



調査レポート

障害者雇用方針の変化と展望

2024年8月20日
パーソルダイバーズ株式会社 障害者雇用調査・研究室

障害者雇用率の引き上げが続く中、「人的資本情報の開示義務化」によりダイバーシティ雇用(多様な人材の雇用)の要請が強まっている。一方で、企業は人材・人手不足に直面している。

企業の対応には、大きく2つの方向性が見受けられる。一つは、単に雇用率の充足を満たそうとするステージから、少しでも生産性に寄与することを目的とするステージへ移行する動きである。もう一つは、自社での解決をあきらめ、企業に代わって障害者に働く場を提供する障害者雇用代行ビジネスに委託することで何とか雇用率の充足を図る動きである。

本調査は、障害者を取り巻く環境や社会的潮流の変化により、雇用方針や考え方どのような変化が生じているかを明らかにし、障害者雇用に対する適切な対応策や支援のあり方を示すことを目的に実施した。

調査概要・調査結果サマリー

調査概要

調査名称	: 障害者雇用方針の変化と展望
調査手法	: WEBアンケート調査 法人企業向けメールマガジンにて配信(契約企業および非契約的企業)
調査対象者	: 【有効回答者】法人向けメールマガジンに登録している17,500名、うち178名 <ul style="list-style-type: none">・ 一般企業:155名、特例子会社:15名、その他:8名・ エリア:全国(本社所在地:関東116人、関西29人、中部14人、九州11人、その他8人)・ 対象者:障害者雇用に取り組む人事担当者
調査期間	: 2024年7月3日～7月11日
従業員規模	: <ul style="list-style-type: none">・ 従業員規模:100人未満(9.0%)、100人以上～300人未満(27.0%)、300人以上～500人未満(11.8%)、500人以上～1,000人未満(15.2%)、1,000人以上～2,000人未満(15.7%)、2,000人以上～5,000人未満(10.1%)、5,000人以上(11.2%)・ 業種:製造業(20.8%)、サービス業/その他(15.8%)、情報通信業(13.5%)、金融/保険業(8.4%)、卸売業(6.2%)、学術研究/専門・技術サービス業(5.1%)、不動産/物品賃貸業(4.5%)、医療/福祉(4.5%)、運輸業/郵便業(3.9%)、小売業(3.4%)、その他(14.0%)
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「障害者雇用方針の変化と展望」

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

調査結果サマリー

- **障害者の雇用方針「現在と今後」:**現在の障害者雇用の方針として、7割(70.8%)の企業が「法令順守(法定雇用率の達成)」に重点を置く。一方、将来的には4社に1社(25.3%)が「自社の収益業務に貢献する(戦力化)」ことに方針を転換。
- **障害者の採用目的別 実際の雇用割合:**全体では、「法令順守の範囲内で雇用する人材」と「収益業務に貢献する人材」で8割を占めており、「ユーティリティ業務に貢献する人材」と「社会活動で活躍する人材」の雇用割合は2割にとどまった。これらの目的は、企業の直接的な利益として位置づけられにくいいため、その雇用割合が相対的に低い。
- **採用目的別における「求める資質や職能・配慮事項の方針」:**「自社の収益業務に貢献する人材」には、職務遂行能力やスキルが求められ、3割(34.3%)が「配慮は最小限で、一般社員と同じ環境ではたらせること」を重視。「自社やグループのユーティリティ業務に貢献する人材」には、体調や勤怠の安定・周囲との良好な関係性を重視し、半数以上(53.4%)が「体調や精神面の安定を重視した配慮」を行うと回答。
- **DEI施策と障害者雇用施策の関連性:**DEI施策と障害者雇用施策が「連動している企業」は6割(59.0%)。連動している企業ほど、障害者雇用を単に法令順守の手段としてではなく、企業の本業に直接貢献する戦略として捉えられている可能性がある。
- **法定雇用率達成状況、現在と今後の見通し:**現在の法定雇用率2.5%に対して、未達成の企業は47.8%。2026年4月引き上げ見込みの2.7%に対しては、6割(59.5%)が「達成が困難」と回答。

