

## 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 第2期中期目標・中期計画、第3期中期目標・中期計画(案)の比較表

中期目標 (旧)	中期目標 (新)	中期計画 (旧)	中期計画 (新)	見直し内容
<p>高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標 (第2期)</p> <p>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の達成すべき業務運営に関する目標(中期目標)について、以下のとおり変更したので、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第29条第1項の規定に基づき指示する。</p> <p>平成23年9月28日 厚生労働大臣 小宮山 洋子</p> <p>我が国の人口は、<u>近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている</u>。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<u>増加</u>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<u>に加え</u>、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<u>など</u>、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。 高齢者については、人口の高齢化が今後ますます</p>	<p>高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標 (第3期)</p> <p>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、独立行政法人高齢・障害・求職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。)を次のとおり定める。</p> <p>平成25年 月 日 厚生労働大臣 田村 憲久</p> <p>我が国は、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<u>高ま</u>っており、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<u>や</u>、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<u>こと</u>、<u>職業能力形成機会に乏しい非正規雇用の労働者が増加傾向にあり、雇用者全体の3分の1を超えていること</u>などから、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。 高齢者については、人口の高齢化が今後ますます</p>	<p>高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画 (第2期)</p> <p>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23年9月30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・求職者雇用支援機構中期目標(第2期)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・求職者雇用支援機構中期計画を定める。</p> <p>平成23年9月30日 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長 小林 利治</p> <p>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。)は、厚生労働大臣が定めた中期目標を達成するため、この中期計画により事業を行うこととする。 高年齢者等及び障害者の雇用に係る業務並びに求職者等への職業訓練に係る業務については、国の目標達成に資するという観点も含め、国や関係機関との連携を図りつつ、機構全体の取組により、第2に定める事項の効果的実施を図ることとする。</p>	<p>高齢・障害・求職者雇用支援機構中期計画 (第3期)</p> <p>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25年3月__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・求職者雇用支援機構中期目標(第3期)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・求職者雇用支援機構中期計画を定める。</p> <p>平成25年 月 日 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長 小林 利治</p> <p>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。)は、厚生労働大臣が定めた中期目標を達成するため、この中期計画により事業を行うこととする。 高年齢者等及び障害者の雇用に係る業務並びに求職者等への職業訓練に係る業務については、国の目標達成に資するという観点も含め、国や関係機関との連携を図りつつ、機構全体の取組により、第2に定める事項の効果的実施を図ることとする。</p>	<p>「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性」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、独立行政法人として真に担うべきものに特化し、業務の質の確保を図りつつ、その運営の効率性、自律性及び質の向上を図る観点から、国の財政支出の縮減にもつながるよう、以下の見直しを行う方向で更に検討を進め、次期中期目標・中期計画を策定する段階で具体的なものとする。</p> <p>また、独立行政法人の的確な評価のためには、目標が明瞭性・客観性を備えていることが不可欠であり、中期目標の策定に当たっては、達成すべき内容や水準等を可能な限り具体的かつ定量的に示すとともに、定性的な目標とせざるを得ない場合であっても、目標の到達度について第三者が検証可能なものとなるよう努めるものとする。</p>

<p>進行する中、その能力を活かすための取組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「高齢者雇用安定法」という。）に基づき、<u>高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。</u></p> <p>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。</p> <p>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、<u>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。</u></p> <p>高齢者及び障害者の雇用対策並びに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</p>	<p>進行する中、その能力を活かすための取組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「高齢者雇用安定法」という。）に基づき、<u>希望者全員を対象とする65歳までの高齢者雇用確保措置の定着を図ることが必要である。また、高齢者が健康で、意欲と能力がある限り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。</u></p> <p>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・教育・医療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。</p> <p>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、<u>雇用のセーフティネットの機能の強化を図っていくことが必要である。また、非正規労働者に対しては、労働者のニーズに応じ、企業側のニーズも踏まえつつ、労働者が自ら選択したキャリアアップの道に応じた効果的な能力開発機会を確保していくことが必要である。</u></p> <p>高齢者及び障害者の雇用対策並びに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</p>			
---	---	--	--	--

<p>とから、これについて以下のとおりとする。</p> <p>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。</p> <p>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、障害の種類等個々人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。</p> <p>求職者等への職業訓練については、国が職業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。なお、可能なものはできるだけ地方や民間に委ねていくとの視点に立って適切な役割分担を図る観点から、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企画立案・実施し、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。</p> <p>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。</p> <p>〔国の戦略目標〕</p>	<p>とから、これについて以下のとおりとする。</p> <p>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。</p> <p>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、障害の種類等個々人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。</p> <p>求職者等への職業訓練については、国が職業能力開発に係る企画及び立案を行い、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。なお、可能なものはできるだけ地方自治体や民間に委ねていくとの視点に立って適切な役割分担を図る観点から、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企画立案・実施するとともに、民間教育訓練機関を活用し、成長が見込まれる介護、情報通信分野等の多様な分野における委託訓練を実施する。</p> <p>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。</p> <p>〔国の戦略目標〕</p>			
---	---	--	--	--

<p>1 高齢者雇用支援に係る戦略目標</p> <p>① (目標) <u>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。</u> (指標) <u>平成22年度末までに65歳定年企業等の割合を50%</u></p> <p>② (目標) <u>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。</u> (指標) <u>平成22年度末までに70歳まで働ける企業の割合を20%</u></p> <p>2 障害者雇用支援に係る戦略目標</p> <p>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) <u>雇用障害者数64万人(平成25年度)</u></p> <p>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) <u>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)</u></p> <p>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) <u>一般就労への年間移行者数 9千人(平成23年度)</u></p> <p>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) <u>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)</u></p> <p>3 職業訓練に係る戦略目標</p> <p>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) <u>施設内離職者訓練修了者の就職率80%以上(各年度)</u></p>	<p>1 高齢者雇用支援に係る戦略目標</p> <p>① (目標) <u>希望者全員の65歳までの高齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにするとともに、高齢者の雇用の場の拡大に努める。</u> (指標) <u>平成32年までに60歳～64歳の就業率を63%</u></p> <p>② (目標) 生涯現役社会の実現に向けて、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高齢者の雇用の場の拡大に努める。 (指標) <u>平成32年までに65歳～69歳の就業率を40%</u></p> <p>2 障害者雇用支援に係る戦略目標</p> <p>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。 (削除)</p> <p>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。 (削除)</p> <p>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。 (削除)</p> <p>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。 (削除)</p> <p>3 職業訓練に係る戦略目標</p> <p>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) <u>施設内離職者訓練修了者の就職率80%以上(各年度)</u></p>			
--	---	--	--	--

