

## 職場の障害者活躍支援とインクルージョン風土が職場にもたらす良い影響が明らかに 「障害のある人と一緒に働くことに関する実態調査」の結果を発表

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都港区 代表取締役社長：山崎淳以下、当社）は、現在の職場で障害のある人と一緒に働いて3カ月以上経過している380名に対し、「障害のある人と一緒に働くことに関する実態調査」を実施し、「どのような配慮を行っているか」や「一緒に働くことによる影響」など、調査結果から見える実態について公表しました。

### 【エグゼクティブサマリ】

- どのような困難を抱えている人と一緒に働いているかに関しては、「対人関係や対人コミュニケーションに関する困難を抱えている人」が最多（図表1）
- 障害のある人に対してどのような配慮を行っているかに関しては、「能力が発揮できる仕事に配置している」の選択率が高い（図表2）
- 職場での経験（人事や上司から説明があったなど）が、障害のある人に対する個人的な働きかけを高める（図表3）
- 一緒に働くことで学んだこと・気づいたことについては、「仕事や環境を整えれば、障害がある人も十分に職場の戦力になると感じた（78.5%）」が最多（図表4・5）
- 障害のある人と一緒に働くことによる影響については、「お互いの個別事情への配慮が高まった（53.6%）」が最多（図表6・7）
- 障害のある人と一緒に働いて、困っていることや要望したいことに関しては、職場のD&Iに向けた問題意識の高まりを感じる結果に（図表8）
- 職場の障害者活躍支援もインクルージョン風土も高いと感じている群は、個人の適応感（仕事にやりがいを感じているなど）が最も高い（図表9）

\* 詳細は調査レポート ([https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry\\_report/0000001180/](https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000001180/)) を参照ください。

### 1. 調査担当者

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ  
組織行動研究所 研究員 佐藤裕子

リクルートにて、法人向けのアセスメント系研修の企画・開発、WEB ラーニングコンテンツの企画・開発などに携わる。その後、公開型セミナー事業の企画・開発などを経て、2014年より現職。研修での学びを職場で活用すること（転移）に関する研究や、機関誌の企画・編集などに携わる。



2023年8月28日

## 2. 組織行動研究所所長のコメント

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ  
組織行動研究所 所長 古野庸一



日本では現在、43.5人以上の従業員がいる民間企業に対して2.3%の法定雇用率を設けており、未達成の会社に対しては、給付金の徴収や行政指導が行われる。2022年の実雇用率は2.25%、達成企業は48.3%で、雇用率目標を達成している会社とそうでない会社が半々だ\*1。障害者の増加や法の改正、法定雇用率の引き上げが予定されていることを考えると、企業には、障害者の雇用と就労に対してより正面から向き合うことが求められている。

「障害者は、特別の存在ではなく、個性の1つである」と聞く機会が多い。誰にでも得意不得意はあり、大切にしていることや働き方の嗜好も多様である。加えて、病気や介護、育児などの多様な事情を抱えている。そのような多様性をもった人々に対して、障害者に行っているような合理的配慮や、自分の得手不得手を理解し周囲の人にもわかってもらうようなセッションを行うことは有効で、誰もが心地よく仕事ができる環境を整えることにつながる。本調査においても、障害者への配慮は、職場の包摂的な組織文化と合わさることで、職場全体のパフォーマンスを高めることにつながることを示唆された。

障害があっても受け入れる機会が増えれば、ありのままの個人を受け入れる土壌が会社のなかに広がっていく。誰もが活躍できる場があること、つまり多様性が生きる包摂性を高めることは、組織の健全性を高めると共に、会社の社会的責任でもある。結果、社会のなかで存在が認められ、持続可能性も高まる。

\*1 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_29949.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29949.html)

