

第 4 期中期目標期間
(平成 30 年度～令和 4 年度)
業務実績等報告書 (案)
(高齡・障害者雇用支援業務等)

様式 1-2-4-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-1-1	高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項－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		
関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第1号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
給付金の説明会実施回数 (計画値)	毎年度 650 回以上	—	650 回以上	650 回以上	650 回以上	650 回以上		予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	
給付金の説明会実施回数 (実績値)	—	720 回	804 回	761 回	874 回	884 回		決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	
達成度	—	—	123.7%	117.1%	134.5%	136.0%		経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	
給付金の申請1件あたりの 平均処理期間 (計画値)	90 日以内	—	90 日以内	90 日以内	90 日以内	90 日以内		経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	
給付金の申請1件あたりの 平均処理期間 (実績値)	—	—	78.2 日	82.5 日	61.9 日	88.1 日		行政サービス実施 コスト（千円）	6,257,128	—	—	—	
達成度	—	—	115.1%	109.1%	145.4%	102.2%		行政コスト（千円）	—	6,500,113	5,011,740	11,025,998	
								従事人員数（人）	88	103	112	115	

注) 高齢・障害者雇用支援勘定（高齢者雇用支援事業経理）における数値を記載。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	(見込評価)	(期間実績評価)	
第3章 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 1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	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 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	<評価と根拠> 評価：B 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成または上回る成果が	評価		評価

<p>(1) 高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 高齢者等の雇用の安定等を図る観点から、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ等についての事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金による支援を実施すること。</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 給付金の効果的活用を図るため、給付金制度及び申請手続の説明会を実施するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。</p>	<p>(1) 高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 65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ等についての事業主等の自発的な動きを広げるため、給付金による支援を適正かつ効率的に実施する。</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 事業主にとって分かりやすい各種給付金のリーフレットや支給申請の手引等を作成し、機構の都道府県支部（以下「都道府県支部」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。 事業主等の利便性を図るため、各給付金のリーフレットや支給申請の手引き、申請窓口の所在地等をホームページで公表するとともに、ホームページから申請様式をダウンロードできるようにする。 給付金の効果的活用を促進するため、給付金の説明会を実施するとともに、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。</p>	<p><評価の視点> ・わかりやすいパンフレット、支給申請の手引き等を作成して事業主等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・広報を行ったか。</p> <p>【指標】 ・事業主等に対する給付金の説明会について、毎年度650回以上実施すること。</p>	<p>(1) 高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> <p>説明資料参照</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>ア ホームページを活用した周知 ・給付金の制度改正に伴う更新を即日実施し、パンフレット、改訂申請様式の掲載を行った。 ・支給要領改正に伴う一部様式の更新を実施し、改訂申請様式の掲載を行った。 ・(H30～) 利用者の使用性を高めるため、給付金を紹介するホームページのレイアウトを改訂し、給付金の内容や申請書類等の情報を分かりやすく掲載した。 ・(R1) 平成31年4月に新設された高齢者評価制度等雇用管理改善コースについては、当該コース施行前の3月に、その内容や支給要件等をホームページで公開した。 ・(R2～) 支給申請の手引き及びパンフレットについて、デジタルブック形式に見直して掲載した。 ・(R2～) 給付金の事業主説明会の参加を控えた事業主への対応のため、給付金制度に係る説明動画を作成し、ホームページ等で配信した。（動画再生回数：令和2年7月～令和3年3月実績7,034回、令和3年5月～令和4年3月実績11,310回） ・(R3) 令和3年9月から、オンライン申請化に向けたコンサルティング業務を開始。課題・ニーズ調査結果を取りまとめ、開発業務の調達のための仕様の検討を行った。</p> <p>イ 職業安定機関等との連携による周知 職業安定機関、関係機関・団体等と連携を行い、様々な機会を通じて事業主説明会を開催したほか、主に以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対する給付金の事業主説明会の実施 平成30年度 804回（達成度123.7%） 令和元年度 761回（達成度117.1%） 令和2年度 874回（達成度134.5%） 令和3年度 884回（達成度136.0%） ※（R2～）給付金の事業主説明会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の防止の観点から「3つの密（密閉、密集、密接）」を避けるための適切な環境の保持や咳エチケットなどの基本的な感染症対策を着実に実施した。また、給付金制度に係る説明動画を作成し、ホームページ等で掲載し、事業主に対するフォローを行った。 ・厚生労働省と連携し、高齢者雇用状況報告調査票送付時に制度概要及び受給手続の流れを掲載した給付金の案内を同封 	<p>得られている。 さらに、評定の根拠として、</p> <p>①事業主説明会の積極的な開催機会の設定と、コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主への対応 ・平成30年度においては、関係機関等との共同開催等あらゆる機会を積極的に活用することに努めた。 ・令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症感染拡大により、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得なかった。また、これまで他機関と共同開催していた説明会についても中止することが多く、制度紹介の機会が減少となることが見込まれた。そのため、説明会の参加を控えた事業主向けの説明用動画を作成し、ホームページ及びYouTubeにて配信。制度紹介チラシにQRコード（動画アドレス）を掲載するなど、広報活動に力を入れた。</p> <p>②効率的な事務の実施、支給要件のポイント等の解説 ・申請者が使用する支給申請の手引きには、支給・不支給の事例を</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>(H30, R1:各16万社、R2:17万社、R3:26万社)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業安定機関等との情報交換 平成30年度 422回 令和元年度 356回 令和2年度 366回 令和3年度 394回 ・訪問による事業主団体等への周知・広報 平成30年度 817回 令和元年度 808回 令和2年度 778回 令和3年度 724回 ・広報誌等への掲載 平成30年度 216回 令和元年度 211回 令和2年度 322回 令和3年度 190回 <p>ウ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給額、申請手続の流れ等を多色刷りや図表を用いて見やすさを工夫した分かりやすいパンフレットとして作成し、事業主に配布。 ・申請までの流れ図や記載例を盛り込んだ、申請する事業主が分かりやすい「支給申請の手引き」をコースごとに作成。 ・周知用パワーポイント資料をコースごとに作成・配付し、都道府県支部が事業主説明会等で活用。 ・(R1～) 多数問合せのあった支給要件「高齢者雇用管理に関する措置」について、「支給申請の手引き」において、その事例を掲載。 ・(R3) 多数申請のあった65歳超継続雇用促進コースについては、申請書の記入方法に対する問合せも増加したため、申請書の記入方法説明動画を作成し、ホームページ及びYouTubeで配信。動画再生回数：1,631回（令和3年8月11日～9月24日） <p>エ 取組好事例を活用した給付金の広報活動の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート結果から把握した「給付金を知ったきっかけ」について、有効な周知方法として都道府県支部に示し、効果的な周知の促進を図った。 ・(R1) 給付金業務担当者地区別研修会において、都道府県支部が実施する周知等の実態を把握し、課題を共有の上、解決に向けた方策を討議した。 ・(R2～) 給付金業務担当者連絡会及び給付金業務担当者全国会議において、支部が実施する周知・広報の方針を説明した。 <p>オ 新聞広告等による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用支援月間における地域ワークショップの新聞広告と合わせて給付金の広告を行ったほか、雑誌、事業主団体の広報誌、インターネット、定期刊行誌、メールマガジン等により、 	<p>掲載するなど、分かりやすい手引きを作成することにより、スムーズに申請できるよう工夫をした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金業務担当者全国会議や給付金業務担当者地区別研修会、給付金業務担当者連絡会等の実施により都道府県支部窓口担当者のサービスの向上や処理能力の向上を図った。 ・申請集中した年度については、支給処理が滞留しないよう、給付金ごとの受付件数を把握するとともに、支給決定件数及び処理期間の状況を把握し、受理から支給決定までの審査過程ごとに原因を分析し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応により処理の遅滞防止に努めた。 <p>以上を踏まえて、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p>	
--	--	--	--	--	--

<p>② 効率的な給付金支給業務の運営 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、法令の趣旨・目的に従い適正に実施するとともに、事務手続の合理化等を通じて効率的な運営を図ること。</p>	<p>② 効率的な給付金支給業務の運営 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処理の効率化を図る。</p>	<p><評価の視点> ・申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な給付金の支給、申請一件当たりの平均処理期間の更なる短縮に努めたか。</p> <p>【指標】 ・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日以内にすること。</p>	<p>事業主等に周知を図った。</p> <p>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を活用した効果的な給付金の周知等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所訪問時における周知・広報 平成30年度 27,835回 令和元年度 30,317回 令和2年度 23,088回 令和3年度 21,206回 ・(H30, R1) 機構本部による全国社会保険労務士会連合会への訪問による周知・広報を行った。 ・(H30, R2, R3) 産業団体が主催する普及啓発セミナーにおいて周知・広報を行った。 <p>② 効率的な給付金支給業務の運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部では、給付金ごとの支給決定件数及び処理期間を把握し、申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応をすることにより、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査の実現に努めた。 ・計画認定を行うコースについては、事業主が助成対象事業の開始を計画した日までに認定・不認定を決定する必要があることを考慮して審査終了予定日を設定し、進捗管理の徹底を図った。 ・(H30) 高年齢者無期雇用転換コースについては、申請件数が増加傾向にあるため、処理期間が延伸しないよう、審査における作業工程の一部を効率化するアプリケーションを開発した。 ・(R3) 65歳超継続雇用促進コースにおいては、令和2年度の4倍以上にあたる6,122件の支給申請を受けたため、以下のとおり、職員の応援体制を設けることなどにより、事業主への給付金早期支給に向けて取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> - 部内の審査体制を見直したほか、他部署から応援職員を集め、年内事務の完了を目指し、集中的に処理を実施した。 - 他部署からの応援職員のための研修を行い、審査マニュアルを作成し、1次・2次審査用チェックシートと対応表を作成し活用することにより、迅速かつ均一な審査を促進した。 - 審査・点検チェックリストを適宜見直すことにより支部にて行う受理点検業務及び本部にて行う審査の迅速化を図った。 <p>これらの取組により、多数申請のあった65歳超継続雇用促進コースについて、確認に時間を要する疑義案件を除き、6,000件を超える申請の処理が完了した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金の申請1件あたりの平均処理期間 平成30年度 78.2日（達成度115.1%） 令和元年度 82.5日（達成度109.1%） 令和2年度 61.9日（達成度145.4%） 令和3年度 88.1日（達成度102.2%） ・都道府県支部に対して、支給事務に関する留意点等を通知し、受理・点検業務の円滑化を図った。 ・「審査・点検マニュアル」に疑義解釈や審査に資する参考資料を追加し、内容を充実させることにより、審査・点検業務の効率 		
---	---	--	--	--	--

<p>③ 適正な支給業務の実施 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な実施を図ること。</p> <p>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>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。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施 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><評価の視点> ・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ったか。</p> <p><評価の視点> ・事業主に対してアンケート調査を実施し支給業務の改善等に活用したか。</p> <p><評価の視点> ・申請事業所に対する調査等により、不正受給防止対策を徹底したか。</p>	<p>化及び統一化を徹底した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国施設長会議及び給付金業務担当者全国会議において、給付金の改正点、事業主に対する事前説明の重要性について説明し、円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止を図るとともに、適正かつ効率的な点検・確認等について説明・指示を行い、支給事務の更なる効率化を図った。 ・制度改定の際には、適正支給と事業主の利便性の向上のバランスを勘案し、申請様式への記載事項や添付書類は必要最低限とすることに留意し設定を行った。 ・(R1～) 新任業務担当者研修において、給付金業務の遂行に必要なとなる基礎的な知識を付与し、受理・点検の手順や留意事項の説明を行った。 <p>・給付金業務担当者全国会議等において、事業主アンケートの結果を踏まえ、適切な対応等を指示することにより、都道府県支部担当者の対応スキルの一層の向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(H30)「給付金が雇用環境整備の措置を実施する誘因となった」との回答 88.1% ・「給付金によって定年引上げや機械設備・雇用管理制度の導入等の取組に変化があった」との回答 令和元年度 86.4% 令和2年度 87.3% 令和3年度 86.7% <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県支部から各労働局に対し、雇用保険データの照会を依頼し、不正受給歴等の確認を実施し ・不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請事業所や、無作為抽出による対象申請事業所に対して訪問調査を実施した。これらの調査は複数人で実施することにより、不正受給防止を徹底した。 ・現況調査においては、事業所における従業員本人との面談及び出勤簿・賃金台帳等による就業実態の現場確認を通じて、従業員の在籍確認を厳正に実施した。 平成30年度 664回 令和元年度 538回 令和2年度 462回 令和3年度 937回 ・平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。 受信件数 平成30年度 9件 令和元年度 10件 令和2年度 42件 令和3年度 30件 うち不正受給の判明につながる情報0件 ・事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、 		
---	--	--	--	--	--

