



報道関係者各位
プレスリリース

株式会社D&I
2020年8月27日

約7割の人事・総務責任者が、 「障害者のテレワーク雇用」が効果的だと回答 ～「障害者の移動の不便さを軽減できる」や「受け入れ先の負担を軽減」などの 意見～

株式会社D&I（本社：東京都千代田区、代表：杉本 大祐）は、障害者雇用を行なっておりかつ従業員数100名以上の企業に勤める人事・総務責任者110名を対象に「障害者のテレワーク雇用に対する意識」に関する調査を実施いたしましたのでお知らせいたします。

■調査概要

調査概要：「障害者のテレワーク雇用に対する意識」に関する調査

調査方法：インターネット調査

調査期間：2020年8月11日～同年8月13日

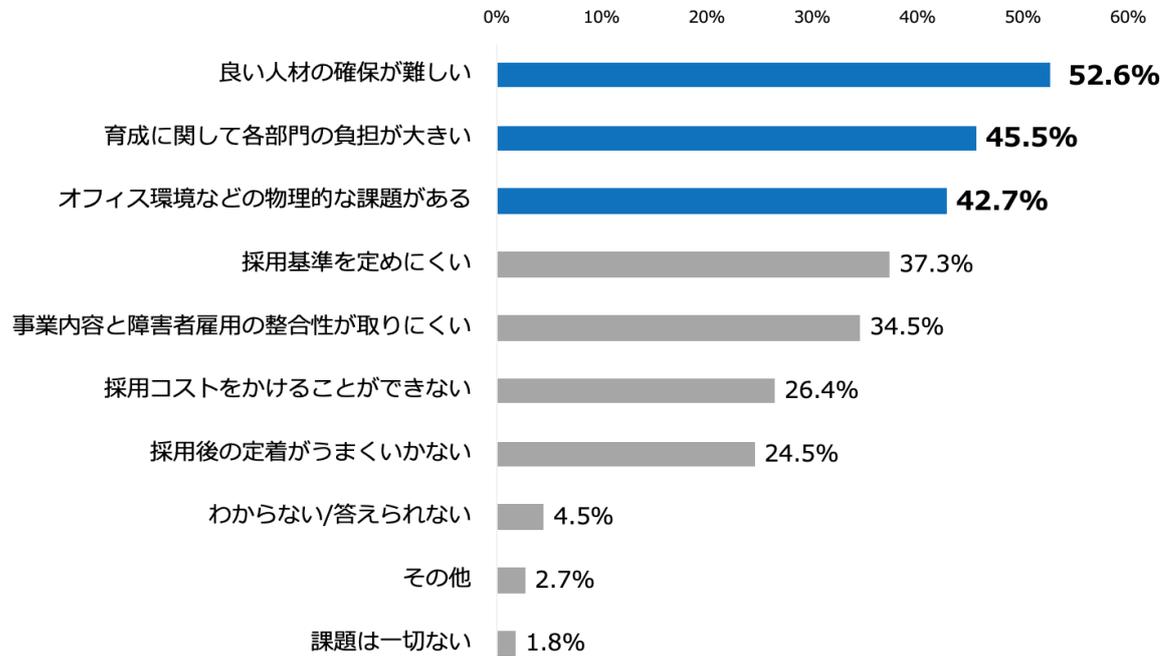
有効回答：自社で障害者雇用を行なっておりかつ従業員数100名以上の企業に勤める人事・総務責任者110名

■障害者雇用において最も課題になっているのは、「良い人材の確保が難しい」で52.6%

「Q1. あなたが、自社の障害者雇用において課題として感じている点を教えてください。（複数回答）」（n=110）と質問したところ、「良い人材の確保が難しい」が52.6%、「育成に関して各部門の負担が大きい」が45.5%、「オフィス環境などの物理的な課題がある」が42.7%、という回答になりました。



