基調講演
『本業貢献を求められる時代の障がい者雇用における「活躍」について』

～リスキリングとリモートワークの可能性を探る～

2026年8月28日

株式会社ドコモ・プラスハーティ
事業運営部　グループ支援部門
岡本　孝伸

本書に記載の会社名・製品名・ロゴは各社の商標または登録商標です

© 2026　DOCOMO　PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

もくじ

株式会社ドコモ・プラスハーティ

- 活躍について考える
  義務的雇用から始まった障がい者雇用が
  新たな段階へ　量から質へそして活躍

- 首都圏における採用状況から
  リモートワークの可能性を考える

- 活躍を支えるリスキリング
  AI時代の専門性の獲得

© 2026　DOCOMO　PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

量から質と本業貢献

株式会社ドコモ・プラスハーティ

・雇用率を意識

・量に注目
事業への貢献度は問わない
業務が創出、切出しは不十分

・本業貢献を意識
事業への直接ないし間接の貢献が重要視される

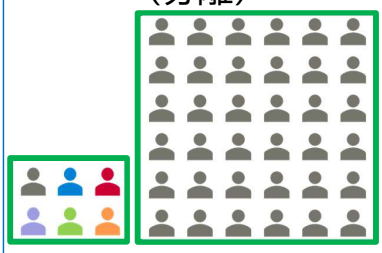
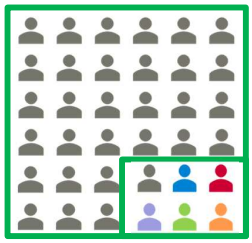
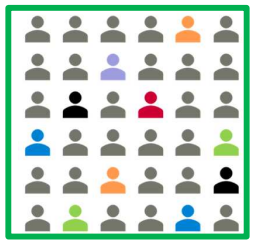
・質を意識
事業への貢献度が高い状態
生産性が指標となりうる

