



発達障害・精神疾患の診断を受けた人の 就労に関する調査

日本財団

調査概要

背景と目的	日本財団が実施している「発達特性のある若者支援プロジェクト」を通じて、発達特性のある若者が、自身の特性を開示するかどうかの判断や職業選択、職場でのコミュニケーションなど、就労の場や就職活動において直面するさまざまな課題が見えてきました。そこで、発達障害の診断を受けた人に加え、発達特性と関連する特性や、就労上の困難に共通する部分が多いとされる精神疾患の診断を受けた人を対象に、就労に関する困難の実態や背景をより詳しく把握することを目的として、本調査を実施しました。
調査対象者	発達障害・精神疾患の診断があり、精神障害が法定雇用率の算定対象に正式に加えられた2018年4月1日以降の国内における就労（就労継続支援の利用を除く）・就職活動の経験がある人
調査方法	当事者団体である、全国発達障害者連絡会議（発達障害当事者協会、NPO法人DDAC、あいち発達障害サポートネットワーク、山陰発達障害当事者会スモステの会、さかいハッタツ友の会）、精神障害当事者会ポルケ、地域精神保健福祉機構・コンボ等による周知、および日経ID登録者等を通じた周知により、オンラインで回答。
サンプル数	664
調査期間	2025年12月11日～2026年2月11日

調査結果概要

調査結果概要

1. 就労の場における発達障害・精神疾患へのスティグマ（差別・偏見）の存在

就労中に発達障害や精神疾患の診断を受けても「職場の誰にも伝えていない」人は37.6%で、理由は「差別・偏見が怖い」が最も多かった。発達障害や精神疾患への差別的な言動を職場で見聞きしたことがある人は55.0%で、明らかな差別的言動の回答もみられた。就労の場において発達障害・精神疾患へのスティグマ（差別・偏見）が存在し、それが診断を受けても開示しない大きな理由となっていることが確認された。

2. 就職活動において診断や手帳の保持を開示するか悩み、明らかな差別も

発達障害・精神疾患の診断を受けた人（障害者手帳非所持）が就職活動において診断を開示したことがない割合は76.5%で、理由は「開示したことで不採用になったことがある、もしくは不採用になることを危惧して」が最も多かった。診断や障害者手帳の保持を理由に不採用になったと感じた経験がある人は、どちらも35%以上にみられ、開示による不利益を懸念して非開示を選択する現状が確認された。障害者手帳の保持を伝えたことで内定を取り消された、といった就職活動における差別的な言動を受けた回答もあった。

調査結果概要

3. ASD・ADHDと精神疾患の合併している人が多い

今回の回答者で最も多かった診断名（複数回答）は自閉スペクトラム症（ASD）50.8%、注意欠如多動症（ADHD）48.8%で、ASD、ADHDの診断がある人の6割以上が発達障害以外の精神疾患の診断をされていた。特に、適応障害70.8%、うつ病64.7%などの診断を併せて受けている人が多かった。

4. 発達障害・精神疾患の診断がある人は転職回数が多い傾向

転職回数は2～4回が36.1%、5回以上が28.2%だった。最も多い転職回数の回答は30回だった。一般的な転職回数約2.23回（GOLD CAREER2024年3月）と比較して多い傾向が見られた。

5. 自身の権利を擁護することへのエンパワメントの重要性

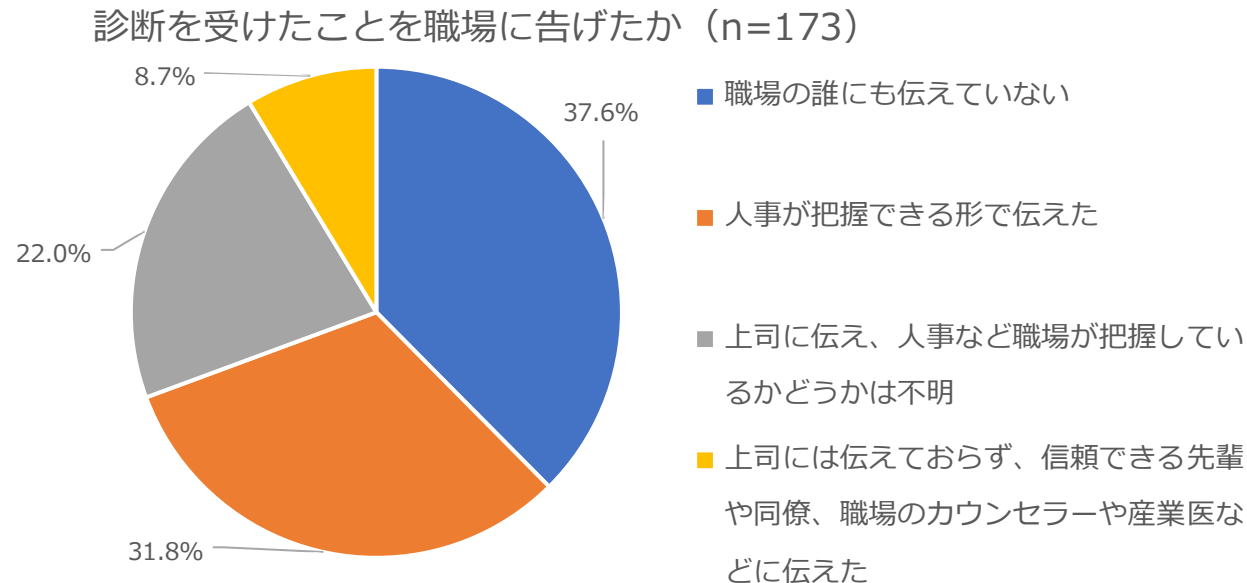
合理的配慮は障害者手帳を所持していなくても提供されることや、障害者手帳を所持している人を障害者専用求人のみで受け付けることを国は差別としていることなど、自らに関わる制度の情報が届いていない当事者が多いことがわかった。差別的な言動へは消極的な対応や意見も見られ、当事者が必要な情報にアクセスでき、自身の権利を擁護できるように、エンパワメントする支援が重要であると思われる。

調査結果詳細

1. 就労における発達障害・精神疾患へのスティグマ（差別・偏見）の存在

職場での開示に消極的

- 就労中に発達障害や精神疾患の診断を受けても「職場の誰にも伝えていない」人は37.6%。
- 「職場の信頼できる先輩や同僚、カウンセラーや産業医などに伝えたが、上司には伝えていない」も8.7%存在し、合わせると約半数が上司に伝えていないことが示された。
- 開示しないことで、必要な配慮を受ける機会を十分に得られていない人が一定数存在すると考えられる。

