

# 令和5年度業務実績説明資料

＼らしく、はたらく、ともに／



JEED



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

# 目次

事業体系・自己評定	1
<b>1. 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b>	
1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	2
1-1-2 高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	6
<b>2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項</b>	
1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	14
1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	23
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	29
<b>3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項</b>	
1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	36
1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給	40
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	44
<b>4. 職業能力開発業務に関する事項</b>	
1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	49
1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施	58
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	66
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	74
<b>5. 障害者職業能力開発業務に関する事項</b>	
1-5 障害者職業能力開発業務	81
<b>6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</b>	
1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	89
<b>7. 管理的事業</b>	
2-1 業務運営の効率化に関する事項	} . . . . . 93
3-1 財務内容の改善に関する事項	
4-1 その他業務運営に関する重要事項	

# 令和5年度高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系・自己評価一覧

総合評価 **A**

## 高齢者雇用支援事業

### 1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

1-1-1 高齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	B	A
1-1-2 高齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	A	

## 障害者雇用支援事業

### 2. 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項

1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	A	A
1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	B	
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	A	

### 3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	B	B
1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給	B	
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	B	

## 職業能力開発事業

### 4. 職業能力開発業務に関する事項

1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	重 困	A	A
1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施	重 困	A	
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	重 困	A	
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等		A	

### 5. 障害者職業能力開発業務に関する事項

1-5 障害者職業能力開発業務	重	B
-----------------	---	---

### 6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	B
--------------------------	---

## 共通・管理

2-1 業務運営の効率化	B	3-1 財務内容の改善	B
4-1 その他業務運営	B		

※一定の事業等のまとめごと（1～4の各事項）の評価は、「厚生労働省独立行政法人の目標策定及び評価実施要領」を踏まえ、以下のとおり算出。

①項目別評価（S～D）を点数化（5～1）、②「重要度：高」の項目は点数を2倍、③それらの加重平均。

（例）「1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項」の場合（1-1-2の項目が「重要度：高」）

$(3(B) + 4(A) \times 2(\text{「重要度：高」})) \div (2(\text{項目数}) + 1(\text{「重要度：高」})) = 3.7 \rightarrow$ 小数点第一位を四捨五入して4のため、A評価

# 1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る 事業主等に対する給付金の支給

## ○概要

国においては、高年齢者等の雇用の安定等を図ることを目的とした給付金制度を設けています。

当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。

### 1 65歳超雇用推進助成金

#### (1) 65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に支給

#### (2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度の整備に係る措置（賃金・人事処遇制度、労働時間制度、健康管理制度等の導入等）を実施した事業主に支給

#### (3) 高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に支給

### 2 高年齢者雇用安定助成金（平成29年3月末をもって廃止、経過措置により支給）

高年齢者無期雇用転換コース

# 評価項目No. 1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

## 自己評価 B

### I 中期目標の内容

① 給付金の説明会への参加事業所数 100,000事業所以上

※給付金の説明会への参加事業所数実績（令和3年度19,882事業所）を踏まえて設定

② 給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） 90日以内

※厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安（原則2カ月以内、一部3カ月以内）を踏まえて設定  
（第4期中期目標期間（平成30年度～令和3年度）の平均処理実績 77.7日）

### II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定機関、事業主団体等と連携した事業主説明会の実施</li> <li>事業主説明会における周知用資料の作成</li> </ul>	給付金の説明会への参加事業所数 （目標値 中期目標期間中に100,000事業所以上（令和5年度目標値 20,000事業所以上））	26,968 事業所	134.8%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>審査体制や審査点検チェックリストの適宜見直しによる効率的な事務の実施</li> <li>支給要件のポイントや支給対象外事例を手引きに掲載</li> </ul>	給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） （目標値 90日以内）	82.2日	109.5%								

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否を記載すること。
給付金の説明会への参加事業所数	②「法人の努力結果」 令和5年度は機構単独での開催や関係機関等との共同開催など、あらゆる機会を積極的に活用して開催に努めたことにより、参加事業所数の増加につながった。
給付金（創設2年目以降）の申請1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）	

### Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
事業主ニーズを踏まえた制度説明動画の配信	事業主向けの説明動画を作成し、ホームページ及びYouTubeにて配信。制度紹介チラシに二次元コード（動画アドレス）を掲載するなど、広報活動に力を入れた。
効率的な事務の実施、支給要件のポイント等の解説	<ul style="list-style-type: none"> <li>・申請者が使用する支給申請の手引きには、支給・不支給の事例を掲載するなど、分かりやすい手引きを作成することにより、スムーズに申請できるよう工夫した。</li> <li>・給付金業務担当者全国会議や給付金業務担当者研修会の実施により都道府県支部窓口担当者のサービスの質や処理能力の向上を図った。</li> </ul>

参考指標

--	--

### 参考事項

# ○事業主等に対する給付金の支給

## 数値目標の達成状況

※ [ ]内は前年度実績

### ① 給付金の説明会への参加事業所数

**26,968事業所**

目標：20,000事業所以上 達成度：134.8%

### ② 給付金の平均処理期間

**82.2日** [83.2日]

目標：90日以内 達成度：109.5%

## 主な取組内容

### ◆ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

- ・ 事業主等のニーズを踏まえた制度説明動画をホームページ及びYouTubeで配信（再生回数：8,334回 [6,103回]）
- ・ 給付金制度の改正等について、ホームページ、メールマガジン、広報誌等を通じて周知
- ・ 訪問による事業主団体等への周知・広報

### ◆ 効率的な給付金支給業務の運営

- ・ 審査・点検マニュアル等を用いた効率的な事務の実施
- ・ 申請時に誤りが多い箇所等の説明を含む申請書の記入方法説明動画をホームページ及びYouTubeで配信
- ・ 給付金業務担当者全国会議や給付金業務担当者研修会等の実施による窓口サービスの質の向上
- ・ オンライン申請化に向けて、システム構築等の業者を決定



### ◆ 適正な支給業務の実施

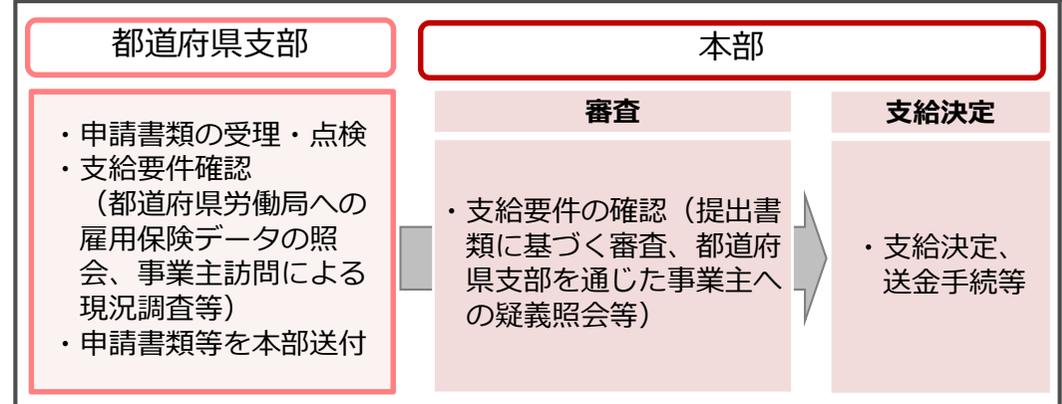
- ・ 現況調査実施回数 649回 [698回]
- ・ 不正受給事業主を公表することをホームページ等で注意喚起
- ・ 不正受給が判明した件数 0件 [0件]

## 制度利用者へのアンケート実施

「給付金によって定年引上げ・雇用管理制度の導入等の取組に変化があった」90.6% [91.6%]

	件数	金額（千円）
給付金の支給	2,940 [2,382]	1,608,874 [1,339,802]

## 支給に係る審査業務の流れ



## 高齢者評価制度等雇用管理改善コースの活用事例

課題	○事業主は、本人の望む限り生涯現役でいられる職場を目指していたが、高齢社員は、定年後の処遇（職務・職責を含む）・賃金体系（職務等に対応した賃金制度）がなかったため、高齢期の働き方に不安をもっていった。
給付金活用の背景	○専門家と相談し、高齢者の意欲と能力に応じた適正な配置及び処遇を行うことを目的に、高齢社員を対象とした「キャリアパス制度（賃金・人事処遇制度）」を新たに導入することで、継続雇用者の増加を図りたい。
給付金活用の効果	支給額(中小企業の場合)：対象経費(みなし費用50万)×助成率(60%)=30万円 ○職務内容を明確化し、選択可能な勤務形態及びそれに応じた賃金を設定した。高齢社員にとっては、今後の働き方がわかり、将来の不安の解消と高齢期に働き続ける自信につながった。また、職務内容の明確化により、新たに専門的なリーダーとなる高齢社員もおり、モチベーションの向上につながった。

# 1-1-2 高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

重要度：高 困難度：高

## ○概要

### ・70歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案、相談・援助の実施

「生涯現役社会の実現」に向け、定年延長、継続雇用延長、高年齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会の確保に関する相談・援助を行っています。

<70歳雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）>

・高年齢者雇用アドバイザーのうち一定の基準を満たした者で、主に定年延長、継続雇用延長に係る制度改善提案を行う。

<高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）>

・機構が委嘱している高年齢者雇用に関する専門的知識・経験を有する外部専門家。社会保険労務士等。

※以下プランナー及びアドバイザーを合わせて「プランナー等」という。

### ・プランナー等によるサービスの質の向上

スキルアップのための研修などを通じて、プランナー等のサービスの質の向上に取り組んでいます。

### ・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供

高年齢者の雇用推進に向け、専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発を行うとともに、ホームページ等を通じて、提供しています。

### ・産業別ガイドラインの策定及び普及支援

産業団体が高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定し、会員企業に対して普及することを支援しています。

### ・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者就業支援月間である10月に「高年齢者活躍企業フォーラム」を開催し、優良事例の表彰等を行うとともに、10月～11月にかけて企業の関心の高い「キャリア開発・支援」など4つのテーマでシンポジウムを開催し、学識経験者による講演や企業による事例発表を行っています。

また、啓発誌「エルダー」の発行等により、広く高年齢者雇用に係る啓発広報活動を行っています。

## 評価項目No. 1-1-2 高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

重要度 高

困難度 高

自己評価 A

### I 中期目標の内容

① 事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数 31,000件以上

※令和4年の「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果における高年齢者就業確保措置を講じていない企業から、第4期中期目標期間中に70歳までの定年引上げ・70歳までの継続雇用延長に係る制度改善提案を実施した企業を除いた企業数約13万3千社を対象に、その23.6%（第4期中期目標期間において、アプローチ対象企業が70歳までの定年引上げ・継続雇用延長に係る制度改善提案書を受領した率）について具体的な制度改善提案による働きかけを行うことを目標に水準を設定

② 制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合 60%以上

※第4期中期目標期間における「制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合」の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均64.1%）を踏まえて設定

③ 産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価 85%以上

※第4期中期目標期間における産業別高齢者雇用推進事業フォローアップ調査において、会員企業が「役に立った/立ちそうだ」と回答した実績（平成30年度～令和3年度の年間平均90.4%）を踏まえて設定

**【重要度：高】** 改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたことに伴い、70歳までの就業機会の確保を行う企業への支援を実現し、企業が早期に取り組むための環境整備を行っていくことが求められている。また、成長戦略実行計画（令和3年6月18日閣議決定）に係るフォローアップ工程表において、高年齢者の就業率の達成目標（2025年：65～69歳の就業率51.6%）が示されており、70歳までの就業機会を確保していくためには、より多様な高年齢者の特性に応じた活動の機会を提供できるよう、企業の取組の選択肢を広げる必要があり、本業務はその目的に寄与する極めて重要な業務であるため。

**【困難度：高】** 改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたが、事業主にとって70歳までの高年齢者就業確保措置は重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであるとともに、個々の高年齢者の多様性への配慮や負担のかからない職場環境作りも求められるなど、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いことに加えて、第5期中期目標期間の対象企業は、第4期中期目標期間では制度改善提案の対象外であった小規模企業や制度改善提案まで到らなかった企業など働きかけの困難な企業が主となるため。

## II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主に対する70歳までの就業機会の確保に係る制度改善提案の実施</li> <li>・プランナー等への研修等の実施</li> </ul>	事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数 (目標値 中期目標期間中に31,000件以上(令和5年度目標値6,200件以上))	8,201件	132.3%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・提案内容の質の向上のため、支部による事前チェック、本部における事後確認の実施</li> <li>・効果的な制度改善提案となるよう企業の関心事項（法改正、賃金・評価制度、安全衛生・健康管理等）の提供</li> </ul>	制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合 (目標値 60%以上)	68.9%	114.8%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業の推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助</li> <li>・会員企業委員等で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助</li> </ul>	産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価 (目標値 85%以上)	86.9%	102.2%								

### 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否を記載すること。
事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数	<p>②「法人の努力結果」 第5期中期目標は、新たに小規模企業も制度改善提案の対象企業となったことを踏まえ、小規模企業を訪問する際の工夫や留意点について、プランナー等間で共有を図ったり、都道府県支部職員が地域の事業主団体等を訪問し、JEEDの支援について傘下企業に対して周知をしていただくよう依頼をしたことなどにより、昨年度の実績には及ばないものの目標値を超える提案ができた。</p> <p>③「外部要因」 多くの企業における昨今の人手不足の顕在化による人材確保の観点と、令和3年4月に改正高齢法が施行されたことによる法令遵守の意識により、事業主の関心度が高まったことから、目標値を超える提案が実施できた。</p>
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合	
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価	

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
制度改善提案の実績確保に係る取組	改正高齢法施行等に伴う70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずる措置の努力義務化を受け、法改正の趣旨と内容の周知・広報及び努力義務確保のための提案を行い、目標を上回る制度改善提案を実施し、事業主の高年齢者雇用に係る関心の高まりに的確に応えることができた。 第5期中期目標から新たに対象となった小規模企業に対しても、高年齢者就業確保措置導入の重要性について積極的に説明を行い、制度改善提案を行うことができた。
提案内容の質の向上に向けた取組	70歳までの就業機会の確保は、重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正など、事業主にとって難易度が特に高い取組であるが、以下の取組により、制度改善提案に係る目標を達成することができた。 ・都道府県支部による事前確認に加えて、機構本部において提案内容の事後確認を行い、プランナー等に対し個別に助言を行うなどきめ細かいフィードバックを行い、提案内容の質の向上に努めた。 ・プランナー等へ最新の情報や好事例を定期的に提供するとともに、企業訪問時におけるノウハウ等の研修を行うなど、プランナー等のスキル向上を図った。 ・策定した産業別ガイドラインや雇用推進事例集の活用
産業別ガイドラインの質の向上に向けた取組	以下の取組により、より有用なガイドラインを策定した結果、アンケート調査の結果が目標を上回ることができた。 ・事業の推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助 ・会員企業委員等で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助 ・産業団体が開催する普及啓発セミナーに関する支援 ・策定したガイドラインの機構ホームページへの掲載

参考指標

--	--

### 参考事項

# ○事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施

## 数値目標の達成状況

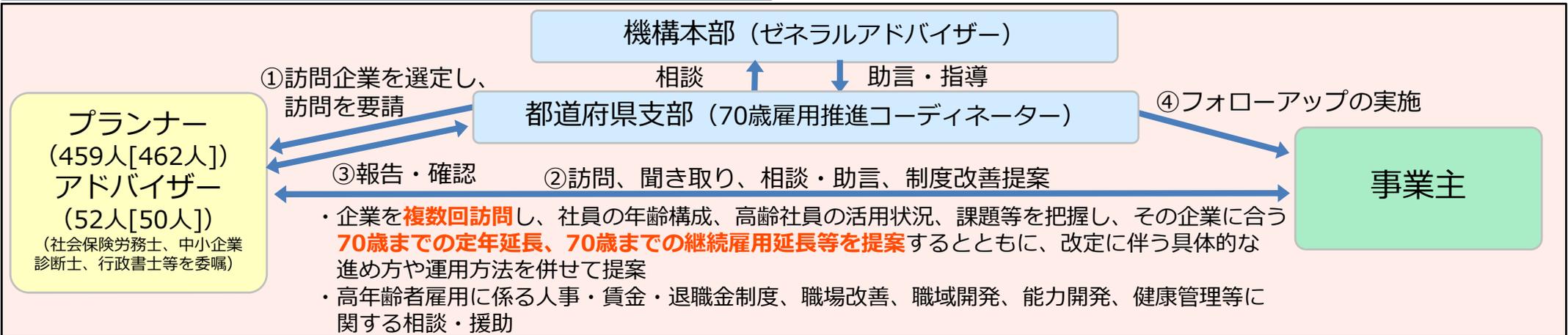
※ [ ] 内は前年度実績

- ① 制度改善提案件数 **8,201件** [8,775件\*]  
 目標：6,200件以上 達成度：132.3%  
 ② 提案を受けて見直しを進めた割合 **68.9%** [65.8%]  
 目標：60%以上 達成度：114.8%

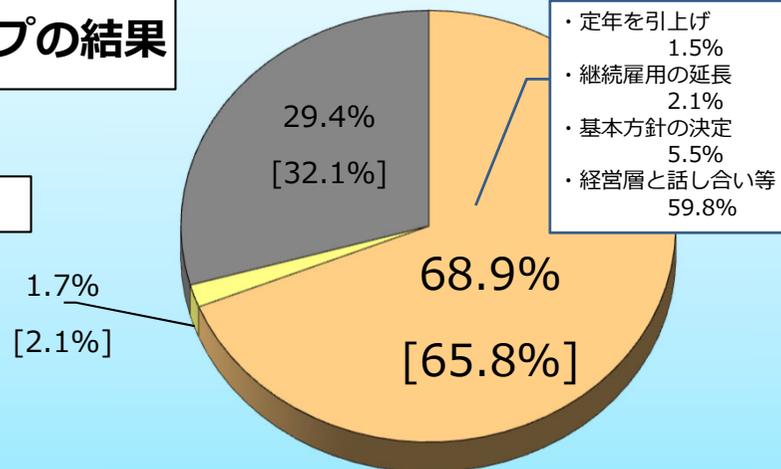
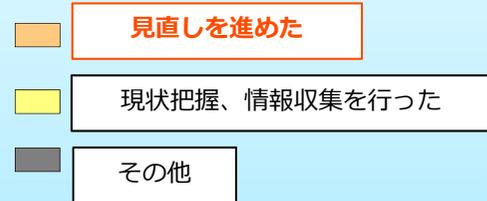
**訪問等による相談・助言** 28,562件 [31,222件\*]  
 20,710事業所 [23,097事業所]  
 うち、制度改善提案につながりそうなものは、再訪問して制度改善提案を実施

## 主な取組内容① ◆プランナー等による制度改善提案の実施等

- プランナー等による高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助を実施
- 70歳までの就業機会の確保を満たす取組に係る具体的な制度改善提案を実施**
- 制度改善提案の対象企業が**小規模企業（21～30人規模企業）に拡充**したことから、**小規模企業を訪問する際の工夫や留意点について、プランナー等の中で共有**するとともに都道府県支部職員が**地域の事業主団体等を訪問**し、相談・援助業務に関する周知・広報活動を実施 **拡充**



## 提案後のフォローアップの結果



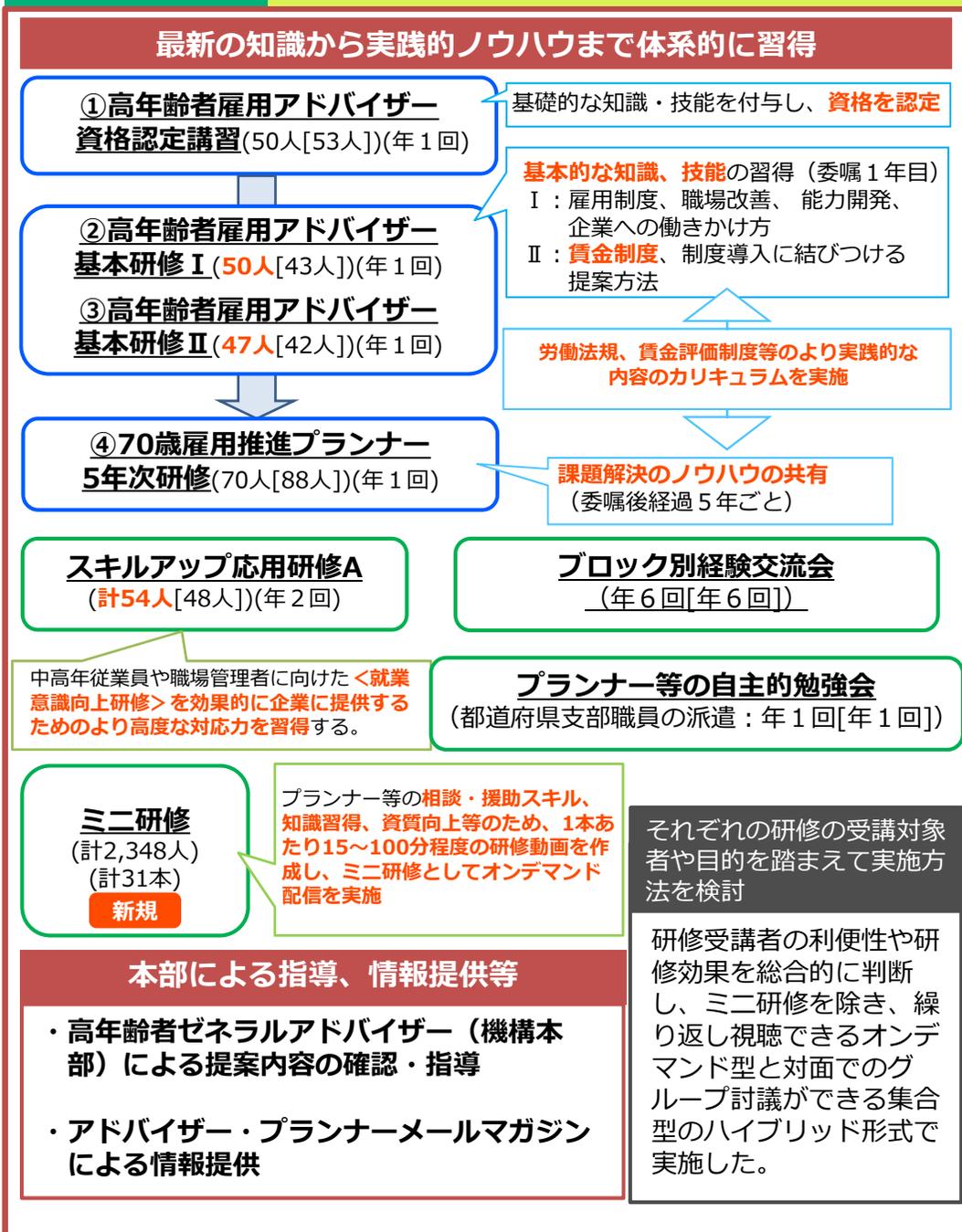
**制度改善提案件数**  
**8,201件** [8,775件\*]

## ＜フォローアップ時の事業主の声＞

- プランナーの助言、資料提供は就業規則の見直しを検討するきっかけになった。今後は対象となる従業員の意見を参考に社内で検討する。
- 顧問の社労士もいるが、プランナーの助言・資料提供は大変役に立った。高齢従業員の処遇や職場環境等の課題も理解できた。
- 日頃考えることのない社内制度改善方法について聞くことができてよかった。
- 若手の求人が不振な中、経験、知識のある高齢従業員の活用は必須であり、今後具体的な規定の見直しを協議する。
- 雇用力評価チェックリストの分析結果が分かりやすい。

\*令和6年度に修正

## 主な取組内容② ◆プランナー等によるサービスの質の向上



## 主な取組内容③ ◆実践的手法の開発・提供

### ○『70歳雇用推進事例集2024』の作成

- ・ 改正高年齢者雇用安定法における70歳までの就業機会の確保に係る好事例を掲載(20事例)
- ・ 人事管理制度、高齢社員戦力化、健康管理・安全衛生、制度導入の課題とその対応・導入後の効果などについて紹介【『70歳雇用推進事例集2024』】



就業事例(事例)	65歳以上の人数(人)	65歳以上の割合(%)	就業促進の取組	就業促進の取組	キーワード
35	16	45.7	47歳以降採用	長年勤続者の定年引上げの機会を確保	就業促進による就業機会の確保
41	6	16.6	定年による引上げと70歳以上の定年引上げ	定年引上げによる就業機会の確保	就業促進による就業機会の確保
51	19	37.2	高齢者の就業機会を確保するための取組	就業促進による就業機会の確保	就業促進による就業機会の確保
72	19	26.4	就業促進による就業機会の確保	就業促進による就業機会の確保	就業促進による就業機会の確保
81	48	58.3	就業促進による就業機会の確保	就業促進による就業機会の確保	就業促進による就業機会の確保
85	11	12.9	就業促進による就業機会の確保	就業促進による就業機会の確保	就業促進による就業機会の確保

### ○実践的ツールの開発、調査研究

- ・ 企業の人事担当者に対するアンケート調査結果をもとに、高齢期の創業に関する調査研究報告書や、高齢社員の人事管理と就業意欲等に関するアンケート調査の結果報告書を作成



## 数値目標の達成状況

③産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価

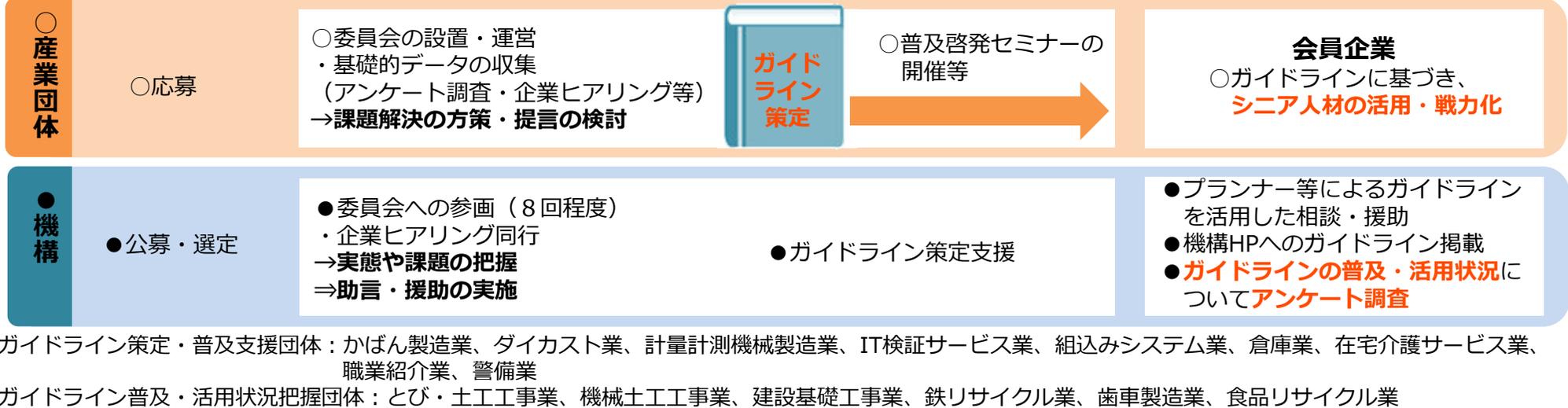
**86.9%**

目標：85%以上 達成度：102.2%

## 主な取組内容④ ◆産業別ガイドラインの策定及び普及支援

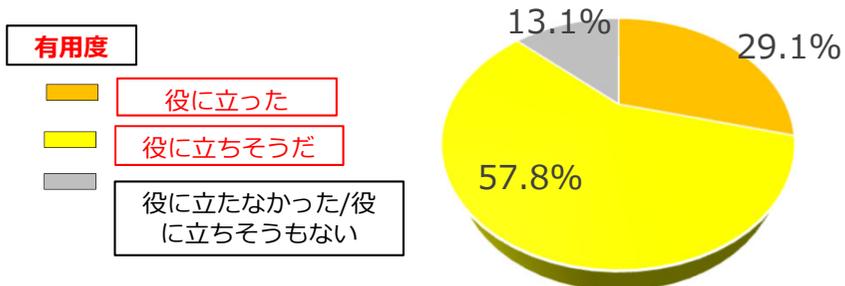
### ○令和5年度における産業別ガイドラインに係る取組

- ・産業団体内に高齢者雇用推進委員会を設置し、産業ごとに異なる高齢者雇用に関する具体的な実態の把握や課題解決の方策・提言について検討
- ・高齢者雇用推進委員会における検討結果を踏まえ、ガイドラインとして取りまとめ、シニア人材の活用・戦力化に向け会員企業へ普及啓発
- ・**効果的な高年齢者等の雇用・就業の促進に効果的なガイドラインとして普及・活用**されているかについてアンケート調査により有用度を測定



### ○ガイドラインの有用度の評価

- ・6団体の会員企業にアンケート調査を実施
- ・「役に立った/役に立ちそう」と回答した割合：**86.9%**



### ○令和5年度にアンケート調査を実施したガイドライン



# ○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報等

## 主な取組内容⑤ ◆啓発広報活動等の実施

### 【高齢者就業支援月間（10月）における啓発活動】

#### ○高齢者活躍企業コンテスト

- ・26社を表彰



#### ○高齢者活躍企業フォーラム

- ・高齢者活躍企業コンテスト表彰式
- ・基調講演：佐藤博樹氏 東京大学名誉教授
- ・トークセッション（入賞事例発表・事例質疑）の実施
- ・**ライブ配信**を実施（**ハイブリッド形式**）  
（アンケートによる満足度：92.2% [91.7%]）
- ・後日**オンデマンド配信**を実施することで、更なる普及を行った。

#### ○シンポジウムの実施（4回）

- ・企業において高齢者の戦力化を図るために関心の高い「**キャリア開発・支援**」等の4つのテーマで、10～11月にかけて開催
- ・高齢期における活躍促進に向けた展望について考える機会を提供
- ・全て**ライブ配信**とし、後日**オンデマンド配信**を実施
- ・配信視聴者数 **2,888人** [1,916人]  
（アンケートによる満足度：91.9% [97.2%]）

### ○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催（各都道府県支部）

- ・専門家による講演、高齢者雇用の先進事例の発表等  
来場者数 **2,316人** [2,127人]  
（アンケートによる満足度：**88.4%** [88.3%]）
- ・うち18支部では動画配信を実施  
（**ライブ配信**・後日**オンデマンド配信**）

### 【啓発誌「エルダー」の作成・発行】

- 企業の人事労務担当者等に高齢者雇用についてのノウハウ・情報等を提供（毎月52,000部発行）  
＜アンケートをもとに誌面を充実・改善＞  
（アンケートによる有用度：91.3% [93.4%]）
- ・「シニア社員のための『ジョブ型』賃金制度の作り方」「どっちがいいの？『定年延長』と『再雇用』」など、読者のニーズに対応した特集や連載記事を掲載
- ・65歳超雇用を推進する企業の経営者等のインタビュー記事の巻頭掲載の他、企業事例を多数掲載



掲載記事 ▶

### 【マスメディア等による啓発広報活動】

- ・企業の取組紹介を含むコンテストの実施結果を**日経新聞に掲載**（全15段）

## 主な取組内容⑥ ◆事業主等による取組の好事例の展開

### 【高齢者活躍企業事例サイトにおける情報提供】

- ・高齢者活躍企業コンテストの優秀事例を情報提供する「70歳雇用事例サイト」について、検索機能の向上等に係る改修を実施し、「**高齢者活躍企業事例サイト**」にリニューアル
- ・事例掲載社数 **266社** [156社]

#### 【旭化成(株)の事例】

**方針** 社員の挑戦・成長、多様性を促し、**働きがいの向上と企業競争力の向上**を目指す

**取組** **50歳、55歳時のキャリア研修、キャリアコンサルタント面談、上司キャリア面談**を実施。社内外のコンテンツを利用できる**e-Learningシステム**の運用

#### 【(株)NJSの事例】（東京・建設コンサルタント業）

**課題** **65歳以降も活躍できる人材の活用**。人事制度における年功の傾向、報酬のメリハリのなさ、相対的な人事評価基準

**取組** **定年70歳に引き上げ**と併せて、等級制度の再編、キャリアパスの多様化、**報酬体系の適正化、人事評価制度の刷新**を実施

# 1-2-1 地域障害者職業センター等における 障害者及び事業主に対する専門的支援

重要度：高 困難度：高

## ○概要

### ・障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援の実施

個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるよう個別の職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）計画に基づく、専門的な支援を実施しています。

なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割を果たすため、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職リハの支援を実施しています。

