

平成25年6月定例会(事前)
過疎・人権対策特別委員会 資料2
商工労働部

とくしま障害者雇用促進行動計画（第3期）

（平成25年度～平成28年度）

（案）

障害のある人の「働きたい」を実現します！

平成25年 月
徳島県

目 次

| | |
|----------------------|----|
| 1 計画の趣旨 | 1 |
| 2 計画策定の背景 | 1 |
| 3 現状と課題 | |
| (1) 徳島県における障害のある人の状況 | 2 |
| (2) 徳島県における障害者雇用の状況 | 5 |
| (3) 障害者雇用を取り巻く課題 | 9 |
| 4 行動計画の目標等 | |
| (1) キャッチフレーズ | 11 |
| (2) 重点項目 | 11 |
| (3) 計画期間 | 11 |
| (4) 計画目標 | 12 |
| 5 具体的な取組 | |
| (1) 個人 | 12 |
| (2) 地域 | 13 |
| (3) 事業主 | 13 |
| (4) 行政 | 14 |

とくしま障害者雇用促進行動計画

1 計画の趣旨

この行動計画は、「とくしま障害者雇用促進憲章（平成19年12月制定）」に掲げる基本的な取組方向に沿って、個人、地域、事業主及び行政をはじめとする県民一人ひとりが、障害のある人に対する共通認識を持ち、相互の連携と協力によって、障害のある人の雇用の場が確保されることを目指して、具体的な取組を行うための指針となるものです。

2 計画策定の背景

本県の民間企業の障害者雇用率は、平成18年度に1.33%（全国47位）、平成19年度は1.49%（全国40位）と全国平均を大きく下回り、障害のある人の雇用は非常に厳しい状況にありました。

このため、本県における障害のある人の雇用状況の改善をめざし、「オンリーワン徳島行動計画（第二幕）」（平成19年度～平成22年度）において、平成22年度までに民間企業の障害者雇用率を法定雇用率（1.80%）以上とする目標を定めるとともに、障害のある人の雇用促進を「県民運動」として取り組むため、平成19年8月、県内有識者、障害者団体、経済団体、行政等から構成される「とくしま障害者雇用促進県民会議」を設置し、平成19年12月、すべての県民の行動指針となる「とくしま障害者雇用促進憲章」を制定しました。

「とくしま障害者雇用促進行動計画」（平成20年度～平成22年度）は、この憲章の理念を実現し、一人でも多くの障害のある人に「雇用の場」を確保するため、個人、地域、事業主、行政それぞれの立場で具体的な取組を盛り込んだ「行動計画」として「とくしま障害者雇用促進県民会議」等の議論をふまえ、平成20年8月に策定したものです。

また、平成23年3月には、平成23年度から平成25年度までの3年間を計画期間とした「とくしま障害者雇用促進行動計画（第2期）」へと改定し、この計画に基づき、各分野で障害者雇用の促進に向けた積極的な取組が行われた結果、平成24年度の本県における民間企業

の障害者雇用率は1.68%（全国31位）にまで上昇し、ほぼ全国平均（1.69%）と肩を並べるまでに至りました。

しかしながら、目標としていた法定雇用率（1.80%）には至らず、さらに、15年ぶりに平成25年4月から法定雇用率が0.2%引きあげられるなど、最近の厳しい雇用情勢とも相まって、障害者雇用を取り巻く状況は楽観を許さないものがあり、一層の取組が求められています。

こうした状況の中でも、特例子会社の相次ぐ設立や、高等学校段階の発達障害のある生徒への社会的・職業的自立に向けた教育を行う全国に類を見ない特別支援学校である「みなと高等学園」が平成24年4月に開校するなど、県内の障害者雇用への気運は高まってきております。

この期を逃さず、県民の障害者雇用への気運を醸成するため、また、障害者雇用をさらに加速するため、平成24年10月に「徳島県障害者の雇用の促進等に関する条例」を施行したところです。

以上をふまえ、個人、地域、事業主、行政それぞれの立場で、より一層障害のある人の一般就労を支援するため、新たに平成25年度からの4年間を計画期間とした「とくしま障害者雇用促進行動計画（第3期）」に改定するものです。

なお、障害のある人を取り巻く雇用状況の変化等にあわせて、必要な場合、見直しを行います。

3 現状と課題

(1) 徳島県における障害のある人の状況

平成24年3月31日現在における県内の各障害手帳交付者数について、身体障害者手帳所持者数は、平成19年度の39,436人から39,031人となっており、約1%減少しております。

