

令和 2 年度業務実績等報告書（案）
（職業リハビリテーション業務等）

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2-1	障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項ー地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援		
業務に関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号
当該項目の重要度、難易度	<p>【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、特に精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援ニーズが増加しており、これに応えることは極めて重要であるため。</p> <p>【難易度：高】 精神障害者等の個別性の高い支援を必要とする障害者への支援の一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者についても他の就労支援機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、新たに障害者を雇用する事業所を含め支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。</p>		関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数（計画値）	96,000人以上（毎年度19,200人以上）	—	19,200人以上	19,200人以上	19,200人以上			予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930		
職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数（実績値）	—	—	21,175人	21,201人	18,036人			決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292		
達成度	—	—	110.3%	110.4%	93.9%			経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124		
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（計画値）	91,000所以上（毎年度18,200所以上）	—	18,200所以上	18,200所以上	18,200所以上			経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927		
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（実績値）	—	17,800所	19,185所	19,492所	15,766所			行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	—	—		
達成度	—	—	105.4%	107.1%	86.6%			行政コスト（千円）	—	14,731,995	9,624,182		

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（計画値）	67%以上	—	67%以上	67%以上	67%以上			従事人員数（人）	466	471	478		
職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（実績値）	—	—	72.6%	70.4%	68.8%								
達成度	—	—	108.4%	105.1%	102.7%								
ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率（計画値）	85%以上	—	85%以上	85%以上	85%以上								
ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率（実績値）	—	—	88.1%	88.4%	88.4%								
達成度	—	—	103.6%	104.0%	104.0%								

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（R2）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項		2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 ・障害者及び事業主に対する専門的支援に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から「3つの密（密閉、密集、密接）」を避けるための適切な環境の保持や共用部分の消毒の徹底、体調チェックなどの基本的な感染症対策を着実に実施した。	<評価と根拠> 評価：A ・「職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数」の達成度が93.9%、 「障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数」の達成度が86.6%、		

<p>(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーションの実施</p> <p>地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施すること。</p> <p>また、精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者の具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討を進めること。</p>	<p>(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーションの実施</p> <p>地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施する。</p> <p>また、精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者について、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究及び新たな技法等の開発との連携により、その具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討を進める。</p>	<p>(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた支援の実施</p> <p>地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施する。</p> <p>また、精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者について、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究及び新たな技法等の開発との連携により、その具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討を進める。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数を19,200人以上とすること。 	<p>(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>説明資料参照</p> <p>○他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者に対する専門的支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービス（以下「職リハサービス」という。）をどの地域においても適切かつ均等・公平に受けられるようにするとともに、就労支援ネットワークの強化に加え、就労支援機関への助言・援助による環境整備も図ることで、セーフティネットの役割を果たした。また、適切な職業リハビリテーション計画（以下「職リハ計画」という。）に基づき、他の就労支援機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を、関係機関と連携しながら重点的に実施した。主な取組は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 遠方地域に居住している障害者の支援ニーズに対応して、居住エリアの近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用して支援を実施。 - 口頭での説明だけでは支援内容を理解することが困難な発達障害者等に対して、地域センターの支援内容等の具体的な理解を図るため、実際の支援場面の見学・体験利用の機会を積極的に提供。 - 関係機関と連携し、福祉サービスや通所デイケア等と組み合わせた職業準備支援利用の提案を行い、就職に向けた支援を実施。 - 大学等と発達障害学生に対する支援の在り方を協議するとともに、支援ノウハウの提供、学生向けセミナーへの協力、職業準備支援等を活用した支援を実施。 ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者のうち、特に支援困難性の高い者の状況について、平成30年度に実施した全国の地域センターに対する調査結果を分析し、また障害者職業総合センター研究部門（以下「研究部門」という。）の研究報告等も踏まえ、より効果的な支援を提供できるよう見直しを図った。具体的にはこれまで以上に個々の対象者の課題に合わせた対応ができるよう、職業準備支援等の支援メニューについて、障害種別により整理していたカリキュラムを、課題事項別に整理し選択できるよう再構成した。 <p>○個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画の策定及び同計画に基づくきめ細かな職リハサービスの実施・様々な特性が個々によって異なる精神障害者、発達障害者等に対しては、その特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施するなど、きめ細かな職リハサービスを従前同様提供しながら、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、Web会議システムの活用、電話や電子メールによる支援、外部の会議室の借上げ、利用者が自宅等で自学習できる支援教材の提供、午前又は午後の二部制による通所支援プログラムの実施等、質を維持しながらの対策を講じた。</p>	<p>「職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率」の達成度が102.7%、「ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率」の達成度が104.0%であり、一部指標において、所期の目標を達成できていないが、評定の根拠として、</p> <p>①他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者に対する専門的支援の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍により施設への通所を制限せざるを得ない中で、対面支援やグループワーク等に代わる支援効果が得られる方法を本部・各センターで好事例を共有しながら検討し、ホームワーク用の課題の設定や、一部の講座について自席や自宅で学習できる動画を作成し、通所及び集合的な研修・訓練によらない支援が可能になるようにしたこと。 ・コロナ禍により集合的な研修・訓練の受入れ人数を制限せざる
---	--	---	--	--	---

	<p>ア 職業準備支援 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高めるとともに、職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職を促進する。</p>	<p>ア 職業準備支援 個々の障害者の特性を踏まえ策定した個別支援計画に基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援を的確かつ効果的に実施するとともに、職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職を促進する。</p>	<p>【指標】 ・職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率を67%以上とすること。</p> <p>【関連指標】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特に精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者については、研究部門が開発した支援ツールを有効に活用しつつ、模擬的な就労場面を積極的に活用し、時間経過に伴う疲労や注意等の行動の変化、集団内での対人関係やコミュニケーションの様子等の対人面での特徴をきめ細かく把握するため、数日かけて職業評価を行った。 ・職リハ計画は、計画内容に係る対象者の意見・質問を十分に踏まえるインフォームド・コンセントを徹底し、対象者自身の希望や意見の反映等に努めた。また、支援の進捗状況により計画の内容を柔軟に見直すことで、きめ細かな職リハサービスの実施に努めた。 ・精神障害者、発達障害者等で、自らの障害の特徴や職業上の課題等の理解が進んでいない者に対し、研究部門が開発したアセスメントシート等の支援技法やマニュアル等を有効に活用した専門的な支援を実施した。 ・このほか、厚生労働省がとりまとめた「就労パスポート」について、個々の障害者のニーズに応じて活用を支援するとともにその普及等に協力した。 <p>○精神障害者、発達障害者等に対する支援スキルの向上と支援ノウハウの共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任で職業準備支援等を担当する支援アシスタントを対象とした研修を実施し、支援のスキルアップを図った。 ・研究部門が実施する支援技法普及講習を25地域センターが受講した。 ・各地域センターにおける支援カリキュラム、教材・ツール等の工夫例を機構内グループウェアに掲載することで広く共有し、全国の地域センターで活用できるようにした。 ・全国の地域センターの障害者職業カウンセラー（以下この区分において「カウンセラー」という。）等が実践で得た知見等を発表し意見交換を行う職業リハビリテーション業務研究会について、Web会議システムの活用により開催し、新たな支援ニーズへの先行した取組を共有するとともに、小グループによる情報交換及び討議を行った。 <p>【新型コロナウイルス感染症の影響】 全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期の前年度比の減少幅は大きく、宣言解除以降新しい生活様式への対応を行うとともに、地域センターの支援周知等を行ってきた。大都市圏を中心に2回目の緊急事態宣言が発令されるなど、支援ニーズが足踏む状況が見られたが、利用者のニーズを踏まえたきめ細かな支援により、第2四半期以降は支援対象者の落ち込みを最小限に抑えた。</p> <p>ア 職業準備支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「作業支援」「職業準備講習カリキュラム」「精神障害者自立支援カリキュラム」「発達障害者就労支援カリキュラム」に加え、令和元年度から全国の地域センターにおいて本格実施している「適応支援カリキュラム」について引き続き確に実施するとともに、より一層の効果的な支援に繋げるために下記の工夫により支援の充実を図った。 ・障害種別によらず課題事項別に再構成した支援メニュー（「職業上の課題把握と改善」「職業に関する知識の習得」「社会生活技能の向上」）の中から柔軟に講座等を選択し組み合わせることにより、個別性の高い対象者の課題に応じた個別カリキュラムを策定した。 	<p>を得ない中で、午前又は午後の二部制に分けて受講者の分散を図った他、外部の会議室の借り上げ等により通所機会の確保を図ったこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・こうした対応により、第2四半期以降は支援対象者数の落ち込みを最小限に抑えることができたこと。 <p>②事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所訪問の制限、ワークショップへの参加キャンセル、公共職業安定所の達成指導の休止などが影響し新規事業所への支援数が大きく減少する中で、コロナ禍で事業主が直面する新たな課題（テレワークへの適応に課題が生じる障害者への支援や、業態転換など）を捉えて支援につなげるため、全国会議で地域センターの取組を情報共有、本部が収集した好事例を全国のセンターで共有し、効果的な事業主支援の強化に取り組んだ。全国のセンターは、コロナ禍で課題を抱える事業主に対してオンラインを活用しつつ研修や情
--	---	---	---	--	--

	<p>発達障害者に対しては、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等で構成される就労支援ネットワークを活用し的確にニーズの把握等を行うとともに、専用のカリキュラムにより効果的に支援を実施する。</p> <p>また、精神障害者に対しては、最近におけるうつ病等の気分障害の求職者の増加に対応するため、専用のカリキュラムを新たに設定し、支援の充実を図る。</p>	<p>発達障害者に対しては、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等で構成される就労支援ネットワークを活用し的確にニーズの把握等を行うとともに、「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施する。</p> <p>また、精神障害者については、令和元年度より全国の地域センターにおいて本格実施した、うつ病等の気分障害の求職者に対する専用カリキュラム（適応支援カリキュラム）の的確な実施により、その支援の充実を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援の修了者の障害別就職率（目標水準：精神障害者66%、発達障害者67%、高次脳機能障害者77%、身体障害者74%、知的障害者78%） 	<ul style="list-style-type: none"> ・全国のカウンセラーによるWeb会議においてもカリキュラムの再構成について、導入状況等に係る情報共有を図ることにより的確な実施に繋がった。また、当該会議においては、併せて新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点からの運営上の工夫等についても情報共有した。 ・「気分障害者適応支援カリキュラム」については、うつ病等の求職者の増加を踏まえ、リワーク支援で培った講習ノウハウを活用しながら、日常生活の自己管理や職業経験が少ない方の課題に応じた「ジョブリハーサル」、「キャリア講習」等の講座を設定し、就業環境下でのストレス負荷の把握及びその対処や、就業環境への適応能力の向上が図られるようカリキュラムを構成して実施した。 ・発達障害者の支援ニーズに的確に対応するため、研究部門が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の技法の活用に加え、「求職活動支援」と「関係機関との連携及び発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施した。 ・状況の読み取りや想像することが苦手な特徴がある発達障害者の職場におけるコミュニケーション力を高められるよう、研究部門によって改良された「職場対人技能トレーニング(JST)」の「暗黙知の見える化トレーニング」等の技法を継続して活用し、言語化されないコミュニケーションスキルの習得を図った。 ・職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、研究部門が開発した「アンダーコントロール支援」の技法を活用した講座及びグループワークを実施し、怒りの感情が生じた時の対処法の検討及び習得を図った。 ・障害者雇用支援連絡協議会においては、発達障害をテーマに設定する中で、発達障害者の支援事例の報告を行う等、支援内容に係る共通理解の形成を図った。 ・高次脳機能障害者に対しては、作業支援や個別面談、講習等を通じて、記憶障害や注意障害など、個々の状態に応じた補完手段の習得に係る支援を行った。 ・新型コロナウイルス感染症予防対策の徹底のもと、通所機会の確保を図るため、午前又は午後の二部制に分けて受講者の分散を図った他、外部の会議室を借り上げるなどした。また受講者の感染リスクを避けるため、ホームワーク課題を準備し、通所を行わない日の活動を担保した他、ストレスマネジメント講座等一部講座については、利用者が自席や自宅で自学習が行えるよう動画を作成した。加えて作成した動画を全国の地域センターでも活用できるよう情報共有を行った。 ○就職実現に向けた取組 <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染拡大により、合同就職面接会の中止や事業主の新規採用手控え、職場実習が制限される中、対象者の就職実現に向けて積極的な取組みを行った。具体的には、公共職業安定所の職員を交えたケース会議等の計画的な実施、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止策に配慮しつつ可能な範囲で地域センター所長等の経営者団体・個別企業への訪問等による障害者受入れに係る働きかけ、ジョブコーチ支援やリワーク支援等を含め、これまで関わりのあった事業所への新規障害者受入れに係るニーズの収集等、就職促進に係る取組を積極的に実施した。また、同一都道府県支部高齢・障害者業務課や同一都道府県内の職業能力開発促進センター等の有する事業所情報や求人情報等を共有した。 ・作業体験や個別相談等を通じて、自らの特徴やセールスポイント 	<p>報交換の場を設けるとともに、体系的な支援計画を提示しながら丁寧に対応することにより、支援事業所数は第4四半期には前年同期の水準にまで回復した。</p> <p>③職業準備支援修了者に係る就職率およびジョブコーチ支援事業終了者の職場定着率の向上について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ感染拡大により、合同就職面接会の中止や採用手控え、職場実習が制限される中、公共職業安定所等の関係機関や支部高障害業務課との情報共有、これまで関わりのあった事業主を通じて新規雇入れニーズの収集を行い、職業準備支援修了生一人ひとりの個別支援を実施したこと。 ・ジョブコーチ支援についても訪問による対面支援が忌避されるなか、電話やメール等での支援に切り替えたり、訪問頻度や期間が空いても振り返りが可能となるようツール（体調チェックシート、業務日誌）の提案を行いながら、支援を継続できるように工夫した
--	---	---	--	---	---