・評価　育成　→　活躍へ

© 2026　DOCOMO　PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

義務からはじまり戦略的なインクルージョンへ

株式会社ドコモ・プラスハーティ

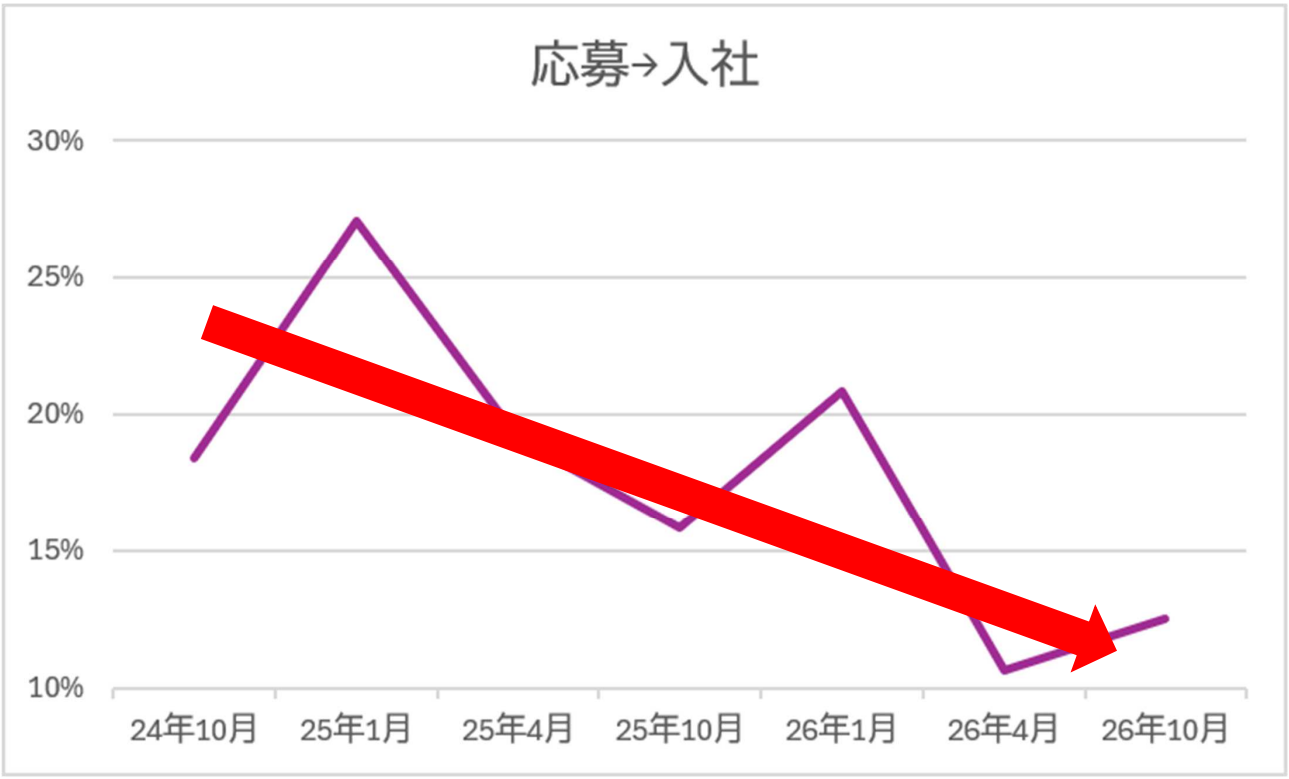
セグリゲーション（分離）	インテグレーション（統合）	インクルージョン（包含）
		
特例子会社のみの雇用 農園等雇用率代行ビジネスの利用	特例子会社や 一般雇用部門の一部で 集約的に雇用	全体で達成されており 相乗効果が発揮されている
義務的	模索的	戦略的
雇用率	定着率・生産性	全体の生産性
人事担当者	雇用部門各職場	経営層
法律・制度・助成	雇用管理スキル	人的資本経営・組織論
量	質	