「職リハ」・・・障害者が適当な就業の場を得、かつそれを継続することができるようにするための職業的サービスである職業指導、職業訓練等  
「職業評価」・・・個々の障害者に対して、聞き取り調査や心理検査、職業適性検査等を通じ、きめ細やかに特性等を把握するとともに、対象者の職場適応上の課題への対処方法、事業主に配慮を求める事項等の整理を行うもの

「職リハ計画」・・・職業評価により把握した情報と、労働市場の状況や個々の障害者の置かれている状況等を総合的に勘案しながら、職業的自立を図っていくために必要な支援内容等を明示したもの

### ・職業準備支援の実施

職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を効果的に実施し、終了者の就職及び職場適応を図っています。

### ・ジョブコーチ支援の実施

対象となる障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図っています。また、必要に応じて関係機関のジョブコーチ等を招集した会議の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等の協議を行っています。

### ・精神障害者の総合雇用支援の実施

主治医、事業主、家族等関係者と密接な連携を図り、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・援助等を総合的に行い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を図っています。

### ・質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

職業安定機関と連携しつつ、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応の促進に努めています。  
また、障害者雇用の取組が進んでいない事業所等に対して、様々な支援プランを提示する提案型事業主支援を実施しています。

# 評価項目No. 1-2-1 地域障害者職業センター等における 障害者及び事業主に対する専門的支援

重要度	高
困難度	高

## 自己評価 A

### I 中期目標の内容

- ① **精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数 50,000人以上**  
※精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対する職業リハビリテーション計画策定実人数実績（平成30年度～令和3年度平均11,347人）  
及び職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務へ比重を置くことを踏まえて設定
- ② **職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む。） 68%以上**  
※職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職・職場適応率の実績（平成30年度～令和3年度の就職率平均70.9%）  
を踏まえて設定
- ③ **ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率 85%以上**  
※ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率（平成30年度～令和3年度の平均88.7%）  
の実績を踏まえて設定
- ④ **事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数 5,000所以上**  
※事業主支援計画をもとに体系的な支援を実施した事業所数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均970所）を踏まえて設定

**【重要度：高】** 多様な人材の一人一人がもつ潜在力を最大限発揮できる環境整備が求められる中、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズへの対応が求められることとなり、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への支援ニーズはますます高まることから、これにこえることは極めて重要であるため。

**【困難度：高】** 個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への対応が求められる中、従来からの実績を踏まえた高い水準の実績を維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。

## Ⅱ 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<ul style="list-style-type: none"> <li>個別性の高い専門的な支援を必要とする障害を有する対象者に対して、個別の職リハ計画に基づく専門的な支援を実施</li> <li>公共職業安定所等の関係機関とのネットワークを活用し、連携した支援を実施</li> </ul>	精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数 (目標値 中期目標期間中に50,000人以上(令和5年度目標値10,000人以上))	11,676人	116.8%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>個別支援計画に基づき支援メニューを柔軟に組み合わせた支援を実施</li> <li>個別面談や作業支援を通じて希望職種や労働条件を整理した上で、公共職業安定所等と連携し、就職支援を実施</li> </ul>	職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率(職場適応率含む。) (目標値 68%以上)	73.9%	108.7%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>個別支援計画に基づく障害者や事業所等の状況に応じたジョブコーチ支援及び計画的なフォローアップを実施</li> </ul>	ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率 (目標値 85%以上)	89.1%	104.8%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携し、事業主の障害者雇用に関する課題や支援ニーズを把握</li> <li>提案シート等を活用し様々な支援プランを提案する提案型事業主支援を実施</li> </ul>	事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数 (目標値 中期目標期間中に5,000所以上(令和5年度目標値1,000所以上))	1,115所	111.5%								

### 要因分析 (実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指 標	要 因 分 析 (①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数	
職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率(職場適応率含む。)	
ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率	
事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数	

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援の実施	個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、職業相談や職業評価を踏まえ、求職中・在職中における職業準備支援やジョブコーチ支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施した。
職業準備支援終了者に係る就職率及びジョブコーチ支援終了者の職場定着率の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業準備支援については、求職中の障害者に対して職業準備支援利用中から個別面談や作業を通じて把握した希望の職種や労働条件を整理した上で、公共職業安定所等と連携することで、就職実現等を図った。</li> <li>・ジョブコーチ支援については、対象者や事業主等の支援ニーズに応じて、丁寧なアセスメントによる個別支援計画を策定の上、支援を通じてナチュラルサポート体制（必要な支援が上司や同僚により自然に行われる体制）の確立等に取り組むとともに、支援終了後は支援結果に基づき、フォローアップ計画を策定し、効果的かつ計画的なフォローアップ支援を行うことで、職場定着を図った。</li> </ul>
質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の雇入れ等に向けて課題を有するものの、具体的な取組事項が不明確な事業主に対し、地域センターの専門的支援について、ツールを活用してわかりやすく説明。さらに提案シート等を活用し、様々な支援プランについて提案を行う提案型事業主支援を全国の地域センターで実施した。</li> <li>・支援ニーズが明確な事業主には事業主支援計画に基づき複数の支援（事業所の職員向け研修等の雇入れに関する支援やジョブコーチによる定着支援等）を組み合わせた体系的な支援を実施した。</li> </ul>

#### 参考指標

地域センター利用者（障害者）アンケート結果（「支援は大変効果があった」「支援は効果があった」旨評価）	効果があったと評価	令和5年度 96.9%
地域センター利用者（事業主）アンケート結果（「支援は大変効果があった」「支援は効果があった」旨評価）	効果があったと評価	令和5年度 91.7%

#### 参考事項

# ○障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施

## 数値目標の達成状況

※ [ ]内は前年度実績

### ①精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職リハ計画

策定実人数 **11,676人**

目標：10,000人以上  
達成度：116.8%

うち **精神障害者 6,356人**  
**発達障害者 4,740人**  
**高次脳機能障害者 580人**

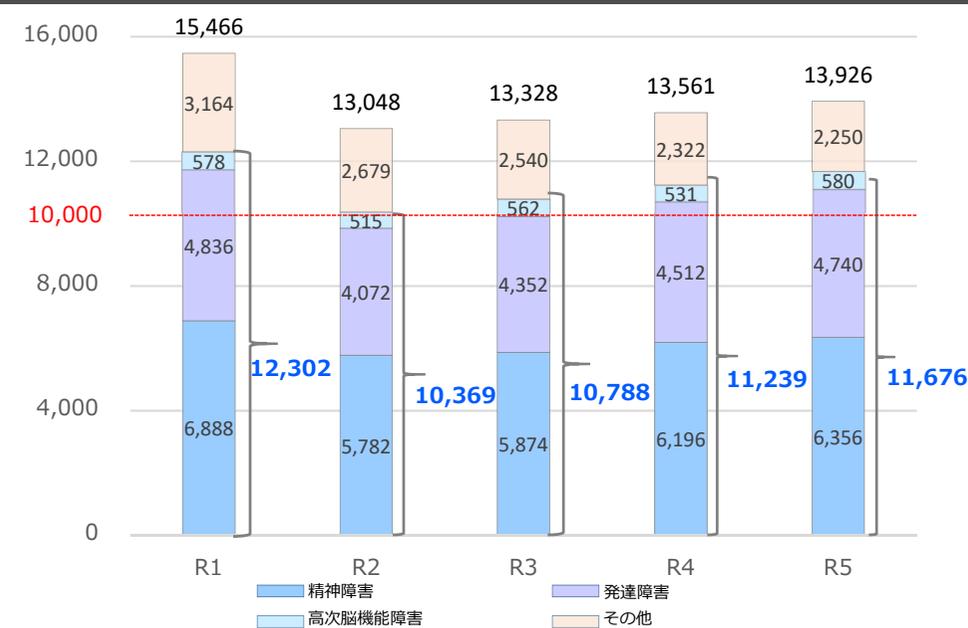
## 主な取組内容① ◆個別の職リハ計画に基づく専門的支援の実施

- 「**職リハ計画**」の策定に当たり、**対象者の希望やニーズを確認**し、その希望等の実現に向け、**職業評価**等を実施
    - 職業評価では**障害者職業総合センターが開発した評価ツール**や模擬的就労場面を積極的に活用。自己理解の促進や時間経過に伴う行動変化、集団場面での適応等についてきめ細かに把握
  - 地域センター内のケース会議（所内ケース会議）**における**検討**や関係機関の意見等を踏まえ、①対象者が希望の実現に向け取り組むこと、②対象者が利用する支援や社会資源、③支援機関の役割分担等を明記した「**職リハ計画**」を策定
    - 所内ケース会議では、複数のカウンセラーが多角的に検討した上で職リハ計画案を作成
    - 職リハ計画には**インフォームド・コンセントの徹底**により対象者の希望や意見を反映
  - 職リハ計画をもとに、障害者職業カウンセラー等による**専門的支援**を実施するとともに、支援の状況に応じて**柔軟に職リハ計画の見直し**を実施
- 地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施**
- 地域のセーフティネットとして、他機関では対応が困難な障害者に対して、ハローワーク等の関係機関とのネットワークを活用した支援を実施

## 支援の基本スキーム



## 職リハ計画策定実人数の推移



## 障害種別ごとの特性や支援のポイント

	特性	支援の困難性	支援のポイント
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>疲れやすい、緊張が強い</li> <li>障害理解が深まりづらい</li> <li>自信を喪失しやすい</li> </ul>	疾病の状況を把握しながら、気分や体調の浮き沈みへの対応等に向け、相談の機会等をこまめに設定する必要がある	個々のストレス要因や疲労のサイン、考え方や認識の仕方の傾向等を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>行動のこだわり（変化への対応が苦手）</li> <li>相手の気持ちを読み取りづらい、関係構築が苦手</li> <li>能力がアンバランス、自己と他人との認識がズレやすい</li> </ul>	望ましい行動や考え方の提案・助言を行う場合、気付きを促すなど時間をかけて本人が的確に理解・認識できるよう個別に対応する必要がある	個々の行動やコミュニケーション、社会性等の特徴を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>新しい作業が覚えられない</li> <li>注意の集中や配分が苦手</li> <li>受障後の能力を客観的に捉えにくい</li> </ul>	障害状況及び職務上の課題や対応の仕方が個別に異なるため、時間をかけてその把握と対処方法の検討・定着を支援する必要がある	個々の障害状況と職務上の課題を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ補完手段の習得を支援

# ○職業準備支援の実施

## 数値目標の達成状況

②職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む。） **73.9%** [72.0%]

目標：68%以上  
達成度：108.7%

## 主な取組内容②

### ◆個別支援計画に基づく職業準備支援の実施と就職及び職場適応の促進

- 求職中・在職中の障害者に対して、個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じた**個別支援計画に基づき**、様々な個別作業や模擬的職場環境を活用したチーム作業等を行う「**職業上の課題の把握とその改善を図るための支援**」、履歴書作成や模擬面接等の各種講座を行う「**職業に関する知識習得のための支援**」、対人技能、ストレス対処、障害特性の整理等の講座を行う「**社会生活技能等の向上のための支援**」といった**支援メニューを柔軟に組み合わせ**て実施
- 対象者の支援ニーズ等に応じ、**職業準備支援期間中から地域センターのジョブコーチが関わり**、就職・復職後のジョブコーチ支援への円滑な移行を促進
- 求職者については、個別面談や作業支援を通じて把握した希望の職種や労働条件等を整理し、ハローワーク等と連携して就職活動の支援を実施

各支援を通して就職後・職場復帰後の職場適応を促進

### 職業上の課題の把握と改善

- 各種作業
- 複数人で役割分担しながらの作業
- 作業マニュアル作成技能 など

個々のニーズや課題に応じて各支援を組み合わせ、支援期間や詳細な支援内容を提案。個別面談を実施しながら個々の特性に応じたきめ細かな支援を実施。

### 職業に関する知識の習得

- ビジネスマナー
- 事業所見学
- 履歴書の書き方、模擬面接
- 障害等の開示・非開示 など

### 個別面談

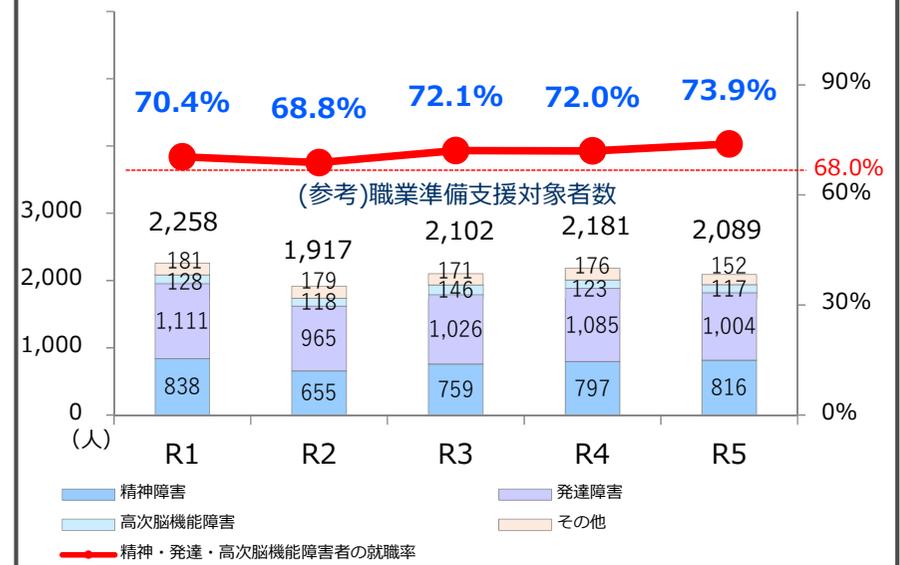
### 社会生活技能等の向上

- 対人技能訓練
- ストレス対処講習
- 障害特性の整理
- キャリア講習 など

### 求職活動支援

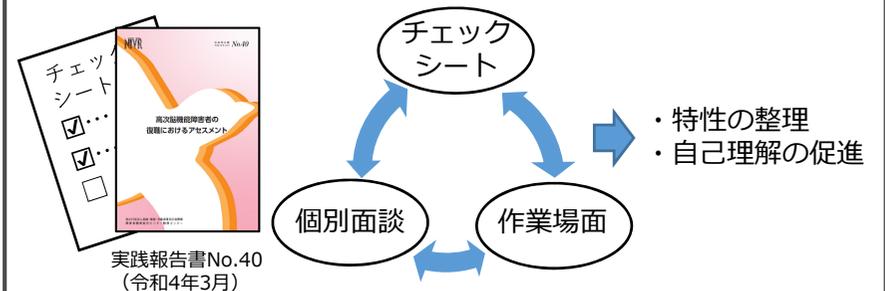
- ジョブコーチの関わりにより定着支援への円滑な移行を促進

## 職業準備支援就職率の推移（精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者）



## 障害者職業総合センターの調査・研究成果を活用した職業準備支援の取組

- 障害者職業総合センターで開発した「高次脳機能障害者の復職におけるアセスメント」における「障害特性を整理するための特性チェックシート」を活用
- 障害の現れ方が多様な高次脳機能障害者に対し、チェックシートを用いて特性について整理するとともに、職業準備支援の作業場面や定期的な面談を通して自己理解を深め、補完手段の検討や配慮事項を整理



# ○ジョブコーチ支援の実施

## 数値目標の達成状況

③ ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率

**89.1%** [89.2%]

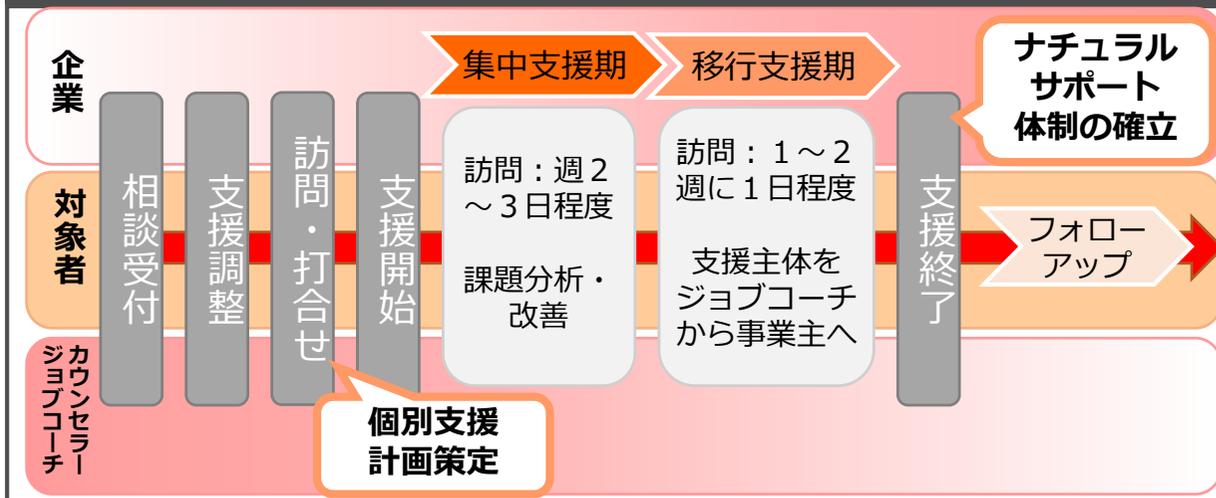
目標：85%以上 達成度：104.8%

## 主な取組内容③

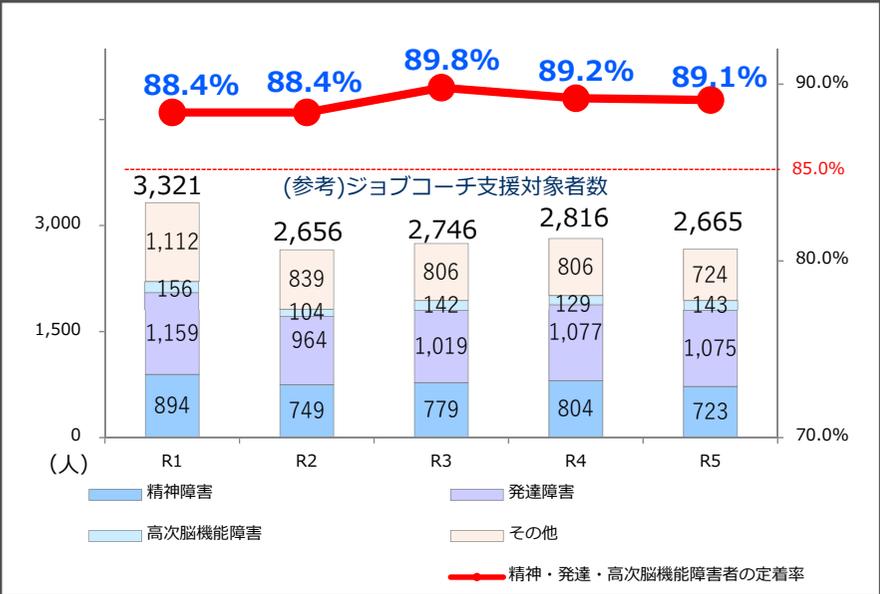
◆ 個別支援計画に基づく障害者や事業主等の状況に応じた支援の実施

- 対象者や事業主等の支援ニーズに応じた丁寧なアセスメントをもとに、**カウンセラーが個別支援計画を策定**
  - 個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者及び事業主に対し、**職場における具体的な課題に応じた相談や個別の特性に応じた指導方法の助言**等のジョブコーチ支援を実施
  - ナチュラルサポート体制**（必要な支援が上司や同僚により自然に行われる体制）の確立に向け、支援の終盤には支援主体をジョブコーチから事業主に移行
  - 支援結果に基づき、フォローアップ計画を策定し、職場定着を図るための**計画的なフォローアップ支援**を実施
- ネットワーク構築や連携の在り方等
- 必要に応じてジョブコーチ等を招集したジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等を協議

## ジョブコーチ支援の流れ

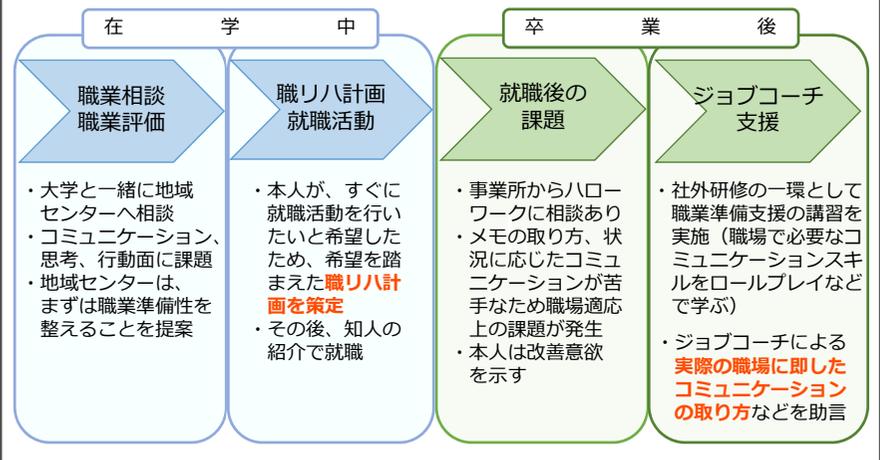


## ジョブコーチ支援職場定着率の推移（精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者）

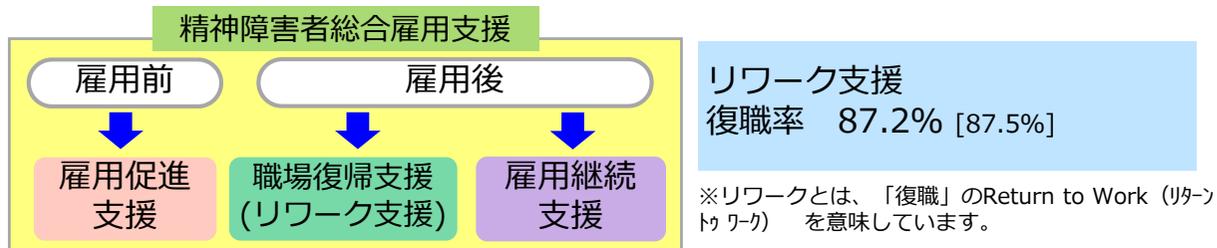


## 在学中の支援からジョブコーチ支援の活用に至った事例

- 大学の紹介で来所し、在学中から就職に向けた相談等を行っていた学生について、**就職後に職業上の課題が確認**され、本人も支援を希望することになり、**ジョブコーチ支援を実施**



# ○精神障害者総合雇用支援の実施



## 主な取組内容④ ◆支援ネットワークの構築・整備による精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続の促進

- ・ハローワーク・医療機関等とより一層緊密に連携し、精神障害者の雇用促進、職場復帰及び雇用継続支援を強化
- ・医療機関等との連携構築のため障害者雇用支援連絡協議会等を効果的に運営
- ・精神障害者の雇入れ後の雇用管理に課題を有する事業主に対して、機構の強みを活かし、ジョブコーチ支援を活用するなど、ニーズに応じて**柔軟な支援**を積極的に展開し、職場定着を推進
- ・雇用継続に当たってストレスのセルフケアや職場内のコミュニケーション等の課題がある在職者を対象とした**短期の職業準備支援**を実施

## 主な取組内容⑤ ◆リワーク支援の実施

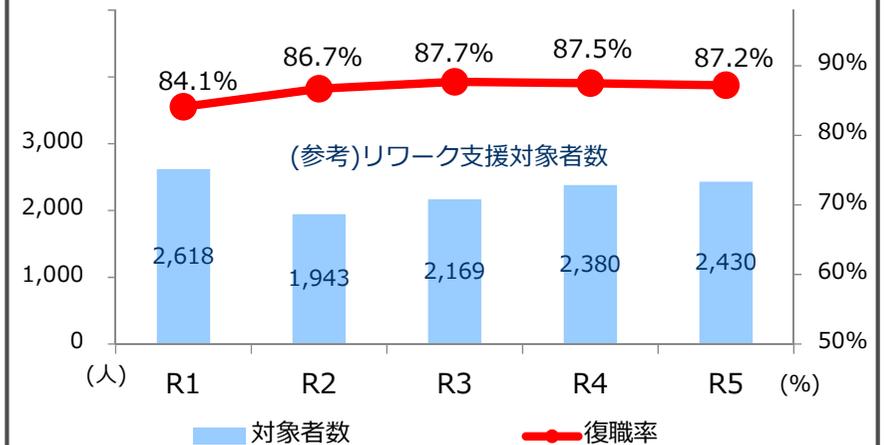
### ○個別支援計画に基づいたリワーク支援の実施

- ・発達障害の傾向を有する等多様な精神障害者に対しては、**職業準備支援及びリワーク支援を横断的に活用**し、個々の状況に応じて支援内容や支援期間を弾力的に設定するとともに、障害者職業総合センターが開発した**ジョブリハーサル**等の支援技法を活用した支援を実施
- ・事業主に対しては、事業主のメンタルヘルス対策の取組状況等に応じた丁寧な職場復帰のコーディネートに取り組み、対象者及び対象事業主双方の主体的な取組を引き出す個別支援計画を策定し、円滑な復職を促進

### ○医療機関等との連携による支援の実施

- ・医療機関によるリワークプログラムやデイケアとの連携・役割分担により、対象者の医療情報を得た上で、医療機関では対応が困難な事業主に対する支援やノウハウを活かしたリワーク支援を展開

## リワーク支援復職率の推移



※令和元年度まではアセスメント等を行った者を対象としていたが、令和2年度からはプログラムを開始した者を対象とした計上方法に変更。

## リワーク支援においてジョブリハーサルの支援技法を活用した事例

- ・障害者職業総合センターで開発した「ジョブリハーサルの改良」及び「ジョブリハーサルタスクワーク集」を活用し、支援内容を充実
- ・チームによるタスクワークとして、少人数のグループで役割や納期を設定し、プレゼン発表に向けたタスクを実施。リワーク支援で得た気付きや講座で学んだことを踏まえ、実践的なコミュニケーション、納期を意識した進捗管理、負荷への対処などを実践



支援マニュアル No.21別冊  
(令和4年3月)

### <利用者からの声>

- ・業務を意識した進捗管理や負荷の掛った時のストレス対処についてシミュレーションできた
- ・コミュニケーション力の回復につながった

# ○質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

## 数値目標の達成状況

④事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した

事業所数 **1,115所**

目標：1,000所以上  
達成度：111.5%

## 主な取組内容⑥ ◆事業主に対する的確な支援の実施

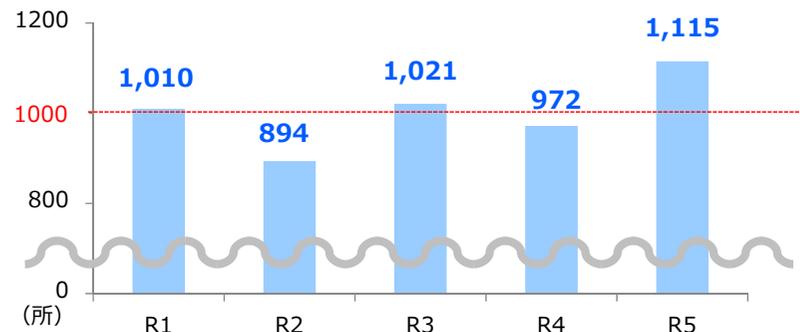
- 職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携することで、支援ニーズを把握するとともに、その後の事業主支援においても密に連携
- 障害者の雇入れ等に向けて課題を有するものの、具体的な取組事項が不明確な事業主に対し、地域センターの専門的支援について、ツールを活用して分かりやすく説明。さらに**提案シート等を活用し、様々な支援プランについて提案**を行う**提案型事業主支援**を**全国の地域センター**で実施 **拡充**
- 支援ニーズが明確な事業主には**事業主支援計画に基づき複数の支援**（事業所の職員向け研修等の雇入れに関する支援やジョブコーチによる定着支援等）を組み合わせた**体系的な支援**を実施
- 提案型事業主支援を通じ、取り組むべき課題が明確になった事業主には、事業主支援計画に基づく体系的支援を実施し、具体的な雇入れや定着を支援
- 地域センターだけでは対応困難な障害者の雇用管理に係る専門的事項については、外部専門家である**「障害者雇用管理サポーター」**と連携した支援を実施
- 全国の地域センターで、事業主同士の意見交換や情報提供を目的とした**事業主支援ワークショップ**を実施
- テレワークによる障害者の雇入れを検討中の事業主には、職務内容や雇用管理の方法、先行企業の取組について情報提供等を実施。テレワークによる障害者の雇入れを行った事業主等に対して、従前のノウハウも活用したジョブコーチ支援等を実施

## 事業主支援の基本スキーム



※必要な場合には、複数の支援を組み合わせ、体系的な支援を実施

## 体系的支援実施事業所数の推移



## 事業主支援計画に基づく体系的支援を実施した事例

- 事業主支援計画に基づく体系的支援とは、初めて精神障害者を雇用しようとしている等、**継続的な支援が必要な事業主を対象に、複数の支援内容を組み合わせ**た事業主支援計画を策定し、これに基づき**体系的な支援**を行うもの
- 事業所の職員向け研修等の雇入れに関する支援や、ジョブコーチによる定着支援等**、複数の支援を組み合わせて継続的に支援を行い、**事業主の課題解決に資する**ことを目指す
- 本事例は、本社の指示で初めて障害者を雇用する事業所について、雇入れから職場定着まで、継続的・体系的に支援を実施したもの

・雇用率未達成で本社の指示の下、初めて障害者を雇用する事業所  
・大まかな受入れ部署と作業内容は決定したが、具体的な進め方が分からず、地域センターが相談受理

事業主（運輸業）

地域センター

## 事業主支援計画策定



物流倉庫での入出庫作業で1名採用→職場定着へ

# 1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

**重要度：高**

## ○概要

### ・地域の関係機関に対する助言・援助

地域の関係機関において効果的な支援が行われるよう、障害者就業・生活支援センター等を対象に、職リハの実施方法等に関する専門的・技術的な助言・援助を行っています。

- ① 技術的助言：職リハサービスの見直し、支援ツール利用方法などの説明、解説等
- ② 協同支援：関係機関職員と障害者職業カウンセラーとの協同支援を通じた説明、解説等
- ③ 実習：地域センターが支援する場面での関係機関職員の体験を通じた説明、解説等

職リハに関する実践的な知識・技術等の習得を進めるとともに、地域の関係機関との会議等を実施し、障害者の就業支援に関する共通認識の形成を図ることにより、地域の職リハネットワークの形成を図っています。

### ・地域の就労支援を支える人材の育成強化

障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、その他医療、福祉等の支援担当者等を対象に、次の専門的・技術的研修を実施し、職リハの専門的な人材の育成を行っています。

- ①実務的研修（就業支援基礎研修、就業支援実践研修）
- ②職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修
- ③障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修
- ④医療・福祉等の分野における職リハ実務者を対象とした研修

## 評価項目No. 1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

重要度 高

自己評価 B

### I 中期目標の内容

- ① **職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数 26,000件以上**  
※職業リハビリテーションに関する職業リハビリテーション関係機関への助言・援助に注力することを踏まえて、これまでの助言・援助（技術的助言、協同支援、実習）の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均4,400件）を上回る水準として26,000件以上とする
- ② **助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合 85%以上**  
※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における「助言・援助が支援内容・方法の改善に寄与した」旨の回答実績（平成30年度～令和3年度の年間平均95.9%）を踏まえて設定
- ③ **ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 3,000人以上**  
※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均700人）を踏まえて設定
- ④ **ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 90%以上**  
※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対するアンケート調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価実績（平成30年度～令和3年度の年間平均98.2%）を踏まえて、目標を見直して設定

**【重要度：高】** 多様な人材の一人一人がもつ潜在力を最大限発揮できるとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携して障害者雇用に取り組めるよう、地域の就労支援機関の基盤整備をさらに進めることが望まれる。そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や就労支援機関に対する助言・援助を推進していくことは極めて重要であるため。

## II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・個別の障害者支援等を通じて把握した関係機関のニーズを踏まえた助言・援助の実施	職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数 (目標値 中期目標期間中に26,000件以上(令和5年度目標値4,600件以上))	5,506件	119.7%								
・地域の状況や関係機関のニーズに応じた助言・援助の実施	助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合(目標値 85%以上)	97.0%	114.1%								
・ニーズに応じた開催方法等の設定	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 (目標値 中期目標期間中に3,000人以上(令和5年度目標値600人以上))	761人	126.8%								
・アンケート結果を踏まえた実施方法等の見直し	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 (目標値 90%以上)	97.9%	108.8%								

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否を記載すること。
職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数	
助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合	
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 ジョブコーチ養成研修について、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更等に伴う受講ニーズの高まりを受け、昨年度よりも1回当たりの受け入れ人数を増やし、より多くの受講者を受け入れた結果と考えられる。
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合	

