資料３

令和６年度業務実績等報告書（案）
（高齢・障害者雇用支援業務）

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

１－１－１	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・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	－	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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度	
給付金の説明会への参加事業所数（計画値）	100,000 事業所以上	－	20,000 事業所以上	20,000 事業所以上				
給付金の説明会への参加事業所数（実績値）	－	－	26,968 事業所	28,326 事業所				
達成度	－	－	134.8%	141.6%				
給付金（創設２年目以降）の申請１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（計画値）	90 日以内	－	90 日以内	90 日以内				
給付金（創設２年目以降）の申請１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（実績値）	－	83.2 日	82.2 日	76.3 日				
達成度	－	－	109.5%	118.0%				

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）

	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度
予算額（千円）	7,248,721	6,861,143			
決算額（千円）	4,942,313	5,494,943			
経常費用（千円）	4,998,753	5,283,164			
経常利益（千円）	173,024	68,179			
行政コスト（千円）	4,998,753	5,283,164			
従事人員数（人）	113	114			

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（R6）	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	評定	
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	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	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			＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ 「給付金の説明会への参加事業所		

1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給 　高年齢者等の雇用の安定等を図る観点から、70 歳までの就業機会の確保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。 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し、併せてホームページによる説明や説明動画を配信するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。	措置 1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給 　70 歳までの就業機会の確保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。 ①　給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 　給付金制度及び申請手続の説明会を実施し、併せてホームページによる説明や説明動画を配信するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。	1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 （1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給 　70 歳までの就業機会の確保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。 ①　給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 　職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、次の取組を行うことにより、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。 ア　給付金の制度内容や申請手続を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催を行う。 イ　事業主等が給付金の制度内容を容易に理解できるよう分かりやすい給付金のリーフレットや支給申請の手引等を作成し、事業主等に配布するとともに、ホームページに掲載する。 ウ　給付金制度をより多くの事業主等に周知するため、説明動画の配信等オンラインを活用した取組を行うとともに、新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。	＜評価の視点＞ ・様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行ったか。 【指標】 ・事業主等に対する給付金の説明会に参加する事業所数を 20,000 事業所以上とする。	**1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項** **（1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給** **説明資料参照** **①　給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報** 　職業安定機関、関係機関・団体等と密接に連携し、様々な機会を捉えて積極的な周知・広報を行った。 ・職業安定機関との情報交換　347 回（前年度実績 376 回） ・訪問による事業主団体等への周知・広報　837 回（前年度実績 807 回） **ア　事業主説明会の開催** 　事業主等に対して、給付金の制度内容や申請手続を分かりやすく紹介するため、事業主説明会を開催した。開催に当たっては、機構本部において給付金のコースごとに説明用パワーポイント資料を作成し、都道府県支部に配付するとともに、事業主説明会で活用した。 　また、アンケート結果を踏まえた説明資料の見直しを行うなど給付金説明会の質の向上に取り組んだほか、より多くの参加者が見込める開催場所の設定や職業安定機関等が開催する各種説明会等との共同開催を行った。 ・事業主説明会の開催　1,028 回（前年度実績 1,056 回） ・参加事業所数　28,326 事業所（前年度実績 26,968 事業所） **イ　リーフレットや支給申請の手引き等の作成・配布** 　事業主等が給付金の制度内容を容易に理解できるよう、分かりやすい給付金のリーフレット、パンフレット及び支給申請の手引き等を作成し、事業主等に配布するとともに、併せてホームページにも掲載した。 ・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パンフレットを作成し、事業主等に配布した。 ・高齢者給付金・障害者助成金合同のチラシを作成し、都道府県支部の窓口において事業主等に配布した。 ・申請までの流れ図や記載例、給付金の支給対象又は支給対象外となる事例のほか、申請時の記入誤りや事業主等からの質問が多い点の解説を記載した「支給申請の手引き」を給付金のコースごとに作成し、事業主等に配布した。 **ウ　オンライン、新聞広告及び事業主団体の広報誌等を活用した周知** 　給付金制度をより多くの事業主等に周知するため、説明動画を作成し、ホームページ及び YouTube で配信した。 　また、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等を活用した周知を図った。	数」の達成度が 141.6%、「給付金（創設 2 年目以降）の申請 1 件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）」の達成度が 118.0 % であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①給付金の説明会への参加事業所数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・事業主ニーズを的確に踏まえた給付金説明会の開催となるよう、アンケート結果を踏まえた説明資料の見直しを行うなど、給付金説明会の質の向上に取り組んだほか、より多くの参加者が見込める開催場所を設定するなど、より効果的・効率的な給付金説明会の開催に向けて取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・意欲ある高年齢者が年齢に関わりなく個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備のためには、人事制度や賃金制度の改正等の事業主による重大・慎重な経営判断が必要となるが、70 歳までの就業機会の確	

			エ　70 歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザー（以下「70 歳雇用推進プランナー等」という。）が相談・援助の実施において事業所訪問を行う際に、給付金の周知を行う。		・説明動画再生回数　6,556 回（前年度実績 8,334 回） ・広報誌等への掲載　225 回（前年度実績 192 回） **エ　70 歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーを活用した給付金の周知** 給付金の効果的な周知・広報のため、70 歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザー（以下「70 歳雇用推進プランナー等」という。）が、相談・援助の実施において事業所訪問を行う際に給付金の周知を行った。 ・70 歳雇用推進プランナー等による周知・広報　16,747 回（前年度実績 18,937 回）	保に向け、事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金説明会の開催に当たっては、職業安定機関等が開催する各種説明会等と共同開催するなど、より多くの事業主等の参加を通じた給付金による支援の活用促進に積極的に取り組んだこと。	
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、オンラインによる助成金の申請など、事務手続の合理化等を通じて効率的な運営を図り、事業主等にとって利便性の高いものとしていくこと。	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。 また、オンライン申請の機能を搭載した助成金システムを構築し、申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上を図るとともに、より効率的かつ適正な支給事務を実施する。	②　効率的な給付金支給業務の運営 給付金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を適正かつ効率的に審査する。 また、次の取組を行うことにより、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迅速化に取り組む。 イ　申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上に資するオンライン申請の機能を搭載した助成金システムの構築を進める。 また、オンライン申請について事業主等に周知を図る。 ウ　事業主等の利便性の向上を図る観点から、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とともに、申請書記入方法の説明動画を配信する。	＜評価の視点＞ ・申請された助成対象措置を適正かつ効率的に審査し、申請１件当たりの平均処理期間の短縮に努めたか。 【指標】 ・創設２年目以降の給付金について、支給申請受理後の事業主への照会等に要した日数を除き、申請１件当たりの平均処理期間を 90 日以内にする。（ただし、年度途中に当初予算額を超える申請があった場合には、当該月の翌月以降に行われる支給申請は全ての平均処理期間算出の対象から除く。）	**②　効率的な給付金支給業務の運営** 申請された助成対象措置を適正かつ効率的に審査しつつ、申請１件当たりの平均処理期間の短縮に努めた。 **ア　事務処理の迅速化** ・機構本部では、支給処理が滞留しないよう、給付金ごと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、遅延が生じた場合は審査過程ごとにその原因を分析し、速やかに審査体制及び審査業務の見直し等を行って遅延防止に努めた。また、支給申請書受付件数が増加したことから、早期支給に向け、併せて審査体制及び審査業務の見直し等を図り、効率的な支給事務に取り組んだ。 ・計画認定を必要とするコースについては、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するなど、進捗管理の徹底を図った。 ・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、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。 ・給付金業務担当者全国会議において、給付金制度の改正点、給付金の適正な支給のための点検上の留意事項について説明を行い、点検業務の統一化を図った。 **イ　助成金システムの構築** ・令和７年４月１日をオンライン申請の受付開始予定日として、オンライン申請に向けてシステムの構築を進めた。 ・オンライン申請の開始に向け、リーフレットを障害者助成金と合同で作成し、ホームページで公開したほか、都道府県支部窓口等において周知・広報を実施した。 ・システム運用開始後の円滑な業務実施のため、機構本部及び都道府県支部の職員向けの操作研修及び審査・点検マニュアルの改訂を実施した。 **ウ　申請書記入方法の説明動画の配信** 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、申請時に誤りが多い箇所等の説明を含む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 で配信した。	②給付金（創設２年目以降）の申請１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・申請状況等に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じた場合は、速やかに審査体制及び審査業務の見直し等に取り組んだこと。 ・支給申請の手引きには、記入誤りや事業主等からの質問が多い点に係る解説を掲載するなど、分かりやすい手引きを作成することで、スムーズに申請できるよう工夫したほか、審査・点検マニュアルの作成や給付金業務担当者全国会議等を通じて、都道府県支部担当者のサービスの質や処理能力の	