© 2026　DOCOMO　PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

精神・発達障がい者の採用状況

株式会社ドコモ・プラスハーティ

・応募者数に対する入社数の割合はここ2年でほぼ半減

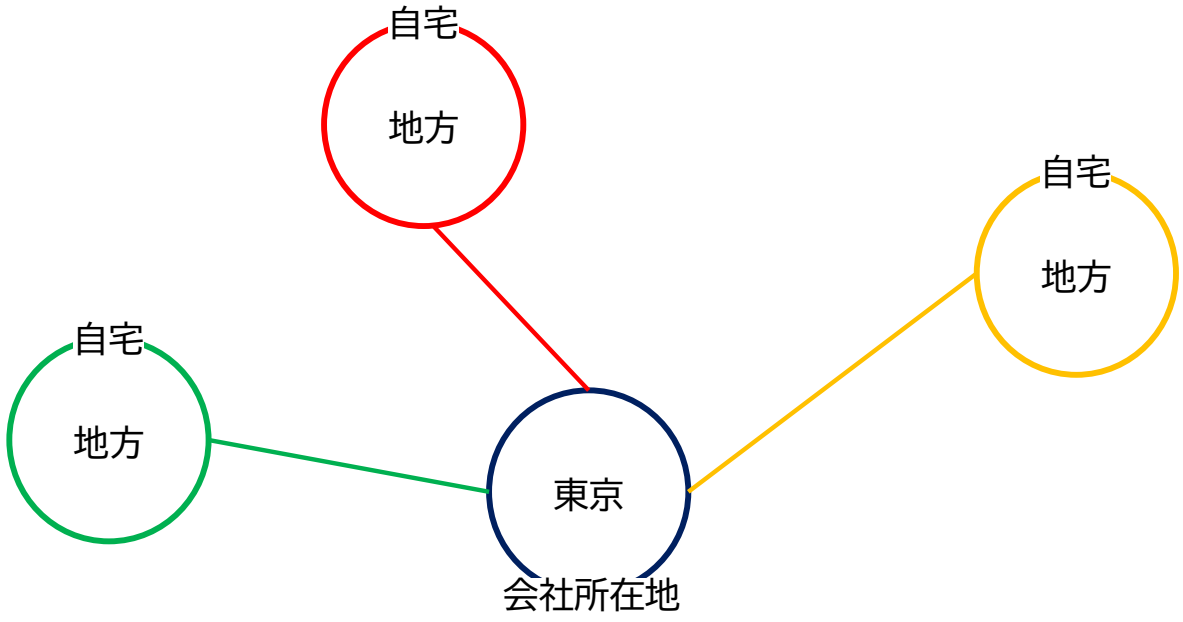


© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

地方人材の獲得とリモートワークの親和性

株式会社ドコモ・プラスハーティ

・都市部での採用は厳しさを増している
→地方の人材の採用が視野に
出社勤務→在宅勤務を基本にすることで、
地方人材の採用を行う企業が増え始める



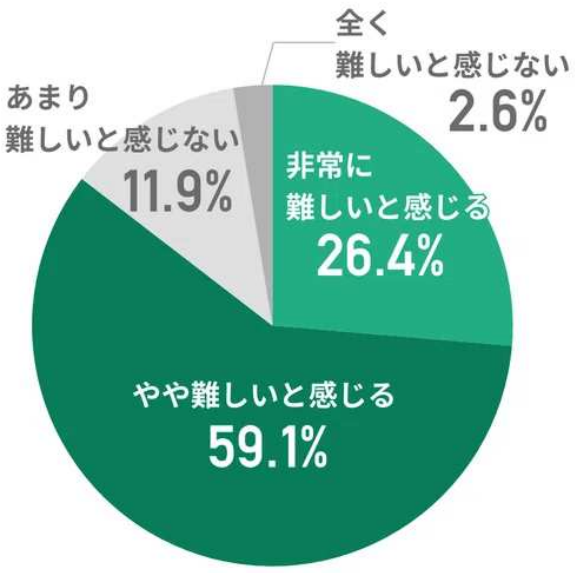
© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

地方での障がい者採用と在宅就労

株式会社ドコモ・プラスハーティ

地方での障害者採用は、都市部と比べて難しいと感じますか？

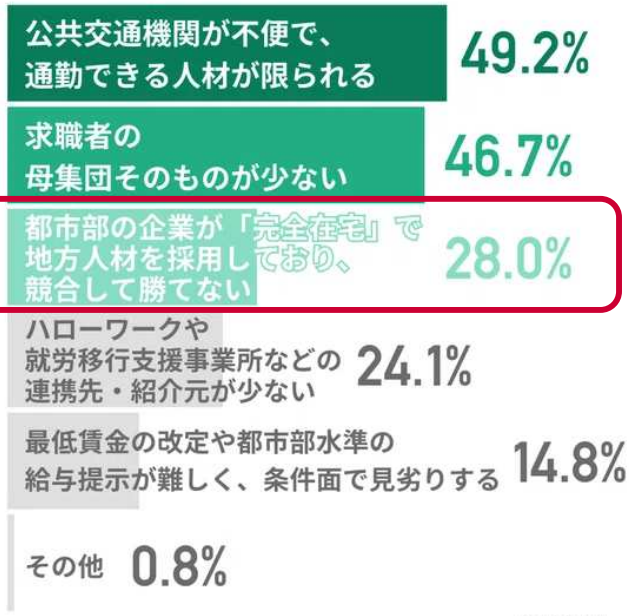
ー勤務先の企業の本社所在地が地方の対象者が回答ー



（n=611人）

地方での障害者採用において、どのような点に難しさを感じますか？（上位3つまで選択）

ー前設問で「難しいと感じる」と回答した方が回答ー



（n=522人）

《調査概要：「企業における障害者採用の実態と今後の採用方針」に関する調査》
■調査期間：2026年3月2日（月）～2026年3月11日（水）　■調査方法：インターネット調査　■調査元：株式会社ゼネラルパートナーズ
■調査対象：調査回答時に民間企業の人事・採用担当者と回答したモニター　■モニター提供元：サクリサ　■調査人数：1,020人

