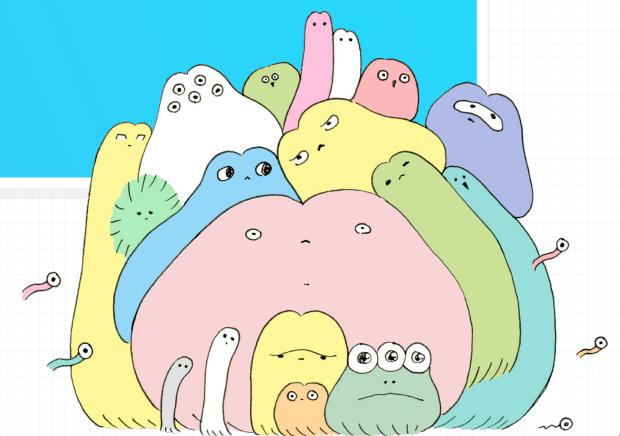


ITスキルを持つ障がい者と 働きづらさを抱える人材の 活用に関する企業調査

サイボウズ株式会社
ソーシャルデザインラボ



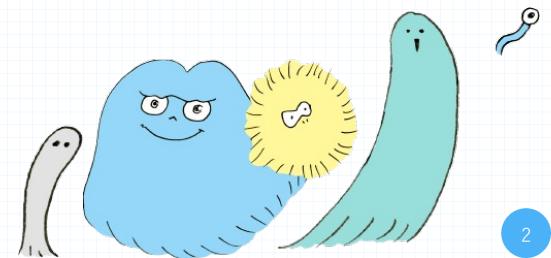
目次

INDEX

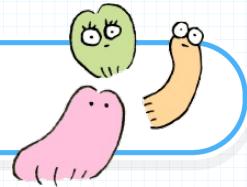
1. 調査の目的と背景
2. 調査概要
3. IT・デジタル人材不足の実態
4. 障がい者雇用の現状と意識
5. 人材活用意向
6. 施設外就労・業務委託の可能性と制度の影響
7. 企業が感じる具体的なハードル
8. 総合的な示唆



Social Design Lab.
근데 라ぼ



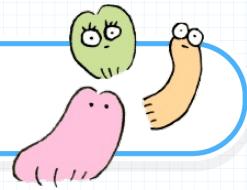
調査の目的と背景



- ✓ 日本社会には「働きづらさ」を抱える人が約1,200万人存在すると言われている ※1
- ✓ 一方で、企業のIT・デジタル人材不足、DXの遅れが深刻な経営課題となっている
- ✓ さらには2026年7月からは障がい者雇用率が「2.7%」に引き上げとなる ※2
- ✓ 障がい者雇用は拡大しているが、未達企業や“形だけの雇用”にとどまるケースも少なくない
- ✓ 本調査は、以下の実態を明らかにし、効果的な政策立案に資することを目的とする

- ①IT人材不足の実態
- ②障がい者雇用の意識
- ③ITスキルを持つ障がい者 ならびに ITスキルを持ち働きづらさを抱える人材の活用意向
- ④施設外就労や業務委託に対する見方

調査概要



調査対象

日本全国の企業人事担当者1,000名
(IT系・非IT系／従業員300名以上・300名未満をそれぞれ含む)
かつ障害者雇用または障害者就労施設への発注に関与・意向のある企業
※従業員数40名未満の企業は対象外

