

高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画の新旧対照表

(下線部は新機構と高障機構の比較、能開機構中期計画の網掛け部分は削除)

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
前 文 我が国の人口は、近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。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増加しており、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に加え、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・確保が課題となるなど、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	前 文 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。）は、厚生労働大臣が定めた中期目標を達成するため、この中期計画により事業を行うこととする。 高年齢者等及び障害者の雇用に係る業務並びに求職者等への職業訓練に係る業務については、国の目標達成に資するという観点も含め、国や関係機関との連携を図りつつ、機構全体の取組により、第２に定める事項の効果的実施を図ることとする。	前 文 独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）は、厚生労働大臣が定めた中期目標を達成するため、この中期計画に定めた事業を確実に実施することとする。中期計画を実施するに当たり、中期目標に示された我が国の雇用をめぐる諸問題を踏まえ、国の雇用対策の一翼を担う実施機関として、関係機関と連携しつつ、効果的・効率的な運営に努めるものとする。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置の中小企業も含めた全企業における導入促進、継続雇用制度における希望者全員を対象とする企業の増加を図るなど、より充実した取組が必要である。また、年齢に関わりなく働けることができる社会を目指すため、「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、新たな雇用のセーフティネットを構築することが必要である。 高齢者及び障害者の雇用対策、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		

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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うとともに、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のづくり分野における職業訓練を実施する。また、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行い、民間教育訓練機関においては、介護分野や情報通信分野等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		

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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）定年廃止、65歳以上の定年延長又は希望者全員を対象とした継続雇用制度を広く普及する。 （指標）平成22年度末までに65歳定年企業等の割合を50% ②（目標）70歳まで働ける企業の実現に向けその割合を倍増させる。 （指標）平成22年度末までに70歳まで働ける企業の割合を20% 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。 （指標）雇用障害者数64万人（平成25年度） 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。 （指標）ハローワークを通じた障害者の就職件数24万件（平成20～24年度の累計） 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。 （指標）一般就労への年間移行者数9千人（平成23年度） ④（目標）精神障害の特性に応じた支援の充実・		

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。 （指標）精神障害者の雇用（５６人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数） １．５万人（平成２５年） 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（平成２３年度） 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（平成２３年度） 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）第２９条第２項第１号の中期目標の期間は、平成２０年４月１日から平成２５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	第１ 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 １ 効果的・効率的な業務運営体制の確立	第２ 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １ 組織・人員体制について

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
つ効果的実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 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、事業規模が大幅に縮小していることに伴い、支給業務の実施体制を事業規模に合わせて縮小すること。 ② 駐在事務所（５か所）については、廃止するものとし、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施すること。 ③ せき髄損傷者職業センターについては、支援ニーズが大きく減少していることから廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐこと。 ④ 地域センターの管理事務については、おおむね４分の１程度のセンターに事務処理を集約化すること。 ⑤ 地方において委託により実施してきた高年齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図ること。 ⑥ 本部機能については、平成２４年４月に幕張本部に集約化すること。	機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。 ① 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、業務実施体制を事業規模に合わせて縮小する。 ② 駐在事務所（全国５か所）については廃止し、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施する。 ③ せき髄損傷者職業センターについては廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐ。 ④ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、おおむね４分の１程度の地域センターに事務処理を集約する。 ⑤ 地方において委託により実施してきた高年齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務（以下「地方業務」という。）については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図る。 ⑥ 本部機能については、平成２４年４月に幕張本部に集約化する。	組織体制については、委員会を設け、年１回以上、機構の業務の効率的・効果的実施の観点から、検討を行い、見直しを図るとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図る。 また、職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を、任期付き雇用により積極的に活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する。 2 業績評価の実施による業務内容の充実について【新機構中期計画案 第１の３（11P）、第２の１（２）（12P）に記載】 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させる。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、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。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務（旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。以下同じ。）、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、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・援助等に係る経費及び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係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で3%程度の額を節減すること。旧雇用・能力開発機構から移管される業務に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で3%（P）程度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、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2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、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・援助等に係る経費及び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係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で1.2%程度の額を節減すること。旧雇用・能力開発機構から移管される業務（宿舍等業務を除く。）に係る経費については、平成23年度（移管され	2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標 一般管理費（人件費、新規に追加される業務（旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。以下同じ。）、拡充業務分等を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、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・援助等事業に係る経費及び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事業に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で3%程度の額を節減する。旧雇用・能力開発機構から移管される業務に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で3%（P）程度の額を節減する。 業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、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・援助等事業に係る経費及び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事業に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で1.2%程度の額を節減する。旧雇用・能力開発機構から移管	3 経費削減等について (1) 一般管理費及び業務経費 一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、効率的な利用に努めるとともに、人員削減等を図り、中期目標期間の最終年度までに、平成18年度の予算と比べて、17.8%以上削減を行う。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
る業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で総額 1.9 %（P）程度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、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化等、徹底した冗費の削減を行うこと。	<u>される業務（宿舎等業務を除く。）に係る経費については、平成 23 年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で総額 1.9 %（P）程度の額を節減する。</u> 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、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化等、徹底した冗費の削減を行う。	(2) 人件費 【新機構中期計画案 第 7 の 1 (2) に記載 (28P)】 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の 5 年間で、平成 17 年度を基準として 5 %以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006（平成 18 年 7 月 7 日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続する。 また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。 (3) 随意契約の見直しについて 【新機構中期計画案 第 1 の 2 (2) に記載 (10P)】 機構が策定した「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図る。 (4) 施設の有効活用等について