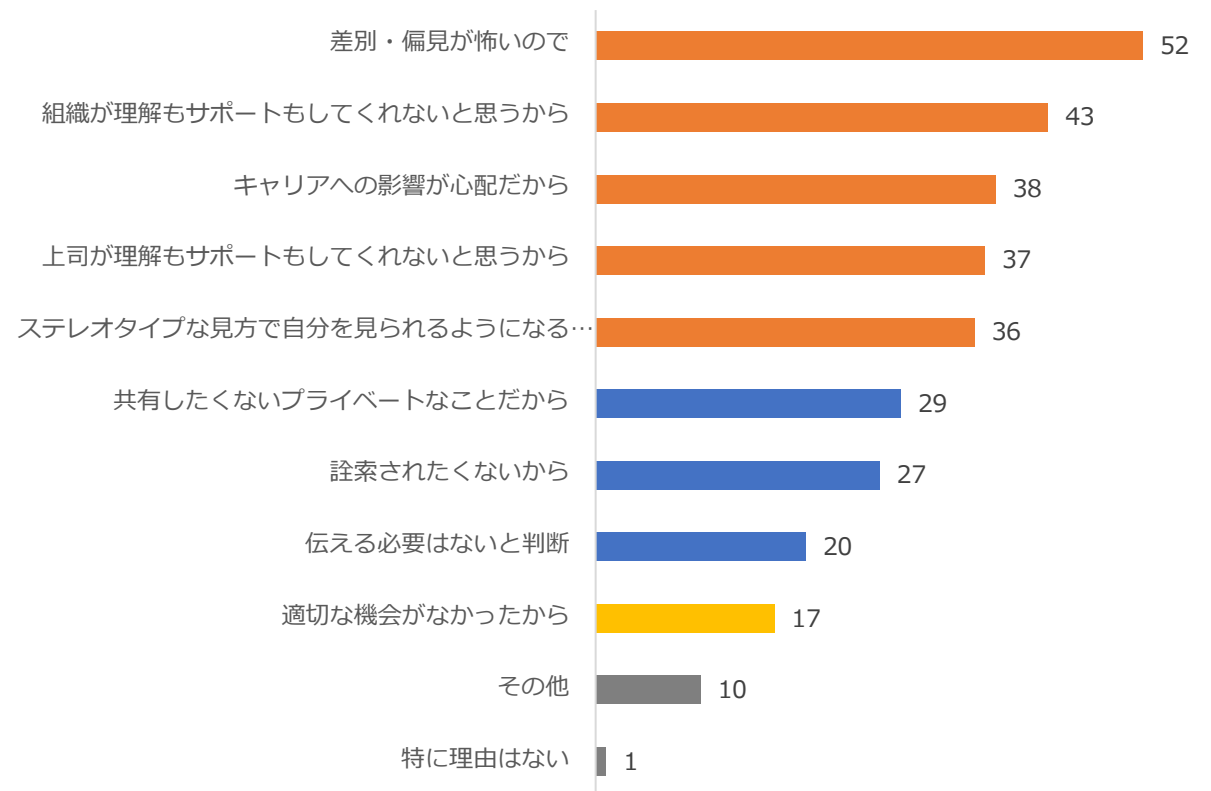


- 「人事が把握できる形で伝えた」31.8%は、休職等のために伝えている人がこの回答者に含まれると思われる。
- 「上司に伝え、人事など職場が把握しているかどうかは不明」22.0%は「休職には至らないもの、上司には伝えておいた方がいい」と判断した結果と思われる。

1. 就労の場における発達障害・精神疾患へのスティグマ（差別・偏見）の存在 開示しない理由は、差別や偏見が怖いから

- 職場に伝えていない理由を聞いたところ、
「差別・偏見が怖い」が最も多かった。
次いで、
「組織や上司のサポートを期待していない」
「キャリアへの影響が心配」
「ステレオタイプな見方で自分を見られること
を危惧」
といった、周囲の状況から判断して開示してい
ない回答が多かった。（グラフのオレンジ色）
- 周囲の状況が理由となっていない
「共有したくないプライベートなこと」
「詮索されたくない」
「伝える必要はないと判断」
は相対的に少なかった。（グラフの青色）

上司や人事に伝えていない理由（n=80、複数回答）

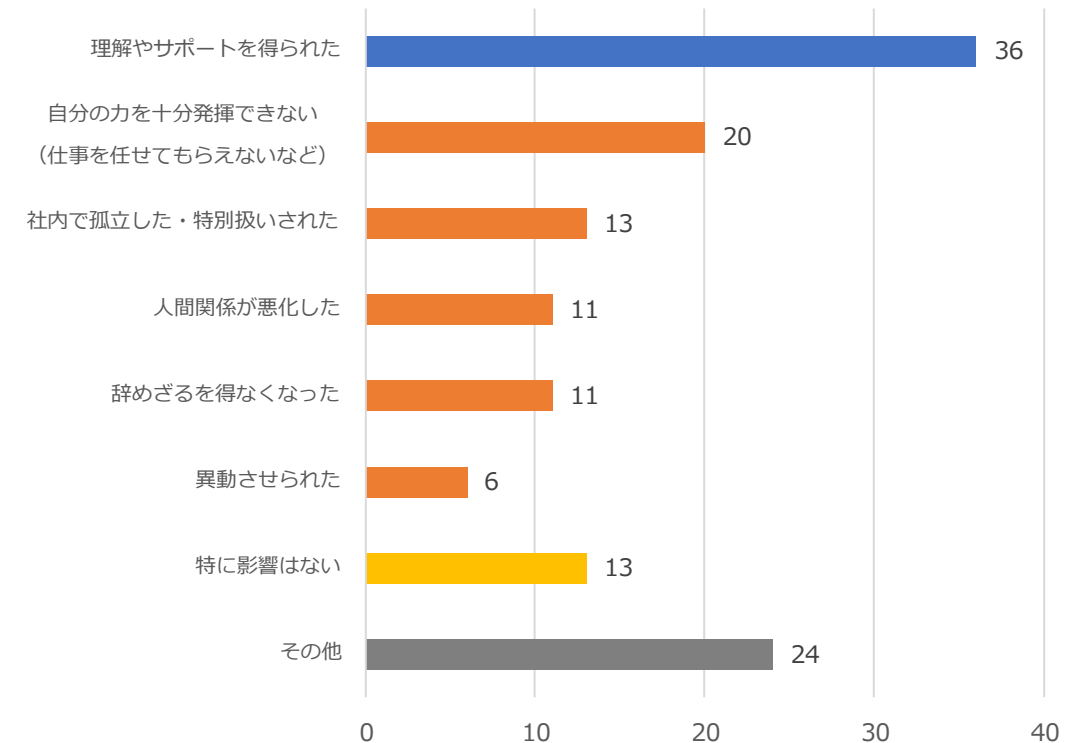


1. 就労の場における発達障害・精神疾患へのスティグマ（差別・偏見）の存在 開示した場合の悪影響が存在

- 人事や上司に診断名を告げた人に対して
その影響を聞いたところ、理解やサポートを
得られた人が一定数いる一方で、
「仕事を任せてもらえない」
「社内で孤立した」
「人間関係が悪化」
「辞めざるを得なくなった」
「異動させられた」
等、マイナスの影響が生じたとの回答が合計と
しては多かった。（グラフのオレンジ色）
- その他の回答では、当初は支援が得られたが、
管理職の異動により支援が継続されなかった
ケースや、管理職の理解があっても同僚の理解
が得られなかったケースの回答があった。
業務の変更や降格、減給などにつながったとい
う回答もあった。