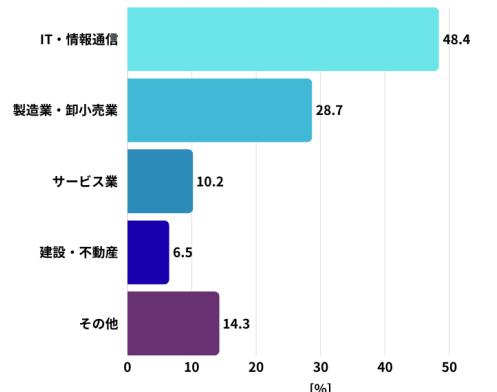
調査手法・規模

インターネット調査
n=1,000サンプル

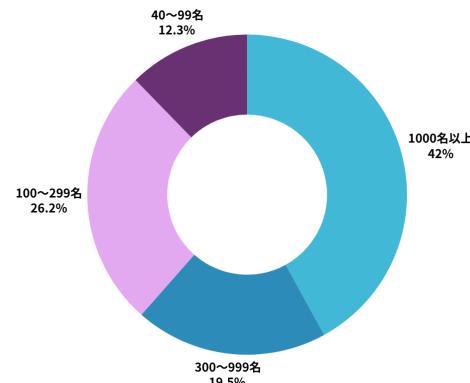
実施時期

2025年11月18日(火)～
2025年11月26日(水)実施

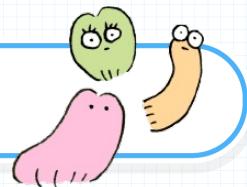
回答企業の業種構成



回答企業の従業員規模

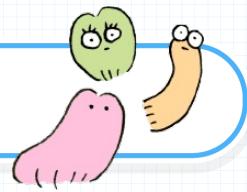


調査結果のサマリ



- ✓ 「ITスキルを持つ障がい者」の採用に前向きな回答は7割
- ✓ 「施設外就労」に企業は高いニーズを持つ一方、法定雇用率制度が普及の障壁に
- ✓ 業務委託も新たな選択肢に。制度後押しへの期待も
- ✓ 導入を阻むもう一つの壁は「実務上の不安」

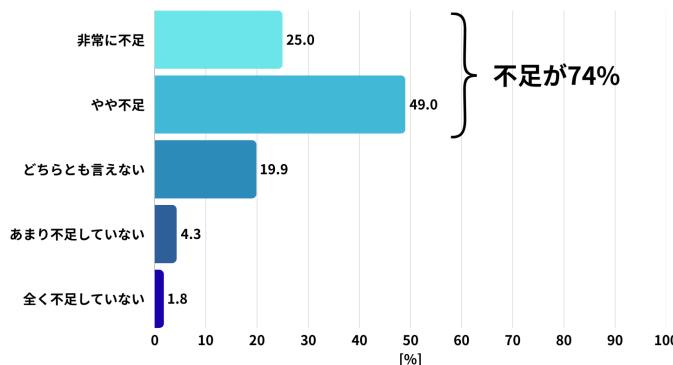
IT・デジタル人材不足の実態(1)



IT・デジタル人材は「不足しており、採用も難しい」が多数を占める結果となった
一方で、企業が求める実務スキルとしては、非常に高いものを求める傾向にある

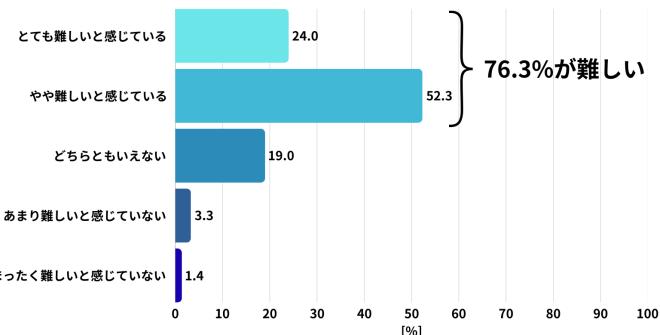
IT・デジタル人材の不足感

【図表1】あなたの会社では、ITやデジタル推進（DX）に関わる人材への不足感はありますか。
(1つ選択) [N=1000]

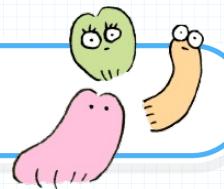


IT・デジタル人材の採用難度

【図表1-2】IT・デジタル関連人材の採用はどの程度難しいと感じていますか。(1つ選択)
[N=1000]

