

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（第3期）（案）

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第29条第1項の規定に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構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。

平成25年 月 日

厚生労働大臣 田村 憲久

我が国は、将来も一層の少子化・高齢化の進行によって、本格的な人口減少社会が到来する見通しである。このような中、労働力人口の減少等を克服し、経済社会の持続的な発展を可能とするためには、若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲と能力を持つすべての人々が、生涯を通じ、その能力を蓄積しつつ、十分発揮し、仕事や地域への社会参加を行うことにより、充実感を得ることができ、人生の各段階に応じて仕事と生活の調和が図られ、かつ、公正で多様性に満ちた豊かな社会を実現することが重要となってくる。

また、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠であるとともに、雇用失業情勢が厳しい中、離職者に対する職業訓練の必要性が高まっており、離職者訓練の的確な実施が課題となっている。さらに、今後、成長が見込まれる分野において、その担い手となる人材の育成が求められていることや、我が国の基幹産業であるものづくり産業においても、国際競争力の強化や技能承継等の観点から、企業における中核的な人材の育成・確保が課題となっていること、職業能力形成機会に乏しい非正規雇用の労働者が増加傾向にあり、雇用者全体の3分の1を超えていることなどから、職業訓練の重要性が高まっている。

このような状況に対応するための重要な課題として、高齢者や障害者の雇用の促進、求職者等への職業訓練の実施が位置付けられるところであるが、これらについて当面5年程度の間に重点的に取り組むべき施策の方向性は以下のとおりである。

高齢者については、人口の高齢化が今後ますます進行する中、その能力を活かすための取組を早急に進めることが必要である。まずは、65歳までの雇用の確保を図ることが不可欠であり、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「高年齢者雇用安定法」という。）に基づき、希望者全員を対象とする65歳までの高年齢者雇用確保措置の定着を図ることが必要である。また、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り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を目指すため、「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を図ることが必要である。

障害者については、その就労意欲が着実な高まりを見せる中で、より多くの就職希望を実現するとともに、一人ひとりがいきいきとした職業生活を送ることができるようにするため、就労支援について質・量ともに一層の強化を図ることが必要である。まずは、障害者雇用率制度を柱として障害者の雇用水準の低い中小企業への支援の強化を重点としつつ

障害者の雇用機会を拡大するとともに、一人ひとりの希望に応じた働き方を実現するため、多様な就業形態を選択できるような環境整備を行うことが必要である。また、精神障害や発達障害等障害の特性に応じた支援の充実、職業リハビリテーションの充実・強化、障害の態様や企業のニーズに対応した多様な職業能力開発機会の拡充等を行うことが必要である。さらに福祉・教育・医療から雇用への移行を一層促進するため、雇用・福祉・教育・医療の各分野の緊密な連携を進め、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の高度な専門性とノウハウの蓄積を活かして、各分野の支援機関がそれぞれの機能に応じた役割分担の下で、各地域において、一貫した総合的な支援等を行うことが必要である。

職業訓練については、厳しい雇用失業情勢が続く中、国に代わって、雇用のセーフティネットとして離職者に対する効果的な職業訓練を実施するとともに、学卒者や在職者についても職業訓練を実施し、産業の基盤を支える人材を育成するほか、雇用保険を受給できない求職者が安心して職業訓練を受講できるようにするなど、雇用のセーフティネットの機能の強化を図っていくことが必要である。また、非正規労働者に対しては、労働者のニーズに応じ、企業側のニーズも踏まえつつ、労働者が自ら選択したキャリアアップの道に応じた効果的な能力開発機会を確保していくことが必要である。

高齢者及び障害者の雇用対策並びに求職者等への職業訓練を実施していくに当たっては、国や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）をはじめとした各主体のそれぞれの役割分担の下、適切に取り組むことが重要であることから、これについて以下のとおりとする。

高齢者の雇用対策については、国が高齢者の雇用機会の確保等に係る企画及び立案を行うとともに、全国的な体系の下での職業紹介の実施や、高年齢者雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置に係る指導など、法律に基づく行政指導等を実施する。機構は、事業主による高齢者雇用の取組を支援するため、事業主等に対する給付金の支給や人事管理制度の見直しに当たっての専門的、実践的な相談・援助等の業務を行うとともに、労働者の高齢期における職業生活の設計を容易にするため、労働者に助言を行う業務等を実施する。

