報道関係者各位

PRESS RELEASE
2024.07.01
レバレジーズ株式会社

障がい者雇用における「質の向上」、約7割の企業が取り組めていないと回答

障がい者雇用における企業の現状に関する調査

レバレジー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、2026年7月に障がい者の法定雇用率が2.7%に引き上げられることを受け、企業の対応状況や取り組みの実態について調査しました。

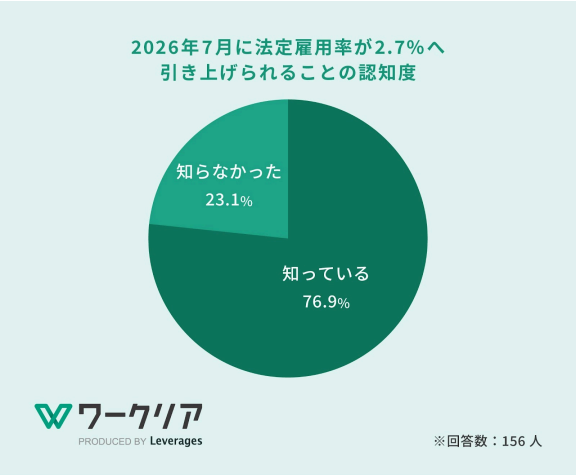
＜調査サマリ＞

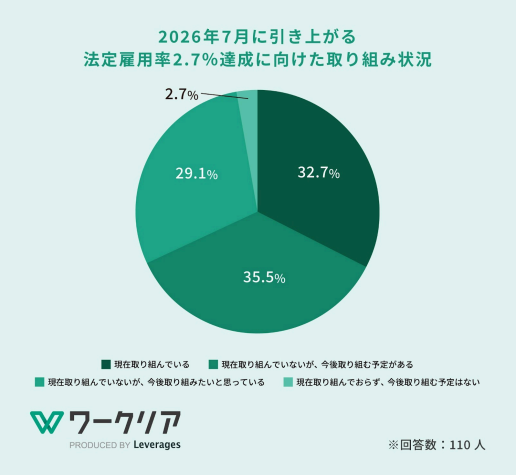
1. 2026年7月の法定雇用率引き上げ、障がい者雇用担当者の2割以上が「知らない」と回答
2. 障がい者雇用における「質の向上」に約7割の企業が未着手

