資料３

# 令和６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　項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

| １．当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|---|---|---|---|
| １－２－１ | 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項－地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第４号 |
| 当該項目の重要度、困難度 | 【重要度：高】<br>多様な人材の一人一人がもつ潜在力を最大限発揮できる環境整備が求められる中、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズへの対応が求められることとなり、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への支援ニーズはますます高まることから、これに応えることは極めて重要であるため。<br>【困難度：高】<br>個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者への対応が求められる中、従来からの実績を踏まえた高い水準の実績を維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。 | 関連する政策評価・行政事業レビュー | － |

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値） | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数(計画値) | 50,000 人以上 | － | 10,000 人以上 | 10,000 人以上 | | | | |
| 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数(実績値) | － | － | 11,676 人 | 11,539 人 | | | | |
| 達成度 | － | － | 116.8% | 115.4% | | | | |
| 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（計画値） | 5,000 所以上 | － | 1,000 所以上 | 1,000 所以上 | | | | |
| 事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数（実績値） | － | － | 1,115 所 | 1,151 所 | | | | |
| 達成度 | － | － | 111.5% | 115.1% | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | 10,883,027 | 11,643,045 | | | |
| 決算額（千円） | 9,575,758 | 10,915,219 | | | |
| 経常費用（千円） | 9,029,574 | 10,969,309 | | | |
| 経常利益（千円） | 258,776 | 89,170 | | | |
| 行政コスト（千円） | 9,187,465 | 11,174,602 | | | |
| 従事人員数（人） | 467 | 473 | | | |

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

## ２．主要な経年データ

### ①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値） | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む。）（計画値） | 68%以上 | － | 68%以上 | 68%以上 | | | | |
| 職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む。）（実績値） | － | 72.0% | 73.9% | 75.7% | | | | |
| 達成度 | － | － | 108.7% | 111.3% | | | | |
| 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（計画値） | 85%以上 | － | 85%以上 | 85%以上 | | | | |
| ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了６か月後の職場定着率（実績値） | － | 89.2% | 89.1% | 89.3% | | | | |
| 達成度 | － | － | 104.8% | 105.1% | | | | |

### ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

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

| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画（R6） | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評定 | |
| 第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項<br>（１）地域センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援 | 第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置<br>２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項<br>（１）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援 | 第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置<br><br>２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項<br><br>（１）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援 | | **２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項**<br><br>**（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**<br><br>**説明資料参照** | ＜評定と根拠＞<br>評定：Ａ<br>「精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数」の達成度が 115.4%、「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」の達成度が | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ①　障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施<br>地域センターにおいては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施すること。なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割は重要であることから、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職業リハビリテーションに係る支援を行うこと。 | ①　障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施<br>地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施する。<br>なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割は重要であることから、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職業リハビリテーションに係る支援を行う。<br>支援に当たっては、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究等の成果も活用し、効果的に実施する。 | ①　障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施<br>地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施する。<br>なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割は重要であることから、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職業リハビリテーションに係る支援を行う。<br>支援に当たっては、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究等の成果も活用し、効果的に実施する。 | ＜評価の視点＞<br>・地域センターにおいては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害を有する対象者に対して、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、個別の職業リハビリテーション計画を策定したか。また、職業リハビリテーション計画に基づく専門的な支援を実施したか。<br><br>【指標】<br>・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数を 10,000 人以上とする。<br><br>【指標】<br>・職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む）を 68％以上とする。 | **①　障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施**<br><br>○個別性の高い専門的な支援が必要な対象者への職業リハビリテーション計画に基づく支援の実施<br>・地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、職業相談や職業評価を踏まえ、求職中・在職中における職業準備支援やジョブコーチ支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施した。<br>- 支援を受けた精神・発達・高次脳機能障害者に対する利用者アンケートにおける「支援は大変効果があった」、「支援は効果があった」旨の回答割合　96.6％（前年度実績 97.4％）<br>・職業リハビリテーション計画は、対象者自身の希望や意見をきめ細かに把握した上で、対象者が利用する支援や社会資源、支援機関の役割分担等を整理するとともに、主治医等から把握した意見や医療情報等に加え、職業能力・適性、障害特性等を踏まえた内容で案を作成。さらに、所内ケース会議で複数の障害者職業カウンセラーが多角的に検討した上で、インフォームド・コンセントを徹底し、個別の計画を作成した。<br>○地域のセーフティネットとしての均等・公平な職業リハビリテーションサービスの実施<br>・適切な職業リハビリテーションサービスをどの地域においても均等・公平に受けられるようにするとともに、他の就労支援機関では対応が困難な障害者に対して、公共職業安定所等の関係機関とのネットワークを活用し、それぞれの役割のもと連携した支援を行うことでセーフティネットとしての役割を果たした。<br>○障害者職業総合センターの調査・研究等の成果を活用した支援の実施<br>・障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究等の成果を活用し、職業準備支援やリワーク支援における各種講座等の実施方法の見直しや内容の充実を図ったほか、支援技法を取り入れたジョブコーチ支援を実施した。<br><br>**ア　職業準備支援**<br>○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<br>・個別支援計画に基づき、求職中・在職中の障害者に対して様々な個別作業や設定された課題に協力し合いながら取り組む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」及び対人技能、ストレス対処、障害特性の整理等の講座を行う「社会生活技能等の向上のための支援」を柔軟に組み合わせることにより効果的に実施した。<br>・個別面談や作業支援を通じて希望の職種や労働条件を整理した上で、公共職業安定所等と連携し、終了者の就職実現を図った。また、職業準備支援終了後の職場定着支援を希望する利用者に対しては、ジョブコーチが早期に対象者の障害特性や効果的な支援方法を把握するとともに、対象者との信頼関係の構築及びジョブコーチ支援への円滑な移行を促進し、職業準備支援で整理した特性や配慮事項の事業主への伝達支援のほか、習得したスキルの活用 | 115.1％、「職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む。）」の達成度が 111.3％、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の達成度が 105.1％であり、いずれも所期の目標を達成している。<br>評定の根拠として、<br>①精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者（以下、評定と根拠欄において「三障害者」という。）の職業リハビリテーション計画を策定した実人数の確保に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・三障害者の希望や適性に合わせた働き方の実現に向け、対象者のニーズや状況等をきめ細かに把握した上で、個別の職業リハビリテーション計画を策定し、支援に当たっては、総合センターの調査・研究等の成果も活用するなど、質の高い支援に取り組んだこと。<br>なお、地域センターの支援を利用した三障害者から高い評価 | |
| | ア　職業準備支援<br>個別支援計画に基づき、職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を効果的に実施し、終了者の就職及び職場適応を促進する。 | ア　職業準備支援<br>個別支援計画に基づき、職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を効果的に実施し、終了者の就職及び職場適応を促進する。 | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | イ　職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援<br>　個別支援計画に基づき、対象となる障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。<br><br>ウ　精神障害者総合雇用支援<br>　地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。 | イ　職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援<br>　個別支援計画に基づき、対象となる障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。<br>　地域センターのジョブコーチは個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を重点的に実施する。また、必要に応じて関係機関のジョブコーチ等を招集した会議の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等の協議を行う。<br><br>ウ　精神障害者総合雇用支援<br><br>　地域における精神障害者雇用支援ネットワークについて、必要に応じて関係機関を招集した会議の開催等を通じて構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。<br>　復職（リワーク）支援については、個別支援計画に基づき、発達障害の傾向を有する等多様な精神障害者や事業主に対して、必要な支援を着実に実施し、円滑な復職を促進する。個別の支援に際しては、事業主、主治医等関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。 | 【指標】<br>・ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了６か月後の職場定着率を85%以上とする。 | 支援等を行うなど一貫した質の高い支援を実施した。<br>　- 支援対象者数 2,066人（前年度実績 2,089人）<br><br>**イ　職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援**<br><br>○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<br>・個別支援計画に基づき、障害者には職務遂行を円滑に進めるための支援、ストレス対処や対人関係等に関する支援を実施するとともに、事業主等には障害に係る理解の促進やナチュラルサポート体制の確立等のための支援を実施した。また、支援終了後はフォローアップ計画を策定し、計画的にフォローアップを実施することで障害者の職場定着を図った。<br>・地域センターのジョブコーチによる支援は個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を重点的に実施し、職場における具体的な課題に応じた相談等の支援に取り組んだ。また、事業主に対しては、個別の特性に応じた指導方法の助言等の支援を実施した。就職後に課題が生じ、問題が複雑化してから支援依頼があるなど、困難性の高いジョブコーチ支援についても、障害者と事業主双方の意向を踏まえつつ、職場適応上の課題の把握・改善と人間関係の再構築等、ニーズに応じて実施した。<br>・必要に応じて関係機関のジョブコーチ等を招集し、連携方法等をテーマとしたジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等の協議を行った。<br>　- 支援対象者数 2,638人（前年度実績 2,665人）<br><br>**ウ　精神障害者総合雇用支援**<br><br>○精神障害者雇用支援ネットワークの構築・整備による精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続の促進<br>・障害者雇用支援連絡協議会や関係機関が開催する会議等を通じて、関係機関の適切な役割分担の調整を行う等、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進した。<br>○復職（リワーク）支援の実施<br>・事業主、主治医等関係者との十分な連携のもと、個別支援計画に基づき、効果的な支援を実施した。発達障害の傾向を有する者や、職務経験の希薄な若年者等、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、個々の特性等に応じてスキル習得を図る等の支援内容や支援期間を弾力的に設定するとともに、総合センターが開発したジョブリハーサル等の支援技法を活用し、復職後の環境等を想定した支援を行った。また、事業主に対しては、事業主のメンタルヘルス対策の取組状況等に応じた丁寧な職場復帰のコーディネートに取り組んだ。<br>　- リワーク支援対象者数 2,457人（前年度実績 2,430人）<br>○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<br>　「大変効果があった」、「効果があった」95.6%<br>　　（前年度実績 96.9%）<br>　- 職業準備支援　　95.8%（前年度実績 97.9%）<br>　- ジョブコーチ支援　92.2%（前年度実績 94.8%） | （96.6%）を得ることができたこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者への対応が求められる中、地域センター職員に対し年次研修のみならず課題別研修等の実施など、高い専門性の維持・向上に取り組んだこと。また、各支援場面におけるきめ細やかな専門的支援の実施に当たっては、所内ケース会議で複数の障害者職業カウンセラーが多角的に検討した上で個別の職業リハビリテーション計画を策定し、三障害者の希望や適性に合わせた働き方の実現に取り組んだこと。<br>・三障害者の職業リハビリテーション計画は、障害の特性（コミュニケーション面等）を踏まえて策定する必要があることから、模擬的就労場面（職業準備支援）の場を活用した職業評価を実施するなど、より丁寧なアセスメントに取り組んだこと。<br>②職業準備支援の終了者のうち三障害者の就職率 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。 | 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。 | ＜評価の視点＞<br>・広域センターについては、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行ったか。 | - リワーク支援　　98.8%（前年度実績 98.1%）<br><br>○広域障害者職業センターにおける支援<br>・広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）においては、機構が運営する障害者職業能力開発校と併せて運営することにより、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者への職業評価や職業指導等の支援を行った。 | （職場適応率含む。）及びジョブコーチ支援の終了者のうち三障害者の支援終了６か月後の職場定着率の向上に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・職業準備支援に当たっては、支援メニューを柔軟に組み合わせて実施することで就職率の向上に取り組むとともに、ジョブコーチ支援に当たっては、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）を確立するなど職場定着率の向上に取り組んだこと。<br>・また、職業準備支援を利用して就職・復職する際に、必要に応じてジョブコーチ支援として、職業準備支援で整理した特性や配慮事項の事業主への伝達支援や習得したスキルの活用支援等を行い、就職・復職のみならず、その後の職場適応を図るなど、一貫した質の高い支援に取り組んだこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・個別性の高い専門的な支援を必要とする三障害者への対応が求 | |
| ②　質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施<br>地域センターにおいては、企業が抱える障害者雇用に関する課題に対して様々な支援プランを提示する提案型事業主支援や外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等、企業に対するオーダーメード型の支援を強化する。その際、テレワーク等ＩＣＴを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施すること。 | ②　質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施<br>地域センターにおいては、企業が抱える障害者雇用に関する課題に対して様々な支援プランを提示する提案型事業主支援や外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等、企業に対するオーダーメード型の支援を強化する。支援に当たっては、総合センターの調査・研究等の成果も踏まえるとともに、テレワーク等ＩＣＴを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施する。 | ②　質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施<br>地域センターにおいては、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する課題について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応の促進に努める。<br>とりわけ障害者雇用の取組が進んでいない事業所や雇用管理に課題のある事業所等であって、事業所自らの具体的な取組事項が明確になっていない事業主に対して、様々な支援プランを提示する提案型事業主支援を実施する。<br>ニーズが明確な事業主に対しては、事業主のニーズに応じた事業主支援計画を策定し、体系的な支援を行う。<br>支援に当たっては、障害者雇用支援ネットワークコーディネーターや外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等を実施する。また、総合センターの調査・研究等の成果も踏まえるとともに、テレワーク等ＩＣＴを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施する。 | ＜評価の視点＞<br>・障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して、様々な支援プランを提示する提案型事業主支援を実施したか。また、ニーズが明確な事業主に対して、事業主のニーズに応じた事業主支援計画を策定し、体系的な支援を実施したか。<br><br>【指標】<br>・事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数を 1,000 所以上とする。<br><br>＜評価の視点＞<br>・事業主支援については、総合センターの調査・研究等の成果を踏ま | **② 質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施**<br><br>○事業主に対する的確な支援の実施<br>・地域センターにおいては、ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇入れや職場適応に向けた雇用管理に関する課題について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、障害者の担当職務の検討や障害者雇用の具体的イメージの形成のための助言やジョブコーチ支援等を実施し、障害者の就職や職場適応の促進に努めた。<br>・障害者雇用において課題を有しているものの、具体的な取組事項が明確になっていない事業主に対しては、事業主相談・支援ツール等を活用し地域センターの実施する専門的支援について分かりやすく説明するとともに、提案シート等を活用し様々な支援プランについて提案を行う提案型事業主支援を実施した。<br>・ニーズが明確な事業主に対しては、ニーズを踏まえた事業主支援計画を策定し、社員向け研修等の雇入れに関する支援やジョブコーチによる定着支援等を組み合わせた体系的支援を実施した。<br>・地域センターだけでは対応困難な障害者の雇用管理に係る専門的事項については、障害者雇用支援ネットワークコーディネーターや外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等を実施した。<br>・テレワーク等ＩＣＴを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けて、障害者職業カウンセラー等を対象とした研修や、先行事例を収集・共有する機会を設け、ニーズの変化を踏まえた支援ノウハウを共有した上で、企業に対して、好事例の紹介のほか、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施した。<br>- 支援実施事業所数 19,190所　（前年度実績 20,133所）<br>- 職業安定機関が行う障害者雇用率達成指導と連携した支援実施企業数 1,580企業（前年度実績 1,480企業）<br>- 支援を受けた事業主に対する追跡調査における「課題の改善に大変効果があった」、「課題の改善に効果があった」旨の回答割合　92.8%（前年度実績 91.7%）<br><br>○令和６年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | えるとともに、テレワーク等ＩＣＴを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や実態に応じた助言その他の援助等を実施したか。 | 以下のとおり実施した。<br>・令和５年度に引き続き、石川センター等に「特別相談窓口」を設置し、地震の影響により障害者の雇用管理や雇用継続に課題を抱える事業主や、離職を余儀なくされた障害者等からの再就職に係る相談等に対応した。 | められる中、地域センター職員に対し年次研修のみならず課題別研修等の実施など、高い専門性の維持・向上に取り組んだこと。また、各支援場面におけるきめ細やかな専門的支援の実施に当たっては、所内ケース会議で複数の障害者職業カウンセラーが多角的に検討した上で個別の職業リハビリテーション計画を策定し、三障害者の希望や適性に合わせた働き方の実現に取り組んだこと。（再掲）<br>・希望や適性に合わせた働き方の実現に向け、社会生活技能等の向上や職務遂行を円滑に進めるため等の支援等を必要とする三障害者に対し、個別の支援計画に基づく職業準備支援及びジョブコーチ支援を実施し、就職率及び職場定着率の向上に取り組んだこと。<br>③事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数の確保に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・テレワークで働く障害者の雇入れや、特に短い時間で働く重度 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | 障害者等の雇用など、施策の動向等に応じた事業主の支援ニーズの変化を踏まえ、研修の実施や先行事例を共有し、障害者職業カウンセラーの支援力の向上を図ったほか、外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した支援を通じて、事業主に対する質の高い体系的な支援等に取り組んだこと。<br>なお、地域センターの事業主支援を利用した事業主から高い評価（92.8%）を得ることができたこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携した事業主支援を実施するとともに、提案型事業主支援や体系的支援を積極的に実施し、事業主の具体的な課題の解決と障害者雇用の実現に取り組んだこと。<br><br>＜課題と対応＞<br>・令和７年４月からの除外率の引下げや、令和８年７月の法定雇 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | 用率の引上げに向けた動き等を踏まえ、障害者雇用において課題を有し取組を検討しているものの、具体的な取組事項が明確になっていない事業主に対しては、提案シート等を活用して積極的に提案を行う提案型の事業主支援を実施し、ニーズが明確な事業主に対しては、事業主支援計画に基づき複数の支援を組み合わせた体系的支援を実施する等、引き続きより一層の専門的な支援の充実・強化を図る必要がある。 | |
| | | | | | ＜令和５年度の業務実績の評価結果の反映状況＞<br>○令和６年４月からの法定雇用率の段階的な引上げ等を踏まえ、以下の取組を通じて、障害者及び事業主に対する専門的な支援の充実・強化を図った。<br>・地域センターにおける個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対し、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方の実現に向けて、職業相談や職業評価を踏まえ、求職中・在職中における職業準備支援やジョブコーチ支援、休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施<br>・週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者等が実雇用率の算定対象に加わったことを踏まえ、ジョブコーチ支援における対象を拡大<br>・ゼロ人雇用企業などの障害者雇用の取組が進んでいない事業主に対して、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携した事業主支援を実施<br>・提案型事業主支援や体系的支援の積極的な実施による事業主の具体的な課題の解決と障害者雇用の実現に向けた取組を実施 | | |