調査結果紹介

1. 障害者雇用の方針「現在と今後」

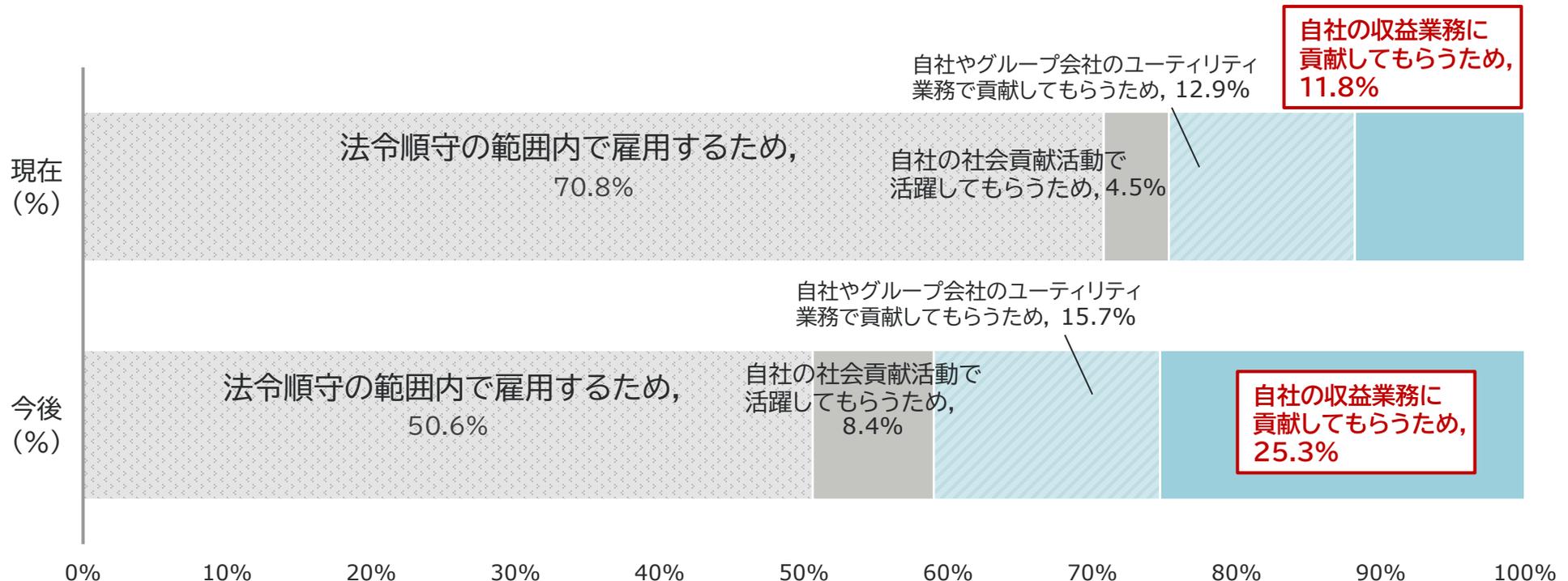
現在の障害者雇用の方針として、7割(70.8%)の企業が「法令順守(法定雇用率の達成)」に重点を置く。
 一方、将来的には4社に1社(25.3%)が「自社の収益業務に貢献(戦力化)」することに方針を転換する意向がある。

障害者の雇用方針: 選択肢

「法令順守の範囲内で雇用するため」「自社の社会貢献活動で活躍してもらうため」「自社やグループのユーティリティ業務※で貢献してもらうため」「自社の収益業務に貢献してもらうため」

■ 障害者の採用活動をする際に【現在、最も重視する方針】と【今後、最も重視したい方針】

N=178人(SA)、企業の人事担当者



※ユーティリティ業務: 自社やグループなどで行うオフィス環境の快適化や企業の生産性向上に貢献する業務。
 本調査では該当業務として清掃、郵便物仕分け、カフェ運営、マッサージ、簡易定型業務などを例示している。

