

報道関係者各位

～増加する障がい者の就職件数、今後の課題はミスマッチの改善～

2人に1人は必要な情報が得られないまま入社
結果として、会社への不満を引き起こす

障がい者雇用の調査・研究機関「障がい者総合研究所」(運営元:株式会社ゼネラルパートナーズ/本社:東京都中央区、代表取締役社長:進藤均)は、20～60代の就業経験のある障がい者684名に「就職・転職時の情報に関するアンケート調査」を実施しました。その結果、「入社前までに必要な情報を得られた」という回答は50%であり、半数は十分な情報が得られないまま入社に至っていることが分かりました。

今月厚生労働省から発表された調査「平成26年度 障害者の職業紹介状況等」によれば、ハローワークを通じた障がい者の就職件数は5年連続で過去最高を更新しました。一方で、今回のアンケート調査の結果を見ると、相互理解が不十分な状態で就職が数多く存在しており、入社前の情報のあり方が今後の障がい者雇用における課題であると思われます。

調査結果の詳細はコチラ(<http://www.gp-sri.jp/report/detail010.html>)

調査対象:20～60代の就業経験者 有効回答数:684名 調査期間:2015/3/25～2015/3/31 調査方法:インターネット調査

調査結果サマリー

企業を選ぶ際、もっとも重視している情報は、1位「障がいへの理解・配慮」、2位「仕事内容」

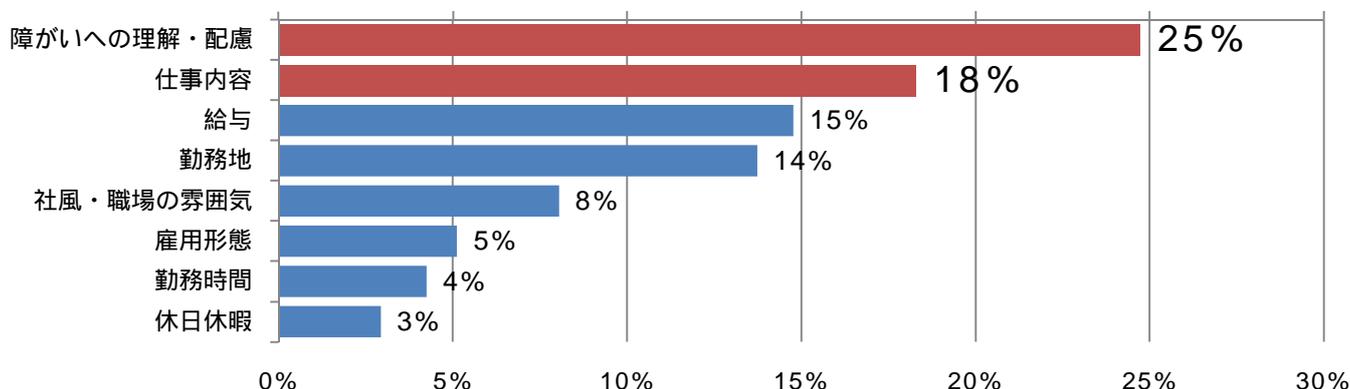
求人票の内容だけで必要な情報が得られた方は43%、入社前までに必要な情報を得られた方は50%

入社前に得られる情報が少なくなればなるほど、入社後の会社への満足度は低下

入社前までもっと知りたかった情報は、1位「仕事内容」、2位「社風・職場の雰囲気」

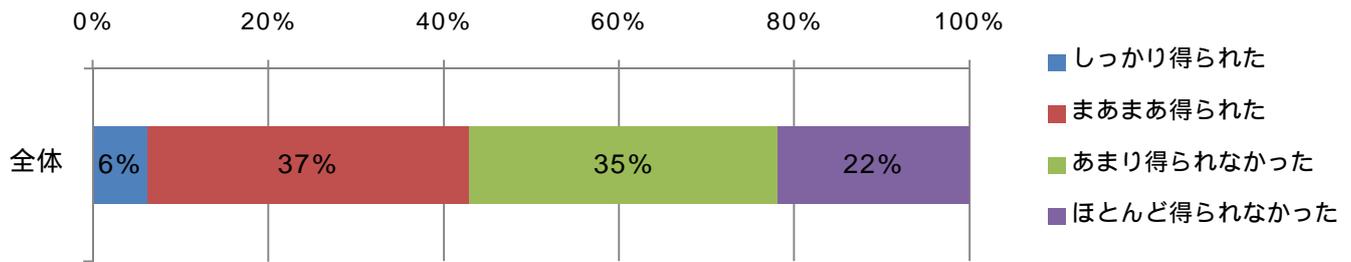
1. 企業選択においてもっとも重視する情報は、1位「障がいへの理解・配慮」、2位「仕事内容」

