

# 平成23年度業績評価

## 説明資料

独立行政法人



高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

# 目次

## 業務運営の効率化

事業体系図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

評価シート1・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

## 業務の質の向上への取組

評価シート2・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

## 高齢者事業

評価シート3・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

評価シート4・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23

## 障害者事業

(職業リハビリテーション業務)

評価シート5・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31

評価シート6・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40

評価シート7・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 44

評価シート8・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 49

## 障害者事業

(障害者雇用納付金関係業務等)

評価シート9・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54

評価シート10・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57

評価シート11・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60

評価シート12・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 67

## 職業能力開発事業

評価シート13・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 71

評価シート14・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 75

評価シート15・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 79

評価シート16・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 84

評価シート17・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 90

評価シート18・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 96

## 予算、人事等

評価シート19・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 100

評価シート20・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 106

# 高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系図

年齢や障害の有無にかかわらず誰もが安心して働く社会の実現に向け、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者の雇用に関する相談・援助、障害者の職業リハビリテーション、求職者を対象とした職業訓練をはじめ、高齢者、障害者、求職者及び事業主等の利用者の立場に立った懇切かつ効果的なサービスを実施

※ ○の数字は評価シート番号

## 業務運営の効率化

【課題】 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減、給付金及び助成金業務の効率化等

### ① 業務運営の効率化【A】

○給付金・助成金の平均処理期間対19年度比7.1%短縮など数値目標を全て達成

- ・東京本部、横浜本部から千葉市への移転を終え、幕張本部への集約化完了
- ・地方業務の機構による直接実施により、管理経費を22年度に比べ予算上63%節減
- ・予算の節減に加え予算執行の節約、事業規模や実施方法の見直し23年度予算に比べ、一般管理費18.5%、業務経費13.2%を節減
- ・給付金・助成金の業務の効率化
- ・給付金の主力である「中小企業定年引上げ等奨励金」について重点的に取組
- ・係別担当制を廃止し、柔軟な対応で効率的審査体制を構築
- ・添付書類や申請様式の簡素化

## 業務の質の向上への取組

【課題】 利用者等関係者のニーズの把握、内部統制の向上、高齢者等や障害者の雇用情報の提供等

### ② 業務の質の向上の取組【A】

○内部統制の更なる向上のため新機構発足を契機に「行動規範」の策定等の取組を実施

- ・使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会の開催
- ・サービス終了時の有用度調査及び具体的な課題改善効果に関する追跡調査を計13本実施
- ・2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施
- ・内部統制の向上の取組
  - ・新法人発足を契機に、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」を策定
  - ・コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めたコンプライアンス推進計画を策定
  - ・各部・施設等の取組状況の点検、全職員を対象とした認識度調査を実施
  - ・平成22年度に実施したリスク調査結果とリスクに関する理事長ヒアリングの結果を踏まえ、特に業務運営に重大な影響を及ぼす恐れのある個人情報漏えいのリスクについて、リスク対応方針を策定
  - ・ホームページのコンテンツの充実、「エルダー」「働く広場」の書店での販売を継続、拡大
- 東日本大震災に係る対策の実施
  - ・特別相談窓口を設置し、障害者、訓練受講者、事業主等への雇用継続に係る相談等を実施
  - ・被災地域における震災復興に係る訓練ニーズを踏まえた震災復興訓練の実施

## 高齢者事業

高齢者雇用確保措置の完全実施、「70歳まで働ける企業」の普及促進に向けて、高齢者、事業主に対する専門的支援を実施

- 【現状】 ○団塊世代の全員が60歳代、平成24年に65歳に到達  
○高齢者雇用確保措置の実施済企業の割合95.7%（平成23年6月1日現在）

### ③ 給付金の支給業務【A】

○支給要件等変更を即日公開し、数値目標を達成

- ・全国規模及び地方の事業主団体に傘下企業への給付金の周知の協力依頼
- ・労働保険料の確認書類を省略する等、事務手続きを簡素合理化
- ・重点企業リスト及び集団的な周知広報の方針・手法を地方業務部門に指示
- ・事業所調査実施件数の目標値を地方業務部門ごとに設定し厳正に調査
- ・「高齢者等共同就業機会創出助成金」について、全事業所に対する事業計画提出時及び支給申請時の2度にわたる訪問調査により不正受給を防止

### ④ 相談・援助、実践的手法の開発、啓発等（高齢）【A】

○相談・援助件数が過去最高(35,929件)となるなど、数値目標を全て達成

- ・労働局と地方業務部門の共同作成による個別訪問計画に基づき、アドバイザーがハローワークと同行訪問するなど行政と連携しての小規模企業を重点とした雇用確保措置の効果的な相談・援助
- ・「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための、同業種・同規模で雇用を実現している事例の紹介など、企業の実情に応じた相談・援助
- ・企業診断システム及び仕事能力把握ツールの積極的活用による企業への具体的解決策の提案
- ・アドバイザーからの専門的相談に応じるゼネラルアドバイザーの配置
- ・企業向けパンフレット「高齢期を元気に働くために」等作成し、アドバイザーの相談・助言活動等に活用
- ・共同研究（高齢者の健康意識と作業へのモチベーション向上の仕組み作り、作業改善による高齢従業員の負担軽減等）の実施
- ・とび・土工事業、添乗サービス業等の5産業団体で高齢者雇用のガイドラインを策定
- ・高齢者雇用支援月間の中核行事として、高齢者雇用開発コンテスト表彰式、記念講演、事例発表、トークセッションを複合的に実施し、「70歳まで働ける企業」実現に向けた理解を促進
- ・「エルダー」について、編集委員、読者アンケート等の広範な意見を踏まえ誌面を充実
  - ・「70歳までの雇用」をテーマとし、学者・企業経営者による座談会や職務創出、モチベーションアップ等に関する特集や連載記事を掲載
  - ・企業事例「定年前に自己発見研修とカウンセリングを実施し、高齢社員のモチベーションをアップ」の掲載

## 障害者事業

### (職業リハビリテーション業務)

国の戦略目標に資するべく、障害者、事業主等に対する専門的雇用支援を実施

(戦略目標)雇用障害者数64万人(平成25年度)、一般就労への年間移行者数9千人(平成23年度)等

【課題】改正障害者雇用促進法による地域の関係機関に対する職リハに関する助言・援助等の実施、厳しい雇用情勢の下での広域・地域センター利用者に対する就職支援等

### ⑤ 地域センター業務【S】

○職業準備支援等修了者の就職率68.1%など数値目標を全て達成し、9指標で22年度実績を上回るとともに、いずれも過去最高

- ・サービス対象者が初めて3万人を超えるとともに、就職及び職場適応が困難な「発達障害者」、「精神障害者」が大幅に増加(22年度比それぞれ22.9%増、8.4%増)
- ・厳しい雇用情勢の中、「就職実現特別対策」を実施し、職業準備支援修了者の就職率は過去最高を達成
- ・復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援等を加えた「個別実践型リワークプログラム」の実施、対象者の主体的取組の促進など支援効果を高める工夫等により、支援対象者数及び復職・雇用継続率が過去最高

### ⑦ 調査・研究(職リハ)【A】

○6終了研究について、3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価を得るなど数値目標を全て達成

- ・「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」等12テーマの研究を実施
- ・発達障害の多様性に対応したプログラムの改良と就職支援ノウハウをマニュアル化したハンドブックの作成
- ・8学会大会等で成果物の展示・サマリーの配布、研究成果を内閣府、厚生労働省の審議会等で活用

### ⑥ 地域の関係機関に対する助言・援助等、職リハの専門的な人材の育成【A】

○助言・援助等を受けた関係機関の有用度97.7%など数値目標を全て達成

- ・地域の関係機関がより効果的な支援が行えるよう、技術的事項についての助言・援助を実施(i)関係機関の職員とカウンセラーが協同して支援を行うことを通しての説明・解説、ii)関係機関の職員を実習生として受入れての支援ノウハウの説明・解説、iii)ケース相談等におけるアドバイス等)
- ・関係機関の就業支援担当者を対象に就業支援基礎研修を実施
- ・発達障害者就業支援セミナー等を充実

### ⑧ 障害者職業能力開発校の運営【A】

○訓練修了者の就職率86.4%など数値目標を全て達成

- ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の定員を超えた受入れ
- ・特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と技術的支援を一体的に実施する「特注型企業連携訓練」の内容の充実及び受入れ企業の拡大
- ・企業訪問によるニーズ把握に基づく訓練カリキュラムの充実
- ・厳しい雇用情勢に対応した就職促進対策の実施
- ・発達障害者及び重度視覚障害者に対する先導的職業訓練の成果をとりまとめ、職業訓練実践マニュアルを作成

## 障害者事業

### (障害者雇用納付金関係業務)

【課題】障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業等に対する改正内容等の周知・広報、多くの企業が厳しい経営環境にあることによる納付金収納率の低下防止等

- ・中小企業事業主の立場に立った迅速な助成金の支給
- ・雇用率未達成企業、雇用水準の低い中小企業等に対する重点的な相談・援助の実施
- ・広く国民一般に障害者の職業能力についての理解と認識を高め、障害者の雇用を促進

### ⑨ 納付金制度【S】

○納付金収納率は従来からの300人を超える事業主が99.87%、改正納付金制度により新たに対象となった中小企業事業主が99.91%など数値目標を全て達成

- ・多くの企業が厳しい経営環境にあることによる収納率低下防止のため、未納付事業主リストを地方業務部門へ速やかに送付し、より早期から粘り強く訪問、電話による納付督促を実施
- ・初めて申告・申請事務を行う担当者向け説明会を開催
- ・事業主の利便性向上のため電子申告・申請システムの開発