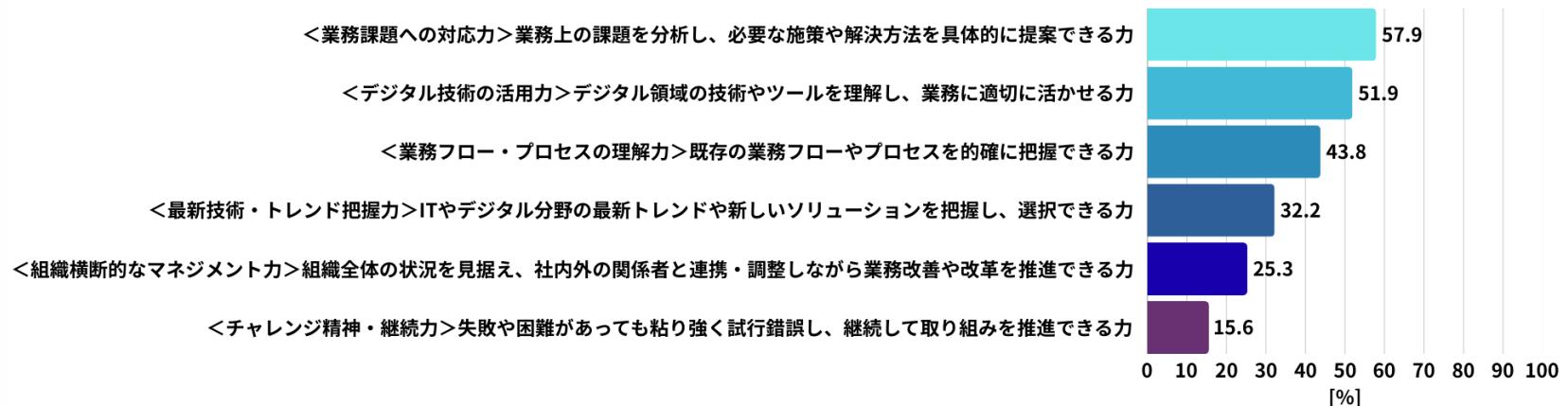


IT・デジタル人材不足の実態(2)



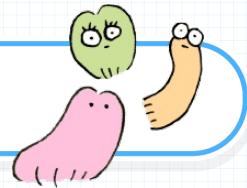
現場で求められる実務スキル

【図表1-3】 IT・デジタル人材の採用で、どのようなスキルを重視していますか。(3つまで選択可) [N=1000]



「業務課題への対応力」「デジタル技術の活用力」「業務フロー・プロセスの理解力」が上位に並び、業務遂行に必要な力を求めている傾向にある

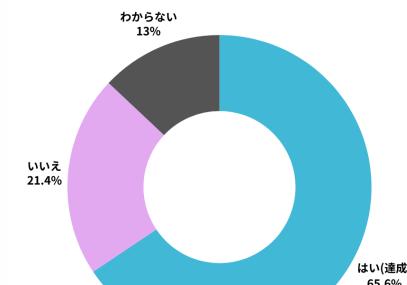
障がい者雇用の現状と意識(1)



障がい者雇用の必要性は高く認識される一方、法定雇用率未達・停滞も

8割以上の企業が障害者雇用の見直し・改善の必要性を感じているが、そのうち約3割は「行動に移せていない」。制度上の義務と企業の意欲はあるものの、実務・制度面でのサポートが不足し、前進しきれていない実態が示唆される。

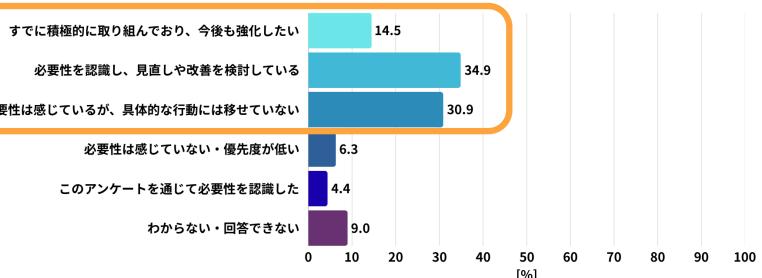
法定雇用率達成状況



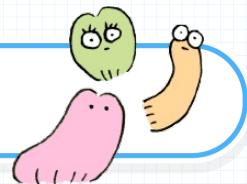
約3社に1社は「未達」または「把握できていない」

障がい者雇用に関する採用プロセス改善の必要性

【図表2-1】これまでの設問から、IT人材確保や多様性推進のため、自社の障がい者の採用と採用プロセスの改善への必要性を感じますか。(1つ選択) [N=1000]