療育手帳所持者数は、平成19年度の6,137人から6,966人となっており、13.5%の増加となっています。

精神障害者保健福祉手帳所持者数は、平成19年度の2,647人から3,547人となっており、34%増加しています。精神障害者保健福祉手帳は平成7年に創設された制度であり、他の手帳制度と比

較して歴史が浅く、精神障害者の方の多くが所持するという状況にはありませんが、制度の浸透により所持者数の増加につながっています。

(平成 24年3月31日現在)

| 障害区分 | 身体障害者 | 知的障害者 | 精神障害者 |
|----------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 障害手帳交付者数 | 39,031人 (39,436人) | 6,966人 (6,137人) | 3,547人 (2,647人) |
| 合 計 | 49,544人 (48,220人) | | |

() 内は平成20年3月31日現在

(県資料提供)

①身体障害者の状況

●身体障害者手帳所持者（年齢別）の推移

| 項 目 | | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 |
|-----------------------|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 身体障害者手帳保持者数 | | 39,436人 | 39,387人 | 39,499人 | 39,678人 | 39,031人 |
| 年 齢 階 層 別 | 18歳未満 | 539人 | 534人 | 515人 | 502人 | 498人 |
| | 18歳以上65歳未満 | 11,200人 | 11,037人 | 10,914人 | 11,011人 | 10,814人 |
| | 65歳以上 | 27,697人 | 27,816人 | 28,070人 | 28,165人 | 27,719人 |

各年度3月31日現在

(県資料提供)

②知的障害者の状況

●療育手帳所持者（年齢別）の推移

| 項 目 | | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 |
|----------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 療育手帳所持者数 | | 6,137人 | 6,310人 | 6,523人 | 6,747人 | 6,966人 |
| 年層 年齢別 階 | 18歳未満 | 1,511人 | 1,522人 | 1,571人 | 1,574人 | 1,619人 |
| | 18歳以上 | 4,626人 | 4,788人 | 4,952人 | 5,173人 | 5,347人 |

各年度3月31日現在

(県資料提供)

③精神障害者の状況

●精神障害者保健福祉手帳所持者数等の推移

| 項 目 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 精神障害者保健福祉手帳 所持者数 | 2,647人 | 2,884人 | 3,134人 | 3,294人 | 3,547人 |
| 入院患者数 | 3,568人 | 3,531人 | 3,502人 | 3,489人 | 3,456人 |
| 通院医療公費負担者数 | 6,062人 | 6,311人 | 6,825人 | 7,319人 | 7,761人 |

各年度3月31日現在

(県資料提供)

④特別支援学校の状況

●高等部生徒数の推移(専攻科を含む。)

| 項 目 | | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 |
|---------------------------------|---------------------|------|------|------|------|------|
| 合 計 | | 374人 | 397人 | 370人 | 402人 | 423人 |
| 対 象 と す る 障 害 | 視覚障害 | 38人 | 29人 | 25人 | 24人 | 22人 |
| | 聴覚障害 | 11人 | 17人 | 17人 | 15人 | 13人 |
| | 知的障害 肢体不自由 病弱 | 325人 | 351人 | 328人 | 363人 | 388人 |

※鳴門教育大学附属特別支援学校を含む。
各年度3月31日現在

(県教育委員会資料提供)

(2) 徳島県における障害者雇用の状況

国においては、障害のある人の地域生活と就労を進め、自立を支援する観点から、「障害者自立支援法（現在の障害者総合支援法）」を施行するとともに、障害のある人の雇用状況を改善するため、「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正し、平成22年7月1日から「短時間労働者の雇用義務対象への追加」や「障害者雇用納付金の納付義務等の対象範囲の拡大」等を施行しています。

県内では、平成24年6月1日現在、常用労働者数56人以上規模の348企業に、過去最高である1,106.5人の障害のある人が常用労働者として雇用されています。

民間企業の障害者雇用率は、各分野の積極的な取組で着実な改善を続け、平成19年の実雇用率1.49%から1.68%と上昇し、全国平均の1.69%にほぼ達して全国31位にありますが、障害のある人を取り巻く状況は、依然として厳しい状況が続いています。

