資料３－２

第４期中期目標期間
（平成 30 年度～令和４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１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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		
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、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。 【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。	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）	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	19,200 人以上	19,200 人以上	
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	19,458 人	20,370 人	
達成度	－	－	110.3%	110.4%	93.9%	101.3%	106.1%	
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	18,200 所以上	18,200 所以上	
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（実績値）	－	17,800 所	19,185 所	19,492 所	15,766 所	20,472 所	20,545 所	
達成度	－	－	105.4%	107.1%	86.6%	112.5%	112.9%	

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

指標	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	9,979,613
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	9,436,205
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	9,111,686
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	212,282
行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	－	－	－	－
行政コスト（千円）	－	14,731,995	8,895,703	9,068,425	9,305,820

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）	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	67%以上	67%以上	
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%	72.1%	72.0%	
達成度	－	－	108.4%	105.1%	102.7%	107.6%	107.5%	
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	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%	89.8%	89.2%	
達成度	－	－	103.6%	104.0%	104.0%	105.6%	104.9%	

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

指標	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
従事人員数（人）	466	471	478	479	465

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間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	主な評価指標等	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	（見込評価）		（期間実績評価）	
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 （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 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 地域障害者職業セン	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （１）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援 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 地域障害者職業セン		**２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項** **（１）地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援** **①　障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施** **説明資料参照**	＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成している。 さらに、評定の根拠として、 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を実施について ・個別性が高く、	評定	Ａ	評定	

	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。 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。	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。 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。	【指標】 ・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96,000人以上とすること。	・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 平成30年度　21,175人（達成度110.3%） 令和元年度　21,201人（達成度110.4%） 令和２年度　18,036人（達成度93.9%） 令和３年度　19,458 人（達成度 101.3%） 令和４年度　20,370 人（達成度 106.1%） ○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 ・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。 - 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。 - （R2～）関係機関と連携し、福祉サービスや病院デイケアの通所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。 - （R2～）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。 ・（R2）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。 ・（R2～）セーフティネットとしての役割を果たすため、在職障害者の状況把握、自宅待機や入社時期が遅れる障害者への不安軽減、意欲・習慣維持のための支援、離職した障害者への再就職支援に努めた。 ○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提供した。 ・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評価ツールを効果的に使用するとともに、模擬的な就労場面を積極的に活用し、数日かけて職業評価を行い、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した。 ・職リハ計画は、地域センター内のケース会議で複数のカウンセラーが多角的に検討した上で作成した。また、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	障害特性の把握が困難で効果的な支援方法の検討に時間を要する精神障害者、発達障害者等に対し、職業評価において時間経過に伴う行動変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握し、個々の特性等に応じた職リハ計画を策定したこと。 ・研究部門が開発した支援ツールを活用し、個々の特性に応じた支援を実施したこと。 ・コロナ禍においては、自宅待機等となった障害者に対する不安軽減、離職した障害者への再就職支援に努め、セーフティネットとしての役割を果たしたこと。 ②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ついて ・事業主支援ニーズが特に高い13センターにおいて、障害者の雇用管理に係る具体的な課題や支援ニーズが明らかではない等の事業主に対し、「提案型の事業主支援」を実施し、提案シートを	＜評定に至った理由＞ 中期計画の所期の目標を達成する見込みである。これに至る取組として、 ・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 －　個別性が高く、障害特性の把握が困難で効果的な支援方法の検討に時間を要する精神障害者、発達障害者等に対し、研究部門が開発した評価ツールを効果的に活用するとともに、数日かけて職業評価を行い時間経過に伴う行動変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握し、個々の特性等に応じた職リハ計画を策定したこと。 －　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するなど、新たなニーズに対する支援を実施したこと －　コロナ禍においては、在職障害者の状況把握に加え、自宅待機等となった障害者に対する不安軽減、離職した障害者への再就職支援に努め、セーフティネットとしての役割を果たしたこと。また、オンライン相談や電子メールによる支援、ソーシャルディスタンスを確保するために１回あたりの受入人数を減らしたことへの対応として外部の会議室の借り上げ、利用者が自宅等で自学習できる支援教材の提供等、様々な工夫を行ったこと。 ・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ついて －　事業主支援メニューを分かりやすく整理したツールに、令和３年度からは雇用継続に関するキャ	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

				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活用やマニュアル等支援技法を有効に活用した専門的な支援を実施した。 ・（R2～）厚生労働省が取りまとめた「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。 ・(R2～) 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。 ・（R3）「新しい生活様式」に沿った対策として、テレワークの導入の進展等が想定されることを踏まえ、機構本部と大都市圏の地域センター等を参集した「新型コロナウイルス感染症の影響等により課題を有する事業主への支援に関する検討会」を開催し、事業主への支援とともに対象者への支援方法についても報告書として取りまとめ、全国の地域センターに支援の参考とするよう通知した。 〇精神障害者、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 ・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、支援スキルの向上を図った。 ・研究部門が実施する支援技法普及講習を地域センターが受講した。 平成30年度　25地域センター 令和元年度　25地域センター 令和２年度　25地域センター 令和３年度　48地域センター(Web会議方式) 令和４年度　49地域センター(Web会議方式) ・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カウンセラー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、新たな支援ニーズへの先行した取組について共有するとともに、各地域センターが支援に当たって工夫し活用しているツール等をそれぞれ持参し、小グループによる情報交換及び討議を行った。令和２年度から令和４年度は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により開催した。 ・(H30) 高次脳機能障害者への対応スキルの向上を図るため、全国の地域センターのカウンセラーを対象とし、職業的課題や神経心理学面での効果的なアセスメント、職場復帰に係る医療機関や事業主との連携等をカリキュラムとした課題別研修を実施した。 ・（R1）雇入れから定着までの多様な雇用管理に関する課題や支援ニーズへの対応スキルの向上を図るため、全国の地域センターのカウンセラーを対象とし、企業における障害者雇用の実際や支援者に求められること、事業主への提案内容や支援手法等をカリキュラムとした課題別研修を実施した。 【新型コロナウイルス感染症の影響】 ・（R2）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、支援ニーズが低調な状況であったが、「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、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。 **ア　職業準備支援** **〇個々の支援ニーズ等に対応した支援** ・「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	ア　職業準備支援 個々の障害者の特性を踏まえ作成した	提示する事業主像及び効果的に提示するタイミングの整理等を行い、令和５年度からの本格実施に向けた取組を行ったこと。 ・事業主が精神障害者の職場適応措置を適切に実施できるようにするため、その取組に必要な他の支援機関にはないノウハウを提供する体系的な助言・援助を実施したこと。 ・精神障害者をはじめとしてテレワークへの適応に困難を感じる対象者への配慮等、コロナ禍において新たな課題を有する事業主への支援等について報告書を取りまとめ、事業主の相談に対応できるようにしたこと。 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向けた支援の実施について ・就職や職場定着に向けた取組として、ハローワークを交えた計画的なケース会議、自身での	リア形成やモチベーション向上等を追加したツールを活用して事業主の状況と潜在的ニーズを引き出し、支援につなげたこと －　事業主支援ニーズが特に高い13センターにおいて、障害者の雇用管理に係る具体的な課題や支援ニーズが明らかではない等の事業主に対し、「提案型の事業主支援」を実施し、全国展開に向け、提案書を提示する事業主像及び効果的に提示するタイミングについて整理し、全国の地域センターにおいて共有したこと。 －　精神障害者の雇用が進む中、事業主が精神障害者の職場適応措置を適切に実施できるようにするため、全国の地域センターにおいて「取組計画」の策定を支援するとともに、その取組に必要なノウハウを提供し、障害者の支援力向上を図る助言・援助を体系的に行ったこと。 －　「新しい生活様式」に沿った対策として、テレワークの導入の進展等が想定されることを踏まえ、「新型コロナウイルス感染症の影響等により課題を有する事業主への支援に関する検討会」を開催し、事業主への支援とともに対象者への支援方法についても報告書として取りまとめ、全国の地域センターに通知したこと。 ・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向けた支援の実施について －　職業準備支援修了者の就職実現に向け、公共職業安定所の職員を交えたケース会議等の計画的な実施、地域センター所長等の経営者団体・個別 企	

		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。 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。 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。		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「気分障害者適応支援カリキュラム」について引き続き的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。 （支援メニューの見直し等） - （R2）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。 - （R2）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げた。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。 （精神障害者に対する支援） - 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、平成 30 年度か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」「職業生活講習」などストレス対処や就業環境への適応能力の向上を図る気分障害専用のカリキュラムを 10 所で試行実施し、令和元年度から、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た「気分障害者適応支援カリキュラム」を実施した。 - 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「アンガ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。 （発達障害者に対する支援） - 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。 - 障害者雇用支援連絡協議会（平成 30 年度・令和元年度は発達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する支援） - 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。 ・（R2～）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ほか、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。 ・（R3～）テレワークを想定した支援として、自宅等での作業場面を設定し、想定される課題の把握とともに、重要となるセルフマネジメントスキル（生活リズムの維持、公私の切り分け、非対面コミュニケーションの取り方等）の付与を行った他、講座等をオンライン配信した。	振り返りを可能とするための体調チェックシート等の提案、訪問支援にオンライン相談等を組み合わせた支援を実施したこと。 ・令和元年度から新たな支援として「気分障害者適応支援カリキュラム」を導入したほか、オンライン講座により、対象者に合わせたセルフマネジメントスキルの付与を行う等支援メニューを拡充し、個々の特性や課題に応じて、既存のメニューを含め、それらを柔軟に組み合わせた支援を実施したこと。 以上に加えて、本項目は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機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、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、創意工夫、きめ細やかな対	業への訪問等による障害者受入れに係る働きかけ、ジョブコーチによる支援事業所への障害者受入れに係る働きかけ等、就職促進に係る取組を積極的に実施した。また、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こと。 －　ジョブコーチ支援事業終了者の職場定着率の向上に向けて、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支援技法を活用し、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、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に支援するナチュラルサポート体制を構築できるよう支援したこと。 は評価できる。指標に対する達成度は 120%を下回っているが、難易度高が設定されていること、障害者支援及び事業主ともに専門性の高い支援を実施していることに加え、創意工夫を行いきめ細やかな対応を実施していることから、評定を１段階引き上げＡとした。 ＜指摘事項、業務運営上の	

○就職実現に向けた取組
・対象者の就職実現に向け、公共職業安定所の職員を交えたケース会議等の計画的な実施、地域センター所長等の経営者団体・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、ジョブコーチによる支援事業所への障害者受入れに係る働きかけ等、就職促進に係る取組を積極的に実施した。また、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合理的配慮の要望事項の検討・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。
・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。
・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。
・（R2～）新型コロナウイルス感染症拡大により、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、感染拡大防止策に配慮しつつ可能な範囲で従前の取組を継続する等、積極的な取組を行った。
・（R3～）オンラインによる採用面接を想定し、Web会議機器を利用した面接練習等の支援に取り組んだ。