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
地域の関係機関に対する助言・援助の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者就業・生活支援センターに実施を提案又は同センターからの依頼を受けた圏域内の関係機関を対象とした学習会の実施及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対する重点的な助言・援助の実施等を通じて、地域の就労支援ネットワークの基盤強化に向け取り組んだ。</li> <li>・ 実施に当たっては、個々の関係機関の要請に基づいて、地域センターの支援場面を活用した実習のほか、アンケートで把握したニーズを踏まえる等関係機関の関心が高いテーマを設定した集合形式の学習会を積極的に実施した。また、確実なノウハウの定着に向け2回シリーズで企画するなど、実施方法にも工夫をこらした。</li> </ul>
地域の就労支援を支える人材の育成強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチ養成研修について、令和4年度よりも1回当たりの受入れ人数を増やした。</li> <li>・ 新たに実施する「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」をはじめとする研修体系全般について、その構築に向け、研修カリキュラム及び教材の作成、受講者層の拡大に備えた各種システムの導入準備など、実施に向けた体制等の整備を行った。</li> </ul>
助言・援助等を受けた関係機関及びジョブコーチ養成研修、同スキル向上研修受講者の所属長に対する追跡調査における評価	<p>研修受講者及び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、これらの結果を踏まえ、ジョブコーチ養成研修（集合研修）において集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施回を新たに設定するなど、実施方法等の見直しを図った。</p>

#### 参考指標

--	--

#### 参考事項

# ○地域の関係機関に対する助言・援助

## 数値目標の達成状況

※[ ]内は前年度実績

### ①職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数

**5,506件**

目標:4,600件以上 達成度:119.7%

### ②助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合

**97.0%** [96.8%]

目標:85%以上 達成度:114.1%

## 主な取組内容①

## ◆地域の関係機関に対する助言・援助の実施

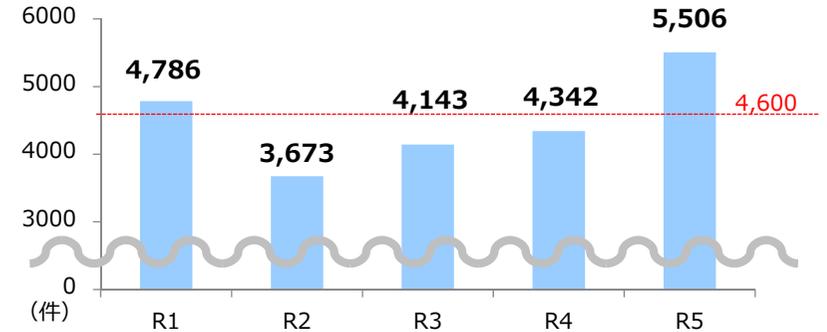
### ○助言・援助の効果的な実施

- ・障害者就業・生活支援センター等の関係機関が、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、**技術的助言**、**協同支援**、**実習**により助言・援助を実施
- ・とりわけ、障害者就業・生活支援センターに実施を提案又は同センターからの依頼を受けた**圏域内の関係機関を対象とした学習会**の実施や、ノウハウが不足している**新設された就労移行支援事業所等に対する重点的な助言・援助**の実施等を通じて、**地域の就労支援ネットワークの基盤強化に貢献**
- ・個別の障害者支援等を通じて把握した**関係機関のニーズ**を踏まえ、積極的に助言・援助を実施
- ・**個々の関係機関の要請**に基づいて地域センターの支援場面を活用した実習のほか、**関係機関の関心が高いテーマを設定**した集合形式の**学習会**を積極的に実施

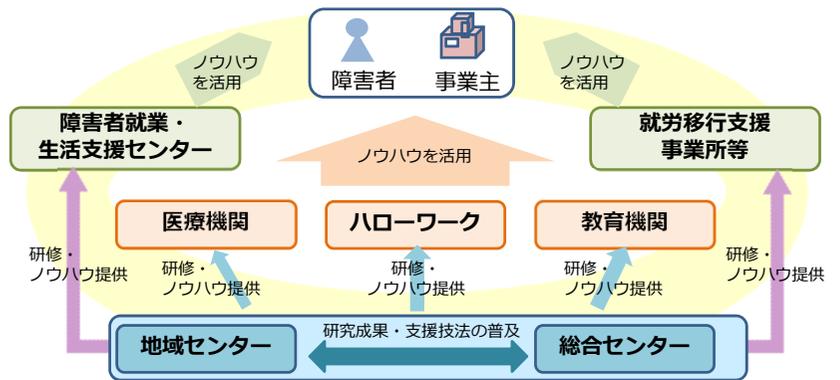
### 教育機関に対する助言・援助の取組事例

- ・大学生向けの短期講座に併せて、**大学職員向けの助言・援助**を実施し、**ナビゲーションブック作成のノウハウ**を伝達
- ・さらに、**障害特性等の的確な伝え方を大学職員が把握**できるよう、完成したナビゲーションブックを用いた**演習**を実施

## 助言・援助業務実施件数の推移

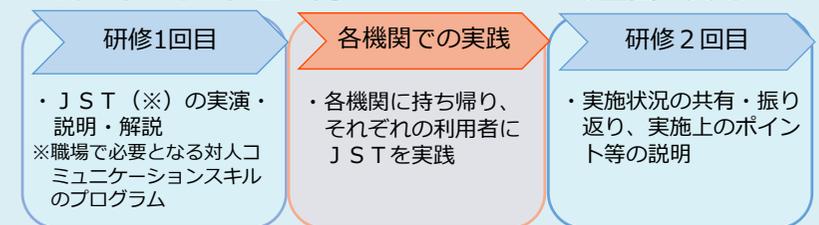


## 就労支援ネットワークによる支援体制と助言・援助の関連図



## 関係機関に対する助言・援助の支援事例

- 就労移行支援事業所支援員の講習スキル向上の助言・援助**
- ・障害者就業・生活支援センターの依頼を踏まえ、**圏域内の就労移行支援事業所**に対し、**支援力底上げを目的**として**研修**を実施
- ・**実践的なスキル向上**に向け、**2回シリーズ**で企画・実施



現場で実践可能なスキル習得と支援力の底上げに貢献

# ○地域の就労支援を支える人材の育成強化

## 数値目標の達成状況

③ ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数

**761人** [733人] 目標：600人以上 達成度：126.8%

④ ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合

**97.9%** [98.0%] 目標：90%以上 達成度：108.8%

## 主な取組内容②

### ◆地域の就労支援を支える人材の育成強化の実施

- 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・技術的研修をジョブコーチ等の**職種別・課題別に実施**する等により、**専門的な人材の育成**を図った。

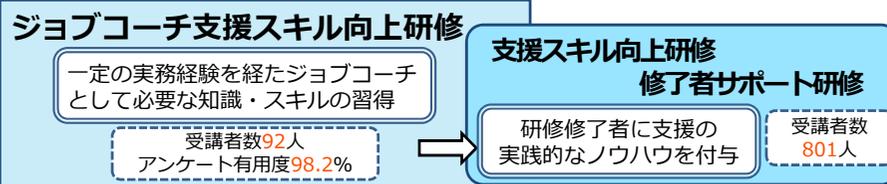


研修の様子

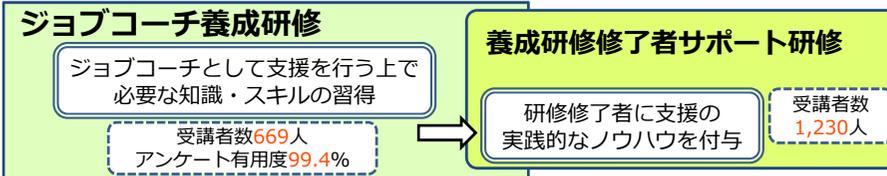
- 研修修了後は、研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対して**アンケート調査**を実施し、これらの結果を踏まえ、ジョブコーチ養成研修（集合研修）において**集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施回を新たに設定**するなど、実施方法等の見直しを図った。

## ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修

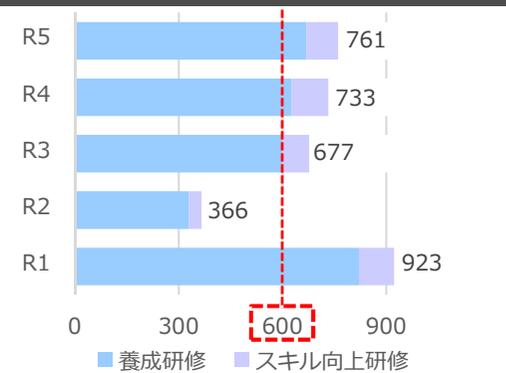
【ステップ2】



【ステップ1】

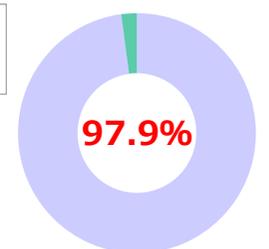


## ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数



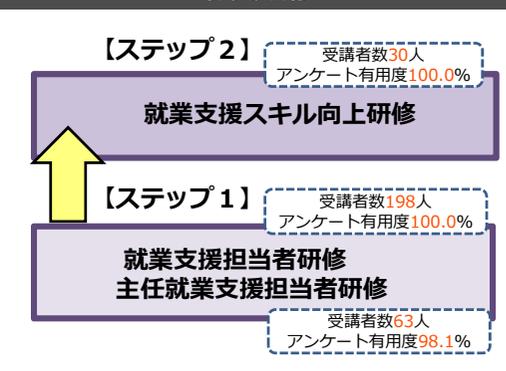
## ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修受講者の所属長に対する追跡調査

「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合

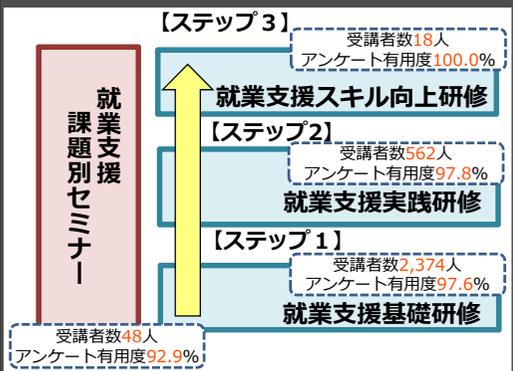


研修で得た支援方法を実践すると共に、他の社員へアドバイスも行い、支援体制強化に繋がっている。（企業在籍型ジョブコーチ所属長）

## 障害者就業・生活支援センター職員研修



## 実務的研修及び医療・福祉等分野における職リハ実務者の研修



## 【新たに実施する研修等の実施体制の整備】 新規

- 新たに実施する「**雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修**」をはじめとする研修体系全般について、研修カリキュラム・教材作成、各種システムの導入準備等、実施に向けた体制整備等を実施
- 「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」「就業支援担当者研修等のカリキュラム作成に関する作業部会」構成員として、**研修カリキュラムの設定・見直し等、厚生労働省の取りまとめに寄与**

## 主な取組内容③ ◆障害者職業カウンセラーの養成及び研修の実施

- 障害者職業カウンセラーとして必要な能力について、採用後の年次に応じた専門研修（1・3・5・9年次）や各職場でのOJTにより養成

# 1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

**困難度：高**

## ○概要

### ・新しい就労支援ニーズ等に対応した職リハに関する調査・研究及び技法開発の実施

#### <調査・研究>

職リハに関する施策の充実や、地域センターをはじめ障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関における支援技術の向上のため、以下の内容を重点に研究を行っています。

- 1 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職リハに関する先駆的研究
- 2 職リハ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
- 3 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
- 4 国の政策立案に資する研究

#### <技法開発>

発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、調査・研究とあいまって、以下の内容を重点に技法の開発を行っています。

- 1 発達障害者の就労支援に関する多様な職業的課題に対応した支援技法
- 2 在職精神障害者の職場復帰及び高次脳機能障害者の就労支援に関する基本的労働習慣の獲得に重点を置いた支援技法
- 3 新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法

### ・研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果については、調査研究報告書、マニュアル等に取りまとめ、関係施設、行政機関、事業主等に配布するとともに、「職業リハビリテーション研究・実践発表会」や「支援技法普及講習」等により普及を図っています。

### ・企業に対する実践的手法の開発・提供

障害者の職域拡大、雇用に関する問題点の解消方法等に関して、マニュアル等を事業主に提供しています。

# 評価項目No. 1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び 新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

困難度 高

## 自己評価 A

### I 中期目標の内容

- ① 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均 5点以上  
※各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均5.31点）を踏まえて設定
- ② 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 25本以上  
※外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均5.75本）を踏まえて設定
- ③ 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数 30件以上  
※マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均7.75件）を踏まえて設定
- ④ 職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数 75回以上  
※地方会場において開催する職業リハビリテーション研究発表会の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均14.75回）を踏まえて設定

**【困難度：高】** これまでの支援技法では対処困難な事例等について、その課題解決に資するための最新の知見の集約、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法の開発が求められることに加え、外部の研究評価委員による評価に関する指標において全ての外部の研究評価委員から1点以上の評価を得、かつ、うち3分の2の委員から最高の評価である2点を得るといった極めて高い目標を設定するため。

### II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に掲げる事項に重点を置いた調査・研究の実施</li> <li>・厚生労働省等要望元とのきめ細かな調整・検討による研究計画の策定、外部有識者の意見を踏まえた調査内容・方法の精査による質の高い研究の実施</li> <li>・研究実施体制の整備及び進捗管理の徹底</li> </ul>	外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均 (目標値 5点以上)	5.50点	110.0%								
	外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 (目標値 中期目標期間中に25本以上(令和5年度目標値5本以上))	6本	120.0%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・要望元の意見等を踏まえた、職業リハビリテーションに携わる関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等の作成</li> </ul>	職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数 (目標値 中期目標期間中に30件以上(令和5年度目標値6件以上))	6件	100.0%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域のニーズ・要望に基づく職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催</li> </ul>	職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数 (目標値 中期目標期間中に75回以上(令和5年度目標値15回以上))	16回	106.7%								

## 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均	
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数	②「法人の努力結果」 厚生労働省の要望、地域センター等の現場ニーズを踏まえ、研究計画を策定したことによる。
職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数	
職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数	

## Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
質の高い調査・研究の実現に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職リハに関する施策の充実や就労支援における支援技術等の向上のために、最新の知見を集約した質の高い研究成果が得られるよう、各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングを必須として、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精査するとともに、厳格に進捗管理を行った。</li> <li>・ 研究計画の策定に当たり、厚生労働省の要望、地域センター等の現場のニーズを踏まえて、複数の研究員が部門横断的に意見交換を行い、研究の視点や手法について議論を行った。</li> </ul>
職業リハビリテーション研究・実践発表会及び支援技法普及講習の実施等、普及活動の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職リハ研究・実践発表会を、会場参加とライブ配信を組み合わせたハイブリッド方式で開催するとともに、会場では発表者と直接意見交換や質問ができるポスター発表を4年ぶりに再開した。</li> <li>・ 地域の企業や就労支援機関等を対象に、地方における職リハ研究発表会を開催した。</li> <li>・ 支援技法普及講習は、早期に就労支援現場で活用が図られるよう、上半期中にオンラインで全広域・地域センターにおいて実施するとともに、関係機関職員にも聴講の機会を設け普及を図った。</li> </ul>
政策提言に向けた取組 （職リハに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の取組を通じて蓄積された専門性の活用）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」に研究員が構成員として参画し、研究成果に基づく助言を行った。</li> <li>・ 厚生労働省委託事業「就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業検討委員会」及び特別研究「就労選択支援従事者養成研修の標準プログラム検討委員会」に研究員が委員として参画し、「就労支援のためのアセスメントシート」の開発者の立場から意見・助言を行った。</li> <li>・ 厚生労働省の要請を受け、社会保障審議会に、難病について長年研究している研究者の立場から委員として参画し、職業リハビリテーション推進の観点から発言を行った。</li> </ul>

### 参考指標

--	--

## 参考事項

# ○職リハの調査・研究、技法開発の実施

## 数値目標の達成状況

※[ ]は前年度実績

①外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均 **5.50点** [5.33点]

目標：5点以上 達成度：110.0%

②外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 **6本** [6本]

目標：5本以上 達成度：120.0%

## ◆令和5年度に終了した研究の概要及び研究評価の内容

※評価点：2（優れている）1（やや優れている）0（やや劣っている・劣っている）

研究テーマ	概要	評価結果	計	主な評価コメント
障害者の雇用の実態等に関する調査研究	2013年の「障害者雇用実態調査」（厚生労働省）以来の障害者に対する体系的な雇用実態調査を実施し、同時に、障害者雇用事業所への調査により、障害者が従事する具体的な職務内容を251の「課業等（タスク）」に分類・整理して産業別・障害種別等に集計を行った。	2 1 2	5	障害のある労働者の初期キャリアの視野を広げ、選択肢を増やすことや長期的なキャリア形成にともなう人事制度構築など雇用の質の向上に資する知見は、障害者雇用に携わる全ての当事者にとって有用なコンテンツである。
「ワークサンプル幕張版(MWS)」新規3課題による効果的なアセスメント及び補完方法の獲得に関する調査研究	2019年に開発したワークサンプル幕張版(MWS)新規3課題は、特に作業遂行力の高い対象者の就職等に向けたアセスメントや訓練において効果を発揮するものの、活用に伴う支援者の負担軽減の必要があったため、MWS新規課題の活用イメージを与える「活用モデル」を開発した。	2 1 2	5	MWS新規3課題の使いやすさ向上を目指し、活用ハンドブックを作成した点で、職リハ専門職にとって有用な知見である。ハンドブックの活用を実践で積み重ねることで、職リハをさらに効果的に進めることが期待できる。
AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究	近年のAI、IoT、ビッグデータ及びロボット等の新技術の進展による障害者雇用への影響について、企業への調査により、障害者のデジタル関連業務の従事状況、従事のきっかけ、採用・育成・サポート等に関する取組、課題及び今後の見通しを把握した。	2 2 2	6	デジタル化が障害者雇用に全体的にプラスであることが明確になり、障害者雇用を進める上で重要な一歩となっている。また、AIの進展と障害者の仕事や雇用の研究は行われておらず、新たな知見をもたらしている。
事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究	採用後に発達障害が把握された従業員を雇用する事業主への調査により、発達障害の診断・開示に至った経緯、職業生活上の課題と対応、支援機関の利用状況、発達障害を前提とした採用との差異、企業に対して必要な支援を整理するとともに、10企業の取組事例を紹介している。	2 2 2	6	採用後に発達障害が把握された者に対してどのような支援が必要なのか、企業はどのような体制と環境で支援を進めていけばよいのか検討するための示唆に富んだもので、今後の企業の取組にヒントを与え、有効性が高い。
オンラインによる就労支援サービスの提供に関する調査研究	就労支援機関における今後のオンラインによる就労支援のあり方や効果的な実施方法等の検討に資するため、就労支援機関を対象とした調査を実施し、オンライン支援のメリット・実施上の工夫、課題に対する具体的な取組事例を確認した。	2 1 2	5	就労支援機関への調査結果から、オンラインによる就労支援実施に当たって必要な配慮事項や条件整備等について整理され、課題軽減の様々な取組も紹介されており、職リハの充実や障害者雇用の促進にとって有用である。
難病患者の就労困難性に関する調査研究	難病患者、事業主及び支援機関のそれぞれの視点から調査を実施し、障害認定の対象にはなっていない難病患者の就労困難性の原因は症状の崩れやすさや病状進行のおそれ等であること、治療と仕事の両立のための職場や地域の専門支援の課題やニーズを明らかにした。	2 2 2	6	難病患者など、障害者手帳を持たないが故に障害者と認識されない人の就労困難性や支援ニーズについて、事業所、支援・行政機関の理解を深め、対応のあり方を見直す好材料を提供しうるとい意味で、有用と思われる。

## 作成した研究成果物と期待される活用例

「デジタル技術を活用した障害者の業務の状況と具体例」（AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究）

・サービス業、製造業、医療・福祉、小売業などの幅広い業種の企業ヒアリング調査により収集した事例に基づいて、デジタル技術等を活用した障害者の業務として8種類の業務（業務アプリ開発、アノテーション、ピッキング、調理等）を紹介したツール。障害者のデジタル関連業務への職域拡大の検討、求職活動支援への活用等が期待される。



## 主な取組内容①

### ◆令和5年度に実施した研究テーマ

#### 【新規研究テーマ：5件】

- ①「実行機能」の視点を用いた効果的なアセスメント及び支援に関する調査研究
- ②職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究
- ③職場における情報共有の課題に関する研究—テレワークの普及等の職場環境の変化を踏まえて—
- ④就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究
- ⑤中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究  
**(厚生労働省要望)**

#### 【継続研究テーマ：8件】※太字は令和5年度終了研究

- ⑥障害者の雇用の実態等に関する調査研究 **(厚生労働省要望)**
- ⑦「ワークサンプル幕張版(MWS)」新規3課題による効果的なアセスメント及び補完方法の獲得に関する調査研究
- ⑧精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究  
**(厚生労働省要望)**
- ⑨AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究  
**(厚生労働省要望)**
- ⑩事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究 **(厚生労働省要望)**
- ⑪オンラインによる就労支援サービスの提供に関する調査研究
- ⑫難病患者の就労困難性に関する調査研究 **(厚生労働省要望)**
- ⑬障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 (第8期)

#### 研究テーマ内容例 (新規研究テーマの⑤)

「中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究」

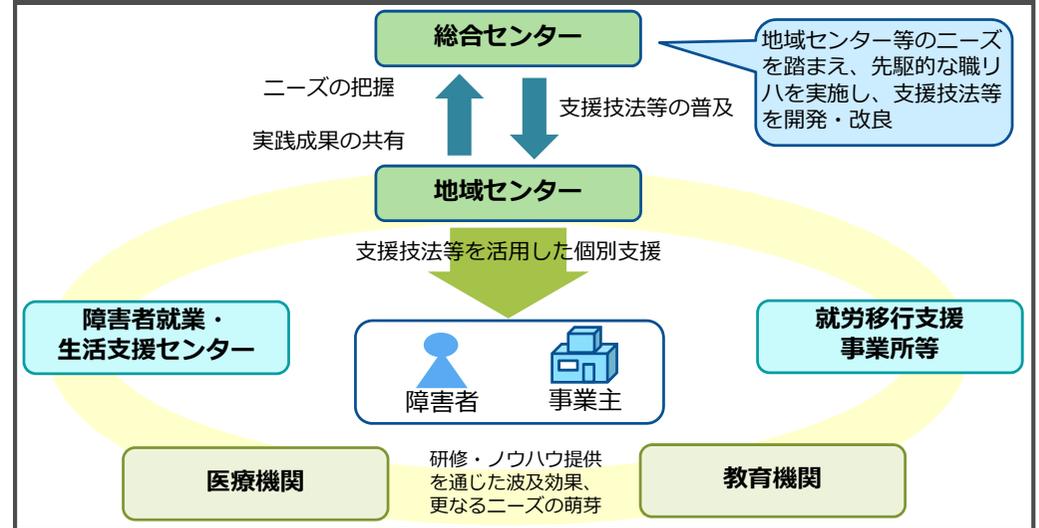
雇用する障害者の加齢により事業主が直面する課題や業務への影響のほか、その対応として実施される配慮の実態と効果等について把握するとともに、中高年齢障害者の活躍を推進する上での職場の雇用管理やキャリア形成支援等の総合的な検討を行う。

#### ○職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

- ・各研究テーマにおいて**研究委員会の開催又は有識者ヒアリングを実施し**、外部専門家の意見を踏まえ調査の内容・実施方法・分析の視点等を精査した。また、研究担当者を中心として、進捗管理表等を活用し、進捗を管理した。
- ・研究計画の策定に当たり、複数の研究員が部門横断的に意見交換を行い、議論された内容を踏まえて策定した。
- ・終了予定研究については、報告書のスケルトン(案)をベースに担当研究員が説明を行った上で、他の研究員と意見交換を行う**情報交換会**を6回開催し、ブラッシュアップにつなげた。

### ◆令和5年度に実施した職リハ技法等の開発・改良

#### 職業リハビリテーション技法等の開発・改良の流れ



- ・発達障害者、精神障害者、高次脳機能障害者の就労支援に関する支援技法及び新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の4テーマについて、6件の開発・改良を実施

#### 【新規開発：3件】

- ①発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方(仮称)
- ②高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発(仮称)
- ③職場復帰のコーディネートのための効果的なアセスメント方法(仮称)

#### 【継続開発：3件】※令和5年度終了

- ①高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材の開発
- ②テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発
- ③職場適応を促進するための相談技法の開発



テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発現場

# ○研究・開発成果の積極的な普及・活用、実践的手法の開発・提供

## 数値目標の達成状況

③職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の

作成件数 **6件** [6件]

目標：6件以上 達成度：100.0%

## 主な取組内容② ◆マニュアル、教材、ツール等の作成

令和5年度に終了した調査・研究及び技法開発に係る以下のマニュアル等を作成

### ①ワークサンプル幕張版(MWS)新規課題活用ハンドブック

知的障害を伴わない発達障害や精神障害のある方に対応するために、認知的負担が高く、十分な問題数を備えた新しいワークサンプルとして開発した新規課題を有効かつ効果的に活用するためのハンドブック

### ②障害者の職務設定、職務創出・再設計のためのデータブック

障害者の職務設定、職務創出・再設計を円滑に進めるための参考として、障害者が従事する251のタスクを産業別・障害種別に分類・整理したデータブック

### ③デジタル技術を活用した障害者の業務の状況と具体例

デジタル化の進展に伴って、4割の企業がプラスの影響ありと考えている状況にあり、企業が感じているメリットを整理するとともに、デジタル技術を活用した新しい仕事として業務アプリ開発、webサイト管理、アノテーション等の事例を紹介したツール

### ④高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材

障害特性に対する気づきを深めるためのグループワークや対処手段の習得、メモリーノート訓練等の内容を個別支援やオンライン支援時に活用できるよう、高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材を開発した支援マニュアル

### ⑤テレワークにおける職場適応のための支援技法

テレワークに求められる基礎的な対応力のうち、特に自己発信力、作業及び体調の自己管理能力について、講習や演習を通じて理解を深めることを目的とした支援マニュアル

### ⑥職場適応を促進するための相談技法

職業センターにおいて開発してきた、生活習慣やストレス対処等の支援技法をもとに、ジョブコーチが職場適応を促進するための相談支援を行う際に活用できる相談支援ツールを取りまとめた支援マニュアル

## マニュアル・教材・ツール等の活用例

### 【就労支援のためのアセスメントシート活用手引】

#### 【概要】

本シートは令和7年に創設される「就労選択支援」における標準的なツールに位置付けられ、厚生労働省から支援機関への周知の事務連絡が発出された。本手引は、シートの目的、内容、方法、使用上の留意事項を解説したもの。



#### <活用例>

- ・就労選択支援を行う予定の施設に対して職員向け研修に資料に用いたところ、アセスメントシートの概要や活用方法の理解が深まった。
- ・地域における重要度の高い課題で、様々な知見等々が必要であるため、スタッフ全員に現場での活用を薦めた。
- ・支援の入り口でアセスメントシートを活用し、大変進めやすかった。今捉えるべき課題や今後の方向性などを当事者と一緒に確認しやすかった。（障害者就業・生活支援センター）

### 【発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツール】

#### 【概要】

一般的にポジティブな自己概念や感情を持ちづらいついと言われている発達障害者の自己肯定感を高めることを目的に、自らの「強み」に目を向け、それを日常的に活用できることを目指した支援方法を紹介した支援マニュアル。



#### <活用例>

- ・支援者がリフレーミングの方法を身につけたことにより、利用者が強みに注目できるよう促すことができるようになった。（発達障害者支援センター）
- ・ナビゲーションブックなどを作成する際に参考にし、本人の特性をアピールポイントとして会社に伝えるのに役立った。
- ・強みの今の現状を見える化でき、利用者の理解が深まった。（障害者就業・生活支援センター）

## 数値目標の達成状況

### ④職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の

開催回数 **16回**

目標：15回以上 達成度：106.7%

### 主な取組内容③

### ◆研究・開発成果の積極的な普及・活用

#### 【職リハ研究・実践発表会等の開催】

##### ○第31回職リハ研究・実践発表会（11月）

- ・「会場参加」と「ライブ配信」を組み合わせたハイブリッド方式で開催
- ・発表者と直接意見交換や質問ができる「**ポスター発表**」を4年ぶりに再開
- ・ホームページ上に動画及び研究・実践発表資料等を掲載
- ・パネルディスカッションのテーマに即して、事業主団体等に案内を送付 **新規**
- ・参加者数**634人** [417人]、ライブ配信312人 [502人]、オンデマンド配信数**1,233件** [747件]
- ・現地参加者アンケート結果 有用度**99.4%** [98.9%]

#### <プログラム>

- ・特別講演・パネルディスカッション（2テーマ）
- ・研究・実践発表 口頭発表**60題** [57題]
- ・ポスター発表20題
- ・発表資料ダウンロード数**8,374件** [5,651件]

##### ○地方における職リハ研究発表会

- ・地域センター等と共同で、地域の企業、就労支援機関等を対象として実施
- ・地方会場で16回開催（うち2回はオンライン開催）
- ・参加者数431人

#### 【支援技法普及講習の実施】

##### ○支援技法普及講習

- ・全ての広域・地域センターへ早期に技法を普及するため、オンラインを活用して同時に受講するセンター数を増やし、上半期中に講習を実施
- 【実績】延べ実施センター 87か所 [90か所]
- 実施回数 **24回** [22回]
- 延べ受講者数 **1,383人** [1,375人]

#### 【学会等での発表、各種研修での講義等】

- 学会等発表：7件 [8件] ○成果物の展示・配布：**22件** [14件]  
（日本職業リハビリテーション学会、日本社会福祉学会等）
- 研修等講義：**117件** [106件]（難病患者就職サポーター中央研修等）



第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会



地方における職リハ研究発表会

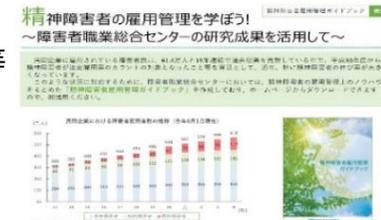
## 【インターネット等による研究成果の情報発信】

### ○インターネット（ホームページ）による情報発信

- ・令和7年度より創設される就労選択支援において標準的ツールに位置付けられている「**就労支援のためのアセスメントシート**」の講習動画を掲載 **新規**
- ・研究及び技法開発の報告書・ツール等のダウンロードランキングを設け、それを契機に他の成果物の閲覧を促進する取組を実施
- ・（独）科学技術振興機構の主催する論文検索サイトJ-STAGEに調査研究報告書サマリーを登録 総ページビュー数 **4,920PV** [3,257PV]

### ○リーフレット等による情報発信

- ・令和4年度に終了した研究及び技法開発成果物に関するリーフレットを作成し、機構ニュースによるプレスリリース、企業向けの研修会や地域における職リハ研究発表会において配布
- ・精神障害関係の学会等に、関連の研究報告書やマニュアル等を紹介したリーフレットを配布
- ・**全国の産業保健総合支援センター**と連携して、精神障害や難病に関する雇用管理マニュアル等の周知・普及に係る取組を実施 **新規**
- ①リーフレットの配布
- ②研修におけるスライドの提供
- ③メールマガジンへの記事掲載



- ・「働く広場」に調査研究・技法開発成果を計9回掲載するとともに、新たに令和6年3月号に6本の**企業向けマニュアルの紹介記事**を掲載

## 【研究・開発成果の共有化】

- ・調査研究報告書やマニュアル・教材・ツール等のダウンロード数 **182,595件** [149,344件]

### 主な取組内容④

### ◆企業に対する実践的手法の開発・提供

##### ○障害者雇用に関するQ&A

- ・「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」の掲載内容を更新し、書籍版を増刷するとともに、ホームページに掲載しているウェブコンテンツ版を雇用率引上げ等の最新の法施行状況を反映した内容に更新

##### ○障害者雇用事例リファレンスサービスの充実

- ・掲載事例数：**3,635件** [3,563件]
- ・全国の事例をデータベース化してモデル事例・合理的配慮事例の別に紹介



## 1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

### ○ 概要

#### ・ 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

納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることを目的に、常用雇用労働者が100人を超える事業主を対象に、法定雇用率（2.3%）未達成の事業主から納付金（不足1人当たり月5万円）を徴収するとともに、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対して、障害者雇用調整金（超過1人当たり月2万9千円）等を支給しています。また、常用雇用労働者が100人以下の事業主であって、雇用している障害者の数の年度間合計数が一定数を超えている事業主に対して報奨金（超過1人当たり月2万1千円）等を支給しています。

