



4月に適用される障がい者法定雇用率2.5%、  
約3社に1社の上場グループ企業が未達成の見込み

上場グループ企業の障がい者法定雇用率上昇に関する実態調査

上場グループ企業の障がい者法定  
雇用率上昇に関する実態調査

4月に適用される障がい者法定雇用率2.5%、  
約3社に1社の上場グループ企業が未達成の見込み



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、上場企業もしくは上場企業のグループ会社で障がい者雇用に関わる採用を担当している担当者300名を対象に、上場グループ企業※の法定雇用率上昇に関する実態調査を実施しました。

※上場企業もしくは上場企業のグループ会社を、上場グループ企業と定義する

<調査サマリー>

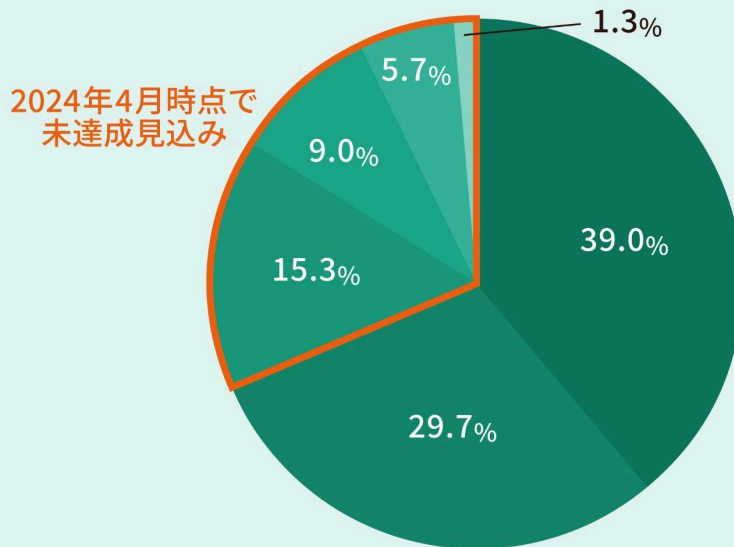
1. 約3社に1社の上場グループ企業が、2024年度4月に適用される2.5%の法定雇用率が未達成見込みであると回答※2024年4月時点
2. 約半数以上の上場グループ企業、障がい者雇用において今までの取り組みに「限界」と認識
3. 上場グループ企業が障がい者雇用において今後導入を検討している外部による対応策、1位「障がい者雇用専門の人材紹介」

## 1.約3社に1社の上場グループ企業が、2024年度4月に適用される2.5%の法定雇用率が未達成見込みであると回答※2024年4月時点

上場企業もしくは上場企業のグループ会社で障がい者雇用に関わる採用を担当している担当者300名に対し4月に適用される法定雇用率2.5%の達成見込みについて調査を実施したところ、約3社に1社の上場グループ企業が「4月時点で法定雇用率2.5%は未達成の見込み(31.3%)である」と回答しました。

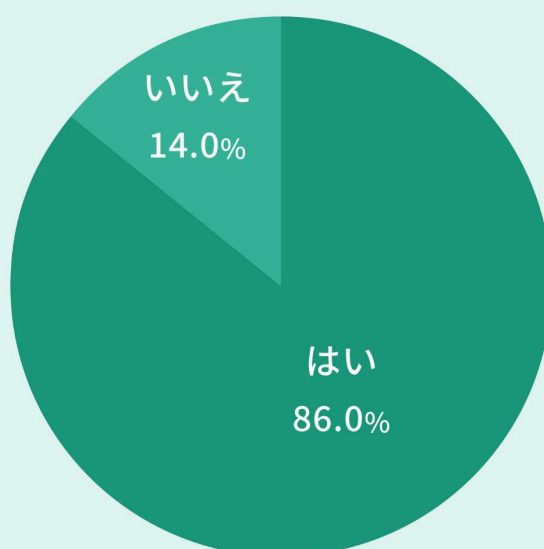
### 2024年4月に引き上がる「障がい者の法定雇用率2.5%」の達成に向けて取り組んでいるか

- すでに法定雇用率2.5%を達成している
- 達成に向けて取り組んでおり、今年度中には達成予定である
- 今年度中の達成は難しいが、2~3年以内の達成を計画している
- 達成に向けて取り組んでいるが、達成の目途はたっていない
- 現段階では達成に向けた取り組みは進んでいない
- その他



