

# 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の 平成21年度の業務実績の評価結果

平成 22 年 8 月 19 日  
厚生労働省独立行政法人評価委員会

## 1. 平成21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）の第 2 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 20 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。以下「政・独委評価の視点」という。）、「平成 20 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 21 年 12 月 9 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21年度業務実績全般の評価

平成 21 年度は、事業の見直し・改善に積極的に取り組み、駐在事務所の廃止、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達成するなど、着実に実績を上げている。

これらを踏まえると、平成 21 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 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、潜在的ニーズへの対応を含め、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、駐在事務所の廃止、地域障害者職業センターの管理事務の集約化などが着実に行われた点は評価できる。今後は、より効果的なサービスの実施に努めつつ、更なる効率化に向けた取組を期待する。

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の節減を進め、併せて予算執行の節約、自主的な事業見直し・廃止を行ったことは評価できる。今後は、随意契約の見直しを確実に実施するとともに、一般競争入札（最低価格落札方式）を実施した平成 22 年度の地方委託業務が適切に実施され、23 年度の委託方式の廃止後の体制に円滑に移行できるようにする必要がある。

給付金・助成金業務については、事務手続の効率化等を進め、1 件当たり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、事務手続の更なる簡素合理化等を期待する。

### (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の実施、2 元構造のコンプライアンス体制やモニター制度等による内部統制が実施されており、評価できる。今後とも、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、ホームページの内容や利用しやすさの向上により、アクセス件数が大幅に増加するなど、効果をあげていることは評価できる。今後は更に質の充実に取り組むことを期待する。

#### 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、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、事務手続の簡素合理化等による効果的な給付金の活用を進めるとともに、不正受給防止対策については一層の努力を期待する。

事業主に対する相談・援助については、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、目標を上回る課題改善効果等が見られたことは評価できる。今後は、企業における 60 歳代の雇用が一層効果的に進むよう、高年齢者雇用アドバイザー等の資質の向上のための一層の取組や、大企業を含めた「70 歳まで働ける企業」の普及・促進を期待する。

実践的手法の開発・提供については、「70 歳まで働ける企業」の実現に向けた「雇

用力評価チェックリスト」を開発したほか、企業との共同により先駆的モデルを構築し、活用されるよう積極的に取り組んだことは評価できる。

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、表彰、シンポジウム、フォーラム、講演など多彩な手法による効果的な情報提供に取り組んだほか、定期刊行誌「エルダー」では、読者アンケート等の広範囲な意見を反映した記事や企業の取組事例を紹介するなどの内容の一層の充実に取り組んでいるが、今後とも、高齢者雇用に向けた社会的理解がさらに進むよう、効果的な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在職者を中心とした中高年齢者に対する相談・援助については、土日・夜間、出張対応など、利用者ニーズに対応した各種取組を進め、目標（80％）を大幅に上回る96.2％の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の回答を得ていることは評価できる。コーナーは21年度末をもって、業務を終了したが、今後、利用者が必要な支援を受けられるよう、関係機関と連携した可能な対応が行われることを期待する。

### 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したほか、厳しい雇用失業情勢に対応した、事業主団体、企業等への求人確保要請等「就職実現特別対策」を展開し、数値目標をすべて達成し、かつ12指標中11指標で平成20年度実績を上回り、9指標で過去最高の実績となったことは評価できる。今後は、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、潜在的なニーズにも対応できるよう、関係機関との連携を充実させるなど、一層きめ細かな質の高いサービスを期待する。

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、様々な機会、多様な方法による積極的な助言・援助、実務的研修等を実施し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、ニーズを踏まえたテーマについて実施し、支援技法の開発を行い、成果の積極的な普及・活用に取り組んでいることは評価できる。今後、引き続き時宜に適合したテーマの調査・研究が行われ、成果が実践的に活用されることを期待する。これらを通して、職業リハビリテーションの更なる質の向上に取り組むことを期待する。

