

2021年9月8日
 パーソルチャレンジ株式会社

パーソルチャレンジ「障害者のはたらく幸せ」調査結果を発表

～73.2%が幸せを実感、「新たな学びや成長」が幸せに影響する一方、
 評価不適正観が転職のきっかけに影響～

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：和田孝雄）の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、「障害者のはたらく幸せ」についての調査結果を発表いたします。本調査は、障害のある方の「はたらく」の在り方や考え方、今後の障害者雇用施策のヒントを考えるために実施したものです。

【主な調査結果】

- ・73.2%の障害者が、はたらくことを通じて幸せを実感。
- ・幸せを実感するのは「新たな学びや成長」（58.2%）、「体力的・精神的な安定」（55.0%）、「仕事への前向きな意味や、自分の役割を能動的に担えている」（46.1%）とき。
- ・幸せを実感できない、不満や不安を感じるのは「体力的・精神的に不安定な状態」（52.9%）、「周囲の関心や評価・評判が得られない」（43.5%）、「仕事や、自分の役割への意義が見いだせない」（40.1%）とき。
- ・現在転職活動中の障害者では、幸せを感じられないときの回答として「周囲からの（自分や仕事への）関心や、高い評価・評判が得られない」（54.0%）が最多で、「体力的・精神的な不安定さ」が2番目に高く（51.7%）、「障害や特性に対する周囲の理解が得られない」（49.4%）が続く。

■【結果要旨】 障害者のはたらく幸せに関する調査

1. はたらく幸せ

73.2%以上の障害者が、はたらくことを通じて幸せを実感。

はたらくことを通じて感じる「幸せ」について聞いたところ、73.2%が「はたらくことを通じて幸せを感じる」と回答し、約半数の48.8%は「幸せな気持ちを感じながらはたらくことが多い」とも回答しています。障害者の就業では、障害特性によってはたらく機会やはたらく方に制約や工夫をする必要がある場合が発生することがありますが、はたらくことを通じて幸せや充足感を感じている様子が伺えます。

【図表1：はたらく幸せについて】

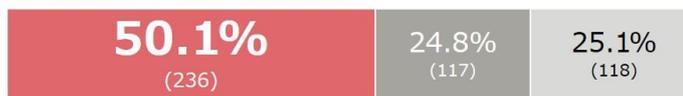
そう思う

そう どちらでも
思わない ない

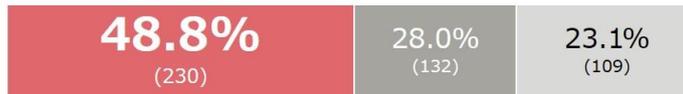
私は、はたらくことに関して
幸せを感じる。(n=471)



私は他の社員と比較して
はたらくことに幸せを感じる
ほうだと思う。(n=471)



私は幸せを感じながら
はたらくことが多い。(n=471)



※各設問単一選択式。小数点第2位以下は切り捨て。
※「そう思う」は、「とてもそう思う」「そう思う」「どちらかと言うとそう思う」の合計。
※「そう思わない」は「どちらかと言うとそう思わない」「そう思わない」「全くそう思わない」の合計。

2. 幸せを実感するとき

幸せを実感するのは「新たな学びや成長」(58.2%)、「体力的・精神的な安定」(55.0%)、「仕事への前向きな意味や、自分の役割を能動的に担えている」(46.1%)とき。

はたらく上で、どのようなときに幸せを実感するかについて聞いた設問（複数選択、最大5つまで回答）では、「新たな学びや成長を感じる時」(58.2%)が最も多く、次いで「体力的・精神的に安定しながら仕事ができている時」(55.0%)、「仕事への前向きな意味や、自分の役割を能動的に担えている時」(46.1%)となり、「障害特性に対して周囲から理解を得られている時」(31.4%)、「障害特性に対して必要な配慮を得られている時」(25.1%)を上回る結果となりました。