2023年1月、厚生労働省は障がい者の法定雇用率の引き上げについて24年4月から2.5%、26年7月には2.7%と、段階的に引き上げることを発表しました。段階的な引き上げになっているのは企業の対応期間を考慮した結果となっています。2024年4月の引き上げは段階的な措置なのにもかかわらず、上場グループ企業の障がい者雇用の担当者の約14%は2年後の法定雇用率の引き上げについて「知らない」と回答しました。障がい者雇用において、法定雇用率上昇など今後の市場動向についての関心が十分に及んでいない企業が一定数見受けられます。

## 2026年7月に、障がい者の法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上がることを知っているか



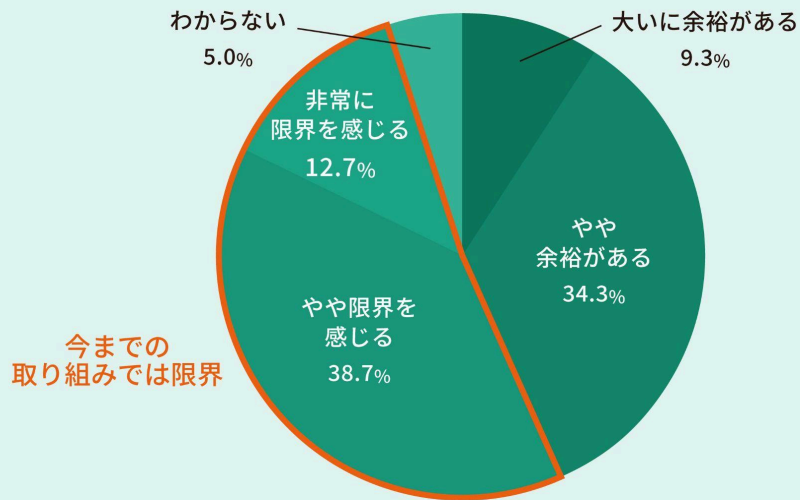
 **ワークライフ**  
PRODUCED BY Leverages

※回答数：300人

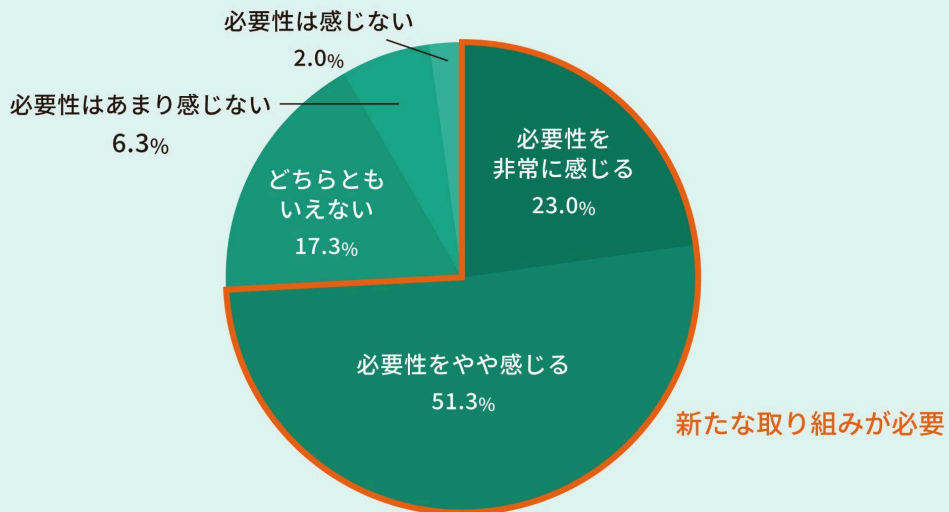
## 2.約半数以上の上場グループ企業、障がい者雇用において今までの取り組みに「限界」と認識

法定雇用率が上昇するにあたり、約半数以上の上場グループ企業の障がい者雇用に関わる採用担当者は今までの取り組みに「限界を感じる(51.4%)」と回答しました。7割以上は、今後新たな雇用方法や取り組みが必要だと感じています。