	<p>イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。</p>	<p>イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。 地域センターのジョブコーチは、地域の状況を踏まえつつ、障害者職業カウンセラーが策定した個別支援計画に基づき、他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者への支援を重点に実施する。また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジョブコーチ及び社会福祉法人等に配置されるジョブコーチ等が、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、役割分担や連携方法等の協議を行う。</p>	<p>【指標】 ・ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率を85%以上とすること。</p> <p>【関連指標】 ・ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率（目標水準：精神障害者81%、発達障害者90%、高次脳機能障害者89%、身体障害者85%、知的障害者89%）</p>	<p>等の振り返り・気づきを促し、ナビゲーションブックの作成支援等により、特徴に応じた対処法や事業所への要望事項の検討・整理をできるようにするとともに、その内容を事業所等とも共有することで、職場において適切な配慮を得られるようにした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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講習を担当する等対象者との関わりを持ち、就職時のジョブコーチ支援への円滑な移行を促進した。 ・修了未就職者に対しては、支援修了後においても、就職に向けた相談を継続するとともに、講習やグループミーティング等の職業準備支援のカリキュラムを弾力的に活用し、習得したスキル、モチベーションの維持を図る等の重点的な就職支援を行った。 <p>イ ジョブコーチ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施するとともに、社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援を通じて支援方法に係る援助を行い、社会福祉法人等のジョブコーチが単独で効果的な支援ができるよう努めた。なお、他の機関では支援が及びにくい地域については、同地域の関係機関を育成しつつ、引き続き地域センターが主体的に支援を実施した。 支援対象者数 2,656人（前年度実績3,321人） うち配置型ジョブコーチのみ 1,821人（前年度実績2,174人） うち訪問型又は企業在籍型ジョブコーチとの協同支援835人（前年度実績1,147人） ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の個々の態様が多様で支援困難性の高い者の増加に対応し、対人対応が特に必要なサービス業等の職種におけるロールプレイを通じた対人スキルの付与や、ストレスや疲労等を自ら把握できるようにするモニタリングシートを活用したセルフケアのスキルの付与を図った。また、職場で実際に生じた問題に対して、研究部門が開発した問題解決技法を活用し、対象者とともに問題の原因を探り、整理するとともに、実効性の高い解決策を検討する等の、個々の対象者の状況に応じた支援を実施した。さらに、高次脳機能障害者に対しては、復職に伴う個々の障害の状況に応じた職務の再設計、補完手段の定着促進等について支援した。事業主には、対象者の特徴等を踏まえた職務設計や雇用管理に関する助言等の支援を実施し、事業所の上司や同僚が対象者を効果的な方法により支援するナチュラルサポート体制の構築を推進するため、段階的に支援主体をジョブコーチから事業所内の支援体制に移行した。 ・精神障害者、発達障害者は、体調管理等に係る相談支援のニーズが高いことを踏まえ、相談を中心としたジョブコーチ支援のパターンを含め、類型化したパターンを具体的に示した企業向けのリーフレットを活用し、利用を促進した。相談支援場面において、職業準備支援の「ストレス対処講習」等の内容を踏まえて助言する等工夫した。 ・リワーク支援終了者について、復職後の職場適応を促進するため、必要に応じてジョブコーチ支援を実施した。 ・新型コロナウイルス感染拡大により、ジョブコーチ支援においては訪問による対面支援が制限されたため、電話やメール等での支援に切り替えることや、訪問頻度や期間が空いても振り返りが可能となるようツール（体調チェックシート、業務日誌）の提案を行いながら、有効な支援を行った。 ・ジョブコーチ支援終了後は、対象者及び事業所のニーズを踏まえつつ、関係機関との役割分担等を明らかにしたフォローアップ計画を策定し、計画的にフォローアップを実施した。 	<p>こと。 以上、重要度・難易度が設定されている項目において、コロナ禍のなかでこれらの実績を挙げたことを踏まえ、評価をAとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年4月からの法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加による法定雇用率の引上げと、令和3年3月から更なる0.1%の引上げに加え、さらには雇用失業情勢等の影響を踏まえ、多様化するニーズや課題に応じた精神障害者等に対する支援、事業主が精神障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するために必要な支援技法等に関する助言・援助を含めた提案型の体系的な事業主支援等、より一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。特に新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う企業活動への影響や働き方の変化等に応じた事業主支援への対応に向けた更なるノウハウ蓄積を図る必要がある。
--	--	---	---	---	--

	<p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。</p>	<p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。</p> <p>特に、精神障害者の雇入れ後の雇用管理に関する課題を有する事業主が多いことから、雇用継続支援を重点に行うとともに、障害者職業カウンセラー又は地域センターのジョブコーチが企業の障害者雇用の担当者等との協同支援を通じて指導技法を提供する等、事業主が的確な雇用管理を行うためのノウハウ蓄積に向けた助言・援助を体系的に行う。</p>		<p>フォローアップ対象者数 4,153人（前年度実績4,967人）</p> <p>○配置型ジョブコーチと社会福祉法人や企業等のジョブコーチとの協同支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域センターと社会福祉法人等の訪問型ジョブコーチ又は企業在籍型ジョブコーチとの協同支援において、アセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法に関する助言等を効果的に実施することにより、支援の質の向上を図るとともに、地域の就労支援ネットワーク資源を有効に活用して効率的な就労支援を展開した。 ・ジョブコーチ支援事業推進協議会において、関係機関の役割分担や協同支援の連携方法を検討することで地域センターを中核とする都道府県単位のジョブコーチ支援ネットワークの機能強化を図るとともに、労働局及び障害者就業・生活支援センター（主任職場定着支援担当者）にも積極的に参加勧奨しネットワークの一層の拡充を図った。また、社会福祉法人や企業等のジョブコーチが助成金の認定・支給申請の手続き等の説明や助言を得られる機会を設定することにより、地域におけるジョブコーチ支援の積極的かつ円滑な実施を図るため、労働局に設置された地域センターとの連携担当者や助成金担当者の参加を要請した。 <p>ウ 精神障害者総合雇用支援</p> <p>対象者の希望と障害状況の間に明らかに不適合があり、現状のままでは就職が困難又は離転職を繰り返すと考えられる精神障害者を重点的に支援することとし、個々の状況に応じた専門的な職業評価、職リハ計画の策定、雇用促進支援として職業準備支援等を実施した。雇用継続支援としてジョブコーチ支援を活用するとともに、精神疾患により休職した対象者へのリワーク支援を必要に応じて実施した。事業主への支援については、精神障害者を雇用する又は雇用しようとする事業主への雇入れ、雇用継続に向けた取組の段階を踏まえた提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を公共職業安定所、医療機関等との一層緊密な連携の下で実施した。さらに、精神障害者の雇入れ後の雇用管理に課題を有する事業主に対しては、機構の強みを活かし、ジョブコーチ支援を活用するなど、ニーズに応じていつの時点からでも実施可能な支援を積極的に展開し、職場定着を推進した。</p> <p>- 精神障害者総合雇用支援対象事業所数 5,000所 （前年度実績6,265所）</p> <p>○精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主・医療機関等への周知活動やニーズの把握を積極的に実施し、精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化を図った。 ・障害者雇用支援連絡協議会では、精神障害をテーマに設定する中で、関係機関間の具体的な連携方法・役割分担、職場定着に係る課題解決に向けた具体的な対応策、関係機関での対応が難しい事例を地域センターの支援につなげる方法を検討する等により、関係機関の連携体制を協議し、支援ネットワークの一層の強化を図った。 ・精神科医師等の同協議会委員への委嘱、精神科病院スタッフ等との連絡会議の開催等により、メンタルヘルス分野における医療機関との連携に努めた。 ・就労支援に取り組む精神科病院のデイケア等に対して、就職を希望する者への地域センターの利用勧奨を依頼するとともに、当該機関が自ら就職、職場定着に向けた支援を適切に実施できるよう、ニーズに応じてそれら支援に係る技術的事項についての助言・援 	
--	--	---	--	--	--

	<p>復職（リワーク）支援については、職業準備支援での支援手法も柔軟かつ効果的に活用し、多様な精神障害者の円滑な復職を促進する。</p>	<p>また、復職（リワーク）支援については、発達障害の傾向を有する等の多様な精神障害者に対し、職業準備支援での支援手法も柔軟かつ効果的に活用し、その円滑な復職を促進する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、職場復帰を目指すより多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。</p>	<p><評価の視点> ・復職（リワーク）支援については、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行うとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施したか。</p>	<p>助を積極的に実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国の労働局において実施されている「精神科医療機関とハローワークによる就労支援モデル事業」への積極的な参画を図り、労働局、公共職業安定所、医療機関等とのチーム支援を通じて、地域における医療機関との連携による精神障害者の雇用支援のモデル作りに協力しつつネットワークの充実を図った。 <p>○リワーク支援の推進等に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個々の状況に応じて、①実際の労働環境に近い模擬的な職場環境を設定し、対象者でチームを構成して協力し合いながら予め設定したノルマを達成することを通して、習得したスキルの定着と実用性を高めるジョブリハーサルの技法を活用した支援、②円滑な職場復帰と復職後の職場適応のため、自分のキャリアについての価値観や、職場や社会での役割とそれへの対処力についての意識を促すワーク基礎力形成支援の技法を活用した支援、③職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、アンダーコントロール支援の技法を活用した支援、④適切な生活習慣を確立し、復職後もその生活習慣を維持し、安定した職業生活を送るための日常生活基礎力形成支援の技法を活用した支援等、研究部門が開発した技法を活用しながら個々のニーズに応じた実践的なプログラムを実施した。 ・発達障害の傾向を有する者が見受けられる等、支援対象者が多様化している現状を踏まえ、職業準備支援におけるナビゲーションブックの作成支援や、技能体得講座等のノウハウを活用した。さらに、例えば、相手の感情の読み取りに課題がある場合はF&T感情識別検査を活用して、また、課題点の客観視が苦手な場合は発達障害者向け「在職者のための情報整理シート」を活用して振り返りを行う等、研究成果を取り入れながら個々の特性や課題に応じた個別対応を実施した。 ・事業所と居住地・実家等の療養先の都道府県が異なる対象者に対して、機構の全国ネットワークを活かした支援を実施した。 ・なお、職業準備支援同様、新型コロナウイルス感染症予防対策の徹底のもと、通所機会の確保を図るため、午前又は午後の二部制に分けて受講者の分散を図った他、外部の会議室を借り上げるなどした。また受講者の感染リスクを避けるため、ホームワーク課題を準備し、通所を行わない日の活動を担保した他、ストレスマネジメント講座等一部講座については、利用者が自席や自宅で自学習が行えるよう動画を作成した。加えて作成した動画を全国の地域センターでも活用できるよう情報共有を行った。 ・事業主に対する障害者雇用納付金事務説明会の場を活用した周知や事業主団体の協力を得たパンフレットの配布、医療機関や自治体に対する対象となる者への利用勧奨の協力依頼等により、一層の周知に取り組んだ。 ・医療機関によるリワークプログラムやデイケアとの連携・役割分担により、対象者への医療的な情報等の提供を得ながら、医療機関では対応が困難な事業主に対する支援やそのノウハウを活かしたリワーク支援を展開した。 <p>○職業準備支援、ジョブコーチ支援、リワーク支援の効果度を把握するためのアンケート結果</p> <p>「大変効果があった」、「効果があった」96.5%（前年度実績 96.4%）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業準備支援 95.9%（前年度実績 96.7%） - ジョブコーチ支援 94.3%（前年度実績 94.5%） - リワーク支援 99.2%（前年度実績 98.6%） <p>○広域障害者職業センターにおける支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広域障害者職業センターにおいては、機構が運営する障害者職業 	
--	--	---	---	--	--

