



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

(調査研究報告書 No. 187) サマリー

### 【キーワード】

障害者手帳を所持していない者 精神障害者 発達障害者 就労支援機関  
障害者手帳を所持していない理由 支援の実施状況

### 【要約】

本調査研究は、障害者の雇用の促進等に関する法律上の障害者であって、精神障害又は発達障害を有して診断を受けているが障害者手帳を所持していない者について、就労支援機関における就労支援の状況、手帳を取得しない理由等について把握を行い、政府における施策の検討や就労支援機関における支援方法等の検討に資することを目的として行った。

手帳を所持していない理由は、本人が必要性を感じていない、本人の手帳についての知識が不十分、本人の心理的抵抗等との理由が多かった。手帳の取得、障害の開示及び選択する求人の種類は、相互に関連していると考えられる。選択の背景には、障害の受容や自身の障害についての自己理解の状況、就労条件の希望などがあると考えられる。

## 1 執筆担当（執筆順）

根本 友之（障害者職業総合センター事業主支援部門	主任研究員）	2025 年度
桃井 竜介（障害者職業総合センター事業主支援部門	統括研究員）	2025 年度
高木 啓太（障害者職業総合センター事業主支援部門	上席研究員）	2024 年度～2025 年度
大石 甲（障害者職業総合センター事業主支援部門	上席研究員）	2024 年度～2025 年度
佐藤 涼矢（障害者職業総合センター事業主支援部門	研究協力員）	2024 年度～2025 年度
増田 保美（障害者職業総合センター事業主支援部門	主任研究員）	2024 年度～2025 年度
布施 薫（障害者職業総合センター事業主支援部門	研究協力員）	2024 年度～2025 年度

## 2 研究期間

2024 年度～2025 年度

## 3 報告書の構成

第 1 章 調査研究の背景・目的・方法

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

第 3 章 就労支援機関に対するアンケート調査

第 4 章 就労支援機関に対するヒアリング調査

第 5 章 総括

巻末資料

## 4 調査研究の背景と目的

障害者の範囲は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）では、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。」と定義されている。この障害者については、職業リハビリテーションなどの支援や雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置（合理的な配慮）の義務の対象となっている。

一方で、障害者雇用促進法に基づく雇用義務制度は、現在、その対象障害者の範囲は、身体障害者、知的障害者、精神障害者とし、その取扱いに当たっては、原則、障害者手帳（以下「手帳」という。）の所持者に限っている。

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

## 5 調査研究の方法

4で述べた目的のもと、就労支援機関に対するアンケート調査及びヒアリング調査を行った。調査に先立ち、調査内容及び調査項目の検討に資する情報を収集するため、先行研究の再分析を行うとともに学識経験者と就労支援機関に対するヒアリングを実施した。

### (1) 先行研究の再分析

調査対象に手帳を所持していない者を含む先行研究について、手帳の有無別に調査データの再分析を実施するとともに、手帳を所持していない者の割合、手帳を所持していない理由、定着状況、支援内容等の分析結果について整理した。

### (2) 就労支援機関に対するアンケート調査

就労支援機関における手帳を所持していない者への就労支援の状況とその課題、手帳を所持していない理由等を明らかにすることを目的として、2024年10月に、調査対象施設へ調査依頼文書を郵送し、Webフォームを用いて回答を得た。

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

### (3) 就労支援機関に対するヒアリング調査

就労支援機関における手帳を所持していない者の就労支援の状況の詳細や具体的な支援事例を収集し、手帳の取得状況、就労状況、支援の実施状況等について明らかにすることを目的とし、2025年2月から5月に対面又はオンライン会議システムを用いて実施した。

就労支援機関アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可と回答があった就労支援機関の中から、手帳を所持していない者の就労支援を積極的に実施していると考えられる16施設を選定した。

## 6 調査研究の内容

### (1) アンケート調査結果

927施設から有効回答を得た（有効回答率40.5%）。

#### ア 手帳を所持していない理由

本人が必要性を感じていないため、本人の手帳についての知識が不十分なため、本人の心理的抵抗等、家族等の心理的抵抗等との理由が多く選択されていた（図1）。

#### イ 就労上の支援課題

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、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希望するという課題が挙げられていた。

