは、評価できる。
- ・地域との連携を、さらに進めてほしい。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---|----------------------|--|
| 1-13 | 在職者訓練、事業主との連携・支援 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 14 条第 1 項第 7 号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 605 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|-------------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| 受講者アンケートにおける職業能力の向上に役立った旨の評価（計画値） | 各年度 90% 以上 | — | 90%以上 | 90%以上 | 90%以上 | 90%以上 | 90%以上 | 予算額（千円） | — | — | | | |
| 受講者アンケートにおける職業能力の向上に役立った旨の評価（実績値） | — | 98.8% | 98.7% | 99.0% | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 109.7% | 110.0% | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| 事業主アンケートにおける職業能力の向上が見られた旨の評価（計画値） | 各年度 90% 以上 | — | 90%以上 | 90%以上 | 90%以上 | 90%以上 | 90%以上 | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| 事業主アンケートにおける職業能力の向上が見られた旨の評価（実績値） | — | 97.9% | 97.8% | 97.8% | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | | | |
| 達成度 | — | — | 108.7% | 108.7% | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | A |
| 第3 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 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の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は、次のとおりとする。 | 第2 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目標を達成するためとるべき措置 | 第2 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目標を達成するためとるべき措置 | | 第2 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目標を達成するためとるべき措置 | | | <評価に至った理由> 在職者訓練については、受講者に対してのアンケートで職業能力の向上に役立った旨の評価が 99.0% (前年度比+0.3 ポイント 達成度 110.0%)、事業主に対してのアンケートで受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が 97.8% (前年度比 0 ポイント 達成度 108.7%) |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|
| <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施すること。</p> <p>ア 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p> | <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにする。</p> | <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練コースの受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、それぞれ90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認を行う。</p> | <p><定量的指標></p> <p>・受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p> <p><定量的指標></p> <p>・事業主に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p> | <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>・我が国の産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、中小企業等で働く在職者を主な対象として、事業主のニーズ等に基づき、概ね2日から5日の期間で、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図る職業訓練を、以下のとおり実施した。</p> <p>- 訓練コース数 6,979 コース (前年度実績 6,686 コース 前年度比+293 コース)</p> <p>- 受講者数 51,750 人 (前年度実績 50,124 人 前年度比+1,626 人)</p> <p>イ 在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講者や受講を指示した事業主に対して、職業能力の向上に役立ったか(受講者が学んできた専門的知識及び技能・技術は、職場で役立っているか)を内容とするアンケート調査等を実施した。</p> <p>○受講者に対するアンケート調査の実施</p> <p>・訓練コースの受講者を対象とするアンケート調査において、「具体的事例を紹介しながら実技を行う内容でとてもわかりやすかった」等の肯定的な意見が寄せられたほか、前年度実績と同程度の、回答者の99.0%から職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。(前年度実績98.7% 前年度比+0.3ポイント 達成度110.0%)</p> <p>※「大変役に立った」51.0% (前年度実績 49.3% 前年度比+1.7ポイント) 「役に立った」 48.0% (前年度実績 49.4% 前年度比△1.4ポイント)</p> <p>・受講者数 51,750 人 (前年度実績 50,124 人 前年度比+1,626 人)</p> <p>・回答者数 45,492 人 (前年度実績 40,831 人 前年度比+4,661 人)</p> <p>○事業主に対するアンケート調査の実施</p> <p>・受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、「職場内だけで得られない専門知識・技能が習得できスキルアップにつながっている」等の肯定的な意見が寄せられたほか、前年度実績と同程度の、回答者の97.8%の事業主から受講者が学んできた内容が事業所で「大変役立っている」「役立っている」との評価を得た。(前年度実績 97.8% 前年度比0ポイント 達成度108.7%)</p> <p>※「大変役立っている」20.7% (前年度実績 23.0% 前年</p> | <p>【評価項目13 在職者訓練、事業主等との連携・支援】 <評定と根拠> 評定：A</p> <p>在職者訓練についてのアンケート調査による役立った旨の評価は、中期目標において厚生労働大臣から示された国の戦略目標である80%を上回る90%が目標として設定されている。その実施に当たっては、事業主等のニーズに基づき、適切かつ効果的な訓練を実施できるよう、事業所に対するヒアリング調査や各地域の職業訓練支援センターに設置した有識者を構成員とする訓練計画専門部会において意見を聴くなどにより人材育成ニーズを把握した上で訓練コースを設定・実施するとともに、アンケート結果の可視化・分析、習得能力の職場での適用状況の確認・評価により訓練コースの改善に取り組んだ。これらの取組の結果、受講者に対するアンケートでは回答者の99.0%、事業主に対するアンケートでは回答者の97.8%から評価を得、いずれも目標の90%を大きく上回る実績となった。</p> <p>また、中小企業事業主等が効果的に職</p> | <p>と、目標を上回る成果が得られていることは、高く評価できる。</p> <p>また、訓練コースごとにアンケート結果等を訓練カルテで可視化・分析し、訓練コースの評価・改善を行う取組は、訓練コースの品質保証につながり、高く評価できる。</p> <p>さらに、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるように実施している職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与も実施しており、中小企業等の能力開発に貢献できていると評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を上回っていると評価できることから、評定をAとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>在職者訓練のアンケート結果において、受講者で「職業能力の向上に大変役に立った」と回答した者は51.0%、事業主で「職場で大変役に立っている」と回答した者は20.7%となっている。今後は、この割合を高めていけるよう、引き続きアンケートの分析結果等を踏まえ改善に取り組むことが求められる。</p> <p>また、事業主等が従業員に行う職業訓練において、職業訓練指導員がより活用されるよう、積極的な周知等を行う必要がある。</p> <p><その他事項> なし。</p> |
|---|---|--|---|--|---|--|

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p> <p>イ 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について職場での適用状況の確認・評価を実施すること。</p> <p>ウ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職</p> | <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応した訓練コースに改善するなど業務の質の向上に反映できるようにする。</p> <p>② 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施する。</p> <p>③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職</p> | <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と職場での適用状況の結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応するよう訓練カリキュラムや教材を見直すなど業務の質の向上に反映できるようにする。</p> <p>ロ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査で得られた意見を的確に把握するとともに、調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるよう取り組んだか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施したか。 | <p>度比△2.3ポイント) 「役立っている」 77.1% (前年度実績 74.8% 前年度比+2.3ポイント) ・回答事業所数 9,152 事業所 (前年度実績 8,154 事業所 前年度比 998 事業所)</p> <p>○業務改善の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 在職者訓練の品質保証を図るため、アンケート結果等を訓練カルテ (コース別 PPMチャート (※) 及びアンケート結果レーダーチャート (※) 等により構成。) で可視化・分析し、訓練コースの評価・改善等を行った。 ※ PPMチャートとは、訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価を行うもの。 ※ レーダーチャートとは、訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、①役立ち度、②教材、③講師の指導法、④実習、⑤希望一致度、⑥リピート度、⑦コース総合評価スコアを比較するもの。 <p>【訓練カルテを活用した訓練コースの改善事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練コース「給排水衛生設備設計実践技術」について、PPMチャート及びレーダーチャートを分析したところ、総合評価スコアが 71.7 で、教材と講師の指導法の点数が低かった。その要因を検証したところ、受講者から「市販テキストに載っていない内容を言葉のみで説明され、メモをとるのが大変だった」との意見があったことから、これまで口頭で説明していた実務的な内容をまとめた補助教材を作成したところ、総合評価スコアが 89.3 まで上昇した。 <p>○職場での適用状況の確認・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練コースの受講を通じて受講者が習得した能力について、職場での適用状況等を確認・評価した。 <p>【実施事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練コース「製造業における ICT を活用した在庫管理業務」の訓練のうち、表計算ソフトを使った在庫管理、システム設計手法、システム構築、システム運用の訓練に係る適用状況を確認したところ、訓練内容の一部であるシステム運用についてのみ、職場の仕事に適用していないと答えた受講者が 8 人中 4 人だった。理由は、受講者自身はシステム設計の担当であり運用は別の社員が担当しているからとのことだった。評価については、設計から運用までを担当する技術者向けとして、本コースは概ね良好と判断した。また、設計のみを期待する受講者が多くいることが確認できた。そこで、設計のみを担当する技術者向けに、設計に特化した訓練コースを開発した。 <p>ロ 訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、各地域の職業訓練支援センターに設置した、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会 (地方運営協議会の専門部会) において、人材育成ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なものに限定して実施した。 | <p>業訓練を実施できるよう、職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与等による能力開発に関する支援を積極的に行った。 これらを踏まえ、評価を A とした。</p> <p><課題と対応></p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、事業主等のニーズに基づいた質の高い訓練を実施することが求められていることから、引き続き役立った旨の高い評価が得られるよう、アンケート等の分析結果を踏まえ、PDCA サイクルによる継続的な改善に取り組む必要がある。</p> |
|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| <p>業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施すること。</p> <p>また、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めると。</p> <p>⑤ 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めると。</p> <p>また、成長が見込</p> | <p>業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施する。</p> <p>また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p> <p>なお、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めると。</p> <p>オ 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する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。その際、適切な費用負担を求めると。</p> <p>また、成長が見込</p> | <p>業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施する。</p> <p>また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p> <p>なお、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めると。</p> <p>⑤ 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報の提供等を行うほか、厳しい雇用情勢の中、従業員の雇用維持に努める中小企業等のニーズに対応した講習の実施など、事業主等が従業員に効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、支援に対する適切な費用負担を求めると。</p> <p>また、成長が見込</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で、訓練コースを設定したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。その際、適切な費用負担を求めたか。 <p><評価の視点></p> | <p>また、事業主等へのヒアリングを通じて把握した人材育成ニーズに迅速かつ機動的に対応するため、オーダーメイドによる訓練を積極的に実施した。</p> <p>この結果、平成26年度の在職者訓練コースは、実施した6,979コースすべてがものづくり分野の訓練コースとなった。また、在職者訓練の受講者のうち、中小企業に勤めている者の割合は62.4%となった。</p> <p>なお、在職者訓練においては、「ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」に限定して実施する」という基本方針に基づき、技能・技術や人材育成の分野の専門家による専門委員会で設定基準を審議・策定し、これに基づく訓練コースを設定している。</p> <p>「真に高度なもの」とは、訓練コースの専門知識及び技能・技術に関するレベルが、次の4つの区分のうち、「レベル3」及び「複合・統合」に該当するものである。</p> <p>(レベル1) 一般的に普及している基礎的・基本的な専門知識及び技能・技術</p> <p>(レベル2) 専門分野の向上や拡大に関する専門知識及び技能・技術</p> <p>(レベル3) 専門分野の高度化及び他の分野との複合化に関する専門知識及び技能・技術</p> <p>(複合・統合) 新技術・基準・制度や他の専門分野との複合・統合により、製品・サービスの高付加価値化や新分野展開を担える専門知識及び技能・技術</p> <p>ハ 在職者訓練における受講料については、受講者を派遣した事業主の多くが中小企業であることを踏まえ、費用負担は教材費・光熱水料等実費相当額としている。</p> <p>⑤ 事業主等との連携・支援について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等が従業員に行う職業訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等を実施するとともに、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があった場合には、必要な情報を提供するなどにより、連携・支援を行った。その際、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費相当額の費用負担を求めた。 <ul style="list-style-type: none"> ・訓練延べ人員 <ul style="list-style-type: none"> 313,871人(前年度実績 314,535人 前年度比△664人) うち指導員派遣による訓練延べ人員 <ul style="list-style-type: none"> 97,204人(前年度実績 103,113人 前年度比△5,909人) (指導員の派遣数 4,808人(前年度実績 4,687人 前年度比+121人)) うち施設設備貸与による訓練延べ人員 <ul style="list-style-type: none"> 216,667人(前年度実績 211,422人 前年度比+5,245人) (施設設備の貸与件数 11,022件(前年度実績 10,983件 前年度比+39件)) ・成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)で事業展 | |
|--|---|---|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| <p>まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施すること。</p> | <p>まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施する。</p> | <p>まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施する。</p> | <p>・成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施したか。</p> | <p>開を進める事業主等に対し、在職者訓練を実施するとともに、事業主等が従業員に職業訓練を実施するために必要となる職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与等の人材育成に関する支援を行った。</p> <p>【実施例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県が産業振興施策として計画・実施している研修のうち、航空機や自動車等に使われるCFRP（炭素繊維強化プラスチック）の成形・加工に関する研修の、加工を担当する講師がいないとの相談があり、職業訓練指導員を講師として派遣した。引き続き、耐熱合金等の加工の研修について、講師を依頼されている。 ・社会インフラの老朽化対策のため「鋼道路橋防食便覧」が平成26年3月に改訂されたことを踏まえた防食塗料や塗装作業に係る講習会の会場として、塗装業の組合等に対し、塗装作業ができる実習場やプロジェクトを備えた教室の貸与を行った。講習会を主催した団体等から、「塗装作業ができる会場がほかになく、貸与してもらえて助かった」との言葉をいただいた。 | | |
|--|--|--|---|---|--|--|