3. 精神・発達障がい者雇用によるポジティブな影響、「知識の獲得」や「既存社員の負担分散」が上位に

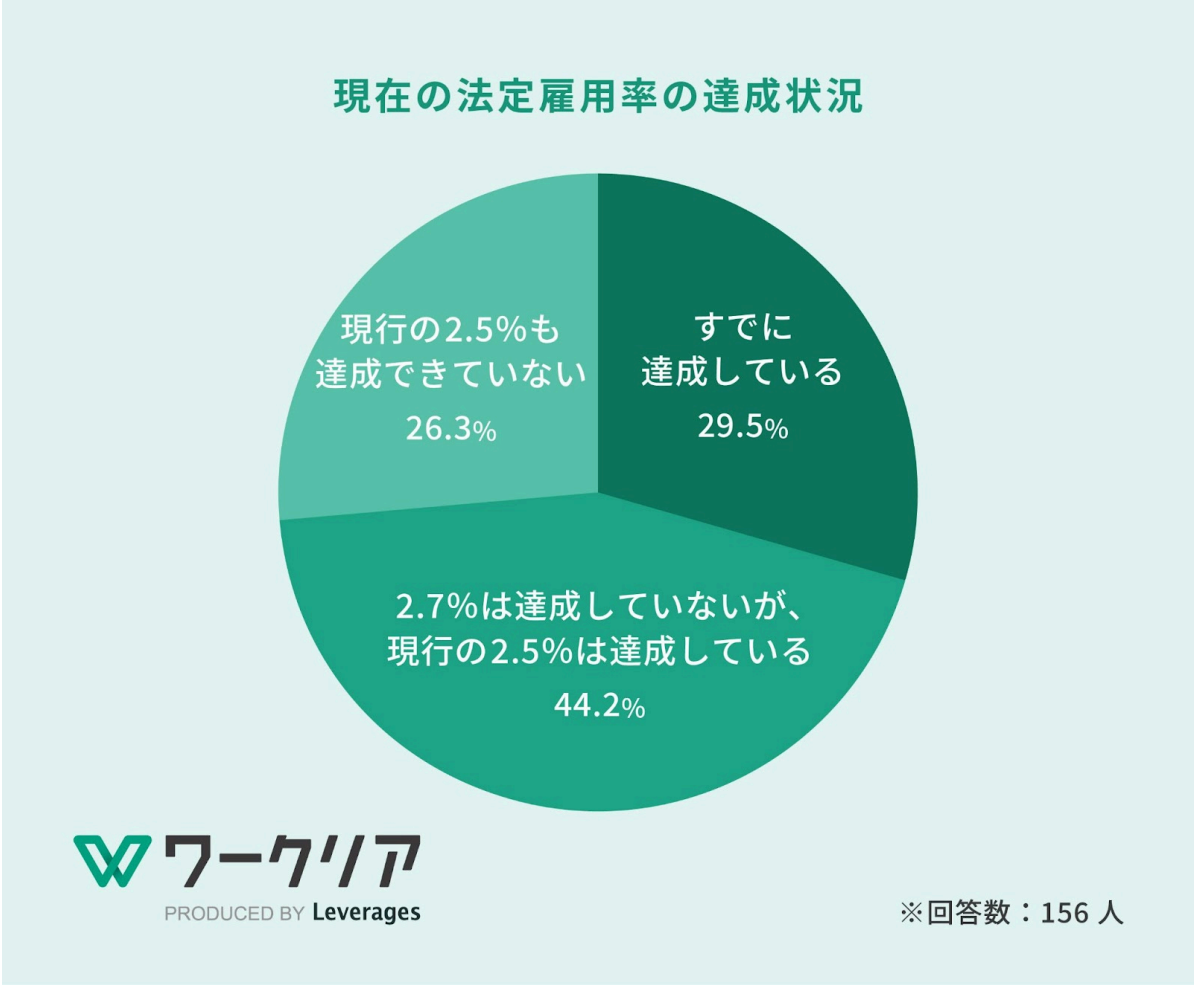
1.2026年7月の法定雇用率引き上げ、障がい者雇用担当者の2割以上が「知らない」と回答

2026年7月より、民間企業における法定雇用率が現行の2.5%から2.7%に引き上げられます。本調査では、企業の障がい者採用担当者に対し、この引き上げに関する認知状況と対応の実態を尋ねました。その結果、76.9%の企業が法定雇用率の引き上げを「知っている」と回答した一方で、23.1%の企業は「知らなかった」と回答しており、情報が十分に行き届いていない現状が明らかになりました。また、具体的な対応をすでに進めている企業は32.7%にとどまり、約7割の企業はまだ着手できていないことがうかがえます。