# 評価項目No. 1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

**自己評価 B**

## I 中期目標の内容

- ① **障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数 55,000回以上**  
 ※申告申請説明動画の視聴回数（令和2年度及び令和3年度の年間平均11,691回）を踏まえて設定
- ② **障害者雇用納付金の収納率 99%以上**  
 ※障害者雇用納付金の収納率の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均99.72%）を踏まえて設定

## II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<ul style="list-style-type: none"> <li>令和5年度申告申請における変更点や申告申請で誤りの多い事項等を重点的に解説</li> <li>わかりやすい制度解説動画を作成</li> </ul>	障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数 （目標値 中期目標期間中に55,000回以上（令和5年度目標値11,000回以上））	24,118回	219.3%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	障害者雇用納付金の収納率 （目標値 99%以上）	99.80%	100.8%								

## 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数	①「制度、事業内容の変更」 令和4年12月16日に障害者総合支援法を改正する法律が公布され、これにより障害者雇用促進法が改正されたことから納付金制度も一部変更となったこと、また令和5年4月から新電子申告申請システムが運用を開始することとなったことから、申告申請に関する解説動画の視聴回数が増加した。
障害者雇用納付金の収納率	

## Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・納付金制度と電子申告申請システムの操作方法の理解促進のため、事業主からの意見・要望等を踏まえた解説動画をYouTubeで配信した。</li> <li>・また各都道府県支部において毎年、納付金制度説明会を開催。主に制度の内容及び電子申告申請の方法について解説。過去の申告申請において誤りの多かった事例を用いて解説するなど、より理解しやすいように説明した。</li> </ul>
納付金の的確な徴収に向けた取組	期限を過ぎても納付しない事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促及び法に基づく督促を実施した。
事業主の利便性の向上	事業主の利便性向上のため、申告申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び電子納付の利用を広く周知することにより、電子申告申請及び電子納付ともに利用件数は前年度を上回るようになった。

参考指標

--	--

## 参考事項

# ○障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金等の支給

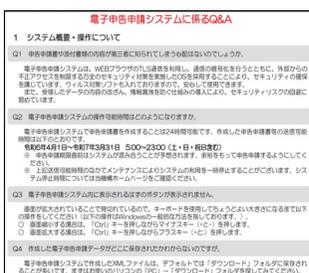
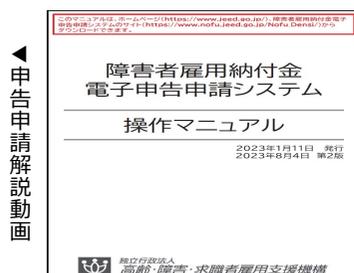
数値目標の達成状況 ※ [ ]内は前年度実績

- ①説明動画の視聴回数 **24,118回** 目標：11,000回以上 達成度：219.3%
- ②収納率 **99.80%** [99.81%] 目標：99%以上 達成度：100.8%

## 主な取組内容

### ◆理解促進のための適切な周知等

- ・納付金制度や事務手続のほか電子申告申請システムの操作方法について、事業主の意見・要望を踏まえ、**分かりやすい動画を作成し、YouTubeで配信**
- ・申告申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等及び電子申告申請システムの操作方法を**記入説明書に掲載**
- ・全国で事業主説明会を開催し、制度説明とともに事業主の利便性を向上させる機能を備えた電子申告申請システムの特徴や入力手順を分かりやすく説明



## 収納率、納付金納付事業主数等

収納率 (①/②) (%)	納付確定額 (②) (百万円)	収納額 (①) (百万円)	事業主数 (件)
<b>99.80</b> [99.81]	<b>36,150</b> [39,280]	<b>36,077</b> [39,205]	27,562 [28,259]

## 調整金及び報奨金等支給事業主・支給額

事業主数 (件)	金額 (百万円)
28,272 [25,662]	30,112 [27,684]

## 租税公課の収納率 (令和4年度)

- ・国税：98.9%
- ・労働保険：99.1%

### ◆事業主の利便性の向上

#### ■電子申告申請システムの利用

- ・データ送信による提出：39,202件 (72.4%) [15,162件]
- ・二次元コードによる提出：11,768件 (21.7%) ※
- 計 50,970件 (94.1%)

※事業主がシステム上で作成した申告申請書のデータをデータ送信以外の方法でも受け付けられるよう措置したものの。

#### ■インターネットバンキングによる電子納付の利用

20,338件 [18,392件]



▲電子申告申請システム

### ◆納付金の的確な徴収並びに調整金等の適正な支給

- ・業務マニュアルを活用し、適切な徴収・支給業務を実施 申告申請事業主数 51,734件 [51,566件]
- ・未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督促を実施 電話督促 2,004件 [2,885件] 訪問督促 19件 [5件] 文書督促・督促状の発出 230件 [246件]
- ・再三の納付督促にも応じない事業主に対し、厚生労働大臣の認可を受けて滞納処分を実施 1件 [4件]

### ◆調査の的確な実施

- ・納付金制度の適正な運営を図るため、事業主調査を実施 (調査実施件数 10,008件 [10,136件])
- ・事業主が保管する、障害の程度等や労働時間等を示す書類等により、障害者数等を確認
- ・調査業務担当者を対象とした各種研修を実施、調査業務の質を向上
- ・調査業務マニュアルを活用し、効率的かつ的確な調査を実施

## 1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく 助成金の支給

### ○概要

国においては、障害者の雇用促進及び継続を図るため、障害者雇用納付金に基づく助成金制度を設けています。  
当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。

**<主な助成金の種類と概要> 障害者を新たに雇用又は継続雇用する事業主等が次の措置を行う場合、その費用の一部を助成**

#### ・障害者作業施設設置等助成金

障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるよう配慮された施設又は改造等がなされた設備の設置・整備（拡大読書器の設置（視覚障害者）、スロープの設置（下肢障害者）等）

#### ・障害者介助等助成金

障害者の障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置（重度視覚障害者及び四肢機能障害者のための職場介助者の配置又は委嘱、聴覚障害者のための手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱等）

#### ・職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金

職場適応に課題を抱える障害者に対する職場適応援助者（訪問型職場適応援助者、企業在籍型職場適応援助者）による支援

#### ・重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者の通勤を容易にするための措置（住宅・駐車場の賃借等）

#### ・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主による障害者のための事業施設等の整備

# 評価項目No. 1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給

## 自己評価 B

### I 中期目標の内容

- ① 助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） 30日以内  
※助成金1件当たりの平均処理期間の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均26.2日）を踏まえて設定
- ② 助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数 100,000事業所以上  
※助成金の周知に係る事業主説明会参加事業所数の実績（令和3年度20,846事業所）を踏まえて設定

### II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用助成金システムを活用し月ごとの助成金支給に係る進捗状況を把握</li> <li>・ 事業主からの提出資料を解説した資料等を作成し、適切な支給請求につなげることにより、迅速な審査を実施</li> </ul>	助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） （目標値 30日以内）	27.5日	109.1%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定機関、地域センター等との連携を図りながら、納付金の事業主説明会の機会等を活用した事業主説明会の開催及び事業主団体等への訪問等により、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を実施</li> </ul>	助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数 （目標値 中期目標期間中に100,000事業所以上（令和5年度目標値20,000事業所以上））	27,987事業所	139.9%								

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
助成金（創設3年目以降）の1件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）	
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数	②「法人の努力結果」 令和5年度は機構単独での開催や関係機関等との共同開催など、あらゆる機会を積極的に活用して開催に努めたことにより、参加事業所数の増加につながった。

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等の取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・取組事例に応じた助成金を容易に探せるようにするため、申請に係るフローチャートをホームページに掲載し、事業主の利便性向上を図った。</li><li>・助成金の概要を幅広く知ってもらうため、視聴時間が短い説明動画（概要版）を作成、ホームページに掲載し、事業主への分かりやすい周知・広報を図った。</li></ul>
効率的な助成金支給業務の実施	<ul style="list-style-type: none"><li>・障害者雇用助成金システムを活用し、月ごとの助成金支給に係る進捗状況を把握するとともに、遅延が生じた場合には、事務処理の見直しを行うなど改善を図った。</li><li>・事業主の負担軽減等のため、障害者作業施設設置等助成金及び障害者福祉施設設置等助成金における手続（提出書類）を一部簡素化し、審査時において事業主へ照会する回数を削減した。</li></ul>

参考指標

--	--

### 参考事項

# ○障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給

数値目標の達成状況 ※[ ]は前年度実績 [目標: 30日以内 達成度: 109.1%]

①助成金の平均処理期間 **27.5日** [24.5日]

②事業主説明会の参加事業所数 **27,987事業所** [目標: 20,000事業所以上 達成度: 139.9%]

## 主な取組内容

### ◆助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等

- 新たに事業主等にとって分かりやすい説明となるよう以下の取組を実施し、ホームページに掲載 **拡充**
  - 取組事例に応じた助成金を容易に探せるようにするため、申請に係るフローチャートを作成
  - 助成金の概要を幅広く知ってもらうため、従来の助成金制度に係る説明動画（本編）の助成金活用事例を更新したことに加えて、視聴時間が短い説明動画（概要版）を作成（再生回数：4,034回 [6,057回]）
- 事業主団体等を訪問し、ホームページや広報誌等への掲載等制度周知に係る協力を要請



### ◆効率的な助成金支給業務の実施

- 障害者作業施設設置等助成金及び障害者福祉施設設置等助成金における受給資格認定申請手続（提出書類）の一部簡素化 **新規**
- オンライン申請化に向けて、システム構築等の業者を決定

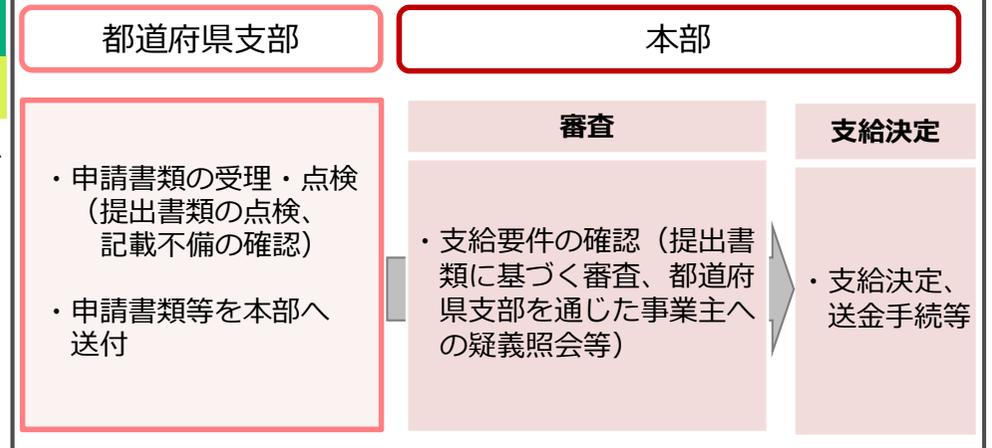


### ◆適正な支給業務の実施

- 疑義案件への厳正な調査・点検・確認作業の実施
- 過去の不正受給事案一覧（実際の不正の手口等）を審査担当者で共有
- 不正受給が判明した件数 1件 [0件]

	件数	金額（千円）
助成金の支給	2,212 [1,850]	858,918 [710,949]

## 支給に係る審査業務の流れ



## 障害者介助等助成金（職場支援員の配置助成金）の活用事例

対象者：知的障害  
業務内容：清掃業務

**課題** ○対象者は、清掃業務に従事しているが、作業場所に移動する際の安全確保や、初めて従事する業務に係る道具の使用方法、作業手順の習得に課題があった。

**課題改善に向けた取組** ○職場支援員を配置して、常時見守る体制を整備し、業務や体調管理を含めたサポートも可能とした。

支給額：対象者の所定労働時間・企業規模に応じた月額を助成（支給上限あり）

**助成金活用の効果** ○対象者の障害特性に合わせた支援を行うことで、業務上の安全が確保されるとともに、新たな業務を行う際の負担感が軽減し、職場定着が図られている。

# 1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び 障害者技能競技大会（アビリンピック）等

## ○概要

### ・ 障害者職業生活相談員資格認定講習

障害者を5人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う相談員を選任することが義務付けられており、その資格認定講習を当機構が実施しています。（12時間（2日程度）、雇用管理や職場適応等に関する講義、意見交換会等）

### ・ 就労支援機器の普及・貸出

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器等の展示や機器選定等に係る事業主への相談・援助、事業主や事業主団体に対する当該機器等の無料貸出しを行っています。

### ・ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

障害者の雇用促進を図るため、9月の障害者雇用支援月間を中心とする啓発活動を行っています。

また、障害者雇用事業所の職場ルポ等、最新の雇用事例を中心に、身近な障害者雇用問題を取り上げた事業主向けの啓発誌「働く広場」を発行しています。

### ・ 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

アビリンピックは、障害のある方々が日頃職場などで培った技能を競う大会です。障害のある方々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に障害のある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として開催しています。

#### <アビリンピックの種類>

国際アビリンピック・・・概ね4年に1回開催されており、全国アビリンピックで優秀な成績を収めた選手を当機構において日本選手団として派遣します。

全国アビリンピック・・・都道府県との共催又は機構本部の主催により、地方アビリンピックの成績優秀者等が都道府県知事の推薦により参加して開催します。

地方アビリンピック・・・各都道府県支部が、それぞれの都道府県との共催又は後援を得て開催します。

# 評価項目No. 1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会 (アビリンピック)等

## 自己評価 B

### I 中期目標の内容

- ① **障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 28,000人以上**  
 ※障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均5,536人）を踏まえて設定
- ② **障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価 90%以上**  
 ※受講者アンケートの有用度の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均97.2%）を踏まえて設定
- ③ **アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 90%以上**  
 ※アビリンピックの観覧者に対するアンケート調査において「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均98.7%）を踏まえて設定

### II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・ハイブリッド形式による講習の対象となる都道府県支部の拡大等	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 (目標値 中期目標期間中に28,000人以上(令和5年度目標値5,600人以上))	6,706人	119.8%								
・オンライン配信時のリアルタイムでの質疑応答 ・前年度アンケート結果も踏まえつつ、講習内容の見直し	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価 (目標値 90%以上)	97.1%	107.9%								
・競技内容や見どころの解説パネルの設置やダイジェスト動画の映写 ・愛知県との連携による、特別支援学校生徒等による競技ガイドの実施 ・競技会場等のLIVE配信を実施	アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 (目標値 90%以上)	97.9%	108.8%								

## 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価	
アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価	

## Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講機会の拡大等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オンライン形式と集合形式を合わせたハイブリッド形式での講習について、対象となる都道府県支部を拡大して実施すること等により、受講機会の確保を図った。</li> <li>・オンライン配信時にリアルタイムでの質疑応答を行うことにより、受講者の疑問点等を即時解消し、講習の理解度を高めるよう努めた。</li> <li>・前年度のアンケート結果を踏まえつつ、基礎的科目の一部の講習内容の見直しを行った。</li> </ul>
アビリンピック開催に当たっての取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・選手がどのような手順で作業を進めているのか等を、実際の作業状況とともに観覧できるよう、競技会場において、競技ごとに、内容や見どころの解説パネルの設置やダイジェスト動画を映写した。</li> <li>・来場者が興味をもってそれぞれの競技を観覧できるよう、愛知県との連携により、特別支援学校生徒等による競技ガイドを実施した。</li> <li>・各選手が真摯に競技に取り組んでいる様子などをより多くの方が観覧できるよう、競技実施状況及び閉会式のLIVE配信を行った。</li> </ul>

参考指標

--	--

## 参考事項

# ○ 障害者雇用に関する各種講習・啓発等

数値目標の達成状況 ※[ ]は前年度実績

① 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数

**6,706人** [6,068人] 目標：5,600人以上 達成度：119.8%

② 同講習の受講者アンケートにおける有用度

**97.1%** 目標：90%以上 達成度：107.9%

## 主な取組内容① ◆ 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施

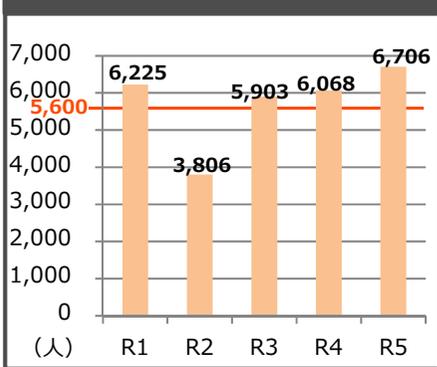
○ 講習の着実な実施

- ・ 講習実施回数 89回 [96回]
- ・ 受講者数 **6,706人** [6,068人]
- ・ 受講者アンケートにおける「有用であった」との回答

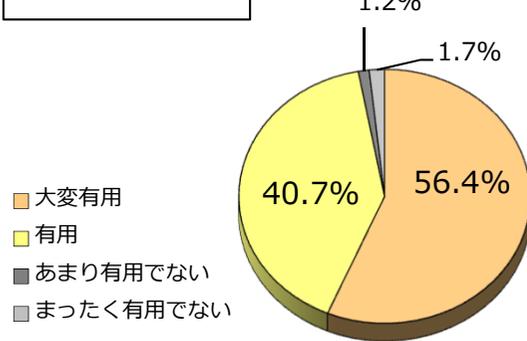
**97.1%**



講習受講者数の推移



受講者アンケート



○ ハイブリッド形式による講習の実施拡大

- ・ 受講機会を確保するため、昨年度より対象支部を拡大して、機構本部によるオンライン形式と都道府県支部による集合形式を合わせたハイブリッド形式の講習を実施
- ・ オンライン形式の講義では、受講者との質疑応答をリアルタイムで実施する等講習の質を担保することにより高い有用度が得られた
- ・ 実施回数 **12回** [4回]、受講者数 **2,525人** [410人]、有用度 95.8%

## 主な取組内容②

### ◆ 就労支援機器の普及・啓発、貸出等

○ 就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施

- ・ 貸出事業所数 261事業所 [256事業所]
- ・ アンケート有用度 90.4% [89.9%]

○ 就労支援機器の効果的な周知

- ・ 機器説明会において、実際に機器を試操しながら効果的に制度を周知
- ・ 貸出し後アンケートからの回答等による、障害者の就業に最適な機器の整備

就労支援機器貸出し  
一例

携帯型拡大読書器(左)  
首掛け型音声受信機(右)



## 主な取組内容③

### ◆ 啓発事業の実施

【障害者雇用支援月間（9月）における啓発活動】

○ 障害者雇用優良事業所等表彰式

<厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰>

- ・ 障害者雇用優良事業所表彰：39件 [38件]
- ・ 優秀勤労障害者表彰：31件 [37件]
- ・ 雇用の促進と職業の安定に貢献した個人表彰：1件 [2件]



○ 障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテスト入賞作品展示会

- ・ 障害者等から募集し入賞した作品を全国5会場で展示
- ・ 応募点数：1,626点 [1,569点]
- ・ 表彰件数：80件 [80件]

【啓発誌「働く広場」の作成・発行】

- 企業の人事労務担当者等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供（毎月52,000部発行）
- 読者からのニーズがあった中小企業や地方の企業における障害者雇用事例を掲載
- アンケートによる有用度：85.6% [88.7%]



# ○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

## 数値目標の達成状況

③アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価

**97.9%** [98.8%]

目標：90%以上  
達成度：108.8%

## 主な取組内容④

### ◆全国障害者技能競技大会の開催（第43回全国アビリンピック）

- ・大会期間：令和5年11月17日～19日
- ・開催場所：愛知県（愛知県国際展示場）
- ・実施種目：25種目 [25種目]
- ・総選手数：369人 [362人]
- ・来場者数：約 **12,000人** [1,195人]
- ・LIVE配信等アクセス数：68,215件 [83,292件]
- ・技能デモ：物流ワーク、**ドローン操作** 新規



技能五輪全国大会との合同開会式における大会旗入場・選手宣誓



家具



歯科技工



喫茶サービス

#### ○障害者ワークフェア（同時開催）

- ・企業・団体等が出展：91者 [93者]
- ・ステージイベント：7演目 [5演目+出展者紹介]

#### ○大会運営の工夫等

- ・競技内容等の解説パネルの設置やダイジェスト動画の映写
- ・開催地である愛知県との連携による、特別支援学校生徒等による競技解説ガイドの実施



アビリス

#### ○周知広報の取組

- ・Webサイトの設置及びSNSの運用
  - 技能五輪との合同開会式の動画配信、競技等風景及び閉会式（成績発表）のLIVE配信
  - SNSでの開催状況等の配信
- ・マスメディア等による紹介
  - テレビニュース、地元新聞等(26都道府県)



#### ○国際アビリンピックに関連したイベント実施

- 第10回国際アビリンピック「英文ワープロ」銀メダリストによる技能実演、同大会「歯科技工」金メダリストと2020東京パラリンピックバドミントン女子ダブルス金メダリストのトークセッションの実施
- 第10回国際アビリンピックの様子をまとめた「国際アビリンピックの世界展」の展示

## 主な取組内容⑤

### ◆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）

- ・開催状況：47都道府県で開催
- ・競技参加選手数：**2,734人** [2,594人]
- ・競技実施種目数：延べ429種目 [延べ440種目]
- ・来場者数：**12,514人** [10,247人]
- ・マスコミによる報道：163件 [156件]



#### ○同時開催イベント

- ・社会福祉団体等による物品販売
- ・県等主催の事業主向けセミナー など

#### ○大会運営の工夫等

- ・全国アビリンピックダイジェスト映像の上映、ハローワークと連携した事業所による大会見学の実施、都道府県や労働局のホームページ又はSNSを活用した来場者への周知広報の充実及びアビリンピックへの理解促進

#### ○周知広報の取組

- ・LIVE配信、ダイジェスト動画の制作等大会来場者以外への周知広報活動の展開

# 1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

**重要度：高 困難度：高**

## ○概要

### ・離職者訓練の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）（61箇所）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6か月の職業訓練を実施しています。

第5期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

#### <主な訓練コース>

##### ・テクニカルオペレーション科

各種部品製造業等における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機による切削加工ができる技能を習得します。

##### ・電気設備技術科

電気設備の施工や保全の技能者として就職を目指し、電気設備図の作成、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します。

##### ・住環境計画科

住環境の提案や内装施工等の技能者として就職を目指し、住宅の設計者や施工主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します。

##### ・スマート生産サポート科

工場内の生産支援システム開発及び保全技術者として就職を目指し、センサ、ネットワーク等の情報通信技術（ICT）を利用した工場内の生産設備や生産ラインのモニタリング及びデータ取得等に関する技能・技術を習得します。

# 評価項目 No. 1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度	高
困難度	高

## 自己評価 A

### I 中期目標の内容

① 訓練修了者の就職率 82.5%以上

※独法化以降の就職率実績の平均値（83%）及び50歳以上の訓練受講者の比率が上昇することを踏まえて設定

② DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数 8,000人以上

※令和4年度までにDX、GXに対応した訓練の計画数1,339人を基準として、毎年定員40人コースを2～4コース段階的に拡充することを想定して設定

③ 短時間訓練コースの受講者数 900人以上

※令和4年度の訓練計画数146人を基準として、隔年1施設（定員18人）ずつ段階的に拡充することを想定し設定

**【重要度：高】** 全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保するという重要な役割を担っているため。

**【困難度：高】** DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施に当たっては、様々な職歴・能力を持った求職者が6か月という短い訓練期間で、就職先企業においてDX、GX技術を活用して活躍できる人材として必要な知識・技術等を身に付けさせることが必要であり、そのための新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等に加え、職業訓練指導員への新たな知識及び技能・技術の付与、訓練機器等の整備を含めた体制整備に対応することは相当な努力を要するものであること。

さらに、こうした取組により実施施設を毎年度拡充し、受講者数を8,000人とする極めて高い目標を設定しているため。

### II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・生産現場で役立つ技能・知識の習得に向けた訓練指導 ・計画的かつきめ細かい就職支援の実施	訓練修了者の就職率 (目標値 82.5%以上)	87.5%	106.1%								
・DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施 ・DX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発及び職業訓練指導員の育成等	DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数 (目標値 中期目標期間中に8,000人以上 (令和5年度目標値 1,339人以上))	1,481人	110.6%								
・短時間訓練コースの実施	短時間訓練コースの受講者数 (目標値 中期目標期間中に900人以上 (令和5年度目標値 164人以上))	196人	119.5%								

## 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
訓練修了者の就職率	
DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数	
短時間訓練コースの受講者数	

## Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
訓練修了者の就職率向上に係る取組	人材ニーズに即したカリキュラムによる訓練実施、Web会議システムを活用した企業説明会を開催するとともに、オンライン面接を意識した面接指導や練習環境の提供など、訓練受講の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かな就職支援に取り組んだ。また、就職困難度の高い者に対する支援として、増加傾向にある50歳以上の方に対しては、よりきめ細かな就職支援を実施するとともに、特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域障害者職業センターや外部専門機関と連携し、専門的な支援を実施した。
DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施及び訓練カリキュラムの開発等に係る取組	基盤となる技能・技術にCAEやHEMSといったDX、GXにつながる技術要素を加えた訓練カリキュラムを組み合わせた離職者訓練コースを26施設で79コース実施するとともに、人材ニーズ調査等を踏まえ、「画像認識システム構築」、「太陽光発電システム工事」といったものづくり分野におけるDX、GXにつながる技術に対応したカリキュラムの開発を行ったほか、DXに対応したより実践的な訓練を実施するための職業訓練指導員研修を718人に対して実施した。
子育てや介護等を行いながら働くことを希望する方の就業促進等を図るための取組	子育てや介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に離職者訓練を受講できる1日4時間、訓練期間4か月の短時間訓練コースについては、1施設・3コース増やし、計5施設で11コースに拡充したほか、訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供し、計37施設で101人（109児童）が利用した。

## 参考指標

正社員就職率	令和5年度 67.3%
正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 (サンプル調査)	令和5年度 85.5%
女性入所者数の割合	令和5年度 26.7%
50歳以上の入所者数の割合	令和5年度 30.2%

## 参考事項

# ○ 離職者訓練の実施

※[ ]内は前年度実績

## 数値目標の達成状況

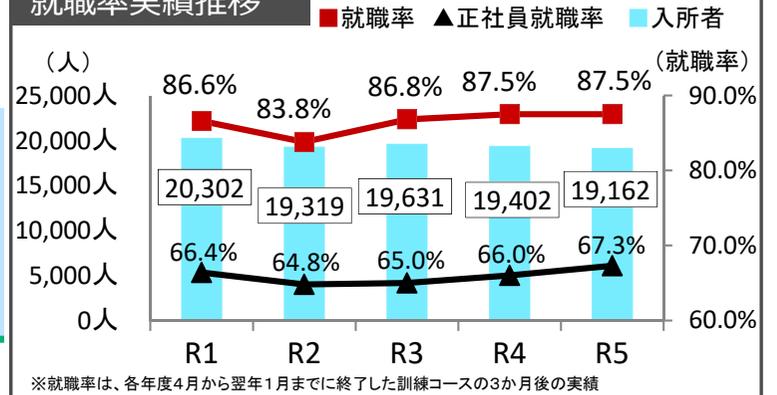
① 訓練終了後3か月時点の就職率 **87.5%** [87.5%]

※就職率は、R5.4~R6.1未までに終了した訓練

※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

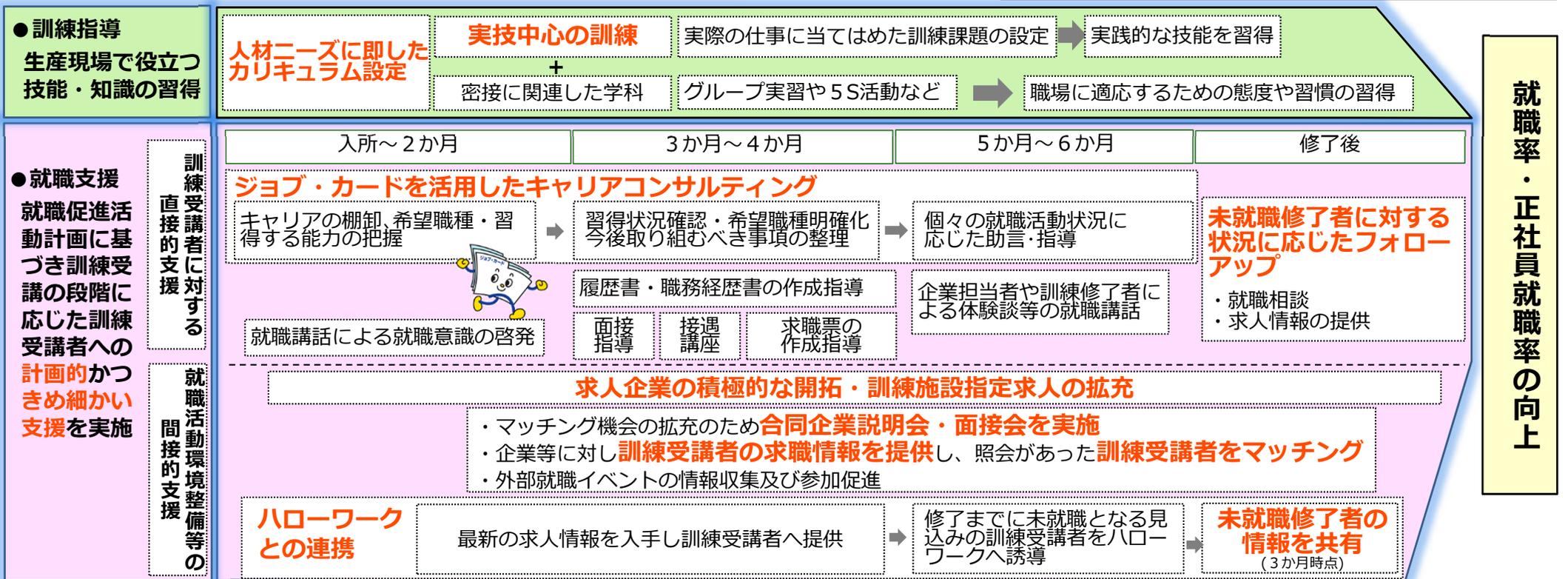
① 目標：82.5%以上  
達成度：106.1%

## 就職率実績推移



## 主な取組内容①

### ◆ 就職に資する訓練の実施及び支援



就職率・正社員就職率の向上

## ○ 訓練受講者の習得度や利便性向上に係る取組

- ・実技訓練の効果を高めるため、**訓練受講者が実技前に作業をイメージ**できるよう、「作業時のポイント(カン・コツ)を要約した動画教材」を作成・活用
- ・Web会議システムを活用した企業説明会を実施
- ・オンライン面接を意識した面接指導や練習環境を提供



▲オンライン企業説明会の様子

## ○ 正社員就職への支援

- ・訓練受講者へ**正社員就職の意義やメリットを説明**
- ・計画的に企業を訪問し**求人を開拓**
- ・ハローワークと連携し、正社員求人限定の**合同企業説明会・面接会を開催**

## 正社員就職率

**67.3%** [66.0%]

(参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率

**85.5%** [81.6%]

(サンプル調査)



人材ニーズ等を踏まえた訓練計画案の作成

○訓練受講者の早期かつ円滑な再就職を実現させるため、人材ニーズ等を反映した訓練計画案の作成

- ・事業主団体や企業等への人材ニーズ（DX、GXに関連するものを含む）、訓練内容の改善すべき点等を把握・分析（参考：全国約3,400事業所）
- ・民間教育訓練機関等との競合状況等の把握

に基づいて、訓練カリキュラムを見直し（訓練コースの新設・廃止等含む）、次年度訓練計画案を各施設で作成

外部有識者により構成された訓練計画専門部会※による審査

○訓練計画案の審査

- ・人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
  - ・各施設から半径40km圏内における民間教育訓練機関等との競合の有無
- 等を訓練科ごとに確認し、訓練計画案を審査

○委員構成

- （公益代表委員）
    - ・関係行政機関
    - ・民間教育訓練機関
    - ・大学教授
  - （使用者代表委員）
    - ・経済団体
    - ・労働者代表委員
    - ・労働組合
- 等 等 等

※ポリテクセンターに設置される地方運営協議会の専門部会として設置

訓練の実施、効果測定

○ものづくり分野への重点特化等

- ・民間では実施できないものづくり分野の訓練を実施（ものづくり分野比率 98.3% [98.3%]）
- ※地方公共団体からものづくり分野以外の訓練の実施要請があった場合は、ものづくり分野以外の訓練も実施
- ・DX、GXに対応した離職者訓練コースや短時間訓練コースを実施



住宅施工技術科（模擬家屋施工実習の様子）



テクニカルメタルワーク科（溶接作業の様子）

○訓練効果を把握

- ・習得度測定（受講者）  
訓練到達目標に対する習得度の自己確認（職業訓練指導員）  
訓練課題を用いた受講者の習得度の評価
- ・受講者アンケート
- ・修了者の就職先事業所ヒアリング

