



報道関係者各位
プレスリリース

株式会社D&I
2022年2月18日

**テレワークを行っている企業の75.4%の企業が
障害者社員の「テレワーク」を実施
57.1%が「在宅だと安心して働ける」と安堵の声**
～経営者・役員・人事・総務304名対象「テレワークと障害者雇用」に関する実態
調査実施～

株式会社D&I（本社：東京都千代田区、代表取締役：小林 鉄郎）は、テレワークを行っており従業員数100名以上の企業の経営者・役員、人事・総務担当者304名を対象に「テレワークと障害者雇用」に関する実態調査を実施いたしましたので、お知らせいたします。

■サマリー

「テレワークと障害者雇用」に関する実態調査

TOPIC 01

障害者の方のテレワーク、**75.4%**の企業が「導入」

TOPIC 02

障害者雇用におけるテレワーク導入の課題、
「任せる業務の選定が難しく、限定的になっている」が**33.2%**

TOPIC 03

3社に1社が、「テレワーク推進によって障害者雇用が進んだ」と回答

■調査概要

調査概要：「テレワークと障害者雇用」に関する実態調査

調査方法：インターネット調査

調査期間：2021年10月28日～同年10月30日

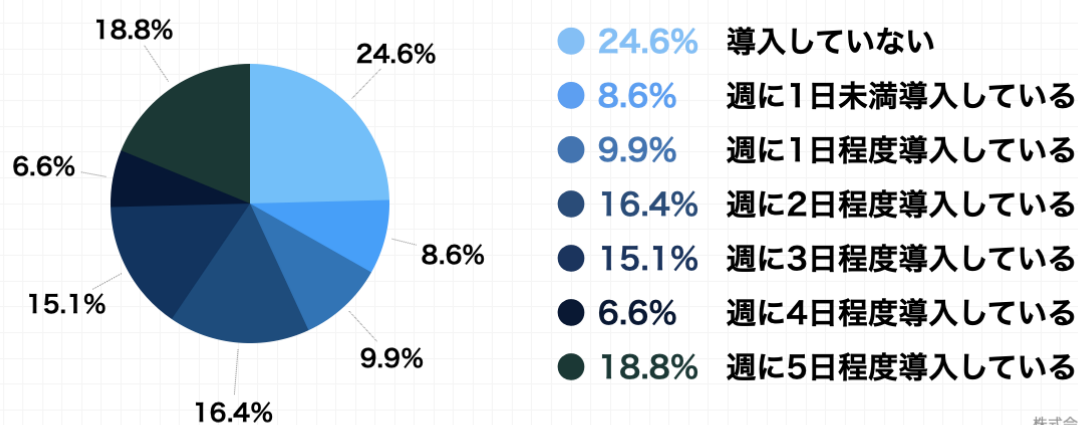
有効回答：テレワークを行っており従業員数100名以上の企業の経営者・役員、人事・総務担当者304名

■75.4%の企業が障害者の社員に「テレワーク」を導入

「Q1. あなたの会社で雇用している障害者の方は、「テレワーク」を導入していますか。人または週によって導入状況が異なる場合、平均の回数を回答してください。」(n=304)と質問したところ、「導入していない」が24.6%、「週に1日未満導入している」が8.6%という回答となりました。

Q1

あなたの会社で雇用している障害者の方は、「テレワーク」を導入していますか。人または週によって導入状況が異なる場合、平均の回数を回答してください。



株式会社D&I
「テレワークと障害者雇用」に関する実態調査
(n=304)

リサピー

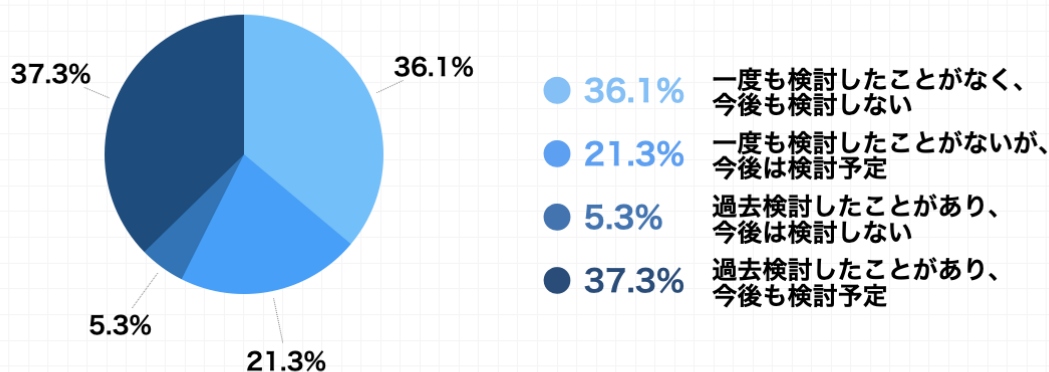
- ・導入していない：24.6%
- ・週に1日未満導入している：8.6%
- ・週に1日程度導入している：9.9%
- ・週に2日程度導入している：16.4%
- ・週に3日程度導入している：15.1%
- ・週に4日程度導入している：6.6%
- ・週に5日程度導入している：18.8%

