

第3部

市民・事業者等

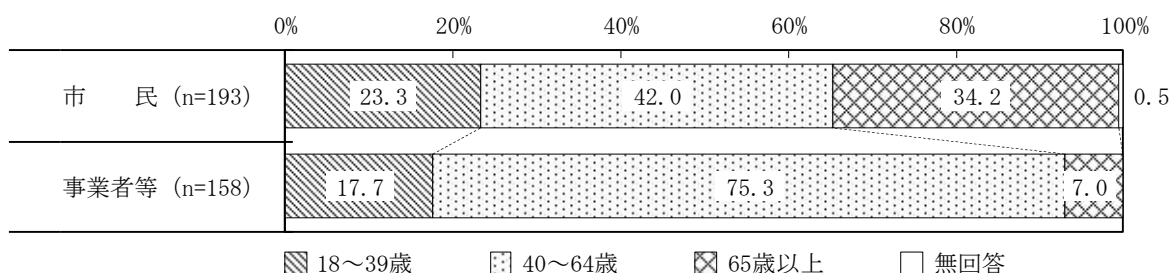
第1章 選択肢回答

1 調査対象者の属性等

(1) 年 齢

調査対象者を年齢階層別にみると、市民（金沢市eモニター制度の登録者）、事業者等（金沢市障害者差別解消支援地域協議会を構成する団体・事業者の職員）とも、40～64歳の比率が最も高くなっています。

図表3-1 年 齢

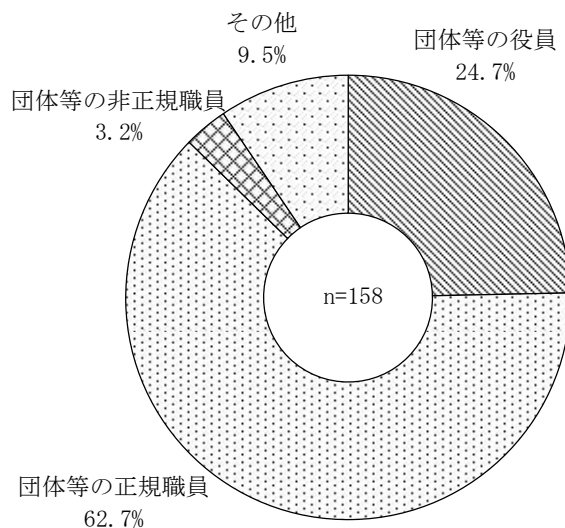


(2) 役職等

事業者等の回答者に、所属する団体・事業者においてどのような立場にあるか聞いたところ、「団体等の正規職員」（62.7%）が最も高く、「団体等の非正規職員」は3.2%でした。