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・受講者・事業主の満足度が高いこと、訓練カルテによる訓練コースの評価・改善に取り組んでいることは、評価できる。
- ・これまで在職者訓練を利用していない事業主等を含め、積極的に人材育成を支援していく必要がある。目標のあり方等を検討する必要がある。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---|----------------------|---|
| 1-14 | 指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 14 条第 1 項第 7 号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 595 行政事業レビューシート番号 605 行政事業レビューシート番号 858 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------|-------------------------------|------|------|------|------|-----------------------------|---------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| / | | | | | | | | 予算額（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施 コスト（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | B |
| 第3 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 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の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は、次のとおりとする。 4 職業能力開発業務に関する事項 | 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 | 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 | | 第2 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 | | <評価に至った理由> 平成 26 年度から、新たな指導員養成課程を実施したが、長期養成課程及び短期養成課程については初年度ではあるが、受講者数が低調であった。また、長期課程の指導員就職率が 46.2%と前年度比 16.7 ポイント低下している。 一方、職業訓練指導員の技能等の向上を目的とするスキルアップ訓練 | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|---|
| <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>⑥ 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> | <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>カ 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> | <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>⑥ 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練を創設し、職業訓練指導員になろうとする大卒者等を対象に、訓練指導の現場で即戦力として活躍するために必要な能力を付加するための訓練を行う。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハイレベル訓練を創設し、即戦力として活躍するために必要な能力を付加するための訓練を行ったか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。 | <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>⑥ 職業訓練指導員の養成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従前の新規高卒者等を対象とする4年制訓練（長期課程）に代え、平成26年度より、機構、都道府県、企業等に職業訓練指導員候補として採用された者等を対象に、訓練指導の現場で即戦力として活躍するために必要な能力を付加するため、ハイレベル訓練を創設し、訓練を実施した。また、現職の職業訓練指導員等を対象に、職業訓練指導員の技能・技術、専門的知識及び訓練指導力などの向上を目的とした研修課程（スキルアップ訓練、訓練期間12時間以上）を実施した。これらの訓練及び平成26年度末に廃止となった長期課程により、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員の養成等に以下のとおり取り組んだ。 <p>○ハイレベル訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練について、長期養成課程、短期養成課程、職種転換課程、高度養成課程の4課程を開講し、以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> i 長期養成課程 <ul style="list-style-type: none"> ・一般工科系大学の卒業生や職業能力開発大学校の応用課程の修了者等で職業訓練指導員候補として採用された者等を対象に、PDCAサイクルによる職業訓練コースの運営ができる、職業訓練指導員経験3年程度の能力を有する職業訓練指導員の養成を目的とした訓練を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> -入校者数 14人（1年課程7人（※）、2年課程7人） ※訓練期間は受講者の履修状況に応じて最大1年の短縮が可能 ii 短期養成課程 <ul style="list-style-type: none"> ・1級技能検定合格者や企業での実務経験者等で、職業訓練指導員候補として採用された者等を対象とし、短期間で職業訓練指導員として必要な能力を習得することを目的とした訓練を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> -入校者数 20人（1ヶ月コース12人、3ヶ月コース4人、12ヶ月コース4人） iii 職種転換課程 <ul style="list-style-type: none"> ・現職の職業訓練指導員が新たな専門分野の訓練等を担当するため、新たな訓練科目の職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> -入校者数 17人（6か月コース17人（溶接科、機械科、情報処理科）） iv 高度養成課程 <ul style="list-style-type: none"> ・専門課程の高度職業訓練における職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程の職業訓練指導員に必要な高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を習得する訓練を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・入校者数 28人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻）） | <p>【評価項目14 指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等】</p> <p><評定と根拠></p> <p>評定：B</p> <p>職業訓練指導員を養成するため、平成26年度から新たに職業訓練指導員候補として採用された者等を対象として、即戦力で活躍するために必要な能力である訓練コーディネート力等を効果・効率的に付与するために開発したカリキュラムに基づき、ハイレベル訓練を創設及び実施した。</p> <p>職業訓練指導員の技能等の向上を目的とするスキルアップ訓練は、受講者の利便性に配慮した出前型研修を47都道府県において実施したこと等により、受講者数は前年度と比較して1,976人増加し5,571人となった。</p> <p>地域の訓練資源の活用及び地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及の取組として、平成26年度から新たに10都道府県において産学官によるコンソーシアムを構築し、各地域の特色を活かした就職可能性を高めるための離職者訓練（委託訓練）20コースを開発した。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> | <p>は、出前型研修の拡充等により、受講者数が前年度から約2千人増加していることは評価できる。</p> <p>また、平成26年度から地域レベルで産官学が連携した地域コンソーシアムを構築し離職者訓練（委託訓練）コースの開発・検証事業を行っており、地域ニーズを踏まえた就職可能性を高めるための職業訓練コースを20コース開発したことは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標において所期の目標を達成していると評価できることから、評定をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>新たな指導員養成課程の受講者数を増加させるため、周知・広報の強化に取り組む必要がある。また、今後、「WEB訓練システム」の活用等により、ハイレベル訓練を受講しやすい環境づくりに努める必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>（特になし）</p> |
|---|---|--|--|---|--|---|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|
| <p>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成 26 年度）、及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行うこと。</p> | <p>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成 26 年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行う。</p> | <p>また、現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練については、受講しやすい環境を図るため、全国の公共職業能力開発施設等を研修実施場所とするほか、都道府県等からの要望に応じた個別コースの設定等による出前型研修方式も活用し、拡充を行う。</p> | <p><評価の視点> ・現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか。</p> | <p>○長期課程 ・職業指導や職業相談に必要なキャリア・コンサルティング技法、産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法及びニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラム設定のあり方等における能力を習得するため、コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「キャリア形成支援法」等 4 科目を実施した。 また、4 年次に職業訓練指導員としての就職希望者に対する職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めた。 i 就職率 99.0%（前年度実績 100.0%、前年度比△1.0 ポイント） ii i のうち指導員への就職割合 46.2%（前年度実績 62.9%、前年度比△16.7 ポイント）</p> <p>○研修課程（スキルアップ訓練） ・都道府県、民間企業及び機構等において現に職業訓練指導員として従事している者に対し、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するため、訓練指導技法等以下の訓練を実施した。 i 実施コース数 499 コース（前年度実績 302 コース、前年度比+197 コース） ii 受講者数 5,571 人（前年度実績 3,595 人、前年度比 +1,976 人）（内訳） ・都道府県 1,472 人（前年度実績 1,497 人、前年度比 △25 人） ・民間企業等 1,989 人（前年度実績 215 人、前年度比 +1,774 人） ・機構 2,110 人（前年度実績 1,883 人、前年度比 +227 人） iii 主な研修の種類と実施コース例 ・訓練計画の立て方や訓練指導技法等の習得を目的とした訓練技法開発研修。 【実施コース例】 - 訓練コーディネート力向上研修 - 指導力向上研修 - 受講者満足度を高める教授技術 - 企業内 OJT 相談支援力向上研修 ・新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に対応するためのスキルアップを目的とした技能・技術実践研修。 【実施コース例】 - これからの住宅における HEMS 構築技術 - NC 工作機械の性能評価技術 - 住宅の省エネルギー性能評価手法 ・キャリア・コンサルティング、安全衛生、障害者の理解等の能力の習得を目的とした一般研修。 【実施コース例】 - 就職相談支援研修（キャリア形成支援力） - 安全衛生推進力向上研修 - 障がい者の就労支援の基礎知識 iv 出前型研修の積極的取組 ・利用者の受講しやすい環境を整備し、受講者数の増加を図るため、全国の公共職業能力開発施設等を研修実施場所として実施する出前型研修方式を積極的に活用し、47 都道府県、計 293 コース実施した。</p> | <p><課題と対応> 職業訓練指導員に求められる能力は、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など幅広く、かつ日進月歩の技術革新に的確に対応していくことが不可欠であることから、ハイレベル訓練やスキルアップ訓練における効果・効率的な訓練の実施方法等の検討に取り組む必要がある。</p> | |
|--|---|---|--|---|--|--|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| <p>⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。</p> <p>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組むこと。</p> | <p>キ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p> <p>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組む。</p> | <p>⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果の普及の強化に取り組んだか。 | <p>・受講者数 3,993 人（前年度実績 2,461 人、前年度比 +1,532 人）</p> <p>⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究・開発の実施に以下のとおり取り組んだ。 <p>○職業訓練の実施に資する調査・研究・開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものに関し、厚生労働省と機構との協議により決定した 13 テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて職業訓練の実施に資する調査・研究・開発を実施した。 <p>【調査・研究・開発テーマ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（普通課程）－農林、化学、医療、デザイン、サービス、食品分野－ 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（専門課程・応用課程）－建築分野（デザイン含む）－ 分野別実践カリキュラムに係る評価の水準に関する基礎研究 離職者訓練用訓練課題の開発及びメンテナンス 離職者訓練実施に係るシステム・ユニット訓練用テキストの開発 離職者訓練、在職者訓練の実施に係る人材ニーズ及び人材育成ニーズの把握 求職者支援訓練における効果的な助言、相談援助等に関する調査研究 総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する調査・研究・開発（「職業能力開発体系」の整備等） 機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備 訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究プロジェクト 若年層を対象とした実践的職業訓練コースの開発及び検証実施に関する調査・研究 ものづくり間接支援分野等における訓練実施基盤の開発 I C Tを活用した指導技法・技能向上システムに関する調査研究 <p>○成果の普及・活用</p> <p>i ホームページへの公開及び研究報告書等の配付</p> <ul style="list-style-type: none"> 成果については、職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページ「職業能力開発ステーションサポートシステム（TETRAS）」において職業能力開発に関する各種情報を提供するとともに、研究報告書等を民間教育訓練機関、地方公共団体、全国の職業能力開発施設等へ配付した。 ホームページアクセス件数 936,973 件（前年度実績 978,091 件、前年度比 △41,118 件） ダウンロード件数 61,559 件（前年度実績 56,055 件、前年度比 +5,504 件） | |
|---|---|---|---|---|--|

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|
| <p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施すること。</p> <p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を積極的・効率的・効果的に推進</p> | <p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施する。</p> <p>ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（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や、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効</p> | <p>さらに、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式による訓練コース開発を行い、10 都道府県においてモデル的に実施するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組む。</p> <p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのため、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」に基づく職業訓練の質保証に係る研修の実施等による支援を行う。</p> <p>上記の取組のほか、機構の有する訓練のノウハウを、地域の教育訓練機関や地方公共団体等に普及できるよう、積極的に取り組む。</p> <p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（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や、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンソーシアム方式を活用するなど地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組んだか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進したか。 | <ul style="list-style-type: none"> ・配付件数 延べ 2,392 機関、3,085 部（前年度実績延べ 2,212 機関、3,346 部、前年度比 +180 機関、△261 部） ii 研究報告書等の活用事例 <ul style="list-style-type: none"> ・分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（普通課程） 本テーマで得られた成果（カリキュラムモデル等の基礎資料）に基づき、厚生労働省において訓練基準等（訓練科、教科、評価基準等）の見直しに活用されている。また、都道府県立職業能力開発校において、訓練分野の選定やカリキュラムの見直し等に活用されている。 <p>○地域に応じた訓練資源の活用及び訓練コースの開発・普及</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまでの当機構における訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学が連携した地域コンソーシアムを構築し、地域ニーズに応じた就職可能性を高めるための離職者訓練（委託訓練）コースの開発・検証を平成 26 年度から 10 都道府県の職業訓練支援センターにおいて 2 年間のモデル事業として実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・開発コース数 20 コース ・開発コース定員 400 人 ・主な開発コース <ul style="list-style-type: none"> - 愛媛おもてなし科（観光分野） - 航空機生産技能職養成科 - 建機運転・土木施工マスター科 <p>○民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練及び求職者支援訓練の担い手である民間教育訓練機関が実施する職業訓練サービスの質の保証及び向上を図るため、厚生労働省が策定した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」に基づく PDCA サイクルを活用した職業訓練の運営のために必要な知識及び技能を習得するための研修を全国で実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 研修実施回数 120 回 - 受講者数 1,703 人（研修課程スキルアップ訓練再掲） - 民間教育訓練機関数 1,258 機関 ・求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 講習実施回数 66 回 - 受講者数 866 人 <p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>○政府間技術協力事業への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国、国際協力機構（JICA）からの要請を受け、我が国が行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。 <p>【海外からの研修員の受入れ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材である行政官や職業訓練指導員等を研修員として受入れ、機構のノウハウを活用し、開発途上国の問題解決に生かす研修を実 | | |
|---|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--------------|-----------------|-----------------|--|--|--|--|
| <p>すること。</p> | <p>果的に推進する。</p> | <p>果的に推進する。</p> | | <p>施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 技術研修の受入れ 海外の職業訓練指導員を当機構の職業能力開発施設に研修員として受入れ、研修員が自国で行う職業訓練の質を高めるために、職業専門技術や職業訓練の運営管理（例：訓練カリキュラムの開発）に関する研修を実施した。 （研修事例：「WEDM（ワイヤーカット放電加工機）と金型製造技術」） ベトナムの職業訓練指導員を対象に、職業訓練指導員の能力向上と共に現地の職業訓練指導員向け研修コースの開発を目的として実施し、研修成果をベトナムに広く普及させることに貢献した。 ・受入件数5件（ベトナム、セネガル）、研修員数14人、受入施設延べ8施設（前年度実績 受入件数3件、研修員数9人、受入施設3施設） - 視察の受入れ 海外の職業訓練施設の管理者や行政官を当機構の職業能力開発施設に受入れ、職業訓練の運営管理（例：コース設定、訓練計画作成）に関する説明及び施設見学を実施した。 （研修事例：「日・ASEAN 人材養成合同研修」） ミャンマー他4カ国の行政官等を対象に実施し、視察を通して日本の公共職業訓練の実施状況、実績等の説明を行い、各国の人材養成に関する施策・取組の促進に貢献した。 ・受入件数13件（ミャンマー等延べ40の国）、研修員数116人、見学施設延べ25施設（前年度実績 受入件数25件、研修員数289人、見学施設延べ35施設） <p>【研修講師として当機構職員を派遣】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際協力機構（JICA）が開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材を日本に招聘し、実施する研修事業に対して、国、国際協力機構（JICA）からの要請を受け、当機構職員を講師として派遣し、当機構の有するノウハウを活用した講義を実施した。 （研修事例：「職業訓練の運営・管理と質的強化」） カンボジア他10カ国の職業訓練施設の管理者を対象に、当機構による職業訓練実施体制や、訓練内容、訓練改善の仕組み等について講義した。 ・派遣件数4件、延べ4人、研修員数40人（マレーシア等延べ16カ国）（前年度実績 派遣件数7件、延べ10人、研修員数135人） <p>【国費留学生等の受入れ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発総合大学校において開発途上国における職業能力開発分野の人材を養成するため、国費留学生及び在職職業訓練指導員の受入れを実施した。 帰国後は、現地の職業訓練指導員や政府、関係機関等の職業能力開発部局の管理職として活躍している。 ・平成26年度在校生数 長期課程12人（インドネシア、マレーシア、タイ他）（前年度在校生数 長期課程26人）、短期養成課程4名（インドネシア、マレーシア、タイ） <p>【当機構職員を開発途上国へ派遣】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当機構の職業訓練指導員等の職員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、現地の行政官や職業訓練指導員と共に、現地の実情に即した技術移転や制度整備・普及に向けた支援を実施した。 [派遣事例] - セネガル（6名） | | |
|--------------|-----------------|-----------------|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>「職業訓練センター機能強化プロジェクト」他 セネガル日本職業訓練センター建築設備保守科、電子機械科に対する技術指導等に職員を派遣した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - コンゴ民主共和国（1名） 「コンゴ共和国立職業訓練機構能力強化プロジェクト」 プロジェクト実施に向けた詳細計画策定調査へ職員を派遣し、職業訓練協力計画の策定を支援した。 - ガーナ、南アフリカ（1名） 「職業訓練分野ボランティア派遣計画」 現地の職業訓練施設の状況、ボランティアの活動状況を確認、今後の青年海外協力隊及びシニア海外ボランティアによる協力方針の検討・提言のため、職員を派遣した。 - ウガンダ（1名） 「産業人材育成体制強化支援プロジェクト」 プロジェクト実施に向けた詳細計画策定調査へ職員を派遣し、電気・電子分野の職業訓練協力計画の策定を支援した。 - カンボジア（2名） 「産業のための人材育成プロジェクト」 プロジェクト実施に向けた詳細計画策定調査へ職員を派遣し、機械、電気・電子分野の職業訓練協力計画の策定を支援した。 - ベトナム（2名） 「ハノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト」 ハノイ工業大学にて実施中のプロジェクトにおいて、指導員を対象に機械、また電子回路プログラミング技術に係る技術を指導した。 <p>・延べ11か国（ベトナム、セネガル、コンゴ民主共和国他） 13人（前年度実績 延べ9か国、延べ9人）</p> | |
|--|--|--|--|--|--|

