

障がい者雇用促進のための 取 組 指 針

平成 2 9 年 3 月

宮崎県障がい者雇用促進協議会

目 次

はじめに

- 1 指針の見直し
- 2 指針の性格
- 3 指針の期間
- 4 指針の策定方法

障がい者の雇用の現状等

- 1 本県の障がい者手帳交付状況
- 2 障がい者の雇用の現状

障がい者の就労支援の現状等

- 1 障がい者の就労支援の現状（支援の体系化）
- 2 各支援段階における主な関係機関、支援施策等
- 3 障がい保健福祉圏域ごとの関係機関の設置状況等

課題と今後の取組等

今後の取組等に係る進捗管理整理表

（参考）

- ・「宮崎県障がい者雇用促進協議会」メンバー一覧（平成29年3月現在）

はじめに

1 指針の見直し

平成18年4月に「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という。）」の改正や「障害者自立支援法」が施行されたことを踏まえ、障がい者の一層の就労支援の強化を図ることを目的として、平成19年2月に労働・福祉・教育の各分野の関係機関で構成する「宮崎県障がい者雇用促進協議会（以下、「協議会」という。）」が設置されるとともに、平成19年10月に当該関係機関が一体となって取り組むための共有の指針である「障がい者雇用促進のための取組指針（以下、「指針」という。）」を策定した。

指針策定からこれまでの間、本県の障がい者雇用の状況を見ると、ハローワークを通じた就職者数等の増加、障がい者の雇用が義務づけられる企業等における実雇用率の改善や、就労系の障害福祉サービス事業所の整備・充実など、障がい者雇用に対する企業意識の高まりや、就労支援環境の整備等について着実な進展が認められる。

一方、国においては、平成24年6月に「障害者自立支援法」を「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下、「障害者総合支援法」という。）」に改正し、障がい者の定義に難病患者等を加えるなどの見直しを行い、また、平成28年4月から施行された「改正障害者雇用促進法」においては、障がいを理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供の義務化や、平成28年5月改正の「発達障害者支援法」では、事業主に発達障がい者の雇用の安定を求めるなど、様々な法改正がなされている。

さらに、平成30年4月からは精神障がい者が雇用義務の対象となるほか、雇用されている障がい者の就労定着を支援する新たな障害福祉サービス事業が開始されることとなっており、障がい者雇用を取り巻く環境は大きく変化している。

こうした中で、これら法改正の周知と本県の障がい者雇用の一層の促進を図るためには、これまで培われた関係機関の連携ネットワークをさらに緊密なものとしながら、各関係機関の有する人的資源や施策を最大限に効果的・効率的に有効活用するとともに、障害福祉サービス事業所の質的充実、さらには、企業への普及啓発の強化など、今後とも引き続き、障がい者が働きやすい環境を着実に整備していくことが重要となる。

今回、前回の指針の策定から5年近くを経過したことから、これまでの進捗状況を総括しながら、情勢変化や新たな取組みを盛り込むための見直しを行い、平成29年度以降における各関係機関共有の指針とするものである。

2 指針の性格

この指針は、障がい者の雇用促進に向けて、今後、関係機関がそれぞれどのように取り組み、どう連携していくかについて明確にしたものである。

3 指針の期間

平成29年度から平成33年度までの5年間

4 指針の策定方法

指針の見直しに当たっては、協議会事務局において、見直し原案を作成し、協議会構成団体への文書での意見照会並びに協議会での審議を経て、前回策定の指針からの障がい者雇用施策の動向を踏まえ、現状の把握・分析とともに、就労支援に係る課題を整理しながら、その課題解決に向け、今後一層取り組むべき事項について検討を行った。

障がい者の雇用の現状等

1 本県の障がい者手帳交付状況

本県の障がい者手帳交付状況は、平成27年度末で82,269人であり、障がい種別の内訳をみると、身体障害者手帳が64,095人(77.9%)、療育手帳が11,084人(13.5%)、精神障害者保健福祉手帳が7,090人(8.6%)となっている。

障がい福祉課(単位:人)

手帳種別		23年度	24年度	25年度	26年度	27年度(前年度比)
身体障害者手帳(人)		64,319	65,388	65,848	64,542	64,095(-0.7%)
障害区分 割合	肢体不自由	53.6%	53.4%	53.2%	53.0%	52.3%
	内部障害	30.6%	31.1%	31.4%	31.9%	32.5%
	その他障がい	15.8%	15.5%	15.4%	15.1%	15.2%
等級別 割合	重度(1・2級)	44.0%	43.5%	43.0%	43.0%	42.8%
	中度(3・4級)	43.7%	44.4%	45.0%	45.0%	45.2%
	軽度(5・6級)	12.3%	12.1%	12.0%	12.0%	12.0%
療育手帳(人)		9,947	10,179	10,465	10,786	11,084(+2.8%)
等級別 割合	A	45.5%	45.2%	44.7%	44.0%	43.3%
	B-1	32.0%	31.8%	31.3%	31.1%	31.1%
	B-2	22.5%	22.9%	24.0%	24.9%	25.6%
精神障害者保健福祉手帳(人)		5,165	5,713	6,190	6,602	7,090(+7.4%)
等級別 割合	1級	9.4%	9.2%	8.8%	8.3%	8.3%
	2級	62.0%	61.4%	59.7%	58.6%	58.3%
	3級	28.6%	29.4%	31.6%	33.2%	33.5%
合計		79,431	81,280	82,503	81,930	82,269(+0.4%)

(各年度3月末日現在)

2 障がい者の雇用の現状

(1) ハローワークへの登録の状況

平成27年度末で、障がい者のハローワーク求職登録者数は9,240人、就業中の障がい者は5,685人、さらに平成27年度の一年間で就職した障がい者の数は1,113件となっている。平成26年度(就職者数1,033件)と比較すると、80件の増となっている。

障がい者の求職登録等(各年度の末日現在)

宮崎労働局(単位:人)

内容		23年度	24年度	25年度	26年度	27年度(前年度比)
ハローワーク登録障がい者数		7,741	8,306	8,721	9,108	9,240(+1.4%)
うち就業中の障がい者	身体障がい者	4,387	4,659	5,057	5,370	5,685(+5.9%)
	知的障がい者	2,802	2,865	2,987	3,065	3,109(+1.4%)
	精神障がい者	1,066	1,125	1,208	1,208	1,366(+6.6%)
	その他	478	598	773	906	1,065(+17.5%)
	その他	41	71	89	117	145(+23.9%)

各年度における障がい者就労件数(ハローワーク利用者)

宮崎労働局(単位:件)

障がい区分	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度(前年度比)
身体障がい者	407	421	421	427	398(-6.8%)
知的障がい者	139	158	186	179	180(+0.6%)
精神障がい者	281	311	386	374	475(+27.0%)
その他	25	42	44	44	60(+13.2%)
計	852	932	1,037	1,033	1,113(+7.7%)

(2) 障がい者雇用率の状況

平成28年6月1日現在、障害者雇用促進法の法定雇用率が適用される従業員数規模50人以上の民間企業の障がい者雇用率は、2.32%（法定雇用率2.0%）で、全国第8位となっている。また、法定雇用率を達成している企業の割合は66.9%で、全国平均の48.8%を上回っている。

行政機関については、県が2.55%（法定雇用率2.3%）、県教育委員会が2.49%（法定雇用率2.2%）、市町村が2.33%（法定雇用率2.3%）となっている。

本県の民間企業（50人規模以上）における雇用状況（各年6月1日現在）

（注）平成24年度までは56人規模以上

宮崎労働局

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
実雇用率(宮崎県)	1.94%	1.96%	2.04%	2.15%	2.24%	2.32%
	(全国8位)	(全国9位)	(全国9位)	(全国7位)	(全国8位)	(全国8位)
全国平均値	1.65%	1.69%	1.76%	1.82%	1.88%	1.92%
雇用率達成企業の割合 (宮崎県)	61.1%	65.2%	59.3%	63.4%	68.6%	66.9%
	(全国4位)	(全国2位)	(全国2位)	(全国2位)	(全国2位)	(全国2位)
全国平均値	45.3%	46.8%	42.7%	44.7%	47.2%	48.8%