「その他」として、「弁護士」（3件）、「個人タクシー」（2件）、「団体等の会員」、「組合員」、「公務員」などの記述がありました。

図表3-2 役職等

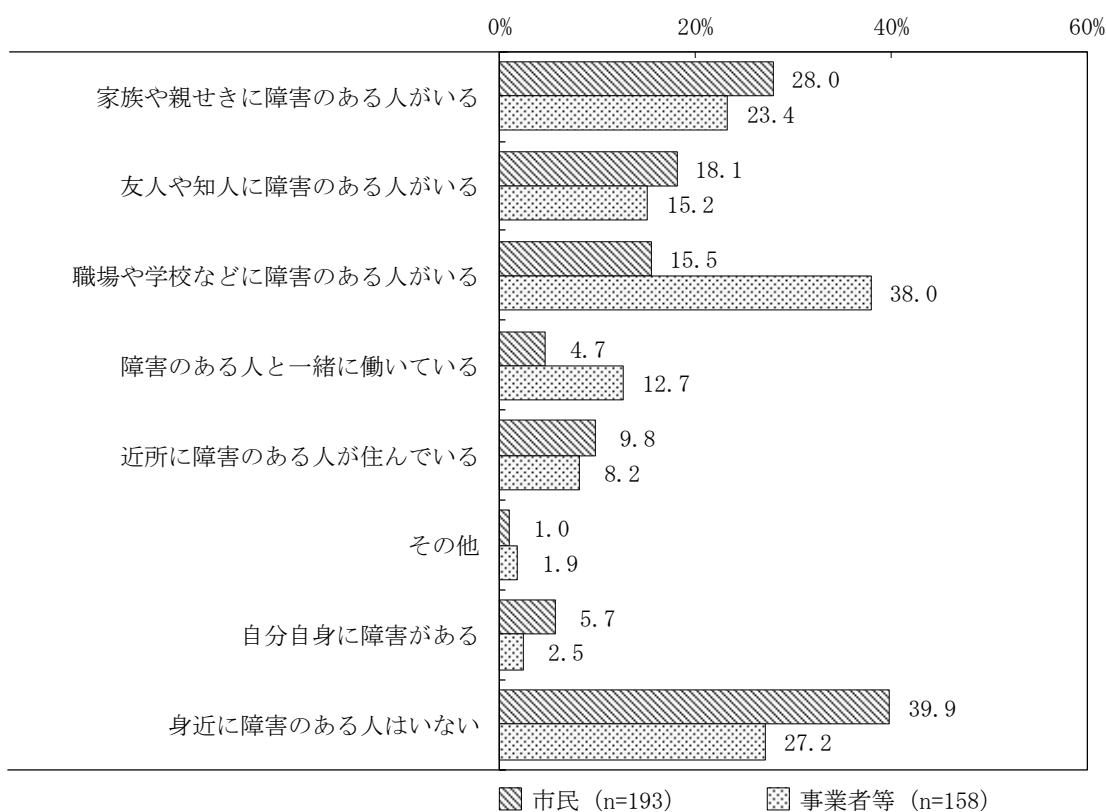


(3) 障害のある人との接点

身近なところでの障害のある人とのかかわりについて、「身近に障害のある人はいない」は、市民が39.9%、事業者等が27.2%です。身近に障害のある人がいる状況としては、市民では「家族や親戚」が28.0%、事業者等では「職場や学校など」が38.0%と最も高くなっています。なお、事業者等で「障害のある人と一緒に働いている」は12.7%にとどまっています。

「その他」として、「かつて家族にいた」、「友人の子ども」、「職務上、障がいのある方の支援をしている」、「過去に障害者福祉の仕事をしていました」という記述がありました。

図表3-3 障害のある人との接点（複数回答）

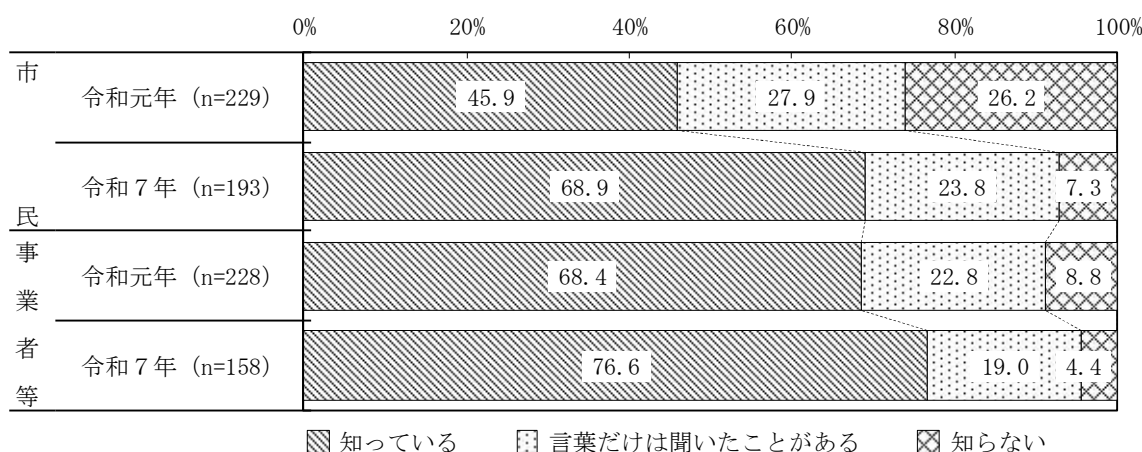


2 障害のある人に対する意識

(1) 「共生社会」の周知度

「障害のある・なしにかかわらず、誰もが社会の一員としてお互いを尊重し、支え合って暮らすことを目指す「共生社会」という考え方を知っていますか」という設問に対して、「知っている」と答えているのは、市民が68.9%、事業者等の76.6%と、いずれも令和元年から上昇しています。

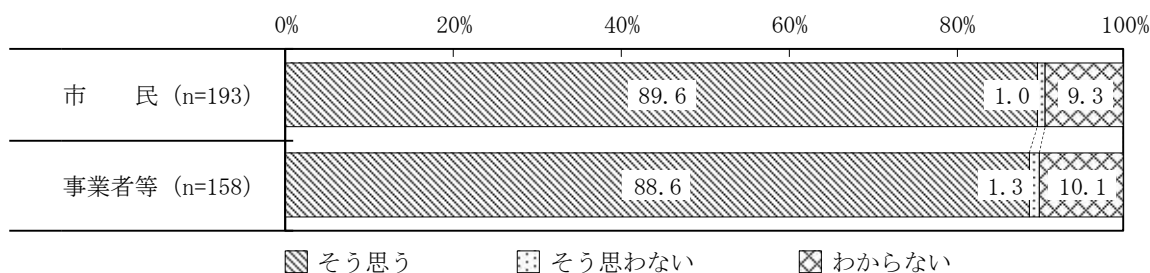
図表3-4 「共生社会」の周知度



(2) 「共生社会」の考え方への理解

金沢市では、「障害のある人もない人も、すべての人が一人ひとり大切にされ、いきいきと自分の生き方ができるまち・金沢」をめざし、令和4年12月に「共生社会を推進する金沢共同宣言」を行い、障害のある人もない人も共に生活できる社会づくりを進めています。そこで、「共生社会」の考え方について、今後、理解を深めていきたいと思いませんか」と聞いたところ、「そう思う」は、市民が89.6%、事業者等が88.6%となっており、障害のある人と比べても、非常に高い比率を示しています。