## 3. 調査の結果

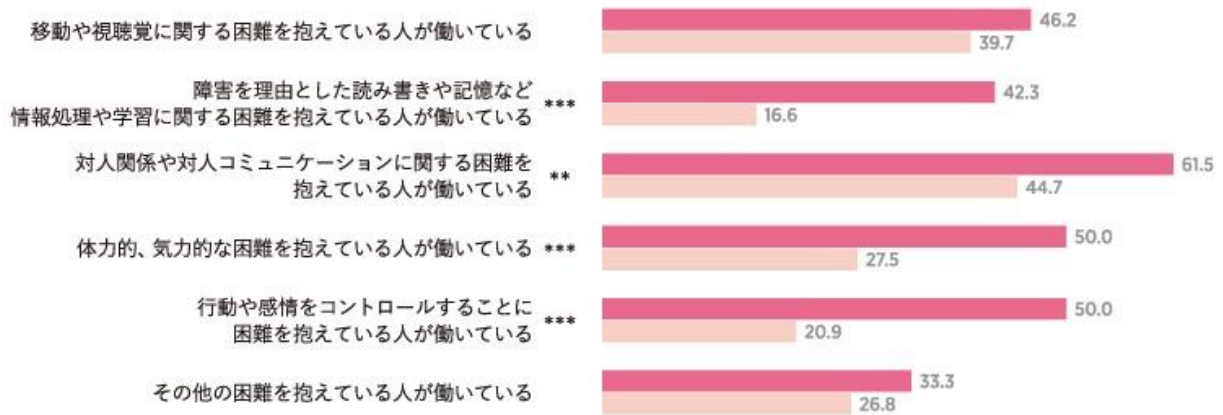
- どのような困難を抱えている人と一緒に働いているかについては、「対人関係や対人コミュニケーションに関する困難を抱えている人」が最多（図表1）
- ・ どのような困難を抱えている人と一緒に働いているかについて、「特例子会社等」と「一般組織」に分けて調査した。
- ・ 両群とも最も多いのは「対人関係や対人コミュニケーションに関する困難を抱えている人」だった。「特例子会社等」では61.5%、「一般組織」でも44.7%となっている。
- ・ 「特例子会社等」では、2番目に多いのは「体力的、気力的な困難を抱えている人（50.0%）」「行動や感情をコントロールすることに困難を抱えている人（50.0%）」だった。
- ・ 「一般組織」では、2番目に多いのは「移動や視聴覚に関する困難を抱えている人（39.7%）」、次いで「体力的、気力的な困難を抱えている人（27.5%）」だった。

⇒一緒に働く立場から見て取ったり感じ取ったりできる困難の状況には、限りや偏りがあると思われるが、一緒に仕事を進めていくなかでは、「対人関係や対人コミュニケーションに関する困難」は、特に認識されやすいものの1つだということが示唆される。また、総じて「特例子会社等」の方が選択率が高いものの「一般組織」においても、さまざまな種類の困難を抱える人が、同じ職場で働いていることが見て取れた。

2023年8月28日

図表1 どのような困難を抱えている人と一緒に働いているか 〈複数回答／n=380／%〉

あなたの職場では、どのような困難（障害）を抱えている人が働いていますか。あてはまるものをすべて選んでください。



特例子会社等と一般組織の分布の差の検定(カイ二乗検定) \*\*\*p<.001 \*\*p<.01

■ 特例子会社等(n=78) ■ 一般組織(n=302)

● **障害のある人に対してどのような配慮を行っているかについては、「能力が発揮できる仕事に配置している」の選択率が高い (図表2)**

- ・ 職場では、障害のある人に対してどのような配慮を行っているかについて、「特例子会社等」と「一般組織」に分けて調査した。
- ・ 「特例子会社等」で最も多いのは「調子の悪いときに休みをとりやすくしている (69.2%)」、次いで「能力が発揮できる仕事に配置している (66.7%)」だった。
- ・ 「一般組織」で最も多いのは「能力が発揮できる仕事に配置している (59.6%)」「苦手なタスクを避けて得意なタスクを任せるようにしている (59.6%)」だった。

