

2011 年日本政府年次報告

「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」 (第 159 号)
(2010 年 6 月 1 日～2011 年 5 月 31 日)

1. 質問 I について

前回までの報告に、変更または追加する部分はない。

2. 質問 II について

[第 1 条関係] ～ [第 9 条関係]

前回までの報告に変更または追加すべき部分はない。

○2010 年条約勧告適用専門家委員会の意見 (オブザベーション) について
条約第 1 条 (3) 及び第 3 条

就労継続支援 A 型の利用者数は 12,731 人 (2011 年 2 月) であるが、そのうちの雇用契約を締結していない人数については把握していない。また、就労継続支援 B 型の利用者数は 100,599 人 (2011 年 2 月) である。就労継続支援は、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行うこととされている (障害者自立支援法第 5 条第 15 項)。

また、「開かれた労働市場において就労の機会を得られることを確保するために実施している措置」として、障害者の雇用の促進等に関する法律及び職業能力開発促進法に基づき、障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介、職業訓練等の職業リハビリテーションを、ハローワークや障害者職業センター等において、福祉・教育・医療等の関係機関の連携の下に実施している。

具体的には、

- ① ハローワークが中心となり、福祉、教育等の関係機関と連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の推進
- ② 地域障害者職業センターから職場適応援助者 (ジョブコーチ) を派遣し、事業主、障害者双方に対して雇用継続のための助言・指導を行い、職場定着、解雇防止を図る
- ③ 障害者就業・生活支援センターにおける就業面及び生活面での一体的な支援などの就職や職場定着に関する支援を行っている。

(b) *sheltered workshops* において行われる障害者の作業を労働法令の範囲内に収めることについて。

就労継続支援 B 型は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難な者に対して、必要な知識及び能力の向上のための訓練等を行うものである。就労継続支援 B 型事業を利用する障害者は、生産活動に従事しながら、生活習慣の確立や作業能力の向上といった福祉的な支援を受ける。

(c) 就労継続支援B型事業において障害者が行う活動に対する低工賃。

2011年度においても、引き続き、都道府県が工賃倍増5か年計画に基づき事業者に対して工賃等の水準の向上を図るための支援を実施しており、国は各都道府県の取組を支援しているところである。

具体的には、各都道府県は、地域の実態を踏まえて、

- ・ 経営コンサルタントの派遣による経営の改善
- ・ 事業者の経営意識の向上や事業所職員の人材育成に資する研修
- ・ 複数の事業所が協働して受注、品質管理等を行う取組の推進

等を実施しているところである。

(d) 就労継続支援B型事業に参加する者が支払うサービスに要する費用。

「開かれた雇用からの排除につながることをないことを確保するための取り組み」については、条約第1条（3）及び第3条（a）の回答を参照されたい。

また、99号勧告に関して、就労継続支援B型は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難な者に対して、必要な知識及び能力の向上のための訓練等を行うものである。就労継続支援B型事業を利用する障害者は、生産活動に従事しながら、生活習慣の確立や作業能力の向上といった福祉的な支援を受けていることから、他のサービスを利用する障害者と同様、利用者負担が生じているところである。

なお、2010年4月から、低所得（市町村民税非課税）の障害者が就労継続支援B型等のサービスを利用する場合の利用者負担を無料としたところである。

障害者の雇用の推進。

政府は、障害者の権利に関する条約（仮称）の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革を行うため、2009年12月に全閣僚を構成員とする「障がい者制度改革推進本部」（以下、「本部」という。）を設置した。また、本部の下で障害当事者を中心とする「障がい者制度改革推進会議」（以下、「推進会議」という。）を開催し、障害者施策の推進に関する事項について議論を行った。推進会議における議論を踏まえ、2010年6月に政府は「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」を閣議決定した。その中では、雇用については、障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲を見直すことについて2012年度までに検討することや、障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、より実効性のある具体的方策を平成24年度内を目途に検討することとしている。

