

2020年6月19日
パーソルチャレンジ株式会社

パーソルチャレンジ株式会社

「新型コロナウイルスによる障害者の採用・雇用施策への影響」調査結果を発表

コロナ禍でも障害者の採用活動を約6割の企業が継続

実施した雇用施策1位は「テレワーク導入・在宅勤務の実施」(27.3%)

～2021年3月末までに法定雇用率2.3%へ引き上げが迫る中、

今後の課題は「労務管理」「業務課題」「就業場所」が続く～

総合人材サービスのパーソルホールディングス株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長 CEO：水田正道）傘下で障害者雇用支援事業を手掛ける特例子会社、パーソルチャレンジ株式会社（本社：東京都港区、代表取締役：井上 雅博）は、新型コロナウイルスによる障害者の採用・雇用施策への影響について2020年6月2日～6月5日に実施した調査結果（※1）を発表いたします。本調査は、新型コロナウイルスによって企業の障害者雇用施策に生じた影響や今後の対策を探るとともに、2021年3月末までに実施される法定雇用率の引き上げ（※2）や労働市場が変化中、これからの障害者雇用の方向性や企業に求められることを探るために実施したものです。

【主な調査結果】

- ・約6割の企業がコロナ禍でも障害者の採用を継続。雇用率引き上げを前にした企業の採用姿勢が伺える
- ・コロナ禍で実施した雇用施策1位は「テレワーク導入、在宅勤務」(27.3%)、時差通勤・時短通勤や自宅待機も
- ・今後の雇用課題は「労務管理」「業務」「就業場所」。with コロナ/after コロナに向けた障害者雇用のあり方を模索

（※1）調査概要：実施期間：2020年6月2日～6月5日／実施対象：障害者雇用を実施している企業の人事担当、雇用担当者／有効回答数：355

（※2）現在の民間企業の法定雇用率は2.2%ですが、2021年3月末までに2.3%に引き上げられることになっています。

■新型コロナウイルスによる障害者の採用・雇用施策への調査結果 要旨

1. 障害者の採用活動

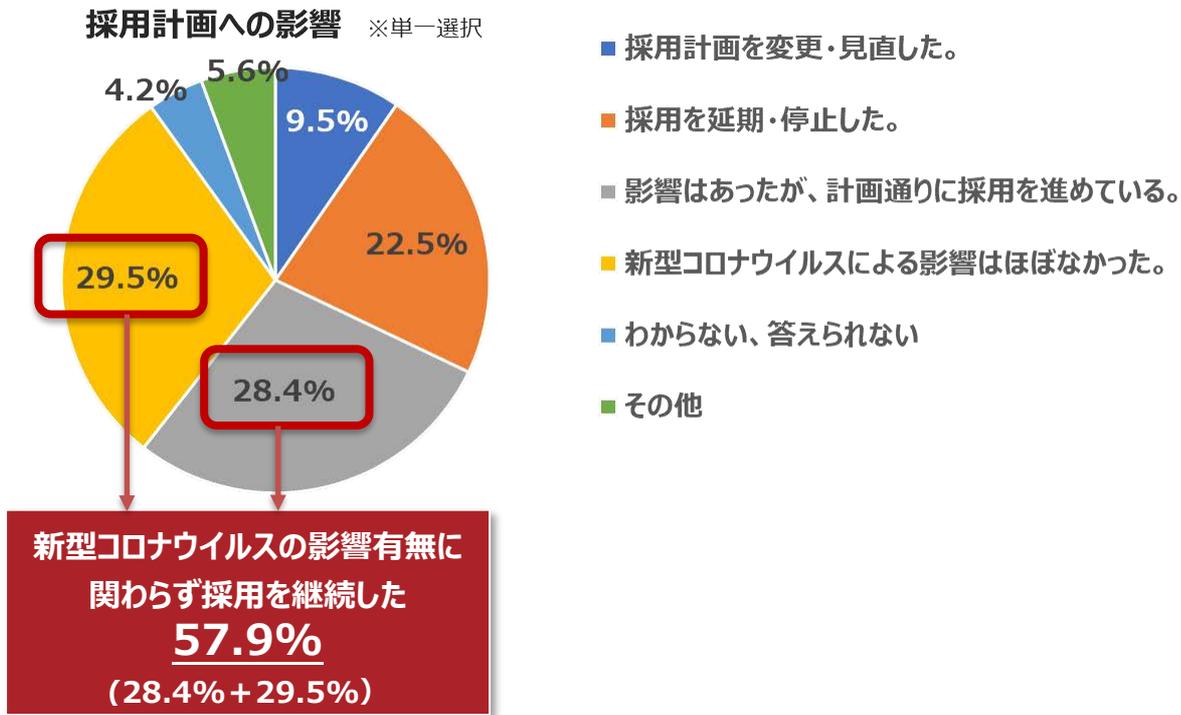
約6割の企業がコロナ禍でも採用活動を継続。
今後は「従来の採用手法、人材要件、募集要項に沿って行いたい」企業と、「見直しが必要」と考えている企業に分かれる。

