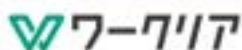
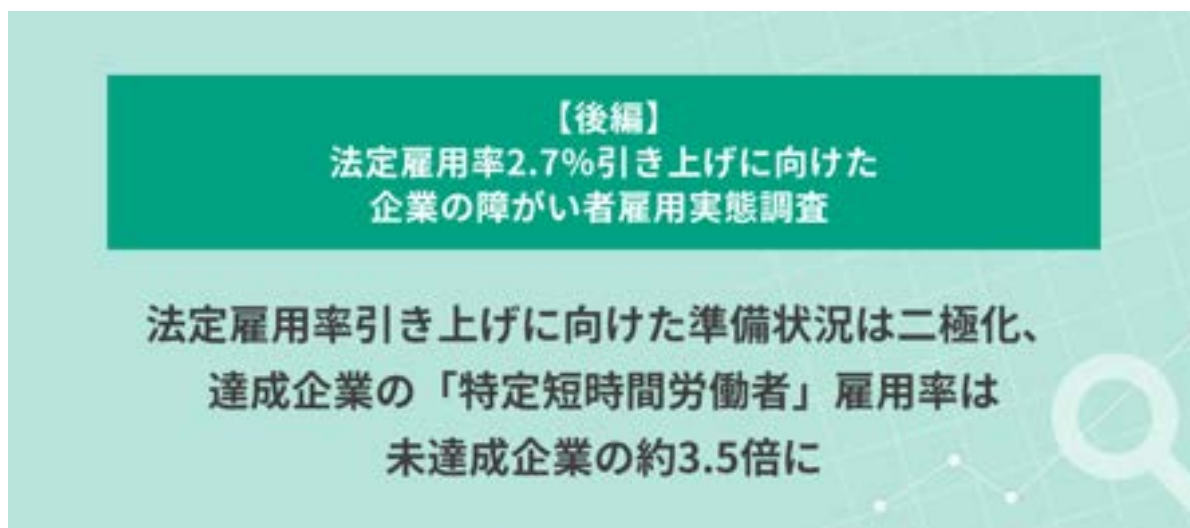




法定雇用率引き上げに向けた準備状況は二極化、達成企業の 「特定短時間労働者」雇用率は未達成企業の約3.5倍に

【後編】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>

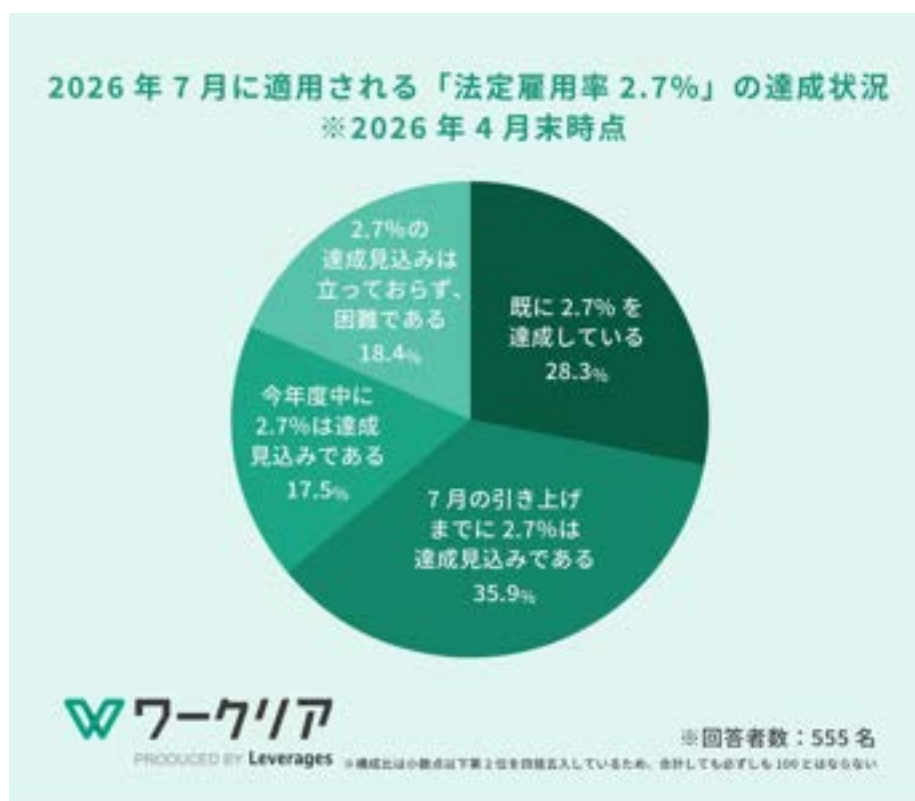
1. すでに2.7%を達成している企業の約6割が「社内研修・啓発」に注力。達成困難企業と20pt以上の差