【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。

・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
平成30年度　72.6％（達成度108.4％）
令和元年度　70.4％（達成度105.1％）
令和２年度　68.8％（達成度102.7％）
令和３年度　72.1％（達成度107.6％）
令和４年度　72.0％（達成度107.5％）

【関連指標】
・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%）

・職業準備支援の修了者の障害別就職率

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
精神障害者	69.4%	69.1%	69.4%	68.9%	71.7%
発達障害者	73.5%	70.9%	66.8%	72.9%	71.0%
高次脳機能障害者	80.5%	74.2%	81.8%	83.1%	83.1%

応を必要とするものとして、難易度が設定されていることを踏まえて、評定をＡとする。

＜課題と対応＞
・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、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必要がある。
・障害者雇用の進展の一方で、企業の状況を踏まえた具体的な取組方法や適切な雇用管理への支援を行うことが求められているなど、障害者の一層の雇用促進及び雇用の質の向上を図ることが重要となっていることから、企業に対するオーダーメード型の支援を強化する必要がある。

課題及び改善方策＞
　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、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に基づく専門的支援を着実に実施する必要がある。
　また、障害者雇用の進展の一方で、雇用の質の向上を図ることが重要となっていることから、事業主に対するオーダーメード型の支援をより一層強化する必要がある。

＜その他事項＞
なし。

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

イ　ジョブコーチ支援
○個々の対象者の態様に応じた支援
・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

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。

【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。

【関連指標】
・ジョブコーチ

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
平成 30 年度　3,497 人（うち配置型ジョブコーチのみ　2,339 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　1,158 人）
令和元年度　3,321 人（うち配置型ジョブコーチのみ　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　1,147 人）
令和２年度　2,656 人（うち配置型ジョブコーチのみ　1,821 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）
令和３年度　2,746 人（うち配置型ジョブコーチのみ　2,026 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　720 人）
令和４年度　2,816 人（うち配置型ジョブコーチのみ　2,107 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　709 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。
・精神障害者及び発達障害者は、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。
・（H30,R1,R3,R4）精神障害者、発達障害者等への的確なジョブコーチ支援の実施及び社会福祉法人等のジョブコーチへの効果的な支援方法に係る援助を行うため、機構本部において、一定の実務経験がある地域センターのジョブコーチを対象に配置型ジョブコーチ支援スキル向上研修を実施した。
・（R2～）新型コロナウイルス感染症拡大により、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）の活用に加え、令和３年度からはオンライン相談等を組み合わせた支援を実施した。
・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
平成30年度　88.1％（達成度103.6％）
令和元年度　88.4％（達成度104.0％）
令和２年度　88.4％（達成度104.0％）
令和３年度　89.8％（達成度105.6％）
令和４年度　89.2％（達成度104.9％）

・ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
精神障害者	83.0％	86.1％	85.7％	86.1％	86.8％
発達障害者	91.5％	89.7％	90.2％	92.0％	90.7％
高次脳機能障害者	93.9％	91.7％	92.3％	95.4％	92.2％

			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％）	・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。 フォローアップ対象者数 平成30年度　5,689人 令和元年度　4,967 人 令和２年度　4,153 人 令和３年度　4,194 人 令和４年度　4,287 人 〇配置型ジョブコーチと社会福祉法人等や企業のジョブコーチとの協同支援 ・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、都道府県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、都道府県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。		
		ウ　精神障害者総合雇用支援 地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。		**ウ　精神障害者総合雇用支援** 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。 －精神障害者総合雇用支援対象事業所数 平成30年度　7,076所 令和元年度　6,265所 令和２年度　5,000所 令和３年度　5,317所 令和４年度　5,359所 ・（R1）厚生労働省が取りまとめた「精神障害者等の就労パスポート」について、検討委員会への参画、試行活用の実施、完成版の普及等に向けて積極的に協力した。 〇精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化 ・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（平成30年度・令和元年度は精神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・援助を積極的に実施した。 ・令和２年度まで全国の都道府県労働局において実施された「精神科医療機関と公共職業安定所による就労支援モデル事業」への積極的な参画を図り、都道府県労働局、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。			
		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。	＜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。	○リワーク支援の推進等に向けた取組 ・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、アンガ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、日常的な場面での出来事等から特性を整理する「特性チェックシート」や、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。 ・事業主に対する障害者雇用納付金に係る事業主説明会等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。 ・（R1～）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。 ・（R2～）職業準備支援同様、「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る、講座を時間差で実施するなど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。 ・（R3～）テレワークを想定した支援として、在宅等での作業場面を設定し、想定される困り感や課題の把握とともに、重要となるセルフマネジメントスキル（生活リズムの維持、公私の切り分け、非対面コミュニケーションの取り方等）の付与を行ったほか、アンガーコントロール講座等をオンライン配信した。			

		広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から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。	＜評価の視点＞ ・広域センターについては、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。	○職業準備支援、ジョブコーチ支援、リワーク支援の効果度を把握するためのアンケート結果 「大変効果があった」、「効果があった」 H30 年度 / R1 年度 / R2 年度 / R3 年度 / R4 年度 職業準備支援 96.8% / 96.7% / 95.9% / 95.3% / 96.6% ジョブコーチ支援 93.6% / 94.5% / 94.3% / 92.3% / 94.8% リワーク支援 98.5% / 98.6% / 99.2% / 96.2% / 99.2% 全体 96.0% / 96.4% / 96.5% / 94.5% / 96.8% ○広域障害者職業センターにおける支援 ・広域障害者職業センターにおいては、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。			
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。	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。	【指標】 ・障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を 91,000 所以上とすること。 ＜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。	**②　障害者の雇用管理に関する支援の実施** **説明資料参照** ・障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数 平成30年度　19,185所（達成度105.4%） 令和元年度　19,492所（達成度107.1%） 令和２年度　15,766所（達成度 86.6%） 令和３年度　20,472所（達成度112.5%） 令和４年度　20,545所（達成度112.9%） ○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、令和３年度からは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したツールを活用して事業主の状況と潜在的ニーズを引き出し、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。 ・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を中心に、その雇用管理における課題解決を支援機関に頼る割合が大きかった事業主から、自ら直接対応できるノウハウを高めたいとのニーズが示されたことから、事業主が障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するため、全国の地域センターにおいて「取組計画」の策定を支援するとともに、その取組に必要なノウハウを提供し、障害者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。 取組計画策定支援事業所数			

				平成30年度　78事業所 令和元年度　65事業所 令和２年度　67事業所 令和３年度　71事業所 令和４年度　56事業所 ・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講師協力等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。 平成30年度　1,804事業所 令和元年度　1,717事業所 令和２年度　1,139事業所 令和３年度　1,631事業所 令和４年度　1,476事業所 ・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」 平成30年度　92.6% 令和元年度　91.9% 令和２年度　91.7% 令和３年度　92.4% 令和４年度　93.1% ・（R2～）令和３年３月の法定雇用率0.1%引上げを踏まえ、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（令和元年度の６センターから令和２年度13センターに拡大）による検討会を開催。障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して地域センターが提供できる支援内容（他社の情報の提供、職務創出、職場実習の受入等）を提案しつつ、相談・助言を行う「提案型の事業主支援」の実施にあたり、提案シートを提示する事業主像や効果的に提示するタイミングについて整理し、全国の地域センターに活用を図った。また、その活用を促進するため、厚生労働省より各都道府県労働局に対し、取組について周知を行われた。令和４年度は試行実施した提案型事業主支援の実施内容や支援実施上の工夫、試行した事例を共有したうえで、提案シートを対象とする事業主にとってより理解しやすいフォーマットに修正するとともに、提案する場面に応じた留意点を取組例としてまとめ、令和５年度からの本格実施について全国の地域センターに通知した。 ・（R2～）新型コロナウイルス感染症による新たな課題（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）に直面する事業所への支援については、令和２年度より継続して開催していた「新型コロナウイルス感染症の影響等により課題を有する事業主への支援に関する検討会」において、在職障害者の職務創出やテレワークに係る事業主への支援等について整理した報告書を取りまとめ、令和３年度に全国の地域センターに支援の参考となるよう通知した。また、全国会議で地域センターの取組を情報共有、また機構本部が収集した好事例を全国の地域センターで共有し、効果的な事業主支援の強化に取り組んだ。令和４年度も引き続き対応をするよう指示した。 ・ジョブコーチ支援やリワーク支援等を含めたあらゆる接触機会を通じて積極的に事業主に働きかける等、事業所の障害者雇用に関する支援ニーズを広く		

				把握したほか、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、オンライン相談等を活用したジョブコーチ支援、テレワークにおける雇用管理に関する研修等「新しい生活様式」に対応した事業主支援を強化した。 ○事業主支援ワークショップ ・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 平成30年度　142回 令和元年度　148回 令和２年度　131回 令和３年度　144回 令和４年度　146回 ○納付金関係業務との連携・協力 ・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。			
	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。	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。	＜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て経験者等による実務的な助言・援助を実施したか。	○障害者雇用支援人材ネットワーク事業 ・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・相談依頼をできるようにした。 ・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。 - 相談・援助実施件数 平成30年度　583件 令和元年度　579件 令和２年度　413件 令和３年度　608件 令和４年度　842件 - セミナー等での講師回数 平成30年度　66回 令和元年度　71回 令和２年度　54回 令和３年度　56回 令和４年度　71回 【新型コロナウイルス感染症の影響】			

				・（R2）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、支援ニーズが低調な状況であったが、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４四半期には前年を上回る水準にまで回復した。			

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。

・

・

・

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成		
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

指標等	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	
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	51%以上	51%以上	
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%	63.2%	62.7%	
達成度	－	－	112.5%	116.7%	107.8%	123.9%	122.9%	
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	80%以上	80%以上	
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%	96.3%	96.8%	
達成度	－	－	120.1%	120.8%	119.9%	120.4%	121.0%	

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）

指標	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	9,979,613
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	9,436,205
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	9,111,686
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	212,282
行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	－	－	－	－
行政コスト（千円）	－	14,731,995	8,895,703	9,068,425	9,305,820

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

指標等	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	
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	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）	－	－	835 人	923 人	366 人	677 人	733 人	
達成度	－	－	139.2%	153.8%	61.0%	112.8%	122.2%	
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	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%	96.6%	98.0%	
達成度	－	－	124.4%	122.9%	122.9%	120.8%	122.5%	

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

指標	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
従事人員数（人）	466	471	478	479	465

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間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	主な評価指標等	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	（見込評価）		（期間実績評価）	
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 （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 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	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （２）地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 ①　地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 各地域における障害		**（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** **①　地域の関係機関に対する助言・援助等の実施** **説明資料参照**	＜評定と根拠＞ 評定：B 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。 さらに、評定の根拠として、 ①地域の関係機関に対する助言・援助等の実施について ・地域の就労支援の基盤強化のため、関係	評定	B	評定	
					＜評定に至った理由＞ 中期計画の所期の目標を達成する見込みである。これに至った取組として、 ・地域の関係機関に対する助言・援助等の実施について －　地域の就労支援の基盤強化のため、関係機関データベースや就労支援機関マップを作成して関係機関の状況を把握したうえで、地域センターの支援場面を活用した実習や、関係機関の関心が高		＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞	