新型コロナウイルスによる障害者の採用計画への影響を聞いたところ、「影響はあったが、計画通りに進めている」(28.4%)と「新型コロナウイルスによる影響はほぼなかった」(29.5%)と回答しており、約6割(57.9%)の企業は採用を継続していることが分かりました。現在の法定雇用率2.2%を達成している民間企業は半数以下の48.0%（※3）ですが、2021年3月末までに2.3%へ引き上げられる中、障害者採用は止めることなく進める企業の様子がうかがえます。

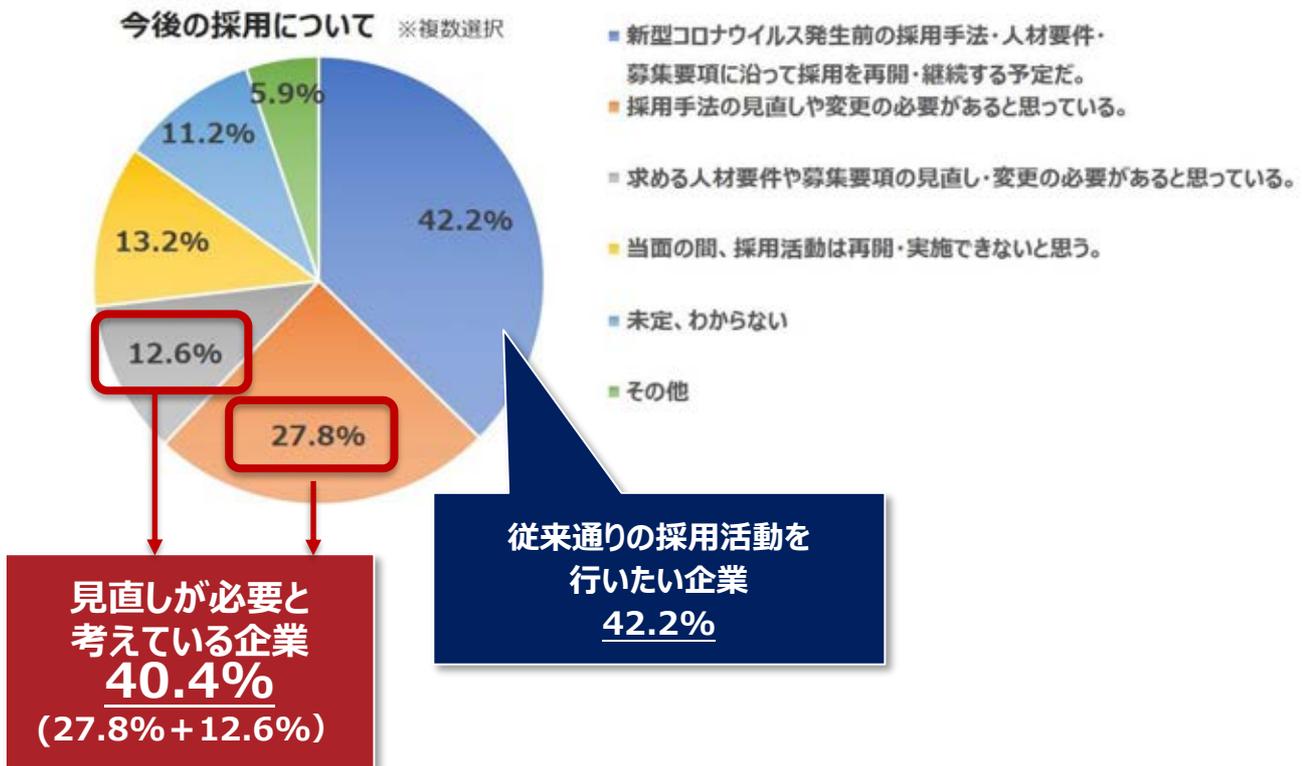
（※3）厚生労働省「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」

