

# 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 令和4年度計画

## 第1 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 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

#### (1) 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

高年齢者等の雇用の安定等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が実施する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。

##### ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

ア 事業主等の利便性を図るとともに給付金の活用促進のため、オンライン申請化に向け仕様の検討等を進めるとともに、事業主等が給付金の内容を容易に理解できるよう支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等のホームページでの解説を多様化し、新設又は支給要件等の変更があった場合は、確定した日から速やかにホームページ等を更新する。

イ 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会議を設け、相互の情報交換を密にすることにより、給付金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。

また、令和3年4月1日に高年齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）が施行されたことを踏まえ、職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行うほか、給付金等の内容を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催や給付金関係記事の掲載等を行う。

ウ 給付金の対象となる措置に関する支給要件、添付書類等に変更がある場合にはパンフレット、支給申請の手引等を見直し、機構の都道府県支部（以下「都道府県支部」という。）、職業安定機関等において事業主等に配布する。給付金を効果的に活用できるよう都道府県支部において事業主等に対し丁寧な説明を行う。

エ 本部は、都道府県支部が行う周知活動等の状況を把握しつつ、これまで収集した取組好事例を参考にしながら、給付金の効果的な活用の促進を図る。

オ 給付金制度をより多くの事業主に周知するため、オンラインを活用した取組に努めるとともに、新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。

カ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助活動において事業所訪問を行う際に、効果的な給付金の周知を行う。

また、事業主団体との連携を図るため、本部は必要に応じて業界団体を訪問等し、給付金の周知・広報に活用する。

##### ② 効率的な給付金支給業務の運営

給付金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査する。

また、次の取組を行うことにより、迅速かつ適正な給付金の支給とともに、申請1件当たりの平均処理期間の更なる短縮に努める。

ア 給付金の申請状況や支給処理に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。

特に短期間での申請集中に伴う支給処理の滞留が生じないように、都道府県支部

での受付状況を早期に把握し、厚生労働省とも情報共有して円滑な支給に取り組む。

また、都道府県支部に対し支給に係る処理期間を厳守するように指導する等、進捗管理の徹底を図る。

イ 支給申請が円滑に行われるよう、事業主等に対して、給付金の制度、申請書等の記入方法や申請から支給決定までの期間等について十分に事前説明を行うとともに、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。

また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレット、支給申請の手引、申請様式及び添付書類の見直し等を行う。

ウ 給付金の制度設計段階から、厚生労働省と情報共有や意見調整を行うなど十分に連携・協力し、支給業務の安定的な運営を図る。

エ 効率的な支給業務を実施するため、改正した審査・点検マニュアル等に基づき給付金業務担当者を対象に開催する会議・研修において審査手順や審査に当たっての留意事項、提出書類の点検・確認方法の説明、事例検討等を行うことや、事前の照会内容を分析・集約した応答集を窓口担当者へ配付することにより、窓口担当者の審査能力向上等を図る。

オ 給付金を支給した事業主に対してアンケート調査を実施し、その調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。

### ③ 適正な支給業務の実施

ア 一定の条件に該当する申請事業所に対して、申請内容と事業所の整備状況等に疑義がないか現地調査を実施する。疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を徹底する。

また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。

イ 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、厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。

ウ 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する際は、支給業務に関する問題点等について事前に情報を収集・整理したうえで情報交換を行う。

エ 厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点や不正受給事案について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。

### 【指標】

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

### (2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

高年齢者等の安定した雇用の確保のための事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施する。

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

#### ① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施

ア 65歳超雇用推進プランナーによる制度改善提案の実施

令和3年4月1日に改正高年齢者雇用安定法が施行されたことを踏まえ、65歳超雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）を活用し、「70歳までの就業機会の確保」に関する事業主の不安やニーズを汲み取り、事業主の実情に即して、事業主に対し、継続雇用延長・定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案を行う。制度改善提案業務を行う際には、評価・報酬に係る技術的な支援に力を入れる。

制度改善提案の実施に当たっては、継続雇用延長・定年引上げの手順等を示した「70歳雇用推進マニュアル」や、継続雇用延長・定年引上げを実施した企業の事例を詳しく紹介した「70歳雇用推進事例集」等、機構が開発したツールを活用する。

制度改善提案は、従来よりも踏み込んだ働きかけであることに加え、高齢者の就業促進が急務であることから、都道府県支部に配置した「65歳超雇用推進コーディネーター」（以下「コーディネーター」という。）を活用し、戦略的に取り組む。具体的には、70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等を実施していない企業を対象に、できるだけ早く働きかけを行うことができるよう、アプローチ方法について検討し、その結果を踏まえ、企業選定を行うとともに、制度改善提案に係る内容確認・分析、進捗管理を行う。

また、全国的に展開する大企業等に対しては、プランナーが実施する個別事業所への提案型の相談・援助と並行して、本部の職員が厚生労働省と連携して本社等に制度改善に向けた働きかけを行う。

このほか、民間団体を活用し、事業主に対し、効果的・効率的に働きかけを進める。

なお、制度改善提案を行った事業主を対象に追跡調査を実施し、提案を受けた事業主が見直しを進めたかどうかについて把握する。

その際、より効果的に提案を行うことができるよう、見直しを行わなかった事業主については、その理由についても把握・分析する。

#### イ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施

高年齢者等の安定した雇用の確保を図るため、プランナーによる制度改善提案の実施のほか、高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）により、事業主等に対し、人事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・援助を行う。

また、相談・援助によって明らかになった課題を自力で解決することができない事業主に対しては、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示する。

事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況及び新しい生活様式を踏まえ、事業主等の希望に応じてオンラインを活用した訪問を行う。

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

プランナー及びアドバイザーが、事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるためのツールを開発するとともに、プランナー及びアドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修等を実施する。具体的には、以下の取組を行う。

- ・ プランナー及びアドバイザーの活動実績の分析を本部において行うとともに、相談・援助、制度改善提案に係る事例検討会を行う。

- ・ 相談・援助、制度改善提案のスキルや資質の向上を図るため、プランナー及びアドバイザーに対し、企業へのアプローチ方法や事業主等からのヒアリングの仕方、ツールの効果的な活用方法、企画立案サービス、企業のニーズに応じて実施する研修の効果的な実施方法等について研修を実施する。研修の実施に当たっては、企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。
- ・ プランナー及びアドバイザーが自主的に実施する研修会、勉強会に本部職員を派遣するとともに、相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報等を掲載したメールマガジンの発行等を通じ、資質の向上を図る。
- ・ 本部において好事例を収集・整理して、プランナー及びアドバイザーに提供し、共有する。
- ・ 高年齢者雇用に係る高い専門的・技術的な知識及び相談・援助スキルを有するゼネラルアドバイザーを本部に配置し、コーディネーター、プランナー及びアドバイザーからの、提案型の相談・援助、企画立案サービス等に係る相談・指導を行う。また、ゼネラルアドバイザーが必要に応じて都道府県支部に赴き、企業に対する相談・援助の実施に関し、コーディネーター、プランナー及びアドバイザーに指導・助言を行う。

