

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 第5期中期目標（案）

令和5年●月●日付厚生労働省発職●第●号指示

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第29条第1項の規定に基づき、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。）が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を次のとおり定める。

令和5年●月●日

厚生労働大臣 加藤 勝信

第1章 政策体系における法人の位置付け及び役割

1 法人の使命

機構は、高年齢者等を雇用する事業主等に対する給付金の支給、高年齢者等の雇用に関する技術的事項についての事業主等に対する相談その他の援助、障害者の職業生活における自立を促進するための施設の設置及び運営、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整の実施その他高年齢者等及び障害者の雇用を支援するための業務並びに求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、高年齢者等及び障害者並びに求職者その他の労働者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的としている（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法（平成14年法律第165号。以下「機構法」という。）第3条）。

国の政策の実現に向けて、機構においては、高年齢者等の雇用の確保、障害者の職業的自立の促進、求職者をはじめとする労働者の職業能力の開発及び向上の促進のために、高年齢者等、障害者、求職者、事業主等に対し総合的な支援を実施することが求められている。

2 現状と課題

機構は、高年齢者等の雇用確保に向けた企業支援、障害者に対する職業リハビリテーション、求職者等に対する職業訓練等を通じて、我が国経済の発展と労働者の職業の安定に貢献してきたという長い歴史と伝統を承継する法人であり、また、現在においては、機構法に基づき、全国において、高年齢者等、障害者、求職者及び地域の企業その他の関係団体等に対して総合的な支援を実施している我が国唯一の法人である。

機構は、都道府県支部の下に、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）や職業能力開発促進センター等の専門機関を設置する全国組織であり、居住地域にかかわらず国の方針に基づく全国組織の強みを生かした支援を展開している。

また、長年に亘って培われた障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供や離職者に対する職業訓練の実施等の支援ノウハウを有する障害者職業カウンセラーや職業訓練指導員等専門職を擁し、それら専門職による支援を実施することで、我が国における雇用支援のセーフティネットとしての機能を果たしている。

加えて、機構は、高年齢者等雇用支援、障害者雇用支援、職業訓練の全ての分野において、都道府県労働局や公共職業安定所、他の労働関係法人、地方自治体、就労支援機関、学校、教育訓練機関、事業主団体等の関係機関との密接な連携や役割分担の下で効果的に支援を実施しており、また、各分野における新たなニーズに合わせた支援方法等の調査・研究、開発を行い、国の政策の実現に寄与している。

他方、新型コロナウイルス感染症の影響や「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和4年6月7日閣議決定）等の政府方針を踏まえた業務・サービスのオンライン展開及び機構内部におけるオンライン環境の整備、業務手法の見直し等、現下の状況に即した業務・サービスの見直し、体制整備が課題である。

我が国は、人口減少・少子高齢化によって労働力不足に直面する中、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）や「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日閣議決定）等においても、創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は「人」とされており、多様な人材の一人一人が持つ潜在力を最大限発揮できるよう、個々の希望に応じたセーフティネットを利用でき、多様な働き方を選択できる環境整備が求められている。

このような中で、国がこれらの課題に的確に対応していくためには、機構がこれまで培ってきた支援に係るノウハウや高い専門性を有する人材、全国規模で展開する地方組織といった機構の有する強みを最大限発揮し、高年齢者等雇用及び障害者雇用に係る支援や、民間では実施が困難な職業訓練を確実に実施することが不可欠であり、第5期中期目標期間においては、主に以下の課題に重点を置きつつ、効果的かつ効率的に業務を遂行するものとする。

- (1) 人口減少・少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少が課題となる中、高年齢者が年齢に関わりなく個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備が必要であり、70歳までの就業機会の確保に取り組む事業主に対する支援を充実する。
- (2) 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の実現が求められる中、個別性の高い支援を必要とする障害者に対し、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とともに、事業主に対するオーダーメイド型の支援を強化する。

また、障害者の就労支援ニーズに対応するため、雇用・福祉の両分野に横断的な基礎的知識等を身に付けた地域の就労支援人材の育成を図る。

- (3) デジタル・トランスフォーメーション（以下「DX」という。）やグリーン・トランスフォーメーション（以下「GX」という。）の進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に必要となる人材の確保、育成

の支援を充実する。

(別紙1) 政策体系図

(別紙2) 一定の事業等のまとめ

(別紙3) 法人の使命等と目標との関係

(別紙4) 指標の設定及び水準の考え方

第2章 中期目標の期間

通則法第29条第2項第1号の中期目標の期間は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とする。

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

通則法第29条第2項第2号の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は、次のとおりとする。

1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

少子高齢化の進展により労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高年齢者が年齢に関わりなく個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備が必要である。また、改正された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。以下「改正法」という。）が令和3年4月に施行され、70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置）が努力義務として創設された。これに伴い、高年齢者就業確保措置に係る事業主の自発的な動きが促進されるよう、事業主への支援の充実が重要になっている。

このため、第5期中期目標期間において、給付金の支給や高年齢者等の雇用に関する技術的事項についての相談・援助等により、高年齢者就業確保措置を行う事業主への支援に重点的に取り組むこととする。

(1) 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

高年齢者等の雇用の安定等を図る観点から、70歳までの就業機会の確保についての事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金による支援を実施すること。

① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

給付金の効果的活用を図るため、給付金制度及び申請手続の説明会を実施し、併せてホームページによる説明や説明動画を配信するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。

② 効率的な給付金支給業務の運営

高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、法令の趣旨・目的に従い適正に実施するとともに、オンラインによる助成金の申請など、事務

