

第7回 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会（議事次第）

日時：平成24年5月25日（金）

10:00～12:00

場所：中央合同庁舎第5号館

専用21会議室（17階）

1. 雇用率制度における障害者の範囲等について
2. 雇用率制度に関するその他の論点
3. その他

【配付資料】

資料1：論点2「雇用率制度における障害者の範囲等について」

資料2：精神障害者の雇用を取り巻く状況の変化

資料3：論点3「雇用率制度に関するその他の論点」

【参考資料】

参考資料1：障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

参考資料2：障害の種類別にみた障害者雇用施策の適用範囲

参考資料3：精神障害者の雇用を取り巻く状況（参考資料）

参考資料4：発達障害者の雇用支援施策

参考資料5：難病がある人の雇用支援施策

参考資料6：特例子会社の概要

参考資料7：本研究会の論点

論点 2 「雇用率制度における障害者の範囲等について」

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について（平成 22 年 6 月 29 日閣議決定）（抜粋）

第 2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

(1) 労働及び雇用

- 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、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成 22 年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

（1）雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、雇用率制度における障害者の範囲をどのように考えるか。

雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、雇用率制度における障害者の範囲を考える際に、留意すべき点は何か。

<ヒアリングにおける主な意見>

※ヒアリングを行った団体・機関と略称

- ・ 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連
- ・ 社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・ 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
- ・ 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと
- ・ 社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・ 一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDD ネット
- ・ 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・ 東京障害者職業センター → 職業センター
- ・ ハローワーク府中 → ハローワーク

◎改正基本法との関係

○ 改正障害者基本法の障害者の定義に基づいて、高次脳機能障害者、難病、てんかん等のために職業生活を行う場合に継続的で相当な制限を受ける状態にある人に関する雇用義務化を検討すべき。ただし、雇用義務化の対象範囲の拡大に関しては、雇用率上昇に関して明確な根拠を基に検討しなければならない。対象範囲の拡大に伴って、既に企業に就労している人の数合わせにより実質的就労の拡大につながらなかつたり、これまで職業生活を行っていた人の就労の機会を失うことにならないようにしなければならないような配慮が必要。きちんとしたデータ、根拠に基づいた雇用率の検討を行うべき。【日身連】

○ 障害者基本法に規定される障害者の範囲に該当する全ての者が雇用義務の対象範囲となることが最終的な目標と考えるが、以下のような多くの面での整備が必要となるため、相当程度の移行期間や柔軟かつ弾力的な施策の実施が必要と考える。また、医学や科学の進歩、社会情勢の変化、文化や哲学の熟成等により、現行の障害者の範囲が永続するものではないと考える。(①広く社会一般への啓発と理解の促進、②適切な障害者雇用率の設定、③障害者雇用納付金制度及び各種助成制度の見直し、④各障害における合理的配慮事項の確立及び障害特性についての知見の深化と各種就労支援技法の構築、⑤就労支援機関の整備及び就労支援者の人材育成等)【職業センター】

- 障害者の範囲が障害者基本法に従うとすると、かなり範囲が広がることが考えられる。【みんなねっと】

◎合理的配慮との関係

- 障害者権利条約に基づき合理的配慮という考え方を導入していくという前提で、範囲の見直しもあると捉えている。合理的配慮と機会均等という位置付けで対にした条件整備と、障害者のためのという優先制度に関しては、必ずしもどちらも選択できるということではなく、バランスを考えた上で在り方を検討する必要がある。【育成会】
- 前提としては範囲を広げるべきだとしつつ、それに伴って優先制度を活用して合理的配慮と機会均等により条件が整った方には、この枠組みからは卒業できる方もいるという視点が必要ではないか。【育成会】

◎雇用義務の対象拡大に伴う雇用率の引上げ

- 雇用義務の対象範囲の拡大に際しては、併せて法定雇用率の引き上げを行う必要がある。【日身連】【育成会】【みんなねっと】【JDDネット】
- 雇用率上昇に関して明確な根拠をもとに検討しなければならない。【日身連】
- 新たに対象となる障がい特性(発達障害など)の人を含めた全体の政策対象人数を推計し、目指す就労率を設定して、その割合をクリアできるような雇用率の設定が必要である。【育成会】
- 改正障害者基本法の範囲に合わせた場合には、対象者数が数百万人から一千万人程度に増えることも考えられるため、法定雇用率の引き上げも、合わせて実施されるべき。【てんかん協会】
- 雇用率の引き上げに際しては、企業側の努力に負うばかりでなく、就労支援機関の充実が図られなくてはならない。地域で、障害特性に応じた就労支援の機関ができれば、就労につながっていくと思う。【みんなねっと】

◎雇用率カウント・義務化の効果

- 知的障害者の義務化がされた時は、就労支援施策がすすみ、雇用機会が拡大した。知的障害者の雇用義務化当時に比べて就労支援施策が整備され、受入れ企業の負担が大幅に軽減されている。【育成会】
- 2006年の精神障害者保健福祉手帳所持者が雇用率制度の適用になったことにより、それまでは門前払いになりがちだったてんかん当事者が、就職する事例が出てきた。【てんかん協会】

<第5回での主な意見>

- (雇用義務の前提となる)企業のノウハウが整備されていることについては、仮にノウハウが整備されていなくても、これからノウハウを整備していくというような意気込みでないと、受入れ先が限られてしまい、ちょっと狭いのではないかという印象がある。【田中(伸)委員(第5回)】
- (企業のノウハウの確立については、)政策的な対応によって、企業側の負担が小さくなっていくということも含まれるだろう。固定的なものではなく、状況によってかなり動くと考えられるのでは。【今野座長(第5回)】

雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的な責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていることが必要であり、また、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保される必要がある。

その他、範囲を考えるにあたって、留意すべき点はあるか。

<これまでの研究会における主な意見>

- 検討するに当たって、目指すべき方向性と在るべき姿という観点と、一方で、その導入に伴って、どんな影響、何が起こるのかといった観点での検討が必要になってくる。企業の現状、実態に基づいて、慎重な検討を行っていかないと、結果として、望ましくない姿に陥る危険性があるのではないか。【海東委員（第6回）】
- 企業が自らの意思で自主的に雇用を進めていく姿が、最終的には望ましい姿だと思う。雇用促進を図っていくためには、雇用を義務付けることも必要だとは思うが、企業の理解促進が大前提になってくる。CSRやダイバーシティ・マネジメント等の考え方が出てきている中で、各企業が様性を尊重するポイントや優先順位、重点の置き所は変わるが、それぞれの企業の事業領域の在り様に応じて、障害者をきちんと位置付け、その中で雇用に繋がっていく姿が望ましい。障害者に対する考え方の理解を図っていくことが重要であるが、現状を踏まえると、その部分はまだ未整備な部分もあるのが実態だと思う。【海東委員（第6回）】
- 法定雇用率は最終的な目的ではなく、過程の一つだと考える。法定雇用率があるから企業が障害者を雇い、障害者と一緒に働く中で、「もっと一緒にやっとうこう」といったように変わっていける一つの過程でもあると思う。事業所アンケートの結果を見ても、精神障害者の経験のある企業の方が雇ってもいいと思っている一方で、経験のない企業は、あまり雇いたくないと思っている。これは、雇うことで理解が進み、雇っとうこうというようになっていったのではないか。【田川委員（第6回）】
- 企業経営という観点から考えると、義務となると法定雇用率の上昇が想定されるが、現行の納付金制度のままであるのであれば、企業経営に影響を及ぼすことは必然である。現下どの企業も非常に厳しい経営環境にあり、昨今の高年齢者雇用安定法の改正等の労働規制の強化もあり、企業にとって検討すべき事項、負担増に繋がる事項がいろいろある。そういった観点からすると、義務の対象範囲の拡大によって急激に雇用率が上昇するといったことは、急激な負担増に繋がることになり、望ましくないと考え。「障害者雇用対策の理論と解説（平成10年労務行政研究所）で挙げられている「事業主に必要以上の負担とならないよう」、「同時に健常者の雇用を不当に圧迫することのないように」といった視点をもって雇用率の設定基準は考えていくことが必要なのではないか。【海東委員（第6回）】

<参考> 「障害者雇用対策の理論と解説」（平成10年10月発行、労務行政研究所）
（抜粋）※制度や参考条文は当時のママ

第一節 身体障害者又は知的障害者の雇用義務

(二) 基本的な考え方

1 身体障害者又は知的障害者の福祉の基本

身体障害者又は知的障害者の真の福祉を図るには、身体障害者又は知的障害者に、①生計の維持、②能力の発揮、③社会経済活動への参加が保障されなければならない。これは、個人の尊厳の理念に立脚した福祉には不可欠の要請といえよう。この三つの要請を同時に実現するものは「職業」にはほかならない。すなわち、身体障害者又は知的障害者の福祉の基本は「職業人として自立すること」にある。

ところで、職業には、大きく分けて①自ら事業を行う自営業者（その家族従業者を含む。）と、②他人に雇用される労働者となる方法とがある。しかしながら、現代の社会では、雇用の占める比重が極めて高く、また、現に雇用を希望する者の数も多い。したがって、身体障害者又は知的障害者が職業を通じて自立するには、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を与えることが最も適切であり、かつ、極めて重要である。

しかしながら、身体障害者又は知的障害者は、その障害のゆえに職業上のハンディキャップを負っていることから、健常者に比較し、自由競争の場において不利な面のあることは否定できない。

2 身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任

身体障害者又は知的障害者の真の福祉を実現するには、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を確保することが極めて重要であるが、自由競争を原則とする限りは、それはまことに困難といわざるを得ない。

ところで、雇用の場は事業主のみが直接管理するものである。したがって、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を確保するには事業主の協力がなければ不可能である。一方、事業主は、労働者を使用することによって企業経営を行っており、また、現在の経済社会においては、企業はその重要な構成要素である。したがって、事業主は、社会の一員として、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を提供するという社会全体の責務の実現に協力する重大な責務を有するといわざるを得ない。

(三) 雇用率制度

1 雇用率と雇用義務

障害者雇用義務の目的は、事業主の社会連帯の理念に基づき、各事業主が平等に身体障害者又は知的障害者を雇用しているという状態を実現することにある。この平等の割合が雇用率である。

すなわち、雇用率制度による雇用義務は、事業主に対し、その雇用している労働者中に占める身体障害者又は知的障害者の割合が一定率（雇用率）以上になるよう身体障害者又は知的障害者の雇用を義務付けることにある。

ところで、「契約自由の原則」は、資本主義社会を形作る原理の一つであり、その労働面におけるあらわれは、企業の側からみると、雇入れ（雇用契約締結）の自由と解雇（雇用契約解除）の自由とを含むものであった。このうち解雇の自由は、いわゆる近代市民法に対する労働法的修正と呼ばれる現象によって、現在においてはかなり大幅な制約を受けるに至っている。わが国においても、不当労働行為となる解雇の禁止（労働組合法第7条第一号）、業務上の負傷疾病による療養の期間及びその後30日間並びに産前産後休暇及びその後30日間の解雇の禁止（労働基準法第十九条）、解雇予告の義務付け（労働基準法第20条）等が法律によって規定されており、また、学説、判例も解雇権の濫用という法理によって解雇の自由を限界付け、解雇には相当な理由を要するというのが一般である。これに対し、雇入れの自由に対する制約は、一定年齢未満の児童の使用禁止（労働基準法第56条）等のいわば消極的な制約は別として、平時において、一般事業主に対して積極的に一定の労働者の雇用を強制する規定は少なく、その意味で雇用率制度は注目すべきものである。

2 雇用率の設定基準

次に、雇用率はどのような基準によって設定すべきかが問題となる。障害者雇用率は、事業主の法的義務の範囲を画するものであり、法律上明確にすべきものである。その意味では、具体的な率を法律で定めることが望ましいが、労働者及び身体障害者又は知的障害者の雇用状況等に随時適合させることも必要であるので、政令で定めることとし、この場合にも白紙で政令に委任するのではなくその設定の基準を法律に明記することとされた。

そこで雇用率設定の基準としては、①身体障害者又は知的障害者の雇用に十分でなければならないが、同時に事業主に必要以上の負担とならないようにしなければならないこと、②身体障害者又は知的障害者の雇用に十分でなければならないが、同時に、健常者の雇用を不当に圧迫することのないようにしなければならないこと、③事業主の社会連帯の理念に適合し、事業主間にできるだけ不公平等が生じないようにすること、④身体障害者又は知的障害者が職業生活において真に安定的に自立することが可能となるものでなければならないこと、等が必要となる。

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ― 就業機会の拡大による職業的自立を目指して ― (意見書) (平成16年12月15日労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

(1) 障害者雇用率制度の適用

雇用義務制度は、障害ゆえに職業生活上の制約を有する障害者の雇用は企業の社会的責任であるという考えから成り立っており、精神障害者についても障害者雇用促進法上に定義されたこともあり、将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。

しかしながら、現段階では、このような企業の社会的責任を果たすための前提として、精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図り、精神障害者の雇用環境をさらに改善していく必要がある。そこで、雇用義務制度の本格的な実施を図る前に、採用後精神障害者を含め、精神障害者を雇用している企業の努力を評価する制度を整備し、その雇用の促進を図ることが必要である。

また、精神障害者を実雇用率に算定するに当たっての対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳(以下「手帳」という。)の所持をもって行うことが適当であり、本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、企業にとって参考となるものを示すことが必要である。その内容としては、スムーズな把握・確認の方法や事例、手帳取得の強要の禁止といった禁忌事項を示すこと等が考えられるが、企業にとってわかりやすいものとなるよう、専門家による検討を行うことが適当である。

（２）雇用義務の対象範囲について、精神障害者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。雇用義務の対象とする場合、その範囲及び確認方法はどのようなものとするべきか。

①精神障害者の雇用を取り巻く状況はどのように変化したか。

<ヒアリングにおける主な意見>

- 精神障害者については、平成 16 年研究会において、雇用支援施策の充実を進める中で、企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図って雇用義務制度の対象とする必要があるといったような報告がなされている。この間、それに基づいて雇用支援施策がだいぶ整備され、企業へのセミナー等も数多く開催され、周知啓発が図られてきたところだと思う。社会的な理解もだいぶ得られてきているのではないかと。【職業センター】
- 精神障害については、ハローワークの新規求職者に占める精神障害者の割合が激増し、平成 18 年度約 18%から平成 22 年度約 30%に増加し、就職者数も知的障害者を上回った。企業における理解度も高まり、就労支援側からすると、義務は確実ではないかと合意が得られているところ。雇用率達成指導の果たした役割も大きいだろう。【ハローワーク】
- 精神障害者、発達障害者の支援は、就業・生活支援センターなどの設置により、生活面での支援も含め就労支援策が徐々に整備されつつある。この状況を強化する中で、精神障害、発達障害を雇用の義務化の対象として拡大する事は、雇用機会の増加とともに暮らしの支援が整い、良い循環の結果として障害についての社会的理解の促進と共生社会の実現に寄与することが期待される。【育成会】

<これまでの研究会における主な意見>

- 平成 18 年度に精神障害者の実雇用率のカウントが出来るようになってから、企業はよくやってくれている。精神障害者が常用雇用に移行するためにサポートする専門家を配置したり、支援機関のスタッフをモデルとして作業の指導方法を学んだり、企業もかなり変わってきているのではないかと。【八木原委員（第 1 回）】
- 各企業が様性を尊重するポイントや優先順位、重点の置き所は変わるが、それぞれの企業の事業領域の在り様に応じて、障害者をきちんと位置付け、その中で雇用に繋がっていく姿が望ましい。障害者に対する考え方の理解を図っていくことが重要であるが、現状を踏まえると、その部分はまだ未整備な部分もあるのが実態だと思う。【海東委員（第 6 回）】（再掲）
- 環境整備の施策としてのラインアップは十分揃っていると思っている。一方で、企業の中でどこまでその理解が浸透、認識されているのかという部分がまだ不十分であり、企業の理解促進が重要。精神障害を雇うにはそれなりにエネルギーがかかるが、そのエネルギーをかけてでも雇っていこうという企業の前向きな姿勢をいかに醸成していくかが大事だと思っている。【海東委員（第 6 回）】
- 法定雇用率は最終的な目的ではなく、過程の一つだと考える。法定雇用率があるから企業が障害者を雇い、障害者と一緒に働く中で、「もっと一緒にやっっていこう」といったように変わっていける一つの過程でもあると思う。事業所アンケートの結果を見ても、精神障害者の経験のある企業の方が雇ってもいいと思っている一方で、経験のない企業は、あまり雇いたくないと思っている。これは、雇うことで理解が進み、雇っていこうというようになっていったのではないかと。【田川委員（第 6 回）】（再掲）

- 一般国民もそうだろうが、何となく精神障害者は怖いのではといった感覚がまだあることは、前提として踏まえなくてはいけない。しかし、実際に社会生活している精神障害者はしっかりと社会で生活できるような人たちである。【川崎委員（第6回）】
- 事業所アンケートの結果を見て、企業としてはどうやったら雇用できるのかと考えていると解釈した。【八木原委員（第6回）】
- 理解促進という主観的なことから、政府による支援などの全てを含めた環境整備について、レベルの問題は別にして、精神障害者を雇うような状況が進んできたという傾向になっている。環境整備という点では、環境は改善されてきたが、問題はレベルが十分かどうかということだと思う。【今野座長（第6回）】
- 環境が改善されてきたかというレベルの問題で言うと、就職者数でも、平成22年に精神障害者が知的障害者を上回ったという現実がある。既にそれだけの方が就職しているのだから、十分なレベルに達しているのではないか。これでもレベルが足りないということであれば、どうなのか。【田川委員（第6回）】

<参考>精神障害者の雇用を取り巻く状況（別添）

②精神障害者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。

<ヒアリングにおける主な意見>

◎精神障害者を雇用義務の対象とすることについて

- 今回の改正では、精神障害者（発達障害者を含む。）を雇用義務の対象範囲に入れるべき。【日身連】【JDDネット】
- 原則的に障害者基本法の定義に従うべきであるが、段階的な措置としては、まずは精神障害者（てんかんや発達障害を含む）を雇用率制度の対象範囲に含めるべき。身体、知的のみが義務で、精神障害者保健福祉手帳保持者はみなし雇用（身体、知的とみなす）というのは、不十分であり、精神障害全体の義務化が必要。【てんかん協会】
- 精神障害者への対象拡大は権利条約と照らしても法の趣旨から当然だと考える。【育成会】
- 障害別の人数（在宅者18歳以上65歳未満）と障害別実雇用率の比は、身体障害者や知的障害者に比べて精神障害者は低く、精神障害が雇用の義務化の対象となっていないことの反映とも言える。【育成会】
- 精神障害者は雇用義務の範囲に入っていないことから、就労につながらないことが多いと聞いている。したがって、対象に入れるべきと考えるが、いくつかの課題があり、これらの解決策も講じる必要がある。【みんなねっと】
- 精神障害者を雇用義務の対象にすることについては異論はないが、雇用側にとって様々な厳しい状況の中で、精神障害者の義務化によって法定雇用率が上がるため、時期については熟考しないとイケない。【ハローワーク】