2. 達成企業の6割以上が「特定短時間労働者」の雇用制度を活用、未達成企業の約3.5倍の活用率
3. 達成企業の半数以上が外部支援を活用。理由は「担当者のリソース不足解消」が最多
4. 障がい者社員のAI活用率は約7割。活用企業の99%が効果を実感し、「マネジメント工数削減」にも寄与

1.すでに2.7%を達成している企業の約6割が「社内研修・啓発」に注力。達成困難企業と20pt以上の差

前編の調査結果*1のとおり、2026年7月に適用される「法定雇用率2.7%」を「既に達成している」と回答した企業は28.3%に留まりました。「7月までに達成見込み(35.9%)」を含めた一定の見通しがある企業が存在する一方で、約5社に1社(18.4%)は「達成は困難」と回答しており、企業の準備状況は二極化していることがわかります。

*1 2026年6月公開のワークリア調査「【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」(<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000949.000010591.html>)



法改正施行にあたり、注力または検討している施策について聞いたところ、最も多かったのは「社内研修・啓発(42.0%)」でした。次いで、ほぼ同率で「採用する障がい種別の拡張(41.8%)」「新たな業務の切り出し・創出(41.8%)」と続きます。

この結果を法定雇用率2.7%の達成状況別にみると、「2.7%達成企業」において最も多くの企業が注力している施策は「社内研修・啓発(56.7%)」で、約6割にのぼりました。「達成は困難」と回答した企業とは、約23ptの乖離が生じていることがわかります。「7月までに達成見込み」

「今年度中には達成見込み」の企業における注力施策は「採用する障がい種別の拡張」が最多で、それぞれ約半数の企業が注力、あるいは今後注力する予定である*2ことが見受けられます。

