

第54回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

平成24年12月3日（月）16:00～18:00

2 場所

厚生労働省専用第23会議室（19階）

3 議題

- （1）障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について②
 - ・ 前回の議論の整理
- （2）地域の就労支援の在り方について
- （3）その他

4 資料

資料1 前回の論点整理（障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について）

資料2 地域の就労支援をめぐる課題について

参考資料1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等に関する論点
（第53回障害者雇用分科会配布資料）

参考資料2 検討すべき具体的な論点（第53回障害者雇用分科会配布資料）

参考資料3 障害者雇用の状況等

参考資料4 地域の就労支援機関について

参考資料5 精神障害者に対する雇用支援施策等

参考資料6 各種参考データ集

前回の議論について

第 1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

(1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

- 現在の障害者雇用促進制度における障害者については「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「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」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされていること
- 一方、障害者雇用促進制度における障害者の規定については、障害者の範囲について見直しが必要な状況にはないが、改正障害者基本法との整合性の確保、対象の明確化の観点から、法制的な検討を行うべきであること

(2) 就労の困難さに視点を置いた判断の在り方について

- 現在の障害者雇用促進法の対象となる障害者であることの判断は、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものと評価できること
- 一方で、就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種などによっても異なるため、判断のための一律の基準を作ることには困難であるが、医療機関や支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断することを通じて、就労の困難さについての判断の精度を高めることが必要であること
- 就労の困難さの判断の精度を高めるとともに、障害者本人の状況に応じた就労支援を適切に行うため、医療機関や支援機関も含めた人材育成も重要であること

第2 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

(1) 雇用義務制度の趣旨・目的について

- 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
 - ② 対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要であること

(2) 精神障害者の取扱い

- 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ことから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であるとの意見があった一方、義務化の意味合いは非常に重いことから慎重であるべきとの意見があった。さらに精神障害者の雇用環境に関する状況についての検証が不可欠であり、さらに議論する必要があるとの意見があった
- 仮に精神障害者を雇用義務の対象とした場合であっても、その実施時期については、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点も踏まえ、十分な準備期間が必要であるとの意見があった一方、十分な準備期間は必要であるが実施時期についてはあまり先のばしすべきではないとの意見があった
- また、精神障害者の雇用義務化に当たっては、
 - ・ 企業内で理解を得られる環境作り
 - ・ 個人と企業とのマッチングや定着を支援するための体制整備や経済的な支援、企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実を図ることが必要であること
- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合の対象者の把握・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で判断することが適当であること
その際、本人の意に反し、手帳の取得が強要されることがなされないようにすべきではないかとの意見があった

(3) その他の障害者について

- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、
 - ・ 企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くこと
 - ・ 対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要であること

- その上で、雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、現時点では雇用義務の対象とすることは困難であること

第3 障害者雇用率制度に関するその他の論点

(1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

- ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要であること
- 一方で、重度障害者の基準について、実態に応じた見直しを検討していくべきとの意見があった一方で、就労の困難さは障害特性により多様であること等を踏まえると、新たな基準を定めるのは困難との意見があった

(2) 特例子会社制度について

- 特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、多くの障害者をその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は継続していくことが必要であること
- 一方、ノーマライゼーションの観点も踏まえ、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の創出という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを普及・啓発させる等の役割が期待されるのではないかととの意見があった
さらに、特例子会社で雇用される障害者について、キャリア形成をより積極的に行うことが必要ではないか、労働条件などの面でも適切な取扱いがなされるようにすべきとの意見があった

(3) 派遣労働者について

- 派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討すべきであること

地域の就労支援をめぐる課題について

- 「地域の就労支援の在り方に関する研究会」報告書を踏まえ、今後の地域の就労支援の在り方についてどう考えるか。
 - ・ 中小企業等のニーズを踏まえた支援の強化
 - ・ 精神障害者、発達障害者等の障害特性を踏まえた就労支援機関による支援の強化
 - ・ 雇用障害者の増加を踏まえた職場定着支援の強化
 - ・ 「教育」「福祉」「医療」から「雇用」への流れを促進する観点からの企業見学や職場実習等の促進
 - ・ 地域における就労支援機能の強化
- その他、地域の就労支援について取り組むべき課題はあるか。

◎ 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（平成24年8月3日）（抄）

第5 まとめ

- 平成19年報告書を踏まえ、これまで各種支援策の充実を図ってきたところである。こうした中で、平成19年と比べて、以下の点で新たな課題が生じている。
 - ・ 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の増加などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用率達成企業割合も上昇しており、平成19年と比べて、「雇用」と「福祉」との間の垣根は確実に低くなってきている。今後は、これまで以上に「雇用」と「福祉」との間の密接な連携が必要になってきている。
 - ・ その一方で、中小企業の実雇用率や法定雇用率達成企業割合は低下しており、中小企業に対する支援の強化が必要になっている。また、企業で雇用される障害者にとっては、社会生活において、企業で過ごす時間が最も長い。このため、障害者雇用を今後より一層推進するためには、障害者を雇用する企業の不安を解消するとともに、企業を地域の就労支援ネットワークの構成員としていくことが重要である。
 - ・ また、就労支援機関が急激に増加し、平成19年と比べると、地域における就労支援機関のネットワークも構築されつつある。特に、特別支援学校とハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなど地域の就労支援機関との間においては、平成19年のいわゆる連携通達（平成19年4月2日付け職業安定局長通達「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」をいう。以下同じ。）以降、良好な関係が構築されてきており、その点は評価すべきである。

その一方で、就労移行支援事業所については、平成19年以降、確実に増加し、一般就労への移行率についても上昇しているが、事業所間の差が大きい。また、障害者就業・生活支援センターについても、平成19年以降、同様に増加し、1センター当たりの相談・支援実績も増加しているが、センター間に差がみられる。

一方、就労支援機関自体が整備されていない地域もあり、地域間の差が大きくなってきている。

- ・ さらに、各就労支援機関においては、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数も増加しており、精神障害者等の障害特性を踏まえた支援の必要性が高まっている。

特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療機関と連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。

- ・ また、雇用障害者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者がいかに職場に定着するか、職場定着のために生活支援を含めてどういった支援が必要か、特に、長期にわたる継続的な職場定着支援をどう行っていくかということが、平成19年以上に大きな課題となっている。

また、加齢等に伴い職業能力等が低下した障害者に対する配慮や福祉へのソフトランディングについても大きな課題となってきている。

- ・ 上記に加えて、本研究会においては、「教育」「福祉」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進について、様々な観点から推進すべきとの意見があった。その中で、職場実習や企業見学は、障害者のみならず、教員や福祉施設等の職員、保護者等にとっても、企業を直接知るために極めて効果的なものであること、また、障害者自身が自らの将来についての選択肢を広げるためにも、企業が障害者の特性や職務遂行能力を確認するための手段としても効果的であることが指摘された。

地域の就労支援の在り方に関する研究会

1. 趣旨

近年、障害者雇用者数は着実に進展している一方、雇用率は未だ法定雇用率（1.8%）に届いておらず、特に、中小企業の取り組みが遅れていることから、中小企業に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。

また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、今後ともその取り組みを一層加速させる必要があり、地域における福祉施設等や教育機関、労働関係機関が連携した支援体制の整備が求められている。

さらに、「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであるが、平成24年度末に当該計画の終期を迎えることから、これらの進捗状況や上記の課題も踏まえつつ、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方などについて、今後、障害者の雇用・就労を一層促進する観点から検討を行う。

2. 主な検討事項

- (1) 重点施策実施5か年計画の進捗状況等について
- (2) 地域の就労支援機関の今後の役割と連携等の在り方について
- (3) その他

3. 参集者（五十音順、敬称略。◎＝座長）

小川 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授	菊池 恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長	近藤 正臣	全国社会就労センター協議会会長
崎濱 秀政	NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事	長野 敏宏	NPO法人ハートinハートなんぐん市場理事
西村 浩二	広島県発達障害者支援センター長	土師 修司	NPO法人障害者雇用部会理事長
原 智彦	東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭	前川 光三	株式会社かんでんエルハート代表取締役
◎ 松爲 信雄	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授	望月 春樹	(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長

4. 開催状況（平成23年11月～平成24年7月 計9回開催）

第1回（平成23年11月29日） 今後の研究会の進め方について 等

第2回～第5回（平成23年12月～平成24年3月） 関係者ヒアリング 等

平成23年12月	就労支援機関（全国社会就労センター協議会／全国就業支援ネットワーク／広島県発達障害者支援センター／東京都立青峰学園／(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構）
平成24年1月	就労支援機関（ハートinハート／NPO法人くらしえん・しごとえん）、企業（(株)大協製作所／NPO法人障害者雇用部会／(株)かんでんエルハート）
平成24年2月	障害者団体（日本盲人会連合／全日本ろうあ連盟／全国盲ろう者協会／全日本手をつなぐ育成会／日本身体障害者団体連合会／日本発達障害ネットワーク／全国精神保健福祉会連合会／全国精神障害者団体連合会／日本てんかん協会／日本難病・疾病団体協議会／日本脳外傷友の会）
平成24年3月	精神科医

第5回～第7回（平成24年3月～7月） 論点整理

第8回～第9回（平成24年7月） 研究会の取りまとめ ⇒ 平成24年8月3日 研究会の報告書 公表

地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要 (平成24年8月3日)

本研究会では、地域の就労支援の在り方について、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援、地域における各就労支援機関等に求められる役割、地域の就労支援ネットワークに求められる取組や課題、特別支援学校や医療機関などの障害者を一般就労へと送り出す機関に対する支援、就労支援を担う人材の育成に当たって強化すべき取組や課題等について検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

障害者を取り巻く状況の変化と課題

- 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用達成企業割合も上昇している。その一方で、中小企業の実雇用率等は低下しており、中小企業における支援の強化が必要となっている。
- 就労支援機関においては、精神障害者や発達障害者等従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数が増加しており、障害特性に応じた支援の必要性が高まっている。特に精神障害者については医療機関を利用している場合が多く、医療機関との連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。
- 雇用障害者が増加している中で、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援をどう行っていくかということが大きな課題となっている。
- 「教育」、「福祉」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進を図ることが必要である。

中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の不安というのは、情報が少ないことによる場合もあるため、先進企業の見学や、活用できる支援制度に関する情報提供、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要である。
- 中小企業等が安心して障害者の雇用を続けるためには、地域の就労支援機関や送り出し機関による継続的かつきめ細かな支援が必要であるとともに、雇入れ前、雇入れ後から定着過程、定着後、さらにはその後のそれぞれのステージに応じた支援（職場実習や支援機関による継続的な職場訪問等）を提供することが必要である。
- 障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、企業自身の障害者に対するサポート力を強化することも必要である。
このため、障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要である。

中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

(ハローワーク)

- 雇用経験の乏しい企業の不安を解消するため、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うことが必要である。
- 企業において障害者に対する職場実習などの取組みがより積極的に行われるようにするため、関係機関とも連携して、職場実習先の開拓、あっせんを行うことが必要である。
- 障害者を専門としない一般窓口での対応を含め、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図ることが必要である。

(地域障害者職業センター)

- 企業に対して、障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うとともに、障害者を雇用する企業が継続的に学ぶ機会を提供することが必要である。
- 発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うとともに、地域の就労支援機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供することが必要である。

(障害者就業・生活支援センター)

- 職場定着支援に重点をおいた支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築や就労・生活支援にかかる関係機関間のコーディネートを行うことが必要である。
- こうした地域における中心的な役割を果たすためには、体制の強化が必要である。

(就労移行支援事業所等)

- 引き続き、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すとともに、就労して一定期間経過した者の職場定着支援にかかる検討が必要である。
- 障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要である。

(ジョブコーチ)

- ジョブコーチについては、その重要性が今後ますます高まることが考えられるが、今後は、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、ジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。

地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

- 地域の就労支援ネットワークの構築・運営のためには、地域自立支援協議会等が今後、より機能することが期待され、このためには、地域の就労支援機関等の他、企業や経済団体等が積極的に参加することが期待される。また、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者の役割が重要である。
- 障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう支援していくことが必要である。
- ネットワークの構築に当たっては、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手の良い仕組みとすることが重要であり、このためには、地域の就労支援機関や送り出し機関、企業のそれぞれが、互いに相手の価値観等を踏まえつつ、相互理解を図っていくことが重要である。

特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

- 特別支援学校での取組を充実していくため、就業体験や企業実習の受入先の確保や教員の専門性の確保・向上などの支援することが必要である。また、教員や保護者に対して、企業実習や企業見学を支援することも必要である。
- 大学等から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者も多く、このため、ハローワークが高等教育機関の就職支援部門と連携して、発達障害のある学生に対する就労支援を行うことも必要である。
- 精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関との連携が不可欠であることから、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携等を図っていくとともに、患者に対する効果的な周知広報を図っていくことも必要である。
また、医療機関の就労支援への理解を深めていくとともに、就労支援に関心を持つ医療機関に対して、その取組を促進していくことが必要である。

就労支援を担う人材育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化しており、地域により支援者の能力に大きな差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要である。
このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していくことが必要である。
- 支援者は、企業と障害者双方の立場に立って支援を行うことが重要である。このため、企業の立場を理解しつつ、企業が求める支援を行う人材の育成が図られるよう、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要である。
- 精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に対する支援者のアセスメント力の強化が課題となっており、人材育成に関しては、引き続き検討することが必要である。

第 53 回労働政策審議会障害者雇用分科会
配布資料（平成 24 年 11 月 27 日）

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等に関する論点（案）

【第 1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲】

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
 - 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどう考えるか
- (2) 就労の困難さに視点を置いた判断の在り方について
 - 障害者雇用促進制度の対象となる障害者であることの判断に関し、就労の困難さに視点を置いた判断の在り方についてどう考えるか

【第 2 障害者雇用率制度における障害者の範囲等】

- (1) 雇用義務制度の趣旨・目的について
 - 雇用義務制度の趣旨・目的についてどう考えるか
- (2) 精神障害者について
 - 精神障害者の雇用率制度における取扱いについてどう考えるか
- (3) その他の障害者について
 - 障害者手帳を所持しないその他の発達障害者、難治性疾患患者等の雇用率制度における取扱いについてどう考えるか

【第 3 障害者雇用率制度に関するその他の論点】

- (1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について
 - ダブルカウント制度についてどう考えるか
- (2) 特例子会社制度について
 - 特例子会社制度についてどう考えるか
- (3) 派遣労働者について
 - 派遣労働者の雇用率制度における取扱いについてどう考えるか

第 1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

(1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

○ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどう考えるか

- ◎ 障害者権利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報告書
（平成 24 年 8 月 3 日）（抄）
（障害者雇用促進制度における障害者の範囲について）
- 現在の障害者雇用促進法における障害者については、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「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」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされていると評価できる。
- 障害者雇用促進制度における障害者の規定については、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害」を「障害」とする等の障害者基本法の改正を踏まえた表現とすべきとの意見もあり、対象の曖昧さを排除する観点から、対象の明確化等について法制的な検討を行い、必要な見直しを行うことも考えられる。



