

令和 4 年度業務実績等報告書（案）  
（高齢・障害者雇用支援業務等）



様式 1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 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		
業務に関連する政策・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	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	650 回以上	予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	7,504,282
給付金の説明会実施回数 (実績値)	－	720 回	804 回	761 回	874 回	884 回	945 回	決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	4,693,935
達成度	－	－	123.7%	117.1%	134.5%	136.0%	145.4%	経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	4,720,461
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	90 日以内	経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	135,260
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	83.2 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%	108.2%	行政コスト（千円）	－	6,500,113	5,011,740	11,025,998	4,720,461
								従事人員数（人）	88	103	112	115	111

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. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度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	年度計画（R4）	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	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	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	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		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 「給付金の説明会実施回数」の達成度が145.4%、「給付金の申請1件あ	

<p>関係業務に関する事項 (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>関係業務に関する事項 (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>事項 (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ため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が実施する給付金支給業務については、その政策目的ののっとり、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 ア 事業主等の利便性を図るとともに給付金の活用促進のため、オンライン申請化に向け仕様の検討等を進めるとともに、事業主等が給付金の内容を容易に理解できるよう支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等のホームページでの解説を多様化し、新設又は支給要件等の変更があった場合は、確定した日から速やかにホームページ等を更新する。</p> <p>イ 給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携会議を設け、相互の情報交換を密にすることにより、給付金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。 また、令和3年4月1日に高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正高齢者雇用安定法」という。）が施行されたことを踏まえ、職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行うほか、給付金等の内容を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催や給付金関係記事の掲載等を行う。</p> <p>ウ 給付金の対象となる措置に関する支給要件、添付書類等に変更がある場合にはパンフレット、支給申請の手引等を見直し、機構の都道府県支部（以下「都道府県支部」という。）、職業安定機関等において事業主等に配布する。給付金を効果的に活用できるよう都道府県支部において事業主等に対し丁寧な説明を行う。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・支給要件等をホームページで解説すること等により、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、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 ・オンライン申請化に向けて、システム化構想及び要件定義の整理を行った。また、意見招請に係る公告を実施し、当該意見等を踏まえ開発業務の調達のための仕様書及び要件定義書等を確定した。 ・4月1日に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。 ・事業主等のニーズを踏まえ、給付金制度に係る説明動画を作成し、ホームページ及びYouTubeで配信した。 動画再生回数：6,103回（前年度実績 11,310回） ・ホームページにおいてチャットボットによる給付金制度の紹介等を行った。</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。 ・事業主等に対する給付金の事業主説明会の実施 945回（前年度実績 884回） ・職業安定機関等との情報交換 381回（前年度実績 394回） ・訪問による事業主団体等への周知・広報 788回（前年度実績 724回） ・広報誌等への掲載 232回（前年度実績 190回）</p> <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 主に以下の取組を行った。 ・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。 ・障害者助成金・高齢者助成金合同のチラシを作成し、都道府県支部窓口において事業主等に配布。 ・申請までの流れ図や記載例、支給対象または支給対象外となる事例を盛り込んだ、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。</p>	<p>たりの平均処理期間」の達成度が108.2%であり、所期の目標を達成または上回る成果が得られている。評定の根拠として、</p> <p>①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について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍により、説明会の参加を控えた事業主向けの説明動画を作成し、ホームページ及びYouTubeにて配信。制度紹介チラシに二次元バーコード（動画アドレス）を掲載するなど、広報活動に力を入れたこと。</li> <li>②効率的な事務の実施、支給要件のポイント等の解説について</li> <li>・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したこと。</li> <li>・給付金業務担当者全国会議や給付金業務担当者研修会等の実施により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こと。</li> </ul> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</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>② 効率的な給付金支給業務の運営 給付金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査する。 また、次の取組を行うことにより、迅速かつ適正な給付金の支給とともに、申請1件当たりの平均処理期間の更なる短縮に努める。 ア 給付金の申請状況や支給処理に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。 特に短期間での申請集中に伴う支給処理の滞留が生じないよう、都道府県支部での受付状況を早期に把握し、厚生労働省とも情報共有して円滑な支給に取り組む。 また、都道府県支部に対し支給に係る処理期間を厳守するように指導する等、進捗管理の徹底を図る。 イ 支給申請が円滑に行われるよう、事業主等に対して、給付金の制度、申請書</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・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1件当たりの平均処理期間の更なる短縮に努めたか。 <b>【指標】</b> ・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>・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。 ・申請件数の最も多い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：1,852回（令和4年11月～令和5年3月）（前年度実績 1,631回（令和3年8月～9月））</p> <p><b>エ 取組好事例を活用した給付金の広報活動の促進</b> ・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。 ・給付金業務担当者全国会議において、都道府県支部が実施する周知・広報の方針を説明した。</p> <p><b>オ 新聞広告等による周知</b> ・日本経団連タイムスや会議所ニュース、月刊商工会等の雑誌、事業主団体の広報誌、インターネット、定期刊行誌、メールマガジンにより、事業主等に周知を図った。</p> <p><b>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</b> ・事業所訪問時における周知・広報 20,895回（前年度実績 21,206回） ・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> <p>② 効率的な給付金支給業務の運営 ・機構本部では、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。 ・65歳超継続雇用促進コースの支給申請期間については、これまで定年の引上げ等の制度の実施日の翌日から起算して2か月以内から、制度の実施日の翌月から起算して4か月以内の各月月初から5開庁日までに改正され、各月の支給申請期間においては、都道府県支部での受付状況を日ごとに把握するとともに厚生労働省とも情報共有を図った。 ・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。 ・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」に令和4年度の制度改正内容を踏まえた点検内容を盛り込み、疑義解釈や審査に資する参考資料を追加する等、内容を充実させることにより、審査・点検業務の効率化及び統一化を徹底した。 ・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</p>	<p>&lt;課題と対応&gt; ・助成金制度の改正等があった場合には、積極的に周知・広報し、事業主サービスの向上を図っていくことが必要である。</p>
---	---	---	--	---	--

<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>等の記入方法や申請から支給決定までの期間等について十分に事前説明を行うとともに、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。</p> <p>また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレット、支給申請の手引、申請様式及び添付書類の見直し等を行う。</p> <p>ウ 給付金の制度設計段階から、厚生労働省と情報共有や意見調整を行うなど十分に連携・協力し、支給業務の安定的な運営を図る。</p> <p>エ 効率的な支給業務を実施するため、改正した審査・点検マニュアル等に基づき給付金業務担当者を対象に開催する会議・研修において審査手順や審査に当たっての留意事項、提出書類の点検・確認方法の説明、事例検討等を行うことや、事前の照会内容を分析・集約した応答集を窓口担当者へ配付することにより、窓口担当者の審査能力向上等を図る。</p> <p>オ 給付金を支給した事業主に対してアンケート調査を実施し、その調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施 ア 一定の条件に該当する申請事業所に対して、申請内容と事業所の整備状況等に疑義がないか現地調査を実施する。疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を徹底する。</p> <p>また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。</p> <p>イ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>ウ 適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催する際は、支給業務に関する問題点等について事前に情報を収集・整理したうえで情報交換を行う。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・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>&lt;評価の視点&gt; ・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>&lt;評価の視点&gt; ・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>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新任給付金業務担当者研修において、給付金業務の遂行に必要な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。</li> <li>・給付金業務担当者研修会において受理・点検業務における留意事項等について説明し、円滑な審査業務と全国統一的な窓口サービスの質の向上を図った。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>「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 91.6%（前年度実績 86.7%）</p> <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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た。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>調査回数 698回（前年度実績 937回）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>受信件数 17件（前年度実績 30件）</p> <p>うち不正受給の判明につながる情報 0件（前年度実績 0件）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、刑事告訴を行うこと、事業主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。</li> <li>・「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。</li> <li>・不正受給防止対策を講ずるため、障害者助成部と不正受給についての情報交換を行った。</li> </ul>	
---	--	--	--	---	--

