



株式会社D&I
2020年7月17日

障害者雇用の課題、「良い人材の確保が難しい」が約5割、約8割の人事責任者が「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

～法改正での変化「障害者の取り扱い」や「賃金上昇」などの声、
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：東京都千代田区神田錦町3-3 竹橋3-3ビル5F、代表：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101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。

■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：2020年7月16日～同年7月17日

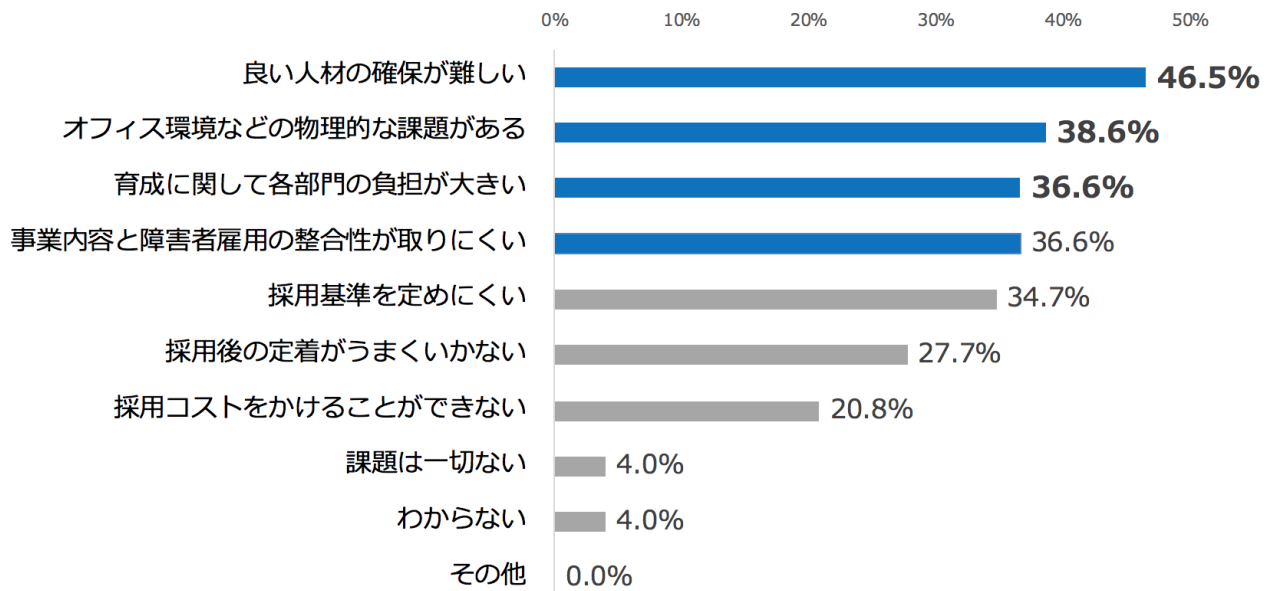
有効回答：障害者の法定雇用率引き上げについて認知しており、自社で障害者雇用を行なっている企業で働く人事責任者101名

■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」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（複数回答）。」（n=101）と質問したところ、「良い人材の確保が難しい」が46.5%、「オフィス環境などの物理的な課題がある」が38.6%という回答となりました。



**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。（複数回答）**



- ・ 良い人材の確保が難しい：46.5%
- ・ オフィス環境などの物理的な課題がある：38.6%
- ・ 育成に関して各部門の負担が大きい：36.6%
- ・ 事業内容と障害者雇用の整合性が取りにくい：36.6%
- ・ 採用基準を定めにくい：34.7%
- ・ 採用後の定着がうまくいかない：27.7%
- ・ 採用コストをかけることができない：20.8%
- ・ 課題は一切ない：4.0%
- ・ わからない：4.0%
- ・ その他：0.0%

