

81.7%の人事・総務責任者が「法定雇用の引き上げで採用方法の見直し・改善の必要がある」と回答 昨年より6.5ポイントの増加

～ 一方「テレワーク化により雇用の幅が広がった」という声あり
 D&I「障害者雇用における課題」に関するアンケート調査を実施 ～

株式会社D&I(本社:東京都千代田区、代表取締役:杉本 大祐)は、自社で障害者雇用を行なっている企業で働く人事責任者104名を対象に「障害者雇用における課題」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。

なお、こちらの調査は昨年実施した同内容の調査(<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000004.000052500.html>)をもとにした定点調査となります。

■調査概要

調査概要:「障害者雇用における課題」に関する調査

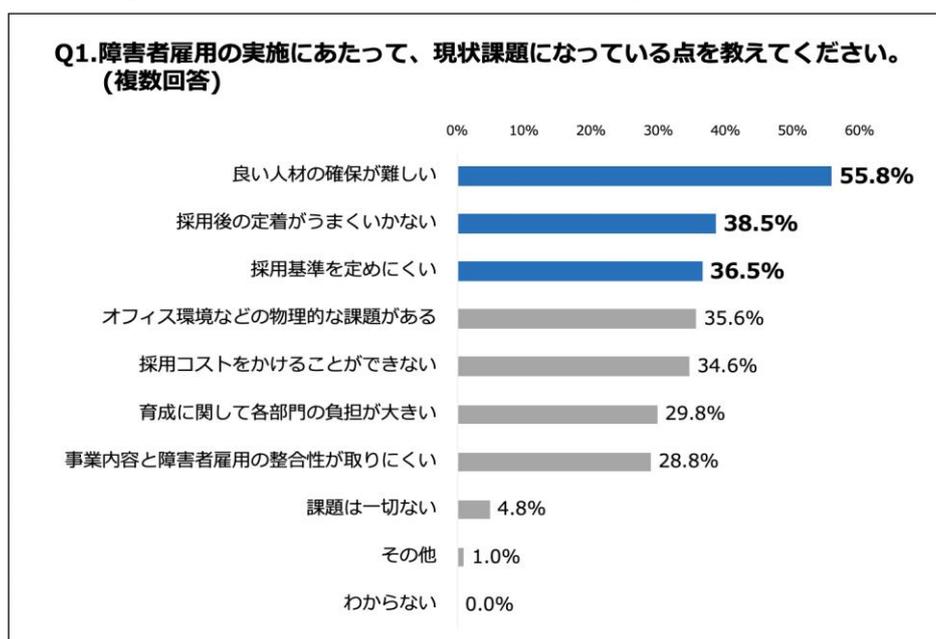
調査方法:インターネット調査

調査期間:2021年4月1日～同年4月4日

有効回答:障害者の法定雇用率引き上げについて認知しており、自社で障害者雇用を行なっている企業で働く人事・総務責任者104名

■障害者雇用における現状の課題、第1位「良い人材の確保が難しい」55.8%と、昨年から約10ポイントアップ(昨年46.5%)

「Q1. 障害者雇用の実施にあたって、現状課題になっている点を教えてください」(n=104)と質問したところ、「良い人材の確保が難しい」が55.8%、「採用後の定着がうまくいかない」が38.5%という回答となりました。



- ・良い人材の確保が難しい:55.8%
- ・採用後の定着がうまくいかない:38.5%
- ・採用基準を定めにくい:36.5%
- ・オフィス環境などの物理的な課題がある:35.6%
- ・採用コストをかけることができない:34.6%
- ・育成に関して各部門の負担が大きい:29.8%
- ・事業内容と障害者雇用の整合性が取りにくい:28.8%
- ・課題は一切ない:4.8%
- ・その他:1.0%
- ・わからない:0%

