

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の 平成22年度の業務実績の評価結果

平成23年8月26日

厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 平成22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。

平成22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）の第3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」（平成13年6月厚生労働省独立行政法人評価委員会決定）等に基づき、平成21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、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から示された「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日同委員会決定。）、「平成21年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果等についての意見について」（平成22年12月22日同委員会決定。以下「政・独委2次意見」という。）等を踏まえ、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22年度業務実績全般の評価

平成22年度は、事業の見直し・改善に積極的に取り組み、地域障害者職業センター管理事務の集約化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22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こと」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。次年度以降については次の点に留意して業務を進めることを期待する。

- ① 65歳希望者全員継続雇用の推進、70歳まで働ける企業の普及促進等、政府の高年齢者雇用の目標達成に寄与するために、定期刊行誌等を積極的に活用し、啓発効果を更に高める必要がある。また、障害者も高齢化するため、高齢者雇用支援と連携した新しい視点からの取組について、検討する必要がある。
- ② 精神障害者、発達障害者等他の就労支援機関では対応が困難な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・援助等の更なる充実により、医療・教育・福祉等の関係機関とのネットワーク形成を一層強化する必要がある。

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

業務運営の効率化については、地域障害者職業センターの管理事務の集約化等管理業務の効率化を図るとともに、経費削減、給付金及び助成金の平均処理期間の短縮などいずれも目標を大きく上回っており、高く評価できる。

特に経費削減については、一般管理費・業務経費について目標を上回る予算の節減を進め、併せて予算執行の節約等極めて高い努力が認められ、大きな成果を上げている。

また、給付金・助成金業務についても、給付金・助成金の平均処理期間を大幅に短縮したことは評価できる。今後、平均処理期間の短縮に向けた更なる努力を期待する。

(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、外部評価を積極的に活用した業績評価システム、2元構造のコンプライアンス体制やリスク管理委員会の設置等による内部統制の構築などに積極的に取り組み、着実に進行されていることは評価できる。

高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供に当たっては、ホームページの内容の充実や利用しやすさの向上等による情報提供の更なる工夫及びその成果が評価できる。また、高年齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのためのチェックポイントを盛り込んだ企業向けパンフレットを作成し、相談・援助の際に活用するなど、高年齢者等及び障害者雇用支援業務の相乗効果を発揮した取組は評価できる。

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、不正受給防止対策に積極的に取り組み、不正受給件数が0件であったことは、長年のノウハウの積み重ねの上に達成できたものであり、優れた成果であると評価できる。

事業主に対する相談・援助については、65歳までの希望者全員継続雇用の推進、「70歳まで働ける企業」の普及・促進等に重点的に取り組み、目標を上回る相談・援助の実施や課題改善効果等が見られたことは評価できる。また、高年齢者雇用アドバイザー業務の果たす役割が非常に大きい中で、その質的向上に積極的に取り組んでいることは評価できる。

実践的手法の開発・提供については、「70歳雇用実現プロジェクト会議」を設置し、2011年提言をとりまとめ、今後広く普及活動を展開していく取組について評価する。また、シンポジウムにおける参加者からの高い満足度、70歳いきいき企業

100 選の作成等事例の情報提供等についても評価できるものである。今後は障害者も高齢化するため、高齢者雇用支援との連携など新しい視点からの取組に期待する。

高年齢者雇用に関する啓発広報事業については、高年齢者雇用開発コンテスト表彰式の実施や企業による事例発表など計画通りに実施されているほか、定期刊行誌「エルダー」についても、専門性が高い内容の書籍ではあるが、読者からの評価は高く、ホームページでの誌上公開といった工夫がなされていることは評価できる。今後は、販路の拡大や配布場所の見直しなど更なる活用に向けた取組を期待する。

