

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構の 中期目標期間の業務実績の最終評価結果

平成25年8月28日
厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 中期目標期間（平成20年度～平成24年度）の業務実績について

（1）評価の視点

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）は、日本障害者雇用促進協会の業務に国及び(財)高年齢者雇用開発協会の業務の一部を加えて、高齢者等及び障害者の雇用支援を一体的に実施する組織として、平成15年10月に新たな独立行政法人として発足したものである。

また、平成23年10月1日に「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」（平成23年法律第26号）に基づき、独立行政法人雇用・能力開発機構から職業能力開発業務等が移管されたところである。

本評価は、中期目標期間終了後に、中期目標期間全体に係る業務実績の評価を実施するものである。

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、各年度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日総務省政策評価・独立行政法人評価委員会）やいわゆる2次意見等も踏まえ、最終評価を実施した。

（2）中期目標期間の業務実績全般の評価

当委員会においては、機構が独立行政法人として発足して以来、業務により得られた成果が、「高年齢者等及び障害者並びに求職者その他の労働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」という機構の設立目的に照らし、どの程度寄与するものであったか、効率性、有効性等の観点から、適正に業務を実施したかなどの視点に立って評価を行ってきたところであるが、中期目標期間全般については、次のとおり、概ね適正に業務を実施してきたと評価できる。

業務運営の効率化に関しては、業務運営体制について、本部機能の幕張本部への移転・集約化、駐在事務所（全国5か所）の廃止、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）管理事務の集約化、地方において委託により実施してきた高年齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務の委託方式の廃止による直接実施等により、効率化に着実に取り組んでいる。また、人件費削減、一般管理費・業務経費の削減などを中心とした経費節減に取り組むとともに、利用者等のニーズ把握、サービスの質の向上などに積極的に取り組んだ結果、業務実績は中期目標・中期計画を上回るなど着実に実績を上げている。

一方で、今後、主に以下の点に留意する必要がある。

- ① 今後は、生涯現役社会の実現に向けた取組がより重要となることから、年齢にかかわらず働き続ける企業の実現に重点を置き、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図るとともに、業務の更なる質の向上に向けて取り組む必要がある。

- 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労支援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とともに、精神障害者、発達障害者等のより円滑な就職・職場定着に向けて、サービスの一層の質的向上について、検討する必要がある。
- ③ 企業等のニーズに応えた職業訓練を効果的に実施するとともに、定員充足率が低下傾向にあることを踏まえ、定員充足率の向上に引き続き取り組む必要がある。

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ついて

業務運営体制については、本部機能の幕張本部への移転・集約化、地方業務の委託方式の廃止、地域センターの管理事務の集約化、駐在事務所の廃止等、業務運営の効率化に着実に取り組んでおり、評価できる。

経費節減等については、随意契約の見直しや1者応札・1者応募の改善、業務システムの最適化等により、一般管理費・業務経費ともに中期目標・中期計画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、評価できる。今後も引き続き経費節減に取り組むことを期待する。

給付金・助成金業務については、事務手続の効率化・簡素化、審査能力の向上等により給付金・助成金の1件当たりの平均処理期間は、平成19年度と比べて平成24年度で35.3%の短縮となっており、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 業務の質の向上への取組について

業務の質の向上については、関係者のニーズを業務に的確に反映させるための内部評価・外部評価を積極的に活用した業績評価システムが構築されており、評価体制が適正に機能しているといえる。また、二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更なる改善に積極的かつ着実に取り組んでおり評価できる。

なお、一部マスコミにおいて、求職者支援訓練に係る不正受給の疑いのある旨の報道があったところであり、求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等については、シナジー効果の一層の発揮という観点から、給付金・助成金支給業務における不正受給防止に向けた全般的な取組を踏まえ、厳正な実施状況確認の在り方を含めた再発防止策を強化するとともに、内部統制の観点から、コンプライアンス意識の向上のための更なる取組を期待する。

高齢者等や障害者の雇用に関する情報等及び職業訓練実施状況等の情報の提供

に当たっては、ホームページの内容の充実や利用者ニーズを取り入れた利用しやすさの向上により、アクセス件数の増加に取り組んでおり評価できる。

また、情報セキュリティ対策を推進するとともに、「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するなど、評価できる。

さらに、東日本大震災に係る対策の実施については、特別相談窓口の設置、雇用促進住宅の活用など機動的な対応を行っており、機構の果たす役割を十分発揮したといえることから、評価できる。