障害区分別にみると、上記3つに加えて、身体障害者は「他者や社会に良い影響を与え、役に立てていると感じるとき」が高く(45.7%)、精神障害者では「周囲からの(自分や仕事への)関心や、高い評価・評判」が高く(46.9%)、また発達障害者では「新たな学びや自己成長を感じられる時」がより高い(69.6%)結果となりました。

【図表2：幸せを実感するとき（全体）】



1位

新たな学びや自己成長を感じるとき

58.2% (274)



2位

体力的・精神的に安定しながら仕事ができているとき

55.0% (259)



3位

仕事への前向きな意味や、自分の役割を能動的に担えているとき

46.1% (217)

【4位】	他者や社会に良い影響を与え、役に立てていると思えるとき	44.6%	(210)
【5位】	仕事仲間との助け合いや繋がりを感ずるとき	42.9%	(202)
【6位】	周囲からの、自分や仕事への関心や高い評価・評判を得られていると思えるとき	41.2%	(194)
【7位】	障害や特性に対する、同僚や上司、会社からの理解を得られているとき	31.4%	(148)
【8位】	会社から必要な配慮を十分に得られているとき	25.1%	(118)
【9位】	知識や能力、スキル向上の機会が得られているとき	21.4%	(101)

※n=471
※複数選択式 最大5つまで。小数点第2位以下は切り捨て。

【図表3：幸せを実感するとき（障害区分別 身体障害と精神障害）】

身体障害 (n=337)

1位

新たな学びや自己成長を感じるとき
57.0% (192)

2位

体力的・精神的に安定しながら仕事ができているとき
52.8% (178)

3位

他者や社会に良い影響を与え、役に立てていると思えるとき
45.7% (154)

精神障害 (n=98)

1位

新たな学びや自己成長を感じるとき
58.2% (57)

2位

体力的・精神的に安定しながら仕事ができているとき
57.1% (56)

3位

周囲からの、自分や仕事への関心や高い評価・評判を得られていると思えるとき
46.9% (46)

※n=471
※複数選択式 最大5つまで。小数点第2位以下は切り捨て。

3. 幸せを感じられないとき

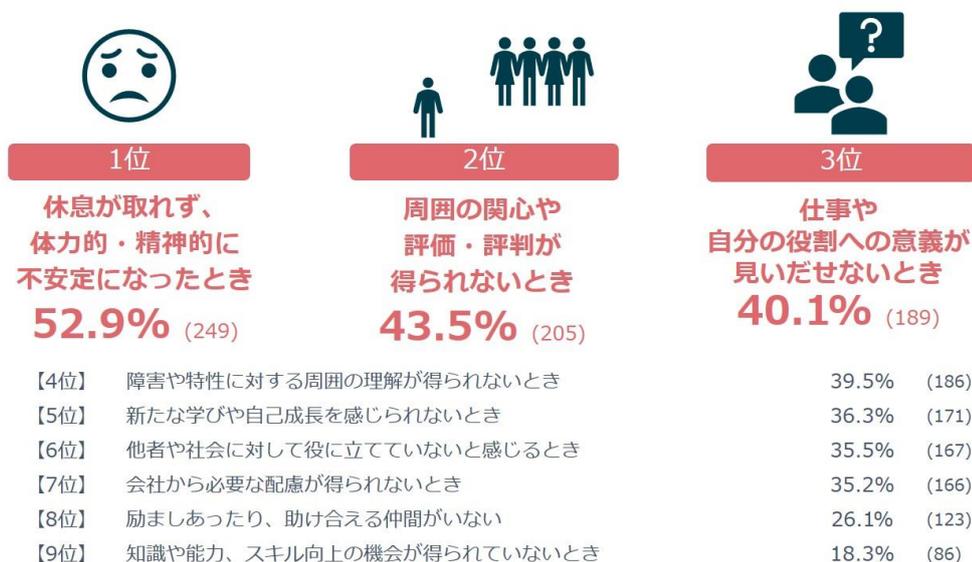
幸せを実感できない、不満や不安を感じるのは「体力的・精神的な不安定な状態」(52.9%)、「周囲の関心や評価・評判が得られない」(43.5%)、「仕事や、自分の役割への意義が見いだせない」(40.1%)とき。