	<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>刑事告訴を行うこと、事業所名等を公表することをホームページ及び「支給申請の手引き」にも記載し、注意喚起を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「審査・点検チェックリスト」及び「審査・点検マニュアル」を活用し、都道府県支部での受理・点検時におけるチェックを的確に行い、不正受給防止を図った。 ・不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、障害者助成部と連携会議を開催した。 ・給付金業務担当者全国会議において、制度の改正点を踏まえた給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。 ・都道府県支部と都道府県職業安定機関と情報交換を行い、また厚生労働省とも、不正受給事案について情報交換の機会を設け、問題点を共有した。 ・(H30) 高年齢者雇用環境整備支援コースにおいては、計画申請を受理した際、一部の例外を除き、対象となる事業所に現況確認の調査を実施するとともに、支給申請を受理した際もすべての支給申請事業所に対する現況確認の調査を実施した。これらの調査は複数人で実施することにより、不正受給防止を徹底した。 ・(R1, R2) 給付金業務担当者地区別研修会、給付金業務担当者連絡会及び都道府県支部の業務ヒアリングにおいて、現況調査を実施する際の留意事項や過去の事例について説明し、給付金担当者の能力向上を図った。 		
--	---	---	--	--

4. その他参考情報

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件数及び支給金額（平成30年度～令和3年度）

給付金の種類	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	支給件数	支給金額（千円）	支給件数	支給金額（千円）	支給件数	支給金額（千円）	支給件数	支給金額（千円）
65歳超雇用推進助成金	3,314	2,823,323	1,969	1,879,408	1,794	1,745,791	6,763	7,090,614
65歳超継続雇用促進コース	2,972	2,234,350	1,325	1,115,100	1,083	939,750	6,004	6,385,600
高年齢者評価制度等雇用管理改善コース（R1創設）	—	—	0	0	15	2,700	29	8,250
高年齢者無期雇用転換コース	253	359,980	572	615,520	598	569,700	727	688,180
高年齢者雇用環境整備支援コース（経過措置～R3）	89	228,993	72	148,788	98	233,641	3	8,584
高年齢者雇用安定助成金	134	155,267	80	60,439	35	32,900	17	11,400
高年齢者活用促進コース（経過措置～R1）	9	36,367	1	2,339	—	—	—	—
高年齢者無期雇用転換コース（経過措置）	125	118,900	79	58,100	35	32,900	17	11,400
合計	3,448	2,978,590	2,049	1,939,847	1,829	1,778,691	6,780	7,102,014

様式 1-2-4-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-1-2	高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項－高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等		
関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第2号及び第3号
当該項目の重要度、難易度	<p>【重要度：高】 労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためには、高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に盛り込まれた「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく」ことに直接寄与する業務であり、極めて重要な業務であるため。</p> <p>【難易度：高】 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとっては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）で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・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り、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いため。</p>		関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度 (速報値)	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
事業主に対する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制度改善提案件数（計画値）	30,000件以上	—	6,000件以上	6,000件以上	6,000件以上	6,000件以上		予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	
事業主に対する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制度改善提案件数（実績値）	—	—	8,967件*	11,821件*	7,903件*	8,342件		決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	
達成度	—	—	149.5%*	197.0%*	131.7%*	139.0%		経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	
制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合（計画値）	40%以上	—	40%以上	40%以上	40%以上	40%以上		経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	
制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合（実績値）	—	—	65.4%	66.1%	61.0%*	64.0%		行政サービス実施コスト（千円）	6,257,128	—	—	—	
達成度	—	—	163.5%	165.3%	152.5%*	160.0%		行政コスト（千円）	—	6,500,113	5,011,740	11,025,998	
								従事人員数（人）	88	103	112	115	

*令和4年度に修正

注）高齢・障害者雇用支援勘定（高齢者雇用支援事業経理）における数値を記載

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	(見込評価)	(期間実績評価)
<p>第3章 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</p> <p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保のため、事業主等に対する専門的・技術的な支援の重要性がより一層増していることから、事業主等に対して必要な支援を効果的に実施すること。</p> <p>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こと。</p> <p>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及び高年齢者雇用アドバイザーによる高年齢者等の雇用に係る専門的・技術的な相談・援助の実施</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる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・援助に加え、65歳超雇用推進プランナーを新たに配置し、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対する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よる提案型の相談・援助を行うこと。また、</p>	<p>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</p> <p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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及び高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助の実施</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる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・援助に加え、65歳超雇用推進プランナーを新たに配置し、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対する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よる提案型の相談・援助を行う。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、30,000件 	<p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等</p> <p>説明資料参照</p> <p>① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施</p> <p>ア 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制度改善提案の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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（以下「プランナー等」という。）が事業主に対し、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案を行った。 ・令和3年4月1日施行の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。）による70歳までの就業機会の確保の努力義務化を踏まえ、プランナー等が事業主に対し、事業主の実情に即して、70歳までの定年引上げ、70歳までの継続雇用制度の導入に係る提案を行った。 ・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件数 平成30年度 8,967件（達成度 149.5%）* 令和元年度 11,821件（達成度 197.0%）* 令和2年度 7,903件（達成度 131.7%）* 令和3年度 8,342件（達成度 139.0%）（速報値） *令和4年度に修正 <p>・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」</p>	<p><評価と根拠> 評価：S</p> <p>業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を上回る成果が得られている。</p> <p>さらに、評価の根拠として、</p> <p>①制度改善提案の実績確保に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今中期計画からの新しい取組である制度改善提案の円滑な導入を図るため、機構本部による都道府県支部・プランナー等への直接指導、進捗管理の徹底、好事例の提供等を行った。これにより積極的な事業主へのアプローチ及び制度改善提案の実施につながり、令和2年3月に成立した改正高年齢者雇用安定法施行に伴う事業主の関心の高まりに的確に応えることができた。 ・改正高年齢者雇用安定法施行に伴う70歳までの就業機会の確保のために事業主が講 	<p>評価</p> <p>評価</p>	

<p>制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル等の機構が開発したツールのほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組むこと。</p>	<p>なお、制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアルなど機構が開発したツールや人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金を活用して効果的な相談・援助を実施するほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組む。</p>	<p>以上を実施すること。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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こと。 	<p>(以下「コーディネーター」という。)が、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し、それをもとにアプローチすべき企業の選定やアプローチ方法についての検討を行い、その結果を踏まえ、プランナー等に必要な情報提供や指示を行った上で実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル及び65歳超雇用推進事例集等、機構が開発したツールを活用した。 制度改善提案後、概ね4か月経過後に、コーディネーターを中心とした都道府県支部職員が事業主を訪問してフォローアップを行い、制度改善提案により見直しを進めたかどうか状況確認を行った。 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」旨の回答の割合 平成30年度 65.4% (達成度 163.5%) 令和元年度 66.1% (達成度 165.3%) 令和2年度 61.0% (達成度 152.5%) * 令和3年度 64.0% (達成度 160.0%) (速報値) *令和4年度に修正 見直しを行わなかった事業主については、その理由について把握・分析を行い、より効果的に提案を行うことができるよう都道府県支部に対して分析結果を周知した。また、見直しを行わなかった理由のうち、「親会社の意向に従うため」としているものについては、本部が本社等に制度改善に向けた働きかけのための訪問を行うこと等により改善を図った。 全国的に展開する大企業等に対しては、プランナー等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、本部及び支部の職員(R2年度からは本部の職員のみ)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った。 実施件数 平成30年度 344件 令和元年度 341件 令和2年度 11件 令和3年度 19件 (H30, R1) プランナー等による制度改善提案のほか、企業に対する65歳を超えた継続雇用延長、65歳以上への定年引き上げを大都市において効果的・効率的に働きかけるため、全国社会保険労務士会連合会に委託し、制度改善提案を行った。 実施件数 平成30年度 1,862件 令和元年度 1,001件 (R2~) 令和3年4月1日施行の改正高年齢者雇用安定法による70歳までの就業機会の確保の努力義務化を踏まえ、令和2年度下半期からは、事業主の実情に即して、原則、70歳までの定年引き上げ、70歳までの継続雇用制度の導入に係る提案を行うこととした。 (H30, R1) プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル及び65歳超雇用推進事例集等、機構が開発したツールを活用した。 (R2) プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、65歳雇用推進マニュアル及び65歳超雇用推進事例集等、機構が開発したツールを活用した。 	<p>ずる措置の努力義務化を受け、法改正の趣旨と内容の周知・広報を行い、また、令和2年度下半期より法施行に先駆けて努力義務確保のための提案を行った。</p> <p>②提案内容の質の向上に向けた取組</p> <p>コロナ禍で経営環境が厳しい事業主も多くみられる中でも、以下の取組により制度改善を進める事業主の割合を達成することができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県支部による事前確認に加えて、機構本部において提案内容の事後確認を行い、プランナー等に対し個別に助言を行うなどきめ細かいフィードバックを行い、提案内容の質の向上に努めた。 プランナー等へ好事例を紹介、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修等を行うことにより、スキル向上を図った。 <p>以上に加えて65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引</p>	
--	--	---	--	--	--

<p>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 事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労</p>	<p>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 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇</p>	<p><評価の視点> ・企業に対し、積極的に制度改善提案を行ったか。また、65歳超雇用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・(R3) プランナー等が制度改善提案を行うに当たっては、70歳雇用推進マニュアル及び70歳超雇用推進事例集等、機構が開発したツールを活用した。 ・(R2～) 厚生労働省や中央労働災害防止協会等と連携し、高年齢労働者の安全衛生・健康管理に関する「エイジアクション100」、「エイジフレンドリーガイドライン」の内容についてプランナー等に研修を実施(R2)するとともに、プランナー等による企業訪問時や各種イベント開催時等における周知・啓発を図った。 ・(R2～) 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の防止の観点から「3つの密(密閉、密集、密接)」を避けるための適切な環境の保持や咳エチケットなどの基本的な感染症対策を着実に実施した。また、新しい生活様式に対応した取組としてオンラインによる相談・助言を実施した。 <p>イ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者等の安定した雇用の確保を図るため、プランナー等による制度改善提案の実施のほか、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・援助を行った。 ・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、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示した。 ・高年齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、プランナー等と職業安定機関との役割分担を踏まえ、職業安定機関からの要請に積極的に対応することを原則とし、協議による個別訪問計画を策定し、公共職業安定所の担当職員との同行訪問、公共職業安定所が行う集団指導等において、法に対応した制度導入に向けた計画的な相談・援助を実施した。 <table border="1" data-bbox="1083 1218 1855 1522"> <thead> <tr> <th></th> <th>H30年度</th> <th>R1年度</th> <th>R2年度</th> <th>R3年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>相談・助言</td> <td>36,578件*</td> <td>41,126件*</td> <td>30,886件*</td> <td>31,420件 (速報値)</td> </tr> <tr> <td>集団指導</td> <td>24件</td> <td>29件</td> <td>6件</td> <td>6件</td> </tr> <tr> <td>企画立案サービス</td> <td>47件</td> <td>30件</td> <td>15件</td> <td>14件</td> </tr> <tr> <td>就業意識向上研修</td> <td>65件</td> <td>54件</td> <td>22件</td> <td>42件</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>36,714件*</td> <td>41,239件*</td> <td>30,929件*</td> <td>31,482件</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">*令和4年度に修正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(R2～) 改正高年齢者雇用安定法に伴う、高年齢者就業確保措置を講じることの努力義務化について、事業主に対し、法改正の趣旨と内容の周知・広報を行った。 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プランナー等に対する基本的知識・技能の付与、対応力向上及び業務効率化のための研修を、研修体系に従い計画的に実施した。 		H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	相談・助言	36,578件*	41,126件*	30,886件*	31,420件 (速報値)	集団指導	24件	29件	6件	6件	企画立案サービス	47件	30件	15件	14件	就業意識向上研修	65件	54件	22件	42件	合計	36,714件*	41,239件*	30,929件*	31,482件	<p>上げについては、事業主にとっては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)で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・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り、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いとして、難易度が設定されていることを踏まえて、評定をSとする。</p> <p><課題と対応></p>	
	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度																															
相談・助言	36,578件*	41,126件*	30,886件*	31,420件 (速報値)																															
集団指導	24件	29件	6件	6件																															
企画立案サービス	47件	30件	15件	14件																															
就業意識向上研修	65件	54件	22件	42件																															
合計	36,714件*	41,239件*	30,929件*	31,482件																															

