独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
第35回外部評価委員会　議事概要

１　開催日時　　令和７年６月13日（金）13：00～14：20

２　場　　所　　ＡＰ東京八重洲　Ｐルーム（東京都中央区京橋１－１０－７）

３　出 席 者

【外部評価委員】
守島委員長、松爲副委員長、内田委員、眞保委員、真下委員

【機構】
輪島理事長、鈴木理事長代理、宮原理事、飯田総務部長、小林経理部長、
鈴井企画部長、高西納付金部長、浅沼障害者助成部・高齢者助成部長、
藤井障害者雇用開発推進部長、安蒜高齢者雇用推進・研究部長、
遠藤求職者支援訓練部長、持永公共職業訓練部長、
小此木情報システム総括管理部長、榧野職業リハビリテーション部長、
久保村研究企画部長、那須職業センター長

４　議　　題

〇令和６年度業績評価（高齢・障害者雇用支援業務）について
〇職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会報告

５　概　　要

機構から、資料２に基づき、高齢・障害者雇用支援業務に係る令和６年度業績評価について説明が行われた。

また、機構から、資料４及び５に基づき、職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会報告を行うとともに、各部会長から補足説明が行われた。

なお、各委員からの主な意見、質疑応答等の概要は以下のとおり。

1-1-1　高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

【自己評定について】
自己評定Ｂについては、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】

〇　令和６年度も引き続き高い基準で実施しており、日々の努力が垣間見えるところではあるが、令和６年度実績において数字だけを見ると、給付金の支給件数や支給金額が令和５年度と比べると若干落ち着いたように見える。法改正等の理由により、令和５年度の実績が例年と比べて増えていたという理解でよいか。また、給付金制度説明動画の再生回数についてもそれに伴い落ち着いたという理解でよいか。

→　令和５年度と比較して給付金の支給件数が減っている理由については、令和４年度の後半に多くの申請があり、年度を跨いで令和５年度に処理を行ったことが起因している。一方、令和６年度の申請状況は令和５年度に比べて9.4%増加しており、給付金の需要がピークアウトしたわけではないと考えている。引き続き注視したい。また、説明動画の再生回数の減少要因については、給付金の説明会への参加事業所数が大きく増えていることから、説明動画の再生回数が減少したものと考えている。いずれにしても、説明動画の再生回数が減少していることについては重く受け止め、向上できるよう努めて

いきたい。

○　「適正な支給業務の実施」について不正受給防止に努めていただいていると思うが、令和６年度に判明した不正受給１件とはどのような内容か。
→　65歳超継続雇用促進コースにおいて、代理申請者である社会保険労務士が事業主に断りなく虚偽の申請書類を作成したもので、申請書類を受け付けた職員が気付き、調査を行ったことで未然に防ぐことができた。今後もチェック機能が働くよう努力してまいりたい。

【その他、業務運営等に関する主な意見】
○　順調に目標を達成しており、Ｂ評価は妥当。

○　年度目標を、いずれの指標も達成している。

○　事業主説明会開催方式並びに説明資料の充実、給付金申請処理期間の短縮による利便性向上は評価できる。

○　参加企業数を増やすために広報や開催形態、場所などを工夫し、前年を上回る結果を出した点を評価する。

○　数値目標を達成していることは評価できる。

○　アンケート結果を踏まえ、給付金説明の資料や開催方法等を見直したことは評価できる。

○　給付金支給業務の審査体制を見直したことは評価できる。

○　分かりやすい支給申請の手引きや動画を作成したことは評価できる。

○　オンライン申請のシステムを構築したことは評価できる。

○　新規開業企業等への給付金制度に関する情報周知の一層の強化に取り組んでいただきたい。

○　給付金説明会をオンライン（ライブ）でも開催できると、企業にとって、より一層利便性が高まると思われる。

1-1-2　高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

【自己評定について】
自己評定Ａについては、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】
○　「提案後のフォローアップ調査の結果」について 67.8%が見直しを進めたとあり高い実績だと思うが、「制度改善に向け、組織として検討を進めた」19.7%と「制度改善に向け、経営層と話し合い、制度改善の重要性や必要性があることの認識を共有」38.3%について、具体的な違いを教えていただきたい。
→　企業にとって 70 歳までの就業確保措置の実施は、人件費の増加等にも繋がる大きな

