資料２

令和６年度業績評価
説明資料
（高齢・障害者雇用支援業務）

らしく、はたらく、ともに

JEED

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

目　次

事業体系・自己評定（案）一覧・・・・・・・・・・・・・・・ P 1

1-1-1　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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 2

1-1-2　高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法
の開発、啓発等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 6

1-3-1　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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 14

1-3-2　障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等・・ P 18

1-3-3　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・・・・・・・・・・・・・ P 22

令和６年度高齢･障害･求職者雇用支援機構の事業体系・自己評定（案）一覧

総合評定　A

高年齢者雇用支援事業

１．高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

1-1-1　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		B	A
1-1-2　高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	重 困	A	

障害者雇用支援事業

２．障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項

1-2-1　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	重 困	A	A
1-2-2　地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	重	A	
1-2-3 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	困	A	

３．障害者雇用納付金関係業務に関する事項

1-3-1　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		B	B
1-3-2　障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等		B	
1-3-3　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		B	

職業能力開発事業

４．職業能力開発業務に関する事項

1-4-1　離職者を対象とする職業訓練の実施	重 困	A	A
1-4-2　高度技能者の養成のための職業訓練の実施	重 困	A	
1-4-3　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	重 困	A	
1-4-4　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		B	

５．障害者職業能力開発業務に関する事項

1-5　障害者職業能力開発業務	重	B

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

1-6　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	B

共通・管理

2-1　業務運営の効率化	B	3-1　財務内容の改善	B
4-1　その他業務運営	B		

※一定の事業等のまとまりごと（１～４の各事項）の評価は、「厚生労働省独立行政法人の目標策定及び評価実施要領」を踏まえ、以下のとおり算出。

①項目別評定（S~D）を点数化（5~1）、②「重要度：高」の項目は点数を２倍、③それらの加重平均。

（例）「１．高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項」の場合（1-1-2の項目が「重要度：高」）
（3（B）＋４（A）×２（「重要度：高」））÷（２（項目数）＋１（「重要度：高）））≒3.6→小数点第一位を四捨五入して４のため、Ａ評定

1-1-1　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

○概要

国においては、高年齢者等の雇用の安定等を図ることを目的とした給付金制度を設けています。

当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。

＜65歳超雇用推進助成金＞

・65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に支給

・高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度の整備に係る措置（賃金・人事処遇制度、労働時間制度、健康管理制度等の導入等）を実施した事業主に支給

・高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に支給

評価項目Ｎｏ．１－１－１ 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

自己評価　B　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ｂ）

Ⅰ　中期目標の内容

①　給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報を図ること

－　給付金の説明会への参加事業所数　*100,000*事業所以上

※給付金の説明会への参加事業所数実績（令和３年度19,882事業所）を踏まえて設定

②　効率的な給付金支給業務の運営を図ること

－　給付金（創設２年目以降）の申請１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）　*90*日以内

※厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安（原則２カ月以内、一部３カ月以内）を踏まえて設定
（第４期中期目標期間（平成30年度～令和３年度）の平均処理実績 77.7日）

③　適正な支給業務の実施を図ること

Ⅱ　指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指　　標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・職業安定機関、事業主団体等と連携した事業主説明会の実施 ・事業主説明会における周知用資料の作成	給付金の説明会への参加事業所数 （目標値　中期目標期間中に100,000事業所以上（令和６年度目標値20,000事業所以上）））	26,968事業所	134.8%	28,326事業所	141.6%						
・審査体制や審査点検チェックリストの適宜見直しによる効率的な事務の実施 ・支給要件のポイントや支給対象外事例を手引きに掲載	給付金（創設２年目以降）の申請１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） （目標値　90日以内）	82.2日	109.5%	76.3日	118.0%						

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指　　標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
給付金の説明会への参加事業所数	②「法人の努力結果」 令和６年度は機構単独での開催や関係機関等との共同開催など、あらゆる機会を積極的に活用して開催に努めたことにより、参加事業所数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第５期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
給付金（創設２年目以降）の申請１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）	

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
給付金の説明会への参加事業所数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・事業主ニーズを的確に踏まえた給付金説明会の開催となるよう、アンケート結果を踏まえた説明資料の見直しを行うなど、給付金説明会の質の向上に取り組んだほか、より多くの参加者が見込める開催場所を設定するなど、より効果的・効率的な給付金説明会の開催に向けて取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・意欲ある高年齢者が年齢に関わりなく個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備のためには、人事制度や賃金制度の改正等の事業主による重大・慎重な経営判断が必要となるが、70歳までの就業機会の確保に向け、事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金説明会の開催に当たっては、職業安定機関等が開催する各種説明会等と共同開催するなど、より多くの事業主等の参加を通じた給付金による支援の活用促進に積極的に取り組んだ。
給付金（創設２年目以降）の申請１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）の向上に係る取組	【質的な取組】 ・申請状況等に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じた場合は、速やかに審査体制及び審査業務の見直し等に取り組んだ。 ・支給申請の手引きには、記入誤りや事業主等からの質問が多い点に係る解説を掲載するなど、分かりやすい手引きを作成することで、スムーズに申請できるよう工夫したほか、審査・点検マニュアルの作成や給付金業務担当者全国会議等を通じて、都道府県支部担当者のサービスの質や処理能力の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・70歳までの就業機会の確保に向け、事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金制度を積極的に広報した結果、支給申請書受付件数が増加（前年度比約９％増）したが、早期支給に向け、適正支給とのバランスを考慮しつつ、審査体制及び審査業務の見直し等を実施し、効率的な支給事務に取り組んだ。

参考指標

参考事項

○事業主等に対する給付金の支給

数値目標の達成状況

※［　］内は前年度実績

❶給付金の説明会への参加事業所数

28,326事業所［26,968事業所］

目標：20,000事業所以上
達成度：141.6%

❷給付金の平均処理期間

76.3日［82.2日］

目標：90日以内　達成度：118.0%

主な取組内容

◆給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

- **アンケート結果を踏まえた給付金説明会資料の見直し**
- また、**多くの参加者が見込める開催場所の設定**や職業安定機関等が開催する**各種説明会等と共同開催**
- 給付金制度説明動画をホームページ及びYouTubeで配信（再生回数：6,556回［8,334回］）

◆効率的な給付金支給業務の運営

- 申請状況等に係る**進捗状況を日常的に管理**
- **支給申請書受付件数の増加及び審査の遅延に対応した、審査体制及び審査業務の見直し**
- 申請時の記入誤りや事業主等からの質問が多い点を解説するなど、**分かりやすい「支給申請の手引き」**や記入方法説明動画を作成
- 審査･点検マニュアルや給付金業務担当者全国会議等を通じた都道府県支部担当者の**サービスの質や処理能力の向上**
- **オンライン申請化に向けたシステムを構築**するとともに周知を実施（令和７年４月から運用開始）

