

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中期計画新旧対照表

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>令和●年●月●●日付厚生労働省発職雇●●●● 第●号認可</p> <p>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、令和5年●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第5期中期目標を達成するため、同法第30条に基づき、次のとおり独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）第5期中期計画を定める。</p> <p>令和5年3月●日 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長 湯浅 善樹</p>	<p>平成30年3月30日付厚生労働省発職雇0330 第6号認可 変更：令和4年8月31日付厚生労働省発職0831 第4号認可</p> <p>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30年3月1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第4期中期目標を達成するため、同法第30条の規定に基づき、次のとおり、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。）第4期中期計画を定める。</p> <p>平成30年3月1日 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長 和田 慶宏</p>
<p><b>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</b></p> <p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(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 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を広げるため、給付金による支援を適正かつ効率的に実施する。</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 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・広報を行う。</p>	<p><b>第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</b></p> <p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(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 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の自発的な動きを広げるため、給付金による支援を適正かつ効率的に実施する。</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 事業主にとって分かりやすい各種給付金のリーフレットや支給申請の手引等を作成し、機構の都道府県支部（以下「都道府県支部」という。）及び職業安定機関等において事業主等に配布する。 事業主等の利便性を図るため、各給付金のリーフレットや支給申請の手引き、申請窓口の所在地等をホームページで公表するとともに、ホームページから申請様式をダウンロードできるようにする。 給付金の効果的活用を促進するため、給付金の説明会を実施するとともに、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・広報を行う。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>② 効率的な給付金支給業務の運営            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処理の効率化を図る。            また、オンライン申請の機能を搭載した助成金システムを構築し、申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上を図るとともに、より効率的かつ適正な支給事務を実施する。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施            職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な支給業務の実施を図る。</p> <p>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、現地調査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。</p> <p>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、職業安定機関に対して適切な情報提供等を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p><b>【指標】</b></p> <p>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。</p> <p>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。（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。）</p> <p>(2) 高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            高齢者等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・技術的な支援を効果的に実施し、併せて生涯現役社会の実現に向け、高齢者等の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。</p> <p>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。）による高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等による事業主等に対する高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</p>	<p>② 効率的な給付金支給業務の運営            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処理の効率化を図る。            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。</p> <p>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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等            高齢者等の安定した雇用の確保のための事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施する。            また、生涯現役社会の実現に向け、高齢者雇用の促進に関しての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。</p> <p>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齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助の実施            高齢者雇用アドバイザーによる事業主等に対する高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</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>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。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や高齢者雇用環境整備に関する給付金を活用して効果的な相談・援助を実施するほか、関係機関と連携し、高齢者の多様性や負担のかからない作業環境へ改善する企業への支援を行う等、効果的・効率的に取り組む。</p> <p>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</p> <p>70歳雇用推進プランナー等が事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるための事業主支援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。</p> <p>ウ 実践的手法の開発・提供</p> <p>70歳雇用推進プランナー等が行う相談・援助に活用するため、事業主のニーズを十分把握した上で、70歳までの就業機会の確保に係る制度改善等を進めるために必要な実践的手法を開発するとともに、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>エ 産業別ガイドラインの策定及び普及支援</p> <p>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齢者雇用推進委員会を開催し、高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、普及することを支援する。</p> <p>オ 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</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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、気運の醸成を図るための取組を実施する。</p>	<p>一を新たに配置し、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等に係る具体的な制度改善提案による提案型の相談・援助を行う。</p> <p>なお、制度改善提案等を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアルなど機構が開発したツールや人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金を活用して効果的な相談・援助を実施するほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組む。</p> <p>イ 65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上</p> <p>65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーが、事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるための事業主支援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。</p> <p>ウ 実践的手法の開発・提供</p> <p>65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助に活用するため、事業主のニーズを十分把握した上で、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げの制度改善等を進めるために必要な実践的手法を開発するとともに、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>エ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>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齢者雇用推進委員会を開催し、高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。</p> <p>オ 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</p> <p>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、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。</p> <p>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</p> <p>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、気運の醸成を図る。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>ア 啓発広報活動等の実施  高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者就業支援月間を設け、事業主等による高年齢者の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。</p> <p>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、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。</p> <p>イ 高年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  70歳までの就業機会の確保を推進するため、70歳雇用推進マニュアルの内容をさらに充実させ、制度改善に向けた周知・普及を進める。  また、事例情報提供システムを強化し、高年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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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%以上の事業主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。</li> </ol> <p>2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項</p> <p>(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</p> <p>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  地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、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。  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</p>	<p>ア 啓発広報活動等の実施  高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高年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、高年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。</p> <p>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。</p> <p>イ 高年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等の内容をさらに充実させ、制度改善に向けた周知・普及を進める。  また、事例情報提供システムを強化し、高年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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項</p> <p>(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</p> <p>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サービスをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施する。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>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。</p> <p>支援に当たっては、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究等の成果も活用し、効果的に実施する。</p> <p>ア 職業準備支援 個別支援計画に基づき、職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を効果的に実施し、終了者の就職及び職場適応を促進する。</p> <p>イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 個別支援計画に基づき、対象となる障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。</p> <p>ウ 精神障害者総合雇用支援 地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。</p> <p>広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。</p> <p>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。支援に当たっては、総合センターの調査・</p>	<p>また、精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者について、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究及び新たな技法等の開発との連携により、その具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討を進める。