	<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>エ 厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>都道府県支部と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。</li> </ul> <p>&lt;令和3年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについては、申請者が具体的にイメージできるように、支給対象となる措置の事例や、支給対象外となる事例について支給申請の手引きに掲載した。</li> <li>事業主等のニーズを踏まえて、「制度説明動画」を作成し、ホームページ及びYouTubeで配信した。</li> <li>「制度説明動画」の作成にあたっては、これまでの視聴者意見を踏まえ、視聴しやすさに配慮した改良に努めた。</li> <li>事業主からの相談や問い合わせが多い事項に関する事例等を支給申請の手引きに掲載し利用者の制度理解に努めた。また、相談や問い合わせ内容を踏まえた応答集を作成するとともに審査・点検で誤りが多い項目の整理及び審査・点検マニュアルやチェックリストの見直しを行い担当者全国会議や担当者研修会でそれら資料を活用し窓口担当者のサービスの質の向上に取り組んだ。</li> </ul>	
--	---	--	---	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・</li> <li>・</li> <li>・</li> </ul>

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

給付金の種類		支給件数	支給金額（千円）
65歳超雇用推進助成金		2,374	1,330,802
	65歳超継続雇用促進コース	1,346	525,600
	高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	118	36,082
	高年齢者無期雇用転換コース	910	769,120
高年齢者雇用安定助成金		8	9,000
	高年齢者無期雇用転換コース【経過措置】	8	9,000
合計		2,382	1,339,802

様式 1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（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－高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等		
業務に関連する政策・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、高年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	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
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	6,000件以上	予算額（千円）	8,653,423	8,173,770	8,638,404	8,747,815	7,504,282
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	8,776件	決算額（千円）	6,243,795	5,440,648	5,051,703	11,028,483	4,693,935
達成度	—	—	149.5%	197.0%	131.7%	139.0%	146.3%	経常費用（千円）	6,257,677	5,487,010	5,001,753	11,025,988	4,720,461
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	40%以上	経常利益（千円）	516,651	413,600	262,839	175,520	135,260
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%	65.8%	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%	164.5%	行政コスト（千円）	—	6,500,113	5,011,740	11,025,998	4,720,461
								従事人員数（人）	88	103	112	115	111

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. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度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	年度計画 (R4)	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	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、制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用</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すべき措置</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等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>なお、制度改善提案等を行うに当たっては、65</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すべき措置</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による制度改善提案の実施</p> <p>令和3年4月1日に改正高年齢者雇用安定法が施行されたことを踏まえ、65歳超雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）を活用し、「70歳までの就業機会の確保」に関する事業主の不安やニーズを汲み取り、事業主の実情に即して、事業主に対し、継続雇用延長・定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案を行う。制度改善提案業務を行う際には、評価・報酬に係る技術的な支援に力を入れる。</p> <p>制度改善提案の実施に当たっては、継続雇用延長・定年引上げの手順等を</p>	<p>【指標】 ・65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案について、6,000件以上を実施すること。</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>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 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> <p>・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、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、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等に係る提案を行った。</p> <p>・プランナー等の訪問受け入れが困難であるが支援を受けたい等の事業主のニーズに応えるため、Web会議システムを活用しての相談・助言について、プランナー等への対応例の共有や情報セキュリティ指導を実施した。</p> <p>・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等、機構が開発したツールを活用した。</p>	<p>&lt;評価と根拠&gt; 評価：S 「制度改善提案件数」の達成度が146.3%、「提案を受けて見直しを進めた旨の回答割合」の達成度が164.5%であり、いずれも所期の目標を上回る成果が得られている。評価の根拠として、 ①制度改善提案の実績確保に係る取組について ・コロナ禍にありながらも、政府方針（ニッポン一億総活躍プラン等）を踏まえて設定した目標値を堅持するべく、積極的に事業主へ働きかけを行った結果、前年度を上回る制度改善提案を実施し、改正高年齢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こと。 ・改正高年齢法施行に伴う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、努力義務確保のための提案を行ったこと。 ②提案内容の質の向上に向けた取組について</p>		

<p>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>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>示した「70歳雇用推進マニュアル」や、継続雇用延長・定年引上げを実施した企業の事例を詳しく紹介した「70歳雇用推進事例集」等、機構が開発したツールを活用する。</p> <p>制度改善提案は、従来よりも踏み込んだ働きかけであることに加え、高齢者の就業促進が急務であることから、都道府県支部に配置した「65歳超雇用推進コーディネーター」（以下「コーディネーター」という。）を活用し、戦略的に取り組む。具体的には、70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等を実施していない企業を対象に、できるだけ早く働きかけを行うことができるよう、アプローチ方法について検討し、その結果を踏まえ、企業選定を行うとともに、制度改善提案に係る内容確認・分析、進捗管理を行う。</p> <p>また、全国的に展開する大企業等に対しては、プランナーが実施する個別事業所への提案型の相談・援助と並行して、本部の職員が厚生労働省と連携して本社等に制度改善に向けた働きかけを行う。</p> <p>このほか、民間団体を活用し、事業主に対し、効果的・効率的に働きかけを進める。</p> <p>なお、制度改善提案を行った事業主を対象に追跡調査を実施し、提案を受けた事業主が見直しを進めたかどうかについて把握する。</p> <p>その際、より効果的に提案を行うことができるよう、見直しを行わなかった事業主については、その理由についても把握・分析する。</p> <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> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保を図るため、プランナーによる制度改善提案の実施のほか、高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）により、事業主等に対し、人事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・援助を行う。</p> <p>また、相談・援助によって明らかにな</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」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、それをもとに訪問すべき企業の選定やその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。</li> <li>・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、機構本部の職員が厚生労働省と連携して本社等に制度改善に向けた働きかけを行った。 実施件数 21 件（前年度実績 19 件）</li> <li>・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」を企業訪問時に配付し周知・啓発を図った。</li> <li>・制度改善提案後、概ね4か月経過後に、65歳超雇用推進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等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。</li> <li>・見直しを行わなかった理由の把握・分析 今後、より効果的に提案を行うことができるよう、見直しを行わなかった事業主については、機構本部で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、機構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。</li> </ul> <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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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</li> </ul>	<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"> <li>・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こと。</li> <li>・プランナー等に対して、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修や好事例紹介等を行うことにより、スキル向上を図ったこと。</li> </ul> <p>以上、重要度・難易度が設定されている項目において、これらの実績を挙げたことを踏まえ、評定をSとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・70歳までの継続雇用延長や70歳までの定年引上げを推進するために、「70歳雇用推進マニュアル」等を用いて制度改善に向けた企業への働きかけを職業安定機関と連携して行っていくことが必要であ</li> </ul>
--	---	---	--	--	---