▲記入方法説明動画

▲オンライン申請広報チラシ

◆適正な支給業務の実施

- 現況調査実施回数　605回［649回］
- 不正受給事業主等を公表することをホームページ等で注意喚起
- 不正受給が判明した件数　１件［０件］

制度利用者へのアンケート実施

「給付金があることで定年引上げ・雇用管理制度の導入等の取組の後押しとなった」94.2%［90.6%］

	件数（件）	金額（千円）
給付金の支給	2,724［2,940］	1,581,775［1,608,874］

支給に係る審査業務の流れ

都道府県支部

- 申請書類の受理・点検
- 支給要件確認（都道府県労働局への雇用保険データの照会、事業主訪問による現況調査等）
- 申請書類等を機構本部へ送付

機構本部

審査

- 支給要件の確認（提出書類に基づく審査、都道府県支部を通じた事業主への疑義照会等）

支給決定

- 支給決定、送金手続等

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）の活用事例

対象事業主：社会保険・社会福祉・介護事業（富山県）、従業員数30人規模

課題	○高齢社員は、豊富な経験により、円滑なコミュニケーションやトラブルへの対応に安心感があることから、積極的に高齢社員の採用を行っており、高齢社員が長く働き続ける仕組みを構築することが課題であった。
課題改善に向けた取組	○専門家の指導を得て、定年年齢を65歳から70歳に引き上げた。
給付金活用の効果	○社員からは、「『65歳でやめなくてはいけない』という意識がなくなり、気持ちに余裕ができた」といった前向きな声が聞かれるほか、高齢社員の豊富な経験を活かして、高齢社員と若手社員のペア就労を行っており、施設入居者との接し方、挨拶、言葉遣い、掃除の仕方などを高齢社員が手本を見せることで若手の育成に大きな効果をもたらしている。

1-1-2　高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

重要度：高　困難度：高

○概要

・70歳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制度改善提案、相談・援助の実施

「生涯現役社会の実現」に向け、定年延長、継続雇用延長、高年齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会の確保に関する相談・援助を行っています。

＜70歳雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）＞

・高年齢者雇用アドバイザーのうち一定の基準を満たした者。

＜高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）＞

・機構が委嘱している高年齢者雇用に関する専門的知識・経験を有する外部専門家。社会保険労務士等。

※以下プランナー及びアドバイザーを合わせて「プランナー等」という。

・プランナー等によるサービスの質の向上

スキルアップのための研修などを通じて、プランナー等のサービスの質の向上に取り組んでいます。

・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供

高年齢者の雇用推進に向け、専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発を行うとともに、ホームページ等を通じて、提供しています。

・産業別ガイドラインの策定及び普及支援

産業団体が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し、会員企業に対して普及することを支援しています。

・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者就業支援月間である10月に「高年齢者活躍企業フォーラム」を開催し、優良事例の表彰等を行うとともに、10月から11月にかけて企業の関心の高いテーマでシンポジウムを開催し、学識経験者による講演や企業による事例発表を行っています。

また、啓発誌「エルダー」の発行等により、広く高年齢者雇用に係る啓発広報活動を行っています。

評価項目Ｎｏ．１－１－２　高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

重要度　高
困難度　高

自己評価　A　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ａ）

Ⅰ　中期目標の内容

①　事業主等に対する効果的な相談・援助等を実施すること

－　事業主に対する*70*歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数　*31,000*件以上

※令和４年の「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果における高年齢者就業確保措置を講じていない企業から、第４期中期目標期間中に70歳までの定年引上げ・70歳までの継続雇用延長に係る制度改善提案を実施した企業を除いた企業数約13万３千社を対象に、その23.6%（第４期中期目標期間において、アプローチ対象企業が70歳までの定年引上げ・継続雇用延長に係る制度改善提案書を受領した率）について具体的な制度改善提案による働きかけを行うことを目標に水準を設定

－　制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合　*60*%以上

※第４期中期目標期間における「制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合」の実績（平成30年度～令和３年度の年間平均64.1%）を踏まえて設定

－　産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価　*85*%以上

※第４期中期目標期間における産業別高齢者雇用推進事業フォローアップ調査において、会員企業が「役に立った/立ちそうだ」と回答した実績（平成30年度～令和３年度の年間平均90.4%）を踏まえて設定

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を実施すること

【重要度：高】改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたことに伴い、70歳までの就業機会の確保を行う企業への支援を実現し、企業が早期に取り組むための環境整備を行っていくことが求められている。また、成長戦略実行計画（令和３年６月18日閣議決定）に係るフォローアップ工程表において、高年齢者の就業率の達成目標（2025年：65～69歳の就業率51.6%）が示されており、70歳までの就業機会を確保していくためには、より多様な高年齢者の特性に応じた活動の機会を提供できるよう、企業の取組の選択肢を広げる必要があり、本業務はその目的に寄与する極めて重要な業務であるため。

【困難度：高】改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたが、事業主にとって70 歳までの高年齢者就業確保措置は重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであるとともに、個々の高年齢者の多様性への配慮や負担のかからない職場環境作りも求められるなど、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いことに加えて、第５期中期目標期間の対象企業は、第４期中期目標期間では制度改善提案の対象外であった小規模企業や制度改善提案まで到らなかった企業など働きかけの困難な企業が主となるため。

Ⅱ　指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指　　標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・事業主に対する70歳までの就業機会の確保に係る制度改善提案の実施 ・プランナー等への研修等の実施	事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数 (目標値　中期目標期間中に31,000件以上（令和６年度目標値6,200件以上))	8,201件	132.3%	7,718件	124.5%						
・提案内容の質の向上のため、都道府県支部による事前チェック、機構本部における事後確認の実施 ・効果的な制度改善提案となるよう企業の関心事項に関する資料・情報（法改正、賃金・評価制度、安全衛生・健康管理等）の提供	制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合 (目標値　60%以上)	68.9%	114.8%	67.8%	113.0%						
・事業の推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助 ・会員企業委員等で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助	産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価 (目標値　85%以上)	86.9%	102.2%	89.5%	105.3%						

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指　　標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 第５期中期目標では、新たに小規模企業も制度改善提案の対象企業となったことを踏まえ、小規模企業を訪問する際の工夫や留意点について、プランナー等の間で共有を図ったり、都道府県支部職員が地域の事業主団体等を訪問し、JEEDの支援について傘下企業に対する周知の依頼に取り組んだことに加え、多くの企業における昨今の人手不足の顕在化による人材確保の観点と、令和３年４月に改正高年齢者雇用安定法が施行されたことによる法令遵守の意識により、事業主の関心度が高まったことから、制度改善提案件数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第５期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合	
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価	