2. 障害者の採用目的別: 実際の雇用割合

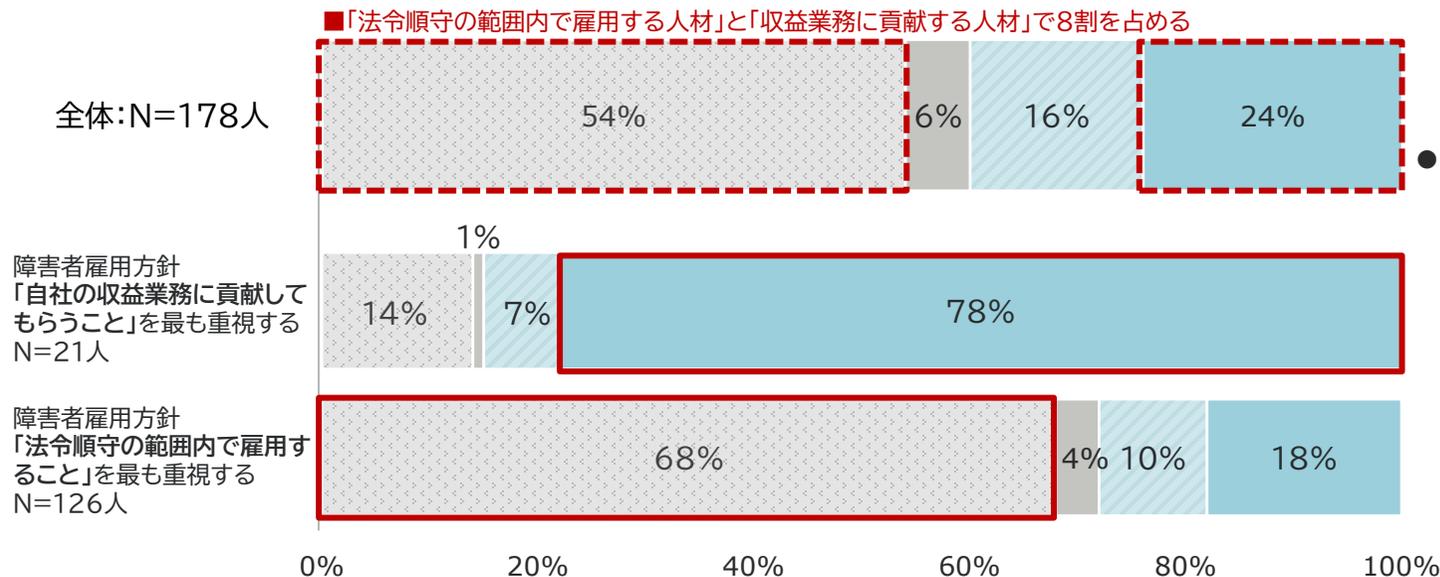
実際の雇用状況を見ると、全体(178人)では、「法令順守の範囲内で雇用する人材」と「収益業務に貢献する人材」で8割を占めており、「ユーティリティ業務に貢献する人材」と「社会活動で活躍する人材」の雇用割合は2割にとどまった。

これらの目的は、企業の直接的な利益として位置づけられにくいいため、その雇用割合が相対的に低い。

質問) 現在雇用する障害のある従業員について、以下の採用目的別に0から100の数値で(合計100%)実際の雇用割合を回答してください。

- 採用目的:
- 法令順守の範囲内で雇用するため
 - 自社の社会貢献活動に活躍してもらうため
 - 自社のユーティリティ業務で貢献してもらうため
 - 自社の収益業務に貢献してもらうため

- 現在雇用している障害のある従業員について、採用目的別に、0から100の数値で実際の雇用割合を回答してもらい、上図は「全体(178人)」および、障害者の採用活動において「最も重視する目的が法令順守の範囲内で雇用すること」と回答した(126人)、「最も重視する目的が自社の収益業務に貢献してもらうこと」と回答した(21人)」の雇用割合の平均値を示している。



- 「法令順守を方針とする企業」の多くが、ユーティリティ業務や収益業務など、他の目的でも障害者を雇用している。一方で、「自社の収益業務に貢献してもらう」ことを方針とする企業は、前者の企業よりも、その意図と一致する形で障害者を雇用する割合が高いものの、依然として他の目的も兼ねている。企業は一つの目的に絞って障害者を雇用するのではなく、複数の目的を軸にして障害者を雇用している。