#### エ 実践的手法の開発・提供

企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発する。特に、70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等、70歳までの就業機会の確保等を進めるための手法やツールの開発に重点的に取り組む。開発に当たっては、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、その成果をプランナー及びアドバイザーの行う相談・援助業務に活用する。

開発した手法やツールについては、プランナー及びアドバイザーが、相談・援助に活用できるよう、専用のホームページやメールマガジン等で提供する。

さらに、事業主等の自主的な取組を支援するため、事業主等を対象とした冊子やツール等の成果物について、エルダー及びホームページ等を通じて提供する。

なお、手法やツールの開発に当たっては、プランナーやアドバイザーが相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的か等について、ニーズ把握を行い、併せて相談・援助の対象者である企業の人事担当者のニーズも把握し、それらをもとに新たな相談手法の開発や企業への情報提供のあり方について検討を行う。

#### オ 産業別ガイドライン策定・普及支援

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。

支援する団体数は前年度から継続して活動している6団体と合わせて、計11団体とする。また委託事業終了後の団体に対しても高年齢者等の雇用促進のための情報提供やガイドライン普及のための支援を行う。

#### カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助

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、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。

具体的には、企業に対する相談・援助の過程で中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズに応じ、アドバイザー等が企業等を会場として、職場管理者の能力向上及び意識改革や、中高年従業員の就業意識を高め、モチベーションを持って長く働けるようにするための研修等を実施する。

② 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等

意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、気運の醸成を図る。

ア 啓発広報活動等の実施

高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高齢者等がいきいきと働くことができる職場づくりの具体的な取組やアイデアの普及を図る「高齢者活躍企業コンテスト」を実施し、10月の高齢者就業支援月間を開催する「高齢者活躍企業フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。

都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。

併せて、生涯現役社会の実現に向け、企業の人事担当者の関心が高いキャリア形成、安全衛生等をテーマに、学識経験者による講演、先進的企業の事例発表等を中心としたシンポジウムを4回実施する。

上記フォーラム及びシンポジウムにおいては、機構が開発した実践的手法や調査研究等の成果を提供する等、効果的な啓発広報活動を行う。

また、高齢化対策、高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「エルダー」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。

さらに、高齢化・高齢者雇用に関連する統計データの解説記事等のホームページへの掲載による情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携によって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。

イ 高齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開

70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等、70歳までの就業機会の確保を推進するため、70歳雇用推進マニュアル等を用いて制度改善に向けた周知・普及を進める。

また、事業主の取組の好事例を収集し、普及・啓発を進める。

なお、効果的な周知・普及のために事例情報提供システムを活用して、高齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の提供を行う。

【指標】

- 1 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案について、6,000件以上を実施する。
- 2 制度改善提案を行った事業主に対して追跡調査を実施し、40%以上の事業主から「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られるようにする。

## 2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項

### (1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援

#### ① 障害者の個々の特性に応じた支援の実施

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施する。

また、精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者について、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究及び新たな技法等の開発との連携により、その具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討を進める。

なお、引き続き、支援の実施に当たり新型コロナウイルス感染症対策を徹底するとともに、地域センターへの来所が困難な障害者、地域センターの訪問が困難な事業主及び関係機関に対してオンライン形式により支援を提供する、支援カリキュラムの一部を自宅等で受講できる教材を開発し導入するなど、可能な限り新しい生活様式に沿った対策を講じる。また、テレワークによる就職や職場復帰を希望する障害者に対して、セルフマネジメントスキル等のアセスメントを行ったうえで、適切な支援を提供する。

#### ア 職業準備支援

個々の障害者の特性を踏まえ策定した個別支援計画に基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援を的確かつ効果的に実施するとともに、職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職を促進する。

発達障害者に対しては、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等で構成される就労支援ネットワークを活用し的確にニーズの把握等を行うとともに、「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を中心として個別支援計画を策定し的確な支援を実施する。

また、精神障害者については、「うつ病等の気分障害の求職者に対する適応支援カリキュラム」等を中心として個別支援計画を策定し的確な支援を実施する。

#### イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

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や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。

地域センターのジョブコーチは、地域の状況を踏まえつつ、障害者職業カウンセラーが策定した個別支援計画に基づき、他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者への支援を重点に実施する。また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジョブコーチ、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチ及び事業主が配置するジョブコーチが、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、役割分担や連携方法等の協議を行う。

#### ウ 精神障害者総合雇用支援

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、障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ、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。

特に、精神障害者の雇入れ後の雇用管理に関する課題を有する事業主が多いことから、雇用継続支援を重点に行うとともに、障害者職業カウンセラー又は地域センターのジョブコーチが企業の障害者雇用の担当者等との協同支援を通じて指導技法を提供する等、事業主が的確な雇用管理を行うためのノウハウ蓄積に向けた助言・援助を体系的に行う。

また、復職（リワーク）支援については、発達障害の傾向を有する等の多様な精神障害者に対し、職業準備支援での支援手法も柔軟かつ効果的に活用し、その円滑な復職を促進する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、職場復帰を目指すより多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。

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系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。

## ② 障害者の雇用管理に関する支援の実施

地域センターにおいて、法定雇用率0.1%引上げを踏まえ、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、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。

また、新型コロナウイルス感染症の影響及び新しい生活様式の実現のため、業態転換を行う企業や、全社的にテレワークの導入を行う企業等から、障害者雇用のための職域開発や職務転換に係る助言等の求めがあった場合は、事業主のニーズや課題を分析し公共職業安定所等との連携の下、適切に対応する。

支援の実施に当たっては、障害者の採用、職場適応、職場復帰等の各段階における専門的な支援の内容（職務設計・作業環境の整備等に関する助言・援助、ジョブコーチによる支援、リワーク支援、障害者雇用に係る従業員教育への協力等）を分かりやすく説明するとともに、その活用を積極的に提案し、事業主のニーズに応じ、それら支援内容を適宜組み合わせさせた事業主支援計画を策定することにより体系的に支援が行われるようにする。

