調査研究報告書
No.187

障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究

2026年3月

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
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

調査研究報告書
No.187

障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究

2026年3月

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
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本報告書は、当センター研究部門が、2024 年度～2025 年度に実施した「障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究」の結果をまとめたものです。

調査研究では、障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者について、就労支援機関における就労支援の状況、就労上の課題、手帳を取得しない理由、支援事例等について把握を行い、手帳を所持していない者に係る施策の検討及び就労支援機関における効果的な支援方法や課題への対処等の検討に参考となる資料としてまとめました。

この報告書が、障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の雇用促進や就労支援機関における支援の充実につながれば幸いです。

2026 年３月

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
研究主幹　佐々木 菜々子

執筆担当者（執筆順）

根本 友之	障害者職業総合センター	主任研究員	概要、第２章、第３章第４節３、第５章
桃井 竜介	障害者職業総合センター	統括研究員	第１章、第２章、第５章
高木 啓太	障害者職業総合センター	上席研究員	第２章、第４章第２節２
大石 甲	障害者職業総合センター	上席研究員	第３章※、第４章※ ※他の執筆担当者の担当分を除く
佐藤 涼矢	障害者職業総合センター	研究協力員	第３章第４節１、２
増田 保美	元障害者職業総合センター	主任研究員	第４章第２節２、 第５章
布施 薫	障害者職業総合センター	研究協力員	第４章第２節２

謝 辞

本調査研究を実施するに当たり、有識者ヒアリングにご協力いただいた専門家の方々、アンケート調査とヒアリング調査にご協力いただいた就労支援機関の皆様等、多くの方々からのご協力を賜りました。厚く御礼申し上げます。

＜研究担当者＞

本調査研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

大谷 真司	障害者職業総合センター	統括研究員	2024 年度
桃井 竜介	障害者職業総合センター	統括研究員	2025 年度
増田 保美	障害者職業総合センター	主任研究員	2024 年度～2025 年度
根本 友之	障害者職業総合センター	主任研究員	2025 年度
大石 甲	障害者職業総合センター	上席研究員	2024 年度～2025 年度
高木 啓太	障害者職業総合センター	上席研究員	2024 年度～2025 年度
佐藤 涼矢	障害者職業総合センター	研究協力員	2024 年度～2025 年度
布施 薫	障害者職業総合センター	研究協力員	2024 年度～2025 年度

目　次

概要..... 1

第１章　調査研究の背景・目的・方法 11
　第１節　はじめに 11
　第２節　調査研究の方法 14

第２章　先行研究から考察される障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等について 19
　第１節　調査の概要 19
　第２節　文献調査から得られた知見 20
　第３節　求職状況等についての先行研究からの再集計結果 25
　第４節　希望する求人の種類、職場定着状況、職業生活上の問題、支援・配慮等についての先行研究の結果及び再分析結果 35
　第５節　先行研究のまとめ 47

第３章　就労支援機関に対するアンケート調査 51
　第１節　調査の目的 51
　第２節　調査の実施方法 52
　第３節　調査結果 55
　第４節　分析結果 130
　第５節　考察 211

第４章　就労支援機関に対するヒアリング調査 223
　第１節　調査の概要 223
　第２節　調査結果 226
　第３節　分析結果 285
　第４節　考察 302

第５章　総括 311
　第１節　調査結果のまとめ 311
　第２節　考察 317
　第３節　おわりに 327

巻末資料１　アンケート調査票 329

※ 本調査研究の付録資料については、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

https://www.nivr.jeed.go.jp/

概　要

１　調査研究の背景と目的

本調査研究は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）上の障害者であって、精神障害又は発達障害を有して診断を受けているが障害者手帳（以下「手帳」という。）を所持していない者について、就労支援機関における就労支援の状況、就労上の課題、手帳を取得しない理由、支援事例等について把握を行い、政府における施策の検討や就労支援機関における効果的な支援方法、課題への対処等の検討に資することを目的として行ったものである。

２　調査研究の方法

本調査研究は、１で述べた目的のもと、就労支援機関に対するアンケート調査及びヒアリング調査により行った。

アンケート調査において、就労支援機関における手帳を所持していない者の就労支援の状況等を明らかにし、その後に実施するヒアリング調査において、就労支援機関における手帳を所持していない者の就労支援事例を収集し支援の実施状況等について明らかにするとともに、アンケート調査においてさらに説明が必要となった分析結果について補足することにした。

これらの調査に先立ち、調査内容及び調査項目の検討に資する情報を収集するため、先行研究の再分析を行うとともに学識経験者と就労支援機関に対するヒアリングを実施した。

（１）先行研究の再分析

調査対象に手帳を所持していない者を含む先行研究である「発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究」（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.150（2020））、「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.153（2020））及び「事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究」（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.173（2024））について、手帳の有無別に調査データの再分析を実施した。

また、調査対象に手帳を所持していない者を含む上記以外の複数の先行研究について、手帳を所持していない者の割合、手帳を所持していない理由、定着状況、支援内容等の分析結果について整理した。

（２）就労支援機関に対するアンケート調査

ア　調査目的

就労支援機関における手帳を所持していない者への就労支援の状況とその課題、手帳を所持していない理由等を明らかにすることとした。

イ　調査の実施時期と実施方法

2024 年 10 月に、調査対象施設へ調査依頼文書を郵送し、Web フォームを用いて回答を得た。

ウ　調査対象及び抽出方法

ハローワーク（492 施設（うち新卒応援ハローワーク 57 施設。ハローワークについては障害者への支援を専門的に行っている部門に回答を求めた））、ハローワークに配置されている精神・発達障害者雇用サポーター（347 人）及び障害学生等雇用サポーター（18 人）、地域障害者職業センター（以下「地域セ

ンター」という。）（52 施設）、障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）（337 施設）、就労移行支援事業所（1,172 施設）、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）（177 施設）、発達障害者支援センター（以下「発達センター」という。）（97 施設）、計 2,327 施設及び 365 人を調査対象とした。

エ　回答依頼内容

量的な把握を行うため、就労支援機関における手帳を所持していない者の施設の利用状況、就労支援の状況、就労上の支援課題、手帳を所持していない理由、支援事例などについて回答を依頼した。

（３）就労支援機関に対するヒアリング調査

ア　調査目的

就労支援機関における手帳を所持していない者の就労支援の状況の詳細や具体的な支援事例を収集し、手帳の取得状況、就労状況、支援の実施状況等について明らかにすることとした。

イ　調査の実施時期と実施方法

2025 年２月から５月に対面又はオンライン会議システムを用いて実施した。

ウ　調査対象及び選定方法

就労支援機関アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可と回答があった就労支援機関の中から、手帳を所持していない者の就労支援を積極的に実施していると考えられる 16 施設（ハローワーク（６施設（うち新卒応援ハローワーク１施設））、地域センター（２施設）、就業・生活支援センター（２施設）、発達センター（２施設）、就労移行支援事業所（２施設）、サポステ（２施設））を選定した。

エ　回答依頼内容

質的な把握を行うため、就労支援機関における手帳を所持していない者の就労支援の実施状況（支援事例のその後の手帳の取得状況、就労状況、支援の実施状況等）などについて回答を依頼した。

３　調査研究の内容

（１）アンケート調査結果

ア　有効回答数等

927 施設から有効回答を得た（有効回答率 40.5％）。

イ　手帳を所持していない者の利用状況

新規利用者数のうち手帳を所持していない者の割合を見ると、新卒応援ハローワーク、サポステ及び発達センターは手帳を所持していない者の割合が高く、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所は手帳を所持していない者の割合が低かった。また、ハローワーク（本調査では障害者への支援を専門的に行っている部門に回答を求めた）及び地域センターは手帳を所持していない者の割合が中程度であった。

ウ　手帳を所持していない理由

手帳を所持していない理由としては、本人が必要性を感じていないため、本人の手帳についての知識が不十分なため、本人の心理的抵抗等、家族等の心理的抵抗等との理由が多く選択されていた。このうち、本人が必要性を感じていないためとの理由については、精神障害者では多く選択され、重複障害者

では少なかった。

エ　就労上の支援課題

就労上の支援課題については、障害種別により多少のばらつきはあるものの、自身の障害や特性の認識の不足に関する課題、メンタル面の支援の必要性に関する課題、配慮の調整が難しいことに関する課題、対象者の障害や特性の認識不足に関する課題とも関連して、支援者の見立てる対象者の状態では就労継続が難しい求人を希望するという課題が挙げられていた。

障害種別に見ると、自身の障害や特性の認識の不足に関する課題は発達障害者及び重複障害者に多く見られた。また、メンタル面の支援の必要性に関する課題は、精神障害者及び重複障害者に多く見られた。

オ　選択する求人種類について

求人種類の選択については、在職中の者では、発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合に、現職に就いたときの求人種類は障害者求人が有意に多く、手帳は不要と感じていた場合に、一般求人が有意に多かった。

また、精神障害者、発達障害者いずれも障害者求人への就職では障害を開示して配慮を受けている場合が有意に多かったことに対して、一般求人への就職では、障害を非開示にして配慮を受けていない場合が有意に多かった。さらに、発達障害者でメンタル面でのきめ細かなサポートを必要とする課題がある場合に障害者求人への就職が有意に多く、障害をオープンにしておらず周囲からの配慮が得られないという課題がある場合に一般求人への就職が有意に多かった。

一方、求職中の者では、発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合に障害者求人を有意に多く希望しており、手帳は不要と感じていた場合に一般求人を有意に多く希望していた。

また､発達障害者において求職活動で障害を開示する場合は障害者求人を希望する場合が有意に多く、開示しない場合は一般求人を希望する場合が有意に多かった。さらに、発達障害者で、障害をオープンにしておらず周囲からの配慮が得られないという課題がある場合に、一般求人を希望する場合が有意に多かった。

カ　職場での配慮の状況について

職場での配慮の状況については、精神障害者では障害を非開示にして配慮を受けていない場合に障害をオープンにしておらず周囲から配慮が得られないという課題と職場定着支援を実施できないという課題が有意に多かった。発達障害者では障害を非開示にして配慮を受けていない場合に障害をオープンにしておらず周囲から配慮が得られないという課題が有意に多く、障害を開示して配慮を受けている場合にメンタル面でのきめ細かなサポートが必要という課題が有意に多かった。

キ　障害の開示について

障害の開示については、精神障害者、発達障害者いずれも利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合は求職活動中に障害を開示する場合が有意に多かったことに対して、手帳の申請を不要と感じていた場合は求職活動中に障害を非開示にする場合が有意に多かった。

また、精神障害者、発達障害者いずれも一般求人への就職を希望する場合には障害を非開示にする場

合が有意に多く、障害者求人への就職を希望する場合には障害を開示する場合が有意に多かった。

ク　支援の実施状況

支援の実施状況について、障害種別に共通して実施頻度が高い支援内容は、本人に障害特性への理解を促すこと、職業上のアピールポイントについての理解を促すこと、企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること及び関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うことであり、精神障害者はそれらに加えて企業に本人の障害特性を理解してもらうことであった。

一方、支援をする上での困難度について手帳を所持する者と比較した場合、障害種別に共通して困難度が高い支援内容は、企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること、企業に本人の障害特性を理解してもらうこと、企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと、企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと、企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮を講じてもらうことであり、発達障害者と重複障害者はそれらに加えて本人に障害特性への理解を促すことであった。

また、精神障害者は発達障害者や重複障害者より企業に対する障害の開示について本人から同意を得ることの支援の実施頻度が有意に高く、重複障害者は精神障害者より本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すことの支援の困難度が有意に高かった。

ケ　手帳の取得に関する支援の実施状況について

手帳取得の支援の実施状況については、施設全体では各支援内容とも概ね（おおむね）４割から５割程度であったが、施設の種類により違いがあった。就業・生活支援センターや就労移行支援事業所では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」が約７割から約８割であり施設全体の割合を上回っていたことに対して、サポステや発達センターでは約２割に留まった。それに対して、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」といった対象者の状況やニーズに応じた説明は、サポステや発達センターでは、約６割から約８割であり施設全体の割合を上回っていた。

対象者に手帳の取得が必要と思われた理由については、障害種別に共通して、障害特性から配慮を得て就労することが必要なこと、障害者求人への応募を可能とすることが挙げられており、精神障害者及び重複障害者では、体調面の課題があり安定して働くことが必要なこと、発達障害者では職場で課題が生じやすく支援を必要とすることが挙げられていた。

また、いずれの障害種別とも、本人の意向に応じて手帳の取得を支援すると回答しており、本人の希望や意向を尊重していると考えられる。

手帳取得の支援の工夫については、障害種別に共通して、手帳取得のメリットとデメリットを伝える支援、配慮を得て働くことについて対象者の自己理解を深める支援、医療機関や就労支援機関等と連携した支援が挙がっていた。

コ　手帳を所持していない者のその後の手帳取得について

手帳を所持していない状態で利用を開始した後の手帳取得状況については、施設全体では「ほぼ全員が取得しない（１割以下)」から「ほぼ全員が取得する（９割以上)」までの５つの選択肢の回答はいずれも約１割から約２割までの範囲にばらつきが大きかった。

一方で施設の種類別に見ると違いがあり、就業・生活支援センターでは障害種別に共通して７～８割程度が取得するとの回答が最も多く、就労移行支援事業所では障害種別に共通して９割以上が取得するとの回答が最も多かったのに対して、新卒応援ハローワークでは精神障害者は２～３割程度、発達障害者は１割以下が取得するとの回答が最も多く、サポステでは障害種別に共通して２～３割程度が取得するとの回答が最も多く、発達センターでは２～３割程度が取得するとの回答が最も多かった。

障害種別による違いについて、ハローワークでは精神障害者に比べて重複障害者の場合に９割以上が取得するとの回答が多くあり、障害が複雑化する場合に手帳の取得ニーズが高まると考えられる。

手帳取得の支援の状況と手帳取得割合の関連については、手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する場合に、手帳を取得する割合が高くなっていた。

支援事例調査の分析結果を見ていくと、現職に就いたときの求人種類が障害者求人であった場合には有意に多く手帳が交付されており、現職に就いたときの求人種類が一般求人であった場合には有意に多く手帳の申請をしていなかった。

また、一般求人への就職を希望する場合に有意に多く手帳の申請をしておらず、障害者求人への就職を希望する場合には有意に多く手帳が交付されていた。さらに、障害を開示して配慮を受けて働いている場合に有意に多く手帳が交付されており、障害を非開示にして配慮を受けずに働いている場合に有意に多く手帳の申請をしていなかった。求職活動で障害を開示する場合に有意に多く手帳が交付されており、求職活動で障害を非開示にする場合に有意に多く手帳の申請をしていなかった。

（2）ヒアリング調査結果

ヒアリング調査結果から求職活動や就労状況、手帳の取得に関連する記述を抜粋し、類似する内容を分類してカテゴリを生成したところ、13 のカテゴリが得られた。これらのカテゴリには、精神障害者及び発達障害者の希望に関するカテゴリとして、手帳取得の希望に関する【手帳取得を希望する】及び【手帳取得を希望しない】、障害開示の希望に関する【障害開示を希望する】及び【障害開示を希望しない】、求人種類の希望に関する【一般求人で障害非開示の就労を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】及び【障害者求人への就職を希望する】があった。

また、求人の選択へ影響する自己理解に関するカテゴリとして、【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】及び【離転職を通じて自己理解を深める】があった。

そして、就労支援における関わり方の技法に関するカテゴリとして【対象者に寄り添った支援を行う】、【メンタル面へ配慮する】があった。

最後に、就労支援機関の支援における留意事項に関するカテゴリとして、【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】及び【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】があった。

ア 手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望の関連

手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望は相互に関連し、対象者の希望に基づき働き方が選択されていると考えられる。

【手帳取得を希望する】、【障害開示を希望する】、【障害者求人への就職を希望する】の組合せについては、自身の状況を認識して障害者求人で配慮を得ながら継続して働きたいと希望する場合に、障害者求人への就職に必要となる手帳の取得を希望するようになると考えられる。

それに対して、【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望しない】、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】の組合せについては、障害受容の課題、求人条件や選択肢が狭まることを理由とする障害者雇用の忌避、自身の障害への配慮の必要性を認識していないこと等を理由として選択されると考えられる。

また、上記の２つのいわば中間に位置するのが【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】の組合せであると考えられる。自身の障害に一定の理解があり、そのうえで賃金や就労の選択肢が広がることから一般求人で障害を開示して配慮を得て働くことを選択する場合がある一方で、自身の障害の理解が不十分なことにより配慮の必要性の認識のないまま障害を開示するだけで特段の配慮を求めない場合もあると考えられる。

イ　対象者の選択に対する自己理解の影響

アで示した対象者の選択には、対象者の自己理解の状況が影響していると考えられる。

【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】では、対象者が障害特性に気付き自己理解を深めるため経験を通して理解を促す支援を実施していること、【離転職を通じて自己理解を深める】では、対象者が離転職を経験し失敗を重ねる中でその原因や自分の特性、必要な配慮について自覚するようになる場合があり、様々な経験を通して自己理解が促進されることが確認された。そして、就労支援機関の支援や離転職の経験を通して自己理解が深まることにより障害受容が進み、自身の障害への配慮の必要性を認識し、手帳を取得して障害者求人への就職を選択するよう、対象者の希望が変化する場合が多く見られた。

ウ 就労支援機関の支援による影響

就労支援機関は、対象者の障害特性に応じて支援を実施するとともに、【障害者求人への就職を希望する】、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】のいずれの場合においても、対象者が自己理解に基づき選択した求人種類に対して、対象者の希望に沿った求職活動の支援を行っていると考えられる。

その際には、【対象者に寄り添った支援を行う】ことで、本人を中心とした伴走的な支援を行うとともに、【メンタル面へ配慮する】ことで、不安を感じやすい精神障害者や発達障害者の不安を軽減して次の行動を促していると考えられる。

手帳を所持する場合には、障害者求人で合理的配慮を得ながら働けること、企業や他の支援機関と調整を行いやすいこと、手帳取得までに対象者の自己理解が一定程度深まっていることなどから、就労支援機関は【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】を感じていると考えられる。一方で、手帳を所持していない場合には、利用できるサービスや支援機関が少ないことや、手帳を所持していない場合でも利用できる支援機関が十分に知られていないことから、【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】と感じていると考えられる。

４　考察

（1）アンケート調査とヒアリング調査の結果の統合による考察

ア　手帳の取得、障害の開示及び求人種類の選択について

アンケート調査とヒアリング調査の双方の結果から、手帳の取得、障害の開示及び選択する求人の種類については、相互に関連していると考えられる。選択の背景には、障害の受容や自身の障害についての自己理解の状況、就労条件の希望などがあると考えられる。

自身の障害や特性を理解して配慮を得て働く選択をする場合に障害開示を希望することに対して、障害の受容が不十分な場合や障害を開示するメリットが感じられない場合に、手帳を取得せず障害の開示を希望しないと考えられる。

障害開示は就労上の配慮の提供と関連するものであるため、障害開示を提案する場合は、対象者の障害受容の状況を考慮しつつ、就労に当たり障害を開示することでどのようなメリットが見込まれるか、対象者の理解が得られるよう丁寧に説明することが求められると考えられる。

対象者が一般求人へ応募し就職したいが障害を開示したくないといった希望がある場合、支援者は対象者の意向に沿って一般求人の障害非開示の就労を支援していた。ただし、何か起こった時には自己対処でき、配慮や支援が無くても職務を遂行できる能力水準が求められると考えられる。

対象者が一般求人に応募し障害を開示して配慮を得て就労することを希望する場合は、支援者は障害開示で就労できる一般求人を開拓したり、合理的配慮の調整や支援体制の調整を行うなどの支援を行っていた。

障害者求人に応募した場合は合理的配慮を得られることが前提となることから継続して働ける可能性が高まり、それを理由に手帳を取得して障害者求人への就職を希望すると考えられる。障害を踏まえた自身のニーズに合致する求人が障害者求人に存在することが、障害者求人の選択に影響していると考えられる。

イ　就労支援上の課題と支援の実施状況について

アンケート調査とヒアリング調査の双方の結果から、就労支援上の課題に応じて、対象者に対して障害の開示への同意を得るための支援、自己理解の支援、メンタル面での支援などが多く実施されていた。

自己理解の支援では、対象者が理解しやすいよう一緒に整理すること、テストや訓練を通じて状況を整理すること以外にも、就職活動の支援や訓練の経験を通して自己理解を促すなどの方法が取られていた。その際には本人のつらさへの共感や、うまく行かない経験を共に受け止めるなど、共感的な理解を行うことで対象者の気持ちに寄り添った支援を行っていた。そのように自己理解を促す支援を行う一方で、支援を行ってもなお対象者の自己理解を促すことが難しい場合もあることが確認された。対象者の自己理解の状況から障害開示への同意を得ることが難しく障害非開示の就労を希望した場合に、企業への合理的配慮の調整などの支援が実施できないと考えられる。

対象者が一般求人への就労を通じて失敗を重ねる中で失敗の原因や自分の特性、必要な配慮について認識するようになる場合があり、就労支援機関が支援する前の経験を通じて理解を深めていた場合には、就労支援機関による自己理解の支援が行いやすくなると考えられる。

不安を感じやすい精神障害者や発達障害者に対する支援では、傾聴や共感的理解を示し、対象者の思

いに沿って関わるなど、安心感が得られるような関わりをしていると考えられる。

支援においては対象者の希望を尊重しており、その理由として、指導的に関わるとすぐに関係が途絶えてしまうこと、提案ばかりでは支援から離れて行ってしまうことが多いといった発言も見られ、意思を尊重して支援をしつつも支援者は関係を維持しながら折に触れて情報提供を続けており、対象者の気付きを待つ姿勢で支援を行っていると考えられる。対象者の気持ちや意思に寄り添い伴走的に支援を行う、対象者中心の支援が行われていると考えられる。

ウ　手帳を所持していない理由と手帳取得の支援について

アンケート調査とヒアリング調査の双方の結果から、手帳を取得しない理由として、本人や家族が障害を受容していない場合や障害や福祉といった言葉にネガティブなイメージがある場合など、心理的抵抗感があると考えられる。このような手帳取得への心理的抵抗感はここ 10 年くらいの間に減少しつつあるものの、依然として手帳を取得していない理由の上位に挙がっていた。

手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者は、自身の障害や特性の認識の不足に関する課題があることや、手帳の必要性を感じていない場合もあること、手帳についての知識が不十分なため手帳を取得していない場合があることから、対象者の障害に対するイメージを考慮しつつ、手帳や障害者雇用に関する理解が得られるよう丁寧に説明していくことが求められると考えられる。

また、手帳を所持していない理由として、手帳についての本人の知識が不十分なことが多く挙がっており、ヒアリング調査でも「手帳を所持しながら働く選択肢が知られていない」とのラベルがあったことを踏まえると、手帳取得の割合が高い就労支援機関で実施されていた手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する支援が、手帳に対するニーズのある対象者の手帳の取得につながると考えられる。

手帳取得の支援では、多くの就労支援機関で手帳を取得する際のメリットやデメリットの説明や対象者の経験を踏まえて手帳を取得して配慮を得て働くことの必要性の説明が行われていた。また、手帳を取得するかどうかは対象者の意思を尊重し、判断を委ねていることが確認された。

（2）就労支援機関、障害による差異及び手帳の有無による支援の困難性の差異

ア　就労支援機関による差異

就労支援機関によって手帳を所持していない者の利用状況や手帳の取得の傾向が異なることは、各機関の役割や対象者の特性に起因すると考えられる。

新規利用者のうち手帳を所持していない者の割合を見ると、新卒応援ハローワーク及びサポステは診断の有無に関わらず就労の支援ニーズを有する若者を対象とする支援機関であるため、手帳を所持していない割合が高くなったと考えられる。また、発達センターは診断のない者を含む発達障害の傾向を持つ者を支援の対象者としている支援機関であることから、手帳を所持していない者の利用割合が高くなったと考えられる。それに対して、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所は、障害福祉サービス又は障害福祉サービスと連携して就業面及び生活面における一体的な支援を提供する機関であることから、手帳を取得し配慮を得て働くことを選択している者の利用が多く、手帳を所持していない者の割合が低くなったと考えられる。ハローワーク（本調査では障害者への支援を専門的に行っている部門に回答を求めた）及び地域センターは、地域の障害者の就労支援機関やハローワークの一般相談窓口に

おいて医療機関で診断を受けていることが確認された等により専門的な援助が必要と考えられた対象者に紹介して利用を開始することが多いこと等、障害者を対象として支援を行う就労支援機関と捉えられることから、障害者手帳を所持していない者の利用割合は中程度になったと考えられる。

手帳の取得の傾向については、就労移行支援事業所や就業・生活支援センターは、障害者への就労支援が中心の施設であり、これらの機関を利用する段階で障害者を対象としたサービスを利用することを認識して利用することが多いため、手帳の取得の必要性についても理解が得られやすく、手帳取得につながることが多かったと考えられる。一方、新卒応援ハローワークやサポステは、診断の有無に関わらず就労の支援ニーズを有する若者を対象として就労支援サービスを提供しており、これらの機関を利用する者は、必ずしも障害者としての支援を求めているわけではなく、一般的な就労支援を希望している場合も多く、手帳を取得する割合が低くなったと考えられる。また、発達センターは診断のない者を含む発達障害の傾向を持つ者を支援の対象者としている支援機関であるため、手帳取得についてもニーズが多岐にわたり、手帳を取得する割合が低くなったと考えられる。

就労支援機関によって、利用者の障害者サービスへの理解や自身の障害についての理解、家族の影響等も異なっており、利用者のニーズや本人・家族の障害への理解に応じた対応が求められると考えられる。

イ　障害による差異

自身の障害や特性の認識の不足に関する課題は発達障害者及び重複障害者に多く見られ、精神障害よりも、発達障害や発達障害と重複している場合の方が、自分の特性理解や障害受容に課題を抱えていると考えられる。メンタル面の支援の必要性に関する課題は、精神障害者や重複障害者に多く見られ、精神障害がある場合に就労支援においてメンタル面でのサポートが必要になる場合が多いと考えられる。

また、精神障害者には障害の開示への同意を得るための支援を行う頻度が高く、重複障害者に対する職業上のアピールポイントへの理解を促す支援に困難を感じていると考えられる。

ウ　手帳を所持していないことによる支援する上での困難性

アンケート調査とヒアリング調査を通じて、手帳を所持していないことで、手帳を所持している者と比較して、企業への採用の働きかけや合理的配慮の提供を求めることに困難を感じていると考えられる。

対象者が障害開示を希望しない場合は企業への支援を実施することは難しいが、障害開示を希望して企業への支援を実施する場合でも、手帳を所持していないことで、企業への働きかけや理解を得ることが手帳を所持している者と比較して難しい面がある。手帳を所持していない者を支援する場合については、就労支援機関は企業に対しより丁寧に理解を求めることが必要と考えられる。

（3）手帳を所持していない理由の類型と類型ごとに必要となる支援

ア　手帳を所持していない理由

手帳を所持していない理由について、本人が必要性を感じていないため、本人の手帳についての知識が不十分なため、本人の心理的抵抗等との理由が多かった。そのほかに選択割合は多くはなかったが、過去に申請したことがあるが交付されなかった、家族等の心理的抵抗等、手帳申請の手続が困難であるため、障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないためとの理由があった。

手帳を所持していない理由について、整理して便宜的に分類を行う。

１番目は本人又は家族の障害受容が不十分な類型、２番目は軽度で手帳が取れない類型、３番目は手帳についての情報不足により申請していないという類型、４番目は医療機関などの環境要因による類型で医師の理解不足のため手帳の申請ができなかったケースも含まれる類型、５番目は本人に困り感がなく支援の必要性を感じていないため申請していないという類型である。

イ　類型ごとの就労支援の実態及び必要な支援

１番目の障害受容が不十分であるという類型については、障害の開示・非開示、障害者求人か一般求人か、といった段階を踏んで、当該対象者が障害受容の状況に応じて自己決定できるような支援が必要と考えられる。

障害の開示や手帳の取得については、本人の意思決定を尊重することが重要と考えられる。そして、就労支援機関は、本人の考え方を固定的なものとして受け止めることなく、傾聴しながら、希望する働き方に向けて、合理的な選択を行うことができるように、伴走的な支援を行うことが求められると考えられる。

２番目の障害が軽度で手帳が取得できない類型については、手帳の範囲に該当しない場合であっても、本人に困り感があるケースについては支援が必要と考えられる。手帳の有無に関わらず障害を開示しやすい環境や合理的配慮の提供がなされる環境を推進していくことが必要と考えられる。

３番目の手帳についての知識不足及び４番目の医療機関などの環境要因による類型については、手帳に関する幅広い情報提供が求められると考えられる。手帳取得の支援の工夫としては、医療機関と連携した支援も行われていたが、特に雇用分野における手帳のメリットについては、当該対象者はもとより、医療関係者にも周知を行い、認識を共有することが必要と考えられる。

５番目の支援の必要性を感じていないため申請していないとの類型については、当該対象者が困り感を感じていない場合には特に問題はないとも考えられる。一方で、離職等の失敗を経験した場合には本人の手帳の取得についての考え方が変わることも考えられ、その際には１番目の類型と同様に支援が必要になると考えられる。

上記の支援を行うに当たっての課題としては、手帳を所持していない場合や一般就労の場合は、当該対象者や企業が相談できる社会的資源が限られていることが考えられる。また、当該対象者の中には、障害に対する抵抗感を強く持っている者もいるため、自己決定の結果、障害者を対象とした就労支援機関の利用や専門的な支援につながりにくい可能性も考えられる。一方で、手帳を所持していない場合にも利用できる支援機関があることが知られておらず、サービスを受けにくいと感じていることも確認されたため、手帳を所持していない場合にも利用できる支援について周知することも必要と考えられる。

第１章

調査研究の背景・目的・方法

第１章　調査研究の背景・目的・方法

第１節　はじめに

１　本調査研究の背景と目的

障害者の範囲は、障害者雇用促進法では、「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。」と定義されている。このうち、精神障害者については、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもので、「精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者」、「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」と定められている。この障害者については、職業リハビリテーションなどの支援や雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置（合理的な配慮）の義務の対象となっている。なお、障害種別に見た障害者雇用促進法等の適用範囲は表１－１のとおりである。

一方で、障害者雇用促進法に基づく雇用義務制度は、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、全ての事業主に雇用義務を課すものであり、現在、その対象障害者の範囲は、身体障害者、知的障害者、精神障害者とし、その取扱いに当たっては、原則、手帳の所持者に限っている。

この雇用率制度の対象障害者の範囲については、障害者雇用分科会等において長年議論が重ねられており、障害者雇用促進法の 2022 年改正に係る労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（2022 年６月 17 日）においては、今後の検討課題として、手帳を所持していない精神障害者等について、「雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに行うのではなく、手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である」とされたところである。

本調査研究は、障害者雇用促進法上の障害者であって、精神障害又は発達障害を有して診断を受けているが手帳を所持していない者について、就労支援機関における就労支援の状況、就労上の課題、手帳を取得しない理由、支援事例等について把握を行い、政府における施策の検討や就労支援機関における効果的な支援方法、課題への対処等の検討に資することを目的として行ったものである。

２　精神障害者、発達障害者の人数

厚生労働省が実施した令和５年度障害者雇用実態調査によれば、従業員５人以上の事業所に雇用されている精神障害者は推計で 21 万５千人であった。精神障害者であることの確認方法としては、手帳により確認する場合と、医師の診断等により確認する場合があるが、事業所が手帳により確認している雇用者の割合は 92.7%、医師の診断等により確認している者は 6.9%となっている。同じく発達障害者は推計で９万１千人であった。発達障害者であることの確認方法としては、手帳により確認する場合と、精神科医の診断により確認する場合があるが、事業所が手帳により確認している雇用者の割合は 81.7%、精神科医の診断により確認している者は 1.0%、無回答 17.3%となっている。

３　本調査研究における「手帳を所持していない精神障害者、発達障害者」の定義

本調査研究においては、手帳の所持については、就労支援機関の支援開始時点での確認とし、それぞれの定義を次のとおりとした。

「手帳を所持していない精神障害者」とは、産業医・主治医等による診断書・意見書により統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む。）、てんかんが確認された者であって、症状が安定し、就労が可能な状態かつ手帳を有していない者とした。

「手帳を所持していない発達障害者」とは、発達障害者支援法第２条に基づいて発達障害として精神科医（心療内科等を標榜する病院又は診療所で精神障害、精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により確認された者又は過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（2005 年４月１日）以前に当該機関ないし当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった者で、手帳を有していない者とした。

発達障害の種類は、自閉スペクトラム症（自閉スペクトラム症、自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害等）、学習障害（学習障害、限局性学習症、読字障害、書字障害、計算障害等）、注意欠如・多動性障害（注意欠如・多動性障害、注意欠陥・多動性障害、多動性障害、注意欠陥多動症、注意欠陥障害等）、その他の発達障害である。

表１－１　障害種別に見た障害者雇用促進法等の適用範囲

事項	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他障害者	
				発達障害者※1	その他※2
求人の開拓等 （障害者雇用促進法９条）	○	○	○	○	○
求人の条件等 （障害者雇用促進法 10 条）	○	○	○	○	○
職業指導等 （障害者雇用促進法 11 条）	○	○	○	○	○
適応訓練 （障害者雇用促進法 13 条～16 条）	○	○	○	×	×
就職後の助言及び指導 （障害者雇用促進法 17 条）	○	○	○	○	○
事業主に対する助言及び指導 （障害者雇用促進法 18 条）	○	○	○	○	○
地域障害者職業センターにおける職業指導等 （障害者雇用促進法 19 条～26 条）	○	○	○	○	○
障害者職業能力開発校等における職業訓練 （職業能力開発促進法 15 条の６、16 条）	○	○	○	○※3	○※3
差別禁止、合理的配慮 （障害者雇用促進法 34 条～36 条の６）	○	○	○	○	○
雇用義務 （障害者雇用促進法 38 条、43 条）	○	○	○※4	×	×
実雇用率にカウント （障害者雇用促進法 38 条、43 条）	○	○	○※4	×	×
雇入れ計画 （障害者雇用促進法 38 条、46 条）	○	○	○※4	×	×
助成金 （障害者雇用促進法 49 条、51 条）	○	○	○	○※5	○※5
障害者雇用納付金の減額等 （障害者雇用促進法 55 条）	○	○	○※4	×	×
在宅就業障害者特例調整金 （障害者雇用促進法 74 条の２）	○	○	○※4	×	×
紛争解決援助 （障害者雇用促進法 74 条の４～74 条の８）	○	○	○	○	○
研究等 （障害者雇用促進法 75 条）	○	○	○	○	○
広報啓発 （障害者雇用促進法 76 条）	○	○	○	○	○
障害者職業生活相談員 （障害者雇用促進法 79 条）	○	○	○※6	×	×
解雇の届出 （障害者雇用促進法 81 条）	○	○	○※6	×	×
報奨金 （障害者雇用促進法附則４条）	○	○	○※4	×	×
在宅就業障害者特例報奨金 （障害者雇用促進法附則４条）	○	○	○※4	×	×

※１　精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者は、「精神障害者」に含まれる。
※２　「その他の障害者」のうちその他については、高次脳機能障害、難治性疾患を有する者等。
※３　訓練手当は支給されない。
※４　手帳所持者に限る。
※５　職場適応援助者助成金等。
※６　以下の①又は②に該当する者に限る。
　①　精神障害者保健福祉手帳所持者
　②　職場適応訓練の修了後職場適応訓練を委託された事業主に雇用されている者（①に該当する者は除く。）

出所：令和６年版障害者職業生活相談員資格認定講習テキストをもとに作成

第２節　調査研究の方法

本調査研究は、前節で述べた目的のもと、就労支援機関に対するアンケート調査及びヒアリング調査により行った。調査研究の実施に当たり、量的調査によって得られた結果を質的調査により補足して説明する混合研究法における説明的順次デザイン[1]を用いることにした。

このため、就労支援機関に対するアンケート調査において、就労支援機関における手帳を所持していない者の就労支援の状況等を明らかにし、その後に実施する就労支援機関に対するヒアリング調査において、就労支援機関における手帳を所持していない者の就労支援事例を収集し支援の実施状況等について明らかにするとともに、アンケート調査においてさらに説明が必要となった分析結果について補足することにした。これらの調査の関係を図示したものが図１－１である。

これらの調査に先立ち、調査内容及び調査項目の検討に資する情報を収集するため、先行研究の再分析を行うとともに障害者雇用に関する２名の学識経験者（梅永雄二早稲田大学教授、中川正俊田園調布学園大学名誉教授）と就労支援機関３施設（就業・生活支援センター、サポステ、就労移行支援事業所各１施設）に対するヒアリングを実施した。

以下、先行研究の再分析、混合研究法により実施した就労支援機関に対するアンケート調査及びヒアリング調査の方法等について解説する。

[1] ジョン・Ｗ・クレスウェル（抱井尚子訳）(2017) 早わかり混合研究法. ナカニシヤ出版.

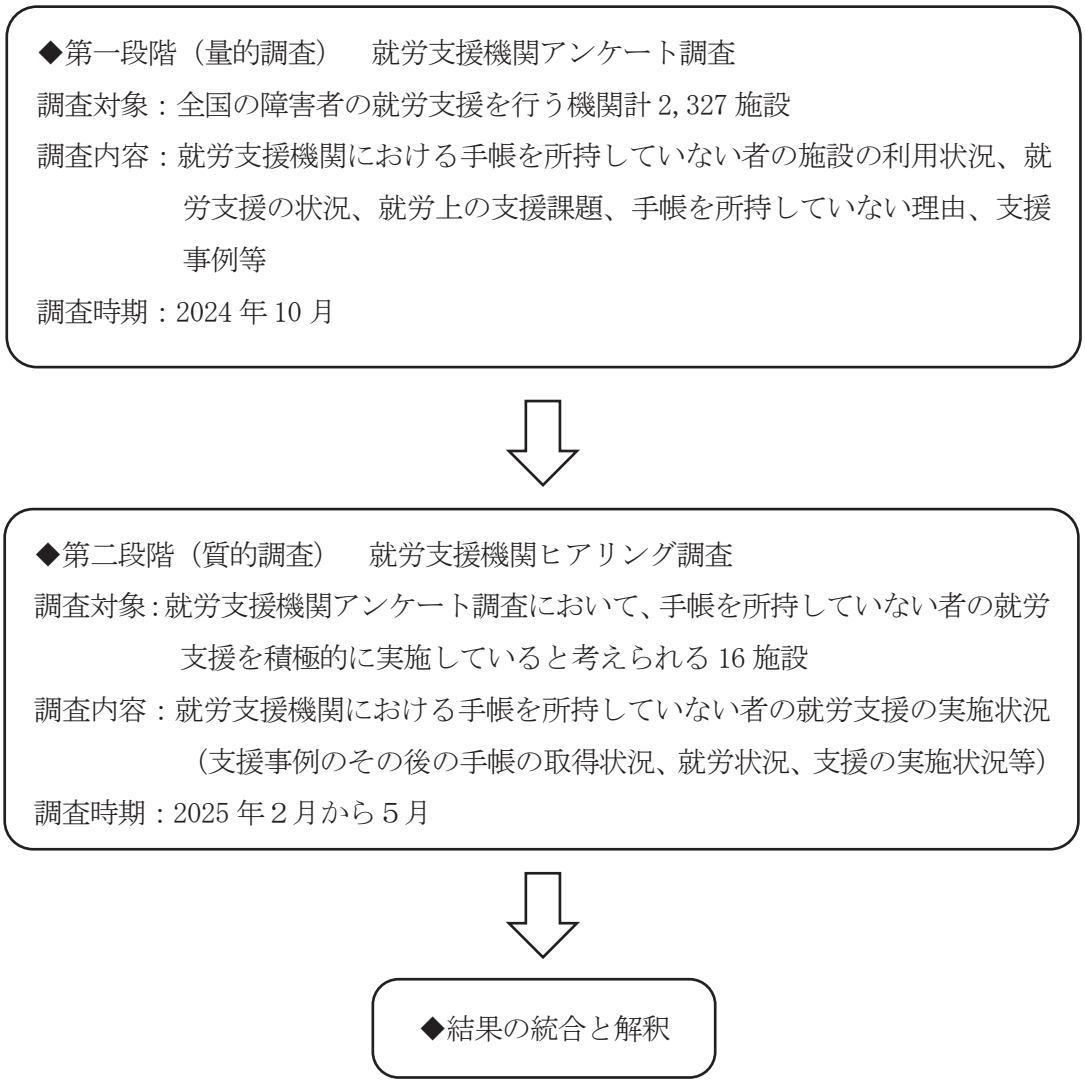


図１－１　本研究における説明的順次デザイン

１　先行研究の再分析

調査対象に手帳を所持していない者を含む先行研究である「発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究」（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.150（2020））、「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.153（2020））及び「事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究」（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.173（2024））について、手帳の有無別に調査データの再分析を実施した。

また、調査対象に手帳を所持していない者を含む上記以外の複数の先行研究について、手帳を所持していない者の割合、手帳を所持していない理由、定着状況、支援内容等の分析結果について整理した。

２　就労支援機関に対するアンケート調査

（１）調査目的

就労支援機関における手帳を所持していない者への就労支援の状況とその課題、手帳を所持していない理由等を明らかにすることとした。

（２）調査の実施時期と実施方法

2024 年 10 月に、調査対象施設へ調査依頼文書を郵送し、アンケート調査用 Web フォームを用いて回答を得た。Web フォームでの回答が困難な場合は、メール又は郵送による方法も可能とした。

（３）調査対象及び抽出方法

ハローワーク（492 施設（うち新卒応援ハローワーク 57 施設。ハローワークについては障害者への支援を専門的に行っている部門に回答を求めた））、ハローワークに配置されている精神・発達障害者雇用サポーター（347 人）及び障害学生等雇用サポーター（18 人）、地域センター（52 施設）、就業・生活支援センター（337 施設）、就労移行支援事業所（1,172 施設）、サポステ（177 施設）、発達センター（97 施設）、計 2,327 施設及び 365 人を調査対象とした。

（４）回答依頼内容

量的な把握を行うため、就労支援機関における手帳を所持していない者の施設の利用状況、就労支援の状況、就労上の支援課題、手帳を所持していない理由、支援事例などについて回答を依頼した。

３　就労支援機関に対するヒアリング調査

（１）調査目的

就労支援機関における手帳を所持していない者の就労支援の状況の詳細や具体的な支援事例を収集し、手帳の取得状況、就労状況、支援の実施状況等について明らかにすることとした。

（２）調査の実施時期と実施方法

2025 年２月から５月に対面又はオンライン会議システムを用いて実施した。

（３）調査対象及び選定方法

就労支援機関アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可と回答があった就労支援機関の中から、手帳を所持していない者の就労支援を積極的に実施していると考えられる 16 施設（ハローワーク（６施設（うち新卒応援ハローワーク１施設））、地域センター（２施設）、就業・生活支援センター（２施設）、発達センター（２施設）、就労移行支援事業所（２施設）、サポステ（２施設））を選定した。

（４）回答依頼内容

質的な把握を行うため、就労支援機関における手帳を所持していない者の就労支援の実施状況（支援事例のその後の手帳の取得状況、就労状況、支援の実施状況等）などについて回答を依頼した。

４　調査対象とした就労支援機関の特徴

調査対象とした各就労支援機関の特徴は下記（１）から（６）のとおりである（厚生労働省 Web サイト等を参考にまとめたもの）。

（1）ハローワーク及び新卒応援ハローワーク

ハローワークは、求職者や求人事業主に対して、様々なサービスを無料で提供する国（厚生労働省）が運営する総合的雇用サービス機関である。ハローワークでは、「職業紹介」のほか、「雇用保険」、「雇用対策」などの国の制度を組み合わせ、様々な雇用支援を実施している。障害者への雇用支援として、就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員がケースワーク方式により、障害の態様や適性、希望職種等に応じ、きめ細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施している。新卒応援ハローワークは、大学院･大学･短大･高専･専修学校などの学生や、卒業後概ね３年以内の方の就職を支援する専門のハローワークである。

（2）地域センター

地域センターは、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を実施している。

（3）就業・生活支援センター

就業・生活支援センターは、障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下､障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障害者の雇用の促進及び安定を図ることを目的として、全国に設置されている。

（4）就労移行支援事業所

就労移行支援事業所は、障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスの１つである就労移行支援を実施する事業所である。就労移行支援は、一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者等を対象として、一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を行うものである。

（5）サポステ

サポステは､働くことに悩みを抱えている 15～49 歳までの方を対象に､就労に向けた支援を行う機関である。厚生労働省が委託した全国の若者支援の実績やノウハウがある民間団体などが運営しており、全国の方が利用しやすい「身近に相談できる機関」として、全ての都道府県に設置している。

（6）発達センター

発達センターは、発達障害者への支援を総合的に行うことを目的とした専門的機関で、都道府県・指定都市、都道府県知事等の指定を受けた社会福祉法人、特定非営利活動法人等が運営している。発達障害者とその家族が豊かな地域生活を送れるように、保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、地域における総合的な支援ネットワークを構築しながら、様々な相談に応じ、指導と助言を行っている。

第２章

先行研究から考察される
障害者手帳を所持していない精神障害者、
発達障害者の就労・支援実態等について

第２章　先行研究から考察される障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等について

第１節　調査の概要

１　調査の目的

第３章の就労支援機関に対する調査の内容を検討するために、これまで障害者職業総合センターがまとめた手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究報告書及び資料シリーズについて文献調査を実施した。

２　調査方法

これまでの障害者職業総合センター調査研究報告書及び資料シリーズにおいて、調査対象に障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者を含む先行研究の調査データを用いて知見を整理するとともに、再集計した先行研究の調査データを用いて、カイ二乗検定[1]及び残差分析[2]により手帳の有無間での有意差の分析を実施した。

[1] 統計的仮説検定（検定）の方法の１つで、実際に観測された度数分布が予想される度数分布と等しいといってよいか否か（適合度）、あるいは、２組の度数分布で表された定性的な変数の間に関連性があるといってよいか否か（独立性）を検定する方法。

[2] ３つ以上の選択肢により取得された定性的な変数を用いたカイ二乗検定により、観測された度数のいずれかに有意な差があるとの結果が得られた場合に、実際に観測された度数と予想される度数から算出された残差を基にして、どの選択肢に有意差があったか検定する分析方法。

第２節　文献調査から得られた知見

本節では、先行研究から、手帳を所持していない者の割合、手帳を所持していない理由、手帳を所持していない発達障害者の就労支援上の課題等、雇用継続・職場定着のために配慮している事項について報告する。

１　手帳を所持していない者の割合

手帳を所持していない者に関するハローワークに対する調査としては、２つの先行研究がある。

１つ目は、2009 年４月１日から 2010 年１月 31 日の間に新規求職申込みを行った障害者を対象とした調査（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No. 99（2011）「高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究」。以下「調査研究報告書 No. 99」という。）であり、調査対象のうち発達障害者は 538 名であった。このうち手帳を所持していない者（手帳申請中の者は所持している者に計上）は 167 名であり、手帳を所持していない者の割合は 31. 0％であった（表２－１）。

表２－１【2009 年４月１日から 2010 年１月 31 日の間のハローワークに新規求職申込みを行った発達障害者の手帳の所持状況】

新規求職申込みを行った発達障害者数	手帳を所持していない者	割合（%）
538 名	167 名	31. 0

資料出所：障害者職業総合センター　調査研究報告書 No. 99（2011）「高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究」

２つ目は、2018 年６月１日から６月 30 日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象とした調査（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No. 153（2020）「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」。以下「調査研究報告書 No. 153」という。）であり、調査対象のうち精神障害者は 2, 352 名であった。このうち手帳を所持していない者は 618 名であり、手帳を所持していない者の割合は 26. 3％であった。同じく、調査対象のうち発達障害者は 641 名であった。このうち手帳を所持していない者は 117 名であり、手帳を所持していない者の割合は 18. 3％であった（表２－２）。

表２－２【2018 年６月１日から６月 30 日の間のハローワークに新規求職申込みを行った障害者の手帳の所持状況】

新規求職申込みを行った障害者数	手帳を所持していない者	割合（%）
精神障害者　2, 352 名	618 名	26. 3
発達障害者　641 名	117 名	18. 3

資料出所：障害者職業総合センター　調査研究報告書 No. 153（2020）「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」

ハローワーク以外の就労支援機関としては、調査研究報告書No.99において、地域センター及び就業・生活支援センターに対する調査がある。2010年４月１日から2010年６月30日の間に地域センターを初めて利用した障害者を対象とした調査では、調査対象のうち発達障害者は456名であった。このうち手帳を所持していない者は243名であり、手帳を所持していない者の割合は53.3%であった。同じく2010年４月１日から2010年６月30日の間に就業・生活支援センターを初めて又は継続で利用している障害者を対象とした調査では、調査対象のうち発達障害者で初めて利用した者は201名であった。このうち手帳を所持していない者は75名であり、手帳を所持していない者の割合は37.3%であった。継続で利用している者は1,203名であった。このうち手帳を所持していない者は265名であり、手帳を所持していない者の割合は22.0%であった（表２－３）。

表２－３【2010年４月１日から６月30日の間に利用した発達障害者の手帳の所持状況】

	利用した発達障害者数	手帳を所持していない者	割合（%）
地域センター	初めて利用した者　456名	243名	53.3
就業・生活支援センター	初めて利用した者　201名	75名	37.3
	継続で利用している者　1,203名	265名	22.0

資料出所：障害者職業総合センター　調査研究報告書No.99（2011）「高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究」

事業所に雇用されている障害者に対する調査(障害者職業総合センター　調査研究報告書No.176(2024)「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」。以下「調査研究報告書No.176」という。）では、2021年10月末から11月末の期間に実施した調査における調査対象のうち事業所に雇用されている精神障害者は849名であった。このうち手帳を所持していない者は６名であり、手帳を所持していない者の割合は0.7%であった。同じく、発達障害者は582名であった。このうち、手帳を所持していない者は13名であり、手帳を所持していない者の割合は2.2%であった（表２－４）。

表２－４【事業所における精神障害者及び発達障害者の手帳の所持状況（2021年10月末～11月末調査)】

	障害者数	手帳を所持していない者	割合（%）
精神障害	849名	6名	0.7
発達障害	582名	13名	2.2

資料出所：障害者職業総合センター　調査研究報告書No.176(2024)「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」

２　手帳を所持していない理由

手帳を所持していない理由に関する調査として、２つの先行研究がある。

１つ目は、調査研究報告書No.99の医療機関等、地域センター及び就業・生活支援センターに対する

調査において、手帳を所持していない理由に関連した設問がある。

2009 年９月から 11 月に実施された医療機関等に対する調査では、手帳の認定に至らなかった者の状況として、発達障害者に関する回答は 13 件と極めて少ないながら、「家族が拒否」が最も多く、次が「本人が拒否」であった（表２－５－１）。2010 年４月から６月に実施された地域センターに対する調査では、手帳取得の難しさの背景として、発達障害者に関する回答は 33 件と少ないながら、「発達障害の診断がないため、手帳の申請に至らない」が最も多く、次が「精神障害者保健福祉手帳の申請のための診断が受けられない」であった（表２－５－２）。同じく就業・生活支援センターに対する調査では、手帳取得の難しさの背景として、発達障害者に関する回答は 24 件と少ないながら、「発達障害の診断がないため、手帳の申請に至らない」が最も多く、次が「療育手帳を申請したが、交付されなかった」であった（表２－５－３）。

表２－５－１　医療機関等における手帳の認定に至らなかった者の状況（複数回答、発達障害者（n=13））

手帳の認定に至らなかった者の状況（多かった回答）	件数
家族が拒否	5
本人が拒否	4

表２－５－２　地域センターにおける手帳取得の難しさの背景（複数回答、発達障害者（n=33））

手帳取得の難しさの背景（多かった回答）	件数
発達障害の診断がないため、手帳の申請に至らない	24
精神障害者保健福祉手帳の申請のための診断が受けられない	20

表２－５－３　就業・生活支援センターにおける手帳取得の難しさの背景（複数回答、発達障害者（n=24））

手帳取得の難しさの背景（多かった回答）	件数
発達障害の診断がないため、手帳の申請に至らない	13
療育手帳を申請したが、交付されなかった	9

２つ目は、ハローワーク、就業・生活支援センター、地域センター及び発達センター等を対象として 2012 年９月から 10 月に実施された調査（障害者職業総合センター　資料シリーズ No. 75（2013）「手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究」。以下「資料シリーズ No. 75」という。）において、「手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの」（複数回答）との設問がある。発達障害者について、ハローワークでは「本人が必要性を感じていない」が 69. 8％で最も多く、「本人の心理的抵抗」が 63. 1％、「家族の心理的抵抗」が 62. 0％と続く。就業・生活支援センターでは「本人が必要性を感じていない」が 78. 0％で最も多く、「本人の心理的抵抗」が 69. 8％、「家族の心理的抵抗」が 65. 9％と続く。地域センターでは「本人の心理的抵抗」が 88. 9％で最も多く、「本人が必要性を感じていない」が 86. 1％、「家族の心理的抵抗」が 63. 9％と続く。発達センターでは「本人の心理的抵抗」が 85. 2％で最も多く、

「本人が必要性を感じていない」が 83.3%、「家族の心理的抵抗」が 70.4%と続く（表２－６）。

表２－６　手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（複数回答、発達障害者）

手帳を取得していない理由	ハローワーク (255 所)	就業・生活支援ｾﾝﾀｰ (182 センター)	地域センター (36 センター)	発達センター (54 センター)
本人が必要性を感じていない	178（69.8%）	142（78.0%）	31（86.1%）	45（83.3%）
本人の心理的抵抗	161（63.1%）	127（69.8%）	32（88.9%）	46（85.2%）
家族の心理的抵抗	158（62.0%）	120（65.9%）	23（63.9%）	38（70.4%）

資料出所：障害者職業総合センター　資料シリーズ No.75（2013）「手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究」

３　手帳を所持していない発達障害者の就労支援等の課題等

（１）就労支援上の課題

調査研究報告書 No.99 の地域センター及び就業･生活支援センターに対して 2010 年４月から６月に実施された調査結果では、手帳取得が難しい発達障害者の「支援の課題」について自由記述形式で回答を求め、回答を整理してカテゴリーに分けて集計している。地域センターでは、回答は 20 件と少ないながら、「手帳なしの場合の支援困難」（手帳がないため雇用率の対象にならない、手帳なしでの求人が少ない、手帳がないため利用できる制度が限られる）が最も多く、次いで「本人の障害受容の問題」（本人の障害理解の問題、本人の手帳に関する理解の問題、障害受容が困難）であった。就業・生活支援センターでは、回答は８件と極めて少ないながら、「本人の障害受容の問題」が最も多く、次いで「手帳なしの場合の支援困難」であった。

資料シリーズ No.75 のハローワーク、就業・生活支援センター、地域センター及び発達センター等を対象として 2012 年９月から 10 月に実施された調査では、手帳を所持しない発達障害者に対する 11 項目の支援について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援において「手帳を所持している方に比べて、実施に苦慮している」、「手帳を所持している方と同じ程度に、実施に苦慮している」、「特に実施に苦慮していない」のいずれに当てはまるか尋ねた設問がある。「手帳を所持している方に比べて、実施に苦慮している」との回答の割合が多かった支援については、ハローワークでは、「企業に本人の採用を働きかける」（59.0%）が最も多く、次いで「家族から障害特性への理解を得る」（52.2%）であった。就業・生活支援センターでは、「本人に障害特性への理解を促す」（62.4%）が最も多く、次いで「家族から障害特性への理解を得る」(56.6%)であった。地域センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(83.9%)が最も多く、次いで「本人から障害開示への同意を得る」（71.4%）であった。発達センターでは、「本人から障害開示への同意を得る」（68.4%）が最も多く、次いで「企業から障害特性への理解を得る」（65.4%）であった。

同調査結果において、手帳を所持していない発達障害者の支援に当たって、「手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性」の有無を尋ねた上で、具体的に必要となる専門性の内容について自由記述形式で回答を求めたものをまとめている。手帳を所持していないことにより特に必要となる専門性の内

容としては、手帳所持者に対する支援の際に比べてより障害特性に関する知識が必要、手帳取得の必要性を本人や家族に理解してもらうためのノウハウが必要、障害者雇用率制度に頼らず企業に採用を促すためのノウハウが必要、手帳を所持していなくても可能な支援についての知識や支援のノウハウが必要といった回答が見られた。

（2）雇用継続・職場定着のために配慮している事項

資料シリーズ No. 75 の調査では、発達障害者雇用開発助成金の対象者（手帳を所持していない発達障害者）を雇い入れた事業所を対象として 2012 年６月から７月に実施された調査において当該対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項を尋ねた設問がある。回答は 16 件と少ないながら、具体的に実施している割合が高い項目は、「既にある職務の中から、能力的に無理のない仕事へ配置している」及び「同僚等が作業を補助している」がいずれも 15 件（「本人を対象に実施」、「本人を含めて、障害者を対象に実施」、「本人を含めて、従業員を対象に実施」の回答を合わせた件数）、「本人の障害や症状について、直属の上司、直接仕事のやり取りを行う同僚の間で承知している」が 14 件であった。

第３節　求職状況等についての先行研究からの再集計結果

2018 年６月１日から６月 30 日までの間にハローワークに新規求職申込みを行った障害者を対象とした調査（調査研究報告書 No. 153）について、手帳を所持していない者の再集計を実施した。対象者は以下のとおりであり、次節における先行研究の再分析においても同様である。

- 精神障害者：精神障害者保健福祉手帳所持者（発達障害の診断のある者を除く）又は統合失調症・そううつ病・てんかんの診断のある者から障害者雇用促進法における精神障害以外の障害との重複障害者を除いた者
- 発達障害者：発達障害の診断のある者から障害者雇用促進法における精神障害以外の障害との重複障害者を除いた者

１　再集計結果から得られた知見（精神障害者）

上記の再集計結果について、精神障害者が 2,057 名であり、そのうち手帳を所持していない者は 556 名(27.0%)であった[3]。

診断名について見ると、手帳を所持している者、手帳を所持していない者とも、一番多いのが「そううつ病」で、次が「統合失調症」であった。手帳を所持している者は「そううつ病」が 43.0%、「統合失調症」が 33.0%であったのに対して、手帳を所持していない者は「そううつ病」が 75.9%、「統合失調症」が 16.2%であり、特に手帳を所持していない者において「そううつ病」の割合が高かった（図２－１）。

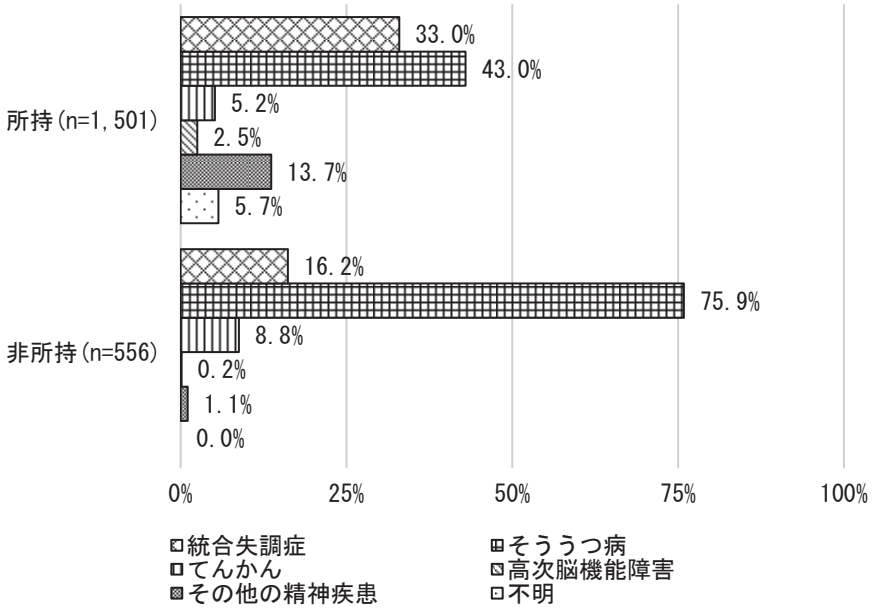


図２－１　ハローワークに新規求職申込みを行った精神障害者における手帳の有無と診断名(複数回答)[4]

[3] 本節では重複障害を考慮したため、第２節とは手帳を所持している者の割合が異なっている。
[4] 以下、本節の図２－１から図２－８はすべてハローワークへ求職申込みを行った精神障害者の集計結果。他の障害との重複なし、手帳所持又は統合失調症・そううつ病・てんかんの診断のある者を抽出。

失業期間について見ると、手帳を所持している者は「１年未満」が 40.7%、手帳を所持していない者は「１年未満」が 70.9%であった。手帳を所持していない者の方が失業期間の短い者の割合が高かった（図２－２、図２－３）。

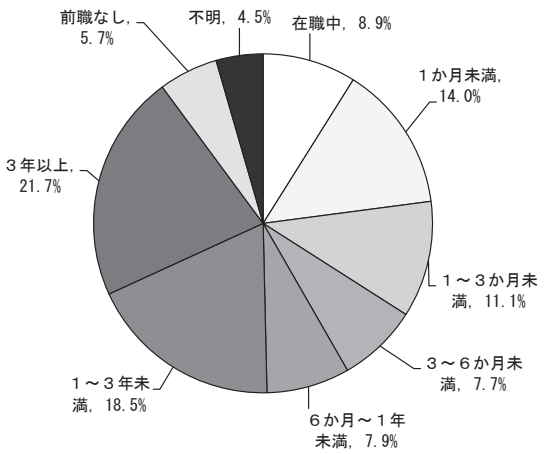


図２－２　手帳を所持している精神障害者の失業期間（n＝1,501）

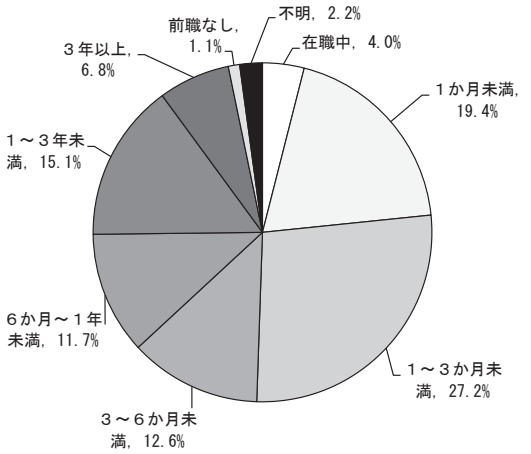


図２－３　手帳を所持していない精神障害者の失業期間（n＝556）

就労支援機関の利用について見ると、手帳を所持している者は「利用あり」が 49.1%、「利用なし」が 50.9%、手帳を所持していない者は「利用あり」が 27.9%、「利用なし」が 72.1%であった。手帳を所持していない者は就労支援機関を利用していない者の割合が高かった（図２－４）。

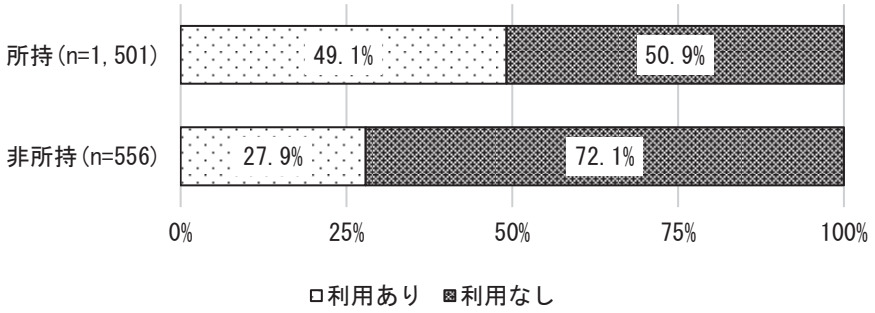


図２－４　手帳の有無と就労支援機関の利用

希望する求人の種類について見ると、手帳を所持している者は「一般求人」が 9.6%、「障害者求人」が 42.6%、「どちらでもよい」が 33.0%、手帳を所持していない者は「一般求人」が 33.1%、「障害者求人」が 17.3%、「どちらでもよい」が 32.7%であった。

障害開示の希望について見ると、手帳を所持している者は「開示する」が 61.6%、「開示しない」が 3.9%、手帳を所持していない者は「開示する」が 37.9%、「開示しない」が 12.9%であった。

手帳を所持していない者は、障害者求人よりも一般求人を希望する者の割合が高かった。障害の開示

の希望については、手帳を所持している者よりは割合は低いものの、４割弱が「開示する」と回答していた（図２－５、図２－６）。

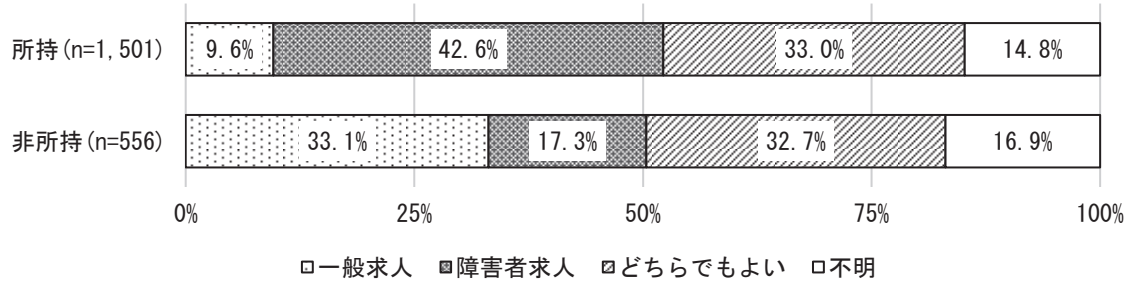


図２－５　手帳の有無と希望する求人の種類

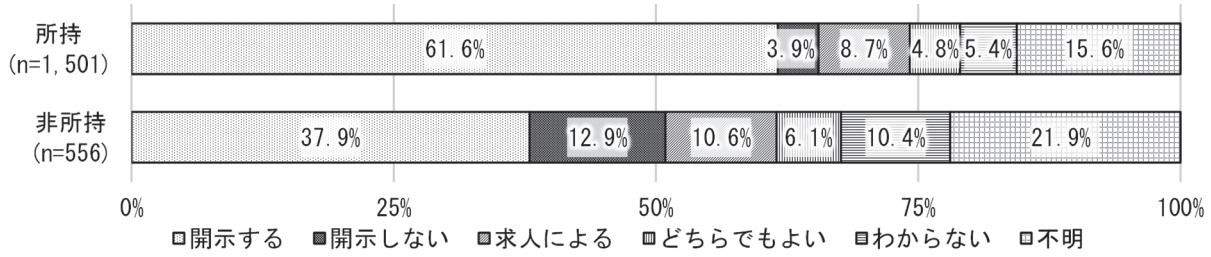


図２－６　手帳の有無と障害の開示希望

必要としている配慮として上位に挙がったものは、「調子の悪いときに休みをとりやすくする」（手帳を所持している者が 39.2%、手帳を所持していない者が 39.2%）、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」（手帳を所持している者が 27.7%、手帳を所持していない者が 25.4%）、「短時間勤務など労働時間の配慮」（手帳を所持している者が 21.7%、手帳を所持していない者が 18.9%）、「能力が発揮できる仕事への配置」（手帳を所持している者が 16.0%、手帳を所持していない者が 14.0%）であった。必要としている配慮は、手帳の所持状況による違いはほとんど見られなかった（図２－７）。

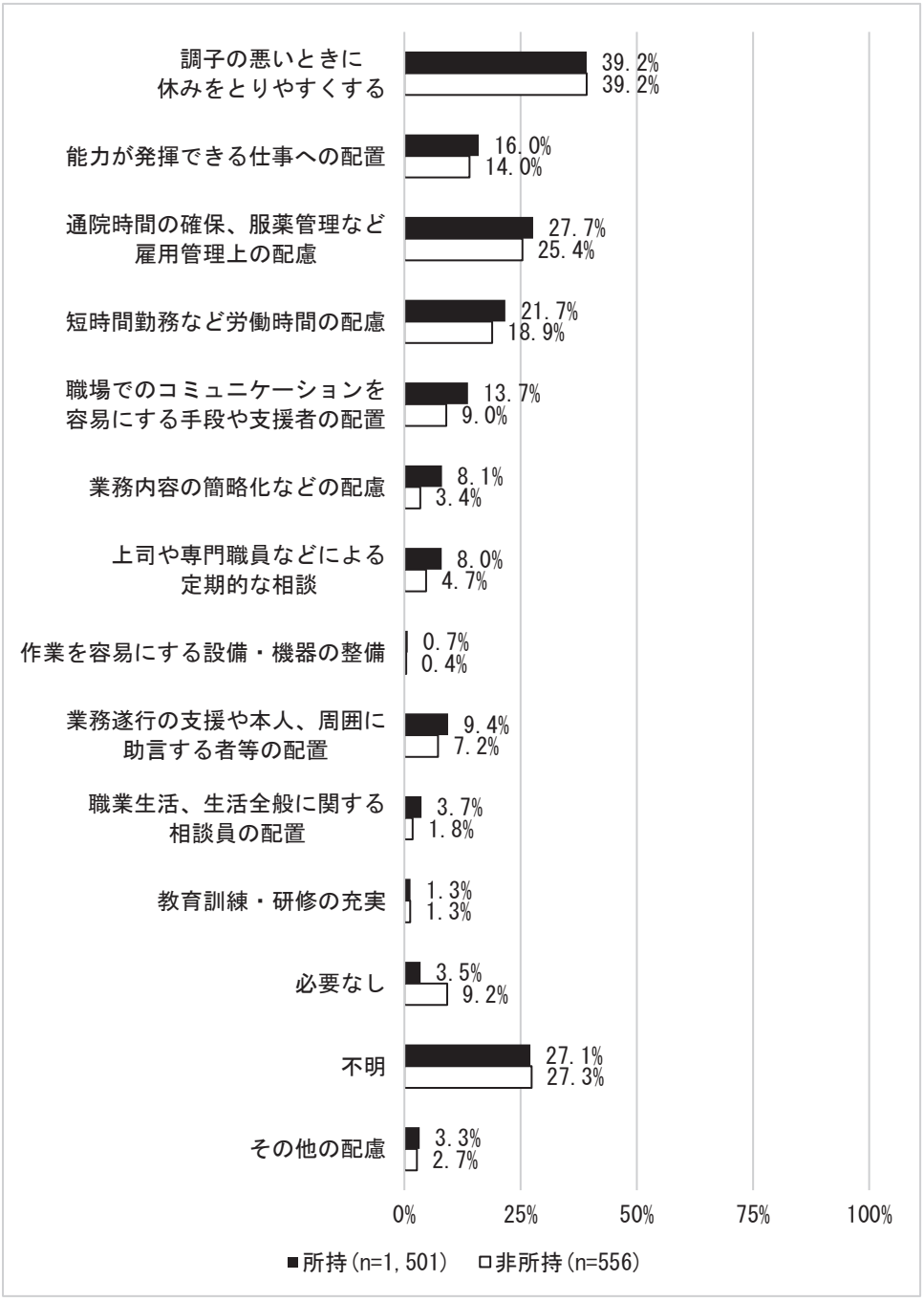


図２－７　手帳の有無と必要としている配慮（複数回答）

また、必要としている配慮について障害開示の希望の有無による違いもほとんど見られなかった（図２－８）。

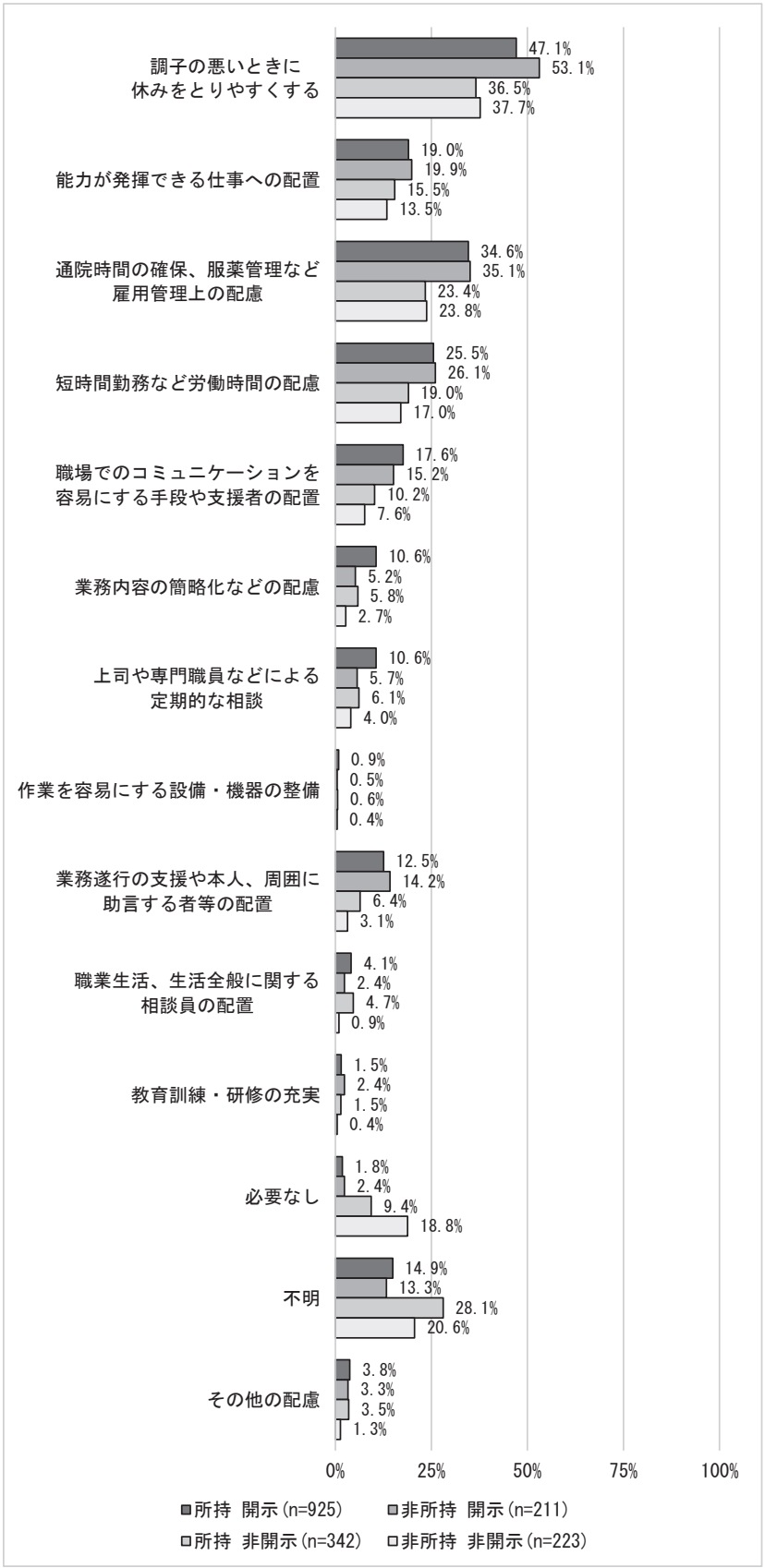


図２－８　障害の開示・非開示と必要としている配慮（複数回答）[5]

[5] 非開示は、「開示しない」、「求人による」、「どちらでもよい」、「わからない」の合計。

２　再集計結果から得られた知見（発達障害者）

上記の再集計結果について、発達障害者が 450 名であり、そのうち手帳を所持していない者は 84 名（18.7%）であった[6]。

診断名について見ると、手帳を所持している者、手帳を所持していない者ともに、最も多いのが「自閉症・アスペルガー症候群・広汎性発達障害」で、それぞれ 72.7%、65.5%であった（図２－９）。

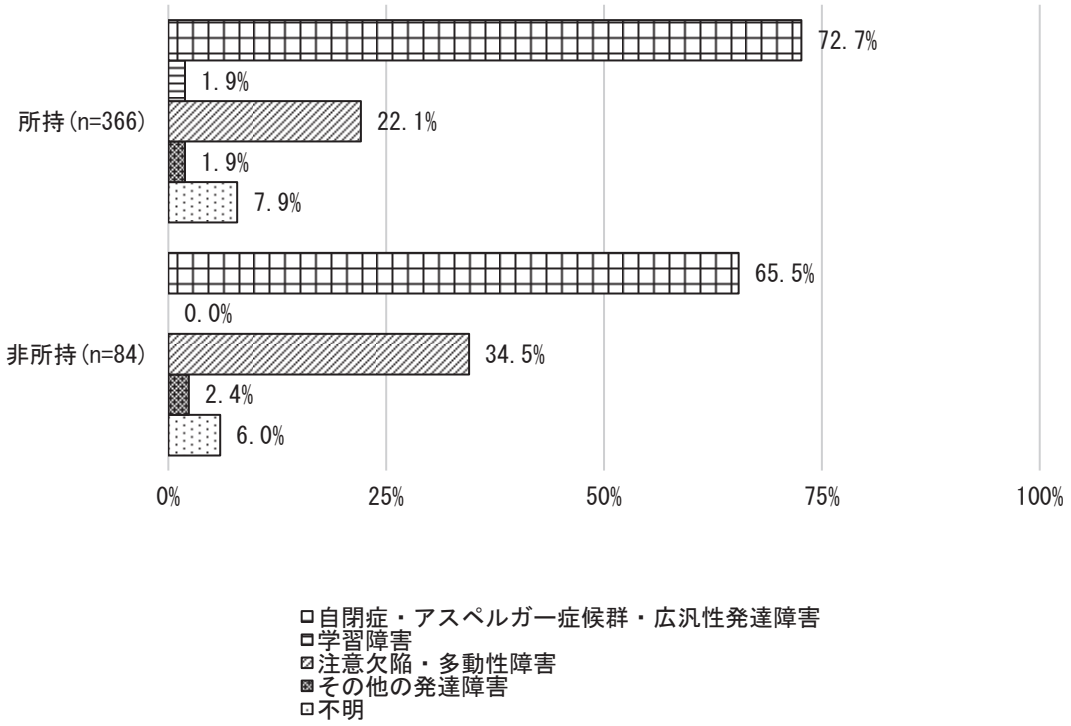


図２－９　ハローワークへ求職申込みを行った発達障害者における手帳の有無と診断名（複数回答）[7]

失業期間について見ると、手帳を所持している者は「１年未満」が 36.3%、手帳を所持していない者は「１年未満」が 58.4%であった。手帳を所持していない者の方が失業期間の短い者の割合が高かった（図２－10、図２－11）。

[6] 本節では重複障害を考慮したため、第２節とは手帳を所持している者の割合が異なっている。

[7] 以下、本節の図２－９から図２－16 はすべてハローワークへ求職申込みを行った発達障害者の集計結果。精神障害以外の他の障害との重複なし、自閉症・アスペルガー症候群・広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥・多動性障害の診断のある者を抽出。

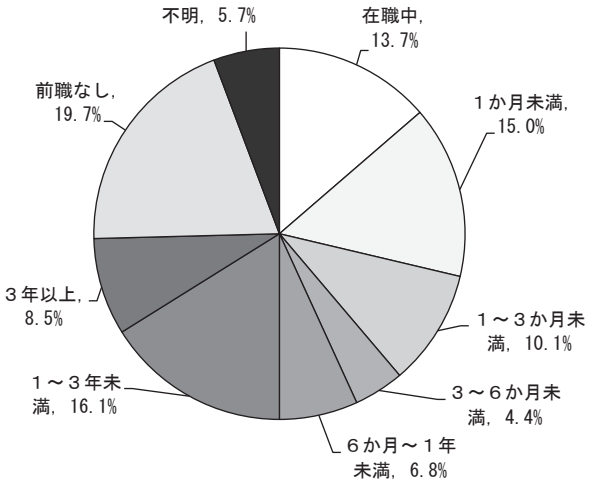


図２－10　手帳を所持している発達障害者の失業期間（n＝366）

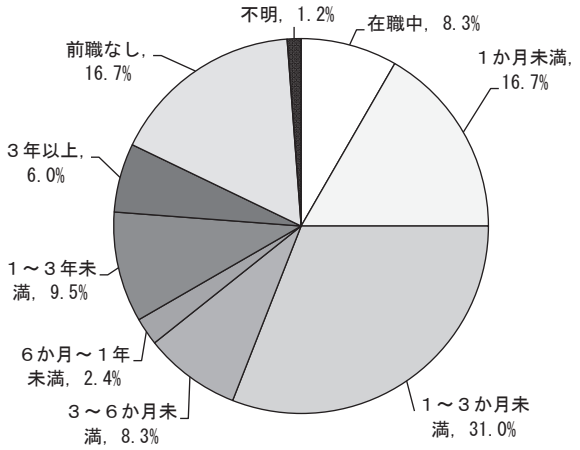


図２－11　手帳を所持していない発達障害者の失業期間（n＝84）

就労支援機関の利用について見ると、手帳を所持している者は「利用あり」が 60.4%、手帳を所持していない者は「利用あり」が 58.3%であった。就労支援機関の利用は、手帳の所持状況による違いはほとんど見られなかった（図２－12）。

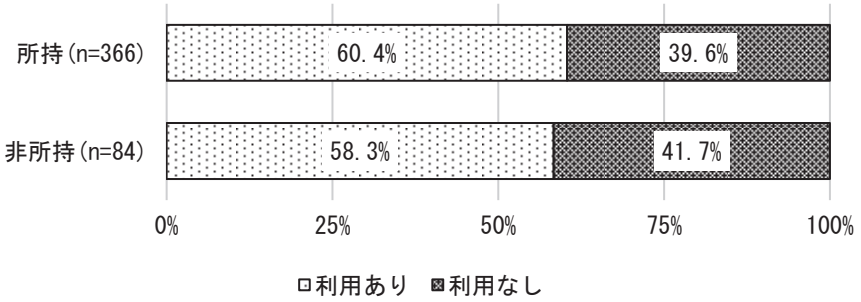


図２－12　手帳の有無と就労支援機関の利用

希望する求人の種類について見ると、手帳を所持している者は「一般求人」が 6.3%、「障害者求人」が 45.9%、「どちらでもよい」が 27.3%、手帳を所持していない者は「一般求人」が 17.9%、「障害者求人」が 25.0%、「どちらでもよい」が 42.9%であった。

障害開示の希望について見ると、手帳を所持している者は「開示する」が 65.8%、「開示しない」が 2.2%、手帳を所持していない者は「開示する」が 52.4%、「開示しない」が 1.2%であった。

手帳を所持していない者は、手帳を所持している者に比べ、「一般求人」と「どちらでもよい」の割合が高かった。障害の開示の希望については、手帳を所持している者よりは低いものの、「開示する」が半数を超えており、「開示しない」の割合は 1.2%と低くなっている（図２－13、図２－14）。

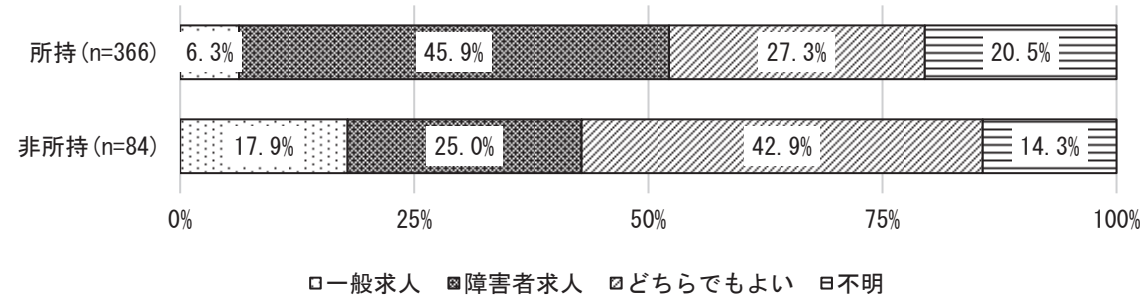


図２－13　手帳の有無と希望する求人の種類

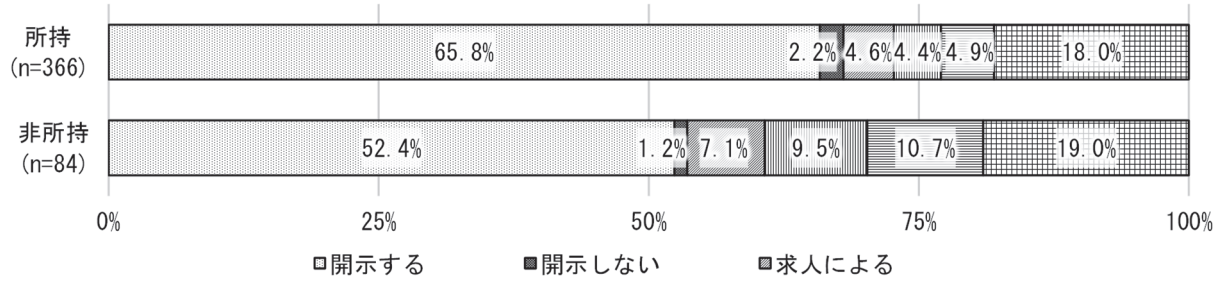


図２－14　手帳の有無と障害の開示希望

必要としている配慮として上位に挙がったものは、「能力が発揮できる仕事への配置」（手帳を所持している者が 34.2%、手帳を所持していない者が 36.9%）、「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」（手帳を所持している者が 29.2%、手帳を所持していない者が 29.8%）、「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置」（手帳を所持している者が 16.9%、手帳を所持していない者が 23.8%）であった。必要としている配慮は手帳の所持状況による違いはほとんど見られなかった（図２－15）。

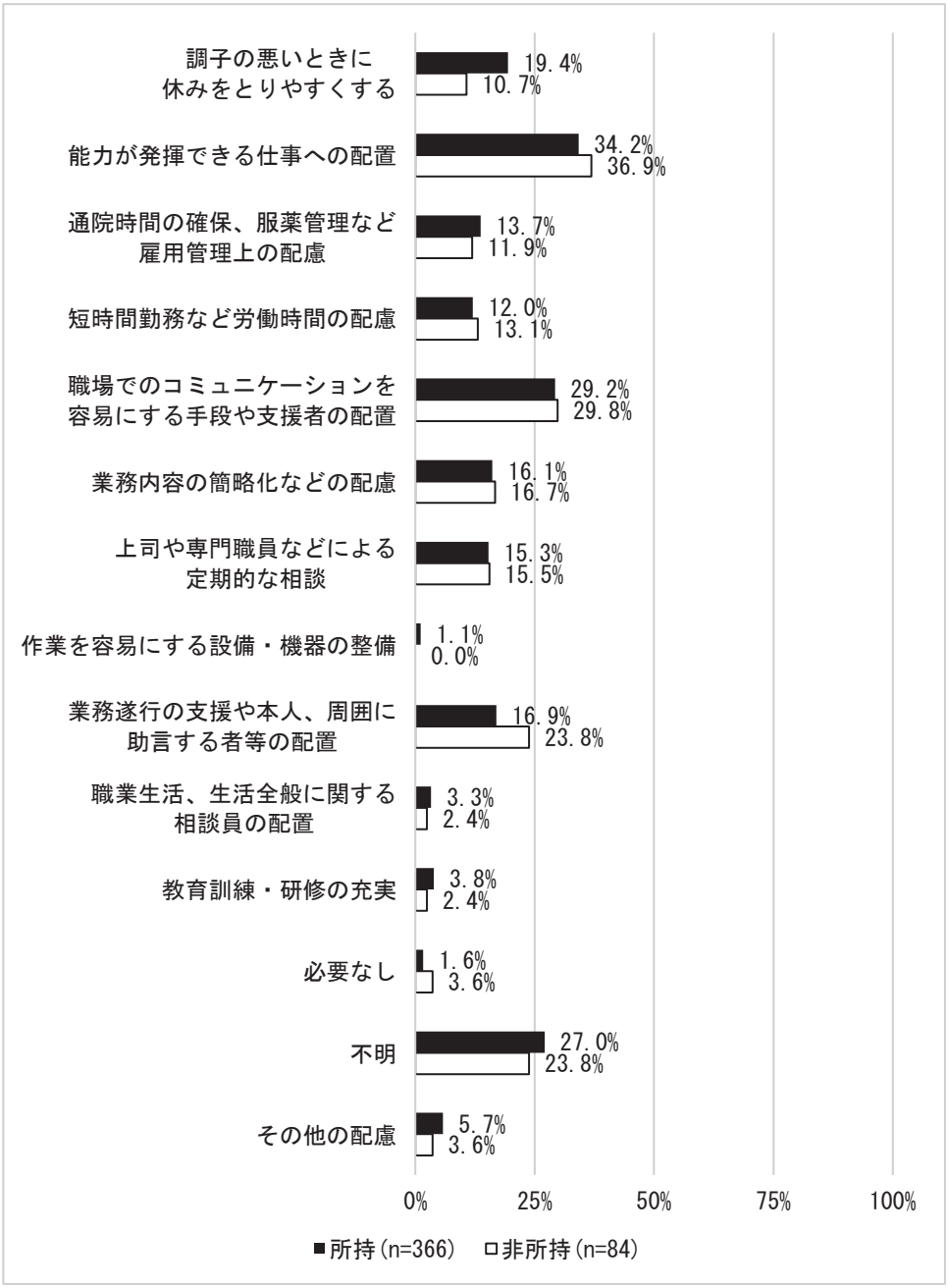


図２－15　手帳の有無と必要としている配慮（複数回答）

また、必要としている配慮について障害開示の希望の有無による違いもほとんど見られなかった（図２－16)。

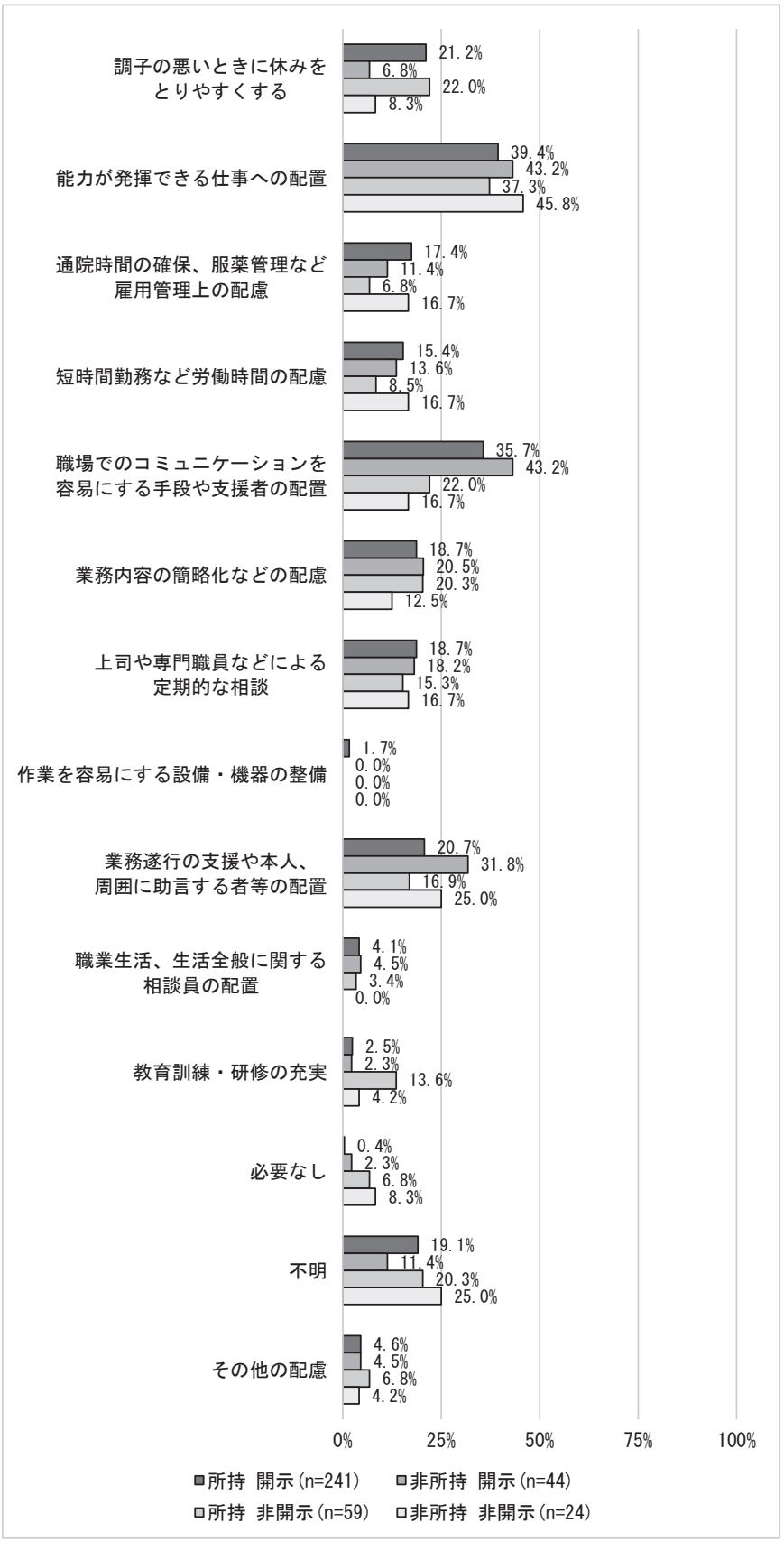


図２－16　障害の開示・非開示と必要としている配慮（複数回答）[8]

[8] 非開示は、「開示しない」、「求人による」、「どちらでもよい」、「わからない」の合計。

第４節　希望する求人の種類、職場定着状況、職業生活上の問題、支援・配慮等についての先行研究の結果及び再分析結果

各種調査より、「希望する求人の種類」、「職場定着状況」、「職業生活上の問題」、「支援・配慮」等に関して、先行研究の結果から手帳の有無に関する結果を引用する。また、手帳の有無によって有意差があるかカイ二乗検定及び残差分析による再分析を実施した。

１　希望する求人の種類等

2018 年６月１日から６月 30 日までの間にハローワークに新規求職申込みを行った障害者を対象とした調査結果（調査研究報告書 No.153）について、精神障害又は発達障害のある求職者の回答内容を用い、手帳の有無と希望する求人の種類の質問項目のカイ二乗検定及び残差分析を用いた再分析を実施した。その結果は表２－７及び表２－８のとおりであり、精神障害者、発達障害者ともに、手帳を所持していない障害者は、手帳を所持する障害者と比較した場合、希望する求人の種類が「一般求人」との選択率が有意に高かった。

表２－７　希望する求人の種類（手帳の有無別）：精神障害者

精神障害者			手帳の有無 なし (n=618)	手帳の有無 あり* (n=1,637)	χ^2	df	p	V
希望の求人の種類	一般求人	n	31.4%	9.7%	212.58	3	0.000	0.31
		調整済み残差	12.69	-12.69				
	障害者求人	n	18.4%	43.2%				
		調整済み残差	-10.89	10.89				
	どちらでもよい	n	33.2%	32.2%				
		調整済み残差	0.44	-0.44				
	不明	n	17.0%	15.0%				
		調整済み残差	1.18	-1.18				

＊ 精神障害者保健福祉手帳　　$p < .05$

表２－８　希望する求人の種類（手帳の有無別）：発達障害者

発達障害者			手帳の有無 なし (n=117)	手帳の有無 あり* (n=492)	χ^2	df	p	V
希望の求人の種類	一般求人	%	17.1%	7.3%	29.53	3	0.000	0.22
		調整済み残差	3.29	-3.29				
	障害者求人	%	25.6%	47.0%				
		調整済み残差	-4.19	4.19				
	どちらでもよい	%	42.7%	26.4%				
		調整済み残差	3.48	-3.48				
	不明	%	14.5%	19.3%				
		調整済み残差	-1.20	1.20				

＊ 精神障害者保健福祉手帳　　$p < .05$

同様に、手帳の有無と就職後の障害の開示の質問項目のカイ二乗検定及び残差分析を用いた再分析を実施した。就職後の障害の開示は2018年12月末までに把握した就職状況の質問項目の１つである。その結果は表２－９のとおりであり、精神障害者については、手帳を所持していない障害者は、手帳を所持する障害者と比較した場合、「非開示」の選択率が有意に高いことが確認された。発達障害者については、統計的に有意な差は認められなかった（$\chi^2(2) = 0.7$, $p = .704$）。

表２－９　［就職］障害の開示（手帳の有無別）：精神障害者

精神障害者			手帳の有無 なし (n=209)	手帳の有無 あり* (n=584)	χ^2	df	p	V
就職後の障害の開示	開示	%	57.4%	78.4%	39.56	2	0.000	0.22
		調整済み残差	-5.86	5.86				
	非開示	%	28.2%	11.3%				
		調整済み残差	5.76	-5.76				
	不明	%	14.4%	10.3%				
		調整済み残差	1.60	-1.60				

＊ 精神障害者保健福祉手帳　　$p < .05$

調査研究報告書No.99においては、発達障害者の希望する求人の種類等についての分析結果に関して、「在職・離職に至る前段階の状況把握として、障害者手帳の種別による諸要因との関連を χ^2 検定によ

り検討した。障害者手帳の取得状況と属性との関連については、「就職した求人の種類」、「事業所に対する障害開示の状況」、「訓練の利用」、「制度の利用」、「連携した機関」で有意差が認められた。残差分析を行ったところ、(中略)「手帳なし」の場合には、「一般求人」、「障害非開示」、「訓練の利用なし」、「制度の利用なし」、「連携した機関なし」において有意に高かった。これらの結果から、障害者手帳のない場合には、支援のための様々な制度や専門機関などの資源が利用されない状況にあることが明らかとなった」と報告されている。

２　職場定着状況

（１）先行研究結果

2012 年にハローワークを対象に実施した調査結果では、精神障害者の手帳の等級や有無（１・２級/３級/手帳なし）で定着率に差があるかカイ二乗検定を実施したところ、就職後「３か月定着」群と「３か月未満離職」群の件数の比、就職後「１年定着」群と「１年未満離職」群の件数の比、就職後「３年定着」群と「３年未満離職」群の件数の比ともに、手帳の等級や有無では有意差が見られなかったことが報告されている（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.117（2014）「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究」。以下「調査研究報告書No.117」という。）。

2015 年度から 2016 年度にかけてハローワークを対象に実施した調査結果では、精神障害者の手帳の等級や有無（１級/２級/３級/手帳なし）で定着率に差があるかログランク検定[9]を実施したところ、就職後３か月時点までの職場定着率、就職後１年時点での定着率ともに、手帳の等級や有無による有意差は見られなかったことが報告されている。

一方、同調査において、発達障害者の職場定着状況ではログランク検定において手帳の等級や有無による有意差（p<.05）が見られ、手帳を所持していない場合には就職後３か月時点の定着率は一番低く、１年時点の定着率は１級に次いで低くなっていたことが報告されている（３か月時点：３級 89.8%、２級 84.8%、１級 75.0%、手帳なし 68.6%。１年時点：３級 74.1%、２級 72.8%、手帳なし 62.9%、１級 50.0%）（障害者職業総合センター　調査研究報告書No.137（2017）「障害者の就業状況等に関する調査研究」。以下「調査研究報告書No.137」という。）。

また、2009 年４月１日から 2010 年１月 31 日にかけてハローワークを対象に実施した調査結果では、発達障害者の在職・離職状況について、手帳の取得や求人の種類、障害の開示・非開示により差があるかカイ二乗検定及び残差分析を実施したところ、在職者の場合には「登録前に手帳取得」（p<.05）、「障害者求人への応募」（p<.01）、「障害の開示」（p<.01）、離職者の場合には「手帳なし」（p<.05）、「一般求人への応募」（p<.01）、「障害の非開示」（p<.01）において有意差が認められ、「早期の手帳取得」と「障害開示による障害者求人への就職」が職場定着に至るための重要な要因であることが報告されている（調査研究報告書No.99）。

（２）再分析結果

2022 年に実施した採用後に発達障害が把握された従業員に関する調査結果（障害者職業総合センター

[9] ２つの生存曲線（Kaplan-Meier 曲線）の差を比較する際に用いられる検定。生存曲線の軌跡も含めた観察期間全体の差を検定している。

調査研究報告書 No.173（2024）「事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究」。以下「調査研究報告書No.173」という。）について、手帳の有無で定着率に差があるかカイ二乗検定を用いて再分析を実施したところ、当該従業員の継続雇用の状況は、手帳の有無によって有意差が認められ（χ^2=4.89, df=1, p<.05）、手帳を所持している者で「継続雇用できている」が有意に高かった（手帳を所持している者が70.6%、手帳を所持していない者が55.6%）。一方、手帳を所持していない者では「継続雇用には至らなかった」が有意に高かった（図２－17）。

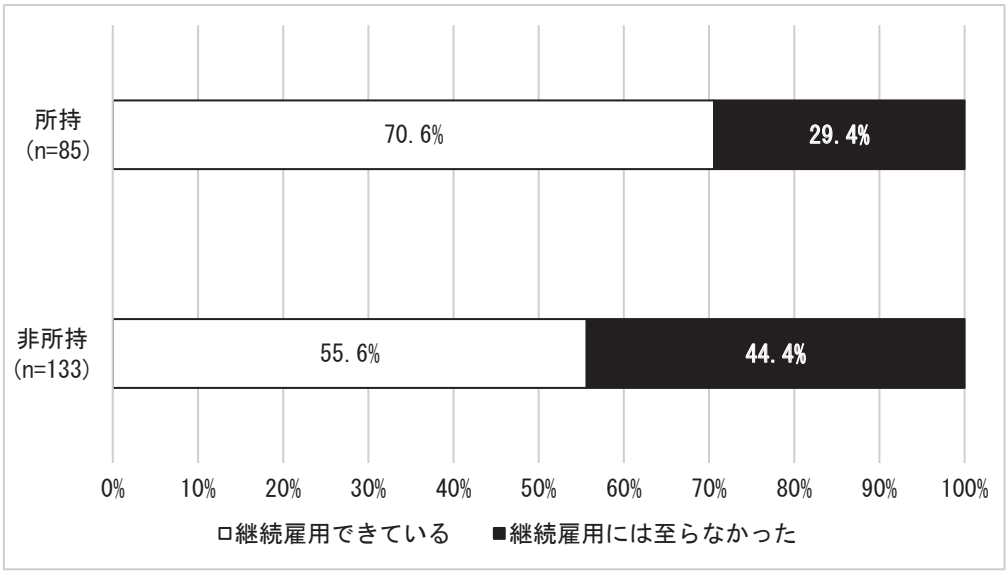


図２－17　当該従業員の継続雇用の状況

３　職業生活上の問題

調査研究報告書No.173の2022年に実施された採用後に発達障害が把握された従業員に関し、企業の人事・労務管理担当者に対して行った調査について、カイ二乗検定及び残差分析を用いて再分析を実施したところ、手帳の有無によって、職業生活上の問題の以下の項目において、有意な差が見られた。

・「本人が上司や同僚が言ったことなどをうまく理解できなかった」（χ^2=9.52, df=3, p<.05）：手帳を所持している者の「全く問題がなかった」の選択率（手帳を所持している者が18.1%、手帳を所持していない者が7.6%）が有意に高かった（図２－18－１）。

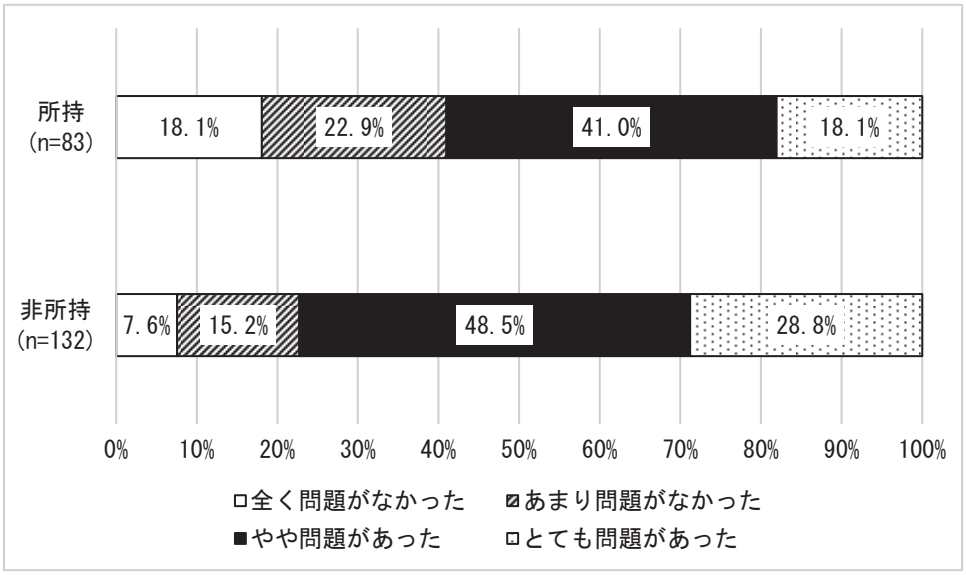


図２－18－１　職業生活上の問題（本人が上司や同僚が言ったことなどをうまく理解できなかった）

・「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」（χ^2=11.34, df=3, p<.05）：手帳を所持している者の「全く問題がなかった」の選択率（手帳を所持している者が 15.7%、手帳を所持していない者が 6.1%）及び「あまり問題がなかった」の選択率（手帳を所持している者が 30.1%、手帳を所持していない者が 18.3%）が有意に高かった（図２－18－２）。

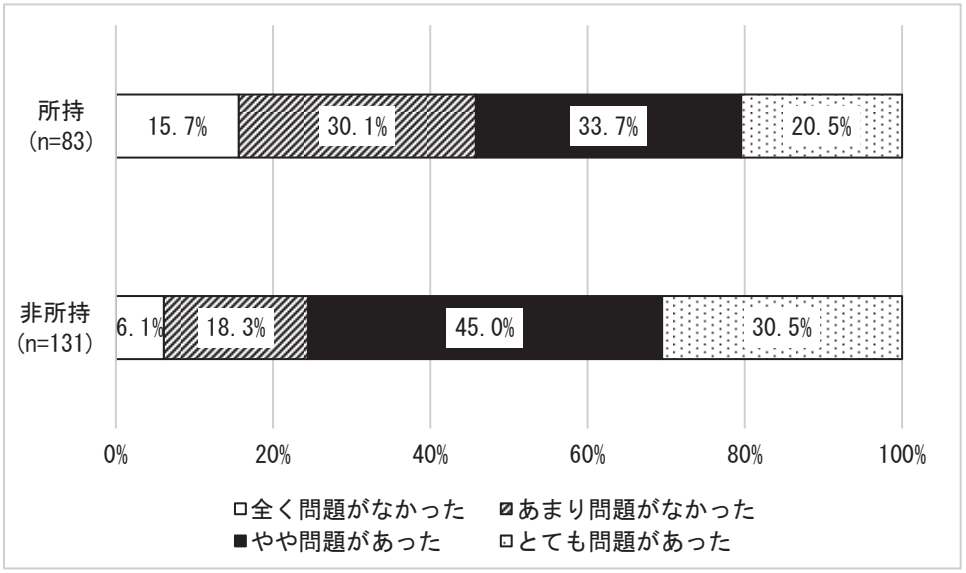


図２－18－２　職業生活上の問題（本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった）

・「本人がやらなければならないことや指示内容を忘れてしまった」（χ^2=17.29, df=3, p<.01）：手帳を所持している者の「全く問題がなかった」の選択率（手帳を所持している者が 19.5%、手帳を所持していない者が 7.6%）が有意に高かった。手帳を所持していない者の「とても問題があった」の選択率（手帳を所持している者が 11.0%、手帳を所持していない者が 31.3%）が有意に高かった（図２－18－３）。

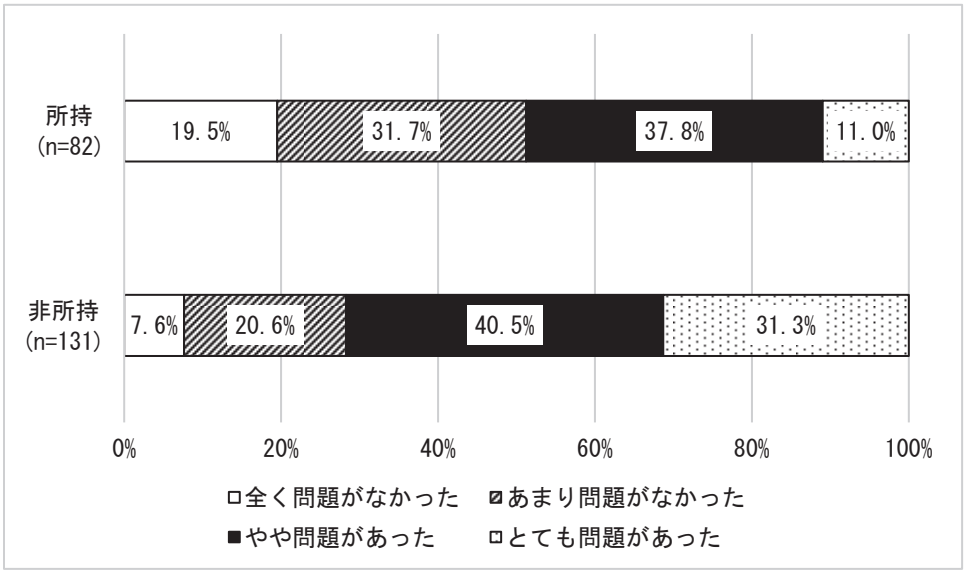


図２－18－３　職業生活上の問題（本人がやらなければならないことや指示内容を忘れてしまった）

・「仕事の優先順位を付けられなかった」（χ^2=14.21，df=3，p<.01）：手帳を所持している者の「全く問題がなかった」の選択率（手帳を所持している者が 15.7%、手帳を所持していない者が 6.1%）及び「あまり問題がなかった」の選択率（手帳を所持している者が 27.7%、手帳を所持していない者が 15.3%）が有意に高かった。手帳を所持していない者の「とても問題があった」の選択率（手帳を所持している者が 16.9%、手帳を所持していない者が 33.6%）が有意に高かった（図２－18－４）。

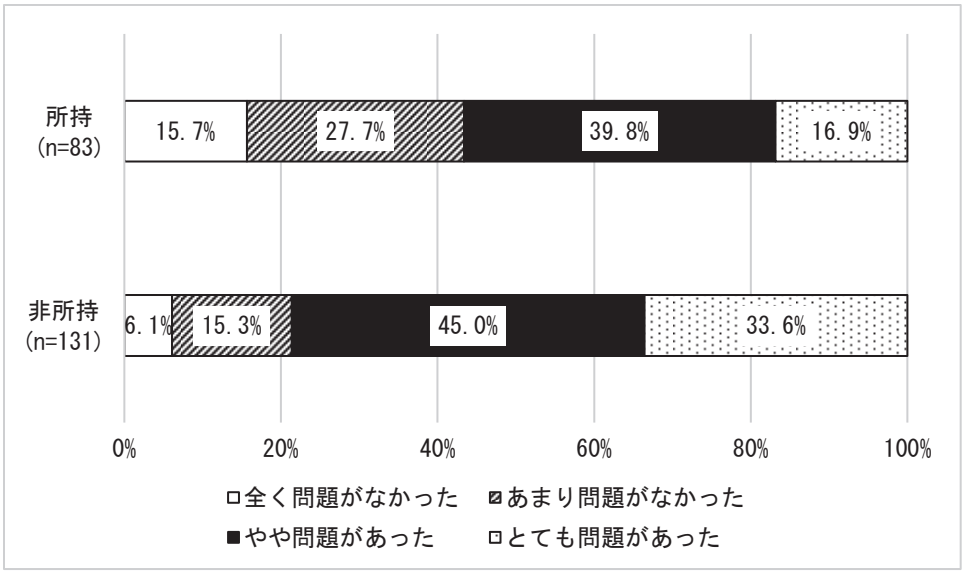


図２－18－４　職業生活上の問題（仕事の優先順位を付けられなかった）

・「締切に間に合わないことが多かった」（χ^2=15.97，df=3，p<.01）：手帳を所持している者の「全く問題がなかった」の選択率（手帳を所持している者が 24.1%、手帳を所持していない者が 10.0%）が有意に高かった。手帳を所持していない者の「とても問題があった」の選択率（手帳を所持して

いる者が 3.6%、手帳を所持していない者が 16.2%）が有意に高かった（図２－18－５）。

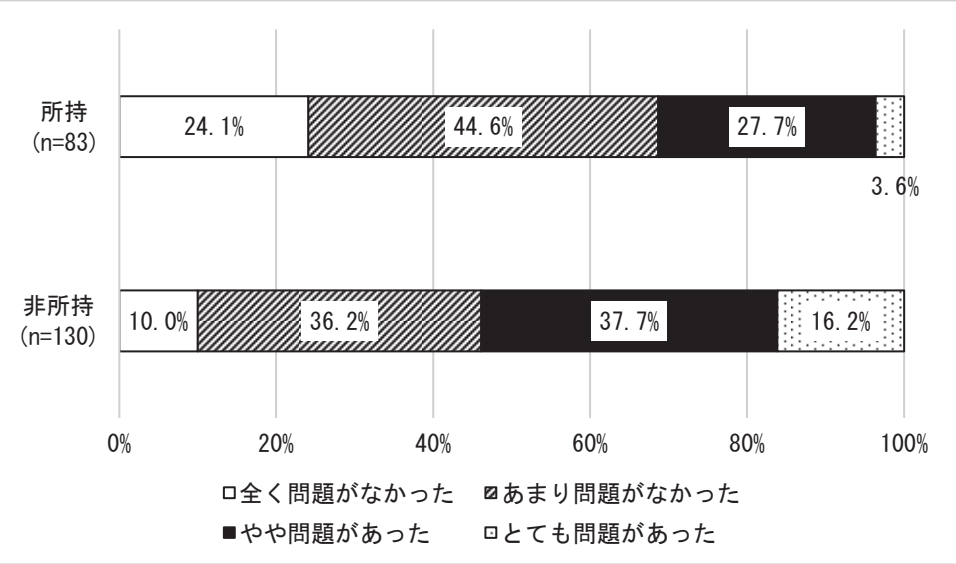


図２－18－５　職業生活上の問題（締切に間に合わないことが多かった）

４　支援・配慮

（１）先行研究結果

調査研究報告書 No. 99 のハローワークに対して 2009 年度に実施した調査結果において、発達障害者の在職状況と諸要因との関連をカイ二乗検定により検討した結果からは、手帳の取得状況と属性との関連については、「就職した求人の種類」、「事業所に対する障害開示の状況」、「訓練の利用」、「制度の利用」、「連携した機関」で有意差が認められたことが報告されている。

