

2023年8月29日
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・就職後の安定就業を調査

転職・就職支援（障害特性の理解と配慮事項の明確化など）により、8割以上が希望の就業先へ

総合人材サービスのパーソルグループで障害者雇用支援事業を手掛けるパーソルダイバーズ株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：渡部 広和）は、障害者専門の転職エージェントサービス「dodaチャレンジ」を利用して転職・就職をした障害のある方を対象に、支援内容がその後の安定就業にどのように貢献したか調査を実施しました。

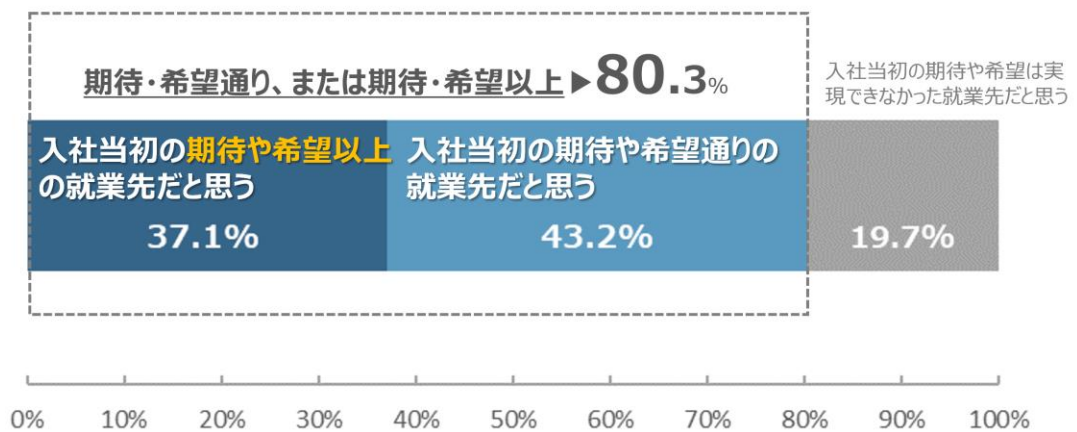
当該サービスにおいては、障害のある方が希望する職場で安定した就業ができるように、ご自身の「障害特性および症状の理解」と、「配慮事項の明確化」の2点に重点を置き、障害による配慮が必要な場面で適切な説明ができるようにキャリアアドバイザーがサポートをしています。

調査結果は、障害者採用枠で転職・就職を検討中の求職者様のご参考になれば幸いです。

- 「dodaチャレンジ」を利用して転職・就職先をした障害のある方、就業先の満足度は80.3%
8割の方が、「期待・希望通り」（43.2%）、あるいは「それ以上」（37.1%）の就業先であったと回答。入社企業に極めて高い満足度を示している。
また85.5%の方が「現在の就業先で今後もはたらかいたい」と考えており、入社先における継続的な就労意欲の高さが見られた。

dodaチャレンジの転職・就職は成功だと考えますか？

N=213人、2022年度にdodaチャレンジを利用して転職・就職した人



「dodaチャレンジ」転職・就職者アンケート調査（2023年6月実施）パーソルダイバーズ調べ

■ 調査結果（概要）

1. **就業先の満足度と就労継続意識（図1）（図2）**

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。

2. **支援内容：「障害特性や症状」についての理解度（図3）**

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。

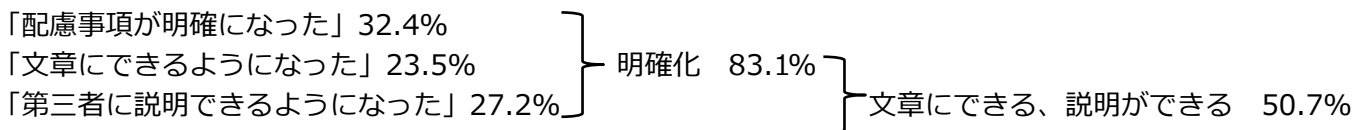
障害のある方が就労する上で、まずはご自身が障害を受容し理解することが、周囲の理解を得るための第一歩であり、当社の支援内容が「障害特性や症状」の理解に役立っていることが明らかになった。

3. **支援内容：「配慮事項の明確化」の度合い（図4）**

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。

単に配慮事項の把握に留まらず、はたらきやすい職場環境を整えるための積極的な対応策をとることができるようになってきている。



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（図5）**

上記2の「障害特性や症状の理解度」及び上記3の「配慮事項の明確化」の度合いと、上記1の「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。