				・65 歳超継続雇用促進コース申請書記入方法説明動画再生回数 4,961 回（令和６年７月～令和７年３月）（前年度実績 5,698 回（令和５年６月～令和６年３月）） **エ　窓口サービスの質の向上** ・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６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やコース間の構成や平仄を合わせることにより、審査・点検業務の効率化及び統一化を徹底した。 ・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となる基礎的な知識を付与した。 ・給付金業務担当者研修会において、前年度のアンケート結果を踏まえ、都道府県支部の各担当者が抱える課題や受理・点検業務の工夫についての意見交換会及びクレーム対応研修を実施し、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。併せて、次年度の給付金業務担当者研修をより効果的に開催するため、研修受講者にアンケートを実施し、研修ニーズ等を把握した。 ・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。 **オ　アンケート調査結果の分析及び制度改善等** 　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、その結果を分析の上、制度改善や事務手続等に活用した。 ・「給付金があることで定年引上げ・雇用管理制度の導入等の取組の後押しとなった」との回答　94.2%（前年度実績 90.6%） **カ　支給業務の安定的な運営** ・制度改正の際には、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を必要最低限とするよう厚生労働省と意見調整を行い、一部の記載事項及び申請様式の削減を行うなど支給業務の安定的な運営を図った。 **③　適正な支給業務の実施** **ア　職業安定機関との情報交換** ・機構本部と厚生労働省との間で不正受給事案について情報交換の機会を設け、問題点を共有したほか、厚生労働省から情報提供される不正受給事業主等に係る一覧表について、都道府県支部と情報共有を行った。また、同じく厚生労働省から情報提供される不正受給に関与した社会保険労務士等に係る一覧表については、掲載された社会保険労務士が関与した事業主への機構給付金の支給実績がないか確認を行い、該当がある場合は、厚生労働省及び該当都道府県労働局と情報共有を行った。 ・都道府県支部と職業安定機関の間においても、不正受給事案等に関する情報交換を行った。 ・不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。 受信件数　16 件（前年度実績 12 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） **イ　現況調査の実施** ・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、	向上に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・70 歳までの就業機会の確保に向け、事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金制度を積極的に広報した結果、支給申請書受付件数が増加（前年度比約９%増）したが、早期支給に向け、適正支給とのバランスを考慮しつつ、審査体制及び審査業務の見直し等を実施し、効率的な支給事務に取り組んだこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・オンライン申請の利用が可能となったことをはじめとした、助成金制度の改正等の情報について積極的に周知・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。	
	エ　給付金業務担当者会議の開催等において、事業主等からの相談・問合せ内容を踏まえた相談対応、提出書類の点検・確認方法等の説明を窓口担当者に行うことにより、窓口サービスの質の向上を図る。			＜評価の視点＞ ・窓口サービスの質の向上を図ったか。		
	オ　給付金を支給した事業主に対して実施するアンケート調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。			＜評価の視点＞ ・事業主に対して実施するアンケート調査結果を分析し、制度や事務手続等の改善に活用したか。		
	カ　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。					
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。	③　適正な支給業務の実施 　職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な支給業務の実施を図る。	③　適正な支給業務の実施 ア　職業安定機関と支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換を行い、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など、適正な支給業務の実施を図る。		＜評価の視点＞ ・職業安定機関との情報交換や申請事業所に対する現地調査等により、不正受給防止対策を講じたか。		
また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を	適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な	イ　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				

	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。	調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、現地調査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。 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、職業安定機関に対して適切な情報提供等を行うとともに、必要な対策を講ずる。	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、現地調査での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。 ウ　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、職業安定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等を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。		無作為抽出による対象申請事業所に対して現況調査を実施した。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、事業所における事業実態及び対象労働者の就労実態の確認を行い、不正受給及び不適正支給を防止した。 調査回数　605 回（前年度実績 649 回） **ウ　不正受給防止対策** ・事業主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。 ・「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。 ・不正受給防止対策を講ずるため、機構本部内の関係部署間において、不正受給についての情報交換を行った。 ・不正受給が判明した件数：１件（前年度実績０件） ○令和６年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。 ・給付金の申請期間の延長について、ホームページにて速やかに周知した。 ＜令和５年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・給付金業務担当者研修会において職業安定機関等との連携に関する取組を共有し、連携強化を図った。 ・給付金の効果的な周知・広報のため、70 歳雇用推進プランナー等が相談・援助の実施において事業所訪問を行う際に給付金制度の説明を行った。また、70 歳雇用推進プランナー等に対する研修において、給付金の概要を説明したほか、活用事例を紹介して、制度に対する見識を深めた。 ・事業主等からの相談や問合せが多い事項に関する事例等を「支給申請の手引き」に掲載するとともに、給付金の概要を簡単に示したリーフレット等を作成してホームページへの掲載、事業主等への配布等により効果的な広報を行うことで、制度理解の促進に努めた。また、相談や問合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給付金業務担当者全国会議でそれらの資料を活用し、担当者の審査・点検能力の向上を図るとともに、全国斉一的かつ適正で効率的な業務の確保に努めた。 ・令和７年度から給付金のオンライン申請の開始に伴い、オンライン申請と紙での申請が併存する状況での事務手続を整理し、担当者へのシステム操作研修や審査・点検マニュアルの改訂を行い、円滑な審査業務と全国統一的な窓口サービスの質の更なる向上を図った。		

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。

・

・

・

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実績

給付金の種類		支給件数（件）	支給金額（千円）
65 歳超雇用推進助成金（合計）		2,724	1,581,775
	65 歳超継続雇用促進コース	1,385	560,850
	高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	130	39,525
	高年齢者無期雇用転換コース	1,209	981,400

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関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等		
業務に関連する政策・施策	Ｖ－３－１　高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	【重要度：高】 改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたことに伴い、70 歳までの就業機会の確保を行う企業への支援を実現し、企業が早期に取り組むための環境整備を行っていくことが求められている。また、成長戦略実行計画（令和３年６月 18 日閣議決定）に係るフォローアップ工程表において、高年齢者の就業率の達成目標（2025 年：65～69 歳の就業率 51.6%）が示されており、70 歳までの就業機会を確保していくためには、より多様な高年齢者の特性に応じた活動の機会を提供できるよう、企業の取組の選択肢を広げる必要があり、本業務はその目的に寄与する極めて重要な業務であるため。 【困難度：高】 改正法において、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたが、事業主にとって 70 歳までの高年齢者就業確保措置は重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであるとともに、個々の高年齢者の多様性への配慮や負担のかからない職場環境作りも求められるなど、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いことに加えて、第５期中期目標期間の対象企業は、第４期中期目標期間では制度改善提案の対象外であった小規模企業や制度改善提案まで到らなかった企業など働きかけの困難な企業が主となるため。	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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度	
事業主に対する 70 歳までの定年引上げ･継続雇用延長等に係る制度改善提案件数（計画値）	31,000 件以上	－	6,200 件以上	6,200 件以上				
事業主に対する 70 歳までの定年引上げ･継続雇用延長等に係る制度改善提案件数（実績値）	－	8,775 件	8,201 件	7,718 件				
達成度	－	－	132.3%	124.5%				
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合（計画値）	60%以上	－	60%以上	60%以上				
制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合（実績値）	－	65.8%	68.9%	67.8%				
達成度	－	－	114.8%	113.0%				

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）

	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度
予算額（千円）	7,248,721	6,861,143			
決算額（千円）	4,942,313	5,494,943			
経常費用（千円）	4,998,753	5,283,164			
経常利益（千円）	173,024	68,179			
行政コスト（千円）	4,998,753	5,283,164			
従事人員数（人）	113	114			

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。

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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度	
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価（計画値）	85%以上	－	85%以上	85%以上				
産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価（実績値）	－	－	86.9%	89.5%				
達成度	－	－	102.2%	105.3%				

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）

	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度

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（R6）	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	評定	
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 （２）高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 改正法により、高年齢者就業確保措置が努力義務として創設されたことに伴い、高年齢者が個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備等に係る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し、併せて社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報	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 （２）高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 高年齢者等が個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備等に係る事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施し、併せて生涯現役社会の実現に向け、高年齢者等の雇用の促進に関する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。	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 （２）高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 高年齢者等が個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備等に係る事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施し、併せて生涯現役社会の実現に向け、高年齢者等の雇用の促進に関する社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報活動を実施する。		**１　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関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等** **説明資料参照**	＜評定と根拠＞ 評定：Ａ 「事業主に対する70 歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数」の達成度が124.5%、「制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合」の達成度が113.0%、「産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価」の達成度が 105.3％であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠と		

	活動を実施すること。 ① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 ア 70 歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助の実施 70 歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザー（以下「70 歳雇用推進プランナー等」という。）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、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対して 70 歳までの就業機会の確保に係る具体的な制度改善提案を行うこと。また、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の機構が開発したツールのほか、関係機関と連携し、高年齢者の多様な就業機会の確保や負担のかからない作業環境への改善に取り組む企業への支援を行う等、効果的・効率的に取り組むこと。	① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 ア 70 歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助の実施 70 歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザー（以下「70 歳雇用推進プランナー等」という。）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、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対して 70 歳までの就業機会の確保に係る具体的な制度改善提案を行う。また、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の機構が開発したツールや高年齢者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、関係機関と連携し、高年齢者の多様な就業機会の確保や負担のかからない作業環境への改善に取り組む企業への支援を行う等、効果的・効率的に取り組む。	① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施 ア 70歳雇用推進プランナー等による制度改善提案の実施 70歳雇用推進プランナー等を活用し、事業主の実情に即して、事業主等に対して70歳までの就業機会の確保に係る具体的な制度改善提案を行う。制度改善提案を行う際には、賃金・評価制度に係る技術的な支援に力を入れる。 制度改善提案の実施に当たっては、定年引上げ・継続雇用延長の手順等を示した「70歳雇用推進マニュアル」や、定年引上げ・継続雇用延長等を実施した企業の事例を詳しく紹介した「70歳雇用推進事例集」等、機構が開発したツールを活用する。 制度改善提案は、都道府県支部に配置した「70歳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歳までの就業機会の確保を実施していない企業を対象に、高年齢者の在籍割合が高い企業などニーズがあるところを優先して働きかけを行うことができるよう、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。 このほか、高年齢者の多様な就業機会の確保や負担のかからない作業環境への改善に取り組む企業に対して、厚生労働省や中央労働災害防止協会等が行う健康管理・安全衛生に関する関係施策の周知等を行う等、効果的・効率的に取り組む。 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や更なる支援ニーズの有無について把握する。 その際、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・情報共有し、提案業務の質の向上を図る。 イ 70歳雇用推進プランナー等による相談・援助の実施 高年齢者等の安定した雇用の確保を	＜評価の視点＞ ・事業主の実情に即して、事業主等に対して 70 歳までの就業機会の確保に係る具体的な制度改善提案を行ったか。また、制度改善提案を行う際は、賃金・評価制度に係る技術的な支援に力を入れたか。 【指標】 ・70 歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る具体的な制度改善提案について、6,200 件以上を実施する。 【指標】 ・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、60%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。	**① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施** **ア 70 歳雇用推進プランナー等による制度改善提案の実施** ・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、70 歳雇用推進プランナー等が事業主に対し、事業主の実情に即して、70 歳までの就業機会の確保に係る提案を行った。 ・高年齢者雇用状況等報告の対象企業が従業員 21 人以上の企業に拡大されたことを踏まえ、第５期中期目標期間は、第４期中期目標期間では対象外であった小規模企業も制度改善提案の対象企業となったことから、都道府県支部職員が地域の事業主団体等を訪問し、相談・援助業務に関する周知・広報活動を実施した。 ・70 歳雇用推進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。 ・都道府県支部に配置した「70 歳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。）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の上、70 歳雇用推進プランナー等に必要な情報提供や指示を行った上で戦略的に制度改善提案を実施した。 ・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。 ・制度改善提案後、４から６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。 ・見直しを行わなかった事業主については、その理由を機構本部で把握・分析し、都道府県支部に対して分析結果を情報共有した。 **イ 70 歳雇用推進プランナー等による相談・援助の実施** ・高年齢者等の安定した雇用の確保を図るため、70 歳雇用推進プラ	して、 ①事業主に対する 70 歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る制度改善提案件数及び制度改善提案を受けて見直しを進めた事業主の割合の確保・向上に係る取組について 【質的な取組】 ・制度改善提案に当たっては、各企業における 65 歳以上の従業員数や年齢構成のほか、これまでの相談記録を分析の上、企業ニーズ・課題に応じ、戦略的に取り組んだこと。また、「70 歳雇用推進マニュアル」等、機構が開発したツール等を活用するとともに、各 70 歳雇用推進プランナー等が各自の専門性を活かして、事業主の個別の課題等に対する適切な助言・提案を行ったこと。加えて、見直しを行わなかった事業主については機構本部でその理由を把握・分析し、都道府県支部に対して分析結果の情報共有を図ったこと。 【困難な状況への対応】 ・第５期中期目標期間の制度改善提案対象企業は、第４期中期目標期間では対	