障害者職業能力開発校については、企業ニーズや障害特性に対応した支援のほか、厳しい雇用失業情勢に対応した求人確保に向けた企業への働きかけの強化や訓練生への体験型の短期職場実習などの特別対策を実施し、職業訓練受講者の就職促進、先導的職業訓練の成果の普及に積極的に取り組んだ結果、修了者の就職率が86.2％と目標（80％）を上回るとともに、研究成果のホームページへのアクセス件数

が対前年度で約 40 %増加したことは評価できる。今後も引き続き、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実、指導技法等の積極的な開発・普及を期待する。

納付金関係業務については、引き続き高水準の収納率が達成されたこと、平成 22 年 7 月の改正障害者雇用納付金制度の円滑な施行に向けた周知に積極的に取り組み、事業主の理解を高めたことは評価できる。今後は、改正内容の一層広範な周知に取り組み、業務が引き続き適切に運営されることを期待する。

納付金制度に基づく助成金業務については、効果的活用に向けた周知・広報・活用促進に取り組んでいるほか、適正な支給業務の実施に努め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、新たにシステムを導入し、過去の相談記録を迅速に確認しつつ、計画的な企業訪問や多様な提案を行うなどサービスの充実を行った結果、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について成果を上げつつあることは評価できる。今後は、就労支援機器の普及啓発に一層取り組み、利用が促進されることを期待する。

障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供については、わかりやすく実践的なマニュアル・好事例集の作成等を進めるとともに、ホームページ等を活用した成果の普及に取り組み、利用者の満足度が高かったことは評価できる。

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数が 44,300 人（前年度 37,400 人）と過去最高となり、障害者雇用問題への理解度が目標を大きく上回ったほか、定期刊行誌「働く広場」のホームページ上の誌面公開や誌面の充実が図られたことは評価できる。今後とも、障害者雇用に向けた社会的理解がさらに進むよう、効果的な広報活動の工夫が期待される。

全国障害者技能競技大会（アビリンピック）については、市との共催を含め開催地との協力・連携による大会準備・運営を行い、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の充実を図ったほか、複数会場開催のメリットを活かす工夫と運営上の問題点解消のための対策を講じ、42,200 人（前年度 39,300 人）と過去最高の来場者数を達成し、障害者の職業能力についての社会における関心が高まったことは評価できる。今後も、一層の運営面での工夫を期待する。

### （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 21 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 18.2 %の大幅な節減となったことは評価できる。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9,717,587円であった。経常損失8,176,266,502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8,186,590,572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10,324,070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臨時損失90,562円を含む損失額の合計8,186,681,134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、竹芝本部事務所の賃借料や障害者職業総合センターの電力単価の引下げ等、当該基準採用経費に係る節減への取組を行った結果として、利益972万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、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

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処分を円滑に実施すべく、関係機関と調整を行い、一部施設を解体撤去したことは妥当であり、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、112.2と平成20年度の111.6から0.6ポイントの増加となっているが、地域・学歴勘定の指数は101.4と平成20年度の102.8から1.4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65.0%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94.9%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

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（平成 22 年度においても、地域手当について、国が東京都区部において 18 %の支給割合としているのに対し、機構においては、年度当初 7 %であったものを 5 月には 3.5 %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、近年、給与構造改革に取り組んでいることは評価できる。

今後については、地域・学歴勘案の指数を平成 22 年度において 100.0 以下とすることを目標に、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、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務の新たな実施のための増員に係る人件費増が生じる中、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により、平成 21 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 6.1 %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 21 年 12 月に転居手当を廃止した。また、平成 22 年度中に、勤勉手当の成績率を国と同様の 4 区分とし、職業訓練指導員手当についても都道府県の状況や国の類似の手当の状況等を踏まえ検討することとしている。

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あたっては、平成21年度はレクリエーション事業に係る支出の廃止、管理経費の削減の見直しを行い、法人負担率の引下げ（俸給月額5/1000→3/1000）を実施した。さらに、平成22年2月に、従来法人が負担していた各事業の共通管理経費を法人負担と会員負担とで折半で支出することに変更し、法人負担を俸給月額の1000分の2.5相当とした。なお、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ており、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、組合会において、保険料負担について労使折半とするための手続きを行っている。

