



精神・発達障がい者採用、 「体調の安定性」を最重視、約6割の企業が回答

大・中小企業別に見る精神・発達障がい者雇用における実態調査（採用編）

大・中小企業別に見る精神・発達障がい者雇用における実態調査（採用編）

精神・発達障がい者採用、
「体調の安定性」を最重視、
約6割の企業が回答



レバレッジズ株式会社が運営する障がい者就労支援サービス「ワークリア」（<https://worklear.jp/>）は、障がい者採用の担当者を対象に、近年増加傾向にある精神・発達障がい者※1の採用について、採用手法や課題に関する実態調査を実施しました。

■本調査における企業規模の定義

中小企業：従業員数～999人以下の企業を指す

大企業：従業員数1000人以上の企業を指す

※1厚生労働省,2024年3月「令和5年度障害者雇用実態調査結果を公表します（1頁）」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001233719.pdf>)

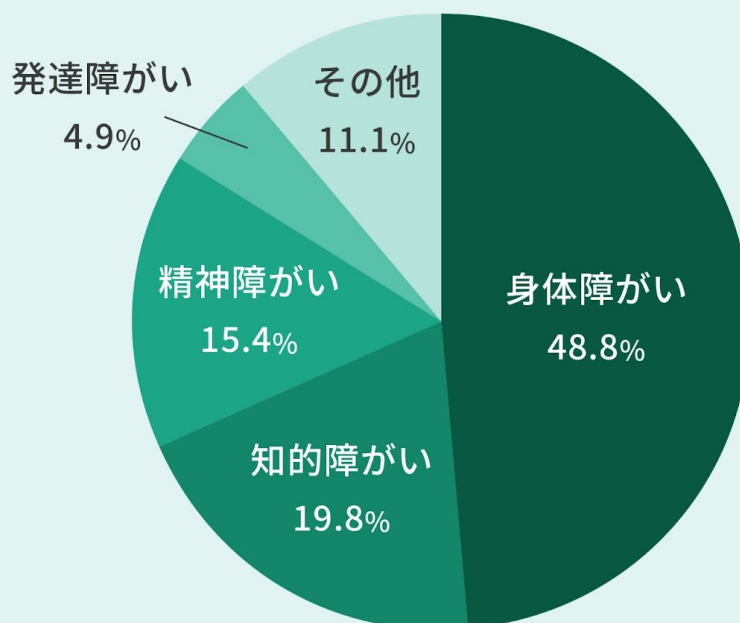
<調査サマリー>

1. 障がい者雇用の目的、「社会的責任の遂行」が最多
2. 採用に課題を感じる企業は7割超え、中小企業では「面接官の障がい者雇用や法制度への理解不足」も
3. 精神・発達障がい者採用、「体調の安定性」を最重視、約6割の企業が回答

