

第5回 地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次） （議事次第）

日時：平成25年12月16日(月)
10:00～12:00
場所：厚生労働省職業安定局
第1・第2会議室（12階）

1．障害者就業・生活支援センターの在り方について

2．その他

【配付資料】

資料： 研究会における論点に対する意見

【参考資料】

参考1： これまでの主な意見

参考2： 障害者就業・生活支援センター関係資料

障害者就業・生活支援センター関係

1 質的課題

(1) 特定の障害への対応強化

対応が難しく、かつ、数も増加している精神障害者等への対応をどのようにすべきか。

【研究会における意見】

利用者1人1人をアセスメントすることが必要であるが、そのためには人材育成が必要。(清家委員)

支援員の能力向上が必要。(高井委員)

研修は整備されているが、数年に1回と少な過ぎる。(清家委員)

精神障害・発達障害について専門性のある人材を確保又は、育成することが必要。(石原委員)

医療機関の職員の就労に関する理解が十分でなく、就労観にずれがあり、問題を複雑にしている。医療機関への働きかけを行う必要。(石原委員、高井委員)

研修の強化を図るべきではないか。

医療機関にいる外部専門家の活用促進を図るべきではないか。

(2) 職場定着支援の強化

利用者の相談等が多い職場定着に向けた支援を進める上での課題は何か。その対応をどのようにすべきか。

【研究会における意見】

大都市圏では、社会的資源が複数存在するので、障害者就業・生活支援センターの役割を明確にして、コーディネート役を行っていくことが重要。(石原委員)

場面ごとに支援者が変わると企業もどこに相談してよいかわからなくなる。障害者就業・生活支援センターにコーディネート力を期待するとともに、支援の範囲、役割を整理し明確にするか、人員体制も含めて見直すことが必要。(成澤委員)

会社との連携が重要であり、ときにジョブコーチを活用することも有効。他機関と連携することも必要。(高井委員)

どこも障害者の評価や課題ごとにどの社会資源を活用すればよいかなどについて課題を抱えているので、これをコンサルティングする機関が必要。(玉栄委員)

県内全域でくまなくジョブコーチ支援をするために、例えば障害者就業・生活支援センターにジョブコーチを配置してはどうか。(小川委員、金塚委員、眞保委員)

スタッフの人数が少なく、急ぎの案件でも連絡が取れないことがある。(成澤委員)
障害者就業・生活支援センターに求められる業務が多岐にわたり、かつ、増加しているが、体制は変わらず持ちこたえられない。制度の見直しが必要。(高井委員)



障害者就業・生活支援センターの定着支援機能、コーディネート機能の更なる強化を図るべきではないか。
上記のため、経験豊富なジョブコーチを障害者就業・生活支援センターに配置してはどうか。

(3) 障害者就業・生活支援センターの支援水準の引き上げ

障害者就業・生活支援センター間で実績に差が生じているが、実績が特に低迷しているセンターへの対応をどのようにすべきか。

【研究会における意見】

現行の経験交流会を、大都市圏域、地方都市にある圏域等の地域特性、対象者に多い障害特性等の観点で類似するところの間で開催する等工夫してはどうか。(清家委員)

ブロックごとの経験交流会とは別に都道府県ごとの「センター連絡会」を立ち上げ、情報共有、研修等の企画検討等を行ってはどうか。(高井委員)

実績報告の項目の定義や数字の根拠が統一されていないため、過大に見えたり過小に見えたりする。もっと各障害者就業・生活支援センターの支援実態、支援内容を把握すべき。(石原委員)

就職件数等の数のみで判断すべきではなく、支援の質も考慮できるようにすべき。(清家委員、高井委員)

受託法人の理念等が異なるため、結果も異なる。また、地域格差があるので、結果が異なることは当然。(高井委員)



障害者就業・生活支援センター間の情報共有、ネットワーク形成のための取り組みを充実させてはどうか。
障害者就業・生活支援センターの実績の適正な評価のための評価方法を検討してはどうか。

2 量的課題

障害者就業・生活支援センターは、全障害福祉圏域に設置することを目標としているが、次についてどのようにすべきか。

**人口が少ない地域について
人口が多い地域について
支援員の配置数について**

【研究会における意見】

他の機関との併設等でもいいので、未設置圏域をなくすことが基本。(高井委員)
人口規模や地域に存在する資源を考慮し、実情に応じた予算配分を行ったり、設置基準を設定することが必要。(石原委員)

地域によって利用可能な社会的資源に差があるが、障害福祉圏域に1カ所の設置であり、運用が地域に応じて柔軟にできないので、これを可能とすることが必要。(石原委員)

人口比に応じた設置数が望ましく、複数設置する場合は、自治体独自の就労支援機関の設置状況等にあわせて、別法人に同一機能のセンターを委託する形態、又

は、既存の障害者就業・生活支援センターの人員を増配して、支店形式で地域をカバーするなど、設置については柔軟な対応が望ましい。(石原委員)
大都市圏では、就業支援担当者の数が不足。また、数を増やすだけでなく、窓口が複数あることが必要。(高井委員)



人口規模や地域の社会的資源の状況に応じた加配の在り方や相談窓口機能の在り方を検討してはどうか。

3 その他

【委託費に関するご意見】

事業を単年度契約から複数年度契約に変更できないか。(清家委員)
事務管理の職員を配置できないか。(高井委員)
参加できる研修が限定的で、能力向上を図れない。(高井委員)
障害者就業・生活支援センターに対する委託費は、用途制限が多く、結果として受託法人の持ち出しが多くなっており問題。(高井委員)
退職金積み立てが対象外経費となっている。(高井委員)



委託費について、国の会計制度も踏まえつつ、可能な見直しを検討してはどうか。

(委員名は五十音順)

これまでの主な意見

総論

地域の就労支援機関の役割をどのようにしていくべきか。その中で、ジョブコーチ支援及び障害者就業・生活支援センターをどのように位置づけていくべきか。

《企業の役割》

企業内に2号JCも配置しており、課題が起きたときには、まずは解決できることは社内に対処し、専門家をお願いするというやり方でうまくいっている。

(岡元委員：第3回)

企業内の定着支援を図る観点から第2号JCを置くことは必要。第1号は個々の企業文化まで理解して進めづらいが、第2号がいれば当初の支援から円滑に連携でき、企業にとっても、障害者自身にとってもとても効果がある。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

近年、企業の機密保持の考え方が厳しくなっており、その意味でも、外部から入る支援には限界があり、第2号は必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

障害者の雇用に関する課題が発生した際は、まず人事部が対応し、これまでの経験の積み重ねから対応できる部分は対応し、それ以上の部分については、外部支援機関を利用している。(成澤委員：第3回)

長い職業人生全般にわたって障害者の定着支援を行う第2号JCは、定着支援の最終的な引き受け手である。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

障害者を雇用する企業の担当者が障害者の職場定着を促すためのノウハウを学習する機会を増やすことが必要。(井口委員：第3回ヒアリング)

特例子会社として成功している秘訣は、課題に対して相談する外部の支援機関等を把握していて、日常的な課題以外の大きな課題には、内容ごとに専門家に連絡する等の対応ができること。2号はこうしたコーディネートの中心となる。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

第2号JCは、企業内で障害者支援の要であるが、その業務の重要性が十分理解されず、企業によっては本来業務の片手間としている。職場内での同僚や上司の通常対応とJC支援を混同して軽く見る例があるが、JC支援はもっと専門的で全く違うことを明確にすべき。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

企業において第2号JCを配置しやすくし、企業が障害者雇用について自立できるようにすることが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)

障害者雇用の必要性とあわせて、障害者を雇用する際に社内に第2号JCをおく必要性やそれによる効用等を、企業の経営陣や担当部署に対して啓発・研修することが必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

2号JCが精神障害者について対応する際は、特性理解の深さと経験値の少なさが課題。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

《就労支援機関の役割分担》

どこも障害者の評価や課題ごとにどの社会資源を活用すればよいかなどについて課題を抱えているので、これをコンサルティングする機関が必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

地域、法人によって、ナカポツセンターやJCの役割がずいぶん違ってきており、本来の在り方を確認すべき。ただし、その際は地域ごとの状況に合わせていくことが重要。(小川委員：第3回、鈴木委員：第3回)

新規就労に加え、特別支援学校、就労移行支援事業所、就労継続A・B型、当事者・家族、企業等定着支援の依頼元は多岐にわたり、その数も年々増加している。各機関間の役割を明確にし、支援のための各種情報の引き継ぎや最初の時点のミスマッチといった課題を解決することが必要。(石原委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)

精神障害者の支援についてきていると、JC支援とナカポツ支援については似てくるところがある。(清家委員：第3回)

企業の文化、形態、業種等によりどのような支援が必要かは異なることを実感。それぞれのニーズに対応した支援が実施できるようにすることが必要。(玉栄委員：第3回)

場面ごとに支援者が変わると企業もどこに相談してよいかわからなくなる。障害者就業・生活支援センターにコーディネート力を期待するとともに、支援の範囲、役割を整理し明確にするか、人員体制も含めて見直すかのいずれかが必要。(成澤委員：第3回ヒアリング)

ジョブコーチ、障害就業・生活支援センターの在り方を考えるにあたっては、就労移行支援事業所、特例子会社等との関わり方を視野に入れておくことが重要。(石原委員：第1回)

《地域の定着支援ニーズへの対応》

障害者就業・生活支援センターに JC を配置し、企業のニーズへの対応を可能とする。(金塚委員：第 2 回ヒアリング)

県内全域でくまなく JC 支援をするために、例えば、ナカポツに JC を配置してはどうか(小川委員：第 3 回ヒアリング、眞保委員：第 2 回ヒアリング)

特に地方では、各障害福祉圏域等の顔の見える範囲で地域にジョブコーチが不足しており、質の高い JC が一定の圏域ごとに存在することが望ましい。その配置再起にはナカポツが適当との意見もあるが、そこは議論すべき。(小川委員：第 3 回ヒアリング)