⇒特性に応じて能力が発揮できるような業務アサインは、両群共に実施率が高いことが分かる。

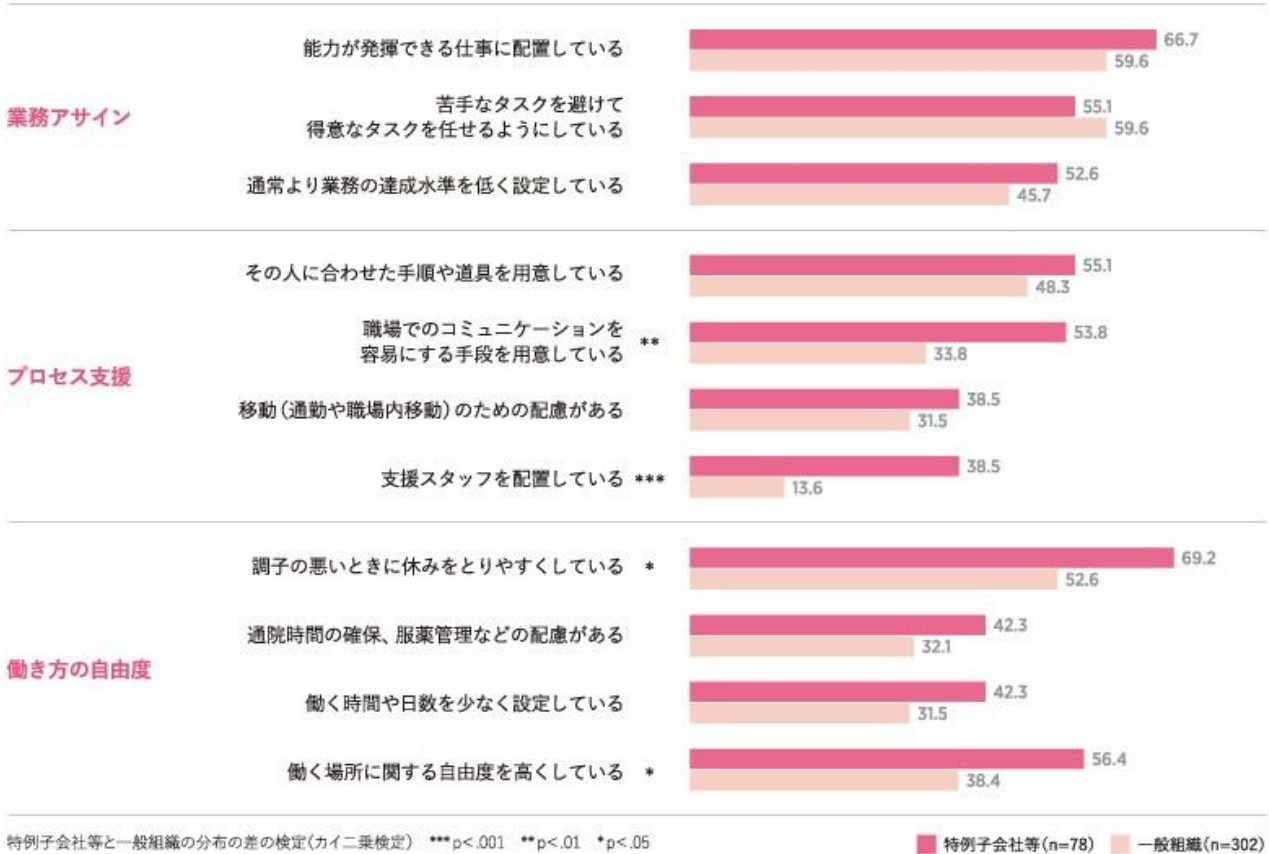
- ・ 一方で、両群間で実施率の差が大きかったのは、「支援スタッフを配置している(特例子会社等 38.5%、一般組織 13.6%)」「職場でのコミュニケーションを容易にする手段を用意している(同 53.8%、33.8%)」「働く場所に関する自由度を高くしている(同 56.4%、38.4%)」「調子の悪いときに休みをとりやすくしている(同 69.2%、52.6%)」だった。

⇒この差には、図表1で見たような、抱えている困難の違いも影響していると思われるが、一般組織においても障害がある人の雇用が増えるのにもない、支援スタッフや特別なコミュニケーション手段などの追加投資や専門的なフォロー態勢、働く場所や休みなどの制度の変更や特別ルールなどについて、導入を検討する必要があるかもしれない。

図表2 職場における配慮 (単一回答 / n=380 / %)

あなたの職場では、障害のある人に対してどのような配慮を行っていますか。  
以下について、「あてはまる」「あてはまらない」「分からない」のいずれかをお答えください。

