

2022年10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、「企業の障害者雇用の課題や取り組み」を雇用ステージ別に分析し発表
～障害者雇用の成果、7割が「企業活動に貢献している」と実感～**

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、2022年8月に実施した「障害者雇用の課題に対する取り組みと成果に関する調査」の結果から、3つの雇用ステージ（社内意思決定ステージ、採用ステージ、受け入れ環境や定着ステージ）ごとに整理し、課題や具体的な取り組み、成果を分析しました。

9月21日発表のニュースリリース（※1）では、業種や従業員規模別の雇用課題や対策を発表しましたが、今回は再分析した結果と、障害者雇用の取り組みによって得られた成果を新たに追加し発表いたします。

※1：「障害者雇用の取り組みと成果に関する調査」（2022年9月21日発表）

<https://challenge.persol-group.co.jp/news/9262/>

【調査結果の概要】

1. 障害者雇用の課題

障害者雇用の課題を抱える企業は、意思決定ステージ（8割）、採用ステージ（9割）、受入・定着ステージ（7割）のいずれも高く、なかでも採用ステージに課題を抱える企業は（9割）を超える。

<各ステージの具体的な内容>

- 社内意思決定ステージ …「配属先の受け入れや管理上の負担増」、「会社全体の雇用理解促進」6割弱
- 採用ステージ …「採用時における適性や能力の把握」6割
- 受け入れ・定着ステージ …「職場の安全面の配慮」や「人事制度（雇用条件、評価指標、キャリアパス）」3割

2. 障害者雇用の課題に対する取り組み

障害者雇用の課題に対する企業の取り組みは、「業務指示やプロセスについての工夫」が（8割）と最も多い。課題としては（9割）と最も多かった採用ステージであるが、「採用時における工夫」は（6割）にとどまる。そのほか「定着支援・マネジメントの工夫」（6割）、「柔軟なはたらき方のための環境整備」（4割）と続く。

<取り組みの具体的な内容>

- 業務指示やプロセスの工夫 …「業務上の配慮（内容、量など）」7割、「業務内容の明確化」が6割
- 採用活動における工夫 …「障害者雇用専門エージェント活用」6割、「所属部署上長や教育係の面接同席」4割
- 定着マネジメントの工夫 …「定期面談の実施（体調・業務・要望など）」6割、
「D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）に対する社内理解促進」4割前後
- 柔軟なはたらき方のための環境整備…「労働時間の配慮」6割、「休暇取得への配慮」5割

3. 障害者雇用の取り組みに対する成果

障害者雇用に取り組む企業担当者の7割が、障害者雇用を推進するための取り組みは「企業活動に貢献している」と認識。その理由は、「多様な人材の採用拡大」が（5割）に達し、採用対象を拡げ、障害者の能力や個性の多様性を活かそうとする動きが見て取れる。その他、「D&Iの浸透・理解促進」、「企業のイメージアップ・価値向上」が（3割）。

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。

記載例：パーソルチャレンジ「障害者雇用ステージごとの課題に対する取り組み・成果に関する調査」（2022年10月発表）

【調査結果の紹介】

1. 障害者雇用の課題

(1) 障害者雇用におけるステージごとの課題

図1は、障害者雇用における課題について様々な回答を、雇用ステージごとに「1.社内意思決定ステージ」「2.採用ステージ」、「3.受け入れ・定着ステージ」の3つのグループにまとめたものです。

図1. 障害者雇用におけるステージごとの課題

項目	人数	(%) n=389
1. 社内意思決定ステージに課題がある	314	80.7%
2. 採用ステージに課題がある	355	91.3%
3. 受け入れ環境や定着ステージに課題がある	283	72.8%

パーソルチャレンジ「障害者雇用ステージごとの課題に対する取り組み・成果に関する調査」(2022年10月発表)