- 現在の障害者雇用促進制度における障害者については「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断している。
例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「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」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされているのではないか。
- 一方、障害者雇用促進制度における障害者の規定については、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害」を「障害」とする等の障害者基本法の改正も踏まえ、対象の曖昧さを排除する観点から、対象の明確化等について法制的な検討を行うべきではないか。

◎ 障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）

（定義）

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。

◎ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）

（用語の意義）

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 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をいう。

(2) 就労の困難さに視点を置いた判断の在り方について

○ 障害者雇用促進制度の対象となる障害者であることの判断に関し、就労の困難さに視点を置いた判断の在り方についてどう考えるか

- ◎ 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報告書
(平成24年8月3日)(抄)
- 障害者雇用促進制度の対象となる障害者は、就労の困難さに視点を置いて判断し、それぞれの障害者の状況に応じたきめ細かな支援を実施することが重要である。
- 就労の困難さに視点を置いた判断を行うに当たっては、心身機能・構造上の損傷といった医学モデルと社会環境といった社会モデルのどちらか一方の観点では十分ではなく、双方の観点をもって判断されることが必要である。ただし、就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種、就職前後又は就職後の時間的経過等によっても異なるものであるため、判断のための一律の基準を作るのは困難である。
- 一方、現在の障害者雇用促進法においては、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものとなっていると評価できる。
- なお、障害者であることを判断するにあたっては、まずは個人の特性等の把握が重要であるため、現在の方法を基本としつつ、就労の困難さという観点からの判断の精度を高める工夫を行うことが必要である。
- 具体的には、心身機能・構造上の損傷に関する医学的判断を医師の診断書、意見書等により確認し、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」について支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断することが重要である。
- また、就労支援や職場定着の段階における必要な支援については、本人の意向を尊重しつつ、ハローワーク、支援機関、医療関係者、企業など関係者が一同に会し、どのような支援が必要かについて話し合う場を設けるなど、関係者間の連携が重要である。



- 現在の障害者雇用促進法の対象となる障害者であることの判断は、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものと評価してよいか。
- 就労の困難さの判断の在り方についてどう考えるか。例えば、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」について支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断することを通じて、就労の困難さの判断の精度を高めることについてどう考えるか。

第2 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

(1) 雇用義務制度の趣旨・目的について

○ 雇用義務制度の趣旨・目的についてどう考えるか

◎ 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報告書

(平成24年8月3日)(抄)

(雇用義務制度の趣旨・目的について)

○ 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。

○ なお、その他、関連する意見として、雇用義務の前提となる雇用環境の整備については、完全に整備されることを待つことは現実的ではない、障害者と一緒に働く中で障害者雇用への理解が進み、さらに雇用拡大が進むのではないかとの意見もあった。

○ 他方、対象範囲の検討にあたっては、各企業が障害者を適切に雇用管理できるようにするためにも企業の状況・実態等に基づく慎重な検討が必要であり、事業主の必要以上の負担や健常者の雇用への影響といった視点も必要であるとの意見もあった。



○ 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

② 対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されること
が必要ではないか。

○ また、上記以外に雇用義務制度の対象範囲の検討にあたって、留意すべき事項はあるか。

(2) 精神障害者の取扱い

○ 精神障害者の雇用率制度における取扱いについてどう考えるか

◎ 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報告書
(平成24年8月3日)(抄)

(精神障害者の雇用義務化に関するこれまでの議論)

○ 精神障害者の雇用義務化については、(1)に記載したとおり、これまでも継続的に議論がされてきたが、平成16年12月の労働政策審議会意見書では、「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。」とされ、「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。」とされていた。

(精神障害者の雇用義務化について)

○ 精神障害者に対する企業の理解の進展や雇用促進のための助成金や就労支援機関における支援体制の強化等の支援策の充実など、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ことから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当である。

○ 義務化の意味合いは非常に重く、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点からは、実施時期については、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であることを踏まえ、慎重に結論を出すことが求められる。

○ また、精神障害者の雇用義務化にあたっては、企業の理解等に不十分な点もあり企業内で理解を得られる環境作りが必要で、その対応を適切に行うとともに、精神障害者の特性として、症状の波があるといったこともあり、個人と企業とのマッチングや定着を支援する体制や企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実が必要である。

○ なお、精神障害者保健福祉手帳の取得による障害の開示は、本人の意向によるものであり、精神障害者を雇用義務の対象とする際の対象者の把握・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で判断することが適当である。



○ (1)の雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、精神障害者を雇用義務の対象とすることについてどう考えるか。

○ 義務化の意味合いは非常に重く、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点も踏まえ、実施時期についてどう考えるか。

○ また、精神障害者の雇用義務化にあたっては、
・ 企業内で理解を得られる環境作り
・ 個人と企業とのマッチングや定着を支援する体制や企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実
を図ることが必要ではないか。

- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合の対象者の把握・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で判断することについてどう考えるか。

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。

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) その他の障害者について

○ 障害者手帳を所持しないその他の発達障害者、難治性疾患患者等の雇用率制度における取扱いについてどう考えるか

- ◎ 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報告書
(平成24年8月3日)(抄)
- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等に対しても、障害特性に応じて適切な支援が受けられるようにすることが重要である。
- 現状としては、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等については、企業が雇用できる一定の環境が整っていないことから、企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くことが必要である。
- また、対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である。



- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、
- ・ 企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くこと
 - ・ 対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要ではないか。
- その上で、(1)の雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、障害者手帳を所持しないその他の障害者を雇用義務の対象とすることについてどう考えるか。

第3 雇用率制度に関するその他の論点

(1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

○ ダブルカウント制度についてどう考えるか

◎ 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報告書
(平成24年8月3日)(抄)
(ダブルカウント制度について)

○ ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。

○ 一方、就労の困難度という捉え方が従来と異なり、重度障害者とする基準が実態と乖離する部分があるのであれば、より効果的なものにするために実態に応じた見直しを検討していくべきとの意見もあった。

○ また、長時間労働が難しい精神障害者を短時間で雇用し、長時間労働を目指していく過程は企業にとって労力を要するため、精神障害者の短時間労働をダブルカウントにより評価すべきとの意見もあったが、他の障害者との公平性の観点や精神障害の特性に関わらず、本人その他の事情で雇用契約が短時間である場合もあること等を考慮し、慎重な議論が必要である。



○ ダブルカウント制度について、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきたことを踏まえ、制度を継続していくことでよいか。

○ ダブルカウント制度の対象となる重度障害者についてどう考えるか。

(2) 特例子会社制度について

○ 特例子会社制度についてどう考えるか。

◎ 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報告書
(平成24年8月3日) (抄)

○ 特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、多くの障害者をもその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は継続していくことが必要である。

○ 一方、ノーマライゼーションの観点も踏まえ、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の受け皿という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを他の企業に普及・啓発させる等の役割も期待される。また、親会社と人事交流を行う等親会社の障害者雇用を積極化する仕組みとしても活用できるのではないかと意見があった。



○ 特例子会社制度が知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割を踏まえ、制度を継続していくことでよいか。

○ 特例子会社の今後の役割についてどう考えるか。

(3) 派遣労働者について

○ 派遣労働者の雇用率制度における取扱いについてどう考えるか

◎ 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報告書
(平成24年8月3日)(抄)

(派遣労働者としての障害者雇用について)

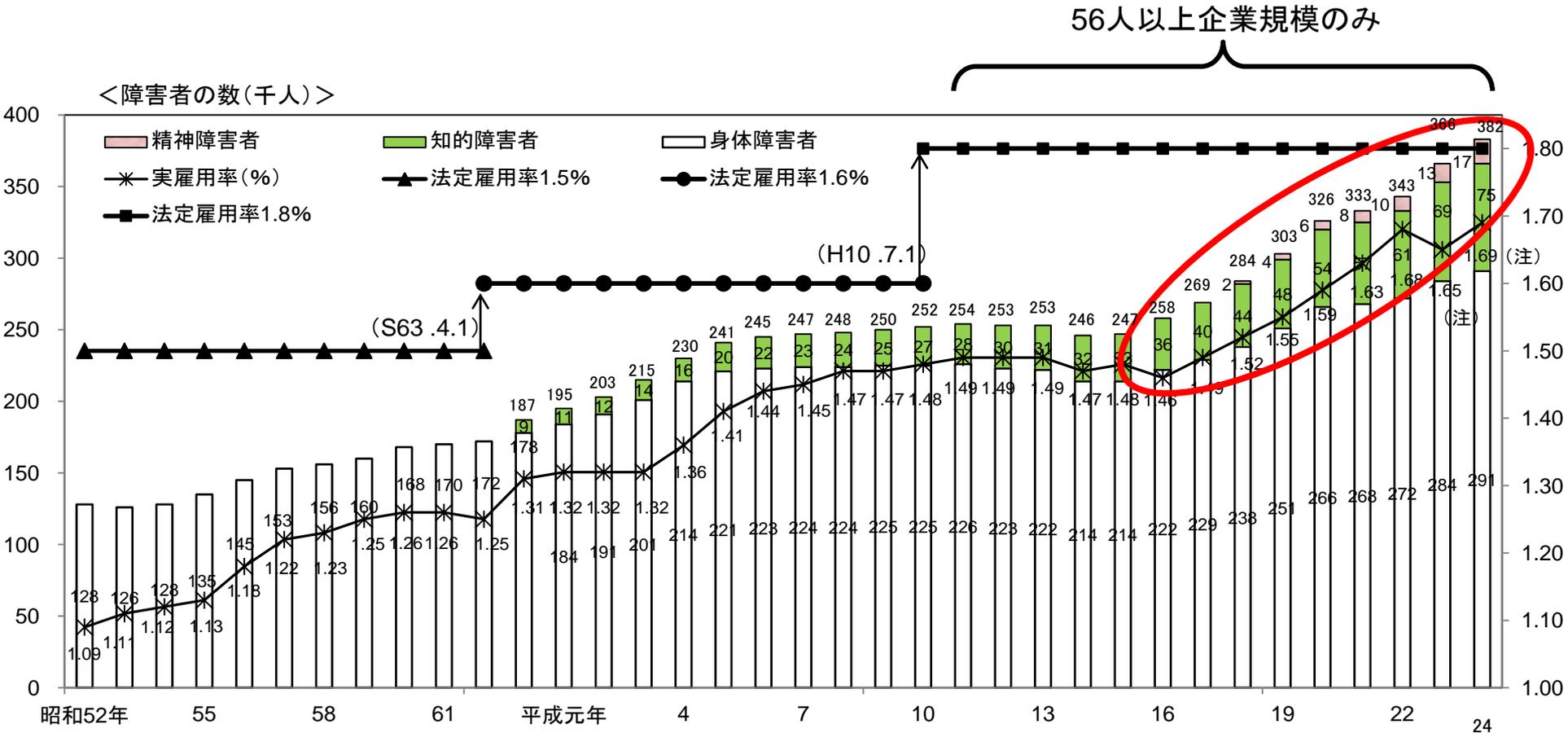
- 本研究会においては、派遣労働者の雇用率カウントについては、派遣先の負担が大きいことから派遣先に一定のインセンティブを与えることが考えられるのではないか、労働環境を派遣元が整備して送り出すのか、派遣先が整備するのかといった役割分担を考慮に入れて考えるべきではないかといった様々な意見があった。
- 派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討する必要がある。



- 派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討すべきではないか。

近年の障害者雇用の状況

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.69%** **法定雇用率達成企業割合 46.8%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は9年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。



(注)平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。

障害種別の障害者雇用の状況

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用者が増加。
- 特に精神障害者が大きく増加。

	平成23年	平成24年	増減	
障害者数 (人)	366,199.0	382,363.5	+16,164.5	4.4%
身体障害者	284,428.0	291,013.5	+6,585.5	<u>2.3%</u>
知的障害者	68,747.0	74,743.0	+5,996.0	<u>8.7%</u>
精神障害者	13,024.0	16,607.0	+3,583.0	27.5%
実雇用率 (%)	1.65	1.69	+0.04pt	—

企業数	75,313	76,308	+995	1.3%
達成企業数	34,102	35,694	+1,592	4.7%
達成企業割合 (%)	45.3%	46.8%	+1.5pt	—

公的機関の障害者雇用状況(平成24年6月1日現在)

○ 民間企業に率先垂範する立場にも関わらず、**都道府県教育委員会に未達成機関**が多数。

(%)

		法定雇用率(※)	実雇用率	雇用率達成割合
国		2.1	2.31	100(39/39機関)
	厚生労働省	〃	2.57	—
都道府県	知事部局	2.1	2.46	100(47/47)
	その他の機関		2.32	89.8(97/108)
市町村		2.1	2.25	86.4(1,998/2,312)
教育委員会	都道府県	2.0	1.88	51.1(24/47)
	市町村		1.87	82.4(61/74)

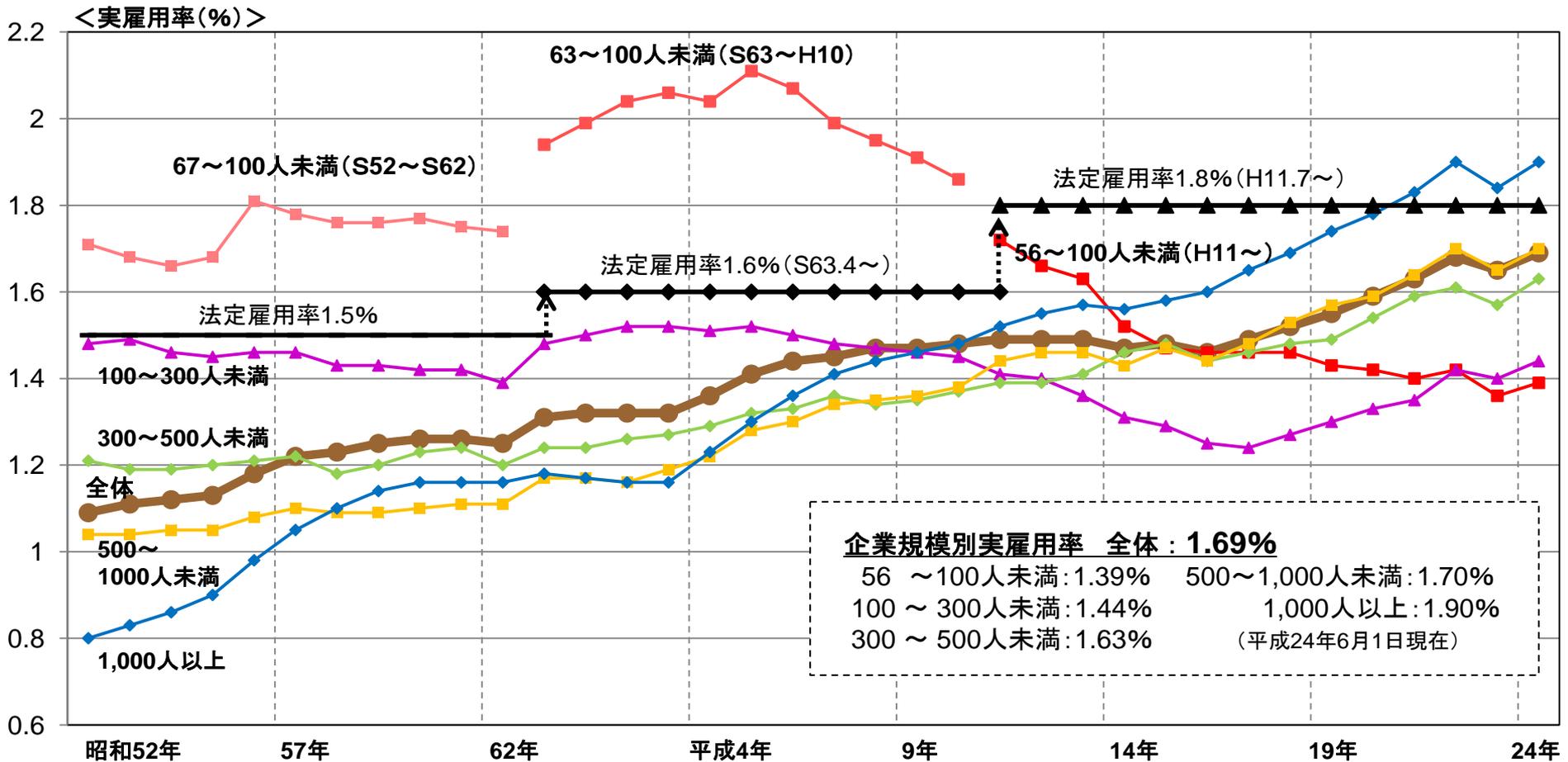
※ 平成25年4月1日から、国・都道府県・市町村は2.3%、教育委員会は2.2%に改正

