

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

新（第4期）中期目標 概要

【構成】

第4期中期目標の構成は、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第29条及び独立行政法人の目標の策定に関する指針（平成26年9月2日付け総務大臣決定）（以下「目標策定指針」という。）Ⅱ 1～4に基づき、以下のとおり設定。

また、第3章内の項目は、法人の内部管理の観点及び財務会計との整合性を確保するため、JEEDの経理区分に応じた一定の事業等のまとめり毎に設定。

| | |
|-------------------------------------|-------------------|
| 第1章 政策体系における法人の位置付け及び役割 | |
| 第2章 中期目標の期間 | |
| 第3章 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 | |
| 1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 | ※高齢者雇用支援経理に対応 |
| 2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項 | ※障害者雇用支援経理に対応 |
| 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 | ※障害者雇用納付金勘定に対応 |
| 4 職業能力開発業務に関する事項 | ※職業能力開発勘定に対応 |
| 5 障害者職業能力開発業務に関する事項 | ※障害者職業能力開発勘定に対応 |
| 6 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 | ※認定特定求職者職業訓練勘定に対応 |
| 第4章 業務運営の効率化に関する事項 | |
| 第5章 財務内容の改善に関する事項 | |
| 第6章 その他業務運営に関する重要事項 | |
| (別紙1) 政策体系図 | |
| (別紙2) 一定の事業等のまとめり | |
| (別紙3) 指標の設定根拠 | |

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

政策体系図

日本経済・労働市場の抱える課題

- ✓ 潜在成長力、生産性の伸び悩み
- ✓ 中間層の活力低下
- ✓ 少子高齢化による生産年齢人口の減少、地域の高齢化
- ✓ 第4次産業革命による産業構造と就業構造の急激な変化

政府が取り組むべき政策 (未来投資戦略2017等)

- ✓ 個々の働き手の能力・スキルを向上させる人材育成・人材投資の抜本拡充
- ✓ 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進
- ✓ 生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革

厚生労働省のミッション

- ✓ 若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲のある全ての人々がその能力を最大限発揮できる環境の整備
- ✓ 働き手一人一人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、経済社会全体の生産性を向上させるための人材への投資

第4期中期目標期間における高齢・障害・求職者雇用支援機構の役割

高い専門性を有する人材

蓄積した支援ノウハウ

全国に展開する地方組織

地域の事業者や関係団体との信頼関係

これらのリソースを最大限有効活用し
主に以下の業務を遂行

高齢者雇用関係業務

- ・ **65歳を超えた継続雇用延長**や**65歳以上への定年引き上げ**に取り組む事業者に対する支援の充実

高齢者が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

障害者雇用関係業務

- ・ 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の強化**
- ・ **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**

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

職業能力開発関係業務

- ・ 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**
- ・ **技術革新に対応**できる質の高い労働者の輩出、**技能向上**
- ・ 中小企業等の**生産性向上に向けた支援**

第4次産業革命 (IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等) に対応した中小企業等の生産性の向上

1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

<見直し当初案>

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、企業の自発的な働きが広がるよう支援を拡充することが掲げられるなど、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ため、以下のとおり業務の見直しを図る。

- ・事業主等に対する専門的・技術的支援に係る体制の整備
- ・高齢者雇用に積極的な事業主等に対する支援の充実
- ・高齢者雇用の促進に関する地域全体の気運の醸成

(1) 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する 給付金の支給

- 事業主等の65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ等への取組を促進するため、給付金による支援を実施
- 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報、効率的な支給業務を実施

【指標】

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1 給付金の説明会実施回数 | <u>【水準：毎年度650回以上】</u> |
| 2 給付金の申請1件あたりの平均処理期間 | <u>【水準：90日以内】</u> |

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

・給付金の説明会実施回数 【目標 毎年度500回以上】 【実績 H25：792回,H26：740回,H27：748回,H28：760回,H29見込：640回】

(2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

- 65歳超雇用推進プランナーによる、事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案等を実施
- 高年齢者雇用アドバイザーによる、事業主等に対する高年齢者雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を実施
- 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等を実施

【指標】

- 1 事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年の引上げに係る制度改善提案件数 【水準：30,000件以上】
- 2 制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合 【水準：40%以上】

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

- ・ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助件数
【目標 毎年度延べ30,000件以上】 【実績 H25：42,160件,H26：39,997件,H27：37,273件,H28：36,868件】
- ・ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査における課題改善効果の評価
【目標 70%以上】 【実績 H25：90.4%,H26：89.7%,H27：89.8%,H28：90.2%】

【重要度 高】

労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためには、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）においても、継続雇用延長や定年引上げを行う企業への支援を充実することが盛り込まれているため。