また、公的機関にあっては民間に率先して法定雇用率を達成する立場にありますが、一部に未達成機関が見られること、平成25年度か

ら法定雇用率が引き上げられたことなどから、更なる改善が求められているところです。

平成24年の実雇用率及び法定雇用率

| | |
|--------|--------------------|
| 県の機関 | 2.20% (法定雇用率2.10%) |
| 市町村の機関 | 2.37% (法定雇用率2.10%) |
| 教育委員会 | 1.93% (法定雇用率2.00%) |

なお、平成24年の県内の法定雇用率達成企業の割合は、平成19年の45.3%から57.8%となり、全国平均の46.8%を大きく上回り、全国10位となっています。

規模別雇用状況では平成19年と同様に、500人以上1,000人未満の規模の企業において、法定雇用率達成企業の割合が低くなっています。

雇用者数は全体で1,106.5人で、主な内訳としては、重度以外の身体障害者が328人、重度身体障害者が226人、重度以外の知的障害者が163人、重度知的障害者が33人、精神障害者が27人となっています。

①民間企業における障害者雇用率等の比較

(平成24年6月1日現在)

| 区分 | 全国 順位 | 障害者雇用率 | 法定雇用率 達成企業の数 | 法定雇用率 達成企業の割合 |
|-----|----------|---------|-----------------|------------------|
| 徳島県 | 31 | 1.68% | 201/348 | 57.8% |
| | (40) | (1.49)% | (151/333) | (45.3%) |
| 全 国 | | 1.69% | 35,694/76,308 | 46.8% |
| | | (1.55)% | (31,230/71,224) | (43.8%) |

()内は平成19年6月1日現在

(労働局資料提供)

②民間企業における規模別雇用状況

(平成24年6月1日現在)

| 規 模 | 企業数 | 障害者雇用率 | 法定雇用率 達成企業の数 | 法定雇用率 達成企業の割合 |
|-----------|--------------|------------------|----------------------|------------------|
| 56人～99人 | 162 (141) | 1.92% (1.65%) | 95/162 (66/141) | 58.6% (46.8%) |
| 100人～299人 | 151 (155) | 1.74% (1.43%) | 90/151 (70/155) | 59.6% (45.2%) |
| 300人～499人 | 22 (24) | 1.53% (1.53%) | 11/22 (12/24) | 50.0% (50.0%) |
| 500人～999人 | 6 (6) | 1.22% (0.99%) | 1/6 (0/6) | 16.7% (0.0%) |
| 1,000人以上 | 7 (7) | 1.62% (1.62%) | 4/7 (3/7) | 57.1% (42.9%) |
| 計 | 348 (333) | 1.68% (1.49%) | 201/348 (151/333) | 57.8% (45.3%) |

()内は平成19年6月1日現在

(労働局資料提供)

③地方公共団体における障害者雇用率等

(平成24年6月1日現在)

| 項 目 区 分 | 障害者雇用率 | 法定雇用率 達成機関の数 | 法定雇用率 達成機関の割合 |
|------------|-------------------|------------------|---------------------|
| 県の機関 | 2.20 % (2.12)% | 4/4 (4/4) | 100.0 % (100.0)% |
| 市町村の機関 | 2.37 % (2.42)% | 30/36 (23/27) | 83.3 % (85.2)% |
| 教育委員会 | 1.93 % (1.64)% | 1/2 (7/10) | 50.0 % (70.0)% |

()内は平成19年6月1日現在

(労働局資料提供)

④民間企業における雇用者数の概況

(平成24年6月1日現在)

| 区分 | ①企業数 | ②法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者数 | ③障害者の数 | ④雇用率 | ⑤法定雇用率達成企業数 | ⑥法定雇用率達成企業の割合 |
|-----|--------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| 徳島県 | 348 (333) | 65,841人 (56,280) | 1,106.5人 (839) | 1.68% (1.49) | 201 (151) | 57.8% (45.3) |
| 全国 | 76,308 (71,224) | 22,577,527人 (19,504,649) | 382,363.5人 (302,716) | 1.69% (1.55) | 35,694 (31,230) | 46.8% (43.8) |

()内は、平成19年6月1日現在

(労働局資料提供)

⑤民間企業における雇用者数の内訳

(平成24年6月1日現在)

