



調査レポート

「dodaチャレンジ」

障害者の転職・就職後の安定就業
に関する調査

2023年8月29日
パーソルダイバーズ株式会社 障害者雇用調査・研究室

令和5年に厚生労働省から発表された障害者の就業者数は64万2,178人と、対前年差で2万8,220人も増加しており、近年、増加傾向が続いている※1。

その一方で、入社後の定着率についても、問題視されている面もある。厚生労働省の調査によると、入社6か月後の企業への定着率は68.4%であり、1年後の定着率になるとさらに下がる。例えば精神障害者の1年後の定着率に関しては49.3%と、50%を下回っている※2。

一方で、パーソルダイバース社では、「dodaチャレンジ」という障害者専門の転職エージェントサービスを提供している。当該サービスでは、6か月後の定着率は、95.9%※3となっており、全国の平均の68.4%より高い※2。

そこで今回は、弊社が運営する「dodaチャレンジ」を利用して転職・就職した方を対象に、「dodaチャレンジ」サービスが安定就業にどのように貢献できているのかを明らかにするため、実施した。

※1 厚生労働省(2023年)「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf>)

※2 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター(2017年)「障害者の就業状況等に関する調査研究」(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur0000000nub-att/houkoku137.pdf>)

※3 dodaチャレンジ実績 期間:2022年1月~2022年12月における入社者(2023年5月集計)

調査概要・調査結果サマリー

調査名称	： 「dodaチャレンジ」障害者の転職・就職後の安定就業に関する調査
調査手法	： WEBアンケート調査
調査期間	： 2023年6月5日～6月12日
調査対象者	： 2022年度(2022年1月～2023年3月末まで)に「dodaチャレンジ」を利用し転職および就職した身体障害者・精神障害者・発達障害者952名にアンケートを配信 【有効回答者】213人(回答率22%)
実施主体	： パーソルダイバーズ株式会社

引用について:本調査を引用いただく場合は、出所を明示してください。

記載例:パーソルダイバーズ株式会社「dodaチャレンジ」障害者の転職・就職後の安定就業に関する調査」

※本資料では、ユニバーサルデザインの考え方に基づいたフォント・配色を使用しています。

調査結果サマリー

- **就業先の満足度と就労継続意識:** dodaチャレンジを利用して転職・就職をした障害のある方に、入社後の就業先における満足度を聞いたところ、8割の方が「期待・希望通り」(43.2%)、あるいは「それ以上」(37.1%)の就職先であったと回答。また85.5%の方が「現在の就業先で今後もはたらきたい」と考えており、継続した就労意欲の高さが見られた。
- **支援内容「障害特性や症状」についての理解度:** dodaチャレンジの支援により、9割の方がご自身の「障害特性や症状」を「理解できるようになった」(「より理解(31.9%)」「ある程度理解(58.2%)」)と回答。
- **支援内容「配慮事項の明確化」の度合い:**「dodaチャレンジの支援により8割以上の方がご自身の「配慮事項が明確になった」と回答。また、5割の方が「配慮事項を文章にできるようになった」、あるいは「第三者に説明できるようになった」と回答。
- **「障害特性や症状の理解度」や「配慮事項の明確化」度合いでみる就業先の満足度:**「障害特性や症状の理解度」及び「配慮事項の明確化」の度合いと、「就業先の満足度」の関係を見ると、ご自身の「障害特性や症状」理解度が高いほど、また、「配慮事項の明確化」の度合いが高いほど、就職先の満足度が高い傾向がある。
- **「障害特性の理解」することや「配慮事項の明確化」による役立ち場面:**「障害特性の理解や症状の理解」することは、「転職・就職活動中に役立った」が88.7%と高い割合を示した。また、「配慮事項の明確化」が「転職・就職活動に役立った」が89.2%となり、高い割合に達した。

調査結果紹介

1. 就業先の満足度と就労継続意識

dodaチャレンジを利用した転職・就職先について入社後の満足度を聞いたところ、「入社当初の期待や希望以上の就業先だと思う」(37.1%)、「入社当初の期待や希望通りの就業先だと思う」(43.2%)となり、合わせて8割の方が、期待・希望通り、あるいはそれ以上の就職先であったと回答。入社企業について極めて高い満足度が示された。また、8割以上の方が「現在の就業先で今後もはたらきたい」(85.5%)と回答。このことは、入社企業の満足度が高いだけでなく、継続就労の意欲の高さも示している。