就職・転職する企業を選ぶうえで、もっとも重視する情報を教えてください



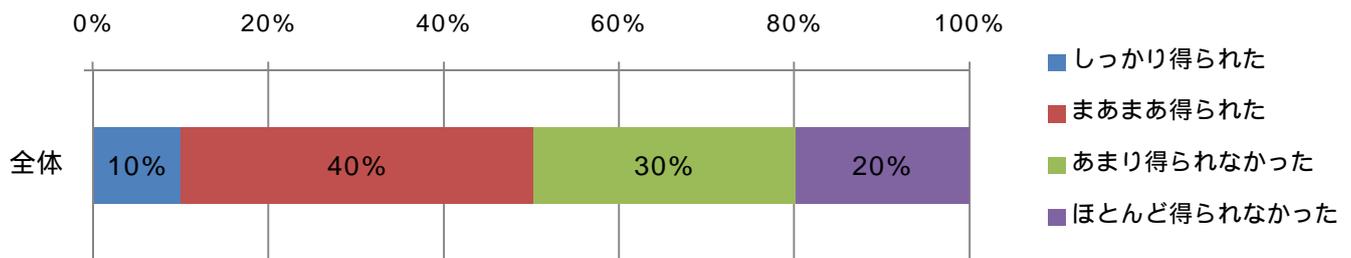
2. 求人票の内容だけで必要な情報が得られた方は43%、半数以上が応募時点では情報が不十分

現職または前職については、求人票の内容だけで、必要な情報は得られましたか？



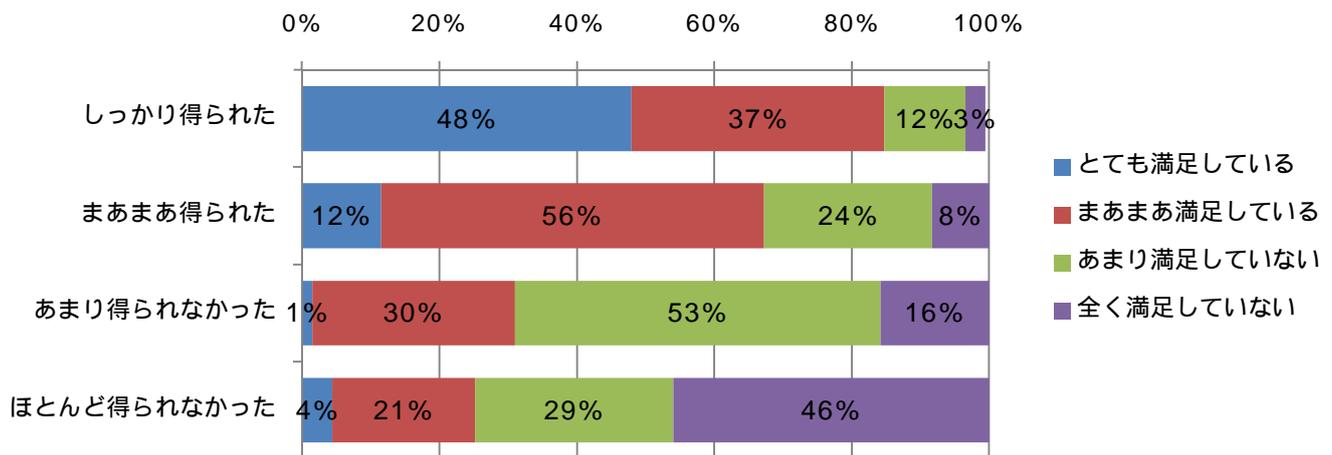
3. 入社前までに必要な情報を得られた方は50%、選考過程においても十分な情報を得られていない