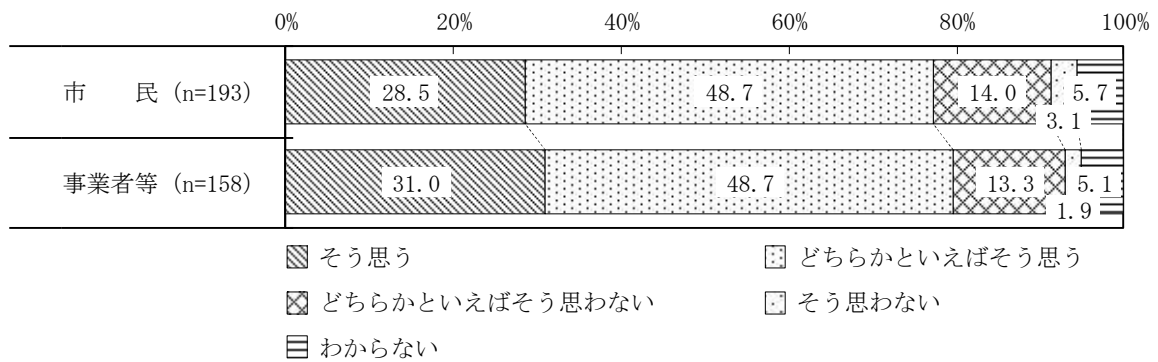
図表3-5 共生社会の考え方について、今後、理解を深めていきたいか



(3) 障害のある人や障害者福祉への関心

障害のある人や障害者福祉に関心を持っているか聞いたところ、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合計した比率は、市民が77.2%、事業者等が79.7%という高い結果になっています。

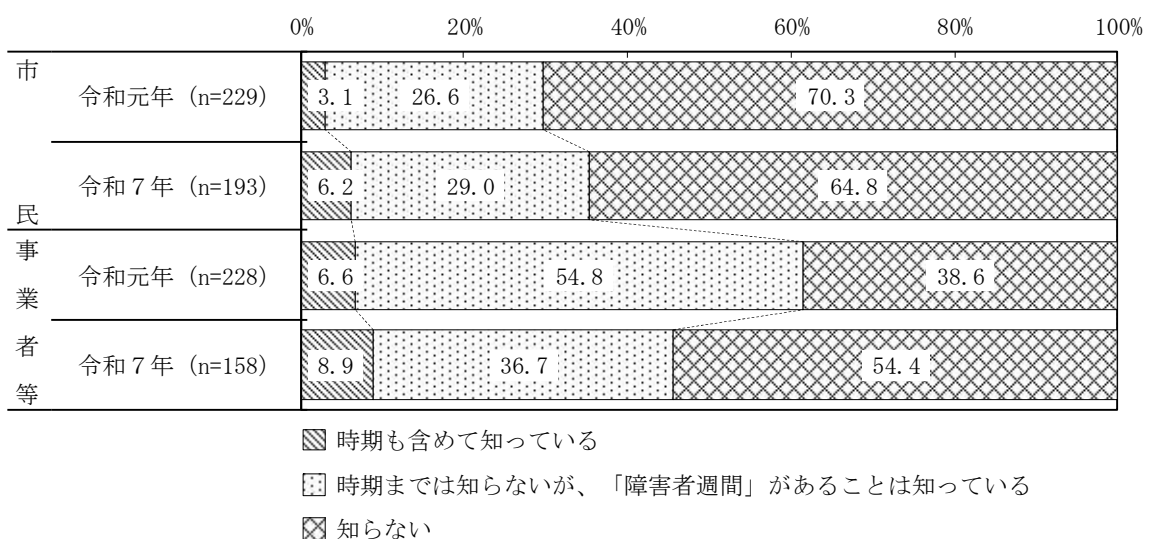
図表3-6 障害のある人や障害者福祉への関心



(4) 障害者週間の周知度

障害や障害のある人に関する理解と関心を深め、障害のある人の社会参加への意欲を高めるために、毎年12月3日から12月9日までの1週間を「障害者週間」と定められており、全国的にさまざまな取り組みが行われています。この「障害者週間」の認知度（「時期も含めて知っている」と「時期までは知らないが、「障害者週間」があることは知っている」の合計）は、市民が35.2%、事業者等が45.7%と、令和元年から、市民は上昇しているものの、事業者等は低下しています。