手続の合理化等を通じて効率的な運営を図り、事業主等にとって利便性の高いものとしていくこと。

③ 適正な支給業務の実施

高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な実施を図ること。

また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。

【指標】

- 1 事業主等に対する給付金の説明会について、100,000事業所以上が参加すること。
- 2 創設2年目以降の給付金について、支給申請受理後の事業主への照会等に要した日数を除き、申請1件当たりの平均処理期間を90日以内にする。こと。（ただし、年度途中で当初予算額を超える申請があった場合には、当該月の翌月以降に行われる支給申請は全ての平均処理期間算出の対象から除く。）

(2) 高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

改正法により、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたことに伴い、高年齢者が個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備等に係る事業主等に対する専門的・技術的な支援の重要性がより一層増していることから、事業主等に対して必要な支援を効果的に実施し、併せて社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報活動を実施すること。

① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施

ア 70歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助の実施

70歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザー（以下「70歳雇用推進プランナー等」という。）による事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助に加え、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対して70歳までの就業機会の確保に係る具体的な制度改善提案を行うこと。また、制度改善提案を行うに当たっては、70歳雇用推進マニュアル等の機構が開発したツールのほか、関係機関と連携し、高年齢者の多様な就業機会の確保や負担のかからない作業環境への改善に取り組む企業への支援を行う等、効果的・効率的に取り組むこと。

イ 70歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上

事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労務管理方策等の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手法や、70歳雇用推進プランナー等が活用するツールを開発するとともに、70歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施すること。

ウ 産業別ガイドラインの策定及び普及支援

産業団体が、産業別高齢者雇用推進委員会において、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し、会員企業に対して普及することを支援すること。

エ 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の助言、援助

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、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。

② 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等

人口減少・少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、そ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社会全体での気運の醸成を図るための取組を実施すること。

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、高齢者就業支援月間を設け、事業主等による高齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施すること。また、啓発誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用、経済団体等との連携によって、啓発広報活動等を積極的かつ効果的に展開すること。

イ 高齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開

高齢者就業確保措置を推進するため、70歳雇用推進マニュアルの内容をさらに充実させ、その周知・普及を進めるとともに、事例情報提供システムの強化等により、高齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開及び効果的な活用を促進すること。

【指標】

- 1 70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る具体的な制度改善提案について、31,000件以上を実施すること。
- 2 制度改善提案を行った事業主に対して追跡調査を実施し、60%以上の事業主から「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られるようにすること。
- 3 産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業にアンケート調査を実施し、85%以上の企業からガイドラインが有用であるという回答が得られるようにすること。

【重要度：高】

改正法において、高齢者就業確保措置が努力義務として創設されたことに伴い、70歳までの就業機会の確保を行う企業への支援を実現し、企業が早期に取り組むための環境整備を行っていくことが求められている。また、成長戦略実行計画（令和3年6月18日閣議決定）に係るフォローアップ工程表において、高齢者の就業率の達成目標（2025

年：65～69歳の就業率51.6%) が示されており、70歳までの就業機会を確保していくためには、より多様な高齢者の特性に応じた活動の機会を提供できるよう、企業の取組の選択肢を広げる必要があり、本業務はその目的に寄与するきわめて重要な業務であるため。

【困難度：高】

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

2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項

近年、障害者雇用の取組は着実に進展しつつあるものの、依然として中小企業の実雇用率は低く、一方で、支援対象者の障害特性や働き方の多様化に加えて、技術革新等により障害者就労を取り巻く環境も変化し、支援ニーズは増大している。このため、機構が培ってきた専門性やノウハウを活用した障害者支援、事業主支援を引き続き実施することとする。

また、雇用・福祉の連携強化を一層進めるために、両分野の基礎的な知識等を身に付けた地域の就労支援人材の育成を図る必要がある。

その他、職業リハビリテーションサービスを利用した障害者を雇用する事業主から、障害者雇用における課題やノウハウ等を収集、分析するなどし、障害者及び事業主に対する支援の充実に活用する。

(1) 地域センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援

① 障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施

地域センターにおいては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害(精神障害、発達障害、高次脳機能障害等)を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、更には休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施すること。なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割は重要であることから、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職業リハビリテーションに係る支援を行うこと。

② 質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

地域センターにおいては、企業が抱える障害者雇用に関する課題に対して様々な支援プランを提示する提案型事業主支援や外部専門家「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等、企業に対するオーダーメイド型の支援を強化する。そ

の際、テレワーク等ICTを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施すること。

【指標】

- 1 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数を50,000人以上とすること。
- 2 事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数を5,000所以上とすること。
- 3 職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率(職場適応率含む。)を68%以上とすること。
- 4 ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率を85%以上とすること。

【重要度：高】

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

【困難度：高】

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

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

① 地域の関係機関に対する助言・援助の実施

各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うこと。

② 地域の就労支援を支える人材の育成強化

障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、地域センターは、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）と共同して雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修を新たに実施し、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材に対して、両分野に横断的な知識等を習得させること。

また、地域センターにおいては、当該人材の更なるステップアップのために総合センターが行う職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修や障害者就業・生活支援センター担当者研修等の階層研修、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を組合せた個別の計画的・体系的な人材育成の援助を、地域の就労支援機関に対して行う。さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施すること。

【指標】

- 1 職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数を26,000件以上とすること。
- 2 助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査において、85%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得ること。
- 3 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。
- 4 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において、90%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得ること。

【重要度：高】

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

(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 新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施

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。併せて、福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発・改良を行うこと。

実施及び開発・改良に当たっては、ウィズコロナ時代の「新しい日常」に対応したオンラインによる支援、高年齢障害者への就労支援等の調査研究、テレワーク等の多様な働き方や障害者のキャリア形成等の支援技法の開発等、職業リハビリテーションに関する時勢に応じた調査・研究と技法開発にも新たに取り組むこと。