	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。	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。	【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。 【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。 ＜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・教材の作成及び提供並びに実務的研修を適切に実施したか。	・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 平成30年度　57.4%（達成度112.5%） 令和元年度　59.5%（達成度116.7%） 令和２年度　55.0%（達成度107.8%） 令和３年度　63.2%（達成度123.9%） 令和４年度　62.7%（達成度122.9%） ・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「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合 平成30年度　96.1%（達成度120.1%） 令和元年度　96.6%（達成度120.8%） 令和２年度　95.9%（達成度119.9%） 令和３年度　96.3%（達成度120.4%） 令和４年度　96.8%（達成度121.0%） ○関係機関への効果的な助言・援助 ・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、就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域で中核的役割を期待されている機関や、ノウハウが不足している就労移行支援事業所等重点的に助言･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地域センターの支援場面を活用した実習を行うほか、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「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	機関データベースや就労支援機関マップを作成して関係機関の状況を把握したうえで、地域センターの支援場面を活用した実習や、関係機関の関心が高いテーマを設定した集合形式の研修を積極的に実施したこと。 ・コロナ禍においては、支援の一部をオンラインにて実施するなど工夫をした結果、支援を希望する関係機関が増えたこと。 ②ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修等の実施について ・集合研修について、機構本部に加えて大阪でも実施する等により研修回数を増やすとともに、高い受講ニーズに対応するため、研修の質を確保できる範囲で積極的な受入れをした。地域センターの実技研修も回数を増やして対応し、特にコロナ禍においては事業所実習の実施回数も増やし、受講希望ニーズに迅速に対応したこと。	いテーマを設定した集合形式の研修を積極的に実施したこと。 －　コロナ禍においては、支援の一部をオンラインにて実施するなど工夫をした結果、支援を希望する関係機関が増えたこと。 ・ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修等の実施について －　集合研修について、機構本部に加えて大阪でも実施する等により研修回数を増やすとともに、高い受講ニーズに対応するため、研修の質を確保できる範囲で積極的な受入れをした。地域センターの実技研修も回数を増やして対応し、特にコロナ禍においても事業所実習の実施回数を増やし、受講希望ニーズに迅速に対応したこと。 －　ジョブコーチ養成研修及びジョブコーチ支援スキル向上研修修了者に対しサポート研修を新たに全国の地域センターで実施することにより、その質的向上を図ったこと。 －　コロナ禍における研修機会確保のため、一部の研修においてはオンラインにて実施した。機構本部開催に際し複数の研修室をライブ映像で繋げる設備を適宜活用し、対人接触の低減を図ったこと。 ・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 －　助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査では、中期計画期間を通じて 90%以上の評価を得ており、障害者就労支援内容・方法の改善に貢献したこと。 －　ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修受	

				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。 ・都道府県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。 ・（H30）職業リハビリテーション研究・実践発表会において、大学等に対する発達障害者等への対応に関する助言・援助を踏まえたネットワーク形成の取組事例を発表し、地域センターと大学等との連携の在り方について共有する機会を設定した。 ・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】 平成30年度　4,271所 令和元年度　4,070所 令和２年度　3,318所 令和３年度　3,594所 令和４年度　3,625所 ○実務的研修等の実施 ・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「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毎年度反映した。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、メールマガジンによる周知により広く提供した。 ・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、14エリア（令和元年度まで12エリアで実施し、令和２年度から14エリアに拡大）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。 平成30年度　51回、延べ360機関参加 令和元年度　36回、延べ295機関参加 令和２年度　19回、延べ154機関参加 令和３年度　24回、延べ178機関参加 令和４年度　43回、延べ281機関参加 ・都道府県教育庁主催の特別支援学校教員や一般高校の進路指導担当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。 平成30年度　256機関　延べ302回 令和元年度　190機関　延べ215回 令和２年度　 96機関　延べ102回 令和３年度　184機関　延べ200回 令和４年度　214機関、延べ246回 ・（R2～）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、オンラインにより実施するなど工夫した。	・コロナ禍における研修機会確保のため、一部の研修においてはオンラインにて実施した。機構本部開催に際し複数の研修室をライブ映像で繋げる設備を適宜活用し、対人接触の低減を図った他、オンライン研修での受講環境を保障するため、オンライン研修に係るパソコン操作マニュアルの作成等、きめ細かく対応したこと。 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 ・助言･援助等を受けた関係機関に対する追跡調査では、中期計画期間を通じて 90%以上の評価を得ており、障害者就労支援内容・方法の改善に貢献したこと。 ・ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修受講者の所属長への追跡調査では、中期計画期間を通じて 90%以上の評価を	講者の所属長への追跡調査では、中期計画期間を通じて 90%以上の評価を得ており、障害者の職場定着支援に貢献したこと。 は評価できることから、評定をＢとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 地域における障害者就労を支えつつ､雇用･福祉の連携強化を一層進めるために、地域障害者職業センターは障害者職業総合センターと共同し､雇用･福祉分野の障害者の就労支援に携わる人材に対して、両分野の横断的な知識等を習得させる必要がある｡併せて､当該人材の更なるステップアップのための階層別研修の実施や、地域の就労支援機関に対して､個別に計画的･体系的な人材育成を提案するなど、これまで以上に地域において障害者就労を支える人材を育成し、就労支援の基盤整備を進める必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	

				・実務的研修の実績 【実務的研修全体での受講者数・アンケート有用度】 H30年度 / R1年度 / R2年度 / R3年度 / R4年度 就業支援基礎研修（受講者数）：2,841人 / 2,652人 / 2,089人 / 2,212人 / 2,233人 就業支援実践研修（受講者数）：693人 / 623人 / 587人 / 590人 / 584人 うち精神障害コース：261人 / 229人 / 237人 / 207人 / 216人 うち発達障害コース：259人 / 263人 / 230人 / 231人 / 250人 うち高次脳機能障害コース：173人 / 131人 / 120人 / 152人 / 118人 受講者合計：3,534人 / 3,275人 / 2,676人 / 2,802人 / 2,817人 アンケート有用度：98.3% / 98.4% / 98.4% / 98.5% / 98.9%	得ており、障害者の職場定着支援に貢献したこと。 ④政策提言に向けた取組（職リハ人材の育成の取組を通じて蓄積された専門性の活用）について ・厚生労働省からの要請を受け、従来の施策の範囲にとらわれず障害者本人を中心としたシームレスな就労支援の実現のために、雇用施策と福祉施策の連携強化に関する国の施策検討の場に、職リハ人材の育成に関する専門家として参画し、職リハ人材育成のために実施する研修の内容や方法について提案を行い、今後の方針の取りまとめに寄与したこと。 以上を踏まえて、評定をＢとする。		
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。	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。		**② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成** **説明資料参照** ○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0JT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、令和元年度に「事業主支援0JT」を試行実施し、令和２年度の検討会において報告書を作成し、令和３年度からの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。 ・（H30）厚生労働大臣指定講習テキストについて、第４巻（専門的支援に活用できる関連領域の知識と手法）を作成し、全４巻の作成を完了した。 ・（R2）課題別研修のテーマを「人材育成手法」に設定し、地域の職リハ人材等の育成に向けて、0JTやスーパービジョンなどの内容を実施した。 ・（R3）課題別研修のテーマを「雇用環境・支援ニーズの変化に応じた事業主支援」に設定し、テレワークへの支援や対応などについてオンラインにて実施した。 ・（R4）課題別研修のテーマを「身体障害者に対する就業支援」に設定し、身体障害者への支援や雇用管理に必要な知識、スキルの向上を図った。 ○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			
	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	【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3,000人以上とすること。	**ア ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修** ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 平成30年度 835人（達成度139.2%） 令和元年度 923人（達成度153.8%） 令和２年度 366人（達成度 61.0%） 令和３年度 677人（達成度112.8%） 令和４年度 733人（達成度122.2%）	＜課題と対応＞ ・地域における障害者就労を支えつつ、雇用・福祉の連携強化を一層進めるために、地域障害者職業センターは障害者職業総合センターと共同し、雇用・福祉分		
		【指標】 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研	・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「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 平成30年度 99.5%（達成度124.4%）			

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。

令和元年度　98.3%（達成度122.9%）
令和２年度　98.3%（達成度122.9%）
令和３年度　96.6%（達成度120.8%）
令和４年度　98.0%（達成度122.5%）

・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）を開催した。
・（H30）研修体系について見直しを行い、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）及び支援スキル向上研修を機構本部のみならず、大阪でも開催し、加えて、ジョブコーチ養成研修（実技研修）について、受講希望者が特に多い大都市圏の地域センターでの実施回数を増やす等、受講機会の拡大を図った。
・（H30）ジョブコーチ養成研修及びジョブコーチ支援スキル向上研修修了者に対しサポート研修を新たに全国の地域センターで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。
・（R2）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。
・（R2～）研修開催に際しては、ソーシャルディスタンス等を考慮した配席、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設備を整備し、受講者を分散させることによる対人接触の低減を図った。令和３年度は、会場定員の関係により各開催の定員を制限する一方、例年より１回多く開催し、受講機会の確保を図った。令和４年度は、感染症対策を講じつつ、一部の研修にオンラインを活用して受講ニーズに応えた。その際には、オンライン研修での受講環境を保障するため、オンライン研修に係るパソコン操作マニュアルの作成等、きめ細かく対応した。
・（R3）ジョブコーチ養成研修において必須である地域センターで実施する実技研修において、事業所実習の受入れ事業所から人数制限や受入れ辞退がある中、１回の人数制限をする代わりに実施回数を増やす、受入れ先事業所を新たに依頼するなどを行い、可能な限り受講者ニーズに応えるよう工夫した取り組みを行った。
・（R4）令和２年度から令和３年度にかけて開催された「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」において、職場適応援助者について研修の見直しや資格化等の意見が出されたことを踏まえて設置された「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」に厚生労働省の要請を受け計７回参加。ジョブコーチ養成研修のカリキュラム見直しについてシラバス案を提案するなど、今後の厚労省の取りまとめに貢献した。

－ ジョブコーチ養成研修（集合研修）
【実施回数】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
訪問型	８（２）	10（４）	８（３）	11（４）	10（４）
企業在籍型	８（２）	10（４）	８（３）	11（４）	10（４）

（　）内は大阪での実施回数で内数

野の障害者の就労支援に携わる人材に対して、両分野の横断的な知識等を習得させる必要がある。併せて、当該人材の更なるステップアップのための階層研修の実施や、地域の就労支援機関に対して、個別に計画的・体系的な人材育成を提案するなど、これまで以上に地域において障害者就労を支える人材を育成し、就労支援の基盤整備を進める必要がある。