			図るため、70歳雇用推進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・助言を行う。 　また、相談・助言によって明らかになった課題を自力で解決することができない事業主に対しては、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示する。		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・助言を行った。 ・相談・助言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、70 歳雇用推進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、改正高年齢者雇用安定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。 　相談・助言　　25,550 件（前年度実績 28,562 件件） 　　うちオンライン　166 件（前年度実績 200 件） 　集団指導　　10 件（前年度実績　4 件） 　企画立案サービス　　6 件（前年度実績　4 件） 　就業意識向上研修　　48 件（前年度実績 39 件） 　合計　　25,614 件（前年度実績 28,609 件） ・令和５年度に発生した 70 歳雇用推進プランナーによる情報セキュリティインシデントについて、引き続き関係者に対する対応等を行ったほか、全ての 70 歳雇用推進プランナー等に対し、情報セキュリティ対策及び情報管理の履行確認、注意喚起を行うとともに再発防止のための研修等を行った。	象外であった小規模企業や過去に制度改善提案に至らなかった企業など、働きかけの困難な企業が対象とされたことから、都道府県支部職員の地域の事業主団体等への訪問による相談・援助業務に関する周知・広報などのほか、70 歳雇用推進プランナー等に対する研修等を通じ、企業訪問時の工夫や留意点等を指示するなど、制度改善提案業務の質の向上に取り組んだこと。	
イ　70 歳雇用推進プランナー等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、70 歳雇用推進プランナー等が活用するツールを開発するとともに、70 歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施すること。	イ　70 歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上 　70 歳雇用推進プランナー等が事業所の規模、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、70 歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施する。	ウ　70歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上 　70歳雇用推進プランナー等が事業所の規模、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、70歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施する。具体的には、以下の取組を行う。 ・　70歳雇用推進プランナー等の活動実績の分析を機構本部において行うとともに、相談・援助、制度改善提案に係る事例検討会を行う。 ・　相談・援助、制度改善提案のスキルや資質の向上を図るため、70歳雇用推進プランナー等に対し、企業からアポイントを取り付ける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。 ・　70歳雇用推進プランナー等が自主的に実施する研修会、勉強会に機構	＜評価の視点＞ ・70 歳雇用推進プランナー等が事業所の規模、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、相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施したか。	**ウ　70 歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上** ・70 歳雇用推進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。 ・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勘案し、ミニ研修を除き、繰り返し視聴できるオンデマンド型と対面でのグループ討議ができる集合型のハイブリッド形式で実施した。 【高年齢者雇用アドバイザー資格認定講習（年１回)】34 人（前年度実績 50 人） 　テーマ等：高年齢者雇用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 【実地研修（新任者１人につき３回を上限)】 　新任の高年齢者雇用アドバイザーが先輩 70 歳雇用推進プランナーの実際の相談・助言に同行 【高年齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅰ（年１回)】47 人（前年度実績 50 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 【高年齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅱ（年１回)】42 人（前年度実績 47 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） 【70 歳雇用推進プランナー５年次研修（年１回)】75 人（前年度実績 70 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	・70 歳までの就業機会の確保は、事業主の努力義務であり、実施済みの企業割合は 31.9%（令和６年高年齢者雇用状況等報告）に留まる中、重大・慎重な経営判断を要する人事制度や賃金制度の改正などを必要とする 70 歳までの就業機会の確保に向けた事業主への提案を的確に行うため、課題解決ノウハウを共有するための研修のほか、制度改善提案に係る好事例や課題等の共有に重点を置いた連絡調整会議やブロック別経験交流会の開催を通じ、70 歳雇用推進プラン	

			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。 ・　機構本部において相談・援助業務に係る好事例を収集・整理して、70歳雇用推進プランナー等に提供し、共有する。 ・　高年齢者雇用に係る高い専門的・技術的な知識及び相談・援助スキルを有するゼネラルアドバイザーを機構本部に配置し、コーディネーター、70歳雇用推進プランナー等からの、提案型の相談・援助、企画立案サービス等に係る相談・指導等を行う。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、70歳雇用推進プランナー等に指導・助言を行う。		機構の取組を理解し、課題解決のノウハウを共有 【スキルアップ応用研修Ａ（年２回）】計 42 人（前年度実績　54 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 【ミニ研修（計 33 本）】計 875 人（前年度実績　計 31 本　計 2,348 人） テーマ等：70 歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、知識習得、資質向上等のため、１本当たり 15～100 分程度の研修動画を作成し、ミニ研修としてオンデマンド配信を実施 【ブロック別経験交流会（年６回）】（前年度実績　年６回） 【70 歳雇用推進プランナー等の自主的勉強会（都道府県支部職員の派遣　年１回）】（前年度実績　年１回） ・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、アドバイザー・プランナーメールマガジンによる情報提供、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・指導を実施したほか、70 歳雇用推進プランナー等に対する研修の一部を担当した。 ・都道府県支部が実施する連絡調整会議において、制度改善提案に係る好事例や課題等を共有した。	ナー等の相談・援助能力の向上に取り組んだこと。 ②産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業に対するアンケート調査におけるガイドライン有用度の評価の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・産業別ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、事業の推進担当者の設置、産業別高齢者雇用推進委員会の設置・運営、会員企業における高齢者雇用の実態・事例把握のためのアンケート・ヒアリング調査及び当該ガイドラインの策定に関する助言・援助を通じ、ガイドラインの充実に取り組んだこと。 なお、指標のとおり、産業団体会員企業から高い評価(89.5%)を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・産業ごとに、労働力の高齢化の状況や経営課題、高齢人材に期待される役割、評価、処遇の在り方が異なる状況において、同時に複数の産業団体（計	
		ウ　実践的手法の開発・提供 70 歳雇用推進プランナー等が行う相談・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、70 歳までの就業機会の確保に係る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。	エ　実践的手法の開発・提供 企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発する。特に70歳までの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70歳雇用推進プランナー等の行う相談・援助業務に活用する。 開発した手法やツールについては、70歳雇用推進プランナー等が、相談・援助に活用できるよう、専用のホームページやメールマガジン等で提供する。 さらに、事業主等の自主的な取組を支援するため、事業主等を対象とした冊子やツール等の成果物について、高齢化対策、高年齢者等の雇用問題に関するその具体的対応事例等を掲載した啓発誌「エルダー」及びホームページ等を通じて提供する。 なお、手法やツールの開発に当たっては、70歳雇用推進プランナー等が相談・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	＜評価の視点＞ ・高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、70 歳雇用推進プランナー等が実施する相談・援助に活用したか。	**エ　実践的手法の開発・提供** ・企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、学識経験者を委員とする委員会を開催し、70 歳雇用推進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、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 70 歳雇用推進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 70 歳雇用推進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主等への情報提供を行った。また、より効果的な相談・援助、制度改善提案に資するため、高齢社員の賃金制度の理論の解説書を改訂して 70 歳雇用推進プランナー等に提供した。 ・70 歳雇用推進プランナー等の行う相談・援助業務で活用するため、70 歳雇用推進事例集 2025 を作成し、人事管理制度、高齢社員戦力化、健康管理・安全衛生、制度導入の課題とその対応・導入後の効果などについて紹介するとともに、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、70 歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果等に関するデータを分かりやすく取りまとめたパンフレット等を作成した。 70 歳雇用推進事例集 2025　　31,500 部 70 歳雇用推進事例集 2024　　9,380 部（増刷） 70 歳雇用推進マニュアル　　16,326 部（増刷） データでみる 70 歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果と工夫　13,500 部 65 歳以降の雇用推進に向けた人事制度に係る研究報告書	人事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、70 歳雇用推進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、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 70 歳雇用推進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 70 歳雇用推進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主等への情報提供を行った。また、より効果的な相談・援助、制度改善提案に資するため、高齢社員の賃金制度の理論の解説書を改訂して 70 歳雇用推進プランナー等に提供した。 ・70 歳雇用推進プランナー等の行う相談・援助業務で活用するため、70 歳雇用推進事例集 2025 を作成し、人事管理制度、高齢社員戦力化、健康管理・安全衛生、制度導入の課題とその対応・導入後の効果などについて紹介するとともに、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、70 歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果等に関するデータを分かりやすく取りまとめたパンフレット等を作成した。 70 歳雇用推進事例集 2025　　31,500 部 70 歳雇用推進事例集 2024　　9,380 部（増刷） 70 歳雇用推進マニュアル　　16,326 部（増刷） データでみる 70 歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果と工夫　13,500 部 65 歳以降の雇用推進に向けた人事制度に係る研究報告書	

