

2023年7月10日  
株式会社パーソル総合研究所

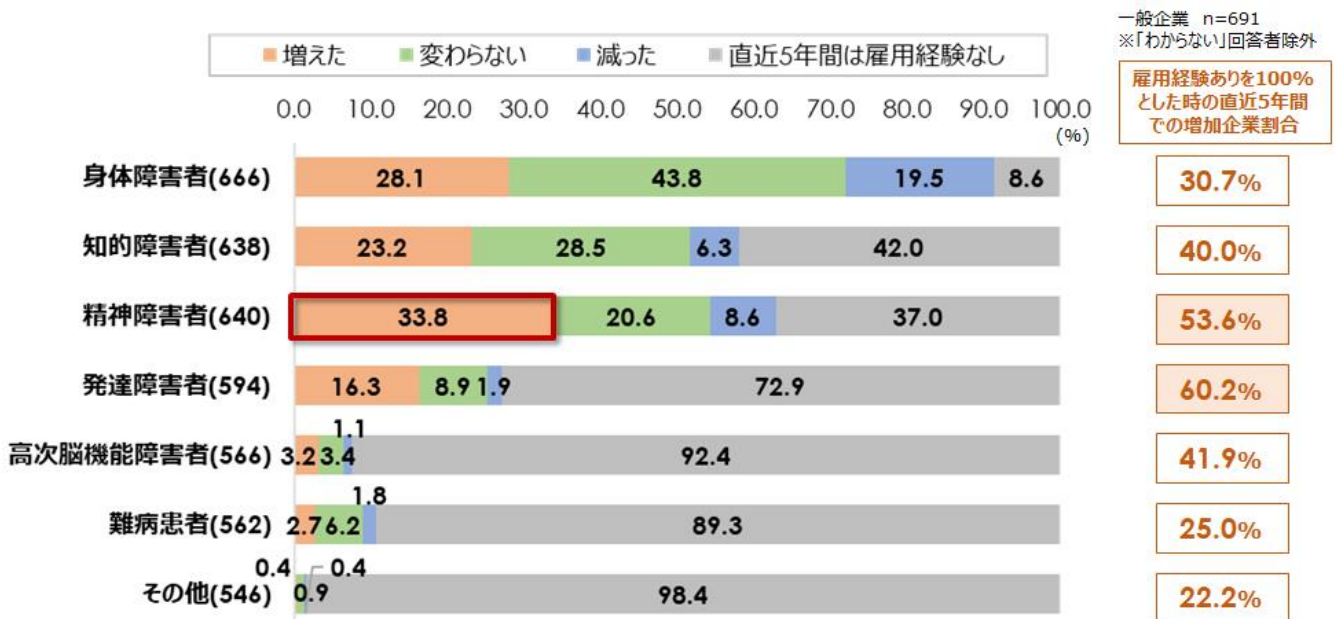
**精神障害者雇用の現場マネジメントについての定量調査を発表**  
**精神障害者の雇用数は増加しているが、定着と活躍には環境整備が課題**  
採用時のマッチング強化と現場支援、雇用管理方法の明文化や相談機会を増やすことが重要

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都港区、代表取締役社長：萱野博行）は、「精神障害者雇用の現場マネジメントについての定量調査」の結果を発表いたします。

近年、少子高齢化によって加速する人手不足や、SDGs、DI&E（多様性包摂）の機運の高まりを背景に、「障害者雇用」への関心が高まっています。なかでも、精神障害者の就職件数は、ここ10年で急速に増加しています。その背景には、日本における精神疾患の患者数は増加しており、障害者手帳を取得し障害者枠での就労を希望する人が増加していることや、2018年に精神障害者の雇用義務化がなされ、法定雇用率<sup>※</sup>が段階的に引き上げられていることなどがあります。しかし、急速に増加してきた精神障害者の雇用の「量」に対して、「質」の確保が課題となっています。本調査では、企業は障害者雇用に対して、能力を発揮してもらうことより、いまだに義務化された雇用数の確保を優先する傾向があることも明らかになりました。  
<sup>※法定雇用率</sup>：企業や国、地方公共団体が達成を義務付けられている、常用労働者に占める障害者の雇用割合を定めた基準

本調査は、精神障害者雇用の現在地と、雇用ノウハウのポイントを明らかにすることで、精神障害者の雇用を当たり前にし、長く安定的に活躍できる環境を整えるための基礎データとして活用されることを期待しています。

**精神障害者の雇用が増加した企業は33.8%と全障害種の中で最も多く、  
精神障害者、発達障害者は、雇用経験のある企業において直近5年間での増加が多い傾向。**



※本調査での一般企業は、障害者を3名以上雇用している企業に限定

## ■ 主なトピックス ※トピックスの詳細については 3P 以降の「主なトピックス（詳細）」をご確認ください

### 1. 一般企業における障害者雇用の動向 [企業調査]

- ① 精神障害者の雇用数は増加、しかし企業の雇用ノウハウの蓄積は追い付いていない
- ② 一般企業の障害者の雇用態度は、能力の発揮を重視しない企業が多数派

### 2. 精神障害者の就業実態の特徴 [障害者個人調査]

- ① フルタイム就労や安定就労が難しい精神障害者は、本人の希望に対し処遇が低い傾向
- ② 障害者枠では「成長機会」、一般枠では「コミュニケーション」に困りごと・不満を抱えやすい

### 3. 精神障害者の就業における雇用枠の影響 [障害者個人調査]

- ① 精神障害者は障害者枠に比べ、一般枠での職場適応状態が低い

### 4. 一般企業における精神障害者雇用の現状と課題 [企業調査]

- ① 精神障害者の雇用は、採用時の見極め、就労の不安定さ、現場対応に課題感が強い
- ② 障害者雇用担当者の精神障害者に対するイメージは、精神障害者の雇用が進むほどに良好に

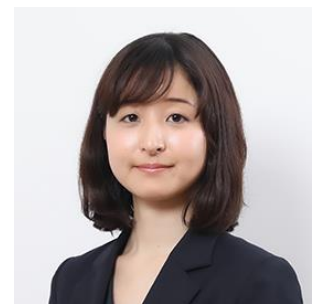
### 5. 精神障害者の定着・活躍を促すマネジメント [企業調査・障害者個人調査]

- ① [人事施策] 採用時の見極め強化と現場支援、相談機会の設定、明文化がポイント
- ② [上司・同僚の対応] 「平等な対応」と「障害への理解・配慮」の両立がポイント
- ③ 行政支援の活用や外部支援機関との連携もポイント

## ■ 調査結果からの提言

### 精神障害者を雇用する意義をとらえ直す

企業は障害者雇用に対して、能力を発揮してもらうことより、いまだに義務化された雇用数の確保を優先する傾向があることが調査から見えてきた。しかし、昨今の DI&E や ESG 投資がさらに進めば、障害者雇用は企業利益の源泉になりうる。また、精神障害者の就労可能性や能力について、雇用経験が浅い段階では過小評価をする傾向もみられた。精神障害者の雇用ノウハウの蓄積は、精神障害者の就労可能性への誤解を解くとともに、ますます身近になるメンタルヘルスの問題を包摂する力を企業が得ることにもつながる。障害者、中でも精神障害者を雇用する意義をとらえ直す必要がある。



パーソル総合研究所  
研究員 金本 麻里

### 個人の抵抗感を払拭し、障害者雇用枠を柔軟に活用する

本調査からは、精神障害者本人は、一般枠<sup>※</sup>での就労よりも、合理的配慮をえられる障害者枠<sup>※</sup>での就労の方が、はたらく Well-being が良好な傾向が確認された。すなわち、雇用ノウハウが蓄積途上な現状においても、障害者手帳を提示し配慮をうける働き方は、精神障害者の安定的就労と活躍を促進している。しかし、障害発生後、障害者枠就労に至るまでに一般枠を経る者が多い傾向もみられた。精神障害者の中には、障害を開示することや障害者枠就労への心理的ハードルが高いため、障害への配慮を求めず無理を重ねるケースも多い。情報やロールモデルの発信等により、障害者手帳を提示し配慮をうける働き方を前向きな選択肢の 1 つとして柔軟に活用できる空気づくりがいっそう求められる。また、障害者枠では「成長機会のなさ」への不満が高い傾向がみられた。障害者枠求人でも多い単純作業や戦力化を求めない雇用態度では、就労経験や能力を持つ精神障害者にとって魅力的ではない。精神障害者に合った障害者枠求人への拡大が求められる。 ※障害者枠／一般枠：障害者枠は、企業が障害者を雇用するために設けた求人枠を指し、一般枠は、障害者用ではない一般の求人を目指す。

## 調査からみえた精神障害者の定着・活躍を促進する5つのポイント

### 1. 採用時のマッチング強化

事前の採用計画や実習・見学によって、業務・待遇・人のミスマッチを防ぎながら、合理的配慮を丁寧にすり合わせる。障害者トライアル雇用の活用や、合理的配慮の書面での提出・支援者へのヒアリングも有効性を確認。

### 2. 相談機会

上司との定期的な面談等の相談機会によって、不安を解消するとともに、状態変化に応じて配慮を継続的にすり合わせる。個人的なことを自己開示できる関係を社内に作ることも一般的に有効。

### 3. 現場支援

配属先現場への教育・情報提供によって、上司のみならず同僚の「平等な対応」と「障害への理解・配慮」を両立したコミュニケーションを推進。特に、現場管理職の障害者雇用への意欲を引き出す施策が求められる。