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
受講者数（全体）	757 人	821 人	329 人	600 人	626 人
うち訪問型	247 人	255 人	97 人	172 人	154 人
うち企業在籍型	475 人	529 人	202 人	400 人	439 人
うち配置型	35 人	37 人	30 人	28 人	33 人
アンケート有用度	98.6%	99.1%	98.3%	99.3%	99.3%

－ ジョブコーチ支援スキル向上研修
【実施回数】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
訪問型	３（１）	４（２）	３（２）	４（２）	４（２）
企業在籍型	３（１）	４（２）	３（２）	４（２）	４（２）

（　）内は大阪での実施回数で内数

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
受講者数（全体）	78 人	102 人	37 人	77 人	107 人
うち訪問型	22 人	27 人	12 人	20 人	24 人
うち企業在籍型	33 人	45 人	25 人	31 人	59 人
うち配置型	23 人	30 人	0 人	26 人	24 人
アンケート有用度	98.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

・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。

【受講者数】（全体）
平成30年度　1,817人
令和元年度　1,893人
令和２年度　1,644人
令和３年度　1,571人
令和４年度　1,746人

【新型コロナウイルス感染症の影響】
・(R2)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。

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

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。令和３年度にはオンラインを取り入れて実施した。

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。

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
　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。

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
就業支援担当者研修	227 人	223 人	27 人	119 人	225 人
主任就業支援担当者研修	75 人	65 人	5 人	43 人	82 人
就業支援スキル向上研修	35 人	36 人	7 人	13 人	31 人
アンケート有用度	98.8%	99.1%	100.0%	100.0%	100.0%

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

・就業支援実践研修の上位研修として、障害者職業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。令和３年度以降はオンラインを取り入れて実施した。

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
受講者数（全体）	45 人	49 人	7 人	18 人	28 人
うち精神障害コース	17 人	15 人	3 人	4 人	6 人
うち発達障害コース	21 人	22 人	4 人	10 人	14 人
うち高次脳機能障害コース	7 人	12 人	0 人	4 人	8 人
アンケート有用度	97.6%	97.9%	100.0%	100.0%	95.5%

・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
【テーマ】
平成30年度
「精神障害者の職場定着に向けた支援」
令和元年度
「高次脳機能障害者の就労支援」
令和２年度
「事業主支援」
令和３年度
「視覚障害者への就業支援の最前線」
令和４年度
「中高年齢の障害者の支援～知的障害のある方を中心に～」

【受講者数・アンケート有用度】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
受講者数（全体）	42 人	76 人	17 人	33 人	57 人
アンケート有用度	97.3%	95.7%	100.0%	96.0%	97.2%

・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。

【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

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
障害者就業・生活支援センター職員研修	96.4%	93.0%	96.0%	94.6%	97.8%
就業支援スキル向上研修	95.2%	95.8%	100.0%	85.7%	100.0%
就業支援課題別セミナー	91.3%	97.2%	100.0%	100.0%	87.0%

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。
・
・
・

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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		
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

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	
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	平均点５点以上	平均点５点以上	
各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価（実績値）	－	－	5.29 点	4.80 点	5.33 点	5.80 点	5.33 点	
達成度	－	－	105.7%	96.0%	106.7%	116.0%	106.7%	
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	５本	６本	
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	５本	６本	
達成度	－	－	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
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	６件以上	６件以上	
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	６件	６件	
達成度	－	－	150.0%	116.7%	150.0%	100.0%	100.0%	

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

指標	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	9,892,748	9,610,239	10,007,930	10,343,845	9,979,613
決算額（千円）	9,159,460	9,598,315	9,177,292	9,469,652	9,436,205
経常費用（千円）	8,924,403	8,882,596	8,710,124	8,855,047	9,111,686
経常利益（千円）	450,024	340,596	148,927	250,148	212,282
行政サービス実施コスト（千円）	10,146,566	－	－	－	－
行政コスト（千円）	－	14,731,995	8,895,703	9,039,041	9,305,820
従事人員数（人）	466	471	478	479	465

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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間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	主な評価指標等	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	（見込評価）		（期間実績評価）
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 （３）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進 ①　職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。	第１　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 （３）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進 ①　職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 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。 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。 ア　発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 イ　職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究 ウ　地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究 エ　国の政策立案に資する研究		**（３）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進** **①　職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施** **説明資料参照** ・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。また調査研究において、職業リハビリテーションに関する技法開発を担当している機構内の部署と連携して行うこととした。 ・年度計画に掲げる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。 【研究テーマ数】 平成30年度　新規７件、継続７件　計14件 うちプロジェクト方式による研究は４テーマ 令和元年度　新規７件、継続７件　計14件 うちプロジェクト方式による研究は３テーマ 令和２年度　新規６件、継続９件　計15件 うちプロジェクト方式による研究は４テーマ 令和３年度　新規５件、継続９件　計14件 うちプロジェクト方式による研究は３テーマ 令和４年度　新規５件、継続９件　計14件 うちプロジェクト方式による研究は２テーマ ・（R2～）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。 ・（R2～）各年度に終了したテーマについて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た。 ・（R2～）令和元事業年度大臣評価の指摘を踏まえ、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とした。 ・（R3～）研究テーマについて、部門横断的に意見交換会を行い、研究の視点や手法について議論し、研究計画を策定した。 ・（R3～）アンケート調査回答者の負担軽減等を目的として、Web でのアンケート調査を導入した（R3 回収率：Web のみで実施した研究 38～88%、Web と	＜評定と根拠＞ 評定：A 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。 さらに、評定の根拠として、 ①質の高い調査・研究の実現に向けた取組について ・職リハに関する施策の充実や就労支援機関における支援技術等の向上のために最新の知見を集約した質の高い研究成果が得られるように、各研究テーマにおいて有識者ヒアリングを実施又は研究委員会を開催し、外部専門家の意見を踏まえ調査の内容・実施方法・分析の視点等を精査した。また、令和3、4年度については、部門横断的な意見交換会において、研究テーマに係る研究の視点や手法について議論を行い、それらを踏まえて、次年度の研究計画を策定したこと。 ・コロナ禍の影	評定　A ＜評定に至った理由＞ 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成する見込みである。これに至る取組として、 ・質の高い調査・研究の実現に向けた取組について －　職リハに関する施策の充実や就労支援機関における支援技術等の向上のために最新の知見を集約した質の高い研究成果が得られるように、各研究テーマにおいて有識者ヒアリングを実施又は研究委員会を開催し、外部専門家の意見を踏まえ調査の内容・実施方法・分析の視点等を精査した。また、令和３年度については、部門横断的な意見交換会において、研究テーマに係る研究の視点や手法について議論を行い、それらを踏まえて、次年度の研究計画を策定したこと。 －　コロナ禍の影響により、対面での面接調査の実施が困難であったが、研究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こと。 ・職業リハビリテーションに係る技法の開発について －　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	評定 ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

			【指標】 ・外部の研究評価委員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人の研究評価委員がそれぞれ、優れている＝２点、やや優れている＝１点、やや劣っている＝０点、劣っている＝０点で評価 【指標】 ・外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を25本以上とすること。	紙媒体を併用した研究20～64%、紙媒体のみ20～30%、R4回答率：Webのみで実施した研究14.6～40.4%、Webと紙媒体を併用した研究26%。 ・外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点及び、外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数 平成30年度　７テーマ　5.29点（達成度105.7%） 令和元年度　５テーマ　4.80点（達成度 96.0%） 令和２年度　６テーマ　5.33点（達成度106.7%） 令和３年度　５テーマ　5.80点（達成度116.0%） 令和４年度　６テーマ　5.33点（達成度106.7%） ・各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。 平成30年度 （ア）障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究 評価結果：計５点 （イ）支援困難と判断された精神障害者及び発達障害者に対する支援の実態に関する調査-地域の支援機関から地域障害者職業センターに支援要請のあった事例について- 評価結果：計４点 （ウ）障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発（その２） 評価結果：計６点 （エ）効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等との情報共有に関する研究 評価結果：計４点 （オ）地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における役割と連携のあり方に関する研究 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５期） 評価結果：計６点 （キ）視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究 評価結果：計６点 令和元年度 （ア）発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究―精神疾患を併存する者を中心として― 評価結果：計５点 （イ）高次脳機能障害者の職場適応促進を目的とした職場のコミュニケーションへの介入―コミュニケーションパートナートレーニング― 評価結果：計３点 （ウ）企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）による支援の効果及び支援事例に関する調査研究 評価結果：計５点 （エ）障害のある求職者の実態等に関する調査研究 評価結果：計５点 （オ）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 評価結果：計６点 令和２年度 （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	響により、対面での面接調査の実施が困難であったが、研究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こと。 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 ・職業リハビリテーション研究・実践発表会では、従来の広報に加えて、新たに事業主団体や就労支援機関ネットワーク等に、チラシやメールマガジンなどでの周知を依頼するなど、積極的に広報活動を行った。平成30年度については、参加者1,229人、口頭発表及びポスター発表124題といずれも過去最高の結果を得ることができた。令和2年度については、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ホームページに発表動画を掲載した。	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こと。 ・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 －　職業リハビリテーション研究・実践発表会では、従来の広報に加えて、新たに事業主団体や就労支援機関ネットワーク等に、チラシやメールマガジンなどでの周知を依頼するなど、積極的に広報活動を行ったこと。 －　NIVRホームページについては、令和２年７月にリニューアルをして見やすくするとともに、調査研究報告書やマニュアル等の検索機能を付加した。また、研究員が執筆するコーナーを設けて、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。加えて、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掲載し、それを契機に他の成果物の閲覧を促進する取組や閲覧者の意見を把握するためのアンケートを行ったこと。 －　開発した支援技法を広範かつ速やかに普及するとともにコロナ禍に対応するため、機構職員には訪問やWeb会議システムの活用、関係機関職員には対面・オンライン方式による支援技法普及講習の実施の他、講習資料（音声付動画）をNIVRホーム	

