

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（第3期）（案）

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第29条第1項の規定に基づき、平成25年3月 日付けをもって厚生労働大臣から指示のあった独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（第3期）を達成するため、同法第30条の規定めるところにより、次のとおり、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画を定める。

平成25年 月 日

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
理事長 小林 利治

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）は、厚生労働大臣が定めた中期目標を達成するため、この中期計画により事業を行うこととする。

高年齢者等及び障害者の雇用に係る業務並びに求職者等への職業訓練に係る業務については、国の目標達成に資するという観点も含め、国や関係機関との連携を図りつつ、機構全体の取組により、第2に定める事項の効果的実施を図ることとする。

第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

1 効果的・効率的な業務運営体制の確立

機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。

- ① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時（平成23年10月）のスリム化（▲20名）に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組む。
- ② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め各部門が緊密な連携を取りながら毎年度業務の質及び量について点検を行うことにより業務量の変化に見合った効率的な実施体制とするとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制を再構築する。

- ③ 地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図る。
- ④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消することとする。このため、平成25年度中を目途に施設の立地条件、現況、集約等のコスト等を把握・検証し、その検証結果を踏まえ、平成26年度以降の年度計画において集約等の目標を掲げ、順次集約等に取り組むこととする。施設の集約等に当たっては、予算の効率化の観点から、借上げ施設の解消を中心に取り組むこととする。

2 業務運営の効率化に伴う経費節減等

(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標

一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減する。

業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減する。

なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行う。

(2) 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。

- ① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施する。
- ② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。
- ③ 監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施につい

て徹底的なチェックを受ける。

(3) システムの効率化等

- ① 公共サービス改革法に基づく民間競争入札の実施により、平成29年度から基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、経費の削減を図る。
- ② 業務処理の効率化・合理化を図るため、旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムについて、平成26年度までに統合を行う。

3 事業の費用対効果

事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。

4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮

障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模について配慮する。

第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

1 共通的事項

(1) 関係者のニーズ等の把握

機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。

事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。

利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。

(2) 業績評価の実施及び公表

適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。

(3) 内部統制の充実・強化

機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書（「独立行政法人における内部統制と評価について」）及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図る。

(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化

各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問等に際しては、高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。

(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組

旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図る。

(6) 情報提供及び広報の実施

高年齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高年齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

また、高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて

積極的に広報を行う。

(7) 情報セキュリティ対策の推進

政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。

(8) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施

既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。

2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項

高年齢者等の雇用の安定を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。

ア 効率的な給付金支給事務の実施

適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図る。

給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。

イ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。

給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行い、特に給付金の説明会については、毎年度500回以上実施する。

事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。

ウ 適正な支給業務の実施

適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止

対策を講ずる。

不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。

適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。

厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。

(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項

生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。

ア 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実

① 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施

「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。

高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に規定されている65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・助言を実施する。

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

② 高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上

高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、

更なる専門性、相談・援助スキルの向上のための研修を充実するとともに、相談・援助等の好事例の提供、高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的支援ツールの開発・提供等を実施する。

相談・援助によって明らかになった高年齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関して、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援を積極的に実施し、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図る。

イ 実践的手法の開発・提供

企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようにデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

① 事業主支援手法等の開発

高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。

② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施

生涯現役を目指す職場づくりの実現に向けた条件整備や多様な就業形態の開発等に関する調査研究を実施する。

③ 産業別ガイドライン策定・普及支援

産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを策定・普及することを支援する。

(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項

生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する。

ア 啓発広報活動等の実施

高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、企業等が高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行った改善の事例の発表等を内容とする行事を開催する。

高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。

イ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供

企業における高齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供し、効果的な活用を促進する。

(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項

生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。

3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項

(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項

障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。

また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。

ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施

① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施

- ・ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーシ

ョンサービスを重点的に実施することとし、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とする。

なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関、教育機関等との連携による、発達障害者に対する支援の充実を図る。

また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。

- 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第3期中期目標期間中に80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。
- 発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施することにより、その支援の充実を図る。
- 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。
- 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作

業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行い、第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにする。

- ・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。

② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

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こととし、第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。

実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。

当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。

③ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等

への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。

第3中期目標期間中に延べ7,800所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施する。

実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。

④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。

また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別を実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行い、総合センターと地域センターとの密接な連携の下、人材育成機能の強化を図る。

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修
- ・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修

イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・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

障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。

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。

- ・ 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
- ・ 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に