上司や人事に伝えたことの影響

(n=93、複数回答)



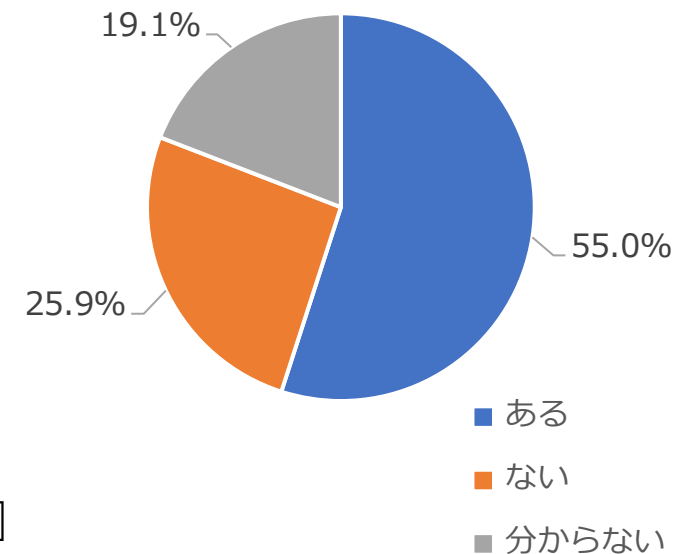
1. 就労の場における発達障害・精神疾患へのスティグマ（差別・偏見）の存在 職場に実在する差別的言動

- 「障害や病気を理由にした差別的な対応を受けたり、見聞きしたことがあるか」の問いに対して、55.0%が「ある」と回答し、以下のような具体的内容があげられた。

職場における差別的言動の具体的な内容

- 「精神障害者とは関わりたくない、気味が悪い」と言われた
 - かげで「きちがい」と呼ばれていたのを聞いた
 - 障害者雇用の人をペットと呼んでいた
 - 仕事ができない人がいると「発達では？」「アスペっぽい」「ADHDなのかな」などと言われていた（発達障害が悪口となっているケース）
 - 「障害者なのにすごいね」と障害者が劣っていることを前提に褒められた、子どものように扱われた（対等な関係性を前提としないケース）等
- 一方、「就労中に寝てしまうことで、繰り返し叱責された」「上司との面談で『障害があってもできることをもっと増やしてください』と言われた」など、差別とは思われれないことを差別と感じている回答もあった。

職場における病気や障害への差別的
対応の有無（n=664）

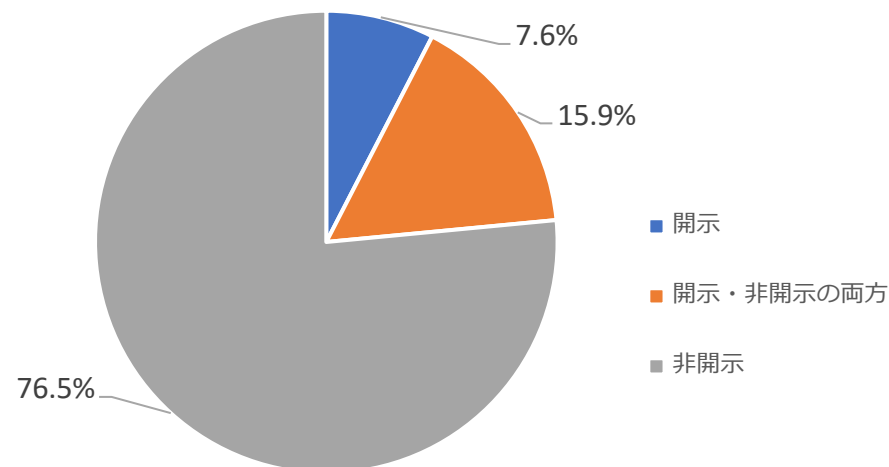


2. 就職活動において障害や診断を開示するか悩み、明らかな差別も 診断を開示しての就職活動者は少数

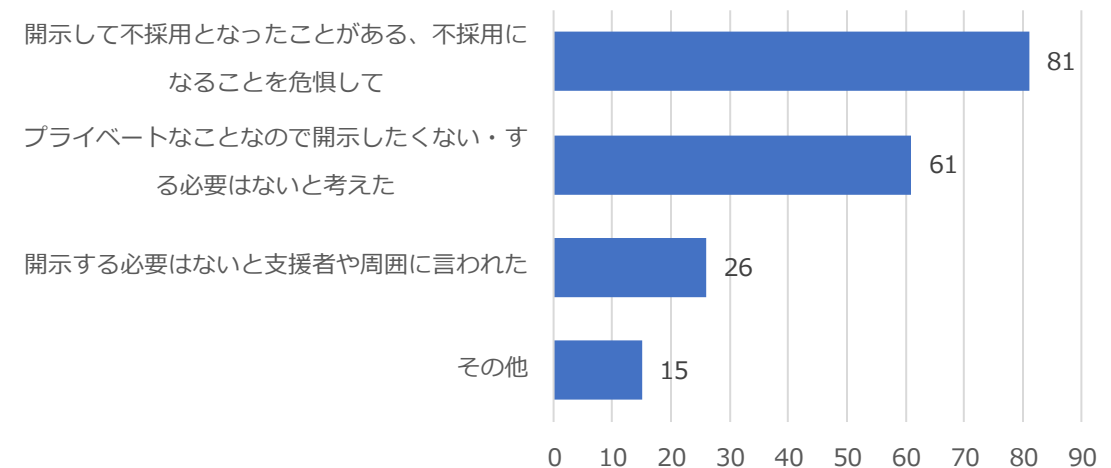
- 発達障害・精神疾患の診断を受けた人（障害者手帳非所持）が就職活動をする際に診断を開示しない、いわゆる「クローズ」の経験しかない人は、76.5%だった。
- 開示・非開示の両方の経験者は15.9%で、合わせると9割以上の人に非開示の経験があった。
- 診断を受けたことを非開示で就職活動をした人に対して、その理由を聞いたところ、「開示したことで不採用になったことがある、もしくは不採用になることを危惧して」の回答が最も多かった。