② 研究・開発成果の積極的な普及・活用

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な発信・普及を展開するため、事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。

【指標】

- 1 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均について5点以上を得ること。〔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〕
- 2 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。
- 3 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等について、30件以上作成すること。
- 4 職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数を75回以上とすること。

【困難度：高】

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

3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。

(1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等の支給については、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続等を行うことはもとより、事業主に対して障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底し、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会の開催や申告申請に関する説明動画による周知を幅広く実施すること。

また、障害者雇用納付金の徴収については、第4期中期目標期間における目標（収納

率99%以上)と同様の高い水準を目指すこととし、それに向けた適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査を実施すること。

【指標】

- 1 障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数について、55,000回以上とすること。
- 2 障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とすること。

(2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給

① 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること。加えて、電子申請の活用を推進する等を通じて、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、支給手続を迅速に行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。

② 助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。

また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。

【指標】

- 1 創設3年目以降の助成金について、支給請求受理後の事業主への照会等に要した日数を除き、1件当たりの平均処理期間を30日以内とすること。(ただし、年度途中で年度計画予算を超過する支給請求があった場合には、超過した月の翌月以降に行われる支給請求は全て平均処理期間算出の対象から除く。)
- 2 助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数を100,000事業所以上とすること。

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

① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等

障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員資格認定講習を実施すること。なお、講習の質の担保を図りつつオンライン講習の活用等により、より一層の利便性の向上を図り、受講機会の確保を図ること。

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。

事業主や国民一般に対して障害者雇用の気運を醸成するため雇用支援月間を設けるとともに、障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。

② 障害者技能競技大会（アビリンピック）

障害者技能競技大会（以下「アビリンピック」という。）については、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及び先駆的又は雇用拡大が期待される等の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ことにより、障害者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の障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。

また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。

【指標】

- 1 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を 28,000 人以上とすること。
- 2 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価を、90%以上とすること。
- 3 アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価を、90%以上とすること。

4 職業能力開発業務に関する事項

変化の激しい企業のビジネス環境に対応できるよう、データとデジタル技術を活用して、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、競争上の優位性を確立することが求められている。これらの実現に当たってデジタル人材の育成・確保が必要である。

また、令和4年5月にとりまとめられたクリーンエネルギー戦略中間整理（令和4年5月19日経済産業省産業技術環境局・資源エネルギー庁とりまとめ）では、GXを推進するための教育・人材育成において各産業・業種に求められる人材の育成のため、公的職業訓練を実施するという方向性が示されたところである。

こうした中、機構においては、全国組織としてのスケールメリットを活かした「組織力」、高度なものづくり分野における「専門性」及び「指導力」、職業訓練カリキュラムの「開発、実施、検証」等の「職業訓練の技術・知識」を有しており、地域の中小企業・団体等との信頼関係の下、質の高い労働者を輩出、育成する役割を果たしてきたところであり、人材育成のノウハウが乏しい中小企業等にとって、こうした機構の役割は、ますます重要になっている。

このため、第5期中期目標期間において、公共職業訓練等を通じて、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の8等に基づき、機構をはじめ関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴いて、毎年度、厚生労働大臣が定める全国職業訓練実施計画に基づき、雇用のセーフティネットとしての機能を発揮することに加え、経済及び社会の発展に向け、技術革新に対応できる質の高い労働者を輩出するとともに、労働者の技能の向上等を図り、もって、中小企業等の生産性向上等を支援することに重点的に取り組むこととする。

また、地域の今後の産業展望を踏まえた将来的に必要なとされる人材ニーズを把握して職業訓練のコースを設定していくことが必要であり、国及び都道府県が開催する地域職業能力開発促進協議会の議論を踏まえた職業訓練コースの設定等に努めるとともに、訓練受講

後に安定的かつ長期的な就労につなげる観点からカリキュラムの開発等を進めていくこととする。

(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施

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コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースを開発、実施する。具体的には以下を重点的に実施すること。

- ① 訓練開始時から積極的にキャリアコンサルティング等を行い、訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に取り組むこと。
- ② ものづくりの分野において、DXの加速化を見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図ること。
また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応すること。
- ③ 子育てや介護等を行いながら仕事への復帰を目指す方が受講しやすい職業訓練コースの充実を図るとともに、託児サービスの提供等により職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進すること。

【指標】

- 1 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、82.5%以上とすること。
- 2 DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする離職者訓練コースの受講者数を、8,000人以上とすること。
- 3 子育て、介護等を行いながら働くことを希望する方に向けた短時間訓練コースの受講者数を、900人以上とすること。

【重要度：高】

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

【困難度：高】

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

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

(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。具体的には以下を重点的に実施すること。

- ① 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者に対して、きめ細かい就職支援により、就職率の向上に取り組むこと。
- ② ものづくりの分野において、DXの加速化を見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図ること。
また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応すること。
- ③ 職業能力開発大学校等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決等のため、共同研究や施設設備の貸与等地域社会との連携に引き続き努めること。

【指標】

- 1 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率を、95%以上とすること。
- 2 DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする高度技能者養成訓練コースの修了者数を、1,100人以上とすること。
- 3 応用課程において、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合を、50%以上とすること。

【重要度：高】

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

【困難度：高】

DX、GXへの対応を見据えた職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を行うとともに、これら高度化された訓練を適切に指導できる職業訓練指導員の育成、訓練機器等の整備を含めた体制整備を行うことは、機構自身が相当な努力を要するものである。

さらに、企業等からのニーズをもとに取り組む製品開発を通じた課題発見・解決型の実習等において、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案し、かつその中でDX、GXに関連した成果物の開発割合を50%以上とすることとしており、極めて高い目標を設定しているため。

