

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たら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ったサポートがあればよいか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)。

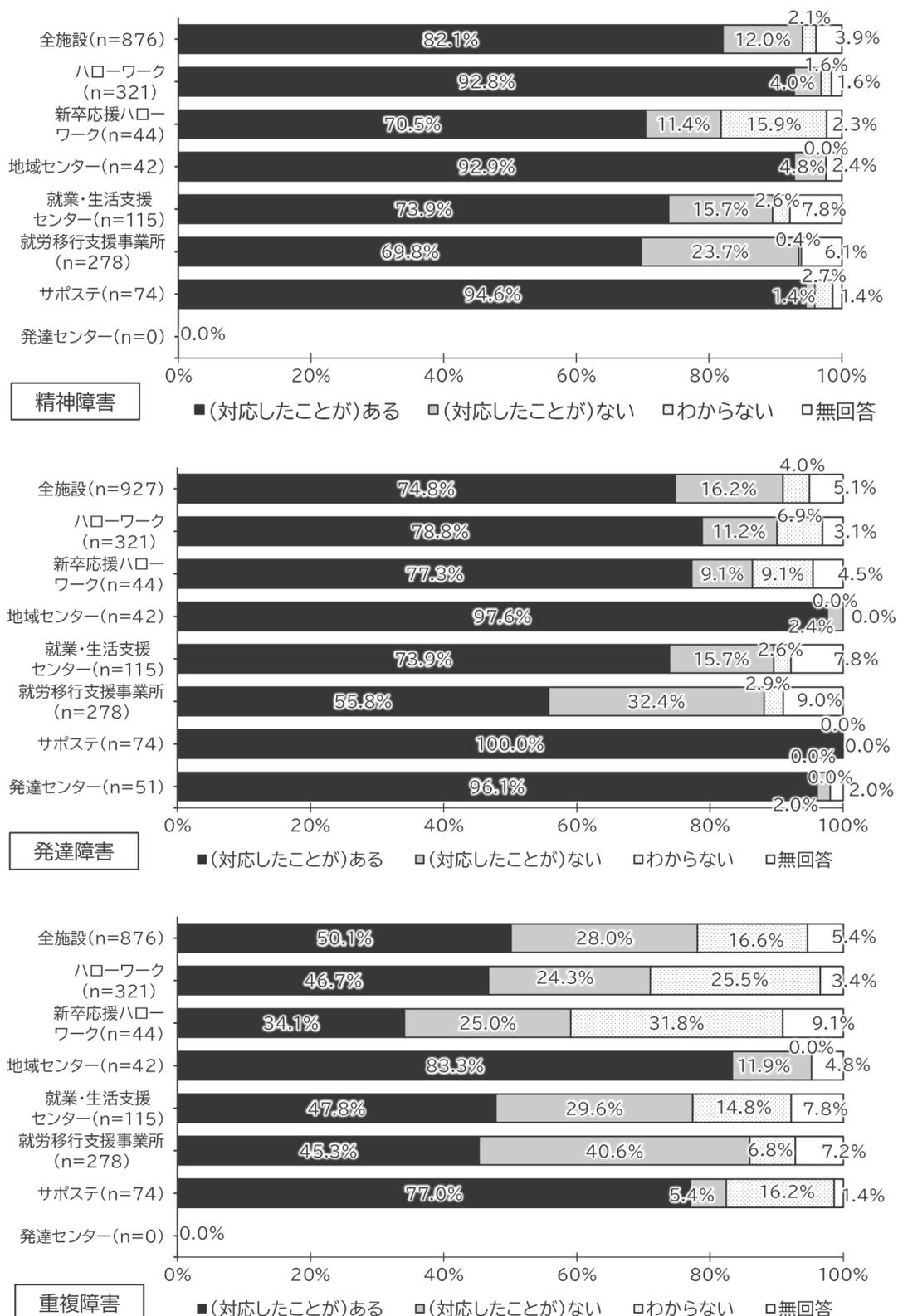
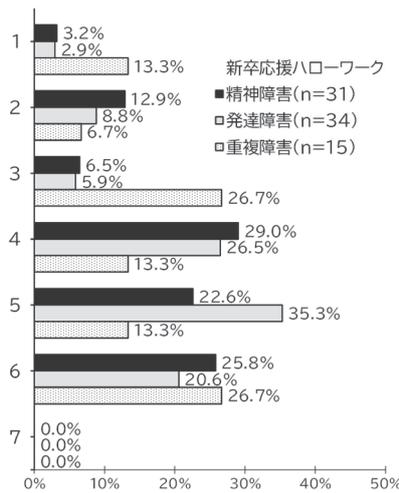
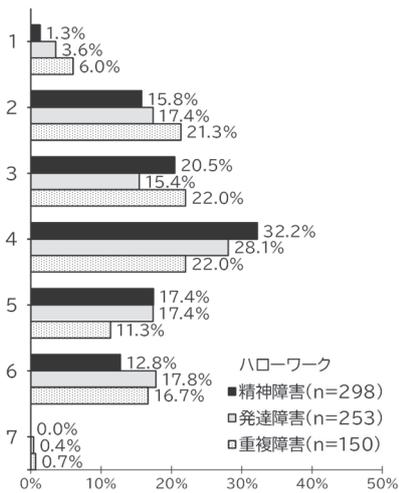


図3-1 手帳を所持していない者の利用状況

(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)。



- 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
- 7 無回答

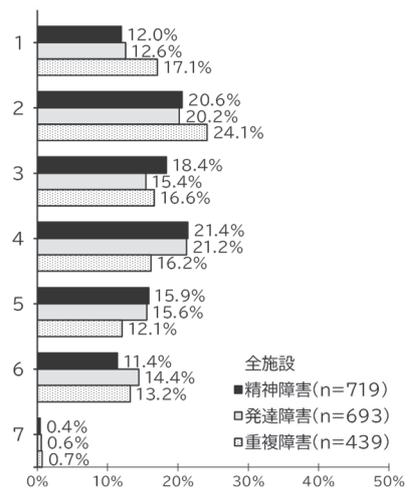
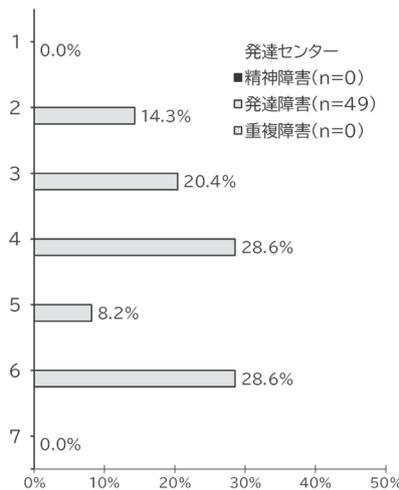
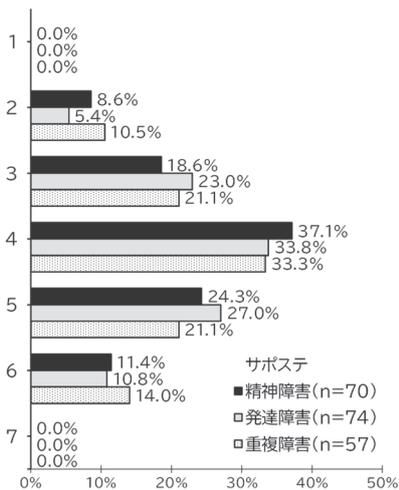
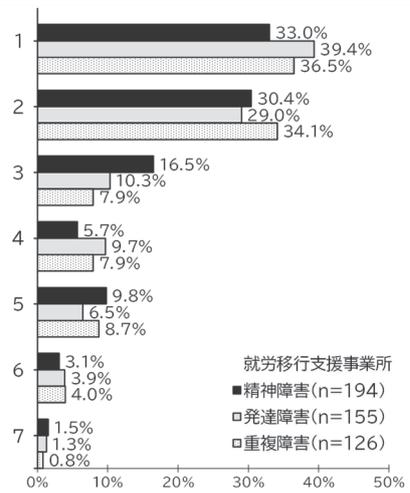
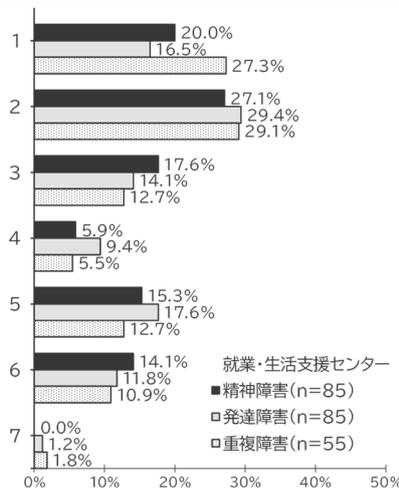
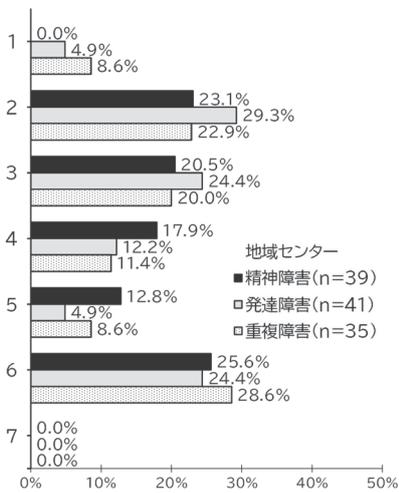


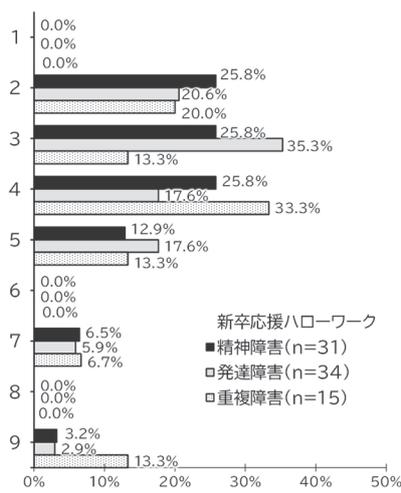
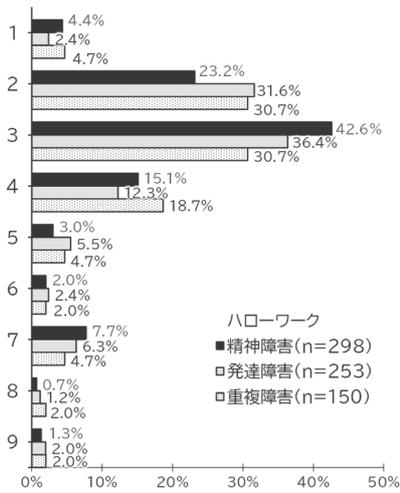
図3-2 手帳を所持していない者のその後の手帳取得の状況

(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）。



- 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
- 9 無回答

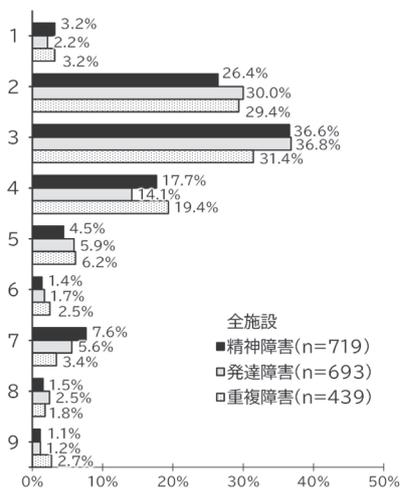
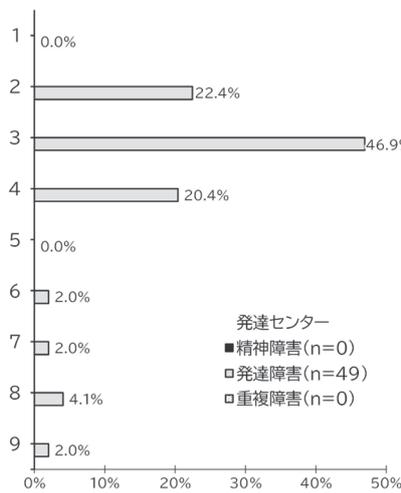
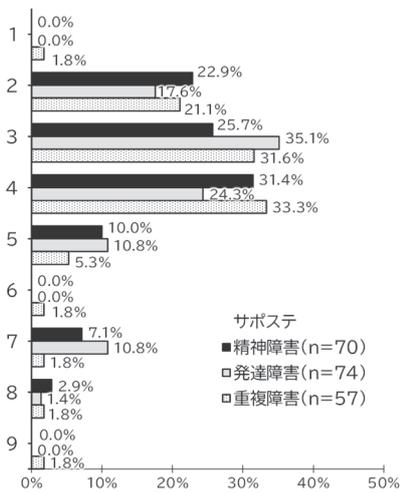
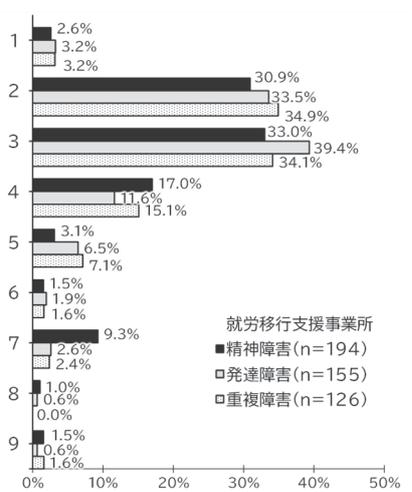
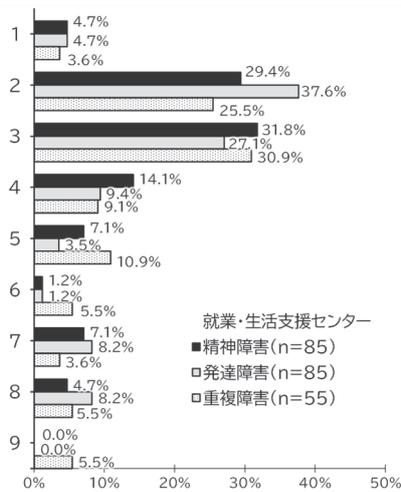
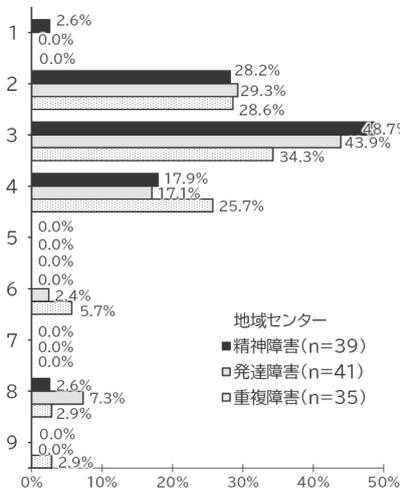
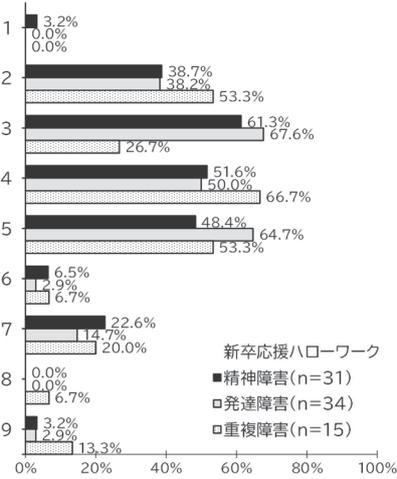
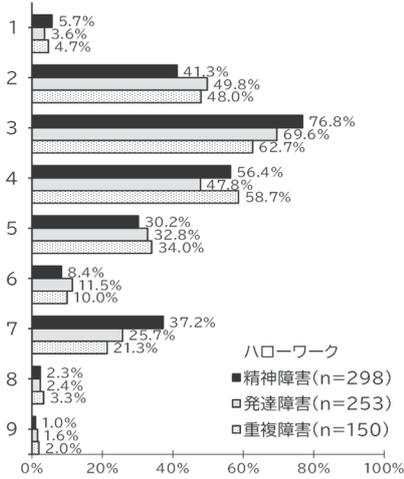


図3-3 手帳を所持していない理由（最も多いと思う理由）

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）。



- 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
- 9 無回答

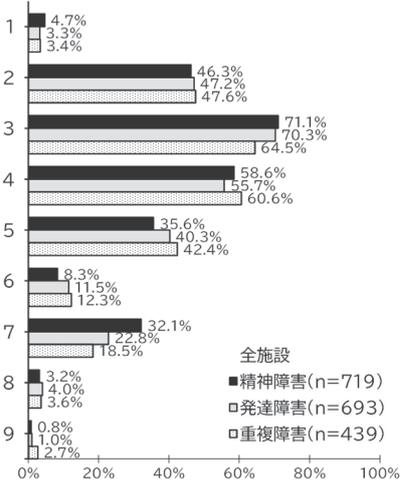
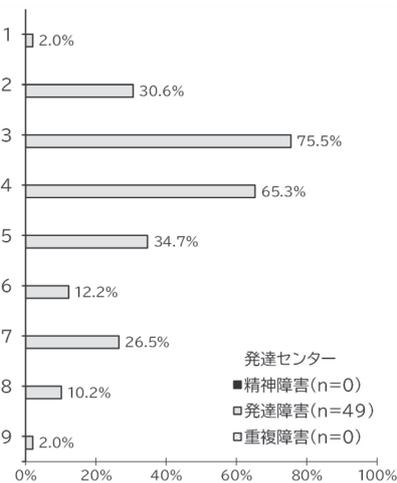
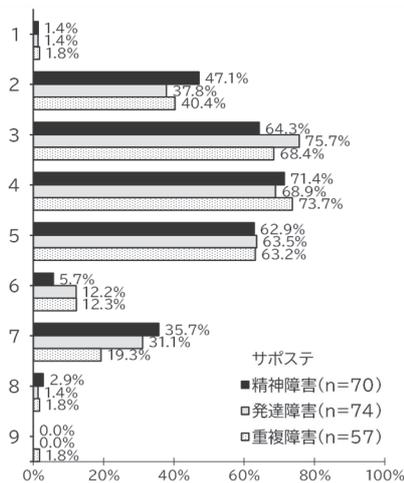
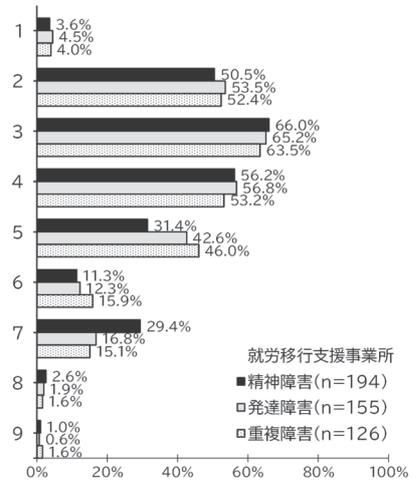
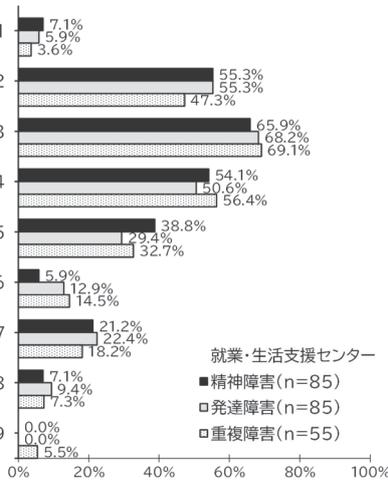
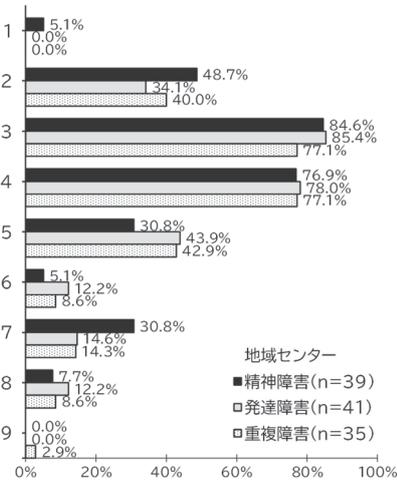


図3-4 手帳を所持していない理由(多いと思う理由(3つまで))

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。

- 1 自身の特性(得意・苦手なことなど)についての理解の程度が低い
- 2 自身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で本人が利用しなくなる)

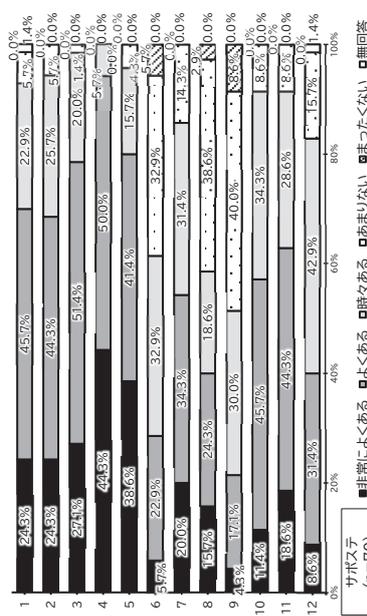
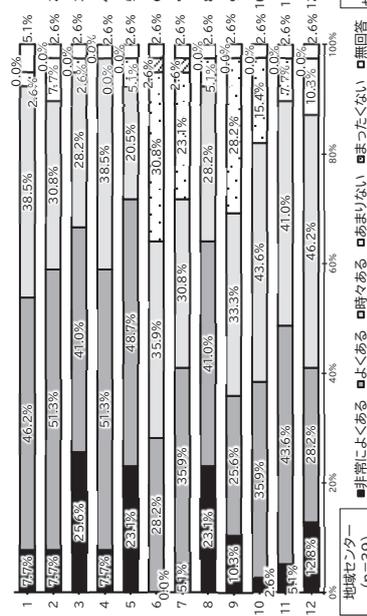
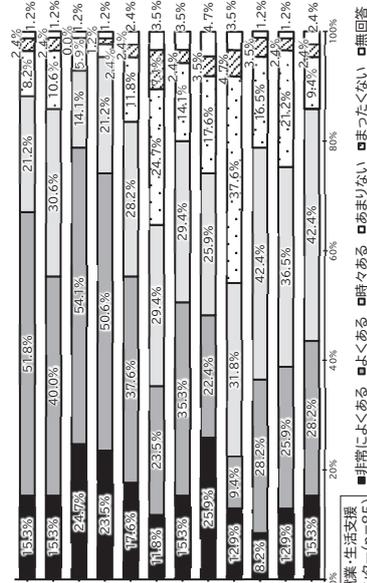
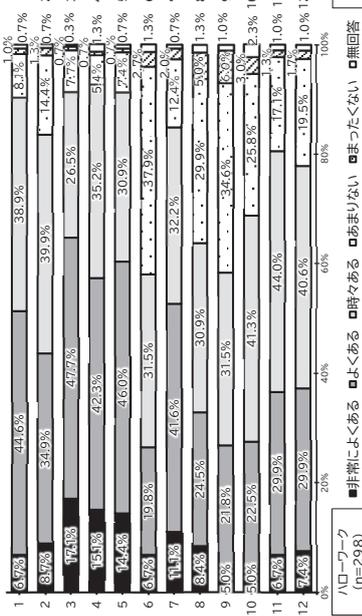
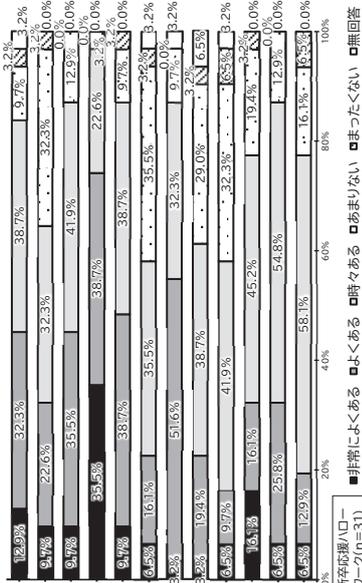


図3-5 精神障害者の就労上の支援課題

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。

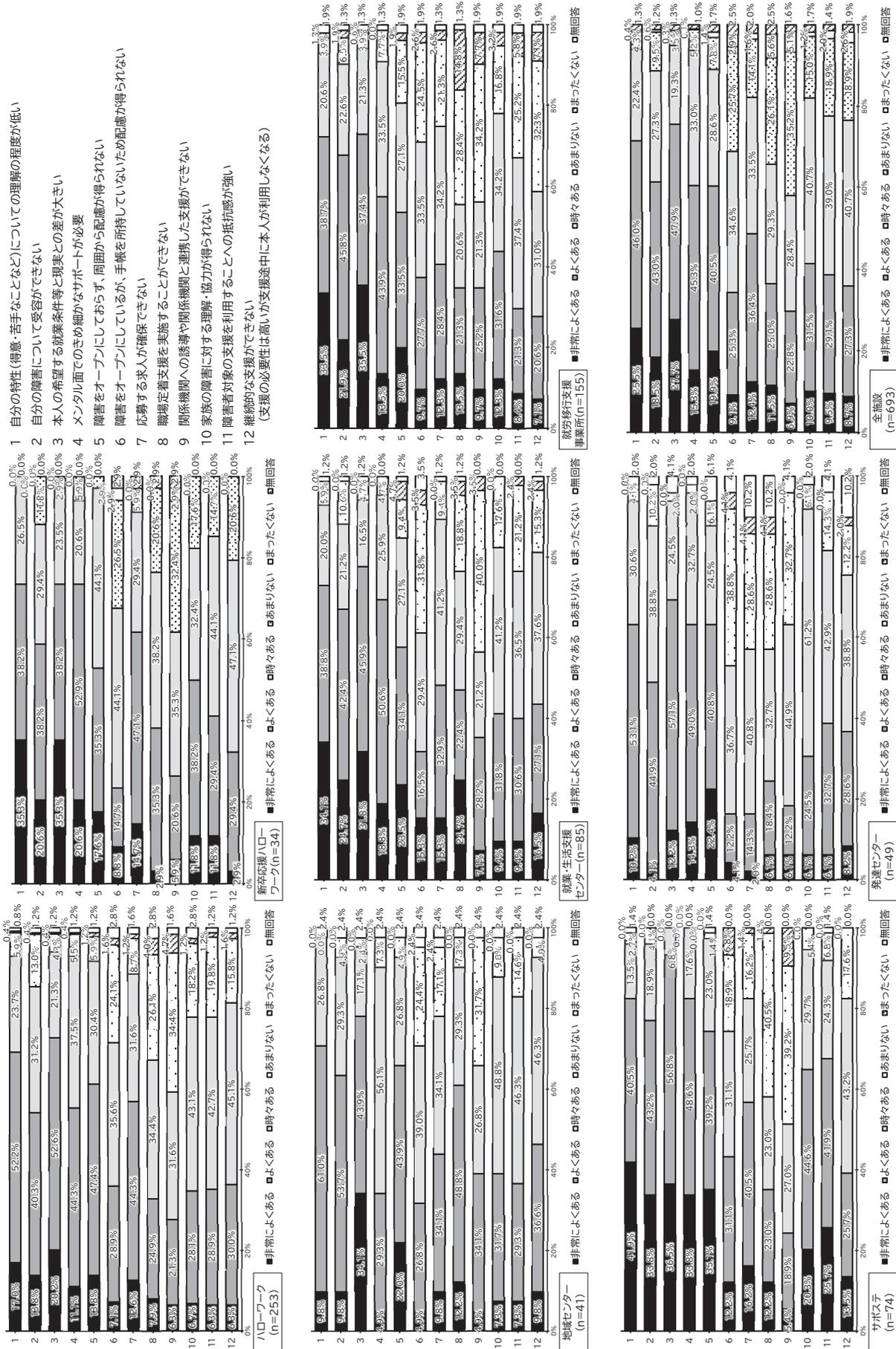


図3-6 発達障害者の就労上の支援課題

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。

- 1 自分の特性(得意・苦手・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で本人が利用しなくなる)

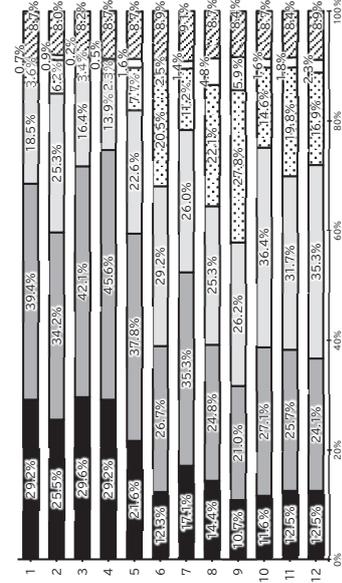
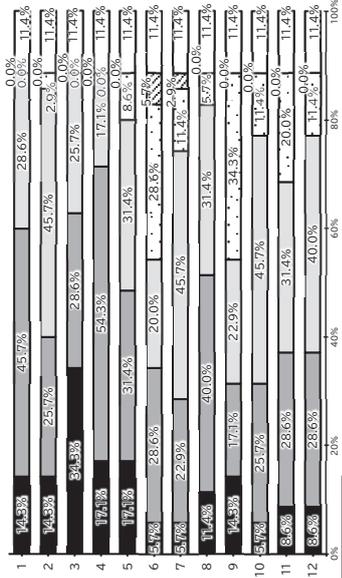
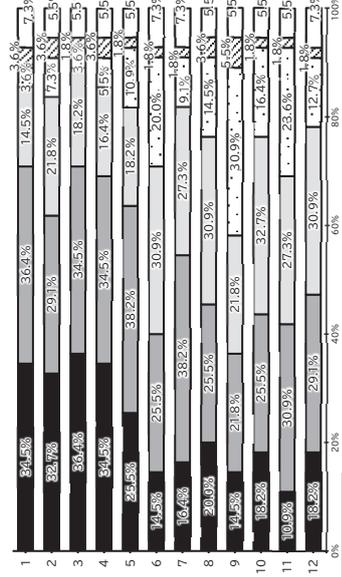
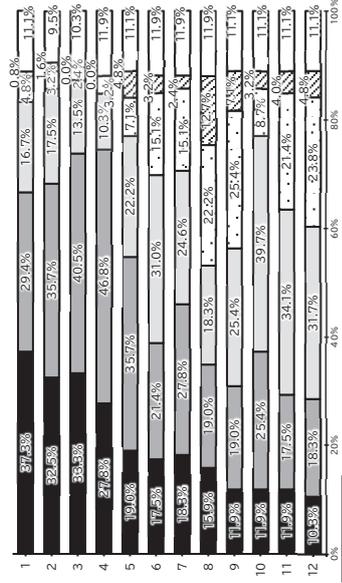
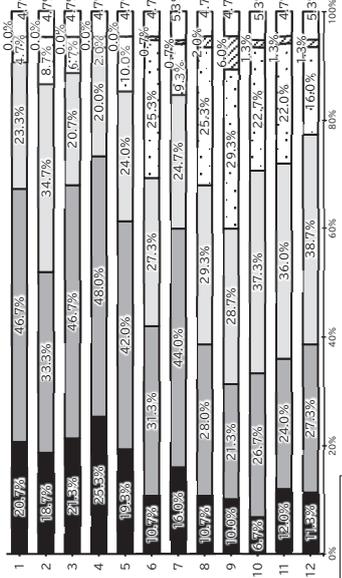
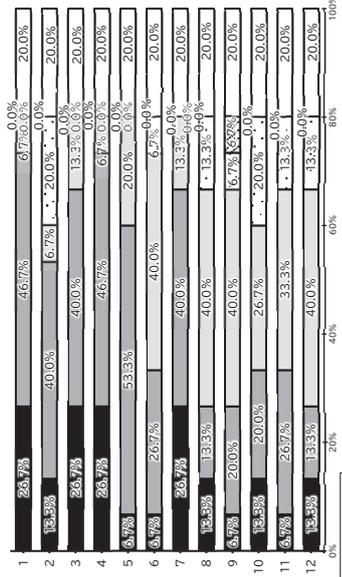


