

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中期目標 新旧対照表

新：第5期中期目標（案）	旧：第4期中期目標
<p data-bbox="376 395 1111 427"><u>令和5年●月●日付厚生労働省発職●●第●号指示</u></p> <p data-bbox="159 587 1111 762">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。</p> <p data-bbox="853 826 1111 858" style="text-align: right;"><u>令和5年●月●日</u></p> <p data-bbox="696 922 1077 954" style="text-align: right;">厚生労働大臣 <u>加藤 勝信</u></p> <p data-bbox="159 1070 891 1102">第1章 政策体系における法人の位置付け及び役割</p> <p data-bbox="159 1118 383 1150">1 法人の使命</p> <p data-bbox="192 1166 1111 1342"><u>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</u></p>	<p data-bbox="1240 395 2092 427"><u>平成30年3月1日付厚生労働省発職雇 0301 第1号指示</u></p> <p data-bbox="1137 443 2092 475"><u>変更：令和4年8月2日付厚生労働省発職0802第2号指示</u></p> <p data-bbox="1137 587 2092 762">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。</p> <p data-bbox="1832 826 2092 858" style="text-align: right;"><u>令和4年8月2日</u></p> <p data-bbox="1675 922 2056 954" style="text-align: right;">厚生労働大臣 <u>後藤 茂之</u></p> <p data-bbox="1137 1070 1870 1102">第1章 政策体系における法人の位置付け及び役割</p> <p data-bbox="1171 1118 2092 1342"><u>少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少や第4次産業革命の進展による産業構造と就業構造の急激な変化など、近年、我が国の労働市場を取り巻く環境が大きく変化している中、厚生労働省は、若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲のある全ての人々がその能力を最大限発揮できる環境の整備や、働き手一人一</u></p>

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。

人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、経済社会全体の生産性を向上させるための人材への投資といった取組を着実に実施していく必要がある。

機構は、高齢者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、離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、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。）に基づき、高齢者、障害者、求職者及び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という目的のもと、全国において、高齢者、障害者、求職者及び地域の企業その他の

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ない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。

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。

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

このため、機構は、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に活用して、我が国が直面する政策課題の解決に向けて取り組むことが求められている。

以上を踏まえ、第4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 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働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ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

<p>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、<u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p>(別紙1) 政策体系図 (別紙2) 一定の事業等のまとめ <u>(別紙3) 法人の使命等と目標との関係</u> (別紙4) 指標の設定及び水準の考え方</p>	<p>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が増加していることを踏まえ、新たに障害者を雇用する企業や、より困難性の高い障害者への個別対応等に直接的な支援の重点を置くとともに、<u>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。</u></p> <p><u>③ 第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展に伴い、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性や技能・技術の向上（以下「生産性向上等」という。）に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等の「IT力」の強化に取り組む。</u></p> <p>(別紙1) 政策体系図 (別紙2) 一定の事業等のまとめ (別紙3) 指標の設定及び水準の考え方</p>
<p>第2章 中期目標の期間</p> <p>通則法第29条第2項第1号の中期目標の期間は、<u>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。</u></p>	<p>第2章 中期目標の期間</p> <p>通則法第29条第2項第1号の中期目標の期間は、<u>平成30年4月1日から平成35年3月31日までの5年間とする。</u></p>

第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

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、

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働き続けることができる環境の整備が必要であり、将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、事業主の自発的な動きが広がるよう、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを行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4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、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ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、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ等についての事業主等

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。

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、事務手続の合理化等を通じて効率的な運営を図ること。

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、毎年度650回以上実施すること。

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

2 創設1年目の給付金を除く申請1件当たりの平均処理期間を90日以内にすること。

(2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

高年齢者等の安定した雇用の確保のため、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すること。

また、生涯現役社会の実現に向け、高年齢者雇用の促進に関する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 65歳超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

高年齢者雇用アドバイザー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、65歳超雇用推進プランナーを新たに配置し、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的

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

な制度改善提案による提案型の相談・援助を行うこと。また、制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル等の機構が開発したツールのほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組むこと。

