

はじめに

千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会では、長年にわたり「雇用代行ビジネス」のあり方について、運営企業との協議を重ねてまいりました。

当協議会では、雇用の質や障がい者雇用の本質的なあり方の観点から、同ビジネスには多くの課題があると考えております。運営企業のみならず、利用企業への働きかけや雇用率制度自体のあり方など、多角的なアプローチが必要であり、現在も議論を継続しています。

令和4年の障害者雇用促進法改正により、事業主の責務として「能力開発」が明記されました。国においても同様の見解が示されたことは、当協議会が課題提起を続けてきた成果の一つと認識しております。一方で、重度障がい者への就業機会の提供や所得確保、引き上げられる法定雇用率の達成手段といった観点から、この仕組みを「利点」と捉える声があることも事実です。

今回のアンケートは、千葉県内の障がい者就労に携わる皆様が、本ビジネスに対してどのような認識を持ち、客観的にどう評価されているかを把握するために実施いたしました。集計の結果、「代行ビジネスの場だからこそ実現できること」への評価や、「賛同はしがたいが改善次第で良質な場になり得る」という期待、さらには、「本事業を利用せざるを得ない雇用率制度そのものの課題」など、多岐にわたるご意見をいただくことができ、大変参考になりました。

ご協力いただきました皆様には、貴重なご意見を賜りましたこと、心より感謝申し上げます。

今回の結果を今後の協議に大いに役立ててまいりますので、今後とも引き続きご助力のほどよろしくお願い申し上げます。

千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会

副会長 西村 拓士

千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会
障害者雇用代行ビジネス(農園型ビジネスモデル)
アンケート調査報告

千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会
特別部会 部会長 鶴岡裕太

これから、千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会 特別部会にて実施した 障害者雇用代行ビジネス、農園型ビジネスモデルについてのアンケート調査の報告をさせていただきます。

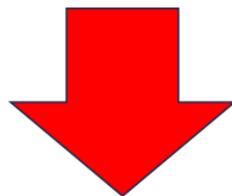
1 調査のきっかけ

2 調査報告

3 調査の総括

調査のきっかけ

障害者雇用代行ビジネス＝望ましくない



39社

9355人以上

増えてる

私達、ナカポツはこれまで「障害者雇用代行ビジネスは障害者雇用の形として望ましくない形である」と発信を続けています。しかし、雇用率が増える中で代行ビジネスの数も増えており、令和6年11月の厚生労働省の発表では10年前の1社から今では全国で39社。働いている人は9355人以上と発表されています。

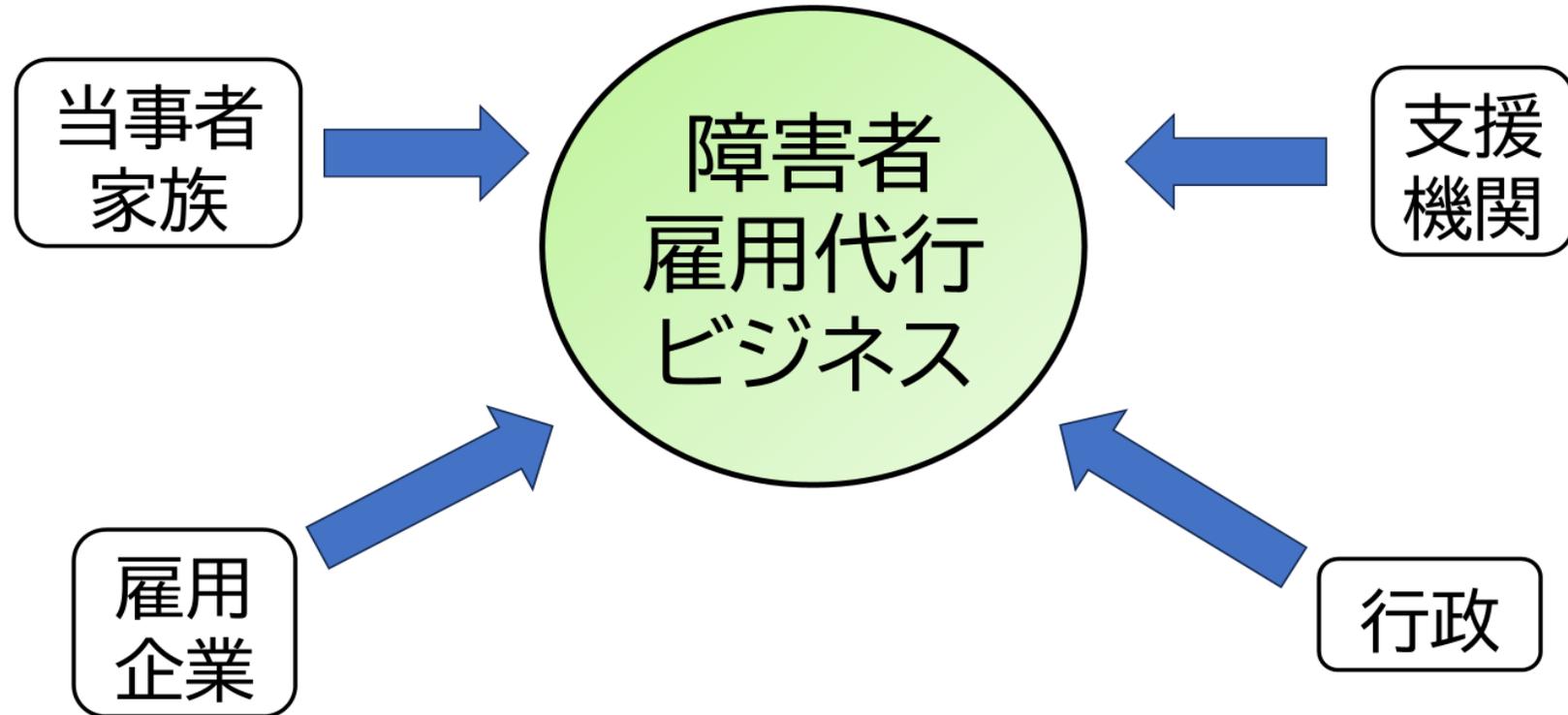
障害者雇用代行ビジネス問題の特徴

一見すると損をしている人がいない

- 障害当事者、家族 … 就職できる、工賃より高い
- 雇用する企業 … 法定雇用率を達成できる
- 支援機関 … 就職実績が増える
- 行政 … 地域障害者雇用促進

増えていく要因として、一見すると誰も損をしない仕組みとなっていることが考えられます。障害当事者と家族からは就職できる、工賃より高い給与がもらえる。雇用する企業は法定雇用率を達成できる。支援機関は就職実績が増える。行政は地域障害者雇用促進になる等が今まで聞かれてきた声です。

立ち位置が違くと見え方が違う



また、立ち位置が違うことで捉え方も異なります。さらに、その中でも肯定的な意見や否定的な意見が常に入り交じることから

立場が違えば意見も違う

当事者
家族

(肯定意見)

(支援機関)望んでいる人もいる
(当事者)お給料がしっかりもらえる
(家族)大企業で働ける
(行政)働く場所が増える

支援
機関

雇用
企業

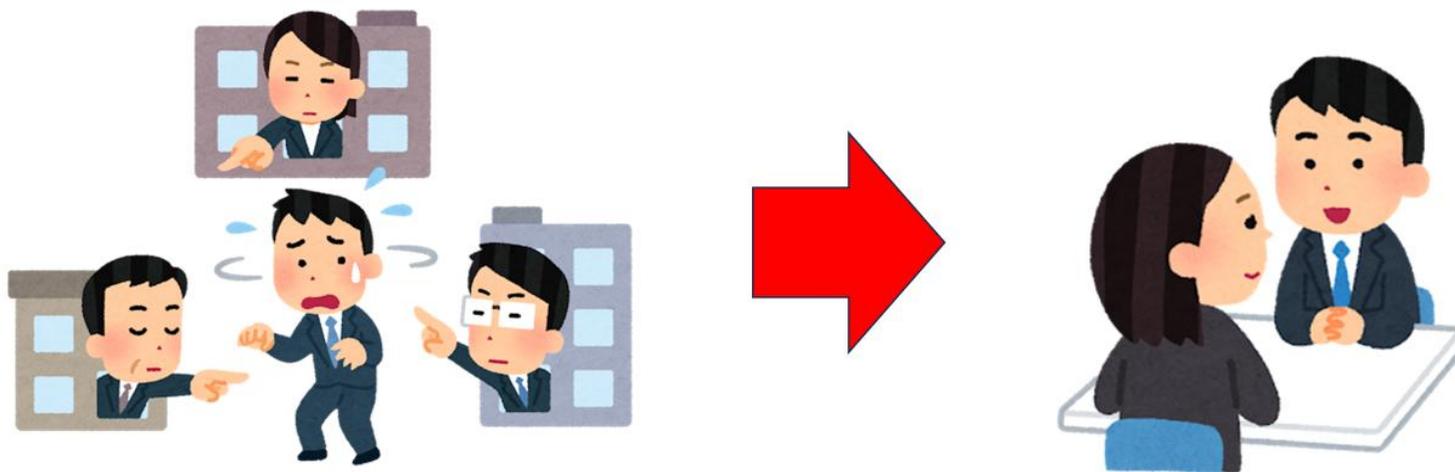
(否定意見)

(支援機関)仕事といえない
(当事者)働く企業を選べない
(企業)障害者雇用とは言えない
(行政)望ましい形とは言えない

行政

問題の整理がつかないまま障害者雇用代行ビジネスが増えているのが現状です。

一度に全ての方の声を聞くのではなく 一つずつ聞き整理をする



そこで、連絡協議会としてこの問題について啓発をし続けるためにはまずは問題点を再度整理しようと考え、今回は一度に全ての方の声を聞くのではなく、まず一つずつ考えを聞き整理をすることから始めてみようとなりました。

今回の調査の目的

千葉県福祉関係機関の方々が考える
「障害者雇用代行ビジネス」についてを「知る」

最初の一步として、まず障害者雇用で送り出す方の声を聞くとして、「千葉県の福祉関係機関の方々が考える障害者雇用代行ビジネスについて知る」を目的として調査を実施しました。

1 調査のきっかけ

2 調査報告

3 調査の総括

調査概要

□アンケート実施の経緯

⇒多様化している障害者雇用のあり方について、「障害者雇用代行ビジネス」が議論されることが多い中で企業、当事者、福祉関係機関、行政と立ち位置が違ふことで見えてくる課題点も違ふことを、認識し一度にまとめて全ての調査をするのではなく一つ一つの立ち位置からの調査を行うことで、千葉県の福祉関係機関の方々が考える「**障害者雇用代行ビジネス**」についてを「**知る**」ことで、当協議会としてより良い障害者雇用促進に向けてどのような啓発が必要かを知るために行った。

