

高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標の新旧対照表

(下線部は新機構と高障機構の比較、能開機構中期目標の網掛け部分は削除)

高年齢・障害・求職者雇用支援機構	高年齢・障害者雇用支援機構	雇用・能力開発機構
<p>前文</p> <p>我が国の人口は、近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。将来も一層の少子化・高齢化の進行によって、本格的な人口減少社会が到来する見通しである。このような中、労働力人口の減少等を克服し、経済社会の持続的な発展を可能とするためには、若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲と能力を持つすべての人々が、生涯を通じ、その能力を蓄積しつつ、十分発揮し、仕事や地域への社会参加を行うことにより、充実感を得ることができ、人生の各段階に応じて仕事と生活の調和が図られ、かつ、公正で多様性に満ちた豊かな社会を実現することが重要となってくる。</p> <p>また、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠であるとともに、雇用失業情勢が厳しい中、離職者に対する職業訓練の必要性が増加しており、離職者訓練の的確な実施が課題となっている。さらに、今後、成長が見込まれる分野において、その担い手となる人材の育成が求められていることに加え、我が国の基幹産業であるものづくり産業においても、国際競争力の強化や技能承継等の観点から、企業における中核的な人材の育成・確保が課題となるなど、職業訓練の重要性が高まっている。</p> <p>このような状況に対応するための重要な課題として、高齢者や障害者の雇用の促進、求職者等への職業訓練の実施が位置付けられるところであるが、これらについて当面5年程度の間、重点的に取り組むべき施策の方向性は以下のとおりである。</p> <p>高齢者については、人口の高齢化が今後ますます進行する中、その能力を活かすための取組</p>	<p>前文</p> <p>我が国は、2005年から人口減少に転じ、将来も一層の少子化・高齢化の進行によって、本格的な人口減少社会が到来する見通しである。このような中、労働力人口の減少等を克服し、経済社会の持続的な発展を可能とするためには、若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲と能力を持つすべての人々が、生涯を通じ、その能力を蓄積しつつ、十分発揮し、仕事や地域への社会参加を行うことにより、充実感を得ることができ、人生の各段階に応じて仕事と生活の調和が図られ、かつ、公正で多様性に満ちた豊かな社会を実現することが重要となってくる。</p> <p>このような社会を実現するための重要な課題の一つとして、高齢者や障害者の雇用の促進が位置付けられるところであるが、これについて当面5年程度の間、重点的に取り組むべき施策の方向性は以下のとおりである。</p> <p>高齢者については、人口の高齢化が今後ますます進行する中、その能力を活かすための取組</p>	<p>前文</p> <p>人口減少社会を迎える中、就業促進を図って、労働力人口の趨勢的な減少幅を最小限に抑え、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠である。特にものづくり分野における円滑な技能継承は喫緊の課題となっている。一方で、依然として多くの失業者が存在し、若年者の職業に対する意識の低下や不安定就労者の増大、職業能力開発機会が減少する労働者の増加が問題となっている。</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構(以下「機構」という。)は、こうした情勢の中、国に代わって、離職者に対する効果的な職業訓練等を実施し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすほか、学卒者や在職者についても職業訓練を実施し、産業の基盤を支える人材の育成に努めるものとする。</p> <p>職業訓練の実施に当たっては、地方公共団体、民間教育訓練機関等との役割分担を明確にするとともに、技術革新の進展等による職業・技能の変化、労働者の希望・経歴・能力の多様化の中で、労働市場におけるミスマッチを抑制するため、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行い、訓練の質を高める。</p> <p>加えて、事業主、事業主団体、民間教育訓練機関等との連携、支援を通じ、職業訓練・教育訓練インフラの整備に努める。</p> <p>また、若年者に対する職業意識の形成、職業訓練の実施、就職支援等若年者の就業につ</p>

を早急に進めることが必要である。まずは、65歳までの雇用の確保を図ることが不可欠であり、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。以下「高年齢者雇用安定法」という。)に基づく高年齢者雇用確保措置の中小企業も含めた全企業における導入促進、継続雇用制度における希望者全員を対象とする企業の増加を図るなど、より充実した取組が必要である。また、年齢に関わりなく働き続けることができる社会を目指すため、「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を図ることが必要である。

