

2026年7月9日
パーソルダイバース株式会社

【最新調査】精神障害・発達障害のある方の職場での障害非開示は49%。背景には「偏見への恐れ」「キャリア形成への不安」

～パーソルダイバース「精神障害、発達障害のある方の就業に関する調査」～

総合人材サービスのパーソルグループで障害者雇用支援事業を展開するパーソルダイバース株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：渡部広和）は、障害のある方のための転職・就職エージェント「dodaチャレンジ」において、精神障害・発達障害のある方300名を対象に、職場での困りごとや障害開示（オープン就労）に関する実態調査を実施しました。

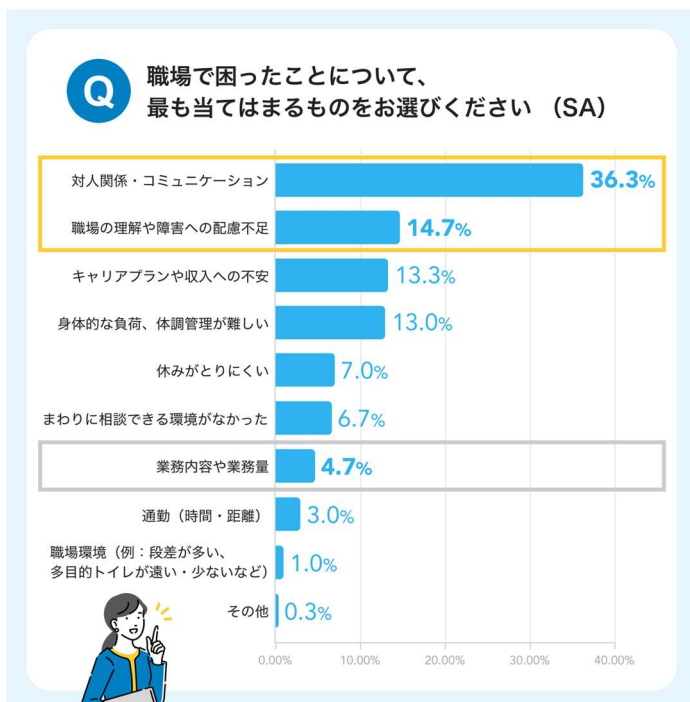
調査の結果、障害を開示することで合理的配慮を受けやすくなる一方、偏見や評価への影響を懸念し、開示に踏み切れない方が少なくないことが判明しました。また、職場における悩みは業務内容そのものよりも、職場でのコミュニケーションや周囲の障害理解の不足が大きな課題となっており、誰もが安心してはたらく職場環境づくりの重要性が明確になりました。

■主なトピックス

1. 精神障害・発達障害のある方の職場の悩み1位は「対人関係・コミュニケーション」（36.3%）
2. 職場での障害開示は51%の一方、49%が開示せずにはたらくことを選択
3. 非開示の要因は「不利な扱いへの不安」「偏見への恐れ」「キャリア形成への不安」など

■調査結果詳細

1. 職場での困りごと1位は対人関係・コミュニケーションが36.3%。業務に関する悩みは4.7%程度



職場での困りごとについて尋ねたところ、最も多かった回答は「対人関係・コミュニケーション」（36.3%）だった。

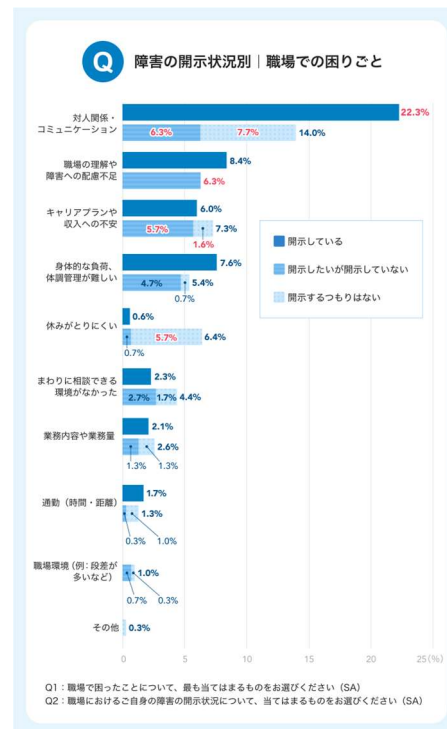
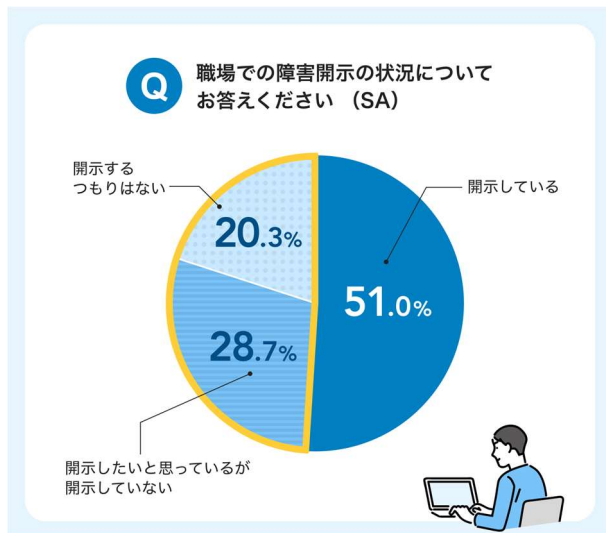
一方、「業務内容や業務量」に関する悩みは4.7%にとどまり、実務そのものよりも職場環境やコミュニケーション面の課題が大きい実態が明らかとなった。