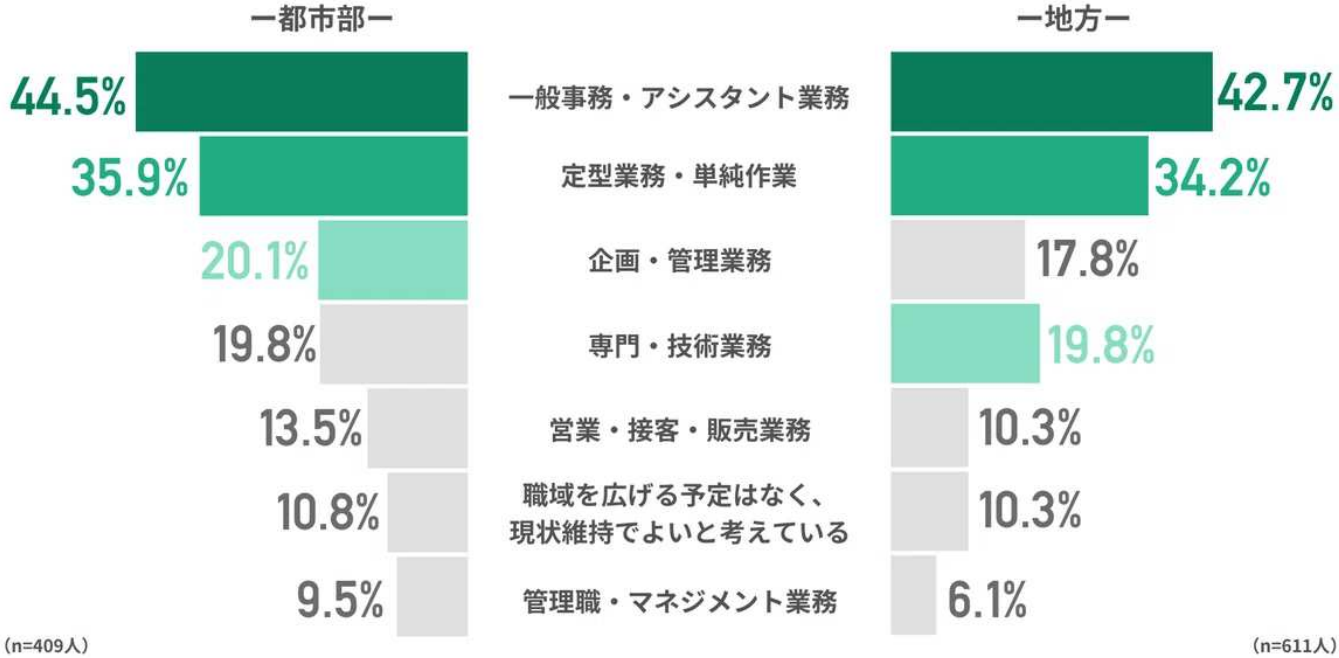
General Partners

© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

一般事務から専門技術業務へ

株式会社ドコモ・プラスハーティ

今後、貴社で障害者の配属を増やしたいと考えている業務を教えてください（複数回答可）※全9項目中上位7項目を抜粋



（n=409人）　（n=611人）

《調査概要：「企業における障害者採用の実態と今後の採用方針」に関する調査》
■調査期間：2026年3月2日（月）～2026年3月11日（水）　■調査方法：インターネット調査　■調査元：株式会社ゼネラルパートナーズ
■調査対象：調査回答時に民間企業の人事・採用担当者と回答したモニター　■モニター提供元：サクリサ　■調査人数：1,020人

General Partners

© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

専門業務を任せる上での課題

株式会社ドコモ・プラスハーティ

専門業務を任せる上での最大の課題は「現場のマネジメント負担」。
採用後の受け入れ体制が問われている。

専門業務やコア業務を任せることへの課題として、

「現場社員(配属先)のマネジメント負担への懸念がある(34.0%)」
「該当するスキル・経験を持つ人材の採用が難しい(33.7%)」

採用という入口の課題と同時に、配属後の現場における受け入れ体制の整備が重要な課題として浮上。

調査名:「企業における障害者採用の実態と今後の採用方針」に関する調査
調査元:株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所

