



融爱融乐
— RONG AI RONG LE —



MIMR
现代国际市场研究

“展心计划” 用人单位融合就业意愿调研 项目报告

2022年12月

北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心
项目技术支持：广东现代国际市场研究有限公司

阅读说明

- 报告将企业对残障人士的安置方式分为三类：聘用且到岗、疑似就业不在岗、未聘用。
- **疑似就业不在岗**：报告中对企业未安排残障人士实岗就业的用工方式统称为“疑似就业不在岗”，包括“签署合同，残障员工居家办公/云办公，由公司远程等方式管理”、“签署合同，残障员工属于劳务派遣，由劳务公司管理”、“签署合同，残障员工不需要到岗，公司不承担管理责任”这三种企业对残障人士的安置方式。

CONTENTS



01 项目背景



02 主要发现



03 结论与讨论

项目背景

- 随着社会进步发展，政府部门不断完善政策，持续加大对残障人士就业帮扶力度，建立就业保障体系；但目前仍存在残障人士就业率低、就业环境复杂、形式单一等问题。



政策大力支持残障人士就业

- 人力资源和社会保障部会同中国残联等部门贯彻《“十四五”残疾人保障和发展规划》，持续加大残障人士就业帮扶力度。
- 以促进残障人士实现较为充分和较高质量就业为目标，努力打造“政策扶持、技能培训、就业服务、权益维护”为一体的残障人士就业保障体系。



残障人士就业率低

- 中国残障人士总人数已超过**8500万**；
- 据统计，目前我国共有近1800万就业年龄段持证残疾人，截至2021年底，全国城乡持证残疾人就业规模为881.6万人，**就业率50%左右^[1]**。
- 但对于1200万心智障碍者来说，就业面临着政策支持、职前教育、岗位机会和职场支持四大核心瓶颈，**就业率不足5%^[2]**。



残障人士就业仍存在很多问题

- 目前残障人士的就业仍然面临着许多的问题，如政策对工作场所切实落实无障碍措施的监测和监督力度不足，就业形式单一、就业质量差等。

数据来源：

[1] 《城乡残障残疾人就业规模达881.6万人》 http://www.gov.cn/xinwen/2022-04/14/content_5685156.htm

[2] 2019 广东省智力残疾人及亲友会、广州扬爱特殊孩子家长俱乐部《成年心智障碍人士就业状况和需求调研报告》

如何开展用人单位融合就业意愿调研？

- 以企业管理者为调查对象，了解企业对融合就业的态度、实践过程中遇到的困难，以及企业的残障意识对融合就业质量的影响等等。



深度访谈

- **访谈对象：**就业辅导员、企业管理者、普通员工
- **访谈内容：**企业残障用工意愿、面临的挑战和需求
- **样本量：**22人，就业辅导员3人，企业管理者15人，普通员工4人

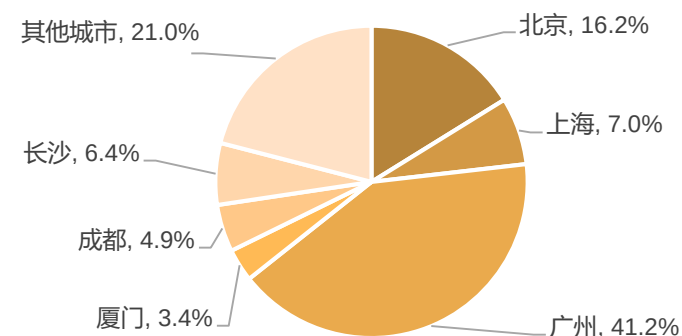
访谈对象	样本量
就业辅导员	北京2人，广州1人
企业管理者	- 聘用心智障碍人士：6人 - 聘用非心智障碍残障人士：6人 - 未聘用残障人士：3人
普通员工	- 与残障人士共事过：2人 - 没有与残障人士共事过：2人



问卷调查

- **调查对象：**企业管理者、HR
- **调查内容：**企业残障用工意愿、顾虑和需求
- **样本量：**328份

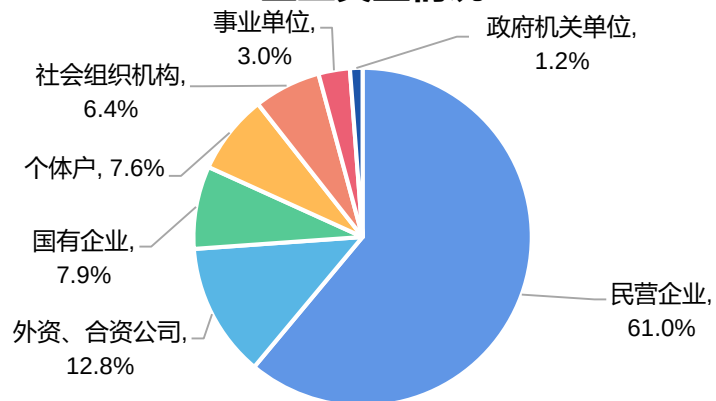
城市分布情况



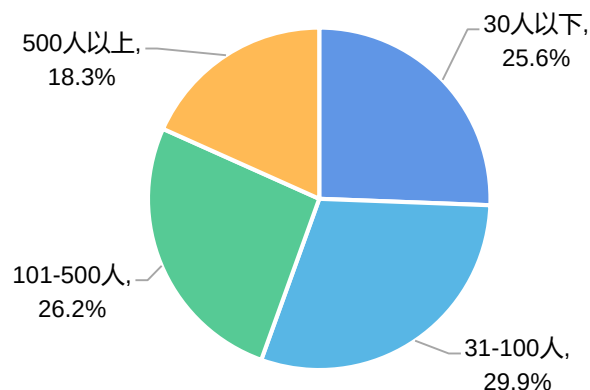
问卷调查样本回收情况

□ 面向所有类型的企业开展调研，回收的调研样本以民营企业为主，覆盖大中小企业规模，分布在各行各业。

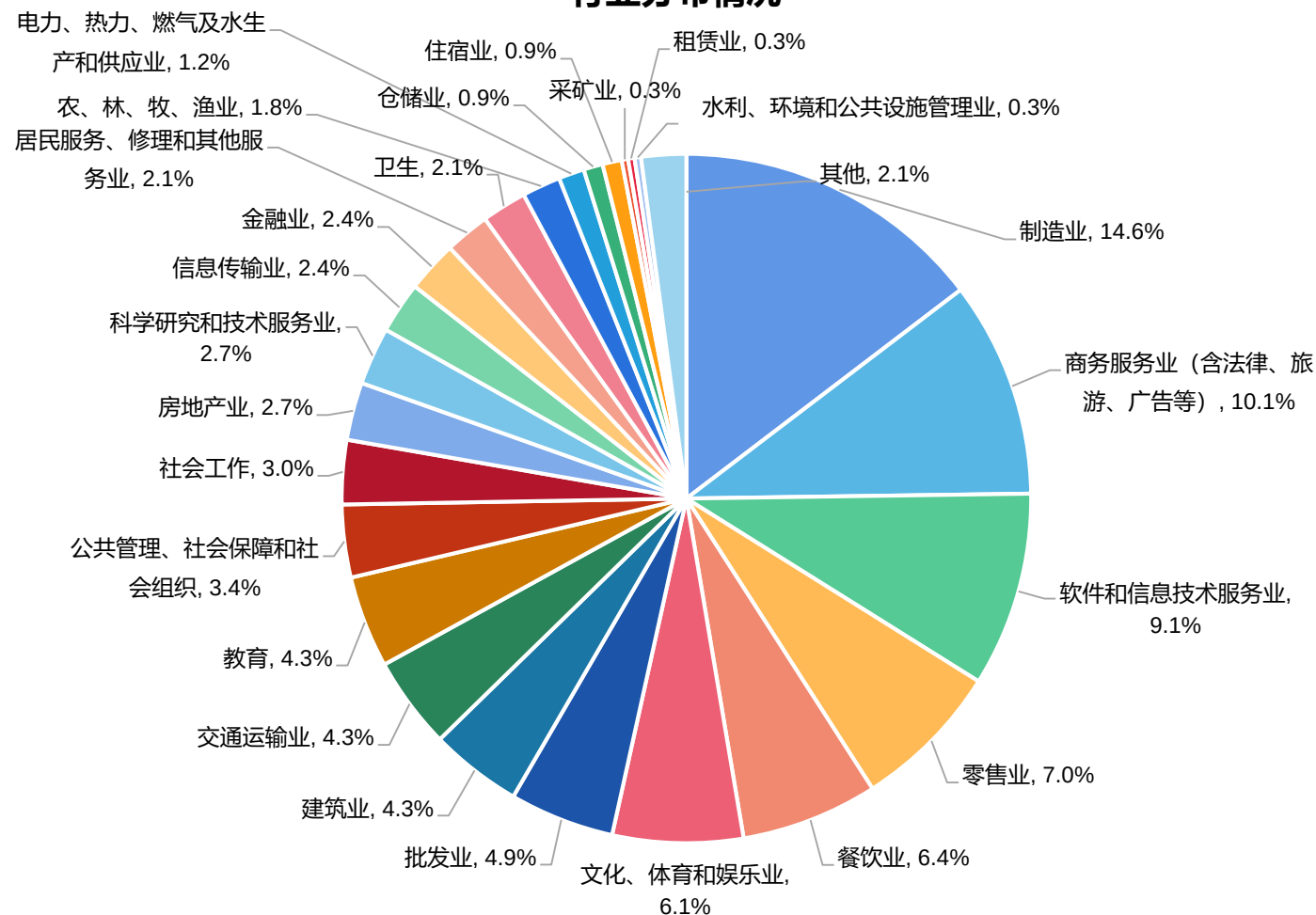
企业类型情况



企业规模情况



行业分布情况



02 主要发现

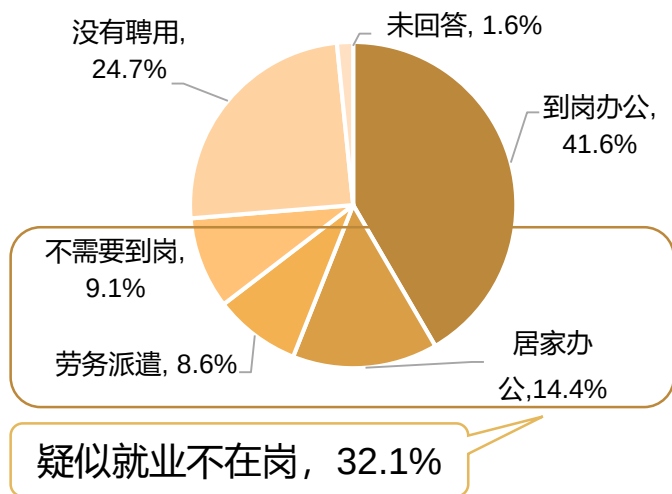
- 企业的聘用现状与政策认知和就业服务获取相关



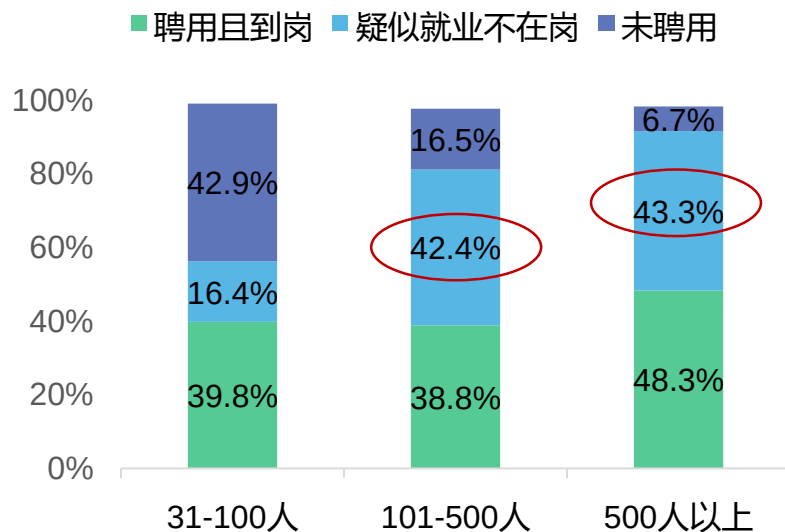
聘用现状：企业对残障人士有多种聘用形式

- 有七成的企业表示有聘用残障人士，其中只有四成左右的残障员工是到岗办公就业，另外三成多是采取了疑似就业不在岗的方式，包括居家办公、劳务派遣和不需要到岗等几种方式。
- 企业规模越大，安置聘用残障人士的比例越高，500人以上的企业相对较好地落实了残障人士到岗工作。但是，中型和大型企业疑似就业不在岗的安置比例也相对较高。
- 外资/合资企业相对规模较大，残障人士的聘用比例和到岗比例也高于其他企业类型。