(参考) 国の機関における障害種別の障害者雇用の状況

		平成23年	平成24年	増減	
障害者数	(人)	6,869.0	7,105.0	+236	3.4%
	身体障害者	6,413.0	6,527.5	+114.5	1.8%
	知的障害者	223.5	268.5	+45	20.1%
	精神障害者	232.5	309.0	+76.5	32.9%

企業規模別の障害者雇用状況

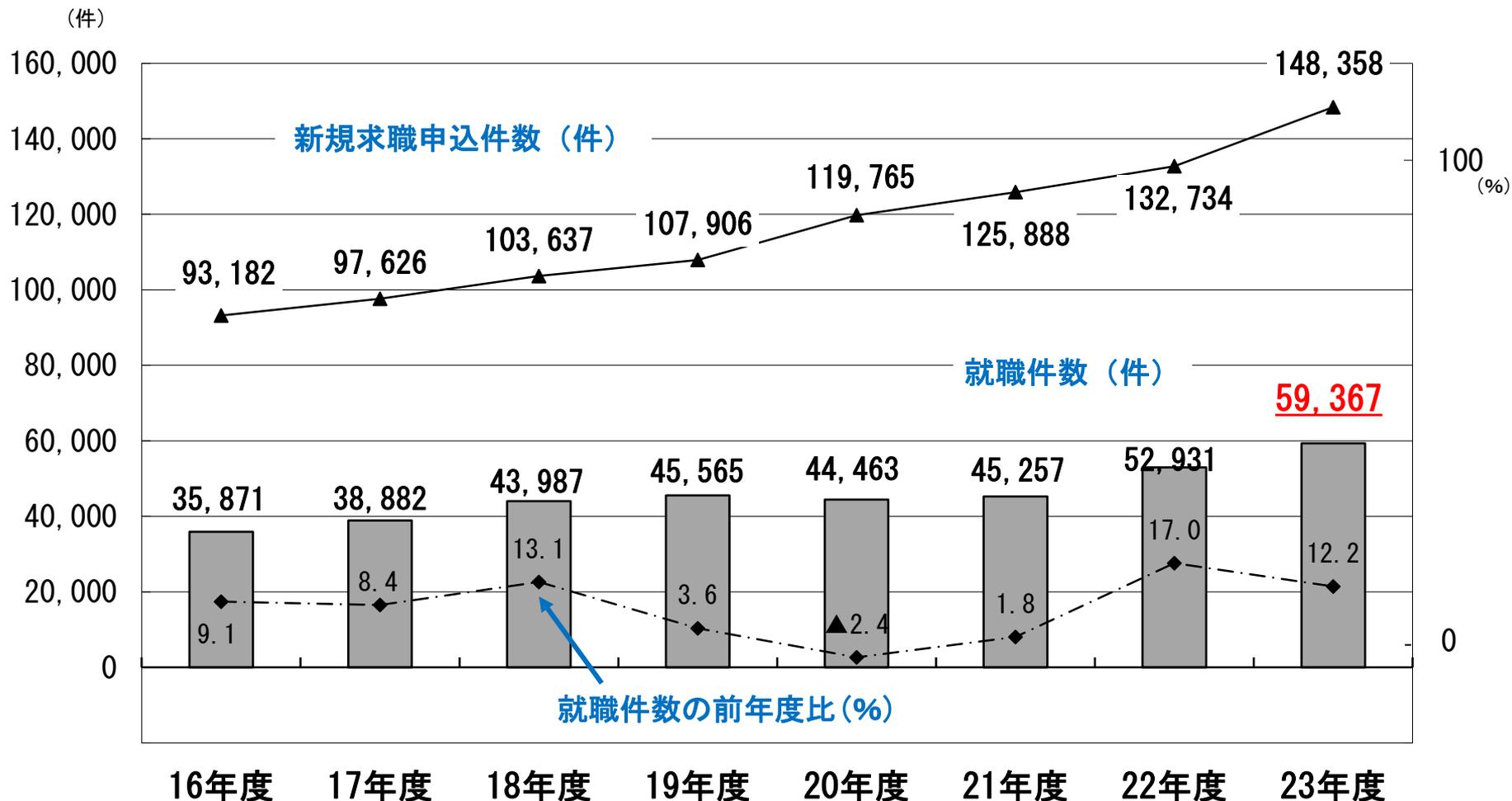
- 平成9年以前は、300人未満の中小企業が平均を上回って推移。特に、100人未満が牽引。
- 平成10年以後は、1000人以上の大企業が平均を上回って推移。逆に、100人未満、100～300人未満の取組に遅れ。



(注) 雇用義務のある56人以上(※)規模の企業の集計 ※昭和52年～昭和62年までは67人以上、昭和63年～平成10年までは63人以上

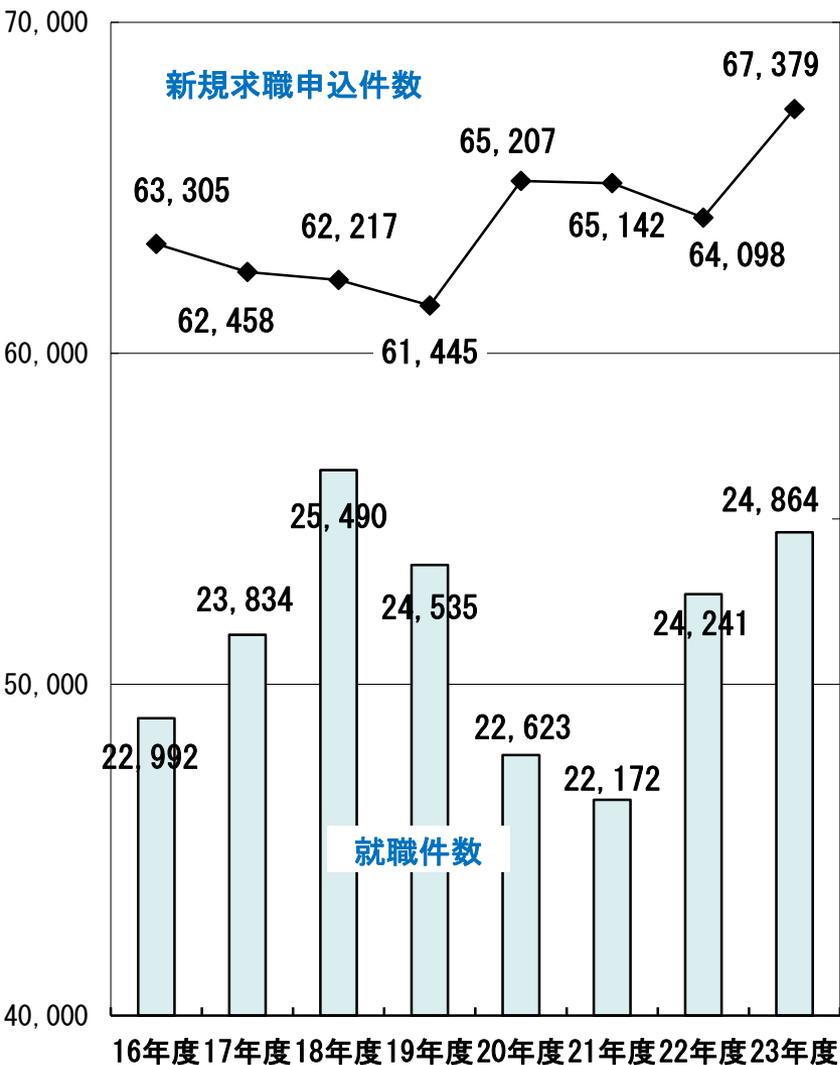
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成23年度の就職件数・新規求職者数は、**前年度から更に増加**。
- 特に、就職件数は**約6万件となり、過去最高を更新**。