<p>務管理方策等の高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法や、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活用するツールを開発するとともに、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の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施すること。</p>	<p>用アドバイザーが、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事業主支援ツールを開発するとともに、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の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施する。</p>	<p>推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、相談・援助スキル、資質向上のための研修等を実施したか。</p>	<p>【高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習】 テーマ等：アドバイザーとしての基礎的な知識・技能を付与し、資格を認定するための講習</p> <p>【実地研修】 新任のアドバイザーが先輩プランナーの実際の相談・助言に同行</p> <p>【基本研修Ⅰ】 テーマ等：雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ方等</p> <p>【基本研修Ⅱ】 テーマ等：生涯現役社会実現に向けた基本的な知識、技能（賃金制度をはじめとした諸制度の導入に結びつけるための提案方法等）</p> <p>(H30, R1) 【基本研修Ⅲ】 テーマ等：中高年齢従業員自身の就業に係る能力・意欲の改善、管理者としての中高年齢従業員への対応方法に関する研修の実施方法等</p> <p>【5年次研修】 テーマ等：5年ごとの委嘱年次の者を対象とし、国の施策及び機構の取組を理解し、課題解決のノウハウを共有</p> <p>(H30, R1) 【スキルアップ応用研修】 テーマ等：プランナーを中心に、制度改善提案が効率的かつ効果的に進むよう相談・援助の実績が多い3業種（介護福祉業、製造業、運輸業）について、具体的な企業を題材にグループ単位でのケーススタディ</p> <p>(R2) 【雇用力評価ツール活用促進研修】 テーマ等：令和2年10月に改訂した雇用力評価ツールについて、より実践的な提案に結び付けるために必要となる人事管理の基本構造等の知識を習得。</p> <p>(R3) 【スキルアップ応用研修A】 テーマ等：企業に対し就業意識向上研修を提供するためのより高度な対応力を習得</p> <p>(R3) 【スキルアップ応用研修B】 テーマ等：令和2年10月に改訂した雇用力評価ツールの活用事例を学び、ツールを活用した企業支援の方法を習得</p> <p>・相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報や好事例について、PL・ADメールマガジンによる情報提供、アドバイザー活動支援ホームページによる情報共有を行った。 ・高年齢者雇用に関する専門的・技術的な知識及び相談・援助の高</p>		
--	---	--	---	--	--

	<p>エ 実践的手法の開発・提供</p> <p>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行う相談・援助に活用するため、事業主のニーズを十分把握した上で、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げの制度改善等を進めるために必要な実践的手法を開発するとともに、ホームページ等を通じて提供する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、開発した成果物について、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の制度改善提案及び相談・援助等に活用するとともに、事業主等へもホームページ等を通じて提供したか。 	<p>い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー4人を機構本部に配置し、企画立案サービス及び制度改善提案に対する精査・指導を実施しているほか、プランナー等に対する研修の一部を担当した。</p> <ul style="list-style-type: none"> (H30) 第4期中期計画の初年度であることから、受講対象外のプランナー等に対しても聴講を奨励し、より多くのプランナー等間において制度改善提案や課題解決のノウハウを共有した。 (R2～) 研修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の防止の観点からWeb会議方式で開催し、参加者への配慮を行った。 <p>エ 実践的手法の開発・提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、学識経験者を委員とする委員会を開催し、プランナー等による効果的な手法についてのニーズや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実践的手法を開発した。また、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等の行う相談・援助業務に活用した。 開発したツールや調査研究の成果については調査研究報告書としてまとめるほかポイントを分かりやすく解説したパンフレット等の利用しやすい形にまとめて、プランナー等に提供するとともに、機構ニュース・ホームページへの掲載等を通じて事業所等への情報提供を行った。 <p>65歳超雇用推進マニュアル（その3） 令和元年度 15,360部（増刷） 令和2年度 28,710部（増刷）</p> <p>70歳雇用推進マニュアル 令和2年度 36,490部 令和3年度 15,580部（増刷）</p> <p>65歳超雇用推進事例集2019 令和元年度 10,820部（増刷） 令和2年度 500部（増刷）</p> <p>65歳超雇用推進事例集2020 令和元年度 41,770部 令和2年度 8,030部（増刷） 令和3年度 9,510部（増刷）</p> <p>70歳雇用推進事例集2022 令和3年度 37,700部</p> <p>45歳からのキャリア研修 令和元年度 2,200部</p> <p>資料シリーズ1 調整型キャリア形成の現状と課題 令和元年度 3,000部</p> <p>資料シリーズ2 高齢社員の人事管理の現状と展望 令和元年度 3,000部</p> <p>資料シリーズ3 中高年社員のキャリア設計と高齢期の展望</p>		
--	---	---	--	--	--

	<p>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齢者雇用推進委員会を開催し、高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策定・普及することを支援する。</p>	<p>令和元年度 2,000 部</p> <p>資料シリーズ4 非正社員の人事管理とキャリア 令和3年度 650 部</p> <p>定年延長、本当のところ 令和元年度 25,000 部 (改訂)</p> <p>継続雇用、本当のところ 令和元年度 25,000 部 (改訂)</p> <p>マンガで考える高齢者雇用 令和元年度 3,000 部 (増刷)</p> <p>65歳超先進企業に学ぶ定年延長・継続雇用延長の効果と課題 令和2年度 32,000 部</p> <p>高齢社員戦力化のための人事管理制度の整備に向けて 令和2年度 7,000 部</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた競争力を高めるための高齢者雇用 令和2年度 7,000 部</p> <p>進化する高齢社員の人事管理 令和2年度 600 部</p> <p>雇用力評価ツール開発報告書 令和2年度 650 部 令和3年度 50 部 (増刷)</p> <p>高齢社員の賃金戦略 令和3年度 780 部</p> <p>オ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業を開始した団体及び前年度から事業を続けている団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドライン（以下「産業別ガイドライン」という。）の策定に係る効果的な取組を促すため、主に以下の支援を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 平成30年度 計10団体 令和元年度 計11団体 令和2年度 計9団体 令和3年度 計9団体 - 本事業を中心となって運営する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（各団体とも2～3人程度の推進担当者を設置） - 会員企業委員等7～8人程度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 - 各年度において、前年度から事業を続けている団体について、策定した産業別ガイドライン及び関連資料の冊子を普及啓発セミナー等により会員企業に配付、団体のホームページに産業別ガイドラインを掲載。 - 今まで策定した各産業別ガイドラインの中から各会員企業の改善事例について4つの課題別（制度面、役割・責任面、モチ 		
--	---	--	--	--

<p>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、援助を行うこと。</p> <p>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 少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中、働く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、生涯現役社会の実現に向けた社会全体での気運の醸成を図るための取組を実施すること。</p> <p>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、高齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施すること。また、刊行誌の発行、ホー</p>	<p>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 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、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。</p> <p>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。</p> <p>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、高齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施する。</p>	<p><評価の視点> ・高齢者就業支援月間に企業等が行った改善事例の発表等を内容とする行事を実施するほか、高齢者等の雇用に関するシンポジウム、定期刊行誌等により啓発広報活動を実施するとともに、事業主</p>	<p>バージョン面、健康・安全面)に取りまとめたヒント集をプランナー等に提供し、相談・援助業務に活用した。</p> <p>- (H30) 本事業実施に係る助言及び高齢者等の雇用促進のための情報提供を行うため、本事業実施団体に対するセミナー、意見交換を実施。</p> <p>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</p> <p>・企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための研修を実施した。</p> <table border="1" data-bbox="1083 577 1855 682"> <thead> <tr> <th></th> <th>H30 年度</th> <th>R1 年度</th> <th>R2 年度</th> <th>R3 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施件数</td> <td>65 件</td> <td>54 件</td> <td>22 件</td> <td>42 件</td> </tr> <tr> <td>受講者数</td> <td>1,191 人</td> <td>946 人</td> <td>298 人</td> <td>660 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>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</p> <p>説明資料参照</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施 高齢者が生涯現役でいきいきと働くことができる職場環境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を「高齢者雇用開発コンテスト」（令和3年度より「高齢者活躍企業コンテスト」に改称）」において募集し、「高齢者雇用開発フォーラム」（令和3年度より「高齢者活躍企業フォーラム」に改称）」において優秀事例を表彰し、先進事例を広く社会に周知することにより、企業等の具体的な取組の普及・促進を図った。</p> <p>○高齢者雇用開発コンテスト 応募社数 平成30年度 121社 令和元年度 101社 令和2年度 98社 令和3年度 101社（「高齢者活躍企業コンテスト」に改称）</p> <p>○高齢者雇用開発フォーラム</p>		H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	実施件数	65 件	54 件	22 件	42 件	受講者数	1,191 人	946 人	298 人	660 人	
	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度															
実施件数	65 件	54 件	22 件	42 件															
受講者数	1,191 人	946 人	298 人	660 人															

<p>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って、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開すること。</p>	<p>また、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、</p>	<p>等の取組好事例の収集、提供及び効果的な活用を促進したか。</p>	<p>表彰者数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働大臣表彰 平成30年度 6件 令和元年度 6件 令和2年度 6件 令和3年度 6社（「高齢者活躍企業コンテスト」に改称） ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 平成30年度 25件 令和元年度 24件 令和2年度 22件 令和3年度 13件（「高齢者活躍企業コンテスト」に改称） ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、トークセッション（コンテスト講評、入賞事例発表、事例質疑）等を行った。 ・(R2) 高齢者雇用開発フォーラム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防止の観点から、フォーラムはコンテスト表彰企業に限定したため、厚生労働省と連携し、イベントの様子をWebで配信した。 ・(R3) 高齢者活躍企業フォーラム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防止の観点から、フォーラムは表彰者及び一部講演者を除く登壇者にWeb会議システムにて参加していただくオンライン開催（一般参加者の来場参加も中止）としたため、イベントの様子をWebでライブ配信を行ったほか、後日オンデマンド配信を実施した。 <p>○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 都道府県支部において、高齢者雇用支援月間（令和3年度より「高齢者就業支援月間」に改称）である10月を中心に高齢者雇用に先進的な企業等の事例発表、専門家等による講演、ディスカッション等を行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体及び道府県労働局等と連携し、開催した。</p> <p>○「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(H30, R1) 「人生100年時代 継続雇用・定年延長を考える」をテーマに、全国6ブロック（平成30年度：宮城、東京、愛知、大阪、広島、福岡）（令和元年度：北海道、東京、富山、大阪、香川、福岡）で開催した。 ・(R2) 「高齢社員戦力化に向けた活用戦略と賃金・評価制度を考える」、「高齢社員の戦力化に向けた人事管理を考える」をテーマに、東京、新潟、愛知、大阪、福岡の5ブロックで開催した。この中で、令和3年4月1日施行の改正高齢者雇用安定法のポイントについて説明を実施した。 ・(R3) 「高齢者雇用安定法改正 意欲ある高齢者の活躍のために」、「高齢者雇用安定法改正 70歳までの就業機会実現のために」をテーマに、東京、宮崎、岩手、岐阜、大阪の5ブロックで開催した。この中で、令和3年4月1日施行の改正高齢者雇用安定法のポイントについて説明を実施した。 また、全てのシンポジウムについて、Webによる動画配信（ライブ・オンデマンド（後日））を併せて実施した。 <p>○定期刊行誌「エルダー」の発行・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に高齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事、労務担当者等に対して、 		
--	---	-------------------------------------	--	--	--