特に、事業主支援の強化を図っている13センター（北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、福岡）においては、引き続き、事業主相談・支援ツールを活用した提案型の事業主支援を推進するとともに、本部及び当該13センターによる事業主援助業務推進会議の開催等により、好事例の更なる蓄積や新たな支援ニーズ等の情報共有を行い、今後の地域センターにおける効果的な提案型事業主支援の展開に向け、様々な検証を重ね、支援ツールの改良、効果的な活用方法及び具体的な支援スキームの策定等に係る検討を行う。

また、障害者雇用に関して共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。

さらに、引き続き、納付金関係業務等との連携・協力を図り、事業主からの照

会・相談等に係る納付金担当部門等から地域センターへの迅速な取次ぎ、納付金担当部門等と地域センターとの事業所への同行訪問等により質の高い事業主支援を的確に実施する。

なお、支援等の実施においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を踏まえ、訪問等による方法以外についてもWebを活用する等、引き続き積極的に事業主支援を実施する。

上記の支援に加え、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を整備するため、「障害者雇用支援人材ネットワーク事業」を実施する。

具体的には、事業主に対する助言等を行う障害者雇用管理サポーターの登録を行うとともに、同サポーターに関する情報をインターネット上で検索できる「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」の周知を図る。

また、事業主に同サポーターの派遣を行う障害者雇用支援ネットワークコーディネーターを配置し、合理的配慮を考慮した雇用管理等、障害者の能力と適性に合った雇用の促進と職場定着を図るための専門的な相談に応じる。

#### 【指標】

- 1 職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数を19,200人以上とする。
- 2 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を18,200所以上とする。
- 3 職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率を67%以上とする。
- 4 ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率を85%以上とする。

#### 【関連指標】

- 1 職業準備支援の修了者の障害別就職率（目標水準：精神障害者66%、発達障害者67%、高次脳機能障害者77%、身体障害者74%、知的障害者78%）
- 2 ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率（目標水準：精神障害者81%、発達障害者90%、高次脳機能障害者89%、身体障害者85%、知的障害者89%）

#### (2) 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

##### ① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施

各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、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的研修を実施する。

実務的研修については、次により実施する。

- ・ 効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」（各地域センターで実施）



- ・ 障害別の就業支援に関する専門的な知識及び実践的な技術等の習得を図る「就業支援実践研修」(全国14エリアで実施)

実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及び研修受講者の在籍する所属長に対して追跡調査を実施するとともに、これらの結果等を踏まえ、助言・援助及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。

なお、助言・援助等の実施においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況及び新しい生活様式を踏まえ、支援の質の担保に留意しつつ、可能な内容については、オンライン形式により対応する。

## ② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する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。

また、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。

なお、研修等の実施においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況及び新しい生活様式を踏まえ、引き続き、研修の質の担保に留意しつつ、可能な内容については、オンライン形式により対応する。

### ア 職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成及び支援スキル向上のための研修

- ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修(配置型・訪問型・企業在籍型)
- ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援スキル向上研修(配置型・訪問型・企業在籍型)

### イ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修

- ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修
- ・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修
- ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修

### ウ 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対象とした研修

- ・ 「就業支援基礎研修」及び「就業支援実践研修」の上位研修で、総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心とした、より実践的・応用的な内容の「就業支援スキル向上研修」
- ・ 職業リハビリテーションの新たな課題やニーズに対応した知識・技術等の向上を図る「就業支援課題別セミナー」

さらに、職場適応援助者(ジョブコーチ)を対象とした研修については、企業のニーズに応じて企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える必要があることから、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を実施することにより、その質的向上を図る。

また、平成30年度より新たに開始した大阪センターでの「職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修」における集合形式での研修及び「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援スキル向上研修」について、的確に実施する。

なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。

## 【指標】

- 1 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した障害者就業・生活支援

センター及び就労移行支援事業所の設置総数に占める割合を51%以上とする。

- 2 助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得る。
- 3 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者数を600人以上とする。
- 4 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得る。

### (3) 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

#### ① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。下記のアのうち（オ）、（キ）及び（ケ）を除く令和4年度に終了する6テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。

なお、総合的な研究テーマである下記のア（イ）、（ウ）については、プロジェクト方式による研究を実施する。

調査・研究の質を向上させるため、外部の有識者の意見を聴きつつ調査・研究の内容や進め方の改善を継続的に行う。また、定例会議において進捗管理表を用い研究の進捗状況を組織的に共有するなど、厳格に進捗を管理する。

#### ア 継続テーマ

- (ア) 発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究
- (イ) 就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究
- (ウ) 諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究
- (エ) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第7期）
- (オ) 障害者の雇用の実態等に関する調査研究
- (カ) テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査
- (キ) AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究
- (ク) 就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究
- (ケ) 難病患者の就労困難性に関する調査研究

#### イ 新規テーマ

- (ア) 精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究
- (イ) 「ワークサンプル幕張版（MWS）」新規3課題による効果的なアセスメント及び補完方法の獲得に関する調査研究
- (ウ) 事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究
- (エ) オンラインによる就労支援サービスの提供に関する調査研究
- (オ) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第8期）

#### ② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

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・研究とあわせて、以下の3テーマについて障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、実践報告書、研究発表、支援技法普及講習等を通じて、その普及に努める。また、職業セン

ターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、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提供するとともに、開発した技法に改良を加える。

ア 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発

イ 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発

ウ 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発

③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催

職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究・実践発表会を開催するとともに、調査・研究の成果を地域の要望を踏まえて普及するための職業リハビリテーション研究発表会を地方会場において開催する。

イ 支援技法普及講習の実施

発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者について開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に、主に演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習を地域センター等で実施する。

ウ 学会等での発表、各種研修での講義等

研究・開発成果について、関係学会等で発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。

エ インターネット等による研究成果の情報発信

研究・開発成果の効果的な普及を図るために、インターネットやリーフレット等による以下の発信を行う。

職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を障害者職業総合センターホームページにおいて公開するとともに、障害者職業総合センターホームページの認知度を向上させ、利用者ニーズを踏まえた広報を行う。

また、研究・開発成果について、機構ニュースによるプレスリリースを通して周知を図る。さらに、効果的な普及につながる情報をまとめたリーフレット等を作成し、関係機関や事業主等に対し周知する。

オ マニュアル、教材、ツール等の作成

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、ツール等を作成する。

カ 研究・開発成果の共有化

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を対象に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツールを作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有化を進める。