障害者手帳を持たない人の就職活動時の

診断の開示の経験（n=132）



非開示で就職活動をした理由（n=122、複数回答）

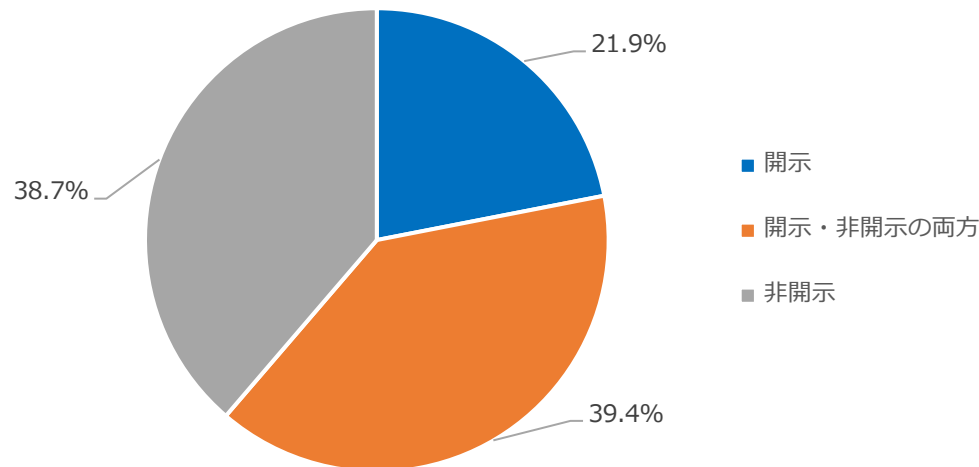


2. 就職活動において障害や診断を開示するか悩み、明らかな差別も

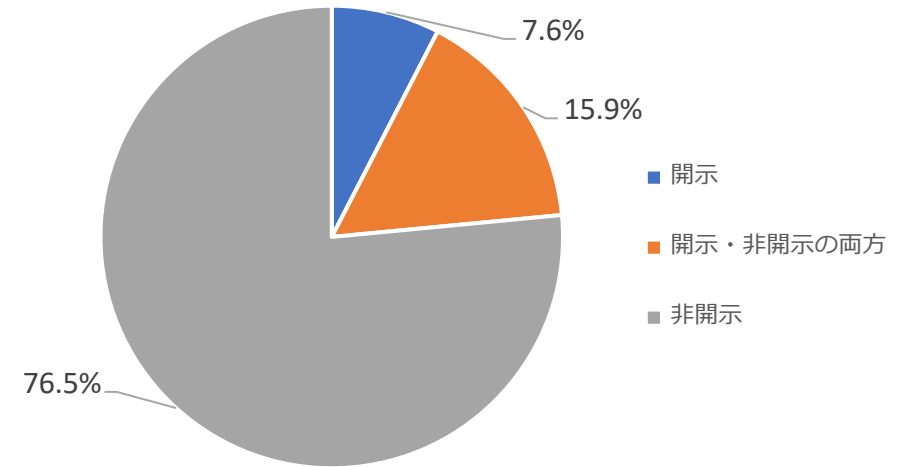
障害者手帳を所持して「クローズ」で就職活動をする人が存在

- 障害者手帳保持者が、一般枠で就職活動をする際に、手帳の保持を開示しない、「クローズ」を経験している人は78.1%、「クローズ」の経験しかない人は38.7%存在した。

障害者手帳を持つ人の就職活動時の
手帳保持の開示の経験 (n=155)



(再掲) 障害者手帳を持たない人の就職活動時の
診断の開示の経験 (n=132)

