

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画（案）

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实施を図ることとする。

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

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。

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、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、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。

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) 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。

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。

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、職業能力開発の専門家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。

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、適切な情報セキュリティ対策を推進する。

(7) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施

「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。

2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

(1) 高年齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項

高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止又は引上げ、継続雇用制度の導入・定着等による高年齢者等の雇用の確保や再就職援助等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的ののっとり、適正かつ効率的な運営を図る。

ア 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化

事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、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とともに、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7日以内にホームページ等で公開する。

給付金の効果的活用を促進するため、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。

重点的に周知・広報を行うべきと認められる給付金については、予算の範囲内で、新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。

事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、地域センターの地方業務部門（以下「地方業務部門」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。

適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。

イ 適正な支給業務の実施

厳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電話での所在確認、無予告での事業所訪問、実地での従業員の雇用確認等を行うことにより、不正受給防止対策を一層強化する。

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、必要な不正受給防止対策を講ずる。

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。

(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

高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。

ア 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施

希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、高年齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、企業診断システムを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。

高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する高年齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者を就業規則等により定めることができる経過措置期間の終了後において、労使協定による適切な基準を定めるための相談・援助に重点を置いて実施する。

70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、「「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言」を踏まえ、65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する。

高年齢者雇用アドバイザー等は、相談・援助によって明らかになった高年齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関する具体的な解決案を提案するなど企画立案サービスを積極的に実施する。

高年齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施する。

イ 実践的手法の開発・提供

企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

① 事業主支援手法等の開発

高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。

② 共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供

高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施する。また、高年齢者等の意欲、能力を活用した多様な就業形態の開発等を支援するとともに、高年齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行う。

③ 産業別ガイドライン策定支援

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年齢者雇用推進委員会を開催し、高年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年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自主的に策定することを支援する。

④ 開発成果の普及・活用の促進

上記①から③までによる実践的手法の開発により得られた成果については、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、事業主等が有効に活用できるようホームページで公開する。

ウ 啓発広報活動等の実施

希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高年齢者雇用確保措置の完全実施など、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社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、高齢者雇用を支援する月間を設け、企業等が高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行った改善の事例の発表等を内容とする行事を開催する。

高齢化対策、高年齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。

(3) 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

高年齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達し、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生

活設計に重点を移し、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。

- (4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項

小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な運営を図る。

- (5) 高年齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項

機構による高年齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高年齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図る。

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関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、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つつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。

また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。

ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施

- ① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施

- ・ 地域センターにおいては、発達障害者等に対する専門的支援を始め、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・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に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（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を図る。

- ・ 的確な職業評価とインフォームドコンセント（説明と同意）に基づいて、個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を策定することとし、第２期中期目標期間中に当該計画を延べ８５，０００件以上策定する。
- ・ 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、第２期中期目標期間中に７５％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）へ移行できるようにするとともに、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、その修了者の就職率が５０％以上となることに資するため、その内容の充実を図る。なお、ＯＡ講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止する。
- ・ 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、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、第２期中期目標期間中に１０，５００人以上の障害者を対象に的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が８０％以上となるようにする。
- ・ 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う精神障害者総合雇用支援を実施する。

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復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行う。

これらにより、第２期中期目標期間中に精神障害者９，０００人以上を対象に積極的かつ効果的に実施し、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率が７５％以上となるようにする。

- ・ 地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。
- ・ 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いう本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。

② 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、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。実施に当たっては、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。

的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定する。また、当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。

③ 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の事業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。

実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。

④ 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実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビ

リテーションに関する次の専門的、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。

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修
- ・ 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養成するための研修

イ 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

① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次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。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 国の政策立案に資する研究

第2期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。

② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

福祉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、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技法に改良を加える。

③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果の普及・活用を図るため、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、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成する。

研究・開発成果を関係機関で共有化するため、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・開発成果の更なる普及・活用を図る。

(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、広域センターとの密接な連携の下、職業的重度障害者に対して、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、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。

ア 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

福祉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、職業的重度障害者、とりわけ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を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。

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職業訓練上特別な支援を要する障害者について、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。

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、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、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。

イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的な職業訓練実施の成果を基に、職業訓練上特別な支援を要する障害者に

対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。

(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項

ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給

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、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。

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、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ことにより、障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が300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22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すものとする。

また、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。

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。

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。

なお、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、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、不正受給の防止に支障が生じないように留意するとともに、集約化による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。

イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給

① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化

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とともに、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7日以内にホームページ等で公開する。

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、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、地方業務部門及び職業安定機関等において事業主等に配布する。

適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。

② 適正な支給業務の実施

厳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すべて事業所を訪問する等により、不正受給防止対策を一層強化する。

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、必要な不正受給防止対策を講ずる。

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。

ウ 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、啓発等の実施

① 各種講習、相談・援助等の実施

(ア) 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、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講習内容の充実を図る。

(イ) 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障害者雇用エキスパートが、特に困難な課題を抱える事業主に対して、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。