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・ハイレベル訓練を整備したこと、出前型研修に積極的に取り組んだことは、評価できる。（こうした点を踏まえ、一部の委員から「A評定でもよいのではないか。」といった意見があった。）
- ・長期課程修了生の指導員への就職割合が低かった。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---|----------------------|----------------------------------|
| 1-15 | 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 行政事業レビューシート番号 605 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------|-------------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| | | | | | | | | 予算額（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 決算額（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施 コスト（千円） | — | — | | | |
| | | | | | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | B |
| 第3 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 通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。 4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進セ | 第2 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) 職業能力開発促進セ | 第2 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) 職業能力開発促進セ | | 第2 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) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の | | <評価に至った理由> 機構本部での運営委員会開催及び全都道府県での地方運営協議会開催により、職業訓練ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施のための関係機関等との連携が図られていると評価できる。 また、平成26年度から地域レベルで産官学が連携した地域コンソーシアムを構築し離職者訓練（委託訓練）コースの開発・検証を行っているこ | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| <p>ンター等及び職業能力開発高等学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>ア 職業能力開発の実施に当たっては、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、機構本部に設置した労使等の参画による運営委員会や都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地域の協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図ること。</p> | <p>ンター等及び職業能力開発高等学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ア 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>① 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>② 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> | <p>ンター等及び職業能力開発総合高等学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>ロ 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ったか。 | <p>設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 運営委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年 3 月 3 日に平成 26 年度運営委員会を開催し、機構の平成 27 年度計画のうち、職業能力開発業務について審議した。 <p>ロ 労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携</p> <p>○地方運営協議会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての都道府県において地方運営協議会を開催し、それぞれの地域における職業能力開発業務のニーズを把握し、訓練計画の策定及び実施等について協議するとともに、訓練生募集の周知・広報や就職先の開拓などについて連携・協力を依頼した。 <p>○関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産官学との連携 これまでの当機構における訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学が連携した地域コンソーシアムを構築し、地域ニーズに応じた就職可能性を高めるための離職者訓練（委託訓練）コースの開発・検証を平成 26 年度から 10 都道府県の職業訓練支援センターにおいて 2 年間のモデル事業として実施した。 ・都道府県との連携（地域連携人材育成強化支援事業） 都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、職業能力開発促進センター及び職業能力開発高等学校・短期高等学校（以下「ポリテクセンター等」という。）のノウハウや資源を活用した支援を行う。 平成 26 年度は、厚生労働省が企画競争により選定し、委託事業として契約を締結した北海道、埼玉県及び京都府において、各道府県が作成した実施計画に基づき職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、カリキュラムの作成、合同ニーズ調査のための事業所訪問等の支援を実施した。 ・産業界との連携 我が国のものづくり産業の人材育成の強化につなげるため、平成 26 年 8 月に一般社団法人日本機械工業連合会と人材育成等の分野における連携協定を締結し、会員団体の教育訓練の体系の整備や団体内の人材育成に係るカリキュラムの開発等について相互に協力をして進めた。 今後、ポリテクセンター等と会員団体等との間での職業訓練等を通じた一層の連携協力を促進することとしている。 | <p>【評価項目 15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等】</p> <p><評定と根拠></p> <p>評定：A</p> <p>訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版職業訓練ガイドライン」に基づき、地域ニーズに即した訓練コースの設定から実施、評価、改善に至る PDCA サイクルによる見直しを適切に行った。年間訓練計画の策定に当たっては、約 3,600 事業所へのヒアリング調査等により収集した人材ニーズや訓練内容に関する問題点を分析し、カリキュラム等の見直しを行うとともに、各施設の定員充足率等を踏まえ、訓練定員の見直しを行った。</p> <p>厚生労働省の「地域連携人材育成強化支援事業」を受託した北海道、埼玉県、京都府に対して、国全体の職業能力開発のプロデュース機能の強化を図る新たな取組として、指導員派遣、施設設備の貸与、カリキュラム作成など、ポリテクセンター等のノウハウや資源による支援を無償で行い、当該道府県による地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化のための取組を積極的に支援した。加えて、ものづくり分野の代表的な業界団体である日本機械工業連</p> <p>とや、地域連携人材育成強化支援事業において都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、ポリテクセンター等のノウハウや資源を活用した支援を実施していることは、関係機関等との連携の視点から評価できる。</p> <p>さらに、「機構版職業訓練ガイドライン」に基づく PDCA サイクルにより訓練コースの継続的な改善を行っており、事業所へのヒアリング調査を約 3,600 事業所に対して行い分析結果をカリキュラム・コース設定に生かしている点は、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定の視点から評価できる。</p> <p>定員充足率の向上に向けた取組については、すべてのポリテクセンターにおいて①ものづくり訓練への理解促進の強化②受講相談の支援強化③周知・広報活動の強化の 3 点を軸にアクションプランを策定・実施し、充足率 82.7%（前年度比+5.0 ポイント）と成果を上げていることは評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから、評定を B とした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>ポリテクセンター等について定員充足率が低調なものについては、公共職業安定所との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、引き続き向上のための取組を進める必要がある。</p> <p>また、効果的な職業訓練の実施に向けて、ポリテクセンター等における</p> |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施する。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保するとともに、機構の実施する訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知すること。</p> | <p>③ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</p> | <p>ハ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、地域の企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</p> | <p><評価の視点> ・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な職業訓練を実施したか。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行ったか。</p> | <p>ハ 効果的な訓練の実施</p> <p>・訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版職業訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる見直しにより、効果的・効率的な訓練を実施した。</p> <p>具体的には、約3,600事業所へのヒアリング等による人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定(Plan)、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施(Do)、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握(Check)、訓練コースや指導方法等の改善(Act)という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。</p> | <p>会と人材育成等の分野における連携協定を締結し、協力の具体化を進めるなど、産業界を含めた関係機関等との連携を強化した。</p> <p>平成25年度に開発した成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)の訓練コースの普及に加え、国の政策や地域ニーズを踏まえ建設分野の訓練コースを開発した。</p> <p>課題であった定員充足率の改善については、ハローワーク職員及び求職者等に対する施設見学会や、訓練内容がより伝わりやすい広報を行う等を通じて、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、82.7%と前年度実績を5ポイント上回る実績となった。また、高度技能者養成訓練については101.4%となった。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> | <p>訓練コースや定員の在り方等について、引き続き不断の見直しを行うことが求められる。</p> <p><その他事項> なし。</p> |
| <p>ウ 地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組むこと。</p> | <p>④ 訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。</p> | <p>ニ 訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。</p> | <p><評価の視点> ・地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組んだか。</p> | <p>ニ 成長が見込まれる分野における訓練コースの開発</p> <p>・離職者訓練においては、平成25年度に開発した成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)の訓練コース(スマートエコシステム科、スマート生産サポート科)の普及に加え、建設業界において技能労働者不足が顕在化しつつあること、及び国土交通省と厚生労働省の間で取りまとめた「国内人材確保の施策パッケージ」の中で、建設分野の訓練コース(型枠等)の拡充を実施することとされたことを踏まえ、以下の訓練コースを開発した。</p> <p>【RC造施工技術科】 鉄筋コンクリート造の躯体工事における施工管理や、鉄筋・型枠作業ができる人材を育成する。</p> <p>【構造物溶接科】 溶接構造物(鉄骨造の建物や橋梁等)等の鉄工作業や溶接施工ができる人材を育成する。</p> <p>【建築設備施工科】 建築物の給排水衛生設備や空調設備の施工ができる人材を育成する。</p> | <p>平成25年度に開発した成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)の訓練コース(スマートエコシステム科、スマート生産サポート科)の普及に加え、建設業界において技能労働者不足が顕在化しつつあること、及び国土交通省と厚生労働省の間で取りまとめた「国内人材確保の施策パッケージ」の中で、建設分野の訓練コース(型枠等)の拡充を実施することとされたことを踏まえ、以下の訓練コースを開発した。</p> <p>【RC造施工技術科】 鉄筋コンクリート造の躯体工事における施工管理や、鉄筋・型枠作業ができる人材を育成する。</p> <p>【構造物溶接科】 溶接構造物(鉄骨造の建物や橋梁等)等の鉄工作業や溶接施工ができる人材を育成する。</p> <p>【建築設備施工科】 建築物の給排水衛生設備や空調設備の施工ができる人材を育成する。</p> | <p><課題と対応> 定員充足率にバラツキがあることを踏まえ、さらに広く離職者訓練・高度技能者養成訓練への理解を図るため、アクションプラン等に基づき効果的な広報を実施すること等により、全体としてより高い定員充足率を目指す必要がある。</p> <p>ポリテクセンター等の在り方については、閣議決定において、利用状況等を踏まえ不断の見直しを行うとされていることから、訓練内容の見直しや定員充足率の向上に努める必要がある。</p> |
| <p>⑤ 実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知する。</p> | <p>⑤ 実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知する。</p> | <p>ホ 企業や求職者等に対し、ものづくり分野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、訓練の成果や訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載し、わかりやすい広報活動</p> | <p><評価の視点> ・実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知したか。</p> | <p>ホ 職業訓練の有効性の周知</p> <p>・企業や求職者等に対して、実施する職業訓練の有効性を以下のとおり周知するとともに、地方運営協議会において、それぞれの地域における業務実績の報告、委員に対する施設見学の開催、訓練実施の周知広報に当たっての連携・協力の要請など、積極的な情報発信に努めた。</p> <p>- 「機構版職業訓練ガイドライン」に基づき、企業や求職者等に対して的確に職業能力開発関連情報の提供を行うために、全国共通のテンプレートや掲載項目一覧により作成した各施設のホームページにて、訓練内容、訓練の成果、訓練修了生・企業からの声について、画像を織り交ぜながら掲載することにより、ホームページに掲載する情報の一</p> | <p>平成25年度に開発した成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)の訓練コース(スマートエコシステム科、スマート生産サポート科)の普及に加え、建設業界において技能労働者不足が顕在化しつつあること、及び国土交通省と厚生労働省の間で取りまとめた「国内人材確保の施策パッケージ」の中で、建設分野の訓練コース(型枠等)の拡充を実施することとされたことを踏まえ、以下の訓練コースを開発した。</p> <p>【RC造施工技術科】 鉄筋コンクリート造の躯体工事における施工管理や、鉄筋・型枠作業ができる人材を育成する。</p> <p>【構造物溶接科】 溶接構造物(鉄骨造の建物や橋梁等)等の鉄工作業や溶接施工ができる人材を育成する。</p> <p>【建築設備施工科】 建築物の給排水衛生設備や空調設備の施工ができる人材を育成する。</p> | <p>平成25年度に開発した成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)の訓練コースの普及に加え、国の政策や地域ニーズを踏まえ建設分野の訓練コースを開発した。</p> <p>課題であった定員充足率の改善については、ハローワーク職員及び求職者等に対する施設見学会や、訓練内容がより伝わりやすい広報を行う等を通じて、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、82.7%と前年度実績を5ポイント上回る実績となった。また、高度技能者養成訓練については101.4%となった。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><課題と対応> 定員充足率にバラツキがあることを踏まえ、さらに広く離職者訓練・高度技能者養成訓練への理解を図るため、アクションプラン等に基づき効果的な広報を実施すること等により、全体としてより高い定員充足率を目指す必要がある。</p> <p>ポリテクセンター等の在り方については、閣議決定において、利用状況等を踏まえ不断の見直しを行うとされていることから、訓練内容の見直しや定員充足率の向上に努める必要がある。</p> |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| <p>⑨ 公共職業能力開発施設について</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行うこと。</p> <p>ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校(以下「ポリテクセンター等」という。)については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、</p> | <p>ケ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行う。</p> <p>① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校(以下「ポリテクセンター等」という。)については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、</p> | <p>に取り組むとともに、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。</p> <p>⑨ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)や独立行政法人雇用・能力開発機構を廃止する法律(平成23年法律第26号)に基づく、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校(以下「ポリテクセンター等」という。)の都道府県への譲渡期限が到来することを踏まえて公表された「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの今後の在り方について」(平成26年2月21日厚生労働省)等を踏まえ、地方組織の一元化に取り組むとともに、以下の取組を適切に行う。</p> | | <p>層の充実を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業能力開発促進センターについては、就職率の実績、離職者訓練で身につけた技能等により再就職した修了生や修了生を採用した事業主からの声を各施設のホームページ、受講者募集パンフレット等に掲載し、企業や求職者等に対し、職業訓練の効果をアピールした。 - 職業能力開発大学校・短期大学校については、スマートフォンの普及に伴い、より幅広い対象者等に情報を発信するため、スマートフォンに対応したホームページの整備を進めるとともに、本部のホームページにおいて、社会で活躍している女子修了生を紹介した動画「目指せ！能開大女子」の公開や職業能力開発大学校・短期大学校における各種競技大会等への参加状況等を掲載し、その職業訓練の質の高さについて、広く周知を図った。 <p>⑨ 公共職業能力開発施設等について</p> | | |
|--|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| <p>現行の譲渡条件の期限(平成 26 年 3 月 31 日)までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に進めること。</p> <p>イ 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を十分に把握・分析し、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。</p> | <p>現行の譲渡条件の期限(平成 26 年 3 月 31 日)までの間、厚生労働省と密接に連携して、ポリテクセンター等が設置されている全都道府県にポリテクセンター等が直接訪問して移管協議を進めるなど移管協議を主体的かつ積極的に進める。</p> <p>② 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを平成 25 年度上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組む。その際、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進める。</p> | <p>イ PDCA サイクルによる訓練コースの不断の見直しや地域の企業等のニーズに応えた効果的な職業訓練の実施に努めるとともに、訓練定員の見直しなど施設運営の効率化を着実に進め、地域の状況も勘案しつつ施設の在り方について不断の見直しを図る。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コース・訓練定員の見直しにより、効果的な訓練・効果的な施設運営に努め、その結果を踏まえた見直しを図ったか。 | <p>イ 訓練コース及び訓練定員の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間訓練計画の策定に当たっては、毎年度、地域の企業、事業主団体、関係行政機関等へのヒアリング調査等を実施し、収集した人材ニーズや実施している訓練内容に関する問題点、民間教育訓練機関等との競合状況等の分析結果を踏まえ、訓練コースの見直しを行うとともに、各施設の定員充足率等を踏まえた訓練定員の見直しを行った。平成 27 年度訓練計画の策定における見直し実績は以下のとおり。 <p>【離職者訓練】 (カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 内容変更コース数 391 コース - 廃止訓練コース数 147 コース - 新規設定コース数 122 コース <p>(訓練定員の見直しを行った施設数)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 訓練定員を増やした施設数 8 施設 - 訓練定員を減らした施設数 49 施設 <p>【在職者訓練】 (カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 内容変更コース数 41 コース | | |
|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|
| <p>ウ ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、訓練定員の見直し等を行っても改善に至らない場合は、統廃合を含めて検討すること。</p> | <p>③ ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、より一層、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化等を図り、これらを行っても改善に至らない場合は、第3期中期目標期間の最終事業年度までに統廃合を含めて検討し、その結論を得る。</p> | <p>ロ 地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県への協力を着実にするなど、都道府県とより緊密に連携する。</p> <p>ハ ポリテクセンター等については、定員充足率が低調な施設について、定員充足率の向上に向けたプロジェクトによる取組を強化する。具体的には、より一層、公共職業安定所との連携を図り、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求職者に対する職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、これらの機会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、ホームページやリーフレットで訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化等に取り組む。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県への協力を着実にするなど、都道府県とより緊密に連携したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・経年的に定員充足率が低調なポリテクセンター等については、より一層、公共職業安定所と連携して周知・広報活動の強化等を図り、改善に取り組んだか。 | <p>- 廃止訓練コース数 1,062 コース - 新規設定コース数 1,141 コース</p> <p>ロ 地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県との連携 連携事業を行う都道府県が、主体的に地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化を図る取組が可能となるよう、ポリテクセンター等のノウハウや資源を活用した支援を行う。 平成26年度は、厚生労働省が企画競争により選定し、委託事業として契約を締結した北海道、埼玉県及び京都府において、各道府県が作成した実施計画に基づき指導員派遣、施設設備の貸与、カリキュラムの作成、合同ニーズ調査のための事業所訪問等の支援を実施した。</p> <p>ハ 定員充足率の向上に向けた取組</p> <p>i 離職者訓練における取組 全ての職業能力開発促進センターにおいてアクションプランを策定・実施し、訓練受講をあっせんする公共職業安定所との連携強化を図るとともに、施設見学会の積極的な開催、地域の広報誌やホームページなどの媒体を活用し、就職実績等の成果をアピールするなどの周知・広報活動の強化等を行った。また、定員充足率が低調な施設にあっては、上記取組に加え、本部から公共職業安定所や労働局に出向き、協力依頼を行うなど本部と密接に連携し取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講をあっせんする公共職業安定所の職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施することにより離職者訓練の理解の促進を図った。 また、受講相談の支援の強化を図るため公共職業安定所の職員が窓口で求職者に分かりやすく説明できるよう工夫した資料を作成・配布することなどにより、受講あっせんに係る連携の強化を図った。 ・公共職業安定所の協力を得て、雇用保険受給者を対象とした雇用保険初回受給者説明会において、機構職員が各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別相談の機会を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知に努めた。 ・求職者に対する施設見学会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練の受講勧奨に努めた。 ・公共職業安定所を通じた周知・広報活動のほか、地域の情報誌や地元市町村の広報誌等を活用した幅広い広報に取り組むことや、ホームページをより分かりやすい形に見直すことにより、より多くの求職者に訓練に関する情報の周知が図られるよう広報活動の強化を図った。 <p>【米子職業能力開発促進センターの取組事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度から離職者訓練の募集期間毎に公共職業安定所の担当者との打合せ会議を行うこととなり、募集に係る意見交換会を継続して行っている。 その中の意見から、公共職業安定所の待合スペースに訓練作品等の展示を行うことが出来るようになり、募集毎に展示品の検討を行い、訓練作品等を変更し展示している。また、パワーポイント等による動画作成を行い、公共職業安定所の待合コーナーにおいて動画を放映させていただいた。これらの取組により、訓練受講者の確保に努めた。 <p>ii 高度技能者養成訓練における取組</p> | | |
|---|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| <p>エ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> | <p>④ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> | <p>ニ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> | <p><評価の視点> ・ポリテクセンター等については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保するための取組を行ったか。</p> | <p>定員充足率が低調な施設と機構本部が一体となり、定員充足率向上のための緊急プロジェクトを実施しており、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力や付加価値の向上、地域の高等学校との連携強化、地域社会との関係強化等に係る取組を行っている。</p> <p>ニ 都道府県との連携による地域における訓練の質と量の確保 ポリテクセンター等については、厳しい雇用情勢に配慮しつつ、次のとおり都道府県と連携するなどにより、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。 ・人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について、都道府県と十分な役割分担や連携・調整を行い訓練計画案を作成した上で、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合がないか等について意見聴取、審査を行い、地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定して、訓練を実施した。また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関し、必要な協力を行った。</p> | |
| <p>オ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報や業務実績を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。</p> | <p>⑤ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、第3期中期目標に掲げる目標を達成するため、機構本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。</p> | <p>ホ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、各年度の目標を達成するため、機構本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備するとともに、法人内部で当該情報を共有し、今後の業務運営に反映させる。</p> | <p><評価の視点> ・ポリテクセンター等の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。</p> | <p>ホ 定例の報告等により施設ごとの業務実績を把握し、適切な進捗管理を行った。また、施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、今後の業務運営に反映できるよう、組織的に情報の共有を行った。</p> | |
| <p>カ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携して検討を行うこと。</p> | <p>⑥ 上記各施設の運営のあり方については、厚生労働省とも連携して検討を行うこと。</p> | <p>ヘ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携して検討を行うこと。</p> | <p><評価の視点> ・ポリテクセンター等の運営のあり方については、厚生労働省とも連携して検討を行ったか。</p> | <p>ヘ ポリテクセンター等の定員充足率向上に向けた取組などについて、厚生労働省とも連携をして取り組んだ。</p> | |