<p>イ 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> <p>事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労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>イ 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> <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、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>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> <p>プランナー及びアドバイザーが、事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、課題解決、制度改善を進めるためのツールを開発するとともに、プランナー及びアドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修等を実施する。具体的には、以下の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プランナー及びアドバイザーの活動実績の分析を本部において行うとともに、相談・援助、制度改善提案に係る事例検討会を行う。</li> <li>相談・援助、制度改善提案のスキルや資質の向上を図るため、プランナー及びアドバイザーに対し、企業へのアプローチ方法や事業主等からのヒアリングの仕方、ツールの効果的な活用方法、企画立案サービス、企業のニーズに応じて実施する研修の効果的な実施方法等について研修を実施する。研修の実施に当たっては、企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。</li> <li>プランナー及びアドバイザーが自主的に実施する研修会、勉強会に本部職員を派遣するとともに、相談・援助、制度改善提案等に関する最新の情報等を掲載したメールマガジンの発行等を通じ、資質の向上を図る。</li> <li>本部において好事例を収集・整理して、プランナー及びアドバイザーに提供し、共有する。</li> <li>高年齢者雇用に係る高い専門的・</li> </ul>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>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。</p> <table border="1"> <tr> <td>相談・助言</td> <td>31,223件（前年度実績 31,418件*）</td> </tr> <tr> <td>うちオンライン</td> <td>669件（前年度実績 901件）</td> </tr> <tr> <td>集団指導</td> <td>2件（前年度実績 6件）</td> </tr> <tr> <td>企画立案サービス</td> <td>14件（前年度実績 14件）</td> </tr> <tr> <td>就業意識向上研修</td> <td>54件（前年度実績 42件）</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>31,293件（前年度実績 31,480件*）</td> </tr> </table> <p>*令和5年度に修正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>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。</li> <li>研修の実施に当たっては、研修受講者の利便性や研修効果を総合的に判断し、一部の研修を、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。</li> <li>【高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習（1回）】53人 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</li> <li>【実地研修（新任者1人につき3回を上限）】 新任のアドバイザーが先輩プランナーの実際の実地相談・助言に同行</li> <li>【基本研修Ⅰ（1回）】43人 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</li> <li>【基本研修Ⅱ（1回）】42人 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）</li> <li>【5年次研修（1回）】88人 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</li> <li>【スキルアップ応用研修A（1回）】48人 テーマ等：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</li> <li>【スキルアップ応用研修B（1回）】4人 テーマ等：就業意識向上研修をより広く提供するため、ベテランプランナーが行う当該研修の実地体験を取り入れたプログラムの試行的実施</li> <li>【ブロック別経験交流会（6回）】</li> <li>【プランナー等の自主的勉強会（本部職員等の派遣1回）】</li> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>	相談・助言	31,223件（前年度実績 31,418件*）	うちオンライン	669件（前年度実績 901件）	集団指導	2件（前年度実績 6件）	企画立案サービス	14件（前年度実績 14件）	就業意識向上研修	54件（前年度実績 42件）	合計	31,293件（前年度実績 31,480件*）	<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業がより前向きに「70歳までの就業機会の確保」を進めやすくするため、高年齢者を企業の有為な人材として戦力化できるよう、評価・報酬体系に係る技術的な支援により力を入れていく必要がある。</li> <li>令和3年4月1日に改正高年齢法が施行されたこと及び今後、より小規模企業に対する制度改善提案が求められることを踏まえ、企業の実情に合った確かな提案を行うとともに、企業が制度改善を実現できるように、好事例・マニュアル等を効果的に活用しながら支援していくことが必要である。</li> </ul>
相談・助言	31,223件（前年度実績 31,418件*）																
うちオンライン	669件（前年度実績 901件）																
集団指導	2件（前年度実績 6件）																
企画立案サービス	14件（前年度実績 14件）																
就業意識向上研修	54件（前年度実績 42件）																
合計	31,293件（前年度実績 31,480件*）																

	<p>ウ 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>エ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇</p>	<p>技術的な知識及び相談・援助スキルを有するゼネラルアドバイザーを本部に配置し、コーディネーター、プランナー及びアドバイザーからの、提案型の相談・援助、企画立案サービス等に係る相談・指導を行う。また、ゼネラルアドバイザーが必要に応じて都道府県支部に赴き、企業に対する相談・援助の実施に関し、コーディネーター、プランナー及びアドバイザーに指導・助言を行う。</p> <p>エ 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に必要な実践的手法を開発する。特に、70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等、70歳までの就業機会の確保等を進めるための手法やツールの開発に重点的に取り組む。開発に当たっては、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、その成果をプランナー及びアドバイザーの行う相談・援助業務に活用する。</p> <p>開発した手法やツールについては、プランナー及びアドバイザーが、相談・援助に活用できるよう、専用のホームページやメールマガジン等で提供する。</p> <p>さらに、事業主等の自主的な取組を支援するため、事業主等を対象とした冊子やツール等の成果物について、エルダー及びホームページ等を通じて提供する。</p> <p>なお、手法やツールの開発に当たっては、プランナーやアドバイザーが相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的か等について、ニーズ把握を行い、併せて相談・援助の対象者である企業の人事担当者のニーズも把握し、それらをもとに新たな相談手法の開発や企業への情報提供のあり方について検討を行う。</p> <p>オ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進する</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・高年齢者等の雇用に係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>	<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の全案件に対する精査・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> <p>エ 実践的手法の開発・提供</p> <p>・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係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。</p> <p>・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> <p>・企業の人事担当者に対するアンケート調査結果をもとに、改正高年齢者雇用安定法への企業の対応と課題を取りまとめたパンフレットや、中・高齢期の創業の実態を捉えたアンケート調査の結果報告書を作成した。</p> <p>70歳雇用推進事例集 2023 33,600部 70歳雇用推進事例集 2022 12,300部(増刷) 70歳雇用推進マニュアル 21,800部(増刷) 資料シリーズ5 高齢期の創業に関する調査研究報告書 650部 資料シリーズ6 高齢期の人事戦略と人事管理の実態 650部 マンガで考える高齢者雇用 3,000部(増刷) 高年齢者雇用安定法改正(令和2年改正)に伴う企業の対応と課題-コロナ禍における65歳以降社員の活用実態- 2,000部</p> <p>オ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>・令和4年度から事業を開始した5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)及び令和3年度から事業を続けている6団体(とび・土工事業、機械土工事業、建設基礎工事業、鉄リサイクル業、歯車製造業、食品リサイクル業)に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドライン(以下「産</p>		
--	--	--	--	---	--	--

<p>ウ 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>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>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>オ 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>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>ために必要なガイドラインを自主的に策定・普及することを支援する。</p> <p>支援する団体数は前年度から継続して活動している6団体と合わせて、計11団体とする。また委託事業終了後の団体に対しても高齢者等の雇用促進のための情報提供やガイドライン普及のための支援を行う。</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>生涯現役社会の実現に向けて、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるよう、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> <p>具体的には、企業に対する相談・援助の過程で中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズに応じ、アドバイザー等が企業等を会場として、職場管理者の能力向上及び意識改革や、中高年従業員の就業意識を高め、モチベーションを持って長く働けるようにするための研修等を実施する。</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</p> <p>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</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高齢</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> <li>- 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</li> <li>- 令和3年度から事業を続けている6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。</li> </ul> <p>・団体会員企業へアンケートを行ったところ、約8割が「自社の取組に活用した/活用したい」と回答があった。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>実施件数 54件(前年度実績 42件) 受講者数 1,018人(前年度実績 660人)</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</p> <p>説明資料参照</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>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「高齢者活躍企業コンテスト」において募集し、「高齢者活躍企業フォー</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> <li>- 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</li> <li>- 令和3年度から事業を続けている6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。</li> </ul> <p>・団体会員企業へアンケートを行ったところ、約8割が「自社の取組に活用した/活用したい」と回答があった。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>実施件数 54件(前年度実績 42件) 受講者数 1,018人(前年度実績 660人)</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</p> <p>説明資料参照</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>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「高齢者活躍企業コンテスト」において募集し、「高齢者活躍企業フォー</p>	
---	---	--	--	--	--