<p>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)</p> <p>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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的実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。</p> <p>① <u>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。</u></p> <p>② <u>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。</u></p> <p>③ <u>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。</u></p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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25年4月1日から平成30年3月31日までの5年とする。</p> <p>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。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的実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。</p> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p>	<p>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</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立 機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p> <p>① <u>高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、業務実施体制を事業規模に合わせて縮小する。</u></p> <p>② <u>駐在事務所(全国5か所)については廃止し、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。</u></p> <p>③ <u>せき髄損傷者職業センターについては廃止し、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。</u></p>	<p>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</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立 機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p>	
---	---	--	---	--

<p>④ <u>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。</u></p> <p>⑤ <u>地方において委託により実施してきた高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。</u></p> <p>⑥ <u>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。</u></p>	<p>(削除)</p> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p>	<p>④ <u>地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、おおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約する。</u></p> <p>⑤ <u>地方において委託により実施してきた高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（以下「地方業務」という。）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。</u></p> <p>⑥ <u>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。</u></p>	<p>(削除)</p> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p>	<p>【第2-1『本部の業務運営体制の再構築』】</p> <p>機構は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が、平成23年10月1日に廃止された独立行政法人雇用・能力開発機構の一部の業務（職業能力開発業務等）を承継し、新法人として発足したものであり、24年4月1日現在、本部機能は千葉市に集約化されている。</p> <p>組織の統合に伴い、本部の管理部門の運営体制については、部署の統合及び人員の削減が一定程度進んでいるものの、業務部門の運営体制については、ほぼ統合時のままの体制が維持されており効率化が進んでいない状況にあるとの指摘がある。</p> <p>このため、本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時（平成23年10月）の Slim 化（▲20名）に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上の Slim 化に取り組む。</p> <p>また、本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め各部門が緊密な連携を取りながら毎年度業務の質及び量について点</p>
	<p>① <u>本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時（平成23年10月）の Slim 化（▲20名）に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上の Slim 化に取り組むこと。</u></p> <p>② <u>本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め業務量の変化に見合った効率的な実施体</u></p>		<p>① <u>本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時（平成23年10月）の Slim 化（▲20名）に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上の Slim 化に取り組む。</u></p> <p>② <u>本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め各部門が緊密な連携を取りながら毎年度業務の質及び量について点</u></p>	

	<p><u>制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制を再構築すること。</u></p> <p>③ <u>地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図ること。</u></p> <p>④ <u>地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消すること。</u></p>		<p><u>検を行うことにより業務量の変化に見合った効率的な実施体制とするとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制を再構築する。</u></p> <p>③ <u>地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図る。</u></p> <p>④ <u>地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消することとする。このため、平成25年度中を目途に施設の立地条件、現況、集約等コスト等を把握・検証し、その検証結果を踏まえ、平成26年度以降の年度計画において集約等の目標を掲げ、順次集約等に取り組むこととする。施設の集約等</u></p> <p>過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、次期中期目標期間中に、これらの部門を含め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を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう本部の業務運営体制を再構築していくものとする。</p> <p>【第2-2『地方組織の管理事務処理体制の効率化』】 地方組織については、管理系システムの統合等と併せ、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化により、運営体制の効率化を図るものとする。</p> <p>【第2-3『地方施設の整理、統合』】 機構の地方施設については、組織の統合後も、旧2法人の施設の多くが従来のまま存続しており、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が散在しているとの指摘があることから、より効率的・効果的な業務運営体制を構築するために、以下の各地方施設について都道府県への移管や整理・統合を進め、その具体的な取組を次期中期目標に明記するものとする。 (2) 整理・統合を進める他の地方施設 地方施設の整理・統合を進めるに当たっては、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ、高齢・障害者雇用支援センター及び職業訓練支援センターのほか、高齢・障害者雇用支援センターを併設していない地域障害者職業センターを含めて幅広く検討するものとし、次期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の地方施設が設置されている状況を可能な</p>
--	---	--	--

<p>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%程度の額を節減すること。</p> <p>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3%程度の額を節減すること。</p> <p>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</p>	<p>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3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。</p> <p>また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、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3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。</p> <p>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、徹底し</p>	<p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標</p> <p>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、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。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%程度の額を節減する。</p> <p>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。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3%程度の額を節減する。</p> <p>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</p>	<p>に当たっては、予算の効率化の観点から、借上げ施設の解消を中心に取り組むこととする。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標</p> <p>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3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減する。</p> <p>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、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3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減する。</p> <p>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、徹底</p>	<p>限り解消するものとする。</p>
---	---	--	--	---------------------



<p><u>レ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。</u></p> <p>3 <u>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。</u></p> <p><u>さらに、機構の給与水準について、以下のよう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。</u></p> <p>① <u>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。</u></p> <p>② <u>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。</u></p> <p>③ <u>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。</u></p> <p>④ <u>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。</u></p>	<p>た冗費の削減を行うこと。</p> <p>3 （前段削除）</p> <p><u>人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</u></p> <p><u>また、機構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、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。</u></p> <p>（削除）</p>	<p><u>とともに、レ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。</u></p> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1)方針 効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> <p>(2)人員に関する指標 人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、「<u>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</u>」（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。常勤職員について、その職務能力を向上させるとともに、全体として効率化を図りつつ、常勤職員数の抑制を図る。 さらに、「<u>経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006</u>」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、<u>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。</u></p> <p><u>なお、機構の給与水準について、以下のよう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。</u></p> <p>① <u>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。</u></p> <p>② <u>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。</u></p> <p>③ <u>国からの財政支出の大きさ、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。</u></p> <p>④ <u>その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。</u></p>	<p>した冗費の削減を行う。</p> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1)方針 効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> <p>(2)人員に関する指標 人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、<u>政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</u></p> <p><u>また、機構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、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、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。</u></p> <p>（削除）</p>	
---	--	--	---	--

<p>4 <u>随意契約の見直し</u>  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、<u>随意契約の適正化を推進すること。</u></p> <p>① <u>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。</u></p> <p>② <u>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。</u></p> <p>③ <u>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。</u></p> <p>5 保有資産の見直し  <u>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。</u>  <u>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。</u></p>	<p>4 <u>契約の適正化</u>  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、<u>契約の適正化を推進すること。</u></p> <p>① <u>「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日閣議決定)に基づく取組を着実に実施すること。</u></p> <p>② <u>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。</u></p> <p>③ <u>監事監査、「契約監視委員会」等において、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。</u></p> <p>5 保有資産の見直し  (前段削除)</p> <p><u>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分すること。</u></p> <p>① <u>職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地については、平成25年度以降に売却し国庫</u></p>	<p>(参考) 第2期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙-1のとおり。</p> <p>(2) <u>随意契約の見直し</u>  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、<u>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。</u></p> <p>① <u>「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。</u></p> <p>② <u>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。</u></p> <p>③ <u>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。</u></p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画  <u>石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターについては、平成23年度中に国庫納付する。</u>  <u>また、岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、職員の退去後、速やかに国庫納付する。</u>  <u>なお、石川障害者職業センター跡地については、独立行政法人通則法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。</u>  <u>旧三重障害者職業センター、岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、同法第46条の2第2項に基づき金銭による国庫納付とする。ただし、金銭による国庫納付により難しい場合は、同法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。</u></p>	<p><u>なお、人件費(退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。)については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算(当初予算)と比べて5%以上の額を節減する。</u></p> <p>(参考) 第3期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙-1のとおり。</p> <p>(2) <u>契約の適正化</u>  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、<u>契約の適正化を推進する。</u></p> <p>① <u>「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日閣議決定)に基づく取組を着実に実施する。</u></p> <p>② <u>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。</u></p> <p>③ <u>監事監査、「契約監視委員会」等において、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。</u></p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画  <u>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分する。</u></p> <p>① <u>職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地等については、平成25年度以降に売却し国庫納付</u></p>	<p>【第3-1『不要資産の国庫返納』】  (1) 職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地について</p>
--	---	--	--	--