イ 65歳超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、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが活用するツールを開発するとともに、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施すること。

ウ 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

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

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、高齢者雇用を支援する月間を設け、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、高齢者等の雇用に関する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、刊行誌の発行、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

65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを推進するため、65歳超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

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、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、高年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、より多様な高年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

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 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案について、30,000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、40%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。

【重要度：高】

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は、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に盛り込まれた「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく」ことに直接寄与する業務であり、極めて重要な業務であるため。

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、高年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歳までの高年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、個々の高年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

【難易度：高】

65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとって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）で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・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り、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いため。

2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項

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に対するニーズが増加している。

このため、新たに障害者を雇用する企業やより困難性の高い障害者への個別対応等に直接的な支援の重点を置くとともに、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とする。

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

(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。

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。

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。

(削除)

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。

【指標】

- 1 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(毎年度19,200人以上)とすること。
- 2 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(毎年度18,200所以上)とすること。
- 3 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。
- 4 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】

- 1 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%)
- 2 ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率(目標水準:精神障害者81%、発達障害者90%、高次脳機能障害者

【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

89%、身体障害者85%、知的障害者89%)

【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。

(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

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。

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。

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。

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。

【指標】

- 1 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を51%以上とすること。
- 2 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、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（毎年度600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、80%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】

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

(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。

(①に統合)

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。

(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。

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

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。

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。

【指標】

- 1 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（毎年度6件以上）作成すること。

【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

【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。

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及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、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

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、事業主説明会を幅広く実施すること。

また、障害者雇用率は、平成30年4月1日より0.2%、平成33年4月より前にさらに0.1%引き上げられるが、障害者雇用納付金徴収業務については、第3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、調査の実施により、99%以上の収納率の維持を目指すこと。

【指標】

- 1 障害者雇用納付金に係る事業主説明会を毎年度480回以上実施すること。
- 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) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

- 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、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

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

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 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30日以内(新規助成金は3年度目以降から対象)とすること。
- 2 助成金の周知に係る事業主説明会を毎年度700回以上実施すること。

(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

者職業生活相談員資格認定講習を実施すること。

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

人以上（毎年度5,600人以上）とすること。

2 アビリンピック来場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

少子高齢化の進展に伴う企業等の人手不足が深刻化するとともに、第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展による技術革新に伴いビジネスモデルが大きく変化している中で、中小企業等が事業展開を図るためには、中小企業等が持つ技術力などの強みを活かしつつ、技術革新に対応できる労働者を確保、育成していくことが重要になっている。

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。

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4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、一億総活躍社会の実現に向けて、女性、若者等に対し積極的にものづくり分野における職業能力開発の機会を提供することとする。

(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IoT技術等第4次産業革命の進展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

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。

①へ移動

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。

削除

実施すること。

① ものづくり分野における質の高いIT人材等を育成するため、IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施すること。また、職業訓練カリキュラムについては、技術の進展に速やかに対応できるよう、随時、開発、見直しを行うこと。

② 訓練開始時から積極的に相談支援、キャリアコンサルティングを行い、訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に努めるとともに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。

③ ものづくり分野での女性の就業を促進するため、女性の受講率を高めるための取組を行うこと。特に、育児をしながら働くことを希望する女性や子育てから仕事への復帰を目指す女性等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。

④ 非正規雇用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。
(1へ移動)
- 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

【指標】

- 1 ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数を、3,760人以上とすること。
- 2 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、80%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。

【難易度：高】

第4次産業革命の進展に対応したものづくり分野のIoT技術等に対応するための離職者訓練コースの実施に当たっては、技術革新が進む中で、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必要な技能・技術を身につけることができるように、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等が必要になることに加え、受講者数を平成28年度実績の2倍

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。

(①へ移動)

以上とするチャレンジングな指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について、第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発、見直しを進め、質の高い人材養成に取り組むこと。特に、ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するため、同人材を養成するための訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）を開発、実施すること。

② 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、就職率の向上に努めるとと

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】

(削除)