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
事業主に対する70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数及び制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・制度改善提案に当たっては、各企業における65歳以上の従業員数や年齢構成のほか、これまでの相談記録を分析の上、企業ニーズ・課題に応じ、戦略的に取り組んだ。また、「70歳雇用推進マニュアル」等、機構が開発したツール等を活用するとともに、各プランナー等が各自の専門性を活かして、事業主の個別の課題等に対する適切な助言・提案を行った。加えて、見直しを行わなかった事業主については機構本部でその理由を把握・分析し、都道府県支部に対して分析結果の情報共有を図った。 【困難な状況への対応】 ・第５期中期目標期間の制度改善提案対象企業は、第４期中期目標期間では対象外であった小規模企業や過去に制度改善提案に至らなかった企業など、働きかけの困難な企業が対象とされたことから、都道府県支部職員の地域の事業主団体等への訪問による相談・援助業務に関する周知・広報などのほか、プランナー等に対する研修等を通じ、企業訪問時の工夫や留意点等を指示するなど、制度改善提案業務の質の向上に取り組んだ。 ・70歳までの就業機会の確保は、事業主の努力義務であり、実施済みの企業割合は31.9%（令和６年高年齢者雇用状況等報告）に留まる中、重大・慎重な経営判断を要する人事制度や賃金制度の改正などを必要とする70歳までの就業機会の確保に向けた事業主への提案を的確に行うため、課題解決ノウハウを共有するための研修のほか、制度改善提案に係る好事例や課題等の共有に重点を置いた連絡調整会議やブロック別経験交流会の開催を通じ、プランナー等の相談・援助能力の向上に取り組んだ。
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価の向上に係る取組	【質的な取組】 ・産業別ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、事業の推進担当者の設置、産業別高齢者雇用推進委員会の設置・運営、会員企業における高齢者雇用の実態・事例把握のためのアンケート・ヒアリング調査及び当該ガイドラインの策定に関する助言・援助を通じ、ガイドラインの充実に取り組んだ。 なお、指標のとおり、産業団体会員企業から高い評価（89.5%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・産業ごとに、労働力の高齢化の状況や経営課題、高齢人材に期待される役割、評価、処遇の在り方が異なる状況において、同時に複数の産業団体（計８団体）に対し個別の課題を踏まえた支援を実施するため、産業ごとの当該状況を十分に把握・分析した上で、有用な産業別ガイドラインの策定に向けた助言・援助に取り組んだ。

参考指標

参考事項

○事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施

数値目標の達成状況

※［ ］内は前年度実績

❶ 制度改善提案件数 **7,718件** [8,201件]

目標：6,200件以上
達成度：124.5%

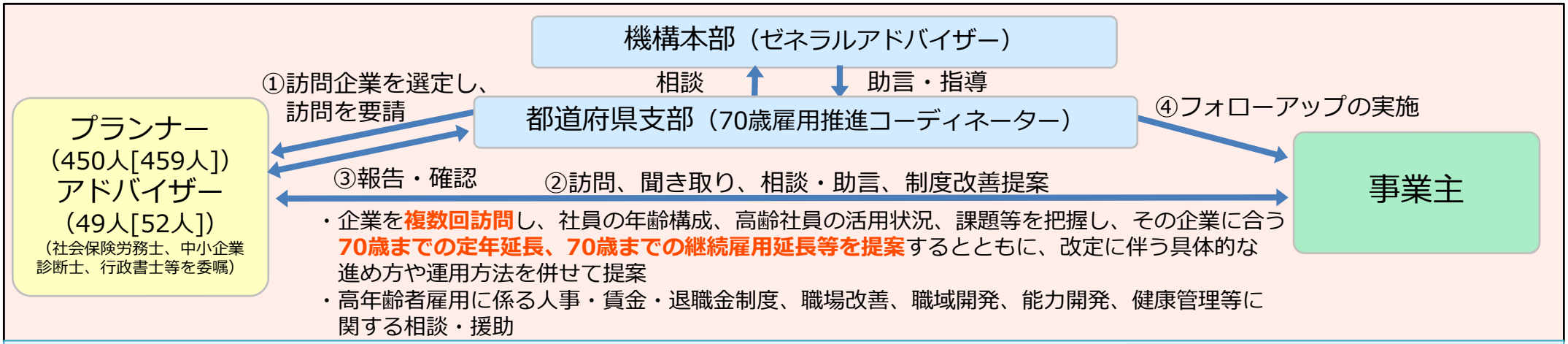
目標：60%以上　達成度：113.0%

❷ 提案を受けて見直しを進めた割合 **67.8%** [68.9%]

訪問等による相談・助言　25,550件［28,562件］
18,514事業所［20,710事業所］
うち、制度改善提案につながりそうなものは、再訪問して制度改善提案を実施

主な取組内容① ◆プランナー等による制度改善提案の実施等

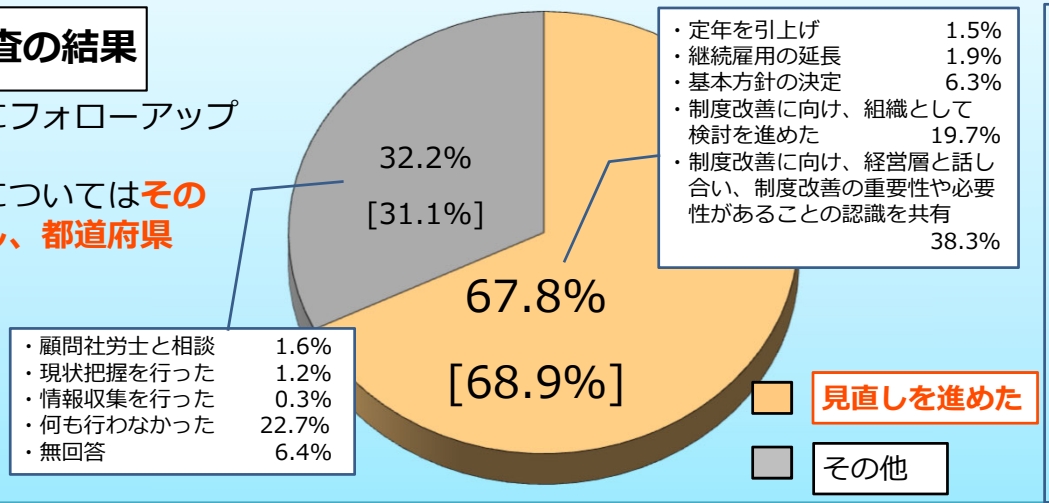
- 各企業の年齢構成等のほか、これまでの相談記録を分析の上、企業ニーズや課題に応じた**戦略的な制度改善提案**を実施
- 「70歳雇用推進マニュアル」等、**機構が開発したツール等を活用**
- 制度改善提案の対象企業は**小規模企業（21～30人規模企業）など働きかけの困難な企業**であるため、都道府県支部の職員が事業主団体等を訪問し、相談・援助業務に関する周知・広報活動を実施したほか、プランナー等に対する研修を通じて**企業訪問時の工夫や留意点等を指示**



提案後のフォローアップ調査の結果

- 制度改善提案の４～６か月後にフォローアップ調査を実施
- 見直しを行わなかった事業主については**その理由を機構本部で把握・分析し、都道府県支部に分析結果を情報共有**

フォローアップ調査件数
8,027件［8,434件］



＜フォローアップ時の事業主の声＞

- 他社の事例紹介や雇用力評価ツールの診断結果の説明などをしていただき、参考になった。
- プランナーからの提案は、年金支給との関係から出来るだけ長く働きたいと思う従業員ニーズを満たし、モチベーションアップにも繋がるものであった。昇給や退職金の算定基準をどうするかなど、親会社も含め検討する。
- プランナーからの提案・助言は非常に参考になっている。顧問社労士もいるが、今後も機会があったら資料提供等お願いしたい。

主な取組内容② ◆プランナー等によるサービスの質の向上

・**重大・慎重な経営判断を要する制度改正**等を必要とする70歳までの就業機会の確保に向けた事業主への提案を的確に行うため、研修や連絡調整会議等を通じて、**プランナー等の相談・援助能力を向上**

最新の知識から実践的ノウハウまで体系的に習得

①高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習(34人[50人])(年１回)

基礎的な知識・技能を付与し、**資格を認定**

②高年齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅰ(47人[50人])(年１回)

③高年齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅱ(42人[47人])(年１回)