第3条、第4条、及び第7条関連。障害者と一般労働者の間での機会の平等。

(a) 「重点施策実施5か年計画」（2008年12月）の実施。

2009年度において障害者の福祉施設から一般就労へ移行した人数は、3,960人が把握されている。

また、重点施策実施5か年計画（2008年12月）の効果に関する最新の情報は、別添1

のとおりである。

(b) 障害者雇用率制度。

1 障害者（重度障害者を含む。）である雇用者数（※）は、2010年には24万4,621人となっており、2009年日本国政府年次報告で示した2009年の23万8,770人より5,851人増加している。また、このうち重度障害者である雇用者数についても、2010年には9万5,347人となっており、2009年の9万2,420人より2,927人増加している。

2 したがって、ダブルカウントは重度障害者の雇用の促進に効果があり、また、重度障害者以外の障害者についても雇用者数は伸びていることから、重度障害者以外の障害者の雇用を妨げる影響もないものと考えられる。

（※）雇用者数とは、雇用義務の対象となる事業主に雇用される障害者の数であり、1年以上の雇用見込みがある、週所定労働時間20時間以上の重度障害者及び週所定労働時間30時間以上の重度以外の障害者の合計数をいう。

(c) 合理的な配慮。

雇用分野における合理的配慮については、2010年6月に閣議決定した「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び職場における合理的配慮の提供を確保するための措置について、検討を行い、平成24年度を目途にその結論を得る」こととしており、2010年11月から実施している障がい者制度改革推進会議差別禁止部会における議論も踏まえ、引き続き厚生労働省において検討していく。

○ 2010年10月18日付 全国保育福祉労働組合からの意見について

2（1）障害者雇用政策に関する経過について

全国福祉保育労働組合の意見書によれば、障害者自立支援法違憲訴訟の結果、訴訟団・弁護士と政府の間で「基本合意」が結ばれ、「こうした世論に押されて」、2009年に障がい者制度改革推進本部（以下、「本部」という。）が設置されたとしているが、時系列でいえば、2009年12月に本部が設置され、その後2010年1月に基本合意が結ばれているため、かかる記述は適切でない。

2（2）政府の姿勢について

日本政府がILO事務局に提出したILO憲章24条に基づく福祉保育労の申立てに対する政府見解等は、2009年10月14日付及び同年11月27日付の日本障害者協議会からの行政文書開示請求に基づき、2009年11月10日及び12月22日に開示を行っているところである。なお、2009年3月18日に採択された三人委員会報告について、日本政府は翻訳文を作成、取得しておらず、これを保有していないところである。

3（1）①「授産施設、福祉工場が存在しない」という点について

障害者自立支援法に基づく事業体系への移行については、同法附則第 41 条第 1 項、第 48 条及び第 58 条第 1 項により、2012 年 3 月 31 日までの経過措置が設けられており、経過措置の期間は授産施設及び福祉工場は従前の例により運営をすることができるものとされている。

3 (1) ②「保護雇用」の意味について（日本の授産施設で働く障害者に、一般労働者と基本的に同様の権利と賃金・労働条件が認められていない点を問題視）

以前の回答のとおり、「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第 9 条の適用について」（2007 年 5 月 17 日基発第 0517002 号厚生労働省労働基準局長通知）により労働者であるかの判断がなされるものである。

3 (2) について

1 我が国における障害者雇用については、年々雇用者数も伸び、2010 年 6 月 1 日現在、実雇用率は 1.68%と過去最高となった。

しかし、法定雇用率 1.8%には届いておらず、法定雇用率の達成企業割合も 47.0%と半数以下の状況にあり、今後とも一層の雇用促進が必要と認識している。

2 このため、雇用率未達成企業に対するハローワーク、都道府県労働局、厚生労働省による雇用率達成に向けた厳正な指導を、引き続き実施していくこととしている。

3 また、障害者に対しては、ハローワークが中心となり、福祉や教育等の関係機関と連携した就職支援を行うほか、就職後の事業所訪問による職場定着支援を実施するなど、引き続き、きめ細かな支援を行っていく。

4 2 パラグラフ目の障害者雇用実態調査については、5 年に 1 度、事業所のサンプル調査により、賃金、労働時間等の雇用の質を把握することを主目的として実施しているものである。

したがって、雇用されている障害者数については推計値として算出しているものの、サンプル調査であるため誤差を含むものである。

一方、毎年、56 人以上規模の全企業を対象に行われる雇用状況報告は雇用者数が正確に反映されるものであるが、それと全く性質の異なる（事業所単位か企業単位か、サンプル調査か報告か）雇用実態調査とを比較して論ずることは不適切である。