| ４．その他参考情報 |
| --- |
| 外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。<br>・<br>・<br>・ |

別紙

地域障害者職業センターの職業リハビリテーション計画を策定した障害別実人数

| 合計 | 身体障害者 | 知的障害者 | 精神障害者 | 発達障害者 | 高次脳機能障害者 | 難病 | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13,821 人 | 467 人 | 1,598 人 | 6,429 人 | 4,530 人 | 580 人 | 109 人 | 108 人 |

職業準備支援の障害別対象者数及び就職率

| | 計 | 身体障害者 | 知的障害者 | 精神障害者 | 発達障害者 | 高次脳機能障害者 | 難病 | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 対象者数 | 2,066 人 | 42 人 | 103 人 | 779 人 | 1,000 人 | 116 人 | 17 人 | 9 人 |
| 就職率 | 75.5% | 83.7% | 74.5% | 76.6% | 74.2% | 82.7% | 42.1% | 77.8% |

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 | 2,638 人 | 110 人 | 600 人 | 734 人 | 1,060 人 | 121 人 | 10 人 | 3 人 |
| 職場定着率 | 89.9% | 91.3% | 91.3% | 85.6% | 91.2% | 94.1% | 100.0% | 100.0% |

リワーク支援の対象者数及び復職率

| | 計 |
|---|---|
| 対象者数 | 2,457 人 |
| 復職率 | 86.5% |

事業主援助業務実施状況

| 延べ件数 | 実事業所数 |
|---|---|
| 148,756 件 | 19,190 所 |

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

| １．当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|---|---|---|---|
| １－２－２ | 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項－地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第４号 |
| 当該項目の重要度、困難度 | 【重要度：高】<br>多様な人材の一人一人がもつ潜在力を最大限発揮できるとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携して障害者雇用に取り組めるよう、地域の就労支援機関の基盤整備をさらに進めることが望まれる。そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や就労支援機関に対する助言・援助を推進していくことは極めて重要であるため。 | 関連する政策評価・行政事業レビュー | － |

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値） | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数（計画値） | 26,000 件以上 | － | 4,600 件以上 | 4,600 件以上 | | | | |
| 職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数（実績値） | － | － | 5,506 件 | 5,794 件 | | | | |
| 達成度 | － | － | 119.7% | 126.0% | | | | |
| 助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合（計画値） | 85%以上 | － | 85%以上 | 85%以上 | | | | |
| 助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合（実績値） | － | 96.8% | 97.0% | 96.2% | | | | |
| 達成度 | － | － | 114.1% | 113.2% | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | 10,883,027 | 11,643,045 | | | |
| 決算額（千円） | 9,575,758 | 10,915,219 | | | |
| 経常費用（千円） | 9,029,574 | 10,969,309 | | | |
| 経常利益（千円） | 258,776 | 99,170 | | | |
| 行政コスト（千円） | 9,187,465 | 11,174,602 | | | |
| 従事人員数（人） | 467 | 473 | | | |