（参考）

「訓練が就職に役立った」と答えた受講者の割合

→ 97.5% [97.5%]

（サンプル調査）

訓練の見直し

○人材ニーズ等の変化や訓練の実施、効果測定を踏まえて、適宜訓練内容を見直し

- ・訓練カリキュラムの見直し（訓練コースの新設・廃止等含む）を実施
- ・訓練定員について、地域の雇用失業情勢等を踏まえた見直しを実施

－見直し実績－

令和6年度に実施する予定の訓練コースのうち、**見直したコースは約27%**

内容変更コース数 **308コース**  
新規設定コース数 **47コース**  
(廃止訓練コース数 **44コース**)

※令和6年度に実施を予定している全体のコース数（橋渡し訓練を除く）**1,313コース**

訓練カリキュラムの見直し事例

昨今の生産現場では人手不足・生産性向上が課題であり、ロボットに関する技能・技術の活用ニーズがあることから、省人化や作業ムラの解消等に役立ち、人と共に作業も行える協働ロボットに関する技能・技術を習得する訓練カリキュラムに見直しした。

訓練修了者の声

訓練修了者 **ポリテクセンター静岡 機械設計製図科 修了者**

採用事業者 **株式会社 小林ダイヤ（静岡県浜松市）**

修了者の業務 **工具の設計、設計内容に伴う見積計算**



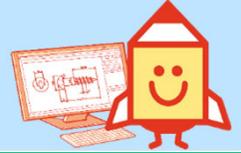
前職では非正規社員として、商業施設のテナントで雑貨や服飾の販売をしていましたが、店舗の閉店に伴い将来について考えたとき、CADを使った仕事に就きたいと考えました。ハローワークでポリテクセンターのことを詳しく聞いて、未経験でも一から学べ、またCADについて多くのことを教わることができる機械設計製図科を受講することにしました。

訓練受講中に指名求人をお願いした会社に就職し、現在は工具の設計に携わっており、職業訓練で学んだCADや機械製図の知識が大変役立っています。今後は3次元CADで刃物の設計を行う予定です。工具などの知識を着実に身につけ、お客様のニーズに応えることのできる設計者になりたいです。

## 数値目標の達成状況等

②DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数  
**1,481人**

②目標：1,339人以上  
達成度：110.6%



### 主な取組内容③

#### ◆DX、GXに対応した訓練の実施 新規

就職先企業がDX、GXを進めるにあたり、**各業界の基盤となる技能・技術に加え**、その内容に関連した**DX、GXにつながる技術を活用できる人材を育成**するための訓練を実施

#### 【訓練科の一例】

デジタル  
機械設計科

##### ・目指す技術者像

CADオペレータ、機械設計補助及び機械設計技術者

##### ・概要

機械設計の基盤技術である2次元・3次元CADに加え、DX、GXにつながるCAE\*1を使用した解析などに関する技術を学ぶ。

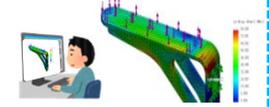
機械設計・  
製図作業

2次元・  
3次元CAD



基盤となる技能・技術

CAE解析 (シミュレーション)



DX、GXにつながる技術

スマートエコ  
システム科

##### ・目指す技術者像

電気設備設計補助、電気設備施工技術者

##### ・概要

電気設備設計・施工の基盤技術である電気設備設計や電気工事に関する技能・技術に加え、DX、GXにつながる太陽光発電システム・HEMS\*2の施工に関する技能・技術を学ぶ。

住宅の電気設備設計・施工

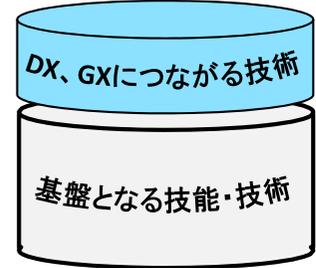


基盤となる技能・技術

太陽光発電システム  
・HEMSの施工



DX、GXにつながる技術



26施設で実施 実績 79コース

\*1 CAEを活用することで、コンピュータ上で製品性能を検証でき、試作回数の削減により製品製作のリードタイム短縮(生産性向上)につながります。

\*2 HEMSを活用することで、電気やガス等の使用量の「見える化」や家電の「自動制御」ができ、節電・省エネ(脱炭素化)につながります。

### 主な取組内容④

#### ◆DX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発・見直し等及び職業訓練指導員の育成 新規

#### DX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発等

各職業訓練におけるDX、GX対応訓練の定義を踏まえ、中小企業等の人材ニーズ及び人材育成ニーズに基づき、職業訓練指導員等で構成する各カリキュラム等検討委員会において**訓練カリキュラムの開発及び見直し**を実施

#### 各職業訓練のDX、GX対応訓練の定義

##### DX対応訓練

DXに関する課題解決に  
資する要素

- 生産性向上
- 業務プロセスの改善
- 製品・サービスの高付加価値化 等

DXにつながるデジタル  
技術要素

- IoT,クラウド,データ分析,AI
- ロボット制御,シミュレーション,MES
- BIM,HEMS/BEMS,ドローン活用 等

##### GX対応訓練

経済と環境の好循環に関する  
課題解決に資する要素

- 環境負荷の低減
- 省エネ化,電力の見える化
- 競争力のあるサプライチェーンの形成 等

カーボンニュートラルに  
つながる技術要素

- 省材料,エコマテリアル
- 再生可能エネルギー,蓄電池
- LCCM,ZEH/ZEB,HEMS/BEMS 等

#### 各職業訓練における対応状況

##### 離職者訓練

外観検査等の自動化につながる画像認識システム構築に関するカリキュラムの開発、再生可能エネルギーの普及につながる太陽光発電システムの施工・保守に関するカリキュラムの見直し 等

##### 高度技能者養成訓練

生産ロボットシステムコースのカリキュラムの見直し、建築施工システム技術科のBIMを活用したカリキュラムの見直し 等

##### 在職者訓練

シミュレーション等の技術要素を活用したカリキュラムの見直し、協働ロボット等を活用したカリキュラムの開発

#### DX、GXに対応した職業訓練指導員の育成 新規

**DXに対応したより実践的な訓練を実施**するため、機構の職業訓練指導員**718人**に対して、DXに求められるデジタル技術や問題解決への考え方を理解する職業訓練指導員研修「DXリテラシー研修」をオンラインで実施

##### 【研修の特徴】

●令和5年度から**3か年**で**機構の全ての職業訓練指導員**に対して実施予定

- 職業能力開発業務への展開を意識した研修カリキュラム
  - ・DXが職業訓練に与えるインパクト
  - ・DXに求められる技術
  - ・企業インタビュー
  - ・オンラインによるグループワーク

●GXの動向等を踏まえて、随時、研修カリキュラムを更新



Teamsを活用したグループワーク

## 数値目標の達成状況等

③短時間訓練コースの受講者数  
**196人**

③目標：164人以上  
達成度：119.5%

## 主な取組内容⑤ ◆ 子育てや介護等を行いながら働くことを希望する方の就業促進等を図るための取組

拡充

### ○短時間訓練の実施

多様な働き方を希望する方がより受講しやすい短時間・短期間の訓練を実施

(標準訓練)



(短時間訓練)



就職先として想定する職種や、その職種に必要な技術要素を絞ることで短時間でも習得できるカリキュラムとして設定

5施設(11コース)で実施

#### 訓練科の一例(住宅点検科)

【目指す技術者像】

住宅点検業務や住宅プランナーなどの技術者

【概要】

住宅点検項目を抽出し、住宅の付加価値向上に必要なプランニング及び設備点検ができるよう、住宅構造の把握や基本設計に関する知識及び技術を学ぶ



### ○託児サービス付加事業

育児をしている方が離職者訓練を受講しやすくするため、訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供



- ▶実施施設：全てのポリテクセンター等
- ▶対象コース：全ての離職者訓練コース

▶令和5年度実績

・37施設で101人(109児童)が利用  
[35施設/110人(118児童)]



▲広報用チラシ

## 主な取組内容⑥ ◆ 「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」の実施

### ○橋渡し訓練

対象：就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な方

目的：コミュニケーション能力や職業意識を向上することで実践的な職業訓練への橋渡しを図る

橋渡し訓練  
(1か月程度)

受講後

離職者訓練  
(標準6か月)

【実績】

訓練コース数 302コース[289コース]  
入所者数 3,452人[3,275人]

### ○日本版デュアルシステム(短期課程活用型)

対象：不安定就労を繰り返している求職者等(概ね55歳未満)

目的：企業実習による現場の技能・技術等を習得することで安定就労を図る

【実績】訓練コース数 145コース[143コース]  
入所者数 1,236人[1,373人]  
就職率 93.9%[92.4%]  
正社員就職率 82.4%[80.4%]

- ・機構施設での実習を中心とした訓練と実際の生産現場での企業実習を組み合わせ実施し、**高い正社員就職率を達成**

※日本版デュアルシステム(短期課程活用型)の就職率は、令和5年4月から令和6年1月までに終了した訓練の3か月後の実績

ポリテクセンター  
座学+実習  
(約5か月)



民間企業

企業実習  
(約1か月)

### 訓練修了者の声

ハローワークでポリテクセンターを紹介いただき、訓練では基礎的な加工方法や溶接方法を学びました。企業実習では、実際の製品製作に必要なスキルを学ぶことができ、この業界で働くために必要な能力を知ることができました。企業実習でお世話になり、自分自身この会社で働きたいと思ったため、企業実習先の会社に就職しました。訓練を受講することで必要な基礎スキルを習得し、仕事の内容を十分理解して就職できたので、職業訓練は就職の近道なんだと感じました。  
メタルワーク科▶修了者



## 主な取組内容⑦ ◆ 就職困難度の高い者に対する支援

### ○訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援

- ・特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、訓練中の対応として、**一人ひとりの行動特性に合わせ**、説明に工夫を加える、訓練環境を改善する等の支援を実施
- ・職員の対応が困難な場合は、**地域障害者職業センターや外部支援機関**（ハローワーク専門援助部門、地域若者サポートステーション等）と**連携**を行い、**専門的な支援**を実施
- ・職員の対応力向上を図る取組として、**職業リハビリテーション及び障害者職業訓練で活用されている知識・ノウハウを取り入れた就職支援ツール**を開発し、ポリテクセンター・ポリテクカレッジに展開

#### 就職支援ツール

キャリアコンサルティングや就職活動の支援など、これまで実施している就職支援の取組において活用



[訓練受講者]

自己理解 / 仕事理解 / 応募準備

就職活動のための  
セルフチェックシート

[職業訓練指導員]

訓練受講者に対する適切な支援

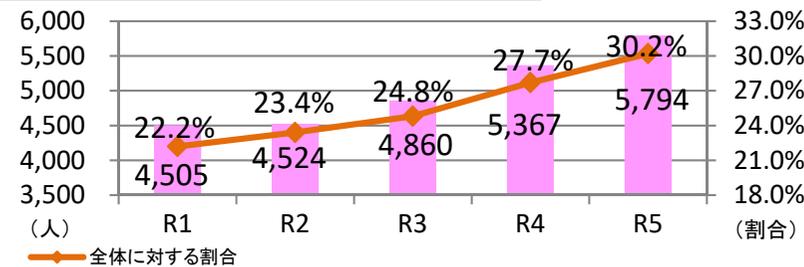
特別な配慮が必要な訓練受講者  
への早期支援に向けた対応ブック



### ○50歳以上の訓練受講者に対する支援

- ・生涯現役社会の進展に伴い、相対的に**就職困難度が高い50歳以上の方が**離職者訓練を受講する傾向があり、就職活動が進捗しない者については、**就職支援アドバイザー、職業訓練指導員によるよりきめ細かな支援**を実施

#### 50歳以上の入所者数の推移



## 主な取組内容⑧ ◆ ハローワークとの連携強化等による定員確保の取組

定員充足率 79.5% [79.4%]

定員充足率向上のための**アクションプラン**を策定し、ハローワークにおける雇用保険受給者説明会で求職者に対し**直接広報**を行う等、ハローワークと連携した取組等の強化により、**受講者を確保**

### ハローワークと連携した周知・広報

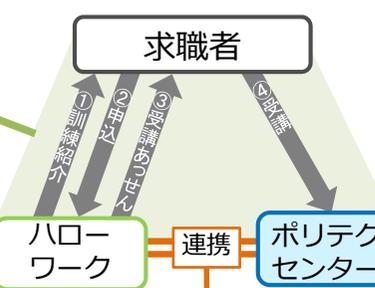
- ・訓練で製作した**成果物をハローワークに展示**
- ・雇用保険受給者説明会において、ポリテクセンター職員からの説明に加え、**説明会開始前から訓練概要の動画を放映**
- ・ハロートレーニングを知らない層に向けたポリテクセンター**PR動画**を施設・ハローワークで放映
- ・労働局と連携し**メディアツアーを実施**



▲メディアツアーの様子



▲ポリテクセンターPR動画



### ハローワーク職員の訓練理解の促進

- ・ハローワーク職員向け**施設見学会・訓練体験会**の実施
- ・訓練紹介担当者用**「訓練説明マニュアル」**の提供
- ・訓練**修了者の活躍事例**の提供



▲ハローワーク職員向け施設見学会・訓練体験会の様子

### ポリテクセンターの取組

- ・訓練コースの不断の見直し
- ・チラシ・ポスター・パンフレットの見直し
- ・ニュースリリース
- ・デジタル広告を活用した広報の実施
- ・訓練で得られる成果や修了者の声、活躍事例の掲載（ホームページ、パンフレット等）

▼リスティング広告（検索連動型広告）による訓練受講者募集に係る広報の実施



### 修了者の活躍事例 【前職 飲食業（アルバイト）→船舶等修理（溶接）工（正社員）】

溶接に出会っちゃいました！

コロナ禍で安定した職業に就きたいと活動するうちに、「形に残るものづくりの世界」に携わりたいと思うようになり、訓練コース説明会で溶接コースを見ました。まさに「ものづくり」に出会い、私もこの世界に挑戦することを決意しました。初心者でも基礎から丁寧に指導を受けられるので安心・安全です。ものづくりに興味のある女子の方は必見です。

船が無事にドックを出る姿にやりがいを感じます。前職でも仲間とのコミュニケーションを大切にしてきました。船舶のような複雑で巨大なものは仲間との協力が欠かせず、沢山の職場の仲間と力を合わせて完成させ、後日、無事に船がドックから出航する姿を見送る時に、強くやりがいを感じています。これからも船舶知識、溶接知識や技術を常に磨いていきます。

株式会社 大幸  
門山 真理さん  
溶接クラフト科  
（6か月訓練）  
令和3年 10月 入所  
令和4年 3月 修了



初心者でも大丈夫。訓練が現場作業で役立っています。ものづくりの世界を目指すことにしましたが、全くの初心者のため授業についていけないか不安でしたが、基礎から教えていただき段々と積み上げていく訓練内容なので安心です。特に、現場でのグラインダー-砥石の作業は、訓練で行ったことを思い出し、抵抗なく取り組むことが出来ました。

▲修了者の活躍事例

## 1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

重要度：高 困難度：高

### ○概要

#### ・高度技能者養成訓練の実施

職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等（25箇所）において、産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成するため、産業構造の変化に対応した理論と技能・技術を結び付けた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者を養成する訓練を実施しています。

第5期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

##### <専門課程（2年間）>

高校卒業者等を対象に、高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を育成しています。

##### <応用課程（2年間）>

専門課程修了者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成しています。

##### <総合課程（4年間）>

高校卒業者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成するとともに、将来的に質の高い職業訓練指導員となり得る人材を育成しています。

#### ・広く地域社会に開かれた施設運営

地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究や、職業訓練指導員による工業高校等への支援等、開かれた施設運営を実施しています。

# 評価項目No. 1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

重要度	高
困難度	高

**自己評価 A**

## I 中期目標の内容

### ① 就職希望者の就職率 95%以上

※雇用失業情勢等を踏まえつつ、引き続き高い実績（平成30～令和3年度の年間平均99.3%）を維持していくため、第4期中期目標と同水準を設定

### ② DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数 1,100人以上

※「生産ロボットシステムコース」及び「建築施工システム技術科」を選択した者について、各コースの定員の90%以上（1,100人以上）が修了するものとして設定

### ③ 企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合 50%以上

※更なる地域貢献を図るため、応用課程で行う「企業と共同で課題解決する実習」について、DX、GXに関連した実習の割合を50%以上に設定

**【重要度：高】** DX、GXといった大きな変革の波の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に必要な人材を養成することは、極めて重要であるため。

**【困難度：高】** DX、GXへの対応を見据えた職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を行うとともに、これら高度化された訓練を適切に指導できる職業訓練指導員の育成、訓練機器等の整備を含めた体制整備を行うことは、機構自身が相当な努力を要するものである。  
さらに、企業等からのニーズをもとに取り組む製品開発を通じた課題発見・解決型の実習等において、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案し、かつその中でDX、GXに関連した成果物の開発割合を50%以上とすることとしており、極めて高い目標を設定しているため。

## II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・就職に資する訓練の実施及び支援	就職希望者の就職率 (目標値 95%以上)	99.6%	104.8%								
・生産ロボットシステムコースのカリキュラムの実施・見直し ・建築施工システム技術科のBIMを活用したカリキュラムの実施・見直し	DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数(目標値 中期目標期間中に 1,100人以上(令和5年度目標値135人以上))	157人	116.3%								
・企業と共同で課題解決する実習の実施	企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合(目標値 50%以上)	55.6%	111.1%								

## 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
就職希望者の就職率	
DX、GXに対応した高度技能者養成訓練 コースの修了者数	
企業と共同で課題解決に取り組んだ件数の うち、DX、GXに対応した件数の割合	

## Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
就職に資する訓練の実施及び支援	企業の即戦力となるよう、実学融合の訓練カリキュラムによる指導、職業意識を高めるためのインターンシップ等の取組を実施したほか、学生の技能・技術の習得度向上に資する取組としてタブレット端末を活用した実習方法を導入した。 また、オンライン面接に対応した就職支援、Web会議システムを活用した企業説明会の開催や正社員として就職することのメリット等を周知するほか、きめ細かなキャリアコンサルティングを実施し、正社員就職率98.9%（前年度：98.3%）と高い実績を挙げた。
DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの取組	生産ロボットシステムコースでは機械系、電気系及び電子情報系の3科の学生が、それぞれ習得した技能・技術を持ち寄り、横断的な訓練を行うことで、より実践的な技能・技術を習得した修了者を多数輩出した。また、未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）関連企業3社の経営者（SIer協会会長等）を特別委員として招聘し、勉強会を実施するなど、生産ロボットシステムコースをより効果的に実施するためのカリキュラム見直しの検討を行った。 建築施工システム技術科では、建築生産活動の生産性向上に資する技能・技術を習得するため、新たにBIMを活用した訓練を令和5年度から実施した。
DX、GXに資する技術要素を活用した、企業と共同での課題解決への取組	地域の中小企業等が抱える課題に対し、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」やDX、GXに資する技術要素を活用し、開発課題実習を通じた課題解決に取り組んだ。開発課題実習として実施することで、学生は企業の課題を解決する過程で、具体的な“ものづくり”に係る課題に取り組み、より実践的な技能・技術の向上が図られた。

## 参考指標

正社員就職率	令和5年度 98.9%
共同・受託研究実施件数	令和5年度 76件
工業高校等との連携件数	令和5年度 289件

## 参考事項

# ○高度技能者養成訓練の実施等

※[ ]内は前年度実績

## 数値目標の達成状況

① 就職希望者の就職率 **99.6%** [99.5%]

①目標：95%以上  
達成度：104.8%

## 主な取組内容①

### ◆ 就職に資する訓練の実施及び支援

#### 訓練実施における工夫

- 即戦力となるよう**実学融合の訓練カリキュラム**を設定  
(4年間における総訓練時間5,616時間のうち**約65%が実験・実習**)
- 設置訓練科に係る人材ニーズや外部有識者の意見を反映した訓練を実施

入校～6か月

1年生下半期

2年生上半期

2年生下半期

#### 学生の就職活動等

就職講話による職業意識の啓発・自発的就職活動の喚起

早期に**キャリアコンサルティング**等を通じた自己分析・進路決定

職業人としての素養や職業意識を高めるため、生産現場を直接体験するインターンシップ（企業委託実習）を実施

#### ポリテクカレッジの支援内容

ジョブ・カードを活用したきめ細かな**キャリアコンサルティング**の徹底実施

最新の求人情報の提供（ハローワークとの連携含む）

積極的な事業所訪問による、新規の求人を確保

就職支援アドバイザー等による就職ガイダンスでの面接指導、応募書類の作成指導、**オンライン面接に対応した就職支援**など

ポリテクカレッジ主催の企業合同説明会や企業見学会の開催

	就職者数	就職率	正社員就職者数	正社員就職率
専門課程	734人	99.5%	722人	98.4%
応用課程	754人	99.7%	751人	99.6%
総合課程	83人	98.8%	81人	97.6%
合計	1,571人	99.6%	1,554人	98.9%

※ 就職率は、就職者数/(修了者数-進学者数)で算出

#### 【正社員就職への支援】

企業で活躍している修了生を招いての就職ガイダンスなどを通じて、正社員として就職することのメリット等を伝えるなど、正社員就職への意識向上を支援。

**正社員就職率 98.9%** [98.3%]

#### ○学生の技能・技術の習得度向上に資する取組

**タブレット端末**を活用した実習方法を導入。作業手順書や完成予定図を手元で確認しながら実習に取り組むことで、理解を促進し、より効率的に技能・技術の習得度向上を図る。



## 活躍している訓練修了者の声

### ■ ポリテクカレッジでのステップアップを経て 企業の中核人材として母校とつながる

高校は普通科の出身ですが、「手に職をつけたい」という思いからポリテクカレッジ高知の専門課程に入校し、情報技術やプログラミングに関する知識や技能を習得しました。

その後、**さらに高度な技術を習得したいとの思いから四国ポリテクカレッジの応用課程への進学**を決め、高度な技術と実践的な実習を通じて、「ものづくり」を仕事とする者としての基礎作りができました。

応用課程修了後は、システムエンジニアとして経験を積み、現在は、歯科材料の製造メーカーで**情報システム部門の責任者としてマネジメント業務に従事**しています。弊社は、ポリテクカレッジ高知の学生のインターンシップを受け入れており、修了生も毎年採用しています。

また、2017年からは弊社と**ポリテクカレッジ高知の共同研究がスタート**し、私も、その担当者として母校と関わりを持つことになりました。後輩となる学生の皆さんと共に研究できることは私自身もとても良い刺激になっています。

母校の学生には、ポリテクカレッジで**実践的な知識、技能・技術を習得**して、希望する道に進み、活躍してほしいと願っています。



▲平成14年 生産情報システム技術科修了生

事業者

**YAMAKIN株式会社**  
(高知県香南市)

事業内容

1. 金・銀・白金・パラジウム及び各種貴金属地金の売買
2. 貴金属地金の加工
3. 貴金属の精製及び分析
4. 歯科材料の開発・製造及び販売

## 数値目標の達成状況等

②DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数  
**157人**

②目標：135人以上  
達成度：116.3%

## 主な取組内容② ◆ DX、GXに対応した訓練の実施 新規

### ○ロボット技術に対応した訓練の実施（生産ロボットシステムコース）

ロボット技術を活用し、**生産性向上に向けた生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる**

「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するためのカリキュラムを令和3年度から全10校で実施



▲ロボットを用いた課題実習の様子

### 訓練の流れ



### ○BIM(※)を活用した訓練の実施（建築施工システム技術科）

**BIMによる建築生産活動の生産性向上**に資する技能・技術を習得するカリキュラムを令和5年度から全5校で実施

### 訓練の構成

建築施工システム技術科等におけるBIMに関するカリキュラム

#### 建築生産管理（学科）

BIMを活用した施工計画について理解する

#### 建築生産情報処理実習（実技）

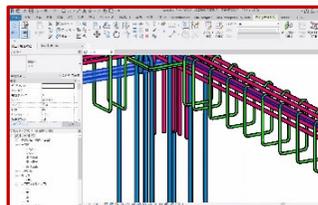
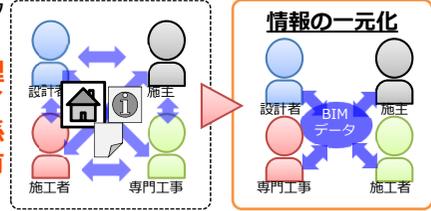
BIMを活用した施工図作成手法、BIMデータ管理手法を習得する

#### 鉄筋コンクリート構造施工・施工管理課題実習（実技）

BIMを活用した施工計画手法、BIMデータ活用手法を習得する

※BIM：Building Information Modeling

建築物に付随する属性情報（3次元の形状情報、材料・部材の仕様・性能等）を追加した建築物情報モデルを作成し、データを介して**設計・施工・維持管理等のライフサイクル全体で関係者が情報を共有**



▲BIMモデル活用(施工手順の検討)



▲BIMモデル活用(施工状況の確認)

### ○ロボットコース修了者の声

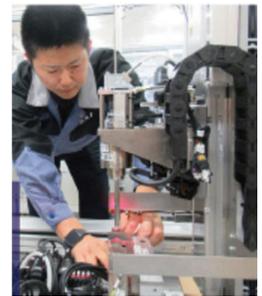
東海ポリテクカレッジ 修了者

#### ロボットコースからロボット機器メーカーに就職

入学した頃は苦手だったシーケンス制御が、**少人数制と先生の丁寧な指導**のおかげで一番好きな分野になりました。ロボットコースに進んだことで**最新の技術**を身に付けることができたことと、**専門分野の異なるチームで課題実習に取り組んだことでコミュニケーション能力が向上**したことを実感しています。

そして、自分の強みを見つけ、自信を持って就職活動に臨み今の仕事に出会うことができました。

現在は、小型産業用ロボットの開発等を行う（株）アイエイアイの製造部門で社内自動機のハードウェア設計を担当しています。**ロボットコースで習得した知識や技術が役に立ったと感じています。**



▲田口 篤さん 生産電気システム技術科修了

## 主な取組内容③

### ◆ DX、GXに対応した訓練カリキュラムの見直し



- 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、訓練ニーズを確認
- DX、GXに対応した技能・技術の習得**を目標とした授業内容を標準カリキュラムに加えるとともに、訓練支援計画書（シラバス）等の見直しを実施
- 地域ニーズ**を捉え、地域の課題解決につながる施設独自のカリキュラム及びシラバス等、実習課題の設定

#### 標準カリキュラム見直しの事例（DXへの対応）

##### 〈生産機械システム技術科〉

- 既存のロボット関連授業科目を見直すとともに、**協働ロボット**の活用方法を学ぶ授業科目「**ロボット機器応用実習**」を追加。工程分析を踏まえた実践的なロボットシステム構築技術を習得できる訓練を実施する。

##### 「工程分析を踏まえた実践的なロボットシステム構築技術」とは

ロボットの導入に当たり、既存の作業工程を分析することでロボットを活用した自動化の有用性を判定し、作業工程に応じた最適なロボットシステムを構築する技術であり、企業における生産性向上の対応への貢献が期待されている。

ロボットによる自動化の有用性を分析し、構築するロボットシステムを検討



##### 〈生産ロボットシステムコース〉

- ロボットコースをより効果的に実施するため、以下の取組を実施した。
- ・カリキュラム等検討委員会において、全国のポリテクカレッジの運用状況を把握するとともに、今後の課題や**ノウハウを共有**。
- ・把握した課題を踏まえ、訓練に必要な訓練用機器（**協働ロボット**）の導入を検討・調達。
- ・協働ロボット導入によるカリキュラムの見直しに伴い、訓練を円滑に進めるため、職業訓練指導員を対象とした研修を計画・実施。

▶協働ロボットシステム



#### 標準カリキュラム見直しの事例（GXへの対応）

##### 〈建築施工システム技術科〉

- 試験体の加力試験に基づく性能評価方法を学ぶ授業科目「**施工実験**」を見直し、新規に**大断面集成材**の要素を追加。木造中高層建築物に使用される材料の特性理解を通じてカーボンニュートラルにつながる技術を習得できる訓練を実施する。

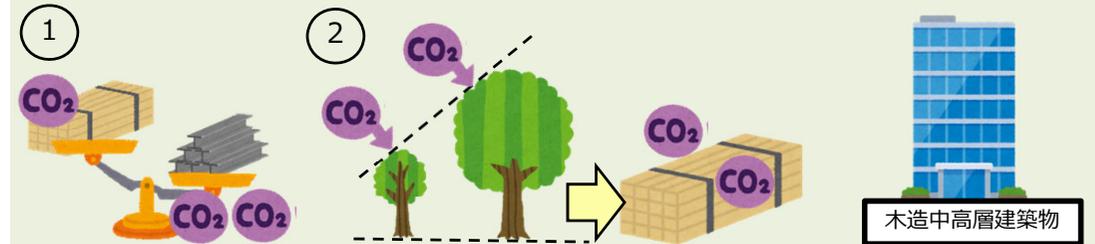
##### 「大断面集成材の活用によるカーボンニュートラル」とは

木材を活用するメリット(特徴)として、

①「製造過程の炭素排出量が鉄骨より少ない」

②「木材は生育段階で炭素貯蔵がされ、加工された後も貯蔵される」

という点であり、これまで鉄骨が使われていた中高層建築物に大断面集成材であれば活用が可能であることから、カーボンニュートラルへの貢献が期待されている。



#### 未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）との連携による展開内容

- **CHERSI関連企業の経営者**を招いた勉強会の開催
- ・カリキュラム等検討委員会において、更なるDX、GXに対応する訓練カリキュラムの開発及び見直しに向けた検討を行うため、**CHERSI関連企業3社の経営者（SIer協会会長等）を特別委員として招聘し、勉強会を実施**した。

勉強会では、ロボット関連企業に就職することに必要な、産業界が必要とする技能・技術や、最新の産業用ロボット導入事例等について講演いただき、訓練ニーズや、実習において活用すべき題材を提案いただいた。



▲講演を行う特別委員



▲勉強会の様子

## 数値目標の達成状況等

③企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合  
**55.6%**

③目標：50%以上  
 達成度：111.1%

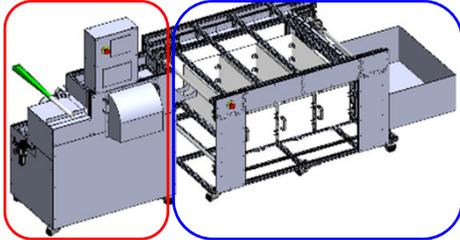
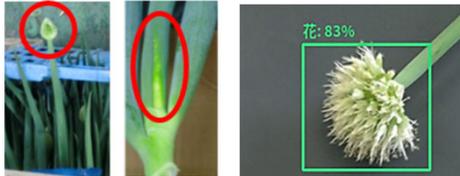
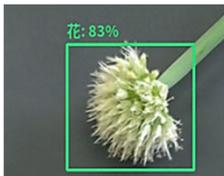
### 主な取組内容④ ◆ 地域の中小企業等の課題解決のための連携

- 高度技能者養成訓練の応用課程における開発課題実習(※)を通じて、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、企業と共同で取り組んだ件数は**45件**実施  
 このうち、DX、GXに対応する技術に対応した課題は**25件**実施

※開発課題実習

応用課程の2年生時に取り組む訓練であり、地域の産業界が抱える技術的課題等を題材に企画・開発段階から製品評価等までに必要となる能力を習得させる実習。実施に当たっては、製品の企画・開発など具体的な“ものづくり”に係る課題を設定し、課題を解決する「課題学習方式」と、“ものづくり”現場に会い、複数の訓練科からの学生で横断的グループを編成し、自身の専門性を発揮し、相互に協力・連携しながら共通の課題に取り組む「ワーキンググループ学習方式」という特徴を持つ。