<p>イ 高年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</p> <p>65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを推進するため、65歳超雇用推進マニュアルの内容をさらに充実させ、その周知・普及を進めるとともに、事例情報提供システムの強化等により、高年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及び効果的な活用を促進すること。</p>	<p>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。</p> <p>イ 高年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</p> <p>65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを推進するため、65歳超雇用推進マニュアル等の内容をさらに充実させ、制度改善に向けた周知・普及を進める。</p> <p>また、事例情報提供システムを強化し、高年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及び効果的な活用を促進する。</p>		<p>配布した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、Amazon、オンライン書店等で販売を行った。 ・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た上で、技能伝承や賃金戦略等時宜にあわせたテーマで特集した。 <p>○マスメディア等による啓発広報活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて高年齢者雇用支援月間（令和3年度より「高年齢者就業支援月間」に改称）特集記事を掲載するとともに、当該月間である10月1日から31日までの間、日本商工会議所のホームページに当該メールマガジン記事閲覧ページへ誘導するバナーを設置して、機構の事業の周知に努めた。 ・高齢化・高齢者雇用に関連する各種事例・調査研究結果については、各種資料としてホームページで提供した。 <p>イ 高年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</p> <p>○事業主の取組の好事例を収集し、委員会を開催し、事例集等を作成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（H30, R1）「65歳超雇用推進事例集」の改訂 ・（R2）「70歳雇用推進マニュアル」の作成 ・（R3）「70歳雇用推進事例集」の作成 <p>○事例情報提供システムの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度以降、高年齢者雇用開発コンテスト（令和3年4月より「高年齢者活躍企業コンテスト」に改称）入賞企業の事例概要を事例情報提供システムとして機構ホームページに掲出しているが、令和元年度より65歳超雇用推進事例として公開している。122社 133事例（令和4年1月より「70歳雇用事例サイト」に名称変更） 		
--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

様式 1-2-4-1 中期目標管理法人 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3-1	障害者雇用納付金関係業務に関する事項－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		
関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）注2）						
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数（計画値）	毎年度 480 回以上	—	480 回以上	480 回以上	480 回以上	480 回以上		予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数（実績値）	—	557 回	582 回	347 回	619 回	620 回		決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
達成度	—	—	121.3%	72.3%	129.0%	129.2%		経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
障害者雇用納付金の収納率（計画値）	99%以上	—	99%以上	99%以上	99%以上	99%以上		経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
障害者雇用納付金の収納率（実績値）	—	—	99.75%	99.73%	99.73% 注1）	99.66%		行政サービス実施コスト（千円）	421,334	—	—	—	
達成度	—	—	100.8%	100.7%	100.7%	100.7%		行政コスト（千円）	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	
								従事人員数（人）	179	181	183	185	

注1）新型コロナウイルス感染症により事業損失が生じた事業主に対して納付金の納付を猶予（最大一年間）したため、その影響額を除いている。 注2）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	（見込評価）	（期間実績評価）
第3章 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 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	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 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		説明資料参照 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及び障害者雇用調整金、報奨金等の	<評定と根拠> 評定：B 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成している。 さらに、評定の	評定	評定

<p>徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給</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ついては、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続等を行うことはもとより、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、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>収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給</p> <p>① 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、事業主説明会を開催するほか、パンフレット、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、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。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会を毎年度480回以上実施すること。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・わかりやすいパンフレット、記入説明書等を作成して事業主等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・理解促進を図ったか。 	<p>支給</p> <p>① 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>ア 事業主説明会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会の実施回数 平成30年度 582回 (達成度 121.3%) 令和元年度 347回 (達成度 72.3%) (※) 令和2年度 619回 (達成度 129.0%) 令和3年度 620回 (達成度 129.2%) (※) 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、事業主説明会の一部を中止した。 ・事業主説明会は、各年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、各年度第4四半期に集中的に開催するとともに、申告・申請で誤りの多い事項や、令和3年度においては法定雇用率の引上げや特例給付金の概要等、申告・申請における変更点等を解説するなど、効果的な説明会の運営に努めた。 ・事業主説明会用パワーポイント資料について、これまでの事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果や、申告・申請において問合せや誤りの多かった点を重点事項とし、記入上の注意点を吹き出しで示すなど、より分かりやすいものとした。 ・事業主が申告・申請書をより円滑に作成できるよう、マクロ機能付き申告申請書作成支援シート(以下「支援シート」という。)及び電子申告申請の一層の利用促進を図るため、実際の入力手順や過年度に作成したデータの再利用方法等の事務手続の簡素化を図れる機能について分かりやすく説明した。 <p>イ パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度周知用パンフレットを作成し、ホームページに掲載した。 ・記入説明書をホームページに掲載した。また、各年度の第4四半期に実施した事業主説明会の会場において配付するとともに、参加しなかった事業主に対して送付した。 ・記入説明書は、事業主が円滑に申告・申請書を作成できるよう、各項目を作成手順ごとに取りまとめるとともに、支援シートや電子申告申請のQ&A集及び申告・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を記載し、事業主が理解しやすい構成とした。 ・事業主説明会に参加できなかった事業主や事業主説明会の内容をもう一度聞きたいという事業主の要望を踏まえ、制度や事務手続の理解を深め、時間を問わずに閲覧できるよう、パワーポイント資料に説明音声を付した動画をYouTubeで配信した。 動画再生回数 平成30年度：722回 令和元年度：3,216回 令和2年度：3,779回 令和3年度：4,024回 ・(R2～)令和3年度の申告・申請において、問合せが多いと推測される新型コロナウイルス感染症に関連する取扱いについてのQ&A集を作成し、記入説明書及びホームページに掲載した。 	<p>根拠として、</p> <p>①障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進</p> <p>障害者雇用納付金に係る事業主説明会は、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得ず、代替措置として開催回数を増やして開催した。なお、事業主説明会に参加できない事業主に対しては、YouTubeで配信している制度・手続等の説明動画を閲覧するよう勧奨した。</p> <p>②納付金の的確な徴収に向けた取組期限を過ぎても納付しない事業主に対して電話等により積極的に納付督促を実施した。</p> <p>③事業主の利便性の向上</p> <p>事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び電子納付の利用を広く周知し、利用件数が増加した。</p> <p>以上を踏まえて、評定をBとする。</p>	
---	--	---	---	--	--

<p>また、障害者雇用率は、平成30年4月1日より0.2%、平成33年4月より前にさらに0.1%引き上げられるが、障害者雇用納付金徴収業務については、第3期中期目標期間における目標（収納率99%以上）と同様の高い水準を目指すこととし、それに向けた適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査の実施により、99%以上の収納率の維持を目指すこと。</p>	<p>障害者雇用納付金については、障害者雇用率が平成30年4月1日より0.2%、平成33年4月までにはさらに0.1%引き上げられ、納付対象事業主及び納付額の増加が見込まれる中で、引き続き高い収納率を維持するものとする。</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、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。</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>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とすること。 	<p>ウ 職業安定機関との連携及び都道府県支部の担当者会議の開催</p> <p>○職業安定機関との情報交換会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、障害者雇用納付金制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関と連携・協力するため、情報交換会を開催した。 <p>○都道府県支部の担当者会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 各年度1月に開催した納付金関係業務担当者全国会議について（令和2年度、令和3年度はWeb開催）は、都道府県支部の納付金業務担当者に対して、事業主説明会における説明の重点事項及び申告・申請における問合せや誤りを踏まえた説明のポイント等、事業主説明会の開催に係る留意事項等について指導した。 <p>エ 特例給付金制度の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> (R2) 事業主説明会において特例給付金の概要を説明したほか、周知用リーフレットを都道府県支部及び公共職業安定所等の窓口に備え付けるとともに、事業主団体に対し周知への協力を依頼し、これまで申告・申請を行ったことのない事業主への周知に努めた。 (R2) 特例給付金の申請方法等に関する記入説明書を作成し、ホームページに掲載した。併せて特例給付金や事務手続の理解を深められるよう、パワーポイント資料に説明音声を付した動画を新たに作成し、YouTubeで配信した。 <p>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及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>○障害者雇用納付金の徴収</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金の収納率 <table border="1"> <tr> <td>平成30年度</td> <td>99.75%</td> <td>(達成度 100.8%)</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>99.73%</td> <td>(達成度 100.7%)</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>99.73% (※)</td> <td>(達成度 100.7%)</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>99.66%</td> <td>(達成度 100.7%)</td> </tr> </table> <p>(※) 新型コロナウイルス感染症により事業損失が生じた事業主に対して納付金の納付を猶予(最大1年間)したため、その影響を除いている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 各年度においても引き続き確実な徴収を行うため、厳正な審査を実施したほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。 6月末から未納付の事業主に対する納付督促・督促を機構本部と都道府県支部が連携して次のとおり実施した。 都道府県支部は、機構本部から送付される未納付事業主リストのほか、障害者雇用納付金電算機処理システムにより最新の納付情報を把握し、未納付事業主に対し電話等による未納付理由の把握及び納付督促を実施し、機構本部にその結果を報告した。報告を受けた機構本部は、この納付督促により確認した納付予定期日を徒過した未納付の事業主に対して、直ちに都道府県支部に納付督促の継続を指示した。都道府県支部から当該未納付事業主に対して速やかに納付するよう滞納処分等についての説明も含めた納付督促を行い、これに応じなかった場合は、機構本部が督 	平成30年度	99.75%	(達成度 100.8%)	令和元年度	99.73%	(達成度 100.7%)	令和2年度	99.73% (※)	(達成度 100.7%)	令和3年度	99.66%	(達成度 100.7%)	<p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> 	
平成30年度	99.75%	(達成度 100.8%)															
令和元年度	99.73%	(達成度 100.7%)															
令和2年度	99.73% (※)	(達成度 100.7%)															
令和3年度	99.66%	(達成度 100.7%)															

		<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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して、厳正な審査を実施し、適正な支給を行ったか。 	<p>促状を発出し、収納率の向上に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ さらに、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定日確認を行った。 ・ 未納付事業主が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合は、納付金申告・納付の担当部署だけでなく、当該事業所の経理部等の他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなど、企業全体としての対応を促した。 ・ 再三の納付督促にも応じない事業主に対しては、厚生労働大臣の認可を受け、滞納処分を実施し債権の回収に努めた。 ・ 厳しい経営環境にある企業については、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧により企業経営状況に係る情報を収集するとともに、都道府県支部においては、地域の関係機関からの情報や報道等に注視し、企業経営状況に係る情報を収集した。これらの情報により未納付事業主の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなどの確に対応した。 ・ 初めて申告・納付をする事業主で、事業主説明会に出席できなかった事業主に対して、期限内の申告・納付をするよう勧奨した。 ・ 申告期限経過後においては、好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「申告・納付督促マニュアル」に基づき、未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れである、あるいは理解が不十分である場合等には、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。 ・ 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については、業務マニュアルを活用し、適正な支給を行った。 ・ (R2) 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主について、申請に基づき障害者雇用納付金の納付猶予を許可した。 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導を行った。 ・ (R1～) 障害者雇用納付金電算機処理システム及び電子申告申請システムについて、更なる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、抜本的な見直しを行った上でシステム再構築を行うこととし、令和2年度にシステム開発に着手した。 ・ (R2) 事業主が申告・申請書をより円滑に作成できるよう、特例給付金の申請にも対応した支援シートを作成し、ホームページに公開した。 <p>④ 電子申告申請及び電子納付の利用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 電子申告申請及び電子納付の利用を促進するため、各種手続を窓 		
--	--	---	--	--	--