</p> <p>ア 職業準備支援 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るとともに、職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職を促進する。</p> <p>発達障害者に対しては、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等で構成される就労支援ネットワークを活用し的確にニーズの把握等を行うとともに、専用のカリキュラムにより効果的に支援を実施する。</p> <p>また、精神障害者に対しては、最近におけるうつ病等の気分障害の求職者の増加に対応するため、専用のカリキュラムを新たに設定し、支援の充実を図る。</p> <p>イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。</p> <p>ウ 精神障害者総合雇用支援 地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。</p> <p>復職（リワーク）支援については、職業準備支援での支援手法も柔軟かつ効果的に活用し、多様な精神障害者の円滑な復職を促進する。</p> <p>広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の支援等を行う。</p> <p>② 障害者の雇用管理に関する支援の実施 地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じ、有効と考えられる支援内容</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>研究等の成果も踏まえるとともに、テレワーク等ICTを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施する。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 地域の関係機関に対する助言・援助の実施 <p>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。</p> </li> <li>② 地域の就労支援を支える人材の育成強化 <p>障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、地域センターは、総合センターと共同して雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修を新たに実施し、障害者の就労支援に携わ</p> </li> </ol>	<p>等を積極的に提案し、的確な事業主支援計画を策定することにより効果的な支援が行われるようにする。</p> <p>上記の支援に加え、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を新たに整備する。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p><b>【関連指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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%）</li> <li>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89%、身体障害者85%、知的障害者89%）</li> </ol> <p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 <p>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。</p> </li> <li>② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 <p>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。</p> </li> </ol>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>ア 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修</p> <p>イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修</p> <p>ウ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修</p> <p>エ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修</p> <p>なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>(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</p>	<p>医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する以下の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <p>ア 職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修</p> <p>イ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修</p> <p>ウ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修</p> <p>特に職場適応援助者（ジョブコーチ）の研修体系について見直しを行い、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施することにより、その質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会の拡充を図る。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>(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</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>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  ア 以下の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>(ア) 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究  (イ) 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究  (ウ) 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究</p> <p>(エ) 国の政策立案に資する研究</p> <p>イ 発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等を開発する。  また、新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。</p> <p>ウ 実施及び開発・改良に当たってはウィズコロナ時代の「新しい日常」に対応したオンラインによる支援、高年齢障害者への就労支援等の調査研究、テレワーク等の多様な働き方や障害者のキャリア形成等の支援技法の開発等、職業リハビリテーションに関する時勢に応じた調査・研究と技法開発にも新たに取り組む。</p> <p>② 研究・開発成果の積極的な普及・活用  研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成・公開する。  広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果のさらなる普及・活用を図る。</p>	<p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>以下の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。  なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>ア 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究  イ 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究  ウ 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究  エ 国の政策立案に資する研究</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法等の開発  発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等を開発する。  新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。</p> <p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用  研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成する。  広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果のさらなる普及・活用を図る。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>③ 企業に対する実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発する。</p> <p>事業主等の自主的な取組を支援するため、上記の実践的手法の開発により得られた成果については、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開するとともに報告書等に取りまとめ、配布する。</p> <p>また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や合理的配慮の提供に係る事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。〔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〕</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項</p> <p>(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</p> <p>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、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。</p> <p>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</p>	<p>④ 企業に対する実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発する。</p> <p>事業主等の自主的な取組を支援するため、上記の実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。〔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〕</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項</p> <p>(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</p> <p>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、事業主説明会を開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。</p> <p>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。</p> <p>障害者雇用納付金については、障害者雇用率が平成30年4月1日より0.2</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>目標（収納率99%以上）と同様の高い水準を目指すこととし、未納付事業主に対する納付督促・督促を実施するなど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。</p> <p>障害者雇用納付金申告事業主、障害者雇用調整金等申請事業主の利便性の向上を図るため、電子申告申請及び電子納付の利用を促進する。</p> <p>障害者雇用納付金の申告事業主等に対する調査については、不正の防止に留意しつつ、効率的かつ効果的な実施に努める。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2 障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とする。</li> </ol> <p>(2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給 適正かつ効率的な支給に努めるとともに助成金制度、申請手続等を周知する。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。</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等 助成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・広報を行う。</p>	<p>%、平成33年4月までにはさらに0.1%引き上げられ、納付対象事業主及び納付額の増加が見込まれる中で、引き続き高い収納率を維持するものとする。 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2 障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とする。</li> </ol> <p>(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等 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。また、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とともに、申請様式をホームページからダウンロードできるようにする。 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ながら、助成金説明会を実施するとともに、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、都道府県支部及び職業安定機関等において事業主等に配布する。 助成金を効果的に活用できるようにするための事業主等に対する助言・援助を行う。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>② 効率的な助成金支給業務の実施  事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等について十分な説明を行い、円滑かつ迅速な支給やトラブル防止等を図る。  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事務処理の効率化を図る。  また、電子申請の機能を搭載した助成金システムを構築し、申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上を図るとともに、より効率的かつ適正な支給事務を実施する。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施  職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な支給業務の実施を図る。  適正な審査と支給申請事業所に対する的確な現地調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出等を求め、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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <p>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。（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。）</p> <p>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。</p> <p>(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</p> <p>① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等  ア 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ため、障害者職業生活相談員資格認定講習を実施する。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。</p>	<p>② 効率的な助成金支給業務の実施  事業主等に対して、支給申請書等の記入方法や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うことにより、円滑かつ迅速な支給や支給に係るトラブル防止等を図る。  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事務処理の効率化を行う。  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。</p> <p>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的確な現地調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出等を行うことにより、さらなる不正受給の防止に努める。