基本的な知識、技能の習得（委嘱１年目）
Ⅰ：雇用制度、職場改善、 能力開発、企業への働きかけ方
Ⅱ：**賃金制度**、制度導入に結びつける提案方法

労働法規、賃金評価制度等のより実践的な内容のカリキュラムを実施

④70歳雇用推進プランナー5年次研修(75人[70人])(年１回)

課題解決のノウハウの共有
（委嘱後経過５年ごと）

スキルアップ応用研修A
(計42人[計54人])(年２回)

中高年従業員や職場管理者に向けた**<就業意識向上研修> を効果的に企業に提供するためのより高度な対応力を習得**する。

ブロック別経験交流会
（年６回[年６回]）

プランナー等の自主的勉強会
（都道府県支部職員の派遣：年１回[年１回]）

ミニ研修
(計875人[計2,348人])
(計33本[計31本])

プランナー等の**相談・援助スキル、知識習得、資質向上等のため、1本あたり15～100分程度の研修動画を作成し、ミニ研修としてオンデマンド配信を実施**

それぞれの研修の受講対象者や目的を踏まえて実施方法を検討

研修受講者の利便性や研修効果を総合的に判断し、ミニ研修を除き、繰り返し視聴できるオンデマンド型と対面でのグループ討議ができる集合型のハイブリッド形式で実施した。

機構本部による指導、情報提供等

・**高年齢者ゼネラルアドバイザー（機構本部）による提案内容の確認・指導**

・**アドバイザー・プランナーメールマガジンによる情報提供**

主な取組内容③ ◆実践的手法の開発・提供

○**『70歳雇用推進事例集2025』の作成**

・改正高年齢者雇用安定法における70歳までの就業機会の確保に係る好事例を掲載（16事例）

・人事管理制度、高齢社員戦力化、健康管理・安全衛生、制度導入の課題とその対応・導入後の効果などについて紹介

【『70歳雇用推進事例集2025』】

○**実践的ツールの開発、調査研究**

・企業の人事担当者へのアンケート調査結果をもとに、65歳以降の人事制度に係る研究報告書や、70歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果等に関するパンフレットを作成し、制度改善提案等における企業への説明資料としても活用

▲『データでみる　70歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果と工夫』

▲『65歳以降の雇用推進に向けた人事制度に係る研究報告書』

数値目標の達成状況

❸産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価　**89.5%**［86.9%］　目標：85%以上　達成度：105.3%

主な取組内容④　◆産業別ガイドラインの策定及び普及支援

○令和６年度における産業別ガイドラインに係る取組

・産業団体内に高齢者雇用推進委員会を設置し、**産業ごとに異なる高齢者雇用や経営課題等**に関する具体的な実態の把握や課題解決の方策・提言の検討を通じた**ガイドライン内容の充実**
・高齢者雇用推進委員会における検討結果を踏まえ、ガイドラインとして取りまとめ、シニア人材の活用・戦力化に向け会員企業へ普及啓発
・**高年齢者等の雇用・就業の促進に効果的なガイドラインとして普及・活用**されているかについて**アンケート調査**により有用度を測定

○産業団体

○応募

○委員会の設置・運営
・基礎的データの収集
（アンケート調査・企業ヒアリング等）
→課題解決の方策・提言の検討

ガイドライン策定

○普及啓発セミナーの開催等

会員企業
○ガイドラインに基づき、
シニア人材の活用・戦力化

●機構

●公募・選定

●委員会への参画（８回程度）
・企業ヒアリング同行
→実態や課題の把握
⇒助言・援助の実施

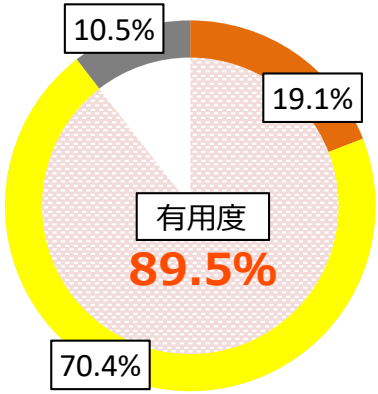
●ガイドライン策定支援

●プランナー等によるガイドラインを活用した相談・援助
●ホームページへのガイドライン掲載
●**ガイドラインの普及・活用状況**についてアンケート調査

●ガイドライン策定・普及支援団体：ハイヤー・タクシー業、指定自動車教習所業、介護サービス業、コールセンター業、鞄産業、ダイカスト業、計量計測機器製造業、IT検証サービス業
●ガイドライン普及・活用状況把握団体：組込みシステム業、倉庫業、在宅介護サービス業、職業紹介業、警備業

○ガイドラインの有用度の評価

・５団体の会員企業にアンケート調査を実施
・「役に立った/役に立ちそうだ」と回答した割合
89.5%［86.9%］



■ 役に立った
■ 役に立ちそうだ
■ 役に立たなかった／役に立ちそうもない

○令和６年度にアンケート調査を実施したガイドライン

組込みシステム業

倉庫業

在宅介護サービス業

職業紹介業

警備業

○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報等

主な取組内容⑤　◆啓発広報活動等の実施

【高年齢者就業支援月間（10月）における啓発活動】

○高年齢者活躍企業コンテスト
・28社を表彰

○高年齢者活躍企業フォーラム
・高年齢者活躍企業コンテスト表彰式
・基調講演：前川孝雄氏㈱FeelWorks代表取締役
・トークセッション（入賞事例発表・事例質疑）
・**ライブ配信**を実施（**ハイブリッド形式**）
（アンケートによる満足度：**95.1%**　［92.2%］）
・後日**オンデマンド配信**を実施することで、更なる普及を図った。

▲厚生労働大臣表彰 最優秀賞
㈱植松建設（佐賀県）

○シンポジウムの実施（３回）
・企業において高年齢者の戦力化を図るために関心の高いテーマで、10月から11月にかけて開催
高齢期における活躍促進に向けた展望について考える機会を提供
・全て**ライブ配信**とし、後日**オンデマンド配信**を実施
・配信アクセス数　2,586件［2,888件］
（アンケートによる満足度：85.5%［91.9%］）

テーマ「「ジョブ型」人事から考える ～シニア人材の戦力化」	テーマ「役職定年見直し企業から学ぶ シニア人材の戦力化」
【㈱日立製作所の事例】	【大和ハウス工業㈱の事例】
課題：社会イノベーション事業をグローバルに提供するため、**事業環境の変化を捉え、速やかに適応できる組織・人材**が必要	課題：**高齢社員の人材流出抑止とモチベーションの向上、採用競争力の強化**が必要
取組：**ジョブ型人財マネジメント**を導入。中高年齢層には**40歳キャリア研修、Will-Can-Must研修**の新設等により**早期の自律的キャリア形成を支援** **継続雇用の上限年齢を70歳まで**段階的に延長	取組：**役職定年を廃止し、60歳までの職員と同じ処遇体系に統一。** 65歳定年以降も継続勤務が可能で、技術系は**年齢上限を撤廃** **社内外の副業制度**を導入し、社員の自律・成長のための**越境体験**の機会を提供

○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催
（各都道府県支部）
・専門家による講演、高年齢者雇用の先進事例の発表等
来場者数　2,358人［2,316人］
（アンケートによる満足度：90.5%［88.4%］）
・うち22支部では動画配信を実施
（**ライブ配信**・後日**オンデマンド配信**）