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
3 総人件費については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続するものとする。 さらに、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、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。 ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。 ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。 ③ 国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。 ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。	【中期計画案 第7の1(2)に記載(P28)】	施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行う。 (5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図る。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
4 随意契約の見直し 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、随意契約の適正化を推進すること。 ① 機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。 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。 5 保有資産の見直し せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分すること。 また、職業能力開発促進センター等の敷地、職	(2) 随意契約の見直し 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、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図る。 ① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。 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。 ③ 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。 (3) 業務・システムの最適化 「障害者雇用支援システム」について、平成19年度に策定した最適化計画に基づくシステム構成の見直し、処理機能の拡充等により、システム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図る。 【中期計画案 第5の2に記載(P28)】	4 情報提供について【新機構中期計画案 第2の1(5)に記載(P13)】 より広く国民に周知するため、職業訓練実施状況等を、ホームページ等各種媒体において積極的に、かつ分かりやすい表現で公表し、中期目標期間中の各年度のホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となるようにする。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち機構が承継した資産については、引き続き、その必要性について厳しく検証を行い不要資産については処分すること。 6 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。 7 実践的手法の開発、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実践的手法の開発、講習の事業、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。	3 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。 4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び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が生じないように、その事業規模について配慮する。 5 給付金及び助成金業務の効率化 高年齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主の団体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務については、円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、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。また、適正支給の観点に留意しつつ、①添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化、②事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底、③担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組を行い、第2期中期目標の最終年度には、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）を5%短縮する。	

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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。 【中期目標案 第5の1】(P30) 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。 【中期目標案 第5の3】(P31) 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。 【中期目標案 第5の4】(P31) 4 内部統制の在り方 機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置に	第2 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 1 共通的事項 (1) 関係者のニーズ等の把握 機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。 事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。 利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。 (2) 業績評価の実施及び公表 適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、<u>職業能力開発の専門家</u>等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。 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。 (3) 内部統制の在り方 機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置について積極的に公表する。	

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
について積極的に公表すること。 【中期目標案 第5の2】(P31) 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。 【中期目標案 第5の5】(P31) 5 「第2次情報セキュリティ基本計画」（平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定）等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキ	ホームページを活用したモニター制度を導入し、機構の業務運営に参考となる意見等を広く募集する。 (4) 高年齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実 高年齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、事業主相談における高年齢者及び障害者雇用に関する基礎的事項についての即時対応、助成金・給付金の効果的な周知、実践的手法の開発・提供等のサービスにおける相乗効果を発揮する。 (5) 高年齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施 高年齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高年齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。 また、機構が実施する高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。 さらに、求職者や在職者等に対する職業訓練については、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行う。 (6) 情報セキュリティ対策の推進 「第2次情報セキュリティ基本計画」（平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定）等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セ	