</p> <p>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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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</p> <p>① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等  ア 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ため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施する。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>イ 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。</p> <p>ウ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者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、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。</p> <p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック） 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。</p> <p>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。</p> <p>大会観覧者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会観覧者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>第11回国際アビリンピックへの選手の派遣を考慮して、国内大会の効果的運営に努める。</p> <p>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。</p> <p>【指標】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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</li> </ol>	<p>イ 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。</p> <p>ウ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者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。</p> <p>また、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等への働きかけによって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。</p> <p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック） 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。</p> <p>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。</p> <p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会来場者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>第10回国際アビリンピックへの選手の派遣を考慮して、国内大会の効果的運営に努める。</p> <p>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。</p> <p>【指標】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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（毎年度5,600人以上）とする。</li> <li>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</li> </ol>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>の理解が深まった旨の評価を、90%以上とする。</p>	<p>の理解が深まった旨の評価を、90%以上とする。</p>
<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(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、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、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。</p> <p>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などの相談支援を積極的に行うとともに、面接指導・応募書類の作成指導、企業への訓練受講者求職情報の提供等により訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に努める。</p> <p>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。 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。</p> <p>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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(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、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、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実施する。</p> <p>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離職者訓練コースを実施する。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、毎年度カリキュラムモデルの点検を行い、必要に応じて新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行う。</p> <p>② 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などの相談支援を積極的に行うとともに、面接指導・応募書類の作成指導、企業への訓練生求職情報の提供等により訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に努める。また、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。</p> <p>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。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、託児施設を活用した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。</p> <p>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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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する。</p> <p>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。 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。</p> <p>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、共同研究や施設の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。</p> <p>④ 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、定員の充足に取り組む。</p> <p><b>【指標】</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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</p>	<p>(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育成するために、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。</p> <p>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。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。</p> <p>② 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する。また、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。</p> <p>③ 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推進する等、より広く地域に開かれた施設運営を行う。</p> <p>④ 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、定員の充足に取り組む。</p> <p><b>【指標】</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>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、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した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DX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。</p> <p>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。 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。</p> <p>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。</p> <p>③ あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上に資するため、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。</p> <p>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、訓練設備の貸与、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。</p>	<p>職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した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、金融機関等関係機関等と連携し、生産性や技能・技術の向上（以下「生産性向上等」という。）に取り組む事業所を支援する。</p> <p>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」の強化等に取り組む。具体的には、以下を重点的に実施する。</p> <p>① IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術が進展する中、ものづくり分野においても、それらの技術を活用することが求められていることを踏まえ、ものづくり分野におけるIoT技術等を活用することを目的とした在職者訓練コースを開発する。</p> <p>② 地域の事業主や事業主団体等の人材育成ニーズ等に基づき、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・技術を習得させる在職者訓練を実施する。</p> <p>③ 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に、受講者が習得した能力の職場での活用状況等に関する確認・評価を実施する。</p> <p>④ 中小企業等の幅広い職務階層の人材を対象に、事業主団体、大学等を含む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。</p> <p>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訓練カリキュラムを新たに開発し、事業主団体、大学等を含む民間機関等を活用して同訓練を実施することにより、開発した訓練カリキュラムの普及を図る。</p> <p>⑥ 生産性向上人材育成支援センターにおいて、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、事業主等から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・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。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p><b>【指標】</b></p> <p>1 在職者訓練受講者数を、300,000人以上とする。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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 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。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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p><b>【指標】</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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 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。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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑥ 地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するとともに、職業訓練の設定から実施、評価、改善に</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>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。</p> <p>⑦ 機構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。 また、各職業能力開発促進センター等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、地域レベルにおいても、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>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。 <b>【指標】</b> 1 職業訓練指導員養成課程修了者数を、500人以上とする。 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。 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について5点以上を得る。〔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〕</p> <p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的提供により、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害</p>	<p>至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催する等により公共職業安定所等と連携するとともに、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により周知・広報活動の強化等を図り、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。</p> <p>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。</p> <p>⑧ 機構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。 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。</p> <p>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対して、必要な協力を行う。 <b>【指標】</b> 1 職業訓練指導員養成課程修了者数を、500人以上とする。 