

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

《事業主支援部門》 2024～2025年度

大谷 真司¹⁾ ・ 桃井 竜介²⁾ ・ 増田 保美¹⁾²⁾ ・ 根本 友之²⁾

大石 甲¹⁾²⁾ ・ 高木 啓太¹⁾²⁾ ・ 佐藤 涼矢¹⁾²⁾ ・ 布施 薫¹⁾²⁾

1) 2024年度、 2) 2025年度

1. 調査研究の背景と目的、方法

背景と目的

調査研究の背景と目的

- 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(以下「手帳」という。)を所持していない者について、就労支援機関における就労支援の状況、就労上の課題、手帳を取得しない理由、支援事例等を把握

- 
- 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

就労支援機関アンケート調査

- 調査目的：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の把握
- 調査対象：2,327施設及び365人
 - ハローワーク、新卒応援ハローワーク、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、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、地域若者サポートステーション、発達障害者支援センター
- 調査時期：2024年10月 ※Webフォームにより実施
- 回収状況
 - 有効回答数 927施設 （有効回答率40.5%）

(参考)就労支援機関アンケート調査の調査項目

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
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
ヒアリングの協力可否		・ヒアリング調査への協力の可否、協力可の場合の連絡先

就労支援機関ヒアリング調査

- 調査目的：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把握
- 調査対象：16施設
 - 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施設を選定
- 調査時期：2025年2月から5月 ※対面又はオンラインにより実施
- 分析方法
 - 調査結果から求職活動や就労状況、手帳の取得に関連する記述を抜粋し、類似する内容を分類してカテゴリを生成

(参考)対象就労支援機関及び事例の一覧①

種類	地域	施設	事例	障害の種類・診断名	手帳を所持していない理由	手帳に関する状況変化等	直近の状況(就労状況等)
ハローワーク	関東	A	A1	精神障害(てんかん)、発達障害(注意欠如・多動性障害)	家族が強く反対していたため	一般求人の離転職を経て手帳を取得	障害者雇用で就労
			A2	発達障害(注意欠如・多動性障害)	取得の意向はあったが、未申請	医師の意見書で合理的配慮が得られているため手帳は不要と考え未申請	一般雇用で障害を開示して就労継続
		B	B1	精神障害(統合失調症)	障害を隠したい意向のため	手帳を取得	障害者雇用で就労
			B2	精神障害(うつ病)	主治医が手帳に非該当と判断したため	変化なし	一般雇用で障害を開示して就労
		C	C1	精神障害(統合失調症)	差別を受けるのではないかと懸念のため	手帳を取得	障害者雇用で就労
			C2	精神障害(うつ病)	手帳を検討するほどの障害状況でなかったため	変化なし	一般雇用で障害非開示で就労
	関西	D	D1	精神障害(うつ病)	手帳を取得するほど障害は重くないとの認識であったため	一般求人の離転職を経て手帳を取得	就労継続支援A型事業所で就労
			D2	発達障害(自閉スペクトラム症)	家族が反対するとの思い込みのため	手帳を申請中	就労していた会社を体調を崩して退職
	九州	E	E1	精神障害(双極性障害、PTSD)	「障害者」のレッテルを貼られたくないとの思いのため	就労継続できなかったら手帳取得を検討するとの発言	一般雇用で障害を開示して就労
			E2	診断なし(発達障害の傾向の自認)	「障害者」という名称への抵抗感のため	変化なし	求職中
ハローワーク 新卒応援	関東	F	F1	精神障害(うつ病)、発達障害(自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害)	利用開始時は手帳について知らなかったため	手帳を取得	一般雇用で障害非開示で就労
			F2	精神障害(うつ病)、発達障害(注意欠如・多動性障害)	障害受容が難しく、一般雇用希望のため	変化なし	一般雇用で2社内定(新卒)
センタ― 地域	中国	G	G1	精神障害(双極性障害)、発達障害(注意欠如・多動性障害)	障害者雇用に対する抵抗感のため	手帳を取得	障害者雇用で就労
	九州	H	H1	発達障害(自閉スペクトラム症)	手帳の仕組みや手続についての理解が不十分で、非所持でも採用されたため	いずれ手帳を取得した方がよいかなとの発言	一般雇用で障害を開示して就労継続

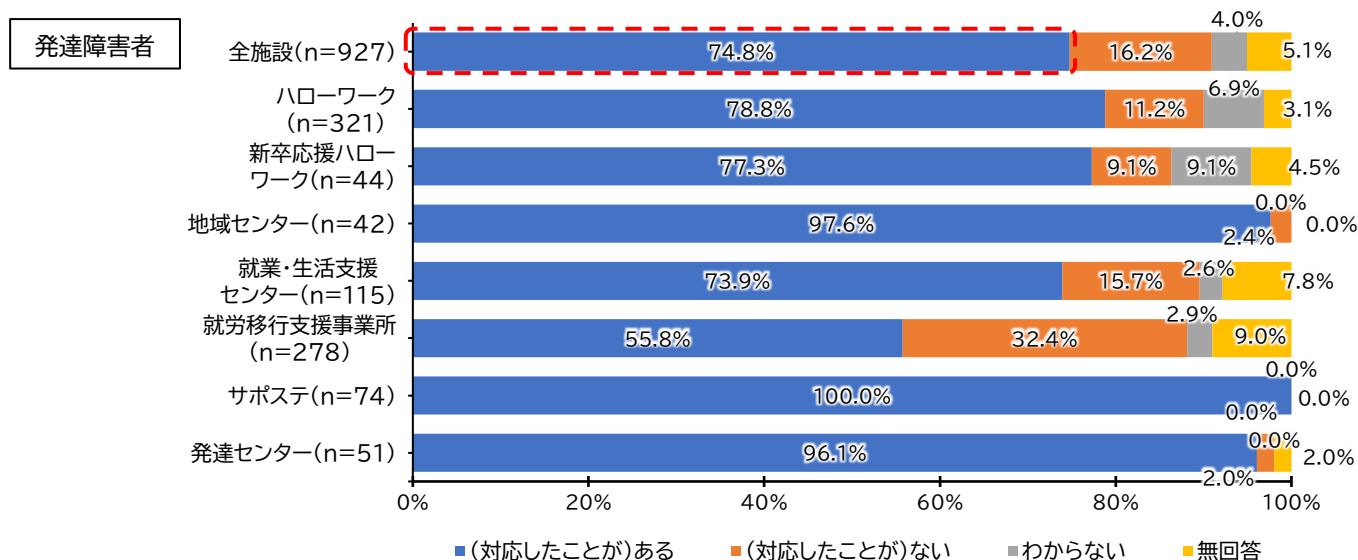
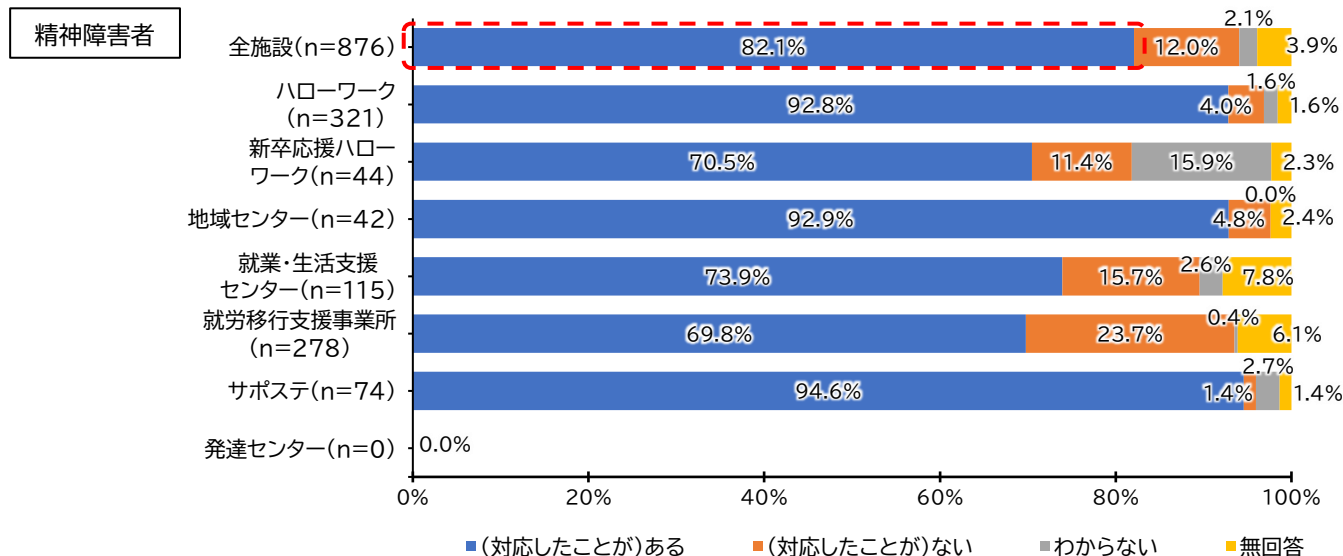
(参考)対象就労支援機関及び事例の一覧②