一方、はたらく中で幸せを感じられないときや、不安や不満を感じるときについて聞いたところ、「休息が取れず、体力的・精神的に不安定になったとき」(52.9%)、「周囲からの(自分や仕事への)関心や、評価・評判が得られないとき」(43.5%)、「仕事や役割への意義が見いだせないとき」(40.1%)という結果でした。幸せを感じる要因と、幸せを感じられない要因が異なることがわかります。

障害別にみると、精神障害者は「障害や特性に対する周囲の理解が得られないとき」(51.0%)、「会社から必要な配慮が得られないとき」(50.0%)が高くなっています。また、発達障害者は「新たな学びや自己成長を感

じられないとき」(55.4%)と比較的高くなっています。精神・発達障害者の就業定着・活躍のためには、職場での障害特性や共にはたらくことに対する理解が必要であると言えます。

【図表4：幸せを感じられない時（全体）】



※n=471
※複数選択式 最大5つまで。小数点第2位以下は切り捨て。

【図表5：幸せを感じられないとき（障害区分別 身体障害と精神障害）】



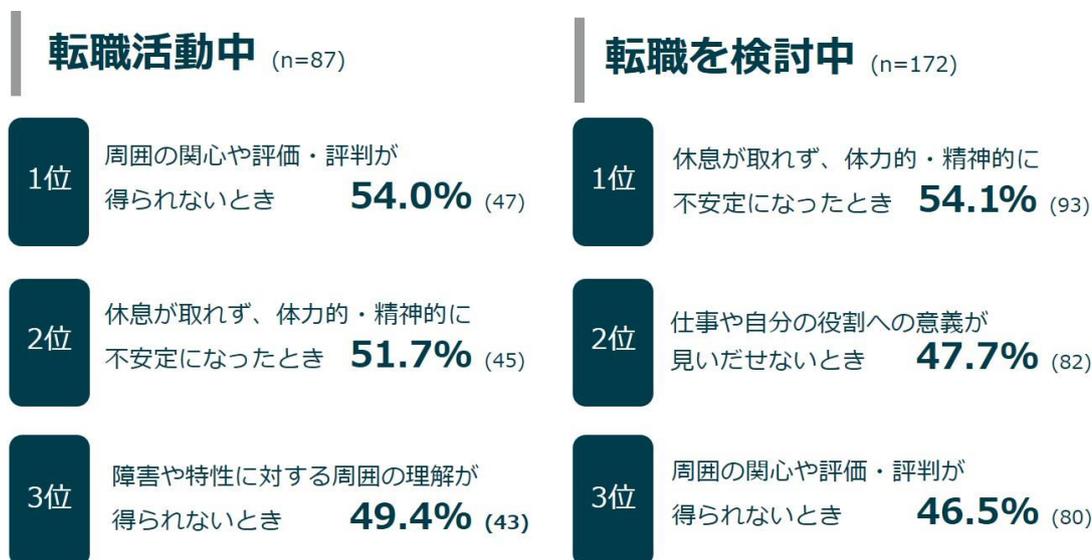
4. 転職活動の状況別の結果

現在転職活動中の障害者では、幸せを感じられないときの回答として「周囲からの（自分や仕事への）関心や、高い評価・評判が得られない」(54.0%)が最多で、「体力的・精神的な不安定さ」が2番目に高く(51.7%)、「障害や特性に対する周囲の理解が得られない」(49.4%)が続く。

転職活動の状況別にみると、現在転職活動中の障害者では、「周囲からの（自分や仕事への）関心や、高い評価・評判が得られない」(54.0%)が最多で、「体力的・精神的な不安定さ」が2番目に高く(51.7%)、「障害や特性に対する周囲の理解が得られない」が3番目に高くなっています(49.4%)。転職を検討中の障害者は、

「体力・精神的な不安定さ」(54.1%)に次いで、「仕事や役割への意義が見いだせない」(47.7%)、「周囲からの(自分や仕事への)関心や、高い評価・評判が得られない」(46.5%)の順に高くなっています。