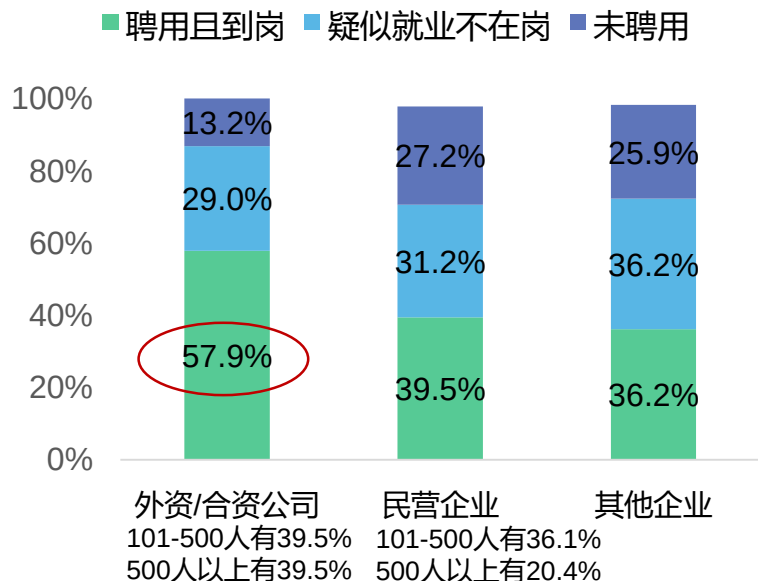
企业对残障人士的聘用形式



企业规模与聘用形式



企业类型与聘用形式



总体N=243（企业规模在30人以上的企业）

题目：[A3]请问贵公司对残障员工的工作安排方式比较接近以下哪种？（单选）

31-100人N=98, 101-500人N=85, 500人以上N=60

外资、合资公司N=38, 民营企业N=147, 其他企业N=58

备注：其他企业包括政府、事业单位、国企、个体户、社会组织机构

政策认知：企业对残障就业政策认知不够（1/2）

- 总体来看，还有17.1%的企业表示没有听说过与残障人士就业相关的政策。
- 有14.5%的管理者表示不知道需要按比例安置残障人士就业的政策制度^[1]。
- 未聘用残障人士的企业对政策认知程度较低，一半受访者不知道《残疾人就业条例》，有32%的企业没有听说过任何残障人士就业政策。

政策	总体认知情况	聘用且到岗	疑似就业不在岗	未聘用
《残疾人就业条例》	65.9%	75.4%	68.7%	53.4%
《残疾人就业保障金征收使用管理办法》和《关于完善残疾人就业保障金制度更好促进残疾人就业的总体方案》	60.4%	64.9%	74.7%	43.7%
《促进残疾人就业三年行动方案（2022—2024年）》	32.6%	38.1%	39.8%	20.4%
都没有听说过	17.1%	11.9%	3.6%	32.0%

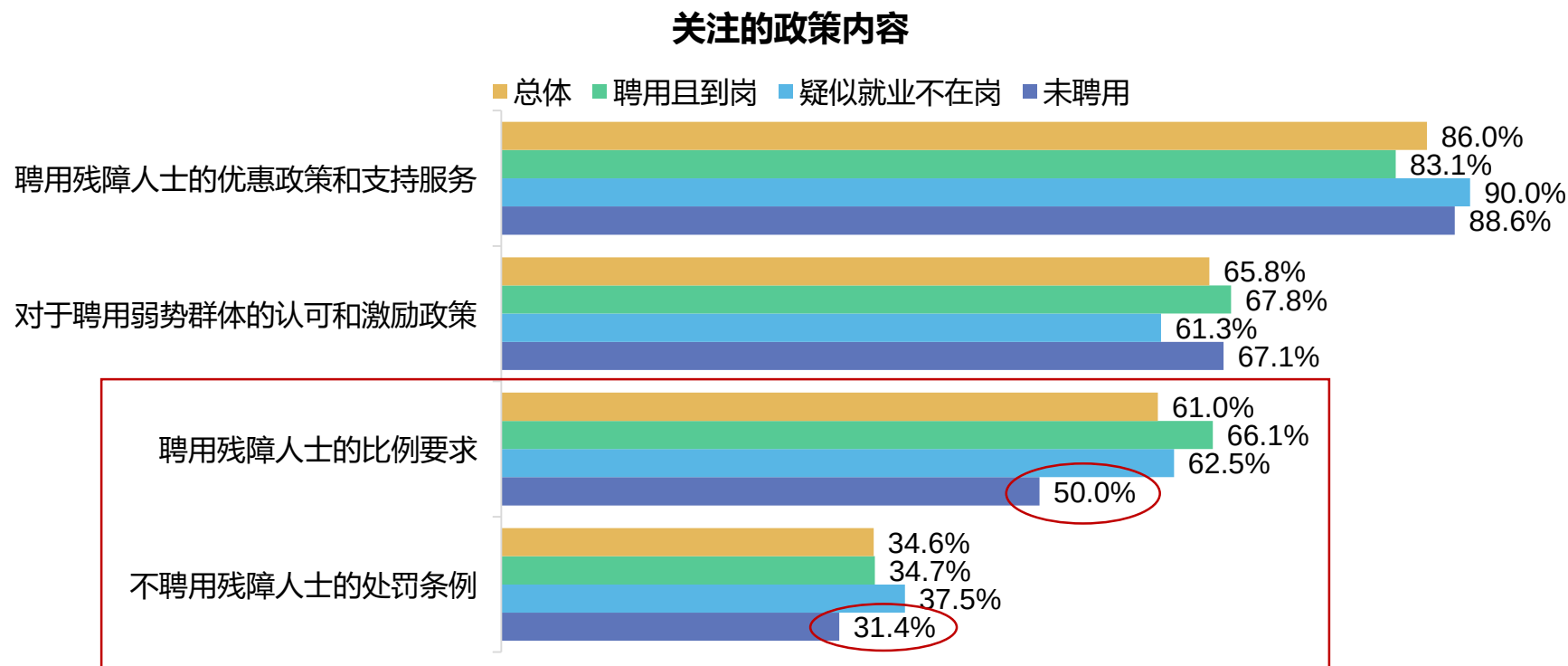
总体N=328，聘用且到岗N=134，疑似就业不在岗N=83，未聘用N=103

题目：[A1]国家针对残障人士就业推出了一系列政策，请问您听说过的有哪些呢？（单选）

[1] 数据来源：2022年4月“展心计划”用人单位融合就业意愿调研（广东版）

政策认知：企业对残障就业政策认知不够 (2/2)

- 未聘用残障人士的企业对政策内容的了解深度是偏低的，特别是对聘用残障人士的比例要求和处罚条例的关注，在一定程度上影响了企业对政策的落实。



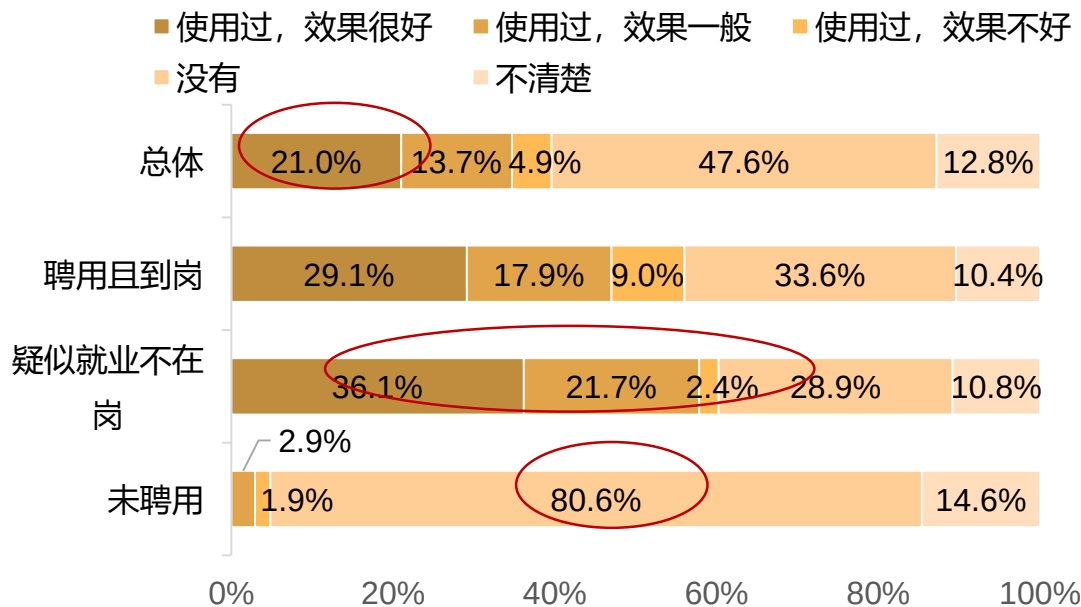
基数为听说过任一残障人士就业政策的受访者。总体N=272，聘用且到岗N=118，疑似就业不在岗N=80，未聘用N=70

题目：[A2]请问您最关注政策的哪方面内容？（多选）

招聘渠道：招聘渠道提供的残障就业服务偏少

- 近半数的企业表示常用的招聘渠道没有提供与残障人士相关的就业支持和服务。特别是对于未聘用残障人士的企业几乎没有使用过残障支持服务。采用疑似就业不在岗方式的企业在招聘渠道中获得了相对较多的残障相关就业支持。
- 即使有使用过招聘渠道提供的相关支持服务，但是效果并不算很理想，只有21%的企业认为效果很好。

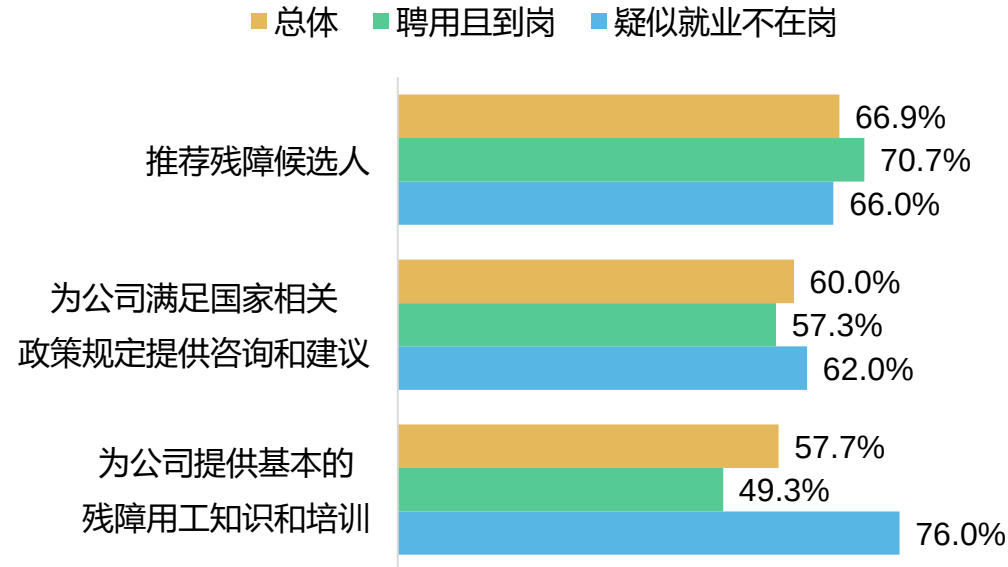
招聘渠道相关支持服务提供情况



总体N=328，聘用且到岗N=134，疑似就业不在岗N=83，未聘用N=103

题目:题目: [A7]请问贵公司常用的招聘渠道有没有提供与招聘残障人士相关的就业支持和服务? (单选)