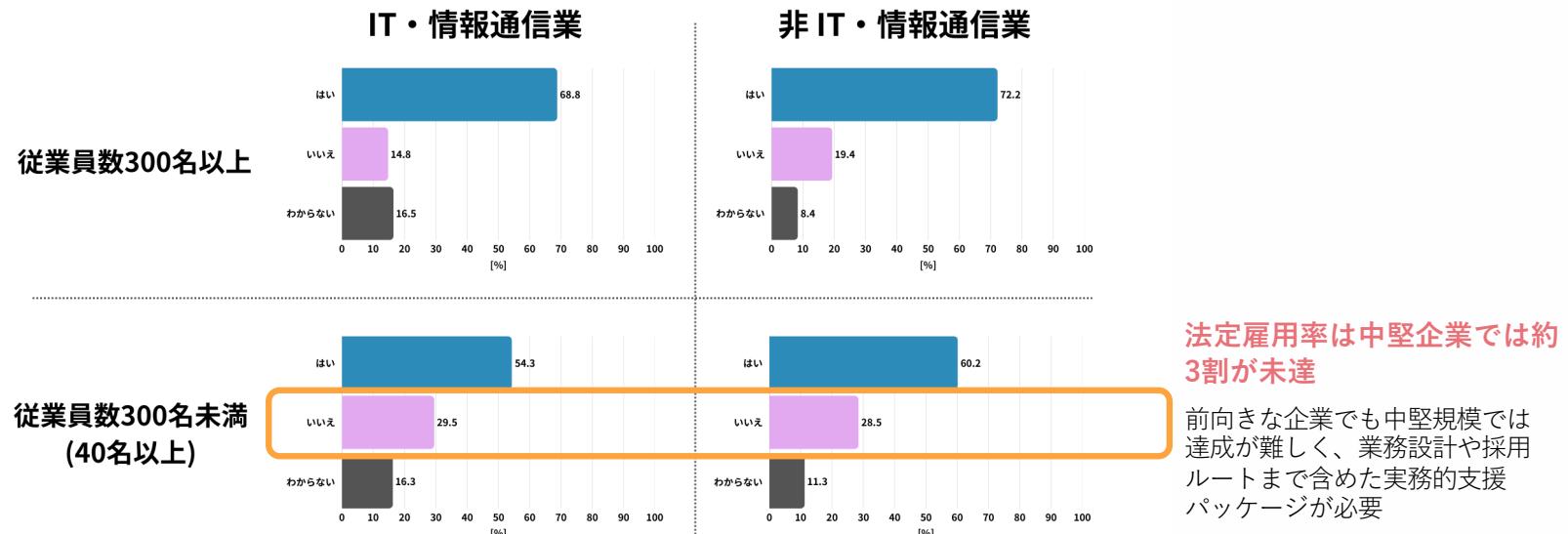


障がい者雇用の現状と意識(2)

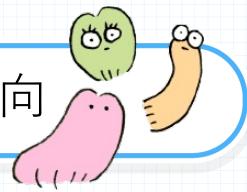


法定雇用率達成状況(従業員数規模・業界別)

【図表2-2】あなたの会社の障がい者雇用は、法定雇用率を満たしていますか。(1つ選択) [N=1000]



ITスキルを持つ障がい者や働きづらさを抱える人材の活用意向

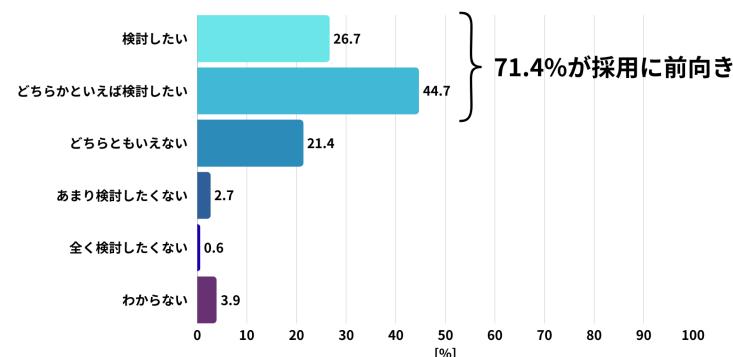


ITスキルを持つ障がい者の採用傾向

企業の**71.4%**が採用に前向き

「検討したい」 + 「どちらかといえば検討したい」

【図表2】IT人材の確保という課題に対し、多様な人材活用の観点から、一定のITスキルを持つ障がいのある方の採用を検討される可能性はありますか。(1つ選択) [N=1000]