採用の際に、就労支援機関とつながっていることを条件としており、採用時にはプロフィール票を作ってもらい、課題が発生したときはその支援機関に対応してもらっていてうまくいっている。(成澤委員：第 3 回ヒアリング)

ナカポツセンターは地元で近くにあるため、問題が起きたときは速やかに対応してもらえることが利点。(岡元委員：第 3 回ヒアリング)

地域のニーズに対応する JC が安定的に活動するためには、現行の助成金での対応は困難であるため、委託方式等により安定的に配置する方法等の検討が必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング)

JC の安定的な活動を担保するための財源を確保することが必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング、金塚委員：第 2 回ヒアリング)

機構の配置型ジョブコーチは、1 号 JC が対応しづらいところについてカバーするように活動。(井口委員：第 3 回ヒアリング)

《障害者就業・生活支援センターの在り方》

大都市圏では、社会的資源が複数存在するので、障害者就業・生活支援センターの役割を明確にして、コーディネート役を行うことが重要。(石原委員：第 2 回ヒアリング)

障害者就業・生活支援センターに求められる業務が多岐にわたり、かつ、増加しているが、体制は変わらず持ちこたえられない。制度の見直しが必要。(高井委員：第 2 回ヒアリング)

障害者就業・生活支援センターやその運営法人が、障害者就業・生活支援センターの本来の役割や機能を十分理解していない。(石原委員：第 2 回ヒアリング)

国から、障害者就業・生活支援センターへの発信が不足している。事業創設時の理念や趣旨、制度の意図やセンターの役割等を直接確認・周知する場が必要。(高井委員：第 2 回ヒアリング)

場面ごとに支援者が変わると企業もどこに相談してよいかわからなくなる。障害者就業・生活支援センターにコーディネート力を期待するとともに、支援の範囲、役割を整理し明確にするか、人員体制も含めて見直すかのいずれかが必要。(成澤委員：第 3 回ヒアリング)

障害者就業・生活支援センターについては、その活動内容を地域性に応じたものとする必要がある。(清家委員：第 2 回ヒアリング)

障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者をスーパーバイズする者が必要。(清家委員：第 2 回ヒアリング)

ジョブコーチ関係

1 質的課題

(1) 特定の障害への対応強化

現行のジョブコーチ支援の中で対応が難しい特定の障害(精神障害等)に対する支援の強化をどのようにすべきか。

《研修関係》

精神障害者は作業支援のような作業上の課題より、職場内での人間関係作りや生活支援のような方面の支援が必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)

J C養成研修中の精神関係のカリキュラム(講座・実習とも)を増やす、精神専用コースを作る等が必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)

2号J Cが企業内での作業支援等を行っていくことを想定すれば、1号は企業内で起きた2号では対応しきれない課題に対応することとなるので、そういう課題へのコンサルティング対応が必要。この点の能力の向上も併せて必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)

特に2号は雇い入れられた障害者にあわせて障害特性等を経験から学ぶ面がある。必要なときに相談できる環境が必要で、外部から、アドバイスやメンターの支援の提供が必要。また、研修も必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

現行でも、受講生のニーズに合わせて演習・事例検討の事例等では精神障害・発達障害を取り上げる比率を大きくしている。スキル向上研修等でスキルを上乗せしていくことが大切。(鈴木委員：第3回ヒアリング)

機構においても、今後、各種講義・演習に精神障害者支援に関する内容を増やす方向で研修内容の調整を行うこととしている。(井口委員：第3回ヒアリング)

《医療機関との連携》

医療機関のP S WやO TがJ Cとして活動しやすくすべき。その際に、助成金の対象とできるようにすることも必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)

本人や支援機関が的確に症状を開示することが必要であり、医師や就労支援機関の就労の可否の判断基準ももっと明確にすべき。(成澤委員：第3回ヒアリング)

医療機関の職員の就労に関する理解が十分でなく、就労観にずれがあり、問題を複雑にしている(特に精神)。医療機関への働きかけが必要。(石原委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)

障害者就業・生活支援センターに、就労できる状態でないような人が来て対応に苦慮している。第1次スクリーニングとアセスメントが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)

《専門家の活用》

視覚・聴覚障害については、手話通訳や就労支援機器・ソフトの活用方法を含む事務作業環境の設定等に関する支援に専門的な知識がある場合がある。(井口委員：第3回ヒアリング)

《障害の特徴に合わせた対応》

精神障害は目に見えにくい障害であり、関係者の理解不足や本人の理解不足等が課題。特に、本人に理解させることが重要。(金塚委員：第2回ヒアリング)

精神障害者の場合、不安定な状況が続きやすく、就職後しばらくしてから定着に課題が発生してくるケースも多いので、障害者本人が慣れている1号JCがスムーズに支援に入れるような工夫が必要。(助成金対象JC)(金塚委員：第2回ヒアリング、小川委員：第3回ヒアリング)

これまで知的障害者や身体障害者を雇用した経験があっても、精神・発達については外部からの支援が必要。(岡元委員：第3回ヒアリング)

精神障害以外の障害への従来のJC支援では職務遂行関係の支援が多かったことに対し、精神障害者についてはセルフマネジメントに関する支援や、自身の課題や認知特性の気づきと課題改善のための相談、コミュニケーションや職場のルール理解促進等の支援が重要になるので、支援内容が異なる。また、支援方法も集中支援より定期的な相談支援がメインとなる。精神障害者の障害特性を踏まえた支援モデルを構築する予定。(井口委員：第3回ヒアリング)

(2) ジョブコーチの支援能力の向上

支援能力の向上を図るためには、経験の豊富なジョブコーチを活用することが有用と考えられるが、どういった活用をすべきか。

《メンター機能への期待》

企業内の第2号JCは、雇い入れられた障害者にあわせて障害特性等を経験から学ぶ面がある。必要なときに相談できる環境が必要であるが、1人配置などで相談相手がない等の課題があるので、外部から経験豊富なJCにメンター等として関与して欲しい。企業につき担当となる外部JCがメンターとして決められればもっとよい。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

2号JCが精神障害者について対応する際は、特性理解の深さと経験値の少なさが課題。特に2号は雇い入れられた障害者にあわせて障害特性等を経験から学ぶ面がある。必要なときに相談できる環境が必要で、外部から、アドバイスやメンターの支援の提供が必要(玉栄委員：第2回ヒアリング)【再掲】

《実施することが可能な業務》

2号JCが企業内での作業支援等を行っていくことを想定すれば、1号は企業内で起きた2号では対応しきれない課題に対応することとなるので、そういう課題へのコンサルティング対応が必要。この点の能力の向上も併せて必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)【再掲】

第1号JCのみによる支援、ジョブコーチ支援計画の作成、研修講師や経験の浅いジョブコーチへのスーパーバイズを単独で実施可能。(井口委員：第3回ヒアリング、小川委員：第3回ヒアリング)

《地域への継続配置》

経験豊富な JC が地域に継続的に配置されることが必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング)

県内全域でくまなく JC 支援をするために、例えば、ナカポツに JC を配置してはどうか(小川委員：第 3 回ヒアリング、金塚委員：第 2 回ヒアリング、眞保委員：第 2 回ヒアリング)【再掲】

ナカポツセンターは地元で近くにあるため、問題が起きたときは速やかに対応してもらえることが利点。(岡元委員：第 3 回ヒアリング)【再掲】

地域のニーズに対応する JC が安定的に活動するためには、現行の助成金での対応は困難であるため、委託方式等により安定的に配置する方法等の検討が必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング)【再掲】

JC の安定的な活動を担保するための財源を確保することが必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング、金塚委員：第 2 回ヒアリング)【再掲】

障害者就業・生活支援センターに JC を配置し、企業のニーズへの対応を可能とする。(金塚委員：第 2 回ヒアリング)【再掲】

処遇・OJT・研修を前提としたシニアジョブコーチを設定すべき。(小川委員：第 3 回ヒアリング、鈴木委員：第 3 回ヒアリング)

その他、支援能力の向上を図るために、どのようにすべきか。

《支援スキル向上研修の見直し》

2号は、雇い入れられた障害者の障害にあわせて支援する必要があるので、障害の種類別に専門性を高められるような研修があるとよい。(玉栄委員：第 2 回ヒアリング)

能力向上のための研修は 1 回で修了するのではなく、数回に分け、初回の研修を踏まえて実務を行い、再度、その成果を確認するような方式がよい。(玉栄委員：第 2 回ヒアリング)

JC に定期的な研修受講を義務づけたり、研修を更新要件とする等し、レベルを維持できるようにすべき。(金塚委員：第 2 回ヒアリング)

支援機関は、企業の立場をよく理解した支援を行うことが必要。(成澤委員：第 3 回ヒアリング)

障害特性に応じたより専門的な知識と対応スキル、障害者の差別禁止や合理的配慮に関すること、虐待防止法に関すること、労働関連法規に関すること等を踏まえた、上級ジョブコーチ研修を創設すべき。(鈴木委員：第 3 回ヒアリング)

《企業立場の理解促進》

1号ジョブコーチでも、企業の文化等への理解が不足することがある。(玉栄委員：第 2 回ヒアリング)

時に企業の立場に関する理解が不足して、うまく課題が解決されないことがある。(成澤委員：第 3 回ヒアリング)

2号 JC が企業内での作業支援等を行っていくことを想定すれば、1号は企業内で起きた 2号では対応しきれない課題に対応することとなるので、そういう課題へのコンサルティング対応が必要。この点の能力の向上も併せて必要。(金塚委員：第 2 回ヒアリング)【再掲】

《資格制度》

将来において、資格制度の導入を検討すべき。(鈴木委員：第 3 回ヒアリング)