□調査の対象

⇒千葉県内の就労支援事業所（移行・A型・B型）

□アンケート調査

⇒16センターが各圏域にて繋がりがある事業所に向けて発送。

⇒紙面・オンラインの両方で回答を得た。

□調査機関

⇒2024年8月1日～9月20日

□調査回収状況

⇒配布事業者数（579）、回収数（202）、回答率（32%）

□添付資料

⇒雇用代行ビジネスの概要について資料添付。知らない事業所の方でも意見を頂けるよう実施。

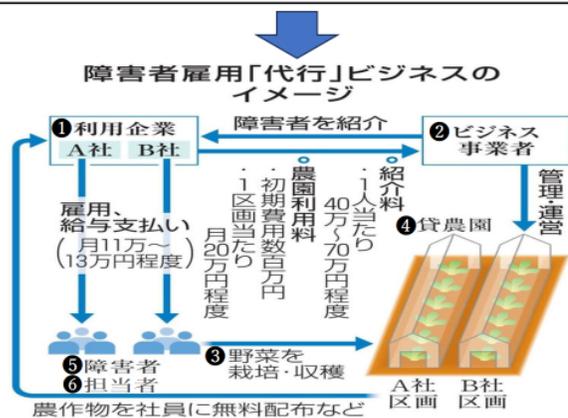
今回の調査対象は、千葉県内の就労支援事業所（移行、A型、B型）を対象としています。配布方法は県内16センターが各圏域で繋がっている事業所へ配布。紙面・オンライン両方での回答を得ました。回収状況は配布事業所数（579）、回収数（202）、回答率（32%）となっています。

参考資料 いわゆる農園モデルとは

障害者雇用率が上がり障害者雇用が広がる中、本業と無関係な農園で働く仕組みを提供する「ビジネス事業者」の事業内容が「代行ビジネス」として問題視されています。

○通常の障害者雇用とは

- ・採用する企業内にある本来業務やそこから派生する業務に対して障害者を労働力として雇用。
- ・働く場所も本社や企業が有している施設での就労となる。
- ・障害者と共に働くのは元々働いている従業員。



※金額は事業者や利用企業によって異なる

*障害者雇用「代行」ビジネスのイメージ引用 2023/1/9 共同通信社

～上記説明～

- ①障害者雇用をしなくてはならないがノウハウがない企業。
- ②「ビジネス事業者」日々の業務には介入しない。
- ③「仕事内容(液肥栽培)」収穫した野菜は本社の福利厚生等で使用されることが多い。難しい作業は少なく休憩時間も多く取られている。
- ④「就業場所(ビジネス事業者所有の農園)」都市部から離れた僻地にあることが多い。そのため農園近隣駅からビジネス事業者が送迎を行っている。
- ⑤「障害者」1チーム3人構成で3名の障害者をビジネス事業者が利用企業へ打診。
- ⑥「一緒に働く担当者」現地でビジネス事業者が求人募集。高齢者等が採用されやすい。上記②～⑥までをセットとして提供することで障害者雇用を容易に実施できる内容となっています。

補足資料
調査をする上で農園
モデルを知らない方
への資料を添付した

障害者雇用代行ビジネスといっても、すでに多様な形態があります。これについても一度に調査するのではなく、今回は千葉県で多い形態として「いわゆる農園型ビジネスモデル」についてのテーマを絞りました。そのため、共通認識で調査ができるように「農園型ビジネスモデル」についての事前説明資料を添付しています。

アンケート調査結果について

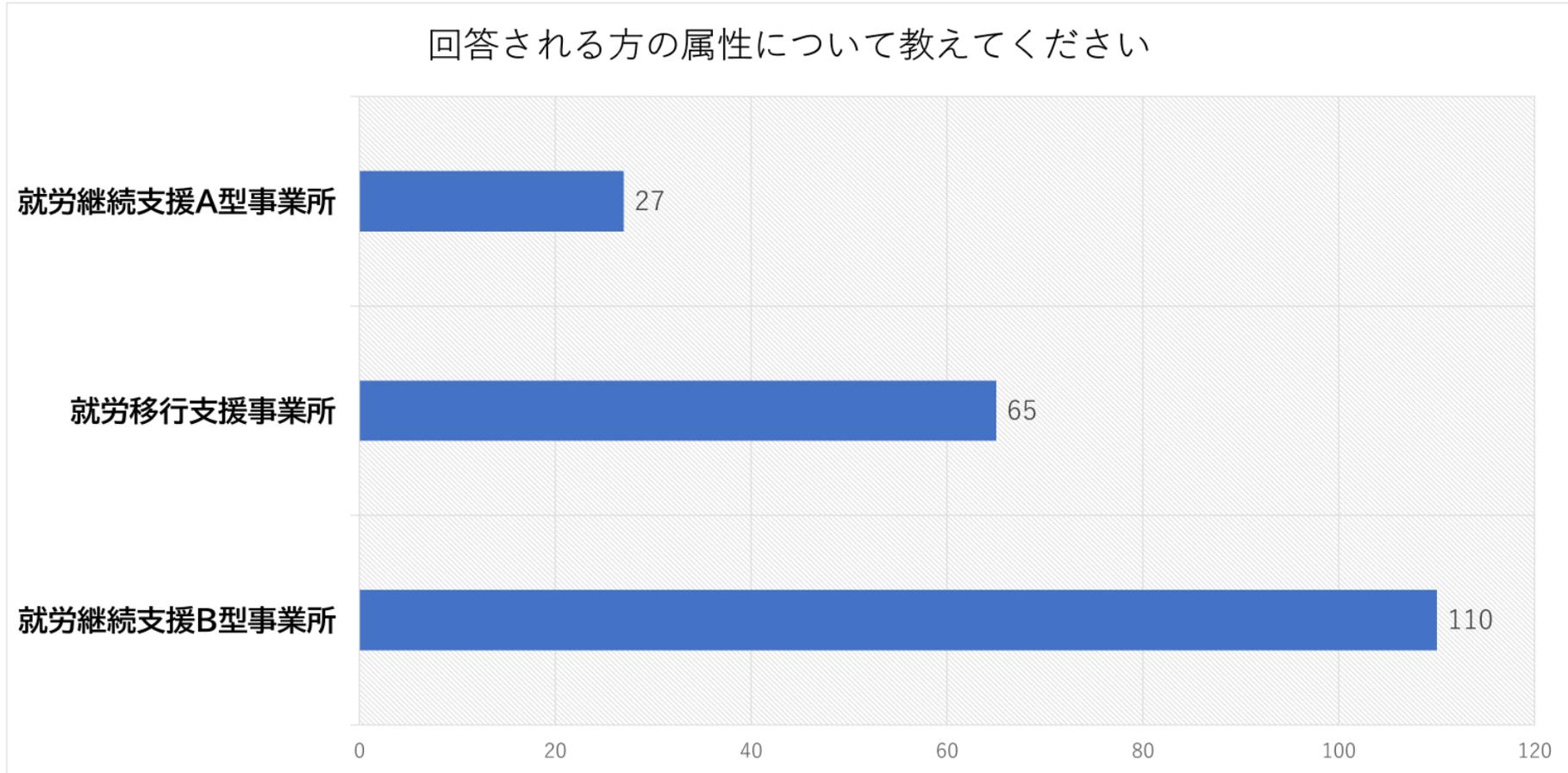
①回答者について

②ビジネス事業所を知っていて
関わったことがある事業所からの回答

③福祉関係機関として雇用代行
ビジネスをどう考えているか

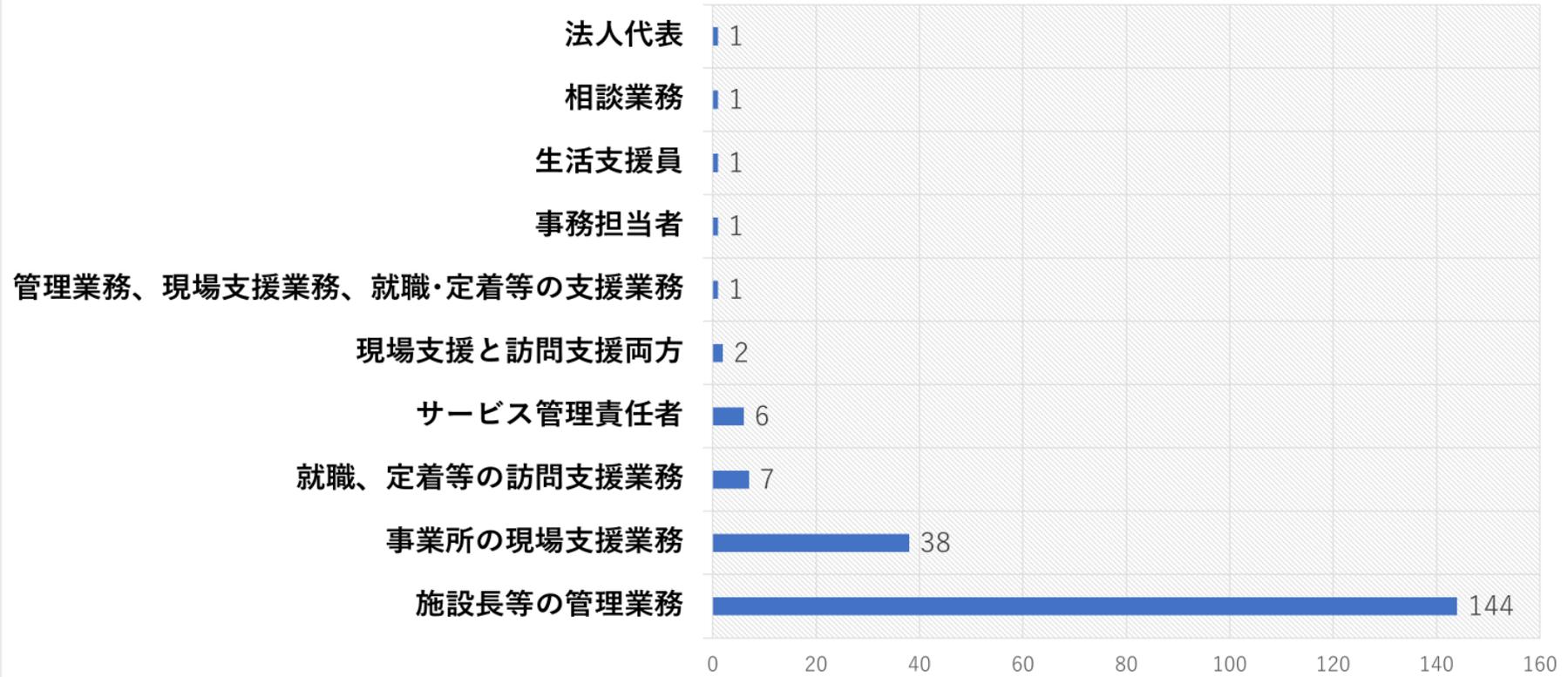
アンケート調査結果について説明させていただきます。ここではアンケートの回答を追っていきながら、概要と特別部会からこの部分は解説をさせていただきたいというポイントを抜き出しての説明とさせていただきます。説明の流れとしては、①回答者について、②ビジネス事業所を知っていて関わったことがある事業所からの回答、③福祉関係機関として雇用代行ビジネスをどう考えているかの3点となります。

