

業務及び組織の全般にわたる検討の結果並びに講ずる措置の内容

我が国は、人口減少・少子高齢化によって労働力不足に直面する中、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）や「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）等においても、創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は「人」であり、多様な人材の一人一人が持つ潜在力を最大限発揮できるよう、個々の希望に応じたセーフティネットを利用でき、多様な働き方を選択できる環境整備が求められている。

このような中で、厚生労働省がこれらの課題に的確に対応していくためには、高齢者及び障害者の雇用を支援するため並びに求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するため、引き続き、高齢者雇用及び障害者雇用に対する専門的な知識及び技術に基づく支援や、民間では実施が困難な職業訓練を確実に実施することが不可欠である。

こうした状況を踏まえ、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の主要な事務及び事業については、機構が有している政策実施機能を最大限発揮できるよう、機構に求められる役割や業務の進捗に応じた機動性・柔軟性のある業務推進体制の構築を図り、また、国の財政支出の縮減にもつながるよう、独立行政法人として真に担うべきものに特化し、以下の方向で見直しを行う。

第 1 事務及び事業の見直し

I 高年齢者等に係る雇用支援業務について

高年齢者が意欲と能力に応じて年齢にかかわらず働くことができるように、生涯現役社会の実現に向けたエイジフリーな働き方への支援の強化や機運の醸成が求められている。

こうした中、「成長戦略実行計画」（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）に係るフォローアップ工程表において示された高年齢者の就業率目標（2025 年：65～69 歳の就業率を 51.6%以上）の達成に加え、令和 3 年 4 月施行の改正された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 号）（高年齢者雇用安定法）において「70 歳までの就業機会の確保のための措置」を講ずることが企業の努力義務とされたことを踏まえ、これらの政策の実現に対応するために業務の充実・強化を図る。

1 高年齢者の雇用促進に向けた支援の強化

創業支援等措置を含む高年齢者就業確保措置の早期履行に向けて、65歳超雇用推進プランナー等（以下「プランナー等」という。）による企業に対する人事管理制度等の改善提案や、企画立案サービスの充実・強化とともに、大企業も含め、個々の企業ニーズに応じた参考事例の情報提供による支援を実施することが求められている。

このため、機構本部において、ゼネラルアドバイザーの増員等により、プランナー等の研修の更なる充実を図るとともに、支援ニーズのある企業への専門的支援や情報提供の充実・強化を図る。

さらに、高年齢者雇用に積極的に取り組む事業主を支援するため、助成金について、積極的な周知・広報を行い、高年齢者雇用環境の整備が図られるように効果的な活用を図る。

加えて、オンライン申請の機能を搭載した助成金システムを構築し、申請に係る事業主負担の軽減を図るとともに、より効率的かつ適正な支給事務を実施する。

2 高年齢者の雇用促進に向けた気運の醸成

事業主等のニーズを踏まえた高年齢者雇用の多様な事例を収集できるよう体制強化を行い、70歳雇用事例サイトの活用促進、シンポジウムの開催等を通じた事業主等に対する啓発・広報活動に積極的に取り組む。

加えて、業界の特色を踏まえた高年齢者雇用のガイドラインを産業別団体が作成・普及する産業別高齢者雇用推進事業において、傘下企業の具体的な支援ニーズについてプランナー等による相談・援助等につなげるなど効果的な事業展開を図る。

3 高年齢者の働きやすい作業環境の整備の促進

企業が70歳までの就業機会の確保を進める上で課題となる高年齢者の多様性や負担のかからない作業環境への対応が重要になっている。

このため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（厚生労働省）、「エイジアクション100」（中央労働災害防止協会）等、健康管理・安全衛生に関する関係施策と連携して企業への支援を展開する。

Ⅱ 障害者に係る雇用支援業務について

近年、障害者雇用の取組は着実に進展しつつあるものの、依然として中小企業の実雇用率は低く、一方で、支援対象者の障害特性や働き方の多様化に加えて、技術革新等で障害者就労を取り巻く環境も変化し、支援ニーズは増大している。