種類	地域	施設	事例	障害の種類・診断名	手帳を所持していない理由	手帳に関する状況変化等	直近の状況 (就労状況等)
就業・生活 支援センター	北海道	I	I1	発達障害（自閉スペクトラム症）	初診から6か月経過していないため	手帳を取得	就労移行支援事業所を利用中
			I2	精神障害（適応障害）、発達障害（注意欠如・多動性障害）	家族の反対のため	変化なし	一般雇用で障害を開示して就労
	九州	J	J1	精神障害（うつ病）、発達障害（注意欠如・多動性障害）	障害受容が進んでいないため	手帳を取得	障害者雇用で就労後、離職し求職中
就労移行支援事業所	関西	K	K1	発達障害（自閉スペクトラム症）	「障害者」というレッテルを貼られたくないとの思いのため	変化なし	一般雇用で障害を開示して就労後、離職
			K2	精神障害（うつ病）	うつ病は治るので手帳は必要ないと認識していたため	変化なし	一般雇用で障害を開示して就労
	中国	L	L1	精神障害（統合失調症、うつ病）	非所持でも困らないと考えたため（過去取得後に更新せずに失効）	手帳を再取得	障害者雇用で就労
サポステ	関東	M	M1	発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）	一般雇用希望のため	手帳を取得	一般雇用のアルバイトで障害非開示で就労継続
		N	N1	精神障害（統合失調症）	障害者雇用では希望職種に就職できないとの考えのため	手帳を取得	障害者雇用で就労
発達センター	中部	O	O1	発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）	障害受容が進まず、一般雇用希望のため	手帳を取得	就労継続支援A型事業所で就労
			O2	発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）	障害受容が進んでいないため	変化なし	体調を崩して入院中
	関西	P	P1	発達障害（自閉スペクトラム症）	障害非開示で就労継続中のため	変化なし	一般雇用で障害非開示で就労継続
			P2	精神障害（適応障害）、発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如・多動性障害）	一般雇用で就労中のため	手帳を取得（障害者雇用ではなく税制優遇等のため）	一般雇用で障害非開示で就労

2.手帳の取得、障害の開示及び 求人種類の選択

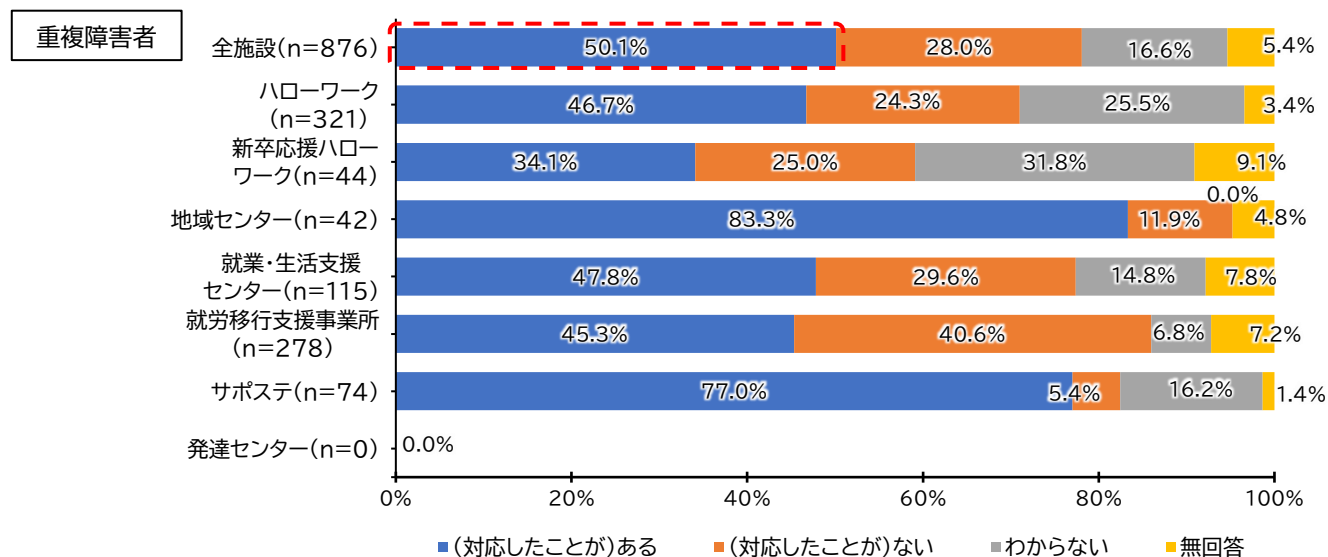
手帳を所持していない者の利用状況①

手帳を所持していない者の対応経験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対応経験②



- 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

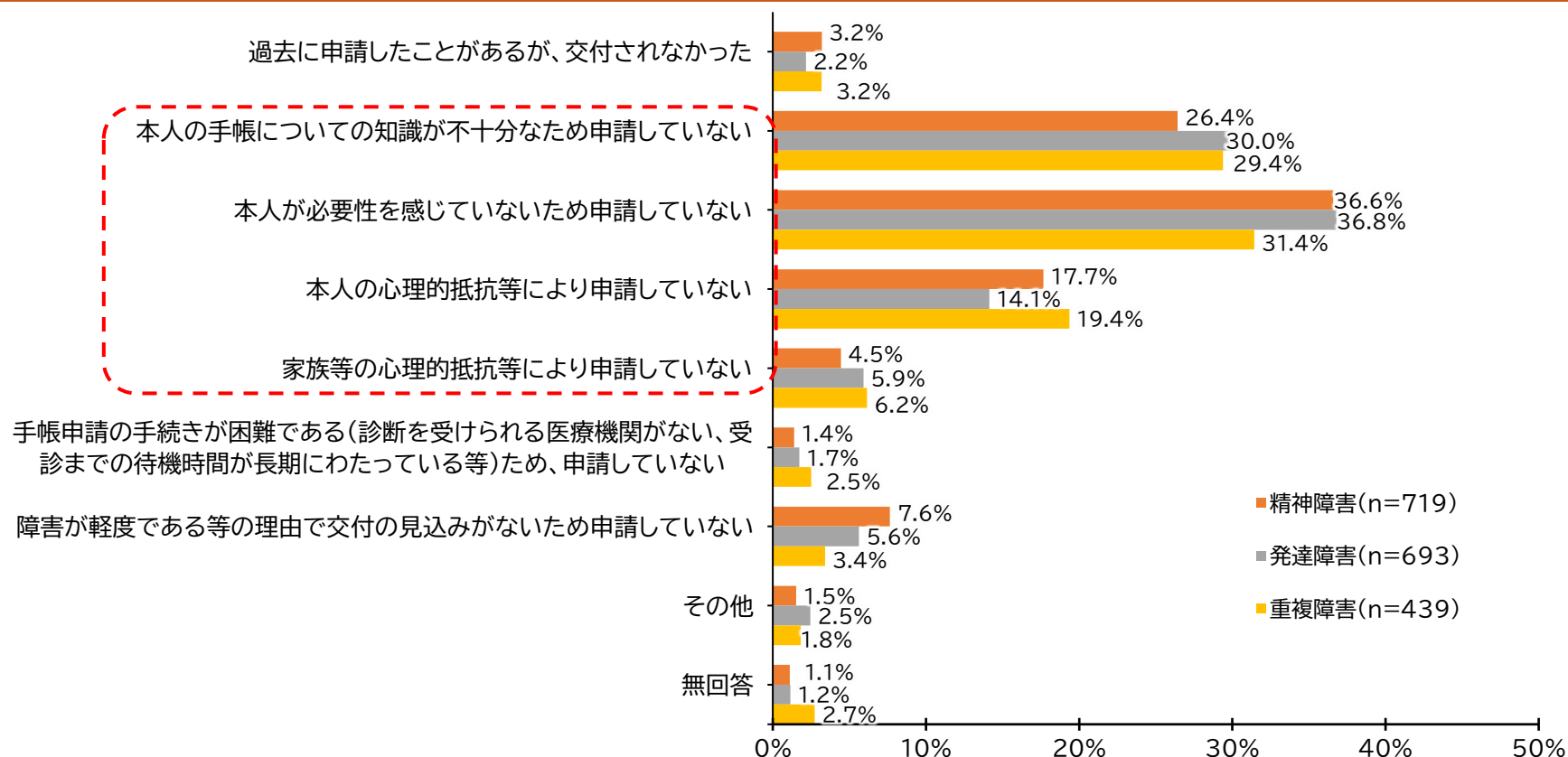
手帳を所持していない者の利用状況③

新規利用者のうち手帳を所持していない者の割合

	精神障害者	発達障害者	重複障害者
全施設(n=927)	21.4%	34.7%	20.7%
ハローワーク(n=321)	20.5%	25.4%	10.8%
新卒応援ハローワーク(n=44)	52.1%	40.9%	14.7%
地域センター(n=42)	40.4%	26.8%	29.7%
就業・生活支援センター(n=115)	9.9%	21.7%	20.1%
就労移行支援事業所(n=278)	19.7%	16.2%	28.4%
サポステ(n=74)	63.9%	56.3%	70.6%
発達センター(n=51)	—	51.5%	—