①回答者について



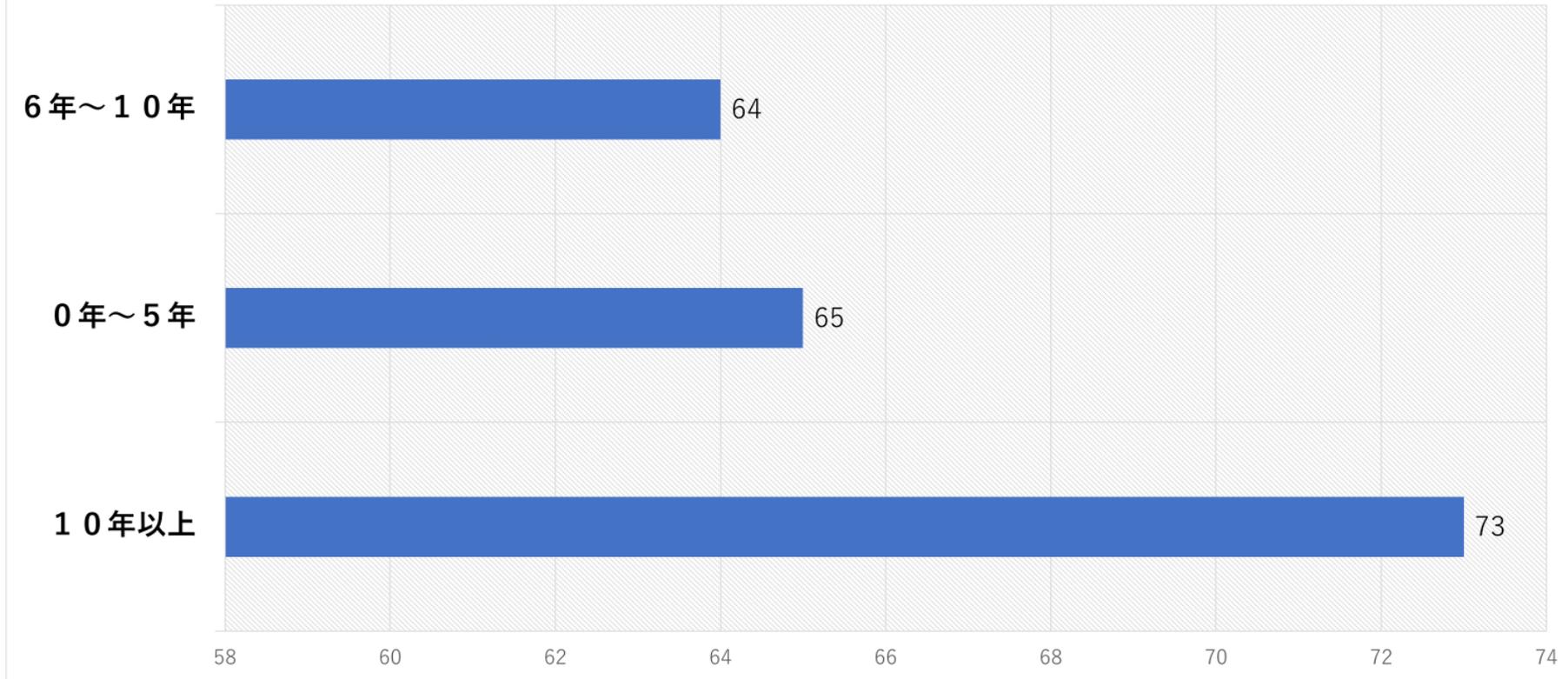
まずは「①回答者についてです」回答された202事業所の方の属性についてです。

回答される方の担当業務について教えてください



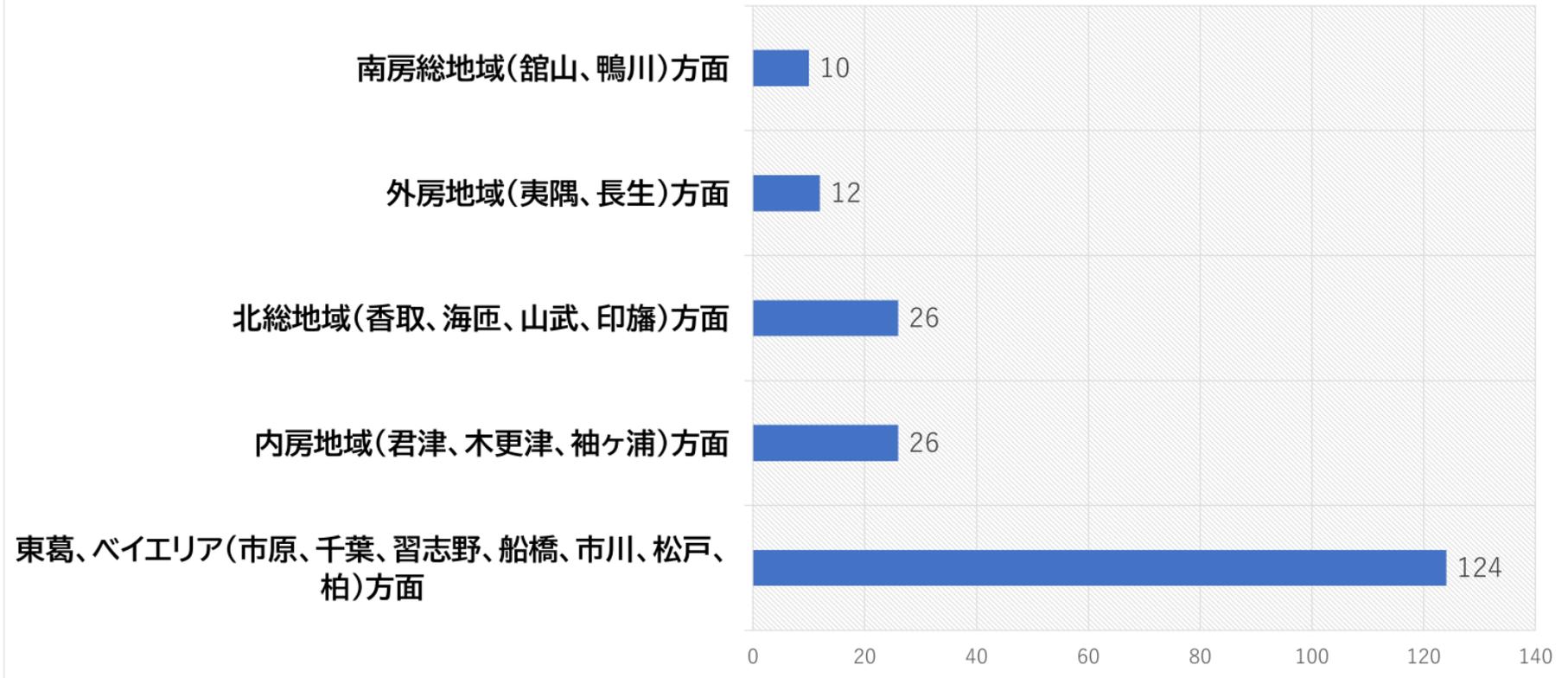
次が回答者の役職について調査したものとなります。

回答される方の就労支援歴について教えてください



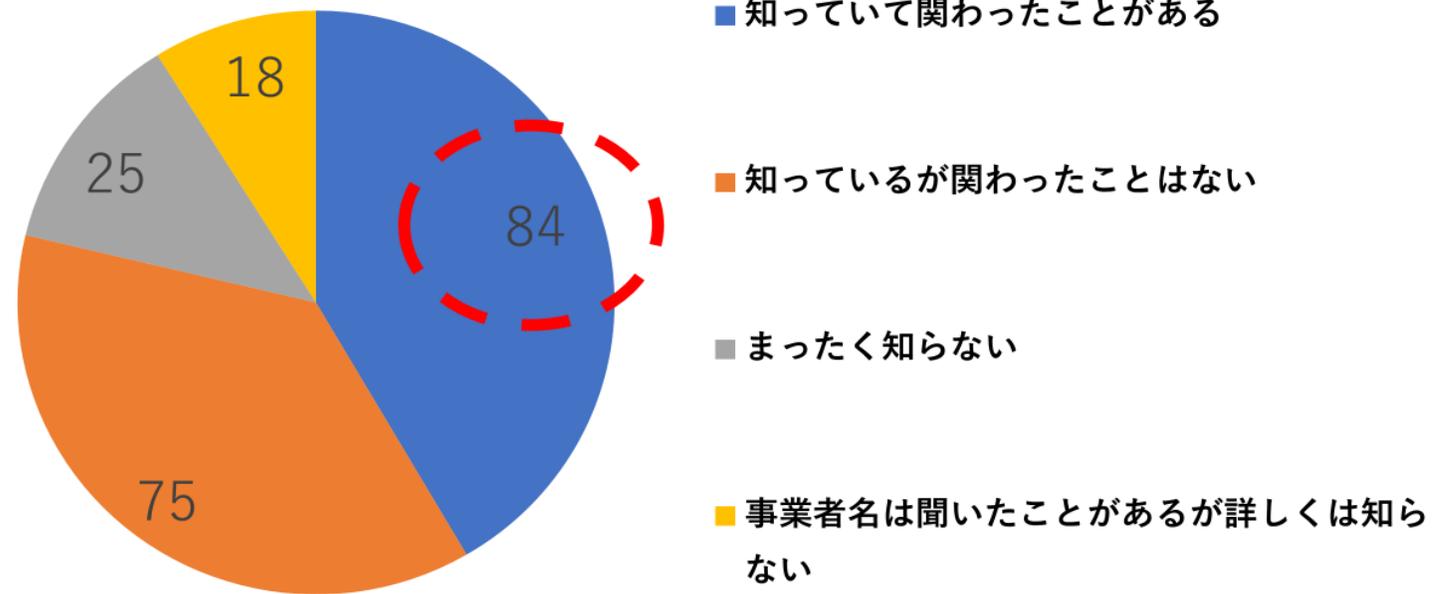
こちらは回答者の就労支援歴となります。

回答される貴事業所地域を教えてください(任意)



回答のあった事業所の圏域毎の内訳となります。

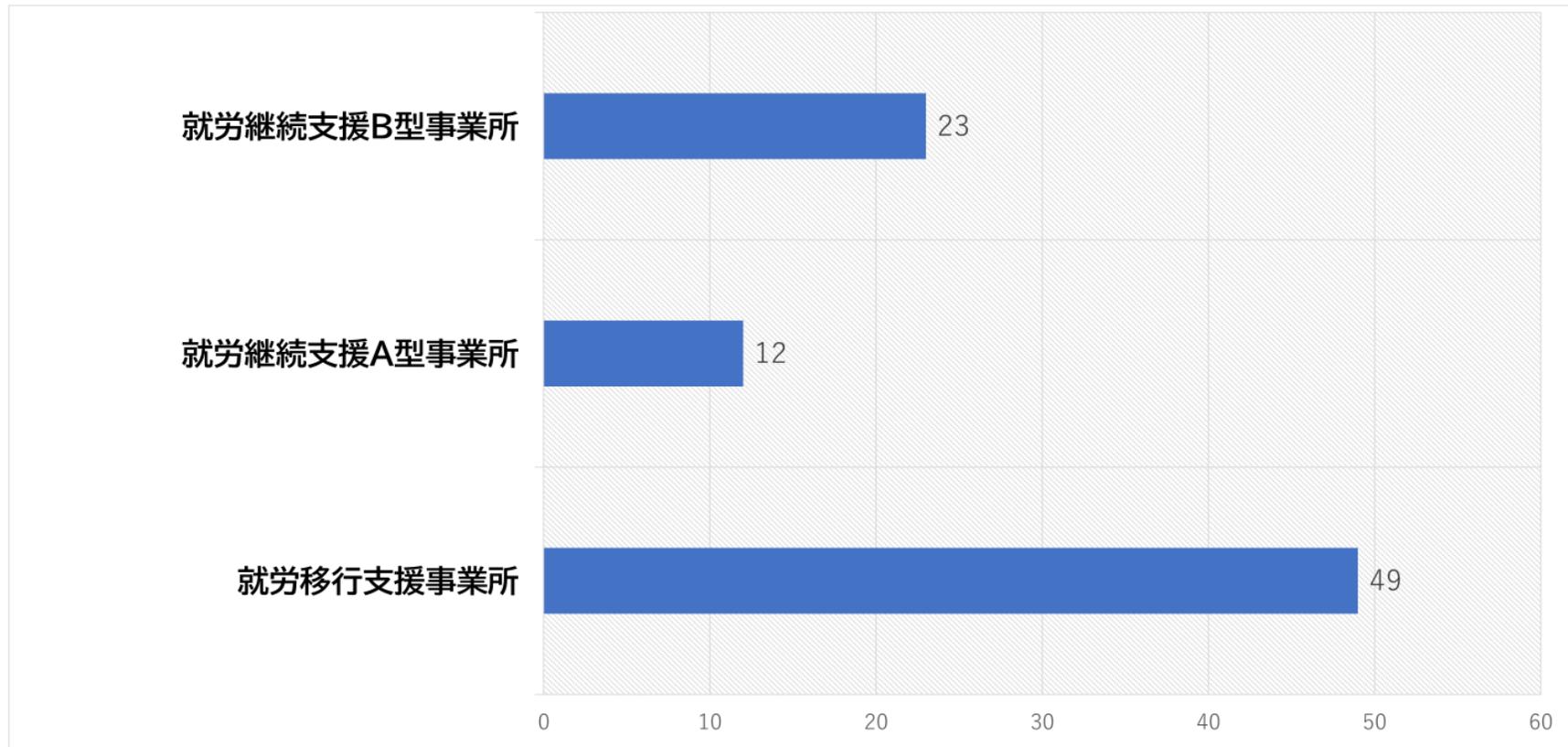
障害者雇用代行ビジネスと言われる障害者雇用の就労場所、業務内容等を
セットで利用企業へ販売するビジネスモデルについて知っていますか？



