

障害のある人の 雇用機会の拡大に向けて

○ 日 時 平成20年1月29日(火) 午後2時～4時30分

○ 場 所 エル・おおさか南館5階「南ホール」
(大阪市中央区石町2-5-3)

<内 容>

- 1 中小企業における障害者雇用について [2:00～2:25]
大阪府商工労働部雇用推進室雇用対策課
課長補佐 湯本 保郎

- 2 地域型企業において、知的障害のある人と共に働く
環境づくりについて [2:25～3:20]
株式会社山創 代表取締役社長 山本 恵子 氏

【 休 憩 】

- 3 精神障害のある人の雇用支援について [3:35～4:30]
NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク
所長 金塚 たかし 氏

※アンケートにご協力をお願いします。

【配布資料一覧】

- ・次第
- ・アンケート

＜研修会資料＞

- ・「1 今後の障害者雇用施策の充実強化について」
- ・「2 地域型企業において、知的障害のある人と共に働く環境づくりについて」
- ・「3 精神障害のある人の雇用支援について」
- ・NPO JSN 会報誌

＜参考資料＞

- ・「障害者雇用実践セミナー（3月7日）」のご案内
- ・大阪府ハートフル企業（障害者雇用貢献企業）顕彰制度
- ・「障害者就業・生活支援センター」をご利用ください。
- ・「障害者雇用企業啓発推進事業」について
- ・障害者就職準備訓練事業のご案内
- ・大阪府精神障害者社会生活適応訓練事業のご案内
- ・事業案内：職場実習等強化事業
- ・トライアル雇用のご案内
- ・職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について
- ・ジョブライフサポーター事業のご案内
- ・特定求職者雇用開発助成金
- ・大阪障害者職業能力開発校の生徒の採用をお願いします。
- ・大阪府立芦原高等職業技術専門校の生徒の採用をお願いします。
- ・知的障害者の採用をお願いします。（大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校）

今後の障害者雇用施策の充実強化について

－労働政策審議会意見書から－

大阪府商工労働部雇用推進室雇用対策課
障害者雇用グループ 湯本 保郎

1 多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進

(1) 短時間労働への対応

2 中小企業における障害者雇用の促進

(1) 事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

(2) 障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

3 その他

(1) 企業グループにおける障害者雇用の促進等

(2) 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

(3) 障害者雇用率等の見直し

(4) 障害者権利条約の締結に向けた検討

労働政策審議会意見書の概要

1 多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進

(1) 短時間労働への対応

短時間労働（週所定労働時間20時間以上30時間未満の労働）については、障害者のニーズ等を踏まえ、雇用義務の対象とすることが適当

この場合、短時間労働者、短時間労働の重度以外の障害者について、障害者雇用率及び実雇用率の算定に当たってそれぞれ0.5カウントとすることが適当

また、一定の準備期間を設けることが適当

(2) 派遣労働への対応

障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主と派遣先の双方がともに配慮すべき事項、あるいは、いずれかが配慮すべき事項について、明確化することが適当

2 中小企業における障害者雇用の促進

(1) 雇用支援策の充実強化

障害者雇用についての理解促進のため、障害者雇用の経験が乏しい中小企業に対する周知啓発等を進めていくこと、助成制度の中小企業により重点を置いた実施等障害者を受け入れやすい環境の整備のための支援を充実すること、障害者就業・生活支援センター事業、ジョブコーチ支援等を充実すること等が適当

(2) 事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行い、当該事業協同組合等において障害者を雇用する場合に、障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設することが適当

(3) 障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

障害者雇用納付金制度については、本来中小企業も適用対象となるものであること、近年の中小企業における障害者雇用の状況等に配慮しつつ、一定の範囲の中小企業（企業規模101人以上）に対し適用し、経済的負担の調整を行うことが適当

この場合、一定範囲の中小企業のうち、当初は、比較的規模の大きい中小企業（企業規模201人以上）から、適用対象とすることが適当

また、中小企業において円滑に障害者雇用が進むために十分な期間、納付金の額を減額するとともに、併せて、調整金の額を減額

さらに、中小企業に対する各種支援策の充実強化と並行的に実施することが適当

3 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進

(1) 地域の就労支援のネットワークの構築

雇用、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関が連携及び役割分担をしながら、地域ごとに就労支援のネットワークを構築することが適当