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

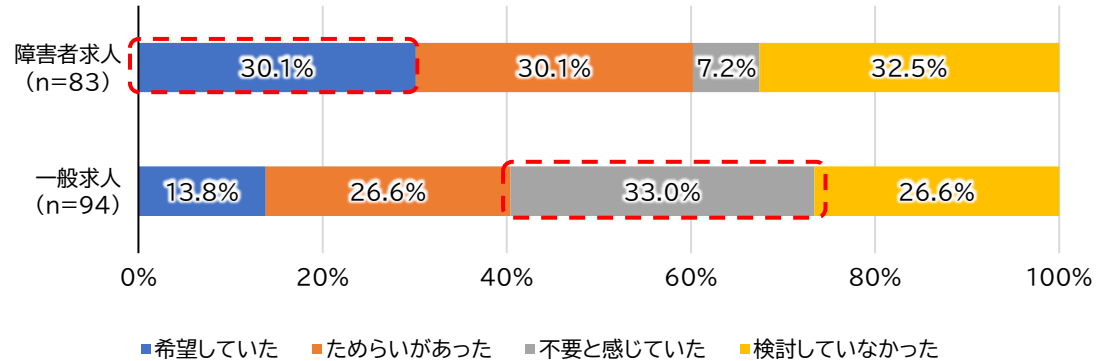
手帳を所持していない理由



- 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

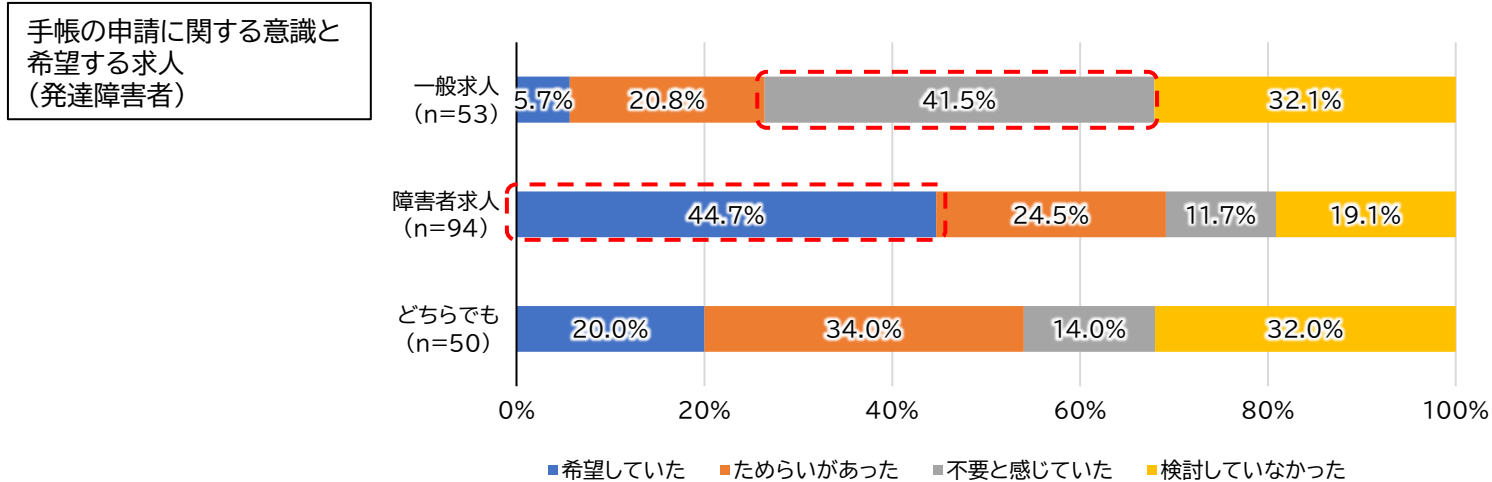
選択する求人種類、職場での配慮の状況、障害の開示①

手帳の申請に関する意識と
現職の求人
(発達障害者)



- 在職中の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

選択する求人種類、職場での配慮の状況、障害の開示②

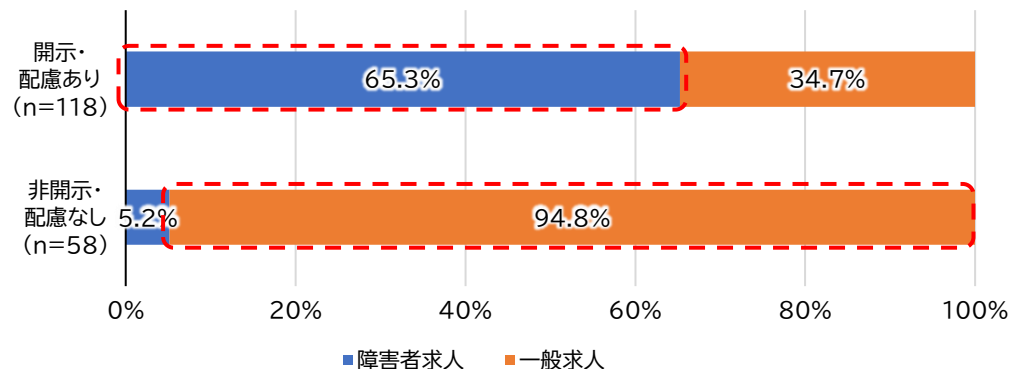


- 求職中の発達障害者において支援機関の利用開始当初に手帳の申請を希望していた場合に障害者求人を有意に多く希望しており、手帳は不要と感じていた場合に一般求人を有意に多く希望していた

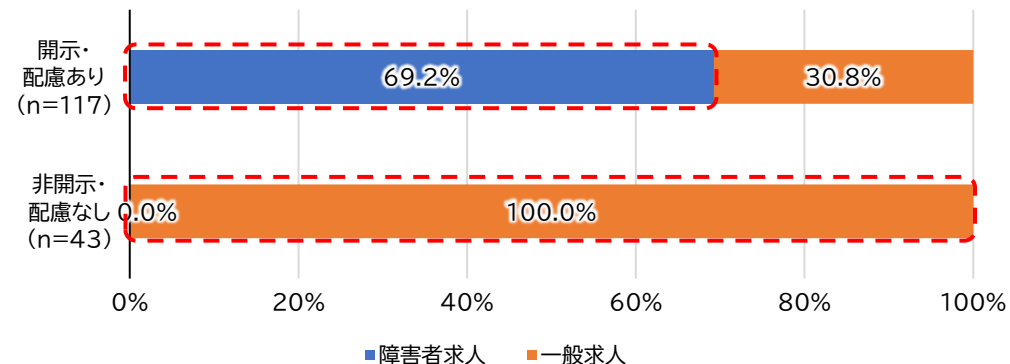
選択する求人種類、職場での配慮の状況、障害の開示③

職場での配慮の状況と現職の求人

精神障害者

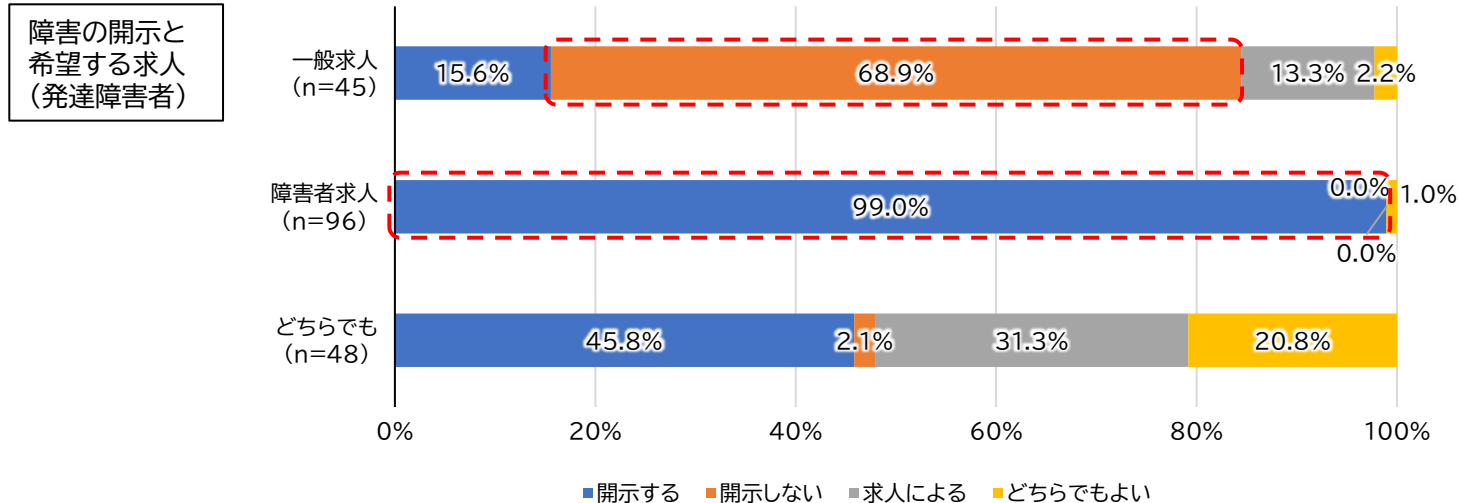


発達障害者



- 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有意に多かった

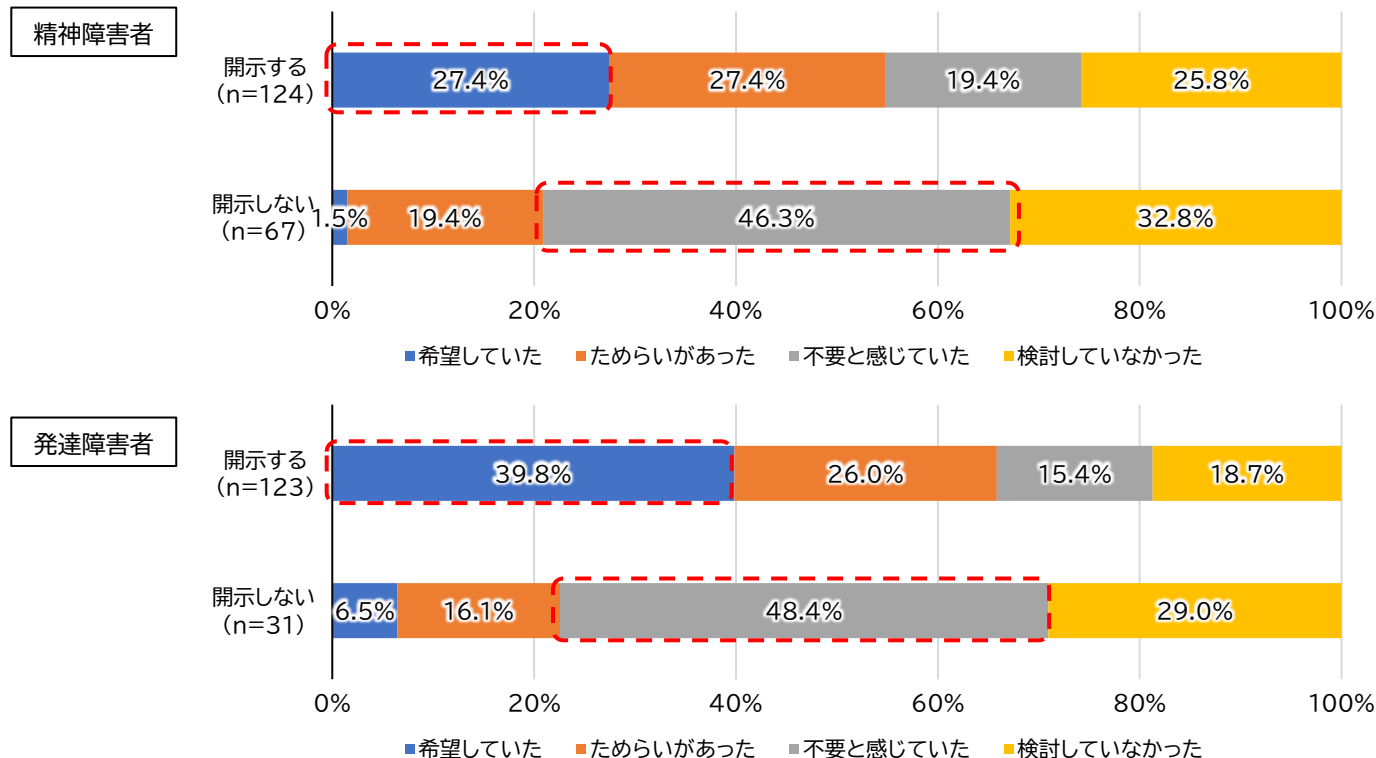
選択する求人種類、職場での配慮の状況、障害の開示④



- 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 경우가有意に多く、開示しない場合は一般求人を希望する 경우가有意に多かった