このビジネスモデルへの認知度についてです。知っているが約8割となっており、「知っていて関わったことがある」がその半数の84事業所から回答がありました。

②ビジネス事業所を知っていて関わったことがある事業所からの回答

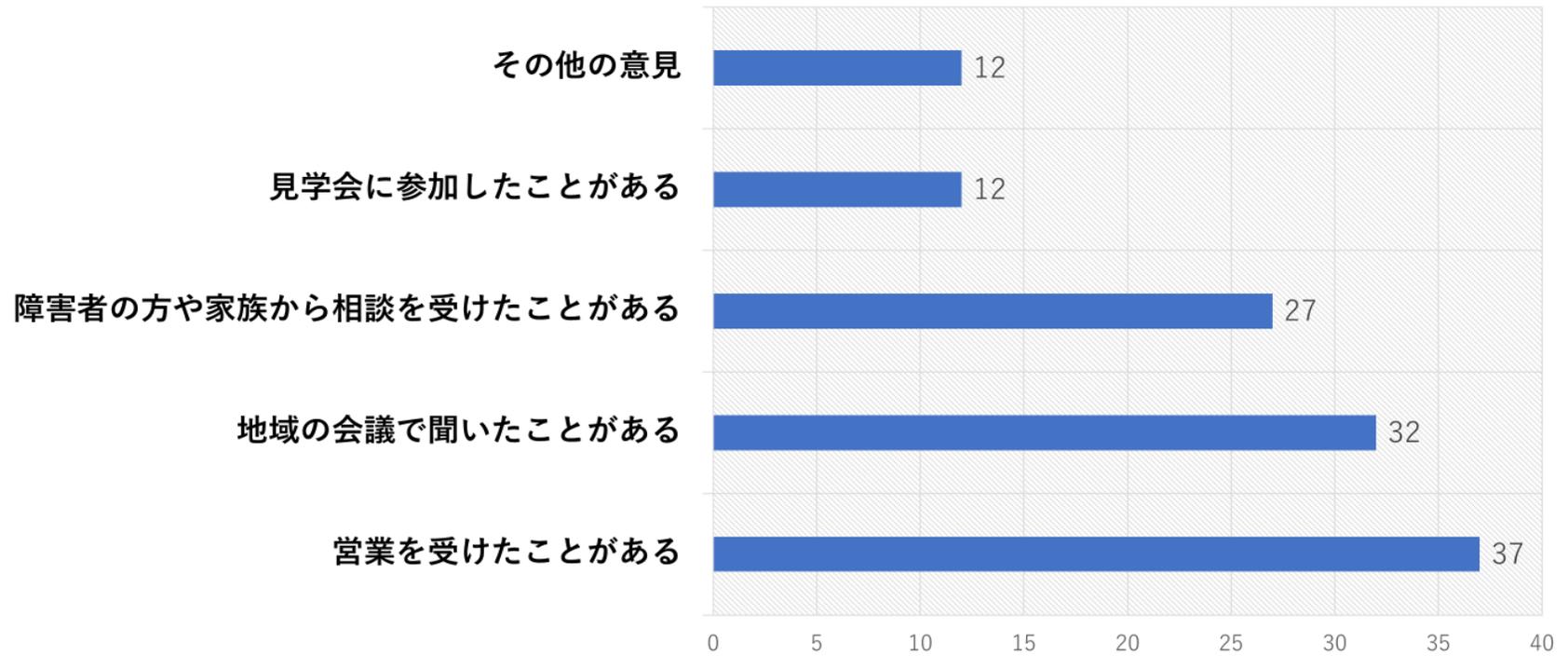
知っていて関わったことがある事業所の内訳



ここからは、先程の回答で「ビジネス事業所を知っていて関わったことがある事業所」84事業所からの回答になります。まずは、84事業所の内訳です。就労移行が半数以上、B型事業所が多いのはやはり就職のし易さからでしょうか。

どういった経緯で知ることになったかを教えてください

* 複数回答可



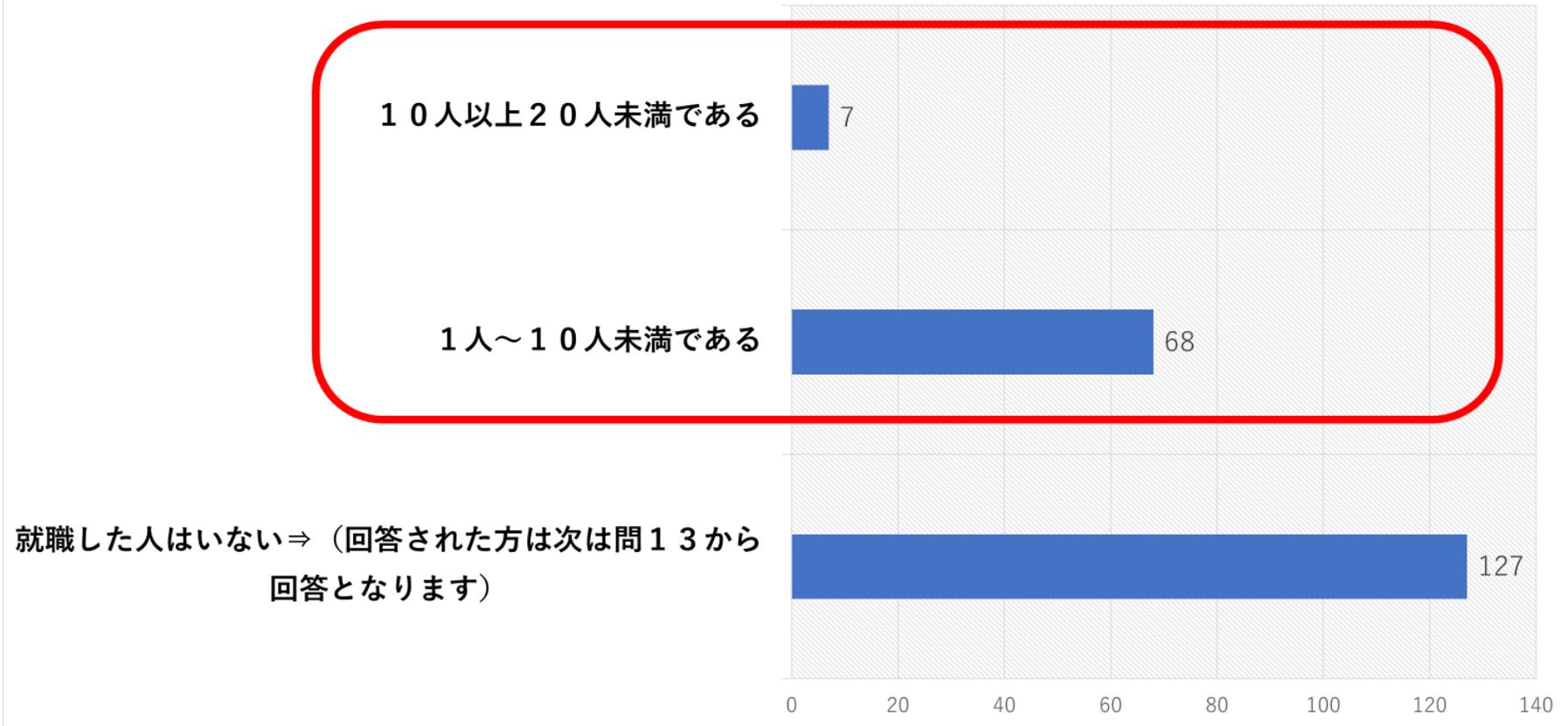
次が知ることになった経緯です。

ビジネス事業所からの営業はやはり多い様子です。だからこそ営業を受ける側は正確な情報が必要と考えます。

その他の意見としては、下のような意見がありました。

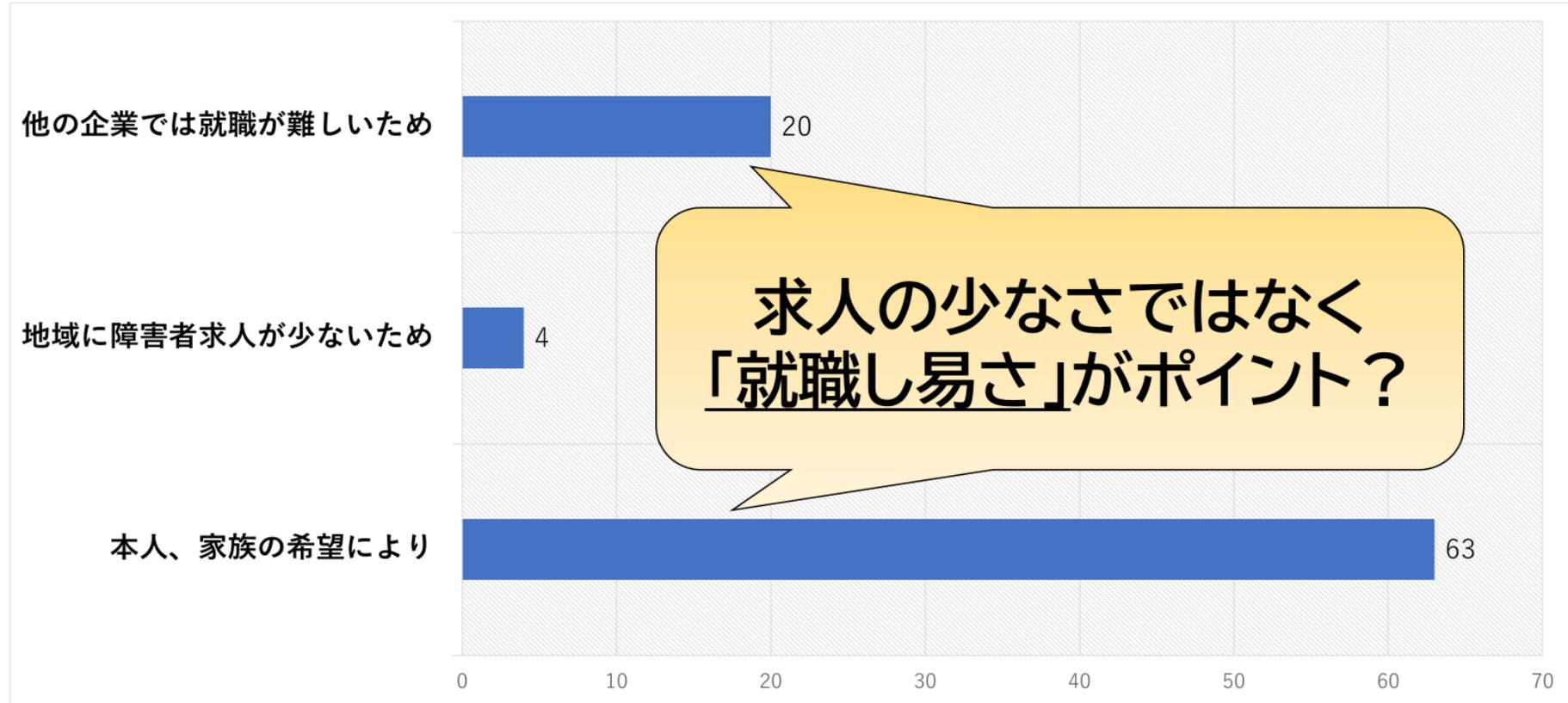
- ・以前、相談支援専門員をしていた時に担当していた利用者が就職し、企業から農場に出向いてほしいと、行ったことがあった
- ・以前、利用者の方が就労することになり引継ぎを行った。現在は戻ってきた為関わりはない
- ・以前ここで働いている人が、ホームに入所したが、いまは退所している
- ・以前の勤務先で関わったことがある
- ・以前の法人で利用者の就労先として関わったことがある
- ・一緒に働く担当者として働いたことがある
- ・営業を受けた
- ・家族会で話を聞いたことがある
- ・見学で関わったことがある
- ・現在は関わっていないが、以前就労されていた方の定着支援に入ったことがある
- ・事業所へ営業があった
- ・就労希望者の見学・実習・採用面接の同行
- ・就労先として支援していた。現在は退職
- ・就労定着支援歴あり
- ・前職で就労移行支援を担当していた際、多くの利用者が就職した
- ・以前居た事業所で登録者が居たため
- ・在籍者からの要望があれば見学に行く
- ・訪問営業が年に一回以上ある
- ・問題視される前に紹介したが、退職された
- ・利用者が以前このビジネスの前段階の就労移行支援に移った
- ・利用者が説明会に参加して、体験をしたことがある