(単位：人)

| 区分 | 障害者の数 A×2 +B+ C+D ×2+ E+F +G+ H× 0.5 | 内 訳 | | | | | | | | | |
|-----|--|--------------|--------------------|--------------|-----------------------|------------|--------------------|--------------|-----------------------|-----------|------------------|
| | | A 重度身体障害者 | B 重度身体障害者である短時間労働者 | C 重度以外の身体障害者 | D 重度以外の身体障害者である短時間労働者 | E 重度知的障害者 | F 重度知的障害者である短時間労働者 | G 重度以外の知的障害者 | H 重度以外の知的障害者である短時間労働者 | I 精神障害者 | J 精神障害者である短時間労働者 |
| 徳島県 | 1,106.5 (839) | 226 (189) | 15 (3) | 328 (311) | 22 (-) | 33 (22) | 12 (7) | 163 (83) | 33 (-) | 27 (9) | 32 (8) |

()内は、平成19年6月1日現在

(労働局資料提供)

※重度身体障害者及び重度知的障害者については、1人の雇用をもって、2人を雇用しているものとしてカウント。

※重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウント。

※身体障害者及び知的障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウント。

(平成22年7月1日から施行)

⑥雇用者数の推移

(単位：人)

| 年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------------------------------|---------|
| 徳島県 | 839 | 890.5 | 936.5 | 981.0 | 1,079.5 | 1,106.5 |
| (雇用率) | (1.49%) | (1.53%) | (1.61%) | (1.67%) | *1,055.5 (1.67%) *(1.74%) | (1.68%) |

※各年度6月1日現在

(労働局資料提供)

※平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入, 除外率の引き下げ等)があったため, 平成23年度の(*)は, 改正前制度での算定数値。

⑦職業紹介の状況

(単位：人)

| 項目 | 新規求職申込件数 | | | | | | 就職件数 | | | | | |
|------|----------|----------|-----|-----|-----|-----|------|----------|-----|-----|----|-----|
| | 計 | うち 重度 | 身体 | 知的 | 精神 | その他 | 計 | うち 重度 | 身体 | 知的 | 精神 | その他 |
| 20年度 | 433 | 90 | 201 | 149 | 79 | 4 | 314 | 63 | 132 | 118 | 63 | 1 |
| 21年度 | 490 | 112 | 228 | 141 | 108 | 13 | 297 | 72 | 132 | 106 | 55 | 4 |
| 22年度 | 493 | 118 | 239 | 121 | 121 | 12 | 366 | 102 | 158 | 121 | 77 | 10 |
| 23年度 | 655 | 148 | 287 | 189 | 152 | 27 | 374 | 75 | 165 | 112 | 92 | 5 |
| 24年度 | 758 | 134 | 316 | 200 | 216 | 26 | 424 | 95 | 162 | 148 | 96 | 18 |

※各年度3月31日現在

(労働局資料提供)

(3) 障害者雇用を取り巻く課題

障害者雇用を取り巻く状況は, 近年の障害のある人に対する理解と関心の高まり並びに企業, 関係機関, 団体等の取組により, 着実な改

善が見られる一方、働く場を求める障害のある方々は増加しており、世界的な経済情勢と連動する厳しい雇用情勢の中で障害者雇用は依然として厳しい状況が続いています。

また、職業紹介の状況については、知的障害、精神障害のある求職者が増加傾向にあり、なお一層の障害特性に応じた一般就労への支援が必要となってきました。

さらに、障害者の雇用を促進する制度等が十分浸透、活用されていない状況も認められ、今後、職業訓練等の就労支援制度及び特例子会社や各種助成制度が活用される取組を展開する必要があります。

また、精神障害者の雇用義務化、及び事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置、合理的配慮の提供の義務づけを規定する障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正案が国会に提出されるなど、障害者を取り巻く環境は日々変化しております。