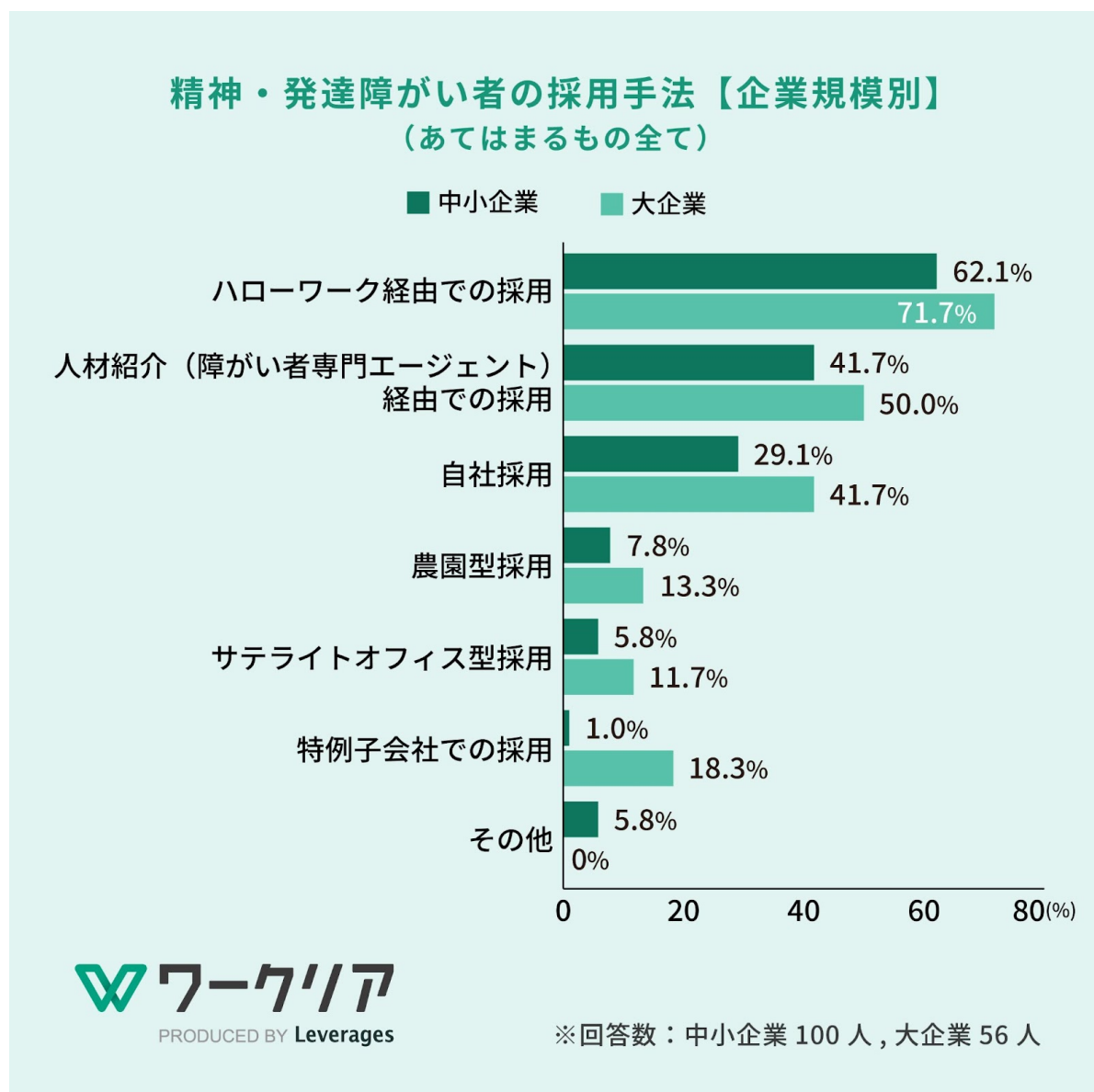
1.障がい者雇用の目的、「社会的責任の遂行」が最多

障がい者雇用を行っている採用担当者768名に対して、自社で雇用する従業員において最も多い障がい種別を聞いたところ、「身体障がい（48.8%）」が最も多く、次いで「知的障がい（19.8%）」「精神障がい（15.4%）」と続きました。