口に出向くことなく、インターネットを利用して簡便に行うことができ、高いセキュリティが保たれていること等の具体的なアピールポイントを制度周知用パンフレット、記入説明書及びホームページに掲載し、第4四半期の事業主説明会を始め、広く事業主に周知した。

- ・また、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、納付書や事業主説明会の開催案内に同封し、事業主に送付したほか、延納第2期、第3期に納付書を送る際、前期で電子納付を利用していない事業主に対する電話での勧奨及び納付金調査の際に利用勧奨を実施した。
- ・都道府県支部においては、事業主への個別訪問等や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行った。なお、個別訪問については、支援シートにより申告・申請書を作成しているものの電子申告申請を利用していない事業主を優先的に選定するなど、効果的な実施に努めた。

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
個別訪問	625件	578件	686件	1,013件 (※)
電子申告申請 利用率	16.4%	18.7%	20.7%	24.8%
電子申告申請 件数	8,978件	9,926件	11,112件	13,372件
電子納付件数	9,605件	11,859件	13,108件	16,052件

(※) 新型コロナウイルス感染症の影響を勘案し、個別訪問に加え電話による利用勧奨についても可能とした。

- ・電子納付の取扱金融機関を新たに加え、更なる利便性の向上を図った。
電子納付取扱金融機関数 351行（令和3年度末時点）
- ・電子納付については、一部の金融機関ではまだ取扱いができないため、これらの金融機関に対し、電子納付の取扱開始について協力要請を行った。

⑤ 調査の強化

- ・調査業務マニュアルを活用し、機構本部及び都道府県支部（平成30年度、令和元年度は6か所、令和2年度、令和3年度は7か所）において調査業務を新たに担当することとなった職員を対象とし、調査業務を実施するにあたっての基礎的な知識及び技能の習得等を目的とした研修を実施した。
- ・また、研修と併せて機構の行動規範、倫理規程及びコンプライアンス規程等の諸規程を遵守することを目的としたコンプライアンス研修を実施した。
- ・上記研修に加えて、実際の調査場面を活用した実地研修（OJT研修）を各年度5月～6月にかけて、機構本部及び都道府県支部（平成30年度、令和元年度は6か所、令和2年度、令和3年度は7か所）で実施するとともに、習得したノウハウの定着、更なる知見の習得及びコンプライアンスの再認識を目的としたフォローアップ研修を機構本部及び都道府県支部（平成30年度、令和元年度は6か所、令和2年度、令和3年度は7か所）において実施した。
- ・機構本部において、「納付金調査課長会議」を開催（令和2年度、令和3年度はWeb開催）し、各年度における調査業務の進捗及び翌年度の実施に向けた情報提供等を行った。

⑤ 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>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。</p>	<p><評価の視点> ・申告・申請事業主に対する調査を効率的かつ的確に行ったか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・調査対象事業主や都道府県支部から問合せの多かった内容について機構本部がまとめた「納付金調査業務Q&A集」により、機構本部と都道府県支部で情報共有を図り、納付金の徴収不足、調整金等支給金の過大支給の防止等、調査の円滑な実施に努めた。 <p>⑥ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査に当たっては、都道府県支部が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。 ・調査対象事業主の選定に当たっては、厚生労働省令により、裏付け書類の添付が義務付けられていない事業主を対象に選定し、当該事業主の申告・申請内容について、障害者手帳の写し、源泉徴収票、貸金台帳等により申告・申請等が適正に行われているか調査を実施した。 ・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、正確な把握に努めた。 ・パンフレット、記入説明書及びホームページに調査の趣旨や内容について記載する等、事業主の調査に対する理解を促進する取組を積極的に行うことにより、調査業務の円滑化を図った。 ・調査業務担当者を対象とした研修及び実際の調査場面を活用した実地研修を実施するとともに、定例会議の開催により調査事例の共有、調査手法の検討等を通じた専門性の向上等を図ったほか、「調査マニュアル」等に沿った効率的かつ正確な調査を実施した。 ・(R1)訪問調査に代えて郵送等による書類調査への一部実施を始めた。 ・(R1～) 機構本部及び都道府県支部（令和元年度は6か所、令和2年度以降は7か所）による調査実施体制から、各管轄ブロック内の都道府県支部も活用する体制へ拡充した。 ・(R2～) 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、訪問することが困難な事業主に対しては、訪問調査に代えて郵送等による書類調査を実施し、事業主のニーズに合わせた効率的な調査を実施した。 <p>上記の納付金関係業務を行うに当たって、職業安定機関と定期的に情報交換を行った。</p>		
--	---	---	---	--	--

4. その他参考情報

障害者雇用納付金申告等の事業主数及び納付確定額

年度	平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		令和 3 年度	
	件数	納付確定額 (千円)	件数	納付確定額 (千円)	件数	納付確定額 (千円)	件数	納付確定額 (千円)
申告事業主数	50,023		50,877		51,559		51,616	
納付対象事業主数	25,367	28,319,087	28,280	36,664,849	27,657	34,587,131 注)	27,553	36,407,889
納付督促	3,235		4,194		3,700		3,563	

注) 新型コロナウイルス感染症により事業損失が生じた事業主に対して納付金の納付を猶予 (最大一年間) したため、その影響額を除いている。

障害者雇用調整金・報奨金・特例給付金の申請事業主数及び支給金額

年度	平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		令和 3 年度	
	件数	支給金額 (千円)	件数	支給金額 (千円)	件数	支給金額 (千円)	件数	支給金額 (千円)
調整金	15,171	19,780,916	13,876	17,218,292	15,518	19,912,838	15,458	21,253,658
在宅就業障害者特例調整金	16	6,951	17	7,665	16	6,993	13	5,229
報奨金	1,761	4,488,278	1,862	5,272,649	1,924	5,316,507	1,945	5,301,702
在宅就業障害者特例報奨金	0	0	0	0	1	102	1	85
特例給付金	—	—	—	—	—	—	7,450	1,595,062

障害者雇用納付金関係業務調査件数

年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
調査件数	12,096	12,482	9,141	10,932 件

様式 1-2-4-1 中期目標管理法人 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3-2	障害者雇用納付金関係業務に関する事項－障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等		
関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度	指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
助成金1件当たりの平均処理期間（計画値）	30日以内	—	30日以内	30日以内	30日以内	30日以内		予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
助成金1件当たりの平均処理期間（実績値）	—	28.8日	27.6日	26.2日	25.9日	25.2日		決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
達成度	—	—	108.7%	114.5%	115.8%	119.0%		経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数（計画値）	毎年度700回以上	—	毎年度700回以上	毎年度700回以上	毎年度700回以上	毎年度700回以上		経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数（実績値）	—	—	931回	792回	894回	935回		行政サービス実施コスト（千円）	421,334	—	—	—	
達成度	—	—	133.0%	113.1%	127.7%	133.6%		行政コスト（千円）	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	
								従事人員数（人）	179	181	183	185	

注）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	(見込評価)	(期間実績評価)	
第3章 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 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	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 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等		説明資料参照 3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (2) 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施	<評価と根拠> 評価：B 業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を達成している。 以下、評価の根拠として、	評価		評価

<p>① 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給については、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、支給手続を迅速に行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p>	<p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等 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。また、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とともに、申請様式をホームページからダウンロードできるようにする。</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ながら、助成金説明会を実施するとともに、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p>	<p>【指標】 ・助成金の周知に係る事業主説明会を毎年度700回以上実施す</p>	<p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等</p> <p>ア ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(H30) 従来の助成金に加え、平成30年4月1日施行の障害者相談窓口担当者の配置助成金（創設）、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金、障害者作業施設設置等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金の要件緩和並びに障害者職場実習支援事業（創設）について、ホームページに公開し、申請様式をホームページからダウンロードできるように周知した。 ・(R1) 平成31年4月1日に同日施行の制度改正の内容や重度障害者等通勤対策助成金の変更届の取扱いの変更についてホームページで周知するとともに、改正した一部申請様式をホームページからダウンロードできるようにした。 ・(R1・R2) 障害者作業施設設置等助成金等の認定・不認定の参考事例や、よくある質問についてFAQを作成し、ホームページで周知した。 ・(R2・R3) 令和2年10月1日に同日施行の新設助成金及び制度改正の内容、令和3年3月22日に同年4月1日施行の新設助成金及び制度改正の内容について、それぞれホームページで周知するとともに、申請様式をホームページからダウンロードできるようにした。 ・(R2～) 新型コロナウイルス感染症の影響により、例年のような事業主説明会の開催等の周知活動の実施が困難な状況から、新たに助成金制度に係る説明動画をYouTubeで配信した。 動画の再生回数： 3,313回（令和2年10月～令和3年3月） 5,983回（令和3年4月～令和4年3月） <p>イ 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県支部と職業安定機関等との間で連絡会議を開催し、情報交換等を行うとともに、事業主等への周知について協力を要請した。 連絡会議 平成30年度 535回 令和元年度 498回 令和2年度 551回 令和3年度 568回 ・(H30) 助成金業務担当者全国会議において、都道府県支部における情報交換の状況等をフィードバックするとともに、関係機関が主催する会議に積極的に参加するよう効果的な活用の促進等について指示した。 ・職業安定機関等が開催するセミナー等の場で事業主等に対する障害者助成金の説明を実施するなど、事業主等に対する助成金の事業主説明会を実施した。 <p>・事業主説明会 平成30年度 931回（達成率133.0%） 令和元年度 792回（達成率113.1%） 令和2年度 894回（達成率127.7%） 令和3年度 935回（達成率133.6%）</p>	<p>①効率的な助成金支給業務の実施 助成金の早期支給に向けて、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するとともに、遅延が生じた場合には、事務処理の見直しを行うなど改善を図った。また、支給業務手引き及びチェックリストの活用等により、適切かつ効率的な点検確認を行った。</p> <p>②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 納付金の事業主説明会の機会等の場を活用し、新型コロナウイルス感染症対策に留意しつつ助成金の事業主説明会を開催した。なお、説明資料については、助成対象となる措置のポイントに係る記載や助成金の活用事例を充実させるなどして、分かりやすさの向上を図った。</p> <p>以上を踏まえて、評定をBとする。</p> <p><課題と対応></p>
---	---	--	--	--

	<p>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、都道府県支部及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>助成金を効果的に活用できるようにするための事業主等に対する助言・援助を行う。</p>	<p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・わかりやすいパンフレット、支給申請の手引き等を作成して事業主等に配布するとともに、ホームページに公開すること等により、効果的な周知・広報を行ったか。 	<p>・(R2～) 助成金の事業主説明会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の防止の観点から「3つの密（密閉、密集、密接）」を避けるための適切な環境の保持や咳エチケットなどの基本的な感染症対策を着実に実施した。</p> <p>ウ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各助成金の対象となる措置の具体的な事例を定期刊行誌「働く広場」に紹介し、助成金の活用促進を図った。 ・雇用保険二事業で実施される障害者雇用に係る助成金とあわせて体系的にまとめたガイドブックを作成し、事業主等から都道府県支部への相談等に活用したほか、当該ガイドブックを事業主や関係機関向けに改訂し、ホームページに掲載・周知した。 ・都道府県支部において、各業界団体等の機関誌や定期刊行物等へそのまま掲載できる助成金の周知用チラシの電子データを提供し、助成金の活用促進を図った。 ・(H30, R1) 手続の変更等を踏まえて助成金周知用リーフレットを改訂し、都道府県支部において事業主等に配布した。 ・(R1) 都道府県支部が周知・広報や相談の場で、助成金の概要や問合せ先を簡略的に説明できるよう体系図を集約したリーフレットを作成し、事業主等からの相談等に活用できるようにした。 ・(R2) 新設助成金のパンフレット等を作成し、ホームページに掲載するとともに、都道府県支部において事業主等に配布した。 ・(R2) 新たに、助成金周知用の説明資料を作成し、都道府県支部において事業主説明会等で活用した。 ・(R2) 助成金周知用リーフレットに説明動画の案内を加え、「働く広場」及び「エルダー」に差し込み配付するとともに、「エルダー」に広告として掲載した。また、都道府県支部窓口において事業主等に配布し、動画の視聴を働きかけた。 <p>② 効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>申請された助成金等について、要領等に基づき厳格に審査し、助成金等の限られた財源を有効活用して支給できるよう、各月ごとの支出状況等を的確に管理し、部内で情報を共有した。</p> <p>・助成金1件当たりの平均処理期間 平成30年度 27.6日（達成率108.7%） 令和元年度 26.2日（達成率114.5%） 令和2年度 25.9日（達成率115.8%） 令和3年度 25.2日（達成率119.0%）</p> <p>ア 障害者雇用助成金システムの活用等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 		
	<p>② 効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>事業主等に対して、支給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な説明を行うことにより、円滑かつ迅速な支給や支給に係るトラブル防止等を図る。</p> <p>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事務処理の効率化を行う。</p>	<p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、迅速かつ適正な助成金の支給に努めたか。 <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現地調査等による確認を必要とする助成金及び新規に創設された助成金を除く1件当たりの平均処理期間を30日以内とすること。 			