② 高年齢者等雇用支援業務

〔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〕

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、給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続きの簡素合理化に努め、支給要件等に変更があった場合のホームページでの公開状況が中期計画における数値目標（7 日以内に公開）を毎年上回っており、評価できる。

また、適正な支給業務の実施にあたり、不正受給防止対策に積極的に取り組み、その結果、平成 22 年度、平成 23 年度においては不正受給件数が 0 件であったこと、過年度の不正受給事案の発覚を踏まえて、不正受給防止対策の一層の強化に取り組んだことは、評価できる。

〔事業主に対する相談・援助、実践的手法の開発・提供及び高年齢者雇用に関する啓発等〕

事業主に対する相談・援助については、「70 歳まで働ける企業」の普及・促進、65 歳までの希望者全員継続雇用の推進等に重点的に取り組み、高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施件数が中期計画の数値目標（延べ 30,000 件）を上回るとともに、追跡調査において具体的な課題改善効果があった旨の評価が得られた割合についても、中期目標・中期計画の数値目標（70%以上）を大きく上回っており評価できる。

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、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るため、事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた調査研究を行っており、評価できる。

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、記念講演、トークセッションの実施等の「70 歳まで働ける企業」の実現に向けた活動に取り組んでおり、評価できる。

③ 障害者雇用支援業務

〔地域障害者職業センター業務〕

地域センター業務については、障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所等と連携し、どの地域においても均等・公平な職業リハビリテーション

サービスが受けられる環境を整備した上で、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て、平成 24 年度末までに延べ 148,415 人（目標値 125,000 人以上）に職業リハビリテーションサービスを実施しており、職業準備支援等修了者の就職等に向かう次の段階への移行率及び就職率についても、毎年度中期計画の目標（移行率 75%、就職率 50%）を上回り達成していることは高く評価できる。

ジョブコーチによる支援については、平成 24 年度末までに支援対象者は延べ 16,465 人と中期計画の目標（10,500 人以上）を大幅に上回ったほか、支援終了後 6 か月経過時点の定着率も毎年度中期計画の目標（80%）を上回っており、評価できる。

また、その他の業務及び各業務アンケート調査の評価についても、毎年度中期計画の数値目標を上回っており、厳しい雇用情勢の中で障害者及び事業主に対する雇用支援に多大な貢献を果たしていると高く評価できる。

【地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成】

関係機関に対する助言・援助等については、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、地域センターの障害者職業カウンセラーが関係機関の職員と協同支援を通じて支援方法の解説を行うなど、関係機関に対する助言・援助を積極的に実施したほか、アンケート調査の結果も中期計画の目標を大幅に上回っており、評価できる。

また、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、福祉機関等の職員に対する専門的、技術的研修を実施するとともに、受講者アンケートの結果を踏まえ、さらなる内容の充実を図っており、評価できる。

【職業リハビリテーションに関する調査・研究及び技法の開発】

職業リハビリテーションに関する調査・研究については、発達障害者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究等に重点をおき、そのニーズを踏まえたテーマについて実施をしており、すべてのテーマについて毎年度 3 分の 2 以上の外部評価委員から上位 2 段階の評価を得て中期計画の目標を達成したことは評価できる。

また、技法の開発については、ニーズの高い発達障害者等の就労支援技法の開発を進めるとともに、支援技法普及講習等を通じて成果の普及に努めていることは評価できる。

【障害者職業能力開発校の運営】

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、高次脳機能障害者等の職業訓練上特別な支援を要する障害者の積極的な受入れ拡大等に取り組み、平成 24 年度においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者の割合が 54.7% と 2 年連続 5 割を超えるとともに、定員充足率は毎年度中期計画の目標 95% を超え

ており、特に平成 21 年度以降は 4 年連続 100%を超えたことは、評価できる。また、厳しい雇用情勢に対応した就職促進対策の実施等により修了者の就職率が毎年度中期計画の目標 80%を上回っていることも評価できる。

〔納付金関係業務〕

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、制度に対する理解の促進、調査の実施、電子申告申請システムによる事業主の利便性の向上を図る等の取組により、毎年度 99%以上の収納率（目標値 99%以上）を達成していることは評価できる。特に、平成 22 年度から新たに適用対象となった 200 人を超え 300 人以下の事業主についても、収納率が 99%を上回ったことは、制度改正にも着実に対応した結果であり、評価できる。