図表3-7 障害者週間の周知度

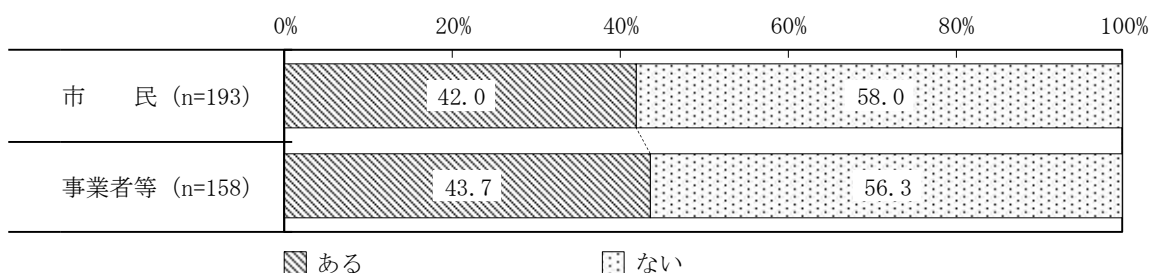


3 障害のある人とのふれあい

(1) 行事や催しへの参加

「障害のある人も参加する行事や障害のある人などへの理解を深めるためのセミナー・シンポジウム、障害のある人のスポーツ大会や演奏会、作品展、手づくりの商品を販売する催しなどに参加したことはありますか」という設問に対して、「ある」は、市民が42.0%、事業者等が43.7%となっています。

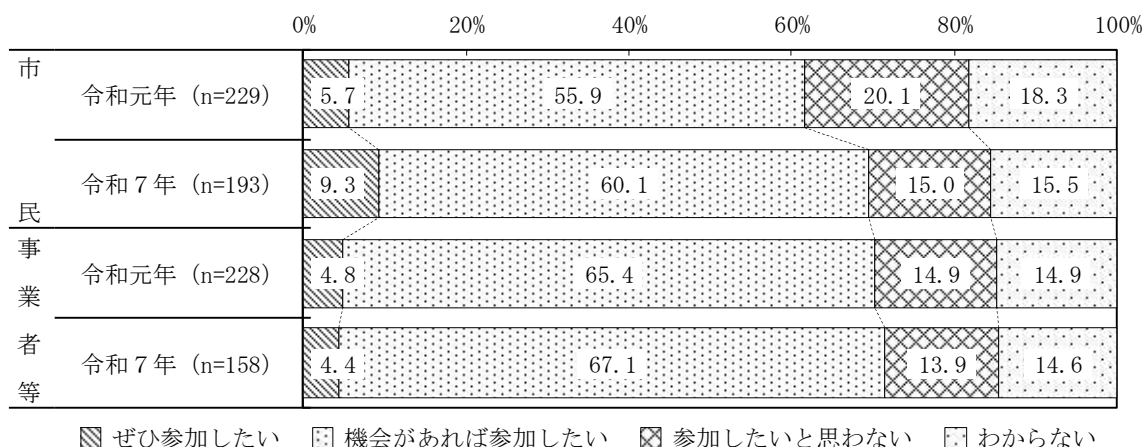
図表3-8 行事や催しへの参加状況



(2) 行事や催しへの参加意向

障害のある人などにかかわるさまざまな行事や催しへの参加意向については、「ぜひ参加したい」と「機会があれば参加したい」の合計は、市民が69.4%、事業者等が71.5%と、令和元年から、市民は上昇しているものの、事業者等にはあまり変化がみられません。