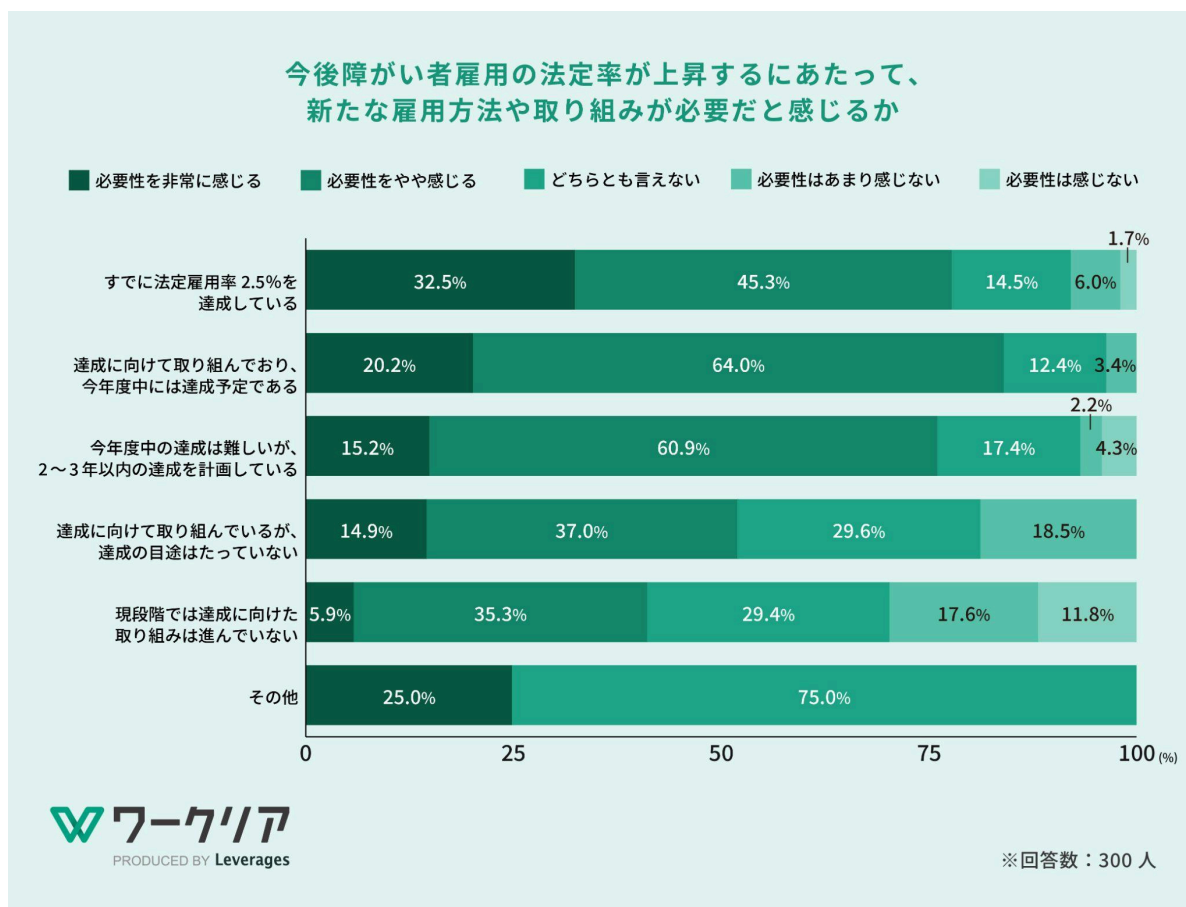
障がい者雇用の法定率が上昇するにあたって、  
今までの取り組みで法定雇用率の達成を実現できると思うか



今後障がい者雇用の法定率が上昇するにあたって、  
新たな雇用方法や取り組みが必要だと感じるか



新たな取り組みの必要の有無について企業別で確認したところ、法定雇用率の達成進捗がうまく進んでいる上場企業ほど、障がい者雇用における危機感が強いことがわかりました。