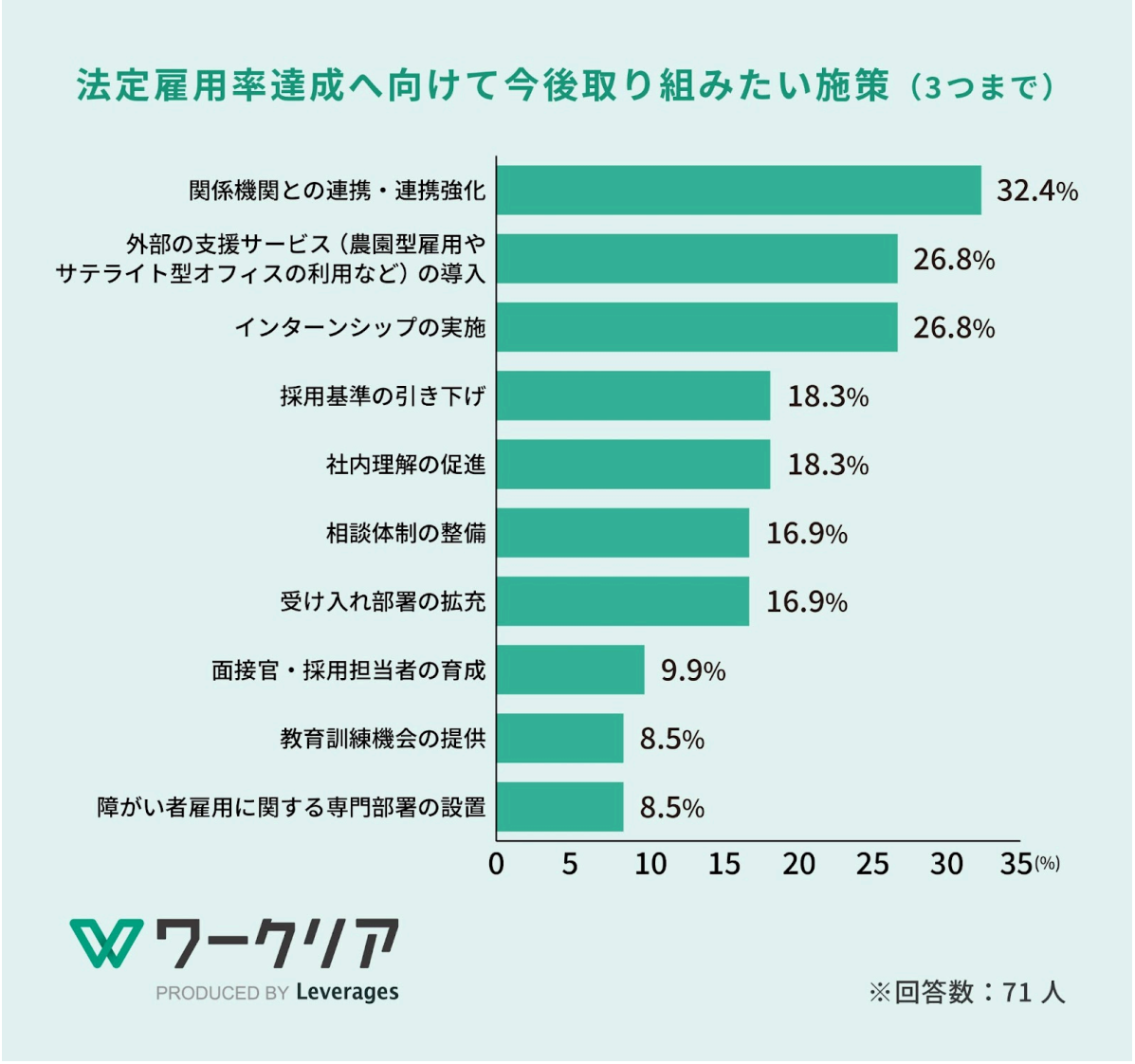




1年後に引き上げられる法定雇用率（2.7%）を前倒しで達成している企業が約3割（29.5%）存在する一方で、現行の2.5%を達成できていない企業も依然として多く存在します。対応の二極化が進む中、1年後の引き上げに向けて、自社の立ち位置を正確に把握し、計画的な対策を進めることがこれまで以上に重要です。