■ 障害者雇用における課題、「必要なスキルが書面や面談ではわかりにくい」や、 コロナ禍で「リモートでの面談はなかなか判断が難しい」なども

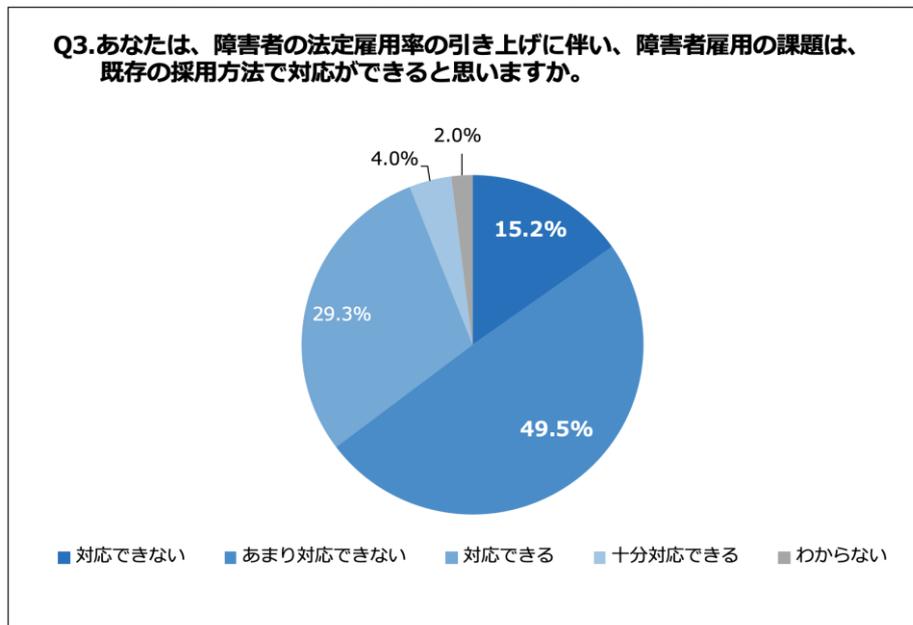
Q1で「課題は一切ない」と回答した方以外に、「Q2.Q1で回答した以外で、課題になっている点があれば教えてください。(自由回答)」(n=99)と質問したところ、「必要なスキルが書面や面談ではわかりにくい」や「リモートでの面談はなかなか判断が難しい」など73の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・43歳:誤解を招く表現かも知れないが、身体障害者と精神障害者の場合でできる仕事の範囲が大きく異なるので、やってほしい業務とできることの整合性等を取ることが困難。
- ・49歳:直接的に、面接できないことで、人選が難しくなっている。
- ・44歳:他の従業員とのトラブルがあった時の対応。
- ・48歳:職場環境が合わない。
- ・31歳:採用に時間がかかる。
- ・59歳:賃貸物件のバリアフリー化。
- ・57歳:必要なスキルが書面や面談ではわかりにくい。
- ・60歳:社内で適切な仕事を見つけにくい状況がある。
- ・38歳:適正な人材育成が難しい。
- ・46歳:ビルに障害者用トイレが1カ所しかない。
- ・31歳:採用ポジションの確保。
- ・30歳:役員への雇用に対する必要性の理解についての不足。
- ・58歳:リモートでの面談はなかなか判断が難しい。

■人事・総務責任者の64.7%が、障害者の法定雇用率の引き上げに伴い「既存の採用方法では課題に対応できない」と実感(昨年62.4%)

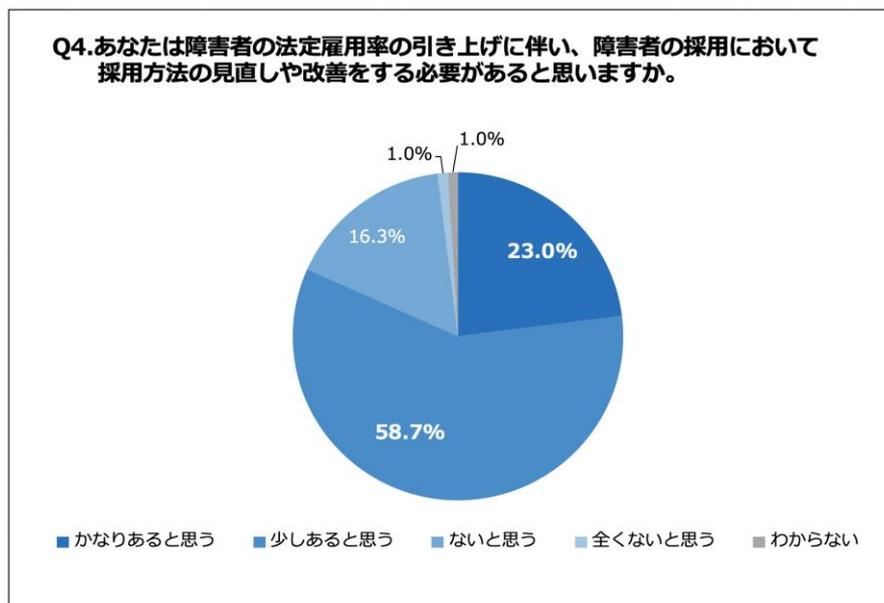
Q1で「課題は一切ない」と回答した方以外に、「Q3. あなたは、障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、障害者雇用の課題は、既存の採用方法で対応ができていますか。」(n=99)と質問したところ、「対応できない」が15.2%、「あまり対応できない」が49.5%という回答となりました。