貴事業所から実際に農園に就職している方の人数を教えてください



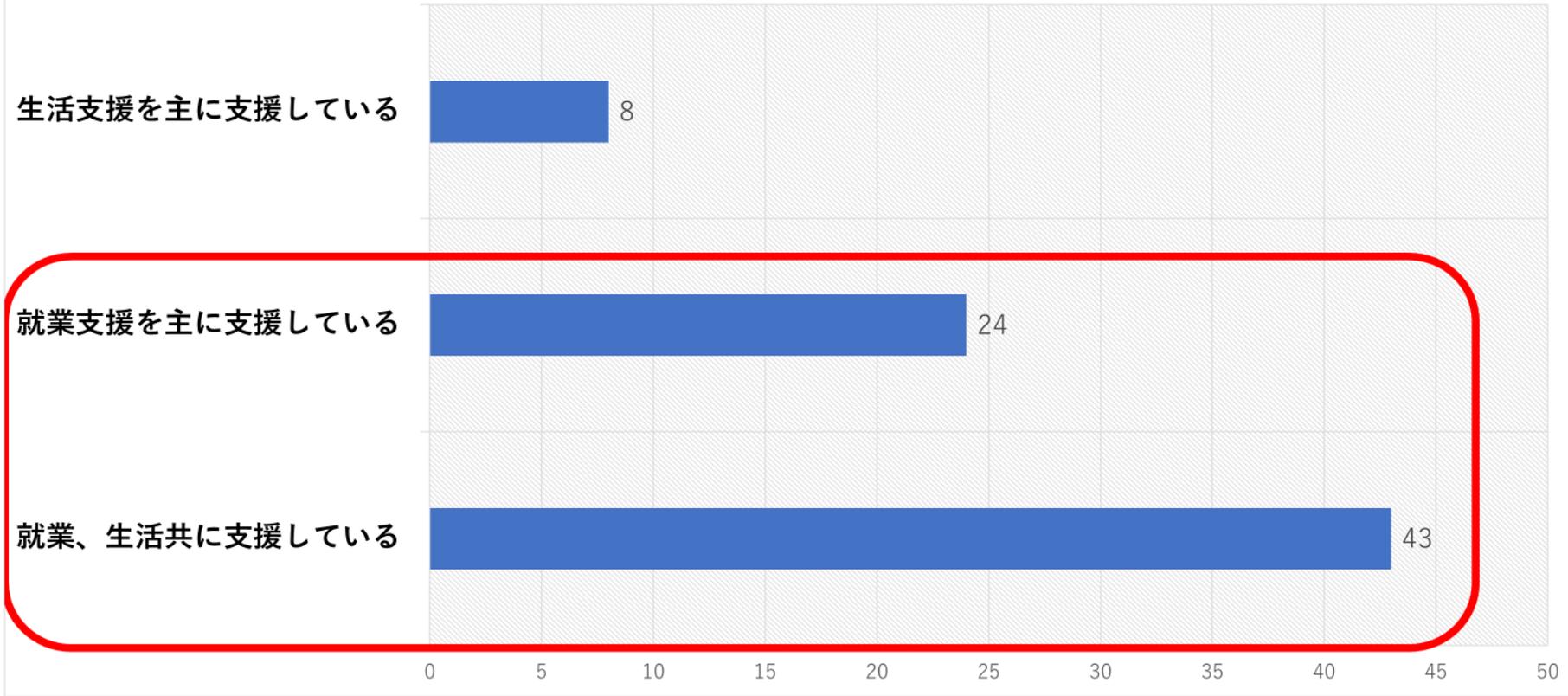
回答者202事業所への設問となっています。関わったことがあると回答した84事業所から農園に就職した方がいると回答された事業所数は75事業所となります。

農園での就職を希望した理由について教えてください
(重複理由も個別にカウントしています)



こちらは、当事者の方が就職を希望した理由です。これを見ると地域的な求人量の少なさではなく、就職し易さがポイントとして大きい印象が受けます。就職のし易さについて私たち支援者側が当事者、家族に対してメリット、デメリットをどう適切に伝えていくのか？についても考えていく必要性を感じます。

農園を利用している方の定着支援で主な内容を教えてください



農園を利用している方の定着支援の内容を聞いた調査となります。定着支援に関してA、B、移行全ての事業所が実施している中で、生活だけでなく、就業の支援もしているという部分についてです。本来、雇用継続のサポートに関してビジネス事業所は役割として掲げているところが多いです。

農園を利用している方の定着支援で主な内容を教えてください

生活支援を主

就業支援を主

就業、生活共

事業所から就職していると回答した
75事業所の全てが定着支援を
実施している

内67事業所は就労支援もしている



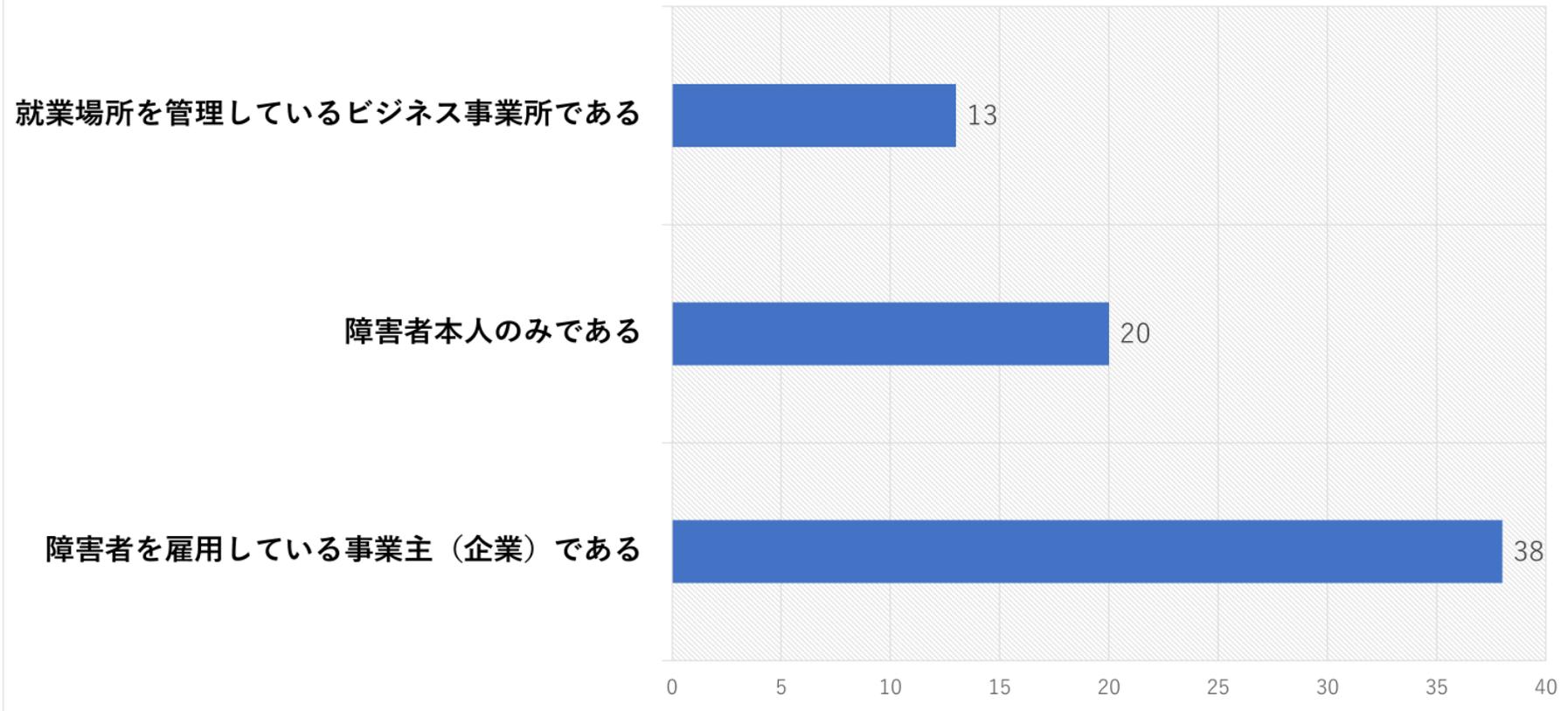
雇用継続のサポートは本来ビジネス
事業所の役目ではないのか？

43

0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50

就業関係はビジネス事業所がサポート。生活については支援機関となるはずですが実際は就業支援も支援機関は受けているとなっています。定着支援の量がやみくもに増えていくことも懸念があります。改めて、ビジネス事業所が説明する雇用継続サポートの意味について調査をしていく必要はあるかと考えます。