図3-7 重複障害者の就労上の支援課題

(5) 支援の実施状況

ア 精神障害者への支援の実施状況

(7) 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)。

- 1 本人に障害特性への理解を促すこと
- 2 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
- 3 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
- 4 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと
- 5 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
- 6 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
- 7 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(周囲の従業員への理解・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
- 8 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
- 9 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと
- 10 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

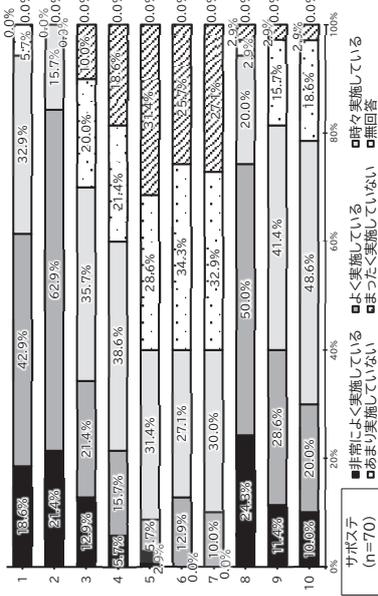
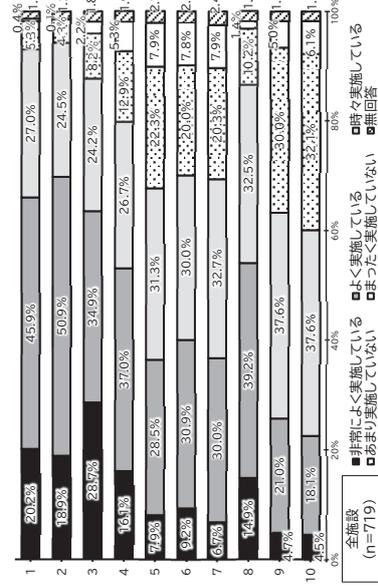
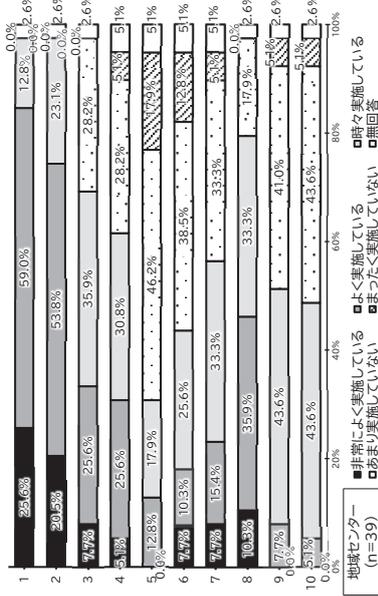
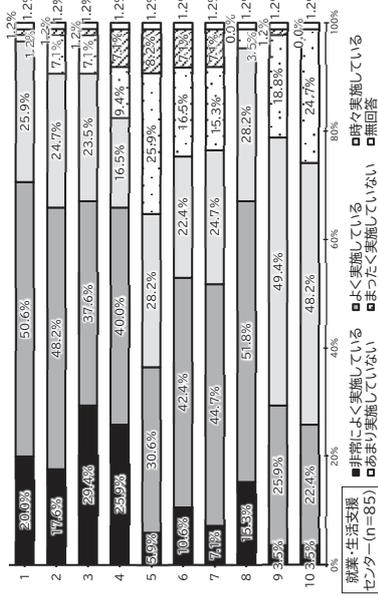
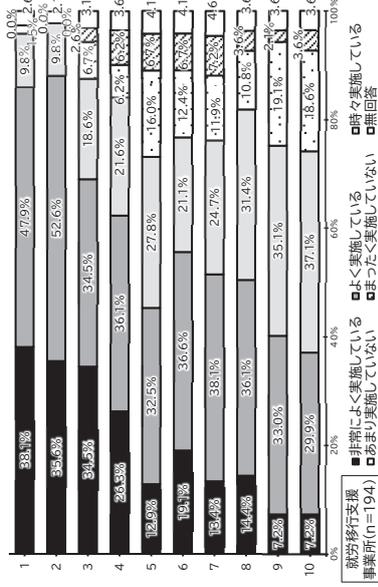
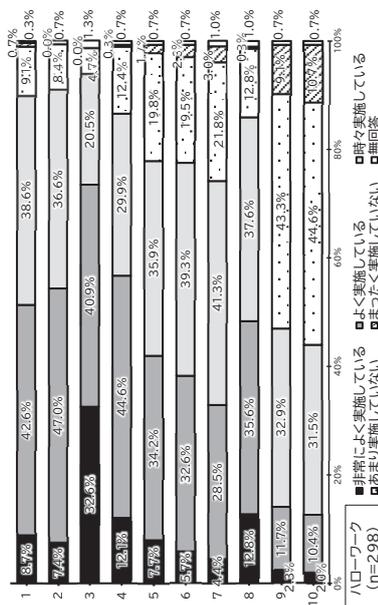
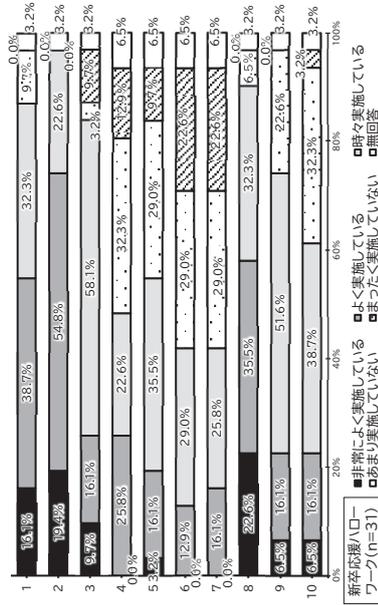


図3-8 精神障害者への支援の実施状況

(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)。

- 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
- 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(同僚の従業員の理解・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
- 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
- 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

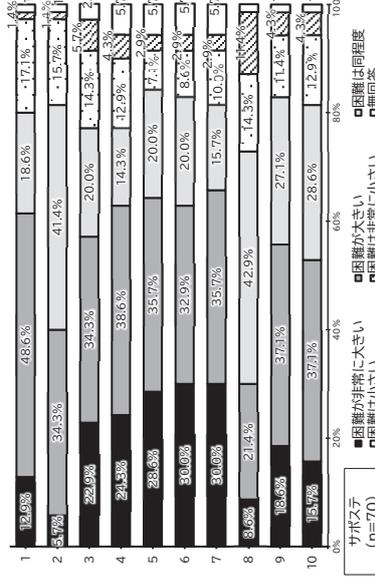
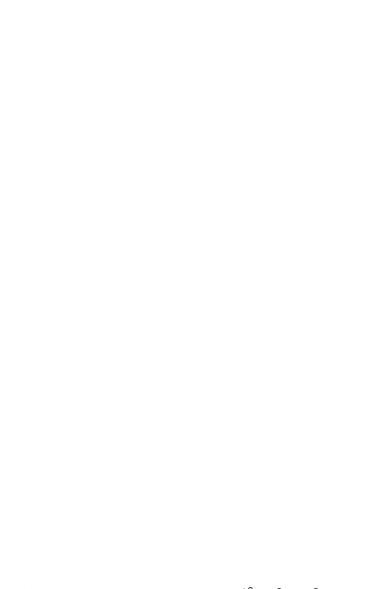
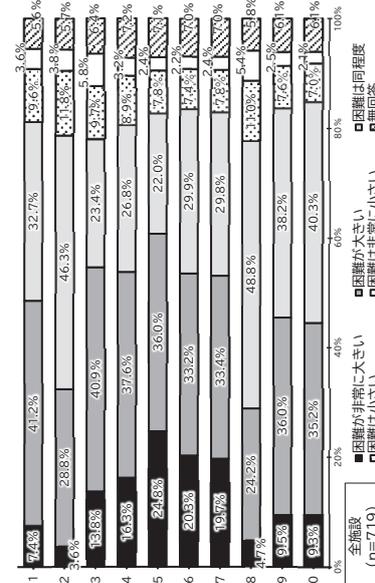
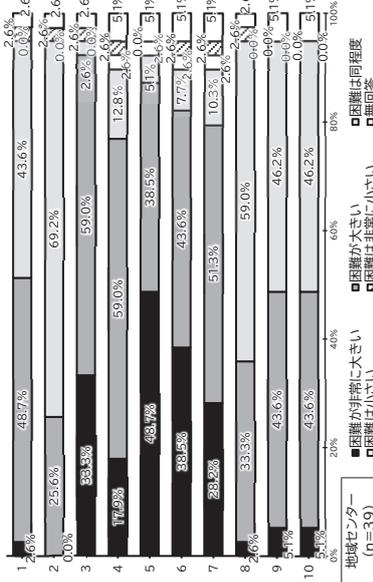
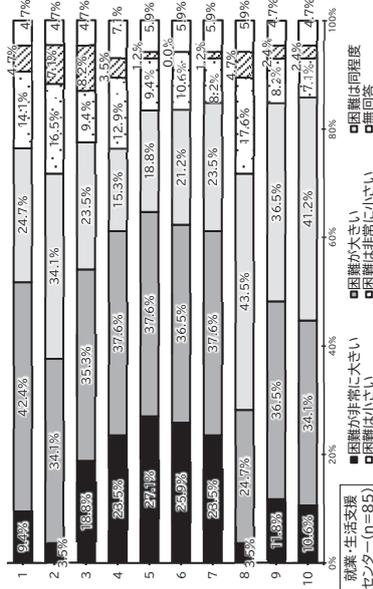
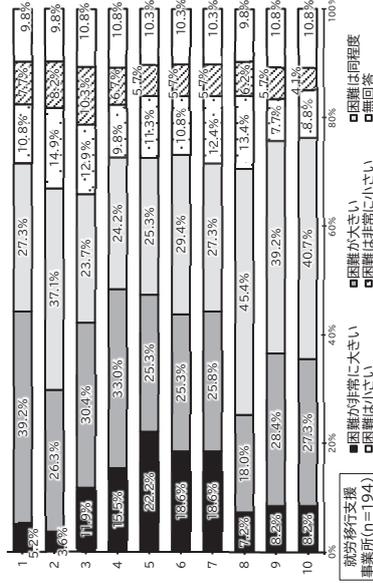
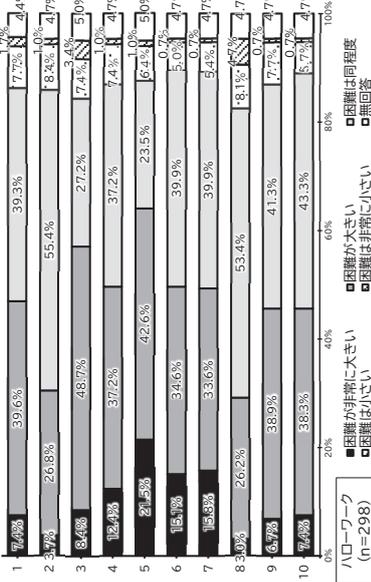
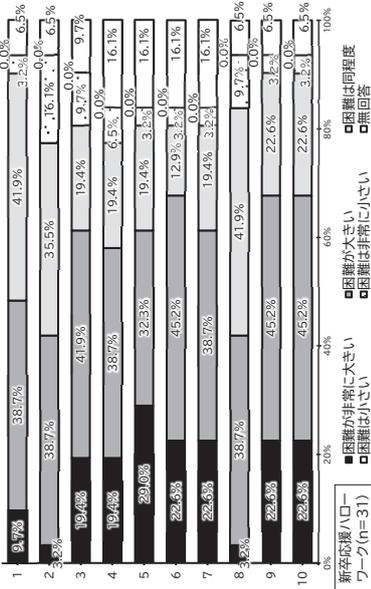


図3-9 精神障害者に支援をする上での困難度

イ 発達障害者への支援の実施状況

(7) 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)。

- 1 本人に障害特性への理解を促すこと
- 2 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
- 3 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
- 4 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと
- 5 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
- 6 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配慮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
- 7 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
- 8 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
- 9 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと
- 10 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

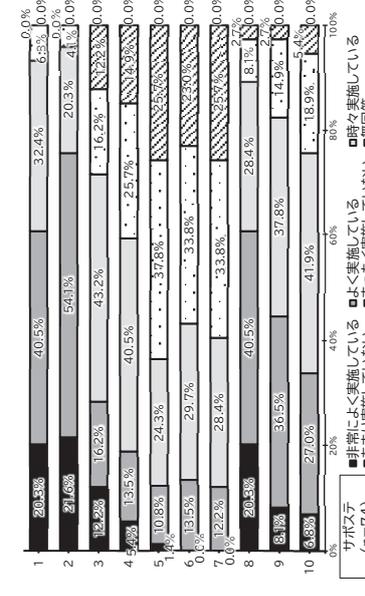
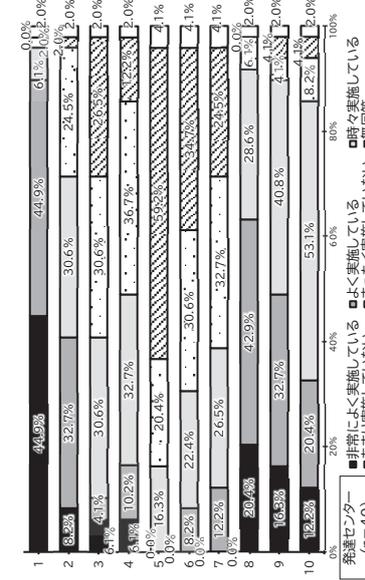
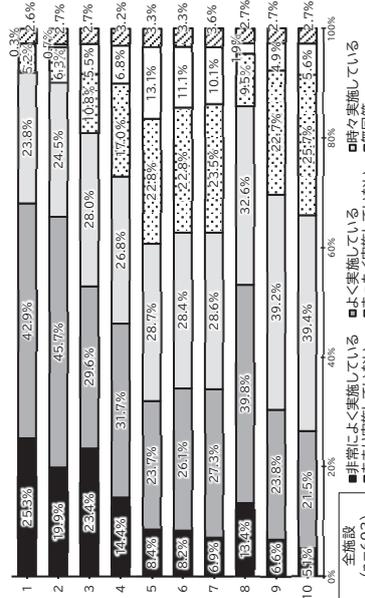
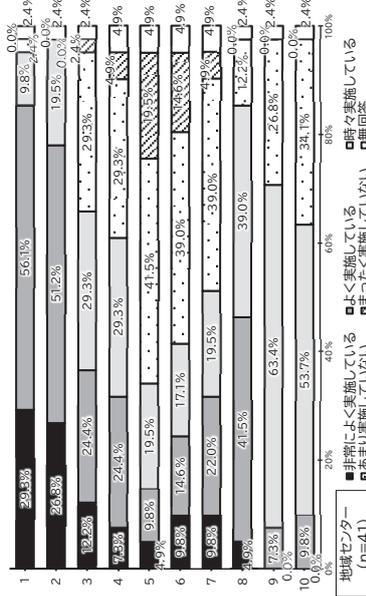
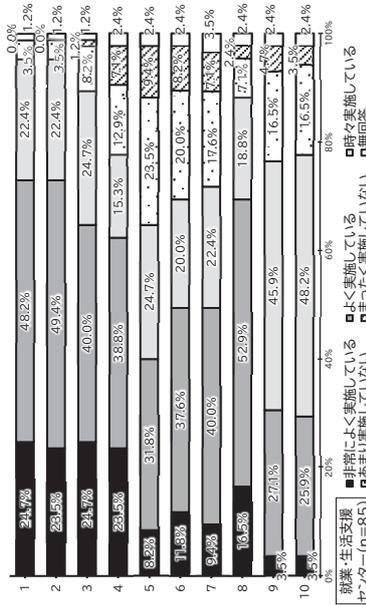
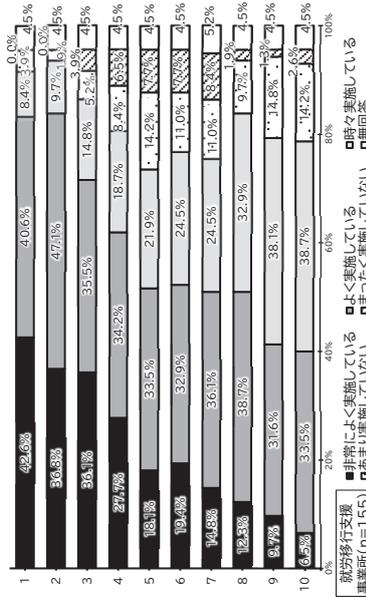
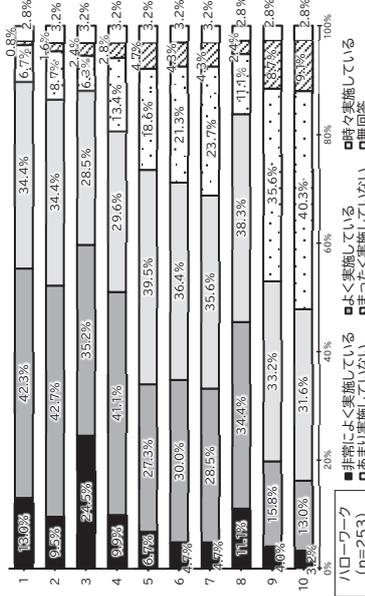
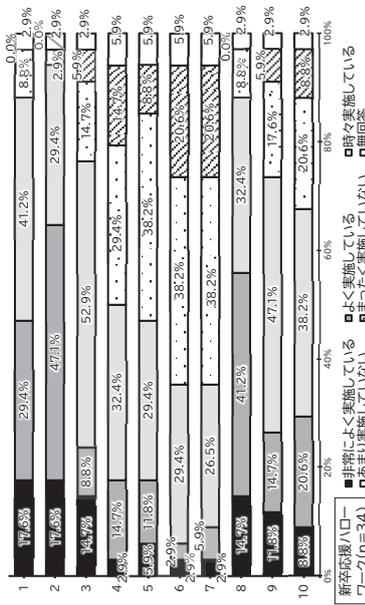


図3-10 発達障害者への支援の実施状況

(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)。

- 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
- 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(同僚の従業員への理解・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
- 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
- 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

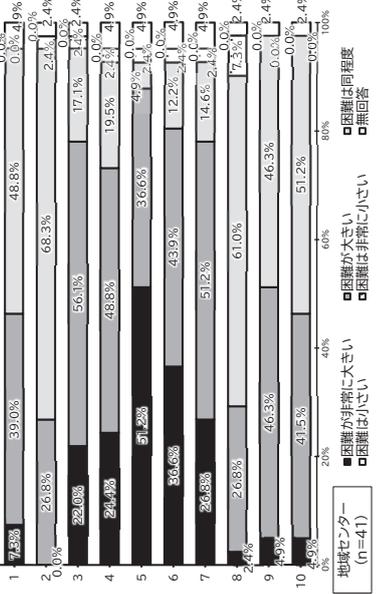
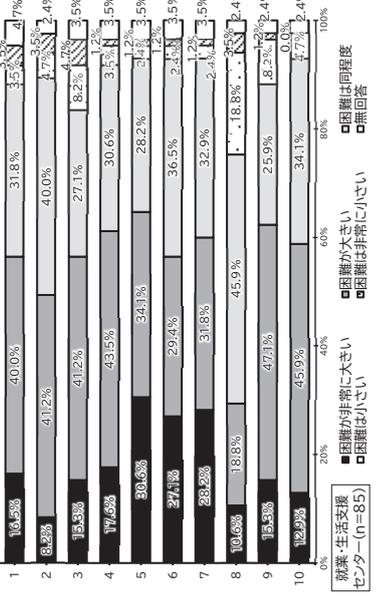
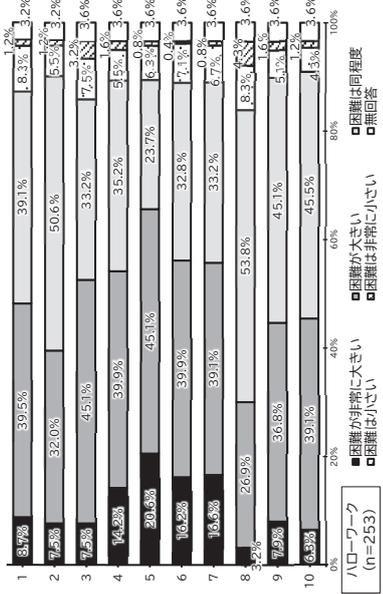
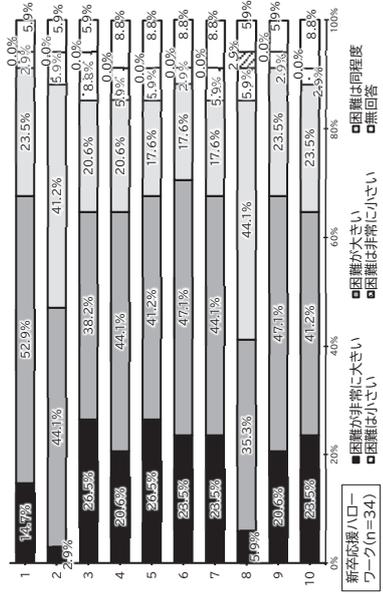


図3-11 発達障害者に支援をする上での困難度

ウ 重複障害者への支援の実施状況

(7) 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)。

- 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
- 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
- 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
- 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

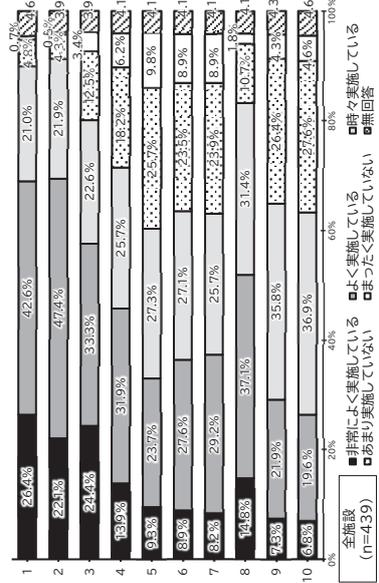
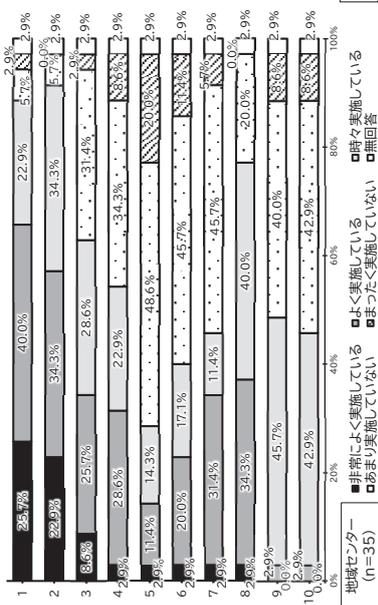
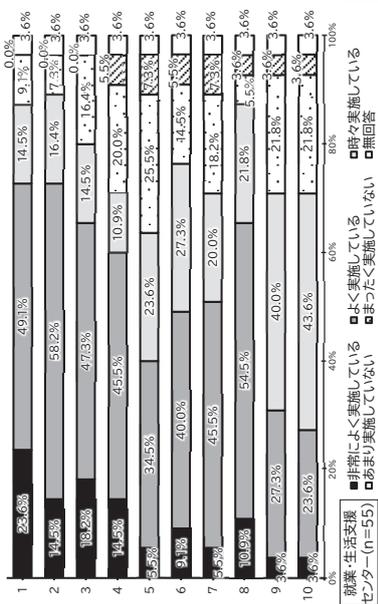
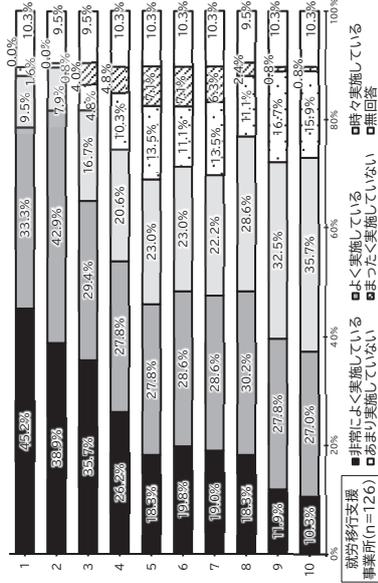
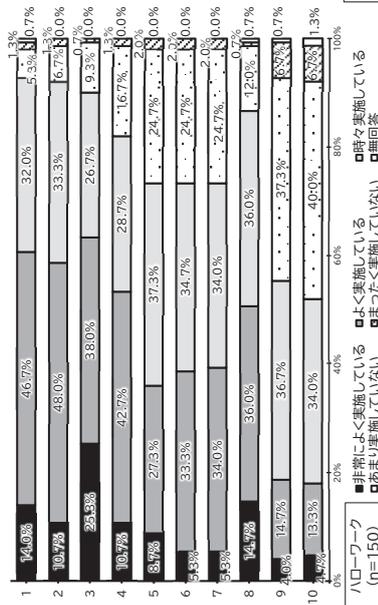
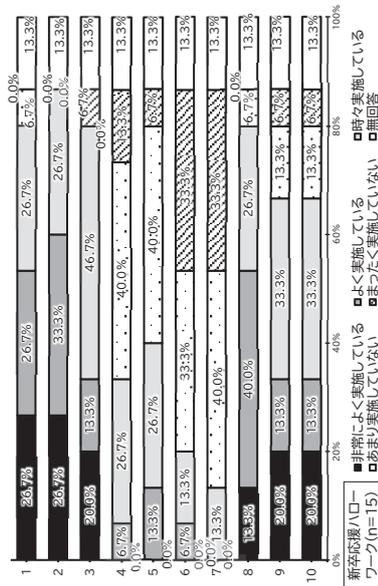


図3-12 重複障害者への支援の実施状況

(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)。

- 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
- 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
- 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
- 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

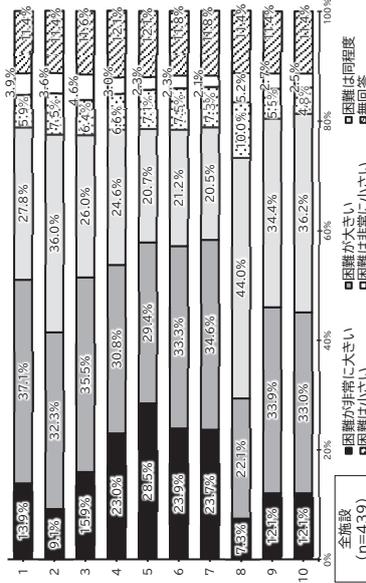
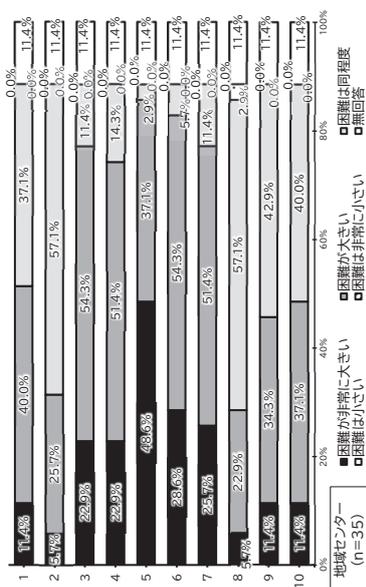
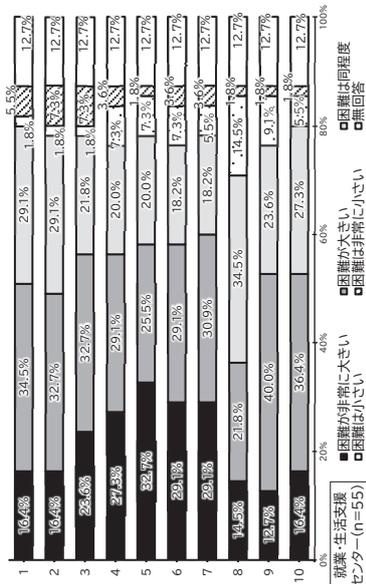
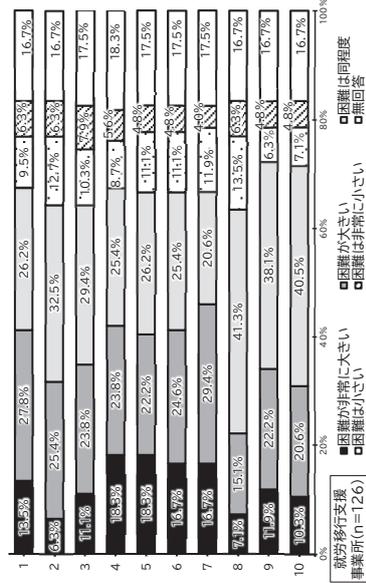
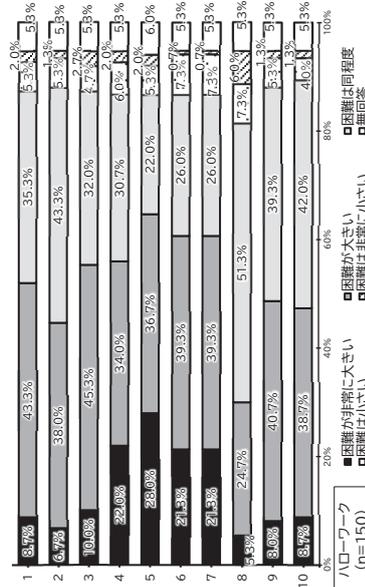
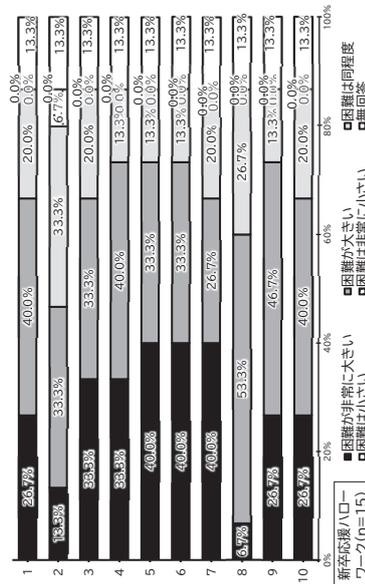