- ・ 調査対象は、法定雇用率(2.0%)が適用される常用労働者数50人以上規模の企業
平成24年度までは法定雇用率1.8%が適用される56人以上規模が対象。
- ・ 平成23年度は、制度改正(短時間労働者の参入、除外率の引き下げ等)があったため、前年度の数値との単純な比較は適当でない。

県・県教育委員会における雇用状況

宮崎労働局

	雇用率2.3%が適用される機関			雇用率2.2%が適用される機関
	合計(%)	県(%)	市町村(%)	宮崎県教育委員会(%)
平成28年	2.40	2.55	2.33	2.49
平成27年	2.35	2.40	2.33	2.32
平成26年	2.33	2.32	2.33	2.15
平成25年	2.27	2.33	2.23	1.84
平成24年	2.27	2.36	2.23	1.95
平成23年	2.23	2.23	2.23	1.91

「県」には知事部局、企業局、病院局及び県警本部を含む。

平成24年度までは、県、市町村の法定雇用率は2.1%、県教育委員会は2.0%

(3) 障がい者福祉施設からの一般就労の状況

平成27年度の一年間で、就労移行支援事業所等の障がい者福祉施設から就職した障がい者の数は、179人となっている。平成26年度（就職者数174人）と比較すると5人の増となっている。

【内訳】就労移行支援98人、就労継続支援A型46人、就労継続支援B型25人、地域活動支援センター10人

福祉施設から一般就労に移行した障がい者

障がい福祉課

		23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
就職者数		106人	162人	168人	174人	179人
障がい種別 (人)	身体	11	21	27	19	21
	知的	50	58	51	71	58
	精神	44	81	86	83	97
	その他	1	2	4	1	3
(就職者のうちH2-ワ-ク経由)		(68人)	(132人)	(123人)	(114人)	(129人)

(4) 特別支援学校からの一般就労の状況

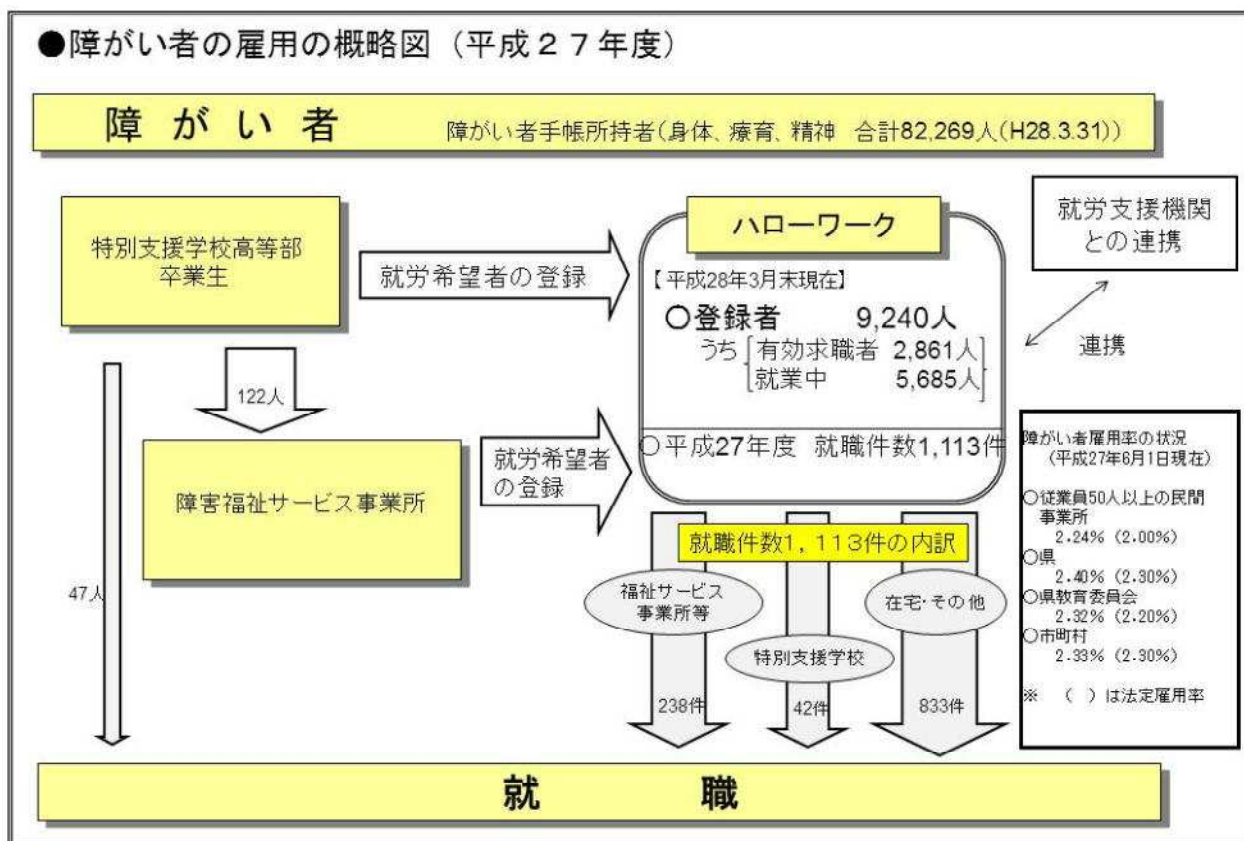
平成27年度の特別支援学校の卒業生194人のうち、就職した人の数は、47人となっている。平成23年度（就職者数36人）と比較すると、11人の増となっている。

特別支援学校の卒業生数と就職者数

県教育委員会特別支援教育室

年度	卒業生数	就職希望者数	就職者数	就職率 /
27年度	194	55	47	85.5
26年度	159	50	43	86.0
25年度	179	57	49	86.0
24年度	191	55	48	87.3
23年度	170	44	36	81.8

【参考】



障がい者の就労支援の現状等

1 障がい者の就労支援の現状（支援体系図）

■障がい者の就労支援の現状

特別支援学校	就職に向けての準備・訓練	求職	就職	職場定着	企業等啓発・支援、関係機関への研修
	相談対応・関係機関との連絡調整(障害者就業・生活支援センター:7か所)				<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用支援月間(県・高齢・障害・求職者雇用支援機構) ・障害者雇用納付金(高齢・障害・求職者雇用支援機構) ・雇用促進セミナー(宮崎労働局(ハローワーク)、県)
	職業評価・就職準備・求職活動・職場定着・職場復帰(宮崎障害者職業センター:1か所)				
				ジョブコーチ(14人)	
特別支援学校自立支援推進員(県:5人)	障害者職業訓練コーディネーター(2人)	求人・求職のマッチング 宮崎労働局(ハローワーク:7か所)	雇用継続支援		
	訓練(実習)・求職活動・職場定着(就労移行支援事業所:53か所)				
		医療機関			
<ul style="list-style-type: none"> ・作業学習、職場見学、進路指導、職場定着支援 ・特別支援学校就労支援セミナー ・事業所見学会(特別支援学校) 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者委託訓練事業(県) ・県立産業技術専門学校高鍋校(県) ・障がい者在宅就業支援事業(県) ・障害者職業能力開発校(宮崎労働局(ハローワーク)、県) ・職場体験、実習先の確保(宮崎労働局(ハローワーク)、県) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ふれあい合同就職面接会(宮崎労働局(ハローワーク)、県) 	<ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用(宮崎労働局(ハローワーク)) 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用継続支援策(宮崎労働局(ハローワーク)) ・障害者初回雇用奨励金 ・特定求職者雇用開発助成金 ・障害者職場定着支援奨励金 ・発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金(宮崎労働局(ハローワーク)) 	

(平成28年10月1日現在)