5. **「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（図6）（図7）**

「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。障害別で比較すると発達障害のある方は、身体障害および精神障害のある方と比較すると、「今の就業先でも役立った」と感じる割合が大きい。

6. **そのほかの支援で習得したこと（図8）**

「障害特性の理解や症状の理解」および「配慮事項の明確化」以外の支援内容で習得したことは、約3割の方が「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%）と回答した。

■ 調査結果（詳細）

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を示しました。

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%）と回答しました（図2）。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ます。

図1.就業先の満足度

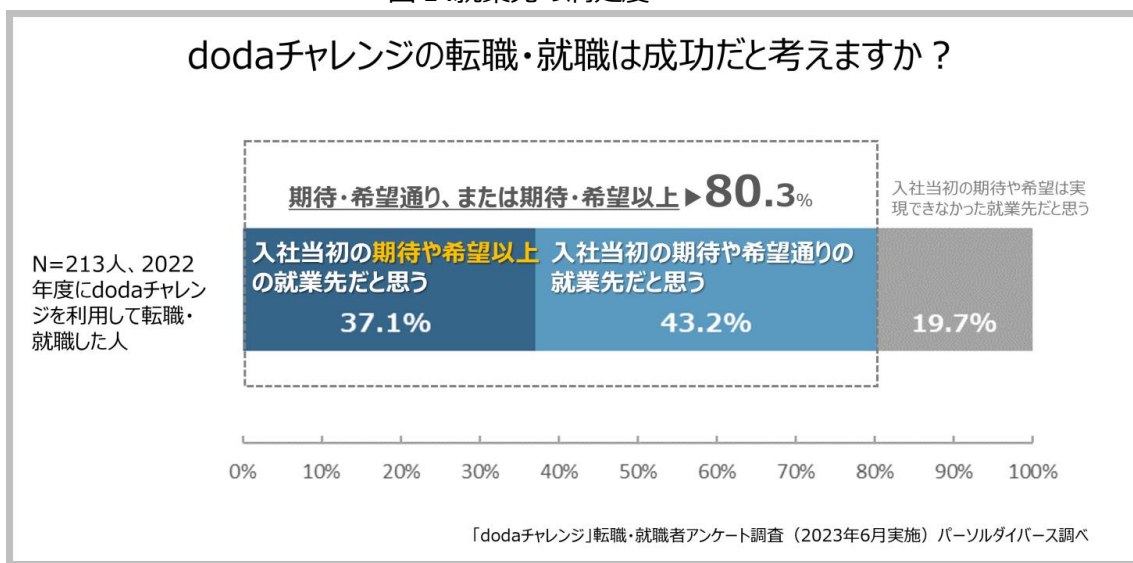
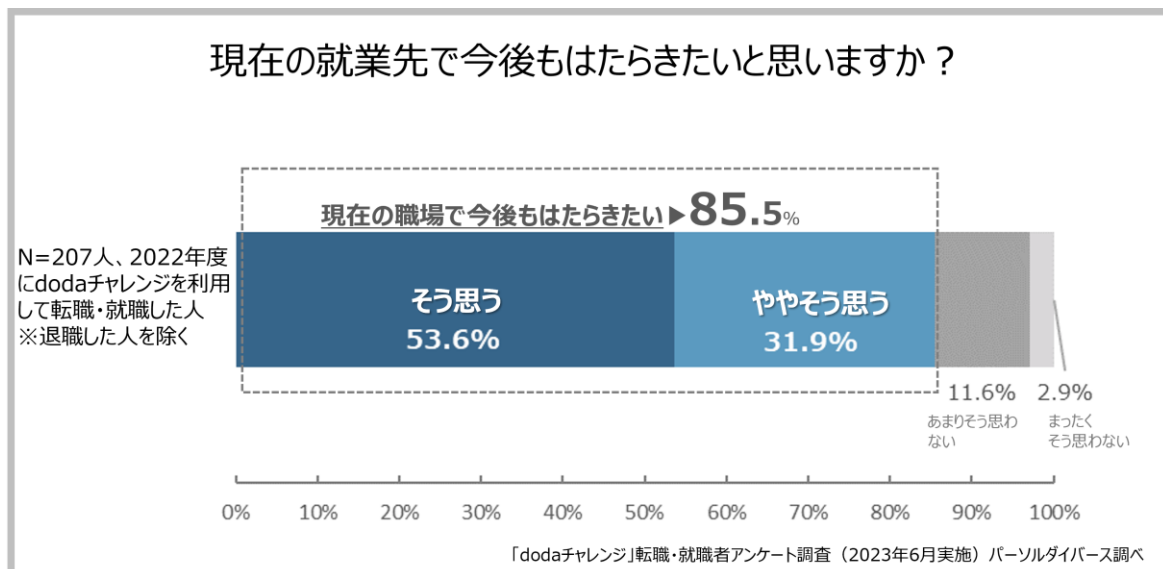