障害者については、その就労意欲が着実な高まりを見せる中で、より多くの就職希望を実現するとともに、一人ひとりがいきいきとした職業生活を送ることができるようにするため、就労支援について質・量ともに一層の強化を図ることが必要である。まずは、障害者雇用率制度を柱として障害者の雇用水準の低い中小企業への支援の強化を重点としつつ障害者の雇用機会を拡大するとともに、一人ひとりの希望に応じた働き方を実現するため、多様な就業形態を選択できるような環境整備を行うことが必要である。また、精神障害や発達障害等障害の特性に応じた支援の充実、職業リハビリテーションの充実・強化、障害の態様や企業のニーズに対応した多様な職業能力開発機会の拡充等を行うことが必要である。さらに福祉から雇用への移行を一層促進するため、雇用・福祉・教育・医療の各分野の緊密な連携を進め、地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)の高度な専門性とノウハウの蓄積を活かして、各分野の支援機関がそれぞれの機能に応じた役割分担の下で、各地域において、一貫した総合的な支援等を行うことが必要である。

職業訓練については、厳しい雇用失業情勢が続く中、国に代わって、雇用のセーフティネットとして離職者に対する効果的な職業訓練を実施するとともに、学卒者や在職者についても職業訓練を実施し、産業の基盤を支える人材を育

を早急に進めることが必要である。まずは、65歳までの雇用の確保を図ることが不可欠であり、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。以下「高年齢者雇用安定法」という。)に基づく高年齢者雇用確保措置の中小企業も含めた全企業における導入促進、継続雇用制度における希望者全員を対象とする企業の増加を図るなど、より充実した取組が必要である。また、年齢に関わりなく働き続けることができる社会を目指すため、「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を図ることが必要である。

障害者については、その就労意欲が着実な高まりを見せる中で、より多くの就職希望を実現するとともに、一人ひとりがいきいきとした職業生活を送ることができるようにするため、就労支援について質・量ともに一層の強化を図ることが必要である。まずは、障害者雇用率制度を柱として障害者の雇用水準の低い中小企業への支援の強化を重点としつつ障害者の雇用機会を拡大するとともに、一人ひとりの希望に応じた働き方を実現するため、多様な就業形態を選択できるような環境整備を行うことが必要である。また、精神障害や発達障害等障害の特性に応じた支援の充実、職業リハビリテーションの充実・強化、障害の態様や企業のニーズに対応した多様な職業能力開発機会の拡充等を行うことが必要である。さらに福祉から雇用への移行を一層促進するため、雇用・福祉・教育・医療の各分野の緊密な連携を進め、地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)の高度な専門性とノウハウの蓄積を活かして、各分野の支援機関がそれぞれの機能に応じた役割分担の下で、各地域において、一貫した総合的な支援等を行うことが必要である。

いて総合的な支援を推進するほか、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、事業主等との連携・支援を行う。さらに、中小企業の雇用創出、雇用管理改善等の雇用開発及び勤労者の計画的な財産形成の促進を行い、国及び関係機関との連携の下、これらによりすべての労働者がその能力を發揮し、雇用及び生活の安定が図られる社会の実現を目指すものとする。

成するほか、雇用保険を受給できない求職者が安心して職業訓練を受講できるようにするなど、新たな雇用のセーフティネットを構築することが必要である。

高齢者及び障害者の雇用対策、求職者等への職業訓練を実施していくに当たっては、国や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）をはじめとした各主体のそれぞれの役割分担の下、適切に取り組むことが重要であることから、これについて以下のとおりとする。

高齢者の雇用対策については、国が高齢者の雇用機会の確保等に係る企画及び立案を行うとともに、全国的な体系の下での職業紹介の実施や、高年齢者雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置に係る指導など、法律に基づく行政指導等を実施する。機構は、事業主による高齢者雇用の取組を支援するため、事業主等に対する給付金の支給や人事管理制度の見直しに当たっての専門的、実践的な相談・援助等の業務を行うとともに、労働者の高齢期における職業生活の設計を容易にするため、労働者に助言を行う業務等を実施する。

障害者の雇用対策については、国が障害者雇用納付金制度やそれに基づく助成金等の企画及び立案を行うとともに、全国的な体系の下での職業紹介、雇用率達成指導等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）に基づく行政指導等を実施する。また、地方公共団体においては、国の施策とあいまって、地域の実情に応じて必要な施策を講ずる。機構は障害者雇用納付金制度に基づく納付金の徴収及び調整金、助成金等の支給の業務、事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的・実践的な相談・援助等の業務や、障害の種類等個々の特性を踏まえた専門的な職業リハビリテーション、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・援助等の業務等を実施する。