■ dodaチャレンジの転職・就職は成功だと考えますか？

期待・希望通り、または期待・希望以上 ▶ **80.3%**

入社当初の期待や希望は実現できなかった就業先だと思う

2022年度にdodaチャレンジを利用し
て転職・就職した人
(N=213人)



■ 現在の就業先で今後もはたらきたいと思いますか？

現在の職場で今後もはたらきたい ▶ **85.5%**

まったく
そう思わない

2022年度にdoda
チャレンジを利用し
て転職・就職した人
※退職した人を除く
(N=207人)



2. 支援内容:「障害特性や症状」の理解度

dodaチャレンジでは、キャリアアドバイザーが求職者に対し、「障害特性や症状」を理解した上で、不調時に現れるサインや、就業中に症状が出た場合の対処・対策が取れるようになるための支援をしている。そこで本アンケートでは、「障害特性や症状」の理解度について尋ねた。

回答によると、dodaの支援により、ご自身の「障害特性や症状」について以前よりも「より理解できるようになった」(31.9%)および「ある程度理解できるようになった」(58.2%)を合わせると、9割に達した。

- dodaチャレンジの支援により、ご自身の「障害特性や症状」が理解できるようになりましたか？

理解できるようになった ▶ 90.1%

より理解できる
ようになった

31.9%

ある程度理解できるようになった

58.2%

理解
できなかった

9.9%

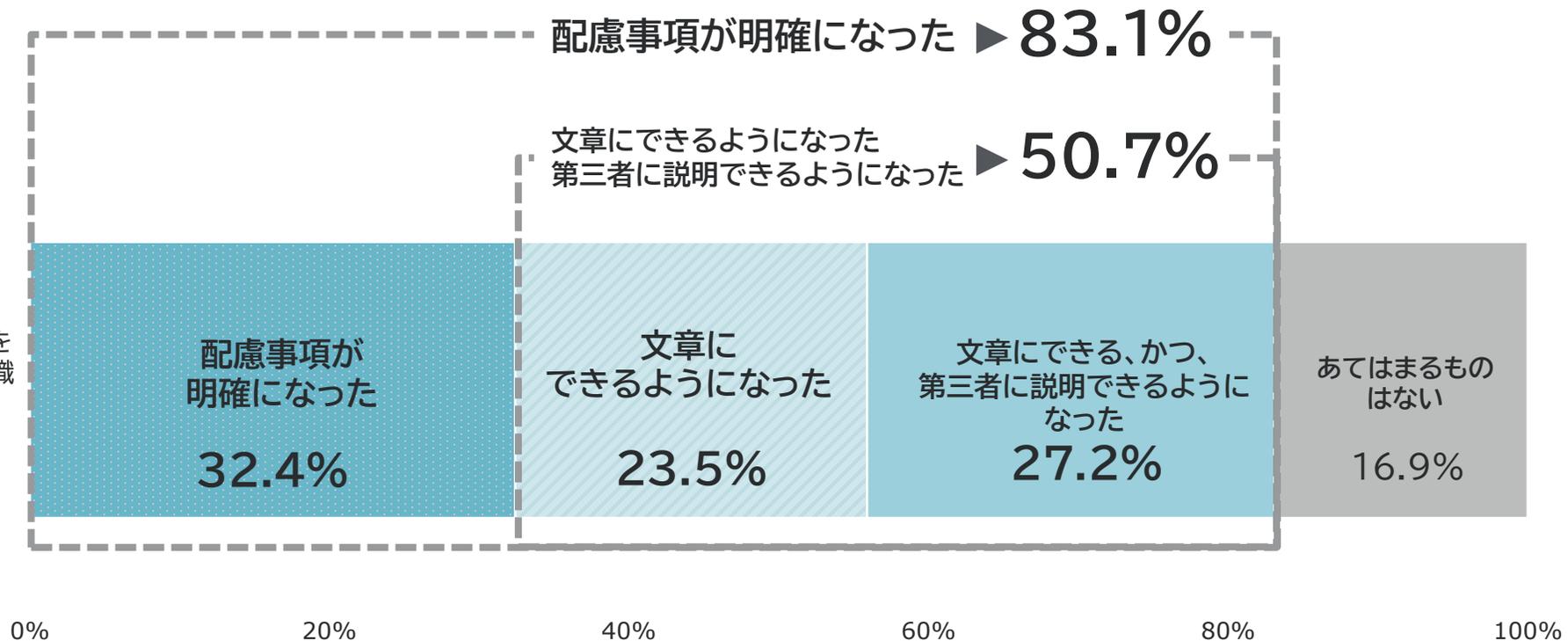
2022年度に
dodaチャレンジを
利用して転職・就職
した人
(N=213人)