※グラフの数値は「あてはまる」の選択率



特例子会社等と一般組織の分布の差の検定(カイ二乗検定) \*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

■ 特例子会社等(n=78) ■ 一般組織(n=302)

● **職場での経験(人事や上司から説明があったなど)が、障害のある人に対する個人的な働きかけを高める(図表3)**

- 回答者個人が、一緒に働く障害のある人に対し、どのような働きかけを行っているかについて、「一般組織」を対象を絞って調査をした。
- 支援的コミュニケーションに関する3項目(「うまく仕事を進められるよう、仕事を手伝ったり問題解決に協力したりしている」「必要とするときに、話を聞いたり相談にのったりしている」)について尋ねたところ、いずれも「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」の合計が約6割と半数を超え、「どちらともいえない」が約3割だった。
- 「あてはまらない」「どちらかというにあてはまらない」は約1割と少ない。

⇒「どちらともいえない」が比較的多いのは、積極的に関わっていない、十分に関わっているかどうか自信がない、といった人が一定数いることを示しているかもしれない。

- 前述の3項目を「個人的な働きかけ」として尺度化し、個人的な経験や職場での経験の違いごとに、平均値の差を比較した(図表3下)。
- 「学校や地域において、障害のある人と日常的な接点がある(あった)」や「自分自身が、障害を理由とした配慮を受けて働いている(働いたことがある)」といった、個人的に障害のある人に対する理解



2023年8月28日

を深める経験の有無により、働きかけの程度には一定の差が見られた。

- 一方、それにも増して、働きかけの程度に差が見られたのは、職場での経験の有無である。「人事や上司から障害特性や必要な配慮についての説明があった」「本人と障害特性や必要な配慮について話し合った」「どのような支援をしていけばいいかについて、職場で話し合った」といった職場の取り組み経験がある方が、個人的な働きかけの程度が高かった。

⇒障害のある人に対する理解を深めるような個人的な経験に巡り合わない場合でも、職場において、説明や対話をしっかりと行っていくことで、働きかけを促進していくことができるといえる。

図表3 障害のある人に対する個人的な働きかけ 〈単一回答／n=302／％〉

あなたは、あなたの職場で働く障害のある人と、以下のようなコミュニケーションをどのくらい行っていますか。



### 個人的な働きかけ(上記の3項目を尺度化)に影響する要因

※平均値3.64、標準偏差0.96、信頼性係数(Cronbachのα係数)0.89



2群の平均値差の検定(t検定) \*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

- **一緒に働くことで学んだこと・気づいたことに関しては、「仕事や環境を整えれば、障害がある人も十分に職場の戦力になると感じた(78.5%)」が最多(図表4・5)**

- 一方、一緒に働くことで学んだこと・気づいたことについて、7割以上の方が「障害のある人の就労に対する理解が深まった(75.5%)」、約8割の人が「仕事や環境を整えれば、障害がある人も十分に職場の戦力になると感じた(78.5%)」と回答した。

⇒一緒に働く経験が、障害者の就労や活躍に対する理解を大きく促進することがわかる。

2023年8月28日

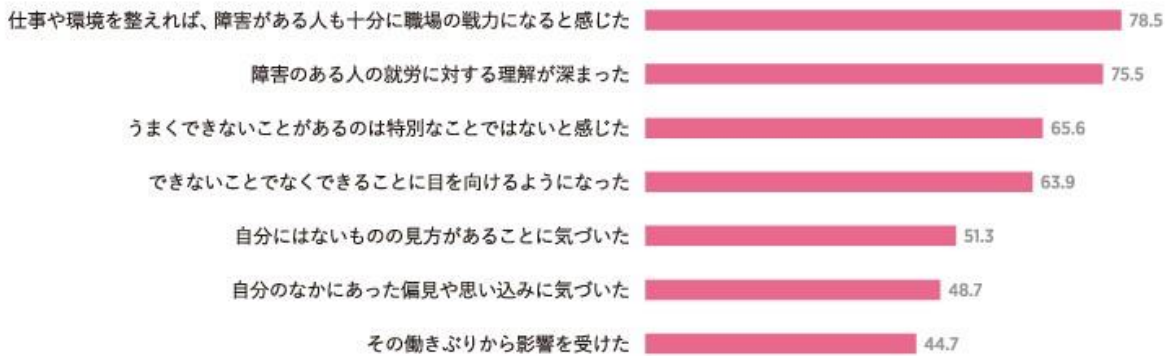
- 一緒に働くことで学んだこと・気づいたことについて、具体的な記述は、「考えがブレないところは、見習いたいと感じた」「障害があっても働くという意思に、感銘を受けた」「熱心に仕事をする姿勢は、とても尊敬している」のように、その働きぶりから影響を受けたというコメントが多く見られた。