求職者等への職業訓練については、国が職業

高齢者及び障害者の雇用対策を実施していくに当たっては、国や独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）をはじめとした各主体のそれぞれの役割分担の下、適切に取り組むことが重要であることから、これについて以下のとおりとする。

高齢者の雇用対策については、国が高齢者の雇用機会の確保等に係る企画及び立案を行うとともに、全国的な体系の下での職業紹介の実施や、高年齢者雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置に係る指導など、法律に基づく行政指導等を実施する。機構は、事業主による高齢者雇用の取組を支援するため、事業主等に対する給付金の支給や人事管理制度の見直しに当たっての専門的、実践的な相談・援助等の業務を行うとともに、労働者の高齢期における職業生活の設計を容易にするため、労働者に助言を行う業務等を実施する。

障害者の雇用対策については、国が障害者雇用納付金制度やそれに基づく助成金等の企画及び立案を行うとともに、全国的な体系の下での職業紹介、雇用率達成指導等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）に基づく行政指導等を実施する。また、地方公共団体においては、国の施策とあいまって、地域の実情に応じて必要な施策を講ずる。機構は障害者雇用納付金制度に基づく納付金の徴収及び調整金、助成金等の支給の業務、事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的・実践的な相談・援助等の業務や、障害の種類等個々の特性を踏まえた専門的な職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務等を実施する。

能力開発に係る企画及び立案を行うとともに、機構は雇用のセーフティネットとしての離職者訓練の実施や求職者支援制度に係る職業訓練の認定、学卒者や在職者に対して産業基盤を支える高度なものづくり分野における職業訓練を実施する。また、都道府県においては、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を行い、民間教育訓練機関においては、介護分野や情報通信分野等多様な分野における委託訓練を実施する。

このように、機構は、政府の施策の方向性の下、その設置目的を踏まえ、国が直接実施する施策とあいまって、地方公共団体、民間団体等関係機関とも十分な連携を図り、機構における業務の実施を通じて蓄積された専門的な知見を集中し、また、さらにその専門性を強化しつつ、以下の国の戦略目標の達成に資するべく、高齢者、障害者、求職者、事業主等に対する専門的な雇用支援を実施することとする。

[国の戦略目標]

1 高齢者雇用支援に係る戦略目標

① (目標) 定年廃止、65歳以上の定年延長又は希望者全員を対象とした継続雇用制度を広く普及する。

(指標) 平成22年度末までに65歳定年企業等の割合を50%

② (目標) 70歳まで働ける企業の実現に向けその割合を倍増させる。

(指標) 平成22年度末までに70歳まで働ける企業の割合を20%

2 障害者雇用支援に係る戦略目標

① (目標) 障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。

(指標) 雇用障害者数64万人(平成25年度)

② (目標) ハローワークを中心に福祉・教育等関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」による支援を行

このように、機構は、政府の施策の方向性の下、その設置目的を踏まえ、国が直接実施する施策とあいまって、地方公共団体、民間団体等関係機関とも十分な連携を図り、機構における業務の実施を通じて蓄積された専門的な知見を集中し、また、さらにその専門性を強化しつつ、以下の国の戦略目標の達成に資するべく、高齢者、障害者、事業主等に対する専門的な雇用支援を実施することとする。

[国の戦略目標]

1 高齢者雇用支援に係る戦略目標

① (目標) 定年廃止、65歳以上の定年延長又は希望者全員を対象とした継続雇用制度を広く普及する。

(指標) 平成22年度末までに65歳定年企業等の割合を50%

② (目標) 70歳まで働ける企業の実現に向けその割合を倍増させる。

(指標) 平成22年度末までに70歳まで働ける企業の割合を20%

2 障害者雇用支援に係る戦略目標

① (目標) 障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。

(指標) 雇用障害者数64万人(平成25年度)

② (目標) ハローワークを中心に福祉・教育等関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」による支援を行

うこと等により、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を展開する。

(指標) ハローワークを通じた障害者の就職件数24万件(平成20～24年度の累計)

③ (目標) 福祉施設から一般就労への移行を促進するため、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所の計画的整備を行う。

(指標) 一般就労への年間移行者数9千人(平成23年度)