### 4. 明文化

自社の雇用管理方法やトラブル対応ルールの明文化によって、属人化による認識の齟齬やコミュニケーション上のトラブル、曖昧さからくる不安を防ぐ。

### 5. セルフケア支援

障害者本人のセルフケアを奨励する。また、休暇・休憩をとりやすい制度の整備等により症状の変化に応じた柔軟な働き方を可能にする。

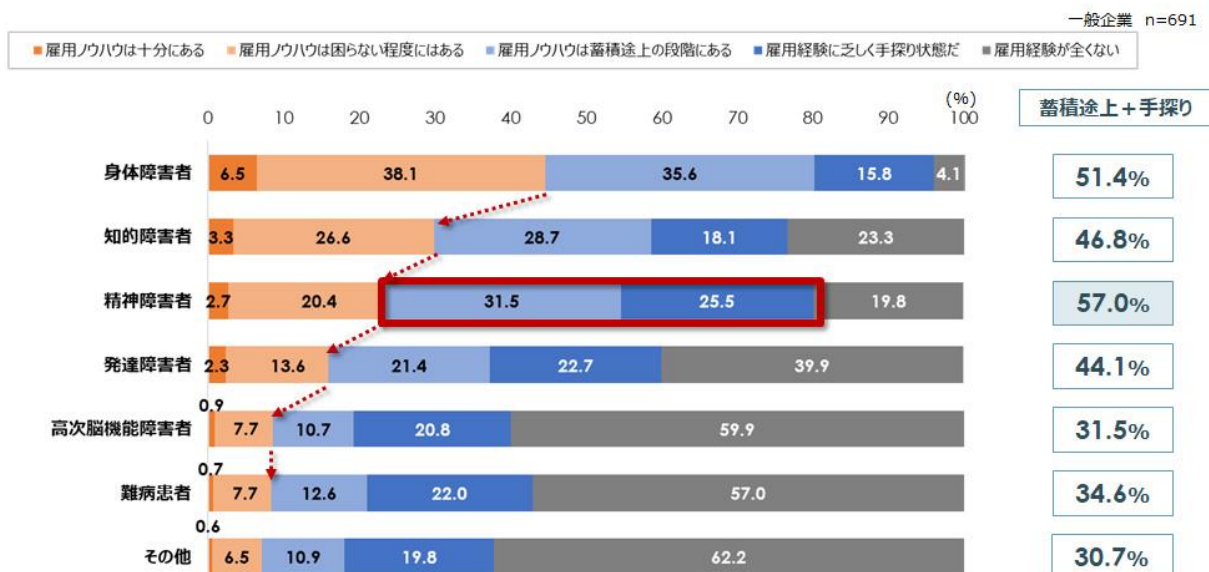
## ■ 主なトピックス（詳細）

### 1. 一般企業における障害者雇用の動向 [企業調査]

#### ① 精神障害者の雇用数は増加、しかし企業の雇用ノウハウの蓄積は追いついていない

##### (1) 雇用ノウハウの蓄積が十分でない企業が過半数

障害種別の雇用ノウハウをみると、「雇用ノウハウは十分」または「困らない程度にある」企業は、精神障害者においては、雇用ノウハウが「蓄積途上」「手探り状態」の企業が57.0%と過半数を占めており、特に「手探り状態」は25.5%と全障害中最も多い。

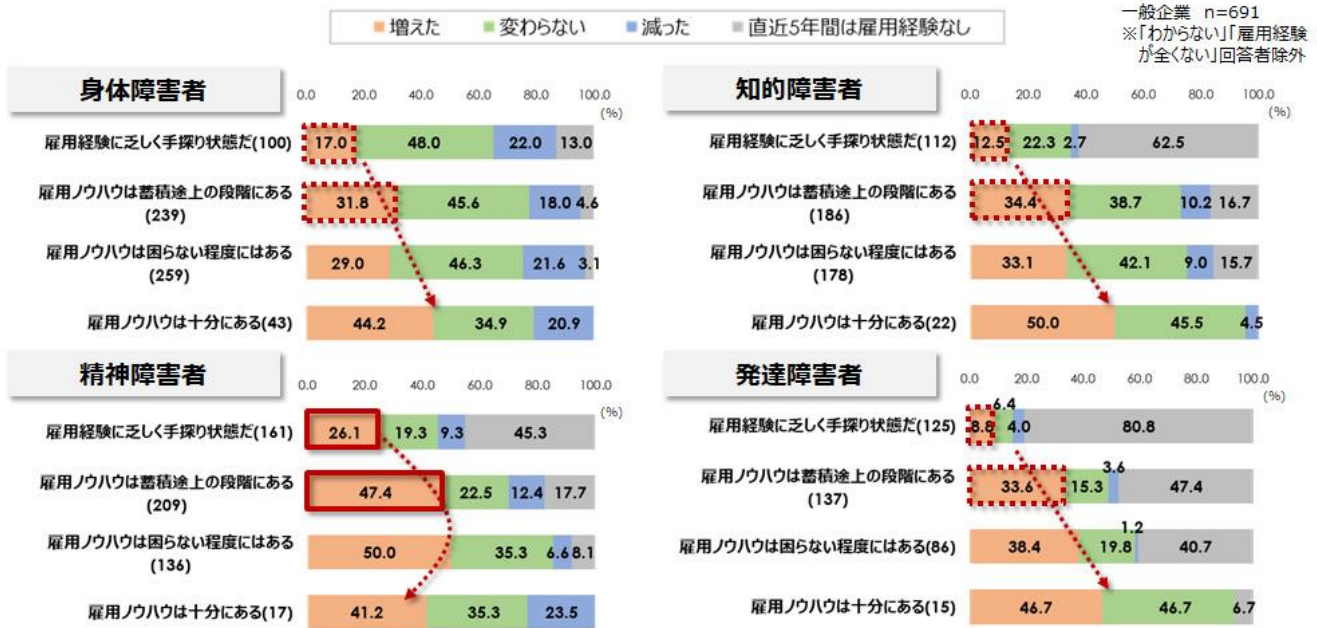


※本調査での一般企業は、障害者を3名以上雇用している企業に限定



## (2) 雇用ノウハウがなくとも精神障害者雇用は増加傾向

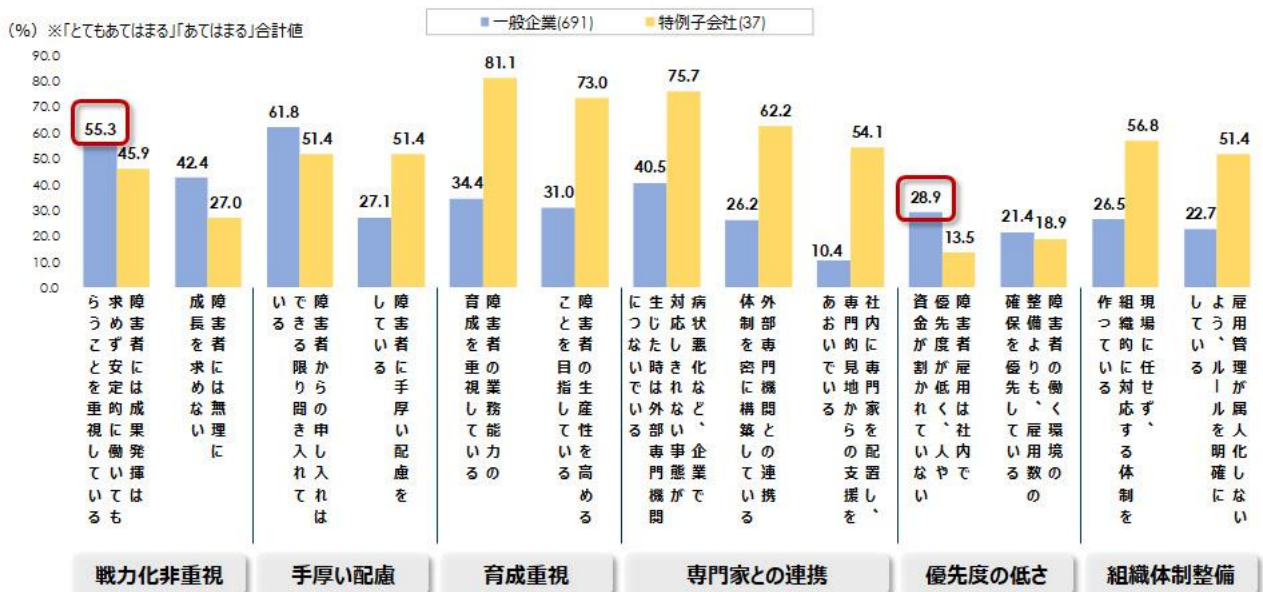
障害種別に、雇用ノウハウの蓄積状況ごとの過去5年間の雇用増減をみると、精神障害者については、「手探り状態」の企業の26.1%、「蓄積途上」の47.4%で雇用数が増加しており、他障害よりも増加率が高い。精神障害者においては、他障害に比べ、雇用ノウハウに乏しい企業においても雇用が増加している傾向が確認された。



