資料４

障害者委託訓練PDCA評価の報告について

障害者の職業訓練について

障害者職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：1,291人、就職率：70.9%】 ※数値は令和６年度実績

障害者職業能力開発校（全１９校）において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた職業訓練を実施

・国立障害者職業能力開発校（１３校）
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構営（２校：埼玉、岡山）
都道府県営（１１校：北海道、宮城、東京、神奈川、石川、愛知、大阪、兵庫、広島、福岡、鹿児島）
・都道府県立障害者職業能力開発校（６校：青森、千葉、岐阜、静岡、京都、兵庫）


ビジネス情報系での訓練風景


総合訓練科での訓練風景


CAD設計科での訓練風景

一般の職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：777人、就職率：80.1%】

一般の職業能力開発校において、障害者訓練コースの設置等により、障害者に対する訓練を実施

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

【受講者数：2,359人、就職率：41.0%】

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な委託先を活用した訓練を実施

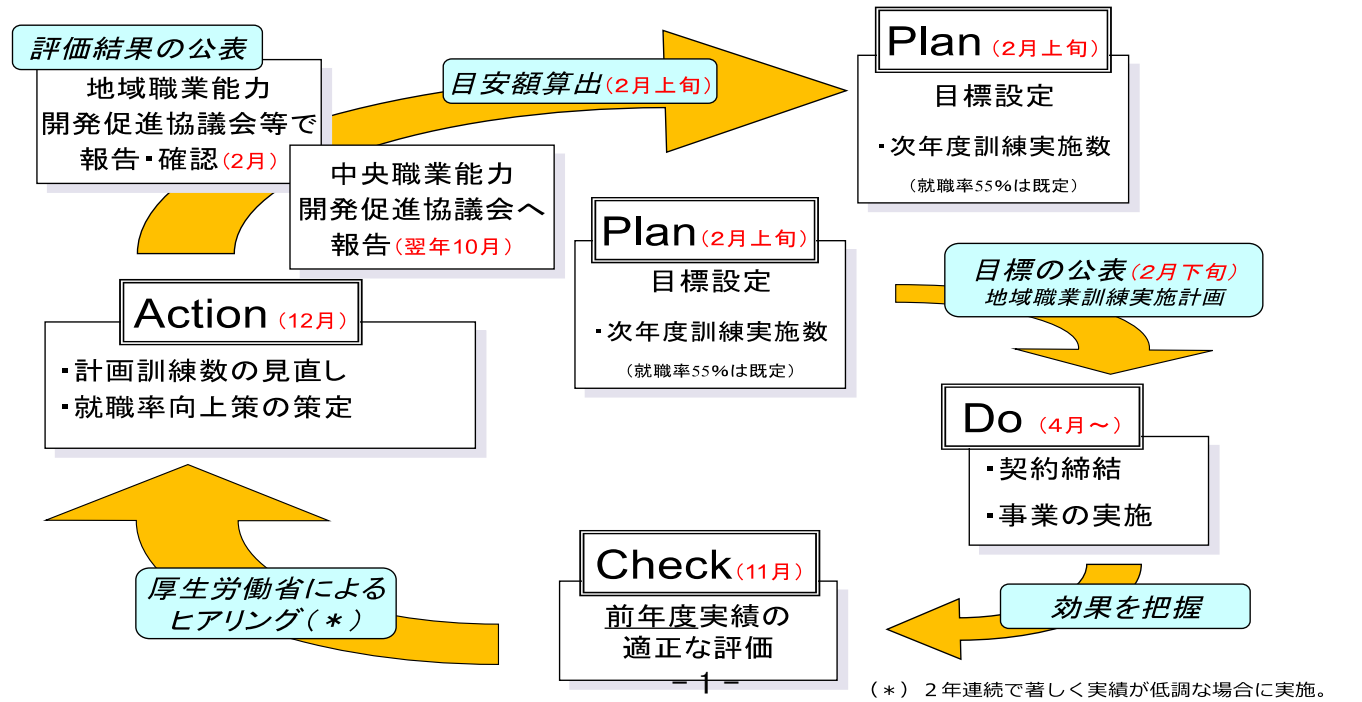
＜訓練コースの例＞
①知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得を座学中心で実施）
②実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な訓練を実施）
③特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象とした在学中からの訓練の実施）