<p>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</p>	<p>納付すること。</p> <p>② 職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付すること。</p> <p>6 公共サービス改革法に基づく民間競争入札の導入 機構の基幹ネットワークシステムに係る保守・運用の委託業務については、公共サービス改革法（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実施し、経費の節減に努めること。</p> <p>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</p>	<p>2 重要な財産の処分等に関する計画 せき随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、処分を行う。 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承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行う。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>	<p>する。</p> <p>② 職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付すること。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成22年4月12日）において提示した保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を行う。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>(3) システムの効率化等 ① 公共サービス改革法に基づく民間競争入札の実施により、平成29年度から基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、経費の削減を図る。  ② 業務処理の効率化・合理化を図るため、旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムについて、平成26年度までに統合を行う。</p> <p>(削除)</p> <p>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。</p>	<p>は、平成25年度以降に売却し国庫納付するものとする。 (3) 職員宿舎については、既往の閣議決定等に示された政府方針に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付するものとする。</p> <p>【第3-2『公共サービス改革法に基づく民間競争入札の導入による基幹ネットワークシステム保守・運用管理経費の節減』】 機構の基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務については、公共サービス改革法に基づく民間競争入札を実施し、経費の節減に努めるものとする。【契約期間：H29年4月～H34年3月の5年間（予定）】</p>
--	---	--	--	--

<p>ること。</p> <p><u>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</u>  機構が行う障害者の雇用に関する<u>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</u>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。</p> <p>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。</p>	<p>ること。</p> <p><u>8 講習及び啓発事業の事業規模についての配慮</u>  機構が行う障害者の雇用に関する講習の事業及び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。</p> <p>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。</p> <p><u>1 各業務共通事項</u>  (1) <u>事業主等とのネットワークの構築、連携強化</u>  各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、<u>個々の事業所訪問等</u>に際しては、<u>高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努めること。</u></p> <p>(2) <u>法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</u></p>	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う<u>実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮</u>  障害者雇用納付金を財源に行う<u>実践的手法の開発、講習及び啓発の事業</u>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に、その事業規模について配慮する。</p> <p><u>5 給付金及び助成金業務の効率化</u>  <u>高齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主の団体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務については、円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行う。また、適正支給の観点に留意しつつ、①添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化、②事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底、③担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組を行い、第2期中期目標の最終年度には、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）を5%短縮する。</u></p> <p>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</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(4) <u>高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実</u></p>	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う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に、その事業規模について配慮する。</p> <p>(削除)</p> <p>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</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(4) <u>事業主等とのネットワークの構築、連携強化</u>  各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、<u>個々の事業所訪問等</u>に際しては、<u>高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</u></p> <p>(5) <u>法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</u></p>	
---	--	---	--	--

<p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高年齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止、65歳以上への定年の引上げ及び継続雇用制度の導入等による高年齢者等の雇用の確保や再就職援助等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>② 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関と密接な連携を図る体制を確保し、適切な情報提供等を図ることにより、適正な支給業務の実施を図ること。</p>	<p><u>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。</u></p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 高年齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>② <u>給付金の効果的活用を図るため、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。</u></p> <p>③ 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、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。</p>	<p>高年齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、事業主相談における高年齢者及び障害者雇用に関する基礎的事項についての即時対応、助成金・給付金の効果的な周知、実践的手法の開発・提供等のサービスにおける相乗効果を発揮する。</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高年齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、<u>定年の廃止又は引上げ、継続雇用制度の導入・定着等による高年齢者等の雇用の確保や再就職援助等</u>を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>ア <u>給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</u> 事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、<u>支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開する。</u> 給付金の効果的活用を促進するため、<u>職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。</u> <u>重点的に周知・広報を行うべきと認められる給付金については、予算の範囲内で、新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。</u> <u>事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、地域センターの地方業務部門（以下「地方業務部門」という。）及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</u> 適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</p>	<p><u>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図る。</u></p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定を図るため、<u>機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。</u></p> <p>ア <u>効率的な給付金支給事務の実施</u></p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図る。 <u>給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</u></p> <p>イ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p>	
--	--	---	---	--

<p>(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</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>「希望者全員を対象とする継続雇用制度</p>	<p>(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</p> <p>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。</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希</p>	<p>イ 適正な支給業務の実施</p> <p>厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては電話での所在確認、無予告での事業所訪問、実地での従業員の雇用確認等を行うことにより、不正受給防止対策を一層強化する。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p> <p>(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</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の</p>	<p>事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行い、特に給付金の説明会については、毎年度500回以上実施する。</p> <p>事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>ウ 適正な支給業務の実施</p> <p>厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p> <p>(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</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、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。</p> <p>ア 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、</p>	<p>【第1-1『高年齢者雇用支援業務』】</p> <p>(1) 年齢にかかわらず働く企業の普及促進に向けた支援の強化</p> <p>事業主等に対する相談・援助等の実施については、年齢にかかわらず働く企業の実現に重点を置き、これをサポートするための企業診断システム等実践的支援ツールの開発、高年齢者雇用アドバイザーの相談スキルの向上のための研修内容の再構築、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高年齢者</p>
--	---	---	--	---