資するための研究

- ・ 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究
- ・ 国の政策立案に資する研究

第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。

② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。

新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。

③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成する。

研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。

(2) 障害者職業能力開発校の運營業務の実施に関する事項

機構が運營業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。

ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実

福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。

企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。

イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及

障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。

- ① 特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施すること
- ② 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと

(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項

ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給

障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機

関との連携を図りつつ、事業主説明会を第3期中期目標期間中、毎年度平均で420回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき、障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、より厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主については、第3期中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すものとする。

また、適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施し、中小企業等における障害者雇用の促進を図る。

上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。

障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施する。

障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。

なお、制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努める。

イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給

① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。

助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。

事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレットや支給申請の手引

等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。

② 効率的な助成金支給業務の実施

円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行い、円滑な申請に資する。

適正支給に配慮しつつ、進捗状況の管理を行うことにより、現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、第3期中期目標の最終年度には30日程度とすることを目標とする。

助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。

③ 適正な支給業務の実施

適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことのほか、助成金支給前調査の対象事業所の見直し等の取組を強化することにより、更なる不正受給の防止に努める。

不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。

適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。

厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。

ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施

① 各種講習、相談・援助等の実施

(ア) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与する。

(イ) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業

主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。

② 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し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。

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。

③ 就労支援機器の普及・啓発

就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。

適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。

④ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。

障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。

エ 障害者の技能に関する競技大会の開催

障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀者を顕彰する。

産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。

大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。

第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的運営に努める。

各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。

4 職業能力開発業務に関する事項

(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項

ア 効果的な職業訓練の実施について

- ① 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。
- ② 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。
- ③ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDC Aサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。

④ 訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。

⑤ 実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知する。

イ 離職者を対象とする職業訓練の実施について

雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。

① 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行うことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組む。

② 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみに限定して実施する。

なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定するとともに、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行う。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。

さらに、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組む。

③ 非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施する。

ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について

産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。

- ① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリア・コンサルティングの実施などの的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とする。
- ② 職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれた施設運営に努める。
- ③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。
また、オープンキャンパスやきめ細かな高校訪問等による効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組む。

エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について

産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。

- ① 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにする。

なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して事業主の

ニーズ等により的確に対応した訓練コースに改善するなど業務の質の向上に反映できるようにする。

② 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施する。

③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施する。

また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。

なお、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。

オ 事業主等との連携・支援について

事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、適切な費用負担を求める。

また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施する。

カ 職業訓練指導員の養成について

職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。

また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行う。

キ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等につ

いて

政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。

さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組む。

また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施する。

ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について

国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に推進する。

ケ 公共職業能力開発施設等について

独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行う。

① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、厚生労働省と密接に連携して、ポリテクセンター等が設置されている全都道府県にポリテクセンター等が直接訪問して移管協議を進めるなど移管協議を主体的かつ積極的に進める。

② 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを平成25年度上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組む。その際、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進める。

- ③ ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、より一層、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化等を図り、これらを行っても改善に至らない場合は、第3期中期目標期間の最終事業年度までに統廃合を含めて検討し、その結論を得る。
- ④ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保する。
- ⑤ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、第3期中期目標に掲げる目標を達成するため、機構本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずる。
- ⑥ 上記各施設の運営のあり方については、厚生労働省とも連携をして検討を行う。

(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。

また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。

第3 予算、収支計画及び資金計画

- 1 予算 別紙－1のとおり
- 2 収支計画 別紙－2のとおり

3 資金計画 別紙－3のとおり

- ・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。
 - ・ 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行う。
- 4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進する。
- (1) 「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行い、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了する。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意する。
- (2) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。
- (3) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付する。

第4 短期借入金の限度額

- 1 限度額 17,000百万円
- 2 想定される理由
- ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足
 - ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等

第5 財産の処分等に関する計画

- 1 不要財産等の処分に関する計画
- 機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分する。
- ① 職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地等については、平成25年度以降に売却し国庫納付する。

- ② 職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。
- ③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成22年4月12日）において提示した保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を行う。

2 重要な財産の処分等に関する計画 なし

第6 剰余金の使途

- ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実
- ・ 職業リハビリテーション業務の充実
- ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実
- ・ 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実
- ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実

第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 人事に関する計画

(1) 方針

効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。

(2) 人員に関する指標

人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。

また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。

なお、人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分

等を除く。)については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算(当初予算)と比べて5%以上の額を節減する。