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 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。

(1へ移動)

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、D X、G Xに対応した件数の割合を、50%以上とすること。

【重要度：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。

もに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。

③ 共同研究を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を推進する等、地域により広く開かれたものとする
こと。

【指標】

1 全ての職業能力開発大学校（10校）において、生産ロボットシステムコースを開発、実施すること。

2 生産ロボットシステムコースの修了者数を、300人以上とすること。

3 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。

【重要度：高】

ロボット技術は、製造業の生産現場等における人手不足の解消、生産性の向上などの社会課題を解決する可能性を有しており、少子高齢化、生産年齢人口の減少が進展する中で、ロボッ

【困難度：高】

D X、G X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み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D X、G X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

ト技術を活用できる高度な人材を養成することは、極めて重要であるため。

【難易度：高】

第4次産業革命の進展に対応した生産ロボットシステムコースを新たに開発することに加え、全ての職業能力開発大学校において同訓練コースを確実に実施するため、最新の技能・技術に対応し、適切に指導できる職業訓練指導員を育成するとともに、高度技能者の養成のための職業訓練としては新しい分野であり、かつ、より高度な内容である同訓練コースにおける定員の90%以上(300人以上)が受講し、さらに修了するといったチャレンジングな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

生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、生産性向上等に取り組む事業所を支援すること。

また、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT力」の強化等に取り

重点的に実施すること。

① 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。

(削除)

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。

(③に統合)

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、

組む。 具体的には以下を重点的に実施すること。

① 我が国の基幹産業であり、国際競争力を有するものづくり分野においては、IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術革新にも対応したスキルが求められていることを踏まえ、IoT技術等に対応した在職者訓練コースを開発すること。

② 事業主のニーズ等に基づき、中小企業等において中核的な役割を果たしている人材を対象に、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる高度な職業訓練（在職者訓練）を実施すること。

③ 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・評価を実施すること。

④ 中小企業等の幅広い職務階層の人材を対象に、民間機関等を活用して、企業の生産性向上に必要な生産管理・品質管理、原価管理・コスト削減、組織マネジメント等に関する知識等を習得させる「生産性向上支援訓練」を実施すること。

⑤ 中小企業等における生産現場等で働く者向けの基礎的 ITリテラシーを習得するための訓練カリキュラムを新たに開発し、民間機関等を活用して、同訓練を実施し、その普及を図ること。

⑥ 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

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 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。

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 IoT技術等をはじめ、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数を、30万人以上とすること。
- 2 在職者訓練を利用した事業主に対して追跡調査を実施し、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 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、15万事業所以上とすること。

【重要度：高】

「働き方改革実行計画」や「未来投資戦略2017」（平成29年6月9日閣議決定）を踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成の支援のため、中小企業等に対する相談支援機能の強化のほか、IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術の進展に対応した在職者向け訓練の充実や生産現場等で働く者

【困難度：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

向けの基礎的ITリテラシーの習得のための取組など、「IT力」の強化等に向けた取組は重要であるため。

【難易度：高】

在職者訓練については、第4次産業革命の進展により日進月歩で発展する技術革新や求められるスキル（「IT力」等）の高度化に対応した訓練カリキュラムを開発する必要がある中で、第3期中期目標期間の実績を上回る水準を設定しているため。また、平成29年度から新たに取り組んでいる生産性向上人材育成支援センターに係る目標については、これまで機構が実施してきたものづくり分野以外の訓練カリキュラムの開発や、ものづくり分野以外の事業所の新たな開拓、働きかけが必要であることに加え、生産性向上等に取り組んだ事業所数を指標として設定するなど、チャレンジングな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。

(⑥に統合)

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・研究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 地域の産業界のニーズを踏まえつつ、官民の適切な役割分担の下、適切な職業訓練コースを設定すること。また、公共職業安定所等と連携し、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等における定員充足率の向上に努め、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行うこと。
- ⑦ 各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用して、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関

- 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

係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努めること。

- ⑧ 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。
- ⑨ 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。