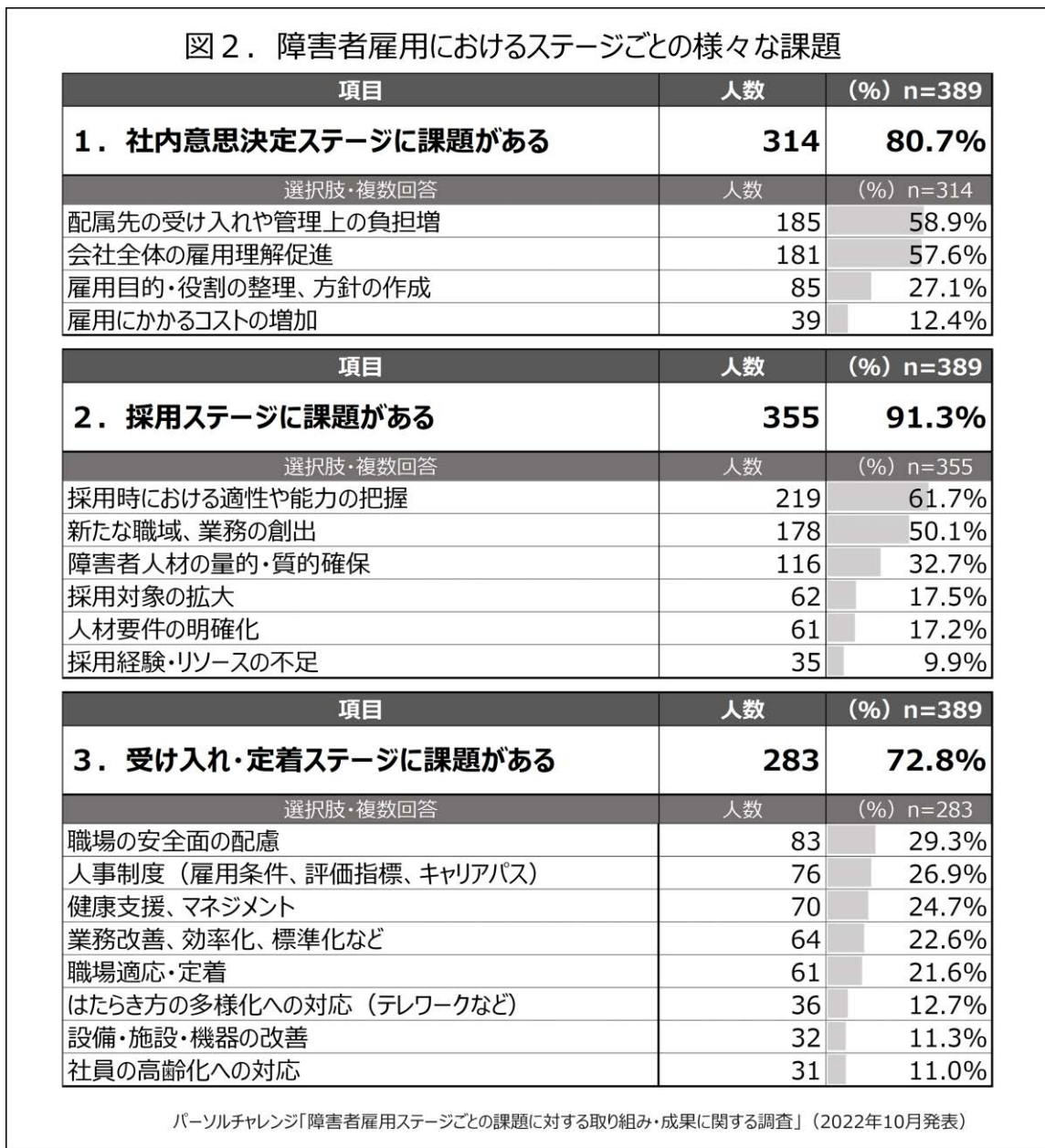
企業が障害者雇用に取り組むにあたっては、最初に、障害者雇用に取り組む目的や方針を明確にしておくことが重要です。経営層を含めた会社としての方針や意思を決定し、その方針に沿って全社で進めることで、法的義務の達成だけでなく、定着や戦力化、企業全体への貢献などの価値創出に繋げることができます。しかし調査結果では「社内意思決定ステージに何らかの課題がある」企業が8割に達しており、雇用の検討段階から課題を抱えている企業が極めて多いことがわかりました。

雇用方針が決まれば、実際の採用ステージに移りますが、「障害者採用時に何らかの課題がある」企業が9割と、その割合がさらに大きくなっています。業務の創出や求める人材を採用する段階において、課題を抱えている様子がうかがえます。

