

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

独立行政法人高齡・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

**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げられていた。

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も配慮を得ながら継続して働きたいと希望する場合には、障害者求人への就職に必要な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づ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、障害者求人でも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に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ふ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の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。