残差分析を行った結果からは、手帳を所持していない者は、「一般求人」、「障害非開示」、「訓練の利用なし」、「制度の利用なし」、「連携した機関なし」において有意に高かった。手帳を所持していない者は、支援のための制度や専門機関などの資源を利用していない者が多かったことが報告されている。

（２）再分析結果

2018 年に発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する調査において取得した、地域センターを利用した精神障害者及び発達障害者の結果（n=278）について、手帳の有無別に再集計したところ、対象者の内訳は、精神障害者が 158 名（手帳を所持している者が 81 名、手帳を所持していない者が 77 名）、発達障害者が 105 名（手帳を所持している者が 92 名、手帳を所持していない者が 13 名）、除外（手帳の有無について無回答等）が 15 名であった（障害者職業総合センター　調査研究報告書 No. 150 (2020)「発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究－精神疾患を併存する者を中心として－」）。

上記において再集計したものについて、手帳の有無による違いを見るためカイ二乗検定及び残差分析を用いて再分析を実施したところ、精神障害者については、以下の項目で有意差が認められた[10]。

[10] 発達障害者については手帳を所持している者 92 名に対して手帳を所持していない者は 13 名と少ないため、ここでは精神障害者についてのみ示す。

・性別（χ^2=7.58，df=1，p<.01）：手帳を所持していない者は男性が有意に多い
・診断年齢（χ^2=10.99，df=2，p<.05）：手帳を所持していない者は 40 歳代以降が有意に多い
・来所時の状況（χ^2=53.59，df=1，p<.01）：手帳を所持していない者は在職中が有意に多い
・直近の就労形態（χ^2=20.53，df=1，p<.01）：手帳を所持していない者は一般就労が有意に多い
・直近の障害開示状況（χ^2=16.41，df=2，p<.05）：手帳を所持していない者は未診断（在職中に発症）が有意に多い

また、利用した事業や支援については、以下の項目で有意差が認められた。
・職業評価（χ^2=9.90，df=1，p<.01）：手帳を所持していない者は利用が有意に少ない
・職業準備支援（χ^2=36.38，df=1，p<.01）：手帳を所持していない者は利用が有意に少ない
・ジョブコーチ支援（χ^2=27.17，df=1，p<.01）：手帳を所持していない者は利用が有意に少ない
・リワーク支援（χ^2=72.49，df=1，p<.01）：手帳を所持していない者は利用が有意に多い[11]

加えて、利用後の帰趨（きすう）についても手帳の有無によって有意差が認められ（χ^2=58.95，df=2，p<.05）、手帳を所持していない者は新規就職が有意に少なく、復職が有意に多い結果となった[12]。

調査研究報告書 No.173 の採用後に発達障害が把握された従業員に関する調査結果について、カイ二乗検定を用いて再分析を実施したところ、支援や配慮を実施した職業生活上の問題[13]において、以下の項目で手帳の有無によって有意差が認められ、いずれも手帳を所持している者で「支援や配慮を実施した」が有意に多かった（図２－19）。

・「本人が自分が言いたいことを相手にうまく伝えることができなかった（しゃべりすぎる、情報を伝えすぎる、不適切なことを言うなど）」（χ^2=8.04，df=1，p<.01）（手帳を所持している者が 87.9%、手帳を所持していない者が 69.2%）
・「一つの物事や作業に過度に集中してしまった」（χ^2=4.01，df=1，p<.05）（手帳を所持している者が 64.5%、手帳を所持していない者が 48.6%）
・「本人が感情的になりやすく、かんしゃくを起こした」（χ^2=4.44，df=1，p<.05）（手帳を所持している者が 69.6%、手帳を所持していない者が 50.0%）
・「本人が文字の読み書きをうまくできなかった」（χ^2=8.92，df=1，p<.01）（手帳を所持している者が 53.3%、手帳を所持していない者が 21.2%）

一方、同項目において、手帳を所持していない者では「支援や配慮を実施しなかった」が有意に多かった。

[11] 手帳を所持している者 81 名のうち７名（8.6%）、手帳を所持していない者 77 名のうち 58 名（75.3%）がリワーク支援の利用者であった。
[12] 地域センター利用者のうち手帳を所持していない精神障害者はリワーク支援利用者に多く、手帳を所持していないリワーク支援利用者 58 名のうち 43 名（74.1%）は元の企業へ復職している（一過性のうつ病に対する治療プログラムとしてリワーク支援を利用しており、継続した障害を有していなかった）ことから、本調査研究においては、リワーク支援利用者は就労状況等を把握する対象者から除外することが適当と考え、対象から除外した。
[13] この設問は職業生活上の問題があったか尋ねた前問で「あまり問題がなかった」、「やや問題があった」、「とても問題があった」のいずれかを回答した企業に対して回答を求めたものである。

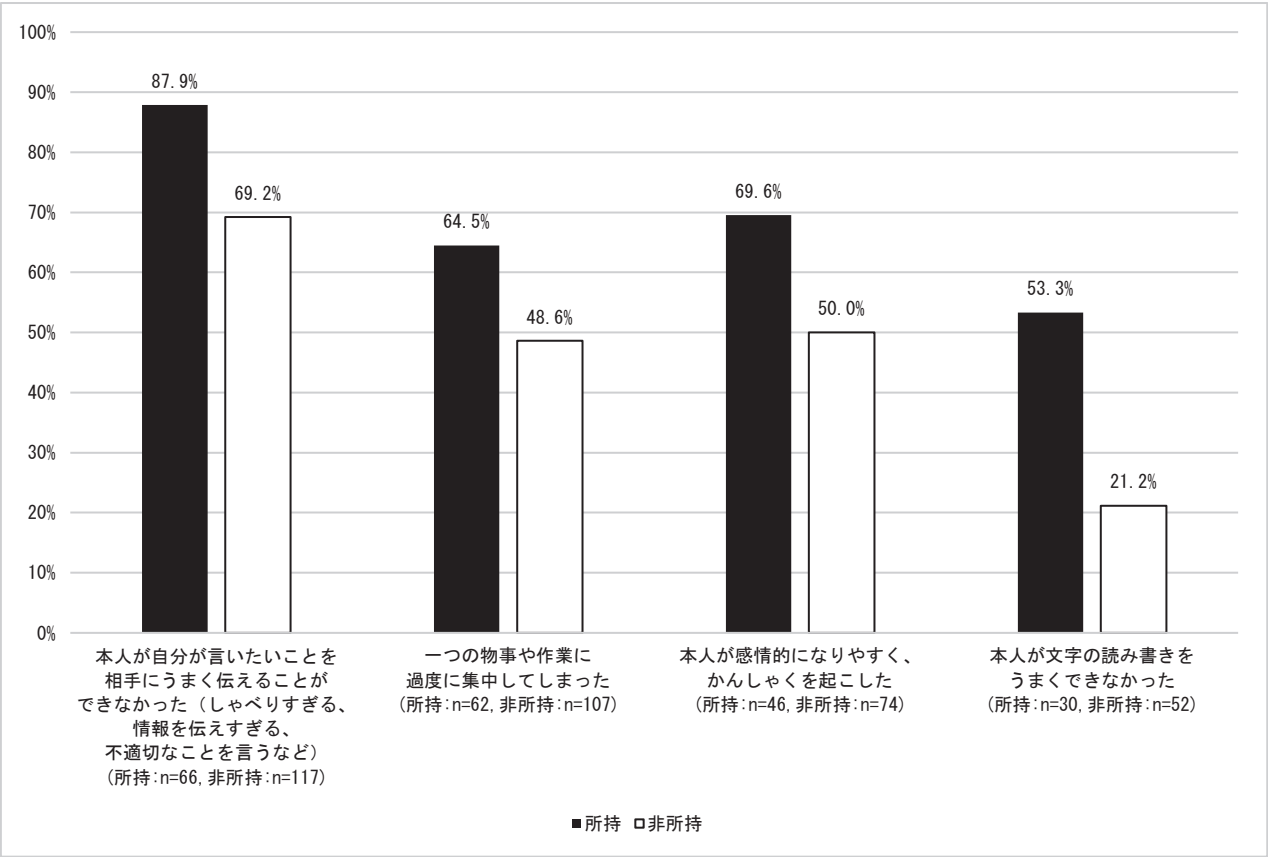


図２－19　支援や配慮を実施した職業生活上の問題（複数回答）

職業生活上の問題に対して実施した支援や配慮の具体的内容では、以下の項目で手帳の有無によって有意差が認められ、いずれも手帳を所持している者で「実施した」が有意に多かった（図２－20）。

- 「わかりやすい業務マニュアルの整備」（χ^2=8.66, df=1, p<.01）（手帳を所持している者が 33.7%、手帳を所持していない者が 16.8%）
- 「集中できるように物理的な環境面の配慮（ノイズキャンセリングヘッドフォン、衝立、照明）」（χ^2=4.75, df=1, p<.05）（手帳を所持している者が 12.0%、手帳を所持していない者が 3.2%）
- 「本人に適した職務内容に関する社内検討や支援機関への相談」（χ^2=5.77, df=1, p<.05）（手帳を所持している者が 53.3%、手帳を所持していない者が 39.2%）
- 「支援機関の利用（相談）」（χ^2=5.10, df=1, p<.05）（手帳を所持している者が 32.6%、手帳を所持していない者が 16.0%）

一方、同項目において、手帳を所持していない者では「実施しなかった」が有意に多かった。

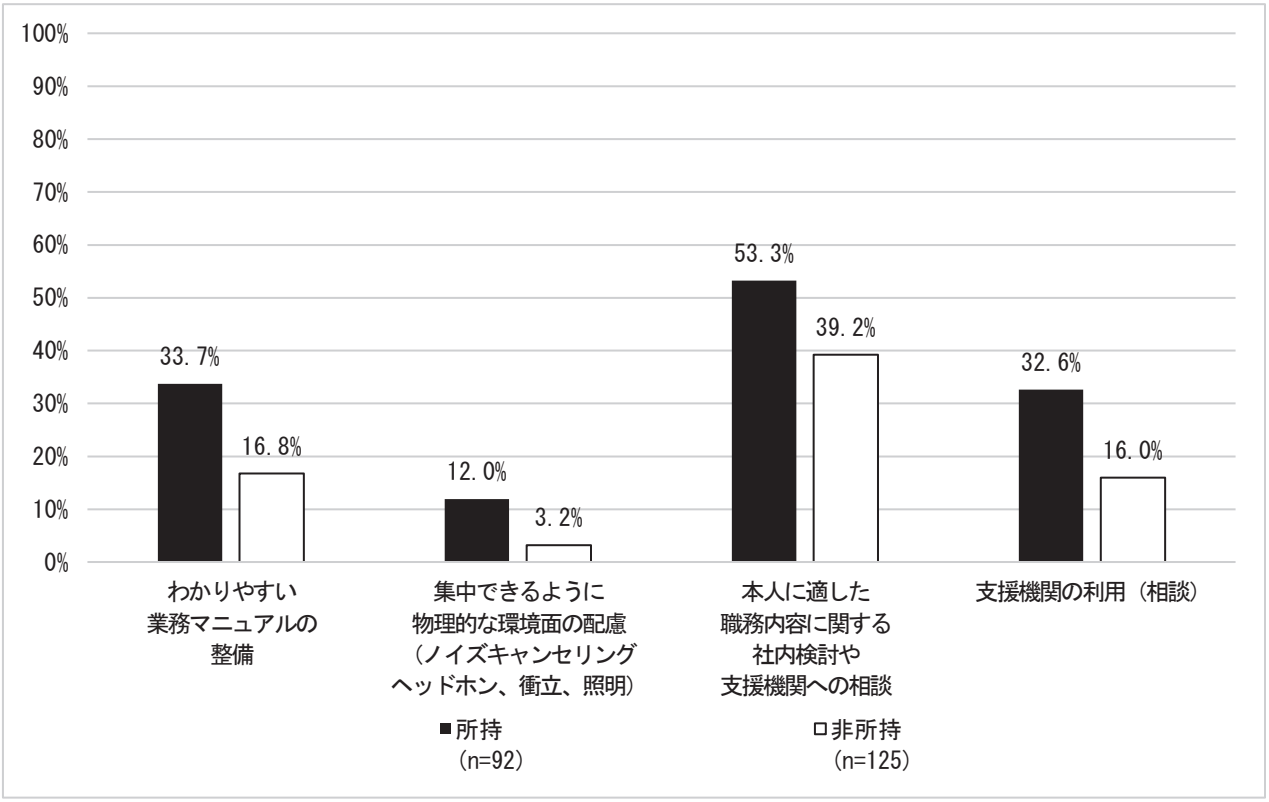


図２－20　職業生活上の問題に対して実施した支援や配慮の具体的内容（複数回答）（「実施した」割合）

職業生活上の問題に対して実施した支援や配慮の具体的内容（特に問題を解消したと思われる項目）では、「業務指示や相談に関する担当者の配置」のみ、手帳の有無によって有意差が認められ（χ^2=4.28, df=1, p<.05）、手帳を所持している者で「選択あり」が有意に多く（手帳を所持している者が 42.1%、手帳を所持していない者が 22.6%）（図２－21）、手帳を所持していない者で「選択なし」が有意に多かった（手帳を所持している者が 57.9%、手帳を所持していない者が 77.4%）。

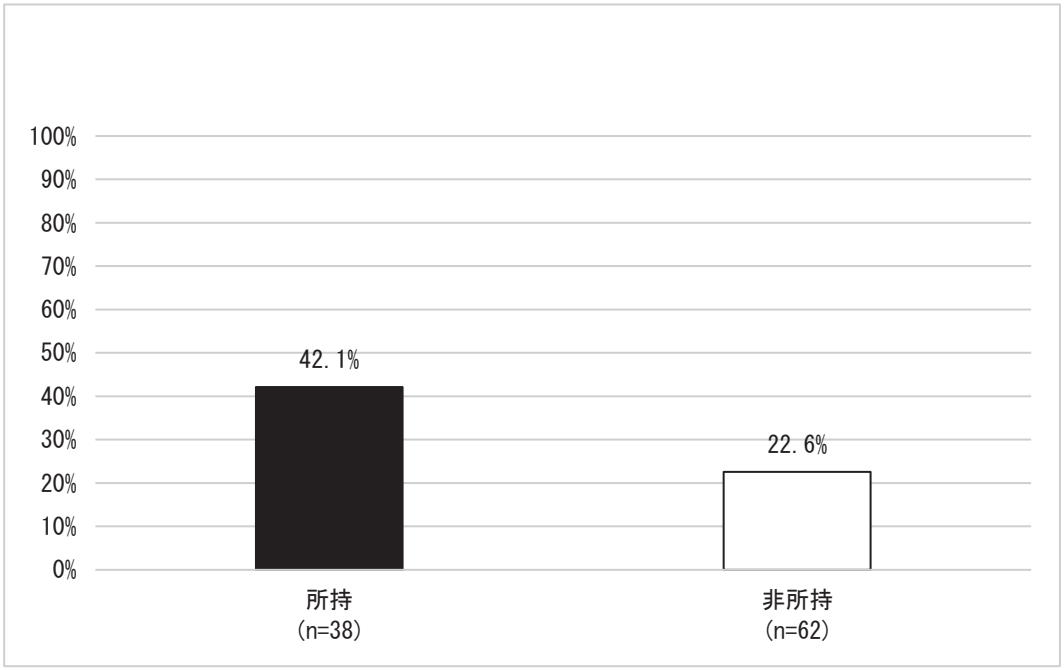


図２－21　職業生活上の問題に対して実施した支援や配慮の具体的内容（特に問題を解消したと思われる項目）「業務指示や相談に関する担当者の配置」（「あり」を選択した割合）

支援や配慮を検討し行う上で支障となった問題のうち、「本人が所属部署への障害開示を希望しないため、うまく配慮ができない」のみ、手帳の有無によって有意差が認められ（χ^2=11.99, df=1, p<.01）、手帳を所持していない者で「選択あり」が有意に多く（手帳を所持している者が 2.5%、手帳を所持していない者が 18.8%）（図２－22）、手帳を所持している者で「選択なし」が有意に多かった（手帳を所持している者が 97.5%、手帳を所持していない者が 81.2%）。

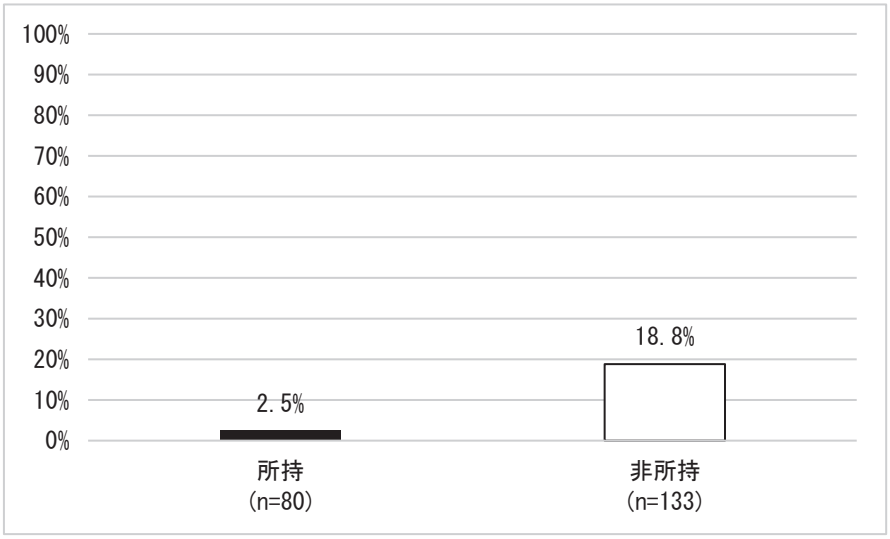


図２－22　支援や配慮を検討し行う上で支障となった問題「本人が所属部署への障害開示を希望しないため、うまく配慮ができない」（「あり」を選択した割合）

連携している（連携していた）支援機関では、以下の項目において手帳の有無によって有意差が認められ、いずれも手帳を所持している者で「選択あり」が有意に多かった（図２－23）。

・「障害者職業センター」（χ^2=5.14，df=1，p<.05）（手帳を所持している者が 14.0%、手帳を所持していない者が 5.2%）

・「障害者就業・生活支援センター」（χ^2=13.56，df=1，p<.01）（手帳を所持している者が 18.6%、手帳を所持していない者が 3.7%）

・「自治体設置の就労支援機関」（χ^2=5.12，df=1，p<.05）（手帳を所持している者が 5.8%、手帳を所持していない者が 0.7%）

一方、同項目において、手帳を所持していない者では「選択なし」が有意に多かった。

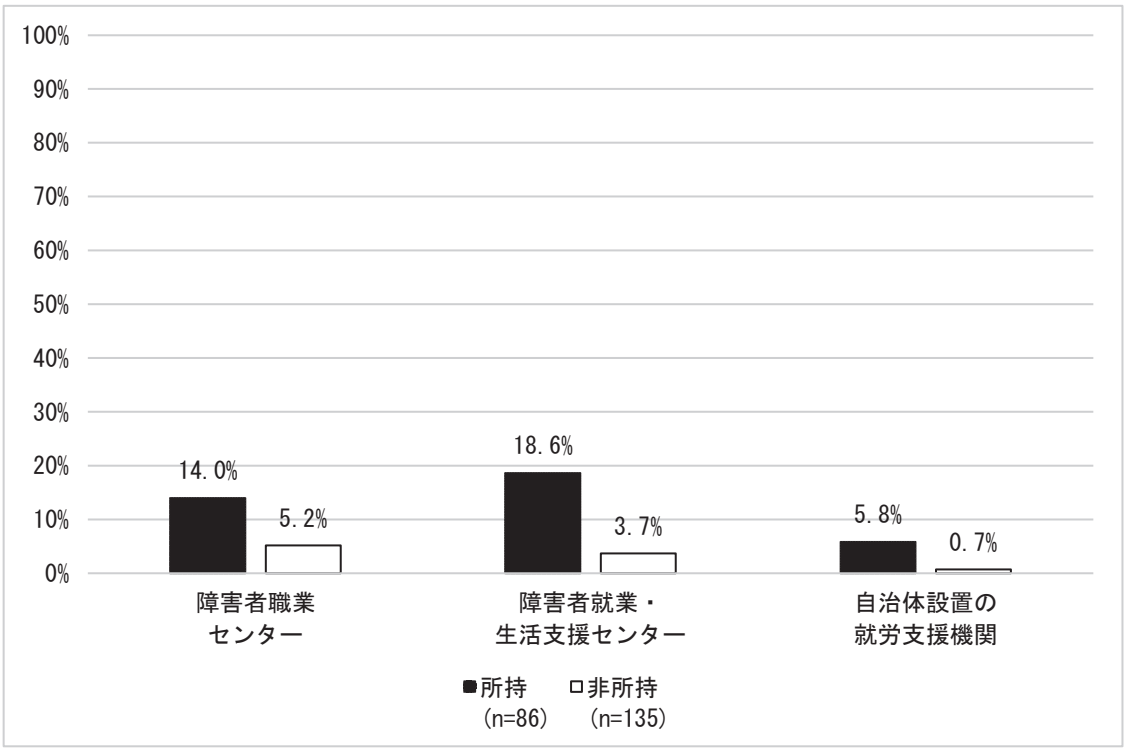


図２－23　連携している（連携していた）支援機関（複数回答）

第５節　先行研究のまとめ

１　各種調査結果により明らかになった手帳を所持していない者の割合

各種調査からは、本章第２節１に示したように、一定数の手帳を所持していない利用者がいることが明らかになった。

手帳を所持していない精神障害者は、2018 年６月１日から６月 30 日にハローワークを対象とした調査結果（調査研究報告書 No. 153）では、新規求職申込みを行った精神障害者の 26. 3%であった。

手帳を所持していない発達障害者は、2010 年４月１日から６月 30 日に地域センター及び就業・生活支援センターを対象とした調査結果(調査研究報告書 No. 99)では、それぞれ新規利用者の 53. 3%、37. 3%であった。

ハローワークを対象とした２つの時点の調査を比較すると、新規求職申込みを行った発達障害者における手帳を所持していない発達障害者の割合は、2009 年４月１日から 2010 年１月 31 日の間に新規求職申込みを行った障害者を対象にした調査研究報告書 No. 99 の調査結果では 31. 0%であり、2018 年６月１日から６月 30 日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象とした、調査研究報告書 No. 153 の調査結果では 18. 3%となっている。調査期間が異なっているものの、新規求職申込みを行った発達障害者のうち、手帳を所持していない者の割合が減少している可能性が示唆された。[14]

一方、在職中の精神障害者及び発達障害者で手帳を所持していない者はごく少数であったが、事業所調査のため、事業所が把握している障害者のみが対象となるため、障害非開示の者は含まれないことに留意する必要がある（調査研究報告書 No. 176)。

２　求職状況等についての先行研究からの再集計結果のまとめ

2018 年６月１日から６月 30 日までの間にハローワークへ新規求職申込みを行った障害者を対象とした調査の再集計結果から見た、手帳を所持している精神障害者と比較した手帳を所持していない精神障害者の特徴は以下のとおりであった（調査研究報告書 No. 153)。

・「そううつ病」が多くを占めていた
・就労支援機関を利用していない者の割合が高かった
・失業期間が短い者の割合が高かった
・希望する求人の種類は「障害者求人」よりも「一般求人」を希望する割合が高かった
・障害開示の希望は手帳所持者よりも割合は低いものの、４割弱が「開示する」を希望していた

同じく、手帳を所持している発達障害者と比較した手帳を所持していない発達障害者の特徴は以下のとおりであった。

・失業期間が短い者の割合が高かった
・希望する求人の種類は「どちらでもよい」の割合が高かった
・障害開示の希望は手帳所持者よりは低いものの半数を超えており、「開示しない」の割合は 1. 2%と

[14] 2011 年１月に示された「「精神障害者保健福祉手帳制度実施要領について」の一部改正について」において、精神障害者保健福祉手帳の交付申請に当たって添付される診断書の様式が改正され、発達障害を有する対象者の症状、状態像等の評価がより具体的となり、個々のニーズに適した内容に改められた。このことが、発達障害者の手帳取得の促進につながった可能性があると考えられる。

低くなっている

３　職場定着状況、職業生活上の問題、支援・配慮についての先行研究からの再分析結果のまとめ

職場定着状況について、精神障害者に関しては、ハローワークを対象とした２つの調査結果のいずれにおいても、手帳の等級や有無による有意差は認められなかったことが報告されている（調査研究報告書 No. 117、調査研究報告書 No. 137）。

一方、発達障害者に関しては、2015 年度から 2016 年度にかけてハローワークを対象に実施した調査研究報告書 No. 137 の調査結果では、手帳を所持していない者は就職後３か月時点の定着率が一番低かった（p<. 05）ことが報告されている。

また、2022 年に実施した採用後に発達障害が把握された従業員に関する調査結果（調査研究報告書 No. 173）の再分析においても、手帳を所持している者で「継続雇用できている」が有意（p<. 05）に多く、手帳を所持していない者で「継続雇用に至らなかった」が有意に多い結果となった。

同調査の再分析において、職業生活上の問題については、指示理解や指示の記憶、不注意によるミス、仕事の優先順位、締切りの遵守といった項目について、手帳の有無による違いが見られ、多くの手帳を所持しているケースについて問題がなく、手帳を所持していないケースについて問題があったことが示された。

支援・配慮については、調査研究報告書 No. 99 のハローワークに対して 2009 年に実施した調査結果において、手帳を所持していない発達障害者については、「制度の利用なし」、「連携した機関なし」における選択率が有意に高くなっており、手帳を所持していない発達障害者は、支援のための制度や専門機関などの資源を利用していない者が多かったことが報告されている。

また、調査研究報告書 No. 173 の 2022 年に実施した採用後に発達障害が把握された従業員に関する調査結果の再分析においても、支援や配慮を実施した職業生活上の問題において、いくつかの項目では手帳を所持している者で「支援や配慮を実施した」が有意（p<. 05）に高く、手帳を所持している者が支援や配慮を受けている割合が高いことが示された。

４　先行研究を踏まえて

今般のアンケート調査において、これまで見てきたような就労支援上の課題を踏まえるとともに、職場で受けている配慮や手帳を申請しない理由、課題への対応策や支援事例等についてより詳細に実態を把握できるように設計した。

また、手帳を所持していない精神障害者・発達障害者の支援上の課題や就労等の実態、手帳を所持していない障害者の割合の変化から推察される手帳に対する社会意識の変化の把握を意図した設問を設けた。

【参考文献】

1）大澤光（2016）わかる＆使える 統計学用語，アーク出版

2）障害者職業総合センター　調査研究報告書 No. 99（2011）「高次脳機能障害・発達障害のある者の職

業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究」, p. ２, p. 40, p. 63-64, p. 71-76, p. 87-88, p. 92-94, p. 105-106, p. 109-111, p. 117-122, p. 128-129

3) 障害者職業総合センター　調査研究報告書No. 153（2020）「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」, p. 11-12, p. 73, p. 93

4) 障害者職業総合センター　調査研究報告書No. 176(2024)「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」, p. 12-19, p. 71, p. 93

5) 障害者職業総合センター　資料シリーズNo. 75（2013）「手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究」, p. ３－５, p. 15-16, p. 53, p. 57, p. 60-74, p. 113

6) 障害者職業総合センター　調査研究報告書No. 117（2014）「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究」, p. 27, p. 31, p. 38

7) 河野裕治、青柳陽一郎（2022）生存時間解析―時間とイベント発生の関係―, The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine 59（11）, 1118-1124.

8) 障害者職業総合センター　調査研究報告書 No. 137（2017）「障害者の就業状況等に関する調査研究」, p. 59, p. 69

9) 障害者職業総合センター　調査研究報告書No. 173（2024）「事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究」, p. 49-57, p. 66-67, p. 70-71

10) 障害者職業総合センター　調査研究報告書No. 150（2020）「発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究－精神疾患を併存する者を中心として－」, p. 33-36, p. 40-43, p. 46, p. 50-54, p. 58-59

第３章

就労支援機関に対するアンケート調査

第３章　就労支援機関に対するアンケート調査

第１節　調査の目的

手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等について、就労支援機関を対象としてアンケート調査を実施することにより、就労支援機関における手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の施設の利用状況、就労支援の状況、就労上の支援課題、手帳を所持していない理由、支援事例等を明らかにする。

第２節　調査の実施方法

１　調査対象及び抽出方法

2024 年４月１日時点のハローワーク全 492 施設（うち新卒応援ハローワーク 57 施設）、ハローワークに配置されている精神・発達障害者雇用サポーター全 347 人及び障害学生等雇用サポーター全 18 人、地域センター全 52 施設、就業・生活支援センター全 337 施設、就労移行支援事業所（WAMNET に掲載の定員が 20 名以上の施設[1]（2023 年９月末時点））1,172 施設、サポステ全 177 施設、発達センター全 97 施設、計 2,327 施設及び 365 人を調査対象とした。

２　回答者

調査対象の各施設は、手帳を所持していない者の利用状況を把握している者を回答者とし、ハローワークでは障害者への支援を専門的に行っている部門に回答を求めた。また、ハローワークに配置されている精神・発達障害者雇用サポーター及び障害学生等雇用サポーターは、本人を回答者とした。

３　調査の実施時期と実施方法

2024 年 10 月に、調査対象の各施設あて調査依頼文書を送付し、手帳を所持していない者の施設の利用状況、就労支援の状況、就労上の支援課題、手帳を所持していない理由、支援事例などについて回答を依頼した。回答はアンケート調査用 Web フォームを用いて回収し、Web フォームでの回答が困難な場合は、Microsoft Word により作成した調査票ファイルに記載の上でメール又は郵送により回収した。

４　調査内容

調査名は「障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労実態等に関する調査」として、表３－１の項目について調査を行った。なお、施設調査の設問のうち、問４以降は精神・発達障害者雇用サポーター及び障害学生等雇用サポーターを対象とした調査では省略した。支援事例調査は各施設には最大２事例、精神・発達障害者雇用サポーター及び障害学生等雇用サポーターには最大４事例まで回答を求めた。調査内容は、先行研究及び有識者ヒアリングにより聴取した意見（表３－２）を踏まえて設計した。本調査で使用した調査票は巻末資料に掲載した。

[1] 障害者手帳を所持していない対象者がいる事業所を調査対象としているため、一定程度の規模以上の対象が必要と考え、就労移行支援事業所については定員 20 名以上とした。

表３－１　調査項目一覧

設問の分類		調査項目
施設調査	基本属性	問１　所在地 問２　機関の種類
	利用状況等	問３　手帳を所持していない者の利用状況 問４　手帳を所持していない者のその後の手帳取得の状況 問５　手帳を所持していない理由 問６　就労上の支援課題 問７　支援の実施状況 問８　手帳の取得に関する支援の実施状況 問９　直近２か月の利用人数 問 10 手帳所持に対する心理的抵抗のある人の状況 問 11 必要と考える支援施策 ※問３～問９は、精神障害者、発達障害者、精神障害かつ発達障害のある者（以下「重複障害者」という。）の別に回答を求めた
支援事例調査	基本属性	問１　事例の有無 問２　年齢 問３　性別 問４　最終学歴 問５　障害の種類及び診断名 問６　診断を受けた時期
	利用状況等	問７　主な支援ニーズ 問８　利用開始当初の手帳の申請に対する意識 問９　調査時点の状況 問 10 就労状況 問 11 希望する求人 問 12 支援期間 問 13 就労支援上の課題 問 14 手帳の交付状況 問 15 手帳を申請していない理由
ヒアリングの協力		・ヒアリング調査への協力の可否 ・協力可の場合の連絡先

※地域センターへの調査では、リワーク支援利用者は就労状況等を把握する対象者から除外することが適当と考え、対象から除外した。

※発達センターへの調査では、精神障害者及び重複障害者に関する設問は省略し、発達障害者に関する設問のみ回答を求めた。

表３－２　有識者ヒアリングにより聴取した主な意見

（１）手帳を取得していない理由

本人が手帳の必要性を感じていないため取得していない方が多く、就労経験が少ない方は、自分自身が診断を受けていても、今後何に困るのかが分からない方が多い。手帳制度を知らない、軽症又は主治医の意見書の書き方が悪く申請したが非該当になった、手帳を申請すれば通るが障害受容の問題から本人が拒否している場合もある。診断を受けたことでショックを受けている方、本人の心理的抵抗や家族の心理的抵抗のある方もいる。

（２）手帳の所持についての考え方

障害者雇用が進んでいく中で手帳取得のハードルは従前と比べて少し変わってきており、手帳の取得への抵抗感はだいぶ少なくなった。障害者自立支援法の成立や、インターネットの発達によって障害者雇用や福祉サービスの情報にアクセスしやすくなる等、世代が変わる中で障害に対するイメージなどが変わってきている。手帳のメリット（障害者雇用率や合理的配慮など）を説明すると手帳を取られる方が多い。

（３）手帳の取得に関する支援

手帳を申請すれば取れると思われる方については、情報をもらっていない・知らなかったと後から言われるのが嫌なので手帳について伝えるようにしている。手帳を所持していないと障害者求人に応募できないので、それを説明するとほとんどの方が手帳を取得する。

（４）手帳の有無による就労上の困難性の違い

診断を受けている方は、主治医から説明を受けているので、一応障害の認知はあると思う。手帳を所持していなくても診断が出ていて本人がそれを知っているとき、自己理解を促すのが難しいとはならない。手帳を取得しても、クローズで就職するという方法もあるので選択肢が広がる。

（５）手帳を所持していない者の就労上の困難性

精神障害者、発達障害者で手帳を所持していない者はどのような障害であるか周囲には分からないため、性格の偏りと見られることも多い。手帳を所持している人に比べると、自己理解等で難しさを感じる部分もあるが、手帳を所持している人も同じような難しさはある。手帳を所持していない方には、直接の定着支援ができず、就労支援機関から会社へ配慮を求められないので、本人自身で相談するスキルをどう身に付けるか、やりづらさはある。

（６）手帳を所持していない者への支援の課題

手帳を所持していない方がいる場合の企業への支援体制の拡充が必要。会社が困っていて、どこに相談すればいいか知らないことも多いと思う。診断があり障害者雇用促進法上の障害者であることが分かっていれば障害者雇用率に含められる又は企業が使える助成金がある等、企業のメリットがあるとよいと思う。

（７）調査の設計にあたり、盛り込むべき視点

就労でこんなときにどういうサポートがあればよいかが分かってくればよい。精神障害者や発達障害者は個別性が高いことが特徴で、手帳を所持していない理由自体が人によってまったく違うだろうからヒアリングで補足できるとよい。

第３節　調査結果

１　回答の概況

調査実施に当たり、就労移行支援事業所 37 施設、サポステ１施設、発達センター１施設には移転等により依頼文が届かなかったことから、最終的な調査対象の施設は 2,288 施設となった。回収した調査票から重複回答や無回答等を除いた有効回答数は、調査対象とした施設全体は 927 施設（回収率 40.5%）、精神・発達障害者雇用サポーターは 190 人（54.8%）、障害学生等雇用サポーターは 14 人（77.8%）であった。調査対象別の有効回収数と回収率を表３－３に示した。

表３－３　調査対象別の有効回収数と回収率

調査対象	調査対象数	有効回収数	回収率
ハローワーク	435	321	73.8%
新卒応援ハローワーク	57	44	77.2%
地域センター	52	42	80.8%
就業・生活支援センター	337	115	34.1%
就労移行支援事業所	1,135	278	24.5%
サポステ	176	74	42.0%
発達センター	96	51	53.1%
不明	－	2	－
全施設計	2,288	927	40.5%
精神・発達障害者雇用サポーター	347	190	54.8%
障害学生等雇用サポーター	18	14	77.8%

２　施設調査の結果

（１）手帳を所持していない者の利用状況

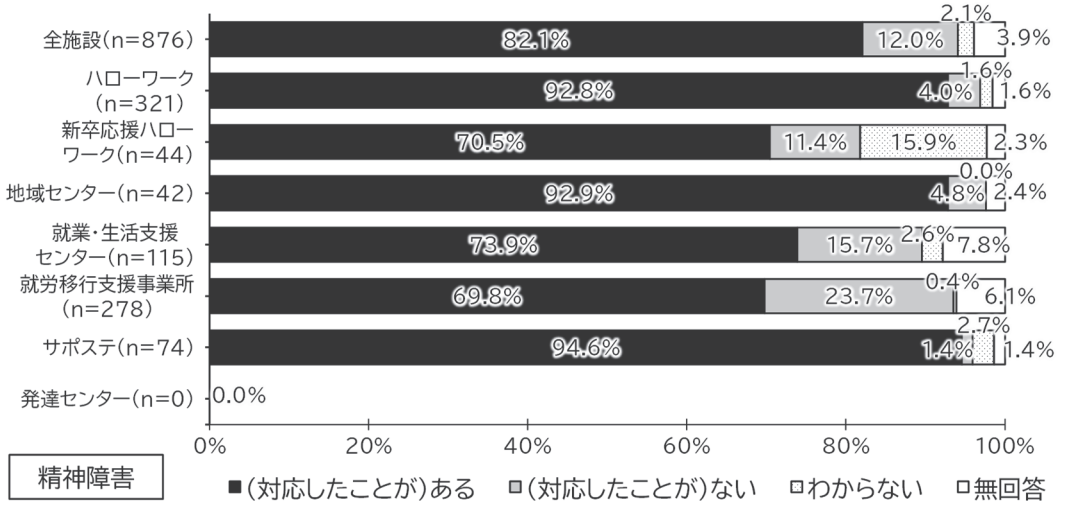
2023 年４月１日から 2024 年９月末までの手帳を所持していない者の利用状況について回答を求めたところ、全施設では、精神障害者の対応経験ありは 82.1%（n=876）、発達障害者の対応経験ありは 74.8%（n=927）、重複障害者の対応経験ありは 50.1%（n=876）であった。

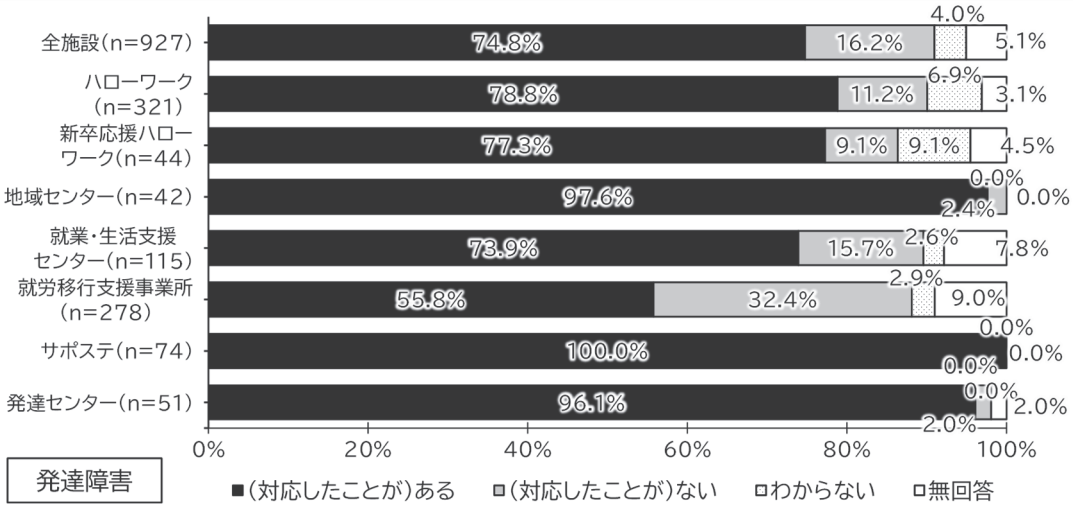
施設別に見ると、精神障害者の利用は、サポステ 94.6%（n=74）、地域センター92.9%（n=42）、ハローワーク 92.8%（n=321）、就業・生活支援センター73.9%（n=115）、新卒応援ハローワーク 70.5%（n=44）、就労移行支援事業所 69.8%（n=278）の順に多かった。

発達障害者の利用は、サポステ 100%（n=74）、地域センター97.6%（n=42）、発達センター96.1%（n=51）、ハローワーク 78.8%（n=321）、新卒応援ハローワーク 77.3%（n=44）、就業・生活支援センター73.9%（n=115）、就労移行支援事業所 55.8%（n=278）の順に多かった。

重複障害者の利用は、地域センター83.3%（n=42）、サポステ 77.0%（n=74）、就業・生活支援セ

ンター47.8%（n=115）、ハローワーク 46.7%（n=321）、就労移行支援事業所 45.3%（n=278）、新卒応援ハローワーク 34.1%（n=44）の順に多かった（図３－１）。





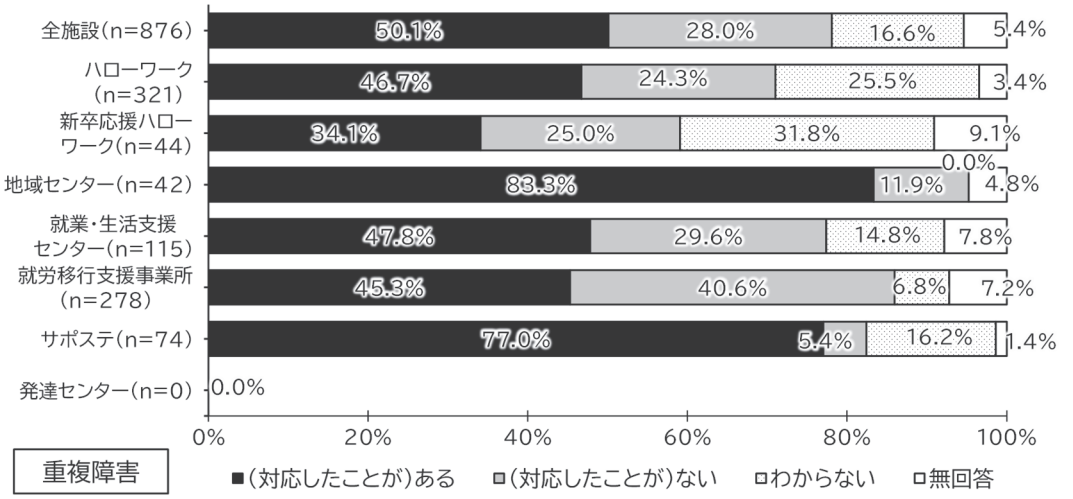


図３－１　手帳を所持していない者の利用状況

（２）手帳を所持していない者のその後の手帳取得の状況

手帳を所持していない者の利用があった場合に、2023 年４月１日から 2024 年９月末までの手帳の取得状況について回答を求めたところ、全施設では、精神障害者（n=719）は「少数が取得する（２～３割程度）」（21.4％）、「多数が取得する（７～８割程度）」（20.6％）の順に、発達障害者（n=693）は「少数が取得する（２～３割程度）」（21.2％）、「多数が取得する（７～８割程度）」（20.2％）の順に、重複障害者（n=439）は「多数が取得する（７～８割程度）」（24.1％）、「ほぼ全員が取得する（９割以上）」（17.1％）の順に多かった。

施設別に見ると、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所は３つの障害種別とも手帳の取得割合が高かった（「ほぼ全員が取得する（９割以上）」と「多数が取得する（７～８割程度）」の計が約５割から約７割）のに対して、ハローワーク、新卒応援ハローワーク、サポステ、発達センターは手帳の取得割合が低かった（一部の施設の重複障害者を除いて、「ほぼ全員が取得しない（１割以下）」や「少数が取得する（２～３割程度）」が最も多い回答）（図３－２）。

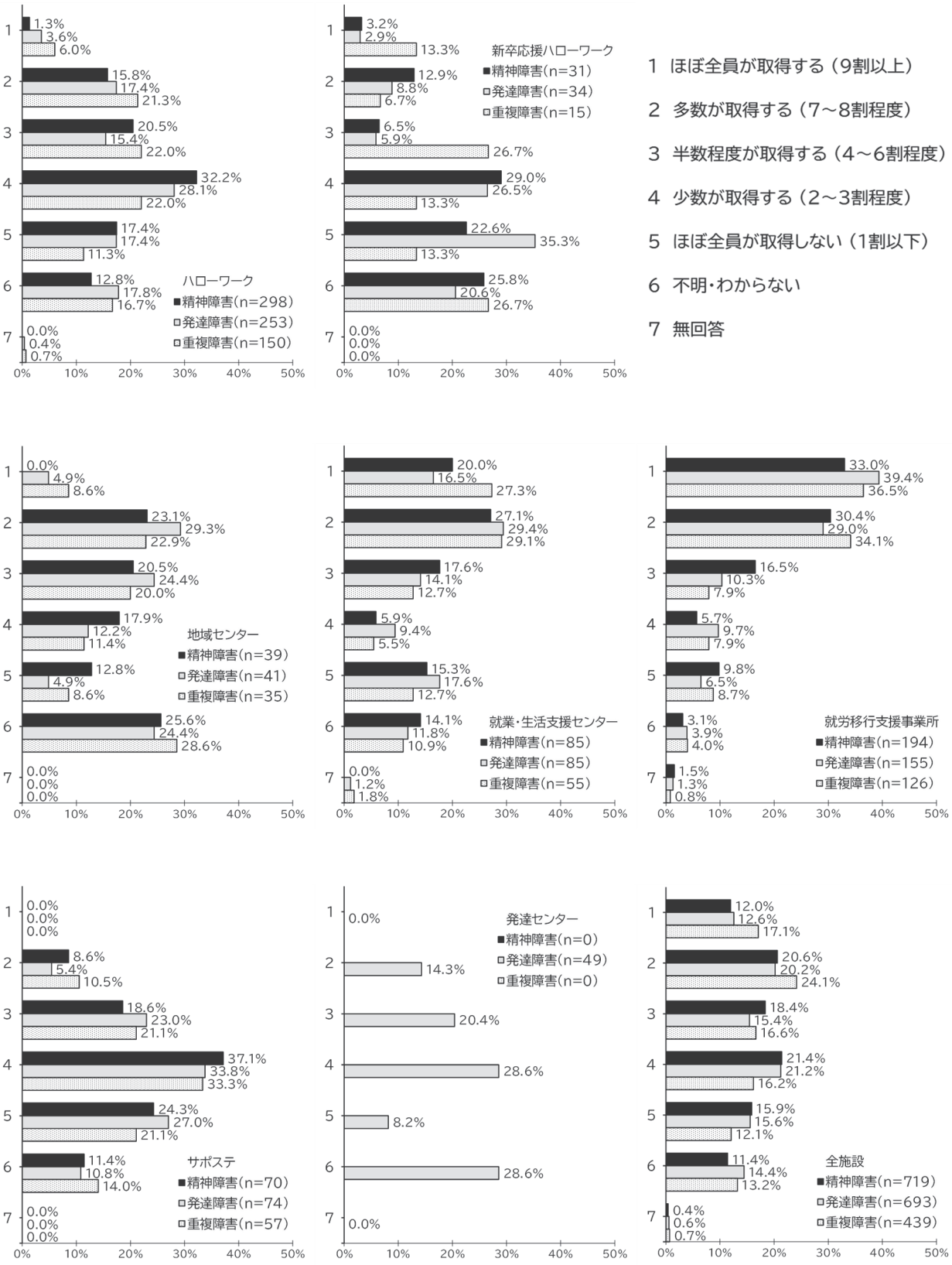


図３－２　手帳を所持していない者のその後の手帳取得の状況

（３）手帳を所持していない理由

ア　手帳を所持していない理由（最も多いと思う理由）

手帳を所持していない者の利用があった場合に、把握している範囲で手帳を所持していない理由として多いと思うものを３つまで選択し、そのうち最も多いと思う理由については、全施設では、精神障害者（n=719）、発達障害者（n=693）、重複障害者（n=439）とも、多い順に「本人が必要性を感じていないため申請していない」（精神 36.6%、発達 36.8%、重複 31.4%）、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」（精神 26.4%、発達 30.0%、重複 29.4%）、「本人の心理的抵抗等により申請していない」（精神 17.7%、発達 14.1%、重複 19.4%）であった。

施設別に見たときも、概ね「本人が必要性を感じていないため申請していない」、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」、「本人の心理的抵抗等により申請していない」の３つが多かった（一部の施設、障害種別で「家族等の心理的抵抗等により申請していない」が「本人の心理的抵抗等により申請していない」より多い場合があった）（図３－３）。

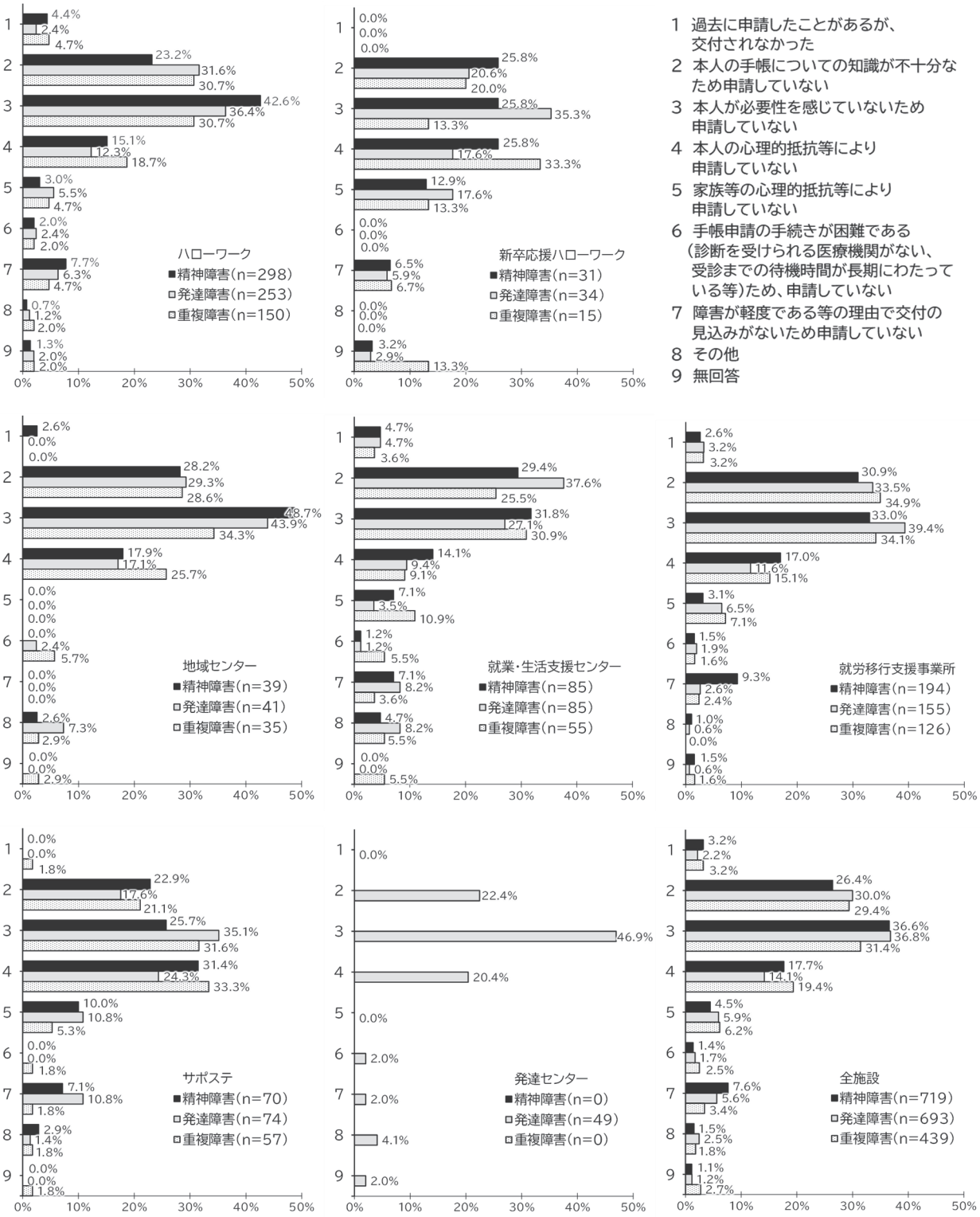


図３－３　手帳を所持していない理由（最も多いと思う理由）

イ　手帳を所持していない理由（多いと思う理由）

手帳を所持していない者の利用があった場合に、把握している範囲で手帳を所持していない理由として多いと思うもの３つまで回答を求めた（前述アの「手帳を所持していない理由（最も多いと思う理由)」を含む）ところ、全施設では、精神障害者（n=719)、発達障害者（n=693)、重複障害者（n=439）とも、「本人が必要性を感じていないため申請していない」（精神 71.1%、発達 70.3%、重複 64.5%)、「本人の心理的抵抗等により申請していない」(精神 58.6%、発達 55.7%、重複 60.6%)、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」（精神 46.3%、発達 47.2%、重複 47.6%）の順に多かった。

施設別に見たときも、概ね「本人が必要性を感じていないため申請していない」、「本人の心理的抵抗等により申請していない」、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」の３つが多かった（一部の施設、障害種別で「家族等の心理的抵抗等により申請していない」が「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」や「本人の心理的抵抗等により申請していない」より多い場合があった）（図３－４)。

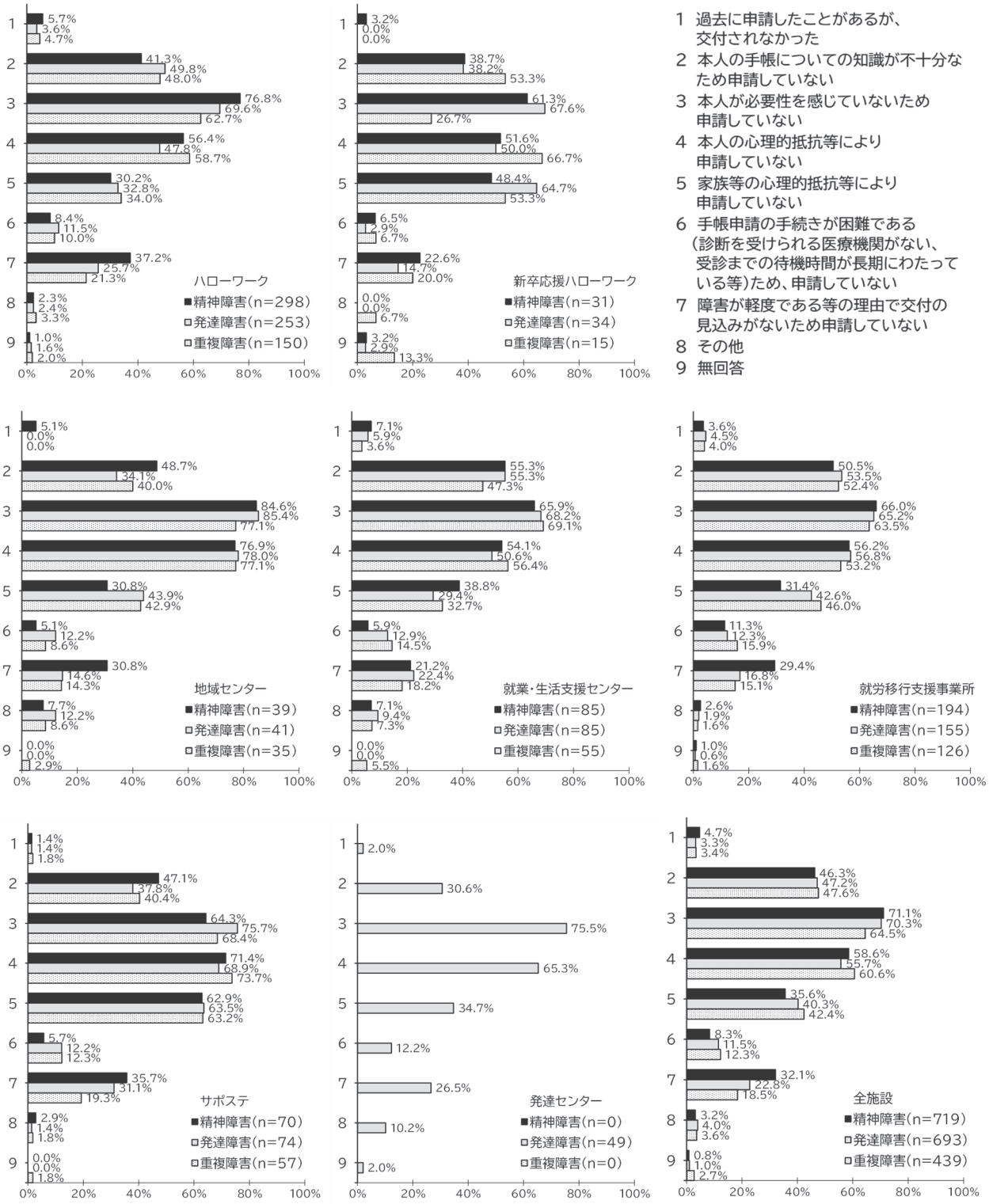


図３－４　手帳を所持していない理由（多いと思う理由（３つまで））

ウ　その他の手帳を所持していない理由

手帳を所持していない理由として「その他」を選択した場合にその内容の記述を求めたところ、精神障害者（n=719）では 24 件（3.3%）の記述が得られた[2]。

その内容としては、①初診から６か月経過していない（「初診日から６か月以上経過していない」、「診断を受けたばかりのためまだ手帳を申請できない」等）、②申請中又は申請予定（「相談開始時に手帳申請中」、「手帳申請中だが、まだ交付されていない」等）、③手帳を取得するメリットがない（「Ａ型事業所や障害者枠で働いても賃金が安く生活が成り立たないため、手帳を取得しても利用する予定がない」、「以前所持していたが、特に所持していることのメリットも感じなかったため更新せず」等）等があった。

発達障害者（n=693）では 29 件（4.2%）の記述が得られた。その内容としては、①初診から６か月経過していない（「初診から６か月未満のため」、「診断がついたばかり」等）、②申請中又は申請予定（「手帳申請中だが、まだ交付されていない」、「現在申請を準備中」等）、③手帳取得前に就労できた（「申請前にクローズで就労ができた」、「求職登録後すぐＡ型就労したため」等）等があった。

重複障害者（n=439）では 18 件（4.1%）の記述が得られた。その内容としては、①初診から６か月経過していない（「初診から期間が短いため」、「初診からの日数不足」等）、②申請中又は申請予定（「申請の意向あり手続き準備中」、「手帳申請中だが、まだ交付されていない」等）、③不明（「手帳の有効期限が切れた状態で申請しない理由は不明」、「手帳の取得予定について確認した事はあるが、取得しない場合の理由は未聴取」等）等があった。

（４）就労上の支援課題

ア　精神障害者の就労上の支援課題

手帳を所持していない精神障害者の利用があった場合に、就労上の支援課題がどの程度生じているか、12 の課題について回答を求めた。

全施設（n=719）では、「課題あり」（「非常によくある」と「よくある」の計）は、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（68.4%）が最も多く、次いで「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（67.6%）、「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」（60.5%）、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（57.7%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=298）では、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（64.8%）が最も多く、次いで「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」（60.4%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=31）では、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（74.2%）が最も多く、次いで「応募する求人が確保できない」（54.8%）であった。

地域センター（n=39）では、「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」（71.8%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（66.7%）であった。

就業・生活支援センター（n=85）では、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（78.8%）

[2] 自由記述回答については、報告書掲載に当たって内容に変更のない範囲で一部表現ぶりの修正等を行っている。

が最も多く、次いで「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（74.1%）であった。

就労移行支援事業所（n=194）では、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（71.1%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（70.1%）であった。

サポステ（n=70）では、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（94.3%）が最も多く、次いで「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」（80.0%）であった（図３－５）。

このほかに、就労上の支援課題が生じている場合にその内容について具体的な記述を求めたところ、193 件（26.8%）の記述が得られた。本章第４節３にテキストマイニングによる分析を行った結果を掲載した。

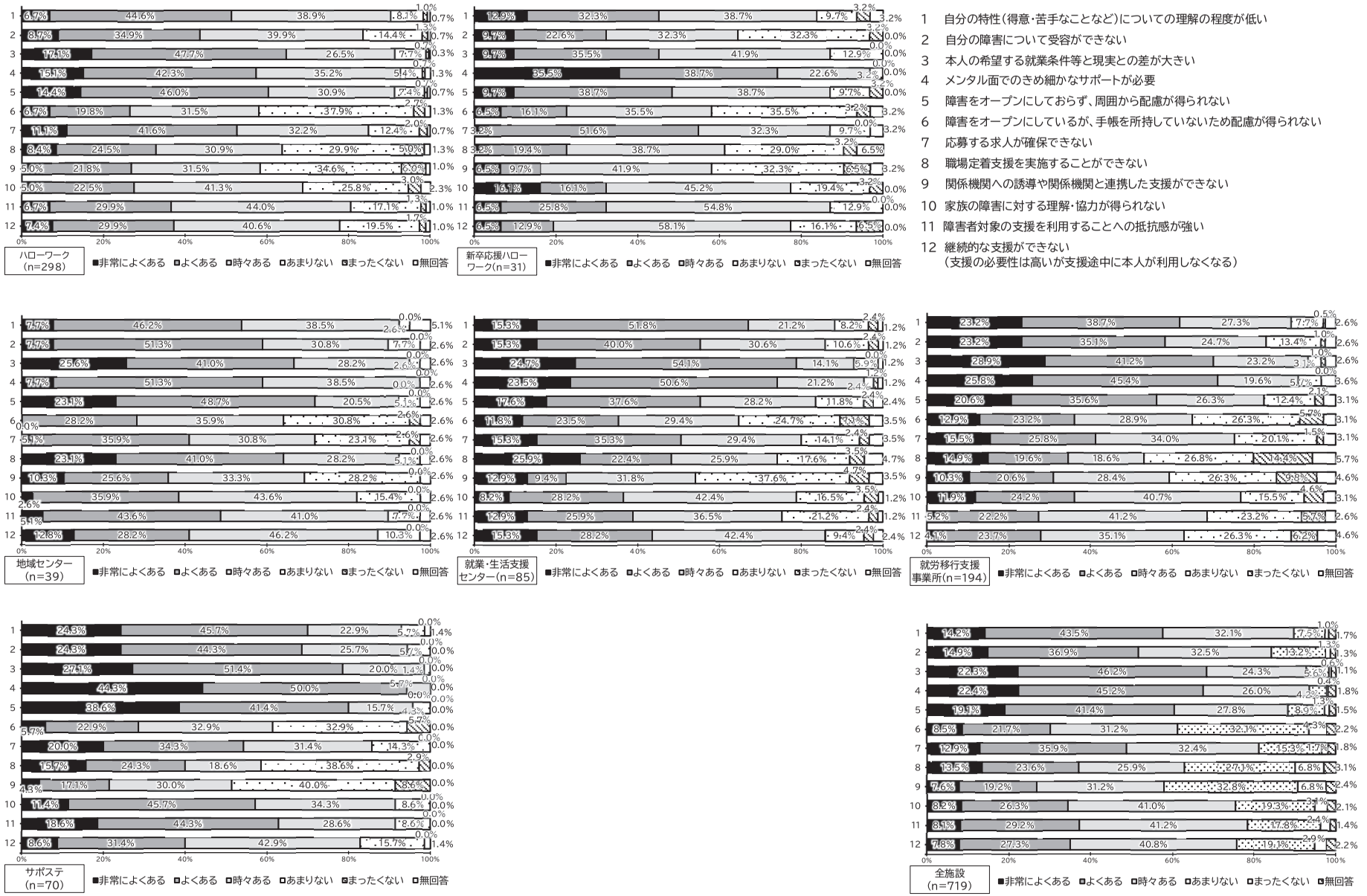


図３－５　精神障害者の就労上の支援課題

イ　発達障害者の就労上の支援課題

手帳を所持していない発達障害者の利用があった場合に、就労上の支援課題がどの程度生じているか、12 の課題について回答を求めた。

全施設（n=693）では、「課題あり」（「非常によくある」と「よくある」の計）は、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（75.6%）が最も多く、次いで「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（71.6%）、「自分の障害について受容ができない」（61.5%）、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（60.6%）、「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」（60.5%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=253）では、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（72.7%）が最も多く、次いで「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（69.2%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=34）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（いずれも 73.5%）の３項目が並んで最も多かった。

地域センター（n=41）では、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（78.0%）が最も多く、次いで「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（70.7%）であった。

就業・生活支援センター（n=85）では、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（77.6%）が最も多く、次いで「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（72.9%）であった。

就労移行支援事業所（n=155）では、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（72.9%）が最も多く、次いで「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（72.3%）であった。

サポステ（n=74）では、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（93.2%）が最も多く、次いで「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（82.4%）の２項目であった。

発達センター（n=49）では、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（69.4%）が最も多く、次いで「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」、「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」（63.3%）の３項目であった（図３－６）。

このほかに、就労上の支援課題が生じている場合にその内容について具体的な記述を求めたところ、170 件（24.5%）の記述が得られた。本章第４節３にテキストマイニングによる分析を行った結果を掲載した。

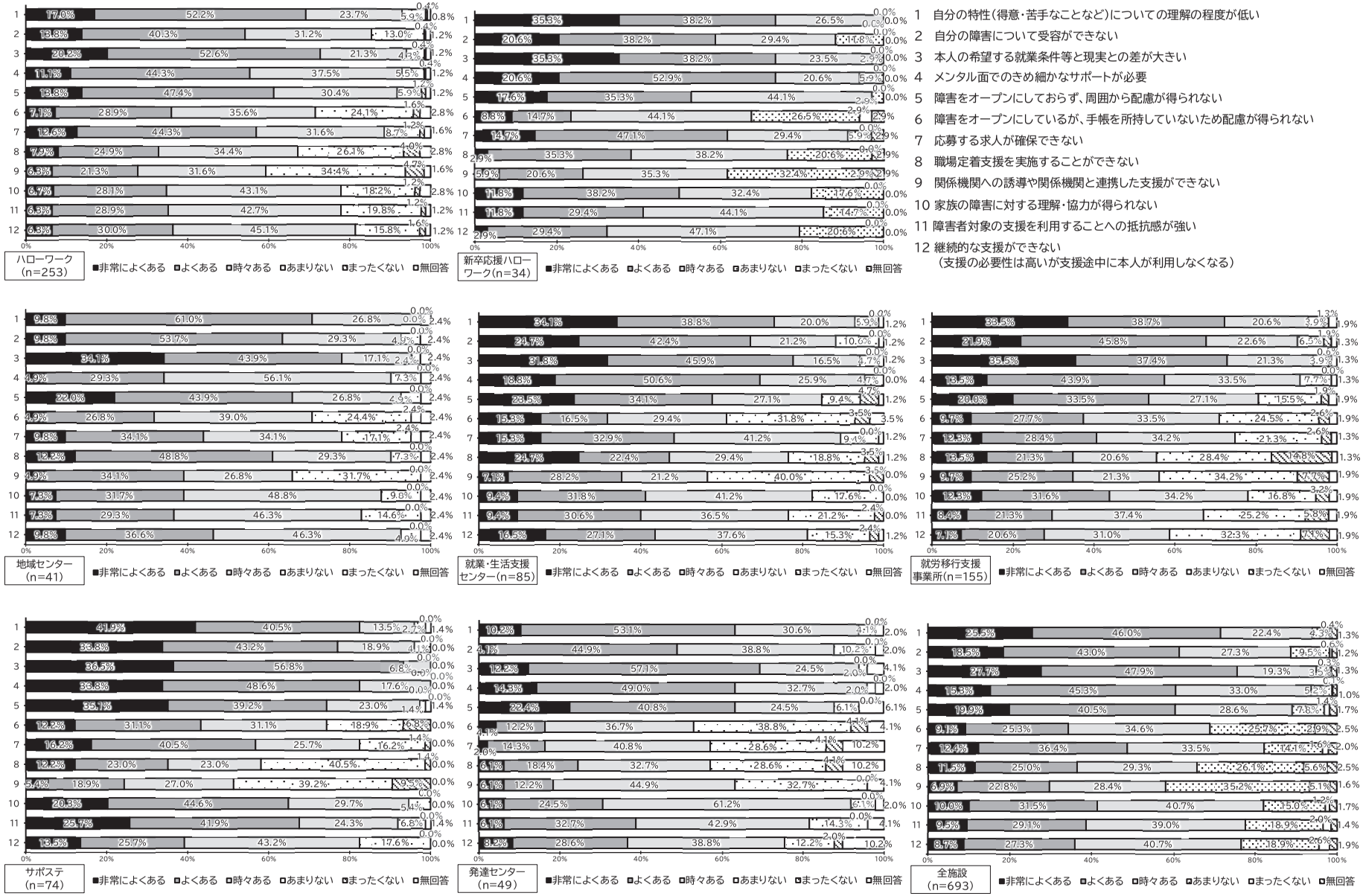


図３－６　発達障害者の就労上の支援課題

ウ　重複障害者の就労上の支援課題

手帳を所持していない重複障害者の利用があった場合に、就労上の支援課題がどの程度生じているか、12 の課題について回答を求めた。

全施設（n=439）では、「課題あり」（「非常によくある」と「よくある」の計）は、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（74.7%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（71.8%）、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（68.6%）、「自分の障害について受容ができない」（59.7%）、「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」（59.5%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=150）では、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（73.3%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（68.0%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=15）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（それぞれ 73.3%）の２項目が並んで最も多かった。

地域センター（n=35）では、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（71.4%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（62.9%）であった。

就業・生活支援センター（n=55）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（それぞれ 70.9%）の２項目が並んで最も多かった。

就労移行支援事業所（n=126）では、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（74.6%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（73.8%）であった。

サポステ（n=57）では、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（86.0%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（84.2%）であった（図３－７）。

このほかに、就労上の支援課題が生じている場合にその内容について具体的な記述を求めたところ、111 件（25.3%）の記述が得られた。本章第４節３にテキストマイニングによる分析を行った結果を掲載した。

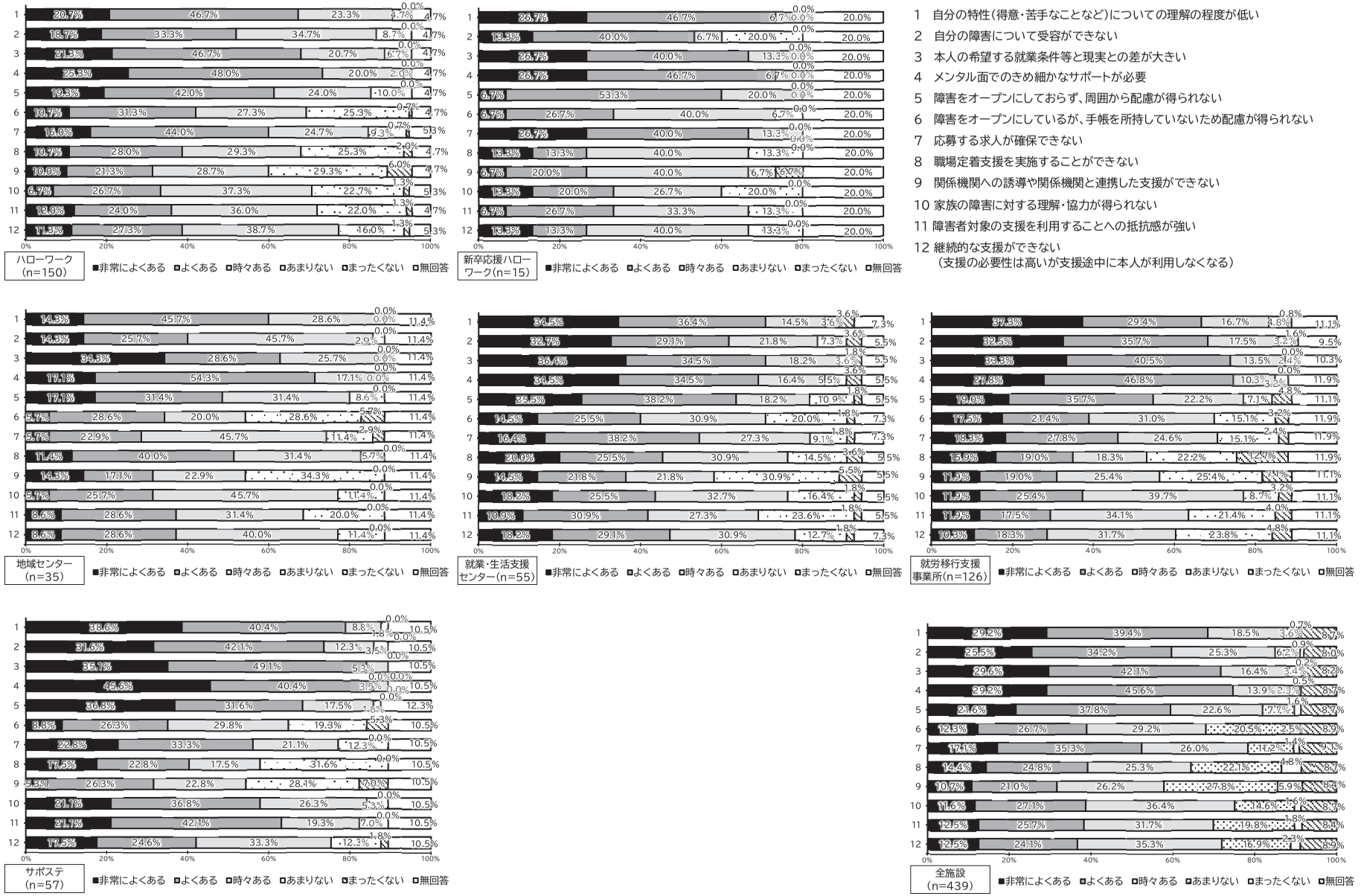


図３－７　重複障害者の就労上の支援課題

（５）支援の実施状況

ア　精神障害者への支援の実施状況

(ｱ) 精神障害者への支援の実施状況

手帳を所持していない精神障害者の利用があった場合に、10 種類の支援の実施状況について回答を求めた。

全施設（n=719）では、「よく実施している」(「非常によく実施している」と「よく実施している」の計）は、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（69.8%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」(66.1%)、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」(63.6%)、「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（54.1%)、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」（53.1%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=298）では、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」(73.5%) が最も多く、次いで「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」(56.7%) であった。

新卒応援ハローワーク（n=31）では、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（74.2%）が最も多く、次いで「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（58.1%）であった。

地域センター（n=39）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」（84.6%）が最も多く、次いで「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（74.4%）であった。

就業・生活支援センター（n=85）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」（70.6%）が最も多く、次いで「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」、「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（それぞれ 67.1%）の２項目が並んで多かった。

就労移行支援事業所（n=194）では、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（88.1%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」（86.1%）であった。

サポステ (n=70) では、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」(84.3%) が最も多く、次いで「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（74.3%）であった（図３－８）。

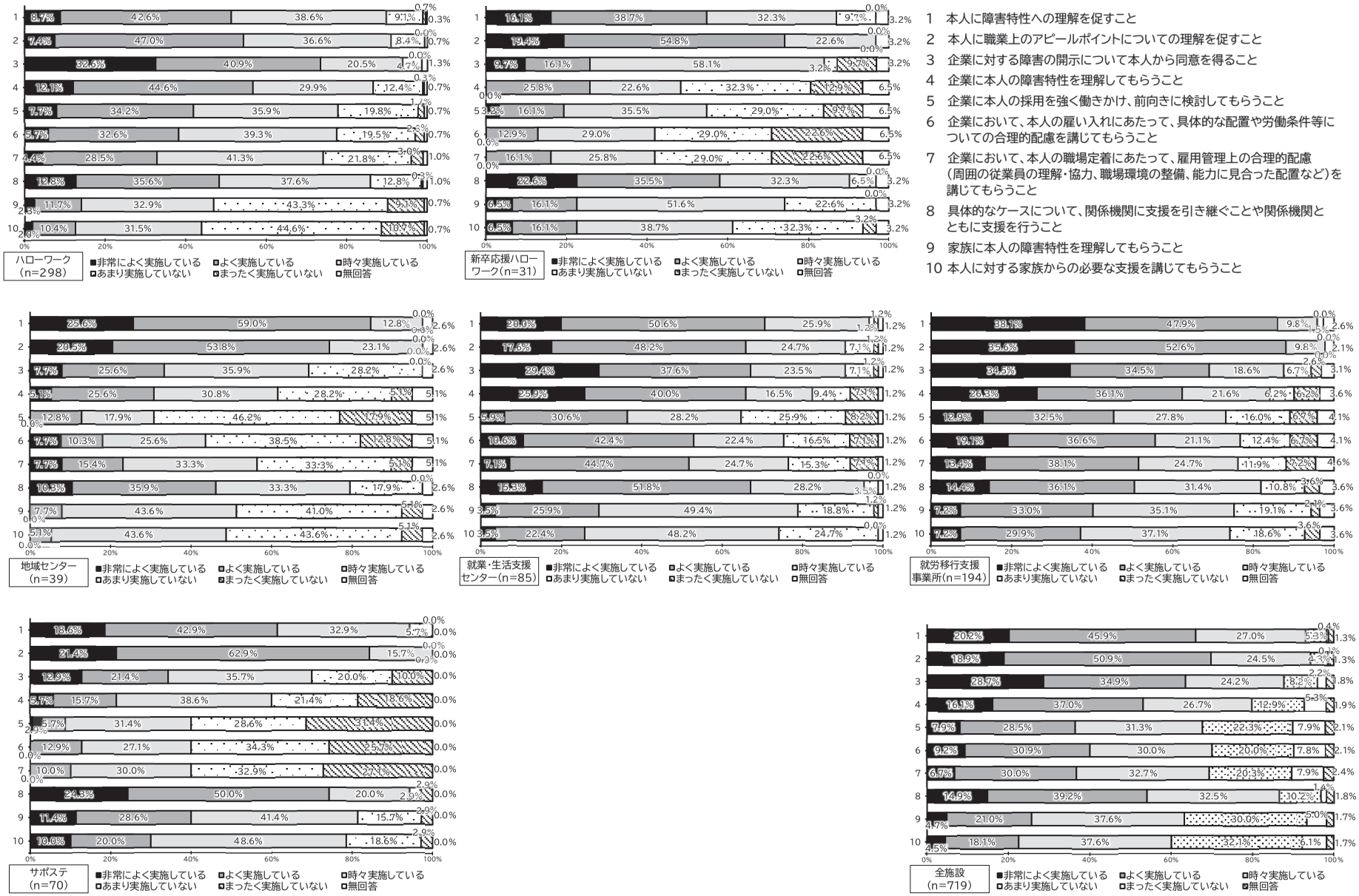


図３－８　精神障害者への支援の実施状況

(ｲ) 精神障害者に支援をする上での困難度

手帳を所持していない精神障害者の利用があった場合に、10 種類の支援について手帳を所持する精神障害者と比較した場合の支援をする上での困難度について回答を求めた。

全施設（n=719）では、「困難が大きい」（「困難が非常に大きい」と「困難が大きい」の計）は、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（60.8%）が最も多く、次いで「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」（54.7%）、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」（53.8%）、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（53.5%）、「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」（53.1%）、「本人に障害特性への理解を促すこと」（48.5%）、「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」（45.5%）、「本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと」（44.5%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=298）では、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（64.1%）が最も多く、次いで「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」（57.0%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=31）では、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」、「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」、「本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと」（いずれも 67.7%）の３項目が並んで最も多かった。

地域センター（n=39）では、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」（92.3%）が最も多く、次いで「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（87.2%）であった。

就業・生活支援センター（n=85）では、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（64.7%）が最も多く、次いで「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（62.4%）であった。

就労移行支援事業所（n=194）では、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」（48.5%）が最も多く、次いで「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（47.4%）であった。

サポステ（n=70）では、「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」（65.7%）が最も多く、次いで「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（64.3%）であった（図３－９）。

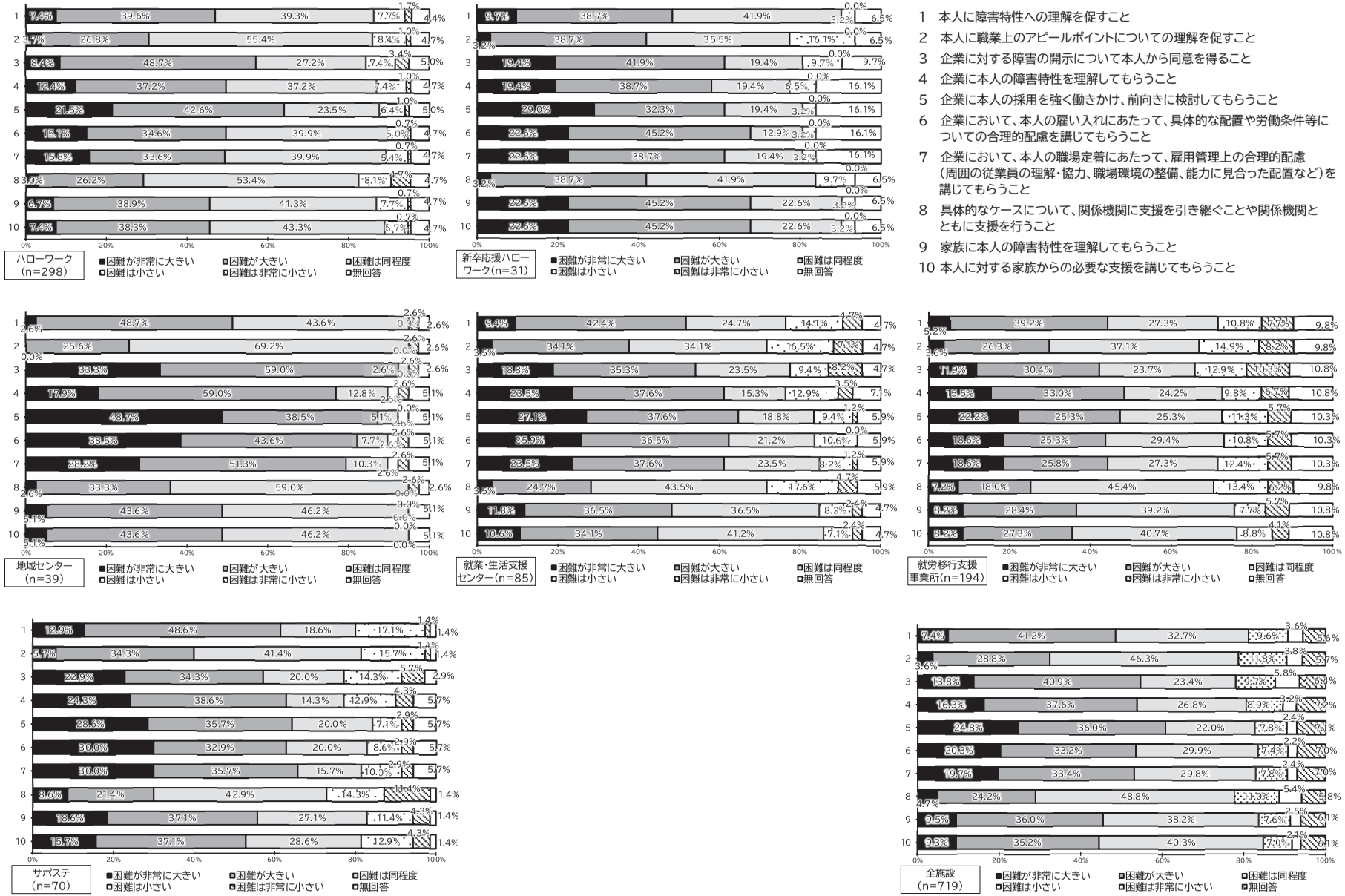


図３－９　精神障害者に支援をする上での困難度

イ　発達障害者への支援の実施状況

(ｱ) 発達障害者への支援の実施状況

手帳を所持していない発達障害者の利用があった場合に、10 種類の支援の実施状況について回答を求めた。

全施設（n=693）では、「よく実施している」（「非常によく実施している」と「よく実施している」の計）は、「本人に障害特性への理解を促すこと」（68.1%）が最も多く、次いで「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（65.7%）、「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（53.2%）、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」（53.0%）、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」（46.2%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=253）では、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」（59.7%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」（55.3%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=34）では、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（64.7%）が最も多く、次いで「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（55.9%）であった。

地域センター（n=41）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」（85.4%）が最も多く、次いで「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（78.0%）であった。

就業・生活支援センター（n=85）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（それぞれ 72.9%）の２項目が並んで最も多かった。

就労移行支援事業所（n=155）では、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（83.9%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」（83.2%）であった。

サポステ（n=74）では、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（75.7%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」、「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（それぞれ 60.8%）の２項目が並んで多かった。

発達センター（n=49）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」（89.8%）が最も多く、次いで「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（63.3%）であった（図３－10）。

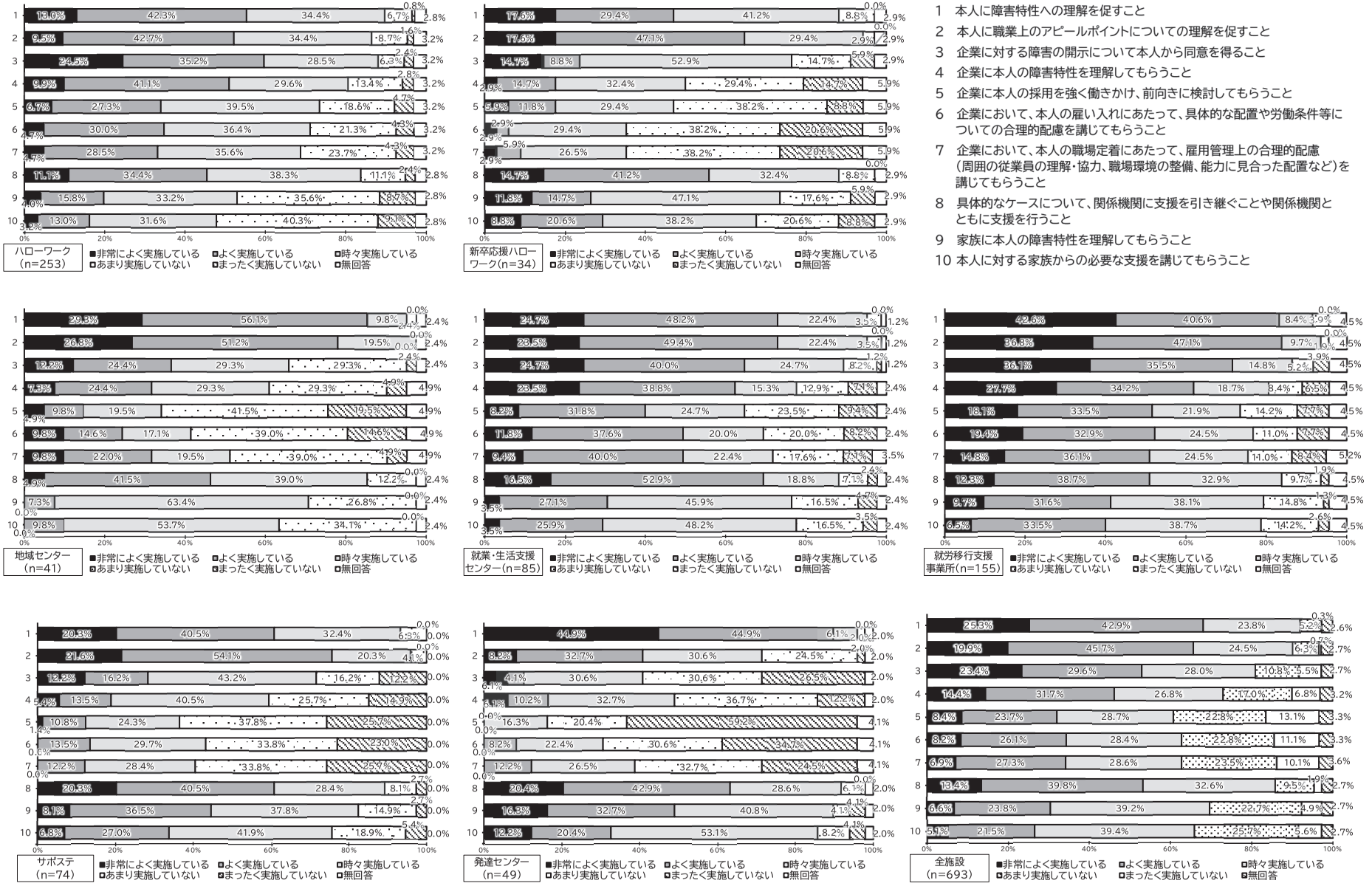


図３－10　発達障害者への支援の実施状況

(ｲ) 発達障害者に支援をする上での困難度

手帳を所持していない発達障害者の利用があった場合に、10 種類の支援について手帳を所持する発達障害者と比較した場合の支援をする上での困難度について回答を求めた。

全施設（n=693）では、「困難が大きい」（「困難が非常に大きい」と「困難が大きい」の計）は、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（60.2%）が最も多く、次いで「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（56.1%）、「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」（55.8%）、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」（54.7%）、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」（52.1%）、「本人に障害特性への理解を促すこと」（50.4%）、「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」（46.3%）、「本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと」（45.5%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=253）では、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（65.6%）が最も多く、次いで「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（56.1%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=34）では、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（70.6%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」、「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」、「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」（いずれも 67.6%）の４項目が並んで多かった。

地域センター（n=41）では、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（87.8%）が最も多く、次いで「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（80.5%）であった。

就業・生活支援センター（n=85）では、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（64.7%）が最も多く、次いで「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」（62.4%）であった。

就労移行支援事業所（n=155）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」（45.2%）が最も多く、次いで「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（43.9%）であった。

サポステ（n=74）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」（66.2%）が最も多く、次いで「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」（63.5%）であった。

発達センター（n=49）では、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（57.1%）が最も多く、次いで「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」（55.1%）であった（図３－11）。

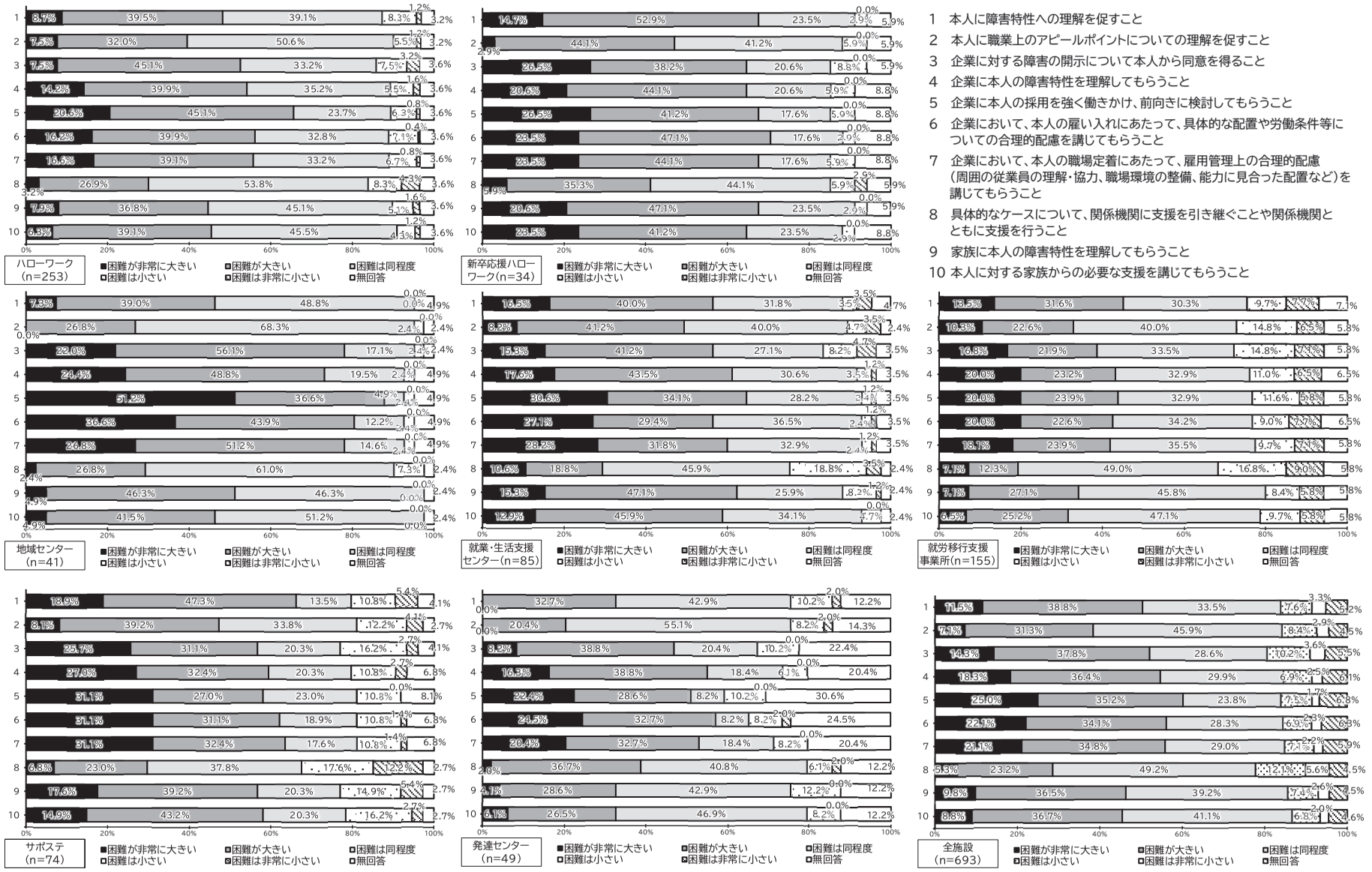


図３－11　発達障害者に支援をする上での困難度

ウ　重複障害者への支援の実施状況

⑺ 重複障害者への支援の実施状況

手帳を所持していない重複障害者の利用があった場合に、10 種類の支援の実施状況について回答を求めた。

全施設（n=439）では、「よく実施している」（「非常によく実施している」と「よく実施している」の計）は、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（69.5%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」（69.0%）、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」（57.6%）、「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（51.9%）、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」（45.8%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=150）では、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」（63.3%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」（60.7%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=15）では、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（60.0%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」、「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」（それぞれ 53.3%）の２項目が並んで多かった。

地域センター（n=35）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」（65.7%）が最も多く、次いで「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（57.1%）であった。

就業・生活支援センター（n=55）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（それぞれ 72.7%）の２項目が並んで最も多かった。

就労移行支援事業所（n=126）では、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（81.7%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」（78.6%）であった。

サポステ（n=57）では、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」（77.2%）が最も多く、次いで「本人に障害特性への理解を促すこと」（71.9%）であった（図３－12）。

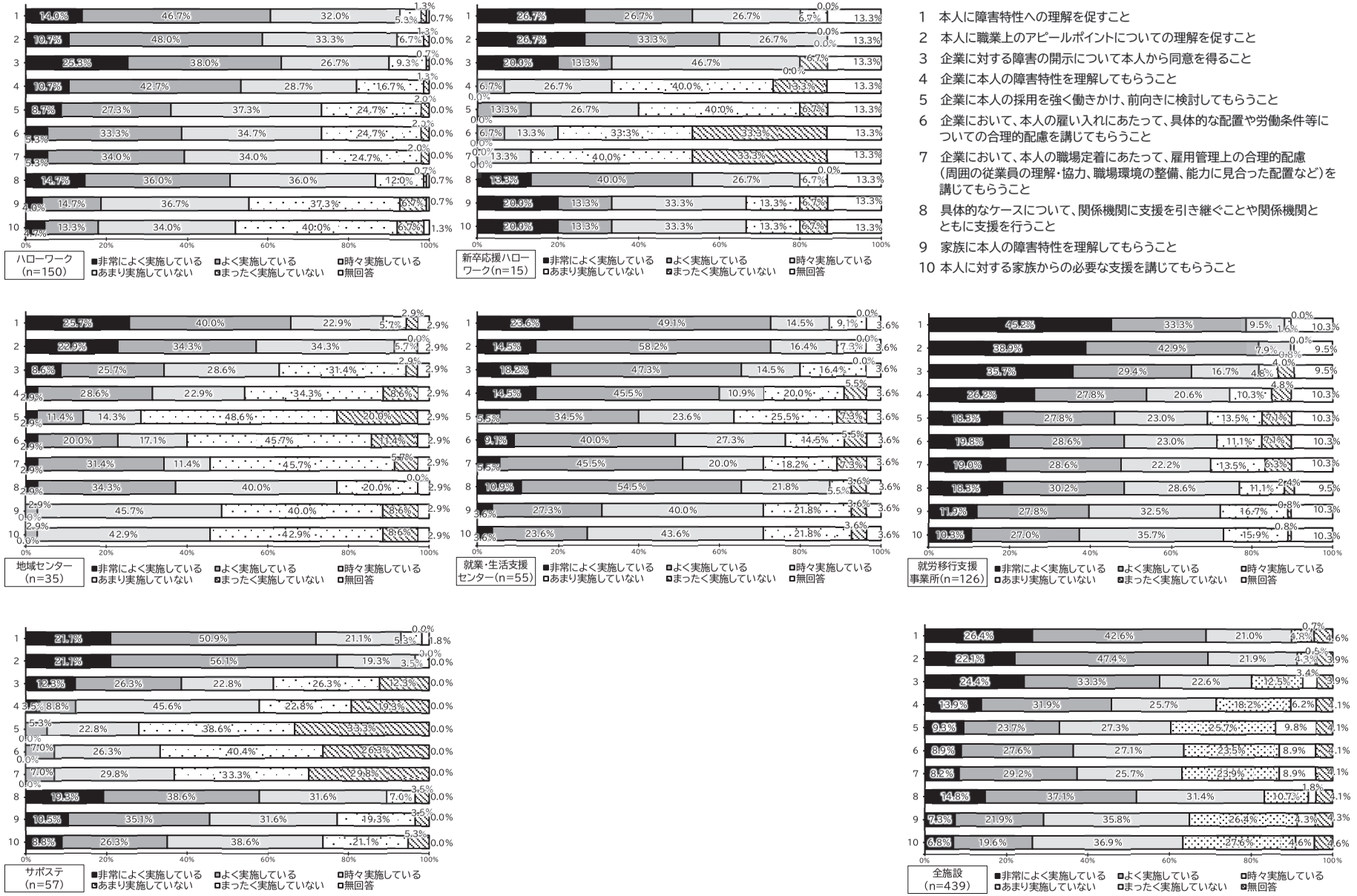


図３－12　重複障害者への支援の実施状況

(イ) 重複障害者に支援をする上での困難度

手帳を所持していない重複障害者の利用があった場合に、10 種類の支援について手帳を所持する重複障害者と比較した場合の支援をする上での困難度について回答を求めた。

全施設（n=439）では、「困難が大きい」（「困難が非常に大きい」と「困難が大きい」の計）は、「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」（58.3%）が最も多く、次いで「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（57.9%）、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（57.2%）、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」（53.8%）、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」（51.5%）、「本人に障害特性への理解を促すこと」（51.0%）、「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」（46.0%）、「本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと」（45.1%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=150）では、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（64.7%）が最も多く、次いで「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」、「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」（それぞれ 60.7%）の２項目が並んで多かった。

新卒応援ハローワーク（n=15）では、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」、「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」（いずれも 73.3%）の４項目が並んで最も多かった。

地域センター（n=35）では、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」（85.7%）が最も多く、次いで「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（82.9%）であった。

就業・生活支援センター（n=55）では、「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」（60.0%）が最も多く、次いで「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」（それぞれ 58.2%）の２項目が並んで多かった。

就労移行支援事業所（n=126）では、「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」（46.0%）が最も多く、次いで「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」（42.1%）であった。

サポステ（n=57）では、「本人に障害特性への理解を促すこと」（64.9%）が最も多く、次いで「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」（63.2%）であった（図３－13）。

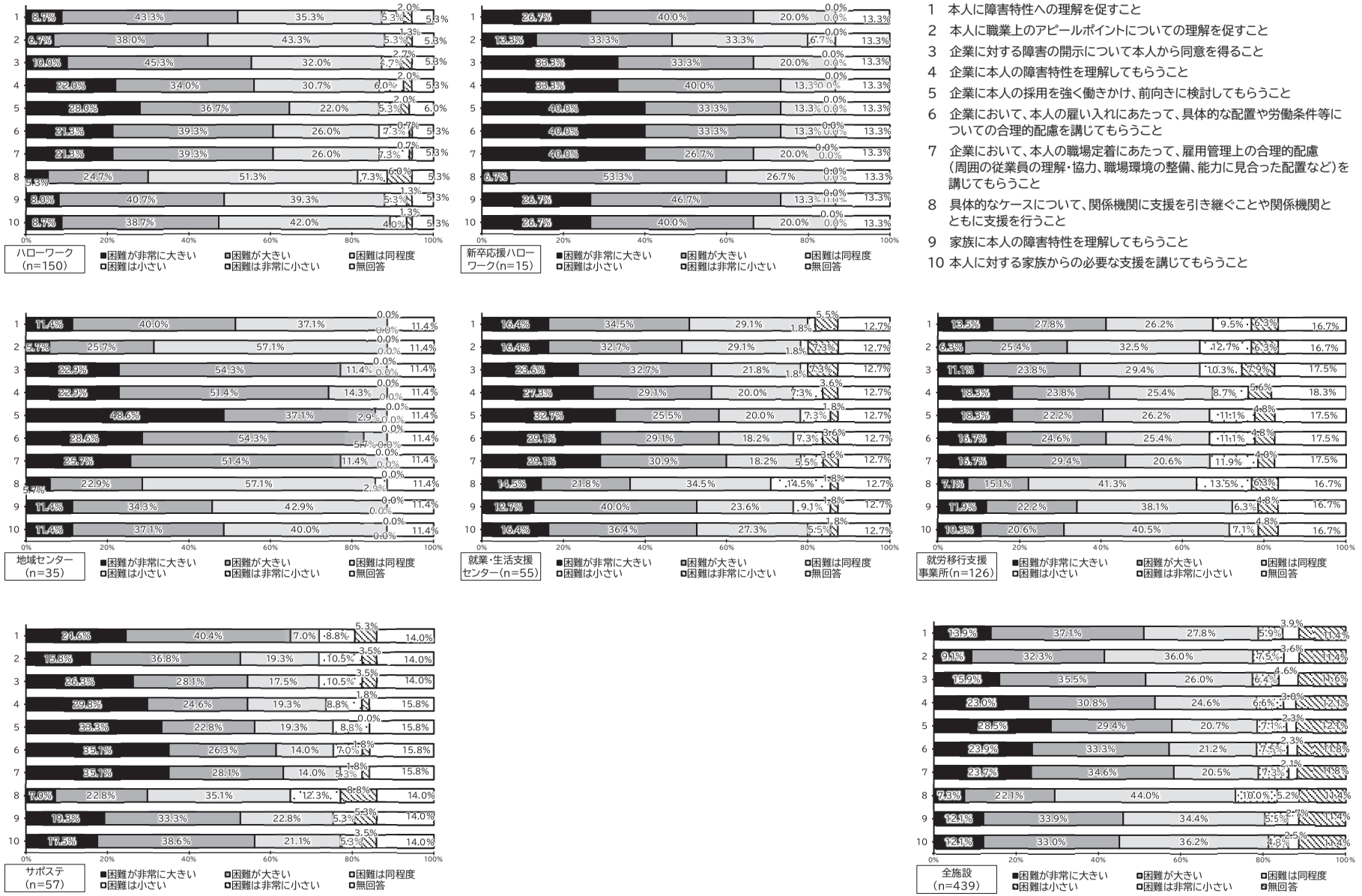


図３－13　重複障害者に支援をする上での困難度

（６）手帳の取得に関する支援の実施状況

ア　精神障害者への手帳の取得に関する支援の実施状況

手帳を所持していない精神障害者の利用があった場合に、手帳の取得に関する支援の実施状況について複数選択形式で回答を求めた。

全施設（n=719）では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（51.6％）が最も多く、次いで「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（47.7％）、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（45.9％）も約５割の実施状況であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=298）では、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（39.9％）が最も多く、次いで「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（38.6％）であった。

新卒応援ハローワーク（n=31）では、「申請すれば手帳が交付されると思われる方に対して、ご本人から手帳に関する情報を求められる前に説明する」、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（それぞれ 48.4％）の２項目が並んで最も多かった。

地域センター（n=39）では、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（64.1％）が最も多く、次いで「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（それぞれ 46.2％）の２項目が並んで多かった。

就業・生活支援センター（n=85）では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（71.8％）が最も多く、次いで「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（47.1％）であった。

就労移行支援事業所（n=194）では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（79.9％）が最も多く、次いで「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（48.5％）であった。

サポステ（n=70）では、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（81.4％）が最も多く、次いで「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（77.1％）であった（図３－14）。

このほかに、「その他」を選択した場合に具体的な内容の記入を求めたところ、22 件（3.1％）の記述が得られた。その内容としては、①他機関へつなぐ（「地域の就業・生活支援センターや基幹支援センターへとつなぐ」、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、主治医へ申請の相談をするよう勧めている」等）、②病院の意見を本人に確認する（「事前に病院から手帳取得の話があったかを確認し、必要があれば説明する」、「主治医より勧められている制度がないか本人に確認」等）、③タイミングを見計らって提案する（「「障害」というワードに反応してしまい、情報提供がよい結果に結びつかないことが明らかなケースでは、情報は提供せず、タイミングを見計らう」、「手帳の話をしても大丈夫になったタイミングで概ね全員に手帳制度を一通り説明する」）等があった。

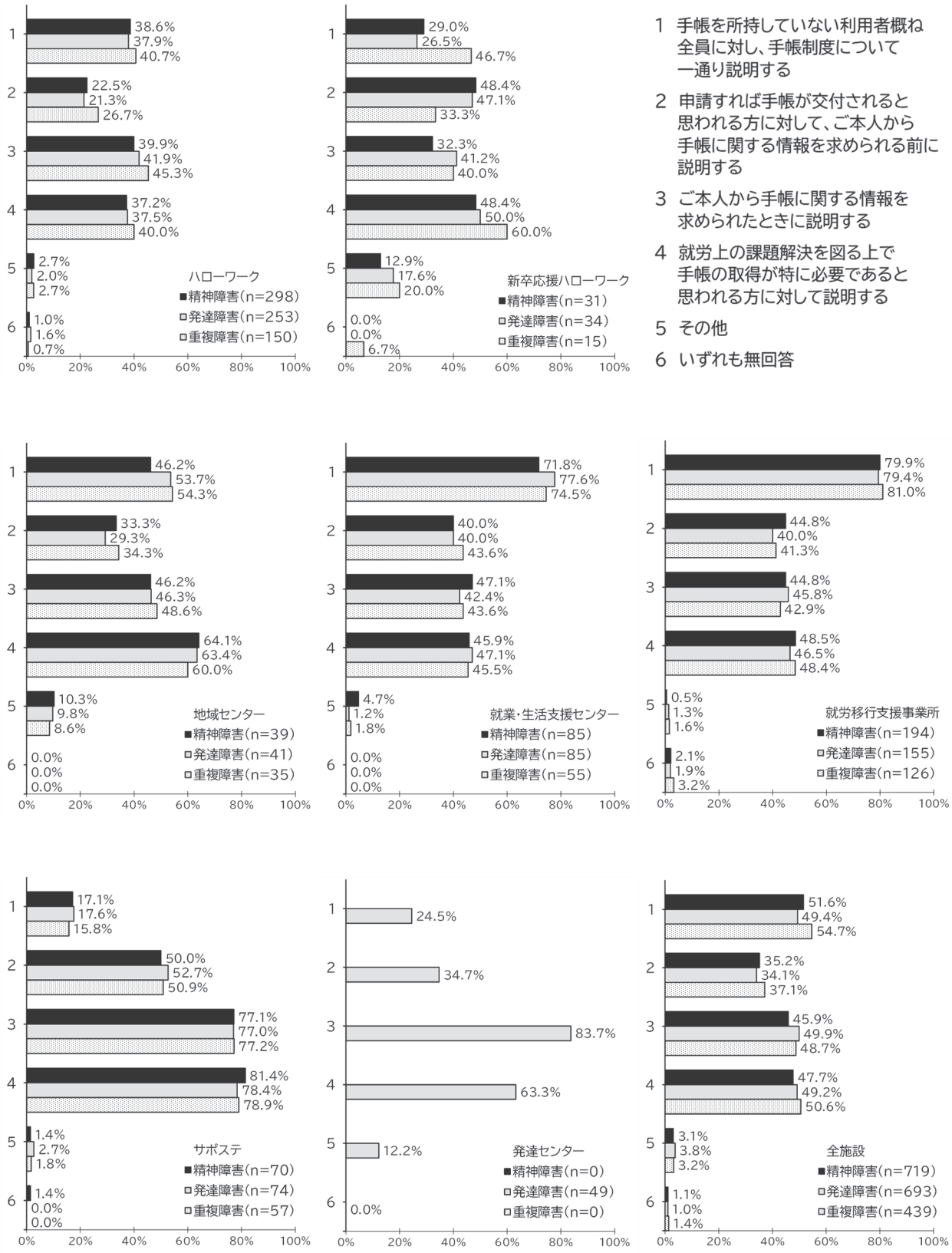


図３－14　手帳の取得に関する支援の実施状況

イ　発達障害者への手帳の取得に関する支援の実施状況

手帳を所持していない発達障害者の利用があった場合に、手帳の取得に関する支援の実施状況について複数選択形式で回答を求めた。

全施設（n=693）では、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（49.9%）が最も多く、次いで「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（49.4%）、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（49.2%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=253）では、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（41.9%）が最も多く、次いで「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（37.9%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=34）では、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（50.0%）が最も多く、次いで「申請すれば手帳が交付されると思われる方に対して、ご本人から手帳に関する情報を求められる前に説明する」（47.1%）であった。

地域センター（n=41）では、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（63.4%）が最も多く、次いで「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（53.7%）であった。

就業・生活支援センター（n=85）では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（77.6%）が最も多く、次いで「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（47.1%）であった。

就労移行支援事業所（n=155）では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（79.4%）が最も多く、次いで「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（46.5%）であった。

サポステ（n=74）では、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（78.4%）が最も多く、次いで「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（77.0%）であった。

発達センター（n=49）では、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（83.7%）が最も多く、次いで「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（63.3%）であった（図３－14）。

このほかに、「その他」を選択した場合に具体的な内容の記入を求めたところ、26 件（3.8%）の記述が得られた。その内容としては、①他機関へつなぐ（「ハローワーク専門援助部門へつなぎ、そちらで精神保健福祉手帳取得のメリットを説明してもらう」、「就業・生活支援センターを案内し、就職活動の支援を提案」等）、②タイミングを見計らって提案する（「本人と面談する中で困り具合が吐露された時点で制度について説明する」、「タイミングを見計らって提案している」等）、③ニーズに応じて説明する（「ご本人のニーズに応じて、手帳についての情報提供や説明を行っている」、「手帳を所持していない理由を確認し、制度の説明が必要な方には実施する」等）等があった。

ウ　重複障害者への手帳の取得に関する支援の実施状況

手帳を所持していない重複障害者の利用があった場合に、手帳の取得に関する支援の実施状況について複数選択形式で回答を求めた。

全施設（n=439）では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（54.7%）が最も多く、次いで「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（50.6%）、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（48.7%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=150）では、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（45.3%）が最も多く、次いで「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（40.7%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=15）では、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（60.0%）が最も多く、次いで「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（46.7%）であった。

地域センター（n=35）では、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（60.0%）が最も多く、次いで「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（54.3%）であった。

就業・生活支援センター（n=55）では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（74.5%）が最も多く、次いで「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（45.5%）であった。

就労移行支援事業所（n=126）では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」（81.0%）が最も多く、次いで「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（48.4%）であった。

サポステ（n=57）では、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」（78.9%）が最も多く、次いで「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」（77.2%）であった（図３－14）。

このほかに、「その他」を選択した場合に具体的な内容の記入を求めたところ、14件（3.2%）の記述が得られた。その内容としては、①病院の意見を本人へ確認する（「手帳申請予定があるか、医師からはどのように診断されているか確認している」、「病院からの手帳取得の話の有無確認後、必要があれば説明する」等）、②タイミングを見計らって提案する（「本人と面談する中で困り具合が吐露された時点で制度について説明する」、「手帳の話をしても大丈夫になったタイミングで概ね全員に手帳制度を一通り説明する」等）等があった。

エ　手帳が特に必要と思われた理由及び手帳の取得の支援にあたって工夫した点

本節２（６）ア～ウで手帳の取得に関する支援の実施状況について「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」を選択した場合に、「手帳が特に必要と思われた理由」及び「手帳の取得の支援にあたって工夫した点」について、自由記述形式で回答を求めた。

精神障害（n= 343）では、「手帳が特に必要と思われた理由」は 298 件（86.9%）、「手帳の取得の支援にあたって工夫した点」は 236 件（68.8%）の回答があった。

発達障害（n= 341）では、「手帳が特に必要と思われた理由」は 293 件（85.9%）、「手帳の取得の支援にあたって工夫した点」は 236 件（69.2%）の回答があった。

重複障害（n= 222）では、「手帳が特に必要と思われた理由」は 174 件（78.4%）、「手帳の取得の支援にあたって工夫した点」は 145 件（65.3%）の回答があった。

本章第４節３にテキストマイニングによる分析を行った結果を掲載した。

（7）直近２か月の利用人数

各就労支援機関の直近２か月（2024 年７月１日～８月末）の精神障害者又は発達障害者の新規利用者数及び、そのうち手帳を所持していない人数について回答を求めた。

全施設(n=927)[3]の精神障害者の新規利用者は平均12.6人、うち手帳を所持していない者は平均2.7人、手帳を所持していない割合は21.4%であった。発達障害者の新規利用者は平均3.3人、うち手帳を所持していない者は平均1.1人、手帳を所持していない割合は34.7%であった。重複障害者の新規利用者は平均1.5人、うち手帳を所持していない者は0.3人、手帳を所持していない割合は20.7%であった。