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

## ２．主要な経年データ

### ①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値） | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数（計画値） | 3,000 人以上 | － | 600 人以上 | 600 人以上 | | | | |
| ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数（実績値） | － | 733 人 | 761 人 | 842 人 | | | | |
| 達成度 | － | － | 126.8% | 140.3% | | | | |
| ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合（計画値） | 90%以上 | － | 90%以上 | 90%以上 | | | | |
| ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合（実績値） | － | 98.0% | 97.9% | 95.9% | | | | |
| 達成度 | － | － | 108.8% | 106.6% | | | | |

### ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

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

| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画（R6） | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評定 | |
| 第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項<br>（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<br><br>①　地域の関係機関に対す | 第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置<br>２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項<br>（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<br><br>①　地域の関係機関に対す | 第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置<br>２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項<br>（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<br><br>①　地域の関係機関に対する助言・援助の | ＜評価の視点＞ | **２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項**<br>**（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**<br>**説明資料参照**<br>**①　地域の関係機関に対する助言・援助の実施** | ＜評定と根拠＞<br>評定：Ａ<br>「職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数」の達成度が126.0%、「助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合」の | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | る助言・援助の実施<br>　各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うこと。 | る助言・援助の実施<br>　各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行う。 | 実施<br>　各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行う。 | ・各地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行ったか。<br><br>【指標】<br>・職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数を4,600 件以上とする。<br><br>【指標】<br>・助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査において、85%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得る。 | ・各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対して、支援ツールの利用方法などの説明・解説等を行う「技術的助言」、事業所に出向き、障害者職業カウンセラーと協同で支援しながら説明・解説を行う「協同支援」又は職業評価や職業準備支援の観察・模擬体験等を行う「実習」により、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助（以下「助言・援助」という。）を実施した。<br>・障害者就業・生活支援センターと連携し、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会等を実施するなど、地域の就労支援ネットワークの強化を通じて、効果的な職業リハビリテーションサービスの実施に取り組んだ。<br>・新設された就労移行支援事業所等の中には、個々の職員の就労支援の知識や経験に幅がある状況が見られることから、地域における社会資源の状況やニーズ等の分析を行った上で、個別の障害者支援や就業支援基礎研修等の各種研修を契機とし、個別のニーズや知識・経験に応じた助言・援助を実施した。<br>・さらに、関係機関のアセスメントに関する学習ニーズの高まりを受け、就労移行支援事業所等に対して、企業での就労を想定したアセスメントの実施方法に関する助言・援助を実施した。 | 達成度が113.2%、「ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数」の達成度が140.3%、「ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合」の達成度が 106.6％であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、<br>①職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数及び助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合の確保・向上に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・障害者就業・生活支援センターと連携し、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会を開催するなど、地域の就労支援ネットワークの強化を通じて、効果的な職業リハビリテーションサービスの実施に取り組んだこと。<br>なお、指標のとおり、関係機関の所属長から高 | |
| | ②　地域の就労支援を支える人材の育成強化<br>　障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、地域センターは、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）と共同して雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修を新たに実施し、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材に対して、両分野に横断的な知識等を習得させること。<br>　また、地域センターにおいては、当該人材の更なるステップアップのために総合センターが行う職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修や障害者就 | ②　地域の就労支援を支える人材の育成強化<br>　障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、地域センターは、総合センターと共同して雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修を新たに実施し、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材に対して、両分野に横断的な知識等を習得させる。<br>　また、地域センターにおいては当該人材の更なるステップアップのために総合センターが行う職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修や障害者就業・生活支援センター担当者研修等の階層研修、職業 | ②　地域の就労支援を支える人材の育成強化<br>　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。<br>　さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施する。 | ＜評価の視点＞<br>・職業リハビリテーションに関する専門的な人材を育成するために、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施したか。 | **②　地域の就労支援を支える人材の育成強化**<br><br>・医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する以下ア～エの専門的・技術的研修を職種別、課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図った。<br>・さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修として、採用後の年次に応じた専門研修を新たなカリキュラム等で実施するとともに、各職場では、OJT等を実施した。また、新たな取組として、オンラインによる情報交換及び経験交流の試行実施やオンデマンド教材を活用した知識・スキルの付与、障害者職業カウンセラー等指定研修等を実施した。<br>・障害者職業カウンセラー等を対象に、新たな課題やニーズに対応した特定の知識及び技術の習得等を目的に総合センターで実施する「課題別研修」について、令和６年度は、施策の動向等に応じたニーズの変化を踏まえた支援ノウハウの習得に資するよう、テレワークや週20時間未満の短時間就労等の「多様な働き方への支援方法」をテーマに実施した。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 業・生活支援センター担当者研修等の階層研修、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を組合せた個別の計画的・体系的な人材育成の援助を、地域の就労支援機関に対して行う。さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施すること。 | リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を組合せた個別の計画的・体系的な人材育成の援助を、地域の就労支援機関に対して行う。さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施する。 | | | | い評価(96.2%)を得ることができたこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・新設された就労移行支援事業所等の中には、個々の職員の就労支援の知識や経験に幅がある状況が見られることから、地域センターでは、個別のニーズや知識・経験に応じた助言・援助に取り組んだこと。 | |
| | | ア　雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修 | ア　実務的研修(就業支援基礎研修、就業支援実践研修) | | **ア　実務的研修（就業支援基礎研修、就業支援実践研修）**<br>・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。<br>【アンケート有用度】98.7%（前年度実績 97.6%）<br>・就業支援基礎研修の上位研修として、障害別の就業支援に関する実践的な知識・技術の習得を図る「就業支援実践研修」を、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において２年程度以上の実務経験を有する者を対象に、南関東エリア（埼玉、千葉、東京、神奈川）や近畿エリア（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良）をはじめとした全国14エリアで実施した。<br>【アンケート有用度】98.9%（前年度実績 97.8%） | ②ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数及び受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合の確保・向上に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・令和５年度のアンケート調査の結果等を踏まえ、令和６年度のジョブコーチ養成研修においては、受講者が参加しやすい集合形式とオンライン形式を組み合わせて実施するなど、受講者の利便性の向上に取り組んだこと。<br>なお、指標のとおり、受講者の所属長から高い評価（95.9%）を得ることができたこと。<br>【困難な状況への | |
| | | イ　職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修 | イ　職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成及び支援スキル向上のための研修<br>・　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）<br>・　職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者サポート研修（配置型・訪問型・企業在籍型）<br>・　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）<br>・　職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修修了者サポート研修（配置型・訪問型・企業在籍型） | 【指標】<br>・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者数を600 人以上とする。<br><br>【指標】<br>・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、90%以上 | **イ　職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修**<br>・ジョブコーチとして支援を行う上で必要な知識・スキルの習得を図るため、配置型、訪問型及び企業在籍型のジョブコーチ養成研修（集合研修：総合センター、大阪障害者職業センター、実技研修：全国の地域センター）の開催に当たっては、受講者の利便性向上のため集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施形式の回数を前年度よりも３回増やすとともに、研修の質が担保できる範囲で、運用上、令和５年度よりも１回当たりの受入れ人数を増やして実施した。(対前年度81人増)<br>【アンケート有用度】98.3%（前年度実績 99.4%）<br>・一定の実務経験を有するジョブコーチに対して必要な知識・スキルの向上を図るため、ジョブコーチ支援スキル向上研修（総合センター、大阪障害者職業センター）を一部オンラインも取り入れて実施した。<br>【アンケート有用度】100.0%（前年度実績 98.2%）<br>・配置型、訪問型及び企業在籍型それぞれのジョブコーチ養成研修並びにジョブコーチ支援スキル向上研修修了者に対し、支援の実 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ウ　障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修<br><br>エ　医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修<br><br>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。 | ウ　障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修<br><br>・　障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修<br>・　障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修<br>・　障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修<br><br>エ　医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修<br><br>・　就業支援スキル向上研修<br>・　就業支援課題別セミナー<br><br>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。<br>障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、新たに実施する「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」をはじめとする研修体系全般について、その構築、研修カリキュラムの作成及び見直し、受講者層の拡大に備えたシステムの試行等を行う。 | から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得る。 | 践的なノウハウの付与を目的として、全国の地域センターでサポート研修を実施した。<br><br>**ウ　障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修**<br><br>・就業支援担当者及び主任就業支援担当者を対象とした研修の一部の実施回をオンラインも取り入れて実施した。<br>・一定の実務経験がある就業支援担当者を対象とした就業支援スキル向上研修を実施した。<br>【アンケート有用度】<br>- 就業支援担当者研修 99.4%（前年度実績 100.0%）<br>- 主任就業支援担当者研修 100.0%（前年度実績 98.1%）<br>- 就業支援スキル向上研修 100.0%（前年度実績 100.0%）<br><br>**エ　医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修**<br><br>・就業支援実践研修の上位研修として、総合センターにおける研究及び技法開発の成果に基づいた専門的な知識・スキルの習得を図る「就業支援スキル向上研修」を精神障害、発達障害、高次脳機能障害の障害種別ごとのコースを設定し、関係機関において３年程度以上の実務経験を有する者を対象にオンラインで開催した。<br>【アンケート有用度】100.0%（前年度実績 100.0%）<br>・職業リハビリテーションに係る新たな課題やニーズに対応した知識・スキルの習得を図る「就業支援課題別セミナー」については、AI 等の技術進展が、障害者の職務や雇用に影響し、障害者や企業担当者に対して必要とされる支援等が変化してきていることから、「AI 等の技術進展に伴う障害者の職域変化と就業支援」をテーマとしてオンラインにて開催した。<br>【アンケート有用度】97.2%（前年度実績 92.9%）<br><br>なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、より受講者の理解が図られるよう演習や講義の進め方等を見直すなど、研修カリキュラム等の充実を図った。<br>また、障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、令和７年度以降、新たに全都道府県で年間約 4,000 人の受講を想定している「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の構築を行うとともに、令和５年度に厚生労働省の作業部会でとりまとめられたカリキュラムをもとに、当該研修の上位に位置づくジョブコーチ養成研修及び障害者就業・生活支援センター職員研修の新たなカリキュラム及びシラバス作成のほか、研修効果を鑑みた当該研修オンデマンド教材への音声解説の収録や視聴順及び確認テストの設定、受講者層の拡大や受講履歴情報等の確実な管理対応等に向け、職業リハビリテーション人材研修管理システムの構築に取り組み、一部の研修で電子申請サービスによる申請受付を試行したほか、研修の着実な実施に向けた地域センターの担当者向け連絡会議の開催等を行った。<br>さらに、厚生労働省の要請を受け、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」に３回、構成員として参加し、ジョブコーチ等の障害者就労を支える人材の資格化に向けた検討等に当たり、これ | 対応】<br>・令和７年度以降に新たに実施する「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（以下、評定と根拠欄では「基礎的研修」という。)」をはじめとする研修体系全般の構築や円滑に研修を開始するための準備等の業務に取り組む中、現行のジョブコーチ養成研修における受講ニーズの高まりに応えるために、令和６年度は受講者が参加しやすい集合形式とオンライン形式を組み合わせた実施形式の回数を前年度よりも３回増やしたことに加え、１回当たりの受入れ人数も増やして実施するなど、受講希望者の受講機会の確保に取り組んだこと（対前年度 81 人増)。<br>③地域の就労支援を支える人材の育成強化<br>【質的な取組・困難な状況への対応】<br>・障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成する必要があるため、従来の業務と併行しながら、令和７年度以降、新たに全 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | までの人材育成の取組の実績を踏まえた提案を実施するなど、厚生労働省の取りまとめに寄与した。 | 都道府県で年間約4,000人の受講を想定している基礎的研修をはじめとする研修体系全般の構築を行うとともに、新たな研修体系を踏まえた障害者就業・生活支援センター及びジョブコーチ養成研修等の新たなカリキュラム及びシラバスの作成、研修効果を鑑みた基礎的研修オンデマンド教材への音声解説の収録及び字幕挿入並びに視聴順及び確認テストの設定を行ったこと。また、受講者層の拡大や受講履歴情報等の確実な管理対応等に向け、職業リハビリテーション人材研修管理システムの構築に取り組み、一部の研修で電子申請サービスによる申請受付を試行したほか、令和７年度以降の研修実施に向けて、地域センターの担当者向け連絡会議を開催するなど、万全な準備に取り組んだこと。<br><br>＜課題と対応＞<br>・地域の就労支援の基盤整備のため、各地域における関係機関が、より効果的な職業リハビリ | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | テーションサービスを実施することができるよう、引き続き助言・援助を積極的に行うとともに、障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、基礎的研修を新たに実施し、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材に対して、両分野に横断的な知識等を習得させる必要がある。 | |
| | | | | | ＜令和５年度の業務実績の評価結果の反映状況＞<br>・新設された就労移行支援事業所等の中には、個々の職員の就労支援の知識や経験に幅がある状況が見られることから、地域センターでは、個別のニーズや知識・経験に応じた助言・援助に取り組んだ。また、障害者就業・生活支援センターと連携し、圏域内の複数の関係機関を対象とした学習会を開催するなど、地域の就労支援ネットワークの強化を通じて、効果的な職業リハビリテーションサービスの実施に取り組んだ。<br>・障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、令和７年度以降に新たに実施する「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」については、研修効果を鑑みたオンデマンド教材への音声解説の収録や視聴順及び確認テストの設定、受講者層の拡大への対応や受講者の利便性向上に向けた電子申請サービスの試行、令和７年度からの研修の着実な実施に向けた地域センターの担当者向け連絡会議の開催等を行った。なお、当該研修の上位に位置づくジョブコーチ養成研修及び障害者就業・生活支援センター職員研修については、令和５年度に厚生労働省の作業部会でとりまとめられたモデルカリキュラムをもとに、総合センターにおいて作業部会を設置し、新たなカリキュラム及びシラバスを作成した。 | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。<br>・ |