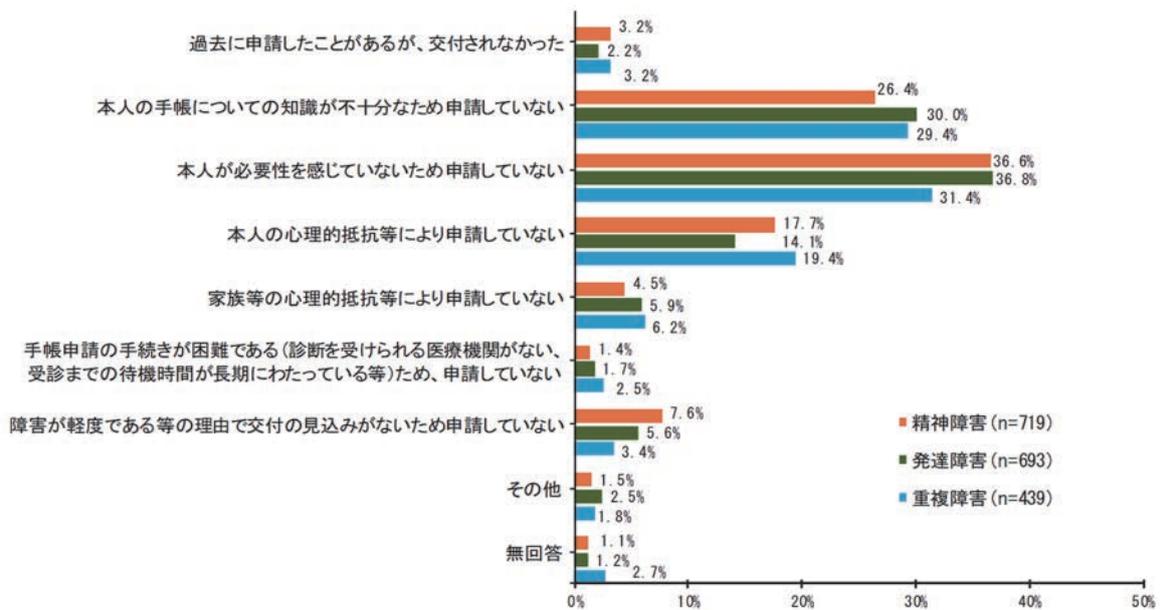


図1 手帳を所持していない理由

## ウ 選択する求人種類について

在職中の者では、発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合に現職の求人種類は障害者求人が多く、手帳は不要と感じていた場合に一般求人が多かった。また、精神障害者、発達障害者いずれも障害者求人への就職では障害を開示して配慮を受けている場合が多く、一般求人への就職では障害を非開示にして配慮を受けていない場合が多かった。

一方、求職中の者では、発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合に障害者求人を多く希望し、手帳は不要と感じていた場合に一般求人を多く希望していた。また、発達障害者において求職活動で障害を開示する場合は障害者求人を希望する場合が多く、開示しない場合は一般求人を希望する場合が多かった。

## エ 障害の開示について

精神障害者、発達障害者いずれも利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合は求職活動中に障害を開示する場合が多かったことに対して、手帳の申請を不要と感じていた場合は求職活動中に障害を非開示にする場合が多かった。また、精神障害者、発達障害者いずれも一般求人への就職を希望する場合には障害を非開示にする場合が多く、障害者求人への就職を希望する場合には障害を開示する場合が多かった。

## オ 支援の実施状況

障害種別に共通して実施頻度が高い支援は、本人に障害特性への理解を促すこと、職業上のアピールポイントについての理解を促すこと、企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること及び関係機関に支援を引き継ぐことや関係機関とともに支援を行うことであった。

一方、支援をする上での困難度について手帳を所持する者と比較した場合、障害種別に共通して困難度が高い支援内容は、企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること、企

業に本人の障害特性を理解してもらうこと、企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと、企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての合理的配慮を講じてもらうこと、企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の合理的配慮を講じてもらうことであった（図2）。