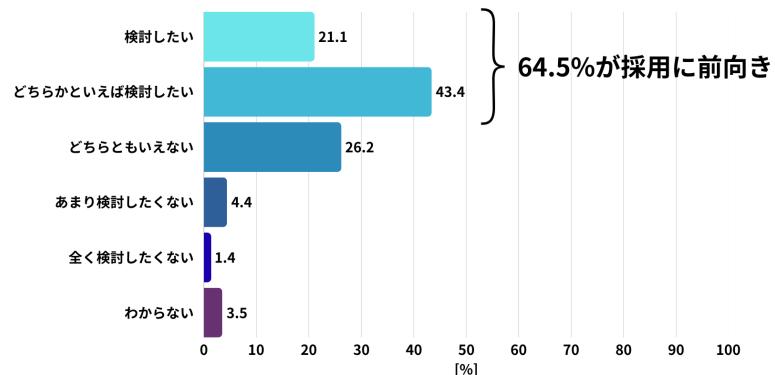


働きづらさを抱える人材の採用傾向

企業の**64.5%**が活用に前向き

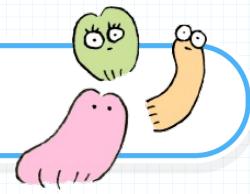
(障害者に限らず、多様な人材の戦力化に关心)

【図表3】「働きづらさ」を抱える方々が、一定のITスキルを持っていった場合、採用を検討される可能性はありますか。(1つ選択) [N=1000]



IT人材不足と障害者雇用は、企業の意識レベルでは「接続し得る」状態。
政策的支援が両者を結びつけることで、大きな効果が期待できる。

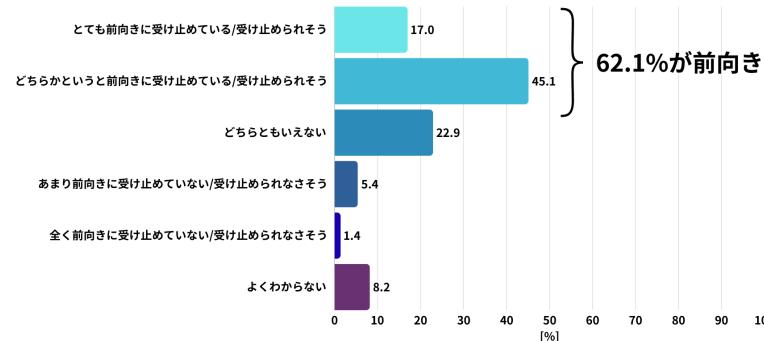
施設外就労・業務委託の可能性と制度の影響(1)



施設外就労で障がい者が自社で働くことへの印象

前向きな企業が**62.1%**を占める

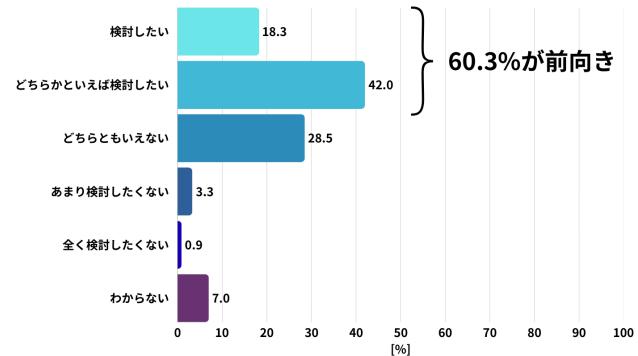
【図表4】施設外就労の形で、障がいのある方が自社で働くことについて、どのように感じますか。
(1つ選択) [N=1000]



施設外就労が法定雇用率算定対象となった場合の受入意向

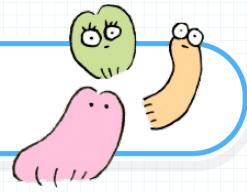
企業法定雇用率への算定で**60.3%**が検討意向

【図表5】現在、「施設外就労」は企業の法定雇用率には算定されていませんが、もし今後、施設外就労で受け入れた障がいのある方も法定雇用率の算定対象となった場合、貴社での受け入れを検討したいと思いますか。
(1つ選択) [N=1000]