連続調査 第2回 企業における障害者採用の実態と今後の採用方針に関する調査｜ゼネラルパートナーズ

© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

リスキリングのタイミングと事例

株式会社ドコモ・プラスハーティ

- 研修型雇用
  →採用後のリスキリング
    ex. キャリアプラスプログラム
      グループ社における活躍支援

- 採用前育成
  →オンライン等で予めのリスキリング
    ex. 合同会社TSUNAGU
      伴走支援付きの在宅就労へ

© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

キャリアプラスプログラム®概要

株式会社ドコモ・プラスハーティ

１．キャリア開発型雇用（採用～２年間）

（１）グループ各社からの受託業務に従事
（２）リスキリングプログラム（ソフト・ハードスキルの向上）
（３）キャリア開発　キャリアコンサルティング・教育等の支援

DX推進人材の育成のため、PowerPlatform研修を実施中

２．キャリアアップ

（１）キャリアデザインに基づきグループ会社等への移行（３年目）
（２）定着支援（３年目～無期限）

３．Ｄ＆Ｉ推進人材の養成（グループ各社受け入れ先を中心に展開）

（１）ダイバーシティマネージャー・サポーター養成プログラム提供
（２）ダイバーシティマネージャー・サポーター支援

© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

キャリアプラスプログラムとポータブルスキル

株式会社ドコモ・プラスハーティ

◆専門技術・知識

初級：Microsoft 365
Excel, PowerPoint, Word

中級：Power Platform
PowerAutomate,PowerApps, PowerBI…

↓

◆仕事のし方

業務改善、業務効率化の視点を育成

© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

市民開発

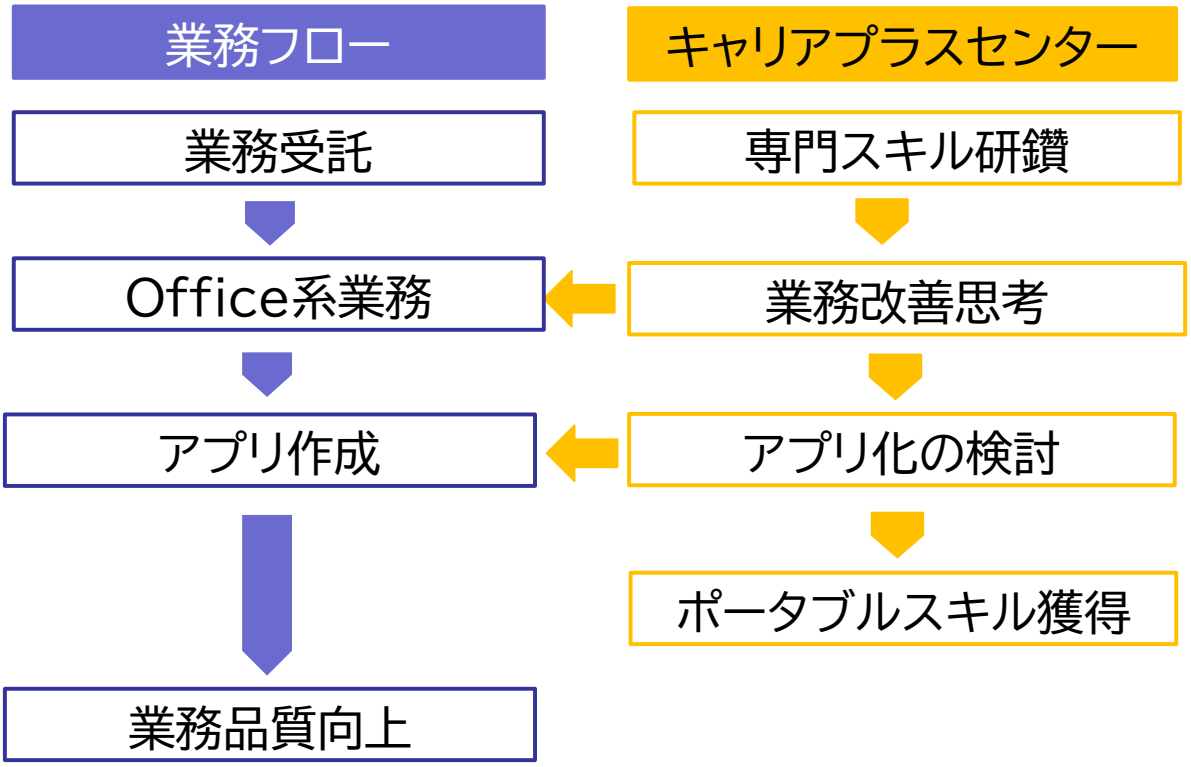
◆市民開発
・非エンジニアが行う社内の業務効率化や業務改善を目的とした開発→スピードが速い

◆ローコード、ノーコードツール
・ソースコード最小限またはゼロのツールで開発が可能
・技術者の不足を非エンジニアによる市民開発で補える
・AIによる開発補助
AIによるコード生成により技術者と市民開発の垣根があいまいに

◆ローコード、ノーコード開発の需要→一般の職場と親和性が高い
・ニーズの高まり、外部開発に頼れない、開発者の不足等の要因が後押し

© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

業務品質改善の流れ



© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

まとめ

障がい者の活躍DE&I部会における調査研究へ

・在宅就労の可能性の探求
　→採用課題へのアプローチをさぐる
　　地方における大手と中小企業の住み分けの調査、研究

・リスキリング
　→リスキリングに関する調査、研究

・職場定着＆伴走支援
　マネジメントスキルセットに関する調査、研究

© 2026 DOCOMO PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.