続いて、採用活動の前後に並行して行われる「受け入れ環境の整備」や、「定着段階に何らかの課題がある」企業は7割に上りました。障害のある社員の入社時や就業において、職場定着や活躍のための環境作りなどで様々な課題が顕在化し、頭を悩ませている様子がうかがえます。

(2) ステージごとの課題における具体的な内容（複数回答）

図2は、障害者雇用におけるステージごとの課題における具体的な内容をまとめたものです。



障害者雇用におけるステージごとの課題における具体的な内容をみると、「1.社内意思決定ステージの課題」としては、「配属先の受け入れや管理上の負担増」、「会社全体の雇用理解促進」が6割近くとなります。障害者を採用することの会社としての意義、雇用に伴う負担増などを想定したうえで、経営層をはじめ企業全体で障害者雇用への理解を深めておくなど、雇用を本格的に進める上での難しさが見て取れます。

「2.採用ステージにおける課題」は、「採用時における適性や能力の把握」が6割と高くなっています。採用対象や地域、採用数の拡大、テレワークの普及によるはたらき方の変化などによって、採用段階で求める能力や適性、人物像をどのようにして見極めるかが重要課題となっている背景がうかがえます。またDXの推進により、業務内容や職域の激変も予想される中、「新たな職域、業務の創出」が半数を超えています。

「3.受け入れ・定着ステージ」における課題は、回答にバラつきがあるのが特徴的です。障害者については、一括りで捉えがちですが、障害特性は人により異なり、必要な配慮事項や対応策の内容とその強弱も人それぞれ

れであるため、課題も一様にはならないことが考えられます。共通事項といえる「職場の安全面の配慮」や「人事制度（雇用条件、評価指標、キャリアパス）」は3割でしたが、合理的配慮の提供は法的義務として定められていること、労働条件等を明確に提示することも労働基準法の原則であるため、すでに実施済みとして考えられるため課題としては認識されにくいのかもしれませんが。

2. 障害者雇用の課題に対する取り組み

(1) 障害者雇用課題に対する取り組み

図3は、障害者雇用における課題に対する取り組みについて様々な回答を、採用から就業から定着までの過程ごとに、「1.採用活動における工夫」、「2.業務やプロセスについての工夫」、「3.定着支援・マネジメントの工夫」、「4.柔軟なはたらき方のための環境整備」の4つのグループにまとめたものです。

図3. 障害者雇用の課題に対する取り組み

項目	人数	(%) n=389
1. 採用活動における工夫	264	67.9%
2. 業務指示やプロセスについての工夫	320	82.3%
3. 定着支援・マネジメントの工夫	255	65.6%
4. 柔軟なはたらき方のための環境整備	168	43.2%