④ (目標) 精神障害の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。

(指標) 精神障害者の雇用(56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数)1.5万人(平成25年)

3 職業訓練に係る戦略目標

① (目標) 離職者の的確な訓練受講を促進し、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施する。

(指標) 施設内離職者訓練修了者の就職率80%以上(各年度)

② (目標) 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や、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。

(指標) 学卒者訓練の修了者のうち就職希望者の就職率90%以上(平成23年度)

③ (目標) 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、事業主等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。

(指標) 受講者及び事業主に対するアン

うこと等により、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を展開する。

(指標) ハローワークを通じた障害者の就職件数24万件(平成20～24年度の累計)

③ (目標) 福祉施設から一般就労への移行を促進するため、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所の計画的整備を行う。

(指標) 一般就労への年間移行者数9千人(平成23年度)

④ (目標) 精神障害の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。

(指標) 精神障害者の雇用(56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数)1.5万人(平成25年)

ケート調査で職業能力の向上に役立った旨の評価80%以上（平成23年度）

第1 中期目標の期間

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2項第1号の中期目標の期間は、平成20年4月1日から平成25年3月31日までの5年とする。

第2 業務運営の効率化に関する事項

通則法第29条第2項第2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 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的实施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。
 - ① 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、事業規模が大幅に縮小していることに伴い、支給業務の実施体制を事業規模に合わせて縮小すること。
 - ② 駐在事務所（5か所）については、廃止するものとし、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こと。
 - ③ せき髄損傷者職業センターについては、支援ニーズが大きく減少していることから廃止し、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こと。
 - ④ 地域センターの管理事務については、おおむね4分の1程度のセンターに事務処理を集約化すること。
 - 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こと。
 - 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こと。

- 2 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

第1 中期目標の期間

独立行政法人通則法（以下「通則法」という。）第29条第2項第1号の中期目標の期間は、平成20年4月から平成25年3月までの5年間とする。

第2 業務運営の効率化に関する事項

通則法第29条第2項第2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 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的实施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。
 - ① 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、事業規模が大幅に縮小していることに伴い、支給業務の実施体制を事業規模に合わせて縮小すること。
 - ② 駐在事務所（5か所）については、廃止するものとし、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こと。
 - ③ せき髄損傷者職業センターについては、支援ニーズが大きく減少していることから廃止し、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こと。
 - ④ 地域センターの管理事務については、おおむね4分の1程度のセンターに事務処理を集約化すること。
 - 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こと。
 - ⑥ 本部機能については、第2期中期目標期間中に東京本部を幕張本部に集約化することについて検討し、結論を得ること。

- 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

第1 中期目標の期間

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第29条第2項第1号の中期目標の期間は、平成19年4月1日から平成24年3月31日までの5年とする。

第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項

1 組織・人員体制について

組織・人員体制について、業務の効率的かつ効果的な実施の観点から、適宜弾力的な見直しを図るとともに、人材育成の充実を図ること。

また、職業訓練指導員については、任期付き雇用の活用を図り、社会のニーズに対応できる指導員体制を実現すること。

2 業績評価の実施による業務内容の充実について

事業ごとの厳格かつ客観的な評価・分析の実施を促進し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させること。

3 経費削減等について

- (1) 一般管理費及び業務経費

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。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こと。

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。旧雇用・能力開発機構から移管される業務(宿舎等業務を除く。)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%

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。

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。

一般管理費及び業務経費(運営費交付金を充当するものに限る。)については、効率的な利用に努め、中期目標期間の最終年度までに、平成18年度予算と比べて、17.8%以上削減すること。

(2) 人件費

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)等に基づき、役員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、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年度まで継続すること。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。

(P) 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とともに、「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年度まで継続するものとする。

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。

- 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、累積欠損の存在、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の得られるものとなっているか。

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。

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。

- 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、累積欠損の存在、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の得られるものとなっているか。

- 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。
- 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。
 - 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。
 - 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。

- 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。

また、職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち機構が承継した資産については、引き続き、その必要性について厳しく検証を行い不要資産については処分すること。

- 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。
- 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

- 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。
- 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。
 - 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。
 - 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。

- 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。

- 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。
- 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

- (3) 随意契約の見直しについて
機構が策定した「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ること。
- (4) 施設の有効活用等について
施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行うこと。
- (5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について
機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ること。

4 (略)

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。

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。

1・2 (略)