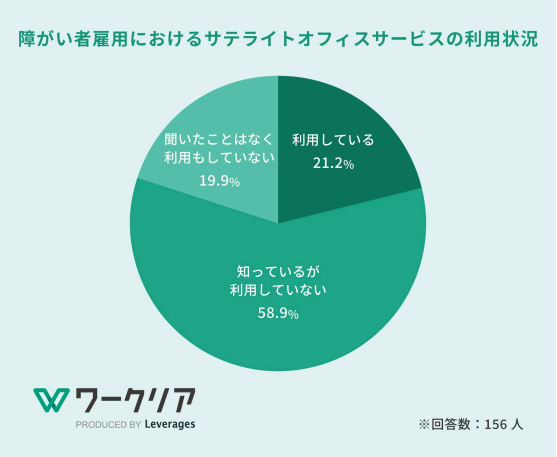


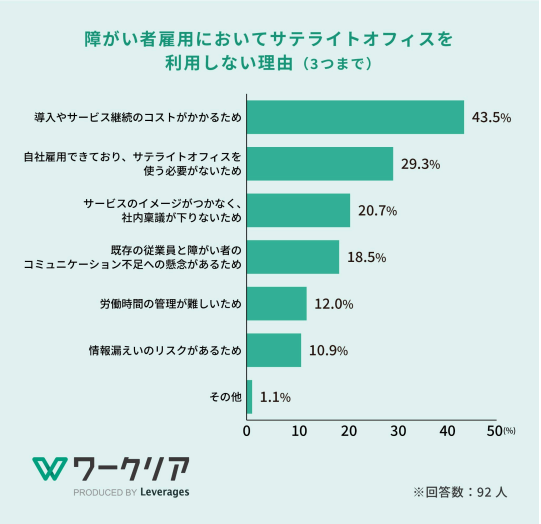
法定雇用率達成へ向けて現在取り組めていないが「取り組みたい」「取り組む予定がある」と回答した企業の具体的な施策としては、「関係機関との連携・連携強化（32.4%）」が最も多く、次いで「外部の支援サービス導入（26.8%）」と「インターンシップの実施（26.8%）」が同率で続きました。



政府も活用を推奨している施策のひとつに、外部支援の選択肢である「サテライトオフィスサービス※1」があります。本調査では、認知度は約8割（80.1%）にのぼるものの、実際に導入している企業は2割強（21.2%）に留まる結果となりました。

導入に至っていない理由として、コスト負担や具体的な運用イメージの難しさなどが挙げられています。



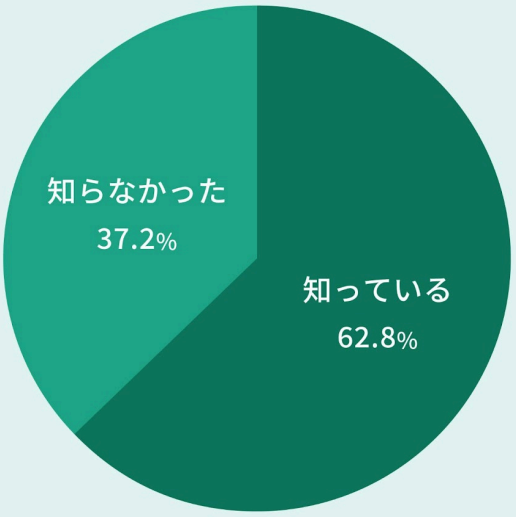


※1 厚生労働省,2019年3月「障害者のサテライトオフィス雇用推進マニュアル－2019－」（ https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000503563.pdf ）

2.障がい者雇用における「質の向上」に約7割の企業が未着手

「令和4年障害者雇用促進法の改正」により新たに明記された、障がい者雇用における「質の向上」について、62.8%の企業が、「取り組まなければならない」と認知していることがわかりました。一方で、実際に具体的な取り組みが進んでいる企業は約3割（29.5%）に留まることが明らかとなり、認知と実行の間にギャップがある状況が浮き彫りとなりました。