- 
- 

別紙

## 職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数

| 実施件数 | 実機関数 |
|---|---|
| 5,794 件 | 2,660 機関 |

## 障害者職業総合センター等における各種専門研修等受講者数

| 研修名 | 実施回数 | 受講者数 | 実施形式 |
|---|---|---|---|
| 厚生労働大臣指定講習<br>（カウンセラー専門第一期研修） | 1 回 | 26 人 | 集合 |
| 障害者職業カウンセラー<br>フォローアップ研修 | 1 回 | 18 人 | 集合<br>一部科目オンライン |
| 障害者職業カウンセラー<br>専門第二期研修 | 1 回 | 24 人 | 集合<br>一部科目オンライン |
| 障害者職業カウンセラー<br>専門第三期研修 | 1 回 | 11 人 | 集合<br>一部科目オンライン |
| 新任主任障害者職業カウンセラー研修 | 1 回 | 8 人 | 集合 |
| 障害者職業カウンセラー等<br>海外研修 | 0 回 | 0 人 | － |
| 障害者職業カウンセラー等<br>指定研修 | 3 回 | 14 人 | 国内、外部機関研修<br>等受講 |
| 障害者職業カウンセラー等<br>課題別研修 | 1 回 | 50 人 | 集合 |
| 障害者職業訓練職専門第一期研修 | 0 回 | 0 人 | － |
| 障害者職業訓練職専門第二期研修 | 1 回 | 2 人 | 集合<br>一部科目オンライン |
| 障害者職業訓練職専門第三期研修 | 0 回 | 0 人 | － |
| 新任障害者職業訓練職研修 | 1 回 | 1 人 | 集合 |
| リワークカウンセラー研修 | 0 回 | 0 人 | － |
| 支援アシスタント研修 | － | 38 人 | オンデマンド |
| 配置型職場適応援助者<br>養成研修 | 5 回 | 29 人 | 集合<br>一部実施回オンライ<br>ン活用 |
| 配置型職場適応援助者<br>支援スキル向上研修 | 1 回 | 26 人 | 集合 |

| 研修名 | | 実施回数 | 受講者数 | 実施形式 |
|---|---|---|---|---|
| 地域の就労支援を支える人材の育成強化に係る研修 | 就業支援基礎研修 | 60 回 | 2,479 人 | 集合 |
| | 就業支援実践研修 | 38 回 | 552 人 | 集合 |
| | 訪問型職場適応援助者<br>養成研修 | 10 回 | 179 人 | 集合<br>一部実施回オンライン活用 |
| | 企業在籍型職場適応援助者<br>養成研修 | 10 回 | 537 人 | 集合<br>一部実施回オンライン活用 |
| | 訪問型職場適応援助者<br>支援スキル向上研修 | 3 回 | 15 人 | 集合<br>一部実施回オンライン |
| | 企業在籍型職場適応援助者<br>支援スキル向上研修 | 3 回 | 56 人 | 集合<br>一部実施回オンライン |
| | 職場適応援助者養成研修<br>修了者サポート研修 | 125 回 | 1,188 人 | 集合<br>一部実施回オンライン活用 |
| | 職場適応援助者支援スキル向上<br>研修修了者サポート研修 | 125 回 | 738 人 | 集合<br>一部実施回オンライン活用 |
| | 障害者就業・生活支援センター<br>主任就業支援担当者研修 | 3 回 | 57 人 | 集合<br>一部実施回オンライン |
| | 障害者就業・生活支援センター<br>就業支援担当者研修 | 3 回 | 194 人 | 集合<br>一部実施回オンライン |
| | 障害者就業・生活支援センター<br>就業支援スキル向上研修 | 1 回 | 25 人 | 集合 |
| | 就業支援スキル向上研修 | 1 回 | 24 人 | オンライン |
| | 就業支援課題別セミナー | 1 回 | 45 人 | オンライン |

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

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

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値） | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均（計画値） | ５点以上 | － | ５点以上 | ５点以上 | | | | |
| 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均（実績値） | － | 5.33 点 | 5.50 点 | 5.40 点 | | | | |
| 達成度 | － | － | 110.0% | 108.0% | | | | |
| 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数（計画値） | 25 本以上 | － | ５本以上 | ５本以上 | | | | |
| 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数（実績値） | － | ６本 | ６本 | ５本 | | | | |
| 達成度 | － | － | 120.0% | 100.0% | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | 10,883,027 | 11,643,045 | | | |
| 決算額（千円） | 9,575,758 | 10,915,219 | | | |
| 経常費用（千円） | 9,029,574 | 10,969,309 | | | |
| 経常利益（千円） | 258,776 | 99,170 | | | |
| 行政コスト（千円） | 9,187,465 | 11,174,602 | | | |
| 従事人員数（人） | 467 | 473 | | | |

注）高齢・障害者雇用支援勘定（障害者雇用支援事業経理）における数値を記載。

## ２．主要な経年データ

### ①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値） | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数（計画値） | 30 件以上 | － | 6 件以上 | 6 件以上 | | | | |
| 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数（実績値） | － | 6 件 | 6 件 | 6 件 | | | | |
| 達成度 | － | － | 100.0% | 100.0% | | | | |
| 職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数（計画値） | 75 回以上 | － | 15 回以上 | 15 回以上 | | | | |
| 職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数（実績値） | － | － | 16 回 | 20 回 | | | | |
| 達成度 | － | － | 106.7% | 133.3% | | | | |

