資料３－１－②

高齢・障害者雇用支援機構の中期目標・中期計画の新旧対照表

現行		改正案	
第２期　中　期　目　標	第２期　中　期　計　画	第２期　中　期　目　標	第２期　中　期　計　画
独立行政法人通則法（平成１１年法律第１０３号）第２９条の規定により、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構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。）を定める。 平成２０年２月２９日 平成２１年３月　２日　変更指示 厚生労働大臣 舛添　要一	独立行政法人通則法（平成１１年法律第１０３号）第２９条第１項の規定に基づき平成２０年２月２９日付けをもって厚生労働大臣から指示のあった独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期目標を達成するため、同法第３０条の定めるところにより、次のとおり、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期計画を定める。 平成２０年３月３１日 平成２１年３月２７日　変更認可 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構理事長 戸苅　利和	独立行政法人通則法（平成１１年法律第１０３号）第２９条の規定により、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構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。）を定める。 平成２０年２月２９日 平成２１年３月　２日　変更指示 平成２２年　月　　日　変更指示 厚生労働大臣 長妻　昭	独立行政法人通則法（平成１１年法律第１０３号）第２９条第１項の規定に基づき平成２０年２月２９日付けをもって厚生労働大臣から指示のあった独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期目標を達成するため、同法第３０条の定めるところにより、次のとおり、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期計画を定める。 平成２０年３月３１日 平成２１年３月２７日　変更認可 平成２２年　月　　日　変更認可 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構理事長 戸苅　利和
中略	中略	中略	中略
第２　業務運営の効率化に関する事項	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	第２　業務運営の効率化に関する事項	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
中略	中略	中略	中略
２　業務の効率的・効果的実施を図るため、高齢期雇用就業支援コーナー（以下「コーナー」という。）について、利用者ニー	２　業務運営の効率化に伴う経費節減等		２　業務運営の効率化に伴う経費節減等

ズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行うこと。また、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる３か所程度について、競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成１８年法律第５１号）第２条第７項に規定する民間競争入札を導入すること。

なお、民間競争入札の導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等を検討するものとし、さらに、業務の実績等を踏まえ、廃止を含めた業務の在り方の検討を行うこと。

３　一般管理費（人件費、新規に追加される業務、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。

(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、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。

２　一般管理費（人件費、新規に追加される業務、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。

(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、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。

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。

４　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も

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。

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。

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。

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

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。

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。

に、「経済財政運営と構造改革に関する基本本方針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こと。 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こと。		とともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本本方針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こと。 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こと。	
中略	中略	中略	中略
5　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。	(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。	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。	(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　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。	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。	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。	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。	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。	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	③　監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の	③　監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の	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。

また、各都道府県の雇用開発協会等及び(社）全国重度障害者雇用事業所協会への委託業務に係る随意契約については、一般競争入札、公募・企画競争等競争性のある契約形態へ移行すること。

適正な実施について徹底的なチェックを受ける。

高年齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人（以下「受託法人」という。）への業務の委託については、一般競争入札、公募・企画競争等競争性のある契約形態への移行を、(3)の高齢期雇用就業支援コーナー（以下「コーナー」という。）の民間競争入札の実施時期も勘案し、実施する。また、委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努める。

(3) 市場化テスト(民間競争入札)の導入

高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務（コーナー）について、利用者のニーズに対応した業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる３か所程度において、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」（平成１８年法律第５１号）に基づく民間競争入札を導入し、民間事業者の創意工夫の適切な反映、競争の導入による切磋琢磨、創意工夫の促進により、サービスの質の維持向上及び経費の削減を図る。

なお、民間競争入札の導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等を検討し、さらに、

適正な実施について徹底的なチェックを受けること。

また、各都道府県の雇用開発協会等及び(社）全国重度障害者雇用事業所協会への委託業務に係る随意契約については、一般競争入札等競争性のある契約形態へ移行すること。

適正な実施について徹底的なチェックを受ける。

高年齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人（以下「受託法人」という。）への業務の委託については、一般競争入札等競争性のある契約形態への移行を実施する。また、委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努める。

	業務の実績等を踏まえ、業務の在り方を検討する。		
	(4) 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) 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。
6 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。		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。	
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。	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。	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。	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。
8 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。	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、その事業規模について配慮する。	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。	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、その事業規模について配慮する。