④ 企業に対する実践的手法の開発・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、障害者の雇用や職場定着に当たって抱えている不安や悩みなどの課題を解決する方法をホームページで公開するとともに、障害者雇用マニュアル「視覚障害者と働く」の改訂版を作成する。また、当該情報が事業主に有効活用されるよう、ホームページに構築した意見収集の仕組みを使って、掲載情報の見

直しを行う。

ホームページ上で、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」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例を追加掲載する。

#### 【指標】

- 1 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点について5点以上を得る。〔採点方法：研究テーマごとに3人の研究評価委員がそれぞれ、優れている＝2点、やや優れている＝1点、やや劣っている＝0点、劣っている＝0点で評価〕
- 2 外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を6本とする。
- 3 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等について、6件以上作成する。

### 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

#### (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

##### ① 障害者雇用納付金制度についての適切な周知、理解の促進

障害者雇用納付金制度については、事業主からの的確な申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。

##### ア 事業主説明会の開催

事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告、支給申請が的確になされるよう開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知徹底、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。

##### イ パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布

制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容はアの参加者アンケート結果等の事業主からの意見及び前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策を十分踏まえたものとする。

また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。

##### ウ 職業安定機関との連携及び担当者会議の開催

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とともに、1月に納付金関係業務担当者全国会議を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めるとともに、申告・申請において誤りの多かった事項に係る対応策について指示・徹底を図る。

##### ② 障害者雇用納付金の的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、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の適正な支給

障害者雇用納付金については、より厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導を行うとともに、電話、文書等により積極的に申告・納付督促を実施する。

特に、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業

主に対する未納付理由の把握及び納付督促を早期から実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むため、次の措置を講じる。その実施に当たっては本部及び都道府県支部の密接な連携の下、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。

- ・ 障害者雇用納付金の申告が必要な事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。
- ・ 申告期限経過後、速やかに未申告の事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。
- ・ 都道府県支部は7月以降、電算機処理システムにより未納付の事業主を把握し、未納付理由の把握及び納付督促を迅速に行う。機構本部は、都道府県支部の納付督促の結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。さらに、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。

これらのことにより、令和3年3月の0.1%の法定雇用率引上げ及び新型コロナウイルス感染症の影響下においても、引き続き高い収納率を維持する。

なお、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も、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書、訪問による納付督促・督促の継続的な実施により確実な徴収を図る。

また、円滑に審査を行えるよう策定した業務マニュアルを活用し、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特例給付金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。

### ③ 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

電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。

また、電算機処理システム、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、新システムの運用を開始し、事業主サービスの向上と事務処理の効率化等を図る。

### ④ 電子申告申請及び電子納付の利用促進

事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子申告申請及び電子納付について、利用の促進を図る。

電子申告申請については、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行う。

また、電子納付についても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、電子申告申請の利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行う。

加えて、これら電子申告申請及び電子納付について、事業主の利用を促進するため、本部が作成する選定基準に基づき都道府県支部において利用勧奨を行う。

さらに、障害者雇用納付金の電子納付による収納サービス（ペイジー）を提供していない金融機関に対し、ペイジーの導入について協力を要請する。

### ⑤ 調査の強化

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」（平成25年厚生労働省令第54号）により、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする

書類及び労働時間の状況を明らかにする書類の添付を一定規模までの申請事業主に対し義務づけられたが、書類の添付が義務づけられていない事業主（納付金申告対象事業主及び常用雇用労働者数が300人を超える調整金支給対象事業主）を対象に、引き続き調査を強化し、より適正な徴収、支給に資する。

ア 本部と都道府県支部が緊密な連携を図り、納付金の徴収不足及び調整金の過大支給を防ぐ等、調査の円滑な実施に努める。

イ 調査業務を担当する職員に対し、新たな情報を盛り込んだ調査業務マニュアルの提供、同マニュアルを活用した座学研修の実施、実際の調査場面を活用した実地研修の実施等により、適切な調査実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。

#### ⑥ 調査の効率的かつ的確な実施

調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。

ア 効率的かつ的確な調査を行うため、都道府県支部の把握する情報を積極的に活用する。また、これまでの調査結果の傾向を踏まえ、より効果的かつ効率的な調査を実施する。

イ 雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類や労働時間の状況を明らかにする書類のほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、それらの正確な把握に努める。

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。

#### 【指標】

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

#### (2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

##### ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

ア 事業主等の利便性を図るとともに助成金の活用促進のため、オンライン申請化に向け仕様の検討等を進めるとともに、事業主等が助成金の内容を容易に理解できるよう支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等のホームページでの解説を多様化し、新設又は支給要件等の変更があった場合は、確定した日から速やかにホームページ等を更新する。

また、助成金の利用に関するFAQの内容を充実させる。

イ 助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関等との連携会議を設け、相互の情報交換を密にすることにより、助成金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。

また、職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行うほか、助成金の内容を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催や助成金関係記事の掲載等を行う。

ウ 助成金の対象となる措置に関する支給要件、添付書類等に変更がある場合にはパンフレット、支給申請の手引等を見直し、都道府県支部、職業安定機関等において事業主等に配布する。

助成金を効果的に活用できるよう都道府県支部において事業主等に対し丁寧な説明を行う。

##### ② 効率的な助成金支給業務の実施

助成金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査する。

また、次の取組を行うことにより、迅速かつ適正な助成金の支給に努める。

ア 助成金システムの活用により助成金の支給に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。

また、都道府県支部に対する支給に係る事務処理期間の厳守を指導する等、進捗管理の徹底を図る。

イ 支給申請が円滑に行われるよう、事業主等に対して、助成金の制度、申請書等の記入方法や申請から支給決定までの期間等について十分に事前説明を行うとともに、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。

また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレットや申請様式及び添付書類の見直し等を行う。

ウ 効率的な支給業務を実施するため、助成金業務担当者を対象とした会議、研修等を実施し、審査手順や審査に当たっての留意事項等について説明するとともに、提出書類の点検・確認方法や事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上等を図る。

エ 助成金を支給した事業主に対してアンケート調査を実施し、その調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。

### ③ 適正な支給業務の実施

ア 本部においては、支給対象作業施設等の確認が必要な案件、申請等の内容に疑義が生じた案件等に対して必要に応じて現地調査を実施する。また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。

都道府県支部においては、不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。

イ 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、厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。

ウ 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する際は、支給業務に関する問題点等について事前に情報を収集・整理した上で情報交換を行う。

エ 厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点や不正受給事案について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。

### 【指標】

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

(3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等

#### ① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等

ア 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、障害者職業生活相談員資格認定講習について、各都道府県支部における状