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。</p> <p>5 障害者職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図り、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れる。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れる。</p> <p>(2) 機構営校は、広域センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努める。</p> <p>また、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識した職業訓練を展開することで、先導的な職業訓練に取り組む。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組む。加えて、職業技能を中心とした職業訓練の実施により個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援に係る指導技法等を蓄積する。</p> <p>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。</p> <p>② 指導技法等体験プログラム 職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。</p> <p>③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業 新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。</p>	<p>(2) 企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。</p> <p>また、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>さらに、企業において採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的な職業訓練に取り組む。</p> <p>(3) 訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努める。</p> <p>(4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国との連携を強化するとともに、機構ホームページを改訂するなどにより効果的に情報発信することにより、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等（以下「職業能力開発校等」という。）への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組む。具体的には、以下の業務を実施する。</p> <p>① 障害者職業訓練推進交流プラザ 職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。</p> <p>② 指導技法等体験プログラム 職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。</p> <p>③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業 新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。</p> <p>④ 職業訓練実践マニュアル 先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の職業訓練実践マニュアル等を作成し、職業能力開発校等に提供する。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>(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。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>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的確な審査を行う。  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、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。</p> <p><b>第2 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</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。   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。</li> </ol>	<p>(5) 先導的な職業訓練の実施及び指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る。</p> <p><b>【指標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とする。</li> <li>2 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。</li> <li>3 指導技法等提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（「障害者職業訓練推進交流プラザ」は、障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県が対象）を、500機関以上とする。</li> <li>4 指導技法等提供に係る「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。</li> </ol> <p>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的確な審査を行う。  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、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。</p> <p><b>第2 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</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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、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。   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。</li> </ol>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>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。  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。  人件費（退職手当、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5期中期目標期間の各年度において、令和4年度予算と同額以下に抑制する。  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。</p> <p>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公表する。</p> <p>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。</p> <p>(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。</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。</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。</p>	<p>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。  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。  人件費（退職手当、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4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制する。  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。</p> <p>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公表する。</p> <p>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。</p> <p>(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。</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。</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。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<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。</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）を踏まえ策定し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行う。</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につなげる。</p> <p>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PJMOを支援するため、PMOの設置等の体制整備を行う。  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。  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。</p> <p>9 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  事業主、事業主団体等の関係機関や地方公共団体とのさらなる連携強化を図るとともに、利用者ニーズの的確な把握等を通じて適切なサービスの提供を行うための以下の取組などを機構の創意工夫により実施する。  （1）機構の業務に対する意見等を労使団体、学識経験者、地方公共団体等から聞く場を設定する。  （2）利用者に対するアンケートによる終了時の調査や必要に応じ追跡調査を実施することなどにより、業務の実施結果や効果を適切に把握するとともに、業務改善につなげるべき点を分析し、業務の見直し等に適切にフィードバック</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。</p> <p>6 インフラ長寿命化の推進  独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）（平成29年3月24日策定）に基づき、平成32年度までにインフラ長寿命化計画（個別施設計画）を策定し、施設の効率的な維持管理を行う。</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につなげる。</p> <p>8 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  事業主、事業主団体等の関係機関や地方公共団体とのさらなる連携強化を図るとともに、利用者ニーズの的確な把握等を通じて適切なサービスの提供を行うための以下の取組などを機構の創意工夫により実施する。  （1）機構の業務に対する意見等を労使団体、学識経験者、地方公共団体等から聞く場を設定する。  （2）利用者に対するアンケートによる終了時の調査や必要に応じ追跡調査を実施することなどにより、業務の実施結果や効果を適切に把握するとともに、業務改善につなげるべき点を分析し、業務の見直し等に適切にフィードバック</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p data-bbox="210 153 376 185">ドバックする。</p> <p data-bbox="120 225 824 256">10 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p data-bbox="145 260 1117 395">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。</p> <p data-bbox="120 435 450 467">11 内部統制の充実・強化</p> <p data-bbox="145 470 1117 671">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。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。</p> <p data-bbox="145 675 1117 778">なお、政策目的の実現に向けては、法人の長がその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。</p> <p data-bbox="120 1305 394 1337">12 人材の確保・育成</p> <p data-bbox="145 1340 1117 1444">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。</p>	<p data-bbox="1182 153 1272 185">クする。</p> <p data-bbox="1128 225 1832 256">9 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p data-bbox="1153 260 2123 363">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。</p> <p data-bbox="1128 435 1458 467">10 内部統制の充実・強化</p> <p data-bbox="1153 470 2123 743">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。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。さらに、リスクの未然防止のため、機構内の部署間の連携強化を図り、リスク情報の共有化を徹底し、迅速かつ的確に対応できるように努める。</p> <p data-bbox="1128 815 1480 847">11 情報セキュリティの強化</p> <p data-bbox="1153 850 2123 1026">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。</p> <p data-bbox="1153 1029 2123 1230">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。</p> <p data-bbox="1153 1233 2123 1297">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。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p>13 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。</p>	<p>12 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。</p>
<p>14 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。</p>	<p>13 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。</p>
<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b> 「第2 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」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。 なお、毎年度の運営費交付金の算定については、過年度の運営費交付金執行状況にも留意した上で、厳格に行う。</p> <p>1 予算 別紙－1のとおり（P）</p> <p>2 収支計画 別紙－2のとおり（P）</p> <p>3 資金計画 別紙－3のとおり（P）</p> <p>4 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。</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b> 「第2 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」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。 なお、毎年度の運営費交付金の算定については、過年度の運営費交付金執行状況にも留意した上で、厳格に行う。</p> <p>1 予算 別紙－1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙－2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙－3のとおり</p> <p>4 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、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。</p>