3. 採用目的別における求める資質や職能

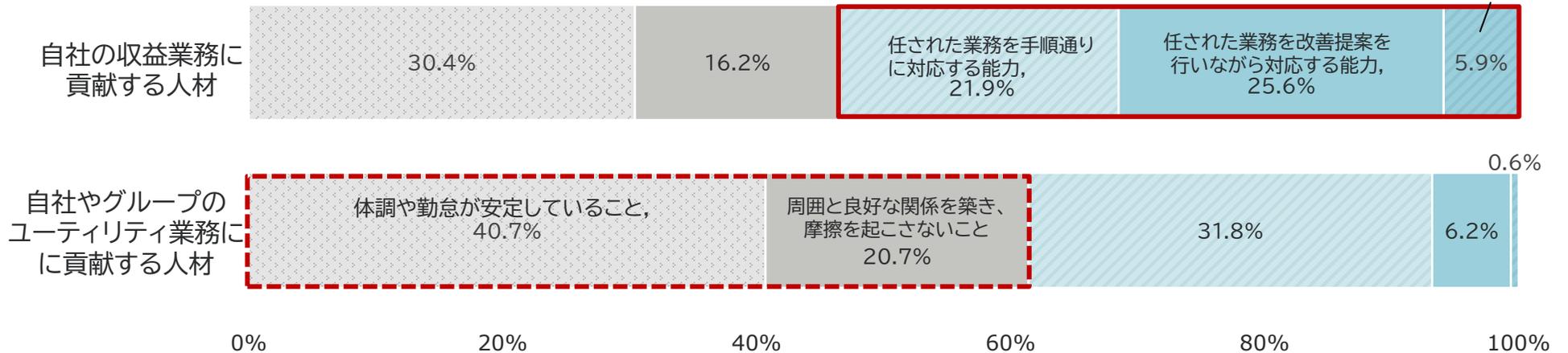
「採用目的別における、求める資質や職能」においては、自社の収益業務に貢献する人材の方が、スキルや業務遂行能力を重視すると回答した人が、5割以上(53.3%※1)に達した。

一方で、「自社やグループ会社のユーティリティ業務」に貢献する人材においては、はたらく上で土台となる体調や勤怠の安定や、他の従業員との良好な関係性を重視すると回答した人が、6割以上(61.4%※2)であった。

「自社のグループ会社のユーティリティ業務」や「自社の収益業務」に障害のある人材を採用する際に、求める資質や職能 N=178人 (SA)、企業の人事担当者

- 体調や勤怠が安定していること
- 周囲と良好な関係を築き、摩擦を起こさないこと
- 任された業務を手順通りに対応する能力
- 任された業務を改善提案を行いながら対応する能力
- 担当業務の課題を理解し、業務を自ら作り出す能力

担当業務の課題を理解し、業務を自ら作り出す能力、



※1 任せられた業務を手順通りに対応する能力:21.9%、任せられた業務において改善提案を行いながら対応する能力:25.6%、担当業務の課題を理解し、業務を自ら作り出す能力:5.9%の合計値

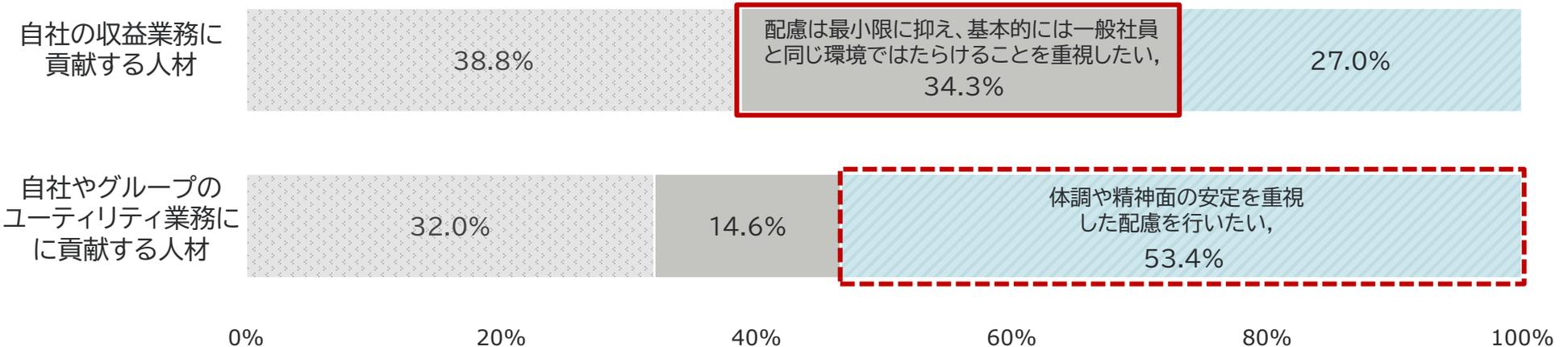
※2 体調や勤怠が安定していること:40.7%、周囲と良好な関係を築き、摩擦を起こさないこと:20.7%の合計値