■障害者雇用におけるテレワーク、「一度も検討したことがない」企業が約6割

Q2. Q1で「導入していない」と回答した方にお聞きします。障害者雇用におけるテレワークについて、当てはまるものを教えてください。」(n=75)と質問したところ、「一度も検討したことがなく、今後も検討しない」が36.1%、「一度も検討したことがないが、今後は検討予定」が21.3%という回答となりました。

Q2

Q1で「導入していない」と回答した方にお聞きします。
障害者雇用におけるテレワークについて、
当てはまるものを教えてください。



リサーチ

株式会社D&I
「テレワークと障害者雇用」に関する実態調査
(n=75)

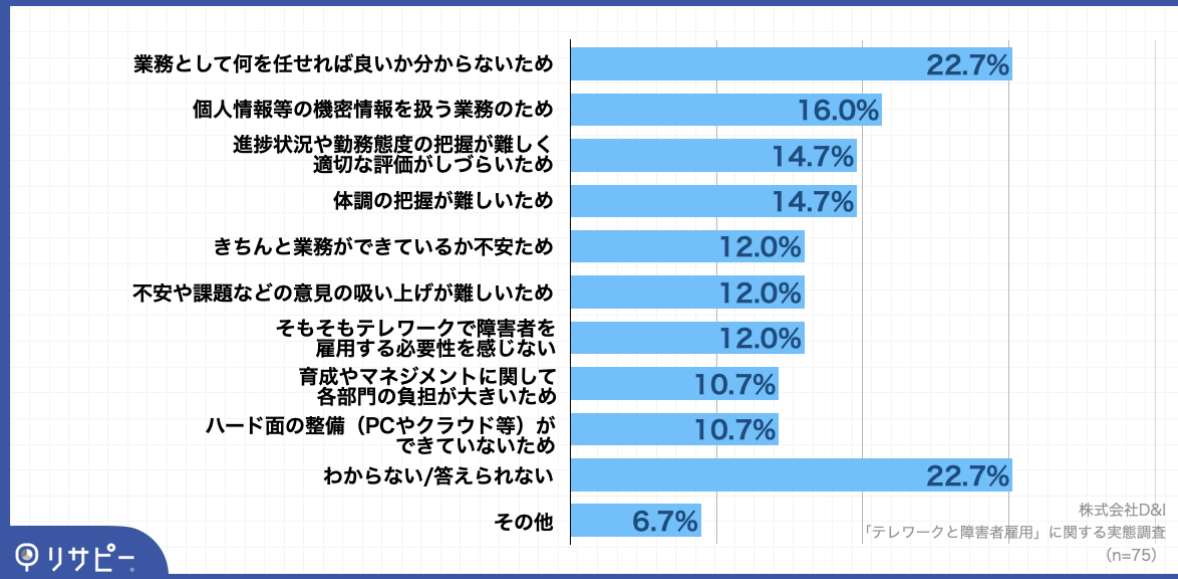
- ・一度も検討したことがなく、今後も検討しない：36.1%
- ・一度も検討したことがないが、今後は検討予定：21.3%
- ・過去検討したことがあり、今後は検討しない：5.3%
- ・過去検討したことがあり、今後も検討予定：37.3%

■障害者雇用においてテレワークを導入していない理由、「業務として何を任せれば良いかわからない」が22.7%で最多

「Q3.Q1で「導入していない」と回答した方にお聞きします。障害者雇用におけるテレワークを導入していない理由を教えてください。（複数回答）」（n=75）と質問したところ、「業務として何を任せれば良いかわからないため」が22.7%、「個人情報等の機密情報を扱う業務のため」が16.0%という回答となりました。