- ・対応できない: 15.2%
- ・あまり対応できない: 49.5%
- ・対応できる: 29.3%
- ・十分対応できる: 4.0%
- ・わからない: 2.0%

■障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、「採用方法の見直しや改善が必要」だと感じる人事責任者は81.7%(昨年75.2%)

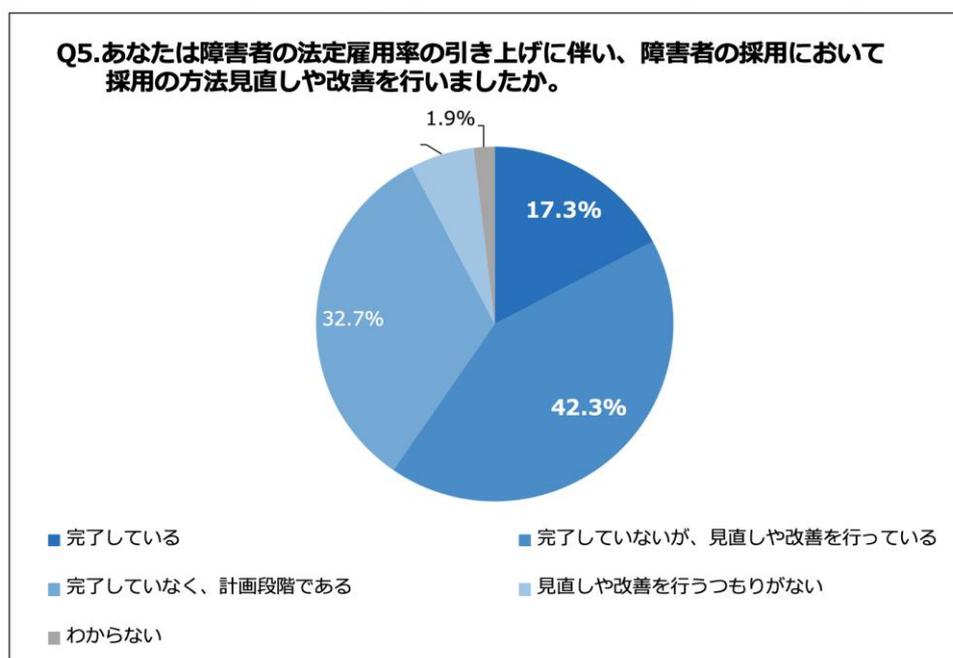
「Q4. あなたは障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、障害者の採用において採用方法の見直しや改善をする必要があると思いますか。」(n=104)と質問したところ、「かなりあると思う」が23.0%、「少しあると思う」が58.7%という回答となりました。



- ・かなりあると思う:23.0%
- ・少しあると思う:58.7%
- ・ないと思う:16.3%
- ・全くないと思う:1.0%
- ・わからない:1.0%

■ 障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、「採用方法の見直しや改善」 実施済みの企業はわずか17.3%

「Q5.あなたは障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、障害者の採用において採用の方法見直しや改善を行いましたか。」(n=104)と質問したところ、「完了している」が17.3%、「完了していないが、見直しや改善を行っている」が42.3%という回答となりました。



- ・完了している:17.3%
- ・完了していないが、見直しや改善を行っている:42.3%
- ・完了していません、計画段階である:32.7%
- ・見直しや改善を行うつもりがない:5.8%
- ・わからない:1.9%

■ 法定雇用率の引き上げによる採用活動の変化について、 「簡単にはできないと思う」や「優秀な人材を奪い合う環境は変わらない」の声

「Q6.あなたは、障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、障害者の採用活動にはどのような変化があると思いますか。(自由回答)」(n=104)と質問したところ、「簡単にはできないと思う」、「優秀な人材を奪い合う環境は変わらない」など78の回答が得られました。

