

ヒアリング調査から考察される 「障害者手帳を所持していない精神障害者・ 発達障害者の就労実態等」について

○高木 啓太 （障害者職業総合センター 上席研究員）
根本 友之 ・ 大石 甲 ・ 布施 薫 ・ 佐藤 涼矢 ・
桃井 竜介 （障害者職業総合センター）

背景と目的

- 障害者雇用率制度における障害者の範囲

「手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である」

（労働政策審議会障害者雇用分科会意見書：令和4年6月17日）

⇒ 2024年度から2025年度にかけて「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」を実施し、アンケート調査及びヒアリング調査により、就労支援機関における就労支援の状況等について把握を行った。

○本発表では、ヒアリング調査を実施した際に把握した就労・支援実態等について取りまとめた結果を報告し、考察する

ヒアリング調査方法

- 就労支援機関アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可能と回答し、手帳を所持していない者の就労支援に取り組んでいる就労支援機関
（公共職業安定所、新卒応援ハローワーク、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）
のうち、16の機関に対して、訪問又はWebによりヒアリング調査を実施した。

- 支援事例を中心に、

<ul style="list-style-type: none">・ 手帳を取得しない理由・ 就労上の課題・ 支援の具体的内容	<ul style="list-style-type: none">・ 効果的であった支援内容・ 課題解決に当たって困難を感じた点・ 必要と考える支援策
--	--

等について具体的に把握を行った。

また、手帳所持・非所持による就労支援の違いをどのように考えるか等についても把握を行った。

表1 手帳を取得しない理由

事例	障害の種類	手帳を取得しない理由
A1	てんかん、発達障害	家族が強く反対していたため
A2	発達障害	取得の意向はあったが未申請
B1	統合失調症	障害を隠したい意向のため
B2	うつ病	主治医が手帳に非該当と判断したため
C1	統合失調症	差別を受ける懸念のため
C2	うつ病	手帳の取得を検討するほどの障害状況でないため
D1	うつ病	手帳取得するほど障害は重くないとの認識であったため
D2	発達障害	家族が反対するとの思い込みのため
E1	双極性障害	「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
E2	発達障害 (診断なし)	「障害者」という名称への抵抗感のため
F1	うつ、 発達障害	利用開始時は手帳について知らなかったため
F2	うつ、 発達障害	障害受容が難しく、一般雇用希望のため
G1	双極性障害、 発達障害	障害者雇用に対する抵抗感のため
H1	発達障害	手帳の仕組みや手続きについての理解が不十分で、非所持でも採用されたため
I1	発達障害	初診から6か月経過していないため
I2	発達障害	家族の反対のため
J1	うつ病、 発達障害	障害受容が進んでいないため
K1	発達障害	障害者のレッテルを貼られたくないとの思いのため
K2	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
L1	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)
M1	発達障害	一般雇用希望のため
N1	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
O1	発達障害	障害受容が進まず、一般雇用希望のため
O2	発達障害	障害受容が進んでいないため
P1	発達障害	障害非開示で就労継続中のため
P2	発達障害	一般雇用で就労中のため

手帳を取得しない理由

- 家族の反対を理由とするもの (A1、I2)
- 「障害者」というレッテルを貼られることや
「障害者」という名称への抵抗感を理由とするもの
(E1、E2、K1)
- 障害受容が進んでいないことを理由とするもの
(障害を隠したかった、診断当時は障害を認めたくない
気持ちがあった等) (B1、F2、G1、O2、P1)
- 一般雇用を希望している、
一般雇用で就労中であることを理由とするもの
(F2、M1、N1、O1、P1、P2)
- 手帳に対する知識不足を理由とするもの
(利用開始時は手帳について知らなかった等) (F1)

手帳を取得しない理由（続き）

- 自分の障害の程度を適切に認識できていないことを理由とするもの
（手帳取得するほど障害は重くないと認識していた、うつ病は治るので手帳は必要ないと認識していた等）
(C2、K2)
- 本人の困り感はあるものの医師により手帳の範囲に該当しないとみなされたもの
(B2)

⇒手帳を取得しない理由は様々であるが、本人が望む就労のあり方に向けての合理的な選択を行うことができるように、その理由に応じた支援を行うことが就労支援機関には求められる

