

# 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標の概要

資料4-1

(令和5年4月～令和10年3月)

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

## 高齢者雇用関係業務

- 高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
- 改正高齢者雇用安定法の施行による70歳までの就業確保措置の努力義務化に係る事業主の自発的取組の促進

## 障害者雇用関係業務

- 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
- 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
- 増大する就労支援ニーズを支える地域の関係機関の支援力向上

## 職業能力開発業務

- 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(DX)やグリーン・トランスフォーメーション(GX)に取り組む中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に必要な人材の確保・育成の支援

次期中期目標期間における主な課題

主な課題を踏まえた対応

主な評価指標

- 70歳までの就業機会の確保に取り組む事業主に対する給付金の支給や高齢者等の雇用に関する技術的事項についての相談・援助等による支援の充実

- 個別性の高い支援を必要とする障害者に対する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の着実な実施
- 事業主へのオーダーメイド型支援の強化
- 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

- 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
- 訓練受講後の安定的かつ長期的な就労につながるカリキュラムの開発等
- DXやGXに対応した職業訓練コースの開発・充実、見直し、職業訓練指導員の技能向上等

- 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】
- 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】

- 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】
- 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】
- 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】

- 離職者訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率【82.5%以上】
- 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職業訓練コース(離職者、高度技能者養成、在職者)の受講者数【各対象者ごとに設定】
- 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】

# 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標の概要

(令和5年4月～令和10年3月)

業務運営の効率化に関する事項／財務内容の改善に関する事項／その他業務運営に関する重要事項

## 業務運営の効率化

- 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
  - ・地方組織については、専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続きの効率的・効果的な業務運営の実施
- 業務運営の効率化に伴う経費節減等
  - ・経費節減、適正な給与水準の検証・公表、適正な調達の実施、保有資産の見直し、効率的な施設の維持管理
- 情報システムの整備及び管理
  - ・「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」に基づく適切な整備及び管理

## 財務内容の改善

- 中期計画予算の作成・運営
  - ・「業務運営の効率化に関する事項」を踏まえた中期計画予算の作成及び運営
  - ・障害者雇用納付金制度の制度趣旨を踏まえた適正な積立金の運用及び管理

## その他業務運営に関する重要事項

- 業務運営におけるシナジーの発揮及び関係機関との連携、利用者サービスの向上
  - ・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等を活用する等、引き続きのシナジー効果の発揮、組織の一体化、活性化を図る
  - ・全国に展開する地方組織等のリソースを最大限活用し、事業主及び事業主団体等の関係機関及び地方公共団体等との更なる連携強化、利用者ニーズの的確な把握及びサービス向上に向けた取組の実施
- 内部統制の充実・強化
  - ・関係規程等の適時適切な見直し、会議・研修等を通じた認識共有
  - ・内部統制機能の点検・検証
  - ・法人の長のリーダーシップ発揮による、法人の役割・目標等の組織内各階層への浸透
- 人材の確保・育成、適正な労働条件の確保
  - ・人材確保・育成方針に基づく、中期目標期間の業務に必要な職員の確保及び専門性の向上
  - ・引き続きの労働関係法令等に基づく適正な職員の労働条件の確保