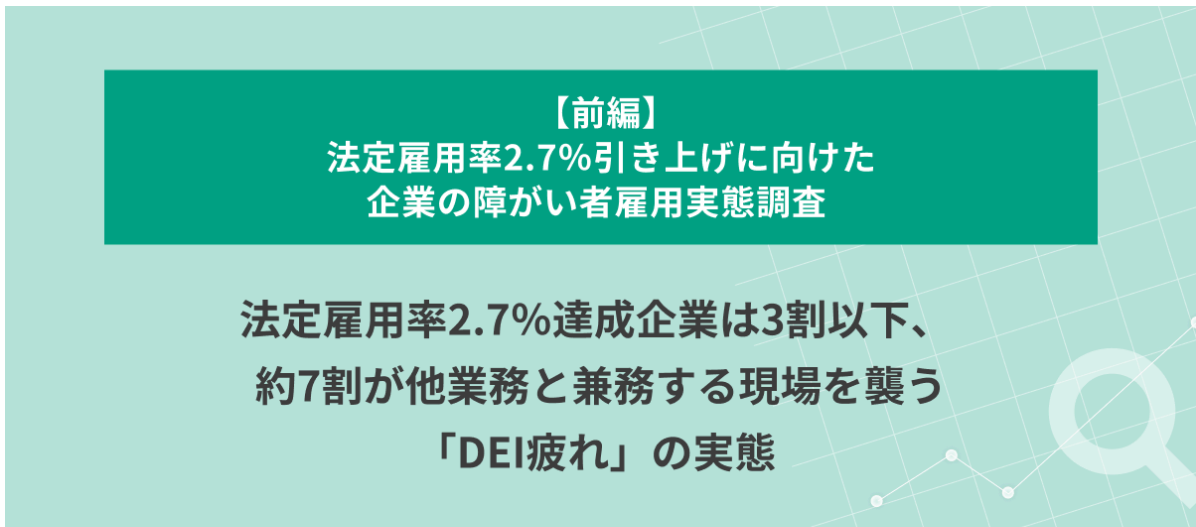




法定雇用率2.7%達成企業は3割以下、
約7割が他業務と兼務する現場を襲う「DEI疲れ」の実態

【前編】法定雇用率2.7%引き上げに向けた企業の障がい者雇用実態調査



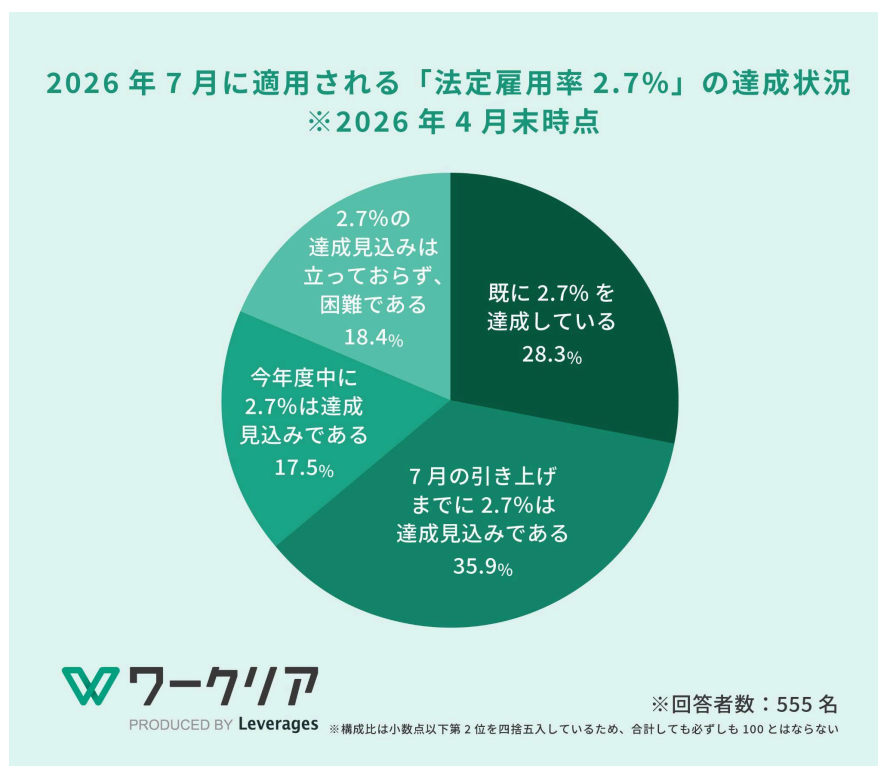
レバレッジズ株式会社が運営する障がい者就労支援サービス「ワークリア(<https://worklear.jp/>)」は、2026年7月に予定されている法定雇用率の2.7%引き上げ、および雇用義務対象企業の拡大(従業員数37.5名以上)を目前に控え、従業員数37.5名以上の企業において障がい者雇用実務に関与している担当者555名を対象に、障がい者雇用における実態調査を実施しました。