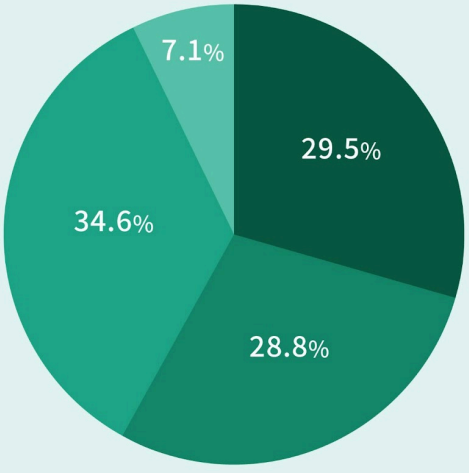
障がい者雇用における「質の向上」の認知度



ワークリア
PRODUCED BY Leverages

※回答数：156 人

障がい者雇用における「質の向上」への取り組み状況

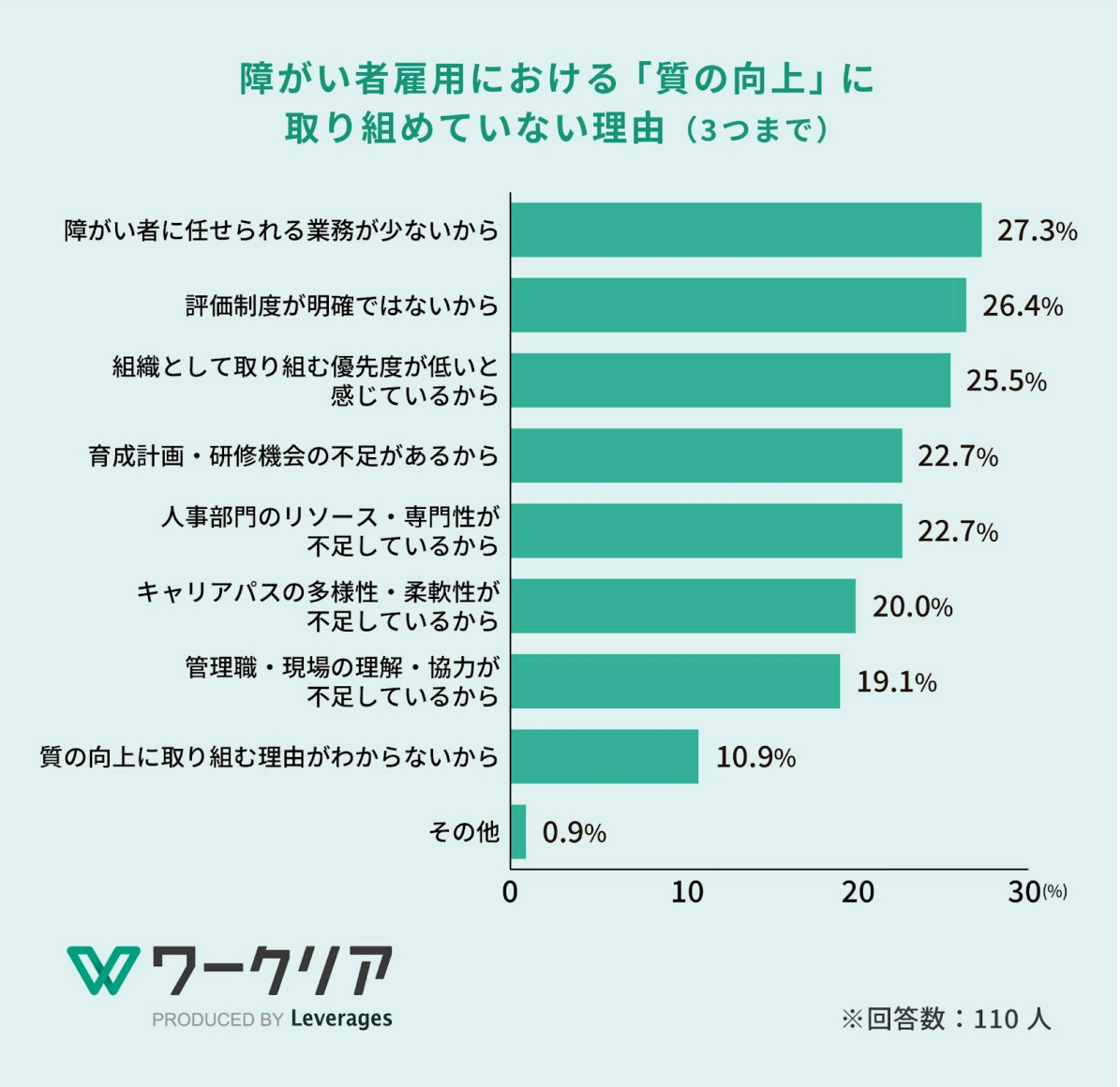


■ 現在取り組んでいる　■ 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定がある