なお、障害者のハローワークにおける就職件数は、常用労働者数 55 人以下の企業については、平成 15 年度の 14,717 件から 22 年度には 20,865 件に、全体についても、15 年度の 32,885 件から 22 年度には 52,931 件になるなど大幅に増加している。

5 4 パラグラフ目「実態において多くの施設は労働の場であり」の部分について

障害者自立支援法に基づく就労移行支援及び就労継続支援 B 型は、それぞれ、「生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練」（同法第 5 条第 14 項）、「就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練」（同条第 15 項）等を行うものとされている。

6 同パラグラフ「工賃について月平均 16,389 円という水準」の部分について

平成 20 年度の平均工賃月額 は 12,587 円である。16,389 円には、就労継続支援 A 型及び福祉工場における賃金が含まれている。

3 (4)

◎第 1 条に関して

- 1 2005 年及び 2010 年の日本政府年次報告書において示したとおり、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。）においては、職業リハビリテーションの対象となる「障害者」を「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と定義しており（同法第 2 条第 1 号）、現在でも、障害者手帳を所持していない者についても、その対象としている。
- 2 いずれにせよ、2010 年 6 月に閣議決定した「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「障害者雇用促進法における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、2012 年度内を目途にその結論を得る」こととしており、引き続き、障害者雇用促進法の「障害者」の定義について、検討を行っていく。

◎障害の種類の特異性（項目 7 1）

障害者自立支援法は廃止し、福祉法制における「制度の谷間」がなく、サービスの利用者負担を応能負担とする障害者総合福祉法（仮称）を制定することとしている。

障害者制度改革については、2009 年 12 月、内閣総理大臣を本部長とする障がい者制度改革推進本部を設置するとともに、2010 年 1 月から、内閣府において、障がい者制度改革推進会議で検討を進めているところである。また、同年 4 月 27 日からは、同会議の下、総合福祉部会を開催し、障害者総合福祉法（仮称）の施行を目指して検討を進めているところである。

◎第 1 条及び第 3 条に関して

①保護雇用制度の制定

保護雇用制度について、雇用形態をとっているものであるとすれば類似する形態として、特例子会社や就労継続支援 A 型において、雇用の場の確保を図っているところである。また、重度障害者多数雇用事業所においては、特に重度障害者の雇用の場を確保している。

最低賃金の減額特例制度については、最低賃金のセーフティーネットとしての機能を強化する観点から、最低賃金の適用対象をなるべく広範なものとするのが望ましい。このような観点から、適用除外とするよりは、減額措置を講じ、最低賃金を適用した方が労働者保護に資することから、平成 19 年の最低賃金法の改正時に、旧法の適用除外規定を廃止し、減額の特例規定とすることとしたものである。

この減額特例措置は、使用者が都道府県労働局長から許可を受けた場合に、行うことができるものであり、また減額後の最低賃金額未満の賃金の支払いについては、最低賃金法違反として罰則の適用があり、障害者に対して減額特例制度を適用した場合にも、最低賃

金法による保護が与えられている。

②就労継続支援B型事業への労働法適用（項目73及び75）

就労継続支援B型は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難な者に対して、必要な知識及び能力の向上のための訓練等を行うものである。就労継続支援B型事業を利用する障害者は、生産活動に従事しながら、生活習慣の確立や作業能力の向上といった福祉的な支援を受ける。

◎第3条、第4条及び第7条について

③利用者負担の導入（項目77、79）

就労継続支援B型は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難な者に対して、必要な知識及び能力の向上のための訓練等を行うものである。

就労継続支援B型事業を利用する障害者は、生産活動に従事しながら、生活習慣の確立や作業能力の向上といった福祉的な支援を受けていることから、他のサービスを利用する障害者と同様、利用者負担が生じているところである。