障害者の雇用対策については、国が障害者雇用納付金制度やそれに基づく助成金等の企画及び立案を行うとともに、全国的な体系の下での職業紹介、雇用率達成指導等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）に基づく行政指導等を実施する。また、地方公共団体においては、国の施策とあいまって、地域の実情に応じて必要な施策を講ずる。機構は障害者雇用納付金制度に基づく納付金の徴収及び調整金、助成金等の支給の業務、事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的・実践的な相談・援助等の業務や、障害の種類等個々人の特性を踏まえた専門的な職業リハビリテーション、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務等を実施する。

求職者等への職業訓練については、国が職業能力開発に係る企画及び立案を行い、機構は雇用のセーフティネットとしての離職者訓練の実施や求職者支援制度に係る職業訓練の認定、学卒者や在職者に対して産業基盤を支える高度なものづくり分野における職業訓練を実施する。なお、可能なものはできるだけ地方自治体や民間に委ねていくとの視点に立って適切な役割分担を図る観点から、都道府県においては、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を企画立案・実施するとともに、民間教育訓練機関を活用し、成長が

見込まれる介護、情報通信分野等の多様な分野における委託訓練を実施する。

このように、機構は、政府の施策の方向性の下、その設置目的を踏まえ、国が直接実施する施策とあいまって、地方公共団体、民間団体等関係機関とも十分な連携を図り、機構における業務の実施を通じて蓄積された専門的な知見を集中し、また、さらにその専門性を強化しつつ、以下の国の戦略目標の達成に資するべく、高齢者、障害者、求職者、事業主等に対する専門的な雇用支援を実施することとする。

〔国の戦略目標〕

1 高齢者雇用支援に係る戦略目標

- ①（目標）希望者全員の65歳までの高齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにするとともに、高齢者の雇用の場の拡大に努める。

（指標）平成32年までに60歳～64歳の就業率を63%

- ②（目標）生涯現役社会の実現に向けて、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高齢者の雇用の場の拡大に努める。

（指標）平成32年までに65歳～69歳の就業率を40%

2 障害者雇用支援に係る戦略目標

- ①（目標）障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。

- ②（目標）ハローワークを中心に福祉・教育等関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」による支援を行うこと等により、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を展開する。

- ③（目標）福祉施設から一般就労への移行を促進するため、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所の計画的整備を行う。

- ④（目標）精神障害の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。

3 職業訓練に係る戦略目標

- ①（目標）離職者の的確な訓練受講を促進し、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施する。

（指標）施設内離職者訓練修了者の就職率 80%以上（各年度）

- ②（目標）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は、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者や、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成する。

（指標）学卒者訓練の修了者のうち就職希望者の就職率 90%以上

- ③（目標）産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主等のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施する。

（指標）受講者及び事業主に対するアンケート調査で職業能力の向上に役立った旨の評価 80%以上

第1 中期目標の期間

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2項第1号の中期目標の期間は、平成25年4月1日から平成30年3月31日までの5年とする。

第2 業務運営の効率化に関する事項

通則法第29条第2項第2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 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的实施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。
 - ① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時（平成23年10月）のスリム化（▲20名）に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組むこと。
 - ② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め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を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制を再構築すること。
 - ③ 地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図ること。
 - ④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消すること。
- 2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については

効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。

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

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

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

また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、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 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施すること。
- ② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。
- ③ 監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。

5 保有資産の見直し

機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分すること。

- ① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地については、平成25年度以降に売却し国庫納付すること。
- ② 職員宿舍については、「独立行政法人の職員宿舍の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合に

は、売却等の手続きを行い国庫納付すること。

6 公共サービス改革法に基づく民間競争入札の導入

機構の基幹ネットワークシステムに係る保守・運用の委託業務については、公共サービス改革法（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号））に基づく民間競争入札を実施し、経費の節減に努めること。

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 講習及び啓発事業の事業規模についての配慮

機構が行う障害者の雇用に関する講習の事業及び障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。

第3 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3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 各業務共通事項

(1) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化

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

(2) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組

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

2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

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

① 高年齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務に

については、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。

- ② 給付金の効果的活用を図るため、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。

- ③ 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、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。

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

高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。

- ① 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に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・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。

また、職業安定機関からの要請に基づく事業所に対する相談・助言を積極的に実施すること。

- ② 高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上

高年齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事処遇制度等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を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが活用するためのツールを提供するとともに、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の充実を図ること。