現職または前職では、面接などを通じて、「入社前」までに必要な情報は得られましたか？



4. 入社前に得られる情報量が少なくなればなるほど、入社後の会社への満足度は低下している

入社前までに得られた情報量と会社への満足度との関係



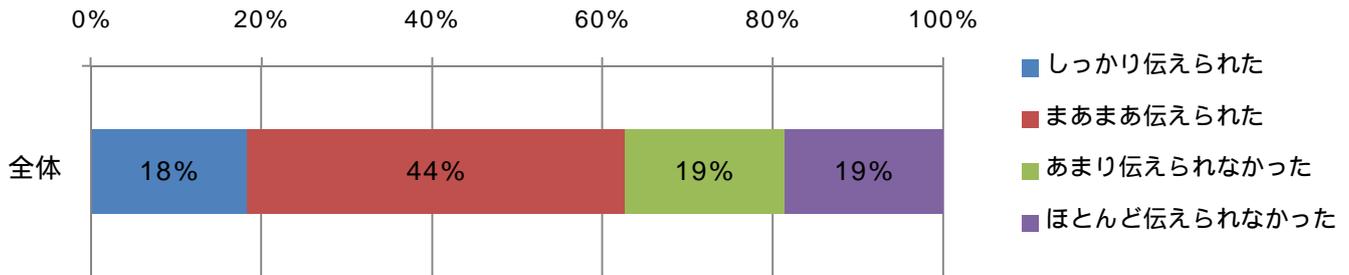
5. 入社前までに「障がいや必要な配慮」について企業へ伝えられた方は63%

現職または前職への入社前までに、障がいや必要な配慮について、企業へ伝えられましたか？



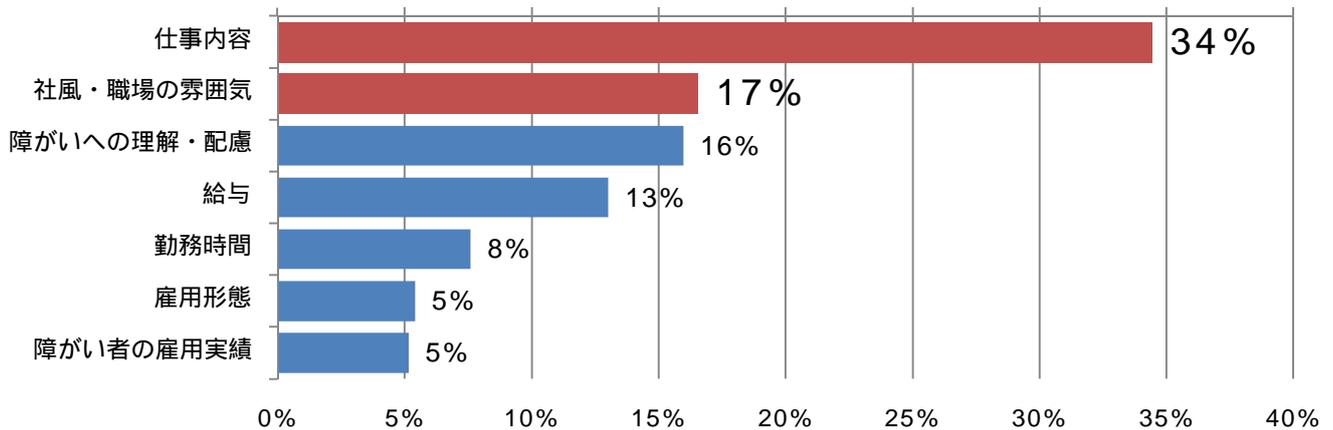
6. 入社前までに「希望の雇用条件や働き方」について企業へ伝えられた方は62%

現職または前職への入社前までに、希望の雇用条件や働き方を、企業へ伝えられましたか？



7. 入社前までにもっと知りたかった情報は、1位「仕事内容」、2位「社風・職場の雰囲気」

現職または前職への「入社前」までに、もっと知りたかった情報は何ですか？



もっと知りたかった情報に関するフリーワード 一部抜粋

【仕事内容】

- ・具体的な仕事内容と、どのくらいのスキルを求めているのか(30代・女性、身体障がい)
- ・仕事内容とポジションへの期待(50代・男性、身体障がい)
- ・一般事務ということだけしか分からず、実際にはどんな内容か知りたかった(40代・女性、身体障がい)
- ・仕事内容の説明が曖昧でした。案の定、毎日決まった仕事が無く、指示も無いので困っています(50代・女性、身体障がい)
- ・具体的な仕事の中身がないまま入社し、入社後自分で仕事を探す事になりました(30代・女性、身体障がい)
- ・仕事上で発生する可能性のあるトラブルの説明(40代・男性、身体障がい)