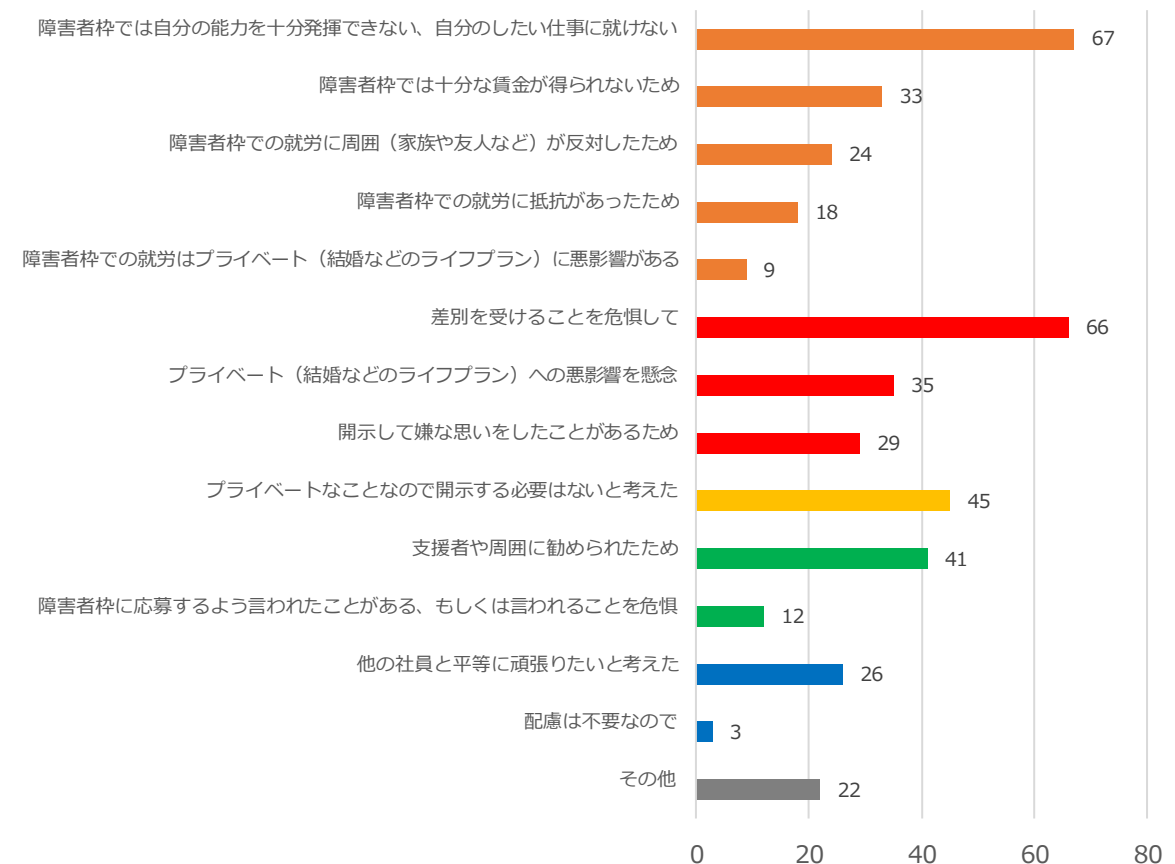


2. 就職活動において障害や診断を開示するか悩み、明らかな差別も

「クローズ」の理由は障害者枠での就労に後ろ向き、差別を危惧

- 障害者手帳保持者の「クローズ」の理由としては「障害者枠では自分の能力を十分発揮できない、自分のしたい仕事に就けない」「障害者枠では十分な賃金が得られない」など、障害者枠での就労に後ろ向きな回答が多く見られた。（グラフのオレンジ色）
- 「差別を受けることを危惧」「プライベートへの悪影響」「開示して嫌な思いをしたことがある」など、差別を危惧し、オープン就労をためらう声もあった。（グラフの赤色）

クローズ就労の理由（n=121、複数回答）

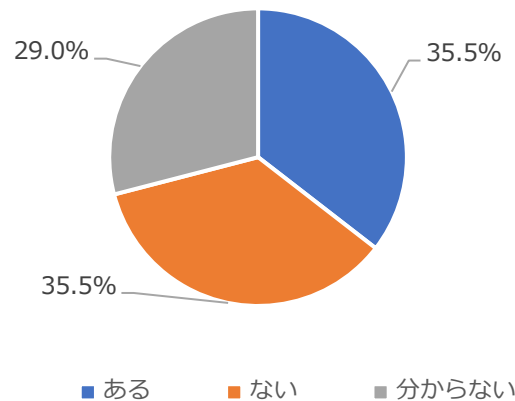


2. 就職活動において障害や診断を開示するか悩み、明らかな差別も 就職活動における差別の存在

- 診断を受けた後（障害者手帳非所持）の就職活動で、診断の開示が理由で不採用になったと感じた経験は、「ある」が35.5% だった。
- 障害者手帳の所持の開示で不採用となったと感じた経験は、「ある」が35.8%だった。
- 具体的な内容としては、内定取り消しなど、厚生労働省が差別として挙げている行為（次ページ）の回答があった。

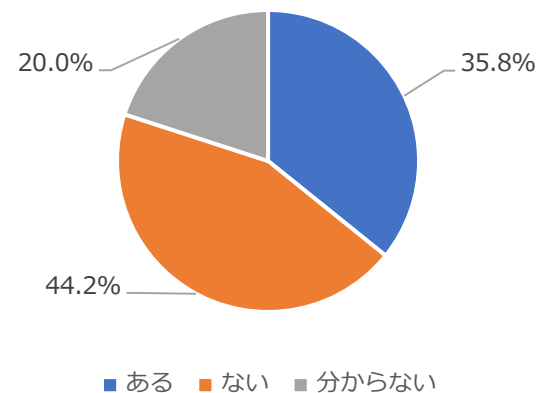
診断の開示が理由で不採用となったと

感じた経験（n=31）



手帳所持の開示で不採用となっ

たと感じた経験（n=95）



障害者手帳の所持を開示したことが理由で 不採用になった具体的な内容

- 内定後に障害者手帳の所持について聞かれて答えたら、内定を取り消された
- 健常者が課されない試験を受けさせられた
- 採用試験に発達障害審査があった
- 障害者はダメですと言われた
- 面接で、障害者の雇用は企業にとってリスクでしかなく一般枠の求人に障害者が応募する事は企業に対して失礼であり人として非常識で裏切り行為であると叱責された 等

【参考】

厚生労働省「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」

Q3－1－1．どのような場合に募集及び採用時の差別になりますか？

A3－1－1．募集及び採用時における差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者の応募を拒否すること。
- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・ 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づかず、障害者でない者から順番に採用すること。

Q3－1－6．障害者手帳を持っている人の求人への応募については、一般求人ではなく、障害者専用求人でのみ受け付けることとすることは可能ですか？

A3－1－6．障害者手帳をお持ちの方に対して、障害者専用求人への応募のみ受け付けることは、障害者であることを理由として、一般求人の募集及び採用の対象から障害者を排除しているため、法で禁止する差別に該当します。

「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A〔第三版〕」

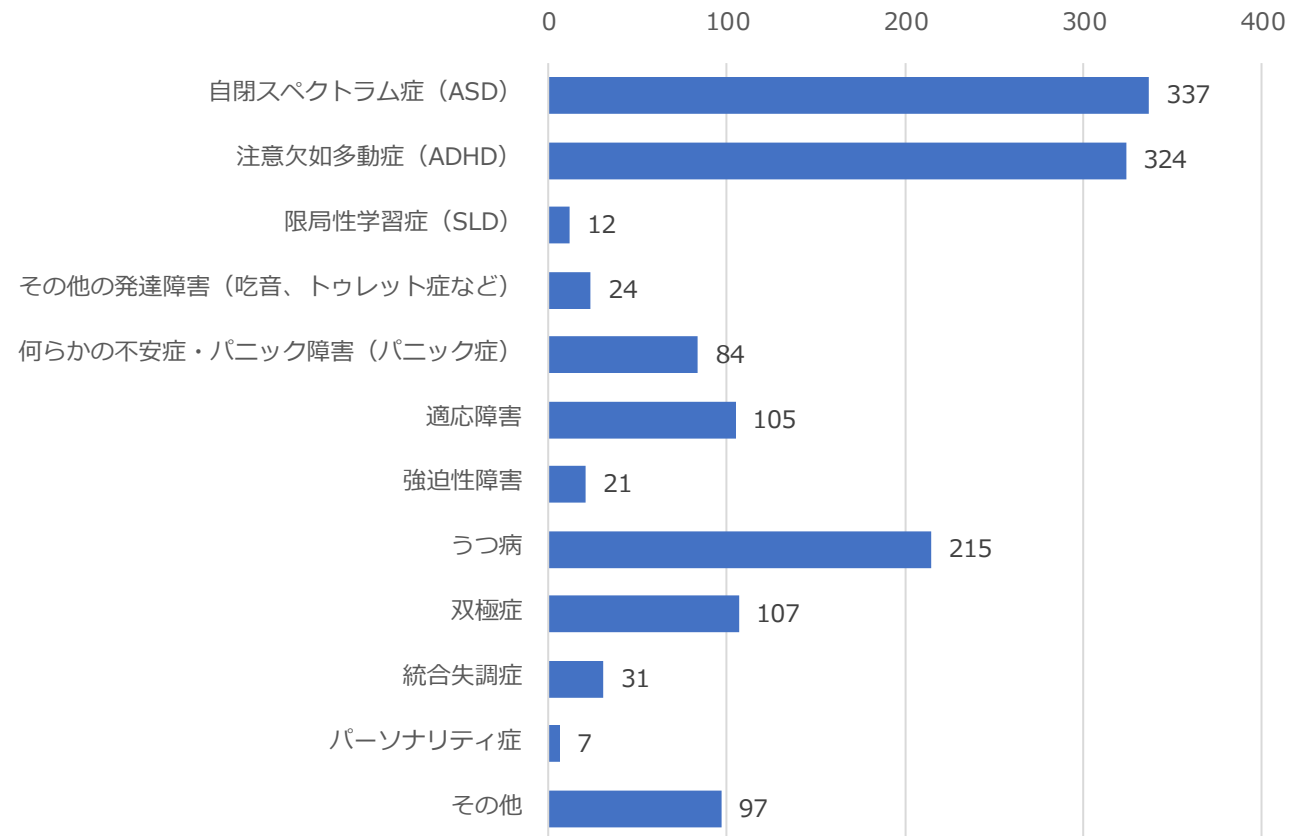
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001237499.pdf>

