

とくしま障がい者雇用促進行動計画（第4期）

（素案）

（平成29年度～平成30年度）

障がいのある人の「働きたい」を実現し、
「働き続けること」のできる社会を実現します。

平成28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) 徳島県における障がいのある人の状況	3
(2) 徳島県における障がい者雇用の状況	6
(3) 障がい者雇用制度の流れ	10
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	11
5 具体的な取組		
(1) 個人	12
(2) 地域	12
(3) 事業主	13
(4) 行政	14

とくしま障がい者雇用促進行動計画

1 計画の趣旨

この行動計画は、「とくしま障がい者雇用促進憲章（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一人が、障がい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、障がいのある人の雇用の場が確保されることをめざして、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がい者雇用率^{*1}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、障がい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、本県における障がい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がい者雇用率を法定雇用率（1.8%）以上とする目標を定めるとともに、障がい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、障がい者団体、経済団体、行政等から構成される「とくしま障がい者雇用促進県民会議」を設置いたしました。

また同年12月には、すべての県民の行動指針となる「とくしま障がい者雇用促進憲章」を制定しました。

「とくしま障がい者雇用促進行動計画（第1期）」（平成20年度～平成22年度）は、この憲章の理念を実現し、一人でも多くの障がいのある人に「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、「とくしま障がい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「とくしま障がい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、各分野で障がい者雇用の促進に

向けた積極的な取組が行われました。

またこの間に、県内では特例子会社の相次ぐ設立や、高等学校段階の発達障がい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」の開校（平成24年4月）など、障がい者雇用に対する気運が高まってきました。

この結果、平成24年度の本県における民間企業の障がい者雇用率は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。

さらに、平成24年10月に「徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例」が制定されたことや、平成25年4月1日からの法定雇用率の引上げ（1.8%から2.0%）に対応し、平成25年11月、1年前倒しで、「とくしま障がい者雇用促進行動計画（第3期）」（平成25年度～平成28年度）へと改定いたしました。

本計画では、新たに「障がい者雇用促進ネットワーク」の構築などを重点項目に追加し、各分野においても、障がい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27年6月1日現在の県内民間企業の障がい者雇用率は2.04%（全国15位）と法定雇用率を上回ることとなりました。

しかしながら、法定雇用率未達成企業^{*2}（150社／419社）のうち、障がい者を一人も雇用していない企業が66%にのぼるなど、障がい者雇用に対するなお一層の取組が求められています。

また、平成30年度には、精神障がい者が法定雇用率の算定基礎に含まれることから、法定雇用率の引上げも予想されます。

これらの状況をふまえ、個人、地域、事業主、行政それぞれの立場で、障がいのある人の一般就労を、全国トップクラス（まずは全国10位内）をめざすため、平成29年度から平成30年度までの2年間を集中的な取組期間とした「とくしま障がい者雇用促進行動計画（第4期）」として改定するものです。

（なお、本計画は障がいのある人を取り巻く雇用状況の変化等にあわせて、必要に応じて、見直しを行います。）

*1 本県の民間企業の障がい者雇用率＝障がい者の雇用状況について報告義務のある事業所において、障がい者の数を法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数で除したものの。（表6）参照

- *2 法定雇用率未達成企業＝障がい者の雇用状況について報告義務のある事業所において、その雇用する身体障がい者又は知的障がい者である労働者の数が法定雇用障害者数（労働者数に法定雇用率を乗じて得た数（一人未満は切捨て）を満たしていない企業。

3 現状と課題

(1) 徳島県における障がいのある人の状況

平成28年3月31日現在における県内の各障がい者手帳交付者数について、まず身体障害者手帳所持者数は、平成19年度の39,436人から37,855人となっており、約4.0%減少しております。

次に療育手帳所持者数は、平成19年度の6,137人から7,849人となっており、約27.9%の増加となっております。

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4,472人となっており、約68.9%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、精神障がい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、徐々に所持者数の増加につながっています。