このため、労働政策審議会障害者雇用分科会（以下「分科会」という。）でとりまとめられた意見書の障害者雇用制度見直しの方向性を踏まえて、機構が培ってきた専門性やノウハウを活用した障害者支援、事業主支援、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等を引き続き実施する。

また、雇用・福祉の連携強化を一層進めるために、両分野の基礎的な知識等を身に着けた地域の就労支援人材の育成を図る。さらに、就労支援機関等への助言・援助を積極的に展開できるよう、上記、障害者雇用制度見直しの方向性を踏まえて、障害者職業総合センターは地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）と連携して効果的に業務を展開する。

1 地域の就労支援を支える人材の育成強化

これまで以上に地域において障害者就労を支える人材を育成するため、地域センターは、障害者職業総合センターと共同して分科会等において検討されている「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」を新たに実施し、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材に対して、両分野に横断的な知識等を習得させる。

また、当該人材の更なるステップアップのための階層別研修や、地域の就労支援機関に対する、個別の計画的・体系的な人材育成の提案等を行うために、必要な体制整備を図る。

2 障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施

地域センターにおいては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、更には休職中のリワーク等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施する。

機構が運営する障害者職業能力開発校においては、これまでの障害種別による訓練コースから、希望と適性に合わせた働き方を選択できるよう、障害種別によらない訓練コースへの転換を図り、これらを実施・運営するための体制を整備する。

さらに、「新しい日常」に対応したテレワークが選択できるようオンラインを活用した職業訓練等の効果的な実施、都道府県営障害者職業能力開発校への障害者訓練の指導技法の普及により障害者の職業能力開発の質的向上を目指す。

3 質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

障害者雇用の進展の一方で、具体的な取組方法や適切な雇用管理への支援を必要とする企業も多く、こうした企業に積極的に働きかけ、専門的・実践的な支援を提供し、雇用促進及び雇用の質の向上を図ることが重要となっている。雇用の質に関しては、分科会においても、障害者が持てる能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを事業主に求めることが適当であると指摘されている。

これを踏まえ、地域センターにおいては、企業が抱える障害者雇用に関する課題に対して様々な支援プランを提示する提案型事業主支援や外部専門家「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等、企業に対するオーダーメイド型の支援を強化する。その際、テレワーク等のICTを活用した新しい働き方実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた相談支援等を実施する。

また、障害者雇用を支える企業を支援するため、助成金の積極的な周知・広報を行い、その効果的な活用を促すとともに、オンライン申請の機能を搭載した助成金システムを構築し、申請に係る事業主負担の軽減と効率的かつ適正な支給事務を実施する。

さらに、障害者職業生活相談員資格認定講習においてオンライン講習の活用等により、より一層の利便性の向上を図り、受講機会の確保を図る。

4 新しい就労支援ニーズに対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施

ウィズコロナ時代の「新しい日常」に対応したオンラインによる支援、高年齢障害者への就労支援等の調査研究、テレワーク等の多様な働き方、障害者のキャリア形成等の支援技法の開発等、職業リハビリテーションに関する時勢に応じた調査・研究と技法開発にも新たに取り組む。

また、研究成果、就労支援機関等の支援技術の向上に資する技法開発成

果の積極的な発信・普及を展開する。

Ⅲ 職業能力開発業務について

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、競争上の優位性を確立することが求められており、これらの実現に当たってデジタル人材の育成・確保が必要である。

「経済財政運営と改革の基本方針 2022」において「地域企業におけるD X実現や人材育成等の地域の主体的な取組を促進する」とされ、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても「D X、G Xといった大きな変革の波の中にあって創造性を発揮するためには、人の重要性が増しており、(中略)人への投資を通じた付加価値の向上が極めて重要」とされている。さらに、総理を議長とする教育未来創造会議の第1次提言において、全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター、ポリテクカレッジなど）における中小企業等の人材育成の強化が盛り込まれたところである。