(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

機構は、ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や

D Xによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行う。具体的には以下を重点的に実施すること。

- ① ものづくりの分野において、D Xの加速化を見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図ること。
また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応すること。
- 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の職場での活用状況について確認すること。
- ③ 中小企業等の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、生産性向上支援訓練等の実施まで、必要な支援を一貫して行う。
- ④ 事業主等との連携による職業訓練カリキュラムの開発や職業訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、訓練ノウハウ・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・支援を行うこと。

【指標】

- 1 在職者訓練受講者数を、300,000人以上とすること。
- 2 在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価を、90%以上とすること。
- 3 D X、G Xに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする在職者訓練コースの受講者数を、20,000人以上とすること。
- 4 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数を、210,000事業所以上とすること。

【重要度：高】

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

【困難度：高】

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

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

(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

全国の職業能力開発施設において、職業訓練指導員が不足する中で、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進すること。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等に取り組む。具体的には以下を実施すること。

- ① 国、都道府県等と連携し、職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員に関する広報の充実を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保すること。
- ② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）のコース内容や実施方法等の充実を図るとともに、各種技能競技大会やODA（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努めること。
- ③ 企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努めること。
- ④ 政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び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・開発を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。
- ⑤ 国、関係機関（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等を実施すること。
- ⑥ 国及び都道府県が開催する地域職業能力開発促進協議会の議論を踏まえた職業訓練コースの設定等に努めるとともに、訓練受講後に安定的な就業、長期的な就業につながる観点からカリキュラムの開発等を進めていくこと。
- ⑦ 職業能力開発業務の円滑な運営を図るため、機構法第11条に基づき機構に設置される運営委員会や、各職業能力開発促進センター等に設置される地方運営協議会を開催し、関係機関と十分に連携を図ること。
- ⑧ 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、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組について、必要な協力を行うこと。

【指標】

- 1 職業訓練指導員養成課程修了者数を、500人以上とすること。
- 2 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）の受講者数を、25,000人以上とすること。
- 3 職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均について5点以上を得ること。〔採点方法：調査・開発テーマごとに3人の外部評価委員がそれぞれ、評価の視点を満たしているかを判断し、その結果により、優れている＝2点、やや優れている＝1点、劣っている＝0点で評価〕

5 障害者職業能力開発業務に関する事項

個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備が求められており、「障害者基本計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要があるが、職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があり、昨今の求職動向から精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まっている。

また、労働者の職業能力の開発及び向上の必要性が高まっており、事業主が在職障害者についてその適性等に応じた職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことが求められている。

このような中で、この需要に応えるためには、機構が運営を行う障害者職業能力開発校（以下「機構営校」という。）のみならず、全ての職業能力開発校（障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校）等において、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対する職業訓練の水準等の向上を図る必要がある。

このため、機構営校は、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させる。具体的には、以下を重点的に実施すること。

- (1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、希望と適性に応じた働き方を選択できるよう障害種別によらない職業訓練や、多様な働き方に対応できるような職業訓練を実施すること等により、特別支援障害者を重点的に受け入れること。
- (2) 機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努めること。
また、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、より障害者の職業能力の開発等に結びつく職業訓練に係る指導技法等の検討・開発に努めること。
- (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。
- (4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと。
- (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。

【指標】

- 1 機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とすること。
- 2 機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、75%以上とすること。

- 3 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数を、600 機関以上とすること。
- 4 指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を、90%以上とすること。

【重要度：高】

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

6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

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を的確に実施すること。

また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、機構が有する職業訓練ノウハウを活用し、必要な指導及び助言を行うとともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施すること。

第4章 業務運営の効率化に関する事項

通則法第 29 条第 2 項第 3 号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。

1 効率的な業務実施体制の確立

機構本部の業務部門については、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備、人への投資の推進等、国の施策の方向性に対応した業務の充実・強化など、業務の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検し、必要な見直しを行うこと。

地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組むこと。

2 業務運営の効率化に伴う経費削減

一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については効率的な利用に努め、第 5 期中期目標期間の最終事業年度において、令和 4 年度予算と比べて 15%以上の額を節減すること。

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、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については、第 5 期中期目標期間の最終事業年度において、令和 4 年度予算と比べて 5%以上の額を節減すること。

なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。

3 給与水準の適正化

職員の給与水準については、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は公表するものとする。

4 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こと。

(1) 調達等合理化計画

公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。

(2) 一般競争入札等

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こと。

(3) 監査

監事及び会計監査人による監査において、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こと。

5 保有資産の見直し

機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付すること。

6 インフラ長寿命化の推進

インフラ長寿命化基本計画（平成 25 年 11 月 29 日インフラ老朽化対策の推進に関する関係省庁連絡会議決定）を踏まえ策定された個別施設毎のインフラ長寿命化計画に基づき、施設の効率的な維持管理を図ること。

7 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こと。

8 情報システムの整備及び管理

情報システムについては、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和 3 年 12 月 24 日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備

及び管理を行うとともに、情報システムの整備及び管理を行う P J M O を支援するため、P M O の設置等の体制整備を行うこと。

また、政府機関のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組むこと。

さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、P D C A サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。

第 5 章 財務内容の改善に関する事項

通則法第 29 条第 2 項第 4 号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。

1 中期計画予算の作成

「第 4 章 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行うこと。

2 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用

障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。

第 6 章 その他業務運営に関する重要事項

通則法第 29 条第 2 項第 5 号のその他業務運営に関する重要事項については、次のとおりとする。

1 関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上

「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」で掲げた目標を達成するためには、各地域の事業主、事業主団体等の関係機関及び地方公共団体との連携や、利用者のニーズに応じた適切なサービスの提供が必要不可欠である。このため、全国に展開している地方組織等の機構の持つ経営資源を最大限活用し、事業主及び事業主団体等の関係機関及び地方公共団体とのさらなる連携強化や利用者ニーズの的確な把握、利用者の利便性向上等に向けた必要な取組を、機構の創意工夫により実施すること。また、これらの取組が地域において相互に有機的に機能するよう、各種取組を総合的に実施すること。