<p>② 障害者の雇用管理に関する支援の実施 地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</p>	<p>一」 という。) については、全国の広範な地域から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の支援等を行う。</p> <p>② 障害者の雇用管理に関する支援の実施 地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。 実施に当たっては、事業主のニーズに応じ、有効と考えられる支援内容等を積極的に提案し、的確な事業主支援計画を策定することにより効果的な支援が行われるようにする。</p>	<p>の広範な地域から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。</p> <p>② 障害者の雇用管理に関する支援の実施 地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。 実施に当たっては、障害者の採用、職場適応、職場復帰等の各段階における専門的な支援の内容(職務設計・作業環境の整備等に関する助言・援助、ジョブコーチによる支援、リワーク支援、障害者雇用に係る従業員教育への協力等)を分かりやすく説明するとともに、その活用を積極的に提案し、事業主のニーズに応じ、それら支援内容を適宜組み合わせた事業主支援計画を策定することにより体系的に支援が行われるようにする。 特に、令和元年度から実施している埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知及び大阪センターに加え、新たに北海道、宮城、静岡、京都、兵庫、広島及び福岡センターにおいては、本部において先行的な取組を行っている地域センターからの情報収集により取りまとめたツールを活用した提案型の事業主支援の強化を図る。 また、障害者雇用に関して共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。 さらに、引き続き、納付金関係業務等との連携・協力を図り、事業主からの照会・相談等に係る納付金担当部門等から地域</p>	<p>については、全国の広範な地域から障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を適切に行ったか。</p> <p>【指標】 ・ 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を18,200以上とする。</p> <p><評価の視点> ・ 障害者の採用、職場適応、職場復帰等の各段階における専門的な支援の活用を積極的に提案し、事業主のニーズに応じ、それら支援内容を適宜組み合わせた事業主支援計画を策定することにより体系的な支援を行ったか。</p>	<p>能力開発校と併せて運営することにより、全国の広範な地域から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、対象者への職業評価や職業指導等の支援を、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して行った。</p> <p>② 障害者の雇用管理に関する支援の実施 説明資料参照</p> <p>○事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施 ・事業主支援メニューを分かりやすく整理したツールに雇用継続に関するキャリア形成やモチベーション向上等を追加する等の刷新を図り、事業主の状況を把握しながら潜在的なニーズを引き出し、職務内容の具体的提案等の障害者の雇入れに係る支援、ジョブコーチ支援等の雇用継続に向けた支援、リワーク支援等の職場復帰に係る支援、精神障害者の雇用管理に関する提案型の助言・援助、事業主支援ワークショップの実施や障害者雇用管理サポーターの活用等により、専門的な支援を展開した。主体的な取組を促進する提案型の体系的支援(提案型事業主支援)を特に事業所が集積している北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島及び福岡センター(前年度の6センターから13センターに拡大)を中心に、積極的に実施した。 ・令和3年3月の法定雇用率0.1%引上げ及び、新型コロナウイルス感染症の影響等を受け課題を抱える事業主への支援について、機構本部及び大都市を業務担当区域とする地域センターによる検討会を開催し、個々の事業主の支援ニーズや状況に応じた支援を効果的に組み合わせ「提案書」を手交する新たな方法も取り入れた提案型事業主支援を積極的に実施する旨、地域センターへ通知した。 ・新型コロナウイルス感染症による業態転換など新たな課題を抱える事業所への支援については、ジョブコーチ支援やリワーク支援等も含めたあらゆる接触機会を通じ、障害者雇用に関するニーズを広く把握した他、障害者の雇用管理に係る課題に対する支援事例の共有や障害者雇用支援人材ネットワーク事業との連携、また公共職業安定所とも連携した支援を推進するとともに、自宅待機が続いた障害者の出勤再開に当たっての支援、立ち入りに制限がある事業所に対して、対面によらない電話やメール等で相談・助言を行うジョブコーチ支援など、新しい生活様式に対応した事業主支援を強化した。 ・精神障害者の雇用が進む中、新規に雇い入れた精神障害者への対応を中心に、雇用管理における課題解決について支援機関に頼る割合が大きかった事業主からの、自ら直接対応できるノウハウを高めたいとのニーズに応えるために、事業主が障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施できるよう支援する「取組計画」の策定の支援について、全国の地域センターにおいて継続的に実施す</p>	
---	---	--	---	---	--

<p>その他、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を新たに整備すること。</p>	<p>上記の支援に加え、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を新たに整備する。</p>	<p>センターへの迅速な取次ぎ、納付金担当部門等と地域センターとの事業所への同行訪問等により質の高い事業主支援を的確に実施する。</p> <p>上記の支援に加え、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を整備するため、「障害者雇用支援人材ネットワーク事業」を実施する。具体的には、事業主に対する助言等を行う障害者雇用管理サポーターの登録を</p>	<p><評価の視点> ・民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じ</p>	<p>るとともに、その取組に必要なノウハウを提供し、障害者への支援力向上を図る助言・援助を体系的に行った。当該支援を通じて、事業主が雇用する精神障害者が職場で円滑なコミュニケーションを取ることを支援するための技法や体調・ストレスの自己管理ができるようにすることを支援するための技法等を提供した。</p> <p>取組計画策定支援事業所数 67事業所（前年度実績65事業所）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・視覚障害等の身体障害者の雇入れ、在職者のスキルアップ、職場復帰の支援ニーズに対し、必要に応じて国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターや職業能力開発促進センターと連携し、その職業訓練や支援のノウハウを活用した事業主支援を実施した。 ・対人面や作業面において職場適応上の課題があり、それら課題の改善のためには職場内での支援のみでは効果が期待できず、職業準備支援のカリキュラムの利用により、特定のスキルや補完手段の習得が望ましい高次脳機能障害者等の在職者に対して、事業主との相談を踏まえ、同カリキュラムの一部の柔軟な活用等により職場適応上の課題の改善に向けた支援を実施した。加えて、事業主に対しても雇用管理ノウハウの助言を実施し、就業の安定・継続を支援した。 ・より対応が難しい精神障害者の雇入れや雇用する障害者の合理的配慮の提供等の個々の企業のニーズに応じた社員研修に積極的に協力した。 ・職業安定機関が行う雇用率達成指導と連携した支援を行った。1,139企業（前年度実績1,717企業） ・支援を受けた事業主に対する追跡調査 「課題の改善に大変効果があった」、「課題の改善に効果があった」91.7%（前年度実績91.9%） <p>○事業主支援ワークショップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用に課題を有する事業主を集め、障害者雇用の段階別にテーマを設定した連続講座、模擬面接等の演習など趣向を凝らした雇用管理ノウハウ等の提供、合理的配慮に関する有用な情報の提供のほか、障害者雇用の先行企業での取組事例の発表、共通の課題を抱えている事業主同士の意見交換等を通じて、課題改善に向けた有用な情報の提供に努めた。新型コロナウイルス感染症対策を踏まえ、オンラインによる開催も行った。 ・事業主支援ワークショップで把握した課題やニーズを契機として、カウンセラーによる社員研修への協力、障害者雇用に係る助成金等の情報提供、ジョブコーチによる雇用促進・雇用継続に係る支援等の具体的な支援を実施した。実施回数 131回（前年度実績148回） <p>○納付金関係業務との連携・協力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金業務との連携について、担当者間の定期的な連絡会議の開催、事業主からの照会・相談等に係る連絡票を用いた迅速な取次ぎ、事業主支援ワークショップにおける障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明等を実施することで質の高い事業主支援の実施を図った。 <p>○障害者雇用支援人材ネットワーク事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間企業における障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして登録し、事業主が抱える課題に応じて障害者の雇用管理に係る専門的知見を生かした実務的な助言・援助を行った。 ・登録している障害者雇用管理サポーターを専門分野や資格、支援できる地域等から検索可能なWebサイト「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」により、事業主が直接検索・相談依頼をで 	
---	--	--	--	--	--

		<p>行うとともに、同サポーターに関する情報をインターネット上で検索できる「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」の周知を図る。</p> <p>また、事業主に同サポーターの派遣を行う障害者雇用支援ネットワークコーディネーターを配置し、合理的配慮を考慮した雇用管理等、障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るための専門的な相談に応じる。</p>	<p>て経験者等による実務的な助言・援助を実施したか。</p>	<p>きるようにした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用支援ネットワークコーディネーターを配置し、事業主に対して、経済的負担や企業経営の観点から合理的配慮を考慮した雇用管理相談に応じるとともに、公共職業安定所や事業所等が開催する講習の講師として参加したほか、障害者雇用管理サポーターの紹介・調整・派遣等の必要な援助を行った。 <p>相談・援助実施件数：412件（前年度実績 579件） セミナー等での講師回数：54回（前年度実績 71回）</p> <p>【新型コロナウイルス感染症の影響】 全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期を含めた年度上期においては、前年度比の減少幅は大きく、宣言解除以降も新しい生活様式への対応を行い、支援周知等を行ってきた。事業所訪問による支援が制限されたり、事業主の雇入れ支援ニーズが大きく減少する等、第3四半期までは、支援ニーズが足踏む状況が継続したが、事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的な実施により、第4四半期には前年同期の水準にまで回復した。</p> <p><令和元年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援において、気分障害のある求職者のための専用の「適応支援カリキュラム」について、全国の地域センターにおいて的確に実施するとともに、他のカリキュラムとの組み合わせにより、一層柔軟に個別カリキュラムを設定し、より効果的な支援を実施した。 ・障害者の職場適応の措置を事業主が自ら適切に実施するための支援ニーズに対して、先行的な取組を行っている地域センターが使用しているツール等をはじめとしたノウハウを本部において情報収集・整理し、全国の地域センターで共有するとともに、特に北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島及び福岡センター（前年度の6センターから13センターに拡大）を中心に積極的に活用の促進を図った。 ・令和3年3月の法定雇用率0.1%引上げ及び、新型コロナウイルス感染症の影響等を受け課題を抱える事業主への支援について、本部及び大都市を業務担当区域とする地域センターによる検討会を開催し、事業主向け相談・支援ツールの刷新を図るとともに、事業主が主体的な取組を進められるよう取組内容をまとめた「提案書」を手交する新たな方法も取り入れた提案型事業主支援を積極的に実施する旨全国の地域センターに指示した。 		
--	--	--	---------------------------------	---	--	--

4. その他参考情報

地域障害者職業センターの障害別利用者数

合計		身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
26,326人		932人	6,767人	9,840人	7,244人	952人	162人	429人
うち新規利用者	14,325人	515人	4,272人	5,160人	3,436人	513人	109人	320人

職業準備支援の障害別対象者数及び就職率

	計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
対象者数	1,917人	26人	118人	655人	965人	118人	15人	20人
就職率	69.1%	60.7%	74.8%	69.4%	66.8%	81.8%	73.3%	66.7%

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

ジョブコーチ支援の障害別対象者数及び職場定着率

	計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	難病	その他
対象者数	2,656人	100人	724人	749人	964人	104人	12人	3人
職場定着率	89.3%	92.0%	91.0%	85.7%	90.2%	92.3%	84.6%	100.0%

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

リワーク支援の対象者数及び復職率

	計
対象者数	1,943人
復職率	86.7%

事業主援助業務実施状況

延べ件数	実事業所数
141,872件	15,766件

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

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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値)	平成30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度
職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合（計画値）	51%以上	—	51%以上	51%以上	51%以上			予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930		
職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合（実績値）	—	—	57.4%	59.5%	55.0%			決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292		
達成度	—	—	112.5%	116.7%	107.8%			経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124		
助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（計画値）	80%以上	—	80%以上	80%以上	80%以上			経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927		
助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（実績値）	—	—	96.1%	96.6%	95.9%			行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	—	—		
達成度	—	—	120.1%	120.8%	119.9%			行政コスト（千円）	—	14,731,995	9,624,182		

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

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値)	平成30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数（計画値）	3,000人以上（毎年度600人以上）	—	600人以上	600人以上	600人以上			従事人員数（人）	466	471	478		
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数（実績値）	—	—	835人	923人	366人								
達成度	—	—	139.2%	153.8%	61.0%								
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合（計画値）	80%以上	—	80%以上	80%以上	80%以上								
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合（実績値）	—	—	99.5%	98.3%	98.3%								
達成度	—	—	124.4%	122.9%	122.9%								

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（R2）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項 (2) 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項 (2) 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項 (2) 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成		(2) 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 ・助言・援助及び人材育成に係る研修の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、「3つの密（密閉、密集、密接）」を避けるための適切な環境の保持や共用部分	<評価と根拠> 評価：B 「職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合」の達成度が107.8%、「助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法		