(2) 地域の就労支援機関の役割と今後の在り方

- ア ハローワークは、地域のネットワークの構築に中核的な役割を果たすとともに、関係機関と連携して支援を行うために、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが適当
- イ 障害者就業・生活支援センターは、全障害保健福祉圏域への計画的かつ早急な設置が必要
- ウ 地域障害者職業センターは、今後は、地域の就労支援機関に対する助言・援助等の業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の向上を図ることが適当
- エ 障害者雇用支援センターは、就労移行支援事業に移行し、これまで蓄積してきた訓練ノウハウや地域において果たしてきた機能を継承することが適当

(3) 就労支援を担う人材の育成・確保の在り方

就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法や能力評価の仕組み等について幅広い見地から検討することが適当

4 その他の諸課題

(1) 企業グループにおける障害者雇用の促進等

特例子会社がない場合でも、企業グループ全体として実雇用率を算定することができる特例を設けることが適当

(2) 障害者雇用に関する助成金の見直し

障害者雇用納付金制度に基づく助成金について、中小企業により重点を置いた実施、物的支援から人的支援への重点化を図るとともに、助成金制度全体において支給期間、上限額及び対象となる障害者の数等の適正化等を図ることが適当

(3) 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

除外率制度については、法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当

(4) 障害者雇用率等の見直し

障害者雇用率については、今後、短時間労働の雇用義務化や除外率の引下げといった制度改正が実施されることを前提とすれば、現行のとおりとすることが適当

(5) 精神障害者等に対する雇用支援

精神障害者については、精神障害者の特性に応じ、予算措置などによる雇用支援の一層の推進、充実を図ることが適当

発達障害者、難病のある者等については、それぞれ、支援について検討していくことが適当

(6) 障害者権利条約の締結に向けた検討

条約における職場における合理的配慮の提供等の規定について、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかについては、十分な議論が必要であることから、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを図っていくことが適当

障害者雇用促進法の概要

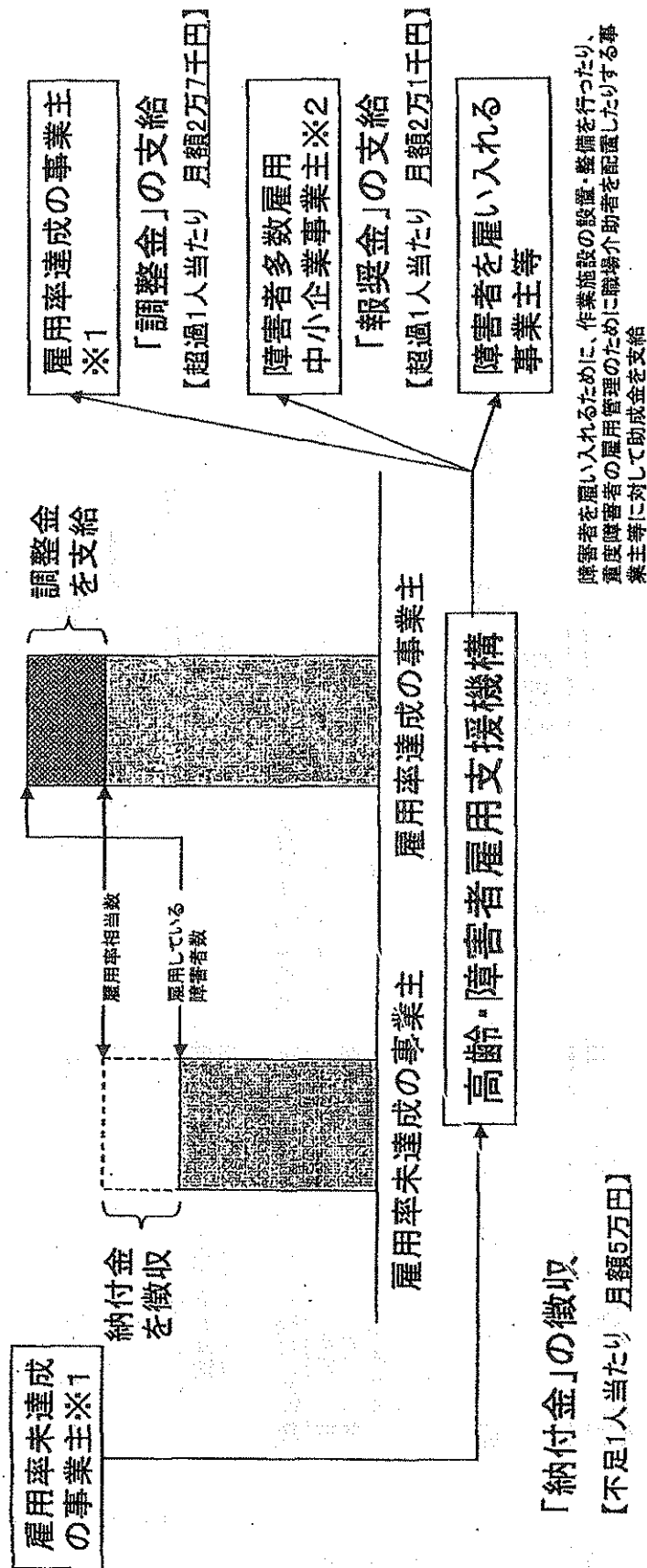
【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置	
雇用義務制度	事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける 民間企業 1. 8% 国、地方公共団体、特殊法人等 2. 1% 都道府県等の教育委員会 2. 0% ※ 1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合、企業グループでの雇用率適用も認めている。 ※ 2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。
納付金制度	障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る ○ 障害者雇用納付金（雇用率未達事業主） 不足1人 月額5万円徴収（常用労働者301人以上） ○ 障害者雇用調整金（雇用率未達事業主） 超過1人 月額2万7千円支給（常用労働者301人以上） ※ この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり（超過1人月額2万1千円支給） ・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）
	障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給 ・ 障害者作業施設設置等助成金 ・ 障害者介助等助成金 ・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等