**Q1. あなたが、自社の障害者雇用において課題として感じている点を教えてください。
(複数回答)**



- ・ 良い人材の確保が難しい：52.6%
- ・ 育成に関して各部門の負担が大きい：45.5%
- ・ オフィス環境などの物理的な課題がある：42.7%
- ・ 採用基準を定めにくい：37.3%
- ・ 事業内容と障害者雇用の整合性が取りにくい：34.5%
- ・ 採用コストをかけることができない：26.4%
- ・ 採用後の定着がうまくいかない：24.5%
- ・ わからない/答えられない：4.5%
- ・ その他：2.7%
- ・ 課題は一切ない：1.8%

■障害者雇用の課題として、「定着率の維持、向上」や「有能な人材が育成後辞めてしまうこと」などの声も

「Q2. Q1で回答した以外で、課題になっている点があれば教えてください。」(n=87)と質問したところ、「定着率の維持、向上」や「有能な人材に育成後辞めてしまうのが課題である」など87の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・ 45歳：ノウハウの不足。



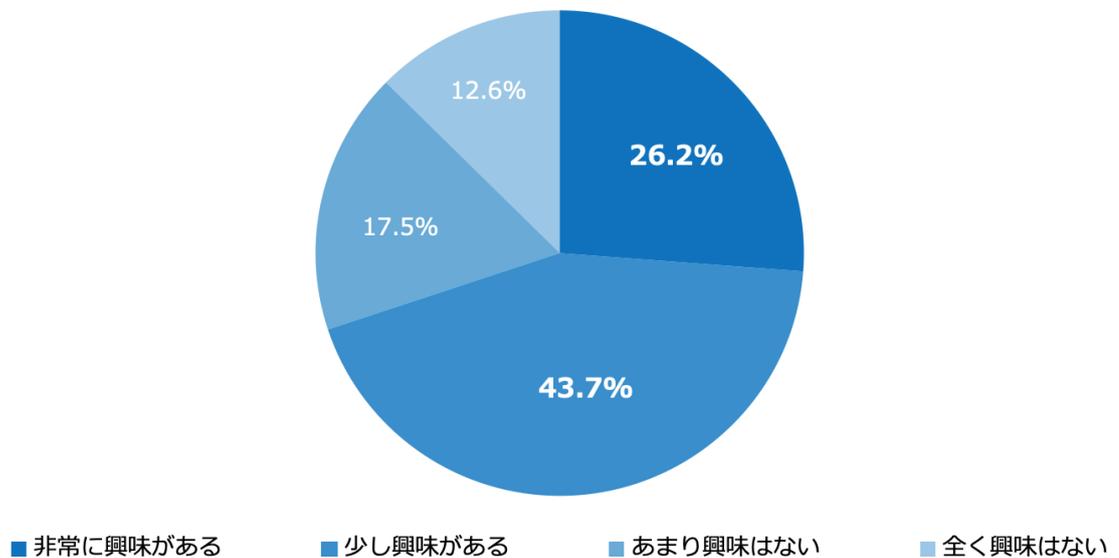
- ・ 56歳：定着率の維持、向上。
- ・ 42歳：ダウン症（背が低い）が任務を遂行するのに適さない場所や装置がある。
- ・ 61歳：働き方の意識の違い。
- ・ 41歳：こちらの希望通りの人材なのかが判断しづらい。
- ・ 55歳：わりと定着性には店舗や部署によって 偏りが激しい。
- ・ 53歳：障害者の売り手市場により、少しでも不満があれば辞めるという定着率の問題。
- ・ 57歳：地方で障害者を採用したいが、業務内容に適した候補者が少ない。
- ・ 55歳：求人に対する応募の少なさ。
- ・ 51歳：法定雇用率をキープするのが難しい。
- ・ 55歳：障害者を雇用した場合、障害者のための仕事を作らなくてはいけない事。
- ・ 43歳：有能な人材に育成後辞めてしまうのが課題である。
- ・ 57歳：健常者従業員との仕事の分担がうまくできない。
- ・ 57歳：役員が障害者に対しての理解が少ないこと。
- ・ 52歳：受け入れ側の戸惑い。