通过招聘渠道获得的支持服务



基数为使用过相关服务的受访者。总体N=130，聘用且到岗N=75，疑似就业不在岗N=50

备注: 未聘用的数据低于30，未做统计

题目: [A8]请问贵公司从招聘渠道处获得的支持服务主要包括哪些内容? (多选)

02 主要发现

- 融合就业观念影响企业的聘用意愿

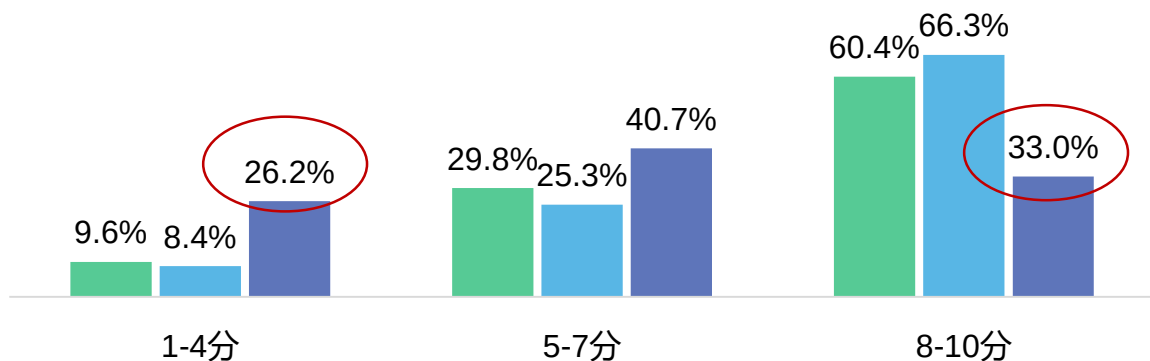


聘用意愿：未聘用的企业对残障人士的接受度低

- 从企业对残障人士就业的态度来看，相对已经聘用残障人士的企业，未聘用残障人士的企业对残障人士的接受度低，评分在1-4分之间偏多。同时，未聘用残障人士的企业更倾向于认为聘用残障人士会导致公司形象受损。

对残障人士就业的态度

■ 聘用且到岗 ■ 疑似就业不在岗 ■ 未聘用

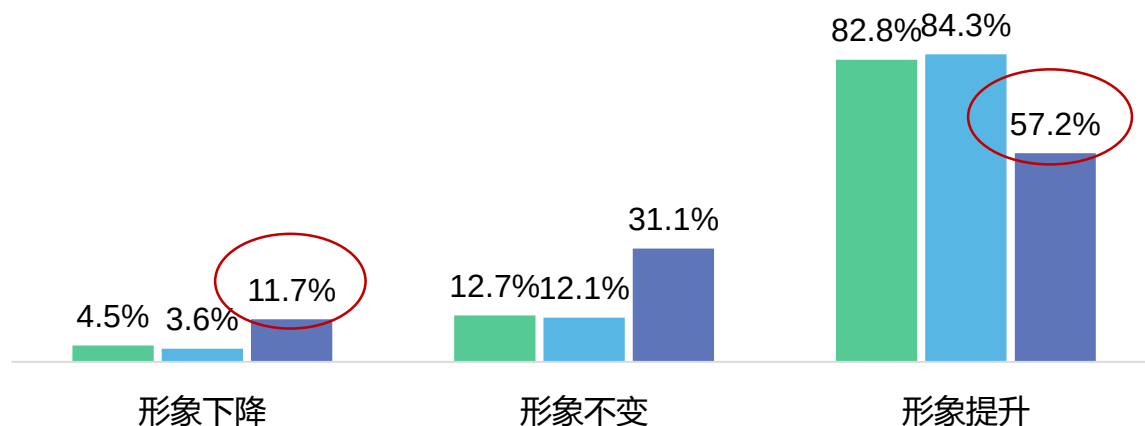


聘用且到岗N=134，疑似就业不在岗N=83，未聘用N=103

题目：[A15]对于安排残障人士就业，贵公司的态度是怎样的呢？1分表示非常不接受，1分表示非常接受（评分）

聘用残障人士对公司形象的影响

■ 聘用且到岗 ■ 疑似就业不在岗 ■ 未聘用



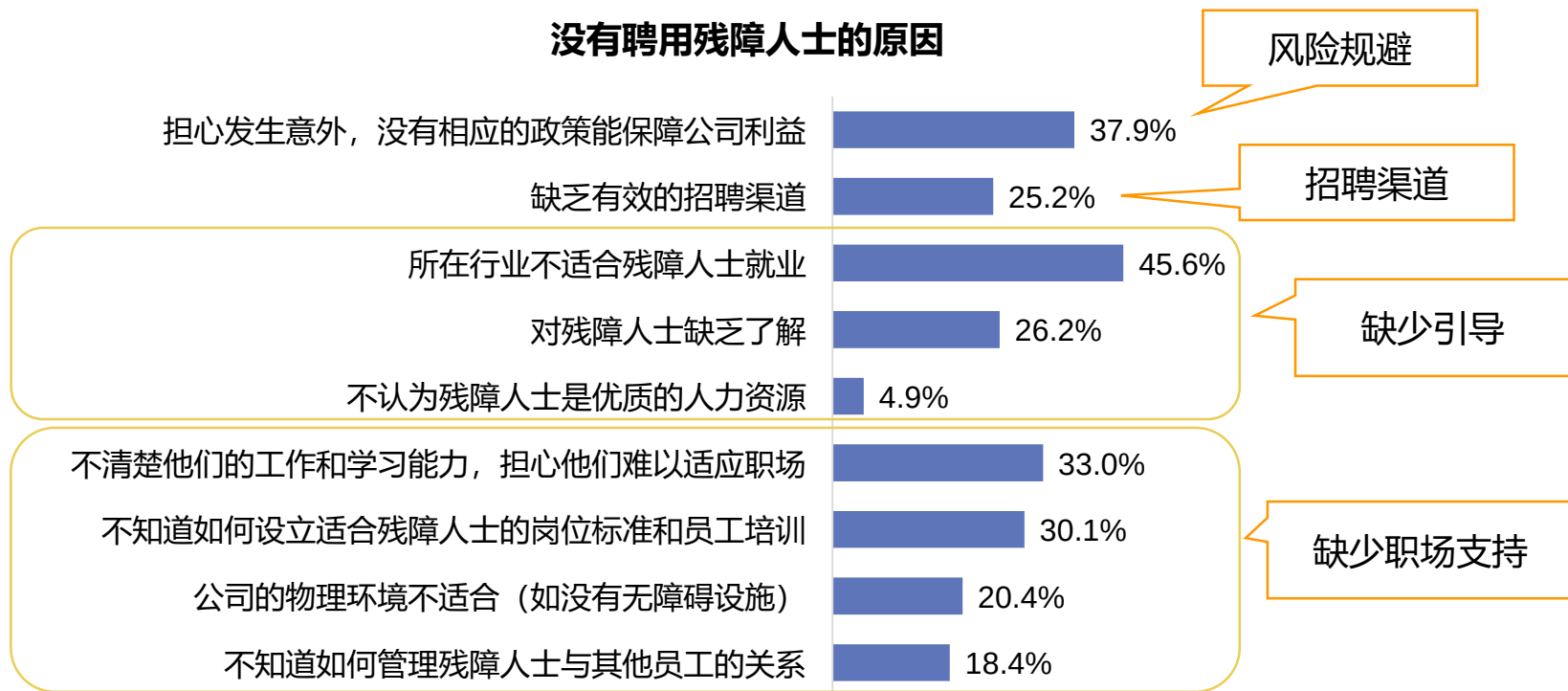
聘用且到岗N=134，疑似就业不在岗N=83，未聘用N=103

题目：[A14]请问安排残障人士就业对贵公司的形象有什么影响呢？（评分）

聘用意愿：未聘用的企业缺少引导和职场支持

□ 未聘用残障人士的企业表示，主要的原因在于规避风险、缺少与残障就业相关的引导以及职场支持。

没有聘用残障人士的原因



企业在招聘残障人士的时候要顾虑的风险很多，出了意外企业只能按照劳动法全部承担起来。目前没有其他政策来打消企业的担忧，所以很多企业会权衡，最终可能会放弃招聘残障人士，选择交残保金。



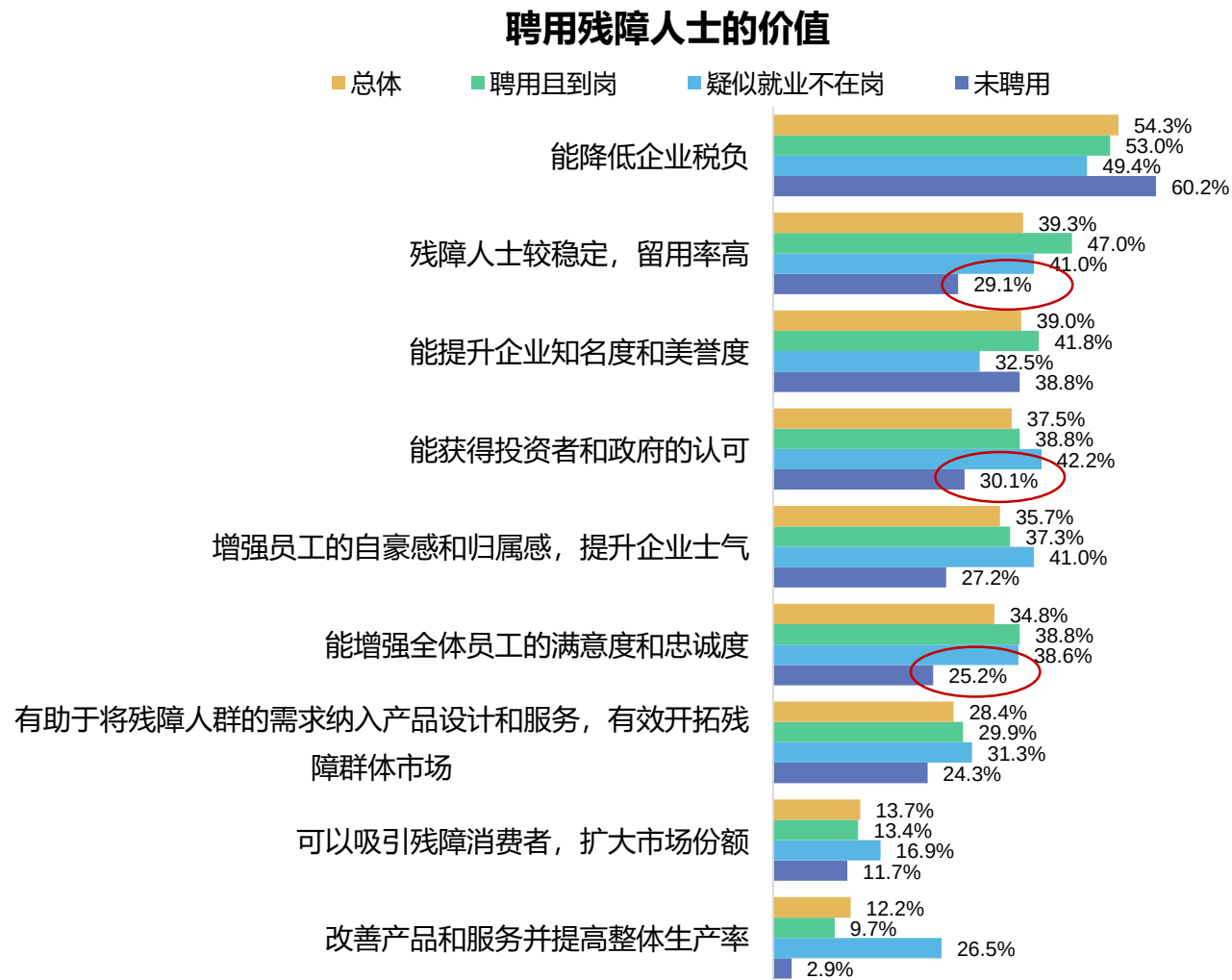
员工访谈

未聘用N=103

题目：[A5]请问贵公司目前没有聘用残障人士的主要原因比较接近下列哪种描述？（多选）

聘用意愿：对聘用残障人士的价值认知不足

- 从聘用残障人士给企业带来的价值来看，未聘用残障人士的企业对残障人士在岗稳定性高、能获得投资者和政府认可、提升员工满意度和忠诚度的认同程度低于有聘用残障人士的企业。
- 同时，未聘用残障人士的企业对税负的关注高于聘用残障人士的企业。