<調査サマリー>

1. 「2.7%」達成済み企業は3割以下。約5社に1社が「2.7%」達成の目処が立っておらず、準備状況に大きな格差
2. 担当者の約7割が他業務と兼務。雇用業務に専念できているのはわずか1割未満
3. 担当者の約7割が「DEI疲れ」を実感。理由は「他社員との負荷バランス」と「“数”優先への違和感」
4. 市場と乖離する「身体障がい採用」への集中。約4割が身体障がい者のみを雇用し、今後の採用優先度も半数が「身体」に偏る結果に

1.「2.7%」達成済み企業は3割以下。約5社に1社が達成の目処が立っておらず、準備状況に大きな格差

2026年7月に適用される「法定雇用率2.7%」の達成状況について、「既に2.7%を達成している」と回答した企業は28.3%に留まり、全体の3割に満たないことがわかりました。「7月の引き上げまでに2.7%は達成見込みである(35.9%)」という回答と合わせると、一定の見通しが立っている企業が存在する一方で、約5社に1社の企業が「2.7%の達成見込みは立っておらず、困難である(18.4%)」と回答しています。障がい者雇用の推進状況において、企業間で大きな格差が生じている実態が見受けられます。



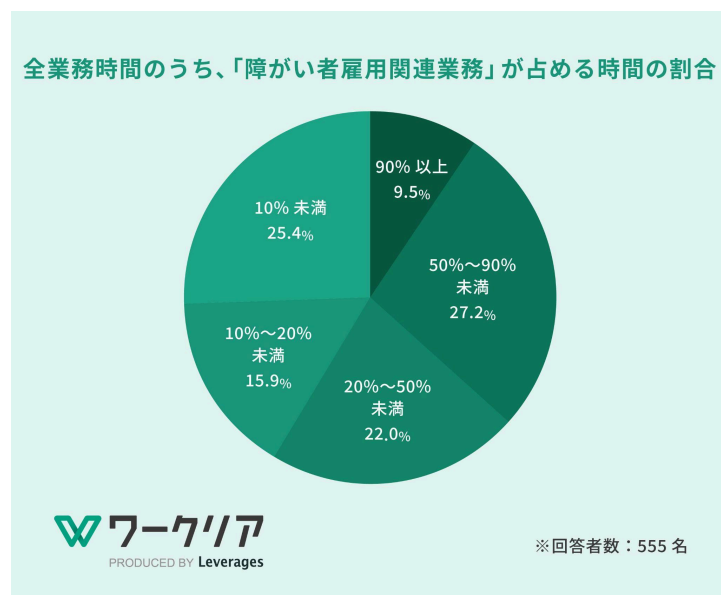
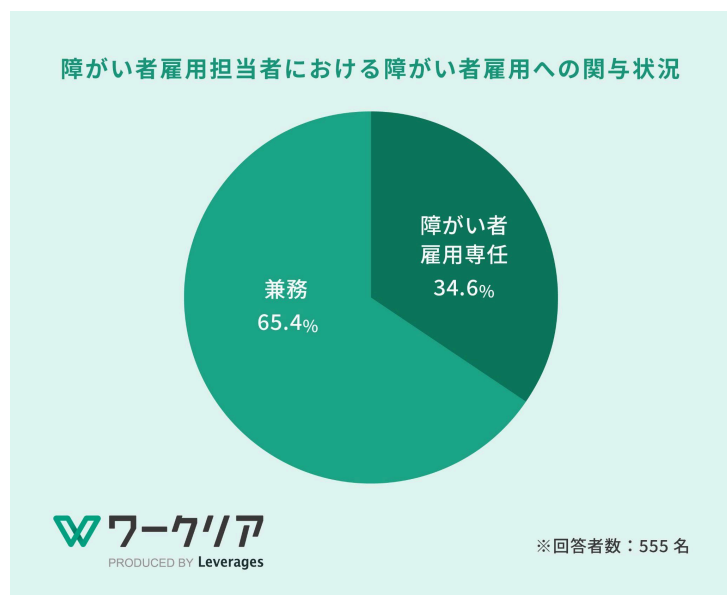
2.担当者の約7割が他業務と兼務。障がい者雇用に専念できている環境はわずか1割未満