⇒障害のあるなしの垣根を越え、共に働く仲間として刺激を受けていることが分かる。

図表4 一緒に働くことで学んだこと・気づいたこと 〈単一回答/n=302/%〉

障害のある人と一緒に働くことで、あなたが学んだことや気づいたことはありますか。  
「あてはまる」「あてはまらない」のいずれかを選んでください。

※グラフの数値は「あてはまる」の選択率



図表5 一緒に働くことで学んだこと・気づいたこと 〈自由記述から抜粋〉

前問で「あてはまる」と回答いただいた項目について

そう感じるきっかけとなった出来事や具体的なエピソードをお書きください。

認識が変わった・戦力になると感じた	障害があっても仕事内容によっては活躍が可能であることを、一緒に働いて改めて気づかされた。
	特別なツールを必要とするが、仕事への集中度は他のスタッフと比べても高く、不自由だからこそ出てくる発想が多く刺激になる。
	根気のいる作業を黙々と仕上げてくれるので、非常に助かっている。
	同じ職場に障害のある方が来るとは想像していなかったが、できることを分担すれば障害の有無関係なく働けることを知った。
	できないことを補いさえすれば、仕事の質に差はないと分かった。
うまくできないことがあるのは特別なことではないと感じた	合理的配慮をするだけで、特別扱いしないことで、お互い気を使わず、うまくいくと感じた。
	障害のあるなしにかかわらず、人それぞれに得意なものや苦手なものがあり、お互いが補い合っている。
	不得意なことは助ける、得意なことは教えてもらうなど、健常者と変わらないと感じた。
	障害者だからと特別扱いはせず、できるだけ自然に接するのがよいと感じた。
自分の偏見や思い込みに気づいた	上司として指導するなかで、自分自身の誤解やおごりに気づいた。
	障害がある人への先入観があったが、普通に仕事もできると分かった。進んでコミュニケーションをとることが、理解につながると思った。
	障害のある人が、必ずしも支援を求めていることに気づいた。
働きぶりに影響を受けた	考えがブレないところは、見習いたいと感じた。
	誰よりも丁寧で真面目に、仕事に向き合っている姿を見た。
	障害があっても働くという意思に、感銘を受けた。
	熱心に仕事をする姿勢は、とても尊敬している。

- 障害のある人と一緒に働くことによる影響については、「お互いの個別事情への配慮が高まった (53.6%)」が最多 (図表6・7)
- ・ 障害のある人と一緒に働くことで、どのような影響があったかについて、最も多かったのは「お互いの個別事情への配慮が高まった (53.6%)」だった。
- ・ 自由記述 (図表7) では、「障害のある人だけでなく、いろいろな性格、特性をもったスタッフがチー

2023年8月28日

ムで働きやすくするための方法を、考えるきっかけになった」「できないことを、苦痛を伴ってまでやるより、できることをやろうと、プラスの方向で動くようになった」といったコメントが見られた。

⇒誰にでも得意なこと不得意なことがあることを再認識し、それぞれの力をより発揮できるような工夫を、職場として行っていくきっかけとなっているようだ。「必然的に休暇をとる人がいることで、他の人も休暇をとりやすい雰囲気生まれた」「障害のある人だけでなく、全員への配慮が増えた」なども、障害がある人の就労が、すべての人にとって働きやすい職場の実現につながっている例だろう。