【難易度 高】

65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年の引上げは、事業主にとっては法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであり、取組を進めるに当たっての難易度が特に高いため。

2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項

<見直し当初案>

障害の有無に関係なく、希望や能力、適正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ため、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。

- ・ 精神・発達障害者に対する就労支援の充実
- ・ 職場適用援助者（ジョブコーチ）の養成研修の拡充
- ・ 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

(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に 対する専門的支援

- 他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施
- 精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者の具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討
- 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て的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進
- 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新たに整備

【指標】

- 1 職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数
【水準：96,000人以上（毎年度19,200人以上）】
- 2 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数
【水準：91,000所以上（毎年度18,200所以上）】
- 3 職業準備支援の修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
【水準：67%以上】
※この他、関連指標として障害別（精神障害、発達障害、高次脳機能障害、身体障害、知的障害）の目標水準
- 4 ジョブコーチ支援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職場定着率
【水準：85%以上】
※この他、関連指標として障害別（精神障害、発達障害、高次脳機能障害、身体障害、知的障害）の目標水準

（参考）現行中期中目標期間における主な指標

| | |
|--------------------------------------|---|
| ・職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（精神障害者・発達障害者） | 【目標 毎年度9,800人以上・4,400人以上】【実績 H25:11,012人・6,110人,H26:11,312人・6,698人,H27:11,495人・7,175人,H28:11,804人・7,643人】 |
| ・職業準備支援の修了者の就職率 | 【目標 50%以上】【実績 H25:68.5%,H26:69.0%,H27:70.4%,H28:68.3%】 |
| ・ジョブコーチ支援終了者の職場定着率 | 【目標 毎年度80%以上】【実績 H25:88.2%,H26:88.1%,H27:87.6%,H28:87.1%】 |
| ・障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数 | 【目標 毎年度16,400所以上】【実績 H25:17,767所,H26:18,460所,H27:18,023所,H28:18,524所】 |

【重要度 高】

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おり、これに応えることは政策課題において極めて重要であるため。

【難易度 高】

精神障害者等の個別性の高い支援を必要とする障害者への一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者への対応についても他の就労支援機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、新たに障害者を雇用する企業を含め支援実施事業所の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、きめ細やかな対応を要すると考えられるため。

(2) 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

- 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積極的に実施
- 関係機関の職員等へのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施
- 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
- ジョブコーチの研修体系を見直し、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

【指標】

- 1 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合
【水準：51%以上】
- 2 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
【水準：80%以上】
- 3 ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数
【水準：3,000人以上（年度毎600人以上）】
- 4 ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価割合
【水準：80%以上】

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

・職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施関係機関数

【目標 毎年度1,560所以上】 【実績 H25：1,716所,H26：1,729所,H27：1,931所,H28：2,105所】

・助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価

【目標 80%以上】 【実績 H25：96.9%,H26：96.7%,H27：98.1%,H28：97.4%】

【重要度 高】

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、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ことが望まれるところであり、そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や支援ノウハウが十分ではない移行支援事業所等に対する助言・援助業務等を推進していくことは極めて重要であるため。

(3) 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

- 福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を実施
- 事業主や関係機関に対し、研究・開発の成果の普及を図るための場を設定するとともに、マニュアルや教材等を作成

【指標】

- 各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価
※ 1 研究テーマにつき研究評価委員 3 名。
優れている:2点、やや優れている:1点、やや劣っている:0点、劣っている:0点の合計6点満点。
【水準：平均5.0点以上】
- 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数
【水準：25本以上】
- マニュアル、教材、ツール等の作成件数
【水準：30件以上（6件以上×5年）】

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

・実施した各調査・研究について、3分の2以上の外部評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価を得ること

【実績 毎年度全ての調査・研究で達成】

・マニュアル、教材、ツール等作成件数

【目標 毎年度4件以上】 【実績 H25：5件,H26：6件,H27：5件,H28：8件】

【難易度 高】

これまでの支援技法では対処困難な事例等について、その課題解決に資するための最新の知見の集約、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法の開発が求められることに加え、外部の研究評価委員による評価に関する指標において全ての外部の研究評価委員から1点以上の評価を得、かつ、うち3分の2の委員から最高の評価である2点を得るという極めて高い目標を設定するため。

3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

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、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整及び障害者雇用納付金関係業務を実施する。

(1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

- 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、より厳正な審査及び効率的な手続き等を実施
- 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、事業主説明会を幅広く実施