実践能力習得コースの訓練風景

障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

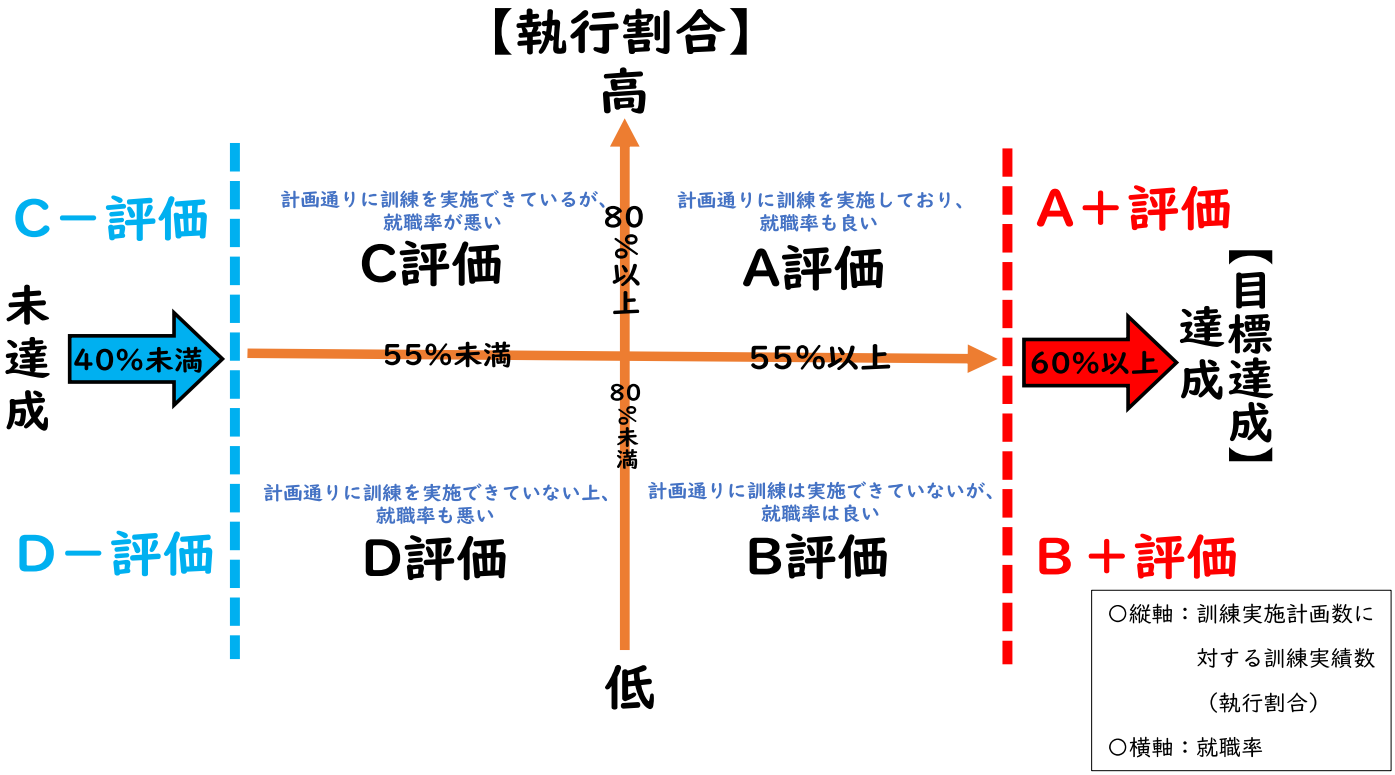
多くの都道府県において訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離が見られ、また、就職率の目標未達成の状況が続いていることから、**令和７年度より令和11年度までの５年間について訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価の本格実施を行う**。

障害者委託訓練の目標管理サイクル



（＊） ２年連続で著しく実績が低調な場合に実施。

障害者委託訓練のPDCA評価方法



障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

評価	計画訓練数	改善事項	次年度予算への反映
A+	継続	－	対前年度より増額確定
A	原則８％増	－	対前年度より同額以上確定
B+	原則３％減	－	ＣＰにより調整
B	原則５％減	－	ＣＰにより調整
C	原則４％減	就職率向上の改善策を策定	ＣＰにより調整
C-	原則10％減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定
D	原則７％減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定
D-	原則10％減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定

※CP：就職者1人当たりの委託料（評価対象年度における就職者数／評価対象年度における委託料総額）の観点から全都道府県を比較し、相対的にCPが悪い場合（数値が高い）には次年度予算をゆるやか（1%水準）に減額、相対的にCPが良い場合には次年度予算をゆるやかに増額する。

29奈良

令和5年度

目標		実績					
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就職者数	就職率		執行率	
就職率55%以上（訓練修了後３ヶ月時点）	22 件	11 人	8 人	80.0%	優良	50.0%	低
評価	B+	令和7年度訓練計画数への反映	原則３％減		令和7年度委託費への反映	CPにより調整	
令和5年度から令和6年度の見直し内容	今年度に新規登録された就労移行支援事業所、就労継続支援Ａ・Ｂ型事業所を訪問し、委託訓練制度を周知し、利用を促した。さらに、コロナ禍で休止していた各地域の障害者時散る支援協議会等に参加し、障害者雇用の現状を把握すると共に、訓練制度の周知を行った。						
就職率55%達成のための改善策(C評価・C-評価・D評価・D-評価のみ)							

令和6年度

目標		実績					
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就職者数	就職率		執行率	
就職率55%以上（訓練修了後３ヶ月時点）	22 件	14 人	4 人	40.0%	やや不十分	63.6%	低
評価	D	令和8年度訓練計画数への反映	原則７％減		令和8年度委託費への反映	対前年度より減額	
令和6年度から令和7年度の見直し内容	テレワークによる訓練を実施し、執行率上昇及び山間地域にお住まいの就職が難しい求職者の選択肢の拡充を図った。						
就職率55%達成のための改善策(C評価・C-評価・D評価・D-評価のみ)	今回の訓練では、6名がテレワークを主体とした実践能力委託訓練による訓練を受講しました。この結果、執行率は改善されたものの、テレワーク受講者の中から就職に至った方がいなかったため、全体の就職率が低下する結果となりました。 テレワークによる訓練を受けた方々が就職に至らなかった背景として、訓練受講者のテレワーク適正の見極めが不十分、また、事業所からテレワークをする必然性（身体に問題がある等）がない受講者のテレワーク採用は控えているといった採用方針とのミスマッチが挙げられます。今後の取り組みとしてHWとの一層の連携を図るとともにテレワークする必要のある者を受講対象に絞り、企業側の受入条件を密に詰める企業開拓を進めていきたいと考えております。						