### ⑩ 助成金の支給業務【A】

○効果的な活用促進のための取組を実施し、支給件数が増加

- ・厳しい雇用情勢の中でも支給件数が増加し、障害者雇用に貢献
- ・申請書等について、助成金のパターン別に様式を共通化
- ・不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検の徹底

### ⑪ 相談・援助、実践的手法の開発、啓発等(障害)【A】

○就労支援機器の貸出利用率が過去最高(75.6%)となるなど数値目標を全て達成

- ・障害者雇用に関する専門的な知識や経験を有する障害者雇用エキスパートを配置し、特に困難な課題を抱える事業主や中小企業に対する相談・援助を実施
- ・発達障害者が働く中で生じることの多い課題場面ごとに対応を解説したコミック版マニュアルを作成
- ・障害者ワークフェア2011に37,100人が来場、来場者の理解度97.2%
  - ・アビリンピック種目のデモンストレーションの新設
  - ・震災復興応援コーナー、障害者の就労、年金に関する相談コーナーの設置
- ・「働く広場」で、東日本大震災により被災した障害者や事業主の復興への取組、支援者の活動や各種支援情報等の関連記事を毎月掲載

### ⑫ 障害者技能大会(アビリンピック)【S】

○国際アビリンピックにおいて、海外開催では過去最高の18人が入賞

- ・派遣選手への強化指導を実施
- ・言語通訳者の日本からの同行及び競技内容の十分な伝達等、大会期間中の選手に対するきめ細かな準備・配慮を徹底
- ・皇太子殿下のご接見等、日本代表選手としての意識の高揚の促進
- ・地方アビリンピックは、競技参加選手数、競技実施種目数、全国大会実施種目の割合、総来場者数すべて過去最高

## 職業能力開発事業

【課題】東日本大震災の影響も加わり厳しい雇用失業情勢の中、雇用のセーフティネットとして、求職者を対象とした職業訓練の実施及び求職者支援制度による職業訓練の的確な実施の確保により、求職者の早期再就職を支援。  
・高度なものづくりを支える人材の養成や、在職者を対象とした職業訓練、事業主への相談・援助の実施により、産業基盤を支える人材を育成。

### ⑬ 離職者訓練【S】

○訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率84.6%と、数値目標を達成

- ・「就職支援マップ」「就職支援行動ガイド」等の就職支援ツールを活用した就職支援を実施
- ・外部有識者による訓練計画専門部会での意見聴取・審査により、主にもものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものに限って実施
- ・的確な就職支援と人材ニーズを反映した訓練内容の結果、就職率は過去最高を達成

○就職支援ノウハウの都道府県への提供

- ・各種会議等を活用し、就職支援ツールやその活用方法を都道府県等や民間へ紹介

### ⑮ 在職者訓練、事業主等との連携・支援【A】

○在職者訓練の受講者満足度98.7%など数値目標を全て達成

- ・PPMチャート及びリーダーチャートを活用した「訓練カルテ方式」により訓練の質を保証
- ・訓練で習得した能力の測定・評価による訓練コースの設定・変更
- ・専門委員会において審議・決定した「設定基準」を満たした真に高度な訓練を実施

○事業主等との連携・支援

- ・職業訓練指導員の派遣、施設の貸与等により、事業主等が行う人材育成を支援

### ⑰ 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等【A】

○関係機関等との連携による効果的な職業訓練の実施

- ・公益代表、労使代表等による地方運営協議会を設置、平成24年度の訓練計画を協議
- ・地域と連携して被災離職者等の再就職を目的とした震災復興訓練を設定・実施
- ・「機構版教育訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施

○公共職業能力開発施設等

- ・厚生労働省に譲渡対象資産の評価額や訓練別・訓練科別の訓練定員等について取りまとめた資料を提供（職業能力開発促進センター等の都道府県への移管）
- ・職業能力開発総合大学の東京校への集約化の準備、ハイレベル訓練（仮称）の準備、スキルアップ訓練の準備、総合課程の準備等を実施（職業能力開発総合大学校）

### ⑭ 高度技能者養成訓練【S】

○修了者のうち就職希望者の就職率98.1%と、数値目標を達成

- ・技術動向や地域の人材ニーズ等に対応した訓練カリキュラムの一部見直しを実施
- ・過去に採用実績のある企業に重点化し訪問するなど、効果的な求人開拓を実施
- ・的確な就職支援と人材ニーズを反映した訓練内容の結果、引き続き高い就職率を達成

○産業界及び他大学等関係機関との連携

- ・地域の中小企業との共同研究（83件）及び受託研究（6件）の実施
- ・工業高校、大学等との連携やものづくり体験教室の実施等、能開大の資源を地域に開放

### ⑯ 指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等【A】

○幅広い能力を有する職業訓練指導員の養成

- ・現職の職業訓練指導員による講話や実務実習、企業でのインターンシップにより、指導員業務に対する理解促進と実践的な指導力の強化を実施（長期課程）
- ・職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための訓練を実施

○職業訓練の実施に資する調査・研究及び訓練カリキュラムの開発

- ・職業訓練の実施に資する調査・研究（10テーマ）を実施
- ・平成24年4月に開設する「電気エネルギー制御科」の標準カリキュラム（45科目）等を作成

○職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

- ・海外からの研修員の受入れ、研修講師・技術協力専門家として職員の海外派遣を実施

### ⑱ 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等【A】

○求職者支援訓練の認定申請書の受理・審査等

- ・厚生労働省が定めた認定基準に基づき、認定申請書類に不備がないか、認定基準に適合しているか等を踏まえ、認定申請書の審査・認定を実施  
（審査件数・定員 9,751コース、209,951人 → 認定件数・定員 5,745コース、122,195人）

○訓練実施機関に対する助言・指導

- ・定期的に訓練及び就職支援の実施状況等を調査し、訓練実施機関に対する巡回指導を実施（巡回指導件数8,816件、対象訓練コース数3,422コース）

## 予算・人事等

【課題】

経費の節減、雇用促進住宅の譲渡・廃止、人件費の削減、人員の適正配置、職員の資質の向上等

### ⑲ 予算等【A】

○地方業務の委託方式廃止等による予算の節減

- ・地方業務の委託方式廃止等による予算の節減
- ・職員諸手当の見直しによる人件費の削減、地域障害者職業センターの賃借料等の引き下げ等

○雇用促進住宅の譲渡・廃止等

- ・22住宅を地方公共団体に譲渡するとともに、13住宅については、入居者の退去が完了し空戸化
- ・被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々、東京電力福島第一原発に係る自主避難者に対して家賃無償による一時的貸与の実施

### ⑳ 人事・人員【A】

○中期目標による人件費節減（18年度から6年間で6%削減→22.7%節減）

- ・職業訓練指導員手当を10%から5%に引き下げ
- ・業務量の大幅増加の中、機動的な人員配置により利用者ニーズに的確に対応
- ・人事評価制度に係る評価者研修の実施
- ・能開機構からの業務移管を踏まえた、研修体系の整理・充実
- ・職場単位の改善運動であるEサービス運動を積極的に推進

# 評価シート1

## 自己評価 A

### 業務運営の効率化

- 効果的な業務運営体制の確立
- 業務運営の効率化に伴う経費節減等
- 給付金・助成金業務の効率化

## 評価の視点

- ・機構の組織体制について、業務の効果的・効率的実施等の観点から、見直しを行っているか。
- ・駐在事務所の廃止、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の管理事務の集約化等を行うべく取組を行っているか。
- ・地方業務については、委託業務を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図ったか。
- ・一般管理費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するための取組を進めているか。
- ・業務経費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するための取組を進めているか。
- ・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。
- ・契約について、「随意契約見直し計画」が計画どおり進むなど随意契約の適正化のための取組を進めているか。
- ・「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について、必要な評価が行われているか。
- ・「障害者雇用支援システム」について、最適化計画に基づくシステム構成の見直しによりシステム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図ったか。
- ・業務改善の取組を適切に講じているか。
- ・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。
- ・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業について、障害者雇用調整金、報奨金等及び障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じない事業規模となっているか。
- ・事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など十分な事前相談を行っているか。
- ・給付金及び助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度に、1件当たりの平均処理期間を5%短縮するため、事務手続の効率化、事業主等に対する申請方法の周知徹底、審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。
- ・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。
- ・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。
- ・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。
- ・契約監視委員会での見直し・点検は適正に行われたか(その後のフォローアップを含む。)
- ・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。
- ・関連法人に対する出資、出えん、負担金等(以下「出資等」という。)について、法人の政策目的を踏まえて適切な出資等行われているか。
- ・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。

# 効果的・効率的な業務運営体制の確立

## 平成23年度における業務運営の一層の効率化・効果的实施等の取組

### 組織・人員の効率化

雇用・能力開発機構からの業務移管を踏まえた業務の実施体制の集約化などにより、**管理部門において職員を削減。**

〈統合前〉

① 高齢・障害者雇用支援機構 73人

② 雇用・能力開発機構 136人

①+②

209人

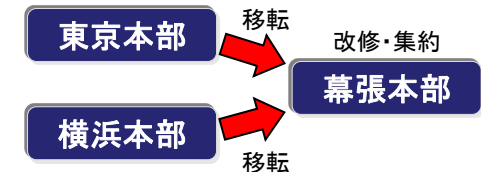
▲20人

〈統合後〉

高齢・障害・求職者雇用支援機構  
189人

### 東京本部等の幕張本部への集約化

本部機能集約化については第2期中期目標期間中に結論を得るため検討を重ね、平成23年4月に成立した(独)雇用・能力開発機構廃止法において、新機構の主たる事務所を千葉県に置くこととされたことも踏まえ、平成23年10月1日同法律の施行後、必要な改修作業を実施し、平成24年3月31日に東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、幕張本部への集約化が完了。