障害者本人に対する措置	
職業リハビリテーションの実施	地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援く福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進 ○ ハローワーク（全国584か所） ○ 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求職開拓等 ○ 地域障害者職業センター（全国47か所） ○ 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等） ○ 障害者就業・生活支援センター（全国135か所） 就業・生活両面にわたる相談・支援

障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることが目的に、雇用率未達成企業(常用労働者301人以上)から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。



※1 常用労働者301人以上

※2 常用労働者300人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主

労働政策審議会意見書の概要

＜多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進＞

- ・ 短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)を雇用義務の対象に追加

＜中小企業における障害者雇用の促進＞

- ・ 事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用
- ・ 障害者雇用納付金制度(納付金の徴収及び調整金の支給)について、中小企業に対して適用を拡大

＜その他＞

- ・ 地域障害者職業センターの業務に、地域の就労支援機関に対する助言・援助等を追加
- ・ 特例子会社がない場合においても、企業グループに対し、一定の要件の下で、障害者雇用率制度を適用

障害者の短時間労働について

○ 短時間労働に関する障害者のニーズ

- ・ 障害者の求職者の38.8%、授産施設等利用者の45.7%が、短時間労働(週30時間未満)を希望。
- ・ また、障害程度が重い程、短時間労働を希望(重度45.3%、軽度33.3%)。



○ 障害者雇用における短時間労働の位置づけ

- ・ 障害の特性や程度、加齢に伴う体力等の面での課題に対応する就業形態として、有効。
- ・ 福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就業形態として、有効。

(現行の障害者雇用率制度の対象範囲)

	週30時間以上	週20～30時間 (短時間労働者)
身体障害者	○	-
重度	◎	○
知的障害者	○	-
重度	◎	○
精神障害者	○	△

- 週所定労働時間が30時間以上の労働者が、法定雇用障害者数の算定の基礎となる。
- 短時間労働者については、重度の身体障害者・知的障害者と精神障害者が、実雇用率のカウント対象となっている。

※ ◎ダブルカウント、○1カウント、△0.5カウント

(意見書の内容)

○ 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用

- ・ 障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象とする。
- ・ この場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、0.5カウントとして算定する。

○ 適用時期

- ・ 短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、一定の準備期間を設ける。

中小企業における障害者の雇用の促進

○ 全体の雇用状況は着実に進展している一方、中小企業では低調

- ・ 実雇用率が近年大幅な低下。特に100～299人規模の企業は、企業規模別で最低(1.30%)。
- ・ 障害者雇用に関する考え方についても、企業規模300人を境とした違いがみられるところ。