总体N=328，聘用且到岗N=134，疑似就业不在岗N=83，未聘用N=103

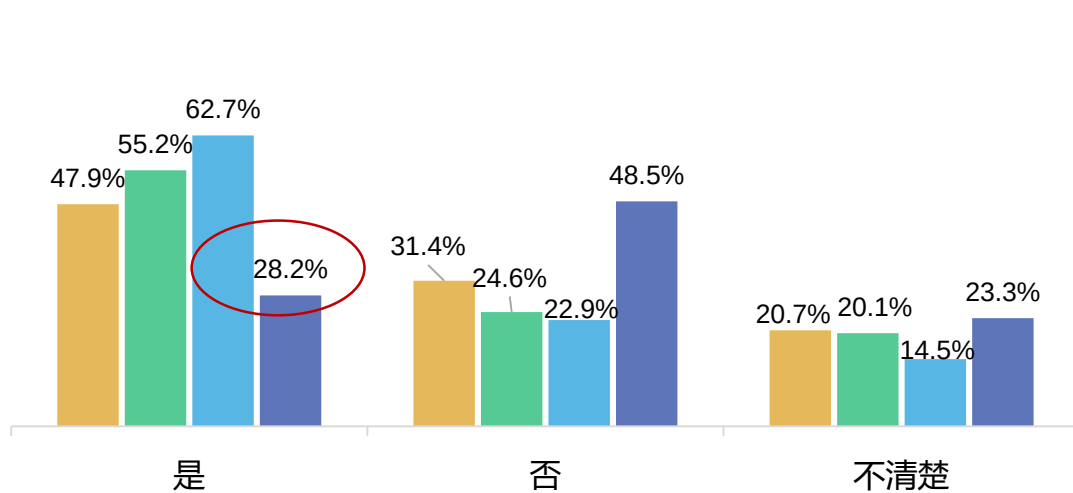
题目：[A31]请问在贵公司看来，聘用残障人士给公司发展带来了哪些价值？（多选） 15

聘用意愿：未聘用的企业缺少相关发展战略

- 未聘用残障人士的企业围绕CSR/ESG等建立相应企业发展战略或管理制度的比例最低，即使有相应制度，也大多没有包含残障用工的内容。
- 但制度完善的企业，却也很可能以不在岗的方式代替实岗就业。

企业是否围绕CSR/ESG等建立了相应战略或管理制度

■ 总体 ■ 聘用且到岗 ■ 疑似就业不在岗 ■ 未聘用

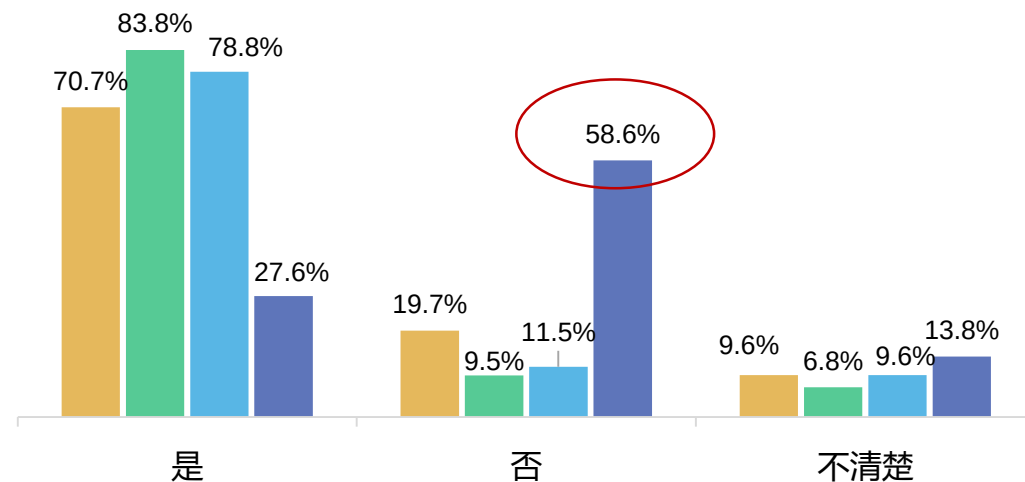


总体N=328, 聘用且到岗N=134, 疑似就业不在岗N=83, 未聘用N=103

题目：[A22]请问贵公司是否围绕CSR/ESG等建立了相应的企业发展战略或管理制度？（单选）

CSR/ESG相关战略的是否包含残障用工内容

■ 总体 ■ 聘用且到岗 ■ 疑似就业不在岗 ■ 未聘用



基数为有建立相关战略的受访者。总体N=157, 聘用且到岗N=74, 疑似就业不在岗N=52, 未聘用N=29*

题目：[A23]请问贵公司在CSR/ESG相关的战略和制度当中是否包含了与残障用工相关的内容？（单选）

02 主要发现

- 政策落实效果受职场支持等方面的影响

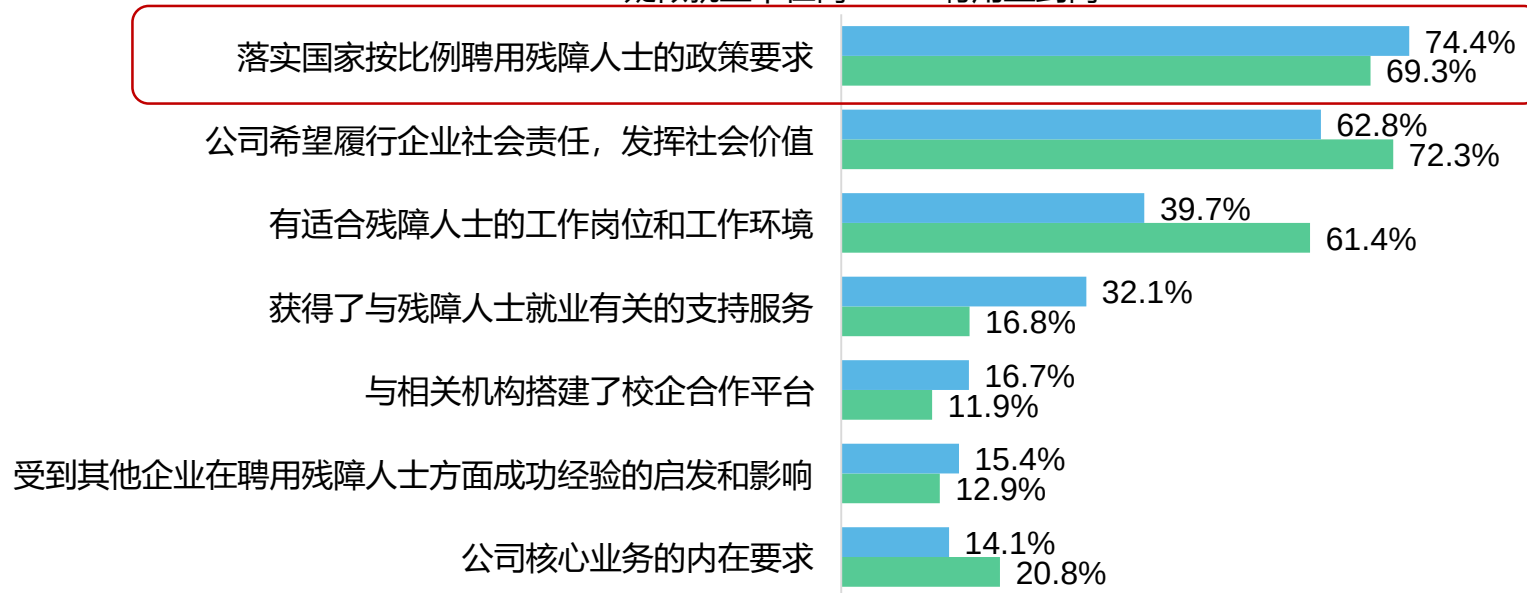


政策落实：采取疑似就业不在岗以完成政策要求 (1/3)

- 从聘用残障人士的原因来看，采用疑似就业不在岗方式的企业对落实政策的责任需求高于其他理由，同时，他们在有适宜残障人士就业的岗位、获得了就业支持等方面的理由都较低。
- 采用聘用且到岗方式的企业最关注的是聘用残障人士对企业社会责任的体现，其次有适合残障人士的就业岗位和环境。

聘用残障人士的原因

■ 疑似就业不在岗 ■ 聘用且到岗



聘用且到岗N=101，疑似就业不在岗 N=78

题目：[A4]请问贵公司聘用残障人士的主要原因比较符合下列哪种描述？（多选）

其实我们不需要他们来公司干活，任何残障类型对我们来说都没有影响，我们只要给他发钱就好了，只要完成国家给我们的任务就好了。



管理者访谈

从公司的角度来说，已经完成了指标，没有强烈的动机去招一个残障人士（到岗上班）。

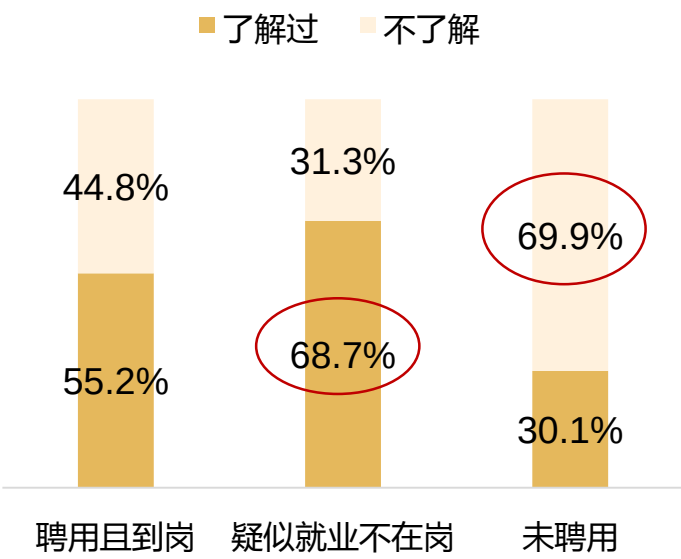


管理者访谈

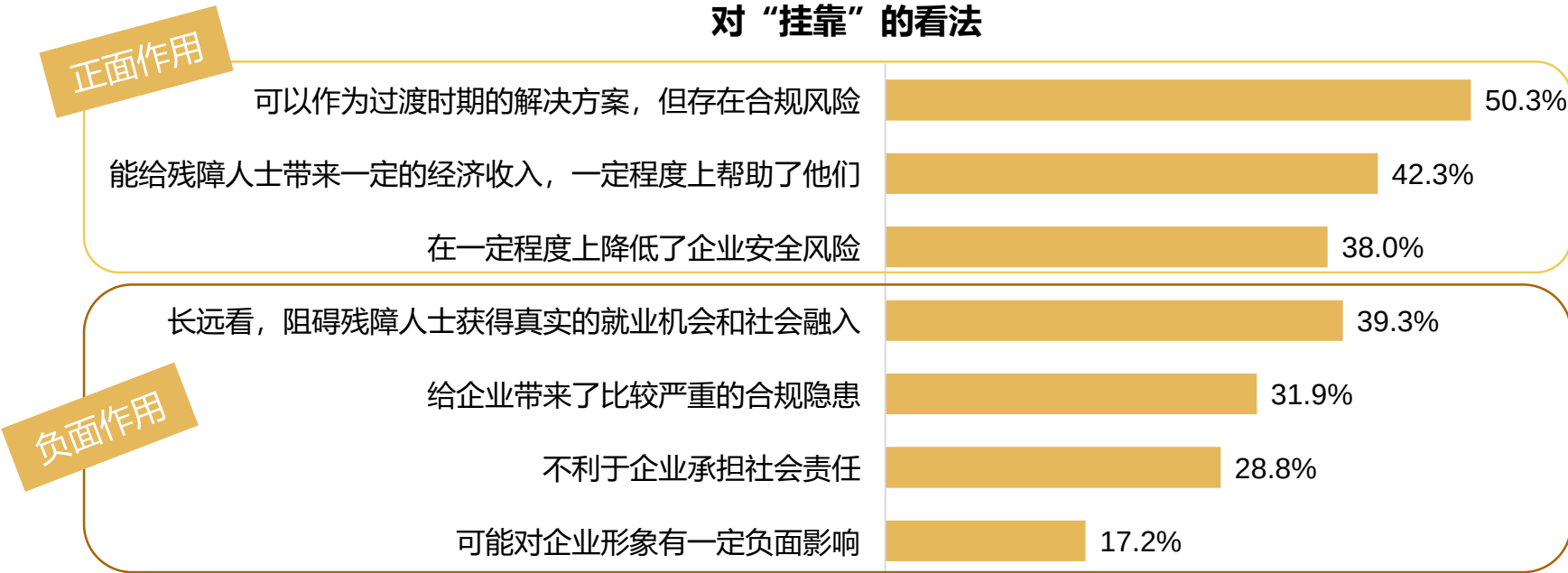
政策落实：采取疑似就业不在岗以完成政策要求 (2/3)