最も多く雇用している障がい種別

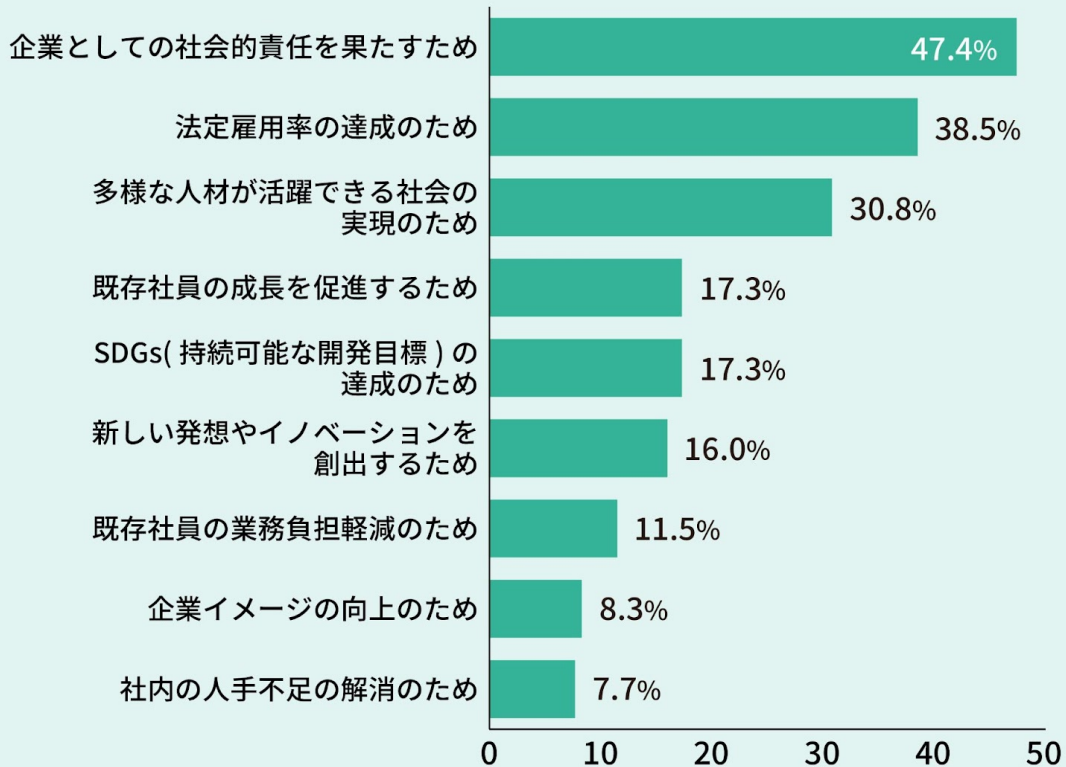


主に精神・発達障がい者を採用していると回答した企業に採用手法について聞いたところ、企業規模に関わらず1位は「ハローワーク経由での採用」となり、次いで「障がい者専門の人材紹介サービス」「自社採用」が続きます。



精神・発達障がい者を雇用する目的は、「企業としての社会的責任を果たすため（47.4%）」や「法定雇用率達成のため（38.5%）」、「多様な人材が活躍できる社会の実現のため（30.8%）」が上位を占めました。