2 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組

機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を活用し、各分野で実施する事業主支援に係る連携の取組強化をするなど、引き続き、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。

3 内部統制の充実・強化

内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について（平成26年11月28日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証を行い、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。なお、政策目的の実現に向けては、法人の長がリーダーシップを発揮し、法人の役割・目標等を組織内の各階層に浸透させることが重要であることから、当該視点にも留意し、引き続き内部統制体制の充実・強化に取り組むこと。

4 人材の確保・育成

第5期中期目標期間において人材確保・育成方針を策定し、機構が実施する業務に必要な職員の確保及び専門性の向上を図り、業務をより効率的かつ効果的に遂行すること。

5 職員の適正な労働条件の確保

職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意すること。

6 既往の閣議決定等

既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施すること。

独立行政法人 高齡・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) 政策体系図

日本経済・労働市場の抱える課題

- ✓ 人口減少・少子高齢化の進展
- ✓ 潜在成長率の停滞
- ✓ デジタル化や脱炭素化による社会の変革
- ✓ 感染症下からの経済社会活動の正常化



政府が取り組むべき政策 (経済財政運営と改革の基本方針2022等)

- ✓ 創造性を発揮して付加価値を生み出していくための「人への投資」の拡大
- ✓ 能力開発やセーフティネットを利用でき、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備

厚生労働省のミッション

- ✓ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること
- ✓ 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること

第5期中期目標期間における高齡・障害・求職者雇用支援機構の役割

全国に展開する地方組織

高い専門性を有する人材

蓄積した支援ノウハウ

地域の事業主や関係団体との信頼関係

これらのリソースを最大限有効活用し
主に以下の業務を遂行

高年齢者雇用関係業務

- ・ 70歳までの就業機会の確保に取り組む事業主に対する支援の充実

高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現

障害者雇用関係業務

- ・ 個別性の高い支援を必要とする障害者への専門的支援の着実な実施、事業主への相談支援等の強化
- ・ 雇用・福祉の両分野に横断的な基礎的知識等を身に付けた地域の就労支援人材の育成

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の実現

職業能力開発関係業務

- ・ 公共職業訓練等を通じた雇用のセーフティネットの維持
- ・ デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーションに取り組む中小企業等の生産性や技能・技術の向上に必要な人材の確保・育成の支援

デジタル化や脱炭素化の進展に対応した中小企業等の事業展開や生産性向上等

第5期中期目標における「一定の事業等のまとめり」

「独立行政法人の目標の策定に関する指針」（平成26年9月2日総務大臣決定）に従い、第5期中期目標における「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」については、機構の内部管理の観点及び財務会計との整合性を確保するため、機構の経理区分に応じた一定の事業等のまとめり毎に項目を設定する。

【一定の事業等のまとめり】

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	
1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	高齢者雇用支援経理に対応
2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項	障害者雇用支援経理に対応
3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項	障害者雇用納付金勘定に対応
4 職業能力開発業務に関する事項	職業能力開発勘定に対応
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勘定に対応
6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	認定特定求職者職業訓練勘定に対応

【使命】

JEEDは、高年齢者等を雇用する事業主等に対する給付金の支給、高年齢者等の雇用に関する技術的事項についての事業主等に対する相談その他の援助、障害者の職業生活における自立を促進するための施設の設置及び運営、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整の実施その他高年齢者等及び障害者の雇用を支援するための業務並びに求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、高年齢者等及び障害者並びに求職者その他の労働者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的としている。

【現状・課題(内外)】

- 高年齢者等の雇用の確保、障害者の職業的自立の促進、求職者をはじめとする労働者の職業能力の開発及び向上の促進のため、高年齢者等、障害者、求職者、事業主等に対し総合的な支援を実施するため、全国規模で地方組織を展開し、高い専門性やノウハウを有する人材による支援を実施すること等により、国の政策の実現に寄与している。
- 他方、新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル社会の実現に向けた重点計画(令和4年6月7日閣議決定)等を踏まえた業務・サービスのオンライン展開及び法人内部における体制整備、業務手法の見直し等が課題である。
- また、経済財政運営と改革の基本方針2022(令和4年6月7日閣議決定)等において、多様な人材の一人一人が持つ潜在力を最大限発揮できるよう、個々の希望に応じたセーフティネットを利用でき、多様な働き方を選択できる環境整備が求められており、これらの課題に的確に対応していくことも課題である。

【中期目標】

- 人口減少・少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少が課題となる中、高年齢者が年齢に関わりなく個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備が必要であり、70歳までの就業機会の確保に取り組む事業主に対する支援を充実する。
- 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の実現が求められる中、個別性の高い支援を必要とする障害者に対し、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とともに、事業主に対するオーダーメイド型の支援を強化する。また、障害者の就労支援ニーズに対応するため、雇用・福祉の両分野に横断的な基礎的知識等を身に付けた地域の就労支援人材の育成を図る。
- デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーションの進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に必要となる人材の確保、育成の支援を実施する。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 第5期中期目標
指標の設定及び水準の考え方

(別紙4)