【社風・職場の雰囲気】

- ・社風、実際に勤務する現場の雰囲気(50代・男性、身体障がい)
- ・職場の雰囲気と男女の人数、平均年齢(30代・女性、身体障がい)
- ・配属先の上司の人柄、考え方について(40代・女性、身体障がい)

【障がいへの理解・配慮】

- ・配属部署の方々の障がい理解度(40代・女性、精神障がい)
- ・障がいについてどれだけ理解があり、配慮して頂けるかを、もっと知りたかった(40代・男性、精神障がい)
- ・職場の障がい者の受け入れ態勢(50代・男性、身体障がい)

【給与】

- ・賞与の有無と査定方法、昇給の有無(50代・男性、身体障がい)
- ・健常者と障がいの給与/評価における違い(50代・男性、精神障がい)

【勤務時間】

- ・残業の実情を知りたかった(50代・男性、身体障がい)
- ・シフト勤務等の選択肢について(50代・男性、身体障がい)

【雇用形態】

- ・契約社員からの正社員登用の実績(20代・女性、身体障がい)
- ・パート 契約社員 正社員への登用があり得るか(30代・女性、精神障がい)

考察

就職・転職する企業を選ぶ為には、様々な情報が必要になります。一方で、入社前までに必要な情報を得られた方は50%に留まっており、半数の方が十分な情報を得られないまま入社に至っている様子が伺えます。また、障がい者側から企業に対して入社前に伝えたい情報も、十分に伝えられていないことが分かりました。こうした入社前までの情報量は、入社後の会社への満足度に大きく影響しているようです。**「入社前にしっかりとお互いを理解出来ている事」、これが会社への満足度を高め、長期的に障がい者の活躍を促進していく上で重要な事であると推察されます。**

また、**「入社前までにもっと知りたかった情報」としては、「仕事内容」という回答が最も多くなりました。**仕事内容は、就職・転職する企業を選ぶうえで、もっとも重視する情報の2位になっている項目です。一方で、障がい者雇用の場合、応募時点で仕事内容や配属先が明確なケースは少なく、多くが選考過程を通じて決まります。さらに、「どれだけ仕事を任せて良いかわからない」「入社後のパフォーマンスが見えない」といった理由から、「配属先が決まっても、任される業務は入社後に決まる」というケースも多くあります。結果として、ミスマッチが起こりやすく、フリーワードにも記載された「任せてもらえる仕事が無い」という状況も発生し得るのだと考えられます。

企業としても、選考を通じて得られたご本人の能力・適性・希望等の情報をもとに、配属先の現場と調整し、どのような業務を任せたいかを事前に検討するという事は日頃から行なっているものと思います。それら全てを事前に明らかにする事は難しくとも、「配属先の部署がどのような役割を担っているのか」「そこにはどのような業務があるのか」「そのうち、どのような業務を任せたいと考えているのか」「(業務の習熟度に応じて任せる内容を変える場合は)どのようなスケジュール感で振り返りや業務の見直しを考えているのか」「その障がい者の方へ何を期待しているのか」といった情報の中から、**出来る範囲で少しでも事前に伝えていく事、がミスマッチを防ぐ上で非常に重要だと思われま**す。

株式会社ゼネラルパートナーズについて

障がい者の良き認知を広め、差別偏見のない社会を実現することを目指し、民間企業初の障がい者専門の人材紹介会社としてスタート。その後、業界初の転職サイト atGP の開設をはじめ、障がい別の専門的なプログラムが受けられる教育・研修事業、就労困難な障がい者による農業生産事業など、数々の事業・サービスを創出してきました。これまで生み出した障がい者の雇用数はのべ5,000人以上です。

会社名 : 株式会社ゼネラルパートナーズ

本社所在地: 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F

代表者 : 代表取締役 進藤 均

設立日 : 2003年 4月

URL : <http://www.generalpartners.co.jp/>

業務内容 : 障がい者専門の人材紹介、求人サイト、教育・研修、農業生産事業など

本プレスリリースに関するお問い合わせ先 本プレスリリースの引用の際は、「障がい者総合研究所調べ」とクレジットを明記ください

株式会社ゼネラルパートナーズ 広報担当: 田島 〒104-0031 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F

TEL: 03-3270-5500 FAX: 03-3270-6600 Mail: tajima@generalpartners.co.jp