施設別に見ると、精神障害者の手帳を所持していない新規利用者数はハローワークが平均5.9人で最も多く、次いで地域センターが平均4.5人、手帳を所持していない割合はサポステが63.9%で最も多く、次いで新卒応援ハローワークが52.1%であった。

発達障害者の手帳を所持していない新規利用者数は発達センターが平均9.7人で最も多く、次いで地域センターが平均2.6人、手帳を所持していない割合はサポステが56.3%で最も多く、次いで発達センターが51.5%であった。

重複障害者の手帳を所持していない新規利用者数はサポステが平均0.8人（0.83人）で最も多く、次いで地域センターが平均0.8人(0.82人)、手帳を所持していない割合はサポステが70.6%で最も多く、次いで地域センターが29.7%であった（表３－４）。

[3] 本問におけるｎ数は回答が可能であった施設数（すなわち有効回収数）を示している。新規利用者数とそのうち手帳を所持していない者数の平均値の算出にあたっては、有効回答のみを対象としており、施設種別および障害種別に有効回答数は異なる。また、集計に際してのクリーニング処理として、本問と「本節２（１）手帳を所持していない者の利用状況（2023 年４月１日～2024 年９月末まで）」における手帳を所持していない者の対応経験の有無についての回答内容に矛盾が認められた施設については、集計から除外している。

表３－４　直近２か月の精神障害者又は発達障害者の平均の新規利用者数

	精神障害者			発達障害者			重複障害者		
	新規[注]利用者	うち[注]手帳非所持	非所持割合	新規[注]利用者	うち[注]手帳非所持	非所持割合	新規[注]利用者	うち[注]手帳非所持	非所持割合
全施設 (n=927)	12.6 (30.3)	2.7 (6.7)	21.4%	3.3 (8.0)	1.1 (5.0)	34.7%	1.5 (3.9)	0.3 (1.0)	20.7%
ハローワーク (n=321)	28.7 (45.9)	5.9 (10.3)	20.5%	2.7 (4.3)	0.7 (1.4)	25.4%	2.6 (6.1)	0.3 (1.1)	10.8%
新卒応援ハローワーク(n=44)	1.1 (1.9)	0.6 (1.6)	52.1%	1.3 (2.2)	0.5 (1.1)	40.9%	0.2 (0.7)	0.0 (0.2)	14.7%
地域センター(n=42)	11.1 (6.7)	4.5 (3.5)	40.4%	9.7 (5.4)	2.6 (2.4)	26.8%	2.8 (2.9)	0.8 (1.0)	29.7%
就業・生活支援センター(n=115)	4.4 (5.7)	0.4 (1.0)	9.9%	1.7 (2.3)	0.4 (0.9)	21.7%	1.3 (2.7)	0.3 (1.0)	20.1%
就労移行支援事業所 (n=278)	2.3 (3.5)	0.5 (0.8)	19.7%	1.2 (2.0)	0.2 (0.5)	16.2%	0.7 (1.4)	0.2 (0.6)	28.4%
サポステ(n=74)	3.2 (3.7)	2.1 (2.8)	63.9%	2.5 (3.1)	1.4 (2.2)	56.3%	1.2 (1.7)	0.8 (1.5)	70.6%
発達センター(n=51)	－	－	－	18.8 (24.6)	9.7 (18.6)	51.5%	－	－	－

注 上段は人数、下段は標準偏差

（８）手帳所持に心理的抵抗のある人の状況

ア　手帳所持に心理的抵抗のある人の状況

全施設に対して、この 10 年程度の間に、精神障害や発達障害のある方及びその家族の、手帳の所持について心理的抵抗のある人が全体的に減少したか回答を求めた。

全施設（n=927）では、「どちらかといえば減少したと思う」（34.4%）が最も多く、次いで「減少したと思う」（20.2%）、「どちらともいえない」（20.0%）であった。

施設別に見ると、「どちらかといえば減少したと思う」が最も多かった施設はハローワーク（n=321, 38.3%）、新卒応援ハローワーク（n=44, 31.8%）、地域センター（n=42, 50.0%）、就業・生活支援センター（n=115, 30.4%）、就労移行支援事業所（n=278, 31.7%）、発達センター（n=51, 41.2%）、「どちらともいえない」が最も多かった施設はサポステ（n=74, 24.3%）であった（図３－15）。

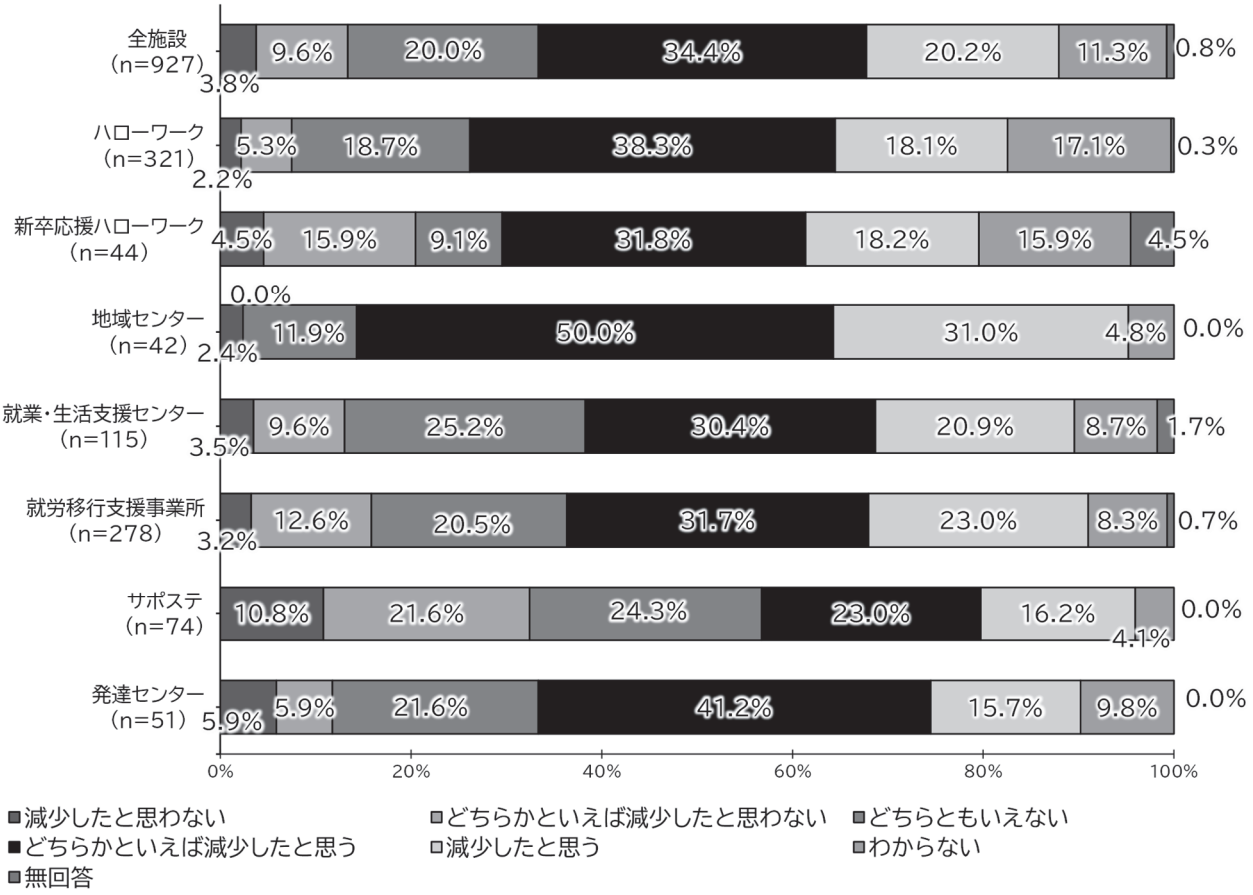


図３－15　手帳所持について心理的抵抗のある人の状況

イ　手帳所持について心理的抵抗がある人が減少した背景にある要因

前述アの手帳所持について心理的抵抗のある人の状況が全体的に「減少したと思う」、「どちらかといえば減少したと思う」を選択した場合に、手帳所持に対する心理的抵抗が減少した背景にある要因として考えられるものについて回答を求めた。

全施設（n=506）では、「障害者雇用率制度による障害者雇用が広がっていること」（70.4%）が最も多く、次いで「手帳を所持して利用できる各種制度などの理解がすすんだこと」（69.6%）、「ダイバーシティの広がりなど企業や社会全体にみられる理念の浸透」（39.9%）、「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止や合理的配慮の提供義務についての理解が広がっていること」（37.7%）であった。

施設別に見ると、いずれの施設とも「手帳を所持して利用できる各種制度などの理解がすすんだこと」、「障害者雇用率制度による障害者雇用が広がっていること」の回答が多く、約５割から約８割が選択されていた（図３－16）。

このほかに、「その他」を選択した場合に具体的な内容の記入を求めたところ、38 件（7.5%）の記述が得られた。その内容としては、①障害について社会の認知度が上がった（「発達障害の啓発がすすみ、一般社会への認知度がここ 10 年くらいで各段に進んだ」、「「障害者」を負のレッテルと捉える本人、家族が減少した。学校教育の中で正しい向き合い方をつかめている子供、家族が増えた」等）、②病院受診の抵抗感が減少した（「精神科、心療内科での受診への抵抗感が少なくなってきている」、「心療内科とい

う名称の医院が増え、病院に行きやすくなったこと」等)、③手帳のメリットが知られるようになった（「インターネットでの不特定多数の人間による、手帳取得方法や手帳取得時のメリットの発信が大きいと思われる」、「手帳を持つことで得られる割引、障害者雇用で得られるメリット等が増えてきた」等)、④発達障害に気づき診断が受けられるようになった（「発達障害について、相談・診断ができる医療機関が増えていること」、「教育現場で早めに発達障害などの発見が増えているから」等）等があった。

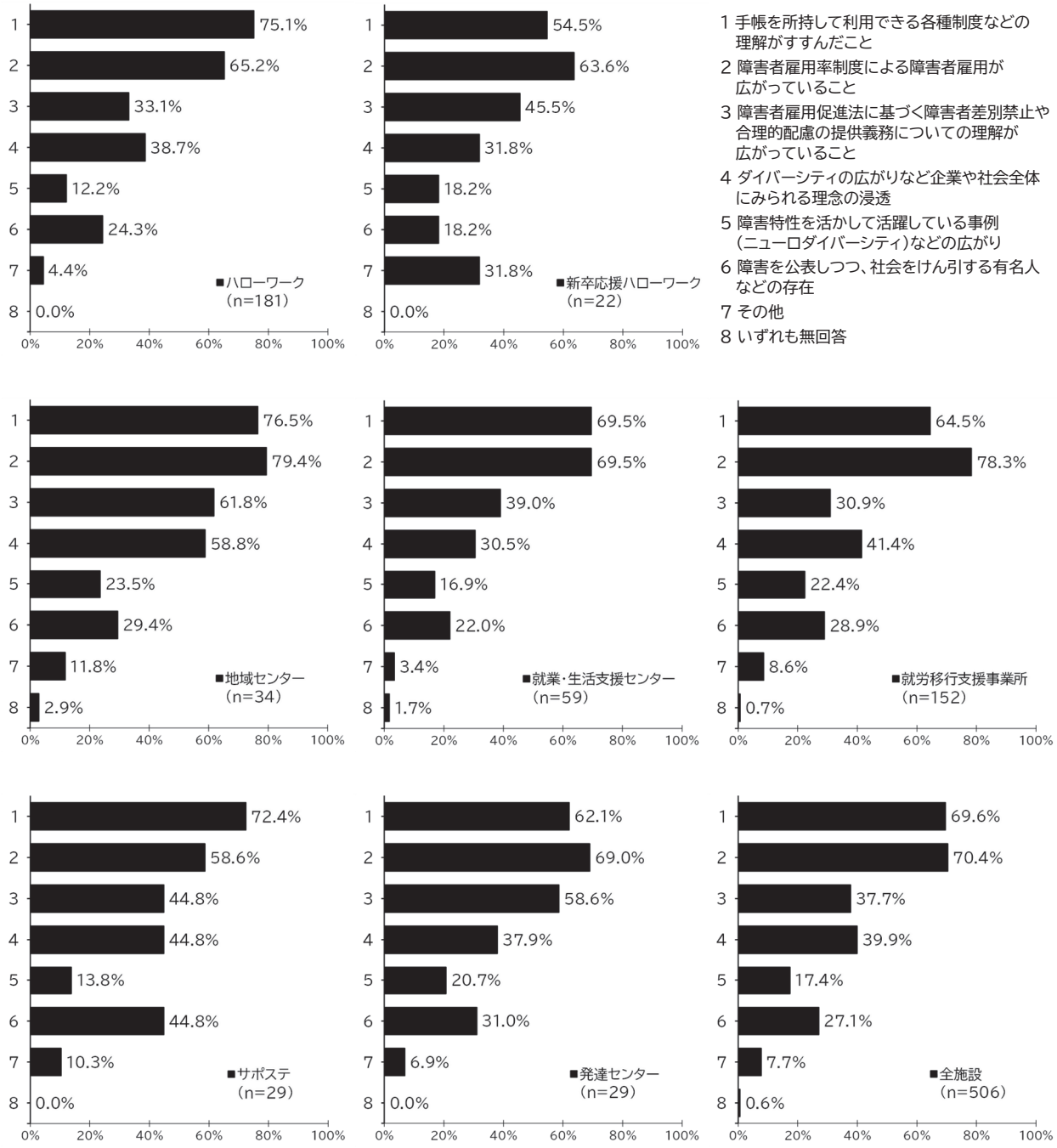


図３－16　手帳所持について心理的抵抗が減少した背景にある要因

（9）必要と考える支援施策

手帳を所持していない精神障害者、発達障害者を支援するにあたって必要と考える支援施策を自由記述形式で回答を求めたところ、全施設（n=927）のうち、438 件（47.2%）の回答があった。本章第４節３にテキストマイニングによる分析を行った結果を掲載した。

３　支援事例調査の結果

（１）支援事例の回答状況

2023 年４月１日から 2024 年７月末までに支援を行った、支援開始時点で手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者（支援開始時点で手帳交付申請済の者を除く。）のうち、①手帳の所持（申請中を含む。）に至った事例及び②手帳の所持に至らなかった事例をそれぞれ１事例ずつ回答するよう依頼した。どちらか一方しか事例がない場合はどちらか一方を最大２事例について回答を依頼した。精神・発達障害者雇用サポーター及び障害学生等雇用サポーターは①及び②の事例についてそれぞれ精神障害者及び発達障害者の事例を１事例ずつの計４事例について回答を依頼した。①と②のどちらか一方しか事例がない場合や精神障害者と発達障害者のどちらか一方しか事例がない場合はいずれかの事例を最大４事例について回答を依頼した。事例は支援開始後２か月以内に支援が終了した事例は除くとともに、在職している事例を優先的に回答するよう依頼した。

全施設（精神・発達障害者雇用サポーター及び障害学生等雇用サポーターを含む）では、アンケートに回答のあった 1,131 人のうち、665 人（58.8%）から事例の回答があった。総事例数は 1,258 件で、回答のあった 665 人の平均回答事例数は 1.9 事例であった。調査対象別の事例数を表３－５に示した。

なお、ハローワークに配置されている精神・発達障害者雇用サポーターの回答はハローワークの結果として、新卒応援ハローワークに配置されている障害学生等雇用サポーターの回答は新卒応援ハローワークの結果として集計している。

表３－５　事例の回答状況

	有効回答数	事例回答施設(者)数	回答割合	回答施設(者)のうち	
				回答事例数	平均回答事例数
ハローワーク	511	303	59.3%	684	2.3
うちハローワーク	321	144	44.9%	223	1.5
うち精神・発達障害者雇用サポーター	190	159	83.7%	461	2.9
新卒応援ハローワーク	58	35	60.3%	69	2.0
うち新卒応援ハローワーク	44	21	47.7%	34	1.6
うち障害学生等雇用サポーター	14	14	100.0%	35	2.5
地域センター	42	35	83.3%	60	1.7
就業・生活支援センター	115	56	48.7%	86	1.5
就労移行支援事業所	278	147	52.9%	209	1.4
サポステ	74	49	66.2%	81	1.7
発達センター	51	40	78.4%	69	1.7
不明	2	0	0.0%	0	－
全施設（精神・発達障害者雇用サポーター及び障害学生等雇用サポーターを含む）計	1,131	665	58.8%	1,258	1.9

（２）年齢

年齢は全事例（n=1,258）では、「20 代」（43.8%）が最も多く、次いで「30 代」（24.0%）、「40 代」（16.1%）、「50 代」（11.6%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「20 代」（33.9%）が最も多く、次いで「30 代」（26.5%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「20 代」（92.8%）が最も多く、次いで「10 代」（4.3%）であった。

地域センター（n=60）では、「20 代」（60.0%）が最も多く、次いで「40 代」（16.7%）であった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「20 代」（47.7%）が最も多く、次いで「30 代」（22.1%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「20 代」（48.8%）が最も多く、次いで「30 代」（23.4%）であった。

サポステ（n=81）では、「20 代」（50.6%）が最も多く、次いで「30 代」（29.6%）であった。

発達センター（n=69）では、「20 代」（50.7%）が最も多く、次いで「30 代」（29.0%）であった（図３－17）。

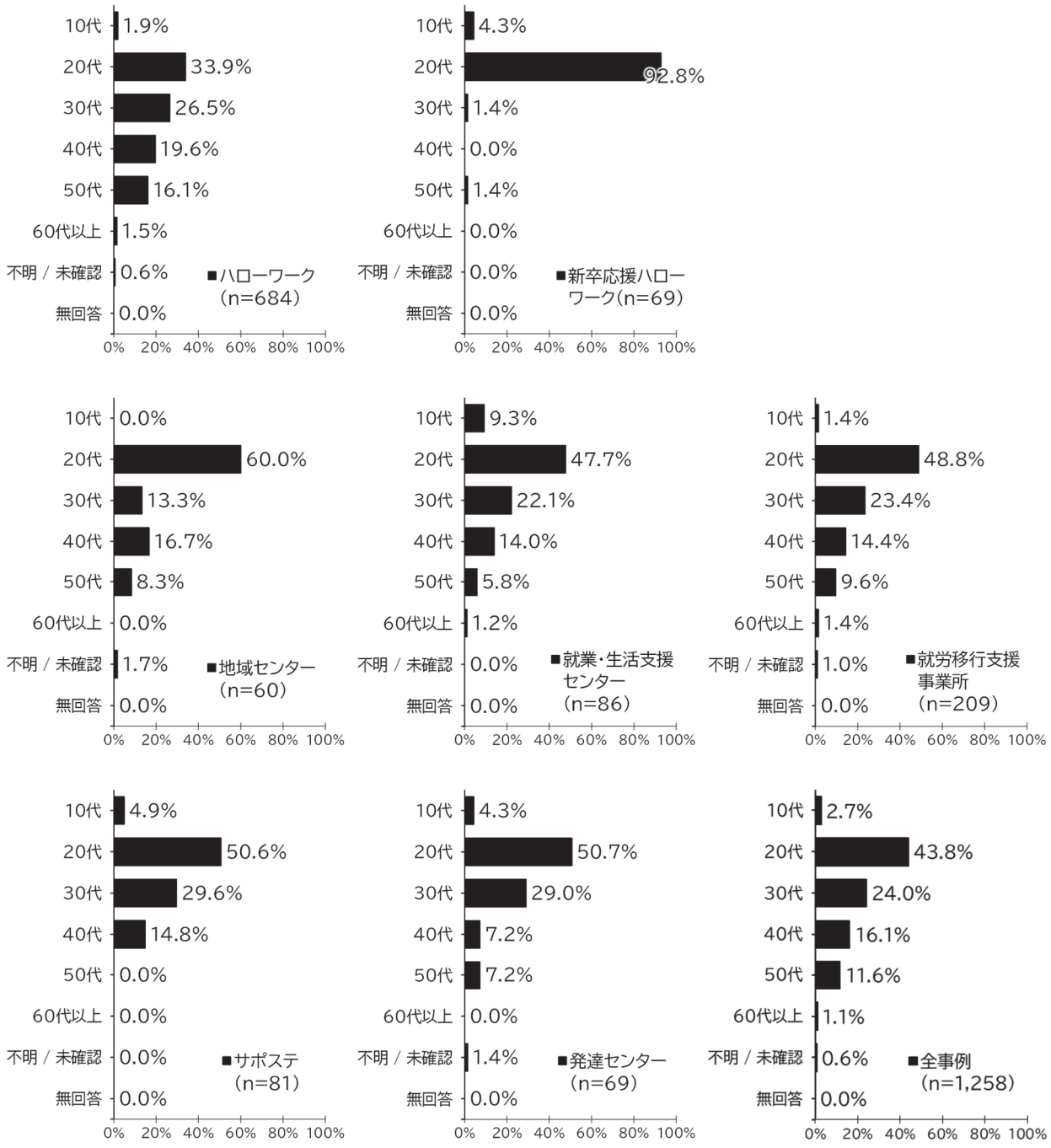


図３－17　年齢

（3）性別

性別は全事例（n=1,258）では、「男性」が 56.0%、「女性」が 43.2%であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「男性」が 52.2%、「女性」が 47.1%であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「男性」が 50.7%、「女性」が 49.3%であった。

地域センター（n=60）では、「男性」が 71.7%、「女性」が 28.3%であった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「男性」が 57.0%、「女性」が 41.9%であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「男性」が 58.4%、「女性」が 40.2%であった。

サポステ（n=81）では、「男性」が 65.4%、「女性」が 33.3%であった。

発達センター（n=69）では、「男性」が 65.2%、「女性」が 33.3%であった（図３－18）。

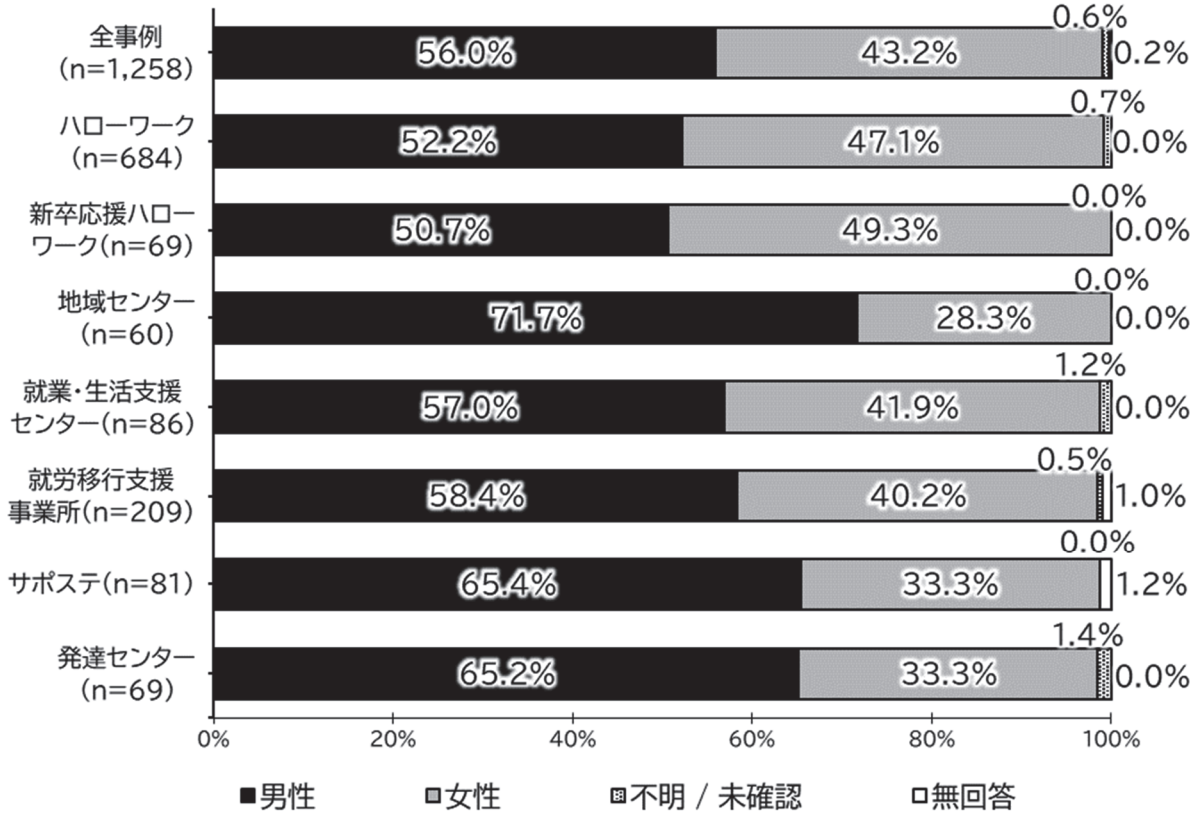


図３－18　性別

（4）最終学歴

最終学歴（卒業、修了、及び在学中を含み、中退は含まない）は全事例（n=1,258）では、「大学」（35.5%）が最も多く、次いで「高校」（33.6%）、「短大・高専・専修・専門学校」（21.3%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「高校」（36.5%）が最も多く、次いで「大学」（32.5%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「大学」（71.0%）が最も多く、次いで「短大・高専・専修・専門学校」（14.5%）であった。

地域センター（n=60）では、「大学」（45.0%）が最も多く、次いで「高校」（28.3%）であった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「高校」（44.2%）が最も多く、次いで「大学」（25.6%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「大学」（40.7%）が最も多く、次いで「高校」（28.2%）であった。

サポステ（n=81）では、「高校」（37.0%）が最も多く、次いで「短大・高専・専修・専門学校」（30.9%）であった。

発達センター（n=69）では、「大学」（33.3%）が最も多く、次いで「高校」（30.4%）であった（図３－19）。

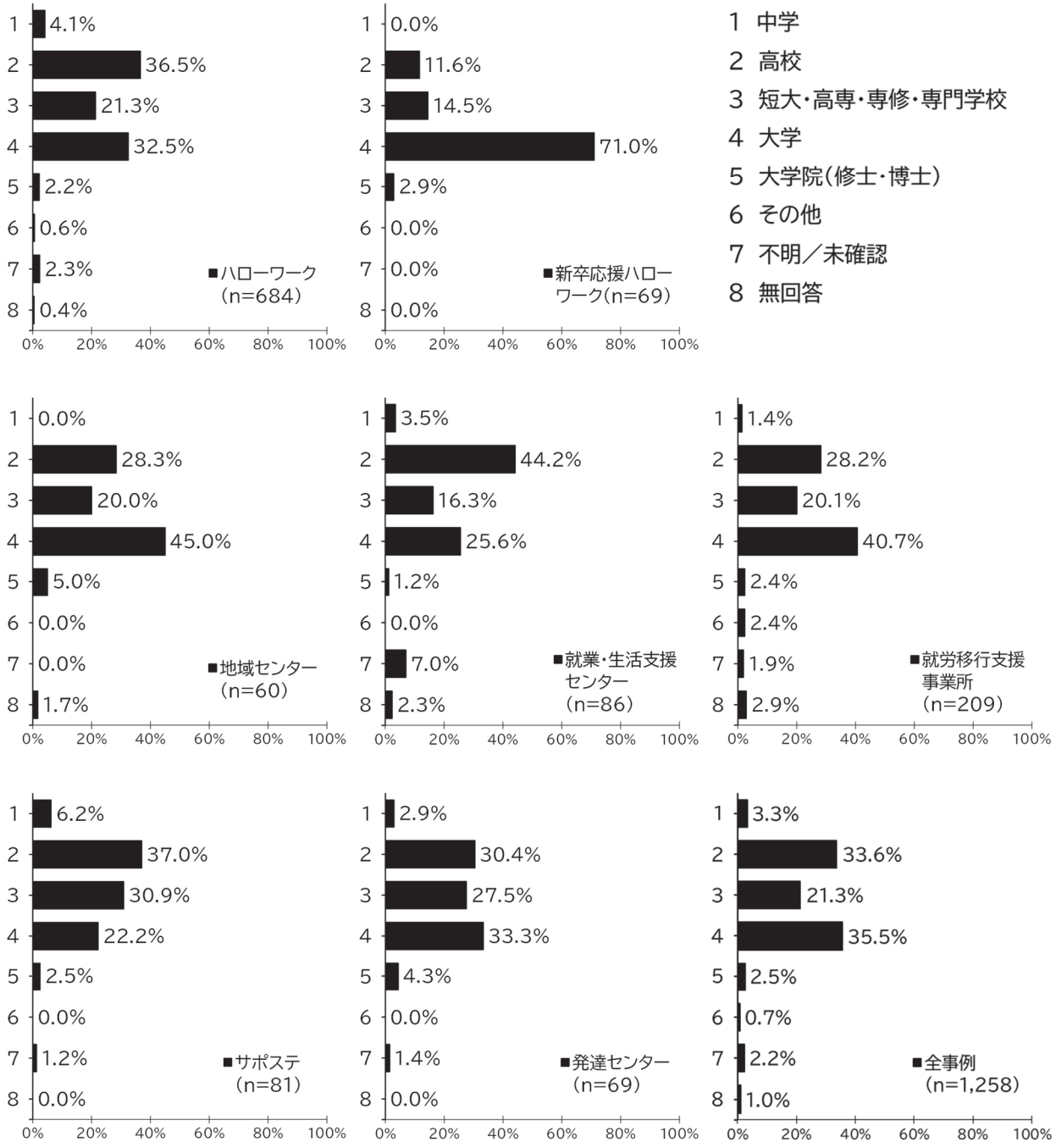


図３－19　最終学歴（卒業、修了、及び在学中を含み、中退は含まない）

（５）障害の種類及び診断名

ア　障害の種類

障害の種類について、精神障害と発達障害の２つから複数選択形式で回答を求めたところ、全事例（n=1,258）では、「精神障害」（44.5%）が最も多く、次いで「発達障害」（42.3%）、「（精神障害及び発達障害の）重複障害」（13.2%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「精神障害」（53.2%）が最も多く、次いで「発達障害」（32.6%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「発達障害」（60.9%）が最も多く、次いで「精神障害」（24.6%）であった。

地域センター（n=60）では、「発達障害」（63.3%）が最も多く、次いで「精神障害」（30.0%）であった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「発達障害」（54.7%）が最も多く、次いで「精神障害」（34.9%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「精神障害」（50.2%）が最も多く、次いで「発達障害」（33.5%）であった。

サポステ（n=81）では、「発達障害」（53.1%）が最も多く、次いで「精神障害」（32.1%）であった。

発達センター（n=69）では、「精神障害」の選択肢を設けておらず、すべての支援事例が「発達障害」であった（図３－20）。

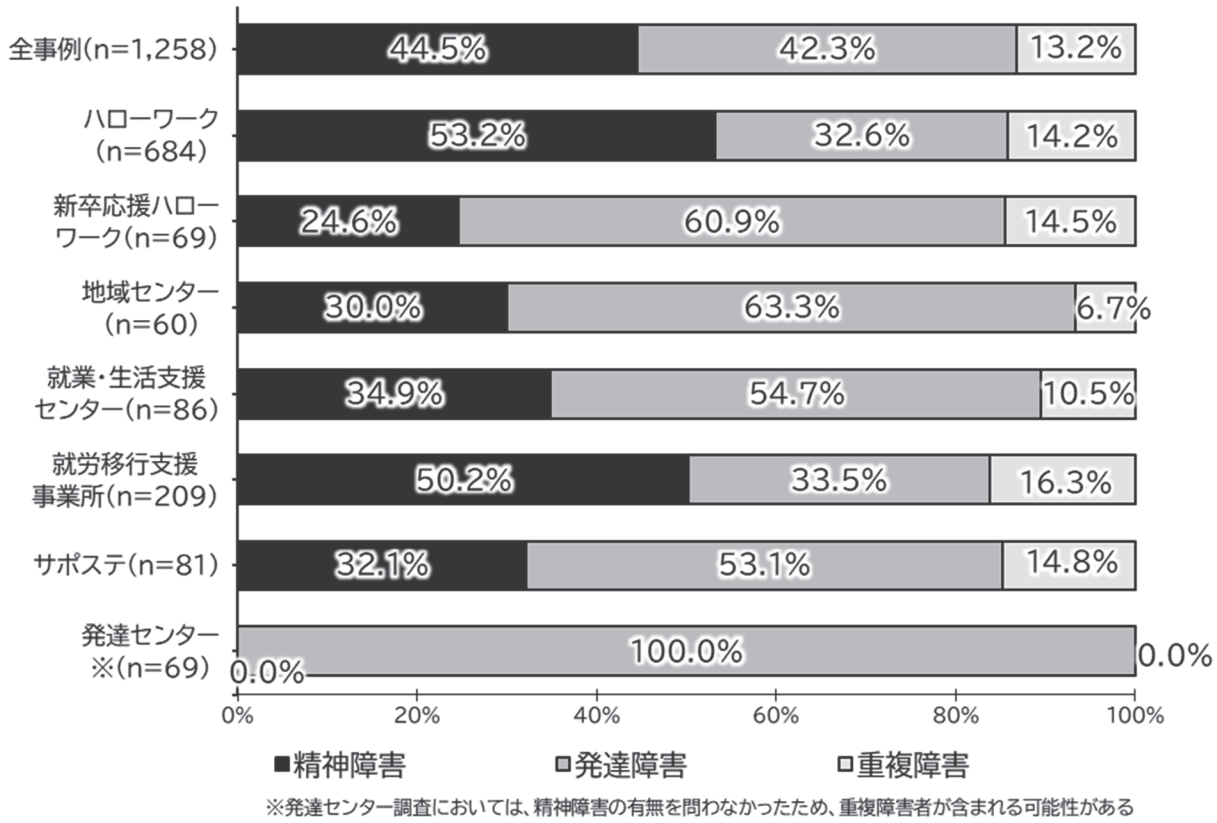


図３－20　障害の種類

イ　精神障害の診断名

本節３（５）アで精神障害を選択した場合の精神障害の病名は、全事例（n=726）では、「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」（74.7%）が最も多く、続いて「統合失調症」（10.5%）、「いずれも無回答」（9.2%）、「てんかん」（7.6%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=461）では、「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」（78.3%）が最も多く、次いで「てんかん」（9.3%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=27）では、「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」（63.0%）が最も多く、次いで「いずれも無回答」（18.5%）であった。

地域センター（n=22）では、「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」（90.9%）が最も多く、次いで「統合失調症」、「いずれも無回答」（それぞれ4.5%）の２項目が並んで多かった。

就業・生活支援センター（n=39）では、「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」（71.8%）が最も多く、次いで「統合失調症」（20.5%）であった。

就労移行支援事業所（n=139）では、「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」（70.5%）が最も多く、次いで「いずれも無回答」（18.0%）であった。

サポステ（n=38）では、「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」（47.4%）が最も多く、次いで「統合失調症」（23.7%）であった（図３－21）。

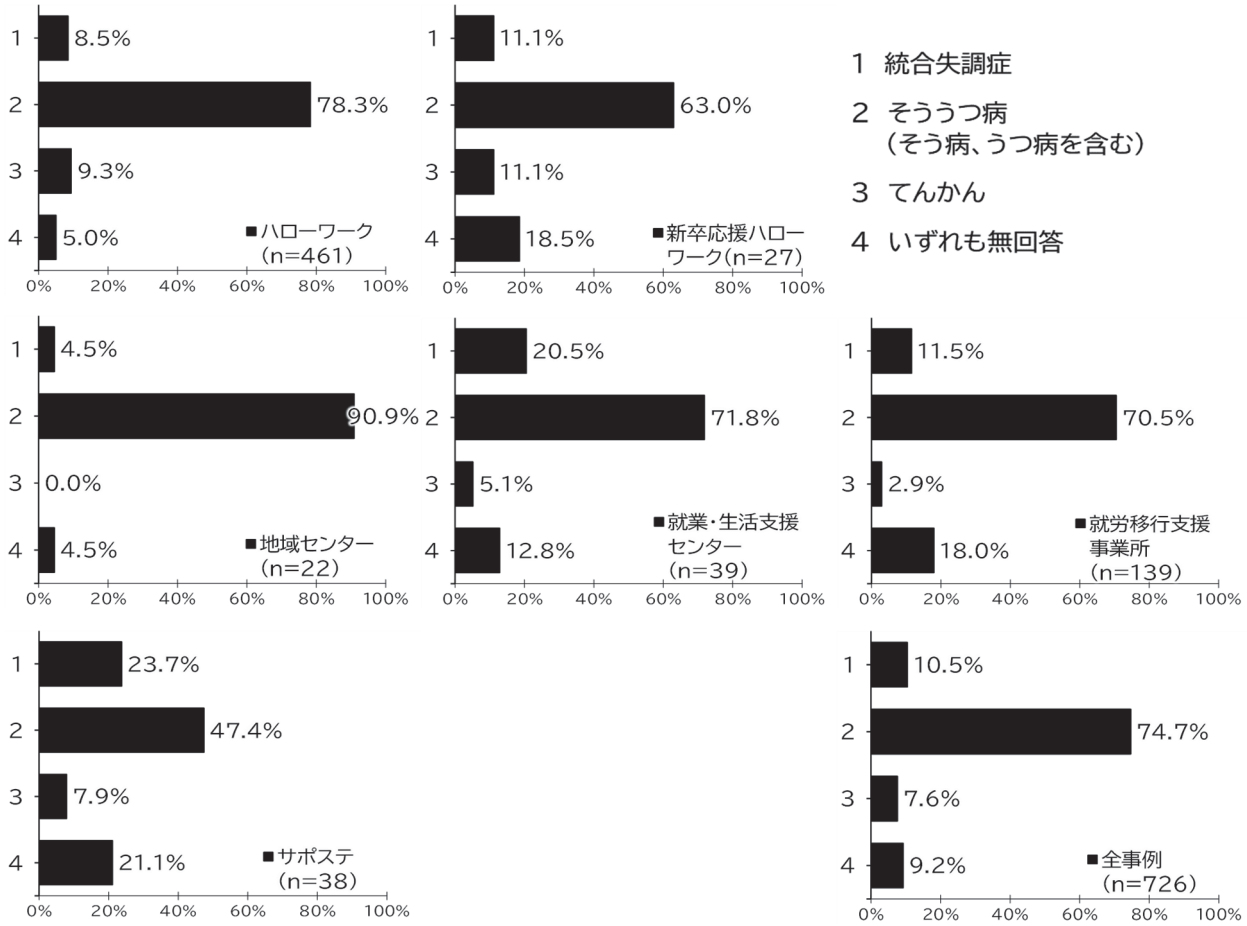


図３－21　精神障害の診断名

ウ　発達障害の診断名

本節３（５）アで発達障害を選択した場合の発達障害の診断名は、全事例（n=698）では、「自閉スペクトラム症」（67.3%）が最も多く、次いで「注意欠如・多動性障害」（48.3%）、「学習障害」（4.3%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=320）では、「自閉スペクトラム症」（61.6%）が最も多く、次いで「注意欠如・多動性障害」（54.4%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=52）では、「自閉スペクトラム症」（73.1%）が最も多く、次いで「注意欠如・多動性障害」（42.3%）であった。

地域センター（n=42）では、「自閉スペクトラム症」（76.2%）が最も多く、次いで「注意欠如・多動性障害」（50.0%）であった。

就業・生活支援センター（n=56）では、「自閉スペクトラム症」（64.3%）が最も多く、次いで「注意欠如・多動性障害」（44.6%）であった。

就労移行支援事業所（n=104）では、「自閉スペクトラム症」（69.2%）が最も多く、次いで「注意欠如・多動性障害」（43.3%）であった。

サポステ（n=55）では、「自閉スペクトラム症」（65.5%）が最も多く、次いで「注意欠如・多動性障害」（38.2%）であった。

発達センター（n=69）では、「自閉スペクトラム症」（85.5%）が最も多く、次いで「注意欠如・多動性障害」（42.0%）であった（図３－22）。

このほかに、「その他の発達障害」の回答として３件の記述が得られた。その内容には「チック症」、「吃音症」があった。

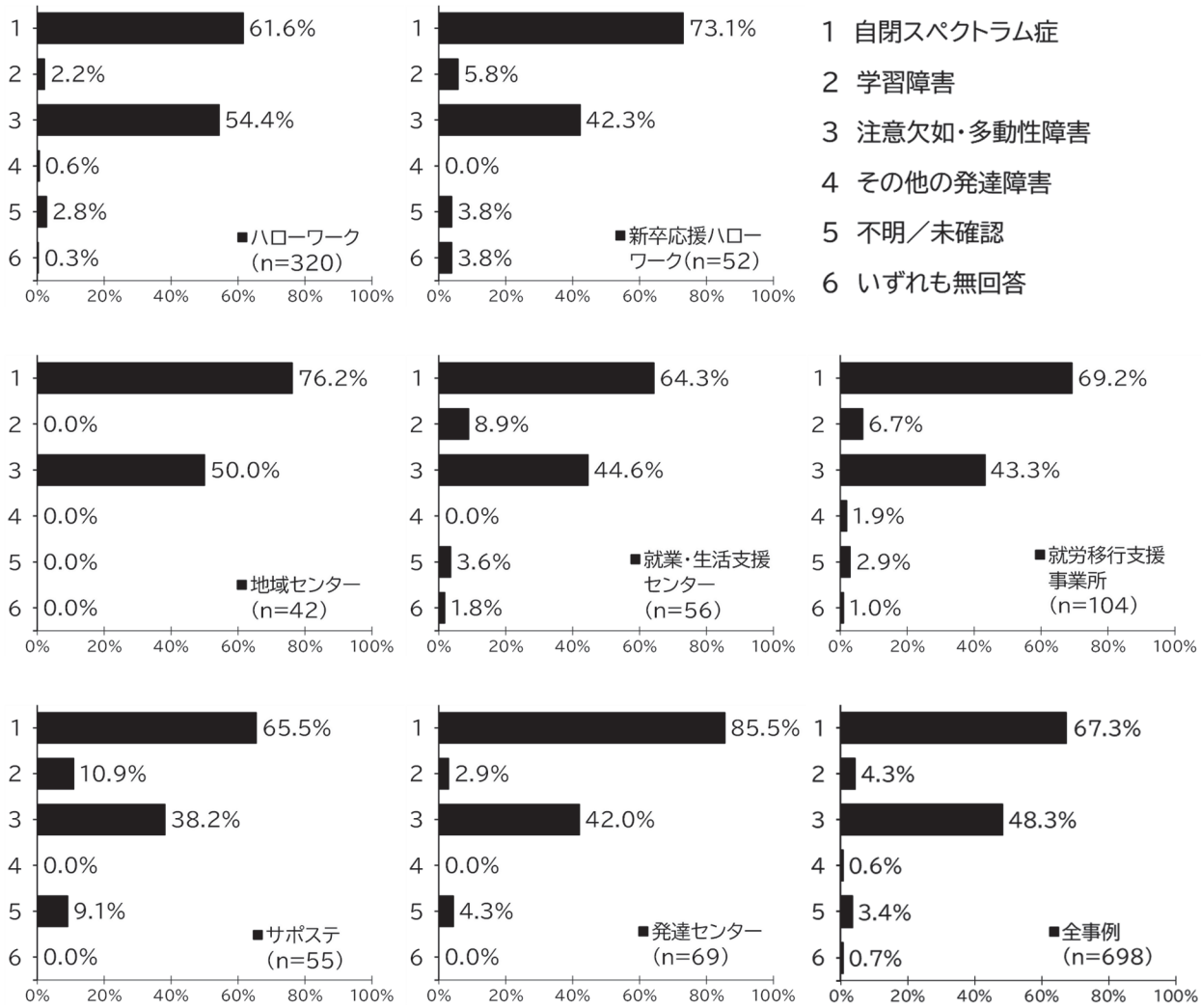


図３－22　発達障害の診断名

（６）診断を受けた時期

診断を受けた時期（複数ある場合には最初の診断を受けた時期）は、全事例（n=1,258）では、「支援開始の１年未満前」（23.8%）が最も多く、次いで「支援開始の１～３年未満前」（21.7%）、「支援開始の 10 年以上前」（15.0%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「支援開始の１年未満前」（24.9%）が最も多く、次いで「支援開始の１～３年未満前」（23.2%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「支援開始の 10 年以上前」、「支援開始後」（それぞれ 18.8%）の２項目が並んで最も多かった。

地域センター（n=60）は「支援開始の１～３年未満前」（28.3%）が最も多く、次いで「支援開始の１年未満前」（26.7%）であった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「支援開始の１年未満前」（24.4%）が最も多く、次いで「支援開始の１～３年未満前」（20.9%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「支援開始の１年未満前」（25.8%）が最も多く、次いで「支援開

始の１～３年未満前」（20.1%）であった。

サポステ（n=81）では、「支援開始後」（25.9%）が最も多く、次いで「支援開始の１年未満前」（19.8%）であった。

発達センター（n=69）では、「支援開始の１年未満前」、「支援開始後」（それぞれ 23.2%）の２項目が並んで最も多かった（図３－23）。

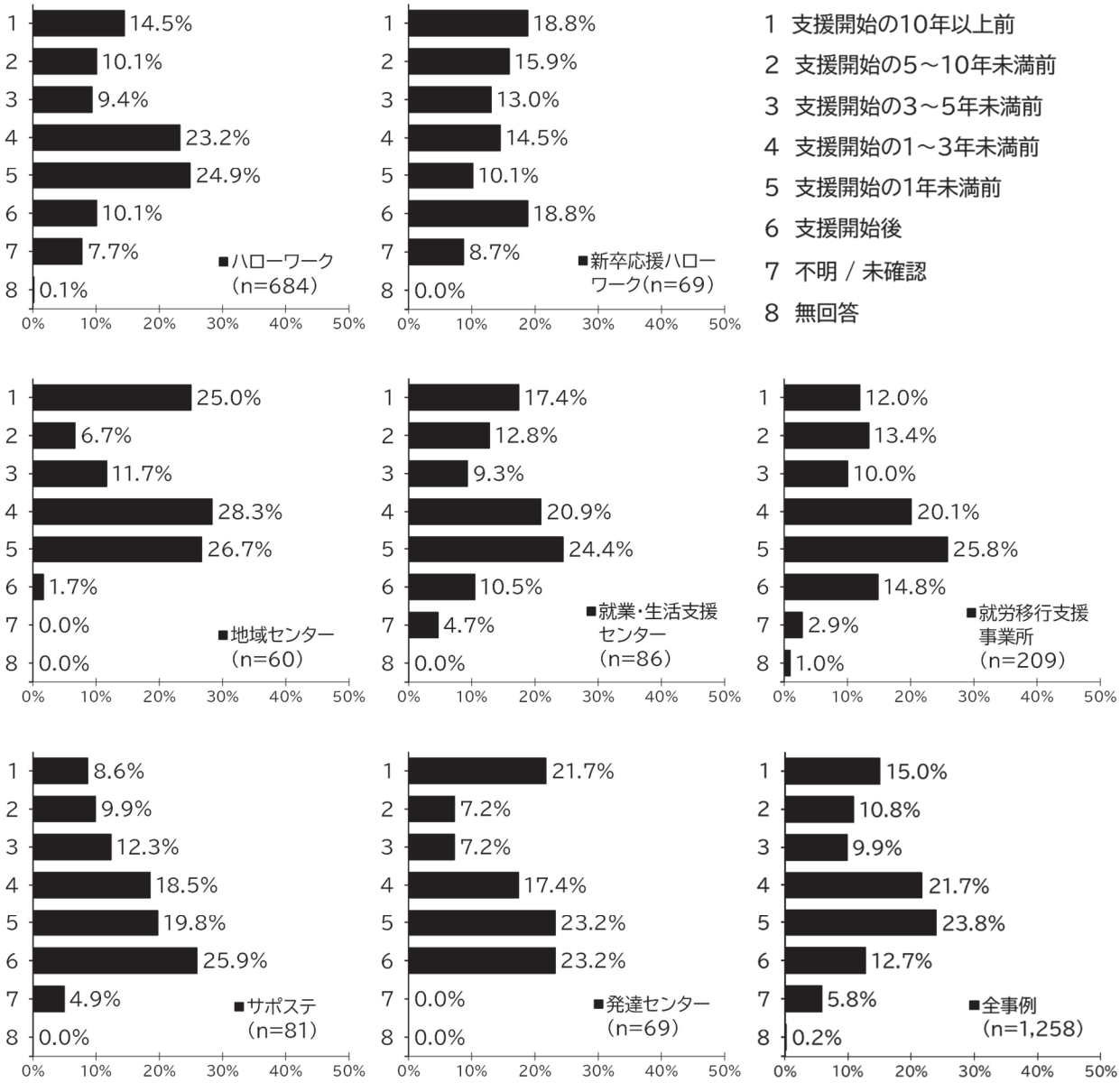


図３－23　診断を受けた時期

（7）主な支援ニーズ

来談時の主な支援ニーズについて複数選択形式で回答を求めたところ、全事例（n=1,258）では、「適職を探すための支援」（79.0%）が最も多く、次いで「自分の特性を理解するための支援」（50.6%）、「就職するための必要な基礎力（職業準備性等）を獲得するための訓練」（31.5%）、「就職するために必要な技能・スキルを獲得するための訓練」（29.2%）、「手帳に関する情報など、雇用率制度の対象として就職するための支援」（26.6%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「適職を探すための支援」（80.3%）が最も多く、次いで「自分の特性を理解するための支援」（48.5%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「適職を探すための支援」（76.8%）が最も多く、次いで「自分の特性を理解するための支援」（39.1%）であった。

地域センター（n=60）では、「適職を探すための支援」（70.0%）が最も多く、次いで「自分の特性を理解するための支援」（60.0%）であった。

就業・生活支援センター（n=86）では「適職を探すための支援」（70.9%）が最も多く、次いで「手帳に関する情報など、雇用率制度の対象として就職するための支援」（37.2%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「適職を探すための支援」（84.2%）が最も多く、次いで「就職するための必要な基礎力（職業準備性等）を獲得するための訓練」（72.7%）であった。

サポステ（n=81）では、「適職を探すための支援」（87.7%）が最も多く、次いで「自分の特性を理解するための支援」（48.1%）であった。

発達センター（n=69）では、「自分の特性を理解するための支援」（65.2%）が最も多く、次いで「適職を探すための支援」（60.9%）であった。（図３－24）。

このほかに、「その他」の回答として 109 件（8.7%）の記述が得られた。その内容としては、①就職に対する不安を軽減・解消するための支援（「失敗経験から、再就職に対する不安を強く感じており、その不安を解消し就職するための支援」、「前職で仕事内容や人間関係でトラウマになり、精神トータルサポーターによる心の相談を希望していた」等）、②支援機関を利用するための支援（「障害者雇用にかかわる支援者についての説明」、「適切に専門機関を利用することについての理解及び方法」等）、③適職を探すための支援（「治療と両立できる就職先の選定」、「手帳が届くまでアルバイトをしたいので仕事を探したい」等）、④障害非開示で就職するための支援（「手帳取得は家族や主治医からも薦められているが、障害者として差別を受けないか、専用求人だと給料が低いなど条件が希望に合わないため、クローズでの紹介を希望」、「手帳未所持のため、一般求人の相談」等）等があった。

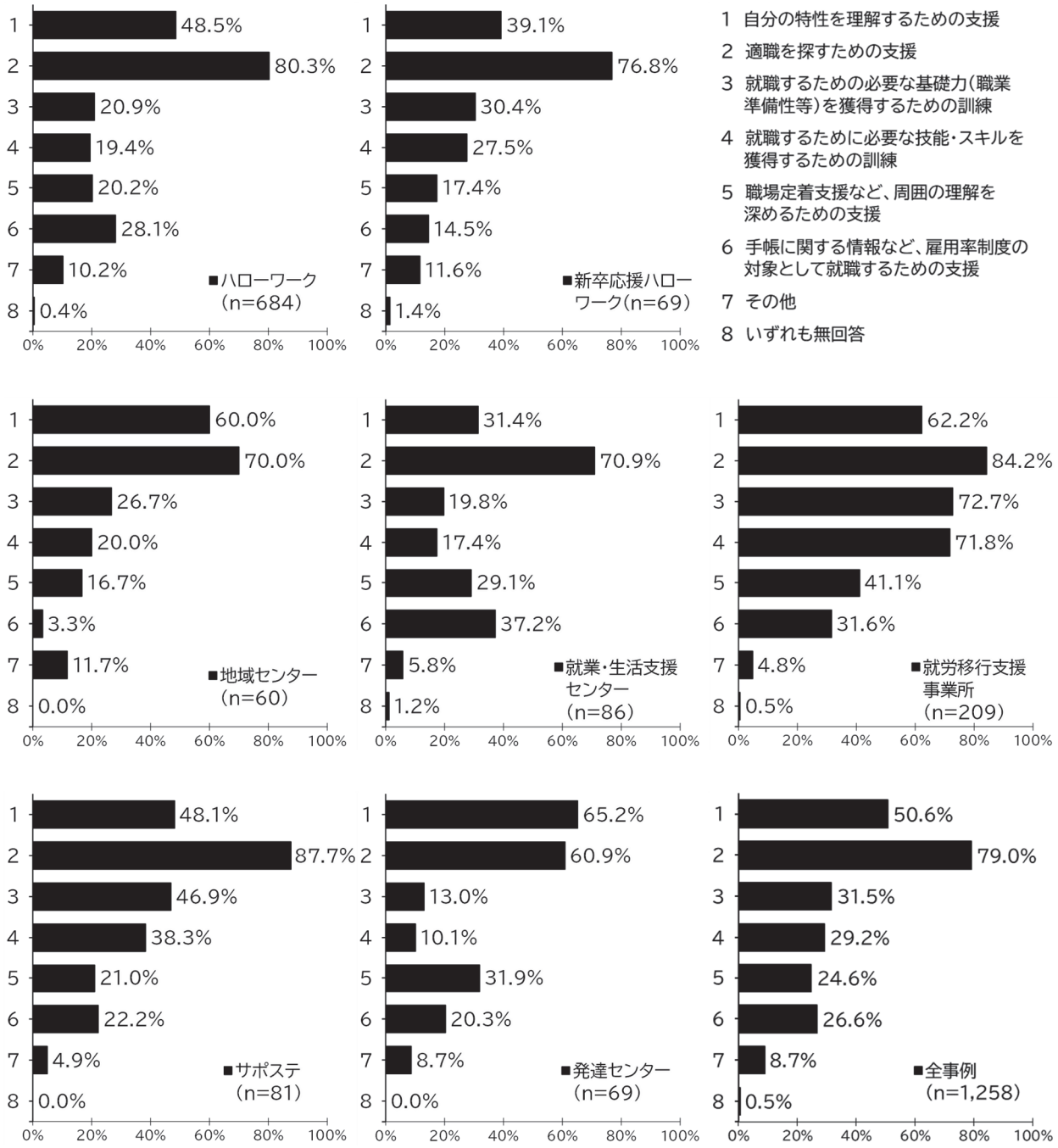


図３－24　主な支援ニーズ

（８）支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識

支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識は、全事例（n=1,258）では、「検討にいたってなかった」（27.3%）が最も多く、次いで「手帳の申請にためらいがあった（検討中を含む）」及び「手帳の申請は不要と感じていた」（それぞれ25.6%）、「手帳の申請を希望していた」（18.2%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「手帳の申請は不要と感じていた」（27.0%）が最も多く、次いで「手帳の申請にためらいがあった（検討中を含む）」（26.8%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「手帳の申請は不要と感じていた」、「検討にいたってなかった」（それぞれ29.0%）の２項目が並んで最も多かった。

地域センター（n=60）では、「手帳の申請は不要と感じていた」（26.7%）が最も多く、次いで「検討にいたってなかった」（25.0%）であった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「手帳の申請を希望していた」（31.4%）が最も多く、次いで「検討にいたってなかった」（27.9%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「手帳の申請にためらいがあった（検討中を含む）」（28.7%）が最も多く、次いで「手帳の申請は不要と感じていた」（28.2%）であった。

サポステ（n=81）では、「検討にいたってなかった」（60.5%）が最も多く、次いで「手帳の申請は不要と感じていた」（18.5%）であった。

発達センター（n=69）では、「検討にいたってなかった」（33.3%）が最も多く、次いで「手帳の申請は不要と感じていた」（24.6%）であった（図３－25）。

このほかに、「その他」の回答として32件（2.5%）の記述が得られた。その内容としては、①手帳取得は難しいと言われていた（「主治医より手帳の取得は困難と言われた」、「手帳取得を希望したが、主治医よりIQや自立度が高いため手帳取得は難しいと言われ諦めていた」等）、②家族が手帳取得に反対していた（「ご家族の理解、協力があまり得られず、取得に対して後ろ向きの状態であった」、「パートナーが手帳申請に反対だった」等）、③手帳には該当しないと思っていた（「本人が、自身の障害は軽度で手帳には該当しないと思っていた」等）、④手帳の必要性を理解していなかった（「安定就労のための手帳の必要性、関連性の理解がない」等）等があった。

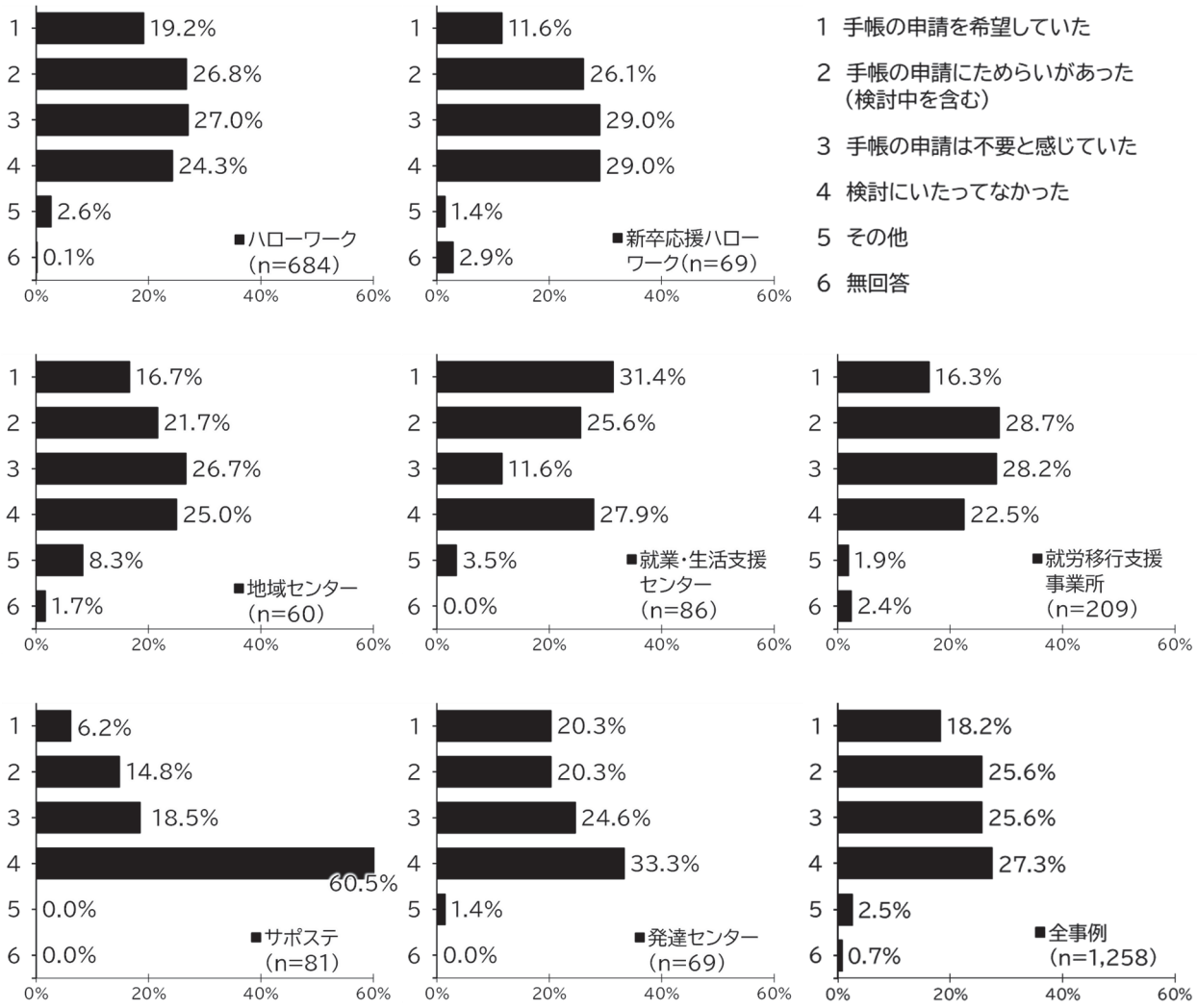


図３－25　支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識

（9）調査時点の状況

調査時点の仕事等の状況について複数選択形式で回答を求めたところ、全事例（n=1,258）では、「求職中」（47.7%）が最も多く、次いで「在職」（40.3%）、「その他」（7.6%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「求職中」（50.6%）が最も多く、次いで「在職」（40.5%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「在職」（33.3%）が最も多く、次いで「求職中」（31.9%）、「在学中（休学中を含む）」（30.4%）であった。

地域センター（n=60）では、「在職」（46.7%）が最も多く、次いで「求職中」（43.3%）であった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「在職」（45.3%）が最も多く、次いで「求職中」（43.0%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「求職中」（52.2%）が最も多く、次いで「在職」（36.8%）であった。

サポステ（n=81）では、「求職中」（48.1%）が最も多く、次いで「在職」（32.1%）であった。

発達センター（n=69）では、「在職」（53.6%）が最も多く、次いで「求職中」（30.4%）であった（図３－26）。

このほかに、「その他」の回答として100件（7.9%）の記述が得られた。その内容としては、①訓練受講中（「就労移行支援事業所にて訓練中」、「半年間の訓練施設に入校した。支援機関へも登録に結び付けた」等）、②就労継続支援Ｂ型事業所を利用中（「就労支援Ｂ型事業所通所」、「就労継続支援Ｂ型事業所在籍中。同Ａ型事業所の面接を受けるが不採用となり、Ｂ型利用となった」等）、③就職活動を中断している（「主治医の就労ストップにより一旦活動は停止」、「支援当初は就労許可が出ていたが、体調が悪化し主治医から就労は厳しい状態と判断されている。現在本人の状態を見ながら、必要であれば支援を再開する」等）、④入社待ち（「就職内定。来年４月から勤務」等）、⑤アルバイトをしている（「不定期アルバイトを転々としている」、「大きなストレス源となっている訴訟が一段落するまでは就活を行わず、年金申請や単発バイトなどにエネルギーを使う」等）、⑥就労継続支援Ａ型事業所を利用中（「Ａ型事業所利用中」等）等があった。

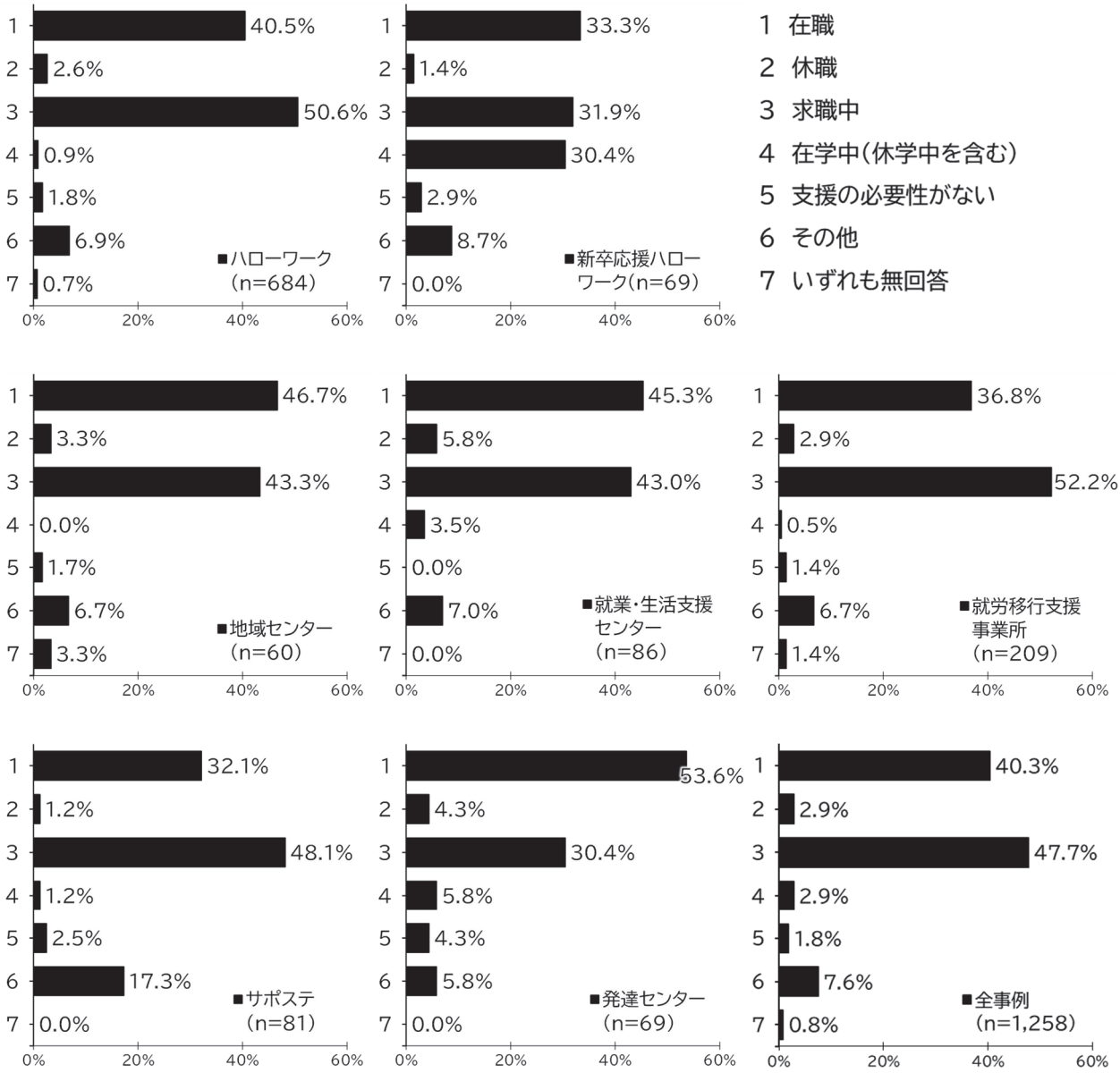


図３－26　調査時点の状況

(10) 就労状況

ア　現在の仕事に就いたときの求人の種類

本節３（９）で調査時点の状況が「在職」又は「休職」であった場合の、現在の仕事に就いたときの求人の種類は、全事例（n=540）では、「一般求人」（55.7%）が最も多く、次いで「障害者求人」（41.5%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=293）では、「一般求人」（58.0%）が最も多く、次いで「障害者求人」（40.3%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=24）では、「一般求人」（58.3%）が最も多く、次いで「障害者求人」（33.3%）であった。

地域センター（n=30）では、「一般求人」（76.7%）が最も多く、次いで「障害者求人」（20.0%）であった。

就業・生活支援センター（n=43）では、「一般求人」（55.8%）が最も多く、次いで「障害者求人」（34.9%）であった。

就労移行支援事業所（n=83）では、「障害者求人」（62.7%）が最も多く、次いで「一般求人」（34.9%）であった。

サポステ（n=27）では、「障害者求人」（51.9%）が最も多く、次いで「一般求人」（44.4%）であった。

発達センター（n=40）では、「一般求人」（72.5%）が最も多く、次いで「障害者求人」（27.5%）であった（図３－27）。

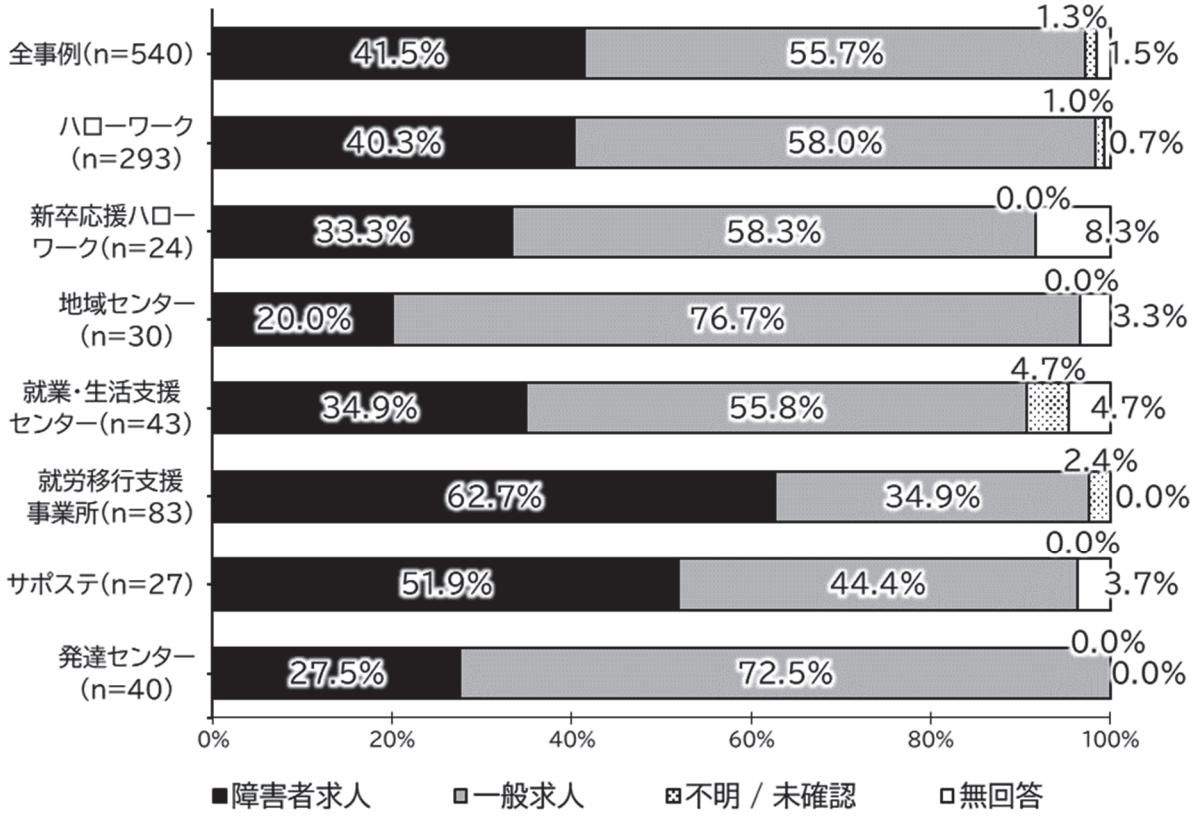


図３－27　現在の仕事に就いたときの求人の種類

イ　現在の仕事の職種

本節３（９）で調査時点の状況が「在職」又は「休職」であった場合の、現在の仕事の職種は、全事例（n=540）では、「事務」（27.8%）が最も多く、次いで「サービス」（16.1%）、「生産工程」及び「運搬・清掃・包装等」（14.4%）、「専門・技術」（13.1%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=293）では、「事務」（26.6%）が最も多く、次いで「運搬・清掃・包装等」（16.4%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=24）では、「事務」（29.2%）が最も多く、次いで「専門・技術」、「サービス」（それぞれ 20.8%）の２項目が並んで多かった。

地域センター（n=30）では、「事務」（46.7%）が最も多く、次いで「サービス」、「生産工程」（それぞれ 13.3%）の２項目が並んで多かった。

就業・生活支援センター（n=43）では、「サービス」、「生産工程」（それぞれ 23.3%）の２項目が並んで最も多かった。

就労移行支援事業所（n=83）では、「事務」（44.6%）が最も多く、次いで「サービス」（14.5%）であった。

サポステ（n=27）では、「サービス」、「生産工程」（それぞれ 25.9%）の２項目が並んで最も多かった。

発達センター（n=40）では、「専門・技術」（25.0%）が最も多く、次いで「サービス」（20.0%）であった（図３－28）。

このほかに、「その他の職業」の回答として 19 件（3.5%）の記述が得られた。その内容としては、①就労継続支援Ａ型事業所に勤務（「Ａ型事業所」等）、②介護・福祉（「介護職」、「福祉」等）、③軽作業（「軽作業」等）等があった。

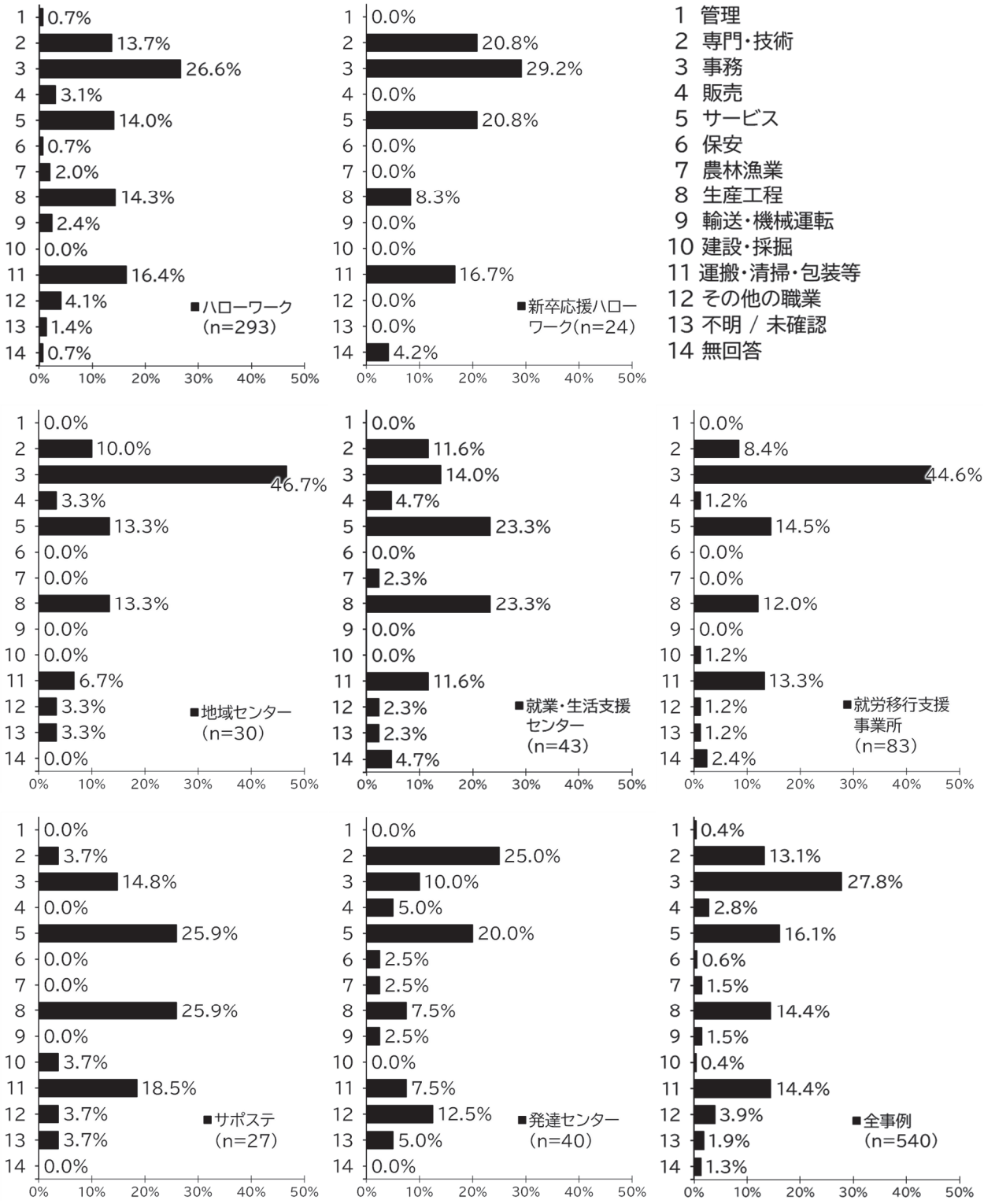


図３－28　現在の仕事の職種

ウ　職場での配慮の状況

本節３（９）で調査時点の状況が「在職」又は「休職」であった場合の、職場での配慮の状況は、全事例（n=540）では、「障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている」（55.9%）が最も多く、次いで「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」（23.7%）、「障害をオープンにしているが、本人が希望する配慮は受けられていない」（6.1%）、「障害をクローズにしており本人の障害状況等を踏まえた個別の配慮を受けていないが、他の社員も含めた中で必要な配慮は受けられている」（5.9%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=293）では、「障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている」（51.9%）が最も多く、次いで「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」（28.3%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=24）では、「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」（41.7%）が最も多く、次いで「障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている」（29.2%）であった。

地域センター（n=30）では、「障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている」（56.7%）が最も多く、次いで「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」（23.3%）であった。

就業・生活支援センター（n=43）では、「障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている」（60.5%）が最も多く、次いで「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」（16.3%）であった。

就労移行支援事業所（n=83）では、「障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている」（77.1%）が最も多く、次いで「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」（8.4%）であった。

サポステ（n=27）では、「障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている」（59.3%）が最も多く、次いで「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」（18.5%）であった。

発達センター（n=40）では、「障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている」（50.0%）が最も多く、次いで「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」（22.5%）であった（図３－29）。

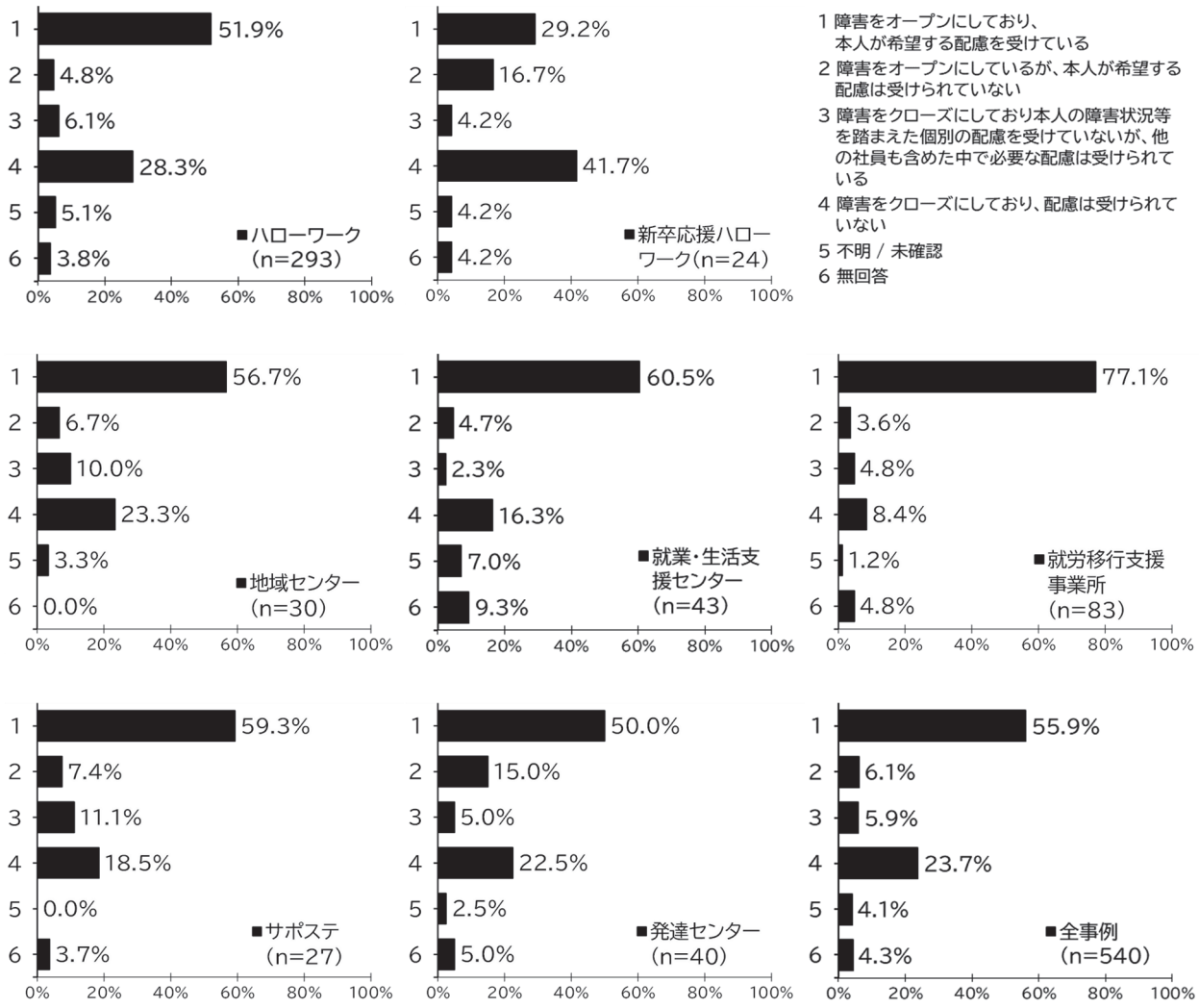


図３－29　職場での配慮の状況

(11) 求職状況

ア　希望する求人の種類

本節３（９）で調査時点の状況が「求職中」であった場合の、希望する求人の種類は、全事例（n=600）では、「障害者求人」（39.5%）が最も多く、次いで「一般求人」（30.8%）、「どちらでもよい」（22.5%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=346）では、「障害者求人」（35.8%）が最も多く、次いで「一般求人」（32.9%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=22）では、「一般求人」（54.5%）が最も多く、次いで「障害者求人」（27.3%）であった。

地域センター（n=26）では、「障害者求人」（50.0%）が最も多く、次いで「一般求人」（38.5%）であった。

就業・生活支援センター（n=37）では、「どちらでもよい」（40.5%）が最も多く、次いで「障害者求人」（32.4%）であった。

就労移行支援事業所（n=109）では、「障害者求人」（55.0%）が最も多く、次いで「一般求人」（22.0%）であった。

サポステ（n=39）では、「一般求人」（38.5%）が最も多く、次いで「障害者求人」（30.8%）であった。

発達センター（n=21）では、「障害者求人」（47.6%）が最も多く、次いで「一般求人」（23.8%）であった（図３－30）。

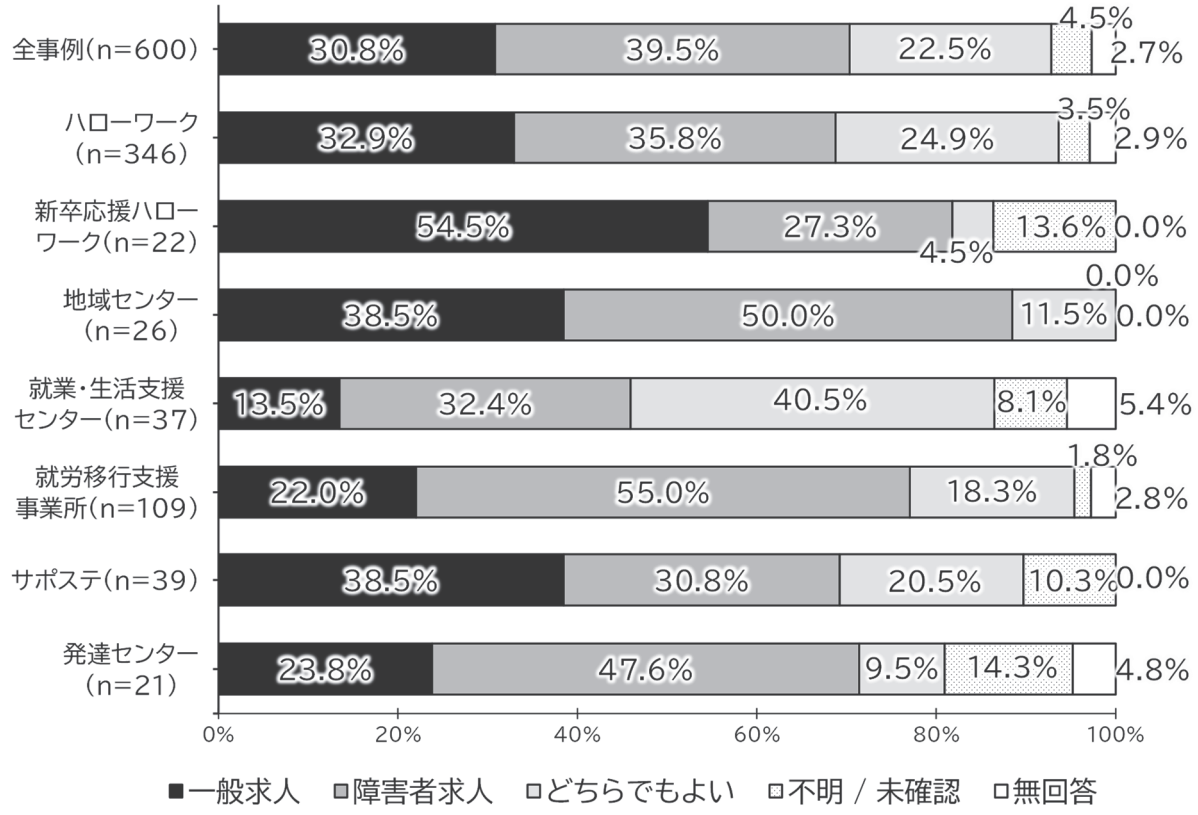


図３－30　希望する求人の種類

イ　希望する職種

本節３（９）で調査時点の状況が「求職中」であった場合の、希望する職種は、全事例（n=600）では、「事務」（34.3%）が最も多く、次いで「専門・技術」（12.8%）、「運搬・清掃・包装等」（12.3%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=346）では、「事務」（33.8%）が最も多く、次いで「運搬・清掃・包装等」（15.0%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=22）では、「事務」（59.1%）が最も多く、次いで「不明/未確認」（13.6%）であった。

地域センター（n=26）では、「事務」（34.6%）が最も多く、次いで「生産工程」（23.1%）であった。

就業・生活支援センター（n=37）では、「不明/未確認」が（21.6%）で最も多く、次いで「専門・技術」、「事務」、「生産工程」（いずれも 16.2%）の３項目が並んで多かった。

就労移行支援事業所（n=109）では、「事務」（45.9%）が最も多く、次いで「専門・技術」（16.5%）であった。

サポステ（n=39）では、「不明/未確認」（23.1%）が最も多く、次いで「専門・技術」（15.4%）であった。

発達センター（n=21）では、「事務」（28.6%）が最も多く、次いで「不明/未確認」（23.8%）であった（図３－31）。

このほかに、「その他の職業」の回答として 21 件（3.1%）の記述が得られた。その内容としては、①軽作業（「軽作業であれば職種不問」、「仕分けなどの軽作業・反復作業」等）、②就労継続支援Ａ型事業所勤務（「就労継続支援Ａ型事業所」等）、③自分にできる仕事（「自分に出来る仕事であれば何でも良い」、「自分に向いているならば業種は問わない」等）等があった。

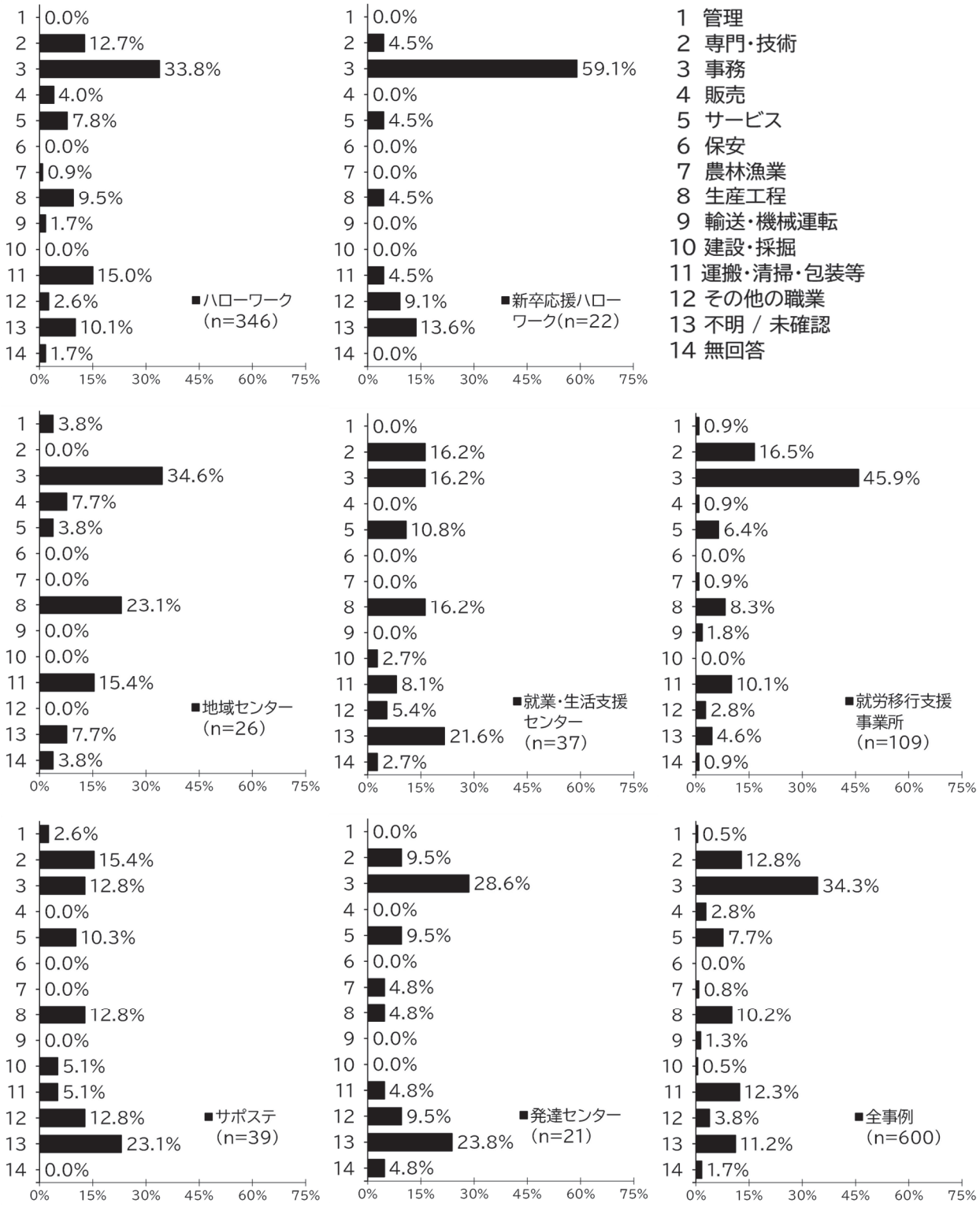

1 0.0%
2 12.7%
3 33.8%
4 4.0%
5 7.8%
6 0.0%
7 0.9%
8 9.5%
9 1.7%
10 0.0%
11 15.0%
12 2.6%
13 10.1%
14 1.7%
0% 15% 30% 45% 60% 75%
■ハローワーク（n=346）
1 0.0%
2 4.5%
3 59.1%
4 0.0%
5 4.5%
6 0.0%
7 0.0%
8 4.5%
9 0.0%
10 0.0%
11 4.5%
12 9.1%
13 13.6%
14 0.0%
0% 15% 30% 45% 60% 75%
■新卒応援ハローワーク(n=22)
1 管理
2 専門・技術
3 事務
4 販売
5 サービス
6 保安
7 農林漁業
8 生産工程
9 輸送・機械運転
10 建設・採掘
11 運搬・清掃・包装等
12 その他の職業
13 不明 / 未確認
14 無回答
1 3.8%
2 0.0%
3 34.6%
4 7.7%
5 3.8%
6 0.0%
7 0.0%
8 23.1%
9 0.0%
10 0.0%
11 15.4%
12 0.0%
13 7.7%
14 3.8%
0% 15% 30% 45% 60% 75%
■地域センター（n=26）
1 0.0%
2 16.2%
3 16.2%
4 0.0%
5 10.8%
6 0.0%
7 0.0%
8 16.2%
9 0.0%
10 2.7%
11 8.1%
12 5.4%
13 21.6%
14 2.7%
0% 15% 30% 45% 60% 75%
■就業・生活支援センター（n=37）
1 0.9%
2 16.5%
3 45.9%
4 0.9%
5 6.4%
6 0.0%
7 0.9%
8 8.3%
9 1.8%
10 0.0%
11 10.1%
12 2.8%
13 4.6%
14 0.9%
0% 15% 30% 45% 60% 75%
■就労移行支援事業所（n=109）
1 2.6%
2 15.4%
3 12.8%
4 0.0%
5 10.3%
6 0.0%
7 0.0%
8 12.8%
9 0.0%
10 5.1%
11 5.1%
12 12.8%
13 23.1%
14 0.0%
0% 15% 30% 45% 60% 75%
■サポステ（n=39）
1 0.0%
2 9.5%
3 28.6%
4 0.0%
5 9.5%
6 0.0%
7 4.8%
8 4.8%
9 0.0%
10 0.0%
11 4.8%
12 9.5%
13 23.8%
14 4.8%
0% 15% 30% 45% 60% 75%
■発達センター（n=21）
1 0.5%
2 12.8%
3 34.3%
4 2.8%
5 7.7%
6 0.0%
7 0.8%
8 10.2%
9 1.3%
10 0.5%
11 12.3%
12 3.8%
13 11.2%
14 1.7%
0% 15% 30% 45% 60% 75%
■全事例（n=600）

図３－31　希望する職種

ウ　求職活動における障害の開示状況

本節３（９）で調査時点の状況が「求職中」であった場合の、求職活動における障害の開示状況は、全事例（n=600）では、「開示する」（52.5%）が最も多く、次いで「開示しない」（18.8%）、「求人による」（12.0%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=346）では、「開示する」（49.7%）が最も多く、次いで「開示しない」（20.5%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=22）では、「開示しない」（40.9%）が最も多く、次いで「開示する」（18.2%）であった。

地域センター（n=26）では、「開示する」（65.4%）が最も多く、次いで「開示しない」（26.9%）であった。

就業・生活支援センター（n=37）では、「開示する」（67.6%）が最も多く、次いで「求人による」（13.5%）であった。

就労移行支援事業所（n=109）では、「開示する」（68.8%）が最も多く、次いで「開示しない」（13.8%）であった。

サポステ（n=39）では、「開示する」（38.5%）が最も多く、「不明/未確認」（17.9%）を除けば、次いで「開示しない」（15.4%）であった。

発達センター（n=21）では、「開示する」（33.3%）が最も多く、次いで「求人による」、「不明/未確認」（それぞれ23.8%）の２項目が並んで多かった（図３－32）。

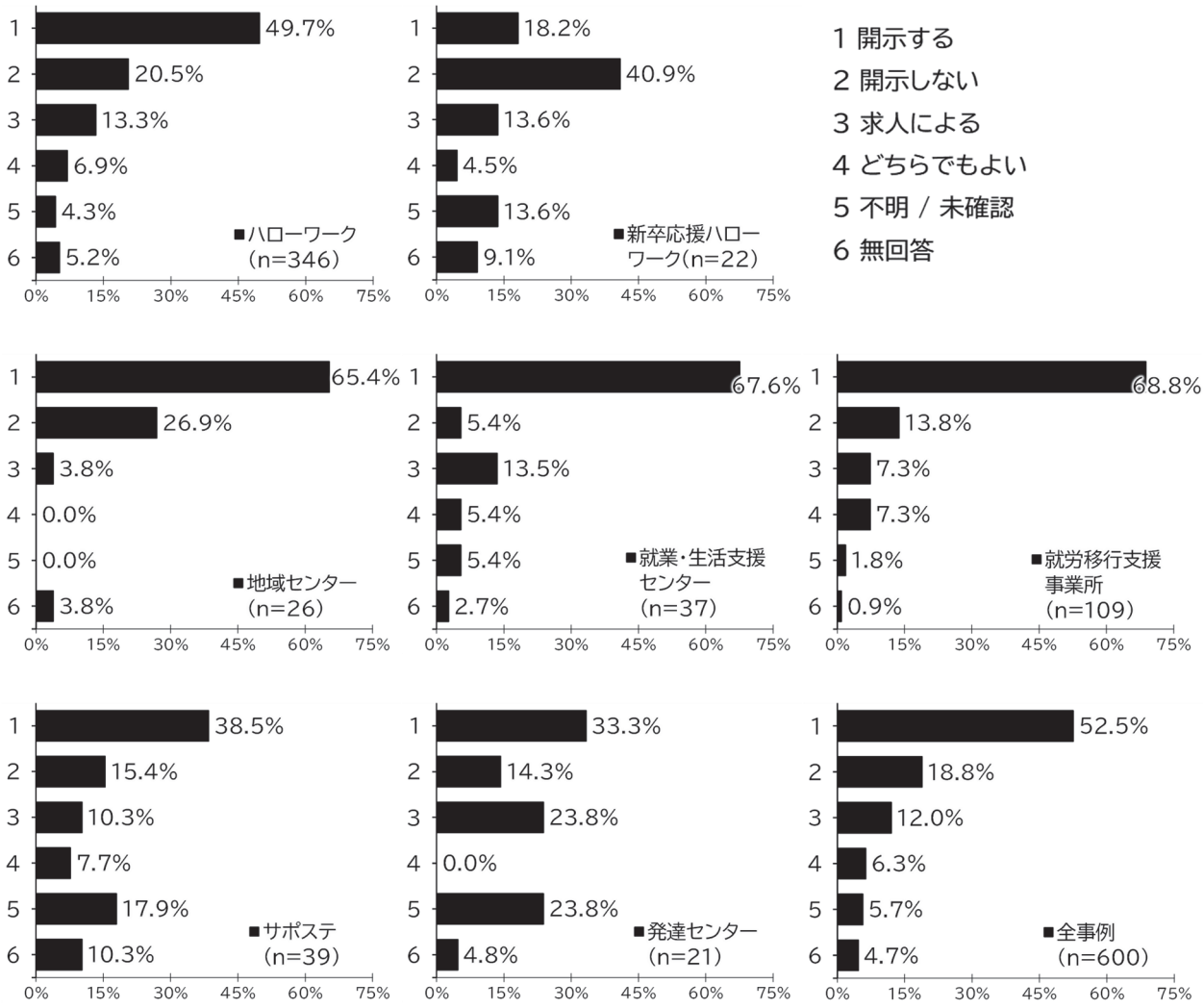


図３－32　求職活動における障害の開示状況

(12) 支援期間

支援を行った期間は、全事例（n=1,258）では、「１年超」（31.2%）が最も多く、次いで「６か月から１年以内」（30.4%）、「３か月から６か月以内」（24.6%）、「３か月以内」（12.9%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「３か月から６か月以内」（29.8%）が最も多く、次いで「６か月から１年以内」（29.7%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「６か月から１年以内」（30.4%）が最も多く、次いで「３か月から６か月以内」（29.0%）であった。

地域センター（n=60）では、「３か月から６か月以内」（38.3%）が最も多く、次いで「６か月から１年以内」（25.0%）であった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「１年超」（34.9%）が最も多く、次いで「６か月から１年以内」（29.1%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「６か月から１年以内」、「１年超」（それぞれ40.7%）の２項目が並んで最も多かった。

サポステ（n=81）では、「１年超」（64.2%）が最も多く、次いで「６か月から１年以内」（19.8%）であった。

発達センター（n=69）では、「１年超」（50.7%）が最も多く、次いで「６か月から１年以内」（24.6%）であった（図３－33）。

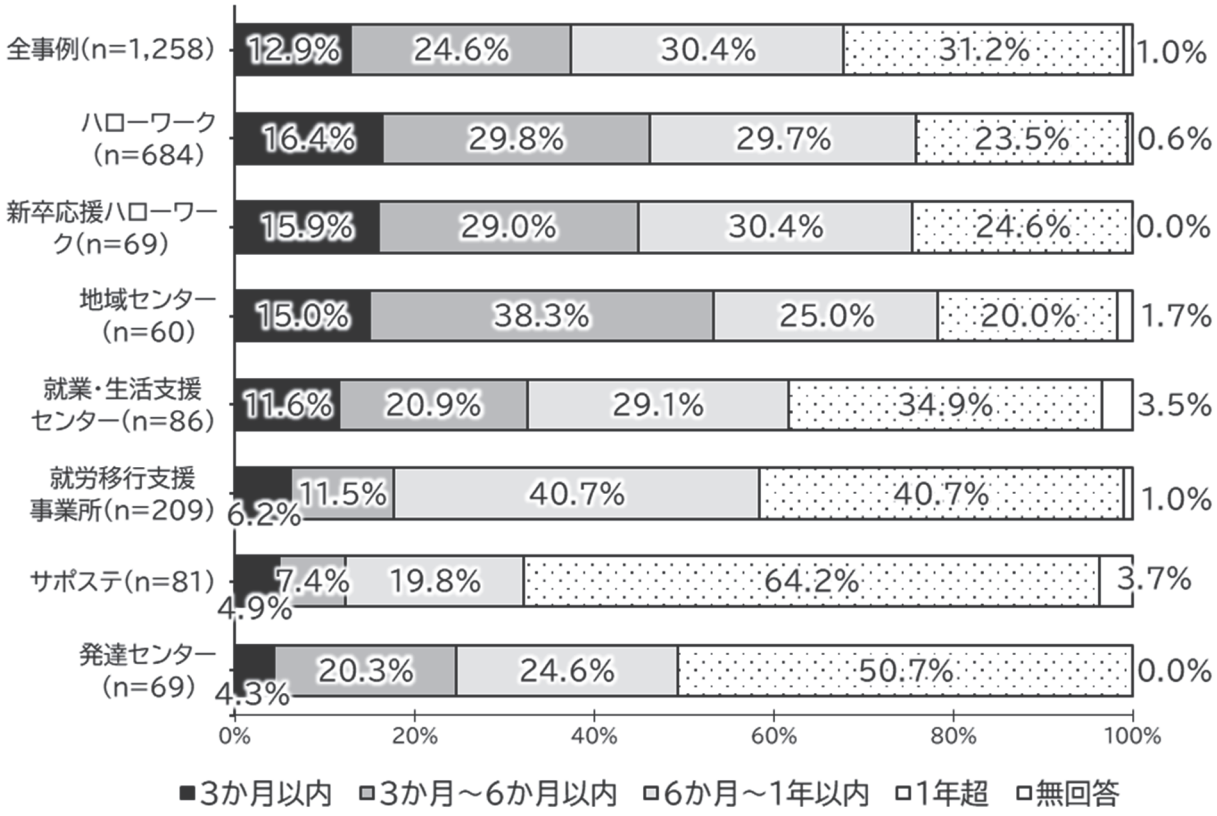


図３－33　支援期間

(13) 就労支援上の課題

ア　主な就労支援上の課題

就労支援上の課題について主なものを３つまで回答を求めたところ、全事例（n=1,258）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（49.8%）が最も多く、次いで「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（42.6%）、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（37.8%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（45.2%）が最も多く、次いで「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（44.0%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（52.2%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（44.9%）であった。

地域センター（n=60）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（41.7%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（それぞれ 26.7%）の２項目が並んで多かった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（54.7%）が最も多く、次いで「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（40.7%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（61.7%）が最も多く、次いで「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（40.7%）であった。

サポステ（n=81）では、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（61.7%）が最も多く、次いで「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」（51.9%）であった。

発達センター（n=69）では、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」（60.9%）が最も多く、次いで「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」（44.9%）であった（図３－34）。

このほかに、「その他」の回答として 130 件（10.3%）の記述が得られた。その内容としては、①周囲から配慮を得て働くことが難しい（「自身の障害特性について理解はしているが、これを整理し周囲に伝えることが難しい」、「診断を受けて間もなく、障害者枠で働くことや書類や面接時の障害の伝え方が分からない、就職後の職場定着支援のイメージが持ちづらい」等）、②障害特性や職業的課題への対処がうまくできない（「自分の特性、職業的課題に対する本人が行う対処法が獲得できていない」、「対人不安が強く、困ったときに相談ができない、ひたすら我慢してしまう等、ストレス対処法が身についておらず、再就職時に再発の可能性が高い」等）、③生活面の支援が必要（「今後ひとりで自立して生活していくための社会的スキル、経済的困窮に対する対処法、生活援助の必要性」、「職場以外の生活における困り感にサポートが必要」等）、④自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い（「自己理解の必要性についての認識」、「自身の得手不得手についてはおおむね理解しているが、働くうえでそれがどのように影響するかのイメージが弱い」等）、⑤社会的経験が不足している（「長期引きこもり、

家業手伝い以外の就労経験がなく、社会に出ることへの不安があり、働きたくても一歩踏み出せない」、「就労経験がアルバイトのみで、社会人経験が少ない」等)、⑥手帳の取得が難しい（「主治医より障害者手帳は不要と言われており、本人も必要性があるのかないのか判断しづらい状態」、「手帳の申請に主治医が反対し、障害者雇用への応募ができない」等）等があった。

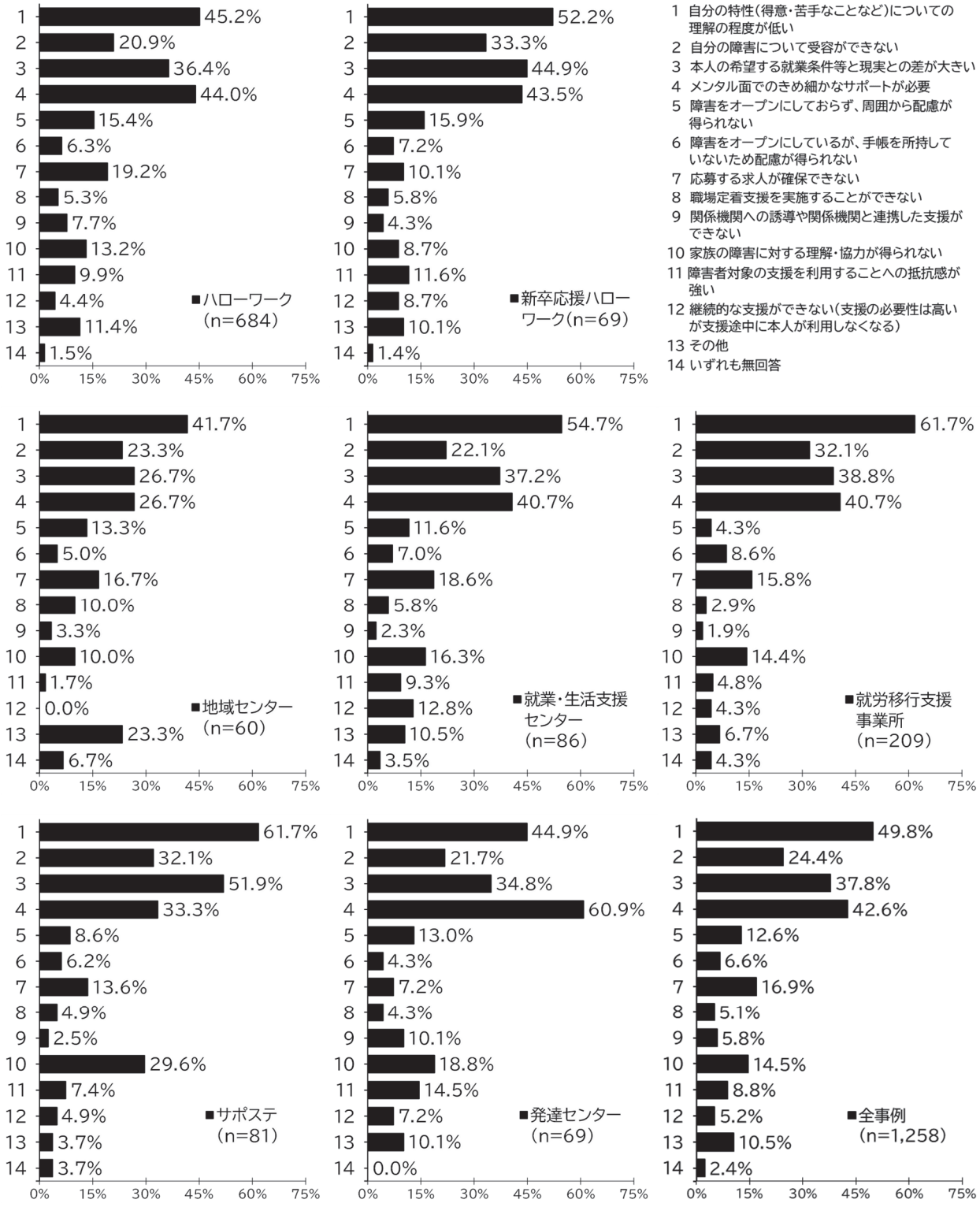


図３－34　主な就労支援上の課題

イ　課題に対する支援

本節３(13)アの課題に対して行った支援について自由記述形式で回答を求めたところ、956 件(76.0%)の回答が得られた。なお、本項目の集計は本章第４節３にテキストマイニングによる分析を行った結果として掲載する。

(14) 手帳の交付状況

ア　手帳の交付状況

手帳の交付状況は、全事例（n=1,258）では、「手帳を交付された（申請中を含む)」(64.3%）が最も多く、次いで「手帳を申請しなかった」(33.8%）であった。また、「手帳を申請したが交付されなかった」は 1.1%であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=684）では、「手帳を交付された（申請中を含む)」(61.1%）が最も多く、次いで「手帳を申請しなかった」(37.1%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=69）では、「手帳を交付された（申請中を含む)」(49.3%）が最も多く、次いで「手帳を申請しなかった」(47.8%）であった。

地域センター（n=60）では、「手帳を交付された（申請中を含む)」及び「手帳を申請しなかった」がそれぞれ 50.0%であった。

就業・生活支援センター（n=86）では、「手帳を交付された（申請中を含む)」(74.4%）が最も多く、次いで「手帳を申請しなかった」(23.3%）であった。

就労移行支援事業所（n=209）では、「手帳を交付された（申請中を含む)」(80.4%）が最も多く、次いで「手帳を申請しなかった」(18.2%）であった。

サポステ（n=81）では、「手帳を交付された（申請中を含む)」(67.9%）が最も多く、次いで「手帳を申請しなかった」(28.4%）であった。

発達センター（n=69）では、「手帳を交付された（申請中を含む)」(58.0%）が最も多く、次いで「手帳を申請しなかった」(39.1%）であった（図３－35)。

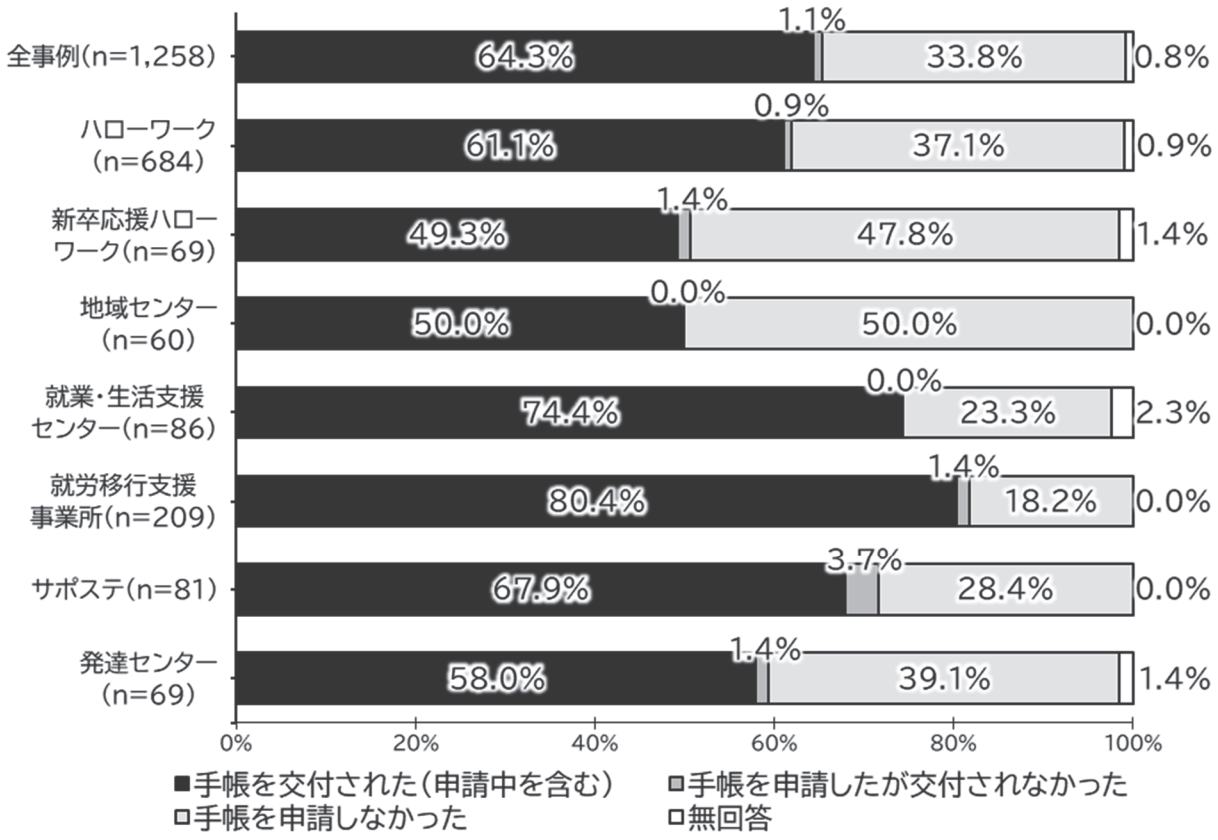


図３－35　手帳の交付状況

イ　所持する手帳の種類

本節３（14）アにおいて「手帳を交付された（申請中を含む）」を選択した場合の、所持する手帳の種類は、全事例（n=809）では、「精神障害者保健福祉手帳」（96.7%）が最も多く、次いで「療育手帳等」（3.2%）、「身体障害者手帳」（0.6%）であった。

施設別に見ると、すべての施設で「精神障害者保健福祉手帳」が最も多く、ハローワーク（n=418）では98.1%、新卒応援ハローワーク（n=34）では91.2%、地域センター（n=30）では100.0%、就業・生活支援センター（n=64）では96.9%、就労移行支援事業所（n=168）では97.0%、サポステ（n=55）では92.7%、発達センター（n=40）では87.5%であった（図３－36）。