◎支援策の充実について

- ハローワークでは精神障害者トータルサポーターの配置や助成金制度、チーム支援などに

よる支援を実施しているが、精神障害者の雇用は、就職後の雇用管理面での配慮を要するため、マンパワーの拡充、専門支援者の養成（企業内も含む）等支援体制の整備を並行して進めていくことは不可欠と考える。【ハローワーク】

- 精神障害者の雇用継続のためには、事業所側の職場の環境づくり、精神障害者の理解促進のための啓発事業の実施、支援機関等の外からのアプローチが必要。精神障害者の合理的配慮としては、マンパワーが必要であり、一人ひとりに応じた施策があれば、就労ができる。また、働いている人たちが定期的に集まり、悩みを分かち合い、元気を充電する「たまり場」のような場所ができればいいと思う。【みんなねっと】
- 就労継続のためには、就労支援・生活支援の両面からのフォローが大切であり、福祉と労働のきめ細かな連携が求められている。【JDDネット】
- てんかんの持っている多様な状態に応じて、医療、生活など何でも相談出来るような、身近な所で支えてくれるセンターが必要だと思う。市区町村の窓口で就労支援サービスを移行する、就労移行支援事業所に職業紹介機能を持たせるなどの役割の拡大など抜本的な改正も必要ではないか。【てんかん協会】

＜これまでの研究会における主な意見＞

◎精神障害者を雇用義務の対象とすることについて

- 精神障害者の雇用義務化という部分については方向性としてはその方向だろうと考えている。その際、企業が自らの意思で自主的に雇用を進めていく姿が、最終的には望ましい姿だと思う。雇用促進を図っていくためには、雇用を義務付けることも必要だとは思うが、企業の理解促進が大前提になってくる。CSRやダイバーシティ・マネジメント等の考え方が出てきている中で、各企業が様性を尊重するポイントや優先順位、重点の置き所は変わるが、それぞれの企業の事業領域の在り様に応じて、障害者をきちんと位置付け、その中で雇用に関わっていく姿が望ましい。障害者に対する考え方の理解を図っていくことが重要であるが、現状を踏まえると、その部分はまだ未整備な部分もあるのが実態だと思う。【海東委員（第6回）】（再掲）
- 企業経営という観点から考えると、義務となると法定雇用率の上昇が想定されるが、現行の納付金制度のままなのであれば、企業経営に影響を及ぼすことは必然である。現下での企業も非常に厳しい経営環境にあり、昨今の高年齢者雇用安定法の改正等の労働規制の強化もあり、企業にとって検討すべき事項、負担増に繋がる事項がいろいろある。そういった観点からすると、義務の対象範囲の拡大によって急激に雇用率が上昇するといったことは、急激な負担増に繋がることになり、望ましくないと考える。「障害者雇用対策の理論と解説（平成10年労務行政研究所）で挙げられている「事業主に必要以上の負担とならないよう」、「同時に健常者の雇用を不当に圧迫することのないように」といった視点をもって雇用率の設定基準は考えていくことが必要なのではないか。【海東委員（第6回）】（再掲）
- 環境整備の施策としてのラインアップは十分揃っていると思っている。一方で、企業の中でどこまでその理解が浸透、認識されているのかという部分がまだ不十分であり、企業の理解促進が重要。精神障害を雇うにはそれなりにエネルギーがかかるが、そのエネルギーをかけてでも雇っていこうという企業の前向きな姿勢をいかに醸成していくかが大事だと思っている。【海東委員（第6回）】（再掲）
- 皆さんの意見を聞くと、原則としては、精神障害者を雇用義務の対象とすべきである。理解促進という主観的なことから、行政による支援などの全てを含めた環境整備について、精

神障害者を雇うような状況が進んできたという傾向になっている。環境は改善されてきたが、問題はレベルが十分かどうかということだと思う。【今野座長（第6回）】（再掲）

- 環境整備は大切であり、環境を事前に全て整えてから雇用をするという考え方もあると思うが、障害者を雇用するという体験を通じて、一緒になって学び、環境整備をしていくというやり方もあるのではないか。【八木原委員（第6回）】
- 雇用義務の確保と併せて合理的配慮の具体策についても、本研究会で直ちに結論付けることは難しいと思うが、併せて考えられればよいのではないか。そうすれば企業にとって義務は負担ではなくて、見通しが持てるということに変わっていくのではないか。【田中正博委員（第6回）】
- 法定雇用率は最終的な目的ではなく、過程の一つだと考える。法定雇用率があるから企業が障害者を雇い、障害者と一緒に働く中で、「もっと一緒にやっ払いこう」といったように変わっていきける一つの過程でもあると思う。事業所アンケートの結果を見ても、精神障害者の経験のある企業の方が雇ってもいいと思っている一方で、経験のない企業は、あまり雇いたくないと思っている。これは、雇うことで理解が進み、雇っ払いこうというようになっていったのではないか。【田川委員（第6回）】（再掲）
- 環境が改善されてきたかというレベルの問題で言うと、就職者数でも、平成22年に精神障害者が知的障害者を上回ったという現実がある。既にそれだけの方が就職しているのだから、十分なレベルに達しているのではないか。これでもレベルが足りないということであれば、どうなのか。【田川委員（第6回）】（再掲）

◎支援策の充実について

- 精神障害者の特性として、症状の波があり、支援が必要な部分であるため、現場でそういうことをしっかりと受け入れる支援体制作りが必要。精神障害者の合理的配慮というと私はマンパワーだと思っているが、企業側が困った時にそれを解決するための支援体制作り、定着支援の体制が必要ではないか。【川崎委員（第6回）】
- 精神障害は揺れる障害とも言われていることから、定着支援がシステム化されていくことはとても重要。企業の支援者と、外部の支援機関がうまく波長を合わせて、障害のある方を支援していくシステムがしっかりしていれば、雇用継続は可能だと思う。支援機関の支援者が、働いている従業員に対して障害者への関わり方、支援方法をモデルとして見せていくことも効果的だろう。【八木原委員（第1回、第6回）】
- 精神障害者は不安定なところはあるが、それを何回か切り抜けていけば安定し、力を出していける。仕事の中でそうした波を切り抜けていくと病状が良くなることを実感している。また、自分の病気や障害への理解が、仕事の継続の1つの要因になっている。精神障害者の就労支援は難しいと言われるが、やってみたらそんなに難しくはない。支援は非常に大事であり、就職した後、就労移行支援事業は6カ月までは定着支援をする仕組みになっているが、実際は6カ月以上、2年も3年も支援をしている。こういうことを続けられるような仕組みが大事である。何かあった時に、企業が困らず、その人が働き続けられるような支援の仕組みが大事になってくるのではないか。支援を企業のみでやるのは大変なので、外部の支援と企業内の支援をどううまく噛み合わせていくかというのが重要。【田川委員（第1回、第2回、第6回）】

- 精神障害者は企業にとっては最初は扱いにくいですが、ステップアップでだんだん慣れていってもらえることが大切。能力的には高い方が多いので、企業としては何とかして対策を考えなくてはいけないと思っている。【丸物委員(第1回)】
- 精神障害者雇用促進モデル事業を実施したが、参画し、1つは覚悟だということを感じた。きっかけがあって始め、現場の中ではかなり苦労もあったが、外部の支援機関とうまく連携をとることによって、うまく軌道に乗せていくことができた。職場に刺激が出るなど、我々にとってもプラスの部分があったと感じた。自分たちの仕事を教えていく中で、改めてやりがいや再認識するなどプラスの部分もあったので、雇用促進をしていく際には、そういった点をプラスの点を伝えていくことも重要。【海東委員(第1回)】
- 精神障害者が仕事を続けるために必要なこととして、過剰な負担のかからない仕事、自分を認めてくれる同僚や上司、ストレスの発散や解消、将来の夢や希望、はりあいのある仕事という調査結果がある。これは一般の人でも同様の結果になるのではないか。一般の方が働きやすい環境をいかに作るかが、精神障害者が長く働ける大きな要因になるのではないか。【田川委員(第2回)】
- 職場での支援、ヒューマン・リソース・マネジメントの体制、特に職場のメンタルヘルスを支援する体制が整えられ易いように企業を支援すべきだと思う。【野中委員(第6回)】
- 問題が出てきた時に、職場とは無関係な援助者が必要。産業医や保健師などによる産業支援グループが、障害者に対する支援も同時に行う体制が理想的ではないか。最近では、精神疾患は重要な問題としてノウハウを持っている産業医の専門の勉強をしてきた医者も増えてきたが、企業がどの産業医を選ぶかは企業の責任である。また、産業医がいない中小企業は、各都道府県に産業精神保健センターを利用できる。【野中委員(第6回)】



原則として、精神障害者を雇用義務の対象とすべきである。
 精神障害者に対する企業の理解や支援策の充実など、精神障害者の雇用環境は改善され、義務化に向けた条件整備は着実に進展してきたと考えられる。
 一方、企業の理解等に不十分な点もあるとの意見もあり、義務化に向けて充実させていくべき支援策はどのようなものがあるかを検討する必要がある。

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―(意見書)(平成16年12月15日 労働政策審議会障害者雇用分科会)(抜粋)

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

(1) 障害者雇用率制度の適用

雇用義務制度は、障害ゆえに職業生活上の制約を有する障害者の雇用は企業の社会的責任であるという考え方から成り立っており、精神障害者についても障害者雇用促進法上に定義されたこともあり、将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。

しかしながら、現段階では、このような企業の社会的責任を果たすための前提として、精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図り、精神障害者の雇用環境をさらに改善していく必要がある。そこで、雇用義務制度の本格的な実施を図る前に、採用後精神障害者を含め、精神障害者を雇用している企業の努力を評価する制度を整備し、その雇用の促進を図ることが必要である。

＜参考＞今後の障害者雇用施策の充実強化について－障害者の雇用機会の拡大に向けて－
（意見書）（平成19年12月19日 労働政策審議会障害者雇用分科会）（抜粋）

4. その他の諸課題

（5）精神障害者等に対する雇用支援


ア 精神障害者については、平成18年4月より、障害者雇用率制度において実雇用率の算定に当たってカウントすることができることとなったが、現時点では、企業における精神障害者の雇用はそれほど進んでいない状況にある。このため、精神障害者の雇用義務化の環境が早急に整うよう、精神障害者の特性に応じ、予算措置などによる雇用支援の一層の推進、充実を図ることが適当である。

③仮に精神障害者を雇用義務の対象とする場合、その範囲及び確認方法はどのようなものとするべきか。

＜これまでの研究会における主な意見＞

- 精神障害者の雇用義務が手帳所持者ということになれば、そういう点からも啓発をしていければいいかと思う。【川崎委員（第6回）】
- 手帳を取ることのメリットについて考えると、もし雇用義務の対象となれば、精神障害の方が働きたいという意欲があるとすると、手帳を取りにくいモチベーションになり得る。手帳自身が、就労可能な人を表現する道具になるのではないだろうか。【今野座長（第6回）】
- 自立支援法の旧法で、社会復帰施設を使いたい場合は、手帳を取らないと使えないため、偏見があろうとなかろうと手帳を取らざるを得ないため、取得者が増えている。もし就労する時に、それだけのメリットがあるのであれば、自分も手帳を取っていいかなという話が出てくるだろう。【野中委員（第6回）】
- 精神障害を雇用義務の対象とする場合に、手帳で判断することには賛成。自分で自分の人生を決めることを支援するという意味で、こういう手帳を持っているので、自分は援助が必要だということは、自分が最終的に言うことであり、周りが決めつけたり、義務的に手帳を取れという話ではない。ただ、少なくともこれを取った方が有利だということを支援する体制は必要である。【野中委員（第6回）】
- 手帳を持つことによって支援があるということがもっと浸透していけば、今企業で働いている方が疾患を持った場合の継続的な就労にとっても、大きいことではないのかなと思う。【阿部委員（第6回）】
- 今回五大疾病にもなり、精神疾患に対する見方が変わって来ており、当事者も自分は統合失調症ですというような発言もできてきている。これからは手帳保持者がこの就労に限らず、福祉制度等もいろいろと幅広く使えるようになれば、所持者も増えていくと思うので、対象は手帳保持者でいいのではないかと思う。【川崎委員（第6回）】
- 支援機関の対象者でも、相談や職場実習などをしていく中で、手帳を取った方が良いと思いき直し、手帳を取り、障害をオープンにして雇用されていく方が増えてきた。手帳を取っても企業の全ての方が知っているというのではなく、上司のみが知っているという形にもできる。プライバシーの配慮というのは、必要だと思う。【八木原委員（第6回）】

- 特例子会社で障害者を主体に雇用しているが、一般企業にクローズで就職し、障害に対する理解が足りなくて、居づらくなって辞めて来る人も多い。そういう意味では、必要だと思った時には手帳を取り、オープンにするということがだいぶ広がっているのではないか。【丸物委員（第6回）】



精神障害を雇用義務の対象とする際に、手帳で判断することが適当である。
手帳の取得や障害の開示は本人の意向によるものであるが、その際プライバシーの配慮に十分留意する必要がある。

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―(意見書)(平成 16 年 12 月 15 日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

(1) 障害者雇用率制度の適用

また、精神障害者を実雇用率に算定するに当たっての対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳（以下「手帳」という。）の所持をもって行うことが適当であり、本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、企業にとって参考となるものを示すことが必要である。その内容としては、スムーズな把握・確認の方法や事例、手帳取得の強要の禁止といった禁忌事項を示すこと等が考えられるが、企業にとってわかりやすいものとなるよう、専門家による検討を行うことが適当である。

(3) その他、雇用義務の対象とする範囲、確認方法等についてどのように考えるか。また、雇用義務の対象にならない障害者の雇用促進のためにどのような施策が必要か。

①障害者雇用促進法第2条第一項で規定する障害者のうち、現在雇用義務の対象とならない者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。

②仮に、現在雇用義務の対象とならない者を雇用義務の対象とする場合、その範囲や確認方法等はどのように考えるか。

③雇用義務の対象にならない障害者の雇用促進のためにどのような施策が必要か。

＜ヒアリングにおける主な意見＞

- 改正障害者基本法の障害者の定義に基づいて、高次脳機能障害者、難病、てんかん等のために職業生活を行う場合に継続的で相当な制限を受ける状態にある人に関する雇用義務化を検討すべき。ただし、雇用義務化の対象範囲の拡大に関しては、雇用率上昇に関して明確な根拠を基に検討しなければならない。対象範囲の拡大に伴って、既に企業に就労している人の数合わせにより実質的雇用の拡大につながらなかつたり、これまで職業生活を行っていた人の就労の機会を失うことにならないようにしなければならないような配慮が必要。きちんとしたデータ、根拠に基づいた雇用率の検討を行うべき。【日身連】（再掲）
- 手帳の有無だけで、発達障害のある人の職業的困難を評価することは不十分である。社会性・コミュニケーション能力、注意や記憶に関する能力、作業の巧緻性など、発達障害の障害特性に焦点を当てて、独自に職業的障害を判定し、雇用率の対象に含める仕組みを開発して欲しい。どの程度のものを雇用率制度の対象者とすべきかということについては、別途提案をさせていただきたい。【JDDネット】
- 他の障害と区別する理由はないので、雇用義務における障害者の範囲も、難病や慢性疾患で社会的支援を必要とする障害者にも広げるべきと考える。病気は誰もがかかるものであり、特別でも患者本人の責任でもない。【JPA】
- 1つの理想としては、病気や障害を問わず、そのことを原因として福祉サービスの支援を必要とする人を対象とするべきだと思うが、制度の運営には基準を設ける必要があり、それは難しいことであるが、やはり1つは診断だと思う。診断書については、医療関係者は福祉制度の運用について疎いところがあるので、福祉や介護との連携によって、どういう支援が必要かを判断した上で、制度の利用に結び付けるのがいいと思う。
同じ病名でもさまざまな違いがあるので、病名指定は新たな差別を作らないという意味では不適切だと思う。特定の病名を入れる・入れないということは、たくさんの患者を抱えている当団体としては言うべきことではなく、あくまでもそういう理想に向かって制度が設計されることを望む。【JPA】
- 発達障害の就労継続のためには、就労支援・生活支援の両面からのフォローが大切であり、福祉と労働のきめ細かな連携が求められている。雇用率制度の対象にならず、職業的困難を抱える発達障害のある人は少なくない。若年不就労者の雇用対策と障害者雇用対策の狭間にある発達障害のある人が適切な支援を受けられるよう、発達障害の診断のみで受けることができる支援制度を充実して欲しい。現状の発達障害者雇用開発助成金など、発達障害独自の取り組みを引き続き積極的に行っていただくことが必要であり重要である。【JDDネット】

- 現在、一部の地域障害者職業センターにおいて実施されている「発達障害者就労支援カリキュラム」を含めた、発達障害者に対する専門的支援について、すべての地域障害者職業センターにおいて常設として実施してほしい。【JDDネット】
- 法定雇用率を引き上げだけでは難病や長期慢性疾患をもつ人の雇用は解決しない。職場での病気の理解や、受け入れる環境づくりが進むような施策が必要である。就職活動をする上での課題としては、体力的な不安、倦怠感などがあるが、具体的に伝えにくい困難を抱えていることを理解することで十分対応が可能ではないか。特別大きな仕掛けや整備の必要はなく、人的な要素が大きく関わっていると思う。【JPA】
- 難病や長期慢性疾患患者の特性や必要な配慮について、企業や社会への理解を促進するための対策を当事者団体とともに具体化し進めることが必要。また、トライアル雇用やモデル事業などを効果的に活用して、その経験を蓄積し普及していくことが必要。せっかくある制度も十分に使われないと意味がないが、患者は自分が病気や障害になることを想定して普段から知識を得ているのではないので、医療機関がそれをサポートすべき。【JPA】
- 難治性疾患患者雇用開発助成金については、正社員以外や在職中も利用できるよう柔軟な対応をしていただきたい。精神障害者等のステップアップ雇用奨励金およびグループ雇用奨励加算金制度を、難病患者にも適用できるようにしていただきたい。【JPA】
- ハローワークなどの就労支援機関において、難病の就労支援に関する人材養成・配置が必要。また、難病相談・支援センターにおいても就労相談を行っているので、ネットワークの中で明確に位置づけしていただきたい。【JPA】

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―障害者の雇用機会の拡大に向けて― (意見書)(平成 19 年 12 月 19 日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

4. その他の諸課題

(5) 精神障害者等に対する雇用支援

イ 発達障害については、現在の発達障害者の就労支援のための施策を推進しつつ、今後、発達障害者支援法（平成17年4月施行）について、施行後3年経過後の検討が行われる際、併せて、就労支援についても検討を行うことが適当である。

ウ 難病のある者については、当面、在職中発症した者について、雇用継続、職場復帰等を図るため、雇用管理等について企業における理解を深めるとともに、今後、就職支援の在り方について検討していくことが適当である。