Q3

Q1で「導入していない」と回答した方にお聞きします。
障害者雇用におけるテレワークを導入していない理由を
教えてください。（複数回答）



- ・業務として何を任せれば良いか分からないため：22.7%
- ・個人情報等の機密情報を扱う業務のため：16.0%
- ・進捗状況や勤務態度の把握が難しく適切な評価がしづらいため：14.7%
- ・体調の把握が難しいため：14.7%
- ・きちんと業務ができているか不安ため：12.0%
- ・不安や課題などの意見の吸い上げが難しいため：12.0%
- ・そもそもテレワークで障害者を雇用する必要性を感じない：12.0%
- ・育成やマネジメントに関して各部門の負担が大きいため：10.7%
- ・ハード面の整備（PCやクラウド等）ができていないため：10.7%
- ・わからない/答えられない：22.7%
- ・その他：6.7%

■障害者雇用におけるテレワーク導入の課題、「意思疎通が難しい」、 「テレワークできる仕事がない」などの声も

Q1で「導入していない」と回答した方に「Q4. Q3で回答した以外に、障害者雇用におけるテレワーク導入のハードルや課題になっていることがあれば自由に教えてください。」（n=75）と質問したところ、「意思疎通が難しい」「テレワークできる仕事がない」など42の回答が得られました。