3. 支援内容:「配慮事項の明確化」の度合い

dodaチャレンジの支援により、「配慮事項が明確になった」人は(32.4%)、これを「文章にまとめることができる」人は(23.5%)、さらに「第三者に説明できるようになった」人は(27.2%)となった。
 これらから、上記あわせて8割以上の方がご自身の「配慮事項」が明確になったと実感し、5割の方が配慮事項が明確になったうえ文章にできる、あるいは第三者に説明できるようになったと実感していることがわかった。

■ dodaチャレンジの支援により、「障害特性上の配慮事項」が明確になったり、第三者に説明できるようになりましたか？

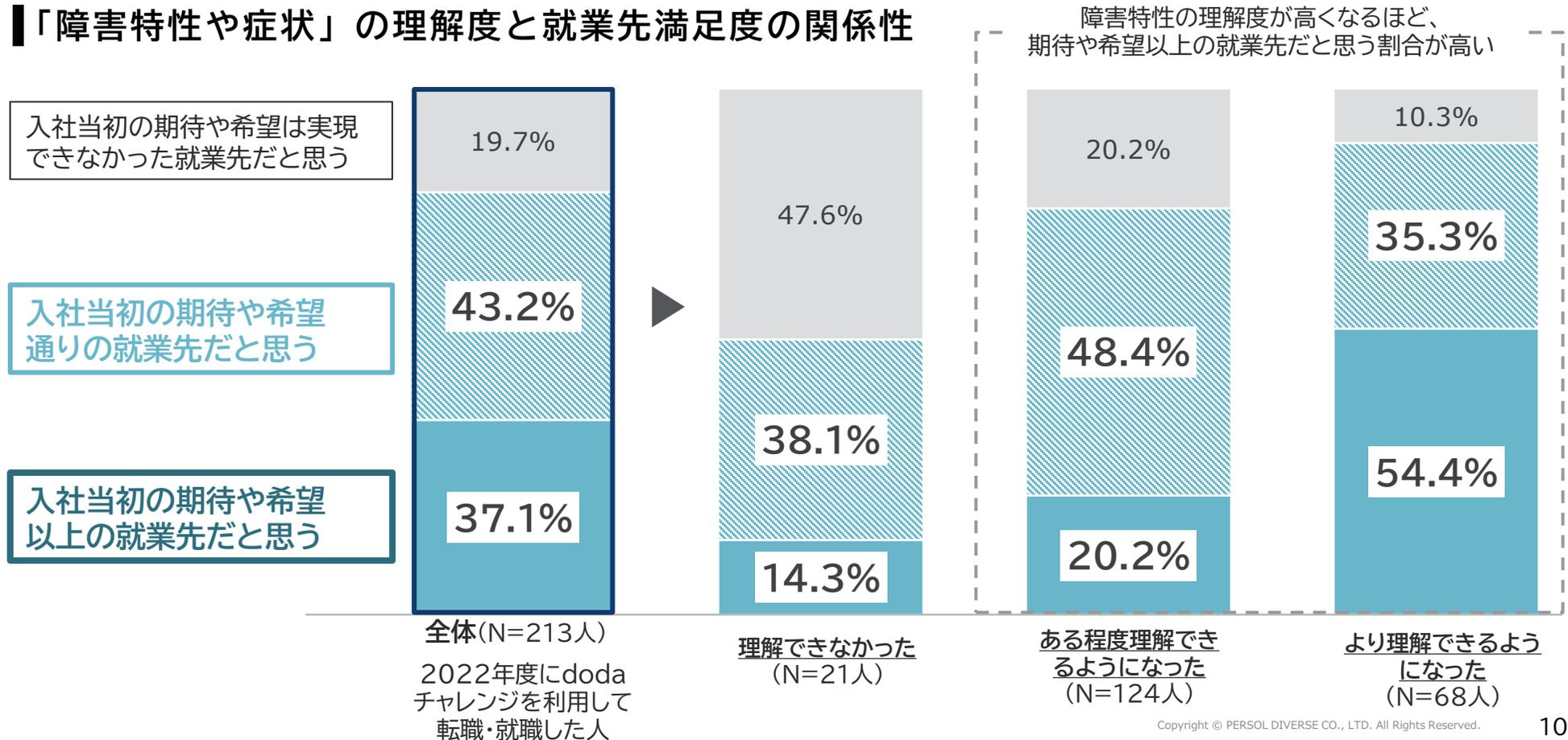
2022年度に
 dodaチャレンジを
 利用して転職・就職
 した人
 (N=213人)