図表3-9 行事や催しへの参加意向

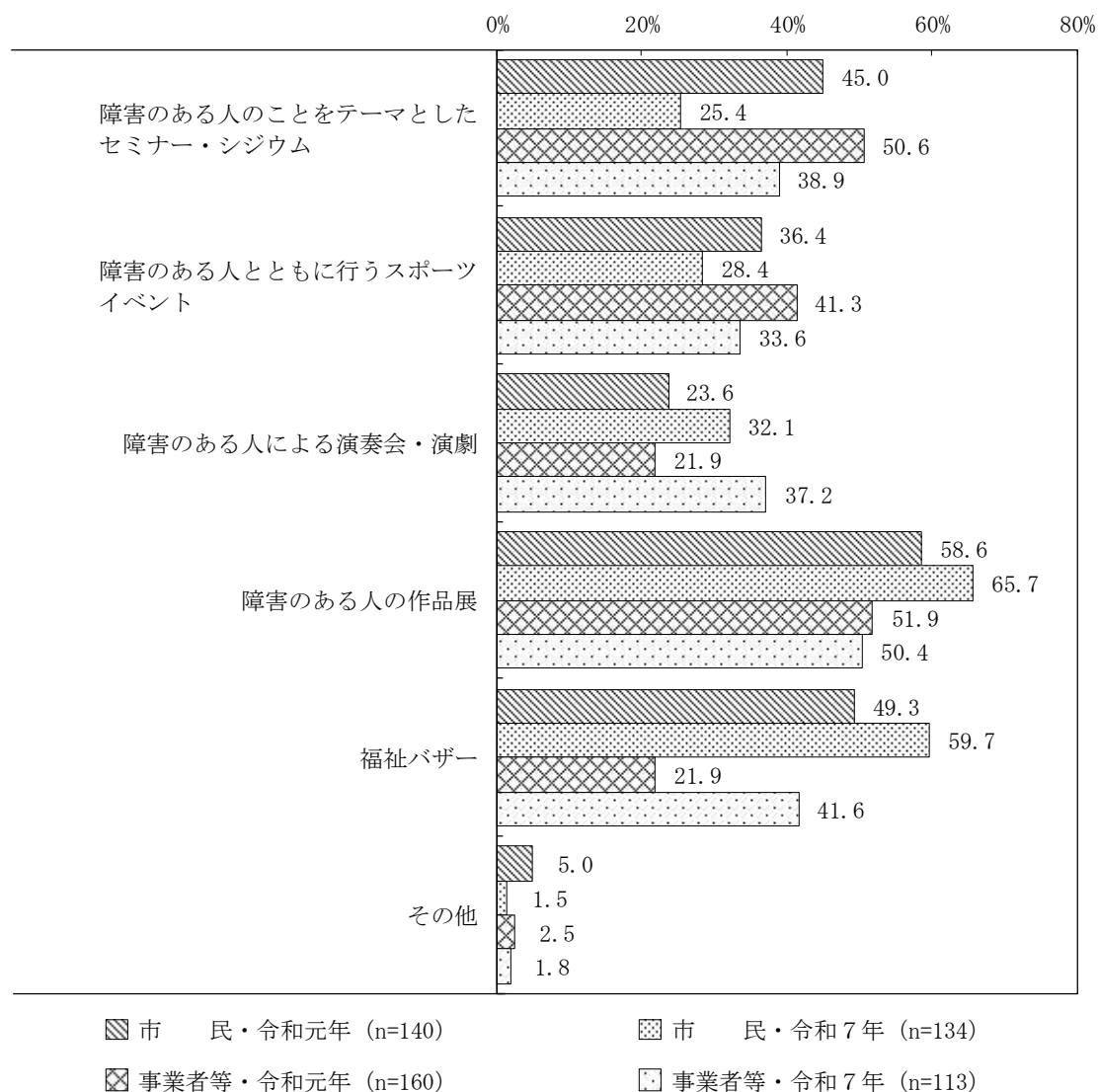


(3) 参加したい行事や催し

(2)で「ぜひ参加したい」または「機会があれば参加したい」と答えた方に、どのような行事や催しに参加したいと思うか聞いたところ、市民、事業者とも「障害のある人の作品展」が最も高くなっています。令和元年と比べると、「障害のある人のことをテーマとしたセミナーやシンポジウム」および「障害のある人とともに行うスポーツイベント」は低下し、「障害のある人による演奏会・演劇」および「福祉バザー」は上昇しています。

「その他」として、「普通の人と普通にクリスマスパーティーやハロウィンパーティーするような普通の集まりに普通に障害者の人もいるだけ。特に意識をしないことをしたいです。」「タクシー業務における、障害者の方々への接しかたや対応のしかた」、「実際にボランティア活動を実践している。もっとその機会を増やす企画をボランティア団体として模索中です。」などの記述がありました。

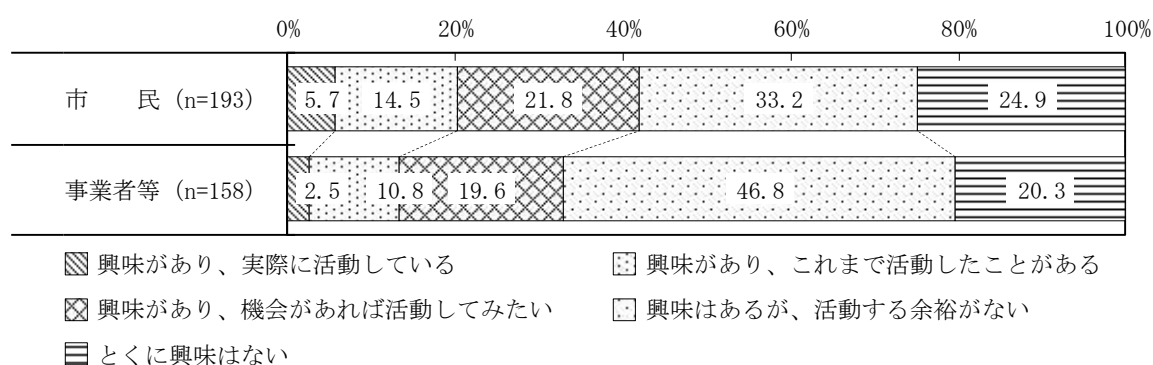
図表3-10 参加したい行事や催し（複数回答）



(4) ボランティア活動への興味

「障害のある人にかかわるボランティア活動(外出時の付き添い、行事や催しの手伝い等)に興味がありますか」という設問に対しては、市民・事業者等とも「興味はあるが、活動する余裕がない」が最も高く、次いで「とくに興味はない」となっています。「興味があり、実際に活動している」と「興味があり、これまで活動したことがある」、「興味があり、機会があれば活動してみたい」を合わせた《興味がある》は、市民が42.0%、事業者等が32.9%となっています。

