



---

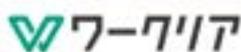
## 積極的に採用している障がい種別は「身体障がい」が5割超え、受け入れ体制への不安が浮き彫りに

---

### 障がい者雇用における採用実態調査

#### 障がい者雇用における採用実態調査

積極的に採用している障がい種別は  
「身体障がい」が5割超え、  
受け入れ体制への不安が浮き彫りに



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月の法定雇用率引き上げに先駆け、障がい者雇用の担当者143名を対象に、障がい者の採用実態調査を実施しました。

#### <調査サマリー>

1. 約5社に1社は障がい者の採用目標未達、雇用している障がい種別は「身体障がい」が「発達障がい」の2倍以上に
2. 積極的に採用している障がい種別は「身体障がい」が5割を超え、精神・発達・知的障がいは各1割前後に
3. 約7割の企業が「精神障がい」の雇用に難しさを実感、「身体障がい」と約30pt差

4. 約3割の企業が障がい者の採用数を増加予定、「業務の見直し」と「社員理解」が鍵に

### 1.約5社に1社は障がい者の採用目標未達、雇用している障がい種別は「身体障がい」が「発達障がい」の2倍以上に

2025年度(2025年4月～2026年3月)の障がい者採用における目標達成状況は、「達成済み(34.2%)」「達成見込みである(30.8%)」を合わせて6割を超えました。一方で約5社に1社は「目標達成が難しい(22.4%)」と回答し、2026年7月の法定雇用率引き上げ(2.5%から2.7%へ)を前にすでに苦戦している企業の存在も明らかになりました。



現在雇用している障がい種別については「身体障がい(83.2%)」が圧倒的に多く、最も少ない「発達障がい(37.8%)」と比較すると約2.2倍の差が見られました。

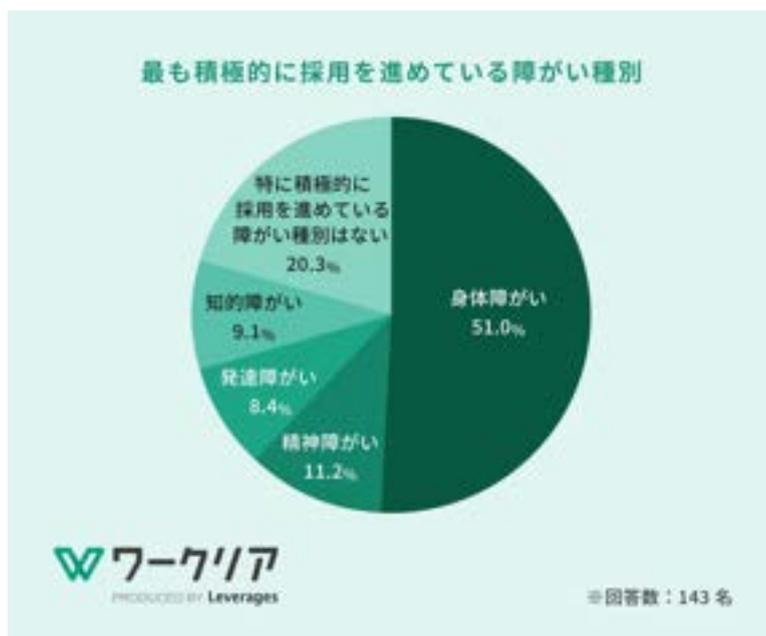


## 2.積極的に採用している障がい種別は「身体障がい」が5割超え、精神・発達・知的障がいは各1割前後に

現在の採用活動において、「最も積極的に採用を進めている障がい種別はあるか」を聞くと、「全て同等に採用している(20.3%)」と回答した企業は約2割に留まりました。一方で半数以上の企業が「身体障がい(51.0%)」を挙げ、他の「精神障がい(11.2%)」「発達障がい(8.4%)」「知的障がい(9.1%)」と比較して5倍以上の顕著な差が出ています。

「身体障がい」を積極的に採用している理由としては「コミュニケーション面の不安が比較的小さいため(45.2%)」が最も多く、次いで「業務の切り出し・役割設計がしやすいと感じるため(38.4%)」「過去に身体障がい者の雇用実績があり、受け入れイメージが持ちやすいため(38.4%)」が続きました。身体障がい以外の障がい種別(精神・発達障がい等)に対し、受け入れノウハウの不足を抱えている可能性を示唆しています。

一方で「精神障がい」「知的障がい」を積極的に採用している企業からは「企業のダイバーシティ推進のため」や「身体障がい者を採用したくても応募がないから」といった理由が多く挙げられました。特に「発達障がい」では「集中力や正確性を活かした特定の業務の生産性を高めるため」「業務プロセスや働き方の見直しにつながると感じるため」といった声が見られました。



