

PDCAサイクル管理用シート（商工労働部）

障がい者の雇用の促進について

計画（P） ↓ 実施（D）	目標値	【第6期障がい福祉計画期間（令和5年度末まで）の目標値及び実績の推移】				
			R2	R3	R4	R5
民間企業の実雇用率		目標	—	—	2.3%	2.3%
		実績	2.12%	2.21%	2.25%	
民間企業の雇用数		目標	51,800人	54,700人	56,700人	57,400人
		実績	52,038.5人	54,597.5人	55,401.0人	
※いずれも大阪労働局との共通目標。実績は各年6月1日時点（厚生労働省公表値）						
大阪障害者職業能力開発校及び府立高等職業技術専門学校における就職率		目標	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上
		実績	77.9%	88.0%	79.5%	
民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率		目標	55%	55%	55%	55%
		実績	57.3%	50.9%	54.1%	
※ただし、R2の数値は第5期障がい福祉計画期間の目標及び実績						
主な活動指標	○主な活動指標の一覧					
			R3	R4	R5	
	ハートフル条例を柱とする企業への働きかけによる障がい者の就職者数	見込	600人 <small>（うち精神・発達180人）</small>	600人 <small>（うち精神・発達180人）</small>	600人 <small>（うち精神・発達180人）</small>	
		実績	532.5人 <small>（うち精神・発達198人）</small>	564.5人 <small>（うち精神・発達182.5人）</small>	人 <small>（うち精神・発達 人）</small>	
	人事担当者のための精神・発達障がい者雇用アドバンス研修受講者数	見込	70人/年	70人/年	70人/年	
		実績	70人/年	76人/年	人/年	
	大阪障害者職業能力開発校等における訓練受講者	見込	316人	316人	308人	
		実績	273人	291人	人	
	障害者の多様なニーズに対応した委託訓練受講者	見込	172人	182人	人	
		実績	89人	90人	人	

PDCAサイクル管理用シート（商工労働部）

	評価（C）	改善（A）
R4 年度	<p>【目標等を踏まえた評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大阪における令和4年障がい者雇用状況報告の集計結果では、民間企業の障がい者の実雇用率は前年比で0.04ポイント増加し2.25%と過去最高を更新した。また、民間企業に雇用されている障がい者の数は、55,401人、前年より1.5%増え、19年連続で増加した。目標値には若干届かないものの、概ね達成。 ・ 令和4年度も引き続きコロナ禍により個別の企業訪問等は困難な状況だったが、令和3年3月から法定雇用率が2.3%に引き上げられたこともあり、職場体験マッチングや面接会への参加企業数や参加者数が顕著であった。また、企業への障がい者雇用支援について、引き続き、地道に粘り強く取り組んできた結果と評価。 ・ 大阪障害者職業能力開発校及び府立高等職業技術専門校の訓練生に対する就職サポートについては、就職担当会議での訓練生の情報共有や企業見学、企業実習等を取り組んできたところ。令和4年度の就職率は79.5%と目標にわずかに届かないものの概ね達成。ただし、就職に必要なスキルへの理解が不足していたり、自身が大事に思う点への優先順位をつけられない訓練生への対応が十分では無かったため、前年度から就職率が低下したものと評価している。 ・ 民間教育訓練機関を活用した委託訓練については、科目・委託先、職業準備性を重視した訓練実習企業の開拓などに継続して取り組んだことにより、令和4年度の就職率は54.1%と前年度を上回ったが、それぞれの受講生の職業準備性に対応した就職支援の取組みにおいて、十分な成果を得ることができなかつたため、目標をクリアできなかった。 	<p>【令和5年度における取組等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ハートフル条例に基づいて、法定雇用率未達成の条例対象事業主に対し、雇用率達成に向けた誘導・支援を行う。 ・ セミナーや職業訓練施設の見学会を実施するとともに、職場実習のコーディネーターや職業紹介など、事業主と障がい者とのマッチングを実施する。また、専門家を派遣し、職場環境整備等の助言を行うなど、個々の事業主の状況に応じたきめ細やかな支援を継続する。 ・ 精神・発達障がい者を中心とした定着支援の取組みとして、企業を対象に、座学と職場体験がセットの「職場体験研修」を実施するとともに、「職場体験受入れマッチング会」を行う。 ・ さらに今年度は障がい者雇用経験のない事業主向けの「障がい者雇用の理解促進ツール」を作製予定。 ・ 引き続き、大阪労働局等と連携し、障がい者雇用の促進を図る。 ・ 障害者校では、今年度から年3回、訓練生と就職先への希望条件や不安に思っていることを聞き取る個別面談の時間を設け、就職への不安を解消するとともに、就職するために必要なスキルを訓練生と確認することでより積極的に就職活動取り組めるようにする。 ・ 民間教育訓練機関を活用した職業訓練については、引き続き受託事業者等との意見交換などを通じ、障がい者及び企業ニーズに応じた、より就職に結びつく効果的な訓練メニューの見直しを行うとともに、障がい者職業訓練コーチ兼コーディネーターが受講者と事業者の多様なニーズに対応した取り組みを強化することにより、就職率の達成を図る。

PDCAサイクル管理用シート（商工労働部）

	<ul style="list-style-type: none">・ 一方、障害者校や一般校で実施していないIT・事務・介護などの科目を設定し、障がい者の適性やニーズに対応した多様な職業訓練を行えるよう、受講者、就職者の増加に努めている。・ 具体的には、人材育成課に配置の障がい者職業訓練コーチ兼コーディネーターが受講者と事業者のニーズに対応した訓練科目の設定や受託事業者・訓練受入れ企業開拓の取組みを強化している。・ しかし、受託者の固定化や訓練受入れ企業が限定的等により、受講者の減少も見られる。分母が少ないため、1人変動すると率が2%程度変動することから就職率も低くなっているものと評価する。	
--	--	--