精神障害者の雇用を取り巻く状況

1. 精神障害者数

(1) 精神疾患患者数

全国の医療施設を利用する患者を対象とした「患者調査」によると、精神疾患患者数(外来)は平成14年223.9万人から、平成17年267.5万人、平成20年290.0万人と増加した。また、傷病分類別に見ると、「気分(感情)障害(躁うつ病を含む)」が最も大きい割合(34.9%、平成20年)を占めている。

(2) 精神障害者保健福祉手帳の交付数

精神障害者保健福祉手帳の交付者数は年々増加しており、平成14年度256,017人から平成22年度594,504人と2.3倍に増加した。

2. 精神障害者の雇用状況

(1) ハローワークにおける職業紹介状況

ハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数は年々増加しており、平成14年度6,289件から平成23年度48,777件と7.8倍となった。障害者全体の新規求職申込件数に占める割合は、7.3%から32.9%と増加した。

また、就職件数については、平成14年度1,890件から平成23年度18,845件と10.0倍となった。障害者全体の就職件数に占める割合は、6.7%から31.7%と増加した。

(2) 障害者雇用状況報告

毎年6月1日現在の従業員56人以上企業で雇用されている障害者の雇用状況報告によると、初めて報告の対象となった平成18年度の精神障害者の雇用者数(実人員)は2,189人(うち短時間543人)であったが、平成23年の精神障害者の雇用者数(実人員)は15,010人(うち短時間3,972人)と5年間で6.9倍となった。

(3) 障害者雇用実態調査

従業員5人以上の事業所を対象にした障害者雇用実態調査は5年に1度実施しているが、平成20年の調査結果(回答事業所(5,511社))によると、精神障害者を雇用している事業所の産業別では「医療・福祉」で35.0%と最も多く雇用されており、次いで「製造業」が26.7%であった。雇用されている精神障害者の職業別では、「専門的、技術的の職業」が40.2%と最も多く、次いで「サービスの職業」が22.1%、「生産工程・労務の職業」が21.4%であった。

精神障害者であることの確認方法としては、事業所が精神障害者保健福祉手帳により確認している者は45.6%、医師の診断等により確認している者は53.6%であった。障害者になった時点別にみると、事業所の採用前が64.3%、採用後が32.9%であった。

雇用されている精神障害者の週所定労働時間をみると、通常(30時間

以上)が73.1%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が24.8%であった。また、1ヶ月の平均賃金は、12万9千円であり、週所定労働時間別にみると、通常(30時間以上)の者が15万7千円、20時間以上30時間未満の者が5万9千円、20時間未満の者が2万4千円であった。

雇用されている精神障害者の平均勤続年数は6年4月であった。

3. 精神障害者の雇用支援策の推移

精神障害者の雇用支援策については、昭和60年代に職業リハビリテーションサービスの対象とされて以来、順次、障害者雇用促進法等に基づく施策の適用がされてきている。

平成14年の障害者雇用促進法の改正により、精神障害者についても、身体障害者、知的障害者と並んで同法上にその定義が規定された。また、障害者就業・生活支援センター事業や地域障害者職業センターによる職場適応援助(ジョブコーチ)事業も法律上位置づけられ、精神障害者の特性を踏まえた支援が展開されるに至っている。

平成17年の法改正により、精神障害者(精神障害者保健福祉手帳の所持者)の実雇用率の算定特例がされるようになった。また、地域障害者職業センターにおいて精神障害者総合雇用支援を開始し、うつ病等で休職し、職場復帰を目指す者を対象にしたリワーク支援プログラムを開始した。

平成20年度からは、ハローワークにカウンセリングスキルの高い精神保健福祉士等の資格を有する精神障害者就職サポーターを配置した。平成23年度には、従来のカウンセリング等の業務に加え、企業の意識啓発等の事業主への働きかけを行う「精神障害者雇用トータルサポーター」に改称・拡充を行った。

また、精神障害者の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す、「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」を創設し、平成22年度には精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対する「精神障害者雇用安定奨励金」、平成23年度には「職場支援従事者配置助成金」を創設したところである。

4. 就労支援・雇用管理ノウハウの普及・啓発

(1) 精神障害者雇用促進モデル事業

平成21年度から平成22年度にかけて精神障害者の雇用及び職場定着のノウハウを構築するため、精神障害者雇用促進モデル事業を10企業に委託し実施した。平成22年3月には、各企業の2年間の成果を発表するため、成果発表会を行い、企業、就労支援関係者など250人以上の参加があった。

また、平成23年度には、全国6ブロックでモデル事業の実施企業の発表を中心としたセミナーを開催した他、本モデル事業の取組状況を紹介する「精神障害者とともに働く～厚生労働省事業参加企業の取り組み」を作成し、精神障害者の雇用管理ノウハウの蓄積・普及に努めている。

(2) 働く障害者からのメッセージ発信事業(精神障害者分)

働く障害者からのメッセージ発信事業は、平成 11 年度から開始した精神障害者職業自立等啓発事業からの流れで、平成 18 年度から実施しているものであり、実際に企業などで就労している精神障害者本人からのメッセージ等を内容とするセミナーをブロック別で実施しており、平成 23 年度は 5 箇所で開催し、計 1285 人の参加があった。

- (3) 高齢・障害・求職者支援機構作成マニュアル・ガイドブック
- ・精神障害者雇用管理マニュアル(平成 7 年 3 月初版、平成 18 年 3 月、平成 23 年 3 月改訂)
 - ・精神障害者のための職場改善好事例集－平成 21 年度障害者雇用職場改善好事例集の入賞事例から－(平成 22 年 1 月)
 - ・コミック版障害者雇用マニュアル 精神障害者と働く(平成 19 年 3 月)
 - ・精神障害者相談窓口ガイドブック(平成 11 年度初版、平成 21 年 3 月全面改訂)
 - ・精神障害者雇用管理ガイドブック(平成 24 年 2 月)

5. 精神障害者を支援する就労支援機関の状況

(1) 地域障害者職業センターの状況

全国の地域障害者職業センター(47カ所+5支所)における精神障害者の利用者は、平成 14 年度 2,498 人(10.6%)から平成 22 年度 9,481 人(31.7%)としている。

平成 17 年 10 月から「精神障害者総合雇用支援」を開始し、精神障害者及び事業主に対して、主治医との連携のもとで、雇用促進・職場復帰・雇用継続のための専門的な支援を行っている。

(2) 障害者就業・生活支援センターの状況

障害者就業・生活支援センターは、平成 14 年度は 36 センターであったところ、平成 22 年度は 272 センターに増加した。同センターを利用する精神障害者数は、平成 14 年度 499 人から平成 22 年度 21,007 人と大きく増加しており、1 センター当たりの精神障害者数も、13.9 人から 77.2 人に増加している。

ハローワークなどにおける支援、助成金等の精神障害者の雇用促進のための施策メニュー（裏面参照）は、平成4年が5、平成14年が12、平成24年には21と着実に充実し、主な支援施策の実績は大幅に増加。

◎ 主な支援施策の実績 ◎

主な支援施策	平成14年度		平成22年度
①ハローワークにおける就職件数	1,890人		18,845人 (H23)
（企業における雇用者数(障害者雇用状況報告)			13,024.0 (H23)
②障害者就業・生活支援センターの登録者数	499人		21,007人
③地域障害者職業センターの利用者数	2,498人		9,481人
④特定求職者雇用開発助成金の支給件数	—		3,981件
⑤トライアル雇用の雇用開始者数	188人		2,358人
⑥精神障害者雇用トータルサポーターの新規対象者数			6,993人
⑦精神障害者等ステップアップ雇用奨励金の雇用開始者数			341人
⑧地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者数	163人		698人
⑨地域障害者職業センターにおけるリワーク支援の対象者数			1,779人
⑩医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業の延べ対象者数			1,786人

※それぞれ精神障害者の実績のみの数字を計上

精神障害者に対する雇用支援策の推移（参考資料3より抜粋）

	～H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	
1. 雇用率制度																			実雇用率の算定(H18～)
2. ハローワークにおける職業相談、職業紹介等																			ハローワークにおける職業相談、職業紹介等(S63～)
																			精神障害者ジョブカウンセラーの配置(H9～)
																			精神障害者就職サポーターの配置 (H20～)
																			精神障害者雇用トータルサポーターの配置 (H23～)
																			ハローワークにおける求人開拓(H10～)
3. 助成金																			納付金制度に基づく助成金の支給(H4～)
																			特定求職者雇用開発助成金(H4～)
																			トライアル雇用(H11～)
																			精神障害者等ステップアップ雇用奨励金 (H20～)
																			精神障害者雇用安定奨励金 (H22～)
																			職場支援従事者助成金 (H23～)
4. 就労支援機関における支援																			障害者職業センターにおける職業評価、職業準備訓練等(S63～)
																			障害者就業・生活支援センター(H14～)
																			障害者職業センターによるジョブコーチ事業(H14)
																			職場適応援助者助成金(H17.10～)
																			精神障害者総合雇用支援(H17.10)
5. 就労支援ノウハウの普及・啓発																			精神障害者職業自立等啓発事業 (H11～)
																			働く障害者からのメッセージ発信事業 (H18～)
																			精神障害者雇用促進モデル事業の実施 (H21～)
																			精神障害者雇用管理ノウハウの蓄積・普及事業 (H23～)
6. 福祉、医療機関等との連携																			医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業(H8～)
																			ハローワークを中心とした「チーム支援」 (H18～)
7. 職業訓練																			職業能力開発校における職業開発(H4～)
																			障害者の態様に応じた多様な委託訓練 (H16～)

精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発の状況

働く障害者からのメッセージ発信事業

平成11年度から、一部見直しを含め実施しており、企業などで就労している精神障害者からのメッセージ等を伝えるセミナーをブロック別で実施。

【平成23年度のセミナー開催状況】

開催場所： 埼玉、東京、山梨、三重、鹿児島

参加者： 計1,285人

精神障害者雇用促進モデル事業

精神障害者の雇用の経験やノウハウが十分でない企業に、雇用促進のための取組を委託し、ノウハウを構築するモデル事業を実施(平成21～22年度)。平成23年度からその成果を普及する啓発事業を実施。

【実績】

- モデル事業の実施(平成21～22年度)

新規雇用者数： 10企業で68名

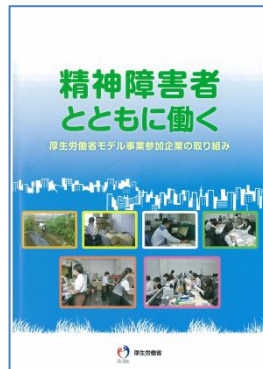
- 成果発表会を開催(平成23年2月)

参加者： 約250人

- 事例集(右参照)の作成(平成23年度) 部数： 1,450部

- モデル事業ブロック別セミナーを6箇所で開催(平成23年度～)

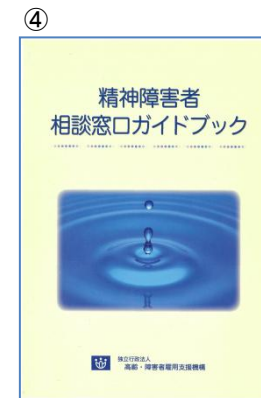
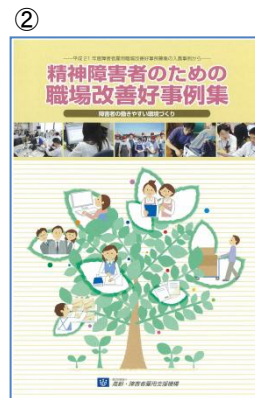
参加者： 計1,364人



高齢・障害・求職者支援機構による マニュアル・ガイドブック

精神障害者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている。

- ①精神障害者雇用管理マニュアル(平成7年3月初版、平成23年3月改訂) 部数： 30,500部
- ②精神障害者のための職場改善好事例集—平成21年度障害者雇用職場改善好事例集の入賞事例から—(平成22年1月) 部数： 10,000部
- ③コミック版障害者雇用マニュアル 精神障害者と働く(平成19年3月) 部数： 20,000部
- ④精神障害者相談窓口ガイドブック(平成11年度初版、平成21年3月改訂) 部数： 7,500部
- ⑤精神障害者雇用管理ガイドブック(平成24年2月) 部数： 10,000部



精神障害者の雇用に対する企業の意識の変化(障害者の雇用に関する事業所アンケートの結果から)

○ 精神障害者を雇用していると回答した事業所が増加

前回 415事業所中 45事業所(10.8%)



今回 432事業所中 62事業所(14.4%)

※ 雇い入れた主なきっかけ(複数回答)としては、「精神障害者が雇用率の算定対象になった」(42.6%)、「企業の社会的責任を果たすため」(34.0%)が多かった。

○ 「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」と回答した事業所は約3倍、「ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所は約2倍に増加

☆「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」

前回 415事業所中 4事業所(1.0%)



今回 432事業所中 14事業所(3.2%)

☆「ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」

前回 415事業所中 68事業所(16.4%)



今回 432事業所中 128事業所(29.6%)

<参考>

○ 今後の精神障害者の雇用方針として、「雇いたくない」と回答(※)した事業所は、前回調査に比べて減少し、3割弱

前回 415事業所中 135事業所(32.5%)



今回 432事業所中 124事業所(28.7%)

※ 「精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない」+「精神障害者は仕事ができなかつたり職場になじむのが難しかったりと思うので、雇いたくない」+「過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなかつたり職場にうまくなじめなかつたりしたので、雇いたくない」の3項目の合計

支援や情報
があれば!

○ 「支援制度や情報提供が充実しても雇いたいと思わない」と回答した事業所は、14.6%

論点 3 「雇用率制度に関するその他の論点」

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について（平成 22 年 6 月 29 日閣議決定）（抜粋）

第 2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

(1) 労働及び雇用

○ 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、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成 22 年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

（1）重度障害者の範囲についてどのように考えるか。ダブルカウント制は、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。

（2）特例子会社制度については、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。

（3）その他、派遣労働者の取扱い等の雇用率制度における取扱いの見直し等についてどのように考えるか。

<ヒアリングにおける主な意見>

※ヒアリングを行った団体・機関と略称

- ・ 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連
- ・ 社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・ 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
- ・ 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと
- ・ 社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・ 一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDD ネット
- ・ 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・ 東京障害者職業センター → 職業センター
- ・ ハローワーク府中 → ハローワーク

◎共通（ダブルカウント制と特例子会社について）

- ダブルカウントや特例子会社の制度は、就労に困難度の高い重度障害者の雇用を促進するために機能している面があるという指摘がある。一方、雇用率の数合わせや障害者だけを集める雇用形態には問題があるとの指摘もある。【日身連】
- 現行の重度障害者に関する考え方が医学的判定に基づいているものであり、就労生活を送るための制限に基づいているものではない。ダブルカウントや特例子会社の制度に関する検討に際しては、社会モデルの考え方をもとにこれまでの取り組みについて十分な検討を行う

必要がある。【日身連】

- 職業的重度判定（ダブルカウント）及び特例子会社が障害の社会的モデルにそぐわないと言う意見があるが、知的障害の場合、雇用促進の現実策として効果を上げている点で評価すべきである。優先制度としての位置づけから合理的配慮に移っていく際に、現状を把握し、課題について本研究会で見出していくことが必要。【育成会】
- ダブルカウントや特例子会社については制度の否定はしないが、改めての見直しが必要だと思う。【てんかん協会】
- ダブルカウントや特例子会社については、引き続き研究が必要と思われるが、知的障害の重い人をはじめ様々な障害特性を持つ人が社会に出て働くことを可能とする制度であると評価している。【JDDネット】
- ダブルカウントや特例子会社の見直しについては、科学的な根拠を得るための調査、研究開発が必要となり、ある程度の結果を得るまでには相当程度の期間がかかるものと見込まれる。【職業センター】

◎ダブルカウント制について

- 身体障害者雇用促進法の施行から50年が経過し、身体障害者の雇用については十分に定着した感がある。カウントのルールが手帳ベースとなっているため、例えばペースメーカー装着や人工透析の人もカウント対象となる。今後はメンタル系の障害者雇用に対する取組み強化が必要と思われる。具体的には、個別支援計画に基づく就労支援の手法を重視し、手帳や医師の所見に加え、就労支援にかかる個別支援計画（もしくはアセスメント）に基づいて職業的重度判定を行う手法の検討を求める。【育成会】
- ダブルカウントについては、生活面の障害と職業面の障害の程度にずれが生じている例も少なくない。さらに、短時間雇用は0.5ポイントなど、企業・当事者双方に納得しがたい状況もあるので、存廃を含めた議論が必要と考えられる。加えて、職業上の障害の重度判定の基準も、医療モデルによるものだけでは、今後適性化、公平性などを欠くことになると思う。【てんかん協会】
- ダブルカウントについては、重度障害者の雇用を促進する利点があるものの、当事者からすると、半人前に扱われているように感じるという意見がある。また、雇用者側からすると、重度障害者1名を雇うより、軽度の障害者2名を雇う方が利点があると考えられる雇用者もいる。ダブルカウント制度の効果については導入以前と現状の比較が必要であり、実態調査をしっかりとやり、結果によっては見直しをすべき。ダブルカウント制度が機能し、重度障害者の雇用につながるような方策を取っていく必要がある。【日盲連】
- 雇用される実人数の目減り感がある課題に留意しつつ、更なる利用が促進されるよう職業的重度判定については、軽度障害者についても現在の職業センターでの判定から身近なハローワーク、障害者就業・生活支援センター、更生相談所等で実施できるようにすべきである。【育成会】
- ダブルカウントについては、積極的は正策として容認できるが、重度の障害のある人が職場で安定して働くためには、ダブルカウントによって重度の障害のある人の雇用機会を増やすことに加え、専門性のある指導員の配置など企業をサポートする制度を充実し、事業主負担を軽減する策が必要。【JDDネット】

- 障害特性の知見や就労支援技法が確立し、企業側に多くの雇用事例や雇用管理ノウハウが蓄積されている障害種類については通常の算定とし、一方で雇用が順調でない、雇用に関して多くの試行錯誤を国全体として取り組む必要がある障害種類についてはある程度の重さを加えて算定する方法も考えられる。【職業センター】
- 雇用率制度におけるダブルカウントは、事業主の雇用に係るインセンティブとして機能しているため、現行制度を基本とすることが望ましいが、重度障害の中でも就職が進みにくい障害の方もいる（全盲、車椅子、人工透析、精神障害者など）。雇用管理面や職場定着や正社員への移行を進める観点からも、再点検が必要との声もある。【ハローワーク】