<p>雇用を支援する月間を設け、事業主等による高年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、高年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>雇用を支援する月間を設け、事業主等による高年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、高年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>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、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>者等がいきいきと働くことができる職場づくりの具体的な取組やアイデアの普及を図る「高年齢者活躍企業コンテスト」を実施し、10月の高年齢者就業支援月間に開催する「高年齢者活躍企業フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。</p> <p>都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。</p> <p>併せて、生涯現役社会の実現に向け、企業の人事担当者の関心が高いキャリア形成、安全衛生等をテーマに、学識経験者による講演、先進的企業の事例発表等を中心としたシンポジウムを4回実施する。</p> <p>上記フォーラム及びシンポジウムにおいては、機構が開発した実践的手法や調査研究等の成果を提供する等、効果的な啓発広報活動を行う。</p> <p>また、高齢化対策、高年齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。</p> <p>さらに、高齢化・高齢者雇用に関連する統計データの解説記事等のホームページへの掲載による情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携によって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開する。</p>	<p>表等の内容とする行事を実施するほか、高年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>ラム」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> <ul style="list-style-type: none"> <li>○高年齢者活躍企業コンテスト <ul style="list-style-type: none"> <li>・応募社数74社（前年度実績 101社）</li> </ul> </li> <li>○高年齢者活躍企業フォーラム <ul style="list-style-type: none"> <li>・表彰者数 <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働大臣表彰 6件</li> <li>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 24件</li> </ul> </li> <li>・高年齢者活躍企業コンテスト表彰式と併せて基調講演、トークセッション（入賞事例発表、事例質疑）を行った。</li> <li>・高年齢者活躍企業フォーラムの実施に当たっては、コロナ拡大防止の観点から、来場者数を限定してライブ配信を実施し（ハイブリッド形式）、後日オンデマンド配信を実施した。</li> <li>・アンケートによる満足度91.7%（前年度実績 100%）</li> </ul> </li> <li>○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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・46都道府県支部において、高年齢者就業支援月間である10月を中心に高年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都道府県労働局等と連携し、開催した。</li> <li>なお、うち13支部については、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。</li> <li>・来場者数2,127人（前年度実績 2,183人）</li> <li>・アンケートによる満足度88.3%（前年度実績 85.0%）</li> </ul> </li> <li>○「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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「キャリア形成」「健康管理・安全衛生」等のテーマで、10～12月にかけて4回開催した（東京3回、福岡1回）。テーマごとに基調講演や企業等による事例発表、パネルディスカッション等を実施し、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。</li> <li>・来場者数・配信視聴者数1,916人（前年度実績 2,525人）</li> <li>・アンケートによる満足度97.2%（前年度実績 92.1%）</li> </ul> </li> <li>○定期刊行誌「エルダー」の発行・配布 <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主等に高年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52,000部発行し、企業の人事、労務担当者等に対して、配布した。</li> <li>・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。</li> <li>・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、5月号に「生涯現役時代の安心・安全な職場とは？」を特集したほか、8月号からは「生涯現役時代の高齢社員活躍のポイント」と題し、高齢社員が活躍し続けるための仕組みづくりについて解説する連載を掲載した。</li> <li>・生産性向上支援訓練のうち、「ミドルシニアコース」の概要及び利用者の声を掲載した。</li> <li>・アンケートによる有用度93.4%（前年度実績 92.3%）</li> </ul> </li> <li>○マスメディア等による啓発広報活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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就業支援月間特集記事を掲載した。</li> <li>・上記の特集記事や高年齢者就業支援月間自体の宣伝を、関連団体のメールマガジンにて行った。</li> <li>・高齢化・高年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。</li> </ul> </li> </ul>	
---	---	--	--	---	--

<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>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>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>70歳までの継続雇用延長・70歳までの定年引上げ等、70歳までの就業機会の確保を推進するため、70歳雇用推進マニュアル等を用いて制度改善に向けた周知・普及を進める。</p> <p>また、事業主の取組の好事例を収集し、普及・啓発を進める。</p> <p>なお、効果的な周知・普及のために事例情報提供システムを活用して、高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の提供を行う。</p>	<p>・高年齢者活躍企業コンテスト受賞企業の紹介及び高年齢者雇用に係る取組等を日経新聞（全15段）に掲載した。</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>○法改正を踏まえ、「70歳雇用推進企業事例収集委員会」を開催し、「70歳雇用推進事例集」を作成した（21事例）。</p> <p>○事例情報提供システムの強化</p> <p>・利用者ニーズに応じた企業事例を幅広く周知・普及する「70歳雇用事例サイト」において、70歳雇用事例集や高年齢者活躍企業コンテストの事例等、最新の事例を追加して情報提供した。 156社</p> <p>&lt;令和3年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <p>・プランナー等による制度改善提案に係る課題の分析とノウハウの蓄積を図りつつ、引き続き高い効果が得られるよう相談・援助スキル、資質向上のための研修等を行い、制度改善提案の質の向上に努めた。</p> <p>・プランナー等による相談・援助においては、「70歳雇用推進マニュアル」「70歳雇用推進事例集」等各種事業主支援ツールを用いた技術的な支援を行うとともに、それらのツールが事業主にとって実践的で利用しやすいものとなるよう、改良・充実に引き続き努めた。</p>	
--	---	---	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・</li> <li>・</li> <li>・</li> </ul>

様式 1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 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		
業務に関連する政策・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	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	480 回以上	予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	35,320,689
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	612 回	決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	33,531,561
達成度	—	—	121.3%	72.3%	129.0%	129.2%	127.5%	経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	33,633,358
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	99%以上	経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	6,098,373
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%	99.81%	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%	100.8%	行政コスト（千円）	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	39,731,791
								従事人員数（人）	179	181	183	185	179

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. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度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	年度計画（R4）	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	
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	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	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		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	<評価と根拠> 評価： B 「障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数」の達成度が	評価



<p>業務に関する事項  (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給  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>業務に関する事項  (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給  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。  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>項  (1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給  ① 障害者雇用納付金制度についての適切な周知、理解の促進  障害者雇用納付金制度については、事業主からの的確な申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。  ア 事業主説明会の開催  事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告、支給申請が的確になされるよう開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知徹底、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。  イ パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布  制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容はアの参加者アンケート結果等の事業主からの意見及び前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策を十分踏まえたものとする。  また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。  ウ 職業安定機関との連携及び担当者会議の開催  障害者雇用率達成指導業務を実施す</p>	<p>【指標】  ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会を480回以上実施すること。  &lt;評価の視点&gt;  ・分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>	<p>(1) 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給  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  ア 事業主説明会の開催  ・事業主説明会は、令和5年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、第4四半期に集中的に開催するとともに、令和5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、令和3年度に開催した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これまでの申告・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。  ・事業主の利便性を向上させる新たな機能を備えた新電子申告申請システムの特徴等について、実際の入力手順に沿って分かりやすく説明した。  イ パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配布  ・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、71,200部作成し、令和4年度第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、新電子申告申請システムの操作方法及び申告・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。  ・令和5年度の申告・申請において、新電子申告申請システムの利用についてのQ&amp;A集を作成し、記入説明書及びホームページに掲載した。  ・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：8,722回(令和4年12月26日～令和5年3月31日)(前年度実績4,024回(令和4年1月31日～令和4年3月31日))  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  ○職業安定機関との情報交換会の開催</p>	<p>127.5%、「障害者雇用納付金の収納率」の達成度が100.8%であり、所期の目標を達成または上回る成果が得られている。評定の根拠として、  ①障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進について  ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会は、コロナ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こと。  ②納付金の的確な徴収に向けた取組について  ・期限を過ぎても納付しない事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促及び法に基づく督促を実施したこと。  ③事業主の利便性の向上について  ・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</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</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</p>	<p>る職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うとともに、1月に納付金関係業務担当者全国会議を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めるとともに、申告・申請において誤りの多かった事項に係る対応策について指示・徹底を図る。</p> <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、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の適正な支給</p> <p>障害者雇用納付金については、より厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導を行うとともに、電話、文書等により積極的に申告・納付督促を実施する。</p> <p>特に、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督促を早期から実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むため、次の措置を講じる。その実施に当たっては本部及び都道府県支部の密接な連携の下、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用納付金の申告が必要な事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。</li> <li>・ 申告期限経過後、速やかに未申告の事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。</li> <li>・ 都道府県支部は7月以降、電算機処理システムにより未納付の事業主を把握し、未納付理由の把握及び納付督促を迅速に行う。機構本部は、都道府県支部の納付督促の結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</li> </ul> <p>さらに、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらにより、令和3年3月の0.1%の法定雇用率引上げ及び新型コロナウイルス感染症の影響下においても、引き続き高い収納率を維持する。なお、当該年度内に収納に至らなかつ</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>○ 都道府県支部の担当者会議の開催</li> <li>・ 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は、Web会議システムを活用し、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。</li> </ul> <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、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の適正な支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和4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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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、機構本部が督促状を発出し、収納率の向上に努めた。</li> <li>・ 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期日の確認を行った。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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4件実施し債権の回収に努めた。</li> <li>・ 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的確に対応した。</li> <li>・ 初めて申告・納付をする事業主で、令和3年度に開催した事業主説明会に参加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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>知することにより、電子申告申請及び電子納付ともに利用件数は前年度を上回るようになったこと。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和5年度においても引き続き収納率が99%以上に維持されるよう、事業主に対する納付金制度の周知徹底、丁寧かつ的確な指導及び積極的な納付督促に努める。</li> </ul>	
--	--	--	--	---	---	--