「就労を通じて自立を促進する」流れは、今後ますます重要視され、活発化していくものと考えられることから、県民挙げて障害者雇用の促進に取り組んでいく必要があります。

4 行動計画の目標等

(1) キャッチフレーズ

障害のある人の「働きたい」を実現します！

(2) 重点項目

- 法定雇用率未達成企業に対する適正な指導
- 職業訓練等の就労支援制度及び特例子会社や各種助成制度など障害者の雇用を促進する制度の普及啓発
- 多様な障害特性に配慮した職業訓練の実施及び職業に必要な技能や知識を習得するための職業訓練の充実
- 障害者雇用全体の底上げを図るための法定雇用率対象外企業への取組強化
- 障害のある人の雇用を促進するための企業、関係機関で構成するネットワークの構築
- 障害のある人と企業のマッチングの場としての就職面接会、交流会及び施設等見学会の実施
- 障害者雇用に顕著な実績をあげた企業(団体) に対する知事表彰及びシンボルマークの使用による社会的貢献の顕彰
- 事業主及び県民の意識啓発を図るための周知・広報
- 特別支援学校生徒及び県立学校の障害のある生徒に対する就労に必要な能力習得のための教育の充実
- 障害のある人が職業生活における自立を図るための就業及び就業に伴う生活上の支援
- 障害者就労施設等からの物品及び役務の受注機会の拡大促進
- 県自ら率先する障害者の雇用促進

(3) 計画期間

平成25年度から平成28年度まで(4年間)

(4) 計画目標

次の目標達成に向け、障害者雇用の促進に取り組みます。

①民間企業における実雇用率

1. 68% → 2. 00% (法定雇用率) 以上

②県教育委員会における実雇用率

2. 03% → 2. 20% (法定雇用率) 以上

③県の機関における実雇用率

2. 20% → 2. 30% (法定雇用率) 以上

5 具体的な取組

(1) 個人

<基本的な取組方向>

障害のある人が生き生きと働ける職場が広がるよう、それぞれの立場で、できることから積極的に行動しましょう。

障害のある人は、それぞれの能力に応じた、職業的自立をめざしましょう。

<具体的な取組>

- 障害のある人を理解するため、街頭キャンペーン、セミナー、研修会など様々な行事に、積極的に参加します。
- 障害のある人は、企業における仕事や役割を理解し、それぞれの能力を磨きます。また、それぞれの能力・特性に応じた業務を発掘するため、様々な企業との交流会に積極的に参加します。
- 県が実施する障害者の雇用の促進等のための施策に協力する。

(2) 地域

<基本的な取組方向>

地域みんなが交流し、障害のある人と、ともに働き暮らせる社会をつくりましょう。

<具体的な取組>

- 自治会をはじめとする地域コミュニティは、障害のある人も障害のない人も、一緒に活動することを通じて、相互の理解に努めます。
- 地域のNPO^{*1}やボランティア団体は、障害のある人が様々な活動の場に参加できるよう支援します。
- 就労支援事業所等は、障害のある人のニーズに合った作業の確保に努めます。

(3) 事業主

<基本的な取組方向>

障害のある人を理解し、「できないこと」よりも「できること」を大切にしましょう。

在宅勤務などの多様な働き方を推進し、「働く場」を拡げましょう。

<具体的な取組>

- 研修会、会議を通じて、従業員への意識啓発を図ります。
- 障害のある人を理解するため、積極的に障害のある人との交流会、セミナー、研修会など様々な行事に参加するとともに、障害のある人の事業所訪問を受け入れます。
- 企業関係者が特別支援学校や障害者（児）施設を訪問するとともに、障害のある人の雇用に積極的に取り組んでいる事業所

を訪問します。

- 自社の業務内容を精査して、積極的に障害のある人ができる業務の創出を図るとともに、それぞれの障害特性に応じた合理的な配慮を行います。
- 機会あるごとに他の事業主に対して意識啓発、自らの取組み事例の紹介などを行います。
- 障害のある人がICT^{*2}を活用して在宅勤務できる業務の発掘と提供に努めます。
- 職業訓練等の就労支援制度及び特例子会社や各種助成制度などの障害者雇用促進制度を理解し、制度の活用を通じて障害者雇用の促進を図ります。
- 障害のある人をワークシェアリング制度や短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、障害のある人の雇用のきっかけをつくり、常用雇用への移行を促進します。

(4) 行政

<基本的な取組方向>

雇用・教育・福祉・医療などに関わる国・県・市町村や関係機関は、連携・協力し、障害のある人の働きやすい環境づくりに取り組むなど、「働きたい」を支援します。

<具体的な取組>

(雇用の促進)

- 法定雇用率未達成企業に対して適正な指導を行います。特に未達成企業のうち、指導対象を重点化し、効率的な指導を実施します。
- 特別支援学校において、事業所を訪問し、事業所の業務内容の把握や就労先の開拓に努めるとともに、卒業後は関係機関と連携し、職場への適応を目指します。
- 福祉施設を利用している障害のある人、特別支援学校卒業(予