(参考) 第3期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙-1のとおり。

2 施設・設備に関する計画

障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。

(参考)

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
(地域障害者職業センター) 設備更新等	148	施設整備費補助金
(職業能力開発促進センター) 実習場建替等	8,240	
(職業能力開発大学校) 設備更新等	1,023	

(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。

3 積立金の処分に関する事項

宿舍等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舍等業務に充てることとする。

中期計画(平成25年度～平成29年度)の予算

区分	金額						計
	高齢・障害者 雇用支援勘定	障害者職業 能力開発勘定	障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	
収入							
運営費交付金	62,798	4,280	0	249,633	25,675	0	342,385
施設整備費補助金	148	0	0	9,263	0	0	9,411
高齢・障害者雇用開発支援事業費補助金	40,564	0	0	0	0	0	40,564
雇用開発支援事業費等補助金	0	0	0	298	0	0	298
業務収入	0	0	0	18,415	0	99,683	118,098
受託収入	0	0	0	94	0	0	94
その他の収入	139	20	139,983	1,053	111	9	141,316
計	103,649	4,300	139,983	278,756	25,786	99,692	652,166
支出							
人件費	25,313	2,578	6,556	127,003	15,708	1,245	178,402
一般管理費	2,281	805	530	8,347	1,010	1,209	14,182
業務経費	75,908	917	128,513	134,049	9,068	104,665	453,119
高齢者等助成金支給経費	42,092	0	0	0	0	0	42,092
高齢者等雇用相談援助経費	11,588	0	0	0	0	0	11,588
障害者職業センター運営経費	22,227	0	0	0	0	0	22,227
障害者職業能力開発校運営経費	0	917	0	0	0	0	917
障害者雇用納付金関係経費	0	0	128,513	0	0	0	128,513
職業能力開発関係業務経費	0	0	0	134,049	0	0	134,049
特定求職者職業訓練認定業務経費	0	0	0	0	9,068	0	9,068
雇用促進住宅関係業務経費	0	0	0	0	0	104,665	104,665
施設整備費	148	0	0	9,263	0	0	9,411
受託業務費	0	0	0	94	0	0	94
計	103,649	4,300	135,598	278,756	25,786	107,120	655,209

(注1) 各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。

(注2) 宿舍等勘定における収入不足分については、積立金からこれに充当するものとする。

[人件費の見積り]

期間中総額135,610百万円を支出する。

ただし、上記の額は、役員給(非常勤役員給与を除く。)並びに職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当及び退職者給与に相当する範囲の費用である。(人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)

運営費交付金の算定ルールについては、別紙-1-2のとおり。

運営費交付金の算定ルール

中期目標の期間（平成25年度～平成29年度）の運営費交付金の算定ルールについては、次のとおりとする。

〔運営費交付金の算定ルール〕

$$\text{運営費交付金額} = [\text{人件費} + \{ \text{一般管理費 (A)} \times \varepsilon \} \times \gamma_2 \pm \zeta_2] + \{ \text{業務経費 (R)} \times \gamma_3 \times \delta \times \varepsilon \pm \zeta_3 \} + \text{特殊要因 (X)} - \text{自己収入の額 (I)}$$

$$\text{人件費} = \text{基本給等 (B)} + \text{退職金 (S)}$$

B: 基本給、諸手当、共済組合負担金等の人件費（退職手当を除く）をいい、次式により算出する。

$$B = (P1 \times \alpha \times \beta + P2 \times \beta + P3) \times \gamma_1 \pm \zeta_1$$

B: 当該年度の基本給等

P1: 前年度の基本給中昇給及び給与改定の影響を受けるもの

P2: 前年度の基本給中給与改定の影響を受けるもの

P3: 前年度の基本給中昇給及び給与改定の影響を受けないもの

α : 運営状況を勘案した昇給原資率

β : 運営状況を勘案した給与改定率

S: 当年度の退職予定者及び前年度以前の予定外退職者に対応した当年度分退職手当額

A: 前年度管理部門に係る物件費（謝金、旅費、庁費、土地建物借料、交際費、保険料及び各所修繕の合計額）

R: 前年度の業務に係る経費（運営費交付金中人件費及び一般管理費以外の経費）

X: 平成25年度以降特殊要因により新規追加・拡充又は縮減された経費（中期目標期間を通じて、他の経費には分類しないものとする。）に係る当年度の所要額（人件費を含む）