選択する求人種類、職場での配慮の状況、障害の開示⑤

手帳の申請に関する意識と障害の開示



- 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は有意に多く、手帳の申請を不要と感じていた場合は求職活動中に障害を非開示にする場合が有意に多かった

手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望の関連

- 【手帳取得を希望する】、【障害開示を希望する】、【障害者求人への就職を希望する】
 - 自身の状況を認識して障害者求人で配慮を得ながら継続して働きたいと希望する場合に、就職に必要な手帳の取得を希望する
- 【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望しない】、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】
 - 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
- 【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】
 - 自身の障害に一定の理解があり、賃金や就労の選択肢が広がることから一般求人で障害を開示して配慮を得て働くことを選択する場合がある一方、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

- 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

対象者の選択に対する自己理解の影響

- 【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】
 - 対象者が障害特性に気付き自己理解を深めるため経験を通して理解を促す支援を実施している
 - 【離転職を通じて自己理解を深める】
 - 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
 - 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、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
 - 【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】
 - 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
- 前のスライドで示した対象者の手帳取得、障害開示、求人種類の選択には、**対象者の自己理解の状況が影響している**

ヒアリング対象事例①

ハローワーク支援事例(A1)

当初手帳取得希望なし・非開示就職希望であったが、離転職を経験する中で、手帳取得・開示に至り就労継続している事例

対象者	・20代女性 ・てんかんと発達障害(注意欠如・多動性障害)の診断あり
経緯	・社会福祉士の資格を有し、一般雇用で介護の仕事に4年従事。周囲からきつく当たられたり、利用者と板挟みとなったりすることがあり、パニックになるなどして離職。 ・HW一般窓口で相談していたが、雇用保険の受給に当たり本人が障害を申告し、専門援助部門の支援につながった。
支援開始当初の手帳・開示に係る本人の考え方	・てんかんの診断は、後に明らかになると仕事に支障があるとして開示を希望。<u>発達障害の診断は採用されにくくなると考え非開示を希望。</u> ・<u>手帳</u>については、本人は必要性を感じていたが、<u>家族が反対</u>していたため、家族の意向に従い取得を希望していなかった。
支援内容	・支援開始当初は、手帳の取得を希望しなかったため、一般求人の中から検討。本人の業務スピードや雰囲気合いそうな企業に就労することとなり、一旦支援が終了。 ・業務は問題なかったが、次第に家族や同僚との関係が悪化し、メンタル不調により退職に至った。<u>一般求人での離転職を経験し、サポーターとの会話も積み重ねる中で、手帳を取得し、障害を開示して働きたいという気持ちに変化。</u>
直近の状況	・<u>手帳を取得し、障害者求人の看護補助業務で就労中。</u> ・指示系統の統一や順を追っての業務依頼等の配慮のほか、半年程度かけて新たな仕事の切り出しも実施。 ・現在の就労状況は問題なく、<u>本人も開示して良かったと安心して働いている。</u>

地域障害者職業センター支援事例(H1)

手帳を所持せず就職していたが、企業とコミュニケーションの問題が生じ、ジョブコーチ支援や周囲への働きかけにより、職場の配慮を得て、手帳なしで就労継続している事例

- ・30代男性
- ・幼少期に広汎性発達障害の診断あり、服薬や継続受診なし
- ・地域センターのジョブコーチが個人的に本人・母親と面識があり、母親から就職した仕事のことで相談したいと連絡があり、地域センターにつながった。
- ・人手が必要で、手帳を所持していなくても採用された。
- ・発達障害の診断は、店長等一部の従業員に伝えていたが、全員への周知ではなかった。
- ・本人・母親ともに手帳の取得手続きに煩わしさを感じ、仕組みや手続の理解が不十分なために取得していなかった。
- ・ジョブコーチと一緒に職場に伝える内容を整理し、キーパーソンを探し、現場マネージャーに特性等を話し、理解を促進。
- ・これまでは同じ職場の母親が同じシフトに入っていたが、ジョブコーチが支援に入り、母親とはシフトをずらし、他の従業員との関わりも増えた。
- ・店長が変わったタイミングでも、ナビゲーションブックや雇用管理のポイントを作成し、伝達。
- ・本人に対し手帳申請の働きかけをしているが、まだ取得していない。本人からいずれ手帳を取得した方がよいかなどの発言も聞かれた。
- ・職場のスタッフは、大学生や留学生も多く、本人の障害名など細かいことは理解していないが、良い関係を構築。

考察:手帳の取得、障害の開示及び求人種類の選択①

- 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

選択の背景

- 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

手帳を取得、障害を開示し、障害者求人で働く

- 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
- 障害者求人に応募した場合は合理的配慮を得られることが前提となることから継続して働ける可能性が高まる

手帳を取得せず、障害を開示しない

- 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選択をする

考察:手帳の取得、障害の開示及び求人種類の選択②

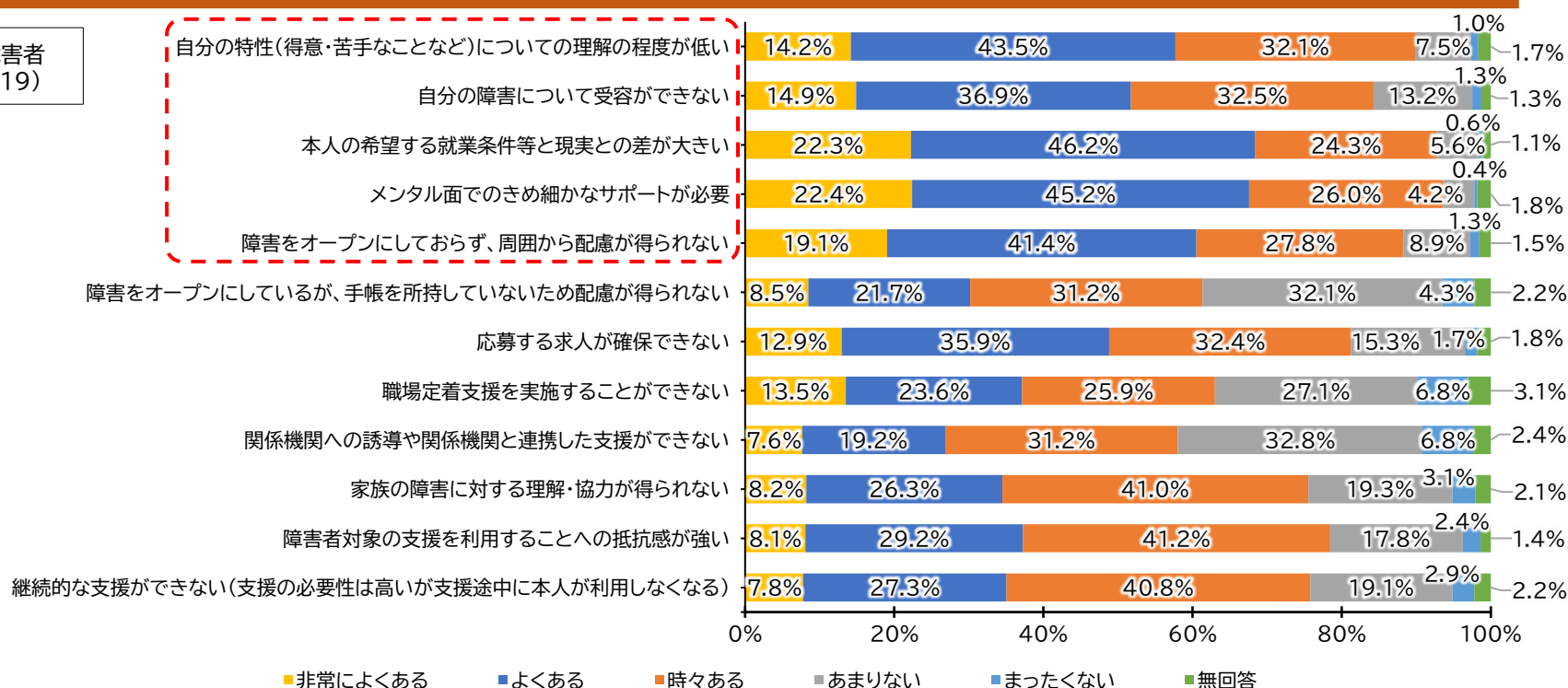
手帳の取得、障害の開示及び求人種類の選択への支援

- 対象者が一般求人へ就職したいが障害を開示したくないといった希望がある場合、支援者は対象者の意向に沿って一般求人の障害非開示の就労を支援していた
- 対象者が一般求人に障害を開示して配慮を得て就労することを希望する場合、支援者は障害開示で就労できる一般求人を開拓したり、合理的配慮の調整や支援体制の調整を行うなどの支援を行っていた
- 障害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、就労に当たり障害を開示することでどのようなメリットが見込まれるか、対象者の理解が得られるよう丁寧に説明することが求められる

3.就労支援上の課題と 支援の実施状況

就労支援上の課題①

精神障害者
(n=719)