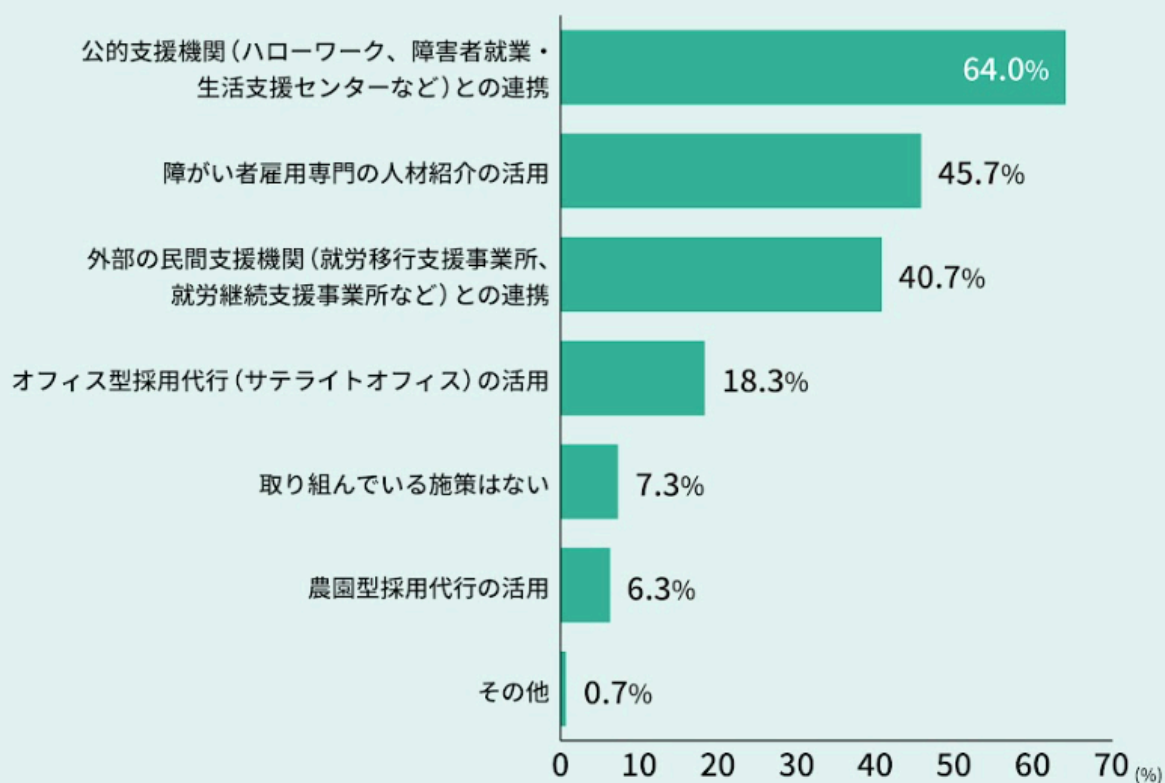
### 3.上場企業が障がい者雇用において今後導入を検討している外部による対応策、1位「障がい者雇用専門の人材紹介の活用」

上場グループ企業が現在取り組んでいる外部による障がい者雇用の支援施策※で最も多かったのは、「公的支援機関(ハローワーク、障がい者就業・生活支援センターなど)との連携(64.0%)」でした。次いで、「障がい者雇用専門の人材紹介の活用(45.7%)」「外部の民間支援機関(就労移行支援事業所、就労継続支援事業所など)との連携(40.7%)」と続きます。「取り組んでいる施策はない(7.3%)」と回答したのは1割未満だったことから、約9割の上場グループ企業は障がい者雇用において外部による支援施策を活用していることが見受けられます。

今後取り組む予定・取り組みたいと思っている外部による支援施策については、「障がい者雇用専門の人材紹介(28.3%)」「外部の民間支援機関との連携(27.4%)」「オフィス型採用代行(サテライトオフィス)の活用(25.1%)」と続き、数値に大きな差は見られませんでした。「今後取り組む予定／取り組みたいと思っている施策はない(16.1%)」と回答したのは2割未満に留まることから、その新しい取り組みに対して、既にある程度目星をつけている企業は少なくないようです。

