

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 第4期中期目標

平成30年 月 日付厚生労働省発職雇 第 号指示

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（以下「機構」という。）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30年 月 日

厚生労働大臣 加藤 勝信

第1章 政策体系における法人の位置付け及び役割

少子高齢化による生産年齢人口の減少や第4次産業革命の進展による産業構造と就業構造の急激な変化など、近年、我が国の労働市場を取り巻く環境が大きく変化している中、厚生労働省は、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や、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といった課題に対応していく必要がある。

機構は、高齢者の雇用確保に向けた企業支援、障害者に対する職業リハビリテーション、離職者等に対する職業訓練等を通じて、我が国経済の発展と労働者の職業の安定に貢献してきたという長い歴史と伝統を承継する法人であり、また、現在においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法（平成14年法律第165号。以下「機構法」という。）に基づき、高齢者、障害者、求職者及びその他の労働者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに経済及び社会の発展に寄与するという目的のもと、全国において、高齢者、障害者、求職者及び地域の企業その他の関係団体等に対して総合的な支援を実施している我が国唯一の法人である。

このため、機構は、これまで培ってきた支援に係るノウハウや高い専門性を有する人材、全国規模で展開する地方組織といった機構の有する強みを最大限に活用して、我が国が直面する政策課題に対処することが求められている。

以上を踏まえ、第4期中期目標期間においては、主に以下の課題に重点を置きつつ、効果的かつ効率的に業務を遂行するものとする。

- ① 少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少が課題となる中、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を実現するため、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げに取り組む事業主に対する支援を充実する。
- ② 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が求められる中、個別性の高い支援を必要とする障害者が増加していることを踏まえ、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。

- ③ 第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展に伴い、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性や技能・技術の向上（以下「生産性向上等」という。）に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等の「IT力」の強化に取り組む。

（別紙1）政策体系図（略）

（別紙2）一定の事業等のまとめ（略）

第2章 中期目標の期間

通則法第29条第2項第1号の中期目標の期間は、平成30年4月1日から平成35年3月31日までの5年間とする。

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

通則法第29条第2項第2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 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

少子高齢化の進行により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も、意欲ある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、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、事業主の自発的な動きが広がるよう、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年延長を行う事業主への支援の充実が重要になっている。

このため、第4期中期目標期間において、給付金の支給や高年齢者等の雇用に関する技術的事項についての相談・援助等により、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを行う事業主への支援に重点的に取り組むこととする。

(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

高年齢者等の雇用の安定等を図る観点から、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についての事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金による支援を実施すること。

① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

給付金の効果的活用を図るため、給付金制度及び申請手続の説明会を実施するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。

② 効率的な給付金支給業務の運営

機構が実施する各種給付金支給業務については、法令の趣旨・目的に従い適正に実

施するとともに、事務手続の合理化等を通じて効率的な運営を図ること。

③ 適正な支給業務の実施

高齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な実施を図ること。

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。

【指標】

- 1 事業主等に対する給付金の説明会について、毎年度650回以上実施すること。
- 2 創設1年目の給付金を除く申請1件当たりの平均処理期間を90日以内にする事。

(別紙3) 指標の設定及び水準の考え方

(2) 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

高齢者等の安定した雇用の確保のため、事業主等に対する専門的・技術的な支援の重要性がより一層増していることから、事業主等に対して必要な支援を効果的に実施すること。

また、生涯現役社会の実現に向け、高齢者雇用の促進に関しての社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報活動を実施すること。

① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施

ア 65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーによる高齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助の実施

高齢者雇用アドバイザーによる事業主等に対する高齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助に加え、65歳超雇用推進プランナーを新たに配置し、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対する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による提案型の相談・援助を行うこと。また、制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル等の機構が開発したツールのほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組むこと。

イ 65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労務管理方策等の高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や、65歳超雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーが活用するツールを開発するとともに、65歳超雇用推進プランナー及び高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を実施すること。

ウ 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の助言、援助

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、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。