#### 課題解決の事例 「青ねぎの皮むき・検査装置の開発」 四国ポリテクカレッジ（「IT技術を駆使した最新農法」に取り組む株式会社尾野農園（香川県）の依頼）

課題	ポリテクカレッジの取組	成果
<p>収穫した青ねぎを市場に出荷する際、皮むき、良否・太さ判別等の工程がある。                  当該工程はこれまで<b>従業員が手作業で行っており、生産性や作業従事者の感覚による良否・太さ判別のバラツキが課題</b>となっている。</p> <p>【目標】                  (A) 自動化を実現し、作業従事者の削減（省力化）                  (B) DX関連技術を活用し、判別レベルを指定基準に統一（均一化）</p>	<p>①<b>自動認識センサー</b>を活用し、空圧式にて傷をつけずに皮を吹き飛ばす「皮むき機」を設計・開発                  ②<b>AIを活用した画像処理</b>による良否・太さ判別と、判別結果による仕分けを行う「仕分け機」を設計・開発                  ①及び②をコンベヤで連結・運動し、青ねぎの投入から仕分けまでの工程を<b>全自動化装置</b>として設計・開発。                  本装置は<b>IoT技術</b>を活用したことで、稼働状況や良否判別結果データの閲覧、各種設定値の変更が、作業場から離れた事務所（遠隔地）からでもWebにて管理可能とした。</p> <p>①皮むき機      ②仕分け機</p>  <p>▲ 3次元CADソフトを活用した装置の設計</p>  <p>▲ 画像処理により出荷不良品を検出</p>  <p>▲ AIが出荷不良を認識・判断</p>  <p>▲ アグリビジネス創出フェア2023に出展し、来場者に実演する学生</p>	<p>&lt;従来工程での作業時間&gt;                  80本/時間(1人当たり)                  ↓                  &lt;装置導入後工程での作業時間&gt;  <b>600本/時間(1人当たり)</b></p> <p>【目標への達成状況】                  (A)自動化で作業従事者が5人から1人による<b>省力化を実現</b>                  (B)AIを活用した良・不良及び太さ（S・M・L）の仕分けによる<b>均一化を実現</b></p>

- 地域や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、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」等を活用して、共同・受託研究を76件[81件]実施（うち共同研究70件、受託研究6件） ※共同研究のうち20件については開発課題実習として実施。

- 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、職業訓練指導員の派遣等の取組を実施

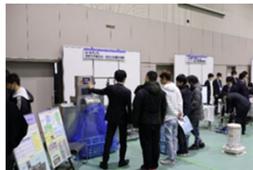
取組名	件数	取組名	件数	取組名	件数	取組名	件数
教育訓練等の実施	41件 [55件]	工業高校等の教員に対する研修等	6件 [8件]	職業訓練指導員の派遣	170件 [150件]	その他	51件 [42件]
研究発表会等での情報提供	14件 [13件]	大学校等の施設・設備機器等の活用	4件 [5件]	カリキュラム作成等の支援	3件 [8件]	<b>合計</b>	<b>289件 [281件]</b>

## 主な取組内容⑤

### ◆ ポリテックビジョン等の実施

○令和6年能登半島地震の被災校を除く、全てのポリテクカレッジにおいてポリテックビジョンを開催し、職業訓練の成果物の展示や研究発表、記念講演等を実施した。3年ぶりに**コロナ禍の制限がない状態での開催**となったことから、**幅広い層への広報を実施したことで多くの施設で来場者が増加**し、ポリテクカレッジの「ものづくり」を効果的に発信することができた。

さらに、一部の施設では、**オンライン配信を活用した別会場開催や発表の様子を動画配信サイトに掲載**することで地域の企業等への情報発信に取り組んだ。



▲ 成果物を説明する学生

・会場：23会場 [24会場] ・来場参加者数：6,857人 [3,736人]

○地域におけるものづくりに関する啓発のため、地域の関係機関、産業界、住民等と連携し「ものづくり体験教室」を開催  
・開催回数：283回 [161回] ・参加者数：20,690人 [10,414人]

### ポリテックビジョン開催事例(四国ポリテクカレッジ)

#### ○DX人材の育成に関する記念講演

「デジタル変革(DX)に向けた人材育成」をテーマに、企業内大学を設置してデジタル教育を行っているダイキン工業株式会社の人材育成責任者を招いて**記念講演を実施した**。同社の製造課長(能開大修生)からは、製造現場の具体的なDXの取組が紹介された。



▲外部参加者も聴講する記念講演の様子

## 主な取組内容⑥

### ◆ ポリテクカレッジの魅力向上・入校生確保に向けた取組

入校生確保のため**アクションプラン**を策定し、主に以下の取組を実施

#### ○ノウハウの共有化による学生募集の推進

全国の施設で学生募集を担当している者を対象とした会議を開催するなど募集活動の実施手順や、分析方法、各施設が創意工夫している取組等を集めた事例集を活用した情報共有の実施

#### ○地域のマスメディア等による効果的な広報

各種競技大会に挑戦した学生の活躍や各種技能イベント等に関するプレスリリース、地域が行う各種イベント等へ参画するなど、ポリテクカレッジの**学生の技術力の高さ**を広くアピール

#### ○オープンキャンパスの実施

入校検討者や保護者の期待に寄り添ったオープンキャンパスとして、体験授業、保護者向け相談会、施設・学生寮見学ツアーなど各施設が創意工夫して実施

#### ○多様な入校制度の活用

**社会人の入校を促進**するため、通年での**事業主推薦入試の実施**及び社会人入試の実施

#### ○地域の企業や地方公共団体との関係強化

福山短大において実施する夏休みロボット教室、福山市と共催するセミナー「備後IA講座(能力開発セミナー)」の開催

### 学生の技術力の高さをアピールする事例

- ・第18回若年者ものづくり競技大会では競技職種「電子回路組立て」「ITネットワークシステム管理」で**厚生労働大臣賞(1位)**を獲得したほか、**14名の学生が入賞**
- ・第61回技能五輪全国大会にポリテクカレッジから4競技職種16名の学生が参加し、**5名が入賞**



▲ものづくり競技大会の様子(電子回路組立て)

### 事業主推薦入試利用事業主の声

これまででは地元の工業高校の卒業生を採用していましたが、少子化による生徒の減少や、他の企業との競争により、採用が難しくなってきました。**普通科高校や商業高校の卒業生の採用を検討**しましたが、**社内教育の体制が構築できず、課題**となっていました。

そうした中、ポリテクカレッジのこの制度を知り、活用しました。送り出した社員は2年間で建設業で働くための専門知識と技術を取得し、**即戦力として活躍**してくれています。

今後は、これまで制度を利用した3名の社員が、ポリテクカレッジで学んだ専門知識・技術を基礎として、先輩から現場における技術や組織人としての振る舞いを学ぶことにより、人とのつながりによる仕事の楽しさややりがいを持ち、**会社の成長とともに、個人としても成長してもらいたい**と願っています。



▲宮田 代表取締役社長

事業者 **宮田建設工業株式会社(島根県浜田市)**

事業内容 建設業 土木・建築一式工事(公共工事・一戸建て住宅工事等)

# 1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び 事業主等との連携・支援の実施

**重要度：高 困難度：高**

## ○概要

### ・生産性向上人材育成支援センターによる事業主等との連携・支援

ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得できる高度なものづくり訓練を実施しています。さらに、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）、職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等に設置した生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材やDXによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行います。

・人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート

①在職者訓練

②生産性向上支援訓練

・教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣

・教育訓練等のための施設・設備貸与 等

### ・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

ポリテクセンター及びポリテクカレッジにおいて、在職者の方々を対象として、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図るための短期間（2～5日程度）の職業訓練を実施しています。

第5期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

### ・生産性向上支援訓練の実施

ものづくり分野だけでなくあらゆる分野の中小企業等を対象とした、企業等の生産性向上に効果的な訓練のカリキュラムモデルを開発し、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して訓練を実施しています。

# 評価項目No. 1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

重要度	高
困難度	高

自己評価 A

## I 中期目標の内容

- ① **生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 210,000事業所以上**  
※生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均約41,300事業所）を上回る水準を設定 42,000事業所×5年=210,000事業所
- ② **在職者訓練受講者数 300,000人以上**  
※第4期中期目標と同水準を設定
- ③ **在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価 90%以上**  
※第4期中期目標と同水準を設定
- ④ **DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数 20,000人以上**  
※第4期中期目標において、既存のカリキュラムの見直し等を行った訓練の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均3,974人）を踏まえ設定

**【重要度：高】** 我が国において、在職労働者に対するリスクリングを始めとした人への投資を推進することにより、中小企業等の生産性向上を図り、もって構造的な賃上げに向けて取り組むこととしている中、機構における在職者訓練の実施や生産性向上人材育成支援センターにおける事業主支援は非常に重要であるため。

**【困難度：高】** DX、GXといった大きな変革の波の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に対応した在職者訓練等の実施に向け、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等に加え、職業訓練指導員への新たな知識及び技能・技術の付与、訓練機器等の整備を含めた体制整備に対応することは相当な努力を要するものである。

さらに、在職者訓練や生産性向上支援訓練を活用した事業所数を第4期中期目標で定めた150,000事業所から第5期中期目標では210,000事業所へと拡大することとしており、極めて高い目標を設定しているため。

## II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・中小企業の人材育成に関する相談、訓練のコーディネート等の実施	生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 （目標値 中期目標期間中に210,000事業所以上（令和5年度目標値42,000事業所以上））	57,730 事業所	137.5%								
・在職者訓練の実施 ・地域や事業主等のニーズに対応した訓練の実施 ・受講者からのアンケートの結果等による評価と改善の実施	在職者訓練受講者数 （目標値 中期目標期間中に300,000人以上（令和5年度目標値64,000人以上））	70,789 人	110.6%								
	在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価（目標値90%以上）	93.7%	104.1%								
	DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数 （目標値 中期目標期間中に20,000人以上（令和5年度目標値4,000人以上））	6,382人	159.6%								

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数	②「法人の努力結果」 各種事業主支援メニューの推進において、機構内の他業務や関係機関と相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報に努めたことに加え、生産性向上支援訓練では、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースや70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースを実施したほか、在職者訓練においては、人材育成ニーズを踏まえた訓練コースを設定するとともに、ものづくりの現場におけるDX及びGXの推進に資する訓練コースを実施するなど、ニーズを的確に捉えた取組により、達成度が120%以上となった。
在職者訓練受講者数	
在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価	
DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数	②「法人の努力結果」 機構職員が企業のDX推進を支援する際に活用することを目的とした「DX導入ガイドブック」や、生産性向上人材育成支援センター職員に向けたメールマガジンによる人気コースや好事例の情報共有等による相談業務の質的向上に加えて、高まるDX人材への育成ニーズを踏まえた訓練コースを的確かつ積極的に設定、実施したことにより、達成度が120%以上となった。

### Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主等との連携・支援の実施（生産性向上支援訓練の実施及びアンケート等による訓練コース改善の実施）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係機関や機構内の他業務と相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報に努め、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースや70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースを実施し、さらに、事業主等の利便性向上に資するため、オンラインコースを行った。また、事業主・受講者へのアンケート結果を受けて訓練コースの改善を図ったこと等により、事業主・受講者から高い評価を得ることができた。</li> <li>・ 生産性向上支援訓練のカリキュラムモデルを新たに3コース（うちDXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースは2コース）開発し、計131コース整備した。また、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースのカリキュラムモデルについては、開発に加えて既存コースの見直しも行き、新たに1コース拡充、計61コース整備した。</li> </ul>
生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主等との連携・支援の実施（在職者訓練の実施）	<p>①積極的な広報活動（生産性向上支援訓練との一体的な広報による様々な人材育成ニーズの掘り起こし、受講歴のある企業への働きかけ、受講歴のない企業の新規開拓）、②生産性向上人材育成支援センター職員向けのメールマガジンの発行による業務の質的向上（業務実績の進捗状況や全国の生産性向上人材育成支援センターにおける取組事例の共有等）、③人材育成ニーズを踏まえた訓練コースの実施、④オンライン訓練の実施（機構のスケールメリットを活かした施設間連携によるオンライン訓練の実施等）、⑤各職業能力開発施設と地域団体との連携（令和4年度に取り組んだ全国団体への周知広報に伴う訓練の実施）、⑥人材育成研究会の設置（団体・業界が抱える人材育成における課題の的確な把握、課題の解決に向けた訓練コースの開発・実施等）といった、事業主等を在職者訓練に呼び込む取組を実施した。</p>
在職者訓練のDX、GX対応コースの開発等及び訓練コースの評価・改善の実施	<p>「ふく射式冷暖房システムの計画評価技術」といったものづくり分野におけるDX対応コース及びGX対応コースについて、新たに延べ12コース開発等を行い、計369コース整備するとともに、受講者アンケート結果の訓練カルテによる分析、事業主等に対する受講者が習得した能力の職場での活用状況調査を行い、必要な改善を図ることで、訓練コースの品質を高める取組を実施した。</p>

#### 参考指標

在職者訓練に係る受講者アンケート結果	令和5年度 99.2%
生産性向上支援訓練受講者数	令和5年度 65,483人
生産性向上支援訓練のオンラインコース受講者数	令和5年度 7,254人
生産性向上支援訓練に係る事業主アンケート結果	令和5年度 92.5%
生産性向上支援訓練に係る受講者アンケート結果	令和5年度 98.5%

#### 参考事項

# ○在職者訓練の実施、事業主等との連携・支援

※[ ]内は前年度実績

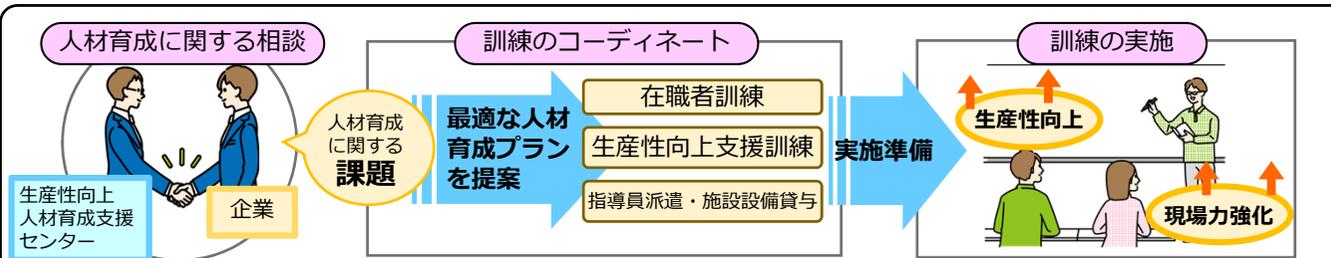
## 数値目標の達成状況

①目標：42,000事業所以上 達成度：137.5%

① 生産性向上人材育成支援センターを利用して  
生産性向上等に取り組んだ利用事業所数 **57,730事業所** [55,078事業所]

## 主な取組内容① ◆ 生産性向上人材育成支援センターの取組

○ **中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口**として、生産性向上人材育成支援センターを全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等に設置し、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局等の事業主支援機関と連携を図りつつ、下図の取組により、**57,730事業所が利用**



## 生産性向上人材育成支援センターが提供する事業主支援サービス

### 在職者訓練

企業の生産現場が抱える課題解決のために機械系、電気・電子系、居住系の**ものづくり分野**を中心に実施

訓練コース：9,157コース

受講者数：70,789人

#### 《上記実績のうち》

※DX・GX対応コースを実施

訓練コース：932コース

受講者数：6,382人

### 指導員派遣・施設設備貸与

事業主等の要望に応じてテクノインストラクターの派遣や施設設備等の貸出を実施

指導員派遣：3,946人

施設貸与：10,381件

製造業、建設業

(ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて実施)

### 生産性向上支援訓練

生産管理、品質管理、IoT、マーケティング、データ活用など、あらゆる産業分野の生産性向上に資する訓練を実施

訓練コース：5,207コース

受講者数：65,483人

#### 《上記実績のうち》

※DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コース（DX対応コース）を実施

訓練コース：1,209コース

受講者数：13,682人

#### 《上記実績のうち》

※70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース（ミドルシニアコース）を実施

訓練コース：693コース

受講者数：9,647人

全ての業種

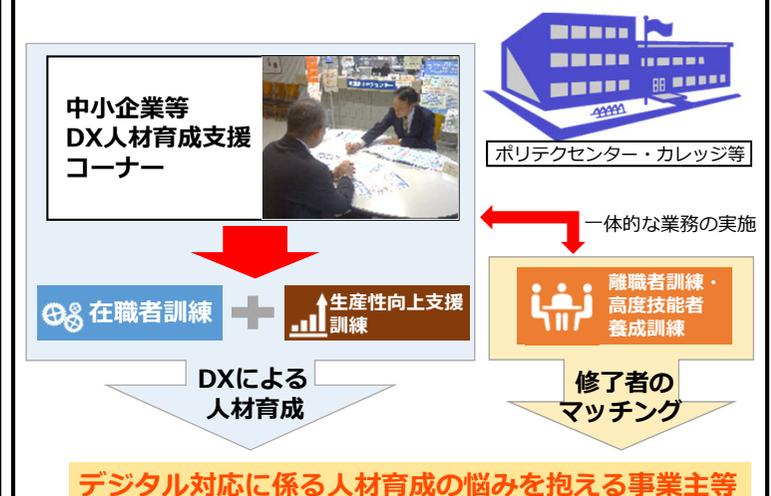
(民間機関等に委託して実施)

## 利用事業所数の実績比較



## 中小企業等におけるDX人材育成の推進

生産性向上人材育成支援センター内に中小企業等DX人材育成支援コーナーを設置し、中小企業等の「デジタル対応に係る人材育成の悩み」等に対応するため、訓練コーディネート等を実施



## 数値目標の達成状況

② 在職者訓練の受講者数 **70,789人** [65,092人]

③ 在職者訓練を利用した事業主における生産性向上等につながった旨の回答 **93.7%** [94.1%]

④ DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数 **6,382人**

②目標：64,000人以上 達成度：110.6%

③目標：90%以上 達成度：104.1%

④目標：4,000人以上

達成度：159.6%

※③は令和5年12月末時点

※[]内は前年度実績

## 主な取組内容② ◆ 在職者訓練の実施

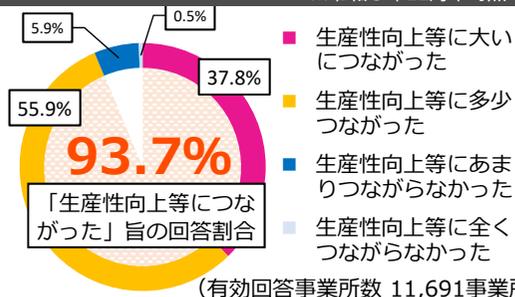
ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて、在職者向け訓練を実施  
 ○DX、GXに対応したコースを始め、訓練ニーズへの的確な対応により  
 9,157コース、70,789人に訓練を実施（うち中小企業受講者数39,425人）

### 受講者数の実績比較



### 事業主アンケート結果

※令和5年12月末時点

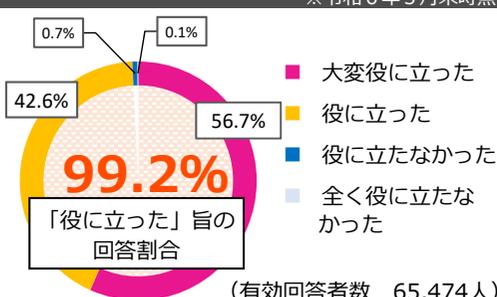


#### 【生産性向上等につながった主な意見】

- ・学んだ知識を社内で周知・共有したことにより、品質改善につながった。
- ・担当者に作業依頼する際、より具体的な話ができるようになったことで、確認の手間が省け、作業効率が上がった。
- ・外注ではなく、自社対応できるようになった。

### 受講者アンケート結果

※令和6年3月末時点



#### 【役に立った主な意見】

- ・新たな知識を学び仕事の幅が広がりそうだから。
- ・現場で使用している機械の仕組みをより理解できた。
- ・現場目線の話は本に載っておらず、勉強になった。
- ・実習のおかげでこれまでの自分のセオリーが間違っていた事に気づかされた。

## 訓練の質の向上及び受講者確保に向けた取組

- ・人材育成ニーズを踏まえた訓練コースの実施に向け、業界・団体が抱える人材育成上の課題の把握や人材ニーズ調査の実施等を通じてカリキュラムを開発するとともに、訓練コースを設定・実施
- ・課題を抱える企業が必要な訓練を受講できるよう、生産性訓練との一体的広報により様々な人材育成ニーズの掘り起こし、受講歴のある企業への働きかけ及び受講歴のない企業の新規開拓

## DX・GX対応コースの実施状況

### DX、GX対応コース（932コース実施、受講者6,382人）

#### ～DX対応コースの一例～「ドローンを活用した建物劣化診断技術」

外壁の劣化診断においてドローンを活用することで、高所作業による危険を減らし、診断作業の効率化を実現するために、ドローンに関する法律等を学び、運用上の整備・点検、操縦方法等のドローン技術と併せて、建物診断に必要な技能・知識を習得する。



▲ドローン操縦訓練

#### ～GX対応コースの一例～「地域産木材の活用技術」

木材の地産地消は製造や輸送におけるCO2排出抑制に効果があるとされ、地域産材料活用の取組が広がる中、地域産木材の高付加価値化に向けて、地域に対応した木材の乾燥技術や強度等級区分の評価技術を習得する。

## 事業主の声（株式会社共立）

### コース名：BIMを用いた建築生産設計技術【DX対応コース】（ポリテクセンター広島）

- ・当社では、土地建物に関する建築・土木の企画から設計、施工、監理に至るまで、幅広い業務を行っていますが、働き方改革や業務の効率化に取り組んでおり、デジタル技術を積極的に取り入れ業務のDXにチャレンジしています。
- ・施工用BIMソフトを導入していましたが、新たに意匠図にもBIMを導入して複雑な施工図にも対応しており、BIMの活用が進むよう、従業員に受講してもらいました。
- ・受講した従業員からは、「訓練で学んだBIM操作が図面作成・編集に役立っている。」「訓練を受講したことにより、BIMモデル作成のスキルアップが図れた。」といった声が寄せられました。
- ・今後も在職者訓練を活用し、DXに取り組んでいきたいと思います。



▲訓練で作成したモデル



▲施工実績

## 主な取組内容③ ◆訓練コースの設定・実施・評価・改善等

### 訓練コース設定

機構が行うべき在職者訓練の基準に基づき、在職者訓練コースを設定

### 訓練コースの評価・改善

- ・受講者からのアンケート結果等を「訓練カルテ」で可視化・分析
- ・事業主等に対して受講者が習得した能力の職場での「活用状況調査」を実施

### 訓練計画専門部会における審査

専門的・実務的立場の外部委員により構成される訓練計画専門部会において設定の適否を審査

### 訓練コース実施

- ・すべての訓練コースで真に高度なものづくり分野の訓練を実施
- ・中小企業の人材育成課題に対応した訓練を実施

### 訓練コースの評価・改善事例

【コース名】 PLC制御の回路技術

【訓練内容】 シーケンス（PLC）制御設計の生産性の向上を目指して、効率化、適正化、最適化（改善）、安全性向上に向けたPLCに関する知識、回路の作成・変更法と実践的な生産設備設計実習を通して、自動化システムの設計・保守技術を習得する。

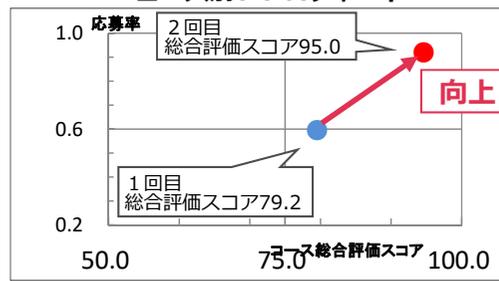
○コースを実施した結果、**<第1回目の総合評価スコアは79.2>**となり、特に「指導法」及び「教材」が他の項目と比較して低いスコアであり、また、訓練の進行について「やや早い」との意見が聞かれた。

【改善内容】

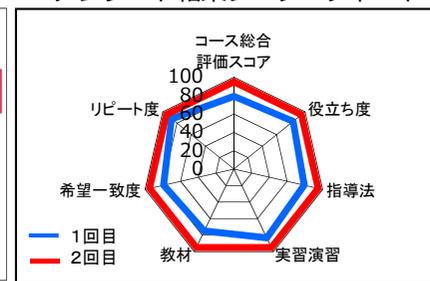
図やアニメーションを多用して理解が進むよう資料を工夫した。また、単元ごとに1つ以上の例題を設け、受講者が理解・整理する時間を設けるとともに、1人ひとりフォローして理解度の確認を行い、訓練の進行速度に配慮した。さらに、カリキュラム内容の重要度を順位付けし、重要度の低い内容は紹介程度にとどめる一方、重要度の高い内容についてはより多くの時間を割く等の工夫を行った結果、全ての項目におけるスコアが上昇し、**<第2回目の総合評価スコアは95.0>**となり、訓練コースの品質を高めることができた。

### 【訓練カルテ（訓練コースの品質を保証）】

#### コース別 PPMチャート



#### アンケート結果レーダーチャート



←時系列でのコースの動きを示した「コース別 PPMチャート」と7つの項目で訓練コースのアンケート結果を可視化した「アンケート結果レーダーチャート」により、分析し、改善を実施。

### DX、GX対応コースの開発等

カリキュラム等検討委員会において、人材育成ニーズ等を踏まえ、モデルカリキュラムの開発・見直しを行い、計1,168コース整備した。

このうち、DX対応コース及びGX対応コースの開発にも取り組み、計369コース整備している。

※コースによっては、DX及びGXの両方に属するコースがあること。

#### (1) DXに対応する在職者訓練

DXにつながる技術要素（センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等）を活用し、製造工程の省人化・自動化、検査方法の効率化、業務におけるデータの利活用等を通じ**生産性の向上、業務改善、効率化等に取り組むことができる技能・技術者を育成**する。

令和5年度 DX対応カリキュラム開発数 10コース（全336コース整備）

#### (2) GXに対応する在職者訓練

環境関連の技術要素（再生可能エネルギー、蓄電池、エコマテリアル等）を活用し、省資源化・省エネルギー化やゼロエネルギー住宅関連、AI・IoTを活用したエネルギーマネジメントの推進等を通じ**グリーン成長戦略における成長が期待される分野の技能・技術者を育成**する。

令和5年度 GX対応カリキュラム開発数等 2コース（全43コース整備）

### 訓練コースの開発事例

【コース名】 空気圧回路設計技術(シミュレーション活用編)《DX》

【訓練内容】 物理空間における空気圧回路の構成等を仮想空間上に再現する技術（デジタルツイン）を活用して、効果・効率的に設計ができることを目的とした内容。

【コース名】 ふく射式冷暖房システムの計画評価技術《DX、GX》

【訓練内容】 建築物の省エネルギー性能の向上を目指して、室内温熱環境の計算手法や日射による温度変化の影響を踏まえ、ふく射式冷暖房システムの実例や採用した場合の温熱環境の評価技術を習得することを目的とした内容。

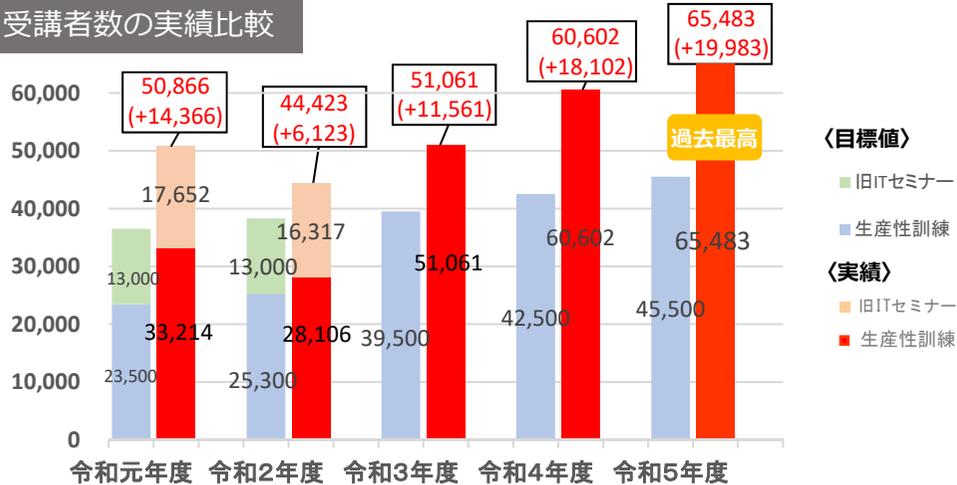
## 主な取組内容④

## ◆生産性向上支援訓練の実施

実施実績 **5,207コース、65,483人** [4,877コース、60,602人]  
 (あらゆる産業分野の中小企業等を対象)

- DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練 (DX対応コース) を実施 (全受講者のうち**13,682人**受講)
- 70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練 (ミドルシニアコース) を実施 (全受講者のうち**9,647人**受講)

### 受講者数の実績比較



※令和3年度からは、令和2年度まで実施していた旧ITセミナーが生産性向上支援訓練に統合されたこと。

### DX対応コース利用勧奨の強化

- 適切な訓練コーディネートをを行うためのツールの活用

生産性向上人材育成支援センター職員のDXに関する理解度向上及び提案手法習得のため**DX対応コース利用勧奨マニュアル**を活用している。

- DX対応コースの活用事例の収集  
**DX対応コースを受講した企業の活用事例**を収集・情報共有することで各施設における広報物の作成やニーズの把握に役立っている。

### カリキュラムモデルの開発・見直し

- カリキュラムモデルを新たに3コース開発 計131コース (128コース)
- うちDX対応コースについては、新たに2コース開発、既存コースの整理・見直しを行い1コース拡充 計61コース (58コース)

#### DX対応コースの選定・分類

##### 共通領域 (全12コース)

- ①DXに向けたスタートコース  
 >DXの推進に必要な知識や導入事例を知りたい
- ②ネットワーク・セキュリティに関するコース  
 >社内ネットワークのセキュリティ対策を進めたい

##### 3つの課題 (全49コース)

- ①デジタル化と新たな生活様式の課題への対応  
 >自社業務に適切なITツールを選定したい
- ②業務プロセスの課題への対応  
 >システム化に伴うコストの考え方を知りたい
- ③ビジネスモデルの課題への対応  
 >IoTによるビジネス環境の変化や動向を知りたい

### 利用事例



株式会社  
第一メカテック  
(埼玉)

#### 【人材育成に関する課題】

- ・IoT、AI等の技術革新に対応できる技術者の育成
- ・業務効率化のためのDXの推進・導入

#### 【要望する支援内容】

新入社員及び若手社員を対象にDX推進に必要な知識やデジタル技術を習得させたい。

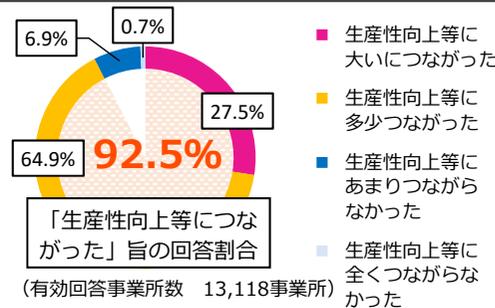
#### 【ポリテクセンター埼玉の訓練コーディネート】

DX推進に関わり、将来的に社内の基幹人材として活躍できるようになることを目標に下記の訓練コースを提案

DXの推進	IT新技術による業務改善
RPA活用	現場社員のための組織行動力向上

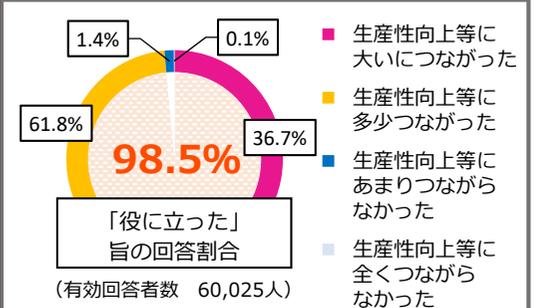
訓練終了後、社内における**DX推進の気運が高まり、各事業部でRPAを活用した業務改善等の取組が進んだ。**

### 事業主アンケート結果 ※令和5年12月末時点



【生産性向上等につながった主な意見】  
 ・ペーパーレス推進や生産管理・品質管理の効率化等の具体的なDX推進の取組が進んだ。  
 ・部下の育成や現場の問題解決に受講した社員が積極的に取り組むようになった。

### 受講者アンケート結果 ※令和6年3月末時点



【役に立った主な意見】  
 ・自社のDXの課題を整理できた。  
 ・最新のAI活用事例を知ることができた。  
 ・部下への指導の仕方を改善しようと思った。  
 ・業務の効率化、定量化が進められた。

# 1-4-4 職業訓練指導員の養成、 職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

## ○概要

### ・職業訓練指導員の養成

職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「キャリアコンサルティング」、「問題発見解決力」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練（指導員養成訓練）を実施しています。また、職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修（指導員技能向上訓練【スキルアップ訓練】）も実施しています。