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <p>1 限度額 18,000百万円（P）</p> <p>2 想定される理由</p> <p>（1）運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</p> <p>（2）予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</p> <p><b>第5 財産の処分等に関する計画</b></p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 なし</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b></p> <p>1 事業主に対する相談・援助業務の充実</p> <p>2 職業リハビリテーション業務の充実</p> <p>3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</p> <p>4 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実</p> <p>5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</p>	<p>5 雇用促進住宅の廃止</p> <p>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）等の規定に従い速やかに事業年度ごとに国庫納付する。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。</p> <p>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。</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <p>1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <p>（1）運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</p> <p>（2）予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</p> <p><b>第5 財産の処分等に関する計画</b></p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 なし</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b></p> <p>1 事業主に対する相談・援助業務の充実</p> <p>2 職業リハビリテーション業務の充実</p> <p>3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</p> <p>4 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実</p> <p>5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</p>

第5期中期計画（案）

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

人材確保・育成方針の内容等を踏まえ、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 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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。

なお、毎年度の予算においても、建物の集約化等によるトータルコストの縮減・予算の平準化等について不断の取組を行う。

（参考）

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
障害者職業センター	●	施設整備費補助金
職業能力開発促進センター	●	
職業能力開発大学校等	●	

（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

第4期中期計画

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

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 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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。

なお、毎年度の予算においても、建物の集約化等によるトータルコストの縮減・予算の平準化等について不断の取組を行う。

（参考）

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
障害者職業センター	4,670	施設整備費補助金
職業能力開発促進センター	19,597	
職業能力開発大学校等	2,514	

（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

第5期中期計画（案）	第4期中期計画
<p data-bbox="174 156 1021 185">設・設備の整備、改修等を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p data-bbox="125 268 1111 367">3 積立金の処分に関する事項          宿舎等勘定の第4期中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p>	<p data-bbox="1182 156 2029 185">設・設備の整備、改修等を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p data-bbox="1133 268 2119 367">3 積立金の処分に関する事項          宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p>