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・都道府県や産業界との連携を図り、訓練コースの開発、訓練ノウハウや資源を活用した支援を展開していることは、評価できる。
- ・地域コンソーシアム等の成果は、今後評価されるものである（こうした点を踏まえ、一部の委員から「B評価が妥当。」といった意見があった。）。定員充足率が低調な施設の原因の把握と改善が必要である。

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---|----------------------|----------------------------------|
| 1-16 | 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-5-1 求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第8号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | — |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------|-------------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|------|--|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標 期間最終年度 値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | |
| / | | | | | | | | 予算額（千円） | — | — | | | | |
| | | | | | | | | 決算額（千円） | — | — | | | | |
| | | | | | | | | 経常費用（千円） | — | — | | | | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | | | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施 コスト（千円） | — | — | | | | |
| | | | | | | | | 従事人員数（人） | — | — | | | | |

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

| 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 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | B |
| 第3 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 通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。 4 職業能力開発業務に関する事項 | 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 | 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 | | 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 | | <評価に至った理由> 求職者支援訓練の認定申請に係る審査を的確に行ったことに加え、訓練ニーズを踏まえ、新たに人材不足分野である建設分野における訓練カリキュラムを追加した「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開し訓練カリキュラムの作成支援を行ったことは評価できる。 また、平成25年度は8 | |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|
| <p>(2) 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</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。</p> | <p>(2) 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</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）に基づく職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審査を行う。</p> | <p>(2) 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</p> <p>イ 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）に基づく職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審査を行う。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか。 | <p>(2) 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</p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者支援制度における当機構の役割 <ul style="list-style-type: none"> 「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成 23 年法律第 47 号）に基づき、当機構は、職業訓練を実施する民間教育訓練機関に対して制度の周知広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する指導・助言を実施した。 求職者支援訓練の認定申請書の審査 <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。 さらに、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開するとともに、相談の機会を通じて訓練実施機関に提示することで、訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援した。 さらに、「カリキュラム作成ナビ」の内容について、全国的に人手不足といわれる建設分野の訓練として、型枠工、鉄筋工、建設機械運転の技能職種における訓練カリキュラムを追加した。 <p>【訓練コースの種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎コース <ul style="list-style-type: none"> 多くの職種に共通する基本的能力を習得するための訓練コース。 実践コース <ul style="list-style-type: none"> 基本的能力から、介護系、医療事務系、情報系等、特定の職種の職務に必要な実践的能力までを一括して習得するための訓練コース。 <p>・審査・認定状況</p> <p>【平成 26 年度開講分】</p> <p>[審査件数]</p> <ul style="list-style-type: none"> コース数 8,105 コース（前年度実績 10,439 コース、前年度比△2,334 コース） 定員 152,226 人（前年度実績 206,350 人、前年度比△54,124 人） <p>[うち認定件数]</p> <ul style="list-style-type: none"> コース数 5,815 コース（前年度実績 8,042 コース、前年度比△2,227 コース） 定員 104,974 人（前年度実績 156,094 人、前年度比△51,120 人） <p>※（参考）全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 118,500 人（前年度 199,000 人）</p> <p>[認定コース定員の内訳]</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎コース 31,068 人（前年度実績 46,955 人、前年度比△15,887 人） 介護系 20,138 人（前年度実績 28,915 人、前年度比△8,777 人） 医療事務系 7,857 人（前年度実績 10,485 人、前年度比△2,628 人） 情報系 5,858 人（前年度実績 10,001 人、前年度比△4,143 人） その他の成長分野等 40,053 人（前年度実績 59,738 人、 | <p><評定と根拠></p> <p>評定：A</p> <p>求職者支援制度の効果的な実施に資するよう、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを活かし、独自の工夫をこらした取組を行った。</p> <p>認定申請等に係る相談の機会を通じて訓練実施機関に対し、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開するなど、訓練カリキュラムの円滑な作成を支援した。「カリキュラム作成ナビ」の内容について、全国的に人材不足といわれる建設分野の訓練設定を促進するため、型枠工、鉄筋工、機械運転の技能職種における訓練カリキュラムを追加した。</p> <p>すべての訓練実施施設に対し、定期的な実施状況等の確認を確実に実施した結果、開講コース 4,828 コースに対し、実際に実施状況確認を行った件数は 19,984 件となった。</p> <p>実施状況の確認時等において把握した訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題の改善のため、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを基に行う求職者支援訓練サポート講習を、平成 25 年度の 8 ブロックでの開催から平成 26 年度は全国 47 か所の職業訓練支援セン</p> | <p>ブロックでの開催であった求職者支援訓練サポート講習を全国 47 か所に拡充実施するとともに、新規テーマを追加するなど、積極的に職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供を行い、受講者からの評価が高かったことも評価できる。</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していると評価できることから、評価を B とした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>職業訓練の認定業務の実施に当たっては、引き続き特定求職者の技能の向上が図られ、就職に資するものとなるよう、実施していく必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p> |
|--|---|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|
| <p>また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、(職業訓練実施計画も踏まえて) 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こと。</p> | <p>また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、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。</p> | <p>ロ 的確な実施状況確認を行うとともに、不正防止の徹底に努める。</p> <p>ハ 認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、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。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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ったか。 | <p>前年度比△19,685人)</p> <p>※その他の成長分野等は、営業販売事務分野、デザイン分野等である。</p> <p>[うち不認定件数]</p> <ul style="list-style-type: none"> コース数 2,290 コース (前年度実績 2,397 コース、前年度比△107 コース) 定員 47,252 人 (前年度実績 50,256 人、前年度比△3,004 人) <p><主な不認定理由></p> <ul style="list-style-type: none"> 全国職業訓練実施計画、地域職業訓練実施計画において定められた認定上限値を超える申請があった(基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の30%以内、求職者支援訓練に新規参入となる訓練実施機関の職業訓練の認定枠は原則20%以内) 訓練実施機関から認定申請の取り下げの申し出があった等 <p>○求職者支援訓練における不正防止の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 的確な実施状況確認(実施状況確認件数 19,984 件)を行うとともに、不正通報メールアドレスの設置や、不適切な訓練の情報共有等を目的とした「求職者支援訓練ケース会議」を設置し、毎月開催するなど、不正防止の徹底に努めた。 <p>○訓練実施施設に対する指導・助言</p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練の質を確保するため、全ての訓練実施施設に対し、定期的(コース毎に概ね月1回)に訓練及び就職支援の実施状況等を確認するとともに、実施状況の確認時に、コース毎に原則1回以上、受講者に対するアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえ、訓練実施施設に対する指導・助言を実施した。 <p>【「実施状況確認」の実施状況】</p> <p>訓練実施施設に対する実施状況確認件数 19,984 件 (前年度実績 26,735 件、前年度比△6,751 件)</p> <p>参考：開講コース数 4,828 コース (前年度実績 6,380 コース、前年度比△1,552 コース)</p> <p>[実施状況確認のポイント]</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者の選考は適切に行われているか。 認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。 受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか。 就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか。 訓練実施施設が抱える課題はないか。 <p>・訓練の質向上を目的とした講習の実施</p> <p>訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題に対して、職業能力開発及び就職支援のノウハウを元に、訓練実施施設の運営責任者等を対象とする訓練の質向上を目的とした講習(求職者支援訓練サポート講習)を平成25年度の8ブロックでの開催から平成26年度は全国47か所の職業訓練支援センターでの実施へと拡充しており、全66回(前年度実績40回、前年度比+26回)実施し、受講者は866名(前年度実績884名、前年度比△18名)であった。</p> <p>なお、講習後の受講者に対するアンケート結果では、「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答が合計で99%(前年度実績98%、前年度比+1ポイント)であった。</p> <p>※求職者支援訓練サポート講習のテーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの進め方 | <p>ターでの実施へと拡充するとともに、「精神障害・発達障害の特徴と対応」を含めた新規テーマを追加し、よりきめ細かな支援を行った結果、受講者からは「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答が99%と高い評価を得た。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>雇用情勢の変化に対応した、特定求職者の就職に資する新たな訓練コースが設定されるよう、訓練カリキュラムの見直し等について引き続き実施していく必要がある。</p> |
|--|---|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - 受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応 - 求職者支援訓練における適切な個人情報の管理 - ケーススタディで学ぶ就職支援〈平成26年度新規講習〉 - 受講者対応スキルの向上について〈平成26年度新規講習〉 - 精神障害・発達障害の特徴と対応について〈平成26年度新規講習〉 <p>○民間教育訓練機関に対する周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間教育訓練機関にとって求職者支援訓練の認定申請や訓練運営に当たり、重要な情報として厚生労働省と協議して定めた「求職者支援訓練の認定申請書を提出するに当たっての留意事項」、「求職者支援訓練の選定方法」、「求職者支援訓練に係るカリキュラム作成に当たっての留意事項」及び「求職者支援訓練を実施するに当たっての留意事項」について、改訂の都度、速やかに機構ホームページに公開し、民間教育訓練機関に対して周知・広報を行った。 ・認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開し、民間教育訓練機関の認定申請の利便性向上に取り組んだ（再掲）。 | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

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。

- ・ 求職者支援訓練サポート講習を全国展開に拡充したこと、受講者からの満足度が高いことは、評価できる。
- ・ 技能の向上・就職に資するコースを認定するため、評価指標を検討する必要がある。（また、一部の委員から、訓練規模が減少している中でA評定とするのは無理がある、といった意見があった。）

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---|--------------------------|---|
| 1-17 | 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、事業主等とのネットワークの構築、連携強化、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、情報提供及び広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、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 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | — | 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) | — |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業 レビュー | — |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------|-----------------------|------|------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 指標 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 |
| | | | | | | | | 予算額（千円） | — | — | — | — | — |
| | | | | | | | | 決算額（千円） | — | — | — | — | — |
| | | | | | | | | 経常費用（千円） | — | — | — | — | — |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | — | — | — |
| | | | | | | | | 行政サービス実施 コスト（千円） | — | — | — | — | — |
| | | | | | | | | 従事人員数（人） | — | — | — | — | — |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