<p>③ 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。 また、適正な審査、調査</p>	<p>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。</p>	<p><評価の視点> ・申請事業所に対する調査等により、不正受給防止対策を徹底した</p>	<p>進捗状況を把握するとともに、遅延の生じた場合には事務処理の見直しを行い、改善を図った。 ・その他、事業主等から質問の多い項目について助成金支給業務Q & A集を活用し、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図った。</p> <p>イ 都道府県支部による事前説明及び点検確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対して十分な説明を行うとともに、支給業務手引及びチェックリストの活用等により、適正かつ効率的な点検確認を行った。 ・(H30) 提出書類の点検・確認の基礎を分かりやすく解説した助成金業務担当職員向け助成金事務処理研修テキストを改訂した。 ・(H30, R1) 「障害者雇用納付金関係助成金等支給業務手引」を改訂し、新たに創設された助成金等についても申告書及び計画書受理における具体的なチェックポイントを記載したほか、事業主等への説明の際のトラブル防止のための留意事項を追記した。 ・(H30, R1) 各助成金のパンフレットに支給請求書等の記入方法・記入上の注意点、申請内容に変更があった際の必要書類の一覧等を新たに記載し、事業主の利便性の向上を図った。 ・(R3) 新設助成金に係る疑義解釈等について、都道府県支部あて、文書により適宜周知し、事業主等に対する適切な説明を行った。 ・(R3) 要提出書類の見本の充実を図り、都道府県支部において事業主に対する説明資料として活用した。 <p>ウ 助成金業務担当者を対象とした会議・研修等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各年度において助成金業務新規担当者を対象とした会議等を開催した。 ・事前に把握した都道府県支部担当者等の意見・要望を会議等の内容に反映し、制度理解と能力の向上を図った。 ・助成金業務担当者会議等において、点検確認手順及び窓口業務の留意事項等について説明した。 <p>エ アンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各年度1～2月に業務改善のポイントや事業主の満足度を把握するため、助成金支給事業主に対するアンケート調査を実施した。令和2年度については新型コロナウイルス感染症の助成金利用への影響、新たに作成したFAQに対する意見を把握した。 ・都道府県支部の窓口の説明及び対応について「大変満足している」「満足している」の回答割合 平成30年度 86.6% 令和元年度 87.1% 令和2年度 79.3% 令和3年度 90.2% ・アンケート結果については都道府県支部にフィードバックし、業務改善に活用した。 ・(R2～) 新たに、動画配信に合わせて、動画の内容や助成金の利用に関する視聴者向けアンケートをホームページに開設し実施した。 <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>ア 厳正な調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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に対して調査を行った。 ・不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する 		
---	---	---	--	--	--

<p>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>り、さらなる不正受給の防止に努める。</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、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。</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>か。</p>	<p>る情報収集を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給通報メールの受信件数 平成30年度 9件 令和元年度 10件 令和2年度 42件 令和3年度 30件 <p>うち不正受給につながる情報 平成30年度 0件 令和元年度 0件 令和2年度 0件 令和3年度 0件</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県支部において、不正受給防止マニュアルの不正受給防止確認チェックリストを活用して厳正な受理点検・確認作業を行った。 (R3)不正受給マニュアルについて、不正受給が発生した場合の本部における手続き、様式等について改定した。 <p>イ 不正受給防止対策の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給防止対策を講ずるため、毎月高齢者助成部と不正受給についての情報交換を行った。 支給要件確認申立書及び不正受給防止マニュアルの不正受給防止確認チェックリストを活用し、不正受給防止のため事業主に対し繰り返し注意喚起と確認を行った。 不正を行った事業主に対する刑事告訴や事業主名等の公表について、ホームページ及び助成金周知用の各種リーフレット等への記載により周知を図るとともに、注意喚起を行った。 「障害者雇用納付金関係助成金等支給業務手引」を都道府県支部での点検時における不正受給防止に活用した。 <p>ウ 不正受給防止のための会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金業務担当者全国会議等において、過去の不正受給事例等について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用の徹底を図った。 <p>エ 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係機関との情報交換においては、不正受給の未然防止のため、不正受給事案等の情報交換の機会を設け、情報共有を図った。 		
---	---	-----------	---	--	--

4. その他参考情報

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

年度 助成金名等	平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		令和 3 年度	
	支給件数	支給金額 (千円)	支給件数	支給金額 (千円)	支給件数	支給金額 (千円)	支給件数	支給金額 (千円)
障害者作業施設設置等助成金	87	46,920	86	42,434	67	38,594	90	59,624
障害者福祉施設設置等助成金	0	0	2	794	3	267	2	104
障害者介助等助成金	4,291	567,624	3,106	446,042	1,661	291,704	621	212,605
職場適応援助者助成金	-	-	-	-	-	-	181	92,669
重度障害者等通勤対策助成金	701	112,216	542	91,484	419	68,730	307	49,301
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	0	1	50,000	0	0	0	0
障害者職場実習支援事業	8	502	3	1,099	4	362	5	1,713
合計	5,087	727,262	3,740	631,853	2,154	399,657	1,206	416,015

様式 1-2-4-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3-3	障害者雇用納付金関係業務に関する事項－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		
関連する政策・施策	V-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること VI-2-3 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報					②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）注2）									
指標等	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度		指標	平成 30年度	令和 元年度	2年度	3年度	4年度
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数（計画値）	28,000人以上（毎年度5,600人以上）	—	5,600人以上	5,600人以上	5,600人以上	5,600人以上			予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数（実績値）	—	—	6,210人	6,225人	3,806人	5,903人			決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	
達成度	—	—	110.9%	111.2%	68.0%	105.4%			経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	
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（計画値）	90%以上	—	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上			経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	
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（実績値）	—	98.2%	98.3%	99.3%	--.-%	--.-%			行政サービス実施コスト（千円）	421,334	—	—	—	
達成度	—	—	109.2%	110.3%	--.-%	--.-%			行政コスト（千円）	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	
									従事人員数（人）	179	181	183	185	

注1）全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から来場者を選手及び関係者等のみとして開催（令和2年度は無観客で開催）。注2）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	(見込評価)	(期間実績評価)
<p>第3章 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</p> <p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (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> <p>① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等 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>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</p> <p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (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> <p>① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等 障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の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を着実に実施する。</p>	<p>【指標】 ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を28,000人以上とすること。</p>	<p>3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項 (3) 障害者の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> <p>① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等</p> <p>説明資料参照</p> <p>ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 平成30年度 6,210人(達成度 110.9%) 令和元年度 6,225人(達成度 111.2%) 令和2年度 3,806人(達成度 68.0%) 令和3年度 5,903人(達成度 105.4%) <p>○実施方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、質疑応答のほか、グループワークによる意見交換、演習等の手法を積極的に取り入れるなど、双方向性を確保し講習内容の質を担保して実施した。 ・法令遵守のため受講が必要な者を最優先に受け入れ、確実に受講機会を提供できるようにした。 ・(R2～)講習でのマスク着用や換気、こまめな消毒、座席の配置の分散、体調チェックシートの記入、意見交換におけるグループの小規模化等の取組などの基本的な新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を講じたほか、収容人数の多い会場での実施、実施回数の追加や1回当たりの受講者数の調整、複数会場を確保し受講者を分散したことなどの対策を行い、受講者が安心・安全に受講できるよう努めつつ着実に実施した。 ・(R2)感染防止に向けた取組が着実に実施できるよう、各都道府県支部の取組を機構本部で集約し、全国の都道府県支部に示して情報を共有した。 ・(R2～)令和2年度に新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、勤務先等でも講習の一部が受講できるように、オンラインを活用した講習を試行的に実施した上で、オンライン形式での実施に係る留意事項について、都道府県支部に通知した。令和3年度に各都道府県支部では講習受講の辞退者が発生していたことなどを踏まえ、講習の受講機会を確保するための緊急措置(セーフティネット)として、全国の受講希望者を対象に機構本部によるオンライン形式の講習を1月と2月に実 	<p><評定と根拠> 評定：B</p> <p>業務実績のとおり、中期計画の所期の目標を概ね達成している一方、「障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数」についてのみ、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を講じたことによる、受講者減少の影響を受けている状況にあるが、基本的な感染症対策を講じながら実施回数が増等の取組みにより、令和4年度の実施増が見込まれており、中期目標を達成できる見込である。</p> <p>①情勢に応じた質の高い講習の実施 講習の実施に当たっては、質疑応答のほか、グループワークによる意見交換演習等の手法を積極的に取り入れるなど、双方向性を確保し講習内容の質を担保して実施した。 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を講じたことにより、受講者が減少したが、令和3年度について</p>	<p>評定</p>	<p>評定</p>

<p>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>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。</p>	<p><評価の視点> ・就労支援機器について、ホームページ等を通じた情報提供、効果的な活用に係る相談、貸出しを行ったか。</p>	<p>施した。</p> <p>○講習実施回数 ・平成30年度 80回 ・令和元年度 82回 ・令和2年度 93回 ・令和3年度 96回</p> <p>○講習テキスト ・(H30) 講習テキストの改訂に向けた企画検討委員会を開催した。 ・(R1～) 5年に一度の大幅な改訂により、2019年度版講習テキストにおいて、職場定着の課題に応じた支援機関の活用、支援機関に問い合わせる際の留意点を具体的に解説するなど、障害者職業生活相談員として実践的に活用できる内容を充実させた。また、年度ごとにテキストに最新の情報を取り入れ内容を更新した。</p> <p>○アンケート有用度 ・平成30年度 97.9% ・令和元年度 97.2% ・令和2年度 97.1% ・令和3年度 96.3%</p> <p>○生活相談員のスキルアップに向けた講習 ・(R1) 生活相談員の実務経験を有する者のスキルアップに資するため、ステップアップ講習を実施した。 受講者数 64人</p> <p>○障害者職業生活相談員の活躍事例等の紹介 ・(R1～) 障害者職業生活相談員の活動に資するため、ホームページ上に活躍事例、お役立ち情報を集約したほか、定期刊行誌「働く広場」において、相談員へのインタビュー、座談会記事を掲載した。 ・(R3) 引き続きホームページ上に活躍事例、お役立ち情報を集約したほか、障害者雇用事例リファレンスサービスの検索画面に新たに障害者職業生活相談員の項目を設定し、当該サービスからも障害者職業生活相談員の活動を収集できるようにした。</p> <p>イ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>○情報提供及び貸出制度周知 ・ホームページ掲載147機種（令和3年度末） ホームページにおいて機器の貸出状況を表示・更新し、事業主の利便性の向上を図った。 ・機器展示コーナーを活用した相談及び地方説明会（神奈川、愛知、大阪、福岡等）、特別支援学校、障害者ITサポートセンター、障害者就労支援団体等の訪問により貸出制度を周知した。 ・(H30～) 都道府県労働局等が主催する事業主を対象としたセミナー、障害者就労支援団体が主催する事業主を対象としたセミナーに就労支援機器アドバイザーを派遣し、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨を行った（東京）。その他、障害者職業生活相談員資格認定講習での機器の展示も行った。 ・(H30, R1) 全国アビリンピックにおける障害者ワークフェア、地方アビリンピック（青森、宮城、新潟、福井、京都、三重）、</p>	<p>は、基本的な感染症対策を講じながら、受講者数を調整し実施回数を増やした。</p> <p>また、受講機会確保のため、緊急措置として、全国の受講希望者を対象に機構本部にてオンライン形式の講習を実施した。</p> <p>令和4年度においても、年度目標を達成した前年度と同様に、基本的な感染症対策を講じながら実施回数の増等の取組みを行い、中期目標を達成する見込みである。</p> <p>②コロナ禍における全国アビリンピックの開催 新型コロナウイルス感染症対策のため、令和2年度は無観客、令和3年度は大会会場へ入場できる者を選手及び関係者等に制限して開催した。</p> <p>このような中、令和3年度においては多数の選手の参加があり、前年は実施を見合わせた技能デモンストラクションを実施した。</p> <p>入場に当たっては、事前の登録に加え「コロナウイルスワクチンを2回接種</p>
---	--	--	--	--