3. ASD・ADHDと精神疾患の合併している人が多い

ASD、ADHDの人の二次障害の可能性

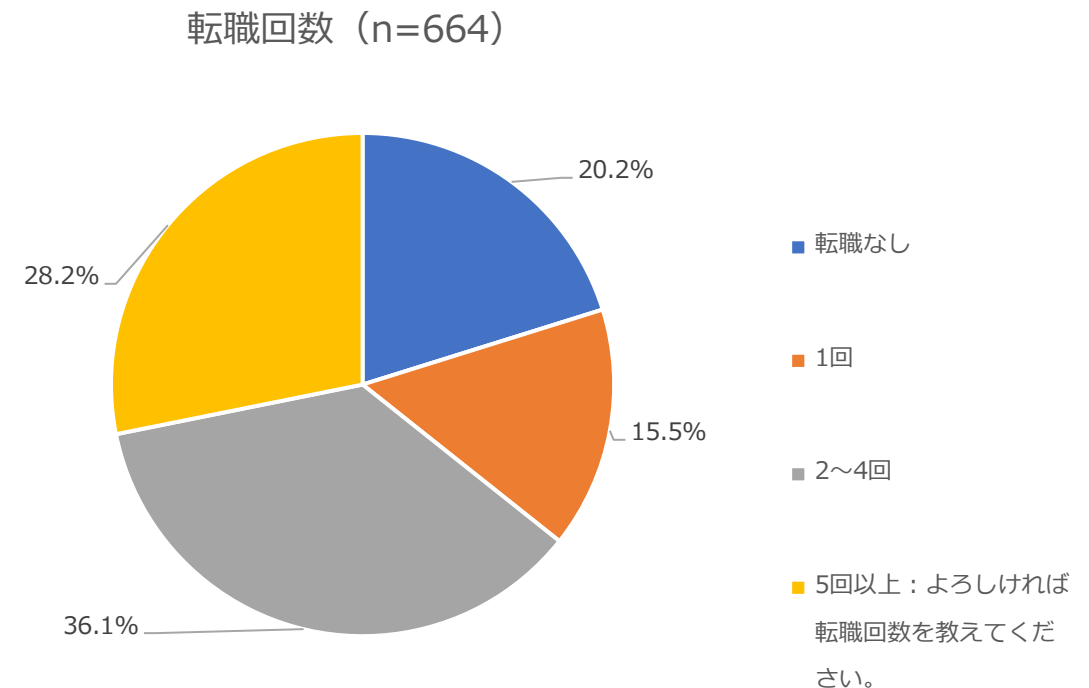
- 今回の回答者が受けている診断は、自閉スペクトラム症（ASD）（337人、50.8%）と注意欠如多動症（ADHD）（324人、48.8%）が最も多かった。この両者の合併が190件だった。
- 発達障害以外の精神疾患を合併していたASDの人は62.6%、ADHDの人は64.5%で、6割以上の人精神疾患を合併していた。
- 適応障害の70.8%、うつ病の64.7%、双極症の53.3%がASD、ADHDのどちらかまたは両方の診断を受けていた。
- ASD、ADHDの特性への理解不足や必要な配慮が得られない状況が、適応障害などの精神疾患につながるがあるとされているが（二次障害）、本調査でもその可能性が示唆された。

あなたの診断名を教えてください（n=664、複数回答）



4. 発達障害・精神疾患の診断がある人は転職回数が多い傾向 職場の理解、マッチングの重要性

- 転職回数は2～4回が36.1%、5回以上が28.2%だった。最も多い転職回数の回答は30回だった。一般的な転職回数は、約2.23回（GOLD CAREERによる転職平均回数の調査；2024年3月 <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000001.000131928.html>）であることを考えると、発達障害・精神疾患当事者の転職回数が多い傾向が示された。
- 他の設問の結果もあわせると、職場の理解、マッチングの重要性が示唆された。



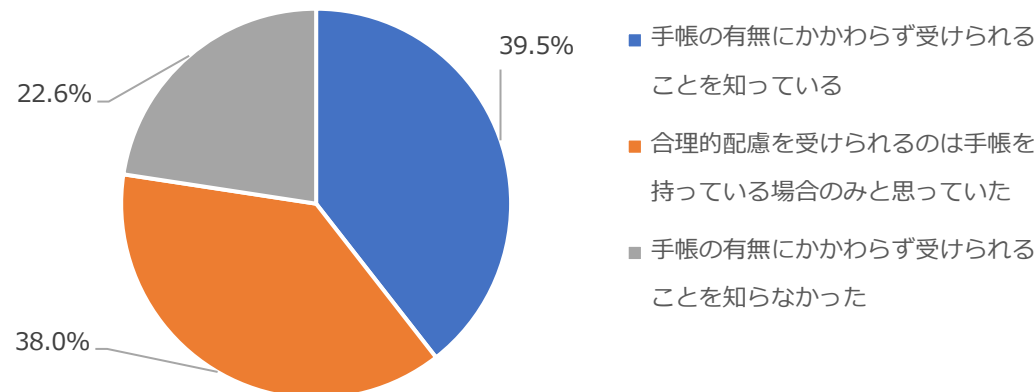
5. 自身の権利を擁護することへのエンパワーメントの重要性

制度に関する情報の届きにくさー合理的配慮ー

- 就労環境の合理的配慮の提供を申し出ることができることを知っているかを聞いたところ、「手帳の有無にかかわらず受けられることを知っている」が39.5%、「手帳がある場合のみと受けられると思っていた」38.0%、「知らなかった」が22.6%だった。
- 「国は一般枠で応募を受ける際も合理的配慮を提供し、手帳の有無を問わず障害者と障害者でない者に均等に採用選考を行い、応募者の能力や適性から採用を決めるよう職場に指導していることを知っていたか」を聞いたところ、「知っていた」は37.3%で、「知らなかった」は62.7%だった。