高年齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高年齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
セキュリティ対策を推進すること。 【中期目標案 第5の6】(P32) 6 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）に盛り込まれた改革を着実に実施すること。 1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項（略） 2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項（略） 3 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、労使等の参画による運営委員会を機構本部に設置するとともに、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都道府県ごとに設置し、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、これまで以上に効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、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を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保すること。	<u>セキュリティ対策を推進する。</u> <u>(7) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施</u> <u>「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）に盛り込まれた改革を着実に実施する。</u> 2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項（略） 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項（略） 4 職業能力開発業務に関する事項 <u>(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</u> <u>ア 効果的な職業訓練の実施について</u> <u>① 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機構本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</u> <u>② 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方運営協議会を都道府県ごとに設置し、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これまで以上に効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図る。</u> <u>③ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</u>	第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 1 雇用開発業務について（略） 2 職業能力開発業務について (1) 関係機関等との連携について 職業能力開発の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等幅広い関係機関と柔軟かつ十分な連携を図り、就職促進能力開発協議会等を活用するなど、定期的に連絡会議を開催し、真に地域の人材ニーズに応じた、かつ効果的な職業訓練を実施する。 (2) 効果的な職業訓練の実施について 効果的な職業訓練を実施するため、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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。	<u>なお、各職業訓練に係るPDCAサイクルによる訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。</u> <u>イ 離職者を対象とする職業訓練の実施について</u> <u>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ため、次により職業訓練を実施する。</u>	システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。 なお、各職業訓練に係る訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。 (3) 離職者を対象とする職業訓練について 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期に再就職できるよう、次により職業訓練を実施する。 ① キャリア・コンサルティングを積極的に実施し、各相談者に対し時間的にも内容的にも十分な対応を行い、その結果に基づき、個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースを選定し、就職に資する職業訓練の受講を促進する。 ② 受講者の意欲・適性・能力等を把握し適切な選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。また、委託訓練の場合においては、当該委託先機関を関与させるようにする。 ③ 就職支援については、訓練開始時から就職支援を徹底して行う。また、委託訓練の場合においては、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を積極的に行う。 ④ 委託訓練の実施に当たっては、専修学校・各種学校への委託のみならず、大学・大学院、NPOや事業主への委託を含めて、委託先の開拓を積極的に実施するとともに、訓練コース設定の指導、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを提供するほか、適切な訓練コースのコーディネート等を行い、訓

高年齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高年齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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努めること。 イ 主に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のみ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。 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。	① 訓練開始時から積極的に就職支援を行い、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点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努める。 ② 主に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のみに限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、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つつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。 ウ 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よう、次により職業訓練を実施する。 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、的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し、専門課程	訓練内容の充実を図る。 ⑤ 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも65%以上とし、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努める。さらに、各訓練の到達目標の設定に努める。 ⑥ 主に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のみに限定して実施し、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、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つつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。 （4）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よう、次により職業訓練を実施する。 ① 常に的確にものづくり産業における人材ニーズに対応した訓練内容とすることや、キャリア・コンサルティングの積極的な実施等就職支援を徹底して行うことにより、引き続