障がい者雇用に関与する実務担当者*1に現状の体制を聞いたところ、「障がい者雇用専任」は34.6%に留まり、約7割が他業務と並行して対応する「兼務(65.4%)」であることが分かりました。

全業務時間のうち障がい者雇用業務が占める割合については、「50%未満(63.3%)*2」と回答した担当者は6割以上にのぼり、過半数が業務時間の半分以上を他業務に費やしている実態が明らかとなりました。法定雇用率の引き上げなど社会的要請が高まる一方で、多くの担当者が限られたリソースの中で対応を迫られている状況が推察されます。

*1 企業における、現在の「障がい者雇用」への関与度の質問に対し、「現場での直接的な関与のみ(自身の部署に障がい者が配属されており、現場でマネジメントを行っている)」と回答した人は除く

*2 「20%~50%未満」「10%~20%未満」「10%未満」と回答した割合の合計



3.担当者の約7割が「DEI疲れ」を実感。理由は「他社員との負荷バランス」と「“数”優先への違和感」

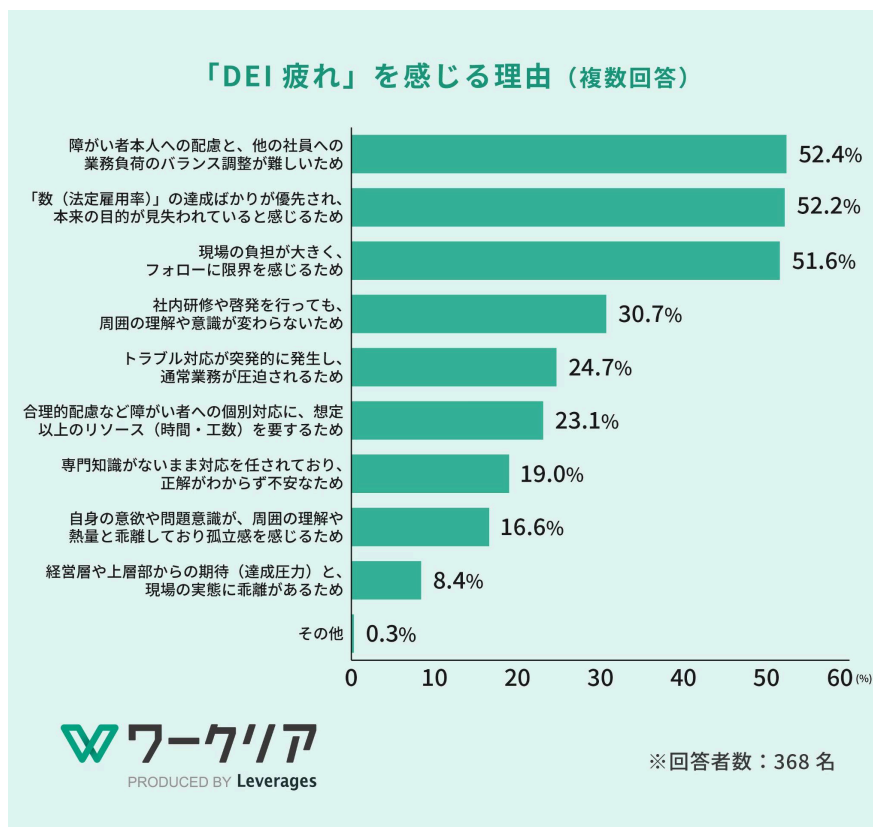
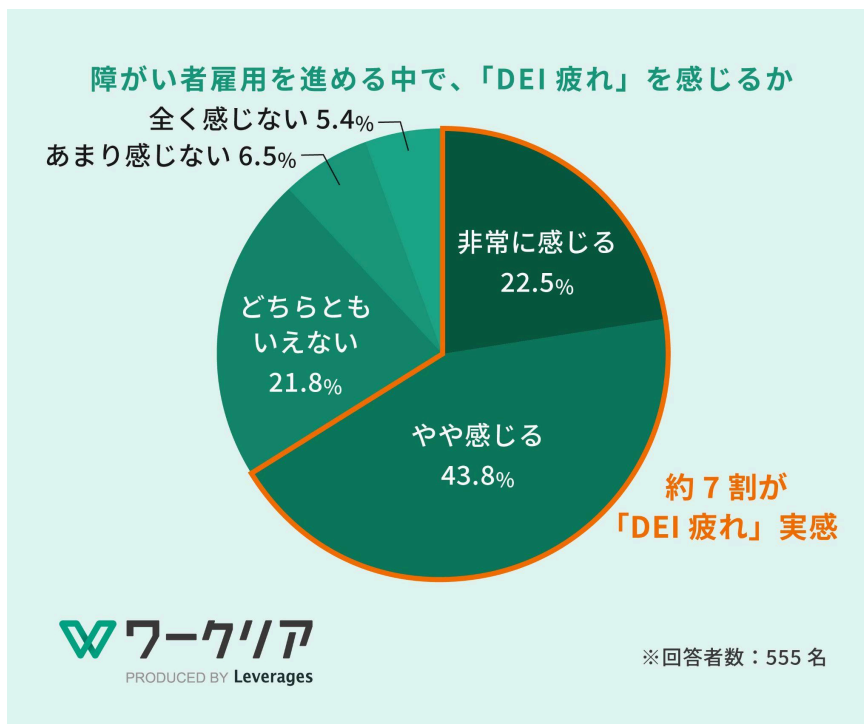
障がい者雇用を推進する中で「DEI*3疲れ」を感じることもあるか聞いたところ、全体の約7割が「感じる(66.3%)*4」と回答しました。

その理由として最も多かったのは、「障がい者本人への配慮と、他社員の業務負荷のバランス調整が難しいため(52.4%)」でした。次いで、「『数(法定雇用率)』の達成ばかりが優先され、本来の目的が見失われていると感じるため(52.2%)」がほぼ同率で続いています。法定雇用率という「目標」を達成しなければならないプレッシャーがある一方で、現場の受け入れ体制の調整