<p>① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）との共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p>	<p>① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p>	<p>① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p> <p>実務的研修については、次により実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」（各地域センターで実施） 障害別の就業支援に関する専門的な知識及び実践的な技術等の習得を図る「就業支援実践研修」（全国14エリアで実施） 	<p>【指標】 ・職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の設置総数に占める割合を51%以上とすること。</p> <p>【指標】 ・助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得られるようにすること。</p> <p><評価の視点> ・地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の</p>	<p>の消毒の徹底、体調チェックなどの基本的な感染症対策を着実に実施した。</p> <p>① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施</p> <p>説明資料参照</p> <p>○関係機関への効果的な助言・援助</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域における関係機関の規模や支援の質等の分析を行った上で、地域の中核的な役割を果たす障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所を重点に、技術的助言や協同支援、実習、マニュアル・教材の提供、実務的研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的かつ地域の状況に応じた方法で実施することにより、地域の就業支援の基盤整備を図った。 関係機関のデータベースや就労支援機関マップを整備し、地域センター内で情報共有することにより、重点的に助言・援助等を実施する関係機関を選定し、地域の就労支援ネットワークの構築・強化を図った。 個々の関係機関の要請に基づいてセンターの支援場面を活用した実習を行うほか、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策を図りながら関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の研修を実施した。 大学、短期大学及び高等専門学校（以下この区分において「大学等」という。）における発達障害等のある学生の増加を踏まえ、大学等と発達障害学生に対する支援の在り方を協議するとともに、発達障害者等に対する支援ノウハウの共有や支援技法の解説、教職員に対する就労支援研修会の実施や学内の相談で使えるツールや技法等の紹介や演習を行うなど、効率的かつ効果的な助言・援助を行った。 関係機関との対象者に係るケース会議等の機会において、当該機関の助言・援助に係るニーズを聴き取り、具体的な協同支援や実習の提案を行うことによりニーズを顕在化させ、具体的な助言・援助につなげた。 助言・援助業務の周知に当たっては、地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会や障害者就業・生活支援センター連絡協議会等の関係機関が主催する会議等において、助言・援助の内容や方法について関係機関が具体的なイメージを持てるよう、支援事例を盛り込んだ資料等を使用して説明した。 労働局主催の障害者就業・生活支援センター事業における連絡会議に出席し、障害者就業・生活支援センターの就業支援や定着支援の取組等に係る技術的助言を実施した。 関係機関に対する助言・援助等の実績（ただし、都道府県ごとの実機関数の総数であり、都道府県を跨いだ重複は除いていない。） 【実機関数】 3,318所（前年度実績4,070所） <p>○実務的研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションに関する知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材を作成し、後述する実務的研修の受講者、同研修と同様又は同様の内容を含む研修を自ら実施する機関及び当該研修を受講する職員に対して提供した。 職業リハビリテーションに関する基本的ノウハウをまとめた2020年度版「就業支援ハンドブック」に障害者雇用に関する制度変更等を反映した。同ハンドブック及びアセスメントとプランニングの実践的ノウハウをまとめた「就業支援ハンドブック実践編」を実務的研修等で配付したほか、ホームページに掲載、メールマガ 	<p>の改善に寄与した」旨の評価」の達成度が119.9%、「ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数」の達成度が61.0%、「ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価」の割合の達成度が122.9%であり、一部指標において、所期の目標を達成できていないが、評定の根拠として、</p> <p>①地域の関係機関に対する助言・援助等の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> コロナ禍での新たなニーズや支援方法について関係機関と情報交換を行いながら、支援ノウハウが不足している新設の就労移行支援事業者等を中心に、職リハに関する助言・援助を実施したこと。 地域センターで実施する研修に対する新型コロナウイルス感染症対策を踏まえたガイドラインを策定し、その遵守の下グループワークや実習、実践的なケーススタディ等の他、オンラインを活用した研修を積極的に開
---	--	---	---	---	---

<p>② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。</p>	<p>② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。 医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する以下の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。 ア 職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成及び支援スキル向上のための研修</p>	<p>実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及び研修受講者の在籍する所属長に対して追跡調査を実施するとともに、これらの結果等を踏まえ、助言・援助及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。</p> <p>② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。 また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。 ア 職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成及び支援スキル向上のための研修 ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修(配置型・訪問型・企業在籍型) ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援スキル向上研修(配置型・訪問型・企業在籍型)</p>	<p>作成及び提供並びに実務的研修を適切に実施したか。</p> <p>【指標】 ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修及び同スキル向上研修の受講者数を600人以上と</p>	<p>ジンによる周知により広く提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等における就業支援担当者を対象に、各地域センターにおいて概ね3日間にわたり実施した。 就業支援基礎研修の上位研修として、障害別の就業支援に関する実践的な知識・スキルの取得を図る「就業支援実践研修」を、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において2年程度以上の実務経験を有する者を対象に、14エリアに分けて全国で実施した。 地域の関係機関のニーズを把握し、独自のテーマ設定による研修会等の開催により、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップを図った(19回、延べ154機関参加)。また、県教育庁主催の特別支援学校教員に対する研修等、他の機関が主催する研修、講習会への講師派遣協力を行った(96機関 延べ102回)。 新型コロナウイルス感染症の影響による、新しい生活様式への対応として、研修等の開催に際しては、一部オンラインにより実施するなど工夫した。 実務的研修の実績 【実務的研修全体での受講者数】2,676人(前年度実績3,275人) - 就業支援基礎研修の受講者数2,089人(前年度実績2,652人) - 就業支援実践研修の受講者数587人(前年度実績623人) うち精神障害コース237人(前年度実績229人) 発達障害コース230人(前年度実績263人) 高次脳機能障害コース120人(前年度実績131人) 【アンケート有用度】98.4%(前年度実績98.4%) <p>② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>説明資料参照</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業カウンセラーの養成・研修 ・ 障害者職業カウンセラーとして必要な能力について、採用後の年次に応じた専門研修や各職場でのOJTにより養成を図った。 ・ 特に、的確な事業主支援を実施する上で必要な能力を確実に習得できるようにするため、前年度に試行実施した「事業主支援OJT」について、検討会において報告書を作成し、本格実施に当たり実施指針を定め地域センターに指示した。 ・ 課題別研修のテーマを「人材育成手法」に設定し、地域の職リ人材等の育成に向けて、OJTやスーパービジョンなどを内容に実施した。 ○医療・福祉等の分野の支援担当者を対象とした職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修の実施 <p>ア ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問型及び企業在籍型のジョブコーチ養成研修(集合研修:千葉、大阪、実技研修:全国の地域センター)及び支援スキル向上研修(千葉、大阪)を新型コロナウイルス感染症の感染拡大等に配慮しつつ以下のとおり開催した。 ・ 緊急事態宣言等を踏まえ開催を中止した4～6月の受講予定者については、希望に応じて、以降の開催において優先的に受講でき 	<p>催したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外部との接触を避ける関係機関も多く、訪問によるケース会議や助言が実施できなかつたり、研修への参加自粛等、例年に比べて助言・援助の機会が失われた中で目標を達成したこと。 ② ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修の実施について ・ 全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期は、研修中止(計5回)の措置を取らざるを得ず、第2四半期以降は、研修における感染防止対策の策定や、臨時開催(計2回)を追加する等の受講機会の確保を図ったものの、集合研修会場の制約や実技研修の協力事業所への配慮のため受講者数を制限したこと、さらに受講決定後の直前キャンセルも多く、受講者数は目標の6割強に留まったこと。 ・ 厚生労働大臣が定める研修のため、研修効果を担保できるようグループワーク等での感染防止対策を工夫したり、Web機器を使用して複数の研修会場をラ
--	---	---	--	---	--

		<p>すること。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得られるようにすること。 	<p>るようにした上で、臨時開催（8月）を設定し、受講機会を確保した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修開催に際しては、受講者を複数の研修室に分散することによる対人接触の低減や、グループ討議の内容をメモにまとめて提出させ、講師が各グループの討議内容を発表するなど、感染リスク軽減に向けた工夫を行った。また、機構本部での開催に際し、複数の研修室等をライブ映像で繋げる等の工夫を行った他、施設設備の整備も実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - ジョブコーチ養成研修（集合研修） <ul style="list-style-type: none"> 【実施回数】 訪問型 8回（前年度実績10回） 企業在籍型 8回（前年度実績10回） うち大阪センターでの実施回数 <ul style="list-style-type: none"> 訪問型 3回（前年度実績4回） 企業在籍型 3回（前年度実績4回） （参考：配置型 5回） 【受講者数】 329人（前年度実績821人） うち訪問型 97人（前年度実績255人） 企業在籍型 202人（前年度実績529人） 配置型 30人（前年度実績37人） 【アンケート有用度】 98.3%（前年度実績99.1%） - ジョブコーチ支援スキル向上研修 <ul style="list-style-type: none"> 【実施回数】 訪問型 3回（前年度実績4回） 企業在籍型 3回（前年度実績4回） うち大阪センターでの実施回数 <ul style="list-style-type: none"> 訪問型 2回（前年度実績2回） 企業在籍型 2回（前年度実績2回） （参考：配置型 0回） 【受講者数】 37人（前年度実績102人） うち訪問型 12人（前年度実績27人） 企業在籍型 25人（前年度実績45人） 配置型 0人（前年度実績30人） 【アンケート有用度】 100.0%（前年度実績100%） ・訪問型及び企業在籍型それぞれのジョブコーチ養成研修並びにジョブコーチ支援スキル向上研修修了者に対し、全国の地域センターでそれぞれ年3回のサポート研修を実施することにより、その質的向上を図った。カリキュラムとしては、ケーススタディや支援の現状と課題を踏まえた意見交換、支援技法等の知識習得のための講義などを中心として、支援の実践的なノウハウの付与を目的として実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 【受講者数】 1,644人（前年度実績1,893人） <p>【新型コロナウイルス感染症の影響】</p> <p>全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期においては、研修延期・中止等の措置を取らざるを得ない状況となり、前年同時期比で279名の減となった。研修機会の確保を図る工夫として、第2四半期以降は研修中止の影響を受けた受講予定者を優先的に受講できるようにした上で、8月の臨時開催を追加する等、受講機会の確保を図った。また受講定員に制限を設けるなど配慮を行いながら開催したが、直前キャンセルも相次ぐなど受講生の減少に歯止めがかからない状況であった。さらに、第4四半期に大都市圏を中心とした2回目の緊急事態宣言が発令され、集合研修の会場が千葉と大阪であることや、都道府県を跨ぐ移動の自粛により、申し込みに対して大きな影響を受けた。</p> 	<p>ライブ映像でつなぐ等受講生の受入れを増やすための準備を行ったこと。</p> <p>③助言・援助を受けた関係機関及びジョブコーチ養成研修、同スキル向上研修受講者の所属長に対する追跡調査における評価について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ研修受講者へのアンケート調査の自由記述欄には、感染防止対策を講じた集合研修が安心して受講でき感謝する旨の記載が多かったこと。 <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の就労支援の基盤整備のため、関係機関に対する助言・援助機能の充実・強化を図るとともに、就労支援の裾野の変化に伴う研修ニーズの多様化等に対応するため、受講者アンケート調査等からニーズを的確に把握した上で、実施方法や内容を充実させ、積極的かつ柔軟な対応を図る必要がある。また、職リハ人材育成に係る研修等の実施に当たっては、新型コロナウイ
--	--	--	---	--