図2.就業先における継続就労意向

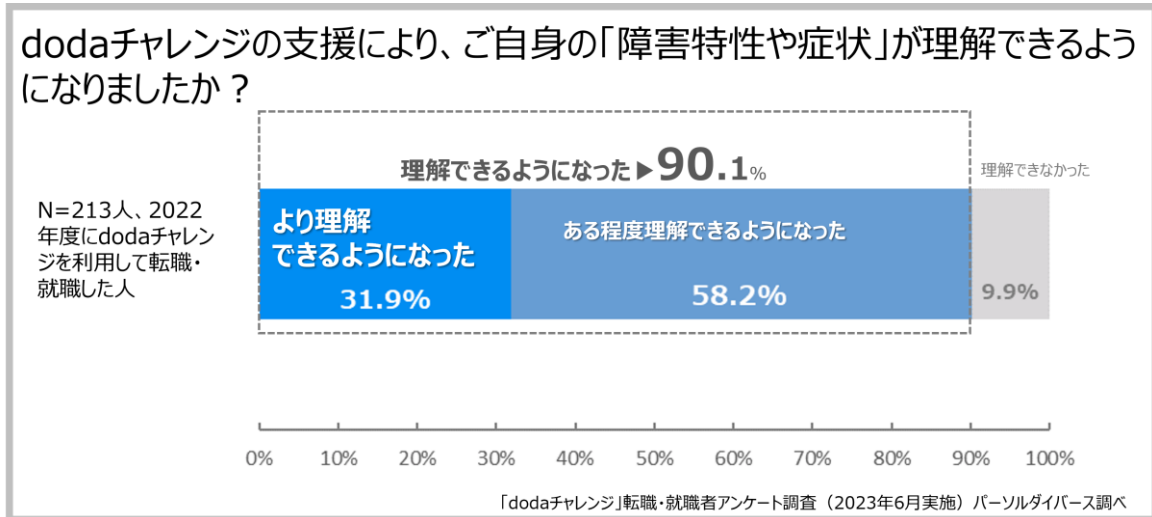


2. 支援内容：「障害特性や症状」の理解度

dodaチャレンジでは、キャリアアドバイザーが求職者の方に対し、「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手助けをしています。そこでアンケートでは、「障害特性や症状」の理解度について尋ねました。