| 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 (H26) | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | B |
| <p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第 29 条第 2 項第 3 号の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は、次のとおりとする。</p> <p>1 各業務共通事項</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。 事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。</p> <p>利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>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を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。</p> <p>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有用度に関する調査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、これらのアンケート調査結果を自由記述欄の内容</p> | <p><評価の視点></p> <p>・関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>・各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>○評議員会の開催</p> <p>・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、関係者のニーズ等を把握した。</p> <p>- 開催日 平成 26 年 7 月 18 日</p> <p>- 内容 平成 25 年度の業務の外部評価結果、第 3 期中期計画、平成 26 年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。</p> <p>- 参加者 評議員 18 名 機 構 役員等</p> <p>- 要望等の例</p> <p>【要望】 精神障害者を雇用した後の職場定着に向けた事業主支援を強化してほしい。</p> <p>【機構における取組】 個々の精神障害者の障害特性を踏まえた支援計画の作成を徹底することにより、事業主に対して障害特性を踏まえた対応方法等の雇用管理上の支援を実施している。平成 25 年度と比較して、平成 26 年度におけるジョブコーチ支援での精神障害者の支援対象者数及び全体に占める割合は増加した。</p> <p>○各種調査の実施</p> <p>・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施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し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。</p> <p>- 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査</p> <p>- 地域障害者職業センターの支援を受けた障害者に対するアンケート調査</p> <p>- 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査</p> <p>- 職業リハビリテーションに関する助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査</p> | <p>【評価区分 17 共通的事項】</p> <p><評価と根拠></p> <p>評価：A</p> <p>法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、ポリテクカレッジの現場の事例に基づき、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が一体となった取組の成果として、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」をとりまとめた。障害者雇用支援部門の永年の蓄積を活かし、ポリテクカレッジ等の現場での支援のヒートとなる事例を数多く掲載した画期的な成果であり、今後における効果的な支援につながるものである。</p> <p>情報提供・広報については、同一都道府県内に所在する各施設の広報を一体的かつ効果的に実施するため、各施設長等による都道府県合同広報委員会を新たに設置し、都道府県内の各施設で実施している</p> | <p><評価に至った理由></p> <p>・法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けてポリテクカレッジの事例に基づき、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が一体となって取り組んだこと</p> <p>・都道府県合同広報委員会を設置し、同一都道府県内に所在する各施設の広報を一体的かつ効果的に実施したこと</p> <p>・短期集中特別訓練事業に係る入札事案を踏まえ、コンプライアンスに関する研修を実施するなど内部統制の更なる向上に取り組んだこと</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることから、評価を B とした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>法人統合に伴うシナジーの一層の発揮及び内部統制の更なる向上のための取組を引き続き行う必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>なし。</p> | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | <p>(2) 業績評価の実施及び公表</p> <p>適正な業務の推進に資するため、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による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p> | <p>を含め分析し、サービスを提供している施設、高障センターにフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</p> <p>(2) 業績評価の実施及び公表</p> <p>平成 25 年度業務実績については、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により構成される外部評価委員会の評価を受け、その結果を職員に周知するとともに業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</p> <p>また、平成 26 年度業務については、内部評価委員会において、業務の進捗状況を定期的に把握するとともに、進捗管理重点テーマを設定して当該重点テーマに関する進捗状況を点検し、その結果を踏まえて、各職員の年度計画の達成に向けた意識の向上と業務の改善を図る。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施する業務に対して外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。 | <ul style="list-style-type: none"> - マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査 - 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対するアンケート調査 - 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者及び受講者の所属長に対する追跡調査 - 指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査 - アビリンピック来場者に対するアンケート調査 - 在職者を対象とする職業訓練の受講者に対するアンケート調査 - 在職者を対象とする職業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 <p>・これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。</p> <p>(2) 業績評価の実施及び公表</p> <p>○業績評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 25 年度の業務実績については、機構本部部長で構成する内部評価委員会や外部の学識経験者、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。）において、評価を実施した。業績評価の評価方法・基準については、業績評価の客観性を勘案し、厚生労働省が行う独立行政法人評価と同様の評価方法・基準とした。 <p>【内部評価委員会における業績評価】</p> <p>第 1 回（平成 26 年 4 月 23 日） 平成 25 年度業績評価の実施に係る内部評価委員会及び外部評価委員会の運営について検討</p> <p>第 2 回（平成 26 年 5 月 21 日） 平成 25 年度業績評価の実施</p> <p>【外部評価委員会における業績評価】</p> <p>第 22 回職業リハビリテーション専門部会（平成 26 年 6 月 5 日） 第 5 回職業能力開発専門部会（平成 26 年 6 月 20 日） 第 23 回外部評価委員会（平成 26 年 7 月 1 日）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当機構自らが行った業績評価の結果については、平成 25 年度業績評価総括書(以下「総括書」という。)にわかりやすくまとめ、機構内LANにより全職員に周知することにより、それぞれの職場・職務で評価結果を業務運営に反映させるよう指示し、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図った。 ・平成 26 年度業務については、内部評価委員会や各連絡会議等において、業務全般の進捗状況を定期的に把握した。また、厚生労働省独立行政法人評価委員会の評価結果において指摘された事項を進捗管理重点テーマとして設定した。設定した当該重点テーマに関する進捗状況を内部評価委員会において点検することにより、業務の改善等を図った。 ・業務の内容、業務の実績、目標の達成状況を分かりやすく、簡潔に説明した総括書及び、より詳細な内容を記載した「外部評価書」をホームページに公表した。 <p>○サマーレビュー(理事長等ヒアリング)の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長等が各部の課室長に対して、夏期に各業務における重要な課題の具体的取組内容・今後の見通し等について、ヒア | <p>高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめたリーフレットを作成して、機構が様々なサービスを総合的に提供していることを効果的に周知できるよう努めるなど、各施設が一体となった広報の充実等の強化を図った。</p> <p>内部統制の充実・強化については、平成 26 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、本部及び施設等において嘱託職員を含む全職員を対象としたコンプライアンス研修等の取組を実施して、内部統制の更なる向上に着実に取り組んだ。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>シナジーの一層の発揮に向け、「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)」を使用した職員研修を実施し、活用・普及を図る等、さらなる取組を進める必要がある。</p> <p>内部統制の充実・強化に向け、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、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する必要がある。</p> |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|
| | <p>(3) 内部統制の充実・強化</p> <p>機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成 22 年 3 月に公表した報告書（「独立行政法人における内部統制と評価について」）及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図る。</p> | <p>(3) 内部統制の充実・強化</p> <p>機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、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よう、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、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する。特にすべ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、職員研修・情報提供等の取組を行う。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制の充実・強化を図っているか。 | <p>リングを実施し、必要に応じてフォローアップを実施した。</p> <p>○業務進捗管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 26 年度第 3 四半期までの業務実績の進捗状況について、内部評価委員会や外部評価委員会において報告し、意見を聴取した。 <p>【内部評価委員会】</p> <p>第 3 回（平成 26 年 10 月 22 日） 第 4 回（平成 27 年 2 月 17 日）</p> <p>【外部評価委員会】</p> <p>第 23 回職業リハビリテーション専門部会（平成 27 年 3 月 11 日） 第 24 回外部評価委員会（平成 27 年 3 月 17 日）</p> <p>なお、職業能力開発業務の進捗状況については、平成 27 年度計画の審議のため平成 27 年 3 月 3 日に開催した運営委員会において報告し、意見を聴取した。</p> <p>(3) 内部統制の充実・強化</p> <p>○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、平成 26 年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、以下の取組を実施し、その取組状況については、各部等及び施設の長に対して推進状況を点検し、コンプライアンス推進委員会において検証を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 行動規範の解説用資料等を活用した、各部等及び施設の長自らによる研修を実施する等の取組を通じて、役職員への「行動規範」の更なる浸透を図った。 - 嘱託職員を含む全職員に対し、「コンプライアンスマニュアル」を活用した職員の身分（みなし公務員規定）や守秘義務、利害関係者等との飲食の際のルールを含む倫理規程に重点を置いたコンプライアンス研修を実施した。 - 各階層別研修において、他団体におけるコンプライアンス違反事例等を取り入れたコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修 6 回実施、535 人受講） - 全役職員（嘱託職員を含む。）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（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取組を行った。 - 「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。 <p>○不適正事案を踏まえた内部統制強化への取組</p> <p>短期集中特別訓練事業に係る入札事案を踏まえ、機構における通常の契約業務パターンである発注者の立場に立った公正な調達手続の確保に加え、受注者の立場に立ったコンプライアンスも合わせて徹底するため、「受注者」の立場に立つことが想定された際の「発注者」との接触ルールを新たに策定し、「受注者」の視点からのコンプライアンスに関する研修を実施したほか、改めて「発注者」の視点からの公正な調達手続の確保に向けた研修を実施した。</p> <p>○内部統制システムの整備</p> | | |
|--|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| <p>(1) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問等には、高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努めること。</p> <p>(2) 法人統合による業務運営におけるシナジー</p> | <p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問等には、高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p> <p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジー</p> | <p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域において、事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するため、機構内LANを活用した同一県内施設の事業所情報の共有に関する2府県の試行の取組状況を踏まえ、事業所情報の共有化について検討するとともに、メールマガジンについて、配信登録件数の拡充に努める。</p> <p>また、高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、施設間での業務研修の実施及び広報資料の相互設置、相談内容に応じて各施設の担当者が事業主等へ同行して業務説明、相談支援を行う等の取組を進めることにより、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p> <p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジー</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 各地域における事業主等とのネットワークの構築、連携強化に努めたか。 | <ul style="list-style-type: none"> 理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による2元構造の体制の内部統制システムを整備している。 平成26年度は、本部及び施設(43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、その結果を報告させている。 <p>○内部統制に関する情報の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、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。 平成26年度については、「平成26年度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、内部統制に関する情報を更新した。 <p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>○事業主等とのネットワークの構築に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所情報の共有化に向けた取組 同一府県内に所在する職業訓練支援センター、地域センター及び高障センターにおいて、機構内LANを活用した施設間での事業所訪問日程の予定把握、履歴の確認を行う取組について、山梨県内及び京都府内の施設において試行を実施した。当該試行等を踏まえ、職業能力開発業務部門が有する事業所情報を高齢・障害者業務部門が共有することとした。 メールマガジンによる情報発信 機構本部及び各都道府県施設等の最新情報をタイムリーに提供することで、事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築し、連携強化を図るため、原則として月1回メールマガジンを発行している。平成25年6月28日の創刊準備号から計24号(特別号含む)発行し、4,953件の配信登録(平成27年3月末現在)があった。 事業主等との連携強化に向けた取組 高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、各施設間で業務研修を実施しているほか、広報資料の相互設置、相談内容に応じて各施設の担当者が事業主等へ同行して業務説明、相談支援を行う等の取組を行っている。 <p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> | |
|---|---|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| <p>の一層の発揮に向けた取組</p> <p>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。</p> | <p>の一層の発揮に向けた取組</p> <p>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図る。</p> <p>(6) 情報提供及び広報の実施</p> <p>高年齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業者等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高年齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、こ</p> | <p>の一層の発揮に向けた取組</p> <p>高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練業務の各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法について引き続き検討し、必要な取組を進める。</p> <p>このうち、障害者に対する支援技法を職業訓練業務に活用する研究については、その研究成果をとりまとめ、各施設へ普及を図る。</p> <p>また、広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）での研修により、機構の公共職業能力開発施設において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、課題等の提言や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。</p> <p>加えて、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。</p> <p>(6) 情報提供及び広報の実施</p> <p>高年齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業者等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高年齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、こ</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 機構が収集・整備した高年齢者等や障害者の雇用に関する情報をホームページ等を通じて提供するとともに、高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容 | <p>○業務運営面での一体化・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発大学校・短期大学校において、発達障害を想起させる等の特別な配慮が必要な学生が存在していることから、モデル校（4校）の事例に基づき、職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同で調査研究を実施し「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）」をとりまとめた。 支援のヒントとなる事例を数多く記載した、現場に即したガイドとなっており、平成27年度以降、本ガイドを用いた職員研修を実施し、研究成果を現場の支援に活用することとしている。 【支援・対応ガイドの主な内容】 <ul style="list-style-type: none"> 学生の行動特性に関する「気づき」のきっかけと、考えられる原因 校内での情報共有・検討、適切な支援を行うための実態把握（例：本人・家族との面談の際の注意点等） 職業訓練の様々な場面での行動特性に応じた工夫の事例 <p>○特別な配慮が必要な訓練生への対応研修</p> <p>特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の職業能力開発施設への普及活動を先導することのできる指導員を育成するため、中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校において研修を実施した（平成26年度合計で7人が修了）。</p> <p>○地方施設における施設間連携の取組については、第3四半期までとりまとめ、各施設にフィードバックした。なお、第3四半期以降は、取組事例の更なる活用に向け、より具体的な取組及びその効果について収集し、各施設に好事例等をより分かりやすい形で提供することとした。</p> <p>【施設間連携の取組例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練サポート講習の「精神障害・発達障害の特徴と対応について」の講師を障害者職業カウンセラーが担当。（※講習に係る教材等を職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が連携して開発し、施設へ提供。） 高年齢者雇用アドバイザーが相談・助言業務を行うため事業所を訪問した際、従業員の能力開発等について相談された場合に、必要に応じて機構の職業能力開発施設が行う事業主支援について周知・広報 地域センターにおいて、特別な配慮が必要な職業能力開発施設の受講生に対する相談支援等を実施。 <p>(6) 情報提供及び広報の実施</p> <p>○機構が収集・整備した高年齢者等や障害者の雇用に関する情報の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 「エルダー」、「働く広場」をホームページ上で参照できるよう、電子ブックを掲載した。 「70歳いきいき企業100選」、「高年齢者雇用開発コンテスト事例パンフレット」、「調査研究報告書」等の高齢者の雇用に関する資料や「新版 就業支援ハンドブック」、「障害者雇用マニュアル」、「はじめからわかる障害者雇用」等の障害者の雇用に関する資料をホームページに掲載した。 | | |
|---|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|
| | <p>これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>また、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p> | <p>これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>また、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p> <p>なお、地方組織の一元化に伴う情報提供及び広報のあり方について検討を行う。</p> | <p>等や、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。</p> | <p>○機構業務の積極的なPR</p> <ul style="list-style-type: none"> ・戦略的かつ計画的な広報活動を行うとともに、広報に関する本部内の連携を深めるために設置した広報戦略会議により本部・施設を網羅した平成26年度広報活動方針を策定した。 ・機構本部において広報実施計画を策定するとともに、同一都道府県内に所在する各施設の広報等を一体的かつ効果的に実施するための企画、立案を行うことを目的とした都道府県合同広報委員会を設置し、地域の実情に応じた都道府県広報実施計画を同委員会において策定した。 ・新聞などマスメディアへの情報発信を重要な広報手段ととらえ、本部及び各施設でニュースリリース等の積極的な広報活動に取り組み、新聞・雑誌・テレビ・ラジオ等への機構業務の掲載件数は全国で2,220件（前年度実績1,318件）であった。 ・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、施設ホームページの活用、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へと情報提供した。 ・機構が実施する事業の最新情報をタイムリーに提供するため、原則として月1回メールマガジンを発行した。平成25年6月28日の創刊準備号から計24号（特別号含む）発行し、4,953件の配信登録があった。（平成27年3月末現在） ・利用者に注目してもらいたい情報をバナーとしてホームページの視認しやすい位置に掲載するとともに、最新の重要情報を掲載する「トピックス」にも掲載し、さらにRSS配信（当機構のホームページにアクセスせずに自動的に「トピックス」等のチェックが可能）を行うことにより機構業務のPRに努めた。特に、全国アビリンピック、地方アビリンピック、障害者ワークフェア、高齢者雇用開発コンテスト表彰式、障害者雇用優良事業所等表彰式、障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会等の行事開催案内や参加者の募集に関する情報については、バナーや「トピックス」の掲載及びRSS配信により、迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスを可能とした。 ・平成25年度の高齢者や障害者の雇用支援業務や職業能力開発の支援業務の内容と実績を図表を多用してわかりやすくホームページに掲載することにより、機構業務の理解促進に努めた。 ・同一都道府県内の各施設で実施している業務を紹介するリーフレットを全都道府県で作成し、同一都道府県内の各施設が一体となって施設や業務の周知に努めた。 ・障害者雇用納付金制度の申告対象事業主の範囲の拡大や高齢者雇用安定助成金の一部改正等の制度改正のほか東日本大震災に関連した業務の取扱いについて、ホームページ等により迅速に公開した。 <p>○ホームページの掲載情報の充実等</p> <p>機構が実施する業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、職業訓練コースの受講案内等について、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。</p> <p>【高齢者の雇用支援業務】</p> <p>高齢者の雇用に関する資料の掲載、高齢者雇用安定助成金（高齢者活用促進コース、高齢者労働移動支援コース）の内容と申請に関する取扱い、高障センターの相談窓口の案内等を掲載した。</p> | | |
|--|---|---|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | <p>(7) 東日本大震災に係る対策の実施</p> <p>被害を受けた地域における雇用面への影響等を踏まえ、障害者の雇用の確保・安定のための対策を引き続き実施する。</p> <p>被災した離職者等の再就職を支援するため、震災復興訓練を実施するとともに、被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々への雇用促進住宅の一時的貸与を行うなど、求職者等の雇用の安定のための対策を引き続き実施する。</p> | | <p>【障害者の雇用支援業務】 障害者の雇用に関する資料の掲載、障害者雇用納付金制度の内容と申告申請に必要な手続、障害者雇用助成金の内容と申請に関する取扱い、地域センターや高障センター等の相談窓口の案内等を掲載した。また、地域センターにおいて実施するリワーク支援説明会、職業リハビリテーション関係のセミナー及び研修の申込等の案内や、利用者の方向けのリーフレット、Q&A集を掲載するとともに、高障センターが開催する地方アビリンピックや障害者職業生活相談員資格認定講習などの案内を掲載した。</p> <p>【職業能力開発の支援業務】 各職業能力開発施設で実施する離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練に係る訓練コースについて、訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報、利用者の声等について、画像を織り交ぜながらわかりやすく掲載した。また、求職者支援制度による職業訓練の実施を検討している教育訓練機関の方向けに、申請の手続や認定基準等についての情報を掲載するとともに、認定された訓練コースについて都道府県名、訓練開始月、訓練期間、訓練分野等で検索できる求職者支援訓練認定コース情報検索システムにより情報提供を行った。</p> <p>○都道府県支部ホームページの整備 ・平成 27 年 4 月 1 日の地方組織の一元化に合わせ、各都道府県支部を単位としたホームページを開設した。当該ホームページにおいては、都道府県内の施設で実施している利用者向けのサービス等の情報を横断的に発信することとしている。</p> <p>(7) 東日本大震災に係る対策の実施</p> <p>○地域センター特別相談窓口の実施状況 ・平成 23 年 4 月 4 日より、被災 7 県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉）の地域センターに特別相談窓口を設置し、障害者の雇用管理に不安を抱える事業主及び雇用継続に課題がある在職障害者に対する相談を実施した（累計相談数：事業主 237 社、障害者 385 人）。また、平成 25 年 4 月 1 日より、特別相談窓口における業務内容に再就職に課題がある障害者や、新規雇入れに当たって支援を必要とする事業主に対する相談業務を加え、実施した（累計相談数：障害者 17 人、事業主 4 社）。</p> <p>・具体的な支援事例については、①障害者及び事業主に対する雇用継続に係る支援として、被災により生活環境や職場環境が変化したことによりメンタル不調に陥った者への復職に係る支援を行ったこと、②障害者の再就職に係る支援として、就職活動に係る相談、職業評価、ジョブコーチ支援を行ったこと、③事業主に対する新規雇入れに係る支援として、雇入れ後の障害者への指導やジョブコーチ支援を行ったこと等、被災地の障害者及び事業主のニーズに応じた支援を実施した。</p> <p>・なお、震災被害が甚大であり、障害者の職場復帰や再就職に係る相談の増加が見込まれるため、平成 24 年 2 月に、岩手、宮城、福島センターにジョブコーチを各 1 人増配置し、支援体制を強化した。平成 26 年度の 3 センターにおけるジョブコーチ支援実施件数は 222 件と、23 年度実績（187 件）を 18.7% 上回っており、被災地における高いジョブコーチ支援ニーズに引き続き対応している。</p> | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>○就労支援機器貸出の特例措置の活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労支援機器の貸出については、被災地の事業主等の貸出期間を通常の6か月から12か月に延長するとともに、貸出期間については同一の障害者を対象として1回に限り通常6か月延長できるところ、これを12か月以内の期間で延長する特例措置を講じた。 当該特例措置については、ホームページで周知するとともに、各地域センターに対して文書により通知したほか、対象地域において貸出を行っている事業所に対し、個別に情報提供を行った（新規貸出：14件、継続貸出：12件）。 <p>○職業訓練等関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 震災復興訓練の実施 被災した離職者等の再就職を支援するため、東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握したところ、住宅、ビル等の建設に関連した建築、電気工事、配管設備施工等の人材ニーズが高かったことから、住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。 なお、青森、岩手、宮城、茨城においては、被災離職者等の交通の利便性も考慮して、地域の協力の下、空き工場等を仮設実習場として借り受け、訓練を実施したほか、全国から職業訓練指導員を応援派遣した（延べ55人）。 <ul style="list-style-type: none"> 実施訓練科数 20科、入所者数 814人。 被災地域の訓練生等に対して、学卒者訓練等の授業料等を免除した（授業料等免除者数：122人）。 求職者支援訓練における車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の審査を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 審査（認定）コース数 34コース（前年度実績 67コース、前年度比△33コース） 審査（認定）定員 368人（前年度実績 759人、前年度比△391人） <p>○雇用促進住宅関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災により住宅を喪失した被災者（福島第一原子力発電所事故による自主避難者を含む。）に対して一時的に提供している。岩手県、宮城県及び福島県の被災者並びに宮城県、福島県からの自主避難者については、平成28年3月末まで更新可能とした。（各県が定める避難元市町村である者に限る。）その他の被災者については、平成27年3月末をもって無償提供期間を終了した。 （入居決定戸数（累計） 8,258戸、入居戸数 2,440戸（平成27年3月末現在）） 上記に加え個別の対応として、各地方公共団体からの要請を受け、次のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> i 釜石市…被災者の一時入居先として全棟空戸住宅を市に貸与、及び復興関連事業（水産加工業、介護・医療、小売業等）に従事するため、同市に転居した者に貸与。 ii 南相馬市…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与。 iii いわき市…震災により住居の建て替えを要する者に対し、一定期間貸与。 また、平成26年度については、8月豪雨非常災害（広島市及び丹波市）及び長野県北部地震による被災者に対する支援 | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|
| | <p>(7) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p> <p>(8) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。</p> | <p>(8) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p> <p>(9) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施しているか。 | <p>として住宅を活用した。</p> <p>(8) 情報セキュリティ対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準」を踏まえ、情報セキュリティポリシーの見直しを行った。 基幹システムの運用委託業者からの運用日報、定例会議（毎月1回）等を通し、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、セキュリティ対策を講じている。 外部 CIO 補佐官を活用し、情報セキュリティ等に関する助言等を随時実施するとともに、本部及び施設職員を対象とした情報リテラシー向上のための研修を実施するなどにより、情報セキュリティ意識の醸成を図った。 <p>(9) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 27 年度当初に地方組織を都道府県単位で一元化するよう必要な準備を行った。 平成 26 年度中 22 道県の高障センターを職業訓練支援センター等に移設・集約を行った。 | | |
|--|---|---|--|---|--|--|