#### 【指導員養成訓練の種類】

#### ① 指導員養成課程：普通職業訓練を担当できるレベルの職業訓練指導員を養成

##### ＜指導力習得コース＞

職業能力開発総合大学校の総合課程在籍者を対象に、1年間の訓練を実施。

##### ＜訓練技法習得コース／訓練技法・技能等習得コース＞

職業能力開発大学校の応用課程修了者又は一般工科大修了者等を対象に、半年又は1年間の訓練を実施。

##### ＜実務経験者訓練技法習得コース＞

一定の技能・技術を有する者等を対象に、1月以上1年未満の訓練を実施。

##### ＜職種転換コース＞

職業訓練指導員免許を既に有している者を対象に、新たな訓練科の免許を取得するため半年又は1年間の訓練を実施。

#### ② 高度養成課程：高度職業訓練を担当できるレベルの職業訓練指導員を養成

##### ＜専門課程担当者養成コース＞

普通職業訓練において訓練を担当している者等を対象に、半年間の訓練を実施。

##### ＜職業能力開発研究学域＞

職業能力開発総合大学校の総合課程修了者等を対象に、2年間の訓練を実施。

##### ＜応用課程担当者養成コース＞

職業能力開発大学校の専門課程の訓練を担当している者等を対象に、1年間の訓練を実施。

### ・訓練コースの開発等

厚生労働省と機構との協議により選定したテーマで調査・開発を実施し、都道府県、民間教育訓練機関等へ情報提供を行っています。また、民間教育訓練機関における教育訓練サービスの質向上に向けた支援を実施しています。

### ・国際協力の推進

国等からの要請を受けて、開発途上国等からの研修員受入れや職業訓練指導員の海外派遣等を実施しています。

# 評価項目 No. 1 - 4 - 4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

## 自己評価 A

### I 中期目標の内容

① 職業訓練指導員養成課程修了者数 500人以上

※第4期中期目標設定時に、定年により今後10年間で2,000人の退職者が見込まれると予測され、計画的な養成にあたり、都道府県が行う職業訓練指導員試験と機構の養成訓練で半数ずつ（10年間で1,000人＝5年間で500人）確保することとして設定

② スキルアップ訓練の受講者数 25,000人以上

※機構及び都道府県の指導員の全員が年間1回以上受講することを目指して設定 5,000人×5年＝25,000人

③ 職業能力開発総合大学の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均 5点以上

※機構の職業リハビリテーション業務が目標値設定している研究評価の指標を参考に設定

### II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<ul style="list-style-type: none"> <li>指導員養成訓練の実施</li> <li>指導力習得コースの着実な運営</li> </ul>	職業訓練指導員養成課程修了者数 (目標値 中期目標期間中に500人以上(令和5年度目標値100人以上))	119人	119.0%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>スキルアップ訓練の実施</li> <li>DXに対応した職業訓練を実施するために必要な研修コースの実施</li> <li>受講しやすいオンライン研修等の実施</li> </ul>	スキルアップ訓練の受講者数 (目標値 中期目標期間中に25,000人以上(令和5年度目標値5,000人以上))	6,158人	123.2%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>政策的必要性の高い分野を中心に、効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発テーマを実施</li> <li>テーマ毎に現場の職業訓練指導員及び有識者（外部）を招聘しプロジェクト方式による検討を実施</li> </ul>	職業能力開発総合大学の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均 (目標値 平均点5点以上)	6.00点	120.0%								

## 要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
職業訓練指導員養成課程修了者数	
スキルアップ訓練の受講者数	②「法人の努力結果」 DX対応コース、GX対応コースは、昨年度に比べ78コース増の152コースを計画するとともに、PTU研修便りの発行等、積極的な広報を行った。その結果、受講者数1,664名（昨年度比+959名）、そのうち都道府県や民間企業の受講者が、昨年度より462名増加した。
職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均	②「法人の努力結果」 職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発など、政策的必要性の高い分野を中心に、機構内外から知見を持ち寄り充実した調査・開発成果を挙げたことにより、外部評価委員から高い評価を得ることができた。また、基盤整備センターにおける調査・開発への取組のほか、外部評価委員による評価を受けることは令和5年度からの新たな取組であったことから、四半期毎の進捗管理、評価委員会前の学内リハーサル等、組織として細やかな対応を行った。

## Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
指導員養成訓練の実施及び職業訓練指導員の魅力の発信	指導員養成訓練について、指導員養成課程及び高度養成課程を着実に実施することにより、指導力習得コースの修了者が87名と高い実績を確保するなど、目標値を超えることができた。 また、機構や都道府県における職業訓練指導員の安定的な確保に向けて、各種競技大会及び厚生労働省と連携した広報活動等を積極的に実施し、魅力の発信に努めた。
ニーズに基づく訓練コースの開発及び積極的な広報活動によるスキルアップ訓練の実施	最新のデジタル技術や脱炭素化等に資する技術を習得するための研修等、ニーズに沿った研修を充実させるとともに、厚生労働省と連携し、都道府県等に対する適時かつ積極的な広報活動を実施することで職業訓練指導員の専門性拡大やスキルアップを図ることができた。
訓練コースの調査・開発の実施及び成果の普及・活用の取組	政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発などに関するテーマを厚生労働省と機構において選定のうえ調査・開発を実施し、外部有識者から高く評価された。また、職業能力開発体系や職業訓練に係る教材などその成果をホームページで公開、研究報告書等にまとめ関係機関へ配布することにより、広く普及を図った。

## 参考事項

# ○職業訓練指導員の養成

※[ ]内は前年度実績

## 数値目標の達成状況

① 指導員養成課程修了者数 **119人** [104人]

① 目標：100人以上  
達成度：119.0%



## 主な取組内容① ◆ 指導員養成訓練の実施

職業訓練指導員に必要な技能・技術を習得するための訓練

離職者を対象とする職業訓練等の**普通職業訓練を担当できる職業訓練指導員の養成**を目的とし、その対象者や訓練期間等が異なるコースを実施

コース名	対象者	訓練期間
指導力習得コース	総合課程在籍者	1年
訓練技法習得コース	応用課程修了者等	6か月
訓練技法・技能等習得コース	一般大学等修了者 ※特定の科目を履修した者	1年
実務経験者訓練技法習得コース	各種資格保持者等	1月以上1年未満
職種転換コース	指導員免許所持者等	6か月又は1年
職業能力開発研究学域（※）	応用課程修了者等	2年

※ 数値目標の修了者数には高度養成課程職業能力開発研究学域において新たに指導員免許を取得した者のみ計上

## 職業訓練指導員の養成に向けた取組

### ○指導力習得コースの受講勸奨

・総合課程の学生に対して、職業能力開発施設の見学や実際の訓練を体験させることで、座学で学べない職業訓練指導員の魅力を認識し、具体的な職業イメージの醸成に努めた。

### 【1年生・2年生】職業能力開発施設の理解促進

- ・1年次に、学生の希望地域や地元のポリテクセンター等を訪問し、地域における職業能力開発施設が果たす役割を認識する。
- ・2年次に、ポリテクセンター関東及び群馬で施設見学を実施。  
見学先にて、実際に職業訓練指導員として**働く先輩の姿や仕事の魅力について、直接話を聞くことで仕事理解を深める。**

### 【2年生】説明会の実施

- ・多くの学生が職業訓練指導員を進路として選択するよう、指導力習得コースの受講説明会を実施し、機構の職業訓練指導員だけでなく、都道府県の職業訓練指導員や、法務省の作業専門官として活躍する外部の方にも講演いただき、**職業訓練指導員として働くことのやりがいを伝えた。**



▲ 学生に講演する職業訓練指導員の様子

## 職業訓練指導員に係る広報活動の実施

### ○各種競技大会等会場における広報ブースの設置

- ・若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会において、職業訓練指導員の魅力発信を目的とした広報ブースを設置し、リーフレット等を活用した広報活動を実施することで、ものづくりの高い技能・技術を有する大会参加者等に職業訓練指導員の魅力を伝えた。



▲ 広報ブースの様子

### ○こども霞が関見学デーにおける広報

- ・霞が関の府省庁等が子どもたちを対象に行っている「こども霞が関見学デー」で、ものづくり体験教室を出展し、子どもたちにもものづくりの面白さを体験してもらうことと併せて、広報チラシを配布して職業訓練指導員の仕事を紹介し、将来の仕事としての魅力を伝えた。



- ▲ 小学生に職業訓練指導員の魅力を説明する様子
- ▶ 会場で配布・説明した広報チラシ



## 数値目標の達成状況

② スキルアップ訓練受講者数

**6,158人**

[5,390人]

②目標：5,000人以上 達成度：123.2%

(参考) 実施コース数 547コース [520コース]



## 主な取組内容② ◆ スキルアップ訓練の実施

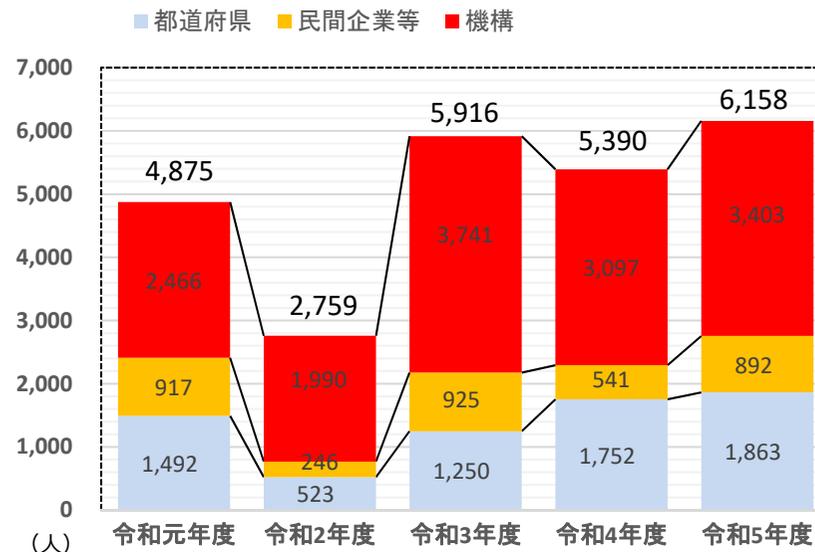
職業訓練指導員の専門性拡大やスキルアップ等を図るための訓練

- 技術動向や受講者アンケート、都道府県へのヒアリング等によりニーズを把握し、「スマートホームの最新動向と実際－IoT評価ハウス実習－」や「環境・エネルギー有効利用技術（自然エネルギー有効利用技術）」など**最新のデジタル技術や脱炭素化等に資する技術を習得するための研修**を開発し、前年度よりも多種多様な研修コースを実施（547コース実施 [520コース]）
- タイムリーな研修情報を機構以外にも積極的に周知・広報するとともに、厚生労働省と連携した受講勧奨を実施することで、**都道府県からの受講者が増加し、機構の職業訓練指導員だけでなく、都道府県も含めた職業訓練指導員全体のスキルアップに寄与**（都道府県1,863人受講 [1,752人]）

### 具体的なニーズとコース開発例

ニーズ把握	コース開発	受講者の声
<p>■技術動向</p> <p>通信ネットワークの高速化などによる家庭のICT化への関心の高まりから、家庭内における情報家電のホームネットワークへの接続や国際標準が進められている通信規格への対応などが技術的に求められている。</p>	<p>■スマートホームの最新動向と実際－IoT評価ハウス実習－</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●現場の技術者の方の講義を受けることができて良かった。</li> <li>●住宅IoT設備について必要な技術情報及び評価ハウスを見られたことが、今後の一般家庭の電気工事（IoT技術）の訓練教材のヒントにつながったため非常に有意義であった。</li> </ul>
<p>■受講者アンケート</p> <p>太陽光、風力、ヒートポンプなど様々なエネルギー利用について学習するために、どこから学習してよいかかわからないという受講者の声があった。</p>	<p>■環境・エネルギー有効利用技術（自然エネルギー有効利用技術）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自然エネルギーの特性などについて、機器を使った実験によって短期間で習得できた。</li> <li>●不足していた知識を補うことができ、エネルギー概論等の授業で活用できると感じた。</li> </ul>
<p>■都道府県ヒアリング</p> <p>都道府県へのヒアリングや研修に係る相談等を通じて、都道府県（千葉、大阪、兵庫、富山、新潟等）においてDX対応を求められている状況を確認した。</p>	<p>■職業訓練DX化のためのデータ利活用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●統計学的な内容については知っていたが、体系的に整理できた。</li> <li>●情報系の指導をしており、DXについて訓練生にどの様に指導すべきか苦慮していたので、参考になった。</li> </ul>
<p>■社会的背景</p> <p>ドローンはDX、GXにおける重要なツールの1つとして、測量やインフラ点検の現場で実証実験から運用フェーズに移行が始まっていることから、安全かつ適切な飛行方法等を身につける必要がある。</p>	<p>■ドローン操作・安全（基礎編/応用編）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ドローンの知識と航空法など、座学で学ぶ良い機会になった。また、実機を操作できて良かった。</li> <li>●ドローンに関する法令や安全上必要な保護具、指導方法や指導の流れがよく理解できた。</li> </ul>

### 受講者数の実績比較



### 主なスキルアップ訓練の種類（※概ね2～5日（12H～30H））

#### 訓練技法開発研修

- 訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得

#### 技能・技術実践研修

- 専門分野の知識・技能・技術を習得

#### 一般研修

- キャリアコンサルティング、安全衛生等の知識・能力を習得

#### 受講者の所属別内訳

- 都道府県 1,863人 [1,752人]
- 民間企業等 892人 [541人]
- 機構 3,403人 [3,097人]

# ○職業訓練の実施に資する調査・開発

※[ ]内は前年度実績

## 数値目標の達成状況

③ 職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均  
**6.00点**

③目標：5点以上  
達成度：120.0%

## 主な取組内容③ ◆効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発

○政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構の協議によりテーマを選定の上、調査・開発を機構内外の知見を持ち寄り実施  
本年度終了した調査・開発の成果については、外部の有識者（3名）による評価を受けることにより質を担保

※評価点：2（優れている）1（やや優れている）0（やや劣っている・劣っている）

### ○令和5年度に終了する調査・開発成果の概要及び評価の内容

調査・開発内容	概要	評価結果	計	主な評価コメント
1 職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発	第11次職業能力開発基本計画において、デジタル技術を取り入れた新たな訓練手法の開発・検証の推進が求められていることを受け、教育現場等におけるICT活用の現状把握及び訓練に活用できるICT機器（MRグラス等）の選定を行い、試行検証を踏まえて指導技法等を開発するとともに、その実装・普及に向けて効果的なデジタル教材等を整備する。	2 2 2	6	ICTを積極的に訓練に取り入れることを国としてアピールしているのが良い。公共職業訓練はICT分野で遅れているため、活用されるように広めてほしい。
2 職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究（普通課程） －自動車分野－	職業能力開発促進法において、主要な産業分野に関する普通課程の訓練科について標準的な訓練科目や訓練時間等が定められている「職業訓練基準」は、近年の社会状況や技術革新の変化に対応するため見直すことが求められている。今般、自動車分野の普通職業訓練普通課程の訓練基準の見直しに関する内容を取りまとめ、厚生労働省職業能力開発専門調査委員会への審査資料を作成し、基準の改正につなげる。	2 2 2	6	自動車の基準改正に関しては、委員だけで進められる部分だけではなく国交省の通達に左右されるところがあると思うが、積極的に情報を取りにいき、擦り合わせをしながら進めた。公共機関が使うという前提ではあるが、民間の視点からのヒアリングをしているのも良い。
3 医療機器分野における職業能力開発体系の整備	基盤整備センターでは産業界で求められている職業能力などを分析・整理し、的確な人材育成、効率的な職業能力開発の実施に資する「職業能力の体系」の整備を継続的に取り組んでいる。今般、医療用機械器具製造業の「職業能力の体系」「職業訓練の体系」を新規に整備し、医療機器関連企業の人材育成をサポートする。	2 2 2	6	異業種から自社技術を活かして、医療用機械器具の製造販売メーカーになり得る手法を取り入れているのは面白い。医療機器分野は新規参入コストが高いことから、製造業が今回開発した体系を活用することで、新規参入コストの軽減が期待できる。

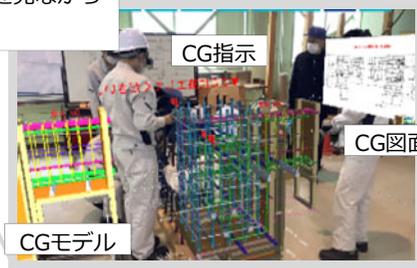
### 調査・開発した成果物例

#### ○職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発

様々なICTの活用事例の中から、従来の指導における課題が解決でき、汎用性が高く取り組みやすい事例について、以下の指導技法を開発

- \* 動画コンテンツの活用
- \* センサを活用した暗黙知の数値化
- \* CGを活用した作業支援
- \* シミュレーションの活用
- \* 安全教育のデジタル活用

CGで表示される図面や作業指示、完成物のモデルを見ながら作業ができる。



▲ MRグラスに鉄筋CGモデルを表示

#### ○成果の普及・啓発

民間教育訓練機関や地方公共団体等へ研究報告書等を配付することと併せて、職業能力開発総合大学校基盤整備センターのホームページで成果を公開することにより普及・啓発

【配付機関】 1,693機関 [2,402機関]  
【配付部数】 1,898部 [3,497部]

## ○国際協力の推進

※[ ]内は前年度実績

### 主な取組内容④ ◆ 海外からの研修員の受入れ等

- 海外からの研修員の受入れ、研修講師の派遣
  - ・視察型研修  
延べ76か国から12件、94人、延べ21施設に受入れ  
[延べ8か国から5件、34人]
  - ・研修講師の派遣  
2件、5人の研修講師を機構から派遣 [派遣件数1件、2人]
- 職業訓練指導員の開発途上国への派遣
  - ・カンボジアに長期派遣専門家として1人派遣 [1人]
  - ・エジプトに調査団として1人派遣 [0人]

### JICA課題別研修「職業訓練の運営・管理と質的強化」に係る視察事例

ブラジルほか6か国の研修員が、職業能力開発施設の運営手法の習得等を目的として、職業能力開発総合大学校、九州ポリテクカレッジ、ポリテクセンター福岡を視察した。訓練内容、使用する機器やカリキュラム、訓練受講者に対するフォローアップの状況等について意見交換を行い、研修員の所属国の職業能力開発訓練事業の推進を支援した。



## ○関係機関等との連携

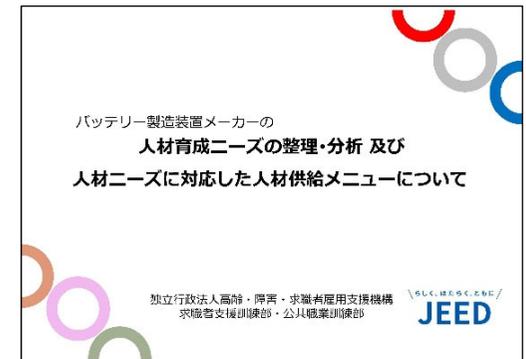
### 主な取組内容⑤ ◆ ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練のための関係機関との連携等

- ニーズの把握・訓練計画の審議等
  - ・運営委員会（機構本部）  
職業能力開発業務の運営に関する事項（中期計画・年度計画等）について審議
  - ・地方運営協議会（各都道府県）  
**職業能力開発業務ニーズの把握、訓練計画の策定及び実施、**  
求職者支援訓練の認定事務等に関することの協議、業務実績の報告、訓練の周知・広報に係る連携要請等を実施
- 雇用対策、人材育成等に関する協定に基づく取組  
地方公共団体等と緊密に連携し、雇用対策や人材育成等を一体的に推進するため、協定に基づく取組を実施
- 地域職業能力開発促進協議会での取組  
各都道府県労働局等が設置する地域職業能力開発促進協議会において、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定方針等を協議するとともに、ワーキンググループにも参加し、訓練効果等の検証を実施

### ○関西蓄電池人材育成等コンソーシアムでの取組

令和5年3月にコンソーシアムが公表した「バッテリー人材育成の方向性」に基づき、バッテリー製造装置メーカーの人材育成ニーズの整理・分析及び人材ニーズに対応した人材供給メニューに係る報告書を作成し、コンソーシアムにおいて発表

第4回本会合発表資料▶



### ○地域における半導体関連産業の人材育成コンソーシアムへの参画

半導体の大規模工場の誘致を契機に熊本県等に設立されている半導体関連産業の人材育成に係る産学官によるコンソーシアムに参画し、半導体人材の育成・確保方針について協議するとともに、半導体関連産業の人材ニーズ・人材育成ニーズについて把握

# 1-5 障害者職業能力開発業務

重要度：高

## ○概要

### ・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の実施

機構が運営する障害者職業能力開発校2校（中央障害者職業能力開発校（埼玉県所沢市）（以下「中央校」という。））、吉備高原障害者職業能力開発校（岡山県加賀郡吉備中央町）（以下「吉備校」という。）（以下、中央校及び吉備校を併せて「機構営校」という。））は、「職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者※」という。）」を積極的に受け入れ、より効果的な指導技法等を開発しながら先導的な職業訓練を実施しています。

<中央校における訓練科> 機械製図科、電子機器科、テクニカルオペレーション科、建築設計科、DTP・Web技術科、OAシステム科、経理事務科、OA事務科、オフィスワーク科、物流・資材管理科、アシスタントワーク科

<吉備校における訓練科> 機械製図科、電子機器科、システム設計科、経理事務科、OA事務科、職域開発科、職業実務科

※「特別支援障害者」とは

障害者職業能力開発校において重点を置いて支援すべき対象者で、以下に該当する者をさします。

- (1) 一般的な集合訓練の実施に困難な面があり、障害の態様に応じた個別の対応を特に要する障害者
- (2) 障害の態様に応じた職業訓練に関わる技法・経験がまだ十分蓄積されておらず、新たな技能習得ノウハウの開発・試行等の対応を要する障害者
- (3) 特別な支援を要する障害者に対して適切に対応できる精神科医などの専門家や支援者等との継続的な連携・協力を要する障害者

具体的には以下のとおりとされています。

- ①視覚障害1級・2級の者
- ②上肢障害1級の者
- ③2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者
- ④脳性まひによる上肢機能障害1級・2級の者
- ⑤体幹障害1級・2級であって、特に配慮を必要とする者
- ⑥精神障害者
- ⑦発達障害者
- ⑧高次脳機能障害者
- ⑨重度知的障害者
- ⑩知的障害及び身体障害の重複障害であって、特に配慮を必要とする者

### ・就職率向上に向けた取組

ハローワーク等との連携による支援や従来の訓練では就職が困難な訓練生の就職促進に取り組んでいます。

### ・障害者に対する指導技法等の提供・普及等

先導的職業訓練の実施により得られた指導技法等について、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等へ普及を推進することにより、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んでいます。

自己評価 B

I 中期目標の内容

- ① 機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合 60%以上  
※特別支援障害者の定員に占める割合の実績（平成30年度～令和3年度の平均62.5%）を踏まえて設定
- ② 機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 75%以上  
※訓練修了者の就職率の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均76.0%）を踏まえて設定
- ③ 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数 600機関以上  
※「障害者職業訓練推進交流プラザ」（障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県）及び「指導技法等体験プログラム」（障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県）におけるこれまでの参加機関の実績（平成30年度～令和3年度の年間平均138機関）を踏まえて設定
- ④ 指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 90%以上  
※「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査により、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の回答実績（平成30年度～令和3年度の年間平均99.7%）を踏まえて設定

【重要度：高】「障害者基本計画」等を踏まえ、機構営校においては、希望と適性に応じた働き方を選択できるように障害種別によらない職業訓練を実施することや、多様な働き方に対応できるような職業訓練を展開するとともに、それらの実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。

## II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援障害者の重点的な受入れ</li> <li>・広報、周知等の募集活動の積極的実施</li> <li>・障害種別等によらない、希望と適性に 応じた訓練コースにおける受入れ</li> </ul>	機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合 (目標値 60%以上)	66.0%	110.0%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練生に対する就職活動に向けたきめ細かな支援</li> <li>・特注型企業連携訓練の推進</li> <li>・企業への積極的な働きかけ</li> </ul>	機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 (目標値 75%以上)	85.6%	114.1%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・会場参加とオンラインとのハイブリット方式など開催方法の工夫</li> <li>・指導技法体験プログラムにおけるニーズを踏まえたコース設定</li> </ul>	指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数 (目標値 中期目標期間中に600機関以上(令和5年度目標値120機関以上))	137機関	114.2%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導技法体験プログラムにおけるニーズを踏まえたコース設定</li> <li>・個別のニーズに応じた専門訓練コース設置・運営サポート事業の実施</li> </ul>	指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 (目標値 90%以上)	100.0%	111.1%								

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合	
機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率	
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数	
指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
特別支援障害者に対する職業訓練の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中央校では、障害種別によらず、希望と適性に応じた訓練コースにおける受入れを開始するとともに、全訓練科において訓練生個々の特性に応じた職業訓練と適応支援を一体的に提供し、特別支援障害者の受入れを促進した。</li> <li>・吉備校では、技術革新の進展に伴うデジタル技術を活用した新たな職業訓練として、ドローンを活用した設備点検等の訓練のほか、重度身体障害の訓練生について、テレワークを想定した機械設計の訓練に取り組んだ。</li> </ul>
就職率向上に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練生に対しては、習得技能や障害特性等に係る企業向けPR資料の作成を支援するなど、きめ細かな支援を行った。さらに、職業安定機関と緊密な連携を図り、障害者採用準備講座や人事担当者と訓練生が面談等ができる会社説明会を開催するなどして、就職率の向上に努めた。</li> <li>・施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者の訓練生に対し、雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせた特注型企业連携訓練を実施。当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得を支援し、企業内訓練で明らかとなった獲得が望まれる技能について施設内訓練を通じて付与し、雇用可能性を向上させることで就職につなげた。</li> </ul>
障害者に対する指導技法等の提供・普及等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業訓練推進交流プラザは遠方の職業能力開発校等がより参加しやすくするため、会場参加とオンライン参加を組み合わせたハイブリッド方式で開催し、他の職業能力開発校等からの事例発表や、機構営校からの職業訓練実践マニュアルの説明を実施。また、会場参加者についてはグループ別検討会による意見交換や情報共有等を行い、課題に応じた助言等を実施した。</li> <li>・指導技法等体験プログラムは、各校のニーズを踏まえ、オンライン訓練環境構築コースを新たに設定した。さらに、オーダーメイドコースでは各校のニーズに応じてきめ細かく対応した。</li> </ul>

#### 参考指標

--	--

#### 参考事項

# ○特別支援障害者に対する職業訓練の充実・就職に向けた取組

数値目標の達成状況 ※ [ ]内は前年度実績

①機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合

**66.0%** [59.2%]

目標：60%以上 達成度：110.0%

## 主な取組内容① ◆特別支援障害者の重点的な受入れ

特別支援障害者の入校者 165人（定員250人中）

- 他の職業能力開発校では受入れが進んでいない、特別支援障害者の訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動を積極的に実施
  - 年間を通じて全国の関係機関（大学、高等学校を含む）への計画的な訪問やオンラインを活用した相談等を実施
  - 訓練体験を伴う内容でオープンキャンパスを開催するとともに、施設見学会及び支援機関向け見学会等を複数回開催
- 中央校では、障害種別によらず、希望と適性に応じた訓練コースにおける受入れを開始するとともに、全訓練科において訓練生個々の特性に応じた職業訓練と適応支援を一体的に提供し、特別支援障害者の受入れを促進 **新規**

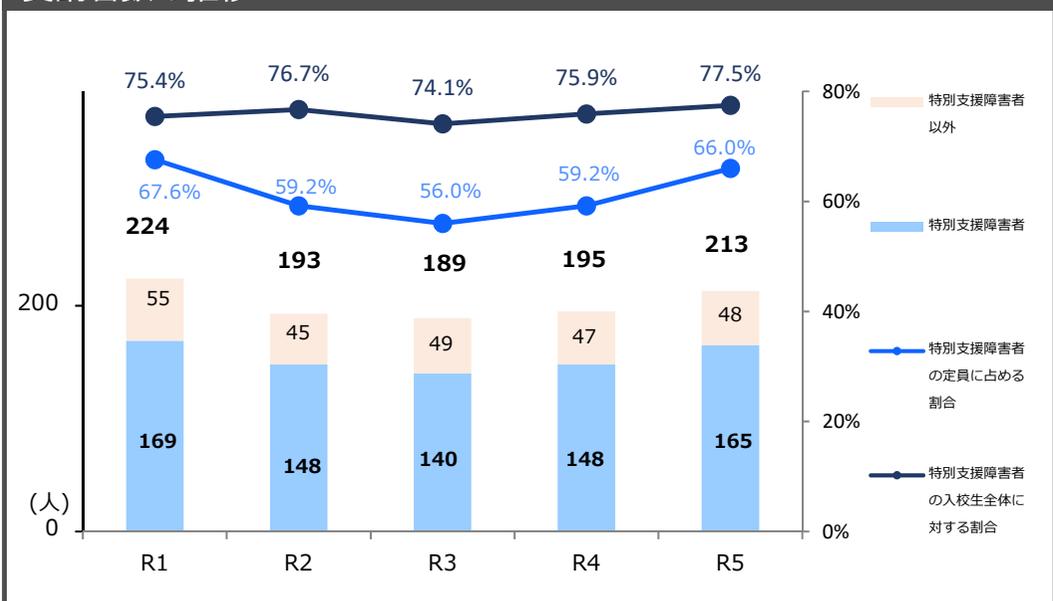
## 主な取組内容② ◆障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発

- 円滑な技能習得に向け、訓練初期に丁寧に個々の特性を把握した上で適応支援を行うとともに段階的な訓練等を実施。また、蓄積したノウハウをもとに指導技法等の開発に努める
- 訓練科に応じた技能習得に向け、以下に配慮した職業訓練を実施
  - 精神障害者：ストレス対処、体調や気分の自己管理等
  - 発達障害者：コミュニケーションスキル、リラクゼーション技法等
  - 高次脳機能障害者：記憶力、注意力低下等を補完する手段の獲得等

## ◆先導的な職業訓練の実施

- 特別支援障害者に対する指導技法等の普及に向け、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練の一体的支援による先導的な職業訓練を実施
- 吉備校では、技術革新の進展に伴うデジタル技術を活用した新たな職業訓練を展開 **新規**
  - メカトロ系においてドローンを活用した設備点検等の訓練を実施
  - 重度身体障害のある訓練生について、本人の障害状況に合わせて環境設定を行った上でテレワークを想定した機械設計の訓練を実施

## 受講者数の推移



ドローンを活用した設備点検の技能訓練

姿勢に合わせてフレキシブルに調整可能なモニター元でのマウス操作を可能にするデバイスの活用

## 特別支援障害者に対する職業訓練の工夫

障害名：両上下肢機能全廃（1級）

経過：隣接する医療リハビリテーションセンターとの連携の下、入院中に機械CADに係る職業訓練及び就職に向けて支援を実施

医療リハビリテーションセンターと連携し、対象者の障害状況、現有スキル等を把握

医療リハビリテーションセンターと訓練上の配慮、連携方法等を共有

関係機関と訓練受講や就職活動に係る進め方、連携方法等を共有

・障害状況（首から下が動かない）を踏まえ、口元でのマウス操作を可能にするデバイスや、本人の作業姿勢に合わせて、フレキシブルに動くモニターアームを使用。  
・就労支援機関、介護事業所と連携し、在宅就労が可能な環境構築を図った上で、地元での就職活動を開始。

## 数値目標の達成状況

② 機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率

**85.6%** [79.3%]

目標：75%以上  
達成度：114.1%

## 主な取組内容③ ◆ 就職率向上に向けた取組

### ○ 訓練生に対する支援

- ・ 訓練開始後早期に訓練と並行して就職活動に向けた支援を実施。就職活動の流れや注意点に加え、自分に合った働き方の検討、自己理解の促進、模擬面接等講座を実施。**企業向けPR資料（習得技能や障害特性等）の作成**等を支援
- ・ 未就職の訓練生に対する就職に向けた相談支援を、訓練終了後3か月以降も、継続的に実施

### ○ 特注型企业連携訓練

- ・ 施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者の訓練生に対し、**雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせる事により、当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得を支援**
- ・ 企業内訓練で明らかとなった獲得が望まれる技能について、施設内訓練を通じて付与し、雇用可能性を向上