◎特例子会社について

- 障害者雇用における特例子会社の役割は大きく、規制緩和により雇用率アップにも貢献している。軽度の人たちが採用されがちであるため、職種にもよるが、より多くの重度知的障害者や様々な障害特性を持つ人が、会社の貴重な戦力として働けるような専門支援員の配置をより積極的に促すような仕組みの構築を期待する。【育成会】
- 特例子会社は、競争的雇用の場になじみにくい知的障害者、精神障害者（てんかんを含む）の雇用の場として、一定の役割を果たしている。ただし、特に知的障害者に重きが置かれてように感じるため、もっと多くの障害のある人（特に精神障害やてんかんのある人など）が活躍できるように、地域の就労支援機関の充実とともに、事業所側で外との連携を取りながら障害者を支えていく者（第2号職場適応援助者など）や専門職（精神保健福祉や医療領域）の配置の充実が必要。【みんなねっと】【てんかん協会】
- 特例子会社は、企業における障害者雇用への理解を推進する機動力ともなっており、雇用率アップにも貢献していると評価している。【JDDネット】
- 特例子会社については有効な場合と、かえって障害を持つ人を企業から隠してしまいかねない面とがあるため、企業内での一般就労者との交流なども必要と考える。【JPA】
- 特例子会社制度は、雇用する側、働く側双方にとって有効な制度として機能している。特に、大企業向きの施策として、グループ算定と併せて、障害者（特に、知的障害者）の雇用促進に寄与しているため、今後も必要と考える。より機能を高めていくため、手帳のない障害者を特例子会社で雇用してノウハウを蓄積する、グループ企業の新入社員の研修を特例子会社で行う、能力が高い者をグループ企業にステップアップする等の検討が必要。【ハローワーク】
- 特例子会社については、重度障害者や知的障害者の雇用を着実に進めてきた制度である。きめ細かな支援体制の下で、一般の事業所ではなかなかできないような先駆的な障害者雇用に取り組み、それを一般の企業に還元するといったことができるのではないかと感じる。【職業センター】

<これまでの研究会における主な意見>

◎ダブルカウント制について

- 精神障害者は短時間労働の人のほうが多く、なかなか仕事を継続しにくいいため人数を増やさなければいけないが、その分やらなければいけないことも増える。そういう意味ではダブルカウントの対象をもう少し考えるべきではないかと感じている。【丸物委員（第2回）】

◎特例子会社について

- 特例子会社としての使命・役割は、障害を持った方は様々な特性があるので、その特性をどうやって活かしていくか試し、どの障害の人たちにどういう仕事が合っているかを見極めて、それを社会的に還元していくことだと思っている。業務を切り刻み、それに合った特性の人をはめ込むことで、特性を障害者の武器にすることができる。他の企業でも、同じような仕事はあるだろうから、障害者特性の活かし方をPRすることが、特例子会社の役割だと思っている。【丸物委員(第2回)】

<参考>今後の障害者雇用施策の充実強化について ―障害者の雇用機会の拡大に向けて―(意見書)(平成19年12月19日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

1 多様な雇用形態に対応した

(2) 派遣労働への対応

派遣労働については、現在、派遣労働者として働く障害者は少数であるが、派遣労働で働くことを希望する障害者もいることから、働き方の選択肢の一つとして、適切に派遣労働により働くことができるようにすることが必要である。

このため、障害者の場合、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることも踏まえつつ、障害者が派遣労働という形で安心して働き、能力を発揮することができるようにするため、障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主と派遣先の双方がともに配慮すべき事項、あるいは、いずれかが配慮すべき事項について、明確化することが適当である。

また、紹介予定派遣については、障害者本人及び派遣先の企業双方が就労の可能性について見極めた上で、派遣先における直接雇用に移行する可能性のあるものであり、これが活用されることにより、障害者雇用が進むことが期待される。

なお、障害のある派遣労働者が働くためには、派遣先が受け入れることが必要であり、派遣先に一定のインセンティブを与えることも考えられるが、現時点では、派遣労働に対する障害者の理解やニーズの動向を慎重に見極める必要がある。

<参考>今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―(意見書)(平成16年12月15日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

2. 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

(2) 雇用形態の多様化と障害者雇用

②派遣労働者

労働者派遣は、民間の労働力需給調整システムとして大きな進展をみせており、派遣労働者数、労働者派遣事業所数ともに年々増加の一途にあつて、労働者のライフスタイルに合わせた働き方を可能にする選択肢の一つとしての評価も定着しつつある。

しかしながら、障害者雇用の面からみると、派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないとの調査結果があることから、雇用労働者の中で派遣労働者が占める割合が大きくなってきている状況を踏まえつつ、派遣労働と障害者雇用との関係においてどのような対応をしていくことによって、障害者雇用の促進を図っていくことができるか、今後検討を行うことが適当である。

その際には、まず職場定着に相当の配慮や時間を要することがある障害者にとって、そもそも派遣労働という働き方がどのように評価されるべきか、検討をすることが適当である。また、派遣先においてその指揮命令の下で就労するという派遣労働の特性が、派遣元における障害者雇用にどのような影響を及ぼしているか等の実情についても、把握を行うことが適当である。

障害者

身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）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（法第2条第1号）

障害者雇用促進法の対象

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表（※1）に掲げる障害があるもの（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第4号）

※知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※3）で定めるもの（法第2条第6号）
※次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

実雇用率算定の対象

（雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例）

事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項（第43条第1項）の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

（法第71条第1項）

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

(※1)障害者雇用促進法 別表

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

イ 両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの

ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの

ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの

ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの

ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの

ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの

ニ 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失

ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの

ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

障害者雇用促進法施行令

(法別表第五号の政令で定める障害)

第二十七条 法別表第五号の政令で定める障害は、次に掲げる障害とする。

一 ぼうこう又は直腸の機能の障害 二 小腸の機能の障害 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害 四 肝臓の機能の障害

(※2)障害者雇用促進法施行規則

(知的障害者)

第1条の2 法第2条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者(以下「知的障害者」という。)は、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター(次条において「知的障害者判定機関」という。)により知的障害があると判定された者とする。

(※3)障害者雇用促進法施行規則

(精神障害者)

第1条の4 法第2条第6号の厚生労働省令で定める精神障害がある者(以下「精神障害者」という。)は、次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

一 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

二 統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む。)又はてんかんにかかっている者(前号に掲げる者に該当する者を除く。)

障害種別にみた障害者雇用支援施策の適用範囲

	身体障害者	知的障害者	精神障害者		その他		
			(手帳所持)	(3疾患)	(発達)	(難病)	(その他)
公共職業安定所							
職業指導等、就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
求人の開拓等、求人者の指導等、事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
適応訓練	○	○	○	○	×	×	×
解雇の届出	○	○	○	×	×	×	×
障害者職業センター							
障害者に対する職業評価、職業準備訓練等及び事業主に対する雇用管理の助言	○	○	○	○	○	○	○
職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○	○	○
総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○	○	○
障害者就業・生活支援センター	○	○	○	○	○	○	○
雇用率制度							
雇用義務	○	○	×	×	×	×	×
実雇用率へのカウント、雇入れ計画	○	○	○	×	×	×	×
障害者雇用納付金制度に基づく措置							
調整金、報奨金、特例調整金、特例報奨金	○	○	○	×	×	×	×
研究・調査・講習、啓発	○	○	○	○	○	○	○
障害者雇用納付金制度に基づく助成金							
障害者作業施設(福祉施設)設置等助成金	○	○	○	○	×	×	×
障害者介助等助成金	※各障害特性(例:聴覚、視覚等)に応じて適用範囲を規定				×	×	×
職場適応援助者助成金第1号	○	○	○	○	○	△※	△※
職場適応援助者助成金第2号	○	○	○	○	○	×	×
障害者能力開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
	※その他職場適応援助者による援助が特に必要であると機構が認める者						
主な助成金制度							
トライアル雇用奨励金	○	○	○	○	○	○	○
特定求職者雇用開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
発達障害者雇用開発助成金	×	×	×	×	○	×	×
難治性疾患患者雇用開発助成金	×	×	×	×	×	○	×
障害者職業能力開発校等(公共職業訓練)							
施設内訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
障害者の態様に応じた多様な委託訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
	※受講推薦のみ、訓練手当は支給なし						

障害者雇用促進法

その他

精神障害者の雇用を取り巻く状況

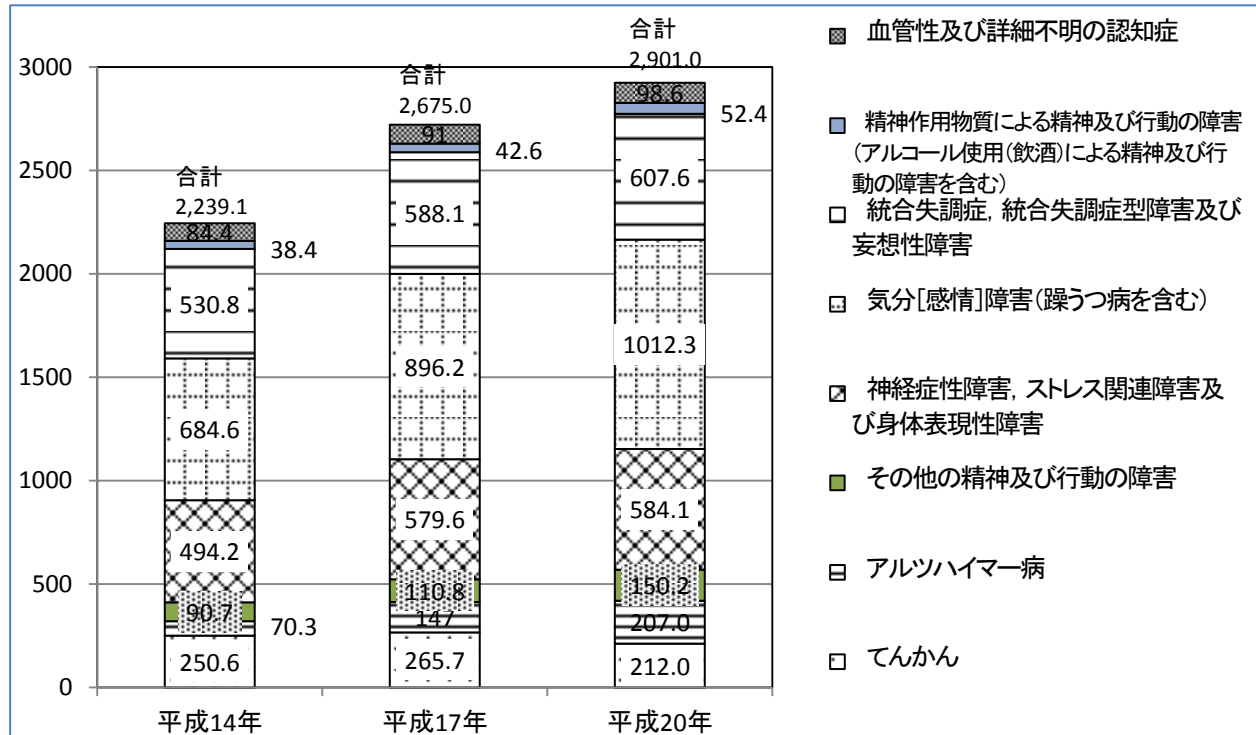
(参考資料)

1. 精神障害者数

(1) 精神疾患患者数

<図表> 種類別精神障害者数の推移(精神障害・外来)

単位:千人

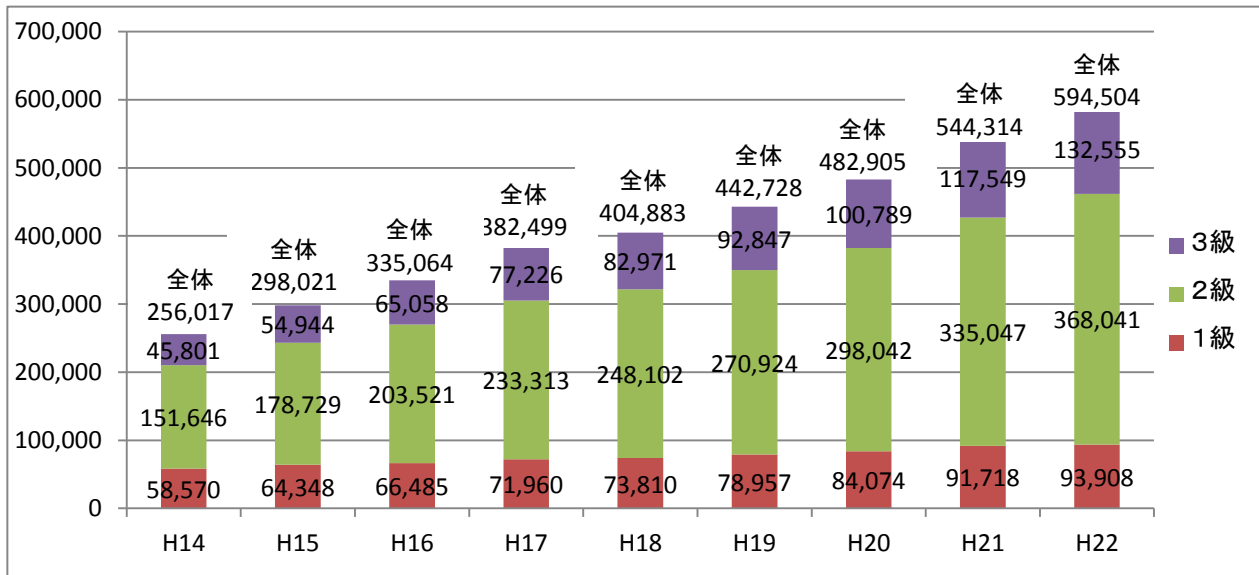


※厚生労働省「患者調査」より作成、疾患名については調査時点のものである。

(2) 精神障害者保健福祉手帳の交付数

<図表> 精神障害者保健福祉手帳の交付数

単位:人



注1: 「精神障害者保健福祉手帳」とは、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条に基づき、精神障害者が都道府県知事又は指定都市の市長に申請し、精神障害の状態にあると認められた時に交付される手帳をいう。

注2: 「1級」とは、他人の援助を受けなければ、ほとんど自分の用を弁ずることができない程度、「2級」とは、必ずしも他人の助けを借りる必要はないが、日常生活が困難な程度、「3級」とは、日常生活又は社会生活に制限を受けるか、日常生活又は社会生活に制限を加えることを必要とする程度、をい

注3: 上記の表は各年度末交付者数から有効期限切れのものを除いた数である。

(厚生労働省大臣官房統計情報部 保健・衛生行政報告 衛生行政報告例参照)

注4 平成22年度は、東日本大震災の影響により、宮城県のうち仙台市以外の市町村が含まれていない。

2. 精神障害者の雇用状況

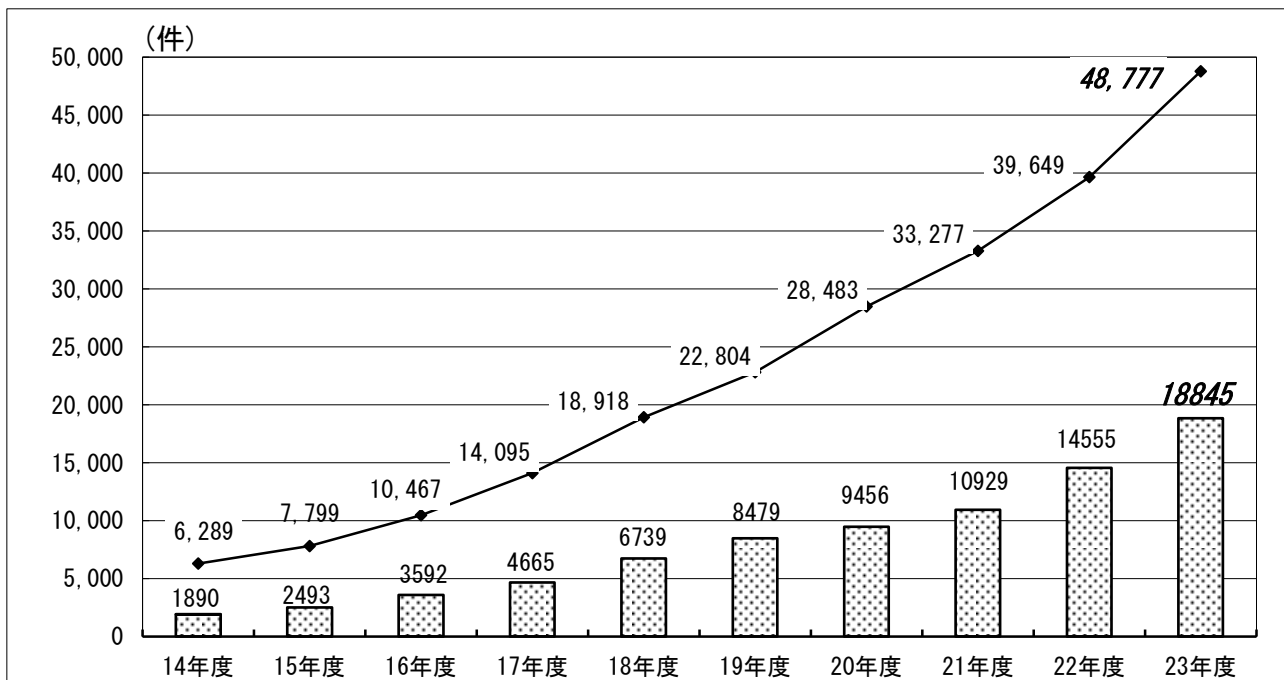
(1) ハローワークにおける職業紹介状況

<図表>ハローワークにおける精神障害者の職業紹介状況

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
平成14年度	6,289	16.8	12,553	15.3	1,890	16.0	30.1	△ 0.1
15年度	7,799	24.0	14,333	14.2	2,493	31.9	32.0	1.9
16年度	10,467	34.2	16,667	16.3	3,592	44.1	34.3	2.3
17年度	14,095	34.7	19,149	14.9	4,665	29.9	33.1	△ 1.2
18年度	18,918	34.2	24,092	25.8	6,739	44.5	35.6	2.5
19年度	22,804	20.5	27,101	12.5	8,479	25.8	37.2	1.6
20年度	28,483	24.9	31,655	16.8	9,456	11.5	33.2	△ 4.0
21年度	33,277	16.8	38,488	21.6	10,929	15.6	32.8	△ 0.4
22年度	39,649	19.1	45,756	18.9	14,555	33.2	36.7	3.9
23年度	48,777	23.0	53,994	18.0	18,845	29.5	38.6	1.9

(精神障害者の就職件数及び新規求職申込件数の推移)



(参考) 障害者全体の職業紹介状況

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
平成14年度	85,996	2.9	155,180	7.9	28,354	4.7	33.0	0.6
15年度	88,272	2.6	153,544	△ 1.1	32,885	16.0	37.3	4.3
16年度	93,182	5.6	153,984	0.3	35,871	9.1	38.5	1.2
17年度	97,626	4.8	146,679	△ 4.7	38,882	8.4	39.8	1.3
18年度	103,637	6.2	151,897	3.6	43,987	13.1	42.4	2.6
19年度	107,906	4.1	140,791	△ 7.3	45,565	3.6	42.2	△ 0.2
20年度	119,765	11.0	143,533	1.9	44,463	△ 2.4	37.1	△ 5.1
21年度	125,888	5.1	157,892	10.0	45,257	1.8	36.0	△ 1.1
22年度	132,734	5.4	169,116	7.1	52,931	17.0	39.9	3.9
23年度	148,358	11.8	182,535	7.9	59,367	12.2	40.0	0.1