② 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

少子高齢化が進行し、労働力不足が課題となっている中、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、そ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社会全体での気運の醸成を図るための取組を実施すること。

ア 啓発広報活動等の実施

高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、事業主等による高齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施すること。また、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って、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開すること。

イ 高齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開

65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを推進するため、65歳超雇用推進マニュアルの内容を更に充実させ、その周知・普及を進めるとともに、事例情報提供システムの強化等により、高齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開及び効果的な活用を促進すること。

【指標】

- 1 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について、30,000件以上を実施すること。
- 2 制度改善提案を行った事業主に対して追跡調査を実施し、40%以上の事業主から「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られるようにすること。

(別紙3) 指標の設定及び水準の考え方

【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)に盛り込まれた「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく」ことに直接寄与する業務であり、極めて重要な業務であるため。

【難易度：高】

65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとっては高齢者等の雇用の安定等に関する法律で定める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・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであり、取組を進めていく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營業務等に関する事項

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、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こととする。

(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

① 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーションの実施

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、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をどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、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すること。

また、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を進めること。

② 障害者の雇用管理に関する支援の実施

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て的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。

その他、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すること。

【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を96,000人以上（毎年度19,200人以上）とすること。
- 2 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を91,000所以上（毎年度18,200所以上）とすること。
- 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を67%以上とすること。
- 4 ジョブコーチ支援事業の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支援終了6か月後の職場定着率を85%以上とすること。

（別紙3）指標の設定及び水準の考え方

【関連指標】

- 1 職業準備支援の修了者の障害別就職率（目標水準：精神障害者66%、発達障害者67%、

高次脳機能障害者77%、身体障害者74%、知的障害者78%)

2 ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率（目標水準：精神障害者81%、発達障害者90%、高次脳機能障害者89%、身体障害者85%、知的障害者89%）

【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支援の一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者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事業所を含め支援実施事業所数の増加を目指し、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必要とするため。

(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

① 地域の関係機関に対する助言・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、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえた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積極的に行うとともに、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）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。

② 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。

企業のニーズに応じて企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える必要があることから、特に職場適応援助者（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受講機会の拡充を図ること。

【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を51%以上とすること。
- 2 助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において、80%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得ること。
- 3 職場適応援助者(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を3,000人以上(毎年度600人以上)とすること。
- 4 職場適応援助者(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いて、80%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得ること。

(別紙3) 指標の設定及び水準の考え方

【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ない就労移行支援事業所等に対する助言・援助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
 - ① 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。
 - ② 職業リハビリテーションに係る技法等の開発
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等の開発を行い、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。
 - ③ 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。

【指標】

- 1 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点について5点以上を得ること。〔採点方法：研究テーマごとに3人の研究評価委員がそれぞれ、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点で評価〕

- 2 外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を25本以上とすること。
- 3 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等について、30件以上（毎年度6件以上）作成すること。

（別紙3）指標の設定及び水準の考え方

【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、法律の目的ののっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。

(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は、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続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、障害者雇用率は、平成30年4月1日より0.2%、平成30年4月1日から3年を経過する日より前にさらに0.1%引き上げられるが、障害者雇用納付金徴収業務については、第3期中期目標期間における目標（収納率99%以上）と同様の高い水準を目指すこととし、それに向けた適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査の実施により、99%以上の収納率の維持を目指すこと。

【指標】

- 1 障害者雇用納付金に係る事業主説明会を毎年度480回以上実施すること。
- 2 障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とすること。

（別紙3）指標の設定及び水準の考え方

【難易度：高】

障害者雇用率について平成30年4月1日より0.2%、平成30年4月1日から3年を経過する日より前にさらに0.1%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

① 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給については、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。

② 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。

【指標】

- 1 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を30日以内（新規助成金は3年度目以降から対象）とすること。
- 2 助成金の周知に係る事業主説明会を毎年度700回以上実施すること。