*2「7月までに達成見込み」企業のうち51.8%、「今年度中には達成見込み」企業の45.4%が「採用する障がい種別の拡張」に注力と回答

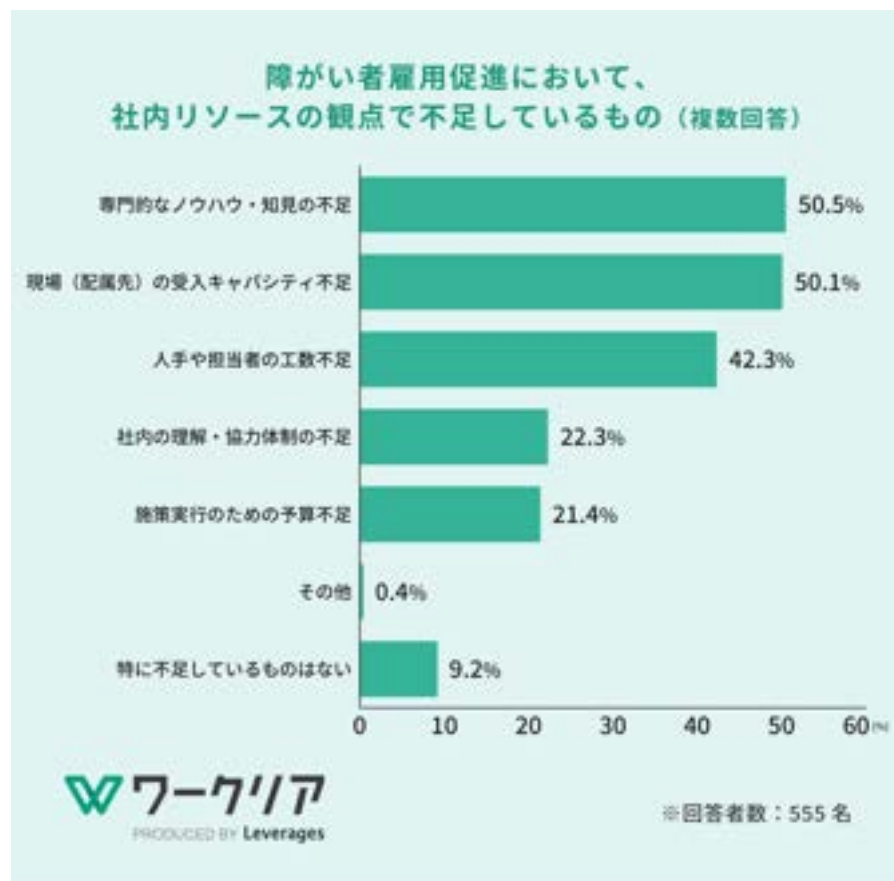


法定雇用率の引き上げにあたり注力（または検討） している施策（複数回答）



こうした施策を推進するにあたり、社内リソースの観点で「壁（不足しているもの）」と感じているものについて聞いたところ、「特に不足しているものはない（9.2%）」と回答した企業は1割未満に留まり、9割以上の企業が社内リソース不足に直面していることが明らかになりました。具体的な障壁については、「専門的なノウハウ・知見の不足（50.5%）」と「現場（配属先）の受入キャパシティ不足（50.1%）」が共に5割を超えて上位に並びました。さらに「人手や担当者の工数不足（42.3%）」が続きます。

多くの企業が障がい者雇用推進に向けて施策を実施・検討しつつも、社内のノウハウ不足や現場の受け入れ限界、そして担当者のリソース不足という「壁」に直面し、思うように進められていないジレンマを抱えている実態が見受けられます。



2.達成企業の6割以上が「特定短時間労働者」の雇用制度を活用、未達成企業の約3.5倍の活用率

2024年4月1日以降、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の「特定短時間労働者」に該当する障がい者の一部について、新たに法定雇用率への算定が可能となりました*3。この制度に関する認知度は97.1%にのぼり、企業における関心の高さがうかがえます。

実際の導入状況については、すでに2.7%を達成している企業では64.3%が「雇用している」と回答しました。一方で、「2.7%の達成見込みが立っておらず困難である」と回答した企業における導入率は18.6%に留まり、達成企業との間で約3.5倍の活用率の差が生じていることがわかります。

*3 特定短時間労働者の算定特例について

2024年4月1日の法改正により、精神障がい者、重度知的障がい者および重度身体障がい者の「特定短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）」について、1人あたり「0.5人」として法定雇用率に算定できるようになった。

引用：厚労省、特定短時間労働者の雇用率算定について

（<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001049750.pdf>）

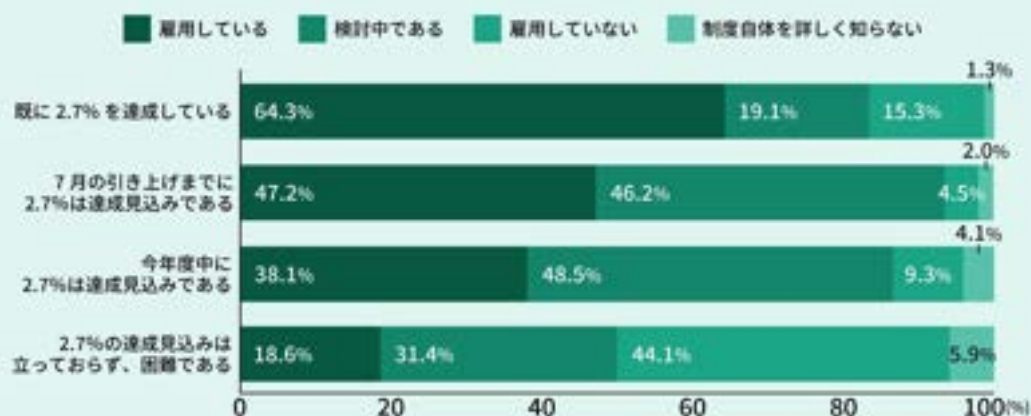
障がい者雇用における「特定短時間労働者」の雇用状況
制度自体を詳しく知らない 2.9%