雇用率のカウント方法の見直しや助成金の設定など、適切な制度設計をすることが新たな就労モデルを普及させる鍵となる。

施設外就労・業務委託の可能性と制度の影響(2)

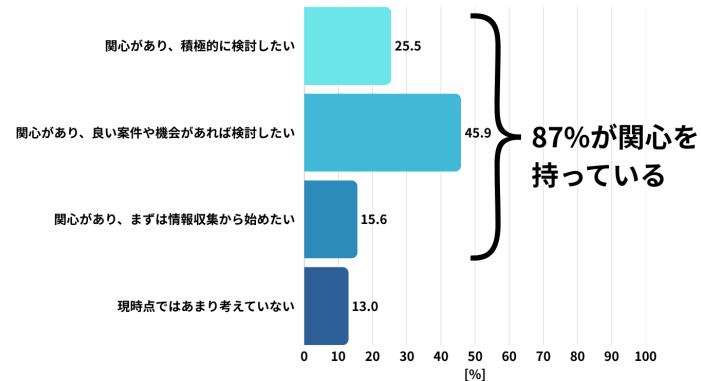


障がい者が所属する団体へのIT業務委託の関心

87.0%

「積極的」「案件があれば」「情報収集」の合計

【図表7】貴社の人材・リソース確保の選択肢として、ITスキルを持つ障がい者の方が所属している団体（就労継続支援（A型・B型）、ソーシャルファーム、NPOなど）を通常のビジネスパートナーとしてIT業務を委託することに、どの程度関心がありますか。（1つ選択）[N=1000]

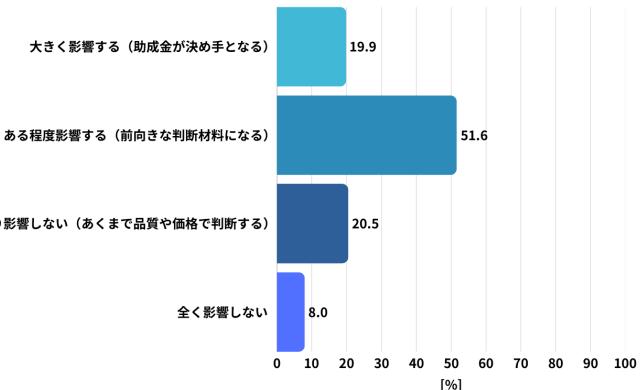


助成金制度利用の影響

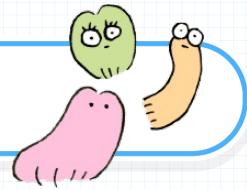
71.5%

「大きく影響する」「ある程度影響する」の合計

【図表8】そうした企業や団体への業務委託において、助成金制度が利用できる場合、貴社の判断にどの程度影響しますか。（1つ選択）[N=1000]



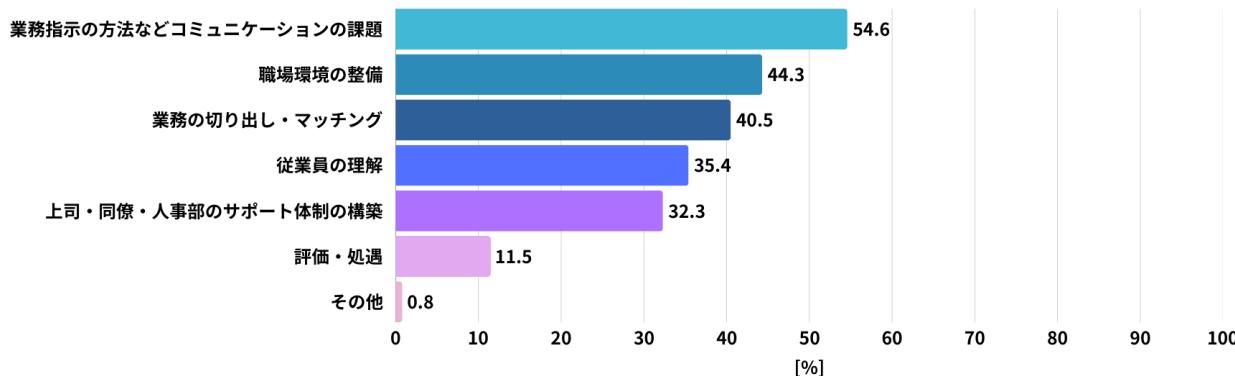
企業が感じるハードル(1)