図 3-13 重複障害者に支援をする上での困難度

(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。

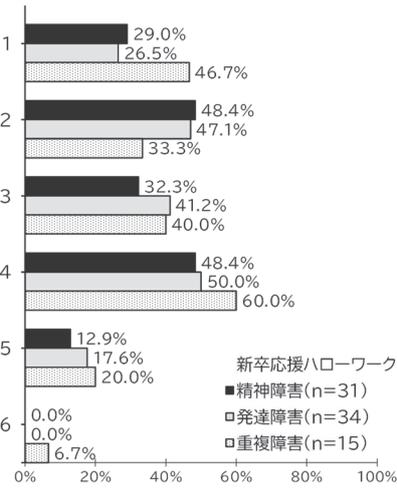
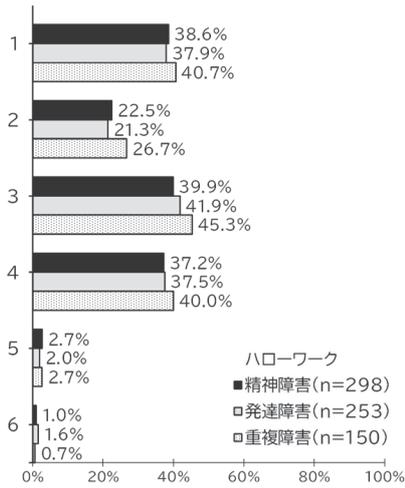
地域センター (n=39) では、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」(64.1%) が最も多く、次いで「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」、「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」(それぞれ46.2%) の2項目が並んで多かった。

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。



- 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
- 6 いずれも無回答

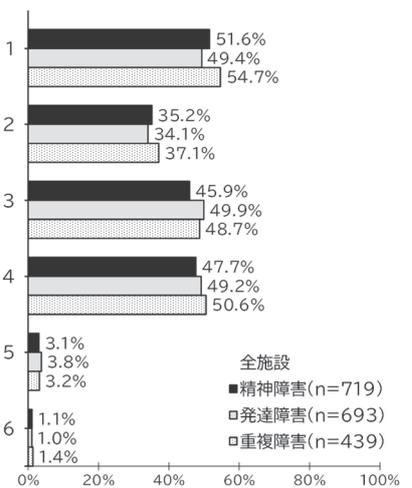
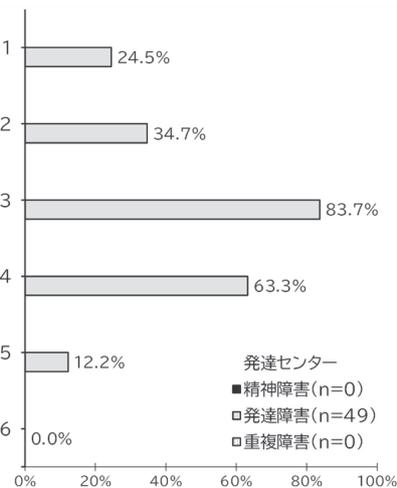
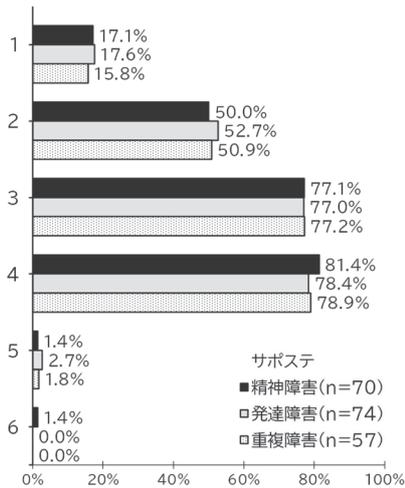
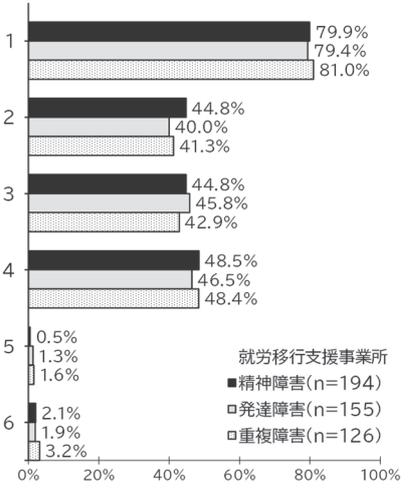
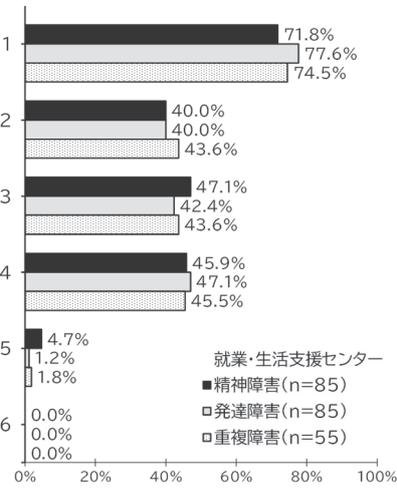
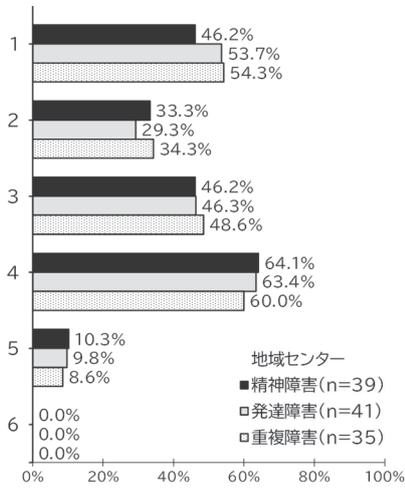


図3-14 手帳の取得に関する支援の実施状況

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おう」、「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、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)。