(3) 企業ニーズへの初期対応

フォローアップ期間経過後の一時的な支援を含むジョブコーチ支援の要否の判断についてどのようにすべきか。

《迅速対応の必要性》

精神障害者を念頭に考えたとき、状態が安定しないことから、課題が発生した時に、スピーディに、フォローアップできることが必要であり、それが可能となるような何らかの対応が必要。企業も定着支援を望んでいる。(小川委員：第3回ヒアリング、金塚委員：第2回ヒアリング)

希望通りでの日程での派遣が厳しい。支援終了後の連携がとれない。(成澤委員：第3回ヒアリング)

精神は不安定な状態が続きやすいので、ジョブコーチ支援のそれに対応できるよう、障害者が慣れている第1号JCがスムーズに支援に入れるような工夫が必要。(小川委員：第3回ヒアリング、金塚委員第2回ヒアリング)

JCを障害者就業・生活支援センターに配置して、企業への対応を可能とする。この場合、何らかの形で、これが可能となるような経費のバックアップを付ける。(金塚委員：第2回ヒアリング)

機構の配置型JCは、たとえ遠方でも対応しており、第1号JCが対応しづらいところについては、地域のセーフティーネットとして稼働している。(井口委員：第2回)

精神は不安定な状態が続きやすいので、ジョブコーチ支援もそれに対応できるよう、障害者本人が慣れている第1号JCがスムーズに支援に入れるような工夫が必要。(小川委員：第2回ヒアリング、金塚委員：第2回ヒアリング)

障害者就業・生活支援センターにJCを配置し、企業のニーズへの対応を可能とする。(金塚委員：第2回ヒアリング)【再掲】

《ジョブコーチ支援の必要性判断》

支援要請への迅速な対応と支援の必要性についての的確な判断を担保することの両方のバランスをとることが必要。(井口委員：第3回ヒアリング)

2 量的課題

(1) ジョブコーチ養成研修の拡大

ジョブコーチ支援を十分に提供するため、ジョブコーチの数を増やしていく必要があるところ、養成機関の要件や養成研修の開催地域等も含め、養成研修をどのようにすべきか。

《養成機関要件》

養成機関として難しいのは、実績要件より講師の確保である。しかし、講師要件が緩和されると養成研修の質の低下を招くことが危惧される。(鈴木委員：第3回ヒアリング)

養成研修の質を担保するためには、就労支援実績等のある法人が企画等を担うことが必要。(井口委員：第3回ヒアリング)

《養成ニーズ》

JCの数が足りないことも事実であるので、質とのバランスが必要。(小川委員：第3回、鈴木委員：第3回)

企業においては、JCの必要性を十分に理解していない経営者が多いことが課題。第2号JCを置く必要性や効用等を企業の経営者等に啓発・研修することが必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

1号認定法人を増やしたり、周知することにより、企業からの依頼が増えることが必要。(鈴木委員：第3回ヒアリング)

《養成研修開催場所》

参加費、交通費、宿泊費と時間がかかることから、身近で受講できる方がよい。(金塚委員：第2回ヒアリング)

養成研修等の研修で1カ所に集まることで、ネットワークができる効果がある。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

機構としては、地方の大都市圏は民間養成機関が養成研修を実施しているので、機構としては、地方開催は不要ではないかと考えている。(井口委員：第3回ヒアリング)

地域の要望に積極的に応じていく必要性を感じているが、毎年開催するほど地域のニーズがあるとは考えにくい。また、地方で開催する場合、実習受け入れ先の確保と費用がかかることが課題。(鈴木委員：第3回ヒアリング)

(2) ジョブコーチ養成促進

企業や社会福祉法人等がジョブコーチを養成する際の課題は何か。課題の解決のために、どのように対応すべきか。

《ジョブコーチの必要性》

企業においては、JCの必要性を十分に理解していない経営者が多いことが課題。第2号JCを置く必要性や効用等を企業の経営者等に啓発・研修することが必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)【再掲】

《認定法人の増加・周知の必要性》

認定法人を増やしていく仕組みが必要。(鈴木委員：第3回ヒアリング)
認定法人自体を各地域で知らせていくことが必要。(鈴木委員：第3回ヒアリング)

《日程・経費等》

連続6日間の参加は難しい。(金塚委員：第2回ヒアリング、鈴木委員：第3回ヒアリング)
参加費、交通費、宿泊費と時間がかかることから、身近で受講できる方がよい。(金塚委員：第2回ヒアリング)【再掲】
第2号JC養成研修修了者が第1号JCに容易に転向できるようにすべき。(小川委員：第3回ヒアリング)

特に第2号ジョブコーチの数が少ないが、企業の活用促進をどのように図るべきか。

《企業啓発》

障害者雇用の必要性とあわせて、障害者を雇用する際に社内に第2号JCをおく必要性やそれによる効用等を、企業の経営陣や担当部署に対して啓発・研修することが必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
特例子会社を中心に研修ニーズが高まっており、研修として第2号JC養成研修の普及・促進を図ることが望ましい。(井口委員：第3回ヒアリング、岡元委員：第3回ヒアリング、小川委員：第3回ヒアリング)

《養成研修要件》

機構の養成研修は、助成金の支給対象となることを受講要件としており、そもそもの受講者が少ない。(井口委員：第3回ヒアリング)
2号JC研修を普及させる方向での研修要件の整理が必要。(小川委員：第3回ヒアリング)

《助成金関係》

他の助成金との関係を整理し、活用しやすいものとする必要がある。(小川委員：第3回ヒアリング、鈴木委員：第3回ヒアリング)
助成金の有無にかかわらず第2号は活用できるので、助成金にとらわれすぎないようにすべき。(岡元委員：第3回)

《生活相談員関係》

生活相談員との整合性の検討が必要。(鈴木委員：第3回ヒアリング)
生活相談員も、その後のフォローアップ研修等があるともっと活用できると思う。(岡元委員：第3回)

3 その他

【 制度の改善要望 】

1日に支援を複数回実施した場合の助成金の在り方を整理すべき。(金塚委員：第2回ヒアリング、小川委員：第3回ヒアリング)

就労移行支援事業所の訪問、面談、実習でのジョブコーチ対応、就労と関係する通院同行、医療機関等との連絡調整など助成金支給対象外であるものについて、支給対象に位置づけて欲しい。(小川委員：第3回ヒアリング)

公的機関からの支援要請が増えているが、助成金の対象とならないため、これらを認めて欲しい。(小川委員：第3回ヒアリング)

JCの安定的な活動を担保するための財源を確保することが必要。(小川委員：第3回ヒアリング、金塚委員：第2回ヒアリング)

精神障害者の場合、電話や支援対象者の自発的来所による相談が多いので、これを助成金の対象とできないか。(金塚委員：第2回ヒアリング)

助成金の増額又は兼業禁止の緩和等ができないか。(小川委員：第3回ヒアリング)

他の助成金との関係を整理し、活用しやすいものとする必要がある。(小川委員：第3回ヒアリング、鈴木委員：第3回ヒアリング)【再掲】

助成金の有無にかかわらず第2号は活用できるので、助成金にとらわれすぎないようにすべき。(岡元委員：第3回)【再掲】

障害者就業・生活支援センター関係

1 質的課題

(1) 特定の障害への対応強化

対応が難しく、かつ、数も増加している精神障害者等への対応をどのようにすべきか。

《研修関係》

精神障害・発達障害について専門性のある人材を確保又は、育成することが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)

利用者1人1人をアセスメントすることが必要であるが、そのためには人材育成が必要。(清家委員：第2回ヒアリング)

研修は整備されているが、数年に1回と少な過ぎる。(清家委員：第2回ヒアリング)

支援員の能力向上が必要。(高井委員：第2回ヒアリング)

《外部専門家の活用》

専門職の職員配置が可能となるようにすべき。(高井委員：第2回ヒアリング)

精神障害・発達障害について専門性のある人材を確保又は、育成することが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】

《医療機関の就労に関する理解の促進》

障害者就業・生活支援センターに、就労できる状態でないような人が来て対応に苦慮している。第1次スクリーニングとアセスメントが必要だが、就業支援担当者の配置数が少なく対応できない。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】

医療機関の職員の就労に関する理解が十分でなく、就労観にずれがあり、問題を複雑にしている。医療機関への働きかけを行う必要。(石原委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)【再掲】

特に小規模の医療機関の場合、PSW もいないので、積極的にネットワークに包含するような努力が必要。(高井委員：第2回ヒアリング)

《障害の特徴に合わせた対応》

本人及び家族の障害受容が低いケースも多く、特に困難なケースとなる。(石原委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)

本人への支援のほか、家族支援も必要となるケースがある。また、高学歴の方ほど福祉サービスにつながりにくい傾向。(高井委員：第2回ヒアリング)

本人の理解のためのアセスメント能力の向上及び早い段階から介入して関係を構築することが重要。(高井委員：第2回ヒアリング)

(2) 職場定着支援の強化

利用者の相談等が多い職場定着に向けた支援を進める上での課題は何か。その対応をどのようにすべきか。

《コーディネート機能》

他機関と連携することが必要。(高井委員：第2回ヒアリング)

会社との連携が重要であり、ときにJCを活用することも有効。(高井委員：第2回ヒアリング)

どこも障害者の評価や課題ごとにどの社会資源を活用すればよいかなどについて課題を抱えているので、これをコンサルティングする機関が必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)【再掲】

大都市圏では、社会的資源が複数存在するので、センターの役割を明確にして、コーディネート役を行うことが重要。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】
障害者就業・生活支援センターに求められる業務が多岐にわたり、かつ、増加しているが、体制は変わらず持ちこたえられない。制度の見直しが必要。(高井委員：第2回ヒアリング)

場面ごとに支援者が変わると企業もどこに相談してよいかわからなくなる。障害者就業・生活支援センターにコーディネート力を期待するとともに、支援の範囲、役割を整理し明確にするか、人員体制も含めて見直すかのいずれかが必要。(成澤委員：第3回ヒアリング)【再掲】