※発達障害者、重複障害者についても同様の傾向が見られた

- 自身の障害や特性の認識の不足に関する課題、メンタル面の支援の必要性に関する課題、配慮の調整が難しいことに関する課題、対象者の障害や特性の認識不足に関する課題とも関連して、支援者の見立てる対象者の状態では就労継続が難しい求人を希望するという課題が挙げられていた

就労支援上の課題②

障害種別に見た就労支援上の課題

ハローワーク

	課題の生じる頻度
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)	精神<発達、発達≡重複、重複>精神
自分の障害について受容ができない(n=689)	精神<発達、発達≡重複、重複>精神
メンタル面でのきめ細かなサポートが必要(n=687)	精神≡発達、発達<重複、重複>精神
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)	精神<発達、発達≡重複、重複>精神
家族の障害に対する理解・協力が得られない(n=679)	精神<発達、発達≡重複、重複≡精神

- 「自分の特性(得意・苦手なことなど)についての理解の程度が低い」、「自分の障害について受容ができない」といった自身の障害や特性の認識の不足に関する課題は発達障害者及び重複障害者に多く見られた
- 「メンタル面でのきめ細かなサポートが必要」は、精神障害者及び重複障害者に多く見られた

就労支援上の課題③

□ 精神障害者

➤ 周囲から支援や配慮を受けることに関する課題

「障害受容が薄いことや会社で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」など

➤ 求人の種類に関する課題

「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」など

➤ 手帳取得につながらないことに関する課題

「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」など

➤ 病院の受診に関する課題

「病院受診や服薬が安定しない」など

※自由記述形式の回答をテキストマイニングにより分析したもの

就労支援上の課題④

□ 発達障害者

➤ 周囲から支援や配慮を受けることに関する課題

「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)」など

➤ 求人の種類に関する課題

「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

➤ 障害の受容に関する課題

「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

➤ 障害を開示しての就職に関する課題

「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

※自由記述形式の回答をテキストマイニングにより分析したもの

就労支援上の課題⑤

□ 重複障害者

➤ 障害の特性に起因する仕事や職場に関する課題

「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」など

➤ 精神障害と発達障害の特性に関する課題

「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

➤ 求人の種類に関する課題

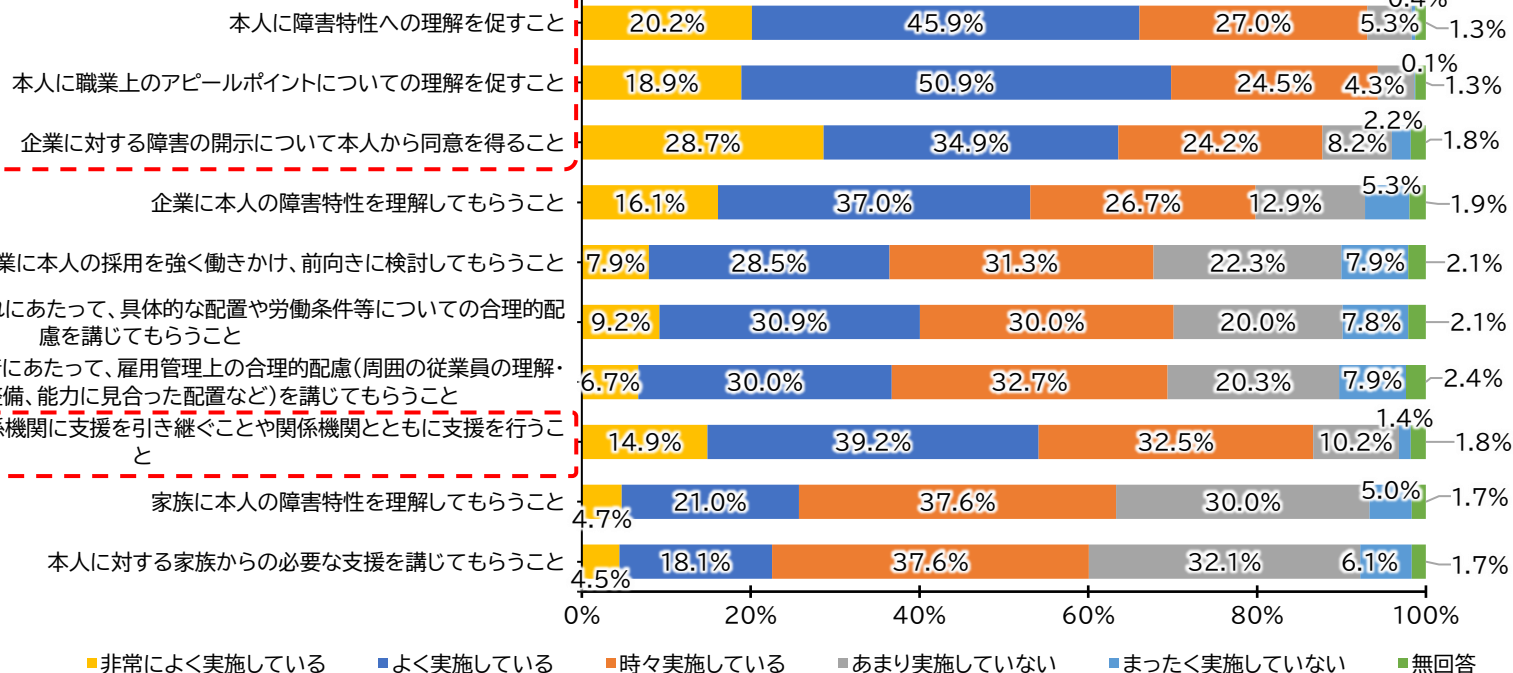
「就労となると、障害者雇用での応募ができず、一般オープンで就労してもあくまでも一般なので、必要な配慮や理解を求めることができない」など

➤ 福祉の支援を受けて就労を継続することに関する課題

「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

支援の実施状況①

精神障害者
(n=719)

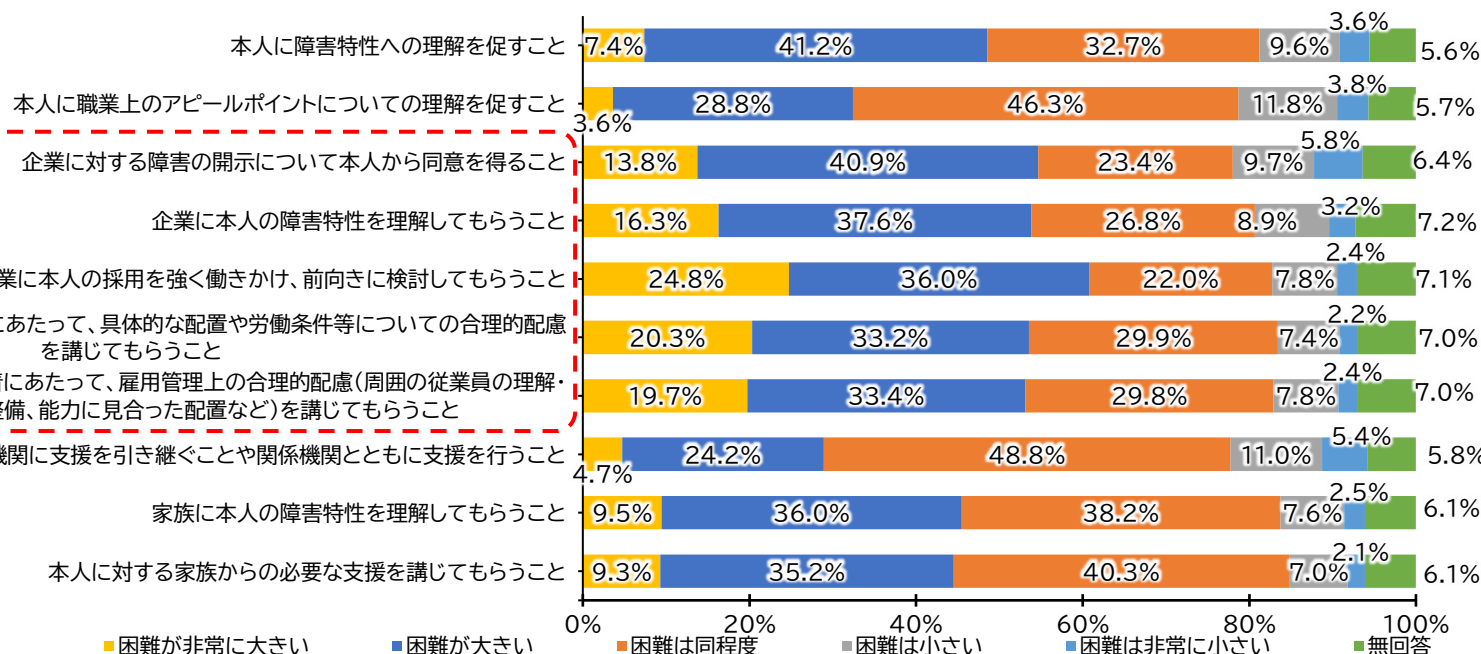


※発達障害者、重複障害者についても同様の傾向が見られた

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

支援の実施状況②

精神障害者
(n=719)



※発達障害者、重複障害者についても同様の傾向が見られた

- 手帳を所持する者と比較して困難度が高い支援は、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、企業に本人の雇い入れにあたって具体的な配置や労働条件等の合理的配慮を講じてもらうこと、企業に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

支援の実施状況③

障害種別に見た支援の実施状況

ハローワーク

	支援実施の頻度
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)	精神>発達、発達≒重複、重複<精神

障害種別に見た支援をする上での困難度

ハローワーク

	支援をする上での困難度
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)	精神≒発達、発達≒重複、重複>精神

- 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かった
- 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

支援の実施状況④

□ 全体

➤ 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

「就労支援機関と連携し、本人の障害理解促進に努めた」、「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

➤ 手帳の取得に関する支援

「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

➤ 本人の希望に応じた求人への応募に関する支援

「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」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