また、「職場の理解や障害への配慮不足」（14.7%）も上位に挙がっており、周囲の理解促進や良好な人間関係の構築が重要な課題であることがうかがえる。

こうした結果から、精神障害・発達障害のある方にとっては、「仕事そのもの」以上に「周囲との関係性」が就労上の大きな課題となっていることが示された。

2. 職場での障害開示、49%が「開示せずはたらく」を選択

現在、障害を開示してはたらいっている人は51%にのぼる一方、「開示したいと思っているが開示していない」と「開示するつもりはない」を合わせると49%となった。開示をしたくない、またはためらう理由として、「職場の理解や障害への配慮不足（6.3%）」「キャリアプランや収入への不安（5.7%）」が目立ち、「どう思われるか、ということがどうしても気になってしまう」（30代・男性）「今後のキャリアや給与に響くので」（40代・女性）などと障害開示に対する心理的・環境的なハードルの存在が明らかとなった。



障害を開示したことで「無理をさせられそうになった時に、無理ができない正当な理由として説明できる」（30代・女性）「隠してはたらく心理的負担が減り、周囲の理解を得ながら安心してはたらく」（30代・女性）「苦手なことを理解してくれる」（40代・男性）といった声も寄せられた。特に、障害への理解がある職場では、個々の特性に応じた業務調整が行われており、障害開示がはたらくやすさの向上につながっている様子が見えてくる。

調査結果から、障害開示や職場での円滑なコミュニケーションが、はたらくやすさに大きく影響していることが明らかとなった。当事者が一人で情報収集や職場環境の改善に取り組むことには限界がある。ハローワークの障害者窓口や障害者雇用に特化した就労支援サービスなどの専門機関を活用するとともに、企業側も対話しやすく、相互理解を促進する職場環境づくりを進めていくことが重要である。

■ 本調査による考察：戸田 幸裕（とだ ゆきひろ）

パーソルダイバース株式会社 人材ソリューション本部 事業戦略部 ゼネラルマネジャー

今回の調査で印象的だったのは、会社に障害を開示したいと思っているが開示していない方が少なからずいること、そして障害を開示していない方の多くが「理解されないのではないか」「評価やキャリアに影響するのではないか」といった不安を抱えていることです。

転職支援の現場では、障害の有無そのものよりも、企業が個々の特性を理解し、必要な配慮について対話できる環境かどうか、就業後の定着や活躍を大きく左右すると感じています。開示か非開示かを無理に二択で考える必要はありません。開示する相手や範囲を調整しながら、自分に合った働き方を模索する方法もあります。大切なことは、一人で悩みを抱え込まないことです。自分の特性や希望を整理しながら、安心してはたらく環境を模索するために、信頼できる相手に相談したり、支援を活用することも有効な方法です。自分らしくはたらく職場との出会いが、長期的なキャリア形成につながると考えています。

■ 調査概要

—— 精神障害・発達障害のある方の就業調査 ——



調査期間 2026年5月15日

調査方法 インターネットアンケート調査 (Freeasy)

調査対象 精神障害または発達障害のある方で、
正社員・契約社員・派遣社員としての就業経験がある方



■ パーソルダイバース株式会社について <<https://persol-diverse.co.jp/>>

パーソルグループの特例子会社として、「障害者雇用を成功させる。そして、その先へ。」をミッションに、障害者の多様なはたらき方とはたらく可能性の創出に取り組んでいます。グループ内外の企業や地域と連携した多様な業務受託サービスを展開するほか、国内最大級の求人・登録者数を持つ障害者のための転職・就職支援サービス「dodaチャレンジ」、就労移行支援事業所「ミラトレ」「Neuro Dive」の運営や、企業の雇用課題を支援する「障害者の人材紹介」「障害者雇用コンサルティング」などのサービスを提供しています。

■ 「PERSOL (パーソル) 」について <<https://www.persol-group.co.jp/>>

パーソルグループは、「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。さまざまな事業・サービスを通じて、はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる社会を創造します。

<調査結果の引用・転載時のお願い>

本記事の調査結果や画像を引用する場合は、「doda チャレンジ」の名前を明記のうえ、引用元として以下のリンク設置をお願いいたします。

<https://doda.jp/challenge/contents/column/301.html>

本リリースに関するお問い合わせ先
 パーソルダイバース株式会社 広報担当
 MAIL : inquiry@persol.co.jp