障害者就業・生活支援センターについては、その活動内容を地域性に応じたものとする必要がある。(清家委員：第2回ヒアリング)

《相談窓口機能の強化》

スタッフの人数が少なく、急ぎの案件でも連絡が取れないことがある(成澤委員：第3回ヒアリング)

県内全域でくまなくJC支援をするために、ナカポツにJCを配置してはどうか(眞保委員：第2回ヒアリング、金塚委員：第2回ヒアリング)【再掲】

特に地方では、各障害福祉圏域等の顔の見える範囲で地域にジョブコーチが不足しており、質の高いJCが一定の圏域ごとに存在することが望ましい。その配置再起には障害者就業・生活支援センターが適当との意見もあるが、そこは議論すべき。(小川委員：第3回ヒアリング)【再掲】

《早期からの支援機関関与とその後のフォローアップの必要性》

定着支援は、あらかじめ関係性が構築されている障害者については難しくない。(清家委員：第2回ヒアリング)

職場で課題が生じてから初めて支援依頼がくるようなケースは対応が困難。できるだけ、就職前からいずれかの支援機関に所属するよう啓発することとしてはどうか。(清家委員：第2回ヒアリング)

就労移行支援事業所は、出身の事業所がフォローアップすることがより高い定着をしている傾向が見られることから、出身事業所が定着支援できる仕組みが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)

就業する当初の時点で職業準備性が欠如しており、支援しても離職につながるケースもある。きちんと確認する必要があり、それには基礎訓練先を十分確保することが必要。(高井委員：第2回ヒアリング)

採用時に必ず支援機関についてもらっているが、採用直前から付いた支援者では十分な支援ができないことがある。(成澤委員：第3回ヒアリング)

(3) 障害者就業・生活支援センターの支援水準の引き上げ

障害者就業・生活支援センター間で実績に差が生じているが、実績が特に低迷しているセンターへの対応をどのようにすべきか。

《経験交流会等の工夫》

現行の経験交流会を、大都市圏域、地方都市にある圏域等の地域特性、対象者に多い障害特性等の観点で類似するところの間で開催する等工夫してはどうか。

(清家委員：第2回ヒアリング)

ブロックごとの経験交流会とは別に都道府県ごとの「センター連絡会」を立ち上げ、情報共有、研修等の企画検討等を行うことにより、質的な底上げが可能。

(高井委員：第2回ヒアリング)

《評価手法》

実績報告の項目の定義や数字の根拠が統一されていないため、過大に見えたり過小に見えたりする。労働局による事業監査でもっと各障害者就業・生活支援センターの支援実態支援内容を把握すべき。(石原委員：第2回ヒアリング)

就職件数等の数のみで判断すべきではなく、支援の質も考慮できるようにすべき。(清家委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)

各障害者就業・生活支援センターや運営法人が、障害者就業・生活支援センターの役割や機能を十分理解していない。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】
受託法人の理念等が異なるため、結果も異なる。地域格差があるので、結果が異なることは当然。(高井委員：第2回ヒアリング)

2 量的課題

障害者就業・生活支援センターは、全障害保健福祉圏域に設置することを目標としているが、次についてどのようにすべきか。

人口が少ない地域について

《未設置圏域への全配置》

他の機関との併設等でもいいので、未設置圏域をなくすことが基本。(高井委員：第2回ヒアリング)

《経過措置的な対応》

人口規模や地域に存在する資源を考慮し、実情に応じた予算配分を行ったり、設置基準を設定することが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)

地域の物理的状況を勘案して配置すべき。(高井委員：第2回ヒアリング)

人口が多い地域について

《業務量に応じた相談窓口強化》

大都市圏では、社会的資源が複数存在するので、障害者就業・生活支援センターの役割を明確にして、コーディネート役を行うことが重要。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】

人口比に応じた設置数が望ましく、複数設置する場合は、自治体独自の就労支援機関の設置状況等にあわせて、別法人に同一機能のセンターを委託する形態、又は、既存の障害者就業・生活支援センターの人員を増配して、支店形式で地域をカバーするなど、設置については柔軟な対応が望ましい。(石原委員：第2回ヒアリング)

地域によって利用可能な社会的資源に差があるが、障害福祉圏域に1カ所の設置であり、運用が地域に応じて柔軟にできないので、これを可能とする。(石原委員：第2回ヒアリング)

大都市圏では、就業支援担当者の数が不足。また、数を増やすだけでなく、窓口が複数あることが必要。(高井委員：第2回ヒアリング)

支援員の配置数について

《地域の社会的資源の状況に応じた在り方》

地域によって利用可能な社会的資源に差があるが、障害福祉圏域に1カ所の設置であり、運用が地域に応じて柔軟にできないので、これを可能とする。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】

3 その他

事業を単年度契約から複数年度契約に変更できないか。(清家委員：第2回ヒアリング)

事務管理の職員を配置できないか。(高井委員：第2回ヒアリング)

参加できる研修が限定的で、能力向上を図れない。(高井委員：第2回ヒアリング)

障害者就業・生活支援センターに対する委託費は、使途制限が多く、結果として受託法人の持ち出しが多くなっており問題。(高井委員：第2回ヒアリング)

退職金積み立てが対象外経費となっている。(高井委員：第2回ヒアリング)

障害者就業・生活支援センター 関係資料

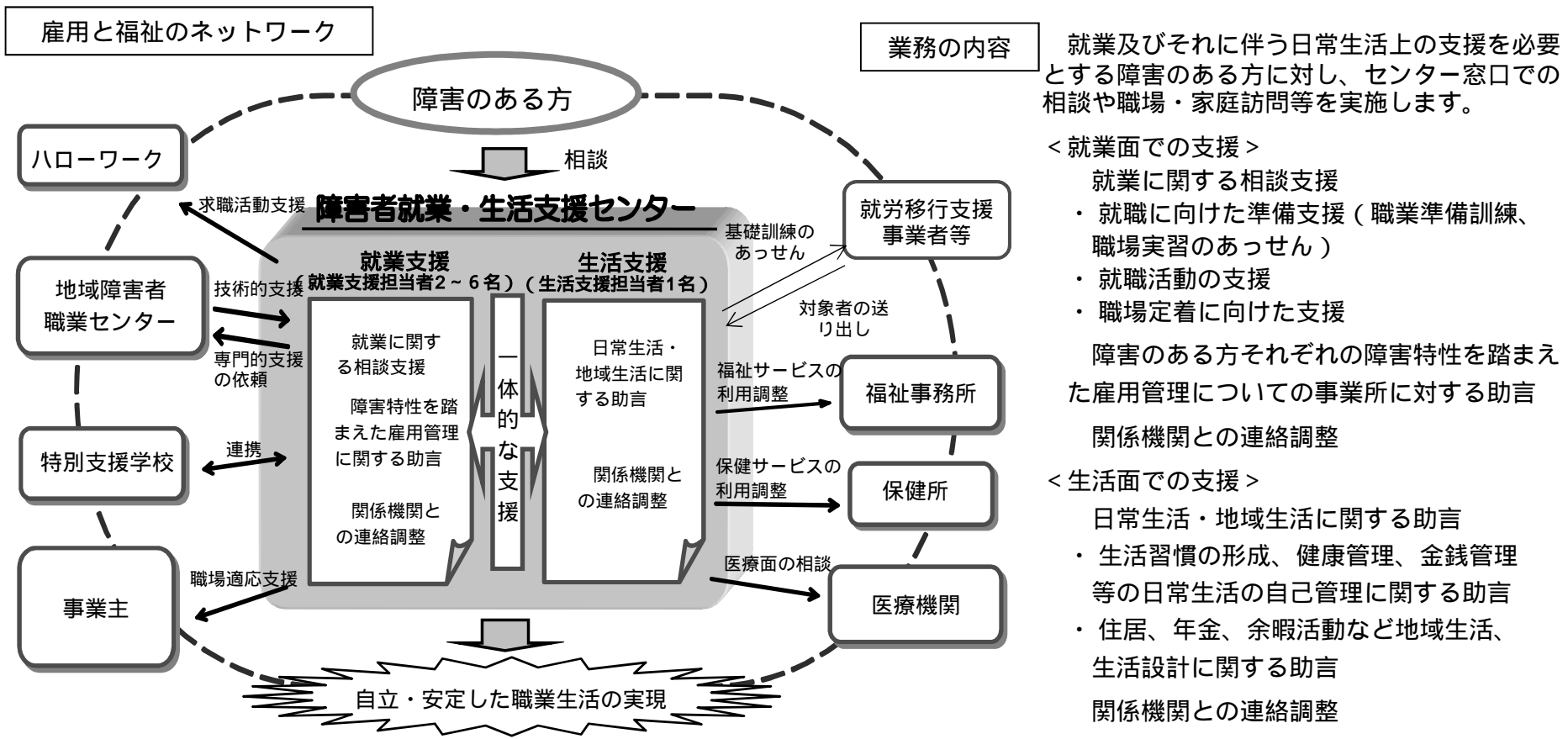
目 次

- 障害者就業・生活支援センター
- 障害者就業・生活支援センターの概要
- 障害者就業・生活支援センター事業の実施状況概要
- 障害者就業・生活支援センター支援対象者の状況
- 障害者就業・生活支援センターの業務実施状況
 - ・ 事業所に対する雇用管理に関する相談・支援
 - ・ 支援対象障害者に対する相談・支援
 - ・ 支援対象障害者の就職状況
 - ・ 支援対象障害者への職場実習あっせん状況
- 障害者就業・生活支援センター担当者に関する研修体制
- 障害者就業支援アドバイザー
 - 障害者就業・生活支援センター支援実績の比較
 - 障害者就業・生活支援センターブロック別経験交流会議
 - 障害者就業・生活支援センター都道府県別設置状況