「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

※自由記述形式の回答をテキストマイニングにより分析したもの

支援の実施状況⑤

□ 精神障害者

➤ 本人の希望に応じた求人への応募の支援

「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」など

□ 発達障害者

➤ 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

「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」など

□ 重複障害者

➤ 職業上の課題を整理するための支援

「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」など

※自由記述形式の回答をテキストマイニングにより分析したもの

就労支援機関の支援による影響

- 【対象者に寄り添った支援を行う】、【メンタル面へ配慮する】
 - 支援の際には、本人を中心とした伴走的な支援を行うとともに、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
- 【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】、【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】
 - 手帳を所持する場合には、障害者求人で合理的配慮を得ながら働けること、企業や他の支援機関と調整を行いやすいこと、手帳取得までに対象者の自己理解が一定程度深まっていることなどから、支援のしやすさを感じている。一方で、手帳を所持していない場合には、利用できるサービスや支援機関が少ないことや、手帳を所持していない場合でも利用できる支援機関が十分に知られていないことから、サービスを受けづらいと感じている

- 就労支援機関は、対象者の希望に沿った支援、本人を中心とした伴走的な支援を行っている

ヒアリング対象事例②

障害者就業・生活支援センター支援事例(J1)

手帳を取得し障害を開示して就職したが、就労継続が困難となり離職し、再度、求職活動の**伴走的な支援を継続**している事例

対象者	・30代男性 ・注意欠如・多動性障害及びうつ病の診断あり
経緯	・仕事が長く続かず悩み、1～2年ほど引きこもっていた。クリニックから診断後間もない頃に紹介されて来所。 ・以前の職場では、細かなルールに疑問を感じて周囲に伝えたが聞き入れられず、最後は反抗的な態度を取って自分から辞めることを繰り返していた。
支援開始当初の手帳・開示に係る本人の考え方	・障害の診断を受けることや受診そのものに対して強い抵抗感を示すことはないが、「福祉」、「障害者支援」という言葉のニュアンスが本人を遠ざけてしまう印象があった。
支援内容	・支援開始当初は本人の話を聞くことに徹し、ある程度関係性ができて本人のニーズが見いだせるまで待ってから、就労訓練施設の利用を提案。 ・本人が困り感についてよく話すようになったので、障害を開示して働くことが困り感の軽減につながることを示し、手帳の取得を勧めたところ同意が得られた。手帳を取得し、障害を開示して就職。
直近の状況	・業務の遂行自体には問題は生じなかったが、徐々に遅刻や欠勤が増え、私生活におけるアルコールの過剰摂取が勤怠に影響し、最終的には離職に至った。 ・求職活動の支援を継続しているが、ネガティブに物事を捉える傾向が強く、意欲もやや薄れている。本人の気付きが良い方向に向かうよう、寄り添う支援を続けている。

就労移行支援事業所支援事例(K1)

本人の意思を尊重し**一般求人**に障害を開示して就職したが、**配慮を受けられない状況で働くことは大変**だったようで、**離職**した事例

- ・20代男性
- ・大学生の頃に自閉スペクトラム症の診断を受ける
- ・大学卒業時に就職が決まらずハローワークへ相談に行き、専門援助部門で就労移行支援事業所を紹介され、見学を経て利用につながった。
- ・本人はコミュニケーションの難しさを感じており、コミュニケーションの訓練希望から利用につながった。
- ・就職活動では配慮を希望するが、手帳取得は嫌だという葛藤があった。
- ・自分には障害があると思っているが、手帳を取得すると法律上「障害者」と決めつけられる感じがして嫌ということだった。
- ・本人が働く中での困り感をイメージしづらかったため、訓練プログラムを経験する中で適切な振る舞いを繰り返しフィードバックすることで、理解が深まり、実践できるようになっていった。
- ・配慮を受けて働くことが望ましいと思われたため、**手帳取得の必要性を伝えましたが、取得したくないという意思は変わらなかった**。本人の意思を尊重し**一般雇用へ向けて取り組む**ことに切り替えた。
- ・就職活動では診断名や苦手なことを開示して**一般求人へ応募**。うまくいかないことが多かったが、2年間の訓練後、事務職の正社員求人に**障害を開示して就職**。
- ・職場に配慮事項を伝えている様子はなく、**本人が頑張って仕事をするという状況だった**。**配慮を受けられない状況で働くことは大変**だったようで、**1年弱で離職**。

考察：支援の実施状況①

- 就労支援上の課題に応じて、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

手帳を所持していないことによる支援する上での困難性

- 手帳を所持していないことで、手帳を所持している者と比較して、企業への採用の働きかけや合理的配慮の提供を求めることに困難を感じている
- 障害開示を希望して企業への支援を実施する場合でも、手帳を所持していないことで、企業への働きかけや理解を得ることが手帳を所持している者と比較して難しい面がある。手帳を所持していない者を支援する場合については、就労支援機関は企業に対しより丁寧に理解を求めることが必要と考えられる

考察：支援の実施状況②

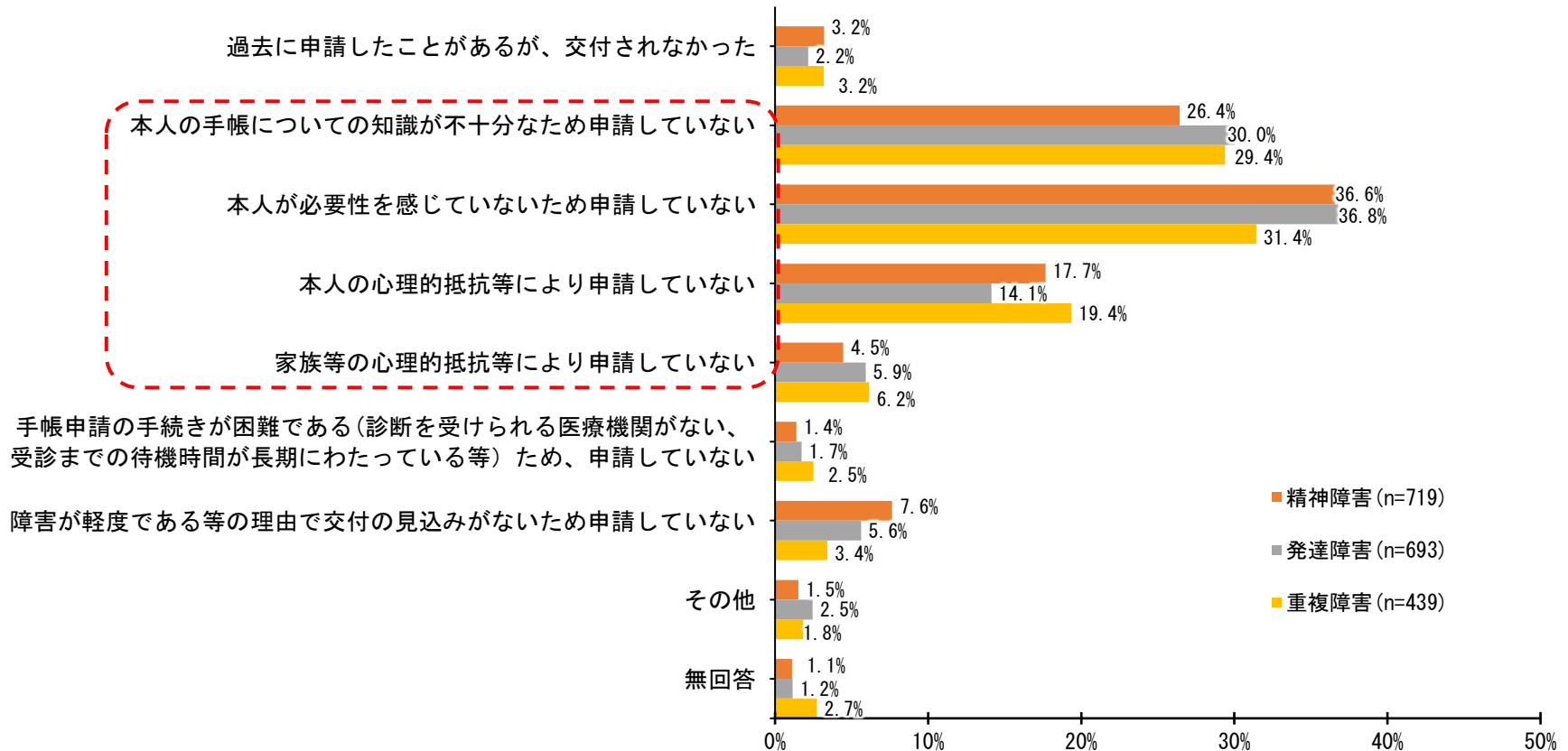
- 対象者の気持ちや意思に寄り添い伴走的に支援を行う、対象者中心の支援が行われている

対象者中心の支援

- 自己理解の支援を行う際には本人のつらさへの共感や、うまく行かない経験を共に受け止めるなど、共感的な理解を行うことで対象者の気持ちに寄り添った支援を行っていた
- 傾聴や共感的理解を示し、対象者の思いに沿って関わるなど、安心感が得られるような関わりをしていた
- 対象者の意思を尊重して支援をしつつも支援者は関係を維持しながら折に触れて情報提供を続けており、対象者の気付きを待つ姿勢で支援を行っていた