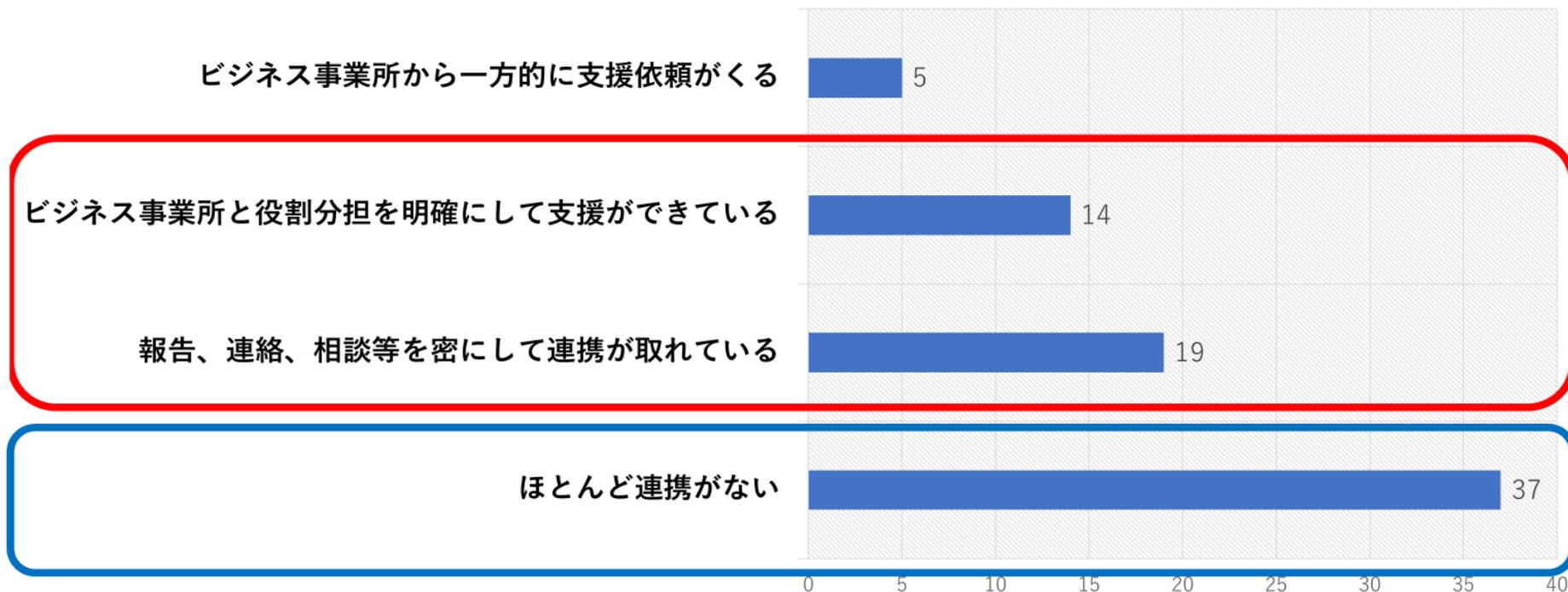
定着支援で連絡調整を主にしている先を教えてください



次は定着支援に伴う連絡調整先についての調査です。

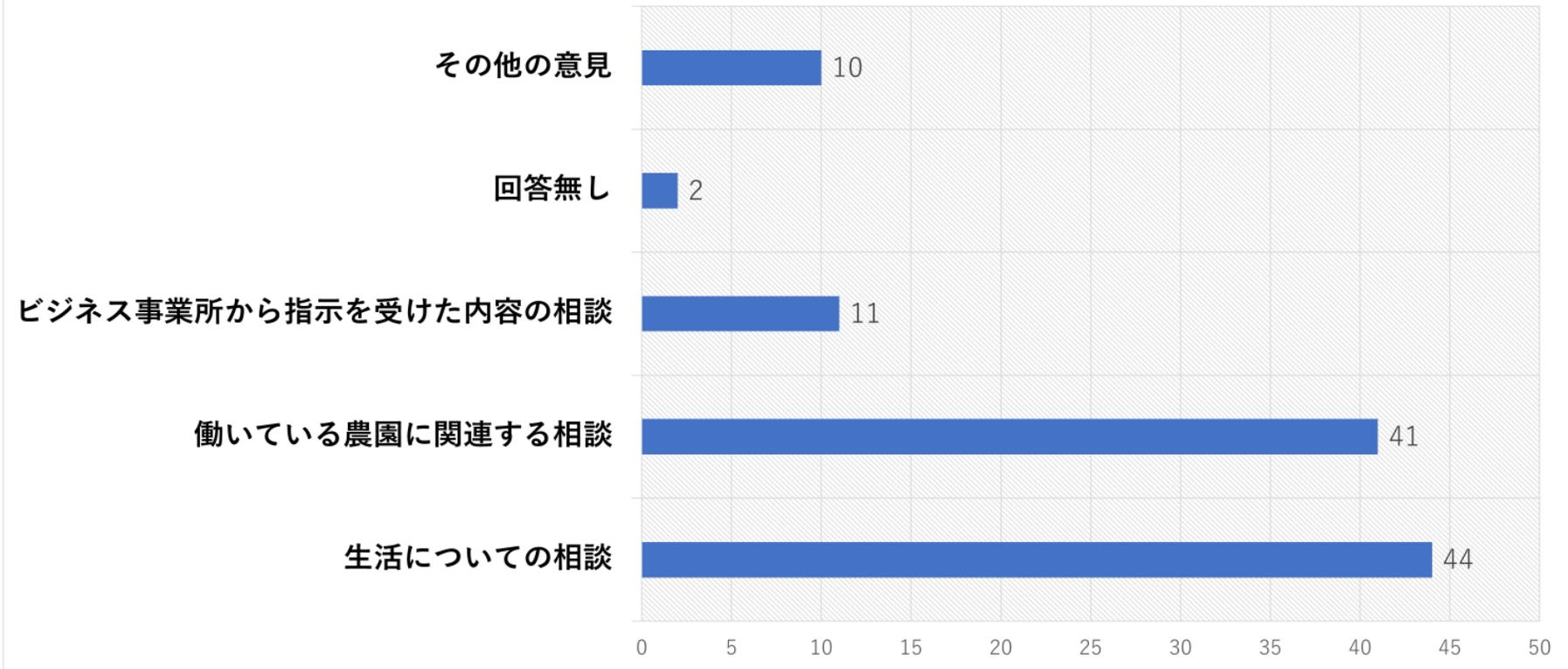
こちらでも直接、企業と支援機関やり取りをする形態が多いことがわかります。ビジネス事業所毎に違う可能性もありますが、やはりその役割についての確認が欲しいところです

ビジネス事業所との連携について教えてください



ビジネス事業所との連携について聞いた設問についてです。「ビジネス事業所と役割分担を明確にして支援ができている」、「報告、連絡、相談等を密にして連携が取れている」等のビジネス事業所とやり取りがあり連携できていると感じている方の回答と先ほどの回答でもありました「雇用企業と当事者本人との連絡が主でありビジネス事業所とは連携できていない」と感じている方の回答」は半々となっています。

農園を利用している障害者からの相談内容について教えてください



こちらは農園で働いている方の相談内容です。

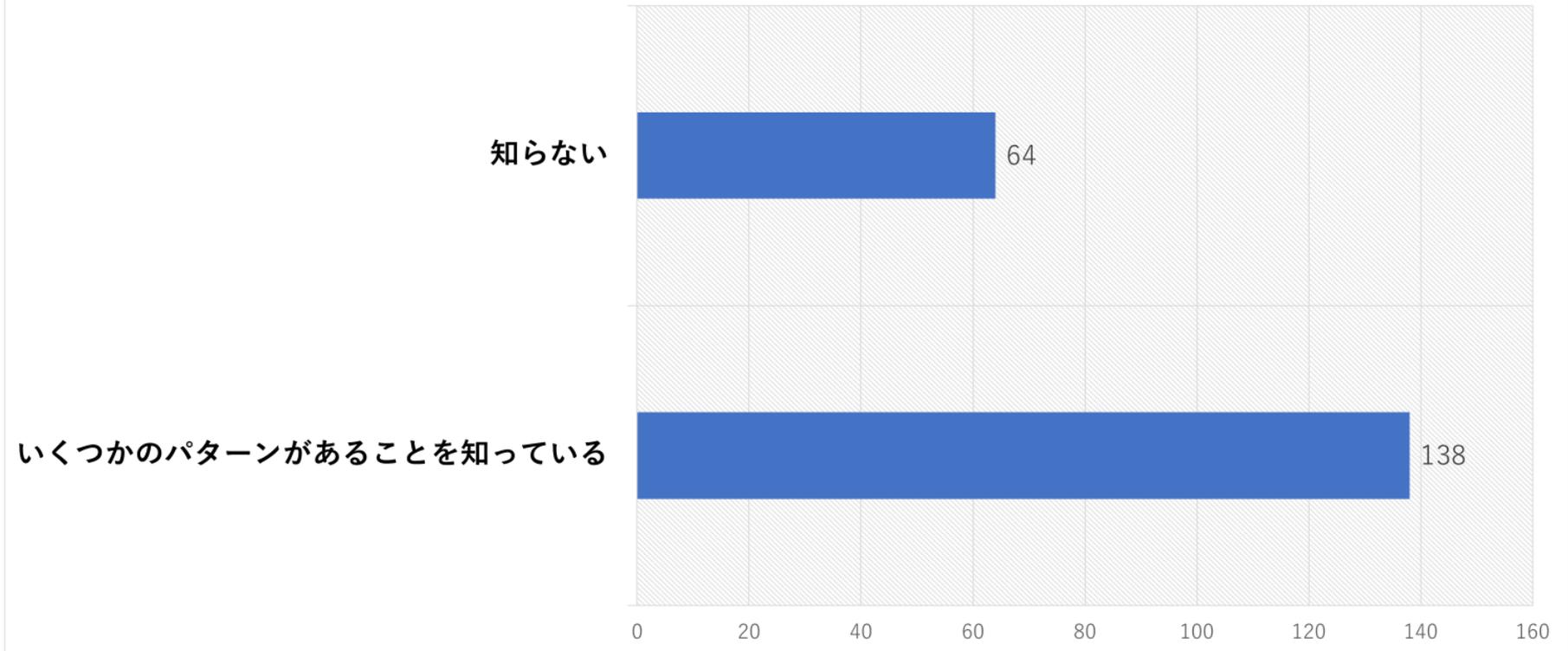
その他の意見としては、下のような意見がありました

- ・ ビジネス事業所は紹介したら関係は無くなると言われた
- ・ 現時点ではない
- ・ 職場の同僚や環境に関する相談
- ・ 対人関係について
- ・ 他の農園就職者との就業中や通勤中のトラブル等
- ・ 友人関係について
- ・ 特になし（重複意見1件）
- ・ 農園での働き方、人間関係について
- ・ 問題なく働いている。

その他の意見として、当事者の方から支援機関が聞き取りをした際に「ビジネス事業所は紹介したら関係は無くなると言われた」という意見が気になるところです。これは、先ほども話したように雇用継続サポートについてHP上でもその後もサポートしますと説明している部分からすると困ったら支援機関と話してくださいでは問題となります。

