⑵　知的障害者人口の動向

知的障害者数は、平成23年において、在宅の者62万２千人（平成23年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者11万９千人（平成23年厚生労働省「社会福祉施設等調査」）となっており、平成17年時（それぞれ41万９千人（平成17年厚生労働省「知的障害児（者）基礎調査」）、12万８千人（平成17年厚生労働省「社会福祉施設等調査」））と比べて、在宅の者については増加している。

在宅の者について程度別の状況をみると、重度の者24万２千人、その他の者30万３千人となっている（平成23年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）。

⑶　精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成23年において、在宅287万８千人、精神科病院入院32万３千人（平成23年厚生労働省「患者調査」）となっており、平成17年時（それぞれ267万５千人、35万３千人（平成17年厚生労働省「患者調査」））と比べて在宅の者については増加している。このうちには、統合失調症、気分〔感情〕障害（そううつ病を含む。）、神経症、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」（昭和25年法律第123号）に基づく精神障害者保健福祉手帳は、平成25年３月末現在で69万６千人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、１級（精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの）の者は10万２千人、２級（精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は43万１千人、３級（精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は16万３千人となっており（平成24年度厚生労働省「保健・衛生行政業務報告」）、平成19年時（それぞれ44万３千人、７万９千人、27万１千人、９万３千人（平成19年度厚生労働省「保健・衛生行政業務報告」））と比べて、大幅に増加している。

２　障害者の就業の動向

⑴　障害者の就業状況

平成23年において、身体障害者の就業者の割合は45.5％、知的障害者の就業者の割合は51.9％、精神障害者の就業者の割合は28.5％（いずれも厚生労働省調べ）となっている。

⑵　障害者の雇用状況

50人以上の常用労働者を雇用している事業所の平成25年６月１日時点における障害者の雇用状況を見ると、前回の障害者雇用対策基本方針（平成21年度から平成25年度まで）の運営期間中に、雇用障害者数は33万３千人から40万９千人に増加し、実雇用率は1.63％から1.76％に上昇しているが、法定雇用率引上げの影響もあり、法定雇用率達成企業の割合は45.5％から42.7％に低下している。障害種別毎の雇用状況を見ると、同期間中に、身体障害者は26万８千人から30万４千人に、知的障害者は５万７千人から８万３千人に、精神障害者は８千人から２万２千人に増加している。企業規模別の状況を見ると、50人以上56人未満規模の企業の実雇用率は1.56％、56人以上100人未満規模では1.39％、100人以上300人未満規模では1.52％、300人以上500人未満規模では1.71％、500人以上1,000人未満規模では1.77％、1,000人以上規模では1.98％と、いずれも法定雇用率（2.0％）を下回っている。従来は規模の小さい企業で実雇用率が高く、規模の大きい企業で実雇用率が低いという傾向にあったが、近年は全体として実雇用率は伸びているものの、規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は20万７千人（平成25年12月現在）であるが、そのうち身体障害者は９万２千人、知的障害者は４万人、精神障害者は７万人となっており、知的障害者及び精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は４万人、知的障害者のうち重度知的障害者は９千人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件数は６万件（平成25年12月現在）であるが、そのうち身体障害者は２万２千件、知的障害者は１万３千件、精神障害者は２万３千件となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は９千件、知的障害者のうち重度知的障害者は３千件となっている。

さらに、障害者の解雇者については、平成24年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は1,539人であるが、平成25年に入り雇用情勢が改善している中で、12月現在で857人となっており、前年度同月までとの比較で25.6％減少している。

第２　職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まってきている一方、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害等障害が多様化してきている。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

１　障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言指導等各段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企業を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

２　きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、知的障害者や精神障害者等一般雇用に就き、又は職場に定着するためにきめ細かな支援が必要な障害者については、実際の職場環境の中での基本的な労働習慣の習得等が重要であり、職場実習やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

また、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場において職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を行うほか、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一環した支援を行う「チーム支援」の一層の充実等公共職業安定所のマッチング機能の強化、障害者トライアル雇用事業の拡充を実施することにより、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校及び高等学校等の障害のある生徒の企業への就労を進めるため、生徒一人一人の将来の就労に向けた個別の教育支援計画を作成・活用する際に、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分に連携・協力し、在学中における職場実習の実施や卒業後における職場定着の推進を図る等、在学中から卒業後を通じたきめ細かな支援を行う。

さらに、公共職業安定所に精神障害、発達障害、難病等に起因する障害等の障害特性に対応した専門職員を配置するなど、きめ細かな就労支援体制の充実を図る。