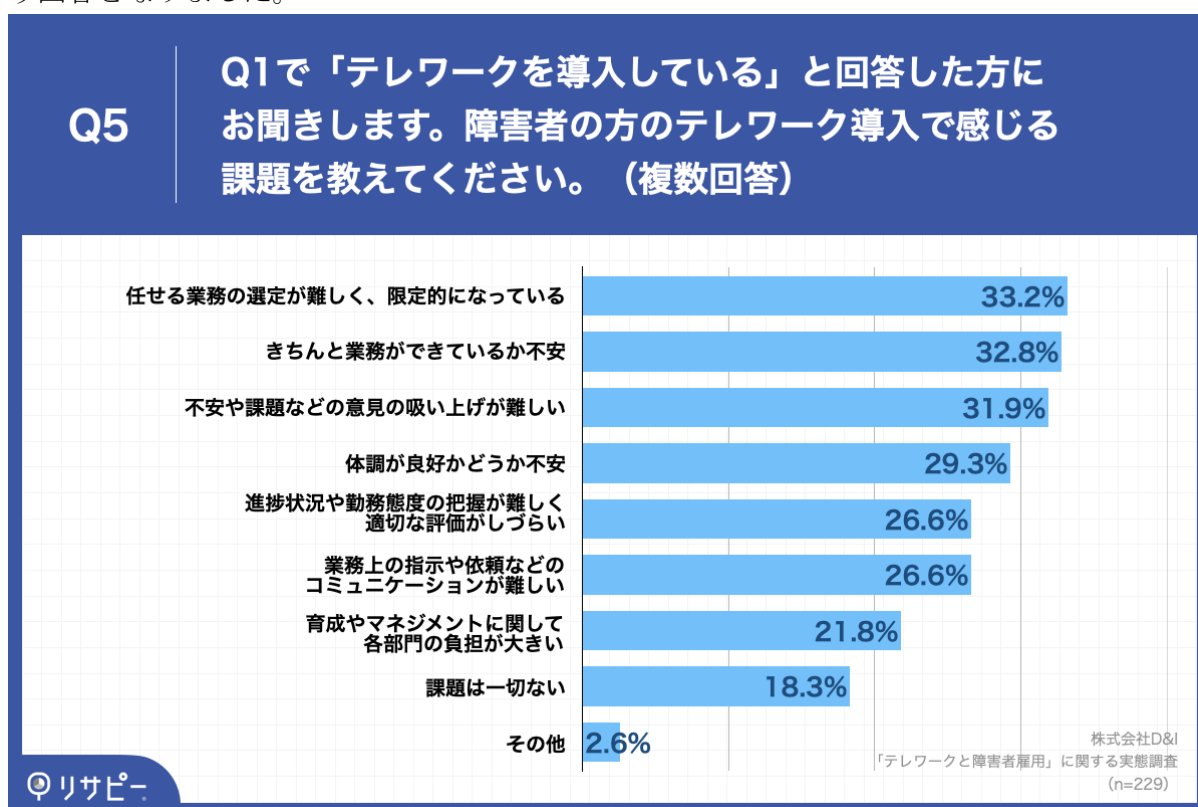
<自由回答・一部抜粋>

- ・29歳：意思疎通を取るのが難しい場面が多いので画面越しだとさらに難しくなってしまう。
- ・41歳：モチベーションの維持。

- ・ 52歳：書類整理等パソコンをあまり使用しない業務が多い。
- ・ 63歳：障がい属性によりテレワークが導入出来るかを見極めまで検討が必要。
- ・ 54歳：リスク管理。
- ・ 50歳：業務がテレワークできる内容ではない。
- ・ 63歳：障がい者、健常者に拘らずテレワークできる仕事とそうでない仕事がある。

■障害者の方のテレワーク導入の課題、「任せる業務の選定が難しく、限定的になっている」、次いで「きちんと業務ができているか不安」

「Q5. Q1で「テレワークを導入していない」と回答した方以外にお聞きします。障害者の方のテレワーク導入で感じる課題を教えてください。（複数回答）」（n=229）と質問したところ、「任せる業務の選定が難しく、限定的になっている」が33.2%、「きちんと業務ができているか不安」が32.8%、「不安や課題などの意見の吸い上げが難しい」が31.9%という回答となりました。



- ・ 任せる業務の選定が難しく、限定的になっている：33.2%
- ・ きちんと業務ができているか不安：32.8%
- ・ 不安や課題などの意見の吸い上げが難しい：31.9%
- ・ 体調が良好かどうか不安：29.3%
- ・ 進捗状況や勤務態度の把握が難しく適切な評価がしづらい：26.6%
- ・ 業務上の指示や依頼などのコミュニケーションが難しい：26.6%
- ・ 育成やマネジメントに関して各部門の負担が大きい：21.8%
- ・ 課題は一切ない：18.3%
- ・ その他：2.6%



■障害者の方のテレワークの課題、「労務管理・人事評価」、「メンタルケア」などの声も

Q1で「テレワークを導入していない」と回答した方以外に「Q6. Q5で回答した以外に、障害者の方のテレワークで感じる課題があれば自由に教えてください。」(n=229)と質問したところ、「労務管理・人事評価」「メンタルケア」など132の回答が得られました。

<自由回答・一部抜粋>

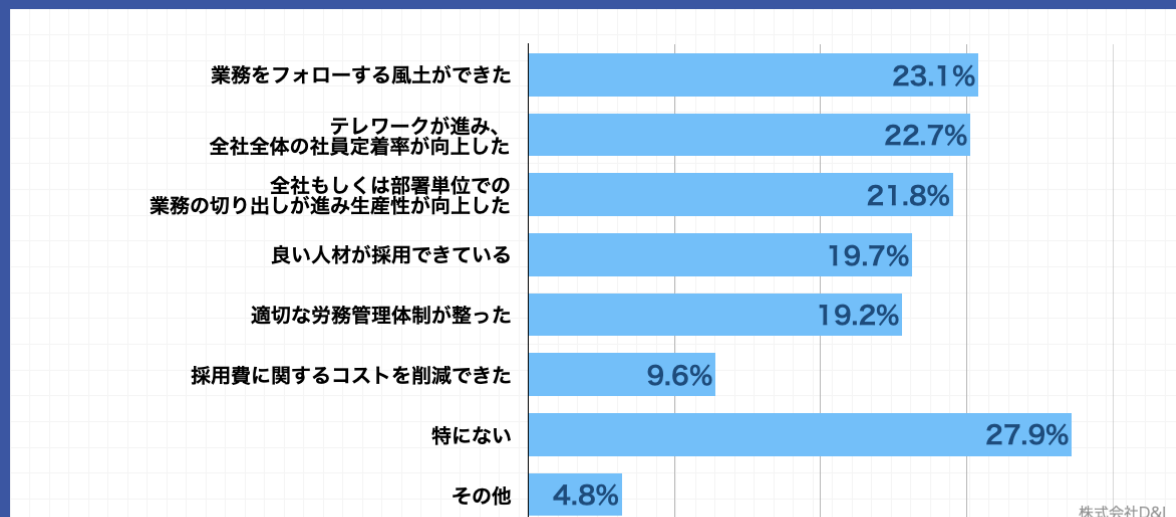
- ・ 57歳：仕事の行き詰まりを感じにくいこと。
- ・ 62歳：テレワーク環境における労務管理・人事評価。
- ・ 60歳：勤務管理や評価。
- ・ 52歳：自宅のできる仕事が極端に少ない。
- ・ 59歳：本人が不安を感じていないか。
- ・ 56歳：体調やメンタルケアに心配がある。
- ・ 37歳：ご家族の負担になっていないか心配。