2 各支援段階における主な関係機関、支援施策等

(1) 相談対応・関係機関との連絡調整

障害者就業・生活支援センター

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
障害者雇用促進法に定められたセンターの一つ。障がい者からの相談に応じ、就業及び日常生活上の支援を行うとともに、雇用・保健・福祉・教育等の関係機関との連絡調整を行う。県内の各障がい保健福祉圏域ごとに設置(7センター)。	相談件数 17,536件 累計登録者 2,264人 連絡調整件数 6,416件 職場定着支援数 1,703件 就職決定件数 317件	相談件数 22,391件 累計登録者 3,870人 連絡調整件数 8,566件 職場定着支援数 3,188件 就職決定件数 379件

障害者職業センター

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
障害者雇用促進法に定められた職業リハビリテーション機関。ハローワーク等関係機関との連携のもと、全県域を対象に、職業相談、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、職場復帰支援等を行う。県内1か所(宮崎市)。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営。	利用者数 444人 うち精神障がい者 139人 うち発達障がい者 58人	利用者数 425人 うち精神障がい者 112人 うち発達障がい者 102人

(2) 就職に向けての準備・訓練
就労移行支援事業所

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
障害者総合支援法に定められた障害福祉サービスの一つ。一般就労に向けて、訓練（実習）・求職支援・職場定着支援（6か月間）等の一貫した支援を行う。職場定着支援を除き原則2年間の支援。県内53か所、定員543人（平成28年10月1日現在）。	就労移行支援の支給決定件数 406人 （平成24年3月末現在） 就職者数 56人	就労移行支援の支給決定件数 428人 （平成28年3月末現在） 就職者数 98人

障害者職業センター

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
模擬的就労場面における作業体験や、障がい特性に合わせた支援カリキュラムを受講することなどにより、職業上の課題の把握や対処スキルの向上、職場側で必要となる配慮等についての整理を行い、就労の可能性を高め、就職に向けた次の段階に移行するための支援を行う。支援期間は最長12週間。	職業準備支援 対象者 27人 うち精神障がい者 8人 うち発達障がい者 12人	職業準備支援 対象者 36人 うち精神障がい者 10人 うち発達障がい者 21人

障害者委託訓練事業(県)

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
企業、社会福祉法人、民間教育訓練機関等多様な委託先を活用し、ハローワークからのあっせんにより、個々の障がい者の能力、適性及び地域の障がい者雇用ニーズに対応した委託訓練を実施する。訓練期間原則3か月。	訓練受講者数 61人 うち就職者数 33人	訓練受講者数 30人 うち就職者数 7人

障害者職業訓練コーディネーター（県）

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
「障害者委託訓練事業」に関し、企業、社会福祉法人、民間教育訓練機関等多様な委託先を開拓し、個々の障がい者に対応した委託訓練カリキュラムのコーディネートや、ハローワークや関係機関との連絡調整等を行う。	同 上	同 上

県立産業技術専門校高鍋校

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
知的障がい者を対象に、一般就労に向けた訓練を行う。販売実務科（小売店等における商品管理・物流作業等の基礎的知識・技能の習得）定員10名、訓練期間1年。	修了者数 10人 うち就職者数 6人	修了者数 6人 うち就職者数 5人

(3) 求職支援

労働局（ハローワーク）

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
障がい者の求職登録を行い、適性や希望職種等に応じ、職業相談や職業紹介等を行う。県内7か所	就職者数 852人	就職者数 1,113人

就労移行支援事業所

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
障害者総合支援法に定められた障害福祉サービスの一つ。一般就労に向けて、訓練（実習）・求職支援・職場定着支援（6か月間）等の一貫した支援を行う。職場定着支援を除き原則2年間の支援。県内53か所、定員543人（平成28年10月1日現在）。	就労移行支援の支給決定件数 406人 （平成24年3月末現在） 就職者数 56人	就労移行支援事業所の定員 428人 （平成28年3月末現在） 就職者数 98人

ふれあい合同就職面接会（労働局（ハローワーク） 県）

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
企業と就職を希望する障がい者が一堂に会する就職選考会を開催する。開催地区：3地区（宮崎、延岡、都城）	参加企業数 68社 参加者数 567人	参加企業数 77社 参加者数 403人

(4) 雇用継続支援、職場定着支援

ジョブコーチ（障害者職業センター、労働局）

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
障がい者が円滑に職場に適應することができるよう、ジョブコーチが企業を訪問し、障がい者及び事業主に対して、障がい特性を踏まえた直接的・専門的な支援を行う。県内14人（平成28年10月1日現在）。	ジョブコーチ支援対象者 60人 うち精神障がい者 15人 うち発達障がい者 6人	ジョブコーチ支援対象者 72人 うち精神障がい者 16人 うち発達障がい者 20人

トライアル雇用（労働局（ハローワーク））

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
ハローワークの求職登録者を企業において一定期間（3か月を限度）試行雇用（トライアル雇用）することにより、求職者と求人者の相互理解を図り、雇用につなげる。	開始者数 166人 常用雇用移行者 98人	開始者数 89人 常用雇用移行者 56人

○障害者短時間トライアル雇用（労働局（ハローワーク））
平成24年度までは精神障害者等ステップアップ雇用

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
<p>精神障がい者及び発達障がい者の求職登録者を企業において一定程度時間をかけ（12か月を限度）就業時間を延長していくことにより、求職者と求人者の相互理解を図り、雇用につなげる。</p> <p>直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行い、精神障害者等および事業主の相互理解を促進し雇用機会の確保を促進する。</p>	<p>終了者数 8人 （平成24年度まで）</p>	<p>開始者数 1人 平成25年度から障害者短時間トライアル雇用として実施。</p>

(5) 企業に対する啓発・支援

障害者雇用啓発事業(県、高齢・障害・求職者雇用支援機構)

内 容	平成27年度実績
<p>障がい者の職業的自立と雇用の安定に関する社会全体の意識の醸成を図るため、障がい者雇用優良事業所や勤労優秀障がい者の表彰、雇用促進キャンペーン、障がい者技能競技大会（アビリンピック）等を行う。</p>	<p>【知事表彰】 事業所 1事業所 勤労者 2名 【理事長努力賞】 事業所 1事業所 勤労者 2名</p>

障害者雇用納付金制度に基づく助成金(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
<p>事業主等が障がい者の雇用にあたって、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行わなければ、障がい者の新規雇い入れや雇用の継続が困難であると認められる場合に、これらの事業主等に対して予算の範囲内で助成金を支給することにより、その一時的な経済的負担を軽減し、障がい者の雇用の促進や雇用の継続を図る。</p>	<p>支給件数 317件 支給金額 53,860千円</p>	<p>支給件数 160件 支給金額 13,041千円</p>

(6) 特別支援学校

特別支援学校自立支援推進員(特別支援学校)