<自由回答・一部抜粋>

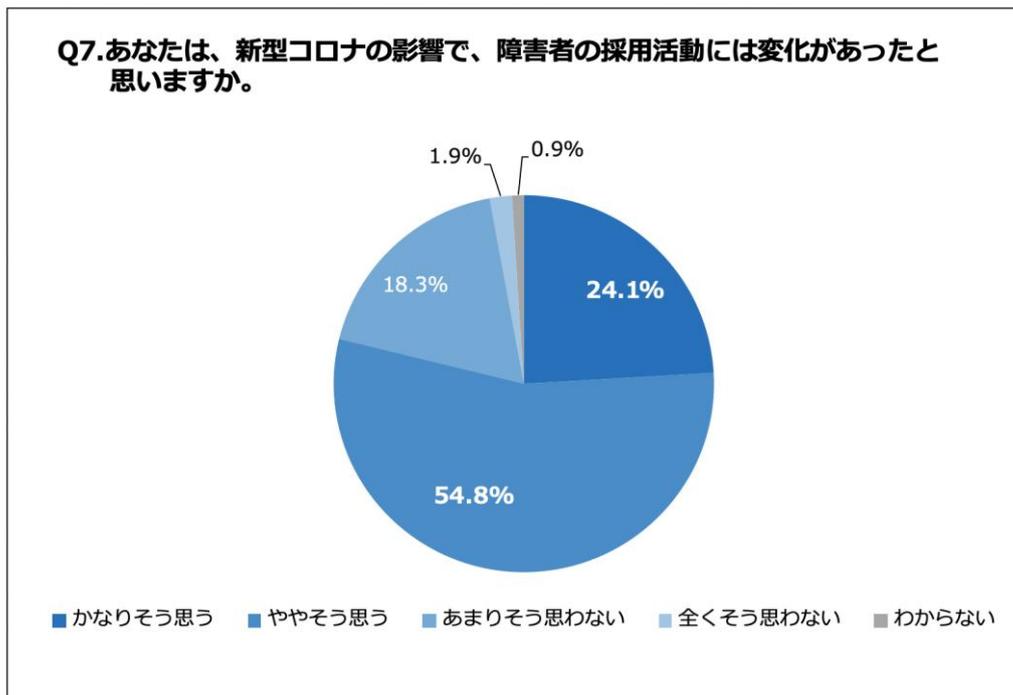
- ・49歳:社会全体の、障害者への認識が変わる。
- ・56歳:コロナ禍なので採用が楽になった。
- ・51歳:様々な問題が山積みされている。
- ・60歳:受け入れる現場の戦力として活用していくという強い意識変革が必要と考えている。

- ・38歳:簡単にはできないと思う。
- ・41歳:売り手市場になる。
- ・58歳:各社、積極的になると思う。
- ・55歳:何も変わらない。ポテンシャルのある人材の奪い合いは変わらない。
- ・46歳:活動内容には変化がない。
- ・43歳:表現は悪いが優秀な人材を奪い合う環境。
- ・43歳:売り手市場になり、質が下がる。
- ・58歳:難しくなると思う。

■人事・総務責任者の78.9%が、新型コロナの影響で、「障害者の採用活動に変化あり」と回答

「Q7.あなたは、新型コロナの影響で、障害者の採用活動には変化があったと思いますか。」

(n=104)と質問したところ、「かなりそう思う」が24.1%、「ややそう思う」が54.8%という回答となりました。

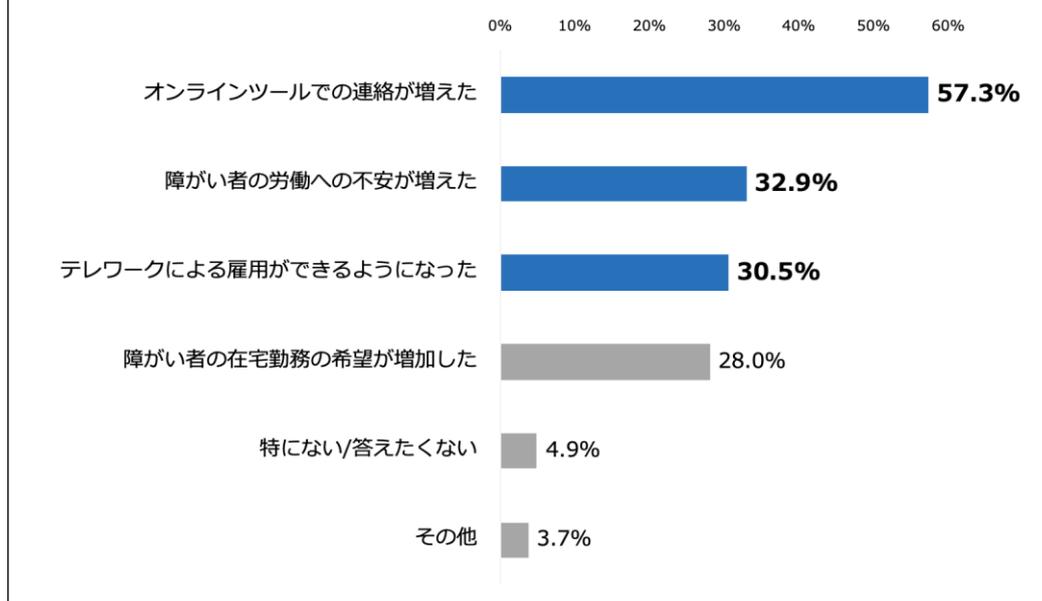


- ・かなりそう思う:24.1%
- ・ややそう思う:54.8%
- ・あまりそう思わない:18.3%
- ・全くそう思わない:1.9%
- ・わからない:0.9%