の困難さや、本来の意義との乖離に、多くの担当者が限界を感じている実態が見受けられます。

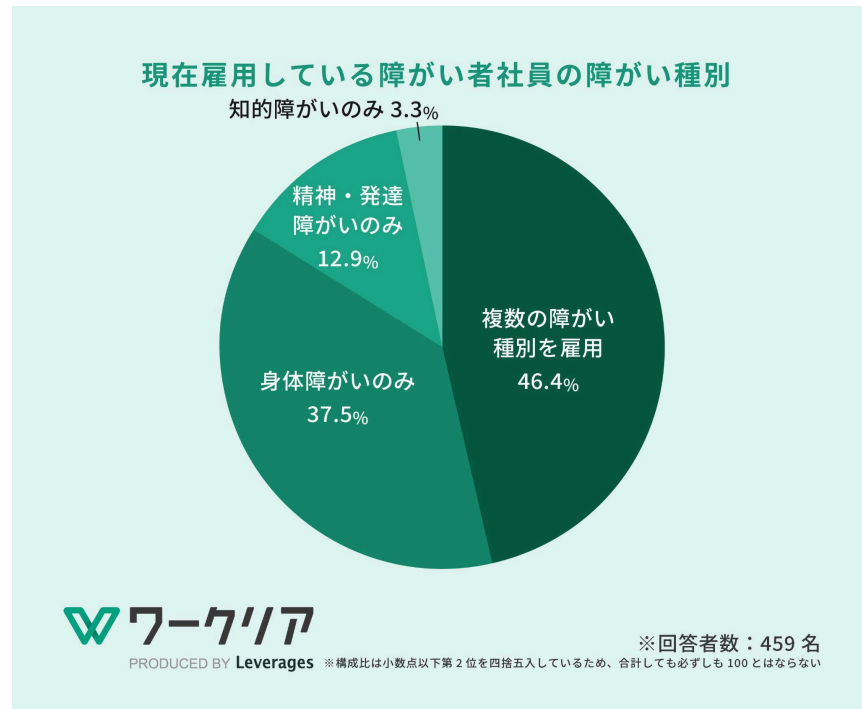
*3 「Diversity(ダイバーシティ、多様性)」「Equity(エクイティ、公平性)」「Inclusion(インクルージョン、包括性)」の頭文字からなる略称

*4 「非常に感じる」「やや感じる」と回答した割合の合計



4.市場と乖離する「身体障がい採用」への集中。約4割が身体障がい者のみを雇用し、今後の採用優先度も半数が「身体」に偏る結果に

現在、各企業における障がい種別の受け入れ実態を聞いたところ、約半数の企業が「複数の障がい種別を雇用(46.4%)」と回答している一方で、全体の約4割(37.5%)の企業においては、他の障がい種別を含まず「身体障がい者のみ」を雇用している実態が明らかになりました。

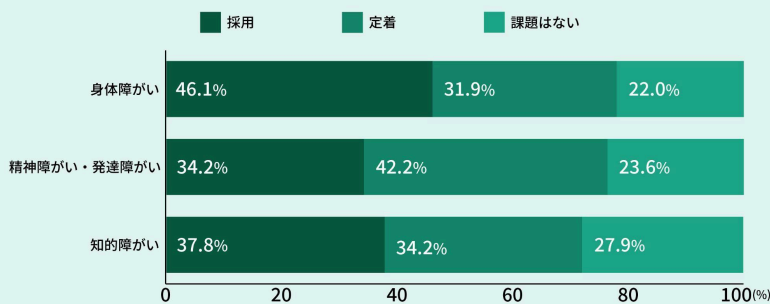


障がい種別ごとに「採用」と「定着」のどちらに強く課題を感じるか聞いたところ、採用面では「身体障がい(46.1%)」が最多となり、「精神・発達障がい(34.2%)」と比較し約12pt乖離があることが分かりました。