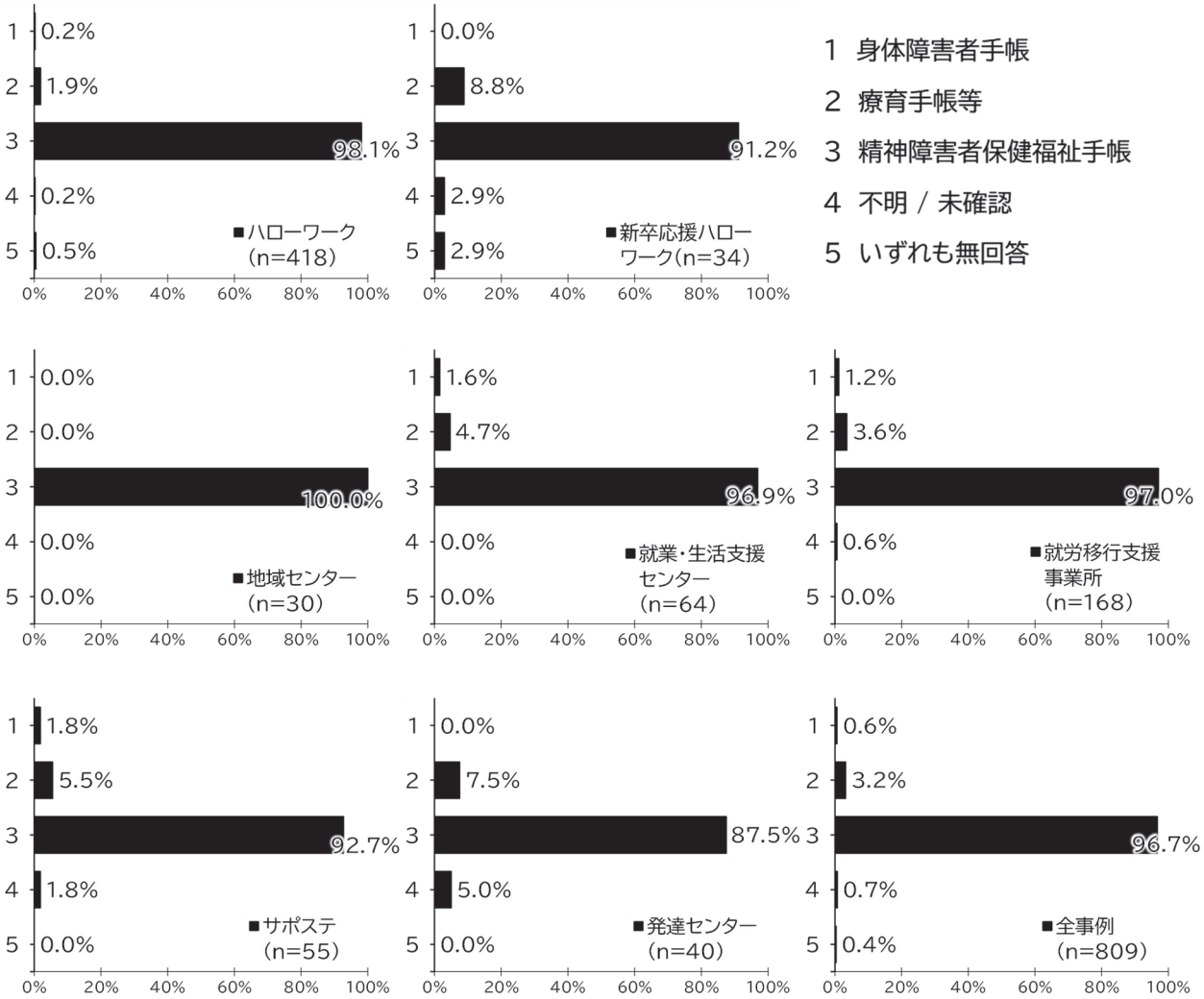


図３－36　所持する手帳の種類

ウ　手帳の交付時期

本節３（14）アにおいて「手帳を交付された（申請中を含む）」を選択した場合の、手帳が交付された時期は、全事例（n=809）では、「利用開始後３か月から半年以内に交付された」（25.5％）が最も多く、次いで「利用開始後半年から１年以内に交付された」（23.9％）、「申請中」（22.6％）、「利用開始後１年以上経過してから交付された」（14.5％）、「利用開始当初から３か月以内に交付された」（13.0％）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=418）では、「利用開始後３か月から半年以内に交付された」（30.4％）が最も多く、次いで「申請中」（23.9％）であった。

新卒応援ハローワーク（n=34）では、「申請中」（29.4％）が最も多く、次いで「利用開始後半年から１年以内に交付された」（26.5％）であった。

地域センター（n=30）では、「利用開始後３か月から半年以内に交付された」（33.3％）が最も多く、次いで「申請中」、「利用開始当初から３か月以内に交付された」、「利用開始後半年から１年以内に交付された」（いずれも 20.0％）の３項目が並んで多かった。

就業・生活支援センター（n=64）では、「利用開始後３か月から半年以内に交付された」（28.1％）が最も多く、次いで「利用開始後半年から１年以内に交付された」（26.6％）であった。

就労移行支援事業所（n=168）では、「利用開始後半年から１年以内に交付された」（33.3％）が最も多く、次いで「申請中」（20.2％）であった。

サポステ（n=55）では、「利用開始後１年以上経過してから交付された」（49.1％）が最も多く、次いで「利用開始後半年から１年以内に交付された」（18.2％）であった。

発達センター（n=40）では、「利用開始後半年から１年以内に交付された」（30.0％）が最も多く、次いで「申請中」（27.5％）であった（図３－37）。

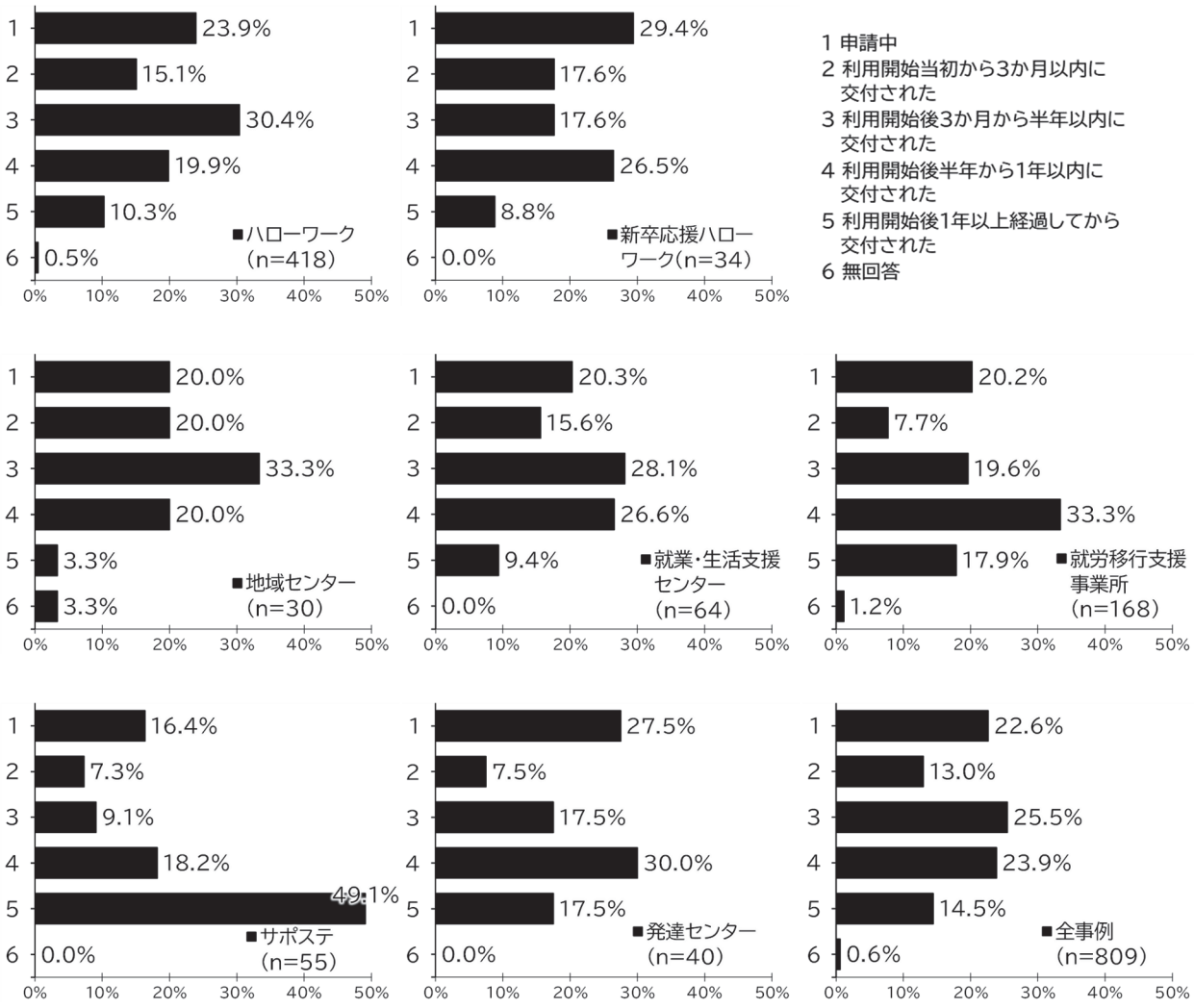


図３－37　手帳の交付時期

エ　手帳の申請に至った経緯（きっかけ）

本節３（14）アにおいて「手帳を交付された（申請中を含む）」又は「手帳を申請したが交付されなかった」を選択した場合に、手帳の申請に至った経緯（きっかけ）について、複数選択形式で回答を求めたところ、全事例（n=823）では、「本人の自主的な意向による」（61.2%）が最も多く、次いで「就労支援機関から促されたため」（38.8%）、「医療機関から促されたため」（18.5%）、「家族から促されたため」（13.7%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=424）では、「本人の自主的な意向による」（65.8%）が最も多く、次いで「就労支援機関から促されたため」（29.7%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=35）では、「本人の自主的な意向による」（51.4%）が最も多く、次いで「就労支援機関から促されたため」（40.0%）であった。

地域センター（n=30）では、「本人の自主的な意向による」（70.0%）が最も多く、次いで「就労支援機関から促されたため」（50.0%）であった。

就業・生活支援センター（n=64）では、「就労支援機関から促されたため」（50.0%）が最も多く、次いで「本人の自主的な意向による」（48.4%）であった。

就労移行支援事業所（n=171）では、「本人の自主的な意向による」（58.5%）が最も多く、次いで「就労支援機関から促されたため」（56.1%）であった。

サポステ（n=58）では、「就労支援機関から促されたため」（51.7%）が最も多く、次いで「本人の自主的な意向による」（46.6%）であった。

発達センター（n=41）では、「本人の自主的な意向による」（68.3%）が最も多く、次いで「家族から促されたため」（22.0%）であった（図３－38）。

このほかに、「その他」の回答として 54 件（6.6%）の記述が得られた。その内容としては、①相談・支援を通じて意識が変化した（「ハローワークで手帳のことを知り、医療機関に相談することで手帳の申請となった」、「サポーター支援及び、経済・生活面からの必要に迫られ、安定就労についての理解が深まり、申請に至る」等）、②就労の選択肢を増やすため（「ハローワークで障害者求人を紹介する際に手帳所持者のみ応募可能な求人だったため、手帳取得に至った」、「障害枠を選択肢に入れたため」等）、③支援機関や支援者から促されたため（「地域行政機関からのご案内も要因」、「大学内臨床心理士から保護者への促し」等）、④主治医の考え方が変化した（「手帳申請の意思はあったものの、過去に主治医から該当しないと言われたと認識をされていた。面談の中で説明を行い申請に至った」等）等があった。

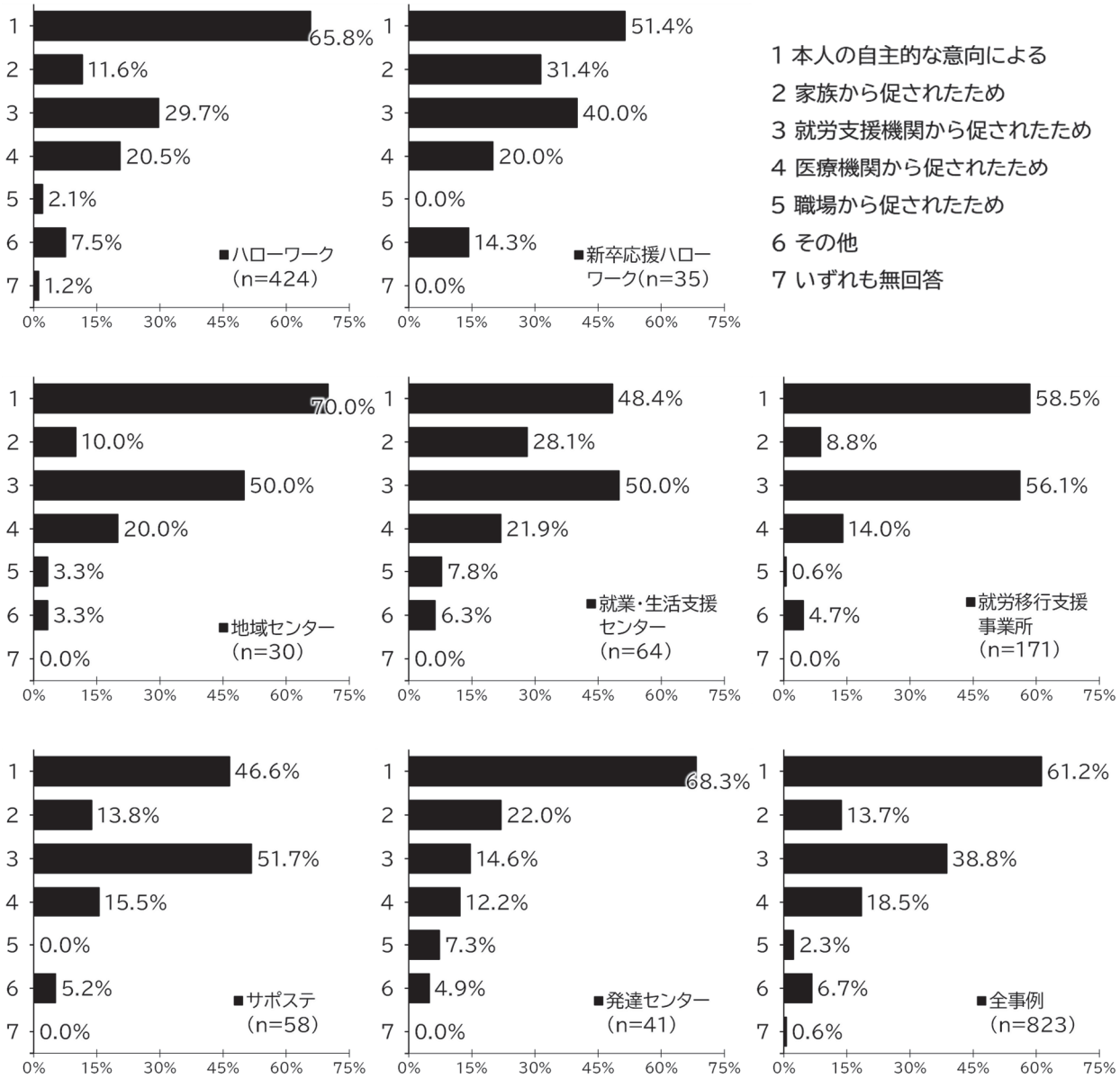


図３－38　手帳の申請に至った経緯（きっかけ）

(15) 手帳の申請をしていない理由

本節３（14）アにおいて「手帳を申請しなかった」を選択した場合に、手帳の申請をしていない理由について複数選択形式で回答を求めたところ、全事例（n=425）では、「本人が必要性を感じていないため申請していない」(61.9%)が最も多く、次いで「本人の心理的抵抗等により申請していない」(41.9%)、「家族等の心理的抵抗等により申請していない」(18.4%)、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」（10.6%）であった。

施設別に見ると、ハローワーク（n=254）では、「本人が必要性を感じていないため申請していない」（61.4%）が最も多く、次いで「本人の心理的抵抗等により申請していない」（38.6%）であった。

新卒応援ハローワーク（n=33）では、「本人の心理的抵抗等により申請していない」（51.5%）が最も多く、次いで「本人が必要性を感じていないため申請していない」（30.3%）であった。

地域センター（n=30）では、「本人が必要性を感じていないため申請していない」（80.0%）が最も多く、次いで「本人の心理的抵抗等により申請していない」、「家族等の心理的抵抗等により申請していない」（それぞれ 26.7%）の２項目が並んで多かった。

就業・生活支援センター（n=20）では、「本人が必要性を感じていないため申請していない」(70.0%)が最も多く、次いで「本人の心理的抵抗等により申請していない」（50.0%）であった。

就労移行支援事業所（n=38）では、「本人が必要性を感じていないため申請していない」（76.3%）が最も多く、次いで「本人の心理的抵抗等により申請していない」（44.7%）であった。

サポステ（n=23）では、「本人の心理的抵抗等により申請していない」（60.9%）が最も多く、次いで「本人が必要性を感じていないため申請していない」（56.5%）であった。

発達センター（n=27）では、「本人が必要性を感じていないため申請していない」（63.0%）が最も多く、次いで「本人の心理的抵抗等により申請していない」（51.9%）であった（図３－39)。

このほかに、「その他」の回答として 41 件（9.6%）の記述が得られた。その内容としては、①主治医の意向（「医師より手帳の取得までは必要がないと言われたため」、「主治医の反対」等)、②初診から６か月経過していない（「本人も家族も申請を希望しているが、初診から６か月が経過しておらず、現時点では申請不可能であるため申請していない」等)、③手帳の取得を検討中（「現在手帳取得について検討中」、「取得の意向はあり、自分のタイミングで主治医と相談したいと考えている」等)、④手帳を所持せず就労している（「手帳申請前に障害開示の上仕事が決まり、経済的なこともあったため」、「手帳がなくても会社が支援をしてくれたため」等）等があった。

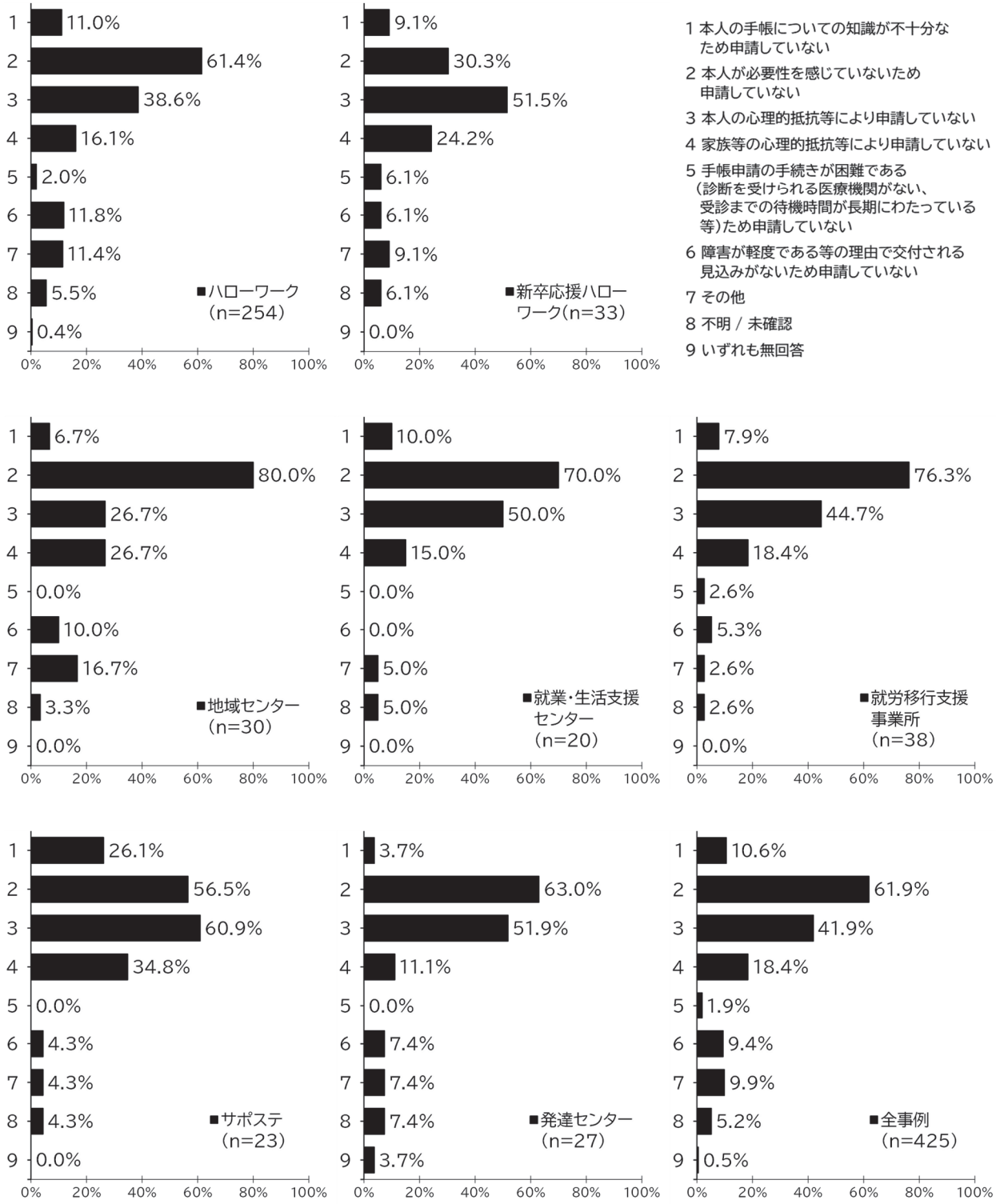


図３－39　手帳の申請をしていない理由

第４節　分析結果

１　施設調査のクロス集計

（1）分析方法

本章第３節２の施設調査の結果について、手帳を所持していない者（以下「当該対象者」という。）の障害種別や利用している施設の特徴によって回答傾向が異なる可能性を探索的に検討するため、クロス集計を実施した。本集計では解釈の明確性を保つため、「不明」や「その他」に該当する項目は分析から除外した。分析対象としたのは以下の３項目であり、各項目はそれぞれ次のように分類した[4]。

・当該対象者の障害種別（障害種別）
　「精神障害者」、「発達障害者」、「精神障害かつ発達障害のある者（重複障害者）」
・本章第３節２（２）手帳を所持していない者のその後の手帳取得の状況（手帳取得状況）
　「７割以上」（「ほぼ全員が取得する」と「多数が取得する」の合計）、「４～６割」（「半数程度が取得する」）、「３割以下」（「少数が取得する」と「ほぼ全員が取得しない」の合計）
・本章第３節２（６）手帳の取得に関する支援の実施状況（手帳取得の支援状況）
　「その他」を除く４つの支援内容それぞれについて、実施している群と実施していない群に分類

上記の分析対象となる項目はいずれも名義尺度であったため、クロス集計の対象項目が名義尺度であった場合にはχ^2検定及び残差分析を実施した。この際、期待度数が５未満のセルが全体の 20%以上を占める場合には、p 値の算出に Fisher の正確確率検定を適用した。

一方、クロス集計の対象項目が順序尺度であった場合には、正規性の仮定を置かず、３群以上の比較には Kruskal-Wallis 検定を用いた。主効果が認められた項目については、Dunn-Bonferroni 法により p 値を補正（検定総数で乗算）した多重比較を行った。同様に、２群の比較には Mann-Whitney 検定を用いた。

いずれの分析においても有意水準は 0.05 としており、各種統計解析には IBM SPSS Statistics 28.0 を使用した。なお、クロス集計に使用した項目の水準数が多く p 値の算出が困難であった場合には、代替的な推定は行わず、当該集計は分析の対象としなかった。以降には主効果及び有意差が確認された項目の結果を記述する。

本章第３節２の施設調査の結果は各施設が対象者の障害種別に回答しているため、上記のクロス集計も、施設種別・障害種別ごとに実施した。したがって、施設種別・障害種別ごとに集計したものを、さらに対象項目とする設問への回答ごとに集計する多重のクロス集計となっている[5]。このような分析構造のため、多くの施設種別ではサンプル数が少なく、度数が０であるセルが多数含まれていた。そこで、以降にはサンプル数が比較的多いハローワーク（精神障害者：n=298、発達障害者：

[4] これらの分類は各項目について独立変数を想定してクロス集計を行う際に適用されるものであり（各表の列に対応）、従属変数を想定して集計する場合には適用されていない（各表の行に対応）。そのため、項目 A×項目 B、及び項目 B×項目 A のクロス集計が実施されている場合があるが、各集計において用いられている項目の群数は異なっている。

[5] 障害種別を対象項目とするクロス集計は施設種別×障害種別×対象項目とする設問の三重のクロス集計、障害種別を対象項目としないクロス集計は施設種別×障害種別×対象項目とする設問 A×設問 B の四重のクロス集計となっている。

n=253、重複障害者：n=150）及び就労移行支援事業所（精神障害者：n=194、発達障害者：n=155、重複障害者：n=126）に関する結果を記述する。

（2）障害種別についての分析結果

ア　当該対象者の対応経験

本章第３節２（１）「手帳を所持していない者の利用状況」について、障害種別による比較を行った（表３－６）。

その結果、ハローワーク（χ^2=94.20, df=2, p<.01, V=0.34）及び就労移行支援事業所（χ^2=25.92, df=2. p<.01, V=0.19）の両施設において有意差が確認された。ハローワークでは「精神障害者」及び「発達障害者」の「対応がある」という回答割合が高く、「重複障害者」の「対応がある」という回答割合が低かった。

同様に、就労移行支援事業所では、「精神障害者」の「対応がある」という回答割合が高く、「重複障害者」の「対応がある」という回答割合が低かった。

表３－６[6]　障害種別に見た当該対象者の対応経験

ハローワーク			障害種 精神 (n=311)	発達 (n=289)	重複 (n=228)	χ^2	df	p	V
当該対象者の対応経験	対応がある	%	95.8%	87.5%	65.8%	94.20	2	0.000	0.34
		調整済み残差	6.91	3.25	-13.10				
	対応がない	%	4.2%	12.5%	34.2%				
		調整済み残差	-6.91	-1.68	9.29				

$p < .05$

就労移行支援事業所			障害種 精神 (n=260)	発達 (n=245)	重複 (n=239)	χ^2	df	p	V
当該対象者の対応経験	対応がある	%	74.6%	63.3%	52.7%	25.92	2	0.000	0.19
		調整済み残差	4.48	-0.23	-4.34				
	対応がない	%	25.4%	36.7%	47.3%				
		調整済み残差	-4.48	0.23	4.34				

$p < .05$

[6] 表中のｐ値については小数点第３位までの四捨五入の結果を示している。そのため、表記が「0.000」である場合、「p <.0005」を示しており、「p = 0」を示しているのではないことに留意が必要である。また、表中の各項目文は要約されたものであることがある。以下の表も同じ。

イ　当該対象者のその後の手帳取得の状況

本章第３節２（２）「手帳を所持していない者のその後の手帳取得の状況」について、障害種別に比較を行った（表３－７）。

その結果、ハローワークにおいて有意差が確認された（χ^2=17.58, df=8, p<.05, V=0.12）。手帳の取得状況が「９割以上」という回答割合は「精神障害者」では低く、「重複障害者」では高かった。

表３－７　障害種別に見た当該対象者の手帳取得の状況（有意差が確認された項目）

ハローワーク			障害種 精神 (n=260)	発達 (n=207)	重複 (n=124)	χ^2	df	p	V
手帳取得状況	9割以上	%	1.5%	4.3%	7.3%	17.58	8	0.025	0.12
		調整済み残差	-2.49	0.59	2.34				
	7～8割程度	%	18.1%	21.3%	25.8%				
		調整済み残差	-1.45	0.20	1.54				
	4～6割程度	%	23.5%	18.8%	26.6%				
		調整済み残差	0.49	-1.57	1.23				
	2～3割程度	%	36.9%	34.3%	26.6%				
		調整済み残差	1.40	0.17	-1.91				
	1割以下	%	20.0%	21.3%	13.7%				
		調整済み残差	0.48	0.97	-1.72				

$p < .05$

ウ　手帳を所持していない理由

本章第３節２（３）イ「手帳を所持していない理由（多いと思う理由）」（複数選択）の各内容について、障害種別に比較を行った（表３－８）。

その結果、「障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない」について、ハローワーク（χ^2=15.12, df=2, p<.01, V=0.15）及び就労移行支援事業所（χ^2=12.41, df=2, p<.01, V=0.16）の両施設において有意差が確認された。両施設で傾向は一貫しており、「障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない」が「多かったと思う」と回答した割合は、「精神障害者」では高く、「重複障害者」では低かった。

ハローワークにおいては、「本人が必要性を感じていないため申請していない」について有意差が確認された（χ^2=9.89, df=2, p<.01, V=0.12）。「本人が必要性を感じていないため申請していない」が「多かったと思う」と回答した割合は、「精神障害者」では高く、「重複障害者」では低かった。

就労移行支援事業所においては、「家族等の心理的抵抗等により申請していない」について有意差が確認された（χ^2=8.45, df=2, p<.05, V=0.13）。「家族等の心理的抵抗等により申請していない」が「多かったと思う」と回答した割合は、「精神障害者」では低かった。

表３－８　障害種別に見た手帳を所持していない理由（有意差が確認された項目）

ハローワーク			障害種 精神 (n=295)	発達 (n=249)	重複 (n=149)	χ^2	df	p	V
本人が必要性を感じていないため申請していない	多かったと思わない	%	22.4%	29.3%	36.2%	9.89	2	0.007	0.12
		調整済み残差	-2.77	0.65	2.58				
	多かったと思う	%	77.6%	70.7%	63.8%				
		調整済み残差	2.77	-0.65	-2.58				
障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない	多かったと思わない	%	62.4%	73.9%	78.5%	15.12	2	0.001	0.15
		調整済み残差	-3.76	1.68	2.57				
	多かったと思う	%	37.6%	26.1%	21.5%				
		調整済み残差	3.76	-1.68	-2.57				

$p < .05$

就労移行支援事業所			障害種 精神 (n=192)	発達 (n=155)	重複 (n=124)	χ^2	df	p	V
家族等の心理的抵抗等により申請していない	多かったと思わない	%	68.2%	56.8%	53.2%	8.45	2	0.015	0.13
		調整済み残差	2.84	-1.16	-1.93				
	多かったと思う	%	31.8%	43.2%	46.8%				
		調整済み残差	-2.84	1.16	1.93				
障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない	多かったと思わない	%	70.3%	83.2%	84.7%	12.41	2	0.002	0.16
		調整済み残差	-3.51	1.80	1.99				
	多かったと思う	%	29.7%	16.8%	15.3%				
		調整済み残差	3.51	-1.80	-1.99				

$p < .05$

エ　当該対象者の就労上の支援課題

本章第３節２(４)ア、イ、ウの「就労上の支援課題」について、課題の生じる頻度が「まったくない」を１、「非常によくある」を５としたとき[7]の平均順位を障害種別に比較した（表３－９）。

多重比較の結果、ハローワークにおいては、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」、「障害をオープンにしているが、手帳を所持していないため配慮が得られない」、「家族の障害に対する理解・協力が得られない」について、「発達障害者」又は「重複障害者」、あるいはその両方が「精神障害者」よりも課題の生じる頻度が高いことを示した。

就労移行支援事業所においては、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」について、「発達障害者」又は「重複障害者」、あるいはその両方が「精神障害者」よりも課題の生じる頻度が高いことを示した。

[7] 中間値（3）は「時々ある」であることに留意が必要である。以下の集計でも同じ。

また、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」については、両施設において、「発達障害者」と「重複障害者」の間にも差が見られ、「重複障害者」の方が課題の生じる頻度が高かった。

表３－９　障害種別に見た就労上の支援課題（主効果が確認された項目）

ハローワーク		障害種 精神	発達	重複	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い(n=690)	中央値	4.00	4.00	4.00	32.68	2	0.000	精神 ＜ 発達	0.000
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				発達 ≒ 重複	1.000
								重複 ＞ 精神	0.000
自分の障害について受容ができない(n=689)	中央値	3.00	4.00	4.00	11.20	2	0.004	精神 ＜ 発達	0.035
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				発達 ≒ 重複	1.000
								重複 ＞ 精神	0.008
メンタル面でのきめ細かなサポートが必要(n=687)	中央値	4.00	4.00	4.00	25.55	2	0.000	精神 ≒ 発達	1.000
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				発達 ＜ 重複	0.000
								重複 ＞ 精神	0.000
障害をオープンにしているが、手帳を所持していないため配慮が得られない(n=683)	中央値	3.00	3.00	3.00	18.34	2	0.000	精神 ＜ 発達	0.003
	四分位範囲	(2.00)	(2.00)	(2.00)				発達 ≒ 重複	1.000
								重複 ＞ 精神	0.001
家族の障害に対する理解・協力が得られない(n=679)	中央値	3.00	3.00	3.00	7.37	2	0.025	精神 ＜ 発達	0.024
	四分位範囲	(2.00)	(1.00)	(2.00)				発達 ≒ 重複	1.000
								重複 ≒ 精神	0.370

就労移行支援事業所		障害種 精神	発達	重複	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い(n=453)	中央値	4.00	4.00	4.00	11.25	2	0.004	精神 ＜ 発達	0.048
	四分位範囲	(1.00)	(2.00)	(1.50)				発達 ≒ 重複	1.000
								重複 ＞ 精神	0.006
自分の障害について受容ができない(n=456)	中央値	4.00	4.00	4.00	10.45	2	0.005	精神 ≒ 発達	0.839
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				発達 ≒ 重複	0.098
								重複 ＞ 精神	0.004
メンタル面でのきめ細かなサポートが必要(n=451)	中央値	4.00	4.00	4.00	25.53	2	0.000	精神 ＞ 発達	0.001
	四分位範囲	(2.00)	(1.00)	(1.00)				発達 ＜ 重複	0.000
								重複 ≒ 精神	0.205

オ　当該対象者への支援の実施状況

本章第３節２(５)ア(ア)、イ(ア)、ウ(ア)の「支援の実施状況」について、支援実施の頻度が「まったく実施していない」を１、「非常によく実施している」を５としたとき[8]の平均順位を障害種別に比較した（表３－10)。

多重比較の結果、ハローワークにおいては、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」について、「精神障害者」が「発達障害者」及び「重複障害者」よりも支援実施の頻度が高いことを示した。

[8] 中間値（3）は「時々実施している」であることに留意が必要である。以下の集計でも同じ。

表３－10　障害種別に見た支援の実施状況（主効果が確認された項目）

ハローワーク		障害種 精神	発達	重複	H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること (n=689)	中央値	4.00	4.00	4.00	11.93	2	0.003	精神 ＞ 発達	0.005
	四分位範囲	(2.00)	(2.00)	(2.00)				発達 ≒ 重複	1.000
								重複 ＜ 精神	0.033

カ　当該対象者への支援を手帳を所持する対象者への支援と比較した場合の困難度

本章第３節２(５)ア(イ)、イ(イ)、ウ(イ)の手帳を所持する精神障害者、発達障害者と比較した場合の支援をする上での困難度について、「困難が非常に大きい」を１、「困難は非常に小さい」を５としたとき[9]の平均順位を障害種別に比較した（表３－11)。

多重比較の結果、ハローワークにおいては、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」について、「精神障害者」が「重複障害者」よりも支援実施の困難度が小さいことを示した。

表３－11　障害種別に見た支援をする上での困難度（主効果が確認された項目）

ハローワーク		障害種 精神	発達	重複	H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと(n=671)	中央値	4.00	4.00	4.00	10.52	2	0.005	精神 ≒ 発達	0.053
	四分位範囲	(2.00)	(2.00)	(2.00)				発達 ≒ 重複	1.000
								重複 ＜ 精神	0.009

（３）手帳取得状況についての分析結果

ア　手帳を所持していない理由

本章第３節２(３)イ「手帳を所持していない理由（多いと思う理由)」（複数選択）の各内容について、手帳取得状況別に比較を行った（表３－12)。

その結果、「障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない」については、ハローワークにおける精神障害者（χ^2=7.29, df=2, p<.05, V=0.17)、就労移行支援事業所における発達障害者(χ^2=8.11, df=2, p<.05, V=0.23)及び重複障害者(χ^2=13.54, df=2, p<.01, V=0.39)において有意差が確認された。

いずれの障害種別・施設種別についても傾向は一貫しており、「障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない」を「多かったと思う」と回答した割合は、手帳取得率が「７割以上」の施設では低かった。

就労移行支援事業所における発達障害者及び重複障害者では、「３割以下」の施設では「障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない」が「多かったと思う」と回答した割合が高く、重複障害者では「４～６割」の施設でもこの理由の回答割合が高かった。

また、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」について、就労移行支援事業

[9] 本章第３節２(４)ア、イ、ウ「就労上の支援課題」及び本章第３節２(５)ア(ア)、イ(ア)、ウ(ア)「支援の実施状況」と順序関係が反対になっていることに留意が必要である。前者では順位が大きくなるにつれて課題が生じる頻度、あるいは支援の実施頻度が高くなるが、本問では順位が大きくなるにつれて困難度は小さくなる。以下の集計でも同じ。

所における精神障害者（χ^2=17.10，df=2，p<.01，V=0.30）及び発達障害者（χ^2=7.84，df=2，p<.05，V=0.23）において有意差が確認された。

両障害種別において、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」が「多かったと思う」と回答した割合は、「７割以上」の施設では高く、「３割以下」の施設では低かった。

さらに、「家族等の心理的抵抗等により申請していない」について、ハローワークにおける精神障害者（χ^2=10.14，df=2，p<.01，V=0.20）で有意差が確認された。「家族等の心理的抵抗等により申請していない」が「多かったと思う」と回答した割合は、「４～６割」の施設では高く、「３割以下」の施設では低かった。

就労移行支援事業所における精神障害者では「本人が必要性を感じていないため申請していない」についても有意差が確認された（χ^2=6.97，df=2，p<.05，V=0.19）。「本人が必要性を感じていないため申請していない」が「多かったと思う」と回答した割合は、「４～６割」の施設では低かった。

同様に、「手帳申請の手続きが困難であるため、申請していない」についても有意差が確認された（χ^2=8.89，df=2，p<.05，V=0.22）。「手帳申請の手続きが困難であるため、申請していない」が「多かったと思う」と回答した割合は、「７割以上」の施設では低く、「３割以下」の施設では高かった。

表３－12　手帳取得状況別に見た手帳を所持していない理由（有意差が確認された項目）

精神障害 ハローワーク			手帳取得状況 7割以上 (n=51)	 4～6割 (n=61)	 3割以下 (n=146)	χ^2	df	p	V
家族等の心理的抵抗等により申請していない	多かったと思わない	%	60.8%	59.0%	78.1%	10.14	2	0.006	0.20
		調整済み残差	-1.63	-2.18	3.18				
	多かったと思う	%	39.2%	41.0%	21.9%				
		調整済み残差	1.63	2.18	-3.18				
障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない	多かったと思わない	%	78.4%	57.4%	58.2%	7.29	2	0.026	0.17
		調整済み残差	2.70	-0.85	-1.43				
	多かったと思う	%	21.6%	42.6%	41.8%				
		調整済み残差	-2.70	0.85	1.43				

$p < .05$

表３－12　手帳取得状況別に見た手帳を所持していない理由（有意差が確認された項目）（続き）

精神障害 就労移行支援事業所			手帳取得状況 7割以上 (n=123)	 4～6割 (n=32)	 3割以下 (n=30)	χ^2	df	p	V
本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない	多かったと思わない	%	39.0%	56.3%	80.0%	17.10	2	0.000	0.30
		調整済み残差	-3.69	0.95	3.75				
	多かったと思う	%	61.0%	43.8%	20.0%				
		調整済み残差	3.69	-0.95	-3.75				
本人が必要性を感じていないため申請していない	多かったと思わない	%	30.1%	50.0%	20.0%	6.97	2	0.031	0.19
		調整済み残差	-0.74	2.42	-1.53				
	多かったと思う	%	69.9%	50.0%	80.0%				
		調整済み残差	0.74	-2.42	1.53				
手帳申請の手続きが困難であるため、申請していない	多かったと思わない	%	93.5%	81.3%	76.7%	8.89	2	0.012	0.22
		調整済み残差	2.93	-1.45	-2.26				
	多かったと思う	%	6.5%	18.8%	23.3%				
		調整済み残差	-2.93	1.45	2.26				

$p < .05$

発達障害 就労移行支援事業所			手帳取得状況 7割以上 (n=106)	 4～6割 (n=16)	 3割以下 (n=25)	χ^2	df	p	V
本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない	多かったと思わない	%	38.7%	56.3%	68.0%	7.84	2	0.020	0.23
		調整済み残差	-2.70	0.91	2.47				
	多かったと思う	%	61.3%	43.8%	32.0%				
		調整済み残差	2.70	-0.91	-2.47				
障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない	多かったと思わない	%	87.7%	81.3%	64.0%	8.11	2	0.021	0.23
		調整済み残差	2.46	-0.20	-2.77			*	
	多かったと思う	%	12.3%	18.8%	36.0%				
		調整済み残差	-2.46	0.20	2.77				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定

$p < .05$

重複障害 就労移行支援事業所			手帳取得状況 7割以上 (n=87)	 4～6割 (n=10)	 3割以下 (n=21)	χ^2	df	p	V
障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない	多かったと思わない	%	92.0%	60.0%	66.7%	13.54	2	0.001	0.39
		調整済み残差	3.65	-2.28	-2.54			*	
	多かったと思う	%	8.0%	40.0%	33.3%				
		調整済み残差	-3.65	2.28	2.54				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定

$p < .05$

イ　当該対象者の就労上の支援課題

本章第３節２(４)ア、イ、ウの「就労上の支援課題」について、課題の生じる頻度が「まったくない」を１、「非常によくある」を５としたときの平均順位を手帳取得状況別に比較した（表３－13)。

多重比較の結果、ハローワークにおいては、精神障害者の「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」、「家族の障害に対する理解・協力が得られない」について、手帳取得率が「７割以上」の施設が「４～６割」又は「３割以下」、あるいはその両方よりも課題の生じる頻度が高いことを示した。

就労移行支援事業所においては、精神障害者の「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」、発達障害者の「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」、重複障害者の「自分の障害について受容ができない」について、「７割以上」の施設が「４～６割」又は「３割以下」、あるいはその両方よりも課題の生じる頻度が高いことを示した。

さらに、重複障害者の「障害者対象の支援を利用することへの抵抗感が強い」について、「４～６割」と「３割以下」の間にのみ差が見られ、「３割以下」の方が課題の生じる頻度が高かった。

表３－13　手帳取得状況別に見た就労上の支援課題（主効果が確認された項目）

精神障害 ハローワーク		手帳取得状況 7割以上	 4～6割	 3割以下	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い(n=259)	中央値	4.00	4.00	3.00	11.47	2	0.003	7割以上 ≒ 4～6割	0.952
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ≒ 3割以下	0.106
								3割以下 ＜ 7割以上	0.005
本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい(n=259)	中央値	4.00	4.00	4.00	12.29	2	0.002	7割以上 ＞ 4～6割	0.040
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ≒ 3割以下	1.000
								3割以下 ＜ 7割以上	0.001
家族の障害に対する理解・協力が得られない(n=254)	中央値	3.00	3.00	3.00	6.13	2	0.047	7割以上 ≒ 4～6割	0.235
	四分位範囲	(1.00)	(0.00)	(2.00)				4～6割 ≒ 3割以下	1.000
								3割以下 ＜ 7割以上	0.041

精神障害 就労移行支援事業所		手帳取得状況 7割以上	 4～6割	 3割以下	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい(n=182)	中央値	4.00	4.00	3.00	6.98	2	0.030	7割以上 ≒ 4～6割	0.438
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ≒ 3割以下	1.000
								3割以下 ＜ 7割以上	0.043

発達障害 就労移行支援事業所		手帳取得状況 7割以上	 4～6割	 3割以下	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い(n=145)	中央値	4.00	4.00	4.00	9.65	2	0.008	7割以上 ≒ 4～6割	0.076
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ≒ 3割以下	1.000
								3割以下 ＜ 7割以上	0.039
自分の障害について受容ができない(n=146)	中央値	4.00	3.00	4.00	10.27	2	0.006	7割以上 ＞ 4～6割	0.026
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ≒ 3割以下	1.000
								3割以下 ≒ 7割以上	0.078

表３－13　手帳取得状況別に見た就労上の支援課題（主効果が確認された項目）（続き）

重複障害 就労移行支援事業所		手帳取得状況 7割以上	 4～6割	 3割以下	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
自分の障害について受容ができない(n=109)	中央値	4.00	3.00	4.00	9.94	2	0.007	7割以上 ＞ 4～6割	0.005
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(2.00)				4～6割 ≒ 3割以下	0.063
								3割以下 ≒ 7割以上	1.000
障害者対象の支援を利用することへの抵抗感が強い(n=107)	中央値	3.00	2.50	4.00	6.68	2	0.036	7割以上 ≒ 4～6割	0.239
	四分位範囲	(2.00)	(1.00)	(1.50)				4～6割 ＜ 3割以下	0.030
								3割以下 ≒ 7割以上	0.299

ウ　当該対象者への支援の実施状況

本章第３節２(５)ア(ア)、イ(ア)、ウ(ア)の「支援の実施状況」について、支援実施の頻度が「まったく実施してない」を１、「非常によく実施している」を５としたときの平均順位を手帳取得状況別に比較した（表３－14)。

多重比較の結果、ハローワークにおいては、精神障害者の「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」、「本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと」について、手帳取得率が「７割以上」と「４～６割」の施設では「３割以下」の施設よりも支援実施の頻度が高いことを示した。

さらに、発達障害者の「本人に障害特性への理解を促すこと」について、「７割以上」の施設が「３割以下」の施設よりも支援実施の頻度が高く、重複障害者の「本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと」について、「４～６割」の施設が「３割以下」の施設よりも支援実施の頻度が高かった。

表３－14　手帳取得状況別に見た支援の実施状況（主効果が確認された項目）

精神障害 ハローワーク		手帳取得状況 7割以上	 4～6割	 3割以下	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
家族に本人の障害特性を理解してもらうこと(n=259)	中央値	4.00	4.00	3.00	18.91	2	0.000	7割以上 ≒ 4～6割	1.000
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ＞ 3割以下	0.001
								3割以下 ＜ 7割以上	0.002
本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと(n=259)	中央値	3.00	3.00	2.00	18.25	2	0.000	7割以上 ≒ 4～6割	1.000
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ＞ 3割以下	0.001
								3割以下 ＜ 7割以上	0.007

発達障害 ハローワーク		手帳取得状況 7割以上	 4～6割	 3割以下	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
本人に障害特性への理解を促すこと(n=204)	中央値	4.00	4.00	4.00	9.76	2	0.008	7割以上 ≒ 4～6割	0.007
	四分位範囲	(1.00)	(2.00)	(2.00)				4～6割 ≒ 3割以下	0.401
								3割以下 ＜ 7割以上	0.814

重複障害 ハローワーク		手帳取得状況 7割以上	 4～6割	 3割以下	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと(n=123)	中央値	3.00	3.00	2.00	8.58	2	0.014	7割以上 ≒ 4～6割	1.000
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ＞ 3割以下	0.033
								3割以下 ≒ 7割以上	0.052

エ　当該対象者への支援を手帳を所持する対象者への支援と比較した場合の困難度

本章第３節２(５)ア(イ)、イ(イ)、ウ(イ)の手帳を所持する精神障害者、発達障害者と比較した場合の支援をする上での困難度について、「困難が非常に大きい」を１、「困難は非常に小さい」を５としたときの平均順位を手帳取得状況別に比較した（表３－15)。

多重比較の結果、ハローワークにおいては、精神障害者の「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」について、手帳取得率が「７割以上」の施設では「４～６割」の施設よりも支援実施の困難度が小さいことを示した。

発達障害者の「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮を講じてもらうこと」について、「４～６割」の施設では「７割以上」の施設よりも支援実施の困難度が小さかった。

表３－15　手帳取得状況別に見た支援をする上での困難度（主効果が確認された項目）

精神障害 ハローワーク		手帳取得状況 7割以上	4～6割	3割以下	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
家族に本人の障害特性を理解してもらうこと(n=248)	中央値	2.00	3.00	3.00	6.30	2	0.043	7割以上 ＞ 4～6割	0.039
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ≒ 3割以下	0.739
								3割以下 ≒ 7割以上	0.208

発達障害 ハローワーク		手帳取得状況 7割以上	4～6割	3割以下	*H*	*df*	*p*	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮を講じてもらうこと(n=201)	中央値	2.00	3.00	2.00	7.05	2	0.029	7割以上 ＜ 4～6割	0.024
	四分位範囲	(2.00)	(1.00)	(1.00)				4～6割 ≒ 3割以下	0.252
								3割以下 ≒ 7割以上	0.436

（４）手帳取得の支援状況についての分析結果

ア　当該対象者のその後の手帳取得の状況

本章第３節２（２)「手帳を所持していない者のその後の手帳取得の状況」について、手帳取得の支援状況別に比較を行った。

その結果、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」については、ハローワークにおける精神障害者（χ^2=25.57, df=4, p<.01, V=0.31)、発達障害者（χ^2=28.99, df=4, p<.01, V=0.37)、重複障害者（χ^2=13.35, df=4, p<.01, V=0.33)、就労移行支援事業所における精神障害者(χ^2=18.11, df=4, p<.01, V=0.31)、重複障害者(χ^2=16.13, df=4, p<.01, V=0.37）において有意差が確認された（表３－16)。

すべての施設種別と障害種別で傾向は類似しており、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し一通り説明」を実施している場合には、手帳取得状況「９割以上」又は「７～８割程度」という回答割合が高くなっており、この説明を実施していない場合には、「２～３割程度」又は「１割以

下」という回答割合が高い傾向が見られた。

表３－16　手帳取得の支援状況（「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し一通り説明」）別に見た当該対象者の手帳取得の状況（有意差が確認された項目）

精神障害 ハローワーク			利用者概ね全員に対し説明 未実施 (n=159)	実施 (n=101)	χ^2	df	p	V
手帳取得状況	9割以上	%	0.6%	3.0%	25.57	4	0.000	0.31
		調整済み残差	-1.50	1.50				
	7～8割程度	%	10.1%	30.7%				
		調整済み残差	-4.21	4.21				
	4～6割程度	%	22.0%	25.7%				
		調整済み残差	-0.69	0.69				
	2～3割程度	%	42.1%	28.7%				
		調整済み残差	2.19	-2.19				
	1割以下	%	25.2%	11.9%				
		調整済み残差	2.61	-2.61				

$p < .05$

発達障害 ハローワーク			利用者概ね全員に対し説明 未実施 (n=128)	実施 (n=79)	χ^2	df	p	V
手帳取得状況	9割以上	%	4.7%	3.8%	28.99	4	0.000	0.37
		調整済み残差	0.31	-0.31				
	7～8割程度	%	13.3%	34.2%				
		調整済み残差	-3.57	3.57				
	4～6割程度	%	14.8%	25.3%				
		調整済み残差	-1.87	1.87				
	2～3割程度	%	35.9%	31.6%				
		調整済み残差	0.63	-0.63				
	1割以下	%	31.3%	5.1%				
		調整済み残差	4.47	-4.47				

$p < .05$

表３－16　手帳取得の支援状況（「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し一通り説明」）別に見た当該対象者の手帳取得の状況（有意差が確認された項目）（続き）

重複障害 ハローワーク			利用者概ね全員に対し説明 未実施 (n=72)	 実施 (n=52)	χ^2	df	p	V
手帳取得状況	9割以上	%	6.9%	7.7%	13.35	4	0.010	0.33
		調整済み残差	-0.16	0.16				
	7～8割程度	%	15.3%	40.4%				
		調整済み残差	-3.15	3.15				
	4～6割程度	%	26.4%	26.9%				
		調整済み残差	-0.07	0.07				
	2～3割程度	%	31.9%	19.2%				
		調整済み残差	1.58	-1.58				
	1割以下	%	19.4%	5.8%				
		調整済み残差	2.18	-2.18				

$p < .05$

精神障害 就労移行支援事業所			利用者概ね全員に対し説明 未実施 (n=34)	 実施 (n=151)	χ^2	df	p	V
手帳取得状況	9割以上	%	23.5%	37.1%	18.11	4	0.004	0.31
		調整済み残差	-1.50	1.50			*	
	7～8割程度	%	29.4%	32.5%				
		調整済み残差	-0.34	0.34				
	4～6割程度	%	11.8%	18.5%				
		調整済み残差	-0.94	0.94				
	2～3割程度	%	20.6%	2.6%				
		調整済み残差	4.00	-4.00				
	1割以下	%	14.7%	9.3%				
		調整済み残差	0.94	-0.94				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定

$p < .05$

表３－16　手帳取得の支援状況（「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し一通り説明」）別に見た当該対象者の手帳取得の状況（有意差が確認された項目）（続き）

重複障害 就労移行支援事業所			利用者概ね全員に対し説明 未実施 (n=21)	 実施 (n=99)	χ^2	df	p	V
手帳取得状況	9割以上	%	19.0%	42.4%	16.13	4	0.005	0.37
		調整済み残差	-2.00	2.00			*	
	7～8割程度	%	28.6%	37.4%				
		調整済み残差	-0.76	0.76				
	4～6割程度	%	9.5%	8.1%				
		調整済み残差	0.22	-0.22				
	2～3割程度	%	28.6%	4.0%				
		調整済み残差	3.69	-3.69				
	1割以下	%	14.3%	8.1%				
		調整済み残差	0.90	-0.90				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

さらに、「本人から求められたときに説明」について、ハローワークにおける発達障害者（χ^2=20.17, df=4, p<.01, V=0.31）及び重複障害者（χ^2=10.67, df=4, p<.05, V=0.29）において有意差が確認された（表３－17）。

発達障害者においては、「本人から求められたときに説明」を実施している場合には、手帳取得率「９割以上」又は「１割以下」という回答割合が高かった。重複障害者においては、「本人から求められたときに説明」を実施している場合には、「１割以下」という回答割合が高かった。

表３－17　手帳取得の支援状況（「本人から求められたときに説明」）別に見た当該対象者の手帳取得の状況（有意差が確認された項目）

発達障害 ハローワーク			本人から求められたら説明 未実施 (n=120)	 実施 (n=87)	χ^2	df	p	V
手帳取得状況	9割以上	%	0.8%	9.2%	20.17	4	0.000	0.31
		調整済み残差	-2.91	2.91				
	7～8割程度	%	25.8%	14.9%				
		調整済み残差	1.89	-1.89				
	4～6割程度	%	22.5%	13.8%				
		調整済み残差	1.58	-1.58				
	2～3割程度	%	36.7%	31.0%				
		調整済み残差	0.84	-0.84				
	1割以下	%	14.2%	31.0%				
		調整済み残差	-2.93	2.93				

$p < .05$

重複障害 ハローワーク			本人から求められたら説明 未実施 (n=72)	 実施 (n=52)	χ^2	df	p	V
手帳取得状況	9割以上	%	4.2%	11.5%	10.67	4	0.031	0.29
		調整済み残差	-1.56	1.56				
	7～8割程度	%	29.2%	21.2%				
		調整済み残差	1.01	-1.01				
	4～6割程度	%	27.8%	25.0%				
		調整済み残差	0.35	-0.35				
	2～3割程度	%	31.9%	19.2%				
		調整済み残差	1.58	-1.58				
	1割以下	%	6.9%	23.1%				
		調整済み残差	-2.58	2.58				

$p < .05$

２　支援事例調査のクロス集計

（１）分析方法

本章第３節３の支援事例調査の結果について、回答傾向に影響を与える要因を探索的に検討するため、クロス集計を実施した。本集計では解釈の明確性を保つため、「不明」や「その他」に該当する項目は分析から除外した。分析対象としたのは以下の９項目であり、各項目はそれぞれ次のよう

に分類した[10]。

・本章第３節３（６）診断を受けた時期
支援開始の「１年未満前」、「１年以上５年未満前」（「支援開始の１年以上３年未満前」と「支援開始の３年以上５年未満前」の合計）、「５年以上前」（「支援開始の５年以上 10 年未満前」と「支援開始の 10 年以上前」の合計）

・本章第３節３（８）支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識
「希望していた」、「ためらいがあった」、「不要と感じていた」、「検討にいたってなかった」

・本章第３節３(10) 就労状況　ア　現在の仕事に就いたときの求人の種類
「障害者求人」、「一般求人」

・本章第３節３(10) 就労状況　ウ　職場での配慮の状況
「障害開示・配慮あり」、「障害非開示・配慮なし」

・本章第３節３(11) 求職状況　ア　希望する求人の種類
「障害者求人」、「一般求人」、「どちらでも」

・本章第３節３(11) 求職状況　ウ　求職活動における障害の開示状況
「開示する」、「開示しない」

・本章第３節３(12) 支援期間
「６か月以内」（「３か月以内」と「３か月～６か月以内」の合計）、「６か月超」（「６か月～１年以内」と「１年超」の合計）

・本章第３節３(13) 就労支援上の課題
「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容できない」、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」の４項目について、それぞれ主たる課題であると回答した群と回答しなかった群に分類

・本章第３節３(14) 手帳の交付状況　ア　手帳の交付状況
「手帳を交付された」、「手帳を申請しなかった」

クロス集計による回答率の偏りの分析には χ^2 検定及び残差分析を用いた。この際、期待度数が５未満のセルが 20%以上を占める場合には、p 値の算出に Fisher の正確確率検定を適用した。

有意水準は 0.05 としており、各種統計解析には IBM SPSS Statistics 28.0 を使用した。なお、クロス集計に使用した項目の水準数が多く p 値の算出が困難であった場合には、代替的な推定は行わず、当該集計は分析の対象としなかった。

本集計は仮説生成を目的とする探索的なもので、事例の属性を除いた 15 調査項目に対して９項目のクロス集計を実施しており、p 値が 0.05 未満となった検定結果は約 200 件に達していた。そこで、群間の差の大きさに注目し、効果量による評価を併用した。効果量は、２×２のクロス集計の

[10] これらの分類は各項目について独立変数を想定してクロス集計を行う際に適用されるものであり（各表の列に対応）、従属変数を想定して集計する場合には適用されていない（各表の行に対応）。そのため、項目 A×項目 B と項目 B×項目 A のクロス集計が両方とも実施されている場合があるが、各集計において用いられている項目の群数は必ずしも一致していない。

場合は φ 係数、その他の集計ではCramer's V を用い、Cohen の基準に基づき中程度の効果（0.3 以上）を抽出基準とした[11]。以下には、p 値が 0.05 未満かつ効果量が 0.3 以上の検定結果について記述する。

本章第３節３の支援事例調査の結果は施設別の回答であったが、本分析の目的は事例の特徴が回答傾向に及ぼす影響の検討であったため、施設種別は統合して集計を行った。

また、本章第３節３（５）「障害の種類及び診断名」の回答を基に事例の障害種別ごとに分析を実施した。

ただし、支援事例調査は分岐項目が多いため、重複障害者のサンプル数（n=160）では多くの項目で度数が０であるセルが多数含まれた。そこで、以下にはサンプル数が比較的多い精神障害者（n=560）と発達障害者（n=532）[12]に関する結果を記述する。

（２）現職の求人種類についての分析結果

ア　支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識

本章第３節３（８）「支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識」について、現職に就いたときの求人種類による比較を行った（表３－18)。

その結果、発達障害者において有意差が確認された（χ^2=20.15, df=3, p<.01, V=0.34)。現職に就いたときの求人が障害者求人である場合に手帳の申請を「希望していた」と回答した割合が高く、「不要と感じていた」と回答した割合が低かった。一般求人の場合にはその逆の傾向が見られた。

表３－18　現職に就いたときの求人種類別に見た手帳申請に対する意識（有意差が確認された項目）

発達障害			現職の求人 障害者求人 (n=83)	現職の求人 一般求人 (n=94)	χ^2	df	p	V
手帳の申請に対する意識	希望していた	%	30.1%	13.8%	20.15	3	0.000	0.34
		調整済み残差	2.63	-2.63				
	ためらいがあった	%	30.1%	26.6%				
		調整済み残差	0.52	-0.52				
	不要と感じていた	%	7.2%	33.0%				
		調整済み残差	-4.20	4.20				
	検討していなかった	%	32.5%	26.6%				
		調整済み残差	0.86	-0.86				

$p < .05$

[11] この基準に基づくと、分析項目のうち「本章第３節３（６）診断を受けた時期」、「本章第３節３（８）支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識」、「本章第３節３(12) 支援期間」、そして「本章第３節３(14) 手帳の交付状況　ア　手帳の交付状況」についてはいずれの回答項目においても群間に顕著な傾向の偏りは見られなかった。

[12] 発達センターへの調査においては精神障害の有無を問わなかったため回答に重複障害者が含まれる可能性があったことからクロス集計の対象からは除いている。

イ　現在の職場において受けている配慮

本章第３節３(10)「就労状況」のウ「職場での配慮の状況」について、現職に就いたときの求人種類による比較を行った（表３－19)。

その結果、精神障害者（χ^2=76.19, df=3, p<.01, V=0.61）及び発達障害者（χ^2=73.19, df=3, p<.01, V=0.64）において有意差が確認された。両障害種別において傾向は概ね一貫しており、障害者求人である場合に「障害を開示しており、本人が希望する配慮を受けている」と回答した割合が高く、「障害をクローズにしており本人の障害状況等を踏まえた個別の配慮を受けていないが、他の社員も含めた中で必要な配慮は受けられている」、「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」と回答した割合が低かった。発達障害者においては、これらに加えて「障害をオープンにしているが、本人が希望する配慮は受けられていない」と回答した割合も低かった。

一般求人の場合にはその逆の傾向が見られた。

表３－19　現職に就いたときの求人種類別に見た職場において受けている配慮

精神障害			現職の求人 障害者求人 (n=82)	現職の求人 一般求人 (n=125)	χ^2	df	p	V
職場において受けている配慮	オープン・配慮あり	%	93.9%	32.8%	76.19	3	0.000	0.61
		調整済み残差	8.68	-8.68				
	オープン・配慮なし	%	2.4%	8.8%				
		調整済み残差	-1.85	1.85				
	クローズ・配慮あり	%	0.0%	14.4%				
		調整済み残差	-3.60	3.60				
	クローズ・配慮なし	%	3.7%	44.0%				
		調整済み残差	-6.32	6.32				

$p < .05$

発達障害			現職の求人 障害者求人 (n=82)	現職の求人 一般求人 (n=95)	χ^2	df	p	V
職場において受けている配慮	オープン・配慮あり	%	98.8%	37.9%	73.19	3	0.000	0.64
		調整済み残差	8.53	-8.53			*	
	オープン・配慮なし	%	1.2%	8.4%				
		調整済み残差	-2.17	2.17				
	クローズ・配慮あり	%	0.0%	8.4%				
		調整済み残差	-2.69	2.69				
	クローズ・配慮なし	%	0.0%	45.3%				
		調整済み残差	-7.00	7.00				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定

$p < .05$

ウ　就労支援上の課題

本章第３節３(13)「就労支援上の課題」（複数選択）の各内容について、現職に就いたときの求人種類による比較を行った（表３－20)。

その結果、発達障害者において有意差が確認された。「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」においては、障害者求人である場合に主たる課題であると回答した割合が高く、一般求人である場合にはこの回答割合は低かった（χ^2=17.26, df=1, p<.01, ϕ=0.31)。

反対に、「障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない」においては、一般求人である場合に主たる課題であると回答した割合が高く、障害者求人である場合にはこの回答割合は低かった（χ^2=23.29, df=1, p<.01, ϕ=0.36)。

表３－20　現職に就いたときの求人種類別に見た就労支援上の課題（有意差が確認された項目）

発達障害			現職の求人 障害者求人 (n=80)	現職の求人 一般求人 (n=98)	χ^2	df	p	ϕ
メンタル面でのきめ細かなサポートが必要	主たる課題ではない	%	50.0%	79.6%	17.26	1	0.000	0.31
		調整済み残差	-4.15	4.15				
	主たる課題である	%	50.0%	20.4%				
		調整済み残差	4.15	-4.15				
障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない	主たる課題ではない	%	96.3%	67.3%	23.29	1	0.000	0.36
		調整済み残差	4.83	-4.83				
	主たる課題である	%	3.8%	32.7%				
		調整済み残差	-4.83	4.83				

$p < .05$

エ　手帳の交付状況

本章第３節３(14) ア「手帳の交付状況」について、現職に就いたときの求人種類による比較を行った（表３－21)。

その結果、精神障害者（χ^2=75.80, df=2, p<.01, V=0.58）及び発達障害者（χ^2=61.00, df=2, p<.01, V=0.58）の両障害種別において有意差が確認された。両障害種別で傾向は一貫しており、障害者求人である場合に手帳が「交付された」と回答した割合が高く、「申請しなかった」と回答した割合が低かった。一般求人である場合には、その逆の傾向が見られた。

表３－21　現職に就いたときの求人種類別に見た手帳の交付状況

精神障害			現職の求人 障害者求人 (n=88)	現職の求人 一般求人 (n=137)	χ^2	df	p	V
手帳の交付状況	交付された	%	89.8%	30.7%	75.80	2	0.000	0.58
		調整済み残差	8.68	-8.68			*	
	交付されなかった	%	1.1%	2.2%				
		調整済み残差	-0.58	0.58				
	申請しなかった	%	9.1%	67.2%				
		調整済み残差	-8.55	8.55				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

発達障害			現職の求人 障害者求人 (n=85)	現職の求人 一般求人 (n=99)	χ^2	df	p	V
手帳の交付状況	交付された	%	95.3%	41.4%	61.00	2	0.000	0.58
		調整済み残差	7.71	-7.71			*	
	交付されなかった	%	1.2%	1.0%				
		調整済み残差	0.11	-0.11				
	申請しなかった	%	3.5%	57.6%				
		調整済み残差	-7.80	7.80				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

オ　手帳の交付時期

本章第３節３(14)ウ「手帳の交付時期」について、現職に就いたときの求人種類による比較を行った（表３－22)。

その結果、発達障害者において有意差が確認された（χ^2=24.41, df=4, p<.01, V=0.45)。障害者求人である場合に手帳が交付された時期が「申請中」と回答した割合が低く、「３か月～半年以内」と回答した割合が高かった。一般求人である場合には、その逆の傾向が見られた。

表３－22　現職に就いたときの求人種類別に見た手帳の交付時期（有意差が確認された項目）

発達障害			現職の求人 障害者求人 (n=81)	現職の求人 一般求人 (n=41)	χ^2	df	p	V
手帳が交付された時期	申請中	%	3.7%	34.1%	24.41	4	0.000	0.45
		調整済み残差	−4.59	4.59				
	３か月以内	%	14.8%	12.2%				
		調整済み残差	0.39	−0.39				
	３か月～半年以内	%	38.3%	14.6%				
		調整済み残差	2.68	−2.68				
	半年～１年以内	%	25.9%	29.3%				
		調整済み残差	−0.39	0.39				
	１年以上	%	17.3%	9.8%				
		調整済み残差	1.11	−1.11				

$p < .05$

（３）職場での配慮の状況についての分析結果

ア　現職の求人内容

本章第３節３(10)ア「現在の仕事に就いたときの求人の種類」について、職場での配慮状況による比較を行った（表３－23）。

その結果、精神障害者（χ^2=56.62，df=1，p<.01，ϕ=0.57）及び発達障害者（χ^2=60.29，df=1，p<.01，ϕ=0.61）の両障害種別において有意差が確認された。両障害種別で傾向は一貫しており、「開示・配慮あり」である場合に「障害者求人」であると回答した割合が高く、「一般求人」であると回答した割合が低かった。配慮状況が「非開示・配慮なし」の場合には、逆の傾向が見られた。

表３－23　職場の配慮状況別に見た現職の求人内容

精神障害			配慮の有無 開示・配慮あり (n=118)	非開示・配慮なし (n=58)	χ^2	df	p	φ
現職の求人の種類	障害者求人	%	65.3%	5.2%	56.62	1	0.000	0.57
		調整済み残差	7.52	-7.52				
	一般求人	%	34.7%	94.8%				
		調整済み残差	-7.52	7.52				

$p < .05$

発達障害			配慮の有無 開示・配慮あり (n=117)	非開示・配慮なし (n=43)	χ^2	df	p	φ
現職の求人の種類	障害者求人	%	69.2%	0.0%	60.29	1	0.000	0.61
		調整済み残差	7.76	-7.76				
	一般求人	%	30.8%	100.0%				
		調整済み残差	-7.76	7.76				

$p < .05$

イ　就労支援上の課題

本章第３節３(13)「就労支援上の課題」（複数選択）の各内容について、職場での配慮状況による比較を行った（表３－24)。

その結果、「障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない」については、精神障害者（χ^2=23.74, df=1, p<.01, ϕ=0.37）及び発達障害者（χ^2=53.73, df=1, p<.01, ϕ=0.59）の両障害種別において有意差が確認された。両障害種別で傾向は一貫しており、「開示・配慮あり」の場合に「主たる課題である」と回答した割合が低く、逆に「非開示・配慮なし」の場合には「主たる課題である」と回答した割合が高かった。

「職場定着支援を実施することができない」については、精神障害者（χ^2=21.62, df=1, p<.01, ϕ=0.36）において有意差が確認された。「開示・配慮あり」の場合に「主たる課題である」と回答した割合が低く、逆に「非開示・配慮なし」の場合には「主たる課題である」と回答した割合が高かった。

「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」については、発達障害者（χ^2=17.74, df=1, p<.01, ϕ=0.34）において有意差が確認された。「開示・配慮あり」の場合に「主たる課題である」と回答した割合が高く、逆に「非開示・配慮なし」の場合には「主たる課題である」と回答した割合が低かった。

表３－24　職場の配慮状況別に見た就労支援上の課題（有意差が確認された項目）

精神障害			配慮の有無 開示・配慮あり (n=112)	配慮の有無 非開示・配慮なし (n=57)	χ^2	df	p	φ
障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない	主たる課題ではない	%	91.1%	59.6%	23.74	1	0.000	0.37
		調整済み残差	4.87	-4.87				
	主たる課題である	%	8.9%	40.4%				
		調整済み残差	-4.87	4.87				
職場定着支援を実施することができない	主たる課題ではない	%	99.1%	78.9%	21.62	1	0.000	0.36
		調整済み残差	4.65	-4.65				
	主たる課題である	%	0.9%	21.1%				
		調整済み残差	-4.65	4.65				

$p < .05$

発達障害			配慮の有無 開示・配慮あり (n=111)	配慮の有無 非開示・配慮なし (n=45)	χ^2	df	p	φ
メンタル面でのきめ細かなサポートが必要	主たる課題ではない	%	55.9%	91.1%	17.74	1	0.000	0.34
		調整済み残差	-4.21	4.21				
	主たる課題である	%	44.1%	8.9%				
		調整済み残差	4.21	-4.21				
障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない	主たる課題ではない	%	95.5%	44.4%	53.73	1	0.000	0.59
		調整済み残差	7.33	-7.33				
	主たる課題である	%	4.5%	55.6%				
		調整済み残差	-7.33	7.33				

$p < .05$

ウ　手帳の交付状況

本章第３節３(14) ア「手帳の交付状況」について、職場での配慮状況による比較を行った（表３－25)。

その結果、精神障害者（χ^2=43.13, df=2, p<.01, V=0.49）及び発達障害者（χ^2=40.87, df=2, p<.01, V=0.50）の両障害種別において有意差が確認された。

両障害種別で傾向は一貫しており、配慮状況が「開示・配慮あり」である場合に手帳が「交付された」と回答した割合が高く、「申請しなかった」と回答した割合が低かった。一方、「非開示・配慮なし」である場合には、その逆の傾向が見られた。

表３－25　職場の配慮状況別に見た手帳の交付状況

精神障害			配慮の有無 開示・配慮あり (n=119)	非開示・配慮なし (n=59)	χ^2	df	p	V
手帳の交付状況	交付された	%	72.3%	20.3%	43.13	2	0.000	0.49
		調整済み残差	6.56	-6.56			*	
	交付されなかった	%	1.7%	3.4%				
		調整済み残差	-0.72	0.72				
	申請しなかった	%	26.1%	76.3%				
		調整済み残差	-6.38	6.38				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

発達障害			配慮の有無 開示・配慮あり (n=118)	非開示・配慮なし (n=44)	χ^2	df	p	V
手帳の交付状況	交付された	%	82.2%	29.5%	40.87	2	0.000	0.50
		調整済み残差	6.39	-6.39			*	
	交付されなかった	%	0.8%	2.3%				
		調整済み残差	-0.73	0.73				
	申請しなかった	%	16.9%	68.2%				
		調整済み残差	-6.28	6.28				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

エ　手帳の交付時期

本章第３節３(14)ウ「手帳の交付時期」について、職場での配慮状況による比較を行った（表３－26)。

その結果、精神障害者において有意差が確認された（χ^2=13.15, df=4, p<.05, V=0.37)。

手帳が交付された時期が「申請中」と回答した割合は、職場での配慮状況が「開示・配慮あり」である場合に低く、「非開示・配慮なし」である場合に高かった。

表３－26　職場の配慮状況別に見た手帳の交付時期（有意差が確認された項目）

精神障害			配慮の有無 開示・配慮あり (n=85)	配慮の有無 非開示・配慮なし (n=12)	χ^2	df	p	V
手帳が交付された時期	申請中	%	2.4%	25.0%	13.15	4	0.026	0.37
		調整済み残差	-3.32	3.32			*	
	３か月以内	%	18.8%	25.0%				
		調整済み残差	-0.50	0.50				
	３か月～半年以内	%	29.4%	16.7%				
		調整済み残差	0.92	-0.92				
	半年～１年以内	%	20.0%	25.0%				
		調整済み残差	-0.40	0.40				
	１年以上	%	29.4%	8.3%				
		調整済み残差	1.54	-1.54				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

オ　手帳の申請に至った経緯（きっかけ）

本章第３節３(14)エ「手帳の申請に至った経緯（きっかけ）」（複数選択）の各内容について、職場での配慮状況による比較を行った（表３－27）。

その結果、精神障害者における「家族から促されたため」について有意差が確認された（χ^2=11.96, df=1, p<.01, ϕ=0.34）。

「家族から促されたため」が「あてはまる」と回答した割合は、職場での配慮状況が「開示・配慮あり」である場合に低く、「非開示・配慮なし」である場合に高かった。

表３－27　職場の配慮状況別に見た手帳の申請に至った経緯（有意差が確認された項目）

精神障害			配慮の有無 開示・配慮あり (n=88)	配慮の有無 非開示・配慮なし (n=14)	χ^2	df	p	ϕ
家族から促されたため	あてはまらない	%	96.6%	71.4%	11.96	1	0.006	0.34
		調整済み残差	3.46	-3.46			*	
	あてはまる	%	3.4%	28.6%				
		調整済み残差	-3.46	3.46				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

（4）希望する求人の種類についての分析結果

ア　支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識

本章第３節３（８）「支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識」について、希望する求人種類による比較を行った（表３－28)。

その結果、発達障害者において有意差が確認された（χ^2=41.17, df=6, p<.01, V=0.32)。

一般求人である場合に手帳の申請を「希望していた」と回答した割合が低く、「不要と感じていた」と回答した割合が高かった。障害者求人の場合にはその逆の傾向が見られ、さらに「検討していなかった」と回答した割合も低かった。

表３－28　希望する求人種類別に見た手帳申請に対する意識（有意差が確認された項目）

発達障害			希望する求人 一般求人 (n=53)	障害者求人 (n=94)	どちらでも (n=50)	χ^2	df	p	V
手帳の申請に対する意識	希望していた	%	5.7%	44.7%	20.0%	41.17	6	0.000	0.32
		調整済み残差	-4.22	5.01	-1.44				
	ためらいがあった	%	20.8%	24.5%	34.0%				
		調整済み残差	-1.00	-0.43	1.52				
	不要と感じていた	%	41.5%	11.7%	14.0%				
		調整済み残差	4.49	-2.87	-1.28				
	検討していなかった	%	32.1%	19.1%	32.0%				
		調整済み残差	1.20	-2.06	1.14				

$p < .05$

イ　求職活動における障害の開示状況

本章第３節３(11)ウ「求職活動における障害の開示状況」について、希望する求人種類による比較を行った（表３－29)。

その結果、発達障害者において有意差が確認された（χ^2=180.29, df=6, p<.01, V=0.69)。

一般求人である場合に障害を「開示する」と回答した割合が低く、「開示しない」と回答した割合が高かった。

障害者求人である場合にはその逆の傾向が見られ、さらに「求人による」及び「どちらでもよい」と回答した割合も低かった。また、希望する求人が「どちらでもよい」の場合には、「開示する」及び「開示しない」と回答した割合が低く、「求人による」及び「どちらでもよい」と回答した割合が高かった。

表３－29　希望する求人種類別に見た求職活動における障害の開示状況（有意差が確認された項目）

発達障害			希望する求人 一般求人 (n=45)	障害者求人 (n=96)	どちらでも (n=48)	χ^2	df	p	V
求職活動における障害の開示状況	開示する	%	15.6%	99.0%	45.8%	180.29	6	0.000	0.69
		調整済み残差	-8.10	9.81	-3.34				
	開示しない	%	68.9%	0.0%	2.1%				
		調整済み残差	10.65	-6.31	-3.18				
	求人による	%	13.3%	0.0%	31.3%				
		調整済み残差	0.54	-4.94	5.14				
	どちらでもよい	%	2.2%	1.0%	20.8%				
		調整済み残差	-1.30	-3.04	4.76				

$p < .05$

ウ　就労支援上の課題

本章第３節３(13)「就労支援上の課題」（複数選択）の各内容について、希望する求人種類による比較を行った（表３－30）。

その結果、発達障害者における「障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない」について有意差が確認された（χ^2=18.24, df=2, p<.01, V=0.30）。

「障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない」が「主たる課題である」と回答した割合は、一般求人である場合に高く、障害者求人である場合に低かった。

表３－30　希望する求人種類別に見た就労支援上の課題（有意差が確認された項目）

発達障害			希望する求人 一般求人 (n=54)	障害者求人 (n=98)	どちらでも (n=49)	χ^2	df	p	V
障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない	主たる課題ではない	%	77.8%	95.9%	98.0%	18.24	2	0.000 *	0.30
		調整済み残差	-4.25	2.17	1.86				
	主たる課題である	%	22.2%	4.1%	2.0%				
		調整済み残差	4.25	-2.17	-1.86				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定

$p < .05$

エ　手帳の交付状況

本章第３節３(14) ア「手帳の交付状況」について、希望する求人内容による比較を行った（表３－31）。

その結果、精神障害者（χ^2=142.02, df=4, p<.01, V=0.52）及び発達障害者（χ^2=104.96, df=4, p<.01, V=0.51）の両障害種別において有意差が確認された。

両障害種別で傾向は概ね一貫しており、一般求人である場合に手帳を「申請しなかった」と回答した割合が高く、「交付された」と回答した割合が低かった。一方、障害者求人である場合には、その逆の傾向が見られた。

また、「どちらでもよい」である場合には「申請しなかった」と回答した割合が低く、精神障害者においては「交付された」と回答した割合が高かった。

表３－31　希望する求人種類別に見た手帳の交付状況

精神障害			希望する求人 一般求人 (n=103)	障害者求人 (n=92)	どちらでも (n=69)	χ^2	df	p	V
手帳の交付状況	交付された	%	21.4%	98.9%	79.7%	142.02	4	0.000	0.52
		調整済み残差	-11.42	8.71	3.23			*	
	交付されなかった	%	1.0%	0.0%	2.9%				
		調整済み残差	-0.20	-1.27	1.61				
	申請しなかった	%	77.7%	1.1%	17.4%				
		調整済み残差	11.55	-8.49	-3.61				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

発達障害			希望する求人 一般求人 (n=54)	障害者求人 (n=99)	どちらでも (n=50)	χ^2	df	p	V
手帳の交付状況	交付された	%	13.0%	90.9%	78.0%	104.96	4	0.000	0.51
		調整済み残差	-9.86	7.07	1.91			*	
	交付されなかった	%	0.0%	1.0%	2.0%				
		調整済み残差	-0.86	0.04	0.84				
	申請しなかった	%	87.0%	8.1%	20.0%				
		調整済み残差	10.11	-7.13	-2.10				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

（５）求職活動における障害の開示状況についての分析結果

ア　支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識

本章第３節３（８）「支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識」について、求職活動における障害の開示状況による比較を行った（表３－32）。

その結果、精神障害者（χ^2=28.79, df=3, p<.01, V=0.39）及び発達障害者（χ^2=22.78, df=3, p<.01, V=0.38）の両障害種別において有意差が確認された。

両障害種別で傾向は一貫しており、障害を「開示する」場合には手帳の申請を「希望していた」と回答した割合が高く、「不要と感じていた」と回答した割合が低かった。一方、「開示しない」場合にはその逆の傾向が見られた。

表３－32　求職活動における障害の開示状況別に見た手帳申請に対する意識

精神障害			障害の開示状況 開示する (n=124)	開示しない (n=67)	χ^2	df	p	V
手帳の申請に対する意識	希望していた	%	27.4%	1.5%	28.79	3	0.000	0.39
		調整済み残差	4.42	-4.42				
	ためらいがあった	%	27.4%	19.4%				
		調整済み残差	1.23	-1.23				
	不要と感じていた	%	19.4%	46.3%				
		調整済み残差	-3.92	3.92				
	検討していなかった	%	25.8%	32.8%				
		調整済み残差	-1.03	1.03				

$p < .05$

発達障害			障害の開示状況 開示する (n=123)	開示しない (n=31)	χ^2	df	p	V
手帳の申請に対する意識	希望していた	%	39.8%	6.5%	22.78	3	0.000	0.38
		調整済み残差	3.53	-3.53				
	ためらいがあった	%	26.0%	16.1%				
		調整済み残差	1.15	-1.15				
	不要と感じていた	%	15.4%	48.4%				
		調整済み残差	-3.95	3.95				
	検討していなかった	%	18.7%	29.0%				
		調整済み残差	-1.27	1.27				

$p < .05$

イ　希望する求人の種類

本章第３節３(11)ア「希望する求人の種類」について、求職活動における障害の開示状況による比較を行った（表３－33）。

その結果、精神障害者（χ^2=110.05，df=2，p<.01，V=0.76）及び発達障害者（χ^2=115.11，df=2，p<.01，V=0.86）の両障害種別において有意差が確認された。

両障害種別で傾向は一貫しており、「開示する」場合には「一般求人」と回答した割合が低く、「障害者求人」及び「どちらでもよい」と回答した割合が高かった。一方、「開示しない」場合にはその逆の傾向が見られた。

表３－33　求職活動における障害の開示状況別に見た希望する求人の種類

精神障害			障害の開示状況 開示する (n=128)	開示しない (n=65)	χ^2	df	p	V
希望する求人の種類	一般求人	%	15.6%	93.8%	110.05	2	0.000	0.76
		調整済み残差	-10.41	10.41				
	障害者求人	%	64.1%	0.0%				
		調整済み残差	8.51	-8.51				
	どちらでもよい	%	20.3%	6.2%				
		調整済み残差	2.57	-2.57				

$p < .05$

発達障害			障害の開示状況 開示する (n=124)	開示しない (n=32)	χ^2	df	p	V
希望する求人の種類	一般求人	%	5.6%	96.9%	115.11	2	0.000	0.86
		調整済み残差	-10.72	10.72				
	障害者求人	%	76.6%	0.0%				
		調整済み残差	7.92	-7.92				
	どちらでもよい	%	17.7%	3.1%				
		調整済み残差	2.08	-2.08				

$p < .05$

ウ　就労支援上の課題

本章第３節３(13)「就労支援上の課題」（複数選択）の各内容について、求職活動における障害の開示状況による比較を行った（表３－34)。

その結果、「障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない」について、精神障害者（χ^2=25.56, df=1, p<.01, ϕ=0.36）及び発達障害者（χ^2=27.35, df=1, p<.01, ϕ=0.41）の両障害種別において有意差が確認された。

両障害種別で傾向は一貫しており、「障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない」が「主たる課題である」と回答した割合は、「開示する」場合には低く、「開示しない」場合には高かった。

表３－34　求職活動における障害の開示状況別に見た就労支援上の課題（有意差が確認された項目）

精神障害			障害の開示状況 開示する (n=129)	開示しない (n=67)	χ^2	df	p	φ
障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない	主たる課題ではない	%	97.7%	74.6%	25.56	1	0.000	0.36
		調整済み残差	5.06	-5.06				
	主たる課題である	%	2.3%	25.4%				
		調整済み残差	-5.06	5.06				

$p < .05$

発達障害			障害の開示状況 開示する (n=127)	開示しない (n=32)	χ^2	df	p	φ
障害をオープンにしておらず、周囲からの配慮が得られない	主たる課題ではない	%	95.3%	62.5%	27.35	1	0.000	0.41
		調整済み残差	5.23	-5.23			*	
	主たる課題である	%	4.7%	37.5%				
		調整済み残差	-5.23	5.23				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

エ　手帳の交付状況

本章第３節３(14)ア「手帳の交付状況」について、求職活動における障害の開示状況による比較を行った（表３－35)。

その結果、精神障害者（χ^2=113.24, df=2, p<.01, V=0.76）及び発達障害者（χ^2=90.63, df=2, p<.01, V=0.75）の両障害種別において有意差が確認された。

両障害種別で傾向は一貫しており、「開示する」場合に手帳が「交付された」と回答した割合が高く、「申請しなかった」と回答した割合が低かった。一方、「開示しない」場合にはその逆の傾向が見られた。

表３－35　求職活動における障害の開示状況別に見た手帳の交付状況

精神障害			障害の開示状況 開示する (n=131)	開示しない (n=67)	χ^2	df	p	V
手帳の交付状況	交付された	%	89.3%	13.4%	113.24	2	0.000	0.76
		調整済み残差	10.50	-10.50			*	
	交付されなかった	%	0.8%	0.0%				
		調整済み残差	0.72	-0.72				
	申請しなかった	%	9.9%	86.6%				
		調整済み残差	-10.64	10.64				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

表３－35　求職活動における障害の開示状況別に見た手帳の交付状況（続き）

発達障害			障害の開示状況 開示する (n=128)	開示しない (n=32)	χ^2	df	p	V
手帳の交付状況	交付された	%	87.5%	3.1%	90.63	2	0.000	0.75
		調整済み残差	9.37	-9.37			*	
	交付されなかった	%	0.8%	0.0%				
		調整済み残差	0.50	-0.50				
	申請しなかった	%	11.7%	96.9%				
		調整済み残差	-9.52	9.52				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

オ　手帳を申請していない理由

本章第３節３(15)「手帳の申請をしていない理由」（複数選択）の各内容について、求職活動における障害の開示状況による比較を行った（表３－36）。

その結果、発達障害者における「本人が必要性を感じていないため申請していない」について有意差が確認された（χ^2=8.07, df=1, p<.01, ϕ=0.42）。

「本人が必要性を感じていないため申請していない」が「あてはまる」と回答した割合は、「開示する」場合に低く、「開示しない」場合に高かった。

表３－36　求職活動における障害の開示状況別に見た手帳を申請していない理由（有意差が確認された項目）

発達障害			障害の開示状況 開示する (n=15)	開示しない (n=31)	χ^2	df	p	ϕ
本人が必要性を感じていないため申請していない	あてはまらない	%	73.3%	29.0%	8.07	1	0.004	0.42
		調整済み残差	2.84	-2.84			*	
	あてはまる	%	26.7%	71.0%				
		調整済み残差	-2.84	2.84				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

（６）就労支援上の課題についての分析結果

ア　現職の職種

本章第３節３(10)イ「現在の仕事の職種」について、就労支援上の課題別に比較を行った（表３－37）。

その結果、精神障害者における「自分の障害について受容ができない」という課題について有意差が確認された（χ^2=21.24, df=10, p<.05, V=0.31）。

「自分の障害について受容ができない」が「（主たる）課題である」場合に、「輸送・機械運転」及び「建設・採掘」と回答した割合が高かった。一方、「課題でない」場合にはその逆の傾向が見られた。

表３－37　就労支援上の課題（「自分の障害について受容できない」）別に見た現職の職種

精神障害			障害の受容ができない 課題でない (n=183)	課題である (n=33)	χ^2	df	p	V
現職の職種	管理	n	1.1%	0.0%	21.24	10	0.029	0.31
		調整済み残差	0.60	-0.60			*	
	専門・技術	n	13.7%	3.0%				
		調整済み残差	1.73	-1.73				
	事務	n	36.6%	33.3%				
		調整済み残差	0.36	-0.36				
	販売	n	2.7%	9.1%				
		調整済み残差	-1.78	1.78				
	サービス	n	16.9%	12.1%				
		調整済み残差	0.69	-0.69				
	保安	n	0.5%	3.0%				
		調整済み残差	-1.37	1.37				
	農林漁業	n	1.6%	0.0%				
		調整済み残差	0.74	-0.74				
	生産工程	n	12.0%	18.2%				
		調整済み残差	-0.97	0.97				
	輸送・機械運転	n	1.6%	9.1%				
		調整済み残差	-2.40	2.40				
	建設・採掘	n	0.0%	3.0%				
		調整済み残差	-2.36	2.36				
	運搬・清掃・包装等	n	13.1%	9.1%				
		調整済み残差	0.64	-0.64				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

イ　現在の職場において受けている配慮の状況

本章第３節３(10)ウ「職場での配慮の状況」について、就労支援上の課題別に比較を行った（表３－38)。

その結果、発達障害者における「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」という課題について有意差が確認された（χ^2=21.50, df=3, p<.01, V=0.35)。

「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」が「課題である」場合に、「障害を開示しており、本人が希望する配慮を受けている」と回答した割合が高く、「障害をオープンにしているが、本人が希望する配慮は受けられていない」、「障害をクローズにしており、配慮は受けられていない」と回答した割合が低かった。一方、「課題でない」場合にはその逆の傾向が見られた。

表３－38　就労支援上の課題（「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」）別に見た職場での配慮状況

発達障害			メンタル面でのサポートが必要 課題でない (n=123)	メンタル面でのサポートが必要 課題である (n=57)	χ^2	df	p	V
職場において受けている配慮	オープン・配慮あり	%	56.1%	86.0%	21.50	3	0.000	0.35
		調整済み残差	-3.92	3.92			*	
	オープン・配慮なし	%	7.3%	0.0%				
		調整済み残差	2.10	-2.10				
	クローズ・配慮あり	%	3.3%	7.0%				
		調整済み残差	-1.14	1.14				
	クローズ・配慮なし	%	33.3%	7.0%				
		調整済み残差	3.79	-3.79				

＊ Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定　　$p < .05$

ウ　手帳を申請していない理由

本章第３節３(15)「手帳の申請をしていない理由」（複数選択）の各内容について、就労支援上の課題別に比較を行った（表３－39）。

その結果、精神障害者（χ^2=32.28, df=1, p<.01, ϕ=0.39）及び発達障害者（χ^2=25.37, df=1, p<.01, ϕ=0.42）の両障害種別において、「自分の障害について受容ができない」と「本人の心理的抵抗等により申請していない」の間に有意差が確認された。

両障害種別で傾向は一貫しており、「本人の心理的抵抗等により申請していない」が「あてはまる」と回答した割合は、「自分の障害について受容ができない」が「課題である」場合に高く、「課題でない」場合には低かった。

表３－39　就労支援上の課題（「自分の障害について受容ができない」）別に見た手帳を申請していない理由（有意差が確認された項目）

精神障害			障害の受容ができない 課題でない (n=153)	課題である (n=63)	χ^2	df	p	φ
本人の心理的抵抗等により申請していない	あてはまらない	%	74.5%	33.3%	32.28	1	0.000	0.39
		調整済み残差	5.68	-5.68				
	あてはまる	%	25.5%	66.7%				
		調整済み残差	-5.68	5.68				

$p < .05$

発達障害			障害の受容ができない 課題でない (n=101)	課題である (n=45)	χ^2	df	p	φ
本人の心理的抵抗等により申請していない	あてはまらない	%	71.3%	26.7%	25.37	1	0.000	0.42
		調整済み残差	5.04	-5.04				
	あてはまる	%	28.7%	73.3%				
		調整済み残差	-5.04	5.04				

$p < .05$

３　量的分類（テキストマイニングによる分析）

（１）テキストマイニングによる分析の概要

ア　分析の対象

アンケート調査結果のうち、回答件数が多かった自由記述形式の設問については、テキストマイニングによる分析を行った。

テキストマイニングは、自然言語処理の手法を用いて、質的なテキストデータを単語や句に分割し、その出現頻度や語句同士の関係を解析する手法である。テキストマイニングのツールには KH Corder（Version 3. Beta. 03；樋口，2020）を用いた。

分析に使用したデータは、本章第３節２（４）「就労上の支援課題」、本章第３節２（６）エ「手帳の取得が特に必要と思われた理由」、「手帳の取得の支援にあたって工夫した点」（施設全体についての回答）、本章第３節３(13)イ「課題に対する支援」（支援事例についての回答）の各設問において、自由記述形式で回答を求めたテキストデータ[13]である。

イ　分析の対象に共通して行った処理

各自由記述回答に共通する処理として、形態素解析の段階で１語として抽出されることが望ましい語、辞書登録がなく有意味語として抽出されない語を強制抽出語として指定した。これらは主に障害や疾患に関連する用語又は職場に関連する用語であった（表３－40）。

表３－40　強制抽出語の例

障害・疾患に関連する用語	職場に関連する用語
強迫性障害	ダイバーシティ
双極性障害	テレワーク
統合失調症	トライアル
不安障害	パワハラ
リカバリー	マッチング
リワーク	

また、いわゆる表記ゆれについて、同意語・類語と判断できるような単語群は同じ１語として計上した（表３－41）。

[13] 自由記述回答については、報告書掲載に当たって内容に変更のない範囲で一部表現ぶりの修正等を行っている。

表３－41　表記ゆれの例

表記ゆれの例	統一後の用語
うつ、鬱	うつ
開示、オープン、OPEN	開示
就業・生活支援センター、障害者就業生活支援センター、ナカポツ	就業・生活支援センター
障害、障がい、障碍	障害
疾患、疾病	疾患
主治医、医師、Dr	主治医
ソーシャルスキルトレーニング、SST	ソーシャルスキルトレーニング
ハローワーク、HW	ハローワーク
非開示、開示せず、クローズ、クロウズ、CL	非開示
ロールプレイ、ロープレ	ロールプレイ

ウ　分析の方法

(ｱ) 共起ネットワークによる分析

記述の分析結果について、単語と単語の出現パターンの類似度（共起関係）を、Jaccard 係数を用いて算出し、その関係を共起ネットワーク図により視覚的に示した。

共起ネットワークにおいて、高い共起関係にあるほど濃い線で、出現数の多い語ほど大きい円で描画される。以下では、線で結ばれた共起関係のある単語同士を「まとまり」と表現している。単に単語がお互いに近くに布置されているというだけでは、それらの単語の間に強い共起関係があることを意味しない点に注意が必要である。

(ｲ) 対応分析

外部変数との関係については、対応分析を行った。対応分析では、単語と単語の位置関係、外部変数同士の位置関係を、χ^2距離を用いて測定、図示している（樋口，2019）。すなわち、原点から見て外部変数と同じ方向に布置される単語は、その外部変数に特徴的な単語であることを示す。

また、原点から離れた位置に布置されるほど、その外部変数により偏って出現する（特徴的な）単語であることを示し、原点付近にある単語ほど、外部変数によらず出現する（普遍的な）単語であることを示している。

ただし、語と外部変数はそれぞれ独立にχ^2距離を算出しているため、「単語と外部変数の距離の近さ（遠さ）」には意味がないことに注意する必要がある。

（2）就労上の支援課題として生じているもの

手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の利用があった場合に、就労上の支援課題がどの程度生じているか、12 の課題について回答を求め、ほかに就労上の支援課題として生じているものがあれば自由記述形式で具体的に回答を求めた（本章第３節２（４））。

ア　就労上の支援課題として生じているもの（頻出語）

就労上の支援課題について、どのような記述が多かったかを把握するため、頻出語を集計した（表３－42）。

精神障害者、発達障害者、重複障害者のいずれも「障害」が最も多く、精神障害者では、次いで「就労」、「多い」、「支援」、「手帳」が多かった。発達障害者では、次いで「多い」、「理解」、「支援」、「手帳」

が多かった。重複障害者では、次いで「多い」、「支援」、「理解」、「場合」が多かった。

表３－42　就労上の支援課題として生じているものの頻出語リスト（上位 30 語）

精神障害者		発達障害者		重複障害者	
抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
障害	100	障害	113	障害	96
就労	65	多い	57	多い	51
多い	62	理解	52	支援	44
支援	62	支援	51	理解	41
手帳	54	手帳	48	場合	34
本人	43	本人	43	本人	32
雇用	36	就労	41	精神	30
難しい	36	場合	35	難しい	30
企業	34	難しい	35	就労	29
求人	33	ケース	28	手帳	26
取得	32	企業	28	発達	25
場合	32	求人	27	企業	23
体調	31	発達	27	求人	21
理解	30	特性	26	特性	21
就職	27	雇用	24	雇用	20
応募	26	配慮	24	一般	19
ケース	23	取得	23	診断	18
主治医	23	自己	22	応募	16
配慮	23	診断	22	対応	16
一般	22	応募	21	配慮	15
必要	22	一般	20	必要	15
希望	21	必要	20	ケース	14
非開示	21	課題	19	機関	14
安定	19	希望	19	自己	14
相談	19	受ける	18	職場	14
働く	19	受容	18	就職	13
通院	18	対応	17	体調	13
自己	16	時間	16	課題	12
症状	16	自分	16	感じる	12
職場	15	就職	16	仕事	12
				受容	12

イ　精神障害者

精神障害者については、193 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－40)。

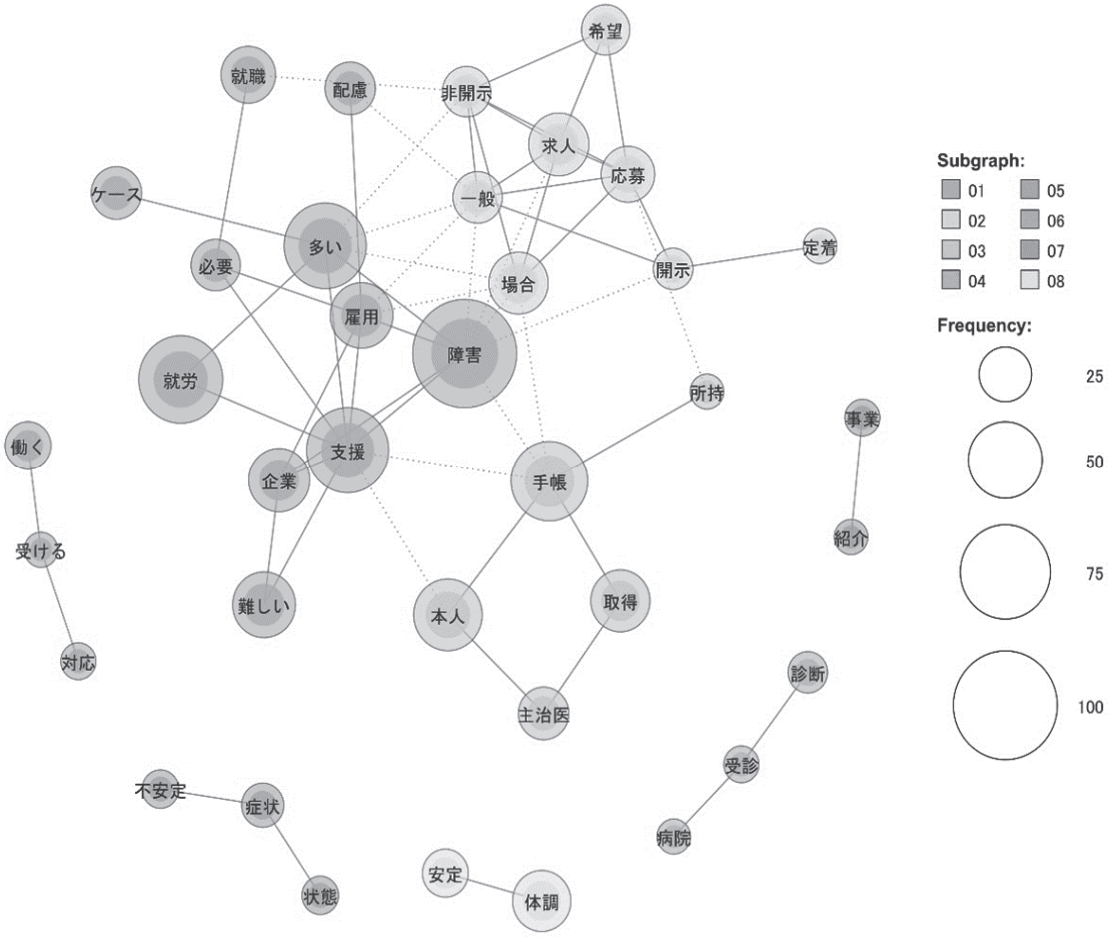


図３－40　就労上の支援課題（精神障害者）の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 周囲から支援や配慮を受けることに関する課題

共起ネットワークの左上に、「多い」、「支援」、「就労」、「障害」、「企業」、「ケース」、「雇用」、「就職」、「配慮」、「必要」、「難しい」というまとまりがある。

具体的には、「障害受容が薄いことや会社に病気や通院を知られたくないとの思いが強い方が多いため手帳や就労支援の有効性を伝えてもすんなり受け入れる方は少ない」、「障害者雇用でカウントされないので、一般の求人に応募することになる。よって就業・生活支援センターが就職と就労の支援をするメリットもなく、企業側に支援の必要性を理解してもらうことが難しい」、「一般だが診断があるという状態の方を雇用した場合、企業側が相談する先があまりない」など、周囲からの支援や配慮を受けることについて本人や企業の理解を得ることが難しいとの課題に関する記述が見られた。

(ｲ) 求人の種類に関する課題

共起ネットワークの右上に、「一般」、「応募」、「希望」、「求人」、「場合」、「非開示」、「開示」、「定着」というまとまりがある。

具体的には、「手帳がないと障害者専用求人に応募できない」、「障害者専用求人へ応募しても、法定雇用率との兼ね合いで選考が不利となる場合がある」、「障害者専用求人については、ほとんどが手帳所持者を希望している事業所となっているため、手帳を所持していない精神障害者については一般求人へ障害クローズで応募する傾向にある。採用になった場合も、長期的に安定して働けることが少なく、体調を悪化させるケースが多い」など、障害者専用求人に応募することや採用されることが難しく、一般求人や障害非開示で応募・採用されても定着が難しいとの課題に関する記述が見られた。

(ｳ) 手帳取得につながらないことに関する課題

共起ネットワークの中心付近に、「手帳」、「主治医」、「取得」、「本人」、「所持」というまとまりがある。

具体的には、「主治医等から手帳を取るほどではないと言われているが、本人の困り感がある場合の支援に苦慮している」、「手帳取得に対しての心理的なハードルがあり、取得に前向きになることが難しい」、「手帳未取得の背景に精神課題の未受容及び福祉に係る情報不足があり、その延長として障害福祉制度を活用出来ておらず、(中略) それにより就活に集中して取り組めないだけでなく、仮に採用に至っても働きながら生活をコントロールする事が出来ず早期離職してしまうなど定着度にも影響が出ている」など、主治医の考え方、本人の手帳への抵抗感や情報不足などにより手帳の取得や制度の活用につながらないとの課題に関する記述が見られた。

(ｴ) 病院の受診に関する課題

共起ネットワークの右下に、「受診」、「診断」、「病院」というまとまりがある。

具体的には、「病院への受診が継続的に行うことができない」、「病院受診や服薬が安定しない」など、継続的に病院の受診や服薬を行うことが難しいとの課題に関する記述が見られた。

ウ　発達障害者

発達障害者については、170 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－41）。

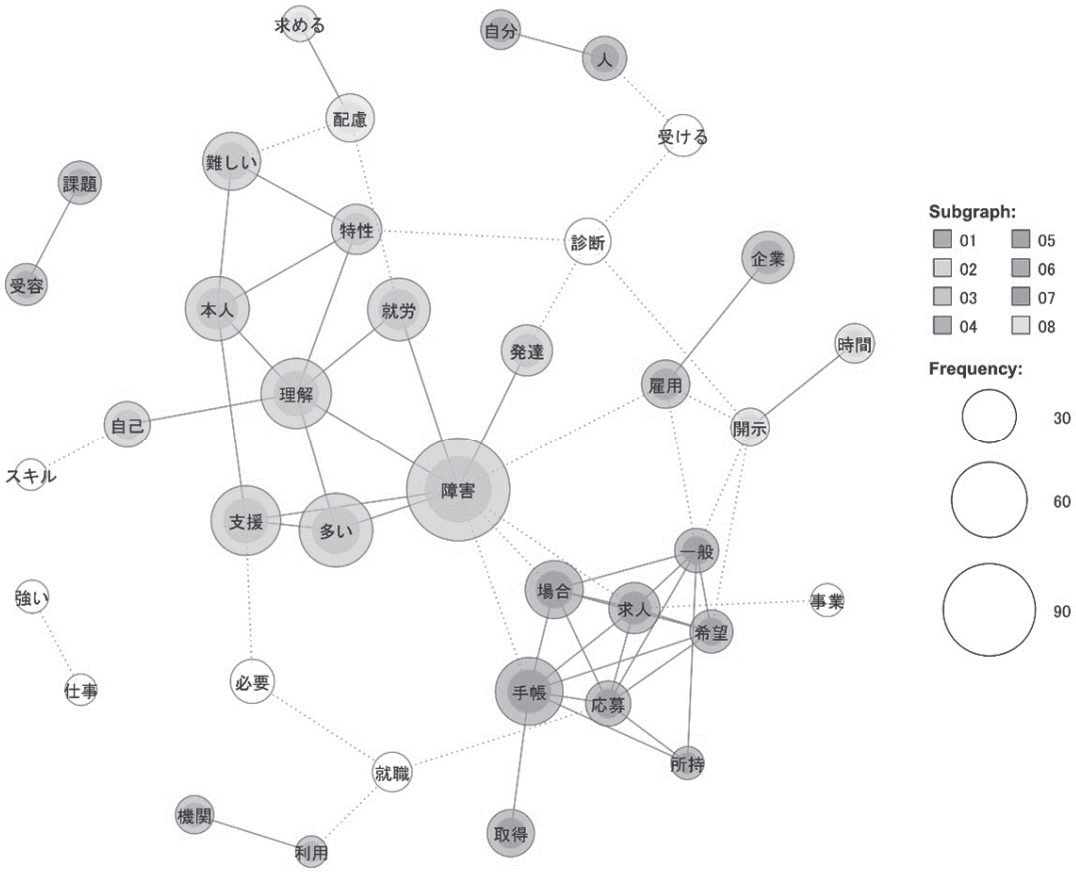


図３－41　就労上の支援課題（発達障害者）の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 周囲から支援や配慮を受けることに関する課題

共起ネットワークの左上に、「障害」、「多い」、「支援」、「就労」、「本人」、「難しい」、「理解」、「自己」、「特性」、「発達」というまとまりがある。

具体的には、「本人が障害の特性を理解していない場合があり、相談過程で信頼関係を築く必要があるが、個別支援を求めない方がいるため、なかなか信頼関係を築けない場合がある」、「障害受容不足、就労への課題に対しての対策方法が見いだせていない（合理的配慮の整理ができていない）」、「20 歳を超え、社会に出たときにうまくいかなくなってからサービス利用につながるケースが多く、健常者として生活してきたため、本人と家族共に障害理解、受容が難しい、就職に対する考え方（特性上合っていない職業でもがんばればできると思っている）が一般雇用と同じ考え方で障害者求人に対する理解が難しい」など、本人の障害受容に課題があることやそれに起因して周囲からの支援や配慮を受けることが難しいとの課題に関する記述が見られた。

(ｲ) 求人の種類に関する課題

共起ネットワークの右下に、「手帳」、「場合」、「一般」、「応募」、「希望」、「求人」、「取得」、「所持」というまとまりがある。

具体的には、「手帳がない場合、法定雇用率の算定対象とならず、障害者専用求人に応募できないことがある」、「手帳取得の希望がない場合、実質的に障害者専用求人は選択できないため、一般の求人しか選択肢がない」、「手帳を所持していないため、やむを得ずクローズ就労となる場合がある。クローズ就労となった際も自己理解が足りていない場合、早期離職となる場合が多い」など、障害者専用求人に応募することや採用されることが難しく、一般求人や障害非開示で応募・採用されても定着が難しいとの課題に関する記述が見られた。

(ｳ) 障害の受容に関する課題

共起ネットワークの左上に、「課題」、「受容」というまとまりがある。

具体的には、「まず受容することが必要であり、そこから就労支援が始まるのだが、すぐに企業とのマッチングができるわけではなく時間を要することが課題である」、「意思疎通のすれ違い、障害受容ができてない人になかなか就労課題が伝わらない」など、障害の受容が課題となることに関する記述が見られた。

(ｴ) 障害を開示しての就職に関する課題

共起ネットワークの右側に、「開示」、「時間」というまとまりがある。

具体的には、「障害を開示しての就職を希望する場合、障害者専用求人は手帳所持が前提となることがほとんどであるため、一般求人に応募する中での支援となり時間を要する場合が多い」など、障害を開示しての就職への支援に時間を要するとの課題に関する記述が見られた。

エ　重複障害者

重複障害者については、111 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－42)。

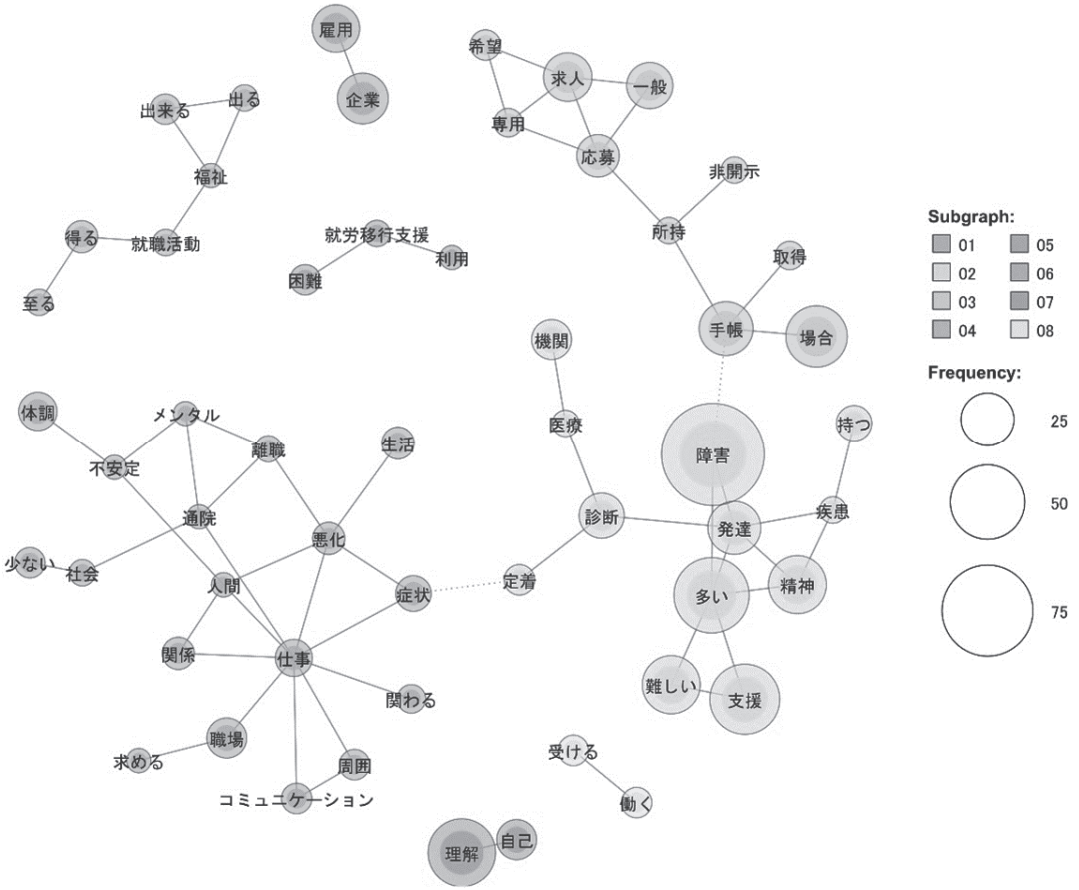


図３－42　就労上の支援課題（重複障害者）の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 障害の特性に起因する仕事や職場に関する課題

共起ネットワークの左下に、「仕事」、「症状」、「職場」、「生活」、「体調」、「悪化」、「関わる」、「関係」、「コミュニケーション」、「社会」、「周囲」、「少ない」、「通院」、「人間」、「不安定」、「メンタル」、「求める」、「離職」というまとまりがある。

具体的には、「特に発達障害に起因する精神疾患を持つ方については仕事の理解や業務スピードなどの課題により周囲からの指摘を受け、そのことで職場のコミュニケーションがうまくいかず、職場で相談する環境もなく精神的に追い込まれた状況で相談に来ることが多く見受けられるが支援が難しいと感じる」、「コミュニケーション面や状況理解などの難しさから周囲の誤解を招きやすく、人間関係での離職につながりやすい。どこから支援をしてよいか個別ケースごとに難しい」、「精神疾患の症状が強く出ているが、裏に発達障害があるであろうというタイプの方が多く、症状が軽くなっても解決できない課題があることも多い。発達障害の部分を理解できないまたは受容できない方も多く、精神の手帳をお持

ちの方＝課題は症状のみという理解からやりづらさを自分からくるものではなく環境や周りの人のせいにしてしまう傾向の方が多い」など、障害の特性に起因する仕事や職場での課題への支援が難しいとの課題に関する記述が見られた。