なお、2010年4月から、低所得（市町村民税非課税）の障害者が就労継続支援B型等のサービスを利用する場合の利用者負担を無料としたところである。

④ 雇用率対象者の拡大について（項目81）

- 1 障害者雇用率制度の対象となっている民間企業における精神障害者である雇用者数の対前年度増加率は、2007年度94.7%、2008年度61.6%、2009年度27.4%、2010年度27.9%である。一方で、障害者全体の雇用者数の対前年度増加率は、2007年度6.7%、2008年度7.6%、2009年度2.2%、2010年度3.1%となっており、精神障害者については、2006年度の障害者雇用率の算定開始直後と比べ、その伸びは鈍化しているものの、依然として、障害者全体の雇用者数の伸びよりもはるかに高い割合で、その雇用は伸びていると言える。
- 2 また、解雇者数については、リーマンショック直後の2007年度から2008年度は、1,523件から2,774件と約82.1%増となったものの、その後、2009年度は2,354件（前年度比約15.1%減）、2010年度は過去10年間で最も少ない1,333件（前年度比約43.4%減）と、その数が急速に減ってきているところである。これは、一般の新規求職申込件数のうち事業主都合離職者等の数が、2009年度が前年度比約33.9%増、2010年度が前年度比約19.5%減であることと比べて、改善が速いと言える。

⑤ ダブルカウントについて（項目82）

- 1 重度障害者については、ダブルカウント制度を創設した昭和52年には15,009人だった重度障害者の雇用は2010年には95,347人と大きく伸び続けており、重度障害者のダブルカウントは、重度障害者の雇用機会の確保、拡大のため、今後とも必要かつ有効で

あると考える。その雇用促進を後押ししているものである。

- 2 また、重度障害者については、2011年度税制改正において、重度障害者の雇用を一層促進する観点から、法人税・所得税における特例措置の拡充を行ったほか、就職が特に困難な方を継続して雇用する労働者として雇い入れた場合に助成を行う特定求職者雇用開発助成金において、より手厚い助成を行うなど、様々な支援策を講じているところであり、今後とも、意欲と能力のある方が適切に能力を発揮できるよう支援を行っていく。
- 3 なお、2010年7月から短時間労働を障害者雇用義務の対象としたことについては、
 - ・ 短時間労働は、障害者のニーズが相当程度あり、また、今後障害者の希望や適性に応じて福祉的就労から一般雇用への移行を進めていく中で、段階的な就業形態として両者をつなぐ道筋にもなり得ること、
 - ・ さらに、高齢となった障害者等については、これまでどおりフルタイムで働くことが困難となった場合であっても、短時間労働であれば就業可能な者もいると考えられることから、働き方の選択肢を拡大しながら、障害者の雇用機会の拡大を進めるために行ったものである。

⑥事業主の合理的配慮(項目83)

雇用分野における合理的配慮については、2010年6月に閣議決定した「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び職場における合理的配慮の提供を確保するための措置について、検討を行い、平成24年度を目途にその結論を得る」こととしており、現在行われている障がい者制度改革推進会議差別禁止部会における議論も踏まえ、引き続き検討していく。

(5) 労働組合への審議の参加

労働政策審議会障害者雇用分科会は、ILO第88号条約等に規定される公労使三者構成の原則を遵守するため、障害者雇用分野における重要事項を審議する場として、設けているもの。その委員については、労使を同数とすることとし、2年を任期として、厚生労働大臣が指名することとしている。

また、「労働者の意見に広く耳を貸すべき政府の姿勢」について、厚生労働省は、労働組合等から要請があった場合に、各部局の担当者が意見を聞く場を設けている。直近では、2010年11月18日及び2011年5月13日に、同組合の要請に基づき、意見を聞く場を設けたところである。

(6) ディーセントワーク、国内の労働状況

障害者の職場環境については、障害者の雇用に当たって、施設・設備を整備する事業主や、雇用管理のために必要な介助等の措置を行う事業主などに対する助成金を実施しているほか、障害者雇用に関する問題点の解消のためのノウハウや具体的な雇用事例を、業種

別・障害別に提示するマニュアルの作成・配布などを行っている。

また、職場における合理的配慮を確保するための措置について、2010年6月に閣議決定した「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「平成24年度内を目途に、その結論を得る」こととしており、引き続き、検討を進めていく。

「雇用されても低賃金で不十分な労働環境に置かれている」の部分について、労働契約を締結し雇用されている場合には、障害の有無にかかわらず、労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法など）が適用され、一定の水準の保護を受けている。なお、最低賃金の減額特例制度の趣旨については、3（4）において回答した通りである。