実務上の課題は【業務設計】「コミュニケーション」「環境整備」に関する不安に集中している

ITスキルを持つ障がい者等の採用・活用で想定される課題（複数回答）

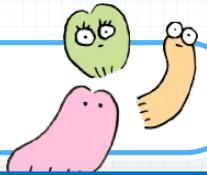
【図表9】ITスキルを持った障がい者や働きづらさを抱える人の採用をした場合、御社において発生しそうな課題をお聞かせください。（複数選択可）[N=1000]



企業は「採るかどうか」よりも「どの業務を任せ、どう指示し、どう支えるか」に強い不安を抱いている

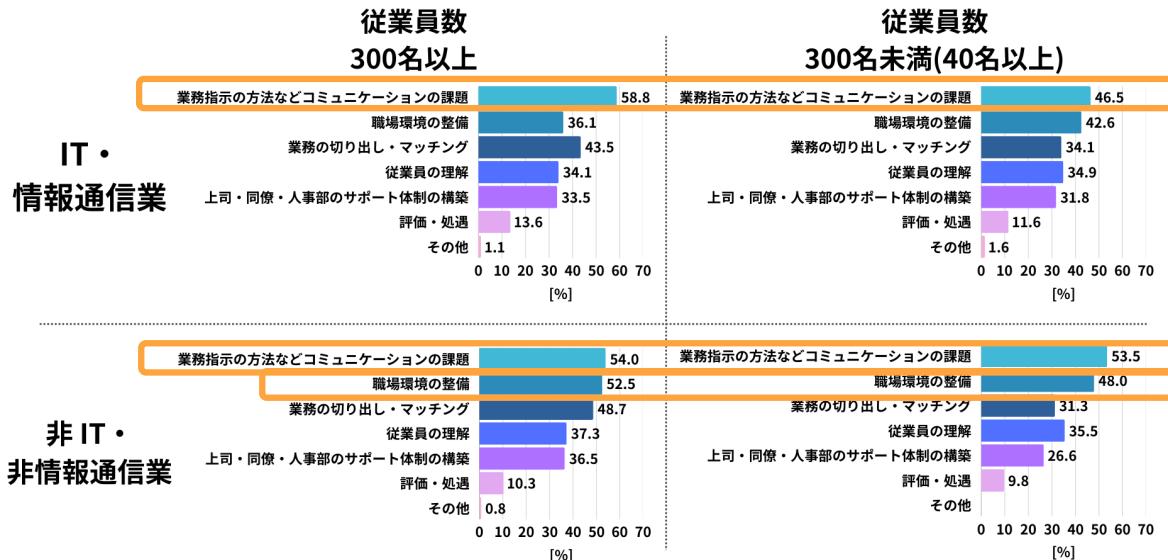
※「評価・処遇」の問題は相対的に低く、実務運用を支えるガイド・支援体制が整えば、導入のハードルは大きく下がる可能性が高い

企業が感じるハードル(2)



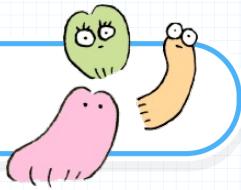
ITスキルを持つ障がい者等の採用・活用で想定される課題（従業員数規模・業界別）

【図表9-2】ITスキルを持った障がい者や働きづらさを抱える人の採用をした場合、御社において発生しそうな課題をお聞かせください。(複数選択可) [N=1000]



想定する課題は、いずれの従業員規模・業界においても「業務指示の方法などコミュニケーション」に課題を感じており、さらに非IT・情報通信の業界では「職場環境整備」も相対的に高い比率となっている

まとめ(1)