<p>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>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>た未収納付金等についても、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書、訪問による納付督促・督促の継続的な実施により確実な徴収を図る。</p> <p>また、円滑に審査を行えるよう策定した業務マニュアルを活用し、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。</p> <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 電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。</p> <p>また、電算機処理システム、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、新システムの運用を開始し、事業主サービスの向上と事務処理の効率化等を図る。</p> <p>④ 電子申告申請及び電子納付の利用促進 事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子申告申請及び電子納付について、利用の促進を図る。</p> <p>電子申告申請については、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行う。</p> <p>また、電子納付についても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、電子申告申請の利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行う。</p> <p>加えて、これら電子申告申請及び電子納付について、事業主の利用を促進するため、本部が作成する選定基準に基づき都道府県支部において利用勧奨を行う。</p> <p>さらに、障害者雇用納付金の電子納付による収納サービス（ペイジー）を提供していない金融機関に対し、ペイジーの導入について協力を要請する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金の支給に関して、厳正な審査を実施し、適正な支給を行ったか。</p>	<p>・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。</p> <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 ・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。</p> <p>・また、障害者雇用納付金電算機処理システム、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化が図られるよう、新システムの運用を開始した。</p> <p>④ 電子申告申請及び電子納付の利用促進 ・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。</p> <p>・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。</p> <p>・都道府県支部においては、事業主への個別訪問や経済団体、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。</p> <p>個別訪問等件数 1,041件（前年度実績 1,013件） 電子申告申請の利用率 28.0%（前年度実績 24.8%） 電子申告申請件数 15,162件（前年度実績 13,372件）</p> <p>・電子納付取扱金融機関数 352行（前年度実績 351行）</p> <p>・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い、令和4年4月1日より、新規電子納付取扱金融機関が1行加わった。</p> <p>電子納付件数 18,392件（前年度実績 16,052件）</p>	<p>⑤ 調査の強化 「障害者の雇用の促進等に関する法律</p>	<p>障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する</p>
---	---	--	--	---	--------------------------------------	-----------------------------

	<p>る調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p>施行規則の一部を改正する省令」(平成25年厚生労働省令第54号)により、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類及び労働時間の状況を明らかにする書類の添付を一定規模までの申請事業主に対し義務づけられたが、書類の添付が義務づけられていない事業主(納付金申告対象事業主及び常用雇用労働者数が300人を超える調整金支給対象事業主)を対象に、引き続き調査を強化し、より適正な徴収、支給に資する。</p> <p>ア 本部と都道府県支部が緊密な連携を図り、納付金の徴収不足及び調整金の過大支給を防ぐ等、調査の円滑な実施に努める。</p> <p>イ 調査業務を担当する職員に対し、新たな情報を盛り込んだ調査業務マニュアルの提供、同マニュアルを活用した座学研修の実施、実際の調査場面を活用した実地研修の実施等により、適切な調査実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。</p> <p>⑥ 調査の効率的かつ的確な実施 調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。</p> <p>ア 効率的かつ的確な調査を行うため、都道府県支部の把握する情報を積極的に活用する。また、これまでの調査結果の傾向を踏まえ、より効果的かつ効率的な調査を実施する。</p> <p>イ 雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類や労働時間の状況を明らかにする書類のほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、それらの正確な把握に努める。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・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>	<p>部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当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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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5月～6月にかけて、機構本部及び7か所の都道府県支部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7か所の都道府県支部において実施した。</li> <li>・新電算機処理システムの稼働により、システム上で算定調査書の作成、内容確認等の効率化を図った。</li> <li>・Web会議システムを活用した「納付金調査課長会議」を開催し、令和4年度における調査業務の進捗及び令和5年度の実施に向けた情報提供等を行った。</li> <li>・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&amp;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。</li> </ul> <p>⑥ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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づ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。</li> <li>・令和3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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・機構本部及び7か所の都道府県支部による調査実施体制と併せて各管轄ブロック内の都道府県支部も活用する調査実施体制の更なる拡充を行った。</li> <li>・事業主ニーズに対応するため、新たにオンライン調査を実施した。</li> </ul> <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>		
--	---	--	--	---	--	--

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。

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。

				<令和3年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・引き続き、未納付事業主に対して納付督促・督促を積極的に行った結果、高い収納率を維持した。		
--	--	--	--	---	--	--

#### 4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・
- ・
- ・

障害者雇用納付金申告等の事業主数及び納付確定額

項目	件数	納付確定額（千円）
申告事業主数	51,566	
納付対象事業主数	28,258	39,280,135
納付督促	3,136	

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

項目	件数	支給金額（千円）
調整金	14,838	20,069,168
在宅就業障害者特例調整金	12	5,817
報奨金	2,021	5,599,388
在宅就業障害者特例報奨金	1	102
特例給付金	8,790	2,009,396

障害者雇用納付金関係業務調査件数

項目	件数
調査	10,136 件

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 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		
業務に関連する政策・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	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	30日以内	予算額（千円）	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	35,320,689
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	24.5日	決算額（千円）	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	33,531,561
達成度	—	—	108.7%	114.5%	115.8%	119.0%	122.4%	経常費用（千円）	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	33,633,358
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	毎年度700回以上	経常利益（千円）	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	6,098,373
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	984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%	140.6%	行政コスト（千円）	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	39,731,791
								従事人員数（人）	179	181	183	185	179

注）障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度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	年度計画（R4）	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	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	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	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		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：A 「助成金1件当たりの平均処理期間」の達成度は122.4%、「障害者助成金の周知に係る事業主説明会開	

<p>基づく助成金の支給等</p> <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>づく助成金の支給等</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。 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>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。 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>② 効率的な助成金支給業務の実施 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</p>	<p>支給等</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 ア 事業主等の利便性を図るとともに助成金の活用促進のため、オンライン申請化に向け仕様の検討等を進めるとともに、事業主等が助成金の内容を容易に理解できるよう支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等のホームページでの解説を多様化し、新設又は支給要件等の変更があった場合は、確定した日から速やかにホームページ等を更新する。 また、助成金の利用に関するFAQの内容を充実させる。</p> <p>イ 助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関等との連携会議を設け、相互の情報交換を密にすることにより、助成金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。 また、職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行うほか、助成金の内容を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催や助成金関係記事の掲載等を行う。</p> <p>ウ 助成金の対象となる措置に関する支給要件、添付書類等に変更がある場合にはパンフレット、支給申請の手引等を見直し、都道府県支部、職業安定機関等において事業主等に配布する。 助成金を効果的に活用できるよう都道府県支部において事業主等に対し丁寧な説明を行う。</p> <p>② 効率的な助成金支給業務の実施 助成金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査する。 また、次の取組を行うことにより、迅速</p>	<p>【指標】</p> <p>・助成金の周知に係る事業主説明会を700回以上実施すること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・支給要件等をホームページで解説すること等により、効果的な周知・広報を行ったか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・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</p>	<p>① 助成金等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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン申請化に向けて、システム化構想及び要件定義の整理を行った。また、意見招請に係る公告を実施し、当該意見等を踏まえ開発業務の調達のための仕様書及び要件定義書等を確定した。</li> <li>事業主の制度理解促進の一環として、助成金支給要領をホームページに掲載した。</li> <li>助成金制度に係る説明動画（YouTube）等について、助成金の活用事例（精神障害者保健福祉手帳を有する発達障害者の事例及びICTの活用事例）を追加した。 動画再生回数：6,057回（前年度実績 5,983回）</li> <li>よくある質問についてのFAQの充実を図り、ホームページで周知した。</li> </ul> <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"> <li>都道府県支部と職業安定機関等との間で連携会議を開催し、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：562回（前年度実績 568回）</li> <li>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、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。 事業主説明会：984回（前年度実績 935回）</li> </ul> <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"> <li>パンフレットの文字を大きくするなどデザイン等を改善し見やすさの向上を図り、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。</li> <li>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」で紹介するとともに、定期刊行誌「エルダー」に助成金周知の広告を掲載し、助成金の活用促進を図った。</li> <li>障害者助成金・高齢者助成金合同のチラシを作成し、都道府県支部窓口において事業主等に配布した。</li> <li>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。</li> </ul> <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>催回数」の達成度は140.6%であり、いずれも所期の目標を上回る成果が得られている。評価の根拠として、</p> <p>①効率的な助成金支給業務の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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こと。</li> <li>事業主の負担軽減及び助成金支給業務の効率化のため、認定した事業主に対して、支給請求時の提出書類を解説した資料を送付し、審査時において事業主へ照会する回数を削減したほか、新たに支給対象費用の算定を容易にする様式（仕分表）を作成・配付したこと。</li> </ul> <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について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>納付金の事業主説明会の機会等の場を活用し、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、説明資料には、コロナの影響により、在宅</li> </ul>
---	---	--	--	---	--

