

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の 平成20年度の業務実績の評価結果

平成21年8月24日
厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 平成20年度業務実績について

(1) 評価の視点

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）は、高年齢者等を雇用する事業主に対する給付金の支給、高年齢者等の雇用についての事業主等に対する相談・援助、障害者の職業生活における自立を促進するための障害者職業センターの設置及び運営、障害者雇用納付金の業務その他高年齢者等及び障害者の雇用を支援するための業務等を行うことにより、高年齢者等及び障害者の職業の安定その他の福祉の増進を図ること等を目的としている。

今年度の機構の業務実績の評価は、平成20年2月に厚生労働大臣が定めた中期目標（平成20年4月～25年3月）の初年度の達成度についての評価である。

当委員会では、「厚生労働省所管独立行政法人の業務実績に関する評価の基準」等に基づき、平成19年度までの業務実績の評価において示した課題等のほか、独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から寄せられた意見や取組方針も踏まえ、国民からの意見の募集を行った上で評価を実施した。

(2) 平成20年度業務実績全般の評価

平成20年度は、事業の見直し・改善に積極的に取り組み、せき髄損傷者職業センターの廃止、地域障害者職業センター管理事務の集約化の拡大等の組織体制の見直し、業務運営の効率化、経費節減等に努めたほか、厳しい経済情勢への対応策を機動的に実施したこと等により、業務実績は年度計画にある数値目標をすべての項目において上回るなど、着実に実績を上げている。

これらを踏まえると、平成20年度の業務実績については、当機構の設立目的である「高年齢者等及び障害者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与する」に資するものであり、適切に業務を実施したと評価できるが、次の点に留意する必要がある。

- ① ホームページ、定期刊行誌等の充実を含め、一層効果的な周知・広報を検討することにより、高年齢者等及び障害者の雇用情報等へのアクセスの向上を図る必要がある。
- ② 就職の困難性の高い障害者の就業ニーズに積極的に応えるため、職業リハビリテーションに関する助言・援助等の充実により、医療・教育・福祉等の関係機関との一層の連携強化を図り、幅広い職業リハビリテーションサービスの効果的な実施を図る必要がある。

なお、中期目標に沿った具体的な評価結果の概要については2のとおりである。また、個別項目に関する評価結果については、別紙として添付した。

2. 具体的な評価内容

(1) 業務運営の効率化に関する措置について

業務運営体制については、高齢給付金における中小企業定年引上げ等奨励金の申請件数が当初見込みを大幅に上回った中で、処理期間を短縮しつつ職員を削減したこと、地域障害者職業センターの管理事務の集約化を進めたことなど、一層の効率化に取り組んでいる点は評価できる。今後も、効果的・効率的な体制の確立に向けた取組を引き続き期待する。

経費節減等については、一般管理費・業務経費について目標を上回る予算を節減し、予算執行時においても経費節減を実現したこと、高齢期雇用就業支援コーナーの重点化とニーズに対応した業務の見直し・強化を行いつつ、平成22年1月からの3か所における民間競争入札の導入に向けた準備を着実に進めたことは評価できる。

給付金・助成金の1件当たりの平均処理期間については、処理件数が増加する中で、事務手続の効率化、審査能力の向上等により前年度実績をさらに短縮したことは評価できる。

(2) 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措置について

① 関係者のニーズ等の把握や雇用情報等の提供等について

業務の質の向上については、評議員会における関係者のニーズ等の把握に努めたほか、課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に行い、業績評価におけるPDCAサイクルの徹底を引き続き図ったこと、高齢者・障害者の支援業務や給付金・助成金業務の連携を図ったこと等は評価できる。今後、高齢者・障害者支援業務の連携によるサービスの一層の充実を期待する。

高齢者等や障害者の雇用情報等の提供に当たっては、内容の充実に加え、利用しやすさの向上に向けた取組等によりホームページのアクセス件数が前年度比で約50%増加するなど、効果をあげていることは評価できる。

② 高年齢者等雇用支援業務について

高年齢者雇用に係る事業主等に対する給付金の支給業務については、迅速な情報提供、効果的な周知、事務手続の簡素合理化等を行い、増大した支給ニーズに対応するとともに、不正受給防止対策の強化等を着実に進めており評価できる。今後は、平成20年度に新たに実施した周知・広報、不正受給防止対策等の取組の効果がより発揮されることを期待する。

事業主に対する相談・援助については、高年齢者雇用アドバイザー等の質的向上に取り組みつつ、小規模企業を重点とした雇用確保措置の導入支援、65歳までの希望者全員を対象とした継続雇用制度の定着支援、「70歳まで働ける企業」の普及・促進等に取り組んだ結果、相談・援助の件数は着実に増加し、利用者の効果度は目標を大きく上回ったことは評価できる。また、講習を受講した事業所において高い雇用管理改善効果が見られたことは評価できる。今後は、相談・援助等の雇用