4. 「障害特性や症状」の理解度や「配慮事項の明確化」度合いでみる 就業先の満足度

本設問では、前述で聞いたdodaチャレンジの支援内容の「障害特性および症状の理解」が就職や安定した就労継続に役立っているかを尋ねた。
下図の通り、「障害特性の理解度」が高くなるほど、就業先の満足度が高く、「入社当初の期待や希望以上」の就業先だと感じる人の割合が高い傾向が見られた。

「障害特性や症状」の理解度と就業先満足度の関係性



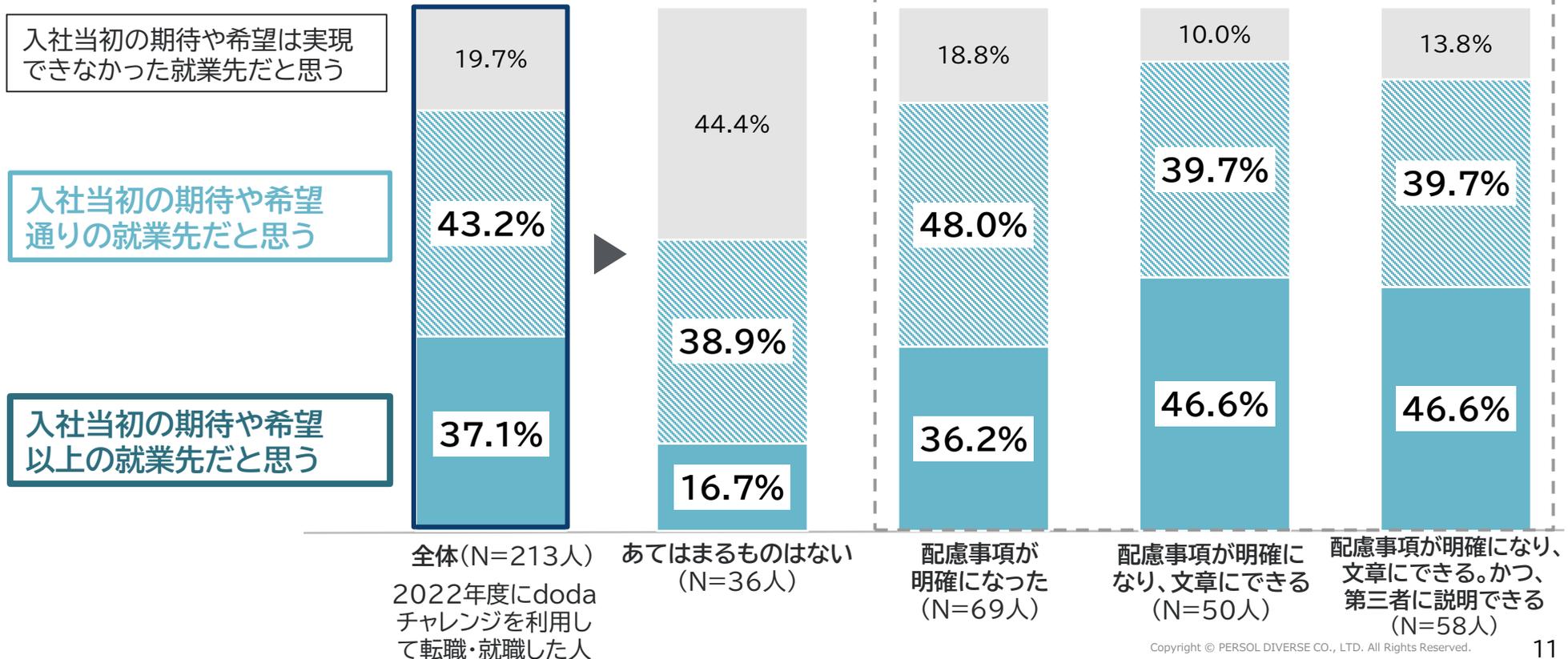
4. 「障害特性や症状」の理解度や「配慮事項の明確化」度合いでみる 就業先の満足度

