



---

## 〈イベントレポート〉レバレッジズ、企業のD&I促進を支援する「VR体験型セミナー」を2月25日に開催

---

～VRで可視化する発達障がいの当事者視点と、定着率約90%を支えるマネジメント手法～



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月に施行される法定雇用率の引き上げ(2.7%)に先駆け、企業の経営層および人事担当者を対象とした体験型研修「VRで『見えない障がい』を疑似体験 ～必要なのは合理的『調整』～」を2月25日(水)に開催しました。

## ■ 当日の様子

イベントには、障がい者雇用の推進や現場での定着に課題を抱える企業の人事担当者が集まりました。イベントは2部構成で実施され、第1部では「VR」を用いた発達障がいの特性における疑似体験、第2部では発達障がい者当事者社員による「受け取り方の違い」の解説とレバレッジズにおける具体的な取り組み紹介、およびワークショップが行われました。

第1部では、参加者全員がVRゴーグルを装着。発達障がい者の方が日常的に直面している「視覚過敏」や「聴覚過敏」、そして情報の優先順位付けが困難な「ADHDの方の視点」を疑似体験しました。目に見えない困りごとが可視化されたことで、参加者からは「これほどまでのストレスの中で働いていたのかと、肌で感じる衝撃があった」といった声や「本人の努力不足だと思っていたことが、実は環境の問題だったと気づかされた」といった驚きや共感の声が寄せられ、会場は静かな衝撃に包まれました。



続く第2部では、自身も障がい特性と向き合いながら、現在障がい者社員を率いるリーダーとしてレバレッジズで活躍する濱渦が登壇しました。濱渦は、具体的な職場のシーンを切り取り、なぜ指示の受け取り方にズレが生まれるのかを当事者目線で解説。「曖昧な指示が脳内でどのようにパニックを引き起こすのか」を図解で説明しました。その後、参加者同士で「この壁をどう仕組みで解決するか」を話し合うグループワークを実施。単なる「優しさ(配慮)」ではなく、環境をロジカルに整える「調整」の視点を学びました。

さらに、レバレッジズの障がい者雇用を支える「調整の仕組み」についても紹介。約180名の精神・発達障がい者社員が活躍し、業界平均の約2倍となる定着率(約90%\*1)を支えるレバレッジズのメソッドが、全社で120種類以上の多岐にわたる業務を担い、グループ全体の生産性向上に大きく寄与している実態が語られると、参加者は熱心にメモを取っていました。



イベントの最後には、参加者に対し、VRを体験したからこそ陥りやすい「リスク」についても言及されました。「VR」を通して体験した世界はあくまで一例であり、特性は一人ひとり異なるため、「VRでこうだったから、こうしてあげよう」という決め打ちのサポートは時にズレを生む恐れがあること。大切なのは、同情ではなく「この人にはどんな調整が必要か？」を考え、個々の特性に合わせて環境を最適化する視点であるというメッセージで、イベントは締めくくられました。

## ■ レバレッジズ株式会社 ワークリア事業部責任者 津留のコメント

2026年7月の法定雇用率引き上げ(2.7%)を控え、精神・発達障がい者雇用の重要性が増しています。

しかし現場では「どう接すればいいかわからない」という漠然とした不安が、採用の躊躇や早期離職を招いている現状をこれまで目の当たりにしてきました。

そこで、この「目に見えない壁」を、VRによる疑似体験を通じて自分事として捉え直していただくために本イベントを企画しました。今回、VRという手法を選んだのは、目には見えにくい「当事者の視点や感覚」を、理屈ではなく実体験として知っていただく必要があると考えたからです。



当日、VRゴーグルを外した皆様の驚きの表情や、「これなら自社でもできるかもしれない」という前向きなディスカッションを目の当たりにし、この研修を開催した大きな意義を実感しました。

私たちは、障がい特性を理由に「できること」を制限するのではなく、組織側が柔軟に環境を整える「調整の余白」を持つことを大切にしています。「できないこと」ではなく「どうすれば可能性を組織の力に変えられるか」に目を向ければ、彼らは事業成長を支える力強いパートナーになります。障がい者雇用を決して「守りの義務」で終わらせず、企業の「資産」に変えるための「調整の技術」を、今後も社会に広げていきたいと考えています。

## ■ 開催の背景

2026年7月、民間企業の障がい者法定雇用率は、現行の2.5%から2.7%へ引き上げられます。しかし、企業の採用現場では深刻なミスマッチが起きています。

厚生労働省のデータによると、身体・知的障がい者の新規求職申込件数がほぼ横ばい・減少傾向にある一方で、精神障がい者の求職件数は急増\*2しており、採用市場におけるメインボ

リユームは次第に「精神・発達障がい者」へとシフトしています。その一方で、ワークリアが実施した調査によると、障がい者雇用を行う企業の約5割が「身体障がい者を積極的に採用したい」と回答しており\*3、市場の実態に企業側の意識が追いついていないのが現状です。

この背景には、精神・発達障がい者\*4の雇用にあたり「どう接すればいいかわからない」という現場の不安\*5があり、これによって「採用の躊躇」が起こっているだけでなく、採用に至った場合でも「現場・本人双方の疲弊による早期離職」を招いている実情があります。

こうした背景を踏まえ、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」は、「VR体験」と「現場ノウハウ」を組み合わせた体験型研修を企画しました。ワークリアは、障がい者雇用の現場担当者様が抱える漠然とした不安を確かな自信に変え、誰もが持てる力を最大限に発揮できる雇用環境の創出を、共に目指してまいります。

\*1 2025年12月時点

\*2 厚生労働省, 2025年6月, 「令和6年度障害者職業紹介状況等」

( [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_58653.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_58653.html) )

\*3 ワークリア, 2026年2月, 「障がい者雇用における採用実態調査」

( <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000858.000010591.html> )

\*4 ワークリアが実施した調査では、発達障がいと精神疾患の併存率が約9割を超えていることがわかっています。

ワークリア, 2024年8月, 「発達障がいと精神疾患の併存に関する実態調査」

( <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000676.000010591.html> )

\*5 ワークリア, 2025年6月, 「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: ( <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000764.000010591.html> )

定着編: ( <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000765.000010591.html> )

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](mailto:pr@leverages.jp)