特に、デジタルトランスフォーメーション（D X）については、「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月7日閣議決定）に基づき、政府全体で積極的に取り組む中、今後の加速化が見込まれる。

また、グリーントランスフォーメーション（G X）については、2050年までにカーボンニュートラルの実現を目指すという宣言等を踏まえ、現在内閣総理大臣が出席する有識者懇談会等において対策の議論が進められており、令和4年5月にとりまとめられたクリーンエネルギー戦略中間整理では、G Xを推進するための教育・人材育成において各産業・業種に求められる人材の育成のため、公的職業訓練を実施するという方向性が示されたところである。

このため、こうした方向性を踏まえ、次期中期目標の策定に当たっては、職業能力開発業務の充実・強化を図る。

1 D X、G X等の推進を見据えた人材育成に資する職業訓練の実施

D Xの加速化を見据え、職業訓練においてデジタル分野に重点化した訓練設定、企業が求める水準のデジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。

また、生産性向上人材育成支援センターにおいては、事業主からのデジタル人材やD Xによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、

課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行うことにより、中小企業等におけるデジタル人材育成を一層推進していく。

その他、今後のGXの議論のほか、社会的な動向も見据えつつ、脱炭素化に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応していく。

2 地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練等の実施

令和4年3月に職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に法定化された都道府県単位の訓練に関する協議会においては、デジタル化など、地域の産業や中小企業等のニーズを反映した職業訓練コースの設定を行うほか、新たに訓練効果の把握・検証を行い、訓練内容の改善及び高度化を図ることとしている。

本協議会に、機構の職業訓練の質の維持・向上の取組に係るノウハウ等も活用して積極的に参画し、地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の実施を目指し、訓練カリキュラムの開発や見直し等を実施する。

また、職業能力開発大学校・短期大学校等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決等のため、共同研究や施設の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。

3 職業訓練指導員の安定的な確保等及び専門性の向上

全国の職業能力開発施設において、デジタル技術に対応した職業訓練等の実施に当たり、職業訓練指導員を安定的に確保するとともに育成を図る。

また、全ての職業訓練指導員が自らの専門性に加え、デジタル技術等に対応する新たな知識・技術等の修得等が必要となることから、職業訓練指導員の技能向上を図る研修（スキルアップ訓練）を進めていく。

第2 組織の見直し

I 本部の業務運営体制

機構が全国組織として、重要な雇用政策課題に対応し、質の高い成果を上げられるように、引き続き効率的かつ効果的に本部組織を運営するとともに、国の施策の変化にも機動的に対応し得るよう、柔軟な運営を図る。

II 地方組織について

地方組織については、機能の融合による効果的・効率的な組織体制を構築する観点から、これまで各都道府県にあったポリテクセンター、ポリテクカレッジ、高齢・障害者雇用支援センター及び地域障害者職業センターを一元化し、支部を設置してきたところである。引き続き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、効率的かつ効果的な業務運営に取り組む。

第3 業務全般に関する見直し

I 人材育成・人材確保

現中期計画における人事に関する計画を基本としつつ、機構が実施する業務に必要な職員を確保し、その専門性を更に高め、業務のより効率的かつ効果的な遂行を実現するため、次期中期期間において人材確保・育成方針を策定する。

II 情報システムの整備及び管理

デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備と管理を行うとともに、クラウドサービスの利用等に係る政府情報システムの方針に従って機構のITインフラである基幹ネットワークシステムの最適な設計を行い、構築と運用を行う。

また、「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群」（令和3年7月7日サイバーセキュリティ戦略本部）を踏まえ、サイバーセキュリティ対策を強化する。

III 機構業務のシナジー

次期中期期間においても高齢者雇用支援、障害者雇用支援、職業能力開発の各業務の連携の上、利用者サービスの向上等に資する取組として、例えば、高齢者雇用支援の相談・援助等において、生産性向上支援訓練の活用を促すなど、各分野で実施される事業主支援の連携や情報の一元的な活用を行う等、事業主支援の強化に向けた取組を行う。