第5期中期目標指標(案)					
①指標	②目標水準	③設定の根拠	④水準の根拠	重要度 困難度	
1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項					
1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給					
1	給付金の説明会への参加事業所数	100,000事業所以上	給付金の活用を促進するため、事業主説明会の参加事業所数を指標として設定	給付金の説明会への参加事業所数実績(令和3年度19,882事業所)を踏まえて設定	
2	創設2年目以降の給付金について、支給申請受理後の事業主への照会等に要した日数を除く申請1件当たりの平均処理期間 (ただし、年度途中で当初予算額を超える申請があった場合には、当該月の翌月以降に行われる支給申請は全ての平均処理期間算出の対象から除く)	90日以内	事業主等に対するサービスの向上を図るため、給付金支給申請の平均処理期間を指標として設定	厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安(原則2カ月以内、一部3カ月以内)を踏まえて設定 第4期中期目標期間(平成30年度～令和3年度)の平均処理実績77.7日	重要度 (-) 困難度 (-)
1-1-2 高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等					
1	事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数	31,000件以上	改正高年齢者雇用安定法で努力義務として創設された「70歳までの就業機会の確保」に向け、70歳までの定年引上げ・70歳までの継続雇用延長の取り組みに係る具体的な制度改善を第4期中期目標に引き続き事業主に提案していくことが効果的であることから、当該提案の件数を指標として設定	令和4年の「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果における高年齢者就業確保措置を講じていない企業から、第4期中期目標期間中に70歳までの定年引上げ・70歳までの継続雇用延長に係る制度改善提案を実施した企業を除いた企業数約13万3千社を対象に、その23.6%(第4期中期目標期間において、アプローチ対象企業が70歳までの定年引上げ・継続雇用延長に係る制度改善提案書を受領した率)について具体的な制度改善提案による働きかけを行うことを目標に水準を設定	
2	制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合	60%以上	改正高年齢者雇用安定法で努力義務として創設された「70歳までの就業機会の確保」に向け、70歳までの定年引上げ・70歳までの継続雇用延長への取り組みに係る具体的な制度改善を第4期中期目標に引き続き事業主に提案していくことが効果的であることから、当該提案を受けて見直しを進めた事業主の割合を指標として設定	第4期中期目標期間における「制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合」の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均64.1%)を踏まえて設定	重要度 (○) 困難度 (○)
3	産業別高年齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価	85%以上	改正高年齢者雇用安定法を踏まえて、産業団体会員企業が受託し策定するガイドラインを会員企業へ普及することが、高年齢者等の雇用・就業の促進に効果的であることから、産業団体会員企業に対するアンケート調査において、有用であると回答した企業の割合を指標として設定	第4期中期目標期間における産業別高年齢者雇用推進事業フォローアップ調査において、会員企業が「役に立った/立ちそうだ」と回答した実績(平成30年度～令和3年度の年間平均90.4%)を踏まえて設定	
2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項					
1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援					
1	精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数	50,000人以上	個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者に対して、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専門支援が必要とされていることから、職業リハビリテーション計画を策定した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の実人数を指標として設定	精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対する職業リハビリテーション計画策定実人数実績(平成30年度～令和3年度平均11,347人)及び職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務へ比重を置くことを踏まえて設定	
2	事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数	5,000所以上	障害者雇用の進展の一方で、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者に対する雇用促進及び雇用に関する課題解決に継続的支援を必要としている事業主が増加していることから、事業主支援計画をもとに体系的な支援を実施した事業所数を指標として設定	事業主支援計画をもとに体系的な支援を実施した事業所数の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均970所)を踏まえて設定	重要度

①指標		②目標水準	③設定の根拠	④水準の根拠	重要度 困難度
3	職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率(職場適応率含む)	68%以上	個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者の就職希望、職場適応に向けた課題整理を希望する者に対して、希望や適性に合わせた専門支援が必要とされていることから、職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率(職場適応率含む)を指標として設定	職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職・職場適応率の実績(平成30年度～令和3年度の就職率平均70.9%)を踏まえて設定	(○) 困難度 (○)
4	ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率	85%以上	個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者に対する、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いることから、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を指標として設定	ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率(平成30年度～令和3年度の平均88.7%)の実績を踏まえて設定	
1-2-2 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	職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数	26,000件以上	就労支援人材の育成を通じた地域の就労支援の基盤整備が求められていることから、就労支援機関に実践力向上のための職業リハビリテーションに関する積極的な助言・援助を行うこととし、これら支援を実施した件数を指標として設定	職業リハビリテーションに関する職業リハビリテーション関係機関への助言・援助に注力することを踏まえて、これまでの助言・援助(技術的助言、協同支援、実習)の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均4,400件)を上回る水準として26,000件以上とする	
2	助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価の割合	85%以上	職業リハビリテーションに関する助言・援助については、具体的な成果につながるものが重要であることから、各関係機関が有する課題の解決につながった割合を指標として設定	職業リハビリテーションに関する助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における「助言・援助が支援内容・方法の改善に寄与した」旨の回答実績(平成30年度～令和3年度の年間平均95.9%)を踏まえて設定	重要度 (○) 困難度 (一)
3	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数	3,000人以上	個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者に対する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、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ため、職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修等の受講者数を指標として設定	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均700人)を踏まえて設定	
4	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合	90%以上	職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修等については、具体的な成果につながるものが重要であることから、研修を受講した者の支援スキル向上が障害者の職場定着に貢献した割合を指標として設定	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対するアンケート調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価実績(平成30年度～令和3年度の年間平均98.2%)を踏まえて、目標を見直して設定	
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進					
1	各研究テーマに対する外部評価の合計点数の平均	5.0点以上	各研究テーマの質的な評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から外部の研究評価委員による評価を指標として設定	各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均5.31点)を踏まえて設定 ※1研究テーマにつき研究評価委員は3名。点数は、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点の合計6点満点。	
2	外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数	25本以上	研究テーマの量的な評価に関する指標として、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指標として設定	外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均5.75本)を踏まえて設定 ※5本×5年=25本	重要度 (一) 困難度 (○)
3	職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成件数	30件以上	職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成に関する量的な評価に関する指標として、作成件数を指標として設定	マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均7.75件)を踏まえて設定 ※6件×5年=30件	
4	職業リハビリテーション研究発表会(地方対象)の開催回数	75回以上	研究成果の普及に関する量的な評価に関する指標として、地方会場において開催する職業リハビリテーション研究発表会の回数を指標として設定	地方会場において開催する職業リハビリテーション研究発表会の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均14.75回)を踏まえて設定	
3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項					
1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給					
1	障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数	55,000回以上	ウイズコロナ・ポストコロナ時代の中で、事業主の利便性向上を図る観点から、オンラインにより、事業主に対して、障害者雇用納付金制度や手続き等の周知に取り組むことが重要であることを踏まえ指標として設定	申告申請説明動画の視聴回数(令和2年度及び令和3年度の年間平均11,691回)を踏まえて設定	重要度 (一)