3. 採用目的別における求める配慮の方針

「自社の収益業務に貢献する人材」には、職務遂行能力やスキルが求められ、3割(34.3%)が「配慮は最小限に抑え、基本的には一般社員と同じ環境ではたらくこと」を重視。「自社やグループのユーティリティ業務に貢献する人材」には体調や勤怠の安定・周囲との良好な関係性を重視し、半数以上(54.4%)が「体調や精神面の安定を重視した配慮」を行うと回答。採用目的によって、求める資質や職能、配慮の優先度が異なることが分かった。

「自社のグループ会社のユーティリティ業務」や「自社の収益業務」に障害のある人材を採用する際に、配慮事項に対する方針 N=178人 (SA)、企業の人事担当者

- 能力を最大限発揮するために、柔軟に個別の配慮を行いたい
- 配慮は最小限に抑え、基本的には一般社員と同じ環境ではたらくことを重視したい
- 体調や精神面の安定を重視した配慮を行いたい

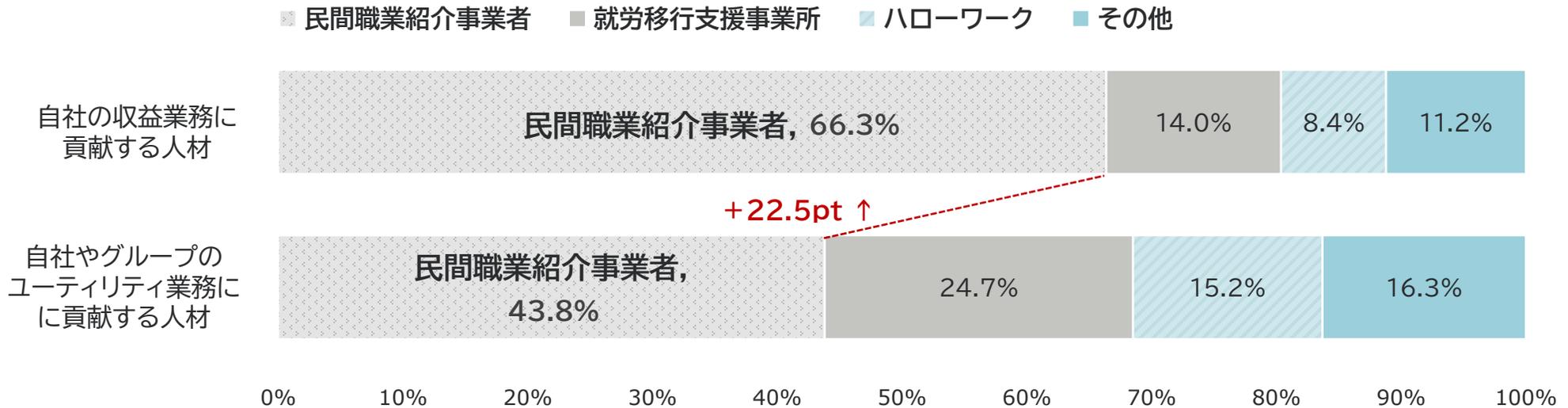


- しかし、「自社の収益業務」に貢献する人材を採用する際には、「配慮は最小限に抑え、基本的には一般社員と同じ環境ではたらくことを重視したい」と回答した割合が(34.3%)であり、3社に1社がこの考えを持っていた。
- 一方、「自社やグループ会社のユーティリティ業務」に貢献する人材では、「体調や精神面の安定を重視した配慮を行いたい」(53.4%)であり、半数以上に達していた。

3. 採用目的別における求める効果的な採用チャネル

採用目的別における効果的な採用チャネルでは、両者ともに「民間職業紹介事業者」が最も多い結果となった。特に「自社の収益業務に貢献する人材」を採用する際には、6割以上(66.3%)が効果的と回答し、「ユーティリティ業務」と比較して、20ポイント以上多く回答数を集めた。