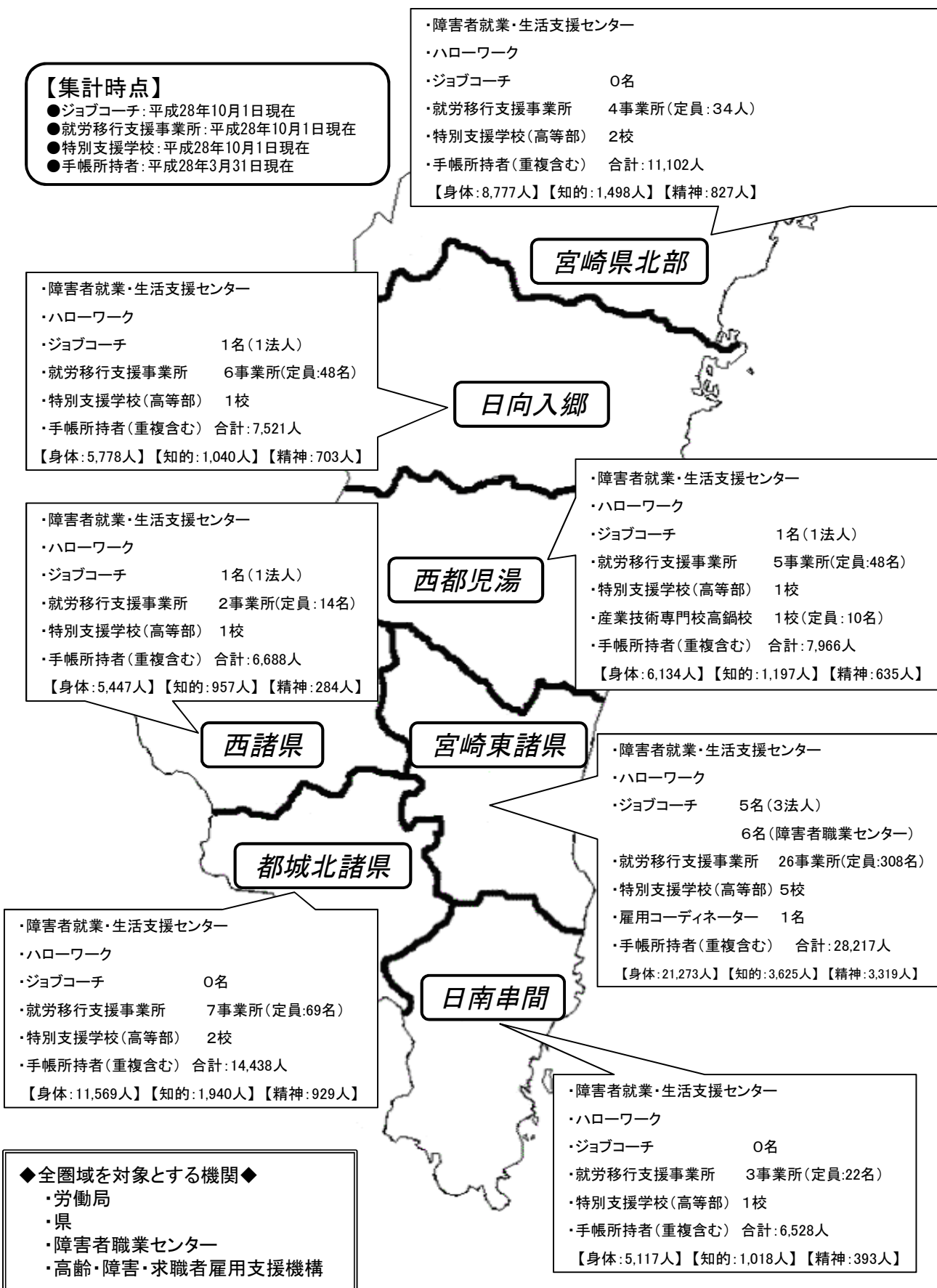
内 容	平成25年度	平成27年度
県内5校(延岡しろやま、みやざき中央、みなみのかぜ、都城きりしま、日南くろしお)に相談員各1名(合計5名、平成28年10月1日現在)を配置し、特別支援学校の生徒や卒業生を対象に、就職率の向上をめざした職場開拓や就労、離職防止、生活に係る相談に対応する。	企業訪問 1,319件 福祉施設訪問 740件 相談 300件 情報収集等 233件	企業訪問 1,493件 福祉施設訪問 953件 相談 255件 情報収集等 233件

平成25年度から実施

作業学習、職場見学、進路指導、職場定着支援(特別支援学校)

内 容	平成23年度実績	平成27年度実績
特別支援学校において、就労に必要な基本的な知識・技能や体力・持続力等を醸成するため、作業学習や職場実習を実施するとともに、働く意欲等の勤労観を育成するため、職場見学、進路指導及び卒業後の職場定着支援を行う。	特別支援学校からの 就職者数 36人	特別支援学校からの 就職者数 47人

3 障がい保健福祉圏域ごとの関係機関の設置状況等



課題と今後の取組等

基本目標

障がい者の雇用促進に向けて、行政、企業などの関係機関が共有する「基本目標」を次のとおりとする。

働く意欲のある障がい者が、ひとりでも多く一般就労し、職場に定着できる社会の実現

この基本目標を実現するためには、大きくは次の3つの視点から取り組んでいく必要がある。

障がい者は、一般就労に対する意欲を持ち、職業に従事するために必要な能力の開発及び向上に努める。

企業は、障がいを理由とする差別的な取り扱いをなくすとともに、障がい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を提供する。

行政及び関係機関は、障がい者雇用に対する理解促進を図るため、県民や企業に対し普及・啓発を行うとともに、上記の障がい者や企業の取組を支援する。

今後の取組等

今後とも障がい者雇用の一層の促進を図るため、当初策定の指針における施策の進捗状況や、障害者雇用促進法の改正等を踏まえ、関係機関の連携をより緊密なものとしながら、これまでの取り組みをさらに強化する必要がある。

なお、本指針の展開に当たっては、国の動向等に適確に対応しながら、柔軟な運用を図っていく必要がある。

1 全 般

(1) 圏域ごとの就労支援ネットワークの構築

課 題	<p>障がい者の就労支援を効果的に行うため、県内の障がい保健福祉圏域ごとに、関係機関の緊密な連携による就労支援ネットワークの一層の充実を図る必要がある。</p> <p>（ 障がい者の就労支援は、 訓練・職場実習、 求職支援、 就職、 職場定着支援の流れで実施されているが、関係機関が複数存在し、企業や障がい者が、相談先に戸惑う場合が考えられる。 ）</p>
主な関係機関	全ての関係機関
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターをはじめとする関係機関が緊密に連携し、圏域ごとのネットワーク会議（実務者レベルのケース会議等を含む。）やハローワークのチーム支援等を通じて情報共有を図る。また、障がい者が、いずれの関係機関を訪れても、ニーズに基づく最適な支援が受けられるよう協力・連絡体制づくりを進める。 （特に、連携の基本となる障害者就業・生活支援センターとハローワークの関係強化を図る。） ・ 市町村の自立支援協議会（仕事支援部会等）や市町村に設置されている相談支援の中心となる総合的な相談支援センター（基幹相談支援センター）との連携を強化する。 ・ 離職の可能性のある、または離職後の障がい者について、支援機関による情報共有やフォローアップに努める。 フォローアップに際しては、作業及び職場環境に適応しているかどうかを確認し、必要な助言等を行う。 また、離職をした場合は、離職に至った要因を分析し、それを考慮した再就職支援を行う。 ・ 各関係機関において、障がい者雇用に係る各種支援制度等を紹介したパンフレットやホームページ等を活用し、情報提供を進める。 【5の(5)が関連】

(2) 障がい者及びその保護者、家族等の一般就労に対する理解促進や意識改革

課 題	<p>障がい者やその保護者について、一般就労に対する理解や認識が十分とは言えない場合があるため、意識を変革していく必要がある。特に、障がい者の就労と職場定着には、生活面における保護者、家族の理解と協力が不可欠である。</p> <p>また、県民に対しても障がい者の一般就労の意義と重要性を広く啓発していく必要がある。</p>
主な関係機関	労働局、県、県教育委員会、障害者職業センター
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働局、県、障害者職業センターの共催事業である「就労支援セミナー」を実施し、特別支援学校の生徒・保護者等に対して一般就労や障害福祉サービス事業所についての理解を深める。

今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者やその保護者に、就職に対する意識を高めてもらうため、一般就労のために必要な心構えや準備すべきことの情報等を盛り込んだ「就労ハンドブック」を様々な機会に配付する。 特別支援学校において、職場見学会の計画的な実施や「進路だより」等を利用した情報提供による啓発を行う。 関係機関が、障がい者、保護者や家族のほか、広く県民に対しても、障がい者雇用の進捗状況、地域移行の意義などについて説明・啓発等を行い、障がい者の就労に対する県民の理解促進に努める。
--------	---

2 就職に向けての準備・訓練

(1) きめ細かで多様な職業訓練等の推進

課 題	障がい者の一般就労を促進するためには、企業等が求める技能や知識を習得するための多様な職業訓練を推進する必要がある。
主な関係機関	労働局（ハローワーク）、県、高齢・障害・求職者雇用支援機構、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等、企業
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 産業技術専門校高鍋校での施設内訓練のほか、企業等の現場を利用した委託訓練の実施や在宅就労を目指す研修など、障がい者の態様に応じた多様な職業訓練を実施する。 県障がい者技能競技大会における成績優良者の表彰、全国障がい者技能競技大会への選手派遣を通じて、障がい者の技能向上を支援する。