●障がい者手帳交付者数の状況(表1)

平成28年3月31日現在

障がい区分	身体障がい者 人	知的障がい者 人	精神障がい者 人
障がい手帳交付者数	37,855 (39,436)	7,849 (6,137)	4,472 (2,647)
合計	50,176 (48,220)		

()内は平成20年3月31日現在

(県資料提供)

※ 年度毎の推移は①②③を参照のこと

①身体障がい者の状況

●身体障害者手帳所持者（年齢別）の推移(表2)

項 目		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		人	人	人	人	人	人	人	人	人
身体障害者手帳所持者数		39,436	39,387	39,499	39,678	39,031	39,230	39,066	38,344	37,855
年 齢 階 層 別	18歳未満	539	534	515	502	498	478	462	446	442
	18～64歳	11,200	11,037	10,914	11,011	10,814	10,388	9,903	9,374	8,944
	65歳以上	27,697	27,816	28,070	28,165	27,719	28,364	28,701	28,524	28,469

各年度3月31日現在

(県資料提供)

②知的障がい者の状況

●療育手帳所持者（年齢別）の推移(表3)

項 目		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		人	人	人	人	人	人	人	人	人
療育手帳所持者数		6,137	6,310	6,523	6,747	6,966	7,222	7,474	7,656	7,849
年 齢 階 層 別	18歳未満	1,511	1,522	1,571	1,574	1,619	1,643	1,661	1,642	1,673
	18歳以上	4,626	4,788	4,952	5,173	5,347	5,579	5,813	6,014	6,176

各年度3月31日現在

(県資料提供)

③精神障がい者の状況

●精神障害者保健福祉手帳所持者数等の推移(表4)

項 目	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
	人	人	人	人	人	人	人	人	人
精神障害者 保健福祉手帳 所持者数	2,647	2,884	3,134	3,294	3,547	3,703	3,948	4,158	4,472
入院患者数	3,568	3,531	3,502	3,489	3,456	3,378	3,294	3,160	3,127
通院医療公 費負担者数	6,062	6,311	6,825	7,319	7,761	8,138	8,399	8,670	9,052

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)(表5)

項 目	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
合 計	374	397	370	402	423	481	493	520	508	
対 象 障 が い	視覚障がい	38	29	25	24	22	21	15	15	12
	聴覚障がい	11	17	17	15	13	11	10	11	13
	知的障がい 肢体不自由 病弱	325	351	328	363	388	449	468	494	483

各年度5月1日現在

(県教育委員会資料提供)

※鳴門教育大学附属特別支援学校を含む。

(2) 徳島県における障がい者雇用の状況

徳島県における民間企業及び公的機関の実雇用率(H27.6.1時点)は、次のとおりです。

- 民間企業 2.04% (法定雇用率2.0%)
- 県の機関 2.34% (法定雇用率2.3%)
- 市町村の機関 2.37% (法定雇用率2.3%)
- 教育委員会 2.15% (法定雇用率2.2%)

雇用者数は、常用労働者数50人以上規模の419企業に、過去最高である1,488.5人の障がいのある人が常用労働者として雇用されており、その主な内訳としては、重度身体障がい者が316人、重度以外の身体障がい者が413人、また、重度知的障がい者が63人、重度以外の知的障がい者が300人、精神障がい者が125人となっています。

なお、平成27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64.2%へと上昇し、全国平均の47.2%を大きく上回り、全国4位となっています。