## ② 一般企業の障害者の雇用態度は、能力の発揮を重視しない企業が多数派

### (1) 成果発揮よりも安定就労重視

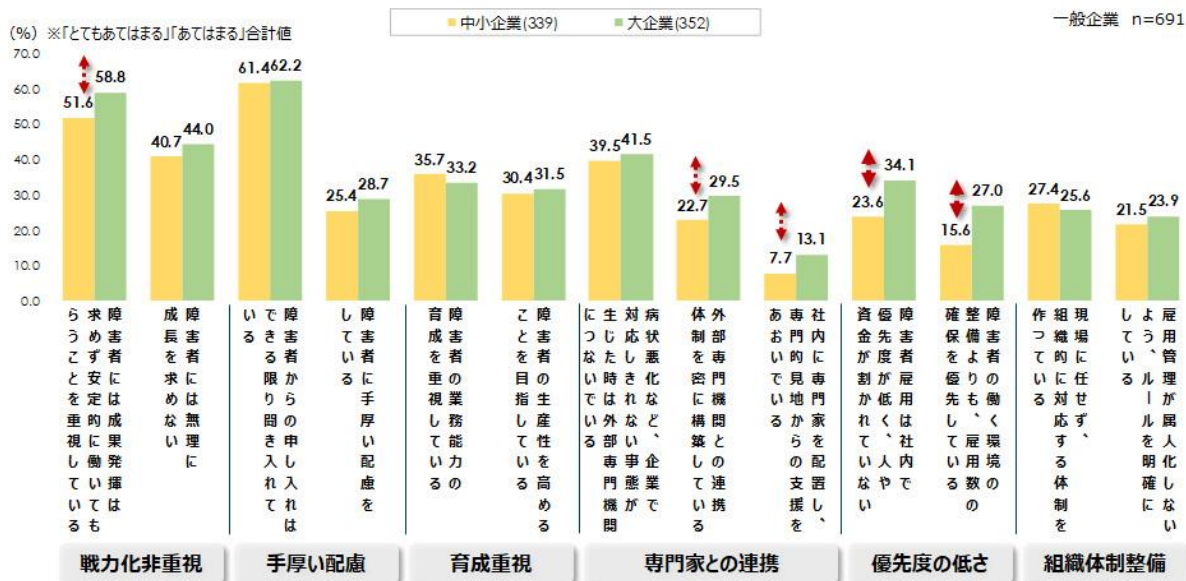
障害者雇用について雇用担当者は「障害者には成果発揮を求めず安定的に働いてもらうことを重視」が55.3%と過半数を占め、「障害者の業務能力育成を重視」の34.4%を大きく上回り、「育成重視」よりも「戦力化非重視」の企業の方が多く傾向。また、「障害者雇用は社内で優先度が低く、人や資金が割かれていない」割合は、28.9%にのぼる。



※調査項目の分類は、探索的因子分析結果に基づく（最尤法、プロマックス回転、n=746）  
※本調査での一般企業は、障害者を3名以上雇用している企業に限定

## (2) 大企業ほど戦力化非重視傾向

企業規模別にみると、大企業では中小企業に比べ、「雇用数の確保」を重視する割合がやや高い傾向がある。また、「戦力化非重視」や「専門家との連携」もやや高い傾向。



※従業員数300名を基準に、それ未満を中小企業、それ以上を大企業と区分  
 ※本調査での一般企業は、障害者を3名以上雇用している企業に限定

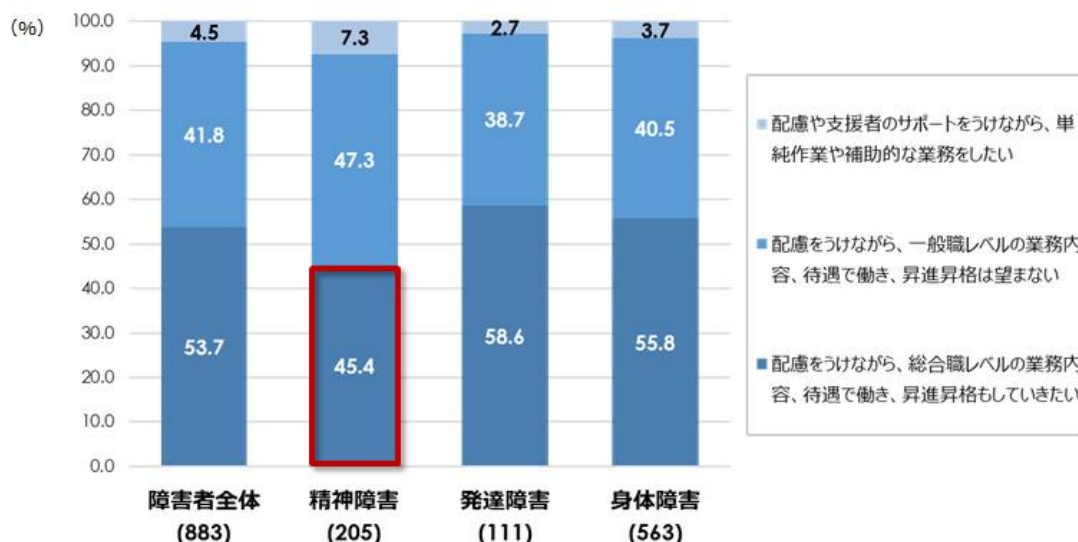
## 2. 精神障害者の就業実態の特徴 [障害者個人調査]

### ① フルタイム就労や安定就労が難しい精神障害者は、本人の希望に対し処遇が低い傾向

#### (1) 過半数が総合職レベルでの業務を希望

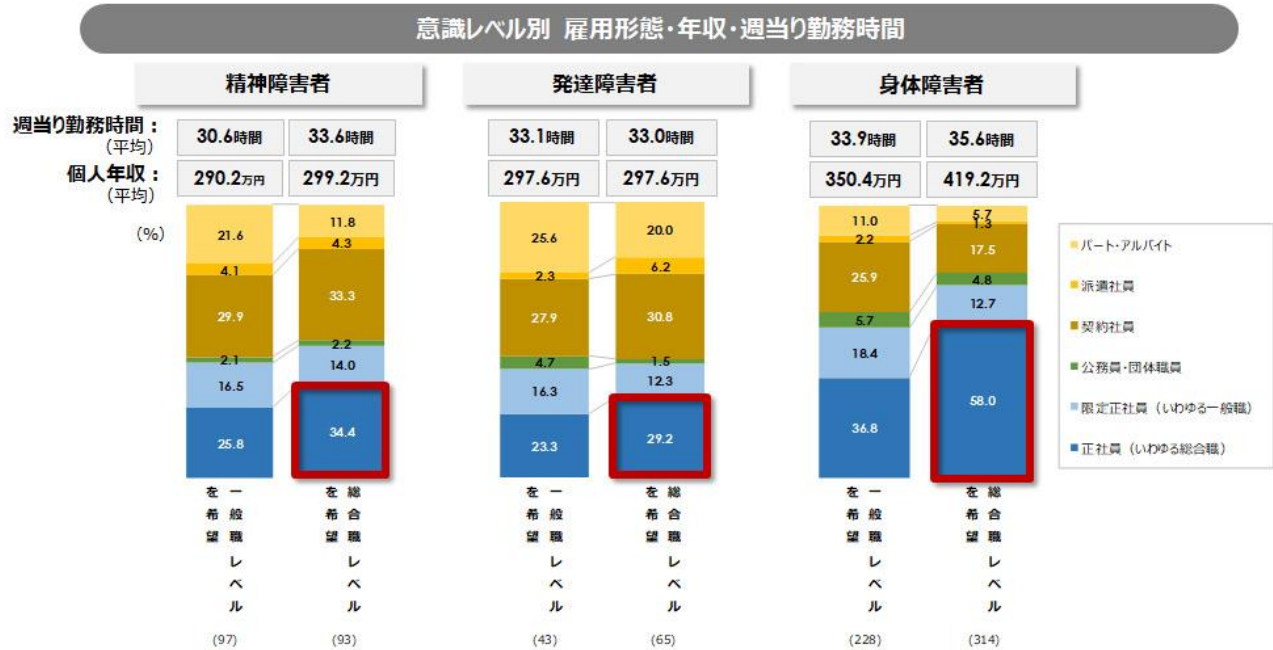
仕事に対する希望を問うと、本調査では障害者全体の53.7%が「総合職レベルの業務内容、待遇で働き、昇進昇格をしたい」と回答。次いで、「一般職レベルの業務内容、待遇（昇進昇格は望まない）希望」が41.8%を占める。精神障害者では、総合職レベルの希望者がやや少ないが、それでも45.4%と半数弱を占める。

※いずれの障害種も、雇用枠によって仕事に対する意識に差はみられない（カイニ乗検定で非有意）。



## (2) 本人の希望と処遇が乖離

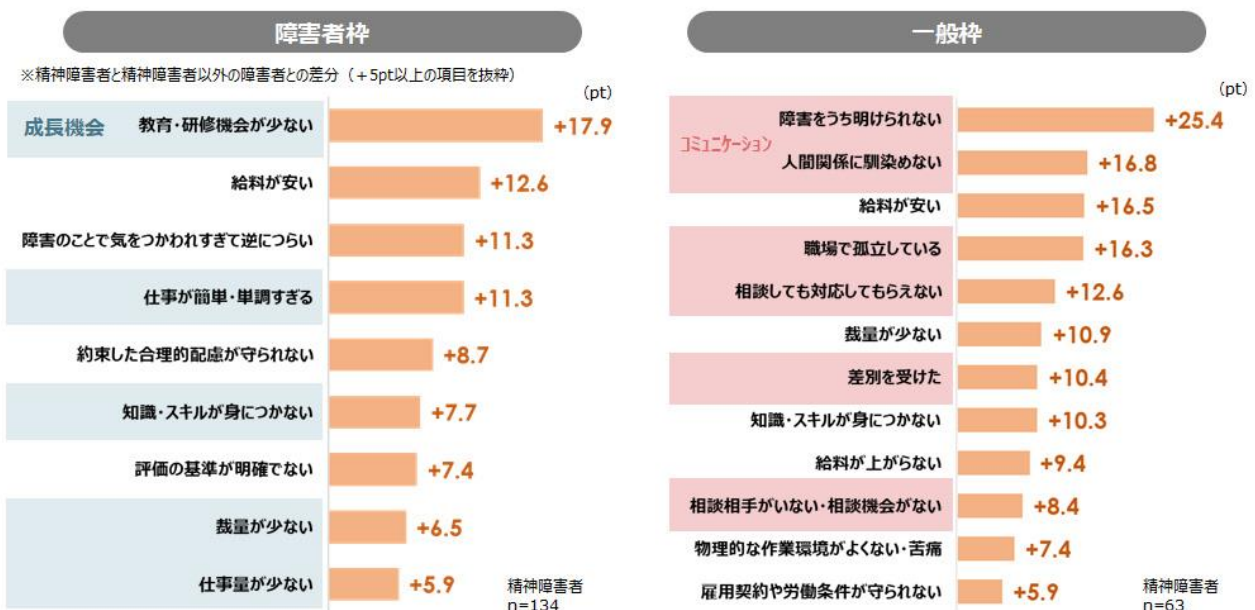
精神障害者は、発達障害者と並び、総合職レベル希望者が実際に総合職である割合は約3割と、身体障害者の半分程度。個人年収も、本人の仕事に対する希望とは紐づかない傾向がある。その要因として、精神障害者では障害特性により短時間勤務者が多いことや、勤怠・パフォーマンスが不安定になりがちなことあげられる。