【資料出所】厚生労働省「平成23年度 障害者の職業紹介状況等」

(2) 障害者雇用状況報告

<図表4> 障害者雇用状況報告における精神障害者の雇用状況

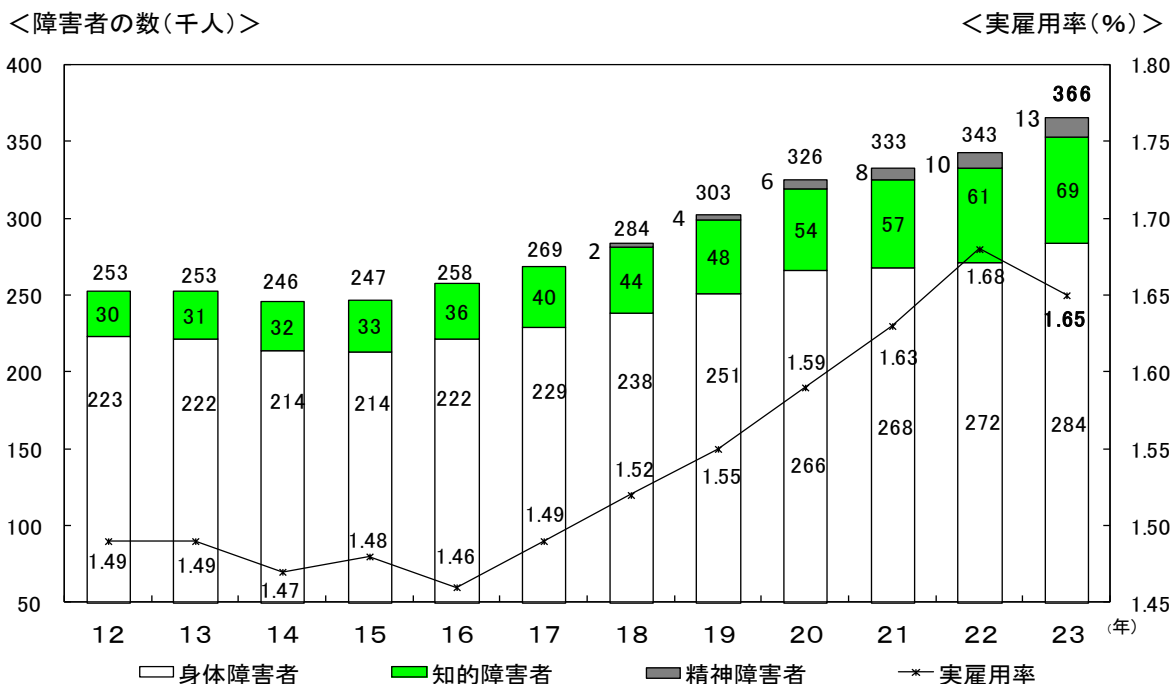
	精神障害者	精神障害者 である短時間労働者	雇用率カウント		実雇用率	うち精神障害者分
				うち新規雇用分		
H18	1,646	543	1,917.5	567.0	1.52	0.01
H19	3,243	980	3,733.0	1325.0	1.55	0.02
H20	5,241	1,512	5,997.0	2039.5	1.59	0.03
H21	6,679	2,063	7,710.5	1988.0	1.63	0.04
H22	8,542	2,799	9,941.5	2307.0	1.68	0.05
H23	11,038	3,972	13,024.0	3190.5	1.65	0.06

※従業員56人以上規模企業の各年6月1日現在の状況

【資料出所】厚生労働省「障害者雇用状況報告」の各年度報告から作成

(参考) 障害者雇用の状況(平成23年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.65%** **法定雇用率達成企業割合 45.3%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は8年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。



(注)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、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

3. 精神障害者に対する雇用支援策の推移

	~H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	
1. 雇用率制度																			実雇用率の算定(H18~)
2. ハローワークにおける職業相談、職業紹介等																			ハローワークにおける職業相談、職業紹介等(S63~)
																			精神障害者ジョブカウンセラーの配置(H9~)
																			精神障害者就職サポーターの配置 (H20~)
																			精神障害者雇用トータルサポーターの配置 (H23~)
																			ハローワークにおける求人開拓(H10~)
3. 助成金																			納付金制度に基づく助成金の支給(H4~)
																			特定求職者雇用開発助成金(H4~)
																			トライアル雇用(H11~)
																			精神障害者等ステップアップ雇用奨励金 (H20~)
																			精神障害者雇用安定奨励金 (H22~)
																			職場支援従事者助成金 (H23~)
4. 就労支援機関における支援																			障害者職業センターにおける職業評価、職業準備訓練等(S63~)
																			障害者就業・生活支援センター(H14~)
																			障害者職業センターによるジョブコーチ事業(H14)
																			職場適応援助者助成金(H17.10~)
																			精神障害者総合雇用支援(H17.10)
5. 就労支援ノウハウの普及・啓発																			精神障害者職業自立等啓発事業 (H11~)
																			働く障害者からのメッセージ発信事業 (H18~)
																			精神障害者雇用促進モデル事業の実施 (H21~)
																			精神障害者雇用管理ノウハウの蓄積・普及事業 (H23~)
6. 福祉、医療機関等との連携																			医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業(H8~)
																			ハローワークを中心とした「チーム支援」 (H18~)
7. 職業訓練																			職業能力開発校における職業開発(H4~)
																			障害者の態様に応じた多様な委託訓練 (H16~)

(参考) 精神障害者に対する主な雇用支援施策の実績

◎精神障害者を対象とした支援施策

① 障害者雇用率制度における精神障害者の特例 (H18～)

精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者)を各企業の雇用率(実雇用率)に算定。短時間労働者である精神障害者についても0.5人分として算定。

精神障害者の雇用率カウント(各年6月1日現在) : 1917.5(H18) → 13024.0(H23)

② 精神障害者雇用トータルサポーターの配置 (H20～)

精神障害の専門的知識を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」をハローワークに配置し、精神障害者等の求職者に対して専門的なカウンセリング、就職準備プログラム及び事業主への意識啓発等の支援を実施。

- ・新規対象者数 : 4,292人(H20) → 6,993人(H22)
- ・相談件数 : 14,306件(H20) → 32,589件(H22)
- ・就職に向けた次の段階への移行率 : 56.4%(H20) → 46.4%(H22)

③ 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金 (H20～)

一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「精神障害者等ステップアップ雇用」に取り組む事業主に対し奨励金を支給。

- ・雇用開始者数 : 173人(H20) → 341人(H22)
- ・常用雇用移行率 : 45.2%(H22)

④ 精神障害者雇用安定奨励金 (H22～)

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、カウンセリング体制の整備等、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、奨励金を支給。

- ・利用届件数 : 14件(H22)

⑤ 精神障害者に対する総合的雇用支援 (H17.10～)

地域障害者職業センターにおいて、専任の精神障害者担当カウンセラーを配置し、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施。(全国47センターと多摩支所で実施)

精神障害者雇用支援の実績

- ・職場復帰支援対象者数 : 509人(H18) → 1,779人(H22)
- ・職場復帰率 : 80.4%(H18) → 81.9%(H22)
- ・雇用継続支援対象者数 : 502人(H18) → 680人(H22)

(参考) 地域障害者職業センターの利用者数

- ・利用者数(精神障害者) : 5,620人(H18) → 9,481人(H22)

⑥ 医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業 (H8～)

ハローワークから医療機関等に出向いて、利用者向けの就職活動に関する知識や方法等についてガイダンス及び職員向けの精神障害者等の雇用状況等に関するガイダンスを実施することにより、就職に向けた取組を的確に行えるよう援助を実施。

- ・連携施設数 : 229箇所(H17) → 404箇所(H22)
- ・実施回数 : 126回(H17) → 231回(H22)
- ・延べ対象者数 : 994人(H17) → 1,786人(H22)

◎精神障害者が利用できる主な支援施策

① ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

- ・新規求職申込件数(精神障害者) : 6,289人(H14) → 48,777人(H23)
- ・就職件数(精神障害者) : 1,890人(H18) → 18,845人(H23)
- ・チーム支援の支援対象者数(精神障害者) : 853人(H18) → 5,155人(H22)
- ・チーム支援の就職件数(精神障害者) : 383人(H18) → 2,376人(H22)

② 特定求職者雇用開発助成金 (H14～)

ハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成。

- ・支給件数(精神障害者) : 1,955件(H19) → 3,981件(H22)

③ 障害者試行雇用(トライアル雇用)事業 (H11～)

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所が、障害者を短期の試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す。

- ・雇用開始者数(精神障害者) : 188人(H14) → 2,358人(H22)
- ・常用雇用移行率(精神障害者) : 70.7%(H14) → 81.7%(H22)

④ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業 (H14～)

職場への円滑な適応を図るため、職場にジョブコーチが出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーションなど職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を実施。

- ・対象者数(精神障害者) : 163人(H14) → 698人(H22)
- ・職場定着率(精神障害者) : 60.4%(H14) → 81.1%(H22)

⑤ 職場支援従事者配置助成金 (H23～)

重度知的障害者又は精神障害者の方を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場支援従事者の配置を行う事業主に対して、助成金を支給。

- ・支給件数(精神障害者) : 20件中7件(平成23年12月まで)

⑥ 障害者就業・生活支援センター事業 (H14～)

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関との連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施。

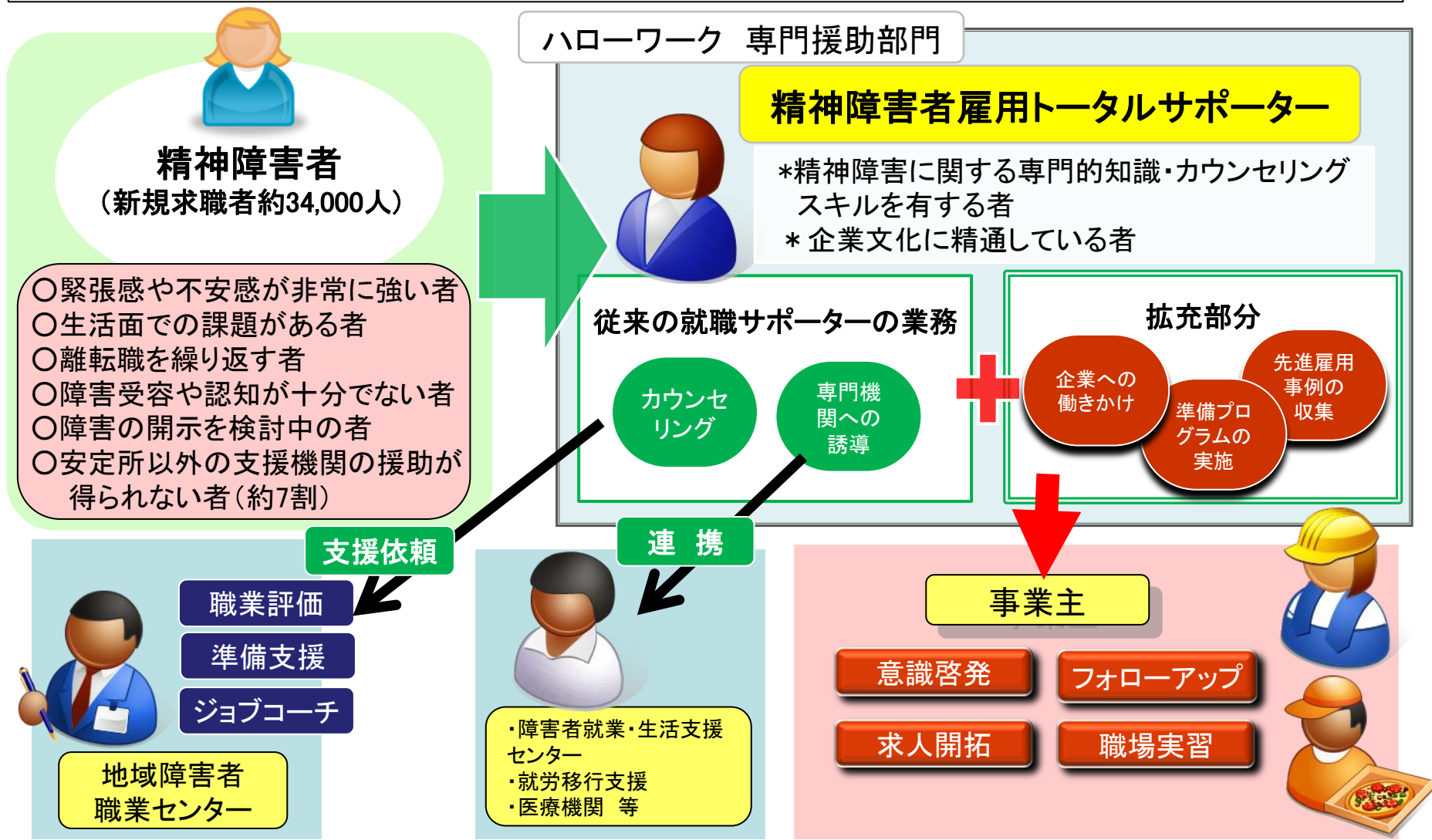
精神障害者の利用状況

- ・センター数 : 36センター(H14) → 272センター(H22)
- ・登録者数(精神障害者) : 499人(H14) → 21,007人(H22)
- ・就職件数(精神障害者) : 75人(H14) → 2,826件(H22)
- ・職場定着率(精神障害者) : 70.4%(H22)

精神障害者雇用トータルサポーター設置について

概要

精神障害者に対するカウンセリング等を行うため精神保健福祉士等の資格を有する精神障害者就職サポーターを配置してきたが、今後は、従来のカウンセリング等の業務に加え精神障害者に関する企業の意識啓発、雇用事例の収集、職場の開拓、就職に向けた準備プログラムや職場実習の実施、就職後のフォローアップなどを行う精神障害者雇用トータルサポーターとしてハローワークに配置することにより、精神障害者に対する総合的かつ継続的な支援を行う。



「精神障害者等ステップアップ雇用」による常用雇用への移行の促進

精神障害者等

- 心身が疲れやすい。
- 緊張しやすい。
- 判断・責任等のプレッシャーに弱いことがある。
- コミュニケーション能力に困難がある。
- 直ちに雇用率適用となる週20時間以上働くことが困難。

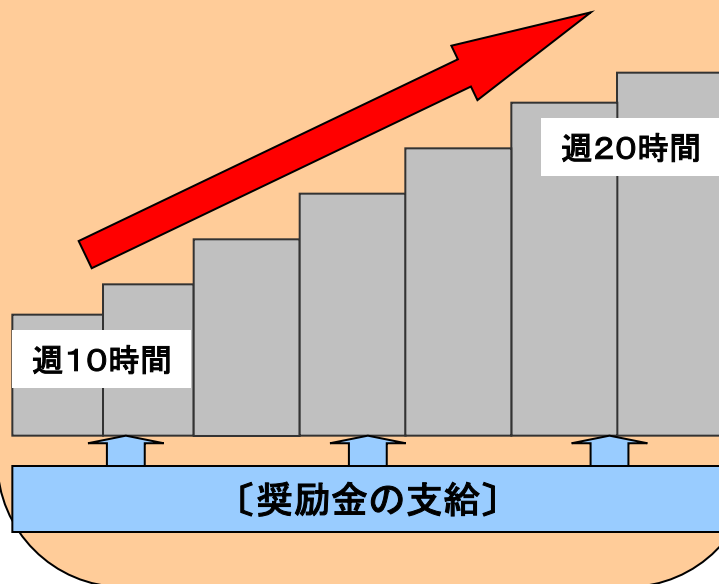


事業所

- 精神障害者等についての知識がない。
- 精神障害者等の受入れに不安がある。
- 精神障害者等の常用雇用に踏み切れない。

精神障害者等ステップアップ雇用

精神障害者及び発達障害者の障害特性に鑑み、一定の期間をかけて、仕事や職場への適応状況等をみながら、徐々に就業時間を伸ばしていくことで常用雇用への移行を目指します。



常用雇用

事業所と精神障害者等の相互理解

雇用経験や知識の取得、不安の除去
障害特性や職場適応の見極め等

◆ 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

○ 期間等

- ・3ヶ月～12ヶ月
- ・1週間の労働時間は10時間以上
- ・ハローワークの職業紹介により雇入れ
- ・事業主と対象精神障害者等との間で定期雇用契約を締結

○ 奨励金の額

事業主に対し、ステップアップ雇用者1人につき、月2万5千円を支給(最長12ヶ月)

○ 平成22年度実績 開始者数341人

常用雇用移行率45.2%

◆ グループ雇用奨励加算金

精神障害者等がお互いに支え合いながら働けるグループ雇用は職場適応に効果的であることから、グループでステップアップ雇用を実施する場合は、グループ雇用奨励加算金が加算されます。

○ グループ人数 2人～5人以下

○ グループ雇用奨励加算金の額

1グループあたり月2万5千円を支給(最長12ヶ月)

○ 平成22年度実績 32グループ

精神障害者雇用安定奨励金の概要（平成22年度～）

1 趣旨

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、新規雇用した精神障害者や在職中の精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、奨励金を支給する。

2 奨励金の内容

	対象	支給額	対象事業主
1	精神障害者に対するカウンセリング等を行う精神保健福祉士等を新たに雇用又は委嘱した場合	雇用1人当たり 年180万円を上限 委嘱1人当たり 1回1万円	精神障害者を新規雇用する事業主
2	社内の専門人材を養成するため、従業員に精神保健福祉士等の養成課程を履修させた場合	履修に要した費用の2/3 (上限50万円)	
3	社内で精神障害に関する講習を実施した場合又は従業員に外部機関が実施する精神障害者雇用に資する講習を受講させた場合	講習に要した費用の1/2 (1回5万円を上限、年5回を上限)	精神障害者を新規雇用又はうつ病等休職者を復帰させる事業主
4	在職精神障害者を他の精神障害者に対する相談等を行う担当者として配置した場合	配置した在職精神障害者 1人当たり25万円	

精神障害者総合雇用支援

〔 全国の地域障害者職業センター及び多摩支所において実施 〕

雇用前

(雇入れ・就職に係るニーズ)

雇用後

(職場復帰に係るニーズ)

(雇用継続に関するニーズ)

雇用の段階に応じた様々な支援ニーズに対応

雇用促進支援

職場復帰支援

雇用継続支援

主治医等医療関係者との連携

(主治医からの対象者の病状に応じた支援方法に関する助言を踏まえた支援の実施、支援の実施状況の主治医への報告等)

事
〔事業主援助〕

- 採用計画の立案
- 職場の受入体制整備や配置等、雇用管理に関する助言

障
〔職業準備支援〕

- 基本的労働習慣の体得
- 不安の軽減
- 集団適応
- コミュニケーション能力、対人対応力の向上

事
障
ジョブコーチの派遣による雇入れのための支援

雇入れ

※ 必要に応じて雇用継続支援へ

事 は事業主、障 は障害者に対する支援

事
障
復職に向けたコーディネート
(職場復帰の進め方等の調整)