■新型コロナによる障害者採用の変化、「テレワークによる雇用ができた」が3割

Q7で「かなりそう思う」「そう思う」と回答した方に「Q8.障害者の採用活動にはどのような変化がありましたか(複数選択)」(n=82)と質問したところ、「オンラインツールでの連絡が増えた」が57.3%、「障がい者の労働への不安が増えた」が32.9%、「テレワークによる雇用ができるようになった」が30.5%という回答となりました。

**Q8.Q7で「かなりそう思う」「そう思う」と回答した方にお聞きします。
障害者の採用活動にはどのような変化がありましたか（複数選択）**



- ・オンラインツールでの連絡が増えた: 57.3%
- ・障がい者の労働への不安が増えた: 32.9%
- ・テレワークによる雇用ができるようになった: 30.5%
- ・障がい者の在宅勤務の希望が増加した: 28.0%
- ・特にない/答えたくない: 4.9%
- ・その他: 3.7%

■その他の変化、「在宅勤務希望者の増加」「オンラインの利用」

Q7で「かなりそう思う」「そう思う」と回答した方に「Q9.Q8以外に障害者の採用活動にはどのような変化がありましたか、自由に教えてください(自由回答)」(n=78)と質問したところ、「在宅勤務希望者の増加」、「採用自体が難しくなった」など56の回答が得られました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・32歳:採用しやすくなる。
- ・49歳:テレワークという形での採用を検討している。
- ・56歳:低賃金でも雇用できるようになった。
- ・59歳:在宅勤務希望者の増加。
- ・60歳:テレワークで障害者の担える業務範囲が広がり、人材としての活用度合いが高まった。
- ・43歳:障がい者の実習がなくなった。
- ・31歳:オンラインの利用。
- ・31歳:採用活動がしづらい。
- ・55歳:オンライン採用の時間がさらにほしい。
- ・43歳:採用自体が難しくなった。
- ・52歳:まず、テレワーク専任という内容が増した事は大きな点

■まとめ

本調査では、障害者雇用を実際に行っている企業で働く人事・総務責任者が抱える課題が前回の調査と同様にあまり改善されていないことが見受けられました。依然「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」「育成に関して

各部門の負担が大きい」などの課題が

多かったほか、「定着率」について課題を感じる人事・総務責任者が増加しています。また、「採用方法の見直しや改善」を実施済みの企業はわずか17.3%であることから、前回調査以降、採用方法の見直しや改善が間に合わず、定着という課題に直面したのではと推察されます。

さらに、今後引き上げられる法定雇用率に伴い、採用方法の見直しや改善が必要だと感じる人事責任者は75.2%もいることや、新型コロナによる障害者採用の変化を約8割が感じているように、今後はより一層、障害者雇用の手法は変化していくでしょう。自社の障害者雇用における課題の解決や、法定雇用率の引き上げに備えた採用方法の改善について、外部からのアドバイスやサポートを検討してみるのも良いかもしれません。

=====

■ **株式会社D&Iについて** (<https://di-corp.jp>)

本社 : 101-0054 東京都千代田区神田錦町3-3 竹橋3-3ビル5F

設立日 : 2009年8月20日

資本金 : 10,000,000円

代表者 : 代表取締役 杉本 大祐(すぎもと だいすけ)

事業内容 : 障害者雇用コンサルティング事業で2009年に創業。6事業所(千代田区、新宿区、大田区2ヶ所、川崎市、大阪市)で、障害者の雇用と教育事業を展開しております。障害者の在宅雇用支援サービス「エンカク」、障害者求人掲載数2,000件以上で業界No.1の「BABナビ」、人材紹介「DIエージェント」、就職転職フェア「BABカンファレンス」、定着支援サービス「ワクサポ」など雇用に関する事業と、就労移行支援事業「ワークイズ」、放課後等デイサービス「テラコヤキッズ」の教育に関する事業を展開。「BEYOND ALL BORDERS」の理念のもと、誰もが挑戦できる社会を目指し、サービスを行っております。

■ **本リリースに関する報道関係のお問い合わせ**

株式会社D&I 管理本部 広報担当

TEL: 03-5577-6257 MAIL: corporate@d-and-i.jp