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、発達障害者等に対し、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進するとともに、厳しい雇用情勢に対応した就職実現特別対策に重点的に取り組み、12 指標すべてで平成 21 年度実績を上回り、このうち職業準備支援修了者の就職率や精神障害者総合雇用支援の復職・雇用継続率など 10 指標で過去最高の実績となったことは、障害者への支援に多大な貢献を果たしていると高く評価できる。また、精神障害者の職場復帰支援などの意欲的取組は公共性も高く、民間では実施が難しい事業を着実に実行していることも評価できる。さらに、利用者からの評価も高く、障害者雇用支援のきめ細かな充実への努力が認められる。

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、地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、長年のノウハウを活かした地域の関係機関に対する助言・援助、研修等を積極的に実施し、目標等を上回る実績をあげるとともに、助言・援助等を受けた関係機関に対する有用度アンケートの結果が目標を大きく上回ったことは評価できる。今後、精神障害者、発達障害者等他の就労支援機関では対応が困難な障害者の就業支援について、職業リハビリテーションに関する助言・援助等の更なる充実により、医療・教育・福祉等の関係機関とのネットワーク形成を一層強化することを期待する。また、専門的な人材の育成に当たっては、専門性の取得だけでなく、異なった組織にも柔軟に対応できるようなコーディネート力を向上させるトレーニングを取り入れることや、企業側の核となる人材の一層の育成にも期待する。

職業リハビリテーションに関する調査・研究については、ニーズを踏まえたテーマについて実施し、すべてのテーマについて上位 2 段階の評価を得たことは評価できる。今後は調査・研究の成果や支援技法の普及を更に拡大・進展することを期待する。

障害者職業能力開発校の運営については、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者の積極的な受入れ拡大等を実施し、職業訓練上特別な支援を必要とする障害者の割合が目標を上回ったほか、施設内での汎用性のある職業能力を取得するための訓練では就職又は職場定着が困難な障害者を対象に企業内訓練と施設内訓練を一体的に実施する「特注型企業連携訓練」について内容の充実、受入れ企業の拡大等

を図り、厳しい雇用情勢の中でも修了者の就職率が目標の 8 割を超えるなど、すべての目標を達成するとともに、職業訓練上特別な支援を必要とする障害者に対する先駆的な指導技法の開発、普及について大きな成果を上げたことは評価できる。

納付金関係業務については、企業が厳しい経営環境にある中で、目標を超えて 99.8 %の収納率を達成したことは特に評価できる。また、新しく対象となった中小企業事業主に対し理解促進を図るための計画的な個別訪問の実施、電子納付システムの利用促進に向けた取組についても評価できる。

納付金制度に基づく助成金業務については、事業主の満足度向上に大きな成果をあげるとともに、助成金支給件数の増加や不正受給件数が 0 件となったことは評価できる。

障害者雇用に関する相談・援助については、障害者雇用アドバイザーの相談件数、事業主等の課題改善効果について目標を大きく上回っており評価できる。また、就労支援機器の貸出しも利用率が目標を上回り、利用者の満足度も高く、有効な取組として障害者雇用支援に貢献していると評価できる。

障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供については、事業主が障害者雇用のノウハウを知らずに尻込みすることが多い中で重要な活動であり、各種成果物は利用者アンケートの結果をみても非常に高い評価となっており、注目に値する。また、関係機関主催のセミナー等を活用した普及活動やホームページを利用した情報提供など、様々な機会を捉えた積極的な普及も評価できる。今後の更なる普及の取組への工夫を期待する。

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おいて、アビリンピック種目の技能体験コーナーの新設等その内容に新たな工夫がなされ、来場者のアンケート調査結果でも障害者雇用問題の理解度が目標値を大きく上回ったことは評価できる。また、定期刊行誌「働く広場」についても公開座談会を設けて PR 活動を行うなど普及活動への努力が評価できる。

全国障害者技能競技大会（アビリンピック）については、障害者のモチベーションを高めるという意味で評価できるとともに、障害者の雇用・就業の動向、近年における選手の参加状況等を勘案した競技種目の見直しや競技会場の運営面の工夫など新たな取組を行ったほか、来場者のアンケートでも理解度・満足度ともに目標を大きく上回っており、特に満足度については過去最高の結果であったことも評価できる。今後は、障害者の職業能力についての社会の認識が更に深まるようアプローチの工夫を期待する。