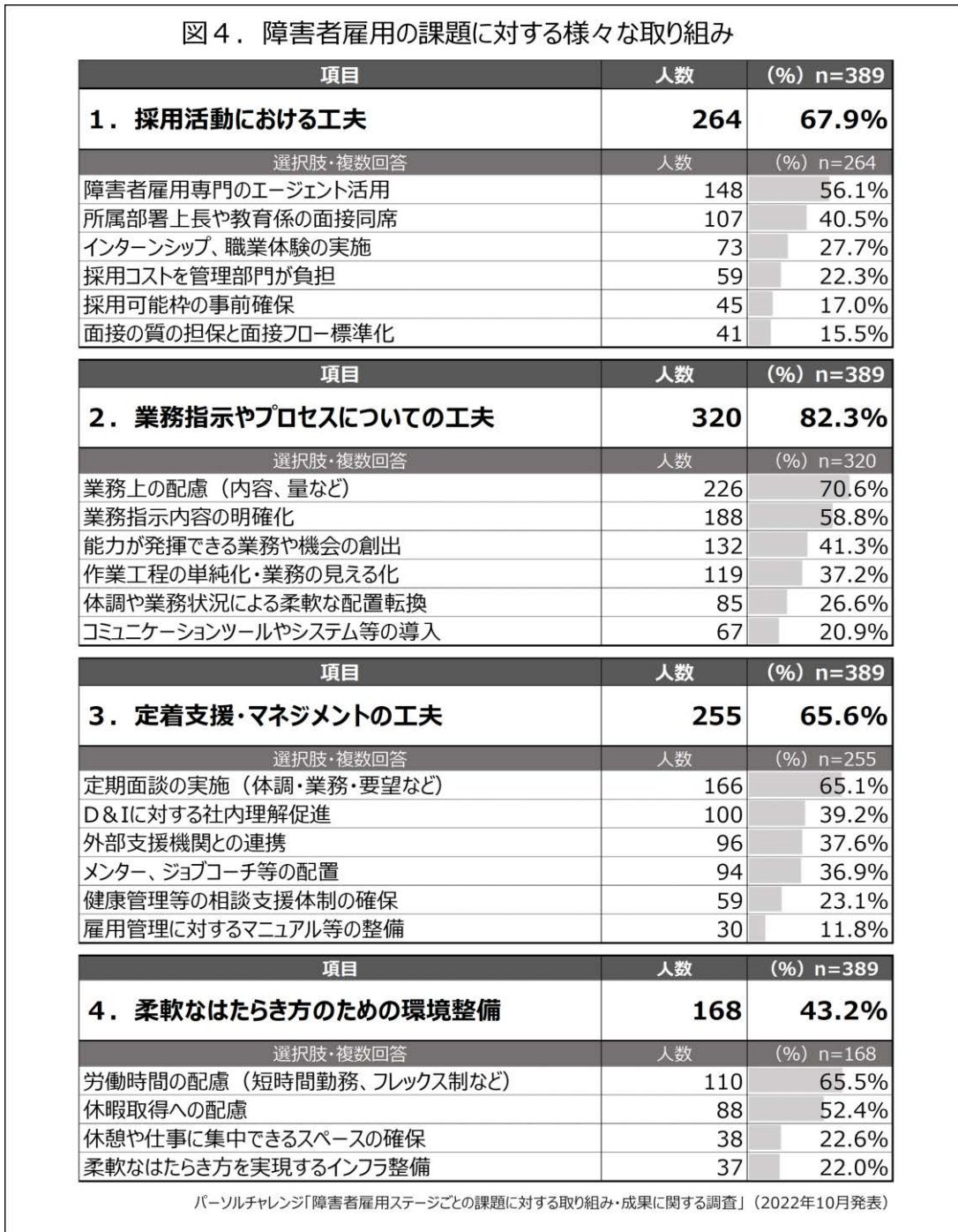
パーソルチャレンジ「障害者雇用ステージごとの課題に対する取り組み・成果に関する調査」（2022年10月発表）

障害者雇用の課題としては採用ステージに課題があると回答した企業は9割と最も多くなりましたが（図1）、取り組みとしては「業務指示やプロセスについての工夫」が8割と最も多く、「採用時における工夫」は6割となり、順位を落としています。

また、課題では「定着段階に何らかの課題がある」企業が7割でしたが、「定着支援・マネジメントの工夫」をしている企業は6割と若干減り、「柔軟なはたらき方のための環境整備」は4割でした。

(2) 取り組みにおける具体的な内容（複数回答）

図4は、障害者雇用の課題に対する具体的な取り組みをまとめたものです。



障害者雇用の課題に対する具体的な取り組みをみると、「1.採用活動における工夫」としては、「障害者雇用専門のエージェント活用」が6割に達し、それに次ぐ「所属部署上長や教育系の面接同席」が4割となりました。エージェントを活用する場合は、求める人材要件を明確化でき、職務能力や適性に合った対象者の絞り込みや母集団形成を容易に進められるから、という理由があるものと思われます。

また、採用面接時に現場の状況を熟知している所属部長や教育係が同席することは、直接、障害者の要望や配慮事項への対応可能性を確認したうえで採用の可否判断ができるため、採用・配属入後のミスマッチを軽減することができるでしょう。

採用後の「2.業務指示やプロセスについての工夫」は、「業務上の配慮（内容、量など）」が7割と最も多く、「業務内容の明確化」が6割と続きます。しかし、同じ業務関連の工夫でも「作業工程の単純化・業務の見える化」（4割）や「コミュニケーションツールやシステム等の導入」（2割）などの業務改善や業務体制の整備などに着手すると答えた企業は少なくなっています。