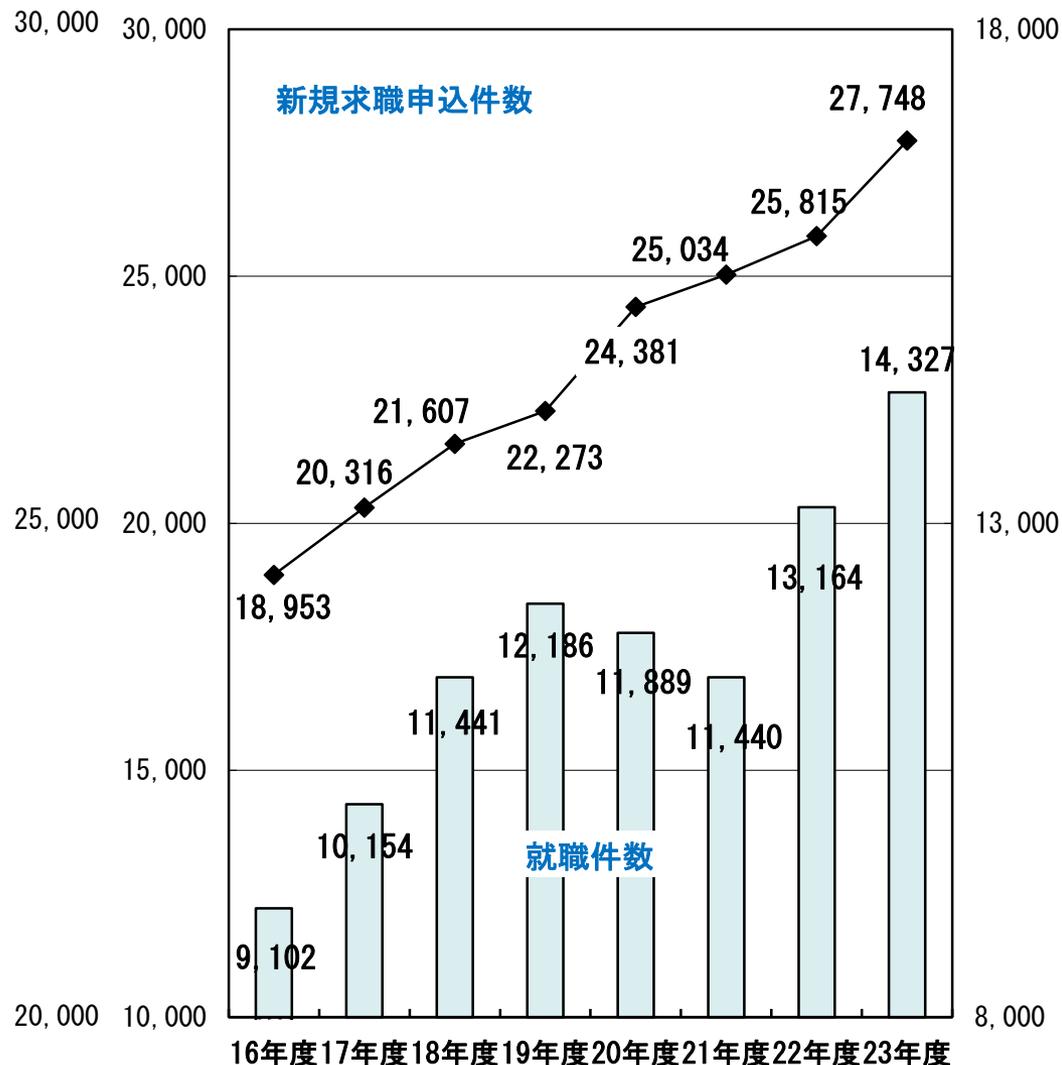


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者

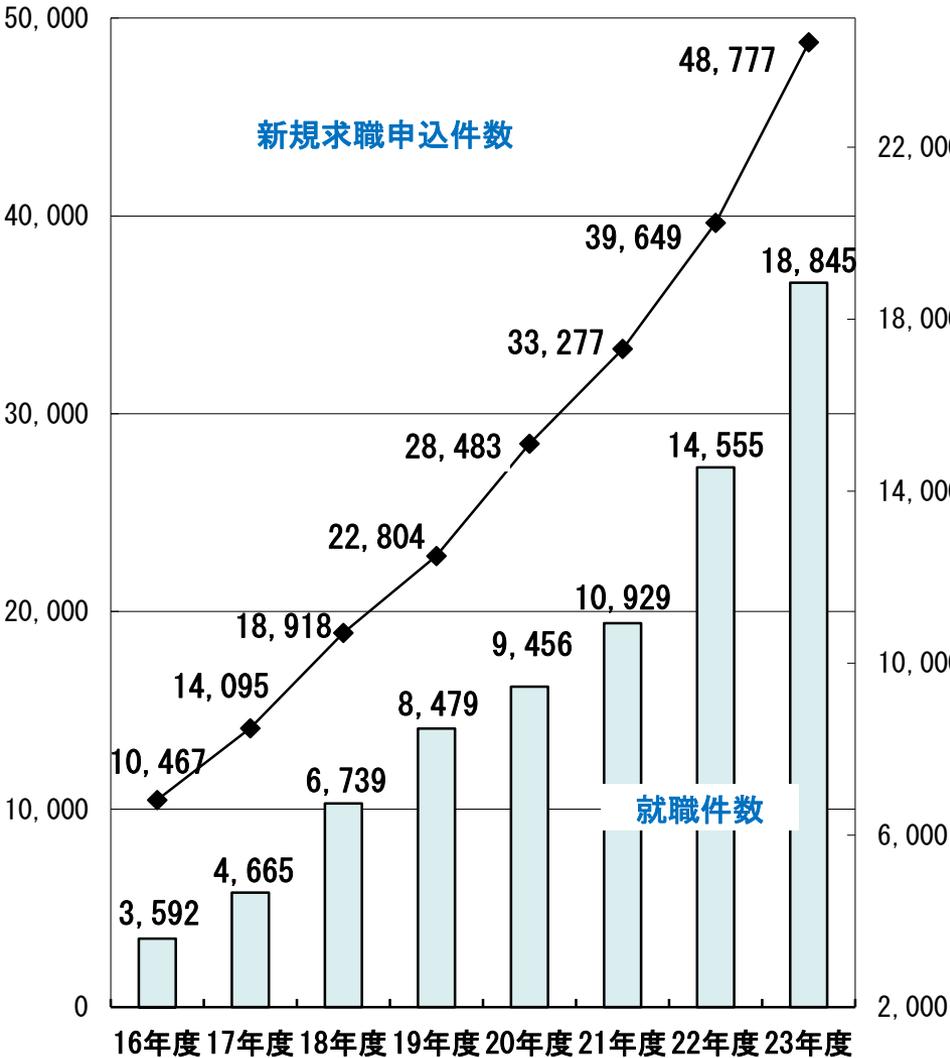


知的障害者



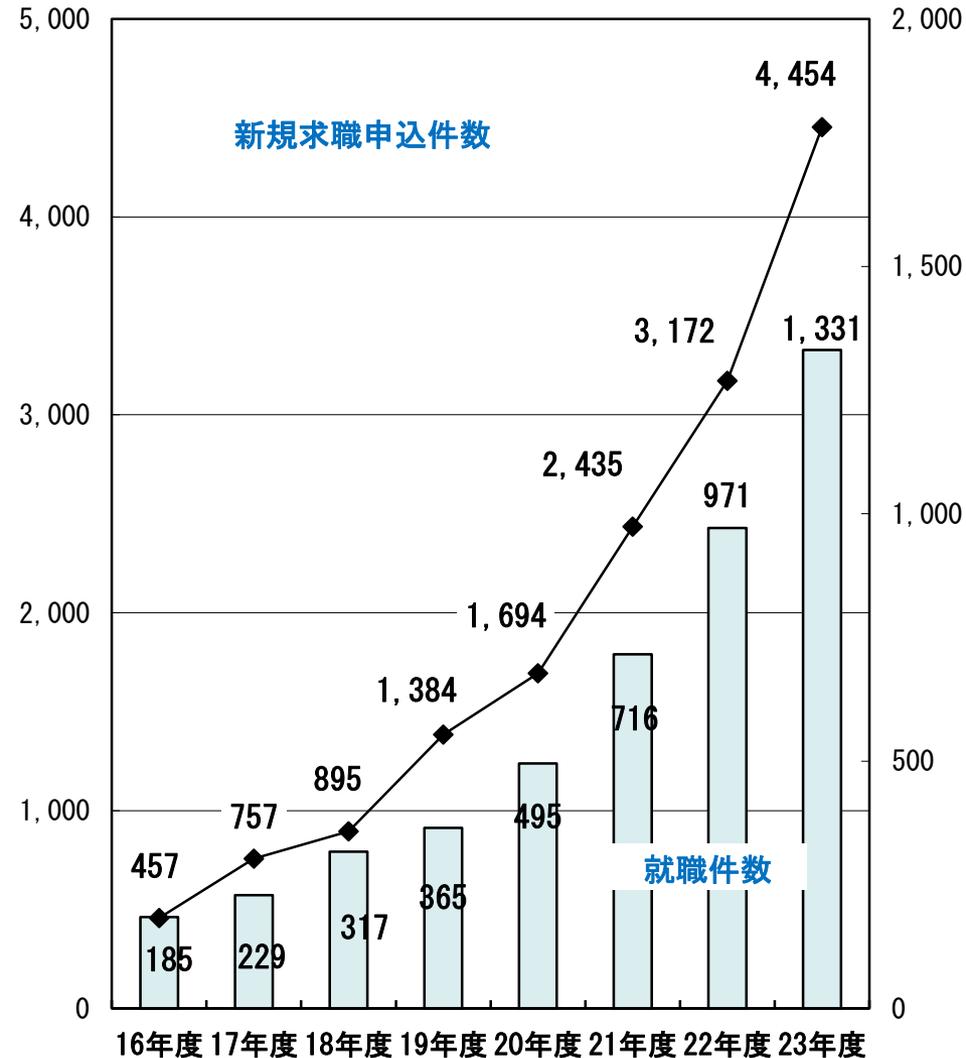
ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者



その他

(発達障害、高次脳機能障害、難病など)



障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

(1) 公共職業安定所(ハローワーク)〔545カ所〕(厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

	平成18年度	平成23年度	
新規求職件数	103,637件	148,358件	+43.2%増
就職件数	43,987件	59,367件	+35.0%増

(2) 地域障害者職業センター〔各都道府県47所、5支所〕((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

	平成18年度	平成23年度	
利用者数	26,189件	30,857件	+17.8%増
職リハ計画作成件数	17,410件	24,328件	+39.7%増

(3) 障害者就業・生活支援センター(知事が指定した社会福祉法人、NPO等が運営)〔316センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

	平成18年度	平成23年度	
設置箇所数	110箇所	313箇所	+203箇所
支援対象者数(1センター当たり)	203〔22,339〕人*	303〔94,960〕人*	+49.3%増
就職件数(1センター当たり)	33〔3,634〕件*	44〔13,769〕件*	+33.3%増

*〔〕内
は全国計

(1) ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取組

1 雇用率達成指導の強化

○ 雇入れ計画期間及び公表猶予基準の見直し

- ・雇入れ計画期間の短縮(3年→2年)
- ・公表猶予基準の見直し

※ 平成24年1月1日以降適用

2 障害者に対する職業紹介等の充実

- ・ 相談・支援体制の充実・強化(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の強化(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組

- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等

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%

(2) 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

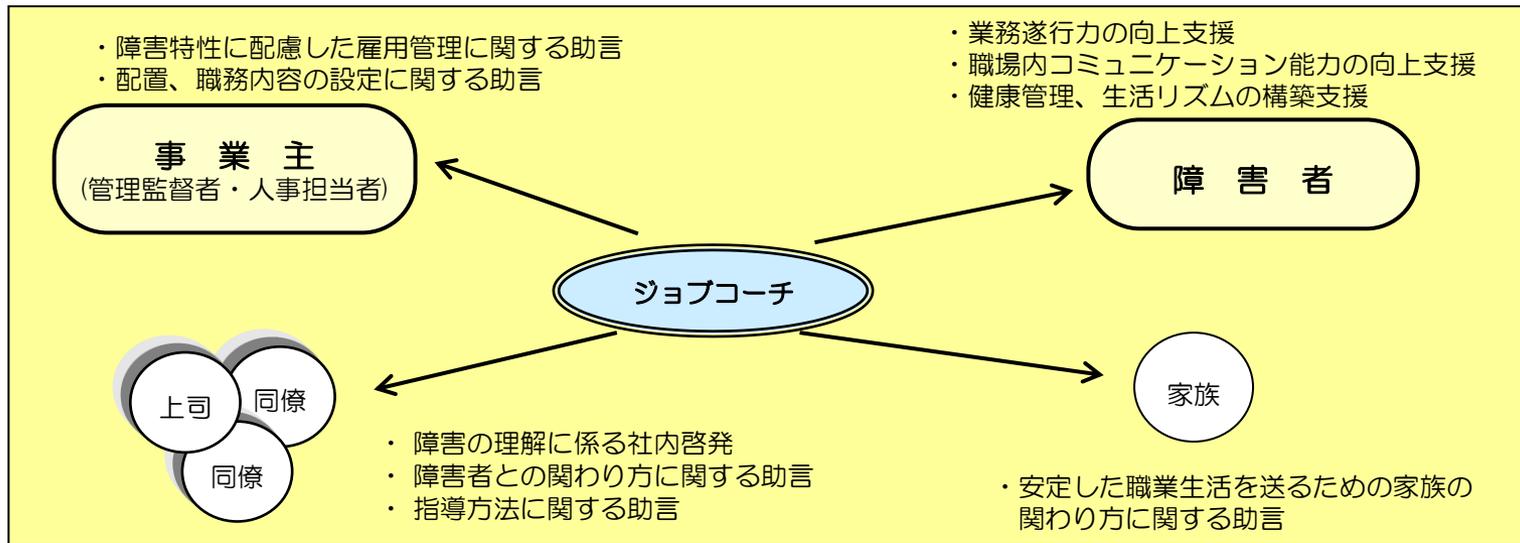
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

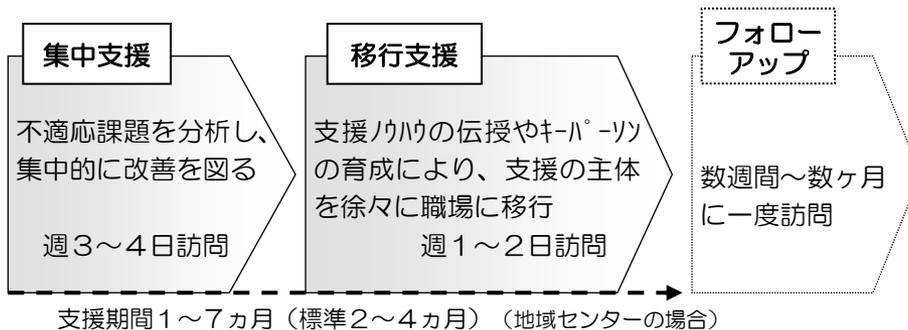
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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(24年3月末現在)

計1,206人	地域センターのジョブコーチ	309人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	777人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	120人

◎支援実績(23年度、地域センター)

支援対象者数 3,342人

職場定着率(支援終了後6ヶ月) 87.4%

(支援終了後6ヵ月:22年10月～23年9月までの支援修了者の実績)