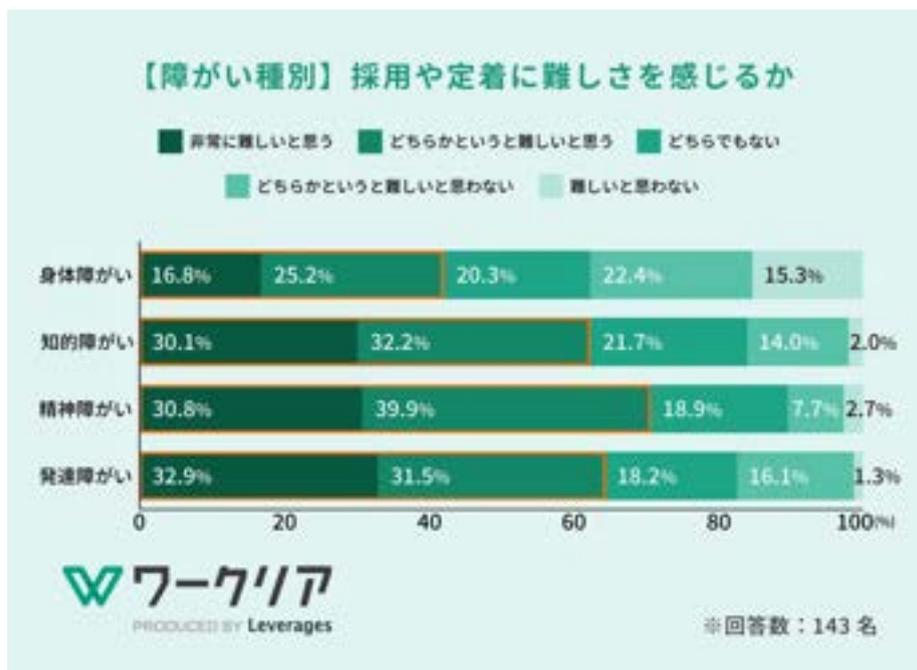


### 3.約7割の企業が「精神障がい」の雇用に難しさを実感、「身体障がい」と30pt差

障がい種別ごとの採用・定着の難易度について、「難しいと思う\*1」と回答とした割合は身体障がいは42.0%だったのに対し、精神障がいは70.7%となり身体障がいと比較して約30pt多い結果となりました。知的・発達障がいにおいても「難しい」と回答した割合は6割を超え、身体障がいと比較して難しさを感じている方が多いことが分かります。

難しいと感じる理由については「身体障がい」では「応募が少ない(45.0%)」が最大の課題であるのに対し、精神・発達・知的障がいでは「適した業務が見つけにくい」が最多となりました。「身体障がい」は採用前段階の母集団形成が、その他の種別では採用後の役割設計が、それぞれ課題となっている実態がうかがえます。

\*1 「非常に難しい」「どちらかというと難しい」と回答した割合の合計



### 【障がい種別】採用や定着において難しいと感じる理由（最大3つまで）

	身体障がい (N=60)	知的障がい (N=89)	精神障がい (N=101)	発達障がい (N=92)
1位	応募が少ない (45.0%)	適した業務が 見つけにくい (42.7%)	適した業務が 見つけにくい (43.6%)	適した業務が 見つけにくい (34.8%)
2位	バリアフリーの 整備に費用や手間が かかる (28.3%)	応募が少ない (24.7%)	応募が少ない (21.8%)	応募が少ない (22.8%)
3位	業務指示や フィードバックに 工夫が必要 (25.0%)	業務指示や フィードバックに 工夫が必要 (21.3%)	業務指示や フィードバックに 工夫が必要 (20.8%)	業務指示や フィードバックに 工夫が必要 (17.4%)