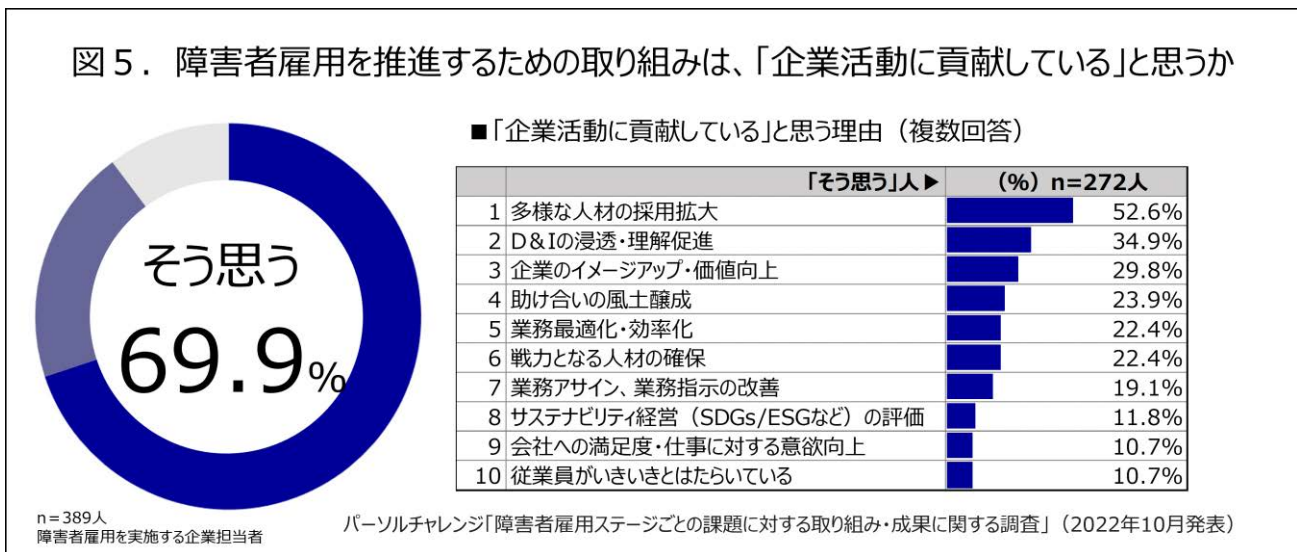
定着支援過程としての「3.定着マネジメントの工夫」は、「定期面談の実施（体調・業務・要望など）」が6割と最も多く、「外部支援機関との連携」、「メンター、ジョブコーチ等の配置」も3割を超えています。障害のある社員の中には、急な体調変化や、自ら相談を申し出たり不安を言葉にして伝えたりすることが苦手な人もいるため、定期的な面談や、メンターやジョブコーチを通じて状態や調子の変化を把握しておくこと、障害者の特性をより理解する支援機関や医療機関などと、連携できる体制を整えておくことも大切です。

「D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）に対する社内理解促進」もほぼ4割ですが、周囲の人の理解や協力が増すようになれば、定着・活躍が期待できるほか、企業全体でのD&I推進にも繋がるでしょう。

「4.柔軟なはたらき方のための環境整備」としては、「労働時間の配慮（短時間勤務、フレックス制など）」が6割、「休暇取得への配慮」が5割となりました。障害者雇用領域でもはたらき方の多様化が進んでいる様子が見えがえします。