### 地方業務の機構による直接実施

平成22年度

#### 受託法人の契約形態の一般競争入札への移行

・厚生労働大臣指示により、平成22年1月及び5月に一般競争入札を実施。



・厚生労働省から不適切とされた以外の35法人及び5月の入札の結果、厚生労働省から委託の認可を受けた法人(3区域実施)とは平成23年3月31日までの契約を締結

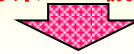
・応札がなかった9区域では、9月末まで契約延長した上で、10月から当機構が**直接実施**



平成23年度

#### 地方業務の機構による直接実施

・高齢者業務及び障害者雇用納付金関係業務について、**全国47都道府県にて機構が直接実施。**



・一括調達、業務実施体制の合理化による管理経費の縮減



<平成22年度予算>  
977,324千円

<平成23年度予算>  
359,629千円

前年度予算に比べ  
**63%節減**

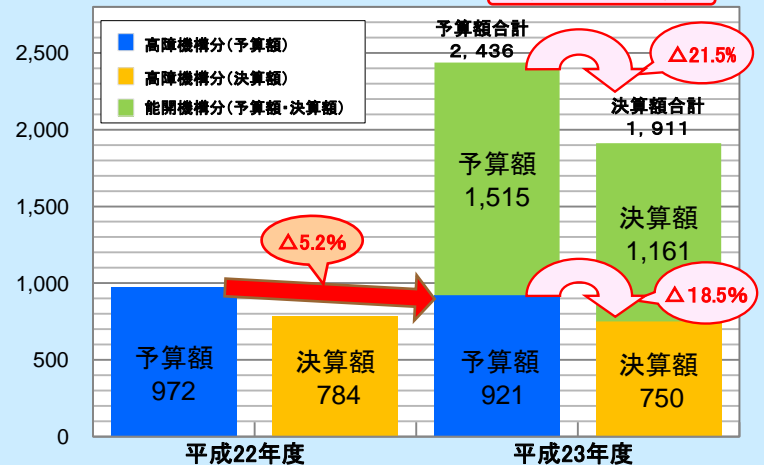


# 業務運営の効率化に伴う経費節減等

## 一般管理費・業務経費の節減

### 一般管理費(効率化対象経費)

(単価:百万円)



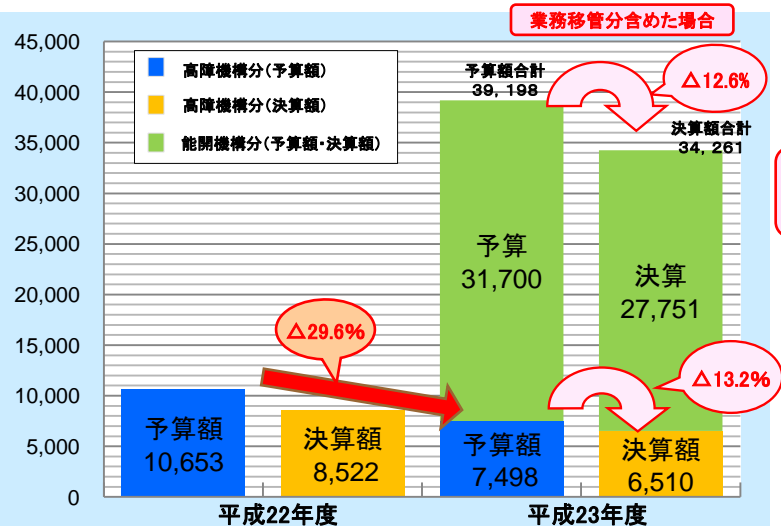
予算の節減 5.2%  
目標:前年度比△3%程度

予算の節減に加え  
予算執行も毎年度節約

23年度決算  
23年度予算に比べ  
18.5%節減

### 業務経費(効率化対象経費)

(単価:百万円)



予算の節減 29.6%  
目標:前年度比△1.9%程度

予算の節減に加え  
予算執行も毎年度節約

事業規模や実施方法の  
見直し

23年度決算は、  
23年度予算に比べ  
13.2%節減

## 業務・システムの最適化 障害者雇用システム

平成21年4月  
から運用開始

### 最適化計画の効果の検証

<目標>

<実績>

#### システム全体経費

対 H19年度比で  
48,140千円以上の削減 **達成** **52,467千円削減**  
(H23年度)

#### うち保守・運用経費

対H19年度比で  
38%以上の削減 **達成** **38.9%削減**  
(H23年度)

#### 業務処理時間

最適化前(H19年度)と  
最適化後(H21年度)を  
比較して93,788時間以上の削減 **達成** **94,232時間削減**

### 最適化計画に基づく実施内容

- ◆ネットワークの統廃合
- ◆サブシステムの廃止
- ◆複数年契約の実施
- ◆競争入札・分離調達への導入
- ◆オープンソフトの利用
- ◆サーバの集約化 等

### 随意契約見直し計画の着実な実施

- ・総合評価方式の拡充及び複数年度契約の拡大に努め随意契約を見直し
- イベント会場の設営や新聞広告の企画など総合評価方式の拡充
- 清掃・設備等管理業務などの複数年度契約の実施

### 監事・会計監査人・契約監視委員会のチェック

#### 【監事による監査】

- ・個々の契約について契約方式別のチェックリストを活用して厳正に実施された結果、**合规性を損なう事象は発見されなかった。**

#### 【会計監査人による監査】

- ・「独立行政法人の随意契約について」(日本公認会計士協会)を踏まえた監査の結果、**無限定適正意見を受けた。**

#### 【契約監視委員会によるチェック】

- ・外部有識者等による契約監視委員会を設置し、競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約の妥当性等についての審議の結果、**全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。**

# 給付金及び助成金業務の効率化〔平均処理期間の短縮〕

給付金・助成金1件当たりの平均処理期間を短縮

**23年度実績 平均処理期間 48.1日**

年間処理件数 31,352件

給付金30.7日(中期目標:19年度55.4日→24年度52.7日)

助成金50.4日(中期目標:19年度44.9日→24年度42.7日)

※23.4助成金でシステム障害発生(23.7月末に障害回復)第4四半期に滞留分の処理が終了し、正常化  
第3四半期57.9日→第4四半期48.5日→**24年度には35.1日(22年度実績)程度に回復見込**

中期目標

24年度までに19年度比で**5%短縮**  
(19年度51.8日→24年度49.2日)

**23年度実績 19年度比 7.1%短縮**

更なる効率化に向けて関係者から提案・要望の収集

- 利用事業主へのアンケート調査の実施
- 事業主説明・訪問調査時における要望聴取
- 地方業務部門等からの提案・意見聴取
- 地方業務部門の業務処理状況の実態調査

給付金(高齢者)

助成金(障害者)

23年度重点

## ①事務手続の効率化

「中小企業定年引上げ等奨励金」(給付金の主力)について重点的に取組

- 機構本部担当部内の担当制を廃止し、柔軟な対応で効率的審査体制を構築
- 全案件に審査終了日の目標を設定し、給付金システムにより処理状況を毎日確認
- 地方業務部門に対し申請受理から本部送付までの処理期間15日以内ルールを徹底
- 労働保険料の確認書類を省略する等添付書類を簡素化** **新規**
- 都道府県労働局とのメールによる事業所内容照会** **新規**

支給業務の厳格な進捗管理に係る取組

- 機構本部担当部内の職員全員が常にリアルタイムで審査状況を共有化し、臨機応変に応援
- 申請書等の到達日順のファイル管理徹底
- 地方業務部門の十分な事前相談の実施や事業主に対する疑義照会の期限設定の徹底等による事務の効率化
- 地方業務部門向けの既存の疑義解釈類等の再編集
- 1回支給型の助成金と継続支給型の助成金といったパターンごとに様式共通化
- 各種申請に添付する事業計画書の共通化** **新規**

## ②申請方法の周知・利便性の向上

- リーフレットに事業主の理解の向上及び地方業務部門の説明の便宜を図るため主要な助成金ごとに活用事例を記載
- 助成金パンフレットに記載例を掲載・なるべく説明がページをまたがないようにするなど、見やすいものとした** **新規**
- ホームページ上に給付金制度の概要や受給の可否等の問い合わせの多い項目を、Q & A形式等でわかりやすく説明

認定申請書 19種類→5種類  
支給請求書 24種類→7種類

## ③審査能力の向上

- 業務担当者会議の開催等
  - ・制度改正の内容及び審査における留意事項の徹底、疑義解釈要領の説明
  - ・不正受給防止対策等に関する研修、ケーススタディ
- 新設の「高齢者職域拡大等助成金」について「審査・点検マニュアル」を新規作成、他の給付金についても「審査・点検マニュアル」を改訂
- 各種チェックリストによる窓口確認、審査点検を徹底・**助成金業務担当者用マニュアルの作成・配付** **新規**

# 評価シート2

## 自己評価 A

### 業務の質の向上への取組

- 関係者のニーズ等の把握
- 業績評価の実施及び公表
- 内部統制
- 高年齢者等及び障害者雇用支援業務の連携
- 高年齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の提供
- 東日本大震災に係る対策の実施等

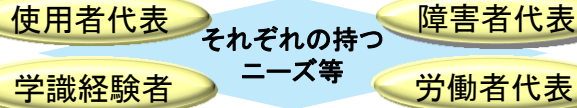
## 評価の視点

- ・関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。
- ・各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。
- ・機構が実施する業務に対して外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。
- ・コンプライアンス体制の整備のための取組を進めるとともに、講じた措置について公表しているか。
- ・ホームページを活用したモニター制度を導入し、業務運営に参考となる意見等を広く募集しているか。
- ・高年齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、サービスにおける相乗効果を発揮させるための取組を進めているか。
- ・機構が収集・整備した高年齢者等や障害者の雇用に関する情報及び機構の業務の内容、各種セミナー・講習会等の開催案内等について、ホームページ等を通じて情報提供や広報を行っているか。
- ・求職者や在職者等に対する職業訓練について、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。
- ・「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。
- ・「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施しているか。