<p>の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」、<u>「小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施」</u>等に資するため、高年齢者雇用アドバイザー等を活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・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。</p> <p>また、<u>当該調査結果を分析し、高年齢者雇用アドバイザー等の業務の質の向上を図ること。</u></p> <p>② <u>実践的手法の開発・提供</u></p> <p>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<u>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。</u></p>	<p>望者全員を対象とする <u>65歳までの継続雇用制度の導入</u>」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・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。</p> <p>また、<u>職業安定機関からの要請に基づく事業所に対する相談・助言を積極的に実施すること。</u></p> <p>② <u>高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上</u></p> <p>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<u>実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが活用するためのツールを提供するとともに、高年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の充実を図ること。</u></p> <p>③ <u>効果的な相談・援助の充実</u></p> <p>①及び②に加え、<u>人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図ること。</u></p>	<p>導入、「70歳まで働ける企業」の実現、<u>小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題</u>に資するため、高年齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、<u>企業診断システム</u>を活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。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%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、<u>65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する高年齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者を就業規則等により定めることができる経過措置期間の終了後において、労使協定による適切な基準を定めるための相談・援助に重点を置いて実施する。</u></p> <p><u>70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言</u>を踏まえ、<u>65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する。</u></p> <p><u>高年齢者雇用アドバイザー等は、相談・援助によって明らかになった高年齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関する具体的な解決案を提案するなど企画立案サービスを積極的に実施する。</u></p> <p>高年齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、<u>相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施する。</u></p> <p>イ <u>実践的手法の開発・提供</u></p>	<p><u>「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」</u>、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、<u>実践的支援ツール</u>を活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。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%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、<u>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）に規定されている65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・助言を実施する。</u></p> <p>希望者全員65歳までの高年齢者雇用確保措置の<u>実施済み企業等</u>に対しては、<u>65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。</u></p> <p>② <u>高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上</u></p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、<u>更なる専門性、相談・援助スキルの向上のための研修を充実するとともに、相談・援助等の好事例の提供、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支援ツールの開発・提供等を実施する。</u></p> <p><u>相談・援助によって明らかになった高年齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関して、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援を積極的に実施し、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図る。</u></p> <p>イ <u>実践的手法の開発・提供</u></p>	<p>の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図るものとする。</p>
--	--	---	---	--

	<p>(3) <u>生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</u>  <u>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについて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</u></p>	<p>企業における高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、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高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。</p> <p>① <u>事業主支援手法等の開発</u>  高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。</p> <p>② <u>共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供</u>  高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施する。また、<u>高年齢者等の意欲、能力を活用した多様な就業形態の開発等を支援するとともに、高年齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行う。</u></p> <p>③ <u>産業別ガイドライン策定支援</u>  産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。</p> <p>④ <u>開発成果の普及・活用の促進</u>  <u>上記①から③までによる実践的手法の開発により得られた成果については、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、事業主等が有効に活用できるようホームページで公開する。</u></p>	<p>企業における高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、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高齢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、<u>常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、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。</u></p> <p>① <u>事業主支援手法等の開発</u>  高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。</p> <p>② <u>生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</u>  <u>生涯現役を目指す職場づくりの実現に向けた条件整備や多様な就業形態の開発等に関する調査研究を実施する。</u></p> <p>③ <u>産業別ガイドライン策定・普及支援</u>  産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定・普及することを支援する。</p> <p>(削除)</p> <p>(3) <u>生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</u>  <u>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについて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</u></p>	<p>【第1-1『高年齢者雇用支援業務』】</p> <p>(2) <u>生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成</u>  生涯現役でいることについての意義・重要性や諸施策などを広く国民に周知・広報し、生</p>
--	--	---	--	--



<p>③ 啓発広報活動等の実施  <u>高年齢者等の雇用問題に関する情報の効果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。</u></p> <p>(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  <u>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、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、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。</u></p> <p>(4) <u>65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</u>  <u>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的か</u></p>	<p><u>に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進すること。</u></p> <p>① 啓発広報活動等の実施  <u>高年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、高年齢者等の雇用に関するシンポジウム等の各種行事の開催、好事例の選定・表彰等を行うとともに、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り啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。</u></p> <p>② <u>高年齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用</u>  <u>企業における高年齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高年齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用を促進すること。</u></p> <p>(4) 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  <u>生涯現役社会の実現に向けて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。</u></p> <p>(削除)</p>	<p>ウ 啓発広報活動等の実施  <u>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関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、企業等が高年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。</u>  高齡化対策、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、<u>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。</u></p> <p>(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  <u>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、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、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。</u></p> <p>(4) <u>65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</u>  <u>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的か</u></p>	<p><u>に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する。</u></p> <p>エ 啓発広報活動等の実施  <u>高年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、企業等が高年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。</u>  高齡化対策、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、<u>マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。</u></p> <p>イ <u>生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</u>  <u>企業における高年齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高年齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供し、効果的な活用を促進する。</u></p> <p>(4) 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  <u>生涯現役社会の実現に向けて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。</u></p> <p>(削除)</p>	<p>生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する一環として、シンポジウムの開催、好事例の選定・表彰等を行い、経済団体等とのネットワークにより効果的な周知・啓発を図るものとする。</p>
---	--	---	---	---

<p><u>つ効率的な業務運営を図ること。</u></p> <p>(5) <u>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</u>  <u>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</u><u>に検討し、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</u><u>に必要な連携を図ること。</u></p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項  (1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項  障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのため、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。</li> <li>広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。</li> </ul> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的</p>	<p>(削除)</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項  (1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項  障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのため、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。</li> <li>広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、<u>教育機関、医療機関</u>等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。</li> </ul> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的</p>	<p><u>つ効率的な運営を図る。</u></p> <p>(5) <u>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</u>  <u>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</u><u>に検討し、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</u><u>に必要な連携を図る。</u></p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項  (1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項  障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。  また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な</p>	<p>(削除)</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項  (1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項  障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。  また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実</p>	
--	---	--	---	--

<p>な実施</p> <p>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、<u>第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、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サービスを実施すること。</u></li> </ul> <p>各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、<u>就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。</u></p> <p>なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、<u>第2期中期目標期間中において75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようにすること。</u></li> </ul> <p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、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、<u>第2期中期目標期間中においてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実に努めること。</u></p> <p>なお、<u>OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止すること。</u></p>	<p>な実施</p> <p>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、<u>第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、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サービスを実施すること。</u></li> </ul> <p>各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、<u>他の機関では支援が困難な障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。このため、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とすること。</u></p> <p>なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、<u>第3期中期目標期間中において80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようにすること。</u></li> </ul> <p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、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、<u>第3期中期目標期間中においてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実に努めること。</u></p> <p>(削除)</p>	<p>実施</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域センターにおいては、<u>発達障害者等に対する専門的支援を始め、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。</u></li> </ul> <p>なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、<u>発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>的確な職業評価とインフォームドコンセント（説明と同意）に基づいて、個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を策定することとし、第2期中期目標期間中に当該計画を延べ85,000件以上策定する。</u></li> </ul>	<p>施</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とする。</u></li> </ul> <p>なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、<u>発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関、教育機関等との連携による、発達障害者に対する支援の充実に努めること。</u></p> <p>また、<u>支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。</u></p>	
--	---	--	--	--