			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。		令和５（2023）年度　650 部 高齢社員戦力化のための人事管理制度の整備に向けて 4,000 部（増刷）	８団体）に対し個別の課題を踏まえた支援を実施するため、産業ごとの当該状況を十分に把握・分析した上で、有用な産業別ガイドラインの策定に向けた助言・援助に取り組んだこと。	
ウ　産業別ガイドラインの策定及び普及支援 産業団体が、産業別高齢者雇用推進委員会において、高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを策定し、会員企業に対して普及することを支援すること。	エ　産業別ガイドラインの策定及び普及支援 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、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを策定し、会員企業に対して普及することを支援する。	オ　産業別ガイドラインの策定及び普及支援 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、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定し、会員企業に対して普及することを支援する。 支援する団体数は前年度から継続して活動している４団体と合わせて、計８団体とする。また、会員企業における高年齢者等の雇用を促進するため、委託事業終了後の団体に対して情報提供やガイドライン普及のための支援を行う。	＜評価の視点＞ ・産業別高齢者雇用推進委員会を開催の上、高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定すること、及び会員企業に対して普及することを支援したか。 【指標】 ・産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業にアンケート調査を実施し、85%以上の企業からガイドラインが有用であるという回答が得られるようにする。	**オ　産業別ガイドラインの策定及び普及支援** ・令和６年度から事業を開始した４団体（ハイヤー・タクシー業、指定自動車教習所業、介護サービス業、コールセンター業）及び令和５年度から事業を続けている４団体（鞄産業、ダイカスト業、計量計測機器製造業、IT 検証サービス業）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。 - 事業の推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助（各団体とも２～５人程度の推進担当者を設置） - 会員企業委員等で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助（各団体とも５～８人の会員企業委員等を委嘱） - 令和５年度から事業を続けている４団体について、策定した産業別ガイドラインを普及啓発セミナー等により会員企業に配付、機構のホームページに産業別ガイドラインを掲載。 ・令和６年度にアンケート調査を実施した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）における産業別ガイドラインが有用である旨の回答　89.5%（前年度実績 86.9%）	以上、重要度・困難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Ａとする。 ＜課題と対応＞ ・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る。 ・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。 ・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及び第５期中期目標期間はより	
エ　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。	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 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。	カ　労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助 生涯現役社会の実現に向けて、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるよう、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。 具体的には、70歳雇用推進プランナー等が相談・援助の過程で把握した、各企業における中高年従業員の活用方法や職業意欲の向上等の支援ニーズに応じ、職場管理者の能力向上・意識改革に係る研修や、中高年従業員の就業意識を高める研修を実施する。		**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** ・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。 実施件数　48 件（前年度実績 39 件） 受講者数　788 人（前年度実績 720 人）		
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 人口減少・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	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 働く意欲のある高年齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くこ	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 働く意欲のある高年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	＜評価の視点＞ ・生涯現役社会の実現に向け、その意義や重要性などを広く国民に	**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**			

	のある高年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。 ア　啓発広報活動等の実施 　高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者就業支援月間を設け、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、生涯現役社会の実現に向けた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、啓発誌の発行、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、啓発広報活動等を積極的かつ効果的に展開すること。	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、気運の醸成を図るための取組を実施する。 ア　啓発広報活動等の実施 　高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者就業支援月間を設け、事業主等による高年齢者の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、生涯現役社会の実現に向けた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。 　また、啓発誌の発行、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、啓発広報活動等を積極的かつ効果的に展開する。	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、気運の醸成を図るための取組を実施する。 ア　啓発広報活動等の実施 　高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高年齢者等がいきいきと働くことができる職場づくりの具体的な取組やアイデアの普及を図る「高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。 　都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。 　併せて、生涯現役社会の実現に向け、企業の人事担当者の関心が高いテーマを設定し、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３回実施する。 　上記フォーラム及びシンポジウムにおいては、機構が開発した実践的手法や調査研究等の成果を提供する等、効果的な啓発広報活動を行う。 　また、エルダーを毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。 　さらに、高齢化・高齢者雇用に関連するトピックの解説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、啓発広報活動等を積極的かつ効果的に展開する。	周知・広報し、気運の醸成を図るための取組を実施したか。	**ア　啓発広報活動等の実施** 　高年齢者等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「高年齢者活躍企業コンテスト」において募集の上、「高年齢者活躍企業フォーラム」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。 ○高年齢者活躍企業コンテスト ・応募社数 69社（前年度実績 63社） ○高年齢者活躍企業フォーラム ・表彰者数 厚生労働大臣表彰　６件（前年度実績　５件） 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰　22件（前年度実績 21件） ・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。 ・高年齢者活躍企業フォーラムは、集合形式とライブ配信を組み合わせたハイブリッド形式で行い、後日オンデマンド配信も実施した。 ・アンケートによる満足度 95.1%（前年度実績 92.2%） ○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催 ・各都道府県支部において、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。 なお、うち22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））を実施した。 ・来場者数 2,358人（前年度実績 2,316人） ・アンケートによる満足度 90.5%（前年度実績 88.4%） ○生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム ・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３つのテーマで、10から11月にかけてライブ配信により３回開催し、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により、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、後日オンデマンド配信を実施した。 【シンポジウムのテーマ】 - 「ジョブ型」人事から考える　～シニア人材の戦力化 - 役職定年見直し企業から学ぶシニア人材の戦力化 - ミドルシニアのキャリア再構築　～リスキリングの重要性と企業の戦略 ・配信アクセス数 2,586件（前年度実績 2,888件） ・アンケートによる満足度 85.5%（前年度実績 91.9%）	小規模企業に対する制度改善提案が求められたことを踏まえ、企業の実情に合った的確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、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。	

					○啓発誌「エルダー」の作成・発行 ・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発行し、企業の人事労務担当者等に対して配布した。 ・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、５月号では「シニアの活き活き職場づくりー安全・健康確保を進めようー」と題した特集を掲載したほか、12月号では「女性視点で見る高齢者雇用」と題した特集を掲載した。また、65歳超雇用を推進する企業の経営者等のインタビュー記事の巻頭掲載のほか、企業事例を多数掲載した。 ・アンケートによる有用度 86.5%（前年度実績 91.3%） ○マスメディア等による啓発広報活動 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。		
	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 　高年齢者就業確保措置を推進するため､70 歳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。	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 　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。 　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。	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 　70 歳までの就業機会の確保を推進するため、70 歳雇用推進マニュアル等を用いて制度改善に向けた周知・普及を進める。 　また、効果的な周知・普及のため、多様な事業主の取組の好事例を収集するとともに、事例情報提供システムを活用して当該好事例の提供を行う。		**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** ○「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（16 事例）。（前年度実績 20 事例） ○事例情報提供システムの強化 ・利用者ニーズに応じた企業事例を幅広く周知・普及する「高年齢者活躍企業事例サイト」において、70歳雇用推進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。　302社（前年度実績 266社） ＜令和５年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・70 歳までの就業機会の確保のための取組は、重大・慎重な経営判断を要する人事制度や賃金制度の改正など、事業主にとって難易度が高く、かつ幅広い分野に関わることから、70 歳雇用推進プランナー等が事業主への相談・援助に広く対応できるよう、相談・援助スキル、資質向上のための研修の充実を図るとともに、70 歳雇用推進プランナー等へ最新の情報や好事例を定期的に提供するなど、更なるサービスの質の向上に努めた。 ・70 歳雇用推進事例集については、同業他社等の例を参考にできるよう企業数の多い従業員 50 人未満の企業を対象とした事例を追加した。産業別ガイドラインの策定及び普及支援のため、産業別団体が開催する高齢者雇用推進委員会にオブザーバーとして参加し、策定に資する助言・援助やホームページを通じた周知を行った。		

					・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については、「高年齢者活躍企業コンテスト」への積極的な応募勧奨に努め、応募企業を増加させた。また、「高年齢者活躍企業フォーラム」及び「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」については、来場者数、配信視聴者数の増加に繋がるよう、従来の広告に加え、ダイレクトメールの送付やバナー広告等を行うなど積極的な周知・広報に努めた。		

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。 ・ ・ ・

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			
１－３－１	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・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	―	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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度	
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数（計画値）	55,000 回以上	－	11,000 回以上	11,000 回以上				
障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数（実績値）	－	－	24,118 回	17,930 回				
達成度	－	－	219.3%	163.0%				
障害者雇用納付金の収納率（計画値）	99%以上	－	99%以上	99%以上				
障害者雇用納付金の収納率（実績値）	－	99.81%	99.80%	99.73%				
達成度	－	－	100.8%	100.7%				

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）

	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度
予算額（千円）	36,147,734	43,604,251			
決算額（千円）	35,512,689	42,734,364			
経常費用（千円）	35,607,841	42,795,622			
経常利益（千円）	814,152	△9,037,574			
行政コスト（千円）	36,421,994	42,795,622			
従事人員数（人）	178	185			

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（R6）	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	評定	
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徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支	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収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支	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		**３　障害者雇用納付金関係業務に関する事項** **（１）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給**	＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ 「障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数」の達成度が 163.0%、「障害者雇用納付金の収納率」の達成度が 100.7％であ		