障
〔リワーク支援〕

- 生活リズムの立直し
- 集中力の向上
- 体調の自己管理、ストレス対処等
- 適応力の向上

〔リワーク支援〕

- 職場の受入体制の整備、社内啓発
- 復職後の雇用管理に関する助言

事
障
リハビリ出勤による復職前のウォーミングアップ

職場復帰

※ 必要に応じて雇用継続支援へ

定期的なフォローアップを通じた問題の早期把握 (※)

障
〔職場適応指導〕

作業能率、対人関係等、問題解決に向けた助言・援助

事
〔職場適応指導〕

- 職場の支援体制の立直し
- 障害者の状況把握や対処方法等に関する助言
- 医療機関、家族との連携体制の整備

事
障
ジョブコーチの派遣による職場適応のための支援

安定した雇用継続

長期的なフォローアップ
(主治医、事業主との綿密な連絡調整)

医療機関等との連携による精神障害者等のジョブガイダンス事業

医療機関等を利用している精神障害者及び発達障害者を対象に、ハローワークの職員が医療機関等を訪問して、就職活動に関する知識や方法についてガイダンスを行うことにより、職業準備性や就職意欲を高め、就職に向けた取組を的確に行えるよう援助する。

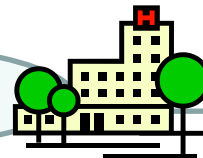
また、平成24年度より医療機関等の職員等を対象に、障害者の雇用支援策に関する理解等を促進するためのガイダンスを行い、医療機関等と安定所との連携による精神障害者等の職業紹介業務等を目指す。

ハローワーク



出向き、ガイダンスを実施

連携先機関



- 精神科病院
- 精神科診療所
- 精神保健福祉センター
- 保健所
- 障害福祉サービス事業者
- 発達障害者支援センター 等

【利用者向け】

- 対象者：就職意欲の高い「精神障害者」と「発達障害者」
- 内容：
 - オリエンテーション、職業講話（働く意義、労働市場の動向等）
 - 就職活動の方法（求人情報の見方、履歴書の書き方、電話の対応方法、面接の受け方等）
 - 職場におけるマナー
 - 服薬管理の重要性 等

【職員向け】

- 対象者：医療機関等の医師、看護師、保健師、医療ソーシャルワーカー等
- 内容：
 - 精神障害及び発達障害と雇用（雇用事例、その効果等）
 - 精神障害者等の雇用状況（障害者雇用率の状況等）
 - 安定所の業務内容
 - 安定所での相談・支援の進め方
 - 精神障害者等を支援する機関との連携等

就職に向けた取組
(就職活動、職業訓練等)

安定所と連携した就労支援

障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

- 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、**ハローワーク職員(主担当)と福祉施設等の職員、市町村の職員等がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)**

就職を希望している
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み

就職

企業



職場定着
職業生活
の安定

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就労支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 授産・更正施設、小規模作業所
- 医療・保健・福祉機関
- 特別支援学校
- 精神障害者社会適応訓練事業の協力事業所 等

市町村・専門機関の職員

- 障害者団体、障害者支援団体
- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- 職業能力開発校
- 障害者地域生活支援センター
- 福祉事務所 等

障害者就労支援チーム

就労支援計画の作成

チーム構成員が連携して支援を実施

フォローアップ

就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

【23年度実績】

支援対象者数	19,082人
就職者数	9,899人
就職率	51.9%

特定求職者雇用開発助成金

(特定就職困難者雇用開発助成金)

1 概要

高年齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

2 助成期間と助成額

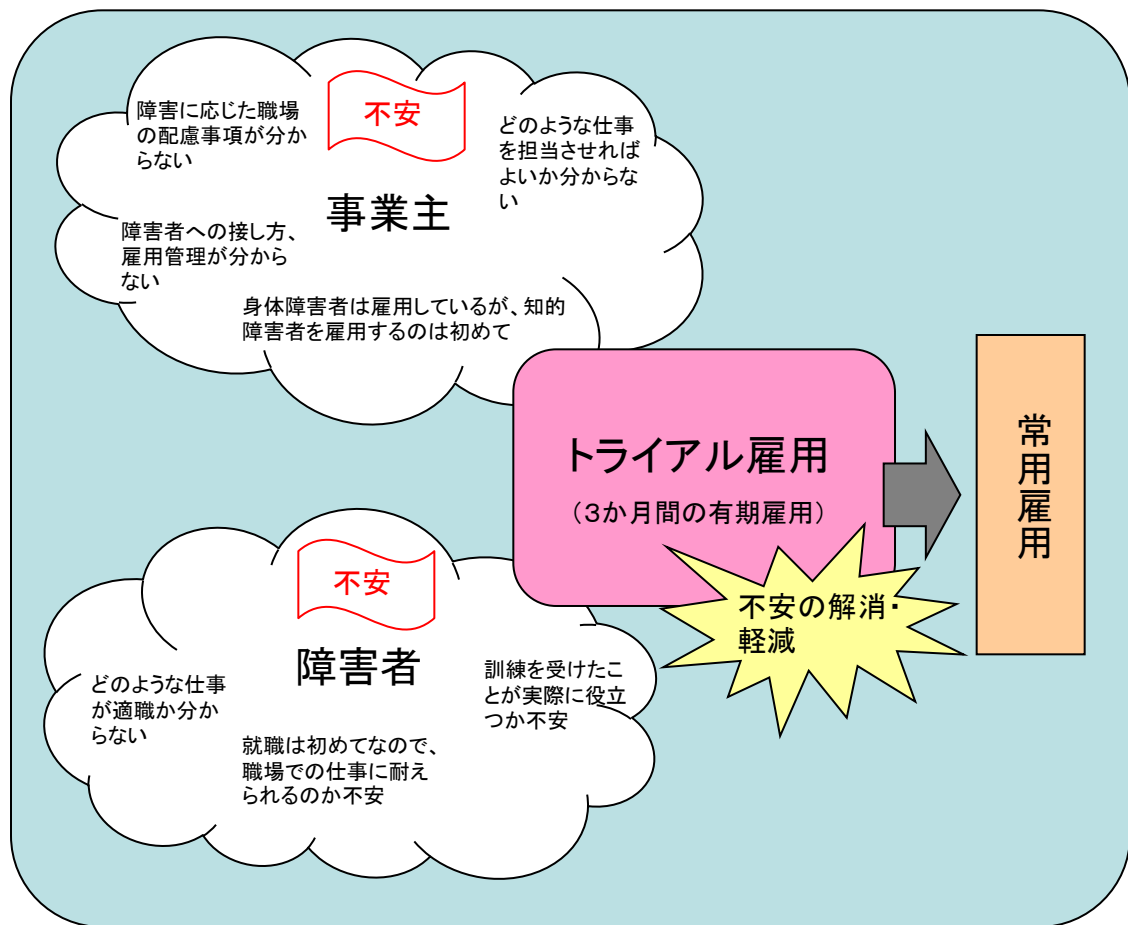
	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
○身体・知的障害者	50万円	135万円	1年	1年6ヶ月
○重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	100万円	240万円	1年6ヶ月	2年
○障害者(短時間労働者)	30万円	90万円	1年	1年6ヶ月

「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者試行雇用事業～

障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用に取り組む意欲があっても雇い入れることに躊躇する面もあります。

また、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかが分からない」、「仕事に耐えられるだろうか」といった不安があります。

このため、障害者を短期の試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目指します。



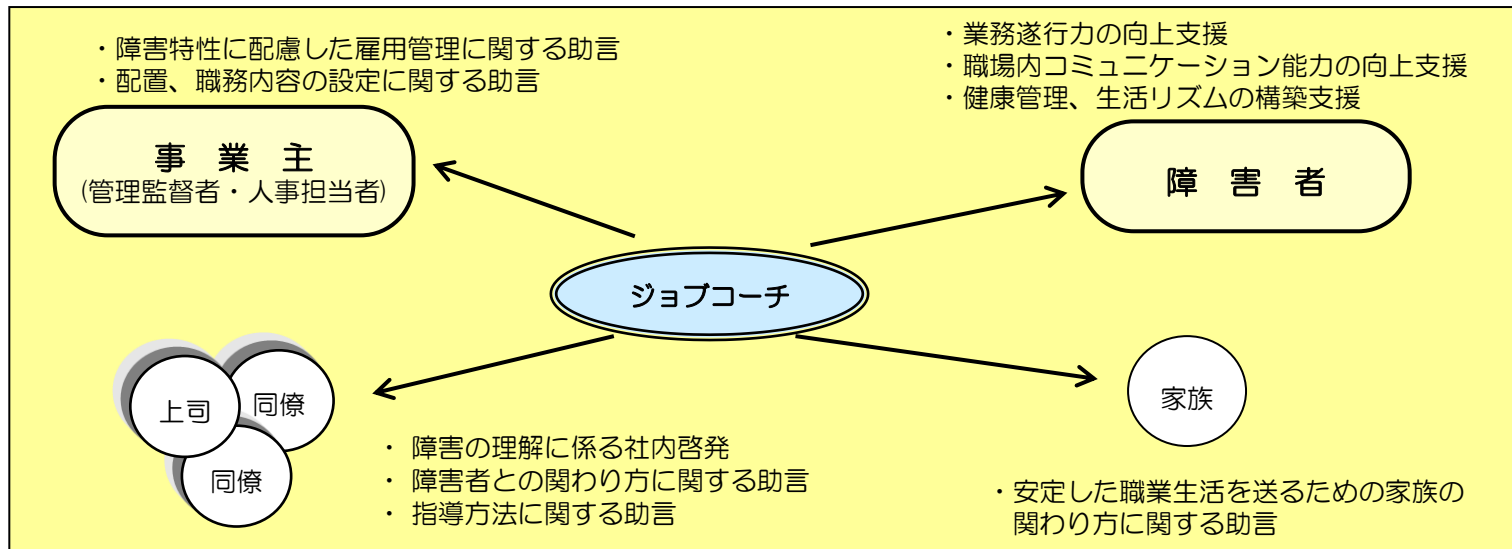
- 期間
3か月間を限度(ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結)
- 奨励金
事業主に対し、トライアル雇用者1人につき、月4万円を支給
- 対象者 (24年度)
9,200人
- 実績 (23年度)
開始者数 11,357人
常用雇用移行率 86.9%

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

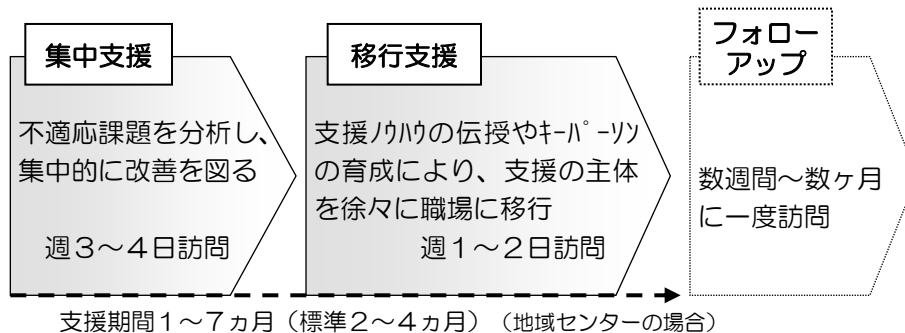
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(23年3月末現在)

計1,142人	地域センターのジョブコーチ	306人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	744人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	92人

◎支援実績(22年度、地域センター)

支援対象者数 3,302人
 職場定着率(支援終了後6ヶ月) 87.6%

(支援終了後6ヵ月:21年10月～22年9月までの支援修了者の実績)

職場支援従事者（職場支援パートナー）配置助成金

1 趣旨

重度知的障害者又は精神障害者の方（65歳未満）を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場支援従事者（職場支援パートナー）の配置を行う事業主に対して助成金を支給します。

2 内容

助成対象

- **重度知的障害者又は精神障害者**（以下、対象障害者といいます）を雇入れ、**職場支援従事者（職場支援パートナー）**（※）を配置する事業主に対し、助成を行います。

※ 職場支援従事者（職場支援パートナー）とは

対象労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導を行い、以下の要件に該当する者です。

- ①対象労働者が行う業務について1年以上の実務経験がある者
- ②対象労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導を行うことができる場所に配置されている者
- ③以下のいずれかの要件を満たす方で、公共職業安定所長が認める者
 - ・特例子会社等での障害者の指導に関する経験が1年以上ある者
 - ・重度知的障害者及び精神障害者の雇用事業所での障害者の指導に関する経験が2年以上ある者
 - ・障害者の就労支援機関や医療機関などでの障害者の相談等に係る実務経験が1年以上ある者
 - ・障害者職業生活相談員の資格、又は、産業カウンセラーの資格を有する者
 - ・職場適応援助者養成研修修了者である者
 - ・精神保健福祉士、社会福祉士、臨床心理士等の資格を有する者

支給額

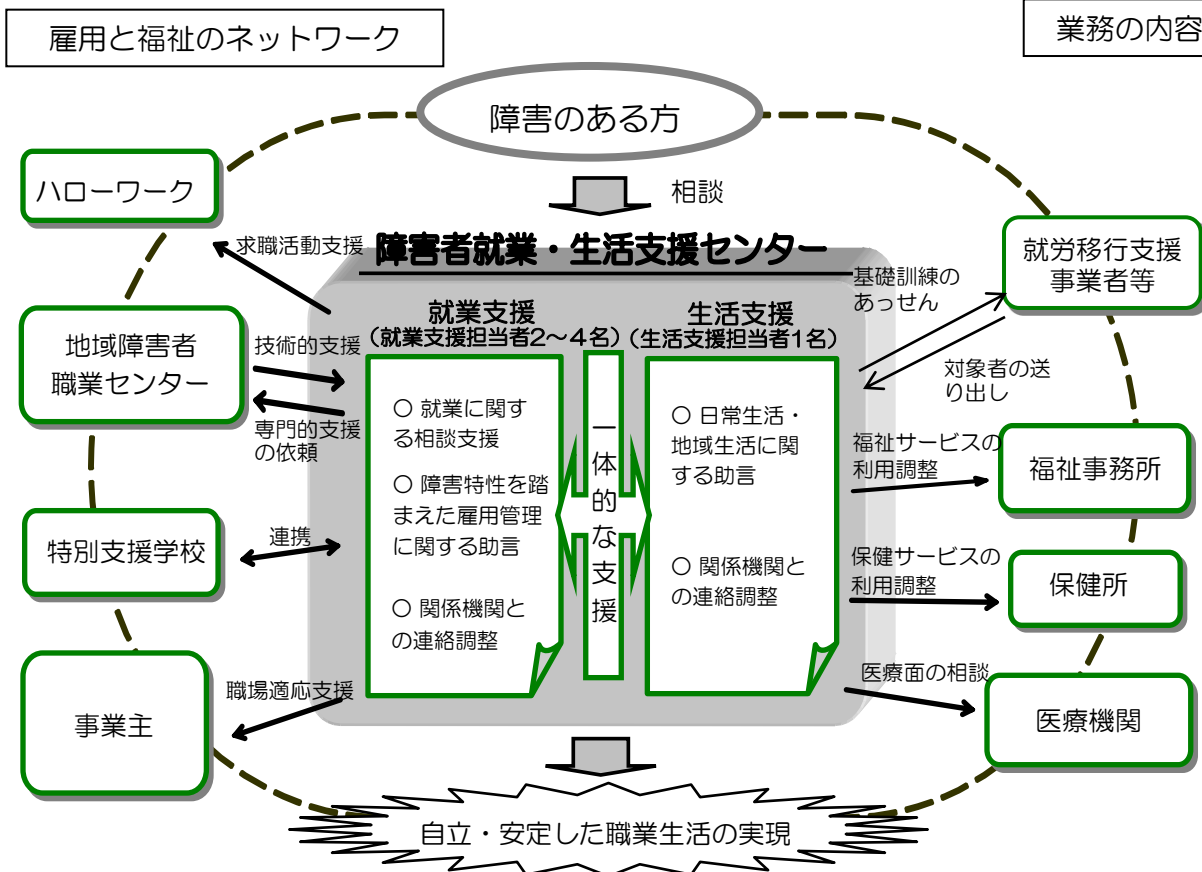
- 支給期間は**3年間**で、支給対象期ごとに支給されます。
- **職場支援従事者1人あたり3人を上限**とする支給対象労働者の数に、右に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額（ただし、賃金額が上限）

	中小企業 以外	中小企業
短時間労働者 以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

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

平成14年度 21センター（14年5月事業開始時）→ 24年度 327センター（予定）



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

【22年度実績】 対象者数 78,063人
就職件数 10,266件 就職率 56.5%

設置箇所数
24年5月現在 315センター

地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者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、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

◎ 発達障害者を対象とした支援施策

(1) 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、きめ細かな個別相談、支援を実施する。

※就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)の配置(安定所)
平成24年度:39局64名

(2) 発達障害者の就労支援者育成事業

発達障害者支援関係者等に対して就労支援ノウハウの付与のための講習会及び体験交流会を実施するほか、事業所において発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、雇用のきっかけ作りを行う体験型啓発周知事業を実施する。

※実施箇所数:10箇所(職場実習は47局)

(3) 発達障害者雇用開発助成金

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者について、ハローワークの職業紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

(4) 発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及び地域障害者職業センターにおける「発達障害者就労支援カリキュラム」の実施

発達障害者の雇用促進に資するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターにおいて発達障害者の就労支援に関する研究を行うとともに、発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及びその蓄積を図る。

また、これら技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターの一部で「発達障害者就労支援カリキュラム」を実施し、発達障害者に対する支援の充実を図る。

※(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金事業

◎ 発達障害者が利用できる支援施策

(1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

(2) 障害者試行雇用(トライアル雇用)事業

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所が、障害者を短期の試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す。

(3) 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場に出向いて直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

(4) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。
(平成24年4月1日現在:315か所)

(5) 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「精神障害者等ステップアップ雇用」に取り組む事業主に対し奨励金を支給する。
(平成22年10月から対象)

(6) 医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業

ハローワークから医療機関等に出向いて、利用者向けの就職活動に関する知識や方法等についてガイダンス及び職員向けの精神障害者等の雇用状況等に関するガイダンスを実施することにより、就職に向けた取組を的確に行えるよう援助を実施する。
(平成22年10月から対象)

◎難病がある人を対象とした支援施策

(1) 難治性疾患患者雇用開発助成金

(平成21年度から実施)

難病のある人の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を試行的に行う。

(2) 難病者の雇用管理に関する情報提供の実施

(平成23年度から実施)

「難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究」(平成21～22年度)の研究成果を踏まえ、難病のある人の就労の現状等に関するリーフレットを作成し、企業での雇用管理や地域での就労支援のポイント等について情報提供を行う。

※(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金

(3) 難病患者就労支援事業

(平成19年度から実施)

障害者の就労支援策を参考に都道府県及び難病相談・支援センターが中心となって、難病患者への就労支援事業を実施・評価することとし、国はその実施状況を各都道府県に還元し、各都道府県独自での取り組みを促進する。

(担当：健康局疾病対策課)

◎難病がある人が利用できる支援施策

(1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。

併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

(2) 障害者試行雇用(トライアル雇用)事業

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所が、障害者を短期の試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す。