（3）財務内容の改善等について

予算執行等については、中期目標期間の平成 22 年度としての予算節減目標を一般管理費及び業務経費とも達成した。特に業務経費については更に予算執行段階で予算比 20.0 %の大幅な節減となった。障害者雇用納付金に関する積立金については、金銭信託による国債運用を実施しており、最近の納付金収支の推移及び今後の

見通しを踏まえ、資金の流動性及び運用の安全性を確保した上で、効率的な運用・管理に取り組んでいる。

(4) その他業務運営に関する措置について

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 4,411,209 円であった。経常損失 9,950,377,130 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 9,955,317,605 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 4,940,475 円である。最終的に利益計上となった理由は、主として、障害者雇用納付金勘定において発生した臨時損失 60,842 円を含む損失額の合計 9,955,378,447 円について、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、主に運営費交付金債務の収益化について、期間進行基準を採用し、竹芝本部事務所や障害者職業総合センター等における省エネの取組を行った結果として利益 441 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、給与等支給額の見直しによる人件費の削減、竹芝本部事務所管理会社との交渉による賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、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

岡山障害者職業センターの移転に伴い生じた遊休資産については、平成 21 年 11 月に売却し、収入については平成 23 年 3 月に国庫納付している。

また、せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じた遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえて処分を円滑に実施すべく、関係機関と調整を行い、一部資産を解体撤去したことを踏まえ、共有する建物の持分に応じた負担割合、経費の使途に着目した負担割合の見直しを行い、維持管理経費の節減を図っていることは妥当であり、評価できる。

③ 組織体制・人件費管理について

i) 給与水準

ラスパイレス指数は、107.3 と平成 21 年度の 112.2 から 4.9 ポイントの減少

となっており、地域・学歴勘案の指数が前年度の 101.4 から更に 1.4 ポイント減少して 100.0 となったことは優れた成果であり、評価できる。

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 93.8 %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、②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（特に地域手当においては、平成 22 年度より国が東京都区部において 18 %の支給割合とするのに対し、機構においては、当初から国より低い 7 %であったものを 3.5 %にさらに引き下げた。）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、給与構造改革に取り組んでいることは評価できる。

今後も、引き続き給与水準の適正化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 22 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 8.7 %に相当する額を削減しており、評価できる。

iii) その他

諸手当については、平成 22 年度勤勉手当の成績率を国と同様の 4 区分に設定するとともに、職業訓練指導員手当については、都道府県の状況等を踏まえ、支給割合を 10/100 から 5/100 に変更した。

レクリエーション経費について支出はない。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いる。

互助組織への支出に当たっては、平成 22 年度は互助組織の規約等において、法人負担分は退職準備援助事業（マスターセミナー）に係る事業経費のみを負担し、管理経費は負担しないこととし、法人負担を国よりも低い負担割合としたほか、平成 23 年度以降の法人支出については廃止することとしている。

また、健康保険料の使用者負担割合見直しについては、組合会において、平成 22 年度に保険料負担について関係機関に働きかけ、平成 23 年 4 月より保険料は労使折半とした。

④ 事業費の冗費の点検について

厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減に

ついて（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行ったことは評価できる。

業務経費については、中期目標・中期計画を達成すべく、行政刷新会議による事業仕分け等を踏まえた高齢期雇用就業支援コーナーの廃止等地方委託業務の見直し等により、予算上前年度比 24.5 %の削減が図られている。

また、事業実施の契約について、効率的執行及び経費節減の観点から各部別、施設別にヒアリング等による調整を行い、一般競争入札の積極的な実施、地域障害者職業センターの賃借料の引下げ、公用車の小型車への車種変更等に努めるなど、20.0 %の経費節減が図られており、評価できる。

⑤ 契約について

i) 契約に係る規定類、体制及び個々の契約

平成 21 年 7 月に『1 者応札・1 者応募』に係る改善方策について」を策定・公表した。特に前年度 1 者応札であった契約案件について当該改善策を推進することにより十分な競争性及び透明性の確保に努めた。平成 22 年度の 1 者応札・1 者応募の件数は 129 件で、平成 21 年度（97 件）と比べて増加しているが、平成 22 年度の特異要因である地方委託業務の一般競争における 1 者応札（37 件）を除くと 92 件と 5.2 %の減となり、改善が見られる。