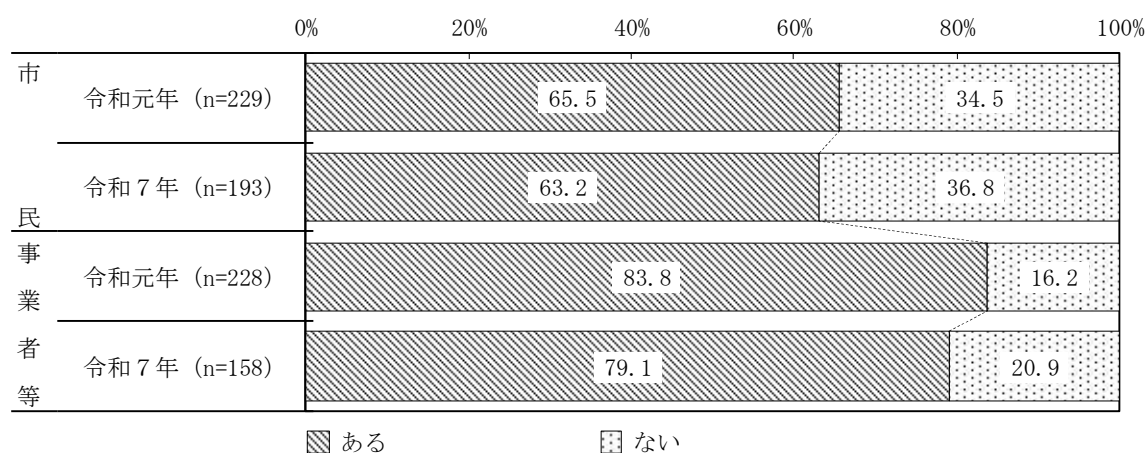
図表3-11 ボランティア活動への興味



(5) 手助けの経験

「障害のある人が困っているときに、手助けをしたことがありますか」と聞いたところ、「ある」は、市民が63.2%、事業者等が79.1%と、令和元年から、市民は大きな変化はみられませんが、事業者等は低下しています。