(ｲ) 精神障害と発達障害の特性に関する課題

共起ネットワークの右下に、「障害」、「多い」、「支援」、「精神」、「発達」、「難しい」、「機関」、「診断」、「持つ」、「医療」、「疾患」、「定着」というまとまりがある。

具体的には、「本人の困りごとの多くが発達障害に関することであるが、精神障害の診断が出ているために病気を治せば働けると思っている人が多い。また、精神障害からくる心身の不調が出たり治まったりと体調面が安定せず、結果的にフルタイムの就労をすることができず、就職活動も途中で主治医から止められたりと、いろいろと不安定な面が出てきてしまう」、「双極性障害の特性によるものなのか、ADHDの特性によるものなのか判断が難しく、対処も異なる場合があるため、対応に苦慮することがある」、「精神障害の診断だったが訓練の間に発達傾向が見られ精神障害は二次障害の疑いがあり、複雑になり自己受容からの訓練や就職選択が困難になる」など、精神障害と発達障害の両方の特性に対する支援が難しいとの課題に関する記述が見られた。

(ｳ) 求人の種類に関する課題

共起ネットワークの右上に、「一般」、「応募」、「求人」、「手帳」、「場合」、「希望」、「取得」、「所持」、「専用」、「非開示」というまとまりがある。

具体的には、「手帳を所持していないため、障害者雇用枠での応募ができない。一般就労を目指して活動をされるが、採用に至ることがほとんどない」、「就労となると、障害者雇用での応募ができず、一般オープンで就労してもあくまでも一般なので、必要な配慮や理解を求めることができない」、「障害求人に応募できないので、一般求人へ応募し就職を何とかしても定着しない」など、障害者専用求人に応募することや採用されることが難しく、一般求人や障害非開示で応募・採用されても定着が難しいとの課題に関する記述が見られた。

(ｴ) 福祉の支援を受けて就労を継続することに関する課題

共起ネットワークの左上に、「至る」、「得る」、「就職活動」、「出来る」、「出る」、「福祉」というまとまりがある。

具体的には、「心理検査を受けてある程度の特性を理解したとしても、体調管理の難しさや手帳を所持していないため福祉的支援を受けられず、特性も企業に伝えられないため、就活や継続就労が難しくなる」など、福祉の支援を受けられずに就労の継続が難しくなるとの課題に関する記述が見られた。

オ　障害種別の比較

障害種別の特徴を見るため、対応分析を行い、障害種別と就労上の支援課題の関係を視覚的に示した（図３－43）。

なお、これ以降に示す対応分析の結果図では、単語の位置は●、外部変数の位置は□や◇により図中に描画している。

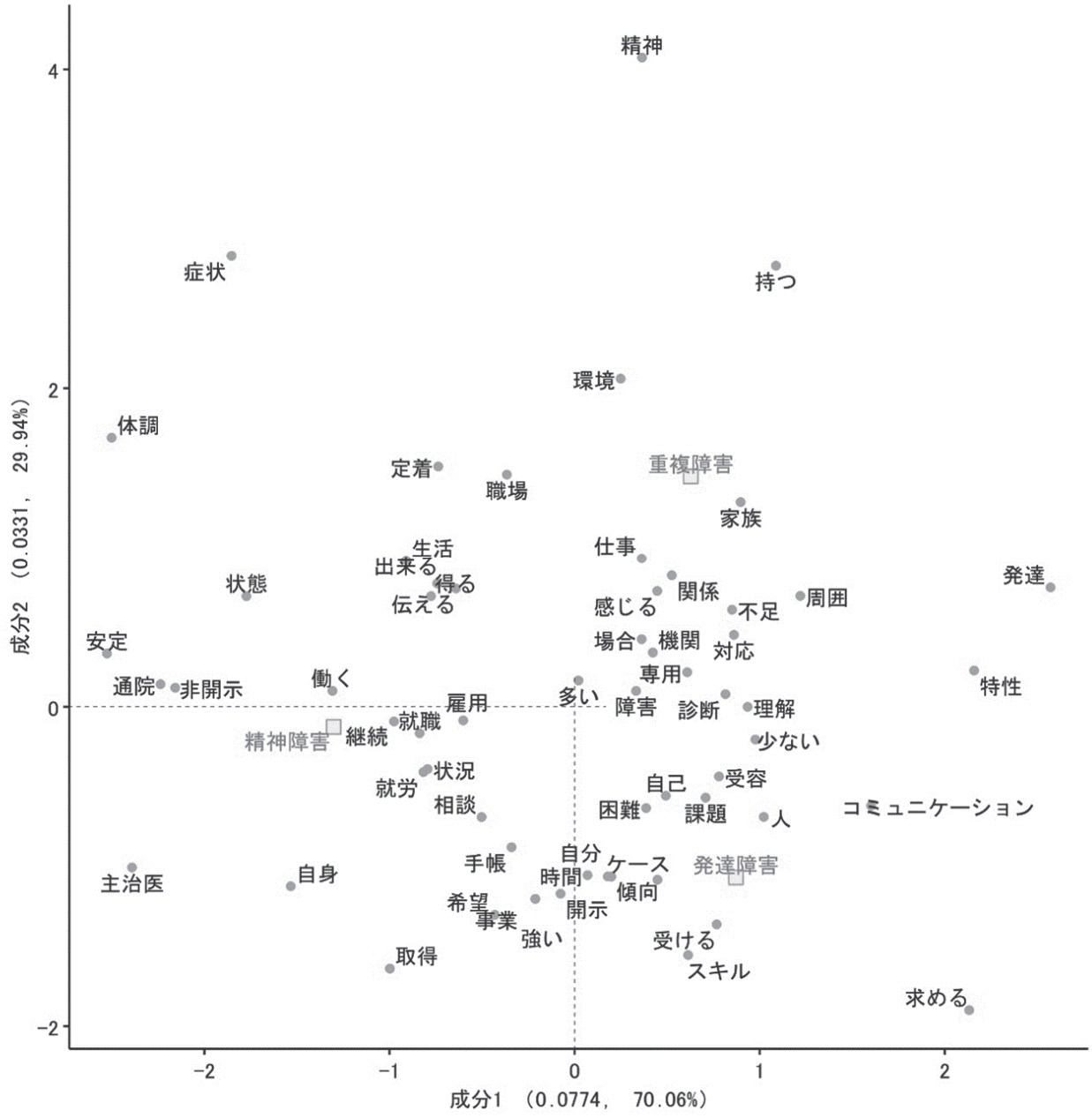


図３－43　就労上の支援課題の対応分析（精神障害、発達障害、重複障害）

精神障害者の就労上の支援課題に関する特徴的な単語としては、「安定」、「継続」、「主治医」、「状態」、「体調」、「通院」、「働く」、「非開示」といった単語が示された。

具体的には、「定期通院ができていなかったり、服薬拒否やころころと病院を変えてしまう傾向がある

方が多く、体調が安定しない。就労をしても体調を崩し、辞めなければいけなくなる」、「本人が体調管理が万全でない中で就労すると、手帳を所持していないため企業との調整役の就労支援機関の支援を受けられず、また周りの配慮を得られないため継続就労が難しくなる」、「非開示で就職し体調を崩した際、会社に相談できずどのように行動すればよいか悩み、更に体調を崩す悪循環が生じることがある」など、体調の安定や通院しながらの就労の継続、障害の非開示などが課題になっているとの記述が見られた。

発達障害者の就労上の支援課題に関する特徴的な単語としては、「受ける」、「課題」、「傾向」、「コミュニケーション」、「困難」、「自己」、「受容」、「スキル」、「人」、「求める」といった単語が示された。

具体的には、「障害受容不足、就労への課題に対しての対策方法が見いだせていない（合理的配慮の整理ができていない）」、「障害受容ができてない人になかなか就労課題が伝わらない」、「人によっては作業能力は高いが、対人スキルや社会性が不足している。本人にその自覚が乏しい」など、自己の就労に当たっての課題や障害の受容、コミュニケーションのスキルなどが課題になっているとの記述が見られた。

重複障害者の就労上の支援課題に関する特徴的な単語としては、「家族」、「環境」、「症状」、「職場」、「精神」、「定着」、「持つ」といった単語が示された。

具体的には、「本人、家族の障害特性に対する理解が乏しい」、「家族との関係性がうまくいきにくい傾向の人も多く、居場所を作りにくい」など、家族の障害に対する理解・協力を得ることや職場の環境などが課題になっているとの記述が見られた。

（3）手帳の取得が特に必要と思われた理由

手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の利用があった場合に、手帳の取得に関する支援の実施状況について、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」と回答した施設に対して、手帳の取得が特に必要と思われた理由について自由記述形式で回答を求めた（本章第３節２（６））。

ア　手帳の取得が特に必要と思われた理由（頻出語）

手帳の取得が特に必要と思われた理由について、どのような記述が多かったかを把握するため、頻出語を集計した（表３－43）。

精神障害者、発達障害者、重複障害者のいずれも「障害」が最も多く、精神障害者では、次いで「就労」、「配慮」、「雇用」、「求人」が多かった。発達障害者では、次いで「就労」、「雇用」、「配慮」、「手帳」が多かった。重複障害者では、次いで「就労」、「雇用」、「配慮」、「求人」が多かった。

表３－43　手帳の取得が特に必要と思われた理由の頻出語リスト（上位 30 語）

精神障害者		発達障害者		重複障害者	
抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
障害	181	障害	188	障害	108
就労	114	就労	124	就労	64
配慮	111	雇用	97	雇用	59
雇用	105	配慮	93	配慮	52
求人	82	手帳	67	求人	41
手帳	73	場合	66	理解	41
応募	70	求人	64	手帳	39
必要	68	応募	62	必要	38
場合	58	理解	62	応募	36
本人	56	必要	57	場合	35
理解	54	本人	57	本人	35
企業	52	思う	47	思う	27
思う	48	特性	44	企業	27
取得	40	一般	43	一般	23
一般	38	企業	43	得る	23
感じる	34	支援	41	可能	22
考える	32	得る	38	取得	20
可能	31	取得	37	考える	19
支援	31	感じる	35	特性	19
就職	31	考える	32	多い	18
得る	30	就職	32	安定	17
希望	29	職場	31	支援	17
多い	28	困難	30	職場	17
安定	26	希望	28	感じる	16
事業	25	可能	27	希望	16
特性	25	多い	25	就職	16
合理	24	働く	24	事業	15
職場	24	専用	22	専用	15
専用	24	事業	21	働く	15
体調	22	受ける	20	体調	14
判断	22	採用	20		
難しい	22	難しい	20		

イ　精神障害者

精神障害者については、298 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－44)。

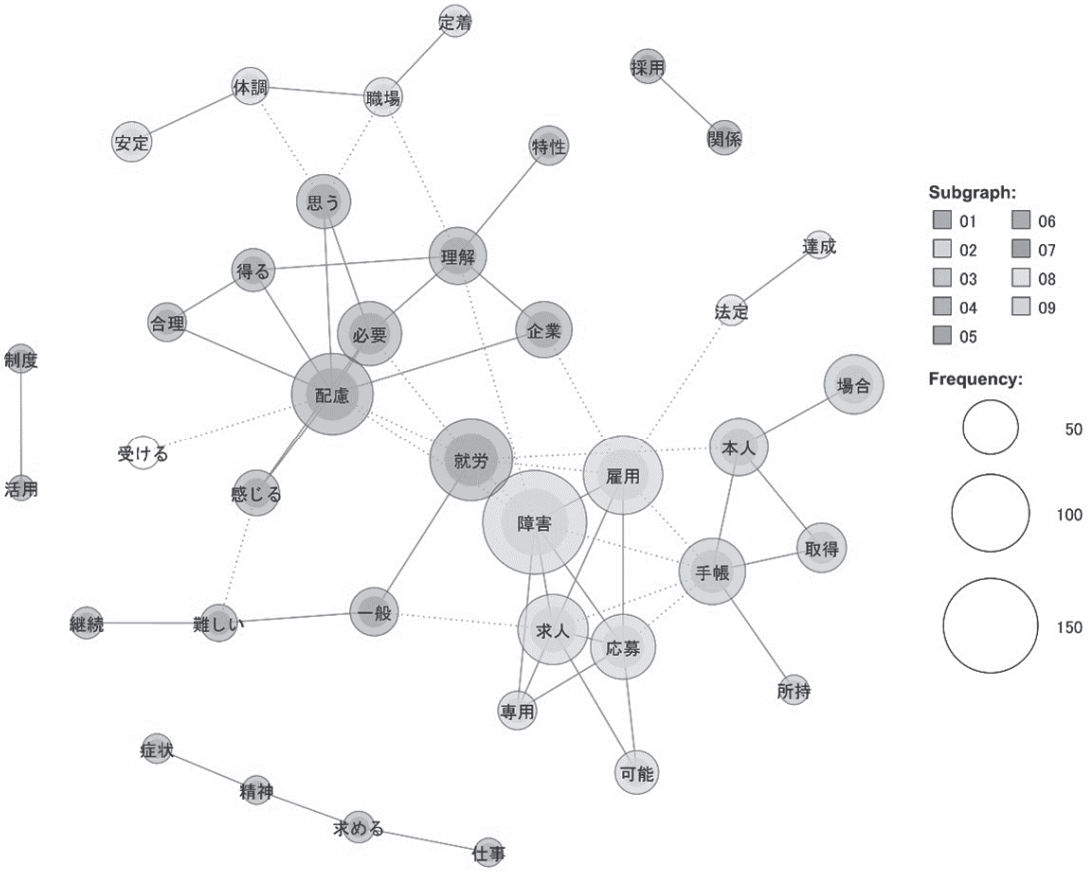


図３－44　手帳の取得が特に必要と思われた理由（精神障害者）の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 配慮を得て就労することに関する理由

共起ネットワークの左上に、「配慮」、「思う」、「企業」、「必要」、「理解」、「得る」、「感じる」、「合理」、「特性」というまとまりがある。

具体的には、「病状が不安定で長期的に通院、服薬等継続しているなど、就労していくうえで雇用する事業所も長期的に配慮が必要と思われる場合」、「本人だけでは安定就労に困難があり、企業からの配慮が一定程度必要と思われたため（指導方法・指示の工夫・出勤日数・相手先体制の整備など)」、「これまでの職歴や、職業評価でアセスメントした情報を踏まえると、業務遂行面や、職場でのコミュニケーションなどについて、会社の理解、配慮が必要と思われたため」など、本人の障害特性から配慮を得て就労することが必要と考えられるためとの理由に関する記述が見られた。

(ｲ) 障害者専用求人への応募に関する理由

共起ネットワークの中心付近に、「障害」、「雇用」、「応募」、「求人」、「専用」、「可能」というまとまり

がある。

具体的には、「障害特性や障害の程度から判断して一般求人への応募では就職が非常に困難であり、障害者雇用率を意識した事業所から出された障害者専用求人への応募が就職につながりやすいと思われたから」、「障害者専用求人への応募についても検討したほうがよいと思われる場合（本人が障害をオープンにしており、就労に当たり相当の配慮が必要と感じられる場合）」、「雇用率達成に向けた障害者専用求人への応募が可能になるため」など、障害者専用求人への応募を可能にするためとの理由に関する記述が見られた。

(ｳ) 本人の意向に関する理由

共起ネットワークの右下に、「手帳」、「取得」、「本人」、「場合」、「所持」というまとまりがある。

具体的には、「精神疾患の影響で、本人が継続して仕事に向かうために配慮を必要と捉えたとき、配慮を求める手段として手帳取得を検討してもらう」、「本人が就職において、オープン雇用を考えていた場合」、「いくつかの求人に応募して不採用が続いた場合に、手帳を取得した際に障害者求人に応募でき、選択肢が広がる旨を伝えるが、取得に関してはあくまで本人の意思に任せる」など、本人が配慮を受けることや障害の開示を考えている際に本人の意向に応じて取得するとの理由に関する記述が見られた。

(ｴ) 安定して働くことに関する理由

共起ネットワークの左上に、「安定」、「職場」、「体調」、「定着」というまとまりがある。

具体的には、「過剰適応で体調を崩しがちであったため、職場の理解があると、安定して働ける可能性があると思ったから」、「体調が安定しないことから障害者雇用で合理的配慮を受けながら働く必要があると思ったから」、「働く意欲も高く、力もあるが、精神状態が不安定になりやすいため、離転職を繰り返しているため、少し配慮してもらえたり、関係機関が入ることができれば、定着しやすいと感じたから」など、安定して働くことに体調面などの課題があり配慮を受けて働くことが必要と思われたためとの理由に関する記述が見られた。

ウ　発達障害者

発達障害者については、293 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－45)。

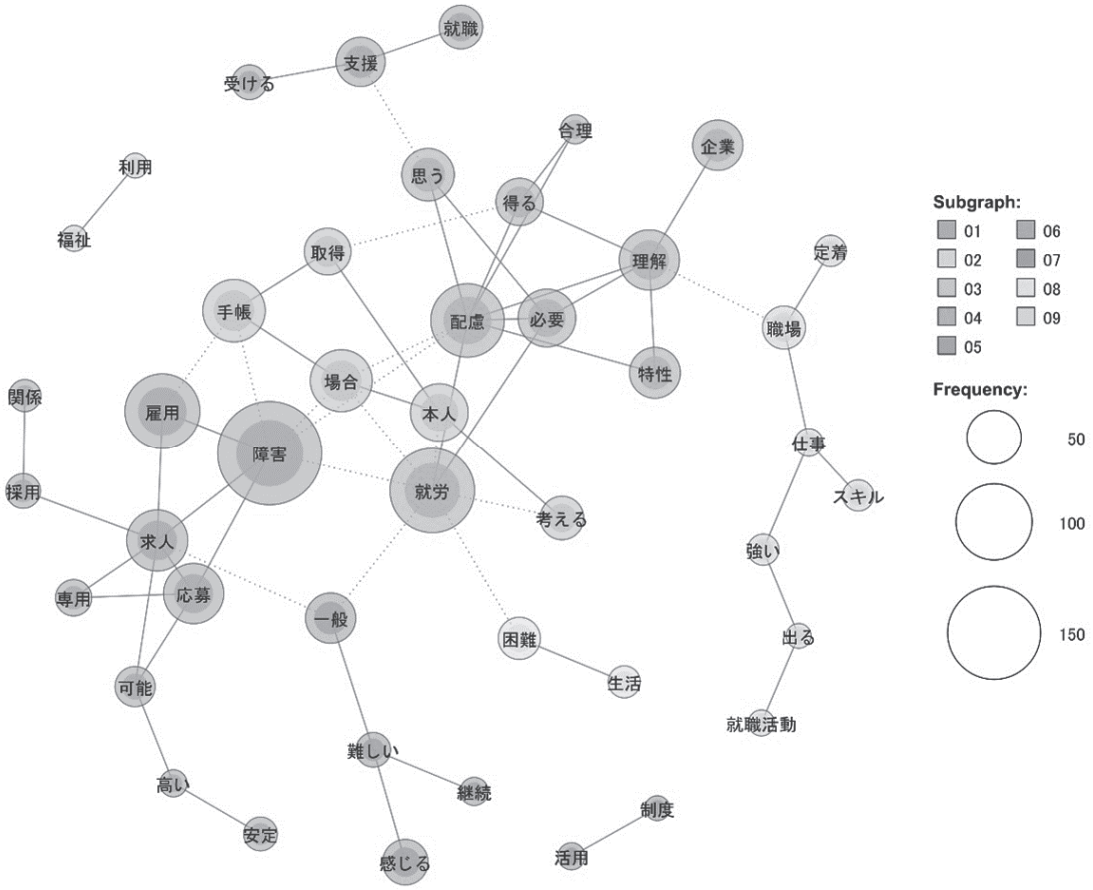


図３－45　手帳の取得が特に必要と思われた理由（発達障害者）の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 障害者専用求人への応募に関する理由

共起ネットワークの左下に、「障害」、「雇用」、「応募」、「求人」、「可能」、「専用」、「安定」、「関係」、「採用」、「高い」というまとまりがある。

具体的には、「障害者専用求人への応募で採用の可能性が高まるため」、「手帳所持者の雇用を目的とする障害者専用求人等、応募の選択肢が増える」、「障害者を多く雇用している特例子会社や障害者雇用枠求人での応募をすることで、特性を熟知している管理者、上司、同僚、指導員らがいる環境で就労できると思われたから」など、障害者専用求人への応募を可能にするためとの理由に関する記述が見られた。

(ｲ) 配慮を得て就労することに関する理由

共起ネットワークの右上に、「就労」、「配慮」、「得る」、「思う」、「企業」、「必要」、「特性」、「理解」、「合理」というまとまりがある。

具体的には、「就労をする上での、実務能力はあると考えられるが、障害特性によりコミュニケーションでの困難さ、指示理解、捉え方等々配慮が必要であると考えられる」、「働く上で障害特性に対する配

慮がないと就労が困難な場合」、「障害を伏せて就労していた時に定着が困難だったなど、事業所から合理的配慮が得られることが望まれるため」など、本人の障害特性から配慮を得て就労することが必要と考えられるためとの理由に関する記述が見られた。

(ｳ) 職場で課題が生じやすいことに関する理由

共起ネットワークの右側に、「職場」、「仕事」、「就職活動」、「スキル」、「強い」、「定着」、「出る」というまとまりがある。

具体的には、「人との距離感のとり方やこだわりの強さから職場での人間関係に問題が生じやすいことや具体的に指示をもらわないと仕事に支障が出てしまい進まないことがあったため」、「職業評価等を通して、本人の実際のスキルと希望条件や対応できる仕事内容等から、職場定着を考えたときに、何らかの支援があった方が、本人も企業側も win-win になると考えられる場合」、「特性によりコミュニケーションが不足して職場でトラブルになってしまう等、職場定着の困難さが繰り返される場合」など、職場で課題が生じやすく支援が必要と思われたためとの理由に関する記述が見られた。

(ｴ) 本人の意向に関する理由

共起ネットワークの中心付近に、「手帳」、「場合」、「本人」、「考える」、「取得」というまとまりがある。

具体的には、「本人の求める配慮事項が存在し、手帳があればこれを受けられる機会・選択肢が広がるため」、「本人が障害に対する理解や配慮を得ながら就労することを希望している」など、本人が配慮を受けることを考えている際に本人の意向に応じて取得するとの理由に関する記述が見られた。

エ　重複障害者

重複障害者については、174 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－46)。

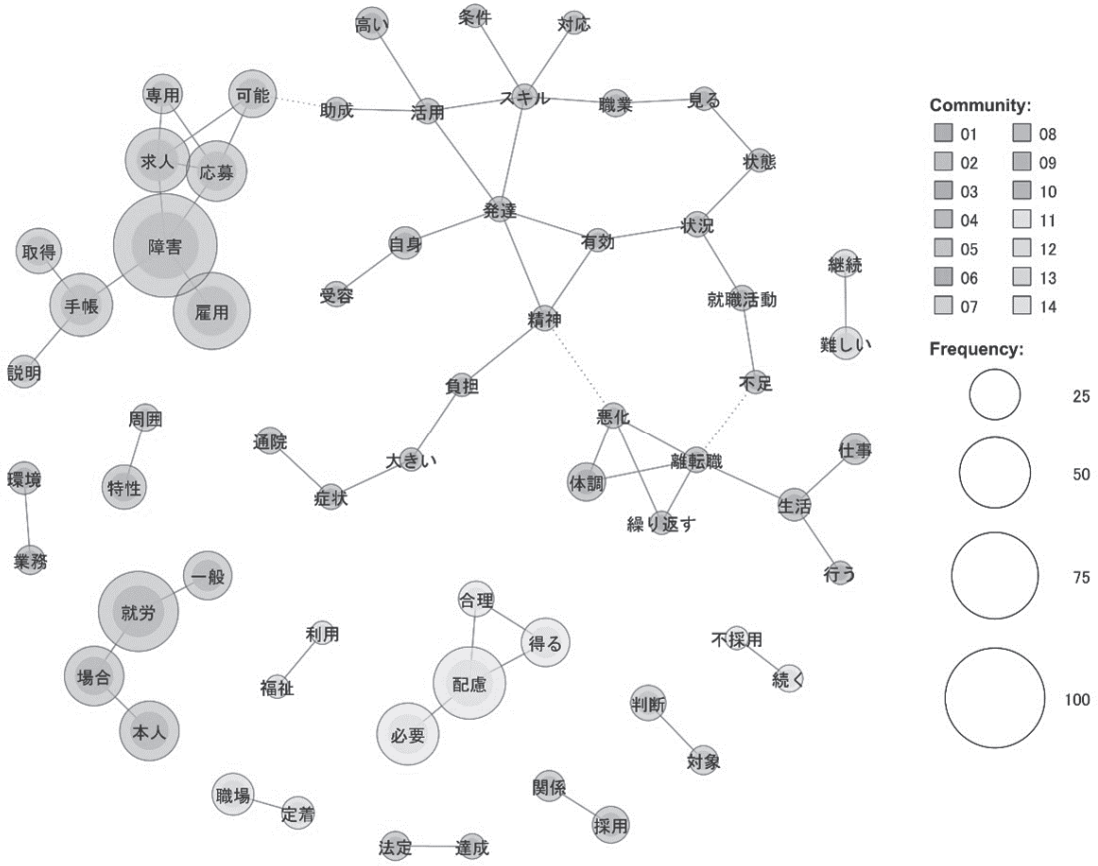


図３－46　手帳の取得が特に必要と思われた理由（重複障害者）の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 精神障害と発達障害の特性に関する理由

共起ネットワークの上側に、「大きい」、「活用」、「自身」、「就職活動」、「受容」、「状況」、「条件」、「症状」、「状態」、「職業」、「助成」、「スキル」、「精神」、「対応」、「高い」、「通院」、「発達」、「不足」、「負担」、「見る」、「有効」というまとまりがある。

具体的には、「就労先で求められる能力との乖離（かいり）を自身の精神的な頑張りや訓練などによるスキル開発によって埋められない場合は、障害福祉を活用して配慮を得る必要があるため、その明確な活用条件として手帳取得が有効」、「発達障害からの二次疾患うつ病などの精神疾患に罹患している方が多いと感じる。クローズ・一般での応募で頑張るが、そこから思うようにことが進まず、体調悪化へとつながってしまっている場合もあるため、手帳取得が様々な面で有効である」、「発達障害が基底にあり、二次障害として精神疾患が生じている場合は、就労に当たって職場適応が難しくリスクが高いため、まずは手帳を取得して安全な働き方をするように誘導している」など、精神障害と発達障害の特性から手

帳取得が必要と考えられるためとの理由に関する記述が見られた。

(ｲ) 障害者専用求人への応募に関する理由

共起ネットワークの左上に、「障害」、「応募」、「求人」、「雇用」、「手帳」、「可能」、「取得」、「専用」、「説明」というまとまりがある。

具体的には、「一般求人での就労が難しく、障害者求人への応募も検討するため」、「体調面の理由により職場定着が難しかった経験が多く、障害者求人での応募・採用により合理的配慮が得られれば、定着の可能性が高まると思われるため」、「障害者求人にも応募できる選択肢を増やすため」など、障害者専用求人への応募を可能にするためとの理由に関する記述が見られた。

(ｳ) 安定して働くことに関する理由

共起ネットワークの右側に、「体調」、「仕事」、「生活」、「悪化」、「行う」、「繰り返す」、「離転職」というまとまりがある。

具体的には、「一般就労環境において負荷がかかり過ぎることで、生活面、体調面が安定せず、短期間での離転職を繰り返している。クローズで就労することで、体調の悪化や人間関係のトラブルを繰り返している」、「一般就労枠での就活や就労では体調が悪化したり、離転職を繰り返したりしているため」、「本人の今後の安定した生活・就業を行うことに対して手帳所持が有効であると思われた場合」など、安定して働くことに体調面などの課題があり配慮を受けて働くことが必要と思われたためとの理由に関する記述が見られた。

(ｴ) 本人の意向に関する理由

共起ネットワークの左下に、「就労」、「一般」、「場合」、「本人」というまとまりがある。

具体的には、「就労する上での困難性が明らかで、本人は障害を開示することに対して抵抗感がない場合」、「本人が発達特性をオープンにして就労を希望していたため」、「本人が継続的就労が難しいことに課題を感じている場合や、働き方において配慮がある方が働きやすいと思われたので」など、本人が配慮を受けることや障害の開示を考えている際に本人の意向に応じて取得するとの理由に関する記述が見られた。

オ　障害種別の比較

障害種別の特徴を見るため、対応分析を行い、障害種別と手帳の取得が特に必要と思われた理由の関係を視覚的に示した（図３－47）。

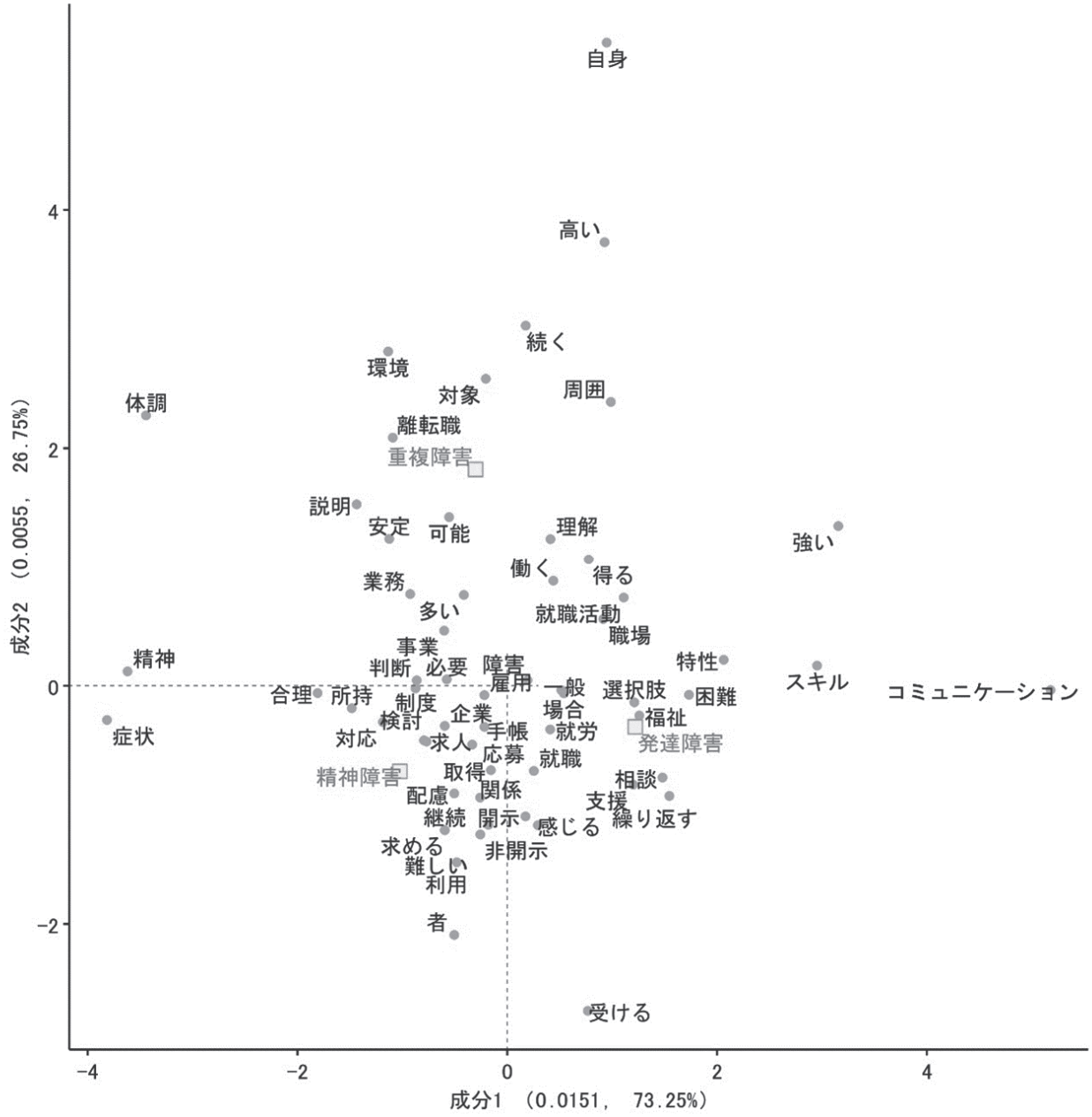


図３－47　手帳の取得が特に必要と思われた理由の対応分析（精神障害、発達障害、重複障害）

精神障害者の手帳の取得に当たり必要と思われた理由に関する特徴的な単語としては、「応募」、「関係」、「求人」、「継続」、「検討」、「合理」、「者」、「取得」、「症状」、「所持」、「対応」、「配慮」、「非開示」、「求める」、「利用」といった単語が示された。

具体的には、「障害者専用求人への応募についても検討した方がよいと思われる場合（本人が障害をオープンにしており、就労に当たり相当の配慮が必要と感じられる場合）」、「一般求人での就労が難しく、

障害者求人への応募も検討するため」、「体調面の理由により職場定着が難しかった経験が多く、障害者求人での応募・採用により合理的配慮が得られれば、定着の可能性が高まると思われるため」など、障害者求人への応募の検討、合理的配慮を得ることなどが理由になっているとの記述が見られた。

発達障害者の手帳の取得に当たり必要と思われた理由に関する特徴的な単語としては、「受ける」、「開示」、「感じる」、「繰り返す」、「支援」、「就職」、「選択肢」、「相談」、「福祉」、「難しい」といった単語が示された。

具体的には、「福祉サービスの利用や障害者求人への応募を検討することによって、本人が希望を感じられるとき。選択肢が増えるとき」、「職場体験を通じて支援機関と企業側の見解や見立てが、障害者求人の一般就労及び福祉的就労が妥当だと一致したから」、「過去の職歴や現職での困りごとを聞いたうえで、より配慮のある働き方（障害者雇用や福祉サービス）を提案する場合」など、障害者求人への応募の選択肢を増やすこと、福祉サービスによる支援の利用などが理由になっているとの記述が見られた。

重複障害者の手帳の取得に当たり必要と思われた理由に関する特徴的な単語としては、「環境」、「自身」、「周囲」、「対象」、「体調」、「高い」、「続く」、「離転職」といった単語が示された。

具体的には、「業務がこなせず、周囲とうまくいかない傾向にあるため、特性を知ってもらったうえで働ける環境がよいと思った」、「二次障害を有する発達障害のある方については、周囲の関わり方や環境のマッチングが特に重要となることが多く、手帳を取得していた方が企業において障害特性に対する理解や合理的配慮を得られやすい実態があるため」、「一般就労環境において負荷がかかり過ぎることで、生活面、体調面が安定せず、短期間での離転職を繰り返している」など、周囲の理解が得られる環境の必要性、離転職の繰り返しなどが理由になっているとの記述が見られた。

（4）手帳の取得の支援に当たって工夫した点

手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の利用があった場合に、手帳の取得に関する支援の実施状況について、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」と回答した施設に対して、手帳の取得の支援に当たって工夫した点について自由記述形式で回答を求めた（本章第３節２（６））。

ア　手帳の取得の支援に当たって工夫した点（頻出語）

手帳の取得の支援に当たって工夫した点について、どのような記述が多かったかを把握するため、頻出語を集計した（表３－44）。

精神障害者では、「手帳」が最も多く、次いで「取得」、「説明」、「メリット」、「本人」が多かった。発達障害者では、「取得」が最も多く、次いで「手帳」、「説明」、「メリット」、「本人」が多かった。重複障害者では、「取得」が最も多く、次いで「手帳」、「説明」、「本人」、「メリット」が多かった。

表３－44　手帳の取得の支援に当たって工夫した点の頻出語リスト（上位 30 語）

精神障害者		発達障害者		重複障害者	
抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
手帳	137	取得	139	取得	88
取得	124	手帳	133	手帳	85
説明	119	説明	125	説明	83
メリット	89	メリット	87	本人	58
本人	79	本人	86	メリット	57
障害	64	支援	67	障害	39
支援	57	障害	63	支援	38
伝える	49	伝える	50	デメリット	32
デメリット	47	デメリット	49	伝える	31
機関	38	機関	43	理解	27
雇用	37	理解	40	機関	26
主治医	35	雇用	29	必要	22
相談	32	必要	29	雇用	21
理解	32	行う	28	行う	19
同行	31	場合	27	主治医	19
必要	28	就労	26	場合	19
就労	26	同行	24	就労	18
行う	25	主治医	23	同行	18
開示	22	家族	22	具体	17
配慮	21	相談	22	相談	15
通院	20	促す	21	開示	14
申請	18	具体	21	丁寧	14
促す	17	配慮	20	配慮	14
連携	17	開示	19	確認	13
整理	16	丁寧	18	制度	13
丁寧	16	医療	17	家族	12
場合	15	自身	17	整理	12
確認	14	制度	17	通院	12
情報	14	整理	17	得る	11
制度	14	働く	17	体験	11
働く	14				

イ　精神障害者

精神障害者については、236 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－48)。

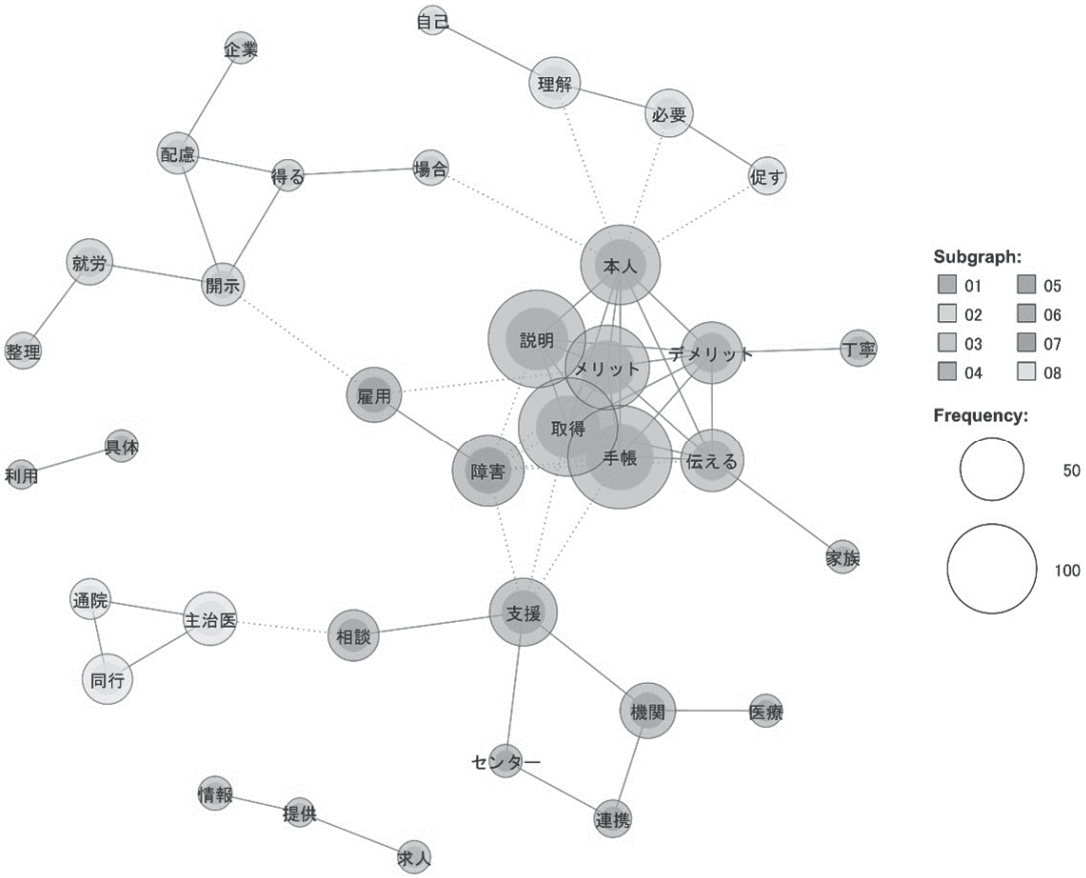


図３－48　手帳の取得の支援に当たって工夫した点（精神障害者）の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 手帳取得のメリット、デメリットを伝える支援

共起ネットワークの右側に、「取得」、「説明」、「手帳」、「伝える」、「デメリット」、「本人」、「メリット」、「家族」、「丁寧」というまとまりがある。

具体的には、「活用できる制度やサービスについて説明し、手帳取得のメリットとデメリットを示しながら話を進める」、「障害者雇用率にカウントでき、就職において有利になる、事業所から配慮を得られるなどのメリットを伝える、デメリットについても伝える」、「障害者雇用の仕組みや具体的な事例を伝え、手帳の取得の有無によるメリット、デメリットを丁寧に説明した上で、本人の意思を尊重する」など、手帳取得のメリット、デメリットを伝える支援に関する記述が見られた。

(ｲ) 配慮を得て就労することへの理解を深める支援

共起ネットワークの左上に、「開示」、「就労」、「配慮」、「得る」、「企業」、「整理」、「場合」というまとまりがある。

具体的には、「手帳所持で障害開示した場合の職場内での配慮事例や支援事例の紹介」、「具体的な訓練の結果や体調の振り返りを通して自己理解を深めたうえで、自身にあった働き方として手帳を取得しオープン就労も選択肢の一つであることを伝える」、「本人の困り感の引き出しと手帳取得によって企業の合理的配慮への姿勢に期待できることを説明し、本人のメリットについて説明する」など、障害を開示し配慮を得て就労することへの理解を深める支援に関する記述が見られた。

(ｳ) 支援機関と連携した支援

共起ネットワークの下側に、「支援」、「機関」、「相談」、「医療」、「センター」、「連携」というまとまりがある。

具体的には、「関係支援機関や管内市町村の障害者担当部所の担当レベルでの連携により、手帳申請等の流れをスムーズに行えている」、「就労支援機関につなぎ、手帳取得のメリットを第三者に説明してもらっている」、「ほかの就労支援機関（就業・生活支援センター、ハローワーク）からも手帳取得のメリット、デメリットを説明してもらった」など、ほかの就労支援機関と連携して情報提供や手帳取得の手続き等を行う支援に関する記述が見られた。

(ｴ) 自己理解を促す支援

共起ネットワークの上側に、「必要」、「理解」、「促す」、「自己」というまとまりがある。

具体的には、「本人の苦手なことと得意なことを過去の就労経験から聴取し、課題を整理し、本人への自己理解を促していく」、「本人の自己理解を促すに当たり手帳のメリットと今後の安全策を取れるように案内をした」、「本人の気持ちを尊重しつつ自己理解が進むよう時間をかけて丁寧に話をした」など、自己理解を促す支援に関する記述が見られた。

ウ　発達障害者

発達障害者については、236 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－49)。

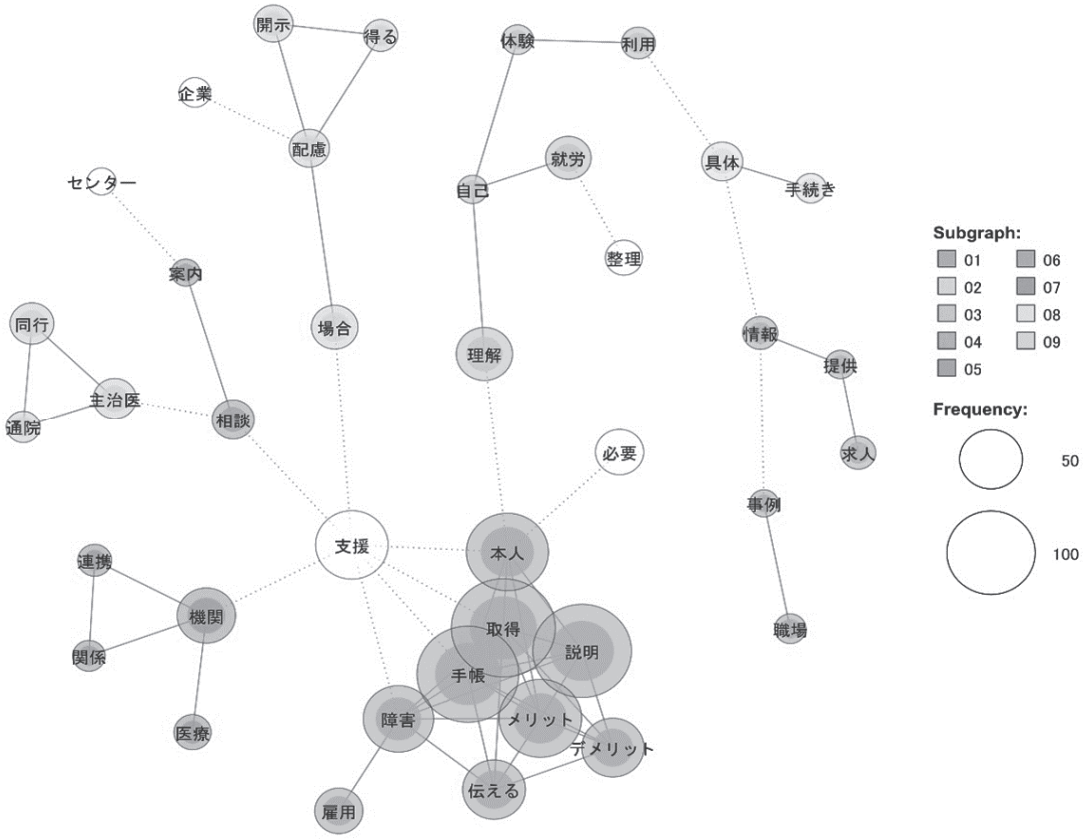


図３－49　手帳の取得の支援に当たって工夫した点（発達障害者）の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 手帳取得のメリット、デメリットを伝える支援

共起ネットワークの下側に、「取得」、「説明」、「手帳」、「伝える」、「デメリット」、「本人」、「メリット」、「障害」、「雇用」というまとまりがある。

具体的には、「手帳を取得することのメリットを伝えつつ、デメリットとしてどのようなことを心配しているかをまずは確認して、そのことについて丁寧に説明する」、「手帳を取得するメリット・デメリットやその後の道筋等を可視化して説明する」、「手帳取得のメリットとデメリットを伝え、手帳取得までの流れを説明し、本人の意思を尊重する」など、手帳取得のメリット、デメリットを伝える支援に関する記述が見られた。

(ｲ) 体験を通じて自己理解を深める支援

共起ネットワークの右上に、「理解」、「就労」、「自己」、「体験」、「利用」というまとまりがある。

具体的には、「聞き取り内容だけでなく、スタッフが具体的な見立てができる場、そして、本人も自己理解を深められる集団での仕事体験の場、若しくは仕事の場に入ってもらい、慎重に互いの本人に対す

る理解を深める」、「継続的な就労体験、ほかの方との協働作業やGATBの実施を通じた自己理解」、「地域センターで職業評価を受け、自己理解を深める」など、具体的な体験を通じて自己理解を深める支援に関する記述が見られた。

(ｳ) 配慮を得て就労することへの理解を深める支援

共起ネットワークの左上に、「開示」、「場合」、「配慮」、「得る」というまとまりがある。

具体的には、「本人の困り感と手帳取得、障害開示によって得られるメリットを説明」、「手帳を取得した場合のメリット（障害者求人の応募が可能になること、会社側に自身の特性を伝え、仕事上の配慮を得られること等）を伝え、本人の精神的負担軽減にもつながることを説明」、「手帳を取得し配慮を得ることで、どれだけ自身が働きやすくなるか。手帳があることで企業の理解を得られやすいことなどを伝えている」など、障害を開示し配慮を得て就労することへの理解を深める支援に関する記述が見られた。

(ｴ) 医療機関や就労支援機関と連携した支援

共起ネットワークの左下に、「機関」、「医療」、「関係」、「連携」というまとまりがある。

具体的には、「自己理解を深め、手帳取得のために医療機関や障害者就労支援機関とつながることを勧め、自身の仕事に対するハードルを確認しつつ、負担の少ない働き方を検討した」、「自機関だけでなくハローワーク他、各制度や支援を管轄する関係機関からも、求人情報や取得後に活用できる制度、手帳所持者の事例などについて情報提供してもらい、対象者が十分な情報を基に自身にとっての必要性を理解し、適切に判断、選択することを促している」、「医療機関や福祉機関で相談することを促す。地域センターなど専門機関で手帳取得のメリット、デメリットを説明してもらう」など、医療機関や就労支援機関と連携して情報提供等を行う支援に関する記述が見られた。

エ　重複障害者

重複障害者については、145 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－50)。

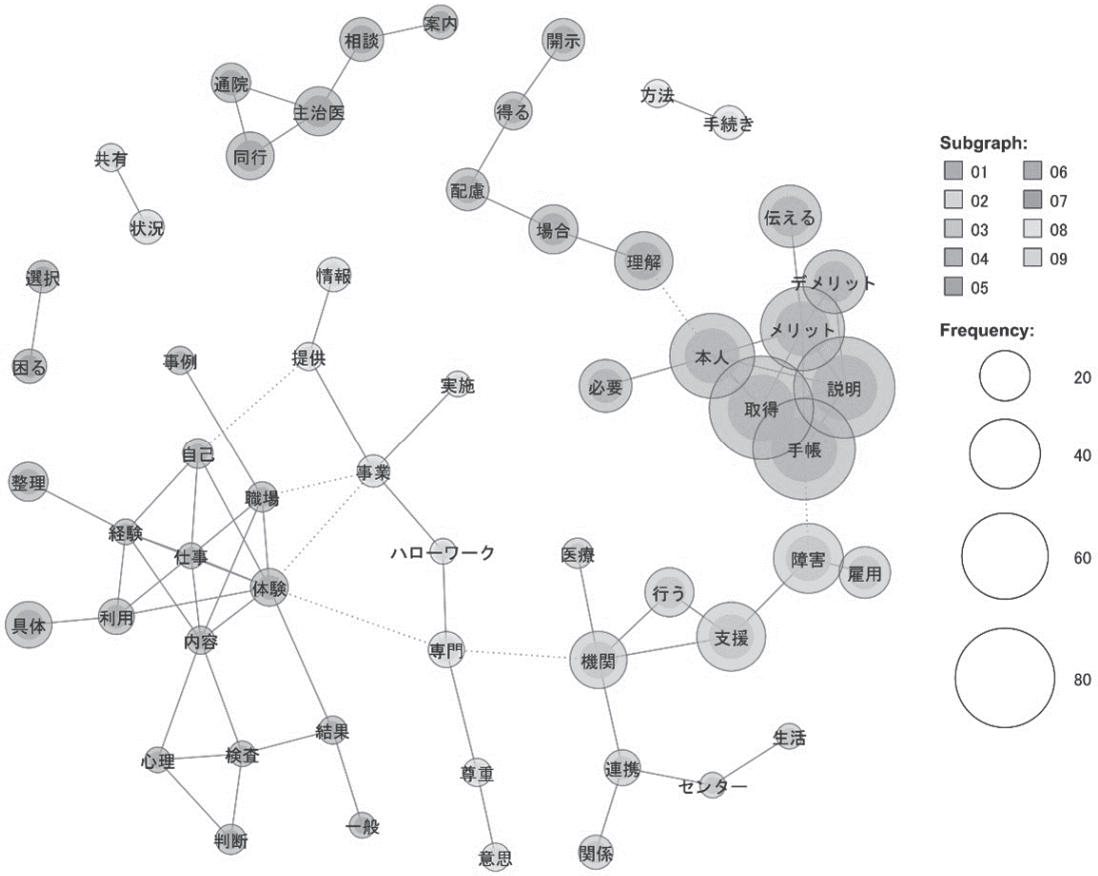


図３－50　手帳の取得の支援に当たって工夫した点（重複障害者）の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 体験を通じて自己理解を深める支援

共起ネットワークの左下に、「具体」、「整理」、「一般」、「経験」、「結果」、「検査」、「自己」、「仕事」、「職場」、「事例」、「心理」、「体験」、「内容」、「判断」、「利用」というまとまりがある。

具体的には、「仕事が始められない、あるいはうまく行かない理由について丁寧に話を聴く。これまでの経験の棚卸を通じて、困った場面だけでなく、力が生かせた場面も特定する」、「啓発的経験を整理した上での障害の受容」、「事業所を利用する段階で将来的な働き方の確認や説明をするが、本格的に手帳取得を促すタイミングとして、事業所内の訓練や職場体験実習を通して本人に体感してもらい、その結果をもとに手帳の必要性を改めて説明する」など、具体的な体験を通じて自己理解を深める支援に関する記述が見られた。

(ｲ) 医療機関や就労支援機関と連携した支援

共起ネットワークの右下に、「支援」、「障害」、「行う」、「機関」、「雇用」、「医療」、「関係」、「生活」、

「センター」、「連携」というまとまりがある。

具体的には、「ケースにより本人に必要と考えられる支援機関と連携したチーム支援での手帳の取得」、「取得する方向になれば、本人の体調を踏まえ必要な介入は具体的にする」、「通院している医療機関と連携した」など、医療機関や就労支援機関と連携して情報提供や手帳取得の手続き等を行う支援に関する記述が見られた。

(ｳ) 情報提供を行い本人の意思に沿った支援

共起ネットワークの中央付近に、「意思」、「事業」、「実施」、「情報」、「専門」、「尊重」、「提供」、「ハローワーク」というまとまりがある。

具体的には、「手帳取得のメリットを説明しつつも、無理強いはしないようにし、本人の意思を一番に尊重する」、「診断や手帳取得する事について否定的だった時期は本人の気持ちに寄り添いつつ、希望はある旨情報提供等を行って支援した」など、情報提供を行うとともに本人の意思に沿って支援を行うことに関する記述が見られた。

(ｴ) 手帳取得のメリット、デメリットを伝える支援

共起ネットワークの右側に、「取得」、「説明」、「手帳」、「本人」、「メリット」、「伝える」、「デメリット」、「必要」というまとまりがある。

具体的には、「手帳取得におけるメリット・デメリットの説明を実施」、「制度説明に留まらず、手続き方法、本人が利用できると思われる具体的な制度や支援機関まで落とし込んだ具体的な情報提供を本人や家族に提供する事が、手帳取得へのハードルを下げる」など、手帳取得の支援に関する記述が見られた。

オ　障害種別の比較

障害種別の特徴を見るため、対応分析を行い、障害種別と手帳の取得の支援に当たって工夫した点の関係を視覚的に示した（図３－51）。

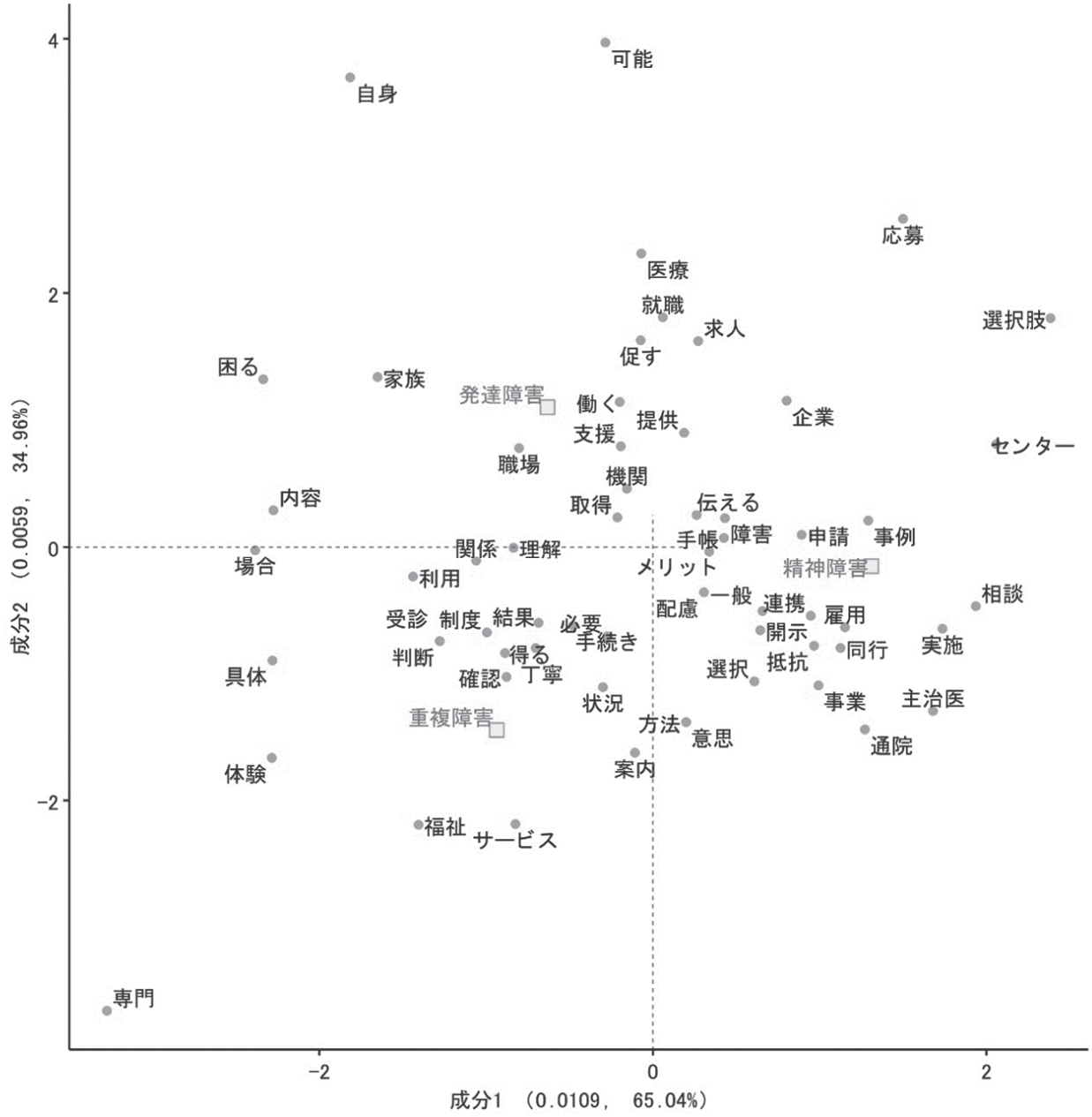


図３－51　手帳の取得の支援に当たって工夫した点の対応分析（精神障害、発達障害、重複障害）

精神障害者への手帳の取得の支援に当たって工夫した点に関する特徴的な単語としては、「雇用」、「実施」、「主治医」、「事例」、「申請」、「相談」、「通院」「同行」、「連携」といった単語が示された。

具体的には、「本人がしっかり理解できたか確認をしながら説明、また必要に応じて通院同行を行い訓練状況などの共有をしながら主治医の助言をもらって考える機会を設ける」、「通院同行し、主治医に職業評価結果、職業リハビリテーション計画を共有し、手帳取得について相談を行った」、「主治医との相

談、支援機関との連携による」など、通院同行などによる主治医と連携した支援、支援機関と連携した支援などを行っているとの記述が見られた。

発達障害者への手帳の取得の支援に当たって工夫した点に関する特徴的な単語としては、「医療」、「家族」、「可能」、「困る」、「自身」、「職場」、「内容」といった単語が示された。

具体的には、「自身の困り事が障害特性に起因していることを粘り強く説明する」、「本人自身が困り感を有している場合には、比較的手帳取得等も円滑に進むケースが多いが、本人自身が困り感を有していないケースにおいては、軽々に手帳の取得を進めるのではなく、まず本人の課題認識を作業支援等で促すことから始めることが多い」、「職業評価のフィードバックにご家族にも同席していただき、職業評価で確認できた状況や手帳取得のメリット、デメリットについて説明を行った」など、本人の困り感等を踏まえて手帳取得について家族や本人の理解を深める支援などを行っているとの記述が見られた。

重複障害者への手帳の取得の支援に当たって工夫した点に関する特徴的な単語としては、「具体」、「サービス」、「専門」、「体験」、「福祉」といった単語が示された。

具体的には、「聞き取り内容だけでなく、スタッフが具体的な見立てができる場、そして、本人も自己理解を深められる集団での仕事体験の場、若しくは仕事の場に入ってもらい、慎重に互いの理解を深める」、「手帳の有無によって利用できるサービスの違いや求人の傾向などを具体的に提示」、「福祉サービスの見学でイメージを持つ」など、体験を通して自己理解を促す支援、利用できるサービスについて理解を深める支援などを行っているとの記述が見られた。

（5）必要と考える支援施策

手帳を所持していない精神障害者、発達障害者を支援するに当たって必要と考える支援施策について自由記述形式で回答を求めた。

ア　必要と考える支援施策（頻出語）

必要と考える支援施策について、どのような記述が多かったかを把握するため、頻出語を集計した（表３－45）。

記述から抽出された単語は「障害」が最も多く、次いで「手帳」、「雇用」、「企業」、「支援」が多かった。

表３－45　必要と考える支援施策の頻出語リスト（上位 30 語）

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
障害	307	促進	70	必要	42
手帳	238	発達	59	算定	41
雇用	227	思う	58	メリット	38
企業	212	取得	57	雇う	30
支援	156	診断	55	事業	28
研修	106	機関	49	配慮	28
助成	99	カウント	48	法定	28
理解	94	精神	48	特性	27
制度	78	対象	43	主治医	26
所持	75	就労	42	相談	25
				利用	25

イ　施設全体

施設全体では、438 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－52)。

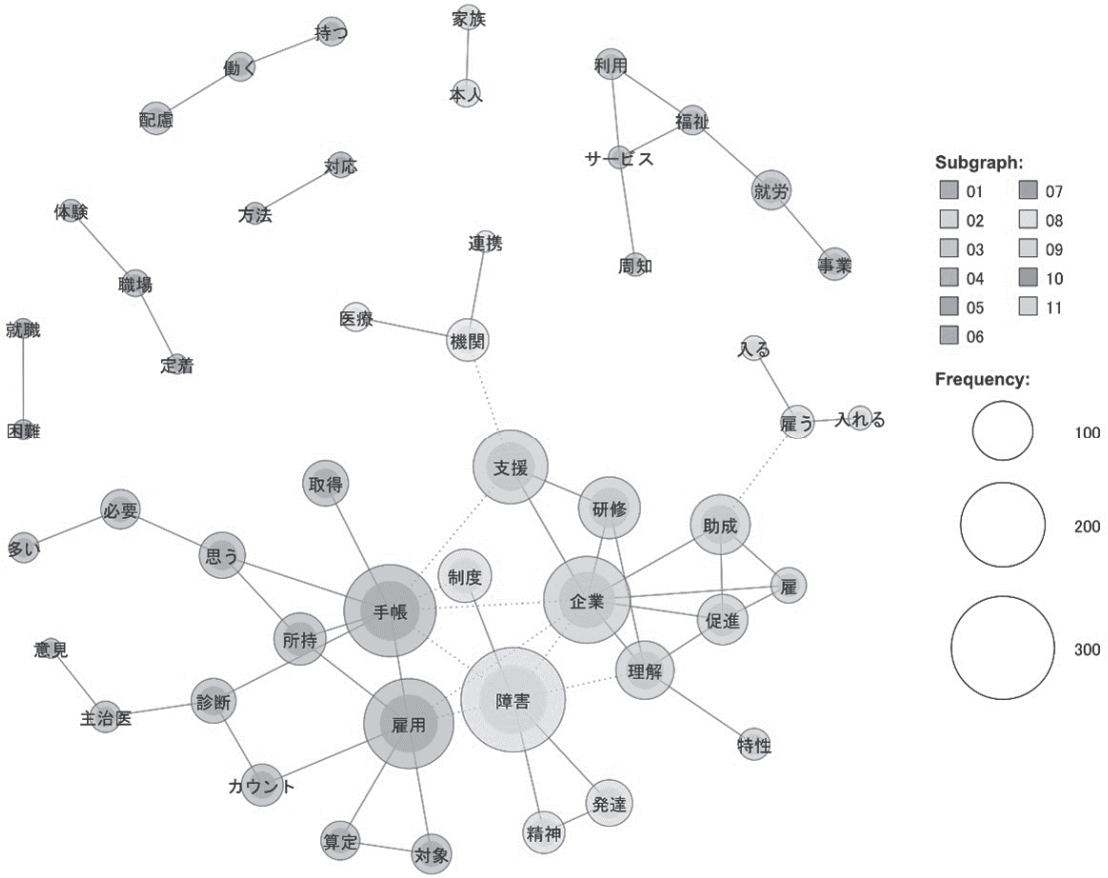


図３－52　必要と考える支援施策の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 手帳を所持していなくても診断書等による確認で障害者雇用率への算定ができる施策

共起ネットワークの左下に、「雇用」、「手帳」、「思う」、「カウント」、「診断」、「算定」、「取得」、「所持」、「対象」、「必要」、「意見」、「多い」、「主治医」というまとまりがある。

具体的には、「手帳を所持していなくても診断書のみで障害者雇用にカウントできるようになると一層雇用は進む」、「手帳を所持していない精神障害者、発達障害者でも、診断書（主治医の意見書）による病名の確認により、法定雇用率の算定対象としてもらえれば、企業への雇入れ促進につながる」、「手帳を条件としない福祉や雇用、支援制度があればよいと思う。作業所の利用のようにサービス受給者証のように手帳があってもなくても、診断さえあればよいというもの」など、手帳を所持していなくても診断書等により確認できれば障害者雇用率への算定ができるような施策に関する記述が見られた。

(ｲ) 企業の精神障害・発達障害への理解を促進する施策

共起ネットワークの右下に、「企業」、「支援」、「研修」、「助成」、「促進」、「理解」、「雇」、「特性」とい

うまとまりがある。

具体的には、「企業人事担当者への理解促進のためのセミナー」、「企業向けの研修（理解の促進・合理的配慮について）」、「企業向けの精神・発達障害者の理解促進のための研修」など、企業の精神障害・発達障害への理解を促進する施策に関する記述が見られた。

(ｳ) 福祉サービスの利用を促進する施策

共起ネットワークの右上に、「就労」、「事業」、「福祉」、「利用」、「サービス」、「周知」というまとまりがある。

具体的には、「就労移行支援など、障害福祉サービスには手帳がなくても利用できるが、そのことが知られていないため周知が必要」、「福祉サービスの周知」、「福祉的就労の事業所や利用者が増えるとともに、訓練の種類や質が向上すればよい」など、福祉サービスの利用を促進する施策に関する記述が見られた。

(ｴ) 特性に配慮した支援が受けられる施策

共起ネットワークの下側に、「障害」、「精神」、「制度」、「発達」というまとまりがある。

具体的には、「手帳がなくても、精神障害者、発達障害者の一人一人特性を考えた、職場配置（職種開発）とサポートシステムの構築」、「手帳を所持していなくても、職業能力評価や発達特性に配慮した就労支援を受けられる支援制度」など、手帳を所持していなくても特性に配慮した支援が受けられる施策に関する記述が見られた。

ウ　施設種別の比較

施設種別の特徴を見るため、対応分析を行い、施設種別と必要と考える支援施策の関係を視覚的に示した（図３－53）。

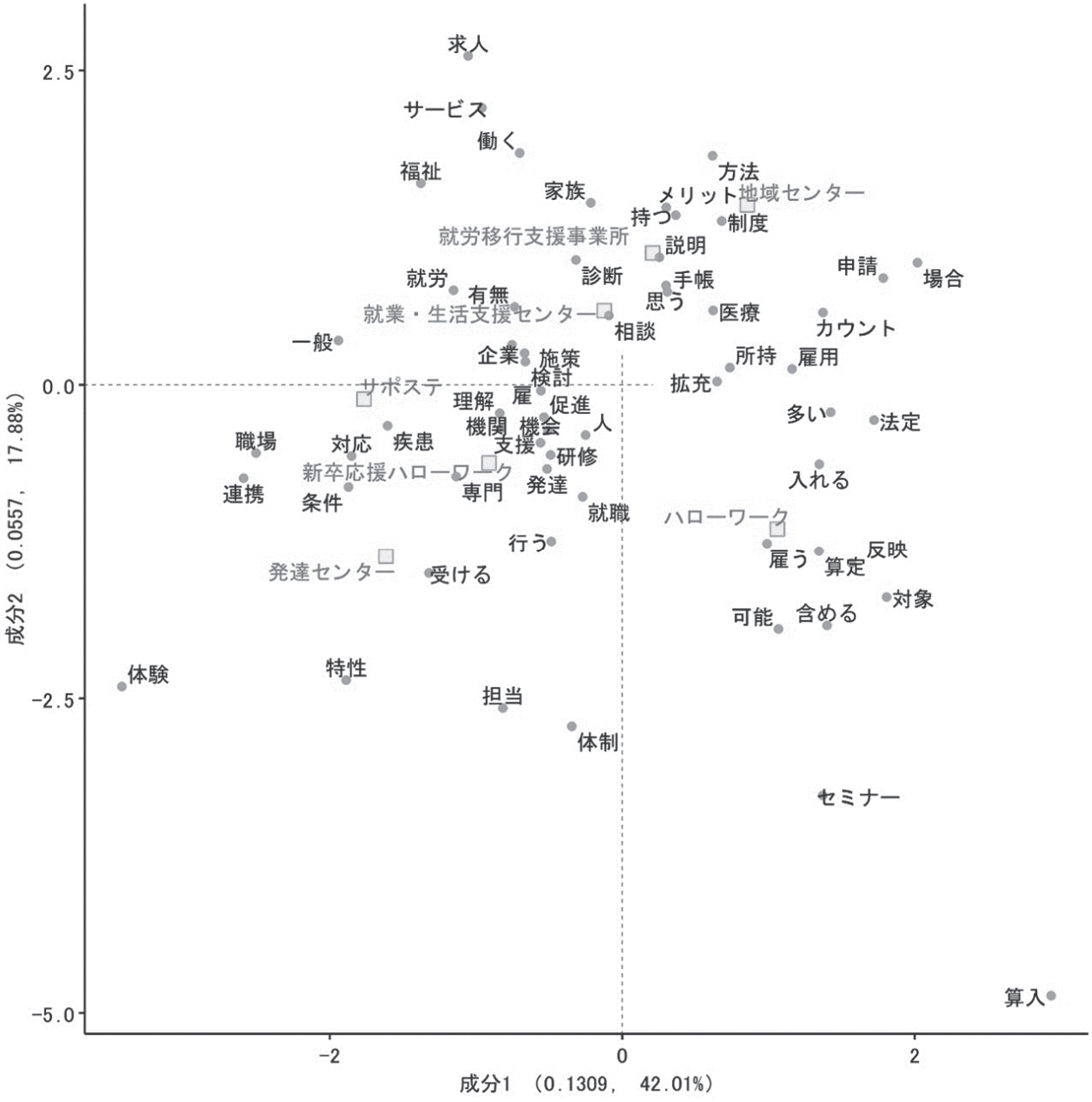


図３－53　必要と考える支援施策の対応分析（施設種別）

ハローワークが必要と考える支援施策に関する特徴的な単語としては、「入れる」、「可能」、「算定」、「算入」、「セミナー」、「対象」、「反映」、「含める」、「法定」、「雇う」といった単語が示された。

具体的には、「障害者雇用率制度について、手帳を所持していない精神障害者や発達障害者も対象者とする」、「手帳を取得していなくても主治医の意見書等の証明書にて、手帳を所持している方と同等に雇用率の算定対象となれば、企業が受け入れる可能性が高くなる」、「企業人事担当者への理解促進のため

のセミナー」など、障害者雇用率の対象として算入する施策、企業の障害への理解促進のための施策などが必要との記述が見られた。

新卒応援ハローワーク及び発達センターは必要と考える支援施策に関する特徴的な単語として比較的近いものが示されており、「受ける」、「行う」、「条件」、「専門」、「体験」、「体制」、「担当」、「特性」、「発達」といった単語が示された。

具体的には、「手帳を所持していない発達障害者の職場体験制度の拡充」、「手帳がなくても、精神障害者、発達障害者の一人一人特性を考えた、職場配置（職種開発）とサポートシステムの構築」、「手帳の有無に関わらず、診断のある方への企業の発達障害の特性理解を促進するような研修体制、フォロー体制」など、体験を通した支援や特性を踏まえた支援を実施できる体制を構築する施策などが必要との記述が見られた。

地域センターが必要と考える支援施策に関する特徴的な単語としては、「カウント」、「申請」、「制度」、「場合」といった単語が示された。

具体的には、「手帳がなくても診断書等で雇用率にカウントできる制度の創設」、「初診から手帳申請可能時期まで期間が空く対象者への対応方法として、当該者に特化したインターンシップ制度の設立」など、障害者雇用率の対象として算入することを含め、活用できる制度を広げる施策などが必要との記述が見られた。

就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所は必要と考える支援施策に関する特徴的な単語として比較的近いものが示されており、「有無」、「家族」、「求人」、「サービス」、「就労」、「診断」、「施策」、「説明」、「相談」、「手帳」、「働く」、「福祉」、「メリット」、「持つ」といった単語が示された。

具体的には、「手帳取得に対する本人、家族を含めた周知」、「就労移行支援など、障害福祉サービスは手帳がなくても利用できるが、そのことが知られていないため周知が必要」、「企業が雇い入れのメリットを感じる施策」など、手帳や利用できるサービスについての周知、企業がメリットを得られる施策などが必要との記述が見られた。

サポステが必要と考える支援施策に関する特徴的な単語としては、「一般」、「企業」、「検討」、「疾患」、「職場」、「促進」、「対応」、「雇」、「連携」、「理解」といった単語が示された。

具体的には、「企業への発達障害や精神疾患への理解の促進」、「職場に対して手帳の有無を問わず障害による困難を理解して配慮ができるような人材の育成を支援する（研修や助成金など）」、「職場での合理的配慮を検討する体験期間を設け、期間中に企業へは経済的助成を行う」など、職場での障害の理解や合理的配慮の提供を促進する施策などが必要との記述が見られた。

（6）就労支援上の課題に対する具体的な支援

就労支援上の課題について主なもの３つまで回答を求めたうえで、その課題に対してどのように支援したか、自由記述形式で具体的に回答を求めた（本章第３節３(13)）。

ア　就労支援上の課題に対する具体的な支援（頻出語）

就労支援上の課題に対する具体的な支援について、どのような記述が多かったかを把握するため、頻出語を集計した（表３－46）。

記述から抽出された単語は「支援」が最も多く、次いで「本人」、「障害」、「理解」、「行う」が多かった。

表３－46　就労支援上の課題に対する具体的な支援の頻出語リスト（上位 30 語）

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
支援	706	特性	216	家族	129
本人	542	職業	207	整理	128
障害	518	説明	201	利用	125
理解	343	機関	197	開示	120
行う	332	取得	172	事業	119
手帳	275	実施	159	促す	117
求人	256	面談	159	必要	117
相談	249	自己	149	職場	116
就労	245	応募	144	就職	114
希望	225	情報	137	評価	114

イ　全体

支援事例全体では、956 件の記述が得られた。記述の分析結果について、共起ネットワーク図により視覚的に示した（図３－54)。

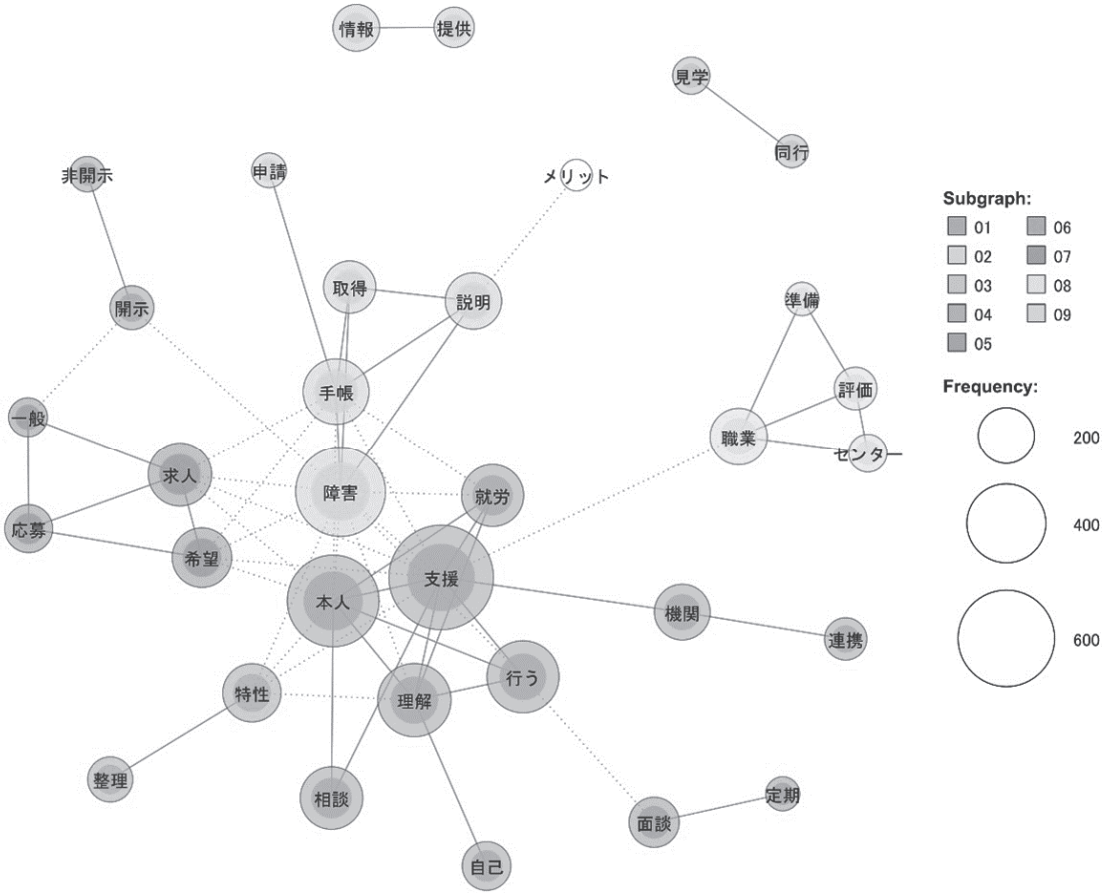


図３－54　就労支援上の課題に対する具体的な支援の共起ネットワーク図

この共起ネットワーク図をもとに、得られた記述を以下の(ｱ)～(ｴ)の項目に整理した。

(ｱ) 障害理解や配慮を受けて就労することへの理解を促す支援

共起ネットワークの下側に、「支援」、「本人」、「行う」、「機関」、「就労」、「相談」、「理解」、「自己」、「連携」というまとまりがある。

具体的には、「就労支援機関と連携し、本人の障害理解促進に努めた」、「オープン、クローズのメリット、デメリット、支援機関について説明し、本人が自己決定できるような情報提供をした」、「障害者求人と一般求人を比較し、今までの仕事で困ってきたことを確認した。配慮のある求人について理解を促している。また、手帳所持によるメリット、福祉サービス全般の理解を促している」など、本人の障害理解や配慮を受けて就労することへの理解を促す支援に関する記述が見られた。

(ｲ) 手帳の取得に関する支援

共起ネットワークの中央付近に、「障害」、「手帳」、「取得」、「説明」、「申請」というまとまりがある。

具体的には、「手帳を所持することで障害者求人に応募できるようになり、応募できる求人の幅が広が

るというメリットを説明し、手帳を取得するに至った」、「手帳取得することにより得られるメリットとデメリットを説明し、取得に向けた支援を実施」、「手帳取得のメリット・デメリットの説明を行い、手帳申請を検討する際の意思決定支援」など、手帳の取得に関する支援についての記述が見られた。

(ｳ) 本人の希望に応じた求人への応募に関する支援

共起ネットワークの左側に、「希望」、「求人」、「応募」、「一般」というまとまりがある。

具体的には、「本人の希望を把握。前職を退職に至った経過の振り返り。障害特性の再認識と再就職先で起こりえることの想定。求人票の選定及びその内容確認を行い、応募の是非を判断してもらう」、「転職を繰り返しており、手帳取得や障害者雇用、定着支援について説明したものの、本人が一般求人へのクローズ就労を希望した」など、本人の希望に応じた求人への応募に関する支援についての記述が見られた。

(ｴ) 自己理解を深めるための職業評価や職業準備支援の利用

共起ネットワークの右側に、「職業」、「センター」、「評価」、「準備」というまとまりがある。

具体的には、「地域センターで職業評価、準備支援を受けていただき、障害受容と特性に対する対処法を獲得するための支援を実施」、「特性の理解のため地域センターの職業評価を利用し病状安定までの間、準備支援を利用することにより、自己理解（得意・苦手）が高まり、障害受容につながった」など、自己理解を深めるための職業評価や職業準備支援の利用に関する記述が見られた。

ウ　障害種別の比較

障害種別の特徴を見るため、対応分析を行い、障害種別と就労支援上の課題に対する具体的な支援の関係を視覚的に示した（図３－55）。

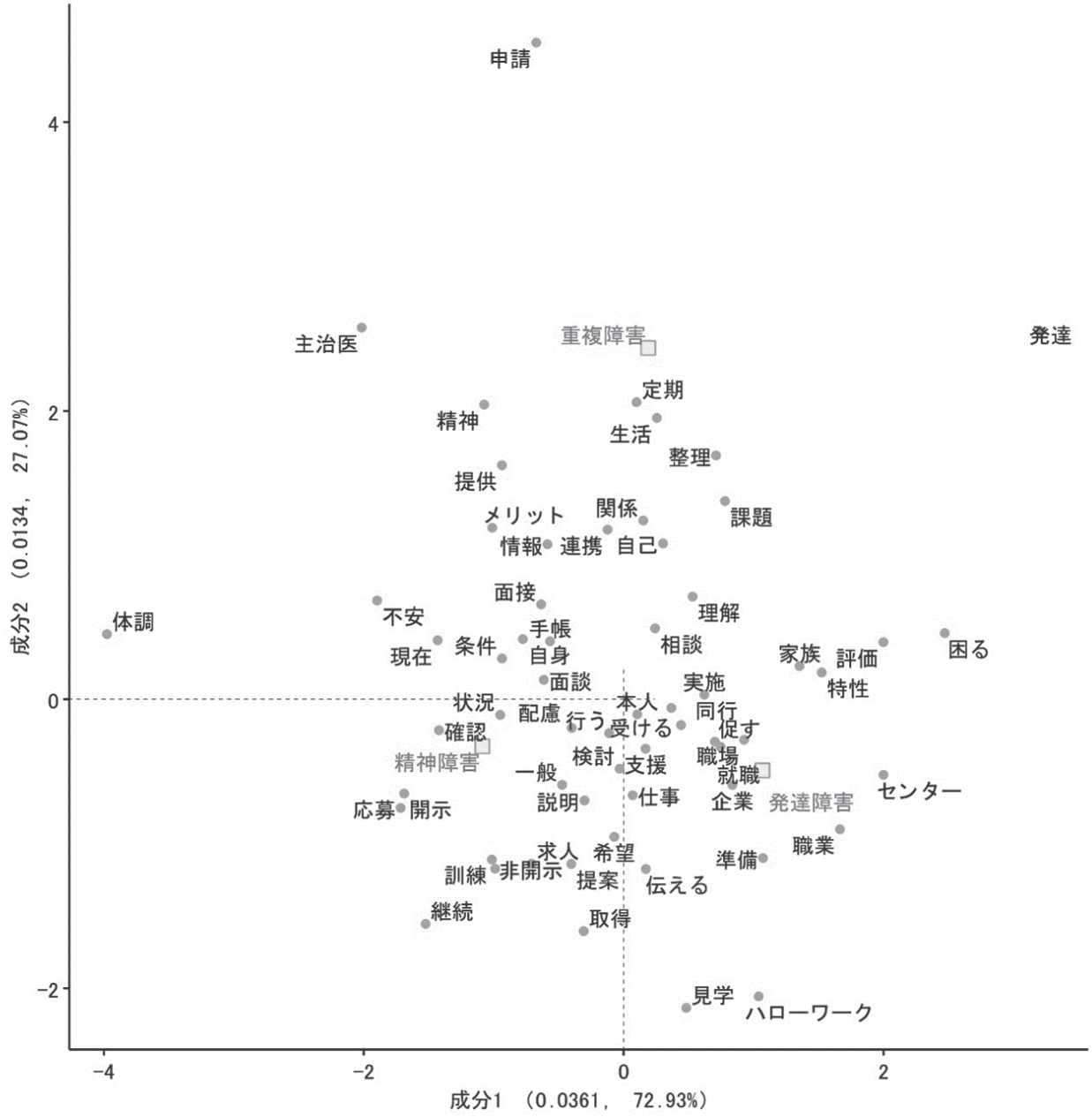


図３－55　就労支援上の課題に対する具体的な支援の対応分析（障害種別）

精神障害者の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語としては、「一般」、「応募」、「開示」、「確認」、「求人」、「訓練」、「継続」、「状況」、「非開示」といった単語が示された。

具体的には、「今まではクローズで紹介していたが、面接時の受け答えで不採用となってしまうケースが続いていた。手帳を所持することで障害者求人に応募できるようになり、応募できる求人の幅が広がるというメリットを説明し、手帳を取得するに至った。結果、障害者求人にオープンで紹介することが

でき、採用となり現在も就労中である」、「手帳を所持していない方の応募が可能な求人を探し、本人に提示。職歴や配慮事項を考慮し、見学・実習から始めた方がいいと判断、事業所に打診し承諾を得た。実習後、本人が応募を希望したため紹介、採用となった」、「オープン、クローズのメリット、デメリット、支援機関について説明し、本人が自己決定できるような情報提供をした」など、本人の希望に応じた求人への応募の支援、障害の開示・非開示を検討するための支援などを行っているとの記述が見られた。

発達障害者の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語としては、「促す」、「企業」、「見学」、「準備」、「職業」、「センター」、「伝える」、「ハローワーク」といった単語が示された。

具体的には、「職業相談・評価を通じて得意・不得意を整理するとともに、職業準備支援の講座（就労支援制度、ナビゲーションブック、ストレス対処）を実施。その内容を踏まえ、ハローワークサポーターとともに面談を重ね、求人情報と自身の状況と照らし合わせつつ自己理解促進を支援した」、「職業評価や短期の職業準備支援を実施する中で、自身の特性や対処方法についての理解の促進を図った」、「障害者雇用を行っている企業の説明会や見学会への参加を促し、自分がより働きやすい環境は何か考えてもらう」など、障害特性や対処法の理解により職業準備性を高めるための支援、企業見学などにより職場の環境を理解するための支援などを行っているとの記述が見られた。

重複障害者の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語としては、「課題」、「関係」、「自己」、「主治医」、「情報」、「申請」、「生活」、「精神」、「整理」、「定期」、「提供」、「発達」、「メリット」、「連携」といった単語が示された。

具体的には、「手帳申請の手順、メリット説明。使う場面は自分で選択できることを強調」、「不安やつらさの感情への反応が強く、うつや発達障害による生活や仕事上での困難の把握と理解が難しい。様々な出来事を整理し、困難の原因や配慮事項の整理を行って、理解を深めた」、「精神科受診時に同行し、就労に関する主治医の意見を伺う」など、手帳の取得に関する支援、職業上の課題を整理するための支援、主治医と連携した支援などを行っているとの記述が見られた。

エ　障害種別、現在の仕事に就いたときの求人の種類別の比較

障害種別及び現在の仕事に就いたときの求人の種類別（一般求人、障害者求人）の特徴を見るため、対応分析を行い、障害種別及び求人の種類別と就労支援上の課題に対する具体的な支援の関係を視覚的に示した（図３－56）。

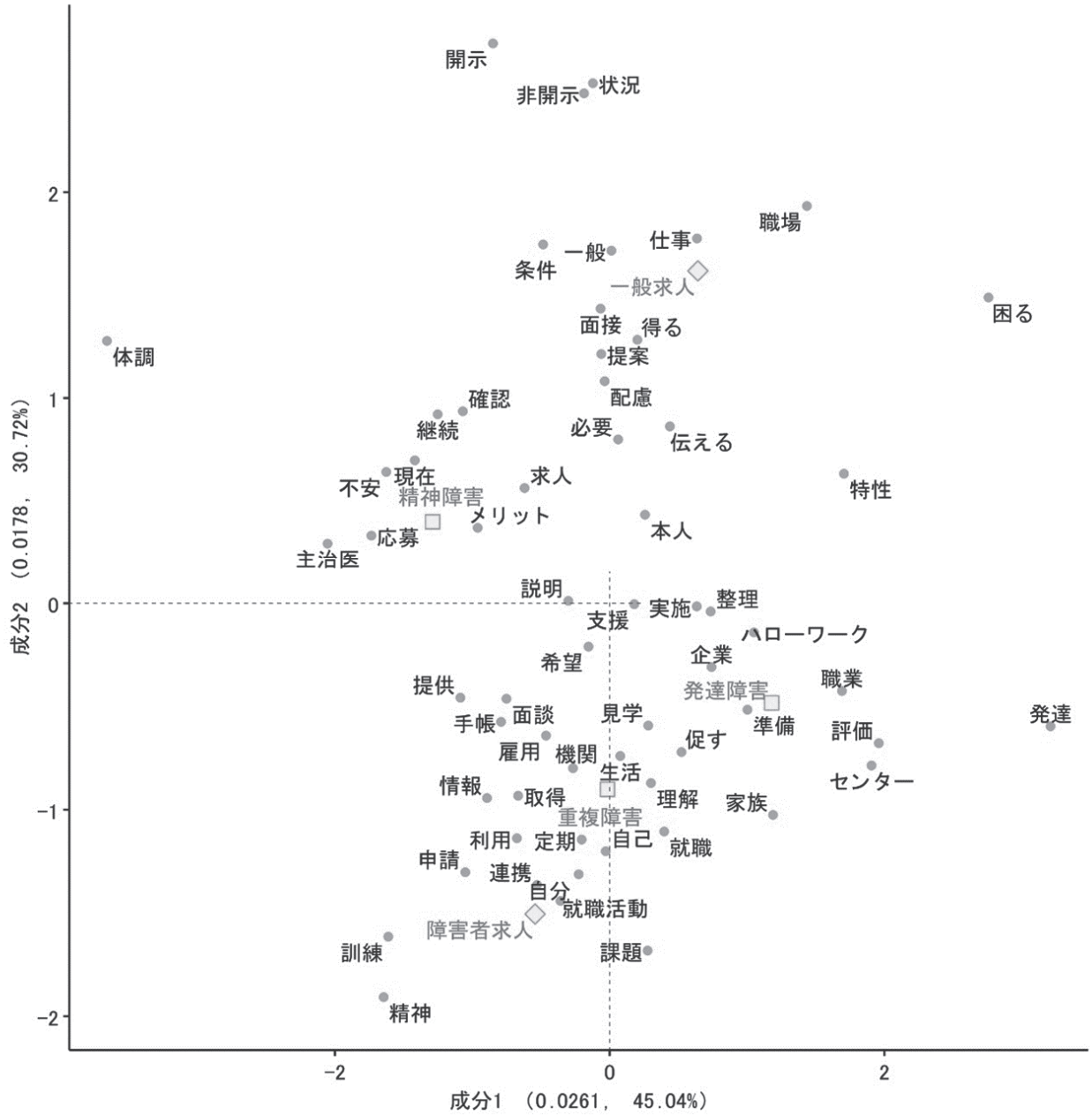


図３－56　就労支援上の課題に対する具体的な支援の対応分析（障害種別、求人の種類別）

精神障害者の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語と一般求人に就いた場合の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語は比較的近いものが示され、「一般」、「得る」、「開示」、「確認」、「求人」、「継続」、「現在」、「仕事」、「状況」、「条件」、「職場」、「伝える」、「提案」、「配慮」、「非開示」、「必要」、「不安」、「面接」といった単語が示された。

具体的には、「障害をオープンにしたときのメリット・デメリット、クローズにしたときのメリット・デメリットを説明し、本人の考えをまとめた結果、手帳を取得した」、「これまでの状況を整理し、障害に対する配慮や支援が必要であることを理解してもらい、そのための色々な制度があることについて情報提供した」、「一般枠求人、障害者求人について情報提供、探し方の助言」など、障害の開示・非開示を検討するための支援、本人の状況に合わせた支援、本人の希望に応じた求人への応募の支援などを行っているとの記述が見られた。

重複障害者の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語と障害者求人に就いた場合の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語は比較的近いものが示され、「課題」、「訓練」、「自己」、「自分」、「就職」、「就職活動」、「取得」、「情報」、「申請」、「精神」、「定期」、「理解」、「利用」、「連携」といった単語が示された。

具体的には、「訓練を通してほかの職で自身の強みを生かせるのではないかと思い直すことができ、就職活動、採用となった」、「支援者と連携し、ナビゲーションブックの活用や、事業所見学や実習・応募していくなかで、自己理解と希望条件と現実とのギャップを埋めていった」、「定期的な面談により希望する就労条件と本人の体調面も含めた現実的で就労可能な状態のギャップについての理解促進」など、就職するために必要な技能・スキルを獲得するための支援、実習や面談などにより自己理解を深める支援などを行っているとの記述が見られた。

オ　職場での配慮の状況別の比較

職場での配慮の状況別（「開示・配慮あり」、「開示・配慮なし」、「非開示・配慮あり」、「非開示・配慮なし」）の特徴を見るため、対応分析を行い、職場での配慮の状況別と就労支援上の課題に対する具体的な支援の関係を視覚的に示した（図３－57）。

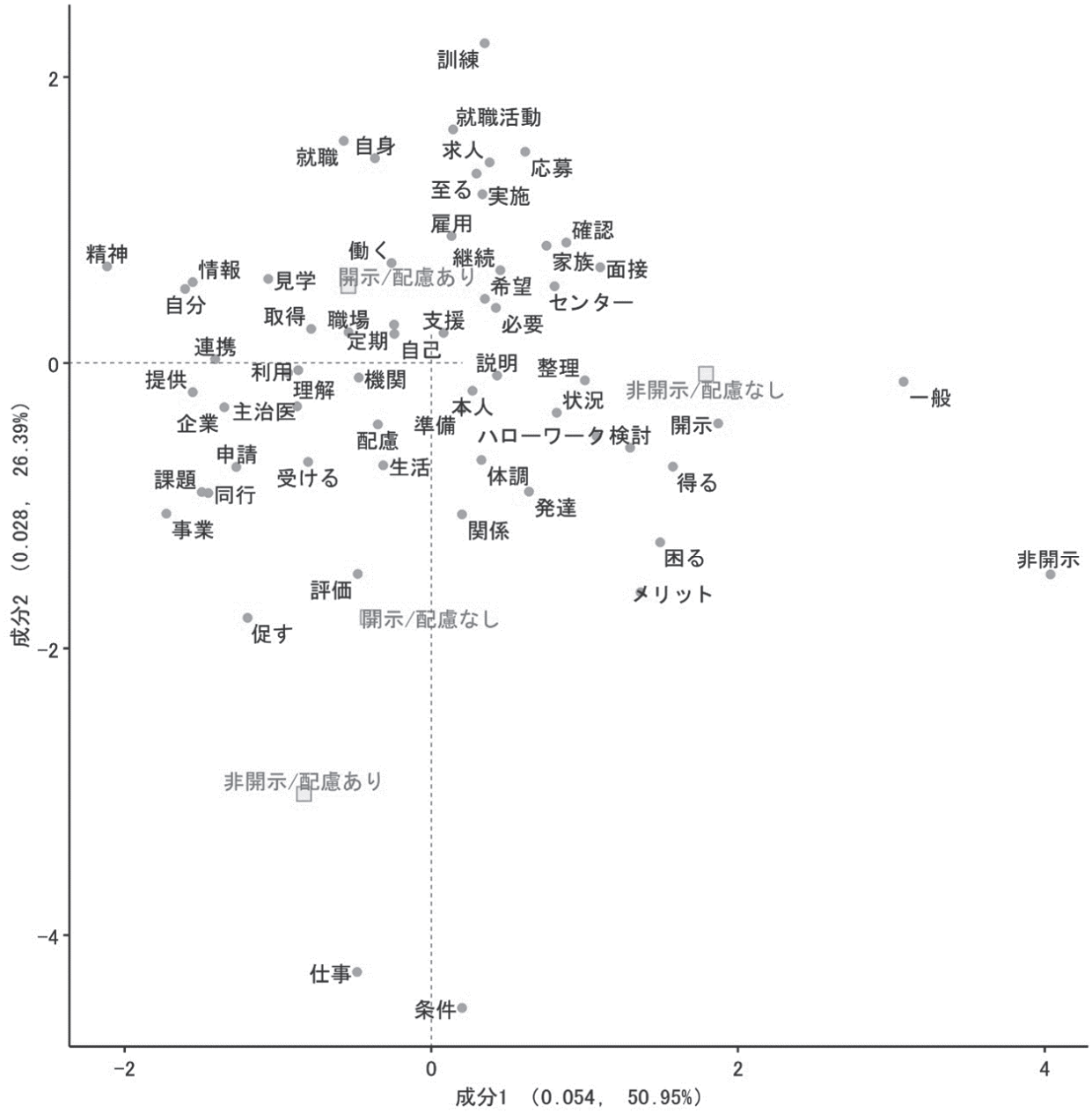


図３－57　就労支援上の課題に対する具体的な支援の対応分析（職場での配慮の状況別）

職場での配慮の状況が「開示・配慮あり」である場合の就労支援上の課題に対する支援に特徴的な単語としては、「見学」、「自己」、「自身」、「自分」、「就職」、「取得」、「情報」、「定期」、「働く」といった単語が示された。

具体的には、「就職に対する不安を感じていたことから、これまでの職務経歴から一度障害特性の整理

を行うため、働く上での自身の特徴・アピールポイント、作業遂行面、コミュニケーション面での希望する配慮事項を相談し就労パスポートの作成を行った」、「企業見学や実習に参加し、現時点でのスキルの確認と業務状況を確認しながら振り返りを行い、就職に必要なスキルや知識を学んでいけるようPDCAサイクルで進めていくようにした」、「定期的に自分の気持ちを話す機会を提供、相談することへの抵抗感を減らし、職場で可能なストレス対処法等について一緒に検討」など、見学や定期的な面談などにより自身の障害特性への理解を深める支援などを行っているとの記述が見られた。

職場での配慮の状況が「開示・配慮なし」である場合と「非開示・配慮あり」である場合は就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語として比較的近いものが示され、「受ける」、「促す」、「課題」、「関係」、「仕事」、「条件」、「申請」、「生活」、「同行」、「配慮」、「評価」といった単語が示された。

具体的には、「本人の言動から社会に出た時に課題になる可能性のあることから、適切な行動リストを作成し、毎日自己評価及び他者評価を付け、適切な言動を習慣化できるよう取り組んだ」、「体調管理や生活リズムの構築に課題があった。生活記録表をもとに体調について振り返り、職業準備支援の講座内容と自身の課題を結び付けて考えられるように促した」、「就業・生活支援センターや地域センターと連携し、職業評価の実施や就労移行支援事業所等への同行見学を実施」など、就労する上での課題に対処できるようにするための支援、自己理解を深めるための職業評価の支援などを行っているとの記述が見られた。

職場での配慮の状況が「非開示・配慮なし」である場合の就労支援上の課題に対する支援に特徴的な単語としては、「一般」、「得る」、「開示」、「検討」、「困る」、「整理」、「ハローワーク」、「非開示」、「メリット」といった単語が示された。

具体的には、「オープン・クローズのメリット・デメリットを理解してもらう」、「転職を繰り返しており、手帳取得や障害者雇用、定着支援について説明したものの、本人が一般求人へのクローズ就労を希望した。現在は、一般求人へクローズで応募し、採用されたため、定着支援が実施できていない」、「キャリアチェンジをしたいとのニーズに対し、本人の体調、家族の支援体制なども確認したうえで、一般求人への応募の支援を行った」など、障害の開示・非開示を検討するための支援、本人の希望に応じた一般求人への応募の支援などを行っているとの記述が見られた。

カ　手帳の交付状況別の比較

手帳の交付状況別（「手帳を交付された（申請中を含む）」、「手帳を申請したが交付されなかった」、「手帳を申請しなかった」）の特徴を見るため、対応分析を行い、手帳の交付状況別と就労支援上の課題に対する具体的な支援の関係を視覚的に示した（図３－58）。

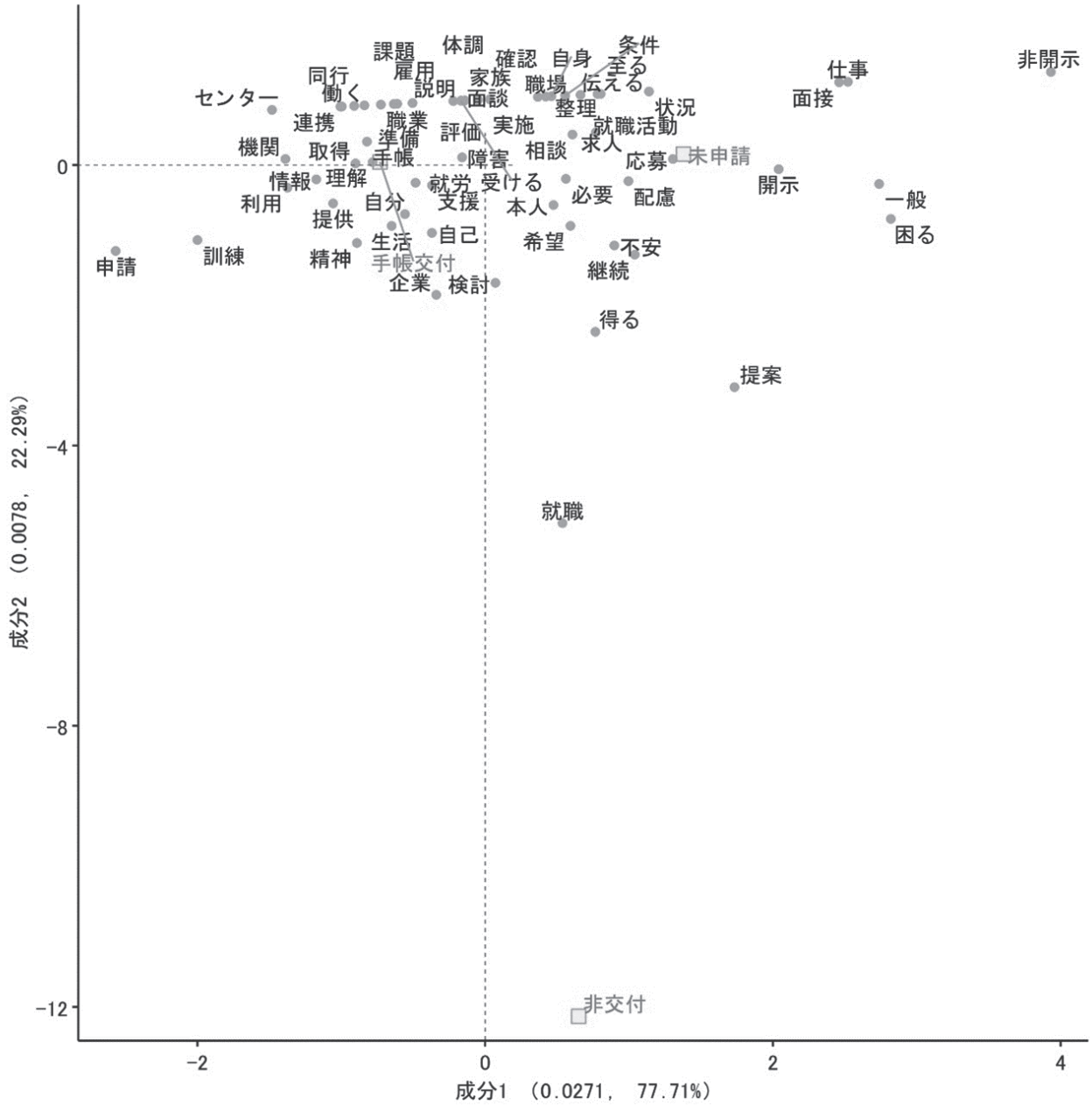


図３－58　就労支援上の課題に対する具体的な支援の対応分析（手帳の交付状況別）

「手帳を交付された（申請中を含む）」場合の就労支援上の課題に対する支援に特徴的な単語としては、「課題」、「機関」、「訓練」、「取得」、「情報」、「申請」、「提供」、「手帳」、「理解」、「利用」といった単語が示された。

具体的には、「手帳取得のメリット・デメリットの説明を行い、手帳申請を検討する際の意思決定支

援」、「職業訓練の利用をすることで、より希望する専門的な求人情報を得られるように支援した」、「支援機関に関する情報提供、利用の提案」など、手帳取得に関する支援、就職するために必要な技能・スキルを獲得するための支援、支援機関と連携した支援などを行っているとの記述が見られた。

「手帳を申請したが交付されなかった」場合の就労支援上の課題に対する支援に特徴的な単語としては、「得る」、「希望」、「継続」、「検討」、「就職」、「提案」、「不安」、「本人」といった単語が示された。

具体的には、「本人の希望、可能な労働時間、通勤場所等をヒアリングし、短時間の清掃求人を提案」、「就職先に障害の開示をするかどうかの話合いを行い、本人の意志を尊重しつつ、就職先を検討」など、本人の希望に応じた就職先の検討に関する支援などを行っているとの記述が見られた。

「手帳を申請しなかった」場合の就労支援上の課題に対する支援に特徴的な単語としては、「一般」、「応募」、「開示」、「求人」、「困る」、「仕事」、「配慮」、「非開示」、「面接」といった単語が示された。

具体的には、「クローズでの一般雇用を希望しているので、障害に対応した支援はできない。職種と会社規模、男女の割合など希望する雰囲気に近い一般求人の選定と本人のスキルアップのための一般訓練について案内」、「障害者求人はなかった。本人は引き続き建設関連で仕事を探したいというため、一般の求人で発達障害の理解のある企業を探した」、「じっくり話を聞くことで関係構築に努め、応募書類作成や面接練習をしながら障害を受容し、必要なサポートを受け入れる気持ちになるよう努めた」など、本人の希望に応じて一般求人に障害非開示で応募することへの支援などを行っているとの記述が見られた。

キ　障害種別、手帳の交付状況別の比較

障害種別及び手帳の交付状況別（「手帳を交付された（申請中を含む）」、「手帳を申請しなかった」）の特徴を見るため、対応分析を行い、障害種別及び手帳の交付状況別と就労支援上の課題に対する具体的な支援の関係を視覚的に示した（図３－59）。

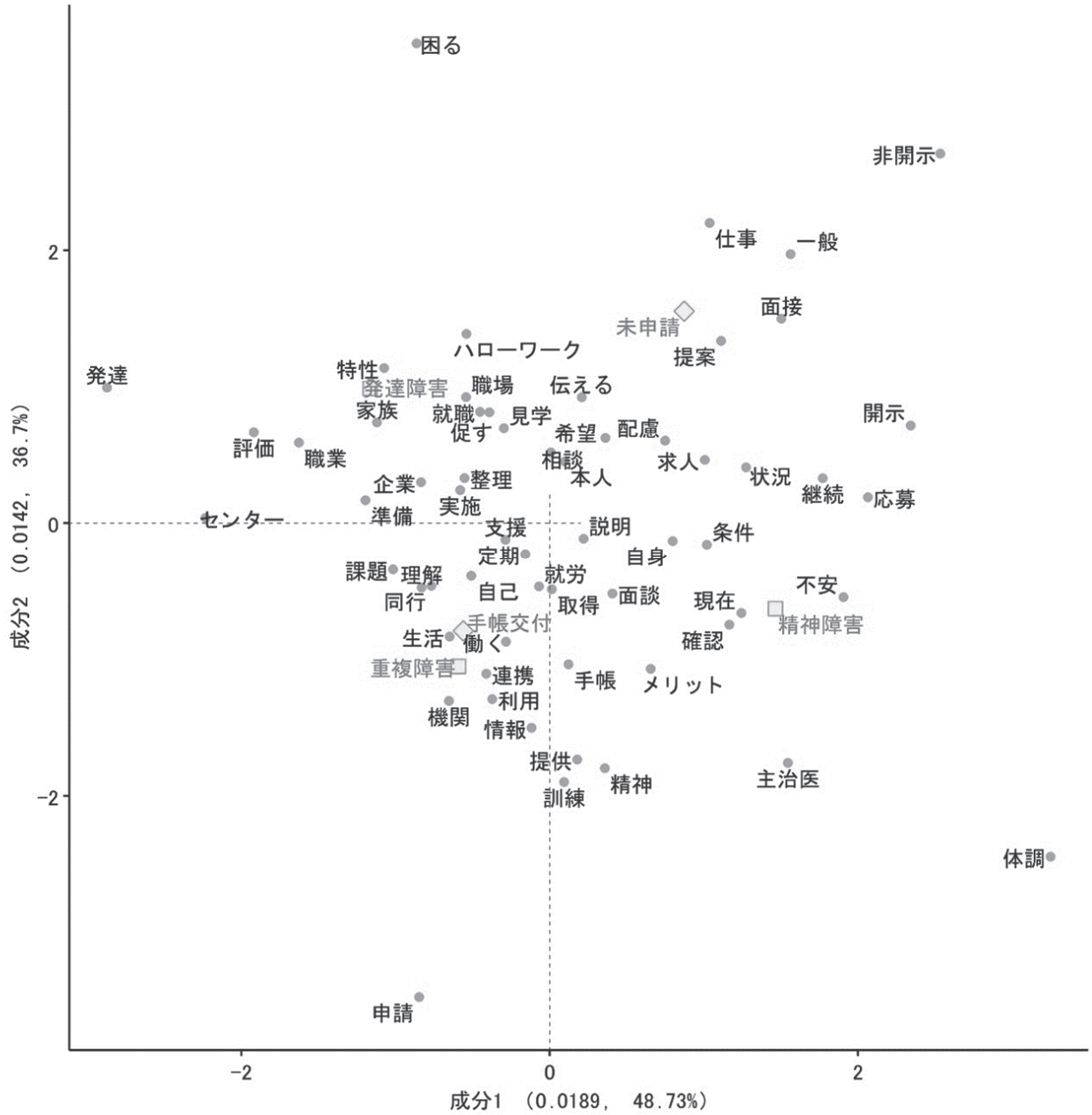


図３－59　就労支援上の課題に対する具体的な支援の対応分析（障害種別、手帳の交付状況別）

重複障害者の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語と「手帳を交付された（申請中を含む）」場合の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語は比較的近いものが示され、「機関」、「自己」、「申請」、「生活」、「同行」、「働く」、「理解」、「利用」、「連携」といった単語が示された。

具体的には、「クローズでの就労をしているが、今後周囲の理解を得ての就労を希望したため、病院で

の検査、手帳の申請において助言。支援機関紹介し受診や手続き同行、就労や生活面でのサポートを依頼」、「サポート機関や医療機関を利用し、適性検査や障害を特定する検査を実施して自己理解を明確にした」など、手帳取得に関する支援、支援機関と連携した支援などを行っているとの記述が見られた。

精神障害者及び発達障害者の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語は、「手帳を交付された（申請中を含む）」場合及び「手帳を申請しなかった」場合の就労支援上の課題に対する支援に関する特徴的な単語と近いものは示されなかった。

第５節　考察

１　考察

本章第３節２の施設調査結果は、本章第２節１「調査対象及び抽出方法」に示したように、調査対象として抽出した就労支援機関における手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の支援状況を反映したサンプルと考えられる。

一方、本章第３節３の支援事例調査結果は、本章第３節３（１）「支援事例の回答状況」に示したように、手帳の所持に至った事例と至らなかった事例の両方を含めるなど一定の基準を設けて回答事例の選定を依頼したことから、回答には対象選定の偏りによる歪みが生じている可能性が高かった。このため、本考察では、支援事例調査結果は回答の多寡についての言及は控えることとした。

本章第４節１「施設調査のクロス集計」及び２「支援事例調査のクロス集計」は、クロス集計により条件を切り分けて群間の比較を行い、有意差があった結果には一定の傾向が存在すると考えられるが、特にクロス集計の切り分けに用いた複数の条件に共通して同様の傾向が見られた事項（例えば、複数の障害種別、複数の就労支援機関に同様の傾向が見られた分析結果等）を中心に本考察で扱うこととした。また、本章第４節３「量的分類（テキストマイニングによる分析）」の結果については、各抽出語の間に主要な関連が見られた結果を中心に本考察で扱うこととした。

（１）手帳を所持していない者の利用状況について

2023 年４月１日から 2024 年９月末まで１年６か月間の手帳を所持していない者の利用状況は、本章第３節２（１）「手帳を所持していない者の利用状況」によると、精神障害者の対応経験ありは 82.1％で、施設の種類により約７割から約９割まで幅があった。発達障害者の対応経験ありは 74.8％で、施設の種類により約６割から約 10 割まで幅があった。重複障害者の対応経験ありは 50.1％で、施設の種類により約３割から約８割まで幅があった。本章第３節２（７）「直近２か月の利用人数」を見ると、2024 年７月及び８月の２か月間の手帳を所持していない新規利用者は、精神障害者は平均 2.7 人、発達障害者は平均 1.1 人、重複障害者は平均 0.3 人であった。

また、障害種別の違いについては、本章第４節１（２）ア「当該対象者の対応経験」のクロス集計結果によると、精神障害者や発達障害者の対応経験が多く、重複障害者の対応経験が少ないという結果が得られた。利用人数の集計を踏まえると、手帳を所持していない精神障害者（平均 2.7 人）や発達障害者（平均 1.1 人）に比べて重複障害者（平均 0.3 人）は利用人数が少なかったことから、対応経験も少なくなったと考えられる。

施設によって全体の新規利用者数が異なるため、手帳を所持していない者の割合を見ると、新卒応援ハローワーク、サポステ及び発達センターは手帳を所持していない者の割合が高かった。新卒応援ハローワーク及びサポステは診断の有無に関わらず就労の支援ニーズを有する若者を対象とする支援機関であるため、手帳を所持していない割合が高くなったと考えられる。

また、発達センターは診断のない者を含む発達障害の傾向を持つ者を支援の対象者としている支援機関であることから、手帳を所持していない者の利用割合が高くなったと考えられる。それに対して、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所は手帳を所持していない者の割合が低かった。就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所は障害福祉サービス又は障害福祉サービスと連携して就業面及