<p>企業のニーズに応じて企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える必要があることから、特に職場適応援助者（ジョブコーチ）の研修体系を見直し、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施することにより、その質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会の拡充を図ること。</p>	<p>イ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修</p> <p>ウ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修</p> <p>特に職場適応援助者（ジョブコーチ）の研修体系について見直しを行い、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施することにより、その質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会の拡充を図る。</p>	<p>イ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修 ・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修 ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修 <p>ウ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「就業支援基礎研修」及び「就業支援実践研修」の上位研修で、総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心とした、より実践的・応用的な内容の「就業支援スキル向上研修」 ・ 職業リハビリテーションの新たな課題やニーズに対応した知識・技術等の向上を図る「就業支援課題別セミナー」 <p>さらに、職場適応援助者（ジョブコーチ）を対象とした研修については、企業のニーズに応じて企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える必要があることから、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を実施することにより、その質的向上を図る。</p> <p>また、平成30年度より新たに開始した大阪センターでの「職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修」における集合形式での研修及び「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修」について、的確に実施する。</p> <p>なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。</p>	<p>イ 障害者就業・生活支援センター職員研修 障害者就業・生活支援センターの新任就業支援担当者及び新任主任就業支援担当者を対象とした研修並びに中堅の就業支援担当者を対象とした就業支援スキル向上研修をそれぞれ実施した。</p> <p>【受講者数】 就業支援担当者研修 27人（前年度実績233人） 主任就業支援担当者研修 5人（前年度実績65人） 就業支援スキル向上研修 7人（前年度実績36人） 【アンケート有用度】 100.0%（前年度実績99.1%）</p> <p>ウ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業支援実践研修の上位研修として、総合センターにおける研究及び技法開発の成果に基づいた専門的な知識・スキルの習得を図る「就業支援スキル向上研修」を精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、関係機関において3年程度以上の実務経験を有する者を対象に機構本部において開催した。 <p>【受講者数】 7人（前年度実績49人） うち精神障害コース 3人（前年度実績15人） 発達障害コース 4人（前年度実績22人） 高次脳機能障害コース 0人 （前年度実績12人）</p> <p>【アンケート有用度】 100.0%（前年度実績97.9%）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業リハビリテーションに係る新たな課題やニーズに対応した知識・スキルの習得を図る「就業支援課題別セミナー」を、令和2年度は「事業主支援」をテーマとして機構本部において開催した。実績については以下のとおり <p>【受講者数】 17人（前年度実績76人） 【アンケート有用度】 100.0%（前年度実績95.7%）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の受講者の拡大を図るため、年度当初に年間の研修一覧を全国の関係機関に広く配布するとともに、周知記事や研修の案内を機構発行の定期刊行誌「働く広場」やメールマガジンのほか、関連する学会等のホームページに適宜掲載した。 <p>【研修受講者の所属長に対する追跡調査】 研修別に「実務に役立っている」との回答の結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センター職員研修 96.0%（前年度実績93.0%） ・ 就業支援スキル向上研修 100.0%（前年度実績95.8%） ・ 就業支援課題別セミナー 100.0%（前年度実績97.2%） <p><令和元年度の業務実績の評価結果の反映状況> ○地域センターの管理職が、引き続き新規に開設した就労移行支援事業所を中心に運営する法人の理事長等を訪問し、就業支援基礎研修及び助言・援助の支援ニーズを把握し、地域センター事業の利用を促進した。 また、全ての研修において受講者及び当該受講者の所属長を対</p>	<p>ルス感染症予防のための新たな生活様式に配慮した方法を実施する必要があらる。</p>
--	---	--	---	--

				<p>象としたアンケートを実施し、研修効果や研修内容等に係る評価及び意見を把握するとともに可能な限り見直しに反映した。</p> <p>○各種研修については、新型コロナウイルス感染症拡大防止策を講じながら開催した。職場適応援助者の養成・研修に関しては、訪問型及び企業在籍型養成研修の集合研修を機構本部及び大阪センターにおいて開催し、緊急事態宣言等を踏まえ開催を中止した4～6月分は、受講予定者の希望に応じて以降の開催での優先的受講とした上で、臨時開催（8月）を設定し受講機会を確保した。</p> <p>○障害者職業カウンセラーの養成・研修について、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・的確な事業主支援を実施する上で必要な能力を確実に習得できるようにするため、前年度に試行実施した「事業主支援OJT」について、検討会において報告書を作成し、本格実施に当たり実施指針を定めた。 ・後進や地域の職リハ人材の育成に向けて、課題別研修のテーマを「人材育成手法」とし、内容をOJTやスーパービジョンなどに設定し実施した。 		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

関係機関への助言・援助業務実施状況

支援内容種別	延べ件数	実機関数
技術的助言	1,681件	1,138機関
協同支援	1,186件	591機関
実習	806件	667機関

障害者職業総合センター等における各種専門研修等受講者数

研修名	実施回数	受講者数	開催
厚生労働大臣指定講習 (カウンセラー専門第一期研修)	1回	25人	本部 地域センター
障害者職業カウンセラー フォローアップ研修	1回	22人	本部
障害者職業カウンセラー 専門第二期研修	1回	19人	(本部) オンライン ※一部科目について、R3に繰り越し
障害者職業カウンセラー 専門第三期研修	1回	21人	(本部) オンライン
新任主任障害者職業カウンセラー 研修	1回	7人	本部 (一部オンデマンド教材)
障害者職業カウンセラー等 海外研修	0回	0人	本部 ※R3に繰り越し
障害者職業カウンセラー等 課題別研修	1回	52人	(本部) オンライン
障害者職業訓練職専門第一期研修	1回	1人	本部 (一部オンライン)
障害者職業訓練職専門第二期研修	1回	3人	(本部) オンライン ※一部科目について、R3に繰り越し
障害者職業訓練職専門第三期研修	1回	3人	(本部) オンライン
リワークカウンセラー研修	1回	2人	(本部) オンライン及びオン デマンド教材
支援アシスタント研修	48回	65人	(本部) オンデマンド教材
配置型職場適応援助者 養成研修	5回	30人	本部 (集合研修) 地域センター (実技研修)
配置型職場適応援助者 支援スキル向上研修	0回	0人	本部

	研修名	実施回数	受講者数	開催
実務的 研修	就業支援基礎研修	64回	2,089人	地域センター
	就業支援実践研修	38回	587人	全国14エリア
職リハの専門的な人材の育成に係る研修	訪問型職場適応援助者 養成研修	8回	97人	本部・大阪 (集合研修) 地域センター (実技研修)
	企業在籍型職場適応援助者 養成研修	8回	202人	本部・大阪 (集合研修) 地域センター (実技研修)
	訪問型職場適応援助者 支援スキル向上研修	3回	12人	本部・大阪
	企業在籍型職場適応援助者 支援スキル向上研修	3回	25人	本部・大阪
	職場適応援助者養成研修 修了者サポート研修	146回	1,001人	地域センター
	職場適応援助者支援スキル向上 研修修了者サポート研修	144回	643人	地域センター
	障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者研修	2回	5人	本部
	障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	2回	27人	本部
	障害者就業・生活支援センター 就業支援スキル向上研修	1回	7人	本部
	就業支援スキル向上研修	1回	7人	本部
	就業支援課題別セミナー	1回	17人	本部

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

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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価（計画値）	平均点5点以上	—	平均点5点以上	平均点5点以上	平均点5点以上			予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930		
各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価（実績値）	—	—	5.29点	4.80点	5.33点			決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292		
達成度	—	—	105.7%	96.0%	106.7%			経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124		
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数（計画値）	25本以上	—	7本	5本	6本			経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927		
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数（実績値）	—	—	7本	5本	6本			行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	—	—		
達成度	—	—	100.0%	100.0%	100.0%			行政コスト（千円）	—	14,731,995	9,624,182		
マニュアル、教材、ツール等の作成件数（計画値）	30件以上 (毎年度6件以上)	—	6件以上	6件以上	6件以上			従事人員数（人）	466	471	478		
マニュアル、教材、ツール等の作成件数（実績値）	—	5件	9件	7件	9件								
達成度	—	—	150.0%	116.7%	150.0%								

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	年度計画（R2）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価	主務大臣による評価	

				業務実績	自己評価	評価
<p>第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項</p> <p>(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</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項</p> <p>(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</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>以下の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>ア 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究</p> <p>イ 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究</p> <p>ウ 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究</p> <p>エ 国の政策立案に資する研究</p>	<p>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項</p> <p>(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</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。下記のアのうち(ア)、(イ)及び(カ)を除く令和2年度に終了する6テーマについては、研究評価委員会による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記のア(イ)及び(ウ)並びにイ(イ)及び(エ)については、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>ア 継続テーマ</p> <p>(ア) 精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～</p> <p>(イ) 障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究</p> <p>(ウ) 職場復帰支援の実態等に関する調査研究</p> <p>(エ) プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究</p> <p>(オ) 除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査</p> <p>(カ) 障害者雇用における事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究</p> <p>(キ) 企業と地域関係機関・職種の連携による難病患者の就職・職場定着支援の実態と課題</p> <p>(ク) 中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究</p> <p>(ケ) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第6期)</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部の研究評価委員会による各研究テーマの評価の平均点について5点以上を得られるようにすること。〔採点方法：研究テーマごとに3人の研究評価委員会がそれぞれ、優れている＝2点、やや優れている＝1点、やや劣っている＝0点、劣っている＝0点で評価〕 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部の研究評価委員会による評価を受ける研究テーマ数を6本とすること。 	<p>(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</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>説明資料参照</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究テーマの設定に当たっては、機構内及び厚労省から研究要望を聴取するとともに、地域の就労支援機関のアンケート調査結果も活用し、調査・研究の実施に係る重点項目を踏まえて設定した。 年度計画に掲げる新規6件、継続9件の計15件の研究テーマについて調査・研究を実施し、このうち総合的な研究テーマである4件について、複数の研究員等が参画して実施するプロジェクト方式による研究を行った。 新型コロナウイルス感染症への対応として、研究テーマに応じて設置する委員会及び面接調査のオンライン実施や、面接調査の電話又はメールでの実施等の対応を行った。 令和元事業年度大臣評価の指摘を踏まえ、内部で研究実施体制の改善・強化について幅広く議論を行い、調査・研究の質を向上させるため、例えば、外部の有識者の意見を聴きつつ調査の内容や進め方の改善を継続的に行うとともに、研究担当者を中心として厳格に進捗を管理することを令和3年度計画に明記した。 令和2年度に終了した6テーマについては、外部専門家から得られた意見について、定期的な進捗管理を通じて報告書への反映方針を検討し、報告書を作成するというプロセスを経て外部の研究評価委員会による評価を受けた結果、平均点で5.33点となった。 令和2年度に終了した研究テーマ及び評価結果は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> (ア) 職場復帰支援の実態等に関する調査研究 評価結果：計6点 (イ) プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究 評価結果：計6点 (ウ) 除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査 評価結果：計4点 (エ) 企業と地域関係機関・職種の連携による難病患者の就職・職場定着支援の実態と課題 評価結果：計4点 (オ) 中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究 評価結果：計6点 (カ) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第6期) 	<p><評価と根拠></p> <p>評価：A</p> <p>「外部の研究評価委員会による各研究テーマの平均点」の達成度が106.7%、「外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数」の達成度が100.0%、「マニュアル、教材、ツール等の作成件数」の達成度が150.0%であり、いずれも所期の目標を達成している。評価の根拠として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 質の高い調査・研究の実現に向けた取組について ・コロナ禍の影響により、関係機関や企業から対面での面接調査を断られる等、調査活動に支障が生じたが研究テーマに応じて設置する委員会及び面接調査のWeb会議方式での実施や、面接調査の電話又はメールでの実施等の代替策を講じた。また、研究テーマの中には、コロナ禍の影響により、シンポジウムや委員会の開催が出来なくなったものもあったが、Web会議方式で外部の有識者から助言を得て、調査研究報告書に反映したこと。 ・外部の研究評価 	

<p>② 職業リハビリテーションに係る技法等の開発 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発を行い、これまで開発した支援技法のニーズに応じた改良を行うこと。</p>	<p>② 職業リハビリテーションに係る技法等の開発 発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等を開発する。 新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。</p>	<p>イ 新規テーマ (ア) 発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究 (イ) 就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究 (ウ) 障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究 (エ) 諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究 (オ) 高次脳機能障害者の障害理解と職業リハビリテーション支援に関する研究 (カ) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第7期)</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、以下の3テーマについて障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、実践報告書、研究発表、支援技法普及講習等を通じて、その普及に努める。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。</p> <p>ア 発達障害者の就労支援に関し、個々の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <p>イ 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> <p>ウ 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発</p>	<p><評価の視点> ・発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行ったか。</p>	<p>評価結果：計6点</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 説明資料参照</p> <p>発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行うとともに、実践報告書やマニュアルの作成、職業リハビリテーション研究・実践発表会での発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等を通じて、その普及に努めた。このほか、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するとともに、開発した技法に改良を加えた。</p> <p>ア 発達障害者支援 リラクゼーション技能トレーニングの改良 運動、感覚、認知(思考・感情)の3つの新規プログラムの実施を通じて、セルフモニタリングを強化し、ストレス・疲労への気づきを高め、リラクゼーションスキルのより効果的な習得や実践を促進させる技法の開発を行った。</p> <p>イ 精神障害者支援 ジョブデザイン・サポートプログラムのカリキュラムの再構成 平成16年度の開始から15年以上の経過の中で様々な支援技法を開発・追加しながら変遷してきたジョブデザイン・サポートプログラム(職場復帰支援プログラム)の全体像や構成要素を整理し、わかりやすく示すとともに、より効果的な実施方法を提示した。</p> <p>ウ 高次脳機能障害者支援 記憶障害に対する学習カリキュラムの開発 職業センターがこれまでに開発した記憶障害に係る技法や教材を活用しながら2010年にオーストラリアで開発され公的に効果が検証された学習カリキュラム「Making the Most of Your</p>	<p>委員による各研究テーマの評価の平均点は5.33点(達成度106.7%)、マニュアル・教材・ツール等の作成件数は9件(達成度150.0%)であった。また、研究テーマの設定に当たっては、機構内及び厚労省から研究要望を聴取するとともに、地域の就労支援機関のアンケート調査結果も活用し、調査・研究の実施に係る重点項目を踏まえて設定したこと。</p> <p>②職業リハビリテーション研究・実践発表会及び支援技法普及講習の実施等、普及活動の取組について</p> <p>・コロナ禍に対応するため職業リハビリテーション研究・実践発表会をホームページ上で実施。視聴者が関心のあるテーマを視聴できるよう利便性の向上を図るなど工夫しつつ特別講演等の動画及び発表資料(103題)を掲載(動画閲覧件数：23,956件、発表資料ダウンロード件数：8,175件)。さらに、発表会の地方開催は合計19か所(うち9か所はWeb会議方式)で実施。</p>
---	--	--	--	--	--