続けて、前述で聞いたdodaチャレンジの支援内容の「配慮事項の明確化」が、就職や安定した就労継続に役立っているかについても、尋ねた。

下図の通り、ご自身の「配慮事項の明確化」度合いが高いほど、就業先の満足度が高く、「入社当初の期待や希望以上」の就業先だと感じる人の割合が高い、「障害特性や症状」の理解度と同様の傾向が見られた。

「配慮事項の明確化」度合いと就業先満足度の関係性

配慮事項が明確になるほど、
期待や希望以上の就業先だと思う割合が高い

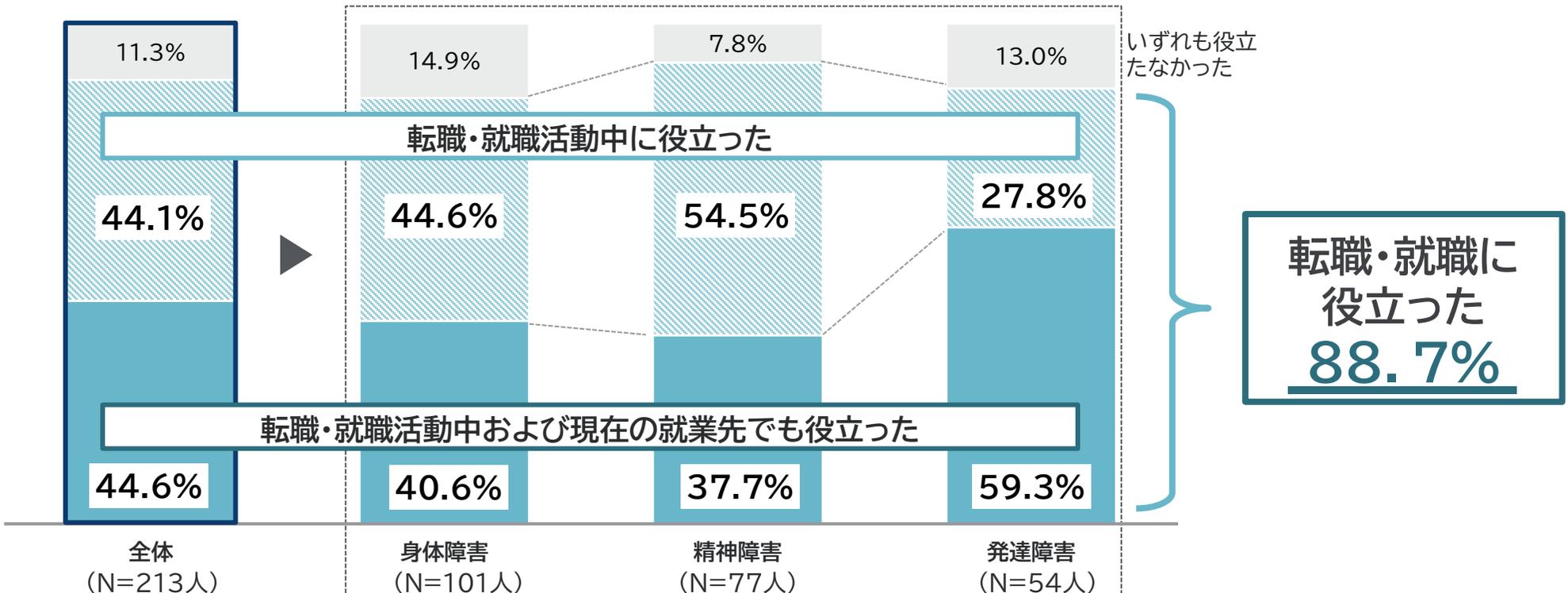


5. 「障害特性や症状」の理解度や「配慮事項の明確化」の役立ち場面

「障害特性や症状の理解」がどのような場面で役立ったかを尋ねたところ、「転職・就職活動中役立った」が88.7%と高い割合を示した。

このうち「転職・就職活動中および今の職場」が44.6%と、2人に1人が、「現在の就業先でも役立っており」、「障害特性の理解や症状の理解」の支援が継続就労の一助となっていることがわかる。

