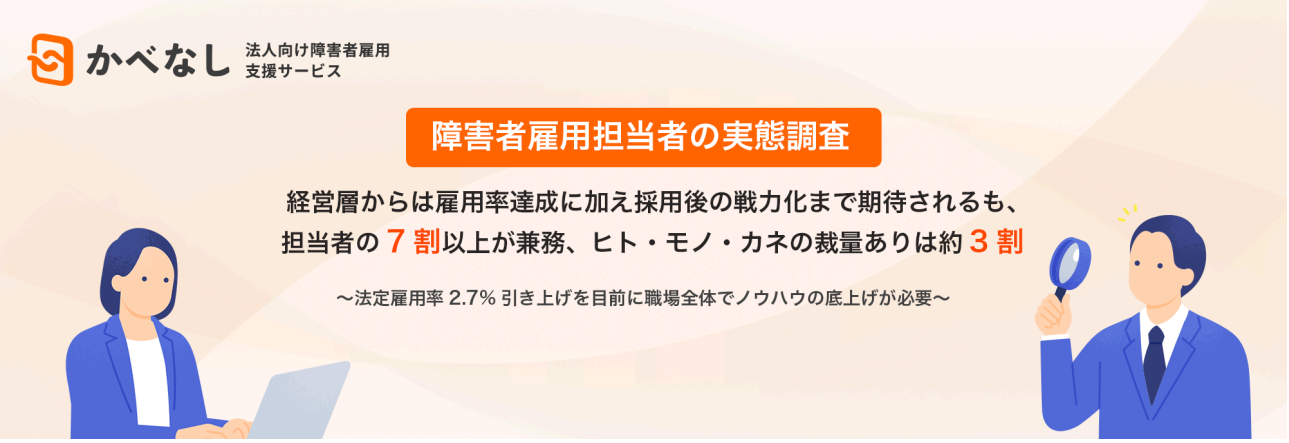
報道関係者各位
プレスリリース

2026年6月29日
株式会社エス・エム・エス

【障害者雇用担当者の実態調査】
経営層からは雇用率達成に加え採用後の戦力化まで期待されるも
担当者の7割以上が兼務、ヒト・モノ・カネの裁量ありは約3割と回答
～法定雇用率2.7%引き上げを目前に職場全体でノウハウの底上げが必要～

株式会社エス・エム・エス（本社：東京都港区、代表取締役社長：髙畑正樹、東証プライム、以下「当社」）が運営する「かべなし 法人向け障害者雇用支援サービス」は、このたび、全国の障害者雇用に取り組む担当者157名を対象に、「障害者雇用に関する実態調査」を実施しました。本調査は、2026年7月の法定雇用率2.7%引き上げを目前にした今、障害者雇用を推進する担当者の実態を確認し、障害者雇用における現状の課題の発見と、より質の高い障害者雇用に繋げていくための示唆を得ることを目的に行ったものです。
本調査の結果、障害者雇用の担当者は経営層から雇用率達成とその先の戦力化・生産性向上への期待を受けているものの、裁量や人員リソース、職場全体の受け入れノウハウの不足を感じている実態が明らかになりました。障害者雇用を推進するには担当者のリソース・裁量の確保を起点に、受け入れ先の部署を含む職場環境全体のノウハウの底上げが必要なことが示唆されました。
・かべなし 法人向け障害者雇用支援サービス URL：https://hr.kabe-nashi.jp/