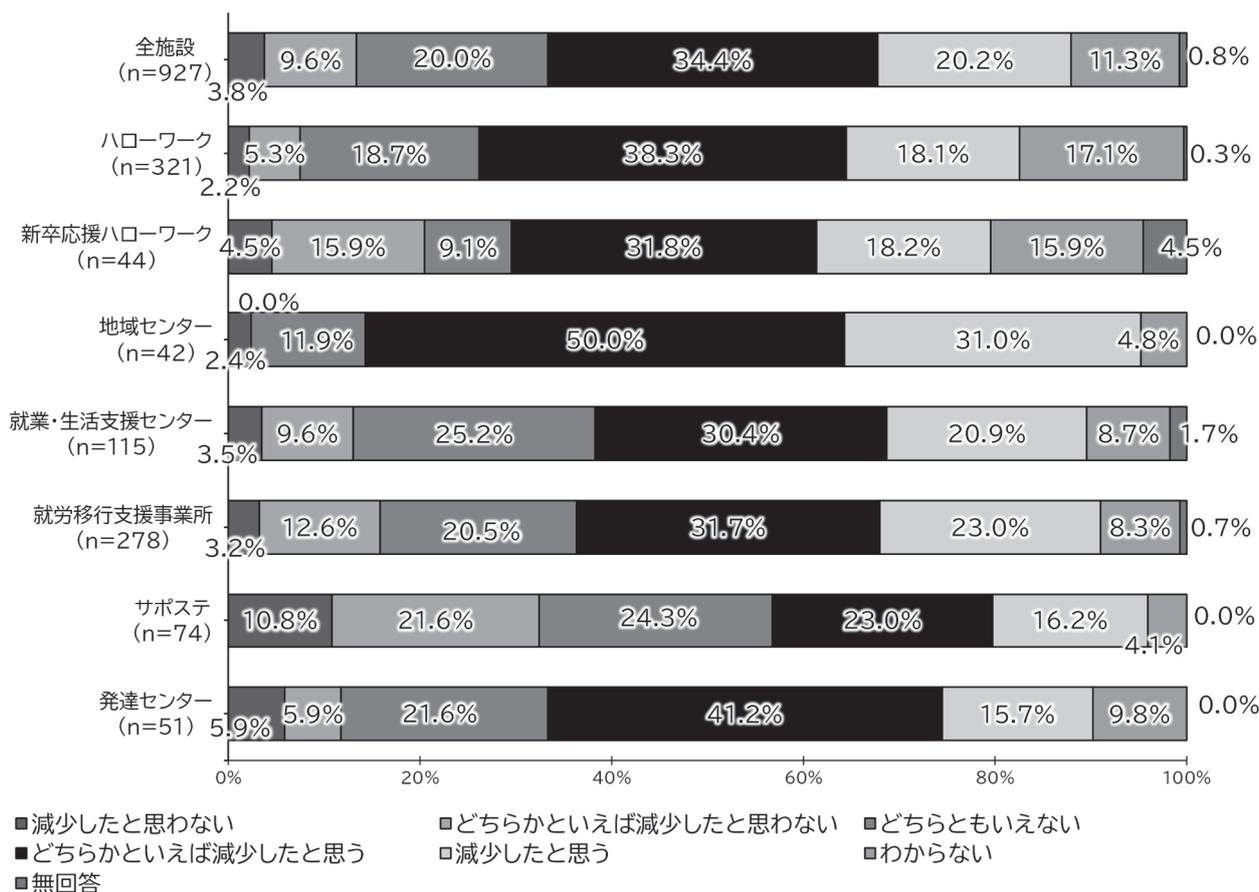


図3-15 手帳所持について心理的抵抗のある人の状況

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。

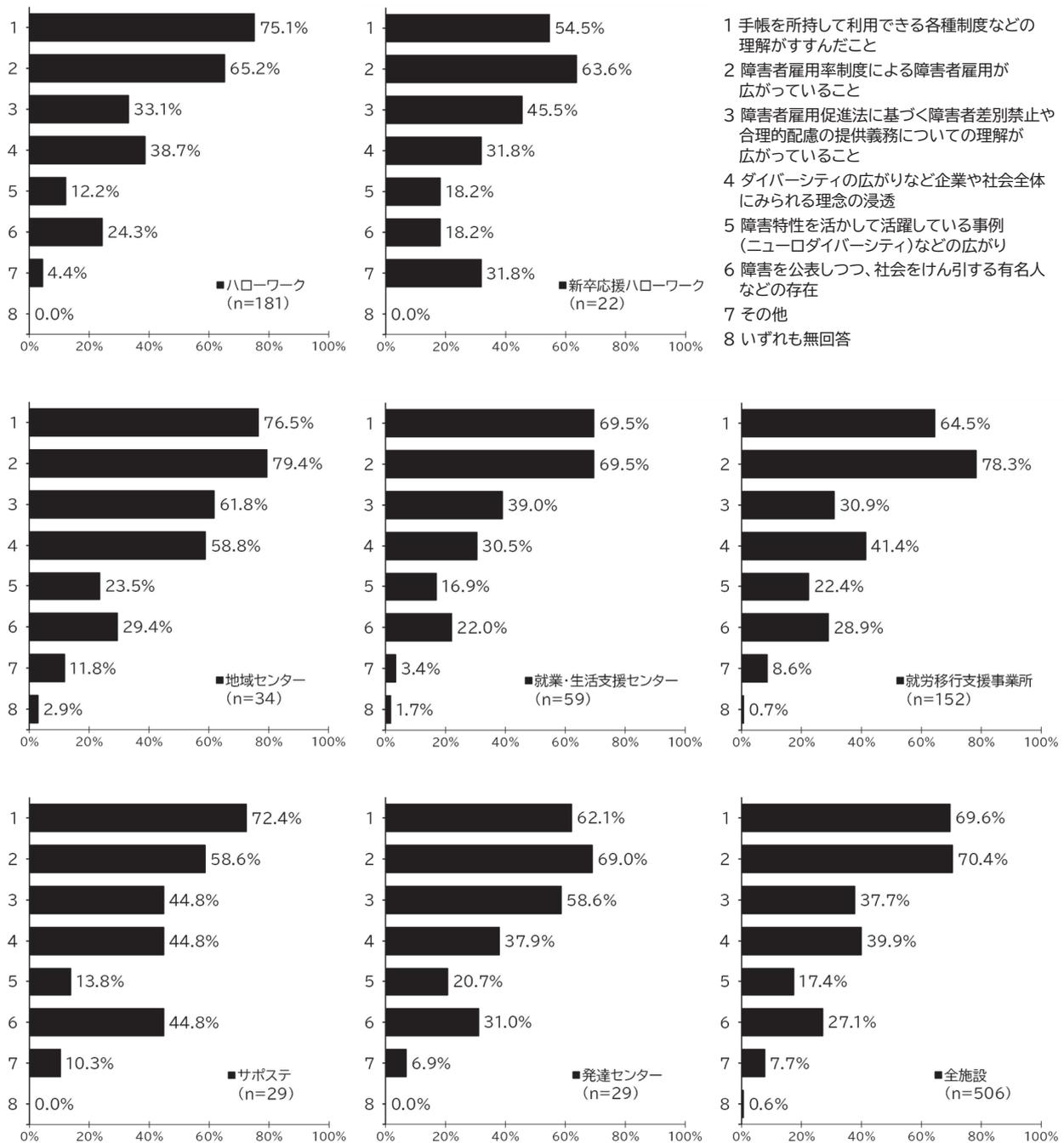


図3-16 手帳所持について心理的抵抗が減少した背景にある要因

(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）。

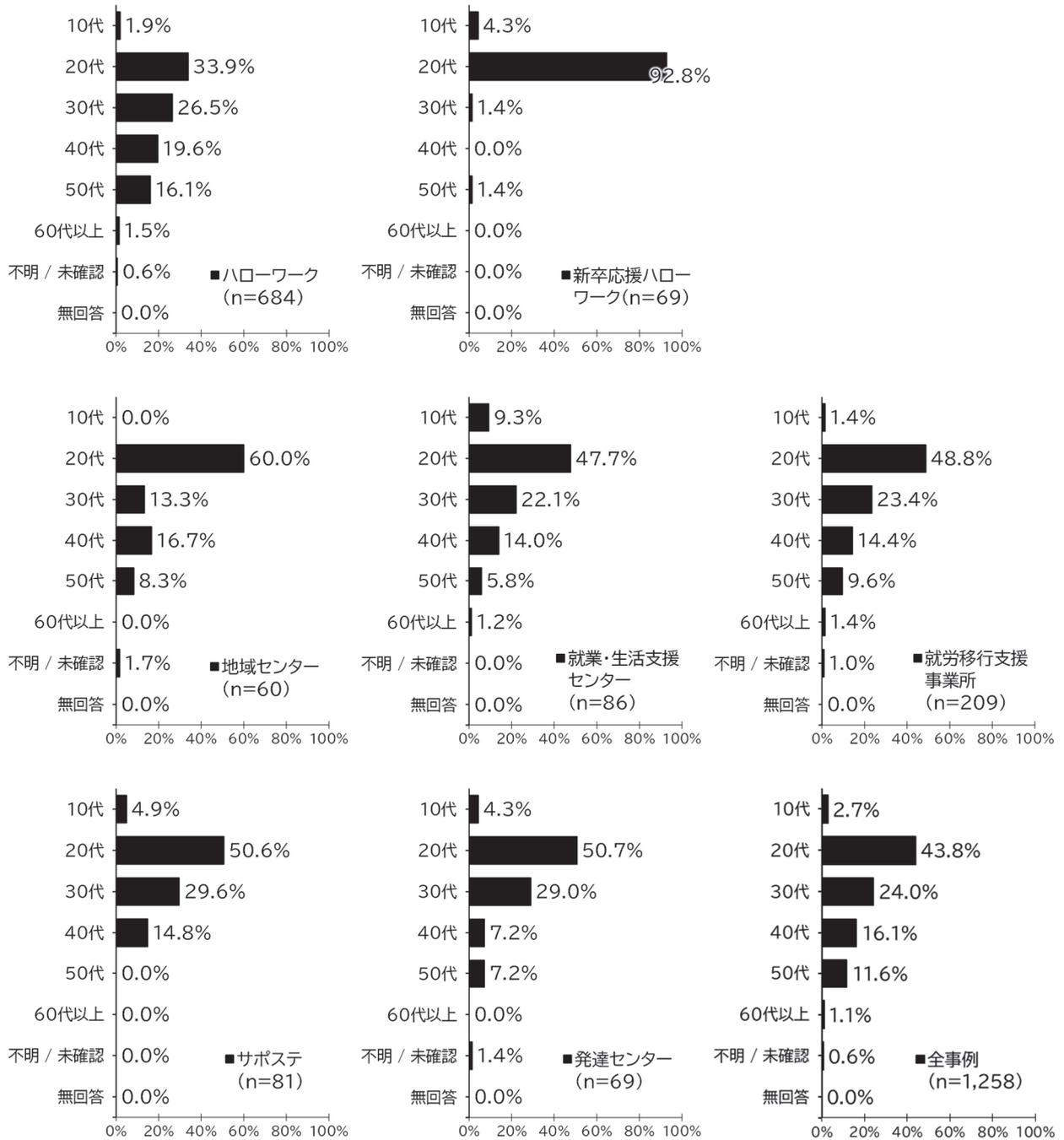


図3-17 年齢

(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)。

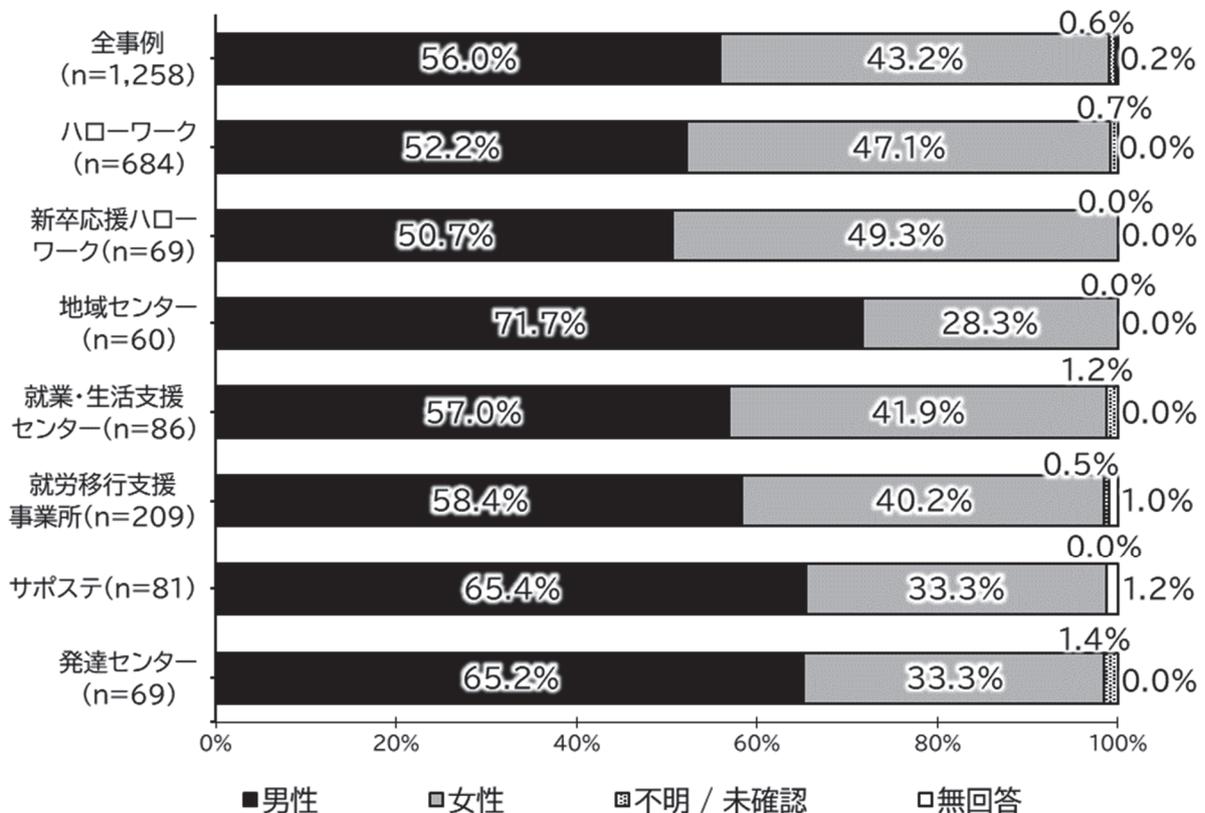


図3-18 性別

(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）。

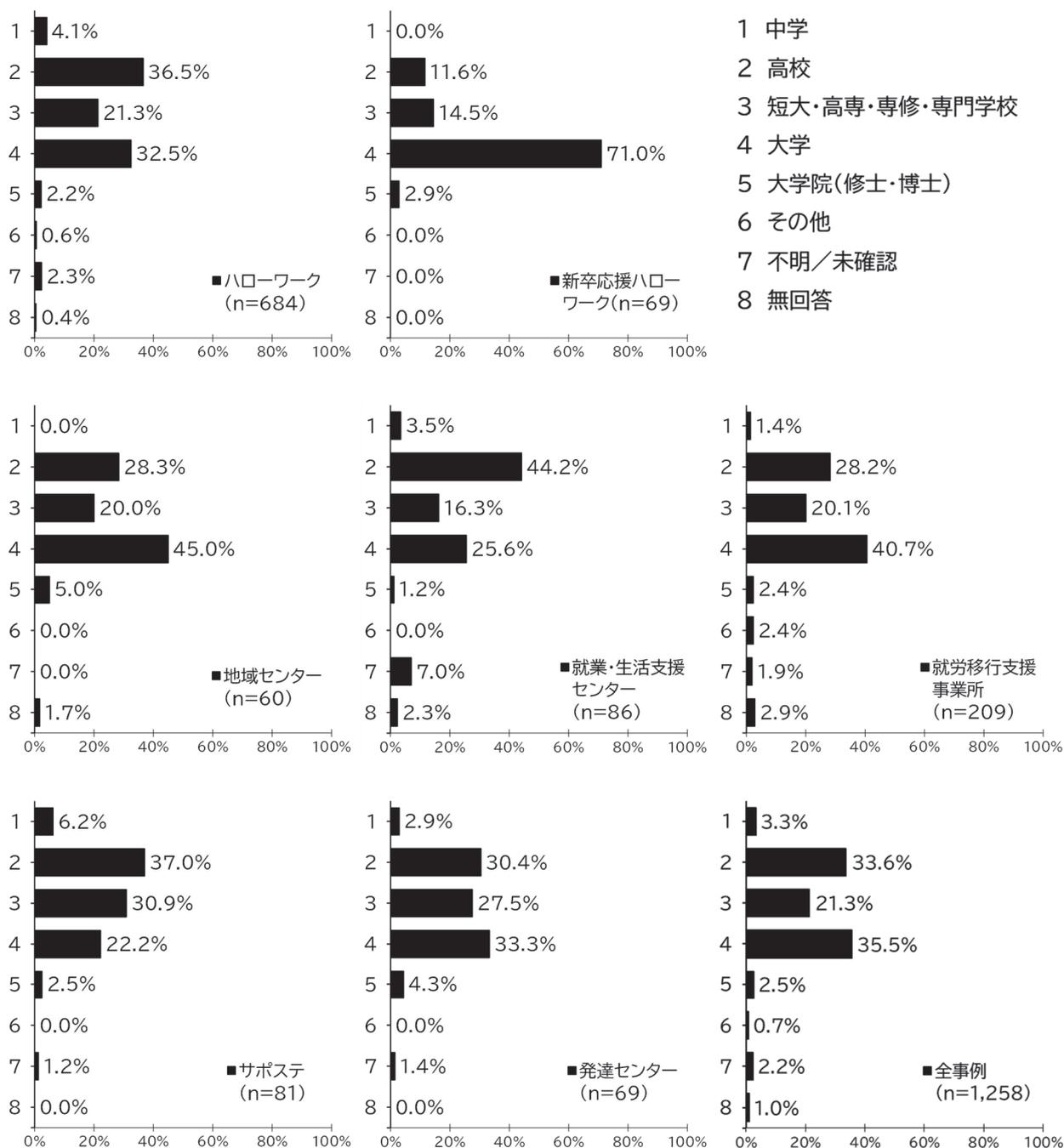


図3-19 最終学歴（卒業、修了、及び在学中を含み、中退は含まない）

(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)。

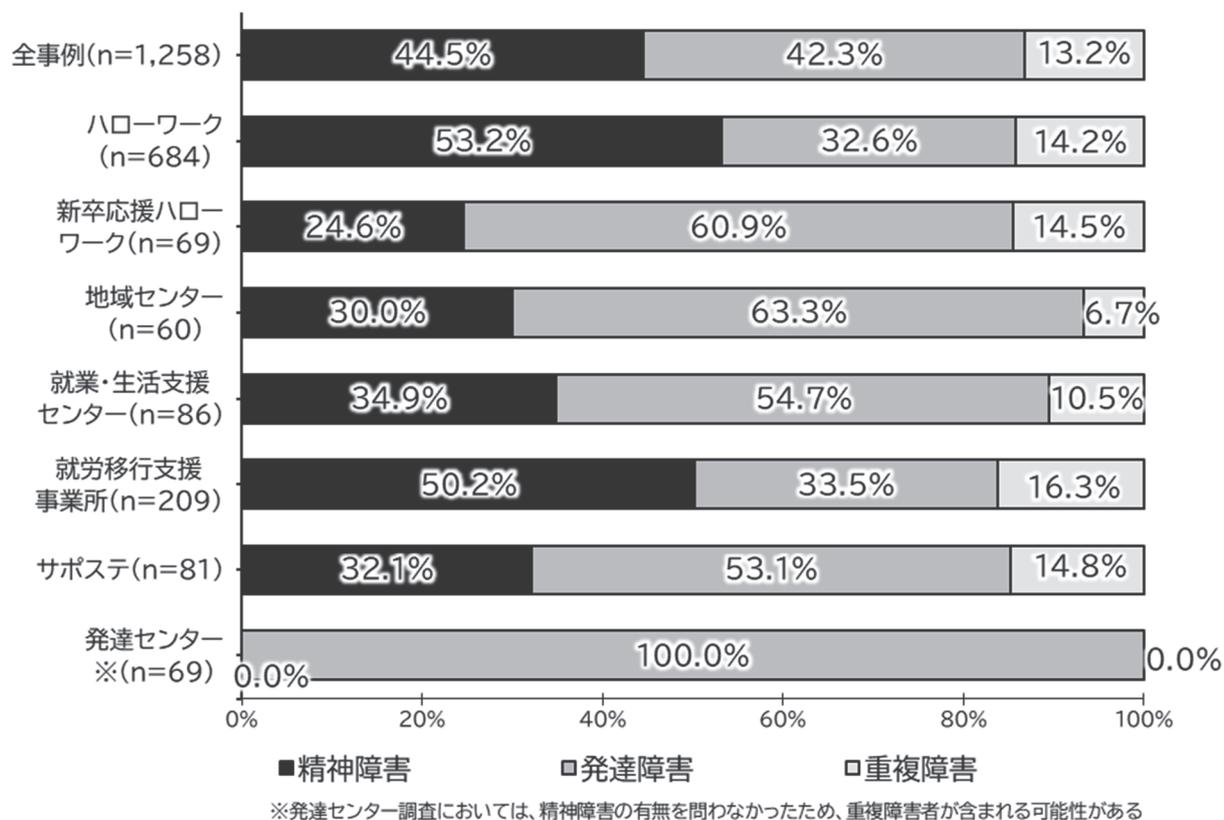


図3-20 障害の種類

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)。

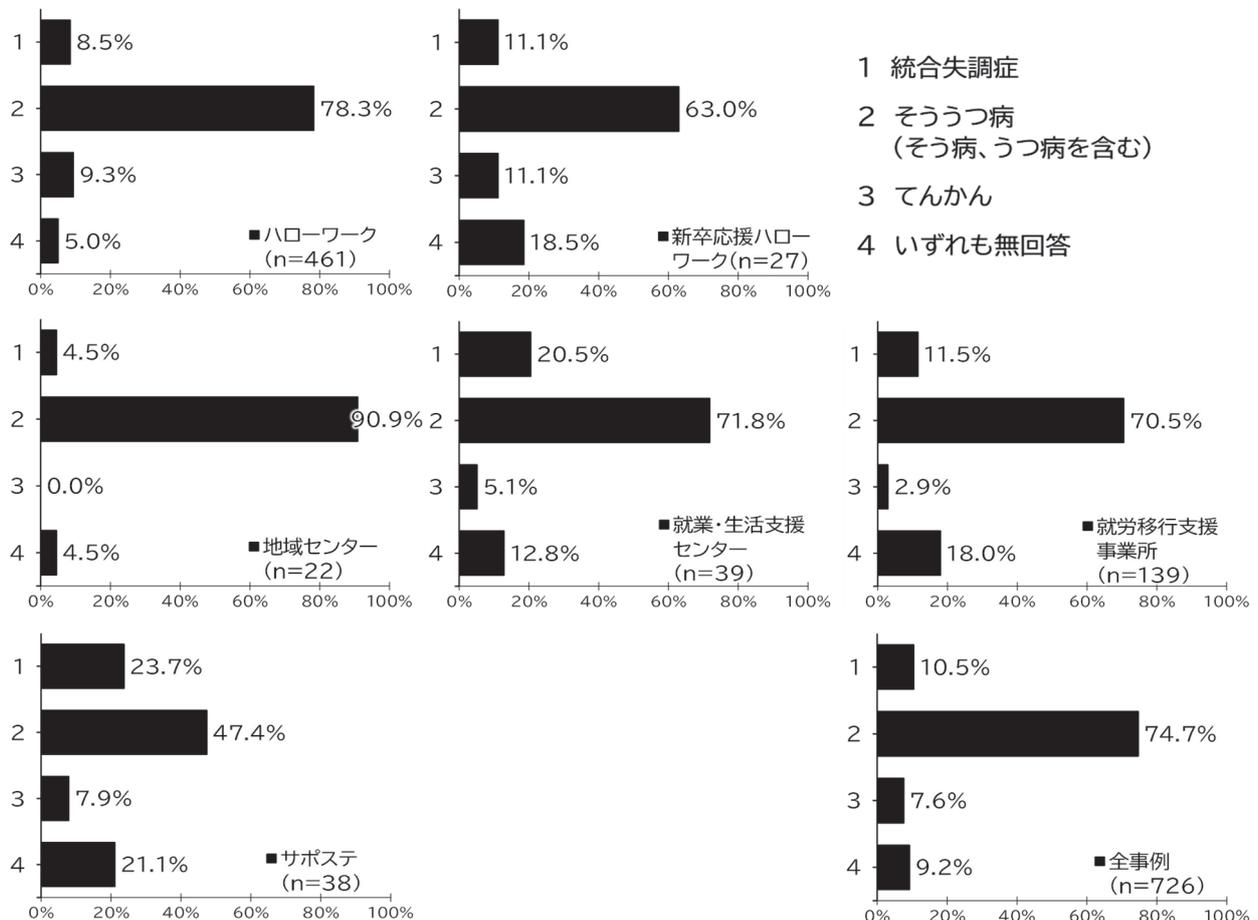


図 3-21 精神障害の診断名

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。

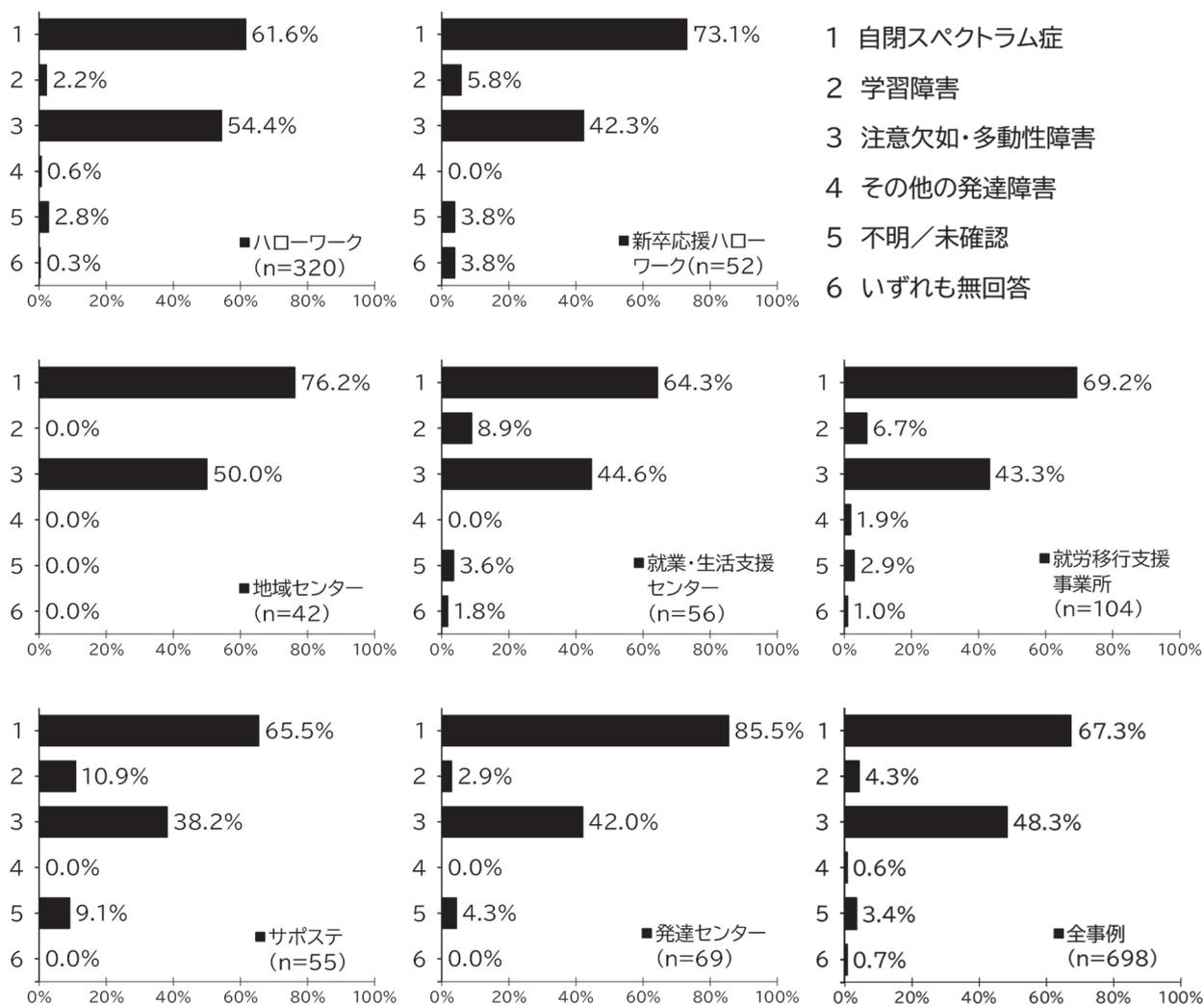


図3-22 発達障害の診断名

(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)。

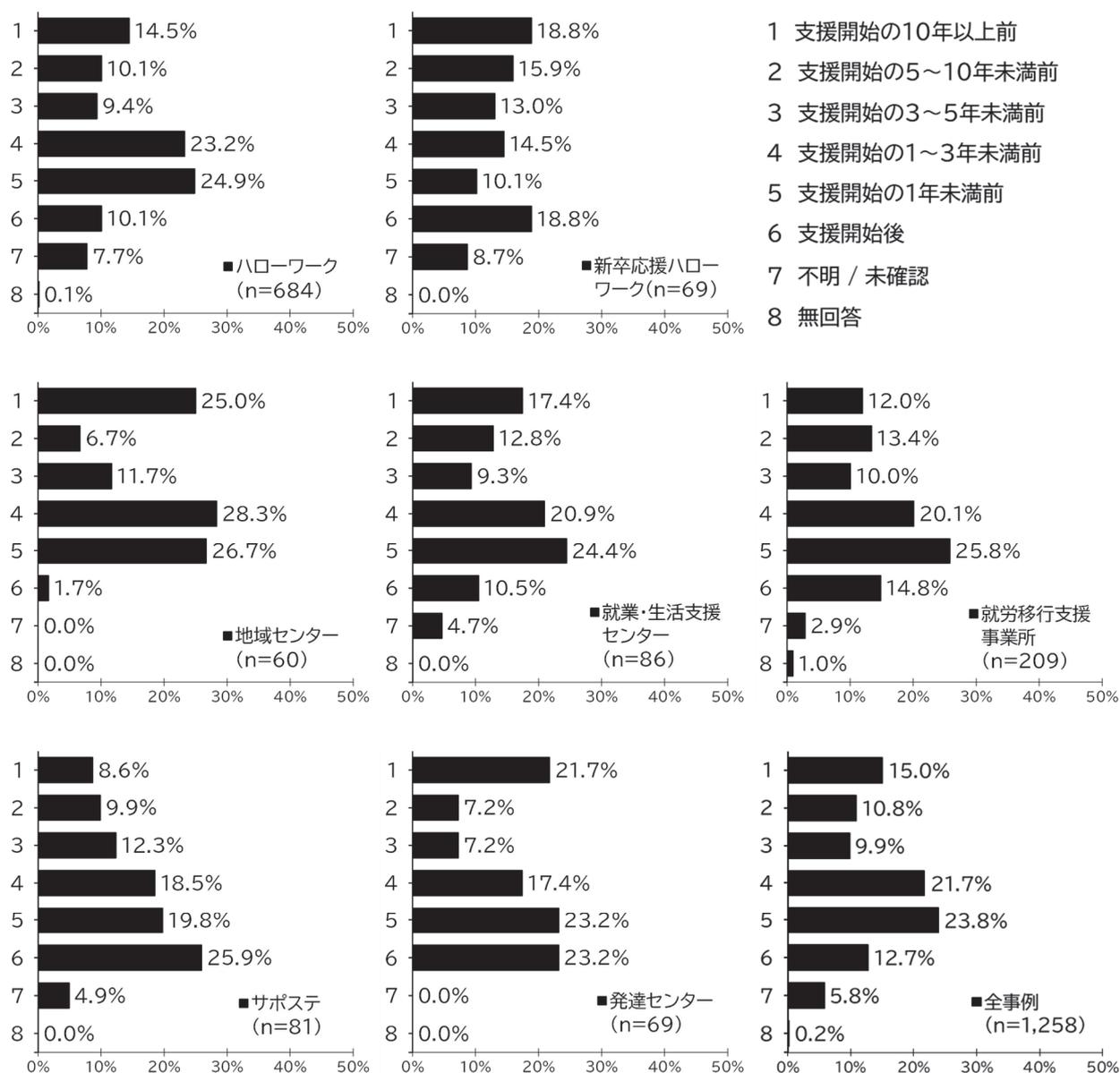


図3-23 診断を受けた時期

(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。

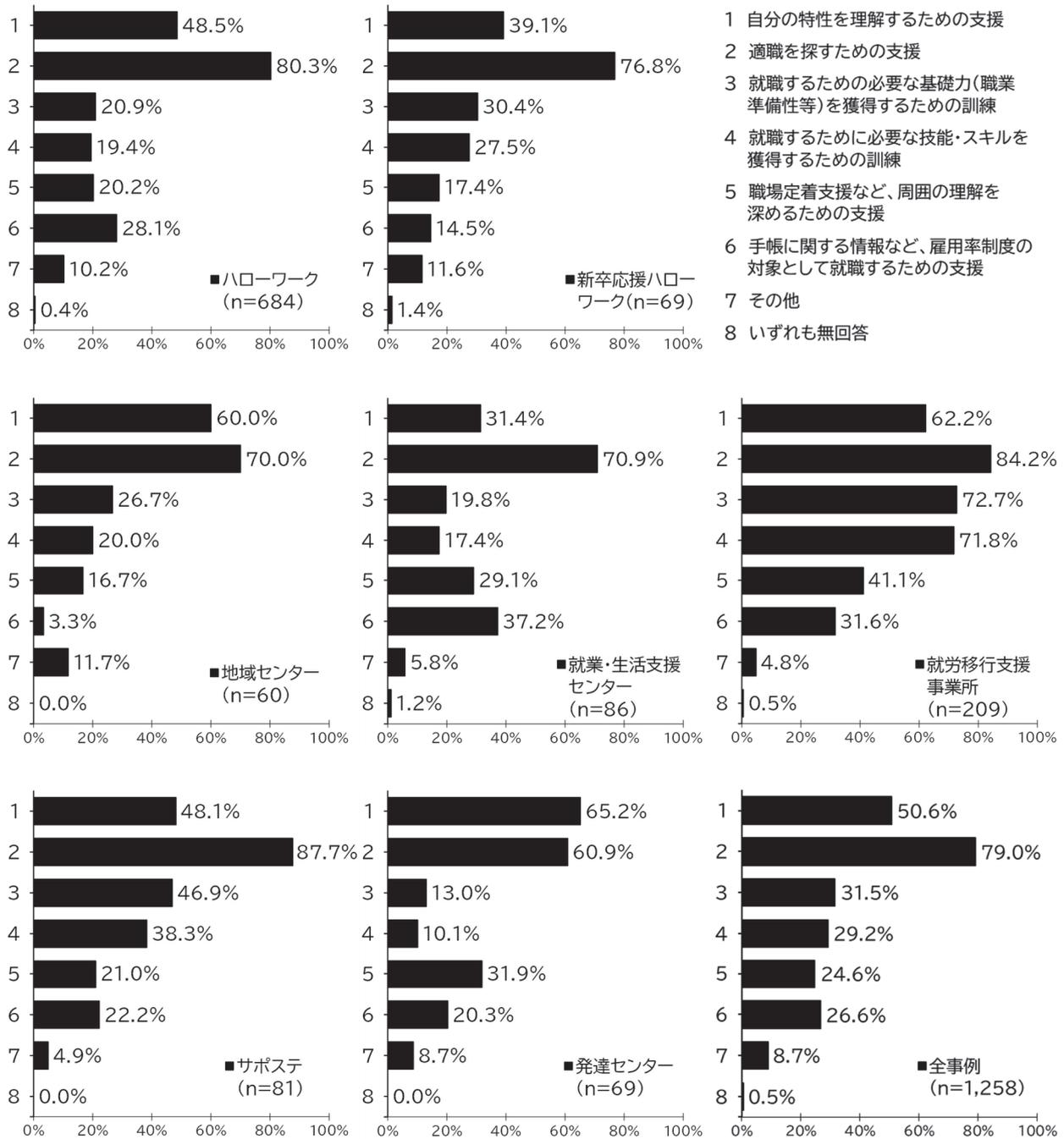


図3-24 主な支援ニーズ

(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。

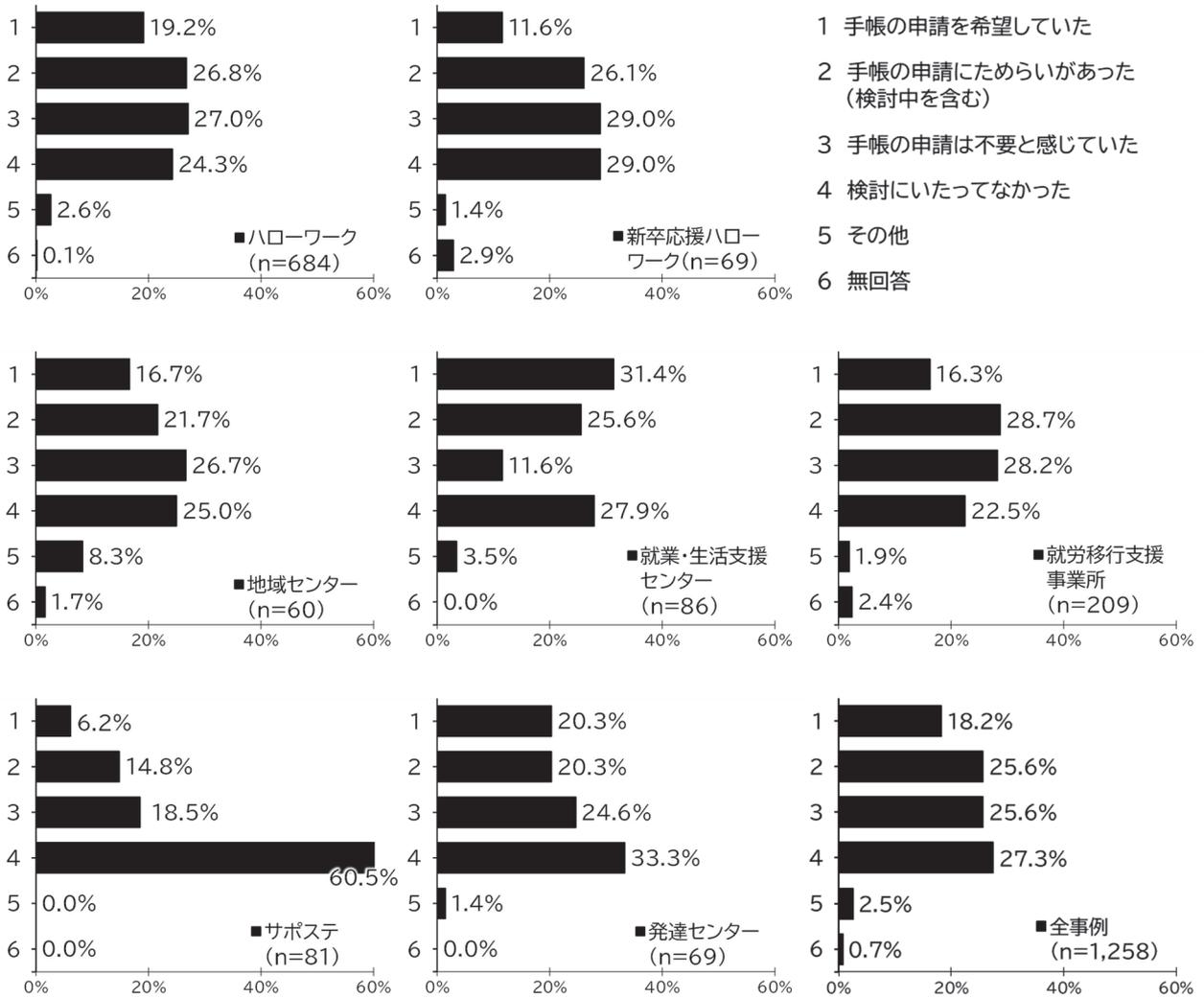


図3-25 支援利用開始当初の手帳の申請に対する意識

(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。

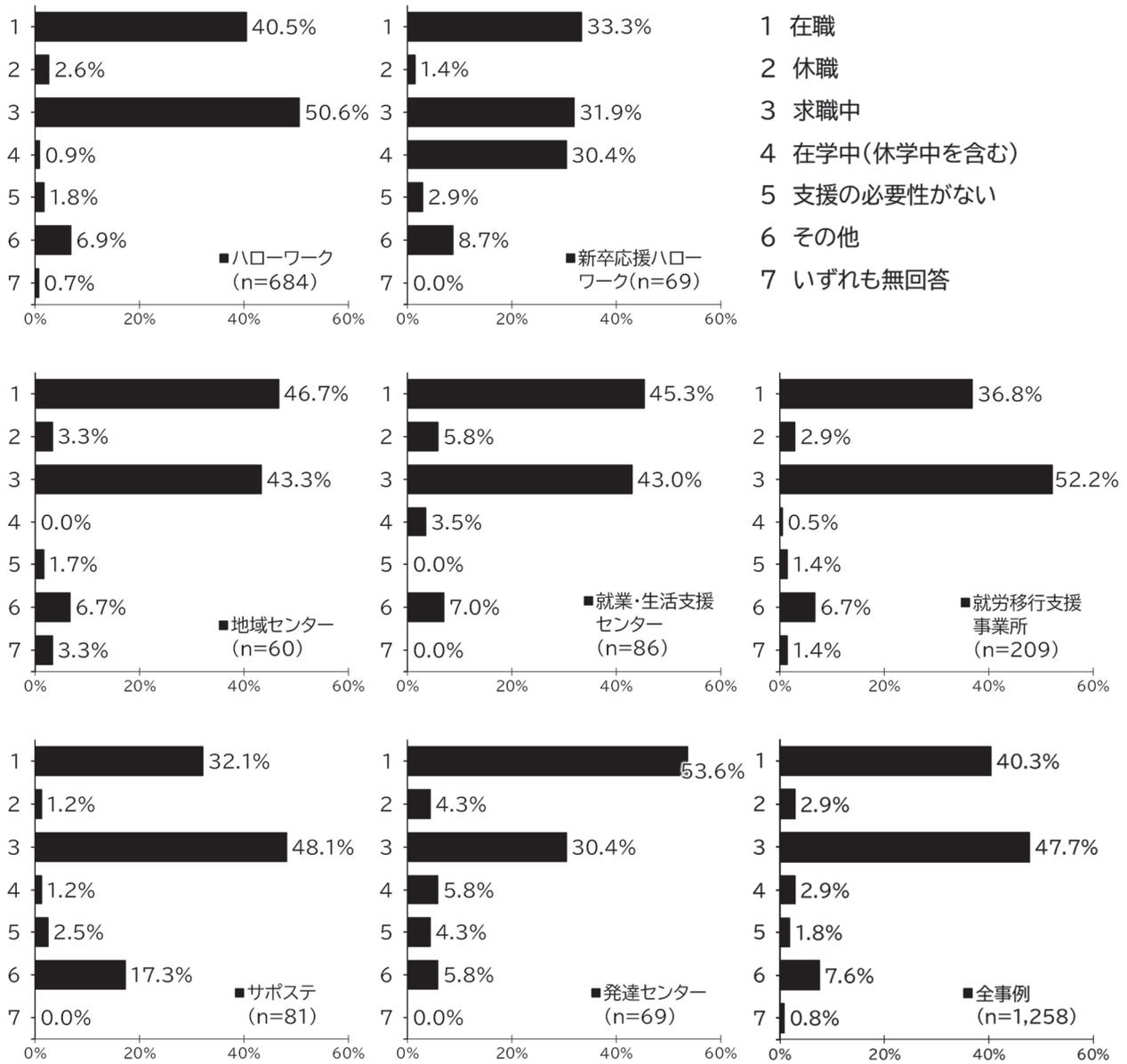


図3-26 調査時点の状況