■障害者雇用における課題として、「健常者との仕事の組み合わせ」や「職場内で面倒を見ることのできる人材がない」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=77）と質問したところ、「健常者との仕事の組み合わせ」や「職場内で面倒を見ることのできる人材がない」など77の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・ 45歳：障害者雇用に関わる社員の感情の差異。
- ・ 43歳：健常者との仕事の組み合わせ。
- ・ 40歳：定着率が良なくて、3年以内の退職が多いです。

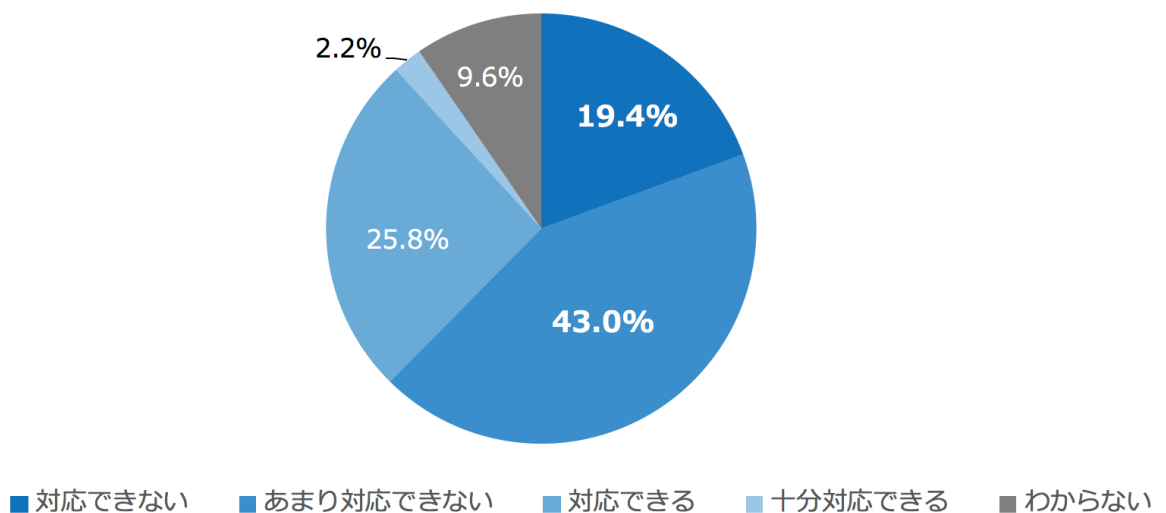


- ・ 63歳：仕事の内容が限定される。
- ・ 37歳：人材不足。
- ・ 57歳：地方拠点で採用しにくい。
- ・ 38歳：教える人間の負担が大きすぎる。
- ・ 38歳：障害者が出来る仕事をわざわざ作らなければならない。
- ・ 61歳：応募が少ない中から会社に適する人を見つけるのが非常に難しい。
- ・ 53歳：国の採用基準が厳しい。
- ・ 45歳：雇用のミスマッチが起きていて、なかなか仕事への適合が難しいです。
- ・ 57歳：職場内で面倒を見ることのできる人材がない。
- ・ 51歳：担当してもらった業務の見つけ方がわからない。

■人事責任者の62.4%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

Q1で課題があると回答した方に、「Q3. あなたは、障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、Q1で回答した課題は、既存の採用方法で対応ができると思いますか。」(n=93)と質問したところ、「対応できない」が19.4%、「あまり対応できない」が43.0%という回答となりました。

Q3.あなたは、障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、Q1で回答した課題は、既存の採用方法で対応ができると思いますか。