■障害者雇用の課題の解決策として、「障害者のテレワーク雇用」に興味のある人事・総務責任者は約7割

「Q3. あなたは、自社の障害者雇用における課題の解決策として、「障害者のテレワーク雇用」に興味はありますか。」（n=103）と質問したところ、「非常に興味がある」が26.2%、「少し興味がある」が43.7%という回答になりました。



Q3. あなたは、自社の障害者雇用における課題の解決策として、「障害者のテレワーク雇用」に興味はありますか。

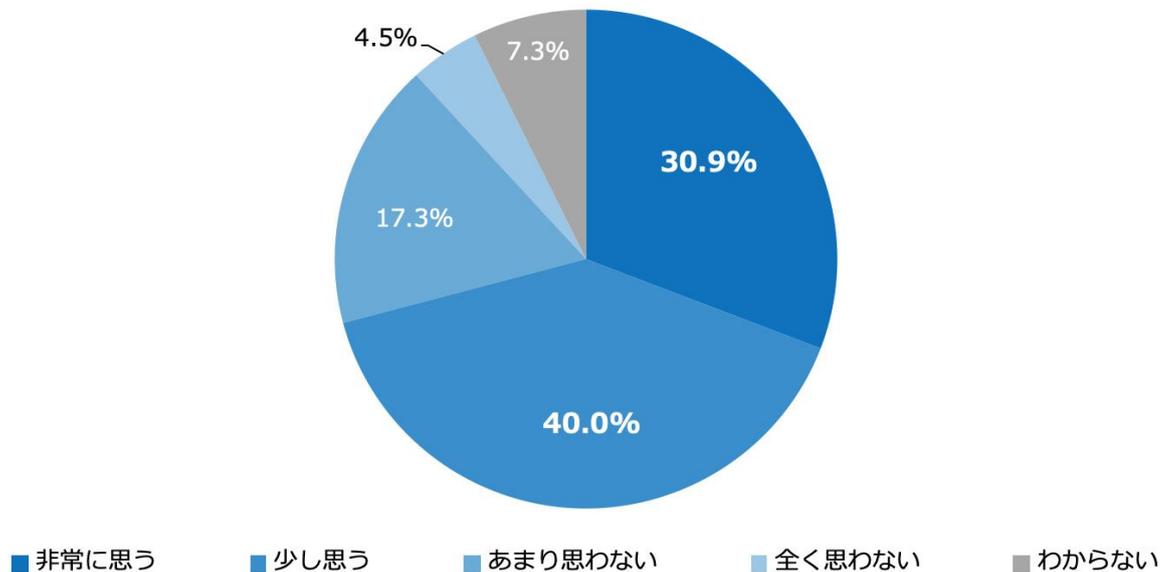


- ・非常に興味がある：26.2%
- ・少し興味がある：43.7%
- ・あまり興味はない：17.5%
- ・全く興味はない：12.6%

■約7割の人事・総務責任者が「障害者のテレワーク雇用」を障害者雇用の新しい形として効果的だと回答

「Q4. あなたは、「障害者のテレワーク雇用」は、障害者雇用の新しい形として効果的だと思いますか。」(n=110)と質問したところ、「非常に思う」が30.9%、「少し思う」が40.0%という回答になりました。