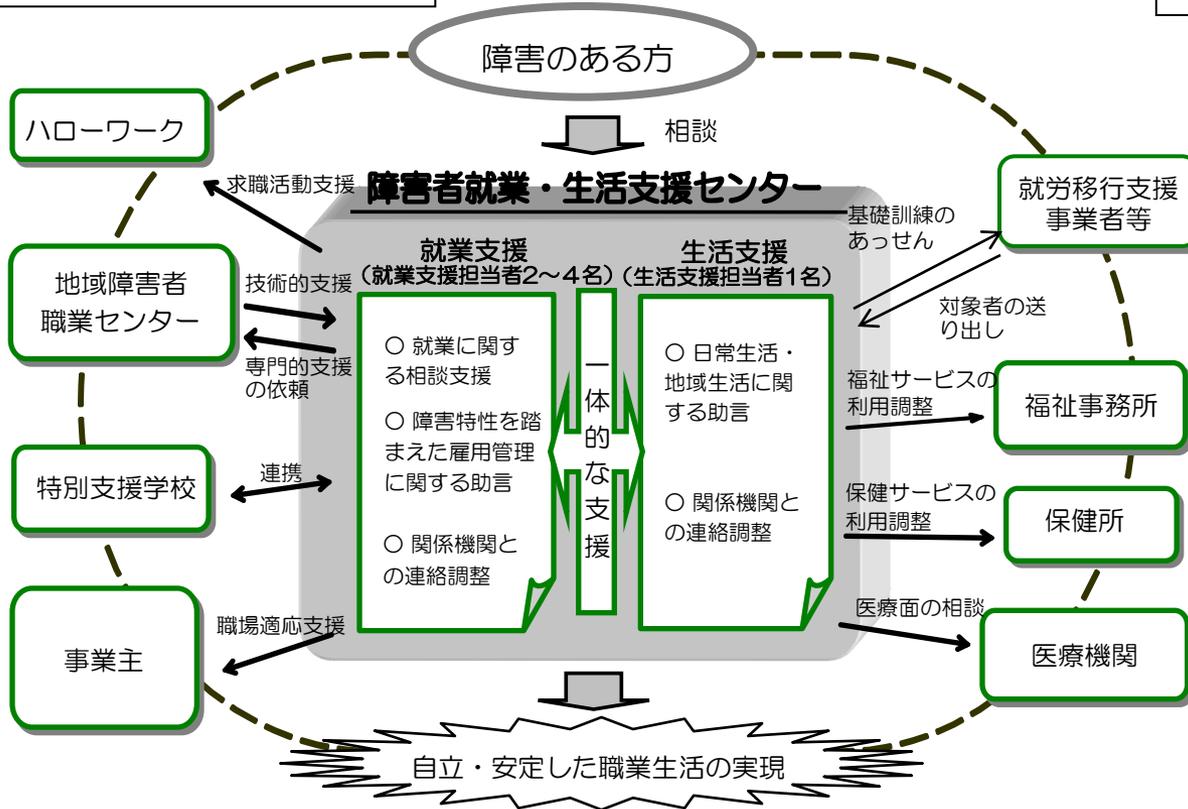
(3) 障害者就業・生活支援センター

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 316センター（平成24年11月現在）

雇用と福祉のネットワーク

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

【23年度実績】 対象者数 94,960人
 就職件数 13,769件 就職率 69%

◎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

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。（平成18年4月から実施）

② 精神障害者雇用トータルサポーターの配置

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。

③ 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。

④ 精神障害者雇用安定奨励金

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。

⑤ 精神障害者に対する総合的雇用支援

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センターで実施）

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。

◎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。

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。

② 特定求職者雇用開発助成金

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。

③ 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。

④ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

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。

⑤ 職場支援従事者配置助成金

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。

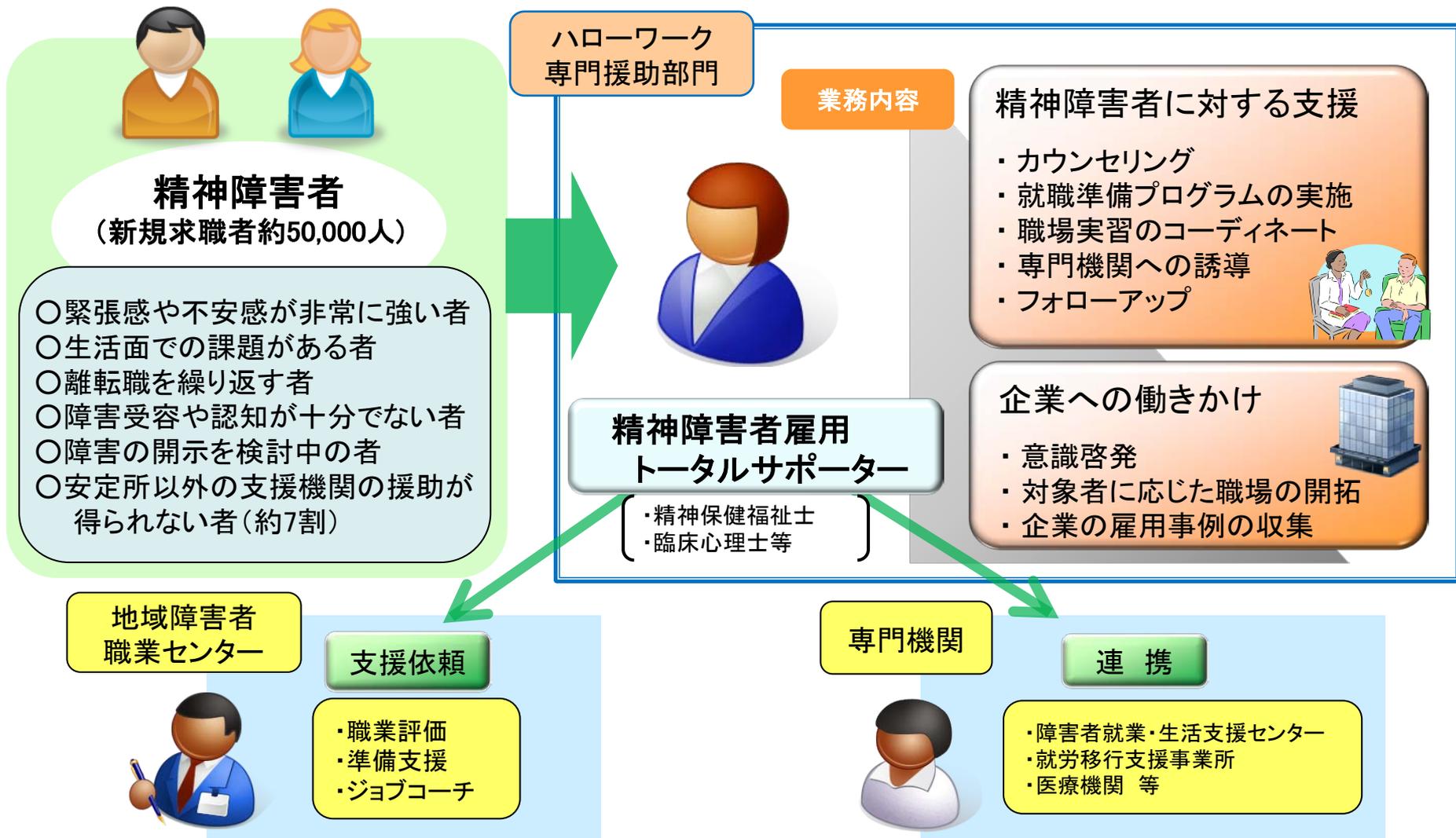
⑥ 障害者就業・生活支援センター事業

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。（24年11月現在：316か所）

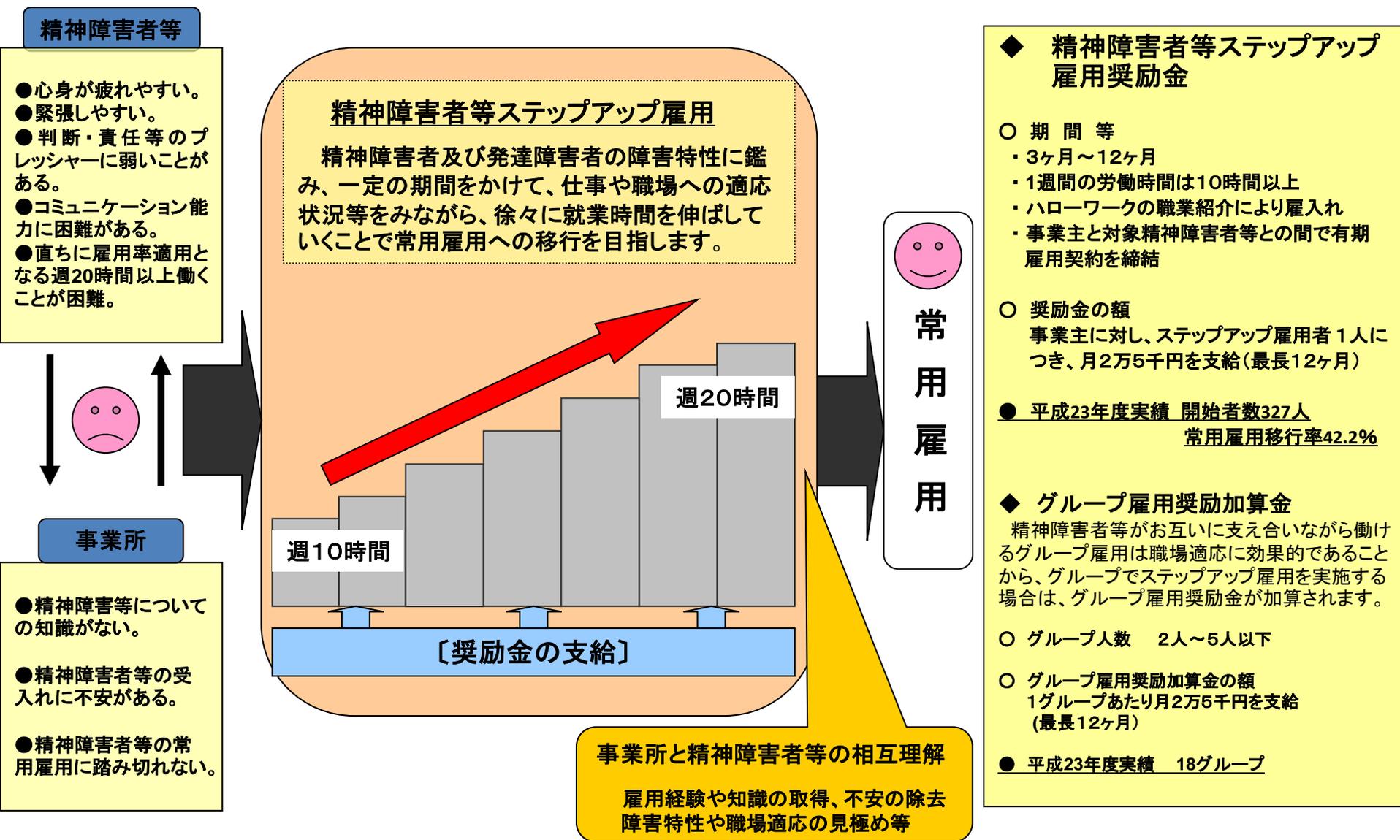
① 精神障害者雇用トータルサポーターの配置

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、企業に対して精神障害者の雇用に関する意識啓発などの業務を実施

- 平成23年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 77.5% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合
- 配置人数 301人(平成24年9月末現在)



② 「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



③ 精神障害者雇用安定奨励金の概要

(平成22年度新規事業)

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。

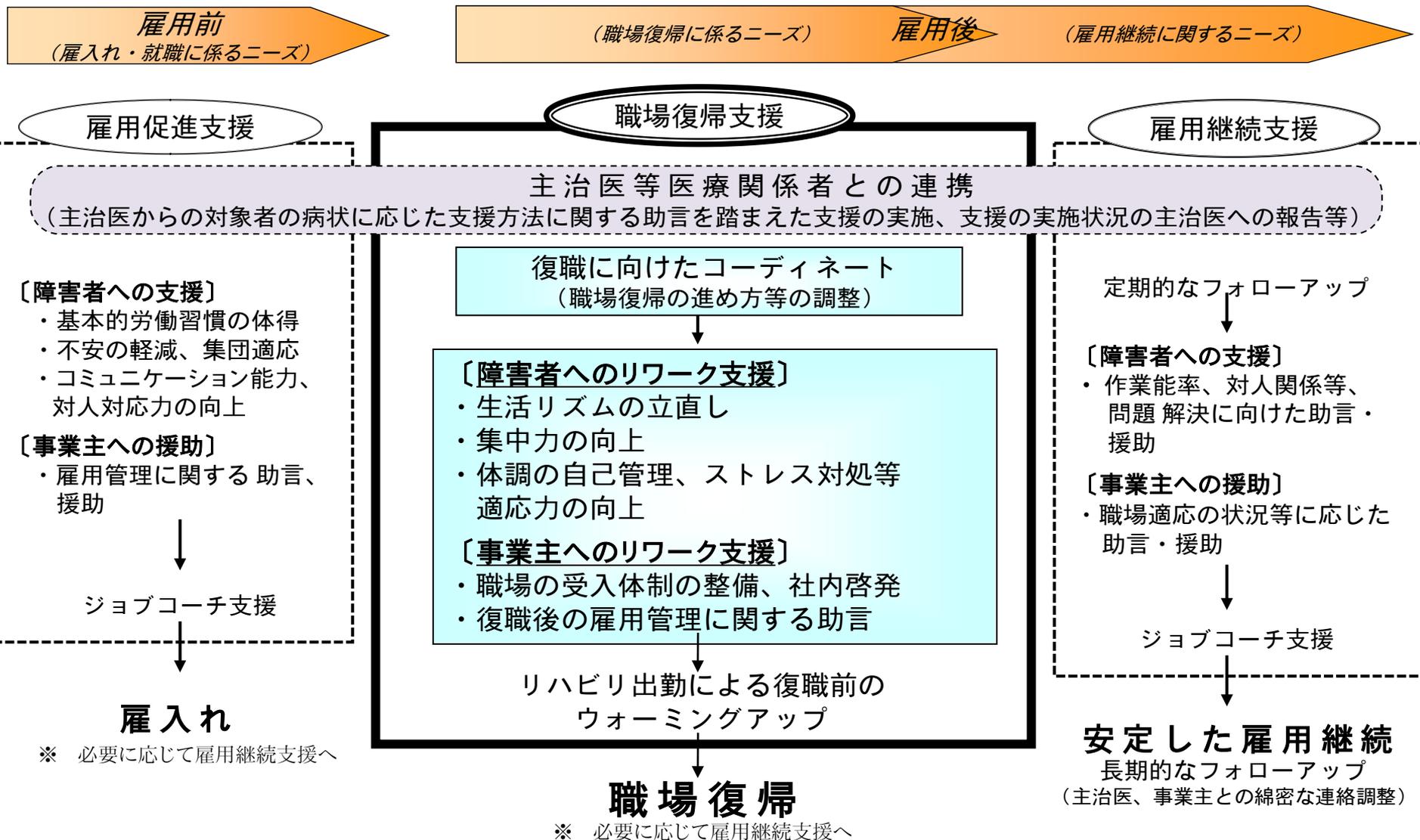
●平成23年度実績 支給件数3件／利用届出提出件数9件

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	

④ 精神障害者に対する総合的雇用支援

◎ 主治医等との連携の下、職場復帰支援（リワーク支援）など支援ニーズに応じた精神障害者に対する総合的な雇用支援を全国の地域障害者職業センターで実施



●23年度実績 職場復帰支援の復職率 85.4% (支援対象者数1,953人)

⑤ 医療機関等との連携による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の職業紹介業務等を目指す。

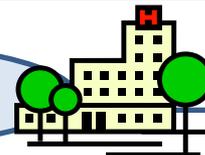
●平成23年度実績 ジョブガイダンス受講人数1,779人(全国の377箇所の医療機関等で実施)

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」・「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)
 - 求職活動の方法(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

【医療機関等の職員向け】

- 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：
 - 精神障害と雇用(雇用事例、その効果等)
 - 精神障害者の雇用状況(障害者雇用率の状況等)
 - 精神障害者等を支援する機関との連携
 - 安定所の業務内容
 - 安定所での相談・支援の進め方 等

就職に向けた取組

(求職活動、職業訓練等)

安定所と連携した就労支援

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

働く精神障害者からのメッセージ発信事業

平成14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】

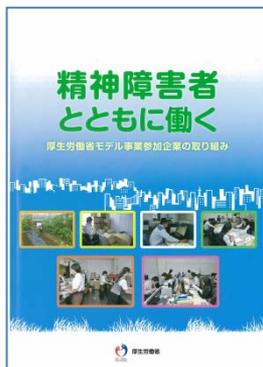
開催場所： 埼玉、東京、山梨、三重、鹿児島
参加者： 計1,285人

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・求職者雇用支援機構による 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



発達障害者の雇用支援施策

◎ 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11月現在:316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)

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

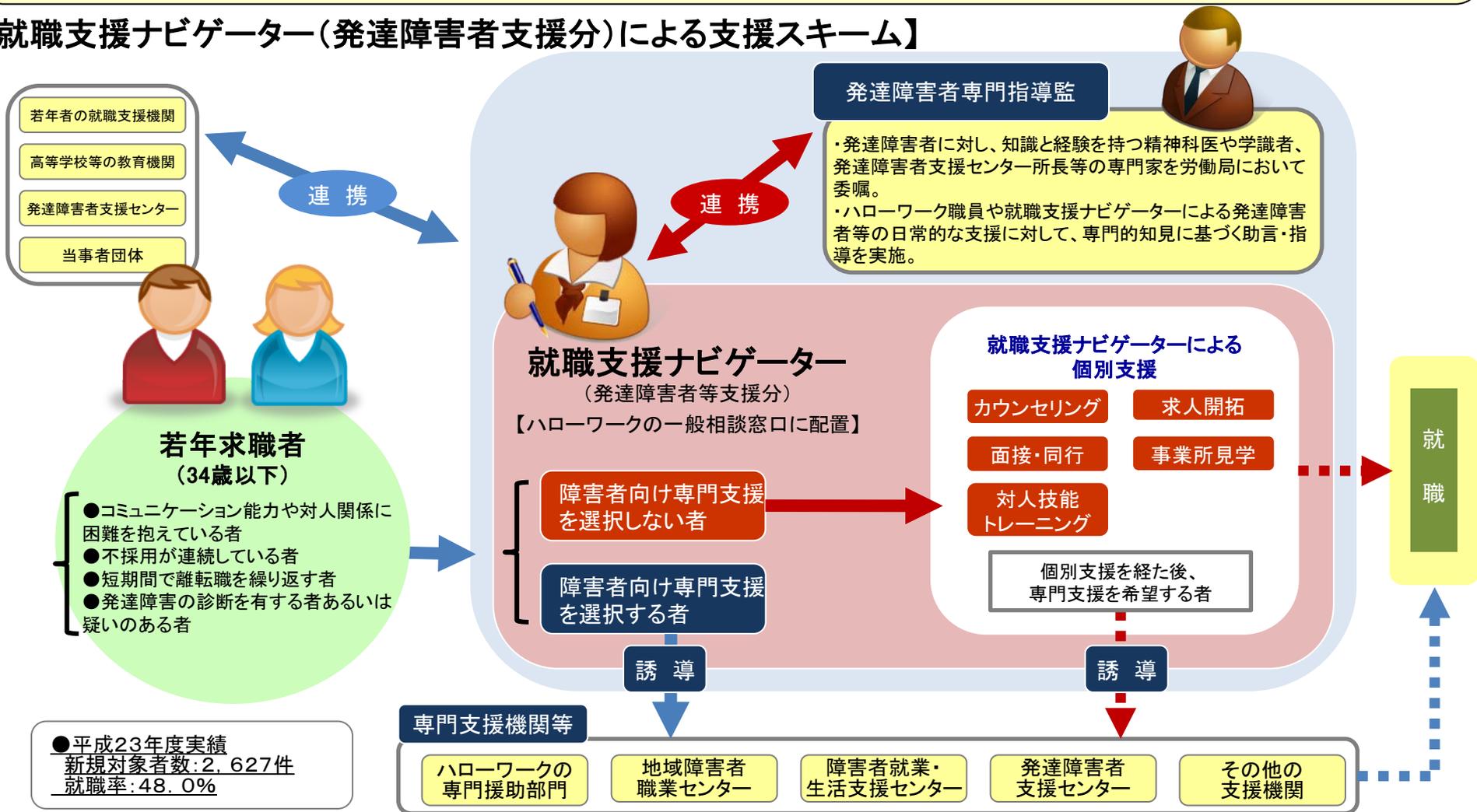
●ニート等の若年者に対する就職支援と障害者に対する就労支援の両面から、コミュニケーション能力に困難を抱える要支援者向けの総合的な支援を行う事業を実施。