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

21センター（14年5月事業開始時）→ 318センター（25年8月現在）



業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

- < 就業面での支援 >
- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
 - 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
 - 関係機関との連絡調整
- < 生活面での支援 >
- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
 - 関係機関との連絡調整

| | | | | |
|----------|------|----------|-----|-----|
| 【24年度実績】 | 対象者数 | 110,914人 | 就職率 | 73% |
| | 就職件数 | 15,431件 | | |

障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障害者の雇用の促進及び安定を図る。(平成14年5月の改正障害者雇用促進法により追加)

1. センターの業務

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等により指導、相談を実施。

就業支援

- ・就業に向けた準備支援(職業準備訓練、職場実習のあっせん)、求職活動支援
- ・職場定着支援
- ・事業所に対する障害者の障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ・関係機関との連絡調整

生活支援

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- ・関係機関との連絡調整

2. 設置箇所数、運営主体等

設置箇所数 平成14年度 36センター → 平成25年8月 318センター

運営主体

- ・都道府県知事が指定した法人(障害者雇用促進法27条1項)で、各障害保健福祉圏域に1箇所ずつ設置
内訳 社会福祉法人(279)、NPO法人(23)、社団・財団法人(8)、医療法人(8)

実施体制

- ・就業支援(委託費) : 1箇所あたり就業支援担当者2~6名配置(国10/10)【職業安定局】
- ・生活支援(補助金) : 生活支援担当者1名配置(国1/2、都道府県1/2)【障害保健福祉部】

3. 委託先の要件

通常センター（主任就業支援担当者及び就業支援担当者を配置）

- （新規設置の場合） 就職者数が過去3カ年で10名以上
職場実習等あっせん件数が過去3カ年で20件以上
- （継続する場合） 就職者数が過去1年間で10名以上
職場実習等あっせん件数が過去1年間で20件以上

小規模センター（就業支援担当者1名を配置。平成25年度から）

- （新規設置の場合） 就職者数が過去3カ年で5名以上
職場実習等あっせん件数が過去3カ年で10件以上
- （継続する場合） 就職者数が過去1年間で5名以上
職場実習等あっせん件数が過去1年間で10件以上

4. 就業支援担当者の加配状況

障害者就業・生活支援センターの実情や実績に応じて、実施体制の充実を図るため、就業支援担当者の追加配置(加配)を実施。 就業支援担当者の追加配置(加配)人数(平成25年度):149名

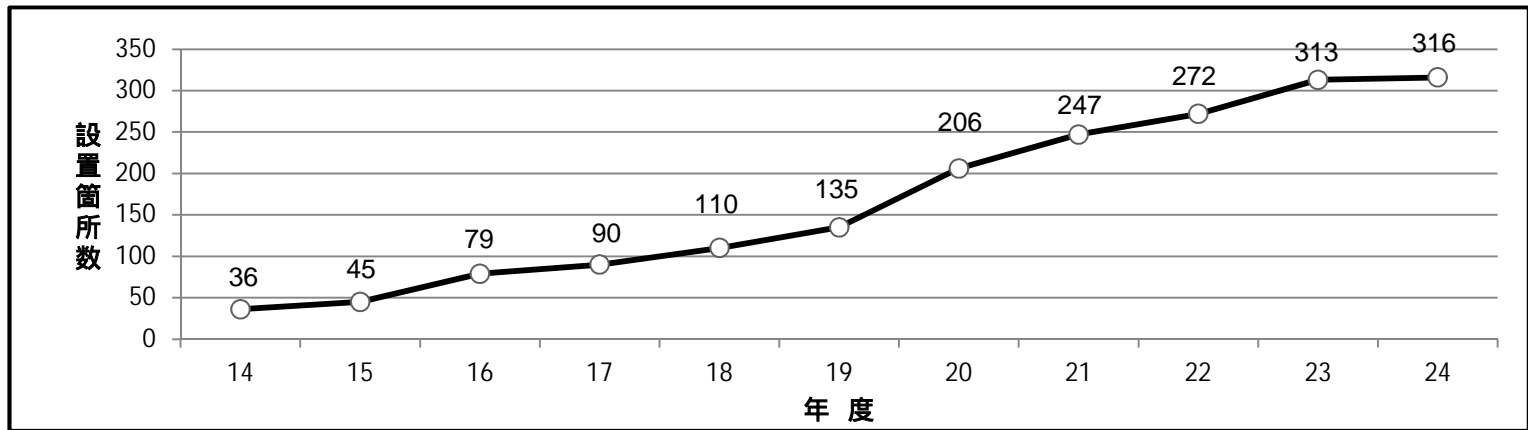
| 加配の種類 | 通常加配 | 震災対応加配 | 職場定着支援加配 |
|---------|--|--|---|
| 内容 | センターの運営年数、支援対象地域の人口、支援実績、近隣地域のセンター設置状況等を勘案し、実施体制の充実を図るために配置 (人口規模に応じて1～3名を加配) | 東日本大震災の被災地域(岩手、宮城、福島)に所在するセンターにおける相談や職場・家庭訪問等による指導・相談体制を充実させるために配置 | センターを通じた就職者の増加による定着支援の拡大への対応及び精神障害者や発達障害者などの職場定着支援が困難な障害者に対応するため、支援実績等を勘案して配置 (平成25年度から) |
| H25加配人数 | 97人 | 22人 | 30人 |

障害者就業・生活支援センター事業の実施状況概要

事業の展開

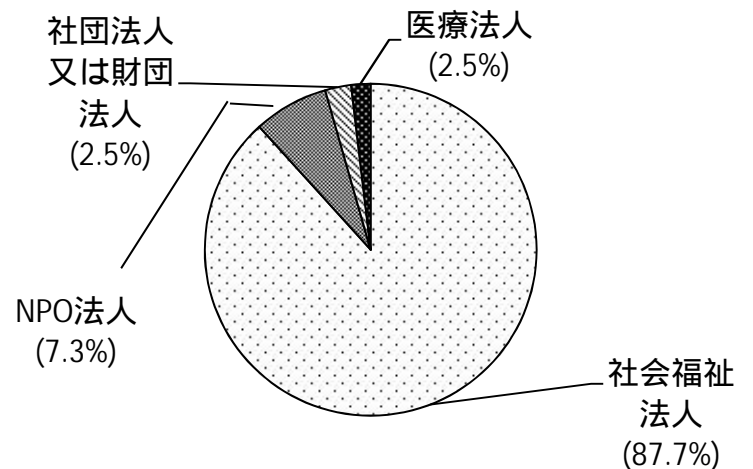
・都道府県知事が指定した社会福祉法人等が実施 【平成24年度事業実施センター数 316センター】

設置箇所数の推移【平成14年度～24年度】



運営法人の種類【24年度】

| 運営法人 | センター数 |
|------------|---------|
| 社会福祉法人 | 277センター |
| NPO法人 | 23センター |
| 社団法人又は財団法人 | 8センター |
| 医療法人等 | 8センター |

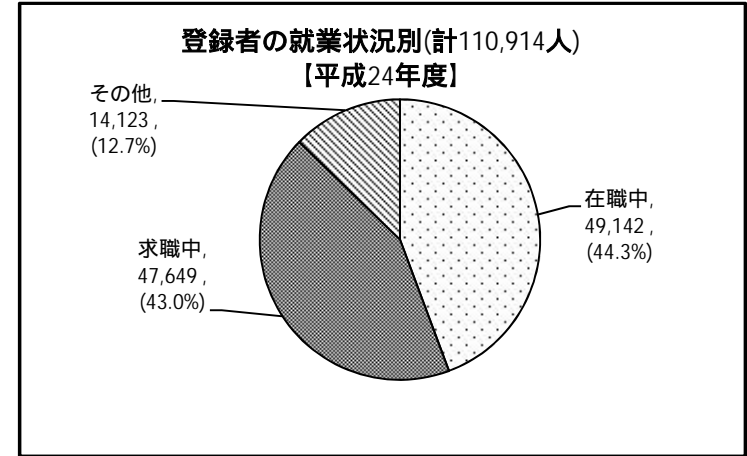
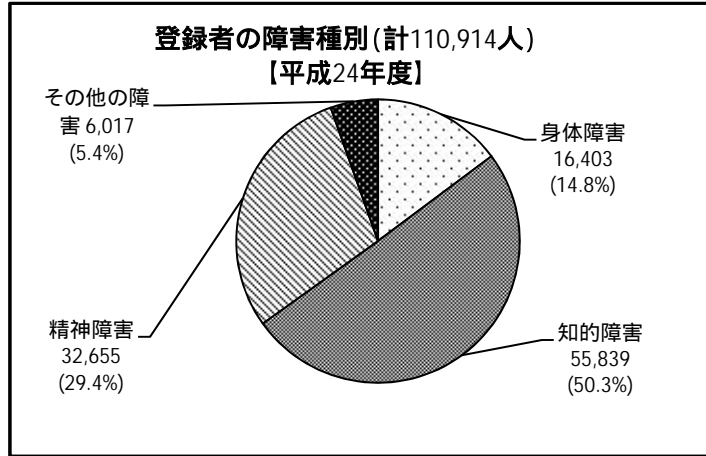