# 関係者のニーズ等の把握・業績評価の実施及び公表

評議員会

## 関係者のニーズ等の把握



## 評議員会の開催（平成23年7月26日）

- 機構業務について意見交換の上、要望等を業務に反映
- (意見) 障害者雇用アドバイザーを廃止することに対応する機構側の今後の対策をお聞かせ頂きたい。
- (対応) 助成金に関する照会は助成金担当者が行うとともに、障害者雇用に関する基本的な情報提供、専門機関へのガイダンスについては地方業務部門で行っている。さらに中央障害者雇用情報センターに専門の知見・資格を持つ者を配置し、より踏み込んだ支援が必要な場合は、中央のエキスパートが支援をする形で役割分担をしながら、支援を行うこととしている。併せて、中小企業の事業主団体等を活用して集团的に支援をしてまいりたい。

各種調査

## サービス終了時における有用度調査

- ・ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査
- ・助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査
- ・在職者を対象とする職業訓練の受講者に対するアンケート調査等9調査

## 調査結果の分析

フィードバックと業務改善指導

広域・地域センター、地方業務部門等

## 具体的な課題改善効果に関する追跡調査

- ・高齢者雇用アドバイザー・70歳雇用支援アドバイザーが相談・援助を行った事業主に対する追跡調査
- ・職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対する追跡調査 等4調査

業績評価

## 本部各部

- 業務実績とりまとめ
- 業務進捗状況の報告

## 内部評価

- 内部評価委員会**（機構本部部長14名）
- 内部評価委員による業績評価（S～Dの評定）（業務進捗管理）
  - 業務進捗状況を四半期単位で把握
  - 重点テーマの設定による業務進捗状況の把握分析

外部評価委員会での評定（S～D）をそのまま自己評定として報告

## 外部評価

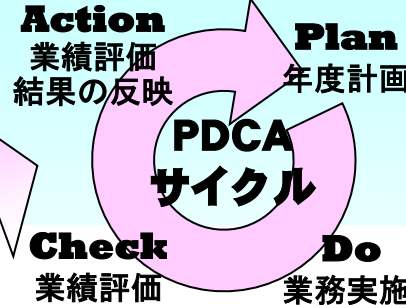
- 外部評価委員会**（学識経験者6名）
- 外部評価委員による**厚生労働省評価委員会と同一基準による業績評価（S～Dの評定）**
  - 業務進捗状況を外部評価委員会に定期的に報告（業務進捗管理）  
→外部評価委員の意見を業務に反映

## 職業リハビリテーション専門部会

職業・医学・教育・社会等のリハビリテーション分野の学者、専門家（8名）による職業リハビリテーション業務の評価等の実施  
※職業リハビリテーション研究については、研究テーマごとに3名の学者等の研究評価委員により評価を実施

## 職業能力開発専門部会

職業能力開発分野の学識経験者、労使代表者、公益代表者（13名）による職業能力開発業務の評価等の実施



## 理事長ヒアリング（サマーレビュー）の実施

重要課題について、個々のテーマごとに具体的取組内容、今後の見通し等を全部署からヒアリング

- ・目標達成の意識向上
- ・効果的な業務の推進

## 厚労省独立行政法人評価委員会

実績報告書の提出

評価結果の通知

理事長

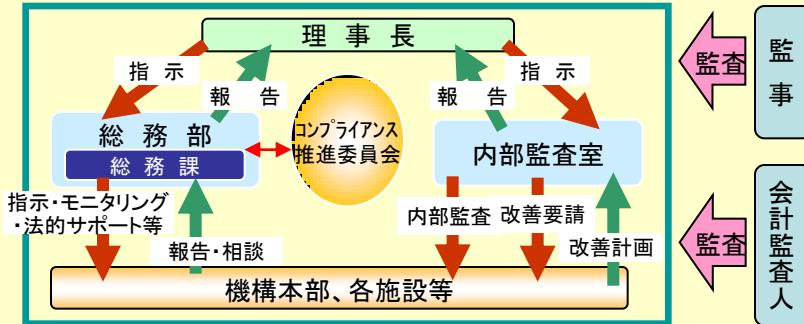
- 評価結果の公表（ホームページ）
    - ・業績評価総括書
    - ・厚労省評価委員会評価結果 等
  - 全職員への周知（機構内LAN）
    - ・評価結果、評価書
- ➡ 評価結果の業務への反映（業務の点検・改善）

# 内部統制の在り方・高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実

## 内部統制

### 内部監査的的確な実施

○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内部監査室による**2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施**



### 内部統制の向上

#### ○『行動規範』の改正

・新機構の発足を契機に『行動規範』を策定、カードサイズの印刷物にして**全役職員に携帯**

#### ○コンプライアンス推進への取組

・**推進計画**の策定  
 ・**職員研修**の実施  
 ・各部・施設等の**取組状況の点検**、**全役職員を対象とした認識度調査**を実施

#### ○リスク管理への取組

・**リスク管理委員会**の開催、**理事長ヒアリング**の実施  
 ・個人情報漏えいに関する**リスク対応方針**の策定

#### ○公益通報処理の実施

・**公益通報窓口 (JEEDホットライン)**を設置し、本部・施設における通報事案を処理



### モニター制度の導入

○業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、**モニター制度を本格実施し業務改善に反映**

報告件数 149件 → 改善事例

・高齢者雇用啓発誌に定年後再雇用された高齢者が若い職員のOJTを担当し実力を発揮している事例を多数取材して紹介  
 ・内閣府との共催により精神障害者雇用をテーマにパネリストによる座談会を開催し、企業の多数の労務管理担当者等の出席を得て議論にも参加していただいた

## 高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携

### 高齢者等及び障害者雇用支援業務部門間の連携

#### 【事業主相談における基礎的事項の即時対応のための取組】

- ◇非専門業務の研修実施、情報共有化のための連携会議の定期開催
- ◇高齢者等及び障害者雇用支援業務部門間の連絡様式の作成
- ◇基礎的事項は相談を受けた高齢者雇用アドバイザー等又は障害者雇用支援業務担当者が即時対応
- ◇担当者への確実な伝達
- ◇担当者による専門的支援の実践

成果

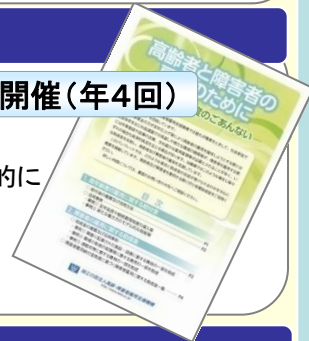
- ◆**高齢→障害**: 70歳雇用支援アドバイザーの訪問時に企業担当者からの要請を受け、経営陣に対する障害者雇用の啓発を図るため、障害者職業センターと連携し、障害者雇用に関する支援メニューについて情報提供を行った。
- ◆**障害→高齢**: 障害者雇用納付金の申告書提出時に高齢者の継続雇用について相談があり、現状を分析したところ、再雇用者の福利厚生面が課題として浮上したため、これについて高齢者雇用アドバイザーが助言を行い、以後継続的な支援を実施することとした。

### 給付金業務及び助成金業務の連携

#### 給付金業務・助成金業務の連携のための会議の開催(年4回)

成果

- ◆給付金・助成金双方を**代表的な活用事例**を用いて具体的に説明する**リーフレットの作成**
- ◆**効果的な周知・広報**のための意見交換
- ◆不正受給事案、未然防止事案の情報共有化による**不正受給防止**



### 実践的手法の開発・提供の連携

高齢者及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・成果普及方策の情報交換・共有化

成果

機構ホームページに「高齢者雇用と障害者雇用の連携」コーナーを新規

新規

#### 高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのための情報を提供

- ①高齢者雇用開発コンテンツの応募事例の中から、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりに取り組み、**他社の参考となる事例を紹介**
- ②高齢者と障害者の協働がうまく進んでいる企業の事例を調査・分析し、とりまとめた「**高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのために**」を掲載
- ③特例子会社への調査等により、職場での配慮や工夫をとりまとめた「**障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策に関する調査研究**」を掲載 等

# 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供等①

## ホームページのコンテンツの充実

月平均更新回数 **7.9回** (22年度 6.1回)  
 コンテンツ数 **10,803ファイル** (22年度8,476ファイル)

- ◇ 東日本大震災関連情報をトップページに掲載
- ◇ 「70歳いきいき企業100選(2011年版)」、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのために」等の調査研究成果物を順次掲載
- ◇ 発達障害・精神障害・高次脳機能障害を有する障害者の支援技法の開発について、動画やフローチャートを織り交ぜながらわかりやすく掲載
- ◇ 職業訓練コース情報検索システムを導入し、都道府県や訓練期間等を選択することにより利用者が目的とするコース情報を検索可能に

## 問い合わせへの迅速・的確な対応

- ◇ 問い合わせ件数 **600件** (22年度 486件)
- ◇ 問い合わせ内容の傾向  
 障害者就労支援、納付金、離職者訓練、求職者支援訓練に関する相談等
- ◇ 平均回答日数 **1.50日** (22年度 1.48日)

