

事務事業評価シート

評価実施年度：平成29年度

| | |
|---------|---------------------------|
| 上位の施策名称 | 施策I-5-1 雇用・就業の促進と人材の確保 |
|---------|---------------------------|

1. 事務事業の目的・概要

| | | | |
|----------|--------------|------|--------------|
| 事務事業担当課長 | 雇用政策課長 田中 麻里 | 電話番号 | 0852-22-5296 |
|----------|--------------|------|--------------|

| | | | |
|---------|--|-------------|--|
| 事務事業の名称 | 障がい者の雇用促進・安定事業 | | |
| 目的 | (1) 対象 | 就職を希望する障がい者 | |
| | (2) 意図 | 雇用の拡大と安定を図る | |
| 事業概要 | 障がい者の適性と能力に応じた雇用機会を確保し、障がい者の雇用を促進するため、特例子会社の設立支援、県民及び県内企業への障がい者雇用促進の周知啓発、職業訓練等を行う。 | | |

2. 成果参考指標

| 成果参考指標名等 | | 年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 30年度 | 31年度 | 単位 |
|----------|---|-------|------|-------|------|------|------|----|
| 1 | 指標名 障がい者訓練受講者の就職率(施設内障がい者訓練科受講者+障がい者委託訓練受講者) | 目標値 | | 82.0 | 82.0 | 82.0 | 82.0 | % |
| | | 取組目標値 | | 85.0 | 85.0 | 85.0 | 85.0 | |
| | 式・定義 (就職者数+中退就職者数)/(修了者数+中退就職者数) | 実績値 | 81.3 | 69.0 | | | | |
| | | 達成率 | - | 81.2 | | | | % |
| 2 | 指標名 県内事業所における障がい者の実雇用率 | 目標値 | | 2.0 | 2.0 | 2.0 | 2.0 | % |
| | | 取組目標値 | | | 2.0 | 2.2 | 2.2 | |
| | 式・定義 常用労働者50人以上事業所における、常用労働者に占める障がい者の割合 | 実績値 | 2.1 | 2.2 | | | | |
| | | 達成率 | - | 108.5 | | | | % |

3. 事業費

| | 前年度実績 | 今年度計画 |
|------------|--------|--------|
| 事業費(b)(千円) | 64,545 | 81,658 |
| うち一般財源(千円) | 15,347 | 19,039 |

4. 改善策の実施状況

| | |
|---------------------|----------|
| 前年度の課題を踏まえた改善策の実施状況 | ③改善策を検討中 |
|---------------------|----------|

5. 評価時点での現状(客観的事実・データなどに基づいた現状)

| |
|--|
| 障がい者雇用状況(平成28年6月1日現在) (民間企業における雇用状況) ・実雇用率2.17%(対前年比0.04ポイント上昇、全国1.92%) ・法定雇用率を達成している企業割合66.3%(対前年比1.7ポイント上昇)、全国48.8% |
| 障がい者訓練の就職率 ・東部校介護サービス科の就職率 H28:100%(H27一般校活用施設内訓練全国平均:82.8%) ・委託訓練の就職率 H28:67.9%(H27全国平均47.9%) |

6. 成果があったこと(改善されたこと)

| |
|---------------------------------------|
| ・障がい者雇用に係る実雇用率や法定雇用率を達成している企業割合が上昇した。 |
|---------------------------------------|

7. まだ残っている課題(現状の何をどのように変更する必要があるのか)

| |
|---|
| ①困っている「状況」 ・障がい者の訓練受講者の就職率が上昇しないこと ・法定雇用率を達成していない企業割合が34%程度存在 |
| ②困っている状況が発生している「原因」 ・精神的に課題を抱えた訓練生の中退が多いこと ・精神・発達障がい者の就職率が60%程度にとどまっていること ・本人の障がい受容がない場合や、障がいをオープンにすることをためらう人がいること ・障がい者雇用への理解が十分でない企業が存在すること |
| ③原因を解消するための「課題」 ・一般の訓練において、精神、発達障がい疑われる訓練生の入校があるが、障がいがあるという情報が得にくく、支援体制がとりにくいこと及び、訓練の継続や、周囲とのトラブル回避のための相談支援の体制が弱く、相談しやすい環境の整備が必要。 ・平成30年4月から精神障がい者も法定雇用率の算定基礎の対象に加わり、段階的に民間企業の障害者雇用率が引き上げられ、障がい者雇用が義務となる企業が拡大することもあり、特に精神障がいや発達障がいについての理解や障がい者雇用拡大を進めるため、より実効性のある取り組みが必要。 |

8. 今後の方向性(課題にどのような方向性で取り組むのかの考え方)

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ハローワークや、障がい者就業・生活支援センター等の関係機関との連携を図り、就職に向けた支援を強化する。 相談支援体制を強化し、訓練の継続による知識、技能の習得を進め、就職に向けた支援の強化を図る。 国や関係機関との連携のもとに、セミナーの開催や啓発パンフレットの配布等を通じ、県内企業の精神障がいや発達障がいについての理解促進や障がい者雇用拡大を進める。 県内における特例子会社の設立に対する支援を講じていく。 |
|--|