③福祉関係機関として雇用代行ビジネスをどう考えているか

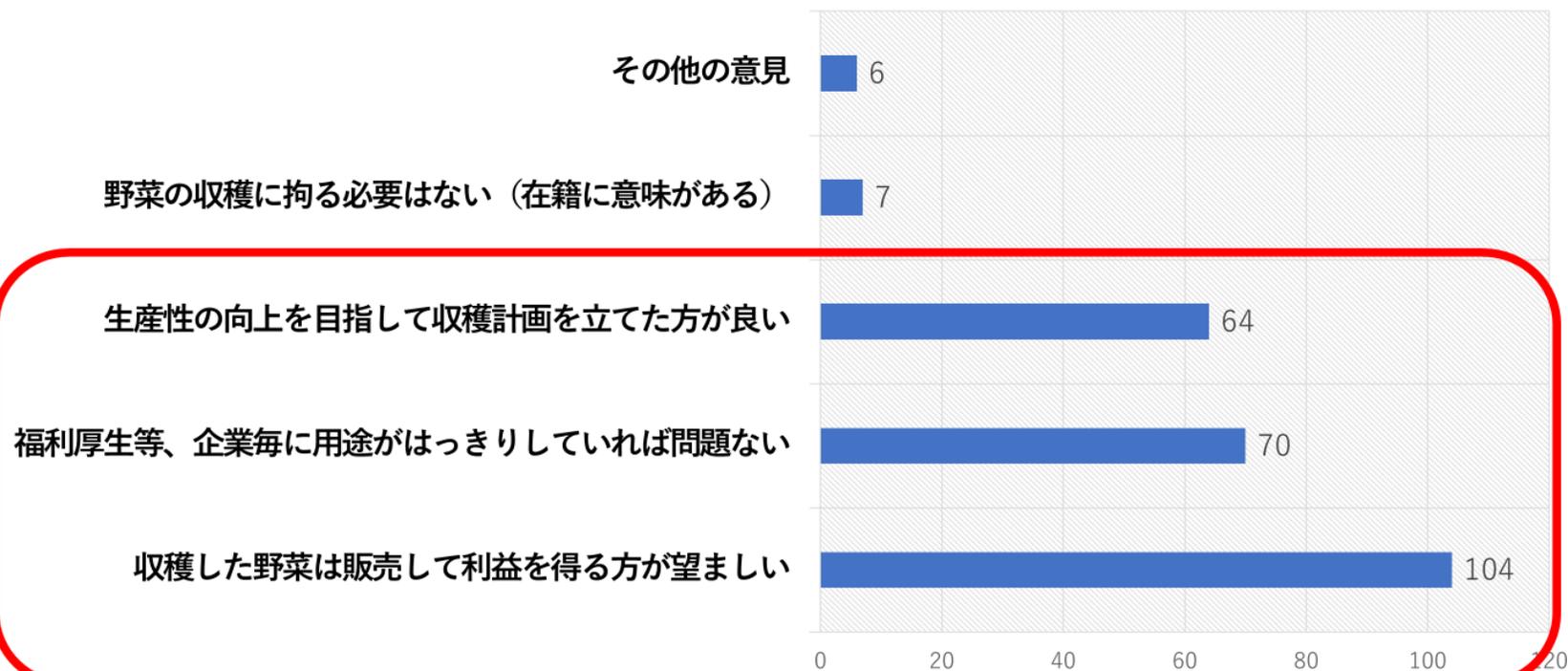
農園で収穫した野菜の利用方法について知っていましたか？



ここからは③福祉関係機関として雇用代行ビジネスをどう考えているかについて、202事業所全数からの回答となります。「農園で収穫した野菜の利用方法について知っていましたか？」という設問です。

収穫した野菜の利用方法について望ましい形は何だと思えますか？

* 複数回答可

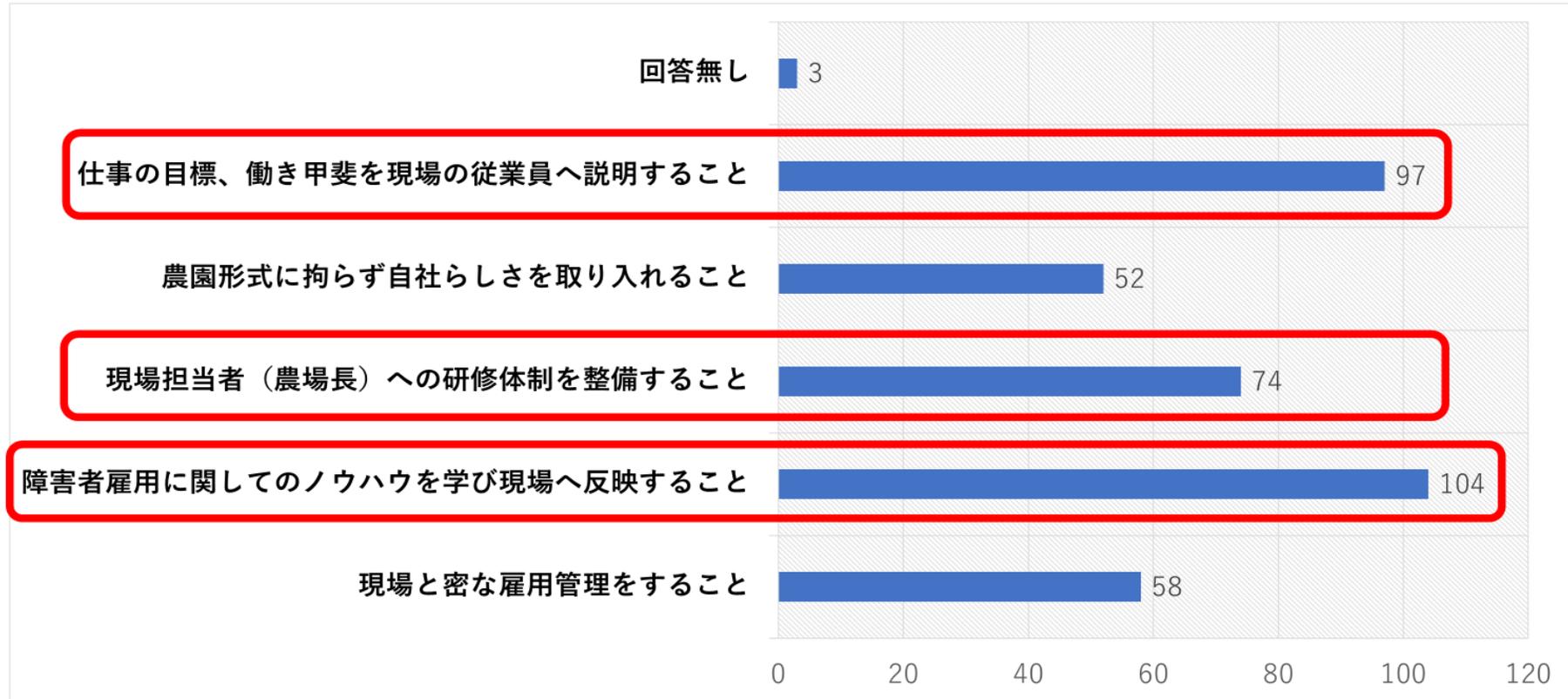


「収穫した野菜の利用方法について望ましい形は何だと思えますか？」という設問です。生産性の向上を目指して収穫計画を立てた方が良い、福利厚生等、企業毎に用途がはっきりしていれば問題無い、収穫した野菜は販売して利益を得る方が望ましいという意見が多く見られました。

その他の意見としては、下のような意見がありました

- わからない
- 回答無し
- やりがいや働く意味を勉強する為にも作った野菜は社会に出し、健常者との関りを作り、お金を得ることまですべきだと思う。
- 工賃向上と、働き易い職場環境の整備は両立する必要あり
- 野菜に関してもそうだが農場長たちの働いている方たちへの障がいに対する理解力など
- 働いた成果が感じられる内容であれば、利益や福利厚生でもどちらでも良いと思います

雇用企業、本社に求められる役割は何だと思えますか？
(複数回答有)



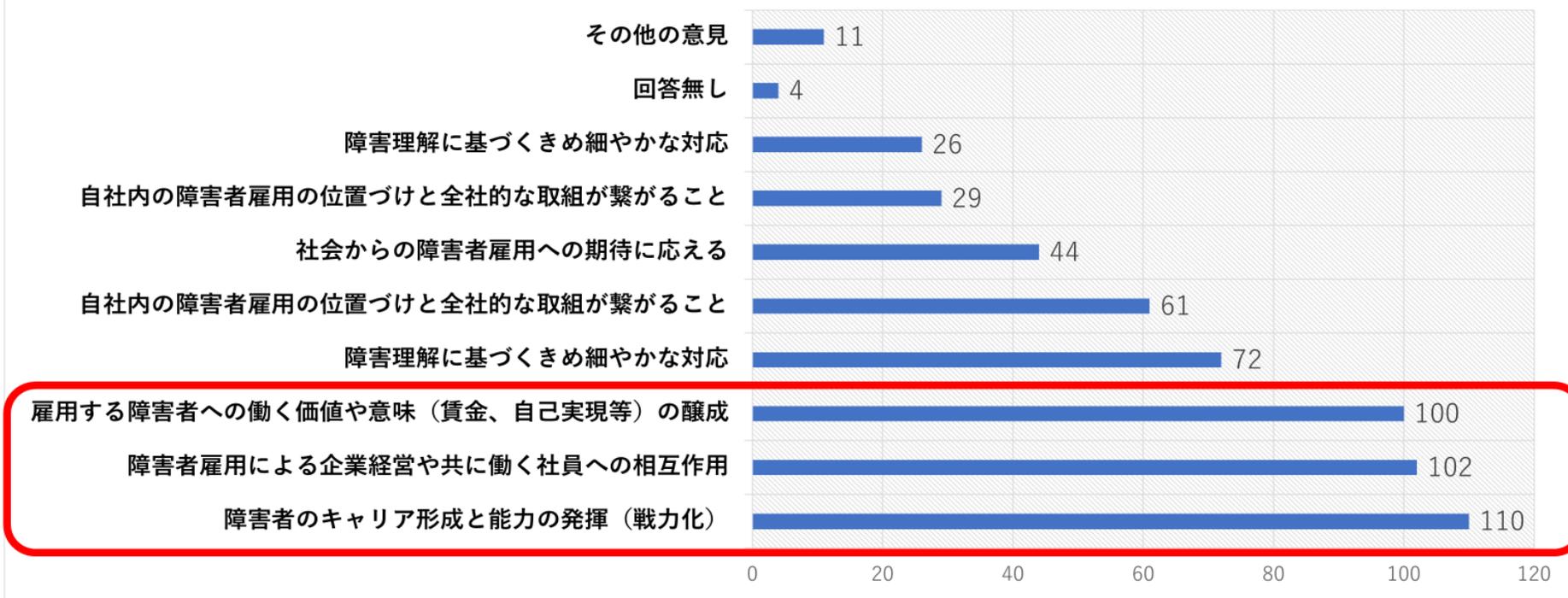
TOP 3は仕事の目標、働き甲斐を現場の従業員へ説明すること、現場担当者への研修体制を整備すること、障害者雇用に関するノウハウを学び現場へ反映すること。となります。これは農園に限らず障害者雇用共通の部分もあると感じます。

その他の意見としては、下のような意見がありました

キャリア形成

- ・ 本社勤務を可能とする道筋を作ること
- ・ 作業量の確保
- ・ 支援員の質の向上
- ・ 農作業への理解の促進
- ・ 雇用企業側が、このモデル事業ではなく自社で雇用できる体制が望ましいと思う
- ・ 障害というものを良くわかっていないスタッフが殆ど。作った野菜は作るだけで持ち帰るだけ。やりがいも何もない、改善が必要
- ・ 障害者雇用の取り組みを一般社員にも周知して行くこと
- ・ 障害者雇用のあり方として「一般就労としてがっつり働いてもらう」のか「一般就労でありながらある意味で福祉的な就労である」のかを企業ごとに明確にすべき。今の状況は障害者雇用を「やっています感」でしかない
- ・ 世に必要とされる活動を続ける仕組み作り
- ・ 農園に興味ある方がいたら紹介をしていく
- ・ 本社の人たちと一緒に働く環境を作ること
- ・ 率直に内容がわかっていないので回答に困ります
- ・ 労働の喜び、やりがい、会社への所属意識を醸成する仕組みを作ること
- ・ 労働の対価としての報酬について考えてほしい。本人たちの労働が収益を上げない中での就労とは何を意味するのか？それは障害を持つ者を労働者としてみているのか。ただの雇用率達成の数字とみているのか、を考えてほしい