中略	中略	中略	中略
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。	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	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。	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
中略	中略	中略	中略
１　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	１　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項
中略	中略	中略	中略
(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	(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	(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	(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
高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。	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。	高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。	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。
①　高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施	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	①　高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施	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
中略	中略	中略	中略
	高年齢者雇用アドバイザー		

	等が講師となり、企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための職場活性化研修を積極的に実施する。		
中略	中略	中略	中略
②　高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施 　高年齢者等の雇用問題についての認識と理解を深めるため、事業主等に対して、高年齢者雇用確保措置、高年齢者等の雇用管理改善の実施等に関する高年齢者等の雇用に関する講習等を実施すること。講習終了後、参加者にアンケート調査を実施し、８５％以上の参加者から高年齢者等の雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。	イ　事業主・雇用管理担当者に対する各種講習等の実施 　事業主や企業における雇用管理担当者に対し、そのニーズの把握に努めつつ、以下の講習について第２期中期目標期間中に１２０，０００人以上の受講者を対象に実施する。講習等終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち８５％以上の受講者から高年齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価を得られるようにする。 　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実施・定着等を図るため、企業の経営者層等を対象に高年齢者等の雇用確保の重要性や雇用管理の改善等について理解を深めるための「高年齢者雇用管理研修」を実施する。 　各事業所において選任された高年齢者雇用推進者を対象に、高年齢者等の雇用の好事		

	例や地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行う「高年齢者雇用推進者講習」を実施する。		
③　実践的手法の開発・提供 高年齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事処遇制度等高年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を開発し、また、事業主等と共同研究を行うことにより、これらの成果について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、開発成果を事業主の利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物として事業主等に提供し、その自主的な取組を支援すること。	ウ　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。	②　実践的手法の開発・提供 高年齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事処遇制度等高年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を開発し、また、事業主等と共同研究を行うことにより、これらの成果について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、開発成果を事業主の利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物として事業主等に提供し、その自主的な取組を支援すること。	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。
中略	中略	中略	中略
④　啓発広報活動等の実施 高年齢者等の雇用問題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ため、高年齢者雇用確保措置及び高年齢者等の雇用に関する情報及び資料の収集を計画的かつ効果的に実施するとともに、事業主等に対する情報の提供については、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメデ	エ　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かか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、各種行事の開催、定期刊行誌の発行、新聞・テレビといったマスメ	③　啓発広報活動等の実施 高年齢者等の雇用問題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ため、高年齢者雇用確保措置及び高年齢者等の雇用に関する情報及び資料の収集を計画的かつ効果的に実施するとともに、事業主等に対する情報の提供については、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメデ	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かか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

ィア等の活用により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。	ディア等の活用等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。 ①　高齢者雇用フェスタの実施 　高年齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高年齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために、企業等が創意工夫を行った改善の事例の発表･紹介・展示等を内容とする「高齢者雇用フェスタ」を開催する。 　高齢者雇用フェスタの参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち８０％以上の参加者から高年齢者等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、高齢者雇用フェスタの在り方についても、当該アンケートにより意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとする。 ②　定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施 　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。	ィア等の活用により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。	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歳に到達しつつあることを踏まえ、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、援助を行うこと。 ① コーナーの利用ニーズに対応した業務の見直しの実施 利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる３か所程度に民間競争入札を導入するとともに、導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等について検討すること。 ② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施 ①の見直し後に存続するコーナーにおいて、就業を	(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歳に到達しつつあることを踏まえ、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。 なお、コーナーについて、利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる３か所程度に民間競争入札を導入するとともに、導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等について検討する。 ア 在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施 見直し後に存続するコーナーにおいて、６５歳以降を視	(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歳に到達しつつあることを踏まえ、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、援助を行うこと。	(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歳に到達しつつあることを踏まえ、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。