(3) 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場に出向いて直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

(4) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。

(平成24年4月1日現在：315か所)

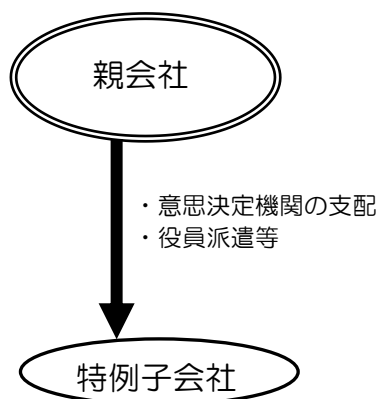
「特例子会社」制度の概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝1.8％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

〔特例子会社制度〕

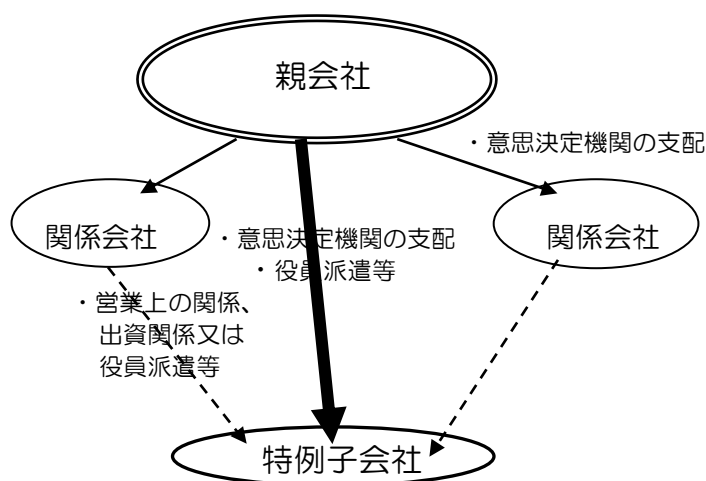


→ 特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

平成24年3月末現在 340社

〔グループ適用〕

（平成14年10月から施行）



→ 関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定

平成24年3月末現在 155グループ

○ 特例子会社認定の要件

(1) 親会社の要件

- 親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
（具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等）

(2) 子会社の要件

- ① 親会社との人的関係が緊密であること。（具体的には、親会社からの役員派遣等）
- ② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。
また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。
（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

○ 特例子会社によるメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- 職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。

(2) 障害者にとってのメリット

- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

○ 特例子会社における雇用状況（各年6月1日現在）

	15.6.1	16.6.1	17.6.1	18.6.1	19.6.1	20.6.1	21.6.1	22.6.1	23.6.1
特例子会社数	129	153	174	195	219	242	265	283	319
障害者数 (重度ダブルカウント)	5,760	6,861	7,838	9,109	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5	16,429.5
うち身体	4,425	5,078	5,629	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752	8,168.5
うち知的	1,335	1,783	2,209	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356	7,594.5
うち精神	-	-	-	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5	666.5
障害者数 (実人員)	(3,491)	(4,186)	(4,853)	(5,695)	(6,650)	(7,679)	(8,635)	(9,516)	(10,883)

本研究会の論点

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者雇用促進法第2条第二号から第六号までに規定する身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の障害者についてどのように考えるか。
- (2) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えるか。(障害者雇用促進法第2条の障害者は、就労の困難さに視点が置かれたものとなっているか。)

2. 雇用率制度における障害者の範囲等について

- (1) 雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、雇用率制度における障害者の範囲をどのように考えるか。
- (2) 雇用義務の対象範囲について、精神障害者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。雇用義務の対象とする場合、その範囲及び確認方法はどのようなものとするべきか。
- (3) その他、雇用義務の対象とする範囲、確認方法等についてどのように考えるか。また、雇用義務の対象にならない障害者の雇用促進のためにどのような施策が必要か。

3. 雇用率制度に関するその他の論点

- (1) 重度障害者の範囲についてどのように考えるか。ダブルカウント制は、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。
- (2) 特例子会社制度については、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。
- (3) その他、派遣労働者の取扱い等の雇用率制度における取扱いの見直し等についてどのように考えるか。

JSN五周年・企業アンケート

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 田川精二

2012年5月でJSNは設立5周年を迎えることになりました。2012年3月末までにJSNからの就職者は105名(門真58名、茨木46名、新大阪1名)。JSNメンバーを雇用していただいた企業も約70社余にのぼります。

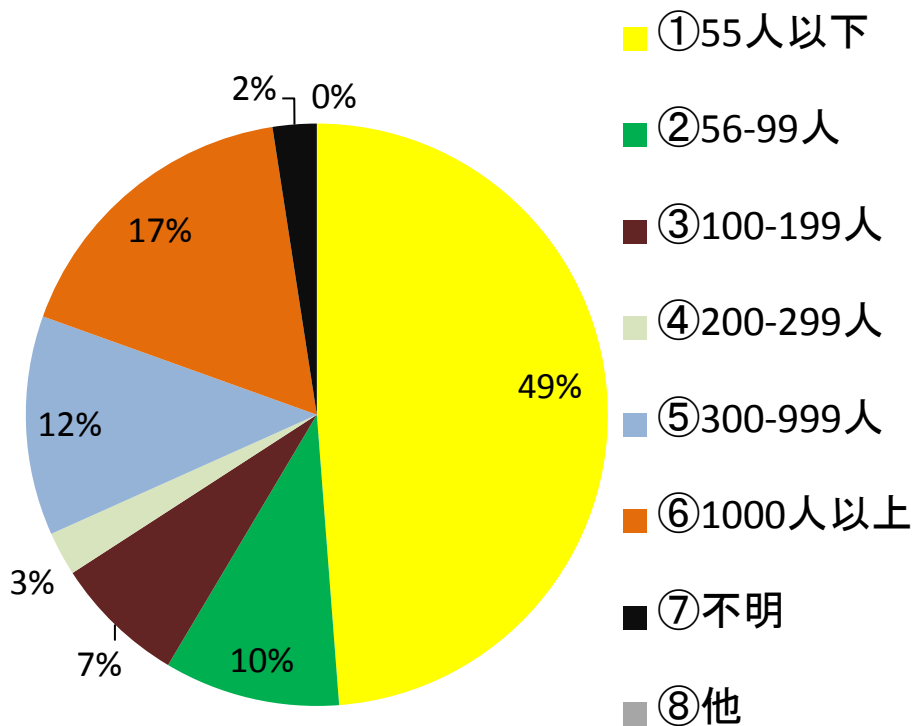
JSN・5周年にあたって、精神障害者の雇用とJSNの支援に対する企業側のご感想・ご意見をいただくためアンケート調査を行いました。

アンケートは非開示で就職した企業やJSNからの問い合わせを拒否されたメンバーの就職している企業などを除き、59社にお願いし、41社から回答がありました。その結果を報告いたします。

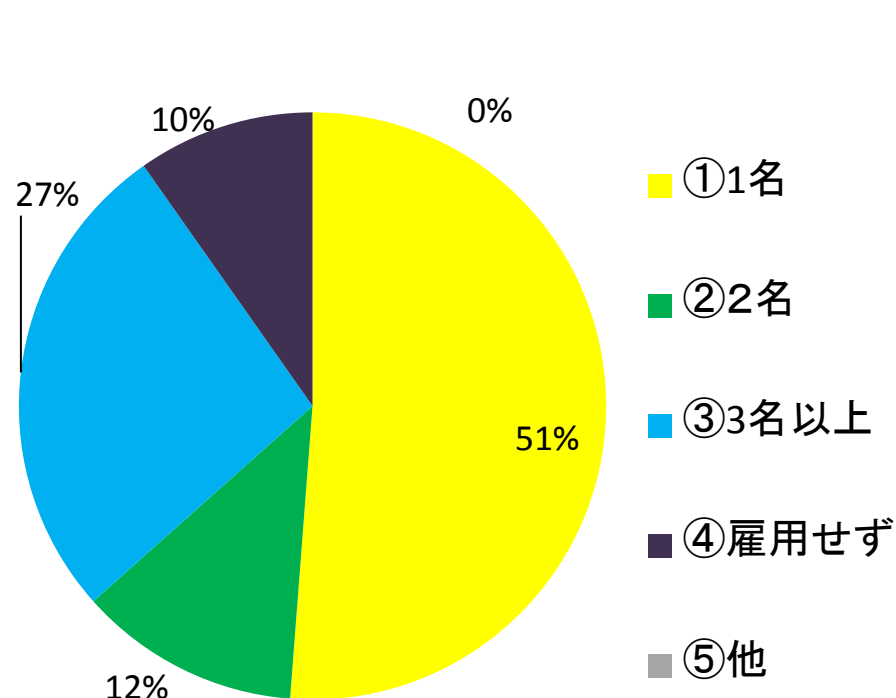
JSNメンバーを雇用していただいた企業

(JSN五周年・企業アンケート2012, 4 : 41 / 59社)

従業員数



現在の精神障害者の雇用人数



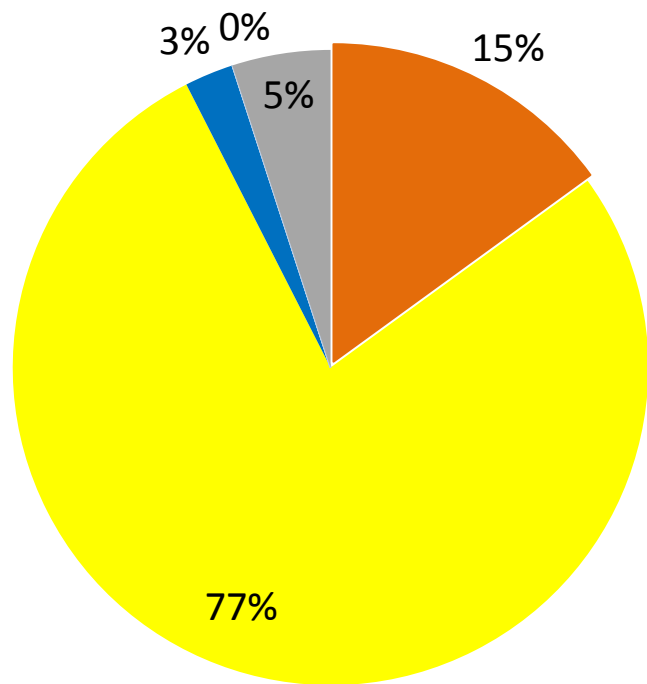
JSNからの就職する企業で最も多いのは従業員55人以下の規模の企業で49%を占める。約6割が99人以下の規模の企業に就職する。一方、従業員1000人以上の企業も17%ある。精神障害者1人雇用が約半数。3人以上が27%を占める。JSN

雇用をめぐる精神障害者の理解

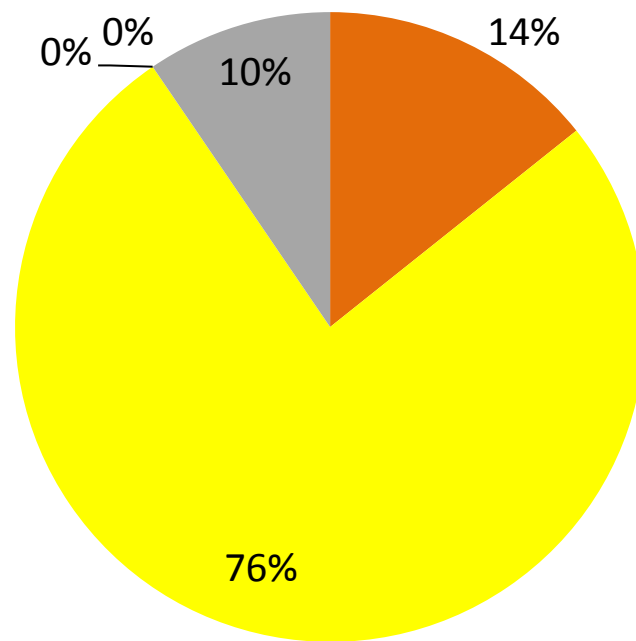
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)

この10年;雇用面での精神障害者理解の変化

雇用後の精神障害者理解の変化



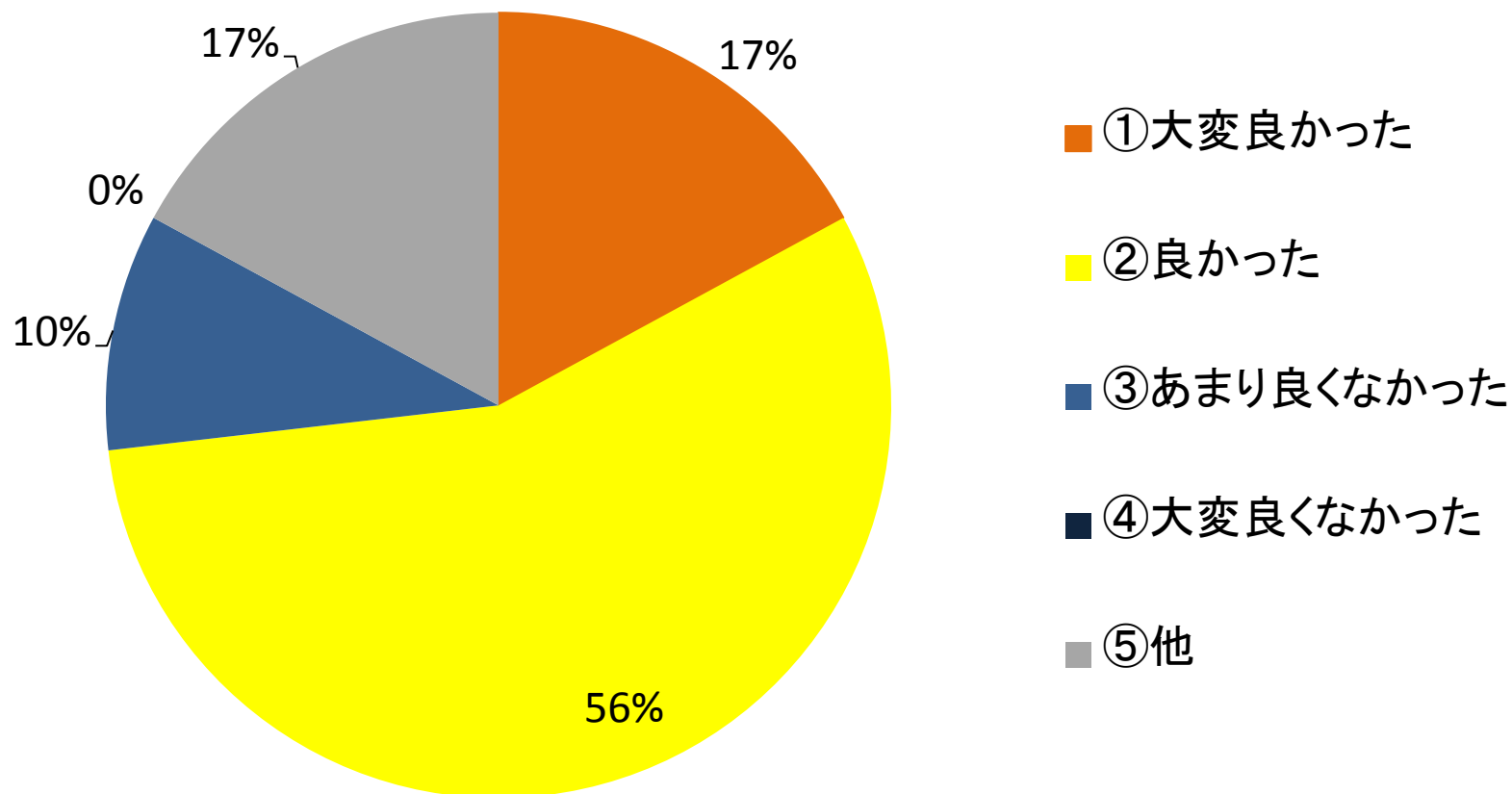
- ①大進んだ
- ②進んだ
- ③全く進んでいない
- ④むしろ後退した
- ⑤他



この10年間で雇用に関わる精神障害者の理解が「大進んだ」「進んだ」とした企業は9割を超えている。雇用してから「理解が進んだ」とした企業も9割だが、「その他」がやや増えている。

精神障害者を雇用して・・・

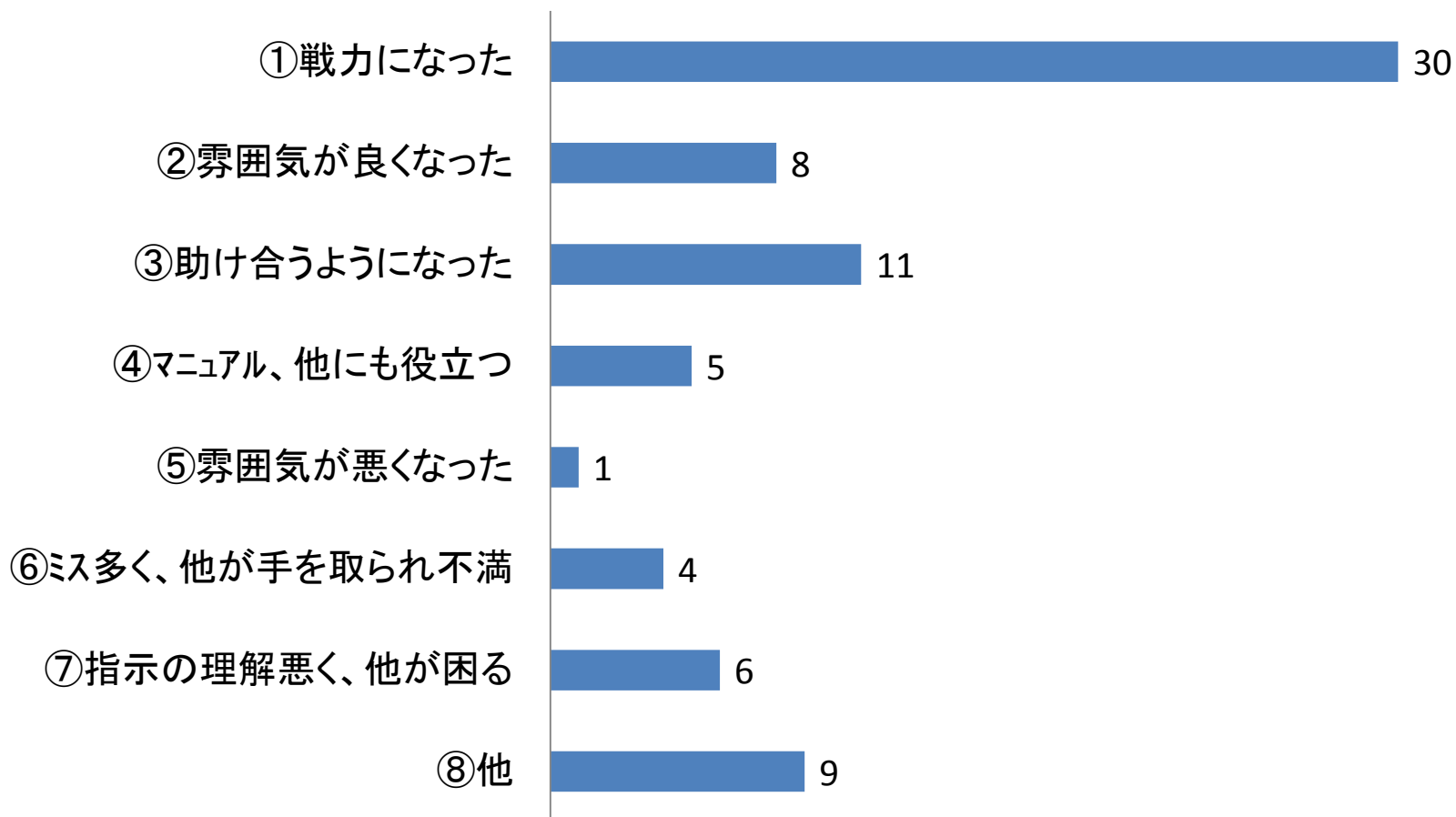
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