**Q4. あなたは、「障害者のテレワーク雇用」は、
障害者雇用の新しい形として効果的だと思いますか。**



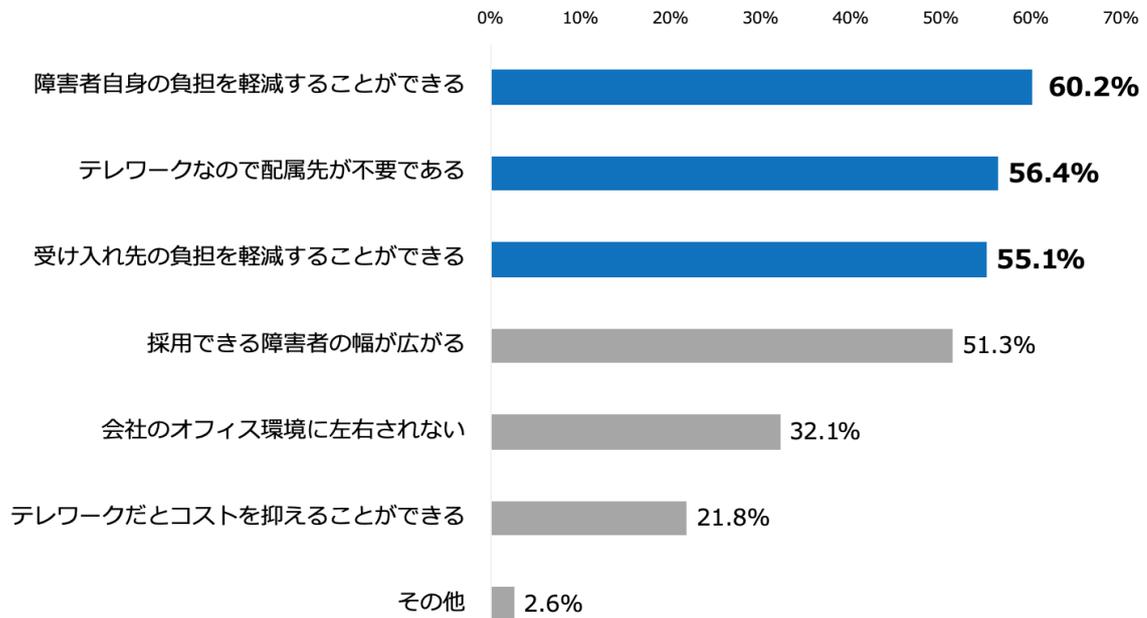
- ・非常に思う：30.9%
- ・少し思う：40.0%
- ・あまり思わない：17.3%
- ・全く思わない：4.5%
- ・わからない：7.3%

■「障害者のテレワーク雇用」が有効な理由として最も多かったものは、「障害者自身の負担を軽減することができる」で60.2%

Q4で「非常に思う」「少し思う」と回答した方に「Q5. その理由を教えてください。（複数回答）」（n=78）と質問したところ、「障害者自身の負担を軽減することができる」が60.2%、「テレワークなので配属先が不要である」が56.4%、「受け入れ先の負担を軽減することができる」が55.1%という回答になりました。



**Q5. Q4で「非常に思う」「少し思う」と回答した方にお聞きします。
その理由を教えてください。（複数回答）**



- ・障害者自身の負担を軽減することができる：60.2%
- ・テレワークなので配属先が不要である：56.4%
- ・受け入れ先の負担を軽減することができる：55.1%
- ・採用できる障害者の幅が広がる：51.3%
- ・会社のオフィス環境に左右されない：32.1%
- ・テレワークだとコストを抑えることができる：21.8%
- ・その他：2.6%

■「障害者のテレワーク雇用」に対して、「身障者の移動不便さの軽減は効果大きい」や「自分で身の周りを確保できるので本人の負担が少ないと思う」などの声

「Q6. Q5で回答した以外で、障害者のテレワーク雇用が効果的だと思う理由があれば教えてください。」（n=61）と質問したところ、「身障者の移動不便さの軽減は効果大きい」や「自分で身の周りを確保できるので本人の負担が少ないと思う」など61の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