- 采取疑似就业不在岗方式的企业对“挂靠”的了解高于其他两类企业；
- 未聘用残障人士的企业更多地表示对“挂靠”不了解；
- “挂靠”对企业和残障人士的作用是双面的，企业也清楚这种方式存在合规风险；规避缴纳残障人士就业保证金是企业选择“挂靠”的重要原因之一。

对“挂靠”的了解



对“挂靠”的看法

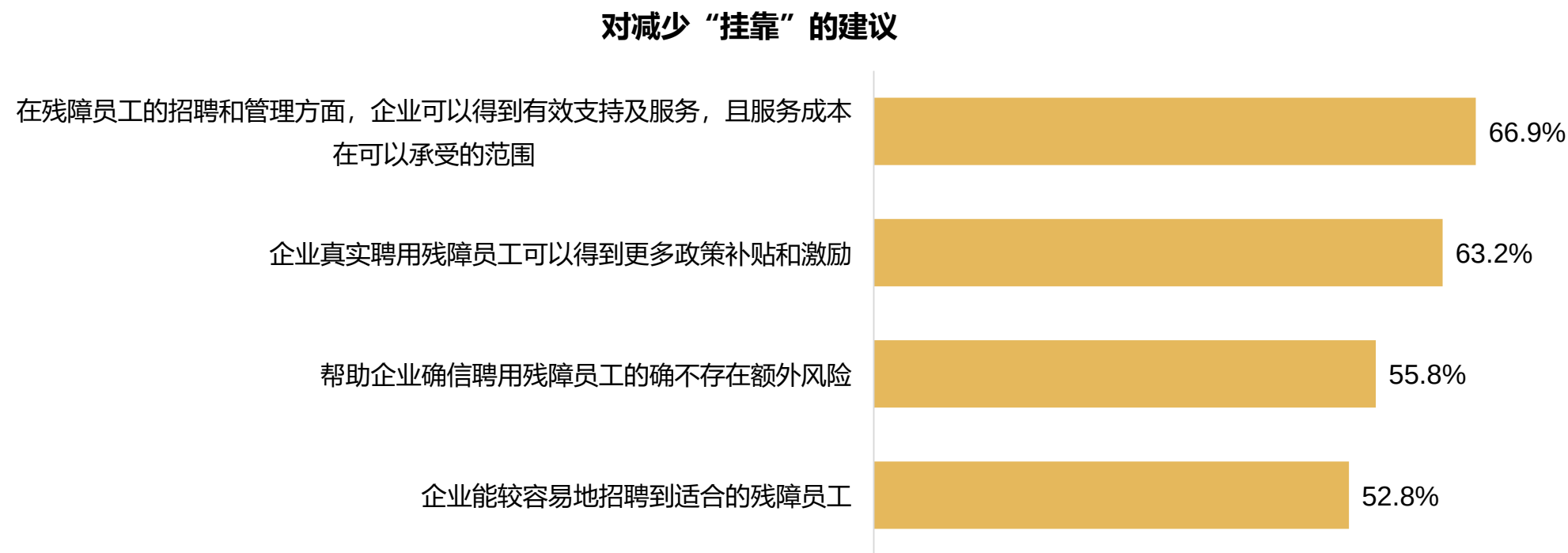


聘用且到岗N=134，疑似就业不在岗N=83，未聘用N=103
 题目：[A28]请问贵公司是否了解残疾证“挂靠”这种满足政策规定的安置方式？(单选)

基数为了解过“挂靠”的受访者。总体N=163
 题目：[A29]请问贵公司对这种“挂靠”方式的看法比较接近下列哪一种？(多选)

政策落实：采取疑似就业不在岗以完成政策要求 (3/3)

- ❑ 企业期望能得到相关的支持服务，如关于残障员工招聘和管理相关的支持、真实聘用残障员工的补贴和激励等，以有效减少“挂靠”。

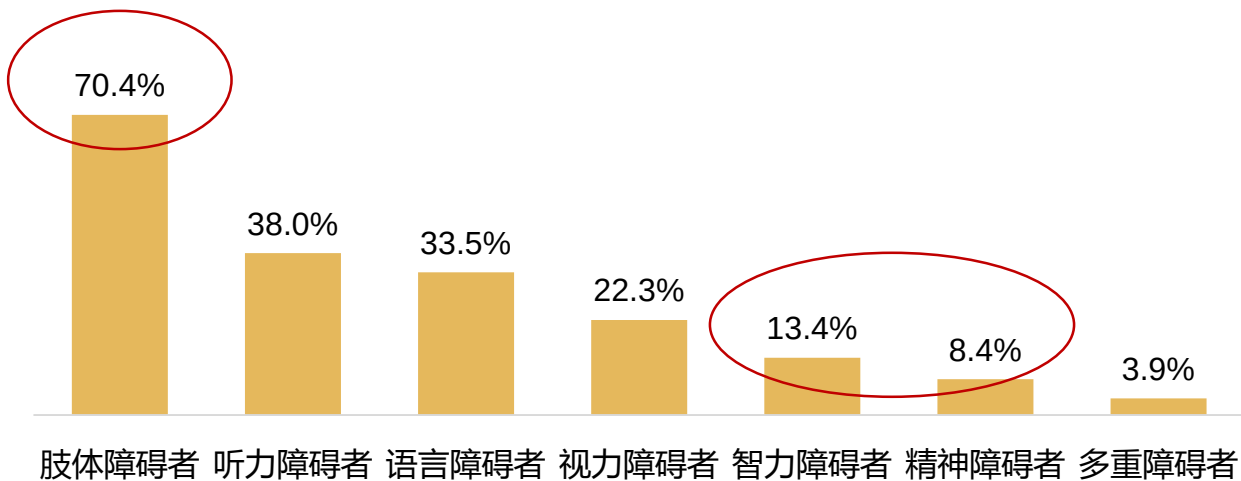


基数为了解过“挂靠”的受访者。总体N=163
题目：[A30]在您看来，以下选项中哪一项具体措施能有效帮助企业远离“挂靠”？（多选）

政策落实：企业聘用肢体障碍者为主

- 企业对肢体障碍者聘用较多，对于心智障碍者则聘用较少。
- 残障人士较多是从事后勤行政类型的工作。

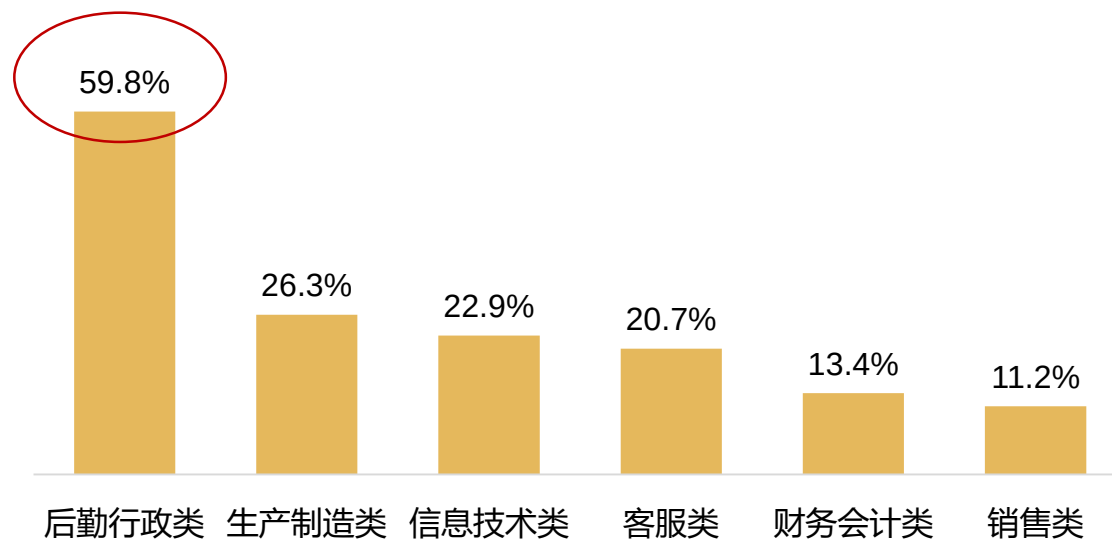
企业对不同类型残障人士的聘用情况



N=179 (A3回答有聘用的受访者)

题目：[A11]请问贵公司聘用或曾经聘用过的是以下哪种类型的残障人士？（多选）

企业为残障人士提供的岗位类型



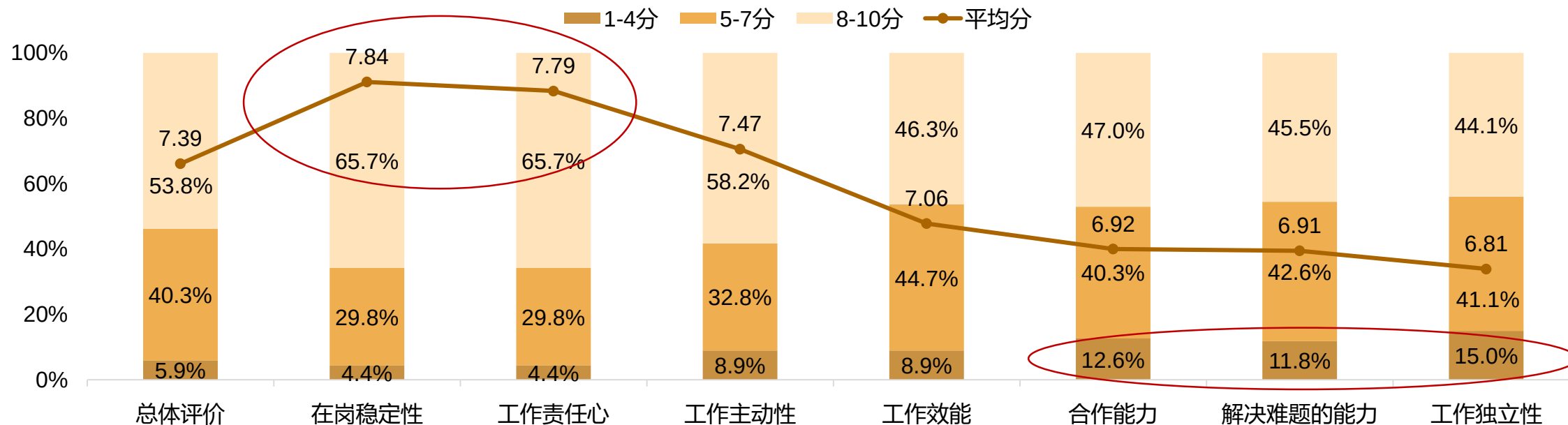
N=179 (A3回答有聘用的受访者)

题目：[A12]请问他/他们在贵公司从事哪类工作呢？（多选）

政策落实：企业认可残障人士的在岗稳定性

- 企业对残障人士工作各方面的总体评价尚可，为7.39分（满分10分）。
- 企业对残障人士评价较高的是在岗稳定性和工作责任心，评分为8-10分的比例高于其他方面。
- 企业对残障人士的合作能力、问题解决的能力、工作独立性的评价较低。

对残障人士工作的评价



总体N=134 (A3回答“聘用且到岗”的受访者)