	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、在宅就業障害者特例報奨金等の支給については、機構においてより厳正な審査、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、事業主説明会の開催や申告申請に関する説明動画による周知を幅広く実施すること。	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、在宅就業障害者特例報奨金等の支給については、より厳正な審査、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、事業主説明会の開催や申告申請に関する説明動画による周知を幅広く実施する。	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等の支給については、より厳正な審査、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、事業主説明会の開催や申告申請に関する説明動画による周知を幅広く実施する。 ①　障害者雇用納付金制度についての理解の促進のための適切な周知等 障害者雇用納付金制度については、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）の改正が行われたことも踏まえ、事業主から適正な申告申請がなされるよう、以下の取組を行う。 ア　事業主説明会の開催 事業主が制度及び手続を十分に理解して申告申請を行うことができるよう、関係機関との連携を図りつつ事業主説明会を開催する。 また、事業主説明会における説明内容及び記入説明書や説明動画等の内容の充実を図るため、事業主説明会において参加者に対するアンケートを実施する。 イ　記入説明書等の配布、説明動画の配信 記入説明書や説明動画の作成に当たっては、記入例等を用いるなど分かりやすい内容にするとともに、事業主からの意見や前年度までの申告申請において誤りの多かった事項などを踏まえて作成する。 また、事業主が、円滑かつ正確に申告申請を行うことができるようＱ＆Ａ集等をホームページに掲載する。	＜評価の視点＞ ・事業主から適正な申告申請がなされるよう、事業主説明会の開催、分かりやすい記入説明書の作成、説明動画の配信など、適切な周知等の取組を行ったか。 【指標】 ・障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数について、11,000回以上とする。	**説明資料参照** **①　障害者雇用納付金制度についての理解の促進のための適切な周知等** **ア　事業主説明会の開催** ・令和７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７年度申告申請における変更点や申告申請で誤りの多い事項等を解説するなど、効果的な事業主説明会の運営に努めた。 ・都道府県労働局等の関係機関の職員から事業主に対して障害者雇用の状況等に関する説明を行うなど、関係機関と連携を図りつつ、事業主説明会を開催した。 ・令和５年度事業主説明会において実施したアンケート結果や事業主からの各種問合せ、過去の申告申請時に誤りの多かった点を重点事項として記入上の注意点を吹き出しで示すなど、より分かりやすい事業主説明会用パワーポイント資料を作成した。 ・事業主の利便性を向上させる機能を備えた電子申告申請システムの特徴等について、実際の入力手順に沿って分かりやすく説明した。 **イ　記入説明書等の配布、説明動画の配信** ・記入説明書を70,590部作成し、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、参加できなかった事業主に対して送付したほか、ホームページに掲載した。 ・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に各項目を作成手順ごとに取りまとめるとともに、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た。また、事業主が円滑かつ正確に申告申請を行うことができるよう内容を拡充したＱ＆Ａ集や制度周知用パンフレットをホームページに掲載した。 ・制度や事務手続のほか、電子申告申請システムの操作方法について理解を深めてもらうため、事業主の意見・要望やYouTubeアナリティクス分析結果を踏まえ、事業主説明会用パワーポイント資料に説明音声を付した動画を作成し、YouTubeで配信した。 動画視聴回数：17,930回（前年度実績 24,118回） 令和６年度申告申請用動画（令和６年４月１日～12月27日）：13,179回 令和７年度申告申請用動画（令和６年12月28日～令和７年３	り、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・事業主の意見・要望やYouTubeアナリティクスの分析を踏まえ、分かりやすい動画となるよう、令和７年度申告申請における変更点や申告申請で誤りの多い事項の解説のほか、説明内容や項目立てを工夫するなど、内容の充実に取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・令和６年４月から障害者雇用率が 2.3％から2.5％に引き上げられるとともに、令和７年４月には除外率が10 ポイント引き下げられるなど、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により納付金制度も改正されたことから、申告申請者が当該改正内容を正確に理解したうえで、円滑・適正に申告申請を行っていただけるよう、説明動画について、当該制度改正内容へ	

					月 31 日）：4,751 回	の重点化・充実に取り組んだこと。	
			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を実施する都道府県労働局や公共職業安定所と必要な情報交換を行い、緊密な連携を図る。また、業務担当者全国会議を開催し、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などへの対応を徹底する。		**ウ　職業安定機関との連携及び担当者会議の開催** ○職業安定機関との情報交換会の開催 ・職業安定機関と都道府県支部との間で日常的に情報交換を行ったほか、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連携・協力するため、情報交換会を開催した。 ○都道府県支部の担当者会議の開催 ・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。	②障害者雇用納付金の収納率の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・障害者雇用納付金等の申告申請等をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び納付金の電子納付の利用方法や利便性等を記載したリーフレット等の作成・事業主への送付等広く活用を促すなど、事業主の利便性の向上に取り組んだこと。 ・期限を過ぎても納付しない事業主に対しては、障害者雇用納付金電算機処理システムを活用し、機構本部と都道府県支部が連携して、納付督励・督促に取り組んだこと。なお、再三の納付督励にも応じない事業主に対しては、厚生労働省の認可を受けた上で、滞納処分を実施するなど債権の回収に努めたこと。 【困難な状況への対応】 ・事業主の倒産情報を随時把握し、未納付事業主が倒産した場合には迅速に破産管財人に対する交付要求に取り組んだこと。	
また、障害者雇用納付金の徴収については、第４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、調査を実施すること。	また、障害者雇用納付金の徴収については、第４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、未納付事業主に対する納付督励・督促を実施するなど適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査を実施する。	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等の適正な支給 障害者雇用納付金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等については、業務マニュアルを活用し、厳正な審査を行う。 また、事業主に対して、障害者雇用納付金の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、申告や納付を行わない事業主に対しては、電話、文書等により積極的に申告・納付の督励を行う。特に、長期間の滞納や倒産等による収納不能事案の発生を防止するため、未納付事業主に対する納付督励を早い段階から行う。 これらの申告・納付の督励に当たっては、機構本部及び都道府県支部が緊密に連携を図り、個々の事業主の実情に応じて的確に対応する。 督励によっても未納付が解消されない事業主に対しては、督促状を発するなどにより確実に徴収する。 ③　障害者雇用納付金申告事業主、障害者雇用調整金等申請事業主の利便性の向上 事業主からの照会等に対しては、的確かつ速やかな助言、指導等を行う。 また、納付金システムについては、引き続き事業主サービスの向上と事務処理の効率化等を図るための検討を行う。	＜評価の視点＞ ・障害者雇用調整金等について、業務マニュアルを活用の上、厳正な審査を実施し、適正な支給を行ったか。また、障害者雇用納付金について、納付を行わない事業主に対して積極的に納付の督励等を行い確実な徴収に努めたか。 【指標】 ・障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とする。	**②　障害者雇用納付金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等の適正な支給** ・令和６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。また、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等の支給に当たっては、業務マニュアルを活用して厳正な審査を行った。 ・事業主説明会の開催や記入説明書、説明動画の配信によって、障害者雇用納付金の正確な申告及び納付期限の遵守を指導した。また、初めて申告・納付をする事業主で、事業主説明会に参加できなかった事業主に対しては改めて期限内の申告・納付をするよう勧奨した。 ・６月末から未納付の事業主に対する納付督励・督促を機構本部と都道府県支部が障害者雇用納付金電算機処理システムを活用して連携しながら実施した。併せて電話、文書、訪問による納付督励を積極的に実施した。 ・都道府県支部や機構本部からの納付督励に応じなかった場合は機構本部が督促状を発出した。特に、納付の遅延が慢性化している事業主に対しては早期に督促状を発出した。また、再三の納付督励にも応じない事業主に対しては、厚生労働大臣の認可を受けた上で、滞納処分を３件実施するなど債権の回収に努めた。 ・機構本部や都道府県支部で事業主の倒産情報を随時確認し、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的確に対応した。 **③　障害者雇用納付金申告事業主、障害者雇用調整金等申請事業主の利便性の向上** ・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。 ・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、迅速化を図るため、改修要望を募り、順次改修を進めた。		
	障害者雇用納付金申告事業主、障害者雇用調整金等申請事業主の利便性の向上を図るため、	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、迅速化を図る観点から、電子申告申請及び電子納付の利用を促進するため、		**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については、事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図る観点から、利用を促進するため、以下の取組を行った。		

		電子申告申請及び電子納付の利用を促進する。	以下の取組を行う。 ア　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、事業主団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力を依頼する。 イ　電子納付については、納付書等の送付の際に利用案内の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、事業主団体等への周知・広報の協力を依頼する。 ウ　機構本部が作成する実施基準に基づき、都道府県支部において、個別の事業主に対して利用を勧奨する。 エ　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要請する。		ア　電子申告申請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ること等の具体的なアピールポイントについて、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た。併せて事業主団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報に係る協力を依頼したほか、事業主説明会においても説明した。 ・電子申告申請システム利用件数[利用率] データ送信による提出 42,825 件[78.2%]（前年度実績 39,202 件[72.4%]） 二次元コードによる提出 10,352 件[18.9%]（前年度実績 11,768 件[21.7%]） 計 53,177 件[97.1%]（前年度実績 50,970 件[94.1%]） イ　電子納付の利用方法や利便性等を記載したリーフレット等を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して電話にて利用勧奨を実施した。 ・電子納付件数　21,470 件（前年度実績 20,338 件） ウ　都道府県支部においては、二次元コード様式、エクセル様式の紙により申告申請書を作成しており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、事業主への個別訪問等による利用勧奨を効果的に実施した。 ・個別訪問等件数　1,356 件（前年度実績 1,228 件） エ　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。 ・電子納付取扱金融機関数　351 行（前年度実績 352 行）	また、納付の遅延が慢性化している事業主に対しては早期に督促状を発出するなど、障害者雇用納付金の的確な徴収に努めたこと。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・令和７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励に努める必要がある。	
		障害者雇用納付金の申告事業主等に対する調査については、不正の防止に留意しつつ、効率的かつ効果的な実施に努める。	⑤　調査の的確な実施 適正な制度運営を行う観点から、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに労働時間の状況を明らかにする書類の添付を義務付けられていない事業主（障害者雇用納付金申告事業主及び常用雇用労働者の総数が 300 人を超える障害者雇用調整金支給事業主）を対象に調査を実施する。 ア　機構本部と都道府県支部が緊密な連携を図り、円滑に調査を実施し、障害者雇用納付金の徴収不足及び障害者雇用調整金の過大支給の事案を把握して、是正する。	＜評価の視点＞ ・調査業務の質の向上に努めつつ、効率的かつ的確な調査を実施したか。	**⑤　調査の的確な実施** 適正な制度運営を行う観点から、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに労働時間の状況を明らかにする書類の添付を義務付けられていない事業主（障害者雇用納付金申告事業主及び常用雇用労働者の総数が300人を超える障害者雇用調整金支給事業主）を対象に調査を実施した。 ア　Web会議システムを活用した「納付金調査課長会議」を１月に開催し、令和６年度における調査業務の進捗及び令和７年度の実施に向けた情報を提供した。また、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ことにより効率的に調査を実施した。 さらに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、障害者雇用調整金、特例給付金、在宅就業障害者特例調整金、報奨金及び在宅就業障害者特例報奨金（以下「支給金」という。）		