面の成果がより詳細に確認されることを期待する。

実践的手法の開発・提供については、「70歳まで働ける企業」の効果的な普及策を検討すべく大規模調査を行い、新たな知見を得たほか、企業の先進事例をきめ細かくニーズに即して提供するなど積極的に取り組んだことは高く評価できる。今後は、厳しい経済情勢の中で、先進事例の活用等、「70歳まで働ける企業」の普及・促進への更なる努力が期待される。

高齢者雇用に関する啓発広報事業については、高齢者雇用フェスタにおいて、高齢者の雇用確保の重要性を参加者に十分理解してもらえるよう、多彩な手法による効果的な情報提供に取り組んだほか、インターネットを活用した更なる広報活動に取り組んでいる点、さらに、定期刊行誌「エルダー」について、高齢者雇用に関する具体的ノウハウを紹介するなど内容の一層の充実に取り組んだ点は評価できる。今後より積極的に活用されるよう、一層の広報活動の工夫が期待される。

高齢期雇用就業支援コーナーにおける中高年齢者に対する相談・援助については、コーナーの重点化と土日・夜間、出張対応などの積極的な取組により、目標を大幅に上回る相談・援助件数、セミナー受講者数を達成し、利用者からも極めて高い評価を得ている点が評価できる。今後も、利用ニーズにさらに対応したサービスの実施を期待する。

③ 障害者雇用支援業務について

地域障害者職業センター業務については、他の就労支援機関では対応が困難な精神障害者、発達障害者に対する支援、事業主ニーズを踏まえた専門的支援を積極的に実施することにより、数値目標をすべて達成し、かつ12指標中11指標で平成19年度実績を上回ったことは高く評価できる。今後も引き続き、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、関係機関との連携を一層深め、精神障害者、発達障害者への支援ノウハウを普及させることを含め、サービスの充実を図っていくことが期待される。

職業リハビリテーションの専門的な人材の育成については、すべての研修について目標の実施回数を達成するとともに、受講者総数が増加したこと、地域におけるネットワークの形成・整備の強化が引き続き図られたことは評価できる。

職業リハビリテーションに関する調査・研究については、先駆的な研究等を幅広く関係者からニーズを把握した上で実施し、外部等から高い評価を受けるとともに、支援技法の開発を行い、それらの成果が幅広く普及・活用されるよう、インターネット等による情報発信が積極的に進められており、評価できる。

障害者職業能力開発校については、職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）に対する職業訓練の受講機会を拡大したほか、企業ニーズの把握とカリキュラムの充実、就職の促進に取り組み、厳しい経済情勢の中で、修了者等の就職率についても数値目標を大幅に上回っており評価できる。今後、特別支援障害者への支援ノウハウを広く提供すること等により、障害者職業訓練全体のレベルアッ

プに一層貢献していくことが期待される。

納付金関係業務については、納付金制度に対する事業主の理解促進、利便性の向上のための取組等により、厳しい経済情勢の中で、収納率は引き続き高水準の数値目標が達成されたことは評価できる。今後は、平成22年7月からの制度の中小企業への適用拡大を前に、中小企業への一層の周知活動等に取り組む必要がある。

納付金制度に基づく助成金業務については、効果的活用の促進に向けた周知・広報に取り組んでいるほか、適正な支給業務の実施に努め、不正受給発覚件数が0件となるなど、評価できる。

障害者雇用に関する相談・援助については、雇用率未達成企業と中小企業等に重点化した計画的な訪問相談に関し、目標を大幅に上回る実施件数と事業主からの評価を得たことは評価できる。

障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供については、事業主のニーズ等を踏まえた調査・研究が行われ、使いやすい実践的な工夫・編集、成果の普及・活用が積極的に行われた結果、利用者から高い評価を得ており、評価できる。今後も引き続き、利用者にとりより有益なものとなるよう、内容の充実が期待される。

障害者雇用に関する啓発事業については、障害者ワークフェアについて来場者の障害者雇用問題への理解度が目標を大きく上回る等の成果を上げたほか、定期刊行誌「働く広場」についても紙面の充実が図られ、読者から引き続き高い評価を得ていることは評価できる。

全国障害者技能競技大会（アビリンピック）については、今後の障害者雇用を見据えつつ、競技種目の重点化、定員の見直しなど効率的な運営を行うとともに、先駆的または雇用拡大が期待される職種の技能デモンストレーションを実施するなど内容を充実し、参加者の高い理解度、満足度を達成するなど従来以上の啓発効果をあげたことは評価できる。今後も引き続き、来場者の評価等を踏まえた運営を行うことにより、障害者の職業能力についての理解と認識が一層高まることを期待する。

（３）財務内容の改善等について

予算執行等については、中期目標期間の初年度の節減目標を一般管理費及び業務経費とも達成した。障害者雇用納付金に関する積立金については、安全かつ効率的な運用を図るため、金銭信託による国債運用等を行っている。

（４）「独立行政法人整理合理化計画」、「独立行政法人の業務の実績に関する評価の視点」（平成21年3月30日政策評価・独立行政法人評価委員会）等への対応について

① 財務状況について

i) 当期総利益等及び利益剰余金等

当期総利益は 5,596,704 円であった。経常損失 5,238,550,763 円の内訳は、障害者雇用納付金勘定において発生した経常損失 5,247,997,467 円と、高齢・障害