人事制度の改正となるため、経営判断が必要となる。制度導入を進めていくためのプロセスとしては、①まず経営層に理解してもらい、②組織として検討を進め、③その後実施に至るため、見直しを進めた割合については大きく３つの段階に捉えた上で区分を設けている。経営層に話が上がる前の情報収集や現状把握などは、顧問社労士への相談等も含めてその他に位置付けているところ。

○　「 生涯現役社会の実現に向けた啓発広報等」のページ左側に掲載されているキャラクターに名前はあるのか。
→　掲載されているキャラクターは「ペン田ギン子」という名前を付けており、高齢者雇用の周知・広報等の場で活用している。今後もどのように活用していくかは検討したい。

○　この事業では高齢者の 70 歳までの雇用に向けて注力されているが、中小企業は今後、障害者雇用を進めていくという重要なミッションがあるので、事業所訪問を行う際に、障害者雇用を進めていくような広報誌などの資料も配付いただきたい。
→　企業訪問を行う際に障害者雇用の周知も併せて行ってほしいという点は委員のおっしゃるとおりであり、進めていきたい。

【その他、業務運営等に関する主な意見】
○　精力的に事業を展開しており、高く評価できる。

○　年度目標を、いずれの指標も達成している。

○　事業主への相談・援助、啓発広報のいずれも計画通り実施している。

○　プランナーやアドバイザーに対する研修強化による資質向上が、企業や事業主等へのサービス向上につながっていることは評価できる。

○　制度改善提案件数は前年を下回ったものの働きかけの困難な企業を対象として目標を上回る成果を上げている点を評価する。

○　数値目標を達成していることは評価できる。

○　対象企業が働きかけが困難な小規模企業であるため、企業訪問時の工夫や留意点等を指示したことは評価できる。

○　産業別ガイドラインの内容を充実させたことは評価できる。

○　高年齢者活躍企業フォーラム、シンポジウム、地域ワークショップをライブ配信に加え、オンデマンドでも配信したことは評価できる。

○　（制度改善提案業務では、プランナー等が訪問することにより）企業アクセスができているので、その際、高年齢者雇用以外（ex.障害者雇用関係業務の周知・広報など）への展開がほしい。

○　小規模企業等高齢者雇用体制が途上にある企業への相談・援助体制の一層の強化、新たに採用されたプランナーやアドバイザーに対する研修の一層の充実、各地で活躍するプランナーやアドバイザーの優れたノウハウの更なる水平展開に取り組んでいただきたい。

1-3-1　障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

【自己評定について】
自己評定Ｂについては、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】
○　滞納している事業主に対応した結果、99.73%の収納率になっていると思うが、滞納している事業主はどの程度あるか。
→　令和６年度実績では最終的に68事業主に納付いただけなかった。様々な要因があるが、経営状況が悪いため納付金を納付できない、倒産したため納付ができない等の理由がある。中には説明をしても納得してもらえない事業主もおり、最終的には滞納処分の対応を行っている。

【その他、業務運営等に関する主な意見】
○　順調に目標を実現できている。

○　年度目標を、いずれの指標も達成している。

○　納付金徴収、調整金・報奨金の支給は、いずれも計画通り実施している。

○　事業主の納付金申告申請を容易にする説明動画の充実、非常に高い水準での納付金収納率の維持は評価できる。

○　納付の遅延が慢性化している事業主に対する早期の督促状の発出等の地道な活動により、障害者雇用納付金について国税、労働保険を上回る収納率を達成した点が評価できる。

○　数値目標を達成していることは評価できる。

○　法改正や納付金制度、事務手続、電子申告申請システム等の分かりやすい動画を作成したことは評価できる。

○　電子申告申請及び電子納付の利用を広く周知し、電子申告申請及び電子納付ともに利用件数が前年度を上回ったことは評価できる。

○　納付の遅延が慢性化している事業主に対し早期に督促状を発出したことは評価できる。

○　新規開業企業等への情報周知の一層の強化に取り組んでいただきたい。

○　公平性の観点からも、未納付事業主への更なる納付督励の徹底が望まれる。

1-3-2　障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等

【自己評定について】
自己評定Ｂについては、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】
○　助成金支給に関して、申請から支給まで時間がかかりすぎていると聞くことがある。処理期間を 30 日以内とし、短縮しているところではあると思うが、更に短縮するための方