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。

- 同一都道府県内の各施設の広報を一体的に実施したことは、評価できる。

様式 1-1-4-2 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項）様式

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|-------------------|---|
| 2-1 | 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮 | | |
| 当該項目の重要度、難易度 | — | 関連する政策評価・行政事業レビュー | — |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | |
|---------------------|------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|------|------|---------|-----------------------------|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報 |
| 本部の管理部門の職員数の削減(計画値) | 旧雇用・能力開発機構との統合後3年以内に19名以上削減 | — | ▲2名 | ▲11名 | — | — | — | 平成24年度 ▲6名 |
| 本部の管理部門の職員数の削減(実績値) | — | ▲6名 | ▲2名 | ▲11名 | — | — | — | 平成26年度までに19名削減済み |
| 達成度 | — | — | 100.0% | 100.0% | — | — | — | |
| 一般管理費の節減(計画値)(百万円) | 最終事業年度までに平成24年度予算と比べて15%以上節減 | 2,932 | — | — | — | — | 15%以上節減 | |
| 一般管理費の節減(実績値)(百万円) | — | — | ▲18.2% (2,398) | ▲18.2% (2,398) | — | — | — | |
| 達成度 | — | — | (121.3%) | (121.3%) | — | — | — | |
| 業務経費の節減(計画値)(百万円) | 最終事業年度までに平成24年度予算と比べて5%以上節減 | 38,204 | — | — | — | — | 5%以上節減 | |
| 業務経費の節減(実績値)(百万円) | — | — | ▲3.6% (36,836) | ▲3.9% (36,697) | — | — | — | |
| 達成度 | — | — | (72.0%) | (78.0%) | — | — | — | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

注) 一般管理費は、人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。
 注) 業務経費は、事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

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 (H26) | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|--|---|--|---|---|---|--|---|
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | B |
| <p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第 29 条第 2 項第 2 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。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的実施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時(平成 23 年 10 月)のスリム化(▲20 名)に加え、更に統合後 3 年以内に▲19 名以上のスリム化に取り組むこと。</p> <p>② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成 24 年法律第 78 号)附則第 3 項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務</p> | <p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時(平成 23 年 10 月)のスリム化(▲20 名)に加え、更に統合後 3 年以内に▲19 名以上のスリム化に取り組む。</p> <p>② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成 24 年法律第 78 号)附則第 3 項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め各部門が緊密な連携を取りながら毎年度業務の質及び量について点検を行うことにより業務量の変化に見合った効率的な実施体</p> | <p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>① 本部の管理部門については、統合後 3 年以内に▲19 名以上のスリム化に取り組むべく、平成 24 年度の 6 名及び平成 25 年度の 2 名の削減に加え、平成 26 年度は 11 名削減する。</p> <p>② 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平成 26 年度下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映させるとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制の再構築に向けた検討を行う。</p> | <p>＜定量的指標＞</p> <p>・本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合後 3 年以内に▲19 名以上のスリム化に取り組んだか。(平成 26 年度は 11 名削減したか。)【数値目標】</p> <p>＜評価の視点＞</p> <p>・本部の業務部門については、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制の再構築を進めているか。</p> | <p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>① 本部の管理部門については、業務の実施体制の集約化等により、統合後 3 年以内に▲19 名以上のスリム化に取り組むべく、平成 24 年度の 6 名及び平成 25 年度の 2 名の削減に加え、平成 26 年度は 11 名の削減を行った。</p> <p>② 本部の業務部門については、平成 27 年度の業務運営体制について、平成 26 年下半期に総務部総務課において各部・室とのヒアリングを実施し、業務の質及び量の点検を行った上で、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう再構築を行った。</p> | <p>【事業区分 18 業務運営の効率化】</p> <p>＜評価と根拠＞</p> <p>評価：B</p> <p>本部管理部門の職員数を平成 26 年度に 11 名削減し、統合後 3 年以内に 19 名以上のスリム化に取り組むという中期目標を達成するとともに、平成 27 年 4 月からの地方組織の管理事務処理体制の一元化を行うための作業を実施したほか、地方施設の移設・集約化を推進した。</p> <p>契約の適正化については、随意契約事由の妥当性確認や一者応札・応募の改善等の取組を着実に実行し、競争性のない随意契約の件数・金額及び一者応札等となった件数・金額ともに減少した。</p> <p>これらを踏まえ、評価を B とした。</p> <p>＜課題と対応＞</p> <p>効果的・効率的な業務運営体制の確立に向け、引き続き、本部の業務部門について、業務量の変化に見合った実施体制となるよう努めるとともに、地方施設の集約化については、利用者のニーズ及び利便性</p> | <p>＜評価に至った理由＞</p> <p>・本部管理部門の職員数のスリム化に取り組むという中期目標を達成したこと</p> <p>・地方組織について、閣議決定等を踏まえ、平成 27 年 4 月に管理事務処理体制の一元化を行ったほか、地方施設の移設・集約を進めていること</p> <p>・契約について、原則として一般競争入札等によることとし、随意契約の適正化の推進と一社応札等の改善を着実に実施していること</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることから、評価を B とした。</p> <p>＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞</p> <p>利用者のニーズや利便性、コスト、業務量を勘案しつつ、引き続き地方施設の集約化に取り組む必要がある。</p> <p>また、引き続き本部業務部門について業務量の変化に見合った実施体制となるよう取り組む必要がある。</p> <p>＜その他事項＞</p> <p>なし。</p> | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|
| <p>運営体制を再構築すること。</p> <p>③ 地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図ること。</p> <p>④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消すること。</p> <p>2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節</p> | <p>制とするとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制を再構築する。</p> <p>③ 地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図る。</p> <p>④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消することとする。このため、平成25年度中を目途に施設の立地条件、現況、集約等のコスト等を把握・検証し、その検証結果を踏まえ、平成26年度以降の年度計画において集約等の目標を掲げ、順次集約等に取り組むこととする。施設を集約等に当たっては、予算の効率化の観点から、借上げ施設の解消を中心に取り組むこととする。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標</p> | <p>③ 地方組織については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）」等を踏まえ、平成27年4月の一元化に向けて、管理事務処理体制の一元化を図るべく検討を行う。</p> <p>④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するべく、平成26年度は青森、広島の高齢・障害者雇用支援センター（以下「高障センター」という。）について、職業訓練支援センターに移設・集約を行い、借上げ解消を図るとともに、予算の範囲内で、可能な限りの高障センターについて、平成27年度に職業訓練支援センターに移設・集約を行うべく、その準備作業を行う。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化</p> | <p><評価の視点></p> <p>・地方組織については、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を進めているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>・地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するための取組を進めているか。</p> | <p>③ 平成26年2月4日に策定した「地方組織の一元化に係る基本方針」に基づき、一元化することにより生じる管理事務処理に係る課題の検討を行った上で、一元化に伴い集約して実施すべき管理事務を整理し、当該事務の実施方法を整備する等、平成27年4月1日からの地方組織の一元化に向け、効率的な支部体制の構築の準備を行った。</p> <p>④ 借上げの解消を進めるため、可能な限り高齢・障害者雇用支援センターを職業訓練支援センター等に移設・集約化することとしているところであるが、平成26年度においては、施設の移設・集約化に必要なコスト等の把握・分析に係る調査に基づき、平成26年度計画に掲げた青森、広島の移設・集約化を実施するとともに、その他20道県の施設についても移設・集約化を実施した。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化</p> | <p>等を考慮の上、検討していく必要がある。</p> <p>また、業務経費について、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減する目標の達成に向けて、一層の削減を行う必要がある。</p> |
|--|---|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| <p>減すること。</p> <p>また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。</p> <p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行うこと。</p> <p>3 人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むと</p> | <p>一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減する。</p> <p>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減する。</p> <p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行う。</p> | <p>一般管理費及び業務経費については、不要な支出の削減を図るため、人事評価の基準への「コスト意識・ムダ排除」の導入、無駄削減に関する職員からの提言の募集、無駄削減の実施連携体制の構築など職員の意識改革に関する取組により節電・節水など省資源、省エネルギー等に努め、徹底した冗費の削減を行う。</p> <p>また、業務実施体制の見直しによるコスト削減に取り組む。</p> | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。【数値目標】 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。 | <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。 一般管理費については、本部移転に伴う借料の見直し等により、予算において、平成24年度の2,932百万円に対し、平成26年度は2,398百万円となり、18.2%の節減を図った。 さらに、執行における節減等の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るため、「コスト意識・ムダ排除」の観点から人事評価の際の着眼点に盛り込んでいるとともに、本部・施設での創意工夫により、通信運搬費は前年度比9.0%の節減となった。また、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」に基づき入居期間の制限を設けたことにより、職員宿舎の借料は前年度比38.9%の節減となった 業務経費については、高年齢者等助成金支給経費の見直し等により、予算において、平成24年度の38,204百万円に対し、平成26年度は36,697百万円となり、3.9%の節減を図った。 さらに、執行における節減等の取組として、職業能力開発施設の借上げ地の縮減により前年度比2.5%の節減、訓練機器に係る借上げ方式の見直しにより前年度比2.1%の節減となった。 平成26年度当初より青森の高障センター、平成26年度12月～3月までの間に21の施設を移設・集約し、業務実施体制を見直したことにより、建物借料等に係る節減を図った。 | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| <p>ともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。</p> <p>4 契約の適正化</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。</p> <p>① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成 21 年 11 月 17 日閣議決定)に基づく取組を着実に実施すること。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p> | <p>(2) 契約の適正化</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。</p> <p>① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成 21 年 11 月 17 日閣議決定)に基づく取組を着実に実施する。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。</p> | <p>(2) 契約の適正化</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。</p> <p>① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成 21 年 11 月 17 日閣議決定)に基づく取組を着実に実施する。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 競争性のない随意契約を継続しているものについて、随意契約事由が妥当であるか、一者応札・応募となった契約の改善方策が妥当であるか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用は適切であるか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等は適切であるか。 | <p>(2) 契約の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、随意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。 平成 22 年 4 月に公表した「随意契約等見直し計画」及び平成 21 年 7 月に公表した『「1 者応札・1 者応募」に係る改善方策』に基づき、競争性のある契約への移行及び一者応札・一者応募（以下「一者応札等」という。）の改善に努めた。 競争性のない随意契約によるものについては、事前に本部において随意契約事由が妥当であるかチェックを行い、本部による承認を経て、調達を実施することにより随意契約の適正化に努めた。また、一者応札等の改善のため、入札説明書等を受領したが、応札しなかった事業者から応札に至らなかった理由を聴取し、一者応札等となった要因の把握、分析及び改善措置に関する項目を「一者応札・応募案件に係る要因分析・改善措置調書」に取りまとめ、改善措置が妥当であるか、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、さらに本部においてチェックを行うことにより、一者応札等の改善に努めた。 平成 26 年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、395 件、39.8 億円となり、平成 25 年度の 440 件、40.6 億円から 45 件、0.8 億円の減となった。また、平成 26 年度における一者応札等となった契約の件数、金額は、244 件、30.7 億円となり、平成 25 年度の 346 件、38.6 億円から 102 件、7.9 億円の減となった。なお、一者応札等の件数割合で比較すると、平成 26 年度は 15.0%となり、平成 25 年度の 18.6%から 3.6%減少し、一者応札等の改善に取り組んでいる。 契約に係る規程類については、会計規程、「契約事務の実施に関する件」の達等を制定して、適切に運用しているところである。また、契約方式の選定方法等を定めたガイドライン及び具体的な契約手続きについて取りまとめたマニュアルを整備し、契約の適正化を図っている。なお、「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」(平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局事務連絡)において講ずることとされている措置については、全て実施済みである。 契約事務手続を実施するにあたっては、調達を行う際、契約担当役（本部にあつては経理担当理事、施設にあつては施設長）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ている。 入札及び契約に係る審査機関として入札・契約手続運営委員会を設置し、当委員会において主に次に掲げる事項について調査審議し、契約の適正化を図っている。 <ul style="list-style-type: none"> i 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由 | | |
|---|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| <p>③ 監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p> | <p>③ 監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p> | <p>③ 「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。 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）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、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及び公益法人に対して支出した契約について契約</p> | <p><評価の視点> ・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。</p> <p><評価の視点> ・監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けているか。</p> <p><評価の視点> ・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。</p> | <p>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</p> <p>・調達手続を開始する前に、実質的な競争性の確保及び一者応札等の改善に関する項目等を取りまとめた「点検シート」により、自主点検を行い、さらに、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。</p> <p>・また、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、次の措置を講ずることにより競争性及び透明性を確保している。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争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入札説明会をできる限り実施。 - 入札書又は企画書提出日まで十分な日程を確保。 - 企画書等の選定基準及び配点については、入札説明書、企画競争説明書で、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及び企画競争においては、「総合評価専門部会」、「企画提案書評価委員会」を設置し、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施。 <p>・「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、内部監査室が本部及び施設において実施した会計規程等に沿った事務手続の実施状況、随意契約から一般競争入札への移行状況、一者応札等への改善に係る取組状況等についての監査結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。</p> <p>・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を2回開催し、平成26年度に締結した競争性のない随意契約、一者応札等となった契約等について点検・見直しを行い、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」との評価を得た。 なお、点検・見直しに当たっては、当該委員会において民間企業における購買・調達部門経験者の意見を活用した。</p> <p>・関連公益法人との関係については、財務諸表附属明細書により情報を開示している。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。 - 雇用支援機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づ | |
|---|---|---|---|---|--|