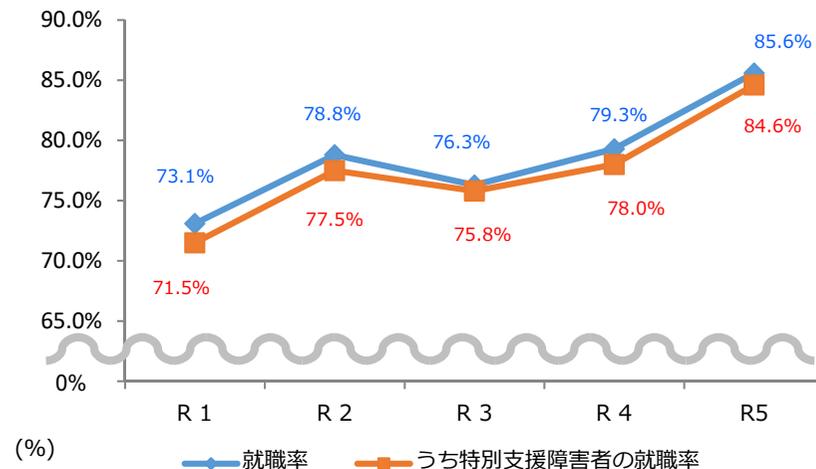


特注型企业連携訓練 ご案内

### ○ 企業への積極的な働きかけ

- ・ ハローワークと連携しながら、雇用率未達成企業等を対象とした障害者採用準備講座（**訓練生によるプレゼンテーション**など企業に対して訓練成果をアピールする場としても活用）や**人事担当者**と**訓練生が面談等ができる会社説明会**を開催
- ・ 担当カウンセラーや訓練指導員が**訓練生の地元である全国各地へ必要に応じて出向き、面接同行**や企業に対して**訓練受講経過の説明**及び**活用している支援機器の解説**等を実施
- ・ 障害者求人の中から訓練生にマッチする可能性のある企業を選定し、訪問等により事業所の求める人材を聴取したことに基づき、きめ細かな訓練等を実施

## 訓練修了者等の就職率の推移



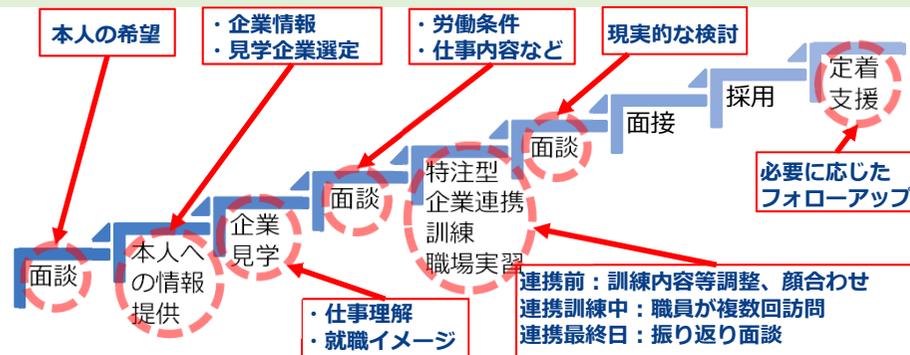
参考：他の障害者校の就職率

R1:64.2%、R2:60.1%、R3:61.8%、R4:67.5%

(厚生労働省調査「令和4年度公共職業訓練等実績」より)

## 就職率向上に係る取組

### 職場実習・特注型企业連携職業訓練等を組み合わせた実践的な職業訓練



### 訓練生の習得技能や障害特性等に係る企業向けPR資料作成支援



# ○障害者に対する指導技法等の提供・普及等

## 数値目標の達成状況

③指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数

**137機関** [132機関]

目標：120機関以上 達成度：114.2%

④指導技法等の提供後の追跡調査で「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価

**100.0%** [98.0%]

目標：90%以上 達成度：111.1%

## 主な取組内容④ ◆障害者に対する指導技法等の提供・普及等

### 【障害者職業訓練推進交流プラザ】

- ・遠方の職業能力開発校等がより参加しやすくするため、会場参加とオンライン参加を組み合わせた**ハイブリッド方式**で開催し、他の職業能力開発校等からの事例発表や、機構宮校からの職業訓練実践マニュアルの説明を実施。また、会場参加者については**グループ別検討会による意見交換や情報共有**を実施
- ・参加者数 102人 [107人] 参加機関数 62機関 [65機関]  
アンケートによる有用度 93.7% [97.3%]

### 【指導技法等体験プログラム】

- ・職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験、実際の指導場面やグループワークを通じた指導技法等を紹介。また、**各校のニーズ**を踏まえ、対面と同様の質を担保したオンライン訓練の実施に向け、**オンライン訓練環境構築コースを新たに設定**。さらに、**オーダーメイドコース**では各校のニーズに応じてきめ細かく対応
- ・実施回数 **23回** [20回] 参加機関数 **75機関** [67機関]

### 【専門訓練コース設置・運営サポート事業】

- ・他の職業能力開発校等において、特別支援障害者の職業訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構宮校が蓄積した訓練ノウハウを活用し、**専門訓練コースの設置・運営を支援**  
支援の実施：**5校**（うち新規**4校**）

## 指導技法等体験プログラム コース別実績

プログラム	内容	回数	参加実績
支援入門コース	精神・発達障害者への職業訓練の基礎的知識の習得	7回	33機関 うち一般校17校
専門支援実践コース	指導体験等を通じて、精神・発達障害者の実践的な職業訓練の知識・技法の習得	5回	12機関 うち一般校6校
委託訓練コース	委託訓練担当者向けに、精神障害者等向け委託訓練参考マニュアルに基づいた支援技法の習得	1回	8機関 うち一般校5校
管理・運営コース	精神・発達障害者の専門訓練科の管理・運営についての情報交換	3回	5機関 うち一般校1校
導入期の訓練コース	精神・発達障害者の導入期における訓練の知識の習得	1回	2機関 うち一般校2校
オンライン訓練環境構築コース	オンライン訓練の環境構築、訓練の実施方法など、実践的なオンライン訓練の知識・訓練技法の習得	1回	2機関 うち一般校1校
オーダーメイドコース	各障害者校等のニーズに応じた内容を設定	5回	13機関 うち一般校8校

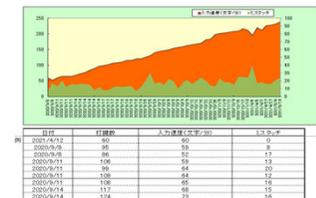
## 多様な障害ニーズに応じた支援技法等の提供の工夫



訓練場面の見学、演習、意見交換

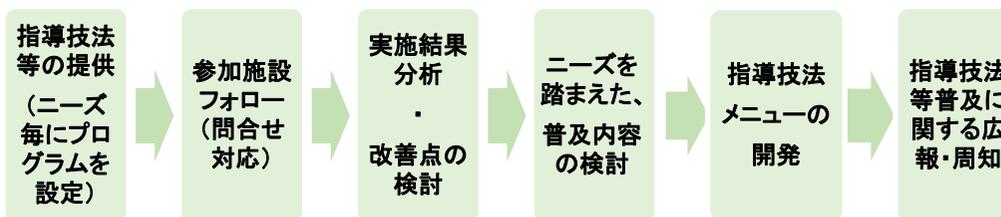


オンライン環境活用講習資料



訓練の進捗管理ツール

## 指導技法等提供内容の継続的な改善



## 【職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上】

- ・職業訓練指導員の確保及び専門性の向上を図るため、計画的な育成に資する「障害者職業訓練職人材育成システム」を昨年度に引き続き運用

# 1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

## ○概要

都道府県支部において、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、職業訓練を実施する民間教育訓練機関等に対しての周知・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・助言を実施しています。

### <求職者支援制度の概要>

雇用保険を受給できない求職者の方に対し、  
①無料の職業訓練（求職者支援訓練）を受講する機会を確保し、  
②一定の支給要件を満たす場合は、訓練期間中に給付金を支給するとともに、  
③ハローワークにおいてきめ細かな支援を実施することにより、  
早期の就職を支援するための制度です。

### <求職者支援制度における機構の役割>

- 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

## 評価項目No. 1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

### 自己評価 B

#### I 中期目標の内容

定量指標なし

#### II 指標の達成状況

定量指標なし

#### III 評定の根拠

根 拠	理 由
認定職業訓練の的確な審査に係る取組	求職者支援制度に係る職業訓練の認定に当たっては、就職に資する訓練内容となっているかの的確に審査を行った。 また、民間教育訓練機関等の申請を促進するため、説明会等を通じた制度改正（デジタル系訓練コースの奨励金特例措置等）等の周知・広報の実施に加え、社会のデジタル化が進展し、デジタル技術を活用できる人材の育成に寄与するためモデルカリキュラムを開発するなど、機動的な対応を図った。
実施状況確認の実施等に係る取組	実施されたすべての訓練コースに対し、定期的（月1回）に実施状況確認を行うことにより、不正防止と指導・助言による訓練の質の向上に努めた。 また、訓練実施機関が抱える課題を把握し、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を全都道府県で実施した。

参考指標

--	--

#### 参考事項

# ○職業訓練の審査・認定及び設定促進

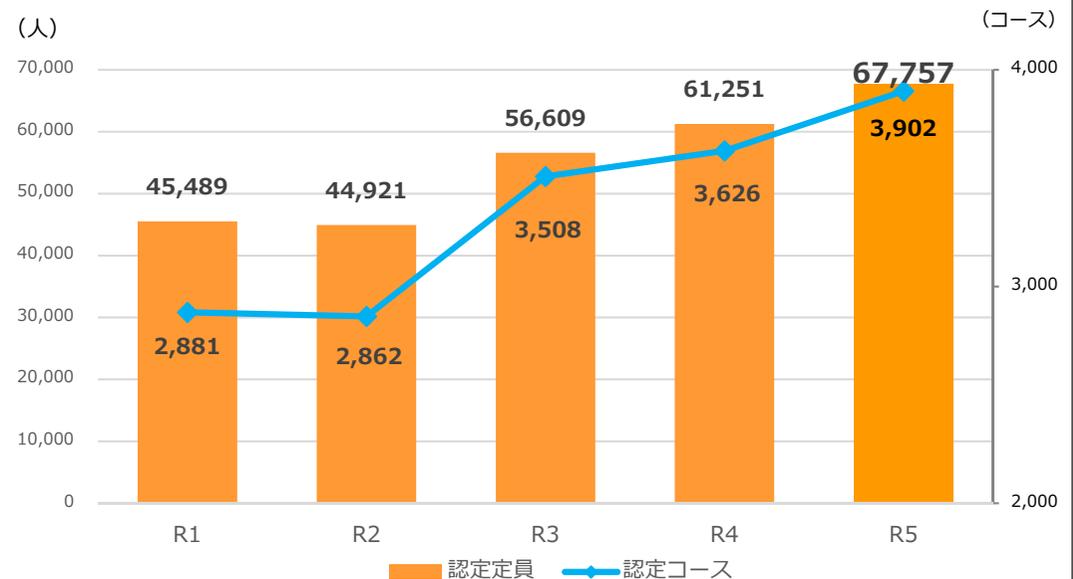
※[ ]内は前年度実績

## 主な取組内容① ◆ 認定職業訓練の的確な審査

- 審査コース数 **4,384コース** [3,733コース]
- 審査定員 **78,112人** [62,442人]  
※(参考) 令和5年度認定上限値: **67,685人**

- 認定コース数 **3,902コース** [3,626コース]
- 認定定員 **67,757人** [61,251人]
- ・うち**デジタル系**(IT分野+デザイン分野(Webデザイン))の実績  
認定コース数 **1,014コース**、認定定員 **21,020人**
- ・うち**オンライン訓練コース**の実績  
認定コース数 **640コース**、認定定員 **14,629人**
- ・うち**eラーニングコース**の実績  
認定コース数 **426コース**、認定定員 **10,547人**
- ・うち**就職氷河期世代活躍支援**プラン対応コース及び**短期・短時間特例コース**の実績  
認定コース数 **1,049コース**、認定定員 **16,237人**

認定定員数と認定コース数の推移



### 「社会のデジタル化に対応していくために」

#### eラーニング・デジタル系訓練の推進

- 育児・介護中の方々、訓練の受講に当たり配慮が必要な求職者の個々の状況に応じて訓練が受講できるようにするため、自宅で受講できるオンライン訓練コースやeラーニングコースの申請促進に向け積極的な周知・広報を実施
- 社会のデジタル化が進展し、デジタル技術を活用できる人材の育成に寄与するため、訓練実施機関に対して**デジタル系訓練コース**の設定の促進に向け、デジタル系訓練コースの参考カリキュラムの開発を実施



### 「民間教育訓練機関等の効果的な訓練申請を促進するために」

#### 求職者支援制度の周知、説明

- **説明会等を通じた制度の周知・広報**や訓練実施上の注意事項説明を実施  
【説明会】 **113回**開催  
【参加者】 **1,187人**  
【相談件数】 **5,380件**
- 民間教育訓練機関や関係団体等を訪問し、申請に係る協力要請を実施



#### 訓練カリキュラムの作成支援

- 訓練カリキュラム及び職業能力証明シートを盛り込んだ「**カリキュラム作成ナビ**」をホームページや相談の機会を通じて民間教育訓練機関等に提供し、訓練カリキュラム等の**円滑な作成を支援**  
【アクセス件数】 **7,875件**  
【ダウンロード件数】 **8,461件**

# ○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

※[ ]内は前年度実績

## 主な取組内容② ◆ 実施状況確認の実施等

○認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、**訓練実施機関への指導・助言を実施**



**実施状況確認件数（巡回指導） 14,230件 [11,745件]** 参考：開講コース数 **3,518コース [3,256コース]**

### 【主な確認内容】

- ・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
- ・**訓練実施機関が抱える課題はないか** など



○求職者支援訓練サポート講習の実施

訓練実施機関が抱える課題を把握し、**訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習**を機構による創意工夫の取組として全都道府県で実施

**実施回数 48回 [47回]** **受講者数 493人 [493人]**

講習名	実施回数	受講者数	有用度
受講者募集の勘所とポイント（メッセージ編）	1回	7人	100%
受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）	4回	43人	100%
精神障害・発達障害の特徴と対応について	9回	97人	97.9%
特別な配慮が必要な方への支援について	4回	35人	100%
早期就職を実現させる訓練運営	16回	202人	98.4%
どう実施する？職業能力開発講習	2回	22人	95%
ケーススタディで学ぶ就職支援	6回	49人	95.7%
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践的展開	1回	4人	100%
受講者対応スキルの向上について ～苦情や要望があったときあなたならどう対応しますか～	3回	21人	100%
トラブル事例に学ぶ 求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応	1回	5人	100%
その他	1回	8人	100%

### 実施状況確認における指導事例

- ・頻繁な制度改正が行われるため、訓練実施機関から改正内容を理解しきれないといった意見があることから、実施状況確認時に支部から改正内容等をわかりやすく情報提供を行うなどして、よりよい訓練の実施につなげている。

### ○求職者支援訓練サポート講習の受講者（訓練実施機関）に対するアンケート

求職者支援訓練サポート講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答

**98.3% [98.5%]**

### サポート講習受講者アンケートの感想・意見

- ・「精神障害・発達障害の特徴と対応について」を受講し、自分たちでは思いつかない対応や見方を学ぶことができ、また、発達障害の方の捉え方や質問の仕方、伝え方のポイントなどもとても参考になりました。
- ・「早期就職を実現させる訓練運営」を受講し、スタッフ同士の情報共有等すぐに取り組める内容もあったので実践してみたいです。また、改めて受講生とのコミュニケーションの大切さを意識できました。

## 2-1 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**  
組織体制については、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見直しを行っています。
- ・ **業務運営の効率化に伴う経費節減等**  
効率的な執行に努め、一般管理費及び業務経費の節減を行っています。
- ・ **人事に関する計画**  
効果的・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っています。  
また、人件費の抑制に努めるほか、給与水準について検証を行い、合理的な理由がない場合には必要な措置を講じることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、検証結果や取組状況について公表しています。
- ・ **契約の適正化**  
原則として一般競争入札等によることとし、調達等合理化計画に基づき、契約の適正化を推進しています。  
監事及び会計監査人による監査や、契約監視委員会において、契約状況等のチェックを受けています。
- ・ **情報システムの適切な整備・管理、情報セキュリティ対策の推進**  
政府の方針を踏まえ、情報システムの適切な整備・管理を行うとともに、適切な情報セキュリティ対策を講じています。

## 3-1 財務内容の改善に関する事項

- ・ **予算、収支計画及び資金計画**  
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、予算の範囲内で執行しています。

## 4-1 その他業務運営に関する重要事項

- ・ **シナジーの一層の発揮に向けた取組**  
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、活性化を図るための取組を行っています。
- ・ **内部統制の充実・強化**  
「行動規範」の浸透による統制環境の確保、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を行っています。
- ・ **関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施**  
使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者等から意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を行っています。  
機構の業務実績に係る自己評価を行うとともに、その結果等を業務運営に反映させ、PDCAサイクルの徹底を図っています。
- ・ **人材の確保・育成**  
業務をより効率的かつ効果的に遂行するため、人材確保・育成方針を策定し、機構が実施する業務に必要な職員の確保及び専門性の向上を図っています。

# 評価項目 No. 2 - 1 業務運営の効率化に関する事項

## 自己評価 B

### I 中期目標の内容

- ① 一般管理費の節減  
第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて15%以上の額を節減  
※第4期中期目標と同水準の節減目標を設定
- ② 業務経費の節減  
第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて5%以上の額を節減  
※第4期中期目標と同水準の節減目標を設定
- ③ 人件費の抑制  
第5期中期目標期間の各年度において、令和4年度予算と同額以下に抑制

### II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和5年度		令和6年度		令和7年度		令和8年度		令和9年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・ 調達時期の早期化による効率的な予算執行、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等による支出の抑制	一般管理費の節減 (目標値 第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて15%以上の額を節減)	▲1.84% (予算額 1,869百万円)	12.3%								
	業務経費の節減 (目標値 第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて5%以上の額を節減)	▲0.98% (予算額 27,312百万円)	19.6%								
・ 国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持	人件費の抑制 (目標値 第5期中期目標期間の各年度において、令和4年度予算と同額以下に抑制)	32,345百万円	100.0%								

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否についても記載すること。
一般管理費の節減	
業務経費の節減	
人件費の抑制	

### Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
人材の確保に係る取組	人材の確保については、職員の募集に当たり、機構ホームページに新たに開設した採用特設サイトや就職情報サイト等を通じて機構の社会意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について各施設の職員による地方の大学等に対する広報活動を積極的に行った。
契約の適正化に係る取組	調達等合理化計画に基づく調達等に努め、監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を得た。
情報システムの適切な整備・管理及び情報セキュリティ対策の推進に係る取組	政府の方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施した。

参考指標

--	--

### 参考事項

## 評価項目No. 3-1 財務内容の改善に関する事項

**自己評価 B**

### I 中期目標の内容

定量指標なし

### II 指標の達成状況

定量指標なし

### III 評定の根拠

根 拠	理 由
予算の適正な執行に係る取組	運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行した。
保有資産の見直しに係る取組	保有資産のうち、職員宿舍18件の処分を行った。

参考指標

--	--

参考事項

## 評価項目No. 4-1 その他業務運営に関する重要事項

### 自己評価 B

#### I 中期目標の内容

定量指標なし

#### II 指標の達成状況

定量指標なし

#### III 評定の根拠

根拠	理由
シナジーの一層の発揮に係る取組	法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、あらゆる職員がつながりあい、利用者と結びつくことを示す「LINKS」を組織のスローガンとして、各業務の担当部署や施設間の連携の取組を強化した。 具体的には、職業訓練指導員等を対象とした特別な配慮が必要な学生等への支援ノウハウに係る研修、70歳雇用推進プランナー等を対象とした職業能力開発業務における事業主支援のノウハウを活用した研修動画の配信等を実施することにより、業務の垣根を超えた連携に取り組んだ。 情報提供・広報については、機構の事業主支援をわかりやすくまとめたLINKSツール（チラシ、動画、インフォグラフィックデータ）等の活用により、施設間連携の促進を図った。
内部統制の充実・強化に係る取組	内部統制については、令和5年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。
人材の確保・育成	令和5年4月1日付けで人材確保・育成方針を策定し、職員に周知するとともに、新たに総務部に設置した「人材確保・育成推進室」において人材確保・育成方針に基づく各種取組の検討を行った。

参考指標

--	--

#### 参考事項

## 2-1 3-1 ○ 業務効率化に伴う経費節減及び給与水準の適正化

### 数値目標の達成状況

令和4年度予算と比較した予算の節減

① 一般管理費 ▲1.84%    ② 業務経費 ▲0.98%

目標：最終事業年度(令和9年度)までに①15%以上②5%以上の節減

### 数値目標の達成状況

令和4年度予算との比較

③人件費 同額

③目標  
令和4年度  
予算と同額以下

### 主な取組内容① ◆ 経費節減の取組

- 調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、一般管理費を令和4年度比1.84%の節減、業務経費を令和4年度比0.98%の節減
- 運営費交付金について、業務部門の活動は業務達成基準、管理部門の活動は期間進行基準を採用し、予算の効率的な執行等を勘案した計画額の配分を行い、適正に執行した

#### 一般管理費（効率化対象経費）



#### 業務経費（効率化対象経費）



### 主な取組内容② ◆ 給与水準適正化の取組

- 国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持 (国に準じた給与制度の概要)

- ・ 事務職員について、国と同じ俸給表 (行政職俸給表(一))を適用
- ・ 諸手当について、国と同様の制度を適用
- ・ 55歳を超える職員について昇給停止

#### ラスパイレス指数（年齢勘案）

103.7 [104.1] ※ [ ]内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高い理由>

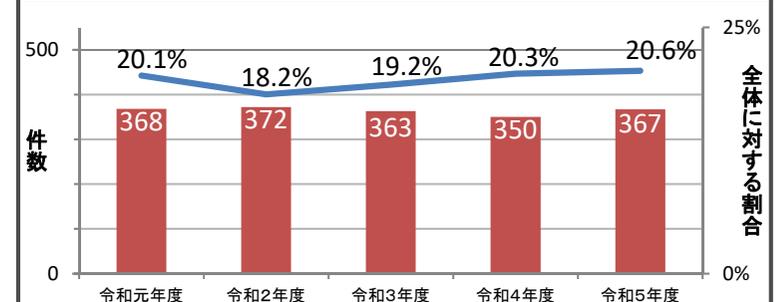
- ・ 大卒以上の者の占める割合が高い
- ・ 職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから住居手当を支給される者の占める割合が高い

## 2-1 ○ 契約の適正化

### 主な取組内容③ ◆ 調達等合理化計画に基づく取組の着実な実施

- 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において、厳正にチェック
- 調達手続を開始する前に、競争性が確保されているか自主点検を行ったうえで、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、競争性及び透明性を確保
- 適切な契約事務の実施に資するため、本部において各施設における調達案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか確認
- 監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続は、適正に実施されているとの評価

#### 参考：競争性のない随意契約件数及び割合の推移



## 2-1 ○ 情報システムの整備及び管理

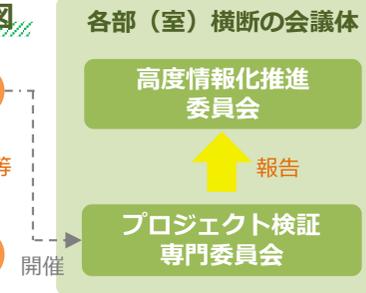
### 主な取組内容④ ◆ 情報システムの適切な整備及び管理

「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、PMOを設置し、以下の取組を実施した。

#### PMOの体系図



情報システムを所管する部署



- ・PJMOが所管するプロジェクトの進捗管理
- ・インシデントの分析・検証等
- ・情報システムの整備及び管理等

#### R5年度の取組

- ・プロジェクト検証専門委員会の設置
- ・PJMO事務の手順化（標準化）
- ・システム担当者研修の実施
- ・PJMO構成職員等のスキル向上研修の実施

### 主な取組内容⑤ ◆ 情報セキュリティ対策

#### 情報セキュリティポリシーの改定



- ✓ 「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準」の改定を踏まえ、機構の情報セキュリティポリシーの見直しを実施

#### 技術的対策



- ✓ インターネット経由での個人情報漏えい防止対策
- ✓ マルウェア感染対策
- ✓ 標的型攻撃対策
- ✓ 通信の監視

#### 教育、訓練



- ✓ 職員の情報セキュリティ意識向上を図るための研修の実施
- ✓ 標的型攻撃模擬訓練の実施

#### PDCAサイクルによる改善



- ✓ 自己点検によりポリシーへの理解、遵守状況を確認
- ✓ 必要に応じポリシーや運用の見直しの改善を実施

## 2-1 4-1 ○ 人事に関する取組等

### 主な取組内容⑥ ◆ 人材の確保・育成等

#### ◆ 人材の確保 ◆

- ・人材確保・育成方針の策定、取組の検討
- ・採用説明会や面接においてオンラインも活用
- ・採用特設サイトの開設
- ・魅力ある職場づくりを推進するための機構版「働き方改革方針」に基づく取組を実施
- ・職業訓練指導員について、民間企業から任期付き雇用を実施



#### ◆ 職員研修の充実 ◆

- ・職員の専門性と意識の向上を図るため、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等のほか、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえた研修実施計画を策定・実施
- ・研修機会の確保のため、オンライン形式による実施に一部切替



#### ◆ 人員の適正配置 ◆

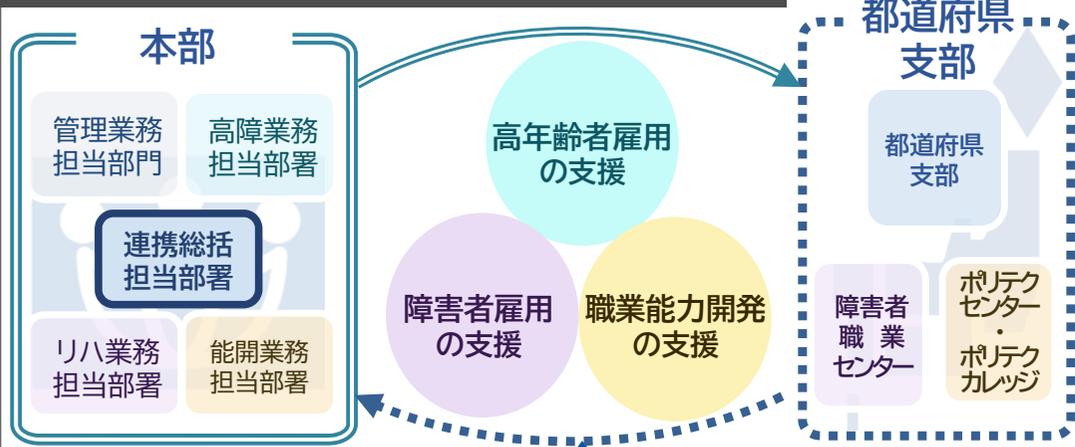
- ・全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するための人員の配置を実施
- ・業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動を実施
- ・年度途中の人事異動等、機動的な人員配置を実施



# 4-1 ○シナジーの一層の発揮に向けた取組

## 主な取組内容⑥ ◆業務運営面での一体化・活性化

高・障・求のシナジーを発揮するための取組



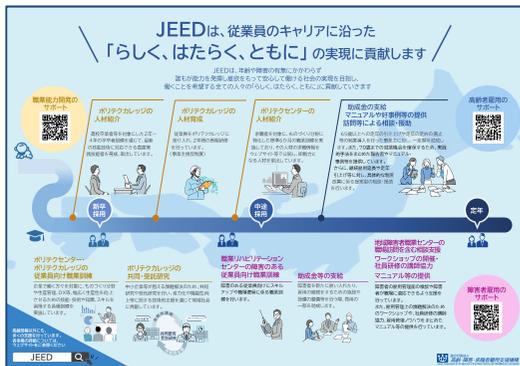
「機構職員一人ひとりがJIEDの窓口であり、あらゆる職員がつながりあい、利用者との結びつきを強固にすること」  
 「すべての職員が各業務のノウハウを持ち寄り、それぞれの強みを結び付けて互いの業務をサポートしあうこと」

### ◆包括的かつ効果的な利用者サービスの向上 【重点取組】

- ① 職員の機構業務の理解度向上につながる取組の推進
- ② 情報共有の強化に係る取組の推進
- ③ 広報力・営業力の強化に関する取組の推進
- ④ 各業務に根差した具体的な取組

## 主な取組内容⑦ ◆一体的な広報の実施

○機構の事業主支援をわかりやすくまとめたLINKSツール（チラシ、動画、インフォグラフィックデータ）を活用し施設間連携を促進



◆従業員キャリアと機構サービスを相関的に表したインフォグラフィックデータ

- あらゆる職員がつながりあい、利用者結びつくことを示す「LINKS」（リンクス）を組織のスローガンとして、更なる施設間連携の取組を強化
- 訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウの普及のための研修を実施
- 職業能力開発施設において特別な配慮が必要な訓練受講者への対応が困難な場合など、地域障害者職業センターとの連携による専門的な支援を実施
- 70歳雇用推進プランナー等を対象として、職業能力開発業務における事業主支援のノウハウ（従業員の人材育成における課題等を解決するための提案手法）を活用した研修動画を配信
- 70歳雇用推進プランナー等が、事業主に対する相談・援助等の際に障害者雇用、職業能力開発における生産性向上支援訓練等、機構の事業主支援について併せて紹介し、相談を受けた場合は各業務担当に引継ぎ
- 施設間連携の取組の共有
  - ・地方施設間連携の取組をとりまとめ、好事例を施設へフィードバック
  - ・施設間での業務研修、各業務部門が連携した事業所訪問の実施

## ○地方施設間連携の取組例

取組事例 高齢者のイベントのアンケートを活用した職業訓練ニーズの把握 及び 職業訓練の実施による従業員の人材育成の支援

### ◆取組の検討及び実施◆

課題	中高年齢層の従業員のキャリア形成支援に係る生産性向上支援訓練（ミドルシニアコース）の受講者数を増やす新規取組を検討していた。
実施	高齢者のキャリア形成支援に係る地域ワークショップと同コースの趣旨が一致することに着目、地域ワークショップに参加した事業主へのアンケートに職業訓練の情報提供希望に係る質問を記載。
効果	希望のあった事業主をポリテクセンター職員が訪問・相談した結果、生産性向上支援訓練の実施につながり、従業員の人材育成の支援が図られた。

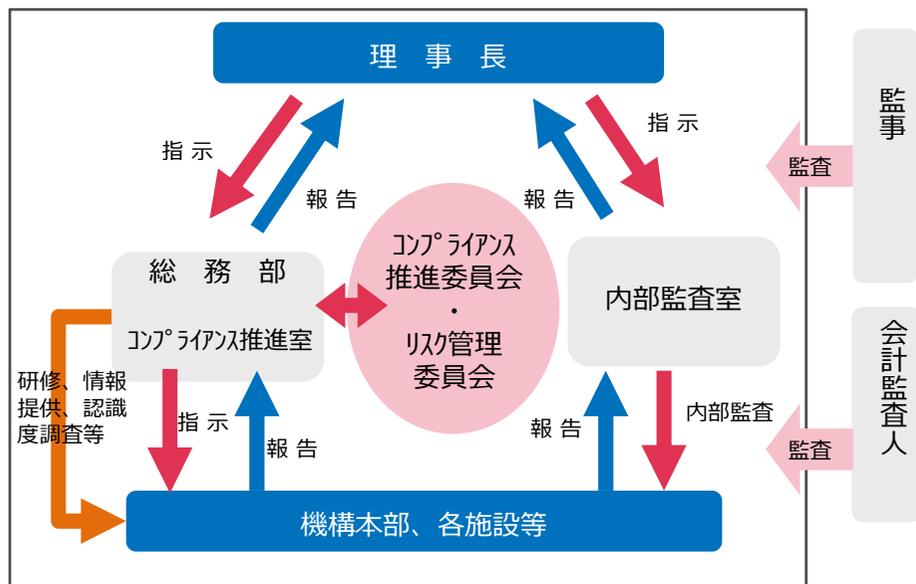


▲生産性向上支援訓練の受講風景

## 4-1 ○ 内部統制の充実・強化

### 主な取組内容⑨ ◆ 内部統制システムの整備

- 理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査を担当する内部監査室による**2元構造**体制の内部統制システムを整備



### 主な取組内容⑩ ◆ 内部統制の向上

- 「行動規範」の浸透
  - ・ 施設長等による行動規範研修等の実施
- コンプライアンス推進の取組
  - ・ コンプライアンス推進計画の策定
  - ・ 全職員に「コンプライアンスマニュアル」を活用した研修等の実施
  - ・ 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施
  - ・ 公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）の周知徹底
- リスク管理
  - ・ 「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」に基づくリスク管理
  - ・ 個人情報の漏えい防止及び情報セキュリティ対策の徹底



## 4-1 ○ 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

### 主な取組内容⑪ ◆ 外部有識者の意見を踏まえた業務の実施

- 評議員会
  - ・ 機構業務について意見交換の上、要望等を聴取
- 外部評価委員会
  - ・ 外部の学識経験者等で構成する外部評価委員会において、業務実績及び自己評価について意見を聴取するとともに業務運営に反映