5 障害者職業能力開発業務に関する事項
「働き方改革実行計画」を踏まえ、障害者が希望や能力、適性

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

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中で、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。

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り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。

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、

(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。

(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、国と機構との連携を強化し、機構ホームページの改訂を含む広報戦略の抜本的な見直しにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと。

(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

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、500機関以上とすること。
- 4 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】

「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。

- 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

<p>施すること。</p> <p>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。</p>	<p>施すること。</p> <p>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。</p>
<p>第4章 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>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。</p> <p>1 効率的な業務実施体制の確立</p> <p>機構本部の業務部門については、<u>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。</u></p> <p>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。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減</p> <p>一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公</p>	<p>第4章 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>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。</p> <p>1 効率的な業務実施体制の確立</p> <p>機構本部の業務部門については、<u>遅くとも平成33年度までに全ての雇用促進住宅の譲渡・廃止を完了することとされていることから、これに伴い当該業務の担当部門の体制の縮小を図りつつ、一億総活躍社会の実現、働き方改革に対応した業務の充実・強化など、業務量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。</u></p> <p>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。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費削減</p> <p>一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公</p>

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、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」

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4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29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、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4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29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」

<p>に基づく取組を着実に実施すること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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）<u>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</u>に基づき、施設の効率的な維持管理を図ること。</p> <p>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</p>	<p>に基づく取組を着実に実施すること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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）<u>に基づき、平成 32 年度までに個別施設毎のインフラ長寿命化計画を策定し、施設</u>の効率的な維持管理を図ること。</p> <p>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</p>
--	---

<p>につなげること。</p> <p>8 <u>情報システムの整備及び管理</u></p> <p><u>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PJMOを支援するため、PMOの設置等の体制整備を行うこと。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCA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。</u></p>	<p>につなげること。</p>
<p>第5章 財務内容の改善に関する事項</p> <p>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。</p> <p>1 中期計画予算の作成</p>	<p>第5章 財務内容の改善に関する事項</p> <p>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。</p> <p>1 中期計画予算の作成</p>

<p>「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。</p> <p>2 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用</p> <p>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。</p> <p><u>(削除)</u></p>	<p>「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。</p> <p>2 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用</p> <p>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。</p> <p>3 <u>雇用促進住宅の廃止</u></p> <p><u>現存する雇用促進住宅については、「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、現に入居者がいることを踏まえた上で、売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、遅くとも平成33年度までに全ての譲渡及び廃止を完了するとともに、譲渡により生じた収入については機構法等の規定に従い速やかに国庫納付すること。また、必要に応じて、災害等による被災者等に対する支援策として、可能な範囲内で雇用促進住宅を活用すること。</u></p> <p><u>なお、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こと。</u></p>
<p>第6章 その他業務運営に関する重要事項</p>	<p>第6章 その他業務運営に関する重要事項</p>

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

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・開発成果を踏まえた活用方法についての検討など、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。

(削除)

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。さらに、リスクの未然防止のため、機構内の縦割りを排除してリスク情報の共有化を徹底するとともに、不測の事態の発生に際して迅速かつ的確に対応できるよう、各部署間の連携強化に努めること。

4 情報セキュリティの強化

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PJMOを支援するため、PMOの設置等体制整備のための検討を進めること。

また、情報セキュリティ対策については、最新の「政府機関等の情報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各種規程類を見直すとともに、これに基づき、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のためのハード及びソフトの両面での不断の見直しと、役職員の高い意識を保持し、情報セキュリティポリシー等の遵守の徹底のための適時・適切な研修・教育を継続すること。

<p>4 人材の確保・育成</p> <p><u>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。</u></p> <p>5 職員の適正な労働条件の確保</p> <p>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。</p> <p>6 既往の閣議決定等</p> <p>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。</p>	<p><u>さらに、情報セキュリティの強化のため、PDCA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。</u></p> <p>5 職員の適正な労働条件の確保</p> <p>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。</p> <p>6 既往の閣議決定等</p> <p>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。</p>
---	--