<p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。</p>	<p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成する。 広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果のさらなる普及・活用を図る。</p>	<p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催 職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究・実践発表会を開催するとともに、調査・研究の成果を地域の要望を踏まえて普及するための職業リハビリテーション研究発表会を地方会場において開催する。 イ 支援技法普及講習の実施 発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者について開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に、主に演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習を地域センター等で実施する。</p>	<p><評価の視点> ・研究発表会の開催、支援技法普及講習の実施、学会・各種研修での発表・講義、インターネット等を活用した情報提供等により、研究・開発の成果の普及・活用に取り組んだか。</p>	<p>Memory」と、これに基づく医療機関 Epworth Health Care の実践結果を援用した、日本版の学習カリキュラムを作成、試行実施した。</p> <p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 説明資料参照 ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催 ○第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会 ・日程：令和2年11月25日（特別講演、パネルディスカッション収録） ・新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、障害者職業総合センター（NIVR）ホームページに発表資料動画を掲載し、開催した。 ・機構職員を含む職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる者による研究・実践発表については、発表論文及び発表資料をNIVRホームページに掲載し発表を行った。（論文集掲載103題、うち発表資料掲載89題） ・障害者雇用の経営改善効果をテーマとした特別講演のほか、企業在籍型ジョブコーチの活躍による企業が障害者を継続雇用するための取組と、障害のある社員の活躍のためのICT活用の2テーマでパネルディスカッションを開催した。 ・NIVRホームページに掲載し開催したことについて参加者Webアンケートからは「自由な時間に見ることができ、ありがたい。」「動画は社員にも研修として利用できるので凄くありがたい。」との意見を得た。 ○地域における職業リハビリテーション研究発表会 ・地域センター等と共同で、地域の企業や就労支援機関等を対象に、ニーズがある研究テーマを一つ取り上げて研究成果の発表を実施した。 ・実施地域：山形、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、滋賀、兵庫、奈良、岡山、広島、山口、福岡、長崎、熊本及び鹿児島19地域（前年度実績13地域）。そのうち9か所は新型コロナウイルス感染症への対応に考慮し、オンラインで実施した。 ・参加者アンケート調査：研究成果の今後の活用について、「大いに活用したい」「活用したい」99.5%（前年度実績96.5%）。</p> <p>イ 支援技法普及講習の実施 ・広域・地域センターの職員を対象に、早期に就労支援現場で活用を図ることを目的に、技法開発担当職員が地域に出向き、主に演習形式で発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者の支援技法を普及するための講習を行った。なお、8月以降は新型コロナウイルス感染症対策として一部地域センターを除きWeb会議システムを活用しながら実施した。実施に当たっては、説明を短く区切り、その都度質問を受けて理解度を確認するなど、情報の双方向性に配慮する工夫を行った。 - 実績：26か所（前年度実績26か所） ※うちWeb会議方式19か所 - 受講者数：429人（前年度実績512人） ・外部の関係機関職員を対象に、支援技法を普及するためホームページに講習資料（音声付動画）を掲載した。主たる普及先の障害者就業・生活支援センター等には確実に周知するための案内文を送付した（500機関）。</p>	<p>参加者からは高い評価を得ることができたこと。 ・効果的な職業リハビリテーションを提供するため、発達・精神・高次脳機能障害者に係る先駆的な支援技法の開発を行うとともに、支援技法を広域かつ速やかに普及するため、広域・地域センター職員向けの支援技法普及講習を26か所実施（うち19か所はWeb会議方式）、関係機関職員向けの講習についてはホームページでの公開2件を含む3件実施したこと。 ・コロナ禍による制約がある中でも、こうした取組を通じて職リハに関する幅広い普及を行うことにより、地域の就労支援機関や企業が障害者雇用に独自に取り組めるよう環境・体制整備を図ったこと。 ③政策提言に向けた取組について ・労働政策審議会障害者雇用分科会において、今後の障害者雇用施策の検討が進められる中で、4つの調査研究について報告した。委員からは「就労困難性の判定を今後検討</p>
---	--	---	--	---	---

		<p>ウ 学会等での発表、各種研修での講義等 研究・開発成果について、関係学会等で発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。</p> <p>エ インターネット等による研究成果の情報発信 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページにおいて公開する。</p> <p>オ マニュアル、教材、ツール等の作成 職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成する。</p> <p>カ 研究・開発成果の共有化 広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等を対象</p>	<p>【指標】 ・職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等について、6件以上作成すること。</p>	<p>- 掲載資料の障害別内訳：発達障害1件、精神障害1件 - 再生回数 2,298件</p> <p>ウ 学会等での発表、各種研修での講義 ・関係学会等における研究・開発成果の発表12件(前年度実績20件)。 ・各種研修等における研究員・職業センター職員による研究・開発成果の講義99件(前年度実績137件)。</p> <p>エ インターネット等による研究・開発成果の情報発信 ・障害者職業総合センター(NIVR)ホームページをリニューアルし、調査研究報告書及びマニュアル等の検索機能の付加等を行った。 ・研究及び技法開発の成果物については、PDFファイル形式によりNIVRホームページに掲載し、ダウンロードできるようにしている。 -アクセス件数：1,150,785件(前年度実績2,411,515件) ・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書等に関係機関や企業に幅広く配布しているほか、要請があった機関等へ個別に送付等し普及を行った。 ・総合センターの調査研究に関連すると考えられる2つの大会等において、研究成果物の展示、パンフレット、サマリーの配布等により、効果的な普及活動を実施した。 ・当機構が発行する「働く広場」に研究成果を「研究開発レポート」として計9回掲載した(うち研究6回、技法開発3回)。 ・厚生労働省「社会保障審議会児童部会小児慢性特定疾患児への支援の在り方に関する専門委員会」、「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」、国立特別支援教育総合研究所「研究課題に係る研究協議への参加等」、認知症介護研究・研究大府センター「若年性認知症支援コーディネーターの効果的な配置の在り方に関する調査研究事業検討委員会」等に研究員が参画している。 ・労働政策審議会障害者雇用分科会において、今後の障害者雇用施策の検討が進められる中で、下記の調査研究に係る報告を行った。 (ア)「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組」(平成30～31年度) (イ)「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」(平成31年度～令和2年度) (ウ)「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」(平成31年度～令和2年度) (エ)「精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として」(平成31年度～令和3年度)</p> <p>オ マニュアル、教材、ツール等の作成 ・職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活用しやすいものを目指したマニュアル、教材、ツール等を9件作成した(前年度実績7件)。</p> <p>カ 研究・開発成果の共有化 ○研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査(広域センター・地域センター54所)</p>	<p>するに当たって、調査により海外での取組が明らかとなり非常に参考になった」「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に関する実態調査結果は、障害者雇用制度を考える上でとても有意義なものであり、今後の施策に生かしてほしい」等の意見を得たこと。 ・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げたこと。 以上を踏まえ、評定をAとする。</p> <p><課題と対応> ・令和3年度以降、調査・研究の質を向上させるため、外部の有識者の意見を聴きつつ調査の内容や進め方の改善を継続的に行うとともに、研究担当者を中心として厳格に進捗を管理することを確実に実施する必要がある。 ・マニュアル、教材、ツール等の研究・開発成果の普及については、支援機関等に浸透するまでに時間を要することから、今後も職業リハビリ</p>	
--	--	--	---	---	---	--

		<p>に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツールを作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有化を進める。</p>		<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数 151件 令和2年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延べ数 271件 わかりやすさ（「大変分かりやすい」「分かりやすい」） 調査研究報告書・資料シリーズ：93% マニュアル、教材、ツール等：99% 有用度（「大変有用である」「有用である」） 調査研究報告書・資料シリーズ：97% マニュアル、教材、ツール等：98% <p>○研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査（障害者就業・生活支援センター335所）</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数398件 令和2年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延べ数531件 わかりやすさ（「大変分かりやすい」「分かりやすい」） 調査研究報告書・資料シリーズ：73% マニュアル、教材、ツール等：85% 読みやすさ（「大変に読みやすい」「読みやすい」） 調査研究報告書・資料シリーズ：76% マニュアル、教材、ツール等：84% 有用度（「大変に有用である」「有用である」） 調査研究報告書・資料シリーズ：77% マニュアル、教材、ツール等：88% <p>○研究成果の活用状況とその把握・分析を踏まえた改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査研究報告書は、内容に応じて就労支援機関のほか、大学等の教育機関、産業保健分野や医療分野の施設等にも配布した。 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 397,727件（前年度実績1,550,196件） なお、NIVRホームページのリニューアルに伴う計測方法の変更により、昨年度との単純比較は不可であること。リニューアル前は、すべてのダウンロード数が計測されていたが、リニューアル後はNIVRホームページ経由でダウンロードされた数のみを計測していること。 NIVR ホームページに研究員が執筆するコーナーを新たに設け、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組や、ツールの活用方法等の記事を掲載した。 研究成果のサマリー及びパンフレットは、活用場面や関連の研究成果がわかるようにレイアウトや図表の使用を工夫した。 	<p>テーション研究・実践発表会や研修の実施及び障害者職業総合センターホームページへの掲載等を通じて活用方法や効果等について周知を図る必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集・提供に引き続き取り組んでいく必要がある。 	
	<p>④ 企業に対する実践的手法の開発・提供 企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発する。 事業主等の自主的な取組を支援するため、上記の</p>	<p>④ 企業に対する実践的手法の開発・提供 企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、現在障害者の雇用や職場定着に当たって抱えている不安や悩みなどの課題を整理する。 上記の企業の課題を解決する手法を事業主等の利用しやすい冊子に取りまと</p>	<p><評価の視点> ・企業に対する実践的手法については、開発した成果を、利用しやすく、分かりやすいように事業主に情報提供するとともに、企業の具体的な取組をまとめた障</p>	<p>④ 企業に対する実践的手法の開発・提供 説明資料参照 ○実践的手法の開発 ・企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、主に障害者雇用経験のない事業主からよく聞かれる質問や相談される課題などに対する解決方法をホームページで公開し、項目ごとにアンケート欄を設け、回答を踏まえて改善を図る仕組みを構築した。 ○成果物の普及 ・実践的手法の開発成果については、事業主にとって見やすく、か</p>		

	<p>実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。</p>	<p>め、事業主等に配布するほか、当該情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例を追加掲載する。</p>	<p>害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例をホームページで公開し、事業主等に対して効果的な情報提供を行ったか。</p>	<p>つ、知りたい情報にアクセスしやすいホームページを作成・公開するとともに、労働局、公共職業安定所、各都道府県支部、地域センター等に対し、事業主支援のために活用してもらうほか、事業主からのニーズもホームページ上で収集してもらうように周知した。このほか、直接要望のあった事業主（74件）や支援機関（212件）については、随時成果物を配付した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開発した各種成果物に対する利用者アンケート有用度 94.1%（前年度実績 81.5%） <p>○障害者雇用事例リファレンスサービスによる事例等の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同業他社の事例情報等をもとに、事業主が社内理解の促進のための活動、採用計画の立案、雇用管理ノウハウの習得等を行えるようにするため、各事例では障害特性に応じた環境整備や職務の設定、支援機関との連携等の雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介している。 <ul style="list-style-type: none"> ・モデル事例 77 事例と合理的配慮事例 31 件の 108 事例を追加掲載した（うち中小企業的事例 67 事例、うち精神障害者の事例 39 事例）。掲載事例総数はモデル事例 2,666 事例と合理的配慮 772 事例の 3,438 事例（前年度実績 3,332 事例）となった。 <p><令和元年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <p>○以下の取組により、所期の目標を達成できるよう、実施プロセスの見直しや研究環境の整備に努めた。また、調査・研究や技法の開発成果の活用方法等に関する情報発信及びその効果把握等に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査・研究の質を向上させるため、内部で研究実施体制の改善・強化について幅広く議論を行った。その結果、「障害者職業総合センター研究業務運営要領」を改正した上で、令和3年度以降、外部の有識者の意見を聴きつつ調査の内容や進め方の改善を継続的に行うとともに、研究担当者を中心として厳格に進捗を管理することとした。 ・外部専門家による研究委員会を開催した研究については、聴取した意見及び助言について、報告書への反映方針を検討し、報告書を作成した。 ・外部専門家による研究員のスキルアップのための研修を企画し取り組む等、研究環境の整備の実施に努めた。 ・7月にNIVRホームページをリニューアルし、調査研究報告書やマニュアル等の検索機能を付加するとともに、調査・研究の概要を紹介するサマリー、パンフレットに引き続き図表を多く盛り込む等の見やすさの向上に努めた。 ・職業リハビリテーション研究・実践発表会は、ホームページに特別講演及びパネルディスカッション等の動画及び発表資料を掲載し、開催した。 ・研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査は、インターネットにより回答できる形式としたほか、令和元年度に引き続き回答票を電子データで提供することにより、回答者の利便性の向上を図った。 ・関係機関職員に対し発達障害及び精神障害に係る支援技法を広範かつ速やかに普及するため、ホームページに講習資料（音声付動画）を掲載するとともに、主たる普及先である障害者就業・生活支援センター等に確実に周知するための案内文を送付した（500機関）。 	
--	--	---	---	---	--