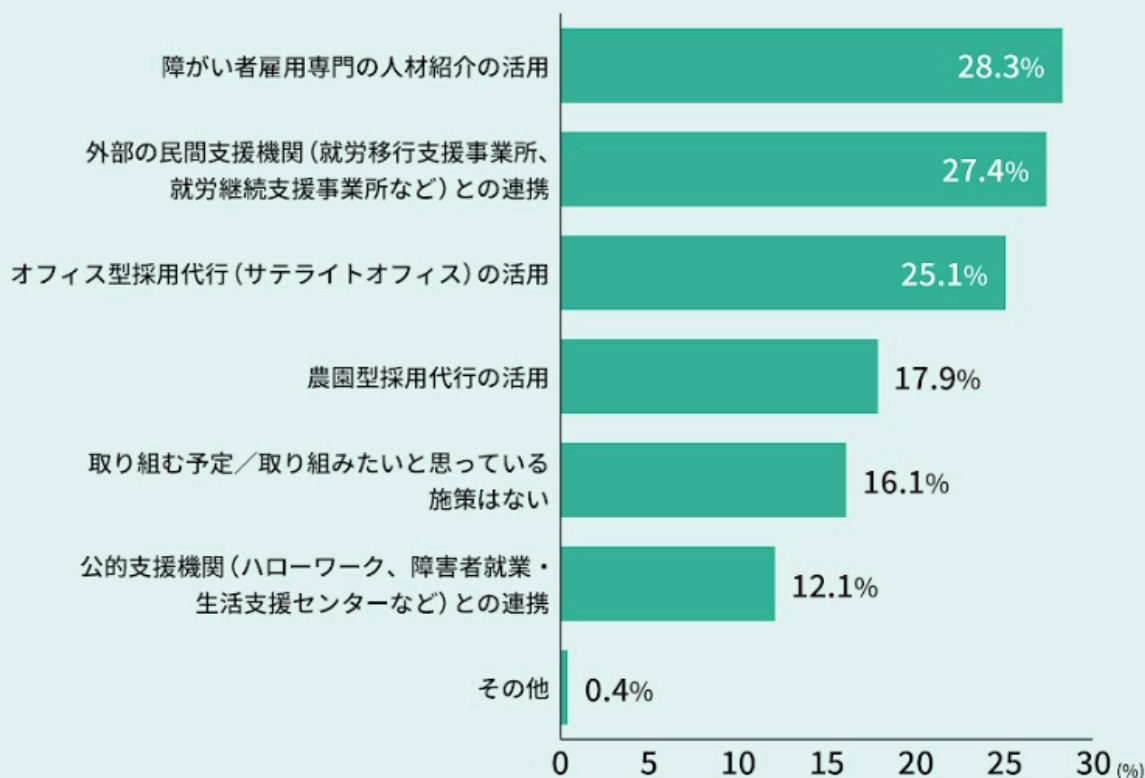
※外部による障がい者雇用の支援施策について: <https://worklear.jp/library/knowledge/74/>

## 外部による障がい者雇用の支援施策の中で、 現在取り組んでいるもの※3つまで回答



## 外部による障がい者雇用の支援施策の中で、 今後取り組む予定／取り組みたいと思っている施策

※3つまで回答



**ワークリア**  
PRODUCED BY Leverages

※回答数：223人

### <まとめ>

障がい者の雇用の促進等に関する法律施行規則等の改正により、障がい者の法定雇用率が2024年4月に2.5%、2026年7月より2.7%へ段階的に引き上げられます。本調査では、既に法定雇用率2.5%を達成している上場グループ企業のうち約8割が新たな雇用方法や更なる取り組みの必要性を感じていると回答しました。法定雇用率達成に向けて順調に雇用を進めている上場グループ企業ほど、今後段階的に引き上がる法定雇用率に対して危機感をもっていることがわかります。

反面、法定雇用率の達成の目途が立っていない企業ほど、法定雇用率の引き上げへの危機感が低い傾向にあることがわかりました。障がい者雇用について「わからないから進められていない」「進めなければならない意識が低い」企業は上場の有無や企業の規模感に関係なく一定数存在しています。

また、今回の法改正では、法定雇用率の上昇だけでなく、事業主には障がい者のキャリア形成の支援について責務があることが法律に明記されました。雇用率の引き上げに伴い、障がい者雇用は引き続き雇用の「量」を求めていく必要がありますが、同時に雇用の「質」が求められる時代になっています。

今後、障がい者雇用において企業が果たすべき役割は、より大きくなると予想されます。障がい者雇用において課題を感じている企業は、「わからないから諦める」のではなく、同じ規模感の企業事例を参考にするなど早めに対策を立てる必要があります。

#### <調査概要>

調査対象: 上場企業もしくは上場企業のグループ会社で障がい者雇用に関わる採用の担当者300名

調査年月: 2024年2月7日~2月13日

調査方法: インターネット調査

回答者数: 300人

調査主体: レバレッジズ株式会社

実査委託先: GMOリサーチ株式会社

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2-24-12 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、M&Aコンサルティング事業、ASP、SaaS、クラウド関連事業

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年に創業以来、黒字経営を継続し、2022年度は年商869億を突破しました。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](mailto:pr@leverages.jp)