今後の採用活動については「新型コロナウイルス発生前の採用手法、人材要件、募集要項に沿って採用を再開・継続する予定だ」と答えた企業が42.2%、「採用手法や人材要件、募集要件の見直しが必要」と考えている企業が40.4%となっています。（「何らかの見直しが必要」（40.4%）は、「採用手法の見直しや変更の必要があると思っている」（27.8%）と「求める人材要件や募集要項の見直しや変更の必要があると思っている」（12.6%）の合計値）。

【図表1：新型コロナウイルスによる採用計画への影響】



【図表2：今後の障害者の採用について】



見直しの具体的な内容として、採用手法については「企業説明会やセミナー、採用面接のオンライン活用」(22.8%)、「企業説明会やセミナーなどのイベント実施・参加の見直し、または取りやめ」(7.3%)、「採用プロセスの短縮、簡素化」(5.9%)などが上げられ、人材要件や募集要項の見直し・変更については「職務能力、専門知識、経験の有無、内容」(7.0%)、「勤務場所、勤務時間(在宅勤務、短時間勤務、オフィス勤務日数の短縮など)」(5.0%)、「募集職種」(4.2%)が上げられました。

新型コロナウイルスによって今後も不確実性の高い状況が続くと思われる中、採用活動を継続するための対策や、採用自体の在り方を模索しようとする様子が見られます。

【図表3：見直しや変更の具体的な内容（採用手法 / 人材要件、募集要項）】

採用手法の見直しや変更の内容（複数選択）	回答数	比率
採用チャネルの変更 (有料職業紹介業者から、ハローワークへ切り替える、など)	16	4.5%
企業説明会やセミナーなどのイベント実施・参加の見直し、または取りやめ	26	7.3%
企業説明会やセミナー、採用面接のオンライン活用	81	22.8%
採用プロセスの短縮、簡素化	21	5.9%
その他	3	0.8%

採用手法を
効率化したい
(36.0%)

人材要件、募集要項の見直しや変更の内容（複数選択）	回答数	比率
職務能力、専門知識、経験の有無、内容	25	7.0%
はたらく姿勢や志向、モチベーション	9	2.5%
障害種別、障害特性	12	3.3%
募集職種	15	4.2%
雇用形態（正社員・契約社員・アルバイトなど）	3	0.8%
勤務場所、勤務時間 (在宅勤務、短時間勤務、オフィス勤務日数の短縮など)	18	5.0%
給与	1	0.2%
募集人数	8	2.2%
入社時期	7	1.9%
その他	1	0.2%

テレワークや
在宅勤務導入による
影響？

2. 障害者の雇用施策

コロナ禍で実施した雇用施策1位は「テレワークを導入し、在宅勤務とした」(27.3%)
今後の雇用課題は、「労務管理」「業務」「就業場所」が続く

新型コロナウイルスによって、障害のある社員に実施した雇用施策の変更や特別措置を聞いたところ、「テレワークを導入し、在宅勤務とした」と答えた企業が最も多く(27.3%)、次いで「時差出勤や時短勤務を導入した」(26.4%)が続いています。また「有給の自宅待機をさせた」と答えた企業もあり(18.5%)、障害種別や従事する業務の性質を鑑みながら対策を行った様子が見られます。

【図表4：新型コロナウイルスによって実施した、雇用施策の変更や特別措置の具体的な内容】

※雇用施策の変更や特別措置を実施したと回答した企業の担当者（有効回答数：135）

障害のある社員への対策の具体的な内容（※複数選択）	回答数	比率
テレワークを導入し、在宅勤務とした。	97	27.3%
時差出勤や時短勤務を導入した。	94	26.4%
有給の自宅待機をさせた。	66	18.5%
部門や社員の交代出社制を導入した。	50	14.0%
在宅勤務に必要なソフトウェアや通信環境の導入、通信費の補助などを行った。	23	6.4%
雇用管理やマネジメント方法（業務進捗や健康状態の確認、把握など）の見直し・変更を行った。	22	6.1%
ICT インフラや、ハードウェア機器（スマートフォン、ノートパソコンなど）の整備、導入を進めた。	19	5.3%
業務の見直しや、別の業務に従事させるなどを行った。	18	5.0%
人事評価制度や労務管理のシステム・仕組みを見直し、変更した。	5	1.4%
その他	2	0.5%
無給の自宅待機をさせた。	1	0.2%