況、地域のニーズ及び受講者との意見交換等の双方向性を確保するなど講習内容の質の担保に留意しながら、講習の一部をオンライン形式も取り入れつつ実施する。

また、障害者職業生活相談員の活躍事例や相談活動に役立つ情報を集約の上、ホームページ等で引き続き提供する。

#### イ 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。

就労支援機器の貸出業務については、事業主及び関係機関に対して、全国的な活用を促進するために地方説明会の開催により周知を図るとともに、就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施する。また、相談・援助や貸出しを終了した事業主に対するアンケート調査を通じて把握した事業主のニーズに基づき、機器の選定・活用に関するフォローアップ等を実施するとともに、事業主ニーズの高い機器の整備を行う。

#### ウ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、9月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県表彰を実施するほか、全国6か所の会場で障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテストの入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を実施する。

また、「中小企業における社内の支援人材の効果的な活用により障害者の職場定着の推進に取り組んだ職場改善好事例」を収集し、優秀な取組を表彰するとともに、ホームページで取組内容を紹介する。

さらに、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「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。

なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。

また、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディア等を通じた啓発広報活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。

### ② 障害者技能競技大会（アビリンピック）

#### ア 全国障害者技能競技大会の開催

障害者が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、機構本部において「第42回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を11月に開催する。

大会においては、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種を、技能デモンストレーションとして、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を実施する。

大会来場者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会来場者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。



なお、次回の第10回国際アビリンピックに向け準備してきた選手強化対策を引き続き各競技種目の専門家と共有して、選手が持てる力を発揮できるよう国内大会の運営に努める。

また、国際アビリンピックに関連した国際会議等に参加し情報収集等を行う。

#### イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催

都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、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）を効率的かつ効果的に開催・運営する。

### 【指標】

- 1 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を5,600人以上とする。
- 2 アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価を、90%以上とする。

## 4 職業能力開発業務に関する事項

### (1) 離職者を対象とする職業訓練の実施

雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを積極的に展開し、必要に応じて、新たな職業訓練コースを開発する。具体的には以下を重点的に実施する。

- ① IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースとして、工場における生産設備のIT化に対応するために開発した「スマート生産サポート科」については、23施設で実施する。また、様々な分野へのIoT技術等の普及に対応するため、新たにIoTシステムの構築・保守作業ができる人材を育成するために開発した訓練コース「IoTシステム技術科」については、新たに1施設を加え4施設で実施する。さらに、引き続き全ての訓練コースにおいて、基礎的ITリテラシーの訓練を実施するとともに、全てのカリキュラムモデルを点検し、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成等の観点等を踏まえ、必要に応じて新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行う。
- ② 就職支援マップなどの就職支援ツールを活用し、訓練の開始から終了までの各段階においてジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどの相談支援に積極的に取り組み、就職への意識付けや職業選択の支援を行う。また、就職活動が円滑に進むよう面接指導や応募書類の作成を指導するほか、企業に対し求人申込みの働きかけや訓練受講者の求職情報を取りまとめた訓練生求職情報を提供する。さらに、訓練修了時点で就職が決まらない可能性がある訓練受講者を公共職業安定所に誘導するなど公共職業安定所と連携を図り、積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことにより、訓練受講者の就職率の向上に努め、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。

なお、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等の活用による支援を行うとともに、効果的な支援方法の検討を進める。

- ③ ものづくり分野での女性の就業を促進するため、女性の受講率を高めるための取組を行う。特に、育児等と両立しやすい短時間の職業訓練コースを実施するとともに、職業訓練の受講により、子供の世話が困難となる求職者に対する託児施設を活

用した託児サービスの提供等を推進する。

- ④ 就職氷河期世代を含め就業経験の乏しい者等で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対する基礎的な訓練である橋渡し訓練や企業における実習訓練（以下「企業実習」という。）と職業能力開発促進センターにおける職業訓練を組み合わせた日本版デュアルシステムを実施する。
- ⑤ 訓練コースの周知・広報等に当たり、公共職業安定所と連携して、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明する。また、訓練効果や成果、訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載するとともに、公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組み、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進する。

#### 【指標】

- 1 ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数を、1,205人以上とする。
- 2 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、80%以上とする。

#### (2) 高度技能者養成のための職業訓練の実施

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

- ① 応用課程については、職業能力開発大学校全10校の生産システム技術系3科（生産機械システム技術科、生産電気システム技術科及び生産電子情報システム技術科）に設置したロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材の養成を目的とした訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）において、今後のロボット技術の普及や活用拡大に対応した訓練を実施する。

なお、生産ロボットシステムコースの運用状況を定期的に把握した上でコースの運用方法やカリキュラムについての分析を行い、必要に応じてカリキュラムや訓練実施方法等の見直しを行う。

専門課程については、引き続き全科でIoT、ビッグデータ等の第4次産業革命における新技術の利活用やITリテラシー等に対応したカリキュラムにより訓練を実施する。

また、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成等の観点を踏まえ、必要に応じて新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行う。

- ② ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容とすることや、専門課程、応用課程及び総合課程それぞれ1年次から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、オンラインによる就職活動に対応するための支援を実施する等、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する。

また、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。

- ③ 生産現場のノウハウや最新の技術動向を把握し、ものづくりの生産現場における技術的な課題を解決するための共同研究等を通じた産学連携や、職業能力開発大学校等の有するものづくり訓練のノウハウ等を活用し、若年者に対する実践的な技能

教育を充実させるため他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営を行う。

- ④ オープンキャンパス、高校訪問、社会人の受入れに向けた事業所訪問等による効果的な広報等の取組内容やスケジュールを明確にした行動計画であるアクションプランを全ての職業能力開発大学校等において策定・実施することにより入校生を確保する。

なお、離職者を対象とする職業訓練と同様に、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生に対しても、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等の活用による支援を行うとともに、効果的な支援方法の検討を進める。

### 【指標】

- 1 職業能力開発大学校（10校）において、生産ロボットシステムコースを実施する。
- 2 生産ロボットシステムコースの修了者数を、137人以上とする。
- 3 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率を95%以上とする。

### (3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した生産性向上人材育成支援センターを拠点にし、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、生産性や技能・技術の向上（以下「生産性向上等」という。）に取り組む事業所を支援する。

また、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT力」の強化等に取り組むとともに、生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員を配置し、中小企業におけるDX人材の育成を推進する。具体的には、以下を重点的に実施する。

- ① IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術の進展に対応するため、中小企業の生産現場等への導入が進みつつあるセンシング技術や通信ネットワークを介した通信技術などのIoT技術等に関する在職者訓練コースを開発する。

開発に当たっては、ニーズ等の把握・分析、必要となる知識、技能・技術の整理、訓練コースの開発方針の検討などを行うため、職業訓練指導員等で構成する委員会を設置する。

また、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成等の観点を踏まえ、必要に応じて新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを行う。

- ② 地域の事業主や事業主団体等の人材育成ニーズ等に基づき、中小企業等において中核的な役割を果たしている人材を対象に、新しい生活様式を踏まえた社会変化に対応するためのオンライン訓練の活用促進などに取り組みつつ、高付加価値化、業務効率化、技能高度化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練を実施する。
- ③ 訓練コースの受講を指示した事業主等に対して受講者が習得した能力の職場での活用状況等に関する確認・評価を行うための調査を実施する。

なお、調査の実施とともに、事業主等のニーズやアンケート調査による受講者からの意見等を併せて把握することにより、訓練カリキュラムに改善を行う等、訓練の質の向上に反映させる。
- ④ ものづくり分野に限らず、あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上を支援す

るため、生産管理・品質管理、原価管理・コスト削減、組織マネジメント等に関する知識、ITによる業務改善に関する知識等を習得させる「生産性向上支援訓練」を実施する。

さらに、中高年齢層向けの70歳までの就業機会の確保に資する訓練コースを実施するとともに、これに加え、中小企業等のDXを推進するため、IoT、クラウド、AI等の新しいデジタル技術を含む訓練コースを拡充し、DXに対応できる人材の育成等を支援する。

なお、訓練の実施に当たっては、専門的知見やノウハウを有する民間機関等に委託して行うこととし、商工関係団体や業種別団体等を通じて傘下の中小企業等の訓練受講を働きかけることなどにより、個別の中小企業や事業主団体傘下の会員企業等に対する訓練の受講機会を提供する。

また、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、全国の生産性向上人材育成支援センターで把握したニーズ等を踏まえ、カリキュラムモデルの継続的な開発や内容の見直しを行う。

- ⑤ 生産性向上人材育成支援センターにおいて、事業主や事業主団体等における個別の要望に対応するなど、事業主等と連携して訓練カリキュラムを開発し、訓練を実施する。

また、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、事業主等が実施する職業訓練等についての職業訓練指導員の派遣及び訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・情報の提供、人材育成上の課題解決のための相談・支援を行う。

#### 【指標】

- 1 IoT技術等をはじめ、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数を、6.4万人以上とする。
- 2 在職者訓練を利用した事業主に対して追跡調査を実施し、在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価を、90%以上とする。
- 3 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数を、3万事業所以上とする。

#### (4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進する。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進、オンライン訓練の実施等に取り組む。具体的には以下の取組を実施する。

- ① 全国の職業能力開発施設において、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、国、都道府県等と連携しながら令和3年度に見直された指導員養成訓練（指導員養成課程、高度養成課程）を着実に実施する。さらに、多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識・技能・経験等に応じた職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用する。

また、職業訓練指導員情報に係るWebサイトの継続的な運用を通じて職業訓練指導員の魅力を発信し、職業訓練指導員の確保に繋げる。

- ② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）について、第4次産業革命の進展による技術革新に対応した職業訓練を実施するために必要な技能・技術を習得する研修、オンライン訓練の指導技法等の習得に係る研修の実施等コース内容を充実させるほか、都道府県等からの要望に応じた研修コースを設定し、全国の公共職業能力開発施設等を実施場所とする出前型研修や通信の方法によ

る個別研修と集合研修とを組み合わせた通信活用研修、Webを活用したオンライン研修を実施する。

また、各種技能競技大会やODA（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努める。

- ③ 企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努める。
- ④ 第4次産業革命の進展による技術革新に対応した職業訓練に関する調査研究等政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組む。
- ⑤ 国、関係機関（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れ等を実施する。
- ⑥ 地域の産業界のニーズや官民の適切な役割分担等を踏まえた適切な職業訓練コースを設定するため、外部の有識者等から構成する地方運営協議会の訓練計画専門部会において、意見を聴取し、審査するとともに、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、職業訓練の設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルを実践し、効果的な職業訓練の実施に努める。また、公共職業安定所職員を対象として施設見学会を開催するとともに、公共職業安定所等と連携して、求職者を対象とした雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等を行うことにより、職業訓練コースの多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明するほか、ホームページやリーフレット等による訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これらにより定員充足率の向上に努めるとともに、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行う。
- ⑦ 各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用した「地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務」に参画し、「地域の関係機関の協働（地域レベルのコンソーシアム）による職業訓練のコースの開発及び検証事業」で培ったノウハウを提供すること等により、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努める。

また、「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」に参画し、都道府県労働局、都道府県、就労等支援機関、経済団体、労働団体等の関係機関と十分に連携を図り、就職氷河期世代に対する職業訓練の受講機会の提供等に努める。

- ⑧ 企業や求職者等に対し、ものづくり分野の仕事の魅力や実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、職業訓練のメニューだけでなく、訓練効果や成果、訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載するとともに、公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組む。また、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。
- ⑨ 機構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。

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。

- ⑩ 民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるため、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組に対して、必要な協力を行う。
- ⑪ 新型コロナウイルス感染症の拡大を防止し、新しい生活様式への移行に対応する観点から、自宅等で職業訓練を受講できるようにするためのオンライン訓練について、地域の状況及び職業訓練の内容に応じた適切な対応を行う。

#### 【指標】

- 1 職業訓練指導員養成課程修了者数を、100人以上とする。
- 2 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）の受講者数を、5,000人以上とする。

#### 5 障害者職業能力開発業務に関する事項

- (1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、特に、全国の広範な地域の職業安定機関に対して、年度当初から計画的な訪問を行う等により働きかけを強化することをはじめとして、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れる。
- (2) 企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う採用準備講座や訓練場面の見学の機会等を活用して、企業の訓練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、個別カリキュラムによる個別訓練等、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。

また、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法等の開発、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。

さらに、企業において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特別支援障害者について、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。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により、職業訓練実施に支障が生じる事態に備え、職業訓練の機会の確保を目的としたオンライン訓練について適切な対応を図る。

- (3) 訓練修了者のうち就職希望者について、より早期からの求職活動に必要な知識付与等の就職支援及び事業主に対する職業訓練の見学会を通じた職業能力の情報提供等を実施する。