■ 現在取り組んでいないが、今後取り組みたいと思っている　■ 現在取り組んでおらず、今後取り組む予定はない

ワークリア
PRODUCED BY Leverages

※回答数：156 人

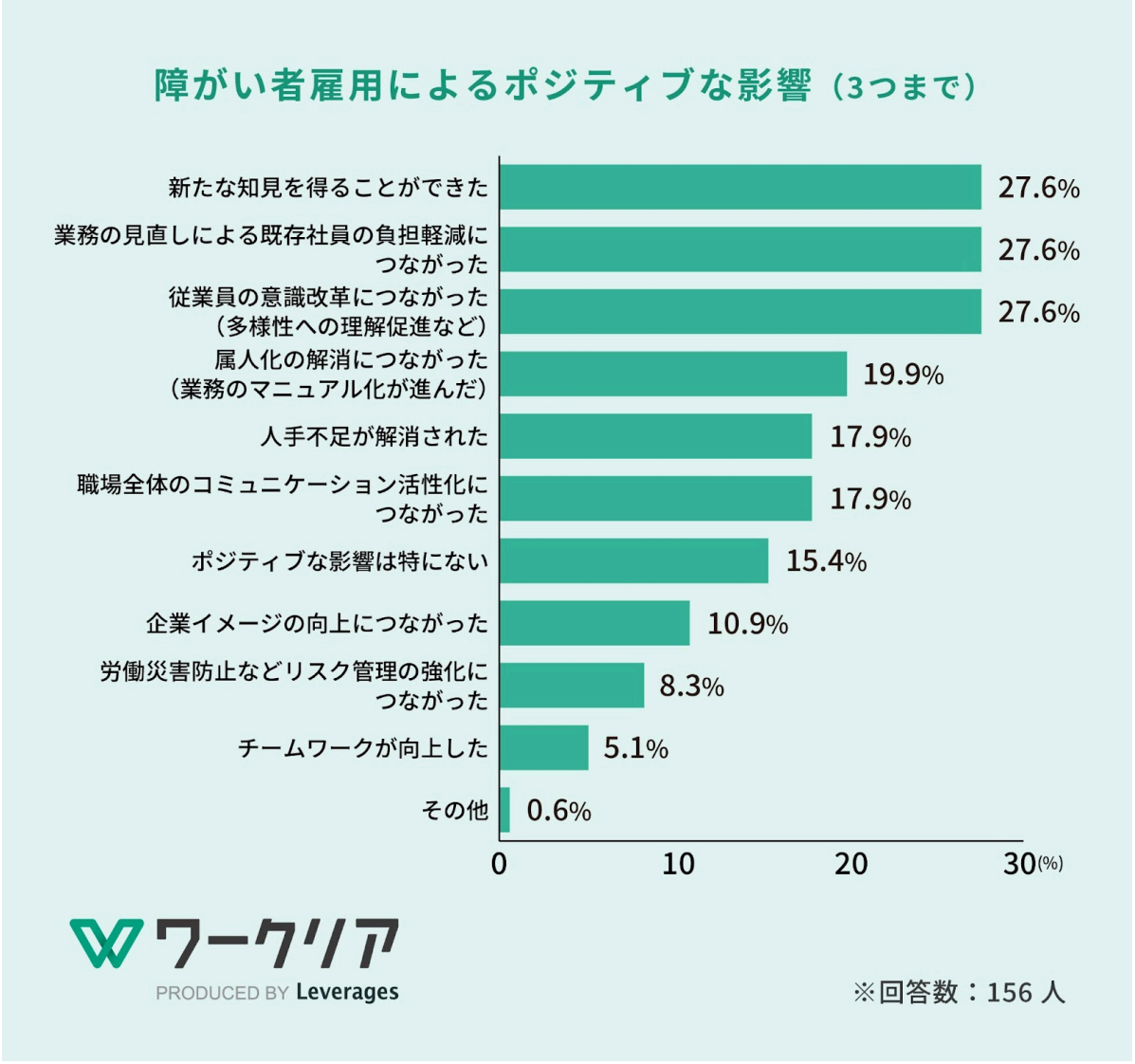
「質の向上」に取り組めていない主な理由として、「障がい者に任せられる業務が少ない（27.3%）」が最多で、「評価制度が明確ではない（26.4%）」や「組織として取り組む優先度が低いと感じる（25.5%）」が上位に挙げられます。