定)者への職場実習先となる事業所の開拓について、積極的な取組を推進するとともに、実習先の拡充を図ります。

- 職業訓練等の就労支援制度及び特例子会社や各種助成制度など障害者雇用促進制度の周知を図り、関係機関と連携を図りながら活用を促進します。
- 関係機関と連携を図りながら障害特性に応じた障害者雇用の促進を図ります。
- 従業員49人以下の企業に対し、障害のある人の雇い入れや定着促進に対する支援・指導も実施し、ハローワークの紹介による就職件数の増加に努めます。
- 法定雇用率対象外企業（従業員49人以下の企業）に対し、雇用事例の紹介、助成制度の情報提供等を行い、事業主の障害者雇用に対する理解を図り、新たな雇用の場の確保を目指します。
- 障害の多様化を踏まえ、障害のある人の雇用に不安を抱えている企業に対し、雇用管理のノウハウや課題の解決方法などの情報を提供する企業向けセミナーを開催します。
- 県が率先して、障害のある人を職員に採用します。

(障害のある人と企業の交流)

- 障害のある人の雇用を促進するための企業、関係機関で構成する就労支援ネットワークを構築します。
- 企業と障害のある人の就労に向けたマッチングの場として、就職面接会を開催します。
- 障害のある人と企業との相互の理解を深めるため、施設見学会や交流会を開催します。
- 特別支援学校の生徒、保護者、教職員の雇用に対する理解を深めるため、障害のある人が就労している事業所を見学する機会を提供します。
- 障害者雇用に顕著な実績をあげた企業（団体）に対して、知事表彰を行うとともに、シンボルマークの使用による社会的貢献に対する顕彰を行います。

(就労支援)

- 障害のある人が安心して働き暮らしていけるように、雇用・

- 教育・福祉・医療等が連携して、就労・生活をサポートします。
- 就職を希望する障害のある人へ、適切な就労支援サービスの実施が一括して相談できる窓口を設置し、相談、援助を行います。
 - 福祉施設を利用している障害のある人、特別支援学校の生徒を対象に、ハローワークや地域の支援関係機関からなる「障害者就労支援チーム」による、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行います。
 - 知的障害者、精神障害者などの雇用の促進及び職業の安定を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害のある人及び事業主に対して、雇用の前後を通じて、障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を行います。
 - 障害者就労施設等からの物品及び役務の受注機会の拡大に努めます。

(職業訓練)

- 多様な障害特性に配慮した職業訓練の実施に努めます。
- 公共施設において、障害のある人が対面販売等の実習場所として利用できるように努めます。
- 共同受注窓口を整備し、授産製品のブランド化を進め、商品力の強化を図るとともに、各施設が協働した受注体制、ネットやイベント等での販売体制、PR戦略などを確立し、販路拡大を促進することにより、就労移行支援や就労継続支援サービス等の充実強化と障害のある人の工賃アップを図ります。
- 企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育機関等の多様な委託先を活用し、障害のある人の能力、適性及び障害のある人に対する雇用ニーズに対応した職業訓練を実施し、就職に必要な知識・技能の習得を図ることにより、障害のある人の就職を促進します。
- 職業能力の開発を促進し、技能者として社会に参加する自信と意欲を高めるとともに、広く社会の理解と認識を深めるため、全国障害者技能競技大会へ選手を派遣します。
- 障害のある人の情報格差の解消を図るとともに、パソコンを活用した社会参加の促進やコミュニケーション手段を確保するため、パソコン周辺機器やアプリケーションソフトなどの給付

- ・貸与を実施する市町村を支援します。
- 特別支援学校において、独自に就業先に特化した技能検定を実施し、生徒の就労につなげるためのスキルアップを図ります。

(周知・広報・研究)

- 事業主及び県民の意識啓発を図るため、周知・広報を推進します。
- 事業主に対し、障害者雇用に係る各種支援制度の周知を図ります。
- 事業主に対し、在宅雇用制度及び在宅就業障害者支援制度等の周知に努めます。
- 企業が障害者雇用を実現するための課題を調査し、各分野との連携を図りながら障害者雇用の先進事例の研究を行います。

*1 N P O 特定非営利活動法人=Non Profit Organization

*2 I C T 情報通信技術=Information and Communication Technology