精神・発達障がい者を雇用する目的（3つまで）

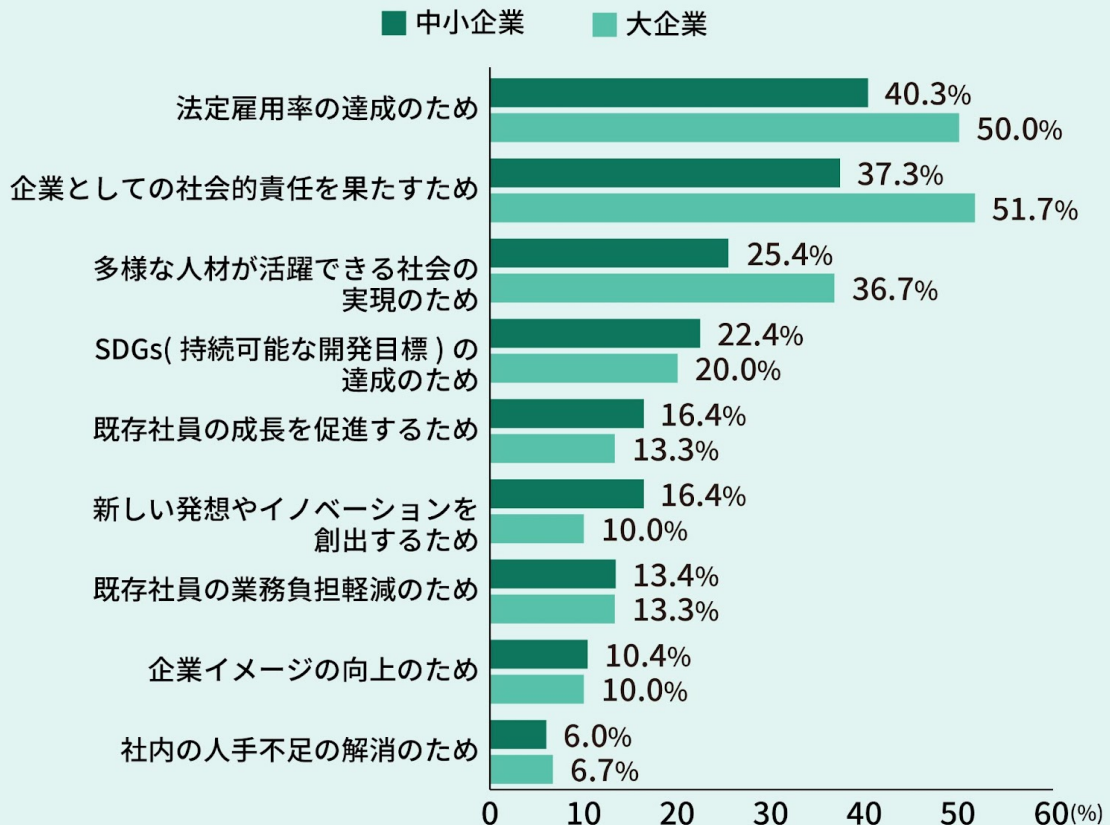


企業規模別では、「法定雇用率の達成（中小企業40.3%、大企業50.0%）」、「社会的責任の遂行（中小企業37.3%、大企業51.7%）」、そして「多様な人材が活躍できる社会の実現の（中小企業25.4%、大企業36.7%）」といった項目において、大企業は中小企業よりも約10ポイント高い傾向が見られました。

これにより、大企業はコンプライアンス遵守や企業イメージの向上といった社外的な視点を重視していることが見受けられます。

一方で中小企業では、「既存社員の成長促進（中小企業16.4%、大企業13.3%）」や「イノベーションの創出（中小企業16.4%、大企業10.0%）」などが挙げられました。中小企業では障がい者雇用に対し、自社内へのポジティブな変化や成長への期待が強い傾向が見て取れます。