				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） 評価結果：計６点 令和３年度 （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～ 評価結果：計６点 （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 評価結果：計６点 （ウ）障害者の週20時間未満の短時間勤務に関する調査研究 評価結果：計６点 （エ）障害者雇用及び雇用継続において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 評価結果：計５点 （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 評価結果：計６点 令和４年度 （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 評価結果：計６点 （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 評価結果：計６点 （ウ）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 評価結果：計３点 （エ）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） 評価結果：計６点 （オ）テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査 評価結果：計５点 （カ）就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究 評価結果：計６点	令和３年度については、コロナ対策として参加人数を制限して開催した一方、NIVR ホームページに動画及び発表資料のほか基礎講座の動画を新たに掲載した。なお、令和４年度については、引き続きコロナ対策を講じた上で規模を縮小し開催することに加え、新たに特別講演、パネルディスカッションをライブ配信したこと。 ・NIVR ホームページについては、令和２年７月にリニューアルをして見やすくするとともに、調査研究報告書やマニュアル等の検索機能を付加した。また、研究員が執筆するコーナーを設けて、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。加えて、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掲載し、それを契機に他の成果物の閲覧を促進する取組や閲覧者の意	ページに掲載したこと。 は評価できる。指標に対する達成度は120%を下回っているが、難易度高が設定されていることや、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など、調査・研究の質の向上に取り組んでいること、研究･技法開発成果物の情報発信の改善に取り組んでいることを踏まえて、評定をＡとした。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ 職業リハビリテーションにおけ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必要がある。 また、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など、調査･研究の質を向上する必要がある。 さらに、研究成果、就労支援機関等の支援技術の向上に資する技法開発成果の積極的かつ効果的な発信・普及を展開する必要がある。 ＜その他事項＞ なし。	
	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。	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	＜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。	**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** 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。 ア　発達障害者支援 各年度の取組は以下のとおり。 （H30）発達障害者のアセスメント 発達障害者一人ひとりに応じたアセスメントについて①障害特性を幅広く把握するチェックシート、②発達障害者の情報処理過程や特徴を踏まえた分析シート、③個人と環境との相互作用に着目したアセスメントシートを作成又は改良し、適切な支援方法を検討する技法の開発を行った。			

		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。		(R1)「問題解決技能トレーニング」の改良 発達障害者が、問題の発生状況を把握し、現実的に問題を解決していくスキル習得のための技法を、これまでは集団トレーニングとして実施してきたが、個別相談やジョブコーチ支援等の個別支援の場面においても実施できるよう技法の開発を行った。 (R2) 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。 (R3) 在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援 発達障害者の職場適応や職場復帰を進めるためには、苦手と言われる担当する作業遂行の管理（マネージメント）能力を高める支援が重要であることから、作業管理能力の的確なアセスメントに資するための評価の視点を整理。アセスメント時に活用する「作業管理課題」「行動観察シート」に加え、アセスメント結果に基づく作業管理能力向上のための具体的対処方法の策定に活用する「ふりかえりシート」「課題対処のヒント集」の開発を行った。 (R4) 発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツールの開発 自らの「強み」に着目し、それを日常的に活用することを通じて、一般的にポジティブな自己概念や感情を持ちづらいといわれている発達障害者の自己肯定感を高め、自らのセールスポイントを的確に伝えたり、積極的な就職活動につなげることを目指した支援技法を開発した。 イ　精神障害者支援 (H30) 気分障害等の精神疾患で休職中の方の職場復帰支援における事業主との調整 うつ病等による休職者の支援開始段階に、休職者と事業主が職場復帰に向けた情報を共有することで、相互の信頼関係を構築し、その後の円滑な支援や調整につなげるための支援ツールを作成し、その活用方法の開発を行った。 (R1) 気分障害等の精神疾患で休職中の方のための日常生活基礎力形成支援 日常生活の睡眠、食事又は運動等の様々な領域における基礎的スキルについて、知識及びその必要性の理解、具体的スキルの習得と活用の習慣化を図るためのカリキュラムの技法開発に取り組んだ。 (R2) 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、分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。 (R3) ジョブリハーサルの改良 うつ病等で休職中の者が、復職に向けて学んだ知識等を職場に近い環境で検証するために開発した「ジョブリハーサル」に、業務遂行力に関する評価項目や、感染症対策のために単独で実施できるタスクワークを取り入れた。また、職位ごとに求められる役割を設定した実施パターンを設ける等、企業や支援機関のニーズを踏まえた改良を行った。 (R4) 仕事の取組み方と働き方のセルフマネジメント支援 休職者の再休職を予防し、健康的で安定した働き方を目指すために、①休職要因をキャリアの視点で振り返り復職後の働き方をイメージした行動目標を設定する「キャリア講習」、②企業から求められている業務遂行能力の回復につなげる「社会人基礎力講習」、③テレワークによる復職を想定した「テレワークのためのセルフマネジメント講習」等の支援技法を開発した。 ウ　高次脳機能障害者支援 (H30) 感情コントロールに課題を抱える高次脳機能障害者への支援 国内外の病院や大学における取組の調査をもとに、グループワークと個別相談により、怒りや不安、抑うつ等感情に起因する職業生活への影響の軽減を図る対処方法習得に係る技法の開発を行った。 (R1) アシスティブテクノロジーを活用した高次脳機能障害者の就労支援	見を把握するためのアンケートを行ったこと。 ・開発した支援技法を広範かつ速やかに普及すると共にコロナ禍に対応するため、機構職員には訪問や Web 会議システムの活用、関係機関職員には対面・オンライン方式による支援技法普及講習の実施の他、講習資料（音声付動画）をホームページに掲載したこと。 ③政策提言に向けた取組（職リハ人材の育成の取組を通じて蓄積された専門性の活用）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、令和 2 年度に４回、令和３年度に 1 回、研究結果の報告を行ったこと。 ・参議院厚生労働委員会（平成 31 年第 198 回国会）の参考人質疑（障害者雇用促進法改正）において参考人からパンフレット「目がみえなくなってきた従業員の雇		

				高次脳機能障害者の支援課題の一つである「補完手段の習得」として、障害の状況やニーズを踏まえ、携帯電話やスマートフォン、パソコン等の機器を補完手段とする「アシスティブテクノロジー」による就労支援の技法開発を行った。 (R2) 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 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。 (R3) 高次脳機能障害者の復職におけるアセスメント技法の開発 高次脳機能障害者の復職の際は、休職者と事業主双方の情報を幅広く収集し､復職のタイミングに間に合うよう計画的な支援の実施が求められている。そのため、障害特性や支援課題に関わる情報の収集・整理、支援課題の把握や、支援方針の策定、自己理解の促進や企業との情報共有など、アセスメントから事業主との調整に至る一連の支援を円滑に行うための支援ツールの開発を行った。 (R4) 注意障害に対する学習カリキュラムの開発 高次脳機能障害者が自身の注意機能の特徴を知り、他者に説明したり、障害を補うための対処方法や、職場に求める配慮事項を整理できるよう、記憶、情報処理等の基盤となる注意機能に着目し、講習･グループワーク等から成る新たな学習カリキュラムを開発した。	用継続のために」の活用の有効性を紹介されたこと。 ・厚生労働省からの要請を受け、「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」に、難病について長年研究している研究者の立場から委員として参画し、職業リハビリテーション推進の観点から発言を行ったこと。		
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。	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。	＜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。	**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** ○職業リハビリテーション研究・実践発表会 【日程、場所】 平成30年度　11月８日・９日　東京ビッグサイト 令和元年度　11月18日・19日　東京ビッグサイト 令和２年度　11月25日（特別講演、パネルディスカッション収録） 令和３年度　11月９日・10日　東京ビックサイト 令和４年度　11月15日・16日　東京ビッグサイト 【参加者数】 平成30年度　1,229人 令和元年度　1,228人 令和２年度　無観客開催（オンデマンド配信数：2,540件） 令和３年度　348人（オンデマンド配信数：976件）※定員を減らして実施 令和４年度　417人（ライブ配信：502人　オンデマンド配信数：747件） ・（R2）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ホームページ（以下「NIVR(※)ホームページ」という。）に発表資料動画を掲載し、開催した。 ・（R3～）新型コロナウイルス感染防止対策を講じた上で、規模を縮小し有観客で開催した。また、NIVRホームページに令和２年度同様、特別講演、パネルディスカッションの動画及び発表資料、研究発表の資料を掲載するとともに、新たに基礎講座の動画を掲載した。加えて、令和４年度は特別講演、パネルディスカッションについてライブ配信を行った。 ※NIVR：National Institute of Vocational Rehabilitation 【開催内容】 ・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発表について、口頭発表、ポスター発表（令和２～４年についてはコロナ対策のため未実施）を行ったほか、基調講演、パネルディスカッションを開催した。	以上に加えて、本項目は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難易度が設定されていることを踏まえて、評		

				・口頭発表、ポスター発表の実施状況は以下のとおり 平成30年度　口頭発表87題（18分科会）、ポスター発表37題、発表論文をNIVRホームページに掲載した。 令和元年度　口頭発表77題（16分科会）、ポスター発表37題、発表論文をNIVRホームページに掲載した。 令和２年度　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。発表資料ダウンロード数：8,175件（論文集掲載103題、うち発表資料掲載89題） 令和３年度　口頭発表58題（12分科会）発表資料ダウンロード数：6,485件 令和４年度　口頭発表57題（12分科会）発表資料ダウンロード数：5,651件 ・参加者アンケート 調査 「大変参考になった」「参考になった」 平成30年度　97.2% 令和元年度　97.1% 令和３年度　96.7% 令和４年度　来場者98.9%　（参考：ライブ配信視聴者97.1%） ・(R2) 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アンケートには９件の回答があり、「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。 ・(R4)新規取組であるライブ配信について、「映像は全体の会場の雰囲気と、登壇者の表情がわかるよう切り替えられていたり、所属や名前も字幕で出るのがとても良かったと思います。次回以降もオンライン対応があると嬉しいです。」等の意見を得た。 ○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。 【開催内容】 平成30年度 ・実施地域：青森、東京、新潟、福井、三重、兵庫及び福岡の７地域（前年度実績６地域）。 令和元年度 ・実施地域：福島、石川、福井、長野、愛知、京都、兵庫、鳥取、岡山、広島、山口、徳島及び長崎の13地域。 令和２年度 ・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、熊本及び鹿児島の19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を考慮し、オンラインで実施した。 令和３年度 ・実施地域：青森、山形、群馬、千葉、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、滋賀、兵庫、広島、山口、福岡、長崎、大分及び宮崎の20地域。そのうち12か所は新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、オンラインで実施した。 令和４年度 ・実施地域：青森、岩手、山形、福島、宮城、群馬、埼玉、新潟、石川、福井、山梨、長野、静岡、岡山、広島、鳥取、山口、福岡、長崎、宮崎及び沖縄の21地域。そのうち５か所は地域のニーズ等を勘案し、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」 平成30年度　93.4% 令和元年度　96.5% 令和２年度　99.5%	定をＡとする。 ＜課題と対応＞ ・職業リハビリテーションにおけ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必要がある。 ・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など、調査･研究の質を向上する必要がある。 ・研究成果、就労支援機関等の支援技術の向上に資する技法開発成果の積極的かつ効果的な発信・普及を展開する必要がある。		