### ③ 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

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

| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画（R6） | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評定 | |
| 第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項<br><br>２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項<br>（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<br>①　新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施<br>職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実 | 第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置<br><br>２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項<br>（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<br>①　新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施<br>ア　以下の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。 | 第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置<br><br>２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項<br><br>（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<br><br>①　新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施<br><br>ア　中期計画に掲げる事項に重点を置いて、以下の調査・研究を実施し、５テーマ以上について外部の研究評価委員による評価を受け、中期計画に掲げる評 | 【指標】<br>・外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均について５点以上を得 | **２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項**<br><br>**（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**<br><br>**説明資料参照**<br><br>**①　新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施**<br><br>**ア　職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施**<br>中期計画に掲げる重点事項を踏まえ、厚生労働省及び機構内から聴取した研究要望及び地域の就労支援機関のアンケート調査結果に基づいて令和６年度計画に掲げる新規４件、継続７件の計 | ＜評定と根拠＞<br>評定：Ａ<br>「外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均」の達成度が108.0%、「外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数」の達成度が100.0%、「職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数」の達成度が100.0%、「職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数」 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 施すること。あわせて、福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発・改良を行うこと。 | （ア）発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究<br>（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<br>（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<br>（エ）国の政策立案に資する研究 | 価結果が得られるようにする。<br>＜継続テーマ＞<br>（ア）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<br>（イ）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）<br>（ウ）「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<br>（エ）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<br>（オ）職場における情報共有の課題に関する研究<br>（カ）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<br>（キ）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<br><br>＜新規テーマ＞<br>（ア）企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究<br>（イ）「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究<br>（ウ）障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労実態等に関する調査研究<br>（エ）諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究 | る。〔採点方法：研究テーマごとに３人の研究評価委員がそれぞれ、優れている＝２点、やや優れている＝１点、やや劣っている＝０点、劣っている＝０点で評価〕<br><br>【指標】<br>・外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を５本以上とする。 | 11件の研究テーマについて、調査・研究を実施した。このうち、令和６年度に終了した５テーマについては、外部専門家から得られた意見を踏まえ、調査研究の内容・実施方法・分析の視点を精査し、報告書を作成するというプロセスを経て外部の研究評価委員による評価を受けた。<br>各研究の実施に当たっては、研究委員会又は有識者ヒアリングを必須とし、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精査するとともに、進捗管理表等を活用し、厳格な進捗管理を実施した。<br>- 令和６年度終了研究における研究委員会等の実施回数：37回（１テーマ当たり平均7.4回）<br>＜令和６年度終了の研究テーマ＞<br>（ア）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<br>（イ）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期調査最終期）<br>（ウ）「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<br>（エ）職場における情報共有の課題に関する研究<br>（オ）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 | の達成度が133.3%であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、<br>①外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均及び外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の確保・向上に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・職業リハビリテーションに関する施策の充実や就労支援における支援技術等の向上のため、研究テーマについては、厚生労働省の要望や地域センター等の現場ニーズを踏まえ設定し、研究計画の策定については、複数の研究員が部門横断的に研究の視点や手法に係る意見交換を行うなど、調査・研究の質の向上に取り組んだこと。また、各研究の実施に当たっては、研究委員会又は有識者ヒアリングを必須とし、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精査するとともに、厳格な進捗管理を行うなど、最新の知見を集約した質の高い研究成果と | |
| | | イ　発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等を開発する。<br>また、新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。 | イ　発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、調査・研究とあいまって、以下の４テーマについて障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発を行う。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。<br><br>（ア）発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法の開発<br><br>（イ）在職精神障害者の職場復帰に関し、 | ＜評価の視点＞<br>・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、障害特性および事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発や開発した技法の改良を行ったか。 | **イ　職業リハビリテーションに関する技法等の開発・改良**<br>発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発を行うとともに、支援マニュアルの作成、職業リハビリテーション研究・実践発表会での発表、総合センターホームページ（以下「NIVR ホームページ」という。）における開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等を通じて、その普及に努めた。このほか、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、開発した技法に改良を加えた。<br><br>（ア）発達障害者の就労支援に関する支援技法の開発<br>○発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方<br>・発達障害者が自己理解を深め、課題への対処方法や配慮事項の整理を進める過程でのポイントを分析・整理し、相談の構造化や新たに作成した相談サポートツールを用いた支援の概要や実施方法、留意事項を取りまとめた支援マニュアルを開発した。<br><br>（イ）精神障害者の職場復帰に関する支援技法の開発 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 障害特性に対応した効果的な支援技法の開発<br><br>（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<br><br>（エ）新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の開発 | | ○職場復帰に向けた調整のための効果的なアセスメントの実施方法<br>・気分障害等による休職者の職場復帰支援が効果的に実施されるよう、休職者・事業主・主治医３者の基本情報を的確に把握・整理し、復職への課題や支援目標に関する共通認識の形成に向けたアセスメントの実施方法を実践報告書として取りまとめた。<br><br>（ウ）高次脳機能障害者の就労支援に関する支援技法の開発<br>○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<br>・障害特性に対する理解を起点として、職務遂行上必要な補完手段の活用や環境調整の実施、キャリアの見直し等、一連の過程を通して高次脳機能障害者が自己理解を進めるための効果的な支援技法を実践報告書として取りまとめた。<br>○在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた支援技法の開発（仮称）<br>・近年、早期化する高次脳機能障害者の職場復帰に伴う復帰後の適応や自己理解に関する課題について、自身の得意なことや対応可能なことに着目し、それを職務の再構成や環境調整に活かし、力を発揮できるようにするための支援技法の開発に着手した。<br><br>（エ）新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の開発<br>○作業管理支援の改良（仮称）<br>・令和３年度に開発した発達障害者の作業管理能力を向上させるための技法について、地域センター等の活用状況や調査研究から得られた新たな知見をもとに、障害状況に関わらず実行機能に課題のある者共通の支援技法として改良に着手した。<br>○雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法の開発（仮称）<br>・雇用の質の向上に向けた事業主の責務が明確化されたことから、事業主による雇用管理及び支援機関による事業主支援の双方に役立つよう、雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法の開発に着手した。 | なるよう取り組んだこと。<br>なお、指標のとおり、外部の研究評価委員から高い評価（合計点数の平均5.40点/６点）を得ることができたこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・これまでの支援技法では対処困難な事例等の課題解決が必要な中、調査・研究に当たっては、各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングを37回（１テーマ当たり平均7.4回）実施するなど、外部の有識者の専門的かつ最新の知見も取り入れるとともに、支援技法の開発に当たっては、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法となるよう、地域センター、関係機関及び事業主等のニーズ把握に取り組んだこと。<br>・障害特性や働き方の多様化に加えて、技術革新等により障害者就労を取り巻く環境も変化する中、調査・研究の成果は、職業リハビリテーション技術の高度化・体系化及びその他障害者雇用に関する施策の推進に寄与す | |
| 実施及び開発・改良に当たっては、ウィズコロナ時代の「新しい日常」に対応したオンラインによる支援、高年齢障害者への就労支援等の調査研究、テレワーク等の多様な働き方や障害者のキャリア形成等の支援技法の開発等、職業リハビリテーションに関する時勢に応じた調査・研究と技法開発にも新たに取り組むこと。 | ウ　実施及び開発・改良に当たってはウィズコロナ時代の「新しい日常」に対応したオンラインによる支援、高年齢障害者への就労支援等の調査研究、テレワーク等の多様な働き方や障害者のキャリア形成等の支援技法の開発等、職業リハビリテーションに関する時勢に応じた調査・研究と技法開発にも新たに取り組む。 | ウ　実施及び開発・改良に当たっては、職業リハビリテーションに関する時勢に応じた調査・研究と技法開発にも取り組む。 | | **ウ　時勢に応じた調査・研究と技法開発**<br>○企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組と課題に関する調査研究<br>・雇用の質の向上に向けた事業主の責務が明確化されたことに伴い、障害者雇用の質の向上や地域センター等の企業支援に役立つことを目的とし、企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題及び必要な支援の内容を把握し取りまとめた。<br>○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<br>・課題となっている中高年齢障害者のキャリア形成に資することを目的として、中高年齢障害者を継続して雇用する事業主にインタビューを実施することで、障害者の加齢により事業主が直面する課題や業務への影響、実施される配慮の実態、効果等について把握し取りまとめた。<br>○雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法の開発（仮称）（再掲） | | |