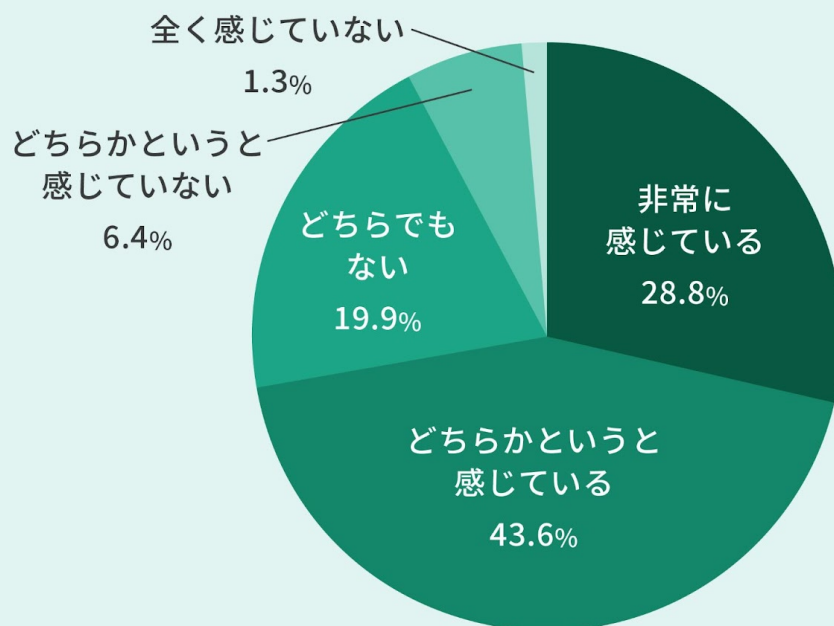
精神・発達障がい者を雇用する目的（3つまで）



2.採用に課題を感じる企業は7割超え、中小企業では「面接官の障がい者雇用や法制度への理解不足」も

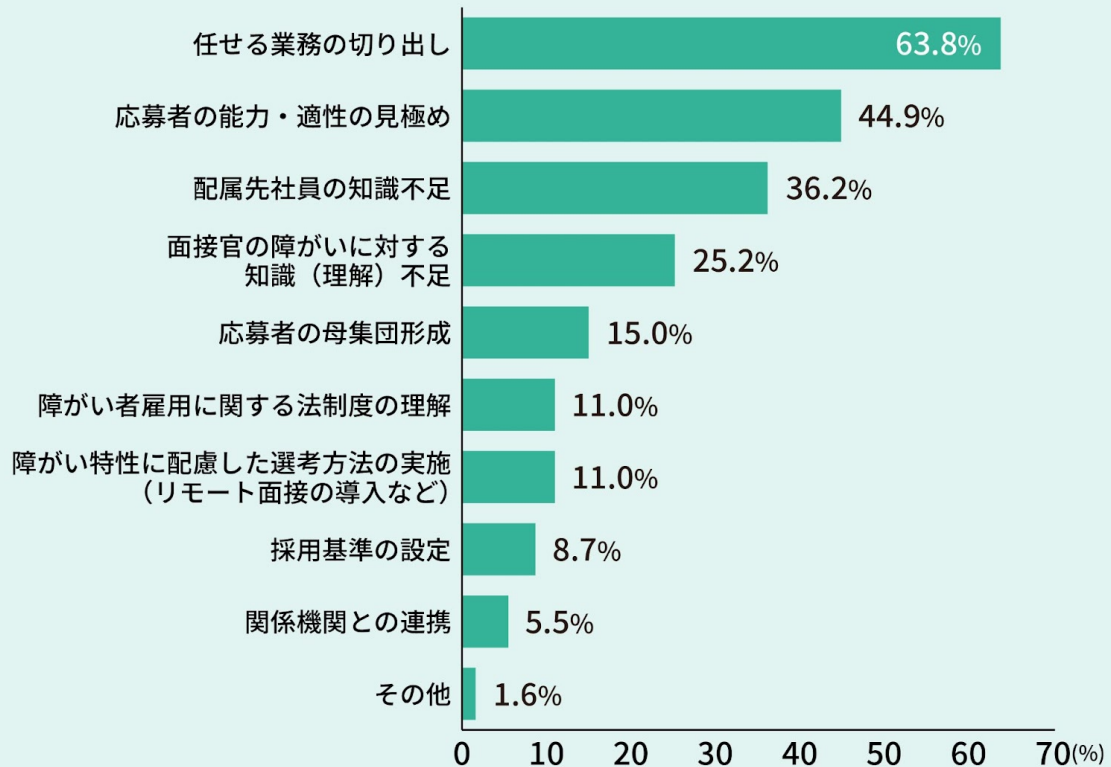
「精神・発達障がい者の採用活動に課題を感じるか」の質問に対し、「非常に感じている（28.8%）」と「どちらかというと感じている（43.6%）」を合わせた回答は72.4%にのぼり、採用担当者の7割以上が課題を感じていることがわかりました。

精神・発達障がい者の採用活動に課題を感じるか



採用する上での課題は、「任せる業務の切り出し（63.8%）」が最多で、次いで「応募者の能力・適性を見極め（44.9%）」「配属先社員の知識不足（36.2%）」と続きます。