び生活面における一体的な支援を提供する機関であることから、手帳を取得し配慮を得て働くことを選択している者の利用が多く、手帳を所持していない者の割合が低くなったと考えられる。ハローワーク（本調査では障害者への支援を専門的に行っている部門に回答を求めた）及び地域センターは、地域の障害者の就労支援機関やハローワークの一般相談窓口において医療機関で診断を受けていることが確認された等により専門的な援助が必要と考えられた対象者に紹介して利用を開始することが多いこと等、障害者を対象として支援を行う支援機関と捉えられることから、障害者手帳を所持していない者の利用割合は中程度になったと考えられる。

以上から、各施設の手帳を所持していない精神障害者や発達障害者の対応経験の違いは、各施設を利用する手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の利用人数が影響しており、その背景として、各施設が主に利用を想定している対象者像に違いがあり、主に障害者を対象として支援を行う就労支援機関は手帳を所持していない者の利用割合は低くなり、一般の利用者の中で障害者が利用するケースもある就労支援機関は利用人数は少ないが手帳を所持していない者の割合は高くなったと考えられる。

（2）手帳を所持していない理由について

精神障害者及び発達障害者等が手帳を所持していない理由については、本章第３節２（３）「手帳を所持していない理由」を見ると、「本人が必要性を感じていないため申請していない」、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」、「本人の心理的抵抗等により申請していない」、「家族等の心理的抵抗等により申請していない」が多く選択されていた。本章第４節１（２）ウ「手帳を所持していない理由」のクロス集計結果によると、このうち、「本人が必要性を感じていないため申請していない」との理由が「多かったと思う」と回答した割合は、精神障害者では高く、重複障害者では低かった。

以上を踏まえると、手帳を所持していない理由として、本人や家族の心理的抵抗感や、必要性を認識していないこと、そもそも手帳について十分知識を持っていないため取得を希望していないことなどが背景にあると考えられるが、精神障害（精神疾患）の診断だけでは手帳の必要性を感じづらいのに対して、障害が重複し複雑化する場合は手帳の必要性を認識するようになると考えられる。

なお、本人や家族の心理的抵抗感については、本章第３節２（８）「手帳所持に心理的抵抗のある人の状況」では、この 10 年程度の間に心理的抵抗のある人は「減少したと思う」又は「どちらかといえば減少したと思う」が多く回答されており、その背景として、「障害者雇用率制度による障害者雇用が広がっていること」、「手帳を所持して利用できる各種制度などの理解がすすんだこと」、「ダイバーシティの広がりなど企業や社会全体にみられる理念の浸透」、「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止や合理的配慮の提供義務についての理解が広がっていること」といった、手帳や障害者雇用に関する諸制度の整備及び障害に対する社会の理解の促進等が挙げられていた。

この結果からは、手帳取得への心理的抵抗感は減少しているものの、依然として手帳を所持していない理由として上位に挙がっていること、手帳についての知識が不十分なため手帳を取得していない場合もあること、手帳制度や障害者雇用について知っている場合でも自身の状況と結び付けて考えられず手帳の必要性を感じていない場合もあり、手帳や障害者雇用に関する理解のより一層の促進が求められると考えられる。

（3）就労上の支援課題について

手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の就労上の支援課題については、本章第３節２（４）「就労上の支援課題」を見ると、障害種別により多少のばらつきはあるものの、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」といった自身の障害や特性の認識の不足に関する課題、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」といったメンタル面の支援の必要性に関する課題、「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」といった配慮の調整が難しいことに関する課題、そして「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」といった対象者の障害や特性の認識不足に関する課題とも関連して、支援者の見立てる対象者の状態では就労継続が難しい求人を希望するという課題が挙げられていた。

本章第４節１（２）エ「当該対象者の就労上の支援課題」のクロス集計結果を障害種別にみると、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」について、発達障害者又は重複障害者、あるいはその両方が精神障害者よりも課題の生じる頻度が高かった。自身の障害や特性の認識の不足に関する課題は発達障害者及び重複障害者に多く見られたことから、発達障害がある場合に自身の障害や特性の認識に課題が生じる場合が多いと考えられる。また、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」について、重複障害者が精神障害者又は発達障害者、あるいはその両方よりも課題の生じる頻度が高く、精神障害者が発達障害者よりも課題の生じる頻度が高い場合があった。メンタル面のサポートが必要になる課題は精神障害者及び重複障害者に多く見られたことから、精神障害がある場合に就労支援においてメンタル面での課題が生じる場合が多いと考えられる。

自由記述をテキストマイニングにより分析した本章第４節３（２）「就労上の支援課題として生じているもの」を見ると、精神障害者及び発達障害者では、周囲からの支援や配慮を受けることについて本人や企業の理解を得ることが難しいとの課題、障害者求人に応募することが難しく一般求人や障害非開示で採用されても定着が難しいという課題、本人の手帳への抵抗感や情報不足などにより手帳の取得や制度の活用につながらないとの課題が挙がっており、重複障害者では、障害の特性に起因する仕事や職場での課題への支援が難しいとの課題や、精神障害と発達障害の両方の特性に対する支援が難しいとの課題も指摘されていた。

以上から、手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の就労支援においては、自身の障害や特性の認識の不足に関する課題、メンタル面の支援の必要性に関する課題、配慮の調整が難しいことに関する課題が多く存在すると考えられる。

（4）選択する求人種類について

手帳を所持していない者の求人種類の選択については、在職中の者について本章第４節２（２）ア「支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識」のクロス集計結果を見ると、発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合に、現職に就いたときの求人種類は障害者求人が有意に多く、手帳は不要と感じていた場合に、一般求人が有意に多かった。

また、本章第４節２（２）イ「現在の職場において受けている配慮」のクロス集計結果を見ると、精神障害者、発達障害者いずれも障害者求人への就職では障害を開示して配慮を受けている場合が有意に多かったことに対して、一般求人への就職では、障害を開示して配慮を受けている場合は有意に少なく、

障害を非開示にして配慮を受けていない場合が有意に多かった。その他に、障害を開示しているが配慮を受けていない場合や障害を非開示にしているが何らかの配慮を受けられている場合も一般求人では有意に多くあり、一般求人は障害者求人と比較して障害の開示や職場の配慮の状況は選択の幅が広いと考えられる。さらに、本章第４節２(２)ウ「就労支援上の課題」のクロス集計結果を見ると、発達障害者でメンタル面でのきめ細かなサポートを必要とする課題がある場合に障害者求人への就職が有意に多く、障害をオープンにしておらず周囲からの配慮が得られないという課題がある場合に一般求人への就職が有意に多かった。

以上から、障害者求人は就労において障害を開示して職場の配慮を求める場合に選択されているのに対して、一般求人では障害を非開示にして職場の配慮を受けていない場合だけでなく、障害の開示・非開示や職場の配慮の有無について様々な状況があると考えられる。

なお、メンタル面でのきめ細かなサポートを必要とする課題がある場合については精神障害者では有意差が見られなかったことから、発達障害者ではメンタル面への配慮のニーズにより障害者求人を選択する傾向があるのに対して、精神障害者ではメンタル面の配慮のニーズに関わらずどちらの求人も選択されると考えられる。

一方、求職中の者について本章第４節２(４)ア「支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識」のクロス集計結果を見ると、発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合に障害者求人への就職を有意に多く希望しており、手帳は不要と感じていた場合に一般求人への就職を有意に多く希望していた。

また、本章第４節２(４)イ「求職活動における障害の開示状況」のクロス集計結果を見ると、発達障害者において求職活動で障害を開示する場合は障害者求人への就職を希望する場合が有意に多く、開示しない場合は一般求人への就職を希望する場合が有意に多かった。

さらに、本章第４節２(４)ウ「就労支援上の課題」のクロス集計結果を見ると、発達障害者で、障害をオープンにしておらず周囲からの配慮が得られないという課題がある場合に、一般求人への就職を希望する場合が有意に多かった。

以上を踏まえると、求職者においても障害者求人は手帳を取得し、障害を開示して職場の配慮を求める場合に希望されていることが多いことに対して、一般求人では手帳を取得せず障害を非開示にした就労を希望することが多く、その結果、職場の配慮を受けられないことが多いと考えられる。

（５）職場での配慮の状況について

手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者が受けている職場での配慮の状況については、本章第４節２(３)イ「就労支援上の課題」のクロス集計結果を見ると、精神障害者では障害を非開示にして配慮を受けていない場合に障害をオープンにしておらず周囲から配慮が得られないという課題と職場定着支援を実施できないという課題が有意に多かった。発達障害者では障害を非開示にして配慮を受けていない場合に障害をオープンにしておらず周囲から配慮が得られないという課題が有意に多く、障害を開示して配慮を受けている場合にメンタル面でのきめ細かなサポートが必要という課題が有意に多かった。

さらに、本章第４節２(６)イ「現在の職場において受けている配慮の状況」のクロス集計結果を見る

と、発達障害者でメンタル面でのきめ細かなサポートを必要とする場合に障害を開示して配慮を受けて働いている場合が有意に多かった。

以上を踏まえると、障害を非開示にして職場の配慮を受けずに就労した場合には職場定着支援を実施できないこと、また、発達障害者においてはメンタル面できめ細かなサポートを必要とする場合には障害を開示して配慮を受けて就労する場合が多いことに対して、精神障害者ではメンタル面の配慮にニーズがあった場合でも配慮を受ける働き方も配慮を受けない働き方も選択される場合があると考えられる。

（6）障害の開示について

手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の障害の開示について、本章第４節２(５)ア「支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識」のクロス集計結果を見ると、精神障害者、発達障害者いずれも利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合は求職活動中に障害を開示する場合が有意に多かったことに対して、手帳の申請を不要と感じていた場合は求職活動中に障害を非開示にする場合が有意に多かった。

また、本章第４節２(５)イ「希望する求人の種類」のクロス集計結果を見ると、精神障害者、発達障害者いずれも一般求人への就職を希望する場合には障害を非開示にする場合が有意に多く、障害者求人への就職を希望する場合には障害を開示する場合が有意に多かった。

以上から、支援開始当初に手帳の申請を希望していた場合は求職活動で障害者求人を選択し、障害を開示して就労することを希望する場合が多いのに対して、支援開始当初に手帳の申請を不要と感じていた場合は求職活動で一般求人を選択し、障害を非開示にして就労することを希望する場合が多いと考えられる。

（7）支援の実施状況について

手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者等の支援の実施状況について、本章第３節２(５)「支援の実施状況」を見ると、精神障害者、発達障害者、重複障害者に共通して支援の実施頻度が高い（全施設の結果のうち「非常によく実施している」と「よく実施している」の合計が 50%以上）支援内容は、「本人に障害特性への理解を促すこと」、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」及び「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」であり、精神障害者はそれらに加えて「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」であった。

また、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所といった就職後に継続的な支援を行う支援機関では、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」や「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」の実施頻度が高かった。

一方、支援をする上での困難度について手帳を所持する者と比較した場合、精神障害者、発達障害者、重複障害者に共通して支援の困難度が高い（全施設の結果のうち「困難が非常に大きい」と「困難が大きい」の合計が 50%以上）支援内容は、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討し

てもらうこと」、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」及び「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」であり、発達障害者と重複障害者はそれらに加えて「本人に障害特性への理解を促すこと」であった。

また、新卒応援ハローワーク、就業・生活支援センター及びサポステでは、「家族に本人の障害特性を理解してもらうこと」及び「本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと」の困難度が高かった。

本章第４節１（２）オ「当該対象者への支援の実施状況」のクロス集計結果を見ると、精神障害者は発達障害者や重複障害者より「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」の支援の実施頻度が有意に高く、本章第４節１（２）カ「当該対象者への支援を手帳を所持する対象者への支援と比較した場合の困難度」のクロス集計結果を見ると、重複障害者は精神障害者より「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」の支援の困難度が有意に高かった。

以上から、手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者への就労支援では、対象者に対して障害の開示への同意を得るための支援を行う頻度が高いがその支援に難しさを感じていると考えられる。また、障害種別に共通して障害特性への理解を促す支援を行う頻度が高いが、発達障害者及び重複障害者の場合にはその支援に難しさを感じていると考えられる。さらに、障害種別に共通して対象者に対して職業上のアピールポイントへの理解を促す支援を行う頻度が高いが、重複障害者の場合は精神障害者よりも支援に困難を感じていると考えられる。

また、企業に障害特性への理解を求めたり、合理的配慮の調整を行う支援の頻度は高いが、支援には難しさを感じていると考えられる。加えて、企業への採用の提案を行う頻度はさほど高くはないが、支援する場合には難しさを感じていると考えられる。これらの企業への働きかけに関しては、障害の開示が前提となることから、前述した対象者に対して障害の開示への同意を得るための支援を行うことの難しさから、障害非開示の就労を希望した場合に企業への働きかけが困難となると考えられる。

加えて、支援に当たっては関係機関と連携して支援を行う頻度も高く、家族に対しての支援を行う頻度は高くはないものの、一部の支援機関では家族に対しての支援の難しさを感じていると考えられる。

これらについて、本章第４節３（６）「就労支援上の課題に対する具体的な支援」においてテキストマイニングによる分析の結果を見ると、本人の障害理解や配慮を受けて就労することへの理解を促す支援や、自己理解を深めるための職業評価や職業準備支援の利用に関する支援などが行われており、対象者の障害開示や自己理解の促進に関する支援の頻度が高いとの結果と整合していた。

（８）手帳の取得に関する支援の実施状況について

手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者への手帳取得の支援の実施状況については、本章第３節２（６）「手帳の取得に関する支援の実施状況」を見ると、施設全体では各支援内容とも概ね４割から５割程度であったが、施設の種類により違いがあった。

就業・生活支援センターや就労移行支援事業所では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」が約７割から約８割であり施設全体の割合を上回っていたことに対して、サポステや発達センターでは約２割に留まった。それに対して、「ご本人から手帳に関する情報を

求められたときに説明する」や「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」といった対象者の状況やニーズに応じた説明は、サポステや発達センターでは、約６割から約８割であり施設全体の割合を上回っていた。

この背景として、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所は障害者への就労支援が中心の施設のため手帳制度について概ね全員へ説明するという支援方法を取っていると考えられる。それに対して、サポステは診断の有無に関わらず就労の支援ニーズを有する若者を対象とする支援機関であること、発達センターは診断のない者を含む発達障害の傾向を持つ者を支援の対象者としている支援機関であることから、対象者の障害状況による就労上の支援ニーズの違いがあり手帳取得が必要と思われる場合に手帳の説明をしていると考えられる。

対象者に手帳の取得が必要と思われた理由については、本章第４節３（３）「手帳の取得が特に必要と思われた理由」においてテキストマイニングによる分析の結果を見ると、精神障害者、発達障害者、重複障害者に共通して、障害特性から配慮を得て就労することが必要なこと、障害者求人への応募を可能とすることが挙げられており、精神障害者及び重複障害者では、体調面の課題があり安定して働くことが必要なこと、発達障害者では職場で課題が生じやすく支援を必要とすることが挙げられていた。これらはいずれも、職場で配慮を得て働くことに関連しており、配慮を得て働ける障害者求人へ応募するために手帳の取得が必要と見立てるものであった。また、いずれの障害種別とも、本人の意向に応じて手帳の取得を支援すると回答しており、本人の希望や意向を尊重していると考えられる。

手帳取得の支援の工夫については、本章第４節３（４）「手帳の取得の支援に当たって工夫した点」においてテキストマイニングによる分析の結果を見ると、精神障害者、発達障害者、重複障害者に共通して、手帳取得のメリットとデメリットを伝える支援、配慮を得て働くことについて対象者の自己理解を深める支援、医療機関や就労支援機関等と連携した支援が挙がっていた。

以上から、配慮を得て働くことが必要と見立てた対象者に対して、配慮を得て働く必要性についての理解を促進するとともに、手帳取得のメリットやデメリットを伝え、他の支援機関とも連携しながら手帳取得を促していると考えられる。

（９）手帳を所持していない者のその後の手帳取得について

手帳を所持していない状態で利用を開始した精神障害者及び発達障害者のその後の手帳取得状況については、本章第３節２（２）「手帳を所持していない者のその後の手帳取得の状況」を見ると、施設全体では「ほぼ全員が取得しない（１割以下)」から「ほぼ全員が取得する（９割以上)」までの５つの選択肢の回答はいずれも約１割から約２割までの範囲にありばらつきが大きかった。

一方で施設の種類別に見ると違いがあり、就業・生活支援センターでは障害種別に共通して７～８割程度が取得するとの回答が最も多く、就労移行支援事業所では障害種別に共通して９割以上が取得するとの回答が最も多かったのに対して、新卒応援ハローワークでは精神障害者は２～３割程度、発達障害者は１割以下が取得するとの回答が最も多く、サポステでは障害種別に共通して２～３割程度が取得するとの回答が最も多く、発達センターでは２～３割程度が取得するとの回答が最も多かった。この背景として、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所は障害者への就労支援が中心の施設のため利用者の手帳取得につながることが多いと考えられる。それに対して、新卒応援ハローワーク及びサポス

テは診断の有無に関わらず就労の支援ニーズを有する若者を対象とすること、発達センターは診断のない者を含む発達障害の傾向を持つ者を支援の対象者としている支援機関であるため、手帳取得についてもニーズが多岐にわたり、手帳を取得する割合が低くなったと考えられる。

回答数の多かったハローワーク及び就労移行支援事業所を対象に分析した結果を見ていくと、障害種別による違いについて、本章第４節１（２）イ「当該対象者のその後の手帳取得の状況」のクロス集計結果を見ると、ハローワークでは精神障害者に比べて重複障害者の場合に９割以上が取得するとの回答が多くあり、障害が複雑化する場合に手帳の取得ニーズが高まると考えられる。

手帳取得の支援の状況と手帳取得割合の関連については、本章第４節１（４）「手帳取得の支援状況についての分析結果」のクロス集計結果を見ると、ハローワークでは精神障害者、発達障害者、重複障害者とも、就労移行支援事業所では精神障害者と重複障害者で、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」場合に、手帳を取得する割合が高くなっていた。本節１（２）では手帳を所持していない理由として「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」が多く挙がっていたことから、利用者全員に対して一律に手帳の説明をすることが手帳の取得につながったと考えられる。

事例調査の分析結果を見ていくと、本章第４節２（２）エ「手帳の交付状況」のクロス集計結果を見ると、精神障害者、発達障害者とも、現職に就いたときの求人種類が障害者求人であった場合には有意に多く手帳が交付されており、現職に就いたときの求人種類が一般求人であった場合には有意に多く手帳の申請をしていなかった。

また、本章第４節２（４）エ「手帳の交付状況」のクロス集計結果を見ると、精神障害者、発達障害者とも、一般求人への就職を希望する場合に有意に手帳の申請をしておらず、障害者求人への就職を希望する場合には有意に手帳が交付されていた。

さらに、本章第４節２（３）ウ「手帳の交付状況」のクロス集計結果を見ると、精神障害者、発達障害者とも、障害を開示して配慮を受けて働いている場合に有意に多く手帳が交付されており、障害を非開示にして配慮を受けずに働いている場合に有意に多く手帳の申請をしていなかった。本章第４節２（５）エ「手帳の交付状況」のクロス集計結果を見ると、精神障害者、発達障害者とも、求職活動で障害を開示する場合に有意に多く手帳が交付されており、求職活動で障害を非開示にする場合に有意に多く手帳の申請をしていなかった。

以上を踏まえると、障害者求人で働く場合など、障害を開示して働く希望がある場合には手帳を取得し、一般求人で障害を非開示にして働くことを希望する場合には手帳の申請をしない傾向があると考えられる。

(10) 必要と考える支援施策について

手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者を支援するに当たって必要と考える支援施策については、本章第４節３（５）「必要と考える支援施策」においてテキストマイニングによる分析の結果を見ると、手帳を所持していなくても診断書等による確認で障害者雇用率への算定ができる施策、企業の精神障害・発達障害への理解を促進する施策、障害福祉サービスの利用を促進する施策、特性に配慮した支援が受けられる施策が挙げられていた。

施設別に見ると、ハローワークでは障害者雇用率の対象として算定する施策や企業の障害への理解促進のための施策が、新卒応援ハローワーク及び発達センターでは特性を踏まえた支援を実施できる体制を構築する施策が、地域センターでは障害者雇用率の対象として算定する施策が、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所では手帳や利用できるサービスについての周知や企業がメリットを得られる施策が、サポステでは職場での障害の理解や合理的配慮の提供を促進する施策等が必要とされていた。

手帳を所持していなくても診断書等による確認で障害者雇用率への算定ができる施策は、施設別ではハローワークや地域センターの回答との関連が強く、企業に対して障害者雇用率に算定するメリットを提供することで手帳を所持していない精神障害者や発達障害者の雇用を促進する効果が見込まれると考えられる。一方で、支援対象者が障害の開示を希望しない場合には障害者雇用率に算定されず、本節１（６）及び（９）では開示を希望する場合には手帳の取得及び障害者求人を希望することが多かったことから、当該施策の効果は一般求人に障害を開示して就職を希望する場合等に限定されると考えられる。

また、企業がメリットを得られる施策は就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所との関連が強かったが、これも障害者雇用率への算定と同様に対象者が障害の開示を希望した場合に効果があると考えられる。

企業の精神障害・発達障害への理解を促進する施策は、施設別ではハローワーク及びサポステの回答との関連が強かった。また、特性に配慮した支援が受けられる施策は、新卒応援ハローワーク、発達センター及びサポステの回答と関連が強かった。これらについては、企業において配慮や支援を受ける前提として企業の精神障害・発達障害への理解が必要となることから、相互に関連していると考えられる。これらの施策には、企業の理解を促進することで手帳を所持していない精神障害者や発達障害者の職場への受け入れ、配慮や支援の提供を促進する効果が見込まれると考えられる。障害者雇用促進法では企業に対して手帳の有無に関わらず障害者である労働者に対する合理的配慮の提供を義務付けているが、分析結果からは、就労支援の現場では手帳を所持していない場合に企業の理解が得られず配慮や支援を受けられないことが起きていると考えられる。

障害福祉サービスの利用を促進する施策は、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の回答と関連が強かったもので、本人や家族に対して就労移行支援事業や就労継続支援事業といった障害福祉サービスの利用を促進するものであるが、障害福祉サービスの利用までのプロセスにおいて対象者には一定の障害の受容が求められることから、本人や家族に対する障害理解の促進を含むものと考えられる。

２　アンケート調査のまとめ

（１）手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の就労・支援状況等について

アンケート調査の集計及び分析結果を見ていくと、自身に障害があることを認識しており職場の配慮を得て働きたい場合に、障害を開示して障害者求人で働くために手帳を取得するという選択がなされるという関連があることが確認された（本節１（４）、（６）及び（９））。一方で、自身の障害の受容や開示に心理的な抵抗感があったり、自身の障害に対して職場の配慮を得る必要性を認識していない場合に、手帳を取得せずに一般求人に障害を非開示にして就職し、配慮を得ないで働く選択がなされるという関連があることが確認された（本節１（４）、（６）及び（９））。

手帳の取得を選択しない主な理由は、手帳取得に心理的抵抗感がある場合、手帳を取得する必要性を認識していない場合、手帳について知らない場合などがあり、就労支援においては障害特性の理解や障害の受容を支援する場合が多く、手帳を所持する場合と比べて支援に難しさを感じており、企業への障害特性への理解や合理的配慮の調整にも難しさを感じていることが確認された(本節１(２)及び(７))。

また、就労支援上の課題については、精神障害のある場合にはメンタル面のサポートが必要になる課題が多く、発達障害のある場合には自身の障害特性の理解の不足に関する課題が多いことが確認された（本節１(３)）。

手帳取得に当たっては、配慮を得て働くことの必要性の理解の促進、手帳取得のメリットとデメリットを伝えることのほか、医療機関等の他の支援機関とも連携して手帳取得の支援を行う場合があることが確認された（本節１(８)）。手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の利用状況は、その施設が主に対象とする利用者に応じて異なっており、利用対象者のニーズが反映されていることが考えられる（本節１(１)）。利用開始後の手帳取得の傾向も、主に障害者を対象に就労支援を行う就労支援機関は高くなっていたが、利用者全員に対して一律に手帳の説明をする場合に手帳を取得する割合が高くなっていたことから、手帳について知らない場合も多く手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者に対して、手帳を取得したうえでの働き方を説明することは就労の選択肢を広げるにあたり効果的であると考えられる（本節１(９)）。

手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者を支援する中で、就労支援機関は、企業の精神障害・発達障害への理解の促進や障害福祉サービスの利用の促進を課題と感じており、企業や障害者、その家族等に対するより一層の障害理解を促進する取組が求められていると考えられる（本節１(10)）。また、手帳を所持していなくても診断書等による確認で障害者雇用率へ算定できる施策を求める声もあったが、対象者の障害の開示を前提とするため、その効果は限定的であると考えられ（本節１(10)）、上述のとおり障害の開示を希望しない場合は自身の障害の受容や職場の配慮を得る必要性の認識について課題がある場合も多いと考えられる。

（２）ヒアリング調査において説明を必要とする分析結果

手帳の取得状況、障害の開示状況、求人種類の選択の関連について、障害を開示して障害者求人で配慮を得ながら働く場合に手帳を取得し、一般求人で障害を非開示にして配慮を得ずに働く場合に手帳を取得しない傾向があることがアンケート調査により確認された。

これは調査項目として設定した選択肢の数量的な関係を基に考察したものであることから、障害者求人や一般求人の具体的な働き方や求人を選択する背景等についてヒアリング調査において更なる確認が必要と考えられる。一般求人へ障害を開示して働く場合には、配慮を得て働くか、配慮を得ずに働くかについてはアンケート調査において関連を見いだせなかったことから、さらなる確認が必要と考えられる。

また、就労支援において、対象者の障害理解の促進、企業への障害特性への理解の促進や合理的配慮の調整、対象者のメンタル面に配慮した支援等の特徴的であった事項について得られた結果は、調査項目として設定した範囲に留まることから、ヒアリング調査において具体的な支援内容等の更なる確認が必要と考えられる。

さらに、手帳の取得を選択しない理由には、手帳取得に心理的抵抗感がある場合や、手帳を取得する必要性を認識していない場合、手帳について知らない場合などがあり、手帳取得の支援の工夫として配慮を得て働くことの必要性の理解の促進や、手帳取得のメリットとデメリットを伝えることのほか、医療機関等の他の支援機関とも連携して手帳取得の支援を行う場合があることが挙がっていた。これらを踏まえて、手帳を取得しない理由や手帳取得の支援方法等の具体的な状況やその関連について更なる確認が必要と考えられる。

以上の３点を踏まえて、ヒアリング調査においては、対象者の手帳の取得、障害の開示及び求人種類の選択の状況、対象者への就労支援の内容、対象者が手帳を取得しない理由や手帳取得に関する支援内容等について、対象者の支援事例を幅広く聴取する中で整理していくこととした。

【参考文献】

樋口耕一（2019）計量テキスト分析における対応分析の活用―同時布置の仕組みと読み取り方を中心に―，コンピュータ＆エデュケーション，47，18-24.

樋口耕一（2020）社会調査のための計量テキスト分析【第２版】，ナカニシヤ出版

第４章

就労支援機関に対するヒアリング調査

第４章　就労支援機関に対するヒアリング調査

第１節　調査の概要

１　調査の目的

第３章の就労支援機関アンケート調査の結果を踏まえ、就労支援機関における手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の手帳の取得状況、障害の開示及び求人種類の選択の状況、対象者への就労支援の内容、対象者が手帳を取得しない理由や手帳取得に関する支援内容等について、対象者の支援事例を幅広く聴取し、整理する。

２　調査期間と調査方法

2025 年２月から５月にかけて、ヒアリング調査対象とした就労支援機関に対して、訪問調査又はオンライン会議システムを用いたオンライン調査を実施した。本節３に示したヒアリング対象機関において手帳を所持していない精神障害者又は発達障害者の支援を担当する者に対して、ヒアリング調査への協力を依頼した。ヒアリング調査の実施に当たり依頼状を送付し、本調査の目的、質問内容、ヒアリングで取得したデータの取扱い及び調査結果の公表方法について事前に説明した上で、同意書により調査協力への同意を得た。

３　調査対象

就労支援機関アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可と回答があった就労支援機関の中から、手帳を所持していない者の就労支援を積極的に実施していると考えられる 16 施設（ハローワーク（６施設（うち新卒応援ハローワーク１施設））、地域センター（２施設）、就業・生活支援センター（２施設）、発達センター（２施設）、就労移行支援事業所（２施設）、サポステ（２施設））を選定した。調査対象は、アンケート調査のうち支援事例調査において就職者の事例を回答した就労支援機関を優先し、就労支援機関の種類、対象者の障害の種類、診断名、求人の種類、障害の開示状況、支援実施後の手帳所持状況が多岐にわたるよう留意して選定した。

４　調査内容

第３章の就労支援機関アンケート調査のうち支援事例調査において回答された事例についてヒアリングを行い、主な内容については以下のとおりである。

【全体の概要】

●就労支援機関（事業所）の概要

●今回対象となる障害者の概要

・障害の種類、程度などの確認

・利用開示時点での在職状況

●支援者の支援経験年数

・障害者支援の経験年数

・障害者手帳取得にかかる支援の経験年数

・資格など

【当該対象者に対する支援状況】

●当該対象者が就労支援機関を利用することとなったきっかけや主訴

・利用開始することになったきっかけ

・主訴の具体的な内容、インテークの内容

・本人の主訴と支援者から見た支援課題の違いの有無

●当該対象者について就労上の課題についての詳細

・本人の就労支援上の支援課題の具体的内容(障害特性の理解や障害受容なども含む。)

・支援者から見た基本的な業務遂行能力の評価。当該者が在職中や前職がある場合の職場側の評価

●当該対象者に対する支援の具体的内容についての詳細

・支援内容、プロセス、活用した支援ツール（例：自己の特性についての理解支援）

・手帳取得に関する具体的な支援内容（例：障害者手帳の取得に当たってはどのような働きかけや説明を行ったのか）

・課題解決に当たって効果的であった支援内容

・課題解決に当たって困難や苦慮を感じた点

・医療機関や関係機関との連携、求人をマッチングする上で留意した点

●当該対象者の課題解決に当たって効果的であった支援内容

●当該対象者の課題解決に当たって困難を感じた点

●当該対象者を支援するに当たって必要と考える支援施策

【手帳の取得状況と理由】

●手帳について現在の取得（申請）状況と取得（申請）又は取得（申請）しない理由についての詳細

・手帳取得についての考え方

・検討に至らなかった場合の理由

・ためらいや拒否感があった場合の理由（家族の反対やラベリングに対する抵抗感など）

【本人の進路選択、障害の開示・非開示及び求人についての考え方】

●個別支援後の本人の進路選択（手帳の取得に至った場合）

・手帳の取得に影響を与えたと考えられる働きかけや経験（相談、訓練、実習、就職）

・手帳の取得に影響を与えたきっかけ(本人、支援機関など)

・手帳取得による本人の進路選択の変化

●個別支援後の本人の進路選択（手帳の取得に至らなかった場合）

・手帳を取得しない理由

●障害の開示、非開示についての考え方

・開示を選択する場合の理由

・非開示を選択する場合の理由

●求人についての考え方

・障害者雇用を選択する場合の理由

・一般雇用を選択する場合の理由

【職場の状況】

●企業、求人の状況

・一般企業・特例子会社・就労継続支援A型事業所

・障害者求人・一般求人（障害の開示・非開示状況）

●現在勤務している企業の業種や具体的な仕事の内容

●就職した企業における企業の規模、障害者雇用の経験、雇用の動機、雇用管理の体制、企業内のサポート体制、ナチュラルサポートの状況

・職場で受けている合理的配慮の内容

・現在の就労上の課題

・手帳を取得せず障害を開示して配慮を受けているケースについて、配慮を得た経緯

【就労支援機関の見解】

●手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の実施方法や内容の違い

●手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

５　ヒアリングの手法

上記４の質問内容について、①障害の種類・程度、②利用のきっかけや主訴、③就労上の課題と支援の具体的な内容、④手帳取得状況とその理由、⑤本人の進路選択、⑥職場の状況（合理的配慮や就労上の課題を含む）、⑦就労支援機関の見解等といった大枠を設け、半構造化面接法によりその内容を深めて聴取した。

第２節　調査結果

１　ヒアリング対象機関の概要

ヒアリング調査は、障害者の就労支援機関である７種の支援機関、計 16 施設に対して実施した。ヒアリング対象就労支援機関及び事例の一覧を表４－１に示した。

表４－１　ヒアリング対象就労支援機関及び事例一覧

種類	地域	施設	事例	障害の種類・診断名	手帳を所持していない理由	手帳に関する状況変化等	直近の状況（就労状況等）
ハローワーク	関東	A	A1	精神障害（てんかん）、発達障害（注意欠如・多動性障害）	家族が強く反対していたため	一般求人の離転職を経て手帳を取得	障害者雇用で就労
			A2	発達障害（注意欠如・多動性障害）	取得の意向はあったが、未申請	医師の意見書で合理的配慮が得られているため手帳は不要と考え未申請	一般雇用で障害を開示して就労継続
		B	B1	精神障害（統合失調症）	障害を隠したい意向のため	手帳を取得	障害者雇用で就労
			B2	精神障害（うつ病）	主治医が手帳に非該当と判断したため	変化なし	一般雇用で障害を開示して就労
		C	C1	精神障害（統合失調症）	差別を受けるのではないかとの懸念のため	手帳を取得	障害者雇用で就労
			C2	精神障害（うつ病）	手帳を検討するほどの障害状況でなかったため	変化なし	一般雇用で障害非開示で就労
	関西	D	D1	精神障害（うつ病）	手帳を取得するほど障害は重くないとの認識であったため	一般求人の離転職を経て手帳を取得	就労継続支援Ａ型事業所で就労
			D2	発達障害（自閉スペクトラム症）	家族が反対するとの思い込みのため	手帳を申請中	就労していた会社を体調を崩して退職
	九州	E	E1	精神障害（双極性障害、PTSD）	「障害者」のレッテルを貼られたくないとの思いのため	就労継続できなかったら手帳取得を検討するとの発言	一般雇用で障害を開示して就労
			E2	診断なし（発達障害の傾向の自認）	「障害者」という名称への抵抗感のため	変化なし	求職中
新卒応援ハローワーク	関東	F	F1	精神障害（うつ病）、発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）	利用開始時は手帳について知らなかったため	手帳を取得	一般雇用で障害非開示で就労
			F2	精神障害（うつ病）、発達障害（注意欠如・多動性障害）	障害受容が難しく、一般雇用希望のため	変化なし	一般雇用で２社内定（新卒）
地域センター	中国	G	G1	精神障害（双極性障害）、発達障害（注意欠如・多動性障害）	障害者雇用に対する抵抗感のため	手帳を取得	障害者雇用で就労
	九州	H	H1	発達障害（自閉スペクトラム症）	手帳の仕組みや手続についての理解が不十分で、非所持でも採用されたため	いずれ手帳を取得した方がよいかなとの発言	一般雇用で障害を開示して就労継続
就業・生活支援センター	北海道	I	I1	発達障害（自閉スペクトラム症）	初診から６か月経過していないため	手帳を取得	就労移行支援事業所を利用中
			I2	精神障害（適応障害）、発達障害（注意欠如・多動性障害）	家族の反対のため	変化なし	一般雇用で障害を開示して就労
	九州	J	J1	精神障害（うつ病）、発達障害（注意欠如・多動性障害）	障害受容が進んでいないため	手帳を取得	障害者雇用で就労後、離職し求職中
就労移行支援事業所	関西	K	K1	発達障害（自閉スペクトラム症）	「障害者」というレッテルを貼られたくないとの思いのため	変化なし	一般雇用で障害を開示して就労後、離職
			K2	精神障害（うつ病）	うつ病は治るので手帳は必要ないと認識していたため	変化なし	一般雇用で障害を開示して就労
	中国	L	L1	精神障害（統合失調症、うつ病）	非所持でも困らないと考えたため（過去取得後に更新せずに失効）	手帳を再取得	障害者雇用で就労
サポステ	関東	M	M1	発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）	一般雇用希望のため	手帳を取得	一般雇用のアルバイトで障害非開示で就労継続
		N	N1	精神障害（統合失調症）	障害者雇用では希望職種に就職できないとの考えのため	手帳を取得	障害者雇用で就労
発達センター	中部	O	O1	発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）	障害受容が進まず、一般雇用希望のため	手帳を取得	就労継続支援Ａ型事業所で就労
			O2	発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）	障害受容が進んでいないため	変化なし	体調を崩して入院中
	関西	P	P1	発達障害（自閉スペクトラム症）	障害非開示で就労継続中のため	変化なし	一般雇用で障害非開示で就労継続
			P2	精神障害（適応障害）、発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）	一般雇用で就労中のため	手帳を取得（障害者雇用ではなく税制優遇等のため）	一般雇用で障害非開示で就労

２　ヒアリング事例

（１）ハローワークに対するヒアリング

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数（当該機関での経験年数。以下同じ）・資格）
ハローワークＡ	関東	精神・発達障害者雇用サポーター（約３年、社会福祉士）

【事例Ａ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代女性。支援開始の５年ほど前にてんかんと発達障害（注意欠如・多動性障害）の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

社会福祉士の資格を有しており、前職では一般雇用で高齢者介護の仕事に４年ほど従事していた。

就労中は、仕事の要領が悪いこと、優先順位を間違えることで周囲からきつく当たられたり、利用者と板挟みとなることが多く、パニックになるなどして離職していた。ハローワークに来所した当初は一般窓口で相談していたが、雇用保険の受給に当たり、本人が障害を申告し、一般窓口から専門援助部門の精神・発達障害者雇用サポーター（以下「サポーター」という。）の支援につながった。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

障害の開示については、手帳を取得していなければ開示するメリットはないと考えていた。このため、てんかんについては、後から明らかになると仕事に支障があるので開示することとしていたが、注意欠如・多動性障害については、採用されにくくなると考え非開示としていた。また本人は手帳の取得の必要性を感じていたが家族が強く反対していたため、家族の意向に従い、手帳の取得を希望しなかった。

２．個別支援の経過

（１）一般求人への求職活動支援

支援開始当初は、一般求人の中から「まずは特性にあった仕事を探したい」という本人の意向を尊重しながら支援を行った。介護関係の求人を考えていたが、他機関との連携や運転業務等本人の適性と合わない業務などは避け、苦手な業務が発生せず、本人のゆっくりとした雰囲気に合った職場を選ぶように支援した。

（２）本人の特性等の理解に係る支援

注意欠如・多動性障害の傾向があり、先の見通しをつけるのが苦手なため、一緒に考えながら、本人が自分自身で結論を導き出せるようにした。特性として、情報の整理や取りまとめが苦手であったため、時系列にメモして整理するよう支援した。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）一般求人での就労状況

一般求人への求職活動を支援した結果、本人の業務スピードや雰囲気に合いそうな就労支援機関の支

援員に就労することとなり、一旦、支援が終了した。当該企業では、業務自体は問題なくできていたものの、次第に家族や同僚との関係性が悪化し、メンタル不調のため出社できなくなり、その後、退職することになった。就職活動を再開した際に手帳の取得を勧めるが、決断に至らなかった。その後、一般求人の製造職に内定するが、これまでの就労の失敗経験から内定を辞退した。

（２）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

一般求人への応募による離転職を経験し、不安が強くなった中で、本人から一つ一つの業務には対応できるが途中で話しかけられると業務の手順の忘れ、どこまで行っていたかの忘れが生じる、優先順位を間違えて度々指摘を受けることが人間関係の悪化につながっていたことを改めて認識したといった発言が出るようになった。また、自分の努力ではカバーできない、メンタルが持たないといった発言も出るようになった。さらに、サポーターとこうしたらこういう結果になるという話や、失敗のリカバリー方法について話すことで、手帳を取得し、障害を開示して安心して働きたいという気持ちにつながっていった。手帳を持つことによるメリットにも目を向けるように助言し、本人からも、うまくいかないことを家族のせいにしていたが自分も障害を受け入れられていなかったのかもしれないという発言が出た。

（３）障害者求人への応募による就労

手帳を取得し、現在は障害者求人の看護補助業務で就労している。指示系統の統一や、仕事を一つ一つ指示するなどの配慮のほか、半年くらいかけて新たな仕事の切り出しを行ってもらっている。現在の就労状況は問題なく、本人も開示してよかったと安心して働けている。

【事例Ａ２】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

40 歳代女性。支援開始の数年前に発達障害（注意欠如・多動性障害）の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

一般求人への応募により営業職に就いており、営業成績も良好でマネージャー職に昇進した。マネージャー職は、スケジュール管理や部下の進捗管理をする必要があったが、これらの業務に対応できなかった。その結果、抑うつ状態が強くなり、休職した。休職中に、転職を希望し、サポーターの支援につながった。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

支援開始当初、本人は手帳を取得して、障害者求人で働きたいという意向を持っていたが、家計を支える必要があり、これまでと同程度の賃金水準の仕事に就くことを希望した。

２．個別支援の経過

（１）本人の特性等の理解に係る支援

職業相談の中で、これまでの業務経験と特性を整理することとした。その結果、整理整頓やスケジュール管理が苦手、注意が散漫になるといった傾向があったが、理解力や営業の能力が高いことを改めて確認し、本人の特性理解を促した。

（２）復職支援

これまでと同程度の水準の給与を維持したいとの希望があったこと、どの仕事に就いても障害特性による困難が生じる可能性があると思われたため、転職活動を進めるのではなく、休職している職場に対して、障害を開示し合理的配慮を申し出ることについて、本人に提案した。併せて、主治医にも相談した結果、復職を進める方針に賛同が得られ、意見書を書いてもらい、職場に合理的配慮を申し出ることになった。合理的配慮の内容を本人と整理し、マネージャー職からの降格か、進捗管理業務を外すか、又はサポート役をつけてもらうことを要望することとした。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）復職支援後

職場の直属の上司に合理的配慮を申し出た結果、これまで営業成績が良好であったことや親切な人柄で顧客も多く抱えていたことから、マネージャー職のままで進捗管理業務にサポート役をつけてもらう配慮が得られ、障害を開示して職場復帰した。配慮を受けながら働けることで、精神状態も回復し、生活の立て直しもできるようになった。現在も就労は継続している。

（２）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

主治医の意見書により、職場で障害を開示し合理的配慮が得られているため、手帳の取得は現時点では不要と考え申請は行っていない。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

手帳の有無による就労支援の違いは、体感的にはあまり感じないが、手帳を所持していない人は情報にアクセスしにくいと感じる。手帳を所持していない方で、企業での就労経験などを経て、どういうことで怒られるのか、何が求められているのかについて既に理解している方もおり、そういう方は自分自身の状況を理解できているため、支援しやすい場合もある。

２．手帳を所持していない精神障害者、発達障害者に対する支援の課題や必要な支援策

診断後に手帳を取得するかどうかを相談できる機関がないことが課題。地域の就業・生活支援センターや地域センターも遠く、手帳を所持していないと相談できない機関もある。グレーゾーンの方に対しては、本人が手帳をほしいなら診断を書くという医師が多いが、そもそも手帳を取得するかどうかの判断を相談できるところがない。ＳＮＳなどの情報から手帳を取得した方がよいと思って、手帳を取得してもその後、就職活動に進めない方も多い。手帳を取得すれば、自動的に配慮のある仕事に就けると思っている方が多く、就職活動をどうすればよいか分からない方が多い。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

地域的な影響が考えられるが、人手不足の企業が多く、手帳の有無というよりも、この仕事をしてほしいというのが先にあり、その仕事ができるのであれば、手帳は所持していても所持していなくてもあまり変わらない。仕事のパフォーマンスが６～７割であっても、一緒に働けるかどうかが大事。現場レベルでは、障害者雇用率や障害よりも人柄を見ている印象である。

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
ハローワークＢ	関東	精神・発達障害者雇用サポーター（約３年、精神保健福祉士、社会福祉士）

【事例Ｂ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

50 歳代女性。20 歳代前半に受診し統合失調症の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

20 歳代前半に統合失調症を発症し、事務の仕事を退職。30 歳代後半に半年間入院し、退院後は高齢者施設で介護士の仕事をしている。40 歳代半ばで介護福祉士の資格を取っており、グループホームに３年間、特別養護老人ホームに 15 年間、障害非開示で働いてきた。同居していた母親の他界後に転居を希望し、夜勤の仕事がつらく昼間の仕事をしたいと転職エージェントを使いグループホームへ障害非開示で転職。有資格者として働き、賞与が年に複数回支給されるなど待遇も良かったが、職場のリーダーの口調がきつく怒鳴られる、監視されている感じがする、他の職員からも文句を言われる、夜勤での食事作りが苦手といったこともあり、再度以前のような入所施設への転職を希望してハローワークへ来所。統合失調症の治療のため通院していた。主治医の意見書により障害状況を確認して専門援助部門のサポーターへつながった。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

手帳を取得せず障害非開示で働いていた理由としては、精神疾患に対する偏見や自分自身を否定的に捉え、自己肯定感が低いためであった。統合失調症について開示することに抵抗感があり、周囲から差別を受けたり偏見を持たれるから隠したいという意向があった。病気のことは自覚して理解しているが隠したいということがネックになっていた。

２．個別支援の経過

（１）本人への共感的な相談

まずは本人のつらさに共感して話を聞いた。母親が他界し兄弟も疎遠で、天涯孤独で孤独感が強かった。特別養護老人ホームで働いていたときは上司が相談相手だった。キーパーソンは母親だったと思われる。しばらくはサポーターがキーパーソンとして一緒に考えていきましょうと伝え相談に対応した。

（２）認知機能面等の確認

相談の際に認知機能面も確認をした結果、身体機能の低下だけでなく、実行機能[1]の低下も疑われた。グループホームへ転職した際も新しいことを覚えるのが大変だったようだ。共感的に話を聞いたところ、母親からスピードが遅いと言われ、できる人間と見せたい様子がうかがえた。なお、本人に被害的な特

[1] ある目標を達成するために思考と行動を調整する認知機能のことを実行機能（Executive Function）という（柳岡, 2014）。実行機能に困難があると、職場においては仕事の手はずや段取りが悪い、時間内・期限内に仕事を終えられない、といった課題が生じることが想定される（坂爪, 2018）

性は見られない。

（3）生活面の相談支援機関等の紹介

結果的に対象にならなかったが、障害年金の受給に関する相談が可能な支援機関を紹介した。生活費を下げることができれば転職する仕事の幅を広げられると思い、生活自立支援センターの家計相談や基幹相談支援センターを紹介する等、相談する支援機関を増やしていった。本人の今後を考え手帳を持つことも選択の一つとして提案している。手帳の取得については、必要なときに使えるよう主治医と相談するとよいと伝えて、取得の手続を支援した。

３．直近の状況（就労状況等）

（1）障害を開示した転職支援

介護職として働きたいという希望だったが、障害者求人では介護の仕事はあまりなかった。一般求人では介護の仕事は沢山あるので、ハローワークの求人部門と相談し、障害者と理解して雇用してくれる企業を探したところ、近隣に社会福祉法人の入所施設が見つかった。規模が大きな施設だがユニットごとに分かれ、障害者雇用経験のある法人だった。希望する合理的配慮について本人からの聞き取りを基にまとめて提出し、これまでの就労経験と手帳を所持していることを伝えたところ採用となった。２、３か月間はパート勤務で、その後に正社員になれるということだった。

（2）転職後の状況と企業の考え方

働き始めると、障害や疾病の自己認識が弱く、本人の自己認識と比較して業務スピードが相当遅く、他の従業員よりも早く出勤しないと決められた仕事が間に合わない状況だった。食事の介助をしながら入所者の様子を見るといった同時に複数の業務をこなすこともできなかった。そのほか疾病により手の麻痺（まひ）が生じ、薬を落としたことに気付かないことがあった。企業側は障害の認知面の課題は時間をかけて見ていく、手がうまく動かなくても掃除や洗濯など違う仕事はあると言ってくれている。また、人間関係の軋轢（あつれき）の軽減に配慮し、男性や外国人が多いユニットに配置されている。障害者雇用の経験があり、手帳を所持していることが就労につながったと思う。

（3）障害の開示・非開示に対する本人の考え方

手帳を所持していることは施設長とグループリーダーのみに開示した。企業側からは早番、中番、遅番のシフトのうち、他の職員がいない早番と遅番は人の命を預かる関係で本人には任せられないといわれている。そのため、他の職員がカバーしないといけないが、他の職員には障害を開示したくないと頑な（かたくな）である。本人には、いずれは職場のスタッフにも障害を開示することを提案している。

【事例Ｂ２】

１．対象者の概要等

（1）対象者の属性、障害の種類・診断名

50 歳代男性。支援開始の 10 年以上前にうつ病の診断を受ける。

（2）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

大手企業でシステムエンジニアとしてプログラム開発を 20 年くらい担当し、チームリーダーもしていた。部署移動で仕事内容が変わりうつ病を発症。２回休職してリワーク支援も利用したが 10 年くらい

前に退職した。雇用保険の手続きのためハローワークへ来所し、地域センターで職業評価を受けて、サポーターへの相談につながった。

（3）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

本人も手帳を取得して配慮を受けながら働くことを考えていたが、月１回通院していた主治医からは「あなたのレベルでは（手帳は）出せません」と言われ、取得できなかった。40 歳代半ばから 50 歳代まで希死念慮があった時期もあり 10 年間治療を続け、地域活動支援センターにも５年通っているが、社交不安症の手帳交付希望時の症状からは、手帳３級に該当せず年金は支給されないとのことだった。本人には主治医を変えることを提案したものの長期にわたり通院しているので変えたくないとのことだった。

２．個別支援の経過

（1）地域センターからの助言

地域センターの職業評価において、前職で高圧的でパワハラな上司の言動からうつ病になったこともありストレスコーピング（ストレスへの対処行動）が弱いのではないかという指摘があり、システムエンジニアから職種内容を広げて考えてはどうかとの助言があった。

（2）ライフマネープランの検討

収入へのこだわりがあったため、マネーフローを作ってライフマネープランを一緒に検討した。当初は高い給料の仕事を希望していたが、企業年金による収入が見込まれること、買っていた株式が高騰し財産もあることに気付き、「そんなに稼がなくてもいいか」と気持ちが安定した。

３．直近の状況（就労状況等）

（1）就職活動の支援

手帳が取得できなかったという経緯もあり一般求人へ障害非開示で紹介状を出した。本人からは、強い口調は嫌なこと、ゆっくり教えてほしい等の希望があった。面接では「通院して薬を飲んでいる」と本人から障害を開示しいくつかの企業に採用されたが、少し働いてみて合わないと思うと辞めることを繰り返した。当初は焦りが大きく、１年半の間に正社員登用ありの企業 60 社くらいに応募し、３～４社は実際に働いてみて、合わずに辞めている。収入に関する心配がなくなり気持ちが安定した後は、衣類販売の企業やクリーニング業など、希望する仕事が変化した。親和的で社交的な性格でもあり、何社も採用され働いたのち、最終的に正社員としてシステムエンジニア職へ転職した。

（2）就職後の経過

本人自ら面接場面で障害の開示を行い自分に合う職場を探し当てた。古いプログラミング言語しか使えないがニーズはあり、必要なことは勉強して補っている。特段の支援はないが就労継続している。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

サポーターの支援は６か月で終了するが、その期間で終わりにならないことも多い。手帳を取得する場合も取得しない場合もあるが、一般求人で就労中、あるいは退職後にサポーターの支援につながり最終的に障害者雇用を選択される際には手帳取得を決意するまでに時間がかかる。自ら発達障害を疑って

訪れる方も窓口へ来られるが、勧められて病院で検査を受けた結果、非該当であることが分かり職場復帰されたり、退職している場合は、就労経験から自身の特性を再考し、就職することもある。障害者雇用を利用する際には手帳ありきだと思う。

２．手帳の取得に関する説明について

手帳は申請してから取得するまで時間がかかるので、再就職に際しては手帳を取得するメリットとデメリットをできれば早期に検討し、必要に応じて手続きを進められるようにしている。手帳の所持は安心につながるが、レッテルやスティグマの意識からあまり良い印象を持たない方もいる。手帳は使用する時以外はしまっておくとよいと説明している。働くことがストレスとなることもあるが、医師は働くことを治療の一環と捉えていることが多い。仕事を通じて生活リズムが整うこと、役に立っている感覚を得られること、賃金を得られること、達成感を感じられることなどのメリットがあり治療の一助となるため、通常は医師が手帳の取得を否定することは少ない。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

大手企業は助成金よりも障害者雇用率の算定を求めており、手帳の有無を気にする。しかし、中小企業の場合は手帳を求めないこともある。経営者によっても様々だが、人手不足の企業なら手帳の有無に関係なく採用することもある。障害者雇用０人企業は手帳所持者を求める傾向がある。

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
ハローワークＣ	関東	精神・発達障害者雇用サポーター（約 13 年、社会福祉士、公認心理師）

【事例Ｃ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

40 歳代男性。統合失調症の診断は支援開始の 10 年以上前に受けていたが手帳は取得していなかった。

（２）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

本人は以前からハローワークの一般窓口で障害を開示しており、何度も専門援助部門の登録を促されていたが断固として拒否し、障害非開示で様々な職種を試しながら離転職を繰り返していた。ハローワークで就職困難者として認定された場合、失業保険の給付期間が伸びることもあり、ようやく専門援助部門に求職登録し、サポーターへとつながった。不安感が非常に強く、その不安感から追い詰められ、うまく仕事ができず離職に至っていた。離転職を繰り返す中で、自己肯定感が著しく下がっている状態であった。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

手帳を取得することで親がショックを受けるのではないか、親にとって認めがたいことではないかという思いと、スティグマや差別を受けるのではないかという強い懸念が本人にあった。障害非開示で働くことはつらいが、それでも自分はやはり障害非開示で働き続けねばならないと思っており、専門援助部門につながったからといってすぐに障害を開示して就職するという気持ちではなかった。

２．個別支援の経過

（１）両親も含めた働きかけ

本人が 40 歳代になり、同じように障害非開示の就職を繰り返していくのか、一度家族と話し合うことを提案した。年齢や家族の病気のことも含めて、何が今後必要か本人と１、２回話したところ、両親との話合いの機会を持つことを了承した。これまでは同じ話をしても受け入れられずにいたが、機が熟していたのか、本人の腑に落ちたものがあった。両親にも専門援助窓口へ来てもらい、本人も同席の上、障害者雇用や手帳についての説明を行った。両親はこれまで本人が苦労しながら仕事をしてきたことを理解しており、手帳の取得に賛成の意向であることが分かった。こうした両親の意向が分かったことで本人も安心することができ、手帳を申請し就労移行支援事業所を利用する提案を受け入れ、併せて障害年金の手続も行うことになった。精神障害者保健福祉手帳２級を取得した。

（２）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

自分が障害者であると言ったら親がつらいだろうと本人は考えていたが、手帳取得に反対しないという両親の意向が分かり、これまでの障害非開示での就労希望から、手帳を取得し障害者求人で働くことに考えが大きく変化した。「親が障害を理解してくれない」、「親に申し訳ない」との思いがある求職者はいるが、親との相談で本人と親の間に考え方の相違があることもある。親に来所を求めても応じてくれ

ないこともあるが、今回は来所に応じてくれたことが本人の変化を促したと思う。

（３）就労移行支援事業所の利用

就労移行支援事業所の利用を開始した当初は不安が強く、様々なプログラムや実習にも行ったが、不安を感じずに対応できた実習もあれば不安の強さが出てしまった実習もあり、すぐには就職活動にたどり着かなかった。就労移行支援事業所では２年程集中して訓練を実施していく中で、次第に自己肯定感も高まり、本人の自信にもつながっていった。就労移行支援事業所と情報を共有しつつ、就職活動の段階になってから再リファーしてもらい、そこからサポーターの支援を再開した。もう少し早く支援につながっていればここまで自己肯定感が下がることもなかったとは思うが、就労移行支援事業所に通ったことで不安は強いものの就職活動に至ることができた。就労移行支援事業所に通い、他の利用者と訓練することなどを通じて自信を付けたのは本人にとって非常に良いチャンスになった。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）就職活動の支援

障害者求人への応募を希望し、応募書類の添削や模擬面接などの支援を実施したが、最初に応募した企業の面接では緊張が強く、本人の良さが発揮できていなかった。そのため、障害についての説明を自分の言葉で伝えること、本人の良さが伝わることを目指し、模擬面接を重ねた。４か月くらい練習してから応募を再開し、５社目で採用された。

（２）障害者求人への応募による就労

就労移行支援事業所で様々な仕事を試し、最終的には物流倉庫のピッキング業務の障害者求人に応募し採用され、短時間勤務から始めている。この方は障害者求人で就労することを決めてからは、とてもスムーズに進んだ印象がある。現時点では特にハローワークにフォローを求められる状況は生じていない。入社後まだ半年で定着できるかどうかはこれからと感じている。

【事例Ｃ２】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

40 歳代男性。支援開始前１年以内にうつ病の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

新卒で雇用されて長い間同じ企業で働きマネジメントの経験もあったが、急に本社の別の部門に異動になり、負荷のかかる慣れない仕事が与えられたストレスでうつ病を発症した。退職し、失業給付の手続にハローワークの一般窓口に来所した。うつ病があり就職困難者ということで専門援助部門のサポーターへとつながった。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

就職活動の際には、前職を辞めた理由や辞めてから今までどうしていたのかということを聞かれるので、障害を開示又は一部の上司にのみ開示することも提案したが、本人が自己対処していることが「処方されている薬を飲んでいる」、「散歩に行っている」くらいであり、配慮を希望する事項も特になかったため、障害非開示で就職活動をしてみようかという話になった。

２．個別支援の経過

（１）障害非開示の希望を踏まえた支援

この方は手帳の取得を検討するほどの状況ではなく、能力的にも高く、人柄も良く、見ていて安心感があった。業務能力も高く、配慮すべき事項も特にない状態であり、状態も安定していた。この方に限らず、発病後に職歴のない方は障害非開示で就職活動をすることが結構ある。最初から障害を開示すべきといった働きかけはしないが、絶対に無理はしないということを本人との間で確認した上で、障害非開示での就職活動を支援している。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）就職活動の支援

長い間同じ企業に勤めていて転職活動の経験がなかったが、前職の後輩が障害者と働く仕事をしていることと、精神科関連で働いている妻から就労支援の仕事は前職のマネジメントや部下育成の経験を活かせるのではないかという助言があり、障害者の就労支援員の仕事を目指すことにした。応募書類添削や模擬面接などの支援を重ね、採用選考で確認される点など具体的な助言を行った。特に、前職の退職理由を聞かれた時の受け答えについては、綿密に練習し、新しい職種でこれまでのキャリアがどう生かせるか、どうしてキャリアチェンジを希望したかについて、面接官に十分伝わるように助言した。

（２）一般求人での就労

この方は障害非開示で障害者の就労支援員の仕事に就いて、その後に辞めたという話は聞かない。就職の１か月半後に一度ハローワークへ来たときにはとても生き生きとした表情をしていたのでよかったと思う。ただ、抱え込み過ぎると再発につながるので、いつでも相談に来るように伝えている。就職活動の面談では目指す就労支援員像を話しており、自身のストレスコントロールにも役立ったと思う。その意図が伝わったようで、ハローワーク来所時に「実務で全部いかせていますよ」、「自分の中でも心得てやっています」と話していた。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

手帳を所持していない場合の支援の難しさは、「障害者」と言われることに迷いや拒否感がある方もいる中で、支援を進めていかなければならないことだと感じている。手帳を取得する意向がなければ、手帳を所持していない中で支援をするしかないが、障害非開示で就職活動を進める場合には、基本的には企業へ配慮を求められないので、一人で対処できることが前提であることについて理解を促し、支援をスタートする場合もある。

また、主治医が手帳に該当しないと考えている場合がある。そういう場合に別の就労支援機関と連携して本人の課題を確認し、主治医に認識してもらったことで手帳の取得につながった例もあった。

２．手帳の取得に関する説明について

手帳の取得については、２年の期限があり返納できることや自分が必要と思う時だけ使うことができるものなので、「取得のデメリットは特にないのではないか。安心して働いていくためのツールだ」という話をしている。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

就労支援に際し手帳を所持している場合は障害者雇用率にカウントされて働けるということが一番大きい。手帳を所持していなくても、障害を開示している場合には企業から配慮を受けられるはずだが、手帳を所持していない中で、企業へ配慮を働きかけることが難しい場合もある。手帳を所持していないと一般求人しか応募できないため、障害を開示して一般求人で応募することもあるが、配慮の必要のない応募者もいる中で、採用されることは難しい面があると思われる。基本的には、本人が障害の開示を希望する場合には、手帳を取得する方向で支援しているが、人手不足の職種であれば、手帳を申請せずに障害を開示して採用されることもある。

４．手帳を所持していない精神障害者、発達障害者に対する支援の課題や必要な支援策

ハローワークには、精神疾患で仕事を辞めて失業給付を受けにくる方が沢山いる。今まで支援を受けることとは無関係に生きており、精神疾患にかかったからといって、福祉サービスにつながるという発想はなく、治療して治ったら仕事へ復帰すると思っている方が大半である。こうした方々へも早い時期から福祉サービスがあることや障害を開示して働くこと、就労支援機関を利用することのメリットなどについて伝えていくことが重要と考えている。障害の開示・非開示で働くことのメリット・デメリットなどをまとめた独自の冊子を作成しており、過去には任意参加のセミナーを開催して情報提供していたこともあるが、現在は窓口で必要な方に情報提供している。

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
ハローワークＤ	関西	精神・発達障害者雇用サポーター（約 14 年、臨床心理士、公認心理師、相談支援専門員）

【事例Ｄ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

30 歳代男性。支援開始の１～３年前にうつ病の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

高専、理系の大学を卒業後、ケーブルテレビに入社。IT 関係の業務に従事していたが、ヘルプデスクへ異動になり業務内容が変わったことにより、うつ病を発症。休職期間満了に伴い離職した。雇用保険の受給手続を行うためにハローワークへ来所し、うつ病の診断書を提出。就職困難者として認定され、月１回の雇用保険の失業認定後に、サポーターによる面談を行うことになった。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

病状が不安定で働けず、体調も悪い状態の自分を受け入れられずに、「手帳を取得するほど自分の障害は重くない」と話していた。また、生活水準を維持するため、これまでと同等の賃金が必要と考え、一般求人への就職を希望していた。応募する際には障害を開示していたが、特別の配慮は求めていなかった。

２．個別支援の経過

（１）伴走的な支援

本人は経験や実績があり能力は高いが、自身の障害の状況を十分に理解できておらず、一般求人へ障害を開示して就職するものの「特別の配慮は不要」という認識で、病状が不安定で短期間での離転職を繰り返していた。これまでの生活水準を維持するために、一般求人の正社員を希望していたが、現在本人が置かれている状況と働く上での価値観を確認しながら支援を進めた。本人が自身の障害状況についての理解を深めていく必要があったが、自己認識や仕事に対する考え方を変えることは容易でなく、サポーターからの様々な助言も簡単には受け入れられなかった。実際に就職してうまくいかない経験を重ねる中で、現在の働き方では難しいことを徐々に実感として理解するようになっていった。その過程で、サポーターは本人に寄り添い、うまくいかない経験を共に受け止め、伴走的な支援を行った。

（２）就労移行支援事業所や生活訓練事業所の利用の促し

伴走的な支援を続ける中で、離転職を繰り返し、すぐに安定的に働くのは難しいと判断されたため、就労移行支援事業所の利用を勧めた。利用開始後、安定して通うことが難しく、次に週１回の生活訓練事業所の利用に変更した。しかし体調が安定せず、継続した通所が困難となり、辞めざるを得なかった。

（３）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

一般求人への離転職を繰り返し、就労移行支援事業所や生活訓練事業所の利用を経て、サポーターの勧めもあり、手帳を取得した。また、生活水準維持のため、障害年金の申請を勧めたところ、併せて申

請することとなった。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）就職活動の支援

発病前に正社員として働いていた時は高収入を得て生活していたが、体調を崩して働けなくなったことでローンの返済に追われることとなった。障害者求人を勧めても、障害者求人の給与では前のような生活ができないとの思いから、一般求人での正社員を希望して就職活動を行い、離転職を繰り返した。手帳取得後もハローワークインターネットサービスを利用して、一般求人に障害を開示した上で自主応募を繰り返した。これまでの経験や実績から採用されるものの、１週間ほどで疲弊し退職していた。サポーターからは無理のないところから始めないといけないということを繰り返し伝えた。

（２）就労継続支援Ａ型事業所での就労

最終的には、サポーターから就労継続支援Ａ型事業所での就労を提案し、本人も了承した。現在は在宅型の就労継続支援Ａ型事業所で、データ入力や事務関係の仕事をしながら働いている。体調が整って来たら一般求人への就労を目指していく方向で相談を進めている。

【事例Ｄ２】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

30 歳代女性。支援開始の３～５年前に発達障害（自閉スペクトラム症）の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

復職・就労支援に積極的な医療機関とハローワークが連携するモデル事業でハローワーク職員が訪問し、ガイダンスや個別面談をした際に、当該病院のデイケア利用中の本人から、就職希望のため相談したいとの申し出があり、サポーターによる支援につながった。支援を開始してから７年になる。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

父親から経済的支援はあったものの、特に母親との関係性が悪く、障害については家族から理解が得られにくい状況だった。そのため、本人も手帳の取得はできないと考えていたが、働く上では配慮は必要であると考えていたため、障害を開示して就職活動を行うことを希望していた。

２．個別支援の経過

（１）就労前の状況と初期支援

発達障害の特性（こだわりの強さ、被害的な捉え方）があったが、業務を処理する能力は高かった。過去に営業や事務職の経験があったが、栄養士の資格取得を目指していた経緯から、食堂の洗い場や調理補助の業務を希望した。手帳は取得せず、通院や訪問看護の利用のため、週３日間、３～４時間での一般求人での勤務を希望していた。本人の希望する求人を確保するため、粘り強く職場開拓を行った。

（２）就職と定着支援

老人保健施設内の給食配食事業所で、希望どおりの勤務条件での求人があったため、応募することとした。面接は本人一人で行ったが、面接後に本人経由で事業所の管理者から依頼があり、サポーターが職場を訪問し、本人の特性や配慮事項を事業所に伝えた。ハローワークのほかにも、就業・生活支援セ

ンターや病院のデイケアも支援に入っていたため、何かあったら相談に乗れることを伝え、採用されることとなった。当該事業所においては、途中で受託業者が変わり職場を異動することとなったが、職場環境に対する不安を軽減するため、自分で通勤ルートや手順を写真・レポートで可視化するなどの工夫を行っていた。本人が作成した資料に対しては助言を行い、自身の対応についての事例を一つ一つ積み重ねることが環境変化や不安を乗り切るための一つの手段となった。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）職場環境の変化と退職

職場でも徐々に頼られる存在となり、約５年間勤務を継続した。その間、上司が休職したり、ベテランのパートが辞めたりと同僚の入れ替わりがあり、職場の中で頼れる人がいなくなった。逆に、本人に対して周囲の職員が頼ってきたり、新しい職員が今までと違うやり方を始めたりして、混乱が生じた。頑張りすぎて疲弊したときに、ちょうど上司が自身の体調不良や家族のことで仕事を休むことが多くなっており、困っていることを相談できず、体調を崩して休職した。その後、さらに体調が悪化し、復職できず退職に至った。

（２）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

障害を開示した就労であっても、一般雇用で継続して働く中で、職場環境が変化し、特性について管理者や同僚に十分に引き継がれず、安定して働けなくなってしまった経験から、今後は手帳を取得した上で、障害者求人で働くことを検討している。家族が反対すると思い込んでいたが、実際に父親に相談したところ反対はされなかった。これまでの職歴の中で自信が付いたのも要因の一つと思われるが、本人は徐々に変わってきており、手帳も申請している。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

手帳を取得して障害者求人で就職した場合、継続的に配慮を受けて働くことができるが、手帳を取得せず一般求人へ障害を開示して就職した場合、最初は配慮を受けていたとしても、管理者や同僚など人の入れ替わりなどにより、配慮が必要なことについて職場内で十分に引き継がれず、配慮を受けられない環境になってしまうことがある。手帳を所持していない場合、病状や体調に合わせた就労の選択や体調の管理についての本人の理解を促進していく必要があり、発病前からの生活パターンや仕事に対する考え方を変えていくことになるので、なかなか難しい。支援者が寄り添って相談し、その時々に応じて必要なサポートを調整していくことはとても重要である。伴走的な支援を通じて繰り返し経験していく中で自己理解につながっていく場合もある。手帳を所持していない障害者の意思を尊重しながら支援していくほかなく、提案ばかりでは支援から離れて行ってしまうことが多い。

２．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

手帳を所持していると障害者雇用率にカウントされることにメリットを感じて採用する企業はあると思う。だが、それ以上に本人と仕事のマッチングが大事で、中小企業では障害者雇用率制度を十分に認識していなかったり、障害者雇用率をそれほど気にしていない場合もある。人手不足の分野では、障害や手帳の有無に関係なく、働く力がありやる気があるなら採用する企業もある。

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
ハローワークＥ	九州	精神・発達障害者雇用サポーター（約３年、社会福祉士）

【事例Ｅ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代女性。学生の頃に PTSD の診断を受けている。ハローワークへの診断書の提出はないが、本人からは双極性障害だと聞いている。支援開始後に通院を再開した。

（２）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

自分の気持ちを表現することが得意ではなく、相談中に涙ぐむ等一般の相談窓口では対応が難しかったため、本人の希望もあって専門援助部門での相談に切り替えた。

過去にパートやアルバイトの経験はあるが、障害を開示せずに勤務していたため、特性に由来する問題が発生しても周囲に伝えられず、就労を継続できなかった。就職活動中も面接を受けに行った先で泣いてしまうことがあり、現状のまま就職活動を続けると苦しくなる一方だという自覚が本人にはあった。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

「障害者というレッテルを貼られたくない」という思いから、手帳の取得に強い抵抗感を示していた。就業・生活支援センターの支援を得るよう勧めたかったが、本人の抵抗感が強かったため、ハローワークのサポーターのみが相談対応をしていくことになった。

２．個別支援の経過

（１）一般雇用での求職活動支援

初回面談から２度目の面談まで３か月空いた。その間に面接を受けたがうまくいかなかったとのことのため、就労継続支援Ａ型事業所の利用を提案したが、福祉サービス利用に対する本人の不安感を払拭できず、一般雇用を目指すことになった。

そこで、現状のまま一般雇用を目指すならば、企業見学等も行ったうえで時間をかけて就労先を検討するよう、スモールステップでの対応を提案した。

（２）本人の特性に適した職場の選定

特性上、人が多い環境では勤務や休憩が難しく、また、スピードを求められる仕事（工場でのライン作業等）が得意ではなかった。一方、仕事を覚えるのに時間はかかるが、真面目で誠実な対応をするので、仕事を丁寧に教えてもらえて分からないことを質問できる環境があれば、着実に仕事をこなしながら就労継続ができるのではないかと考え、その条件に合った企業を探した。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）一般雇用での就労状況

以前当所と関わりのあった企業が運営する就労継続支援Ａ型事業所の施設外就労で、条件に合う一般雇用の求人を見つけることができ、採用された。工場の敷地内に点在する約 30～40 か所のトイレを自転車で移動しながら清掃する業務で、週４日、１日６時間勤務からスタートした。昼休憩のほかに自分の

ペースで 10 分程度の小休憩も取れるうえ、休憩場所も個室等から自由に選んで使用できる環境だった。

手帳を所持していないため、企業には障害者雇用率への算定のメリットはないが、「仕事をやってもらえるなら助かる」と言ってくれており、さらに、職場の人が精神・発達障害者しごとサポーター[2]の養成講座を受けてくれた。現在はこの理解ある職場で多くの配慮を受けながら、周囲とうまくコミュニケーションを取りつつ就労を継続できている。

（2）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

手帳取得や障害者雇用に対する抵抗感はずっと強いままだったが、障害の開示については、それまでの失敗経験を踏まえて許容するようになっていった。そして、もしも現在の清掃業務での就労継続に失敗したら手帳の取得も検討する、と話すようになった。

【事例Ｅ２】

１．対象者の概要等

（1）対象者の属性、障害の種類・診断名

30 歳代男性。過去に一度、心療内科を受診し服薬もしていたが、継続通院はしていない。発達障害の傾向があるとの自覚があったが、明確な診断を受けたことはない。

（2）就労状況、対象者の主訴、ハローワークの相談につながった経緯

自分が何者なのか知りたい、自身の得意・不得意を把握して職業選択の参考にしたい、という主訴であり、その相談のために来所した。

（3）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

「障害者」、「手帳」というネーミングへの抵抗感が強く、手帳の取得を希望しなかった。

２．個別支援の経過

（1）本人の特性等の理解・受容に係る支援

自己理解のきっかけになれば、とチェックシートを用いて一緒にチェックし、地域センターの職業評価も受けた。その結果、不器用さが確認されたが、本人の自己理解にはつながらなかった。

本人は、「自己理解は深めてはいるが、職業評価の結果を人に伝えることによって、自分のことを誰かに分かってもらいたいとは思わない」と話している。そこで、「自分のことを伝える工夫をしなければ、これまでの繰り返しになる」と説明したが、こだわりが強く、まだ本人の気持ちの変化には至っていない。

発達障害の診断を受けるための医療機関を受診することも促しているが、未受診のままである。就業・生活支援センターの支援も希望しておらず、現在、本人が希望するのはハローワークのサポーターとの定期的な面談のみのため、その機会に障害を受容できるような取組を続けている。本人は今も障害を受容できていないが、変わるタイミングがどこかにあると信じて、それを待つのも支援だと考えている。

[2] 厚生労働省　精神・発達障害者しごとサポーター
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shigotosupporter/index.html

３．直近の状況（就労状況等）

（１）現在の状況

就職には至っていない。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持していない障害者が直面する困難に向けた就労支援

手帳を所持していない障害者は、困難に直面してもどこへ相談していいか分からずにいる。近隣に就業・生活支援センターがある地域もあれば、身近に相談機関がなく相談窓口の所在が分かりにくい地域もある。加えて、本人に障害の自覚がなければ、困りごとがあってもどこに相談すればいいのか本人には判断できない。

また、手帳を所持していない障害者は、職場でジョブコーチ等による支援を受けておらず苦労しているケースがある。病院で診断を得ることをきっかけに就労支援を受けるケースもあるが、本人が診断を受けることを拒み、支援を受ける前段階にとどまっていることもある。また、企業と本人が向き合って話せる環境がなければ、企業に対する障害の開示も難しい。

そうした状況下でも、本人からの相談や、精神・発達障害者しごとサポーターの養成講座を受けた企業からの相談があれば、ハローワークのサポーターとして自分に回答できることは回答している。ハローワークの雇用指導官の企業訪問をきっかけに、企業や本人への相談支援へとつながることもある。

手帳を所持していない障害のある在職者を支援する場合、まずは本人が感じている困難の程度を見極めてニーズを把握する。本人は「困っていることを職場に伝えたらクビになるのではないか」、「怒られるのではないか」といった不安を抱えており、中には、本当に働ける状態なのか確認が必要な場合もある。そこで状況を把握したうえで、企業側が提供可能な配慮との擦り合わせを行えるよう、両者の話合いの場を設けることでマッチングを図っている。

２．手帳の取得に対する支援

手帳を取得するか否かを決めるのは本人自身なので、理解が深まるのを待って、手帳の取得に対する支援を進めている。

「手帳を所持していない場合、良い縁に恵まれないと就労は難しい。その一方で、手帳を取得すれば配慮を受けやすくなり、応募できる求人の幅も広がる」といった説明は、取得を促す際の導入として、手帳を所持していない障害者からの理解を得やすい。そのうえで、自己理解が深まり気持ちの整理ができたことで、手帳取得に至るケースもある。

手帳を取得して障害者雇用率に算定できる形で雇用され、本人の能力と企業のニーズがマッチしていれば、企業から受け入れられやすくなる。手帳を所持していない障害者と関わりを持とうとしてくれる企業もあるが、大部分の企業で障害者雇用率の話が先行するのは、致し方ない面もある。できることなら、手帳の有無に関わらず働きやすい職場があるといい。

（2）新卒応援ハローワークに対するヒアリング

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
新卒応援ハローワークＦ	関東	精神・発達障害者雇用サポーター（約３年、精神保健福祉士、訪問型職場適応援助者、認定心理士）

【事例Ｆ１】

１．対象者の概要等

（1）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代女性。支援開始の１年前に受診を開始し、来所時には診断名は確定していなかった。後にうつ病と発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）の診断を受ける。

（2）就労状況、対象者の主訴、新卒応援ハローワークの相談につながった経緯

就職を希望し、大学卒業後すぐに就職活動の相談に来所。在学中に保育園から内定をもらったが辞退している。大学時代は塾講師やカフェなどのアルバイトをしてきたがどれも合わなかったと感じていた。うつ病の症状により、体調が悪く寝込んでしまうことを契機に病院を受診しており、本人は注意欠如・多動性障害と自閉スペクトラム症の検査を受けることには抵抗感がなかったと言っていたが、障害に合わせた仕事の仕方や特性についてはあまり考えていなかった。

（3）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

支援利用開始当初は手帳について知らなかったと思われる。手帳取得のメリットとデメリットを伝え、取得したからといって障害者雇用で進めないといけないわけではなく、一般求人だけではなく障害者求人にも選択肢が広がるため、主治医と相談したらどうかと伝えた。高校生の時から不眠気味で断続的ではあるが長期間通院が続いていたこともあり、手帳を申請し取得した。主治医は一般求人でも障害者求人でもどちらでもよいという意見だったが、本人は収入面から障害者求人は希望しなかった。障害者求人には応募しないため手帳は不要と感じていたが、主治医から手帳を取得してもよいのではないかと言及されたことが大きく、とりあえず手帳を取得した。

２．個別支援の経過

（1）面談の実施と求人情報の提供

初回面談の時に行っていた清掃のアルバイトは黙々とした作業が合っており、１年間頑張れば契約社員になれるが、複数の作業現場へ電車で行かなければならないため継続は難しいと感じていた。清掃で to-do リストのメモを渡されたときにやりやすかったこと、レジの仕事で写真や視覚的なマニュアルがあるとよいと思ったという発言があり、メモやイラスト入りのマニュアルがあると情報が入りやすいという認識はあった。本人は体調が不安定で連絡が取れなくなることがあった。また、希望する業務が頻繁に変わったため、そのたびに求人を探して情報提供したが、直前になって辞退することが繰り返され支援が難しかった。業務を経験した上で難しさを感じないと理解が深まらず、相談のみでは業務に関するイメージを持ちづらかった。しかし、本人の思いや希望を基に就職活動を進めるしかなかったところ

がある。

（２）就労前の支援

就労パスポート[3]は必要に応じて使っている。どのような仕事があるか、job tag[4]のサイトを一緒に見たり、職業評価のフィードバックをする際に掘り下げて話をした。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）就労前相談と就労移行支援事業所の見学

読書が好きなこと、徒歩圏内の企業を希望したことから、徒歩で通える図書館の障害者求人の仕事を勧めたが不採用になった。この頃は体調不良のため働ける時間も短かった。ライターの仕事にも興味を持ったが、シナリオライターの講座を受講したところ興味のないことは書けないことが分かり断念。清掃のアルバイトも体調不良で集中できず注意されることが増えたり、マニュアルを基に細かくやることが増えて居づらくなり辞めたいとのことだった。母親に就労移行支援事業所を勧められ見学もしたが、通所には至らなかった。

（２）障害非開示での就労

体調不良が続いて支援が途切れていたが、体調が回復しフルタイムで働きたいと連絡があった。最初はシステムエンジニアを希望していたが向いてないと気付き、様々な職場を見てみたいという希望で、企業へ派遣されながら自分に合う職場を検討したいと一般雇用の正社員求人に障害を開示せずに応募し、常用型派遣の事務職に就職。内定を得た企業の通勤は徒歩圏外のためフルタイムで大丈夫かと尋ねたら、今の体調なら大丈夫との認識だった。就職時に配慮事項の説明はしていない。定着支援は希望されていたが、就職してから１年経っているが連絡が返ってこないため、本人の現状は分からない。能力面ではやっていけそうだが、うつ病の状態が調子の良い時と悪い時があり、体調面でフルタイム勤務は厳しいのではないかと思う。就職時は元気だったので、企業に行けなくなったときに気付くと思うが、本人の希望を尊重した。

（３）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

障害開示のメリット・デメリットを説明すると障害者求人を希望する事例もあるが本人は希望しなかった。職業評価の結果から細かい作業が苦手なことは分かっていると本人は言うが、そこまで配慮が必要とは思わない、やってみないと分からないというように、困り感がなく配慮が必要という認識には至らなかった。障害の開示・非開示の必要性に考えが及んでいないのではないか。就労移行支援事業所を見学しても、やりたいこととは違うと言っていた。障害者雇用は本人がイメージするものと違うのだろうと思う。

[3] 厚生労働省「就労パスポート」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/06d_00003.html
[4] 厚生労働省「職業情報提供サイト job tag」https://shigoto.mhlw.go.jp/User/

【事例Ｆ２】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代女性。支援開始の５～10 年前にうつ病と発達障害（注意欠如・多動性障害）の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、新卒応援ハローワークの相談につながった経緯

中高生の時に眠気対策のために注意欠如・多動性障害の治療薬を服用していたが、病院が閉院して服薬を中止し、電磁波治療を受けたが効果がなかった。大学はコロナ禍の時期と重なりリモート授業のため服薬がなくても対応できた。大学を巡回するハローワークのナビゲーターの出張相談で専門支援コーナーの情報提供があり、新卒応援ハローワークにつながった事例。大学３年生のときにうつと注意欠如・多動性障害の診断が出た。大学４年時の４月に、障害者雇用の話を聞きたいと母親と二人で新卒応援ハローワークに来所した。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

障害者雇用について知りたい希望があり、メリット・デメリット、手帳について一通り伝えたところ、障害者雇用ではなく一般雇用を目指して就職活動をしたいとの話になった。診断が出ているため障害者雇用による働き方について話を聞いたうえで一般雇用を希望した様子。配慮がなくても自己対処できる可能性があること、障害の受容が難しく否定的な面があることから、母親もあえて手帳を勧めなかったように思う。主治医に相談した際は、アルバイトの時もメモを取って優先順位をつけられたこと、配慮事項を自力で伝えられたこと等から手帳の取得の必要はないと言われたとのこと。手帳は申請すれば取得可能だが、本人の希望を踏まえて助言した様子がうかがえた。

２．個別支援の経過

（１）就労前の状況と初期支援

相談はエントリーシートの添削が中心。エントリーシートはしっかり書けていた。就職活動のスタートをなかなか切れず周囲と比較して焦りが見えたが、面接を受ける不安が強く、練習ばかりで実際の面接は受けられなかった。不安の軽減には模擬面接を活用した。注意欠如・多動性障害の診断が出てから落ち込みが激しくなり相談に来ると普通になりたいと泣いてしまうことがあった。本人を安心させるための声掛けを意識的に行い、話を聞いた。

（２）優先順位付けの支援

理系のため授業等で忙しく、ゼミやSPI の対策をしっかりやりたい中で沢山エントリーしようとして、不安ばかり大きくなり体調を崩すことがあったため、スケジュールを一緒に考え優先順位付けができるよう支援した。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）就職活動の状況

エントリーしても不安から面接の予約ができないことが続いたが、一度面接を受けた後は一日数社面接を入れるようになり、１か月程度の間に２社から内定をもらった。エンジニアの仕事に就いて就職活動を終了した。チームでのグループワークもある程度自分の立ち位置を考えて動けていたので、エンジニアの仕事は対人業務よりも合っていると思われる。

（2）就労後の支援

カウンセリングを受けていたが、障害受容に時間がかかると思われること、入社後も新しい困りごとが出ることが想定され、相談先の確保が必要と思われた。就労支援機関の情報提供はしたが、一般雇用でずっと就職活動していたため、その後も就労支援機関は利用していないと思われる。就職して１年経つが、内定が出た以降は連絡が取れなくなり、就労後の相談はない。自分で優先順位を付けて対処できていれば配慮がなくても大丈夫だが、自己対処できる範囲を超えて感情が乱れるようなことがなければよいと思う。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

精神障害者や発達障害者は、最初は職種の多さや給与面から一般雇用を希望される方が多い。障害者雇用率を意識している企業が多いので、手帳非所持で障害を開示して応募する場合は、選考はしてもらえるが採用になることは少ないと思う。人手不足や中小零細企業で人材を確保できない場合に、手帳の有無に関係なく雇用される場合や、技術者として実績があれば障害に関係なく受け入れられることはあると思う。しかし、新卒者は実績がないので採用に結び付くのは難しく、入社までに手帳取得が求められる。人手不足の介護業界でも、手帳非所持で症状があり、入社前に入院していたことを伝えたところ、企業が採用に難色を示した例を聞いたことがある。手帳非所持で障害開示の就労を本人が希望する場合、自己対処して特性がカバーできるか、仕事に影響がないようにできるかがポイントになる。

２．手帳の取得に関する説明について

手帳を取得し障害者雇用で就職活動をする場合は、特性の自己理解が必要になるため、精神障害のある学生はネガティブな部分に触れられたくないと抵抗を示したり、障害について質問をされることが昔の嫌な記憶につながり体調を崩すことがある。就労した経験があれば理解できることもあるが、発達障害の自覚のない学生、親から一般雇用での就労が難しい場合は障害者雇用による就労を進めるように言われて来所した学生は、配慮の必要性を感じていないことがあるため対応に限界もある。相談だけでは方向性を変えていくのは難しく、手帳取得のメリット・デメリットや配慮事項をまとめることから説明する必要がある。手帳取得が障害者だという証明になるのが嫌だという方、それほど症状が重くないと感じている場合、もっと困っている人がいるのに取得してよいのか迷う方等もいるが、その点の整理が付けば手帳取得のデメリットは特にないのではないかという話をしている。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

ハローワークの支援の際には、手帳を所持している障害者でないと受け入れられないという企業が多い。障害非開示で入社し途中から障害開示にした方の場合、配慮しても業務遂行が難しい可能性が高く、企業の期待に応えられる状況ではなかったため試用期間中に一度退職扱いにして障害者雇用により入社することになり、仕事内容も変わり給与が下がった方もいる。手帳を最初から提示すれば配慮が前提になり企業の戸惑いもないが、入社後の障害開示や手帳はないが配慮を得たいとなると、企業は合理的配慮をしなければならないが経験がない場合は戸惑うこともある。

４．就労支援機関の利用について

新卒の方に就労支援機関について情報提供しても、就労経験がないため支援の必要性を理解されない方が多い。新卒応援ハローワークには就職することだけを求めてくる方が多く、履歴書やナビゲーションブック[5]（自己紹介書）の作成や面接練習後に企業に応募して支援が終了する方が一定数いる。就職は難しい方もいらっしゃるため、就労移行支援事業所を紹介することもある。親子で来所し、本人は一般求人を希望しても親はまだ就職は難しいと考えている場合や、最初から就職は無理と分かっているが話だけ聞きに来たという例もある。そのような場合は２、３年かけて就労移行支援事業所を使って就職を目指していくことになる。

[5] 発達障害者が自らの特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮を依頼すること等を取りまとめて、自らの特徴等を事業主や就労支援機関に説明する際に活用するツール（障害者職業総合センター　支援マニュアル No. 13(2016)『発達障害者のワークシステム・サポートプログラム　ナビゲーションブックの作成と活用』）

（3）地域センターに対するヒアリング

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（経歴・資格）
地域センターG	中国	障害者職業カウンセラー（約 30 年）

【事例G１】

１．対象者の概要等

（1）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代女性。発達障害（注意欠如・多動性障害）のほか、双極性障害の診断も受けており、自閉スペクトラム症の傾向があることも医師から指摘されている。

（2）就労状況、対象者の主訴、地域センターの相談につながった経緯

東京の大学に在学中、サークル活動や勉学等、多岐にわたる活動に進んで関与した結果、過活動状態になり体調を崩したため、地元に戻って大学に入学し直した。コロナ禍でオンライン講義を受講していた期間は特に問題はなかったが、対面講義が始まると学校生活になじめなくなり退学した。その時点で既に診断を受けていたため、ハローワークのサポーターに相談し、地域センターの職業評価等を受けて今後のことを考えてみてはどうか、と勧められて来所した。

（3）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

能力が高く、おそらく「自分は優秀だ」という自覚もあり、支援開始当初、本人には障害者雇用に対する抵抗感もあったと思う。

家族にも本人同様の抵抗感があったようだが、どんどんつらさが増していく本人の状況を見ていて、かなり心配している様子だった。

２．個別支援の経過

（1）本人の特性等の理解に係る支援

注意欠如・多動性障害の特性が強いため過活動状態になりやすく、自分の特性をまだ十分に理解しきれていない様子のため、一つずつステップを踏むために職業準備支援の利用を勧めるなど、様々な提案をした。能力が高く、実務的には一般求人でも対応できると思われたため、最初から障害者雇用を勧めたわけではない。

（2）ナビゲーションブックの作成

本人への配慮事項を記載したナビゲーションブックを作成した。一般的な配慮事項としては、一度に複数の指示を出したりするのは避けてほしいこと、個別配慮事項としては、本人の理解力は高いが様子を見ながら長い目で見てキャリアアップ等を考えてほしい旨を記載した。

（3）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

就職の準備期間中、提出物が間に合わないことやスケジューリングがうまくいかないことで苦労し、自身の特性をはっきりと自覚した。後に就職することになる輸送機器業界の大手企業が事務職の障害者求人を出していた。この求人を精査したところ、正社員に昇格できる可能性があることが分かりそれを

本人に伝えたところ、手帳を取得して障害者雇用で就職したいという考えに変わっていった。

方向転換できた理由は、本人の希望する正社員への移行が見通せる求人を実際に提示できたことが大きい。どんな企業かは分からないが、まずは障害者雇用で無理せず働き始めてみようという提案であったなら、うまくいかなかったかもしれない。紹介された求人が名の通った企業のものだったことも影響したと思う。家族も、本人が無理せずに元気にやっていけるのなら、と本人と同じ頃に手帳の取得への理解を示すようになった。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）企業在籍型ジョブコーチによる支援

採用後、企業在籍型ジョブコーチが毎日やり取りをしたことが、本人の職場定着にとって最も効果的であった。定期面談以外にもチャット等で毎日フォローを行い、場合によっては本人の許可を取り上司にも状況を伝えて問題を共有したうえで、支援を進めてくれた。本人も何かあったらすぐに企業在籍型ジョブコーチや直属の上司へ相談するようになった。

（２）支援者との継続的な連携

１、２か月に１回くらいの頻度で定期的に振り返りのケース会議を、ハローワーク・地域センター・企業在籍型ジョブコーチ・本人の４者で行い、本人をフォローした。自分の状況をよく分かっている支援者が集まり、職場での状況を本人から直接聞く定期的な会議の存在は、本人にとって大きな支えだったと思われる。就労状況の安定後ケース会議の頻度は減ったが、本人からの希望に応じて開催することもあり、何かあったら一緒に考える体制は維持していた。

（３）職場定着状況

正社員への昇格を目標としていたため、障害者雇用ではない他の社員と自分を比較して、より多くの仕事量をこなそうと頑張りすぎてしまったことがあった。また、仕事の質が落ちることはなかったが、夜に食べ過ぎたり睡眠不足になる等、体調が悪化した時期もあった。双極性障害もあるため、頑張りすぎると反動があるので、職場から指導してもらうことで是正を図った。

社内資格の取得にも積極的にチャレンジし、現在は採用当初に比べて格段にキャリアアップした。２年近く経ち、正社員登用にはまだ至っていないが、「手帳を取得してよかった」と思える状況にはなっている。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

診断を受けた際にすぐに手帳の取得までは勧めないのが、当センターの基本的なスタンスである。一般求人での就労を希望する対象者が非常に多く、手帳の取得を強く勧めすぎると支援者と距離を取り必要が生じても支援の利用を差し控えることがあり得るためである。実際は支援中に手帳を取得する者がほとんどだが、本人が納得できるタイミングで取得できるよう、支援者側が先走って取得を勧めるべきではないと考えている。

明確な根拠はないが、手帳を所持する人は、取得の手続の過程で自分自身に向き合う機会が増えるので、手帳を所持していない人に比べ、自己理解が深まる傾向がある。ただし、手帳を取得して就労し、

周囲に配慮の提供を求めるとき、自助努力ですべきことと配慮を得て補うことのバランスが崩れてしまい、必要以上の配慮を要望して周囲との摩擦が生じる事例も見受けられる。支援者は、自助努力と配慮の要望の適切なバランスについても、本人に伝えていく必要があると考える。

２．手帳の取得に関する説明

診断を受けることと手帳取得の間には大きなギャップがあると思う。「手帳取得には本当にデメリットがないのか」と念を押されることもある。確かに手帳取得により生命保険で加入が制限される商品があるなど世間的に「デメリット」とみなされるものが皆無だとはいえないが、就労の場面では、手帳所持のメリットは大きいように思う。「手帳はメリットを得るための手段として利用するものであって、障害のある人とない人を区別するためのものではない」、「手帳取得後も、使うかどうかは本人の自由であり、望まない場合には次回の更新は必要ない」、「手帳をどう扱うかを決める主導権は常に自分にある」といった内容とともに、「手帳を所持すれば、雇用された企業にメリットをもたらすこともできる」と伝えることで、本人から手帳取得に対する理解が得られることが多い。

事例Ｇ１の対象者は正社員に昇格できる可能性を見通した上で、手帳を取得して配慮を得ながら能力を生かすという働き方を選択したが、もしも想定どおりの働き方が叶わなければ離職に至る可能性もあっただろう。本人が手帳取得にメリットを感じられる事例以外の場合は、診断を受けることと手帳取得の間のギャップがハードルとして存在するのは当然だと思う。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

障害者雇用率が上昇しており、障害者雇用率に算定されない対象者の採用は厳しくなっていると感じている。そのため、診断は受けたが手帳を取得しないまま、障害を開示して就職を希望する人の採用を、地域センターから企業に打診することはほとんどない。

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
地域センターH	九州	ジョブコーチ（約９年）

【事例Ｈ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

30 歳代男性。幼少期に広汎性発達障害の診断を受けていたが服薬はなく、病院の継続受診もしていなかった。

（２）就労状況、対象者の主訴、地域センターの相談につながった経緯

大手飲食チェーンのフランチャイズ店に母親と一緒に就職し、夕方から閉店までの仕事を中心に行っていた。ジョブコーチが小学生の頃から個人的に本人と面識があり、母親から就職先の職場のことで相談したいとの連絡があり、地域センターにつながった。障害者職業カウンセラーとの面談実施後、企業に本人の希望や合理的配慮の提供を伝えていくことになった。本人より調理の仕事の希望や、勤務時間延長の要望があったが、同店舗で勤めていた母親だけでは企業とうまくコミュニケーションが取れず、理解を得られなかったため企業への働きかけができないかと依頼があり、ジョブコーチ支援を実施した。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

店舗のオープニングスタッフとして人手が必要なときだったため、発達障害の診断を受けてはいるが手帳を所持していないことを伝えても採用された。地域でフランチャイズ店を沢山運営している企業で障害者への理解が高く、代表の方が障害者雇用に限らず就労困難な方の雇用に熱心だった。発達障害の診断については、店長など一部の従業員に伝えていたが、人の入れ替わりが激しく、学生も多い職場のため全員への周知はしなかった。手帳を取得していなかったのは、本人・母親ともに取得手続に煩わしさを感じ、仕組や手続についての理解が不十分なためだった。

２．個別支援の経過

（１）特性を理解してもらうための支援

母親が本人と同じ職場で働いており、店長や同僚からの配慮が得られるよう必要なことを伝えようとしていたが、これまでの経験から障害を同僚に知られたらいじめられるのではないか、馬鹿にされるのではないかという思い込みから必要最小限の人にしか特性を伝えず、内容もうまく伝わっていなかった。ジョブコーチと一緒に店長に伝える内容を整理したが、当初は誰がキーパーソンかつかみづらかった。店長と現場にコミュニケーションの齟齬（そご）があったが、現場マネージャーに特性等について話したところ、現場へ伝わり理解が進んでいった。

（２）本人の行動変容と周囲の理解者を増やす支援

具体的に行動の手順や理由（例えば厨房に入るときは食品を扱うから手洗いをする、大きな声を出すとお客様に聞こえてしまうから小声で話す等）が分かれば行動を変えられる方だったので行動変容を促した。マネージャーを介して周囲の同僚へも伝え、理解者を増やしていくことで対応に一貫性を持たせた。また、本人がキャパシティオーバーして独り言が出たりパニックになったりした際に、周りに助けてもらうための声掛けの方法も本人に伝えた。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）ジョブコーチ支援の実施と母子関係

就労直後は母親が本人を守る気持ちから同じ時間帯のシフトに入ることが多かったが、ジョブコーチが支援に入り、ある程度本人が仕事に慣れてからは、基本的に同じ時間帯には入らなくなった。母親が居ることで周囲との直接的な関わりが減っていたこともあったが、ダイレクトに他の従業員と関われる現状の方が望ましいと思われる。

（２）職場定着の支援

今年になって店長が変わったため、新しい店長とも話をし、ナビゲーションブック（本人の特性等を記した自己紹介状）のほかに雇用管理のポイントを作成している。内容は本人や母親にも確認してもらい、引き継がれるようにしている。本人が自立していけるように母親やジョブコーチとの距離感をうまく取れるよう、本人がやりたいことを自分の言葉で伝えられるようになるとよい。市内に相談支援センターもあるので、手帳の取得だけでなく生活全般のことについてもジョブコーチ以外に相談できる場を持つことが望ましいと考えている。職場の同僚は大学生や留学生が多く、本人の障害名など細かいことは理解していないが、下の名前で呼ばれたり可愛がられているところもある。留学生とはお互いに気にせずフラットに接している。母親は大学生から理不尽なことを言われることを心配していたが、今のところ本人の人となりを理解されている。疑問が生じたときにはマネージャーから特性について説明があればよいと思う。

（３）障害の開示・非開示に対する本人の考え方

本人に対して手帳申請の働きかけはしているが、まだ取得していない。手帳の取得についてポイントを伝えるとむしろ前向きで、本人からはいずれ手帳を取得した方がよいかなとの発言も聞かれた。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

診断や手帳があることで、障害開示で就職する際導入しやすくなると思う。人事や雇用管理、配置などでは手帳の影響はあるかもしれないが、一緒に働く現場は手帳の有無はあまり関係ないという印象である。手帳を所持せず診断名だけで障害を開示する場合も、現場において直接接する従業員、指導担当の方や一緒に働く同僚にとっては手帳の有無では何も変わらないと思われる。一方、企業にもよるが障害者雇用率のために雇用する企業は事情が異なり、手帳を所持して障害者雇用で入社すれば配慮を得られるが、手帳がなければ配慮は得られないということもある。手帳の有無は企業にとってどこまで配慮できるかというところに関わっており、あれば配慮を受けやすくなるという印象がある。

２．手帳の取得に関する説明について

一般論から始め、徐々に個別具体的な支援内容や手帳取得の話をして状況を把握していくというように、必要な配慮や支援を見極めるようにしている。手帳を取得できるにも関わらず取得しない方には、何らかの独特な考え方がある。本人に主体性がなく、親が手帳に対して抵抗がある場合もあるが、支援を開始して相談する中で取得に前向きになることもある。手帳はないが障害を開示して配慮を受けたいという方もたまにいる。結果的に支援後も障害非開示で落ち着くこともあれば、採用が決まらないこと

から手帳の取得に向かう場合もある。手帳未取得で障害開示の就職は年に１件くらいで、定着支援を実施した事例はない。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

一般求人で採用された後から精神疾患を発症し手帳を取得した場合は、元々障害者として採用されたわけではないので障害者雇用としては認められず、ジョブコーチが訪問した際の面談も本人は有給休暇を取得しなくてはならなかった。企業として対応する方向性を考えておらず、本人が休みの日に支援センターへ行くか有給休暇を取ることしかできない方に対して、企業への障害理解の働きかけをできたらよいと思っている。

（4）就業・生活支援センターに対するヒアリング

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
就業・生活支援センターⅠ	北海道	就業支援ワーカー（約４年、社会福祉士、精神保健福祉士、訪問型ジョブコーチ）

【事例Ⅰ1】

１．対象者の概要等

（1）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代男性。２歳～３歳の幼児期に発達障害（自閉スペクトラム症）の診断を受ける。

（2）就労状況、対象者の主訴、就業・生活支援センターの相談につながった経緯

建築関係の正社員として、土木施工管理技士の資格で３年間、現場管理の仕事をしたが、上司からの注意や叱責、仕事の経験が積み重ならないこと、一度嫌だと思った同僚とは意思疎通が取れないこと、雑談で色々と聞かれるのが嫌いなことなどに加え、仕事の忙しさに対応できないこと、同僚との関わりの問題で働き続けるのが辛くなったことにより退職した。就労経験はほかにない。退職後に就職相談に訪れたハローワークで、就業・生活支援センターの情報提供があり、相談につながった。

（3）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

自閉症の診断はあったが母親が本人に伝えておらず、大学で就職活動がうまくいかなかった時に診断を知らされ、もやもやした気持ちを抱えたまま就職した。就業・生活支援センターへ来所した時は、ハローワークの相談で手帳の取得を勧められ、診断後６か月になる時期に手帳を取得しようと親子で話し合い済みであった。本人も今後のことを考えると障害を開示して働くことや、支援制度があれば活用したい意向があり、その後に精神障害者保健福祉手帳の３級を取得している。

２．個別支援の経過

（1）アセスメントの実施

自身の障害に対する自己理解が伴っておらず、障害者雇用に向けてワークサンプル幕張版[6]を使いアセスメントを実施した。言われたことに対してはしっかり動けるが、本人からの発信が少なく、困っていることはあるが、何に困っているかの説明ができなかった。

（2）就職活動の支援

自分の言葉で伝えることが苦手で、履歴書を書いたり面接で答えるのにも時間がかかった。事務職の障害者求人へ提出する自身の特性や必要な配慮を記載するシートの作成にも苦労し、書類選考で不採用となった。その経験から、自分のことが分かっていないこと、説明や表現が苦手であることに気付き、自分のことを理解した上で障害者雇用で働くために就労移行支援事業所を利用することになった。

[6] 障害者職業総合センター　ワークサンプル幕張版（MWS）　https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/21_2_MWS.html

３．直近の状況（就労状況等）

（１）就労移行支援事業所の利用

就労移行支援事業所を利用して半年以上継続している。本人への支援は同事業所が行っており、今後、企業情報等の問合せがあれば必要に応じて対応していく。今も悪気はないが携帯電話を触りながら職員と話すといった行動が見られている。周りからどう見えるか考えることの気付きに難しさがあり、理解して変わるにはまだ時間がかかると思われる。

（２）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

先に挙げたように、就業・生活支援センターへ相談に来た時にはすでに手帳を取得することを決めていた。アセスメントや就職活動の経験を通して、自分のことを理解するため、福祉サービスを利用し障害者雇用で働くための訓練をしていきたいという気持ちになっていた。

【事例Ｉ２】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代男性。支援開始の１年前に発達障害（注意欠如・多動性障害）と適応障害の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、就業・生活支援センターの相談につながった経緯

通信制の高校を卒業して看護の仕事で働いたが、小中学校の頃から人との関わりが極端に苦手なこともあり、同僚とうまくいかず３か月程で退職した。その後クリーニングの仕事に就き、携帯電話・車・保険等の支払いのため頑張って６～７年間働いたが、仕事が辛く最終的には体調不良になり退職した。退職後すぐに病院を受診し、適応障害と注意欠如・多動性障害の診断を受けた。退職して数か月後にハローワークで失業保険の手続と併せて就職活動をしたが就職に結びつかず、ハローワークで就業・生活支援センターの紹介があり、利用につながった。実家で暮らしているためすぐには金銭的にひっ迫しないが、貯金を切り崩しながら生活しているため、なるべく早く働きたいがどうしたらいいか分からないと相談に来た。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

手帳の取得が望ましいという思いもあったが、母親や家族が障害に理解がなく、手帳を取得すると何を言われるか分からないので手帳は取得しないという意向。就業・生活支援センターへ相談に来ていることも家族には言わないでほしいとのことだった。

２．個別支援の経過

（１）伴走的な支援

人に対する不信感があり人との関わりが極端に苦手で、不安やネガティブな発言が多く見られた。本人に寄り添うことを中心に関わりを続ける中で、ネガティブな気持ちや家庭のことを素直に表現してくるようになり、不安なことも話してくれるような関係性になった。不安感を減らすための行動や捉え方も提案しているが、自分を変えようとせず周りが変わることを求めてしまい、理解を促すことが難しかった。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）一般求人・障害開示での就職

現在は一般求人のごみ分別作業のパート勤務で障害を開示して働いている。就労移行支援事業所や特別支援学校から障害者を雇用した経験のある企業だった。本人の話では企業で一度だけ、手帳を取得しないのかと聞かれたらしい。結構忙しい環境で、人の入れ替わりが激しく、職場の人間関係がうまくいかず退職する方もいるようだが、就職して１年半弱になる。

（２）就職後の支援

当センターで開催している在職者向けのセミナーや交流会へ一度参加しており、その時の様子を企業へフィードバックしながら最近の企業での様子を聞いたりもした。不安感が強く２か月に１回程度面談を続けていたが、直近では就職して１年後の面談が最後である。職場の人間関係でもやもやしたこともあったようだが、本人に寄り添うことを中心に、自分を客観視できるよう関わった。

（３）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

就職前の相談では今まで困ってきたことを企業の人に理解してもらい働くことができたらよいとの言葉が聞かれた。しかし、就労中の企業で障害のことを知っているのは人事担当者と工場長ぐらいで、その程度なら言わなくてもよかった、障害を開示したことで人事担当者や工場長から声掛けがあることがうっとうしいと、人間不信のネガティブな言葉が聞かれており、障害を開示しない方がよかったのではないか、そもそも自分は障害者なのかと悩む場面が面談で見られている。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

手帳があると支援に入る根拠が分かりやすく、企業へも伝えやすい。障害をオープンにできることで、ジョブコーチ制度が活用しやすくなることはメリットだと思う。手帳を所持していない場合には、働き続けるためにできることや、支援の限界について、本人や企業と考えながら進めている。

２．手帳の取得に関する説明について

手帳を所持することは、自分を障害者と認めることになる、周りから障害者と見られるといった、ネガティブなイメージがある。手帳の取得は本人の希望によるが、手帳を取得した場合のメリットは沢山あり、もっとうまくメリットやデメリットを本人へ伝えたり、地域へも発信していきたい。就職相談で一般求人と障害者求人のメリットやデメリットを説明し、障害者求人の際の手帳の必要性を伝えていくと、就職活動に少しでも役立つならと手帳の取得を選択する方が多い。入社後に正社員登用される可能性がある場合や、働く上でサポートがほしい場合は、障害を開示して障害者求人を選択する場合が多いと思う。一方で、「まずは自分の力で頑張っていきたい」、「今までの経過があるので障害があることを伝えたくない」と障害非開示で働くことを希望する方もいる。また、手帳を取得しようと主治医へ相談したところ、申請しても取得できないだろうと言われ諦めている場合もある。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

手帳を所持している場合、障害者雇用率に算定されることは企業にとってメリットなので、雇用の打診をしやすい。発達障害を開示して手帳を所持していないままハローワークの求人へ問い合わせると、

障害者の応募は想定していないと断られることもある。手帳を所持していないと企業から拒否感を示されたり、手帳を取得するほどの障害ではないと考えられて配慮を受けられない場合もあり、理解を得るのが難しい。

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
就業・生活支援センターＪ	九州	センター長（約６年、作業療法士）

【事例Ｊ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

30 歳代男性。注意欠如・多動性障害及び二次障害としてのうつ病の診断を受けている。

（２）就労状況、対象者の主訴、就業・生活支援センターの相談につながった経緯

地域の同級生たちが家庭を持って人生を前に進めているのに、自分は仕事が長く続かず置いていかれていると感じて悩み、１～２年ほど引きこもっていた。その後、当センターが日頃から連携しているクリニックから、診断後間もない頃に紹介されて来所した。本人は当センターの支援内容等について、あまり理解していない様子だった。

以前働いていた職場では、細かなルールに対して「なぜそんな紛らわしいやり方をするのか」、「もっとこうした方がいいのではないか」等、疑問を感じて周囲に伝えたが聞き入れられず、最後は反抗的な態度を取って自分から辞めていく、ということを繰り返していた。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

障害の診断を受けることや受診そのものに対して強い抵抗感を示すことはないが、「福祉」、「障害者支援」という言葉のニュアンスが本人を遠ざけてしまう印象があった。

２．個別支援の経過

（１）伴走的な支援及びスモールステップでの実践の提案

支援開始当初は本人の話を聞くことに徹し、「長いこと人生に悩んでいた」、「挫折に寄り添ってくれる人を求めていた」という話になったタイミングで、ともにいろいろな経験を積もう、と話した。前に物事を進めるには時間や後押しが必要なタイプだったので、「大きな一歩ではなく、小さな一歩を」と話し、スモールステップの実践を勧めた。例えば生活リズムの乱れを見直していくことについても、すぐには提案せず、ある程度関係性が構築できて本人のニーズが見いだせるまで待ってから、就労訓練施設の利用について提案した。

（２）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

障害の診断を受けた当初は、レッテルを貼られたような印象を持った、と本人は言うが、日頃の生活における困り感について次第によく話すようになっていったので、障害の受容が徐々に進んでいる印象を受けた。そして、その困り感を軽減する方策を探しているように見受けられたので、あくまで一つの選択肢として、障害を開示して働くことが困り感の軽減につながることを示し、手帳の取得を勧めてみたところ、本人の同意が得られた。

説明の際には、最初から手帳の取得や障害の開示を勧めることは避け、「働く上で配慮を得やすい働き方（障害の開示）と、配慮が得にくい働き方（障害の非開示）がある」と一般化して示した。そして、「手帳の取得は目的ではなく、配慮を受けるために必要な手段である」と伝えるようにした。

当センターでのこうした相談対応に加え、複数の企業を見学したり地域センターで職業評価を受けたりするうち徐々に、「支援を得て、自分の人生が変わるのを確認したい」、「配慮をもらえて働けるのだったら、手帳を取得したい」と考えるようになっていった。本人は物事が前に進まないことにひどく苦しんでおり、わらにもすがる思いだったと推察される。結果的に精神障害者保健福祉手帳の３級を取得し、一旦は障害を開示して就職することができた。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）手帳取得後の就労状況

手帳の取得後、障害を開示して契約社員として就職した。業務上の配慮は、電話対応の免除、限定的な事務作業を割り振ってもらったこと等であった。主な担当業務は、パソコンを使ったデータ入力と照合作業で、業務の遂行自体には全く問題は生じなかった。

しかし、徐々に遅刻や欠勤が増え、その理由を正直に「昨日飲み過ぎたから」と申告するので、私生活におけるアルコールの過剰摂取が勤怠に影響していることが表面化し、最終的には離職に至った。周囲は本人に対して優しく丁寧に接していたが、気遣いが過度となり、飲酒による遅刻や欠勤に対しても、強くとがめることができない雰囲気が醸成されてしまった。

（２）離職後の状況

現在は、再度求職活動を行っており、就労支援を継続している。ただ、ネガティブに物事を捉えてしまう傾向が強く、振り返りを行う際には苦慮している。また、物事を前に進めていきたいという本人の意欲もやや薄れつつある。そこで最近は、「障害年金を申請し１人暮らしを始めて生活の基盤・土台を整えてから、働くことについて考えよう」と話している。

依然として、当センター以外の就労支援機関からの支援は受けていない。何度か他機関も利用するよう紹介を試みたが、就労移行支援事業所等の福祉サービスの利用については、「自分の障害は、それほど重くはない」と線引きをしてしまう。同居している家族にも話せていないことが多い、と聞いている。

（３）伴走的な支援

明確な手応えがあるわけではないが、今も２週間に１度は本人からの連絡がある。何気ない家族の話や困りごとに関する話をする中で、時には本人が泣きながら過去を振り返って語ることもある。相談の成果としては平行線が続いているが、「こうした方がいいよ」とアドバイスするような形で指導的に関わるとすぐに関係が途絶えてしまいそうなので、本人の気付きが少しでも良い方向に向かうよう、割合としては９割くらい話を聞き、１割程度こちらが答えるような形の面談を繰り返している。

いまだ本人の人生を大きく動かすまでには至っていないが、寄り添うことはできていると思う。それによって少しずつ、本人自身が人生を変えていければいいと考えている。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．当センター利用者の手帳取得の状況

当センターを利用する発達障害者の場合、「手帳に関する情報提供を受けたことがなく、知らなかった」ということが手帳未取得の主な理由のため、支援中に一定数が取得に至る。彼らは手帳に関する説明をあまり抵抗感なく受け入れて理解し、「手帳を取得してメリットを享受しながら働く」という選択を

する割合が高い。

その一方で、精神障害者は、情報提供を受けても手帳の取得に抵抗感を示す割合が高い。彼らは障害者というレッテルを貼られることや周囲から理解を得られないことを強く懸念し、「差別を受けるかもしれない」、「自分が望む方向性に就職できなくなるのではないか」と発言することもある。診断名別で見ると、統合失調症では手帳を所持している割合が高いが、気分障害や神経症等で、特に高学歴の場合や職歴が充実している場合は、手帳の取得を拒んだり障害を開示せずに働くことを望む傾向が強い。

当センターでは、手帳の取得や障害の開示を希望しない利用者には、本人の希望にのっとった支援を行っている。

当センターの利用者の場合、独居の方は手帳を所持している割合が高く、逆に、家族と同居し、家庭の中で父親・母親といった役割を持っている方は手帳を所持していないことが多い。父親・母親といった役割がある場合は、自身が働いて収入を得ることが家族全体の生活の維持に直結しているため、配慮を受けて働けるが給与が低く抑えられた障害者雇用よりも、配慮がなくともある程度の収入は得られる働き方を選ぶ傾向が強い。