(2) 障がい特性等に沿った個別支援計画に基づく支援

課 題	就労移行支援事業所を利用する障がい者に関しては、支援当初からの基本的かつ明確な支援方針の策定が、訓練の成果に大きな影響を及ぼすため、支援機関の持つノウハウを活用しながら、個々の障がい特性や能力、ニーズ等に応じた個別支援計画の作成と、定期的な見直しを行うことが重要である。
主な関係機関	障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 就労移行支援事業所等が支援を行うにあたっては、必要に応じて障害者職業センターの助言を受けるなどしながら、障がい者個々に対する明確な個別支援方針を立てた上で、サポートを実施するとともに、個別支援計画の策定方法のスキルアップに努める。

(3) 就労移行支援事業のサービスの量の確保と質の向上

課 題	就労移行支援事業について、必要なサービスの量の確保と質の向上を図っていく必要がある。
主な関係機関	県、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労移行支援事業所の支援員等に対し、障害者職業センター等の関係機関の協力のもと、基本的な支援技術等の研修を実施するほか、支援員等が、関係機関との実践的な連絡調整体制を構築する過程や作業を通じて、一般就労に関するスキルアップを目指す。また、就労移行支援事業所の管理者等は、支援員等が研修等を受けやすいよう、適切な配慮を行う。 ・ 特別支援学校や障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等からの利用者の受入について、関係機関との連携を強化する。 ・ 就労移行支援事業所においては、利用者の一般就労に向けた訓練のため、施設外就労、施設外支援の一層の推進に努める。また、企業の声、ニーズ等に沿った職業訓練を実施するなど訓練内容の選択等にも十分な検討・配慮を行う。 ・ 就労移行支援事業所に対する県の定期的な実地指導の中で、職場実習や就労状況等について、一層、重点的に指導・助言を実施するとともに、特に一般就労の実績の少ない事業者に対しては、改善計画書等の提出や、体制等の点検等への指示などの対応を行う。

(4) 職場実習先の確保

課 題	企業における職場実習は、障がい者と企業の双方の理解促進にとって非常に有効であることから、就労移行支援事業所や特別支援学校等による企業訪問や、職場実習訓練等を通じた企業との協力・連携体制の構築を進めるため、幅広い業種における職場実習先を開拓していく必要がある。
主な関係機関	全ての関係機関
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「宮崎県障がい者雇用促進協議会」等を通じ、各関係機関の協力のもと、各企業への働きかけを進めていく。特に、就労移行支援事業所は、積極的な協力企業の開拓を図る。 ・ 各関係機関が開拓した企業等を整理して、「実習受入協力事業所」としてリスト化し、各圏域の就労支援ネットワーク会議等での情報共有を図る。 ・ 各関係機関が、企業向けの様々なセミナー、研修会を実施する際、企業への案内文に職場実習の希望の有無を確認する要望調査等を付記するなど、様々な機会を利用して企業の意向の把握、集約に努める。 ・ 実習受入の際の注意点や企業への理解促進のため、「実習受入マニュアル」や「発達障がい者雇用ガイドブック」等を作成しており、当マニュアル等を効果的に活用する。

今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業等における雇用や職場実習の機会が少ない知的障がい者や精神障がい者を対象に、国、県において非常勤職員や臨時職員としての雇用や職場体験実習を実施する。併せて、市町村等の公的機関にも実施を呼びかけていく。【2の(5)が関連】 ・ 障がい者を未雇用、かつ職場実習等も実施していない企業を対象として短期間（原則1週間程度で数日でも可）、障がい者に就労移行支援事業所の支援員等とともに職場見学（「短期職場見学・体験」）の機会を提供し、企業の理解促進のきっかけづくりを行う。 【5の(2)が関連】 ・ 関係機関が単独で職場開拓を進めるのではなく、複数の就労支援機関が協力して企業訪問等を行う体制を構築する。
--------	--

(5) 精神障がい者及び発達障がい者に対する訓練等の手法の検討・充実

課 題	<p>精神障がい者及び発達障がい者に対する就労支援については、就労移行支援事業所等の訓練機関が県内に充実しているとは言い難い状況にある。</p> <p>また、手帳を所持していない発達障がい者について、ハローワーク等の窓口から、発達障害者支援センター等への支援機関への円滑なつながりや支援ネットワークの充実を図る必要がある。</p>
主な関係機関	<p>労働局（ハローワーク）、県、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、就労移行支援事業所</p>
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業センターが実施している「精神障害者総合雇用支援事業」の活用促進を図る。【4の(1)が関連】 ・ 精神障がい者の就労支援、定着支援については、医療機関等との連携が重要であり、精神科病院のケースワーカー等との一層の連携に努める。 ・ 県等が、発達障がい者の支援に有効な手法を研究するために実施してきた発達障がい者の支援モデル事業等の成果について、就労移行支援事業所等への普及を行う。 ・ 発達障害者支援センターに登録している在学生（中学校、高等学校）を対象として、学校との連携による個別面談、各種作業実習、情報提供等を通じて、卒業後のフォローアップ体制の基盤を整備するためのモデル的な取り組みを行う。 ・ 発達障がいの可能性のある者について、相談受付時における指導スキルの向上や、発達障害者支援センター等への適確な誘導に努めるとともに、大学等高等教育機関との連携による卒業前からの職業相談等を実施する。 ・ 企業等における雇用や職場実習の機会が少ない精神障がい者等を対象に、県庁の職場において臨時職員としての任用や職場体験実習を実施する。併せて、市町村等の公的機関にも実施を呼びかけていく。 【2の(4)が関連】

3 求職支援

(1) 求職支援の充実

課 題	障がい者雇用が進まない理由として、企業側からは、「障がい者に適した業務がない」、「企業が求める職種・技能を有する障がい者が少ない」、また、「障がい者雇用のノウハウが乏しい」などの説明がなされることが多い。 企業側と就労意欲のある障がい者のミスマッチの解消、さらに関係機関も含めた相互理解の推進に努める必要がある。
主な関係機関	労働局（ハローワーク）、県、障害者就業・生活支援センター、企業
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none">・ 企業向けの雇用促進セミナーや就職説明会等の充実を図る。・ 関係機関が、それぞれのネットワークを活用し、企業と障がい者の情報を共有しながら、求職支援の充実に努める。

4 職場定着支援

(1) 雇用維持、職場定着を図るための諸施策の推進と有効活用

課 題	雇用維持や職場定着を支援するため、各関係機関が連携しながら、それぞれが持つ施策の推進とノウハウの有効活用を図る必要がある。
主な関係機関	労働局（ハローワーク）、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none">・ 雇用維持や職場定着を支援する労働局（ハローワーク）の各種奨励金等の利用を推進する。・ 就職、職場定着にあたっては、労働局（ハローワーク）のトライアル雇用と障害者職業センターのジョブコーチ制度の組み合わせが成果を上げており、関係機関が連携して活用に努める。・ 障害者就業・生活支援センターにおいては、職場定着に不可欠である生活支援において、中核的な役割を果たすことが期待されており、各支援機関と連携したフォローアップに努める。特に、精神障がい者の場合は、医療機関との連携にも配慮する。・ 障害者職業センターが実施している「精神障害者総合雇用支援事業」の活用促進を図る。【2の(5)が関連】

(2) 職場定着支援体制の充実

課 題	職場定着支援において、ジョブコーチ制度は重要な役割を担っているが、圏域別に見ると、不足している地域も存在する。 また、訪問型ジョブコーチ（認定法人所属）については、支援計画の策定にあたりノウハウの蓄積が重要となる。 このため、ジョブコーチの地域的不足の解消及び一層の質的向上を図る必要がある。
-----	--