（別紙3）指標の設定及び水準の考え方

(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

① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等

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。

事業主や国民一般に対して障害者雇用の気運を醸成するため雇用支援月間を設けるとともに、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。

② 障害者技能競技大会（アビリンピック）

障害者技能競技大会（以下「アビリンピック」という。）については、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等の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の障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。

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。

【指標】

- 1 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を 28,000 人以上（毎年度 5,600 人以上）とすること。
- 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を、90%以上とすること。

（別紙 3）指標の設定及び水準の考え方

4 職業能力開発業務に関する事項

少子高齢化の進展に伴う企業等の人手不足が深刻化するとともに、第 4 次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI 等）の進展による技術革新に伴いビジネスモデルが大きく変化している中で、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になっている。

こうした中、機構においては、全国組織としてのスケールメリットを活かした「組織力」、高度なものづくり分野における「専門性」及び「指導力」、職業訓練カリキュラムの「開発、実施、検証」等の「職業訓練の技術・知識」を有しており、地域の中小企業・団体等との信頼関係の下、質の高い労働者を輩出、育成する役割を果たしてきたところであり、人材育成のノウハウが乏しい中小企業等にとって、こうした機構の役割は、ますます重要になっている。

このため、第 4 期中期目標期間において、公共職業訓練等を通じて、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の 8 等に基づき、機構をはじめ関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴いて、毎年度、厚生労働大臣が定める全国職業訓練実施計画に基づき、雇用のセーフティネットとしての機能を発揮することに加え、経済及び社会の発展に向け、技術革新に対応できる質の高い労働者を輩出するとともに、労働者の技能の向上等を図り、もって、中小企業等の生産性向上等を支援することに重点的に取り組むこととする。また、一億総活躍社会の実現に向けて、女性、若者等に対し積極的にものづくり分野における職業能力開発の機会を提供することとする。

(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施

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コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、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職業訓練コースを開発、実施する。具体的には以下を重点的に実施すること。

- ① 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すること。また、職業訓練カリキュラムについては、技術の進展に速やかに対応できるよう、随時、開発、見直しを行うこと。
- ② 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

の就職を支援し、就職率の向上に努めるとともに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。

- ③ ものづくり分野での女性の就業を促進するため、女性の受講率を高めるための取組を行うこと。特に、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を図るとともに、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すること。
- ④ 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すること。

【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を、3,760 人以上とすること。
- 2 訓練修了者の訓練終了後 3 か月時点の就職率を、80%以上とすること。

(別紙 3) 指標の設定及び水準の考え方

【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、様々な職歴・能力を持った求職者が 6 か月という短い訓練期間で必要な技能・技術を身につけることができるように、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

産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。具体的には以下を重点的に実施すること。

- ① 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こと。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するため、同人材を養成するための訓練コースを開発、実施すること。
- ② 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により、就職率の向上に努めるとともに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち

正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。

- ③ 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（10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、実施すること。
- 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を、95%以上とすること。

（別紙3）指標の設定及び水準の考え方

(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

生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、生産性向上等に取り組む事業所を支援すること。

また、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT力」の強化等に取り組む。具体的には以下を重点的に実施すること。

- ① 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は、IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術革新にも対応したスキルが求められていることを踏まえ、IoT技術等に対応した在職者訓練コースを開発すること。
- ② 事業主のニーズ等に基づき、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）を実施すること。
- ③ 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の職場での活用状況について確認・評価を実施すること。
- ④ 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、企業の生産性向上に必要な生産管理・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」を実施すること。
- ⑤ 中小企業等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、その普及を図ること。
- ⑥ 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。

【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を、30万人以上とすること。

- 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を、90%以上とすること。
- 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を、15万事業所以上とすること。

(別紙3) 指標の設定及び水準の考え方

【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のほか、IoT やロボット、ビッグデータ、AI 等の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で働く者向けの基礎的 IT リテラシーの習得のための取組など、「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は、第 4 次産業革命の進展により日進月歩で発展する技術革新や求められるスキル（「IT 力」等）の高度化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、第 3 期中期目標期間の実績を上回る水準を設定しているため。また、平成 29 年度から新たに取り組んでいる生産性向上人材育成支援センターに係る目標については、これまで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や、ものづくり分野以外の事業所の新たな開拓、働きかけ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