障害者就業・生活支援センター支援対象者の状況

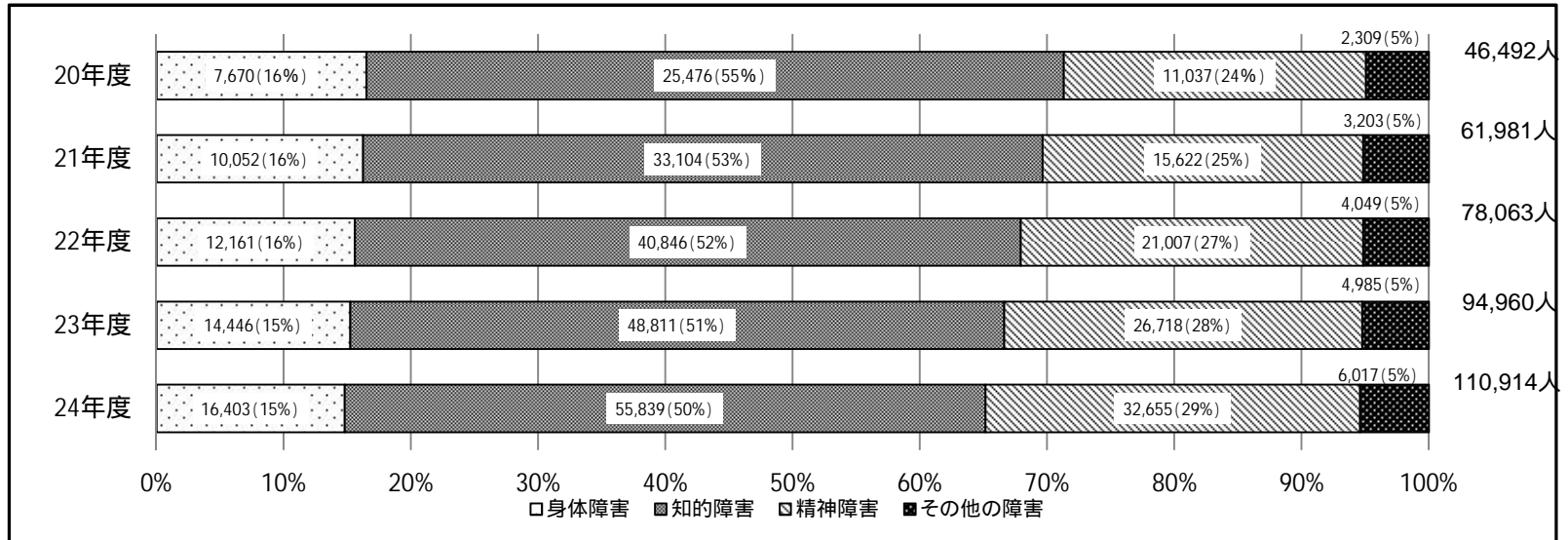
支援対象障害者の状況

・平成24年度末時点における支援対象障害者数 110,914人 (前年度末比16.8%増)

支援対象障害者の状況



障害種別登録状況の推移【平成20年度～24年度】

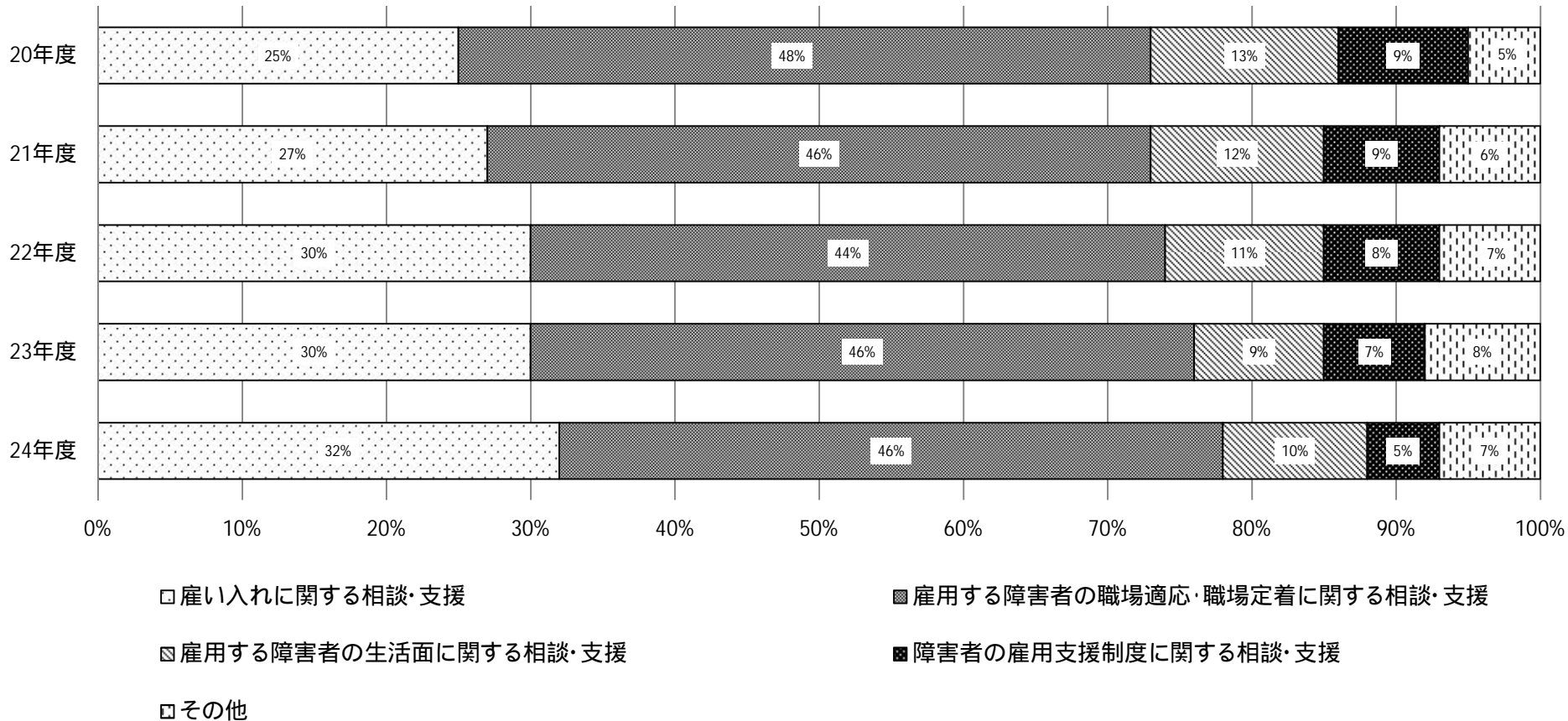


障害者就業・生活支援センターの業務実施状況

事業所に対する雇用管理に関する相談・支援

- ・平成24年度の相談・支援対象事業所数 32,645か所（前年度比5.6%増）
- ・平成24年度の事業所に対する相談・支援件数 237,727件（前年度比11.2%増）

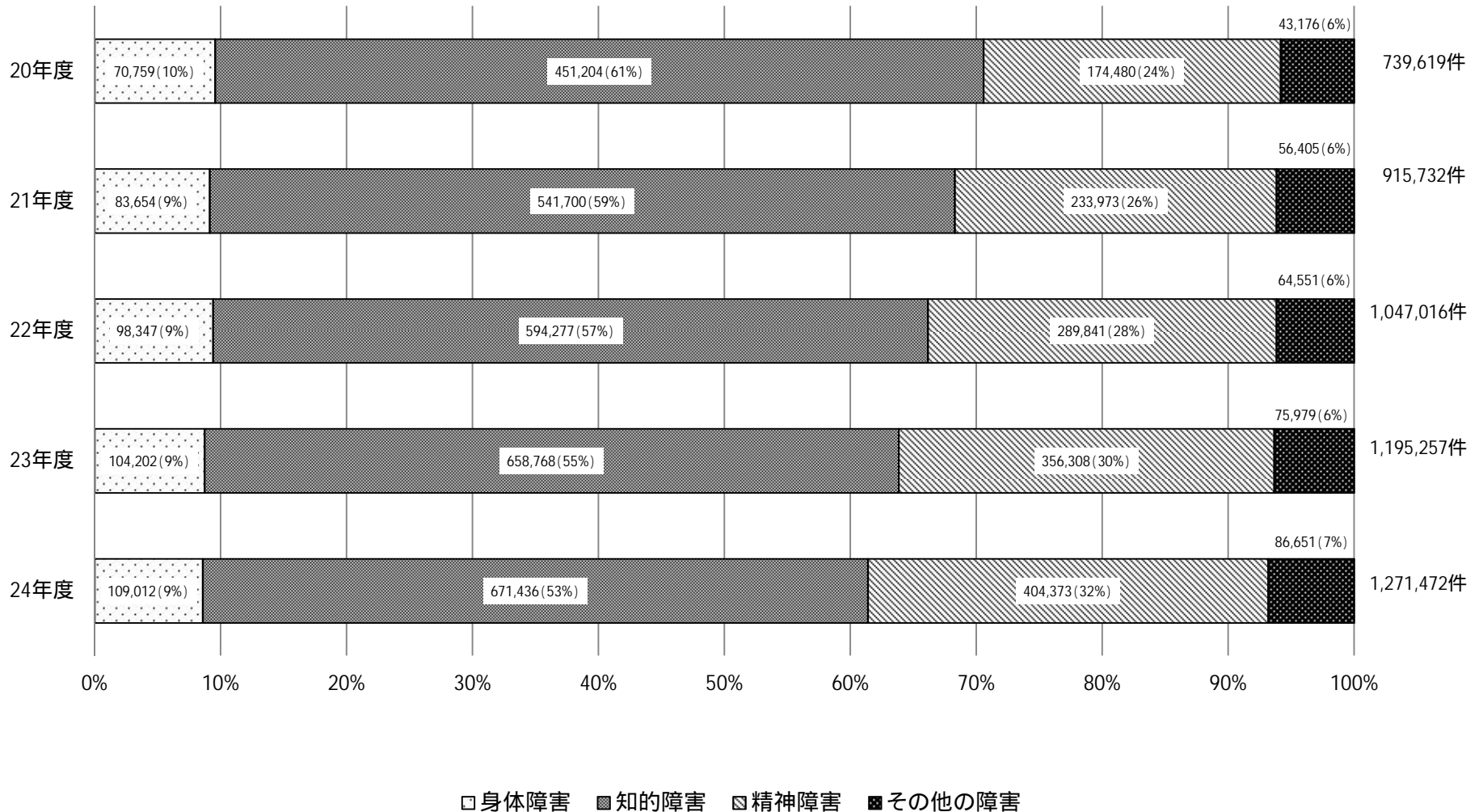
事業所に対する内容別の相談・支援件数割合の推移【平成20年度～24年度】



支援対象障害者に対する相談・支援

・平成24年度の相談・支援件数 1,271,472件 (前年度比6.4%増)