3. 質問Ⅲについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

4. 質問Ⅳについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

5. 質問Ⅴについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

6. 質問Ⅵについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、以下のとおりである。

（使用者団体） 日本経済団体連合会

（労働者団体） 日本労働者組合総連合会

「重点施策実施 5 か年計画」 （2008 年～2012 年）
～2008 年度、2009 年度、2010 年度実績～

設定目標		進 捗 状 況																							
雇用・就業																									
①□ 障害者の雇用の場の拡大																									
	<p>障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため、障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。このため個別の企業への雇用率達成指導を厳格に実施するとともに、障害者の雇用管理に関する専門的支援を充実する等、特に中小企業への働きかけを強化する。また、障害者雇用促進法及び障害者基本計画に基づき除外率制度の段階的縮小を進める。</p> <p>○雇用障害者 64万人〔2013年度〕</p>	<p>○ 障害者雇用納付金制度の対象事業主を常用労働者101人以上の事業主に段階的に拡大すること、障害者雇用義務制度における事業協同組合等算定特例の創設等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（2008年12月）。</p> <p>○ 2010年7月より、除外率設定機関及び除外率設定業種に設定されている除外率について一律10%の引下げを実施。</p> <p>○ 雇用障害者数 推計値44.8万人（2008年「障害者雇用実態調査」）</p>																							
○ 公的機関における障害者雇用の一層の促進	<p>国及び地方公共団体の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図る。特に障害者雇用率の達成率が低い都道府県教育委員会での障害者雇用の取組の促進を図る。</p> <p>○公的機関の障害者雇用率 すべての公的機関で障害者雇用率達成〔2012年度〕</p>	<p>○ 2010年6月1日現在、国の機関（法定雇用率2.1%）は全て法定雇用率を達成、都道府県の機関（法定雇用率2.1%）は156機関中148機関が達成、市町村の機関（法定雇用率2.1%）は2,372機関中2,098機関が達成、法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会は130機関中79機関が達成。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">公的機関における障害者雇用率（上段）、達成機関の割合（下段（ ）内）</th> <th colspan="3">※〔 〕内は法定雇用率</th> </tr> <tr> <th>（2008年6月1日）</th> <th>（2009年6月1日）</th> <th>（2010年6月1日）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>国の機関〔2.1%〕</td> <td>2.18% (100.0%)</td> <td>2.17% (97.4%)</td> <td>2.29% (97.4%)</td> </tr> <tr> <td>都道府県の機関〔2.1%〕</td> <td>2.44% (95.0%)</td> <td>2.48% (96.9%)</td> <td>2.50% (94.9%)</td> </tr> <tr> <td>市町村の機関〔2.1%〕</td> <td>2.33% (83.9%)</td> <td>2.37% (87.7%)</td> <td>2.40% (88.4%)</td> </tr> <tr> <td>都道府県等の教育委員会〔2.0%〕</td> <td>1.62% (55.3%)</td> <td>1.72% (54.3%)</td> <td>1.78% (60.8%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 2010年10月に、障害者採用計画の実施状況が不適正であった都道府県教育委員会22機関に対し、厚生労働大臣による適正実施勧告を发出。</p>	公的機関における障害者雇用率（上段）、達成機関の割合（下段（ ）内）	※〔 〕内は法定雇用率			（2008年6月1日）	（2009年6月1日）	（2010年6月1日）	国の機関〔2.1%〕	2.18% (100.0%)	2.17% (97.4%)	2.29% (97.4%)	都道府県の機関〔2.1%〕	2.44% (95.0%)	2.48% (96.9%)	2.50% (94.9%)	市町村の機関〔2.1%〕	2.33% (83.9%)	2.37% (87.7%)	2.40% (88.4%)	都道府県等の教育委員会〔2.0%〕	1.62% (55.3%)	1.72% (54.3%)	1.78% (60.8%)
公的機関における障害者雇用率（上段）、達成機関の割合（下段（ ）内）	※〔 〕内は法定雇用率																								
	（2008年6月1日）	（2009年6月1日）	（2010年6月1日）																						
国の機関〔2.1%〕	2.18% (100.0%)	2.17% (97.4%)	2.29% (97.4%)																						
都道府県の機関〔2.1%〕	2.44% (95.0%)	2.48% (96.9%)	2.50% (94.9%)																						
市町村の機関〔2.1%〕	2.33% (83.9%)	2.37% (87.7%)	2.40% (88.4%)																						
都道府県等の教育委員会〔2.0%〕	1.62% (55.3%)	1.72% (54.3%)	1.78% (60.8%)																						
○ 精神障害者、発達障害者等の雇用促進	<p>精神障害の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。 また発達障害者等について、調査研究や支援のための技法開発を進め企業等の理解の促進等を図ることにより雇用の促進を図る。</p> <p>○精神障害者の雇用 ・56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 0.4万人〔2007年〕→ 1.5万人〔2013年〕 ・精神障害者ステップアップ雇用 常用雇用移行率 60%〔2012年度〕</p>	<p>○ 精神障害者の常用雇用への移行を図るため、精神障害者ステップアップ雇用奨励金を創設。（2008年度～）</p> <p>○ 精神障害者の雇用</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>（2008年度）</th> <th>（2009年度）</th> <th>（2010年度）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数</td> <td>0.6万人</td> <td>0.77万人</td> <td>0.99万人</td> </tr> <tr> <td>精神障害者ステップアップ雇用常用雇用移行率</td> <td>21%</td> <td>45.5%</td> <td>45.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する専門的な支援技法として「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を開発し、2010年度においては、10カ所の地域障害者職業センターで試行的に実施。</p>		（2008年度）	（2009年度）	（2010年度）	56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数	0.6万人	0.77万人	0.99万人	精神障害者ステップアップ雇用常用雇用移行率	21%	45.5%	45.2%											
	（2008年度）	（2009年度）	（2010年度）																						
56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数	0.6万人	0.77万人	0.99万人																						
精神障害者ステップアップ雇用常用雇用移行率	21%	45.5%	45.2%																						