## ホームページの利用しやすさの向上

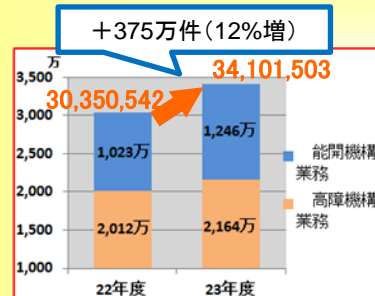
- ◇ 職業能力開発施設の検索バナーを視認しやすい位置に変更  
 → 訓練コースの実施時期や内容など利用者に必要な情報を掲載しているページへスムーズに誘導 新規
- ◇ 知的障害者の方むけのページにバナーやジョブコーチ支援の解説を追加  
 → 知的障害者の方が分かりやすく使いやすいページに 拡充
- ◇ 高齢者雇用と障害者雇用の連携について取りまとめたページを作成  
 → 利用者が求める資料情報にスムーズにアクセス可能に 拡充
- ◇ 「働く広場」についてアクセス件数が多い記事のバックナンバーを検索できる機能を追加  
 → 読者が目的とする記事に直接アクセス可能に 拡充
- ◇ 「働く広場」、「エルダー」読者アンケート回答フォームのクリック可能範囲の拡大  
 → 障害者や高齢者の方の入力操作を容易に 拡充

## ホームページ等を通じた積極的な広報の実施

- ◇ ホームページ及びパンフレット等による周知
  - ・業務内容、相談窓口、各種セミナー、その他行事等の開催案内
  - ・業務実績や評価、事業による成果物の紹介
  - ・東日本大震災に関連した業務の特例的取扱い
  - ・業務・組織の変更(地方業務部門の開設、能開機構の廃止に伴う職業能力開発業務等の移管、本部移転等)
- ◇ 「エルダー」、「働く広場」により機構の事業、企業の高齢者・障害者雇用の取組をより多くの事業主、国民に周知
  - ・書店販売を継続、拡大  
 「エルダー」：全国12ヶ所 → 全国**21ヶ所**  
 「働く広場」：全国4ヶ所 → 全国**10ヶ所**
  - ・「エルダー」については、インターネットからの購入も可能に
  - ・ホームページでも閲覧できることを記載した周知用チラシを機構が開催する各種行事等で配布

## アクセス件数

**34,101,503件** (平成22年度実績 30,350,542件)



※ 高障機構業務分と能開機構業務分の合計。  
 但し、能開機構業務分ではアクセスカウント方法に違いがあり、厳密な比較は難しい(平成23年9月以前まではセッション(30分)方式、10月以降はページビュー方式)。  
 平成23年10月以降はトップページへのアクセス件数を除く。

# 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供等②

## 職業能力開発施設や訓練コースの検索機能・情報の充実

### 求職者等の職業能力開発支援

すべての働く方々がその能力を発揮し雇用と生活の安定が図られる社会の実現に貢献します。

職業訓練コース  
求職者支援訓練認定コース情報

各職業能力開発施設のホームページで、各地域の情報を提供しています。

- 日本地図から探す
- 都道府県名から探す

職業能力開発施設について  
・ポリアクセラー  
・ポリアクセラー  
・職業能力開発総合大学校  
・職業訓練支援センター

新着情報

### 職業訓練コース情報検索システムを導入

訓練コース情報検索

職業訓練コース情報検索システムを導入

職業能力開発施設の検索バナーを視認しやすい位置に変更

職業訓練の活用事例（利用者の声）を掲載

## 訓練コース等の紹介

### 訓練概要、受講要件等について画像を織り交ぜながらわかりやすく掲載

コース案内 CAD/CAM科(テクニカルオペレーション科)

- 訓練の概要(訓練により習得できる技能)
- 受講条件
- 職務と仕事内容
- 就職率
- 修了生の主な就職職種
- 賃金情報
- 訓練で習得した職業能力の就職先での活用状況
- 任意に取得する資格

### 職業訓練の実績を図表を用いてわかりやすく掲載

訓練全体(6ヶ月間)の仕上がり像(訓練目標)

- 機械製図を理解し、CADシステムによる製図ができる。
- 旋盤およびフライス盤加工とNC機械のプログラミングおよび加工ができる。

【訓練課題例】

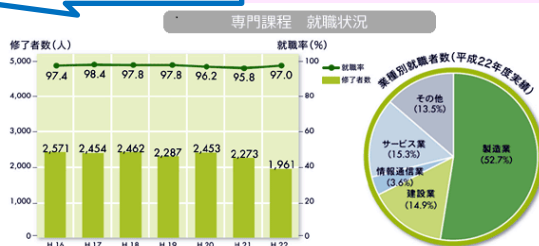
実習モデル・3次元CAD課題 実習モデル・マニピュレーター課題 実習モデル・NC旋盤課題

訓練を受講したことで、現場に出たときにスムーズに仕事に適應することができました(テクニカルオペレーション科修了生の声)

前職は、自動車販売の営業をしていますが、以前から興味があった機械加工の仕事に就きたいと思いテクニカルオペレーション科に…

訓練中に習得した技能は、現在の仕事でも生かされています(テクニカルオペレーション科修了生の声)

私は、美術系の大学を卒業し教育関連の仕事に就いていましたが、就職を機に、今度は「ものをつくる仕事をしたい」と考えました…



## 知的障害者の方むけページの内容を充実し分かりやすく表現

### 支援団体や障害者の方にも参加していただき、共同して作成

ジョブコーチが、あなたの不安を解決します

あなた: 就職した会社の、ルールやマナーをきちんと理解できるか、心配です。

ジョブコーチ: 会社のルールやマナーを確認して、わかりやすく伝えます

Q&Aの会話形式

あなた: イラストと文字を組み合わせた解説

ジョブコーチ: 職場の人と、うまくコミュニケーションがとれません。

ジョブコーチ: 話のきっかけづくりや、職場の人との関係づくりをお手伝いします。

よりわかりやすい表現方法

地域障害者職業センターの他にも、あなたの仕事を応援するいろいろな機関があります

- (行政関係)
    - 厚生労働省
    - 内閣府…共生社会政策統括官
    - ハローワークインターネットサービス
    - 総合労働相談コーナー
    - 発達障害情報センター
  - (障害者団体)
    - 社会福祉法人…全日本手をつなぐ育成会
  - (職業リハビリテーション施設)
    - 障害者就業・生活支援センター
    - 障害者雇用支援センター一覧
    - 障害者職業能力開発校一覧(国立・県立)
    - 障害者職業能力開発訓練施設一覧(民間)
    - 発達障害者支援センター
    - 特別子会社一覧
  - (その他)
    - しごと情報ネット
    - 社会福祉法人・全国求人情報協会
- 知的障害者雇用に関係したリンク先を掲載



# 東日本大震災に係る対策の実施①

## 地域障害者職業センター特別相談窓口の実施状況

- 平成23年4月4日より、被災7県(青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉)の地域センターに特別相談窓口を設置し、障害者の雇用管理に不安を抱える事業主、在職障害者からの雇用継続に係る相談を実施

### 実施状況

- 障害者の雇用管理に不安を抱える**事業主からの相談** 222社
- **在職障害者からの雇用継続に係る相談** 370人
  - うち、ジョブコーチによる事業所での支援の実施 52人
  - うち、地域センター内での職業準備支援の実施 25人



宮城センターにおいて、自宅待機者等への対応のため、職業準備支援室を拡充(19人。その他震災による離職者10人)

### ◆支援事例1

#### 自宅待機者に対する支援

事業所の復旧までの自宅待機者に対する待機期間中に**職業準備支援での受入れ**、不安の軽減のための**出張相談**を実施

### ◆支援事例2

#### 就業場所・職務内容等の変更に伴う支援

店舗閉鎖に伴い配置転換が必要となった視覚障害者について通勤経路等の**勘案**、**事業主と新たな配置先の調整**及び**ジョブコーチによる支援**の実施。

### ◆支援事例3

#### 環境変化による不安軽減のための支援

避難所生活のストレスにより、就業継続に係る不安を訴える知的障害者に対して、就業継続への意欲向上を図るため、**避難所での出張相談**を実施。

事業所の復旧が進むにつれ、障害者の職場復帰や再就職に係る相談が今後増加することが見込まれる。

震災被害が甚大であった**岩手、宮城、福島センター**に**ジョブコーチ**を各**1人増配置**し、支援体制を強化(平成24年2月)

# 東日本大震災に係る対策の実施②

## 障害者雇用納付金の特例措置の活用状況

### 実施状況

- ・厚生労働省の決定に基づき、納付金の納付期限及び調整金等の申請期限を延長

【実績】納付期限の延長等に係る個別申請の受理状況

10社

- \* ホームページで周知するとともに、対象地域の事業主へ個別に周知を行ったほか、事業主からの希望に応じて申告・申請書作成等の支援・援助を実施。

### 今後の取組

- ・延長後の納付期限等が決定していない地域について、決定後は、迅速かつ的確に事業主への周知を行うほか、申告・納付の勧奨等を実施。
- ・事業主からの希望に応じた申告・申請書作成等の支援・援助及び個別理由による納付猶予措置の申請を行う事業主に対して、的確に対応。

## 就労支援機器貸出しの特例措置の活用状況

### 実施状況

- ・就労支援機器の貸出期間を延長する(6か月→1年)とともに、継続貸出し期間を延長(6か月→1年)

【実績】 8件(うち新規貸出し5件、継続貸出し3件)

- \* 特例措置について各地域センターに対して文書により通知するとともに、ホームページで周知。
- \* 対象地域において貸出しを行っている事業所に対し、特例措置があることを個別に情報提供。

【貸出し事例】  
地震の影響により、利用者が勤務できない期間が生じたため、貸出期間の延長を希望

### 今後の取組

就労支援機器貸出しについては、各地方業務部門において関係機関との連絡会議、助成金説明会、職業生活相談員資格認定講習等の場を活用して周知を図ることとしているが、対象地域においては特例措置についても併せて周知を実施。

## 障害者助成金の特例措置の活用状況

### 実施状況

障害者の雇用の維持等の観点から、震災により助成対象施設等が損壊し、使用不能になった場合や障害者が休業せざるを得ない場合に、助成金の一部要件を緩和するとともに、支給請求期間を延長