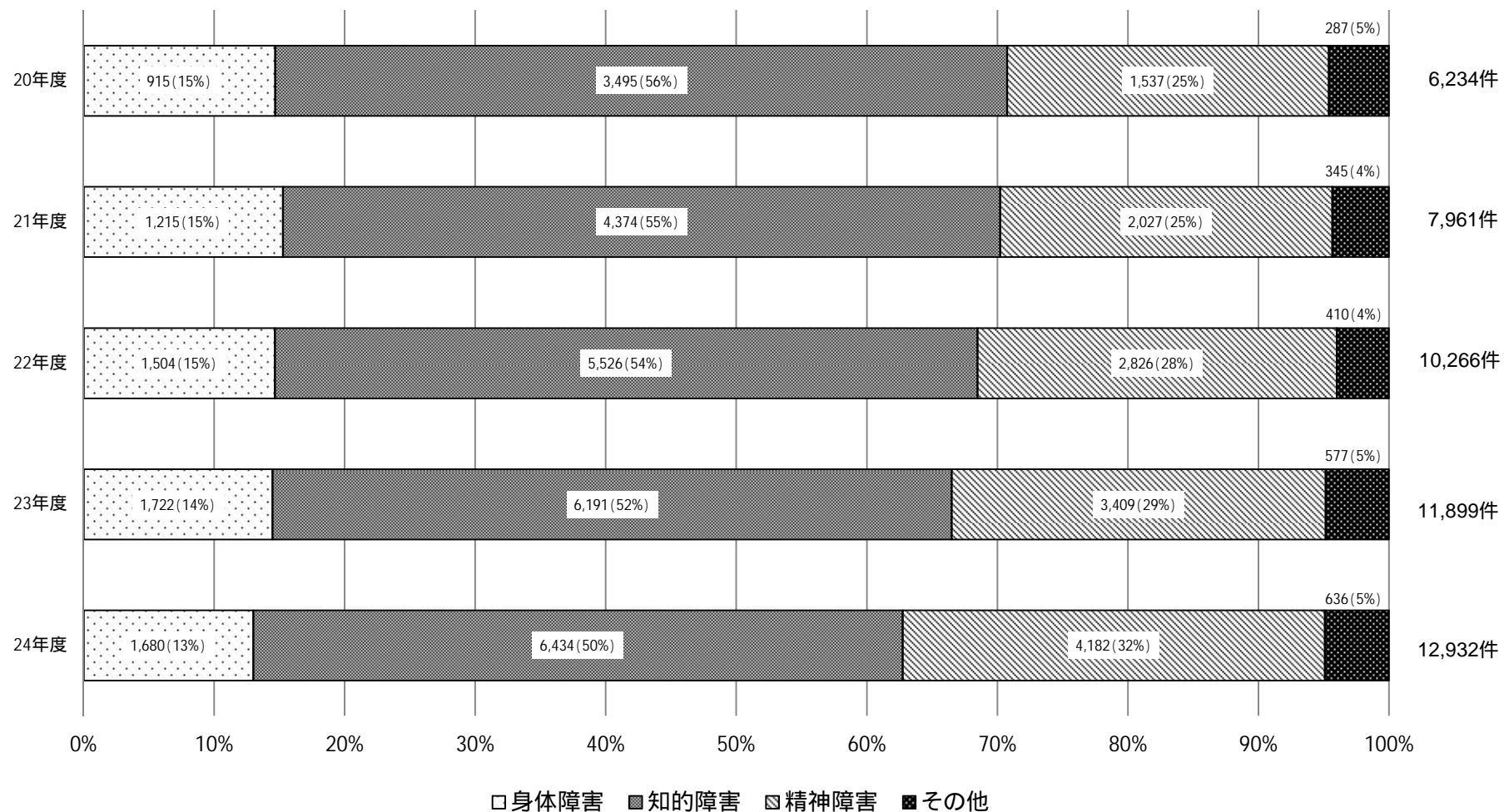
障害種別の相談支援件数の推移【平成20年度～24年度】



支援対象障害者の就職状況

・平成24年度の就職件数 15,431件(前年度比12.1%増) うち一般事業所への就職件数 12,932件
 【1センターあたり 48.8件(前年度比10.9%増)】

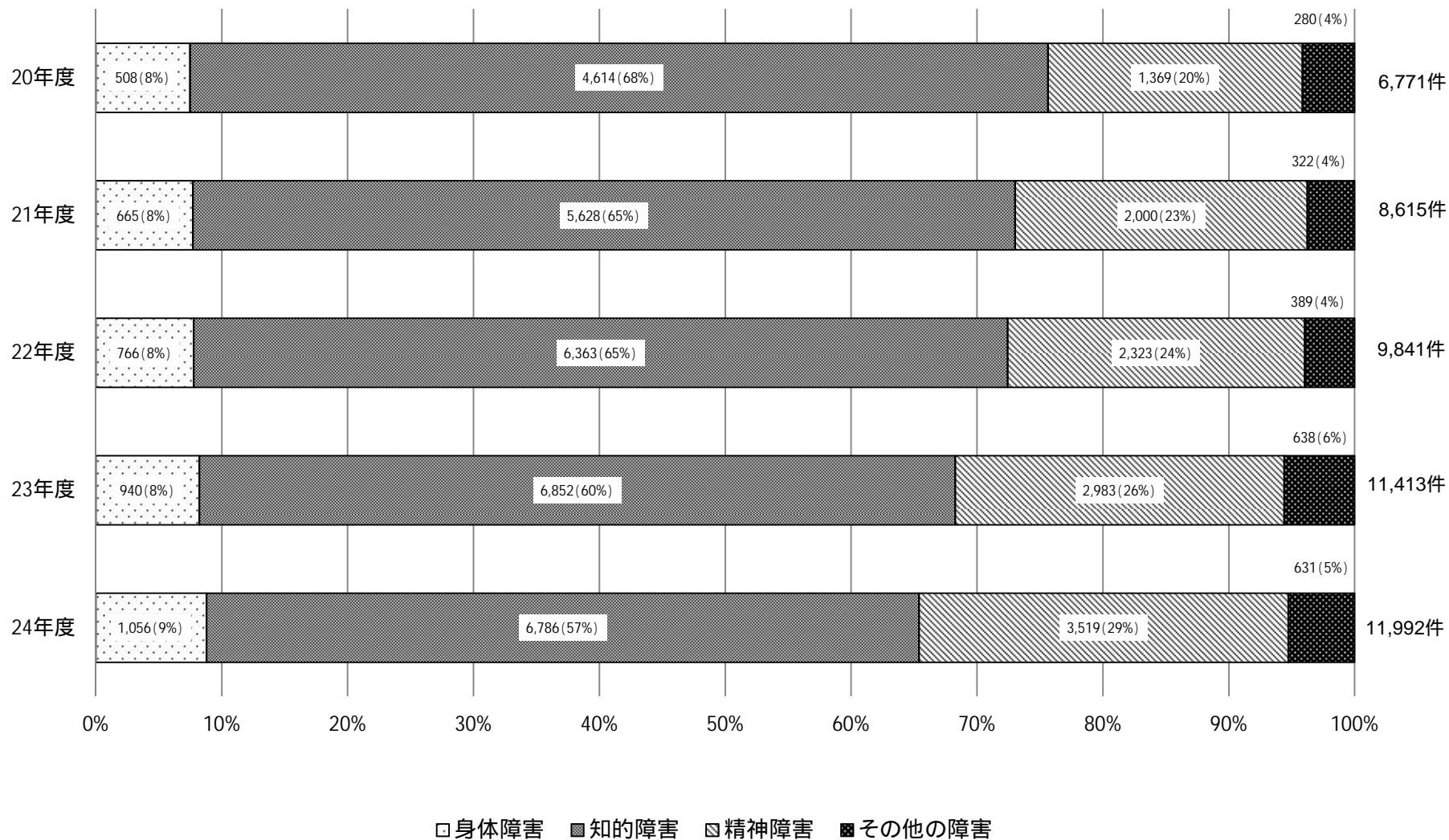
一般事業所への就職件数の推移【平成20年度～24年度】



支援対象障害者への職場実習あっせん状況

・平成24年度の職場実習あっせん件数 11,992件(前年度比5.1%増)
 【1センターあたり 37.9件(前年度比3.8%増)】

職場実習のあっせん件数の推移【平成20年度～24年度】



障害者就業・生活支援センター担当者に関する研修体制

1 就業支援担当者研修

対象者:新たにセンターの担当者に就いた者

研修内容:担当者が担う業務に必要な基礎知識及び技術(障害特性と職業的課題、労働関係法規の基礎知識、事業主支援の基礎理解など)

年間3回(5月、9月、11月)それぞれ3日半

いずれの月も講座内容は同一。いずれかの月を選択する。

受講者数:165人(平成24年度)

2 就業支援スキルアップ研修

対象者:担当者研修を終了後、3年以上経過した者

研修内容:センターの中堅職員として、職業リハビリテーションの実践に有効な知識・技術の向上を図る(少人数でグループを編成し、グループワークや演習を中心とした実践的な研修)。

前期6月に3日、後期10月に3日の計6日、実践期(課題レポートの作成)

前期、実践期、後期をあわせて一つの課程

受講者数:28人(平成24年度)

3 主任就業支援担当者研修

対象者:新たにセンターの主任に就いた者

研修内容:主任が担う業務に必要な知識及び技術(センター業務のマネジメント、担当者への指導・助言、事業主へのコンサルテーション、ケーススタディなど)

年間3回(5月、9月、11月)それぞれ3日半

いずれの月も講座内容は同一。いずれかの月を選択する。

受講者数:55人(平成24年度)