<p>・ ジョブコーチ支援事業については、<u>社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、第2期中期目標期間中において10,500人以上の障害者を対象に支援を実施し、80%以上の定着率を達成すること。</u></p> <p>・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に実施すること。</p> <p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な</p>	<p>・ さらに、<u>発達障害者に対する支援の充実・強化を図るため、障害者職業総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施すること。</u></p> <p>・ <u>ジョブコーチ支援事業については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中において80%以上の定着率を達成すること。</u></p> <p>・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に実施すること。</p> <p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を</p>	<p>・ 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、<u>第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、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、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。なお、OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止する。</u></p> <p>・ <u>職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、第2期中期目標期間中に10,500人以上の障害者を対象に的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。</u></p> <p>・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。</p> <p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ</p>	<p>・ 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、<u>第3期中期目標期間中に80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、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、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。</u></p> <p>・ <u>発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施することにより、その支援の充実を図る。</u></p> <p>・ <u>職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。</u></p> <p>・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。</p> <p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を</p>	<p>【第1-2『障害者雇用支援業務』】</p> <p>(1) 地域障害者職業センターにおける発達障害者に対する体系的支援プログラムの全国実施</p> <p>発達障害者に対する支援の充実・強化を図るため、障害者職業総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施するものとする。</p>
---	--	--	---	--

<p>復職支援を行うこと。</p> <p><u>これらにより、第2期中期目標期間中に、精神障害者9,000人以上を対象に専門的な支援を行い、復職支援及び雇用継続支援終了者の75%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。</li> </ul> <p>イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>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た的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</p> <p>ウ 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・援助等の実施</p> <p>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その他の関係機関が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行うとともに、総合センター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</p>	<p>行うこと。<u>また、その支援終了者の75%以上が復職できるようにすること。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。</li> </ul> <p>イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>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た的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</p> <p>ウ 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・援助等の実施</p> <p>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、<u>教育機関、医療機関</u>、その他の関係機関が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行うとともに、総合センター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</p>	<p>個別状況に応じたより効果的な復職支援を行う。</p> <p><u>これらにより、第2期中期目標期間中に精神障害者9,000人以上を対象に積極的かつ効果的に実施し、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率が75%以上となるようにする。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。</li> </ul> <p>② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。実施に当たっては、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、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p> <p><u>的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定する。また、当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。</u></p> <p>③ 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・援助等の実施</p> <p>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その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業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行うとともに、総合センター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</p>	<p>置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行い、<u>第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにする。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。</li> </ul> <p>② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、<u>第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</u></p> <p>実施に当たっては、<u>事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、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、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</u></p> <p><u>当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。</u></p> <p>③ 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・援助等の実施</p> <p>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、<u>教育機関、医療機関</u>、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、<u>地域の就労支援ネットワークの充実を図る。</u>このため、<u>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行うとともに、総合センター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</u></p>	
--	--	--	--	--

<p>ニユアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p> <p>エ 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。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進 総合センターにおいて、福祉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を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 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。 また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p> <p>イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発 福祉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</p>	<p>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。</p> <p>エ 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。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進 総合センターにおいて、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を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 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。 また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p> <p>イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発 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の開</p>	<p>的研修を実施する。</p> <p>実施後は、<u>助言・援助</u>等を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>④ 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専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を<u>実施するとともに</u>、<u>医療・福祉等の分野の職員等</u>を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別を実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修</li> <li>・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修</li> <li>・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修</li> </ul> <p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法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 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。 なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施</p>	<p>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。 <u>第3中期目標期間中に延べ7,800所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施する。</u> 実施後は、<u>助言・援助</u>を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 <u>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職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。</u> <u>また、医療・福祉等の分野の支援担当者等</u>を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別を実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。<u>さらに第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行い、総合センターと地域センターとの密接な連携の下、人材育成機能の強化を図る。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修</li> <li>・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修</li> <li>・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修</li> </ul> <p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法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 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。 なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施す</p>
--	--	--	--



<p>な職業リハビリテーション技法の開発を行い、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。</p> <p>ウ 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。</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、<u>職業的重度障害者</u>に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の</p>	<p>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。</p> <p>ウ 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。</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、<u>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</u>（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考</p>	<p>する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究</li> <li>職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究</li> <li>地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究</li> <li>国の政策立案に資する研究</li> </ul> <p>第2期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 福祉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、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。 新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。</p> <p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、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、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成する。 研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、<u>職業的重度障害者</u>に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるな</p>	<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究</li> <li>職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究</li> <li>地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究</li> <li>国の政策立案に資する研究</li> </ul> <p>第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 福祉、<u>教育、医療</u>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、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。 新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。</p> <p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用 研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、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、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成する。 研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、<u>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</u>（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十</p>	
--	---	---	---	--

<p>特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p> <p>① <u>職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実</u>  福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、<u>職業的重度障害者、とりわけ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を重点的に受け入れること。</u>  また、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に努めること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない<u>職業訓練上特別な支援を要する障害者について</u>、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、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取り組むこと。  また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、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、<u>第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。</u></p> <p>② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及先導的な職業訓練実施の成果をもとに、<u>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に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校に提供すること等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。</u></p>	<p>慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p> <p>① <u>特別支援障害者に対する職業訓練の充実福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、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。</u>  また、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に努めること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない<u>特別支援障害者について</u>、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、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取り組むこと。  また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、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、<u>第3期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえたカリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。</u></p> <p>② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及ア <u>障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校や、職業能力開発校等に提供すること</u>  イ <u>障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により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</u>  等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。</p>	<p>ど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>ア 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実  福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、<u>職業的重度障害者、とりわけ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を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。</u>  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に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない<u>職業訓練上特別な支援を要する障害者について</u>、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、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取り組む。  また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、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、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及先導的な職業訓練実施の成果を<u>基に、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等</u>により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p>	<p>分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実  福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、<u>特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。</u>  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に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない<u>特別支援障害者について</u>、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、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取り組む。  また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、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、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、<u>利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</u></p> <p>イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及  障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、<u>次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。</u>指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。  ① <u>特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施すること</u>  ② <u>障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る</u></p>	<p>【第1-2『障害者雇用支援業務』】  (2) 障害者職業能力開発校における訓練ノウハウの開発・普及の取組の強化  職業能力開発校（障害者職業能力開発校及び職業能力開発</p>
--	---	--	---	--



<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>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、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなど、<u>駐在事務所の廃止に伴い本部組織に一元化される業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めること。</u></p> <p>① 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関する業務の適切な実施</p> <p>ア 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、<u>適正かつ効率的</u>に行うことはもと</p>	<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>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、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの<u>業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</u></p> <p>① 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関する業務の適切な実施</p> <p>ア 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、<u>機構においてより厳正な審</u></p>	<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で<u>250回</u>以上開催するほか、パンフレット</p>	<p><u>取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により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</u></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第3期中期目標期間中、毎年度平均で<u>420回</u>以上開催するほか、パンフレット、記入</p>	<p>校。以下、同じ。)における職業訓練上特別な支援を要する障害者(特別支援障害者)等向け訓練コースの設置の検討を促すための訓練場面の見学や指導体験機会の提供等により構成するプログラムの実施及び特別支援障害者等向け訓練コースを新たに設置等する職業能力開発校の職業訓練指導員を対象としたOJT方式による指導技法等の直接的な提供と当該校への訪問等による助言の実施により、職業能力開発校での特別支援障害者等受入の促進に係る取組を強化するものとする。</p>
---	--	--	---	---