4.手帳を所持していない理由と 手帳取得の支援

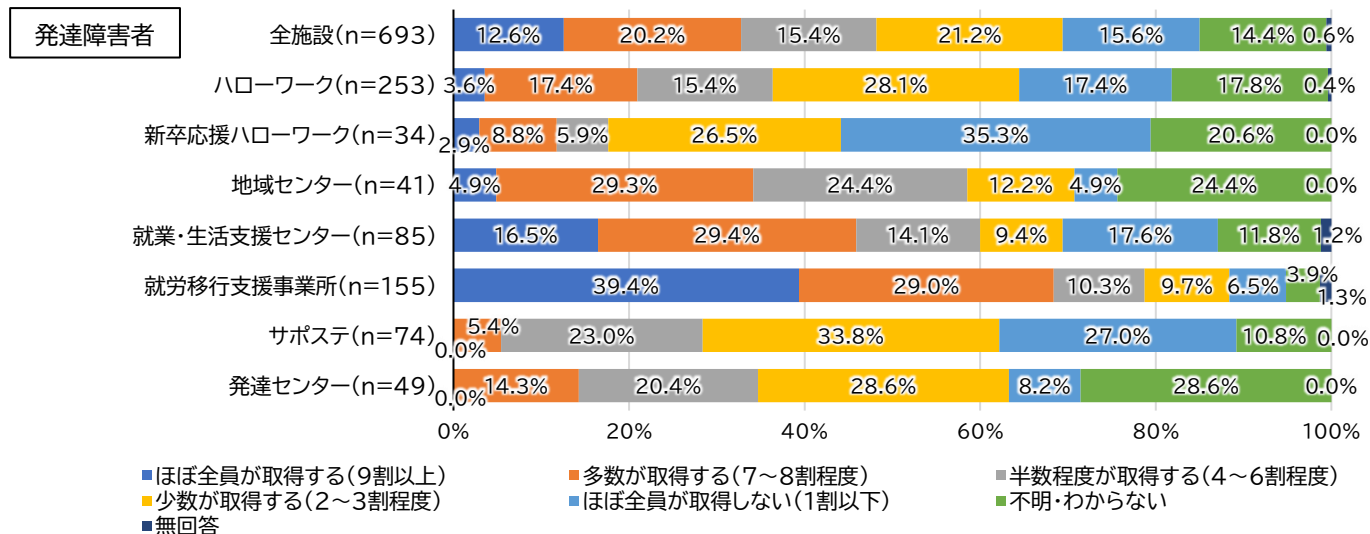
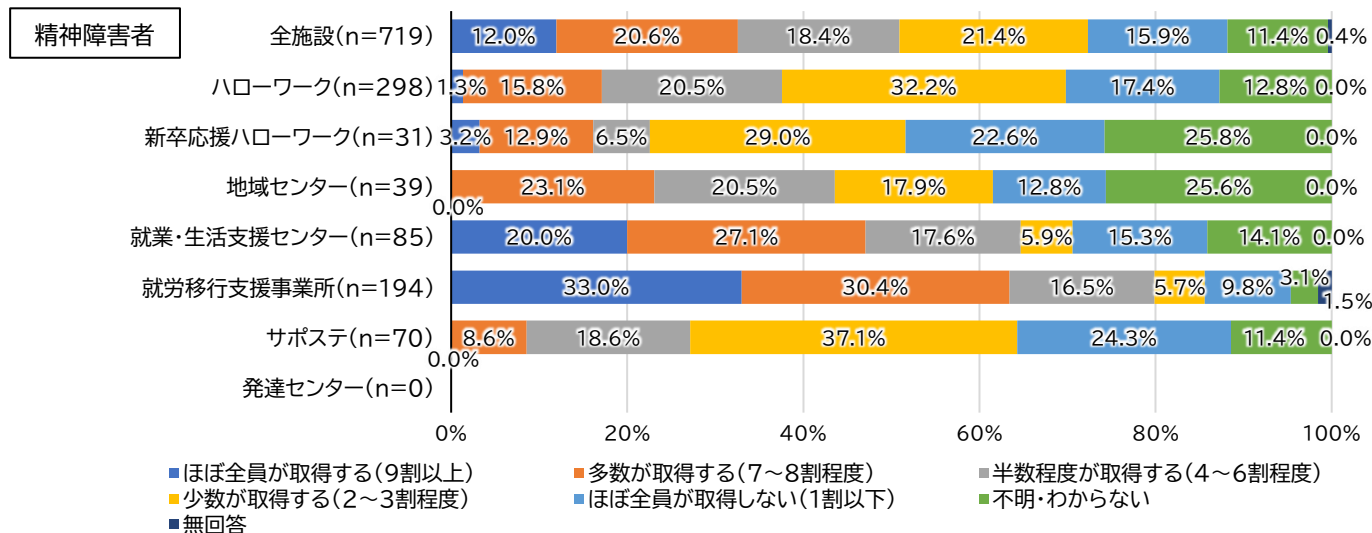
手帳を所持していない理由(再掲)



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

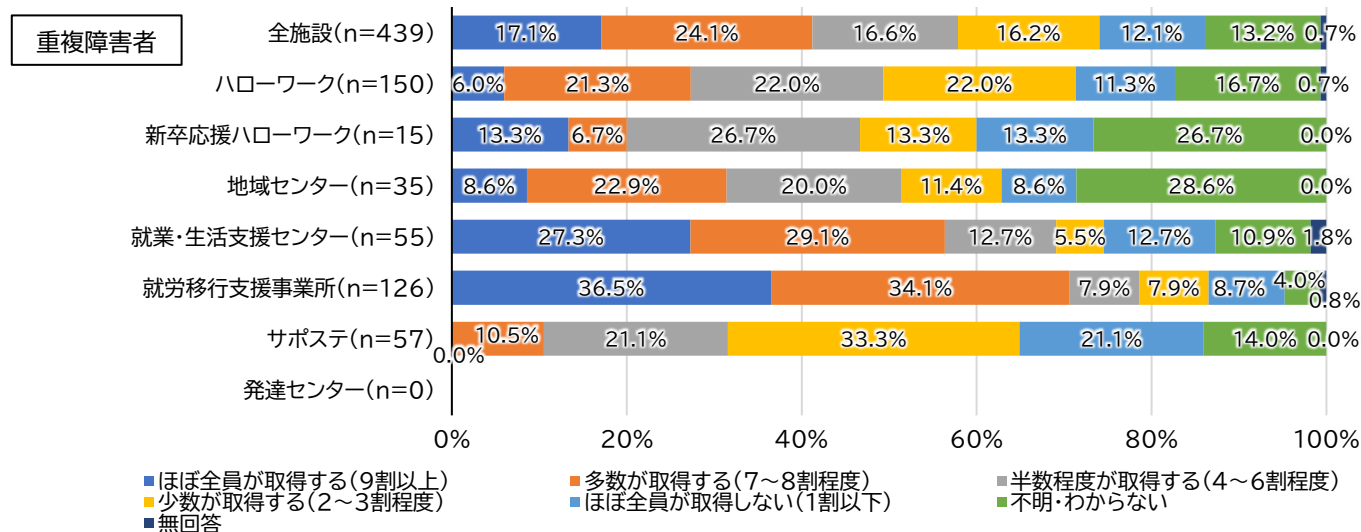
手帳取得状況①

手帳を所持していない者のその後の手帳取得状況①



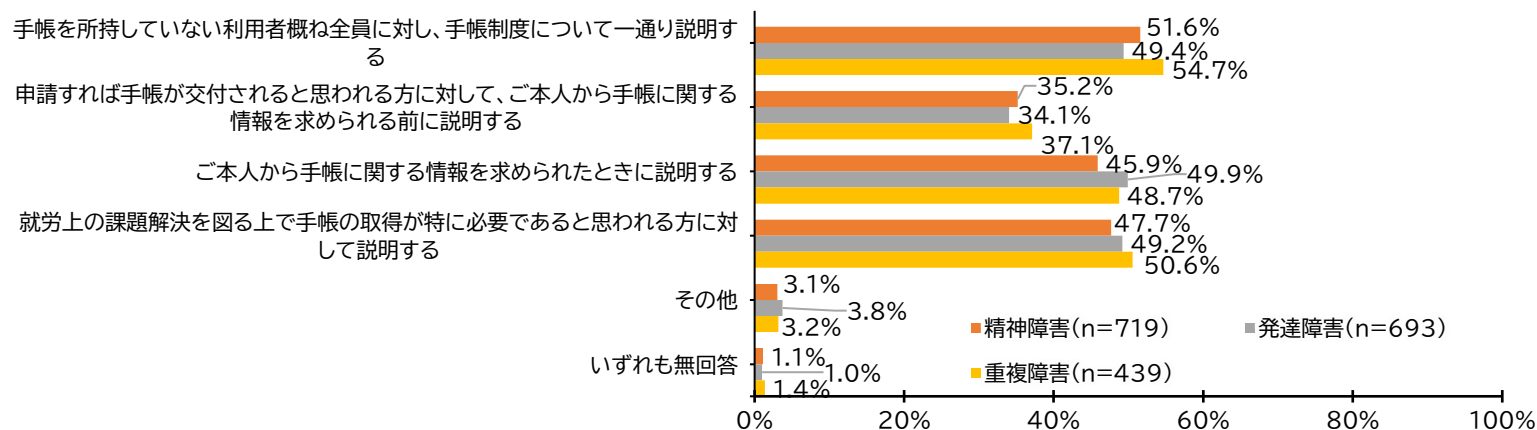
手帳取得状況②

手帳を所持していない者のその後の手帳取得状況②



- 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ばらつきが大きかった
- 施設の種類別に見ると、就業・生活支援センターでは7~8割程度、就労移行支援事業所では9割以上が取得するとの回答が最も多かった。新卒応援ハローワークでは2~3割程度又は1割以下、サポステでは2~3割程度、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

手帳の取得に関する支援の実施状況①

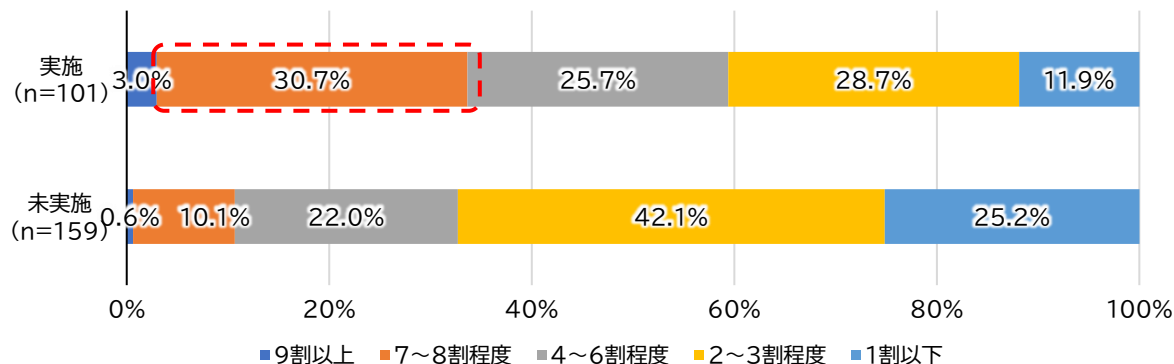


- 施設全体では各支援内容ともおおむね4割から5割程度であったが、施設の種類により違いがあった
 - 障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所では、「手帳を所持していない利用者概ね全員に対し、手帳制度について一通り説明する」が約7割から約8割であった
 - 「ご本人から手帳に関する情報を求められたときに説明する」、「就労上の課題解決を図る上で手帳の取得が特に必要であると思われる方に対して説明する」といった対象者の状況やニーズに応じた説明は、地域若者サポートステーションや発達障害者センターでは、約6割から約8割であった