「障害特性や症状」を学んだことはどの場面で役立ちましたか？



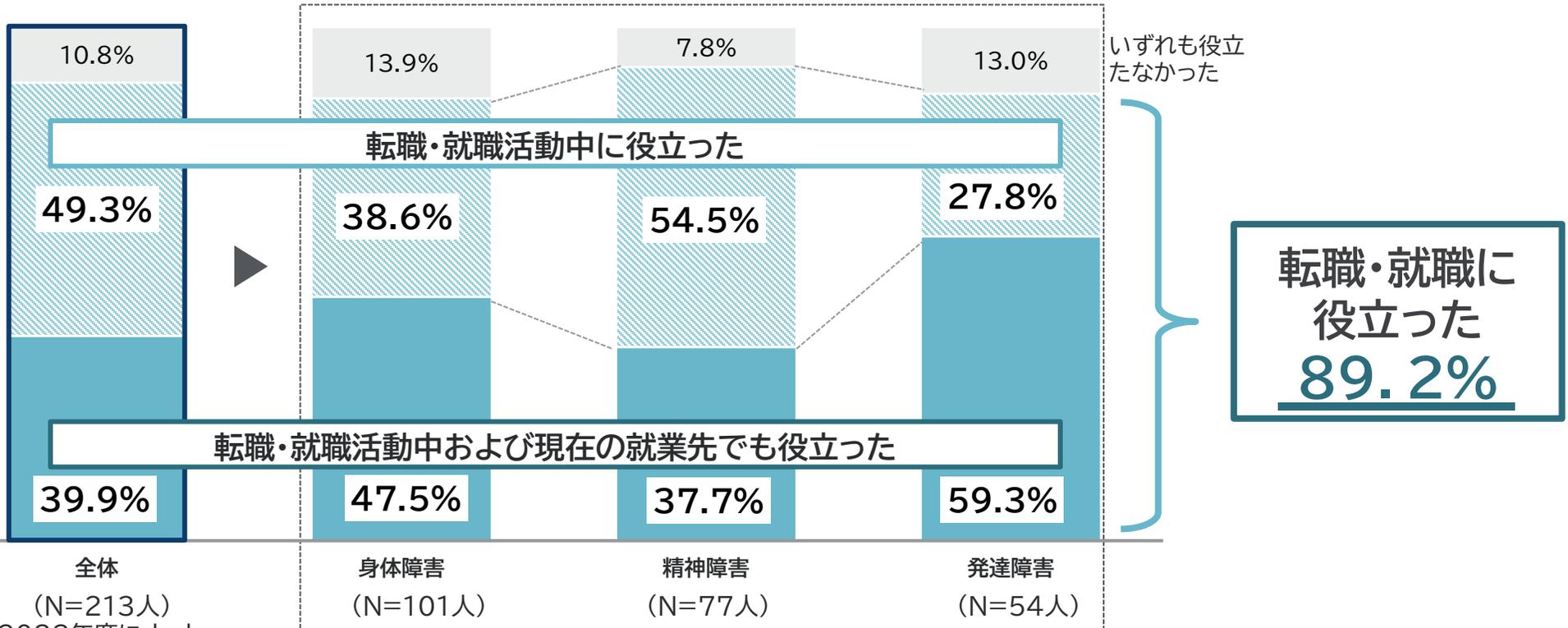
2022年度にdoda
チャレンジを利用し
て転職・就職した人

5. 「障害特性や症状」の理解度や「配慮事項の明確化」の役立ち場面

「配慮事項の明確化」がどのような場面で役立ったか尋ねると、「転職・就職活動に役立った」が89.2%と、「障害特性や症状の理解」と同様に高い割合に達した。

上記の「障害特性や症状の理解」の役立ち場面と比較すると、「配慮事項の明確化」は、「転職・就職活動で役立っている」割合が相対的に高く、「現在の就業先でも役立った」割合は低い傾向となった。