题目: [A13]请根据您的了解,对残障人士在贵公司以下各个方面的表现进行评分。(评分)

政策落实：企业在突发意外、沟通等方面有顾虑

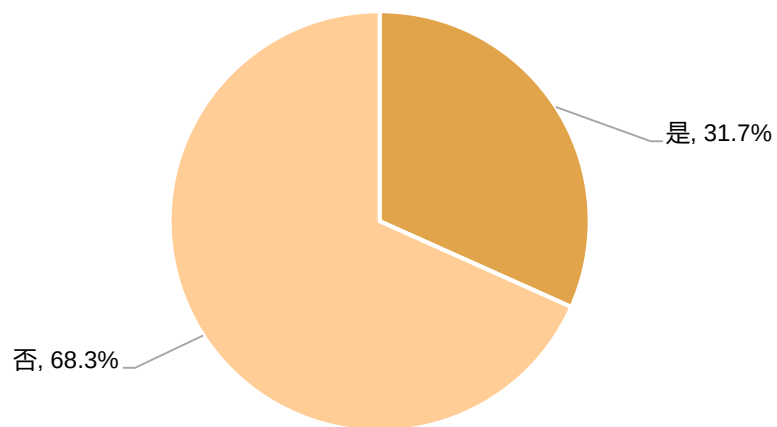
□ 即使有聘用残障人士，企业在突发意外、员工沟通、工作效率、员工培训等方面还是会存在一定的顾虑和困难。

类别	管理者访谈整理
担心出现意外	听力障碍的同事有时会有头晕的症状，需要企业有一套非常规范的应急处理流程，把风险降到最低
	企业对心脏、脑、癫痫这些病会很紧张，可能没有办法处理这些突发事故，对企业来说要背负很大的责任
	肢体残疾的人存在行动不便，上下班出现意外的风险比普通员工高
沟通问题	普通员工不会手语，聘用聋哑人士后沟通不方便，交流的成本增加了
	残障员工的思维比较单一，需要给他传输的是直线，他反馈的也是直线。有时候他可能没能理解到点子上，就会产生一些误会
工作效率问题	如果残障程度太严重的，会影响工作效率
	残障员工的社会互动相对没那么活跃，一定程度会影响他们的工作效率
磨合周期长	前期培育的时候，需要比较长的周期，与残障员工磨合的周期比普通员工长