7-7777
PRODUCED BY Leverages

※回答者数：555名

【2.7% 達成状況別】障がい者雇用における
「特定短時間労働者」の雇用状況



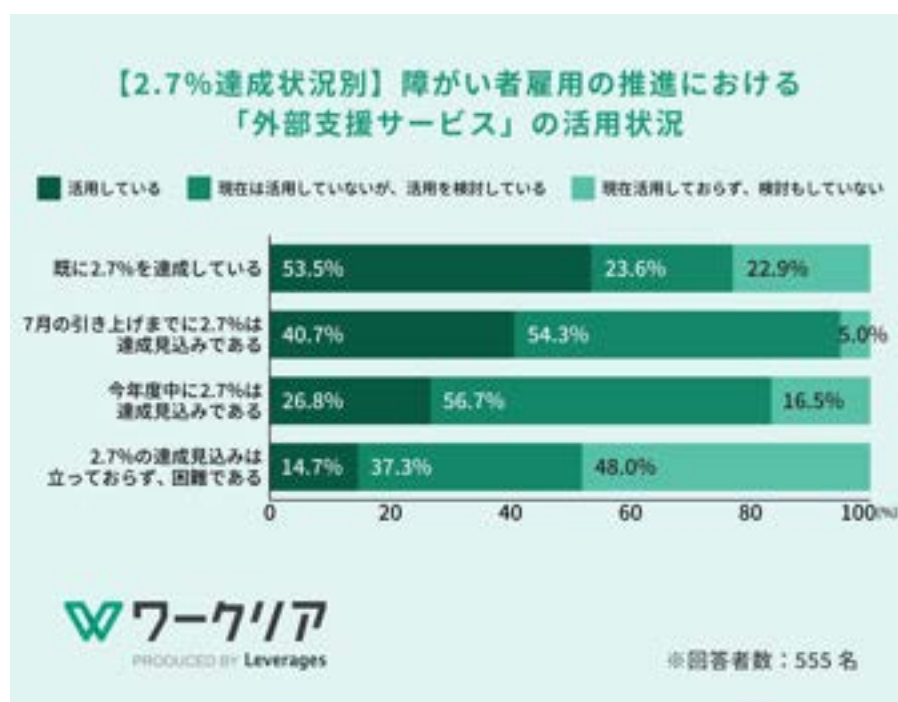
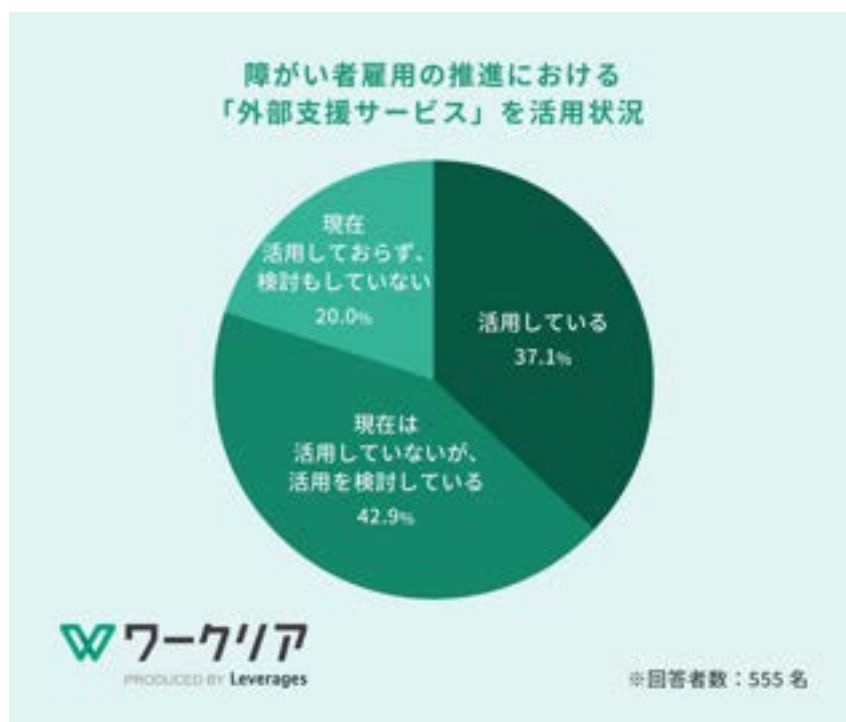
7-7777
PRODUCED BY Leverages

※回答者数：555名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない

3.達成企業の半数以上が外部支援を活用。理由は「担当者のリソース不足解消」が最多

障がい者雇用の推進における人材紹介やコンサルティング、定着支援サービスなどの「外部支援サービス」の活用状況について、約4割が「活用している(37.1%)」と回答しました。「現在は活用していないが、活用を検討している(42.9%)」という回答も4割以上にのぼり、全体の8割近くが外部支援に対して前向きな意向を持っていることがうかがえます。法定雇用率2.7%の達成状況別で見ると、「2.7%達成企業」においては、半数以上の企業が「現在活用している(53.5%)」と回答しました。