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
イ 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、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、８０％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、８０％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。	<u>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。</u> ② <u>職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれた施設運営に努める。</u> ③ <u>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。</u> エ <u>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よう、次により職業訓練を実施する。</u> ① <u>受講者に対してアンケート調査を実施し、８０％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。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、８０％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。</u> <u>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。</u>	き高い就職実績を確保し、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。 ② 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。 ③ 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。 (５) 在職者を対象とする職業訓練について 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、事業主等のニーズ等に基づき、次により職業訓練を実施する。 ① 受講者に対してアンケート調査を実施し、８０％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。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、８０％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。 なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の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。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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（習得度）の測定・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のみに真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。	② <u>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等の確認・評価を実施する。</u> ③ <u>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のみに真に限定して実施する。</u> <u>また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</u> <u>なお、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。</u>	② 訓練開始時及び訓練修了時の能力をそれぞれ把握し比較することにより、受講者が習得した能力（習得度）を測定し評価する。 ③ 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のみに真に限定して実施する。このため、職業訓練コースについて、平成19年度中に、特に、情報・通信系、居住系、管理・事務系等の訓練コースについて真に必要性の認められるもの以外のものを廃止することにより平成18年度実績と比べ2割程度削減するとともに、平成19年度の早期に真に高度なものの基準を明確化して公表するものとし、当該基準に該当しない訓練についても廃止する。また、当該地域ごとに事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各地域において外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。 ④ 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。 （6）若年者対策について 現在の若年者を取り巻く変化・課題を踏まえ、次により若年者の就業に係る総合的な支援を実施する。 ① 職業意識の形成の支援等 （イ）公共職業安定所や地方公共団体における若年者の就労支援機関との連携を図りながら、若年者の職業意識を啓発するための取組みや、キャリア・コンサルティングの実施により若年者のキャリア形成を支

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
		援する。 また、実績に基づく若年者の職業意識を啓発するための支援拠点の重点化を行い、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行う。 （ロ）私のしごと館 （i）「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）に基づき、運営を包括的に民間に委託し、厚生労働省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、平成20年末までに「私のしごと館」の存廃を含めその在り方について検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。 なお、運営を包括的に民間に委託するに当たっては、第三者委員会の検討を踏まえて設定する目標を上回るようにする。 （ii）「私のしごと館」の未利用校に対する来館の働きかけ、利用前の事前学習の実施及び利用後の事後学習指導の実施の支援等を行う。 （iii）業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図る。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ、平成19年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表するとともに、当該計画を着実に実施する。 ② 訓練の実施等 （イ）高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等が、安定就労へ移行できるように、職業能力開発大学校等及び委託訓練先の活用により一定期間の企業実習とそれと一体となった「日本版デュアルシステム」等の事業主と協力した実践的な職業訓練を積極的に実施する。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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。	<u>オ 事業主等との連携・支援について</u> <u>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。その際、適切な費用負担を求める。</u>	(ロ) 企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行う。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行う。 (7) キャリア・コンサルティングについて キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図る。 また、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにする。 なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をよりの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。 (8) 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。その際、適切な費用負担を求める。 (9) 新分野等への事業展開の支援について 新規成長分野等において創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため、関係機関との連携を図りつつ、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練等を行う。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
		(10) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について ① ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センターにおいて配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようこれらの機関との連携を図る。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問に対して回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。 ② 説明会や相談業務を通じて制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図る。また、職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。 ③ 助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。また、可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行う。また特に疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問し、不正受給の防止に努める。 ④ 助成金については、説明会を積極的に開催するとともに、説明会終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。 なお、アンケート調査については、利用者の意見等をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析し、業務の質の向上に反映させる。 ⑤ 助成金については、申請者の声や適正支

高年齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高年齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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。 ⑦ 訓練コースの開発等について 政策的必要性の高い分野を中心に、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・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。 また、環境・エネルギー分野などの新し	<u>カ 職業訓練指導員の養成について</u> <u>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。</u> <u>キ 訓練コースの開発等について</u> <u>政策的必要性の高い分野を中心に、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・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供する。</u> <u>また、環境・エネルギー分野などの新し</u>	給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。 ⑥ 技能者育成資金については、中期目標期間の最終年度までに国からの補助金が廃止され返還金のみによる貸付制度に転換されることを踏まえ、滞納者（連帯保証人を含む。）に対する文書や電話での督促の徹底、1年以上の滞納者に対して法的手続処理を前提とした請求行為等の徹底及び必要に応じた法的措置を実施する等、回収業務の強化を図るとともに、民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を推進することにより、債権の適切な管理を行う。また、借受者の返還意識の涵養、口座振替による返還の推進等により、技能者育成資金の新規返還者の初年度末の返還率について平成23年度までに97%以上とする。 ⑦ 技能者育成資金については、貸付対象者を真に必要な者に限定すること等により、業務の効率化を図る。 (11) 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。 (12) 訓練コースの開発等について 政策的必要性の高い分野を中心に、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・研究を実施し、その成果を各施設において実施する職業訓練やキャリア・コンサルティング等に活用するほか、民間教育訓練機関、地