				令和３年度　99.8% 令和４年度　98.0% **イ　支援技法普及講習の実施** ・広域センター・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、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。 ・(H30、R1) 技法開発担当職員が地域に出向いて実施した。実施に当たっては、演習形式で行い、理解の促進を図った。 ・(R2) 新型コロナウイルス感染症対策として８月以降は訪問からWeb会議方式に切り替えて実施した。Web会議方式による実施に当たっては、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。 ・（R3）Web会議方式により、全広域・地域センターの職員を対象に実施した。実施に当たっては、最新の技法と過去に開発した技法をテーマにした講習計２回の受講を可能とし、受講回数を拡充した。 ・（R4）Web会議方式により、全広域・地域センターの職員を対象に実施した。実施に当たっては、同時に受講するセンター数を増やす等の効率的な開催により、上半期中に全ての広域・地域センターへの講習を終了した。 - 実績・受講者数 平成30年度　26か所　455人 令和元年度　26か所　512人 令和２年度　26か所　※うちWeb会議方式19か所　429人 令和３年度　延べ88か所　延べ1,310人 令和４年度　延べ90か所　延べ1,375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の講習を実施した。 平成30年度 - 講習内容の障害別内訳：発達障害２件、精神障害１件、高次脳機能障害１件 - 開催場所：東京（３件）、神奈川（１件） - 受講者数：182人 令和元年度 - 講習内容の障害別内訳：発達障害２件、精神障害１件、高次脳機能障害０件 - 開催場所：東京（２件）、埼玉（１件） - 受講者数：110人 令和２年度 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）。 - 掲載資料の障害別内訳：発達障害１件、精神障害１件 - 動画再生回数　2,298件 令和３年度 対面及びオンラインによる講習を実施し、併せて対面による講習の内容を分かりやすく説明した音声付動画をNIVRホームページに掲載した。また、メールマガジンに音声付動画の掲載についての案内文を掲載し周知するとともに、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（493機関）。 - 講習の障害別内訳：発達障害２回、精神障害１回 - 動画再生回数：1,283回 令和４年度 令和３年度の取組に加え、広域・地域センター向け支援技法普及講習のうち令和２年度以前に開発した支援技法については外部の関係機関職員にも聴講の機会を広げた。 - 講習の障害別内訳：発達障害４回、精神障害１回、高次脳機能障害１回			

				－ 動画再生回数 1,419回 **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 平成30年度　26件 令和元年度　20件 令和２年度　12件 令和３年度　８件 令和４年度　８件 ・各種研修等における研究部門研究員・職業センター職員による研究・開発成果の講義 平成30年度　164件 令和元年度　137件 令和２年度　 99件 令和３年度　119件 令和４年度　106件 **エ　インターネット等による研究・開発成果の情報発信** ・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： 平成30年度　2,090,975件 令和元年度　2,411,515件 令和２年度　1,150,785件 令和３年度　　889,565件 令和４年度　　986,481件 （※）（R2）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、令和２年度以前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。 ・（R2）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を付加したり、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、研修成果を紹介する記事を掲載し、研究成果をより実務場面で活用してもらいやすくした。また、NIVRホームページの改善を目的として、閲覧者の意見を把握するためのアンケートをNIVRホームページ上に設定した。 ・（R4）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。 ・令和３年度に作成した研究・技法開発成果物について令和４年度当初に機構ニュースによるプレスリリースを実施した。 ・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。 ・障害者職業総合センターの調査研究に関連すると考えられる大会等において、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」として掲載した。 平成30年度　計11回（うち研究８回、技法開発３回） 令和元年度　計13回（うち研究10回、技法開発３回） 令和２年度　計９回（うち研究６回、技法開発３回） 令和３年度　計10回（うち研究９回、技法開発３回） 令和４年度　計９回（うち研究６回、技法開発３回） ・（H30～R4）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」、（H30～R4）「厚生科学審議会疾病対策部		

				会難病対策委員会」、（H30～R3）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」、（R1～R2）みずほ情報総研「厚生労働省委託事業『治療と職業生活の両立の支援対策事業』の『ガイドライン作成委員会』委員及び『難病作業部会』座長」、（R1～R2）認知症介護研究・研修大府センター「企業等における若年性認知症の人の継続雇用に関する調査研究事業に関する検討委員会」、「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」、（H30）公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会「障害者活躍企業認証事業委員会」、（R1～R2）野村総合研究所「『職業情報提供サイト（日本版o-net）仮称』構築に向けた調査・分析等における作業部会」、（R3）「令和元年度障害者統計の充実に関する調査研究事業」、（R3）「障害者就労における地域の産業と福祉の連携推進一式に係る技術評価委員会」、（R3～R4）国立特別支援教育総合研究所「研究遂行に対する助言や資料提供等」、（R3）秋田大学「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」、（R3～R4）ダイバーシティ就労支援機構「ダイバーシティ就労研究プラットフォーム海外状況整理部会」、（R3）職業能力開発総合大学校「在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究会」、（R3～R4）厚生労働省「障害者のテレワーク雇用促進のための企業向けコンサルテーション等実施事業に係る提案書技術審査委員会、（R4）「新規学卒者等の就職支援を担当する就職支援ナビゲーターに係る経験交流会」、（R4）全国就労移行支援連絡協議会「課題共有カンファレンス」等に研究員が参画している。 ・（R2～R3）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年度～令和元年度） （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」（令和元年度～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」（令和元年度～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」（令和元年度～令和３年度） （オ）「障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査」（令和元年度～令和２年度） **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、ツール等を作成した。 ・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 平成30年度　９件（達成度150.0%） 令和元年度　７件（達成度116.7%） 令和２年度　９件（達成度150.0%） 令和３年度　６件（達成度100.0%） 令和４年度　６件（達成度100.0%）			

【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、30 件以上作成すること。

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）

【調査研究報告書・資料シリーズ】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
利用状況（※１）	209 件	211 件	151 件	123 件	192 件
わかりやすさ（※２）	95%	96%	93%	95%	97%
有用度（※３）	97%	98%	97%	97%	98%

（※１）各年度中に利用したと回答
（※２）「非常に分かりやすい」「分かりやすい」
（※３）「非常に有用である」「有用である」

【マニュアル、教材、ツール等】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
利用状況（※１）	208 件	122 件	271 件	334 件	246 件
わかりやすさ（※２）	96%	99%	99%	95%	97%
有用度（※３）	97%	98%	98%	95%	98%

（※１）各年度中に利用したと回答
（※２）「非常に分かりやすい」「分かりやすい」
（※３）「非常に有用である」「有用である」

○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）

【調査研究報告書・資料シリーズ】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
利用状況（※１）	436 件	368 件	398 件	275 件	310 件
わかりやすさ（※２）	81%	82%	73%	80%	84%
読みやすさ（※３）	76%	78%	76%	87%	91%
有用度（※４）	80%	83%	77%	92%	100%

（※１）各年度中に利用したと回答
（※２）「わかりやすさ」「有用度」
（※３）「大変に読みやすい」「読みやすい」
（※４）「非常に有用である」「有用である」

【マニュアル、教材、ツール等】

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
利用状況（※１）	158 件	557 件	531 件	571 件	365 件
わかりやすさ（※２）	89%	92%	85%	91%	88%
読みやすさ（※３）	84%	87%	84%	90%	86%
有用度（※４）	82%	91%	88%	93%	91%

（※１）各年度中に利用したと回答
（※２）「わかりやすさ」「有用度」
（※３）「大変に読みやすい」「読みやすい」
（※４）「非常に有用である」「有用である」

○研究成果の活用状況とその把握・分析を踏まえた改善
・調査研究報告書は、内容に応じて就労支援機関のほか、産業保健分野や医療分野の施設等にも配布した。令和３年度からは大学、高等専門学校を加えた。
・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(※)
平成30年度　1,331,210件
令和元年度　1,550,196件
令和２年度　397,727件
令和３年度　134,566件
令和４年度　149,344件
（※）（R2）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、令和２年度以前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。
・研究成果のサマリー及び「活用のポイントと知見」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。
・（H30～）ホームページのトップページを改修し、平成28年度までに発行された調査・研究成果物について29の課題領域に分類した体系図を掲載し、課題別に研究成果を参照できるようにした。
・（H30～R1）実際の活用事例をNIVRホームページ「職リハレポート」に順次掲載し、研究成果の普及と利用促進に努めた。
・(R2～) 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、研究成果等の記事を掲載した。(再掲)
・(R1) 参議院厚生労働委員会における障害者雇用促進法の一部改正に係る参考人質疑において、参考人から当機構が作成したツール「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために」（平成30年度作成）の有効性について紹介された。

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。

＜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

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
・（H30）障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、中小企業の中でも比較的障害者雇用が進みにくい業種を中心に雇用事例の収集・整理を実施し、成果物として取りまとめた。
・（H30）「障害者の職場定着と戦力化－障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例－」
運輸業、教育・学習支援業など障害者雇用率が平均を下回る業種において、

		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、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。 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。	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ホームページで公開し、事業主等に対して効果的に情報提供を行ったか。	特に中小企業の取組を促すことを目的として、９業種での中小企業における14の雇用事例を収集・整理した。事業主にとって関心の高い、障害者雇用のメリット、職場定着のポイント等を分かりやすく見やすい構成で掲載することにより、事業主が障害者雇用に取り組む際に参考としやすい内容となるよう工夫した。 ・（R1）障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、障害種別ごとの取組事例を通じて、企業における合理的配慮の提供に関して解説した動画「みんな輝く職場へ　～事例から学ぶ合理的配慮の提供～」を作成した。 ・（R1）事業主が合理的配慮の提供を行う際に参考となるよう、「合理的配慮の提供」の基本的考え方の解説を盛り込むほか、５つの障害者雇用事例（視覚、聴覚、知的、精神及び発達）を通じて、合理的配慮を提供するまでのプロセス及び実際の配慮事項を紹介する内容とした。 ・（R2）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。 ・（R3）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、雇用に向けた課題を把握し事業主の自発的な取組に活用できる自己診断チェックシートを整備したほか、アンケートにより把握した意見を踏まえて掲載情報の見直しを行った。 ・（R4）障害者雇用マニュアル「視覚障害者と働く」（H25）では、支援制度、統計情報の掲載内容を見直し、障害者職域拡大マニュアル「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」（H22）では、新たに職種転換に向けた取組事例の追加取材を併せて行い、それぞれ改訂版を作成した。 ○成果物の普及 ・実践的手法の開発成果については、事業主にとって見やすく、かつ、知りたい情報にアクセスしやすいホームページを作成・公開するとともに、都道府県労働局、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。また、都道府県労働局、公共職業安定所には「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を作成して配付することで、事業主への情報提供等を依頼した。また、メールマガジンや定期刊行誌の活用、職業リハビリテーション研究・実践発表会（11月）や「働く広場」公開座談会（12月）での情報提供等を積極的に行った。このほか、直接要望のあった事業主や支援機関については、随時成果物を配付した。 （H30 年度／R1 年度／R2 年度／R3 年度／R4 年度） 事業主：291 件／206 件／74 件／109 件／134 件 支援機関：394 件／306 件／212 件／327 件／231 件 有用度（※）：88.1%／81.5%／94.1%／89.9%／91.9% （※）開発した各種成果物に対する利用者アンケート結果 ○障害者雇用事例リファレンスサービスによる事例等の提供 ・同業他社の事例情報等をもとに、事業主が社内理解の促進のための活動、採用計画の立案、雇用管理ノウハウの習得等を行えるようにするため、各事例では障害特性に応じた環境整備や職務の設定、支援機関との連携等の雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介している。 掲載事例総数は以下のとおり。 平成30年度末時点 3,167事例（中小企業の事例95事例、精神障害者の事例75事例、合理的配慮事例61事例等、145事例を追加掲載）		