精神障害者を雇用して「大変良かった」「良かった」とした企業が7割以上ある。「大変良くなかった」とした企業はないが、「あまり良くなかった」とした企業が10%あった。支援者は企業をしっかりとサポートしなければならない。

精神障害者を雇用したことによる変化

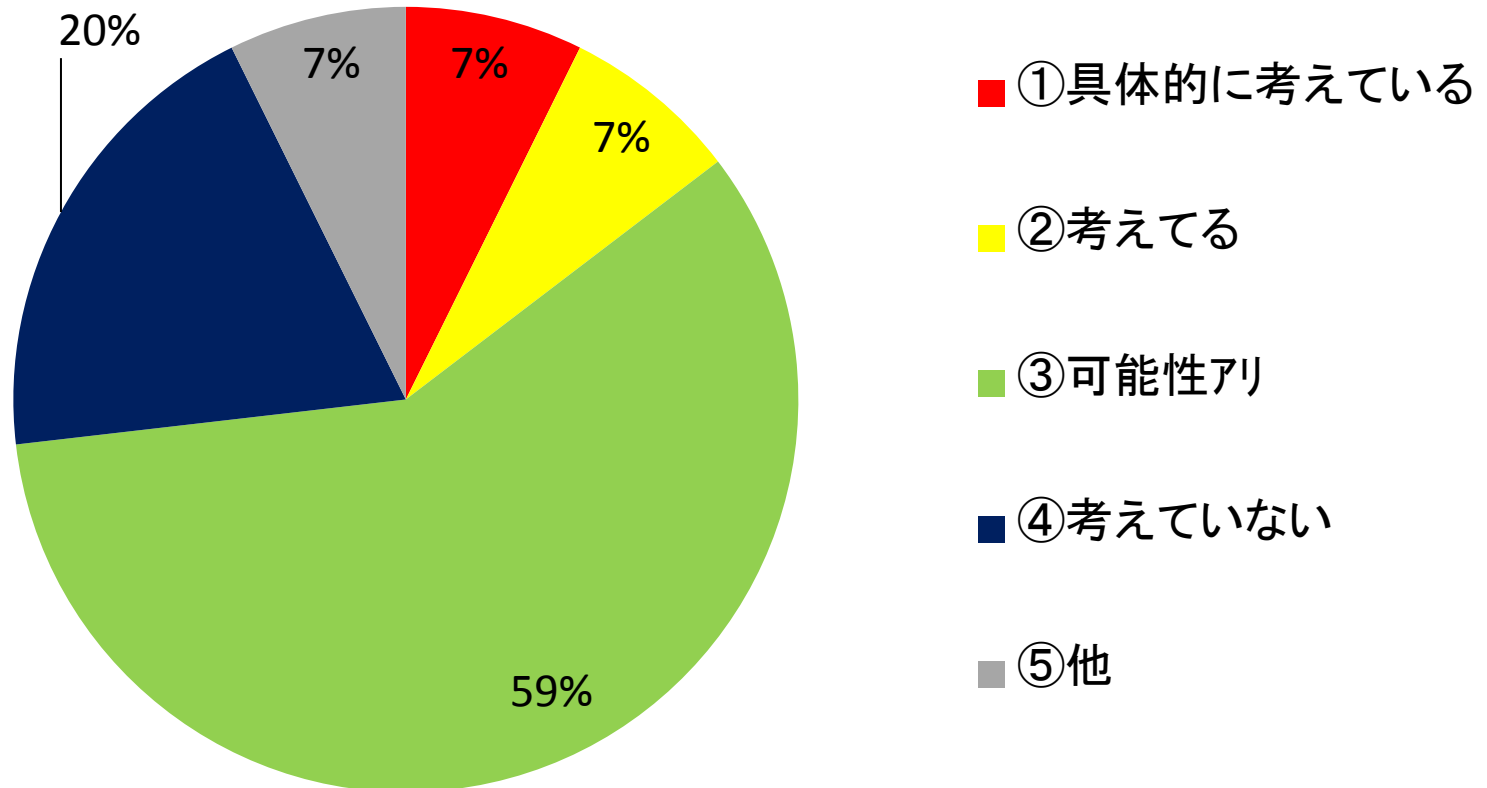
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



精神障害者は、まず企業の「戦力」として認められている。一方、雇用して良かったとした企業でも、「指示の理解」「ミスの多さ」などで担当者が苦労していることが見て取れる。息の長い支援が必要となる。

今後も精神障害者を雇用するか・・・

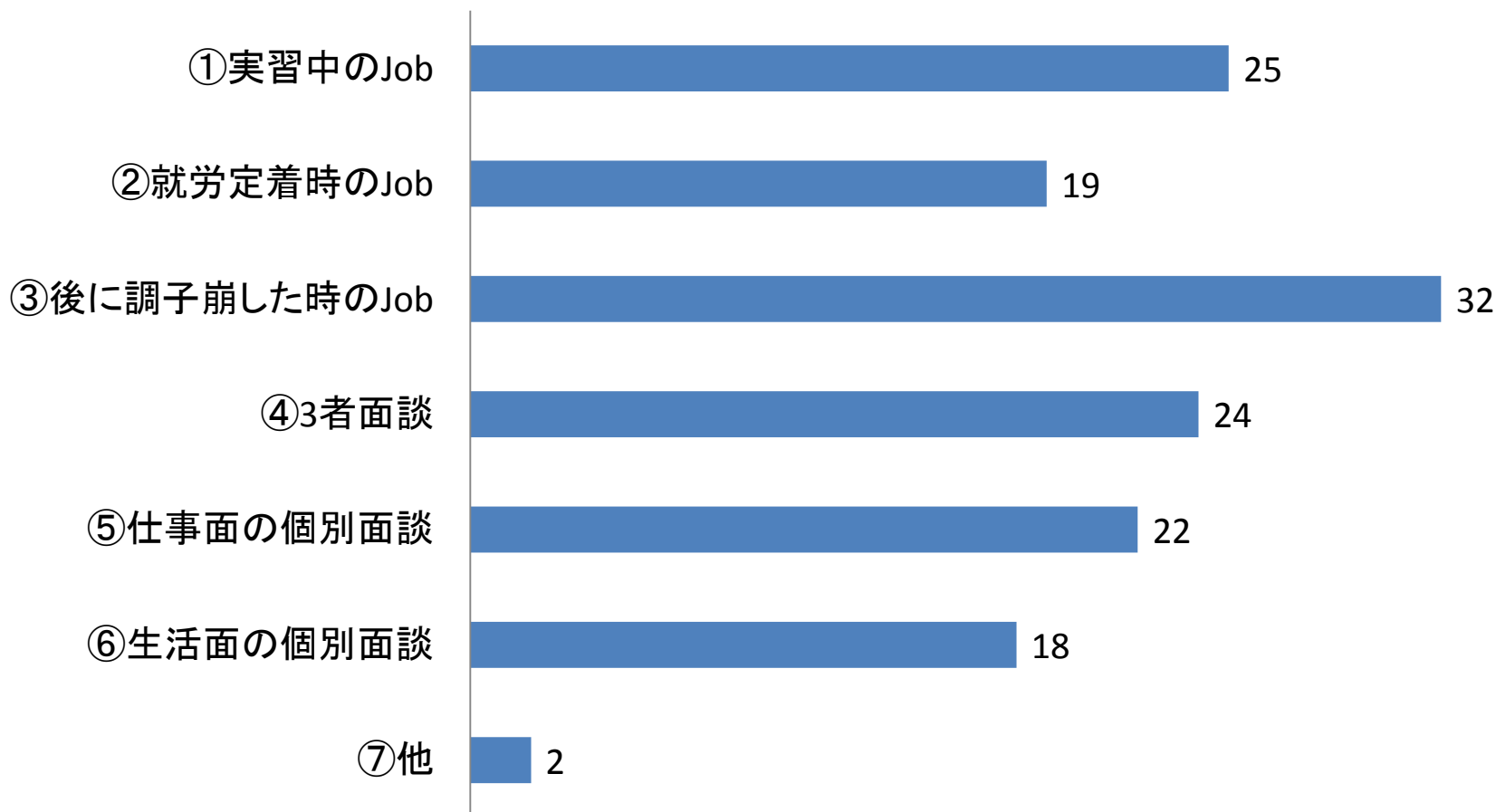
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



今後精神障害者を雇用するか・・・との質問に、14%の企業が「具体的に考えている」「考えている」と答えている。また、「可能性がある」とする企業も59%あり、あわせて7割を超える。今後の展望も見えてくる。「考えていない」とした企業は20%。

企業から見た就労支援者の必要性

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



企業が望む就労支援者が行う支援で最も多いのは「就労後、調子を崩したときの支援」であることがわかる。次に、企業「実習中の支援」と「三者(本人、企業担当者、支援者)面談」、「仕事面での個別面談」が続いている。

該当する番号に「○」をつけてください。また、()内にはご記入ください。

[1] 貴社の従業員数についてお聞きします。

- ①55名以下 ②56名～99名 ③100名～199名 ④200名～299名
⑤300名～999名 ⑥1000名以上 ⑦不明 ⑧その他 ()

[2] 現在、雇用されている精神障害者は何名おられますか？

- ①1名 ②2名 ③3名以上 ④雇用していない ⑤その他 ()

[3] 以前（およそ10年前）に比べ、雇用に関して精神障害者への理解は進んだと思いますか？

- ①大変進んだ ②進んだ ③全く進んでいない ④かえって後退した
⑤その他 ()

[4] 精神障害者を雇用してから、貴社の精神障害者への理解は進みましたか？

- ①大変進んだ ②進んだ ③全く進んでいない ④かえって後退した
⑤その他 ()

[5] 精神障害者を雇用してよかったと思いますか？

- ①大変よかった ②よかった ③あまりよくなかった ④大変よくなかった
⑤その他 ()

[6] 精神障害者を雇用してからの貴社や仕事現場の変化についてお聞かせください。該当する番号すべてに「○」をしてください。（複数回答可）

- ①会社の戦力になっている ②現場の雰囲気がよくなった ③現場が助け合うようになった
④マニュアルなどを整備したが、他の社員の役に立っている ⑤現場の雰囲気が悪くなった
⑥ミスが多く、他の社員がフォローに手を取られ不満が多くなった
⑦指示の理解など十分にできないため、他の社員が困っている
⑧その他 ()

[7] 今後、さらに精神障害者の雇用に取り組む予定がありますか？

- ①具体的に考えている ②今後考えている ③今後可能性はある ④考えていない ⑤その他

[8] JSNの担当者は、実習中の支援、就労定着のみならず、就労6ヶ月以降もジョブコーチ、企業訪問、個別相談などの支援をしています。企業から見て必要と感じられるJSNからの支援はどれでしょうか？該当する番号すべてに「○」をしてください。（複数回答可）

- ①企業実習中のジョブコーチ ②就職定着のためのジョブコーチ
③就職定着してかなり時間の経った後、本人が調子を崩した時などのジョブコーチ
④企業担当者と本人、JSN担当者を交えた面談 ⑤本人との仕事に関する個別相談
⑥本人との生活に関する個別相談 ⑦その他 ()

[9] 精神障害者の雇用にあたって、今後必要と思う制度や仕組みについてお聞かせください。
()

[10] JSNに対するご意見やご要望がありましたら、お聞かせください。

()

ご協力ありがとうございました。以下の番号にFAXしていただければ幸いです。

JSN茨木 FAX：072-645-6644

あしだ しょうじ
芦田 庄司さん

アクテック株式会社
代表取締役社長

証券会社勤務などを経て、1975年にアクテック前身のハクバ写真工業を大阪府枚方市に設立。小グループ別の生産性向上を図る「アーメーバ経営（京セラ・稲盛名誉会長考案）」を、障害者雇用推進に活用。



職親さんこんにちは！

誰もが成長を感じられる 企業でありたい

取材文 角秋夕里

大阪府枚方市でアルミケースなどを製造するアクテックは、1990年から精神障害者の雇用に実績を持つ企業です。芦田庄司社長は講演会やシンポジウムにも多数参加し、就労支援と社会啓発活動に意欲を燃やします。生産性を上げ、就労を定着させるための工夫や、精神の人たちと一緒に働くなかでの気づきについて聞きました。

ハンディある社員も含めた 従業員幸福を追求

——20年前から精神障害者を雇用されてきたそうですね。きっかけは何だったのでしょうか。

新聞の折込チラシでパートタイマーを募集したところ、小規模作業所の方から問い合わせがあったんです。枚方保健所の精神保健福祉室室長が立ち上げた作業

所で、精神の人の職業訓練を行っても、受け入れてくれる企業がないと悩まれていて。その室長の熱意に押され、テスト採用することにしました。

しかし、雇用からまもなく業界不況になり、売上が半減してしまいました。雇ったばかりの障害者を解雇するわけにはいかないと悩みましたね。何のために会社を経営しているのかを考えた結果、全従業員の幸福を追求することが企業の責務だという結論に達し、工夫を凝らして乗り切りました。現在は機械加工部門で3名、仕上梱包部門で1名の精神障害者が働いています。

自立への思い大事にした

——勤続年数の長い方で15年と、定着もよいようですね。

訓練期間中に無給では当事者の意欲が続かないので、最初からパートタイマーとして雇用しています。また、配属については全部署をローテーションして、グループリーダーの意見を参考に決めます。単純作業ばかりでは当事者のコンプレックスになってしまいますし、もっとむずかしい仕事をやりたいという意欲を持つ人もいます。 「自分の仕事」といえるものに誇りと責任を持ち、各自のペースでやれるようになってから、定着率が上がりましたね。

ただ、調子を落としている従業員は見てわかるので、その都度、支援機関へ相談し、アドバイスをいただいています。

——当事者にとっても役に立っているという実感が大切なのですね。全社的な受け入れ体制を整えるための工夫について教えてください。

障害者をオープンにして受け入れを社内にも周知することです。昔はクローズでの雇用でしたが、服薬によって動作が緩慢になるなど周囲もおかしいと気づきますし、サポート体制を整えるには、やはり周知が必要です。

オープンにするのは、もうひとつ理由があります。中途半端な気持ちでの就労ではなく、自立への強い思いがある人を受け入れたのです。入社時には、自分がどうなりたのかという志と実現に向けての目標や行動を、レポートで意思表示してもらいます。

数値目標が達成感を生む

——努力目標についてですが、常日頃から作業内容を数値で明確にされているそうですね。

——全社共通のシステムで、毎日、

作業日報に製造台数などの記録を残しています。製造部門では、小グループ別に時間当たりの収益を割り出すコンペも行います。

過去には「障害を承知で雇用しているのだから、評価でプレッシャーを与えないでほしい」と家族の方から要望が出ることもありました。しかし、ここで大事なのは、周囲との比較ではなく、いまの自分の能力を自覚し、どれだけ成長できたかを知ることです。人間には、障害の有無に関

わらず、「これだけは負けたくない」「もっとやれるようになりたい」という本能的な欲求があります。その達成感を満たすには、実績を数値化して目標を立てることが欠かせません。目標設定は障害者と健常者で異なってもいいから、個人が目標に向かつて取り組み、実現していくことがやりがいにつながるのだと思います。

——目標数値化の具体的な成果はいかがでしたか。
うれしいことに昨年度の生産性

コンペでは、製造部門5チーム中、障害のある社員との混成チームがトップになりました。生産性にハンディを持つ人が8人中3人もいるのに、チームワークというか、仕事に対する執着力の勝利としか思えないですよ。

障害を持つ社員と一緒に働いていると、こちらも多くの気づきがあります。たとえば、グループリーダーが毎朝、昨日の作業実績やその日の割当を発表すると、精神の人たちは全員、これをびっし

り手帳にメモするんですよ。作業手順を何度も確認し、確実に理解してから仕事に取りかかります。こうした几帳面さが、時間当たりの収益トップにつながったのかどうかはまだわかりませんが、5年、10年と実績をデータに取り、客観的に証明していきたいと考えています。そうして障害のある人も企業の戦力として遜色ないことを示すことができれば、障害者雇用のノーマライゼーションを推進できると信じています。



松本 和夫さん
(仮名)

リハビリのつもりで 苦手なことにもトライ

統合失調症を発症してから作業所や職業訓練校などを経て、アクテックに辿り着きました。仕事はアルミケースの型材の切断を担当しています。この会社は簡単な作業からむずかしい仕事まで幅広く、能力に応じてステップアップできる点がいいですね。一日、一週間と目標を設定し、小さな達成感の積み



浜口 慎さん

がんばってれば 支援者も現れる

アクテックで働き始めて12年、

重ねにやりがいを感じます。ただ、障害があると能力面で劣る点があるのは否定できません。でも、そこに引け目を感じるのではなく、克服できるよう努力することが大切。リハビリのつもりで、いまより上をめざす意欲を持つと、仕事も面白くなります。

アルミケースの枠組みのプレスを行っています。毎日やるべき内容が現場に貼り出されていて仕事に取り組みやすいですし、作業手順もわかりやすく指示してもらえます。体調も前より落ち着いてきたので、今後は型材への穴開けなど、工夫が必要な仕事にもチャレンジしてみたいですね。

障害を持つと辛いことも多いですが、がんばっていったら応援してくれる人も見つかるはず。他の皆さんも踏ん張り続けてほしいと思います。むずかしく考えるよりも、手足を動かしてやれる仕事から始めて、自信をつけてください。

【職親会】の会員・賛助会員・団体賛助会員を募集中!

全国精神障害者就労支援事業所連合会（通称・職親会）とは、精神障害者社会適応訓練事業に協力して、当事者の方たちを職場に受け入れてきた小規模な民間企業（職親企業）を中心とする団体です。

働く意欲と能力があるにも関わらず就労できない精神障害者の現状を少しでも前進させるために、全国組織を結成し、研修会を開催するなどの活動を行ってきました。平成17年3月にNPO法人化し、現在全国に21の支部があります。

本会の組織維持と運動の発展には、会員のご支援が必要です。皆様の入会をお待ちしています。

詳しくは下記ホームページ参照

<http://vfoster.org/profile/outline>