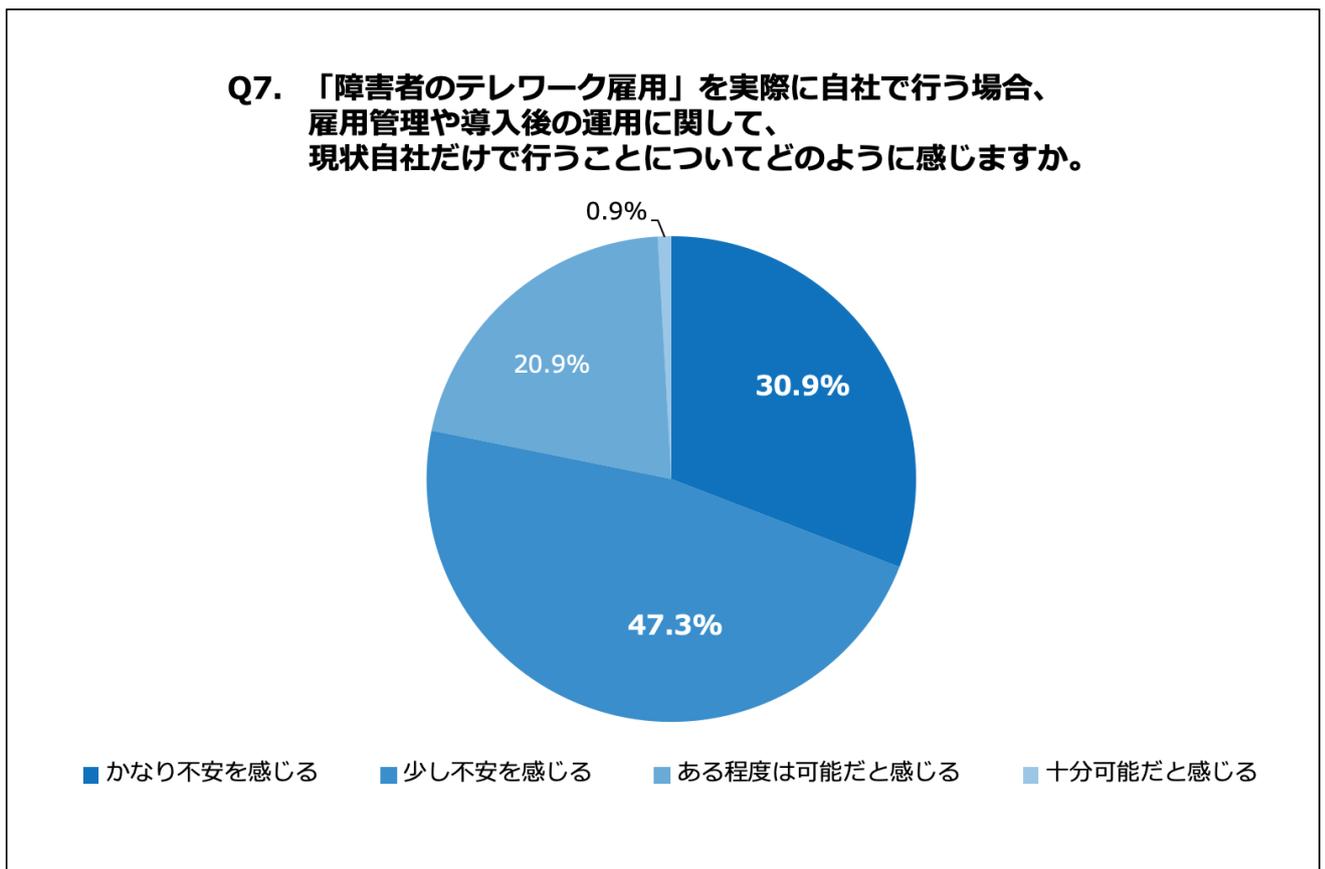
- ・54歳：障害者の方の職種の選択肢が広がると思う。
- ・45歳：就業機会が拡大できると思う。