〔納付金制度に基づく助成金の支給業務〕

納付金制度に基づく助成金の支給業務については、助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続きの簡素化等に着実に取り組むとともに、不正受給防止対策を強化するなど、適正な支給業務の実施に努めており評価できる。

〔障害者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等〕

障害者雇用に関する相談・援助については、より困難で個別の課題を抱える事業主の相談・援助を進めており、評価できる。

就労支援機器等の普及・啓発及び貸出に係る総合的な相談・援助を通じて、貸出し利用率が中期計画の目標を上回り、利用者の満足度も高いことから、障害者雇用支援に貢献しているといえる。

障害者雇用に関する実践的手法の開発については、事業主ニーズの調査・分析を積極的に実施し、わかりやすく実践的なマニュアル・好事例集の作成等に取り組むことで、相談・援助を具体的にバックアップできる手法の開発がなされている。また、ホームページ等を活用した成果の普及を行っており、利用者アンケートの満足度も高く、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の開催に当たり啓発効果の向上のための独自の工夫がされており、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中期計画の目標を大きく上回っていること、定期刊行誌「働く広場」については、読者ニーズ等を踏まえた紙面の充実に取り組み、読者アンケートによる評価も高く、評価できる。

〔障害者技能競技大会（アビリンピック）〕

障害者技能競技大会（アビリンピック）については、国際アビリンピックの開催年度であった平成 23 年度を除き毎年度開催しており、雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストラーションの実施等一層効果的な大会運営の取組がなされている。大会来場者に対するアンケートで、中期計画（目標値 80%以上）を大幅に上回る割合で、障害者の

職業能力及び雇用に対する理解度が深まった旨の評価が得られており、障害者の職業能力の認知度を高める取り組みとして、評価できる。さらに、平成23年度に韓国で開催された第8回国際アビリンピックへの参加にあたっては、派遣選手に対する安全・健康の確保、強化指導の実施等により、選手が持てる力を十分に発揮できるよう支援したことは、評価できる。

④ 職業能力開発業務について

職業能力開発業務においては、職業能力開発促進センター（61か所）、職業能力開発大学校（10校）等において、離職者訓練、高度技能者の養成訓練、在職者訓練等を実施している。

なお、職業能力開発業務については、平成23年10月に雇用・能力開発機構から移管された業務であることから、最終評価にあたっては、平成23年度下半期及び平成24年度通年の実績で評価を行うこととする。

【効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等】

職業能力開発業務の実施にあたっては、職業能力開発促進センター等の地域の実情に応じた運営に努めるため、都道府県、都道府県労働局、事業主や労使の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会をすべての職業訓練支援センターで開催し、それぞれの地域での業務実績や訓練計画を協議している。また、関係省庁とも新規成長分野における訓練カリキュラムを開発・検証するなどの連携を図っている。

訓練コースの見直しについては、職業訓練に関する地域ニーズの把握、訓練コース案の作成、カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の検査、訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行うなど、「機構版教育訓練ガイドライン」に基づいたPDCAサイクルによる訓練コースの不断の見直しを行っているが、今後も企業等のニーズに応えた職業訓練の効果的な実施に取り組むことを期待する。

また、東日本大震災の被災地等6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、地域の人材ニーズを把握するとともに、全国ネットワークによるスケールメリットを活かし、全国から職業訓練指導員を応援派遣し、住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施している。

職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管については、譲渡協議を進めることができるよう必要なデータを提供するとともに、職業能力開発促進センターの所長等が各都道府県を訪問できるよう準備を進めた。

職業能力開発総合大学校については、平成24年度末までに相模原校を廃止し東京校（小平校）への集約を完了したほか、全国の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練については北海道を始め全国8ブロックにおいて出前型訓練を試行実施するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）の実施に向けて、カリキュラムの検討、制度運用や取得資格等の考え方等について必要な準備を進めていることは、評価できる。

〔離職者訓練〕

離職者が早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、施設内訓練を実施している。訓練の実施に当たっては、地域ごとに人材ニーズを踏まえた上で、民間教育訓練機関では実施できない訓練コースの設定に努めるとともに、高い就職率を達成している指導員の就職支援ノウハウを集約した「就職支援行動ガイド」や、全国の取組やノウハウをまとめ作成した「就職支援マップ」の活用等により、具体的な支援ツールに基づく就職支援の強化を行っている。

こうした取組により訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率は、毎年、中期計画の目標80%以上を大幅に上回るとともに、平成23年度（84.6%）、平成24年度（84.8%）いずれも過去最高となり、また、常用労働者の割合も毎年度向上したことは、評価できる。