①指標		②目標水準	③設定の根拠	④水準の根拠	重要度 困難度
2	障害者雇用納付金の収納率	99%以上	障害者雇用納付金は、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)第53条により事業主に納付が義務付けられており、機構において確実に徴収することが求められていることを踏まえ指標として設定	障害者雇用納付金の収納率の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均99.72%)を踏まえて設定	重要度 困難度 (一)
1-3-2 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給					
1	創設3年目以降の助成金について、支給請求受理後の事業主への照会等に要した日数を除く1件当たりの平均処理期間 (ただし、年度途中で年度計画予算を超過する支給請求があった場合には、超過した月の翌月以降に行われる支給請求は全て平均処理期間算出の対象から除く)	30日以内	事業主等に対するサービスの向上を図るため、助成金支給申請の平均処理期間を指標として設定	助成金1件あたりの平均処理期間の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均26.2日)を踏まえて設定	重要度 困難度 (一)
2	助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数	100,000事業所以上	助成金の活用を促進するため、事業主説明会の参加事業所数を指標として設定	助成金の周知に係る事業主説明会参加事業所数の実績(令和3年度20,846事業所)を踏まえて設定	
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会(アビリンピック)等					
1	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	28,000人以上	障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者職業生活相談員の資格認定のための講習の開催は、障害者の雇用の安定のために重要であることから、その受講者数を指標として設定	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均5,536人)を踏まえて設定	
2	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価	90%以上	講習の内容が障害者の職業生活における相談及び指導を行う上で有用であるかを確認するため、受講者のアンケート調査の結果を指標として設定	受講者アンケートの有用度の実績(平成30～令和3年度の年間平均97.2%)を踏まえて設定	重要度 困難度 (一)
3	アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価	90%以上	アビリンピックの趣旨は、障害者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の障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ることであり、その理解をどの程度深めたかを確認するため、競技観覧者のアンケート調査の結果を指標として設定	アビリンピックの観覧者に対するアンケート調査において「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績(平成30年度～令和3年度年間平均98.7%)を踏まえて設定	重要度 困難度 (一)
4 職業能力開発業務に関する事項					
1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施					
1	訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率	82.5%以上	雇用のセーフティネットとしての貢献度を測るため、就職率を指標として設定	独法化以降の就職率実績の平均値(83%)及び第2次ベビーブーム世代の年齢の上昇の影響により、50歳以上の訓練受講者の比率が上昇することを踏まえ、82.5%と設定	
2	DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする離職者訓練コースの受講者数	8,000人以上	デジタル田園都市国家構想基本方針(令和4年6月7日閣議決定)に基づき、政府全体でデジタル人材の育成が求められる中、機構においてもデジタル人材育成を推進する必要がある。機構が実施する職業訓練の中でも、DXやGXに対応するため既存カリキュラムの見直しや新規カリキュラムの開発を行い、職業訓練指導員のスキルアップや訓練機器等の整備を必要とする訓練コースの受講者数を指標として設定	令和4年度までにDXやGXに対応するためカリキュラムの見直し等を行った訓練の計画数1,339人を基準として、毎年定員40人コースを2コース～4コース(80人～160人)段階的に拡充することを想定し、目標水準を8,000人と設定	重要度 困難度 (〇)
3	子育て、介護等を行いながら働くことを希望する方に向けた短時間訓練コースの受講者数	900人以上	令和4年3月に成立し、4月から施行された改正職業能力開発促進法第18条第3項において「職業訓練の実施に当たり、労働者とその生活との調和を保ちつつ、職業能力の開発及び向上を図ることができるよう、職業訓練の期間及び時間等について十分配慮するものとする」という規定が新たに盛り込まれたことから、子育て、介護等を行っている求職者に向けた短時間訓練コースの受講者数を指標として設定	令和4年度の訓練計画数146人を基準として、隔年1施設(定員18人)ずつ段階的に拡充することを想定して、目標水準を900人と設定	
1-4-2 高度技能者の養成のための職業訓練の実施					
1	職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率	95%以上	技術革新に対応できる質の高い労働者を輩出した実績を測るため、就職率を指標として設定	雇用失業情勢等を踏まえつつ、引き続き高い実績(平成30～令和3年度の年間平均99.3%)を維持していくため、第4期中期目標と同じ目標水準を設定	