策は検討されているか。支給を受ける側は膨大な書類手続があり、特に中小企業は苦労していると聞く。

→　ＪＥＥＤは平均処理時間を 30 日以内と設定しているが、労働局で実施している雇用関係助成金は、平均２～３か月で設定されており、他の助成金と比べるとＪＥＥＤはタイトな日程となっている。これまでも事業主の事務手続及び審査の簡素化のため、毎年度着実に簡素化を進めてきているが、まだ工夫の余地はあると思うので、引き続き審査項目の精査等、真摯に取り組んでいきたい。

○　「事業主説明会の参加事業所数」が 150%を超える達成度となっているが、目標設定が低いと捉えられてしまわないか。達成度が 150%以上となったことについて、特別な理由はあるのか。

→　できるだけ集客効果が見込まれるように、職業安定機関や都道府県労働局との共催などで開催している。説明会開催回数も増やし、かつ、より効果的な説明会の開催に努めたことで、目標を大きく上回る実績となったと考えている。

【その他、業務運営等に関する主な意見】

○　順調に目標を実現できている。

○　年度目標を、いずれの指標も達成している。

○　納付金制度に基づく助成金の支給は、計画通り実施している。

○　事業主説明会開催方式の充実、助成金支給手続の迅速化・円滑化は評価できる。

○　数値目標を達成していることは評価できる。

○　助成金の説明資料について、レイアウト・デザイン等を工夫した分かりやすいものへ充実させたことは評価できる。

○　助成金の説明動画を更新し、ホームページ及びYouTubeで配信したことは評価できる。

○　オンライン申請のシステムを構築したことは評価できる。

○　一部助成金の計画変更手続を簡素化したことは評価できる。

○　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%となっているが、目標設定が低いのではないか。

○　障害者雇用を積極的に進めながらも制度の存在を十分に把握していない企業が存在する場合の援助体制の充実に取り組んでいただきたい。

○　ホームページ及びYouTubeの配信再生回数が前年より減少している。原因を把握し、次年度につなげていただきたい。

1-3-3　障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等

【自己評定について】

自己評定Ｂについては、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】

○　「働く広場」において、個別の記事を検索できるシステムが必要だと考える。企業としては個別の記事の情報が欲しいところ、現状は一冊単位の中でしか検索ができない。そのため、記事単位で検索できるようなシステムがあるとよい。そのようなユーザーのニーズは高いと考える。システムの構築は容易ではないと承知しているがユーザーがより検索しやすくなるようシステム整備をお願いしたい。

→　「働く広場」の記事の内容の検索について、ＪＥＥＤのホームページにおいて検索ができる仕組みにはなっているが、使い勝手についてはご指摘の課題があると考えており、どこまで対応ができるかは検討させていただくが、検索しやすく、欲しい情報がすぐに見つかるよう使い勝手の向上に努めてまいりたい。

○　アビリンピックに直接関わりはないが、「現代の名工」に関して、一昨年から第 22 部門として障害者部門ができた。現代の名工にはシンボル的な意味合いがあり、障害を理由にせず、他の名工と同じような立ち位置で扱っている。第 22 部門として障害者部門に特化はしているが、他の名工と同じレベルであることをアピールしていきたい。障害があっても、技能やスキルを持った人達が、障害がない者と同等のレベルにある、そのような時代になってきていると考える。アビリンピックはある意味、障害者の技能五輪でもあるが、技能を高め、現代の名工にも繋がることをご承知いただきたい。そのため、アビリンピックの PR・広報活動に合わせて、現代の名工についても併せて発信していただきたい。

→　現代の名工については、厚生労働省の人材開発統括官の担当部署と連携し、またＪＥＥＤにおいては「働く広場」や「メールマガジン」等の媒体で広報を行うなど、できる取組を進めてまいりたい。

○　障害者職業生活相談員資格認定講習における受講者アンケートの実数は何人か。また、有用度について項目別の具体的な人数を教えていただきたい。

→　7,061人が受講し、回収率は99.6%となっている。「大変有用だった」との回答は4,366人、「有用だった」との回答は2,567人、「あまり有用ではなかった」との回答は55人、「まったく有用ではなかった」という回答は43人であるが、43人の中には「無回答」の方42人を含んでいる。

【その他、業務運営等に関する主な意見】

○　順調に目標を実現できている。

○　年度目標を、いずれの指標も達成している。

○　各種講習・啓発、アビリンピック開催のいずれも計画通り実施している。

○　各種講習の開催方式の充実、アビリンピック開催体制の充実は評価できる。

○　障害者職業生活相談員資格認定講習について、受講者アンケート結果を踏まえ、講習内容を見直し、オンライン講習が可能な地域を拡大するなど改善を続けている点を評価する。