○ 中小企業における障害者雇用の促進の

必要性

- ・ 我が国の企業数の大半を占める中小企業において、障害者の雇用の場を確保することは重要であり、また、中小企業は、障害者に対し、雇用の場を提供することができ、地域の主要な担い手としても重要だが、中小企業における障害者雇用の状況が低い水準にあり、中小企業における障害者雇用の促進が必要。

○ 障害者雇用納付金制度の現状

- ・ 納付金は、障害者雇用促進法上、本則においては、すべての事業主が雇用する労働者の数に応じて平等に負担することとされているが、附則において、当分の間の暫定措置として、300人以下の規模の企業からは徴収しないこととされている。

(意見書の内容)

○ 中小企業に対する雇用支援策の強化

- ・ 障害者雇用についての理解の促進、マッチング及び職場定着に関する支援を講じていくことが必要。

○ 事業共同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

- ・ 複数の中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行い、当該事業協同組合等において障害者を雇用する場合に、障害者雇用率制度を適用する仕組を創設。

○ 障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

- ・ これまで300人以下の企業に対しては、暫定措置として適用を猶予してきた障害者雇用納付金制度について、一定の範囲の中小企業(企業規模101人以上)に対し、適用。
- ・ この際、一定範囲の中小企業のうち、比較的規模の大きい中小企業(企業規模201人以上)から対象とする。

地域障害者職業センターの業務の追加

○ 地域障害者職業センターの専門性とノウハウをいかして、以下の業務をセンターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、地域の就労支援力の向上を図る。

- ① 地域において就労支援を担う専門的人材の育成
- ② 地域の就労支援機関に対する助言・援助

※ このほか、福祉、教育等との連携による就労支援の強化のため、ハローワークを中心とした「チーム支援」の強化、障害者就業・生活支援センターのすべての障害保健福祉圏域への設置、実施体制の充実・強化が必要。

特例子会社がない場合の企業グループに対する障害者雇用率制度の適用

○ 特例子会社を持たない場合でも、一定の要件の下で、グループ全体として実雇用率を算定することができる特例を創設。

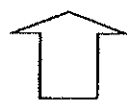
除外率の引下げ

除外率制度・・・障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）



ノーマライゼーションの観点から、平成16年4月に廃止。
ただし、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている（法律附則）。

※ 16年4月の引下げ・・・建設業、鉄鋼業：40%→30%、鉄道業、医療業：50%→40%、
道路旅客運送業75%→65%、船舶運航事業100%→90% 等



除外率制度については、法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当。

障害者権利条約の締結に向けた対応

障害者権利条約・・・障害者の人権及び尊厳を保護・促進するための包括的総合的国際条約。

昨年12月に国連総会で採択。本年9月に日本も署名。



障害者権利条約の締結に向けて、雇用・労働分野における、

- ・ 差別禁止
- ・ 合理的配慮の提供

等について、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを図っていくことが適当。

平成20年1月29日(火)

「地域型企业において、知的障害のある人と共に働く環境づくりについて」

株式会社山創 代表取締役社長 山本 恵子

- 1 ゼネコン孫受け、大量生産型の工事業からの脱皮
- 2 大阪府のコミュニティービジネスへの参加、次年度の空きスペースの再活用ビジネスコンペでの選出からコミュニティスペース「空」の立ち上げ
- 3 地域の人たちとの出会いと、養護学校からの実習生の受け入れ
- 4 米澤君がもたらしたもの。会社の継続へ向けての始動
- 5 米澤君の仕事の内容、育っていった環境、1人のスタッフとして
- 6 効率化だけでの会社継続がもたらすものと未来
ネクストステージ大阪LLPの立ち上げ、中小企業と福祉の連携

精神障害のある人の雇用支援について

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク
JSN門真
金塚 たかし

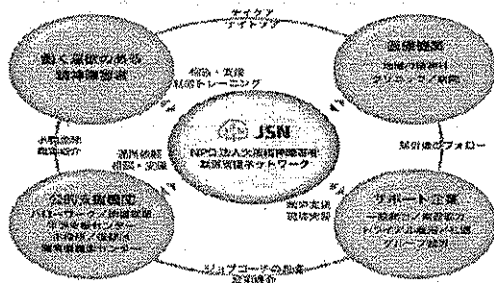
JSNの設立の背景

- 精神障害者の「働く」希望が多い
しかし・・・
- 自立支援法で就労移行支援事業が制度化された
しかし・・・
- 就労支援には、医療機関との連携が必要
しかし・・・