者雇用支援勘定及び障害者職業能力開発勘定において発生した経常利益 9,446,704 円である。最終的に利益計上となった理由は、障害者雇用納付金勘定において発生した当該損失 5,247,997,467 円については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令第 11 条（法令に基づく引当金）に基づく納付金関係業務引当金戻入を行ったためである。

利益剰余金については、主にリース取引に伴う会計処理により、利益 560 万円が発生したものであり、過大な利益とはなっていない。

ii) 運営費交付金債務

運営費交付金債務については、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施、業務委託費の効率的な執行及び経費の節減に努めた結果生じたものであり、合理的な理由に基づくものとなっている。

② 保有資産の管理・運用等について

せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じる遊休資産について、国の資産債務改革の趣旨を踏まえて平成 21 年度以降の処分を円滑に実施すべく関係機関と調整を行ったことは妥当であり、評価できる。

③ 人件費管理について

i) 給与水準

ラスパイレス指数は、111.6 と平成 19 年度の 114.6 から 3.0 ポイントの減少、地域・学歴勘案の指数は 102.8 と平成 19 年度の 104.9 から 2.1 ポイントの減少となっている。

国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由としては、①機構の事務職員の 62.9% が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと、②機構の事務職員の 91.0% が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること、③機構本部においては、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっており、いわゆる管理職手当である職務手当（国においては俸給の特別調整額）を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されることなどが考えられる。これらを踏まえ、地域手当や職務手当を国よりおおむね低く設定したことや、国の本府省業務調整手当に類似するものを設けずに給付水準の抑制を図るなど、近年、給与構造改革に取り組んでいること、また、その効果等により、上記のラスパイレス指数の減少を実現していることは評価できる。

今後については、機構の試算によると地域・学歴勘案の指数は平成 23 年度には 100.0 程度になるとされており、給与水準の適切性の検証を引き続

き進め、適正な水準の確保に向けた努力を行うことが期待される。

ii) 総人件費

給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により、平成20年度末において、基準年度（平成17年度）の給与、報酬等支給総額と比較して7.3%に相当する額を削減しており、評価できる。

iii) その他

レクリエーション経費については、「独立行政法人のレクリエーション経費について」（平成20年8月4日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、平成20年度は執行を中止し、平成21年度からは廃止することとされている。また、レクリエーション経費以外の福利厚生費（法定外福利費）についても、事業・事務の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な事業に絞って実施しており、評価できる。

④ 契約について

i) 契約に係る規定類、体制及び個々の契約

機構の契約に係る規程類の整備状況については、「会計規程」において指名競争の要件について国の基準と同様に改めたほか、契約事務手続きの詳細を新たに制定している。

さらに、会計規程に基づく複数年度契約に関する規程を定め、総合評価方式の実施についてマニュアルの整備を行うなど、運用の適切性が確保されており、評価できる。

ii) 随意契約見直し計画

随意契約見直し計画に基づき、総合評価方式の拡充及び複数年度契約の拡大に努め、平成20年度に競争性のある契約へ移行することとしていた案件の移行を着実に実施した結果、平成20年度の随意契約（少額随契を除く）は、件数で157件、金額で80.2億円となり、前年度比件数ベースで29.6%の減、金額ベースで14.4%の減となったことは評価できる。なお、各都道府県の雇用開発協会等への業務の委託については、平成22年度から競争性のある契約形態へ移行すべく、外部の学識経験者、事業主団体代表者からなる審査委員会を設け、競争性及び透明性の確保に向け努力するなど、着実に検討を進めていることは評価できる。今後も取組を引き続き的確に行うことを期待する。

⑤ 内部統制について

理事会において、リスク管理、情報管理等について迅速な意思決定を図ると

ともに、理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した監査室（平成20年1月設置）による2元構造のコンプライアンス体制を確立し、平成20年度から新たに内部監査を実施するなど、内部統制に係る取組が着実に実施されており評価できる。

⑥ 関連法人について

関連法人に対する業務委託については、「④ ii）随意契約見直し計画」において記述。

⑦ 業務改善のための役職員のイニシアティブ等について

ホームページを活用したモニター制度の導入等、利用者の視点に立ったサービスの向上に努めたほか、社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して経営トップによる機構のミッションの浸透を図るとともに、職員研修の充実、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動の実施等国民のニーズに応える業務改善に職員の積極的な取組を促すための能力開発や、職員のモチベーション向上のための取組を行ったことは評価できる。

⑧ 法人の監事との連携状況について

当委員会では、評価の実施に当たり、監事の監査報告書の提出並びに財務諸表の検討点及び業務運営上の検討点について説明を受け、これらを踏まえて評価を行った。

⑨ 国民からの意見募集について

当委員会では、評価の実施に当たり、平成21年7月14日から8月12日までの間、法人の業務報告書等に対する国民からの意見の募集を行ったところ、特段の意見は寄せられなかった。