調査から見えた全体像

01 二つの課題は「一体解決」が可能

IT人材不足と障害者雇用は、企業にとって「別々の課題」ではありません。一定のITスキルを持つ障害者・働きづらさ人材の活用により、「**同時に解決し得る**」テーマとして捉え直す必要があります。

02 企業の受入意欲は非常に高い

ITスキルを持つ障害者の採用を「検討したい」企業は7割を超え、施設外就労や団体へのIT業務委託にも約9割が関心を示しています。**企業の需要（ニーズ）は既に顕在化**しています。

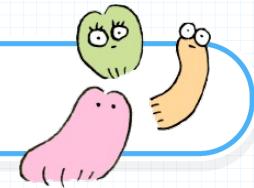
03 ボトルネックは「実務支援」の不足

現場の課題は「業務の切り出し・マッチング」「コミュニケーション」「環境整備」に集中しています。制度や意識の問題よりも、具体的な**「実務運用の支援」と「ノウハウ不足」**が最大の障壁です。

04 制度設計が強力な普及の鍵になる

「法定雇用率への算定」や「助成金制度」は、施設外就労や業務委託の普及を後押しする**強力なインセンティブ**になり得ることが、企業回答から明確に示されています。

まとめ(2)



1. 「守りの雇用」から「攻めの雇用」への転換期

これまで、障がい者雇用は法定雇用率の達成が主な目的となり、業務内容が定型的な作業に限定されがちでした。これは、障害のある方の能力や可能性を十分に引き出し、キャリア形成につなげるまでの大きな課題でした。しかし、今回の調査で7割を超える企業が「ITスキルを持つ障がい者」の採用に前向きな意向を示したことは、この潮流が変わりつつあることの力強い証左です。企業はもはや、障害のある方を単に「支援の対象」としてではなく、深刻なIT人材不足を解決し、事業成長を共に担う「戦力」として捉え始めています。

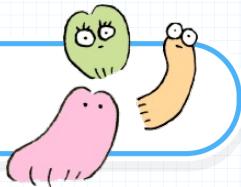
2. DXの波が、多様な人材の活躍を後押しする

この変化を後押ししているのが、DXの進展と、それに伴うIT活用のあり方の変化です。近年、専門的な技術者でなくとも業務改善を推進できるITツールが普及し、現場レベルでの業務のデジタル化が進んでいます。これにより、高度なプログラミング技術がなくとも、論理的思考力や業務への深い理解、細部への集中力といった多様な強みが、企業のDX推進力に直結する時代が到来しました。企業がIT人材に求めるスキルとして「業務課題への対応力」が最上位にあることからも、現場に根差した改善活動を担える人材へのニーズの高さがうかがえます。

3. 「共創パートナー」としての新たな関係性

施設外就労や業務委託といった柔軟な働き方への高い関心は、企業と障害のある方との関係性が、従来の「雇用主と被雇用者」という枠組みを超え、「価値を共に創り出す共創パートナー」へと進化していく可能性を示しています。企業が一方的に「仕事を与える」のではなく、障害のある当事者や、その専門性を支える支援機関と共に、新たな業務や価値を生み出していく。こうした協働モデルが、今後の障がい者雇用のスタンダードになっていくと推察されます。

引用について・お問い合わせ



1. 引用について

本調査の結果を引用いただく際には、出所の明示をお願いいたします。

例) サイボウズ ソーシャルデザインラボ 「IT人材不足と障がい者雇用に関するアンケート調査」

2. お問い合わせ

サイボウズ株式会社 ソーシャルデザインラボ：なかむら、作内、小島、今井

<https://c-po.form.kintoneapp.com/public/contact>

3. サイボウズ ソーシャルデザインラボについて

私たちソーシャルデザインラボは「チームワークあふれる社会づくり」という目的のもと、サイボウズ流のチームワークによって多様な価値観の人が安心して暮らすための社会実験（育苗実験）を行っています。

災害時の支援や地方創生、虐待防止や子どもの不登校など、多様な社会問題をチームで解決するモデル創りに取り組んでいます。育苗実験を多くの人々に共感をしてもらい、政府や行政機関に政策のエビデンスとして利用してもらうことで社会課題の解決を目指していきます。

<https://cybozu.co.jp/sodelab/>