					の過大支給の事案を把握し、確実に是正した。		
			イ　調査業務を担当する職員に対し、調査業務マニュアルを配付し、同マニュアルを活用した座学研修や実際の調査場面における実地研修（ＯＪＴ）の実施等により、適切な調査の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。		イ　調査業務マニュアルを活用し、機構本部及び７か所の都道府県支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に、調査業務を実施するに当たっての基礎的な知識及び効果的な調査手法等の理解を目的とした研修を実施した。 　加えて、５月から６月にかけて機構本部及び７か所の都道府県支部において、実際の調査場面を活用した実地研修（ＯＪＴ研修）を実施するとともに、 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実施した。 　さら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るなど、調査業務の質の向上に努めた。 　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。		
			ウ　都道府県支部の把握する情報を積極的に活用するとともに、これまでの調査結果の傾向や申告申請において誤りの多かった事項を踏まえ、ＰＤＣＡを回しつつ、効率的かつ的確な調査を実施する。		ウ　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ながら調査を実施した。また、令和５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調査業務マニュアルの内容を加筆修正するとともに、調査業務を担当する職員への周知を行い、効率的かつ的確な調査を実施した。 ○令和６年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。 ・被災した納付金対象事業主について、告示に基づく申告・納付期限の延長措置に係る情報をホームページに掲載して周知・案内を行った。 ・被災した支給金申請対象事業主について、告示に基づく支給金の申請期限の延長措置に係る情報をホームページに掲載して周知・案内を行った。 ＜令和５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励・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（件）	納付確定額（千円）
申告事業主数	51,947	
納付事業主数	26,486	33,499,709
納付督励	2,675	

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（件）	支給金額（千円）
調整金	16,939	27,191,431
在宅就業障害者特例調整金	15	6,006
報奨金	2,280	6,788,450
在宅就業障害者特例報奨金	0	0
特例給付金	11,544	2,754,991

障害者雇用納付金関係業務調査件数

項目	件数（件）
調査	9,848

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			
１－３－２	障害者雇用納付金関係業務に関する事項－障害者雇用納付金制度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・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・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、困難度	－	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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度	
助成金（創設３年目以降）の１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（計画値）	30 日以内	－	30 日以内	30 日以内				
助成金（創設３年目以降）の１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）（実績値）	－	24.5 日	27.5 日	28.6 日				
達成度	－	－	109.1%	104.9%				
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数（計画値）	100,000 事業所以上	－	20,000 事業所以上	20,000 事業所以上				
助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数（実績値）	－	－	27,987 事業所	30,032 事業所				
達成度	－	－	139.9%	150.2%				

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）

	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度
予算額（千円）	36,147,734	43,604,251			
決算額（千円）	35,512,689	42,734,364			
経常費用（千円）	35,607,841	42,795,622			
経常利益（千円）	814,152	△9,037,574			
行政コスト（千円）	36,421,994	42,795,622			
従事人員数（人）	178	185			

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（R6）	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	評定	
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	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	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			＜評定と根拠＞ 評定：Ｂ 「助成金（創設３年目以降）の１件		

	3　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （2）障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給	措置 3　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （2）障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給 適正かつ効率的な支給に努めるとともに助成金制度、申請手続等を周知する。加えて、電子申請の活用を推進する等を通じて、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。	3　障害者雇用納付金関係業務に関する事項 （2）障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等 適正かつ効率的な支給に努めるとともに助成金制度、申請手続等を周知する。加えて、電子申請の活用を推進する等を通じて、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。		**3　障害者雇用納付金関係業務に関する事項** **（2）障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等** **説明資料参照**	当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）」の達成度が 104.9%、「助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数」の達成度が 150.2%であり、所期の目標を達成又は上回る成果が得られている。評定の根拠として、 ①助成金（創設３年目以降）の１件当たりの平均処理期間（事業主への照会等に要した日数を除く）の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・障害者雇用助成金システムを活用し、月ごとの助成金支給に係る平均処理期間の進捗状況を把握するとともに、遅延が生じた場合には原因の分析を行い、事務処理体制、プロセスの見直し・改善に取り組んだこと。また、都道府県支部の助成金業務担当者研修を通じて、窓口サービスの質や処理能力の向上に取り組んだこと。なお、都道府県支部窓口対応の満足度において、事業主から高い評価（94.6%）を得ることができたこと。 ・パンフレットの作成・事業主へ	
	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。加えて、電子申請の活用を推進する等を通じて、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。	①　助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等 助成金制度及び申請手続の説明会を実施し、併せてホームページによる説明や説明動画を配信するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。	①　助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等 ア　職業安定機関、地域センター等との連携を図りながら、事業主説明会の開催及び事業主団体等への訪問等により、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。 イ　事業主等にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、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とともに、ホームページに掲載する。	＜評価の視点＞ ・様々な機会や手法を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行ったか。 【指標】 ・助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数を20,000 事業所以上とする。	**①　助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等** **ア　職業安定機関等との連携による周知・広報** ・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。 連携会議：505 回（前年度実績 525 回） ・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：1,050回（前年度実績 1,022回） 参加事業所数：30,032事業所（前年度実績 27,987事業所） ・事業主団体等を訪問し、助成金制度について事業主団体等のホームページや広報誌等への掲載等制度周知に係る協力を要請した。 訪問回数：794回（前年度実績 720回） **イ　事業主等にとって分かりやすい資料の作成・配布** ・パンフレットについて、従来の助成金に加え、法改正に伴い、令和６年４月１日に支給業務を開始した障害者雇用相談援助助成金（新設）、中高年齢等障害者の雇用継続を図る措置への助成（拡充）、障害者介助等助成金（拡充）、特定短時間労働者の追加等（以下「新設・拡充助成金」という。）の説明を追加し、読み手に理解され分かりやすく意味が明確な文書となるよう改善したほか、レイアウト及びデザイン等の工夫により見やすさの向上を図り、アクセシビリティに配慮した上で、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。 ・新設・拡充助成金の概要や、各助成金の対象となる措置の具体的な事例を啓発誌「働く広場」で紹介したほか、助成金周知用の広告を啓発誌「エルダー」に掲載するとともに、メールマガジンによる周知を行い、助成金の活用促進を図った。 ・機構本部において新設・拡充助成金の説明を追加した助成金の広報用チラシを新たに作成し、都道府県支部に提供するとともに、ホームページに掲載した。 ・障害者助成金（新設・拡充助成金を含む。）・高齢者給付金合同		

			ウ　助成金制度をより多くの事業主等に周知するため、オンラインを活用した説明動画の配信を行うとともに、事業主団体等の広報誌等を活用して広く周知を図る。		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。 **ウ　オンラインを活用した説明動画の配信等による周知** ・助成金制度に係る説明動画（YouTube）等について、新設・拡充助成金の説明の追加や助成金の活用事例を更新するなど、内容の見直しを行うとともに、助成金の概要を幅広く知ってもらうための視聴時間が短い説明動画（概要版）についても内容を見直し、ホームページに掲載した。また、YouTubeアナリティクス分析等を行い、令和７年度の説明動画の作成に当たり、分析結果等を踏まえた見直しを行った。 動画再生回数：2,802 回（前年度実績 4,034 回） ・よくある質問についてのＦＡＱは、新設・拡充助成金の内容を追加するなどの充実を図り、ホームページで周知した。	の配布及びホームページへの掲載に当たっては、読み手に理解され分かりやすい文書への改善や、レイアウト及びデザイン等の工夫による見やすさの向上を図ったほか、記載例や留意事項等を記載するなど、事業主からのスムーズな申請につながるよう取り組んだこと。 【困難な状況への対応】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正に伴う助成金の新設・拡充や、助成金の支給請求件数が増加（前年度比 16.5％増）する中、適正かつ早期の支給に向け、審査体制の強化や事業主等から質問の多い項目を踏まえた助成金に係るＦＡＱ等の改訂・活用により、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図るなど、効率的な支給事務に取り組んだこと。 ②助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数の確保に係る取組について 【質的な取組】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正に伴い、助成金が新	
		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等について十分な説明を行い、円滑かつ迅速な支給や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図る。 また、電子申請の機能を搭載した助成金システムを構築し、申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上を図るとともに、より効率的かつ適正な支給事務を実施する。	②　効率的な助成金支給業務の実施 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。 イ　申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上に資する電子申請の機能を搭載した助成金システムの構築を進める。 また、電子申請について事業主等に周知を図る。 ウ　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等について十分に事前説明を行い、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。 エ　助成金業務担当者研修等の開催により、窓口担当者の能力の向上を図り、事業主等に対する的確な助言・援助に努める。	＜評価の視点＞ ・助成金の支給に係る進捗状況を日常的に管理するなど、審査業務の事務処理の効率化に取り組んだか。 【指標】 ・創設３年目以降の助成金について、支給請求受理後の事業主への照会等に要した日数を除き、１件当たりの平均処理期間を 30 日以内とする。(ただし、年度途中に年度計画予算を超過する支給請求があった場合には、超過した月の翌月以降に行われる支給請求は全て平均処理期間算出の対象から除く。)	**②　効率的な助成金支給業務の実施** **ア　助成金システムの活用による審査業務の効率化** ・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原因の分析を行い、事務処理の見直し・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の助成金支給業務Ｑ＆Ａ集には、機構本部において新設・拡充助成金に関する内容を追加し、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。 **イ　電子申請の機能を搭載した助成金システムの構築** ・令和７年４月１日を受付開始日としたオンライン申請に向けてシステムを構築した。 ・円滑なオンライン申請の開始に向けて、都道府県支部の助成金担当者への研修等を段階的に計画・実施した。 ・オンライン申請の開始に係る周知のため、機構本部においてリーフレットを高齢者給付金と合同で作成し、ホームページで公開したほか、事業主説明会等において周知・広報を実施するよう都道府県支部に通知した。 **ウ　都道府県支部による事前説明及び点検確認等** ・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、新たに地域センターが職場適応援助者助成金の支給に必要となる支援計画を承認するための確認事項をまとめたチェックリストを機構本部内の関係部署とともに作成した。 ・事業主の負担軽減等のため、一部助成金の計画変更手続を簡素化した。 **エ　助成金業務担当者研修等の開催** ・７月に Web 形式により開催した助成金業務担当者全国会議の場を活用して、助成金業務担当者を対象とした研修を開催し、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。 ・同会議では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ことにより、制度理解と能力の向上		