また、訓練修了者の就職に向けて地域センターと緊密に連携しつつ、職業安定機関に対しても求人情報の提供、求人開拓の依頼、入所者の習得技能等の説明等を積極的に行うことにより、就職率の向上に努める。

- (4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、厚生労働省と連携して都道府県等に各種事業へ参加等を働きかけることにより、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等（以下「職業能力開発校等」という。）への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援・助言等に取り組む。具体的には、以下の業務を実施する。

- ① 障害者職業訓練推進交流プラザ

職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、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等を実施する。

② 指導技法等体験プログラム

職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。

また、委託訓練については、引き続き中央障害者職業能力開発校に専用のコースを設定し、障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施を支援する。

③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業

特別支援障害者等向け訓練コースを設置している又は新たに設置を計画している職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした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及び円滑な運営を支援する。

④ 職業訓練実践マニュアル

専門の訓練コース及び障害種別を問わない訓練コース等における精神障害者等の受入れ促進を目的として、個々の障害特性に応じた訓練コースの円滑な運営に資する職業訓練実践マニュアルを作成し、職業能力開発校等に提供する。

(5) 障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員に対して、令和3年度までに実施した試行結果を踏まえた計画的な育成に係る取組の本格実施により、育成及び専門性の向上を図る。

【指標】

- 1 特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とする。
- 2 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、75%以上とする。
- 3 指導技法等提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」、「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数（「障害者職業訓練推進交流プラザ」は、障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県が対象）を、100機関以上とする。
- 4 指導技法等提供に係る「職業訓練実践マニュアル」及び「指導技法等体験プログラム」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を、90%以上とする。

6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

(1) 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的確な審査を行う。

(2) 認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導、就職氷河期世代支援、新型コロナウイルスの影響により休業を余儀なくされる方やシフトが減少したシフト制で働く方への支援などの国の政策に対応した訓練コースやオンライン訓練（同時双方向型）及びeラーニングコースの設定の促進、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等、必要な指導及び助言を行うとともに、不正防止の徹底に努め、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施する。

## 第2 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

### 1 効率的な業務実施体制の確立

(1) 機構本部の業務部門については、各部門が緊密な連携を取りながら令和4年度下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映する。

地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組む。

(2) 令和元年度に策定した「働き方改革方針」に基づいて取り組むこととしている事項のフォローアップ、業務改善提案及び好事例の募集等を通じて、業務効率化等に向けたPDCAサイクルを推進する。

### 2 業務運営の効率化に伴う経費削減

一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については効率的な利用に努め、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額の節減に向けた令和4年度における必要な取組を行う。

人件費（退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、平成29年度予算と同額以下に抑制する。

なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。

### 3 給与水準の適正化

職員の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について、結果が出次第、公表する。

### 4 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。

#### (1) 調達等合理化計画

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

「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）等を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、「調達等合理化計画」の策定及び令和3年度計画の自己評価に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。

#### (2) 一般競争入札等

一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。



### (3) 監査

「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、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。

#### 5 保有資産の見直し

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

#### 6 事業の費用対効果

事業の実施費用を随時把握したうえで、アンケート結果等により把握された利用者の意見、業績評価結果の活用等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。

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

- (1) 使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会等を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。
- (2) 利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における利用者アンケートやサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。

#### 8 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組

機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法等についての検討などを進める。

「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、公共職業能力開発施設の指導員等を対象に、支援・対応に係る専門的研修を実施する。

国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、特別な配慮が必要な支援対象者への対応及び支援を実践し、各施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するための研修を行うほか、国立職業リハビリテーションセンターにおいて、支援技法等の更なる普及を図るための研修を実施する。

加えて、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。

#### 9 内部統制の充実・強化

内部統制については、内部統制の推進等に関する規定等を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有する。理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するため、また、内部統制の仕組みが有効に機

能しているかどうか点検及び検証し、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うため、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス・リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、個人情報保護等に係るリスクの対応方針の徹底、内部監査室によるモニタリングの充実、全ての職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るための職員研修及び情報提供等の実施、全職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施、外部通報窓口の運用を含む公益通報制度の適正な運用等の取組を実施する。また、コンプライアンス推進室を中心に機構内の部署間の連携強化を図り、リスク情報の共有化を徹底し、迅速かつ的確に対応するよう努める。

## 10 情報セキュリティの強化

(1) 情報システムについて、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、以下の取組を実施する。

- ① 情報システムの適切な整備及び管理を行う。
- ② 情報システムの整備及び管理を行うPJMOを支援するため、PMOの設置等体制整備のための検討を進める。

(2) 情報セキュリティ対策について、以下の取組を実施する。

- ① 「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュリティポリシー等各種規程類を適時・適切に見直し、職員に対して周知、徹底を図る。
- ② サイバー攻撃を防御するための必要な技術的対策を講じるとともに、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。
- ③ 情報セキュリティ対策に係る教育実施計画を策定し、役職員に対し、適時・適切な研修・教育を実施する。
- ④ PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。

## 11 職員の適正な労働条件の確保

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

## 12 既往の閣議決定等

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

## 第3 予算、収支計画及び資金計画

「第2 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」で定めた事項に配慮した年度計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行う。

### 1 予算

別紙－1のとおり

### 2 収支計画

別紙－2のとおり

### 3 資金計画

別紙－3のとおり

### 4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用

障害者雇用納付金に係る積立金については、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。

### 5 雇用促進住宅の廃止

雇用促進住宅の譲渡により生じた収入（年賦）については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法（平成14年法律第165号）等の規定に従い国庫納付する。

## 第4 短期借入金の限度額

### 1 限度額 18,000百万円

### 2 想定される理由

- (1) 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足
- (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等

## 第5 財産の処分等に関する計画

### 1 不要財産等の処分に関する計画

なし

### 2 重要な財産の処分等に関する計画

なし

## 第6 剰余金の使途

### 1 事業主に対する相談・援助業務の充実

### 2 職業リハビリテーション業務の充実

### 3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実

### 4 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実

### 5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実

## 第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

### 1 人事に関する計画

採用説明会の開催、採用案内パンフレットやホームページ等の活用・充実、大学等への訪問による募集の周知、大学や就職支援会社が主催する全国各地での企業説明会等への参加、施設見学の実施等による積極的かつ効率的な募集活動をオンラインを活用しつ

つ行い、必要な人材の確保に努めるとともに、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。

また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。

さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。

## 2 施設・設備に関する計画

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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。

(参考)

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
障害者職業センター	268	施設整備費補助金
職業能力開発促進センター	1,707	
職業能力開発大学校等	25	

(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・設備の整備、改修等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。