#### 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、独立行政法人整理合理化計画を踏まえた高齢期雇用就業支援コーナーの廃止、受託法人への委託事業に係る職員数の見直し・削減等により、前年度比 3.1 %の節減が図られており、評価できる。

さらに、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、事務用品の一括調達、公用車の小型車への車種変更等に努めるなど、15.7 %の経費節減が図られており、評価できる。なお、平成 22 年度から地域障害者職業センターの賃借料の引下げなどの経費削減が図られている。

#### 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（56 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結果、一般競争入札のうち 1 者応札件数は 27 件と大幅に減少した。今後、さらなる努力を期待する。

##### 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 21 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 21 年度の随意契約（少額随契を除く）は、件数で 165 件、金額で 71.7 億円となり、前年度比件数ベースで 5.1 %の増、金額ベースで 10.6 %の減となった。件数ベースの増は、これまで受託法人への業務委託により同法人が賃借していた高齢期雇用就業支援コーナーの施設について、平成 22 年 1 月より市場化テストを導入する予定であったことから、同施設を機構が直接賃借して受託法人に提供する公設民営方式としたこと等によるものであるが、これは平成 21 年度限りの契約であり、この平成 21 年度限りの特殊要因を除けば、前年度比件数ベースで 10.2 %の減、金額ベースで 12.7 %の減となっている。なお、政・独委 2 次意見において法人個別の意見を受けた



(社) 全国重度障害者雇用事業所協会への委託業務及び各都道府県の雇用開発協会等への委託業務については、競争性・透明性を高めるべく取組を加速し、いずれも平成 22 年度の契約から一般競争入札（最低価格落札方式）を実施したところであるが、一部の道県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はないとされたことから、再入札を行っている。(社) 全国重度障害者雇用事業所協会への委託業務及び各都道府県の雇用開発協会等への委託業務については、いずれも平成 23 年度から委託方式を廃止し、機構が直接実施（47 区域のうち 9 区域については平成 22 年 10 月から実施）することとしている。

## 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）との意見交換会の実施など、情報伝達の円滑化による適切な統制環境確保に向けて取り組んでいる。

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により、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、③モニタリングの結果を次の年度計画等に反映させているか、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、①役職員の行動理念を「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、②コンプライアンス推進規程を制定し、これに基づき総括管理者、各部及び施設における推進責任者を配置したこと、③平成 21 年 3 月に策定した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たこと、も評価できる。

## ⑦ 事務事業の見直し等について

### i) 業務改善の取組状況

平成 19 年度運用開始の経理システムを活用して、事項ごとの予算執行状況を常時把握するとともに、費用対効果について分析を行った結果、高年齢者雇

用開発コンテスト募集に係るポスター、新聞広告、70歳まで働ける企業の普及啓発の雑誌広告の実施を取りやめたことは評価できる。

ii) 事務・事業の見直し

機構が行う事務・事業について、国民のニーズとずれているものがないか等について、事務・事業の執行状況、利用者からの声などを踏まえ検討を行い、以下の見直しを行った。

(平成21年度第3四半期実施)

- ・ 高年齢者雇用開発コンテスト募集に係るポスター、新聞広告、70歳まで働ける企業の普及啓発の雑誌広告の実施の取りやめ

(平成21年度末実施)

- ・ 高齢期雇用就業支援コーナー関係業務の廃止
- ・ 高齢者雇用に関する各種講習の廃止
- ・ 障害者雇用に関する事業主講習の廃止
- ・ 障害者職場定着推進チーム育成事業及び障害者雇用に関する相談及び援助のためのフォローアップ事業の廃止
- ・ 高齢者雇用フェスタの廃止
- ・ 啓発広報活動の見直し
- ・ 駐在事務所（全国5か所）の廃止

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22年7月8日から8月6日までの間、機構の業務実績報告書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。