一方、法定雇用率未達成企業(150社/419社)のうち、従業員規模が56人以上100人未満の企業において、未達成となっている企業(69社)が多く見られます。

公的機関においては、民間に率先して法定雇用率を達成する立場にあるものの、一部に未達成機関が見られ、更なる改善が求められています。

平成27年6月1日現在における障がい者の雇用状況

① 民間企業における障がい者の雇用数、雇用率の比較（表6）

区分	全国順位	企業数	法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者数	障がい者の数	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
		企業	人	人	%	企業	%
徳島県	15 (40)	419 (333)	72,992 (56,280)	1,488.5 (839)	2.04 (1.49)	269/419 (151/333)	64.2 (45.3)
全国		87,935 (71,224)	24,122,923 (19,504,649)	453,133.5 (302,716)	1.88 (1.55)	41,485 (31,230)	47.2 (43.8)

()内は、平成19年6月1日現在

(徳島労働局資料提供)

② 民間企業における規模別障がい者雇用状況（表7）

規模	企業数	障がい者雇用率	法定雇用率達成企業の数	法定雇用率達成企業の割合
	企業	%	企業	%
50人～56人	38	2.32	23/38	60.5
56人～99人	182 (141)	1.99 (1.65)	113/182 (66/141)	62.1 (46.8)
100人～299人	159 (155)	2.05 (1.43)	111/159 (70/155)	69.8 (45.2)
300人～499人	26 (24)	1.96 (1.53)	12/26 (12/24)	46.2 (50.0)
500人～999人	7 (6)	2.02 (0.99)	5/7 (0/6)	71.4 (0.0)
1,000人以上	7 (7)	2.07 (1.62)	5/7 (3/7)	71.4 (42.9)
計	419 (333)	2.04 (1.49)	269/419 (151/333)	64.2 (45.3)

()内は平成19年6月1日現在

(徳島労働局資料提供)

③ 民間企業における障がい者の雇用数の内訳（表 8）

区分	障がい者の数 $A \times 2 + B + C + D \times 0.5 + E \times 2 + F + G + H \times 0.5 + I + J \times 0.5$	内						訳			
		A 重度身体障がい者 人	B 重度身体障がい者である短時間労働者 人	C 重度以外の身体障がい者 人	D 重度以外の身体障がい者である短時間労働者 人	E 重度知的障がい者 人	F 重度知的障がい者である短時間労働者 人	G 重度以外の知的障がい者 人	H 重度以外の知的障がい者である短時間労働者 人	I 精神障がい者 人	J 精神障がい者である短時間労働者 人
徳島県	1488.5 (839)	287 (189)	29 (3)	388 (311)	25 (-)	51 (22)	12 (7)	240 (83)	60 (-)	77 (9)	48 (8)
()内は、平成19年6月1日現在								(徳島労働局資料提供)			

※重度身体障がい者及び重度知的障がい者については、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。

※重度身体障がい者及び重度知的障がい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、精神障がい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23年度から、重度以外の身体障がい者及び重度以外の知的障がい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。

④ 地方公共団体における障がい者の雇用数、雇用率（表 9）

項目	機関数	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	障がい者雇用率	法定雇用率達成機関の数	法定雇用率達成機関の割合
区分	機関	人	人	%	機関	%
県の機関	4 (4)	3,803 (4,050)	89 (86.0)	2.34 (2.12)	3/4 (4/4)	75.0 (100.0)
市町村の機関	31 (27)	7,459 (6,662)	177 (161.0)	2.37 (2.42)	22/31 (23/27)	71.0 (85.2)
教育委員会 (県・市町村)	2 (10)	5,647.5 (6,702)	121.5 (110)	2.15 (1.64)	1/2 (7/10)	50.0 (70.0)

()内は平成19年6月1日現在

(徳島労働局資料提供)

⑤ 障がい者の雇用数の推移(表10)

年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
雇用者数	839人	890.5 人	936.5 人	981.0 人	1,079. 5人 <u>1,055. 5人</u>	1,106. 5人	1,245. 0	1,345. 0	1,488. 5
雇用率	1.49%	1.53%	1.61%	1.67%	1.67% <u>1.74%</u>	1.68%	1.78%	1.90%	2.04%

※各年度6月1日現在

(徳島労働局資料提供)