## 令和4年度計画の予算

(単位：百万円)

区 分	金 額									
	高齢・障害者雇用支援勘定				障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	障害者職業 能力開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	計
	高齢者雇用 支援事業経理	障害者雇用 支援事業経理	勘定共通	計						
収入										
運営費交付金	3,348	8,875	639	12,862	-	49,849	868	2,438	-	66,017
施設整備費補助金	-	268	-	268	-	1,732	-	-	-	2,000
高齢・障害者雇用開発支援事業費補助金	3,957	-	-	3,957	-	-	-	-	-	3,957
雇用開発支援事業費等補助金	-	-	-	-	-	90	-	-	-	90
業務収入	0	5	-	5	-	3,632	0	-	42	3,680
受託収入	-	-	-	-	-	4	-	-	-	4
その他の収入	-	-	33	33	34,705	167	4	14	1	34,924
計	7,305	9,148	672	17,126	34,705	55,475	872	2,451	44	110,672
支出										
人件費	1,010	4,229	345	5,584	1,614	24,835	534	1,546	179	34,292
一般管理費	-	-	429	429	162	1,767	162	103	23	2,646
業務経費	6,495	5,482	-	11,976	33,544	30,028	202	947	497	77,195
高齢者等雇用関係業務経費	6,495	-	-	6,495	-	-	-	-	-	6,495
障害者職業センター運営経費	-	5,482	-	5,482	-	-	-	-	-	5,482
障害者雇用納付金関係経費	-	-	-	-	33,544	-	-	-	-	33,544
職業能力開発関係業務経費	-	-	-	-	-	30,028	-	-	-	30,028
障害者職業能力開発校運営経費	-	-	-	-	-	-	202	-	-	202
特定求職者職業訓練認定業務経費	-	-	-	-	-	-	-	947	-	947
雇用促進住宅関係業務経費	-	-	-	-	-	-	-	-	497	497
施設整備費	-	268	-	268	-	1,732	-	-	-	2,000
受託業務費	-	-	-	-	-	4	-	-	-	4
計	7,504	9,980	774	18,258	35,321	58,366	898	2,597	699	116,139

(注1) 各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。

(注2) 高齢・障害者雇用支援勘定、職業能力開発勘定、障害者職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定における収入不足分は、過年度より繰り越した運営費交付金債務からこれに充当するものとする。

(注3) 障害者雇用納付金勘定における収入不足分については、引当金からこれに充当するものとする。

(注4) 宿舍等勘定における収入不足分は、積立金からこれに充当するものとする。

## 令和4年度収支計画

(単位:百万円)

区 分	金 額									計
	高齢・障害者雇用支援勘定				障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	障害者職業 能力開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	
	高齢者雇用 支援事業経理	障害者雇用 支援事業経理	勘定共通	計						
費用の部	7,501	9,885	800	18,186	35,468	56,947	871	2,316	695	114,483
経常費用	7,501	9,885	800	18,186	35,468	56,864	871	2,316	695	114,400
人件費	855	3,591	304	4,750	1,427	21,772	418	1,403	164	29,932
業務費	6,444	5,429	-	11,873	33,540	24,423	190	939	497	71,461
一般管理費	-	-	429	429	162	1,747	162	103	23	2,626
減価償却費	14	78	0	92	1	6,411	7	7	-	6,518
賞与引当金繰入	106	446	38	590	163	1,993	43	144	16	2,949
退職給付費用	81	341	29	450	175	520	51	△ 279	△ 4	914
財務費用	-	-	-	-	-	81	-	-	-	81
臨時損失	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
その他の臨時損失	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
収益の部	7,501	9,885	800	18,186	35,468	56,946	871	2,316	44	113,830
運営費交付金収益	3,343	9,015	699	13,057	-	46,147	766	2,431	-	62,401
国庫補助金収入	3,957	-	-	3,957	-	90	-	-	-	4,047
受託収入	-	-	-	-	-	4	-	-	-	4
その他の収入	1	5	33	39	34,701	3,805	4	14	26	38,589
資産見返運営費交付金戻入	14	78	0	92	-	4,386	7	7	-	4,492
賞与引当金見返に係る収益	106	446	38	590	-	1,993	43	144	-	2,770
退職給付引当金見返に係る収益	81	341	29	450	-	520	51	△ 279	-	743
財務収益	-	-	-	-	4	-	-	-	17	21
臨時利益	-	-	-	-	763	-	-	-	-	763
その他の臨時利益	-	-	-	-	763	-	-	-	-	763
純利益(△純損失)	-	-	-	-	-	△ 1	-	-	△ 652	△ 653
総利益(△総損失)	-	-	-	-	-	△ 1	-	-	△ 652	△ 653

(注1) 各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。

(注2) 高齢・障害者雇用支援勘定、職業能力開発勘定、障害者職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定における賞与引当金繰入及び退職給付費用は、それぞれ同額を収益にも計上しており、損益均衡となっていること。

## 令和4年度資金計画

(単位:百万円)

区 分	金 額									計
	高齢・障害者雇用支援勘定				障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	障害者職業 能力開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	
	高齢者雇用 支援事業経理	障害者雇用 支援事業経理	勘定共通	計						
資金支出	7,504	9,981	774	18,259	70,551	58,427	898	2,597	28,858	179,589
業務活動による支出	7,454	9,659	774	17,887	35,316	51,085	886	2,588	699	108,460
投資活動による支出	50	321	-	371	5	5,263	12	9	-	5,660
財務活動による支出	-	1	-	1	-	2,079	-	-	-	2,080
翌年度への繰越金	-	-	-	-	35,230	-	-	-	28,159	63,389
資金収入	7,504	9,981	774	18,259	70,551	58,427	898	2,597	28,858	179,589
業務活動による収入	7,305	8,880	672	16,857	34,705	53,743	872	2,451	22	108,650
運営費交付金による収入	3,348	8,875	639	12,862	-	49,849	868	2,438	-	66,017
国庫補助金収入	3,957	-	-	3,957	-	90	-	-	-	4,047
受託収入	-	-	-	-	-	4	-	-	-	4
その他の収入	0	5	33	39	34,705	3,799	4	14	22	38,582
投資活動による収入	-	268	-	268	-	1,732	-	-	22	2,022
施設整備費補助金による収入	-	268	-	268	-	1,732	-	-	-	2,000
その他の収入	-	-	-	-	-	-	-	-	22	22
財務活動による収入	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
前年度よりの繰越金	199	832	102	1,134	35,846	2,952	26	145	28,814	68,917

(注1) 各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。