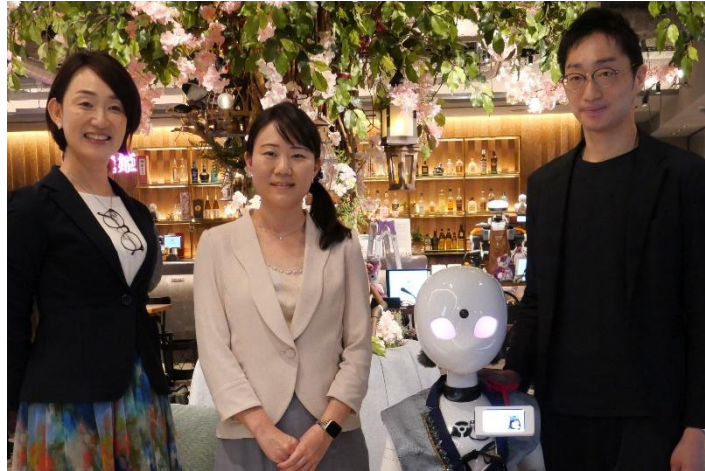


2026年4月24日
パナソニック株式会社

パナソニックとオリイ研究所、リモート就労で障がい者人材のポテンシャルを見いだす 新たな採用モデルを提案

完全リモートワークチーム立ち上げに向けて採用開始



パナソニック株式会社（以下、パナソニック）と株式会社オリイ研究所（以下、オリイ研究所）は、2026年4月23日、東京・日本橋の「分身ロボットカフェ DAWN ver.β」にて、障がい者人材の雇用と採用をテーマとしたトークイベント「法的雇用率のその先へ—障がい者人材の履歴書では見えない才能をどう採用するか」を開催しました。

パナソニックとオリイ研究所は、2025年11月から3カ月間、分身ロボット OriHime を活用し、移動困難な障がい者人材のリモート就労に関する実証を実施しました。履歴書などでは見えにくい才能を、企業の実務を通じて見いだす新たな採用モデルの検証に取り組んだものです。本イベントでは、日本企業における障がい者雇用の現状やパナソニックの取り組みに触れながら、今回の実証結果を報告。テクノロジーの活用により、障がい者が勤務場所にとらわれずに働ける可能性を確認したことを紹介しました。また、リモートでの企業就労体験やインターンシップを通じて、一人ひとりが持つ潜在的なスキルや強みを見だし、業務設計や環境整備と組み合わせる「可能性起点採用」を推進することで、障がい者の職場定着と能力発揮を後押しし、事業成長やイノベーションへの貢献を目指す方針を示しました。

さらに、実証に参加した当事者が分身ロボット OriHime を通じて登壇し、パナソニックの従業員とともにトークセッションを行いました。工夫次第で働き方の選択肢が広がる可能性や、新しい働き方の導入がさらに進むことへの期待が語られました。

今回の実証結果を受けて、パナソニックは2026年4月よりオリイ研究所の人材紹介サービスを活用し、「可能性起点採用」を軸とした採用を開始したと発表しました。完全リモートワークで業務を行うチームの立ち上げを目指し、履歴書だけに頼らず、リモートでのカジュアル面談や就労体験を通じた応募者との対話により、ポテンシャルスキルの発掘を進めます。パナソニックは今後も、「可能性起点採用」の推進により、障がい者の職場定着と能力発揮を実現し、事業成長やイノベーションへの貢献を目指していきます。

【障がい者雇用の現状】

2026年7月、民間企業の障がい者法定雇用率は、現行の2.5%から2.7%へと段階的に引き上げられます。一方、2025年6月1日時点で雇用率を達成している企業の割合は46%にとどまっています。働く障がい者の数は約67万人と増加している^{※1}ものの、定着率は伸び悩んでおり、障害者職業総合センターの調査によると、就職後3カ月時点で80.5%、1年時点では61.5%となっています^{※2}。主な離職理由としては、職場の雰囲気や人間関係、体力面の問題、通勤の困難さなどが挙げられています^{※3}。