「配慮事項の明確化」はどの場面で役立ちましたか？



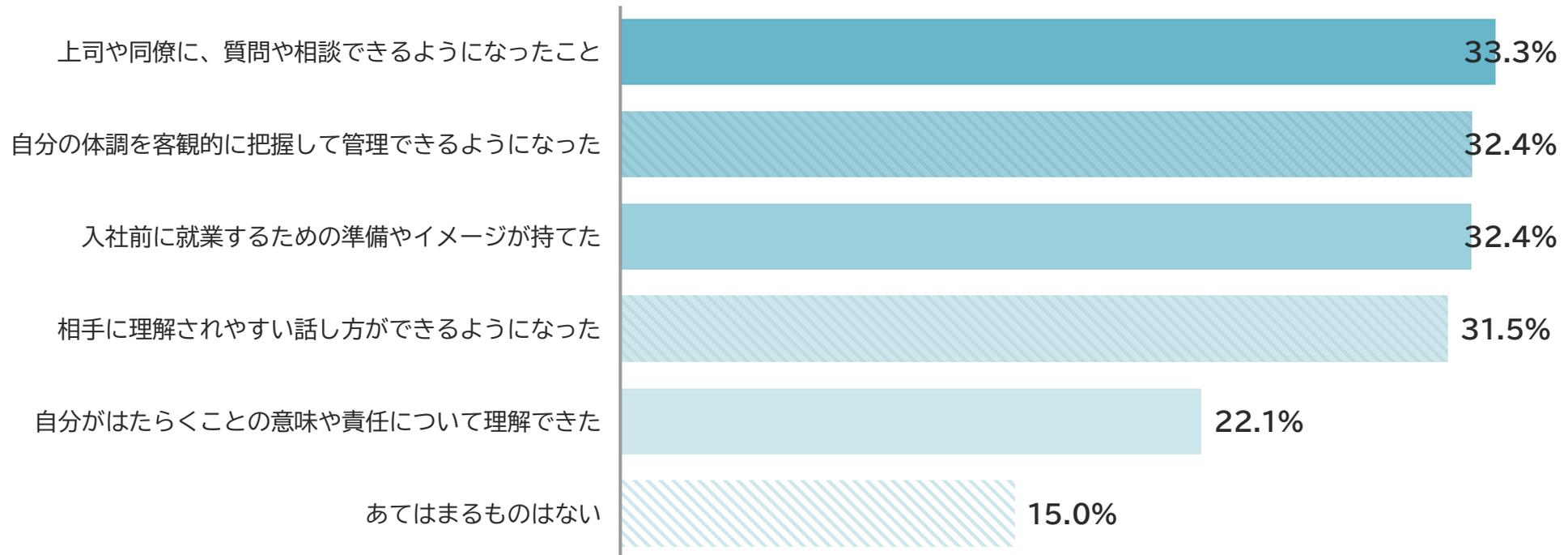
2022年度にdoda
チャレンジを利用し
て転職・就職した人

6. その他の支援内容で習得したこと

dodaチャレンジにおける支援は、「障害特性や症状の理解」や「配慮事項の明確化」以外にも多岐にわたる。これらの内容についての習得状況を尋ねたところ、習得したと考える割合が大きい順に、「上司や同僚に、質問や相談ができるようになった」(33.3%)、「自分の体調を把握して管理できるようになった」(32.4%)、「就業前にはたらくイメージが持てた」(32.4%)、「相手に理解されやすい話し方ができるようになった」(31.5%)と回答があり、4つの項目で約3割を超えた。

■ dodaチャレンジの支援内容で習得した（学んだ）ことを教えてください。

※「障害特性や症状の理解」「配慮事項の明確化」以外



dodaチャレンジの利用により、「障害特性や症状」を理解できるようになったが9割、「配慮事項が明確になった」が8割以上の回答

今回のリサーチ結果から、dodaチャレンジの利用により、「障害特性や症状」を理解できるようになったが9割、「配慮事項が明確になった」が8割以上の回答となった。これは、dodaチャレンジを利用し始めた段階でキャリアカウンセリング等を実施することにより、より自己理解が進んだということが読み取れる。

結果、入社後の満足度では8割以上の方が「期待・希望通り」あるいは「それ以上」の就職先だったと回答している。

また「障害特性や症状」の理解や、「配慮事項の明確化」がされたことによって、転職・就職に役立ったと回答されたのが9割弱となり高い結果となった。さらに、これらの理解と明確化が現在の就業でも役立ったという回答が4割弱に登り、自己理解の促進が安定就業にも貢献していると推察される。

特に発達障害のある方の回答では、現在の就業でも役立ったのが6割弱と、他の障害種別に比べると高い数字となっている。これは入社前の段階において自己理解を進めることが他の障害種別に比べるとより重要になっているものと思われる。

本件に関するお問い合わせ

調査・研究データの転載のご希望や、調査内容についてのお問い合わせは下記からお願いします。

pdi_research@persol.co.jp
(パーソルダイバーズ障害者雇用調査・研究室)