図表3-12 手助けの経験

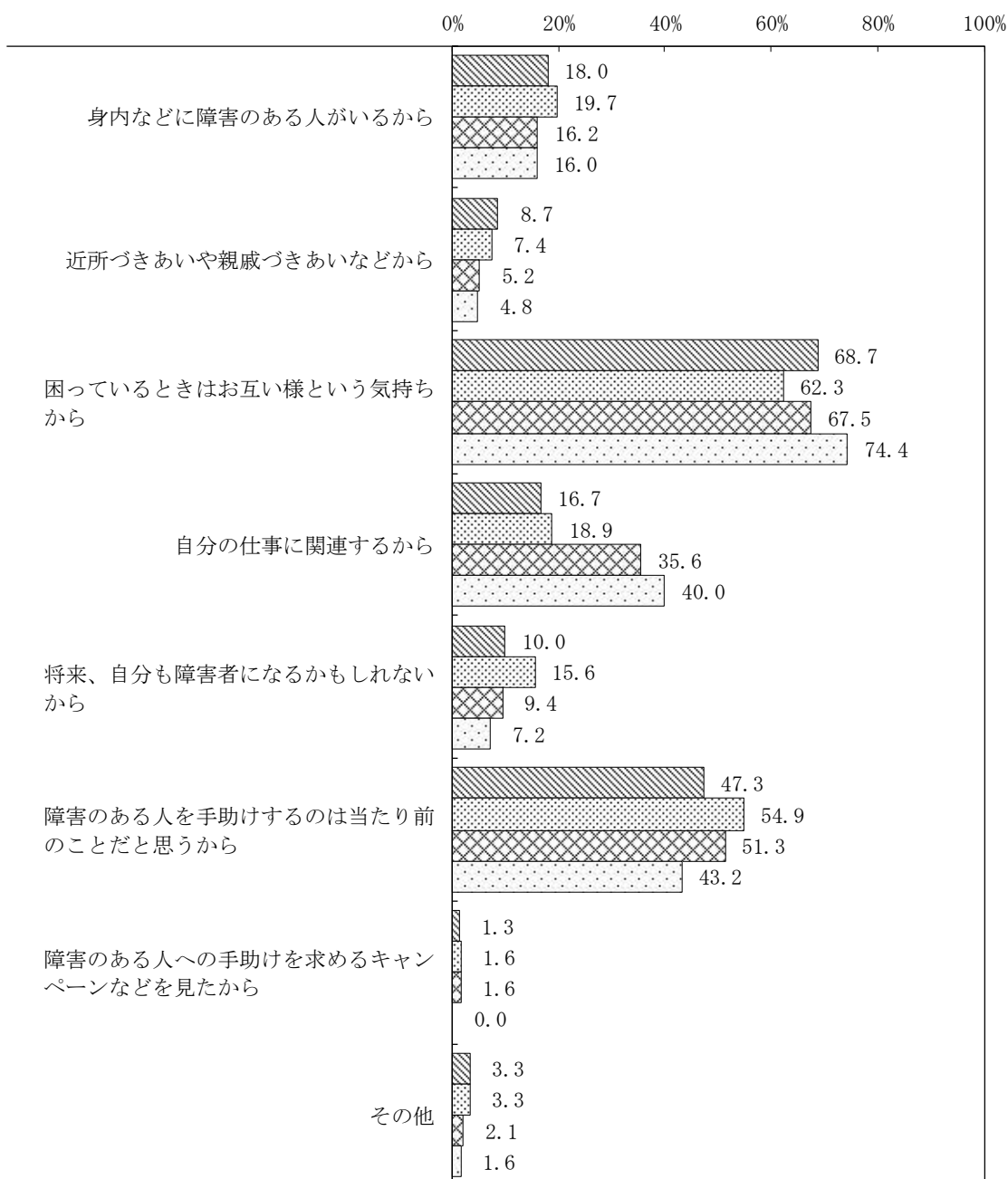


(6) 手助けをした理由

(5)で「ある」と答えた方に、どのような気持ちからか聞いたところ、市民、事業者等とも、令和元年と同様、「困っているときはお互い様という気持ちから」が最も高く、次いで「障害のある人を手助けするのは当たり前のことだと思うから」となっています。

「その他」として、「社内で雇用し、健常者との区別をせずに接するようにした。もちろん障害者としてできないことは当たり前が変わって行く。」、「都内は人混み危なそうだったため」、「助けを求められたから」などの記述がありました。

図表3-13 手助けをした理由（複数回答）



■ 市民・令和元年 (n=150)

■ 市民・令和7年 (n=122)

■ 事業者等・令和元年 (n=191)

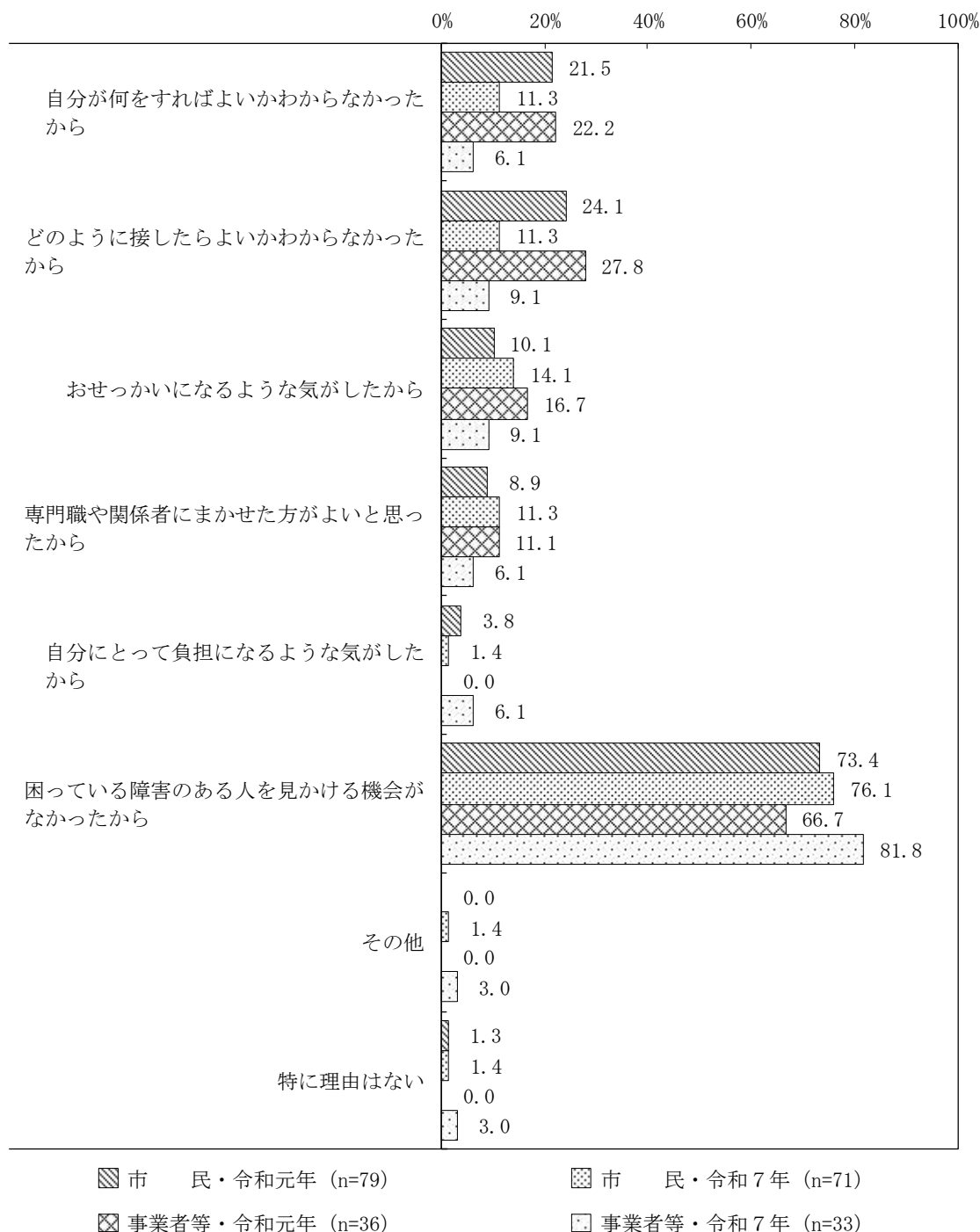
■ 事業者等・令和7年 (n=125)