■障害者の方のテレワーク推進メリット、「業務をフォローする風土ができた」が23.1%で最多

「Q7. Q1で「テレワークを導入していない」と回答した方以外にお聞きします。障害者の方がテレワーク推進で感じるメリットを教えてください。(複数回答)」(n=229)と質問したところ、「業務をフォローする風土ができた」が23.1%、「テレワークが進み、全社全体の社員定着率が向上した」が22.7%という回答となりました。

Q7

Q1で「テレワークを導入している」と回答した方にお聞きします。障害者の方がテレワーク推進で感じるメリットを教えてください。(複数回答)



©リサピー

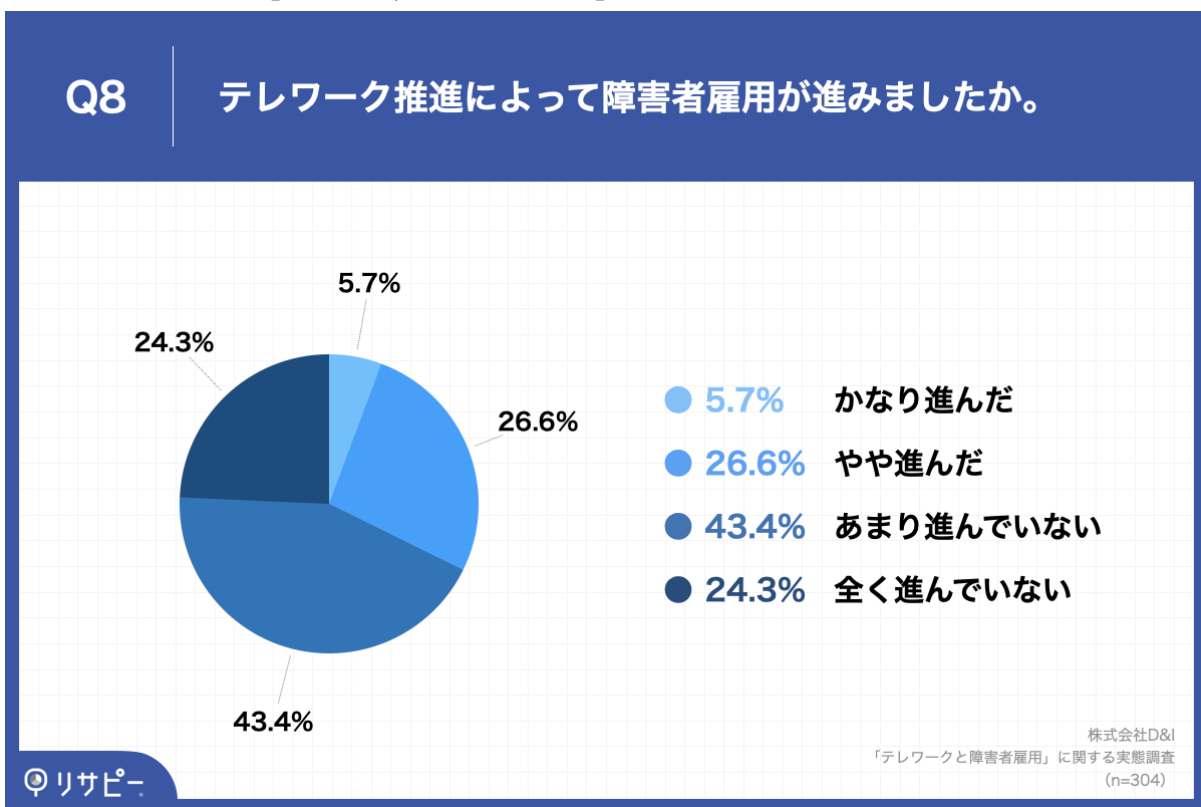
株式会社D&I
「テレワークと障害者雇用」に関する実態調査
(n=229)