3 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

① 効果的な職業訓練の実施について

ア 職業能力開発の実施に当たっては、労使等の参画による運営委員会を機構本部に設置するとともに、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域の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こと。

イ 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こと。

② 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ものとする。

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。

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。

1・2 (略)

第2 業務の改善に関する事項

1 雇用開発業務について (略)

2 職業能力開発業務について

(1) 関係機関等との連携について
職業能力開発の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等と十分に連携を図ること。

(2) 効果的な職業訓練の実施について
効果的な職業訓練を実施するため、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、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こと。

(3) 離職者を対象とする職業訓練について

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ものとする。

ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者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こと。

イ 主にも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限定して実施すること。その際、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、訓練コースを精査した上で実施すること。

③ 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

① 離職者の的確な訓練受講を促進し、訓練の結果が再就職に結び付くよう、十分なキャリア・コンサルティングを実施し、意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行い、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施すること。また、訓練開始時から積極的に就職支援活動を行うこととし、これらにより、施設内訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とし、委託訓練修了者の就職率を各年度とも65%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こと。さらに、各訓練の到達目標の設定に努めること。

上記目標を達成するため、また、民間教育訓練機関の育成という点も踏まえ、民間教育訓練機関への委託については、委託先の開拓を積極的に実施し、かつ、委託に際しては、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・指導を行うこと。

② 主にも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限定して実施することとし、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進すること。その際、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、訓練コースを精査した上で実施すること。

(4) 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ものとする。

ア 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%以上とすること。

イ 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ものとする。

ウ 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・重点化すること。

④ 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こと。

ア 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こと。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

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ものとする。

① 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%以上とすること。

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ものとする。

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・重点化すること。

(5) 在職者を対象とする職業訓練について

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、事業主等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こと。

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こと。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

うにすること。

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の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こと。

イ 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（習得度）の測定・評価を実施すること。

ウ 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真に限定して実施すること。

また、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こと。

うにすること。

なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの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こと。

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（習得度）の測定・評価を実施すること。

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真に限定して実施すること。このため、職業訓練コースについては、ものづくり分野以外のもを中心に平成19年度中に見直しを行い、平成18年度実績と比べ2割程度削減するとともに、平成19年度の早期に真に高度なもの基準を明確化して公表し、当該基準に該当しない訓練についても廃止すること。

また、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こと。

(6) 若年者対策について

依然としてフリーター等若年不安定就労者や若年失業者が多く、中長期的な競争力・生産性の低下等が懸念され、若年者を我が国を支える「人材」として育成していくことが喫緊の課題となっている。こうした中、若年者の職業意識の形成、職業訓練の実施、就職支援等若年者の就業について総合的

な支援を行うこと。

① 職業意識の形成の支援等

(イ) キャリア・コンサルタントの活用等により、様々な課題を抱える若年者の職業理解を促進し、職業意欲の喚起を行い、安定就労への誘導を積極的に行うこと。その際、地方公共団体等とも連携した取組を展開するとともに、実績に基づく支援拠点の重点化を行うこと。また、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行うこと。

(ロ) 私のしごと館

(i) 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)に基づき、運営を包括的に民間に委託し、担当省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、平成20年末までに「私のしごと館」の存廃を含めその在り方について検討を行うため、機構は、必要な協力を行うこと。なお、運営を包括的に民間に委託するに当たっては、第三者委員会の検討を踏まえて設定する目標を上回ること。

(ii) 「私のしごと館」の未利用校に対する働きかけ、利用前の事前学習の実施及び利用後の事後学習指導の実施の支援等を行うこと。

(iii) 業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の

確保及び業務運営の合理化を図ること。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これら可踏まえ平成19年度までに当該業務・システムの最適化と計画を策定し、公表するとすもに、当該計画を着実に実施すること。

② 訓練の実施等

(イ) 高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等に対し、働きながら学ぶことにより一人前の職業人を養成する「日本版デュアルシステム」等の事業主と協力した実践的な職業訓練を積極的に実施すること。

(ロ) 企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行うこと。その際、地域における民間教育訓練機関等の役割分担を踏まえること。

(7) キャリア・コンサルティングについて

キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタントについては、研修を行う等により質の向上を図ること。

また、利用者に対してアンケート調

⑤ 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・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。

査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにすること。

なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をよりの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こと。

(8) 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・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。