			オ　助成金を支給した事業主に対して実施するアンケート調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。		を図った。 **オ　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７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「満足している」「概ね満足している」との回答が94.6%あり、当該アンケート結果については分析を行うとともに都道府県支部にフィードバックし、業務改善に活用した。 ・今後の制度改善や事務手続等に活用するため、助成金制度に係る説明動画の視聴者に対して、当該動画の内容や助成金の利用希望に関するアンケートをホームページで実施した。	設・拡充されたことを踏まえ、その活用促進に向け、都道府県支部と職業安定機関等との間で連携を図り、事業主等への周知について協力を要請するとともに、事業主説明会の説明資料については、助成金の活用事例を充実させるなど、事業主説明会の質の向上に取り組んだこと。	
②　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。	③　適正な支給業務の実施 　職業安定機関等との連携及び適切な情報共有等により、適正な支給業務の実施を図る。	③　適正な支給業務の実施 ア　職業安定機関と支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換を行い、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など、適正な支給業務の実施を図る。	＜評価の視点＞ ・職業安定機関との情報交換や申請事業所に対する現地調査等により、不正受給防止対策を講じたか。	**③　適正な支給業務の実施** **ア　職業安定機関との情報交換等** ・職業安定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共有を図った。 ・不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。 ・不正受給通報メールの受信件数：16件（前年度実績 12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）	【困難な状況への対応】 ・事業主が雇用する障害者の雇用環境の整備等を図るため、事業主説明会の開催に当たっては、納付金の事業主説明会等の機会や職業安定機関等が開催するセミナー等の場を活用して開催するなど、より多くの事業主等の説明会への参加を通じて助成金の活用促進に積極的に取り組んだほか、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により新設・拡充された助成金に関する事業主等からの問合せ等に適切に対応したこと。	
	適正な審査と支給申請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求め、不正受給の防止に努める。	イ　適正な審査と支給申請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求め、不正受給の防止に努める。また、不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。		**イ　適正な審査と的確な調査の実施** ・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案件等に対して現地調査を実施した。 ・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。		
	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。	ウ　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、職業安定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等を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。		**ウ　不正受給防止対策** ・過去の不正受給事案一覧（実際の不正の手口等）を審査担当者間で共有した。 ・不正受給防止対策を講ずるため、機構本部内の関係部署間において、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。なお、令和６年４月から不正受給防止対策を強化したことから、不正受給に該当した場合の措置についても、併せて周知及び注意喚起を行った。 ・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。 ・不正受給が判明した件数：１件（前年度実績 １件）		
	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。	エ　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。		**エ　助成金業務担当者会議の開催** ・７月の助成金業務担当者全国会議では、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たほか、会議開催前に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。また、過	＜課題と対応＞ ・オンライン申請の利用が可能となることからそ	

					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。 ○令和６年能登半島地震に関し、被災地域の状況に配慮した対応を以下のとおり実施した。（特例の実施期間：令和６年６月30日まで） ・被災により定められた期限内に助成金の認定申請又は支給請求等ができない場合、期限を超えて認定申請又は支給請求等をすることができるようにした。 ・助成金の支給対象となった施設等が被災により毀損し、当該施設等に代わる作業施設等の設置又は整備をする場合等、助成金の支給を可能にした。 ・被災により助成金の支給対象障害者が休業せざるをえないが、休業中も助成金の対象措置を維持する場合、支給対象障害者の雇用維持の観点から休業中も当該措置について支給対象とした。 ＜令和５年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・関係機関や事業主団体等と連携した事業主説明会の開催や、ホームページ、メールマガジン、広報誌等への記事掲載により、新設・拡充助成金を含めて、あらゆる機会を積極的に活用した周知・広報に努めた。 ・新設・拡充助成金の内容を含めて、申請内容の変更時に再申請すべきところを変更届による手続に改めるなど、事業主の事務手続の簡素化に資する支給要領等の改訂や適正な支給に資する不正受給防止マニュアルの改訂を行った。 ・助成金業務担当者全国会議において、新設・拡充助成金を含めて都道府県支部の意見・要望・問題点等を事前アンケートにより把握し、会議内容への反映や会議開催前に都道府県支部に回答をフィードバックすることにより、会議当日、効果的な情報交換を行った。また、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。 ・不正受給の疑義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）を審査担当者間で共有するなど、適正に支給業務を実施した。	の周知に取り組むほか、事業主アンケートの意見を踏まえ申請手続(提出書類)の簡素化、窓口サービス向上の研修を引き続き実施する等により、事業主の満足度の向上等に努める必要がある。 ・障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組を支援するため、助成金の積極的な活用が求められていることを踏まえ、引き続き丁寧かつ分かりやすい説明に努める必要がある。	

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。

・

・

・

障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給実績等

助成金名等	支給件数（件）	支給金額（千円）
障害者作業施設設置等助成金	68	24,556
障害者福祉施設設置等助成金	1	138
障害者介助等助成金	1,776	663,580
職場適応援助者助成金	477	291,241
重度障害者等通勤対策助成金	219	37,743
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	0
障害者能力開発助成金	0	0
障害者雇用相談援助助成金	32	24,600
障害者職場実習等支援事業	5	165
合計	2,578	1,042,024

注）単位未満の端数については、四捨五入して記載している。

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			
１－３－３	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・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること Ⅵ－２－２　障害者等の職業能力開発を推進すること	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、困難度	－	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

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値）	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度	
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	－	5,600 人以上	5,600 人以上				
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数（実績値）	－	6,068 人	6,706 人	7,061 人				
達成度	－	－	119.8%	126.1%				
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価（計画値）	90%以上	－	90%以上	90%以上				
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価（実績値）	－	－	97.1%	98.6%				
達成度	－	－	107.9%	109.6%				
アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価（計画値）	90%以上	－	90%以上	90%以上				
アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価（実績値）	－	98.8%	97.9%	98.3%				
達成度	－	－	108.8%	109.2%				

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）

	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度
予算額（千円）	36,147,734	43,604,251			
決算額（千円）	35,512,689	42,734,364			
経常費用（千円）	35,607,841	42,795,622			
経常利益（千円）	814,152	△9,037,574			
行政コスト（千円）	36,421,994	42,795,622			
従事人員数（人）	178	185			

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（R6）	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	評定	
	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 （３）障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等 ①　障害者雇用に関する各種講習、啓発等 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資格認定講習を実施すること。なお、講習の質の担保を図りつつオンライン講習の活用等により、より一層の利便性の向上を図り、受講機会の確保を図ること。 障害者の雇用促進に役	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 （３）障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等 ①　障害者雇用に関する各種講習、啓発等 ア　障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を実施する。なお、講習の質の担保を図りつつオンライン講習の活用等により、より一層の利便性の向上を図り、受講機会の確保を図る。 イ　就労支援機器の普及・	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 （３）障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等 ①　障害者雇用に関する各種講習、啓発等 ア　障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を実施する。実施に当たっては、講習の目的と受講者ニーズを勘案し、講習の質の担保を図りつつオンライン講習等の活用等により、より一層の利便性の向上を図り、受講機会の確保を図る。 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ホームページ等で提供する。 イ　就労支援機器の普及・啓発	

	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。	啓発 就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。	就労支援機器の広く全国的な活用を推進するため、地方説明会やホームページ等を通じた情報提供をすることにより事業主への普及・啓発を図る。 事業主及び関係機関に対して、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し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。 貸出終了後のアンケート調査を通じて事業主ニーズを把握し、効果的な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。	・就労支援機器について、地方説明会やホームページ等を通じた情報提供を実施することにより事業主への普及・啓発を図ったか。	○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・援助を実施した。 ・静岡県との共催による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。 ・ホームページ掲載 143 機種（令和６年度末） （新規掲載 ２機種、販売終了による掲載終了 １機種） ホームページ上に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（東京、静岡、愛知、大阪、福岡）、障害者就労支援団体等への訪問により貸出制度を周知した。 ○貸出事業所に対するフォローアップ等 ・貸出の際に、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ほか、貸出３か月時点及び終了後においても使用状況の確認等を電話・郵送により行った。 ・貸出事業所数：247 事業所（前年度実績 261 事業所） ・アンケートによる有用度：90.8％（前年度実績 90.4％） ・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。	んだこと。 ・オンライン形式による講習についても、リアルタイムで受講者と講師との質疑応答等の双方向性を確保することにより、受講者の疑問点等を即時解消し講習の理解度を高めるなど、講習の質の向上に取り組んだこと。 なお、指標のとおり、受講者から高い評価（98.6％）を得ることができたこと。 【困難な状況への対応】 ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、令和６年４月から障害者雇用率が 2.3％から 2.5％に引き上げられるとともに、令和７年４月には除外率が 10 ポイント引き下げられるなど、事業主の障害者雇用に関する意欲が高まるとともに、雇用障害者数も増加しているため、講習の受講希望者の増加が見込まれることから、オンライン形式による講習を拡充して実施するなど、受講機会の確保及び受講者の利便性の向上に取り組んだこと。 ②アビリンピック観覧者に対する	
	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。	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、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。	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等を開催する等の啓発事業を実施する。 また、加齢や就労継続に伴う諸課題について事業所が取り組んだ障害者雇用職場改善好事例を収集し、優秀な事例を表彰する。	＜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を対象とした表彰を実施するほか、啓発誌の作成・発行、ホームページを通じた障害者雇用に関する情報提供など、広く啓発活動を実施したか。	**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表彰を実施したほか、絵画・写真コンテスト入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を通して、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表彰式 ・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 配信を行ったほか、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。 ・障害者雇用優良事業所表彰：35 件（前年度実績 39 件） ・優秀勤労障害者表彰：31 件（前年度実績 31 件） ・障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰：０件（前年度実績 １件） ○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。 来場者数 13,170 人（前年度実績 14,051 人） （全国アビリンピック会場分を除く） ・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。 ・応募点数：1,810 点（前年度実績 1,626 点） ・表彰件数：80 件（前年度実績 80 件） ○障害者雇用職場改善好事例 「加齢に伴う体力・能力等の変化や、就労継続に伴い生じる本人の		