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
い分野の訓練カリキュラム開発を進めること。 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効率的・効果的に推進すること。 ⑨ 公共職業能力開発施設等について 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、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・短期大学校の都道府県への移管に当たっては、平成25年度までの間、集中的に希望する都道府県への移管を進めること。 イ 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。	<u>い分野の訓練カリキュラム開発を進める。</u> <u>ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</u> <u>国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進する。</u> <u>ケ 公共職業能力開発施設等について</u> <u>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、以下の取組を適切に行う。</u> <u>① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管に当たっては、平成25年度までの間、集中的に希望する都道府県への移管を進める。</u> <u>② 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。</u>	方公共団体等にも提供する。 （13）公共職業能力開発施設等について ① 独立行政法人整理合理化計画に基づき、厚生労働省において、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運營業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化するとの観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について平成20年末を目途に検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。 ② 職業能力開発促進センターについては、第1の2の（3）及び（5）の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図る。 ③ 生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止する。 ④ 職業能力開発大学校・短期大学校について

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
ウ 職業能力開発総合大学校は、平成２４年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成２６年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成２４年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めるほか、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援すること。 エ 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。 (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）必要な指導及び助言を行うこと。	<u>③ 職業能力開発総合大学校は、平成２４年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成２６年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成２４年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めるほか、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援する。</u> <u>④ 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。</u> <u>(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審査を行う。</u> <u>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、職業訓練実施計画も踏まえて、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。</u>	ては、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うものとし、平成２１年度の訓練から実施する。その状況を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。 ⑤ 職業能力開発総合大学校については、外部委員を含めた検討の場を設け、今後の職業訓練指導員の需要予測等を行い、これを踏まえて、養成定員の削減を行う。また、職業能力開発総合大学校の設置の趣旨及び目的を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行う。 ⑥ 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を十分に踏まえ、機構本部において施設ごとに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。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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。 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。	第3 予算、収支計画及び資金計画 1 予算 別紙－1のとおり（P） 2 収支計画 別紙－2のとおり（P） 3 資金計画 別紙－3のとおり（P） ・ 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。	3 勤労者財産形成促進業務について（略） 4 助成金の支給、融資等の業務については、適正支給に配慮しつつ、平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）が特に長い助成金等について平均処理期間を短縮することとし、中期目標期間の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間を平成18年度実績と比べて5%以上短縮する。 5 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努める。 第3 予算、収支計画及び資金計画 2 予算 別紙1のとおり 3 収支計画 別紙2のとおり 4 資金計画 別紙3のとおり 1 中期計画を実施するため、また、下記の方針のもと、予算、収支計画及び資金計画を策定する。 （1）財形融資については、効果的な普及啓発活動により貸付額の確保を図りつつ適正な貸付金利の設定等により中期目標期間の最終年度までに累積欠損の解消を目指す。このため、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行す

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
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、財務内容の改善に努めること。 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、厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用することとし、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 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金の国庫納付を速やかに実施すること。	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、財務内容の改善に努める。 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、厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用することとし、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。 ③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金の国庫納付を速やかに実施すること。	るとともに、金融機関等を通じ債権の適正な管理に努める。 (2) 雇用促進融資については、金融機関等を通じ債権管理を適切に行うとともに、リスク管理債権（貸倒懸念債権及び破産更生債権等）については、必要に応じて法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融资への着実な償還を行う。 (3) 雇用促進住宅について ① 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（以下（3）において「住宅」という。）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、雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成20年度までに廃止決定した「全住宅の2分の1の住宅」を含め、最大限活用することとし、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。 また、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努める。 ② 独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずる。 (イ) 売却を加速化させるための措置 平成20年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の2分の1を廃止決定するとともに、平成20年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずる。 (ロ) 随意契約の見直し等