【啓発誌「エルダー」の作成・発行】
○企業の人事労務担当者等に高年齢者雇用についてのノウハウ・情報等を提供（毎月発行）
<アンケートをもとに誌面を充実・改善>
（アンケートによる有用度：86.5%［91.3%］）
・「シニアの活き活き職場づくり－安全・健康確保を進めよう－」「女性視点で見る高齢者雇用」など、読者のニーズに対応した特集を掲載
・65歳超雇用を推進する企業の経営者等のインタビュー記事の巻頭掲載のほか、企業事例を多数掲載

▼エルダー

【マスメディア等による啓発広報活動】
・企業の取組紹介を含むコンテストの実施結果を**日経新聞に掲載**（全15段）

掲載記事▶

主な取組内容⑥　◆事業主等による取組の好事例の展開

【高年齢者活躍企業事例サイトにおける情報提供】
・高年齢者活躍企業コンテストの優秀事例等を情報提供する**「高年齢者活躍企業事例サイト」**において、最新の事例を追加
・事例掲載社数　302社［266社］

1-3-1　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

○ 概要

・ **障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務**

障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることを目的として、常用雇用労働者が100人を超える事業主を対象に、法定雇用率（2.5%。令和６年３月末までは2.3%）未達成の事業主から納付金（不足１人当たり月５万円）を徴収するとともに、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対して、障害者雇用調整金（超過１人当たり月２万９千円）等を支給しています。また、常用雇用労働者が100人以下の事業主であって、雇用している障害者の数の年度間合計数が一定数を超えている事業主に対して報奨金（超過１人当たり月２万１千円）等を支給しています。

評価項目Ｎｏ．１－３－１　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

自己評価　B　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ｂ）

Ⅰ　中期目標の内容

①　障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金等の支給について、厳正な審査、効率的な手続等を行うこと

②　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すること

－　障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数　*55,000*回以上

※申告申請説明動画の視聴回数（令和２年度及び令和３年度の年間平均11,691回）を踏まえて設定

③　障害者雇用納付金の徴収について、適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査を実施すること

－　障害者雇用納付金の収納率　*99*%以上

※障害者雇用納付金の収納率の実績（平成30年度～令和３年度の年間平均99.72%）を踏まえて設定

Ⅱ　指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指　　標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・令和６年度申告申請における変更点や申告申請で誤りの多い事項等を重点的に解説 ・わかりやすい説明動画を作成	障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数 （目標値　中期目標期間中に55,000回以上（令和６年度目標値11,000回以上））	24,118回	219.3%	17,930回	163.0%						
・未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督励・督促を積極的に実施	障害者雇用納付金の収納率 (目標値　99%以上)	99.80%	100.8%	99.73%	100.7%						

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指　　標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数	①「制度、事業内容の変更」 ②「法人の努力結果」 改正障害者雇用促進法が令和５年度、令和６年度と順次施行されたことに伴う納付金制度の一部が変更になったこと、令和５年４月から新電子申告申請システムの運用を開始したことに加え、説明会やメルマガ等において動画視聴の周知広報等を積極的に行ったことなどにより、申告申請に関する説明動画の視聴回数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第５期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
障害者雇用納付金の収納率	

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・事業主の意見・要望やYouTubeアナリティクスの分析を踏まえ、分かりやすい動画となるよう、令和７年度申告申請における変更点や申告申請で誤りの多い事項の解説のほか、説明内容や項目立てを工夫するなど、内容の充実に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・令和６年４月から障害者雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられるとともに、令和７年４月には除外率が10ポイント引き下げられるなど、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により納付金制度も改正されたことから、申告申請者が当該改正内容を正確に理解したうえで、円滑・適正に申告申請を行っていただけるよう、説明動画について、当該制度改正内容への重点化・充実に取り組んだ。
障害者雇用納付金の収納率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・障害者雇用納付金等の申告申請等をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び納付金の電子納付の利用方法や利便性等を記載したリーフレット等の作成・事業主への送付等広く活用を促すなど、事業主の利便性の向上に取り組んだ。 ・期限を過ぎても納付しない事業主に対しては、障害者雇用納付金電算機処理システムを活用し、機構本部と都道府県支部が連携して、納付督励・督促に取り組んだ。なお、再三の納付督励にも応じない事業主に対しては、厚生労働省の認可を受けた上で、滞納処分を実施するなど債権の回収に努めた。 【困難な状況への対応】 ・事業主の倒産情報を随時把握し、未納付事業主が倒産した場合には迅速に破産管財人に対する交付要求に取り組んだ。また、納付の遅延が慢性化している事業主に対しては早期に督促状を発出するなど、障害者雇用納付金の的確な徴収に努めた。

参考指標

参考事項

○障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金等の支給

数値目標の達成状況

※［　］内は前年度実績

❶説明動画の視聴回数　**17,930回**［24,118回］

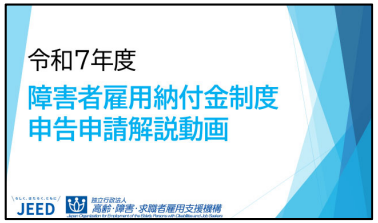
目標：11,000回以上 達成度：163.0%

❷収納率　**99.73%**［99.80%］目標：99%以上 達成度：100.7%

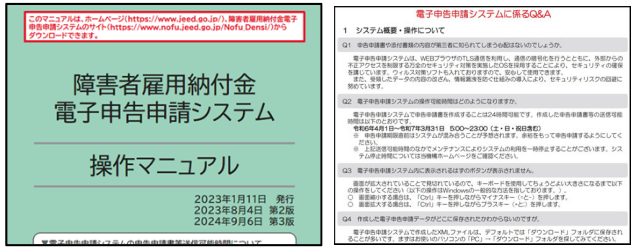
主な取組内容

◆理解促進のための適切な周知等

・納付金制度や事務手続のほか、電子申告申請システムの操作方法について、分かりやすい動画を作成し、YouTubeで配信
　- 重点的に**法律（制度）改正内容**を説明するとともに、**事業主の意見・要望、申告申請で誤りの多い事項、YouTubeアナリティクス分析の結果**を踏まえ、説明内容や項目立てを工夫するなど内容を充実
・申告申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等及び電子申告申請システムの操作方法を記入説明書に掲載
・全国で事業主説明会を開催し、制度説明とともに事業主の利便性を向上させる機能を備えた電子申告申請システムの特徴や入力手順を分かりやすく説明



▲説明動画



▲電子申告申請システム操作マニュアル

◆納付金の的確な徴収並びに調整金等の適正な支給

・業務マニュアルを活用し、適切な徴収・支給業務を実施
　申告申請事業主数　51,947件［51,734件］
・**倒産事業主を含む未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督励**
・**納付の遅延が慢性化している事業主に対する早期の督促状の発出**
　電話督励　2,207件　［2,004件］　訪問督励　14件［19件］
　文書督励・督促状の発出　454件［230件］
・再三の納付督励にも応じない事業主に対する**厚生労働大臣の認可を受けた滞納処分の実施**　３件［１件］

収納率、納付金納付事業主数等

収納率（①/②）（%）	納付確定額（②）（百万円）	収納額（①）（百万円）	事業主数（件）
99.73［99.80］	33,500［36,150］	33,410［36,077］	26,486［27,562］