事業主や国民一般に対して障害者雇用の気運を醸成するため雇用支援月間を設けるとともに、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。

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、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。

<評価の視点>
・障害者雇用支援月間に障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、雇用事例の収集、定期刊行誌等の活用による啓発広報活動を実施したか。

障害者能力開発指導者交流集会等機構のイベントにおいて出展した。
・(R2,R3)新型コロナウイルス感染症拡大の状況から、令和2年度及び令和3年度の説明会については、いずれも大阪のみでの開催となった。

○貸出事業所数及び有用度

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
貸出事業所数	226	258	195	183
有用度	91.6%	96.3%	88.0%	87.4%

○貸出事業所に対するフォローアップ等

- ・貸出後には、貸出3か月時点の電話・郵送によるアンケートの実施等により、使用状況の確認等を行い、必要に応じて事業所を訪問し、操作方法について実演を交えて技術指導を実施した。
- ・事業所での活用実態に即して、実際の職場環境に適合する性能を有する機種への変更、新製品の情報提供を含めた、最適な機器選択・活用のためのフォローアップを行った。
- ・機器については、事業主ニーズや貸出し状況に合わせ、機器の整備を行っており、令和2年度に発達障害者に対応した機器等(ノイズキャンセリングヘッドフォン)を増やした。

ウ 啓発事業の実施

- ・障害者雇用支援月間において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したほか、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を開催する等、啓発事業を実施し、障害者雇用の促進と職業の安定を図った。

○障害者雇用優良事業所等全国表彰式

- ・障害者を多数雇用している事業所等の表彰を東京で実施し、障害者雇用の重要性を広く周知した。

【障害者雇用優良事業所表彰】

平成30年度 48件
令和元年度 47件
令和2年度 57件
令和3年度 36件

【優秀勤労障害者表彰】

平成30年度 47件
令和元年度 46件
令和2年度 44件
令和3年度 32件

○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

- ・厚生労働大臣賞受賞作品をもとにポスターを作成し、全国の公共職業安定所などに掲示した。

・絵画・写真コンテスト入賞作品展示会

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
応募点数	1,871 点	1,634 点	1,206 点	1,898 点
表彰件数	80 件	80 件	80 件	80 件

平成30年度
北海道、東京、愛知、大阪、福岡の5都道府県に加え、全国ア

後2週間経過している方、又は来場初日から原則72時間以内に採取した検体によるPCR検査の結果が陰性であることを証明できる方」に限るなど、万全な感染症拡大防止策を講じた。

技能五輪との合同開閉会式及び競技風景の様子をLIVE配信した。

③アビリンピックプロモーション業務の実施

アビリンピックのブランディングの親和性を高めるため、マスコットキャラクター「アビリス」を決定し、周知広報等に活用した。また、多くのフォロワーを有するジャーナリストにアビリンピックオフィシャルレポーターにご就任いただき、大会会場において、大会の開催趣旨等をより分かりやすく説明するインタビュー形式による動画を作成した。

以上を踏まえて、評定をBとする。

<課題と対応>

	<p>また、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等への働きかけによって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。</p>	<p>ビリンピック会場（沖縄県那覇市）で開催した。 来場者数13,321人（全国アビリンピック会場分を除く。）</p> <p>令和元年度 北海道、東京、愛知、大阪、福岡の5都道府県に加え、全国アビリンピック会場（愛知県常滑市）で開催した。 来場者数15,142人（全国アビリンピック会場分を除く。）</p> <p>令和2年度 北海道、東京、愛知、大阪、福岡の5都道府県で開催した。 来場者数18,327人</p> <p>令和3年度 北海道、東京、愛知、大阪、福岡の5都道府県で開催した。 来場者数17,958人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（R2～）受賞作品を掲載したカレンダーを作成し、事業主や団体等に配布した。 <p>○雇用事例の収集、表彰</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、以下の取組を行った。 ・（H30）「精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例集ー平成30年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例からー」（12,000部）を取りまとめた。 ・（R1）中高年齢層の障害者の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例を募集し、優秀な取組を行っている事業所を表彰するとともに、事例集として取りまとめ（10,000部）、都道府県労働局、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、事業主団体等に幅広く配布した。 ・（R2）障害者の健康や安全に配慮するために取り組んだ職場改善好事例を募集し、優秀な取組を行っている事業所を表彰するとともに、取組内容別に事例を整理しホームページに掲載した。 ・（R3）様々な取組を行っている事業所を広く一般に周知するため、令和2年度に収集した職場改善好事例の入賞以外の事業主等の事例を、取組テーマ別及び障害別に項目を分類して整理しホームページに掲載した。また、ホームページに掲載した事業主の取組内容を取りまとめた「障害者の労働安全衛生対策ケースブック」を作製し（11,500部）、都道府県労働局、公共職業安定所、労働基準監督署、障害者就業・生活支援センター、事業主団体等に幅広く配布した。 <p>○定期刊行誌「働く広場」の発行・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して、配布した。 ・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載した。また、オンライン書店等で販売を行った。 ・読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえた上で、精神障害者の就労や障害者の高齢化、コロナ禍にける障害者雇用等時宜にあわせたテーマを掲載した。 ・（H30）機構を中心とした支援機関の取組みの事例を設定し、掲 		
--	---	---	--	--

<p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック）</p> <p>障害者技能競技大会（以下「アビリンピック」という。）については、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の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種による技能デモンストラクション、障害者の職業</p>	<p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック）</p> <p>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ため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・アビリンピック及び地方アビリンピックについて、競技種目等を見直すとともに、効率的かつ効果的な大会運営を行ったか。また、国際アビリンピックについて、各競技種 	<p>載した。</p> <p>【アンケート有用度】</p> <p>平成30年度 92.4% 令和元年度 88.1% 令和2年度 90.8% 令和3年度 82.8%</p> <p>○公開座談会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期刊行誌「働く広場」による啓発活動の一つとして、「働く広場」公開座談会を以下のとおり開催した。 （※）平成30年度～令和2年度は、内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として実施 ・（H30）「発達障害者の雇用を促進するために～雇用事例から学ぶ職場定着に向けた支援のポイント～」（平成30年12月7日、東京） ・（R1）「精神障害者雇用は今！～雇用継続のヒントを探る～」（令和元年12月5日、東京） ・（R2）「発達障害者の雇用を促進するために～若年求職者への支援を考える～」（令和2年12月5日、東京） ・（R3）「コロナ禍を乗り越えて～新しい働き方を問う～」（令和3年12月7日、千葉） ・参加者数、有用度 <table border="1" data-bbox="1083 934 1840 1039"> <thead> <tr> <th></th> <th>H30年度</th> <th>R1年度</th> <th>R2年度</th> <th>R3年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>参加者数</td> <td>89人</td> <td>107人</td> <td>35人</td> <td>32人</td> </tr> <tr> <td>有用度</td> <td>98.1%</td> <td>97.6%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○マスメディア等による広報・啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施している事業の情報等を提供するメールマガジンにおいて、障害者雇用支援月間特集記事を掲載するとともに、当該月間（9月1日～30日）の間、日本商工会議所のホームページに当該メールマガジン記事閲覧ページへ誘導するバナーを設置して、機構の事業の周知に努めた。 <p>② 障害者技能競技大会（アビリンピック）</p> <p>説明資料参照</p> <p>ア 全国障害者技能競技大会の開催</p> <p>（H30）第38回全国障害者技能競技大会 「おきなわ技能五輪・アビリンピック2018」との愛称により、平成17年度の第28回大会以来13年ぶりに技能五輪全国大会と同日程で開催されたことにより、技能五輪全国大会の参加・見学者にも、障害者の技能の高さ、障害者雇用の理解を深める機会となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（R1）第39回全国障害者技能競技大会 		H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	参加者数	89人	107人	35人	32人	有用度	98.1%	97.6%	100%	100%		
	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度																
参加者数	89人	107人	35人	32人																
有用度	98.1%	97.6%	100%	100%																

<p>能力及び雇用に関わる展示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、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。</p>	<p>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等の職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。</p> <p>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。</p>	<p>目の専門家及び派遣選手と所属企業等と連携して選手が持てる力を発揮できるよう支援に努めたか。</p> <p>【指標】 ・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</p>	<p>天皇陛下の御即位を記念した慶祝行事として開催した。また、「あいち技能五輪・アビリンピック2019」との愛称により、初めて技能五輪全国大会と同時かつ同会場で開催されたことにより、過去最高の約152千人が来場。技能五輪全国大会の参加・見学者にも、障害者の技能の高さ、障害者雇用の理解を深める機会となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（R2）第40回全国障害者技能競技大会 令和2年11月13日から15日までの3日間、愛知県国際展示場において新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から無観客により開催した。開催に当たっては、初の試みとしてアビリンピック専用の公式Webサイトを開設し、開会式、競技風景及び成績発表の様子をLIVE配信（アクセス数：93,721件）するとともに、アビリンピック専用のSNS（Facebook、Instagram、Twitter等）を開設し、第40回全国大会期間中においてタイムリーな情報提供に努めるなど、積極的な周知広報を行った。 ・（R2）第40回全国大会の開催に当たっては、「第40回全国障害者技能競技大会における新型コロナウイルス感染拡大防止のための具体的な措置」を策定し、3つの密（密閉、密集、密接）を避けるとともに、第40回全国大会に参加する全ての者に対して、大会前2週間の「体調確認チェックシート」の提出を義務付け、同大会期間中においても、毎朝、非接触型体温計による検温を実施するなど、新型コロナウイルスの感染拡大防止に努めた。 ・（R3）第41回全国障害者技能競技大会 令和3年12月17日から20日までの4日間、東京ビッグサイトにおいて新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、来場者を選手及び関係者等のみとして、東京都との共催により開催した。開催に当たっては、アビリンピック専用の公式Webサイトにおいて、開会式、競技風景及び閉会式（成績発表）の様子をLIVE配信（LIVE配信等アクセス数：114,310件）するとともに、アビリンピック専用のSNS（Facebook、Instagram、Twitter等）において、第41回全国大会期間中においてタイムリーな情報提供に努めるなど、積極的な周知広報を行った。 ・（R3）第41回全国大会は、第59回技能五輪全国大会との同時開催であったことから、厚生労働省、東京都等との連名により、「第59回技能五輪全国大会及び第41回全国障害者技能競技大会における新型コロナウイルス感染拡大防止のための具体的な措置」を策定し、3つの密（密閉、密集、密接）を避けるとともに、第41回全国大会に参加できる者を「新型コロナウイルスワクチンを2回接種後2週間経過している者、又は来場初日から原則72時間以内に採取した検体に係るPCR検査の結果、陰性が証明できる者」に限るなど、新型コロナウイルスの感染拡大防止に努めた。 ・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 平成30年度 98.3%（達成度 109.2%） 令和元年度 99.3%（達成度 110.3%） 令和2年度 --.-%（達成度 --.-%）（※） 令和3年度 --.-%（達成度 --.-%）（※） 		
---	--	--	--	--	--