				令和元年度末時点 3,332事例（モデル事例124事例と合理的配慮事例42件の166事例を追加掲載（うち中小企業の事例105事例、うち精神障害者の事例54事例）） 令和２年度末時点 3,438事例(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(うち中小企業の事例67事例、うち精神障害者の事例39事例）） 令和３年度末時点 3,494事例（モデル事例39事例と合理的配慮事例18件の57事例を追加掲載（うち中小企業の事例33事例、うち精神障害者の事例35事例）） 令和４年度末時点 3,563 事例（モデル事例 58 事例と合理的配慮事例 13 件の計 71 事例を追加掲載（うち、中小企業の事例 44 事例、精神障害者の事例 50 事例））			

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。

・

・

・

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　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		
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すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第１４条第１項第５号
当該項目の重要度、難易度	【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、機構営校においては、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

指標等	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	
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	60%以上	60%以上	
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%	56.0%	59.2%	
達成度	－	－	112.0%	112.7%	98.7%	93.3%	98.7%	
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	75%以上	75%以上	
訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率（実績値）	－	－	75.8%	73.1%	78.8%	76.3%	77.9%（４月末現在）	
達成度	－	－	101.1%	97.5%	105.1%	101.7%	103.9%（４月末現在）	

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	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
予算額（千円）	882,661	871,988	871,988	877,244	897,617
決算額（千円）	833,442	766,271	798,727	724,345	727,084
経常費用（千円）	828,644	760,885	772,814	743,679	762,285
経常利益（千円）	49,042	104,761	62,126	97,209	147,284
行政サービス実施コスト（千円）	921,480	－	－	－	－
行政コスト（千円）	－	1,186,019	777,419	743,696	762,297

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）	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	100 機関以上	100 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）	－	－	130 機関	132 機関	147 機関	144 機関	132 機関	
達成度	－	－	130.0%	132.0%	147.0%	144.0%	132.0%	
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	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%	99.2%	98.2%	98.0%	
達成度	－	－	111.1%	111.1%	110.2%	109.1%	108.9%	

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

指標	平成３０年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度
従事人員数（人）	52	49	50	46	45

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間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	主な評価指標等	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	（見込評価）	（期間実績評価）
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 ５　障害者職業能力開発	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 ５　障害者職業能力開発		**５　障害者職業能力開発業務に関する事項**	＜評定と根拠＞ 評定：B 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成又は上回る成	評定：B ＜評定に至った理由＞ ４つの指標について、全ての指標において４年間の平均で目標を達成した。	評定： ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載）

	業務に関する事項 （１）福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。	業務に関する事項 （１）福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図り、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。		**（１）特別支援障害者の重点的な受入れ** **説明資料参照** ・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「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。 ・公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、関係機関が参集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、年度当初から計画的に実施した。 ・大学、短期大学及び高等専門学校への個別訪問、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、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。 ・（R1～）機構本部や地域センターが主催し開催し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。 ・（R2）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。 ・機構営校でオープンキャンパスを開催し、訓練内容の説明・施設見学のほか訓練体験の機会を提供することにより、訓練内容等を具体的に分かりやすく周知した。 ・オープンキャンパスの開催状況は以下のとおり。 平成30年度 中央校：参加者数 266人 吉備校：参加者数 122人 吉備校においては悪天候により参加できなかった者向けに見学会を３回（７～９月）開催した。 令和元年度 中央校：参加者数 243人 吉備校：参加者数 233人 令和２年度 機構営校で開催を予定していたオープンキャンパスについては、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。 令和３年度 吉備校においては、新型コロナ感染症拡大防止対策を講じ、定員の制限を設けた上で、オープンキャンパスを実施した。（参加者数35人）中央校においては、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したが、代替措置として訓練体験を伴う見学説明会を毎月開催した。 令和４年度 両校においてオープンキャンパスを開催した。中央校においては毎月開催、吉備校においては年１回のオープンキャンパスに加えて支援機関や対象者向	果が得られている。 さらに、評定の根拠として、 ①特別支援障害者の重点的な受入れについて ・募集活動を計画的に行い、ハローワーク、福祉機関、学校等関係機関の個別訪問や就労支援担当者が集まる会議・研修等において、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。またオープンキャンパスや訓練体験を伴う見学説明会、訓練内容等を紹介する動画の活用等を通じて、訓練イメージがわくよう工夫した。以上の取組により、コロナ禍による、入校控えの影響を受けながらも、特別支援障害者の定員に占める割合への影響を最低限にとどめ、平成30年度から令和４年度の平均では、特別支援障害者の定員に占める割合は61.8%、入校者全体に占める割合は75.2％と高い水準となっていること。 ・導入訓練等による訓練体	以上を踏まえ、中期目標における所期の目標を達成することが見込まれることから、評定をＢとした。 ＜今後の課題＞ 機構が運営する障害者職業能力開発校においては、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のほか、都道府県営の障害者職業能力開発校及び職業能力開発校に対する障害者職業訓練に係る指導技法の提供等を実施しているところ、精神障害者等の新規求職申込件数が増加している中で、その役割はますます重要となっている。 特別支援障害者の重点的な受入れに当たっては、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出勤が困難な障害者等がテレワークを選択できるようにオンラインを活用した職業訓練を実施すること等により、目標を達成することが求められる。 ＜その他事項＞ なし。	＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

				けの施設見学会を随時開催した。両校とも訓練体験を伴う内容で実施し、訓練内容の理解の促進や受講への意欲の喚起がなされ、入所申請の契機となった。 ・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分かりやすく具体的に紹介したほか、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。 ・以上の取組による入校生の実績は以下のとおり。 －特別支援障害者数 平成30年度　168人（入校者全体に対する割合　73.7%） 令和元年度　169人（入校者全体に対する割合　75.4%） 令和２年度　148人（入校者全体に対する割合　76.7%） 令和３年度　140人（入校者全体に対する割合　74.1%） 令和４年度　148人（入校者全体に対する割合　75.9%） －入校都道府県数 平成30年度　36都道府県 令和元年度　35都道府県 令和２年度　28都道府県 令和３年度　31都道府県 令和４年度　36都道府県	験・相談等により、適切な訓練科の選択支援や効果的な個別訓練カリキュラムの作成につなげ、入校後において個々の特性に合わせたきめ細やかな支援を実施したこと。 ②就職に向けた支援について ・技能訓練に加え、グループミーティングや講習等により、職業訓練、ひいては職業生活の安定につながる、社会生活技能向上に向けた支援を実施したこと。 ・特別支援障害者の就職促進に向けて、企業内訓練と施設内訓練を組合せた特注型企業連携訓練を推進。企業内訓練を通じて企業に対して雇用管理上の助言を行うとともに、訓練生に対しては期間中に明らかとなった課題について施設内訓練で改善を図ることで、雇用の可能性を高めるなど、ジョブマッチングに役立てたこと。 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		
			【指標】 ・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。	・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） 平成30年度　67.2%　（達成度112.0%） 令和元年度　67.6%　（達成度112.7%） 令和２年度　59.2%　（達成度 98.7%） 令和３年度　56.0%　（達成度 93.3%） 令和４年度　59.2%　（達成度 98.7%） 【新型コロナウイルス感染症の影響】 ・（R2）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、緊急事態宣言を受け一時的に取組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「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実施するなど､大きな制約のある中、年間計画の見直し等を行った。 ・（R2）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。 ・(R3)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するとともに、３月入校分の募集期間の延長を行った。また吉備校では６月入所分の募集期間の延長を行った。 ・(R3)　令和３年１月～３月に首都圏を中心に緊急事態宣言が発令された。例年最も入校者が多い４月入校に向けた募集から入所決定の時期であるため、４月入校者が大きく落ち込んだ。そのため緊急事態宣言等中を含め、可能な手段を活用して年間を通じて計画的に広報活動に取り組んだ結果、５月以降の入校者は前年を上回る入校者となった。 ・（R4）訪問による募集活動を再開するとともに、先方のニーズに応じてオンラインによる活動も並行して行った。加えて、訪問した関係機関に対して電話等によるその後の状況確認等様々な手段を用いて取り組んだ。また、合格を通知した者を含めると特別支援障害者の割合は60%以上が見込まれたものの、就職先が決まり訓練受講を辞退する等があったため、休職障害者の職場復帰に向けた訓練も含めて募集活動を更に行い、訓練生の確保に努めた。そ			

	（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。	（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。 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。 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。	＜評価の視点＞ ・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。	の結果、入校者数、特別支援障害者数、特別支援障害者の定員に占める割合のすべてが昨年度を上回る結果となり、特に特別支援障害者の定員に占める割合は昨年度を3.2ポイント、実数では８人上回るとともに、特別支援障害者の入校生全体に対する割合についても75.9%と昨年度の74.1%を上回った。 **（２）障害特性に配慮した職業訓練の実施** ○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、訓練開始当初の導入訓練等（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。 ・（H30～）特別支援障害者の受入れを一層促進するため、中央校においてはオフィスワーク科をＯＡ事務科に統合し、ＯＡ事務科の定員を増員した。 ・（R1～）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、施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で般化して活用することが困難な重度視覚障害や精神障害、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。 ・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分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就職面接会で企業への働きかけなどを行った。	体験プログラムを通じた技法普及について ・集合形式を基本としつつも、コロナ禍においてはオンラインを活用した開催を企画し、参加機関の裾野拡大を図るなど、参加機会の確保に努め、障害者職業訓練全般の水準向上に貢献したこと。 ・指導技法普及における利用者（指導員）からは「実際の訓練現場を解説付きで見学することにより、実践マニュアル等で得ていた情報の理解がより深まるとともに、文字情報のみでは伝わらない多くのことを知ることができた」「カリキュラムのあり方についてアドバイスがあり、障害に配慮したカリキュラムの見直しに生かすことができた」といった評価があったこと。 以上を踏まえて、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・希望と適性に応じた働き方を選択できるよう障害種別		