- ③ 効果的な相談・援助の充実

①及び②に加え、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図ること。

- (3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項

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

ための国民運動を推進すること。

① 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、高齢者雇用を支援する月間を設け、高年齢者等の雇用に関するシンポジウム等の各種行事の開催、好事例の選定・表彰等を行うとともに、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り啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。

② 高年齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用

企業における高年齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高年齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用を促進すること。

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

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

3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項

(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項

障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。

- ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。
- ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。

① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施

ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施

- ・ 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害

者に対し、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実施すること。

各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。このため、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とすること。

なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。

- ・ 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、第3期中期目標期間中において80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようにすること。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間中においてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実に努めること。

- ・ さらに、発達障害者に対する支援の充実・強化を図るため、障害者職業総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施すること。

- ・ ジョブコーチ支援事業については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中において80%以上の定着率を達成すること。

- ・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、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・援助等を総合的に実施すること。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行うこと。また、その支援終了者の75%以上が復職できるようにすること。

- ・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。

イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

地域センターにおいて、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た的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。

ウ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービス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こと。

エ 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。

② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進

総合センターにおいて、福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。

ア 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。

また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。

イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発

福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、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と。

ウ 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。

(2) 障害者職業能力開発校の運營業務の実施に関する事項

機構が運營業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。

① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実

福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。

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

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえたカリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。

② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及

ア 障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校や、職業能力開発校等に提供すること

イ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コース

の設置等の支援に取り組むこと
等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。

(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項

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。

また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。

なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。

① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、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関する業務の適切な実施

ア 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き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、平成27年4月から障害者雇用納付金制度の適用対象企業が拡大（200人超企業→100人超企業）することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施するなどにより、中小企業等における制度の理解の促進に努めること。また、障害者雇用納付金徴収業務については、現行の収納率目標（99%以上）の水準を目指すとともに、それに向けた適正な制度運営を行うこと。

イ 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主については、中期目標期間終了時までに、同様の収納率を目指すこと。

② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施

ア 障害者雇用に関する事業主等への助成金支給については、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・援助を行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。

イ 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。

③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施

ア 各種講習、相談・援助等の実施

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の資格認定講習を実施すること。

障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施すること。

イ 実践的手法の開発・提供

障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。

中小企業における障害者雇用や精神障害者雇用等事業主のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。

ウ 就労支援機器の普及・啓発

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。

エ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設け、また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。

④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項

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が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。

このため、大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を90%以上の来場者から得られるようにすること。

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。

4 職業能力開発業務に関する事項

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

① 効果的な職業訓練の実施について

ア 職業能力開発の実施に当たっては、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、機構本部に設置した労使等の参画による運営委員会や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、教育機関等の参画による地域の協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図ること。

イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施する。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保するとともに、機構の実施する訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知すること。

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

② 離職者を対象とする職業訓練の実施について

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

ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した

者の割合の向上に取り組むこと。

イ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものに限定して実施すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行うとともに、公共職業安定所との連携を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。

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

③ 高度技能者の養成のための職業訓練について

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

ア 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。

イ 職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれたものとする。

ウ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化するとともに、入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。

④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について

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

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

られるようにすること。

なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。

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

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

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

⑤ 事業主等との連携・支援について

事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・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。その際、適切な費用負担を求めること。

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

⑥ 職業訓練指導員の養成について

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

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

⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について

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

さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソ

ーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組むこと。

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

⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について

国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を積極的・効率的・効果的に推進すること。

⑨ 公共職業能力開発施設について

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

ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に進めること。

イ 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を十分に把握・分析し、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。

ウ ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、訓練定員の見直し等を行っても改善に至らない場合は、統廃合を含めて検討すること。

エ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。

オ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報や業務実績を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。

カ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携をして検討を行うこと。

(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定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、（職業訓練実施計画も踏まえて）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こと。

第4 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 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。

2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 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、当該予算による運営を行うこと。

なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行うこと。

3 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かんがみ、適正にその運用及び管理を行うこと。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。

(1) 「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。

(2) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。

(3) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、国庫納付すること。

第5 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 ニーズの適確な把握等

サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようにするため、利用者の機会の均等・公平の観点から、ニーズの適確な把握、ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。

2 利便性の向上

利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。

高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報をホームページにおいて公表し、高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。

また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主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など、適正かつ効率的に実施すること。

3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等

適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。

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

4 内部統制の充実・強化

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

5 政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進すること。

6 既往の閣議決定等を示された政府方針に基づく取組について、着実に実施すること。