精神・発達障がい者を採用する上での課題（3つまで）

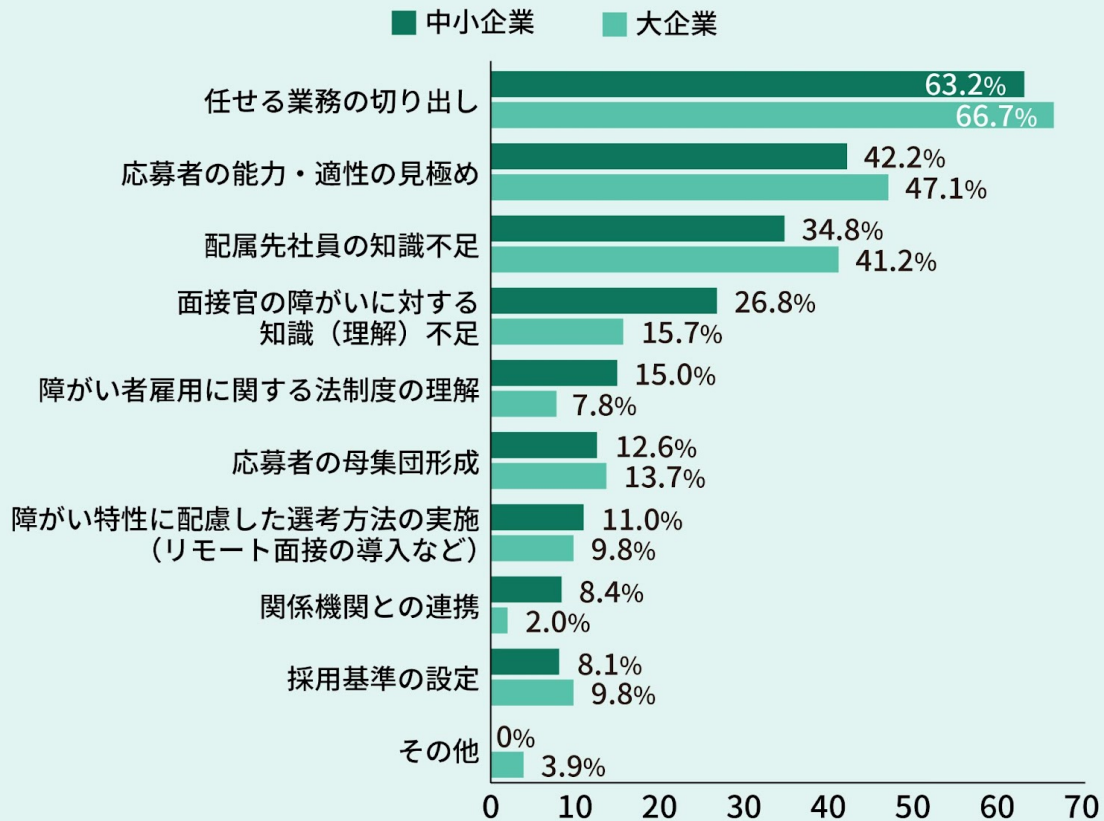


企業規模別で分析すると、中小企業では「面接官の障がいに対する知識（理解）不足（中小企業26.8%、大企業15.7%）」や「障がい者雇用に関する法制度の理解（中小企業15%、大企業7.8%）」が相対的に高く、採用の前提となる知識面理解面に課題を感じている傾向が見られました。

一方、大企業では「応募者の能力・適性の見極め」（47.1%）や「配属先社員の知識不足」（41.2%）といった、採用の実務や入社後の受け入れ体制に関する課題が中小企業よりも高くなっています（中小企業：42.2%、34.8%）。

この結果から、中小企業では採用に向けた土台づくりが、大企業では業務の切り出しや職場環境の整備といった、より実践的な対応が求められていることがうかがえます。

精神・発達障がい者を採用するにあたって 課題だと感じること【企業規模別】（3つまで）

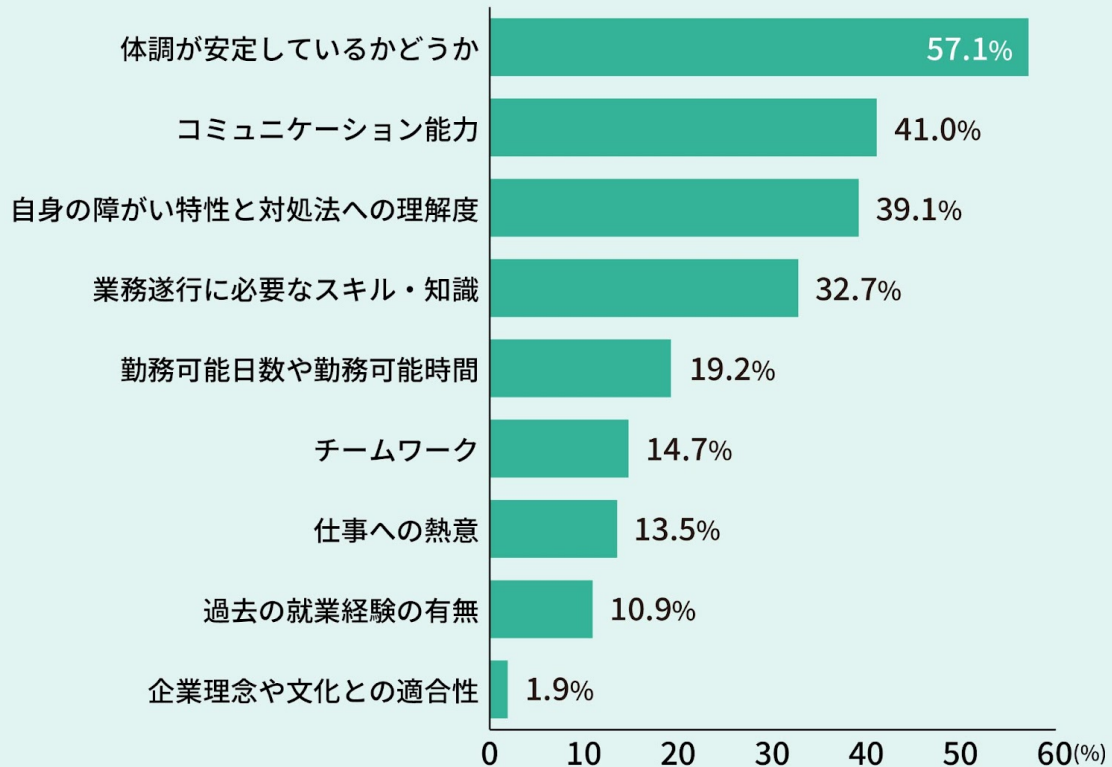


3.精神・発達障がい者採用、「体調の安定性」を最重視、約6割の企業が回答

精神・発達障がい者を採用する際に重視するポイントでは、「体調が安定しているかどうか（57.1%）」が最も多く、次いで「コミュニケーション能力（41.0%）」「自身の障がい特性とその対処法への理解度（39.1%）」と続きました。