【図表6：幸せを感じられないとき(転職活動の状況別)】



※n=471
※複数選択式 最大5つまで。小数点第2位以下は切り捨て。

■調査結果考察

(人材ソリューション本部 キャリア支援事業部ゼネラルマネジャー 木田正輝)

今回の調査では、障害者が幸せを実感するのは体力的・精神的な安定に加え、新たな学びや成長を実感でき、仕事への前向きさや自分の役割を能動的に捉えて就業できる環境であること、かつ、周囲の関心や評価・評判が得られないことや、必要な配慮が得られないなどの要因が少ない環境であることが分かりました。

障害者のはたらき方は、特に一人ひとり異なります。私たちは、障害の特性や必要な配慮への理解に加え、成長実感や安心感を得られているか、適正な評価を受け、誇りを持ってはたらけているかについて関心を持ち、安心してはたらける職場環境づくりに取り組む必要があるでしょう。その中にこそ、障害の有無に関わらず、多様な価値観を持った個人が活躍できる社会実現へのヒントがあるはずです。互いに理解を示し、それぞれの立場でできる配慮を考え創意工夫していける喜びこそ、私たち一人ひとりがはたらくことを通じて得られる幸せではないでしょうか。



厚生労働省が発表した「令和2年 障害者雇用状況の集計結果」によると、発達障害を含む精神障害者の雇用数が前年と比べ12.7%増加しており、今後は障害者労働市場の中心となると見られています。当社がこれまでご支援してきた経験を振り返ると、長期就業中の精神障害者の周囲には、障害者本人と従事する仕事そのものに前向きな関心を示し、業務に対する要望や意見など分け隔てなく接するキーパーソンが必ず存在し、障害者雇用に対する社内理解促進の動線になっていました。企業が、「はたらく」ことと再び向き合う精神障害者を支えるために必要な第一歩なのではないでしょうか。

日本の障害者の総数は人口の7.4%に相当する約936万人で、今後も増加傾向にあります（※）。当社は今後も、障害のある方一人ひとりの能力や意欲、制約や配慮と向き合い、就職の先にある「はたらく幸せ」を実感できる機会を得られるよう、ご支援してまいります。また、企業様に対し、はたらく一人ひとりの多様性を活かして活躍し、貢献に繋がる障害者雇用の在り方をご支援してまいります。

※：厚生労働省「平成28年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」

<調査概要>

- 調査名：障害者の「はたらく幸せ」に関する調査
- 実施期間：2021年8月10日～8月13日
- 実施対象：dodaチャレンジに登録している全国の障害のある男女で、現在就業中の方
- 有効回答数：471
 - ・ 身体障害（身体障害者手帳を保有している）：337
 - ・ 精神障害（精神障害者保健福祉手帳を保有している）：98
 - ・ 発達障害（精神障害者保健福祉手帳を保有している）：56
 - ・ 知的障害（療育手帳を保持している）：1
 - ・ 障害者手帳を申請中、または保有していない：2

※本調査の設問設計にあたっては、パーソル総合研究所が2019年5月～2020年7月に実施した「はたらく人の幸せに関する調査」を参考にしています。

※本調査を引用いただく際は出所を明示してください。

出所の記載例：パーソルチャレンジ「障害者の「はたらく幸せ」に関する調査」（2021年8月実施）

■ dodaチャレンジについて <<https://doda.jp/challenge/>>

dodaチャレンジはパーソルチャレンジが運営する障害者のための転職・就職支援サービスです。国内最大級の登録者数を持ち、事業開始以来、数千人を超える障害者のご支援を行っています。国家資格などの専門資格を持つ障害者専任のキャリアアドバイザーが、障害の状況や必要な配慮事項など、丁寧なヒアリングを通じて一人ひとりの適性に合った転職活動をサポートしています。

■ 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」、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」、クラウド型モバイルPOSレジ「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 MAIL : inquiry@persol.co.jp