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| <p>5 保有資産の見直し</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分すること。</p> <p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地については、平成 25 年度以降に売却し国庫納付すること。</p> <p>② 職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成 24 年 12 月 14 日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後 5 年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付すること。</p> <p>6 公共サービス改革法に基づく民間競争入札の導入</p> <p>機構の基幹ネットワークシステムに係る保守・運用の委託業務については、公共サービス改革法（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成 18 年法律第 51 号））に基づく民間競争入札を実施し、経費の節減に努めること。</p> | <p>(3) システムの効率化等</p> <p>① 公共サービス改革基本方針（平成 24 年 7 月 20 日閣議決定）に基づき、公共サービス改革法（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成 18 年法律第 51 号））に規定する民間競争入札の実施により、平成 29 年度から基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務につ</p> | <p>の必要性等についての点検・見直しを行う。点検、見直しにあたり、コスト削減の観点から、民間企業における購買・調達部門の経験者の意見を活用する。</p> <p>(3) システムの効率化等</p> <p>旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系システムの統合を行う。</p> | <p><評価の視点> ・管理系のシステムについて、平成 26 年度までに統合を行ったか。</p> | <p>き、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである。（健康保険料の事業主負担分を負担している。）</p> <p>- 一般財団法人SK総合住宅サービス協会 一般競争入札により実施している雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務の一部を受託しているものである。</p> <p>(3) システムの効率化等</p> <p>・旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムについて、新システムを構築し、統合を行った ・また、新管理系システムが円滑に運用できるよう、担当者向けにシステム操作研修を実施した。</p> | |
|--|---|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| <p>7 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。</p> <p>8 講習及び啓発事業の事業規模についての配慮</p> <p>機構が行う障害者の雇用に関する講習の事業及び障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。</p> | <p>いて、経費の削減を図る。</p> <p>② 業務処理の効率化・合理化を図るため、旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムについて、平成26年度までに統合を行う。</p> <p>3 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないよう、その事業規模について配慮する。</p> | <p>3 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施費用を随時把握したうえで、事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないよう、その事業規模について配慮する。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務改善の取組を適切に講じているか。 ・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業について、財源を踏まえた適切な事業規模となっているか。 | <p>3 事業の費用対効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金に基づく助成金業務については、限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務を行うため、平成24年9月から一部の助成金（障害者作業施設設置等助成金等）において「企画競争型」認定を実施し、平成26年度においても企画競争型認定を継続して実施した。また、助成金の限られた予算の範囲内で支給できるよう、各月ごとの支出状況等の管理を行い、担当部内で情報を共有した。 <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう実施した。 | |
|--|--|---|---|---|--|

| |
|-------------------|
| <p>4. その他参考情報</p> |
| <p>特になし</p> |

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 (H26) | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|------|-----------|------|--------|--------|--------|--------|-------|-----------------|----------|----------|--------|--|------|------|------|----------|-------|-------|-------|--|---|
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | B | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 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、当該予算による運営を行うこと。</p> | <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1 のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2 のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3 のとおり</p> | <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1 のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2 のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3 のとおり</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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る場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。 | <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期目標に基づく平成26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。 運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正に執行した。 <p>○予算措置</p> <p>平成26年度は、高齢者等助成金支給経費の見直し等により予算の節減を図った。 なお、平成26年度は、管理系システム統合に係る経費及び老朽訓練用機器の更新経費等が特殊要因として含まれている。</p> <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>25年度</th> <th>26年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金</td> <td>68,279</td> <td>72,280</td> <td>4,001</td> </tr> <tr> <td>予算額 (うち、既定分)</td> <td>(64,997)</td> <td>(64,021)</td> <td>(△976)</td> </tr> </tbody> </table> <p>○収益化されなかった運営費交付金債務の分析</p> <p>運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施するとともに、収益化されなかった運営費交付金債務の要因を分析することにより不要な支出を抑制し、効率的な予算執行を図った。</p> <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> <th>26年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金債務</td> <td>7,118</td> <td>6,673</td> <td>6,749</td> </tr> </tbody> </table> <p>※本表は、各年度における運営費交付金の未使用残高を示すものである。</p> | | 25年度 | 26年度 | 対前年度増減 | 運営費交付金 | 68,279 | 72,280 | 4,001 | 予算額 (うち、既定分) | (64,997) | (64,021) | (△976) | | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 運営費交付金債務 | 7,118 | 6,673 | 6,749 | <p>【事業区分19 予算、収支計画及び資金計画】</p> <p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <p>職員宿舎については、処分計画に基づき、売却手続きを積極的に推進し、平成26年度においては、平成25年度の15件に比べ、倍増の30件の処分を行った。また、同計画等以外にも、その必要性の精査を推し進め、さらに12件の職員宿舎の処分を行った。</p> <p>雇用促進住宅については、地方公共団体が取得意向を示さなかった廃止決定住宅のうち、民間売却に係る入居者の意向調査の結果、民間売却の同意を得た住宅について、所在地ごとに分けし買取希望者の募集等の売却業務を不動産業者へ委託し、入居者付きで民間事業者への売却促進を図った。また、売却が難しい物件については、売却が見込まれる物件とのバルク販売（複数の物件をまとめて販売す</p> | <p><評価に至った理由></p> <ul style="list-style-type: none"> 中期目標に基づく平成26年度予算を作成し、その予算の範囲内で適切に執行していること 職員宿舎について処分計画のほか自主的な見直しも行ったこと等により、会計検査院から指摘を受けた高度職業能力開発促進センターの土地については売却に向けての手続きを着実に実施していること 雇用促進住宅について、平成33年度までに処理（譲渡・廃止）を完了するための売却手法を検討し、実施していること <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることと評価できることから、評価をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方針></p> <p>保有資産の処分について、国が示した処分方針や会計検査院の指摘事項等を踏まえ引き続き着実に処分を進める必要がある。</p> <p>雇用促進住宅については、民間売却にバルク販売の方法を取り入れて、さらに売却を進めていくとともに、より効果的な売却手法を検討する必要がある。</p> |
| | 25年度 | 26年度 | 対前年度増減 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 運営費交付金 | 68,279 | 72,280 | 4,001 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 予算額 (うち、既定分) | (64,997) | (64,021) | (△976) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 24年度 | 25年度 | 26年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 運営費交付金債務 | 7,118 | 6,673 | 6,749 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。 ・利益剰余金が計上されている場合、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となっていないか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。 ・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ている場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。 ・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が行われているか。 | <p>○ 損益</p> <p>平成 26 年度については、主に、宿舎等勘定において解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居の受入れに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることなどから利益が発生した。</p> <p>なお、利益剰余金 295 億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 17 条第 1 項に基づき厚生労働大臣の承認を受けた前中期目標期間繰越積立金 218 億円、平成 25 年度に発生した積立金 44 億円及び当期総利益 33 億円の合計額であるが、当該積立金は、雇用促進住宅の譲渡・廃止等業務の実施に当たり、今後の入居者の減少に伴う家賃収入の減少を補う必要な財源（雇用促進住宅は、家賃収入を財源とした独立採算で運営。）であることから、過大な利益とはなっていない。</p> <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1457 562 2332 663"> <thead> <tr> <th></th> <th>24 年度</th> <th>25 年度</th> <th>26 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>損益</td> <td>23,478 (5,282)</td> <td>4,410</td> <td>3,339</td> </tr> </tbody> </table> <p>※平成 24 年度は、第 2 期中期目標期間の最終年度であったことから、独立行政法人会計基準に基づき期間中の運営費交付金債務を全額収益化したため、大幅な利益となったものである。() 書きは、通年ベースでの損益額である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貸付業務は行っていない。 ・雇用促進住宅における債権管理については、平成 26 年 3 月に定めた通達に基づき、滞納者に対する督促業務等の確実な実施について委託先に指導を行い、債権の適切な把握、管理並びに債務者に対する請求に努めた。 | | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 | 損益 | 23,478 (5,282) | 4,410 | 3,339 | <p>ること)を初めて実施し、効果的な売却に努めた。</p> <p>これらを踏まえ、評定を B とした。</p> <p><課題と対応></p> <p>不要財産について、今後も一層の処分の促進に努める必要がある。</p> <p>雇用促進住宅について、平成 33 年度までに住宅の譲渡・廃止を完了するため、より効果的な住宅の売却方法を検討する必要がある。</p> | <p><その他事項></p> <p>なし。</p> |
|----|--------------------|-------|---|--|--|-------|-------|-------|----|--------------------|-------|-------|---|---------------------------------|
| | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 | | | | | | | | | | | |
| 損益 | 23,478 (5,282) | 4,410 | 3,339 | | | | | | | | | | | |

| <p>なお、毎年の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、厳格に行うこと。</p> <p>3 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かんがみ、適正にその運用及び管理を行うこと。</p> <p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。</p> <p>(1)「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを</p> | <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。 毎年の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、厳格に行う。 <p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進する。</p> <p>(1)「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを</p> | <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。 毎年の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、厳格に行う。 <p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進する。</p> <p>(1) 地方公共団体への入居者付での譲渡及び全棟空戸住宅・更地での売却を中心に進めることにより、雇用促進住</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実 | <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金については、独立行政法人通則法第47条に基づき、大口定期預金による運用を実施しているところである。 <table border="1" data-bbox="1457 241 2332 604"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> <th>26年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">金銭信託</td> <td>運用額</td> <td>80億円</td> <td>20億円</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>運用益</td> <td>約2.6億円</td> <td>約0.24億円</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>利回り</td> <td>3.33%</td> <td>1.22%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">定期預金</td> <td>運用額</td> <td>40億円</td> <td>-</td> <td>50億円</td> </tr> <tr> <td>運用益</td> <td>約0.04億円</td> <td>約0.04億円</td> <td>約0.03億円</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">利率</td> <td>0.11%</td> <td>0.07%</td> <td>0.07%</td> </tr> <tr> <td>0.11%</td> <td>0.08%</td> <td>0.07%</td> </tr> <tr> <td>0.07%</td> <td>0.08%</td> <td>0.07%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>0.10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※定期預金による運用額は、各年度末における運用額であり、運用益は、当該年度に定期預金に預け入れて得られた利息である。 また、利率は、当該年度における運用単位での運用利率である。 ※平成24年度の金銭信託による運用益及び利回りは、中途解約分40億円の売却益相当額を含んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金の算定については、前中期計画期間における運営費交付金債務の発生状況も留意し、財政当局との調整を経て、中期計画予算を策定した。 <p>4 雇用促進住宅業務</p> <p>暫定的に行う雇用促進住宅業務については次のとおり、譲渡・廃止の推進に努めた。</p> <p>(1) 雇用促進住宅の譲渡等については、11住宅を地方公共団体に譲渡、32住宅を民間事業者へ売却、7住宅を空家化及び5住宅の建物を取壊し更地とした。この結果、平成26年度末終了時点において運営する住宅数は1,233住宅(3,193棟、117,891戸)となった。 とりわけ、民間売却については、地方公共団体が取得の意向を示さなかった住宅のうち、民間売却に係る入居者の意向調査の結果、民間売却の同意を得た</p> | | | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 金銭信託 | 運用額 | 80億円 | 20億円 | - | 運用益 | 約2.6億円 | 約0.24億円 | - | 利回り | 3.33% | 1.22% | - | 定期預金 | 運用額 | 40億円 | - | 50億円 | 運用益 | 約0.04億円 | 約0.04億円 | 約0.03億円 | 利率 | 0.11% | 0.07% | 0.07% | 0.11% | 0.08% | 0.07% | 0.07% | 0.08% | 0.07% | | | | 0.10% | |
|--|---|---|---|---|--|--|------|------|------|------|-----|------|------|---|-----|--------|---------|---|-----|-------|-------|---|------|-----|------|---|------|-----|---------|---------|---------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|--|-------|--|
| | | 24年度 | 25年度 | 26年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 金銭信託 | 運用額 | 80億円 | 20億円 | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 運用益 | 約2.6億円 | 約0.24億円 | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 利回り | 3.33% | 1.22% | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 定期預金 | 運用額 | 40億円 | - | 50億円 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 運用益 | 約0.04億円 | 約0.04億円 | 約0.03億円 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 利率 | 0.11% | 0.07% | 0.07% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0.11% | 0.08% | 0.07% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0.07% | 0.08% | 0.07% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 0.10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|
| <p>活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行い、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。</p> <p>(2) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。</p> <p>(3) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、国庫納付すること。</p> | <p>活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行い、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。</p> <p>(2) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。</p> <p>(3) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付する。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 17,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 | <p>宅の譲渡を着実に推進する。</p> <p>(2) 震災による被災者等に対する支援策として、①被災者等に対し雇用促進住宅を提供する、②地方公共団体からの要請を踏まえて雇用促進住宅を活用する。</p> <p>(3) 住宅管理に係る委託業務については、合理的な実施に努める。</p> <p>(4) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、年度末までに国庫納付する。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 17,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 | <p>に推進したか。</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、現に入居している者への配慮をしつつ、雇用促進住宅を活用したか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付したか。 | <p>住宅の所在地ごとに区分けし買取希望者の募集等の売却業務を不動産業者へ委託し、入居者付きで民間事業者への売却促進を図り、また、売却が難しい物件については、売却が見込まれる物件とのバルク販売（複数の物件をまとめて販売すること）を初めて実施するなど、その効果的な売却に努めた。</p> <p>また、未廃止決定住宅については、平成26年11月に各市町村に対し住宅の取得に関する最終意向確認を行い、新たに23住宅に意向有りとの回答を得たため譲渡を進めた。</p> <p>(2) 東日本大震災に伴い住宅を喪失した被災者等に対して雇用促進住宅を無償で提供し、平成26年度末現在、入居戸数（実数）は2,440戸となった。</p> <p>また、その他個別の対応として、地方公共団体の要請に基づき、次の取組を行った。</p> <p>i 釜石市…被災者の一時入居先として全棟空戸住宅を市に貸与、及び復興関連事業（水産加工業、介護・医療、小売業等）に従事するため、同市に転居した者に貸与。</p> <p>ii 南相馬市…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与。</p> <p>iii いわき市…震災により住居の建て替えを要する者に対し、一定期間貸与。</p> <p>さらに、平成26年度については8月豪雨非常災害（広島市及び丹波市）及び長野県北部地震による被災者に対する支援として住宅を活用した。</p> <p>(3) 住宅管理に係る委託業務については、譲渡・廃止の進捗状況を勘案した上で、住宅数の少ない区域の統合により委託区分を変更などし、合理的な実施に努めた。</p> <p>(4) 平成26年度に譲渡が完了した雇用促進住宅の譲渡収入3,807,110,203円について、平成27年3月31日に国庫納付した。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短期借入れは発生しなかった。 | |
|--|---|--|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| | <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分する。</p> <p>なお、以下の①から③の不要資産については、独立行政法人通則法に則して国庫納付するとともに、当該不要資産に民間等出資が含まれる場合は、出資者に対し払戻しの請求ができる旨を催告することとする。</p> <p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、平成25年度以降に売却し国庫納付する。</p> <p>② 職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎</p> | <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」（平成15年6月5日付け能発第0605001号厚生労働省職業能力開発局長通達）に基づき、売却、国庫納付に向けた手続きを進める。</p> <p>② 職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎に</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。 | <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」（平成15年6月5日付け能発第0605001号厚生労働省職業能力開発局長通達）に基づき、売却、国庫納付に向けて、地方公共団体等との調整等を行った。</p> <p>② 「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、平成26年度は54件の職員宿舎について、用途廃止の措置を講じた。</p> <p>また、同計画及び第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に基づき、職員宿舎については、平成25年度に15件処分したところであるが、平成26年度においては、売却手続を積極的に推し進め、64件の入札公告を行い、平成25年度の15件に比べ、倍増の30件の処分を行った。</p> <p>なお、同計画等に記載された職員宿舎以外にも、その必要性の精査を推し進め、平成26年度においては、前述の54件に加えて、さらに41件の用途廃止の措置を講じるとともに、前述の30件に加えて、さらに11件の入札公告を行い、12件の処分を行った。</p> <p>売却代金については独立行政法人通則法の規定に則して手続きを行い、国庫納付することとしている。</p> | | |
|--|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|
| | <p>については、速やかに売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」(平成22年4月12日)において提示した保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を進め、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>なお、別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、速やかに売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ・ 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 | <p>については、売却等の手続が完了したものから独立行政法人通則法に則して国庫納付する。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」(平成22年4月12日)において提示した保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を進め、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、売却等の手続が完了したものから独立行政法人通則法に則して国庫納付する。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ・ 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 | | <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」(平成22年4月12日)において提示した保有資産の処分の方針及び第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に基づき、平成26年度は新たに8件の職業能力開発施設の敷地について、入札公告または地方公共団体との譲渡協議を行い、うち3件の処分を行った。</p> <p>売却代金については、独立行政法人通則法の規定に則して手続を行い、国庫納付することとしている。</p> <p>④ 会計検査院から有効に利用されていないとして指摘を受けた高度職業能力開発促進センターの土地については、平成26年11月に厚生労働大臣あて、処分に係る認可申請を行ったところであり、認可を受け次第、売却手続を行う予定である。</p> <p>また、未利用地の状況等の報告を求め、自主的な見直しを不断に行う体制を整備するとともに、土地の利用状況を定期的に把握し、自主的な見直しを不断に行うことや、具体的な処分計画等を策定することについて、各施設へ通知することにより周知徹底を図った。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。 | | |
|--|---|---|--|--|--|--|