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、職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進すること。そのほか、職業訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等に取り組む。具体的には以下を実施すること。

- ① 国、都道府県等と連携し、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を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保すること。
- 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）のコース内容や実施方法等の充実を図るとともに、各種技能競技大会や ODA（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努めること。
- ③ 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の活用を努めること。
- ④ 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・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等

に提供する等、普及の強化に取り組むこと。

- ⑤ 国、関係機関（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れ等を実施すること。
- ⑥ 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すること。また、公共職業安定所等と連携し、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等における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こと。
- ⑦ 各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用して、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、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努めること。
- ⑧ 職業能力開発業務の円滑な運営を図るため、機構法第 11 条に基づき機構に設置される運営委員会や、各職業能力開発促進センター等に設置される地方運営協議会を開催し、関係機関と十分に連携を図ること。
- ⑨ 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、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組について、必要な協力を行うこと。

【指標】

- 1 職業訓練指導員養成課程修了者数を、500 人以上とすること。
- 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）の受講者数を、25,000 人以上とすること。

（別紙 3）指標の設定及び水準の考え方

5 障害者職業能力開発業務に関する事項

「働き方改革実行計画」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ることが普通の社会、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必要がある中で、職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があり、昨今の求職動向から精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まっている。

この需要に応えるためには、機構が運営を行う障害者職業能力開発校（以下「機構営校」という。）のみならず、全ての職業能力開発校（障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校）等において、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。）に対する職業訓練の水準向上を図る必要がある。

このため、機構営校は、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。

具体的には、以下を重点的に実施すること。

- (1) 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こと。
- (2) 機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図

るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、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こと。

- (3) 機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、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、就職率の向上に努めること。
- (4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構との連携を強化し、機構ホームページの改訂を含む広報戦略の抜本的な見直しにより、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の支援に取り組むこと。
- (5) 指導技法等の普及を推進するに当たり、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こと。

【指標】

- 1 特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とすること。
- 2 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、75%以上とすること。
- 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」）の受講機関数を、500機関以上とすること。
- 4 指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」の受講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」旨の評価を、90%以上とすること。

（別紙3）指標の設定及び水準の考え方

【関連指標】

指導技法等の提供に係る支援メニュー（①「職業訓練実践マニュアル」、②「専門訓練コース設置・運営サポート事業」）について、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」旨の評価を90%以上とすること。

【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、機構営校においては、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った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、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とともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施すること。

第4章 業務運営の効率化に関する事項

通則法第29条第2項第3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 効率的な業務実施体制の確立

機構本部の業務部門については、遅くとも平成33年度までに全て雇用促進住宅の譲渡・廃止を完了することとされていることから、これに伴い当該業務の担当部門の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こと。

地方組織については、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こと。

2 業務運営の効率化に伴う経費削減

一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については効率的な利用に努め、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%以上の額を節減すること。

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、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については、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%以上の額を節減すること。

人件費（退職手当、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すること。

3 給与水準の適正化

職員の給与水準については、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) 調達等合理化計画

公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。

(2) 一般競争入札等

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) 監査

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

機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付すること。

6 インフラ長寿命化の推進

インフラ長寿命化基本計画（平成 25 年 11 月 29 日インフラ老朽化対策の推進に関する関係省庁連絡会議決定）に基づき、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。

第 5 章 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 中期計画予算の作成

運営費交付金を充当して行う事業については、「第 4 章 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。

2 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用

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鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。

3 雇用促進住宅の廃止

現存する雇用促進住宅については、「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、現に入居者がいることを踏まえた上で、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、遅くとも平成 33 年度までに全ての譲渡及び廃止を完了するとともに、譲渡により生じた収入については機構法等の規定に従い速やかに国庫納付すること。また、必要に応じて、災害等による被災者等に対する支援策として、可能な範囲内で雇用促進住宅を活用すること。