- ・ 業務をフォローする風土ができた：23.1%

- ・テレワークが進み、全社全体の社員定着率が向上した：22.7%
- ・全社もしくは部署単位での業務の切り出しが進み生産性が向上した：21.8%
- ・良い人材が採用できている：19.7%
- ・適切な労務管理体制が整った：19.2%
- ・採用費に関するコストを削減できた：9.6%
- ・特にない：27.9%
- ・その他：4.8%

■3社に1社が「テレワーク推進によって障害者雇用が進行」

「Q8. テレワーク推進によって障害者雇用が進みましたか。」（n=304）と質問したところ、「かなり進んだ」が5.7%、「やや進んだ」が26.6%という回答となりました。



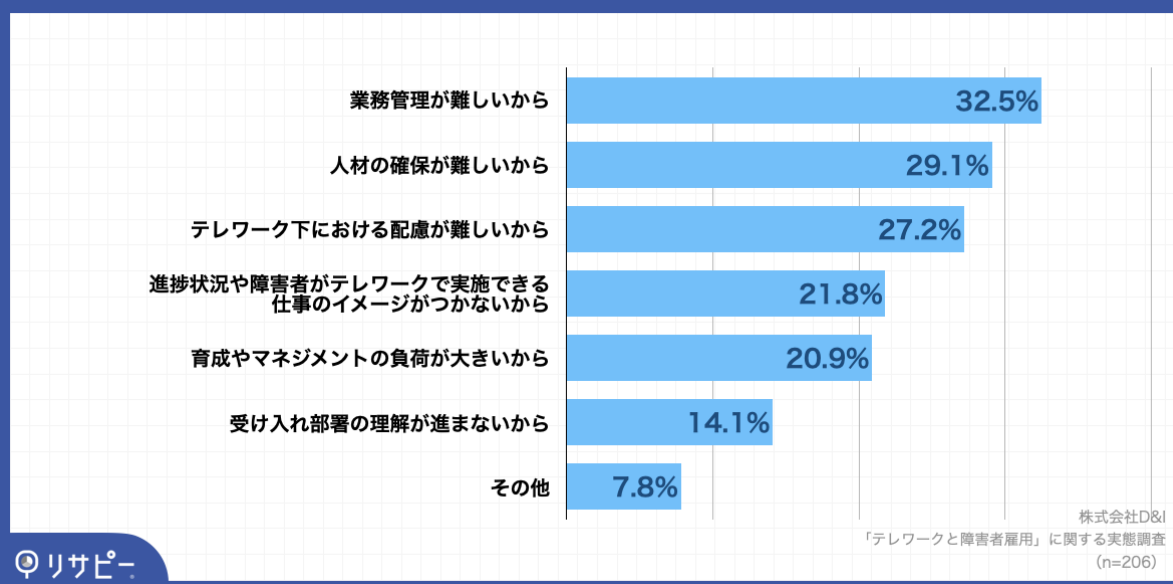
- ・かなり進んだ：5.7%
- ・やや進んだ：26.6%
- ・あまり進んでいない：43.4%
- ・全く進んでいない：24.3%

■テレワークを推進しても障害者雇用が進まない理由、「業務管理が難しいから」が32.5%で最多

「Q9. Q8で「あまり進んでいない」「全く進んでいない」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）」（n=206）と質問したところ、「業務管理が難しいから」が32.5%、「人材の確保が難しいから」が29.1%、「テレワーク下における配慮が難しいから」が27.2%という回答となりました。