他の障がい種別と比較して、精神・発達障がいは、外見からの配慮の必要性を判断しづらい場合が多くあります。そのため企業は、これまでの経験やスキルだけでなく、応募者自身の体調や対人関係における対応力といった側面も慎重に見極めようとする傾向がうかがえます。

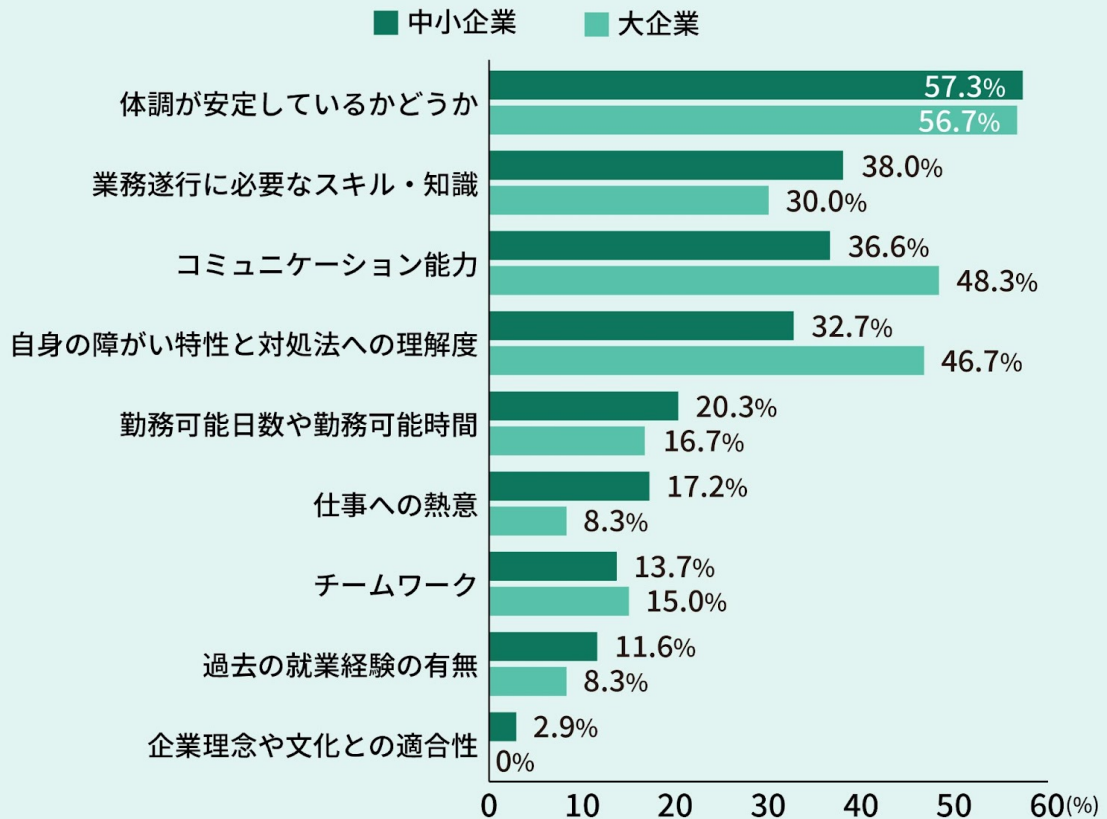
精神・発達障がい者を採用する際に重視する点（3つまで）



企業規模別によって採用時に重視されるポイントに差があることが明らかとなりました。中小企業では「業務遂行に必要なスキル・知識（中小企業:38.0%、大企業:30.0%）」や「勤務可能日数や勤務可能時間（中小企業:20.3%、大企業16.7%）」が比較的重視される一方、大企業では「自身の障がい特性とその対処法への理解度（中小企業32.7%、大企業46.7%）」や「コミュニケーション能力（中小企業:36.6%、大企業:48.8%）」が相対的に重要視されていることがわかりました。