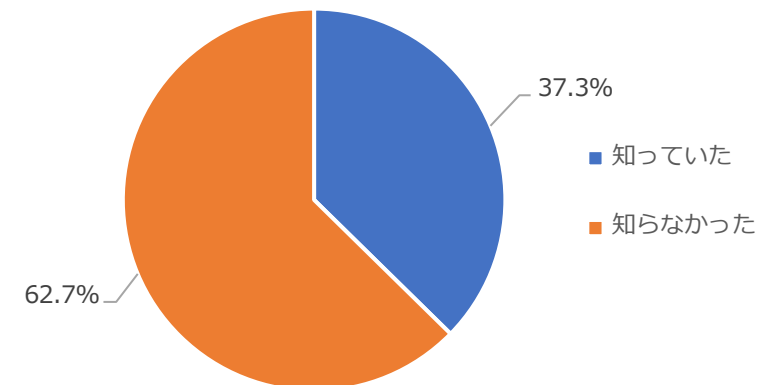
手帳の有無を問わず合理的配慮を受けられることを知っていたか

(n=664)



一般枠での応募時も合理的配慮を受ける権利があることを知っていたか

(n=664)

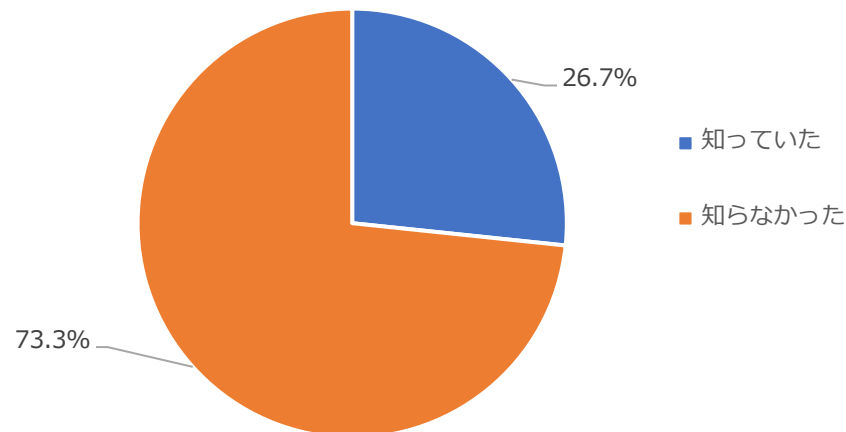


5. 自身の権利を擁護することへのエンパワメントの重要性

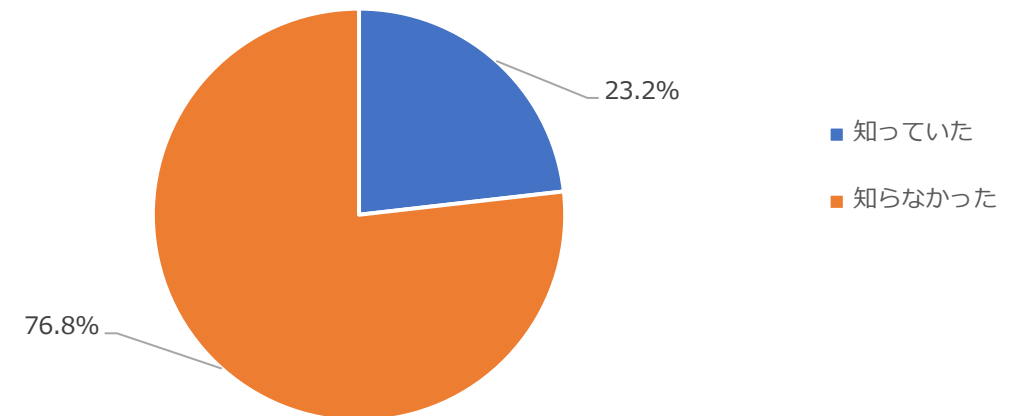
制度に関する情報の届きにくさー差別ー

- 「国は、手帳を所持している求職者の応募を障害者専用求人でのみ受け付けることは差別に該当するとし、一般枠でも応募を受けるよう職場に指導している」ことを知っているかを聞いたところ、「知っている」との回答は26.7%だった。
- 病気や障害を理由にした差別が疑われる対応を職場から受けた際、ハローワークに相談できることを知っているかを聞いたところ、「知っている」との回答は23.2%だった。

手帳を持つ求職者を障害者専用求人でのみ受ける
ことは差別と知っていたか (n=664)



障害や病気を理由にした差別が疑われた際ハローワークに
相談できることを知っていたか (n=664)