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
	第４ 短期借入金の限度額 １ 限度額 <u>１８，０００</u>百万円（Ｐ） ２ 想定される理由 ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 第５ 財産の処分等に関する計画 １ 不要財産等の処分に関する計画 石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターについては、平成２３年度中に国庫納付する。 また、岩手１号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、職員の退去後、速やかに国庫納付する。 なお、石川障害者職業センター跡地については、独立行政法人通則法第４６条の２第１項に基づき現物による国庫納付とする。 旧三重障害者職業センター、岩手１号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、同法第４６条の２第２項に基づき金銭による国庫納付とする。ただし、金銭による国庫納付により難しい場合は、同法第４６条の２第１項に基づき現物による国庫納付とする。	（ｉ）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。 そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成２０年度はブロック単位、平成２１年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図る。 （ｉｉ）公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずる。 第４ 短期借入金の限度額 １ 勤労者財産形成促進業務において資金繰り上発生する資金の不足への対応として <u>５８５億</u>円 ２ 運営費交付金の受入れの遅延等による資金の不足又は予定外退職者の発生に伴う退職手当の支給への対応として <u>２００億</u>円

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
【中期目標案 第2の5】(P9) 5 保有資産の見直し せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分すること。 また、職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舍等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち機構が承継した資産については、引き続き、その必要性について厳しく検証を行い不要資産については処分すること。 【中期目標案 第2の3】(P8) 3 総人件費については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成	2 重要な財産の処分等に関する計画 せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行う。 <u>また、職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舍等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行う。</u> 第6 剰余金の使途 ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ・ <u>旧雇用・能力開発機構から移管した職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実</u> ・ <u>求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</u> 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 (1) 方針 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) 人員に関する指標 人件費（退職金及び福利厚生費（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、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。常勤職員について、その職務能力を向上	第5 剰余金の使途 剰余金が発生した際の使途は、中期計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。 第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 1 人員に関する計画 常勤職員数については、平成18年度末に比べて期末において600名（うち150名は平成19年度末までに）を削減する。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
23年度まで継続するものとする。 さらに、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、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。 ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。 ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。 ③ 国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。 ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。	させるとともに、全体として効率化を図りつつ、常勤職員数の抑制を図る。 さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。 なお、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、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。 ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。 ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。 ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。 ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。 （参考）第2期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙－1のとおり。 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、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。	2 施設・設備に関する計画 雇用失業情勢等に対応した、効果的・効率的な職業訓練の実施等を図るため、施設の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行う。

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画										
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。	<table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予算額 (百万円))</th><th>財源</th></tr><tr><td>(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新</td><td><u>123</u></td><td rowspan="3">施設整備費 補助金</td></tr><tr><td>(職業能力開発促進センター) 実習場建替 設備更新</td><td><u>891</u></td></tr><tr><td>(職業能力開発大学校) 設備更新</td><td><u>144</u></td></tr></table> (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、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。 3 <u>積立金の処分に関する事項</u> <u>旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、</u> <u>宿舍等業務に充てることとする。</u> 【中期計画案 第2の1(1)に記載(P12)】	施設・設備の内容	予算額 (百万円))	財源	(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	<u>123</u>	施設整備費 補助金	(職業能力開発促進センター) 実習場建替 設備更新	<u>891</u>	(職業能力開発大学校) 設備更新	<u>144</u>	3 積立金の処分に関する事項 前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舍等業務に充てることとする。
	施設・設備の内容	予算額 (百万円))	財源									
	(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	<u>123</u>	施設整備費 補助金									
	(職業能力開発促進センター) 実習場建替 設備更新	<u>891</u>										
	(職業能力開発大学校) 設備更新	<u>144</u>										

高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（案）	高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）	雇用・能力開発機構中期計画
セキュリティ対策を推進すること。 6 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）に盛り込まれた改革を着実に実施すること。	【中期計画案 第2の1(7)に記載(P14)】	第7 その他業務運営に関する重要事項 「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成20年12月24日閣議決定。以下単に「閣議決定」という。）において、法人を廃止し、業務・組織を見直すなど抜本的な改革を行うこととされたが、これらの実現に向け、厚生労働省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は必要な協力を行う。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やかに実行に着手する。