4. その他参考情報

--

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-5	障害者職業能力開発業務に関する事項－障害者職業能力開発業務		
業務に関連する政策・施策	VI-2-3 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第5号
当該項目の重要度、難易度	【重要度：高】 「働き方改革実行計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していくため、機構当校においては、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合（計画値）	60%以上	—	60%以上	60%以上	60%以上			予算額（千円）	882,661	871,988	871,988		
職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合（実績値）	—	69.3%	67.2%	67.6%	59.2%			決算額（千円）	833,442	766,271	798,727		
達成度	—	—	112.0%	112.7%	98.7%			経常費用（千円）	828,644	760,885	772,814		
訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率（計画値）	75%以上	—	75%以上	75%以上	75%以上			経常利益（千円）	49,042	104,761	62,126		
訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率（実績値）	—	—	75.8%	73.1%	76.9% (4月末速報値)			行政サービス実施コスト（千円）	921,480	—	—		
達成度	—	—	101.1%	97.5%	102.5% (4月末速報値)			行政コスト（千円）	—	1,186,019	777,419		

注) 障害者職業能力開発勘定における数値を記載。

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（計画値）	500 機関以上	—	100 機関以上	100 機関以上	100 機関以上			従事人員数（人）	52	49	50		
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（実績値）	—	—	130 機関	132 機関	147 機関			/					
達成度	—	—	130.0%	132.0%	147.0%								
指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（計画値）	90%以上	—	90%以上	90%以上	90%以上								
指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（実績値）	—	—	100.0%	100.0%	99.1% (4月末速報値)								
達成度	—	—	111.1%	111.1%	110.1% (4月末速報値)								

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

中期目標	中期計画	年度計画（R2）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3章 国民に対して提供するサービスその他の業	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務	第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成			<評価と根拠> 評価：B		

<p>務の質の向上に関する事項</p> <p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。</p>	<p>の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図り、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者(以下「特別支援障害者」という。)を重点的に受け入れる。</p>	<p>するためとるべき措置</p> <p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、特に、全国の広範な地域の職業安定機関に対して、年度当初から計画的な訪問を行う等により働きかけを強化することをはじめとして、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者(以下「特別支援障害者」という。)を重点的に受け入れる。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とすること。 	<p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者職業能力開発業務に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から「3つの密(密閉、密集、密接)」を避けるための適切な環境の保持や共用部分の消毒の徹底、体調チェックなどの基本的な感染症対策を着実に実施した。 <p>(1) 特別支援障害者の重点的な受入れ</p> <p>説明資料参照</p> <ul style="list-style-type: none"> 中央校においては、障害種別となっていた応募、入所の機会を改め、すべての希望者に対して同一機会の応募、入所が可能となるよう変更を行った。 訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動については例年年間を通じて計画的な全国への訪問等により取り組んでいるが、緊急事態宣言を受け一時的に取り組みを停止せざるを得ない状況が生じたこと、またその後も各地域、各関係機関の感染症対策の方針等に配慮しつつ実施する必要があるなど、大きな制約のある中、年間計画の見直し等を行い、以下のとおり実施した。 都道府県労働局に対して、機構が運営する障害者職業能力開発校2校(中央障害者職業能力開発校(埼玉県所沢市)(以下「中央校」という。)、吉備高原障害者職業能力開発校(岡山県加賀郡吉備中央町)(以下「吉備校」という。)(以下、中央校及び吉備校を併せて「機構営校」という。))における訓練内容、募集予定、就職実績等(以下この区分において「訓練内容等」という。))を周知するとともに、受講希望者への迅速な情報提供を依頼した。 新型コロナウイルス感染症による影響等を鑑み、中央校では1月に追加募集を実施し、吉備校では募集期間の延長を行った。 公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、関係機関が参加するセミナーや地方公共団体が設置する障害者の支援等に関する協議会等における募集活動、地域センターによる訓練対象者の把握及び機構営校への情報提供等について、感染症対策の状況を見ながら実施した。 機構本部や地域センターが主催し開催できた就労支援担当者が集まる研修において訓練内容の周知及び応募勧奨に係る協力依頼を行った。 大学、短期大学及び高等専門学校に対し、各校の感染症対策の状況を確認した上での個別訪問、通信制高校やいわゆるサポート校等に対する幅広い周知活動を実施した。 発達障害者支援センター等の特別支援障害者に係る施設の支援者を対象としたセミナーにおいて、感染症対策の状況を確認した上で参加し、訓練内容等を周知した。 重度視覚障害者については、事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを、盲学校、生活訓練施設等に配布した。また、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等を各施設の感染症対策の状況を確認した上で訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。 中央校及び吉備校で開催を予定していたオープンキャンパスにつ 	<p>「特別支援障害者の定員に占める割合」の達成度が98.7%、「訓練修了者の訓練終了3か月時点の就職率」の達成度が102.5%(4月末速報値)、「指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数」の達成度が147.0%、「指導技法等提供に係る「指導技法等体験プログラム」の利用機関に対する追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価」の達成度が110.1%(4月末速報値)であり、一部指標において、所期の目標を達成できていないが、評定の根拠として、</p> <p>①特別支援障害者の受入れについて</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動については例年年間を通じた全国の関係機関への訪問等により取り組んでいるが、緊急事態宣言の発令を受け、各関係機関の感染症対策に配慮しつつ実施した。毎年実施しているオープンキャンパスは中止としたが、見学説明会を毎月開催し機会の補完を図った外、訓練内容等を紹介する動画を作成し、ホームペー
--	---	---	---	---	---

<p>(2) 機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施・指導技法等の開発に努めること。</p>	<p>(2) 企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。</p> <p>また、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>さらに、企業において採用や職場適応についてのノウハウが確立さ</p>	<p>(2) 企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う採用準備講座や訓練場面の見学の機会等を活用して、企業の訓練ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練等、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。</p> <p>また、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>さらに、企業において採用や職場適応についてのノウハウが確立されてい</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図ったか。 	<p>いては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から中止とし、代替措置として中央校では見学説明会を毎月開催し、内容についても従来のものに加え、より丁寧な職業訓練の説明・施設見学及び相談対応の機会を提供し、吉備校では訓練内容等を紹介する動画を新たに作成しホームページに公開することにより、訓練内容等を具体的に分かりやすく周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練の実施方法や内容等をDVDに収録したものを、機構営校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者のほか、地域センターでの職業訓練の受講希望者との相談の際にも視聴してもらい、受講者募集に活用した。 ホームページに動画を掲載して訓練内容等を紹介したほか、職業リハビリテーションに関する学会及び事業主団体のメールマガジンや機関誌等への掲載、地元のFMラジオ、広報誌等の媒体の活用等により、訓練内容等を効果的かつ積極的に周知した。 以上の取組による実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 特別支援障害者数 148人（前年度実績169人） - 入校都道府県数 28都道府県（前年度実績35都道府県） <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期においては、定期的な入校機会を延期せざるを得ない状況となり、入校選考の機会も延期としたため、以降の入校時期についても影響が生じた。また、受講者の都道府県を跨ぐ移動を控える動向も継続した。 特別支援障害者の入校生全体に対する割合については76.7%となっており、60%以上となる高い水準を維持している。 <p>(2) 障害特性に配慮した職業訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援 ・訓練受講希望者について、実際の訓練場面を利用して障害特性、職業適性を把握した上で、職業経験、就職希望分野、労働市場の動向等を考慮し、適切な訓練科を選択できるように支援した。 ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対しては、訓練開始当初の段階的な訓練や導入訓練（個々の障害特性を把握し、その後の訓練において必要となる支援の方向性を定めるための訓練）を通じた訓練体験・相談により適切な訓練科を選択できるように支援したほか、技能訓練の環境に円滑に適応できるように、研究部門が開発したMSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）やメモリーノート、MWS（ワークサンプル幕張版）を活用し、個々の障害の状況に応じたストレス・疲労のセルフマネジメントの方法の検討やコミュニケーションスキルの理解促進、記憶力や注意力の補完手段の習得等を支援した。 ○企業ニーズへの対応と職域拡大に向けた訓練カリキュラムの実施等 ・企業を対象としたアンケート調査や障害者採用準備講座の開催及び検討、公共職業安定所や都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務との連携を通じて企業ニーズの把握に努めた。 ・障害状況に合わせた業務の進め方に関する知識・技能の付与及び適応支援を併せて行う職域開発科の訓練生においても、訓練状況や能力・適性等に応じて一般訓練科での専門的な知識・技能も習得できるように、横断的な訓練カリキュラムによる訓練を実施した。 ○特注型企業連携訓練の推進 ・特別支援障害者のうち、障害が重く、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重度視覚障害や精神障 	<p>ジで公開し周知を行うなどの工夫も併せて行ったこと。</p> <p>②就職への取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設内訓練で習得した技能を実際の職場で活かせるよう行う特注型企業連携訓練の対象者を訓練期間の中盤から早期に選定し、事業所とのマッチングの検討を開始したこと。 ・新型コロナウイルス感染拡大により、就職希望地域の合同就職面接会が中止となるなか、公共職業安定所のミニ面接会情報を定期的に収集し、訓練生に迅速に提供した。一方で、オンラインによる会社説明会の実施や地域を限定した障害者採用準備講座を開催した。また、可能な限り就職先の地域へ出向き、面接同行や企業に対して訓練状況の説明等を行ったこと。 <p>③障害者職業訓練推進交流プラザの開催及び指導技法等体験プログラムの実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍の影響により、障害者職業訓練推進交流プラザは集合形式から動画配信形式に変更
---	---	---	---	---	--

<p>(3) 機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努めること。</p>	<p>れていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> <p>(3) 訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努める。</p>	<p>可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> <p>(3) 訓練修了者のうち就職希望者について、より早期からの求職活動に必要な知識付与等の就職支援及び事業主に対する職業訓練の見学会を通じた職業能力の情報提供等を実施する。 また、訓練修了者の就職に向けて地域センターと緊密に連携しつつ、職業安定機関に対しても求人情報の提供、求人開拓の依頼、入所者の習得技能等の説明等を積極的に行うことにより、就職率の向上に努める。</p>	<p>【指標】 ・訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、75%以上とする。</p>	<p>害、発達障害等を有する訓練生に対し、雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練を引き続き実施した。当該受講生の雇入れを検討する企業に対し、必要となる特別な機器・設備等の助言を行うとともに、企業内訓練の実施において作業環境の調整や作業手順の確立等の支援を行った。さらに、企業内訓練で明らかになった受講生の課題については、その後の施設内訓練に反映させて改善を図り、雇用の可能性を高めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特注型企業連携訓練の充実及び受入れ企業の拡大に向け、ホームページに、訓練受講希望者及び協力企業向けに訓練内容等をわかりやすく紹介した資料を掲載したほか、事業主団体等に対する訪問や機関誌への記事掲載等により会員企業への周知協力の依頼、公共職業安定所主催の開催された就職面接会において、企業への働きかけなどを行った。 ・特注型企業連携訓練に係る実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 実施者数 21人（前年度実績35人） - 実施修了者数 20人（前年度実績32人） - 就職者数 ●●人（前年度実績27人） うち訓練先企業への就職者数 ●●人（前年度実績22人） <p>(3) 経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国各地域への就職希望に対する支援については、各地域・企業・関係機関等の感染症対策の方針等に配慮しつつ、大きな制限のある中で、以下のとおり実施した。 <p>○訓練生に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職経験のない訓練生や職種転換を希望する訓練生に対して、就労イメージを持ち具体的な訓練目標が設定できるよう、訓練受講の早期段階から特注型企業連携訓練の事業所とのマッチングの検討や職場見学及び就業体験のための短期間の職場実習を実施した。また、模擬面接等の就職活動に係る知識等を付与する講習の充実を図った。 ・就職活動が長期化した場合でも、就職意欲の低下や心身の不調が生じないようにするためにグループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施するとともに、事業主に対して習得した能力を効果的に自己アピールできるように個別支援の時間数を増やす等、職業生活指導の充実を図った。 ・訓練終了3か月以降も、就職に向けた相談支援を継続的に実施した。 ・訓練生に対して、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促した（33回、延べ69人参加（前年度実績99回、延べ273人））。ただし、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で多くの就職面接会が中止となったことから、代替措置として各公共職業安定所が開催するミニ面接会の情報を収集し、訓練生に対し情報提供し、参加を促した。 ・機構営校から遠隔地での就職を希望する特別支援障害者等に対して、当該地域を管轄する地域センターが、特注型企業連携訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援実施の働きかけ・調整等の協力を行った。 <p>○企業への積極的な働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練指導員等が訓練生の採用面接に同行し、企業に対して当該訓練生の習得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイスを行った。 ・公共職業安定所への訪問による、更なる求人開拓の要請を103所 	<p>し、行政説明、事例発表及び訓練技法の紹介については、10月22日～11月30日の期間に動画配信を行った。これにより、本来の開催趣旨である参加者相互の情報交換等は十分行えなかったが、参加機関数、参加者数ともに過去最高となり参加機関の裾野の拡大に繋がった。また、指導技法体験プログラムについては、第1四半期は中止とせざるを得ない状況となったが、以降においては受講ニーズも鑑み追加日程を設定し、実施した。以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職中の障害者の重度化・多様化が進む中で、利用者や企業のニーズを踏まえた訓練コースの設定や訓練カリキュラムの見直し等により訓練内容の充実を図るとともに、他の障害者校等が精神障害者・発達障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置や運営を適切に行えるよう、先導的な職業訓
---	---	--	---	--	---