Wワークリア  
PRODUCED BY Leverages

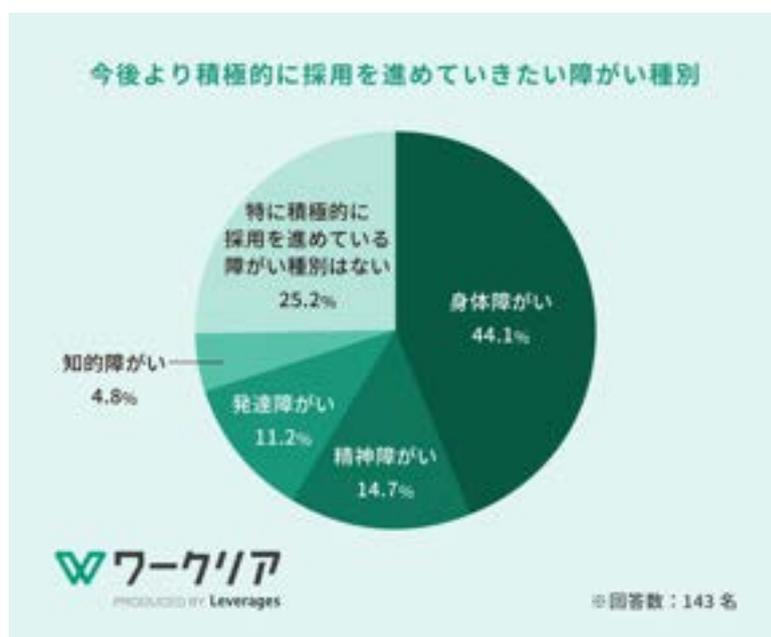
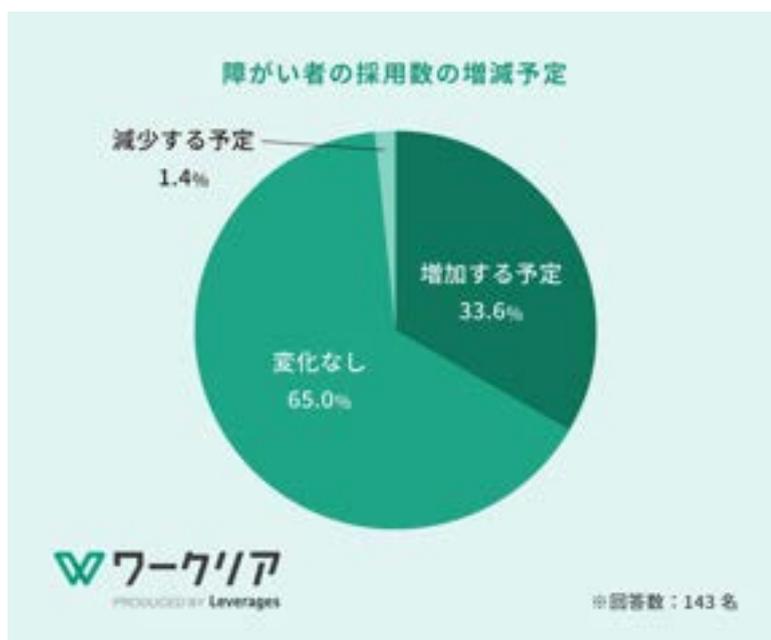
#### 4.約3割の企業が障がい者の採用数を増加予定、「業務の見直し」と「社員理解」が鍵に

今後の障がい者の採用数については「増加する予定」が33.6%、「変化なし」が65.0%となり、9割以上が維持・拡大したいと回答しました。

今後より積極的に採用を進めていきたい障がい種別について聞いたところ、「身体障がい(44.1%)」が依然として最多となったものの、「精神障がい」が14.7%、「発達障がい」が11.2%となり、いずれも1割を超える結果となりました。これは、「現時点で最も積極的に採用を進めている

障がい種別はあるか」という問いへの回答(「精神障がい」が11.2%、「発達障がい」が8.4%)より多い割合となり、従来の採用・受け入れ方法だけでは対応が難しいと感じ、体制や業務設計の見直しに取り組み始めている企業が増えている可能性が考えられます。

また今後より積極的に採用を進めていきたい障がい種別があると回答した方に対し、障がい種別を問わずに採用するうえでの課題を聞くと、「業務の切り出しや適切な役割設定を行うノウハウの不足(40.2%)」や「現場の社員が障がい特性への理解を深める機会の不足(37.4%)」が上位に挙がりました。「個々の特性に合わせた役割の創出」や「必要な配慮」のための理解を深める機会の必要性が示唆されているといえるでしょう。





## ＜ワークリア事業部責任者・津留有希子氏からの一言＞

今回の調査では、企業の障がい者雇用において、障がい種別ごとに雇用に対して感じるハードルに差があることが明らかになりました。身体障がい者の雇用にあたっては「母集団形成」に課題を感じる企業が多い一方、精神・発達・知的障がいを持つ方の雇用では「役割設計」に課題を感じる企業が多く、その結果、特定の種別への採用偏重を招いている実態も浮き彫りとなりました。

厚労省の「障害者雇用状況」によると、近年精神障がい者の雇用数が増加傾向にあります\*2。一方で、雇用経験の少ない障がい種別においては知見の不足から雇用に課題を感じるケースが多く、当社が運営する「ワークリアエージェント」への相談でも、「精神・発達障がい者の採用を進めたいが、適した業務の切り出しや定着に不安がある」という声が多く寄せられます。

人手不足が深刻化する中で、企業が持続的に成長していくためには、障がい種別という枠組みだけで人材を捉えるのではなく、自社の業務において必要な環境整備や配慮は何か、一人ひとりの特性をどのように活かせるのかという視点を持つことが、より重要になっているのではないでしょうか。

近年注目されている考え方の一つが、発達障がい等の特性を強みとして捉え、社会の中で尊重する「ニューロダイバーシティ」です。障がいの一つの「特性」として捉えて戦力として活かす発想は、人手不足が深刻化する中で、企業にとっても大きな可能性を秘めています。その実現には、対話を通じた合理的配慮の提供と、共に働く社員の理解促進が欠かせません。ワークリアでは、誰もが特性を活かして働ける環境づくりを、今後も支援してまいります。

\*2 厚労省「令和7年 障害者雇用状況の集計結果 p.2」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.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:障がい者雇用を実施する企業の採用担当者

調査年月:2026年1月12日~16日

調査方法:インターネット調査

回答者数:143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。未経験・就業経験の少ない精神発達障がい者を中心に自社で雇用し、120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2年で180%に拡大しながらも定着率は90%超えを達成。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: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、2024年度は年商1428億を突破しました。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