## ② 障害者枠では「成長機会」、一般枠では「コミュニケーション」に困りごと・不満を抱えやすい

### (1) 障害者枠では成長機会の少なさに不満 (不安)

他障害と比べ、精神障害者に特に多い困りごと・不満をみると、障害者枠では「教育・研修機会が少ない」「仕事が簡単・単調すぎる」といった「成長機会のなさ」の困りごと・不満が多い傾向。一般枠では、「障害をうち明けられない」「人間関係に馴染めない」などの「コミュニケーション」の困りごと・不満が多い傾向。





### 3. 精神障害者の就業における雇用枠の影響 [障害者個人調査]

#### ① 精神障害者は障害者枠に比べ、一般枠での職場適応状態が低い

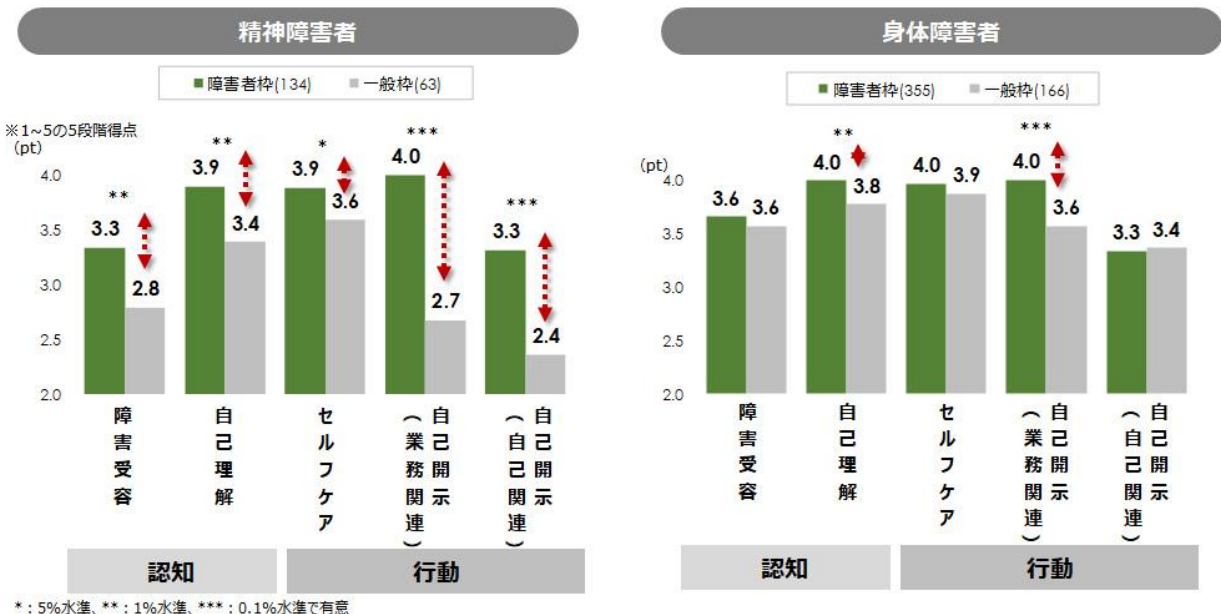
##### (1) 障害者枠の方がはたらく幸せ実感が高い傾向

精神障害者は、一般枠よりも障害者枠の方がはたらくことを通じた幸せ実感が高い傾向がある。身体障害者では、このような差異はみられなかった。



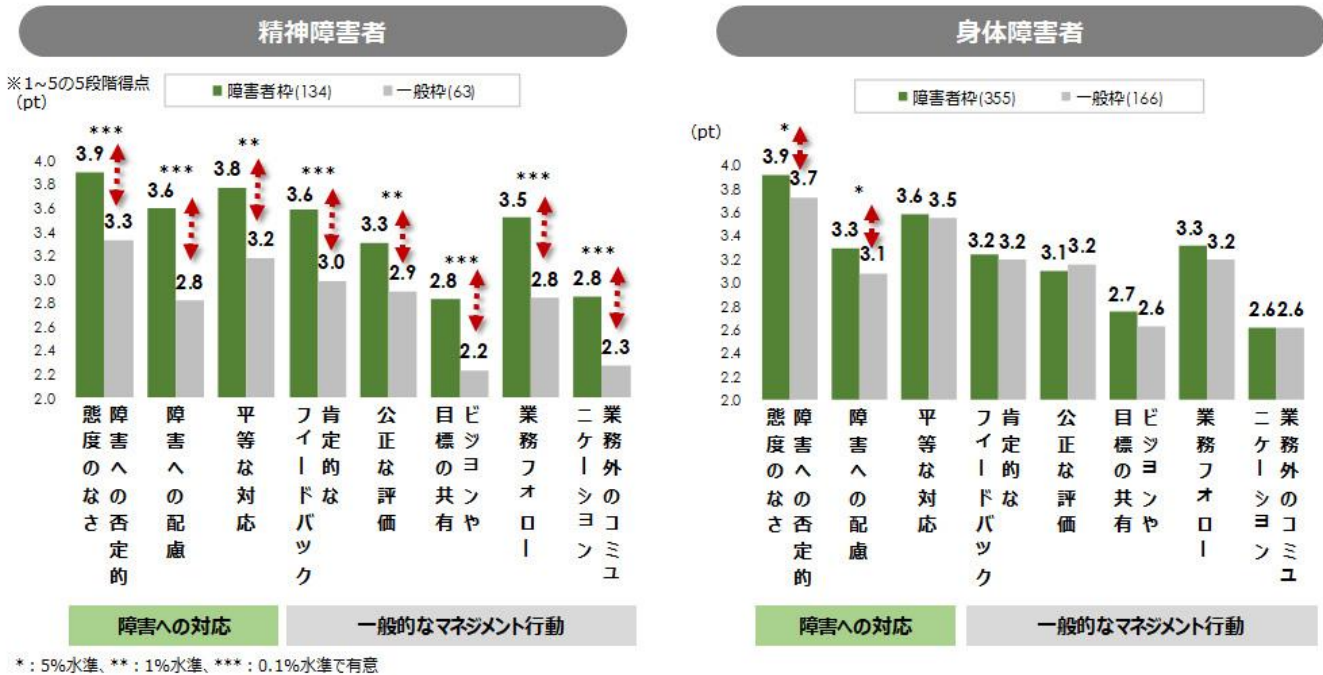
##### (2) 一般枠より障害者枠で働く精神障害者は認知・行動力が高い傾向

障害者枠で働く精神障害者は、「障害受容」「自己理解」「セルフケア」「自己開示」といった認知・行動が高い傾向があり、一般枠との差が大きい。主に後天的疾患である精神障害の自己理解と受容は難しいが、障害者枠就労者はこれらが高いことが分かる。一方、身体障害者は、「自己理解」や「業務に関する自己開示」以外では差がみられない。



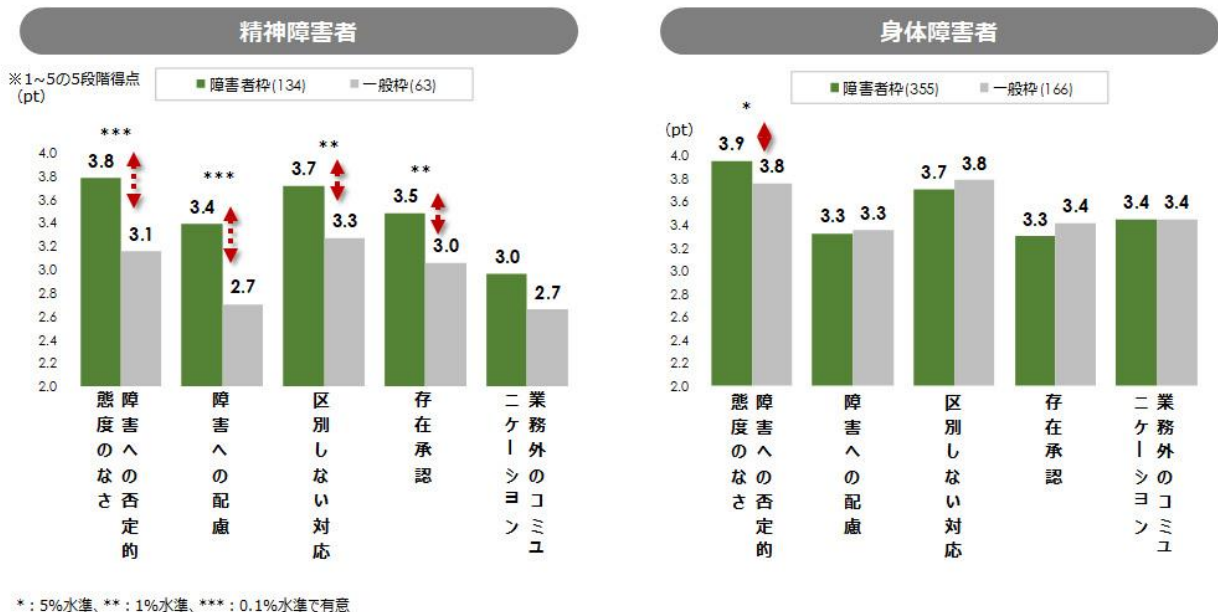
### (3) 一般枠と障害者枠で上司の対応に大きな差

精神障害者においては、一般枠では上司の障害への配慮のみならず、他の従業員（多くの場合健常者）との「平等な対応」や一般的なマネジメント行動も低い傾向があり、障害者枠との差が大きい。一方、身体障害者では、障害者への対応は障害者枠の方が高いが、一般的なマネジメント行動には差がみられない。