(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)。

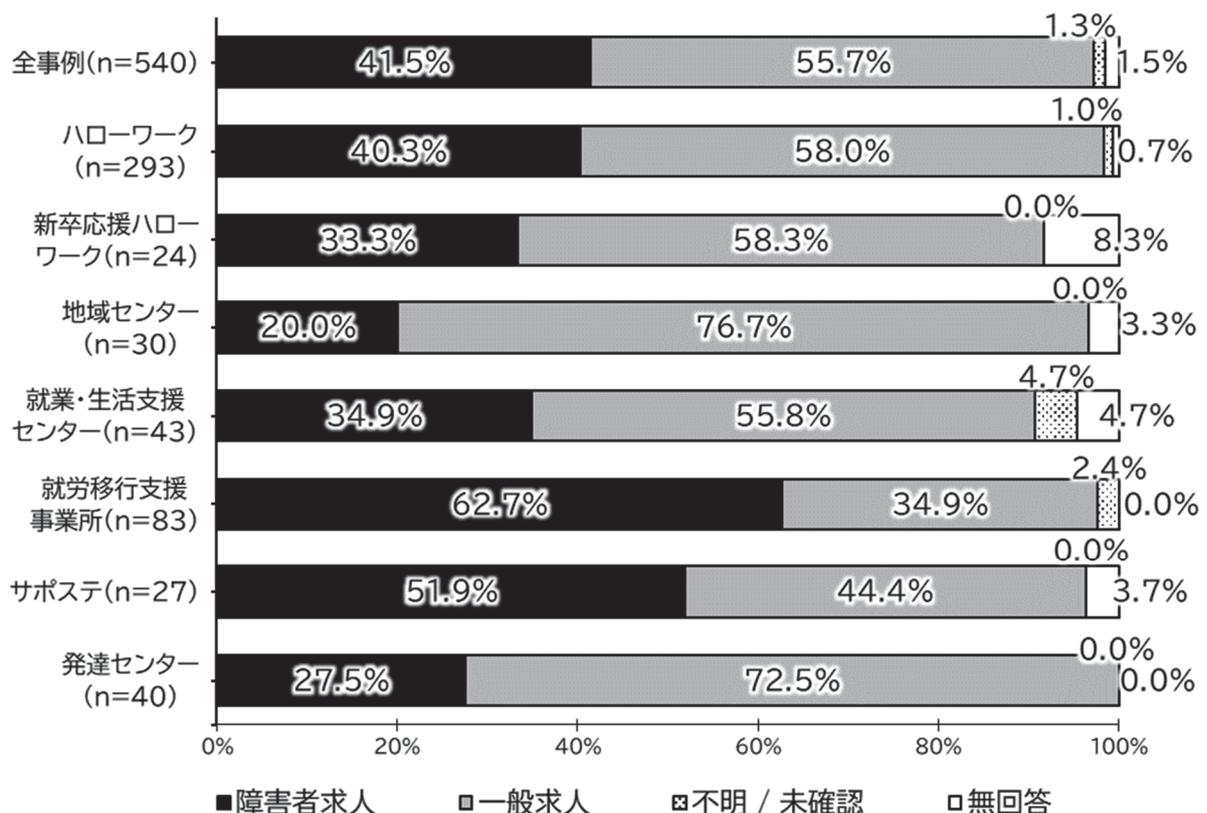


図 3-27 現在の仕事に就いたときの求人の種類

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。

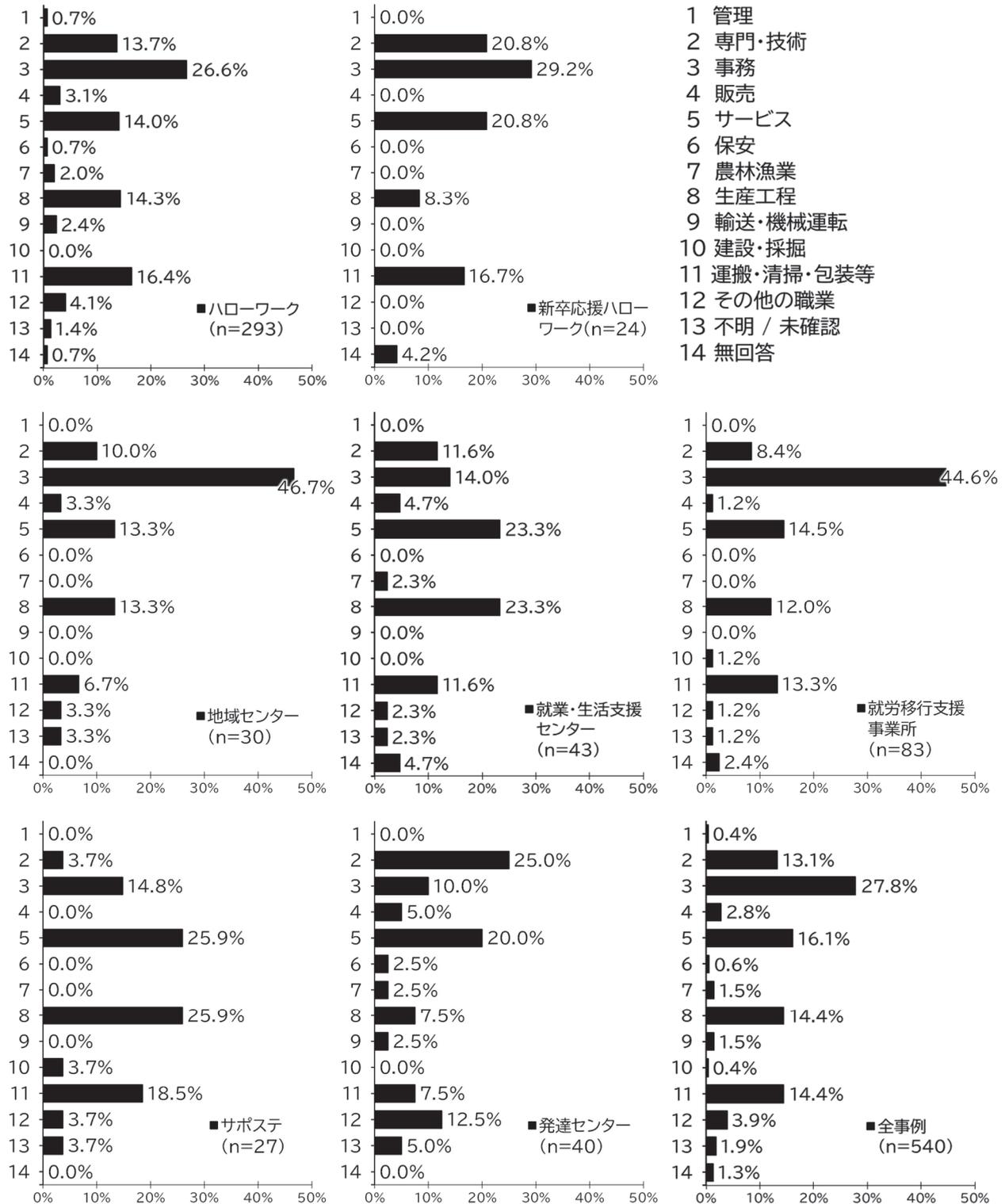


図3-28 現在の仕事の職種

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)。

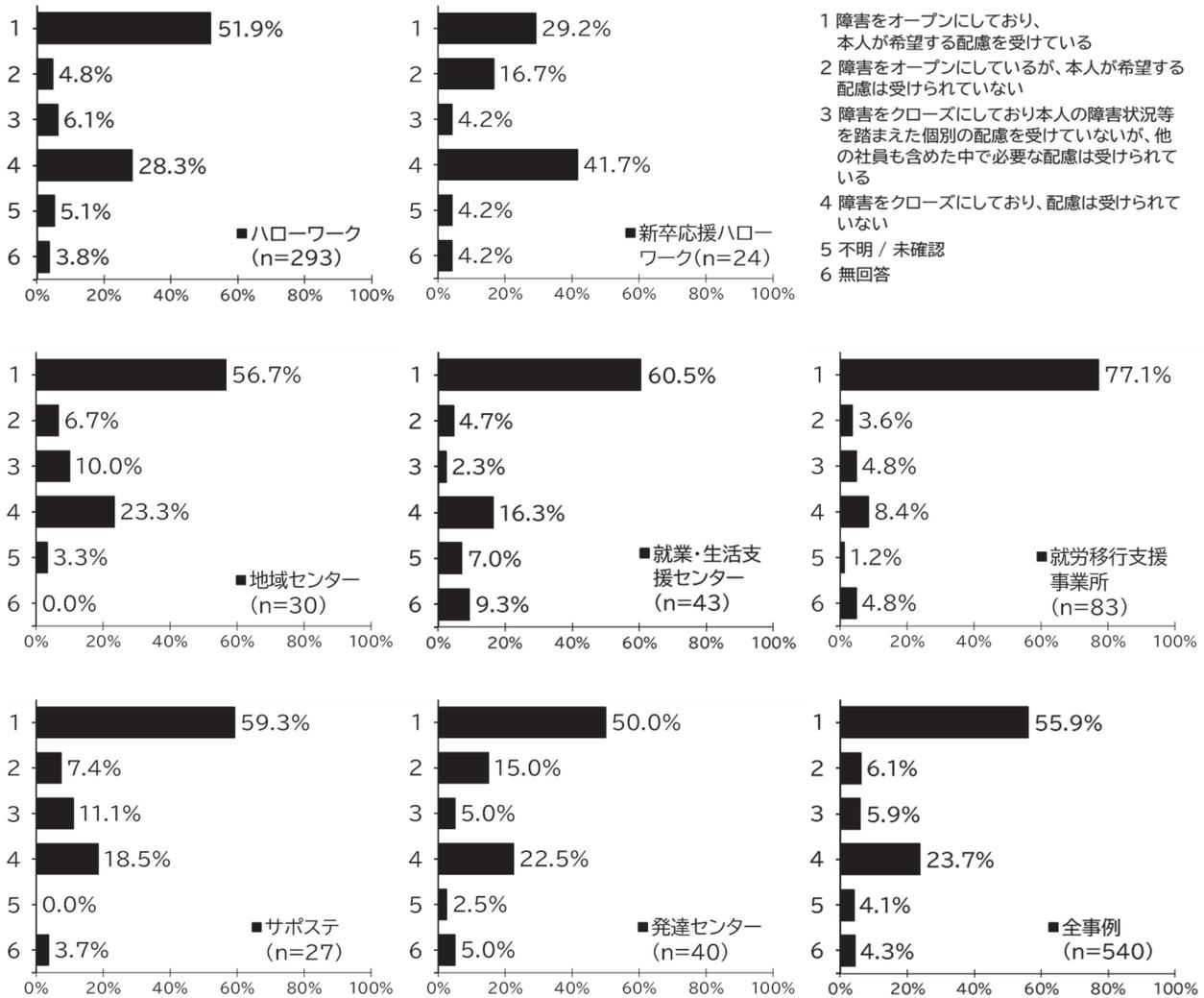


図3-29 職場での配慮の状況

(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)。

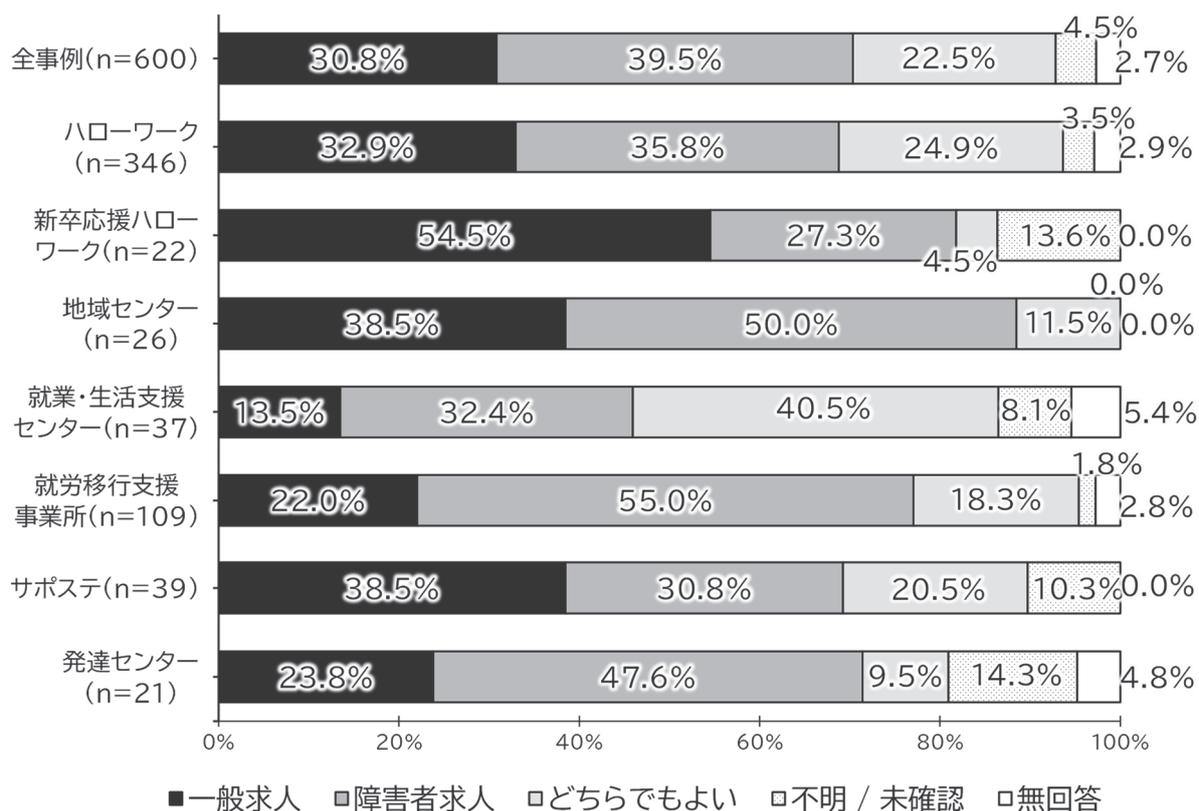


図3-30 希望する求人の種類

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。

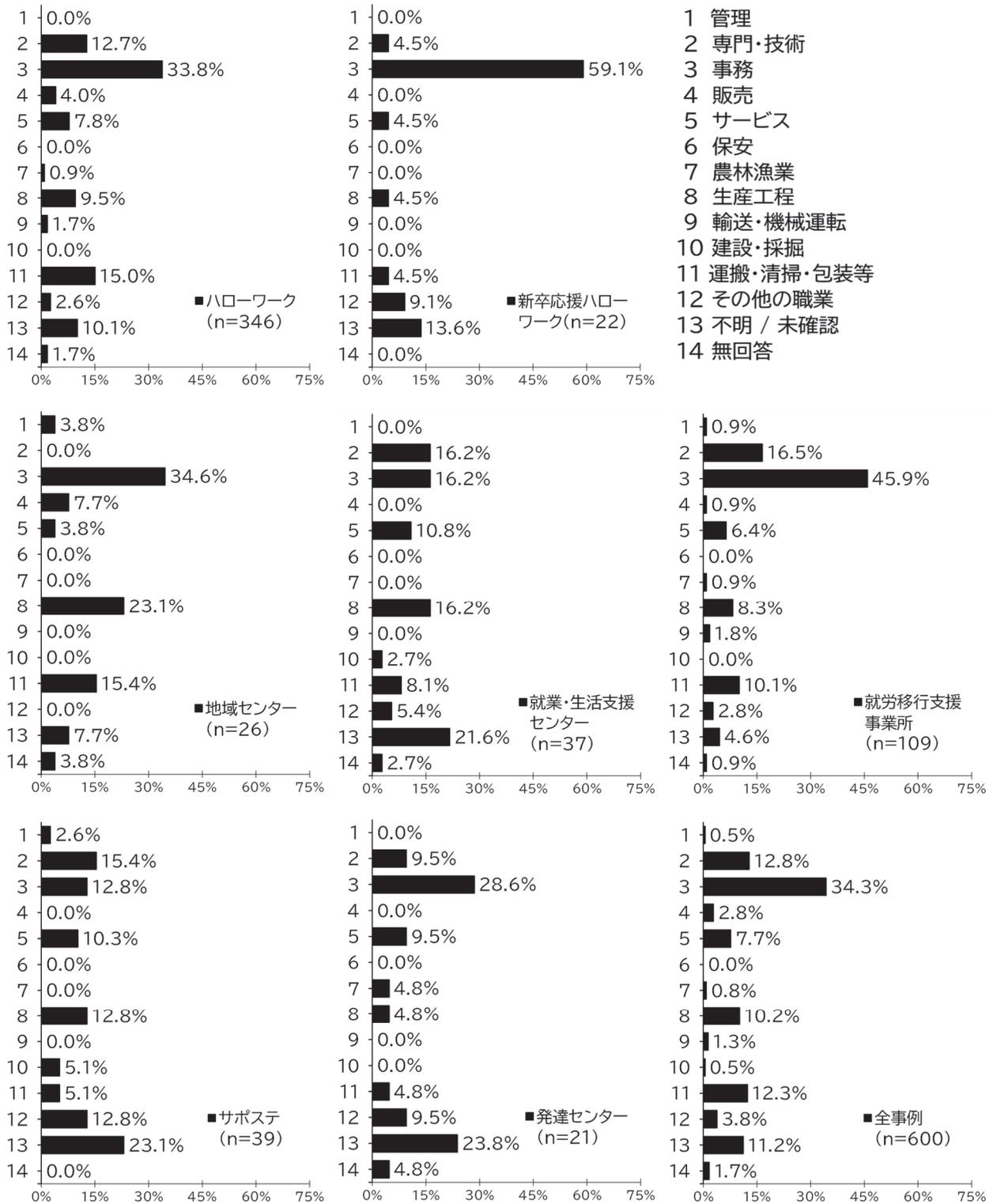


図3-31 希望する職種

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)。

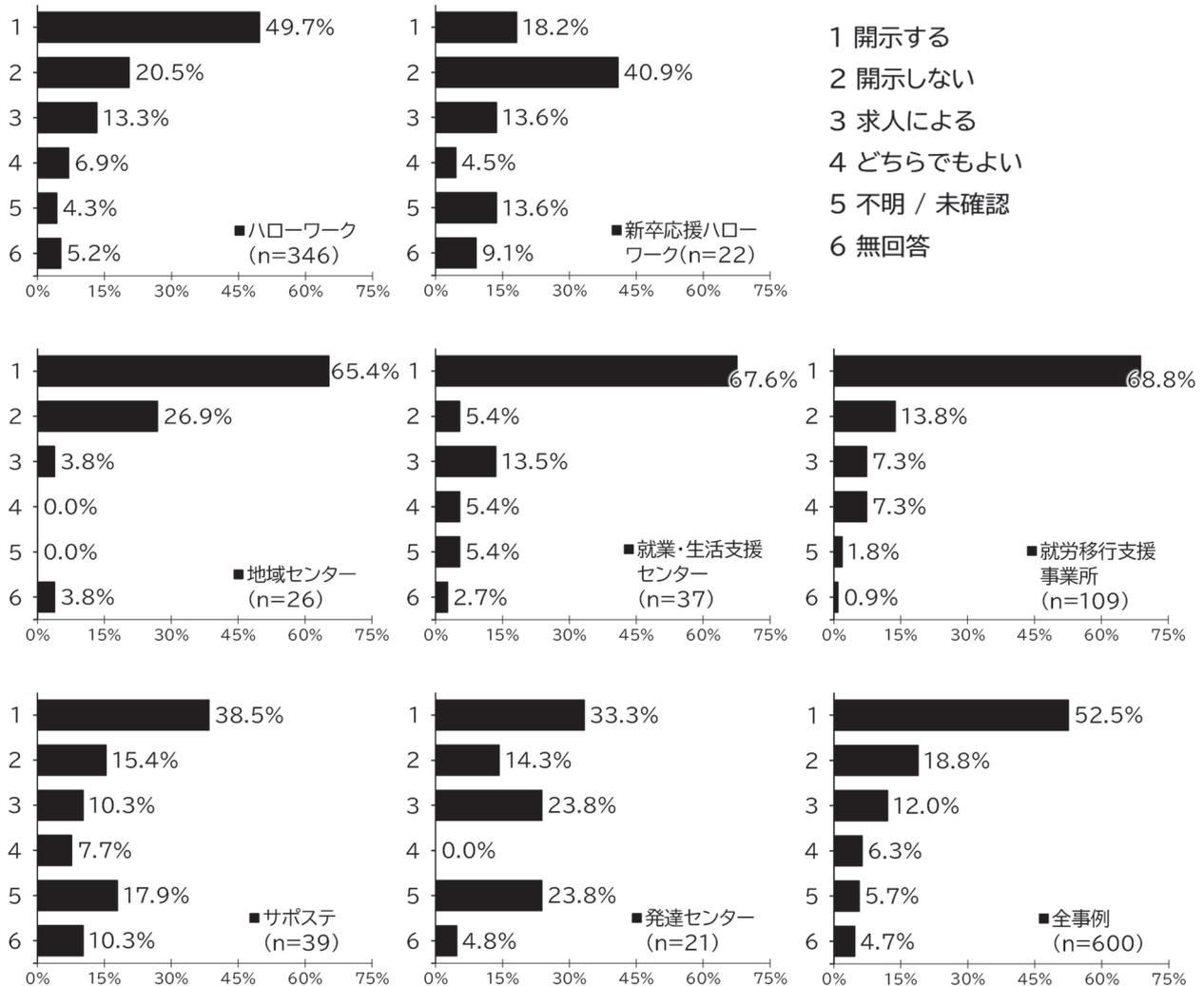


図3-32 求職活動における障害の開示状況

(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)。

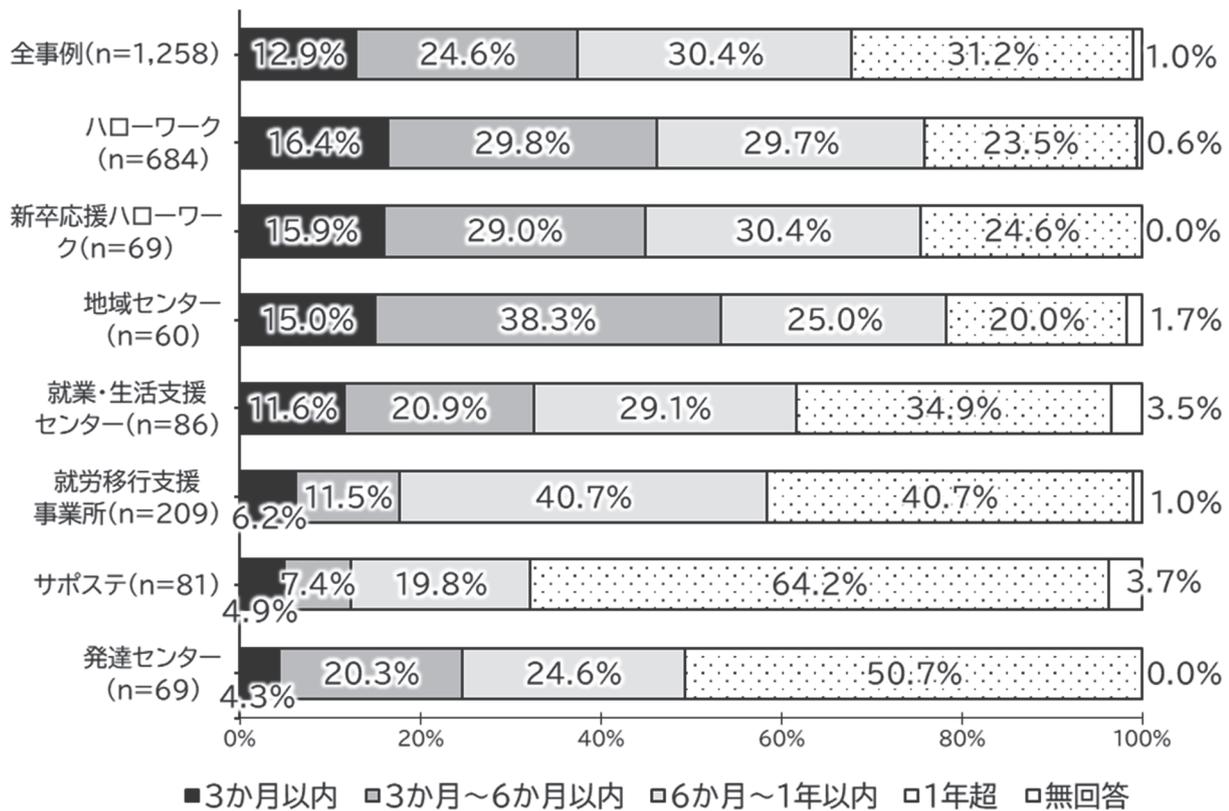


図3-33 支援期間

(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。

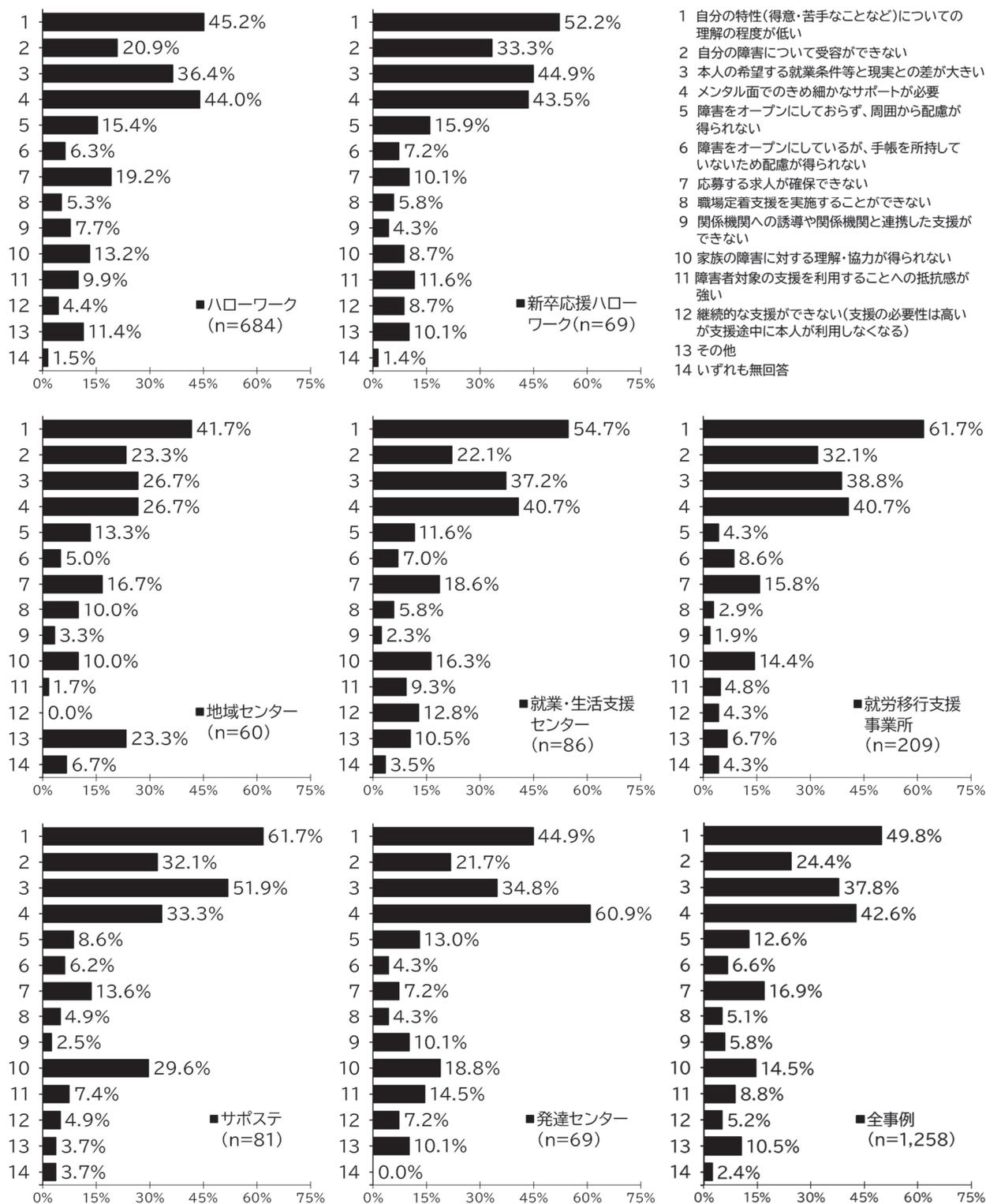


図3-34 主な就労支援上の課題

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)。

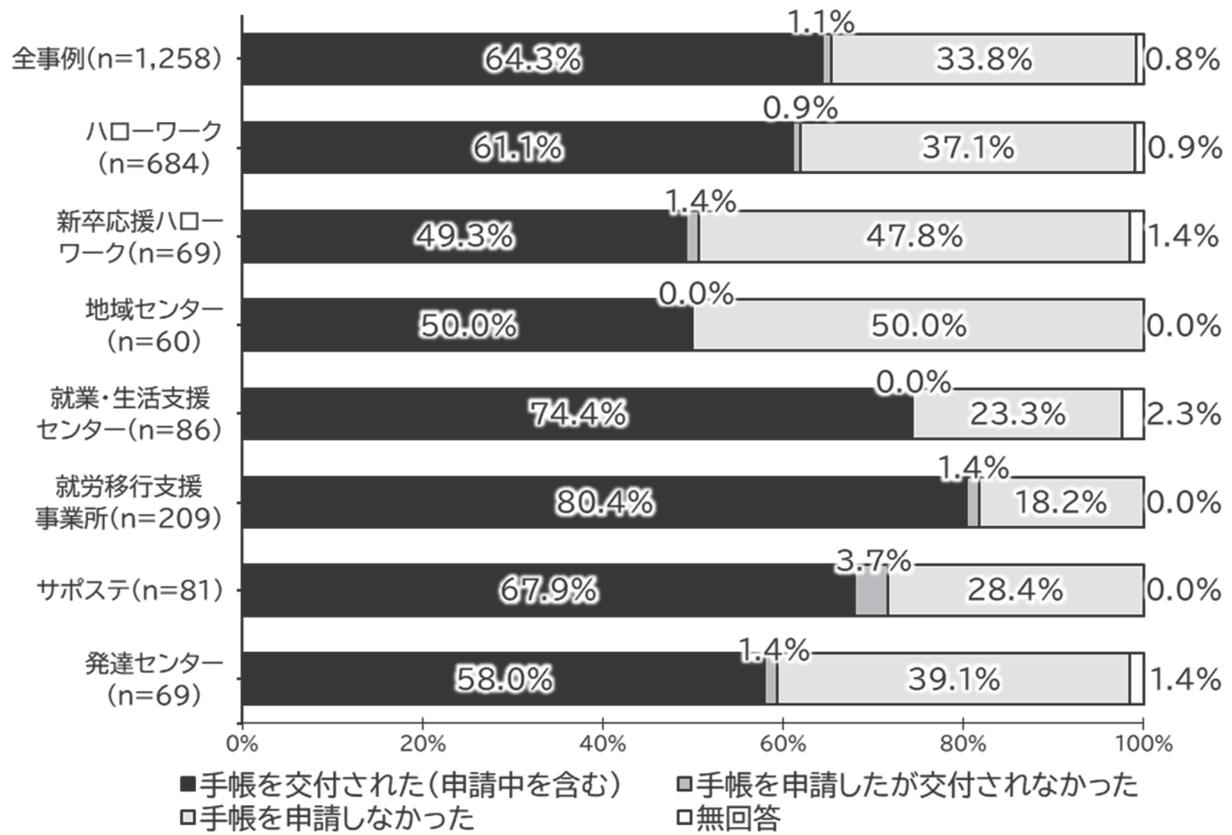


図3-35 手帳の交付状況

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)。

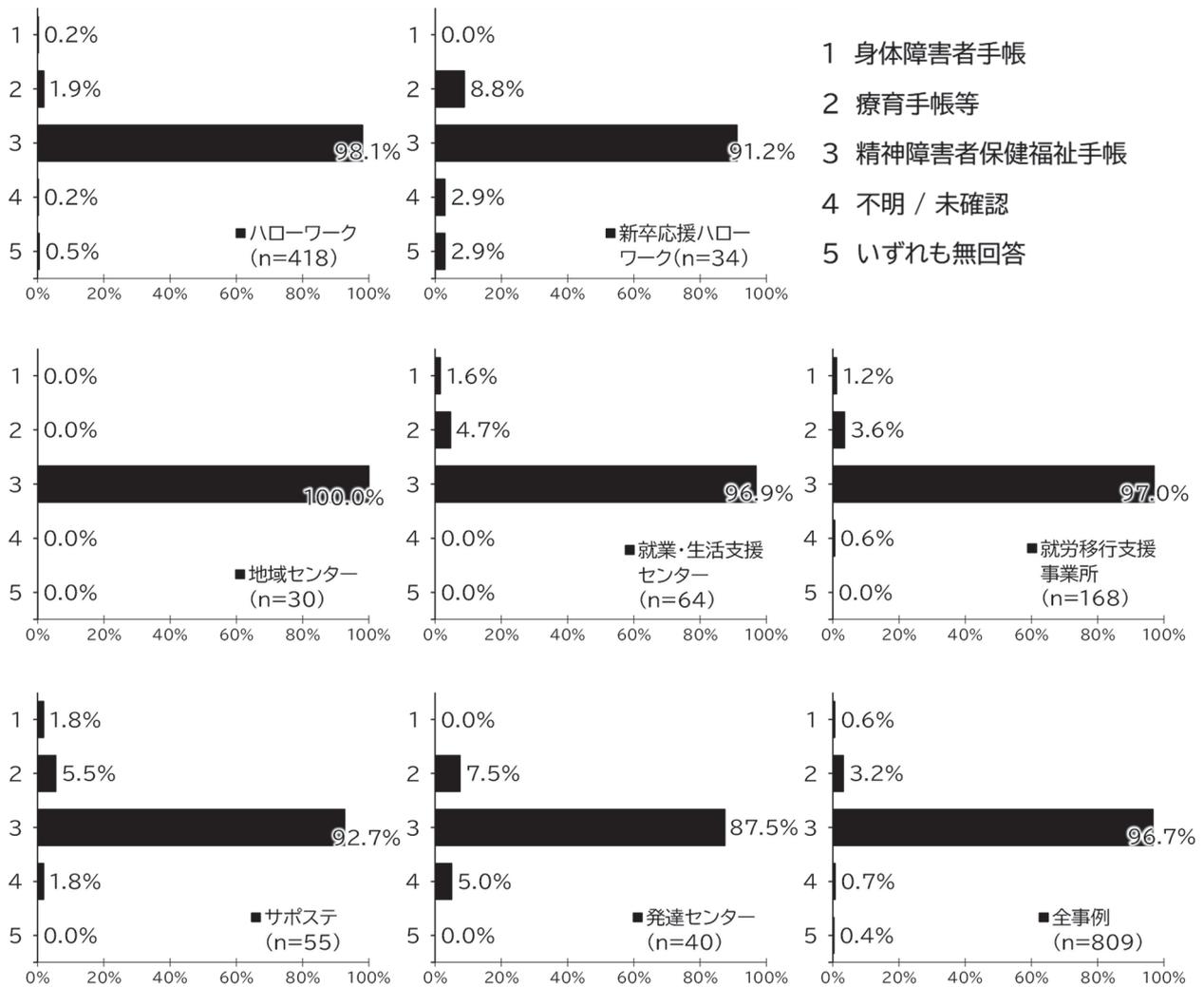


図3-36 所持する手帳の種類

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)。

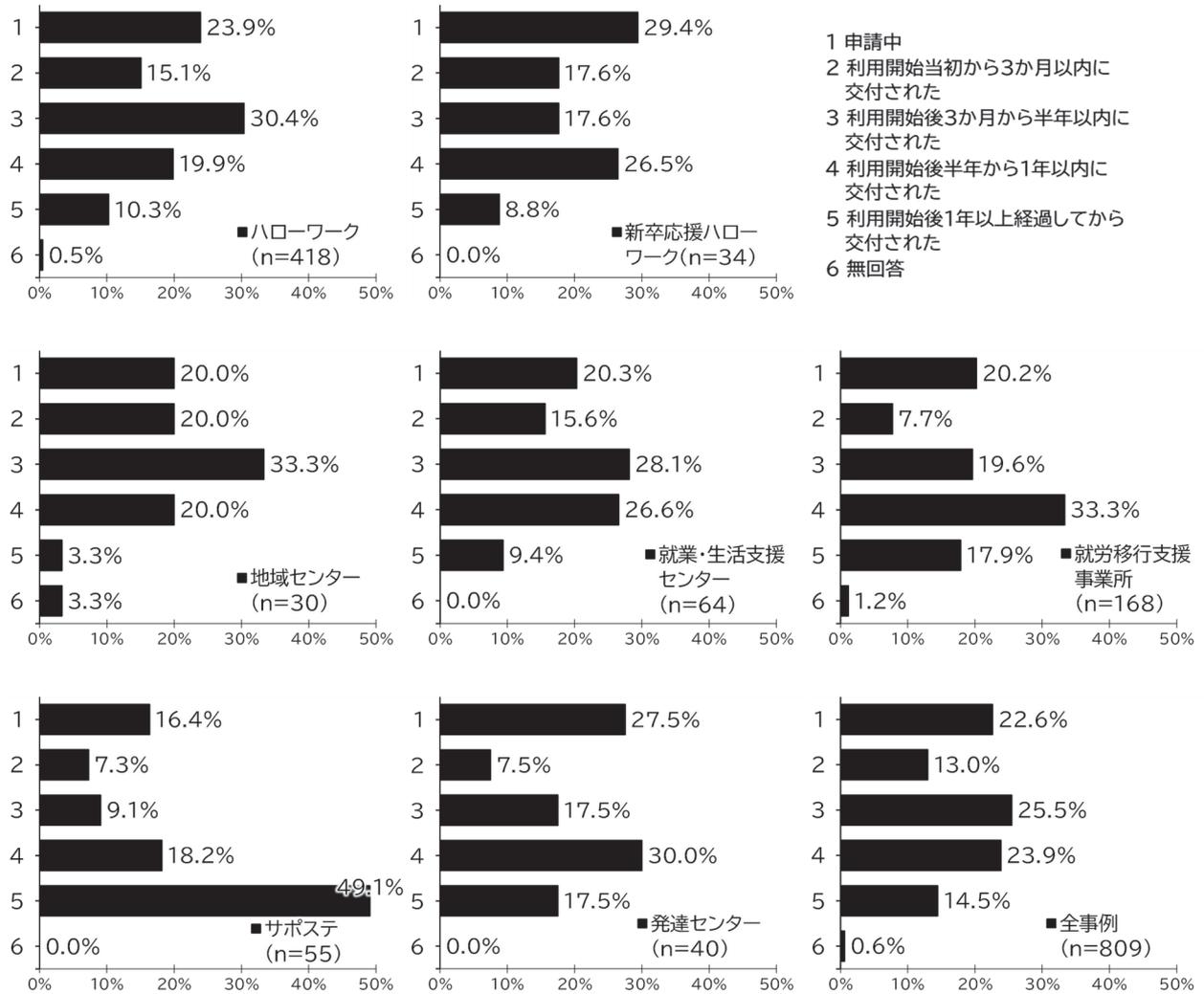


図3-37 手帳の交付時期

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された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。