障害者雇用エキスパートによる相談・援助は、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に重点を置いて実施する。

② 実践的手法の開発・提供

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、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、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し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

上記による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、マニュアル等に取りまとめ、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とともに、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、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行う。

③ 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。なお、当該業務については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、サービスの質の維持に留意するとともに、集約化による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。

適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。

④ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その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、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。

障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにする。また、アンケート調査結果を分析し、その内容及び方法についてより効果的なものとする。

このほか、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。

障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。

また、ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビ等マスメディアの活用等による啓発広報活動を実施する。

エ 障害者の技能に関する競技大会の開催

障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を定期的（毎年、国際アビリンピック開催年を除く。）に開催し、成績優秀者を顕彰する。

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職種による技能デ

モンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。

大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち８０％以上の大会来場者から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得られるようにする。

平成２３年に開催予定の第８回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的運営に努める。

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。

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

ア 効果的な職業訓練の実施について

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。

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。

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。

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。

イ 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ため、次により職業訓練を実施する。

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を強め、より地域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。

エ 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。

- 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、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。

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について職場での適用状況等の確認・評価を実施する。

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。

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。

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。

オ 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。

カ 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。

キ 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。

また、環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進める。

ク 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。

ケ 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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

(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。

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。

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。

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。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。
- 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。

第４ 短期借入金の限度額

1 限度額 １８，０００百万円（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。

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。

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。

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
- ・ 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
- ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実

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。

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	1 2 3	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	8 9 1	
(職業能力開発大学校) 設備更新	1 4 4	

(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 積立金の処分に関する事項

旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舎等業務に充てることとする。

中期計画（平成20年度～平成24年度）の予算

総括

（単位：百万円）

区分	金額						
	高齢・障害者 雇用支援勘定	障害者職業 能力開発勘定	障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	計
収入							
運営費交付金	73,582	4,200	0	86,088(P)	7,868	0	171,738
施設整備費補助金	293	0	0	2,069	0	0	2,361
高齢・障害者雇用開発支援事業費補助金	96,689	0	0	0	0	0	96,689
業務収入	0	0	0	6,837	0	34,986	41,823
受託収入	0	0	0	130	0	0	130
その他の収入	153	22	97,486	348	23	3	98,035
計	170,716	4,222	97,486	95,472	7,891	34,989	410,777
支出							
人件費	25,197	2,582	5,249	43,994(P)	4,630	390(P)	82,043
一般管理費	3,238	803	1,252	2,996(P)	218	378(P)	8,886
業務経費	141,988	837	128,147	46,283(P)	3,044	33,959	354,258
高年齢者等助成金支給経費	99,683	0	0	0	0	0	99,683
高年齢者等雇用相談援助経費	16,762	0	0	0	0	0	16,762
高年齢者等職業生活設計援助経費	2,581	0	0	0	0	0	2,581
障害者職業センター運営経費	22,949	0	0	0	0	0	22,949
障害者職業能力開発校運営経費	0	837	0	0	0	0	837
障害者雇用納付金関係経費	0	0	128,147	0	0	0	128,147
障害者雇用継続助成金支給経費	14	0	0	0	0	0	14
職業能力開発関係業務経費	0	0	0	46,283(P)	0	0	46,283
特定求職者職業訓練認定業務経費	0	0	0	0	3,044	0	3,044
雇用促進住宅関係業務経費	0	0	0	0	0	33,959	33,959
施設整備費	293	0	0	2,069	0	0	2,361
受託業務費	0	0	0	130	0	0	130
計	170,716	4,222	134,649	95,472	7,891	34,727	447,677

（注１） 各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。

（注２） 障害者雇用納付金勘定における収入不足分については、積立金からこれに充当するものとする。

〔人件費の見積り〕

期間中総額61,453百万円を支出する。

ただし、上記の額は、役員給（非常勤役員給与を除く。）並びに職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当及び休職者給与に相当する範囲の費用である。（人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）

運営費交付金の算定ルールについては、別紙－１－２のとおり。

運営費交付金の算定ルール

中期目標の期間（平成20年度～平成24年度）の運営費交付金の算定ルールについては、次のとおりとする。

〔運営費交付金の算定ルール〕

$$\text{運営費交付金額} = [\text{人件費} + \{\text{一般管理費 (A)} \times \varepsilon\} \times \gamma 2] + \{\text{業務費 (R)} \times \gamma 3 \times \delta \times \varepsilon\} + \text{特殊要因 (X)} - \text{自己収入の額 (I)}$$