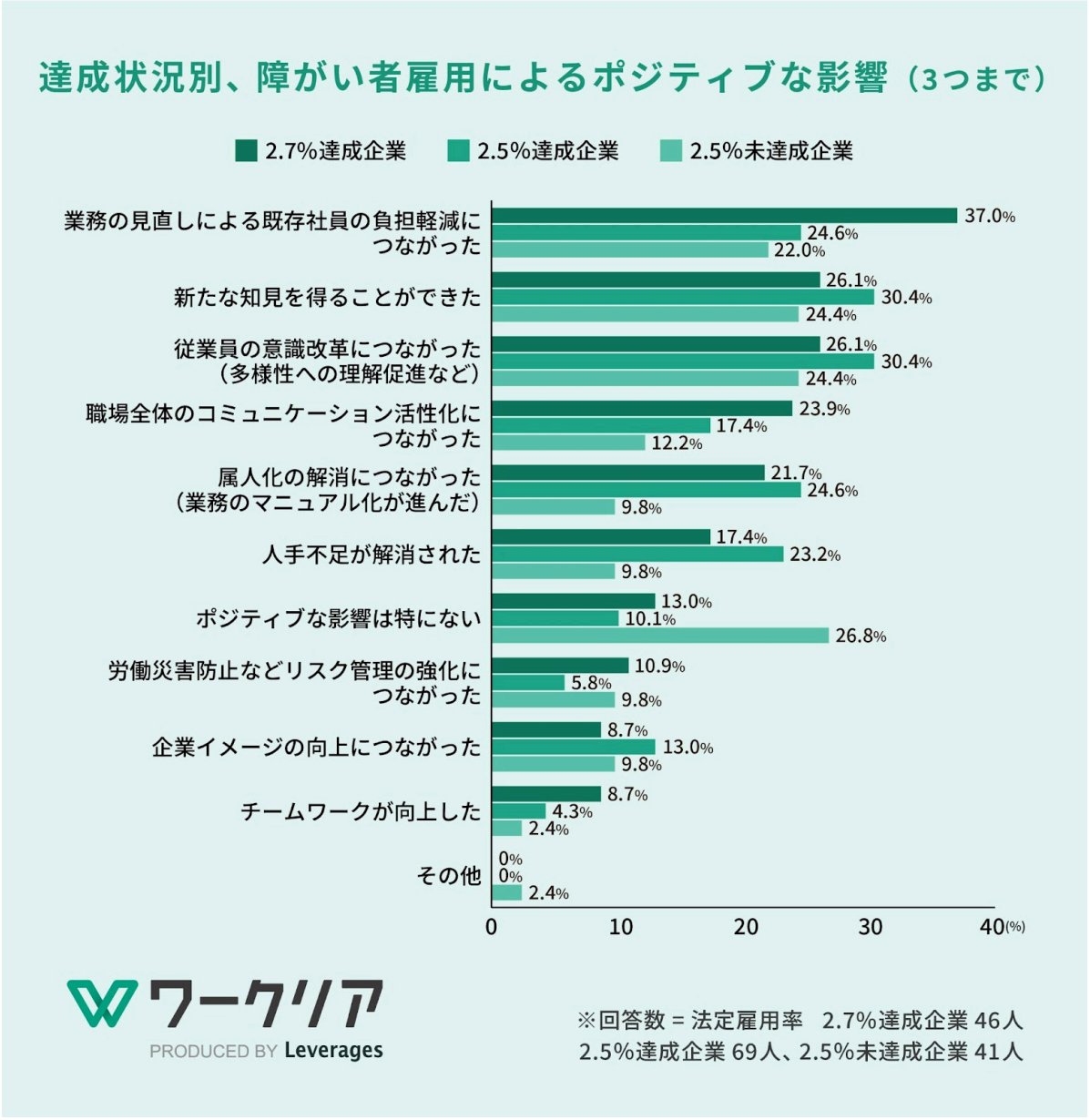
6割以上の企業が「質の向上」の必要性を認識している一方で、具体的な業務設計や評価制度の未整備、組織としての優先順位の低さなど、複数の課題が障壁となり、実際の取り組みに至っていない現状が伺えます。