- ・ 56歳：通勤問題の解消。
- ・ 46歳：身障者の移動不便さの軽減は効果大きい。
- ・ 58歳：自分で身の周りを確保できるので本人の負担が少ないと思う。
- ・ 41歳：障害者には、自宅の方が集中し、より能力を発揮できる人が居ると思うから。
- ・ 52歳：通勤への配慮や安全管理への負担が軽減される。
- ・ 54歳：雇用者の状況に合わせた、仕事の時間割が可能なところと思う。
- ・ 52歳：通勤させなくて良い。
- ・ 46歳：採用定着率が高まると思います。
- ・ 40歳：受け入れに負担が少ない。
- ・ 53歳：社内の受け入れ方法を整える必要がない。
- ・ 57歳：障害者も自分のペースで働ける。

■一方で「障害者のテレワーク雇用」を自社で行うことに対して「不安を感じる」と回答した人事・総務責任者は78.2%

「Q7. 「障害者のテレワーク雇用」を実際に自社で行う場合、雇用管理や導入後の運用に関して、現状自社だけで行うことについてどのように感じますか。」(n=110)と質問したところ、「かなり不安を感じる」が30.9%、「少し不安を感じる」が47.3%という回答になりました。



- ・ かなり不安を感じる：30.9%



- ・少し不安を感じる：47.3%
- ・ある程度は可能だと感じる：20.9%
- ・十分可能だと感じる：0.9%

■まとめ

本調査では、人事・総務責任者を対象に、障害者雇用の新しい形としての「障害者のテレワーク雇用」についての意識調査を行い、結果その多くがこれに対して非常に肯定的な意見を持っていることがわかりました。

現状の障害者雇用における課題としては、「良い人材の確保が難しい」や「オフィス環境などの物理的な課題がある」などが多く挙げられ、その他にも「定着率の維持、向上」や「有能な人材が育成後辞めてしまうのが課題である」などの課題が浮き彫りになった一方で、これらの課題の解決策として「障害者のテレワーク雇用」に興味をもっている人事・総務責任者は7割近く存在しました。また、「障害者のテレワーク雇用」を障害者雇用の新しい形として効果的だと思う人事・総務責任者は70.9%に上り、理由としては「障害者自身の負担を軽減することができる」が60.2%、「テレワークなので配属先が不要である」といったものに加え、「身障者の移動不便さの軽減は効果大きい」や「自分で身の周りを確保できるので本人の負担が少ないと思う」など様々な方面で「障害者のテレワーク雇用」が効果的であるとの声が挙げられました。

「障害者のテレワーク雇用」を自社で行うことに対しては、「不安を感じる」と回答した人事・総務責任者が約8割いることから、企業だけで導入を推進するにはまだまだハードルもありそうですが、「障害者のテレワーク雇用」は、障害者と企業双方にとって非常にメリットが大きいのは明確であり、新しい障害者雇用の形として期待することができるでしょう。

■障害者テレワークシステム「エンカク」で、障害者の雇用・定着・戦力化を実現！



エンカク
E N K A K U

障害者在宅雇用支援 No.1「エンカク」は、テレワークの導入から採用支援、入社後は専属のトレーナーがテレワーカーの研修と就業のサポートを実施しています。現在100社250名以上が就業支援実績があり定着率は90%以上を誇っています。短納期での導入・採用可能で、受入体制に左右されない新しい働き方を実現いたします。本業に則した、テレワークを通じた戦力化のプラットフォームとしてご活用ください。



■会社概要

会社名 : 株式会社 D&I (ディーアンドアイ)
設立 : 2009年8月20日
代表取締役 : 杉本 大祐
所在地 : 〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-3 竹橋3-3ビル5F
事業内容 : HRソリューション事業・教育事業
URL : <https://d-and-i.jp/>

■本件に関するお問い合わせ先

株式会社D&I
TEL : 03-5577-6257
e-mail : kanri@d-and-i.jp