<p>② 助成金については、職業安定機関との連携、適切な</p>	<p>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。 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>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>③ 適正な支給業務の実施 適正な審査と支給申請</p>	<p>かつ適正な助成金の支給に努める。</p> <p>ア 助成金システムの活用により助成金の支給に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。 また、都道府県支部に対する支給に係る事務処理期間の厳守を指導する等、進捗管理の徹底を図る。</p> <p>イ 支給申請が円滑に行われるよう、事業主等に対して、助成金の制度、申請書等の記入方法や申請から支給決定までの期間等について十分に事前説明を行うとともに、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。 また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレットや申請様式及び添付書類の見直し等を行う。</p> <p>ウ 効率的な支給業務を実施するため、助成金業務担当者を対象とした会議、研修等を実施し、審査手順や審査に当たっての留意事項等について説明するとともに、提出書類の点検・確認方法や事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上等を図る。</p> <p>エ 助成金を支給した事業主に対してアンケート調査を実施し、その調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施 ア 本部においては、支給対象作業施設</p>	<p>な助成金の支給に努めたか。</p> <p>【指標】 ・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を30日以内(新規助成金は3年度目以降から対象)とすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・申請事業所に</p>	<p>ア 障害者雇用助成金システムの活用等 ・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&amp;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 ・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。 ・また、新たに支給請求時の事業主の負担軽減、誤記入防止等を図るとともに効率的な支給業務を実施するため、以下の様式等を作成・配付し、ホームページにも掲載した。 ー作業施設設置等助成金について、支給請求時の提出資料(改修図面)の見本等の例及び認定申請に係るフロー図(申請から認定決定までの平均的なスケジュール)(R4.3~) ー職場介助者の配置助成金について、支給対象費用の算定を容易にする様式「仕分表」 ー訪問型職場適応援助者助成金について、フォームに必要事項を入力することで複数の様式を作成する「申請様式作成ツール(マクロ)」</p> <p>ウ 助成金業務担当者を対象とした会議・研修等の開催 ・助成金業務担当者を対象とした会議を7月にWeb会議方式により開催し、点検確認手順及び窓口業務の留意事項等について説明するとともに、事業主サービスの向上に資するため、窓口対応における好事例・トラブル事例と留意点を共有した。 ・事前アンケートにより把握した都道府県支部の意見・要望を会議の内容に反映し、制度理解と能力の向上を図った。</p> <p>エ アンケート調査の実施 ・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5年1月~2月) ・都道府県支部の窓口の説明及び対応については「大変満足している」「満足している」との回答が91.3%あり、また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。 ・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で実施した。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施 ア 厳正な調査の実施</p>	<p>勤務やICT機器を活用した遠隔での支援に対応した助成金の活用事例を追加し、効果的活用の促進を図ったこと。 以上を踏まえ、評定をAとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; ・オンライン申請に向け開発等を進めるほか、事業主アンケートの意見を踏まえ、様式の更新一覧をホームページに掲載する等により、事業主の利便性の向上等に努める。 ・障害者雇用分科会の意見を踏まえ、活用できる助成金をわかりやすく示すフローチャートを作成する等により、引き続き積極的な周知に努める。</p>
----------------------------------	--	--	---	--	---



<p>情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</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>事業所に対する的確な現地調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出等を行うことにより、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>等の確認が必要な案件、申請等の内容に疑義が生じた案件等に対して必要に応じて現地調査を実施する。また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。</p> <p>都道府県支部においては、不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。</p> <p>イ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>ウ 適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催する際は、支給業務に関する問題点等について事前に情報を収集・整理した上で情報交換を行う。</p> <p>エ 厚生労働省、都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>対する調査等により、不正受給防止対策を徹底したか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正な支給業務に資するため、支給対象作業施設等の確認が必要な案件、不正受給の疑義に関する通報があった案件等に対して現地調査を実施した。</li> <li>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。</li> <li>不正受給通報メールの受信件数17件（前年度実績 30件）うち不正受給の判明につながる情報0件（前年度実績 0件）</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>イ 不正受給防止対策の強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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した。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>ウ 不正受給防止のための会議の開催</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事前アンケートにより把握した都道府県支部の意見・要望を会議の内容に反映するほか、会議終了後、支給業務に関する問題点等について都道府県支部にフィードバックすることにより、情報交換を行った。</li> <li>助成金業務担当者全国会議において、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を徹底を図った。</li> </ul> <p><b>エ 関係機関との密接な連携</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;令和3年度の業務実績の評価結果の反映状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>窓口対応における好事例・トラブル事例を都道府県支部に共有し、事業主等に対するサービスの向上に努めた。</li> <li>不正受給の疑義に関する通報のあった案件等に対する厳正な調査を実施するとともに、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するなど、適正に支給業務を実施した。</li> <li>支給請求時の事業主の負担軽減及び効率的な支給業務のため、提出資料（改修図面）の見本等の例及び認定申請に係るフロー図（作業施設設置等助成金）、支給対象費用の算定を容易にする様式「仕分表」（職場介助者の配置助成金）及びフォームに必要事項を入力することで複数の様式を作成する「申請様式作成ツール」（訪問型職場適応援助者助成金）を作成・配付するとともに、ホームページに掲載した。</li> </ul>		
---	--	---	----------------------------------	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。

- ・
- ・
- ・

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

助成金名等	支給件数	支給金額（千円）
障害者作業施設設置等助成金	72	33,261
障害者福祉施設設置等助成金	1	14
障害者介助等助成金	1,034	361,945
職場適応援助者助成金	505	275,447
重度障害者等通勤対策助成金	238	40,283
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	0
合計	1,850	710,949

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 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		
業務に関連する政策・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	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	5,600人以上	予算額(千円)	29,623,031	28,524,171	30,253,593	35,232,663	35,320,689
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	6,068人	決算額(千円)	28,831,537	26,816,261	29,639,471	32,589,170	33,531,561
達成度	—	—	110.9%	111.2%	68.0%	105.4%	108.4%	経常費用(千円)	28,921,426	26,951,078	29,800,659	32,690,662	33,633,358
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	90%以上	経常利益(千円)	△442,955	9,980,779	5,505,808	4,068,361	6,098,373
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%	--.-%	--.-% 注1)	98.8%	行政サービス実施コスト(千円)	421,334	—	—	—	—
達成度	—	—	109.2%	110.3%	--.-%	--.-% 注1)	109.8%	行政コスト(千円)	—	36,931,862	35,357,023	36,759,029	39,731,791
								従事人員数(人)	179	181	183	185	179

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。 注2) 障害者雇用納付金勘定における数値を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度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	年度計画 (R4)	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	
第3章 国民に対して提供	第1 国民に対して提供す	第1 国民に対して提供するサービスその			<評定と根拠>	評定