### (4) 一般枠と障害者枠で同僚の対応にも大きな差

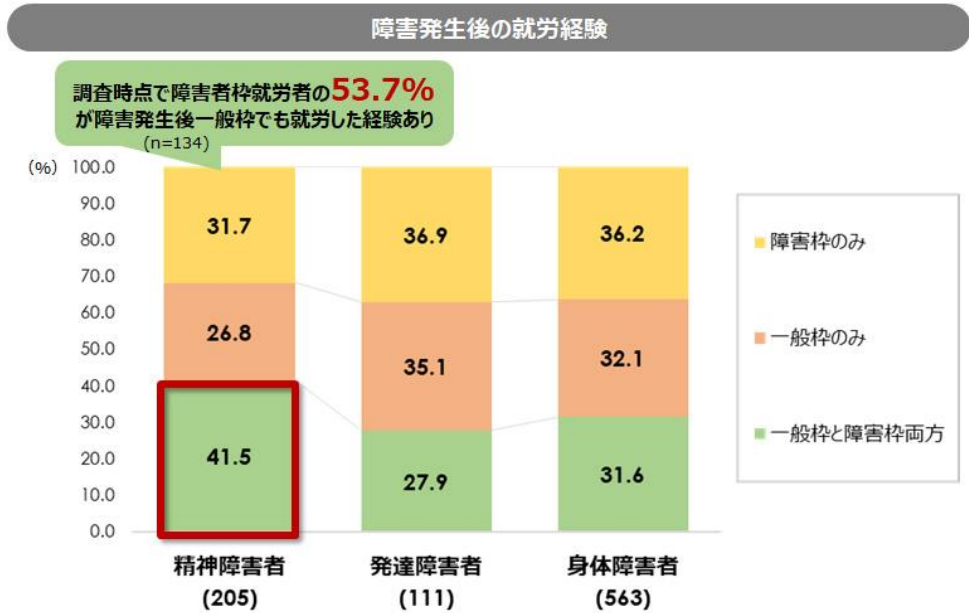
精神障害者においては、一般枠では、同僚の「障害への否定的態度のなさ」や「障害への配慮」に加え、障害があることで特別視されないという「平等な対応」や「存在承認」が低い傾向があり、障害者枠との差が大きい。一方、身体障害者では、「障害への否定的態度のなさ」を除き差はなく、一般枠でも同僚の行動は高い。





(5) 一般枠と障害者枠の両方での就労経験が他障害種より多い

精神障害者においては、障害発生後に「一般枠と障害者枠両方」の就労経験がある割合が41.5%と、他障害種よりも多い。また、調査時点における障害者枠就労者の過半数が、障害発生後に一般枠でも就業した経験を持つ。この要因として、社会的偏見等により精神障害を開示する心理的ハードルが高いことや、待遇の面で一般枠就労を試みるケースが多いことがあげられる。

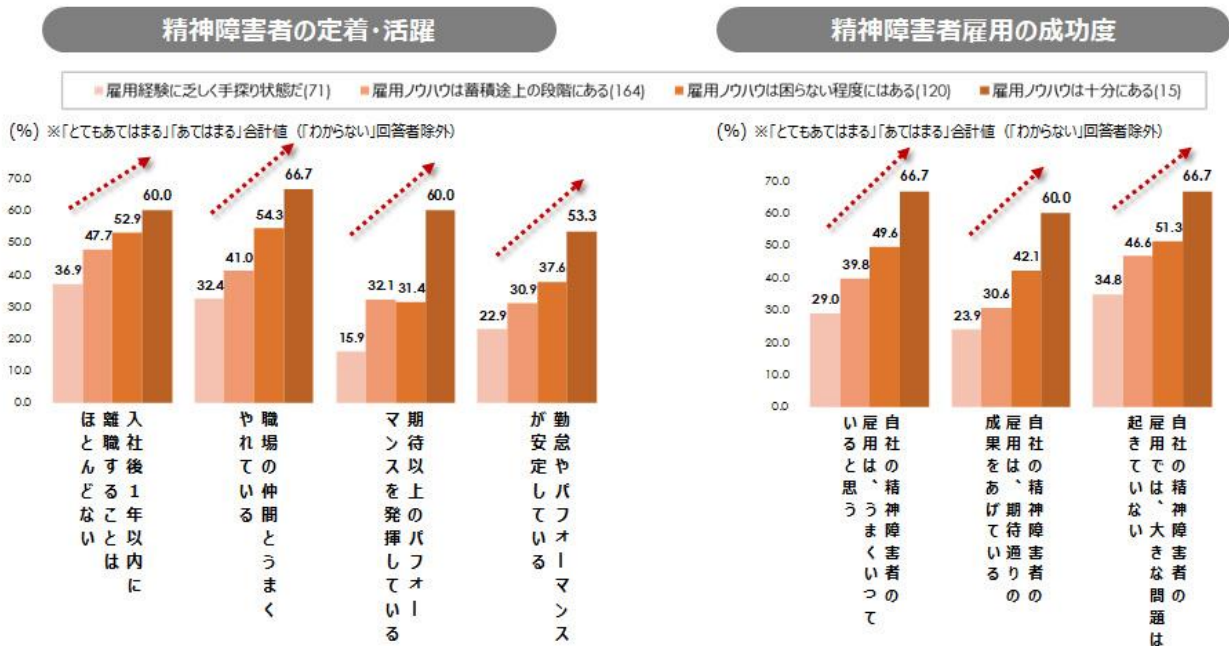


**4. 一般企業における精神障害者雇用の現状と課題 [企業調査]**

① 精神障害者の雇用は、採用時の見極め、就労の不安定さ、現場対応に課題感が強い

(1) 雇用ノウハウがあれば雇用の成功度が高まる

精神障害者の雇用ノウハウがある企業では、精神障害者の定着・活躍状況や、精神障害者雇用の成功度が高い。精神障害者の雇用ノウハウの蓄積により、精神障害者雇用の成功度は高まるものと考えられる。



## (2) 他の障害者より採用・勤怠・現場理解における課題感が強い

精神障害者雇用の課題は、「採用時の見極めが困難（63.6%）」が最も多く、次いで「勤怠・パフォーマンスが不安定（44.7%）」「配属先の理解が得られない（43.6%）」が続く、他障害よりも課題感が強い。精神障害者では、個々人で異なる障害特性を把握し適切な配慮をすることが難しいため、採用時の見極め、配属先現場の対応の課題感が強いと考えられる。

No	雇用課題	精神障害者について(385)	精神障害者以外について(306)	差 (精神障害-精神障害以外)
1	採用選考時の見極めが困難	63.6	45.8	17.9
2	障害者の勤怠・パフォーマンスが不安定	44.7	19.0	25.7
3	配属先現場の理解が得られない	43.6	33.7	10.0
4	障害者に合う業務がない	39.0	48.0	-9.1
5	現場で十分な配慮ができない	38.4	31.4	7.1
6	雇用ノウハウが不足している	35.6	37.3	-1.7
7	障害者の求めに応じて勤務場所を調整することが困難	33.0	33.0	0.0
8	現場社員が疲弊している	30.9	15.4	15.5
9	雇用に十分な工数・コストがかかけられない	28.3	39.2	-10.9
10	人事評価制度が障害者に合っていない	23.6	21.9	1.7
11	応募者の確保が困難	22.3	34.6	-12.3
12	障害者の自己認知のゆがみ・障害受容の不足が問題になる	20.8	11.4	9.3
13	障害者の生活上の問題への対応が難しい	20.3	16.3	3.9