■ 「自社のグループ会社のユーティリティ業務」や「自社の収益業務」に障害のある人材を採用する際に、最も効果的だと考える採用チャネル N=178人 (SA)、企業の人事担当者



- 上記の結果から、企業は高度なスキルや業務遂行能力を持つ障害のある人材の採用には、民間職業紹介事業者が最も効果的なチャネルと考えられていることがわかる。
- また、ユーティリティ業務においても、柔軟な対応と専門的な支援が求められるため、同様に民間職業紹介事業者の利用が進んでいることが示唆される。

4. DEI施策と障害者雇用方針の関連性

DEI施策と障害者雇用施策が「連動している企業」は6割(59.0%)。
DEI施策と障害者雇用施策が連動している企業ほど、障害者雇用を単に法令順守の手段としてではなく、企業の本業に直接貢献する戦略として捉えられている可能性がある。

質問) DEI施策と障害者雇用施策は連動していますか?次の中からもっとも近いものをお選びください。

- 連動している (DEI施策の一環として障害者雇用施策がある)
- 一部連動している (DEI施策に障害者雇用施策が含まれるが、担当や動きは別)
- あまり連動していない (統合報告書やコーポレートサイトでは同一に見えるが、担当や動きは別)
- 連動していない (両施策は全く別に進められている)
- 障害者雇用施策はあるが、DEIに関する施策はない

N=178人 (SA)、企業の人事担当者



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

- 調査では、DEI施策と障害者雇用施策の関係性についても尋ねた。その結果、4割(38.2%)がDEIに関する施策と障害者雇用施策が「連動している」と回答し、「一部連動している」(20.8%)とあわせて、6割の企業が、両者が連動していると回答した。
- 一方で、「障害者雇用施策はあるが、DEI施策はない」という企業は(18.5%)に達していた。

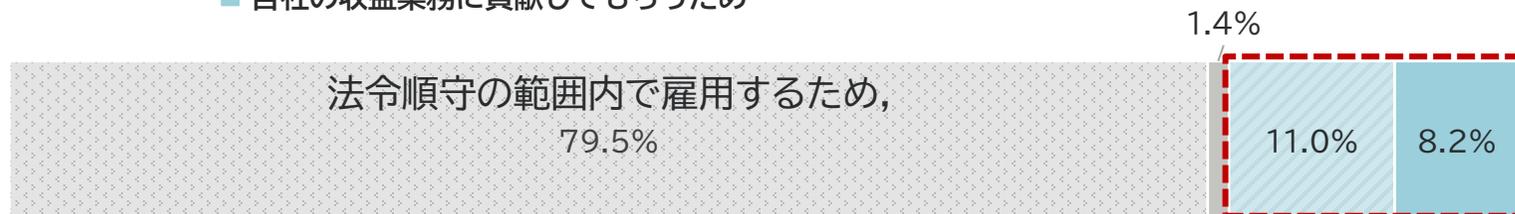
4. DEI施策と障害者雇用方針の関連性×現在の障害者雇用の方針

「DEI施策と障害者雇用施策が連動している」企業と、「DEI施策と障害者雇用施策が連動していない・DEI施策がない」企業における、現在の障害者雇用の方針を分析した。

その結果、「連動している」企業のほうが、現在の障害者雇用方針において「自社やグループ会社などのユーティリティ業務で貢献してもらう」(14.3%)、「自社の収益業務に貢献してもらう」(14.3%)ことに重点を置いていることがわかった。(N=105人, DEI施策と障害者雇用施策が連動している人)