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割に達しました。

図3. 「障害特性や症状」についての理解度

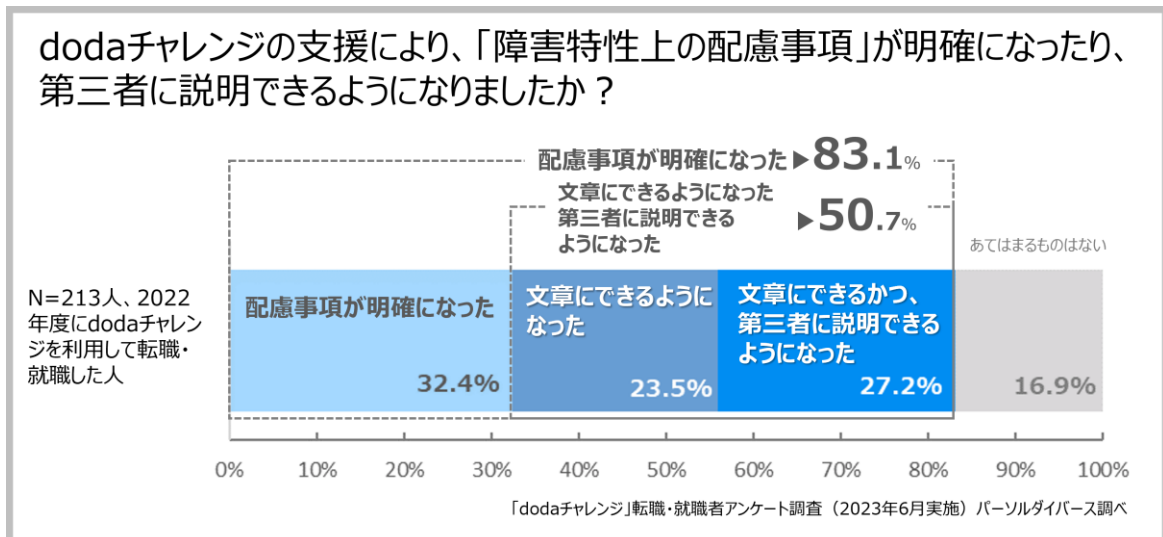


3. 支援内容：「配慮事項の明確化」の度合い

障害といっても、その特性や症状は個人によって多様です。障害者採用枠で就労を目指す方が、ご自身の「障害特性や症状」を理解すること。そして、それによる制約を必要な「配慮事項」として、就業先の上司や同僚などの他者に伝え理解してもらうことが重要です。これにより、職場環境での円滑なコミュニケーションが促進され、はたらきやすい職場環境を整えることができます。

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%)となりました。つまり、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りました。

図4. 「配慮事項の明確化」の度合い

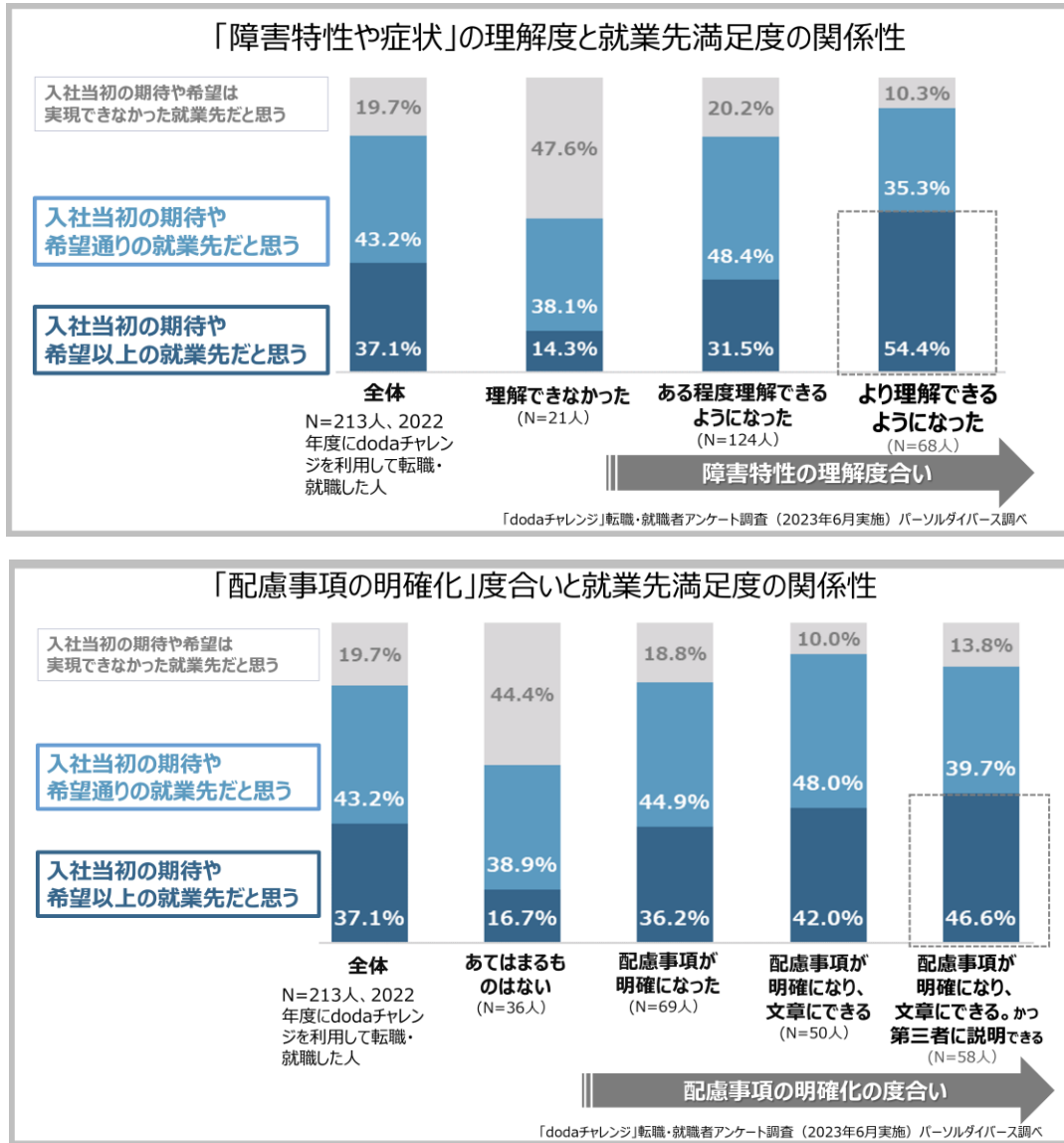


4. 「障害特性や症状」の理解度や「配慮事項の明確化」度合いでみる就業先の満足度

上記2.および3の支援内容「障害特性および症状の理解」と「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を尋ねました。