また、規模が小さな医療機関では、障害者が就労する上での手帳取得のメリットについてあまり知られていない。高次脳機能障害の事例だが、医師の判断により診断書が発行されなかったために手帳申請が通らず、雇用継続が難しくなったという話を聞いたことがある。このように、障害者雇用で働いて障害者雇用率に算定されるためには手帳が必要だということが、医療機関には意外と知られていない。また、療育手帳や身体障害者手帳に比べて、精神障害者保健福祉手帳の認定の基準は一目瞭然というわけではないため、評価者によってブレが生じる可能性も否めない。

当センターでは、医師に対して単に情報提供を行うだけではなく、医療機関に直に顔を出して医師と個々に関係を築き、事例を通して手帳についても知ってもらえるよう心がけている。手帳を取得して就職をする過程にともに関わってもらえれば、手帳に対する医師側の見方が変わることもあるだろう。障害者雇用や福祉サービスの概念及び職業リハビリテーションの現実を、医療機関側にも更に詳しく周知したいと考えている。

特に障害がグレーゾーンの人や、障害を非開示のまま働いている人は、医療機関以外の機関とはつながりを持たないことが多い。医療機関との連携により、それらの層に情報を提供することが重要だと考えるが、実態が見えづらく調査もしにくい。その層の現状を可視化できれば、対応策を考えやすくなると思う。

２．障害の開示・非開示について

障害を開示せずに就職したが困り感が明らかなので、本人と話し合い、途中から障害の開示に切り替えた事例もある。そういう場合は、事前に本人に、障害を開示するとどんな影響があるかを伝える。本人は、支援者の介入により、自身が職場で築いてきた関係性が崩れたり、不利益を被ったりすることを非常に気にするので、本人の希望を把握したうえで、段階的に介入していくようにしている。

開示の際、いきなり「障害」、「配慮」といった話をすると、企業側は不安を感じがちなので、まずはセンター側が自己紹介をするような形で就労支援機関について紹介する。また、本人が自分の言葉で、企業側に対して自分の障害を伝える機会を設けている。入職の時点では、どこまで企業に合理的配慮の

提供を求めるべきか悩む。後々必ず課題が生じるとは限らないので、支援者が前に出すぎて、本人が提供を希望する配慮のさじ加減を逸脱しないよう、気をつけている。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

手帳を所持していないまま障害を開示して就労する障害者を支援することもある。例えば、小規模で障害者雇用率の対象から外れる企業が人手不足の場合、障害を開示していても手帳の有無を問われることなくそのまま雇用されることも多い。また、現場や代表が進める話に人事が細かく介入しない企業では、割とスムーズに採用が進む。採用されるのは大体が、気分障害等の診断のある人である。ただ、一定以上の規模の企業では、面接の時点で手帳の所持が採用の条件にされることが多い。

また、少し前は「手帳を所持している人は障害枠での採用なので配慮するが、所持しない人は一般枠での採用だから配慮しない」といった具合に、制度理解が正確ではないまま配慮の提供に差をつける事業主も見られた。現在も手帳の有無により採用後に企業から提供される合理的配慮に差があるのか、実情は把握できていない。

手帳を所持している方が支援者は介入しやすく、本人の権利を守りやすい。就労定着支援における企業訪問の際に合理的配慮の提供状況を確認すると、曖昧な状況で（＝障害を開示するが手帳を所持していないで）採用された人に対しては、企業側からの配慮等も曖昧になっている事例がよく見られる。例えば、採用時には障害への理解を示してくれた企業でも、採用後、実際に困難が生じると、配慮の提供への理解を得るのが難しくなることもある。障害者雇用促進法上は、手帳を所持していなくても合理的配慮提供義務の対象だが、実際のところ手帳を所持していないと職場からの理解は得にくい、と強く感じる。

採用する側が、なるべく障害が軽い人をふるいにかけて選ぶことも多い。雇用される障害者の人数こそ増えたが、雇用の質の向上を後押ししようとすると非常に難しいと感じる。

４．手帳を所持していない人に対する支援の課題や必要な支援策

相談者の多くは就業・生活支援センターについて「仕事を紹介してくれるところ」、「仕事に就くところまでサポートしてもらうところ」と認識しているため、仕事に就いた後は関係が途切れがちとなる。中には、就職後も関係性を保ったまま相談支援を続けられる利用者もいるが、障害を非開示で就職した、他者に頼ることに慣れていない発達障害者の場合、就職後は関係性が途絶えて支援できなくなることが多い。

我々にもジレンマはあるが、就業・生活支援センターとの関係が薄れた元利用者の後追いはしにくい。実際、かなり多くの人たちが、手帳を所持せず障害を非開示のまま、支援を受けずに働いているのだろうと推察する。しかも、本人が必要としているのが「支援」という関わり方なのか否かの把握も難しい。例えば職場に頼れる先輩がいたら解決するかもしれないようなことも多いのかもしれない。

また、グレーゾーンの障害については、「仕事とのマッチングさえ図れれば、障害としてみなす必要はない」という考え方もある一方で、受けた診断と障害の実情や本人の困り感とのギャップに苦しむ人もいる。そうした生きづらさの軽減はまだまだ難しいと感じる。

手帳を所持していない人への支援策として考えられるのは、障害者雇用率制度の改正である。手帳を所持しなくても障害の程度を勘案して障害者雇用率に算定できるようになれば、手帳を所持していない

障害者は就労しやすくなると思う。ただ、それはかなり抜本的な改革となるので、まずは医療機関との連携の強化による手帳や福祉サービスに関する情報の周知に注力したいと考えている。

（５）就労移行支援事業所に対するヒアリング

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
就労移行支援事業所Ｋ	関西	支援員（約７年、サービス管理責任者初期研修受講済み）

【事例Ｋ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代男性。大学生の頃に発達障害（自閉スペクトラム症）の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、就労移行支援事業所の相談につながった経緯

大学卒業時に就職が決まらずハローワークへ職業相談に行き、専門援助部門で就労移行支援事業所を紹介され、見学に来て利用につながった。自己の客観視に難しさがあり、自己理解の必要性があった。本人はコミュニケーションの難しさは感じており、コミュニケーションの訓練希望から利用につながった。利用開始時は障害の開示をあまり考えていなかったと思われる。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

就職活動では配慮を希望するが手帳取得は嫌だという葛藤があった。自分には障害があると思っているが、手帳を取得すると法律上「障害者」と決めつけられる感じがして嫌ということだった。父親が言うには母親が手帳取得に反対しており、影響を強く受けていたと思われる。母親はいずれ治る、改善したら一般雇用で働けるという考え方だったと聞いている。

２．個別支援の経過

（１）訓練の実施

本人が手帳の取得をしないと選択した理由の一つに、大学卒業まで社会人経験もアルバイト経験もなく、働く中での困り感をイメージしづらかったこともある。実際に働いてみてどんな困り感が出てくるかを知ることも必要であると伝え、訓練を実施した。一般雇用を目指すには何が必要かを考え、コミュニケーション機会を増やす必要性を感じ、訓練に取り入れて支援した。

（２）訓練による本人の変化

訓練プログラムを経験する中で「相手がどう思うか」、「適切な行動か」と考えさせる場面があり、ビジネスマナーとして伝えることで本人の理解につながった。適切な振る舞いを繰り返しフィードバックして伝え、チェックリスト化し、毎日の実践を自己評価・他者評価していくことを続けたことで理解が深まり、実践できるようになっていった。「こう言ったら相手がこう思う」という気持ちの理解には難しさがあったが、本人自身も適切な振る舞いを知る必要性を理解し、適切な行動について覚えていくことで行動が改善された。

（３）支援が難しかったこと

こだわりの強さを緩和することは難しく、根本の解決が難しいことが分かったので、表面上の振る舞いをルール化して周りから見たときの印象を悪くしないよう支援した。育ってきた家庭環境も含めて、

思考を緩和していく、視野を広げていくような支援ができたら、限界はあったかもしれないが本人の考え方ももう少し変化し、頑張り過ぎずに働けるようになったのかもしれない。

（４）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

支援者の見立てでは配慮を受けて働くことが望ましいように思われたため、手帳取得の必要性を本人や家族へ伝えたが、取得したくないという意思は変わらなかった。配慮を受けて障害者求人に応募して働くことを提案したが、最終的に本人の意思を尊重し一般雇用へ向けて取り組むことに切り替えた。職場における配慮の必要性は本人も感じていたが、障害者求人への応募には手帳が必要という大きな壁があった。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）一般求人での就職活動

就職活動では配慮は希望するが手帳取得は嫌だという葛藤があったため、自身の診断名や苦手なことを全て開示し一般求人へ応募した。しかし、障害のある方は受け付けられないと言われ、うまくいかないことが多かった。それでも２年間の就労移行支援事業所での訓練後、不動産会社へ就職した。不動産事務の仕事も本人の希望どおり正社員の求人だった。本人にとっては初めての就職で、本社の事務職として障害を開示しての一般雇用であった。

（２）就労後の状況

支援者から見ると職場における配慮が必要と感じられたが配慮事項を伝えている様子はなく、とにかく本人が頑張って仕事をするという状況だった。本人は電話対応が苦手でコミュニケーション上の配慮がほしかったが､一般求人のため電話対応を避けることが難しかった｡障害を開示して就労しているが、就労移行支援事業所との接点がなく、企業側の考えを聞いたことはない。仕事はマニュアルを見ながら教えてもらっていて、聞いている分には企業が困っているという感じではなさそうだったが、１年弱で退職した。正確には分からないが、配慮を受けられない状況で働くことは大変だったようだ。離職後に本人と接点がなく、その後の状況は把握していない。

【事例Ｋ２】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

30 歳代女性。支援開始の５～10 年前にうつ病の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、就労移行支援事業所の相談につながった経緯

うつ病の診断を５年～10 年前に受け、サポステで相談をしていた。サポステの支援者から本人に発達障害の傾向もあるのではないか、自分の苦手感を理解した方がよいのではといわれて紹介され、利用につながった。発達障害の診断は利用開始時にはなくうつ病の診断だけだったが、その後正式な診断ではないが発達障害グレーゾーンではないかと言われている。不安や落ち込みが強く、障害理解を深めて対策方法を見つけることを希望し、当事業所を利用した。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

手帳への拒否感があるのではなく、うつ病の診断だけだったため、治っていくものなので手帳は必要

ないという認識だった。本人は発達障害の診断が下りるのであれば手帳取得を考えていた。支援者から見るとうつ病は軽度ではなく、治らないことはないかもしれないが、すぐに治る感じではなかった。申請すれば手帳を取得できたと思うが、本人は自分の状態を認識しておらず、手帳の必要性を感じていなかった。

２．個別支援の経過

（１）不安への対処方法の支援

利用開始時は不安や緊張が強くなりやすく、動けなくなる、起き上がれないという身体症状が出ている状態だった。本人はそれをどうにかしたかったが、なぜか分からないが調子が悪いと不安になるということの原因を把握できていないことが課題だった。不安になる理由として、ネガティブな捉え方が強い傾向があったため、捉え直しを繰り返して実践し、効果が見られるようになった。

（２）訓練の実施

「自分の状態管理シート」という状態を可視化するシートを使い、思考、認知、身体反応を項目にしてチェックすることで自身の状態を知る訓練を実施した。支援を通じ少しだけ気付きが得られたが、環境が変わると不安になる要因が分からなくなることがあった。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）就職時の支援

現在はマンション清掃の企業にパートで働いている。入職時点で企業へ同行した。勤務時間の配慮があり週２日勤務から始めている。企業は規模が小さく障害者雇用を考えておらず、人手が足りないので手帳を持っていてもいなくても仕事ができれば採用されるようだった。

（２）就職後の支援と配慮

本人から必要な配慮を伝え、企業もできる配慮をしている様子。勤務時間の配慮以外では、ペアで仕事をすることにつらさを感じたタイミングで、一人で徒歩にて回れる範囲の業務に変更になった。それまでは車の免許がないため他の人とペアで清掃場所を回っていた。就職後は定期面談時に訪問して同席している。面談の相手はだいたいが社長だが、本人自身では伝えづらいことを伝えている。

（３）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

現在も手帳は取得していないが、支援を通じて自身のつらさについて発信ができるようになった。元々サポステで認知行動療法をやっていたが、支援をする中で徐々に気付きを得ていき、動けなくなることも減ってきた。効果的と思う対処方法や対策を継続できることが強みである。不安への対処はできるようになってきたが、不安予防はまだできていない。蓋を開けてみたらため込んでいたことがあったので、家やプライベートといった就労以外の場面で話をできる環境が必要と思っている。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

手帳を所持していない方は障害を受容していないことも多いと思う。手帳の取得を希望しても取得できない方は少数で、ほとんどは手帳取得に抵抗があり、必要ないと考えているため、手帳を持たずに就職した時にどういう困りごとが発生するかなどの理解を促しづらい。仕事の困りごとがあっても障害を

受け入れきれず、皆あることと考えたり、仕事なら大丈夫だと考えたりする方が多い。手帳を取得しても、もう１回一般雇用にチャレンジしたい、普通に働きたいと希望し、開示せず働いた方もいる。

一般雇用を目指す際は、配慮ありきではなく、困りごとに対してどう対処・対策していけるか確立することが大切であることを伝えて支援している。この難しさは人による。一般雇用で働くなら対策せずともできなければならないという考えの人もいて、根性論で頑張ることになり支障が起きたこともある。一般雇用で働いている人も苦手なことには対策をして働いているので、同じように対策が大事であることを伝えて支援している。

２．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

一般求人への就職を手帳を所持せずに検討する場合、企業規模によって受け入れに違いがあると思う。小規模の企業では手帳の有無ではなく仕事ができればよいという側面が大きい。また、小規模企業では企業のトップと面接することになるので、直接話せると受け入れてもらいやすくなる。

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
就労移行支援事業所Ｌ	中国	支援員（約４年）

【事例Ｌ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

60 歳代男性。支援開始時点でうつ病と統合失調症の診断を受けていた。アセスメントで発達障害の傾向も確認されたが、本人に障害の自覚はなく、検査を勧めるも受診には至らなかった。

（２）就労状況、対象者の主訴、就労移行支援事業所の相談につながった経緯

近隣に工場があった関係で、一族全員が鉄鋼業の工場に勤めていた。本人はそこで初めは派遣社員として採用されたが、機械操作における高レベルの判断、納期の厳守、スピード、クオリティが求められる業務をこなし、正社員に昇格した。

しかし、仕事に真面目に打ち込むうちに精神のバランスを崩した。入退院を繰り返しながら、グループ企業の工場を転々としつつ勤務を続けたが、病状の悪化により退職した。その後、長期入院を経て、社会復帰のスタートを切るため職探しを始めたが、60 歳を超えた求職者に対する間口が狭い地域性も相まって、ハローワークではなかなか仕事を見つけられなかった。

その後、家族が相談支援事業所で情報提供を受け、当事業所に就職先の相談のため来所した。アセスメントを行ったところ、小学生時代の学習のつまずきや漢字や数字に対する苦手さは確認されたが、総じて職務遂行能力は高かったため、60 歳を超えて採用される難しさ等も説明しつつ、就職活動をサポートすることになった。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

新卒時から現在に至るまで何度か勤務先が変わったが、障害非開示での就労期間と入院期間が半々くらいであり、障害を開示して働いた経験はなかった。

過去に手帳を取得したこともあったが、非所持でも特に困らないと考えて更新せず、来所時には失効した状態であった。

２．個別支援の経過

（１）就職準備のサポート

求職活動の準備として、本人が自分の能力やスキルを PR できるようにまとめるサポートを行った。発達障害の特性については、本人の障害理解が進み、例えば漢字が読みやすくなるような工夫を自分でできるようになった。

（２）家族との相互理解のサポート

相談支援事業所との連携により、家族への情報提供を行った。それによって家族も本人の特性を認識し、生きづらさや生活のしづらさを理解した。また、自身が長く抱えてきた思いを家族に伝えられたことで、本人の気持ちも晴れた。

そして、長く続けてきた鉄鋼の仕事への家族の思いは尊重しつつも、選択肢はいろいろあると説明し

たところ、最終的には本人が選んだ仕事に就くことを家族も理解してくれた。

（3）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

支援開始当初、本人は「前職と同様の工場で働き続けたい」という希望を持っていたので、そのために今持っているスキルで可能なことは何かを示し、併せて配慮を受けて働くメリット等についても伝えた。

本人は、それまで入退院を繰り返しつつも自力で何とか苦境を乗り切ってきたことや、専門分野で十分に通用するスキルがあること等に由来する高いプライドがあったため、手帳の必要性についての認識や、自分が無理をしがちなタイプであるという自己認識が希薄であり、当初は配慮を受けて働くことを潔しとしなかった。そこで、その生き方に対する理解と賞賛の意を示しつつ、今後も同じようなことを続ける大変さや、福祉サービスや支援を利用して仕事を続けるメリットについて、「入退院を繰り返すより、配慮を受けながら継続して働いた方が昇給等のメリットもあるので、無理しない働き方を選んだ方がいいのではないか」と説明・提案を行った。それまで本人は、障害があっても支援や配慮を得て働けると知る機会がなかったようなので、福祉サービスに関する情報提供を行い、障害者雇用という選択肢を提示したことに対して、同意を得るまでには時間を要したが、「手帳が必要であれば、再取得して使いたい」という気持ちへと変化していった。

3．直近の状況（就労状況等）

（1）手帳再取得後の就労状況

手帳の再取得後、障害者雇用で高齢者施設における洗車の仕事に就くことができた。本人の体力、特性、車やバイクが好きだという興味・関心に見合った仕事であり、洗車をして「ありがとう」と言われることにやりがいを感じているという。勤務形態は午前中のみのパート勤務だが、年齢的に正社員での採用はハードルが高いことや、入院により職務経歴がリセットされていることもあって、このような働き方を提案した。その結果、本人は無理なく働けており、企業側も障害者雇用率に0.5ポイント分の加算が可能となった。

本人は仕事以外への関心が薄く、仕事中の食事や水分補給を忘れがちなので、施設内で定期的に鳴るチャイムに合わせて水分を摂るルールを設けた。また、痩せてきたりふらつきが見られたりすれば休憩を取るよう促すなど、職場に配慮を依頼している。そのほかにも、午前中のみの勤務とすること、雇用後半年経過し有給休暇が取得できるようになるまでは、事前申請があれば定期的な通院のための休みを取れるようにすること等の配慮を受けている。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

1．事業所の利用者の概要

事業所の利用者の7割は知的障害者で、そのほとんどが療育手帳を取得しているため、手帳を所持していない利用者は少ない。

発達障害がベースにある事例では、支援中に療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の取得へとつながることもあるが、本人や家族が障害を受容できていないことも多く、障害の認識が正確性を欠く事例も見受けられる。

２．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

本人のスキルが高い場合には、手帳を所持していないまま障害を開示して働くこともありえるとは思うが、実際にそうした事例を見かけたことはあまりない。

また、手帳を所持していれば主治医との連携は取りやすいが、所持していない場合、医師へのアプローチがしづらいため、当事業所における支援のスタート地点が、手帳を所持している者とは異なる。

３．周囲からの相談に応じた本人支援

本人ではなく周囲からの相談を受けて支援を開始した場合、手帳の取得に至らないことが多い。そうした事例では、本人が障害の受容ができていなかったり、障害由来の困り感を自覚していなかったり、福祉サービスの利用を選択肢として考えたことがなかったりする。本人以上に周囲が対応に苦慮することも多いので、相談先の周知や、問題解消のための研修の実施が必要だと考える。

そうした事例では本人に対して、特性ゆえに自身が困っていること及びそれが周囲の人たちの仕事に影響を及ぼしていることを気付かせるような説明を行ったり、精神疾患に関する基礎的理解を深められるようにしたり、社会的な支援にどのようなものがあるかを整理して説明しながら、映像資料も使って認知の擦り合わせを行っている。また、手帳、福祉制度、社会的なサポートについて説明するとともに、困り感に対するサポートがあることを提示し、手帳の取得を勧めたりもしている。

４．当該地域における手帳に対する社会的イメージ

手帳取得の目的は、レッテルを貼ることではなく、サポート体制を利用できるようにすることだが、取得を促進するには、社会に流通している負の印象の払拭が必要だと考える。当該地域では、「手帳を取得している人は、働くことが難しい」というイメージを持っている企業が多い。その結果、障害のある人が働くには、手帳を取得して就労継続支援Ｂ型事業所を利用するか、手帳を取得せずに一般雇用を選ぶかの二者択一だと考えられがちであり、両者に対する社会的イメージには極端な差がある。そこで、障害を持ちつつ働く選択肢はほかにもあることが広く伝わってほしいと思っている。手帳の有無に関わらず多くの選択肢があって、たとえ手帳を所持していなくても配慮を得て働いたりチャレンジしたりできる世の中になってほしいと思う。

５．企業側の障害理解

企業は手帳を所持する障害者を雇用すると助成金を得られるというメリットも大きいが、その一方で、合理的配慮の提供や障害そのものについて十分に理解できている企業は決して多くない。

障害者雇用の求人に対して本人の特性を明確に伝えることができれば、採用されやすくなるが、本人の必要な範囲を超えたサポートを企業側が提供しようとしてしまうこともあるため、間に就労支援機関が介入してアセスメントをしっかりと行い、必要な支援を吟味して提供できるよう調整する必要があると考える。

（6）サポステに対するヒアリング

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
サポステM	関東	支援員（約 15 年、社会福祉士、精神保健福祉士）

【事例M１】

１．対象者の概要等

（1）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代男性。支援開始後に発達障害（自閉スペクトラム症と注意欠如・多動性障害）の診断を受ける。

（2）就労状況、対象者の主訴、サポステの相談につながった経緯

飲食店で週２、３回の調理のアルバイト就労をしていたが、シフトを減らされるようになり、正社員を目指すためにサポステを利用した。

（3）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

何らかの特性を持つことが推察されたが、支援者が障害を疑いつつ話を進めるのではなく、本人の働きたいという気持ちを優先して相談していった。診断を含めて自身が持つ特性の確認等については過去本人は行っていなかった。

２．個別支援の経過

（1）訓練の実施

一般雇用を希望していたが、話をする中で一般での雇用は難しそうな様子がうかがえたため、本人の得意・不得意を客観的に把握するため、当機関での訓練の受講を提案した。訓練では毎日通所して、コミュニケーションの練習、ビジネスマナーやパソコン操作など社会人としての基礎的なスキルを学んだが、極端に不器用、融通が利かない、記憶することが苦手といった課題があり、当機関では改めて一般雇用は難しいのではないかと見立て、その結果を本人へフィードバックしたがその時点では特性への理解は進まなかった。

（2）手帳についての説明と検査の受診

３か月の訓練実施後に、手帳を取得して福祉サービスを利用することを提案したところ、本人は、最初から手帳の取得ではなく、自分の得意・不得意を客観的に知るために病院で検査を受けることを選択したため、家族に対しても訓練の様子とともにその経緯を説明し理解を求めた。手帳のメリットとデメリットを伝え、手帳のメリットとして、一般雇用では叱られることでも障害者雇用では配慮を受けられることなどがあり、生きやすくなるのではないかと助言した。家族へは手帳の取得により受けられる福祉サービスや、所得控除等で金銭的負担が減ることも伝えた。

３．直近の状況（就労状況等）

（1）就労の継続

現在もアルバイト中の飲食店で何の支援も受けずに調理の仕事を続けている。サポステ来所当初はうまくいかないことが重なり仕事のシフトを減らされて困っていたが、企業の都合でシフトに多く入れる

ようになり満足しているところもある。５年くらい継続勤務している慣れもあり、何とか仕事ができているのだと思う。本人はアルバイトではなく正社員に魅力を感じており、障害者雇用での正社員を希望していることから、今後は障害開示での雇用を目指していく予定である。

（２）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

３か月間の訓練で本人の障害理解が深まったわけではないが、生きにくさから病院で検査を受け手帳の取得につながった。福祉については本人・家族ともに知識がなかったので、時間をかけて福祉サービスの説明を行い、納得感を得られるように工夫した。本人が生きにくかった理由が、手帳を取得することや福祉サービスを受けることで解消される見込みがあると理解されたことが、手帳の取得に対する考え方の変化の背景として大きいと思われる。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

手帳があれば福祉サービスを利用しやすいが、手帳がないと利用しづらいこともある。また、地域柄、医療機関自体もまだまだ発達障害に対応できていないところもあり、適切に診断がされないことで手帳取得に至らないケースもある。サポステの支援は手帳の有無が条件とされていないため手帳を所持していない方が相談に訪れることが多いが、話を聞くと手帳を取得した方がよいと思われる方、あるいは取得しようとしたができない方は一定数いる状況である。手帳を所持する場合は支援できる機関が多く、手帳を取得した後は他機関に任せることもある。手帳を所持していない者は支援可能な機関が少ない。現状では手帳を所持していない場合に就職活動の支援ができる公的機関はハローワークかサポステくらいしかない（一部、都道府県が実施している就労支援窓口もある）。手帳の有無に関わらず相談可能な場所があるとよいと考える。

２．手帳の説明のタイミング

事例Ｍ１の場合は３か月間の訓練後に伝えたが、本人がうまくいかなくなったり、立ち止まったりしたタイミングで手帳の説明をすることが多い。一生懸命やってもできないときに、本人のせいではないこと、特性によること、社会の認識とのズレがあること、ほかにも支援を受ける方法があることなどを伝えている。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

手帳を所持している場合は企業が優遇される措置があるため、障害者を雇うことにメリットがあると企業に理解してもらえるが、手帳を所持していない場合は本人の能力の問題として判断をされてしまいがちになる。障害を開示しても手帳を所持していないと面接で採用されないこともあるが、多様な特性を理解し手帳を取得していない方を雇う企業もある。結局は企業側の理解次第だと思う。また、企業トップは障害者雇用を進めたいと思っていても、社長の考えが現場に十分共有されていないと、結局障害者の受け入れがうまくいかないこともあり対応が難しい。精神障害や発達障害と接客サービス業との相性はあまり良くないと感じており、手帳を所持していない場合での採用のハードルは高い。農業などの第一次産業や製造業などの黙々と働く第二次産業での採用が現実的だと考える。

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
サポステＮ	関東	施設長（約 18 年、臨床心理士、公認心理師、社会福祉士、国家資格キャリアコンサルタント）

【事例Ｎ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代男性。サポステを利用する１年ぐらい前に精神障害（統合失調症）の診断を受け、サポステの利用と並行して通院している。

（２）就労状況、対象者の主訴、サポステの相談につながった経緯

在学中の専門学校のカウンセラーから情報提供があり、仕事について相談したいと来所。それまで就労経験はない。主訴は自信がなく、どのような働き方をすればいいか分からないということだった。休まず学校への通学はできていたが不安が強かった。通院している医師からは本人の働きたい気持ちを優先して構わないとのことであった。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

診断を受けていたので手帳を取得する選択肢もあるという話は当初からしていたが、なんとなく怖い感じがする、嫌な感じがする、自分のやりたい仕事ができるのかと、直感的に受け付けないところがあった。デザイン系の専門学校に通っていたので、勉強したことを活かしたいが障害者雇用では狭まってしまうと捉えており、デザイン系の職種につながるかどうかが障害者雇用への抵抗感とセットになっていた。障害者雇用による就労なら支援制度を使い、支援を受けた働き方があること、障害を開示するメリットについて最初に何回か話はしたが、希望する職種に就けるわけでもないのに何故そんなことをしなければならないのかと、興味がない様子だった。体調が不安定で在宅勤務の希望もあったが、デザインの仕事で在宅勤務に適した仕事は未経験者にはなかなかないといった話を最初は何回か繰り返した。

２．個別支援の経過

（１）デイケアの体験入所

当初学校には通えていたものの、人の中にいることや、就活をすることに対して不安が強かったので、デイケアに通って人と接することから始めようと、デイケアの利用を提案した。少し通ったが、ここに居たら染まってしまう、すぐに働けないというように、あまり居心地は良くなかった様子で２か月くらいしか通わなかった。

（２）短期アルバイトの実施

サポステのつてのある企業で１か月半程の書類整理とデータ入力といった短期のアルバイトの話があったので、その仕事に挑戦した。評価が非常に高かったため自信を持ち、不安はあるができることをやっていこうと前向きになった。通いきることができ、評価されたことが非常に大きく、自信もつき、希望職種以外でもできると思うようになった。病状までは開示していなかったが、通院しており医師からは就労許可が出ていると企業には伝えていた。単純作業のため特別な配慮は依頼しなかったが、ほか

にも数名サポステの利用者が一緒に働いていた。

（3）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

短期アルバイト実施後に、アルバイトで経験した単純作業のような仕事で長期的に安定して働ける求人は一般求人だとあまりなく、対人不安もあるので障害を開示して働く方がよいのではないか、手帳を取得すると簡単な事務の仕事でも長期の契約社員の求人もあるという話をした。短期アルバイトで経験したような職種であればやってもよいかなという話を面談でするようになり、アルバイト終了から１か月くらいで手帳を申請した。本人にとって手帳取得は、障害者雇用の仕事にエントリーするための手段といった理解となった。デザインの仕事へのこだわりは、他の仕事の想像がつかないことによる不安から来ていたようで、その不安が緩んで視野が広がった。認められる、褒められる経験がなかったが、短期アルバイトで認められて褒められたことで働き方へのこだわりが取れ、安心して働ける場所を探していくことになった。

３．直近の状況（就労状況等）

（1）障害開示での就職活動の支援

短期アルバイトの後は、比較的抵抗なく障害を開示した就活に取り組んだ。求人を一緒に見て、アルバイトのときと似たような業務に従事できることを説明した。本人は通院・服薬の必要性を理解し、病気を企業に知らせる方が安心だと思っている。元々それほど障害の開示か非開示かで迷っていた印象ではなく、むしろ知らない仕事への不安が強かったが、褒められた仕事では働けると感じていたようだ。サポステの職業体験の受け入れをしている企業が障害者雇用も始めると相談があったため、職場体験から始めさせてもらった。業務内容は封入作業やスキャニング等であった。障害開示の有無よりも、自分がやれることに出会えたことが大きい印象であり、就職につながった。

（2）就労後の配慮

貿易関係の事務補助で、週 20 時間くらいの勤務から始め、現在も契約社員として勤務していると思われる。勤務先は仕事内容がシンプルで残業もなく、対人関係業務や複雑なマルチタスクの仕事を依頼されないという意味では配慮を受けているが、それ以外は通院のための休みをもらうくらいである。

（3）伴走的な支援

来所当初は、学校で勉強していることもありより専門的なデザインの仕事がやりたいと、それ以外の職種には、興味を示さなかった。本当は単に仕事のことがよく分からず、勉強したことでないと不安だったのではないかと今は感じる。家族からも何かするように言われ、アルバイトをしなければというプレッシャーをかけられていた。最初から障害開示の就労にこだわって支援していたら進まなかったと思う。本人の困り感に合わせて支援をし、挑戦した後の相談で伴走して、うまくいかなかった際には方針転換したり、一度撤退したりできる体制を整えておくことが大事だと思う。現場で配慮してもらうのが難しいときは、定期的に連絡を取ったり、ケアする見守りの体制を整えておくことも大事である。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

様々な特性の方が来るので、相談がなかなか進まないだろう、最短距離ではいかないだろうというこ

とは織り込み済みである。しかし、タイミングよく本人に合う機会や資源があるかどうかは分からずいつも困っている。例えば事例Ｎ１も比較的通いやすい場所のアルバイトだったが、遠かったらきっとうまく行かなかったと思う。来所される方は働きたい気持ちがある方がほとんどなので、手帳を取得すると機会が増えるという意味では障害者求人も選択できることが一番大きい。就労経験がない方が倍率の高い事務職に就くのは難しいが、障害者求人では事務補助の仕事が多いためチャンスが増え、大企業などで安定した雇用形態で勤め続けられる可能性が高まることもメリットだと思う。障害非開示だと短期離職を繰り返してしまう場合があるが、障害開示だと長期で働ける可能性が上がる。障害開示による就労のメリットも分かった上で障害非開示での就労を選択する場合にはもちろんサポートするが、必ず支援体制を整えておく。無理をしたときに休むことを勧めたり、声掛けできるように相談を継続するようにしている。本人は社会の中でうまくいかないといったように色々と困っていて相談に来ているので、困り感に寄り添って対応している。

２．手帳の取得に関する説明について

手帳を所持していない方に対して手帳を勧めることは多いが、取得すると就労機会が増えるなどメリットがあることを説明し、障害開示での就労も割と早い段階で提案する。体調が悪いから、症状があるから、うまく働けないから手帳を取得するべきというストーリーにはしないようにしている。障害非開示の就労でうまく行かずに手帳を取得することになると、自分がダメだから手帳を取らないといけない、手帳は良くないものとしてレッテルを貼ることになるからである。そのような受け取られ方やタイミング、言い方で提案しないようにしている。失敗したから、うまく行かないから、体調が悪いから取るのではないと思ってもらいたい。本人にとってどちらの働き方がよいかだけなので、最初からなるべく同じテーブルに一緒に乗せて本人と検討できた方がいいと思っている。

手帳を取得して障害者雇用により採用されると収入が低い場合があるため、一般雇用にするという方も結構いる。手帳を所持せず一般の求人で病気や障害を開示して採用してもらうという支援は積極的にはしていない。一般雇用の求人へ応募する場合は障害や病気を開示してしまうと残念ながら受かりにくくなってしまうことがあるので、あまり勧めてはいない。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

手帳非所持の障害開示でやり取りする企業は、障害者雇用率に関わらない規模の中小企業が初めて障害者の採用を考えている場合などが多い。手帳がなくても通院や疾患のことを伝えて採用される場合はあるが、うまくいかないことも多い。最初は企業も本人の障害について理解した、大丈夫だと言うが、支援者側と同じように理解するのは難しく、なぜこれができないのか、なぜ急に体調が悪くなるのかと、想定していたより大変だということになりやすい。障害者雇用に慣れていない企業だと手帳を所持していても同様のことがあり、障害者を雇うのは大変だと感じてしまう場合が多いように思う。中小企業が初めて障害者雇用で採用する場合、就労支援機関が付いていないと企業の負担が大きいのではないかと思う。本人も特性を分かってもらえずに、休職や離職という不幸な結果になることが多い印象だ。手帳があってもなくても、障害者雇用に慣れていない企業はうまくいかない場合が多い印象である。私たちとつながりのある企業へ依頼するときでも、障害者雇用の経験のない企業は慣れるまでは難しい。

４．診断が出ていないケースについて

支援の現場では未受診の発達障害疑いの事例は時間がかかることがある。また、発達障害がベースにあり、精神疾患の診断は受けているが発達障害の診断を受けていない方は、発達障害の診断を受けた方がうまくいく場合がある。うつ病や不安障害で受診している方の症状の背景に発達障害があるかもしれないという観点で見てくれる医師だととてもやりやすいと思う。社会生活や就労に詳しい医師が増えてほしい。発達障害者として自己理解していくと社会との折り合いが付きやすいが、それまでの道のりを伴走するのに時間がかかることがある。発達障害の二次障害で困っていると企業を短期離職したり、退職に追いこまれたり、なかなか採用されないと被害的になってしまう方がいる。10 年、20 年前に比べると、自身の発達障害を疑う人はとても増えたと思うが、そのような視点を持つことはよいように思う。社会に出て初めてつまずいてしまう方は、ショックも大きいように感じる。多様性や偏りなどがあるので、教育機関が気になったタイミングで本人への情報提供を行い、学校から離れるタイミングで困りごとがあれば支援につないでほしい。

（7）発達センターに対するヒアリング

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
発達センターO	中部	相談員（約 12 年、社会福祉士、特別支援学校教諭一種免許）

【事例O１】

１．対象者の概要等

（1）対象者の属性、障害の種類・診断名

30 歳代男性。支援開始時点では発達障害の診断はついておらず、検査を受けて結果待ちの状態であった。その後、自閉スペクトラム症及び注意欠如・多動性障害の診断を受ける。また、うつ病の既往歴もあった。

（2）就労状況、対象者の主訴、発達センターの相談につながった経緯

新卒時に一般求人で就職した企業では、10 年ほど正社員として勤務していた。順調に働けていたと本人は話すが、実際は努力によって何とかカバーしていた様子である。

仕事を通じて人に教える仕事に魅力を感じるようになったため、退職して専門学校で福祉分野の資格を取得し、初めは児童福祉の仕事に就いた。その後、子どもとの関わり方に難しさを感じ、知的障害者向けの就労支援事業所に転職したが、職員同士のコミュニケーションで悩んだり、臨機応変な対応や空気を読むことを求められたりして自信を失い､離転職を繰り返すうちにうつ病を発症し､休職に至った。その際、病院のカウンセラーの紹介で、当センターに来所した。「自分の特性を知りたい」､「自分に合う仕事を探す手伝いをしてもらいたい」という主訴であった。

（3）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

過去に元気に働けていた時と同じく一般就労で普通に働きたい、という希望が強く、障害についての認識も乏しかったため、手帳の取得や福祉サービスの利用には、当初強い抵抗感を示していた。両親が、「保険に加入しにくくなる」､「転職で不利になる」といった理由で手帳の取得に反対していたことも、本人に強い影響を及ぼしていた。

２．個別支援の経過

（1）目標達成に向けた課題を整理する支援

本人の希望を踏まえ､「以前のように一般就労で元気に働きたい」という目標達成に必要なことや課題を一緒に整理した。課題解消のステップを検討する過程で、「まず自分に必要なのは自信を取り戻すこと」､「そのためには理解や配慮がある環境で働くことが、最初のスモールステップとなる」といった理解が得られ、その結果､「目標達成に向けた課題克服の第一歩は、必ずしも一般就労ではない」という認識に至った。

（2）本人の特性に応じた支援

依存傾向が強く、特定の人の言葉に縛られることもあったため、依存した相手に対する本人の思いを尊重しながら支援することに苦慮した。また、先の見通しが持てないと不安になりやすく、心配なこと

はすぐに確認したくなるという特性があったので、目標やその達成度を可視化し、常に確認できるようにして支援者との間で共有した。その際、フローチャートの作成、マッピング、ナビゲーションブックの作成等を行った。

（３）職場見学への同行支援

衝動的に物事を決めてしまう傾向があったため、就職先は慎重に選ぶよう促した。そして、事業所見学やその振り返りを一緒に行うことを事前に決めてから、そのプランどおりに同行支援を行った。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）手帳取得後の就労状況

手帳の取得後、就労継続支援Ａ型事業所に就職したが、事業所の理念と本人の相性がよいとはいえず、また、就労先が就労支援機関の介入に好意的ではなかったため、連携して本人の特性に合わせた調整を行うことが困難であった。

【事例Ｏ２】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

20 歳代女性。大学在学中に自閉スペクトラム症及び注意欠如・多動性障害の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、発達センターの相談につながった経緯

学生時代から衝動性や被害感情が強く、少し嫌なことがあるとその日のうちにアルバイトを辞めてしまったり、小さな声で会話をしている人がいると自分のことを話しているのではないかと不安になって学校やアルバイトへ行けなくなったりしているうちに、引きこもり状態になった。大学卒業後は定職に就かずに県外で一人暮らしをしていたため、親が心配して地元へ連れ帰ったが、症状が好転せず入院に至った。退院後、本人に合う仕事を見つけるため、医療機関や母親の勧めで当センターに来所した。当初から「同級生と同じように自分も働きたい」と話していた。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

支援開始当初は障害受容ができておらず、「自分は他の患者たちとは違う」という思いを強く持っていた。家族は「サポートを受けるために必要なら、手帳を取得したらいいのに」と話していたが、本人は手帳の取得や福祉サービスの利用、障害を開示して働くことに対して強い抵抗感を示していた。

２．個別支援の経過

（１）本人の特性等の理解に係る支援

支援開始時には、衝動的に浪費する、対人関係を終わらせる、親や支援者と決めたことを守れない等、衝動性の強さに由来する行動面の課題が多く見られた。

そこで、仕事をしたいという目標を見据え、「働くためには、障害の有無に関わらず、自分を知ることが有効」という地点から支援を開始した。まずは、考え方の特徴、困っていること、得意なこと、といった本人の特性を整理して可視化し把握できるようにした。そして、当面は自分を知る作業を継続し、アルバイト等を試しながら自分に合う仕事を探していくことになり、仕事探しを一緒に行ったりもした。

（2）他機関へとつなぐ支援

仕事探しの際、「どんな仕事があるかハローワークへ相談に行ってみよう」と促した。そして、手帳の有無に関わらず、診断があれば仕事を紹介してもらえる窓口がある、と伝えて障害者窓口へ誘導し、ハローワークの担当者からも助言を得ながら就労先を検討した。

また、徐々に支援者が増える中で、本人が一部の支援者に衝動的に連絡をとって話を進めたことにより、支援者間で情報が錯綜することがあったため、相談の入口を集約し、当センターの相談員（ヒアリング対象者）がキーパーソンとなって様々な就労支援機関をつないで支援を進める体制へと切り替えた。

３．直近の状況（就労状況等）

（1）現在の状況

アンケート回答時点ではアルバイトを退職して次の仕事が決まっていたが、体調を崩して現在は入院中である。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．当センターにおける就労支援の現状と利用者の属性

全国の発達センターの運営形態は、自治体の直営や民間委託等様々で、得意分野も様々である。当センターでは青年期の相談者が８割近くを占めているため、結果的に就労支援を行うことも多いが、当センターが主導するのではなく、他の就労支援機関と連携しながら対応している。

利用者は診断を受けていないことも多い。職場やコミュニティにうまくなじめなかったり仕事がうまくいかず離転職を繰り返したりなど、就業上や生活上の困りごとを契機に自ら発達障害を疑い、相談につながる。

２．手帳の取得に関する説明について

利用者に対して、積極的に手帳の取得を促すことはしていない。当センターでは手帳取得の是非をフラットに捉えており、本人の希望があれば制度上のメリットの説明や心配事の解消に向けた助言を行うが、希望しない人に無理に取得を勧めることはない。

もちろん障害者雇用による就労や就労継続支援Ａ型事業所の利用を検討している場合には、状況を総合的に判断し、あくまで一意見として、手帳取得のメリットの大きさを伝えることもある。しかし、手帳の取得自体よりも、取得するかどうかを本人が決めるプロセスをサポートしている意味合いが強い。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

一般的な企業は、診断を受けている人や手帳所持者に対しては、各々のやむを得ない事情を鑑みて、合理的配慮を提供しなければならないという感覚を持っている。しかし、診断を受けていない人や手帳非所持者への配慮提供は、他の従業員に不公平感を抱かせることにもつながりかねない。そのため、障害に対する適切な配慮を受けるには、手帳の取得や診断を受けることが必要だと感じる。

診断を受けただけの場合と手帳まで取得している場合の企業の対応の違いは、さほど強くは感じない。手帳を所持していなくても、医師の診断があることが有効に働く場面は多い。ただし、手帳を取得したことで「障害者雇用へ切り替えてほしい」と会社から求められたという事例もあると聞く。

４．診断を受けていない精神障害者、発達障害者の現状及び支援の課題

症状が軽いために診断がつかないこともあるとは思うが、その一方で、本人が医師に対して障害特性や困り感、これまで受けてきた不利益をうまく説明できないために診断に至らないことも多いように感じている。

診断を受けていないグレーゾーンの対象者を多く支援する中でもどかしく感じるのは、診断を受けたり手帳を取得したりしないと利用できない社会資源が多いことである。診断や手帳の有無を条件とせずに活用できる資源がもっと増えるといいと感じる。

就労支援機関名	地域	ヒアリング回答者（支援経験年数・資格）
発達センターＰ	関西	相談員（約７年、社会福祉士） 相談員（約４年、臨床心理士、公認心理師）

【事例Ｐ１】

１．対象者の概要等

（１）対象者の属性、障害の種類・診断名

30 歳代男性。支援開始の約１年前に発達障害（自閉スペクトラム症）の診断を受ける。

（２）就労状況、対象者の主訴、発達センターの相談につながった経緯

当センターには自分で調べて相談に来所。就労も含めて自身の特性と今後どう工夫すればよいかを知りたい、継続して相談できる機関が知りたいというニーズがあった。今後も同じ職場で就労継続したいが、自身の特性と仕事内容が合っていないのではないかという気持ちもあり、必要であれば転職も考えていた。

（３）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

発達障害の診断を受けた時は認めたくない気持ちがあったが、診断から１年たち発達障害に向き合いたいと思い相談につながった。

２．個別支援の経過

（１）本人の特性と課題を整理する支援

特性の整理にはアンケートやワークシートを使った聞き取りのほかに、実際の作業から行動観察を行い、どう考えて行動したかを一緒に振り返った。苦手なことを振り返るのをつらく感じてしまう方もいるため、事前にきちんと説明したうえで実施している。本人は職場で質問された内容に対して、とっさに考えをまとめて返答するのが難しいという困りごとがあったため、特性と環境との相互作用でどのように仕事の困りごとが起きているのか一緒に整理した。口頭での複雑な指示の理解や２つ以上の同時並行作業の難しさ、イレギュラーな仕事が入ると予定を忘れてしまうこと、聴覚過敏でざわざわした環境は集中しにくいといったことも職場の中の困りごとにつながっていることが分かった。

（２）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

本人に障害開示の意向がなく、障害者雇用での就労の希望もなかったことから、手帳の取得についての検討は行わず、手帳の有無に関わらずサポートをしている。

３．直近の状況（就労状況等）

（１）継続的な相談と特性の整理

現在も相談時に働いていた職場で継続就労している。本人は転職よりは、障害を非開示で働いている職場で就労継続していくための工夫を考えたいというニーズが高かったため、職場でできる工夫を一緒に考えた。相談を継続しその都度本人から話を聞きながら現状や特性の整理をし、振り返りながら一緒に職場でできる工夫を考えている。

（2）定着相談と今後について

約 15 年程就労継続できており本人は障害開示の必要性を感じていないが、困っている部分はあり、より働きやすくするための工夫を考えたいと相談に来ている。本人と特性を整理したり対応策を検討した後、ニーズに応じて継続して相談できる身近な地域の他機関へつないでいくことを考えている。

【事例Ｐ２】

１．対象者の概要等

（1）対象者の属性、障害の種類・診断名

40 代男性。支援開始の 10 年くらい前から適応障害とうつ状態を繰り返していた。現在は発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）の診断を受けている。

（2）就労状況、対象者の主訴、発達センターの相談につながった経緯

当センターには自分で調べて相談に来所。自身の発達障害の特性を知ることで、就労継続するか転職するか働き方を考えたいというニーズがあった。これまでにもコミュニケーション上の困りごとが多いことや自身のステップアップ等の理由で数回転職をしているが、うまくいかなかった様子であった。来所時は IT 関係の正社員で勤務しており、数か月後に休職した。

（3）支援開始当初の障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方

当センターから手帳について情報提供したところ、生活面の税制優遇など金銭的な負担軽減のため取得された。

２．個別支援の経過

（1）本人の特性等の理解に係る支援

特性の整理にはアンケートやワークシートを使った聞き取りのほかに、実際の作業から行動観察して、どう考えて行動したかを一緒に振り返った。相談を通じて自身の特性に合う職場環境を整理していった。

（2）障害の開示・非開示や手帳に対する本人の考え方の変化

障害者雇用や一般雇用に関する就労支援機関の情報提供を行った上で、金銭面のこともあり本人は一般雇用を選んでいる。

３．直近の状況（就労状況等）

（1）退職と障害非開示での再就職

休職していた企業は退職した。相談の中で自分に合った環境を整理し、特性に合う職場環境を選択して自身で就職活動を実施。障害非開示で同じく IT 関係の正社員の一般雇用で就労している。

（2）身近な相談機関の紹介

身近な相談先がほしいというニーズがあり、本人の居住所地に近い相談機関へつないだ。

【ヒアリング回答者の事例以外についての発言】

１．手帳を所持している場合と所持していない場合の就労支援の違い

対象者のニーズによって診断の有無に関わらず相談できる就労支援機関（ハローワークの一般相談窓口、市区町村にある就職困難者向けの就労支援センター、地域独自の障害を問わずすべての求職者向け

の就労支援機関など）の情報提供をすることがある。地域の就業・生活支援センターには、一般雇用にて障害非開示で働いている場合でも相談できるセンターもあるが、障害者雇用に支援が限定されているセンターもあり、地域によって受けられる支援が異なる場合がある。一般雇用で障害非開示で働いている方が継続して仕事の相談をできる機関や福祉サービスが増えるとよいのではないか。また、手帳の有無に関わらず障害者雇用率にカウントされる体制や、障害の特性や本人のスキル、周囲の環境についてアセスメントできる機関が増えるとよい。

２．手帳の取得に関する説明について

相談時には約８割が手帳を持っていない。就労の相談では、職場で働き続けることや、今後の転職活動のために自分の特性を知りたいという方が多い。手帳の有無に関わらず、障害非開示で働く方も開示で働く方もいる。手帳非所持の方には本人が障害者雇用による就労を考える場合や、税制面の優遇措置などメリットがあることなどを情報提供する場合もある。情報提供を受けた上でパスポート替わりに手帳所持を考える方もいる。また、一般雇用で働いてきてうまくいかずサポートを受けて障害者雇用で働くために診断を受けたいと病院の紹介を希望する方や、一般雇用優先で考えていたのが、特性を整理し相談する中で障害者雇用の方がよいと考える方もおり、ニーズも様々である。その一方で、手帳の取得に抵抗がある方もいる。就労継続できており、障害非開示で働き続けたいとのニーズがある場合、過去に企業へ開示したことがあるが理解してもらえなかった経験から、障害を開示することで自分の不利益になると思っている方もいる。障害非開示では配慮を受けられないため自身で工夫するしかなく、周囲の理解が得られず困っている場合は調整が難しいと感じている。

３．手帳を所持している場合と所持していない場合の企業の受け止め方の違い

見た目では分からない障害の場合、手帳の有無に関わらず本人の努力不足と捉える企業もあれば、受け入れてできることを一緒に考えたいという企業もある。本人が企業に障害を開示する際に、うまく伝えられない場合には本人や企業の希望があれば特性や環境面について整理したことを企業へ伝えることもあり、中立的な立場でどのようにしたら本人が働きやすくなるか一緒に考えている。

手帳の有無に関わらず発達障害の診断がある対象者が在籍する企業向けに、企業の発達障害についての理解を促進する研修会があればよいと思う。

４．発達センターについて

当センターでは主に、相談支援、就労支援、普及・啓発等の事業を行っている。就労支援は今後の働き方や、勤めている職場でのことなどの相談を受けている。また、就労に向けて必要なことを整理したり､利用できる就労支援の制度や福祉サービスの情報提供を行ったりしている｡身近な地域で相談でき、安心して暮らせることを目指しており、ニーズに応じた機関へつないでいる。

発達障害という名前や言葉は広く知られるようになったが、特性の表れ方は様々で、個人の特性を理解してもらうことはまだまだ足りておらず、特性理解の支援ができる機関も少ないと感じている。今後も普及・啓発を行っていく必要がある。

第３節　分析結果

１　分析方法

ヒアリング調査結果の分析は、継続的比較分析法[7,8]を参考にして行った。各施設のヒアリング調査結果から求職活動や就労状況、手帳の取得に関連する記述を抜粋し、類似する内容を分類して、個々の記述から共通する原理・法則などを導き出す帰納的な方法でカテゴリを生成するとともに内容を端的に表すラベルを付与した。複数の要素が含まれる記述があるため、複数のラベルが付与されている記述もある。

また、生成されたカテゴリの原理・法則を基に論理的に推論する演繹的な方法でヒアリング調査結果から各カテゴリに合致する類似例や各カテゴリの対照概念である対極例を抜粋して、各カテゴリを補完していった。これらの帰納的及び演繹的分析を繰り返し、手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の求職活動や就労状況、手帳の取得に関連する内容を分類した。なお、本分析は 16 機関へのヒアリング調査後に実施したため、事例の収集を続けて新たなカテゴリが生成されなくなる理論的飽和化を確認するために追加の事例収集を行うことはできなかった。そこで、まず 10 機関（ハローワークＡ、Ｂ、Ｃ、Ｄ、新卒応援ハローワークＦ、地域センターG、就業・生活支援センターＩ、就労移行支援事業所Ｋ、サポステM、発達センターO）を対象として帰納的にカテゴリを生成し、生成されたカテゴリを基に演繹的に仮説生成して、不足する記述を 10 機関の結果から抜粋してカテゴリを補完した。

その後、残り６機関（ハローワークＥ、地域センターH、就業・生活支援センターＪ、就労移行支援事業所Ｌ、サポステN、発達センターP）を分析に加えて帰納的にカテゴリを補完し、各カテゴリの関係性を踏まえて演繹的に仮説生成して、最後に不足する記述を全機関の結果から抜粋してカテゴリを補完した。

２　分析結果

（1）分析結果の概要

継続的比較分析の結果、13 のカテゴリが得られた。

これらのカテゴリには、精神障害者及び発達障害者の希望に関するカテゴリとして、手帳取得の希望に関する【手帳取得を希望する】及び【手帳取得を希望しない】、障害開示の希望に関する【障害開示を希望する】及び【障害開示を希望しない】、求人種類の希望に関する【一般求人で障害非開示の就労を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】及び【障害者求人への就職を希望する】があった。

また、求人の選択へ影響する自己理解に関するカテゴリとして、【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】及び【離転職を通じて自己理解を深める】があった。

そして、就労支援における関わり方の技法に関するカテゴリとして【対象者に寄り添った支援を行う】及び【メンタル面へ配慮する】があった。

最後に、就労支援機関の支援における留意事項に関するカテゴリとして、【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】及び【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】があった。

---

[7] B・G・グレイザー，A・L・ストラウス（後藤隆・大出春江・水野節夫訳）：データ対話型理論の発見，新曜社，1996.
[8] 佐藤郁哉：質的データ分析法，新曜社，2008.

以上の継続的比較分析により帰納的分析と演繹的分析を継続する中で、生成されたカテゴリとラベルの類似・対立関係やその名称に一定の収束が見られ、新たなヒアリング事例の追加により新規カテゴリが生成されなくなったことから、理論的飽和に達したものと考えられた。

なお、これ以降で示すヒアリング結果は、本章第２節２のヒアリング対象就労支援機関及び事例に付与した番号と対応しており、事例を示す場合は事例番号として「Ａ１」、「Ｂ２」等と記載し、事例に属さない内容は施設番号として「A」、「B」等と記載する。また、本章には、ヒアリング結果の各カテゴリに含まれる内容のうち付与したラベルを代表する例を掲載し、全体については障害者職業総合センターホームページ（https://www.nivr.jeed.go.jp/）に本調査研究の付録資料として掲載する。

（２）手帳取得の希望に関するカテゴリ

ア　【手帳取得を希望する】

このカテゴリは手帳の取得を希望することに関するもので、「就労上の課題に対して配慮を得て働きたい」、「障害を開示して働きたい」、「障害者求人で働きたい」といった就労のために手帳取得を希望することに関するラベルや、「必要になった時に使うため」、「就労以外の支援サービスを利用するため」といったサービス利用に関するラベル、「手帳を取得するメリットとデメリットを伝える」、「取得の必要性を説明する」、「手帳を使わない選択肢や、返納や更新しないこともできると伝える」、「対象者の意向を尊重する」といった対象者が主体的に選択できるような支援に関するラベル、「納得しやすいタイミングで手帳取得を提案する」といった適切な時期を見定めて取得を促すことに関するラベル、「主治医から手帳は取得できないと言われた」、「主治医へ働きかける」といった手帳取得のための調整に関するラベルを付与した。

表４－２　カテゴリ【手帳取得を希望する】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆就労上の課題に対して配慮を得て働きたい 就労上の課題に対して、手帳を取得して職場の配慮を得て働くことを希望する	障害を開示した就労であっても、一般雇用で継続して働く中で、職場環境が変化し、特性について管理者や同僚に十分に引き継がれず、安定して働けなくなってしまった経験から、今後は手帳を取得した上で、障害者求人で働くことを検討している。（事例Ｄ２）
◆障害を開示して働きたい 障害を開示して働くため手帳の取得を希望する	サポーターとこうしたらこういう結果になるという話や、失敗のリカバリー方法について話すことで、手帳を取得し、障害を開示して安心して働きたいという気持ちにつながっていった。（事例Ａ１）
◆障害者求人で働きたい 手帳を取得して障害者求人で働きたい	就職の準備期間中、提出物が間に合わないことやスケジューリングがうまくいかないことで苦労し、自身の特性をはっきりと自覚した。後に就職することになる輸送機器業界の大手企業が事務職の障害者求人を出していた。この求人を精査したところ、正社員に昇格できる可能性があることが分かりそれを本人に伝えたところ、手帳を取得して障害者雇用で就職したいという考えに変わっていった。（事例Ｇ１）
◆必要になった時に使うため 必要になった時に使えるよう手帳を取得する	本人の今後を考え手帳を持つことも選択の一つとして提案している。手帳の取得については、必要なときに使えるよう主治医と相談するとよいと伝えて、取得の手続を支援した。（事例Ｂ１）
◆就労以外の支援サービスを利用するため	本人も今後のことを考えると障害を開示して働くことや、支援制度があれば活用したい意向があり、その後に精神障害者保健福祉手帳の３級を取得してい

就労以外の支援サービスを利用するため手帳を取得する	る。（事例Ｉ１）
◆手帳を取得するメリットとデメリットを伝える 手帳を取得することと取得しないことのメリットとデメリットについて整理して伝える	３か月の訓練実施後に、手帳を取得して福祉サービスを利用することを提案したところ、本人は、最初から手帳の取得ではなく、自分の得意・不得意を客観的に知るために病院で検査を受けることを選択したため、家族に対しても訓練の様子とともにその経緯を説明し理解を求めた。手帳のメリットとデメリットを伝え、手帳のメリットとして、一般雇用では叱られることでも障害者雇用では配慮を受けられることなどがあり、生きやすくなるのではないかと助言した。家族へは手帳の取得により受けられる福祉サービスや、所得控除等で金銭的負担が減ることも伝えた。（事例Ｍ１）
◆取得の必要性を説明する 手帳を取得して障害者求人へ応募することの必要性を説明する	本人が 40 歳代になり、同じように障害非開示の就職を繰り返していくのか、一度家族と話し合うことを提案した。年齢や家族の病気のことも含めて、何が今後必要か本人と１、２回話したところ、両親との話合いの機会を持つことを了承した。これまでは同じ話をしても受け入れられずにいたが、機が熟していたのか、本人の腑に落ちたものがあった。両親にも専門援助窓口へ来てもらい、本人も同席の上、障害者雇用や手帳についての説明を行った。（事例Ｃ１）
◆手帳を使わない選択肢や、返納や更新しないこともできると伝える 取得しても使わない（所持することを知らせない）選択肢があること、返納や更新しないことも選べることを説明する	手帳の取得については、２年の期限があり返納できることや自分が必要と思う時だけ使うことができるものなので、「取得のデメリットは特にないのではないか。安心して働いていくためのツールだ」という話をしている。（施設Ｃ）
◆対象者の意向を尊重する 手帳を取得するかどうかの決断は対象者の意向を尊重する	障害の診断を受けた当初は、レッテルを貼られたような印象を持った、と本人は言うが、日頃の生活における困り感について次第によく話すようになっていったので、障害の受容が徐々に進んでいる印象を受けた。そして、その困り感を軽減する方策を探しているように見受けられたので、あくまで一つの選択肢として、障害を開示して働くことが困り感の軽減につながることを示し、手帳の取得を勧めてみたところ、本人の同意が得られた。（事例Ｊ１）
◆納得しやすいタイミングで手帳取得を提案する 本人が納得しやすいタイミングで手帳の取得を提案する	診断を受けた際にすぐに手帳の取得までは勧めないのが、当センターの基本的なスタンスである。一般求人での就労を希望する対象者が非常に多く、手帳の取得を強く勧めすぎると支援者と距離を取り必要が生じても支援の利用を差し控えることがあり得るためである。実際は支援中に手帳を取得する者がほとんどだが、本人が納得できるタイミングで取得できるよう、支援者側が先走って取得を勧めるべきではないと考えている。（施設Ｇ）
◆主治医から手帳は取得できないと言われた 手帳取得を希望したら主治医から手帳は取得できないと言われた	本人も手帳を取得して配慮を受けながら働くことを考えていたが、月１回通院していた主治医からは「あなたのレベルでは（手帳は）出せません」と言われ、取得できなかった。（事例Ｂ２）
◆主治医へ働きかける 手帳の取得が進むよう主治医へ連絡して調整する	主治医が手帳に該当しないと考えている場合がある。そういう場合に別の就労支援機関と連携して本人の課題を確認し、主治医に認識してもらったことで手帳の取得につながった例もあった。（施設Ｃ）

イ　【手帳取得を希望しない】

このカテゴリは手帳の取得を希望しないことに関するもので、「障害者というレッテルを貼られることを懸念する」、「障害を受容していない」、「家族から手帳取得への理解を得られない」といった障害受容に関するラベル、「手帳を所持しながら働く選択肢が知られていない」といった手帳の認知に関するラベル、「障害者雇用は賃金が低い」、「手帳を使った就労は選択肢が狭くなる」といった条件面から障害者雇用を忌避することを理由とするラベル、「手帳を所持する必要性を感じていない」、「働く上での配慮の

必要性を感じていない」といった就労において手帳を不要と考えることを理由とするラベルを付与した。

表４－３　カテゴリ【手帳取得を希望しない】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆障害者というレッテルを貼られることを懸念する 手帳を持つことで障害者というレッテルを貼られることや周囲から理解を得られないことを懸念する	精神障害者は、情報提供を受けても手帳の取得に抵抗感を示す割合が高い。彼らは障害者というレッテルを貼られることや周囲から理解を得られないことを強く懸念し、「差別を受けるかもしれない」、「自分が望む方向性に就職できなくなるのではないか」と発言することもある。（施設Ｊ）
◆障害を受容していない 障害を受容しておらず手帳の取得を希望しない	病状が不安定で働けず、体調も悪い状態の自分を受け入れられずに、「手帳を取得するほど自分の障害は重くない」と話していた。（事例Ｄ１）
◆家族から手帳取得への理解を得られない 家族に手帳取得への理解がないため取得を希望しない	手帳の取得が望ましいという思いもあったが、母親や家族が障害に理解がなく、手帳を取得すると何を言われるか分からないので手帳は取得しないという意向。就業・生活支援センターへ相談に来ていることも家族には言わないでほしいとのことだった。（事例Ｉ２）
◆手帳を所持しながら働く選択肢が知られていない 手帳を所持しながら働く選択肢があることが知られていない	手帳取得の目的は、レッテルを貼ることではなく、サポート体制を利用できるようにすることだが、取得を促進するには、社会に流通している負の印象の払拭が必要だと考える。当該地域では、「手帳を取得している人は、働くことが難しい」というイメージを持っている企業が多い。その結果、障害のある人が働くには、手帳を取得して就労継続支援Ｂ型事業所を利用するか、手帳を取得せずに一般雇用を選ぶかの二者択一だと考えられがちであり、両者に対する社会的イメージには極端な差がある。そこで、障害を持ちつつ働く選択肢はほかにもあることが広く伝わってほしいと思っている。（施設Ｌ）
◆障害者雇用は賃金が低い 手帳を取得して働く障害者雇用は賃金が低い	当センターの利用者の場合、独居の方は手帳を所持している割合が高く、逆に、家族と同居し、家庭の中で父親・母親といった役割を持っている方は手帳を所持していないことが多い。父親・母親といった役割がある場合は、自身が働いて収入を得ることが家族全体の生活の維持に直結しているため、配慮を受けて働けるが給与が低く抑えられた障害者雇用よりも、配慮がなくともある程度の収入は得られる働き方を選ぶ傾向が強い。（施設Ｊ）
◆手帳を使った就労は選択肢が狭くなる 手帳を取得した働き方では就労の選択肢が狭くなる	診断を受けていたので手帳を取得する選択肢もあるという話は当初からしていたが、なんとなく怖い感じがする、嫌な感じがする、自分のやりたい仕事ができるのかと、直感的に受け付けないところがあった。（事例Ｎ１）
◆手帳を所持する必要性を感じていない 自身の障害を認識しておらず手帳を所持する必要性を感じていない	手帳への拒否感があるのではなく、うつ病の診断だけだったため、治っていくものなので手帳は必要ないという認識だった。本人は発達障害の診断が下りるのであれば手帳取得を考えていた。支援者から見るとうつ病は軽度ではなく、治らないことはないかもしれないが、すぐに治る感じではなかった。申請すれば手帳を取得できたと思うが、本人は自分の状態を認識しておらず、手帳の必要性を感じていなかった。（事例Ｋ２）
◆働く上での配慮の必要性を感じていない 自身の障害を認識しておらず働く上で配慮の必要性を感じていない	本人は、それまで入退院を繰り返しつつも自力で何とか苦境を乗り切ってきたことや、専門分野で十分に通用するスキルがあること等に由来する高いプライドがあったため、手帳の必要性についての認識や、自分が無理をしがちなタイプであるという自己認識が希薄であり、当初は配慮を受けて働くことを潔しとしなかった。（事例Ｌ１）

（3）障害開示の希望に関するカテゴリ

ア　【障害開示を希望する】

このカテゴリは就労に当たり障害開示を希望することに関するもので、「就労上の困り感を軽減する」、「配慮を得て働きたい」、「障害者求人で働きたい」といった障害を開示して配慮を得て働くことに関するラベルを付与した。

表４－４　カテゴリ【障害開示を希望する】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆就労上の困り感を軽減する 障害非開示で働く際に感じた困り感を軽減するために障害の開示を希望する	障害の診断を受けた当初は、レッテルを貼られたような印象を持った、と本人は言うが、日頃の生活における困り感について次第によく話すようになっていったので、障害の受容が徐々に進んでいる印象を受けた。そして、その困り感を軽減する方策を探しているように見受けられたので、あくまで一つの選択肢として、障害を開示して働くことが困り感の軽減につながることを示し、手帳の取得を勧めてみたところ、本人の同意が得られた。（事例Ｊ１）
◆配慮を得て働きたい 働く上で配慮を希望するため障害を開示する	就職活動では配慮は希望するが手帳取得は嫌だという葛藤があったため、自身の診断名や苦手なことを全て開示し一般求人へ応募した。（事例Ｋ１）
◆障害者求人で働きたい 障害を開示して障害者求人で働きたい	入社後に正社員登用される可能性がある場合や、働く上でサポートがほしい場合は、障害を開示して障害者求人を選択する場合が多いと思う。（施設Ｉ）

イ　【障害開示を希望しない】

このカテゴリは就労に当たり障害開示を希望しないことに関するもので、「障害者というレッテルを貼られることを懸念する」、「障害開示に抵抗感がある」、「家族から障害開示への理解を得られない」といった障害受容に関するラベル、「手帳がなければ障害を開示するメリットがない」、「自分の力で頑張って働きたい」、「既に働いており開示するメリットを感じられない」といった障害開示による就労上のメリットを感じられないことに関するラベルを付与した。

表４－５　カテゴリ【障害開示を希望しない】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆障害者というレッテルを貼られることを懸念する 障害者というレッテルを貼られること等を懸念して障害開示を希望しない	彼らは障害者というレッテルを貼られることや周囲から理解を得られないことを強く懸念し、「差別を受けるかもしれない」、「自分が望む方向性に就職できなくなるのではないか」と発言することもある。（略）気分障害や神経症等で、特に高学歴の場合や職歴が充実している場合は、手帳の取得を拒んだり障害を開示せずに働くことを望む傾向が強い。（施設Ｊ）
◆障害開示に抵抗感がある 障害を開示して働くことに抵抗感がある	支援開始当初は障害受容ができておらず、「自分は他の患者たちとは違う」という思いを強く持っていた。家族は「サポートを受けるために必要なら、手帳を取得したらいいのに」と話していたが、本人は手帳の取得や福祉サービスの利用、障害を開示して働くことに対して強い抵抗感を示していた。（事例Ｏ２）
◆家族から障害開示への理解を得られない 家族に障害への理解がなく障害	手帳を取得することで親がショックを受けるのではないか、親にとって認めがたいことではないかという思いと、スティグマや差別を受けるのではないかという強い懸念が本人にあった。障害非開示で働くことはつらいが、それでも自

開示の就労を希望しない	分はやはり障害非開示で働き続けねばならないと思っており、専門援助部門につながったからといってすぐに障害を開示して就職するという気持ちではなかった。（事例Ｃ１）
◆手帳がなければ障害を開示するメリットがない 就労に当たり手帳を取得していなければ障害を開示するメリットはないと考える	障害の開示については、手帳を取得していなければ開示するメリットはないと考えていた。このため、てんかんについては、後から明らかになると仕事に支障があるので開示することとしていたが、注意欠如・多動性障害については、採用されにくくなると考え非開示としていた。（事例Ａ１）
◆自分の力で頑張って働きたい 自分の力で頑張って働きたいため障害開示を希望しない	「まずは自分の力で頑張っていきたい」、「今までの経過があるので障害があることを伝えたくない」と障害非開示で働くことを希望する方もいる。（施設Ｉ）
◆既に働いており開示するメリットを感じられない 障害非開示で働いており開示するメリットを感じられない	就労継続できており、障害非開示で働き続けたいとのニーズがある場合、過去に企業へ開示したことがあるが理解してもらえなかった経験から、障害を開示することで自分の不利益になると思っている方もいる。（施設Ｐ）

（4）求人種類の希望に関するカテゴリ

ア　【一般求人で障害非開示の就労を希望する】

このカテゴリは一般求人で障害非開示の就労を希望することに関するもので、「障害者への偏見や差別を懸念する」、「障害者になることに抵抗感がある」といった障害受容に関するラベル、「障害者雇用では希望する仕事に就けない」、「以前のように働きたい」といった障害を開示すると就労の幅が狭まることに関するラベル、「障害開示の必要性を感じていない」、「自分の力で頑張って働きたい」、「自分の障害を分かってもらおうとは思わない」といった配慮の必要性を感じていないことに関するラベル、「特性に合う一般求人を探す」といった職場開拓に関するラベル、「就労上の課題に自己対処する」、「能力が高く一般求人の仕事ができる」といった求められる能力水準に関するラベルを付与した。

表４－６　カテゴリ【一般求人で障害非開示の就労を希望する】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆障害者への偏見や差別を懸念する 障害者として偏見の目で見られたり差別を受けること等を懸念して一般求人で障害非開示の就労を希望する	手帳を取得することで親がショックを受けるのではないか、親にとって認めがたいことではないかという思いと、スティグマや差別を受けるのではないかという強い懸念が本人にあった。障害非開示で働くことはつらいが、それでも自分はやはり障害非開示で働き続けねばならないと思っており、専門援助部門につながったからといってすぐに障害を開示して就職するという気持ちではなかった。（事例Ｃ１）
◆障害者になることに抵抗感がある 障害を開示して障害者になることに抵抗感があり、一般求人で障害非開示の就労を希望する	支援開始当初は障害受容ができておらず、「自分は他の患者たちとは違う」という思いを強く持っていた。家族は「サポートを受けるために必要なら、手帳を取得したらいいのに」と話していたが、本人は手帳の取得や福祉サービスの利用、障害を開示して働くことに対して強い抵抗感を示していた。（事例Ｏ２）
◆障害者雇用では希望する仕事に就けない 障害者求人では希望する仕事に就けないため、一般求人で障害非開示の就労を希望する	デザイン系の専門学校に通っていたので、勉強したことを活かしたいが障害者雇用では狭まってしまうと捉えており、デザイン系の職種につながるかどうかが障害者雇用への抵抗感とセットになっていた。障害者雇用による就労なら支援制度を使い、支援を受けた働き方があること、障害を開示するメリットについて最初に何回か話はしたが、希望する職種に就けるわけでもないのに何故そんなことをしなければならないのかと、興味がない様子だった。（事例Ｎ１）

◆以前のように働きたい 以前のように一般求人で障害非開示の就労を希望する	過去に元気に働けていた時と同じく一般就労で普通に働きたい、という希望が強く、障害についての認識も乏しかったため、手帳の取得や福祉サービスの利用には、当初強い抵抗感を示していた。（事例Ｏ１）
◆障害開示の必要性を感じていない 障害を開示する必要性を感じておらず、一般求人で障害非開示の就労を希望する	約 15 年程就労継続できており本人は障害開示の必要性を感じていないが、困っている部分はあり、より働きやすくするための工夫を考えたいと相談に来ている。（事例Ｐ１）
◆自分の力で頑張って働きたい 自分の力で頑張っていきたいと、一般求人で障害非開示の就労を希望する	「まずは自分の力で頑張っていきたい」、「今までの経過があるので障害があることを伝えたくない」と障害非開示で働くことを希望する方もいる。（施設Ｉ）
◆自分の障害を分かってもらおうとは思わない 自身の障害を職場の人に分かってもらおうとは思わない	本人は、「自己理解は深めてはいるが、職業評価の結果を人に伝えることによって、自分のことを誰かに分かってもらいたいとは思わない」と話している。そこで、「自分のことを伝える工夫をしなければ、これまでの繰り返しになる」と説明したが、こだわりが強く、まだ本人の気持ちの変化には至っていない。（事例Ｅ２）
◆特性に合う一般求人を探す 対象者の特性に合う一般求人の障害非開示の仕事を探す	初回面談から２度目の面談まで３か月空いた。その間に面接を受けたがうまくいかなかったとのことのため、就労継続支援Ａ型事業所の利用を提案したが、福祉サービス利用に対する本人の不安感を払拭できず、一般雇用を目指すことになった。 特性上、人が多い環境では勤務や休憩が難しく、また、スピードを求められる仕事（工場でのライン作業等）が得意ではなかった。一方、仕事を覚えるのに時間はかかるが、真面目で誠実な対応をするので、仕事を丁寧に教えてもらえて分からないことを質問できる環境があれば、着実に仕事をこなしながら就労継続ができるのではないかと考え、その条件に合った企業を探した。（事例Ｅ１）
◆就労上の課題に自己対処する 就労上の課題に対して、何の支援も受けず、自己対処により、継続勤務する	現在もアルバイト中の飲食店で何の支援も受けずに調理の仕事を続けている。サポステ来所当初はうまくいかないことが重なり仕事のシフトを減らされて困っていたが、企業の都合でシフトに多く入れるようになり満足しているところもある。５年くらい継続勤務している慣れもあり、何とか仕事ができているのだと思う。（事例Ｍ１）
◆能力が高く一般求人の仕事ができる 能力が高く一般求人の障害非開示で仕事ができる	この方は手帳の取得を検討するほどの状況ではなく、能力的にも高く、人柄も良く、見ていて安心感があった。業務能力も高く、配慮すべき事項も特にない状態であり、状態も安定していた。 この方は障害非開示で障害者の就労支援員の仕事に就いて、その後に辞めたという話は聞かない。（事例Ｃ２）

イ　【一般求人で障害開示の就労を希望する】

このカテゴリは一般求人で障害開示の就労を希望することに関するもので、「これまでと同程度の給与が必要」、「職場復帰する」、「一般求人に希望する求人があった」、「求人の選択肢の幅が広がる」、「一般求人を開拓する」といった求人の選択肢の幅が広がることを理由とするラベル、「仕事の能力が高い」といった求められる能力水準に関するラベル、「合理的配慮が得られる」といった配慮を得ながら働くことを理由とするラベル、「採用になることは少ない」、「人手不足の企業は採用されやすい」、「中小零細企業は採用されやすい」、「一部の職種では採用されやすい」、「仕事ができるなら採用されやすい」、「人柄を見て採用される」、「会社の方針による」といった採用の可能性に関するラベル、「自身の障害を認識していない」、「合理的配慮の調整が難しい」、「環境の変化により配慮を受けられなくなる」、「仕事の問題には一人で対処する必要がある」といった配慮を得て働くことへの課題に関するラベルを付与した。

表４－７　カテゴリ【一般求人で障害開示の就労を希望する】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆これまでと同程度の給与が必要 これまでと同程度の給与水準を維持するため一般求人で障害開示の就労を希望する	病状が不安定で働けず、体調も悪い状態の自分を受け入れられずに、「手帳を取得するほど自分の障害は重くない」と話していた。また、生活水準を維持するため、これまでと同等の賃金が必要と考え、一般求人への就職を希望していた。応募する際には障害を開示していたが、特別の配慮は求めていなかった。（事例Ｄ１）
◆職場復帰する 一般求人で障害のため休職して、職場復帰に当たり障害を開示する	職場の直属の上司に合理的配慮を申し出た結果、これまで営業成績が良好であったことや親切な人柄で顧客も多く抱えていたことから、マネージャー職のままで進捗管理業務にサポート役をつけてもらう配慮が得られ、障害を開示して職場復帰した。配慮を受けながら働けることで、精神状態も回復し、生活の立て直しもできるようになった。現在も就労は継続している。（事例Ａ２）
◆一般求人に希望する求人があった 障害者求人では希望する求人が無く、一般求人から選択した	介護職として働きたいという希望だったが、障害者求人では介護の仕事はあまりなかった。一般求人では介護の仕事は沢山あるので、ハローワークの求人部門と相談し、障害者と理解して雇用してくれる企業を探したところ、近隣に社会福祉法人の入所施設が見つかった。（略）２、３か月間はパート勤務で、その後に正社員になれるということだった。（事例Ｂ１）
◆求人の選択肢の幅が広がる 求人の選択肢が増えるため一般求人へ障害を開示して応募する	精神障害者や発達障害者は、最初は職種の多さや給与面から一般雇用を希望される方が多い。障害者雇用率を意識している企業が多いので、手帳非所持で障害を開示して応募する場合は、選考はしてもらえるが採用になることは少ないと思う。（施設Ｆ）
◆一般求人を開拓する 障害開示で働ける一般求人を開拓する	以前当所と関わりのあった企業が運営する就労継続支援Ａ型事業所の施設外就労で、条件に合う一般雇用の求人を見つけることができ、採用された。工場の敷地内に点在する約 30～40 か所のトイレを自転車で移動しながら清掃する業務で、週４日、１日６時間勤務からスタートした。昼休憩のほかに自分のペースで 10 分程度の小休憩も取れるうえ、休憩場所も個室等から自由に選んで使用できる環境だった。（事例Ｅ１）
◆仕事の能力が高い 仕事の能力が高く一般求人で仕事ができる	発達障害の特性（こだわりの強さ、被害的な捉え方）があったが、業務を処理する能力は高かった。過去に営業や事務職の経験があったが、栄養士の資格取得を目指していた経緯から、食堂の洗い場や調理補助の業務を希望した。手帳は取得せず、通院や訪問看護の利用のため、週３日間、３～４時間での一般求人での勤務を希望していた。本人の希望する求人を確保するため、粘り強く職場開拓を行った。（事例Ｄ２）
◆合理的配慮が得られる 合理的配慮を得るため一般求人へ障害を開示して応募する	現在はマンション清掃の企業にパートで働いている。入職時点で企業へ同行した。勤務時間の配慮があり週２日勤務から始めている。（略）本人から必要な配慮を伝え、企業もできる配慮をしている様子。勤務時間の配慮以外では、ペアで仕事をすることにつらさを感じたタイミングで、一人で徒歩にて回れる範囲の業務に変更になった。それまでは車の免許がないため他の人とペアで清掃場所を回っていた。就職後は定期面談時に訪問して同席している。面談の相手はだいたいが社長だが、本人自身では伝えづらいことを伝えている。（事例Ｋ２）
◆採用になることは少ない 一般求人へ障害開示で応募した場合、採用になることは少ないと感じている	精神障害者や発達障害者は、最初は職種の多さや給与面から一般雇用を希望される方が多い。障害者雇用率を意識している企業が多いので、手帳非所持で障害を開示して応募する場合は、選考はしてもらえるが採用になることは少ないと思う。人手不足や中小零細企業で人材を確保できない場合に、手帳の有無に関係なく雇用される場合や、技術者として実績があれば障害に関係なく受け入れられることはあると思う。しかし、新卒者は実績がないので採用に結び付くのは難しく、入社までに手帳取得が求められる。人手不足の介護業界でも、手帳非所持で症状があり、入社前に入院していたことを伝えたところ、企業が採用に難色を示した例を聞いたことがある。（施設Ｆ）
◆人手不足の企業は採用されやすい	人手不足の企業が多く、手帳の有無というよりも、この仕事をしてほしいというのが先にあり、その仕事ができるのであれば、手帳は所持していても所持し

人手不足の企業は、仕事ができれば手帳の所持に関係なく採用される可能性がある	ていなくてもあまり変わらない。仕事のパフォーマンスが６～７割であっても、一緒に働けるかどうかが大事。現場レベルでは、障害者雇用率や障害よりも人柄を見ている印象である。（施設Ａ）
◆中小零細企業は採用されやすい 中小企業は障害を開示して応募した場合に、障害者手帳の有無に関わらず採用されることもある	大手企業は助成金よりも障害者雇用率の算定を求めており、手帳の有無を気にする。しかし、中小企業の場合は手帳を求めないこともある。経営者によっても様々だが、人手不足の企業なら手帳の有無に関係なく採用することもある。障害者雇用０人企業は手帳所持者を求める傾向がある。（施設Ｂ）
◆一部の職種では採用されやすい 手帳を所持していないで障害を開示して応募した場合、一部の職種では採用される可能性がある	精神障害や発達障害と接客サービス業との相性はあまり良くないと感じており、手帳を所持していない場合での採用のハードルは高い。農業などの第一次産業や製造業などの黙々と働く第二次産業での採用が現実的だと考える。（施設M）
◆仕事ができるなら採用されやすい 企業が求める仕事ができる場合に、一般求人に障害開示で応募して採用される	本人自ら面接場面で障害の開示を行い自分に合う職場を探し当てた。古いプログラミング言語しか使えないがニーズはあり、必要なことは勉強して補っている。特段の支援はないが就労継続している。（事例Ｂ２）
◆人柄を見て採用される 一般求人の障害開示に応募して、対象者の人柄を見て採用される	人手不足の企業が多く、手帳の有無というよりも、この仕事をしてほしいというのが先にあり、その仕事ができるのであれば、手帳は所持していても所持していなくてもあまり変わらない。仕事のパフォーマンスが６～７割であっても、一緒に働けるかどうかが大事。現場レベルでは、障害者雇用率や障害よりも人柄を見ている印象である。（施設Ａ）
◆会社の方針による 一般求人に障害を開示して応募した時に、会社の障害への理解や会社の方針によっては採用される可能性がある	障害を開示しても手帳を所持していないと面接で採用されないこともあるが、多様な特性を理解し手帳を取得していない方を雇う企業もある。結局は企業側の理解次第だと思う。（施設M）
◆自身の障害を認識していない 自身の障害を認識しておらず、障害を開示するが配慮は希望しない	病状が不安定で働けず、体調も悪い状態の自分を受け入れられずに、「手帳を取得するほど自分の障害は重くない」と話していた。また、生活水準を維持するため、これまでと同等の賃金が必要と考え、一般求人への就職を希望していた。応募する際には障害を開示していたが、特別の配慮は求めていなかった。 本人は経験や実績があり能力は高いが、自身の障害の状況を十分に理解できておらず、一般求人へ障害を開示して就職するものの「特別の配慮は不要」という認識で、病状が不安定で短期間での離転職を繰り返していた。（事例Ｄ１）
◆合理的配慮の調整が難しい 一般求人に障害を開示して就労した場合に、手帳を所持していないと合理的配慮の調整が上手く行かない場合がある	入職の時点では、どこまで企業に合理的配慮の提供を求めるべきか悩む。後々必ず課題が生じるとは限らないので、支援者が前に出すぎて、本人が提供を希望する配慮のさじ加減を逸脱しないよう、気をつけている。 手帳を所持している方が支援者は介入しやすく、本人の権利を守りやすい。就労定着支援における企業訪問の際に合理的配慮の提供状況を確認すると、曖昧な状況で（＝障害を開示するが手帳を所持していないで）採用された人に対しては、企業側からの配慮等も曖昧になっている事例がよく見られる。例えば、採用時には障害への理解を示してくれた企業でも、採用後、実際に困難が生じると、配慮の提供への理解を得るのが難しくなることもある。障害者雇用促進法上は、手帳を所持していなくても合理的配慮提供義務の対象だが、実際のところ手帳を所持していないと職場からの理解は得にくい、と強く感じる。（施設Ｊ）
◆環境の変化により配慮を受けられなくなる 一般求人に障害開示で就職して、最初のうちは配慮を受けら	老人保健施設内の給食配食事業所で、希望どおりの勤務条件での求人があったため、応募することとした。面接は本人一人で行ったが、面接後に本人経由で事業所の管理者から依頼があり、サポーターが職場を訪問し、本人の特性や配慮事項を事業所に伝えた。

れていたが、職場の環境が変化する中で配慮を受けられなくなる	職場でも徐々に頼られる存在となり、約５年間勤務を継続した。その間、上司が休職したり、ベテランのパートが辞めたりと同僚の入れ替わりがあり、職場の中で頼れる人がいなくなった。逆に、本人に対して周囲の職員が頼ってきたり、新しい職員が今までと違うやり方を始めたりして、混乱が生じた。頑張りすぎて疲弊したときに、ちょうど上司が自身の体調不良や家族のことで仕事を休むことが多くなっており、困っていることを相談できず、体調を崩して休職した。その後、さらに体調が悪化し、復職できず退職に至った。（事例Ｄ２）
◆仕事の問題には一人で対処する必要がある 自己対処して仕事に影響がないようできるかが課題となる	手帳非所持で障害開示の就労を本人が希望する場合、自己対処して特性がカバーできるか、仕事に影響がないようにできるかがポイントになる。（施設Ｆ）

ウ　【障害者求人への就職を希望する】

このカテゴリは障害者求人への就労を希望することに関するもので、「合理的配慮を得て働く」、「継続して働ける」といった配慮を得て働くことに関するラベル、「対象者の求める条件に合致する」、「正社員として働ける」といった就労ニーズとの合致に関するラベル、「対象者の希望や意向とのマッチングを調整する」、「就労移行支援事業を利用する」、「就労後も継続した支援を実施する」といった支援方法に関するラベル、「継続的に合理的配慮を得て働く」、「障害者雇用率にカウントされる」といった求人種類の特徴に関するラベル、「障害により苦労した経験がある」、「障害者雇用の働き方を知らない」、「配慮を受けた働き方が必要な人へ情報提供する」といった対象者の状況に合わせた障害者求人の提案に関するラベル、「障害者雇用や手帳について説明する」、「選択肢のひとつとして無理に勧めない」といった障害者求人の提案方法に関するラベルを付与した。

表４－８　カテゴリ【障害者求人への就職を希望する】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆合理的配慮を得て働く 障害者求人へ就職して合理的配慮を得て働く	手帳を取得し、現在は障害者求人の看護補助業務で就労している。指示系統の統一や、仕事を一つ一つ指示するなどの配慮のほか、半年くらいかけて新たな仕事の切り出しを行ってもらっている。（事例Ａ１）
◆継続して働ける 障害者求人では長期的に継続して働ける	短期アルバイト実施後に、アルバイトで経験した単純作業のような仕事で長期的に安定して働ける求人は一般求人だとあまりなく、対人不安もあるので障害を開示して働く方がよいのではないか、手帳を取得すると簡単な事務の仕事でも長期の契約社員の求人もあるという話をした。短期アルバイトで経験したような職種であればやってもよいかなという話を面談でするようになり、アルバイト終了から１か月くらいで手帳を申請した。（事例Ｎ１）
◆対象者の求める条件に合致する 対象者の求める条件に合致した求人へ就職する	手帳の再取得後、障害者雇用で高齢者施設における洗車の仕事に就くことができた。本人の体力、特性、車やバイクが好きだという興味・関心に見合った仕事であり、洗車をして「ありがとう」と言われることにやりがいを感じているという。勤務形態は午前中のみのパート勤務だが、年齢的に正社員での採用はハードルが高いことや、入院により職務経歴がリセットされていることもあって、このような働き方を提案した。その結果、本人は無理なく働けており、企業側も障害者雇用率に0.5ポイント分の加算が可能となった。（事例Ｌ１）
◆正社員として働ける 障害者求人で正社員として働ける	就職の準備期間中、提出物が間に合わないことやスケジューリングがうまくいかないことで苦労し、自身の特性をはっきりと自覚した。後に就職することになる輸送機器業界の大手企業が事務職の障害者求人を出していた。この求人を精査したところ、正社員に昇格できる可能性があることが分かりそれを本人に

	伝えたところ、手帳を取得して障害者雇用で就職したいという考えに変わっていった。（事例Ｇ１）
◆対象者の希望や意向とのマッチングを調整する 対象者の希望や意向にマッチングする障害者求人を探して紹介する	就職の準備期間中、提出物が間に合わないことやスケジューリングがうまくいかないことで苦労し、自身の特性をはっきりと自覚した。後に就職することになる輸送機器業界の大手企業が事務職の障害者求人を出していた。この求人を精査したところ、正社員に昇格できる可能性があることが分かりそれを本人に伝えたところ、手帳を取得して障害者雇用で就職したいという考えに変わっていった。 方向転換できた理由は、本人の希望する正社員への移行が見通せる求人を実際に提示できたことが大きい。どんな企業かは分からないが、まずは障害者雇用で無理せず働き始めてみようという提案であったなら、うまくいかなかったかもしれない。紹介された求人が名の通った企業のものだったことも影響したと思う。家族も、本人が無理せずに元気にやっていけるのなら、と本人と同じ頃に手帳の取得への理解を示すようになった。（事例Ｇ１）
◆就労移行支援事業を利用する 障害者求人へ応募するため、就労移行支援事業所を利用して訓練する	自分の言葉で伝えることが苦手で、履歴書を書いたり面接で答えるのにも時間がかかった。事務職の障害者求人へ提出する自身の特性や必要な配慮を記載するシートの作成にも苦労し、書類選考で不採用となった。その経験から、自分のことが分かっていないこと、説明や表現が苦手であることに気付き、自分のことを理解した上で障害者雇用で働くために就労移行支援事業所を利用することになった。（事例Ｉ１）
◆就労後も継続した支援を実施する 障害者求人へ就労後に継続して支援を実施する	採用後、企業在籍型ジョブコーチが毎日やり取りをしたことが、本人の職場定着にとって最も効果的であった。定期面談以外にもチャット等で毎日フォローを行い、場合によっては本人の許可を取り上司にも状況を伝えて問題を共有したうえで、支援を進めてくれた。本人も何かあったらすぐに企業在籍型ジョブコーチや直属の上司へ相談するようになった。 １、２か月に１回くらいの頻度で定期的に振り返りのケース会議を、ハローワーク・地域センター・企業在籍型ジョブコーチ・本人の４者で行い、本人をフォローした。自分の状況をよく分かっている支援者が集まり、職場での状況を本人から直接聞く定期的な会議の存在は、本人にとって大きな支えだったと思われる。就労状況の安定後ケース会議の頻度は減ったが、本人からの希望に応じて開催することもあり、何かあったら一緒に考える体制は維持していた。（事例Ｇ１）
◆継続的に合理的配慮を得て働く 障害者求人に就職して継続的に合理的配慮を得て働く	手帳を取得して障害者求人で就職した場合、継続的に配慮を受けて働くことができるが、手帳を取得せず一般求人へ障害を開示して就職した場合、最初は配慮を受けていたとしても、管理者や同僚など人の入れ替わりなどにより、配慮が必要なことについて職場内で十分に引き継がれず、配慮を受けられない環境になってしまうことがある。（施設Ｄ）
◆障害者雇用率にカウントされる 障害者求人は手帳を取得していることが前提のため障害者雇用率にカウントされる	手帳の再取得後、障害者雇用で高齢者施設における洗車の仕事に就くことができた。本人の体力、特性、車やバイクが好きだという興味・関心に見合った仕事であり、洗車をして「ありがとう」と言われることにやりがいを感じているという。勤務形態は午前中のみのパート勤務だが、年齢的に正社員での採用はハードルが高いことや、入院により職務経歴がリセットされていることもあって、このような働き方を提案した。その結果、本人は無理なく働けており、企業側も障害者雇用率に0.5ポイント分の加算が可能となった。（事例Ｌ１）
◆障害により苦労した経験がある 障害により苦労した経験があることから見立てて、障害者求人への応募を提案する	注意欠如・多動性障害の特性が強いため過活動状態になりやすく、自分の特性をまだ十分に理解しきれていない様子のため、一つずつステップを踏むために職業準備支援の利用を勧めるなど、様々な提案をした。能力が高く、実務的には一般求人でも対応できると思われたため、最初から障害者雇用を勧めたわけではない。 就職の準備期間中、提出物が間に合わないことやスケジューリングがうまくいかないことで苦労し、自身の特性をはっきりと自覚した。後に就職することになる輸送機器業界の大手企業が事務職の障害者求人を出していた。この求人を精査したところ、正社員に昇格できる可能性があることが分かりそれを本人に

	伝えたところ、手帳を取得して障害者雇用で就職したいという考えに変わっていった。（事例Ｇ１）
◆障害者雇用の働き方を知らない 障害を開示して配慮を受けながら障害者求人で働くという、障害者雇用の働き方を知る機会これまでになかった	それまで本人は、障害があっても支援や配慮を得て働けると知る機会がなかったようなので、福祉サービスに関する情報提供を行い、障害者雇用という選択肢を提示したことに対して、同意を得るまでには時間を要したが、「手帳が必要であれば、再取得して使いたい」という気持ちへと変化していった。（事例Ｌ１）
◆配慮を受けた働き方が必要な人へ情報提供する 障害を開示して配慮を受けて働くことが必要と見立てて障害者求人について情報提供する	支援者の見立てでは配慮を受けて働くことが望ましいように思われたため、手帳取得の必要性を本人や家族へ伝えたが、取得したくないという意思は変わらなかった。配慮を受けて障害者求人に応募して働くことを提案したが、最終的に本人の意思を尊重し一般雇用へ向けて取り組むことに切り替えた。職場における配慮の必要性は本人も感じていたが、障害者求人への応募には手帳が必要という大きな壁があった。（事例Ｋ１）
◆障害者雇用や手帳について説明する 障害者雇用や手帳制度について説明する	これまでは同じ話をしても受け入れられずにいたが、機が熟していたのか、本人の腑に落ちたものがあった。両親にも専門援助窓口へ来てもらい、本人も同席の上、障害者雇用や手帳についての説明を行った。（事例Ｃ１）
◆選択肢のひとつとして無理に勧めない 障害者求人は選択肢の一つとして提案し、無理に勧めない	困り感を軽減する方策を探しているように見受けられたので、あくまで一つの選択肢として、障害を開示して働くことが困り感の軽減につながることを示し、手帳の取得を勧めてみたところ、本人の同意が得られた。 説明の際には、最初から手帳の取得や障害の開示を勧めることは避け、「働く上で配慮を得やすい働き方（障害の開示）と、配慮が得にくい働き方（障害の非開示）がある」と一般化して示した。そして、「手帳の取得は目的ではなく、配慮を受けるために必要な手段である」と伝えるようにした。（事例Ｊ１）

（5）自己理解に関するカテゴリ

ア　【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】

このカテゴリは希望の選択の前提となる自己理解を深める就労支援機関の支援に関するもので、「テストや訓練の受講を促す」、「特性を一緒に整理する」、「経験を通して自己理解を深める」といった支援方法に関するラベル、「長年にわたる自己認識や仕事に対する考え方を変えることは容易ではない」といった自己理解の課題に関するラベルを付与した。

表４－９　カテゴリ【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆テストや訓練の受講を促す 自身の障害を理解するため、テストや訓練の受講を促す	「自分の状態管理シート」という状態を可視化するシートを使い、思考、認知、身体反応を項目にしてチェックすることで自身の状態を知る訓練を実施した。支援を通じ少しだけ気付きが得られたが、環境が変わると不安になる要因が分からなくなることがあった。（事例Ｋ２）
◆特性を一緒に整理する 対象者の特性を一緒に整理した	特性の整理にはアンケートやワークシートを使った聞き取りのほかに、実際の作業から行動観察を行い、どう考えて行動したかを一緒に振り返った。苦手なことを振り返るのをつらく感じてしまう方もいるため、事前にきちんと説明したうえで実施している。本人は職場で質問された内容に対して、とっさに考えをまとめて返答するのが難しいという困りごとがあったため、特性と環境との相互作用でどのように仕事の困りごとが起きているのか一緒に整理した。（事例Ｐ１）
◆経験を通して自己理解を深め	自身の障害に対する自己理解が伴っておらず、障害者雇用に向けてワークサン

る	プル幕張版を使いアセスメントを実施した。言われたことに対してはしっかり動けるが、本人からの発信が少なく、困っていることはあるが、何に困っているかの説明ができなかった。 自分の言葉で伝えることが苦手で、履歴書を書いたり面接で答えるのにも時間がかかった。事務職の障害者求人へ提出する自身の特性や必要な配慮を記載するシートの作成にも苦労し、書類選考で不採用となった。その経験から、自分のことが分かっていないこと、説明や表現が苦手であることに気付き、自分のことを理解した上で障害者雇用で働くために就労移行支援事業所を利用することになった。（事例Ｉ１）
経験を通して自己の障害に関する理解を深める	
◆長年にわたる自己認識や仕事に対する考え方を変えることは容易ではない	これまでの生活水準を維持するために、一般求人の正社員を希望していたが、現在本人が置かれている状況と働く上での価値観を確認しながら支援を進めた。本人が自身の障害状況についての理解を深めていく必要があったが、自己認識や仕事に対する考え方を変えることは容易でなく、サポーターからの様々な助言も簡単には受け入れられなかった。実際に就職してうまくいかない経験を重ねる中で、現在の働き方では難しいことを徐々に実感として理解するようになっていった。その過程で、サポーターは本人に寄り添い、うまくいかない経験を共に受け止め、伴走的な支援を行った。（事例Ｄ１）
自己理解を促進しようと支援しても、長年にわたり形成された自己認識や仕事に対する考え方を変えていくことは容易ではない	

イ　【離転職を通じて自己理解を深める】

このカテゴリは離転職を通じて自己理解を深めることに関するもので、「一般求人で離転職を繰り返す」といった失敗経験を重ねることに関するラベル、「離転職する中で自身の特性を認識する」、「自身に必要な配慮を自覚する」といった失敗から自己理解を深めることに関するラベル、「仕事が自分に合わない」、「職場環境が変化して仕事の負荷が高くなる」といった職場環境とのミスマッチに関するラベル、「職場の配慮が得られない」といった配慮の不足に関するラベル、「生活面が乱れる」といった就労外の要因に関するラベルを付与した。

表４－10　カテゴリ【離転職を通じて自己理解を深める】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆一般求人で離転職を繰り返す	これまでにもコミュニケーション上の困りごとが多いことや自身のステップアップ等の理由で数回転職をしているが、うまくいかなかった様子であった。来所時はIT関係の正社員で勤務しており、数か月後に休職した。（事例Ｐ２）
一般求人で離転職を繰り返す中で自己理解を深める	
◆離転職する中で自身の特性を認識する	一般求人への応募による離転職を経験し、不安が強くなった中で、本人から一つ一つの業務には対応できるが途中で話しかけられると業務の手順の忘れ、どこまで行っていたかの忘れが生じる、優先順位を間違えて度々指摘を受けることが人間関係の悪化につながっていたことを改めて認識したといった発言が出るようになった。また、自分の努力ではカバーできない、メンタルが持たないといった発言も出るようになった。（事例Ａ１）
離転職する中での様々な経験を通して自身の特性について認識する	
◆自身に必要な配慮を自覚する	清掃でto-doリストのメモを渡されたときにやりやすかったこと、レジの仕事で写真や視覚的なマニュアルがあるとよいと思ったという発言があり、メモやイラスト入りのマニュアルがあると情報が入りやすいという認識はあった。（事例Ｆ１）
就労を通じて自身の特性に合致した配慮を自覚する	
◆仕事が自分に合わない	手帳が取得できなかったという経緯もあり一般求人へ障害非開示で紹介状を出した。本人からは、強い口調は嫌なこと、ゆっくり教えてほしい等の希望があった。面接では「通院して薬を飲んでいる」と本人から障害を開示しいくつかの企業に採用されたが、少し働いてみて合わないと思うと辞めることを繰り返した。（事例Ｂ２）
自分に合わない職場のため離職する	

◆職場環境が変化して仕事の負荷が高くなる 職場環境の変化により仕事の負荷が高くなり離職する	職場でも徐々に頼られる存在となり、約５年間勤務を継続した。その間、上司が休職したり、ベテランのパートが辞めたりと同僚の入れ替わりがあり、職場の中で頼れる人がいなくなった。逆に、本人に対して周囲の職員が頼ってきたり、新しい職員が今までと違うやり方を始めたりして、混乱が生じた。頑張りすぎて疲弊したときに、ちょうど上司が自身の体調不良や家族のことで仕事を休むことが多くなっており、困っていることを相談できず、体調を崩して休職した。その後、さらに体調が悪化し、復職できず退職に至った。（事例Ｄ２）
◆職場の配慮が得られない 職場の配慮を得られず、仕事の継続が困難になり離職する	支援者から見ると職場における配慮が必要と感じられたが配慮事項を伝えている様子はなく、とにかく本人が頑張って仕事をするという状況だった。本人は電話対応が苦手でコミュニケーション上の配慮がほしかったが、一般求人のため電話対応を避けることが難しかった。障害を開示して就労しているが、就労移行支援事業所との接点がなく、企業側の考えを聞いたことはない。仕事はマニュアルを見ながら教えてもらっていて、聞いている分には企業が困っているという感じではなさそうだったが、１年弱で退職した。正確には分からないが、配慮を受けられない状況で働くことは大変だったようだ。（事例Ｋ１）
◆生活面が乱れる 生活面が乱れて離職する	手帳の取得後、障害を開示して契約社員として就職した。業務上の配慮は、電話対応の免除、限定的な事務作業を割り振ってもらったこと等であった。主な担当業務は、パソコンを使ったデータ入力と照合作業で、業務の遂行自体には全く問題は生じなかった。 しかし、徐々に遅刻や欠勤が増え、その理由を正直に「昨日飲み過ぎたから」と申告するので、私生活におけるアルコールの過剰摂取が勤怠に影響していることが表面化し、最終的には離職に至った。周囲は本人に対して優しく丁寧に接していたが、気遣いが過度となり、飲酒による遅刻や欠勤に対しても、強くとがめることができない雰囲気が醸成されてしまった。（事例Ｊ１）

（6）就労支援における関わり方の技法に関するカテゴリ

ア　【対象者に寄り添った支援を行う】

このカテゴリは就労支援に当たり対象者に寄り添った支援を行うことに関するもので、「共感的理解をする」、「対象者の希望や意志を尊重して支援する」、「対象者の気付きを待つ」、「継続して関係を維持する」といった対象者を中心にした支援に関するラベルを付与した。

表４－11　カテゴリ【対象者に寄り添った支援を行う】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆共感的理解をする 共感的に対象者を理解し相談対応する中で支援を進める	まずは本人のつらさに共感して話を聞いた。母親が他界し兄弟も疎遠で、天涯孤独で孤独感が強かった。特別養護老人ホームで働いていたときは上司が相談相手だった。キーパーソンは母親だったと思われる。しばらくはサポーターがキーパーソンとして一緒に考えていきましょうと伝え相談に対応した。（事例Ｂ１）
◆対象者の希望や意志を尊重して支援する 対象者の就労の意志を尊重して、希望に沿った求人の就労を支援する	来所当初は、学校で勉強していることもありより専門的なデザインの仕事がやりたいと、それ以外の職種には、興味を示さなかった。本当は単に仕事のことがよく分からず、勉強したことでないと不安だったのではないかと今は感じる。家族からも何かするように言われ、アルバイトをしなければというプレッシャーをかけられていた。最初から障害開示の就労にこだわって支援していたら進まなかったと思う。本人の困り感に合わせて支援をし、挑戦した後の相談で伴走して、うまくいかなかった際には方針転換したり、一度撤退したりできる体制を整えておくことが大事だと思う。（事例Ｎ１）
◆対象者の気付きを待つ 対象者が気付きを得るまで支援	発達障害の診断を受けるための医療機関を受診することも促しているが、未受診のままである。就業・生活支援センターの支援も希望しておらず、現在、本

を継続しながら待つ	人が希望するのはハローワークのサポーターとの定期的な面談のみのため、その機会に障害を受容できるような取組を続けている。本人は今も障害を受容できていないが、変わるタイミングがどこかにあると信じて、それを待つのも支援だと考えている。（事例Ｅ２）
◆継続して関係を維持する 対象者の気付きが得られるまで関係を維持して支援を継続する	前に物事を進めるには時間や後押しが必要なタイプだったので、「大きな一歩ではなく、小さな一歩を」と話し、スモールステップの実践を勧めた。 明確な手応えがあるわけではないが、今も２週間に１度は本人からの連絡がある。何気ない家族の話や困りごとに関する話をする中で、時には本人が泣きながら過去を振り返って語ることもある。相談の成果としては平行線が続いているが、「こうした方がいいよ」とアドバイスするような形で指導的に関わるとすぐに関係が途絶えてしまいそうなので、本人の気付きが少しでも良い方向に向かうよう、割合としては９割くらい話を聞き、１割程度こちらが答えるような形の面談を繰り返している。 いまだ本人の人生を大きく動かすまでには至っていないが、寄り添うことはできていると思う。それによって少しずつ、本人自身が人生を変えていければいいと考えている。（事例Ｊ１）

イ　【メンタル面へ配慮する】

このカテゴリは就労支援に当たりメンタル面へ配慮することに関するもので、「安心できるような関わりをする」といった不安の軽減に関するラベル、「傾聴や共感的理解を示して関係構築する」、「対象者の希望や思いを尊重する」といった対象者に寄り添った支援に関するラベル、「把握しやすいよう状況を可視化する」といった支援技法に関するラベルを付与した。

表４－12　カテゴリ【メンタル面へ配慮する】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆安心できるような関わりをする 不安のある対象者に対して、不安を軽減し安心できるような関わりをする	相談はエントリーシートの添削が中心。エントリーシートはしっかり書けていた。就職活動のスタートをなかなか切れず周囲と比較して焦りが見えたが、面接を受ける不安が強く、練習ばかりで実際の面接は受けられなかった。不安の軽減には模擬面接を活用した。注意欠如・多動性障害の診断が出てから落ち込みが激しくなり相談に来ると普通になりたいと泣いてしまうことがあった。本人を安心させるための声掛けを意識的に行い、話を聞いた。（事例Ｆ２）
◆傾聴や共感的理解を示して関係構築する 相談対応に当たり、傾聴や共感的理解を示して関係を構築したり維持する	支援開始当初は本人の話を聞くことに徹し、「長いこと人生に悩んでいた」、「挫折に寄り添ってくれる人を求めていた」という話になったタイミングで、ともにいろいろな経験を積もう、と話した前に物事を進めるには時間や後押しが必要なタイプだったので、「大きな一歩ではなく、小さな一歩を」と話し、スモールステップの実践を勧めた。例えば生活リズムの乱れを見直していくことについても、すぐには提案せず、ある程度関係性が構築できて本人のニーズが見いだせるまで待ってから、就労訓練施設の利用について提案した。 明確な手応えがあるわけではないが、今も２週間に１度は本人からの連絡がある。何気ない家族の話や困りごとに関する話をする中で、時には本人が泣きながら過去を振り返って語ることもある。相談の成果としては平行線が続いているが、「こうした方がいいよ」とアドバイスするような形で指導的に関わるとすぐに関係が途絶えてしまいそうなので、本人の気付きが少しでも良い方向に向かうよう、割合としては９割くらい話を聞き、１割程度こちらが答えるような形の面談を繰り返している。 いまだ本人の人生を大きく動かすまでには至っていないが、寄り添うことはできていると思う。それによって少しずつ、本人自身が人生を変えていければいいと考えている。（事例Ｊ１）

◆対象者の希望や思いを尊重する 対象者の希望や思いを尊重して支援する	本人は体調が不安定で連絡が取れなくなることがあった。また、希望する業務が頻繁に変わったため、そのたびに求人を探して情報提供したが、直前になって辞退することが繰り返され支援が難しかった。業務を経験した上で難しさを感じないと理解が深まらず、相談のみでは業務に関するイメージを持ちづらかった。しかし、本人の思いや希望を基に就職活動を進めるしかなかったところがある。（事例Ｆ１）
◆把握しやすいよう状況を可視化する 対象者が把握しやすくなるよう状況を可視化して整理する	先の見通しが持てないと不安になりやすく、心配なことはすぐに確認したくなるという特性があったので、目標やその達成度を可視化し、常に確認できるようにして支援者との間で共有した。その際、フローチャートの作成、マッピング、ナビゲーションブックの作成等を行った。（事例Ｏ１）

（7）就労支援機関の支援における留意事項に関するカテゴリ

ア　【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】

このカテゴリは手帳を所持する場合の支援のしやすさに関するもので、「仕事の選択肢が広がる」、「合理的配慮を調整できる」、「障害者雇用率や助成金の対象になる」といった就労支援に関するラベル、「企業へ支援に入りやすい」、「主治医と連携しやすい」、「福祉サービスや支援機関を利用できる」、「自己理解が深まっている」といった支援の調整に関するラベルを付与した。

表４－13　カテゴリ【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆仕事の選択肢が広がる 手帳を所持すると障害者求人へ応募できるようになり、仕事の選択肢が広がる	来所される方は働きたい気持ちがある方がほとんどなので、手帳を取得すると機会が増えるという意味では障害者求人も選択できることが一番大きい。就労経験がない方が倍率の高い事務職に就くのは難しいが、障害者求人では事務補助の仕事が多いためチャンスが増え、大企業などで安定した雇用形態で勤め続けられる可能性が高まることもメリットだと思う。障害非開示だと短期離職を繰り返してしまう場合があるが、障害開示だと長期で働ける可能性が上がる。（施設N）
◆合理的配慮を調整できる 手帳を所持する場合には合理的配慮を調整できる	手帳の有無は企業にとってどこまで配慮できるかというところに関わっており、あれば配慮を受けやすくなるという印象がある。（施設H）
◆障害者雇用率や助成金の対象になる 手帳を所持する場合に障害者雇用率への算定や助成金が得られるなど企業が優遇される措置がある	手帳を所持している場合は企業が優遇される措置があるため、障害者を雇うことにメリットがあると企業に理解してもらえるが、手帳を所持していない場合は本人の能力の問題として判断をされてしまいがちになる。（施設M）
◆企業へ支援に入りやすい 手帳を所持する場合に、企業へ配慮を働きかけるなど支援に入りやすい	手帳を所持していなくても、障害を開示している場合には企業から配慮を受けられるはずだが、手帳を所持していない中で、企業へ配慮を働きかけることが難しい場合もある。（施設C）
◆主治医と連携しやすい 手帳を所持していると主治医と連携を取りやすい	手帳を所持していれば主治医との連携は取りやすいが、所持していない場合、医師へのアプローチがしづらいため、当事業所における支援のスタート地点が、手帳を所持している者とは異なる。（施設Ｌ）
◆福祉サービスや支援機関を利用できる 手帳を所持する場合は利用できる福祉サービスや支援機関が多い	手帳があれば福祉サービスを利用しやすいが、手帳がないと利用しづらいこともある。（略）手帳を所持する場合は支援できる機関が多く、手帳を取得した後は他機関に任せることもある。（施設M）

◆自己理解が深まっている 障害者手帳を取得する過程で自分自身に向き合い自己理解が深まっている	明確な根拠はないが、手帳を所持する人は、取得の手続の過程で自分自身に向き合う機会が増えるので、手帳を所持していない人に比べ、自己理解が深まる傾向がある。（施設G）

イ　【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】

このカテゴリは手帳を所持していない者はサービスを受けづらいことに関するもので、「福祉サービスや障害者雇用の情報を知る機会がない」といった対象者の理解に関するラベル、「支援機関や支援制度の情報を知らない」、「利用できる支援機関がない又は少ない」といったサービスへのアクセスに関するラベルを付与した。

表４－14　カテゴリ【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】に含まれるラベル

◆ラベル 定義	ヒアリング内容の例
◆福祉サービスや障害者雇用の情報を知る機会がない これまで福祉サービスや障害者雇用の情報に接する機会がない	ハローワークには、精神疾患で仕事を辞めて失業給付を受けにくる方が沢山いる。今まで支援を受けることとは無関係に生きており、精神疾患にかかったからといって、福祉サービスにつながるという発想はなく、治療して治ったら仕事へ復帰すると思っている方が大半である。こうした方々へも早い時期から福祉サービスがあることや障害を開示して働くこと、就労支援機関を利用することのメリットなどについて伝えていくことが重要と考えている。（施設C）
◆支援機関や支援制度の情報を知らない 障害者手帳を所持していない場合に、相談できる機関や利用できる制度等の情報が知られていない	手帳を所持していない障害者は、困難に直面してもどこへ相談していいか分からずにいる。近隣に就業・生活支援センターがある地域もあれば、身近に相談機関がなく相談窓口の所在が分かりにくい地域もある。加えて、本人に障害の自覚がなければ、困りごとがあってもどこに相談すればいいのか本人には判断できない。（施設E）
◆利用できる支援機関がない又は少ない 手帳を所持していない場合に利用できる社会資源が少ない	診断を受けていないグレーゾーンの対象者を多く支援する中でもどかしく感じるのは、診断を受けたり手帳を取得したりしないと利用できない社会資源が多いことである。診断や手帳の有無を条件とせずに活用できる資源がもっと増えるといいと感じる。（施設O）

第４節　考察

１　各カテゴリについて

（1）手帳取得の希望に関するカテゴリについて

障害者手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の手帳取得の希望に関して、【手帳取得を希望する】場合と【手帳取得を希望しない】場合があった。

【手帳取得を希望する】理由には、「就労上の課題に対して配慮を得て働きたい」、「障害を開示して働きたい」、「障害者求人で働きたい」といった、就労のために手帳取得を希望することに関するラベルがあった。障害の開示や配慮が省略されて語られることもあったと考えられるが、就労のために手帳を取得する理由として、障害を開示して障害者求人で配慮を得ながら働きたいという希望があると考えられる。