※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年度の下線の数値は、改正前制度での算定数値。

⑥ 職業紹介の状況(表11)

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 人	その 他 人
19年度	441	100	225	127	81	8	275	57	116	108	45	6
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
25年度	734	151	295	205	207	27	474	85	173	150	137	14
26年度	760	146	267	251	215	27	544	104	181	185	166	12
27年度	924	166	332	258	306	28	581	104	192	191	186	12

※各年度3月31日現在

(徳島労働局資料提供)

(3) 障がい者雇用制度の流れ

「改正障害者雇用促進法」(平成20年法律第96号)の成立により、平成21年4月から「短時間労働者の雇用義務対象への追加」や「障がい者雇用納付金の納付義務等の対象範囲の拡大」が段階的に施行され、その後、「改正障害者雇用促進法」(平成25年法律第46号)において、雇用の分野における、障がいのある人に対する差別の禁止及び障がいのある人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)の義務付け(平成28年4月1日施行)がなされました。

さらに、平成30年4月1日からは、精神障がい者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置が講じられることが決定しております。

そのほか、「障害者総合支援法」の見直しや、「改正発達障害者支援法」においても、障がいのある人の就労定着に向けた支援が盛り込まれているところであります。

一方で、働く場を求める障がいのある人は年々増加しており、さらなる障がい者雇用への取組が必要となっております。(表11参照)

また、精神障がい者の就職件数が7年前(平成20年度末)の約3倍となり、身体障がい者、知的障がい者それぞれの就職件数とほぼ同数になるなど、外から見えにくい発達障がいも含め、それぞれの障がい特性に応じた一般就労へのなお一層の支援とともに、職場定着に向けた職業訓練等の取組がますます必要となってきています。

「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、県民挙げて障がい者雇用の促進に取り組んでいく必要があることから、今回の計画においては、重点項目として3つの柱を掲げ、「個人」「地域」「事業主」「行政」が連携・協力し、障がいのある人の「働きたい」を実現し、「働き続けること」のできる社会の実現に向け取り組んでまいります。

4 行動計画の目標等

(1) キャッチフレーズ

障がいのある人の「働きたい」を実現し、「働き続けること」のできる社会を実現します。

(2) 重点項目

- 障がい者雇用の推進に向けた「気運の醸成」
- 「特別支援学校の生徒等の就労支援に関する協定締結」や「特別支援学校ゆめチャレンジフェア」など、「企業や業界団体との協働による「障がい者雇用」の推進
- 職場訓練や就業生活支援などの「職場定着」に向けた取組の充実

(3) 計画期間

平成29年度から平成30年度まで（2年間）

(4) 計画目標

次の目標達成に向け、障がい者雇用の促進に取り組みます。

(平成27年度実績) → (目標値)

①民間企業における実雇用率

2.04% → 2.20% 以上

②県の機関における実雇用率

2.34% → 2.50% 以上

③県教育委員会における実雇用率

2.22% → 2.25% 以上

5 具体的な取組

(1) 個人

<基本的な取組方向>

障がい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。

障がいのある人は、それぞれの能力に応じた、職業的自立をめざしましょう。

「とくしま障がい者雇用促進憲章」より

<具体的な取組>

- 障がい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。
- 障がいのある人は、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。
- 県が実施する障がいのある人の雇用の促進等のための施策に協力します。

(2) 地域

<基本的な取組方向>

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

「とくしま障がい者雇用促進憲章」より

<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、障がいのある人もない人も、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^{*3}やボランティア団体は、障がい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、障がい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>

障がいのある人を理解し「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」を拓きましょう。
「とくしま障がい者雇用促進憲章」より