<p>より、障害者雇用納付金制度の周知、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。</p>	<p>査及び効率的な手続き等を行うことはもとより、<u>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</u>、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。</p> <p>また、平成27年4月から障害者雇用納付金制度の適用対象企業が拡大(200人超企業→100人超企業)することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施するなどにより、中小企業等における制度の理解の促進に努めること。また、障害者雇用納付金徴収業務については、<u>現行の収納率目標(99%以上)の水準を目指すとともに、それに向けた適正な制度運営を行うこと。</u></p>	<p>ト、記入説明書等の配布を行う。</p> <p>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、障害者雇用納付金の確な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適正な支給を行うため、厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については、<u>常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すものとする。</u></p>	<p>説明書等の配布を行う。</p> <p>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、障害者雇用納付金の確な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適正な支給を行うため、<u>より厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主については、第3期中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すものとする。</u></p> <p>また、<u>適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施し、中小企業等における障害者雇用の促進を図るものとする。</u></p> <p>また、<u>適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施し、中小企業等における障害者雇用の促進を図るものとする。</u></p> <p><u>上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</u></p> <p>当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、<u>納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。</u></p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等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等を実施する。</p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p>【第1-2『障害者雇用支援業務』】</p> <p>(3) 障害者雇用納付金制度の適用対象事業主の拡大に向けた対応</p> <p>平成27年4月から障害者雇用納付金制度の適用対象企業が拡大(200人超企業→100人超企業)することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施し、中小企業等における障害者雇用の促進を図るものとする。また、障害者雇用納付金徴収業務については、<u>現行の収納率目標(99%以上)の水準を目指すとともに、それに向けた適正な制度運営を行うものとする。</u></p>
<p>イ 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が<u>300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すこと。</u></p>	<p>イ 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が<u>200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すこと。</u></p>	<p>また、<u>障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</u></p> <p>当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、<u>納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。</u></p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等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等を実施する。</p> <p><u>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、不正受給の防止に支障が生じないように留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</u></p>	<p><u>上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</u></p> <p>当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、<u>納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。</u></p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等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等を実施する。</p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p><u>なお、制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努める。</u></p>
<p>② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施</p> <p>障害者雇用に関する事業主等への助成金支給については、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。</p>	<p>② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用に関する事業主等への助成金支給については、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。</p>	<p>イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から<u>7日以内</u>にホームページ等で公開する。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・</p>	<p>イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から<u>速やかに</u>ホームページ等で公開する。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を</p>	

<p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施</p> <p>ア 各種講習、相談・援助等の実施 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。</p>	<p><u>イ 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。</u> <u>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。</u></p> <p>② 適正な支給業務の実施 <u>厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについてはすべて事業所を訪問する等により、不正受給防止対策を一層強化する。</u></p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。 適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。 厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施</p> <p>ア 各種講習、相談・援助等の実施 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。</p>	<p>広報を行う。 事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、地方業務部門及び職業安定機関等において事業主等に配布する。 <u>適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</u></p> <p>② 適正な支給業務の実施 <u>厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについてはすべて事業所を訪問する等により、不正受給防止対策を一層強化する。</u></p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。 適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。 厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p> <p>ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>① 各種講習、相談・援助等の実施 <u>(7) 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。</u></p>	<p>行う。 事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、地方業務部門及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>② 効率的な助成金支給業務の実施 <u>円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行い、円滑な申請に資する。</u> <u>適正支給に配慮しつつ、進捗状況の管理を行うことにより、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、第3期中期目標の最終年度には30日程度とすることを目標とする。</u> <u>助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</u></p> <p>③ 適正な支給業務の実施 <u>適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことのほか、助成金支給前調査の対象事業所の見直し等の取組を強化することにより、更なる不正受給の防止に努める。</u> 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。 適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。 厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p> <p>ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>① 各種講習、相談・援助等の実施 <u>(7) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、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。</u></p>	
--	---	---	--	--

<p>障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施すること。</p> <p>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。</p> <p>ウ 就労支援機器の普及・啓発          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。</p> <p>エ 啓発事業の実施          事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設</p>	<p>障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施すること。</p> <p>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。  <u>中小企業における障害者雇用や精神障害者雇用等事業主のニーズを踏まえた</u>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。</p> <p>ウ 就労支援機器の普及・啓発          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。</p> <p>エ 啓発事業の実施          事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設</p>	<p>(イ) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用エキスパートが、特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。  <u>障害者雇用エキスパートによる相談・援助は、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に重点を置いて実施する。</u></p> <p>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、<u>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、障害者雇用エキスパート等が行う相談・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。</u>          上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開するとともに、<u>事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行う。</u></p> <p>③ 就労支援機器の普及・啓発          就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。<u>なお、当該業務については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、サービスの質の維持に留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</u>          適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p> <p>④ 啓発事業の実施          事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図</p>	<p>(イ) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用エキスパートが、<u>法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。</u></p> <p>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、<u>事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、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、障害者雇用エキスパート等が行う相談・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。</u>          上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。  <u>また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。</u></p> <p>③ 就労支援機器の普及・啓発          就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。          適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p> <p>④ 啓発事業の実施          事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るた</p>
---	--	---	---

<p>け、また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。</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 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職種による技能デモンストレーション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、<u>障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図ること。</u> このため、大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を<u>80%</u>以上の来場者から得られるようにすること。 また、<u>平成23年度に韓国で開催予定の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。</u></p> <p>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</p>	<p>け、また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。</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 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職種による技能デモンストレーション、<u>障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施</u>等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、<u>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が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。</u> このため、大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を<u>90%</u>以上の来場者から得られるようにすること。 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。</p> <p>4 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、<u>労使や地域における関係者の職業訓練に対</u></p>	<p>るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。 <u>障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者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、アンケート調査結果を分析し、その内容及び方法についてより効果的なものとする。</u> <u>このほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。</u> 障害者の雇用に係る諸情報を総合的に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、<u>新聞・テレビ等</u>マスメディアの活用等による啓発広報活動を実施する。</p> <p>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催 障害者が<u>技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を定期的（毎年、国際アビリンピック開催年を除く。）</u>に開催し、成績優秀者を顕彰する。 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を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。 大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち<u>80%</u>以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。 <u>平成23年に開催予定の第8回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的な運営に努める。</u> 各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p> <p>4 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 ア 効果的な職業訓練の実施について ① 労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識</p>	<p>め、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰を実施する<u>ほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。</u></p> <p>障害者の雇用に係る諸情報を総合的に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、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。</p> <p>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催 障害者が<u>日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、そ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が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）</u>を開催し、成績優秀者を顕彰する。 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を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、<u>障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施</u>等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。 大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち<u>90%</u>以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。 <u>第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的な運営に努める。</u> 各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p> <p>4 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 ア 効果的な職業訓練の実施について ① <u>本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営</u></p>	<p>【第1－3『職業能力開発業務』】 (1) 産業構造の変化や技術革新等に対応した効果的な公共職業訓練の展開</p>
--	--	---	---	---