(9) 新分野等への事業展開の支援について

新規成長分野等において雇用創出の実現を図り、円滑な労働移動を促進するため、関係機関との連携を図りつつ、これらの分野において中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援すること。

(10) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について

① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、申請者の利便を図るとともに、説明会や相談業務を通じて、制度の趣旨等を申請者に対し十分に周知することにより、申請者の利便を図ること。また、職員研修等による担当者の審査能力の向上を図ること。

② 助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止を図るとともに、説明会終了時にアンケート調査

を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。なお、アンケート調査の実施に当たっては、説明会出席者の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こと。

また、申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図るとともに、実地調査の実施等により、不正受給の防止に努めること。

③ 技能者育成資金については、中期目標期間の最終年度までに国からの補助金が廃止され返還のみによる貸付制度に転換されることを踏まえ、回収業務の強化を行うとともに、リスク評価を適切に行うこと。また、貸付対象者を真に必要な者に限定すること等により、業務の効率化を図ること。

(11) 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こと。

(12) 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こと。

⑥ 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こと。

⑦ 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こと。

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こと。

⑧ 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、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を効率的・効果的に推進すること。

⑨ 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こと。

ア 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こと。

イ 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こと。

ウ 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こと。

(13) 公共職業能力開発施設等について

① 独立行政法人整理合理化計画に基づき、当省において、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運營業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化すると観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について平成20年末を目途に検討を行うため、機構は、必要な協力を行うこと。

② 職業能力開発促進センターについては、第2の2の(3)及び(5)の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ること。

③ 生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止すること。

④ 職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うとともに、その状況を踏まえ、当省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行うこと。

⑤ 職業能力開発総合大学校については、今後の職業訓練指導員の需要予

エ 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こと。

(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、（職業訓練実施計画も踏まえて）必要な指導及び助言を行うこと。

第4 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 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。
- 2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2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。
- 3 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

第4 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 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。
- 2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2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。
- 3 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

測等を踏まえ、養成定員の削減を行うとともに、職業能力開発総合大学の設置の趣旨及び目的を踏まえ、当省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行うこと。

- ⑥ 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こと。

3 勤労者財産形成促進業務について

(略)

4・5 (略)

第4 財務内容の改善に関する事項

1 財形融資業務については、中期目標期間の最終年度までに累積欠損の解消を目指すこと。このため、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行するとともに、適正な債権管理に努めること。

2 暫定的に行う業務についても下記に従い、財務内容の改善に努めること。

(1) 雇用促進融資については、債権管理を適切に行い、リスク管理債権（貸倒懸念債権及び破産更正債権等）の処理を進めるとともに、財政投融资への着実な償還を行うこと。

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行うこと。

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こと。

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・廃止を完了すること。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こと。

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こと。

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こと。

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行うこと。

(2) 雇用促進住宅について

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(以下(2)において「住宅」という。)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・廃止を完了すること。ただし、雇用失業情勢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として、平成20年度までに廃止決定した「全住宅の2分の1の住宅」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こと。

また、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努めること。

② 独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずること。

(イ) 売却を加速化させるための措置
平成20年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の2分の1を廃止決定するとともに、平成20年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的

第5 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 ニーズの適確な把握等

サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようにするため、利用者の機会の均等・公平の観点から、ニーズの適確な把握、ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。

2 利便性の向上

利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。

高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報をホームページにおいて公表し、高年齢者等や障害者の

第5 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 ニーズの適確な把握等

サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようにするため、利用者の機会の均等・公平の観点から、ニーズの適確な把握、ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。

2 利便性の向上

利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。

高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報をホームページにおいて公表し、高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図

方策を速やかに講ずること。

(ロ) 随意契約の見直し等

(i) 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。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ること。

(ii) 公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。

第5 その他業務運営に関する重要事項
「雇用・能力開発機構の廃止について」(平成20年12月24日閣議決定。以下単に「閣議決定」という。)において、法人を廃止し、業務・組織を見直すなど抜本的な改革を行うこととされたが、これらの実現に向け、当省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は必要な協力を行うこと。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、機構において法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やかに実行に着手すること。

雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等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こと。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。

また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主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など、適正かつ効率的に実施すること。

3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等

適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。

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こと。

4 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こと。

5 「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こと。

6 「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こと。

ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。

また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主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など、適正かつ効率的に実施すること。

3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等

適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。

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こと。

4 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こと。