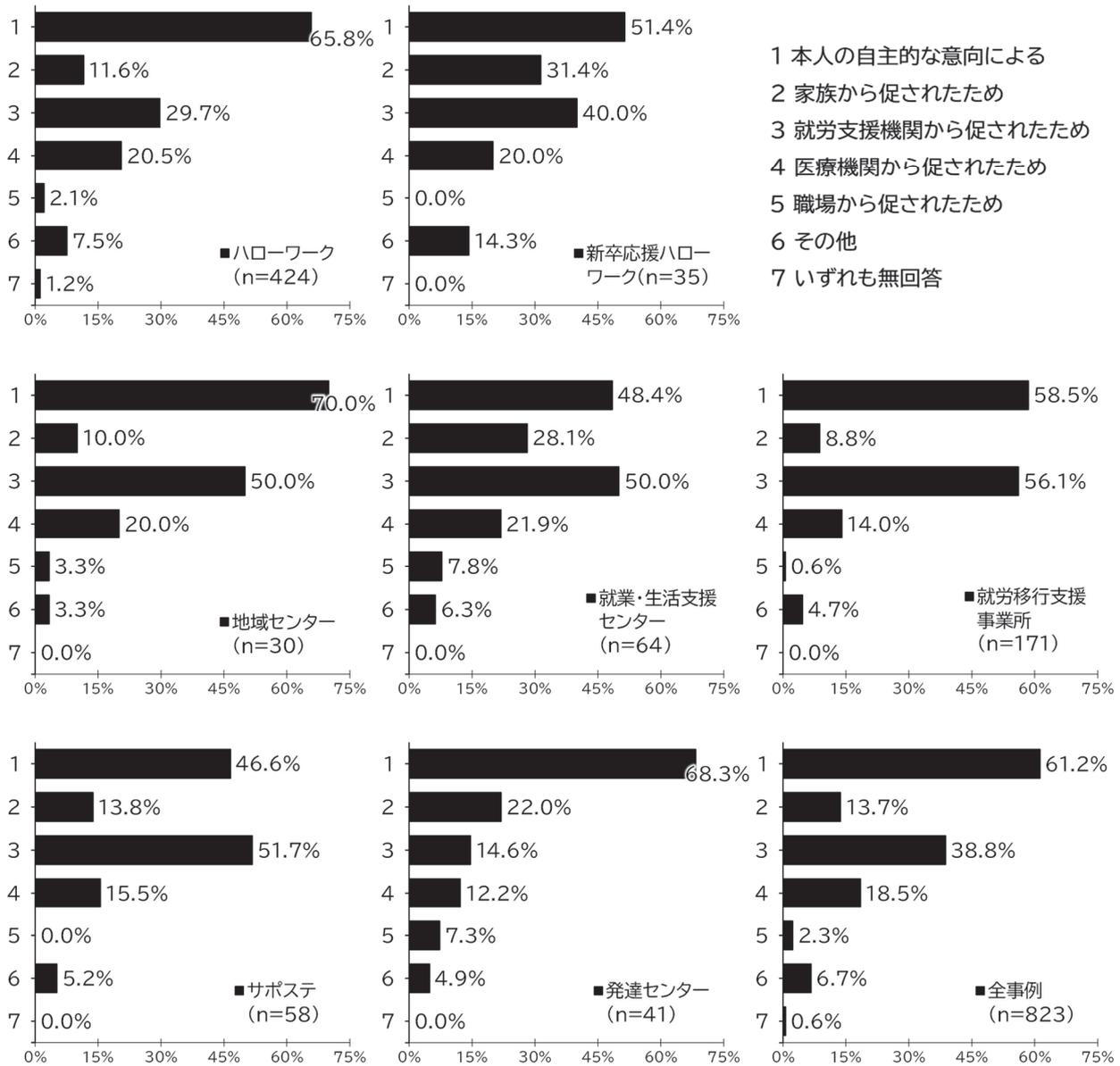


図3-38 手帳の申請に至った経緯（きっかけ）

(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の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。

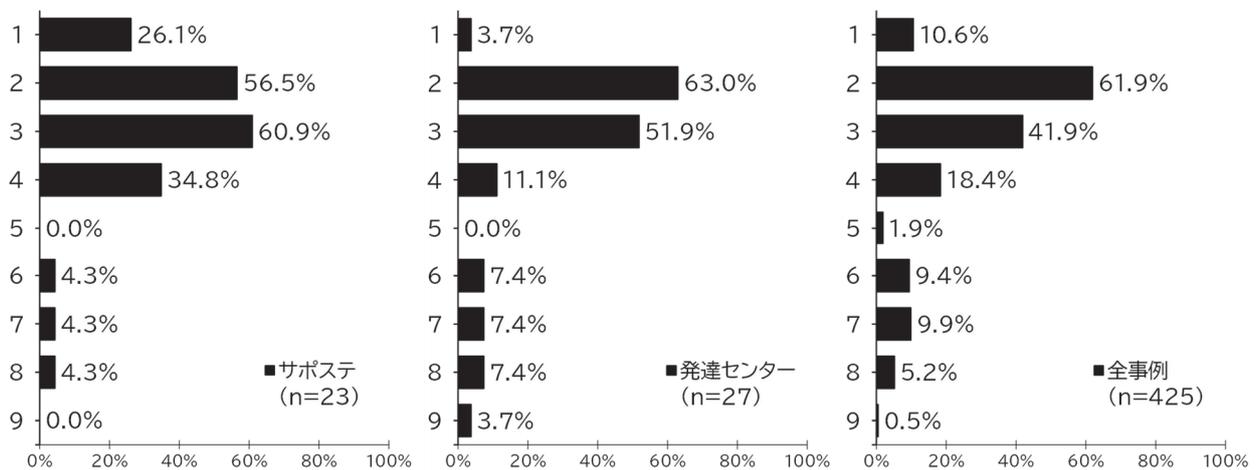
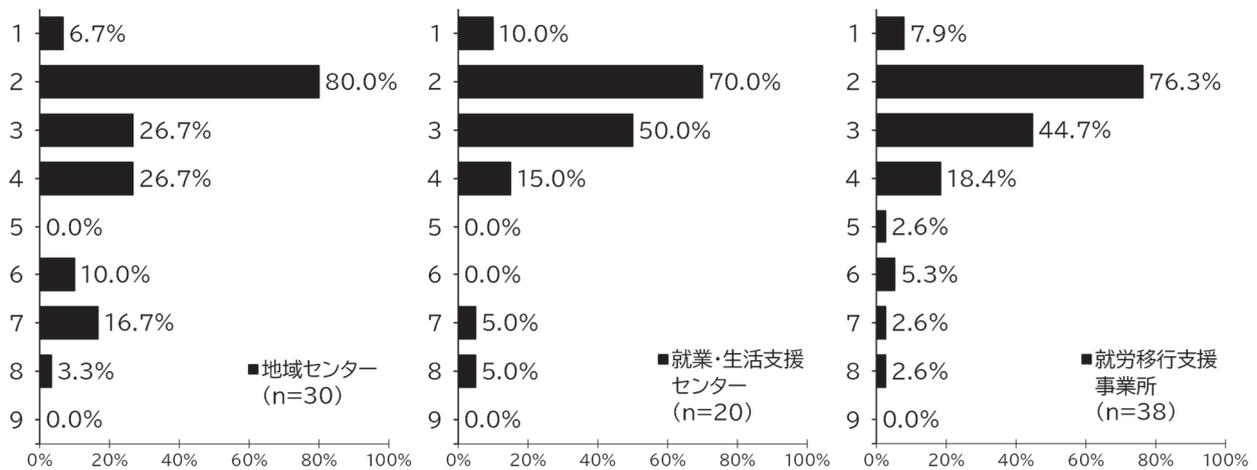
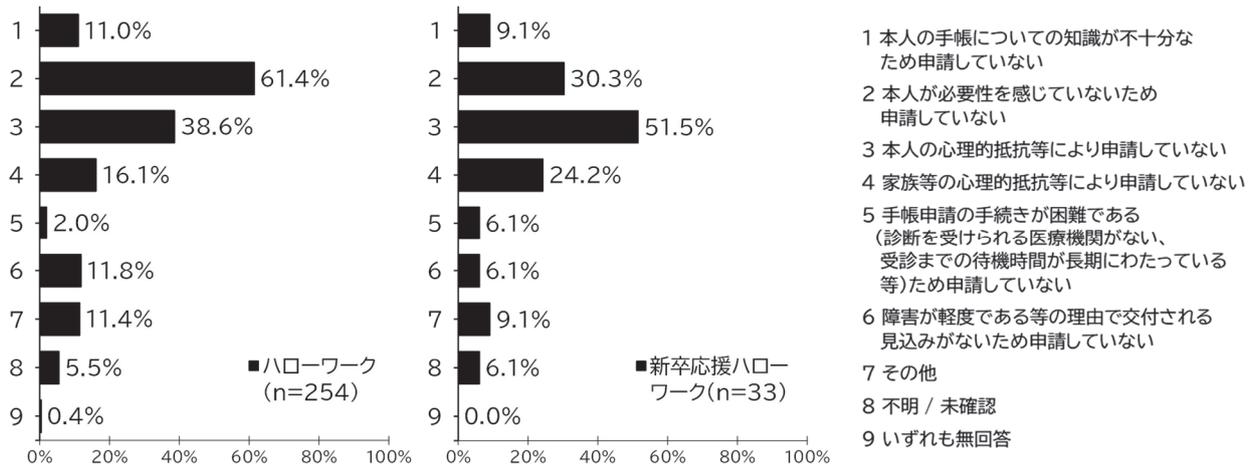


図3-39 手帳の申請をしていない理由

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（ $\chi^2=94.20$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.34$ ）及び就労移行支援事業所（ $\chi^2=25.92$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.19$ ）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			χ^2	df	p	V
			精神 (n=311)	発達 (n=289)	重複 (n=228)				
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			χ^2	df	p	V
			精神 (n=260)	発達 (n=245)	重複 (n=239)				
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($\chi^2=17.58$, $df=8$, $p<.05$, $V=0.12$)。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			χ^2	df	p	V
		精神 (n=260)	発達 (n=207)	重複 (n=124)				
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($\chi^2=15.12$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.15$)及び就労移行支援事業所($\chi^2=12.41$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.16$)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($\chi^2=9.89$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.12$)。「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($\chi^2=8.45$, $df=2$, $p<.05$, $V=0.13$)。「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			χ^2	df	p	V
			精神 (n=295)	発達 (n=249)	重複 (n=149)				
本人が必要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			χ^2	df	p	V
			精神 (n=192)	発達 (n=155)	重複 (n=124)				
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			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted
		精神	発達	重複					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 発達 ≒ 重複 重複 > 精神	0.000
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)					1.000
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 発達 ≒ 重複 重複 > 精神	0.035
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)					1.000
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 発達 < 重複 重複 > 精神	1.000
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)					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 発達 ≒ 重複 重複 > 精神	0.003
	四分位範囲	(2.00)	(2.00)	(2.00)					1.000
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 発達 ≒ 重複 重複 ≒ 精神	0.024
	四分位範囲	(2.00)	(1.00)	(2.00)					1.000

就労移行支援事業所		障害種			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted
		精神	発達	重複					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 発達 ≒ 重複 重複 > 精神	0.048
	四分位範囲	(1.00)	(2.00)	(1.50)					1.000
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 発達 ≒ 重複 重複 > 精神	0.839
	四分位範囲	(1.00)	(1.00)	(1.00)					0.098
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 発達 < 重複 重複 ≒ 精神	0.001
	四分位範囲	(2.00)	(1.00)	(1.00)					0.000

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」であることを留意が必要である。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			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted	
	精神	発達	重複					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 四分位範囲	4.00 (2.00)	4.00 (2.00)	4.00 (2.00)	11.93	2	0.003	精神 > 発達 発達 ≒ 重複 重複 < 精神	0.005 1.000 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			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted	
	精神	発達	重複					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 四分位範囲	4.00 (2.00)	4.00 (2.00)	4.00 (2.00)	10.52	2	0.005	精神 ≒ 発達 発達 ≒ 重複 重複 < 精神	0.053 1.000 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（ $\chi^2=7.29$, $df=2$, $p<.05$, $V=0.17$ ）、就労移行支援事業所における発達障害者（ $\chi^2=8.11$, $df=2$, $p<.05$, $V=0.23$ ）及び重複障害者（ $\chi^2=13.54$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.39$ ）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の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($\chi^2=17.10$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.30$)及び発達障害者($\chi^2=7.84$, $df=2$, $p<.05$, $V=0.23$)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($\chi^2=10.14$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.20$)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($\chi^2=6.97$, $df=2$, $p<.05$, $V=0.19$)。「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($\chi^2=8.89$, $df=2$, $p<.05$, $V=0.22$)。「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			χ^2	df	p	V	
	7割以上 (n=51)	4～6割 (n=61)	3割以下 (n=146)					
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 調整済み 残差	60.8%	59.0%	78.1%	10.14	2	0.006	0.20
	多かった と思う 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 調整済み 残差	39.2%	41.0%	21.9%	7.29	2	0.026	0.17
	多かった と思う 調整済み 残差	1.63	2.18	-3.18				
	多かった と思わない 調整済み 残差	78.4%	57.4%	58.2%	21.6%	42.6%	41.8%	
	多かった と思う 調整済み 残差	2.70	-0.85	-1.43				
	多かった と思わない 調整済み 残差	21.6%	42.6%	41.8%	-2.70	0.85	1.43	
	多かった と思う 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			χ^2	df	p	V
			7割以上 (n=123)	4~6割 (n=32)	3割以下 (n=30)				
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	% 調整済み 残差	39.0% -3.69	56.3% 0.95	80.0% 3.75	17.10	2	0.000	0.30
	多かった と思う	% 調整済み 残差	61.0% 3.69	43.8% -0.95	20.0% -3.75				
本人が必要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	% 調整済み 残差	30.1% -0.74	50.0% 2.42	20.0% -1.53	6.97	2	0.031	0.19
	多かった と思う	% 調整済み 残差	69.9% 0.74	50.0% -2.42	80.0% 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	% 調整済み 残差	93.5% 2.93	81.3% -1.45	76.7% -2.26	8.89	2	0.012	0.22
	多かった と思う	% 調整済み 残差	6.5% -2.93	18.8% 1.45	23.3% 2.26				

p < .05

発達障害 就労移行支援事業所			手帳取得状況			χ^2	df	p	V
			7割以上 (n=106)	4~6割 (n=16)	3割以下 (n=25)				
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	% 調整済み 残差	38.7% -2.70	56.3% 0.91	68.0% 2.47	7.84	2	0.020	0.23
	多かった と思う	% 調整済み 残差	61.3% 2.70	43.8% -0.91	32.0% -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	% 調整済み 残差	87.7% 2.46	81.3% -0.20	64.0% -2.77	8.11	2	0.021	*
	多かった と思う	% 調整済み 残差	12.3% -2.46	18.8% 0.20	36.0% 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			χ^2	df	p	V
			7割以上 (n=87)	4~6割 (n=10)	3割以下 (n=21)				
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	% 調整済み 残差	92.0% 3.65	60.0% -2.28	66.7% -2.54	13.54	2	0.001	*
	多かった と思う	% 調整済み 残差	8.0% -3.65	40.0% 2.28	33.3% 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	手帳取得状況			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value			
	7割以上	4～6割	3割以下								
ハローワーク											
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	手帳取得状況							adjusted			
就労移行支援事業所								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	手帳取得状況							adjusted			
就労移行支援事業所								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			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted	
	7割以上	4~6割	3割以下					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			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted	
	7割以上	4~6割	3割以下					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			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted	
	7割以上	4~6割	3割以下					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			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted	
	7割以上	4~6割	3割以下					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			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
	7割以上	4～6割	3割以下					
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			H	df	p	Dunn-Bonferroni	adjusted p-value
	7割以上	4～6割	3割以下					
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($\chi^2=25.57$, $df=4$, $p<.01$, $V=0.31$)、発達障害者($\chi^2=28.99$, $df=4$, $p<.01$, $V=0.37$)、重複障害者($\chi^2=13.35$, $df=4$, $p<.01$, $V=0.33$)、就労移行支援事業所における精神障害者($\chi^2=18.11$, $df=4$, $p<.01$, $V=0.31$)、重複障害者($\chi^2=16.13$, $df=4$, $p<.01$, $V=0.37$)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		利用者概ね全員に対し説明		χ^2	d f	p	V	
		未実施 (n=159)	実施 (n=101)					
ハローワーク	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		利用者概ね全員に対し説明		χ^2	d f	p	V	
		未実施 (n=128)	実施 (n=79)					
ハローワーク	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		χ^2	df	p	V						
	未実施 (n=72)	実施 (n=52)										
手帳取得状況	9割以上	% 調整済み 残差	6.9% -0.16	7.7% 0.16	13.35	4	0.010	0.33				
	7~8割程度	% 調整済み 残差	15.3% -3.15	40.4% 3.15								
	4~6割程度	% 調整済み 残差	26.4% -0.07	26.9% 0.07								
	2~3割程度	% 調整済み 残差	31.9% 1.58	19.2% -1.58								
	1割以下	% 調整済み 残差	19.4% 2.18	5.8% -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		χ^2	df	p	V						
	未実施 (n=34)	実施 (n=151)										
手帳取得状況	9割以上	% 調整済み 残差	23.5% -1.50	37.1% 1.50	18.11	4	0.004	0.31				
	7~8割程度	% 調整済み 残差	29.4% -0.34	32.5% 0.34								
	4~6割程度	% 調整済み 残差	11.8% -0.94	18.5% 0.94								
	2~3割程度	% 調整済み 残差	20.6% 4.00	2.6% -4.00								
	1割以下	% 調整済み 残差	14.7% 0.94	9.3% -0.94								
									p < .05			

* Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定

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		χ^2	df	p	V		
	未実施 (n=21)	実施 (n=99)						
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（ $\chi^2=20.17$, $df=4$, $p<.01$, $V=0.31$ ）及び重複障害者（ $\chi^2=10.67$, $df=4$, $p<.05$, $V=0.29$ ）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		χ^2	df	p	V		
	未実施 (n=120)	実施 (n=87)						
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		χ^2	df	p	V		
	未実施 (n=72)	実施 (n=52)						
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 ($\chi^2=20.15$, $df=3$, $p<.01$, $V=0.34$)。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		χ^2	df	p	V	
		障害者求人 (n=83)	一般求人 (n=94)					
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($\chi^2=76.19$, $df=3$, $p<.01$, $V=0.61$)及び発達障害者($\chi^2=73.19$, $df=3$, $p<.01$, $V=0.64$)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		χ^2	df	p	V		
	障害者求人 (n=82)	一般求人 (n=125)						
職場において受けている配慮	オープン・ 配慮あり	% 調整済み 残差	93.9% 8.68	32.8% -8.68	76.19	3	0.000	0.61
	オープン・ 配慮なし	% 調整済み 残差	2.4% -1.85	8.8% 1.85				
	クローズ・ 配慮あり	% 調整済み 残差	0.0% -3.60	14.4% 3.60				
	クローズ・ 配慮なし	% 調整済み 残差	3.7% -6.32	44.0% 6.32				

p < .05

発達障害	現職の求人		χ^2	df	p	V		
	障害者求人 (n=82)	一般求人 (n=95)						
職場において受けている配慮	オープン・ 配慮あり	% 調整済み 残差	98.8% 8.53	37.9% -8.53	73.19	3	0.000	0.64
	オープン・ 配慮なし	% 調整済み 残差	1.2% -2.17	8.4% 2.17				
	クローズ・ 配慮あり	% 調整済み 残差	0.0% -2.69	8.4% 2.69				
	クローズ・ 配慮なし	% 調整済み 残差	0.0% -7.00	45.3% 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($\chi^2=17.26$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.31$)。

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($\chi^2=23.29$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.36$)。

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		χ^2	df	p	ϕ
			障害者求人 (n=80)	一般求人 (n=98)				
メンタル面でのきめ 細かなサポートが必 要	主たる課題	%	50.0%	79.6%	17.26	1	0.000	0.31
	ではない	調整済み 残差	-4.15	4.15				
	主たる課題	%	50.0%	20.4%				
	である	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	%	96.3%	67.3%	23.29	1	0.000	0.36
	ではない	調整済み 残差	4.83	-4.83				
	主たる課題	%	3.8%	32.7%				
	である	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($\chi^2=75.80$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.58$)及び発達障害者($\chi^2=61.00$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.58$)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		χ^2	df	p	V
			障害者求人 (n=88)	一般求人 (n=137)				
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		χ^2	df	p	V
			障害者求人 (n=85)	一般求人 (n=99)				
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($\chi^2=24.41$, $df=4$, $p<.01$, $V=0.45$)。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		χ^2	df	p	V
			障害者求人 (n=81)	一般求人 (n=41)				
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（ $\chi^2=56.62$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.57$ ）及び発達障害者（ $\chi^2=60.29$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.61$ ）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		χ^2	df	p	ϕ
		開示・ 配慮あり (n=118)	非開示・ 配慮なし (n=58)				
現職の求人の種類	障害者求人	%	65.3%	56.62	1	0.000	0.57
		調整済み 残差	7.52				
	一般求人	%	34.7%				
		調整済み 残差	-7.52	7.52			
							p < .05

発達障害		配慮の有無		χ^2	df	p	ϕ
		開示・ 配慮あり (n=117)	非開示・ 配慮なし (n=43)				
現職の求人の種類	障害者求人	%	69.2%	60.29	1	0.000	0.61
		調整済み 残差	7.76				
	一般求人	%	30.8%				
		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($\chi^2=23.74$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.37$)及び発達障害者($\chi^2=53.73$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.59$)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($\chi^2=21.62$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.36$)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($\chi^2=17.74$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.34$)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		χ^2	df	p	ϕ		
		開示・ 配慮あり (n=112)	非開示・ 配慮なし (n=57)						
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	% 調整済み 残差	91.1% 59.6%	23.74	1	0.000	0.37		
			4.87					-4.87	
	主たる課題 である	% 調整済み 残差	8.9% 40.4%						
			-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	% 調整済み 残差	99.1% 78.9%	21.62	1	0.000	0.36		
			4.65					-4.65	
	主たる課題 である	% 調整済み 残差	0.9% 21.1%						
			-4.65					4.65	

p < .05

発達障害		配慮の有無		χ^2	df	p	ϕ		
		開示・ 配慮あり (n=111)	非開示・ 配慮なし (n=45)						
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	% 調整済み 残差	55.9% 91.1%	17.74	1	0.000	0.34		
			-4.21					4.21	
	主たる課題 である	% 調整済み 残差	44.1% 8.9%						
			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	% 調整済み 残差	95.5% 44.4%	53.73	1	0.000	0.59		
			7.33					-7.33	
	主たる課題 である	% 調整済み 残差	4.5% 55.6%						
			-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 ($\chi^2=43.13$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.49$) 及び発達障害者 ($\chi^2=40.87$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.50$) 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		χ^2	df	p	V		
		開示・ 配慮あり (n=119)	非開示・ 配慮なし (n=59)						
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		χ^2	df	p	V		
		開示・ 配慮あり (n=118)	非開示・ 配慮なし (n=44)						
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($\chi^2=13.15$, $df=4$, $p<.05$, $V=0.37$)。

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		χ^2	df	p	V		
		開示・ 配慮あり (n=85)	非開示・ 配慮なし (n=12)						
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（ $\chi^2=11.96$, df=1, p<.01, $\phi=0.34$ ）。

「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		χ^2	df	p	ϕ		
		開示・ 配慮あり (n=88)	非開示・ 配慮なし (n=14)						
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($\chi^2=41.17$, $df=6$, $p<.01$, $V=0.32$)。

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			χ^2	df	p	V
		一般求人 (n=53)	障害者求人 (n=94)	どちらでも (n=50)				
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($\chi^2=180.29$, $df=6$, $p<.01$, $V=0.69$)。

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			χ^2	df	p	V	
		一般求人 (n=45)	障害者求人 (n=96)	どちらでも (n=48)					
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($\chi^2=18.24$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.30$)。

「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			χ^2	df	p	V
		一般求人 (n=54)	障害者求人 (n=98)	どちらでも (n=49)				
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	77.8%	95.9%	98.0%	18.24	2	0.000	0.30
	ではない	-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($\chi^2=142.02$, $df=4$, $p<.01$, $V=0.52$)及び発達障害者($\chi^2=104.96$, $df=4$, $p<.01$, $V=0.51$)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			χ^2	df	p	V
		一般求人 (n=103)	障害者求人 (n=92)	どちらでも (n=69)				
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%	11.55	-8.49	-3.61	
	調整済み残差							

* Fisher-Freeman-Halton の正確確率検定

p < .05

発達障害		希望する求人			χ^2	df	p	V
		一般求人 (n=54)	障害者求人 (n=99)	どちらでも (n=50)				
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%	10.11	-7.13	-2.10	
	調整済み残差							

* 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($\chi^2=28.79$, $df=3$, $p<.01$, $V=0.39$)及び発達障害者($\chi^2=22.78$, $df=3$, $p<.01$, $V=0.38$)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		χ^2	d f	p	V
			開示する (n=124)	開示しない (n=67)				
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		χ^2	d f	p	V
			開示する (n=123)	開示しない (n=31)				
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($\chi^2=110.05$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.76$)及び発達障害者($\chi^2=115.11$, $df=2$, $p<.01$, $V=0.86$)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		χ^2	d f	p	V	
		開示する (n=128)	開示しない (n=65)					
	一般求人	% 調整済み 残差	15.6% -10.41	93.8% 10.41	110.05	2	0.000	0.76
希望する求人の種類	障害者求人	% 調整済み 残差	64.1% 8.51	0.0% -8.51				
	どちらでも よい	% 調整済み 残差	20.3% 2.57	6.2% -2.57				
								p < .05

発達障害		障害の開示状況		χ^2	d f	p	V	
		開示する (n=124)	開示しない (n=32)					
	一般求人	% 調整済み 残差	5.6% -10.72	96.9% 10.72	115.11	2	0.000	0.86
希望する求人の種類	障害者求人	% 調整済み 残差	76.6% 7.92	0.0% -7.92				
	どちらでも よい	% 調整済み 残差	17.7% 2.08	3.1% -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($\chi^2=25.56$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.36$)及び発達障害者($\chi^2=27.35$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.41$)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		χ^2	df	p	ϕ		
	開示する (n=129)	開示しない (n=67)						
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	% 調整済み 残差	97.7%	74.6%	25.56	1	0.000	0.36
			5.06	-5.06				
	主たる課題 である	% 調整済み 残差	2.3%	25.4%				
			-5.06	5.06				
							p < .05	

発達障害	障害の開示状況		χ^2	df	p	ϕ		
	開示する (n=127)	開示しない (n=32)						
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	% 調整済み 残差	95.3%	62.5%	27.35	1	0.000	0.41
			5.23	-5.23				
	主たる課題 である	% 調整済み 残差	4.7%	37.5%				
			-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（ $\chi^2=113.24$, df=2, p<.01, V=0.76）及び発達障害者（ $\chi^2=90.63$, 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		χ^2	df	p	V		
	開示する (n=131)	開示しない (n=67)						
手帳の交付状況	交付された	% 調整済み 残差	89.3%	13.4%	113.24	2	0.000	0.76
			10.50	-10.50				
	交付されな かった	% 調整済み 残差	0.8%	0.0%				
			0.72	-0.72				
	申請しな かった	% 調整済み 残差	9.9%	86.6%				
			-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		χ^2	d f	p	V		
		開示する (n=128)	開示しない (n=32)						
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($\chi^2=8.07$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.42$)。

「本人が必要性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		χ^2	d f	p	ϕ		
		開示する (n=15)	開示しない (n=31)						
本人が必要性感じ 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($\chi^2=21.24$, $df=10$, $p<.05$, $V=0.31$)。

「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	現職の職種	n	障害の受容ができない		χ^2	df	p	V
			課題でない (n=183)	課題である (n=33)				
	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（ $\chi^2=21.50$, $df=3$, $p<.01$, $V=0.35$ ）。

「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		χ^2	d f	p	V
			課題でない (n=123)	課題である (n=57)				
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%	2.10	-	-	-
		調整済み残差	2.10	-2.10				
	クローズ・配慮あり	%	3.3%	7.0%	-1.14	1.14	-	-
		調整済み残差	-1.14	1.14				
クローズ・配慮なし	%	33.3%	7.0%	3.79	-3.79	-	-	
	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($\chi^2=32.28$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.39$)及び発達障害者($\chi^2=25.37$, $df=1$, $p<.01$, $\phi=0.42$)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		χ^2	df	p	ϕ
			課題でない (n=153)	課題である (n=63)				
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		χ^2	df	p	ϕ
			課題でない (n=101)	課題である (n=45)				
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、クローズ、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）。