「必要になった時に使うため」、「就労以外の支援サービスを利用するため」といったサービス利用に関するラベルでは、ヒアリング内容や前後の文脈を確認すると、就労面で手帳が必要となった時にすぐに使えるように取得を希望した場合があった。手帳の取得において、申請のための診断書の取得や申請後に認定まで一定の期間を要することから、すぐに障害者求人を希望しない場合であっても、就労の選択肢を増やすために手帳の取得を希望する場合もあると考えられる。また、福祉サービスや税制面の優遇等の就労以外のために手帳の取得を希望する場合もあった。手帳については、就労面以外にも、福祉サービスや税制面の優遇などの幅広い要素があるため、手帳を取得していても障害の開示や障害者雇用を希望しない者もいると考えられる。

「手帳を取得するメリットとデメリットを伝える」、「取得の必要性を説明する」、「手帳を使わない選択肢や、返納や更新しないこともできると伝える」、「対象者の意向を尊重する」といった対象者が主体的に選択できるような支援に関するラベルや、「納得しやすいタイミングで手帳取得を提案する」といった適切な時期を見定めて取得を促すことに関するラベルがあった。多くの支援機関で手帳を取得する際にメリットやデメリットを説明しているが、手帳を取得するかどうかは対象者の意向を尊重して、対象者に受け入れられやすい状況になったタイミングを見て手帳の説明をするなど工夫しつつ、判断を委ねていることが確認された。

また、「主治医から手帳は取得できないと言われた」、「主治医へ働きかける」といった手帳の対象外であることを理由とするラベルや手帳取得のための調整に関するラベルがあった。就労支援機関は手帳の取得を想定しているが、支援機関と医療機関の間で手帳取得の必要性の認識に違いが生じている場合があることが確認された。

【手帳取得を希望しない】理由には、「障害者というレッテルを貼られることを懸念する」、「障害を受容していない」、「家族から手帳取得への理解を得られない」といった障害受容に関するラベル及び「手帳を所持しながら働く選択肢が知られていない」といった手帳の認知に関するラベルがあった。手帳取得を希望しない理由を考慮して、手帳についての説明内容や説明するタイミングを検討することが求められると考えられる。

「障害者雇用は賃金が低い」、「手帳を使った就労は選択肢が狭くなる」といった障害者雇用の忌避を理由とするラベルがあった。障害者求人であるが本人の希望する一般雇用への移行が見通せる求人を提

示することで手帳を取得し障害者求人への就労を実現した事例もあったように、本人の希望を反映した求人を提案することで、手帳の取得につながる場合もあると考えられる。

「手帳を所持する必要性を感じていない」、「働く上での配慮の必要性を感じていない」といった就労において手帳を不要と考えることを理由とするラベルがあった。就労支援機関は就労に当たり配慮を必要とすると見立てているが本人に配慮の必要性の自覚がなく、手帳取得の希望へつながっていなかった事例があった一方、自己対処できる可能性が高く、手帳取得は不要と感じていたと考えられる事例もあった。手帳を取得して障害者雇用率に算定されることにより職場で配慮を得ながら働く働き方に対して、本人にその必要性が感じられない場合に手帳取得が選択されないと考えられる。なお、障害者雇用促進法では、職業上の障害がある場合には手帳の有無によらず合理的配慮を提供する義務が雇用主にあるところだが、就労支援の現場では手帳を所持していない場合に配慮を得ることが難しい場合があることが確認された。

（2）障害開示の希望に関するカテゴリについて

障害者手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の障害開示の希望に関して、【障害開示を希望する】場合と【障害開示を希望しない】場合があった。

【障害開示を希望する】理由には、「就労上の困り感を軽減する」、「配慮を得て働きたい」、「障害者求人で働きたい」といった、障害を開示して配慮を得て働くことに関するラベルがあった。自身の状況を理解して配慮を得て働く選択をする場合に障害開示を希望するようになると考えられる。

【障害開示を希望しない】理由には、「障害者というレッテルを貼られることを懸念する」、「障害開示に抵抗感がある」、「家族から障害開示への理解を得られない」といった障害受容に関するラベルがあった。また、「手帳がなければ障害を開示するメリットがない」、「自分の力で頑張って働きたい」、「既に働いており開示するメリットを感じられない」といった障害開示による就労上のメリットを感じられないことに関するラベルがあった。

障害の受容ができていない場合や障害を開示するメリットが感じられない場合に障害の開示を希望しない場合があることが確認された。障害開示は就労上の配慮の提供と関連するものであるため、障害開示を提案する場合は、対象者の障害受容の状況を考慮しつつ、就労に当たり障害を開示することでどのようなメリットが見込まれるか、対象者の理解が得られるよう丁寧に説明することが求められると考えられる。

（3）求人種類の希望に関するカテゴリについて

障害者手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の求人種類の希望に関して、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】場合、【一般求人で障害開示の就労を希望する】場合及び【障害者求人への就職を希望する】場合があった。

【一般求人で障害非開示の就労を希望する】理由には、「障害者への偏見や差別を懸念する」、「障害者になることに抵抗感がある」といった障害受容に関するラベル、「障害者雇用では希望する仕事に就けない」、「以前のように働きたい」といった障害を開示すると就労の幅が狭まることに関するラベル、「障害開示の必要性を感じていない」、「自分の力で頑張って働きたい」、「自分の障害を分かってもらおうとは思わない」といった配慮の必要性を感じていないことに関するラベル、「特性に合う一般求人を探す」と

いった職場開拓に関するラベル、「就労上の課題に自己対処する」、「能力が高く一般求人の仕事ができる」といった求められる能力水準に関するラベルがあった。

一般求人で障害非開示の就労を希望する理由には、障害受容だけでなく、求人条件、本人の能力など、さまざまな理由が存在すると考えられる。また、一般求人の障害非開示の就労では職場の配慮や職場へ介入するような支援を受けることが困難であること、何か起こった時には自己対処できることや、配慮や支援が無くても職務を遂行できる高い能力水準が求められることが確認された。そのため、障害非開示でも働けるよう対象者の特性に合う一般求人を探す場合もあると考えられる。

【一般求人で障害開示の就労を希望する】理由には、「これまでと同程度の給与が必要」、「職場復帰する」、「一般求人に希望する求人があった」、「求人の選択肢の幅が広がる」、「一般求人を開拓する」といった求人の選択肢の幅が広がることを理由とするラベル、「仕事の能力が高い」といった求められる能力水準に関するラベル、「合理的配慮が得られる」といった配慮を得ながら働くことを理由とするラベルがあった。必要に応じて障害開示で就労できる一般求人の開拓や、就労中の職場への職場復帰を調整したり、合理的配慮の調整や支援体制の調整を行うなど、対象者の希望を踏まえて支援を行っていること、一般求人で働く場合に障害者求人よりも高い能力水準を求められる事例があることが確認された。

「採用になることは少ない」、「人手不足の企業は採用されやすい」、「中小零細企業は採用されやすい」、「一部の職種では採用されやすい」、「仕事ができるなら採用されやすい」、「人柄を見て採用される」、「会社の方針による」といった採用の可能性に関するラベルがあった。一般求人で障害を開示して応募をすると採用を断られる場合が多いが、人手不足の企業、職種等では採用される事例があること、対象者の能力面や会社の方針により左右されることなどが確認された。

「自身の障害を認識していない」、「合理的配慮の調整が難しい」、「環境の変化により配慮を受けられなくなる」、「仕事の問題には一人で対処する必要がある」といった配慮を得て働くことへの課題に関するラベルがあった。支援機関から見ると働く上で配慮が必要であるが一般求人で障害を開示して就労する場合に配慮がなされていない事例があること、障害者手帳を持たないため合理的配慮について企業の理解を得ることが難しい場合があること、当初受けられていた配慮が職場環境の変化により配慮を受けられなくなる場合があること、配慮を受けられない場合には職場で発生した問題には一人で対処する必要があることが確認された。

【障害者求人への就職を希望する】理由には、「合理的配慮を得て働く」、「継続して働ける」といった配慮を得て働くことに関するラベル、「対象者の求める条件に合致する」、「正社員として働ける」といった就労ニーズとの合致に関するラベル、「対象者の希望や意向とのマッチングを調整する」、「就労移行支援事業を利用する」、「就労後も継続した支援を実施する」といった支援方法に関するラベル、「継続的に合理的配慮を得て働く」、「障害者雇用率にカウントされる」といった求人種類の特徴に関するラベル、「障害により苦労した経験がある」、「障害者雇用の働き方を知らない」、「配慮を受けた働き方が必要な人へ情報提供する」といった対象者の状況に合わせた障害者求人の提案に関するラベル、「障害者雇用や手帳について説明する」、「選択肢のひとつとして無理に勧めない」といった障害者求人の提案方法に関するラベルがあった。合理的配慮を得ることや障害を踏まえた自身のニーズに合致する求人が障害者求人に存在することが、障害者求人の選択に影響していると考えられる。対象者の障害特性や希望に合致

した障害者求人を紹介する場合が多くあり、必要に応じて就労移行支援事業等の訓練の受講や、就職後において継続した支援を実施するなど、長期的に支援を行う様子が確認された。

（4）自己理解に関するカテゴリについて

障害者手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の自己理解に関して、【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】場合と【離転職を通じて自己理解を深める】場合があった。

【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】ことについて、「テストや訓練の受講を促す」、「特性を一緒に整理する」、「経験を通して自己理解を深める」といった支援方法に関するラベル、「長年にわたる自己認識や仕事に対する考え方を変えることは容易ではない」といった自己理解の課題に関するラベルがあった。就労支援機関は、対象者が障害特性に気付き自己理解を深めるため、経験を通して理解を促す支援を実施していること、自己理解を深める支援を行ってもなお対象者の自己理解を促すことに難しさを感じる場合もあることが確認された。

【離転職を通じて自己理解を深める】ことについて、「一般求人で離転職を繰り返す」といった失敗経験を重ねることに関するラベル、「離転職する中で自身の特性を認識する」、「自身に必要な配慮を自覚する」といった失敗から自己理解を深めることに関するラベルがあった。対象者が一般求人の離転職を繰り返すなど、自己理解を深めないまま就労を継続する中で失敗経験を積み重ねている場合があること、一方で、就労を通じて失敗を重ねる中で失敗の原因や自分の特性、必要な配慮について自覚するようになる場合があることが確認された。

「仕事が自分に合わない」、「職場環境が変化して仕事の負荷が高くなる」といった職場環境とのミスマッチに関するラベル、「職場の配慮が得られない」といった配慮の不足に関するラベル、「生活面が乱れる」といった就労外の要因に関するラベルがあった。

一般求人における就労において、自分に合わない仕事や職場環境の時に配慮等を得ることが難しく離職につながる場合、職場環境との相互作用により就労が困難となる場合、障害を開示しても配慮の調整が不十分であったり職場の環境が変化する中で配慮を得ることが難しい場合があることが確認された。また、生活面の課題に対して企業が対応に苦慮する様子が確認された。

（5）就労支援における関わり方の技法に関するカテゴリについて

障害者手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者への就労支援機関の支援に関して、【対象者に寄り添った支援を行う】、【メンタル面へ配慮する】、【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】及び【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】場合があった。

【対象者に寄り添った支援を行う】に当たり、「共感的理解をする」、「対象者の希望や意志を尊重して支援する」、「対象者の気付きを待つ」、「継続して関係を維持する」といった対象者を中心にした支援に関するラベルがあった。ヒアリング内容を見ると、本人のつらさへの共感や、うまく行かない経験を共に受け止めるなど、共感的な理解を行うことで対象者の気持ちに寄り添った支援を行っていた。また、本人の希望を尊重して支援を行っており、その理由として指導的な関わりや提案ばかりでは支援から離れて行くことが挙げられていた。意思を尊重して支援をしつつ、関係を維持しながら折に触れて情報提供を続けており、対象者の気付きを待つ姿勢で支援を行っていることが確認された。対象者の気持ちや意思に寄り添い伴走的に支援を行う、本人中心の支援が就労支援において行われていると考えられる。

【メンタル面へ配慮する】方法としては、「安心できるような関わりをする」といった不安の軽減に関するラベル、「傾聴や共感的理解を示して関係構築する」、「対象者の希望や思いを尊重する」といった対象者に寄り添った支援に関するラベル及び「把握しやすいよう状況を可視化する」といった支援方法に関するラベルがあった。不安を感じやすい精神障害者や発達障害者に対して、不安を軽減するため、傾聴や共感的理解を示し、対象者の思いに沿って関わることで、対象者の次の行動を促していることが確認された。

（6）就労支援機関の支援における留意事項に関するカテゴリについて

障害者手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者への就労支援機関における留意事項として、【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】には、「仕事の選択肢が広がる」、「合理的配慮を調整できる」、「障害者雇用率や助成金の対象になる」といった就労支援に関するラベルがあった。手帳を所持すると障害者求人への応募が可能となること、企業に対して合理的配慮の調整をしやすくなること、障害者雇用率への算入や助成金の対象になり雇用されやすくなること等から、障害者求人に応募し配慮を受けながら働くことが可能になると考えられる。

また、「企業へ支援に入りやすい」、「主治医と連携しやすい」、「福祉サービスや支援機関を利用できる」、「自己理解が深まっている」といった支援の調整に関するラベルがあった。手帳を所持する場合に企業や主治医、障害福祉サービス等と連携して対象者の支援を行いやすくなることや、手帳の申請や取得を検討するに当たり対象者の自己理解が深まっていることが確認された。

【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】には、「福祉サービスや障害者雇用の情報を知る機会がない」といった対象者の理解に関するラベルがあった。手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者はこれまで障害に関する情報に接したことが少なく、障害がある場合に配慮や支援を受けて働けることや、福祉サービス等を利用できることを知らない場合があることが確認された。

また、「支援機関や支援制度の情報を知らない」、「利用できる支援機関がない又は少ない」といったサービスへのアクセスに関するラベルがあった。手帳を持たず診断だけある場合に利用できるサービスや支援機関が少なく、サービスや支援を受けられる機関の存在が知られていない場合があることが確認された。地域センターや就業・生活支援センターでは手帳を所持していない障害者の相談支援を行っているが、前述のようにサービスを利用できることが知られていない場合もあると考えられる。また、「地域障害者職業センター」や「障害者就業・生活支援センター」といった施設名称に「障害者」の文字が入っていることにより、障害受容が進んでいない場合には利用につながらない場合もあると考えられる。

2　カテゴリ間の関連とまとめ

本章第３節２「分析結果」では、各施設のヒアリング調査結果から求職活動や就労状況、手帳の取得に関連する記述を抜粋し、帰納的に類似する内容を分類してカテゴリ及びラベルの生成を行った。その結果、複数のカテゴリの中に他のカテゴリやラベルに類似する内容が含まれるなど、カテゴリやラベルの間に関連が見られた。本項ではそれらの関係を「手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望の関連」、「対象者の選択に対する自己理解の影響」、「就労支援機関の支援による影響」の３つに整理して示す。

（1）手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望の関連

手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望は相互に関連し、対象者の希望に基づき働き方が選択されていると考えられる。

【手帳取得を希望する】、【障害開示を希望する】、【障害者求人への就職を希望する】の組合せについては、自身の状況を認識して障害者求人で配慮を得ながら継続して働きたいと希望する場合に、障害者求人への就職に必要となる手帳の取得を希望するようになると考えられる。

それに対して、【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望しない】、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】の組合せについては、障害受容の課題、求人条件や選択肢が狭まることを理由とする障害者雇用の忌避、自身の障害への配慮の必要性を認識していないこと等を理由として選択されると考えられる。

また、上記の２つのいわば中間に位置するのが【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】の組合せであると考えられる。自身の障害に一定の理解があり、そのうえで賃金や就労の選択肢が広がることから一般求人で障害を開示して配慮を得て働くことを選択する場合がある一方で、自身の障害の理解が不十分なことにより配慮の必要性の認識のないまま障害を開示するだけで特段の配慮を求めない選択をする場合もあると考えられる。

以上を踏まえると、本人や家族の障害受容の状況、希望する求人の賃金水準や就労の選択肢の広がり、自身の障害の特性と就労上の配慮事項についての理解、といった要素により、手帳取得、障害開示、求人種類が選択されていると考えられる。

（2）対象者の選択に対する自己理解の影響

（1）で示した対象者の選択には、対象者の自己理解の状況が影響していると考えられる。

【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】では、対象者が障害特性に気付き自己理解を深めるため経験を通して理解を促す支援を実施していること、【離転職を通じて自己理解を深める】では、対象者が離転職を経験し失敗を重ねる中でその原因や自分の特性、必要な配慮について自覚するようになる場合があり、様々な経験を通して自己理解が促進されることが確認された。そして、就労支援機関の支援や離転職の経験を通して自己理解が深まることにより障害受容が進み、自身の障害への配慮の必要性を認識し、手帳を取得して障害者求人への就職を選択するよう、対象者の希望が変化する場合が多く見られた。

（3）就労支援機関の支援による影響

就労支援機関は、対象者の障害特性に応じて支援を実施するとともに、【障害者求人への就職を希望する】、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】のいずれの場合においても、対象者が自己理解に基づき選択した求人種類に対して、対象者の希望に沿った求職活動の支援を行っていると考えられる。

その際には、【対象者に寄り添った支援を行う】ことで、本人を中心とした伴走的な支援を行うとともに、【メンタル面へ配慮する】ことで、不安を感じやすい精神障害者や発達障害者の不安を軽減して次の行動を促していると考えられる。

また、手帳の所持・非所持に関する就労支援機関の支援については、【手帳を所持する場合の支援のし

やすさ】及び【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】という就労支援機関の見解が得られた。

【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】では、手帳を所持する場合は障害者求人で合理的配慮を得ながら働けること、手帳があることで企業や他の支援機関と調整を行いやすいこと、また手帳取得までに対象者の自己理解が一定程度深まっていることなどから、手帳を所持していない場合と比べて支援を実施しやすいと感じていると考えられる。これらは、自身の障害を理解して手帳を取得して障害者求人で配慮を得ながら働くことを支援する、いわゆる障害者雇用への就労を支援する場合のことを指していると考えられる。

【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】では、発症するまで障害に関する情報に接してこなかった対象者に対して、就労の選択肢を増やすため、障害者雇用や福祉制度に関する情報を提供することが求められると考えられる。また、手帳を持たず医師の診断しかない場合には利用できるサービスや就労支援機関が少ないことが指摘される一方で、地域センターや就業・生活支援センターは手帳を所持していない場合でも利用できることが十分に知られていない場合もあった。診断を受けた精神障害者及び発達障害者が、どこに相談したら良いか情報が不足する場合が少なくないことから、診断後に利用できる制度や支援施策等の一層の周知が求められると考えられる。

（4）まとめ

以上の関係を図４－１に示した。一般求人の選択には、障害受容の課題や障害受容の状況、対象者が求める賃金水準や働き方等が影響していると考えられ、何らかの配慮を得たい場合には障害を開示する場合があったが、障害を非開示で就労を希望する場合も多かった。

一般求人は求められる能力水準が障害者求人と比較して高いこと、障害を非開示にした場合だけでなく、障害を開示した場合でも職場の配慮を得られない場合があること、障害を開示して配慮を調整した場合でも職場環境の変化により継続した配慮を得づらいことが特徴としてあった。

就労支援機関は、指導的な関わりや提案ばかりでは対象者が支援から離れて行くことが多いと感じており、対象者に配慮を得た働き方が必要と見立てた場合においても、対象者の希望や意向を尊重して希望に合致した就労へ向けて支援を行っていた。その結果、対象者の能力や希望と合致した就労が実現して就労継続する場合はあるものの、一般求人に応募し就職した企業を離職する等うまくいかない場合も少なくなかった。

就労支援機関の支援や対象者の離転職の経験を通して障害受容が進むこと、自己の課題や特性を理解することにより、手帳を取得して障害者求人で配慮を受けて働くことを選択するようになる場合もあった。

以上から、就労支援機関においては、引き続き対象者の希望や意向に寄り添った支援を継続して、対象者の希望に応じて手帳取得を支援することが重要であると考えられる。

また、手帳を所持していなくても、就労支援機関の相談援助などの支援にたどり着けるように、利用できる就労支援機関やサービス内容について一層の周知を行うこと、障害を開示した場合には企業が合理的配慮の提供義務を果たすように、企業や社会全体の障害者雇用の理解の促進を図ることが望まれる。

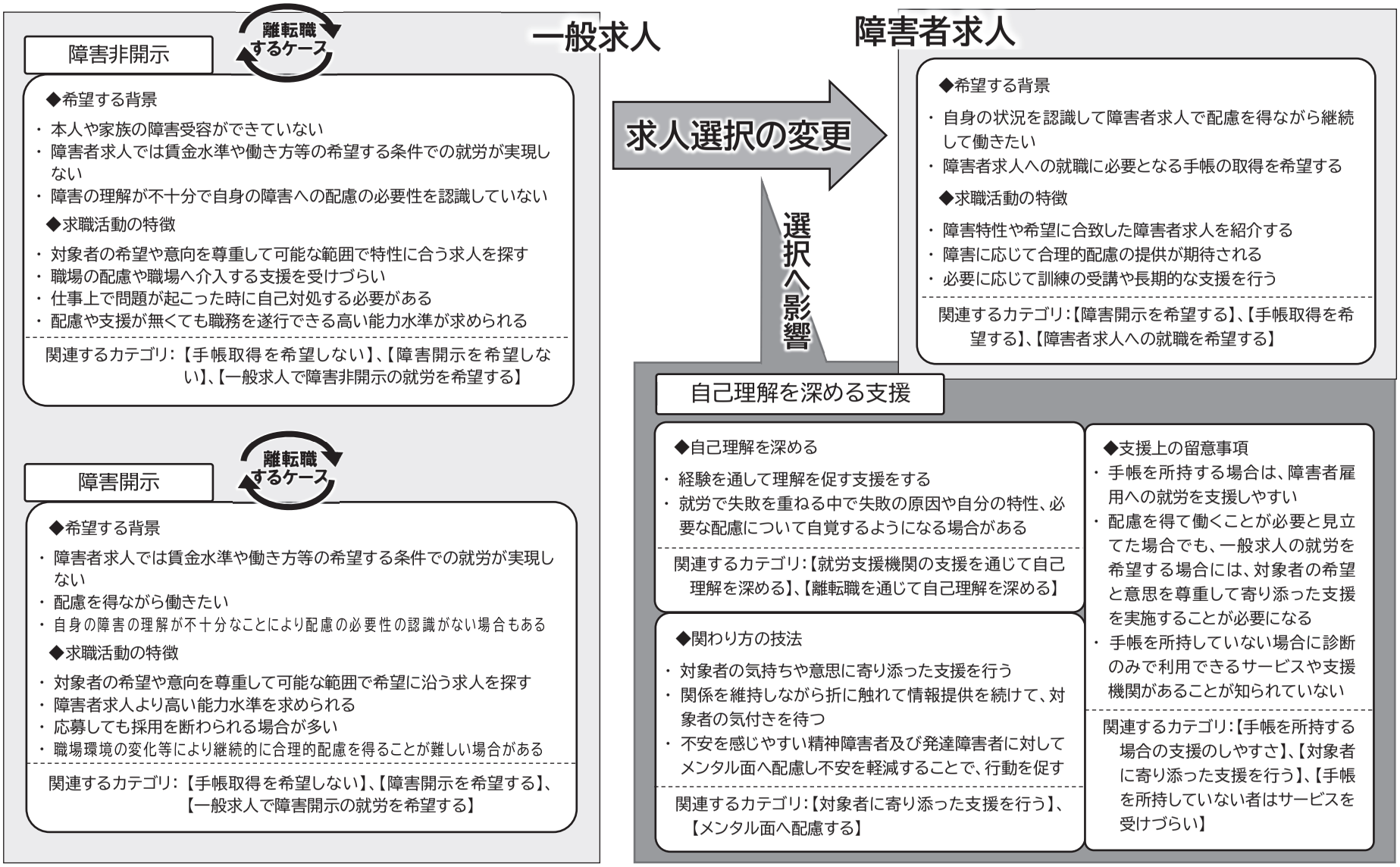


図４－１　各カテゴリの関連

【参考文献】

柳岡開地（2014）プランニングおよび実行機能が後戻りを要するスクリプトの実行に及ぼす影響の発達的検討，発達心理学研究，25，232－241.

坂爪一幸（2018）実行機能と具体的な支援法．公益社団法人 日本発達障害連盟（編）発達障害白書 2019 年版（pp.20-23），明石書店

第５章

総括

第５章　総括

第１節　調査結果のまとめ

本章では、本節で就労支援機関に対するアンケート調査及びヒアリング調査の調査結果を振り返った上で、第２節において、混合研究法として、アンケート調査による量的なアプローチとヒアリング調査の質的なアプローチを組み合わせて考察を行う。そして第３節で、本調査研究の意義と限界について述べる。

１　アンケート調査

（１）調査の目的及び有効回答数等

第３章では、就労支援機関を対象に実施したアンケート調査の結果を示した。アンケート調査は、精神障害又は発達障害の診断を受けており手帳を所持していない者に対する就労支援機関における就労支援の状況や支援事例等について把握することを目的として実施した（調査方法については、第３章第２節に詳述）。

アンケート調査は、2,288 施設の就労支援機関（ハローワーク 435 施設、新卒応援ハローワーク 57 施設、地域センター52 施設、就業・生活支援センター337 施設、就労移行支援事業所 1,135 施設、サポステ 176 施設、発達センター96 施設）を対象に実施し、927 施設から有効回答を得た（有効回答率 40.5%）。

以下（２）から（10）では調査で得られた結果のうち、代表的なものを示す。

（２）手帳を所持していない者の利用状況

新規利用者数のうち手帳を所持していない者の割合を見ると、新卒応援ハローワーク、サポステ及び発達センターは手帳を所持していない者の割合が高く、それに対して、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所は手帳を所持していない者の割合が低かった。また、ハローワーク（本調査では障害者への支援を専門的に行っている部門に回答を求めた）及び地域センターは手帳を所持していない者の割合が中程度であった。

（３）手帳を所持していない理由

手帳を所持していない理由としては、「本人が必要性を感じていないため申請していない」、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」、「本人の心理的抵抗等により申請していない」、「家族等の心理的抵抗等により申請していない」が多く選択されていた。このうち、「本人が必要性を感じていないため申請していない」については、精神障害者では多く選択され、重複障害者では少なかった。

（４）就労上の支援課題

就労上の支援課題については、障害種別により多少のばらつきはあるものの、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」といった自身の障害や特性の認識の不足に関する課題、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」といったメンタル面の支援の必要性に関する課題、「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」といった配慮の調整が難しいことに関する課題、そして「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」といった対象者の障害や特性の認識不足に関する課題とも関連して、支援者の見立てる対象者の状態では就労継続が難しい求人を希望するという課題が挙げられていた。

障害種別に見ると、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」といった自身の障害や特性の認識の不足に関する課題は発達障害者及び重複障害者に多く見られた。また、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」は、精神障害者及び重複障害者に多く見られた。

自由記述で回答を求めた就労上の支援課題の分析結果を見ると、精神障害者及び発達障害者では、周囲からの支援や配慮を受けることについて本人や企業の理解を得ることが難しいとの課題、障害者求人に応募することが難しく一般求人や障害非開示で採用されても定着が難しいという課題、本人の手帳への抵抗感や情報不足などにより手帳の取得や制度の活用につながらないとの課題が挙がっており、重複障害者では、障害の特性に起因する仕事や職場での課題への支援が難しいとの課題や、精神障害と発達障害の両方の特性に対する支援が難しいとの課題も指摘されていた。

（5）選択する求人種類について

手帳を所持していない者の求人種類の選択については、在職中の者では、発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合に、現職に就いたときの求人種類は障害者求人が有意に多く、手帳は不要と感じていた場合に、一般求人が有意に多かった。また、精神障害者、発達障害者いずれも障害者求人への就職では障害を開示して配慮を受けている場合が有意に多かったことに対して、一般求人への就職では、障害を開示して配慮を受けている場合は有意に少なく、障害を非開示にして配慮を受けていない場合が有意に多かった。さらに、発達障害者でメンタル面でのきめ細かなサポートを必要とする課題がある場合に障害者求人への就職が有意に多く、障害をオープンにしておらず周囲からの配慮が得られないという課題がある場合に一般求人への就職が有意に多かった。

一方、求職中の者では、発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合に障害者求人を有意に多く希望しており、手帳は不要と感じていた場合に一般求人を有意に多く希望していた。また、発達障害者において求職活動で障害を開示する場合は障害者求人を希望する場合が有意に多く、開示しない場合は一般求人を希望する場合が有意に多かった。さらに、発達障害者で、障害をオープンにしておらず周囲からの配慮が得られないという課題がある場合に、一般求人を希望する場合が有意に多かった。

（6）職場での配慮の状況について

手帳を所持していない者が受けている職場での配慮の状況については、精神障害者では障害を非開示にして配慮を受けていない場合に障害をオープンにしておらず周囲から配慮が得られないという課題と職場定着支援を実施できないという課題が有意に多かった。発達障害者では障害を非開示にして配慮を受けていない場合に障害をオープンにしておらず周囲から配慮が得られないという課題が有意に多く、障害を開示して配慮を受けている場合にメンタル面でのきめ細かなサポートが必要という課題が有意に多かった。また、発達障害者でメンタル面でのきめ細かなサポートを必要とする場合に障害を開示して配慮を受けて働いている場合が有意に多かった。

（7）障害の開示について

手帳を所持していない者の障害の開示については、精神障害者、発達障害者いずれも利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合は求職活動中に障害を開示する場合が有意に多かったことに対して、手

帳の申請を不要と感じていた場合は求職活動中に障害を非開示にする場合が有意に多かった。また、精神障害者、発達障害者いずれも一般求人への就職を希望する場合には障害を非開示にする場合が有意に多く、障害者求人への就職を希望する場合には障害を開示する場合が有意に多かった。

（8）支援の実施状況

手帳を所持していない者の支援の実施状況について、精神障害者、発達障害者、重複障害者に共通して支援の実施頻度が高い支援内容は、「本人に障害特性への理解を促すこと」、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」及び「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」であり、精神障害者はそれらに加えて「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」であった。

一方、支援をする上での困難度について手帳を所持する者と比較した場合、精神障害者、発達障害者、重複障害者に共通して支援の困難度が高い支援内容は、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」及び「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」であり、発達障害者と重複障害者はそれらに加えて「本人に障害特性への理解を促すこと」であった。

また、精神障害者は発達障害者や重複障害者より「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」の支援の実施頻度が有意に高く、重複障害者は精神障害者より「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」の支援の困難度が有意に高かった。

（9）手帳の取得に関する支援の実施状況について

手帳を所持していない者への手帳取得の支援の実施状況については、施設全体では各支援内容とも概ね４割から５割程度であったが、施設の種類により違いがあった。就業・生活支援センターや就労移行支援事業所では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」が約７割から約８割であり施設全体の割合を上回っていたことに対して、サポステや発達センターでは約２割に留まった。それに対して、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」や「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」といった対象者の状況やニーズに応じた説明は、サポステや発達センターでは、約６割から約８割であり施設全体の割合を上回っていた。

対象者に手帳の取得が必要と思われた理由については、テキストマイニングによる分析の結果を見ると、精神障害者、発達障害者、重複障害者に共通して、障害特性から配慮を得て就労することが必要なこと、障害者求人への応募を可能とすることが挙げられており、精神障害者及び重複障害者では、体調面の課題があり安定して働くことが必要なこと、発達障害者では職場で課題が生じやすく支援を必要とすることが挙げられていた。

また、いずれの障害種別とも、本人の意向に応じて手帳の取得を支援すると回答しており、本人の希望や意向を尊重していると考えられる。

手帳取得の支援の工夫については、テキストマイニングによる分析の結果を見ると、精神障害者、発達障害者、重複障害者に共通して、手帳取得のメリットとデメリットを伝える支援、配慮を得て働くことについて対象者の自己理解を深める支援、医療機関や就労支援機関等と連携した支援が挙がっていた。

(10) 手帳を所持していない者のその後の手帳取得について

手帳を所持していない状態で利用を開始した後の手帳取得状況については、施設全体では「ほぼ全員が取得しない（１割以下)」から「ほぼ全員が取得する（９割以上)」までの５つの選択肢の回答はいずれも約１割から約２割までの範囲にありばらつきが大きかった。一方で施設の種類別に見ると違いがあり、就業・生活支援センターでは障害種別に共通して７～８割程度が取得するとの回答が最も多く、就労移行支援事業所では障害種別に共通して９割以上が取得するとの回答が最も多かったのに対して、新卒応援ハローワークでは精神障害者は２～３割程度、発達障害者は１割以下が取得するとの回答が最も多く、サポステでは障害種別に共通して２～３割程度が取得するとの回答が最も多く、発達センターでは２～３割程度が取得するとの回答が最も多かった。

障害種別による違いについて、ハローワークでは精神障害者に比べて重複障害者の場合に９割以上が取得するとの回答が多くあり、障害が複雑化する場合に手帳の取得ニーズが高まると考えられる。

手帳取得の支援の状況と手帳取得割合の関連については、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」場合に、手帳を取得する割合が高くなっていた。

支援事例調査の分析結果を見ていくと、現職に就いたときの求人種類が障害者求人であった場合には有意に多く手帳が交付されており、現職に就いたときの求人種類が一般求人であった場合には有意に多く手帳の申請をしていなかった。また、一般求人への就職を希望する場合に有意に多く手帳の申請をしておらず、障害者求人への就職を希望する場合には有意に多く手帳が交付されていた。さらに、障害を開示して配慮を受けて働いている場合に有意に多く手帳が交付されており、障害を非開示にして配慮を受けずに働いている場合に有意に多く手帳の申請をしていなかった。求職活動で障害を開示する場合に有意に多く手帳が交付されており、求職活動で障害を非開示にする場合に有意に多く手帳の申請をしていなかった。

２　ヒアリング調査

（１）調査の目的及び有効回答数等

第４章では、就労支援機関を対象に実施したヒアリング調査の結果を示した。ヒアリング調査は、第３章の「就労支援機関に対するアンケート調査」の結果を踏まえ、就労支援機関における手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の手帳の取得状況、障害の開示及び求人種類の選択の状況、対象者への就労支援の内容、対象者が手帳を取得しない理由や手帳取得に関する支援内容等について、対象者の支援事例を幅広く聴取する中で整理することを目的として実施した。

アンケート調査の回答でヒアリング調査への協力を了承した就労支援機関のうち、16 の就労支援機関に対して、訪問又は Web によりヒアリング調査を実施した。

（２）ヒアリング調査の分析結果について

ヒアリング調査結果から求職活動や就労状況、手帳の取得に関連する記述を抜粋し、類似する内容を

分類してカテゴリを生成したところ、13 のカテゴリが得られた。これらのカテゴリには、精神障害者及び発達障害者の希望に関するカテゴリとして、手帳取得の希望に関する【手帳取得を希望する】及び【手帳取得を希望しない】、障害開示の希望に関する【障害開示を希望する】及び【障害開示を希望しない】、求人種類の希望に関する【一般求人で障害非開示の就労を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】及び【障害者求人への就職を希望する】があった。

また、求人の選択へ影響する自己理解に関するカテゴリとして、【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】及び【離転職を通じて自己理解を深める】があった。

そして、就労支援における関わり方の技法に関するカテゴリとして【対象者に寄り添った支援を行う】、【メンタル面へ配慮する】があった。

最後に、就労支援機関の支援における留意事項に関するカテゴリとして、【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】及び【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】があった。

以下ではカテゴリの関係を整理して示す。

ア　手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望の関連

手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望は相互に関連し、対象者の希望に基づき働き方が選択されていると考えられる。

【手帳取得を希望する】、【障害開示を希望する】、【障害者求人への就職を希望する】の組合せについては、自身の状況を認識して障害者求人で配慮を得ながら継続して働きたいと希望する場合に、障害者求人への就職に必要となる手帳の取得を希望するようになると考えられる。

それに対して、【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望しない】、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】の組合せについては、障害受容の課題、求人条件や選択肢が狭まることを理由とする障害者雇用の忌避、自身の障害への配慮の必要性を認識していないこと等を理由として選択されると考えられる。

また、上記の２つのいわば中間に位置するのが【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】の組合せであると考えられる。自身の障害に一定の理解があり、そのうえで賃金や就労の選択肢が広がることから一般求人で障害を開示して配慮を得て働くことを選択する場合がある一方で、自身の障害の理解が不十分なことにより配慮の必要性の認識のないまま障害を開示するだけで特段の配慮を求めない場合もあると考えられる。

イ　対象者の選択に対する自己理解の影響

アで示した対象者の選択には、対象者の自己理解の状況が影響していると考えられる。

【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】では、対象者が障害特性に気付き自己理解を深めるため経験を通して理解を促す支援を実施していること、【離転職を通じて自己理解を深める】では、対象者が離転職を経験し失敗を重ねる中でその原因や自分の特性、必要な配慮について自覚するようになる場合があり、様々な経験を通して自己理解が促進されることが確認された。そして、就労支援機関の支援や離転職の経験を通して自己理解が深まることにより障害受容が進み、自身の障害への配慮の必要性を認識し、手帳を取得して障害者求人への就職を選択するよう、対象者の希望が変化する場合が多く見られた。

ウ　就労支援機関の支援による影響

就労支援機関は、対象者の障害特性に応じて支援を実施するとともに、【障害者求人への就職を希望する】、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】のいずれの場合においても、対象者が自己理解に基づき選択した求人種類に対して、対象者の希望に沿った求職活動の支援を行っていると考えられる。

その際には、【対象者に寄り添った支援を行う】ことで、本人を中心とした伴走的な支援を行うとともに、【メンタル面へ配慮する】ことで、不安を感じやすい精神障害者や発達障害者の不安を軽減して次の行動を促していると考えられる。

手帳を所持する場合には、障害者求人で合理的配慮を得ながら働けること、企業や他の支援機関と調整を行いやすいこと、手帳取得までに対象者の自己理解が一定程度深まっていることなどから、就労支援機関は【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】を感じていると考えられる。一方で、手帳を所持していない場合には、利用できるサービスや支援機関が少ないことや、手帳を所持していない場合でも利用できる支援機関が十分に知られていないことから、【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】と感じていると考えられる。

第２節　考察

１　アンケート調査とヒアリング調査の結果の統合による考察

本調査研究では、量的調査（アンケート調査）によって得られた結果を質的調査（ヒアリング調査）により補足して説明する混合研究法における説明的順次デザインを用いたことから（第１章第２節）、アンケート調査とヒアリング調査の結果のうち主な結果について、結果を統合して考察する。

（１）手帳の取得、障害の開示及び求人種類の選択について

手帳の取得、障害の開示及び求人種類の選択について、アンケート調査とヒアリング調査の結果を統合して示す（表５－１）。双方の結果から、手帳の取得、障害の開示及び選択する求人の種類については、相互に関連していると考えられる。選択の背景には、障害の受容や自身の障害についての自己理解の状況、就労条件の希望などがあると考えられる。

自身の障害や特性を理解して配慮を得て働く選択をする場合に障害開示を希望することに対して、障害の受容が不十分な場合や障害を開示するメリットが感じられない場合に、手帳を取得せず障害の開示を希望しないと考えられる。

障害開示は就労上の配慮の提供と関連するものであるため、障害開示を提案する場合は、対象者の障害受容の状況を考慮しつつ、就労に当たり障害を開示することでどのようなメリットが見込まれるか、対象者の理解が得られるよう丁寧に説明することが求められると考えられる。

ヒアリング調査では、対象者が一般求人へ応募し就職したいが障害を開示したくないといった希望がある場合、支援者は対象者の意向に沿って一般求人の障害非開示の就労を支援していた。その際、職場での配慮の調整や職場へ介入するような支援を実施できないことから、対象者の障害特性や適性を考慮して対象者にマッチした求人を探す支援をしている場合もあった。ただし、何か起こった時には自己対処でき、配慮や支援が無くても職務を遂行できる能力水準が求められると考えられる。

対象者が一般求人に応募し障害を開示して配慮を得て就労することを希望する場合は、支援者は障害開示で就労できる一般求人を開拓したり、合理的配慮の調整や支援体制の調整を行うなどの支援を行っていた。一方で、就労支援機関から見ると働く上で配慮が必要であるが対象者にはその認識が無く配慮のないまま就労する場合は合理的配慮について企業の理解を得ることが難しい場合があること、職場環境の変化により当初は受けられていた配慮が受けられなくなる場合があることが確認された。

また、一般求人に障害を開示して応募する場合には採用を断られることが多くあるものの、人手不足の企業や応募の少ない職種等では採用される事例があること、対象者の能力や人柄で評価される面があること、会社の方針により左右されることが確認された。

障害者求人に応募した場合は合理的配慮を得られることが前提となることから継続して働ける可能性が高まり、それを理由に手帳を取得して障害者求人への就職を希望すると考えられる。障害を踏まえた自身のニーズに合致する求人が障害者求人に存在することが、障害者求人の選択に影響していると考えられる。就労支援機関では対象者の障害特性や希望に合致した障害者求人を紹介する場合が多く、就職活動や就労後において継続した支援を実施するなど長期的に支援を行う様子が確認された。

表５－１　手帳の取得、障害の開示及び求人種類の選択について

アンケート調査結果	ヒアリング調査結果	ヒアリング調査結果によるアンケート調査結果の説明
◆現職の求人種類 ・（第３章第４節２（２）イ）精神障害者、発達障害者いずれも障害者求人への就職は障害を開示して配慮を受けている場合が有意に多かった。一般求人への就職では、障害を開示して配慮を受けている場合は有意に少なく、障害を非開示にして配慮を受けていない場合が有意に多かった。 ・（第３章第４節２（２）エ）精神障害者、発達障害者とも、現職に就いたときの求人種類が障害者求人であった場合には有意に多く手帳が交付されており、現職に就いたときの求人種類が一般求人であった場合には有意に多く手帳の申請をしていなかった。 ◆職場での配慮の状況 ・（第３章第４節２（３）ウ）精神障害者、発達障害者とも、障害を開示して配慮を受けて働いている場合に有意に多く手帳が交付されており、障害を非開示にして配慮を受けずに働いている場合に有意に多く手帳の申請をしていなかった。 ◆希望する求人の種類 ・（第３章第４節２（４）ア）発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合には障害者求人への就職、手帳は不要と感じていた場合には一般求人への就職を有意に多く希望していた。 ・（第３章第４節２（４）イ）発達障害者において求職活動で障害を開示する場合は障害者求人への就職を希望する場合が、開示しない場合は一般求人への就職を希望する場合が有意に多かった。 ・（第３章第４節２（４）エ）精神障害者、発達障害者とも、一般求人への就職を希望する場合に有意に多く手帳の申請をしておらず、障害者求人への就職を希望する場合には有意に多く手帳が交付されていた。 ◆求職活動における障害の開示状況 ・（第３章第４節２（５）ア）精神障害者、発達障害者いずれも支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合は求職活動で障害を開示する場合が、手帳の申請を不要と感じていた場合は求職活動で障害を非開示にする場合が有意に多かった。 ・（第３章第４節２（５）イ）精神障害者、発達障害者いずれも一般求人への就職を希望する場合には障害を非開示にする場合が、障害者求人への就職を希望する場合には障害を開示する場合が有意に多かった。 ・（第３章第４節２（５）エ）精神障害者、発達障害者とも、求職活動で障害を開示する場合に有意に多く手帳が交付されており、求職活動で障害を非開示にする場合に有意に多く手帳の申請をしていなかった。	◆【手帳取得を希望する】に関するラベル ・就労上の課題に対して配慮を得て働きたい ・障害を開示して働きたい ・障害者求人で働きたい ◆【手帳取得を希望しない】に関するラベル ・障害者というレッテルを貼られることを懸念する ・障害を受容していない ・障害者雇用は賃金が低い ・手帳を使った就労は選択肢が狭くなる ・働く上での配慮の必要性を感じていない ◆【障害開示を希望する】に関するラベル ・配慮を得て働きたい ・障害者求人で働きたい ◆【障害開示を希望しない】に関するラベル ・障害者というレッテルを貼られることを懸念する ・自分の力で頑張って働きたい ◆【一般求人で障害非開示の就労を希望する】に関するラベル ・障害者への偏見や差別を懸念する ・障害者雇用では希望する仕事に就けない ・障害開示の必要性を感じていない ・自分の力で頑張って働きたい ◆【一般求人で障害開示の就労を希望する】に関するラベル ・求人の選択肢の幅が広がる ・合理的配慮が得られる ◆【障害者求人への就職を希望する】に関するラベル ・合理的配慮を得て働く ・対象者の求める条件に合致する	手帳の取得、障害の開示及び選択する求人の種類は、相互に関連していると考えられる。選択の背景には、障害の受容や自身の障害についての自己理解の状況、就労条件の希望などがあると考えられる。 自身の障害や特性を理解して配慮を得て働く選択をする場合に障害開示を希望するのに対して、開示することにより障害者というレッテルを貼られることを懸念する場合や、障害を開示しても望み通りの就労が実現しない場合、障害者求人では賃金水準が低かったり就労の選択肢等が狭くなる等の障害を開示するメリットが感じられない場合に、手帳を取得せず障害の開示を希望しないと考えられる。

（2）就労支援上の課題と支援の実施状況について

就労支援上の課題と支援の実施状況について、アンケート調査とヒアリング調査の結果を統合して示す（表５－２）。双方の結果から、就労支援上の課題に応じて、対象者に対して障害の開示への同意を得るための支援、自己理解の支援、メンタル面での支援などが多く実施されていた。

自己理解の支援では、対象者が理解しやすいよう一緒に整理すること、テストや訓練を通じて状況を整理すること以外にも、就職活動の支援や訓練の経験を通して自己理解を促すなどの方法が取られていた。その際には本人のつらさへの共感や、うまく行かない経験を共に受け止めるなど、共感的な理解を行うことで対象者の気持ちに寄り添った支援を行っていた。ヒアリング調査では、そのように自己理解を促す支援を行う一方で、支援を行ってもなお対象者の自己理解を促すことが難しい場合もあることが確認された。対象者の自己理解の状況から障害開示への同意を得ることが難しく障害非開示の就労を希望した場合に、企業への合理的配慮の調整などの支援が実施できないと考えられる。

一般求人では障害を開示した場合においても合理的配慮の調整は難しい場合があることや職場環境の変化で配慮を受けられなくなる場合があることが確認された。

対象者が一般求人への就労を通じて失敗を重ねる中で失敗の原因や自分の特性、必要な配慮について認識するようになる場合があり、就労支援機関が支援する前の経験を通じて理解を深めていた場合には、就労支援機関による自己理解の支援が行いやすくなると考えられる。

不安を感じやすい精神障害者や発達障害者に対する支援では、傾聴や共感的理解を示し、対象者の思いに沿って関わるなど、安心感が得られるような関わりをしていると考えられる。また、不安があったり自信が持てない対象者に対して、対象者が理解しやすいよう可視化して整理することで説明を受け入れられやすくなるよう工夫をしていた。

ヒアリング調査では、支援においては対象者の希望を尊重しており、その理由として、指導的に関わるとすぐに関係が途絶えてしまうこと、提案ばかりでは支援から離れて行ってしまうことが多いといった発言も見られ、意思を尊重して支援をしつつも支援者は関係を維持しながら折に触れて情報提供を続けており、対象者の気付きを待つ姿勢で支援を行っていると考えられる。対象者の気持ちや意思に寄り添い伴走的に支援を行う、対象者中心の支援が行われていると考えられる。

表５－２　就労支援上の課題と支援の実施状況について

アンケート調査結果	ヒアリング調査結果	ヒアリング調査結果によるアンケート調査結果の説明
◆就労支援上の課題 ・（第３章第３節２（４））「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」といった自身の障害や特性の認識の不足に関する課題、「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」といったメンタル面の支援の必要性に関する課題、「障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない」といった配慮の調整が難しいことに関する課題、「本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい」といった対象者の障害や特性の認識不足に関する課題とも関連して、支援者の見立てる対象者の状態では就労継続が難しい求人を希望するという課題が挙げられていた。 ・（第３章第４節１（２）エ）「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」について、発達障害者又は重複障害者、あるいはその両方が精神障害者よりも課題の頻度が高かった。「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」について、重複障害者が精神障害者又は発達障害者よりも課題の頻度が高く、精神障害者が発達障害者よりも課題の頻度が高かった。 ◆支援の実施状況 ・（第３章第３節２（５））障害種別に共通して支援の実施頻度が高い支援内容は、「本人に障害特性への理解を促すこと」、「本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」、「具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと」であり、精神障害者はそれらに加えて「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」であった。 ・（第３章第３節２（５））障害種別に共通して手帳を所持する者と比較した支援をする上での困難度が高い支援内容は、「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」、「企業に本人の障害特性を理解してもらうこと」、「企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと」、「企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと」、「企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと」であり、発達障害者と重複障害者はそれらに加えて「本人に障害特性への理解を促すこと」であった。	◆【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】に関するラベル ・テストや訓練の受講を促す ・特性を一緒に整理する ・経験を通して自己理解を深める ◆【離転職を通じて自己理解を深める】に関するラベル ・一般求人で離転職を繰り返す ・離転職する中で自身の特性を認識する ・自身に必要な配慮を自覚する ◆【対象者に寄り添った支援を行う】に関するラベル ・共感的理解をする ・対象者の希望や意志を尊重して支援する ・対象者の気付きを待つ ・継続して関係を維持する ◆【メンタル面へ配慮する】に関するラベル ・安心できるような関わりをする ・傾聴や共感的理解を示して関係構築する ・対象者の希望や思いを尊重する ・把握しやすいよう状況を可視化する ◆【一般求人で障害開示の就労を希望する】に関するラベル ・合理的配慮の調整が難しい ・環境の変化により配慮を受けられなくなる	就労支援上の課題に応じて、対象者に対して障害の開示への同意を得るための支援、自己理解の支援、メンタル面での支援などが多く実施されていた。 自己理解の支援では、対象者が理解しやすいよう一緒に整理すること、テストや訓練を通じて状況を整理すること以外にも、就職活動の支援や訓練の経験を通して自己理解を促すなどの方法が取られていた。その際には本人のつらさへの共感や、うまく行かない経験を共に受け止めるなど、共感的な理解を行うことで対象者の気持ちに寄り添った支援を行っていた。 対象者が一般求人への就労を通じて失敗を重ねる中で失敗の原因や自分の特性、必要な配慮について認識するようになる場合があり、就労支援機関が支援する前の経験を通じて理解を深めていた場合には、就労支援機関による自己理解の支援が行いやすくなると考えられる。 不安を感じやすい精神障害者や発達障害者に対する支援では、傾聴や共感的理解を示し、対象者の思いに沿って関わるなど、安心感が得られるような関わりをしていると考えられる。また、不安があったり自信が持てない対象者に対して、対象者が理解しやすいよう可視化して整理することで説明を受け入れられやすくなるよう工夫をしていた。

（3）手帳を所持していない理由と手帳取得の支援について

手帳を所持していない理由と手帳取得の支援について、アンケート調査とヒアリング調査の結果を統合して示す（表５－３）。双方の結果から、手帳を取得しない理由として、本人や家族が障害を受容していない場合や障害や福祉といった言葉にネガティブなイメージがある場合など、心理的抵抗感があると考えられる。このような手帳取得への心理的抵抗感はここ 10 年くらいの間に減少しつつあるものの、依然として手帳を取得していない理由の上位に挙がっていた。

手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者は、自身の障害や特性の認識の不足に関する課題があることや、手帳の必要性を感じていない場合もあること、手帳についての知識が不十分なため手帳を取得していない場合があることから、対象者の障害に対するイメージを考慮しつつ、手帳や障害者雇用に関する理解が得られるよう丁寧に説明していくことが求められると考えられる。

また、手帳を所持していない理由として「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」が多く挙がっており、ヒアリング調査でも「手帳を所持しながら働く選択肢が知られていない」とのラベルがあったことを踏まえると、手帳取得の割合が高い就労支援機関で実施されていた「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」支援が、手帳に対するニーズのある対象者の手帳の取得につながると考えられる。

手帳取得の支援では、多くの就労支援機関で手帳を取得する際のメリットやデメリットの説明や対象者の経験を踏まえて手帳を取得して配慮を得て働くことの必要性の説明が行われていた。また、手帳を取得するかどうかは対象者の意思を尊重し、判断を委ねていることが確認された。その際に、対象者に受け入れられやすい状況になったタイミングを見て手帳の説明をする工夫も見られた。

就労支援機関は手帳の取得を想定しているが、就労支援機関と医療機関の間で手帳取得の必要性の認識に違いが生じている場合があることも確認された。主治医が手帳に該当しないと考えている場合に別の就労支援機関と連携して本人の課題について主治医に伝えたり、普段から医療機関に顔を出して医師と関係を構築して理解を促し、就労における手帳取得の必要性について伝える等の調整をする場合があった。

表５－３　手帳を所持していない理由と手帳取得の支援について

アンケート調査結果	ヒアリング調査結果	ヒアリング調査結果によるアンケート調査結果の説明
◆手帳を所持していない理由 ・（第３章第３節２（３）ア）利用開始当初に手帳を所持していない理由は、「本人が必要性を感じていないため申請していない」、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」、「本人の心理的抵抗等により申請していない」、「家族等の心理的抵抗等により申請していない」が多かった。 ・（第３章第３節２（８）ア）この 10 年程度の間に心理的抵抗のある人は「減少したと思う」又は「どちらかといえば減少したと思う」が多く回答されていた。 ◆手帳取得の支援 ・（第３章第３節２（６））施設全体では各支援内容とも概ね４割から５割程度であったが、施設の種類により違いがあった。就業・生活支援センターや就労移行支援事業所では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」場合が約７割から約８割あり施設全体の割合を上回っていたのに対して、サポステや発達センターは約２割に留まった。それに対して、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」や「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」といった、対象者のニーズに応じて説明する場合は、サポステや発達センターで約６割から約８割あり施設全体の割合を上回っていた。 ・（第３章第４節３（３））手帳の取得が必要と思われた理由について、障害種別に共通して、障害特性から配慮を得て就労することが必要なこと、障害者求人への応募を可能とすることが挙げられており、精神障害者と重複障害者では、体調面の課題があり安定して働くことが必要なこと、発達障害者では職場で課題が生じやすく支援を必要とすることが挙げられていた。 ・（第３章第４節３（４））手帳取得の支援の工夫について、障害種別に共通して、手帳取得のメリットとデメリットを伝える支援、配慮を得て働くことについて対象者の自己理解を深める支援、医療機関や就労支援機関等と連携した支援が挙がっていた。	◆【手帳取得を希望しない】に関するラベル ・障害者というレッテルを貼られることを懸念する ・障害を受容していない ・家族から手帳取得への理解を得られない ・手帳を所持しながら働く選択肢が知られていない ・障害者雇用は賃金が低い ・手帳を使った就労は選択肢が狭くなる ・手帳を所持する必要性を感じていない ・働く上での配慮の必要性を感じていない ◆【手帳取得を希望する】に関するラベル ・手帳を取得するメリットとデメリットを伝える ・取得の必要性を説明する ・手帳を使わない選択肢や、返納や更新しないこともできると伝える ・対象者の意向を尊重する ・納得しやすいタイミングで手帳取得を提案する ・主治医へ働きかける	手帳を取得しない理由として、本人や家族が障害を受容していない場合や、障害や福祉といった言葉にネガティブなイメージがある場合など、このような手帳取得への心理的抵抗感は、依然として手帳を取得していない理由の上位に挙がっていた。 また、手帳を所持していない理由として「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」が多く挙がっており、ヒアリング調査でも「手帳を所持しながら働く選択肢が知られていない」とのラベルが得られた。「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」支援が、手帳に対するニーズのある対象者の手帳の取得につながると考えられる。 手帳取得の支援では、多くの支援機関で手帳を取得する際のメリットやデメリットの説明や、対象者の経験を踏まえて手帳を取得して配慮を得て働くことの必要性の説明が行われていた。手帳を取得するかどうかは対象者の意思を尊重し、判断を委ねていることが確認された。その際に、対象者に受け入れられやすい状況になったタイミングを見て手帳の説明をする工夫も見られた。 支援機関は手帳の取得を想定しているが、支援機関と医療機関の間で手帳取得の必要性の認識に違いが生じている場合があることも確認された。就労における手帳取得の必要性について医療機関に伝える等の調整をする場合があった。

２　就労支援機関、障害による差異及び手帳の有無による支援の困難性の差異

（１）就労支援機関による差異

アンケート調査において、就労支援機関によって手帳を所持していない者の利用状況や手帳の取得の傾向が異なることは、各機関の役割や対象者の特性に起因すると考えられる。

新規利用者のうち手帳を所持していない者の割合を見ると、新卒応援ハローワーク、サポステ及び発達センターは手帳を所持していない者の割合が高かった（本章第１節１（２））。新卒応援ハローワーク及びサポステは診断の有無に関わらず就労の支援ニーズを有する若者を対象とする支援機関であるため、手帳を所持していない割合が高くなったと考えられる。また、発達センターは診断のない者を含む発達障害の傾向を持つ者を支援の対象者としている支援機関であることから、手帳を所持していない者の利用割合が高くなったと考えられる。それに対して、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所は手帳を所持していない者の割合が低いが、これは両施設が障害福祉サービス又は障害福祉サービスと連携して就業面及び生活面における一体的な支援を提供する機関であることから、手帳を取得し配慮を得て働くことを選択している者の利用が多く、手帳を所持していない者の割合が低くなったと考えられる。ハローワーク（本調査では障害者への支援を専門的に行っている部門に回答を求めた）及び地域センターは、地域の障害者の就労支援機関やハローワークの一般相談窓口において医療機関で診断を受けていることが確認された等により専門的な援助が必要と考えられた対象者に紹介して利用を開始することが多いこと等、障害者を対象として支援を行う就労支援機関と捉えられることから、障害者手帳を所持していない者の利用割合は中程度になったと考えられる。

手帳の取得の傾向については、就業・生活支援センターでは障害種別に共通して７～８割程度が取得するとの回答が最も多く、就労移行支援事業所では障害種別に共通して９割以上が取得するとの回答が最も多かったのに対して、新卒応援ハローワークでは精神障害者は２～３割程度、発達障害者は１割以下が取得するとの回答が最も多く、サポステでは障害種別に共通して２～３割程度が取得するとの回答が最も多く、発達センターでは２～３割程度が取得するとの回答が最も多かった（本章第１節１(10)）。就労移行支援事業所や就業・生活支援センターは、障害者への就労支援が中心の施設であり、これらの機関を利用する段階で障害者を対象としたサービスを利用することを認識して利用することが多いため、手帳の取得の必要性についても理解が得られやすく、手帳取得につながることが多かったと考えられる。一方、新卒応援ハローワークやサポステは、診断の有無に関わらず就労の支援ニーズを有する若者を対象として就労支援サービスを提供しており、これらの機関を利用する者は、必ずしも障害者としての支援を求めているわけではなく、一般的な就労支援を希望している場合も多く、手帳を取得する割合が低くなったと考えられる。また、発達センターは診断のない者を含む発達障害の傾向を持つ者を支援の対象者としている支援機関であるため、手帳取得についてもニーズが多岐にわたり、手帳を取得する割合が低くなったと考えられる。

就労支援機関によって、利用者の障害者サービスへの理解や自身の障害についての理解、家族の影響等も異なっており、利用者のニーズや本人・家族の障害への理解に応じた対応が求められると考えられる。

（2）障害による差異

アンケート調査の統計分析において、「自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」といった自身の障害や特性の認識の不足に関する課題は発達障害者及び重複障害者に多く見られた（本章第１節１（４））。精神障害よりも、発達障害や発達障害と重複している場合の方が、自分の特性理解や障害受容に課題を抱えていると考えられる。「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」は、精神障害者や重複障害者に多く見られ（本章第１節１（４））、精神障害がある場合に就労支援においてメンタル面でのサポートが必要になる場合が多いと考えられる。

また、精神障害者は発達障害者や重複障害者より「企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること」の支援の実施頻度が有意に高く、重複障害者は精神障害者より「本人の職業上のアピールポイントについての理解を促すこと」の支援の困難度が有意に高かった（本章第１節１（８））。精神障害者には障害の開示への同意を得るための支援を行う頻度が高く、重複障害者に対する職業上のアピールポイントへの理解を促す支援に困難を感じていると考えられる。

（3）手帳を所持していないことによる支援する上での困難性

アンケート調査では、企業に採用を働きかけること、企業に障害特性を理解してもらうこと、企業に雇い入れや職場定着に当たって合理的配慮を講じてもらうことについて、支援の困難度が高いとの回答が多かった（本章第１節１（８））。また、ヒアリング調査では、一般求人では障害を開示した場合においても合理的配慮の調整が難しい場合があることが確認された。両調査を通じて、手帳を所持していないことで、手帳を所持している者と比較して、企業への採用の働きかけや合理的配慮の提供を求めることに困難を感じていると考えられる。

対象者が障害開示を希望しない場合は企業への支援を実施することは難しいが、障害開示を希望して企業への支援を実施する場合でも、手帳を所持していないことで、企業への働きかけや理解を得ることが手帳を所持している者と比較して難しい面がある。手帳を所持していない者を支援する場合については、就労支援機関は企業に対しより丁寧に理解を求めることが必要と考えられる。

３　手帳を所持していない理由の類型と類型ごとに必要となる支援

（1）手帳を所持していない理由

手帳を所持していない理由について、アンケート調査では「本人が必要性を感じていないため申請していない」、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」及び「本人の心理的抵抗等により申請していない」の選択割合が多かった。そのほかに選択割合は多くはなかったが「過去に申請したことがあるが、交付されなかった」、「家族等の心理的抵抗等により申請していない」、「手帳申請の手続きが困難である（診断を受けられる医療機関がない、受診までの待機時間が長期にわたっている等）ため、申請していない」及び「障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない」との選択肢があった。

ヒアリング調査の結果も踏まえて、改めて、手帳を所持していない理由について、整理して便宜的に分類を行う。

１番目は、「本人の心理的抵抗等により申請していない」及び「家族等の心理的抵抗等により申請して

いない」との選択肢が示す、本人又は家族の障害受容が不十分な類型である。

２番目は、「過去に申請したことがあるが、交付されなかった」及び「障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない」との選択肢が示す、軽度で手帳が取れない類型である。

３番目は、「本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない」との選択肢が示す、手帳についての情報不足により、申請していないという類型である。

４番目は、「手帳申請の手続きが困難である（診断を受けられる医療機関がない、受診までの待機時間が長期にわたっている等）ため、申請していない」との選択肢が示す、医療機関などの環境要因による類型である。医師の理解不足のため手帳の申請ができなかったケースもこの類型に含まれると考えられる。

５番目は、「本人が必要性を感じていないため申請していない」との選択肢が示す、本人に困り感がなく支援の必要性を感じていないため申請していないという類型である。ただし、この選択肢には障害受容できておらず一般求人を希望するため手帳は必要ないという１番目の類型や手帳取得のメリット等を知らないという３番目の類型に分類されるものも含まれていると考えられる。

そのほか、障害の診断を受けて半年経過していない又は現在申請中であるというケースもあったが、これらは時間の経過により手帳を所持することとなるため、割愛する。

（２）類型ごとの就労支援の実態及び必要な支援

１番目の障害受容が不十分であるという類型については、障害の開示・非開示、障害者求人か一般求人か、といった段階を踏んで、当該対象者が障害受容の状況に応じて自己決定できるような支援が必要と考えられる。ヒアリング調査では、当該対象者にとって、障害の開示や手帳の取得についての考え方は、必ずしも固定的なものでなく、支援者は、当該対象者に対して手帳取得のメリット等の情報提供を行いつつ、当該対象者の意思を尊重し、自己決定できるよう支援を行っていることが確認された。

手帳の取得は最終的には当該対象者の意思によるものであるが、支援者の説明や自己理解を促す支援から取得のメリットを感じたり、当該対象者がこれまでの就労における失敗の経験から失敗の原因や自分の特性、必要な配慮について自覚する過程で、就労支援機関による説明を受けて手帳の取得に至ることも多いことが確認された。

アンケート調査及びヒアリング調査では、当該対象者について、自己理解やメンタル面でのサポートなどが課題として多く認識されていた。手帳取得の支援の工夫としては、配慮を得て就労することへの理解を深める支援、体験を通じて自己理解を深める支援などが行われていた。障害者と思われることについて抵抗感を感じている者もいる中で、傾聴しながら、伴走的な支援を行っていることが確認された。また、関係性が壊れることがないように、手帳や障害者雇用等に関する情報提供のタイミング、本人が腑に落ちる形での提供などを意識している事例も見受けられた。

障害の開示や手帳の取得については、本人の意思決定を尊重することが重要と考えられる。そして、就労支援機関は、本人の考え方を固定的なものとして受け止めることなく、傾聴しながら、希望する働き方に向けて、合理的な選択を行うことができるように、伴走的な支援を行うことが求められると考えられる。

２番目の障害が軽度で手帳が取得できない類型については、手帳の範囲に該当しない場合であっても、

本人に困り感があるケースについては支援が必要と考えられる。ヒアリング調査では、手帳を所持していないため合理的配慮が受けられない事例が見られた一方、手帳を所持していないが、障害を開示して一般就労し、職場のナチュラルサポートや合理的配慮を受けて職場定着をしている事例も見られた。手帳の有無に関わらず障害を開示しやすい環境や合理的配慮の提供がなされる環境を推進していくことが必要と考えられる。

３番目の手帳についての知識不足及び４番目の医療機関などの環境要因による類型については、手帳に関する幅広い情報提供が求められると考えられる。手帳取得の支援の工夫としては、医療機関と連携した支援も行われていたが、特に雇用分野における手帳のメリットについては、当該対象者はもとより、医療関係者にも周知を行い、認識を共有することが必要と考えられる。

５番目の支援の必要性を感じていないため申請していないとの類型については、当該対象者が困り感を感じていない場合には特に問題はないとも考えられる。一方で、ヒアリング調査では、本人が支援の必要性を感じていない場合でも、支援者からは、本人が無理をしており職場定着が難しくなっていると考えられる事例も見られた。離職等の失敗を経験した場合には本人の手帳の取得についての考え方が変わることも考えられ、その際には１番目の類型と同様に支援が必要になると考えられる。

上記の支援を行うに当たっての課題としては、手帳を所持していない場合や一般就労の場合は、当該対象者や企業が相談できる社会的資源が限られていることが考えられる。また、当該対象者の中には、障害に対する抵抗感を強く持っている者もいるため、自己決定の結果、障害者を対象とした就労支援機関の利用や専門的な支援につながりにくい可能性も考えられる。手帳を所持していない場合にも利用できる支援機関があることが知られておらず、サービスを受けにくいと感じていることも確認されたため、手帳を所持していない場合にも利用できる支援について周知することも必要と考えられる。

第３節　おわりに

１　本調査研究の意義

本調査研究の意義として、就労支援機関に対するアンケート調査により、多くの就労支援機関で、当該対象者の利用がある状況が分かり、当該対象者に対する就労支援の実態や就労支援機関の種類による違いもデータとして得られた。

また、当該対象者に対する支援は、手帳を所持している障害者と比べて困難が大きい項目も多くあることが分かった。

そして、ヒアリング調査と組み合わせることにより、具体的な手帳を所持していない理由や就労支援上の課題が明らかになった。

これにより、手帳を所持している障害者と比較して、就労・支援実態等に違いがあることだけでなく、手帳を所持していない当該対象者の中にも、様々な類型があり、必要な支援も異なる実態が明らかになった。

こうした実態を踏まえ、手帳を所持していない者に対する支援施策の検討や就労支援機関における効果的な支援方法や課題への対処等の検討のための基礎資料として活用されることを期待する。

２　本調査研究の限界と今後の課題

本調査研究は、就労支援機関に対する調査であることから、企業における手帳を所持していない者の雇用の実態は明らかになっていない。また、企業側の考え方も就労支援機関から見た二次的な情報となっている。

今後、手帳を所持していない障害者に対する支援を検討していくにあたっては、企業における雇用の実態や企業側の考え方など、企業の視点も含めた調査研究を実施していくことが必要であろう。

巻末資料

巻末資料１　アンケート調査票

アンケート調査票は調査対象とした就労支援機関等により一部変更して５種類の調査票（「ハローワーク及び新卒応援ハローワーク」、「精神・発達障害者雇用サポーター及び障害学生等雇用サポーター」、「地域障害者職業センター」、「障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所及び地域若者サポートステーション」、「発達障害者支援センター」）を作成した。巻末資料には代表して「ハローワーク及び新卒応援ハローワーク」の調査票を掲載する。

なお、他の就労支援機関等を対象とした調査票の違いは、「精神・発達障害者雇用サポーター及び障害学生等雇用サポーター」の調査票は「ハローワーク及び新卒応援ハローワーク」の調査票の施設調査の設問のうち、問４以降は省略するとともに、支援事例調査の設問は最大４事例まで回答を求めた。「地域障害者職業センター」の調査票は施設調査の設問の問２を省略した。「障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所及び地域若者サポートステーション」の調査票は施設調査の設問の問１を施設の種別（障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、地域若者サポートステーションのいずれかを選択）、問２を所在地に変更した。「発達障害者支援センター」の調査票は施設調査の設問の問２を省略するとともに精神障害者及び重複障害者に関する設問は省略し、発達障害者に関する設問のみ回答を求めた。

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
NIVR 障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

障害者手帳を所持していない
精神障害者、発達障害者の就労実態等に関する調査
調査票

■ **調査の目的**

- この調査は、精神障害または発達障害の診断を受けており、障害者手帳を所持していない方に対する就労支援機関における就労支援の状況や支援事例等について把握するものです。調査の結果は、就労支援機関の皆様が障害者手帳を所持していない精神障害者や発達障害者の方に対する支援を行う上で、課題への対処方法や効果的な支援の検討などに役立てられるように努めてまいります。

■ **回答をお願いしたい方**

- 障害者への支援を専門的に行っている部門の管理者またはそれに準じる方１名
- 新卒応援ハローワークにおいて、発達障害学生の利用状況全般について回答できる方１名

■ **ご回答に当たってのお願い**

- **令和６（2024）年10月31日（木）**までにご回答ください。
- 調査へのご回答は任意です。すべての質問にお答えいただけない場合は、可能な範囲でご回答ください。ご回答の内容によって不利益になることはありません。
- 本調査には、利用者の方々の氏名等、個人を特定する情報は記入しないでください。記載されていた場合は、匿名化して処理いたします。
- ヒアリングにご協力いただける場合、アンケートの最後にご連絡先情報をご記入いただきますが、ご記入いただいた情報は、ヒアリングの実施に係るご連絡のみで使用し、他の目的で使用することはありません。
- 調査で得られた情報は、研究以外の目的に使用することはなく、関係法令及び当機構の規定に基づき厳重に保存又は保管し、規定の年限終了後、廃棄します。
- 調査で得られたデータは統計的な処理を行ったうえで報告書に取りまとめて公表（令和８年３月頃を予定）するとともに、学会等で発表する場合があります。公表にあたって、支援機関名や回答者個人が特定されることはありません。

■ **回答に関する注意事項**

- 回答中は、ページ下部に画像のような**進捗バー**が表示されます。

- アンケートの回答は、各ページの［**次へ**］ボタンをクリックした時点で一時保存されます。
- 後から回答を修正したい場合は、進捗バー左の［**戻る**］ボタンで一つ前のページに戻ることができます。
- アンケートを途中で中断した場合も、**同じ端末**かつ**同じブラウザ環境**（※）であれば、中断した箇所から回答を再開することができます（途中回答の保存期間は**１週間**です）。

※ プライベートブラウザ環境で回答した場合、Cookieやキャッシュを消去した場合には、途中復帰ができません。

ご理解とご協力賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせください。

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
事業主支援部門　担当：増田、大石、高木、中山
〒261-0014 千葉市美浜区若葉３－１－３
電話：043-297-9035、9089、9037、9065（月～金　9:15～17:00）
Mail：esdiv@jeed.go.jp

› 回答をはじめる

本調査における障害者手帳（以下「手帳」という。）を所持していない精神障害者、発達障害者の定義

＜手帳（注１）を所持していない精神障害者＞

- 産業医・主治医等から統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む。）、てんかんの診断書・意見書を受けた者であって、症状が安定し、就労が可能な状態かつ手帳を有していない者（障害者雇用促進法上の「精神障害者」の範囲に含まれる者）

＜手帳を所持していない発達障害者＞

- 発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第２条に基づいて発達障害として精神科医（心療内科等を標榜する病院または診療所で精神障害、精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により確認された者、または過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年４月１日）以前に当該機関ないし当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった者で、手帳を有していない者

＜発達障害の種類＞
自閉スペクトラム症（自閉スペクトラム症、自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害等）
学習障害（学習障害、限局性学習症、読字障害、書字障害、計算障害等）
注意欠如・多動性障害（注意欠如・多動性障害、注意欠陥・多動性障害、多動性障害、注意欠陥多動症、注意欠陥障害等）
その他の発達障害

注１ 手帳とは、身体障害者手帳、療育手帳（愛の手帳等）または精神障害者保健福祉手帳をいいます。
注２ 本調査では、支援した際に手帳を所持していないことが確認できた方を対象とします。

ご協力のお願いに記載のパスワードを入力してください。
（パスワードは全て半角、アルファベットは小文字）

6桁の半角英字（小文字）

戻る　3%　次へ

Ⅰ．基本属性について

問１　貴所の**所在地**について、あてはまるもの一つを選択してください。

都道府県　選択してください

問２　貴所の**ハローワーク名**を記載してください。

例：ハローワーク飯田橋、東京新卒応援ハローワーク

ハローワーク名を記載してください

戻る　5%　次へ

Ⅱ．手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の利用状況全般について

問３　令和５年４月１日から令和６年９月末までに、貴所の専門援助窓口（新卒応援ハローワーク）では次の方に対応（職業相談・職業紹介等）したことがありますか。それぞれあてはまるもの１つを選択してください。なお、同期間中に所持していた手帳を返納した方は対象者から除きます。（把握できている範囲でご回答ください。）

	１．（対応したことが）ある	２．（対応したことが）ない	３．わからない
（１）手帳を所持していない精神障害者（（３）の方を除く）	●	●	●
（２）手帳を所持していない発達障害者（（３）の方を除く）	●	●	●
（３）手帳を所持していない精神障害かつ発達障害のある方	●	●	●

これ以降の問４～問８は、上記で「１．（対応したことが）ある」と選択した障害種別についてのみ回答してください。

（１）～（３）までいずれも「２．ない」、「３．わからない」の場合には、問９－１にお進みください。

戻る　8%　次へ

問４　問３において、「１．ある」とお答えいただいた手帳を所持していない障害者の方について、令和５年４月１日から令和６年９月末までの手帳の取得状況について、あてはまるもの１つを選択してください。（把握できている範囲でご回答ください。）

※問３で「１．（対応したことが）ある」と選択した障害種別についてのみ回答してください。
（「１．（対応したことが）ある」と回答していない障害種別についてはの回答は不要です。）

（１）手帳を所持していない精神障害者（（３）の方を除く）

- ○ 1.ほぼ全員が取得する（９割以上）
- ○ 2.多数が取得する（７～８割程度）
- ○ 3.半数程度が取得する（４～６割程度）
- ○ 4.少数が取得する（２～３割程度）
- ○ 5.ほぼ全員が取得しない（１割以下）
- ○ 6.不明・わからない

（２）手帳を所持していない発達障害者（（３）の方を除く）

- ○ 1.ほぼ全員が取得する（９割以上）
- ○ 2.多数が取得する（７～８割程度）
- ○ 3.半数程度が取得する（４～６割程度）
- ○ 4.少数が取得する（２～３割程度）
- ○ 5.ほぼ全員が取得しない（１割以下）
- ○ 6.不明・わからない

（３）手帳を所持していない精神障害かつ発達障害のある方

- ○ 1.ほぼ全員が取得する（９割以上）
- ○ 2.多数が取得する（７～８割程度）
- ○ 3.半数程度が取得する（４～６割程度）
- ○ 4.少数が取得する（２～３割程度）
- ○ 5.ほぼ全員が取得しない（１割以下）
- ○ 6.不明・わからない

戻る　10%　次へ

問５　貴所において把握している手帳を所持していない理由として、どのような理由がありましたか。以下の選択肢の中から、多かったと思う理由を３つまで選択し、そのうち最も多いと思う理由についても選択してください。「８．その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。（把握できている範囲でご回答ください。）

※問３で「１．（対応したことが）ある」と選択した障害種別についてのみ回答してください。
（「１．（対応したことが）ある」と回答していない障害種別についてはの回答は不要です。）

＜選択肢＞

１．過去に申請したことがあるが、交付されなかった
２．本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない
３．本人が必要性を感じていないため申請していない
４．本人の心理的抵抗等により申請していない
５．家族等の心理的抵抗等により申請していない
６．手帳申請の手続きが困難である(診断を受けられる医療機関がない、受診までの待機時間が長期にわたっている等）ため、申請していない
７．障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない
８．その他（下記に詳細を記入ください）

（１）手帳を所持していない精神障害者（（３）の方を除く）

最も多かったと思う理由　選択してください
選択してください
選択してください

８．その他の内容

「８．その他」を選択した場合は詳細を記載してください

（２）手帳を所持していない発達障害者（（３）の方を除く）

最も多かったと思う理由　選択してください
選択してください
選択してください

８．その他の内容

「８．その他」を選択した場合は詳細を記載してください

（３）手帳を所持していない精神障害かつ発達障害のある方

最も多かったと思う理由　選択してください
選択してください
選択してください

８．その他の内容

「８．その他」を選択した場合は詳細を記載してください

問６－１　貴所において把握している手帳を所持していない精神障害者と発達障害者について、次の①～⑫にあるような就労上の支援課題はそれぞれどの程度生じていますか。それぞれあてはまるもの１つを選択してください。

※問３で「１．（対応したことが）ある」と選択した障害種別についてのみ回答してください。
（「１．（対応したことが）ある」と回答していない障害種別についてはの回答は不要です。）

（１）手帳を所持していない精神障害者（（３）の方を除く）

	１．まったくない	２．あまりない	３．時々ある	４．よくある	５．非常によくある
①自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い	●	●	●	●	●
②自分の障害について受容ができない	●	●	●	●	●
③本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい	●	●	●	●	●
④メンタル面でのきめ細かなサポートが必要	●	●	●	●	●
⑤障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない	●	●	●	●	●
⑥障害をオープンにしているが、手帳を所持していないため配慮が得られない	●	●	●	●	●
⑦応募する求人が確保できない	●	●	●	●	●
⑧職場定着支援を実施することができない	●	●	●	●	●
⑨関係機関への誘導や関係機関と連携した支援ができない	●	●	●	●	●
⑩家族の障害に対する理解・協力が得られない	●	●	●	●	●
⑪障害者対象の支援を利用することへの抵抗感が強い	●	●	●	●	●
⑫継続的な支援ができない（支援の必要性は高いが支援途中に本人が利用しなくなる）	●	●	●	●	●

（２）手帳を所持していない発達障害者（（３）の方を除く）

	１．まったくない	２．あまりない	３．時々ある	４．よくある	５．非常によくある
①自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い	●	●	●	●	●
②自分の障害について受容ができない	●	●	●	●	●
③本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい	●	●	●	●	●
④メンタル面でのきめ細かなサポートが必要	●	●	●	●	●
⑤障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない	●	●	●	●	●
⑥障害をオープンにしているが、手帳を所持していないため配慮が得られない	●	●	●	●	●
⑦応募する求人が確保できない	●	●	●	●	●
⑧職場定着支援を実施することができない	●	●	●	●	●

	1．まったくない	2．あまりない	3．時々ある	4．よくある	5．非常によくある
⑨関係機関への誘導や関係機関と連携した支援ができない	●	●	●	●	●
⑩家族の障害に対する理解・協力が得られない	●	●	●	●	●
⑪障害者対象の支援を利用することへの抵抗感が強い	●	●	●	●	●
⑫継続的な支援ができない（支援の必要性は高いが支援途中に本人が利用しなくなる）	●	●	●	●	●

（３）手帳を所持していない精神障害かつ発達障害のある方

	1．まったくない	2．あまりない	3．時々ある	4．よくある	5．非常によくある
①自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い	●	●	●	●	●
②自分の障害について受容ができない	●	●	●	●	●
③本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい	●	●	●	●	●
④メンタル面でのきめ細かなサポートが必要	●	●	●	●	●
⑤障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない	●	●	●	●	●

	1．まったくない	2．あまりない	3．時々ある	4．よくある	5．非常によくある
⑥障害をオープンにしているが、手帳を所持していないため配慮が得られない	●	●	●	●	●
⑦応募する求人が確保できない	●	●	●	●	●
⑧職場定着支援を実施することができない	●	●	●	●	●
⑨関係機関への誘導や関係機関と連携した支援ができない	●	●	●	●	●
⑩家族の障害に対する理解・協力が得られない	●	●	●	●	●
⑪障害者対象の支援を利用することへの抵抗感が強い	●	●	●	●	●
⑫継続的な支援ができない（支援の必要性は高いが支援途中に本人が利用しなくなる）	●	●	●	●	●

問６－２　手帳を所持していない精神障害者と発達障害者について、問６－１のほかに、就労上の支援課題として生じているものがあれば具体的にご記入ください。

※問３で「１．（対応したことが）ある」と選択した障害種別についてのみ回答してください。
（「１．（対応したことが）ある」と回答していない障害種別についてはの回答は不要です。）

（１）手帳を所持していない精神障害者（（３）の方を除く）

（２）手帳を所持していない発達障害者（（３）の方を除く）

（３）手帳を所持していない精神障害かつ発達障害のある方

戻る　18%　次へ

18%

Ⅲ．手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労支援の状況について

問７　貴所では手帳を所持していない精神障害者と発達障害者について、次のア～コの項目の支援を、どの程度実施していますか。それぞれあてはまるものを１つを選択してください。

また、ア～コのそれぞれの項目について、手帳を所持している方に対する支援と比較して、支援をする上での困難度について違いはありますか。あてはまるもの１つを選択してください。

※問３で「１．（対応したことが）ある」と選択した障害種別についてのみ回答してください。
（「１．（対応したことが）ある」と回答していない障害種別についてはの回答は不要です。）

（１）手帳を所持していない精神障害者（（３）の方を除く）

<支援の実施状況>

	１．まったく実施していない	２．あまり実施していない	３．時々実施している	４．よく実施している	５．非常によく実施している
ア 本人に障害特性への理解を促すこと	●	●	●	●	●
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと	●	●	●	●	●
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること	●	●	●	●	●
エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと	●	●	●	●	●
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと	●	●	●	●	●
ケ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
コ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと	●	●	●	●	●

手帳を所持している精神障害者への支援と比較した場合の<支援をする上での困難度>

	1・困難が非常に大きい	2・困難が大きい	3・困難は同程度	4・困難は小さい	5・困難は非常に小さい
ア 本人に障害特性への理解を促すこと	●	●	●	●	●
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと	●	●	●	●	●
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること	●	●	●	●	●
エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと	●	●	●	●	●
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと	●	●	●	●	●
ケ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
コ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと	●	●	●	●	●

（2）手帳を所持していない発達障害者（（3）の方を除く）

<支援の実施状況>

	1・まったく実施していない	2・あまり実施していない	3・時々実施している	4・よく実施している	5・非常によく実施している
ア 本人に障害特性への理解を促すこと	●	●	●	●	●
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと	●	●	●	●	●
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること	●	●	●	●	●
エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと	●	●	●	●	●
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと	●	●	●	●	●
ケ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
コ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと	●	●	●	●	●

手帳を所持している発達障害者への支援と比較した場合の<支援をする上での困難度>

	1．困難が非常に大きい	2．困難が大きい	3．困難は同程度	4．困難は小さい	5．困難は非常に小さい
ア 本人に障害特性への理解を促すこと	●	●	●	●	●
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと	●	●	●	●	●
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること	●	●	●	●	●
エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと	●	●	●	●	●
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと	●	●	●	●	●
ケ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
コ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと	●	●	●	●	●

（3）手帳を所持していない精神障害かつ発達障害のある方

<支援の実施状況>

	1．まったく実施していない	2．あまり実施していない	3．時々実施している	4．よく実施している	5．非常によく実施している
ア 本人に障害特性への理解を促すこと	●	●	●	●	●
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと	●	●	●	●	●
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること	●	●	●	●	●
エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと	●	●	●	●	●
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと	●	●	●	●	●
ケ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
コ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと	●	●	●	●	●

手帳を所持している精神障害かつ発達障害がある方への支援と比較した場合の<支援をする上での困難度>

	1．困難が非常に大きい	2．困難が大きい	3．困難は同程度	4．困難は小さい	5．困難は非常に小さい
ア 本人に障害特性への理解を促すこと	●	●	●	●	●
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと	●	●	●	●	●
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること	●	●	●	●	●
エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと	●	●	●	●	●
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと	●	●	●	●	●
ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うこと	●	●	●	●	●
ケ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと	●	●	●	●	●
コ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと	●	●	●	●	●

問８－１　貴所では、手帳を所持していない精神障害者と発達障害者に対して、手帳の取得に関する支援（手帳取得のメリットや申請の方法を説明する等）を実施していますか。あてはまるもの全てを選択してください。「５．その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

※問３で「１．（対応したことが）ある」と選択した障害種別についてのみ回答してください。
（「１．（対応したことが）ある」と回答していない障害種別についてはの回答は不要です。）

（１）手帳を所持していない精神障害者（（３）の方を除く）

- 1.手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する
- 2.申請すれば手帳が交付されると思われる方に対して、ご本人から手帳に関する情報を求められる前に説明する
- 3.ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する
- 4.就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する
- 5.その他（下記に具体的内容も記入ください）

5.その他の内容

「5.その他」を選択した場合は具体的内容を記載ください

（２）手帳を所持していない発達障害者（（３）の方を除く）

- 1.手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する
- 2.申請すれば手帳が交付されると思われる方に対して、ご本人から手帳に関する情報を求められる前に説明する

3.ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する

4.就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する

5.その他（下記に具体的内容も記入ください）

5.その他の内容

「5.その他」を選択した場合は具体的内容を記載ください

（３）手帳を所持していない精神障害かつ発達障害のある方

1.手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する

2.申請すれば手帳が交付されると思われる方に対して、ご本人から手帳に関する情報を求められる前に説明する

3.ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する

4.就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する

5.その他（下記に具体的内容も記入ください）

5.その他の内容

「5.その他」を選択した場合は具体的内容を記載ください

問８－２　問８－１において「４.就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」と回答した方にお伺いします。手帳の取得が特に必要と思われた理由は何ですか。また、その対象者に対する手帳の取得の支援にあたって工夫された点がありましたらお答えください。

※問３で「１．（対応したことが）ある」と選択した障害種別についてのみ回答してください。
（「１．（対応したことが）ある」と回答していない障害種別についてはの回答は不要です。）

（１）手帳を所持していない精神障害者（（３）の方を除く）

【手帳の取得が特に必要と思われた理由】

【手帳の取得の支援にあたって工夫した点】

（２）手帳を所持していない発達障害者（（３）の方を除く）

【手帳の取得が特に必要と思われた理由】

【手帳の取得の支援にあたって工夫した点】

（３）手帳を所持していない精神障害かつ発達障害のある方

【手帳の取得が特に必要と思われた理由】

【手帳の取得の支援にあたって工夫した点】

問９－１　貴所における直近２カ月の支援状況をお伺いします。貴所における直近２カ月（令和６年７月１日～８月末）における精神障害者又は発達障害者の新規登録者数（計上月中に新規の「求職受理処理」が行われ、計上月の末日現在で求職者の種類情報が「障害あり」の求職者）について人数を記入してください。（把握できている範囲でご回答ください。）

【本調査における定義】
（１）精神障害者：次のアまたはイの者であって、症状が安定し、就労可能な状態の者をいう（障害者雇用促進法上の精神障害者）。
ア：精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者のうちで診断が発達障害者ではない者
イ：ア以外の者であって、産業医、主治医等から統合失調症、そううつ病（そう病およびうつ病を含む。）またはてんかんの診断を受けている者
（２）発達障害者：発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第２条に基づいて発達障害として精神科医（心療内科等を標榜する病院または診療所で精神障害、精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により確認された者、または過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年４月１日）以前に当該機関ないし当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった者
（３）精神障害かつ発達障害のある方：上記（１）、（２）のいずれにもあてはまる方

（１）精神障害者の新規登録者数（（３）を除く）

人数を記入ください　人

（２）発達障害者の新規登録者数（（３）を除く）

人数を記入ください　人

（３）精神障害かつ発達障害のある方の新規登録者数

人数を記入ください　人

問９－２　上記問９－１の対象者のうちで手帳を所持していない人は何人いますか。（把握できている範囲でご回答ください。手帳を所持していない人が一人もいない場合は「０」人とご回答ください。）

（１）手帳を所持していない精神障害者数（（３）を除く）

人数を記入ください　人

（２）手帳を所持していない発達障害者数（（３）を除く）

人数を記入ください　人

（３）手帳を所持していない精神障害かつ発達障害のある方の数

人数を記入ください　人

問10－１　この10年程度の間に、精神障害や発達障害のある方及びその家族について、手帳の所持について心理的抵抗のある人は、全体的に減少したと思いますか。あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.減少したと思わない
- ○ 2.あまり減少したと思わない
- ○ 3どちらともいえない
- ○ 4.どちらかといえば減少したと思う
- ○ 5.減少したと思う
- ○ 6.わからない

問10－２　上記質問において、「４」又は「５」を選択した方にお伺いします。背景にある要因としてあてはまると考えられるもの全てを選択してください。「７．その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- 1.手帳を所持して利用できる各種制度などの理解がすすんだこと
- 2.障害者雇用率制度による障害者雇用が広がっていること
- 3.障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止や合理的配慮の提供義務についての理解が広がっていること
- 4.ダイバーシティの広がりなど企業や社会全体にみられる理念の浸透
- 5.障害特性を活かして活躍している事例（ニューロダイバーシティ）などの広がり
- 6.障害を公表しつつ、社会をけん引する有名人などの存在
- 7.その他（下記に具体的内容も記載してください）

7.その他の内容

「7.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問11　手帳を所持していない精神障害者、発達障害者を支援するにあたって必要と考える支援施策があればご記入ください。

例：企業への雇入れを促進するための助成金、支援者向けの研修

Ⅳ．手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の支援事例

（職員や専門相談員による支援事例（※精神・発達障害者雇用サポーターによる支援事例は除く））

令和５年４月１日～令和６年７月末までに貴所において支援を行った対象者について、同期間内において初めて支援した時点で手帳を所持していない対象者（初めて支援した時点で手帳交付申請済みの者を除く。）のうち、支援期間中または支援終了後に、

①手帳の所持（申請中を含む。）に至った事例
②手帳の所持に至らなかった事例(支援開始後２カ月以内に支援が終了した事例は含まない。)

について、それぞれ１事例ずつ想起していただき、それぞれ事例の内容について、以下の質問項目に回答してください。

その際、①又は②のどちらか一方の事例しかない場合については、どちらか一方の事例を２事例お答えください。
また、現在、在職している方の事例があれば優先的に回答してください。

※調査時点におけるご本人の状況について把握できている範囲でお答えください。調査時点におけるご本人の状況が把握できていない場合は、把握している範囲でもっとも直近の状況についてお答えください。

＜１事例目＞

※１名分のみご回答いただくことも可能です。

問１　上記要件に該当する事例はありますか。あてはまるもの１つを選択してください。

「2.事例がない」を選択した場合は、最後にある「ヒアリングへのご協力について」へお進みください。

○ 1.事例がある　　○ 2.事例がない

‹ 戻る　33%　次へ ›

問２　対象者の年齢について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ ア.10代
- ○ イ.20代
- ○ ウ.30代
- ○ エ.40代
- ○ オ.50代
- ○ カ.60代以上
- ○ キ.不明 / 未確認

問３　対象者の性別について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.男性
- ○ 2.女性
- ○ 3.不明 / 未確認

問４　対象者の最終学歴（卒業、修了、及び在学中を含み、中退は含まない）について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.中学
- ○ 2.高校
- ○ 3.短大・高専・専修・専門学校
- ○ 4.大学
- ○ 5.大学院（修士・博士）
- ○ 6.その他
- ○ 7.不明 / 未確認

‹ 戻る　35%　次へ ›

問５－１　対象者の障害の種類について、あてはまるもの全てを選択してください。

- 1.精神障害
- 2.発達障害

問５－２　障害の種類（問５－１）で「精神障害」を選択した場合に、医師の診断書、意見書等に記載の病名について、あてはまるもの全てを選択してください。

- 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

問５－３　障害の種類（問５－１）で「発達障害」を選択した場合に、医師の診断名を下記の＜発達障害の種類＞を参考に、あてはまるもの全てを選択してください。医師の診断名に対応する発達障害の種類がない場合には、「４．その他の発達障害」を選択して、医師の診断書、意見書等の病名を具体的に記入してください。

＜発達障害の種類＞
自閉スペクトラム症（自閉スペクトラム症、自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害等）
学習障害（学習障害、限局性学習症、読字障害、書字障害、計算障害等）
注意欠如・多動性障害（注意欠如・多動性障害、注意欠陥・多動性障害、多動性障害、注意欠陥多動症、注意欠陥障害等）

1.自閉スペクトラム症

2.学習障害

3.注意欠如・多動性障害

4.その他の発達障害（下記に具体的な病名を記入してください）

5.不明 / 未確認

4.その他の発達障害の内容

「4.その他の発達障害」を選択した場合は具体的な病名を記入してください。

問6　対象者の診断を受けた時期（複数ある場合には最初の診断を受けた時期）について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.支援開始の10年以上前
- ○ 2.支援開始の５～10年未満前
- ○ 3.支援開始の３～５年未満前
- ○ 4.支援開始の１～３年未満前
- ○ 5.支援開始の１年未満前
- ○ 6.支援開始後
- ○ 7.不明 / 未確認

問7　対象者の来談時の主な支援ニーズについて、あてはまるもの全てを選択してください。「7.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- 1.自分の特性を理解するための支援
- 2.適職を探すための支援
- 3.就職するための必要な基礎力（職業準備性等）を獲得するための訓練
- 4.就職するために必要な技能・スキルを獲得するための訓練
- 5.職場定着支援など、周囲の理解を深めるための支援
- 6.手帳に関する情報など、雇用率制度の対象として就職するための支援
- 7.その他（下記に具体的内容も記載してください）

7.その他の内容

「7.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問８　対象者の利用開始当初の手帳の申請に対する意識として、あてはまるもの１つを選択してください。「5.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- ○ 1.手帳の申請を希望していた
- ○ 2.手帳の申請にためらいがあった（検討中を含む）
- ○ 3.手帳の申請は不要と感じていた
- ○ 4.検討にいたってなかった
- ○ 5.その他（下記に具体的内容も記載してください）

5.その他の内容

「5.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問９　対象者の現在の状況について、あてはまるもの全てを選択してください。「6.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

※「1.在職」又は「2.休職」を選択した場合には「問10－１」を回答してください。
「3.求職中」を選択した場合は「問11－１」を回答してください。

- 1.在職
- 2.休職
- 3.求職中
- 4.在学中（休学中を含む）
- 5.支援の必要性が無い
- 6.その他（下記に具体的内容も記載してください）

6.その他の内容

「6.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

‹ 戻る　43%　次へ ›

問10－1　対象者が現在の仕事に就いたときの求人の種類について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.障害者求人
- ○ 2.一般求人
- ○ 3.不明 / 未確認

問10－2　対象者の現在の主な職種について、あてはまるもの１つを選択してください。「12. その他の職業」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- ○ 1.管理
- ○ 2.専門・技術
- ○ 3.事務
- ○ 4.販売
- ○ 5.サービス
- ○ 6.保安
- ○ 7.農林漁業
- ○ 8.生産工程
- ○ 9.輸送・機械運転
- ○ 10.建設・採掘
- ○ 11.運搬・清掃・包装等
- ○ 12.その他の職業（下記に具体的内容も記載してください）
- ○ 13.不明 / 未確認

12.その他の職業の内容

「12.その他の職業」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問10－3　対象者について、職場において必要な配慮は受けていますか。あてはまるもの１つを選択してください

- ○ 1障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている
- ○ 2.障害をオープンにしているが、本人が希望する配慮は受けられていない
- ○ 3.障害をクローズにしており本人の障害状況等を踏まえた個別の配慮を受けていないが、他の社員も含めた中で必要な配慮は受けられている
- ○ 4.障害をクローズにしており、配慮は受けられていない
- ○ 5.不明 / 未確認

問11－1　対象者の希望する求人の種類について、あてはまるもの１つを選択してください

- ○ 1.一般求人
- ○ 2.障害者求人
- ○ 3.どちらでもよい
- ○ 4.不明 / 未確認

問11－2　対象者の希望する職種について、あてはまるもの１つを選択してください。複数の希望職種がある場合には、第１希望の職種を選択してください。「12. その他の職業」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- ○ 1.管理
- ○ 2.専門・技術
- ○ 3.事務
- ○ 4.販売
- ○ 5.サービス
- ○ 6.保安
- ○ 7.農林漁業
- ○ 8.生産工程
- ○ 9.輸送・機械運転
- ○ 10.建設・採掘
- ○ 11.運搬・清掃・包装等
- ○ 12.その他の職業（下記に具体的内容も記載してください）
- ○ 13.不明 / 未確認

12.その他の職業の内容

「12.その他の職業」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問11－3　対象者の求職活動における障害の開示状況について、あてはまるもの１つを選択してください。職場の一部の人だけに開示する場合も「開示する」を選択してください。

- ○ 1.開示する
- ○ 2.開示しない
- ○ 3.求人による
- ○ 4.どちらでもよい
- ○ 5.不明 / 未確認

問12　対象者に対して支援を行った期間について、新規利用開始時から通算するとどれくらいの期間になりますか（支援を終了して再開している場合には、支援を行った通算期間）、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ ア. 3か月以内
- ○ イ. 3か月から6か月以内
- ○ ウ. 6か月から1年以内
- ○ エ. 1年超

問13－1　対象者の就労支援上の課題について、選択肢の中から主なものを３つまで選択してください。「13. その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

選択肢

1. 自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い
2. 自分の障害について受容ができない
3. 本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい
4. メンタル面でのきめ細かなサポートが必要
5. 障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない
6. 障害をオープンにしているが、手帳を所持していないため配慮が得られない
7. 応募する求人が確保できない
8. 職場定着支援を実施することができない
9. 関係機関への誘導や関係機関と連携した支援ができない
10. 家族の障害に対する理解・協力が得られない
11. 障害者対象の支援を利用することへの抵抗感が強い
12. 継続的な支援ができない（支援の必要性は高いが支援途中に本人が利用しなくなる）
13. その他（下記に具体的内容も記載してください）

主な課題（１つ目）　選択してください

主な課題（２つ目）　選択してください

主な課題（３つ目）　選択してください

13.その他の内容

「13.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問13－2　上記の課題に対してどのように支援しましたか。具体的にご記入ください。

問14－1　対象者への手帳の交付状況について、あてはまるもの１つを選択してください。現時点（または直近）において、把握されている範囲でお答えください。

「２．手帳を申請したが交付されなかった」を選択した場合には、問14－４に進んでください。
「３．手帳を申請しなかった」を選択した場合は、問15に進んでください。

- ○ 1.手帳を交付された（申請中を含む）
- ○ 2.手帳を申請したが交付されなかった
- ○ 3.手帳を申請しなかった

戻る　53%　次へ

問14－2　対象者の所持する手帳の内容について、申請中を含めて、あてはまるもの全てを選択してください。

- 1.身体障害者手帳
- 2.療育手帳等
- 3.精神障害者保健福祉手帳
- 4.不明 / 未確認

問14－3　対象者の手帳が交付された（申請中も含む。）時期について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.申請中
- ○ 2.利用開始当初から３カ月以内に交付された
- ○ 3.利用開始後３カ月から半年以内に交付された
- ○ 4.利用開始後半年から１年以内に交付された
- ○ 5.利用開始後１年以上経過してから交付された

戻る　55%　次へ

問14－4　対象者が手帳の申請に至った経緯（きっかけ）について、あてはまるもの全てを選択してください。「6.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- 1.本人の自主的な意向による
- 2.家族から促されたため
- 3.就労支援機関から促されたため
- 4.医療機関から促されたため
- 5.職場から促されたため
- 6.その他（下記に具体的内容も記載してください）

6.その他の内容

「6.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

戻る　58%　次へ

問15　対象者が現時点（直近で把握している時点）において手帳を申請していない理由について、あてはまるもの全てを選択してください。「7.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- 1.本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない
- 2.本人が必要性を感じていないため申請していない
- 3.本人の心理的抵抗等により申請していない
- 4.家族等の心理的抵抗等により申請していない
- 5.手帳申請の手続きが困難である(診断を受けられる医療機関がない、受診までの待機時間が長期にわたっている等）ため申請していない
- 6.障害が軽度である等の理由で交付される見込みがないため申請していない
- 7.その他（下記に具体的内容も記載してください。）
- 8.不明 / 未確認

7.その他の内容

「7.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

戻る　60%　次へ

（再掲載）
令和５年４月１日～令和６年７月末までに貴所において支援を行った対象者について、同期間内において初めて支援した時点で手帳を所持していない対象者（初めて支援した時点で手帳交付申請済みの者を除く。）のうち、支援期間中または支援終了後に、

①手帳の所持（申請中を含む。）に至った事例
②手帳の所持に至らなかった事例(支援開始後２カ月以内に支援が終了した事例は含まない。)

について、それぞれ１事例ずつ想起していただき、それぞれ事例の内容について、以下の質問項目に回答してください。

その際、①又は②のどちらか一方の事例しかない場合については、どちらか一方の事例を２事例お答えください。
また、現在、在職している方の事例があれば優先的に回答してください。

※調査時点におけるご本人の状況について把握できている範囲でお答えください。調査時点におけるご本人の状況が把握できていない場合は、把握している範囲でもっとも直近の状況についてお答えください。

＜２事例目＞

問１　支援事例の要件に該当する事例はありますか。あてはまるもの１つを選択してください。

「2.事例がない」を選択した場合は、最後にある「ヒアリングへのご協力について」へお進みください。

- ○ 1.事例がある
- ○ 2.事例がない

戻る　63%　次へ

問２　対象者の年齢について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ ア.10代
- ○ イ.20代
- ○ ウ.30代
- ○ エ.40代
- ○ オ.50代
- ○ カ.60代以上
- ○ キ.不明 / 未確認

問３　対象者の性別について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.男性
- ○ 2.女性
- ○ 3.不明 / 未確認

問４　対象者の最終学歴（卒業、修了、及び在学中を含み、中退は含まない）について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.中学
- ○ 2.高校
- ○ 3.短大・高専・専修・専門学校
- ○ 4.大学
- ○ 5.大学院（修士・博士）
- ○ 6.その他
- ○ 7.不明 / 未確認

戻る　65%　次へ

問５－１　対象者の障害の種類について、あてはまるもの全てを選択してください。

1.精神障害

2.発達障害

問５－２　障害の種類（問５－１）で「精神障害」を選択した場合に、医師の診断書、意見書等に記載の病名について、あてはまるもの全てを選択してください。

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

問５－３　障害の種類（問５－１）で「発達障害」を選択した場合に、医師の診断名を下記の＜発達障害の種類＞を参考に、あてはまるもの全てを選択してください。医師の診断名に対応する発達障害の種類がない場合には、「４．その他の発達障害」を選択して、医師の診断書、意見書等の病名を具体的に記入してください。

＜発達障害の種類＞
自閉スペクトラム症（自閉スペクトラム症、自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害等）
学習障害（学習障害、限局性学習症、読字障害、書字障害、計算障害等）
注意欠如・多動性障害（注意欠如・多動性障害、注意欠陥・多動性障害、多動性障害、注意欠陥多動症、注意欠陥障害等）

1.自閉スペクトラム症

2.学習障害

3.注意欠如・多動性障害

4.その他の発達障害（下記に具体的な病名を記入してください）

5.不明 / 未確認

4.その他の発達障害の内容

「4.その他の発達障害」を選択した場合は具体的な病名を記入してください。

問６　対象者の診断を受けた時期（複数ある場合には最初の診断を受けた時期）について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ◯ 1.支援開始の10年以上前
- ◯ 2.支援開始の５～10年未満前
- ◯ 3.支援開始の３～５年未満前
- ◯ 4.支援開始の１～３年未満前
- ◯ 5.支援開始の１年未満前
- ◯ 6.支援開始後
- ◯ 7.不明 / 未確認

問７　対象者の来談時の主な支援ニーズについて、あてはまるもの全てを選択してください。「7.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- 1.自分の特性を理解するための支援
- 2.適職を探すための支援
- 3.就職するための必要な基礎力（職業準備性等）を獲得するための訓練
- 4.就職するために必要な技能・スキルを獲得するための訓練
- 5.職場定着支援など、周囲の理解を深めるための支援
- 6.手帳に関する情報など、雇用率制度の対象として就職するための支援
- 7.その他（下記に具体的内容も記載してください）

7.その他の内容

「7.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問８　対象者の利用開始当初の手帳の申請に対する意識として、あてはまるもの１つを選択してください。「5.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- ◯ 1.手帳の申請を希望していた
- ◯ 2.手帳の申請にためらいがあった（検討中を含む）
- ◯ 3.手帳の申請は不要と感じていた
- ◯ 4.検討にいたってなかった
- ◯ 5.その他（下記に具体的内容も記載してください）

5.その他の内容

「5.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問９　対象者の現在の状況について、あてはまるもの全てを選択してください。「6.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

※「1.在職」又は「2.休職」を選択した場合には「問10－１」を回答してください。
「3.求職中」を選択した場合は「問11－１」を回答してください。

- ○ 1.在職
- ○ 2.休職
- ○ 3.求職中
- ○ 4.在学中（休学中を含む）
- ○ 5.支援の必要性が無い
- ○ 6.その他（下記に具体的内容も記載してください）

6.その他の内容

「6.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

‹ 戻る　73%　次へ ›

問10－１　対象者が現在の仕事に就いたときの求人の種類について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.障害者求人
- ○ 2.一般求人
- ○ 3.不明 / 未確認

問10－２　対象者の現在の主な職種について、あてはまるもの１つを選択してください。「12. その他の職業」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- ○ 1.管理
- ○ 2.専門・技術
- ○ 3.事務
- ○ 4.販売
- ○ 5.サービス
- ○ 6.保安
- ○ 7.農林漁業
- ○ 8.生産工程
- ○ 9.輸送・機械運転
- ○ 10.建設・採掘
- ○ 11.運搬・清掃・包装等
- ○ 12.その他の職業（下記に具体的内容も記載してください）
- ○ 13.不明 / 未確認

12.その他の職業の内容

「12.その他の職業」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問10－3　対象者について、職場において必要な配慮は受けていますか。あてはまるもの１つを選択してください

- ○ 1障害をオープンにしており、本人が希望する配慮を受けている
- ○ 2.障害をオープンにしているが、本人が希望する配慮は受けられていない
- ○ 3.障害をクローズにしており本人の障害状況等を踏まえた個別の配慮を受けていないが、他の社員も含めた中で必要な配慮は受けられている
- ○ 4.障害をクローズにしており、配慮は受けられていない
- ○ 5.不明 / 未確認

問11－1　対象者の希望する求人の種類について、あてはまるもの１つを選択してください

- ○ 1.一般求人
- ○ 2.障害者求人
- ○ 3.どちらでもよい
- ○ 4.不明 / 未確認

問11－2　対象者の希望する職種について、あてはまるもの１つを選択してください。複数の希望職種がある場合には、第１希望の職種を選択してください。「12. その他の職業」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- ○ 1.管理
- ○ 2.専門・技術
- ○ 3.事務
- ○ 4.販売
- ○ 5.サービス
- ○ 6.保安
- ○ 7.農林漁業
- ○ 8.生産工程
- ○ 9.輸送・機械運転
- ○ 10.建設・採掘
- ○ 11.運搬・清掃・包装等
- ○ 12.その他の職業（下記に具体的内容も記載してください）
- ○ 13.不明 / 未確認

12.その他の職業の内容

「12.その他の職業」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問11－3　対象者の求職活動における障害の開示状況について、あてはまるもの１つを選択してください。職場の一部の人だけに開示する場合も「開示する」を選択してください。

- ○ 1.開示する
- ○ 2.開示しない
- ○ 3.求人による
- ○ 4.どちらでもよい
- ○ 5.不明 / 未確認

問12　対象者に対して支援を行った期間について、新規利用開始時から通算するとどれくらいの期間になりますか（支援を終了して再開している場合には、支援を行った通算期間）、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ ア. 3か月以内
- ○ イ. 3か月から6か月以内
- ○ ウ. 6か月から1年以内
- ○ エ. 1年超

問13－1　対象者の就労支援上の課題について、選択肢の中から主なものを３つまで選択してください。「13. その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

選択肢

1. 自分の特性（得意・苦手なことなど）についての理解の程度が低い
2. 自分の障害について受容ができない
3. 本人の希望する就業条件等と現実との差が大きい
4. メンタル面でのきめ細かなサポートが必要
5. 障害をオープンにしておらず、周囲から配慮が得られない
6. 障害をオープンにしているが、手帳を所持していないため配慮が得られない
7. 応募する求人が確保できない
8. 職場定着支援を実施することができない
9. 関係機関への誘導や関係機関と連携した支援ができない
10. 家族の障害に対する理解・協力が得られない
11. 障害者対象の支援を利用することへの抵抗感が強い
12. 継続的な支援ができない（支援の必要性は高いが支援途中に本人が利用しなくなる）
13. その他（下記に具体的内容も記載してください）

主な課題（１つ目）　選択してください

主な課題（２つ目）　選択してください

主な課題（３つ目）　選択してください

13.その他の内容

「13.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

問13－2　上記の課題に対してどのように支援しましたか。具体的にご記入ください。

問14－1　対象者への手帳の交付状況について、<u>あてはまるもの１つ</u>を選択してください。現時点（または直近）において、把握されている範囲でお答えください。

「２．手帳を申請したが交付されなかった」を選択した場合には、問14－４に進んでください。
「３．手帳を申請しなかった」を選択した場合は、問15に進んでください。

- ○ 1.手帳を交付された（申請中を含む）
- ○ 2.手帳を申請したが交付されなかった
- ○ 3.手帳を申請しなかった

‹ 戻る　83%　次へ ›

問14－2　対象者の所持する手帳の内容について、申請中を含めて、あてはまるもの全てを選択してください。

- 1.身体障害者手帳
- 2.療育手帳等
- 3.精神障害者保健福祉手帳
- 4.不明 / 未確認

問14－3　対象者の手帳が交付された（申請中も含む。）時期について、あてはまるもの１つを選択してください。

- ○ 1.申請中
- ○ 2.利用開始当初から３カ月以内に交付された
- ○ 3.利用開始後３カ月から半年以内に交付された
- ○ 4.利用開始後半年から１年以内に交付された
- ○ 5.利用開始後１年以上経過してから交付された

‹ 戻る　85%　次へ ›

問14－4　対象者が手帳の申請に至った経緯（きっかけ）について、あてはまるもの全てを選択してください。「6.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- 1.本人の自主的な意向による
- 2.家族から促されたため
- 3.就労支援機関から促されたため
- 4.医療機関から促されたため
- 5.職場から促されたため
- 6.その他（下記に具体的内容も記載してください）

6.その他の内容

「6.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

‹ 戻る　88%　次へ ›

問15　対象者が現時点（直近で把握している時点）において手帳を申請していない理由について、あてはまるもの全てを選択してください。「7.その他」を選択した場合には、具体的内容も記載してください。

- 1.本人の手帳についての知識が不十分なため申請していない
- 2.本人が必要性を感じていないため申請していない
- 3.本人の心理的抵抗等により申請していない
- 4.家族等の心理的抵抗等により申請していない
- 5.手帳申請の手続きが困難である(診断を受けられる医療機関がない、受診までの待機時間が長期にわたっている等）ため申請していない
- 6.障害が軽度である等の理由で交付される見込みがないため申請していない
- 7.その他（下記に具体的内容も記載してください。）
- 8.不明 / 未確認

7.その他の内容

「7.その他」を選択した場合は具体的内容を記載してください。

‹ 戻る　90%　次へ ›

ヒアリングへのご協力について

ご回答いただいた内容について、さらに詳しくお聞きしたい場合があります。後日、調査担当者からのヒアリングにご協力いただくことは可能でしょうか。いずれか１つを選択してください。

- ○ 協力可
- ○ 協力不可

‹ 戻る　93%　次へ ›

ご協力いただける場合は、ヒアリングへのご協力が可能な方法について当てはまるものすべてを選択していただき、差し支えない範囲で連絡先等のご記入をお願いいたします。機関名等の個人情報が外部に漏れることはありません。

- 貴機関への訪問
- オンライン（Teams、Zoom等）
- 電話
- メール
- その他（条件など。自由記述）

その他、ご協力いただける際の条件などがありましたら、ご記入ください（PCでご回答の場合は入力欄右下をドラッグすると拡張できます）。

差し支えない範囲で連絡先等を下記の回答欄へ入力をお願いいたします。機関名等の個人情報が外部に漏れることはありません。

●所在地：郵便番号

郵便番号

●所在地：住所

住所

戻る　95%　次へ

●機関名・部署

機関名・部署

●ご担当者名

ご担当者名

●電話番号

電話番号

●メールアドレス

メールアドレス

95%

質問は以上になります。
ご回答の提出をお願いいたします。

右下の[回答を送信する]ボタンを押してアンケートの回答を提出してください。

入力した回答を修正する場合は左下の[戻る]ボタンで修正する箇所まで戻ってください。

アンケートはこれで終了です。

ご協力ありがとうございました。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

https://www.nivr.jeed.go.jp/

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第３２条１項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第３２条２項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話　０４３－２９７－９０６７

FAX　０４３－２９７－９０５７

Mail　kikakubu@jeed.go.jp

調査研究報告書　No.187

障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究

編集・発行　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
〒261-0014
千葉市美浜区若葉 3-1-3
電話　043-297-9067
FAX　043-297-9057

発　行　日　2026年３月

印刷・製本　株式会社コームラ

©2026 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。