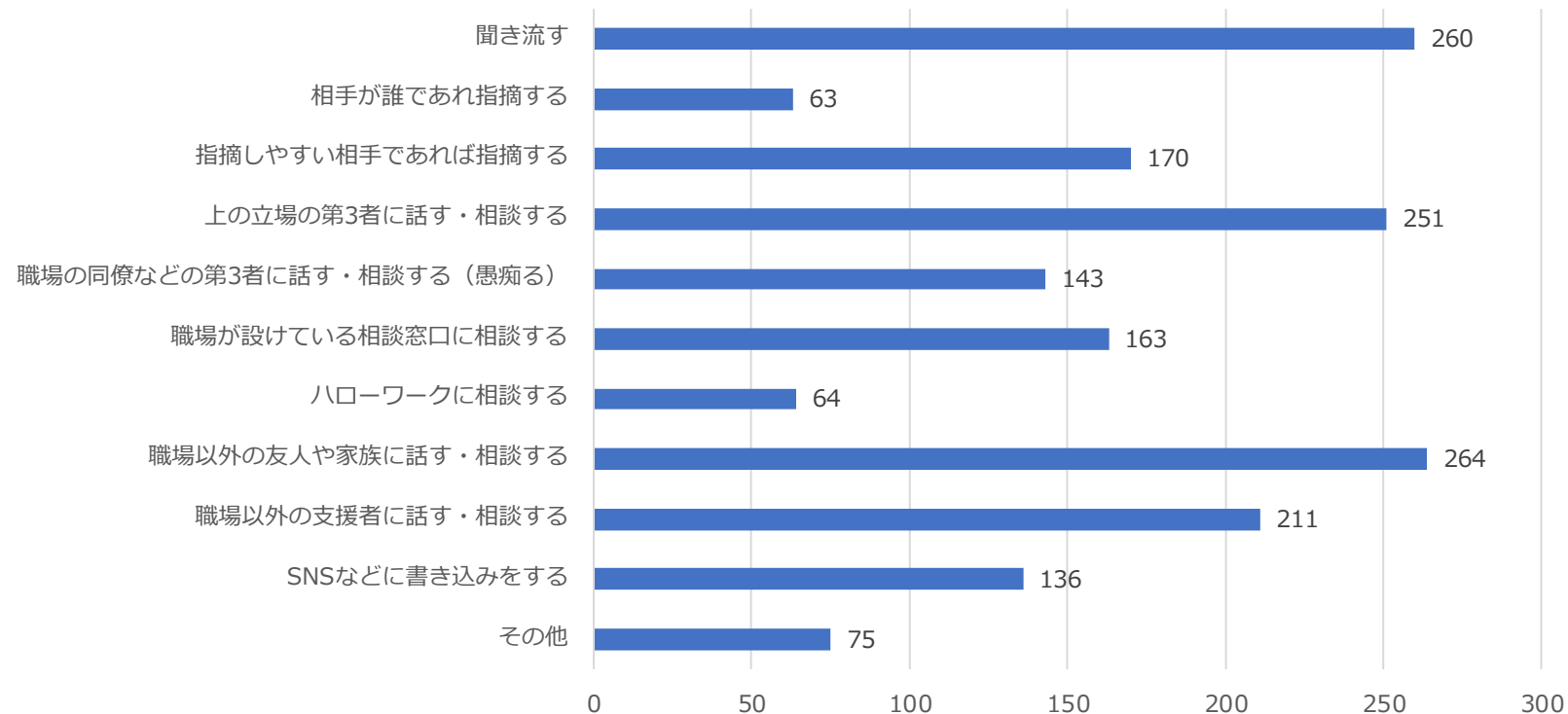


5. 自身の権利を擁護することへのエンパワメントの重要性

差別的な言動へは第3者への相談、「聞き流す」が多い

- 差別的な言動への対応について聞いたところ、職場以外の友人や家族、支援者に相談している人、「聞き流す」人が多かった。

差別的な言動への対応（n=664、複数回答）

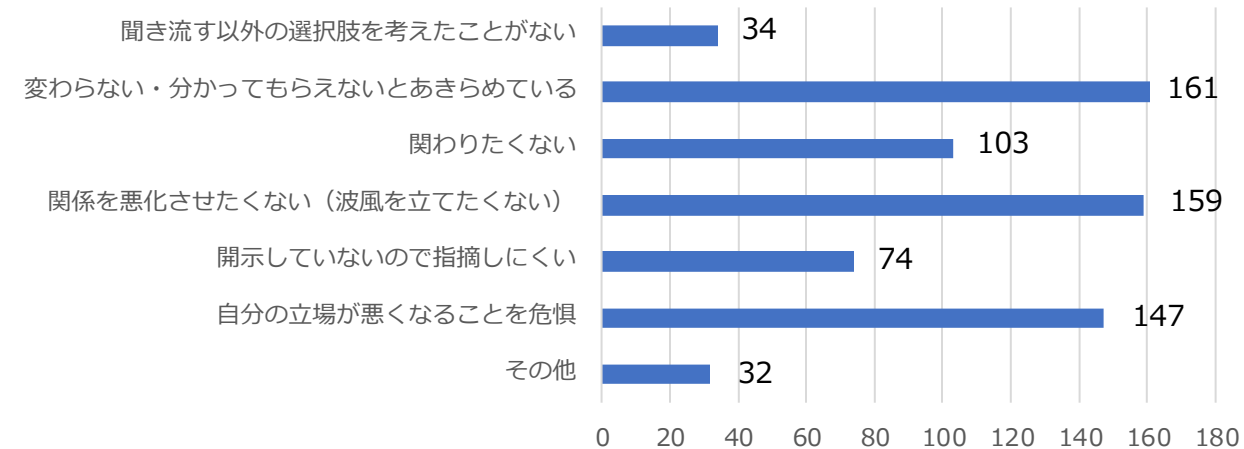


5. 自身の権利を擁護することへのエンパワーメントの重要性

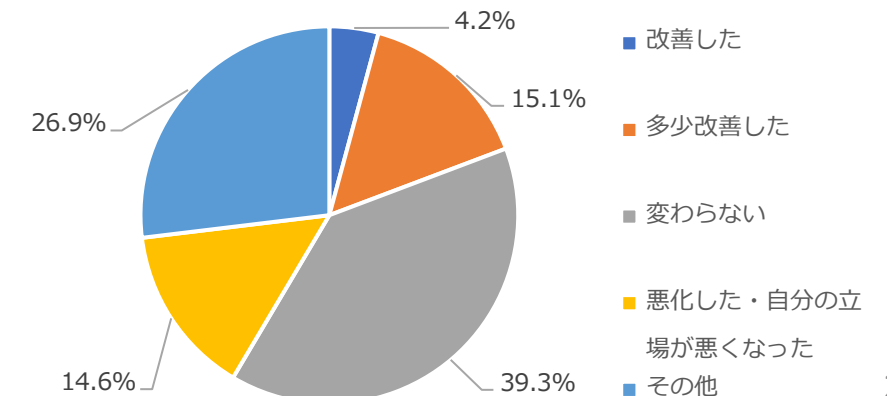
指摘しない理由は「あきらめ」、指摘しても改善は少ない

- 職場での差別的な対応や言動を「聞き流す」と回答した人の理由は「変わらない・分かってもらえないとあきらめている」、「関係を悪化させたくない（波風を立てたくない）」「自分の立場が悪くなることを危惧」が多かった。
- 何らかの形で指摘した結果、「改善した」「多少改善した」の合計は19.3%だった。「悪化した」は14.6%、「変わらなかった」は39.3%だった。

差別的な言動を聞き流す理由（n=260、複数回答）



差別的言動を指摘した結果（n=405）



5. 自身の権利を擁護することへのエンパワーメントの重要性

相談窓口の整備状況 約2割が「分からない」

- これまで就労した職場に障害や病気を理由にした差別的な対応・言動について相談できる窓口があったかを聞いたところ、「全ての職場にあった」との回答は17.9%で、相談窓口がない職場を経験した当事者は64.0%だった。
- 一方、「分からない」が18.1%存在した。

障害や病気について相談できる窓口の有無

(n=664)