また、不確実性の高い状況が続くと思われる中で、今後、見直しや再精査が必要と考える雇用課題について聞いたところ、「労務管理の課題（勤怠状況、健康状態の確認・把握、不安や問題発生時の対応など）」（48.1%）、「業務の課題（業務を与えられない、業務性質上、就業環境が用意できないなどの対策）」（39.7%）、「部署やチーム内の社員同士の人間関係、コミュニケーション」（35.7%）、「就業場所の課題（在宅勤務に移行できない、在宅勤務を継続できないなど）」（34.9%）などが上げられました。

【図表5：今後、見直しや再精査が必要と考える雇用課題】

今後、見直しや再精査が必要と考える雇用課題（※複数選択）	回答数	比率
労務管理の課題（勤怠状況、健康状態の確認・把握、不安や問題発生時の対応など）	171	48.1%
業務の課題（業務を与えられない、業務性質上、就業環境が用意できないなどの対策）	141	39.7%
就業場所の課題（在宅勤務に移行できない、在宅勤務を継続できないなど）	124	34.9%
業務マネジメント上の課題（業務指示や進捗確認のコミュニケーションがうまくとれないなど）	100	28.1%
部署やチーム内の社員同士の人間関係、コミュニケーション	127	35.7%
障害のある社員の就業意欲・モチベーション	100	28.1%
離職、休職への対応	38	10.7%
通信環境整備（ICT環境やハードウェア機器、手当などの整備・提供）	87	24.5%
オフィス、ファシリティ面の環境整備（安心してはたらくための設備導入や座席、備品配置など）	60	16.9%
教育、研修などの機会提供	60	16.9%

評価や制度面の課題 (人事制度の見直し、目標設定の立て方など)	36	10.1%
わからない、答えられない	12	3.3%
新型コロナウイルスの影響による課題は特にな (課題はあるが、新型コロナウイルスによるものとは言えない)	51	14.3%
その他	7	1.9%

3. 企業が国や政府に求めること

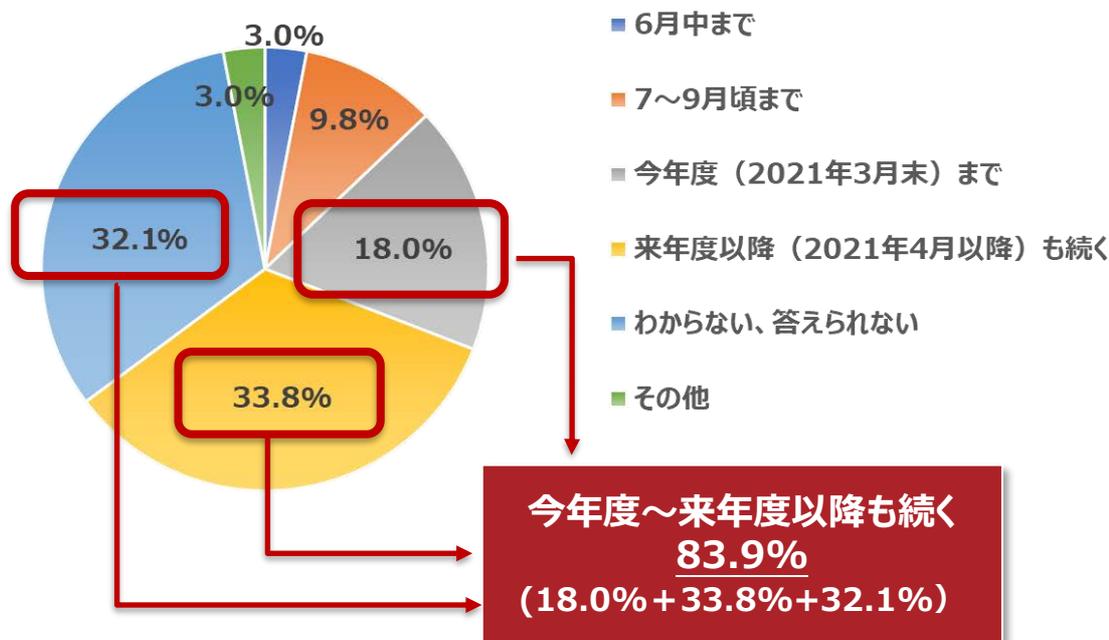
国や政府に求めるのは「雇用率引き上げの見直し」「雇用への助成、補助」「テレワーク・在宅勤務への支援」「採用活動への支援」、「障害者雇用政策の見直し」など。