なお、定員充足率が経年的に低下傾向にあることを踏まえ、各施設の定員充足率を明らかにするとともに、低調な施設においては、アクションプランを策定し、定員充足率の向上に取り組んでいると認められるが、今後も引き続き定員充足率の向上に取り組むことが期待される。

〔高度技能者の養成訓練〕

訓練生に対するキャリア・コンサルティングの実施等きめ細かな就職支援の取組等により、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率は中期計画の目標95%を上回る水準を達成するとともに、常用労働者の割合も高い水準を維持したことについては評価できる。また、産学連携の取組として、職業能力開発大学校等における共同研究、受託研究を実施したほか、地域における「ものづくり」についての啓発を行うため「ものづくり体験教室」を実施し、地域に開かれた施設運営を行っていることについても、評価できる。

〔在職者訓練、事業主等との連携〕

在職者訓練について、受講者と事業主に対してアンケート調査を実施し、中期計画の目標80%以上を大幅に上回る満足度を得たことは評価できる。

また、アンケート調査結果の分析を通じ、訓練コースの評価・改善を行う仕組みである訓練カルテ方式を活用しているほか、習得した能力の測定のため、訓練開始時に受講者の能力をアンケートにより把握するとともに、訓練受講後に、職場での適用状況を確認し、受講者及び事業主から測定・評価した結果を訓練コースの設定等に活用する等の取組を実施していることは評価できる。

事業主等自らが職業訓練を実施するための支援としては、事業主等の求めに応じた職業訓練指導員の派遣や、施設設備の貸与を行っているほか、依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主からの相談等を踏まえ、「緊急雇用対策講習」を実施しており、評価できる。

〔職業訓練指導員養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等〕

職業訓練指導員の養成については、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援等に対応できる幅広い能力を有する人材を養成するため、長期課程においてカウンセリング技法等9科目を実施した。また、3年次の実務実習や4年次の職業能力開発施設でのインターンシップを通じて、より実践的な指導力等の強化に努めている。さらに、研修課程では、職業訓練指導員に対し、産業構造の変化や技術革新に的確に対応できるよう、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するための訓練を実施した。これらの取組により指導員の指導力の向上に努めていることは、評価できる。

訓練コースの開発については、学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて、環境・エネルギー分野等の新訓練科をはじめとする10テーマについて調査・研究を実施した。また、その成果については、職業能力開発総合大学のホームページで公表するとともに、民間教育訓練機関、地方公共団体等に対し研究報告書を配布する等、成果の還元に努めている。これらの取組については評価できる。

国際連携・協力の推進等については、開発途上国からの研修員等の受入れや職業訓練指導員の開発途上国への派遣等、国際貢献の取組を行っており、評価できる。

〔求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等〕

平成23年10月から開始された求職者支援制度については、厚生労働省が定めた認定基準に基づき、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、認定申請書の受理・審査等の認定業務を実施している。また、求職者支援訓練の質を確保するため、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実施状況確認を実施しているほか、認定基準に適合した訓練カリキュラムの作成等を円滑に道案内する「カリキュラム作成ナビ」を作成し、訓練実施機関への支援に取り組んでいる。

なお、一部マスコミにおいて、求職者支援訓練に係る不正受給の疑いある旨の報道があったところであるが、雇用構造が大きく変化する中、求職者支援制度の重要性は益々高まっており、求職者支援訓練の効果的な実施と質の確保を図るため、さらなる役割を果たしていく必要がある。このため、関係機関との緊密な連携の下、当該事案の全容解明を図るとともに、その結果を踏まえ、厚生労働省と連携し、厳正な実施状況確認の在り方を含めた再発防止策に速やかに取り組む必要がある。併せて、サードセクターを含めた民間訓練実施機関との連携・協同による制度の効果的な運用を期待する。

3. 財務内容の改善等について

予算執行については、職員諸手当の見直しによる人件費の削減、地域センター賃借料等の引き下げ等により業務経費等の節減を図った結果、国庫負担の軽減に寄与しており、評価できる。

障害者雇用納付金に係る積立金については、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。

雇用促進住宅については、29住宅を地方公共団体に譲渡するなど着実に譲渡等を進めるとともに、一般競争入札の実施により管理運営に係る委託業務の委託費の効率化に努めたほか、雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金については、平成24年1月10日に約356億円を国庫納付している。

不要財産等の処分についても、旧三重障害者職業センター跡地を国庫納付するなど、着実に処分が行われている。