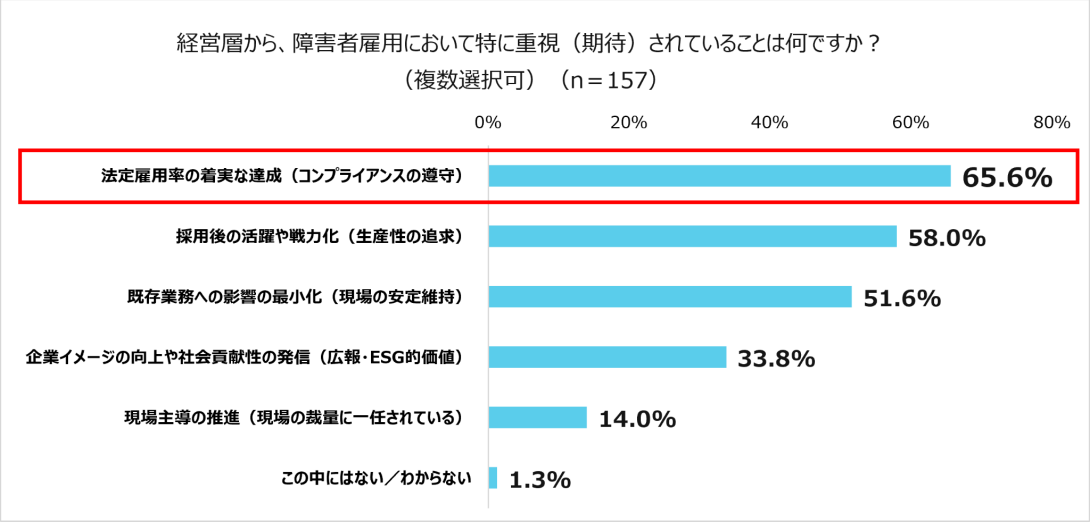
【調査結果サマリ】

1. 障害者雇用担当者が経営層に最も期待されていることは「雇用率の達成（65.6%）」に加えて、次点で「採用後の活躍・戦力化（58.0%）」
2. 障害者雇用における「予算」や「組織変更」を伴う施策について、自身の判断で予算執行・配置変更可能な担当者は33.8%
3. 障害者雇用担当者の72.6%が他業務と兼務と回答。専任担当者は26.1%
4. 障害者雇用に関する業務において、サポート人員が「十分に足りている」と回答した担当者は19.1%にとどまる
5. 障害者雇用について社内外で相談・協力が得られる体制が整っていると回答したのは、35%
   残りの3社に2社前後は社内外の相談・協力体制が十分でないと回答した
6. 担当者のうち、69.4%が配属先と障害のある社員の間の認識のすり合わせ・環境調整に困難を実感。職場定着に必要なノウハウが不足していることが示唆された
7. 自社雇用（現場での受け入れ）に対する最大の障壁は「配属先部署の専門知識・ノウハウ不足で受け入れ体制が整っていない（29.9%）」が最多
   次点で「障害のある方に任せられる『業務の切り出し』ができない（24.8%）」、「配属先部署の工数・人手不足で十分な受け入れ体制が整っていない（17.2%）」と続く