また、「職場周りのごちゃごちゃした環境が整備されて、動きやすくなった」「障害がある人が歩きやすいように、職場のなかが整理整頓された」といった執務環境の改善や、「役割分担するために業務の標準化が進んだ」「役割分担を最適に行うことを心掛けるようになった」などの業務の整理、「仕事の進め方などについて話し合う機会が増えた」といった職場全体のコミュニケーションの向上など、障害のある人と一緒に働くことが職場全体の効率性に波及する効果は少なくない。

こうした効果は、障害のある人の特性を認め、生かそうとし、その活躍のための環境づくりに積極的に取り組む職場であるほど、高まることが想定される。

図表6 職場への良い影響 〈単一回答／n=302／％〉

障害のある人と一緒に働くことで、職場に以下のような影響がありましたか。  
「あてはまる」「あてはまらない」のいずれかを選んでください。

※グラフの数値は「あてはまる」の選択率





図表7 職場への良い影響〈自由記述から抜粋〉

前問で「あてはまる」と回答いただいた項目について  
 そう感じるきっかけとなった出来事や具体的なエピソードをお書きください。

個別配慮・ 働き方の自由度	障害のある人だけでなく、いろいろな性格、特性をもったスタッフがチームで働きやすくするための方法を、考えるきっかけになった。
	できないことを、苦痛を伴ってまでやるより、できることをやろうと、プラスの方向で動くようになった。
	障害のある人だけでなく、全員への配慮が増えた。
	必然的に休暇をとる人がいることで、他の人も休暇をとりやすい雰囲気生まれた。
コミュニケーション	仕事の進め方などについて話し合う機会が増えた。
	「言わなくてもやってくれるだろう」ではなく、疑問点や指示を明確にするようになり、職場全体での行き違いが減った。
執務環境	職場周りのごちゃごちゃした環境が整備されて、動きやすくなった。
	障害がある人が歩きやすいように、職場のなかが整理整頓された。
	障害がある方が働きやすいようにバリアフリーにしたのが、それ以外の人にとっても良いものであった。
業務整理・ 生産性向上	組織全体の効率を考えるようになった。
	役割分担を最適に行うことを心掛けるようになった。
	役割分担するために業務の標準化が進んだ。
	採用をきっかけに業務の棚卸しを行った。
	われわれが通常業務をこなしている間に店舗の清掃や消毒が進むので、客足が増えた。
	見る角度が違うので、ひらめきにつながる。
業務効率化の新たな視点が見えた。	

● 障害のある人と一緒に働いて、困っていることや要望したいことについては、職場のダイバーシティ&インクルージョン（D&I）に向けた問題意識の高まりを感じる結果に（図表8）

- 障害のある人と一緒に働いて、困っている点や要望したい点について、自由記述で回答を得たものを抜粋した。大きく分けて、障害者支援の拡充に関するものと、サポートする側への配慮や要望に関するものが見られた。

《障害者支援の拡充に関するもの》

- 障害者支援の拡充に関するものについては、「事前の説明」について、「仕事をするなかでどのような障害があるかを少しずつ理解していったので、最初に説明があればもう少し関わりやすかったと思う」「会社から具体的な説明がなされておらず対応に困ることが多かったので、雇用前にしっかりと説明が必要」といったコメントが見られた。

⇒事前の説明が、周囲の積極的な働きかけに大きく影響を与えることは図表3でも示したが、こうしたコメントは、より効果的に関わりたいという前向きな気持ちの表れでもあるだろう。「サポートする側に対する学習機会の提供」についてのコメントも同様である。

- 「障害がある人への待遇や執務環境の改善」に関するコメントも散見された。「仕事の内容は障害に配慮されているが、フルタイムで働いてくれているので、給料がもう少し上がってほしいと思う」「今の部署だけでなくいろいろな部署での仕事を体験させてあげ、自分に合っている部署を見つけさせてあげてほしい」「肢体不自由な方に対する施設面のサポートが不足しているので、予算化した上で早急に取り組んでほしい」などは、一緒に働く同僚に対するさらなる公平性を要望する声である。