一方で、定着面では「精神・発達障がい(42.2%)」が最も多く、「身体障がい(31.9%)」と比較して約10ptの差が生じています。

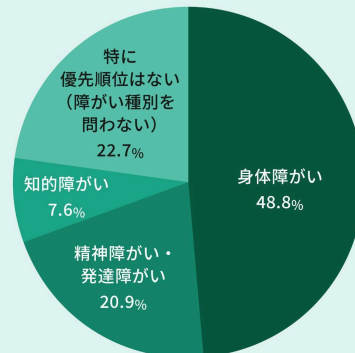
こうした中、今後の引き上げにあたって「最も優先的に採用したい」障がい種別は、依然として「身体障がい(48.8%)」が約半数を占める結果となりました。採用難易度が高いと認識しながらも、定着への懸念から特定の障がい種別へ期待が集中する実態が浮き彫りになっています。

【障がい種別】雇用において課題を感じるもの



※回答者数：555名

「最も優先的に採用したい」と考えている障がい種別



※回答者数：555名

<ワークリア事業責任者・津留有希子氏からの一言>

今回の調査によって、2026年7月の法定雇用率2.7%引き上げを目前に控え、企業が「2.7%を達成できる順調な層」と「目処が立たない未達成の層」に大きく二極化している実態が明らかになりました。

特に注目すべきは、障がい者雇用に関わる担当者の約7割が「DEI疲れ」を実感している点です。人手不足によって多くの担当者が他業務と「兼務」せざるを得ず、限られたリソースの中で対応せざるを得ない実態が、担当者の心理的な負担や疲弊感に影響を与えている可能性が推察されます。

さらに、市場で増え続けている「精神・発達障がい*5」に対する定着面への課題から、今後の採用において特定の障がい種別、特に「身体障がい」への期待が集中しやすくなっている傾向も見受けられます。「理想と現実のギャップ」が、現場の負担と焦りをより一層加速させる一因になっていると考えられます。

迫りくる法定雇用率の引き上げという目標に対して、現場の担当者が限られたリソースの中で手探りの対応を続けている現状が見受けられます。まずは担当者が置かれているこうした複雑な課題や現状の体制を、企業全体として正しく把握し、持続可能な推進体制を模索することが重要なのではないのでしょうか。

*5 厚労省, 2025年6月25日, 令和6年度障害者職業紹介状況等
 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_58653.html)

◆津留有希子氏・プロフィール
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年にレバレッジズへ新卒入社。入社後は、法人営業に従事し、2年目には地方支店の拠点長を歴任。
2023年よりワークリア事業部サービス責任者に。就任後3年間で、レバレッジズの障がい者雇用組織を約270%拡大。従業員定着率、業界平均の約1.5倍を維持しながら、障がい者雇用率2.96%*を達成>(*2026年5月時点)



<調査概要>

調査対象: 従業員数37.5名以上(2026年7月以降の法定雇用義務対象)の企業において、障がい者雇用実務に関与する担当者
調査年月: 2026年4月28日~30日
調査方法: インターネット調査
回答者数: 555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、世の中の障がい者雇用を活性化することを目指す、就労支援サービスです。精神発達障がい者を中心に自社で雇用し、150種類を超える業務を提供しながら一人ひとりの「可能性」を最大限に引き出す体制を整えています。組織規模は直近3年で270%に拡大しながらも定着率は業界平均の1.5倍を維持。この独自のノウハウを活かし、障がいのある方と雇用する企業双方の負担を軽減するサテライトオフィスの運営や就職支援も行い、持続可能な就労をサポートしています。

レバレッジズ株式会社 (<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: IT・医療/ヘルスケア領域をはじめとした人材事業、SaaS事業、M&Aコンサルティング事業 など

「社会課題の解決」を軸に、IT、医療/ヘルスケア領域をはじめとした人材事業・SaaS事業、M&Aコンサルティング事業など、国や業界をまたいだ様々な領域で60以上のサービスを展開。2005年に創業以来、黒字経営を継続し2025年度は年商1700億*を突破しました。業界を絞らないポートフォリオ経営と、各分野のスペシャリストが集うインハウスの組織体制で、時代を代表するグローバル企業を目指します。※会計基準変更後

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