		また、啓発誌の発行、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。	なお、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。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。 さらに、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディア等を通じた啓発広報活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。		意向と業務のミスマッチ等の諸課題について事業所が配慮・工夫し、障害者が安心して、やりがいをもって働けるように取り組んだ職場改善好事例」をテーマに、全国の企業から取り組んでいる好事例を募集し、優秀な事例を表彰した（応募事例：61 件）。 ・厚生労働大臣賞：１件 ・優秀賞：５件 ・奨励賞：４件 ○啓発誌「働く広場」の発行・配布 ・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。 ・読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえた上で、９月号から２月号までの「クローズアップ」のコーナーで、「マンガでわかる！わが社の障害者雇用物語」と題した連載において、障害者の業務の切り出しについての解説を掲載したほか、11 月号の「グラビア」のコーナーで、「障害者雇用で人材不足を乗り越える」と題し、介護の現場で働く障害者の様子を掲載した。 ・アンケートによる有用度：87.9％（前年度実績 85.6％） ○マスメディア等による啓発広報活動 ・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。 ・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。 ・広く国民の障害者雇用に対する理解を深めるため、ホームページを通じて障害者雇用に関する各種啓発事業について情報提供を行った。	アンケート調査における障害者の技能への理解が深まった割合の向上に係る取組について 【質的な取組】 ・第 44 回全国大会において、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえ、25 種目の競技に加え、先駆的又は雇用拡大が期待される職種や技能として、ドローン操作のほか RPA を技能デモンストレーションとして実施したこと。大会運営に当たっては、来場者の理解を深めるため、共催県との連携により地元の特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドを実施したほか、競技エリアごとに競技内容や見どころを分かりやすく解説したパネルの設置などに取り組んだこと。また、より多くの方々に第 44 回全国大会を観覧していただくため、競技風景や成績発表の様子を LIVE 配信したこと。 なお、指標のとおり、観覧者から高い評価（98.3％）を得ることができたこと。 【困難な状況への	
② 障害者技能競技大会（アビリンピック） 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、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。 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。	② 障害者技能競技大会（アビリンピック） 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。 産業、職業、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。 大会観覧者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会観覧者から障害	② 障害者技能競技大会（アビリンピック） ア 全国障害者技能競技大会の開催 障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、機構本部において「第 44 回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を 11 月に開催する。 大会においては、産業、職業、技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種を、技能デモンストレーションとして、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を実施する。 大会観覧者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会観覧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。 また、次回の第 11 回国際アビリンピ	＜評価の視点＞ ・障害者技能競技大会について、競技種目の見直し等を行うとともに、令和９年の国際アビリンピックに向けた機運を高められるよう、効率的かつ効果的な大会運営を行ったか。 【指標】 ・アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の	② 障害者技能競技大会（アビリンピック） ア 全国障害者技能競技大会の開催 ・第44回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）（以下「第44回全国大会」という。）を、令和６年11月22日（金）から24日（日）までの３日間、愛知県国際展示場において開催した。開催に当たっては、アビリンピック公式Webサイトによる技能五輪全国大会との合同開会式、競技等風景及び成績発表を含む閉会式の様子をLIVE配信等（Web配信アクセス数：46,883件（前年度実績 68,215件））するとともに、アビリンピック専用公式SNS（Instagram、X(旧Twitter)）において、第44回全国大会期間中のタイムリーな情報提供などに努めるなど、積極的な周知・広報を行った。 ・また、共催である愛知県と連携し、来場者促進に向けた愛知県内での積極的な周知・広報、特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドについて、協力を得て実施した。 総選手数 398人（前年度実績 369人） 来場者数 約19,000人（前年度実績 約 12,000人） ・第44回全国大会は第62回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）との同時開催で実施した。 ○観覧者アンケート調査 ・観覧者に対してアンケート調査を実施した。 ・アンケート回答数：932人（前年度実績 1,605人） ・アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価：98.3％（前年度実績 97.9％） ・第44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の運営に反映する。		

		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。 　第 11 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。	ックが令和９年にフィンランド・ヘルシンキにおいて開催されることから、同大会に向けた機運を高められるよう国内大会の運営に努める。 　さらに、国際アビリンピックに関連した国際会議等に出席し情報収集等を行う。	評価を、90%以上とする。	○多様な競技種目の実施 ・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。 ○競技課題等の見直し ・国際大会における課題内容等を考慮し、パソコン組立種目については、課題の難易度を引き上げ、対応力を問う内容への課題見直しを行った。 ○技能デモンストレーションの実施 ・先駆的又は雇用拡大が期待される職種や技能として、RPA及びドローン操作を実施した。 ○障害者ワークフェア2024 ・100者の展示・出展及び７つの演目によるステージイベントを実施した。ステージでは、第11回国際アビリンピックに向けた機運醸成にも資するよう、中日ドラゴンズ福敬登投手招待プロジェクト（名古屋聾学校卒業生（第10回国際アビリンピック参加選手・同日の第62回技能五輪全国大会にも参加）・生徒とのトークショー）の紹介や技能五輪国際大会CHAMPIONトークショーなどを実施した。 ○大会運営の工夫等 ・第44回全国大会は、共催県である愛知県の協力も得て、同時開催された第62回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）との合同開会式をLIVE配信で実施するなど、効率的な運営に努めた。 ・競技会場において、競技ごとに、競技内容や見どころの解説パネルの設置やダイジェスト動画を映写することにより、来場者に、選手がどのような手順で作業を進めているのか等を、実際の作業状況とともに観覧いただいた。 ・競技会場において、来場者の見やすい場所にツインモニターを設置することにより、臨場感をもって選手のPC上での作業状況をご覧いただいた。 ・共催である愛知県との連携により、県内特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドを実施し、競技の理解促進に努めた。 ・競技会場に愛知県・中央職業能力開発協会と合同の総合インフォメーション、クイズラリー・アンケート受付及びワークフェア会場にワークフェア案内所を設置した。 ○マスメディア等による紹介 ・テレビニュースで報道されるとともに、全国20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組などの各種記事が掲載された。 ○総合的なアビリンピックの周知・広報の実施 ・アビリンピックのマスコットキャラクター「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。 ・第 10 回国際大会の様子を紹介する展示（国際アビリンピックの世界展）を行い、国際アビリンピックに向けた機運醸成を含め、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。 ・全国アビリンピックの一環で開催する障害者ワークフェア 2024 において、第 1 回から第 10 回までの国際アビリンピックの参加記録映像、参加報告書及び関連グッズ等の展示を行うブースを出展した。 ・第 11 回国際大会については、フィンランド・ヘルシンキにて令和９年５月に開催されることから、第 44 回全国大会会場において、開催国フィンランドからのメッセージ動画及び同国における技能競技大会紹介動画の上映、現地紹介パネルの展示等による周知・広報を実施した。	対応】 ・第 44 回全国大会については、第 61 回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省等）と同時開催したほか、ホームページや各種 SNS において地方大会から国際大会にいたるまで、様々な情報を提供するとともに、過去大会受賞者インタビューや各競技解説動画等を投稿するなど、アビリンピックの認知度の向上に取り組んだこと。なお、これらの取組により、昨年度を上回る約 19,000 人（昨年度約 12,000 人）の来場となり、認知度向上が図られたと考えること。 以上を踏まえ、評定をＢとする。 ＜課題と対応＞ ・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。 ・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。	

		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。	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。		・ホームページに加え、アビリンピック専用公式SNSを運用し、第43回全国大会金メダリストインタビュー（22人）及び第44回全国大会の全競技種目（25種目）の紹介動画及びメダリスト写真を投稿するなどの情報発信に努めた。 ・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 44 回全国大会のダイジェスト映像を作成し、機構が開催する各種の説明会、講習会等の場で上映する等により周知に努めた。 **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（地方アビリンピック）を全ての都道府県において開催した。 ・開催に当たっては、競技のLIVE配信・ダイジェスト動画の制作や来場者向けのイベント実施など、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。 ・アビリンピック専用公式SNSを活用し、都道府県支部の地方アビリンピック開催及び成績発表に関する情報発信を行った。 ・機構本部において周知・広報用グッズを作成し、都道府県支部において参加を検討する企業や関係機関に配付することで大会参加勧奨や周知を行うとともに、機構本部において「アビリス」の自立バナーを作成し、都道府県支部や大会会場に設置することでアビリンピックの周知を行い、大会当日はフォトスポットとしても活用した。 ・希望する都道府県支部に「アビリス」着ぐるみを登場させ、周知・広報に活用した。 ・37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し、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：2,698人（前年度実績 2,734人） 競技実施種目数：延べ432種目（前年度実績 延べ429種目） 来場者数：13,557人（前年度実績 12,514人） マスコミによる報道：125件（前年度実績 163件） ＜令和５年度の業務実績の評価結果の反映状況＞ ・機構本部が実施するオンライン形式での講習を、対象の都道府県支部を拡大して実施するなどにより、受講者の利便性の向上と受講機会の確保を図った。 ・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、事業主、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、大阪、福岡）で開催するなど、就労支援機器貸出に係る周知を行う等により、今後の利用ニーズを喚起した。 ・アビリンピック自体の認知度及び興味関心を高めるとともに、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、引き続きマスコットキャラクター（アビリス）を活用した周知・広報を行うとともに、大会の様子のLIVE配信やダイジェスト映像、ホームページ・SNS により実施競技やメダリストのインタビューを紹介するなど広く情報発信した。また、開催地である愛知県と連携し、愛知県内での積極的な周知・広報を展開したほか、アビリンピック開催時には、国際アビリンピックに関連したイベント、愛知県と連携した特別支援学校の生徒等による競技解説ガイドを実施した。		

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。 ・ ・ ・