①指標		②目標水準	③設定の根拠	④水準の根拠	重要度 困難度
2	DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする高度技能者養成訓練コースの修了者数	1,100人以上	デジタル田園都市国家構想基本方針(令和4年6月7日閣議決定)に基づき、政府全体でデジタル人材の育成が求められる中、機構においてもデジタル人材育成を推進する必要がある。機構が実施する職業訓練の中でも、DXやGXに対応するため既存カリキュラムの見直しや新規カリキュラムの開発を行い、職業訓練指導員のスキルアップや訓練機器等の整備を必要とする訓練コースの修了者数を指標として設定	DX、GXに対応した人材を養成するために、応用課程に設置するカリキュラム(「生産ロボットシステムコース」及び「建築施工システムコース」)を選択した者について、各コースの定員の90%以上(1,100人以上)が受講し、修了するものとして設定	重要度 (○) 困難度 (○)
3	応用課程において、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合	50%以上	応用課程において行う、「企業と共同で課題解決する実習」の実施にあたり、DX、GXに関連した要素を取り入れた実習の割合を指標として設定	応用課程で行う、「企業と共同で課題解決する実習」について、DX、GXに関連した実習の割合を50%以上と高い目標に設定することで、更なる地域貢献を図ることを目指す	
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施					
1	在職者訓練受講者数	300,000人以上	第4期中期計画において達成困難な見通しであることを踏まえ、更なる事業主への支援強化に取り組むこととするため、第4期と同水準の受講者数を指標として設定	第4期中期計画において達成困難な見通しであることを踏まえ、第4期と同水準の目標達成を目指すことにより、更なる事業主への支援の強化を図る	
2	在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価	90%以上	在職者訓練を利用した事業主において、生産性向上等に向けた行動変容につながったことを確認する指標を設定	第4期中期目標において、すでに高い目標水準であることから、引き続き同じ水準を設定	
3	DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする在職者訓練コースの受講者数	20,000人以上	デジタル田園都市国家構想基本方針(令和4年6月7日閣議決定)に基づき、政府全体でデジタル人材の育成が求められる中、機構においてもデジタル人材育成を推進する必要がある。機構が実施する職業訓練の中でも、DXやGXに対応するため既存カリキュラムの見直しや新規カリキュラムの開発を行い、職業訓練指導員のスキルアップや訓練機器等の整備を必要とする訓練コースの受講者数を指標として設定	第4期中期目標期間において、既存のカリキュラムの見直し等を行った訓練の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均3,974人)を踏まえ設定 ※3,974人×5年=19,870人(切り上げ:20,000人)	重要度 (○) 困難度 (○)
4	生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数	210,000事業所以上	生産性向上人材育成支援センターを拠点として、生産性向上等に取り組む事業所を支援することとしていることから、その実績を測る指標として、生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数を指標として設定	生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均約4.13万事業所(在職者訓練:約2.62万事業所、指導員派遣:約0.31万事業所、生産性向上支援訓練:約1.2万事業所))を上回る水準を設定 ※4.2万事業所×5年=21万事業所	
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等					
1	職業訓練指導員養成課程修了者数	500人以上	都道府県及び機構に必要な職業訓練指導員の確保を図る観点から、指導員養成訓練修了者数を指標として設定 具体的には、指導員養成課程修了者及び高度養成課程のうち職業能力開発研究学域を受講した者の数をいう	第4期中期目標設定時に、定年により今後10年間で2,000人の退職者が見込まれると予測し、計画的な養成にあたり、都道府県が行う職業訓練指導員試験と機構の養成訓練で半数ずつ(10年間で1,000人=5年間で500人)確保することとして設定	
2	職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)の受講者数	25,000人以上	職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進するため、職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)の受講者数を指標として設定	機構の指導員(令和3年度現在1,862人)及び、都道府県の指導員(令和3年度現在2,535人)の全員が年間1回以上受講を可能とする体制を図ることを目指して設定 1,862人 + 2,535人 = 4,397人(指導員の人材育成の必要性を加味して切り上げ:約5,000人) 5,000人×5年間=25,000人	重要度 (一) 困難度 (一)
3	職業能力開発総合大学の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均	5.0点以上	職業能力開発総合大学において、職業能力開発の実践に必要な調査・開発等を体系的に行うため、その成果に係る外部委員による評価の点数を指標として設定	機構の職業リハビリテーション業務が目標値設定している研究評価の指標を参考に、水準を平均5点以上と設定	
5 障害者職業能力開発業務に関する事項					
1	機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合	60%以上	職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があり、特に精神障害者、発達障害者等においても職業訓練のニーズがあることから、福祉・教育・医療等の関係機関との連携を強化し、特別支援障害者を引き続き重点的に受け入れることとし、特別支援障害者の定員に占める割合を指標として設定	特別支援障害者の定員に占める割合の実績(平成30年度～令和3年度の平均62.5%)を踏まえて設定	

①指標		②目標水準	③設定の根拠	④水準の根拠	重要度 困難度
2	機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率	75%以上	特別支援障害者等に対する職業訓練の効果を図るため、就職率を指標として設定	訓練修了者の就職率の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均76.0%)を踏まえて設定	重要度 (○) 困難度 (一)
3	指導技法等の提供に係る支援メニュー(「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」)の受講機関数	600機関以上	精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まる中で、広くすべての職業能力開発校等に、機構営校の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の普及を推進することが引き続き重要であるため、支援技法等の提供に係る支援メニュー(「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」)の受講機関数を指標として設定	「障害者職業訓練推進交流プラザ」(障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県)及び「指導技法等体験プログラム」(障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県)におけるこれまでの参加機関の実績(平成30年度～令和3年度の年間平均138機関)を踏まえて設定	
4	指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	90%以上	特別支援障害者等に対する指導技法等の普及に係る効果を図るため、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査により、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨を確認する指標を設定	「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査により、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の回答実績(平成30年度～令和3年度の年間平均99.7%)を踏まえて設定	