なお、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。

第6章 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 関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上

「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」で掲げた目標を達成するためには、各地域の事業主、事業主団体等の関係機関及び地方公共団体との連携や、利用者のニーズに応じた適切なサービスの提供が必要不可欠である。このため、全国に展開している地方組織等の機構の持つ経営資源を最大限活用し、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、機構の創意工夫により実施すること。また、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、各種取組を総合的に実施すること。

2 内部統制の充実・強化

内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について（平成26年11月28日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証を行い、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。さらに、リスクの未然防止のため、機構内の縦割りを排除してリスク情報の共有化を徹底するとともに、不測の事態の発生に際して迅速かつ的確に対応できるよう、各部署間の連携強化に努めること。

3 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、各種規程の整備、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こと。

4 職員の適正な労働条件の確保について

職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意すること。

5 既往の閣議決定等について

既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施すること。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 第4期中期目標 指標の設定及び水準の考え方

項目	指標	目標水準	指標の設定及び水準の考え方	重要度 難易度
1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項				
(1) 高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				
①	給付金の説明会実施回数	毎年度650回以上	<p>【設定の根拠】 給付金の効果的な活用への促進に向けた周知・広報を図るためには、事業主に対する給付金制度及び申請手続に係る説明会の実施が有効であることから、説明会の実施回数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 公共職業安定所の管轄地域ごと(436箇所)、東京都及び政令指定都市ごと(21箇所)、都道府県全域を対象に四半期ごとに開催(47県×4回)するものとして設定</p>	-
②	給付金の申請1件あたりの平均処理期間	90日以内	<p>【設定の根拠】 効率的な給付金支給業務のためには、給付金の申請から支給決定までの期間の短縮を図っていく必要があることから、申請1件当たりの平均処理期間を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安(原則2ヵ月以内、一部3ヵ月以内)を踏まえて設定 ※第3期中期目標期間(平成25～28年度)の平均処理実績100.9日</p>	-
(2) 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等				
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	30,000件以上	<p>【設定の根拠】 生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めていくに当たり、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げへの取組に係る具体的な制度改善を事業主に提案していくことが効果的であることから、当該提案件数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 第4期中期目標期間からの新たな目標指標であり、「高齢者の雇用状況」集計の調査対象である従業員数31人以上の企業の約15万社のうち、65歳を超える継続雇用制度又は65歳以上の定年制度を講じていない企業数約12万社を対象に第4期中期目標期間中にアプローチを行い、その4分の1において具体的な制度改善提案による働きかけを行うことを目標に水準を設定</p>	重要度 高 難易度 高
②	制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合	40%以上	<p>【設定の根拠】 生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めていくに当たり、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げへの取組に係る具体的な制度改善を事業主に提案していくことが効果的であることから、当該提案を受けて見直しを進めた事業主の割合を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 第3期中期目標期間における「高齢者等の雇用に係る技術的問題全般に関する相談・援助」を実施した事業主に対する追跡調査において「雇用管理改善を検討している」等の回答の直近実績(平成28年度:37.5%)を踏まえて設定</p>	重要度 高 難易度 高
2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項				