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。こと。 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。</p> <p>イ 主にもつくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施すること。その際、各職種</p>	<p>するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、機構本部に設置した労使等の参画による運営委員会や都道府県ごとに設置した都道府県、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開催し、関係機関等と十分に連携を図ること。</p> <p>イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施する。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保するとともに、機構の実施する訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知すること。</p> <p>ウ 地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組むこと。</p> <p>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。こと。 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取り組むこと。</p> <p>イ 主にもつくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施すること。その際、各職種</p>	<p>経験を有する者から構成する運営委員会を機構本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>② 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方運営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。</p> <p>③ 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。 なお、各職業訓練に係るPDCAサイクルによる訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。</p> <p>イ 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ため、次により職業訓練を実施する。 ① 訓練開始時から積極的に就職支援を行い、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点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。</p> <p>② 主にもつくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。</p>	<p>に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>② 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効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>③ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</p> <p>④ 訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。</p> <p>⑤ 実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知する。</p> <p>イ 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ため、次により職業訓練を実施する。 ① 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行うことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点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取り組む。</p> <p>② 主にもつくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。</p>	<p>離職者訓練・在職者訓練については、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コースの見直しを行うものとする。また、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる環境・エネルギー分野等新しい分野に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組むものとする。</p>
--	--	---	--	---



<p>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。</p>	<p>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。<u>また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行うとともに、公共職業安定所との連携を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。</u></p>	<p>なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、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つつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、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つつ、真に必要とされている訓練コースを設定するとともに、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行う。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p> <p>さらに、<u>公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組む。</u></p>	
<p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>イ 職業能力開発大学校等について、<u>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。</u></p> <p>ウ 地方公共団体との役割分担を一層明確</p>	<p>ウ <u>非正規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。</u></p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>イ 職業能力開発大学校等について、<u>産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれたものとする。</u></p> <p>ウ 地方公共団体との役割分担を一層明確</p>	<p>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>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よう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、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。</p> <p>② 職業能力開発大学校等について、<u>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施設運営に努める。</u></p> <p>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、</p>	<p>③ 非正規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。</p> <p>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>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よう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、<u>就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリア・コンサルティングの実施などの確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、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。</u></p> <p>② 職業能力開発大学校等について、<u>産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれた施設運営に努める。</u></p> <p>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民</p>	<p>【第1-3『職業能力開発業務』】</p> <p>(1)の後段</p> <p>高度技能者養成訓練については、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域社会に開かれた施設運営に取り組むものとする。</p>

<p>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。</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>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。</p> <p>ア 受講者に対してアンケート調査を実施し、<u>80%</u>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、<u>80%</u>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。</p> <p>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。</p> <p>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（<u>習得度</u>）の測定・評価を実施すること。</p> <p>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<u>のみに真に</u>限定して実施すること。</p> <p>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。</p>	<p>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・重点化するとともに、<u>入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組む</u>こと。</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>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。</p> <p>ア 受講者に対してアンケート調査を実施し、<u>90%</u>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、<u>90%</u>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。</p> <p>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。</p> <p>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について<u>職場での適用状況の確認</u>・評価を実施すること。</p> <p>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<u>に</u>限定して実施すること。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>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よう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、<u>80%</u>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、<u>80%</u>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。</p> <p>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。</p> <p>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について職場での適用状況等の確認・評価を実施する。</p> <p>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<u>のみに真に</u>限定して実施する。</p> <p>また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を</p>	<p>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。</p> <p>また、<u>オープンキャンパスやきめ細かな高校訪問等による効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組む</u>。</p> <p>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>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よう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、<u>90%</u>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、<u>90%</u>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。</p> <p>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<u>事業主のニーズ等により的確に対応した訓練コースに改善</u>するなど業務の質の向上に反映できるようにすること。</p> <p>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について職場での適用状況等の確認・評価を実施する。</p> <p>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に限定して実施する。</p> <p>また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、</p>	<p>【第1-3『職業能力開発業務』】</p> <p>(1) 産業構造の変化や技術革新等に対応した効果的な公共職業訓練の展開</p> <p>離職者訓練・在職者訓練については、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDC Aサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コースの見直しを行うものとする。また、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる環境・エネルギー分野等新しい分野に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組むものとする。《再掲》</p>
--	--	--	---	---



<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。 <u>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。</u></p>	<p>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。 <u>また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施すること。</u></p> <p>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。 <u>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）、及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行うこと。</u></p> <p>⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について 政策的必要性の高い分野を中心に、<u>非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、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・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。</u> <u>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組むこと。</u> <u>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施すること。</u></p>	<p>聴取し、審査する。 なお、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。</p> <p>オ 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。その際、適切な費用負担を求める。</p> <p>カ 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。</p> <p>キ 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。 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。</p>	<p>審査する。 なお、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。</p> <p>オ 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、<u>訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報の提供等</u>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。その際、適切な費用負担を求める。 <u>また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施する。</u></p> <p>カ 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。  <u>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行う。</u></p> <p>キ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について 政策的必要性の高い分野を中心に、<u>非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、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・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。</u>  <u>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組む。</u> <u>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施する。</u></p>	<p>【第1-3『職業能力開発業務』】 (2) 指導員養成訓練の見直しの実施 職業訓練指導員養成については、職業訓練指導員を養成するハイレベル訓練（仮称）の創設、及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行うとともに、産業構造の変化や技術革新等に伴う訓練ニーズに対応した訓練カリキュラム・職業訓練技法の開発・普及の強化等に取り組むものとする。</p> <p>【第1-3『職業能力開発業務』】 (4) 民間教育訓練機関の教育訓練サービスの向上に向けた対応 民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの向</p>
--	--	--	--	--