【実証の概要】

本実証では、障がい者人材の活躍領域の拡大と障がい者雇用への理解促進を目的に、パナソニックの社内コミュニケーション業務の一部を障がい者人材が担い、リモートでインタビューおよび記事作成を実施しました。オリイ研究所は、分身ロボット OriHime、ビデオ会議システム、チャットツールなどを活用し、移動困難者を含む障がい者が遠隔で支障なく業務を遂行できる仕組みを構築しました。また、パナソニックは、取材環境を提供するとともに、作成された記事を社内向けに公開し、社員からの反響をフィードバックしました。

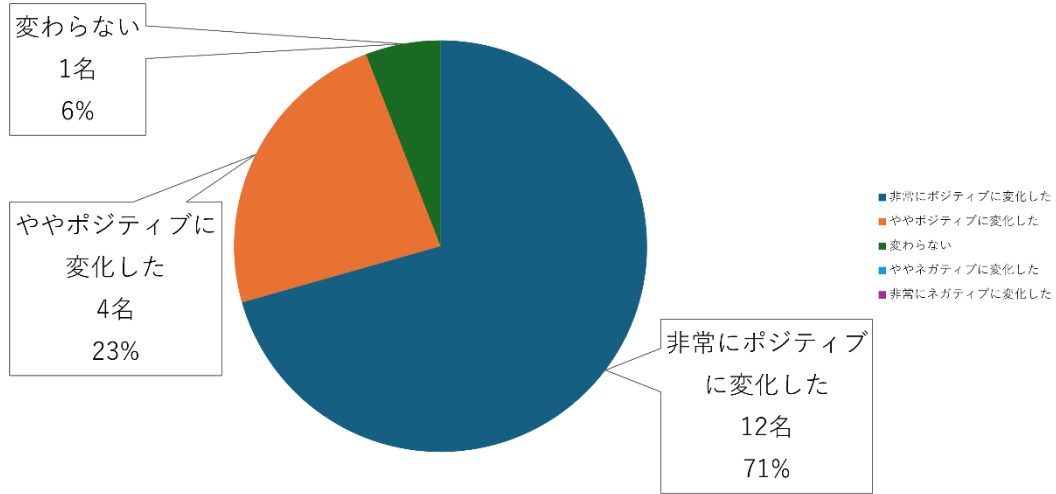


【主な実証結果】

本実証では、普段、分身ロボットカフェで接客業務を担う移動困難な障がい者人材5名が、パナソニックの計19名を対象にインタビューを実施しました。合計6本のインタビュー記事を制作し、社内向けに公開しました。

実証に参加したパナソニックの従業員へのアンケートでは、約94%が「障がいのある人材の仕事の能力や意欲に対する認識に、ポジティブな変化があった」と回答し^{※4}、障がい者との協働に対する理解促進と前向きな意識変容が見られました。さらに、分身ロボット OriHime やビデオ会議システムなどを活用することで、障がい者人材が勤務場所にとらわれることなく、リモート環境でもパフォーマンスを発揮できることが示されました。