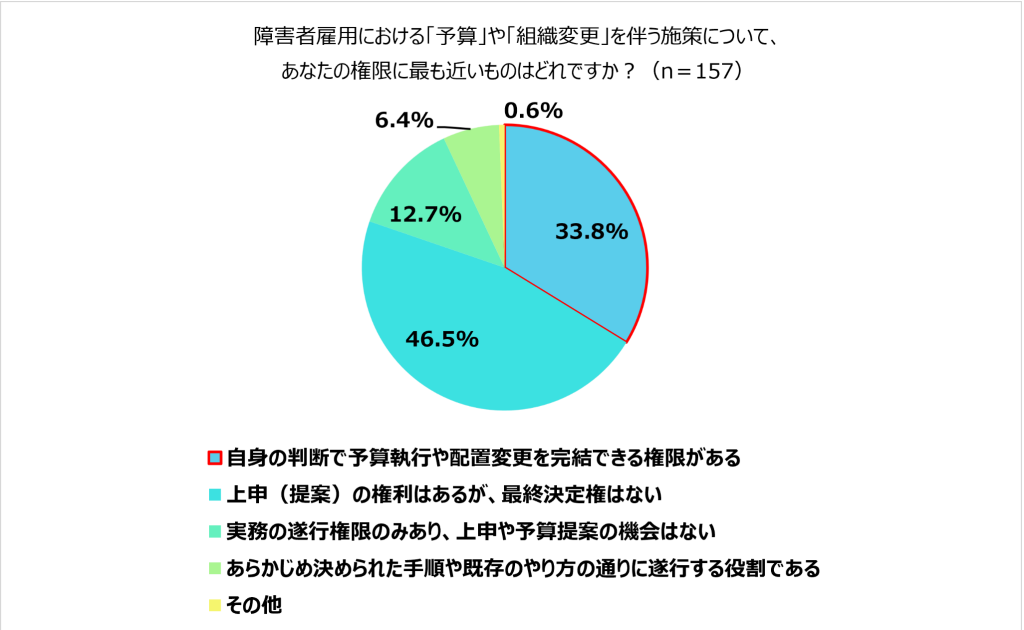
≪自由回答（一部抜粋）≫
・担当してもらう業務の検討に時間がかかる、切り出し業務がなかなか出てこない。配属する部署の検討に時間がかかる。
・2030年までに法定雇用率を満たすという目標を掲げているが、受け入れ部署が見つからない。
・採用を円滑に進めるための手段は思い浮かんでいるものの、予算や採用担当者のマンパワーが限られているため実行できない。
・障害者という言葉は知っていても実態を知らない人が多い。 知らないと戦力として活用できない。企業で雇用するなら戦力として活用できる体制を作るべきだがそこまでの認識を会社全体に広げるのは難しい。

【調査結果詳細】

<u>1、担当者が障害者雇用において経営層に最も期待されていることは「法定雇用率の着実な達成（コンプライアンスの遵守）（65.6%）」「採用後の活躍や戦力化（生産性の追求）（58.0%）」</u>
企業経営層からも、厚生労働省の方針と同様に雇用の「質」が期待されている実態が判明した。

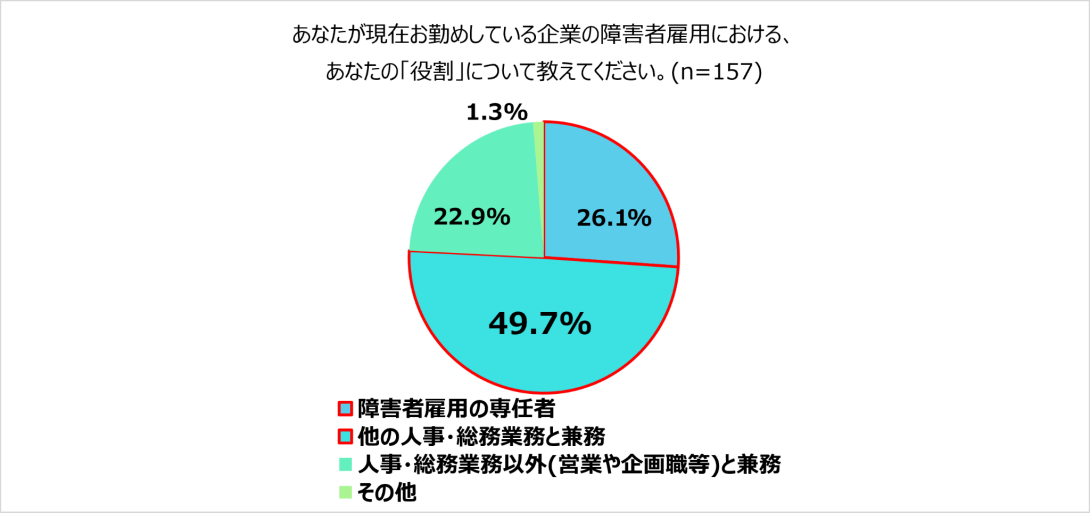


<u>2、障害者雇用における「予算」や「組織変更」を伴う施策について、自身の判断で予算執行や配置変更を完結できる権限がある担当者は33.8%。</u>
最多は「上申（提案）の権利はあるが、最終決定権はない（46.5%）」であり、単独で予算・配置の変更が完結できない担当者が約7割と見込まれる。