【指標】

- 1 障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数
- 2 障害者雇用納付金の収納率

【水準：毎年度480回以上】

【水準：99%以上】

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

- ・ 障害者雇用納付金の収納率

【目標 常用労働者が200人を超える事業主について99%以上】

【実績 H25 : 99.93%, H26 : 99.96%, H27 : 99.97%, H28 : 99.82%】

- ・ 事業主説明会開催回数

【目標 毎年度420回以上】

【実績 H25 : 473回, H26 : 477回, H27 : 707回, H28 : 601回】

【難易度 高】

今後、障害者の法定雇用率の引上げが予定されており、納付対象事業主及び納付額の増加が見込まれるため、納付金の納付が困難となったり、納付について理解を示さない事業主が増えることも想定されることから、現行の収納率99%以上を維持することはチャレンジングな目標であるため。

(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給について、適正かつ効率的に実施するとともに、事業主説明会の実施等、サービス向上を図る
- 不正受給の防止のため、適正な審査及び調査を実施

【指標】

- | | |
|--------------------------|----------------|
| 1 助成金 1 件当たりの平均処理期間 | 【水準：30日以内】 |
| 2 障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数 | 【水準：毎年度700回以上】 |

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

・助成金 1 件当たりの平均処理期間 【目標 30日程度 (最終年度)】 【実績 H25 : 28.5日, H26 : 29.3日, H27 : 28.6日, H28 : 27.6日】

(3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会 (アビリンピック) 等

- 障害者職業生活相談員資格の資格認定講習の実施、就労支援機器の貸出し及び普及・啓発、その他障害者雇用に関する啓発活動を展開
- 障害者技能競技大会 (アビリンピック) を開催

【指標】

- | | |
|--|------------------------------|
| 1 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 | 【水準：28,000人以上 (毎年度5,600人以上)】 |
| 2 アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 | 【水準：90%以上】 |

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

・就労支援機器利用率 【目標 60%以上】 【実績 H25:72.5%, H26 : 69.0%, H27 : 68.8%, H28 : 67.0%】
・アビリンピック来場者に対するアンケート調査における理解が深まった旨の評価
【目標 90%以上】 【実績 H25 : 98.5%, H26 : 96.6%, H27 : -, H28 : 98.7%】

4 職業能力開発業務に関する事項

<見直し当初案>

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、中小企業等が持つ技術力などの強みを活かしつつ、技術革新に対応できる労働者を確保、育成していくことが重要となっている。このため、第4期中期目標期間においては、**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。**

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 地域の産業二一ズ等を踏まえた人材育成の推進
- ・ 職業訓練指導員の確保及び専門性の向上

(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施

- ものづくり分野における質の高いIT人材等を育成するため、IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施
- 訓練開始時から積極的に相談支援、キャリアコンサルティングを行い、訓練受講者の就職を支援
- 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職業訓練コースの充実、託児サービスの提供等により職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進
- 非正規雇用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

【指標】

- 1 ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数 【水準：3,760人以上】
- 2 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 【水準：80%以上】

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

・ 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 【目標 80%以上】 【実績 H25：86.3%, H26：86.3%, H27：87.1%, H28：87.9%】

【重要度 高】

全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保するという重要な役割を担っているため。

【難易度 高】

第4次産業革命の進展に対応したものづくり分野のIoT技術等に対応するための離職者訓練コースの実施に当たっては、技術革新が進む中で、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等が必要になることに加え、受講者数を平成28年度実績の2倍以上とするチャレンジングな指標を設定しているため。

(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

- 職業能力開発大学校等について、第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発、見直しを進め、質の高い人材養成に取り組む
- 特に、ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む）を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成
- 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者に対して、きめ細かい就職支援を実施
- 共同研究を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を推進する等、地域により広く開かれたものとする

【指標】

- 1 全ての職業能力開発大学校において、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練コースを開発・実施 【水準：10校】
- 2 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率 【水準：95%以上】

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

・ 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

【目標 95%以上】

【実績 H25 : 99.2%, H26 : 99.4%, H27 : 99.2%, H28 : 99.5%】

(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・

支援の実施

- 我が国の基幹産業であり、国際競争力を有するものづくり分野において、IoT技術等に対応した在職者訓練コースを開発
- 中小企業等において中核的な役割を果たしている人材を対象に、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる高度な職業訓練（在職者訓練）を実施
- 受講者が習得した能力の職場での適用状況について確認・評価を実施
- 中小企業等の幅広い職務階層の人材を対象に、民間機関等を活用して、生産管理・品質管理、原価管理・コスト削減、組織マネジメント等に関する知識等を習得させる「生産性向上支援訓練」を実施
- 中小企業における生産現場等で働く者向けの基礎的ITリテラシーを習得するための訓練カリキュラムを新たに開発
- 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・情報の提供等の実施

【指標】

- 1 IoT技術等をはじめ、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数
【水準：30万人以上】
- 2 在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価
【水準：90%以上】
- 3 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数
【水準：15万事業所以上】