【実績】

- ・支給請求期間の延長申請の受理 18件

### 今後の取組

- 震災直後から事業活動の復旧を最優先していた事業主が、ある程度落ち着いた時点から、特例措置活用の検討が増加すると想定されることから、
  - ・ 窓口における事業主への継続した周知・広報及び相談の実施
  - ・ 関係機関との情報交換の場を活用した周知活動、情報収集

## 高齢者給付金の特例措置の活用状況

### 実施状況

定年引上げ等奨励金について、支給申請期限等を緩和

【実績】

福島、宮城県内の被災事業主から中小企業定年引上げ等奨励金の申請受理件数 2件

### 今後の取組

- ・高齢者雇用アドバイザー活動との連携による事業主への継続した周知・広報の実施
- ・関係機関との情報交換の場を活用した周知活動及び情報収集等

# 東日本大震災に係る対策の実施③

被災した離職者等の再就職を支援するため、**地域と連携して震災復興訓練**を実施。

## 震災復興訓練の実施

### <実施状況>

○東日本大震災の被災地等の6県(青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城)において、地域と連携し震災復興訓練を平成23年6月から順次設定・実施。

(参考)

- ・平成23年度開始訓練科  
訓練科数 **20科**、入所者数 **534人**
- ・訓練科例

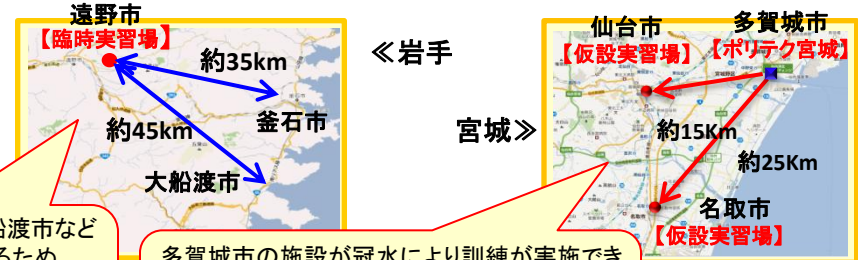
住宅建築施工科、電気設備施工科

○青森・岩手・宮城・茨城においては、空き工場等を借り受け、仮設実習場として活用。

○全国から職業訓練指導員を応援派遣。

被害の大きい釜石市、大船渡市などの沿岸地域復興を支援するため、遠野市の協力を得て、**同市所有の建物を臨時実習場として借り受け**訓練を実施。

多賀城市の施設が冠水により訓練が実施できない状態のため、宮城労働局及び宮城県と協議の上、**仙台市内の貸しビル及び名取市内の空き工場を借り受け**早期に訓練を実施。



【ポリテクセンター岩手(遠野実習場)での震災復興訓練】

平成24年度は **1,002人**の被災離職者等に対して訓練を実施予定。

## 訓練受講者等への対応

### <実施状況>

- 被災した訓練受講者等や能開大等の学生に対してメンタルヘルスへの適切な対応を実施。
- 被災した事業主等に対して在職者訓練受講料等を免除。(受講料免除者数**2,754人**)
- 被災地域の訓練生等に対して学卒者訓練等の授業料等を免除。(234人)

## 震災特別相談窓口の設置

### <実施状況>

- 平成23年4月4日より、被災した訓練受講者、求職者等に対して公共職業訓練、求職者支援制度による職業訓練及び雇用促進住宅に係る情報提供等を行う震災特別相談窓口を設置。(青森、岩手、宮城、福島、茨城)  
(相談件数**411件**)

## 求職者支援制度関係

### <実施状況>

- 車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査等を実施。
- <平成23年度開講コース審査・認定状況>
  - 審査・認定コース数 **23コース**
  - 審査・認定コース定員 **308人**
- <平成24年度開講コース審査状況>
  - 審査コース数 **12コース**
  - 審査コース定員 **152人**

# 東日本大震災に係る対策の実施④

被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々に対して、雇用促進住宅の一時的貸与を実施。

## 雇用促進住宅の一時的貸与

### <実施状況>

○被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々、東京電力福島第一原発に係る自主避難者に対して一時的貸与

**入居戸数 5,034戸**

(平成24年3月末現在)

岩手、宮城、福島に約5割が入居。

### <貸与期限>

6ヶ月ごと、最長3年  
(平成26年3月末)まで更新可。

被災者の希望により更新を可能とした。

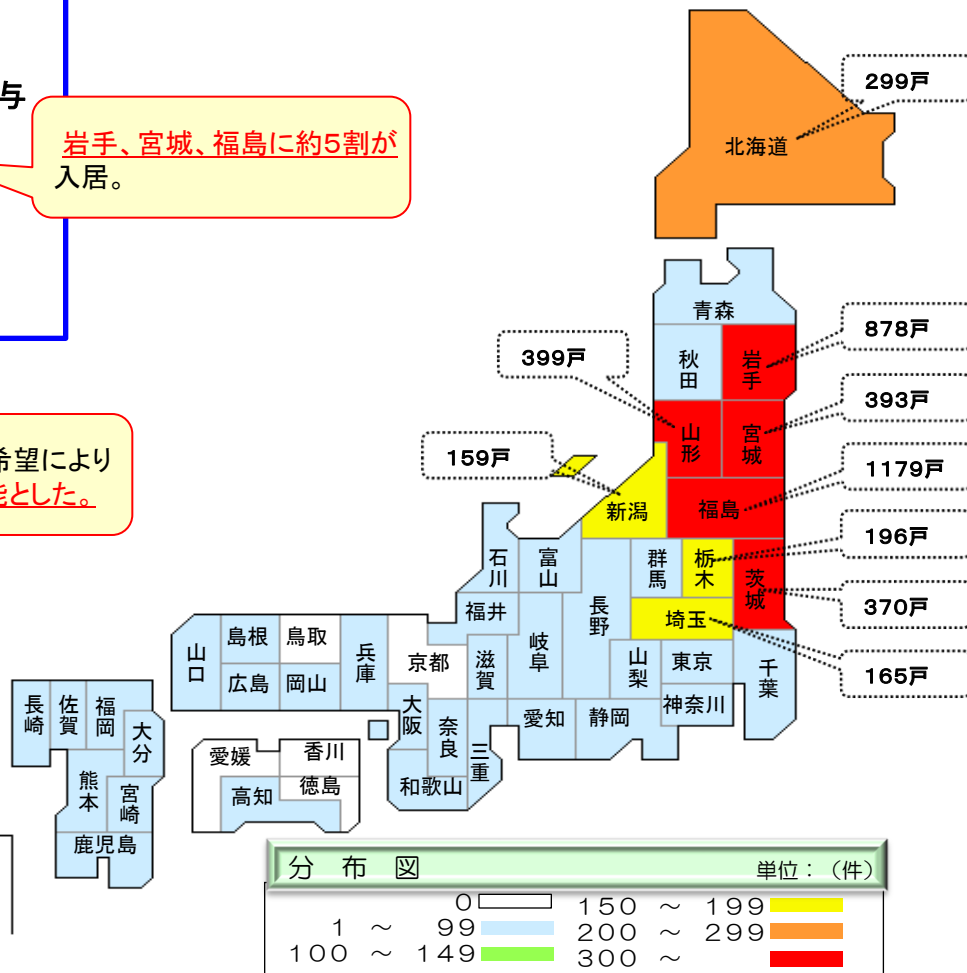
### <家賃等の取扱>

家賃は無償。実費(共益費相当分)についても平成24年4月から無償。



## 【参考】各都道府県別入居戸数

(平成24年3月末現在)





# 高齡者事業



# 評価シート3

## 自己評価 A

### 給付金の支給業務

- 定年引上げ等奨励金の支給
- 高年齢者職域拡大等助成金の支給

## 評価の視点

- ・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行っているか。
- ・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。
- ・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。
- ・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。
- ・事務手続の簡素合理化を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を図っているか。
- ・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。
- ・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。
- ・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。

# 給付金の支給業務

22年度	給付金支給件数	21,138件	給付金支給額	13,930百万円
23年度	給付金支給件数	3,659件	給付金支給額	2,509百万円

## 支給実績減少の 主な背景

### 継続雇用定着促進助成金

22年度	15,736件
23年度	4件

- ・制度は19年3月に廃止。
- ・現在、5年間の経過措置期間中。
- ・この間に段階的に支給を終了。

### 中小企業定年引上げ等奨励金

22年度	5,256件
23年度	3,553件

- ・22年度から支給要件が厳格化。
- ・その経過措置が22年度末で廃止され、23年度から完全適用。

### 24年度見通し

- ・「高齢者労働移動受入企業助成金」の新設
- ・「中小企業定年引上げ等奨励金」の要件緩和

これらの周知徹底

↓  
23年度に比べ支給件数及び支給額が増加する見込み

不正受給件数  
前年度に引き続き

**0件**を維持

## 効果的な活用に向けた周知・広報、事務手続の簡素合理化

### ○ホームページ等による迅速・効果的な情報提供

- ・定年引上げ等奨励金等の改正（23年4月）→ホームページ掲載
- ・多色刷り、ポンチ絵等によるわかりやすいパンフレットの作成配布

### ○職業安定機関・事業主団体等との連携による周知

- ・給付金等説明会（行政・団体主催）での制度説明、個別相談
- ・高齢者雇用アドバイザーと給付金担当者の一体的な周知

### ○新聞広告等による幅広い周知

- ・給付金制度の効果的な広告（高齢者雇用促進月間等）
- ・地方公共団体・中小企業団体の広報誌への掲載依頼
- ・事業主団体（全国組織）に傘下企業への周知を協力依頼