設定目標		進 捗 状 況			
② 総合的支援施策の推進					
〔雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化〕					
○ 障害者就業・生活支援センターの全国展開と支援の充実	<p>障害者の身近な地域において就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターについて、すべての障害保健福祉圏域に設置するとともに、地域のニーズや支援実績等に応じた実施体制の充実を図る。</p> <p>○障害者就業・生活支援センター</p> <ul style="list-style-type: none"> ・設置数 135〔2007年〕→ 全障害保健福祉圏域に設置〔2011年〕 ・利用者の就職件数 9,000件〔2012年度〕 ・就職率 50%以上〔2012年度〕 	○ 障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。	(2008年度)	(2009年度)	(2010年度)
		設置数	206か所	247か所	272か所
		相談・支援件数	739,619件	921,471件	1,046,127件
		(支援対象者数)	46,492人	64,665人	78,082人
		就職件数	6,234件	8,057件	10,331件
		就職率	51%	49.9%	56.3%
○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援の推進	<p>職場での適応に課題を有する障害者及び事業主に対してきめ細かな支援を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成を進め、障害者の円滑な就職及び職場適応を推進する。</p> <p>○ジョブコーチ養成数</p> <p>1,500人〔2006年度〕→ 5,000人〔2011年度〕</p> <p>○ジョブコーチ支援終了後の定着率</p> <p>80%以上〔2012年度〕</p>	○ 障害者の職場への適応を円滑にするため、障害者が働く職場に職場適応援助者(ジョブコーチ)を派遣し、障害者、事業主、当該障害者の家族に対して、職場適応に向けたきめ細やかな支援を実施する。	(2008年度)	(2009年度)	(2010年度)
		ジョブコーチ養成数	2,576人	3,239人	3,878人
		ジョブコーチ支援事業の定着率	84.5%	84.8%	87.6%
〔一般就労への移行を促進するための支援等の充実・強化〕					
	<p>事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用に移行するための短期間の試行雇用(トライアル雇用)を推進する。</p> <p>○トライアル雇用</p> <p>対象者の常用雇用移行率 80%以上〔2012年度〕</p>	○ トライアル雇用の実施状況	(2008年度)	(2009年度)	(2010年度)
		実施人数	8,321人	8,545人	10,650人
		終了者	7,720人	7,198人	9,520人
		(うち常用雇用移行者)	6,436人	6,066人	8,228人
		常用雇用移行率	83.4%	84.3%	86.4%