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

- ・受講者に対するアンケート調査における職業能力の向上に役立った旨の評価 【目標 90%以上】 【実績 H25：98.7%, H26：99.0%, H27：98.9%, H28：98.9%】
- ・受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査における職業能力の向上が見られた旨の評価 【目標 90%以上】 【実績 H25：97.8%, H26：97.8%, H27：97.9%, H28：97.9%】

【重要度 高】

「働き方改革実行計画」や「未来投資戦略2017」（平成29年6月9日閣議決定）を踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成の支援のため、中小企業等に対する相談支援機能の強化、技術の進展に対応した在職者向け訓練の充実や、生産現場等の「IT力」の強化等に向けた取組は重要であるため

【難易度 高】

在職者訓練について、第4次産業革命の進展に対応した訓練カリキュラムを開発する必要がある中で、実績を上回る水準を設定しているため。また、生産性向上人材育成支援センターについては、機構が実施してきたものづくり分野以外の訓練カリキュラムの開発等が必要であることに加え、生産性向上等に取り組んだ事業所数を指標として設定するなど、チャレンジングな目標を設定しているため。

(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、 国際連携・協力の推進等

- 職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用するとともに、**職業訓練指導員に関する広報の充実**
- 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）のコース内容や実施方法等を充実
- 企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員を活用
- 政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び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
- 開発途上国からの研修生の受入れ等を実施
- 地域の産業界のニーズを踏まえつつ、官民の適切な役割分担の下、適切な職業訓練コースを設定
- **都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域の職業訓練の質の向上に努める**

【指標】

1 職業訓練指導員養成課程修了者数

【水準：500人以上】

2 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

【水準：25,000人以上】

5 障害者職業能力開発業務に関する事項

<見直し当初案>

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（以下「特別支援障害者」という。）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。

障害者職業能力開発業務に関する事項

- 福祉・教育・医療から雇用への流れを踏まえ、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
- 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・指導技法等の開発に努める
- 訓練修了者のうち就職希望者について、職業安定機関と緊密な連携を図り、就職率の向上に努める
- 他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援
- 障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る

【指標】

- 1 職業訓練上特別な支援を要する障害者の定員に占める割合 【水準：60%以上】
- 2 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 【水準：75%以上】
- 3 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数 【水準：500機関以上】
- 4 「指導技法等体験プログラム」を受講した関係機関に対するアンケート調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 【水準：90%以上】

（参考）現行中期目標期間における主な指標

| | | |
|--|------------|--|
| ・障害者職業能力開発校の定員充足率 | 【目標 95%以上】 | 【実績 H25：101.8%,H26：97.9%,H27：100.7%,H28：97.5%】 |
| ・訓練修了者等の就職率 | 【目標 80%以上】 | 【実績 H25：87.8%,H26：93.9%,H27：87.9%,H28：89.6%】 |
| ・指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 | 【目標 80%以上】 | 【実績 H25：92.8%,H26：90.9%,H27：-,H28：93.1%】 |

【重要度 高】

「働き方改革実行計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していくため、機構宮校は、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。

6 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等を実施

- 求職者支援制度に係る職業訓練の認定を的確に実施
- 認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、必要な指導及び助言を行うとともに、**全ての認定職業訓練について、実地により実施状況を確認**

業務運営の効率化に関する事項

<見直し当初案>

- ・本部の業務部門について、雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い体制の縮小を図る。
- ・地方組織について、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・効果的な運営に取り組む。
- ・不要資産について、国庫納付が可能な場合には、国庫納付を行う。

- 本部の業務部門について、雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い体制の縮小を図る
- 地方組織について、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・効果的な運営に取り組む
- 一般管理費について、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減
- 業務経費について、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減
- 人件費について、第4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制
- 職員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厳しく検証
- 契約については、原則として一般競争入札等によることとし、契約の適正化を推進
- 保有資産について、その必要性について不断の見直しを行い、不要財産については売却等の手続を行い国庫に納付
- 平成32年度までに個別施設毎の「インフラ長寿命化計画」を策定し、施設の効率的な維持管理を図る
- 事業に要した費用及び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反映

財務内容の改善に関する事項

- 運営費交付金を充当して行う事業については、上記「業務運営の効率化に関する事項」を踏まえて中期計画予算を作成し、当該予算により効率的に運営
- 障害者雇用納付金に係る積立金について、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実施
- 雇用促進住宅について、「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、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡及び廃止を完了

その他業務運営に関する重要事項

- 事業主及び事業主団体等の関係機関及び地方公共団体との更なる連携強化や、利用者ニーズの的確な把握、利用者の利便性向上等に向けた必要な取組を法人の創意工夫により行うとともに、これらの取組が地域において相互に有機的に機能するよう総合的に実施
- 内部統制の充実・強化
- 職員の労働条件について、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保
- 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、引き続き継続