調整金及び報奨金等支給事業主数・支給額

事業主数（件）	金額（百万円）
30,778［28,272］	36,741［30,112］

租税公課の収納率（令和５年度）

・国税：98.8%
・労働保険：99.0%

◆事業主の利便性の向上

・電子申告申請及び電子納付の利用方法や利便性等を記載したリーフレット等を作成し利用勧奨することで、**事業主の利便性を向上**

■電子申告申請システムの利用
　・データ送信による提出　：42,825件（78.2%）［39,202件］
　・二次元コードによる提出：10,352件（18.9%）［11,768件］※
　　計　53,177件（97.1%）［50,970件］

※事業主がシステム上で作成した申告申請書のデータをデータ送信以外の方法でも受け付けられるよう措置したもの。

■インターネットバンキングによる電子納付の利用
　21,470件［20,338件］

▲電子申告申請システム

◆調査の的確な実施

・納付金制度の適正な運営を図るため、事業主調査を実施
　(調査実施件数　9,848件［10,008件］)
・事業主が保管する、障害の程度等や労働時間等を示す書類等により、障害者数等を確認
・調査業務担当者を対象とした各種研修を実施、調査業務の質を向上
・調査業務マニュアルを活用し、効率的かつ的確な調査を実施

1-3-2　障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等

○概要

国においては、障害者の雇用促進及び継続を図るため、障害者雇用納付金に基づく助成金制度を設けています。

当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務及び機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。

＜主な助成金の種類と概要＞　障害者を新たに雇用又は継続雇用する事業主等が次の措置を行う場合、その費用の一部を助成（※の助成金においては、加齢に伴う就労上の課題を克服・軽減するために次の措置を行う場合にもその費用の一部を助成）

・障害者作業施設設置等助成金（※）

障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるよう配慮された施設又は改造等がなされた設備の設置・整備（拡大読書器の設置（視覚障害者）、スロープの設置（下肢障害者）等）

・障害者介助等助成金　（※）

障害者の障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置（重度視覚障害者及び四肢機能障害者のための職場介助者の配置又は委嘱、聴覚障害者のための手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱等）

・職場適応援助者助成金（※）

職場適応に課題を抱える障害者に対する職場適応援助者（訪問型職場適応援助者、企業在籍型職場適応援助者）による支援

・重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者の通勤を容易にするための措置（住宅・駐車場の賃借等）

・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると認められる事業主による障害者のための事業施設等の整備

・障害者雇用相談援助助成金（令和６年４月１日施行）

障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する援助の事業を利用事業主に対して行った事業者に支給

評価項目Ｎｏ．　１－３－２　障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等

自己評価　B　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ｂ）

Ⅰ　中期目標の内容

①　助成金の支給について、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。加えて、事業主等に対するサービスの向上を図ること

－　助成金（創設３年目以降）の１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）　*30*日以内

※助成金１件当たりの平均処理期間の実績（平成30年度～令和３年度の年間平均26.2日）を踏まえて設定

－　助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数　*100,000*事業所以上

※助成金の周知に係る事業主説明会参加事業所数の実績（令和３年度20,846事業所）を踏まえて設定

②　職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務を実施すること。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

Ⅱ　指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指　　標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・障害者雇用助成金システムを活用し月ごとの助成金支給に係る進捗状況を把握 ・事業主からの提出資料を解説した資料等を作成し、適切な支給請求につなげることにより、迅速な審査を実施	助成金（創設３年目以降）の１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く） （目標値　30日以内）	27.5日	109.1%	28.6日	104.9%						
・職業安定機関、地域センター等との連携を図りながら、納付金の事業主説明会の機会等を活用した事業主説明会の開催及び事業主団体等への訪問等により、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を実施	助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数 （目標値　中期目標期間中に100,000事業所以上（令和６年度目標値20,000事業所以上））	27,987事業所	139.9%	30,032事業所	150.2%						

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指　　標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
助成金（創設３年目以降）の１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）	
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数	②「法人の努力結果」 令和６年度は機構単独での開催や関係機関等との共同開催など、あらゆる機会を積極的に活用して開催に努めたことにより、参加事業所数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 指標については、第５期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
助成金（創設３年目以降）の１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）の向上に係る取組	【質的な取組】 ・障害者雇用助成金システムを活用し、月ごとの助成金支給に係る平均処理期間の進捗状況を把握するとともに、遅延が生じた場合には原因の分析を行い、事務処理体制、プロセスの見直し・改善に取り組んだ。また、都道府県支部の助成金業務担当者研修を通じて、窓口サービスの質や処理能力の向上に取り組んだ。 なお、都道府県支部窓口対応の満足度において、事業主から高い評価（94.6%）を得ることができた。 ・パンフレットの作成・事業主への配布及びホームページへの掲載に当たっては、読み手に理解され分かりやすい文書への改善や、レイアウト及びデザイン等の工夫による見やすさの向上を図ったほか、記載例や留意事項等を記載するなど、事業主からのスムーズな申請につながるよう取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正に伴う助成金の新設・拡充や、助成金の支給請求件数が増加（前年度比16.5%増）する中、適正かつ早期の支給に向け、審査体制の強化や事業主等から質問の多い項目を踏まえた助成金に係るＦＡＱ等の改訂・活用により、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図るなど、効率的な支給事務に取り組んだ。
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正に伴い、助成金が新設・拡充されたことを踏まえ、その活用促進に向け、都道府県支部と職業安定機関等との間で連携を図り、事業主等への周知について協力を要請するとともに、事業主説明会の説明資料については、助成金の活用事例を充実させるなど、事業主説明会の質の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・事業主が雇用する障害者の雇用環境の整備等を図るため、事業主説明会の開催に当たっては、納付金の事業主説明会等の機会や職業安定機関等が開催するセミナー等の場を活用して開催するなど、より多くの事業主等の説明会への参加を通じて助成金の活用促進に積極的に取り組んだほか、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により新設・拡充された助成金に関する事業主等からの問合せ等に適切に対応した。

参考指標

参考事項

○障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等

数値目標の達成状況

※[　]は前年度実績

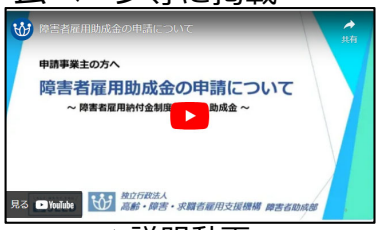
❶助成金の平均処理期間　**28.6日**［27.5日］　目標：30日以内 達成度：104.9%

❷事業主説明会の参加事業所数　**30,032事業所**［27,987事業所］　目標：20,000事業所以上 達成度：150.2%

主な取組内容

◆助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等

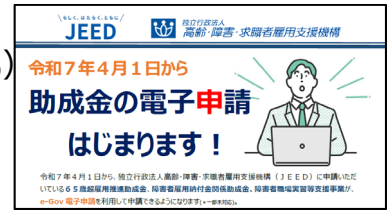
・新設・拡充された助成金を含め、**活用促進**に向けて以下の取組を実施
- **説明資料に助成金活用事例を充実させる**など、事業主説明会の質を向上
- **レイアウト・デザイン等を工夫した分かりやすいパンフレットの作成及び助成金に係るＦＡＱの改訂等**を実施し、ホームページ等に掲載
- 助成金制度の説明動画（本編及び概要編）を更新し、ホームページ及びYouTubeで配信（再生回数：2,802回［4,034回］）
- 職業安定機関等と連携し、**周知に係る協力を要請**したほか、**各種セミナー等を活用して助成金説明会を開催**