<p>(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構との連携を強化し、機構ホームページの改訂を含む広報戦略の抜本的な見直しにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと。</p>	<p>(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国との連携を強化するとともに、機構ホームページを改訂するなどにより効果的に情報発信することにより、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等（以下「職業能力開発校等」という。）への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組む。具体的には、以下の業務を実施する。</p> <p>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。</p>	<p>(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、厚生労働省と連携して都道府県等に各種事業へ参加等を働きかけることにより、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等（以下「職業能力開発校等」という。）への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組む。具体的には、以下の業務を実施する。</p> <p>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。</p>	<p>【指標】 ・指導技法等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（「障害者職業訓練</p>	<p>（前年度実績226所）に対して行うとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所と連携し、雇用率未達成企業等の担当者を主な対象として採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する障害者採用準備講座について、中央校では中止とし、吉備校では岡山県下の企業を対象に実施（参加企業数30社（前年度実績68社※中央校、吉備校合計））した。 ・訓練受講から就職までの流れや指導内容、雇用事例等を分かりやすく記載した「障害者雇用ガイド」を労働局、公共職業安定所主催の会議や訓練生の雇入れ相談の際に企業に提供した。 ・訓練生の求職者情報をホームページに掲載し、毎月更新するとともに、就職面接会等で企業の人事担当者へ配布し、雇入れに関する問合せのあった事業主や、採用意向が把握された事業主に対しては直ちに採用面接に向けた働きかけを行った。 ・事業主団体の訪問、企業グループの傘下企業に対するセミナーへの講師派遣、（一社）障害者雇用企業支援協会（SACEC）開催の連絡会議、全国障害者特例子会社連絡会ほか事業主が集まるセミナー等の可能な範囲での活用等により、団体会員企業等への求人確保等の協力を依頼した。 ・企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会を36社（前年度実績49社）において開催した。中央校においては、面談は別途実施とするオンラインでの説明会を開催した17社）。 ・就職者数●●人（前年度実績163人） うち特別支援障害者の就職者数●●人（前年度実績 118 人） <p>(4) 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>説明資料参照</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の障害者校及び一般の職業能力開発校等（以下「一般校」という。）への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。 <p>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 日程・開催方式 令和2年10月22日～11月30日 動画配信方式 ・参加者数168人（前年度実績61人） うち障害者校・一般校・都道府県79機関（前年度実績47機関） ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、動画配信方式にて実施し、参加者相互の情報交換等は十分に行えなかったものの、一般校等からの事例発表のほか、中央校から「専門訓練コース以外での精神障害者等の受け入れに係る支援」等の紹介、精神科医による「精神障害・発達障害者に対する職業訓練における医療機関との連携について」をテーマとした講演を行った。</p>	<p>練の実施を通じて開発した指導技法等の普及の一層の推進を図る必要がある。なお新型コロナウイルス感染拡大等により、職業訓練実施に支障が生じる事態に備え、職業訓練の機会の確保を目的としたオンライン訓練を実施する必要がある。</p>
---	--	---	---	--	---

	<p>② 指導技法等体験プログラム</p> <p>職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。</p>	<p>② 指導技法等体験プログラム</p> <p>職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。</p> <p>また、委託訓練については、引き続き中央障害者職業能力開発校に専用のコースを設定し、障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施を支援する。</p>	<p>推進交流プラザ」は、障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県が対象を、100 機関以上とすること。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導技法等提供に係る「職業訓練実践マニュアル」及び「指導技法等体験プログラム」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を、90%以上得られるようにすること。 	<ul style="list-style-type: none"> アンケートによる有用度89.5%（前年度実績95.8%） <p>② 指導技法等体験プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から開催を中止した4～6月分コースについて、新たに7月に代替日程での再募集を行い、受講機会を確保した他、7月に吉備校にて開催予定であったが応募に至らなかったコースについて、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、9月に中央校にて開催した。また、コロナ禍により受講予定に影響を受けた受講希望者からのニーズを反映させ、追加日程も併せて設定した。 実施回数17回（前年度実績16回） 参加機関数68機関（前年度実績85機関） うち一般校34校（前年度実績40校） 参加者数92人（前年度実績96人） うち一般校職員45人（前年度実績44人） 特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深め、当該コース設置の検討を促すため、職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を対象に、先導的な職業訓練の取組の紹介、訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等を目的別に下記のコースに分けて実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 支援入門コース（2日間、6回（中央校5回、吉備校1回））：広く障害者校等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験、指導方法の解説を実施 専門支援実践コース（3日間、7回（中央校3回、吉備校4回））：特別支援障害者の専門訓練コース設置を検討している都道府県職業能力開発主管課と障害者校等を対象に、職域開発科の見学や指導体験、演習や意見交換を実施 委託訓練コース（2日間、1回（中央校））：委託訓練の委託元（都道府県、拠点校）・委託先機関（民間教育訓練機関）を対象に、「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル」の紹介や障害特性に関する講義・演習等を実施 管理・運営コース（2日間、2回（中央校）） 特別支援障害者の専門訓練コース設置・運営に向けた検討、情報収集をしている都道府県職業能力開発主管課と障害者校等を対象に、職域開発科の見学や演習、意見交換を実施 導入期の訓練コース（2日間、1回（中央校）） 新たに、特別支援障害者の専門訓練コース設置・運営に向けた検討、情報収集をしている都道府県職業能力開発主管課と障害者校等を対象に、導入期における訓練の解説を実施 実施に当たっては、対象となる職業訓練指導員等に対し、実際の訓練場面を見学、体験する等の工夫をして実施した。 アンケートによる有用度●●%（前年度実績100.0%） <p>③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 他の障害者校等において特別支援障害者の職業訓練機会を更に広げられるよう、機構営校において蓄積した訓練ノウハウを活用し、個々の障害者校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じて、専門訓練コース設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助やOJT方式による指導技法等を提供した。また、職業訓練指導員を対象とした実務演習や当該校への可能な範囲での訪問等によ 		
	<p>③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業</p> <p>新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪</p>	<p>③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業</p> <p>特別支援障害者等向け訓練コースを設置している又は新たに設置を計画している職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置及び円滑な</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画 			

<p>(5) 指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図ること。</p>	<p>問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。</p> <p>④ 職業訓練実践マニュアル</p> <p>先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の職業訓練実践マニュアル等を作成し、職業能力開発校等に提供する。</p> <p>(5) 先導的な職業訓練の実施及び指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る。</p>	<p>運営を支援する。</p> <p>④ 職業訓練実践マニュアル</p> <p>精神障害者・発達障害者等に対する導入訓練について、訓練実施上の留意点を踏まえて、対応法の習得に係る取組等を盛り込んだ職業訓練実践マニュアルを作成し、職業能力開発校等に提供する。</p> <p>(5) 障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上を図るため、機構本部に設置した委員会において研修制度等のあり方について取りまとめられた報告書をもとに、計画的な育成に係る取組について試行実施するとともに、育成に必要な研修等に係る具体的な内容を検討する。</p>	<p>している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習や訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援を行ったか。</p>	<p>り支援を行うサポート事業を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度 支援開始 2校、支援継続 8校、うち5校が専門訓練コースの設置に至っている。 <p>④ 職業訓練実践マニュアル</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練のあり方をテーマとした「職業訓練実践マニュアル 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ～特性に応じたさまざまな補完方法～」（以下「実践マニュアル」という。）について、広報誌やホームページへの掲載のほか技法普及を行う場面で紹介・解説するなど、効果的な普及を図った。 アンケートによる有用度98.4%（前年度実績100.0%） 上記実践マニュアルで取りまとめた考え方に基づき、訓練科に応じた様々な補完方法の習得の実際について、「職業訓練実践マニュアル 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅲ～訓練科における補完方法～」を作成し、令和3年2月に他の障害者校等へ配布した。 実践マニュアルの作成に当たっては、①導入期の訓練の意義、②訓練生の特性把握と自己理解の促進、③対応法の習得に向けた取組、④導入期の訓練の進め方、⑤情報の共有を盛り込んだ。 実践マニュアルには、他の障害者校等ですぐに活用できる、またはそれぞれの実践内容の実態に照らし加工して使用できるよう、ツール等を収録したDVDを添付して提供した。また、先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホームページに公開し、広く普及を図った。 <p>(5) 障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者の職業訓練を担う指導員の人材育成について、本部、中央校、吉備校の職員を構成員としたプロジェクトチームを設置し、中央校、吉備校において計画的な育成に係る取組を試行実施するとともに、本格実施に向けた変更や育成に必要な研修等に係る具体的な内容について検討を行った。 <p><令和元年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ○他の訓練施設では受入困難な障害者に対する職業訓練の実施について、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対し、訓練開始当初の段階的な訓練や導入訓練を通じた訓練体験・相談により、適切な訓練科の選択や受講が行えるよう支援した。 ○都道府県営の障害者職業能力開発校等に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等に関して、以下の取組を計画するとともに、新型コロナウイルス感染拡大防止策を講じつつ、可能な限り実施した。 指導技法等体験プログラムについて、コロナ禍により受講予定に影響を受けた受講希望者からのニーズを反映させ、追加日程を設定することで中央校、吉備校と併せ17回開催した。 専門訓練コース設置・運営サポート事業を新たに2校に対して開始した。また、継続して支援を行っていた5校が、新たな専門訓練コースの設置に至った。 精神障害者・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練について、訓練科における補完方法の習得等を取りまとめた職業訓練 		
---	---	--	--	---	--	--

				実践マニュアルを作成し、各都道府県の障害者職業能力開発校等への送付により、そのノウハウを提供した。		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報						

1 障害者職業能力開発校

職業訓練の実施	中央校	吉備校
イ 前年度継続	108人	33人
（イ）機械系	3人	4人
（ロ）電気・電子系	8人	3人
（ハ）建築施工系	3人	0人
（ニ）第一種情報処理系	25人	0人
（ホ）第二種情報処理系	0人	7人
（ヘ）オフィスビジネス系	45人	5人
（ト）職域開発系	24人	14人
ロ 入校者		
（イ）普通課程及び短期課程	145人	48人
a 機械系	6人	1人
b 電気・電子系	5人	4人
c 建築施工系	3人	0人
d 第一種情報処理系	34人	0人
e 第二種情報処理系	0人	7人
f オフィスビジネス系	57人	9人
g 職域開発系	40人	27人
（ロ）在職者訓練 （中央校：24コース、吉備校：3コース）	34人	2人
ハ 特注型企业連携訓練実施者（イ及びロの内数）	15人	10人
二 修了者		
（イ）普通課程及び短期課程	112人	48人
（ロ）在職者訓練	34人	2人

2 専門訓練コース設置・運営サポート事業

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

	対象校	支援期間
中央校	京都府立京都障害者高等技術専門校	R2～
	京都府立福知山高等技術専門校	R2～