①若年者の就職支援を行う機関と障害者の就労支援機関の連携体制を構築。

②発達障害等、様々な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要支援者に対して、自らの特性と支援の必要性についての気づきを促し、適切な支援への誘導を行う。

③発達障害者に対する専門的支援の強化を図ること等により、要支援者のニーズに応じた適切な相談・支援を実施し、要支援者の円滑な就職の促進を図る。

【就職支援ナビゲーター(発達障害者支援分)による支援スキーム】



●平成23年度実績
新規対象者数: 2,627件
就職率: 48.0%

※平成24年度実施局(予定): 富山、福井、山梨、和歌山、鳥取、島根、徳島、高知以外の39局(石川、滋賀、奈良、香川、佐賀は24年新規実施)

② 発達障害者就労支援者育成事業

趣旨

発達障害者の就労支援に対するニーズが高まる中で、発達障害者の雇用促進と職業生活の安定に資するため、支援機関や事業主等の発達障害者に対する理解を促進し、就労支援ノウハウを付与する以下の事業を実施する。
(平成18年度から実施)

民間団体等に委託
(22年度～ 10カ所)

都道府県労働局で実施
(23年度～ 47局で実施)

就労支援関係者講習

発達障害者に対する就労支援に係る知識、ノウハウを付与するため、各方面の関係者を集めて講習を実施。

対象者

- ・医療、保健、福祉及び教育等関係機関における支援者
- ・障害者雇用関係業務を行う労働機関職員

内容

- 以下の内容を含む講習とする。
- ・障害者雇用対策の現状
 - ・発達障害者の障害特性及び職業生活上の課題
 - ・発達障害者の特性を踏まえた効果的な支援技法 等

体験交流会

発達障害者の職業生活上の様々な困難や支援ニーズ等を把握するため、在職・求職中の発達障害者と就労支援者等が専門家の助言を得ながら、意見交換を行う交流会を実施。

対象者

- ・医療、保健、福祉及び教育等関係機関における支援者
- ・障害者雇用関係業務を行う労働機関職員
- ・事業主又は人事労務担当者
- ・在職・求職中の発達障害者

内容

- 以下の内容を含む交流会とする。
- ・発達障害者本人が就職活動において困難を感じていること
 - ・発達障害者本人が支援機関に求めること 等

体験型啓発周知事業

発達障害者に対する理解を促進し、雇用管理のノウハウを付与するため、事業所等において、短期間の職場実習を実施。

対象者

- ・事業主
- ・求職中の発達障害者

内容

- ・職場実習(2週間程度)
- ・職場実習前の事前打合せ
- ・職場実習後における専門家を招いての意見交換会 等

発達障害者の就労支援を行うための地域の共通基盤を形成

③ 発達障害者雇用開発助成金

●平成23年度実績 支給件数63件／雇入れ件数41件

1 趣旨

発達障害のある人は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴うが、事業主においては、発達障害者の雇用経験が少ないことや、発達障害者について職務遂行上障害となる症状等が明確になっていないことなどから、適切な雇用管理を行うことが困難な状況にある。

このため、発達障害者を新たに雇用し、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い、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。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者を、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 支給金額

50万円(中小企業の場合 135万円)※

※ 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

(3) 雇用管理に関する事項の把握・報告

事業主は、対象労働者に関する勤務状況、配慮した事項その他雇用管理に関する事項を把握・報告

④ 発達障害者に対する体系的支援プログラム

- 発達障害者は、個別の多様な障害特性に配慮したより専門的な支援が必要であることから、障害者職業総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」を平成19年度から一部のセンターで試行的に実施し、平成24年度からは14センターにおいて先行的に導入。
- 平成25年度から、「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国(47センター及び多摩支所)で新たに導入し、発達障害者に対する職業リハビリテーションサービスの充実・強化を図る。

ワークシステム・サポートプログラム

センター内での技能体得のための講座(技能体得講座)
【8週間程度】

- ・ 問題解決技能
- ・ 対人技能
- ・ リラクゼーション技能
- ・ 作業マニュアル作成技能

事業所での体験実習等を通じた実践的な支援(実践的支援)
【4週間程度】

- ・ 事業所での体験実習を実施(各種技能を事業所で実践的に支援)
- ・ 事業所での状況を踏まえ、技能体得講座等を再実施

個別課題の対応策等について
の話し合い

個別相談

実施状況や翌日の支援内容等の確認等

技能体得講座で学んだ技能の実践、その結果を踏まえた再支援

常設の模擬的就労場面を活用した作業支援

センター内での作業支援から事業所内での作業支援に移行させ、技能体得講座、作業支援、個別相談を体系的に実施

求職活動支援

- ・ 応募する事業所に合わせてナビゲーションブック(対象者の特性や対応方法等を説明する資料)を活用。
- ・ 応募する事業所に合わせた面接練習を実施。
- ・ 事業所面接にカウンセラーが同行し、ナビゲーションブックに基づき説明。
- ・ 事業所に対して、対象者の雇入れに係る職場環境調整の助言や支援制度の紹介等を実施。

発達障害者就労支援ネットワークの構築

ハローワーク、発達障害者支援センター等の関係機関による連絡協議会、個別の関係機関との調整等を通じて、支援対象者の把握、他の支援機関への誘導等、地域の実情に応じた発達障害者の就労支援ネットワークを構築

発達障害者は障害者としての支援の流れに乗っていない者が多いため、普通高校や大学等の一般校や新卒応援ハローワーク等、これまでセンターと関わりがなかった広範な機関との連携を新たに構築

難治性疾患患者に対する雇用支援施策

◎難治性疾患患者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)

◎難治性疾患患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11月現在：316か所)

① 難治性疾患患者雇用開発助成金

●平成23年度実績 支給件数236件／雇入れ件数239件

1 趣旨

いわゆる難病のある人は、その疾病の特性により、就職・職場定着の面で様々な制限・困難に直面しているが、事業主においては、難病のある人の雇用経験が少ないことや、難病のある人について職務遂行上障害となる症状等が明確になっていないことなどから、適切な雇用管理を行うことが困難な状況にある。

このため、難病のある人を新たに雇用し、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い、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。



2 内容

(1) 対象事業主

難病のある人※1を、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れる事業主

(2) 支給金額

50万円(中小企業の場合 135万円)※2

(3) 雇用管理に関する事項の把握・報告

事業主は、対象労働者に関する勤務状況、配慮した事項その他雇用管理に関する事項を把握・報告

※1 難治性疾患克服研究事業(臨床調査研究分野)の対象疾患(平成24年4月現在で130疾患)を対象とする。

また、筋ジストロフィーを含む。

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

② 難治性疾患患者の就労に関するマニュアル等



「難病就業支援 マニュアル」

(平成20年3月
高齢・障害雇用支援
機構障害者職業総合
センター)



「難病(特定疾患)を 理解するために ～事業主のための Q&A～」

(平成19年3月
厚生労働省委託事業
「難病の雇用管理の
ための調査・研究会」)

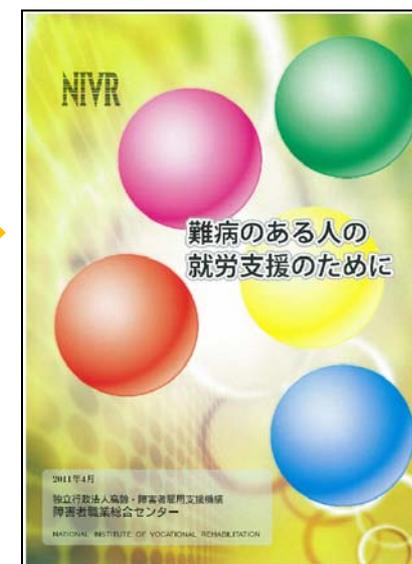
「難病のある人の 雇用管理・ 就業支援 ガイドライン」

(平成19年3月
厚生労働省委託事業
「難病の雇用管理の
ための調査・研究会」)



「難病のある人の 就労支援の ために」

(平成23年4月
高齢・障害者雇用
支援機構障害者
職業総合センター)



各種参考データ集

- 実雇用率へのカウントから雇用義務化の検討に至るまでの雇用状況の変化
- 都道府県別の障害者の雇用状況（平成 24 年 6 月 1 日現在）
- ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（都道府県別）
- 都道府県別の障害者の解雇者数
- 精神障害者の定着状況について
- 障害者の平均勤続年数の推移（障害種別）
- ハローワークにおける専門相談員の配置状況（都道府県別）
- 障害者就業・生活支援センターの支援実績（都道府県別）

実雇用率へのカウントから雇用義務化の検討に至るまでの雇用状況の変化

【障害者の雇用者数(人)】

	実雇用率のカウント時	雇用義務化の検討時	伸び幅
知的障害者	9,407 (昭和63年) 	24,037.0 (平成8年)	+14,630.0 (156%増)
精神障害者	1,917.5 (平成18年) 	16,607.0 (平成24年)	+14,689.5 (766%増)

※数値はいずれも各年6月1日時点

【ハローワークの就職件数(件)】

	実雇用率のカウント時	雇用義務化の検討時	伸び幅
知的障害者	6,926 (昭和63年度) 	7,360 (平成8年度)	+434 (6%増)
精神障害者	6,739 (平成18年度) 	18,845 (平成23年度)	+12,106 (180%増)

都道府県別の障害者の雇用状況(平成24年6月1日現在)

	企業数(社)		実雇用率(%)		雇用障害者数(人)		身体障害者		知的障害者		精神障害者	
		前年差		前年差		前年比		前年比		前年比		前年比
1 北海道	2,772	23	1.78	0.05	9,704.5	5.4%	7,267.0	3.3%	2,109.0	8.2%	328.5	46.3%
2 青森	731	19	1.70	0.03	2,223.5	4.3%	1,594.5	2.8%	556.5	5.9%	72.5	31.8%
3 岩手	774	30	1.79	0.02	2,318.0	6.1%	1,522.5	4.0%	693.0	9.0%	102.5	20.6%
4 宮城	1,164	68	1.63	0.03	3,975.5	5.4%	2,922.0	3.5%	896.5	7.6%	157.0	37.7%
5 秋田	581	12	1.56	0.03	1,554.0	3.9%	1,107.5	2.9%	408.5	4.6%	38.0	33.3%
6 山形	759	13	1.64	0.09	2,174.0	7.5%	1,657.5	4.9%	433.5	8.6%	83.0	95.3%
7 福島	1,079	39	1.64	0.05	3,458.0	4.7%	2,518.0	3.2%	811.0	8.6%	129.0	12.2%
8 茨城	1,200	5	1.59	0.05	4,061.5	4.9%	2,973.0	2.3%	923.0	8.8%	165.5	42.1%
9 栃木	933	52	1.59	0.01	2,880.5	3.6%	2,121.0	0.6%	644.5	9.5%	115.0	36.9%
10 群馬	1,123	9	1.59	0.04	3,726.5	3.7%	2,725.0	0.4%	886.5	12.4%	115.0	27.1%
11 埼玉	2,330	△ 32	1.62	0.11	9,166.0	9.1%	6,037.0	5.0%	2,626.0	15.2%	503.0	34.0%
12 千葉	1,779	62	1.63	0.06	7,552.5	6.3%	5,201.5	5.0%	1,964.0	5.5%	387.0	33.9%
13 東京	16,062	264	1.66	0.05	141,453.5	4.4%	112,854.5	2.5%	21,913.5	9.1%	6,685.5	25.8%
14 神奈川	3,673	33	1.63	0.07	15,556.0	4.4%	11,464.5	1.2%	3,204.0	11.8%	887.5	27.1%
15 新潟	1,451	12	1.59	0.05	4,543.5	5.3%	3,310.0	1.6%	1,028.5	13.7%	205.0	34.9%
16 富山	851	△ 3	1.71	0.06	3,000.5	3.8%	2,440.5	2.6%	463.0	8.4%	97.0	11.5%
17 石川	812	16	1.57	0.01	2,330.5	1.7%	1,932.0	0.6%	310.5	2.3%	88.0	30.4%
18 福井	559	△ 9	2.27	0.08	2,218.5	4.3%	1,361.0	4.1%	748.5	2.3%	109.0	25.3%
19 山梨	452	△ 12	1.69	0.02	1,258.5	-1.6%	923.5	-5.8%	260.0	5.5%	75.0	42.9%
20 長野	1,293	△ 35	1.83	0.01	4,865.5	0.3%	3,410.5	-2.0%	1,227.5	2.4%	227.5	32.7%
21 岐阜	1,187	11	1.70	0.05	4,137.5	4.6%	2,951.0	3.1%	1,043.5	7.1%	143.0	20.2%
22 静岡	2,294	26	1.65	0.04	8,574.5	3.7%	6,173.5	3.3%	2,110.5	4.2%	290.5	9.0%
23 愛知	4,872	129	1.61	0.02	23,688.0	3.6%	18,273.5	2.1%	4,460.5	6.9%	954.0	21.2%
24 三重	877	△ 7	1.57	0.06	2,584.0	3.8%	1,970.0	2.7%	495.0	4.3%	119.0	25.3%
25 滋賀	631	2	1.78	0.18	2,141.0	11.7%	1,452.0	8.2%	595.0	16.8%	94.0	43.5%
26 京都	1,438	9	1.80	0.02	6,563.5	2.5%	5,055.5	1.4%	1,287.5	3.6%	220.5	25.6%
27 大阪	6,273	7	1.69	0.06	37,004.5	3.4%	29,740.5	0.9%	5,973.0	12.1%	1,291.0	33.5%
28 兵庫	2,698	17	1.79	0.07	11,397.5	4.2%	8,241.5	1.9%	2,833.0	9.0%	323.0	27.9%
29 奈良	455	△ 4	2.15	0.07	1,651.0	5.4%	975.5	6.6%	612.5	1.5%	63.0	31.3%
30 和歌山	472	17	1.89	0.07	1,525.5	10.0%	1,104.5	6.5%	330.0	16.0%	91.0	40.0%
31 鳥取	362	0	1.80	0.02	984.5	-0.1%	667.5	-5.4%	254.0	6.1%	63.0	55.6%
32 島根	453	6	1.88	0.04	1,331.5	3.9%	873.0	-1.0%	382.5	12.7%	76.0	25.6%
33 岡山	1,171	17	1.82	0.08	4,566.0	5.8%	3,031.5	0.9%	1,363.5	14.7%	171.0	38.5%
34 広島	1,820	18	1.78	0.01	7,888.0	4.5%	5,329.0	1.5%	2,071.5	10.2%	487.5	16.3%
35 山口	746	△ 9	2.28	0.04	3,426.5	1.5%	2,028.5	-0.4%	1,220.0	3.5%	178.0	11.6%
36 徳島	348	△ 7	1.68	0.01	1,106.5	2.5%	806.0	0.2%	257.5	8.6%	43.0	11.7%
37 香川	662	△ 2	1.75	0.04	2,394.0	1.2%	1,872.0	0.2%	446.0	0.5%	76.0	43.4%
38 愛媛	789	9	1.71	0.07	2,642.5	5.1%	1,909.5	2.1%	618.5	12.4%	114.5	21.2%
39 高知	427	20	1.98	0.10	1,414.0	7.9%	915.5	6.2%	384.5	9.5%	114.0	17.5%
40 福岡	2,877	54	1.69	0.06	11,758.0	5.9%	9,511.5	4.4%	1,852.0	7.3%	394.5	48.6%
41 佐賀	458	△ 6	2.13	△ 0.03	1,682.5	-3.4%	1,132.0	-3.2%	497.5	-6.5%	53.0	27.7%
42 長崎	766	9	2.08	0.04	2,416.5	2.9%	1,633.5	0.6%	715.5	7.3%	67.5	17.4%
43 熊本	983	35	1.97	△ 0.03	3,305.0	3.3%	2,375.0	1.6%	701.0	4.9%	229.0	18.7%
44 大分	656	18	2.10	0.10	2,387.0	6.8%	1,879.0	2.3%	422.5	29.0%	85.5	21.3%
45 宮崎	612	11	1.96	0.02	1,936.5	1.5%	1,411.0	-0.2%	478.5	6.2%	47.0	6.8%
46 鹿児島	905	27	1.92	△ 0.01	3,212.5	6.4%	2,634.5	7.9%	493.5	-2.8%	84.5	19.0%
47 沖縄	698	22	1.95	0.15	2,624.0	13.2%	1,724.0	9.9%	736.5	14.5%	163.5	54.2%
合計	76,308	995	1.69	0.04	382,363.5	4.4%	291,013.5	2.3%	74,743.0	8.7%	16,607.0	27.5%