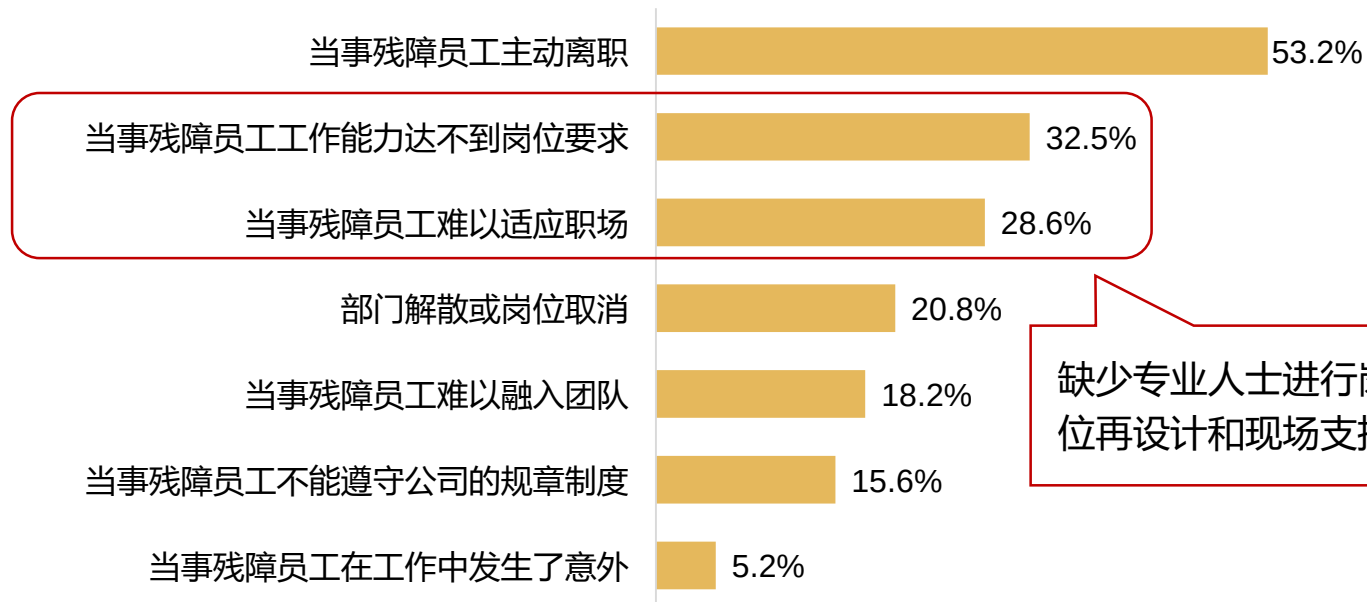
政策落实：企业因缺少职场支持而终止聘用残障人士

- 有31.7%的企业表示曾与残障员工终止了聘用关系，除残障员工主动离职外，更多是因为职场支持不足，导致残障员工职场融入困难。

是否曾与残障员工终止聘用关系



终止聘用关系的原因



总体N=243

题目：[A9]贵公司是否曾经聘用过残障人士，但是后来因故终止了聘用关系？（单选）

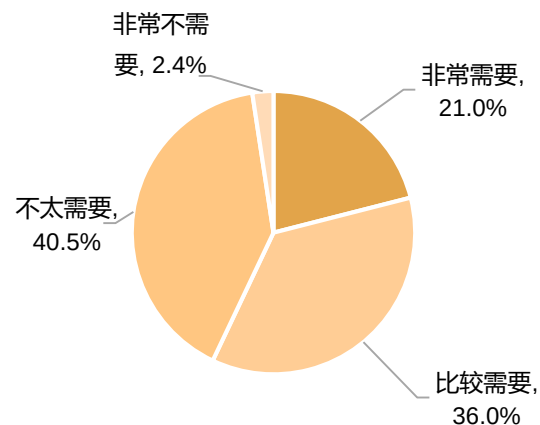
N=77（A9回答曾与残障员工终止聘用关系的受访者）

题目：[A10]请问当时终止聘用关系的主要原因较为接近下列哪种描述？（多选）

政策落实：企业需要残障用工专业支持服务

□ 过半数的企业表示需要相关的专业支持服务，特别是关于残障员工的培训与支持、人力资源管理服务。

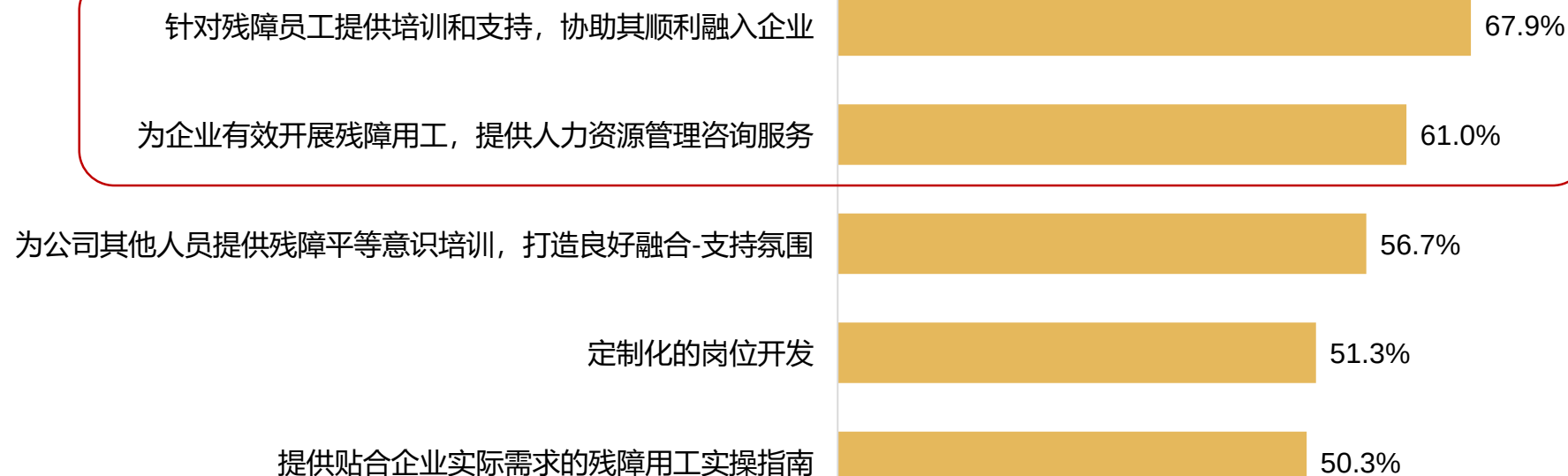
是否需要专业支持服务



N=328

题目：[A25]如果有社会组织可以为公司提供残障用工的专业支持服务，请问贵公司是否需要？（单选）

期望得到的专业支持服务



N=187（A25回答需要专业支持服务的受访者）

题目：[A26]请问贵公司期望得到哪些专业支持服务呢？（多选）

政策落实：企业需要残障用工相关政策支持

□ 企业同样期望能得到相关的政策支持，包括服务补贴、与残障员工尝试不同的合同形式等等。

期望得到的政策支持



N=328

题目：[A32贵公司希望政策条例能够在哪些方面给予支持？（多选）

02 主要发现

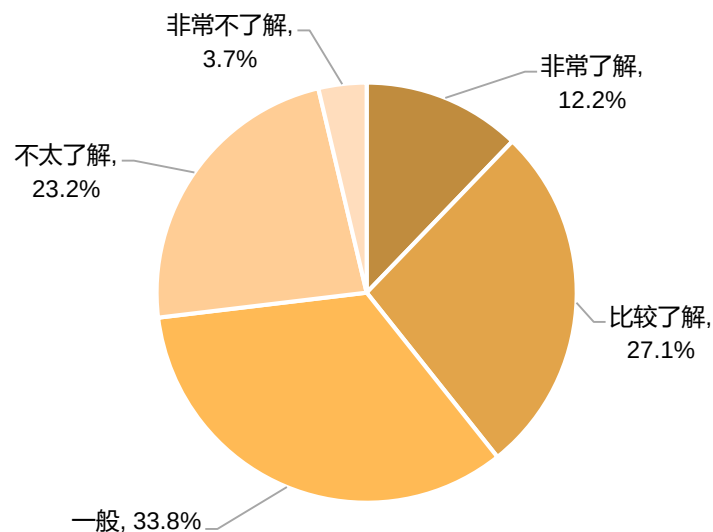
- 企业对心智障碍者的职场适应等方面存在顾虑



企业对心智障碍者就业存在顾虑（1/5）

- 有39.3%的企业表示对心智障碍者有一定的了解。
- 八成的企业认为心智障碍者可以就业，其中四成认为需要在特殊企业就业，四成认为可以在普通企业就业。

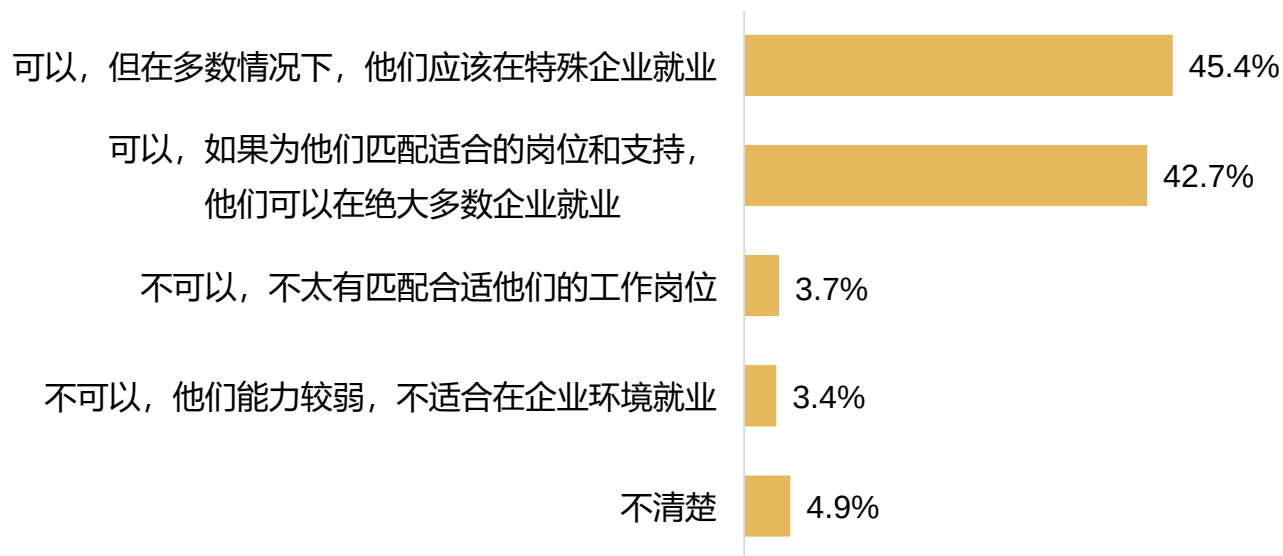
对心智障碍者的了解程度



总体N=328

题目：[A18]请问您了解过心智障碍人士吗（单选）

心智障碍者是否可以就业



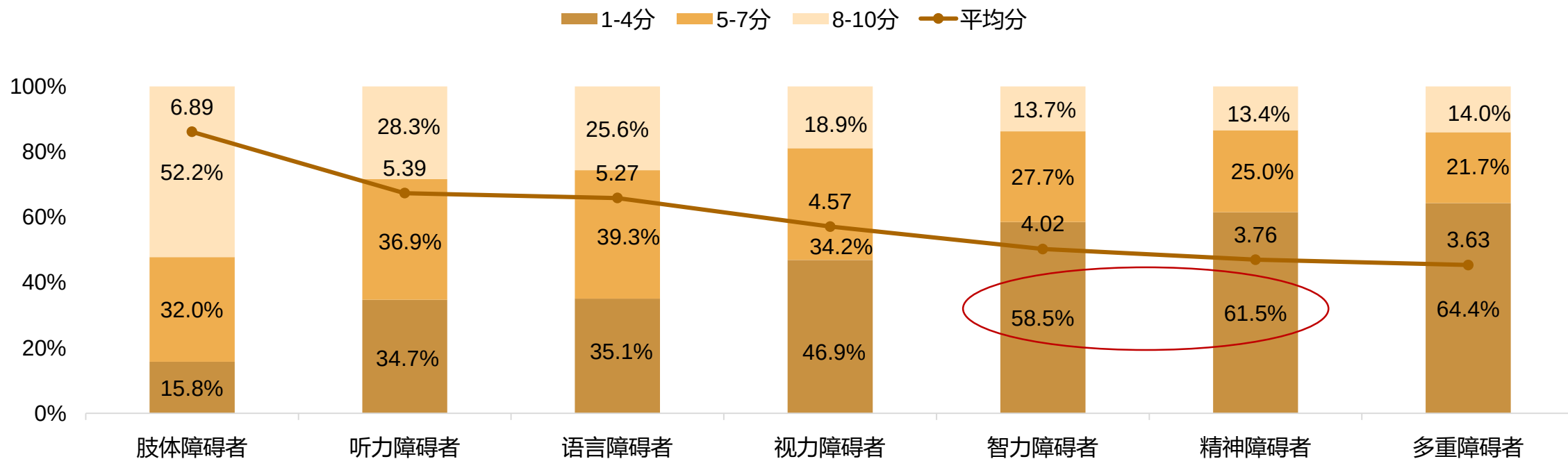
总体N=328

题目：[A19]请问您觉得心智障碍人士是否可以就业？（单选）

企业对心智障碍者就业存在顾虑（2/5）

- 即使大部分企业认为心智障碍者可以就业，但是不愿意聘用（评分1-4分）的比例偏高，聘用倾向较非心智障碍类残障人士低。

对残障人士的聘用倾向



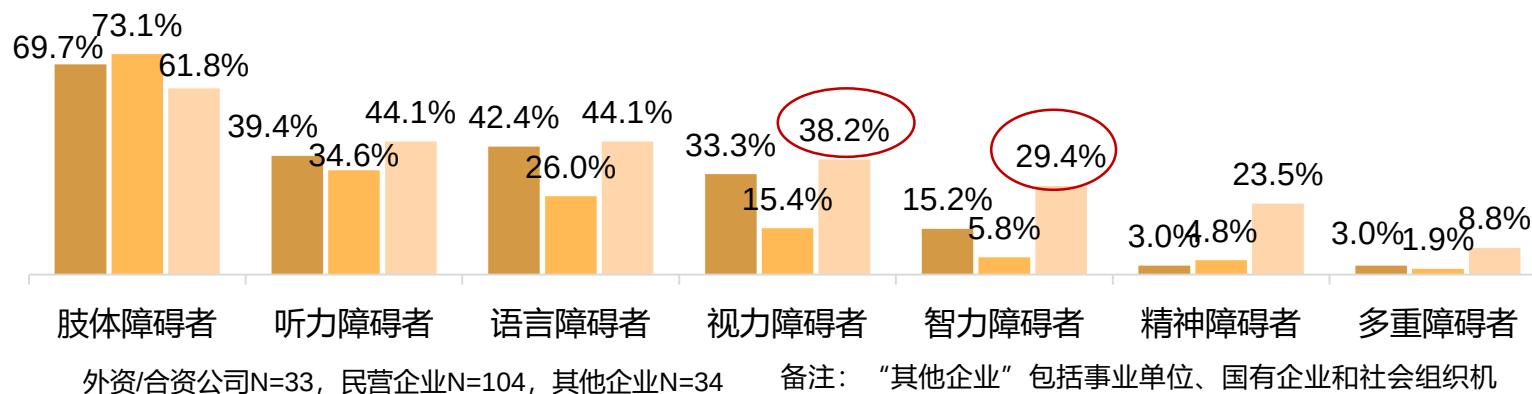
企业对心智障碍者就业存在顾虑 (3/5)

- 民营企业聘用残障员工的障别相对集中，以肢体障碍障者为主；外资合资企业聘用残障员工的障别比较分散，但聘用心智障碍者的比例仍然很低；采访到的国有企业、事业单位、社会组织机构聘用心智障碍者的比例比其他企业类型高。

- 从不同行业类型来看，工业及服务业企业聘用心智障碍者的比例差别不大。

企业类型与聘用类型

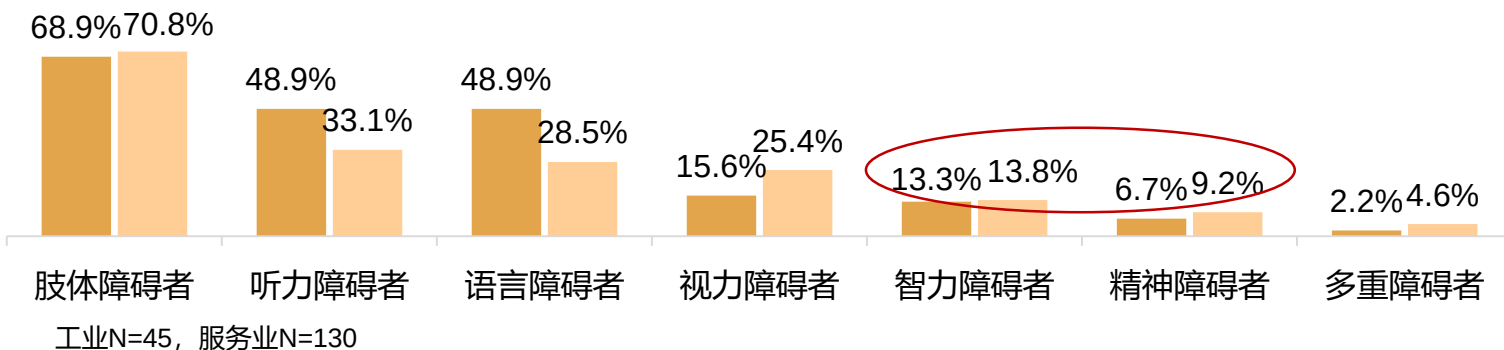
■ 外资/合资企业 ■ 民营企业 ■ 其他企业



备注：“其他企业”包括事业单位、国有企业和
社会组织机构，政府机关、个体户因为样本太小及聘用心智障碍的特征不明显而未纳入“其他企业”

行业类型与聘用类型

■ 工业 ■ 服务业



备注：

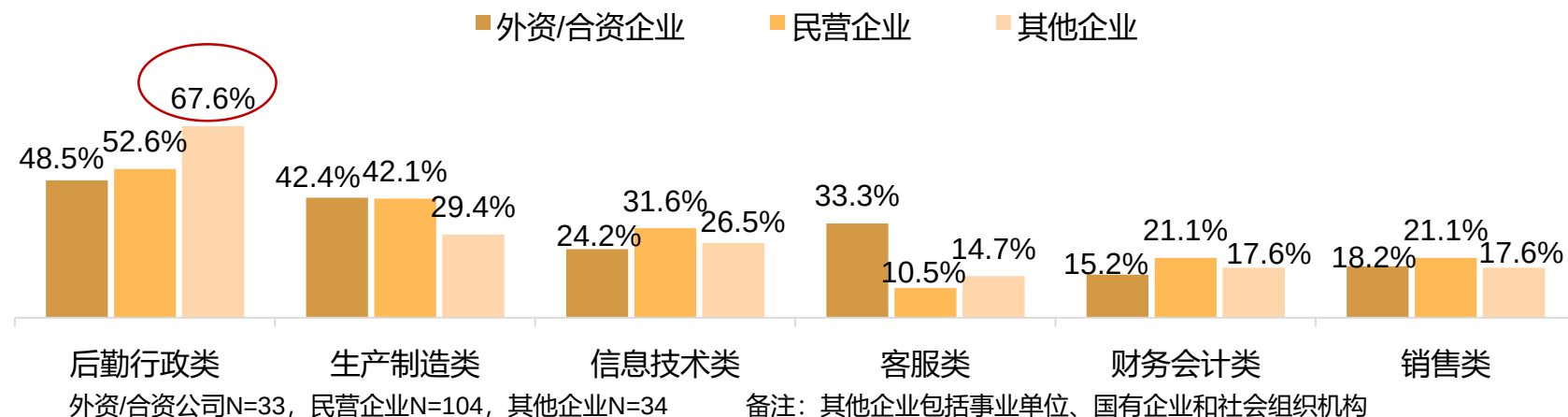
工业行业：制造业、采矿业等第二产业

服务业行业：零售业、商务服务业等第三产业

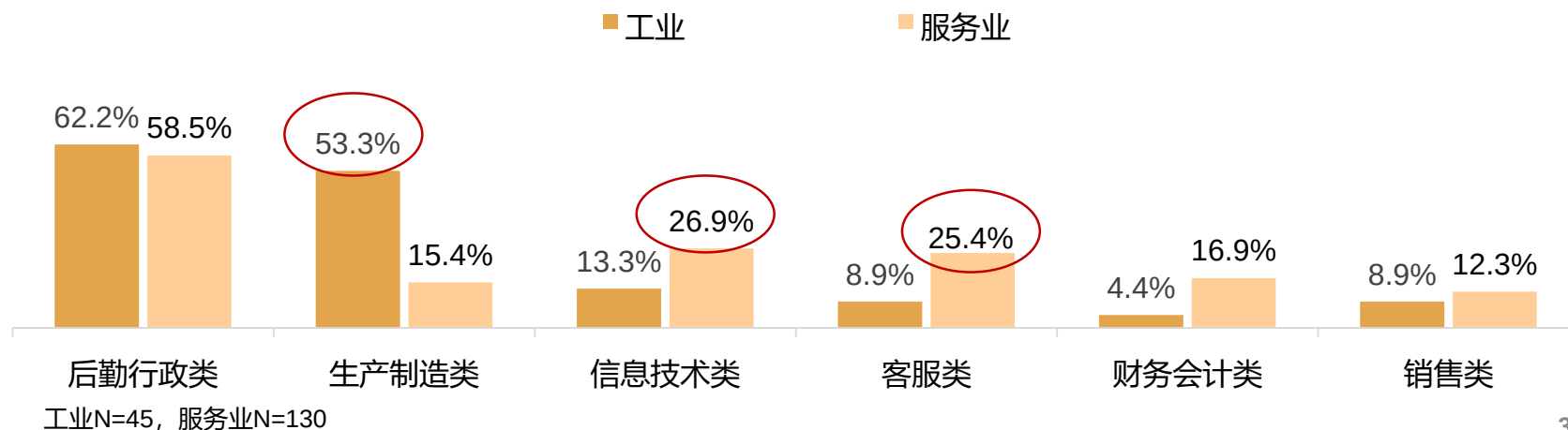
企业对心智障碍者就业存在顾虑 (4/5)