### ○事務手続の簡素合理化

- ・労働保険料の確認書類を省略する等添付書類を簡素化 **新規**
- ・都道府県労働局とのメールによる事業所内容照会 **新規**

指標（目標：7日以内公開）

**即日公開**

- ・給付金の説明会(907回)
- ・アドバイザーによる訪問要請(19,884回)

- ・専門誌(10回)、一般紙(1回)
- ・広報誌(168回)
- ・事業主団体(全国組織)訪問(30団体)

## 不正受給防止対策の強化 ⇒ 水際で不正をくい止めることに主眼

### ○不正受給の可能性のある支給申請を発見するための方策

- ・職業安定機関に労働者、事業所状況を確認（雇用保険データ）
- ・【中小定年】規模100人以上：全数調査、未満：サンプル調査
- ・【共同就業】全数調査、高齢創業者全員との面接

### ○不正受給手口の情報共有、職員の審査能力の向上

- ・地方業務部門担当者会議、研修会における指示
- ・「不正受給事例集」（不正手口、防止対策）、「審査・点検マニュアル」、「審査事例集」（不支給・申請取下げ事例）による情報共有

### ○地方業務部門と都道府県職業安定機関との連携

- ・労働者の大量遡及適用や不正の疑いがある事業所情報の共有等

地方業務部門の事業所調査  
(950事業所、うち抽出706所)

- ・給付金業務担当者全国会議  
⇒ 4月実施
- ・給付金業務担当者地区別研修会  
⇒ 6月実施

職業安定機関との連絡会議の開催  
(1,510回)

- ・悪質な不正事案には、刑事告訴等厳格な対応
- ・警察の捜査に全面協力



# 評価シート4

## 自己評価 A

相談・援助、実践的手法の  
開発、啓発等(高齢)

- 高年齢者雇用アドバイザー業務
- 70歳雇用支援アドバイザー業務
- 共同研究の実施
- 産業別推進事業
- 高年齢者雇用開発コンテスト表彰式等の開催
- 定期刊行誌「エルダー」の発行等

## 評価の視点

- ・高年齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。
- ・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。
- ・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者の基準を労使協定により定めるための相談・援助に重点を置いて実施しているか。
- ・70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援しているか。
- ・高年齢者雇用アドバイザー等は、企画立案サービスを積極的に実施しているか。
- ・高年齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。
- ・高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施の観点から調査研究のテーマを設定しているか。
- ・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。
- ・高年齢者等の能力の有効活用等に必要な調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施すること。
- ・高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施しているか。
- ・高年齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行っているか。
- ・産業別高年齢者雇用推進委員会において、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っているか。
- ・産業団体がガイドラインを自主的に策定することについて支援を行っているか。
- ・実践的手法の開発により得られた成果について、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。
- ・高齢者雇用を支援する月間における事例発表等について、高年齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解させるような内容になっているか。
- ・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。
- ・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。
- ・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。
- ・平成25年度以降の高年齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法に関する厚生労働省の検討に資するよう、必要な連携を図っているか。

# 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施

## 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助

### 23年度の重点取組

#### ○「70歳まで働ける企業」の普及・促進

・同業種・同規模で雇用を実現している事例の紹介、企業のメリットの説明、職場環境の改善や技能伝承の提案など、企業の実情に応じた相談・援助を実施(相談・援助件数16.2%増)

#### ○65歳までの希望者全員継続雇用の推進

・「希望者全員65歳まで働ける企業」比率が低い大都市圏で、**アドバイザーを追加委嘱**(23人)  
・事例紹介、職域開発や賃金設計のノウハウの提供等企業の実情に応じた相談・助言を実施

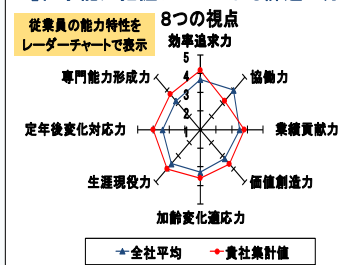
#### ○小規模企業を重点とした雇用確保措置の導入支援

・ハローワーク職員との同行訪問など効果的な相談・援助を実施  
・小規模企業向けの導入支援の成功事例を全国的にフィードバックし、相談・援助に活用

#### ○仕事能力把握ツール活用研修の実施 **新規**

・企業診断システム等のうち、70歳雇用の推進に向けて開発した仕事能力把握ツールについて、アドバイザー活動における具体的な実践事例を踏まえ、**相談・援助業務に効果的に活用する手法を習得**(7月、2日間)

#### 【仕事能力把握ツールによる課題の分析】



#### ○ゼネラルアドバイザーによる相談・指導等 **新規**

・本部に**アドバイザーからの専門的相談に応じるスーパーバイザー**(ゼネラルアドバイザー)2人を配置。  
・企画立案については全案件を精査し、改善点を助言

## 高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組

### 【アドバイザー研修】



#### ○スキルアップのための多彩な研修の実施

・企業診断システムの効果的活用、企画立案に向けた企業へのアプローチ力の向上等を図る(アドバイザー研修：6種類、7回実施、延べ240人参加)

#### ○アドバイザー活動支援ホームページの拡充 **拡充**

・各種マニュアル、好事例、研修資料等を**掲載するコンテンツを拡充**し、アドバイザーの活動を効率化するとともに自主学習を支援

#### ○ブロック別経験交流会における事例検討(全国6ブロック)

・特に「70歳まで働ける企業」の制度化へのアプローチ手法等を重点に各アドバイザーが行った相談・援助事例の発表・意見交換を実施

#### ○70歳雇用支援アドバイザーの育成

・一定の経験を積んだ高齢者雇用アドバイザーを対象に認定講習を実施し、新たに29人を70歳雇用支援アドバイザーとして認定(計388人、アドバイザー全体(491人)の約8割)  
・自らが手掛けた企画立案サービス等を教材とした事例発表と討議、企業の人事担当者との相談・助言場面を想定したロールプレイングなどを実施

## 23年度実績

### 【相談・援助件数】

(目標30,000件)

**35,929件** **過去最高**

(参考)H22 33,702件

うち、「70歳まで働ける企業」に係る相談・援助件数

18,653件

(参考)H22 16,050件

### 【企業診断システム等】

(目標2,600件)

**2,961件**

(参考)H22 3,150件

## 課題改善効果に係る追跡調査結果

「具体的な課題改善効果が見られた」

(目標 70%)

**78.8%**

### 【追跡調査に寄せられた企業の声】

・65歳までの継続雇用制度を導入しているが、65歳到達時の状況も考慮し、70歳雇用を検討することとした。

・今後も、高齢者の体調や作業実態を考慮し「70歳まで働ける企業」に向けて取り組んでいく。

・アドバイザーからの継続雇用の説明が分かりやすく、継続雇用をすることができた。

・高齢者の豊富な業務経験を活かすため、70歳まで継続雇用できるように検討していきたい。

## 地方業務の円滑な実施に係る取組

### ○機構本部による現地指導の実施 **拡充**

・地方業務部門の発足に伴い、新体制で円滑なアドバイザー活動が行われるよう、各地域の業務状況を分析し、遅れや課題がみられる地方業務部門に対して**現地指導等を実施**

### ○機構とアドバイザーとの連携強化

・アドバイザー向けのメールマガジンを発行し、機構の業務取組方針や活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動き、アドバイザーからの実践事例報告を月1回程度配信  
・アドバイザー自らが行う勉強会等に機構本部役員を派遣し、講義や情報交換等を実施

# 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供

「70歳まで働ける企業」の実現に向け、企業に対する気運の醸成と専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発

## 企業向けパンフレットの作成

高齢者雇用アドバイザー、地方業務部門等に配布し、アドバイザーの相談・助言活動等に活用

### ◆高齢期を元気に働くために！

#### －70歳雇用に向けた従業員向けエイジ・マネジメント施策に関する調査研究結果－

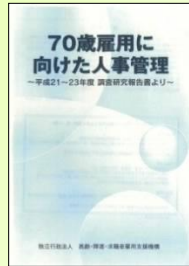
- ・高齢者の体力等の変化の状況を把握し、70歳雇用に際して職場で必要な健康管理面での配慮やサポートを明らかにするための資料を整備するため、平成22～23年度に調査研究を行った。
- ・高齢労働者の体力測定データと労働適応能力等の実態調査の結果を基に、年齢段階別のエイジマネジメント施策を「高齢期を元気に働くための生活モデル」として提案。



### ◆70歳雇用に向けた人事管理

#### －平成21～23年度調査研究報告書より－

- ・平成21年度から23年度にかけて実施した当機構の6本の調査研究成果の概要を「団塊世代の就業状況」「70歳雇用を進めるための基本的な考え方」「人事制度の個別対策」「現場の上司は何をすべきなのか」「どのような高齢者が職場に受け入れられるのか」等の観点から簡潔にまとめた。



### ◆「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会

アドバイザー活動における賃金管理に関する相談・助言の充実を図るため、70歳雇用に向けた賃金管理のあり方について検討し、報告書を作成。(2年計画の2年目)

### ◆団塊世代の就業と生活に関する意識調査

定年後の仕事や生活に関する意識や実態、今後についてどのように考えているか等についてWEBアンケートによる調査を実施し報告書を作成。(平成18年度から継続)

### ◆高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究

高齢期に円滑な労働移動を進めるための労働市場整備のあり方を検討するため、高齢者の転職や職業紹介等の現状分析を行った。(2年計画の1年目)

### ◆65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究

継続雇用者が増加する状況を受け、65歳を超えてもいきいきと働き続けられる環境整備に向けて、職場管理等の実態分析・論点整理を行った。(2年計画の1年目)