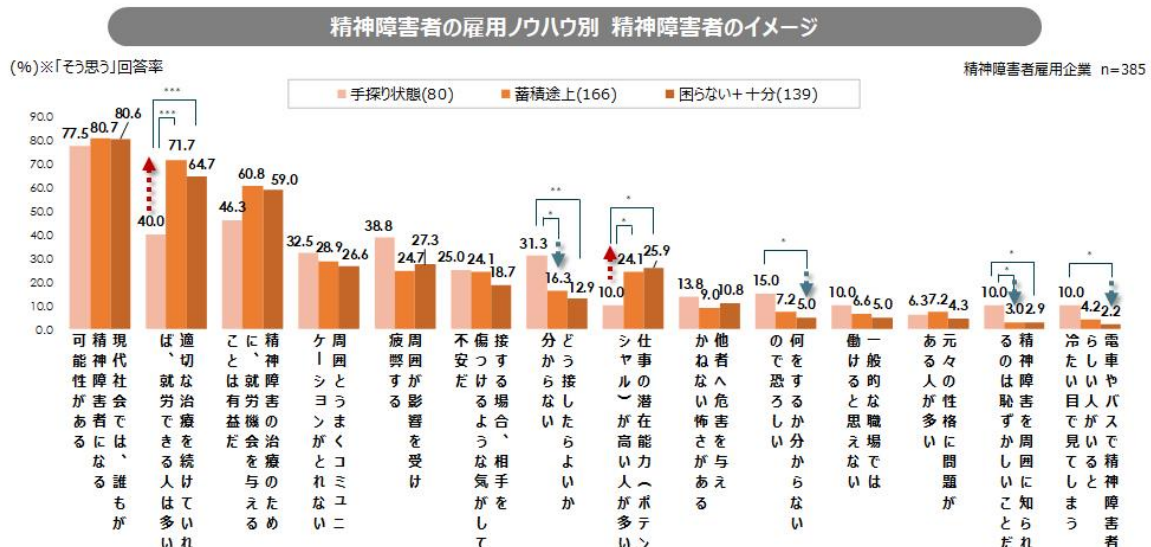
【凡例】精神障害者が精神障害者以外よりも+5pt以上高い：黄色■で色付け、-5pt以上低い：青色■で色付け

※「精神障害者について」は、精神障害者雇用企業に自社の精神障害者のみについて尋ねており、「精神障害者以外について」は精神障害者を雇用していない企業に自社の障害者全体について尋ねている。

## ② 障害者雇用担当者の精神障害者に対するイメージは、精神障害者の雇用が進むほどに良好に

### (1) 雇用ノウハウが蓄積されるとポジティブなイメージが高まる

精神障害者を雇用する企業において、精神障害者の雇用ノウハウが蓄積されると、「適切な治療を受けていれば就労できる人は多い」「仕事の潜在能力が高い人が多い」といった就労可能性や能力に対するイメージが高まる傾向。また、「どう接したらよいか分からない」といったネガティブなイメージも、雇用ノウハウが蓄積されると低減する傾向。



\*: 5%水準、\*\*: 1%水準、\*\*\*: 0.1%水準で有意差あり

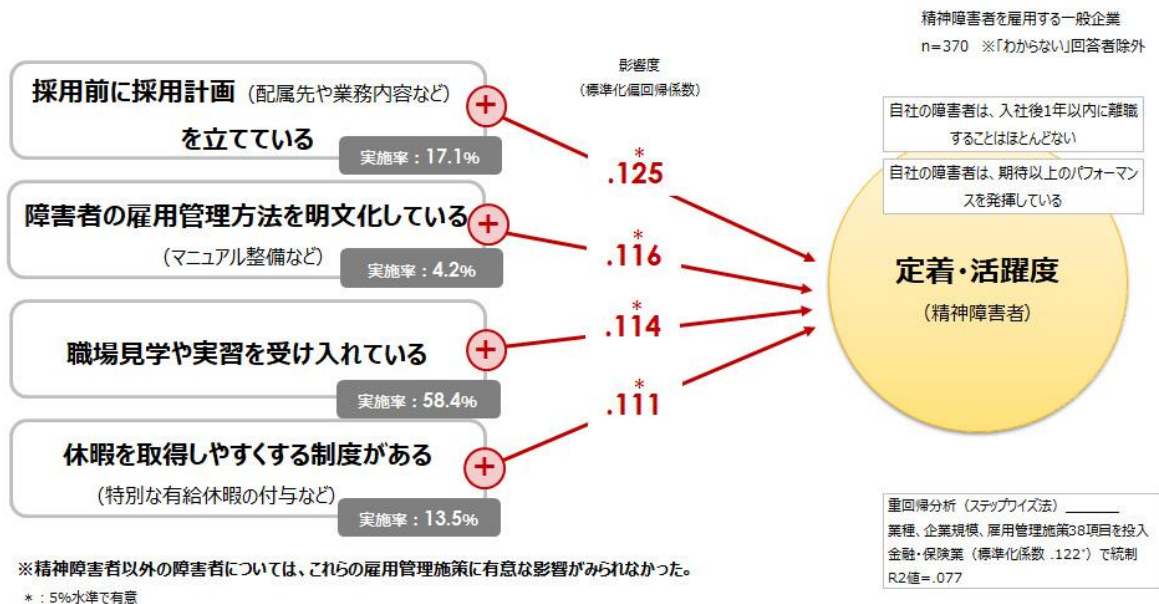


## 5. 精神障害者の定着・活躍を促すマネジメント [企業調査・障害者個人調査]

### ① [人事施策] 採用時の見極め強化と現場支援、相談機会の設定、明文化がポイント

#### (1) 採用強化、ルールの明文化、柔軟な休暇制度で定着・活躍度が高まる

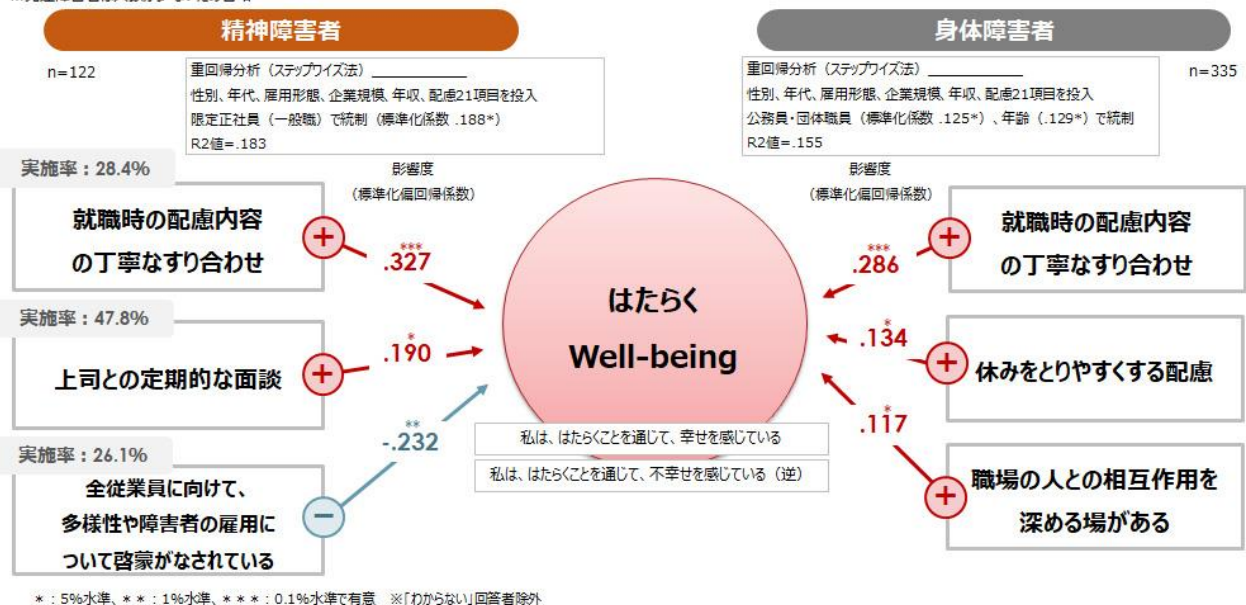
特に精神障害者の定着・活躍を促す雇用管理施策は、「採用前の採用計画の立案」「職場見学や実習の受け入れ」といった採用強化策や、「障害者の雇用管理方法の明文化」「休暇を取得しやすくする制度」であった。採用時の見極めを強化しミスマッチを防ぐこと、ルールを明文化すること、症状の変化に応じて柔軟に休みをとれる環境をつくることの重要性がうかがえる。



#### (2) 配慮のすり合わせと調整、上司との定期面談がはたらく Well-Being に効果

精神障害者のはたらく Well-being を特に高めている配慮は、「就職時の配慮内容の丁寧なすり合わせ」「上司との定期的な面談」であった。障害特性の把握と適切な配慮が難しい精神障害では、配慮のすり合わせと調整、心理的サポートをもたらすこれらの配慮の有効性が高いと考えられる。一方、「全従業員に向けた啓蒙」がはたらく Well-being を低下させているが、障害者への過剰な気遣いや特別視を引き起こすことが一因と推察される。