表2 手帳所持・非所持による就労支援の違い

A	手帳を所持していない人は情報にアクセスしにくい感じを受ける。
B	合理的配慮を受けるなら手帳ありきだと思う。
C	障害非開示で就職活動を進める場合には、基本的には企業に配慮を求められないので、一人で対処できることが前提であることについて理解を促し支援をスタートする場合もある。
D	手帳を取得せず一般求人へ障害を開示して就職した場合、最初は配慮を受けていたとしても、管理者や同僚など人の入れ替わりなどにより配慮が必要なことについて職場内で十分に引き継がれず、配慮を受けられない環境になってしまうことがある。
E	手帳を所持しない障害者は、困難に直面してもどこへ相談していいかわからずにいる。職場でもジョブコーチ等による支援を受けられずに苦労している。
F	手帳非所持で障害開示の就労を本人が希望する場合、自己対処して特性がカバーできるか仕事に影響がないようにできるかが課題になる。
G	明確な根拠はないが、手帳を所持する人は取得の手続きの過程で自分自身に向き合う機会が増えるので手帳を所持しない人に比べ自己理解が深まる傾向がある。
H	手帳の有無は企業にとってどこまで配慮できるかというところに関わっており、あれば配慮を受けやすいという印象がある。
I	手帳があると支援に入る根拠が分かりやすく、企業へも伝えやすい。手帳を所持しない場合には、働き続けるためにできることや、支援の限界について、本人や企業と考えながら進めている。

表2 手帳所持・非所持による就労支援の違い（続き）

J	手帳を所持している方が支援者は介入しやすく、本人の権利を守りやすい。手帳を所持していなくても合理的配慮提供義務の対象だが、実際のところ手帳を所持しないと職場からの理解は得にくい、と強く感じる。
K	手帳を所持していない方は障害を受容していないことも多いと思う。一般雇用を目指す際は、配慮ありきではなく、困りごとに対してどう対処・対策していけるか確立することが大切であることを伝えて支援している。
L	手帳を所持していれば主治医との連携は取りやすいが、所持していない場合、医師へのアプローチがしづらいため、支援のスタート地点が手帳を所持している者とは異なる。
M	手帳があれば福祉サービスを利用できるが、手帳がないと利用できる福祉サービスが少ない。現状では手帳を所持していない場合に就職活動の支援ができる機関はハローワークかサポステくらいしかない。
N	タイミングよく本人に合う機会や資源があるかどうかはいつも困っている。色々と困っていて相談に来ているので、困り感に寄り添って対応している。
O	診断を受けていない人や手帳非所持者への配慮提供は他の従業員に不公平感を抱かせることにもつながりかねない。そのため、障害に対する適切な配慮を受けるには、手帳の取得や診断を受けることが必要だと感じる。
P	一般雇用されている障害非開示で働いている方が継続して仕事の相談をできる機関や福祉サービスがあるとよい。

手帳非所持の場合の支援と課題

- 情報にアクセスしにくいこと、
相談できる機関や利用できる福祉サービスが限られること
(A、E、M、N、P)
- 障害非開示での就労が多く、就労支援機関による
就職活動や職場定着の支援の実施が難しいことや
配慮が受けられないこと
(B、C、I、J)
- 企業にとって手帳の有無が配慮提供に影響すること
(H、O)

手帳非所持の場合の支援と課題（続き）

- 表1の26事例のうち14事例が就労支援機関による支援開始後に手帳を取得（申請中を含む）しており、手帳を所持していない者にとって手帳の取得や障害の開示についての考え方は固定的なものでなく、状況の変化や時間の経過により、変化しうる

⇒手帳や障害者雇用に関する情報提供については、
タイミングや本人が腑に落ちる形での提供などが重要

- 多くの就労支援機関において、支援者は手帳や障害者雇用についてのメリット・デメリット等の情報提供はしつつも、本人の自己決定を尊重しながら伴走的な支援を行っている

⇒本人の考え方を固定的に受け止めることなく、
状況の変化に応じ支援を展開していくことが重要

手帳非所持で職場定着している場合

- 就労支援機関への相談後も手帳を取得せずに障害を開示して一般就労していた事例も表1のうち7事例（うち1事例は離職）あった
- 手帳を所持していなくても、合理的配慮を受けられている事例がある一方で、障害を開示しても合理的配慮を十分に受けることができていない事例もあった

⇒障害を開示した場合、手帳を所持していなくても、十分な合理的配慮が提供されるように、企業に対して、手帳を所持していなくても合理的配慮提供義務の対象であることの周知を進めることが必要

また、手帳を所持していない者が相談できる機関や受けられる福祉サービスの増加が望まれる