| ②　研究・開発成果の積極的な普及・活用<br>研究成果、就労支援機関等の支援技術の向上に資 | ②　研究・開発成果の積極的な普及・活用<br>研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での | ②　研究・開発成果の積極的な普及・活用<br><br>ア　職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催 | ＜評価の視点＞<br>・職業リハビリテーション研究・実践発表 | **②　研究・開発成果の積極的な普及・活用**<br><br>**ア　職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催**<br>○第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | する技法開発成果の積極的な発信・普及を展開するため、事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、更なる活用を図ること。 | 講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成・公開する。<br>広域センター、地域センター、障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果のさらなる普及・活用を図る。 | 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。<br><br>イ　支援技法普及講習の実施<br>開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に支援技法普及講習を実施する。<br><br>ウ　学会等での発表、各種研修での講義等<br>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。<br><br>エ　インターネット等による研究成果の情報発信<br>研究・開発成果の効果的な普及を図るために、インターネットやリーフレット等による以下の発信を行う。<br>職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を障害者職業総合センターホームページにおいて公開するとともに、障害者職 | 会等の開催、支援技法普及講習の実施、学会等での発表・各種研修での講義、インターネット等を活用した情報発信等により、研究・開発成果の積極的な普及・活用に取り組んだか。<br><br>【指標】<br>・職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数を15回以上とする。 | ・日程：令和６年11月13日・14日　東京ビッグサイト<br>・参加者数：962人（前年度実績 946人（ライブ配信参加者312人を含む））、オンデマンド視聴回数878回(前年度実績 1,233回)<br>・発表資料ダウンロード数：13,701件(前年度実績 8,374件)<br>・参加者のニーズを踏まえ、意見交換や経験交流等を実施し、NIVRホームページに特別講演、パネルディスカッション、基礎講座の動画及び発表資料、研究発表の資料等を掲載した。<br>・機構職員を含む職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる者による研究・実践発表について、口頭発表70題（15分科会）（前年比117%）、ポスター発表37題（前年比185%）を行った。<br>・特別講演は、除外率設定業種である病院における職務の切り出し、障害者中心の雇用体制構築の取組等をテーマとして実施した。<br>・パネルディスカッションは、令和６年度終了研究の「職場における情報共有の課題に関する研究」及び「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」に関連したテーマで実施した。<br>・現地参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」98.6%（前年度実績 99.4%）<br><br>○地方における職業リハビリテーション研究発表会<br>・地域の企業や就労支援機関等を対象とし、地域の要望に応じた研究テーマや実施形式で開催するなど、研究・開発成果の積極的な普及・活用及び参加機会の確保に取り組んだ。また、発表資料をNIVRホームページに掲載した。<br>・実施地域：北海道、宮城、山形、茨城、群馬、新潟、富山、石川、山梨、長野、岐阜、静岡、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、福岡、大分及び宮崎で20回実施。地域のニーズ等を勘案し、そのうち16回は現地、4回はオンラインで実施した。<br>・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」96.3%（前年度実績 95.4%）<br><br>**イ　支援技法普及講習の実施**<br>・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。<br>- 実績：延べ実施センター 84か所（前年度実績 87か所）<br>実施回数 24回（前年度実績 24回）<br>延べ受講者数 1,366人（前年度実績 1,383人）<br><br>**ウ　学会等での発表、各種研修での講義等**<br>・関係学会等における研究・開発成果の発表14件（前年度実績 7件）<br>・各種研修等における研究員・職業センター職員等による研究・開発成果の講義119件（前年度実績 117件）<br>・成果物の展示・配布26件（前年度実績 22件）<br><br>**エ　インターネット等による研究成果の情報発信**<br>○インターネット（ホームページ）による情報発信<br>・研究成果の普及を目的として、令和５年度終了研究に関する解説動画６本をNIVRホームページに掲載した。<br>・教育機関への普及のため「就労支援のためのアセスメントシート」に関する情報を国立特別支援総合研究所のメールマガジンにて発信した。<br>・こころの耳ホームページにメンタルヘルスに関する研究成果を４本掲載した。 | る内容であることが求められるため、外部の有識者の専門的かつ最新の知見を取り入れつつ、関係機関等と連携して調査・研究を実施するなど、障害者の職域拡大・職業生活の向上に向けて取り組んだこと。<br>②職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数の確保に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・調査・研究に係るマニュアル等の作成に当たっては、関係機関や事業主等にとって利用しやすい成果物となるよう調査・研究の要点や活用のポイントの整理に取り組んだこと。また、支援技法に係るマニュアル等の作成に当たっては、利用者や支援者等からの意見を踏まえた効果検証を行い、その結果を反映させるなど、質の向上に取り組んだこと。<br>なお、令和５年度に作成したマニュアル等に係る就労支援機関への利用状況調査（有用度）において、高い評価（88.1%）を得ることができ | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業総合センターホームページの認知度を向上させ、利用者ニーズを踏まえた広報を行う。<br>　また、研究・開発成果について、効果的な普及につながる情報をまとめたリーフレット等を作成し、関係機関や事業主等に対し周知する。 | | ・全国の産業保健総合支援センターと連携し、メールマガジンへの令和5年度終了研究成果に関する記事掲載を実施した。<br>・研究員が執筆するコーナー（研究活用アドバンス）に、調査研究報告書の内容を解説した情報等を掲載した。<br>・研究及び技法開発の成果物については、PDFファイル形式によりNIVRホームページに掲載し、ダウンロードできるようにした。<br>　－アクセス件数：1,149,576 件（前年度実績 1,116,521 件）<br>・研究及び技法開発の成果物のダウンロードランキングをNIVRホームページに掲載し、それを契機に他の成果物の閲覧を促進するよう取り組んだ。<br>・独立行政法人科学技術振興機構の主催する論文検索サイトJ-STAGEに調査研究報告書サマリーを登録した。<br>・研究業務、研究員の周知のためNIVRホームページに研究員紹介のコーナーを開設した。<br><br>○リーフレット等による情報発信<br>・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書等を関係機関や企業に幅広く配布したほか、要請があった機関等へ個別に送付等し普及を行った。<br>・令和５年度に終了した研究及び技法開発等に係る成果物に関するリーフレットを作成し、それを用いて、機構ニュースによるプレスリリースを実施するとともに、各地域センターへの送付、企業向けの研修会や地方における職業リハビリテーション研究発表会において配布した。<br>・精神障害関係の学会等では、精神障害関連の調査研究報告書やマニュアル等を紹介したリーフレットを配布するなど、対象やテーマに応じて研究・技法成果の周知リーフレットを作成し、必要な情報を的確に届けられるよう工夫しながら広く周知を行った。<br>・総合センターの調査・研究に関連すると考えられる学会、研修会等において、研究成果物を展示するとともに、パンフレット及びサマリーの配布等により、効果的な普及活動を実施した。<br>・啓発誌「働く広場」に研究成果を計11回掲載（うち研究７回、技法開発４回）した。令和７年３月号には３本の企業向けマニュアルの紹介記事を掲載した。また、メールマガジンに研究成果を計11回掲載した。<br>・研究員が以下の委員会等に参画した。<br>厚生労働省<br>－就労選択支援に係るマニュアル等の開発及び研修実施に向けた試行的調査等業務<br>　就労選択支援プロジェクトチーム<br>　ワーキンググループ（研修部会）<br>－「障害者のテレワーク雇用促進のための企業向け相談支援事業」に係る提案書技術審査委員会<br>－社会保障審議会<br>国立保健医療科学院<br>－「アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究」<br>一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構<br>－ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム<br>－就労困難者認定方法構築作業チーム<br>日本精神障害者リハビリテーション学会<br>－日本精神障害者リハビリテーション学会理事会、委員会 | たこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・これまでの支援技法では対処困難な事例等の課題解決が必要な中、調査・研究に当たっては、各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングを 37 回（１テーマ当たり平均 7.4 回）実施するなど、外部の有識者の専門的かつ最新の知見も取り入れるとともに、支援技法の開発に当たっては、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法となるよう、地域センター、関係機関及び事業主等のニーズ把握に取り組んだこと。（再掲）<br>・法改正に伴い雇用の質の向上が求められる中、研究成果等は事業主や関係機関が理解しやすい内容とする必要があることから、「障害者の働く職場のコミュニケーションに関するアイデア集」に係るリーフレットや「精神障害者保健福祉手帳を所持する方の就業の状況と企業が取り組む職場の配慮・措置」に係るパンフレットを作成及び配布するとともに、 | |
| | | | オ　マニュアル、教材、ツール等の作成 | | **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。 | 【指標】<br>・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。 | 関係機関や事業主等にとって利用しやすい成果物となるよう、調査・研究については要点や活用のポイントを整理し、技法開発については利用者や支援者等からの意見を踏まえた効果検証結果を反映させたマニュアル、教材、ツール等を６件作成した（前年度実績　６件）。<br>＜令和６年度終了の調査・研究及び技法開発に係るマニュアル等＞<br>（ア）障害者の働く職場のコミュニケーションに関するアイデア集<br>（イ）パネル調査がとらえた障害のある人の職業人生<br>（ウ）精神障害者保健福祉手帳を所持する方の就業の状況と企業が取り組む職場の配慮・措置<br>（エ）発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方<br>（オ）職場復帰に向けた調整のための効果的なアセスメントの実施方法<br>（カ）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 | ホームページでも情報発信して活用を促すなど、事業主等の自主的な取組の支援に取り組んだこと。<br>③職業リハビリテーション研究発表会(地方対象)の開催回数の確保に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・地方における職業リハビリテーション研究発表会について、地域の要望に応じたテーマや実施形式(集合形式、オンライン形式）で開催するなど、研究・開発成果の積極的な普及・活用及び参加機会の確保に取り組んだこと。<br>なお、参加者から研究成果の今後の活用に係る有用度において高い評価（96.3%）を得ることができたこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・法改正に伴う障害者雇用率の引上げや除外率の引下げのほか、テレワーク等ICT を活用した新しい働き方の実現が求められるなど、障害者就労を取り巻く環境が変化する中、研究・開発成果の速やかな発信・普及により、地域の就労 | |
| | | カ　研究・開発成果の共有化<br>広域センター、地域センター、障害者就業・生活支援センター等を対象に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツールを作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有化を進める。 | | | **カ　研究・開発成果の共有化**<br>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181,895件（前年度実績 182,595件）、就労支援機関に対して、令和５年度に作成したマニュアル等に係る利用状況を調査した結果、有用度88.1%。<br>○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 53所）<br>・有用度（「大変有用である」「有用である」）<br>調査研究報告書・資料シリーズ：100%（前年度実績 95.5%）<br>マニュアル、教材、ツール等：100%（前年度実績 99.2%）<br>○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　169所）<br>・有用度（「大変に有用である」「有用である」）<br>調査研究報告書・資料シリーズ：88.8%（前年度実績 92.0%）<br>マニュアル、教材、ツール等：90.1%（前年度実績 97.0%）<br>○研究成果の活用状況とその把握・分析を踏まえた改善<br>・調査研究報告書は就労支援機関のほか、内容に応じて大学等の教育機関、産業保健分野や医療分野の施設等にも配布した。<br>・研究成果のサマリー及びパンフレットは、活用場面や関連の研究成果が分かるようにレイアウトや図表の使用を工夫した。 | | |
| | ③　企業に対する実践的手法の開発・提供<br>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。<br>事業主等の自主的な取組を支援するため、上記の実践的手法の開発により得られた成果については、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすく | ③　企業に対する実践的手法の開発・提供<br>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、障害者の雇用や職場定着に当たって抱えている不安や悩みなどの課題を解決する方法をホームページで公開するとともに、ホームページに構築した意見収集の仕組を使い、掲載情報の見直しを行う。<br>また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」において、企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例を収集し、追加掲載する。 | ＜評価の視点＞<br>・企業における障害者の雇用や職場定着に当たって抱えている不安や悩みなどの課題を解決する方法をホームページで公開したか。また、障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」に障害者雇用モデル事 | **③　企業に対する実践的手法の開発・提供**<br>○実践的手法の開発<br>・利用者の利便性をより高めるため、障害者職域拡大マニュアル「聴覚障害者の職場定着推進マニュアル」と障害者雇用マニュアルコミック版「聴覚障害者と働く」を統合し、職場で使える手話動画を盛り込んだ「聴覚障害者雇用マニュアル（仮称）」を制作した。<br>・企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に向けた具体的な方策や関連情報をＱ＆Ａ形式に取りまとめ、解説した内容をホームページで公開するとともに、最新の情報を含め掲載した。<br>○成果物の普及<br>・実践的手法の開発成果については、事業主にとって見やすく、かつ、知りたい情報にアクセスしやすいホームページを作成・公開するとともに、事業主からのニーズもホームページ上で収集できるようにしたほか、都道府県支部、地域センター及び厚生労働省を通じて都道府県労働局、公共職業安定所に対し、「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を配布した。成 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ホームページで公開するとともに報告書等に取りまとめ、配布する。<br>　また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や合理的配慮の提供に係る事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。 | | 例及び合理的配慮に関する事例を追加掲載したか。 | 果物については、事業主（83 件）や支援機関（141 件）からの要望に応じて随時配付した。<br>・開発した各種成果物に対する利用者アンケート有用度 95.0%（前年度実績 88.0%）<br>○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<br>・同業他社の事例情報等をもとに、事業主が社内理解の促進のための活動、採用計画の立案、雇用管理ノウハウの習得等を行えるようにするため、各事例では障害特性に応じた環境整備や職務の設定、支援機関との連携等の雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介した。<br>・モデル事例 28 事例と合理的配慮事例 5 事例の計 33 事例を追加掲載した（うち、中小企業の事例 24 事例、精神障害者の事例 29 事例）。掲載事例総数はモデル事例 2,846 事例と合理的配慮 820 事例の計 3,666 事例（前年度実績 3,635 事例）となった。 | 支援機関等の支援力向上に取り組んだこと。<br>以上、困難度が設定されている項目において、これらの実績を踏まえ、評定をＡとする。<br><br>＜課題と対応＞<br>・調査・研究の質を向上させるため、外部の有識者の意見を聴きつつ調査・研究の内容や進め方の改善を継続的に行う。また、定例会議において進捗管理表を用い研究の進捗状況を組織的に共有するなど、厳格に進捗を管理する。<br>・調査・研究及びマニュアル、教材、ツール等の研究・開発成果については、支援する現場へのより一層の普及を図るため、職業リハビリテーション研究・実践発表会や地方を対象とした職業リハビリテーション研究発表会、支援技法普及講習の実施及び NIVR ホームページへの掲載やリーフレットの配布等を引き続き行うことにより、就労支援関係機関、学校関係、企業などへ周知をする必要がある。<br>・また、事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ＜令和５年度の業務実績の評価結果の反映状況＞<br>　調査・研究や技法開発成果の普及、時勢に応じた調査・研究、技法開発の実施及び改良、事業主等のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集・提供について、以下の取組を行った。<br>＜情報発信＞<br>・こころの耳ホームページへのメンタルヘルスに関する研究成果の掲載（４本）<br>・特別支援教育機関への普及のための「就労支援のためのアセスメントシート」に関する情報を独立行政法人国立特別支援教育総合研究所のメールマガジンにて発信<br>・研究及び技法開発成果物に関するリーフレットの作成、それを用いた機構ニュースによるプレスリリースを実施、企業向けの研修会や地域における職業リハビリテーション研究発表会での配布<br>・広域センター、地域センター、障害者就業・生活支援センター等を対象とする技法開発成果物等の活用状況を把握するアンケート調査の実施<br>＜時勢に応じた調査・研究と技法開発の実施及び改良＞<br>・企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究<br>・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<br>・雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法開発等<br>＜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＞<br>・職場で使える手話動画を取り入れた聴覚障害者雇用マニュアルの作成<br>・全国の障害者雇用事例をデータベース化し、ホームページに追加掲載 | 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。 | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。<br>・<br>・<br>・ |