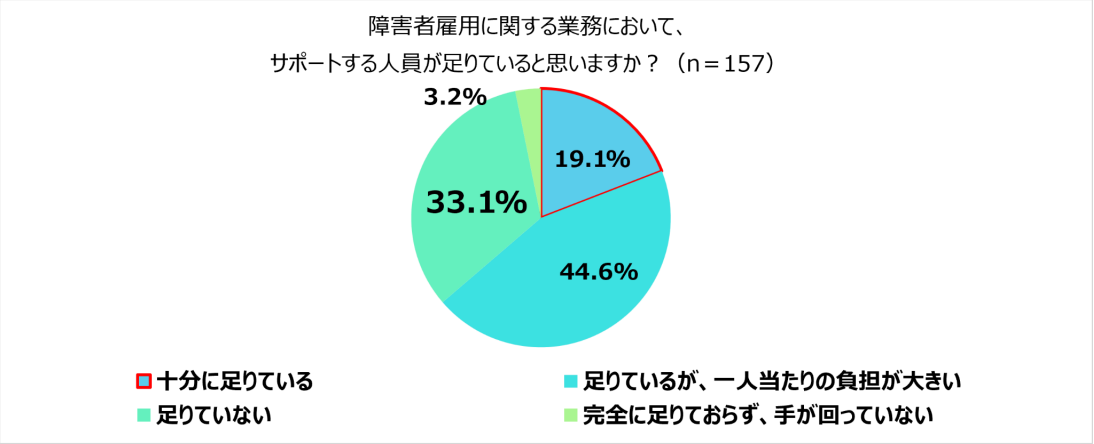
３、障害者雇用担当者の72.6%が他業務との兼務と回答

障害者雇用専任担当者は26.1%であり、1/4程度に留まった。



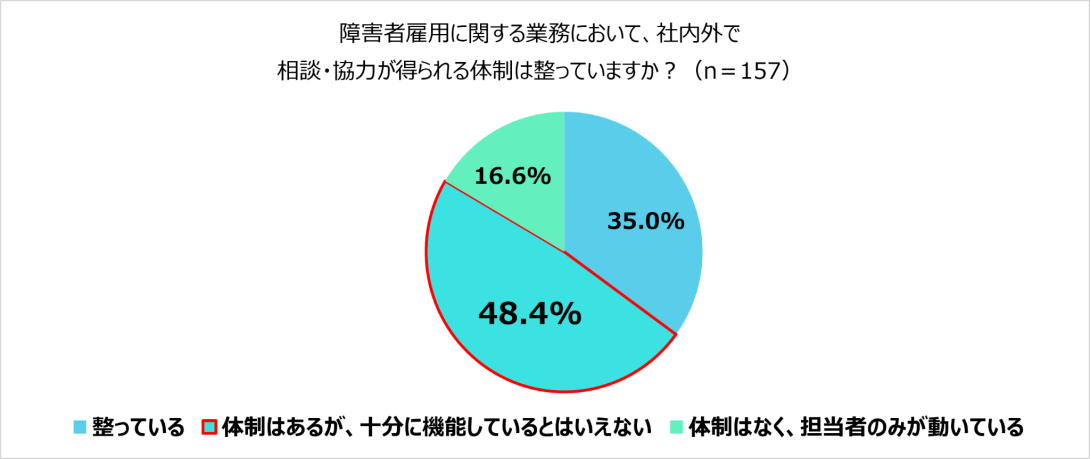
４、障害者雇用に関する業務において、サポート人員が『十分に足りている』と回答したのは19.1%にとどまる