<p>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>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</p>	<p>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</p> <p>ア 障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施する。</p> <p>イ 就労支援機器の普及・啓発 就労支援機器を広く事業主に普及・啓発する</p>	<p>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</p> <p>ア 障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習について、各都道府県支部における状況、地域のニーズ及び受講者との意見交換等の双方向性を確保するなど講習内容の質の担保に留意しながら、講習の一部をオンライン形式も取り入れつつ実施する。 また、障害者職業生活相談員の活躍事例や相談活動に役立つ情報を集約の上、ホームページ等で引き続き提供する。</p> <p>イ 就労支援機器の普及・啓発 就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な</p>	<p>&lt;指標&gt; ・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を5,600人以上とすること。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ・就労支援機器について、ホームページ等</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 ○講習の着実な実施 ・基本的な感染症拡大防止策を講じたうえで、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、コロナ禍前に近い水準を達成した。また、受講機会の確保のため、受講希望者の多い都道府県支部を対象として、機構本部によるオンライン形式と都道府県支部による集合形式を合わせたハイブリッド形式での講習を試行的に実施した。オンライン形式による講習においては、講義を配信するだけでなく、受講者との質疑応答も実施する等講習の質を確保した。 ※対象都道府県支部：東京、神奈川、愛知、福岡（各1回） ・受講者数：6,068人（前年度実績 5,903人） うちハイブリッド講習受講者数410人 ・講習実施回数：96回（前年度実績 96回） うちハイブリッド開催4回 ・受講者アンケートによる「有用であった」との回答：96.9%（前年度実績 96.3%） うちハイブリッド講習での有用度98.8% ・法令遵守のため受講が必要な者2,226人（全受講者の36.7%）（前年度実績 2,564人（全受講者の43.4%））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。</p> <p>○講習内容の工夫 ・講習においては、障害者雇用に取り組んでいる事業所及び関係機関の講師との質疑応答、あるいは感染症拡大防止に留意しながらの受講者同士の意見交換等の双方向性を確保することにより講習内容の質を担保し、実際に障害者を雇用している事業所等からの取組内容、抱えている課題や地域の実情などを幅広く知る機会、今後受講者の所属事業所において取り入れることが検討できる機会を作り理解を深めた。</p> <p>○障害者職業生活相談員の活躍事例等の紹介 ・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、障害者雇用事例リファレンスサービスの検索画面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 ○情報提供及び貸出制度周知 ・就労支援機器アドバイザーによる活用事例の紹介や機器導入等についての専門的な相談・援助を実施</p>	<p>評価：B 「障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数」の達成度が108.4%、「全国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」の達成度が109.8%であり、いずれも所期の目標を達成している。評価の根拠として、 ①感染防止対策を講じた障害者職業生活相談員資格認定講習の実施、オンライン形式による講習の実施について ・基本的な感染症拡大防止策を講じたうえで、できるだけ多くの受講者が安全・安心に受講できる環境を整えるとともに、法令遵守のため受講が必要な者に対して、確実に受講機会を提供したこと。 ・受講機会の確保のため、受講希望者の多い都道府県支部を対象として、オンライン形式と集合形式を合わせたハイブリッド形式での講習を試行的に実施したこと。 ②コロナ禍における全国アビリンピックの開催、全国アビリンピックのLIVE配信及び公式Web</p>
--	---	---	--	--	--

<p>こと。</p> <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。</p>	<p>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>ウ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、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。</p>	<p>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>就労支援機器の貸出業務については、事業主及び関係機関に対して、全国的な活用を促進するために地方説明会の開催により周知を図るとともに、就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施する。また、相談・援助や貸出しを終了した事業主に対するアンケート調査を通じて把握した事業主のニーズに基づき、機器の選定・活用に関するフォローアップ等を実施するとともに、事業主ニーズの高い機器の整備を行う。</p> <p>ウ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、9月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県表彰を実施するほか、全国6か所の会場で障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテストの入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を実施する。</p> <p>また、「中小企業における社内の支援人材の効果的な活用により障害者の職場定着の推進に取り組んだ職場改善好事例」を収集し、優秀な取組を表彰するとともに、ホームページで取組内容を紹介する。</p> <p>さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。</p> <p>なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。</p>	<p>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>&lt;評価の視点&gt; ・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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・静岡県との共催で実施した就労支援機器説明会や、東京都が開催したTOKYO 障害者チャレンジ応援フェスタに就労支援機器アドバイザーを派遣し、機器の説明や貸出制度の利用勧奨等、地方公共団体と連携した効果的な周知を図った。</li> <li>・ホームページ掲載 138 機種（令和4年度末）（新規掲載2機種、販売終了による掲載終了11機種）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。</li> <li>・機器展示コーナーを活用した相談及び地方説明会（静岡、愛知、大阪、福岡）、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。</li> <li>○貸出事業所に対するフォローアップ等</li> <li>・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。</li> <li>・貸出事業所数：214 事業所（前年度実績 183 事業所）</li> <li>・アンケートによる有用度：89.9%（前年度実績 87.4%）</li> <li>・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。</li> </ul> <p>ウ 啓発事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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表彰を実施したほか、障害者雇用支援月間絵画・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。</li> <li>○障害者雇用優良事業所等表彰式</li> <li>・障害者を多数雇用している事業所等の表彰を被表彰者が対面参加とオンライン参加のいずれかを選択して参加できるハイブリッド形式により実施するとともに、当日はLIVE 配信を行った他、表彰式を収録した動画のオンデマンド配信を後日ホームページ上で行い、障害者雇用の重要性を広く周知した。</li> <li>・障害者雇用優良事業所表彰：38 件（前年度実績 36 件）</li> <li>・優秀勤労障害者表彰：37 件（前年度実績 32 件）</li> <li>・障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人表彰：2 件（前年度実績 0 件）</li> <li>○障害者雇用支援月間絵画・写真コンテスト入賞作品展示会</li> <li>・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。</li> <li>・絵画・写真コンテスト入賞作品展示会を北海道、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で開催した。</li> <li>来場者数 15,075 人（前年度実績 17,958 人）（全国アビリンピック会場分を除く）</li> <li>・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。</li> <li>・応募点数：1,569 点（前年度実績 1,898 点）</li> <li>・表彰件数：80 件（前年度実績 80 件）</li> <li>○雇用事例の収集、表彰</li> <li>・「中小企業における社内の支援人材の効果的な活用により障害者の職場定着の推進に取り組んだ職場改善好事例」をテーマに全国の中小企業から取組みの好事例を募集し、優秀な事例を表彰した（応募事例：69 件）。</li> <li>厚生労働大臣賞：1 件</li> </ul>	<p>サイト、SNS の運用、アビリンピックプロモーション業務の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染防止対策を講じたことで、一般来場者を受け入れて開催した。また、前年は実施を見合わせた障害者雇用に関する展示等を行う障害者ワークフェアを開催したこと。</li> <li>・技能五輪との合同開会式、競技風景及び障害者ワークフェアステージイベント並びに閉会式の様子を公式 Web サイトにおいて配信したこと。</li> <li>・アビリンピックの認知度向上及び地方アビリンピックへの参加促進のため、地方アビリンピックの取材に基づくダイジェスト映像を作成して SNS で公開したこと。</li> <li>・アビリンピックへの参加促進のため、全国アビリンピックにおけるステージイベントを活用し、アビリンピック参加経験選手等をゲストに、アビリンピックオフィシャルレポーターのジャーナリスト（堀潤氏）を司会としたカンファレンスを開催したこと。</li> <li>・アビリンピック</li> </ul>
---	---	--	---	--	--

<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>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、成績優秀者を顕彰する。</p> <p>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>② 障害者技能競技大会（アビリンピック）</p> <p>ア 全国障害者技能競技大会の開催</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に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、機構本部において「第42回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を11月に開催する。</p> <p>大会においては、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種を、技能デモンストレーションとして、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を実施する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>・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向け準備してきた選手強化対策を引き続き各競技種目の専門家と共有して、選手が持てる力を発揮できるように国内大会の運営に努めたか。</p>	<p>優秀賞：5件 奨励賞：3件</p> <p>○定期刊行誌「働く広場」の発行・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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52,000部発行し、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。</li> <li>・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。</li> <li>・読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえた上で、4月号から10月号までの「クローズアップ」のコーナーで、「はじめての障害者雇用Ⅱ～障害のある人が働きやすい職場づくり～」と題し、これから障害者雇用に取り組もうとする方への入門企画記事を掲載した。</li> <li>・アンケートによる有用度：88.7%（前年度実績 82.8%）</li> </ul> <p>○公開座談会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「働く広場」公開座談会を令和4年12月14日に開催した。テーマは「視覚障害者の雇用は今！～コロナ禍で変化している雇用環境に対する取り組み～」とし、座談会参加者を交えて同テーマについて考えた。</li> <li>・参加者人数21人（前年度実績 32人）</li> <li>・アンケートによる「大変良かった」、「良かった」との回答100.0%（前年度実績 100.0%）</li> </ul> <p>○マスメディア等による広報・啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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した。</li> <li>・その特集記事や障害者雇用支援月間自体の宣伝を、関連団体のメールマガジンにて行った。</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第42回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）（以下「第42回全国大会」という。）は、令和4年11月4日（金）から6日（日）までの3日間、幕張メッセにおいて3大会ぶりに有観客にて開催した。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、競技等風景及び閉会式（成績発表）の様子をLIVE配信（LIVE配信等アクセス数：83,292件（前年度実績 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42回全国大会期間中の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い、大会終了後は、12月31日まで公式Webサイトでの大会記録映像の配信を行った。</li> <li>総選手数362人（前年度実績 370人）</li> <li>来場者数1,195人</li> <li>・第42回全国大会は第60回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）との同時開催であった。また、「第42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、会場入口での検温及び体調確認の実施など、コロナ拡大防止に努めた。</li> </ul>	<p>への参加促進のため、国際アビリンピック参加に向けた派遣選手紹介映像を作成した。また、国際アビリンピックへの派遣状況の記録映像を作成する予定であること。</p> <p>以上を踏まえ、評定をBとする。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主のニーズを踏まえた講習の実施、就労支援機器の普及・啓発等に取り組む必要がある。</li> <li>・アビリンピックの開催趣旨を踏まえ、引き続き更なる周知広報を実施する必要がある。</li> </ul>
--	---	--	---	---	--