▲説明動画

◆効率的な助成金支給業務の実施

・**処理期間の進捗状況を把握**し、事務処理体制やプロセスを見直し・改善
・助成金業務担当者研修を通じて**窓口サービスの質や処理能力を向上**（窓口対応満足度　94.6%）
・**オンライン申請化に向けたシステムを構築**するとともに周知を実施（令和７年４月から運用開始）
・一部助成金の計画変更手続きを簡素化　新規



▲オンライン申請広報チラシ

◆適正な支給業務の実施

・不正受給事業主等を公表することをホームページ等で注意喚起
・疑義案件への厳正な調査・点検・確認作業を実施
・過去の不正受給事案一覧（実際の不正の手口等）を審査担当者で共有
・不正受給が判明した件数　１件［１件］

	件数（件）	金額（千円）
助成金の支給等	2,578［2,212］	1,042,024［858,918］

支給に係る審査業務の流れ

都道府県支部	機構本部	
	審査	支給決定
・申請書類の受理・点検（提出書類の点検、記載不備の確認） ・申請書類等を機構本部へ送付	・支給要件の確認（提出書類に基づく審査、都道府県支部を通じた事業主への疑義照会等）	・支給決定、送金手続等

職場適応援助者助成金（企業在籍型職場適応援助者助成金）の活用事例

対 象 者 ：精神障害
業務内容：データ入力作業、一般事務

課題	○職場内で場に応じた適切な対応ができないなどの課題や、短時間作業（30分程度）でも集中力が落ち、ミスが発生するなどの課題があった。
課題改善に向けた取組	○企業在籍型職場適応援助者を配置し、周囲との接し方の改善に向けた対人対応力の向上、作業量の配分の見直しや集中力持続のための適切な休憩の活用等の支援を行った。

支給額：企業規模・対象者の就業形態に応じた月額を助成

助成金活用の効果	○対象者の障害特性に合わせた支援として、疲労度に応じた休憩の活用等により作業時のミスが減少したことで生産性が向上、さらに対応する業務の幅も広がった。また周囲との関係性が深まったことでチームの一員として活躍できている。

1-3-3 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

○概要

・障害者職業生活相談員資格認定講習

障害者を５人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う相談員を選任することが義務付けられており、その資格認定講習を当機構が実施しています。（10時間（２日程度）、雇用管理や職場適応等に関する講義等）

・就労支援機器の普及・貸出

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の展示や機器選定等に係る事業主への相談・援助、当該機器の無料貸出しを行っています。

・障害者雇用に係る啓発事業の実施

障害者の雇用促進を図るため、９月の障害者雇用支援月間を中心とする啓発活動を行っています。

また、障害者雇用事業所の職場ルポ等、最新の雇用事例を中心に、身近な障害者雇用問題を取り上げた事業主向けの啓発誌「働く広場」を発行しています。

・障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

アビリンピックは、障害のある人々が日頃職場などで培った技能を競う大会です。障害のある人々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に障害のある人々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として開催しています。

<アビリンピックの種類>

国際アビリンピック・・・概ね４年に１回開催されており、全国アビリンピックで優秀な成績を収めた選手を当機構において日本選手団として派遣します。

全国アビリンピック・・・都道府県との共催又は機構本部の主催により、地方アビリンピックの成績優秀者等が都道府県知事の推薦により参加して開催します。

地方アビリンピック・・・各都道府県支部が、それぞれの都道府県との共催又は後援を得て開催します。

評価項目Ｎｏ．　１－３－３　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

自己評価　B　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ｂ）

Ⅰ　中期目標の内容

①　障害者雇用に関する各種講習、啓発等を実施すること

－　障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数　*28,000*人以上

※障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の実績（平成30年度～令和３年度の年間平均5,536人）を踏まえて設定

－　障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価　*90*%以上

※受講者アンケートの有用度の実績（平成30年度～令和３年度の年間平均97.2%）を踏まえて設定

②　障害者技能競技大会（アビリンピック）を行うことにより、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の障害者の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること

－　アビリンピック観覧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　*90*%以上

※アビリンピックの観覧者に対するアンケート調査において「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績（平成30年度～令和３年度の年間平均98.7%）を踏まえて設定

Ⅱ　指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指　　標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・オンライン形式による講習の対象となる都道府県支部の拡大等	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数（目標値　中期目標期間中に28,000人以上（令和６年度目標値5,600人以上））	6,706人	119.8%	7,061人	126.1%						
・オンライン配信時のリアルタイムでの質疑応答 ・前年度アンケート結果も踏まえつつ、講習内容の見直し	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価（目標値　90%以上）	97.1%	107.９%	98.6%	109.6%						
・競技内容や見どころの解説パネルの設置やダイジェスト動画の映写 ・愛知県との連携による、特別支援学校生徒等による競技ガイドの実施 ・競技会場等のLIVE配信を実施	アビリンピック観覧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（目標値　90%以上）	97.9%	108.8%	98.3%	109.2%						

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指　　標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	②「法人の努力結果」 オンライン形式での講習による受講機会を増やし、利便性の向上に努めたことにより、受講者数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価	
アビリンピック観覧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	

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数及び受講者アンケートにおける有用度の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・令和５年度の受講者アンケート結果を踏まえ、講習内容の見直しを行ったほか、機構本部によるオンライン形式での講習について、対象都道府県支部を拡大（11支部→26支部）して実施するなど、受講機会の確保及び受講者の利便性の向上に取り組んだ。 ・オンライン形式による講習についても、リアルタイムで受講者と講師との質疑応答等の双方向性を確保することにより、受講者の疑問点等を即時解消し講習の理解度を高めるなど、講習の質の向上に取り組んだ。 なお、指標のとおり、受講者から高い評価（98.6%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、令和６年４月から障害者雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられるとともに、令和７年４月には除外率が10ポイント引き下げられるなど、事業主の障害者雇用に関する意欲が高まるとともに、雇用障害者数も増加しているため、講習の受講希望者の増加が見込まれることから、オンライン形式による講習を拡充して実施するなど、受講機会の確保及び受講者の利便性の向上に取り組んだ。
アビリンピック観覧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割合の向上に係る取組	【質的な取組】 ・第44回全国大会において、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、25種目の競技に加え、先駆的又は雇用拡大が期待される職種や技能として、ドローン操作のほかRPAを技能デモンストレーションとして実施した。大会運営に当たっては、来場者の理解を深めるため、共催県との連携により地元の特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドを実施したほか、競技エリアごとに競技内容や見どころを分かりやすく解説したパネルの設置などに取り組んだ。また、より多くの方々に第44回全国大会を観覧していただくため、競技風景や成績発表の様子をLIVE配信した。 なお、指標のとおり、観覧者から高い評価（98.3%）を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・第44回全国大会については、第61回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）と同時開催したほか、ホームページや各種SNSにおいて地方大会から国際大会にいたるまで、様々な情報を提供するとともに、過去大会受賞者インタビューや各競技解説動画等を投稿するなど、アビリンピックの認知度の向上に取り組んだ。 なお、これらの取組により、昨年度を上回る約19,000人（昨年度約12,000人）の来場となり、認知度向上が図られたと考える。