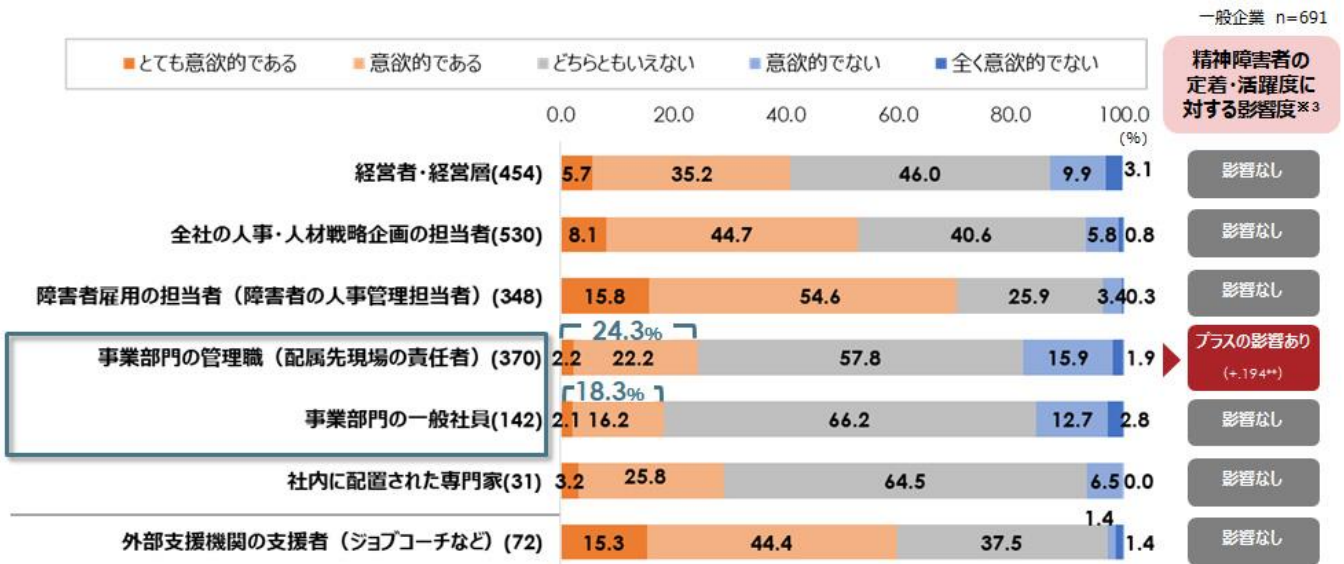
※発達障害者は人数が少ないため省略





### (3) 現場管理職の雇用意欲が定着・活躍に重要

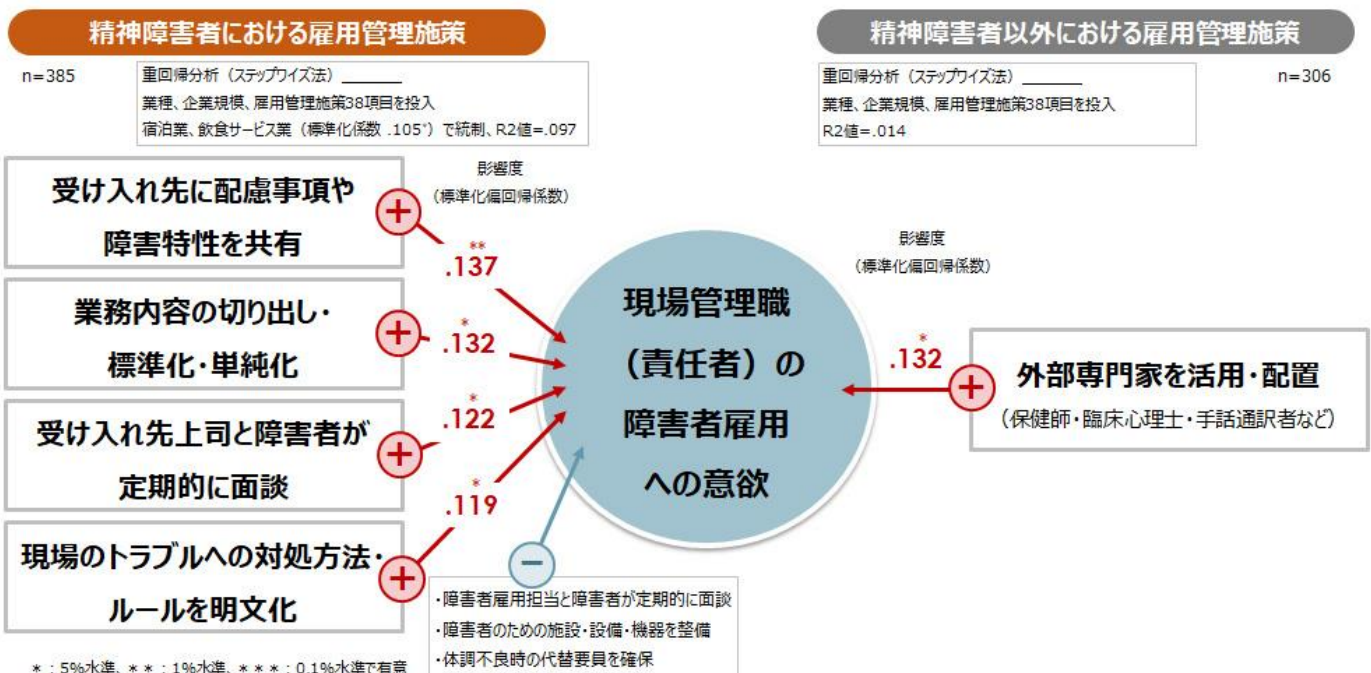
障害者雇用担当者や全社の人事担当者が、障害者雇用に対してとても意欲的、または意欲的である企業は半数超。しかし、障害者の配属先現場の管理職や一般社員が意欲的な企業は約 2 割にとどまる。現場管理職の意欲の高さは、精神障害者の定着・活躍を強く予測しており、重要度が高い。



※1 本調査での一般企業は、障害者を3名以上雇用している企業に限定  
 ※2 各関係者がいると答えた回答者のみに、各関係者の意欲を聴取  
 ※3 社内関係者の意欲、業種、企業規模を投入した重回帰分析（ステップワイズ法）の標準化係数（社内関係者の意欲は1項目ごとに分析）  
 ※4 精神障害者以外の障害者の定着・活躍には、「全社の人事・人材戦略企画の担当者（.162\*）」、「社内に配置された専門家（.477\*）」が影響（管理職は影響なし）  
 \*\*：1%水準で有意

### (4) 管理職の意欲喚起には現場支援が有効

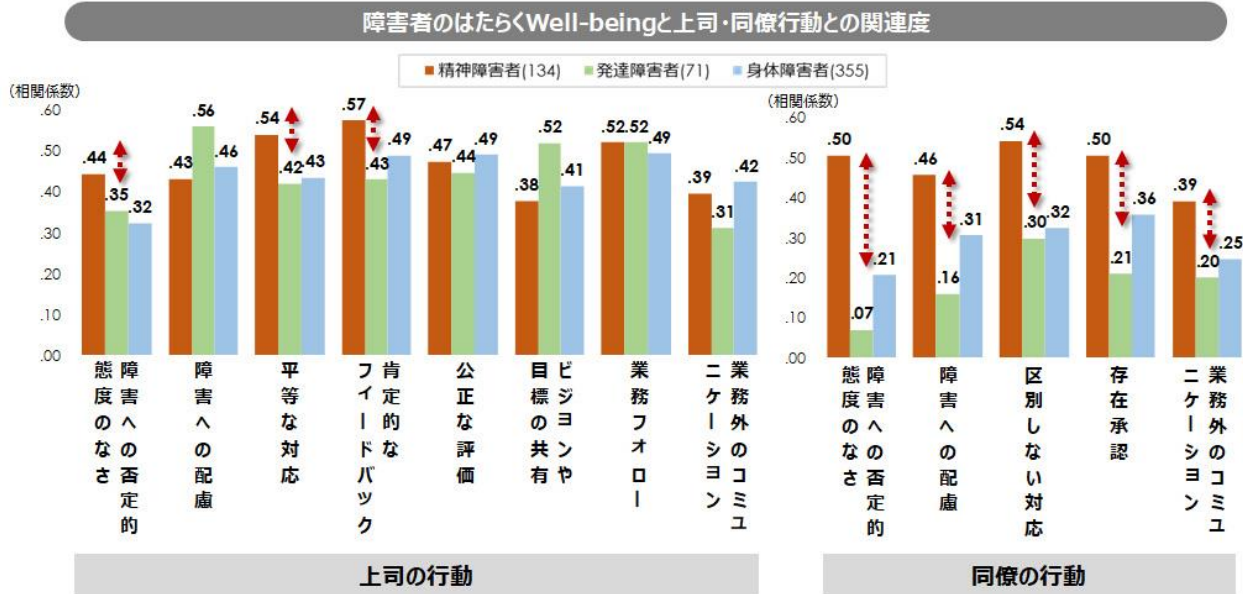
精神障害者に対する雇用管理施策のうち、現場管理職の意欲と関連していたのは、「受け入れ先への配慮事項や障害特性の共有」「業務内容の切り出し・単純化・標準化」「上司と障害者との定期面談」「現場のトラブルへの対処方法・ルール明文化」であった。管理職の意欲喚起にはこのような現場支援が有効であることが分かる。



## ② [上司・同僚の対応]「平等な対応」と「障害への理解・配慮」の両立がポイント

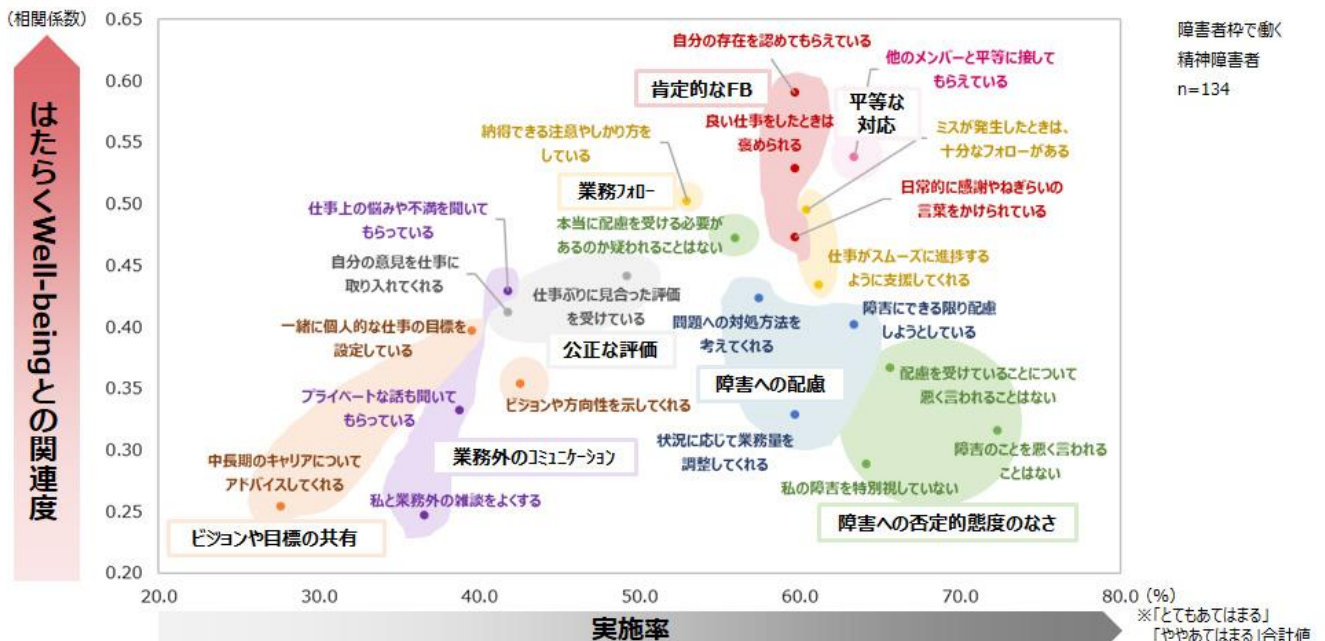
### (1) 他障害と比べ、同僚の行動がはたらく Well-Being に強く影響