人員の不足や現体制での負担の大きさを感じている担当者が全体で80.9%を占めた。



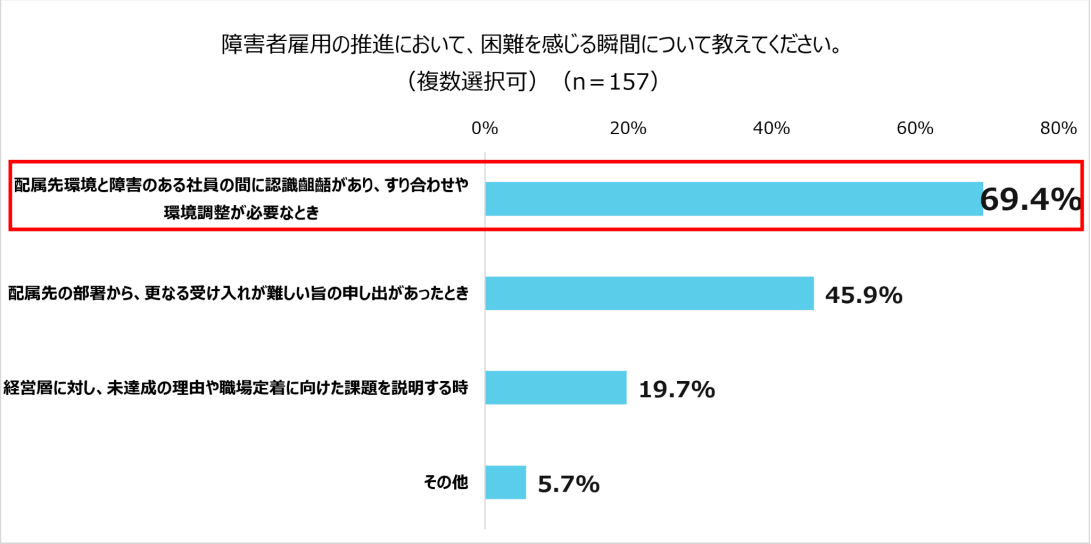
５、障害者雇用についての社内外の相談・協力体制について、「体制はあるが、十分機能しているとはいえない（48.4%）」が最多

「体制はなく、担当者のみが動いている（16.6%）」と合わせると65%となり、3社に2社前後は社内外の相談・協力体制が十分でないという回答が得られた。



６、担当者の69.4%が、配属先環境と障害のある社員の間の認識のすり合わせ・環境調整に困難を実感。

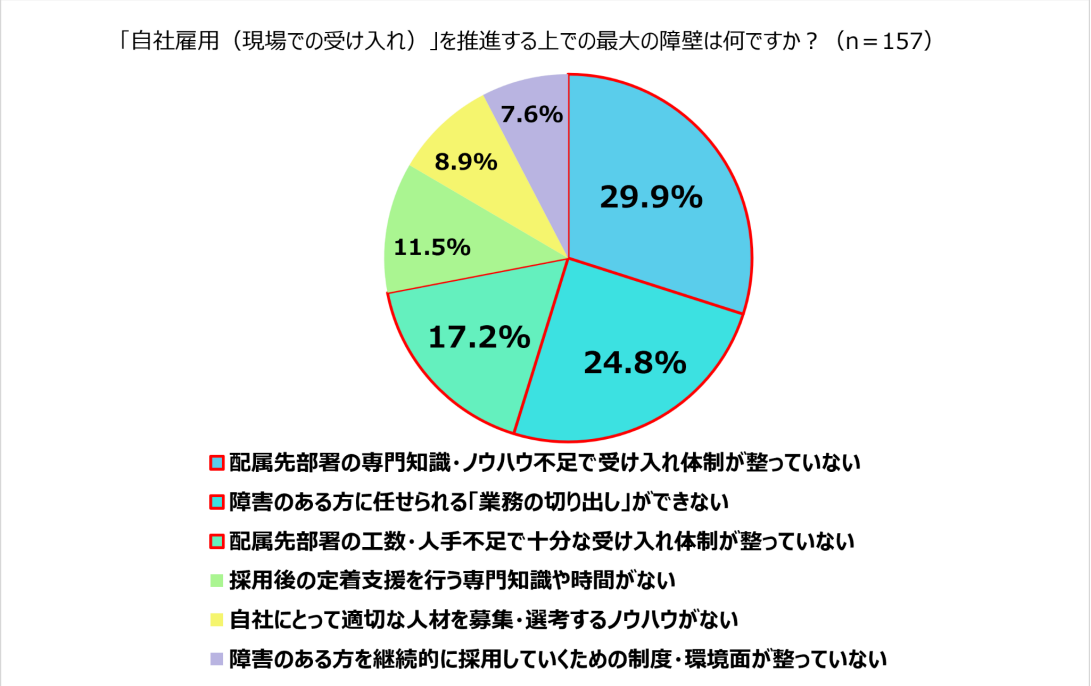
約7割が困難を抱えることから、配慮事項の共有・業務設計といった、スムーズな受け入れや職場定着に必要な前提情報が不足していることが示唆された。