	（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）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。		・特注型企業連携訓練に係る実績は以下のとおり。 （３）経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施 ○訓練生に対する支援 ・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、訓練期間の中期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などに取り組んだ。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。 ・（R4）就職活動に向けた支援を訓練開始後早期に訓練と並行して取組み、就職活動の流れや注意点、自分に合った働き方の検討、自己理解の促進等を行った。 ・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。 平成30年度　68回、延べ232人 令和元年度　99回、延べ273人 令和２年度　33回、延べ 69人 令和３年度　73回、延べ125人 令和４年度　47回、延べ111人 ・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。 ・（R2～）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。 ・(R3)新型コロナウイルス感染症の影響により令和３年度まで訓練期間が延長となった訓練生を含めると例年より多い訓練生（修了予定者）に対して、一人ひとりに合わせて丁寧な就職活動支援を行い、昨年同程度の就職率を維持した。 ○企業への積極的な働きかけ ・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。 －公共職業安定所への訪問による、更なる求人開拓の要請 平成30年度　225所 令和元年度　226所		によらない職業訓練を実施する必要がある。 ・障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施、都道府県営障害者職業能力開発校への障害者訓練の指導技法の普及により障害者の職業能力開発の質的向上を目指す必要がある。		

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
実施者数	31 人	35 人	21 人	37 人	26 人
実施修了者数	35 人	32 人	20 人	40 人	27 人
就職者数	32 人	27 人	20 人	38 人	26 人 ※5 月 19 日現在
うち訓練先企業への就職者数	30 人	22 人	16 人	30 人	19 人 ※5 月 19 日現在

				令和２年度　103所 令和３年度　119所 令和４年度　143所 ・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を実施した。 －参加企業数 平成30年度　47社 令和元年度　68社 令和２年度　30社 （新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、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） 令和３年度　70社 令和４年度　44社 ・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」を都道府県労働局、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開催した。 －参加企業数 平成30年度　36社 令和元年度　49社 令和２年度　36社 令和２年度は中央校においては、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）。 令和３年度　38社 令和３年度は中央校においては、面談を別途実施とするオンラインでの説明会を開催した（18社）。 令和４年度　32社 令和４年度は中央校においては、面談を別途実施とするオンラインでの説明会を開催した（６社）。 －就職者数 平成30年度 194人 令和元年度 163人 令和２年度 126人 令和３年度 167人 令和４年度 162人 ※４月末現在			
			【指標】 ・訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率を、75％以上とすること。	・訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率 平成30年度　75.8％　（達成度101.1％） 令和元年度　73.1％　（達成度97.5％） 令和２年度　78.8％　（達成度105.1％） 令和３年度　76.3％　（達成度101.7％） 令和４年度　77.9％（達成度103.9％）			
	（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	（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		**（４）障害者に対する指導技法等の開発・普及** **説明資料参照**			

	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。	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。	【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、500 機関以上とすること。	・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。 ・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） 平成30年度　130機関（達成度130.0%） 令和元年度　132機関（達成度132.0%） 令和２年度　147機関（達成度147.0%） 令和３年度　144機関（達成度144.0%） 令和４年度　132機関（達成度132.0%）			
			【指標】 ・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。	・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 平成30年度　100.0%（達成度111.1%） 令和元年度　100.0%（達成度111.1%） 令和２年度　99.2%　（達成度110.2%） 令和３年度　98.2%　（達成度109.1%） 令和４年度　98.0%（達成度108.9%）			
		①　障害者職業訓練推進交流プラザ 　職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。		**①　障害者職業訓練推進交流プラザ** 日程・開催方式 - 平成30年度 平成30年10月16日　障害者職業総合センターにおいて開催 ・参加者数 50人 うち障害者校・一般校・都道府県 40機関 - 令和元年度 令和元年10月31日　障害者職業総合センターにおいて開催 ・参加者数 61人 うち障害者校・一般校・都道府県 47機関 - 令和２年度			

令和２年10月22日～11月30日　　動画配信方式
・参加者数 168人
うち障害者校・一般校・都道府県 79機関
- 令和３年度
令和３年10月25日～11月30日　　動画配信方式
・参加者数 180人
うち障害者校・一般校・都道府県 84機関
- 令和４年度
令和４年10月26日　集合とオンラインのハイブリッド方式
・参加者数 107人
うち障害者校・一般校・都道府県 65機関

・一般校及び委託訓練の拠点校からの事例発表のほか、訓練技法等の紹介として､機構営校から指導技法等の普及に係る支援メニューの紹介や精神障害者･発達障害者に対する導入期の職業訓練に関する発表等を行った。また、グループ別検討会を､障害や訓練の種類別にテーマを設定して実施するとともに、参加者が抱える課題の改善策がグループでは見出せない場合に、機構営校の職業訓練指導員が助言を行った。

・（R2）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、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。本来の開催趣旨である参加者相互の情報交換等は十分に行えなかったものの、参加機関数、参加者数とも過去最高となり、参加機関の裾野の拡大に繋がった。

・(R3) 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、一般校等からの事例発表のほか、中央校から「『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～導入期の訓練のカリキュラムと具体的な進め方～』（以下「導入期の訓練編Ⅲ」という。）について」、吉備校から「障害者職業能力開発校におけるオンライン訓練の取組について」の紹介を行った。本来の開催趣旨である参加者相互の情報交換等は十分に行えなかったものの、参加機関数、参加者数とも過去最高となり、参加機関の裾野の拡大に繋がった。

・（R4）新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、集合とオンラインによるハイブリッド方式により実施し、いずれかを受講者が選択できるようにした。一般校等からの事例発表のほか、中央校から「職業訓練実践マニュアル 訓練生個々の特性に応じた効果的な訓練実施に向けた取組み～基礎編～」（以下「実践マニュアル基礎編」という。）について説明を行った。また、集合方式においては、グループ別検討会による参加者相互の意見交換や情報共有の場を設けて実施した。

アンケートによる有用度
平成30年度　93.8%
令和元年度　95.8%
令和２年度　89.5%
令和３年度　91.5%
令和４年度　97.3%

② 指導技法等体験プログラム
職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。

② 指導技法等体験プログラム

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
実施回数	15 回	16 回	17 回	16 回	20 回
参加機関数 うち一般校	90 機関 50 校	85 機関 40 校	68 機関 34 校	60 機関 34 校	67 機関 36 校
参加者数 うち一般校職員	106 人 59 人	96 人 44 人	92 人 45 人	81 人 44 人	93 人 45 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。 - 支援入門コース：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 平成30年度（１～２日間、７回（中央校５回、吉備校２回）） 令和元年度（２日間、５回（中央校３回、吉備校２回）） 令和２年度（２日間、６回（中央校５回、吉備校１回）） 令和３年度（１～２日間、10回（中央校５回、吉備校５回）） 令和４年度（１～２日間、８回（中央校４回、吉備校４回）） - 専門支援実践コース：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 平成30年度（３日間、５回（中央校２回、吉備校３回）） 令和元年度（３日間、７回（中央校４回、吉備校３回）） 令和２年度（３日間、７回（中央校３回、吉備校４回）） 令和３年度（３日間、４回（中央校２回、吉備校２回）） 令和４年度（３日間、６回（中央校２回、吉備校４回）） - 委託訓練コース：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 平成30年度（２日間、１回（中央校）） 令和元年度（２日間、１回（中央校）） 令和２年度（２日間、１回（中央校）） 令和３年度（２日間、０回（中央校中止）） 令和４年度（２日間、１回（中央校）） －（H30,R1）委託訓練支援ツール活用コース：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」にある３種類の支援ツールの解説と演習等を実施 平成30年度（２日間、１回（中央校）） 令和元年度（２日間、１回（中央校）） - 管理・運営コース 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 平成30年度（２日間、１回（中央校）） 令和元年度（２日間、１回（中央校）） 令和２年度（２日間、２回（中央校）） 令和３年度（１日間、１回（中央校）） 令和４年度（１～３日間、４回（中央校２回、吉備校２回）） - 導入期の訓練コース：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 令和元年度（２日間、１回（中央校）） 令和２年度（２日間、１回（中央校）） 令和３年度（２日間、１回（中央校）） 令和４年度（２日間、１回（中央校）） ・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 平成30年度　100.0% 令和元年度　100.0% 令和２年度　100.0% 令和３年度　100.0% 令和４年度　100.0%			

				【新型コロナウイルス感染症の影響】 ・（R2）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ほか、７月に吉備校にて開催予定であ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。 ・（R3）一部支援入門コースについてはオンラインの実施を含めて計画し、開催することで、受講機会を確保した。 ・（R4）コロナ禍の経験を踏まえ、一部のコースはオンラインでの実施を含めてあらかじめ計画し、これまでより回数を増やして開催することで、受講機会を確保した。			
		③　専門訓練コース設置・運営サポート事業 　新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。	＜評価の視点＞ ・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。	**③　専門訓練コース設置・運営サポート事業** ・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0JT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り支援を行うサポート事業を実施した。 平成30年度　支援開始　６校 　　支援継続　５校 令和元年度　支援開始　３校 　　支援継続　６校 令和２年度　支援開始　２校 　　支援継続　８校 令和３年度　支援開始　０校 　　支援継続　６校 令和４年度　支援開始　１校 　　支援継続　２校 ・アンケートによる有用度 平成30年度～令和４年度　93.3% **④　職業訓練実践マニュアル** ・(H30)精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練の在り方をテーマとし、中央校にマニュアル作成検討委員会を設置し、「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Ⅰ～特性に応じた対応と訓練の進め方～」（以下「導入期の訓練編Ⅰ」という。）を作成し、平成31年２月に他の障害者校等へ配布した。 ・（R1）「導入期の訓練編Ⅰ」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。 ーアンケートによる有用度　100.0% ・上記「導入期の訓練編Ⅰ」で取りまとめた考え方に基づいた特性に応じた様々な補完方法の実際について、「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Ⅱ～対応法の習得に向けた具体的な取り組み～」（以下「導入期の訓練編Ⅱ」という。）を作成し、令和２年２月に他の障害者校等へ配布した。 ・（R2）「導入期の訓練編Ⅱ」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。 ーアンケートによる有用度　98.4% ・上記「導入期の訓練編Ⅱ」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、「導入期の訓練編Ⅲ」を作成し、令			
		④　職業訓練実践マニュアル 　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。					

				和３年２月に他の障害者校等へ配布した。 ・「導入期の訓練編Ⅰ・Ⅱ」には、他の障害者校等ですぐに活用できる、又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ＣＤ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。 ・（R3）「導入期の訓練編Ⅲ」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　96.4％ ・「実践マニュアル基礎編」を作成し、令和４年２月に他の障害者校等へ配布した。 ・（R4）受講者の障害種別を問わず個々の状況や特性に着目した効果的な訓練の実施をテーマとした「実践マニュアル基礎編」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 97.0％ ・「職業訓練実践マニュアル 訓練生個々の特性に応じた効果的な訓練実施に向けた取組み～実践編～」を作成し、令和５年２月に他の障害者校等へ配布した。			
（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）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。			**（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** ・平成30年度において、機構本部に設置した委員会において、研修制度等の在り方について検討を行い、報告書に取りまとめた。令和元年度において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、人材育成の在り方等の具体的な見直しについて検討を進めた。令和２年度及び令和３年度においては中央校、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、令和４年度からの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内容を取りまとめた上でガイドライン等を定めた。令和４年度においては、「障害者職業訓練職人材育成システム」を本格運用し、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。			

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。 ・ ・ ・