4. その他参考情報

特になし

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 (H26) | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|------|--|--|---|--|---|--|---|
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評価 | B |
| | <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> | <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 全国各地での採用説明会の開催、採用案内パンフレットの充実やホームページ等の活用、職場見学会の実施等による積極的かつ効率的な募集活動を行い、必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。 また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。 さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</p> | <p><評価の視点> ・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。</p> | <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 ・機構の業務運営に必要な優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。 - 平成27年4月採用に当たっては、機構の業務運営に必要な優秀な人材の確保に向けて、募集する4職種（障害者職業カウンセラー職、職業能力開発職、障害者職業訓練職、事務職）の各職種の採用情報や業務内容、勤務先施設の紹介等をわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載したほか、障害者職業カウンセラー職については、事務職との併願による応募を新たに可とする等により、積極的に応募者の確保に努めた。 - また、本部、宮城、東京、大阪、福岡における採用説明会においては、応募に際して当機構の業務内容等の理解が促進されるよう、募集する4職種の具体的な業務内容を解説するとともに、地域センター及び職業訓練支援センターに勤務している職員による日常の業務紹介を取り入れた。 - 採用説明会実施後においても、主要都市の四年制大学のキャリア支援センターや担当教授を訪問し、各募集職種についての説明等を実施したほか、学内の就職説明会に参加して直接学生に応募を促す等応募者の拡大に努めた。 - 職員の募集に当たっては、全職種において春季及び秋季に募集を行い、多様かつ必要な人材の確保に努めた。また、職業能力開発職については、全国の能開施設の職員を動員して地域の大学等に対する広報活動を実施し、冬季においても募集を行った。 - 採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して3次にわたる面接試験を行うとともに、応募者の積極性や協調性などを把握するため、実際の勤務において直面する事例をテーマにグループ討議を実施した。</p> <p>・企業に対する精神障害者の雇用推進支援・雇用継続支援モデル事業の実施に際し、必要な支援モデルを構築するため、大都市圏の3地域センター（東京、愛知、大阪）に人員を配置した。</p> <p>・東日本大震災における被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」の効率的・効果的実施のため、全国から職業訓練指導員の応援派遣を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた</p> <p>・職員の再就職者の非人件費ポストは、本部において研究業務を行う嘱託、施設において職業訓練・指導業務を行う嘱託等があるが、いずれのポストも、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条に基づく職員の定年退職後の再雇用制度の対象者を配置するポストであり、これらのポストの配置は、配置対象者の経歴及び専門性等、当該ポストに必要な技</p> | <p>【事業区分 20 人事に関する計画】 <評価と根拠> 評価：B 人件費について、国に準じた給与制度の運用により適正な給与水準の維持に努めた。 人材の確保については、採用説明会の開催地域を増やしたほか、新たに四年制大学内の就職説明会に参加するとともに、障害者職業カウンセラー職と事務職の併願を可能とするなど、応募者の確保に努めた。 これらを踏まえ、評価をBとした。</p> <p><課題と対応> 人件費について、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減する目標の達成に向けて、引き続き取り組む必要がある。 人材の確保については、民間が運営する就職情報サイト等を通じて機構の社会的意義を周知すること等により応募者の確保を図る必要がある。</p> | <p><評価に至った理由> ・人件費について第3期中期目標期間の最終年度において平成24年度予算に比して5%以上の額を節減する目標の達成に向けて、平成24年度から平成26年度の3年間で約3.6%と着実に節減が行われていること ・必要な人材の確保のため、積極的な募集活動を行ったこと</p> <p>以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成していることから、評価をBとした。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策> 中期目標で定めた人件費の節減について、達成に向けて引き続き取り組む必要がある。</p> <p><その他事項> なし。</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| | | | <p><評価の視点> ・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。</p> | <p>能等を総合的に勘案して行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 管理職員を対象として、マネジメント力向上を図るべく、行動規範を本部各課、各施設単位において徹底し、業務を効果的・効率的に遂行できるようにするための研修等を引き続き実施した。 - 管理職員を対象として、業務に対するモチベーションや法令遵守に対する意識等の向上のための管理手法など、嘱託職員の管理マネジメントに関する研修を実施した。 - 人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向け、人事評価制度に係る評価者研修を実施した。 - 障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、各年次に応じた専門研修の外、専門第三期研修を終えた者に対して、就職等の困難性の高い、認知や感情のコントロールに課題のある対象者に対する支援スキルの向上を目的とした課題別研修を実施した。 - 障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、実践的な知識・技術等の修得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの当該職員を配置するすべての広域・地域センターにおいて、個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。 - 新たに採用されたリワークカウンセラー、ジョブコーチ、評価アシスタント、リワークアシスタント及び就労支援アシスタントを対象として、機構組織や業務及びそれぞれの職務に課せられた役割の理解、各業務において必要となる専門的知識、支援スキルの修得を図るための研修を実施した。 - 実務経験が2年以上のジョブコーチを対象として、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を実施した。 - 職業能力開発職を対象として、職業訓練指導員人材育成システムに基づき、産業構造の変化に伴う新たなニーズに対応した職業訓練の実施に向けた技能・技術研修、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を向上するための階層別研修、キャリアルートの要所要所において、新たな役割を担うための能力の向上を促す研修及びOJT等を実施した。 <p>また、新規採用職員を対象として、日常的に施設の利用者と接し、職業訓練の流れを早期に理解するための窓口業務OJTに加え、技能・技術力及び指導力の向上を図るための計画的な訓練OJTを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業能力開発職を対象として、職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とする「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」を、広域センターと連携し実施した。 - 全職種共通の研修については、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等の他、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た。 <ul style="list-style-type: none"> ・人件費削減の一方で職員のモラルの維持向上を図り利用者本位のサービスを提供するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 経営トップ（理事長）が、理事会、部長会議、施設長会議、社内報等あらゆる場を活用して、ミッション（使命）の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全 | | |
|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|--|--|---|--|--------|-------|----|--|------|-------|------|------|---------|-------|--|
| | <p>(2) 人員に関する指標</p> <p>人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構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に厳しく検証を行い、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</p> | <p>(2) 人員に関する指標</p> <p>人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構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に厳しく検証を行い、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</p> | <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算（当初予算）と比べて5%以上の額を削減すること。【数値目標】 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の | <p>国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。 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後一定期間経過後における追跡調査等を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、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。 業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した（計52施設）。「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化／経費節減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組について各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報及び機構内LANにより全部署・職員が随時参照できるようにすることで、その一層の取組を推進した。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源省エネ・冗費の削減に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。 <p>・職業訓練指導員体制について、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、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した（平成26年度は新たに6人の受け入れを実施した。（年度末現在の受入数の合計34人））</p> <p>(2) 人員に関する指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 人件費については、予算において、平成24年度の33,454百万円に対し、平成26年度は32,255百万円となり、3.6%の節減を図った。 人件費の見直し及び給与水準の適正化については、国に準じた給与制度の運用により適正な給与水準の維持に努めた <p>【国に準じた給与制度の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、職業訓練指導員手当を廃止する等、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 <p>【給与水準の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指数の状況 <table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>102.2</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td></td> </tr> <tr> <td>地域勘案</td> <td>107.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>98.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.8</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 <ul style="list-style-type: none"> 当機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の93.4%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53.6%（参考「平成26年国家公務員給 | 対国家公務員 | 102.2 | 参考 | | 地域勘案 | 107.5 | 学歴勘案 | 98.6 | 地域・学歴勘案 | 105.8 | |
| 対国家公務員 | 102.2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 参考 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 地域勘案 | 107.5 | | | | | | | | | | | | | | |
| 学歴勘案 | 98.6 | | | | | | | | | | | | | | |
| 地域・学歴勘案 | 105.8 | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | <p>より、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。</p> <p>なお、人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算(当初予算)と比べて5%以上の額を節減する。</p> <p>(参考) 第3期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙-1のとおり。</p> | <p>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、結果が出次第、公表する。</p> | <p>取組を踏まえ、厳しく見直しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の給与水準について検証を行い、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しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。 | <p>与等実態調査の結果」第2表より算出)を大幅に上回っていることによる。</p> <p>なお、学歴勘案による対国家公務員指数は98.6と国家公務員を下回っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ii 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)等に基づき職員宿舍の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の56.6%を占め、国家公務員の18%(参考「平成26年国家公務員給与等実態調査の結果」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15.3%を占め、国家公務員の8.7%を上回っていることによる。 iii 地域勘案及び地域・学歴勘案の指数については、国の本府省が1級地(東京都特別区(18%))に置かれているのに対し、当機構の本部事務所は4級地(千葉市(10%))に置かれており、当該4級地に在勤する事務職員の割合が高くなっていることによる。 <p>- 給与水準の適切性の検証</p> <p>当機構の給与水準については、国と同様の給与制度としているため俸給、諸手当は国と同等の水準となっており、大卒以上の割合が大きいことを考慮した学歴勘案では98.6ポイントと国を下回っていること。その他の指数については、住居手当及び単身赴任手当の受給者割合が国よりも大幅に高いことや本部事務所が千葉市に置かれていることにより国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものではないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・レクリエーション経費については、廃止しており支出はない。 | | |
| | <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>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、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p> | <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>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、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設の老朽化等を勘案し計画的に修繕等を行ったか。 | <p>2 施設・設備に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の就労に関する援助業務及び求職者等への職業訓練の効率的な遂行を図るため、平成26年度においては、 <ul style="list-style-type: none"> i 島根及び高知障害者職業センター空調設備改修工事等 ii 宮城職業訓練支援センターの建替及び熊本職業能力開発促進センター実習場建替工事等 iii 四国職業能力開発大学校空調設備更新工事等の計画的な修繕を行った。 | | |

| <p>(参考)</p> <table border="1"> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財源</th> </tr> <tr> <td>(地域障害者職業センター) 設備更新等</td> <td>148</td> <td rowspan="3">施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(職業能力開発促進センター) 実習場建替等</td> <td>7,458</td> </tr> <tr> <td>(職業能力開発大学校) 設備更新等</td> <td>1,805</td> </tr> </table> | 施設・設備の内容 | 予算額 (百万円) | 財源 | (地域障害者職業センター) 設備更新等 | 148 | 施設整備費補助金 | (職業能力開発促進センター) 実習場建替等 | 7,458 | (職業能力開発大学校) 設備更新等 | 1,805 | <p>① 障害者職業センターにおける空調設備更新等(29百万円)を行う。</p> <p>② 職業能力開発促進センターにおける実習場建替等(2,266百万円)を行う。</p> <p>③ 職業能力開発大学校における設備更新(597百万円)を行う。</p> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> | | | | |
|--|--|--|--|---------------------|-----|----------|-----------------------|-------|-------------------|-------|--|--|--|--|--|
| | 施設・設備の内容 | 予算額 (百万円) | 財源 | | | | | | | | | | | | |
| | (地域障害者職業センター) 設備更新等 | 148 | 施設整備費補助金 | | | | | | | | | | | | |
| | (職業能力開発促進センター) 実習場建替等 | 7,458 | | | | | | | | | | | | | |
| (職業能力開発大学校) 設備更新等 | 1,805 | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p> | <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p> | <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てたか。 | <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 主に、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居の受入れに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることにより、当期純利益が33億円生じたため、第3期中期目標期間へ繰り越した積立金(前中期目標期間繰越積立金)は取り崩していない。 | | | | | | | | | | | | |
| <p>第5 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>通則法第29条第2項第5号のその他業務運営に関する重要事項については次のとおりとする。</p> <p>1 ニーズの適確な把握等</p> <p>サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようにするため、利用者の機会の均等・公平の観点から、ニーズの適確な把握、ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機</p> | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| <p>関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。</p> <p>2 利便性の向上</p> <p>利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。</p> <p>高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報をホームページにおいて公表し、高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。</p> <p>また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定など、適正かつ効率的に実施すること。</p> <p>3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等</p> <p>適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホ</p> | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>ームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表すること。</p> <p>4 内部統制の充実・強化</p> <p>内部統制については、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書(「独立行政法人における内部統制と評価について」)及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図ること。</p> <p>5 政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進すること。</p> <p>6 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施すること。</p> | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| |
|-------------------|
| <p>4. その他参考情報</p> |
| <p>特になし</p> |