はじめ、生活設計、生きがい等広範な分野に関する各種情報の提供、キャリアカウンセリング等の相談支援の充実に努め、６５歳以降の職業生活設計を視野に入れた、利用者のニーズに合った相談を積極的に実施すること。なお、実施に当たっては、利用者の利便性に考慮した土日・夜間における相談を積極的に実施すること。 実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、８０％以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価を得られるようにすること。 ③　職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催 ６５歳以降を視野に入れた高齢期における職業生活設計等に資する再就職活動をはじめ、健康、年金、地域活動等の各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握と多様なテーマ設定に努めつつ、セミナー・講習会を開催すること。 なお、実施に当たっては、在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催すること。	野に入れた職業生活設計に重点を移すため、就業をはじめ、生活設計、生きがい等広範な分野に関する各種情報の提供、キャリアカウンセリング等の相談支援の充実に努め、外部から専門家を招聘するなどにより利用者のニーズに合った相談を積極的に実施する。 実施に当たっては、利用者の利便性に考慮した土日・夜間における相談を積極的に実施する。 実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち８０％以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価を得られるようにする。 イ　職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催 ６５歳以降を視野に入れた高齢期における職業生活設計等に資する再就職活動をはじめ、健康及びボランティア等の地域活動等の各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握と多様なテーマ設定に努めつつ、セミナー・講習会を開催する。実施に当たっては、在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催する。		

また、高年齢者等のセカンドキャリアを総合的に支援するため、シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業にかかる情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施すること。	高年齢者等のセカンドキャリアを総合的に支援するため、シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業・起業・ボランティア活動・ＵＩターン等に係る情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施する。		
セミナー・講習会終了後、受講者にアンケート調査を実施し、８５％以上の受講者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価を得られるようにすること。	セミナー・講習会終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち８５％以上の受講者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価を得られるようにする。		
中略	中略	中略	中略
(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検	(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検討し、結論を得ることとしてい	(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検	(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検討し、結論を得ることとしてい

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こと。	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。 (注)前中期目標期間中に実施していた再就職支援コンサルタントによる援助業務は廃止。	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こと。	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。
２　障害者に係る雇用関係業務に関する事項	３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項	２　障害者に係る雇用関係業務に関する事項	３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項
中略	中略	中略	中略
(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項	(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項	(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項	(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項
中略	中略	中略	中略
③　障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施	ウ　障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施	③　障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施	ウ　障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施
ア　相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に取り組む事業主を支援するため、障害者雇用の広範な知識と経験を有するアドバイザーを配置するとともに、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対しては医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、障害者の雇用の促進及び継続を容易にするための障害者の雇用に取り組む事業主等に対する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査	①　相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーを配置するとともに、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、障害者の雇用水準の低い中小企業等を中心に、事業主等に対する的確かつ効果的な相談・援助を実施することとし、当該相談・援助を毎年度２２，０００件以上実施する。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％	ア　相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に取り組む事業主を支援するため、障害者雇用の広範な知識と経験を有するアドバイザーを配置するとともに、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対しては医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、障害者の雇用の促進及び継続を容易にするための障害者の雇用に取り組む事業主等に対する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡	①　相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーを配置するとともに、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、障害者の雇用水準の低い中小企業等を中心に、事業主等に対する的確かつ効果的な相談・援助を実施することとし、当該相談・援助を毎年度２２，０００件以上実施する。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％

を実施し、７０％以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。	以上の事業主等において具体的な課題改善が見られるようにする。	調査を実施し、７０％以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。	以上の事業主等において具体的な課題改善が見られるようにする。
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。	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。
事業主を対象に障害者雇用に関する理解を促すとともに、障害者の雇用の促進と継続に関し、各種のノウハウを提供することを目的として、地域のニーズや特性等を踏まえた障害者雇用に関する各種の講習会を効果的に実施すること。 講習終了後、事業主にアンケート調査を実施し、８５％以上の参加者から障害者雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。	雇用管理等に関する事業主向け講習については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえ、企業の雇用・定着管理の改善や障害者の職業能力発揮のための環境整備に係る講習を適宜組み合わせ、効果的かつ効率的に実施する。講習終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち８５％以上の受講者から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価を得られるようにする。		
	障害者職場定着推進チーム育成事業については、障害者の適正な職場配置、障害者の特性に応じた雇用管理等が図られるよう、障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施する。		

イ　実践的手法の開発・提供 障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。 障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。 以下略	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、障害者雇用アドバイザーが行う相談・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。 除外率設定業種事業主（団体）における障害者雇用に係る具体的取組を支援するため、障害者の雇用を進める上での問題点等の調査・分析、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料としてマニュアル・好事例集等を作成する。 以下略	イ　実践的手法の開発・提供 障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。 障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。 以下略	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、障害者雇用アドバイザーが行う相談・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。 以下略