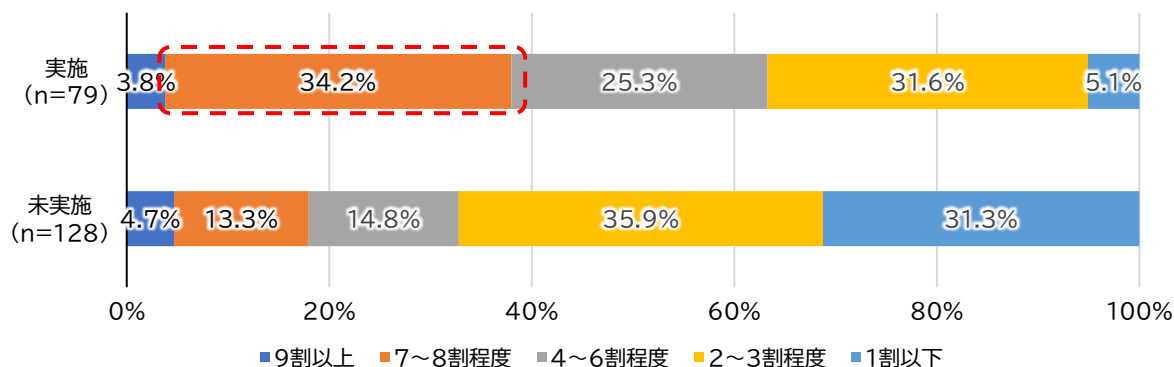
手帳の取得に関する支援の実施状況②

「手帳を所持していない利用者おおむね全員に対し、手帳制度について一通り説明」を実施している場合の手帳取得状況

ハローワーク
(精神障害者)



ハローワーク
(発達障害者)



※ハローワーク(重複障害者)、就労移行支援事業所(重複障害者)についても同様の傾向が見られた

- 手帳を所持していない利用者おおむね全員に対し、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

手帳の取得に関する支援の実施状況③

□ 手帳の取得が必要と思われた理由

- 障害特性から配慮を得て就労することが必要なため
- 障害者求人への応募を可能とするため
- 体調面の課題があり安定して働くことが必要なため
- 職場で課題が生じやすく支援を必要とするため

□ 手帳取得の支援の工夫

- 本人の意向に応じて手帳の取得を支援する
- 手帳取得のメリットとデメリットを伝える
- 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
- 医療機関や就労支援機関等と連携した支援を行う

※自由記述形式の回答をテキストマイニングにより分析したもの

- 本人の意向に応じて手帳の取得に関する支援が行われており、手帳取得の支援に当たっては就労支援機関によって様々な工夫がなされていた

ヒアリング対象事例③

ハローワーク支援事例(C1)

当初手帳取得希望なし・非開示就職希望であったが、家族への働きかけも行った結果、手帳を取得し、障害者求人で開示し就労継続している事例

地域若者サポートステーション支援事例(N1)

働き方のイメージができていなかったが、アルバイトで認められる経験を経て自信をつけ、安定して働くため障害者雇用で就職した事例

対象者	・40代男性 ・支援開始の10年以上前に統合失調症の診断あり	・20代男性 ・利用開始の1年前に統合失調症の診断を受け、通院
経緯	・以前から一般窓口で障害を開示し、障害非開示で様々な職種を試しながら離転職を繰り返していた。<u>失業保険の給付期間の延長を目的に、ようやく専門援助部門に登録。</u>	・在学中に専門学校のカウンセラーから情報提供があり来所。 ・学校への通学はできていたが本人は不安が強く、自信がなく、どのようは働き方をすればよいか分からないということだった。
支援開始当初の手帳・開示に係る本人の考え方	・手帳取得により<u>親がショックを受けるのではない</u>かという懸念と、<u>差別を受けるのではない</u>かという懸念あり。 ・障害非開示で働くことはつらいが、それでも自分はやはり障害非開示で働き続けねばならないと思っていた。	・診断を受けていたので手帳を取得する選択肢もあることは当初から話していたが、直感的に受け付けないところがあった。 ・デザイン系の専門学校に通っていたので、勉強したことを活かしたいが障害者雇用では狭まってしまうと捉えており、障害者雇用への抵抗感とセットになっていた。
支援内容	・当該対象者が40代になり、同じように障害非開示の就職を繰り返していくのか、一度<u>家族と話し合うことを提案。</u> ・両親にも専門援助窓口に来てもらい、本人同席の上、障害者雇用や手帳について説明。両親はこれまでの本人の苦労を理解しており、手帳の取得に<u>賛成の意向</u>であることが分かった。 ・本人も安心することができ、<u>手帳を申請し就労移行支援を利用する提案を受け入れ、併せて障害年金の手続も実施。</u>	・サポステのつてのある企業で<u>短期のアルバイトに挑戦し、評価が非常に高かったため自信</u>を持ち、希望職種以外でもできると思うようになった。 ・アルバイトで<u>経験した事務補助の業務で長期で安定して働くためには、対人不安もあるので障害を開示して働く方がよいのではと伝えたとこ</u>ろ、手帳を申請した。 ・デザインへのこだわりは他の仕事への不安から来ていたようで、認められたことで働き方への視野が広がった。
直近の状況	・就労移行支援の利用開始時は不安が強く、すぐに就職活動にはたどり着けなかったが、<u>2年程集中して訓練を実施していく中で、次第に自己肯定感が高まった。</u> ・模擬面接も重ね、5社目で、<u>物流倉庫のピッキング業務の障害者求人</u>に採用され、<u>時短勤務から開始。</u>	・本人は通院・服薬の必要性を理解し、<u>病気を企業に知らせる方が安心だ</u>と思っていた。アルバイトと似た職種の障害者求人に応募し、<u>職場体験を経て就職。</u> ・貿易関係の事務補助で契約社員として勤務。対人関係業務やマルチタスクの仕事を避けること、通院のための休みの配慮を受けている。

考察：手帳を所持していない理由と手帳取得の支援

手帳を所持していない理由

- 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こと

手帳取得の支援

- 手帳を取得する際のメリットやデメリット、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ていた
- 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
- 手帳を所持していない利用者おおむね全員に対し、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

考察:手帳を所持していない理由の類型と類型ごとに必要となる支援①

- 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、手帳申請の手続が困難であるため、障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないためとの理由があった

手帳を所持していない理由の類型

1. 本人又は家族の障害受容が不十分
2. 軽度で手帳が取れない
3. 手帳についての情報不足
4. 医師の理解不足のため手帳の申請ができなかったケースも含め、医療機関などの環境要因による
5. 本人に困り感がなく支援の必要性を感じていない

考察: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②

手帳を所持していない理由の類型ごとに必要となる支援

1. 障害受容が不十分

- 障害受容の状況に応じて自己決定できる支援が必要。本人の意思決定を尊重するとともに、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、伴走的な支援を行う

2. 障害が軽度で手帳が取得できない

- 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

3. 手帳についての知識不足、4. 医療機関などの環境要因

- 手帳に関する幅広い情報提供。雇用分野における手帳のメリットについて、医療関係者にも認識の共有が必要

5. 支援の必要性を感じていない

- 離職等の失敗を経験して本人の手帳の取得についての考え方が変わった際には1. の類型と同様に支援が必要

まとめ

- アンケート調査により、多くの就労支援機関で手帳を所持していない者の利用がある状況が分かり、就労支援の実態や就労支援機関の種類による違い、手帳を所持している障害者と比べて困難が大きい支援も多くあることが分かった。そして、ヒアリング調査と組み合わせることにより、具体的な手帳を所持していない理由や就労支援上の課題が明らかになった
- 手帳を所持している障害者と比較して就労・支援実態等に違いがあることだけでなく、手帳を所持していない者の中にも様々な類型があり、必要な支援も異なる実態が明らかになった
- 手帳を所持していない者に対する支援施策の検討や就労支援機関における効果的な支援方法や課題への対処等の検討のための基礎資料として活用されることを期待する

研究成果の活用について

本研究については、厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」において資料として活用されたうえで、同研究会報告書において以下のとおり引用されている

- また、JEEDの「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」(以下「精神・発達就労調査研究」という。)の状況を見ると、手帳を所持していない精神・発達障害者を支援したことがある支援機関の認識として、「手帳を所持していない理由」において、最も多いのが「本人が必要性感じていない」であるが、それに次いで「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」となっている。また、手帳所持に対する心理的抵抗感については、「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」等を背景に、減少してきているという調査結果も同時に示されている。
- (検討の方向性 精神・発達障害に対する理解及び合理的配慮の推進、関係機関における支援)
- 本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局(厚生労働省)より行い、議論した。
 - ・ 精神障害者保健福祉手帳における対象範囲の網羅性や、判定内容(日常生活等における制限の状態を認める)に加え、JEEDの精神・発達就労調査研究の状況を踏まえれば、手帳を所持しない者を別途の基準を用いて雇用率制度の対象とする必要性・合理性は高いとは言えず、雇用率の対象を精神障害者保健福祉手帳の所持者とする現行の仕組みを維持する。
 - ・ その上で、引き続き職場を含めた社会全体の精神・発達障害に対する理解の促進を図っていくとともに、職場における合理的配慮の推進やハローワーク等の関係機関における支援を更に進めていく。
- この方向性で概ね意見の一致があった。