図5の通り、「障害特性の理解度」が高いほど、また、ご自身の「配慮事項の明確化」度合いが高いほど、就職先の満足度が高く、「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ました。

図5. 「障害特性の理解度」や「配慮事項の明確化」の度合いでみる就業先の満足度



5. 「障害特性や症状の理解」や「配慮事項の明確化」の役立ち場面

(1) 「障害特性や症状の理解」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%と高い割合を示しました。

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」が継続就労の一助となっていることがわかります。(図6)

(2) 「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を尋ねると「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ました。

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りました。（図7）

(3)障害特性格別の役立ち場面

障害種別で比較すると、発達障害のある方は、身体障害および精神障害のある方と比較すると、「転職・就職活動中および現在の就業先で」役立ったと感じる方の割合が大きくなる傾向があります。

図6. 「障害特性や症状を理解」することの役立った場面

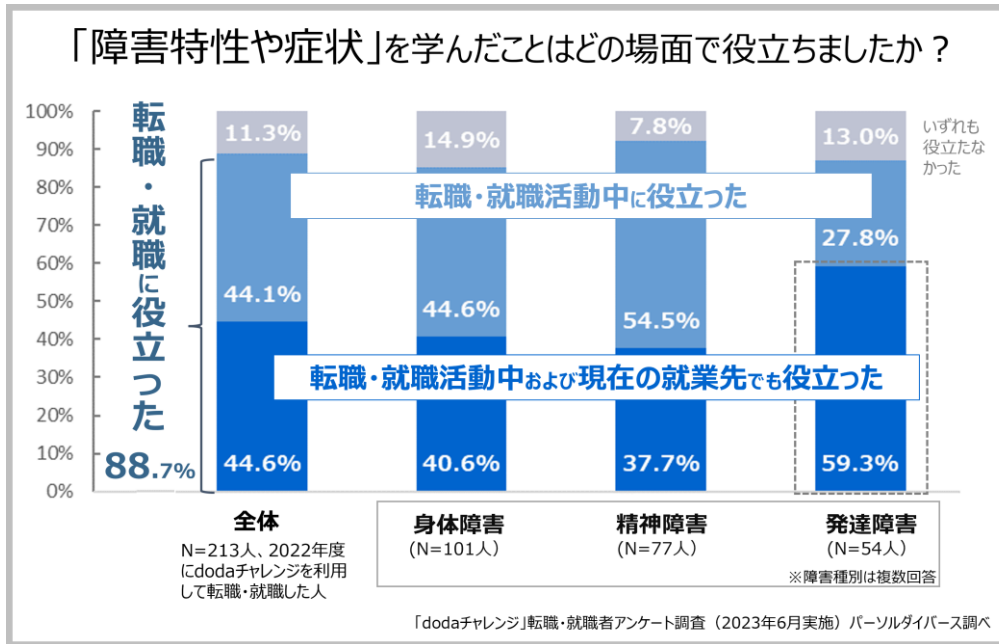
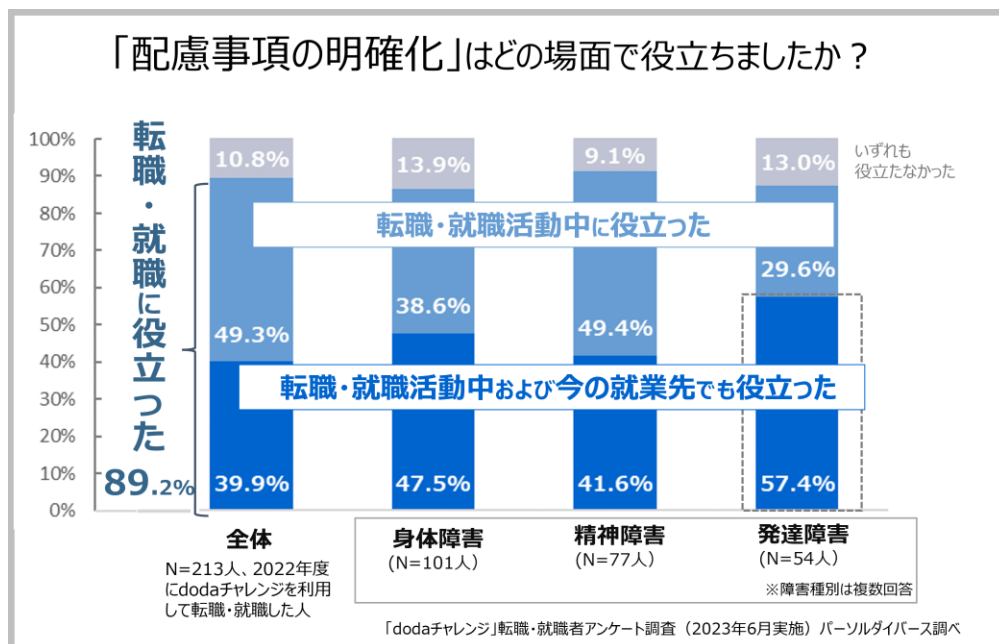