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

| １．当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|---|---|---|---|
| １－５ | 障害者職業能力開発業務に関する事項－障害者職業能力開発業務 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | Ⅵ－２－２　障害者等の職業能力開発を推進すること | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第５号 |
| 当該項目の重要度、困難度 | 【重要度：高】<br>「障害者基本計画」等を踏まえ、機構営校においては、希望と適性に応じた働き方を選択できるように障害種別によらない職業訓練を実施することや、多様な働き方に対応できるような職業訓練を展開するとともに、それらの実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。 | 関連する政策評価・行政事業レビュー | － |

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値） | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合（計画値） | 60%以上 | － | 60%以上 | 60%以上 | | | | |
| 機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合（実績値） | － | 59.2% | 66.0% | 66.0% | | | | |
| 達成度 | － | － | 110.0% | 110.0% | | | | |
| 機構営校における訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率（計画値） | 75%以上 | － | 75%以上 | 75%以上 | | | | |
| 機構営校における訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率（実績値） | － | 79.3% | 85.6% | 75.6%（５月１５日時点） | | | | |
| 達成度 | － | － | 114.1% | 100.8%（５月１５日時点） | | | | |

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 予算額（千円） | 866,317 | 945,750 | | | |
| 決算額（千円） | 740,984 | 874,841 | | | |
| 経常費用（千円） | 789,301 | 816,612 | | | |
| 経常利益（千円） | 42,406 | △13,717 | | | |
| 行政コスト（千円） | 789,313 | 816,648 | | | |
| 従事人員数（人） | 49 | 46 | | | |

注）障害者職業能力開発勘定における数値を記載。

## ２．主要な経年データ

### ①主要なアウトプット（アウトカム）情報

| 指標等 | 達成目標 | 基準値（前中期目標期間最終年度値） | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（計画値） | 600 機関以上 | － | 120 機関以上 | 120 機関以上 | | | | |
| 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（実績値） | － | 132 機関 | 137 機関 | 131 機関 | | | | |
| 達成度 | － | － | 114.2% | 109.2% | | | | |
| 指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（計画値） | 90%以上 | － | 90%以上 | 90%以上 | | | | |
| 指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価（実績値） | － | 98.0% | 100.0% | 100.0% | | | | |
| 達成度 | － | － | 111.1% | 111.1% | | | | |

### ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

| | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 令和９年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