主な関係機関	労働局、障害者職業センター、就労移行支援事業所
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 訪問型ジョブコーチについて、就労移行支援事業所に対し制度の周知を図るとともに、ジョブコーチの地域的不足の解消を目指す。 訪問型ジョブコーチの支援技術の向上については、職業センター配置型のジョブコーチとペアを組んで支援を行うことにより、支援計画の策定や支援に係るノウハウ等の能力の向上を図る。 また、ジョブコーチの支援技法の向上に資するためのミーティング（学習会）を定期的に開催する。 平成30年度から新たに開始される障害福祉サービス「就労定着支援」の円滑な実施を図る。

(3) 障がい者の住居の確保とバリアフリー化

課 題	障がい者の一般就労や地域生活への移行を進めるためには、その受け皿となる住居の確保が必要である。また、身体障がい者（特に肢体不自由）の場合は、住宅のバリアフリー化が必要である。
主な関係機関	県
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者の居住の場であるグループホーム等の計画的な設置を図るため、新設、改修に必要な整備費の一部助成を行う。 県の障がい者住宅改造助成事業の活用を図る。 障がい者などの民間賃貸住宅への入居を拒まない「あんしん賃貸住宅」並びに入居・居住する際の様々な支援を行う「支援団体」等に関する情報を登録し、広く提供することによって、居住の安定の支援を行う。

(4) 企業間や働いている障がい者同士の情報交換の促進

課 題	障がい者雇用に関する企業間の交流や、働いている障がい者同士の交流が少ないことにより、同じような悩みや問題を抱えた企業や障がい者の情報交換等の機会が乏しい。
主な関係機関	障害者就業・生活支援センター、企業
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 各商工団体等が中心となって、障がい者雇用に係る企業同士の交流の場の設置等に取り組む。 各障がい保健福祉圏域に設置された障害者就業・生活支援センターのコーディネートにより、企業間の情報交換の場や障がい者同士の在職者交流会の実施等に取り組む。

5 企業に対する啓発・支援

(1) 法定雇用率未達成企業の解消

課 題	<p>平成28年6月現在、本県の法定雇用率達成企業の割合は全国第2位と全国上位にある一方で、未達成企業が全体（従業員数規模が50人以上の企業、727社）の33%（241社）で、そのうち法定雇用率の達成に障がい者の雇用数が0.5人から1人不足している企業が78%（188社）を占めている。</p> <p>法定雇用率未達成企業を解消するために、企業への個別訪問等を行っているが、未達成企業の理解を得ることがなかなか難しい状況である。</p>
主な関係機関	<p>労働局（ハローワーク）、県、市町村、県教育委員会、障害者職業センター、高齢・障害・求職者雇用支援機構、企業</p>
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 法定雇用率を達成できない理由等について、企業ごとにその要因を分析し、従業員数規模や過去の障がい者雇用歴の有無により異なる手法を用いるなど、未達成企業に対してきめ細かなアプローチを行う。 特に、障がい者を一人も雇用していない企業に対しては、法の趣旨、雇用義務等社会責任について説明を行うとともに、障害特性について各種セミナーや職場実習等の活用により理解を促す。 また、「あと一人」雇用すれば法定雇用率を達成する企業に対し、一層の理解促進を図る。

(2) 企業の経営者の障がい者雇用に対する理解の促進

課 題	<p>障害者雇用促進法の改正等により、雇用が義務づけられている企業の障がい者雇用に対する取り組みにも一定の理解が高まりつつある一方、未だ障がい者雇用に不安を抱く企業も少なくない。</p> <p>平成30年4月には、雇用率の算定にあたって、精神障がい者が算定基礎に参入されることから、法定雇用率引き上げも視野に入れ、今後さらに障がい者の就労能力に対する理解促進を図っていく必要がある。</p> <p>また、「平成24年経済センサス - 活動調査」によると、県内の企業等数は約4万（従業者数は約37万）で、雇用が義務づけられていない50人未満の企業も多いことから、こうした規模の企業にも積極的に理解を求めていく必要がある。</p>
主な関係機関	<p>労働局、県、障害者職業センター、高齢・障害・求職者雇用支援機構、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、企業</p>
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者を未雇用、あるいは障がい者への認識が十分とは言えない企業を対象に、障がい者を雇用している企業の話や働いている障がい者の体験談などを内容とするセミナー等を開催する。

今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい者を未雇用、かつ職場実習等も実施していない企業を対象として短期間（原則1週間程度で数日でも可）、障がい者に就労移行支援事業所の支援員等とともに職場見学（「短期職場見学・体験」）の機会を提供し、企業の理解促進のきっかけづくりを行う。 【2の(4)が関連】 ・ 企業向けに、障害福祉サービス事業所や、障がい者雇用について先駆的な企業の見学会などを実施する。 ・ 企業向けの障がい者雇用の成功事例等を広めていくことが大切であり、関係機関で協力して事例集等を作成する。 ・ 障害者職業センターにおける事業主支援ワークショップ、「事業主支援計画」等に基づく障がい者雇用管理に関する体系的支援の活用を図る。 ・ 企業の経営者が、障がい者と接した経験が不足しており、障がい特性に関する知識不足、あるいは障がいを誤解している場合もあることから、障がいに対する正しい認識を深める。 ・ 企業団体等の協力のもと、各種講習会や様々な会議の場において、企業の経営者に対する障がい者雇用に係る支援策、成功事例等の広報や啓発活動を行うなど、可能な限り、直接的な説明に努める。
--------	--

(3) 企業の従業員の障がい者に対する理解の促進

課題	<p>障がい者が職場に定着するためには、気軽に相談ができ、適切なサポートをしてくれる職員（従業員）の存在が不可欠であるが、障がい者への接し方等に不安を抱くとの意見も聞かれる。</p> <p>企業内での支援人材育成と、障がい者への理解促進を図る必要がある。</p>
主な関係機関	<p>障害者職業センター、高齢・障害・求職者雇用支援機構、障害者就業・生活支援センター、企業</p>
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業センターや高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している、企業の従業員を対象とした障がい者の職場適応向上のための知識・技能に係る研修会や障がい特性や雇用管理等に関する啓発研修について、研修内容の充実や受講者の拡大を図る。 ・ 障がい者の職場実習を実施することにより、障がい特性と障がい者の就労能力について理解してもらう。【2の(4)が関連】

(4) 企業内における障がい者が従事可能な職域の拡大

課題	<p>企業における障がい者の従事可能な職域を限定的に捉え、受入は難しいとの判断に至っている場合も少なくないと考えられ、企業における既存業務の見直しや、受入可能性の検討など、障がい者の職域拡大を図る必要がある。</p>
主な関係機関	<p>労働局（ハローワーク）、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、企業</p>

今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 企業への研修や個別訪問の際に、業種ごとの先進企業の取組の紹介や職務分析に基づく職務創出の提案を行うほか、農業をはじめとする担い手不足が課題となる分野における技術習得への支援を行うなど、障がい者のための職域拡大を促す。
--------	--

(5) 企業に対する障がい者雇用に係る各種支援制度等の周知

課 題	企業において、障がい者雇用に係る各種支援制度や事業が十分に認知されているとは言い難く、一層の周知を図る必要がある。
主な関係機関	全ての関係機関
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 企業を対象とした障がい者雇用促進に係るセミナーや説明会などを、可能な限り関係機関が協力しながら実施する。 各関係機関において、障がい者雇用に係る各種支援制度等を紹介したパンフレットやホームページ等を活用し、情報提供を進める。 【1の(1)が関連】

6 特別支援学校

(1) 企業と連携した就職指導と企業に対する特別支援学校の理解・啓発の取組

課 題	企業との連携のもと、作業学習等を中心とする授業の改善・充実を図るとともに、企業に対する障がい者や特別支援学校の理解促進に努める必要がある。
主な関係機関	県教育委員会、障害者就業・生活支援センター、企業
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 就労の受け皿である企業の観点からの助言や技術指導など、企業と連携した作業学習等の充実を図る。 個別移行支援計画の作成・実施・評価を徹底するとともに、これをもとに企業や関係機関と情報交換できる環境づくりを行う。 特別支援学校自立支援推進員と進路指導主事が関係機関と密に連携を行いながら、企業訪問、職場開拓、離職防止、生活に係る相談等を行う。 企業の障がい者や特別支援学校の理解を促進するため、企業のための学校見学会を実施する。