<p>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>第10回国際アビリンピックへの選手の派遣を考慮して、国内大会の効果的運営に努める。 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）を毎年効果的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>能への理解が深まった旨の評価を、90%以上得られるようにすること。</p>	<p>(※) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から令和2年度は無観客で開催。また、令和3年度は、来場者を選手及び関係者等のみとして開催したことから来場者アンケートは実施できず。</p> <p>○来場者アンケート調査</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート回答数 平成30年度 836人 令和元年度 564人 令和2年度（無観客） 第40回全国大会が無観客開催であることから実施できなかったため、代替措置として、LIVE配信動画の視聴者に対するアンケート調査を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 動画視聴者アンケート回答数：132人 高評価の割合：98.5% 令和3年度（関係者のみ開催） 第41回全国大会の来場者は選手及び関係者等のみであったことから、実施できなかったため、代替措置として、LIVE配信動画の視聴者に対するアンケート調査を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 動画視聴者アンケート回答数：340人 高評価の割合：98.5% アンケートの自由記述欄等の内容を分析した結果を踏まえ、次回大会においても来場者が、障害者の技能をより深く理解できるよう、競技内容やそれに必要な職業技能を分かりやすく伝えるとともに、競技等を十分に見学できるレイアウト等について検討・工夫を行っている。 (R2, R3) 第40回及び第41回全国大会においては、参加選手に対して課題の難易度等を質問項目とするアンケートを実施した。回答内容に関しては、次年度以降の全国障害者技能競技大会（以下「全国大会」という。）で実施する競技種目の課題の内容（水準）等に反映することとしている。 <p>○多様な競技種目の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 競技種目は、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るとともに、令和元年度から新たに「ネイル施術」を加え、実施した。 知的障害者が参加する競技種目は参加選手が多く見込まれることから、当該競技種目の定員を多く設定した。 (R2～) 第10回国際アビリンピック（以下「第10回国際大会」という。）への日本代表選手の派遣を念頭に、第29回全国大会以来となる「写真撮影」及び第35回全国大会以来となる「パソコン組立」の2種目を加え、全25種目の競技とし、令和3年度においても同じ競技数で実施した。 <p>○競技課題等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 「コンピュータプログラミング」、「データベース」をはじめ3種目について、国際アビリンピックの競技水準に向けて課題の難易度を引き上げる見直しを行った。 (R1, R2) 国際アビリンピックを見据えた競技種目を設定した。 (H30, R1) 「オフィスアシスタント」については、実際の就労場面で求められるスキルを踏まえ、平成30年度に競技課題の難易度を引き上げる見直しを行ったほか、令和元年度に書類のピッキングに係る競技課題を新たに加える見直しを行った。 (R2) 「喫茶サービス」種目については、新型コロナウイルス 		
---	---	--	---	--	--

		<p>感染症の感染拡大防止の観点から選手と客役の間における接触機会を可能な限り少なくするため、課題の見直しを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (R3) 選手の技術の向上等により、「DTP」、「オフィスアシスタント」、「写真撮影」及び「パソコン組立」の4種目について、課題の難易度を引き上げる見直しを行った。 <p>○技能デモンストレーションの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (H30, R1, R3) 雇用拡大が期待される職種として技能デモンストレーション2職種を実施した。 ・ (R2) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から実施を見合わせた。 <p>○障害者ワークフェア</p> <p>平成30年度 113企業・団体出展 ステージイベントとして「盲導犬ユーザーによるトークショー」等を実施。</p> <p>令和元年度 138企業・団体出展 20のステージイベントを実施。</p> <p>令和2年度及び令和3年度 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から実施を見合わせた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (H30, R1) 障害者職業能力開発施設、障害者雇用に係る先進的企業、就労支援団体、特別支援学校等が出展し、展示や障害のある社員による作業の実演、「特設コーナー」における福祉車両の展示・試乗体験等のほか、ワークフェア会場内にステージを設け、ステージイベントを実施した。 <p>○大会運営の工夫等及び共催者等との協力・連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共催者の沖縄県 (H30)、愛知県 (R1)、東京都 (R3) において公式キャラクター・ロゴマーク等を設定するとともに、SNSや各種広告媒体を活用した情報発信、県内各地において、参加選手による公開練習の実施等の事前PRイベント等により様々な事前周知を行った。 ・ 沖縄県 (H30)、愛知県 (R1)、東京都 (R3) から各競技の専門委員 (審査員) 等を推薦いただいたほか、県職員及びボランティアによる競技補助、来場者の案内、介助等や、地元救急医療体制の整備等を行った。 ・ 共催県により大会ガイドブックを作成し、県内企業及び特別支援学校等に配布するなど効果的に周知広報した。 ・ (H30) 大会開催の前週に沖縄県庁ロビーにおいて、大会PRパネルや障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品の展示による事前PRイベントを行った。 ・ (H30) 沖縄県内の障害者雇用納付金等申告申請事業主に対する納付金申告書 (控) の返送に際し、アビリンピック周知用チラシを同封し、アビリンピックへの来場を勧奨した。 ・ (H30) 併催事業として、沖縄県が「アジア技能交流事業」やステージイベントを開催したほか、多様なブースを出展するとともに、那覇市が物産展を開催した。 ・ (H30) 厚生労働省がハロートレーニングアンバサダーによるステージイベントを開催した。 ・ (R1) 来場者の理解が深まるよう、競技とワークフェア会場を一箇所に集約した。また、休憩エリアにモニターを設置し、一 		
--	--	---	--	--

			<p>部競技風景を中継したり、パソコン系競技について見学者用モニター設置競技種目を増加し、各選手の作業内容を見ることができるようになりましたなどの工夫をした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(R1) 中高生等の若い来場者の増加を見据え、初めての試みとして、特別支援学校高等部の生徒による競技ガイダンスを実施した。 ・(R1) 併催事業として、愛知県常滑市が「知多半島グルメフェスタ」やステージイベントを開催した。 ・(R1) 愛知障害者職業センターが「障害者雇用セミナー・アビリンピック見学会」を開催した。 ・(R2) より多くの選手が全国大会に参加することができるよう、過去の全国大会において、参加選手数が低調であった競技種目の都道府県知事推薦上限人数を見直すとともに、地方大会で競技を実施していない種目であっても、全国大会へ推薦できるスキーム（基準）を構築した。 ・(R2) 愛知県においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から第40回全国大会が無観客開催となったため、共催を見合わせることにしたものの、愛知県手配により競技風景をLIVE配信（実況中継）するとともに、アビリンピック専用公式Webサイトと愛知県が作成した大会公式ホームページを相互リンクするなど、十分に連携した上で周知広報を行った。 ・(R3) 機構と東京都の周知広報に係る相乗効果を目的として、東京都が運用するTwitterとアビリンピックのプロモーション業務で運用するTwitterを相互フォローした。 <p>○マスメディア等による紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・NHK全国及び地方放送局等のニュース等で大会が報道されるとともに、全国の地元新聞紙面等（H30年度34道府県、R1年度34都府県、R2年度32都府県、R3年度30都道府県）において、大会開催や結果のほか、参加選手の出場前の取組などの各種記事が掲載された。 <p>○第10回国際大会参加に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際アビリンピックへの選手派遣に向け、国際アビリンピック連合理事会等に事務局として出席し、情報収集を行った。 ・(R1) 令和3年5月にロシア連邦モスクワ市において第10回国際アビリンピックが開催されることが決定し、開催国より実施競技種目案を含む開催計画が示されたことから、より多くの選手を派遣できるよう、同国に対し実施競技種目の追加を要請した。また、同国際大会の派遣選手選考を兼ねる第40回全国大会について、当該国際大会義務的種目であって第39回全国大会において未実施の競技種目（2種目）を新たに実施する方針を決定した。 ・(R2) 第40回全国大会を第10回国際大会派遣選手選考のための大会として位置付け、第40回全国大会に第36回全国大会から第39回全国大会までの金賞受賞者を招聘選手として招聘し、第40回全国大会の選手と、同一の課題・環境で競技を実施した。また、当該派遣を見据えた2競技種目を新たに実施するなど第40回全国大会を効果的に運営することにより当該派遣適任者を円滑に選考した。 ・(R2) 新型コロナウイルス感染症の世界的大流行（パンデミック）により第10回国際大会（令和3年5月の開催）が延期される見込みとなったことから、これを踏まえた第10回国際大会派遣選手に対する効果的な支援の在り方について再度検討を行い、強 		
--	--	--	---	--	--

化対策等実施要綱を策定した。

- ・(R3) 国際アビリンピック連合理事会等に事務局として参加することにより、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行を踏まえた第10回国際大会の延期に係る調整や令和4年2月に発生したロシア連邦によるウクライナ侵攻後の国際情勢を受けた調整等の状況について情報収集を行った（令和4年4月に中止決定）。

○総合的なアビリンピックのプロモーションの実施

- ・(R2) アビリンピックのシンボルとなるブランドワード・デザインを設定したほか、マスコットキャラクターのデザインを公募し（応募数508作品）、アビリンピック自体の認知度・親和性の向上を図った。
- ・(R2) アビリンピック専用公式Webサイト及びSNSを開設し、情報発信に努めた。
- ・(R2、R3) 機構が開催する各種の説明会、講習会等の場で上映するなど、あらゆる機会を捉え、アビリンピックの周知・広報を行うため、全国大会のダイジェスト映像を作成した。
- ・(R2) 企業及び学校、障害者就労施設、一般国民・マスメディア等の対象者ごとにアプローチ手法、プロモーション方法を検討し、効果的な周知・広報に努めた。
- ・(R3) マスコットキャラクターについて、令和2年度に応募のあった中から「アビリス」を決定し、周知広報に活用するとともに、着ぐるみを作成し大会会場等に登場させた。
- ・(R3) 多くのフォロワーを有するジャーナリスト（堀潤氏）にアビリンピックオフィシャルレポーターにご就任いただき、大会会場において、アビリンピックの開催趣旨等をより分かりやすく説明するためのインタビュー形式（競技専門委員、企業担当者、選手及び機構理事長に対してインタビューを実施）による動画を作成し、広く情報発信した。

イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催

- ・競技種目の見直し等を実施するとともに、「地方アビリンピック実施手引」に基づき、効果的かつ効率的な準備・運営を行った。

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
競技参加選手数	3,406人	3,354人	1,694人	2,292人
競技実施種目数	426種目	427種目	350種目	411種目
来場者数	16,485人	17,782人	4,723人	7,722人

- ・都道府県、特別支援学校、障害者団体及び企業に対し、地方アビリンピックへの協力依頼文書を送付し、会議において協力要請するほか、必要に応じて個別に協力要請した。
- ・他のイベントとの同時開催等により来場者の増加を図るため、都道府県支部（平成30年度37支部、令和元年度36支部、令和2年度19支部、令和3年度16支部）において職業能力開発促進センター等が実施するイベントと合同開催、相互展示等を実施。また、都道府県支部（平成30年度29支部、令和元年度31支部、令和2年度35支部、令和3年度36支部）において職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催した。
- ・(H30) 全国障害者雇用担当官等会議において、障害者雇用率未達成企業への達成指導の一環として地方アビリンピックの見学を促すよう依頼した。
- ・競技種目に応じて職業能力開発促進センター等の職業訓練指導

			<p>員を可能な限り専門委員に委嘱し、事前の競技課題作成や当日の競技進行管理・審査に協力した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(R2～) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から共催者等と密接に連携し、3つの密（密閉、密集、密接）を避けるなど、基本的な感染症対策を十分に講じた上で開催した。 ・(R2) 開催に当たっては、無観客開催のほか、参加選手の所属先に出向き審査採点を行う「出張型」や選手が課題に取り組んだ成果物を電子媒体で提出し、審査採点する「提出型」など、各都道府県支部において大会運営に係る各種の工夫を行った。 ・(R2) 共催者等と協議した結果、16都府県の支部において地方アビリンピックの開催を中止したが、この場合であっても全国大会へ選手を派遣するため、選考会を開催するなどの対応を行った。 ・(R3) 共催者等と協議した結果、3府県の支部において地方アビリンピックの開催を中止し、2府県については、令和3年度中に選考会を開催するなどの対応を行った。残る1県については、令和4年度での選考会実施を予定している。 		
--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

--