高齢者雇用開発コンテスト表彰式での配布資料、パネル展示、シンポジウムなどの啓発活動にも研究成果を活用

## 70歳雇用実現シンポジウムの開催

【テーマ】「70歳まで働ける社会の実現をめざして」

- ◆ 学識経験者による講演
  - ◆ 講演者、学識経験者、経営者・人事担当者等によるパネルディスカッション「70歳雇用時代～我が社の取り組み～」
- 【東京会場】平成24年1月13日 来場者数:282人  
【大阪会場】平成24年1月26日 来場者数:222人

東京会場の  
当日の様様については  
NHKニュース  
により放映

### アンケート調査結果 満足度 89.2%

「未曾有の高齢化について具体的に把握でき、高齢者層活用の必要性・重要性を認識した。」  
「高齢者の働く意欲、仕事能力を生かすための社会作りについて実例も交えての話が参考になった。」

## 70歳いきいき企業100選(2011年版)の作成

### ◆「70歳いきいき企業100選(2011年版)」

- ・70歳雇用を実現している事例を全国から収集し、高齢者雇用の考え方、就業状況、雇用管理施策等を各社見開き2頁にまとめた。
- ・2011年版では、各社の高齢者雇用に至る動機、実際の取組内容と創意工夫した点、注意点などについてこれから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイスを掲載。

### ◆「70歳雇用先進事例集(2011年版)」

- ・100選の中から24事例を選定し、70歳以上従業員のインタビューなど働く高齢者の側の視点も盛り込んで取組内容をより詳細に紹介

### ◆「地域版事例集」

全都道府県において地域版事例集を作成

企業、事業主団体、  
行政等に配布

必携資料としてアドバイザー  
の相談・援助活動に活用

『AERA(アエラ)』  
(2011.11.7)  
「70歳まで働ける  
会社」において  
事例を紹介



# 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

○共同研究～企業との共同による先駆的モデルの構築～

⇒研究成果の発表、Webを活用した成果の普及、共同研究年報

高齢者の能力の有効活用を図るために事業主と機構との共同で先駆的なモデルの構築に向けた**10件**の研究を実施（目標10件）

## 成果の活用

- 高年齢者雇用開発コンテスト表彰式において共同研究を行った企業の成果を発表
- 事例データベースの構築
- 共同研究年報の作成・配布
- 共同研究に参画した高年齢者雇用アドバイザーは、その成果等を他の企業にも積極的に活用
- 制度の紹介とともに「課題の把握法」「対策」「効果」のポイントを個々の研究成果ごとに具体的に整理したパンフレットを作成 →アドバイザーが携行し、活用



事例

## 事例:A社グループ

### 研究テーマ

- ①高齢者の健康支援に向けた健康管理システムの構築。
- ②身体的負担が大きく高齢者から敬遠される部署の作業改善を行う。

### ●ソフト研究面

○健康力テストを実施し作業工程ごとに求められる健康力（日常生活活動テスト、バランス感覚、握力、柔軟性、カン・コツ、持続力・手先の器用さ、危険予知、コミュニケーション力）からなるA工業式「健康力」の定義を設定  
→健康力年齢を評価指標に加味することによる高齢者の健康意識の向上と作業へのモチベーションアップ。

※2012年4月から就業規則を変更し、希望者全員70歳の継続雇用制度を実現

### ●ハード研究面

○身体的負担（腰部、上肢）を軽減する支援装置の開発導入

改善前

給水ポンプ製造ラインで重い鉄板を何度も持ち上げ、位置変更しながら曲げていた。  
・身体的負荷が大きい  
・高齢者に敬遠される

改善後

支援機器を導入し、鉄板（ワーク）を何度も持ち上げることなく曲げの作業が行えるようになり、位置決めも容易になった。  
→筋疲労度（特に腰）の負担が軽減  
→高齢者でも対応できる作業環境の創出

○産業別推進事業～産業別高齢者雇用のガイドライン策定支援～

⇒ガイドラインを会員企業へ配布・普及啓発セミナーの開催

産業ごとに異なる高齢化の状況や、経営環境等をふまえ、高齢者雇用に係る課題解決に自主的に取り組む産業団体を支援

○策定支援 **10団体**実施（目標10団体）

**新規実施：5団体**（目標5団体）

（学習塾業、内装工事業、牛乳・乳製品製造業、金属プレス加工業、パルプ・紙・紙加工品製紙業）

**継続実施：5団体** → **ガイドライン策定**

（水産練製品製造業、葬儀業、医療業、添乗サービス業、とび・土工事業）

## 成果の活用

- 会員企業へのガイドラインの配布
- ガイドラインの機構ホームページへの掲載
- 各産業団体による普及啓発セミナーの開催（計17回、参加者数478人）
- ガイドライン普及状況調査（平成22年度策定5業種へのフォローアップ）
- ・会員企業の**81.1%から「役に立った」と**の回答

## アンケート調査結果

満足度 **96.3%**

『我々が直面している現実的な問題に努力している事例発表で大変興味を持って』『業界と協議して前向きに取り組むきっかけとなった』

事例

## 『とび・土工事業高齢者雇用推進の手引』

●取組団体 社団法人日本鷹工業連合会

●概要

- ・ベテラン職人が安心・安全な環境の下でいつまでも活躍できるための具体策について、実際に高齢者を活用している経営者の声を踏まえつつ人事担当者の手引きとして作成。

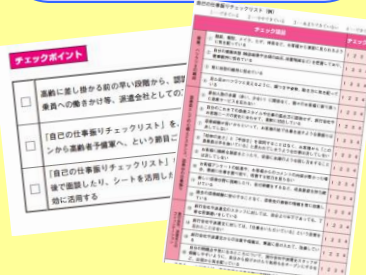
## 『添乗サービス業高齢者雇用推進ガイドライン』

●取組団体 社団法人日本添乗サービス協会

●概要

- ・高齢化するベテラン添乗員の戦略化について「添乗スタイルや仕事ぶりの定期点検を通じた添乗のあり方の見直し」「適切な評価やランク付けを目指した制度、システムづくりによるモチベーション維持策」など6つの視点で整理。
- ・事業主のチェックポイントも盛り込み、ガイドラインを作成。

- ①高齢者の就業希望と会社としての考え・要望とのすり合わせ
- ②高齢者の仕事内容、役割  
技能伝承を通じた高齢者と若年者のベストミックスをめざして
- ③高齢者の勤務日数・勤務時間
- ④高齢者の賃金と働く意欲、やりがいの維持・向上
- ⑤日々の安全対策の留意点
- ⑥日々の健康管理の留意点
- ⑦高齢期に至るまでにやっておくこと



# 啓発事業(高齢者関係)

## 高齢者雇用開発コンテスト表彰式、記念講演、トークセッション

～高齢者雇用支援月間の中核行事として多彩なメニューを提供し効果的に啓発活動を実施(平成23年10月5日開催)～

高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて、記念講演、厚生労働大臣表彰企業等による事例発表、それらの内容を踏まえたトークセッションを複合的に実施し、「70歳まで働ける企業」実現に向けた理解を図った

### 高齢者雇用開発コンテスト表彰式

内容: 厚生労働省との共催により、高齢者がいきいきと働くことのできる職場環境にするために**企業等が行った創意工夫の事例**を全国から募集。応募事例の中から厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した(協同組合) アルタ・ホープグループをはじめ**28社を表彰**。

### 記念講演 「70歳現役企業の実現に向けて」

樋口 美雄氏(慶應義塾大学商学部長・教授)

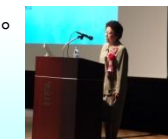
内容: 高齢化が進むわが国において、「**生涯現役社会**」を実現するために、高齢者の労働力をどのように活かし、企業の活力を向上させ、技能の承継を行うかを展望



### 高齢者雇用に関する積極的な企業による事例発表

内容: コンテスト入賞企業及び高齢者の活用を積極的に進める企業4社による事例発表。

- (協同組合) アルタ・ホープグループ(厚生労働大臣最優秀賞受賞)  
「いけいけ70運動」の提唱による作業施設の改善等、**70歳以上まで活躍できる職場**を実現。
- (企業組合)ファームまあま喜ね舎(厚生労働大臣表彰優秀賞受賞)  
「高齢者の高齢者による高齢者のための企業組合」を創設し、**地域の高齢女性が活躍できる職場**を創出。
- 菱木運送株式会社(厚生労働大臣表彰優秀賞受賞)  
「労働時間等の改善基準」を遵守する取組と新たな職務の創設等による**70歳雇用の実現**。
- 株式会社虎屋本舗(機構との共同研究を実施)  
70歳定年及び年齢上限の無い勤務形態の導入等、**年齢に関わりなく働ける職場**を実現。



### トークセッション コーディネーター: 樋口 美雄氏(慶應義塾大学商学部長・教授)

内容: 事例発表を行った4社とコーディネーターにより、経営者及び人事労務担当者の視点から、トークセッションを実施。「**70歳現役で働く従業員の仕事ぶり**」、「**中・若年層と高齢者の経験・特性をどう結び付けているか**」、「高齢従業員の「ヤル気」をどう維持・向上させているか」、「65歳年金支給時代への対応」などについて討論。



表彰事例の優れた取組をパンフレットやホームページで広く紹介



事例発表・トークセッション  
に対する来場者(263人)  
の満足度  
**91.1%**

・「データに基づく高齢者雇用の見通しを知ることができた」

・「表彰された企業の担当者の話が聞けてよかった。中小企業での取組の実情を聞いて参考になった」

・「高齢者への配慮、人事評価の点が分かりやすかった」

・「各社特色ある高齢者雇用の取組が参考になった」

### 来場者の関心・ニーズに応える情報提供・相談

#### ●各種パネル・ポスターの展示

コンテスト入賞企業の取組、団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果、高齢者雇用アドバイザー制度、高齢者助成金制度を紹介するパネルやポスターを展示。