I: 運営費交付金を財源として実施する事務・事業から生じるであろう事業収入の見積額

γ : 業務の効率化等における効率化係数

δ : 業務政策係数

ε : 消費者物価指数

ζ : 運営費交付金債務残高の発生状況や各年度の業務状況等を踏まえた増減額

〔中期計画予算の見積りに際し使用した具体的係数及びその設定根拠等〕

中期計画予算の見積りに際し使用した具体的係数は、各事業年度の運営費交付金算定時に具体的な数値を決定することとし、以下の仮定のもとに試算している。

1 α については、 $\pm 0\%$ と仮定した。

2 β 、 δ 及び ε については、 $\pm 0\%$ と仮定した。

3 γ_1 については、平成25年度 $\Delta 1\%$ 、平成26年度 $\Delta 1.10\%$ 、平成27年度以降 $\Delta 1\%$ と仮定した。

4 γ_2 については、平成25年度 $\Delta 18.22\%$ 、平成26年度以降 $\pm 0\%$ と仮定した。

5 γ_3 については、平成25年度 $\Delta 3.58\%$ 、平成26年度 $\Delta 0.38\%$ 、平成27年度 $\Delta 0.37\%$ 、平成28年度 $\Delta 0.37\%$ 、平成29年度 $\Delta 0.36\%$ と仮定した。

6 ζ については ± 0 と仮定した。

平成25年度～平成29年度 収支計画

総括

(単位:百万円)

区 分	金 額						計
	高齢・障害者 雇用支援勘定	障害者職業 能力開発勘定	障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	
費用の部	103,416	4,320	145,554	251,236	25,786	100,119	630,432
經常費用	103,416	4,320	135,636	251,098	25,786	100,119	620,376
人件費	25,313	2,578	6,556	127,003	15,708	1,245	178,402
業務費	75,585	917	128,446	108,143	9,068	97,583	419,742
一般管理費	2,281	805	530	8,347	1,010	1,209	14,182
減価償却費	238	20	104	7,605	0	81	8,048
財務費用	0	0	0	138	0	0	138
臨時損失	0	0	9,918	0	0	0	9,918
収益の部	103,416	4,320	145,554	251,236	25,786	99,692	630,005
運営費交付金収益	62,475	4,280	0	223,771	25,675	0	316,200
国庫補助金収入	40,564	0	0	298	0	0	40,862
受託収入	0	0	0	94	0	0	94
その他の収入	139	20	139,719	19,468	111	99,570	259,028
資産見返運営費交付金戻入	238	20	0	7,605	0	0	7,864
財務収益	0	0	280	0	0	122	401
臨時利益	0	0	5,555	0	0	0	5,555
純利益(△純損失)	0	0	0	0	0	△ 427	△ 427
目的積立金取崩額	0	0	0	0	0	5,486	5,486
総利益(△総損失)	0	0	0	0	0	5,059	5,059

(注1)各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。

(注2)当法人における高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定に係る退職手当については、役員退職手当規程及び職員退職手当規程に基づいて支給することとなるが、その全額について、運営費交付金を財源とするものと想定している。

平成25年度～平成29年度 資金計画

総括

(単位:百万円)

区 分	金 額						計
	高齢・障害者 雇用支援勘定	障害者職業 能力開発勘定	障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	
資金支出	103,649	4,300	146,699	278,756	25,786	120,973	680,164
業務活動による支出	103,101	4,283	135,422	239,605	25,786	100,333	608,531
投資活動による支出	471	0	151	35,125	0	7,672	43,419
財務活動による支出	77	17	25	4,026	0	0	4,145
次期中期目標期間への繰越金	0	0	11,101	0	0	12,968	24,069
資金収入	103,649	4,300	146,699	278,756	25,786	120,973	680,164
業務活動による収入	103,501	4,300	139,983	269,493	25,786	85,648	628,711
運営費交付金による収入	62,798	4,280	0	249,633	25,675	0	342,385
国庫補助金収入	40,564	0	0	298	0	0	40,862
受託収入	0	0	0	94	0	0	94
その他の収入	139	20	139,983	19,468	111	85,648	245,370
投資活動による収入	148	0	4,000	9,263	0	14,044	27,455
施設整備費補助金による収入	148	0	0	9,263	0	0	9,411
その他の収入	0	0	4,000	0	0	14,044	18,044
財務活動による収入	0	0	0	0	0	0	0
前中期目標期間よりの繰越金	0	0	2,716	0	0	21,281	23,997

(注)各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。