3.障がい者雇用によるポジティブな影響、「知識の獲得」や「既存社員の負担分散」が上位に

　障がい者雇用が企業にもたらすポジティブな影響として「新たな知見の獲得（27.6%）」、「既存社員の負担軽減（27.6%）」、「従業員の意識改革（27.6%」がいずれも同率で最も多い回答となりました。



法定雇用率を達成している企業と未達成の企業では、障がい者雇用による社内への影響に明確な差が見られました。達成している企業では、「既存社員の負担軽減」や「新たな知見の獲得」といったメリットを実感している一方、未達成企業では、最多の回答が「ポジティブな影響は特にない（26.8%）」となり、雇用が好循環につながっていない実態が浮き彫りとなりました。



＜ワークリア事業部責任者・津留有希子氏からの一言＞

　今回の調査から、障がい者雇用において「雇用率の達成」とともに、「質の向上」が求められる中で、企業が直面する複合的な課題が明らかになりました。多くの企業は2026年7月に法定雇用率が引き上げられることを認識しているものの、具体的な行動に移せていない現状にあるようです。

特に「質の向上」の面では「任せられる業務の少なさ」や「評価制度の不明確さ」などを理由に取り組みの実行に移せていないと言えるでしょう。
法定雇用率が未達成の企業では、障がい者雇用によるポジティブな影響を実感できていない傾向も見受けられました。企業が事業の成長や成果を最優先に考える中で、障がい者雇用における「質」への投資や、個別の配慮に必要な時間や労力を確保しづらいという実態も考えられます。その結果、法定雇用率未達による納付金の支払いを受け入れ、そもそも障がい者の採用自体を見送る企業も少なくないのかもしれません。

一方で現行の障がい者雇用率をすでに達成している企業からは「新たな知見の獲得」や「既存社員の負担軽減」といった、組織全体の生産性向上に繋がる声も聞かれました。企業は法定雇用率の達成だけでなく、障がいのある従業員が能力を最大限に発揮できる環境を整備することに注力すべきでしょう。

◆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年レバレジーズ新卒入社。
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：障がいがある従業員を雇用している企業の担当者156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：156人
調査主体：レバレジーズ株式会社
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。

レバレジーズ株式会社（ https://leverages.jp/ ）

本店所在地 ： 東京都渋谷区渋谷二丁目24番12号　渋谷スクランブルスクエア24階 /25階
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アドバイザリー事業、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年に創業以来、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
レバレジーズ株式会社　広報部
TEL：03-5774-2900 MAIL： pr@leverages.jp