中小企業では即戦力としての実務力や勤務条件への適応が、大企業では自己理解や周囲との関係構築力といったソフトスキルをより重視すると考えられます。

精神・発達障がい者を採用する際に 重視する点【企業規模別】（3つまで）



<ワークリア事業部責任者・津留有希子氏からの一言>

精神・発達障がいのある方の雇用を取り巻く状況は、近年大きく変化しています。2018年に発達障がいを含む精神障がい者が法定雇用率の算定対象に加えられたことを背景に、精神・発達障がい者の雇用機会は拡大しました。さらに2022年の障害者雇用促進法の改正により障がい者雇用の「量」だけでなく「質の向上」も求められるようになっていきます。厚生労働省の調査によると、令和4年時点で精神障害者保健福祉手帳の所持者数は120万人を超え、他の障がい種別と比べて大きく増加しています※2。

そこで今回、精神・発達障がい者の雇用に関する調査を実施した結果、採用における課題は、企業規模によって異なる傾向にあることが明らかになりました。

中小企業では、法制度や障がい特性への理解不足が課題となっており、採用体制の基盤整備が求められています。

大企業では、応募者の能力の見極めや職場側の受け入れ態勢など、実務フェーズにおける課題が中心にあり、定着・活躍を支える支援体制の強化が鍵になります。

このように企業規模や体制の違いによって必要とされる支援や体制整備のアプローチが異なる点は、障がい者雇用をより実態に即して見直す上で重要です。

特に精神・発達障がいは、外見から特性や必要な配慮がわかりにくく、一人ひとり必要な対応や配慮が異なります。そのため一人ひとりの状況を丁寧に把握し、業務の切り出しや、社内の理解促進を含めたきめ細やかな人員配置の最適化が、採用段階でのミスマッチを防ぎ、マッチング精度をより高める上で重要だと言えるでしょう。

※2 厚生労働省,2024年5月「令和4年生活のしづらさなどに関する調査の結果を公表します（1頁）」（<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001271100.pdf>）

◆津留有希子氏・プロフィール
中途採用事業本部 ワークリア事業責任者

立教大学コミュニティ福祉学部(社会福祉士取得)卒業後、2020年レバレッジズ新卒入社。
若年層領域に特化したハタラクティブの法人営業に従事し、2年目には名古屋支店の拠点長を歴任。同年に全社のベストセールス賞を受賞。
2023年よりワークリア事業部サービス責任者に。就任後2年間で組織を180%拡大、従業員定着率90.7%を達成。



<調査概要>

調査対象：障がい者雇用を行っている採用担当者768名

調査年月：2025年4月25日～30日

調査方法：インターネット調査

回答者数：768名

調査主体：レバレッジズ株式会社

実査委託先：GMOリサーチ&AI株式会社

ワークリア（<https://worklear.jp/>）



ワークリアは、世の中の障がい者、障がい者雇用を活性化することを目指して、未経験・就業経験の少ない方を雇用し、育成するサービスです。人材紹介サービスによるキャリア支援を中心に、企業における障がい者雇用のコンサルティング、交流機会の提供を行っております。

Leverages Group（<https://leverages.jp/>）

本社所在地：東京都渋谷区渋谷二丁目24-12 渋谷スクランブルスクエア24F/25F

代表取締役：岩槻 知秀

資本金：5,000万円

設立：2005年4月

事業内容：自社メディア事業、人材関連事業、システムエンジニアリング事業、システムコンサルティング事業、M&Aアドバイザー事業、DX事業、メディカル関連事業、教育関連事業

社会の課題を解決し関係者全員の幸福を追求し続けることをミッションに、インターネットメディア・人材・システムエンジニアリング・M&A・不動産の領域で国や業界をまたいだ問題解決を行なっています。2005年の創業以来、黒字経営を継続し、2023年度は年商1149億を突破しました。各分野のスペシャリストが集うオールインハウスの組織構成と、業界を絞らないポートフォリオ経営で、時代を代表するグローバル企業を目指します。

本リリースに関する報道関係のお問い合わせ
レバレッジズ株式会社 広報部
TEL：03-5774-2900 MAIL：pr@leverages.jp