3. 障害者雇用の取り組みによる成果

障害者雇用の取り組みが「企業活動に貢献しているか」（図5）については、7割が「そう思う」と回答しています。

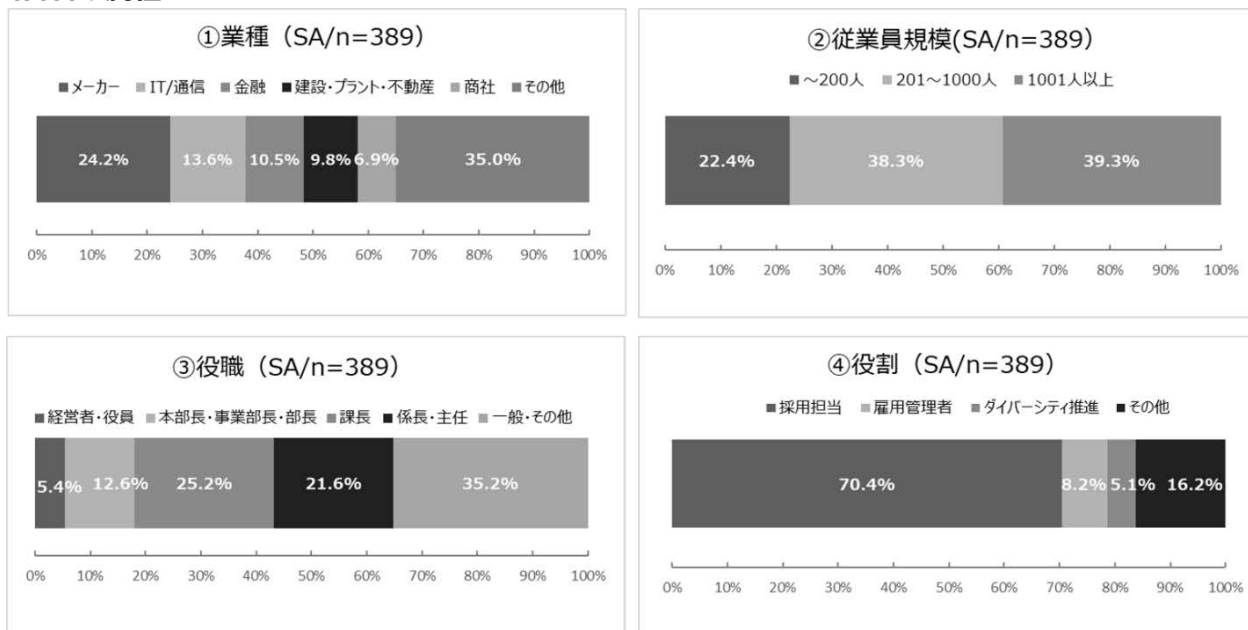


その理由として最も多いのは、「多様な人材の採用拡大」で、約半数の企業が成果を認識しています。従来は特定の障害特性や能力、雇用形態などに採用ニーズが集中し、偏りが見られていましたが、採用対象を拡大すると同時に、障害者が持つ多様な能力や個性を活かそうとする動きが出てきているものと思われます。また、「D&Iの浸透・理解促進」は3割以上、「助け合いの風土の醸成」（23.9%）も効果として挙げられており、D&Iの視点から、多様な人材の能力発揮や活躍、組織活性に結びついている様子が見えがえします。

業務における効果としては「業務最適化・効率化」（22.4%）「業務アサイン、業務指示の改善」（19.1%）が挙げられています。「前項の業務プロセスの取り組み（図4）で挙げた「障害者への作業工程の単純化・業務の見える化」や「コミュニケーションツールやシステム等の導入」などの業務改善や業務体制の整備をより積極的に進めることで、障害のある社員だけではなく、会社全体の業務の最適化・効率化への効果も一層期待で

きるものと思われま。他にも、「企業のイメージアップ・価値向上」が3割となり、3社に1社は成果を感じていることがわかりました。

■ 回答者の属性



【調査概要】

調査名	障害者雇用ステージごとの課題に対する取り組み・成果に関する調査
調査方法	自社取引先に対するインターネットリサーチ
調査対象	障害者雇用を実施している全国の企業担当者（採用担当者が7割）
調査期間	2022年8月22日（月）～8月28日（日）
有効回答数	389人
実施主体	パーソルチャレンジ株式会社

■ 3000社以上のご支援実績。雇用ステージやあらゆる課題にあわせたサポートを提供。

パーソルチャレンジの障害者雇用ソリューション<<https://challenge.persol-group.co.jp/solution/>>

パーソルチャレンジでは障害者雇用に取り組む企業に向けて、幅広く質の高いサポートを提供しています。国内最大級の登録者数を有する「dodaチャレンジ」や支援機関経由の人材紹介を通じ、貴社の求める要件に合わせた人材をご紹介するほか、雇用計画の戦略立案から環境づくり、採用後の定着支援に至るまで、雇用ステージや課題に応じてご支援いたします。

また、これまで3000社以上の障害者雇用支援で培った課題解決ノウハウや障害者雇用市場の最新傾向について、無料セミナーや法人企業向け情報サイト「Challenge LAB」を通じてご紹介しています。

企業のニーズや雇用経験に合わせた6つのソリューション群

採用から活躍まで、あらゆる課題に合わせたサポートをご提供いたします。

SOLUTION

01 人材紹介

02 採用代行

03 部門づくり支援

04 組織コンサルティング

05 定着・活躍支援

06 研修サービス

■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「マイダス」、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