参考指標

参考事項

○ 障害者雇用に関する各種講習・啓発等

数値目標の達成状況

※[　]は前年度実績

❶障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数

7,061人 [6,706人]　目標：5,600人以上　達成度：126.1%

❷同講習の受講者アンケートにおける有用度

98.6% [97.1%]　目標：90%以上　達成度：109.6%

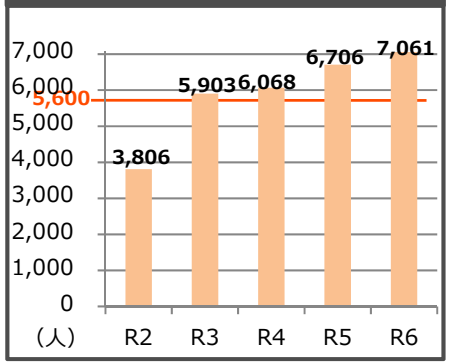
主な取組内容①　◆障害者職業生活相談員資格認定講習の実施

○講習の着実な実施

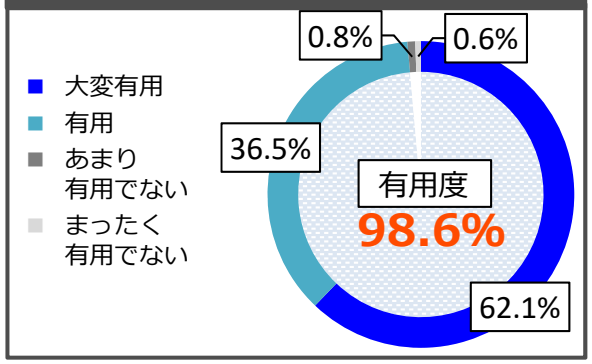
- 講習実施回数　91回［89回］
- 受講者数　7,061人［6,706人］
- 受講者アンケートにおける「有用であった」との回答 **98.6%**［97.1%］
- **受講者アンケート結果を踏まえ講習内容を見直し**

▲オンライン講習の様子（配信/受講）

講習受講者数の推移



受講者アンケート



○オンライン形式による講習の実施 拡充

- 受講機会の確保及び受講者の利便性の向上を図るため、機構本部による**オンライン形式の講習の対象となる都道府県支部を拡大して実施**
- オンライン形式の講義では、受講者との質疑応答をリアルタイムで実施する等**双方向性を確保する**ことで講習の質を向上
- 対象支部　**26支部**［11支部］、実施回数　13回［12回］、受講者数　3,770人［2,525人］、有用度　99.4%［95.8%］

主な取組内容②　◆就労支援機器の普及・啓発、貸出し等

○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

- 貸出事業所数　247事業所［261事業所］
- アンケート有用度　90.8%［90.4%］

○就労支援機器の効果的な周知

- 機器説明会において、実際に機器を試操しながら効果的に制度を周知
- 貸出し後アンケートの回答等による、障害者の就業に最適な機器の整備

主な取組内容③　◆啓発事業の実施

【障害者雇用支援月間（９月）における啓発活動】

○障害者雇用優良事業所等表彰式

<厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰>

- 障害者雇用優良事業所表彰：35件［39件］
- 優秀勤労障害者表彰：31件［31件］
- 雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰：０件［１件］

◀表彰式の様子

○障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテスト入賞作品展示会

障害者等から募集し入賞した作品を全国６会場で展示

応募点数：1,810点［1,626点］、表彰件数：80件［80件］

【障害者雇用職場改善好事例の収集等】

- 「加齢に伴う体力・能力等の変化や、就労継続に伴い生じる本人の意向と業務のミスマッチ等の諸課題について事業所が配慮・工夫し、障害者が安心して、やりがいをもって働けるように取り組んだ職場改善好事例」をテーマに広く募集し、優秀な事例を表彰した。

応募事例：61件、表彰：厚生労働大臣賞ほか　10件

【啓発誌「働く広場」の作成・発行】

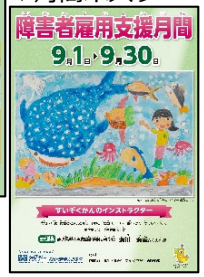
○企業の人事労務担当者等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供（毎月発行）

○読者からニーズがあった、業務の切り出しや介護の現場での雇用事例について掲載

○アンケートによる有用度：87.9%［85.6%］

▲働く広場

障害者雇用支援月間ポスター



○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

数値目標の達成状況

❸アビリンピック観覧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　**98.3%** [97.9%]

目標：90%以上
達成度：109.2%

主な取組内容④　◆全国障害者技能競技大会の開催（第44回全国アビリンピック）

・大会期間：令和６年11月22日～24日
・開催場所：愛知県（愛知県国際展示場）
・実施種目：25種目［25種目］
・総選手数：398人［369人］
・来場者数：**約19,000人**［約12,000人］
　Web配信アクセス数：46,883件［68,215件］
・技能デモ：ドローン操作、**RPA** 新規

技能五輪全国大会との合同開会式における大会旗入場・選手宣誓

家　具

歯 科 技 工

喫茶サービス

○大会運営の工夫等

・競技等風景及び式典の**LIVE配信**
・競技内容や見どころを分かりやすく解説した**解説パネルの設置**や**ダイジェスト動画の映写**
・共催県（愛知県）との連携による**特別支援学校の生徒等による競技解説ガイド**の実施

○周知広報の取組

・共催県（愛知県）と連携した周知広報の実施
・**ホームページ、SNS**の運用による情報配信、**マスメディアの活用**
　- **過去大会受賞者インタビューや各競技解説動画等の投稿**

アビリス

○国際アビリンピックに向けた機運の醸成

- 歴代国際大会関連グッズの展示、第11回大会開催国（フィンランド）紹介パネル掲示とウェルカムメッセージ動画の上映
- 第10回国際アビリンピックの様子をまとめた「国際アビリンピックの世界展」の展示

▲国際アビリンピックの世界展

○障害者ワークフェア（同時開催）

・企業・団体等が出展：100者［91者］
・ステージイベント：７演目［７演目］
　- 中日ドラゴンズ福敬登投手招待プロジェクト紹介（名古屋聾学校生徒とのトークショー） 新規
　- 技能五輪国際大会CHAMPIONトークショー 新規

◀トークショーの様子

主な取組内容⑤　◆各都道府県における障害者技能競技大会の開催（地方アビリンピック）

・開催状況：47都道府県で開催
・競技参加選手数：2,698人［2,734人］
・競技実施種目数：延べ432種目［延べ429種目］
・来場者数：13,557人［12,514人］
・マスコミによる報道：125件［163件］

○同時開催イベント

・社会福祉団体等による物品販売
・県等主催の事業主向けセミナー　など

▲秋田大会の様子

○大会運営の工夫等

・ハローワークと連携した大会見学の勧奨、全国・国際大会への機運の醸成を促すダイジェスト動画の上映、頒布物の配布等によるアビリンピックへの理解促進
・マスコットキャラクター「アビリス」の派遣 新規

○周知広報の取組

・LIVE配信、ダイジェスト動画の制作等大会来場者以外への周知広報活動の展開、都道府県や労働局のホームページ及びSNSを通じた大会情報の配信

＼らしく、はたらく、ともに／

JEED

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers