

行政事業レビュー公開プロセス

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施

評価結果

事業全体の抜本的な改善

廃止	0	人
事業全体の抜本的な改善	3	人
事業内容の一部改善	3	人
現状通り	0	人

<とりまとめコメント>

- ・ 成果目標について、就職率のみならず、就職後の定着率など就業継続の評価ができるような目標を検討すべきである。受講者数も補足的な成果指標とすることも有効であると考えます。
- ・ 都道府県によって実績にバラツキがあるので、障害者訓練の地域ごとの現状把握・分析を十分に行うべきである。都道府県だけでなく市町村や関係支援機関間の意思疎通を十分に図り、障害者の就労に関するニーズを国が吸い上げ、障害者の真の自立に向けて必要な訓練を検討すべきである。例えば、企業での現場実習機会の付与、委託費の水準の見直し、訓練期間の柔軟化、ソフトウェアの更新費の補助などを検討すべきである。

<具体的なコメント>

○事業の課題や問題点

- ・この事業は都道府県が主体になるが、他の支援策も多くあるし、市町村が行う就職支援の中で障害者が入るケースもある。全体像の把握がまだ不十分。
- ・就職率も重要だが、いかに訓練に参加してもらうか、量と質の両面をとらえた訓練内容にすることが必要と考える。受講者7名で就職率100%と受講者240名で就職率が30%の都道府県を比べた際に前者のほうが効果が出ているとは言い切れないように感じる。
- ・就職率の向上と同様、掘り起こし（参加のきっかけ）も重要。就職率だけが目的関数ではないのではないかと現場の工夫で多様な取り組みがなされているが、それぞれのターゲット設定や、想定する受講者層のボリュームが明確でない（十分な情報がない）のではないかと？
- ・予算の執行率が低いが、当該事業がニーズと適合していないのではないかと。
- ・就職実績で、就職の定着率・永続性までは把握していないため、実効性の評価・判定が十分になされていない。
- ・障害の内容・程度によって就職可能な職種がある程度特定されるはずだが、そのような対応結果が何ら評価尺度に反映されていない。無理やり就職させても障害者の幸福にはならないので。
- ・習得能力に程度の差がある訓練コースが全て同等の扱いで就職率の根拠計算にされている。
- ・訓練を受けている方といない方に定着率に差が見受けにくい。
- ・実践能力習得コースの職場実習が、実際の職場とは異なっているため、就業に必ずしも効果的となっていない可能性がある。
- ・1コース当たりの受講者が少人数とならざるを得ないにもかかわらず、委託費が、一般の求職者と同水準となっているため、成り手が限られている。
- ・国全体として就職率の目標が達成されていない、という点にとどまらず、都道府県別の計数をみると、成果としての就職率にバラツキがあるだけではなく、そもそもの受講者数（人口規模を勘案したとしても）や、訓練を実施している分野にもかなりバラツキがある。支援を必要としている方に必要な支援が届いているかどうか、現状では定かではない点が問題であると考えられる。
- ・加えて、実際に就職できた方についても、その後、定着して働き続けられているかどうか、本事業の最終的なアウトカムである「障がい者の方々の自立」が達成できているかどうかを把握できていない点も問題であると考えられる。
- ・執行率が低いことから、障害者の必要とする受講機会、受講内容を提供できているか。
- ・就職率が目標に達していない。その後の定着率も6割で、受講者の2/3は1年以上の就労が実現できていない。定着までフォローする仕組みになっていない。

○評価を選択した理由・根拠

- ・アウトカム指標の見直し（追加）。
- ・本事業以外の訓練など全体像の把握が必要。そのためには、都道府県と市町村のさらなる連携を行う必要がある。

- ・ 執行率の低い背景には、障害者の障害の多様性や受講目的の多様性にあわせ、その情報を全体的に把握した形での訓練メニューの開発が不十分ではないか？現場におけるプログラムの多様化は評価できる一方で、PDCAが十分でなく、単なる報告会や説明会になっているのではないか？
- ・ 当該事業が地方自治体を主体として実施されているが、事業実施上の組織的な対応が難しい現状があるのではないか。また、地域の労働需要・ニーズとの間に乖離があるのではないか。事業執行上の仕組みそのものを再検討すべきである。
- ・ 障害者の自立に向けて就業の機会を得ることは、重要である。
- ・ 手厚い支援が必要ながらそれを民にのみ委ねることは、困難と考えられる。
- ・ より効果的な実施方法の改善が必要である。
- ・ 国として重要かつ必要な事業であると考えられるが、都道府県別の実施状況や成果の把握、各県等の実態に即して必要と考えられる委託訓練の働きかけ等、厚生労働省として、本事業について工夫できる余地、改善できる余地がまだ多くあると考えられるため。
- ・ 支援事業としては必要であり、就業により有効な制度に見直すと共に、継続就労迄フォローする制度にすべき。