(2) 将来の一般就労を目指した取組

課 題	特別支援学校において、就学時の早い段階から、将来の一般就労を見据えた教育活動の充実を図る必要がある。
主な関係機関	県教育委員会
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒一人一人の指導計画の作成・実施・評価を徹底し、基本的な生活習慣の確実な定着を図る。

今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就学時の早い段階からの職業観・勤労観の醸成を図るなど、小・中・高等部における一貫した就労支援のあり方を検討する。 ・ 卒業生の就職状況や雇用者側からの特別支援学校に対するニーズ等を的確に把握し、特別支援学校の教育活動全体について常時改善を図りながら、年齢や発達段階に即した指導内容・方法を検討する。
--------	--

(3) キャリア教育を推進するための教職員の専門性の向上

課 題	障がい者の雇用情勢や企業ニーズ等を踏まえた就労支援体制を構築するため、キャリア教育に対する教職員の専門性の向上を図る必要がある。
主な関係機関	県教育委員会
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員に対するキャリア教育の改善に係る研修や作業学習指導者養成研修を実施し、専門性や業務遂行能力の向上を図る。

(4) 関係機関との連携による在学時から卒業後までの継続した支援の充実

課 題	学校卒業後においても、求職活動や職場定着を適切にフォローアップするため、在学時の段階から関係機関と連携を図り、継続的に支援していくことが必要である。
主な関係機関	労働局（ハローワーク）、県教育委員会、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所
今後の取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在学時の段階から、関係機関と協力したキャリア教育を実施するほか、進路指導においても本人や保護者に適切な情報を提供するなど、関係機関と学校が十分に連携した支援体制の充実を図る。 ・ 卒業後の求職活動や職場定着への支援を円滑に実施するため、特別支援学校自立支援推進員と進路指導主事が関係機関と密に連携を行い、卒業後のつなぎやフォローアップの充実を図る。

課題と関係機関一覧表

区分	項目	主な関係機関									
		労働局	ハローワーク	県	障害者職業センター	高齢・障害者・求職者雇用支援機構	障害者就業・生活支援センター	県教育委員会	発達障害者支援センター	就労移行支援事業所	企業
1 全般	(1) 圏域ごとの就労支援ネットワークの構築	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	(2) 障がい者及びその保護者、家族等の一般就労に対する理解促進や意識改革	○		○	○			○			
2 就職に向けての準備・訓練	(1) きめ細かで多様な職業訓練等の推進	○	○	○		○	○			○	○
	(2) 障がい特性等に沿った個別支援計画に基づく支援				○		○			○	
	(3) 就労移行支援事業のサービスの量の確保と質の向上			○	○		○			○	
	(4) 職場実習先の確保	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	(5) 精神障がい者及び発達障がい者に対する訓練等の手法の検討・充実	○	○	○	○		○		○	○	
3 求職支援	(1) 求職支援の充実	○	○	○			○				○
4 職場定着支援	(1) 雇用維持、職場定着を図るための諸施策の推進と有効活用	○	○		○		○				
	(2) 職場定着支援体制の充実	○			○					○	
	(3) 障がい者の住居の確保とバリアフリー化			○							
	(4) 企業間や働いている障がい者同士の情報交換の促進						○				○
5 企業に対する啓発・支援	(1) 法定雇用率未達成企業の解消	○	○	○	○	○		○			○
	(2) 企業の経営者の障がい者雇用に対する理解の促進	○		○	○	○	○			○	○
	(3) 企業の従業員の障がい者に対する理解の促進				○	○	○				○
	(4) 企業内における障がい者が従事可能な職域の拡大	○	○		○		○				○
	(5) 企業に対する障がい者雇用に係る各種支援制度等の周知	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
6 特別支援学校	(1) 企業と連携した就職指導と企業に対する特別支援学校の理解・啓発の取組						○	○			○
	(2) 将来の一般就労を目指した取組							○			
	(3) キャリア教育を推進するための教職員の専門性の向上							○			
	(4) 関係機関との連携による在学時から卒業後までの継続した支援の充実	○	○		○		○	○		○	

今後の取組等に係る進捗管理整理表

1 全般

項目	今後の取組等	主な関係機関
(1)圏域ごとの就労支援ネットワークの構築	関係機関が連携し、障がい保健福祉圏域ごとのネットワーク会議等により情報を共有（障がい者がいずれの支援機関を訪れても最適な支援が得られる体制）	全ての関係機関
	市町村の自立支援協議会、基幹相談支援センター、関係機関との連携の強化	全ての関係機関
	離職の可能性のある、または離職後の障がい者に対する関係機関が連携したフォローアップ	全ての関係機関
	障がい者雇用に係る各種支援制度等を紹介したパンフレットやホームページの活用	全ての関係機関
(2)障がい者及びその保護者、家族等の一般就労に対する理解促進や意識改革	「就労支援セミナー」の実施	労働局、県、障害者職業センター
	障がい者やその保護者向けの「就労ハンドブック」の配付	県
	職場見学会の計画的な実施や「進路だより」等を利用した情報提供による啓発	県教育委員会
	関係機関が、障がい者、保護者、家族及び県民等に対し、障がい者就労の推進状況や地域移行の意義などを広く説明・啓発を行う。	労働局、県、県教育委員会

2 就職に向けての準備・訓練

項目	今後の取組等	主な関係機関
(1)きめ細かで多様な職業訓練等の推進	産業技術専門校高鍋校での施設内訓練、企業等の現場を活用した障がい者の態様に応じた多様な職業訓練の実施	労働局（ハローワーク）、県、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等、企業
	障がい者技能競技大会等を通じた、障がい者の技能向上支援	県、高齢・障害・求職者雇用支援機構
(2)障がい特性等に沿った個別支援計画に基づく支援	関係機関（特に就労移行支援事業所）が支援を行うに当たり、個別支援計画の策定における障害者職業センター等のノウハウの活用	障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所
(3)就労移行支援事業のサービスの量の確保と質の向上	就労移行支援事業所の就労支援員等を対象とした研修、事例検討会等の実施	県、障害者職業センター、就労移行支援事業所
	特別支援学校や障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等から就労移行支援事業所への利用者の受入の連携強化	県、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所
	就労移行支援事業所における施設外就労、施設外支援の推進と企業ニーズに沿った訓練の実施	就労移行支援事業所
	就労移行支援事業所に対する県の実地指導において、職場実習や就労移行状況の重点的指導	県、就労移行支援事業所
(4)職場実習先の確保	「宮崎県障がい者雇用促進協議会」等を通じた各企業への働きかけ	県、就労移行支援事業所、企業
	関係機関が協力して「実習受入協力事業所」のリストを作成	労働局、県、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、企業
	各関係機関が企業向けの文書を送付する際等に、職場実習の有無を確認する希望調査の実施	労働局、県、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター
	実習受入の注意点やその対応策などを内容とする「実習受入マニュアル」の配付	県、就労移行支援事業所、企業
	知的・精神障がい者の国、県における非常勤職員や臨時職員としての雇用や職場実習の実施（市町村への呼びかけ）	労働局、県
	障がい者未雇用等の企業を対象に、障がい者の短期職場体験等の実施によるきっかけづくり	県、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、企業
	関係機関が複数で職場開拓を進める体制の構築	県、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、企業

項目	今後の取組等	主な関係機関
(5)精神障がい者及び発達障がい者に対する訓練等の手法の検討・充実	障害者職業センターの「精神障害者総合雇用支援事業」の活用促進	障害者職業センター
	精神障がい者の就労支援の際の精神科病院のケースワーカー等との連携	労働局（ハローワーク）、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター
	発達障がい者の一般就労に向けた有効な支援手法の検討と就労移行支援事業所への普及	県、障害者職業センター、就労移行支援事業所
	発達障害者支援センターに登録する在学学生に対する学校と連携した支援	県、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター
	発達障がいの可能性のある者への指導スキルの向上と専門支援機関等への適確な誘導、大学等高等教育機関との連携による卒業前からの職業相談等を実施	労働局（ハローワーク）、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター
	精神障がい者等を対象に県において臨時職員の任用や職場実習の実施（市町村への呼びかけ）	県