<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。
- 障がいのある人を理解するため、積極的に障がい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、障がい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がい者（児）施設を訪問するとともに、障がい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、積極的に障がいのある人ができる業務の創出を図るとともに、採用後は、事業主が定期的に職場での支障となっている事情の有無を確認し、合理的配慮の提供をします。
- 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。
- 障がいのある人がICT^{*4}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制度や各種助成制度などの障がい者雇用促進制度を理解し、制度の活用を通じて障がい者雇用の促進を図ります。
- 障がい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、障がい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。
- 募集・採用及び採用後において、障がいのある人とない人との均等な機会若しくは待遇の確保をします。
- 「特別支援学校ゆめチャレンジフェア」への積極的な参加や「特別支援学校の生徒等の就労支援に関する協定締結」など、官民協働で障がい者雇用の推進に取り組みます。

(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、障がいのある人の働きやすい環境づくりに取り組むなど、「働き続けたい」を支援します。

「とくしま障がい者雇用促進憲章」より

<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は、効率的な指導を実施するとともに、法定雇用率対象外企業（従業員49人以下の企業）に対しても、障がいのある人の雇入れや定着促進に対する支援・指導も実施し、障がいのある方の就職件数の増加に努めます。
- 関係機関等との連携を推進し、障がいのある人に対して、障がい特性に応じた訓練を推進するため、実習先の拡充を図ります。
- 法定雇用率対象外企業（従業員49人以下の企業）も含むあらゆる企業に対し、就労支援制度や各種助成制度など障がい者雇用促進制度の周知を図り、活用を促進するとともに、さらなる雇用の場の確保を目指します。
- 一般就労への移行推進を図るため、就労移行支援や就労継続支援サービス等の利用者と事業主との交流をとおして、相互理解を深め、一般就労への移行に努めます。
- 県が率先して、障がいのある人を職員に採用します。

(障がいのある人と企業の交流)

- 障がいのある人の雇用を促進するために事業所、関係機関で構成する障がい者雇用促進ネットワークを拡充し、地域（東部、西部、南部圏域のネットワーク）との連携や課題解決に取り組みます。
- 障がいのある人やその関係者に対して、就労に向けた交流やマッチングの場を提供するとともに、特に特別支援学校の生徒に対しては「特別支援学校ゆめチャレンジフェア」への参加や、「特別支援学校の生徒等に関する協定締結」に基づく協力事業所への職場実習などにより、相互理解を深める取組を推進します。

- 障がい者雇用に顕著な実績をあげた企業（団体）や職場で活躍している障がいのある人に対して、知事表彰を行うとともに、企業に対しては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）

- 発達障がい及び高次脳機能障がい等も含む障がいのある人が安心して働き暮らしていけるよう、専門的支援のできる人材の育成とともに、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。
- ハローワークや障害者就業・生活支援センターなどの地域の支援機関からなる「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や事業所にジョブコーチを派遣して、障がいのある人及び事業主に対して、障がい特性を踏まえた直接的、専門的な援助を行い、障がいのある人の就労を支援します。
- 障がいのため休職中の方への職場復帰支援を行います。
- 障がい者就労施設等からの物品及び役務の受注機会の拡大を図ります。

（職業訓練）

- 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、障がいのある人の能力、適性及び障がい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、障がいのある人の就職を促進します。
- 公共施設における、障がいのある人の対面販売等の実習の機会の拡大を図ります。
- 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、共同受注窓口を活用し、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がいのある人の工賃アップを図ります。

- 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、全国障がい者技能競技大会へ選手を派遣します。
- 障がい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。
また、技能検定の充実を目指し、関係機関と連携して技能検定新種目の開発を行います。

(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、障がい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がい者支援制度等の周知に努めます。
- 企業が障がい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がい者雇用の先進事例の研究を行います。
- 障がいのある人の人権についての理解の促進を図るため、講師の派遣、講演会、パネル展示、ビデオ上映会、広報誌の発行及び図書・DVDの貸出等の教育啓発事業を実施します。
- 労働局やハローワーク・県が連携し、法定雇用率未達成事業所に対して、障がい者雇用についての広報・周知を図ります。

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

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