- 国有企业、事业单位、社会组织聘用心智障碍者的比例比其他企业类型高，可能跟安排了较多后勤行政类岗位有关。
- 除行政后勤类岗位，工业行业通常安排生产制造类岗位，服务业行业则是信息技术类和客服类岗位。

企业类型与岗位类型



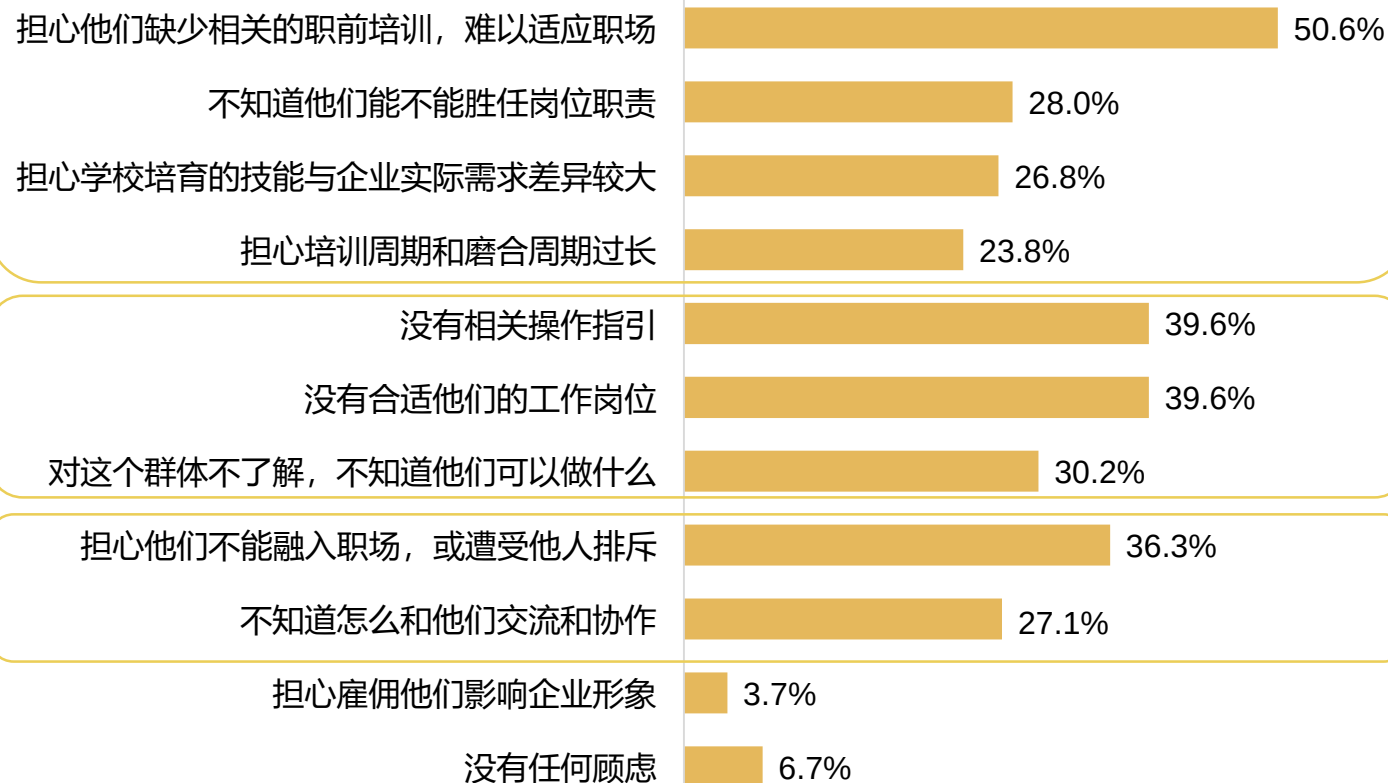
行业类型与岗位类型



企业对心智障碍者就业存在顾虑（5/5）

□ 即使有企业表示会考虑提供岗位给心智障碍者，但在岗位支持、就业指南、沟通等方面存在顾虑。

聘用心智障碍者的顾虑



担心心智障碍者的
培训和职场适应

缺少操作指南和对
心智障碍者的了解

担心沟通和职场
歧视等问题

管理者访谈整理

- 心智障碍者的沟通能力、执行力和学习能力都比较弱，需要更长时间的培训，企业也缺乏专业的老师，因此前期的培训工作是较难的。
- 因为对这个群体不了解，所以会有一些猜想，心里也有有一点担忧，也不太知道怎么去跟他们沟通。
- 会担心他们不好融入，还有不知道该怎么去处理同事的关系，或者说团队之间出现问题怎么去处理。

总体N=328

题目：[A21]请问在聘用心智障碍者方面，贵公司可能存在哪些方面的顾虑？（多选）

03 结论与讨论



结论与讨论 (1/2)

01

企业的政策认知与就业支持服务获取

- **认知不足：**企业对残障就业的政策认知程度不够高，影响了企业对残障人士的聘用决策。
- **支持偏少：**主流的招聘网站是企业获取候选人的主要渠道，但是这些渠道与残障就业相关的信息和服务偏少，不利于雇佣双方获取就业支持。

03

企业落实政策过程中的偏差与顾虑

- **落实偏差：**在实际执行过程中，出于规避缴纳残保金等因素的考虑，企业易选择疑似就业不在岗的方式去落实安置残障人士的要求。
- **聘用顾虑：**即使真实聘用了残障人士，但是企业同样面临着职场支持、突发意外处理等方面的障碍，甚至会出现与残障人士终止雇佣关系的情况。

02

企业的融合就业意识

- **缺少引导：**与有聘用残障人士的企业相比，未聘用残障人士的企业的融合就业意识是相对薄弱，包括企业缺少CSR/ESG发展战略、对残障人士的价值认知不足和接纳意愿低等。

04

企业对心智障碍者就业的态度

- **接纳度低：**即使大部分企业认为心智障碍者可以就业，但实际的接纳意愿是很低的，从而导致了心智障碍者的就业困难。
- **顾虑重重：**由于企业对心智障碍者的了解较少，对心智障碍者的技能与企业需求衔接、职场适应、职场歧视等多方面存在顾虑。

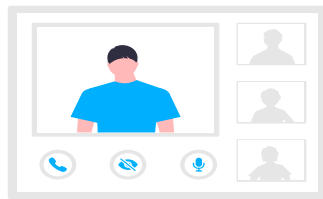
结论与讨论 (2/2)

□ 对残障人士采取不同安置方式的企业，具有以下不同的特点：



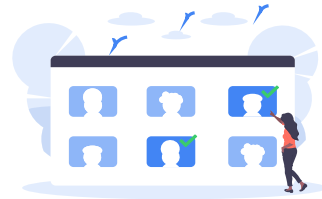
残障人士“聘用且到岗”

- **政策认知：**对残障就业政策知晓度较高，对聘用残障人士的支持服务、激励政策和比例要求都比较关注。
- **融合就业观念：**对残障人士的接纳度较高。
- **企业制度建设：**有CSR/ESG相关制度。
- **聘用动机：**履行社会企业责任、有合适的工作岗位和环境。
- **聘用现状：**在规模较大的外资/合资企业落实较好。



残障人士“疑似就业不在岗”

- **政策认知：**对残障就业政策知晓度较高，关注聘用残障人士的优惠政策和支持服务。
- **融合就业观念：**对残障人士的接纳度较高。
- **企业制度建设：**有CSR/ESG相关制度。
- **支持服务：**获得过残障用工的支持服务，对“挂靠”较为了解，对“挂靠”的正面作用较为认可。
- **聘用动机：**完成残障就业政策对企业安置残障人士的比例要求。
- **聘用现状：**中型和大型企业多采用这种方式。



未聘用残障人士的企业

- **政策认知：**对残障就业政策知晓程度低，对聘用残障人士的比例要求和处罚条例关注少。
- **融合就业观念：**对残障人士的接纳度低，对聘用残障人士的价值认知不够。
- **企业制度建设：**缺少CSR/ESG相关制度。
- **聘用顾虑：**担心发生风险，缺少与残障就业相关的引导以及职场支持。
- **未来风险：**目前对“挂靠”的认知度低，在招聘渠道中很少获得残障用工相关支持服务。

研究建议

提升残障人士就业率

首先需要重点关注未聘用残障人士的企业。员工100人以下的小规模企业和民营企业中，未聘用残障人士的现象仍然普遍，建议：

- 加强《残疾人就业条例》等残障就业政策的宣传，及相关优惠措施和处罚条例的宣传和落实；
- 倡导融合就业的社会价值、企业聘用残障员工的社会责任和形象价值；
- 招聘渠道中的残障就业支持服务亟需加强，尤其需要增强对小型企业和民营企业的覆盖，但需要警惕一些机构提供的服务内容，可能诱使企业采取规避政策的行为。

落实实岗聘用

在100人以上的中型和大型企业尤其是民营企业中，以疑似挂靠的方式代替实岗就业的现象比较严重。

- 规避残障人士就业过程中的风险，是企业选择不在岗就业方式的主要原因之一，需要相应政策或就业支持服务解决企业的顾虑；
- 企业缺乏适合残障人士的岗位和环境，也会选择以不在岗就业方式作为过渡措施规避政策要求。对企业普遍需要的一些标准化的岗位进行针对残障人士的再设计，实行标准化的培训、考核和管理，再提供给企业，有可能推动企业的实岗聘用；
- 企业对残障人士就业能力的不了解和质疑，也是阻碍实岗聘用的原因之一。通过就业支持服务，提供培训、推介和就业现场支持，能增强企业的认同度；
- 企业建立CSR/ESG制度，可能提升残障人士就业率，但不能保证实岗就业，仍需要就业支持服务的配合。

提升员工留用率

企业认可残障员工的忠诚度和责任心，但并不满意其工作效能、解决问题能力、合作能力等。

- 员工离职原因主要是不能满足岗位要求或不能适应职场，需要标准化的岗位再设计、充足的培训、融合就业现场支持等服务，消除这些就业障碍。

调研联合发起方（排名不分先后）



北京市晓更助残
基金会



长沙市岳麓区
唐氏综合症家长互助中心



成都融智助残
公益服务中心



成都天使心
社会工作服务中心



福建省南极光
公益服务中心



广州市扬爱
特殊孩子家长俱乐部



上海市闵行区
自闭症志愿者协会

GBDN-China

MSC咨询

安徽李恩三慈善基金会

北京乐平公益基金会

残障融合实验室

奇途无障碍

大连市爱纳孤独症障碍者

综合服务中心

广东劳动学会

广东省智力残疾人及亲友协会

广东狮子会

广州市粤港澳大湾区经济文化促进会

融易咨询

商业生态

上海市闵行区人力资源与社会保障学会

上海市闵行区中小企业协会

深圳市崇上慈善基金会-零壹罕见骨病关爱基金

深圳市信息无障碍研究会

特殊奥林匹克组织（美国）北京代表处

映诺社区发展机构

中德融创工场

中国狮子联合会北京代表处

感谢以下机构对本次调研的大力支持

成都榜上有名茶文化传播中心

成都暖心助残公益服务中心

人人公益助残志愿者服务中心

融合中国心智障碍者家长组织项目网络伙伴组织

四川省残友志愿者服务总队

友谊阳光盲人按摩志愿者服务队

中国狮子联会四川润泽服务队

项目技术支持：广东现代国际市场研究有限公司

项目资助支持：北京星巴克公益基金会

生命因你
而不同

LIFE BLOSSOMS
BECAUSE OF YOU

感谢您的观看

THANK
YOU