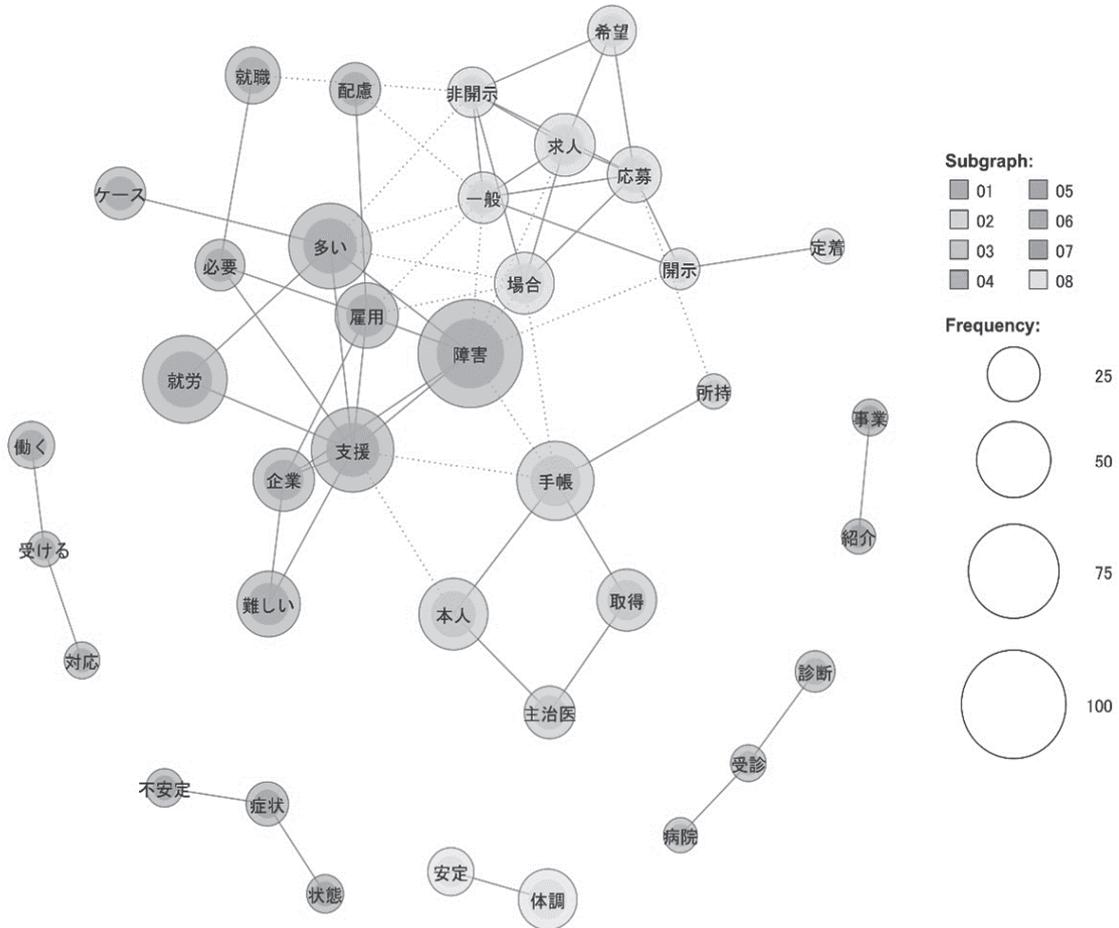


図 3-40 就労上の支援課題（精神障害者）の共起ネットワーク図

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）。

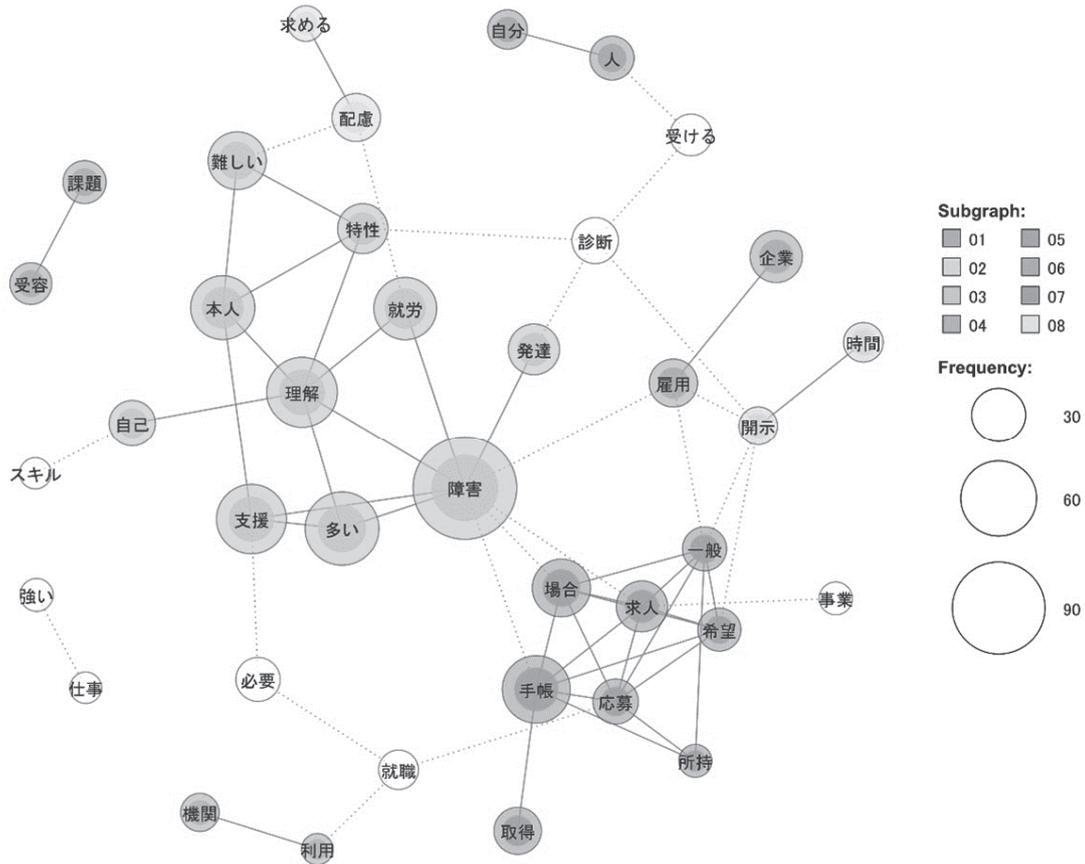


図 3-41 就労上の支援課題（発達障害者）の共起ネットワーク図

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」、「多岐」、「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）。

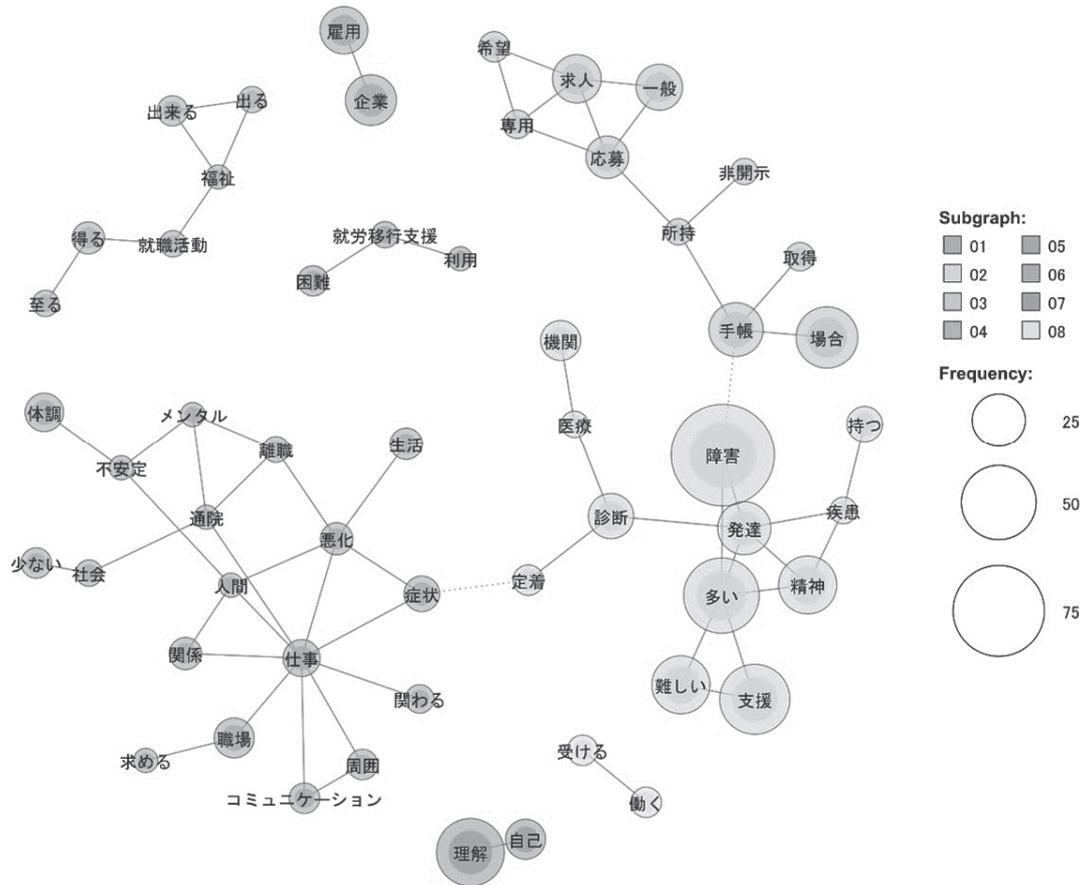


図 3-42 就労上の支援課題（重複障害者）の共起ネットワーク図

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

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」、「障害者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徴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。

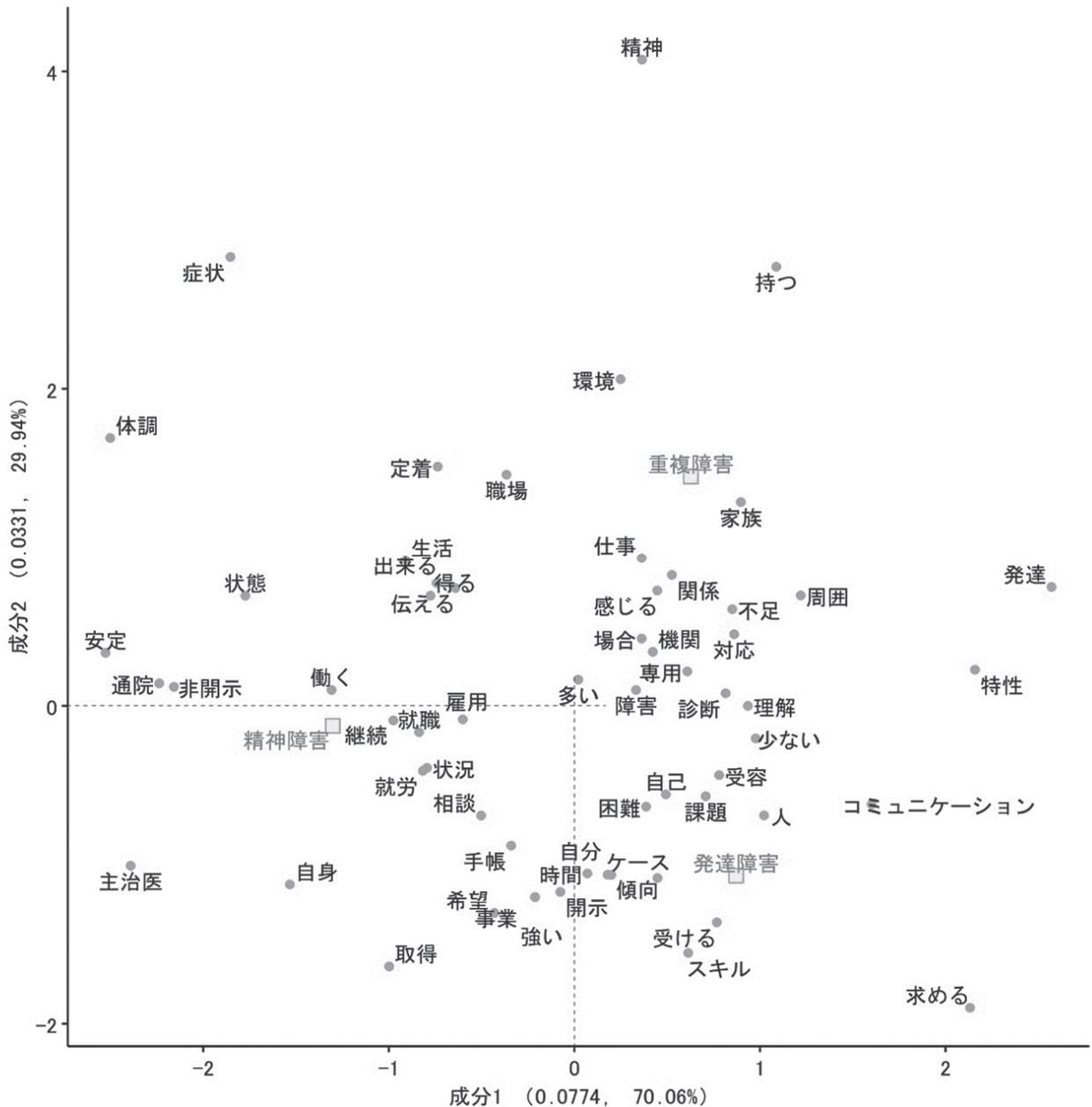


図3-43 就労上の支援課題の対応分析(精神障害、発達障害、重複障害)

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い」、「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）」、「障害受容ができてい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）。

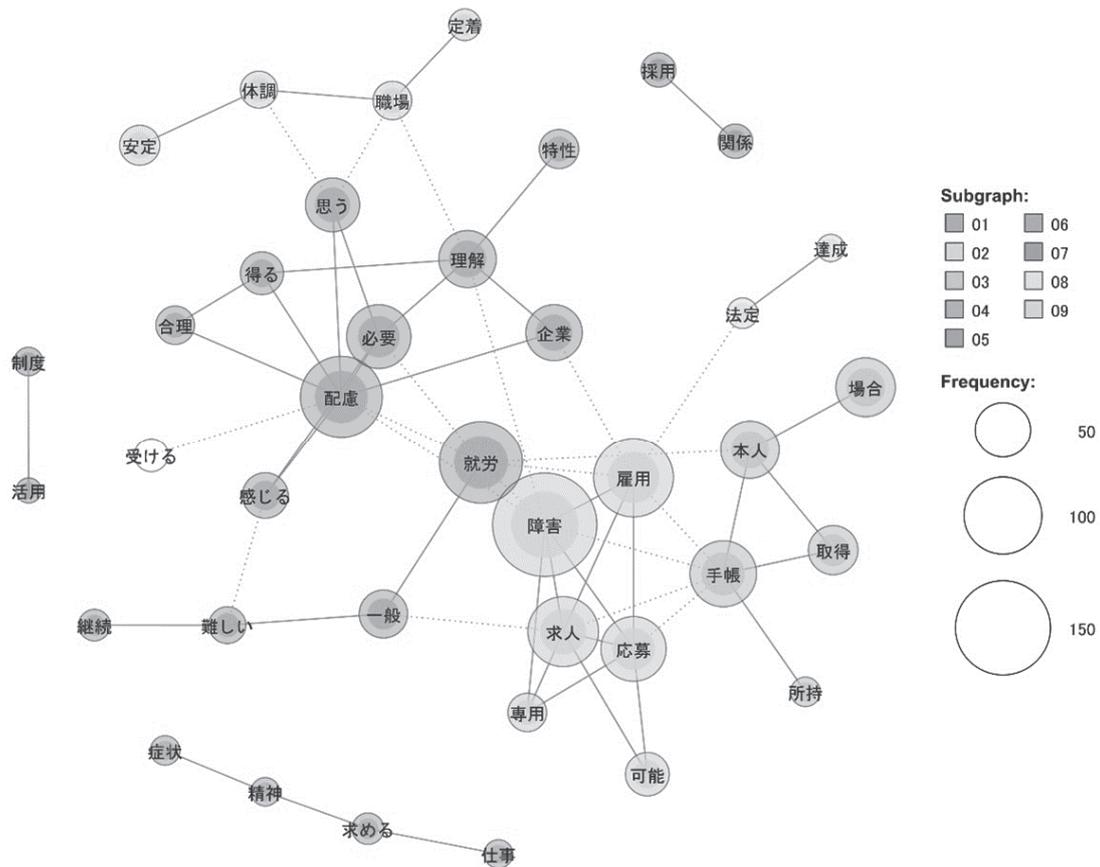


図 3-44 手帳の取得が特に必要と思われた理由（精神障害者）の共起ネットワーク図

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」、「合理的」、「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）」、「これまでの履歴や、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おう」、「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）。

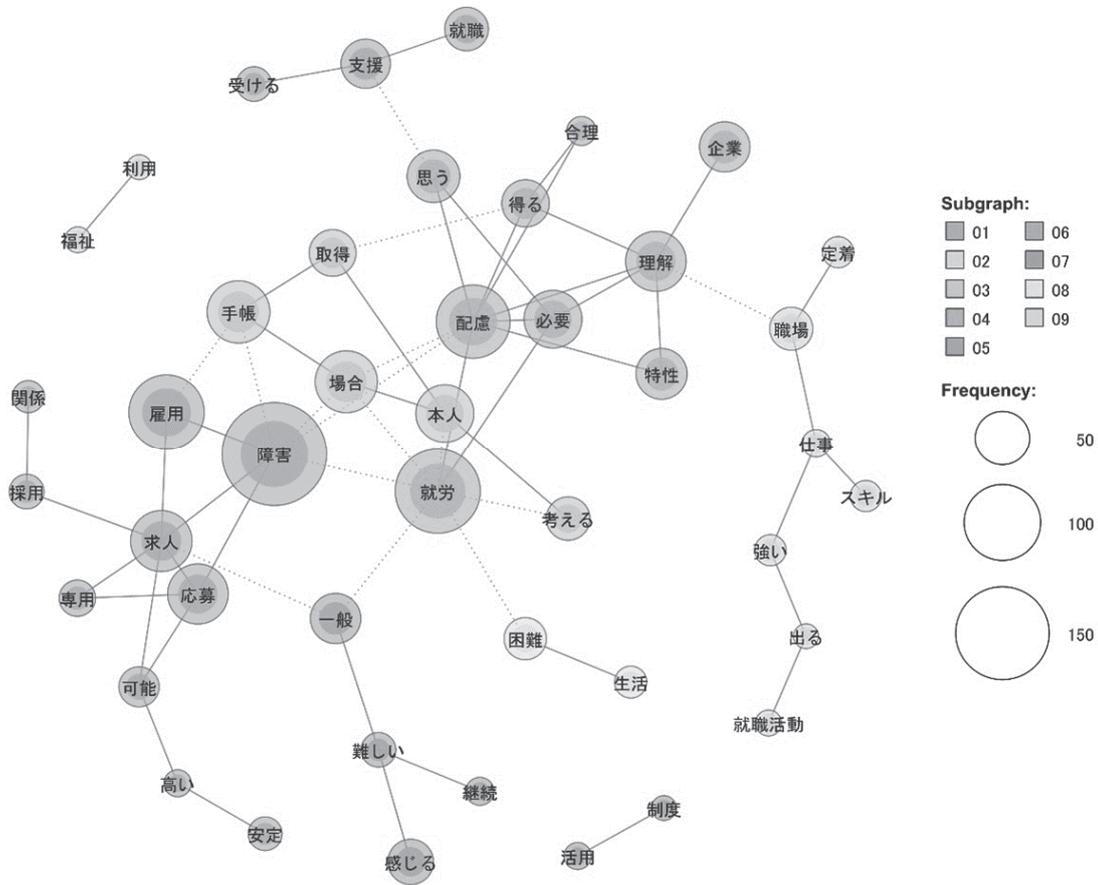


図 3-45 手帳の取得が特に必要と思われた理由（発達障害者）の共起ネットワーク図

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）。

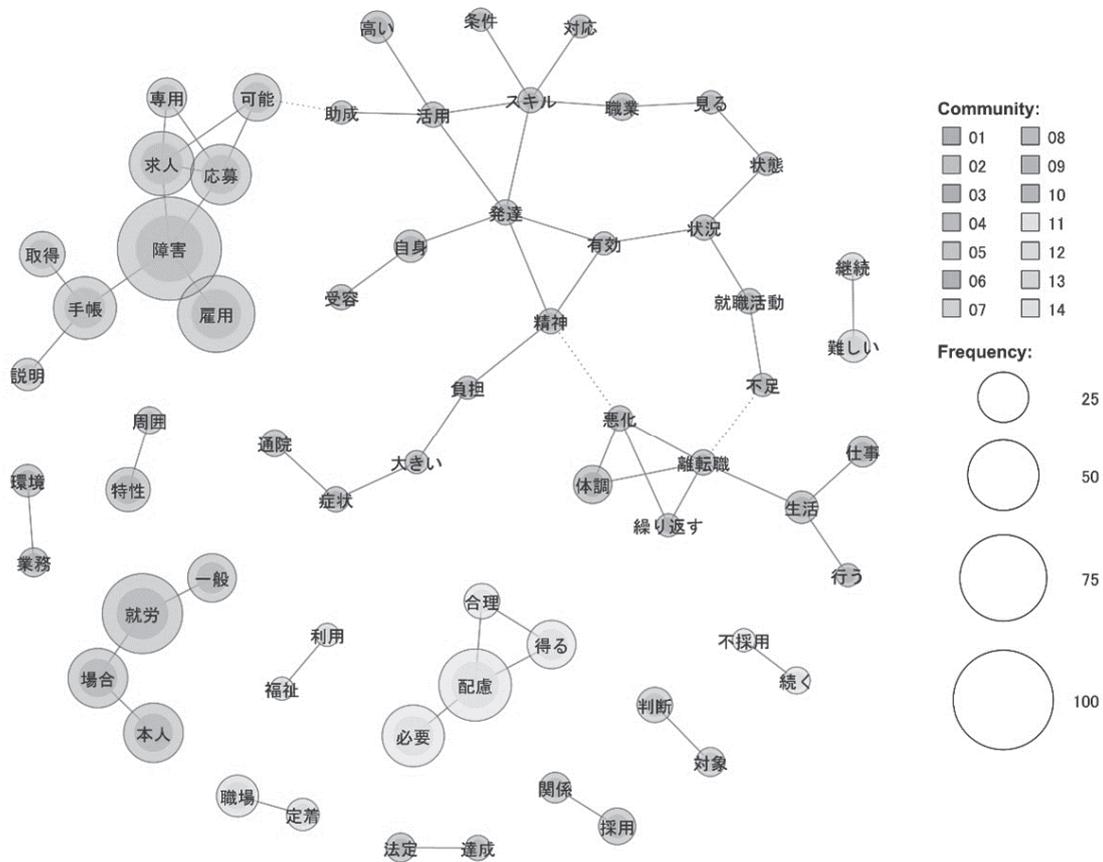


図 3-46 手帳の取得が特に必要と思われた理由（重複障害者）の共起ネットワーク図

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）。

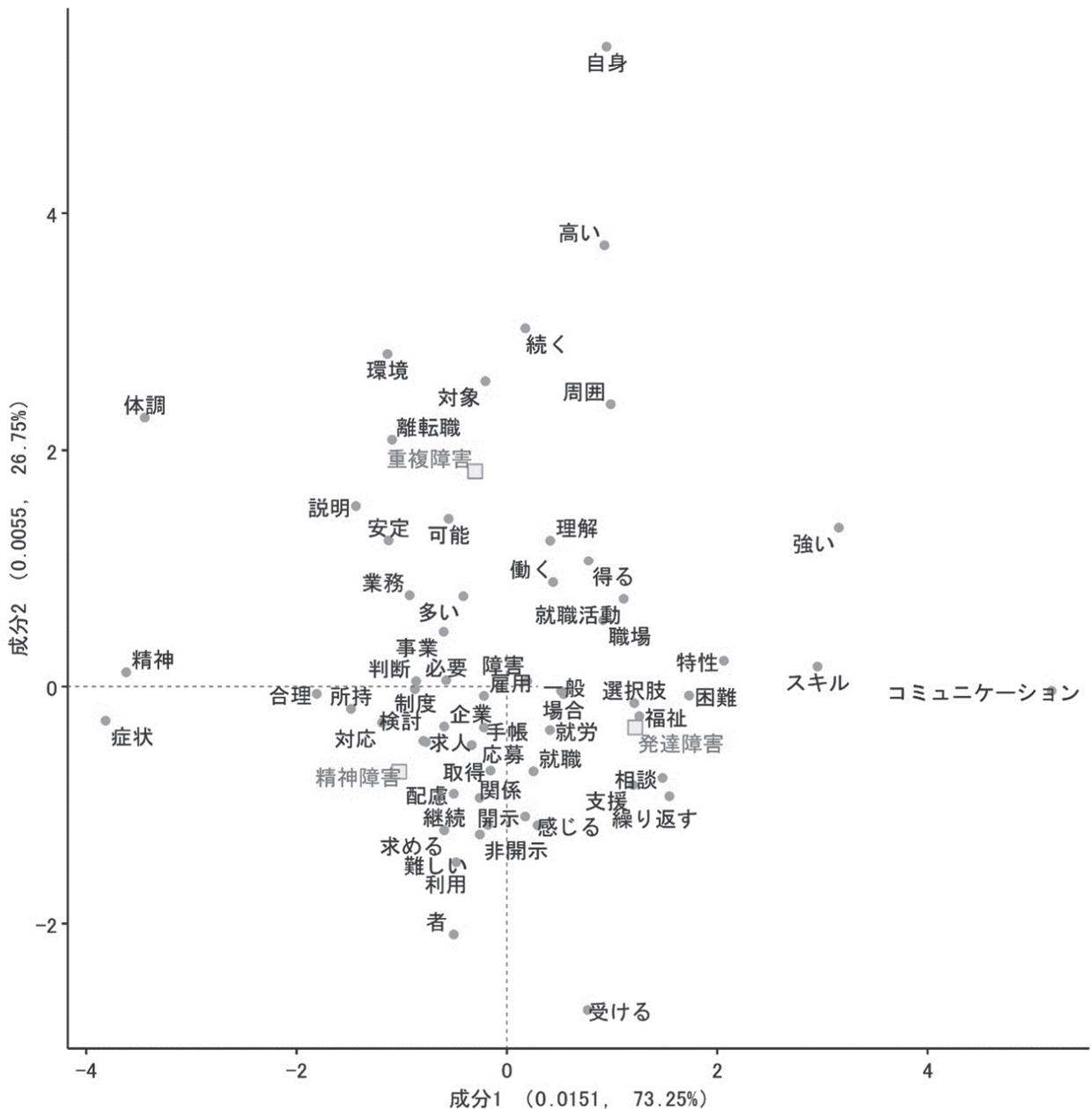


図3-47 手帳の取得が特に必要と思われた理由の対応分析（精神障害、発達障害、重複障害）

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き、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）。