新型コロナウイルスの影響を含め、現在抱えている障害者の採用や雇用の課題は今後どの程度続くと見込んでいるかを聞いたところ、「来年度以降（2021年4月以降）も続く」（33.8%）、「わからない、答えられない」（32.1%）、「今年度（2021年3月末）まで」（18.0%）となっており、83.9%の企業は「はっきりは分からないものの、今年度～来年度以降も続く」と考えていることが分かりました。

また、企業の障害者雇用への取り組みに対して、国や政府に求めることについて聞いたところ「雇用率引き上げの見直し」、「雇用への助成、補助」、「テレワーク・在宅勤務への支援」、「採用活動への支援」、「障害者雇用政策の見直し」などの声が上げられています

【図表6：障害者の採用や雇用上の課題は、今後どの程度続くと思うか？】

採用、雇用上の課題はどの程度続くか？ ※単一選択



【図表7：国や政府に求めること】

※自由回答。有効回答総数：347

国や政府への要望	主な回答内容（一部抜粋）
法定雇用率 （障害者雇用率）	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用率引き上げ時期の延期、引き下げまたは現状維持 ・社会情勢に合わせて検討してほしい （コロナ禍では採用活動や受け入れ体制が変化し、雇用負担が増えるため）
雇用への助成や補助	<ul style="list-style-type: none"> ・助成金支給対象の拡充、要件緩和 ・助成金の仕組みの簡略化 ・営業自粛における補償やサポート ・感染リスクのある期間、既往症のある社員に特例の有給休暇を付与した場合の助成
テレワーク・在宅勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の在宅勤務への助成制度拡充 ・IT環境整備のための支援 （体制構築、情報処理設備・通信機器、通信費用や光熱費負担） ・在宅勤務のための環境整備事例のさらなる情報提供
採用活動への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者合同面接会の再開・実施（オンラインの活用） ・計画通り採用を進めるためのサポート拡充 ・求職者に対する特例措置
雇用への取り組みへの支援	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍により抱えた不安やストレスへの対処や今後の対策に関する情報提供 ・障害者の生活面（基本生活）への支援 ・入社3年以降の定着支援の継続
障害者雇用政策	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の障害者雇用率制度自体の見直し （雇用率の一律引き上げ是非、雇用区分の見直し、未達成企業名公表の一時停止、各種手続き方法の簡素化・オンライン化など） ・納付金の減額、納付期限、軽減措置 ・新型コロナウイルスに対する雇用対策のガイドライン策定

■ 調査結果をもとにした考察

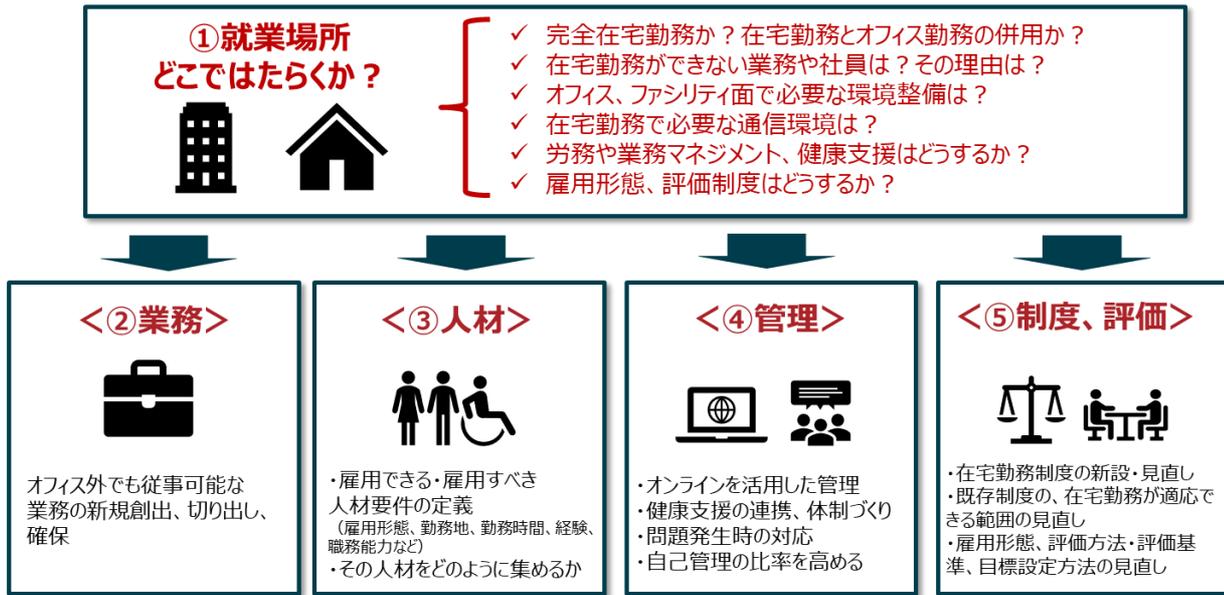
新型コロナウイルスの対策をきっかけに始まった「障害者雇用の新しい施策」は、今後も有効障害者の多様な「はたらき方」と「業務」「管理・マネジメント」の見直しが課題解決のカギ