７、自社雇用（現場での受け入れ）に関しての最大の障壁は「配属先部署の専門知識・ノウハウ不足で受け入れ体制が整っていない（29.9%）」が最多

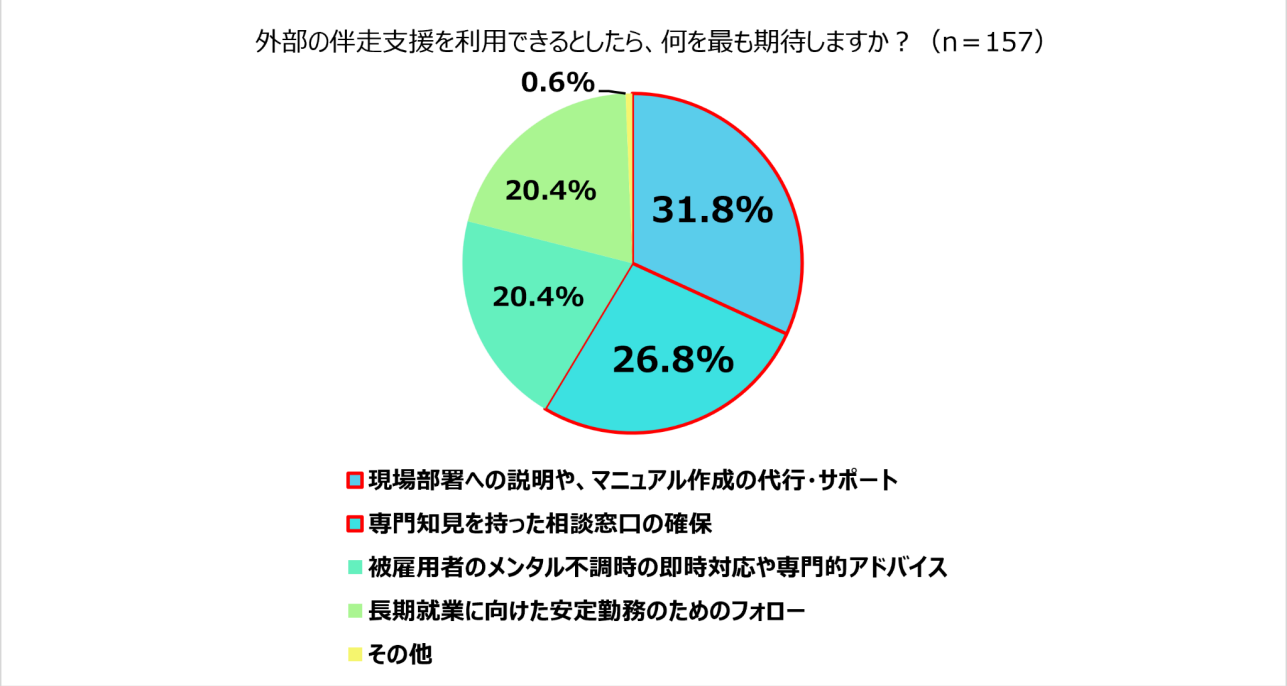
次いで、「障害のある方に任せられる「業務の切り出し」ができない（24.8%）」「配属先部署の工数・人手不足（17.2%）」が上位。