○改善の手法や事業見直しの方向性

- ・ 就職率の向上とともに、受講者数の増加も補足的な成果指標としたうえで、量と質の両面が向上するような訓練内容になっているのか再度検討する。
- ・ 都道府県の役割を委託の実施主体だけでなく市町村を含めた全体像の把握をできるような連携を促す。
- ・ 講師と受講生の間での努力では解決できない問題も多い。（たとえば、就業をするためには特定の機器やソフトウェアを自費で購入し、障害のハンディを克服する必要がある。また、読み上げ対応のウェブサイトなど、表向き障害者対応になっているように見えても、仕事で使うには全く役に立たない、などの環境の問題もある。）障害者の就労は障害者自身の生きがいにもつながるし、社会としての多様な働き方の活用にもつながる。事業自体は有用な取り組みであるが、就労の潜在的なニーズ、就労にあたっての、全国規模の環境的な課題を真剣に精査するべきである。
- ・ 必要とされる職業訓練の内容を地域毎個別に、社会環境の変化に応じて一定期間毎に調査した上で、採用すべき職種を選択できるような情報を共有し、木目細かい対応を可能とする運営が必要ではないか。
- ・ 地方自治体任せではなく、国・ハローワークとの連携の在り方を再検討し、各地域における労働需要の調査等の情報交換を制度的に講じるべきと考える。
- ・ また、障害者を雇用する企業への補助金交付等の他の予算による事業との有効な連携を図る仕組みを設けるべきである。
- ・ 当事業によって訓練を受けた障害者のモニタリングをすることで、より有効な背景の策定を期待できるのではないか。
- ・ 研修にあたっては、「キャリアプラン」を作成し、それをもとに一貫した支援を行うようにする。

- ・知識・技能と、実践能力習得では活動指標を分け、実践能力習得コースの就職率を限りなく100%をめざすようにする。就職の希望を失わないようにする。
- ・実践能力習得コースの実習先を実際の就職候補としてインターンシップ的な職場体験実習訓練を加え、より就業確率を高める。
- ・実践能力習得コースでは、受講後のフォロー研修を実施する。受講者に企業サイドを加え、就業だけでなく、その後の自立に向けた個別の「キャリア支援」を実現する。
- ・知識・技能などデジタル活用して効率化する一方、人でなければできない支援の単価を引き上げ、専門家による「キャリア支援」を可能とする。
- ・第1に、国として、都道府県別の現状のきめ細やかな把握をもっと行い、各県等の実情に応じた働きかけを強化すべき。例えば、①県別の障がい者雇用率、②県別の未就労障がい者に対する、本事業および国公立の訓練校における受講者の累積数、③本事業による就職率、および④例えば就職から3年経過後、や5年経過後の定着率等。第2に、障がい者雇用が進み、訓練も円滑に行われている県の例の他の都道府県への共有。第3に、コロナ禍によりデジタル関係の業務の増加といった、雇用環境の変化に応じた訓練メニューの充実も図るべきであると考えられる。
- ・成果目標を、就職率だけでなく定着率も追加し、継続就労までフォロー、評価すべき。
- ・就職とその後の継続就労が高まるよう、各職場での実習をより拡充すべき。具体的には、ハローワーク等で求人を出している企業で実作業を想定して実習を実現できないか。就職先企業のトレーニングにもなる。各企業の事業所への拡大はさらに考えられる。
- ・就職から就職後の追加研修まで、各制度で途切れるのはストレスが大きいので、ワンストップで見れる制度にすべき。
- ・現行の研修内容について、研修期間の柔軟化（現行3か月の長期化、複数回数受講可）や委託費水準の適正水準等、検証することが望ましい。

○その他

- ・JEED（高齢者・障害者求職支援機構）との連携役割分担がはかられているようであるが、利用者の相談の経路として見た場合、明確になっているのか？
- ・「関連事業」の記載が、「類似業務」との役割分担に留まっている。そのため、本来の目的達成に必要な事業、受け入れ後の研修「精神・発達障害者しごとサポーターの養成」などが記載されていない。後者は一般向けの研修が主で、実際の定着効果の連携が図られているとは言い難い。問題発見できるよう関連事業についての記載要領の改定が必要である。
- ・企業側の受け入れ環境の向上も重要。企業への研修を本事業または別事業との連携で実現してほしい。