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況(都道府県別)(平成23年度)

	新規求職申込件数(件)					就職件数(件)														
	身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他					
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比					
1 北海道	6,561	11.3%	3,051	4.8%	1,145	7.9%	2,120	28.2%	245	-9.6%	2,736	13.2%	1,207	6.2%	546	0.9%	897	35.1%	86	13.2%
2 青森	1,345	14.9%	618	6.4%	262	8.7%	426	39.2%	39	-9.3%	677	17.9%	304	3.1%	159	17.8%	201	51.1%	13	18.2%
3 岩手	1,580	17.6%	608	13.2%	364	25.1%	553	17.4%	55	25.0%	888	15.8%	322	10.3%	211	-0.5%	332	36.1%	23	21.1%
4 宮城	2,655	20.0%	1,204	16.3%	532	26.7%	845	22.3%	74	12.1%	1,093	8.6%	415	-13.2%	279	23.5%	369	28.1%	30	114.3%
5 秋田	1,014	17.4%	501	3.9%	205	27.3%	270	41.4%	38	26.7%	485	12.5%	232	6.9%	126	20.0%	113	11.9%	14	75.0%
6 山形	1,117	18.0%	553	9.5%	200	8.7%	314	39.6%	50	51.5%	594	-0.3%	278	-7.9%	118	-15.1%	178	28.1%	20	25.0%
7 福島	2,183	18.5%	1,079	22.3%	347	8.4%	682	15.0%	75	59.6%	986	25.8%	481	28.6%	197	17.3%	281	25.4%	27	50.0%
8 茨城	2,714	16.1%	1,145	6.5%	517	6.2%	975	30.5%	77	175.0%	1,233	21.2%	466	4.3%	325	22.6%	422	45.5%	20	33.3%
9 栃木	1,854	26.6%	875	18.6%	373	13.4%	566	48.9%	40	135.3%	907	5.0%	359	-7.0%	221	0.5%	313	28.8%	14	-6.7%
10 群馬	1,871	7.9%	891	9.5%	381	3.8%	557	8.6%	42	5.0%	836	6.2%	390	7.4%	216	8.0%	215	0.5%	15	50.0%
11 埼玉	6,781	12.8%	2,931	4.2%	1,320	10.0%	2,373	24.0%	157	78.4%	2,114	2.6%	797	-4.2%	616	0.7%	669	11.1%	32	128.6%
12 千葉	5,936	18.0%	2,448	3.6%	1,233	25.8%	2,151	32.1%	104	76.3%	1,922	18.4%	699	1.0%	574	30.8%	629	30.8%	20	81.8%
13 東京	17,081	6.6%	8,124	3.4%	2,885	2.0%	5,682	12.5%	390	34.0%	4,607	5.3%	1,939	0.8%	1,231	0.1%	1,372	17.6%	65	22.6%
14 神奈川	8,797	10.7%	3,495	1.3%	1,733	5.4%	3,374	23.7%	195	54.8%	2,479	10.2%	946	1.8%	721	8.3%	771	23.0%	41	51.9%
15 新潟	2,049	12.1%	902	-3.3%	421	14.7%	650	31.8%	76	117.1%	1,056	10.7%	461	-0.2%	256	20.8%	308	16.7%	31	93.8%
16 富山	1,414	15.8%	649	6.4%	189	-4.1%	512	45.5%	64	3.2%	845	22.6%	350	10.1%	156	21.9%	307	40.8%	32	28.0%
17 石川	1,553	9.6%	622	2.5%	191	-2.1%	692	18.7%	48	50.0%	811	20.1%	278	-9.2%	123	33.7%	394	47.0%	16	77.8%
18 福井	901	23.3%	436	10.9%	150	22.0%	281	36.4%	34	277.8%	603	25.9%	277	6.9%	90	-4.3%	208	69.1%	28	833.3%
19 山梨	1,055	11.8%	428	-3.8%	179	27.9%	420	29.6%	28	-20.0%	453	15.3%	143	-25.1%	118	131.4%	180	30.4%	12	-7.7%
20 長野	3,060	16.2%	1,186	6.4%	502	11.3%	1,264	24.3%	108	111.8%	1,488	18.1%	525	1.9%	281	8.5%	652	39.0%	30	76.5%
21 岐阜	2,385	12.1%	1,157	2.3%	514	9.8%	627	34.3%	87	42.6%	1,205	23.1%	515	11.2%	365	17.0%	287	54.3%	38	111.1%
22 静岡	4,225	12.2%	1,769	6.8%	1,046	7.4%	1,275	21.0%	135	66.7%	1,971	18.7%	763	12.0%	556	3.0%	614	46.9%	38	81.0%
23 愛知	7,809	17.7%	3,382	11.2%	1,414	2.1%	2,810	34.6%	203	70.6%	3,424	26.3%	1,240	4.0%	963	31.4%	1,174	53.7%	47	113.6%
24 三重	2,038	11.3%	992	5.9%	299	7.6%	700	22.6%	47	4.4%	960	17.1%	446	7.2%	202	21.7%	293	30.8%	19	35.7%
25 滋賀	1,823	9.6%	703	-4.0%	385	-3.8%	603	39.9%	132	30.7%	771	7.4%	265	-6.7%	246	24.9%	224	11.4%	36	0.0%
26 京都	3,151	9.6%	1,363	-0.5%	628	8.5%	1,049	19.6%	111	131.3%	1,408	7.4%	532	-2.6%	365	-3.4%	482	35.4%	29	-6.5%
27 大阪	13,028	2.8%	6,171	2.4%	2,838	-8.1%	3,741	9.0%	278	131.7%	3,775	6.1%	1,783	4.5%	1,017	5.8%	928	7.0%	47	104.3%
28 兵庫	5,504	15.2%	2,924	5.7%	1,078	31.0%	1,373	25.7%	129	34.4%	2,261	12.4%	1,112	6.7%	552	14.3%	553	19.2%	44	100.0%
29 奈良	1,369	12.0%	695	7.9%	291	12.8%	326	14.4%	57	62.9%	549	5.2%	248	-4.2%	150	-6.8%	137	48.9%	14	40.0%
30 和歌山	1,017	5.1%	508	-3.4%	216	20.0%	265	6.4%	28	115.4%	484	6.1%	211	1.4%	138	7.0%	127	15.5%	8	-11.1%
31 鳥取	849	14.0%	315	12.5%	159	-6.5%	336	25.8%	39	39.3%	461	14.4%	172	3.0%	104	-1.0%	166	37.2%	19	90.0%
32 島根	1,143	16.4%	392	6.2%	251	6.8%	437	33.2%	63	26.0%	651	16.5%	202	16.8%	161	4.5%	251	20.7%	37	54.2%
33 岡山	2,491	8.5%	1,028	3.9%	571	3.1%	770	17.9%	122	22.0%	1,327	22.0%	476	15.3%	378	24.8%	431	24.9%	42	55.6%
34 広島	3,407	8.9%	1,344	0.2%	597	7.4%	1,363	21.6%	103	-6.4%	1,614	11.1%	563	-8.6%	366	22.8%	655	28.7%	30	0.0%
35 山口	1,500	7.1%	702	-1.0%	236	-8.2%	506	33.2%	56	3.7%	783	5.1%	314	-13.0%	128	-7.2%	319	42.4%	22	0.0%
36 徳島	655	32.9%	287	20.1%	189	56.2%	152	25.6%	27	125.0%	374	2.2%	165	4.4%	112	-7.4%	92	19.5%	5	-50.0%
37 香川	1,186	12.0%	600	8.7%	202	19.5%	350	14.4%	34	6.3%	536	-3.6%	247	-6.4%	123	-1.6%	154	1.3%	12	-20.0%
38 愛媛	1,448	9.8%	642	-0.2%	259	2.4%	490	31.7%	57	11.8%	731	21.0%	320	13.1%	162	5.9%	231	54.0%	18	0.0%
39 高知	898	5.0%	395	-1.3%	153	-10.0%	310	28.6%	40	-9.1%	397	-5.0%	165	-11.8%	74	-34.5%	135	35.0%	23	27.8%
40 福岡	6,612	15.5%	3,587	9.0%	1,033	10.2%	1,830	33.3%	162	28.6%	2,451	9.0%	1,300	5.1%	461	1.1%	644	25.0%	46	12.2%
41 佐賀	1,264	13.1%	664	9.0%	201	-5.6%	352	41.9%	47	-2.1%	565	5.0%	275	-2.5%	118	2.6%	153	28.6%	19	-13.6%
42 長崎	2,109	17.4%	1,012	5.2%	446	34.7%	580	27.5%	71	44.9%	850	3.2%	412	-5.1%	185	-3.6%	226	26.3%	27	42.1%
43 熊本	2,928	8.1%	1,135	-1.6%	430	13.5%	1,193	11.1%	170	68.3%	1,266	3.3%	496	-0.4%	182	-22.2%	536	19.4%	52	18.2%
44 大分	1,792	16.8%	950	13.9%	220	17.6%	565	23.1%	57	5.6%	795	24.8%	398	6.4%	126	29.9%	251	69.6%	20	11.1%
45 宮崎	1,613	11.5%	816	6.0%	263	19.5%	478	19.8%	56	-3.4%	852	18.8%	407	9.7%	139	3.7%	281	42.6%	25	66.7%
46 鹿児島	2,535	16.4%	1,268	5.1%	356	14.1%	824	37.1%	87	50.0%	1,218	11.7%	626	1.1%	201	6.3%	371	39.0%	20	33.3%
47 沖縄	2,058	13.6%	832	7.5%	344	4.2%	765	20.1%	117	64.8%	875	22.5%	342	18.8%	189	3.3%	319	47.7%	25	-7.4%
合計	148,358	11.8%	67,379	5.1%	27,748	7.5%	48,777	23.0%	4,454	40.4%	59,367	12.2%	24,864	2.6%	14,327	8.8%	18,845	29.5%	1,331	37.1%

都道府県別の障害者の解雇者数(平成23年度)

	解雇者数(人)		身体障害者		知的障害者		精神障害者	
		前年度差		前年度差		前年度差		前年度差
1 北海道	70	14	46	18	23	△ 5	1	1
2 青森	19	△ 16	16	△ 4	2	△ 10	1	△ 2
3 岩手	26	1	16	2	9	0	1	△ 1
4 宮城	17	△ 4	16	2	1	△ 5	0	△ 1
5 秋田	18	1	15	8	3	△ 6	0	△ 1
6 山形	31	6	20	1	9	4	2	1
7 福島	39	△ 6	24	△ 16	12	7	3	3
8 茨城	34	23	16	7	17	16	1	0
9 栃木	32	△ 9	28	15	3	△ 20	1	△ 4
10 群馬	28	9	22	5	6	5	0	△ 1
11 埼玉	41	28	16	9	22	16	3	3
12 千葉	30	0	22	11	6	△ 13	2	2
13 東京都	153	33	110	26	29	△ 3	14	10
14 神奈川県	24	1	18	3	5	0	1	△ 2
15 新潟	36	2	25	1	10	1	1	0
16 富山	18	4	13	4	4	0	1	0
17 石川	14	△ 10	10	△ 2	3	△ 8	1	0
18 福井	10	△ 6	8	△ 1	2	△ 5	0	0
19 山梨	19	1	14	4	3	△ 3	2	0
20 長野	27	△ 12	16	△ 6	10	△ 5	1	△ 1
21 岐阜	22	10	14	5	8	5	0	0
22 静岡	36	△ 21	20	△ 13	14	△ 8	2	0
23 愛知	42	6	19	△ 7	18	12	5	1
24 三重	15	△ 10	15	△ 2	0	△ 8	0	0
25 滋賀	18	8	7	2	11	6	0	0
26 京都	20	△ 43	16	3	4	△ 37	0	△ 9
27 大阪	85	△ 18	70	17	12	△ 32	3	△ 3
28 兵庫	45	6	22	△ 13	21	18	2	1
29 奈良	18	△ 2	6	4	12	1	0	△ 7
30 和歌山	4	△ 6	2	1	2	△ 7	0	0
31 鳥取	6	△ 4	6	0	0	△ 4	0	0
32 島根	12	2	4	1	6	△ 1	2	2
33 岡山	19	△ 3	16	1	3	△ 3	0	△ 1
34 広島	19	△ 10	13	△ 3	6	△ 7	0	0
35 山口	19	△ 8	14	△ 4	2	△ 7	3	3
36 徳島	8	2	6	3	2	△ 1	0	0
37 香川	13	△ 8	8	△ 4	5	△ 4	0	0
38 愛媛	8	△ 11	6	△ 8	0	△ 4	2	1
39 高知	13	8	10	8	3	1	0	△ 1
40 福岡	19	△ 43	16	△ 14	2	△ 30	1	1
41 佐賀	19	△ 5	14	△ 3	4	△ 2	1	0
42 長崎	20	7	11	7	8	1	1	△ 1
43 熊本	23	2	20	9	3	△ 4	0	△ 3
44 大分	19	7	14	6	4	1	1	0
45 宮崎	23	△ 7	17	△ 7	6	0	0	0
46 鹿児島	13	△ 2	12	5	1	△ 7	0	0
47 沖縄	9	3	3	△ 2	6	5	0	0
合計	1,253	△ 80	852	79	342	△ 150	59	△ 9