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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）等の委託又は<u>依頼</u>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<u>積極的・効率的・効果的に</u>推進すること。</p> <p>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、<u>厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行うこと。</u></p> <p>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（以下「ポリテクセンター等」という。）については、<u>受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に進めること。</u></p> <p>イ <u>都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を十分に把握・分析し、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。</u></p> <p>ウ <u>ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するもの</u></p>	<p>ク 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、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進する。</p> <p>ケ 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。</p> <p>① 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。</p>	<p>ク 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）等の委託又は<u>依頼</u>を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を<u>積極的・効率的・効果的に</u>推進する。</p> <p>ケ 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、<u>厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行う。</u></p> <p>① 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（以下「ポリテクセンター等」という。）については、<u>受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、厚生労働省と密接に連携して、ポリテクセンター等が設置されている全都道府県にポリテクセンター等が直接訪問して移管協議を進めるなど移管協議を主体的かつ積極的に進める。</u></p> <p>② <u>都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを平成25年度上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組む。その際、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進める。</u></p> <p>③ <u>ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経</u></p>	<p>上を支援するものとする。</p> <p>【第2-3『地方施設の整理、統合』】  なお、厚生労働省は、(1)①の都道府県との移管協議の結果を受けて方針を改めて示すものとする。また、当該方針を踏まえ、移管の見込みが立たないポリテクセンター等については、機構が運営を続ける合理性及び必要性について厳格に検証し、明らかに合理性及び必要性を見いだせないものについては、廃止を含めて検討するものとする。  (1) 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）  ① 職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に進めるものとする。  ② 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を十分に把握・分析し、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めるものとする。  ③ 現状において、同一都道府県内に複数存在するものな</p>
--	--	--	---	--

<p>イ <u>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</u>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。</p> <p>ウ <u>職業能力開発総合大学校</u>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。</p> <p>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。</p> <p>カ <u>上記各施設の運営の在り方</u>については、厚生労働省とも連携をして検討を行うこと。</p> <p>(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。</p>	<p><u>の</u>など経年的に定員充足率が低調なものについては、訓練定員の見直し等を行っても改善に至らない場合は、統廃合を含めて検討すること。</p> <p>エ <u>ポリテクセンター等</u>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。</p> <p>(削除)</p> <p>オ 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や業務実績を十分に踏まえ、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。</p> <p>カ <u>上記各施設の運営の在り方</u>については、厚生労働省とも連携をして検討を行うこと。</p> <p>(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）<u>機構が有する職業訓練ノウハウ</u>を活用し、必要な指導及び助言を行うこと。</p>	<p>② <u>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</u>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。</p> <p>③ <u>職業能力開発総合大学校</u>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。</p> <p>④ 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。</p> <p>(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業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。 また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や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など、必要</p>	<p>年的に定員充足率が低調なものについては、より一層、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化等を図り、これらを行っても改善に至らない場合は、<u>第3期中期目標期間の最終事業年度までに統廃合を含めて検討し、その結論を得る。</u></p> <p>④ <u>ポリテクセンター等</u>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。</p> <p>(削除)</p> <p>⑤ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、<u>第3期中期目標に掲げる目標を達成するため、機構本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、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。</u></p> <p>⑥ <u>上記各施設の運営のあり方</u>については、厚生労働省とも連携をして検討を行う。</p> <p>(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業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。 また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や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など、必要</p>	<p>ど経年的に定員充足率が低調なものについては、訓練定員の見直し等を行っても改善に至らない場合は、統廃合を含めて検討するものとする。</p> <p>【第1－3『職業能力開発業務』】</p> <p>(3) 求職者支援制度に基づく訓練認定業務等の的確な実施 求職者支援訓練として認定すべき職業訓練を適切に認定するとともに、訓練実施機関に対し、認定申請の際の相談・助言及び訓練開講後の定期的な調査を実施するものとする。</p>
---	--	---	---	---

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、<u>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、解雇等に併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。</u></p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。 <u>なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行うこと。</u></p> <p>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。</p> <p>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、<u>譲渡等を推進すること。</u> (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、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、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。</p>	<p>な指導及び助言を行う。</p> <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり(略)</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり(略)</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり(略)</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p> <p>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、<u>財務内容の改善に努める。</u> 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。ただし、<u>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、解雇等に併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。</u></p>	<p>及び助言を行う。</p> <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり(略)</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり(略)</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり(略)</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う</p> <p>・ <u>毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行う。</u></p> <p>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、<u>譲渡等を推進する。</u> (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、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。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、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。</p>	<p>【第4-2】 2 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行うものとする。</p>
--	--	---	--	--

<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(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。</p> <p>(削除)</p> <p>(3) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、<u>国庫納付すること。</u></p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(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。</p> <p>(3) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、<u>事業年度毎に国庫納付する。</u></p>	<p>【第3-1『不要資産の国庫返納』】</p> <p>(2) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、国庫納付するものとする。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 <u>18,000</u>百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</li> <li>・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</li> </ul> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対する相談・援助業務の充実</li> <li>・ 職業リハビリテーション業務の充実</li> <li>・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</li> <li>・ 旧雇用・能力開発機構から移管した職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実</li> <li>・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</li> </ul> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p>	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 <u>17,000</u>百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</li> <li>・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</li> </ul> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対する相談・援助業務の充実</li> <li>・ 職業リハビリテーション業務の充実</li> <li>・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</li> <li>・ 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実</li> <li>・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</li> </ul> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p>	

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

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

(参考)

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	124	施設整備費補助金
(職業能力開発促進センター) 実習場建替 設備更新	891	
(職業能力開発大学校) 設備更新	144	

(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。

3 積立金の処分に関する事項  
旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、 宿舍等業務に充てることとする。

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

1 共通的事項  
 (1) 関係者のニーズ等の把握  
 機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。  
 事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。

利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。

(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施  
 高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利

(参考)

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
(地域障害者職業センター) 設備更新等	148	施設整備費補助金
(職業能力開発促進センター) 実習場建替等	8,240	
(職業能力開発大学校) 設備更新等	1,023	

(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。

3 積立金の処分に関する事項  
宿舍等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、 宿舍等業務に充てることとする。

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

1 共通的事項  
 (1) 関係者のニーズ等の把握  
 機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。  
 事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。

利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。

(6) 情報提供及び広報の実施  
 高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4 内部統制の充実・強化 内部統制については、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書(「独立行政法人における内部統制と評価について」)及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図ること。</p> <p>5 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。</p> <p>6 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施すること。</p>	<p>用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>また、<u>機構が実施する</u>高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。 <u>さらに、求職者や在職者等に対する職業訓練については、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</u></p> <p>(2) 業績評価の実施及び公表 適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。 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。</p> <p>(3) 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。 <u>ホームページを活用したモニター制度を導入し、機構の業務運営に参考となる意見等を広く募集する。</u></p> <p>(6) 情報セキュリティ対策の推進 「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。</p> <p>(7) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施 「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。</p>	<p>また、高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、<u>求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</u></p> <p>(2) 業績評価の実施及び公表 適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。 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。</p> <p>(3) 内部統制の充実・強化 機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書(「独立行政法人における内部統制と評価について」)及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図る。</p> <p>(7) 情報セキュリティ対策の推進 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。</p> <p>(8) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。</p>	<p>【第4-1】 1 内部統制については、更に充実・強化を図るものとする。その際、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書(「独立行政法人における内部統制と評価について」)、及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として各府省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考にするものとする。</p> <p>【第4-4】 4 1から3までのほか、既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施するものとする。</p>
---	--	--	--	---