(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

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	96,000人以上 (毎年度19,200人以上)	【設定の根拠】 個別性の高い支援を必要とする精神障害者等の求職者及び雇用者が増加していることから、精神障害者等に対する職業リハビリテーションサービスの実施者数を指標として設定
		【水準の根拠】 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の利用者の実績(平成25～28年度の年間平均19,193人＝19,200人)を踏まえて設定 ※19,200人×5年＝96,000人
② 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数	91,000所以上 (毎年度18,200所以上)	【設定の根拠】 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支援ニーズが増加していることから、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を指標として設定
		【水準の根拠】 障害者の雇用管理に係る支援を実施した事業所数の実績(平成25～28年度の年間平均18,194所＝18,200所)を踏まえて設定 ※18,200所×5年＝91,000所
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	67%以上	【設定の根拠】 個別性の高い支援を必要とする精神障害者等の求職者が増加していることから、職業準備支援の修了者のうち精神障害者等の就職率を指標として設定
		【水準の根拠】 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の実績におけるトリム平均値※(平成24～28年度の年間平均67.2%)を踏まえて設定 ※トリム平均値＝最小、最大値を除外した上での平均値
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	85%以上	【設定の根拠】 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とから、ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者等の職場定着率を指標として設定
		【水準の根拠】 ジョブコーチ支援事業の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の実績におけるトリム平均値(平成24～28年度の年間平均85.9%)を踏まえて設定

重要度 高
難易度 高

(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

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	51%以上	【設定の根拠】 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整備のため、支援ノウハウが十分でない就労支援機関に積極的に助言・援助等を行うこととし、これら支援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を指標として設定
		【水準の根拠】 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の実績(平成25～28年度の年間平均47.4%)を踏まえて設定
		【設定の根拠】 職業リハビリテーションに関する助言・援助等については、具体的な成果につながる事が重要であることから、各関係機関が有する課題の解決に繋がったかを指標として設定

<p>② 助言・援助等を受けられ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</p>	80%以上	<p>【水準の根拠】 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査において「助言・援助が有用であった」旨の回答の実績(平成25～28年度の年間平均97.3%)を踏まえ、その約8割(77.8%)を目安に設定 ※第4期中期目標においては調査項目を整理し直し、関係機関の主観的な評価ではなく、具体的な行動変容につながった旨の回答を得ることを目指す予定であることに留意</p>	重要度 高
<p>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</p>	3,000人以上 (毎年度600人以上)	<p>【設定の根拠】 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、企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整えるため、職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修等の受講者数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 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の実績(平成25～28年度の年間平均304人)を踏まえ、その約2倍(600人)を目安に設定 ※600人×5年=3,000人</p>	
<p>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」旨の評価の割合</p>	80%以上	<p>【設定の根拠】 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修等については、具体的な成果につながる事が重要であることから、研修を受講した者の支援スキル向上が障害者の職場定着に貢献したかを指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 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アンケート調査における「実務において役立っている」旨の評価の実績(平成25～28年度の年間平均95.0%)を踏まえ、その約8割(76.0%)を目安に設定 ※第4期中期目標においては調査項目を整理し直し、受講者の所属長の主観的な評価ではなく、具体的な行動変容につながった旨の回答を得ることを目指す予定であることに留意</p>	
(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			
<p>① 各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価</p>	平均5.0点以上	<p>【設定の根拠】 各研究テーマの質的な評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から外部の研究評価委員による評価を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価の実績(平成25～28年度の年間平均5.14点)を踏まえて設定 ※1研究テーマにつき研究評価委員は3名。点数は、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。</p>	
<p>② 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数</p>	25本以上	<p>【設定の根拠】 研究テーマの量的な評価に関する指標として、外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の実績(平成25～28年度の年間平均5.25本)を踏まえて設定 ※5本×5年=25本</p>	難易度 高
<p>③ マニュアル、教材、ツール等の作成件数</p>	30件以上 (毎年度6件以上)	<p>【設定の根拠】 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成に関する量的な評価に関する指標として、作成件数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績(平成25～28年度の年間平均6件)を踏まえて設定 ※6件×5年=30件</p>	
3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項			
(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			