JSN門真 役員

代表理事: 田川 精二 (くすの木クリニック)	理事: 関宏之 (NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク代表)
副代表理事: 三家 英明 (三家クリニック)	理事: 北山 守典 (紀南障害者就業・生活支援センター所長)
理事: 渡辺 洋一郎 (渡辺クリニック)	理事: 藤武 善郎 (ダイキンシステム 摂津社長)
理事: 堤 俊仁 (つつみクリニック)	理事: 高橋 善宏 (連合大阪政策部長・執行役員)
理事: 川澄 伸樹 (かわすみクリニック)	理事: 田中 純幸 (元・職業安定所所長)
理事: 坂元 秀実 (坂元クリニック)	理事: 納谷 教夫 (前・大阪府健康福祉部長)
理事: 保坂 幸司 (事務局)	監事: 篠田 貴美夫 (前・東芝関西設備機器KK社長)

JSNネットワーク



就職までのステップ

- STEP1 基礎訓練（事業所内）
- STEP2 体験実習
- STEP3 求職活動
- STEP4 就職前実習
- STEP5 就職
- STEP6 アフターケア

基礎訓練

- 生活リズムの確立
- 体力強化：5日／週 仕事をする体力
- 信頼関係の構築
- 基礎能力の見極め：評価の突き合わせ（課題の表化）
- 個別支援計画：見通しのある計画

体験実習

- 仕事を学ぶ、会社に慣れる、技術を学ぶ、課題の整理、理想の自分と現実のギャップを埋める
- 協力事業所での実習
- 社会適応訓練の有効活用
- 短期委託訓練の有効活用
- グループ就労事業の活用

求職活動

- 本人に合った条件探し、何を1番にするか？
- ハローワークとの連携
- 障害者就業・生活支援センターとの連携
- 自己開拓

就職前実習

- トライアル雇用の活用
- ジョブコーチの活用

就職（ここからがスタート）

- 各種助成金の説明
- ピアグループの結成

アフターケア

- 雇用管理の助言
- SOSの対応
- 定期的な訪問
- 生活・医療の支援

企業が抱える不安（雇用前）

- トラブルメーカー
- マスコミ報道によるイメージ
- 危険な人
- 障害が見えにくい
- 在職障害者の対応
ポイント
支援機関（就労、医療）と連携！

障害者雇用の理解

- 障害者雇用啓発セミナー
 - ・厚生労働省、大阪府雇用開発協会
- 企業研修会
 - ・大阪府
- 障害者雇用企業啓発推進事業
 - ・大阪府

企業が抱える不安（実習中）

- 仕事ができるのか
- コミュニケーションが取れるには
- 職業適性
- 実習中の事故

ポイント：実習制度の活用

職業適性

- 障害者就職準備訓練事業
 - ・ハローワークの受講指示、府より訓練生には訓練手当、事業主へ委託料あり
- 社会適応訓練事業
 - ・精神障害者が対象、1クール6か月、事業主へ委託料あり
- 職場実習等強化事業
 - ・1か月間、事業主へ奨励金あり
- グループ就労訓練事業
 - ・1ユニット3人～5人、訓練担当者あり、事業主への助成あり

マッチング

- トライアル雇用
 - ・ 3ヶ月間の試行雇用、事業主への奨励金4万/月
- 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援
 - ・ 障害理解、作業工程の設定、指導方法等の助言、援助
- ジョブライフサポーター支援
 - ・ ジョブコーチとの併用は出来ない