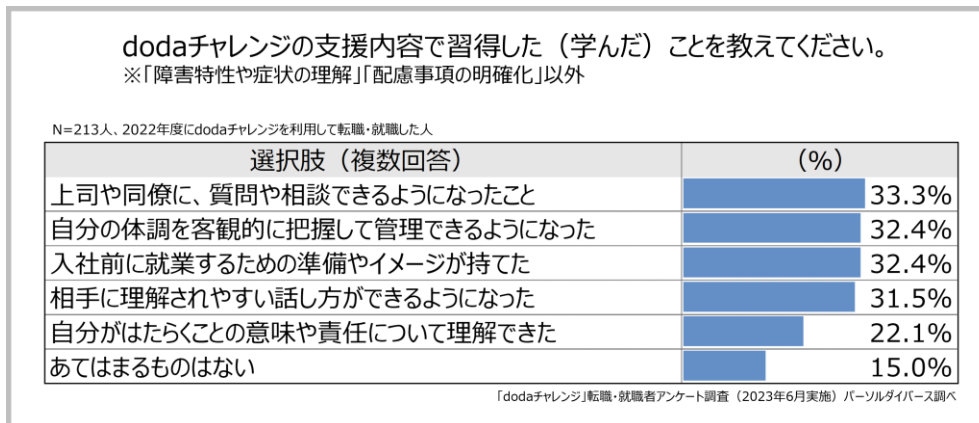
図7. 「配慮事項の明確化」による役立った場面



6. その他の支援内容で習得したこと

dodaチャレンジの支援内容は、「障害特性や症状の理解」や「配慮事項の明確化」以外にもあります。これらの内容についての習得状況を尋ねました。

図8. 「障害特性や症状の理解」「配慮事項の明確化」以外に習得したこと



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割を超えました。

■ 調査概要

調査名称	「dodaチャレンジ」転職・就職者アンケート調査
調査手法	WEBアンケート調査
調査期間	2023年6月5日（月）～6月12日（月）
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人にアンケートを配信。 【有効回答者】213人（回答率22%）
調査主体	パーソルダイバース株式会社

※本調査を引用いただく際は、出所として「パーソルダイバース」と明記してください。

■ 「dodaチャレンジ」の転職エージェントサービスとは<<https://doda.jp/challenge/>>

「dodaチャレンジ」の転職エージェントサービスでは、サイトには掲載されていない非公開求人を含む数多くの求人から、経験豊富な障害者専任のキャリアアドバイザーが、障害の状況や配慮事項など、丁寧なヒアリングを通じて納得のいく転職をサポートしています。

■ パーソルダイバースについて<<https://persol-diverse.co.jp/>>

パーソルグループの特例子会社として、「障害者雇用を成功させる。そして、その先へ。」をミッションに、障害者の多様なはたらき方とはたらく可能性の創出に取り組んでいます。グループ内外の企業や地域と連携した多様な業務受託サービスを展開するほか、国内最大級の求人・登録者数を持つ障害者のための転職・就職支援サービス「dodaチャレンジ」、就労移行支援事業所「ミラトレ」「Neuro Dive」の運営や、企業の雇用課題を支援する「障害者の人材紹介」「障害者雇用コンサルティング」などのサービスを提供しています。

■ 「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事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現とSDGsの達成に貢献していきます。

本リリースに関するお問い合わせ先

パーソルダイバース株式会社 広報窓口 MAIL : inquiry@persol.co.jp