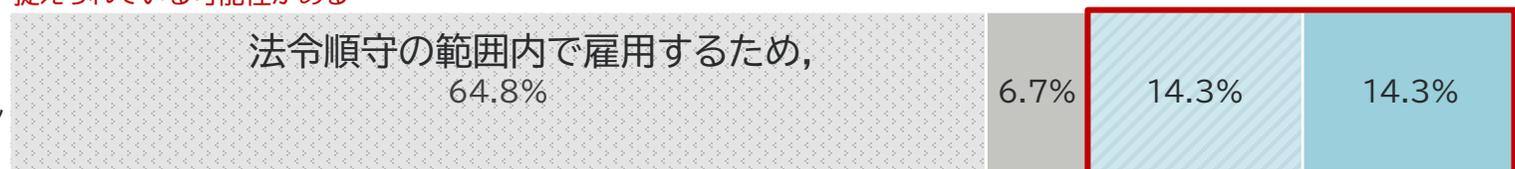
- 法令順守の範囲内で雇用するため
- 自社の社会貢献活動で活躍してもらうため
- 自社やグループ会社などのユーティリティ業務で貢献してもらうため
- 自社の収益業務に貢献してもらうため

N=73人(SA)
「DEI施策と障害者雇用施策が連動していない」「DEI施策なし」と回答した人



■ DEI施策と障害者雇用施策が連動している企業ほど、障害者雇用が企業の収益や業務効率など本業に貢献する戦略として捉えられている可能性がある

N=105人(SA)
「DEI施策と障害者雇用施策が連動している」と回答した人



0% 20% 40% 60% 80% 100%

- DEI施策と障害者雇用施策が連動している企業は、障害者雇用を単に法令順守としてではなく、企業の本業に直接貢献する戦略として捉えられている可能性がある。これは、障害者雇用が企業の収益や業務効率に寄与することを期待する姿勢があるためと考えられる。
- 一方で、DEI施策と障害者雇用施策が連動していない、もしくはDEI施策自体がない企業では、障害者雇用が主に法令順守の一環として見られ、企業戦略における直接的な貢献として重視される傾向が少ない可能性がある。

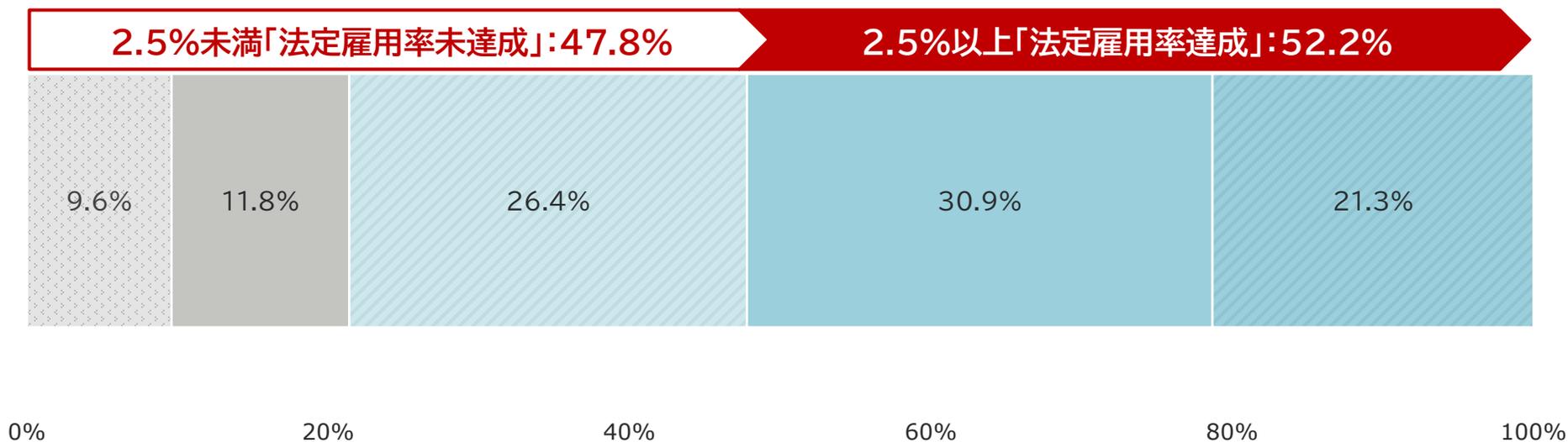
5. 障害者雇用率(法定雇用率※)に対する、現在の状況と今後の見通し

※法定雇用率:2.5%(2024年8月現在)

現在の法定雇用率2.5%に対して、「未達成(2.5%未満)」と回答した人は(47.8%)となり、「達成している(2.5%以上)」と回答した人の(52.2%)を若干下回った。