○　数値目標を達成していることは評価できる。

○　オンライン形式の講習の対象となる都道府県支部を拡充したことは評価できる。

○　オンライン形式の講義では、受講者との質疑応答をリアルタイムで実施する等双方向性を確保したことは評価できる。

○　全国アビリンピックにおいて、ＲＰＡの実技デモやトークショーに新たに取り組んだことは評価できる。

○　地方アビリンピックにおいて、アビリスを派遣したことは評価できる。

○　全国各地で開催しているイベントの広報活動の一層の強化、例えば地方紙やローカル局への広報、特別支援学校教員の招待、障害者雇用率未達成企業の招待等に取り組んでいただきたい。

○　受講者アンケートの実数をお示しいただきたい。

職業リハビリテーション専門部会報告

【部会長からの補足説明及び主な意見・質疑応答】

○　評価全体について、もう少し高い評価を付けても良い中身だと思っている。職リハ部会において、将来展望を考えたときに重要な視点がいくつかあった。

１点目として、選択支援事業や基礎的研修など福祉施策が大きく変わる中で、ＪＥＥＤが人材育成を担っていくこと、地域における人材育成を地域障害者職業センターが基幹事業として展開していくことが予想される。

２点目として、障害者の能力開発について、精神・発達障害のある方が障害者の訓練校ではなく一般の訓練校に入校する可能性がある。そういう意味では所沢・吉備にある機構営校は能開大と合わせて、全国にある 19 校の障害者能力開発訓練校、委託事業、さらには一般校に対する技能や知識を提供するハブ的な機能を持っていただきたい。

職業能力開発専門部会報告

【部会長からの補足説明及び主な意見・質疑応答】

○　部会において２つ大きなポイントがあったと思っている。

１点目として、社会的に求められているＤＸ、ＧＸについて、努力されている点は評価できる。例えば「ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数」の達成度は 163.8%となっており、社会的なニーズが極めて高いのだろうということがうかがわれる。社会的ニーズや日本政府としても努力していきたいと考えている分野に関して、今後も頑張っていただきたい。

２点目として、評価と直接関係しないが、これだけ指標を達成しＡ評価が多いと、ＪＥＥＤ職員がオーバーワークになっていないか、職員に関してケアすることも必要ではないかとのご意見もあった。

→　職員の人事制度に関し、これまで全国転勤が前提だったが、新規採用において地域限定採用の制度を導入するなどにより、ＪＥＥＤへの採用応募に結び付いており、人事制度等の取組を通じてオーバーワーク等にならないよう努めてまいりたい。

○　社会的なニーズが高くて実績値も出ていると思う。例えば、「ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数」について、男女別のデータなどはあるか。

→　「ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数」に限定したデータはないが、在職者訓練受講者全体に占める女性の割合は 10%弱である。女性の割合が少ないと思わ

れるかもしれないが、ものづくりの生産現場の技術者は男性の割合が多いという現状である。

総合質疑

【主な意見・質疑応答】

○　２点お願いをお伝えしたい。

１点目として、ＪＥＥＤの露出度を高めていただきたい。新聞の地方紙等でＪＥＥＤの情報がどの程度掲載されているだろうか。地方紙では前日に行われた行事が翌日掲載されるとは限らないが、ストックされた記事の中から数日後に掲載されることもあり、それであっても意味はあると考える。また、特別支援学校の生徒がアビリンピックで競技の解説を行ったとの説明があったが、そのようなことが掲載されると特別支援学校の生徒にとっても励みになると考える。

２点目として、企業は高齢者のことも障害者のことも求職者のことも対応している。特にＪＥＥＤの若手の職員の方々には、事業所訪問をして企業の方の声を聴く機会を作っていただくことで、企業の考えやメカニズムなどを知ることができると、その後のキャリア形成にも効果的と考える。

→　ご指摘のあった企業の経営者の生の声を聴く機会を作るということは、障害者部門でも事務部門も大事だと考えている。

障害部門も能開部門も実際の企業の方と接する機会は多くあり、利用者から感謝される、「ありがとう」と言われることが多い職場であると感じている。対外的な PR が難しいところなどもあるが、組織全体で真面目に取り組んでいることを上手く説明できればと思っており、ご指摘いただいたことには感謝申し上げる。

以上