精神障害者の定着状況について

1 「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」

○ ハローワークにおける職業紹介により、平成20年7月から同年10月末までに就職した精神障害者について、平成21年10月末時点の職場定着状況について調査。
(n=962件)

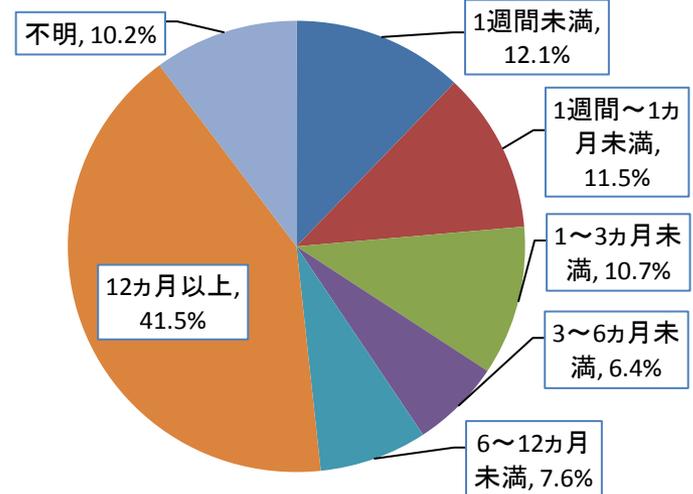
○ 在職期間が6か月以上は、49.1%

- ・障害者求人：66.1%
- ・一般求人：障害開示42.2%、非開示24.3%
- ・チーム支援：あり67.1%、なし43.3%

資料出所：(独)高齢・障害者雇用支援機構「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」(2010年3月)

* 全国のハローワーク本所461所(平成20年度)から抽出した110所を調査

ハローワークにおける職業紹介により就職した精神障害者の在職期間(n=962)



2 障害者就業・生活支援センター利用者の定着状況

○ 平成22年4月から平成23年3月末までに就職した精神障害者(2,832人)のうち、就職後6ヶ月経過時点での職場定着状況。(* 平成22年度に運営された272センターの実績を集計)

2,016人 / 2,832人 = 71.2%

(参考) 身体障害者 78.6%
知的障害者 85.6%
その他(発達等) 72.5%

3 地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者の定着状況

○ 平成22年10月から平成23年9月までのジョブコーチ支援を終了した精神障害者(704人)のうち、支援終了後6ヶ月経過時点での職場定着状況。

565人 / 704人 = 80.3%

(参考) 身体障害者 88.2%
知的障害者 89.0%
その他(発達等) 90.5%

障害者の平均勤続年数の推移(障害種別)

	平成10年	平成15年	平成20年
身体障害者	12年0ヶ月	10年0ヶ月	9年2ヶ月
知的障害者	6年10ヶ月	9年3ヶ月	9年2ヶ月
精神障害者	—	3年9ヶ月	6年4ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点(各年11月1日)までの勤続年数をいう。
ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

ハローワークにおける専門相談員の配置状況(都道府県別)(平成24年度)

(人)	ハローワーク数 (出張所/分室含 む)	就職支援ナビゲ ーター(障害者支援分)	就職支援ナビゲ ーター (発達障害者等支援 分)	就職支援 コーディネーター	精神障害者雇用 トータルサポーター
1 北海道	38	15	3	5	15
2 青森	9	4	1	2	3
3 岩手	12	3	1	1	2
4 宮城	10	7	1	2	5
5 秋田	11	3	1	1	5
6 山形	8	3	1	1	1
7 福島	14	4	1	2	2
8 茨城	13	6	1	2	5
9 栃木	12	4	1	1	2
10 群馬	12	4	1	2	2
11 埼玉	15	17	3	5	8
12 千葉	13	15	2	4	15
13 東京都	20	54	7	14	13
14 神奈川県	15	20	3	6	21
15 新潟	16	6	1	2	13
16 富山	7	3	0	1	2
17 石川	9	4	1	1	3
18 福井	6	3	0	1	2
19 山梨	7	2	0	1	1
20 長野	14	7	1	2	5
21 岐阜	10	7	1	2	7
22 静岡県	17	11	2	3	12
23 愛知	18	19	3	5	8
24 三重	9	4	1	2	5
25 滋賀	7	4	1	2	2
26 京都	12	11	1	3	4
27 大阪	18	34	6	9	15
28 兵庫県	22	15	3	5	25
29 奈良	5	3	1	2	4
30 和歌山	8	4	0	1	6
31 鳥取	4	3	0	1	3
32 島根	9	3	0	1	2
33 岡山	13	7	1	2	8
34 広島	15	10	1	1	3
35 山口	10	4	1	1	13
36 徳島	8	2	0	1	1
37 香川	7	3	1	1	2
38 愛媛	8	4	1	1	8
39 高知	6	3	0	1	4
40 福岡	19	15	3	4	12
41 佐賀	6	3	1	1	2
42 長崎	10	6	1	1	3
43 熊本	10	7	1	2	8
44 大分	7	5	1	2	2
45 宮崎	7	4	1	1	4
46 鹿児島	14	6	1	2	6
47 沖縄	5	5	1	1	7
合計	545	386	64	114	301

※精神障害者雇用トータルサポーターは、9月末時点での配置状況。

障害者就業・生活支援センターの支援実績(都道府県別)(平成23年度)

	センター数(所)	支援対象者数(人)										就職件数(件)									
		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他					
		前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比					
1 北海道	11	3,072	23.9%	427	16.3%	1,411	15.2%	698	35.3%	536	44.1%	486	45.1%	64	39.1%	205	24.2%	144	75.6%	73	73.8%
2 青森	5	1,132	13.0%	156	12.2%	686	9.8%	269	22.3%	21	16.7%	228	33.3%	47	67.9%	118	19.2%	60	39.5%	3	200.0%
3 岩手	9	1,864	6.2%	304	-10.1%	833	10.6%	583	7.2%	144	19.0%	272	41.7%	45	55.2%	147	37.4%	70	40.0%	10	66.7%
4 宮城	7	1,415	26.1%	188	32.4%	654	26.3%	511	24.6%	62	19.2%	251	49.4%	29	31.8%	116	63.4%	97	56.5%	9	-30.8%
5 秋田	5	1,094	41.0%	182	25.5%	674	31.9%	197	82.4%	41	241.7%	154	92.5%	27	92.9%	91	116.7%	28	33.3%	8	166.7%
6 山形	4	1,090	25.3%	184	57.3%	530	18.0%	286	27.1%	90	13.9%	224	151.7%	44	388.9%	109	78.7%	60	252.9%	11	450.0%
7 福島	6	2,376	14.6%	482	9.0%	1,175	11.2%	630	20.5%	89	71.2%	214	13.2%	40	5.3%	114	17.5%	54	1.9%	6	500.0%
8 茨城	9	2,289	30.7%	258	29.6%	1,397	28.3%	556	41.5%	78	9.9%	390	20.0%	38	15.2%	247	21.7%	85	6.3%	20	122.2%
9 栃木	6	1,664	29.3%	205	20.6%	1,006	29.5%	403	30.4%	50	61.3%	290	37.4%	26	44.4%	190	30.1%	68	58.1%	6	50.0%
10 群馬	8	2,499	37.5%	479	42.6%	1,124	33.2%	812	35.8%	84	115.4%	317	26.8%	68	30.8%	154	52.5%	91	-1.1%	4	-20.0%
11 埼玉	10	3,464	24.4%	593	17.7%	1,840	26.5%	938	26.9%	93	6.9%	390	14.7%	50	8.7%	237	17.3%	99	13.8%	4	-20.0%
12 千葉	16	4,127	41.7%	456	44.3%	2,409	36.8%	1,132	49.7%	130	62.5%	562	37.4%	53	3.9%	309	29.3%	186	66.1%	14	100.0%
13 東京	6	1,142	20.2%	91	21.3%	223	26.0%	756	14.9%	72	80.0%	178	4.7%	13	116.7%	39	-25.0%	111	2.8%	15	275.0%
14 神奈川	8	2,350	33.0%	186	42.0%	1,664	35.1%	484	22.8%	16	60.0%	266	2.3%	15	0.0%	172	3.0%	78	1.3%	1	0.0%
15 新潟	7	2,958	29.8%	402	20.4%	1,355	31.3%	893	41.5%	308	9.2%	420	42.4%	38	5.6%	194	32.0%	140	57.3%	48	108.7%
16 富山	4	1,326	4.9%	162	1.9%	776	3.3%	321	20.2%	67	-23.0%	189	17.4%	24	4.3%	101	26.3%	58	18.4%	6	-33.3%
17 石川	3	843	25.4%	119	30.8%	424	16.2%	272	37.4%	28	55.6%	165	71.9%	16	166.7%	78	30.0%	67	123.3%	4	-
18 福井	2	546	4.2%	106	1.9%	249	-9.1%	154	25.2%	37	60.9%	115	49.4%	30	172.7%	34	17.2%	38	11.8%	13	333.3%
19 山梨	4	1,065	37.6%	151	46.6%	379	40.4%	466	30.9%	69	53.3%	196	56.8%	18	-25.0%	86	132.4%	82	41.4%	10	66.7%
20 長野	10	2,422	4.7%	363	5.5%	1,119	9.6%	751	1.3%	189	-9.1%	421	12.6%	62	14.8%	162	0.0%	155	14.0%	42	90.9%
21 岐阜	5	1,526	9.5%	234	0.0%	898	12.1%	336	11.6%	58	1.8%	234	37.6%	31	34.8%	139	21.9%	64	113.3%	0	-100.0%
22 静岡	8	2,830	10.8%	349	16.3%	1,735	14.5%	634	5.7%	112	-18.8%	385	26.6%	39	25.8%	246	25.5%	81	17.4%	19	137.5%
23 愛知	9	3,567	24.9%	472	16.5%	1,803	24.0%	1,129	35.2%	163	0.0%	509	36.1%	59	-11.9%	266	22.0%	169	113.9%	15	50.0%
24 三重	7	1,876	12.7%	288	9.1%	963	16.2%	572	8.3%	53	20.5%	331	73.3%	62	148.0%	156	60.8%	104	67.7%	9	28.6%
25 滋賀	7	3,657	2.0%	425	-2.3%	1,819	2.9%	980	3.9%	433	-1.8%	434	21.6%	51	37.8%	225	24.3%	120	17.6%	38	2.7%
26 京都	7	2,698	20.1%	396	20.0%	1,487	14.2%	734	32.5%	81	32.8%	346	30.6%	54	35.0%	180	20.8%	99	33.8%	13	550.0%
27 大阪	18	8,146	21.1%	1,056	15.8%	4,315	20.0%	2,519	27.0%	256	9.9%	1,056	25.1%	88	7.3%	641	23.5%	306	43.7%	21	-30.0%
28 兵庫	10	2,184	27.7%	255	22.6%	1,391	16.2%	374	56.5%	164	148.5%	422	64.8%	51	82.1%	242	38.3%	84	127.0%	45	181.3%
29 奈良	5	1,084	-2.7%	80	-23.8%	516	-8.2%	366	3.7%	122	29.8%	198	19.3%	13	-18.8%	100	42.9%	62	-7.5%	23	76.9%
30 和歌山	7	1,037	8.1%	142	6.8%	442	13.6%	414	11.6%	39	-40.9%	189	45.4%	29	141.7%	91	49.2%	66	24.5%	3	-25.0%
31 鳥取	3	1,323	10.9%	246	6.5%	551	10.4%	446	16.1%	80	1.3%	195	35.4%	24	-7.7%	96	9.1%	60	122.2%	15	400.0%
32 島根	6	1,417	9.3%	169	1.2%	735	11.2%	395	5.6%	118	24.2%	216	14.3%	20	-28.6%	122	10.9%	55	71.9%	19	0.0%
33 岡山	3	1,406	9.2%	193	12.2%	888	7.1%	276	9.5%	49	40.0%	277	46.6%	24	9.1%	167	33.6%	83	107.5%	3	50.0%
34 広島	7	2,630	48.3%	359	63.2%	1,289	37.4%	888	70.1%	94	0.0%	360	15.8%	48	54.8%	184	10.8%	118	11.3%	10	25.0%
35 山口	6	1,701	23.4%	217	30.7%	826	16.5%	551	34.1%	107	15.1%	257	15.8%	29	0.0%	132	17.9%	78	14.7%	18	38.5%
36 徳島	3	1,074	15.4%	161	13.4%	648	13.5%	238	20.8%	27	28.6%	139	16.8%	23	35.3%	74	4.2%	37	32.1%	5	66.7%
37 香川	4	957	13.1%	145	5.8%	569	11.8%	200	37.9%	43	-21.8%	117	13.6%	15	50.0%	68	6.3%	32	23.1%	2	-33.3%
38 愛媛	6	1,586	43.1%	378	24.8%	600	40.2%	443	55.4%	165	79.3%	178	196.7%	32	190.9%	65	150.0%	70	337.5%	11	57.1%
39 高知	4	682	1.5%	89	0.0%	451	-0.2%	125	8.7%	17	6.3%	72	-4.0%	8	-52.9%	36	-10.0%	22	29.4%	6	500.0%
40 福岡	13	3,646	30.3%	660	22.2%	1,838	23.8%	1,009	48.6%	139	46.3%	502	30.7%	74	15.6%	250	24.4%	168	54.1%	10	0.0%
41 佐賀	4	1,312	42.3%	299	71.8%	744	25.9%	238	72.5%	31	63.2%	185	140.3%	38	171.4%	98	88.5%	42	320.0%	7	600.0%
42 長崎	4	1,301	17.4%	214	23.7%	804	13.7%	258	28.4%	25	-7.4%	171	0.6%	39	8.3%	87	-13.0%	43	48.3%	2	-60.0%
43 熊本	5	1,711	13.8%	330	0.6%	629	22.6%	644	9.7%	108	44.0%	298	48.3%	54	-1.8%	108	58.8%	121	70.4%	15	114.3%
44 大分	6	1,611	38.3%	345	35.8%	684	29.8%	471	35.0%	111	217.1%	202	44.3%	57	26.7%	69	46.8%	62	63.2%	14	40.0%
45 宮崎	7	2,264	25.1%	675	21.2%	975	18.0%	508	46.8%	106	30.9%	351	31.0%	112	7.7%	120	14.3%	104	160.0%	15	-21.1%
46 鹿児島	4	1,140	29.7%	361	24.9%	404	20.2%	350	48.3%	25	38.9%	235	64.3%	88	44.3%	75	70.5%	67	81.1%	5	400.0%
47 沖縄	5	1,856	32.3%	414	22.8%	879	31.6%	508	37.7%	55	89.7%	182	87.6%	25	108.3%	104	73.3%	46	100.0%	7	250.0%
合計	313	94,960	21.6%	14,446	18.8%	48,811	19.5%	26,718	27.2%	4,985	23.1%	13,769	34.1%	1,934	28.6%	7,044	27.5%	4,134	46.3%	657	60.2%