① 障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数	毎年度480回以上	【設定の根拠】 障害者雇用納付金制度の理解を促進するため、事業主説明会を実施することを指標として設定	難易度 高
		【水準の根拠】 障害者雇用納付金にかかる事業主説明会開催回数の実績(平成25年度473回、平成26年度477回、平成27年度707回、平成28年度601回)を踏まえて設定 ※平成27年度の障害者雇用納付金制度の対象事業主拡大に伴い説明会開催実績が一時的に増加したことに留意	
② 障害者雇用納付金の収納率	99%以上	【設定の根拠】 障害者雇用納付金は、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)第53条第1項及び第2項に基づき納付が義務付けられていることを踏まえ、事業主から確実に徴収することを指標として設定	
		【水準の根拠】 障害者雇用納付金の収納率の実績(平成25～28年度の年間平均99.92%)を踏まえて設定	
(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等			
① 助成金1件当たりの平均処理期間	30日以内	【設定の根拠】 事業主等に対するサービスの向上を図るため、助成金支給申請の平均処理期間を指標として設定	—
		【水準の根拠】 助成金1件当たりの平均処理期間の実績(平成25年度28.5日、平成26年度29.3日、平成27年度28.6日、平成28年度27.6日)を踏まえて設定	
② 障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数	毎年度700回以上	【設定の根拠】 助成金の活用を促進するため、事業主説明会を実施することを指標として設定	
		【水準の根拠】 障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数の実績(平成25年度721回、平成26年度712回、平成27年度703回、平成28年度750回)を踏まえて設定	
(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			
① 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	28,000人以上 (毎年度5,600人以上)	【設定の根拠】 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職業生活相談員の資格認定のための講習の開催は、障害者の雇用の安定のために重要であることから、その受講者数を指標として設定	—
		【水準の根拠】 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の実績(平成25～28年度の年間平均5,185人)を踏まえて設定	
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	90%以上	【設定の根拠】 企業や社会一般の人々が、アビリンピックを通じて障害者の技能に対する理解と認識をどの程度深めたかを確認するため、アンケート調査の結果を指標として設定	
		【水準の根拠】 アビリンピック来場者に対するアンケート調査において「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績(平成25年度、平成26年度、平成28年度の年度平均97.9%)を踏まえて設定	
4 職業能力開発業務に関する事項			
(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施			

① <u>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</u>	3,760人以上	<p>【設定の根拠】 第4次産業革命の進展により、中小企業等のビジネスモデルが変化する中で、機構の強みであるものづくり分野におけるIT人材等を育成することを明確にするため、第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練の受講者数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命に対応した離職者訓練コースの受講者数の直近の実績(平成28年度:376人)の2倍の水準を設定 ※376人×2×5年=3,760人</p>	重要度 高 難易度 高
② 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率	80%以上	<p>【設定の根拠】 雇用のセーフティネットとしての貢献度を測るため、就職率を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 全国職業訓練実施計画(平成29年3月31日厚生労働省告示第136号)の規定による就職率に係る目標と同じ水準を設定</p>	
(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施			
① <u>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</u>	10校	<p>【設定の根拠】 第4次産業革命の進展に対応する人材の養成が高度技能者養成訓練においても重要であることから、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するための職業訓練コースを開発、実施することを指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 全国の全ての職業能力開発大学校(10校)において実施するものとして設定</p>	-
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	95%以上	<p>【設定の根拠】 技術革新に対応できる質の高い労働者を輩出した実績を測るため、就職率を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 雇用失業情勢等を踏まえつつ、引き続き100%近い、高い実績(平成25～28年度の年間平均99.3%)を維持しているため、第3期中期目標と同じ目標水準を設定</p>	
(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			
① <u>IoT技術をはじめ、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</u>	30万人以上	<p>【設定の根拠】 IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術の進展等に対応したスキルが求められている中で、中小企業等で中核的な役割を果たしている人材を育成し、生産性向上等を図ることが必要であることから、在職者訓練の受講者数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 在職者訓練の受講者数の実績(平成25年度～28年度の年間平均約5.5万人)を上回る水準を設定 ※6万人×5年=30万人</p>	
② <u>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</u>	90%以上	<p>【設定の根拠】 在職者訓練を利用した事業主において、生産性向上等に向けた行動変容につながったことを確認する指標を設定</p> <p>【水準の根拠】 第4期中期目標においては、第3期中期目標における「職業能力向上に役立った」旨の評価から、調査項目を整理し直し、事業主に具体的な行動変容につながったことを確認する指標とするため、比較可能な実績はない。このため、第3期中期目標の実績(平成25年度97.8%、平成26年度97.8%、平成27年度97.9%平成28年度97.9%)を踏まえて設定</p>	重要度 高 難易度 高
③ <u>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む事業主</u>		<p>【設定の根拠】 生産性向上人材育成支援センターを拠点として、生産性向上等に取り組む事業所を支援することとしていることから、その実績を測る指標として、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を設定</p>	