この農園（ビジネス事業所）の仕組みで利用企業が「雇用の質」向上を目指す場合。困難だと思われる課題はなんですか？ *複数回答可



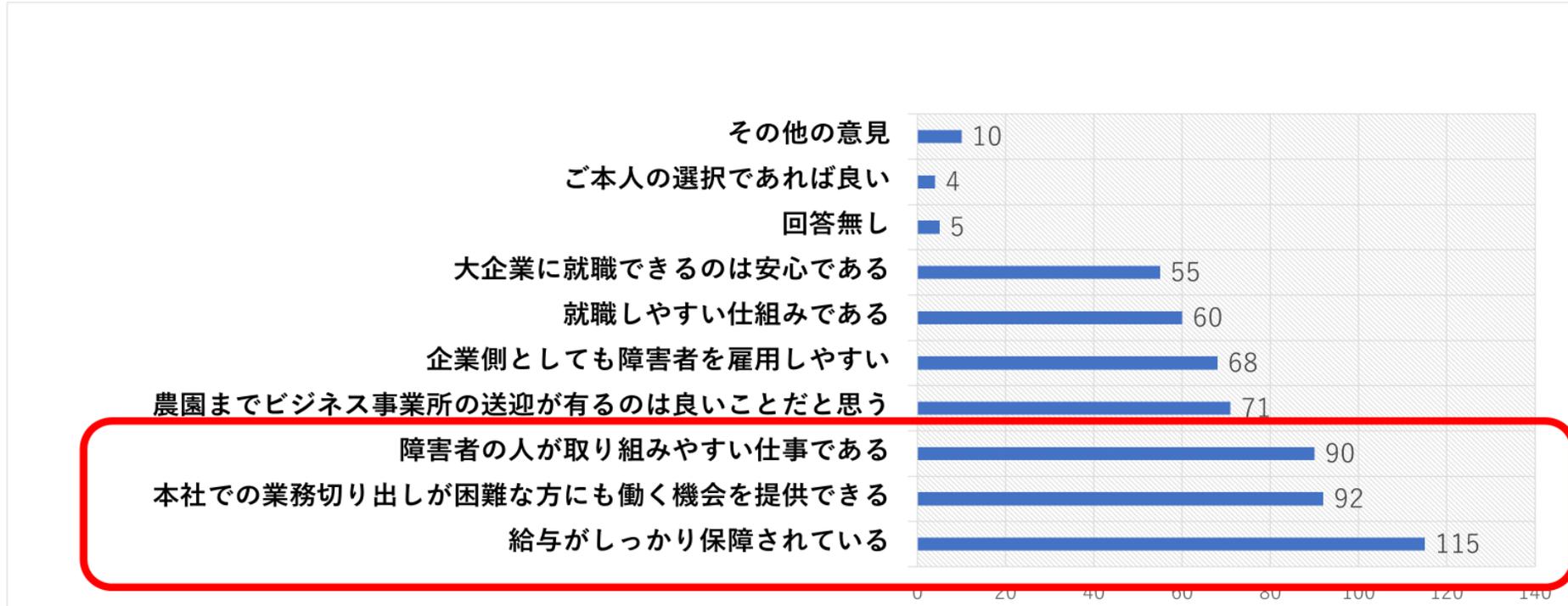
トップ3は雇用する障害者への働く価値や意味の醸成、障害者雇用による企業経営や共に働く社員への相互作用、障害者のキャリア形成と戦力の発揮が挙げられました。これは、遠距離で業務内容もパッケージングされている障害者雇用形態からこそその問題点を回答事業所が感じていることがわかります。また、1事業所だけでは企業に伝えづらい部分もあるのではと考えると協議会として啓発していくべき内容だと改めて考えます。

その他の意見としては、下のような意見がありました

- ・働く幸せを実感すること
- ・企業名だけの価値で、農園が維持できなければ破綻するのではないか。農園を行なうのであれば、農園に知識がある人が教えるべきだと思うが、実際している所は少ないと思う。農園と名乗る事自体がおかしいのではないか
- ・共生社会の実現
- ・雇用された障がい者社員がその会社への所属意識がもちにくい(どこの会社に所属しているかわかっていない方や知らないうちに(業務内容変わらずに)雇用先が変わっていることもあり得ることから)
- ・障害者雇用率達成ではなく、その障害者雇用の目的の達成
- ・場所によっては5年で契約更新しない所もあるとの事。この働き方を経験して次に繋がる何を勉強できるのか？仕事に取り組むことで農作業の仕事に就ける、野菜作りの楽しさ、販売して地域と繋がる等何も見えない。その企業に就職していても企業での経験にもならない事
- ・農園ビジネスと一括りにせず、雇用の質を向上できている農園ビジネスに関わる企業にも目を向け、成功事例を普及させていく働きかけも必要かと思います。
- ・個人が抱えている疾患の理解、柔軟な対応
- ・障害のある方を取りまとめる農場長の教育不足、を含む農園側のサポート体制、障害のある方が辞めてしまう原因に着目せずもどンドン雇用していく姿勢、モチベーションが上がるようなやりがいのある業務内容が提供できていない
- ・特に無い
- ・福祉業界（主に就労系）からの理解が得にくいのでは

反面、その他の意見として、肯定的な視点についての意見もあります。

このビジネスモデルで良い仕組みと思う点について該当するものを教えてください



次はこのビジネスモデルの良いと思う部分についての調査です。
障害者の人が取り組みやすい仕事である、本社での切り出しが困難な方にも働く機会を提供できる、給与がしっかり保障されているが上位回答となります。

その他の意見としては、下のような意見がありました

- ・ このビジネスモデルで助かっている当事者がいることも理解しているが、全体的には法制度の抜け穴を突いているようなシステムで、本質的な障がい者雇用のあるべき姿とは開きがあると感じている。
- ・ 詳しくこの仕組みを理解している訳ではないため、「よく分からない」というのが実際のところです。
- ・ 雇用率が満たされる
- ・ 仕事が難しくない、休憩も多い、送迎がある事から見ると重度知的障害等就労が難しい方にとっては、就労のチャンスになる気はします。
- ・ 就職が困難な知的障害者が就職できること
- ・ 本来国がすべき「援助付き雇用」を余裕のある企業が民間で行うことができる可能性はある
- ・ 重度の方が働くきっかけになることではいいことであると思う。
- ・ 障がい者雇用のペナルティを払わないで済む。
- ・ 農園の仕事にやりがいをもって取り組んでいる障害当事者がいるのであれば悪いとは言えないが、豊富な資金がある大企業がお金で雇用ポイントを購入しているモデルであることから良い仕組みであるとは思えない。
- ・ 良いと思うものは無い

このビジネスモデルで不十分であると思う点について該当するものを
教えてください*複数回答可



最後の設問として、このビジネスモデルで不十分な部分についての調査となります。
横並びの回答数が多いですが、大きく差をつけた回答が2つあります。「共生社会の理念に沿っ
ていないと感じる」と「雇用率をお金で買っている印象が強い」です。

その他の意見としては、下のような意見がありました(1)

- いわゆる農場長も非正規雇用で、利用者とはほぼ同じ給料で働いており、モチベーションが心配な時があります。特に農場長の求人では誰でも、簡単にできる仕事というアピールをされていることも多く、困難事例に対してサポートがもっと必要だと思われま
- 何の為に働くか本質が分からなくなる
- 我が社では必要でない
- 見学した2箇所とも、作業が無く時間を過ごすだけだった。
- 農業も障害者も知らない企業側の現場職員にフォローが無い
- 現場関係者の成長と充実感が薄い
- 生産した物の扱い
- 農場長のスキル、認識不足と、ビジネス事業者が日々の業務に介入しないことで、障害特性に応じた配慮が望めない
- 僻地にあるため、通いづらい
- 障がい者に対する社員の理解の欠如

いずれも実際に農園を直に見ているからこそ共通のワードで実際の現場についての不足感を回答者さんが感じていることがわかります。

その他の意見としては、下のような意見がありました(2)

- ・ 障がい者の支援方法がわからない方が管理業務にあたっている
- ・ 障害者雇用をいかに効率的にするかという雇用側とそれをビジネスにしている企業側の目線ばかりで障害のある方の長期的な就労や人生に結びつきにくい
- ・ 作業面でB型事業所と一緒にするため、働いている意識は薄い
- ・ 農場長の研修不足（障害者への理解などの不足を感じる）
- ・ 障害者の為の仕組みであると言う点が希薄に感じられる
- ・ 障害特性に合った仕事の選択肢が少ない
- ・ 一度始めると、やめられない
- ・ 特に無し
- ・ 大きな企業で雇用されていても、やっている事は農作業。しかも、作った野菜は、社員に分ける等、何の為に野菜を作っているのか！？障がい者を集めて適当にやらせているようにしか感じない。やるならやりがいに繋がる仕事にしてほしいし、農業だけが分かっているスタッフだけではなく、障害を理解しているスタッフにかかわってほしいと感じます
- ・ 労働の対価が報酬になっていない点。就労事業所の作業の方がよほど大変で低賃金となるケースが多い
- ・ 不十分だとは思わない

現場企業担当者への支援について本来の障害者雇用であれば私たちナカポツや支援機関はスムーズに支援できるでしょう。しかし、人選から業務内容、研修までがパッケージングされているため、柔軟な相談ができないこの雇用形態はそれを妨げている形となっていると言えます。

1 調査のきっかけ

2 調査報告

3 調査の総括

①回答者の8割がビジネス事業所を知っている。
内半分は実際に関わっていた事業所

②当事者、家族からの希望が多い。定着支援は
全事業所が実施。内8割は就労支援も行っている

③送り出す側として、課題と思うことが多い
ビジネスモデルであると認識している事業所が多い

今回の調査で分かったこととして、①回答者の8割がビジネス事業所を知っている。内半分は実際に関わっていた事業所。②当事者、家族からの希望が多い。定着支援は全事業所が実施。内8割は就労支援も行っている。③送り出す側として課題と思うことが多いビジネスモデルであると認識している事業所が多い。ということがあらためてわかりました。

今回の調査をどう活かしていくのか

①「雇用の質」を考える上で非常に重要な問題

②調査した情報をもとに、問題点の整理を行う

③千葉県障害者就業・生活支援センターとして
多くの方へわかりやすくこの問題について
啓発活動を行っていく

この「障害者雇用代行ビジネス」問題は、実施会社の良し悪しだけでなく、「障害者雇用の雇用の質」を考えていく上で社会がどうあるべきかを考えさせられる事実が多く含まれている重要な問題であると考えます。今回は支援者側の視点からの調査を行いました。冒頭でも説明をしましたが、調査をすることによってそれぞれの視点、立場の方がどう捉えているのかを整理することができます。その情報をもとに私達は多くの方へわかりやすくこの問題について啓発活動を行っていきたいと考えます。

～次回に向けて～

⇒違う対象へのアンケート調査

⇒より大きな規模での調査を
行っていく

次回に向けては2つの考えを検討中です。一つは違う対象へのアンケート調査。もう一つはより大きな規模での調査を行っていきたいと考えています。

私達に必要なことは 「知る」こと

- ・正確な情報を「知る」ことで
- ・適切な「情報」を持って
- ・関わる人たちへ「伝えていく」

私達特別部会は調査を継続していくことで、この問題を整理し、正確な情報を知ることで、適切な情報を持って、「障害者雇用のあるべき姿」をそこに関わる人たちへ伝えていくことを念頭に継続した調査活動をしていきたいと考えています。

ご清聴
ありがとうございました