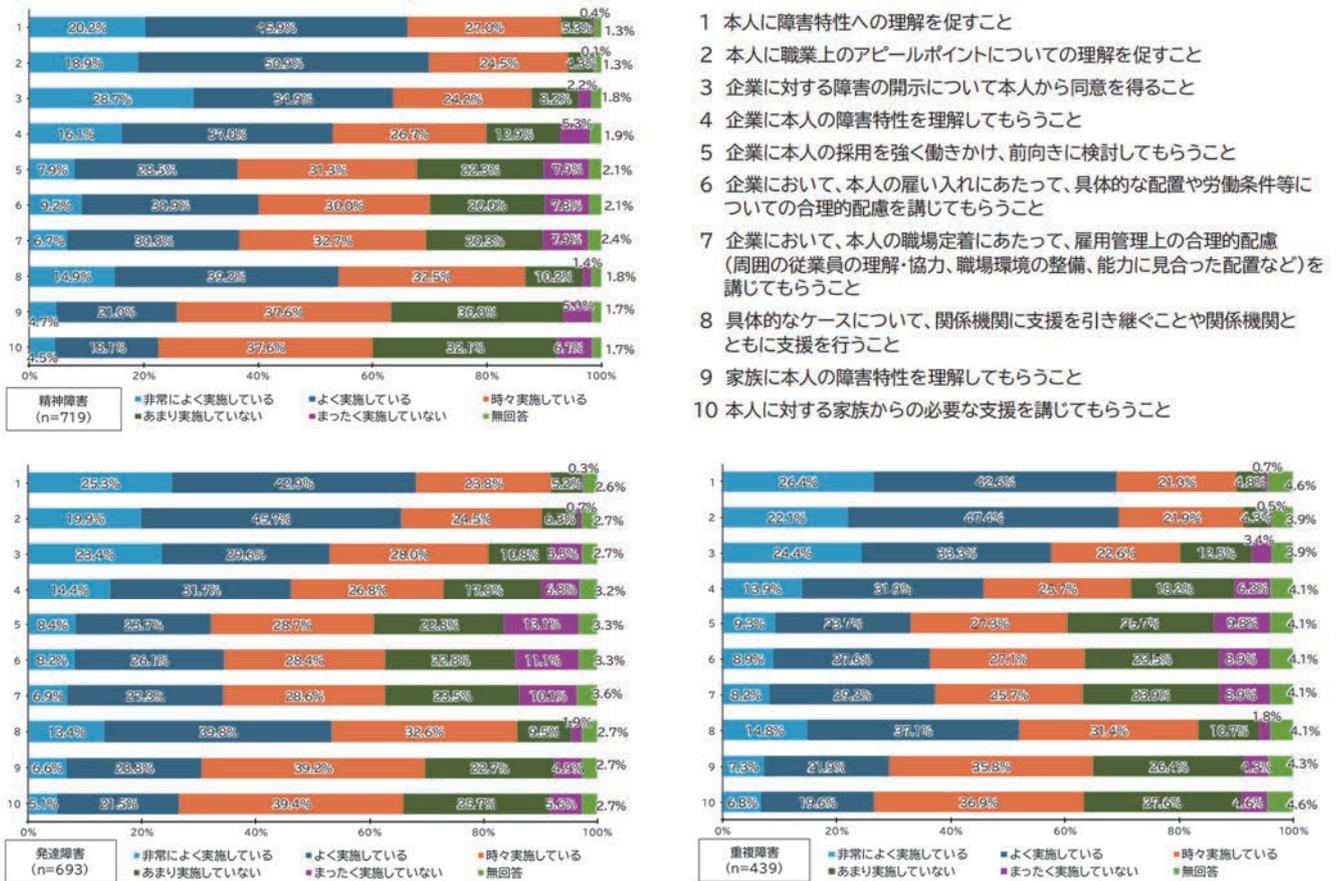


図2 支援の実施状況

カ 手帳の取得に関する支援の実施状況について

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

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

キ 手帳を所持していない者のその後の手帳取得について

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

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手帳が交付されていたことが多く、一般求人であった場合には手帳の申請をしていなかったことが多かった。