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 22 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進めたところ、平成 22 年度の随意契約（少額随契を除く）は、件数で 81 件、金額で 9.4 億円となり、前年度比件数ベースで 50.9 %の減、金額ベースで 86.8 %減と、いずれも大幅な減少となった。また、取組状況については、ホームページにて毎月、少額随契を除くすべての契約案件について、契約内容、相手方及び契約金額等を一件別に詳細に公表した。なお、政・独委 2 次意見において法人個別の意見を受けた各都道府県の雇用開発協会等の委託業務については、平成 22 年度の契約から一般競争入札（最低価格落札方式）を実施したが、一部の雇用開発協会等との契約について、厚生労働大臣から適切でないとされたことから、再入札を実施し、その結果応札がなかった 9 道県では平成 22 年 10 月から機構が直接実施した。当該 9 道県においては、本部から職員が現地に赴ききめ細かい指導を重ねて行うこと等により、業務実績の目標を達成したところである。平成 23 年度においては、委託方式を廃止し、機構が直接実施しているが、22 年度の直接実施の先行実施の経験を踏まえ、機構内外への周知の徹底や執務環境の円滑な整備を進めるとともに、更なる業務の効率化、効果的な実施に努めている。

⑥ 内部統制について

理事長自ら、①部長会議、施設長会議、年初及び年度初めの社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して、使命の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、②重要課題ごとに具体的な進捗状況、今後の見通し等について各部署からのヒアリングを夏期に実施し、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務推進の徹底、③理事長の方針を職員と共有するための本部の中堅クラス（係長級）との意見交換の実施など情報伝達の円滑化による適切な統制環境確保に取り組んでいる。

また、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による2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施している。

さらに、監事監査では、①理事長や理事の統制環境に対する認識は適切か、②目標・計画達成の障害となるリスクを適切に識別・評価し対応しているか、③リスクへの対応が十分でない場合の原因分析等が適切に行われているか、④日常的モニタリングが業務活動に適切に組み込まれているか、⑤モニタリングの結果が次の年度計画等に反映されているか、また、予算や人事等に対する反映計画が立てられているか等の視点を持って行っている。監査結果は、監事から理事長へ報告し、理事長は監事監査結果に基づき、各部門に対し必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。

このほか、役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」として策定し周知を徹底したこと、公益通報規程に基づき本部に公益通報窓口を設置するとともに、本部及び施設における通報事案の処理体制を構築していること、平成22年度においては、新たに、①コンプライアンス基本方針及びコンプライアンス推進計画の策定、②日常の業務で直面する事案ごとへの対応方法をまとめたマニュアルの作成・配布及び職員研修の実施、③機構の使命及び目標の達成を阻害する要因を把握するためのリスク調査の実施、リスク管理規程の制定、リスク管理委員会の設置等管理体制の整備、等に取り組み、内部統制の更なる向上を図ったことは評価できる。

⑦ 事務・事業の見直し等について

行政刷新会議事業仕分けの結果等を踏まえ、地域障害者職業センターの管理事務の集約化、1部5課の廃止等本部組織の効率化、高齢期雇用就業支援コーナーの廃止等地方委託業務の抜本的見直し等を行うとともに、厚生労働省省内事業仕分けの結果等を踏まえ、障害者雇用アドバイザーを廃止する等、指摘を踏まえた見直しを着実に実施していることは評価できる。ただし、事務・事業の見直しによって利用者サービスが低下することがないように取り組むことを期待する。

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。

また、監事は、理事会その他の重要な会議に出席するとともに、監事監査計画立案時及び監査結果報告時に理事長と意見交換するほか、各担当理事の個別ヒアリングを通じて、理事長のマネジメントの実施状況を監視している。

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 23 年 7 月 7 日から 8 月 5 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、意見は寄せられなかった。