

業務及び組織の全般にわたる検討結果並びに講ずる措置内容（案）

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。こうした中、一億総活躍プランや働き方改革実行計画等においても、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活躍できる社会の実現や、技術革新と産業界のニーズに合った能力開発の推進が掲げられている。このような中で、厚生労働省がこれらの課題に的確に対応していくためには、高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、高齢者、障害者雇用に対する専門的な知識及び技術に基づく支援や、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る。

このことも踏まえ、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。）の主要な事務及び事業については、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ことを目的として、独立行政法人として真に担うべきものに特化し、業務運営の効率性、自立性及び質の向上を図る観点から、国の財政支出の縮減にもつながるよう、以下の方向で見直しを行う。

第 1 事務及び事業の見直し

I 高年齢者等に関する雇用支援業務について

一億総活躍プランや働き方改革実行計画において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の環境整備として、企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年引上げに対する支援の拡充が掲げられるなど、高齢者の就業促進は重要な政策課題の一つとなっていることを踏まえ、これに対応するため業務の見直し・充実・強化を図る。

1 事業主等に対する専門的・技術的支援に係る体制の整備

事業主等に対する専門的・技術的な相談・援助の重要性が一層増していることから、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助に加え、企業に戦略的にアプローチし、定年引上げ・継続雇用延長に係る具体的な制度改善の提案等を行えるよう体制の強化を図るとともに、アドバイザー等に対する研修を充実させ、効果的な相談・援助を行う。

2 高年齢者雇用に積極的な事業主等に対する支援の充実

継続雇用延長・定年引上げ等に積極的に取り組む事業主を支援するため、助成金の積極的な周知・広報を行い、その効果的活用を図るとともに、今後の施策として高年齢者を積極的に雇用する事業主への支援の充実を図るほか、助成金システムの更改や事務処理の見直しなどを通じ、効率的かつ適正な支給事務を実施する。

3 高年齢者雇用の促進に関する地域全体の気運の醸成

各地域において継続雇用延長・定年引上げを実現するための65歳超雇用推進マニュアルの内容を充実させ、その周知・普及を進めるとともに、高年齢者が活躍している企業等の優良事例の選定・表彰制度の見直しや、継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開に向け、優良事例の情報提供機能の強化、継続雇用延長・定年引上げに特化したシンポジウムの開催等により、事業主等に対する啓発・広報活動の充実を図る。

II 障害者に係る雇用支援業務について

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必要とされる中、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いる。

このため、機構では、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。

1 精神・発達障害者に対する就労支援の充実

個別性の高い支援を必要とする精神障害者や発達障害者の求職者が増加していることから、地域障害者職業センターによる支援を更に充実させるとともに、支援のノウハウが不足している地域の就労支援機関に対する助言・援助等についても積極的に実施する。

2 職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修の拡充

職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修の体系を見直し、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機会の拡充を図る。

3 障害者雇用の経験者等による事業主に対する支援の充実・強化

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整

備し、適切な障害者の雇用管理に向けた事業主支援の充実・強化を図る。

Ⅲ 職業能力開発業務について

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、生産性の向上が重要である。また、あらゆる産業でITとの組合せが進行する中で、生産現場等で働く者も「IT力」を身に付けることが重要になっている。

このため、機構では、働き方改革実行計画や未来投資戦略2017を踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成を支援するため、中小企業等に対する相談支援機能の強化、IoTやAI等の技術の進展に対応した在職者向け訓練の充実や高度技能者の養成、生産現場等の「IT力」の強化等に取り組む。また、実施に当たっては、機構の強みであるものづくり分野の専門性や訓練ノウハウ、全国組織としての組織力を活かして取り組むとともに、民間機関等に委ねられるものは、民間機関等を積極的に活用する。さらに、一億総活躍社会の実現に向けて、女性、若者、障害者等に対し積極的に職業能力開発機会を提供する。

1 中小企業等に対する生産性向上等に向けた人材育成支援の強化

- (1) 労働生産性向上に向けた中小企業等における人材育成支援の充実・強化を図るため、金融機関等と連携した中小企業等に対する相談支援を強化するとともに、ものづくり分野における在職者訓練の拡充に加え、民間機関等を活用した生産性向上支援訓練を積極的に実施する。
- (2) 第4次産業革命（IoT、AI、ロボット等）に対応した訓練カリキュラム等を開発・実施し、ものづくり現場において最新のネットワーク技術やセンシング技術等の生産性向上に必要な高度な知識と技術を有する人材育成に取り組む。
- (3) 中小企業等における生産現場等で働く者の「IT力」強化のための訓練カリキュラムを開発し、民間機関等を活用して同訓練を実施し、その普及を図る。

2 子育て女性等が活躍する社会の実現のための人材育成の推進

- (1) 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訓練を受講しやすい環境の整備を推進する。

3 地域の産業ニーズ等を踏まえた人材育成の推進

- (1) 地域の産業ニーズ等を踏まえた職業訓練の設定とPDCAサイクルの徹底
地域の産業や中小企業等のニーズを踏まえつつ、成長が見込まれる分野・人手不足分野への就業促進を図る訓練コースを設定するとともに、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。

(2) 都道府県等との連携による地域の職業訓練の質の向上

地域訓練協議会の枠組みや、機構が実施する職業訓練の質の維持・向上の取組に係るノウハウ等を活用して、地域の企業・業界団体・民間教育訓練機関、行政機関とが協働して、地域における職業訓練の質の検証・改善を進める。

4 職業訓練指導員の確保及び専門性の向上

全国の職業能力開発施設において、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、国が見直した仕組みについて、機構が、国、都道府県等と連携し、訓練の実施に向けた取組を行うとともに、職業訓練指導員の確保に向け、職業訓練指導員の魅力等の周知の強化を図る。

また、職業訓練指導員に対するスキルアップ訓練のコース内容や実施方法等の充実により、職業訓練指導員の専門性の向上を図る。さらに、企業と連携して、最新技術等に対応できる職業訓練指導員の活用（任期付き等）に努める。

5 障害者職業訓練における先導的役割の発揮

機構の運営する障害者職業能力開発校は、障害者職業訓練において先導的役割を果たすため、職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）に対する職業訓練を実施するとともに、職業能力開発校（障害者校及び一般校）に対して、指導技法等の開発とその普及を継続的に拡充することにより、精神障害者・発達障害者等を対象とした訓練コースの設置・運営に係る支援を強化する。また、これらを円滑に実施するために、障害者職業訓練職の計画的な育成及び専門性の向上を図る。

第2 組織の見直し

I 本部の業務部門については、雇用促進住宅が遅くとも平成 33 年度までにすべての譲渡・廃止を完了することとされていることから、これに伴い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。

II 地方組織は、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。

第3 業務全般に関する見直し

I 情報セキュリティの強化について

情報セキュリティ対策については、各種規定の整備、研修・教育の実施によるこれら規程の遵守の徹底に努めてきたところであるが、引き続き情報セキュリティ対策について、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するための適時・適切な研修を継続する。

II インフラ長寿命化計画（個別計画）の策定について

インフラ長寿命計画（行動計画）に基づき、平成32年度までに個別施設計画を策定し、施設の効率的な維持管理を図る。

III 不要資産の処分、国庫返納について

職員宿舎の見直しに関する実施計画（平成24年 行革担当大臣決定）に基づき、不要資産とされた職員宿舎については、すべての宿舎の用途廃止を行っており、国庫納付が可能な場合には、国庫納付を行う。