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

## (2) ヒアリング調査結果

### ア 手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望の関連

求職活動や就労状況、手帳の取得に関連する記述を抜粋し、類似する内容を分類してカテゴリを生成したところ、得られたカテゴリのうち手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望は相互に関連し、対象者の希望に基づき働き方が選択されていると考えられる。

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

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

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

### イ 対象者の選択に対する自己理解の影響

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

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

### ウ 就労支援機関の支援による影響

就労支援機関は、対象者の障害特性に応じて支援を実施するとともに、【障害者求人への就職

を希望する】、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】のいずれの場合においても、対象者が自己理解に基づき選択した求人種類に対して、対象者の希望に沿った求職活動の支援を行っていると考えられる。

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

### (3) アンケート調査とヒアリング調査の結果の統合による考察

#### ア 手帳の取得、障害の開示及び求人種類の選択について

手帳の取得、障害の開示及び選択する求人の種類については、相互に関連していると考えられる。選択の背景には、障害の受容や自身の障害についての自己理解の状況、就労条件の希望などがあると考えられる。

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

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

#### イ 就労支援上の課題と支援の実施状況について

就労支援上の課題に応じて、対象者に対して障害の開示への同意を得るための支援、自己理解の支援、メンタル面での支援などが多く実施されていた。

自己理解の支援では、対象者が理解しやすいよう一緒に整理すること、テストや訓練を通じて状況を整理すること以外にも、就職活動の支援や訓練の経験を通して自己理解を促すなどの方法が取られていた。

支援者は対象者の意思を尊重して支援をしつつも関係を維持しながら折に触れて情報提供を続けており、対象者の気付きを待つ姿勢で支援を行っていると考えられる。対象者の気持ちや意思に寄り添い伴走的に支援を行う、対象者中心の支援が行われていると考えられる。

#### ウ 手帳を所持していない理由と手帳取得の支援について

手帳を取得しない理由として、本人や家族が障害を受容していない場合や障害や福祉といった言葉にネガティブなイメージがある場合など、心理的抵抗感があると考えられる。自身の障害や特性の認識の不足に関する課題があることや、手帳の必要性を感じていない場合等もあることから、対象者の障害に対するイメージを考慮しつつ、手帳や障害者雇用に関する理解が得られるよう丁寧に説明していくことが求められると考えられる。

また、手帳についての本人の知識が不十分なことが多く挙がっており、手帳取得の割合が高い就労支援機関で実施されていた手帳を所持していない利用者概ね全員に対し手帳制度について一通り説明する支援が、手帳に対するニーズのある対象者の手帳の取得につながると考えられる。手帳取得の支援では、多くの就労支援機関で手帳を取得する際のメリットやデメリット

の説明や手帳を取得して配慮を得て働くことの必要性の説明が行われていた。手帳を取得するかどうかは対象者の意思を尊重し、判断を委ねていることが確認された。

#### (4) 手帳を所持していない理由の類型と類型ごとに必要となる支援

##### ア 手帳を所持していない理由

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

手帳を所持していない理由について、整理して便宜的に分類を行う。

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

##### イ 類型ごとの就労支援の実態及び必要な支援

1 番目の障害受容が不十分であるという類型については、障害の開示・非開示、障害者求人か一般求人か、といった段階を踏んで、当該対象者が障害受容の状況に応じて自己決定できるような支援が必要と考えられる。本人の意思決定を尊重し、本人の考え方を固定的なものとして受け止めることなく、傾聴しながら、希望する働き方に向けて、合理的な選択を行うことができるように、伴走的な支援を行うことが求められると考えられる。

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

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

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

支援を行う際の課題として、手帳を所持していない場合や一般就労の場合は、当該対象者や企業が相談できる社会的資源が限られていることが考えられる。また、当該対象者の中には障害に対する抵抗感を強く持っている者もいるため、自己決定の結果、障害者を対象とした就労支援機関の利用や専門的な支援につながりにくい可能性も考えられる。手帳を所持していない場合にも利用できる支援について周知することも必要と考えられる。