精神障害者は他障害と比べ、周囲の同僚の行動がはたらく Well-being と強く関連。同僚の態度・行動の影響を受けやすいため、同僚に対する教育や情報提供がより重要だと考えられる。また、上司の「障害への否定的態度のなさ」「平等な対応」「肯定的なフィードバック」も、精神障害者において、ややはたらく Well-being との関連が強い。



### (2) 「肯定的なフィードバック」や「平等な対応」がはたらく Well-Being と関連強い

精神障害者が受けている上司マネジメント行動の実施率（横軸）とはたらく Well-being との関連度（縦軸）の分布をみると、「肯定的なフィードバック」や「平等な対応」は、「障害への配慮」以上に、はたらく Well-being との関連度が強い。「業務フォロー」や「公正な評価」も、はたらく Well-being と比較的強く関連。



※はたらく Well-being: 「私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている」「私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている（逆転項目）」の平均値



### ③ 行政支援の活用や外部支援機関との連携もポイント

#### (1) 「障害者トライアル雇用事業」が精神障害者の定着・活躍を促進

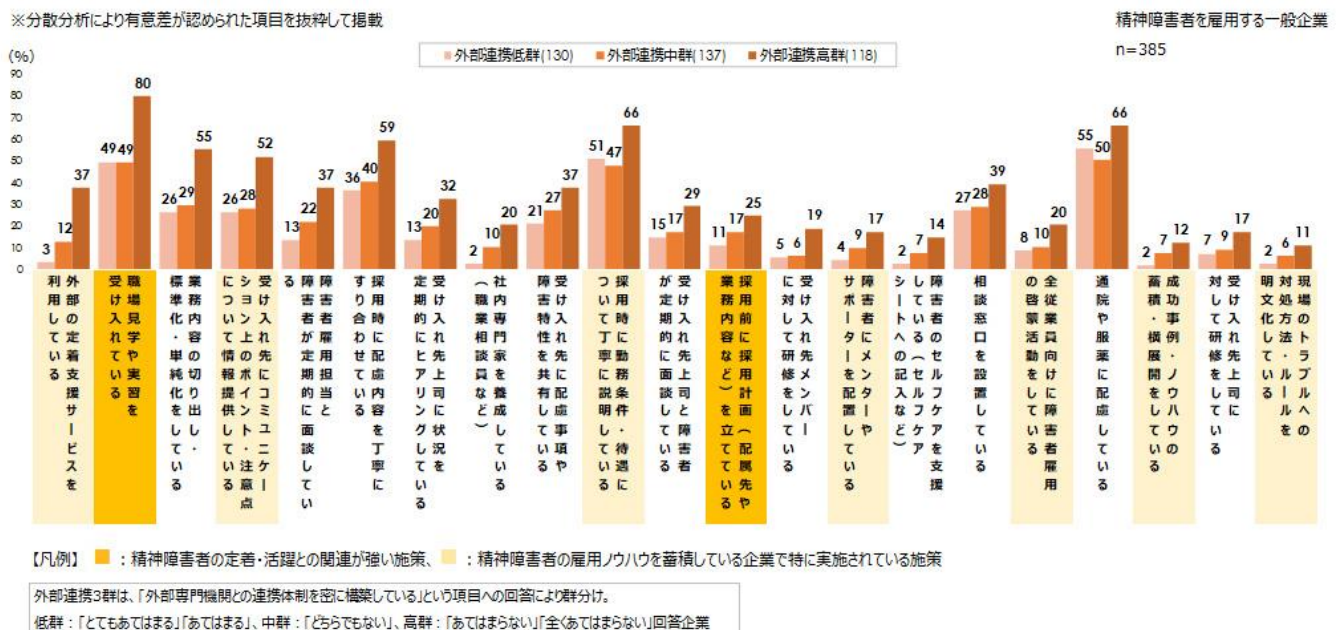
行政支援の中でも、「障害者トライアル雇用事業（短時間トライアル雇用を含む）」の活用が、精神障害者の定着・活躍を促進する傾向が確認された。トライアル雇用を通じて慣らし勤務を行いながら、企業・個人双方が適性を見極めることが、精神障害者の定着・活躍に有効であることが分かる。



※精神障害者以外の障害者の定着・活躍度には、有意なプラスの影響がある行政支援はみられない

#### (2) 外部専門機関との連携が精神障害者雇用の成功に重要

「外部専門機関との連携体制を密に構築している」と回答した企業では、精神障害者の定着・活躍に有効な雇用管理施策が実施されている傾向。外部専門機関と連携し、有効な施策やその実施方法について情報を集め、自社に雇用ノウハウを蓄積することが、精神障害者雇用の成功のために重要。





- 本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所（協力：パーソルダイバース）」と記載してください。
- 調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。  
URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/seishin-koyou.html>
- 報告書内の構成比の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100% とならない場合があります。

## ■ 調査概要〔企業調査〕

調査名称	パーソル総合研究所「精神障害者雇用の現場マネジメントについての定量調査〔企業調査〕」
調査内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般企業の障害者雇用に対する意識と障害者雇用市場のマクロ的な動向を明らかにする。</li> <li>・一般企業における精神障害者の雇用の現在地を明らかにする。</li> <li>・精神障害者の定着・活躍を促進するための現場マネジメントのポイントを明らかにする。</li> </ul>
調査手法	郵送法によるWEBアンケート調査（QRコード記載のハガキを郵送し、WEBのみで回答を求める）
調査時期	2023年 1月19日 - 2月9日
調査対象者	<p>①一般企業：691社    ②特例子会社：37社    ③就労継続支援A型事業所・その他：18社 計：746社</p> <p>【郵送先】 全国21都府県の障害者を3人以上雇用する※一般企業：24,438社、 全国の特例子会社：562社 の 障害者雇用担当者 ※雇用数は、高齢者雇用状況等報告及び障害者雇用状況報告（通称：ロケイチ報告）で報告されたデータを使用</p> <p>【除外対象】 ・主に特例子会社、就労継続支援A型事業所で障害者を雇用する一般企業 ・調査時点で障害者を雇用していない事業所</p>
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない場合がある。

## 〔障害者個人調査〕

調査名称	パーソル総合研究所「精神障害者雇用の現場マネジメントについての定量調査〔障害者個人調査〕」
調査内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神障害（精神疾患）のある就業者（障害者手帳を保持）の就業実態の特徴を明らかにする</li> <li>・精神障害のある就業者（障害者手帳を保持）が障害者枠においてウェルビーイングな状態で働くための要因を明らかにする</li> </ul>
調査手法	WEBアンケート調査（『dodaチャレンジ』のメールマガジンにて配信）
調査時期	2023年 2月7日 - 2月28日
調査対象者	<p>【有効回答者】『dodaチャレンジ』のメールマガジンに登録している障害者 883名、うち精神障害者205名 ※障害発生後の就業経験があれば、休職者・無職者も調査対象とし、直近勤務先について聴取</p> <p>【アンケート調査配信条件】※配信時に用いた登録情報の就業状況とアンケートで回答された就業状況は異なる場合がある</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国 現在働いている障害者（障害者手帳を保持） 約10000通</li> <li>・身体障害者59歳以下および、精神・発達障害44歳以下</li> </ul> <p>【回答者条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・重度視覚障害および知的障害がない</li> <li>・障害発生後、就業した経験がある</li> <li>・直近勤務先で雇用されている（正社員、契約社員、派遣社員、パート・アルバイト、公務員・団体職員）</li> <li>・直近勤務先が就労継続支援A型・B型事業所以外（一般企業、公的機関、特例子会社、その他）</li> </ul>
実施主体	株式会社パーソル総合研究所（調査協力：パーソルダイバース株式会社）

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない場合がある。

■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、タレントマネジメントシステム提供、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

■【PERSOL（パーソル）】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、IT アウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現と SDGs の達成に貢献していきます。また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組み、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、テクノロジー人材のエンパワーメントと企業の DX 組織構築支援を行う「TECH PLAY」、クラウド型モバイル POS レジ「POS+（ポスタス）」などのサービスも展開しています。

**問い合わせ先**

株式会社パーソル総合研究所 広報 TEL : 03-6385-6888 MAIL : prc\_pr@persol.co.jp