概要

1 趣旨・目的

個々の支援対象者は様々な障害特性を有しており、支援にあたって専門的な知見が必要とされ、就業支援担当者が対応困難な事例に対応するため、必要に応じて、精神科医、精神保健福祉士などの専門的知見を有する者をアドバイザーとして委嘱し、助言を得ることにより、的確な相談支援を行うためのものである。

2 アドバイザー

アドバイザーは、センターへの常駐や、支援対象者の相談対応を行うものではなく、助言をする者として各センターにおいて専門家に依頼し、必要に応じて就業支援担当者が助言を得るものである。また、アドバイザーとして助言をする者は、各々の支援事例に必要とされる専門的知見を有する者を事例に応じて、適宜、選定すること。

3 アドバイザーからの助言

アドバイザーからの助言は、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、就業支援担当者が対応困難な事例であり、かつ、支援にあたり専門的な知見による助言が必要と認められる事案において、アドバイザーから助言を得るものであること。

具体的事例

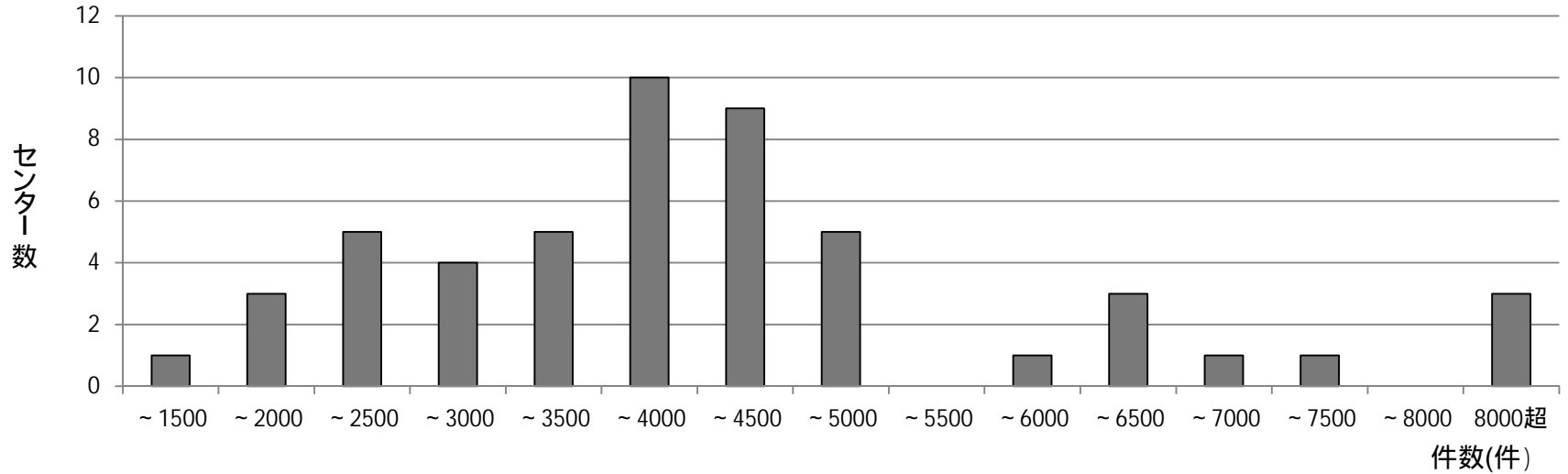
- 精神科医 : 統合失調症の者が幻聴が激しく、悪口を言われている脅迫感があり仕事に支障が生じている。薬の量の調整が必要で就労は困難との助言を受ける。
- 精神保健福祉士 : 「解離性障害」に係る就労支援上の留意点について助言を受ける。
「境界性パーソナリティ障害」の特性について助言を受ける。

障害者就業・生活支援センター支援実績の比較

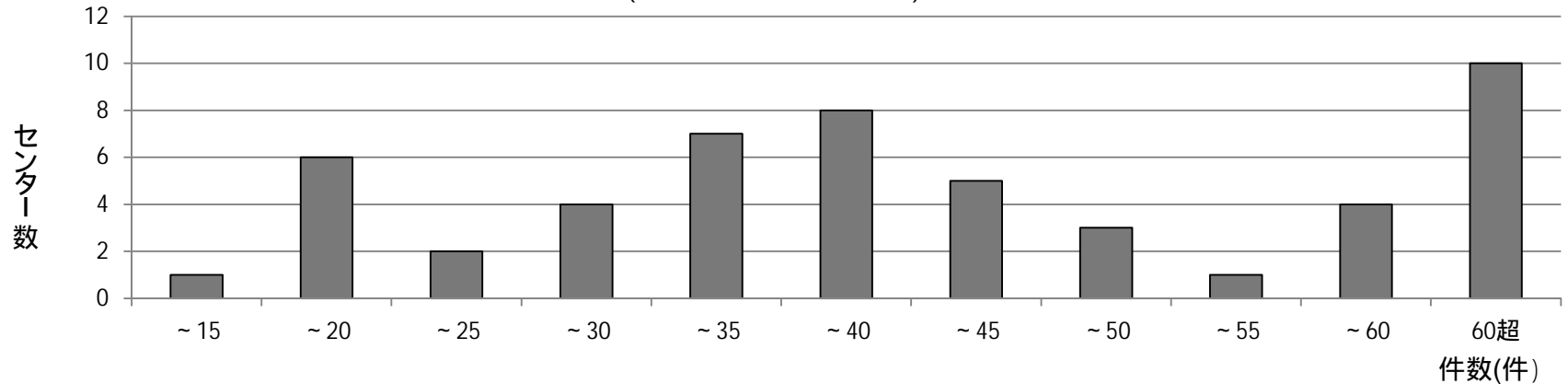
支援対象圏域内の手帳所持者数が20,000人～30,000人である51センター()の実績を比較したもの

各障害者就業・生活支援センターの支援対象圏域における手帳所持者数の平均人数は、約21,000人

相談・支援件数の分布(1センターあたり)



一般事業所への就職件数の分布(1センターあたり)



障害者就業・生活支援センターブロック別経験交流会議

1 趣旨

障害者就業・生活支援センター事業における就業支援のノウハウの蓄積、質の向上を図るため、全国7ブロックにおいて地域の就業支援担当者が一堂に会することにより、各センターにおける支援事例やノウハウ、ネットワーク構築等に関する情報・意見交換を目的としてブロック別に経験交流会議を実施する。

2 開催方法

全国を7ブロック(北海道・東北、北関東、南関東、中部・北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄)に分け、ブロック別に会議を開催する。

3 開催回数、開催時期、開催都道府県

- (1) 開催回数 ブロックごとに、年1回の開催とする。
- (2) 開催時期 10月から11月頃を目安に実施する。
- (3) 開催地 ブロック内の都道府県労働局の持ち回りで実施する。

4 出席者

(1) 都道府県労働局

開催局: 開催局及びハローワークの障害者雇用対策業務担当者等(複数名)

開催局以外: 各ブロック労働局の障害者雇用対策業務担当者(1名)

(2) 障害者就業・生活支援センター

主任就業支援担当者又は就業支援担当者とし、各センターから原則として1名参加すること。

障害者就業・生活支援センター都道府県別設置状況

| 都道府県名 | 圏域数 | センター数 | 未設置圏域数 |
|-------|-----|-------|--------|
| 北海道 | 25 | 11 | 14 |
| 青森県 | 6 | 5 | 1 |
| 岩手県 | 9 | 9 | 0 |
| 宮城県 | 7 | 7 | 0 |
| 秋田県 | 8 | 5 | 3 |
| 山形県 | 4 | 4 | 0 |
| 福島県 | 7 | 6 | 1 |
| 茨城県 | 9 | 9 | 0 |
| 栃木県 | 6 | 6 | 0 |
| 群馬県 | 10 | 8 | 2 |
| 埼玉県 | 10 | 10 | 0 |
| 千葉県 | 16 | 15 | 1 |
| 東京都 | 6 | 6 | 0 |
| 神奈川県 | 8 | 8 | 0 |
| 新潟県 | 7 | 7 | 0 |
| 富山県 | 4 | 4 | 0 |

| 都道府県名 | 圏域数 | センター数 | 未設置圏域数 |
|-------|-----|-------|--------|
| 石川県 | 4 | 3 | 1 |
| 福井県 | 4 | 2 | 2 |
| 山梨県 | 4 | 4 | 0 |
| 長野県 | 10 | 10 | 0 |
| 岐阜県 | 5 | 5 | 0 |
| 静岡県 | 8 | 8 | 0 |
| 愛知県 | 12 | 11 | 1 |
| 三重県 | 9 | 7 | 2 |
| 滋賀県 | 7 | 7 | 0 |
| 京都府 | 7 | 7 | 0 |
| 大阪府 | 18 | 18 | 0 |
| 兵庫県 | 10 | 10 | 0 |
| 奈良県 | 5 | 5 | 0 |
| 和歌山県 | 8 | 7 | 1 |
| 鳥取県 | 3 | 3 | 0 |
| 島根県 | 7 | 7 | 0 |

| 都道府県名 | 圏域数 | センター数 | 未設置圏域数 |
|-------|-----|-------|--------|
| 岡山県 | 3 | 3 | 0 |
| 広島県 | 7 | 7 | 0 |
| 山口県 | 8 | 6 | 2 |
| 徳島県 | 3 | 3 | 0 |
| 香川県 | 5 | 4 | 1 |
| 愛媛県 | 6 | 6 | 0 |
| 高知県 | 5 | 5 | 0 |
| 福岡県 | 13 | 13 | 0 |
| 佐賀県 | 5 | 4 | 1 |
| 長崎県 | 8 | 4 | 4 |
| 熊本県 | 11 | 6 | 5 |
| 大分県 | 6 | 6 | 0 |
| 宮崎県 | 7 | 7 | 0 |
| 鹿児島県 | 7 | 5 | 2 |
| 沖縄県 | 5 | 5 | 0 |
| 合計 | 362 | 318 | 44 |