障害者雇用のノウハウ不足に加え、業務設計・受け入れ体制の両面に課題があることが推察される。



8、外部の支援に期待することの上位は「現場部署への説明や、マニュアル作成の代行・サポート（31.8%）」、「専門知見を持った相談窓口の確保（26.8%）」

上位2項目から、現場が自ら対応できるようになるための専門知見による後押しを必要としている状況が示唆された。



■総括

2026年7月の法定雇用率2.7%への引き上げを目前に、厚生労働省も雇用の「質」を重視する方針を打ち出すなど、障害者雇用を行う企業には「法定雇用率の達成」という量の要求に加え、さらに障害のある方の能力が活かされる環境づくりといった「質の向上」も含め問われる段階へと進んでいます。障害者雇用担当者を対象とした本調査では、企業の経営層からも厚生労働省方針と同様に、雇用率の達成だけでなく採用後の戦力化・定着を期待されていることが確認されました。一方で担当者の現場では、人員不足や裁量の制約が重なり、社内外への相談・協力も十分に得られないまま、障害者雇用に関わる課題が担当者個人に集中しやすい構造が明らかになりました。担当者のリソースや裁量が不足するなかで、受け入れ部署を含む職場全体へのノウハウ浸透が追いつかず、結果として配属先と障害のある社員の間に担当者の継続的な介在が必要になるといった実態が、数・質の両面での障害者雇用推進のボトルネックになっています。

当社自身も2020年に障害者雇用の内製化に踏み切った当初は上記のような課題に直面し、少しずつ調整・改善を進めてきました。現在、当社の障害者雇用組織『シェアードサービスグループ』は、人事・総務・各事業部から切り出した約400種類の業務を担い、本業の生産性向上にも寄与する組織として運営されています。精神・発達障害のある方が9割を占める約90名規模で、経験を積んだ社員が他部署へ異動するキャリアパスも実現しています。

さらに、当社は2026年6月より、この自社実践で培った知見を生かした「かべなし 法人向け障害者雇用支援サービス」（URL：https://hr.kabe-nashi.jp/）の提供を開始しました。法定雇用率2.7%引き上げやその先を見据え、企業の自社内での障害者雇用について、受け入れ体制の構築支援やナレッジの提供といった「内製化支援」を通じて、障害者雇用に取り組む企業の課題解決に貢献していきます。

【調査概要】

「障害者雇用担当者の実態調査」

・実施期間：2026年4月21日（火）～2026年5月18日（月）

・調査対象：全国の企業にて障害者雇用に取り組む担当者（人事・総務担当など）

・回答総数：157名

・調査主体：株式会社エス・エム・エス

・調査方法：Webを使用したアンケート（「かべなし」法人向けサービスを利用のアンケートモニター・GMOリサーチ&AI株式会社委託）

※各項目の数値は小数第二位を四捨五入しているため、各項目の合計が100%とならない場合があります。

■事業責任者からのコメント

ウェルビーイング支援事業本部 障害者福祉支援部 障害者雇用支援グループ グループ長 大貫康平

今回の調査では、経営層の期待が高まる一方で、推進担当者がリソースや裁量の不足に直面している実態が改めて確認されました 。特に大半の担当者が他業務を兼務するなか、約7割（69.4%）が「職場環境との調整」に困難を感じているという事実は、課題が担当者個人に集中し孤立している状況を示していると捉えています。