3 求職支援

項目	今後の取組等	主な関係機関
(1)求職支援の充実	企業向け雇用促進セミナーや就職説明会等の充実、マッチングの場の設置の検討	労働局（ハローワーク）、県、障害者就業・生活支援センター、企業
	関係機関がネットワークを活用し、企業と障がい者の情報を共有しながら求職支援の充実	労働局（ハローワーク）、県、障害者就業・生活支援センター

4 職場定着支援

項目	今後の取組等	主な関係機関
(1)雇用維持、職場定着を図るための諸施策の推進と有効活用	職場定着を支援する労働局（ハローワーク）の各種奨励金等の利用推進	労働局（ハローワーク）
	一般就労に有効なトライアル雇用とジョブコーチの組み合わせの活用と推進	労働局（ハローワーク）、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所
	障害者就業・生活支援センターにおける障がい者の生活支援に対するフォロー	障害者就業・生活支援センター
	障害者職業センターの「精神障害者総合雇用支援事業」の活用促進	障害者職業センター
(2)職場定着支援体制の充実	就労移行支援事業所に対するジョブコーチ制度の周知による訪問型ジョブコーチの増	障害者職業センター、就労移行支援事業所
	障害者職業センター配置型のジョブコーチとペアを組むことによる訪問型ジョブコーチの支援技術・能力の向上	障害者職業センター、就労移行支援事業所
	新たに創設された障害福祉サービス「就労定着支援」の円滑な実施を図る。	県
(3)障がい者の住居の確保とバリアフリー化	グループホーム等の新設、改修に必要な整備費の助成等	県
	県の「障がい者住宅改造助成事業」の幅広い活用	県
	障がい者などの民間賃貸住宅への入居を拒まない「あんしん賃貸住宅」並びに入居・居住する際の様々な支援を行う「支援団体」等に関する情報を登録し、広く提供	県
(4)企業間や働いている障がい者同士の情報交換の促進	各商工団体等による障がい者雇用に係る企業同士の交流の場の設置	企業
	各圏域に設置する障害者就業・生活支援センターによる企業間の情報交換の場や障がい者同士の交流の場の設置	障害者就業・生活支援センター、企業

5 企業に対する啓発・支援

項目	今後の取組等	主な関係機関
(1)法定雇用率未達成企業の解消	法定雇用率未達成企業の未達成要因の分析と各企業ごとのきめ細やかなアプローチ、「あと1人」企業への理解促進	労働局（ハローワーク）、県、障害者職業センター、高齢・障害・求職者雇用支援機構、企業
(2)企業の経営者の障がい者雇用に対する理解の促進	障がい者を雇用したことのない企業等を対象とした企業向けの「雇用促進セミナー」の開催	労働局、県、企業
	障がい者未雇用等の企業を対象に、障がい者の短期職場体験等の実施によるきっかけづくり	県、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、企業
	企業向けに、障がい福祉サービス事業所や、障がい者雇用の先駆的な企業の見学会の実施	高齢・障害・求職者雇用支援機構
	企業向けの障がい者雇用の成功事例等の作成	全ての関係機関
	障害者職業センターの事業主支援ワークショップや「事業主支援計画」等に基づく障がい者雇用管理に関する体系的支援の活用	障害者職業センター、企業
	企業の経営者が障がいへの理解が不足しており、障がい者とのふれあいの機会の提供	県、就労移行支援事業所、企業
	企業団体等の協力のもと、各種講習会や会議の場において、直接的な説明の実施	労働局、県、障害者職業センター、高齢・障害・求職者雇用支援機構、障害者就業・生活支援センター、企業
(3)企業の従業員の障がい者に対する理解の促進	障害者職業センターや高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している企業の従業員を対象とした研修会の内容充実や受講者の拡大	障害者職業センター、高齢・障害・求職者雇用支援機構、企業
	障がい者の職場実習を実施することにより、障がい特性と障がい者の就労能力についての理解の促進	全ての関係機関
(4)企業内における障がい者が従事可能な職域の拡大	業種ごとの先進企業の取組の紹介や職務分析に基づく職務創出の提案等による、障がい者のための職域拡大に係る企業への働きかけ	労働局（ハローワーク）、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、企業

項 目	今後の取組等	主な関係機関
(5)企業に対する障がい者雇用に係る各種支援制度等の周知	関係機関においてセミナーや説明会等を連携して実施することによる支援制度の広報の充実	全ての関係機関
	障がい者雇用に係る各種支援制度等を紹介したパンフレットやホームページの活用	全ての関係機関

6 特別支援学校

項目	今後の取組等	主な関係機関
(1)企業と連携した就職指導と企業に対する特別支援学校の理解・啓発の取組	企業の観点からの助言や技術指導など、企業と連携した作業学習等の充実	県教育委員会、企業
	個別移行支援計画の作成・実施・評価の徹底及び企業や関係機関との情報交換	県教育委員会、企業
	特別支援学校自立支援推進員と進路指導主事が関係機関と連携を図りながら、企業訪問や職場開拓、離職防止、生活に係る相談等の実施	県教育委員会、障害者就業・生活支援センター、企業
	障がい者や特別支援学校に対する企業の理解を促進するため、企業のための見学会の実施	県教育委員会
(2)将来の一般就労を目指した取組	児童生徒一人一人の指導計画の作成・実施・評価の徹底	県教育委員会
	就学時の早い段階からの職業観・勤労観の醸成	県教育委員会
	特別支援学校の教育活動全体の改善を図り、年齢や発達段階に即した指導内容・方法の検討	県教育委員会
(3)キャリア教育を推進するための教職員の専門性の向上	教職員に対するキャリア教育の改善に係る研修等を行うことによる専門性や業務能力の向上	県教育委員会
(4)関係機関との連携による在学時から卒業後までの継続した支援の充実	在学時から、関係機関と協力したキャリア教育の実施、卒業後の進路指導について本人・保護者への適切な情報提供など、関係機関と学校の十分な連携	県教育委員会、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所
	卒業後の求職活動や職場定着への支援を円滑に実施するため、特別支援学校自立支援推進員と進路指導主事が関係機関と連携しながらフォローアップの実施	労働局（ハローワーク）、県教育委員会、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所

「宮崎県障がい者雇用促進協議会」委員一覧（平成29年3月1日現在）

（順不同・敬称略）

	分野	所属団体	役職
1	労働	宮崎県経営者協会	専務理事
2		一般社団法人宮崎県工業会	専務理事
3		宮崎県中小企業団体中央会	専務理事
4		宮崎県商工会議所連合会	専務理事
5		宮崎県商工会連合会	専務理事
6		日本労働組合総連合会宮崎県連合会	事務局長
7		宮崎県中小企業家同友会	理事
8		宮崎障害者職業センター	所長
9		独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構 宮崎支部 高齡・障害者業務課	課長
10		みやざき障害者就業・生活支援センター	所長
11	福祉	宮崎県社会就労センター協議会	会長
12		宮崎県中央発達障害者支援センター	センター長
13	医療	一般社団法人宮崎県精神科病院協会	理事
14	教育	宮崎県立特別支援学校校長会	会長
15		宮崎県立特別支援学校PTA連絡協議会	会長
16	障がい者団体	一般社団法人宮崎県身体障害者団体連合会	会長
17		一般社団法人宮崎県手をつなぐ育成会	会長
18		特定非営利活動法人宮崎県精神福祉連合会	理事長
19	行政	宮崎労働局職業対策課	課長
20		宮崎公共職業安定所	所長
21		宮崎県教育委員会特別支援教育室	室長
22		宮崎県障がい福祉課	課長