「外部支援サービス」を活用している理由に関して、最も多かったのは「人事担当者のリソース（時間・人員）が不足しているため（64.0%）」でした。「社内に専門的なノウハウがないため（42.3%）」も上位に挙がっています。



4.障がい者社員のAI活用率は約7割。活用企業の99%が効果を実感し、「マネジメント工数削減」にも寄与

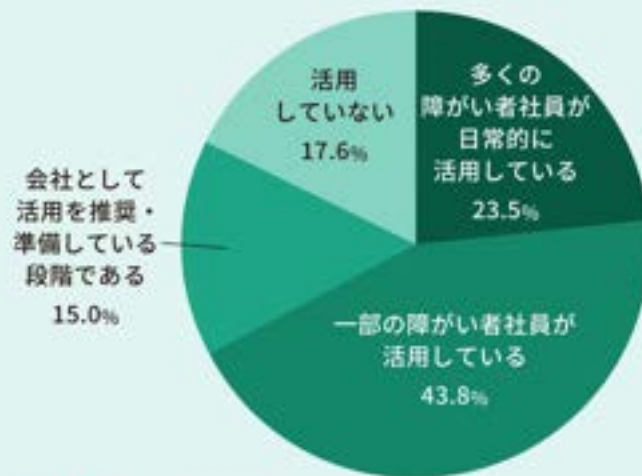
「障がい者社員が業務においてAIツール（生成AIなど）を活用しているか」聞いたところ、約7割の企業が「活用している（67.3%）^{*4}」と回答しました。

障がい者雇用においてAIツールの活用を導入した結果、「（見られた効果は）特にない（1.0%）」の回答を除き、ほぼ全企業が何らかの効果を感じていることがわかりました。

具体的な効果については、「生産性全体の向上（51.1%）」が最多となり、次いで「業務スピードの向上（48.9%）」「作業精度の向上（ミスの削減）（46.3%）」と続きます。また、障がい者社員本人の業務パフォーマンス向上だけでなく、「コミュニケーション負担の軽減（43.0%）」や「マネジメント工数の削減（13.6%）」といった、受け入れ側・管理側の負担軽減に繋がる効果も見られました。

^{*4}「多くの障がい者社員が日常的に活用している」「一部の障がい者社員が活用している」と回答した割合の合計

業務における障がい者社員の AI ツール利用状況



ワークリア

PRODUCED BY Leverages

※回答者数：555 名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない

障がい者雇用における AI ツール導入の効果（複数回答）



ワークリア

PRODUCED BY Leverages

※回答者数：309 名

<ワークリア事業部責任者・津留有希子氏からの一言>

本調査では、2026年7月の法改正を前に「すでに2.7%を達成している企業」と「そうではない企業」の間で、取り組みの二極化が進んでいる実態が明らかになりました。すでに法定雇用率を達成している企業は、「特定短時間雇用の活用」「外部支援サービスの導入」など、自社の状況に合わせて柔軟に運用している実態がうかがえます。

専門的なノウハウや人員が不足している企業にとって、自社だけで法改正への対応や環境整備を進めるのは容易ではありません。一方で、外部にすべてを委ねる「丸投げ」の状態では、社内の理解や受け入れ体制が育たず、結果として法定雇用率という「数値目標の達成」だけを目的にした一時的な雇用になりかねません。

重要なのは、最初から完璧な体制を目指すことではなく、外部のプロフェッショナルやテクノロジーを上手く頼ることで、まずは担当者や現場の「リソースのゆとり」を確保することです。そうして生まれた時間とノウハウを少しずつ社内研修や環境整備へと還元しながら、自社ならではの受け入れ土壌を無理なく整えていくアプローチが求められます。この好循環を作ることこそが、担当者のリソース不足や現場の「DEI疲れ*5」を抑え、定着を見据えた持続可能な障がい者雇用に繋がっていくのではないかと考えております。

*5 2026年6月公開のワークリア調査「【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」において、約7割の障がい者雇用担当者が「DEI疲れ」を実感していることがわかっています。
(<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000949.000010591.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年にレバレージズへ新卒入社。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、レバレー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: レバレージズ株式会社

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