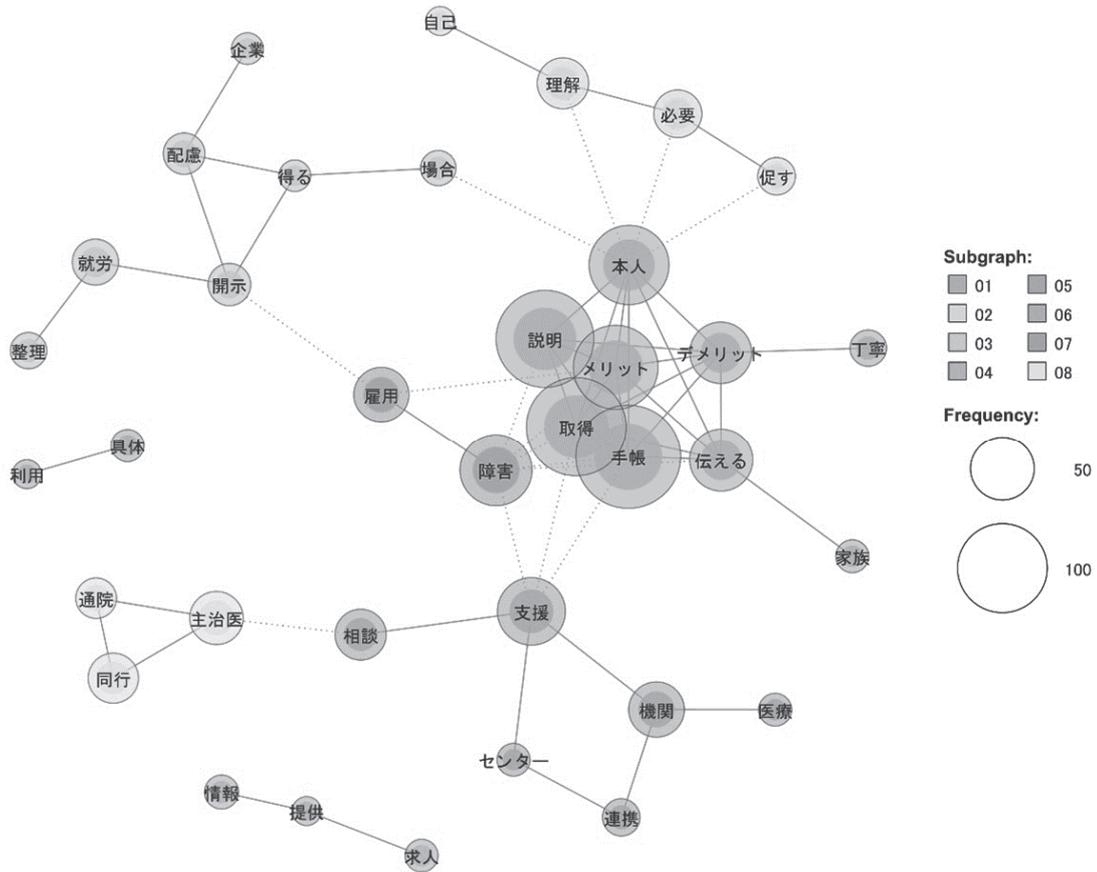


図 3-48 手帳の取得の支援に当たって工夫した点（精神障害者）の共起ネットワーク図

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）。

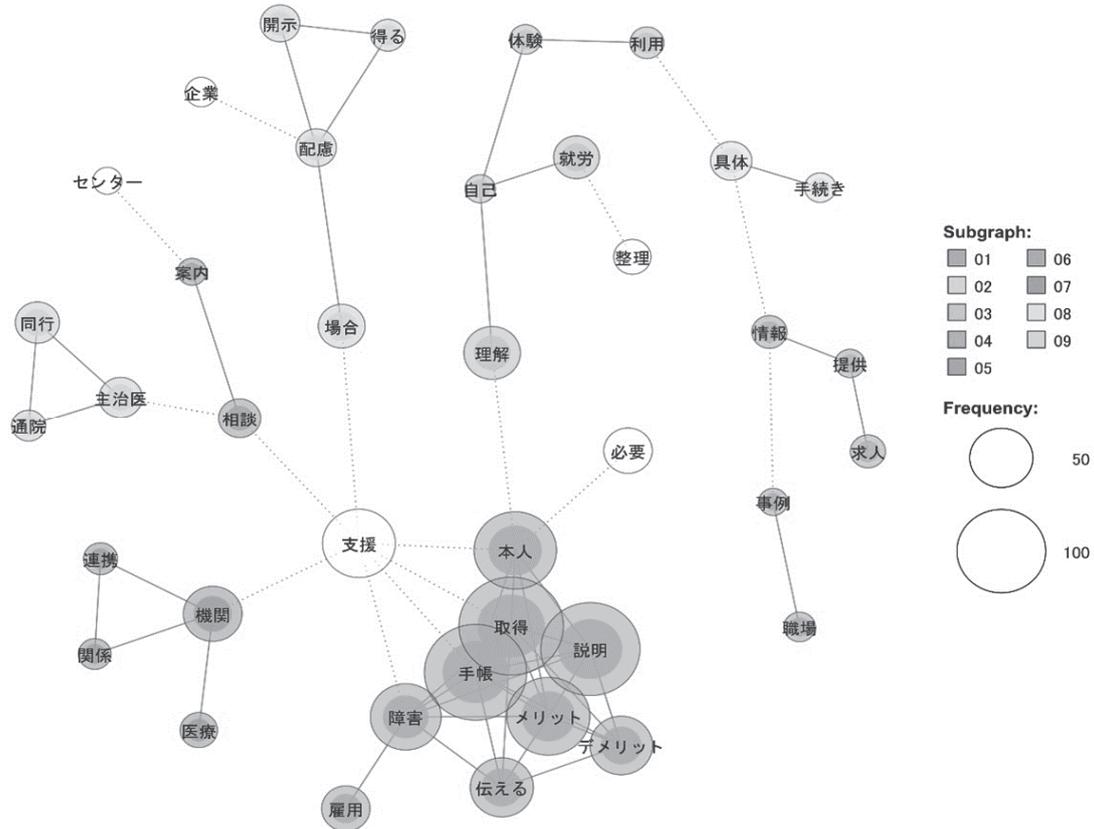


図 3-49 手帳の取得の支援に当たって工夫した点（発達障害者）の共起ネットワーク図

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。

(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おう」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）。

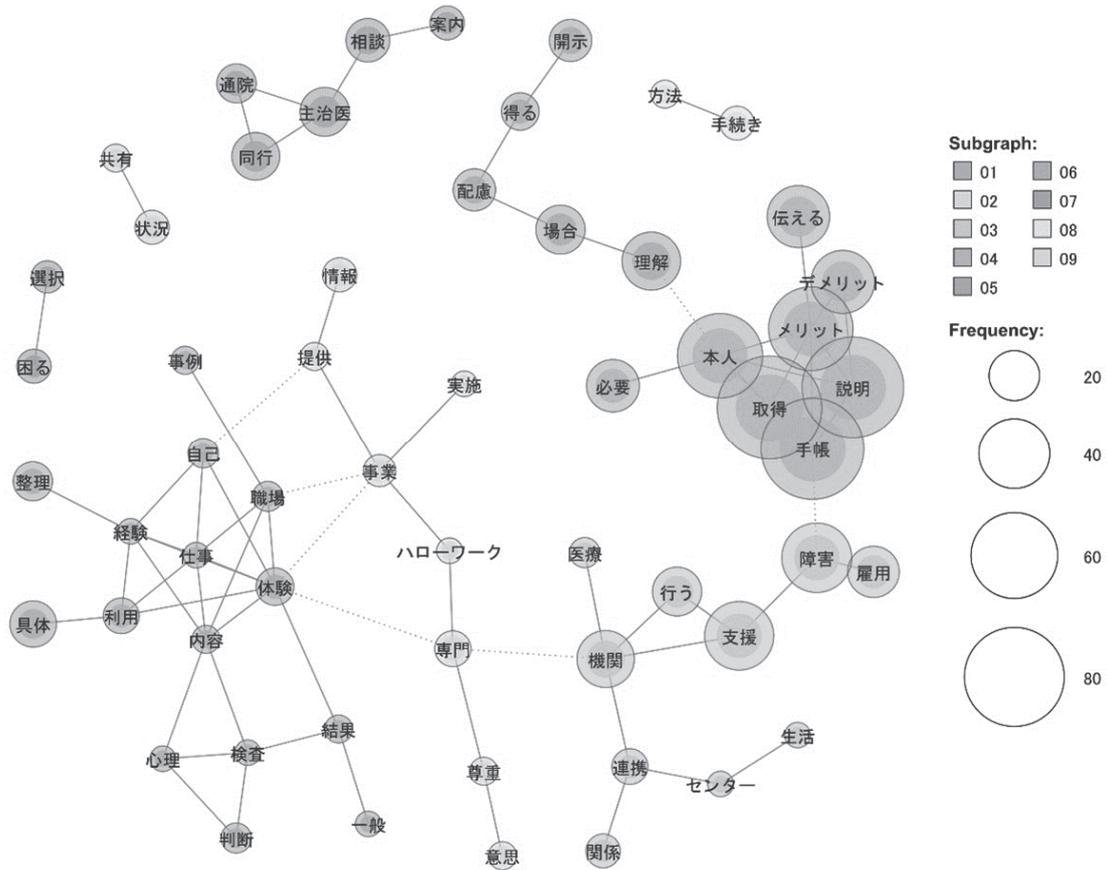


図 3-50 手帳の取得の支援に当たって工夫した点（重複障害者）の共起ネットワーク図

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、力が生かされた場面も特定する」、「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」、「フォローワーク」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。

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

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）。

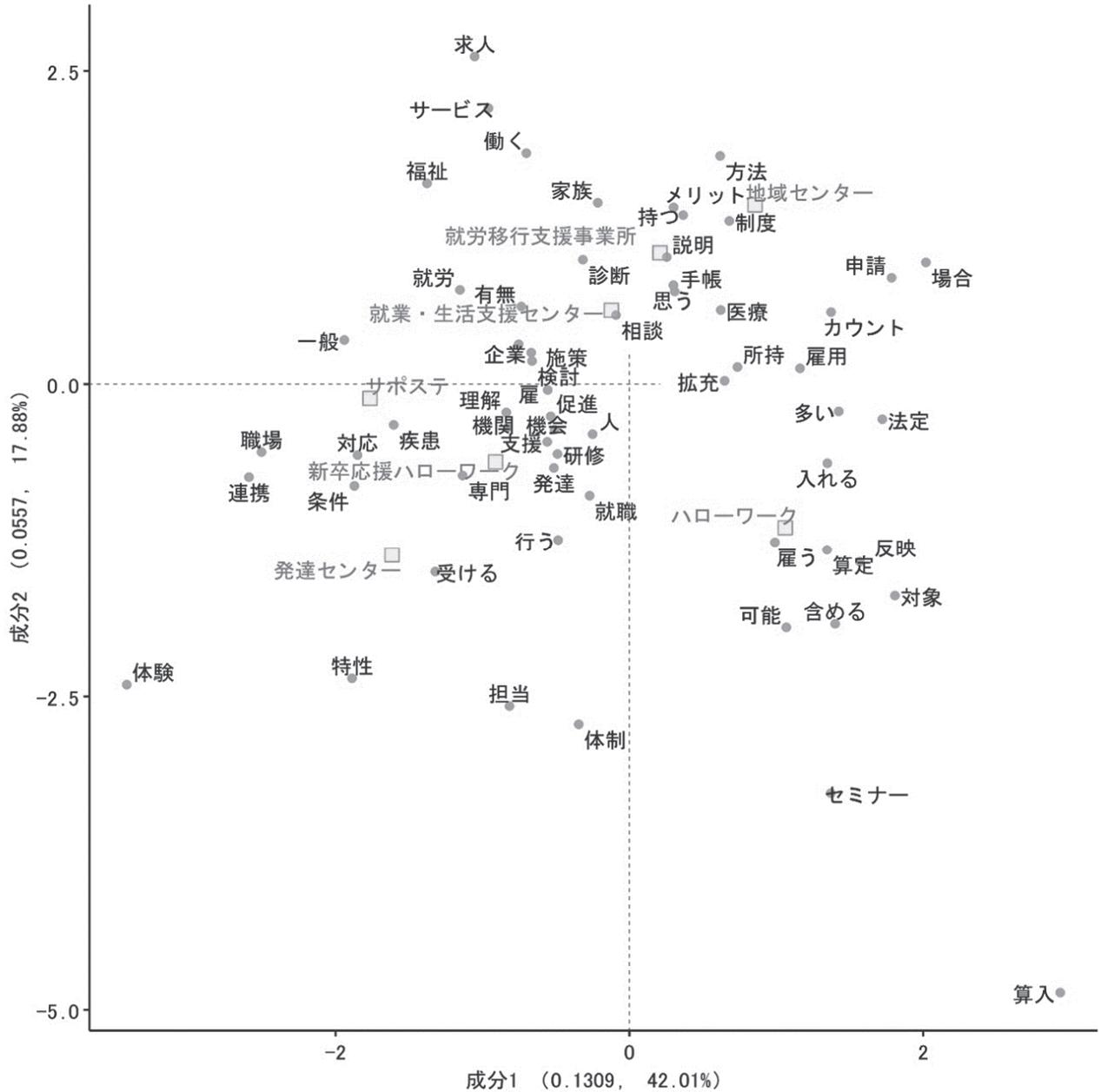


図3-53 必要と考える支援施策の対応分析（施設種別）

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、体験を通じ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）。

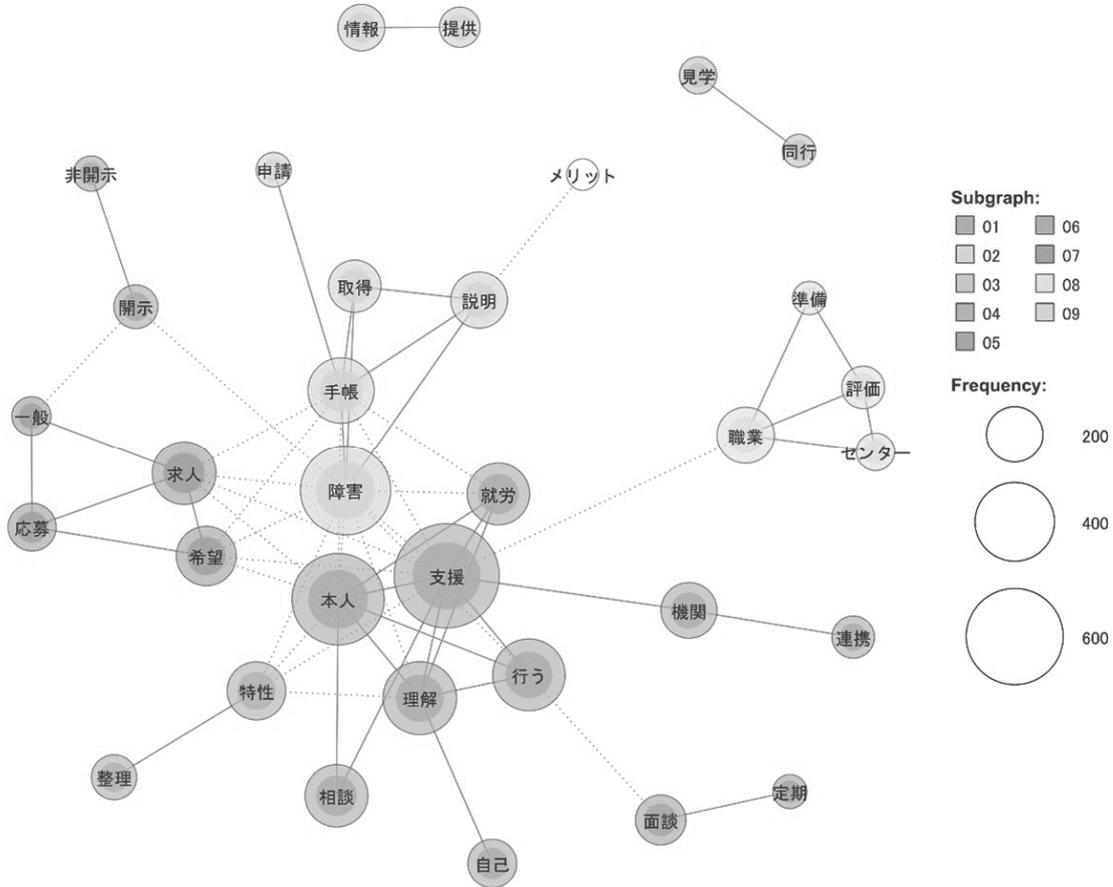


図 3-54 就労支援上の課題に対する具体的な支援の共起ネットワーク図

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。

(イ) 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）。

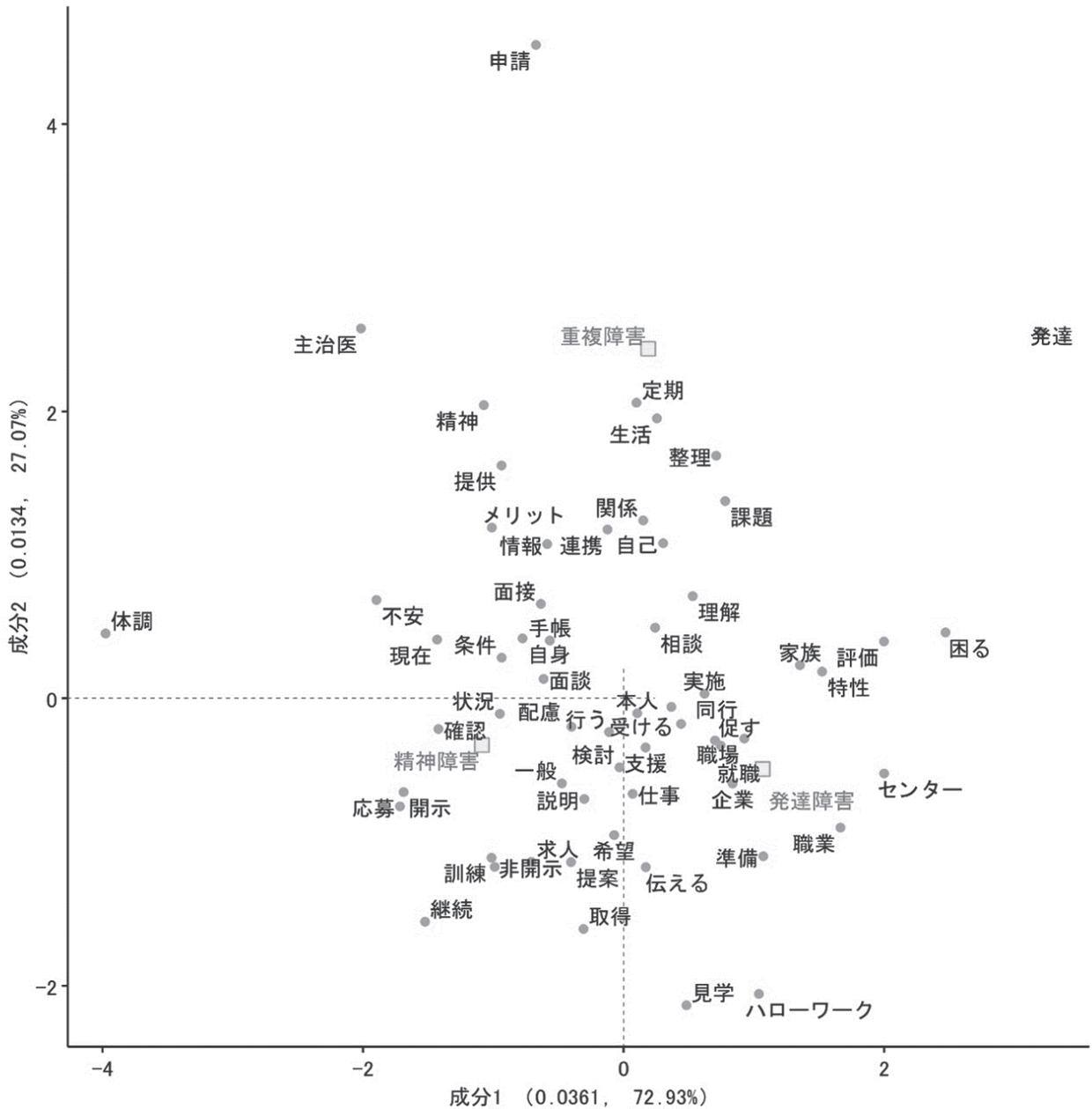


図3-55 就労支援上の課題に対する具体的な支援の対応分析（障害種別）

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い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）。

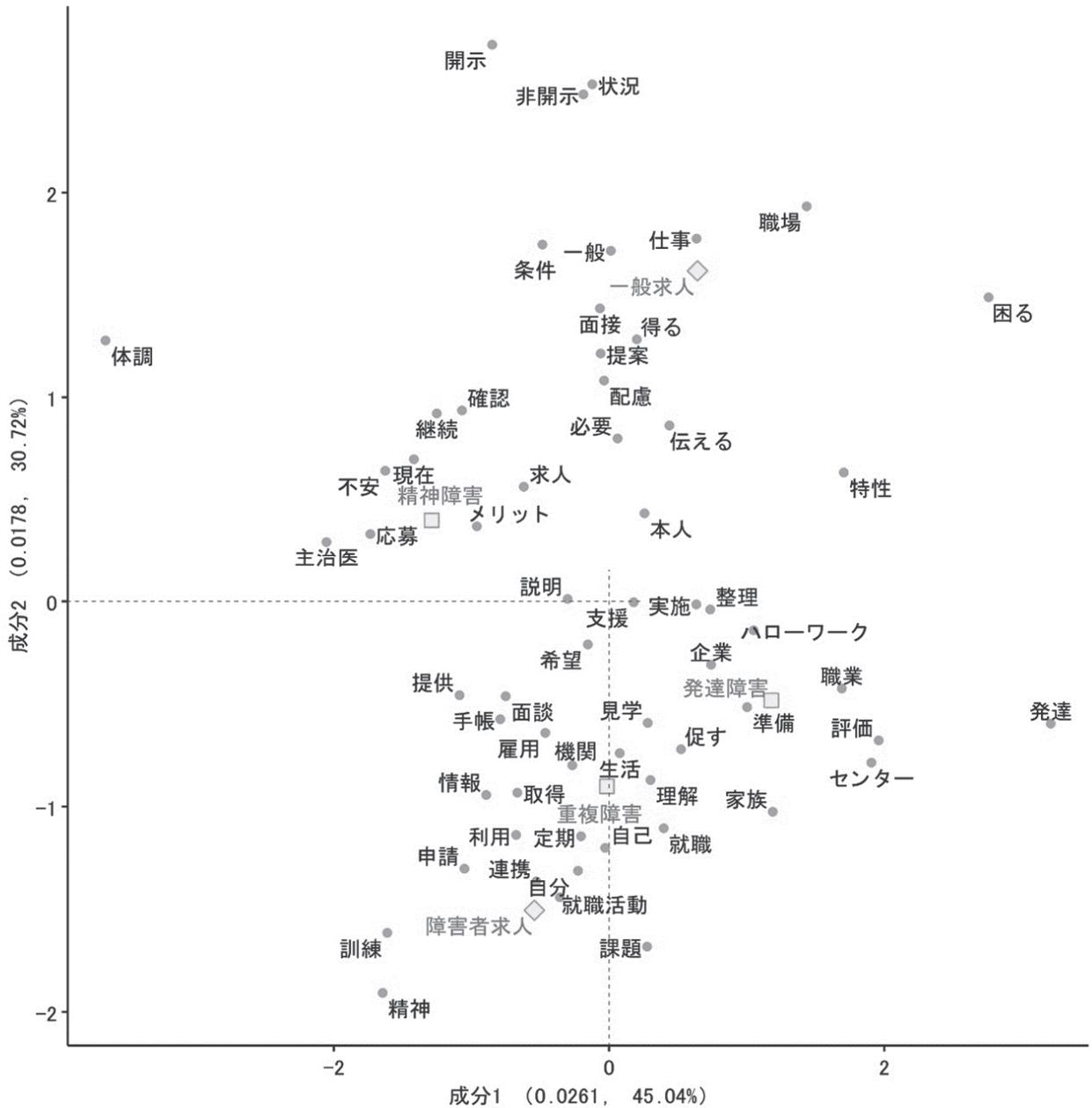


図3-56 就労支援上の課題に対する具体的な支援の対応分析（障害種別、求人種類別）

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応じ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応じ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）。

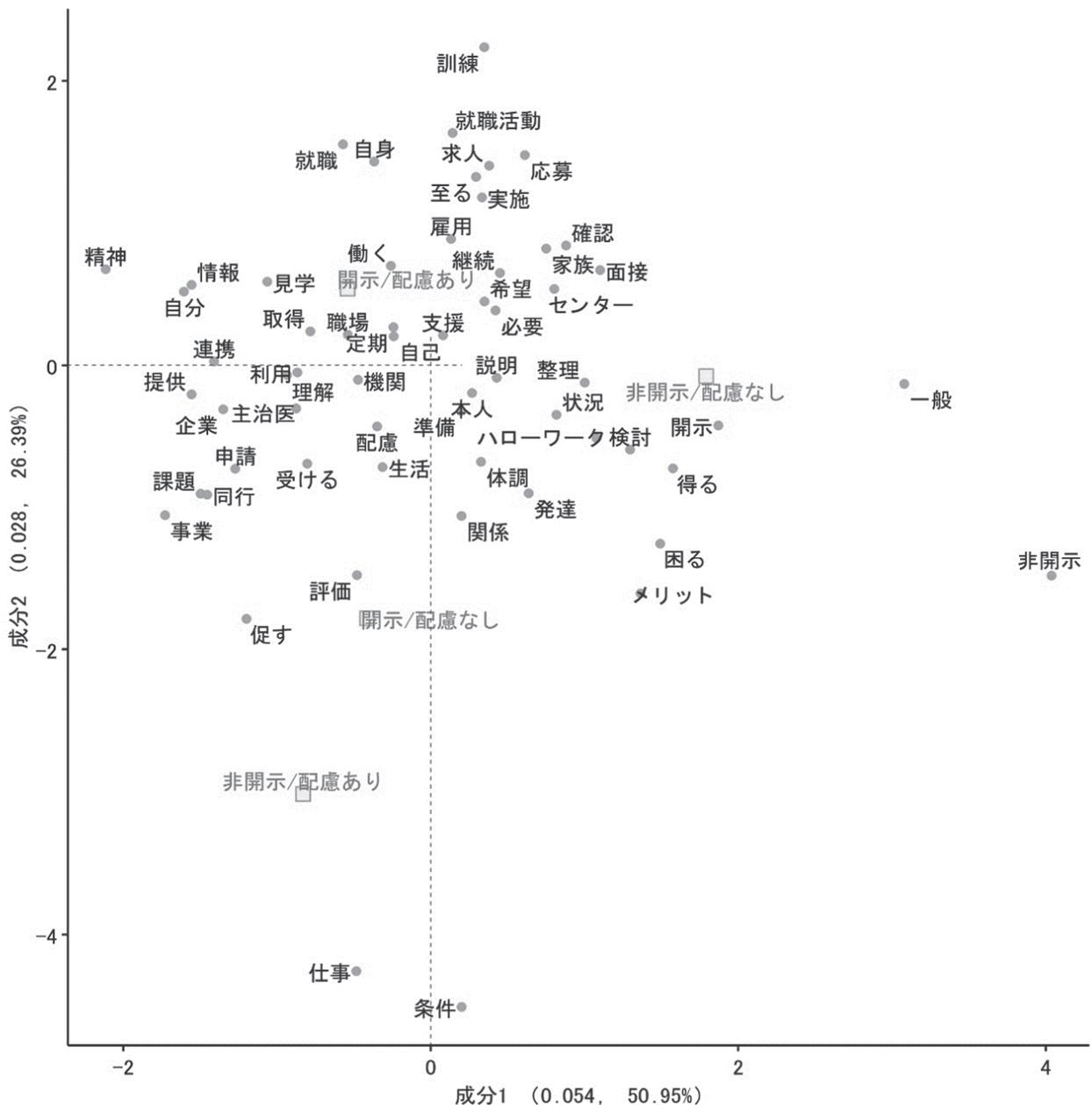


図3-57 就労支援上の課題に対する具体的な支援の対応分析（職場での配慮の状況別）

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サイクルを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おう」、「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）。

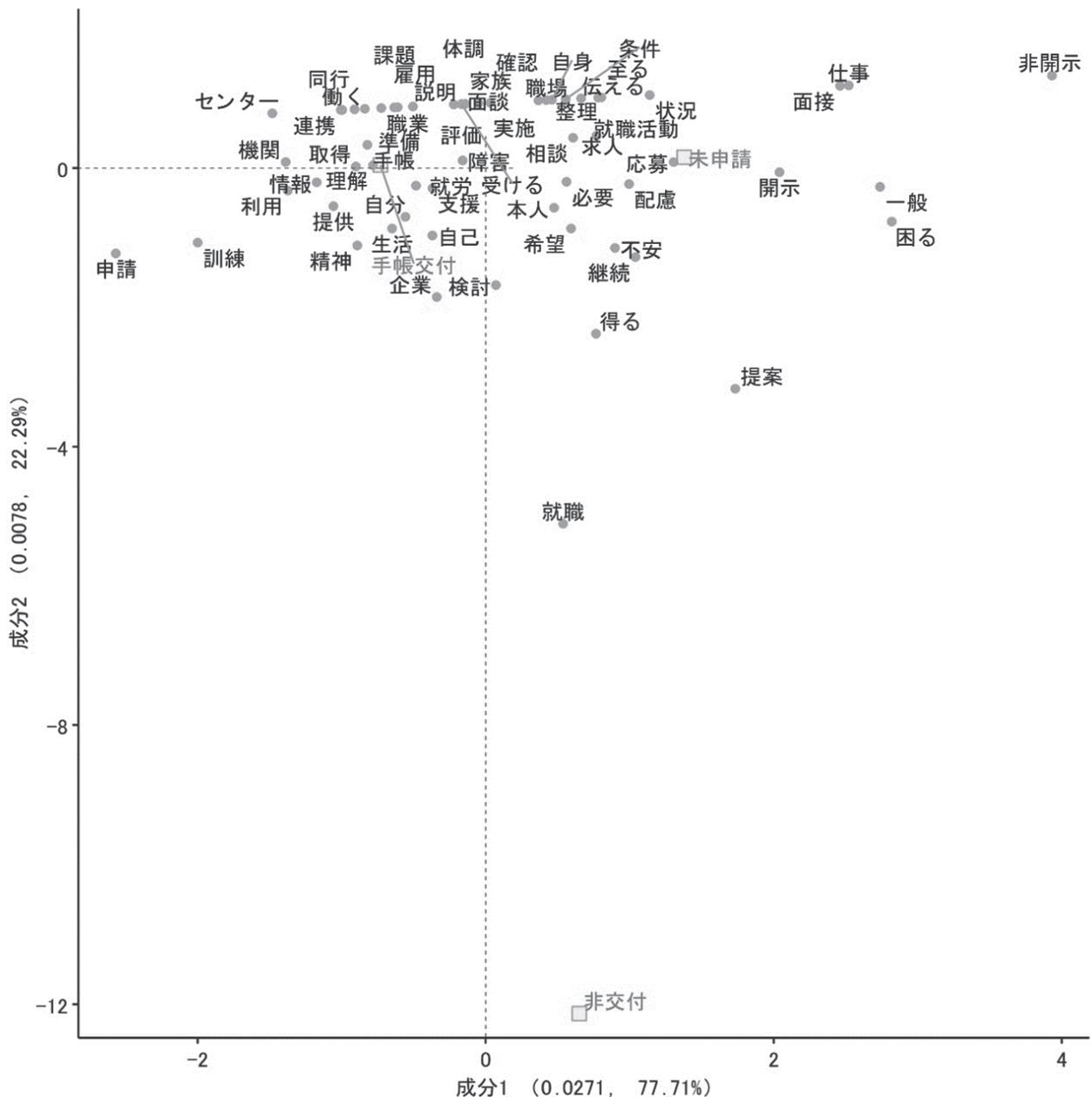


図3-58 就労支援上の課題に対する具体的な支援の対応分析（手帳の交付状況別）

「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出し、就職先に障害の開示をするかどうかの話し合いを行い、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関する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。

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の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機会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機会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機会が有意に多かった。

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機会が有意に多く、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機会が有意に多かった。

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機会が多いのに対して、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機会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人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へ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へ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ケースが多く、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こと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は配慮を得ながら働く場合に手帳を取得し、一般求人では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げられていた。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