<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>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>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。</p> <p>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会来場者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。</p> <p>なお、次回の第10回国際アビリンピックに向け準備してきた選手強化対策を引き続き各競技種目の専門家と共有して、選手が持てる力を発揮できるように国内大会の運営に努める。</p> <p>また、国際アビリンピックに関連した国際会議等に参加し情報収集等を行う。</p>	<p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価を、90%以上得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○来場者アンケート調査 <ul style="list-style-type: none"> <li>・大会来場者に対してアンケート調査を実施した。</li> <li>・アンケート回答数：743人</li> <li>・高評価の割合：98.8%</li> <li>・第42回全国大会においても、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。回答内容については、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。</li> </ul> </li> <li>○多様な競技種目の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、前年度に引き続き、全25種目の競技を実施した。</li> </ul> </li> <li>○競技課題等の見直し <ul style="list-style-type: none"> <li>・選手の技術の向上等により、家具及びパソコン組立種目については、課題の難易度を引き上げる見直しを行った。</li> <li>・国際大会の課題内容を考慮し、ホームページ種目の課題内容の見直しを行った。</li> <li>・昨今のDX化の傾向を踏まえ、歯科技工種目についてパソコンでの作成課題に変更する見直しを行った。</li> </ul> </li> <li>○技能デモンストレーションの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・先駆的又は雇用拡大が期待される職種として、物流ワーク及びOA機器等メンテナンスを実施した。OA機器等メンテナンスについては、複数の選手によるグループ作業を課題とした。</li> </ul> </li> <li>○障害者ワークフェア2022 <ul style="list-style-type: none"> <li>・3大会ぶりに開催し、93者の展示・出展及び48者が出演するステージイベントを実施した。</li> </ul> </li> <li>○大会運営の工夫等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・第42回全国大会は、同時開催された第60回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）と別会場から合同開会式をLIVE配信で実施するなど、効率的な運営に努めた。</li> <li>・競技会場に総合インフォメーション、ワークフェア会場にワークフェア案内所を設置した。</li> </ul> </li> <li>○マスメディア等による紹介 <ul style="list-style-type: none"> <li>・テレビニュースで報道されるとともに、全国26都道府県の地元新聞紙面等において、大会開催や結果のほか、参加選手の大会出場前の取り組みなどの各種記事が掲載された。</li> <li>・TOKYO MXにおいて、特別番組「技能五輪全国大会・アビリンピックSP」が放映された。</li> </ul> </li> <li>○第10回国際大会に向け準備してきた選手強化対策を受けた国内大会の運営 <ul style="list-style-type: none"> <li>・第10回国際大会（ロシア大会）についてはウクライナ侵攻後の国際情勢を受け中止となったが、既に開示されていたロシア大会の事前課題等も参考に全国大会の課題等を作成するよう各競技種目の専門家に依頼し、ホームページ種目の課題内容の見直しを行った（再掲）。</li> <li>・第10回国際大会については、令和4年7月のIAF理事会において、フランス・メッス市にて令和5年3月に代替開催されることが決定したことから、選手派遣に向けて各競技種目の専門家の協力を得ながら、選手強化指導を実施した。</li> <li>・第10回国際大会は、令和5年3月に、27か国・地域から322名の選手が参加して開催され、日本選手団として17職業技能競技に30名の選手を派遣し、金1、銀4、銅3のメダルを受賞する成績を納めた。</li> </ul> </li> <li>○総合的なアビリンピックのプロモーションの実施</li> </ul>	
---	---	--	--	---	--

イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催  
 都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会(地方アビリンピック)を効率的かつ効果的に開催・運営する。

- ・アビリンピックのブランディングの親和性の向上のため、マスコットキャラクターとして決定した「アビリス」を周知広報に活用するとともに、着ぐるみを大会会場等に登場させた。
- ・昨年度に引き続き、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、地方アビリンピックの取材(選手及び都道府県支部担当者等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。
- ・全国2箇所において、大会や競技の魅力伝える勉強会を開催し、アビリンピック参加勧奨に向けた情報発信を行った。
- ・また、ワークフェア会場内のステージにおいて、オフィシャルレポーター(堀潤氏)の司会により、全国大会出場経験者等をパネラーとしたカンファレンスを開催し、アビリンピックの周知と参加勧奨に向けた情報発信を行った。
- ・アビリンピック専用公式 Web サイト及び SNS を運用し、情報発信に努めた。
- ・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、第42回全国大会のダイジェスト映像を作成した。

**イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催**

- ・各都道府県における障害者技能競技大会(以下「地方アビリンピック」という。)の開催に当たっては、コロナ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。
- ・開催に当たっては、無観客開催のほか、LIVE配信の実施、会場内での Web 中継など、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。
- ・各都道府県支部において、LIVE配信の実施やハイライト動画の制作など、大会来場者以外への周知広報活動も展開した。
- ・令和3年度において地方アビリンピックの開催を中止した都道府県支部のうち1県について、令和4年度での選考会を実施した。
- ・36都道府県支部において、職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催するとともに、職業能力開発促進センター等の職業訓練指導員を可能な限り専門委員に委嘱、事前の競技課題の作成や当日の競技進行管理、審査に協力するなど、施設間におけるシナジーを発揮した。
- ・競技参加選手数：2,594人(前年度実績 2,292人)  
 競技実施種目数：延べ440種目(前年度実績延べ 411種目)  
 来場者数：10,247人(前年度実績 7,722人)  
 マスコミによる報道：156件(前年度実績 160件)

<令和3年度の業務実績の評価結果の反映状況>

- ・受講機会を確保するため、一部の支部を対象にオンライン形式と支部での集合形式を合わせたハイブリッド形式の講習を実施した。オンライン講習の実施に当たっては、一方的な講義の配信ではなく、リアルタイム配信により受講者からの質疑に答える等により講習の質を確保した。
- ・就労支援機器について、貸出ニーズの高い機器を整備するとともに、障害者就労支援機関担当者や行政機関担当者等を対象とした就労支援機器説明会を地方(東京、静岡、愛知、神奈川、大阪、福岡)で開催することにより、今後の利用ニーズを喚起した。



				<ul style="list-style-type: none"> <li>・アビリンピック自体の認知度を高め、より多くの障害者がアビリンピックへの参加を希望するよう、さらには障害者が益々「活躍できる社会」を構築するため、令和2年度から引き続き、「障害者技能競技大会プロモーション業務」に取り組んでいる。令和4年度においては、マスコットキャラクター（アビリス）を活用した地方アビリンピックの取材に基づく動画の作成及び配信を行ったほか、令和3年度に引き続き、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、地方アビリンピックのレポートやワークフェア会場のステージにおいて開催したカンファレンスの司会を行っていただいた。また、その様子を動画配信、LIVE配信することで、アビリンピックの開催趣旨等をより分かりやすく説明し、大会への参加を誘導するべく、広く情報発信した。</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報					
<p>外部評価委員会において聴取した主な意見は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・</li> <li>・</li> <li>・</li> </ul>					