これは私たちが日々企業からご相談を受ける中で実感している状況とも一致します 。

実は、当社も2020年に内製化へ本格注力した当初は同じ壁にぶつかりました。試行錯誤の中で行き着いたのは、個人に頼らず「組織として仕組みを作り、職場全体の受け入れ環境を整える」ことの重要性です。この実践知をもとに、現在の社内雇用組織は、精神・発達障害のある方が9割を占める約90名規模にまで拡大し 、本業の生産性向上にも寄与する組織へと成長しました。

法定雇用率2.7%への引き上げを目前に、企業には「雇用の質」の担保が強く問われています 。2026年6月に開始した「かべなし 法人向け障害者雇用支援サービス」では、この当事者としてのリアルな実践知をベースとした「内製化支援」をはじめとするサービスを提供しています。

各社に合わせた障害者雇用推進に伴走することで、企業の障害者雇用の課題を数・質両面で解決し、結果として私たちのミッションである「障害によって生きづらさを抱えている人たちのウェルビーイング向上」に貢献してまいります。

【「かべなし」法人向け障害者雇用支援サービスについて】

障害者雇用に取り組む企業に対し、各企業の抱える課題をヒアリングから実装まで支援します。コンサルティング・研修・採用・定着支援等、障害者雇用を取り巻く課題に対するソリューションを一気通貫で提供します。

・法人向けURL：https://hr.kabe-nashi.jp/

【「かべなし求人ナビ」について】

障害のある方向け人材紹介サービス。職種や職場で受けられる配慮事項などをもとに全国から障害者雇用求人の検索が可能です。人材紹介サービスの経験と障害福祉事業所のノウハウを持った専任のキャリアパートナーが対応し、労働市場の動向や事業者の人材ニーズ、障害特性や指向性、スキル・経験等を把握し、身体障害・精神障害・知的障害のある方と、障害のある方の就職先となる一般企業の最適なマッチングを支援します。

入社後も従事者の心理・健康状態等をヒアリングし、必要に応じて事業者への報告・連絡・相談を行うなど、事業者・従事者双方へのフォローアップを行い、就業後の定着を支援します。

・求職者向けURL：https://dei-go.com/

【障害福祉領域を支援する「かべなし」について】
「かべなし」は、「障害によって生きづらさを抱えている人たちのウェルビーイング向上に貢献する」をミッションに掲げる、障害のある方・障害者雇用企業に加え、障害福祉事業者・障害福祉従事者も対象とした総合的な支援ブランドです。「かべなし」という名称は、障害は個人ではなく社会の側にあるとする「障害の社会モデル」の立場から「社会的障壁（かべ）をなくす」というコンセプトを事業活動の核とするものです。本サービスのほか、障害福祉事業者向けの「かべなしクラウド」などを展開しています。

【株式会社エス・エム・エスについて】
2003年創業、2011年東証一部上場、2022年4月より東証の市場区分変更によりプライム市場へ移行。「高齢社会に適した情報インフラを構築することで人々の生活の質を向上し、社会に貢献し続ける」ことをミッションに掲げ、「高齢社会×情報」を切り口にしたサービスを開発・運営しています。
名称：株式会社エス・エム・エス
所在地：東京都港区芝公園2-11-1住友不動産芝公園タワー
代表者：代表取締役社長　髙畑正樹
会社設立：2003年4月
資本金：25億5,172万円（2026年3月31日現在）
従業員数：連結4,660名、単体3,214名（2026年3月31日現在）
事業内容：高齢社会に求められる領域を、医療・介護/障害福祉・ヘルスケア・シニアライフと捉え、価値提供先であるエンドユーザ・従事者・事業者をつなぐプラットフォームとしての情報インフラを構築し、サービスを展開
URL：https://www.bm-sms.co.jp/

【報道関係のお問い合わせ】
株式会社エス・エム・エスPRグループ　mail：smsinfo@bm-sms.co.jp