⇒自然な形で、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の意識が職場に広がっていると感じさせる。



## 《サポートする側への配慮や要望に関するもの》

- サポートする側への配慮については、「障害のある人は、どうしたらうまくいくかを考える機会がある。一方、障害がなくとも苦手なことや向き不向きがあるが、それについては話し合えないのをどうかと感じる」「障害のある人だけかなり優遇されていると感じることがある」のようなコメントが見られた。

⇒図表6で、障害のある人と一緒に働くことで、職場全体としてお互いへの個別配慮が高まる傾向を紹介したが、逆に、それが無い場合、こうした不満につながる可能性があると思われる。また、取り組みが上司を含めた職場全体のものでない場合には、「同僚で協力してサポートすることに対して不満はないが、上司が協力を積極的ではなく、スタッフに依存していることは不満」「退職者が出て問題点、改善点などを考えることがないため、また採用しても離職してしまう」のような声につながり、共に働く体制を維持することは難しいだろう。

図表8 困っていること・要望したいこと 〈自由記述から抜粋〉

障害のある人と一緒に働いて、困っている点や、会社や上司・本人にもっとこうしてほしいと感じている点があれば、具体的にお書きください。

事前の説明	<p>仕事をするなかでどのような障害があるかを少しずつ理解していったので、最初に説明があればもう少し関わりやすかったと思う。</p> <p>会社から具体的な説明がなされておらず対応に困ることが多かったので、雇用前にしっかりとした説明が必要。</p>
サポートする側に対する学習機会の提供	<p>会社全体としてはまだまだ取り組みや教育が進んでいないと思う。外部での実地研修などよりわが事として捉えられる機会を設けるべきかと思う。</p> <p>会社はもっと障害者雇用についての研修や関わり方の勉強会をするべき。</p>
障害がある人への待遇や執務環境の改善	<p>仕事の内容は障害に配慮されているが、フルタイムで働いてくれているので、給料がもう少し上がってほしいと思う。</p> <p>今の部署だけでなくいろいろな部署での仕事を体験させてあげ、自分に合っている部署を見つけさせてあげてほしい。</p> <p>肢体不自由な方に対する施設面のサポートが不足しているので、予算化した上で早急に取り組んでほしい。</p>
サポートする側への配慮	<p>障害のある人は、どうしたらうまくいくかを考える機会がある。一方、障害がなくとも苦手なことや向き不向きがあるが、それについては話し合えないのをどうかと感じる。</p> <p>サポートする側へのサポートや配慮が不足している。</p> <p>障害のある人だけかなり優遇されていると感じることがある。</p>
上司の理解・対応	<p>同僚で協力してサポートすることに対して不満はないが、上司が協力を積極的ではなく、スタッフに依存していることは不満。</p> <p>退職者が出て問題点、改善点などを考えることがないため、また採用しても離職してしまう。</p> <p>障害のある人の声をもっと拾って発信する場を設けてほしい。</p>

## ● 職場の障害者活躍支援もインクルージョン風土も高いと感じている群は、個人の適応感（仕事にやりがいを感じるなど）が最も高い（図表9）

- 「職場の障害者活躍支援（「私の職場は、障害のある人の採用・活用に積極的だと思う」など3項目を平均）」と「職場のインクルージョン風土（「私の職場は、個々人の違いを尊重していると思う」など3項目を平均）」についてそれぞれH群（平均より高い群）、L群（平均より低い群）に分け、その組み合わせで構成した4群について、「個人の適応感（「今の仕事にやりがいを感じる」「今の職場が気に入っている」など4項目を平均）」の得点を比較した（棒グラフ参照）。
- 障害者活躍支援もインクルージョン風土も高いと感じているHH群（①）は、最も適応感が高い。
- 一方、障害者活躍支援は進んでいるが、インクルージョン風土は低いと感じているHL群（②）は、HH群（①）と比べて、適応感が有意に低い。

⇒HL群はLL群（④）に比べれば適応感が高いが、自職場が、障害者活躍支援において進んでいるだ

2023年8月28日

けでなく、障害のあるなしにかかわらずすべての人を尊重するインクルージョン風土も高いと感じられることが、個人の適応感に強く影響を与えることが示唆される。

図表9 職場の障害者活躍支援とインクルージョン風土が個人の適応感に与える影響 (n=302)