	③ 用して生産性向上等に取り組んだ事業所数	15万事業所以上	【水準の根拠】 在職者訓練と指導員派遣を実施した事業所の合計実績(平成25年度～28年度の年間平均2.4万事業所)に加え、平成29年度から新たに開始した生産性向上支援訓練の目標受講者数を基に算出した事業所数(0.6万事業所)を踏まえて設定 ※(2.4万事業所+0.6万事業所)×5年=15万事業所	
(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				
	① 職業訓練指導員養成課程修了者数	500人以上	【設定の根拠】 質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業訓練指導員養成課程修了者数を指標として設定 【水準の根拠】 今後の需給予測により職業訓練指導員が今後10年間で2,000人不足すると予想されており、その養成が必要なため、そのうち半数(10年間で1,000人=5年間で500人)を機構が実施する職業訓練指導員養成課程で養成することとして設定。 ※残り半数は都道府県において養成	-
	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	25,000人以上	【設定の根拠】 職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進するため、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)の受講者数を指標として設定 【水準の根拠】 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)の受講者数の実績(平成25年度～28年度の年間平均受講者数5,010人)を踏まえて設定	
5 障害者職業能力開発業務に関する事項				
	① 職業訓練上特別な支援を要する障害者(特別支援障害者)の定員に占める割合	60%以上	【設定の根拠】 職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があり、特に精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まっている状況にあるため、福祉・教育・医療等の関係機関との連携を強化し、特別支援障害者を引き続き重点的に受け入れることとし、特別支援障害者の定員に占める割合を指標として設定 【水準の根拠】 特別支援障害者の定員に占める割合の実績(平成25～28年度の年間平均59.6%)を踏まえて設定	
	② 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率	75%以上	【設定の根拠】 特別支援障害者に対する職業訓練の効果を測るため、就職率を指標として設定 【水準の根拠】 訓練修了者の就職率の実績(平成25年度～28年度の年間平均77.3%)を踏まえて設定 ※第4期中期目標においては特別支援障害者を重点的に受け入れる予定であることに留意	
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	500機関以上	【設定の根拠】 精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まる中で、広く全ての職業能力開発校等に、機構営校の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の普及を推進することが重要であるため、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」)の受講機関数を指標として設定	重要度 高

	<p>③ 指導技法等体験プログラム」の受講機関数</p>	<p>90%以上</p>	<p>【水準の根拠】 「障害者職業訓練推進交流プラザ」(障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県)の受講機関数の実績(平成25～28年度の年間平均40機関)にH30以降の拡充を踏まえた「指導技法等体験プログラム」の実施計画数50機関(平成28年度実績44機関の約1.1倍)を加えた90機関の約1.1倍として設定 ※90機関×1.1×5年=500機関</p>	
	<p>④ 指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」の受講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</p>	<p>90%以上</p>	<p>【設定の根拠】 特別支援障害者に対する指導技法等の普及に係る効果を測るため、「指導技法等体験プログラム」を受講した関係機関の支援内容・方法の改善に寄与しているか確認する指標を設定</p> <p>【水準の根拠】 マニュアル等の提供を受けた機関に対するアンケート調査において「マニュアルが有用であった」旨の評価の実績(平成25～28年度の年間平均92.3%)を踏まえて設定 ※第4期中期目標においては調査項目を整理し直し、対象者の主観的な評価ではなく、具体的な行動変容につながった旨の回答を得ることを目指す予定であることに留意</p>	