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

| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画（R6） | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評定 | |
| 第３章　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 | 第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | 第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | | ＜評定と根拠＞<br>評定：Ｂ<br>「機構営校における特別支援障害者の定員に占める割 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5　障害者職業能力開発業務に関する事項<br>　個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備が求められており、「障害者基本計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要があるが、職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があり、昨今の求職動向から精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まっている。<br>　また、労働者の職業能力の開発及び向上の必要性が高まっており、事業主が在職障害者についてその適性等に応じた職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことが求められている。<br>　このような中で、この需要に応えるためには、機構が運営を行う障害者職業能力開発校（以下「機構営校」という。）のみならず、全ての職業能力開発校（障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校）等において、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対する職業訓練の水準等の向上を図る必要がある。<br>　このため、機構営校は、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させる。具体的には、以下を重点的に実施すること。<br>（1）福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏 | 5　障害者職業能力開発業務に関する事項<br>（1）福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的提供により、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れる。 | 5　障害者職業能力開発業務に関する事項<br>（1）福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的提供により、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れる。 | ＜評価の視点＞<br>・障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的提供により、特別支援障害者を重点的に受け入れたか。<br><br>【指標】<br>・機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とする。 | **5　障害者職業能力開発業務に関する事項**<br><br>**説明資料参照**<br><br>**（1）特別支援障害者の重点的な受入れ**<br>・機構が運営する障害者職業能力開発校２校（中央障害者職業能力開発校（埼玉県所沢市）（以下「中央校」という。）、吉備高原障害者職業能力開発校（岡山県加賀郡吉備中央町）（以下「吉備校」という。）（以下、中央校及び吉備校を併せて「機構営校」という。））については、全国の都道府県労働局、公共職業安定所のほか、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関に対して、訪問やオンライン等により緊密な連携を図りつつ、様々な機会を活用して、訓練内容、募集予定、就職実績等の周知を積極的に実施し、年間を通じて計画的な募集活動を展開した。<br>・中央校に続き、令和６年度は吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科において、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等の希望と適性に応じた受入れの体制を整備した。併せて、いずれの訓練科においても、訓練初期に丁寧に訓練生個々の特性等を把握した上で、それぞれの訓練科における技能訓練と講座等を組み合わせた訓練科目を設定することにより、職業訓練と適応支援を一体的に提供し、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。）の受入れの促進を図った。<br>－特別支援障害者数 165人（前年度実績 165人）<br>－特別支援障害者の入校生全体に対する割合　79.3%（前年度実績 77.5%）<br>（参考）他の障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合（令和５年度）　34.7% | 合」の達成度が110.0%、「機構営校における訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率」の達成度が100.8%（５月 15日時点）、「指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数」の達成度が109.2%、「指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価」の達成度が111.1%であり、いずれも所期の目標を達成している。<br>評定の根拠として、<br>①機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合の向上に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、障害者の職域拡大のために、障害種別によらず希望と適性に応じた職業訓練を実施することや、デジタル技術を活用した新たな就労イメージを意識した職業訓練 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、希望と適性に応じた働き方を選択できるよう障害種別によらない職業訓練や、多様な働き方に対応できるような職業訓練を実施すること等により、特別支援障害者を重点的に受け入れること。 | | | | | を展開するとともに、これらの職業訓練と適応支援を一体的に実施するなど、質の高い先導的な職業訓練に取り組んだこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・機構営校独自の先導的な職業訓練（特別支援障害者に対する職業訓練）の受講促進に向け、障害者の希望と適性に応じた訓練コースを提供し、入校機会を多く設定していることや、全訓練科において職業訓練と適応支援を一体的に提供していること、デジタル技術を活用した職業訓練など、機構営校ならではの取組を積極的に周知するとともに、訓練体験を伴う内容のオープンキャンパスを実施したほか、年間を通じて全国の関係機関への計画的な訪問やオンラインを活用した募集活動等を実施するなど、訓練生の確保に取り組んだこと。 | |
| | （２）機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努めること。<br>　また、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、より障害者の職業能力の開発等に結びつく職業訓練に係る指導技法等の検討・開発に努めること。 | （２）機構営校は、広域センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努める。<br>　また、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識した職業訓練を展開することで、先導的な職業訓練に取り組む。 | （２）機構営校は、広域センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努める。<br>　また、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識した職業訓練を展開することで、先導的な職業訓練に取り組む。 | ＜評価の視点＞<br>・障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努めるとともに、先導的な職業訓練に取り組んだか。 | **（２）障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発及び先導的な職業訓練の実施**<br>　障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する施設として、先導的な職業訓練を以下のとおり取り組んだ。<br>・訓練初期に、緩やかに訓練を進め円滑な訓練生活への移行を図るための準備期間として、導入期の訓練を実施した。また実施に当たっては、技能の習得を円滑に進められるよう、総合センターが開発した成果物等も参考に、記憶力や注意力の補完手段やストレス対処法の習得等、適応支援を実施した上で、きめ細やかな職業訓練に取り組んだ。さらに、障害の状況により施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者については、対象訓練生の希望等を踏まえて、雇入れを検討している企業内での訓練を通じて当該企業の職務に応じたスキル習得や必要な職場環境の調整を行うとともに、企業内訓練で明らかになったより獲得が望まれる技能を施設内訓練で付与することで、雇用可能性を向上させて就職につなげるための特注型企業連携訓練にも取り組んだ。これらの取組により、障害者の職域拡大に向けた技能習得のための職業訓練を効果的に実施するとともに、蓄積したノウハウをもとに指導技法等の開発に努めた。<br>・求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するために、企業に対して実施したアンケート調査や障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務との連携を通じて企業ニーズの把握に努めたほか、休職障害者に対する訓練等を実施した。<br>・吉備校に続き、令和６年度は中央校においても、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識した職業訓練として、VRやAR等のデジタル技術を活用した職業訓練を展開した。 | | |
| | （３）機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努めること。 | （３）機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努める。 | （３）機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努める。 | 【指標】<br>・機構営校における訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率を、75%以上とする。 | **（３）就職率向上に向けた取組**<br>・訓練期間中は、技能習得の状況をきめ細かに把握し、施設内で情報共有及びその後の支援方針を検討するとともに、訓練開始後早期に職場実習や就職活動に係る知識を付与する講座を設定することや職業訓練により習得した技能や障害特性等を記載した企業向けPR資料の作成支援等のきめ細かな支援を行った。併せて、公共職業安定所への訪問等により更なる求人開拓の要請を行うとともに、企業担当者向けの施設見学、採用や雇用管理に関する障害者採用準備講座、人事担当者と訓練生が面談等を行う会社説明会を開催した。また、企業に対しても、訓練生の採用面接に同行し、訓練生の習得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイス等を実施した。とりわけ他の関係機関だけでは対応が難しい訓練生が面接 | ②機構営校における訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率の向上に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・企業等の施設見学の積極的な受 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | に行く際には、担当の障害者職業カウンセラーや職業訓練指導員等が全国各地に出向き、企業に対して訓練受講経過の説明や活用している支援機器の解説等を実施した。これらの取組により、機構営校の訓練修了者のうち、就職を希望する者の就職率の向上に努めた。<br>・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ては、対象訓練生の希望等を踏まえて、雇入れを検討している企業での訓練と施設内訓練を組み合わせた特注型企業連携訓練を実施し、雇用可能性を向上させることで就職につなげた。（再掲）<br>・就職者数 170人（前年度実績 149人）<br>うち特別支援障害者の就職者数 129 人（前年度実績 110 人）<br>・訓練修了者に対する職業訓練の内容の満足度を把握するためのアンケート結果「大変満足している」、「満足している」84.1%（前年度実績 89.4%） | 入れ（199 社）や、障害者採用準備講座（77 社）、会社説明会（41 社）を開催し、企業の障害者雇用に対するイメージを醸成し、採用意欲の向上を図ったほか、訓練生の就職活動においては、訓練生が就職を希望する全国の求人事業所等に出向き、職場実習に係る支援や面接同行など、質の高い支援に取り組んだこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があるため、職業訓練の実施のみならず、訓練初期に円滑な訓練生活に移行するための導入期の訓練を実施するとともに、体調の自己管理やコミュニケーションスキルの向上を目的として、個別の支援計画を策定し、継続した適応支援に取り組んだこと。<br>また、就職に向けて、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 | |
| （４）障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと。 | （４）障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組む。加えて、職業技能を中心とした職業訓練の実施により個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援に係る指導技法等を蓄積する。 | （４）障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組む。加えて、職業技能を中心とした職業訓練の実施により個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援に係る指導技法等の蓄積に取り組む。 | ＜評価の視点＞<br>・他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進したか。 | **（４）障害者に対する指導技法等の提供・普及等**<br>・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。<br>・中央校に続き、吉備校においても、障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、全ての訓練科において個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的な提供に取り組み、指導技法等の蓄積を行った。 | | |
| | ①　障害者職業訓練推進交流プラザ<br>職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。 | ①　障害者職業訓練推進交流プラザ<br>職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。 | 【指標】<br>・指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数を、120 機関以上とする。 | **①　障害者職業訓練推進交流プラザ**<br>・職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施した。<br>- 日程・開催方式<br>令和６年11月１日・集合とオンラインによるハイブリッド方式<br>- 参加者数 96人（前年度実績 102人）<br>- 参加機関数　他の職業能力開発校等・都道府県 62機関（前年度実績 62機関） | | |
| | ②　指導技法等体験プログラム<br>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 | ②　指導技法等体験プログラム<br>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 | 【指標】<br>・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 | **②　指導技法等体験プログラム**<br>・職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深め、当該コース設置の検討を促すため、職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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。 | する。 | 門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を、90%以上とする。 | 員等に対して、先導的な職業訓練の取組の紹介、訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等を目的・対象別に実施した。<br>・実施に当たっては、各校のニーズを踏まえ、初めて障害者職業訓練を担当する方を対象とした障害者職業訓練初任者コースを新たに設定した。また、デジタル技術を活用した新たな指導技法等の提供として、令和５年度に新設したオンライン訓練環境構築コースの内容をさらに充実させたクラウド活用訓練コースを設定した。さらに、オーダーメイドコースでは、各校のニーズに応じたきめ細かな対応を行った。<br>－参加機関数 69機関（前年度実績 75機関） | 練を組み合わせた特注型企業連携訓練を実施し、当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得支援に取り組んだこと。<br>③指導技法等の提供に係る支援メニュー(「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」)の受講機関数並びに指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の確保・向上に係る取組について<br>【質的な取組】<br>・機構営校においてはデジタル技術を活用した新たな就労イメージを意識した職業訓練の実施など障害者の職域拡大に向けた訓練を実施するだけでなく、蓄積したノウハウを速やかに障害者職業訓練推進交流プラザや指導技法等体験プログラム等を通じて、他の職業能力開発校等への情報提供・普及に取り組んだこと。 | |
| | | ③　専門訓練コース設置・運営サポート事業<br>新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。 | ③　専門訓練コース設置・運営サポート事業<br>新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。 | | **③　専門訓練コース設置・運営サポート事業**<br>・特別支援障害者等の職業訓練機会を更に広げられるよう、特別支援障害者等向け訓練コースを設置している、又は今後設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、機構営校において蓄積した訓練ノウハウを活用し、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方式の支援、継続的なフォローアップなど、複数年にわたり指導技法等を提供した。<br>－令和６年度　６校に実施（うち支援開始 １校、令和５年度からの支援継続 ５校、令和７年度以降への継続 ３校） | | |
| （５）指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図ること。 | （５）指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る。 | （５）指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る。 | | **（５）職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上**<br>・障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の確保・養成及び専門性の向上を計画的に行うための「障害者職業訓練職人材育成システム」を引き続き運用し、実践を通じたノウハウ習得により専門性の向上を図った。 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | なお、指標のとおり、利用機関から高い評価（100.0%）を得ることができたこと。<br>【困難な状況への対応】<br>・特別支援障害者に対する職業訓練の水準等の向上が求められる中、新たに特別支援障害者向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校では特別支援障害者に対する訓練ノウハウの確立に向けた支援が必要となることから、専門訓練コース設置・運営サポート事業を実施し、子細にわたる支援を行ったこと。具体的には、対象校への訪問による訓練環境等の確認を通じた指導技法等の提供に係る具体的なニーズ把握や、対象校の機構営校への来校による訓練場面等を活用した OJT 方式の支援を複数回実施したことに加え、ノウハウ提供後は対象校を訪問してフォローアップを実施するなど、円滑な専門訓練コースの設置・運営に向け、密に連携しながら複数年に渡り指導技法等の提供に取り組んだこと。 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ＜令和５年度の業務実績の評価結果の反映状況＞<br>・障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、個別のニーズに応じたオーダーメイドでの実施も含め、積極的に指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組んだ。とりわけ、指導技法等体験プログラムの実施に当たっては、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している等の環境の変化に対応するため、他の職業能力開発校等のニーズを踏まえ、ノウハウ提供を強化する項目を検討し、初めて障害者職業訓練を担当する方を対象とした障害者職業訓練初任者コースを新たに設定した。<br>・中央校に続き、吉備校においても、障害種別によらず全ての希望者に対して同一の応募機会を設けたほか、全ての訓練科において、精神障害者等の希望と適性に応じた受入れ体制を整備した。併せて、いずれの訓練科においても、訓練初期に丁寧に訓練生個々の特性等を把握した上で、それぞれの訓練科における技能訓練と講座等を組み合わせた訓練科目を設定することにより、職業訓練と適応支援を一体的に提供し、特別支援障害者の受入れの促進を図った。<br>・吉備校に続き、中央校においても、技術革新の進展に伴うデジタ | ＜課題と対応＞<br>・職業訓練を必要とする求職障害者に障害の重度化・多様化の傾向がある中、引き続き希望と適性に応じた訓練コースの提供や、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進するなど新たな就労イメージを意識した職業訓練を展開するとともに、他の障害者校等が精神障害者・発達障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置や運営を適切に行えるよう、先導的な職業訓練の実施を通じて蓄積した指導技法等の普及の一層の推進を図る必要がある。 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識して、VR・AR の活用や、テレワークを想定したオンラインによる職業訓練等に取り組んだ。 | | |

| ４．その他参考情報 |
|---|
| 外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。<br>・<br>・<br>・ |

別紙

## 1　機構営校における職業訓練の実施状況等

| 職業訓練の実施状況等 | 中央校 | 吉備校 |
|---|---|---|
| ア　前年度継続 | 119 人 | 35 人 |
| （ア）機械系 | 6 人 | 3 人 |
| （イ）電気・電子系 | 3 人 | 6 人 |
| （ウ）建築施工系 | 5 人 | 0 人 |
| （エ）第一種情報処理系 | 26 人 | 0 人 |
| （オ）第二種情報処理系 | 0 人 | 7 人 |
| （カ）オフィスビジネス系 | 65 人 | 7 人 |
| （キ）職域開発系 | 12 人 | 12 人 |
| イ　入校者 | | |
| （ア）普通課程及び短期課程 | 138 人 | 70 人 |
| a　機械系 | 2 人 | 7 人 |
| b　電気・電子系 | 4 人 | 9 人 |
| c　建築施工系 | 3 人 | 0 人 |
| d　第一種情報処理系 | 35 人 | 0 人 |
| e　第二種情報処理系 | 0 人 | 13 人 |
| f　オフィスビジネス系 | 77 人 | 19 人 |
| g　物流系 | 4 人 | － |
| h　職域開発系 | 13 人 | 0 人 |
| （イ）在職者訓練<br>（中央校：12 コース、吉備校：5 コース） | 49 人 | 0 人 |
| ウ　特注型企業連携訓練実施者（ア及びイの内数） | 13 人 | 2 人 |
| エ　修了者 | | |
| （ア）普通課程及び短期課程 | 158 人 | 67 人 |
| （イ）在職者訓練 | 49 人 | 0 人 |

## 2　専門訓練コース設置・運営サポート事業

| | 対象校 | 支援期間 |
|---|---|---|
| 中央校 | 東京障害者職業能力開発校 | Ｒ５～ |
| | 和歌山県立和歌山産業技術専門学院 | Ｒ５～ |
| | 宮城障害者職業能力開発校 | Ｒ５～ |
| | 広島障害者職業能力開発校 | Ｒ６～ |
| 吉備校 | 兵庫県立障害者高等技術専門学院 | Ｒ４～ |
| | 熊本県立熊本高等技術専門校 | Ｒ５～ |