■ 障害者雇用の状況 N=178人 (SA)、企業の人事担当者

- 障害者雇用率1.0%未満
- 障害者雇用率1.0%以上～2.0%未満
- 障害者雇用率2.0%以上～2.5%未満
- 障害者雇用率2.5%以上～2.7%未満



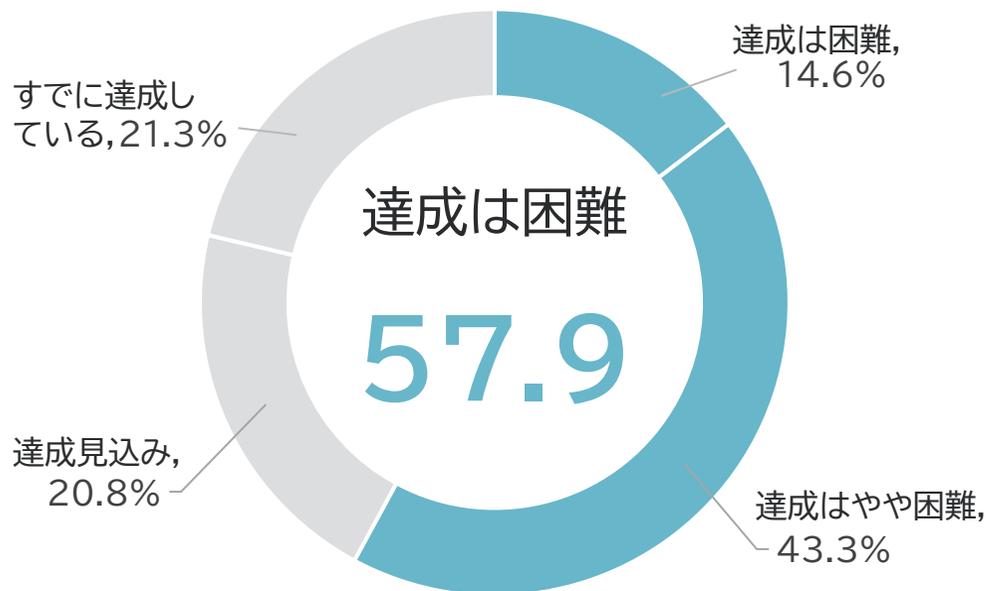
5. 障害者雇用率(法定雇用率※)に対する、現在の状況と今後の見通し

※法定雇用率:2.5%(2024年8月現在)

さらに、2026年7月に引き上げ見込みの法定雇用率2.7%に対し、6割(59.5%)が「達成は困難」または「やや困難」と回答した。

■ 法定雇用率達成状況と今後の見通し

【2026年7月:2.7%引き上げに対して】 N=178人 (SA)、企業の人事担当者



- 達成困難の理由として、「障害者採用が売り手市場により激化」「身体障害者を中心に高齢化が進み、退職者が増加」など、採用や定着への課題が挙がった。
- 企業は引き続き採用手法や待遇面の改善を図り、長期的な視点での戦略的な取り組みが求められる。

障害者雇用の方針は「法的義務」だけでなく「事業への貢献」のために取り組む企業が増加している

今回のリサーチ結果から、障害者雇用に対して「法的義務」だけでなく「事業への貢献」のために取り組む企業が増えていることが分かった。企業は今、経営を取り巻く環境変化によって、永続的な事業継続性を見据えた人材戦略が求められている。調査に協力いただいた企業からはこうした背景のもと、障害者を“雇用率達成のための人材”から、“企業成長のための投資”として雇用に取り組む姿勢が買い間見える。今後、多くの企業で、こうした傾向が高まっていくと思料される。

今後の法定雇用率達成に対しては6割の企業が「達成困難」と回答

今後の法定雇用率達成に対しては、6割の企業が「達成は困難」と答えています。当社がご支援する企業からも、様々な課題や相談が多く頂いている。2.7%の達成のためには、雇用市場の主力層である精神、発達障害者の採用を進めることに加え、既存のマネジメントや配慮、人事制度の在り方などに変化を加えることも伴う。それは収益業務への貢献であっても、ユーティリティ業務貢献であっても同様である。雇用達成の“近道”はなく、外見の知見やノウハウを活かし、自社の環境に沿った採用や雇用施策を進めていくことが重要である。

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)