2群の平均値差の検定(t検定) \*\*\*p<.001 \*p<.05 †p<.10

		平均値 (標準偏差)	信頼性係数
職場の障害者活躍支援 (3項目)	私の職場は、障害のある人の採用・活用に積極的だと思う	3.55 (0.88)	0.84
	私の職場は、障害のある人の特性を認め、生かそうとしている		
	私の職場は、障害のある人の意見を積極的に取り入れていると思う		
職場のインクルージョン風土 (3項目)	私の職場は、個々人の違いを尊重していると思う	3.37 (0.96)	0.88
	私の職場には、異なる視点を大事にする文化がある		
	私の職場では、すべての人に平等に成長のチャンスが与えられている		
個人の適応感 (4項目)	今の仕事にやりがいを感じる	3.27 (1.09)	0.94
	今の仕事に満足している		
	今の職場が気に入っている		
	今の職場で働けてよかったと思う		

※「5.あてはまる」～「1.あてはまらない」の5件法、信頼性係数は Cronbach のα係数

2023年8月28日

## 4. 調査概要

<b>調査目的</b>	障害のある人と一緒に働く人やその職場が、日頃どのような働きかけや合理的配慮を行っているか、また一緒に働くことで、どのような影響を受けているかを明らかにする。
<b>調査対象</b>	現在の職場で、障害のある人と一緒に働いている人 正社員（経営者・役員除く）、契約社員・準社員、公務員・非営利団体職員 ※ここでいう障害がある人とは、仕事をする上で、身体的・知的・精神的な特性に起因する困難があり、周囲の配慮（支援・サポート）を必要とする人のこと。手帳や診断の有無は問わない ※障害のある人の支援スタッフ（ジョブコーチ・職場支援員など）、採用・雇用管理担当は除く ※勤務先の従業員（職員）規模は100名以上 ※現在の職場で障害のある人と一緒に働いてから3カ月以上経過した人
<b>調査内容</b>	・どのような困難を抱えている人と一緒に働いているか ・職場では、障害のある人に対してどのような配慮を行っているか ・障害のある人と一緒に働くことで、職場にどのような影響があったか など
<b>調査方法</b>	インターネット調査
<b>実施時期</b>	2023年6月9～11日
<b>有効回答数</b>	380名
<b>回答者の属性</b>	・男性67.1%、女性32.9% ・20代11.6%、30代20.5%、40代29.5%、50代38.4% ・営業・サービス20.0%、企画・事務41.1%、情報・技術16.8%、生産・技能9.2%、その他12.9% ・製造業26.6%、非製造業63.4%、行政・公共関係10.0% ・特例子会社等20.5%、その他一般の組織（民間企業・公的機関含む）79.5% ・従業員（職員）規模：100名以上300名未満15.8%、300名以上1000名未満25.3%、1000名以上10000名未満39.7%、10000名以上19.3%
<b>一緒に働いている障害のある人との関係（複数回答）</b>	障害のある人の上司26.6%、障害のある人の部下10.0%、障害のある人の同僚67.1%
<b>一緒に働いている障害のある人の職種（複数回答）</b>	営業・サービス13.4%、企画・事務66.6%、情報・技術14.5%、生産・技能10.0%、その他21.6%

### リクルートマネジメントソリューションズについて

ブランドスローガンに「個と組織を生かす」を掲げ、クライアントの経営・人事課題の解決と、事業・戦略推進する、リクルートグループのプロフェッショナルファームです。日本における業界のリーディングカンパニーとして、1963年の創業以来、領域の広さと知見の深さを強みに、人と組織のさまざまな課題に向き合い続けています。

- 事業領域：人材採用、人材開発、組織開発、制度構築
- ソリューション手法：アセスメント、トレーニング、コンサルティング、HR アナリティクス

また、社内に専門機関である「組織行動研究所」「測定技術研究所」を有し、理論と実践を元にした研究・開発・情報発信を行っております。

※WEB サイト：<https://www.recruit-ms.co.jp>

本件に関する  
お問い合わせ先

リクルートマネジメントソリューションズ広報事務局  
角本菜・福田愛実

Mail：rms\_pr@vectorinc.co.jp Tel: 03-5572-7351 FAX:03-5572-6075