Q9

Q8で「あまり進んでいない」「全く進んでいない」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）



リサピー

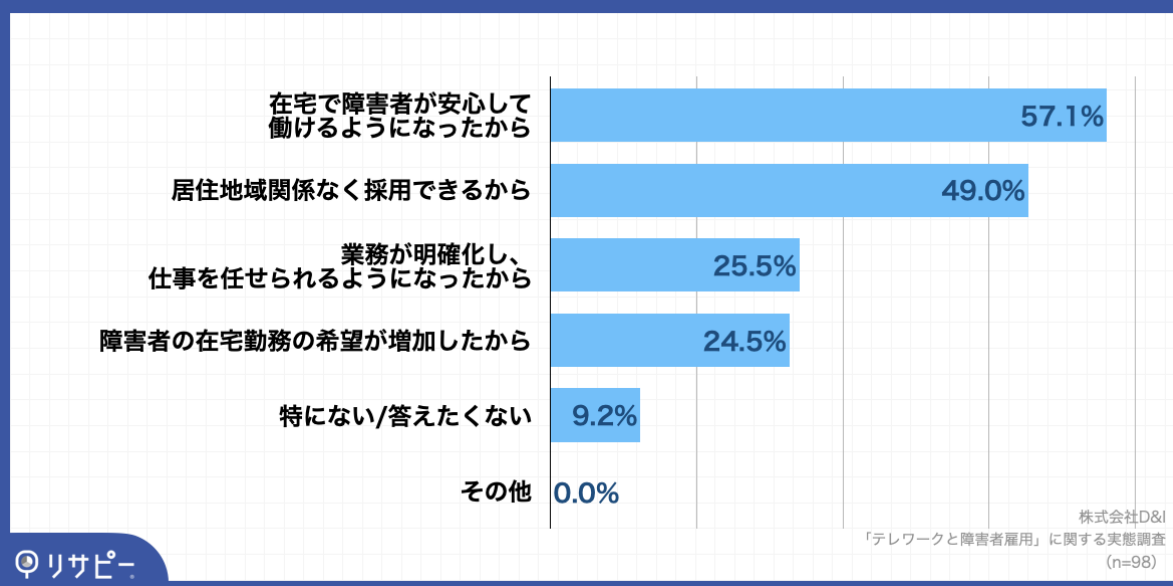
- ・業務管理が難しいから：32.5%
- ・人材の確保が難しいから：29.1%
- ・テレワーク下における配慮が難しいから：27.2%
- ・進捗状況や障害者がテレワークで実施できる仕事のイメージがつかないから：21.8%
- ・育成やマネジメントの負荷が大きいから：20.9%
- ・受け入れ部署の理解が進まないから：14.1%
- ・その他：7.8%

■テレワーク推進により障害者雇用が進んだ理由、「在宅で障害者が安心して働けるようになった」が57.1%

「Q10. Q8で「かなり進んだ」「やや進んだ」と回答した方にお伺いします。テレワークの推進によって障害者雇用が進んだと考える理由を教えてください。（複数回答）」（n=98）と質問したところ、「在宅で障害者が安心して働けるようになったから」が57.1%、「居住地関係なく採用できるから」が49.0%、「業務が明確化し、仕事を任せられるようになったから」が25.5%という回答となりました。

Q10

Q8で「かなり進んでいる」「やや進んでいる」と回答した方にお伺いします。テレワークの推進によって障害者雇用が進んだと考える理由を教えてください。（複数回答）



- ・在宅で障害者が安心して働けるようになったから：57.1%
- ・居住地域関係なく採用できるから：49.0%
- ・業務が明確化し、仕事を任せられるようになったから：25.5%
- ・障害者の在宅勤務の希望が増加したから：24.5%
- ・特になし/答えたくない：9.2%
- ・その他：0.0%

■まとめ

今回、テレワークを行っており従業員数100名以上の企業の経営者・役員、人事・総務担当者304名に対し、「テレワークと障害者雇用」に関する実態調査を実施しました。

まず、75.4%の企業で障害者の方も「テレワーク」の働き方を実施していることが明らかになりました。一方で、障害者の社員に対し、テレワークの働き方を「一度も検討したことがない」企業は約6割にも及びます。テレワーク未導入の理由としては、「業務として何を任せれば良いかわからないため」や、「個人情報等の機密情報を扱う業務のため」などが見受けられました。

障害者雇用においてテレワークを導入している企業からは、「任せる業務の選定が難しく、限定的になっている」や、「きちんと業務ができているか不安」といった課題の声もあるものの、「業務をフォローする風土ができた」や、「テレワークが進み、全社全体の社員定着率が向上した」といったメリットも挙げられました。



また、テレワーク推進によって障害者雇用が進行した企業は32.3%に留まっています。障害者雇用が進まない理由として、「業務管理が難しいから」（32.5%）や、「人材の確保が難しいから」（29.1%）などが挙げられました。一方、テレワーク推進により障害者雇用が進んだ企業に理由を尋ねたところ、「在宅で障害者が安心して働けるようになったから」（57.1%）や、「居住地関係なく採用できるから」（49.0%）などの理由が挙げられました。

テレワークを行っている企業では、障害を持っている方々のテレワークの導入も着実に増えていることが分かりました。一方、導入における課題も多くあることがわかります。課題として掲げられた「業務管理の難しさ」を乗り越えることによって、障害者の積極採用のみならず、障害者雇用にけるテレワークが一層進むことが予想されます。

■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 : 小林 鉄郎
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