- ・ 対応できない：19.4%
- ・ あまり対応できない：43.0%
- ・ 対応できる：25.8%
- ・ 十分対応できる：2.2%

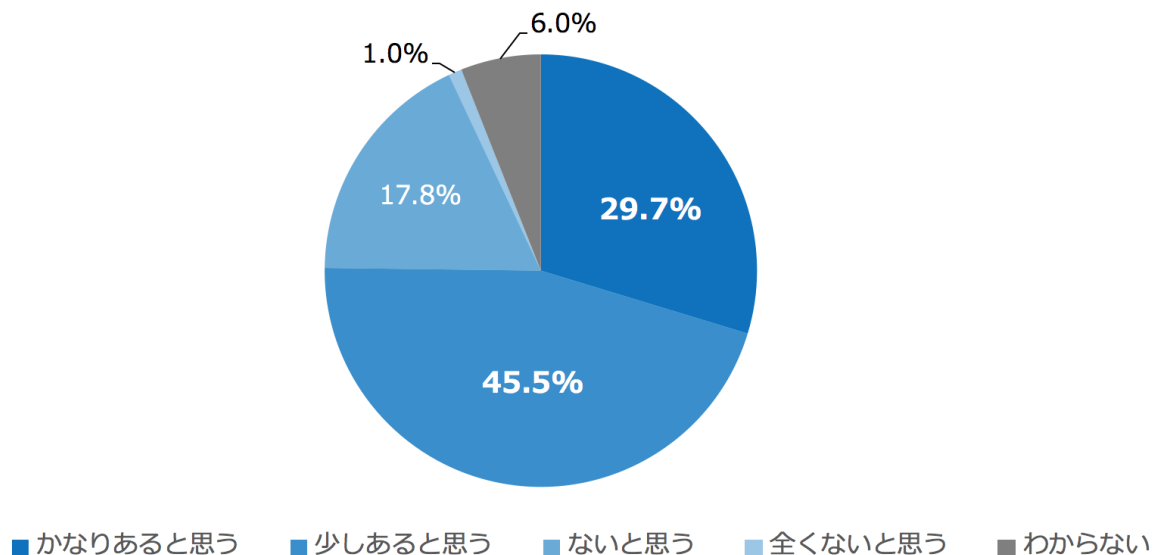


・わからない：9.6%

■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=101）と質問したところ、「かなりあると思う」が29.7%、「少しあると思う」が45.5%という回答となりました。

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。



- ・かなりあると思う：29.7%
- ・少しあると思う：45.5%
- ・ないと思う：17.8%
- ・全くないと思う：1.0%
- ・わからない：6.0%

■法定雇用率の引き上げによる採用活動の変化、「障害者の取り扱い」「賃金の上昇」や「応募者の選別が激しくなっている」の声

「Q5. あなたは、障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、障害者の採用活動にはどのような変化があると思いますか。」（n=85）と質問したところ、「取り扱い、賃金の上昇につながる」や「程度の軽い障害者（特に身体内部障害）が益々採用困難になる」など85の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>



- ・ 59歳：受け入れ態勢の整備。
- ・ 37歳：受け入れ態勢の見直し。
- ・ 54歳：既存社員の協力、理解。
- ・ 46歳：企業の選択の幅が広がる。
- ・ 61歳：取り合いになるでしょう。
- ・ 57歳：大手が抱え込み、中小企業は採用が難しくなると思う。
- ・ 57歳：取り合い、賃金の上昇につながる。
- ・ 53歳：応募者の選別が激しくなっている。
- ・ 57歳：程度の軽い障害者（特に身体内部障害）が益々採用困難になる。
- ・ 44歳：採用後の働き方に多様性を持たせることを前提として活動する必要がある。
- ・ 52歳：より多くの人材、リモートワークであれば力を発揮できそうな人材を見抜く事など、変化が必要に思えます。

■まとめ

本調査では、障害者雇用を実際に行なっている企業で働く人事担当者が抱える課題が表面化し、「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、「健常者との仕事の組み合わせ」や「応募が少ない中から会社に適する人を見つけるのが非常に難しい」など、良い人材を確保することを難しいと実感している人事担当者が多くいることが判明しました。また、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%もいるように、障害者雇用は、法定雇用率の引き上げで今後ますます難しくなり、激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をするためにも、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。

■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