企業が抱える不安（雇用後）

- 再発したら
- 問題が起こったら
- 仕事が出来なくなったら

ポイント

仕事は企業、生活、医療は福祉

雇用上の配慮事項1

- 短時間労働から長時間労働へ
- ペアー就労、グループ就労
- 定期通院
- 評価
- 制度利用
- 助成金利用

雇用上の配慮事項2

- 担当者を配置
- 支援機関との連携
- 仕事は会社、生活は福祉
- 一度に多くの要求をしない

職場定着（資金援助）

特定求職者雇用開発助成金

・障害者を雇用した事業主へ、支払った賃金に相当する額の一定率を雇い入れた日から一定期間支給される。

助成期間や助成率の詳細は「障害者の雇用支援のために」のガイドブックにて（ハローワークにあります）

職場定着（資金援助2）

■ 雇用納付金制度に基づく調整金・報奨金

・調整金301人以上、雇用率達成企業1人当たり27000円

・報奨金300人以下、雇用率達成企業1人当たり21000円

■ 雇用支援制度導入報奨金

・トライアル雇用より雇用した者の就労を容易にするために一定の雇用環境の改善を行った場合に、一律30万円支給（今年度より）

職場定着（人的援助）

■ 障害者介助等助成金

- ・業務遂行援助者の配置：配置1人3年間までは障害者1人につき月3万円、4年目以降は障害者1人につき月1万円

■ 第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金

- ・事業所に所属するジョブコーチに配置1人、月15万円

ご静聴ありがとうございました。

障害のある人の雇用機会の拡大に向けて

アンケート

本日は、障害者雇用企業研修会にご参加いただき、ありがとうございます。
今後の事業実施の参考のため、アンケートにご協力いただきますようお願いいたします。

1. 貴社の業種等についてお聞かせください。(該当するものを○で囲んでください。)

- (1)業種 (ア) 建設業 (イ) 製造業 (ウ) 電気・ガス・熱供給・水道業 (エ) 情報通信業 (オ) 運輸業
(カ) 卸売・小売業 (キ) 金融・保険・不動産業 (ク) 飲食店・宿泊業 (ケ) 医療・福祉
(コ) 教育・学習支援業 (サ) サービス業 (シ) その他 ()
- (2)規模 (ア) 56 人未満 (イ) 56～99 人 (ウ) 100～299 人
(エ) 300 人以上 (参考 300～499 人 500～999 人 1,000 人以上)

2. 現在の障害者雇用の状況についてお聞かせください。(該当するものを○で囲んでください。)

- (1) 身体障害のある人を ア 雇用している イ 雇用したことがある ウ 雇用していない
(2) 知的障害のある人を ア 雇用している イ 雇用したことがある ウ 雇用していない
(3) 精神障害のある人を ア 雇用している イ 雇用したことがある ウ 雇用していない

3. 障害者雇用納付金制度の対象企業の拡大を検討されるなど、障害者雇用促進の必要性が高まる中、貴社において、どのような支援を行政に求めますか。(該当するものを○で囲み、複数囲まれた場合は、() 内に優先順位を記入してください。)

- ア () 「特定求職者雇用開発助成金」等の障害のある方の賃金に対する助成
イ () 「障害者作業施設設置等助成金」等の作業施設・作業設備の整備にかかる費用の助成
ウ () 「ジョブコーチ」等の雇用前後における専門的な助言・援助等を行う人的な支援
エ () 「障害者就業・生活支援センター」等の障害者雇用に関する不安や悩みを相談できる機関
オ () 「職場適応訓練」や「トライアル雇用」等の障害のある方の適性や能力の見極め支援
カ () 「ハートフル企業顕彰制度」等の障害者雇用に取り組む企業を評価する仕組み
キ () その他()

4. 貴社又はあなたが障害のある人を受け入れる際に重視される点は何ですか。

(該当するものを○で囲み、複数囲まれた場合は、() 内に優先順位を記入してください。)

- ア () 就労意欲がある
イ () 求める作業を理解し、行うことができる
ウ () 他の社員との協調性がある
エ () 支援者がいる
オ () その他()

裏面へお願いします。

5. 本研修会は、皆様が本研修会を契機に、障害のある人の雇用について一層取組みを促進していただくことを目的に開催しています。今後、研修を受けられるに当たって、研修の内容、方法等についてご意見・ご感想をお聞かせください。

(1) 研修会の内容について、どのような内容をお聞きになりたいですか。

(該当するものを○で囲み、複数囲まれた場合は、() 内に優先順位を記入してください。)

ア () 国、都道府県等の障害者雇用施策に関する内容

イ () 障害者雇用に係る助成金に関する内容

ウ () 障害者雇用を実際に行っている経営者の話等の雇用事例

エ () 障害者雇用の支援を行っている方からの支援事例

オ () その他 ()

(2) 研修会の開催方法について、どのような研修会に参加されたいですか。

(該当するものを○で囲み、複数囲まれた場合は、() 内に優先順位を記入してください。)

ア () 講演会スタイルの研修

イ () 障害者雇用企業を訪問しての見学等を伴う研修

ウ () 少人数で自由に意見交換を行えるセミナースタイルの研修

エ () その他 ()

6. その他、ご意見・ご感想がございましたらお聞かせください。

アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。