今回のインタビュー体験を通じ、障がいのある人材への「仕事への能力や意欲」に対する認識にポジティブな変化はありましたか？（回答数：17名）

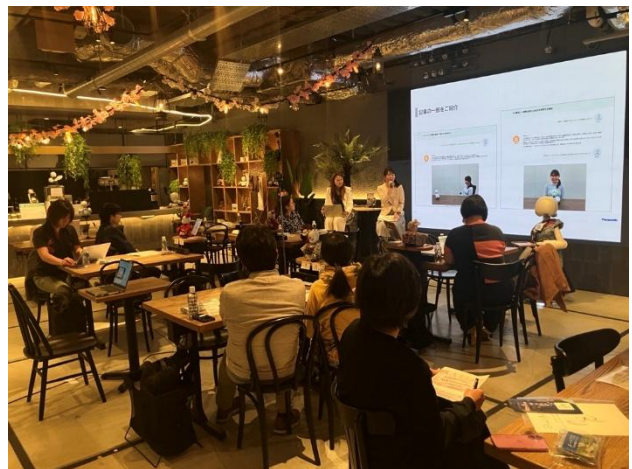


<参加した社員の感想（一部抜粋）>

- ・ 分身ロボット OriHime の顔が動き、視線が合うことで、対面で話しているような感覚が得られた。繊細な動きとインタビュアーの対話力が相まって、円滑なコミュニケーションが実現した。
- ・ 障がいのある方に対するアンコンシャス・バイアスがあったが、（分身ロボット OriHime を操縦する）パイロットと接して考え方が大きく変化した。高いコミュニケーション力や相手を惹きつける話し方、的確な対応力、論点を捉える力などのスキルの高さが印象に残った。
- ・ パイロットの「要点をまとめる能力」「適切に言い換える力」「課題の本質を捉える洞察力」に驚き、このような高い能力を持つ人材と一緒に働きたいと思った。

【「障がい者雇用の新たな可能性」を考えるトークイベント】

イベントでは、オリ研究所 事業本部 事業開発チームマネージャーの相嘉駿甫（あいか しゅんすけ）さんとパナソニック エンployeeサクセス推進部 部長兼 DEI・組織開発室 室長の小泉朱里（こいずみ あかり）さんが登壇。日本企業での障がい者雇用の現状や、パナソニックの障がい者雇用への取り組みに触れながら、今回の実証について紹介しました。



▲（左）パナソニック 小泉さん、（右）オリ研究所 相嘉さん ▲会場の様子

小泉さんは、「パナソニックは創業者・松下幸之助の『物をつくる前に人をつくる』という考え方を受け継ぎ、一人ひとりが自らのポテンシャルを『UNLOCK（アンロック）』し、挑戦し続けることができる環境づくりを推進しています」と述べ、パナソニックの人材育成について紹介しました。また、今回の共同実証のきっかけについては、「現在の障がい者雇用における課題の中でも、特に能力発揮の機会不足を大きな機会損失と捉えています。障がい者人材がスキルやポテンシャルを発揮し、事業の中で価値を生み出すことができると考えていました」と語りました。

また、本実証でインタビューおよび記事作成を担当したオリ研究所 分身ロボット OriHime パイロット（操縦者）のまちゆんさんと、インタビューとして参画したパナソニック イノベーション・技術部門の西本夕紀子（にしもと ゆきこ）さんが登壇し、トークセッションを行いました。



▲（左）パナソニック 西本、（右）オリ研究所 まちゆんさん（分身ロボット OriHime を通じて登壇）
▲まちゆんさんが制作したインタビュー記事

西本さんは、「インタビュー前は『どのような配慮が必要か』と心配していましたが、実際には誠実に向き合ってくれる人柄が伝わり、障壁を感じませんでした」と本実証を振り返りました。さらに、「私はワーキングマザーなので時間の制約を抱えながら働いています。障がいという制約も職場に自然に溶け込むことで、子育てや介護、療養など、それぞれ事情を抱える従業員にとっても働きやすい環境につながると考えています」と述べ、日本の働き方の将来像について話しました。

また、約4年前の新型コロナウイルス感染をきっかけに移動困難の当事者となり、現在は分身ロボットカフェで働くまちゆんさんは、「当時は仕事を続けることができず、孤独を感じる時期もありました。履歴書だけでは判断できないポテンシャルを持ちながら、制度の壁により就労機会を得られていない人が多くいると感じています。工夫によって働き方の選択肢は広がるということを知っていただき、新しい働き方の導入が進むことを期待しています」と語りました。

※1 厚生労働省 職業安定局 障がい者雇用対策課
「令和6年 障がい者雇用状況の集計結果」（令和6年12月20日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>

- ※2 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター
「障害者の就業状況等による調査研究」（2017年4月）
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur0000000nub-att/houkoku137.pdf>

- ※3 厚生労働省 職業安定局
「障害者雇用の現状」（平成29年9月20日）
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouseiteikyoku-Soumuka/0000178930.pdf>

- ※4 当社が実施した本実証の参加従業員に対するアンケートより。実施期間：2025年11月～2026年3月。N=17。回答は、「非常にポジティブに変化した」「ややポジティブに変化した」と答えた従業員の合計。

以上

【報道関係者様お問合せ先】 パナソニック株式会社 広報部 Tel: 03-3492-5638
E-mail: pchq_prstaff@ml.jp.panasonic.com