$$\text{人件費} = \text{基本給等 (B)} + \text{退職金 (S)}$$

B:基本給、諸手当、共済組合負担金等の人件費（退職手当を除く）をいい、次式により算出する。

$$B = (P1 \times \alpha \times \beta + P2 \times \beta + P3) \times \gamma 1$$

B:当該年度の基本給等

P1:前年度の基本給中昇給及び給与改定の影響を受けるもの

P2:前年度の基本給中給与改定の影響を受けるもの

P3:前年度の基本給中昇給及び給与改定の影響を受けないもの

α :運営状況を勘案した昇給原資率

β :運営状況を勘案した給与改定率

S:当年度の退職予定者及び前年度以前の予定外退職者に対応した当年度分退職手当額

A : 前年度管理部門に係る物件費（謝金、旅費、庁費、土地建物借料、交際費、保険料及び各所修繕の合計額）

R : 前年度の業務に係る物件費（運営費交付金中人件費及び一般管理費以外の経費）

X : 平成20年度以降特殊要因により新規追加・拡充又は縮減された経費（中期目標期間を通じて、他の経費には分類しないものとする。）に係る当年度の所要額（人件費を含む）

I : 運営費交付金を財源として実施する事務・事業から生じるであろう事業収入の見積額

γ : 業務の効率化等における効率化係数（P）

δ : 業務政策係数

ε : 消費者物価指数

〔中期計画予算の見積りに際し使用した具体的係数及びその設定根拠等〕

中期計画予算の見積りに際し使用した具体的係数は各事業年度の運営費交付金算定時に具体的な数値を定めることとしている。

1 α については、平成20年度▲0.0975%、平成21年度以降0%と仮定した。

2 β 、 δ 及び ε については、0%と仮定した。

3 $\gamma 1$ については、平成20年度▲1.00171%、平成21年度以降▲1%と仮定した。（P）

4 $\gamma 2$ については、平成20年度▲2.86329%、平成21年度以降▲3%と仮定した。（P）

5 $\gamma 3$ については、平成20年度▲2.582741%、平成21年度以降▲2%と仮定した。（P）

平成20年度～平成24年度収支計画

総 括

(単位:百万円)

区 分	金 額						
	高齢・障害者 雇用支援勘定	障害者職業 能力開発勘定	障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	計
費用の部	170,423	4,232	134,661	92,468	7,891	35,180	444,854
経常費用	170,411	4,226	134,657	92,075	7,891	35,179	444,438
人件費	25,197	2,582	5,249	43,994(P)	4,630	390(P)	82,043
業務費	141,462	837	128,087	42,690(P)	3,044	34,411	350,532
一般管理費	3,238	604	1,252	2,970(P)	218	378(P)	8,661
減価償却費	513	202	68	2,420	0	0	3,203
財務費用	12	6	4	394	0	0	415
臨時損失	0	0	0	0	0	0	0
収益の部	170,423	4,232	134,661	92,468	7,891	34,989	444,663
運営費交付金収益	73,323	4,200	0	82,733(P)	7,868	0	168,124
国庫補助金収入	96,689	0	0	0	0	0	96,689
受託収入	0	0	0	130	0	0	130
その他の収入	153	22	97,124	7,185	23	34,989	139,497
資産見返運営費交付金戻入	258	9	0	2,420	0	0	2,687
財務収益	0	0	361	0	0	0	361
臨時利益	0	0	37,175	0	0	0	37,175
純利益	0	0	0	0	0	△ 190	△ 190
目的積立金取崩額	0	0	0	0	0	1,583	1,583
総利益	0	0	0	0	0	1,393	1,393

(注1)各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。

(注2)当法人における高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定に係る退職手当については、役員退職手当規程及び職員退職手当規程に基づいて支給することとなるが、その全額について、運営費交付金を財源とするものと想定している。

平成20年度～平成24年度資金計画

総 括

(単位:百万円)

区 分	金 額						
	高齢・障害者 雇用支援勘定	障害者職業 能力開発勘定	障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	計
資金支出	175,933	4,324	135,722	98,186(P)	7,891	87,110(P)	509,165
業務活動による支出	174,654	4,116	134,630	84,544(P)	7,891	35,251(P)	441,087
投資活動による支出	551	0	3	5,424(P)	0	0	5,978
財務活動による支出	255	193	56	5,504(P)	0	18	6,026
次期中期目標期間への繰越金	473	15	1,034	2,714(P)	0	51,840	56,075
資金収入	175,933	4,324	135,722	98,186	7,891	87,110	509,165
業務活動による収入	170,424	4,222	97,470	93,403	7,891	32,616	406,026
運営費交付金による収入	73,582	4,200	0	86,088(P)	7,868	0	171,738
国庫補助金収入	96,689	0	0	0	0	0	96,689
受託収入	0	0	0	130	0	0	130
その他の収入	153	22	97,470	7,185	23	32,616	137,469
投資活動による収入	293	0	20,000	2,069	0	2,374	24,735
施設整備費補助金による収入	293	0	0	2,069	0	0	2,361
その他の収入	0	0	20,000	0	0	2,374	22,374
財務活動による収入	0	0	0	0	0	0	0
前中期目標期間よりの繰越金	5,217	101	18,252	0	0	0	23,570
雇用・能力開発機構からの承継額	0	0	0	2,714	0	52,120	54,834

(注)各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。