本調査の結果を踏まえ、一時的な新型コロナウイルス感染症の対策にとどまらず、来年の法定雇用率の引き上げなどの労働市場全体の流れ、障害者雇用市場の現状から、企業に求められる採用・雇用の対策・検討のポイントを考察いたします。

◆ 企業が置かれている環境の全体像

新型コロナウイルスによる経済や社会への影響は今後も続き、労働市場全体にも影響が及ぶほか、新型コロナウイルス発生前から見られている「はたらき方の変化や多様化」の動きもさらに加速すると思われます。障害者雇用市場に目を移すと、民間企業の法定雇用率が2021年3月末までに2.3%に引き上げられる中、障害者の採用競争の激化、雇用拡大による雇用問題の複雑化が起きています。このような環境変化の中、障害者雇用の進む方向性はどのようになっていくのでしょうか？

【図表8：はたらく「場所」と「はたらき方」の見直しイメージ】



◆POINT1. 企業による障害者雇用の進む方向性

法定雇用率の引き上げや障害者の社会進出、社会的気運や環境の変化を受け、今後も企業には一層の雇用拡大が求められます。複雑化する雇用課題に加え、新型コロナウイルスの影響により、「はたらく場所」や「業務」「人材」「管理・マネジメント」「制度」の見直しが求められるでしょう。

新型コロナウイルスの影響による施策の見直しを通じ、自社が障害者雇用に取り組む意味や意義を見つめなおす機会になるかもしれません。障害者雇用は本来「共生社会の実現」を目指した社会政策ですが、営利活動を行う企業が取り組む意味と意義を再考し、自社が障害者雇用を行う目的や、雇用によって創出すべき効果や価値を、かかる雇用コストからどう創出できるかが問われそうです。

◆POINT2. はたらく「場所」と「はたらき方」を見直す

新型コロナウイルスの影響によりテレワーク・在宅勤務に注目が集まる中、障害者雇用においても、テレワーク雇用・在宅勤務をどのように実現・継続するかがカギとなると考えられます。具体的には、「はたらく場所」と「はたらき方」を見直す必要が生じることになります。はたらく場所を見直すと、必然的に「業務」「人材」「管理」「評価」の在り方を再考する必要が生じます。今回のアンケート結果からもその兆しが表れていますが、不確実性の高い状況が当面続くと思われる中、柔軟性を持たせた施策が求められるでしょう。

また、企業だけではなく、国や地方自治体など行政や支援機関も、テレワーク推進のため、就労事例の発信や啓発、採用や就労理解のための研修やセミナー実施、支援事業化などの取り組みが求められるでしょう。企業、そして障害者一人一人が選択肢を持ってはたらけるための質の高いサポートが求められます。

■パーソルチャレンジ株式会社について <<https://challenge.persol-group.co.jp/>>

パーソルグループの特例子会社として、2014年10月の設立以来、障害のある方への個人向けサービスとして、国内最大級の求人・登録者数を持つ就職・転職支援サービス「dodaチャレンジ」、就労移行支援事業所「ミラトレ」、法人向けサービスとして、障害者雇用に関する多種多様な課題にお応えする「障害者雇用コンサルティングサービス」を展開しています。障害者採用の成功ではなく、定着までを考えた“障害者雇用の成功”を目指し、障害者の自立および成長を幅広く支援しています。

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

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」や転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを展開しています。

また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも取り組んでおり、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、ITイベント情報サイトおよびイベント&コミュニティスペース「TECH PLAY」、オープンイノベーションプラットフォーム「eiicon」、クラウド型モバイルPOSシステム「POS+ (ポスタス)」などのサービスも展開しています。

本リリースに関するお問い合わせ先

パーソルチャレンジ株式会社 広報窓口

TEL : 03-6385-7370 FAX : 03-6385-6143 MAIL : inquiry@persol.co.jp