(7) 手助けをしたことがない理由

(5)で「ない」と答えた方に、手助けをしたことがなかったのはどうしてか聞いたところ、市民、事業者等とも、「困っている障害のある人を見かける機会がなかったから」が最も高く、事業者等は令和元年から上昇しています。このほかについて、令和元年と比べると、「自分が何をすればよいかわからなかったから」および「どのように接したらよいかわからなかったから」が低下しています。

「その他」として、「そういう場面に出会ったことがない」などの記述がありました。

図表3-14 手助けをしたことがない理由（複数回答）

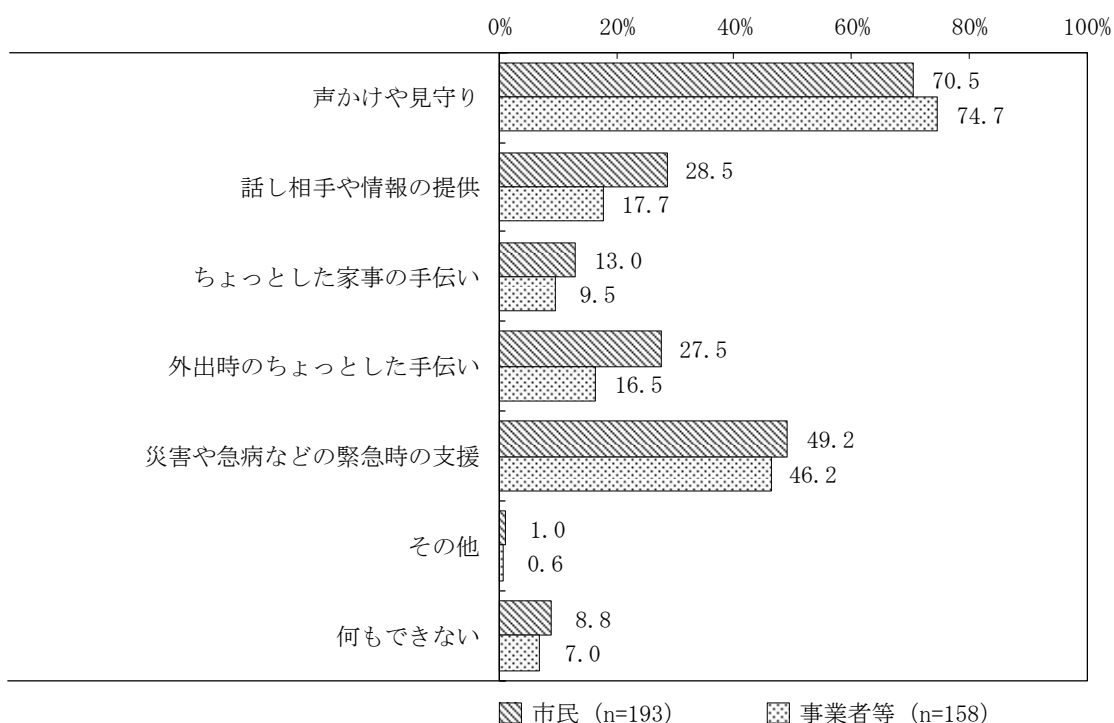


(8) 困っている障害のある人に対してできること

「お住まいの地域で障害のある人が困っていたら、その人にどのようなことができると思いますか」という設問に対しては、市民、事業者等とも、「声かけや見守り」が最も高く、次いで「災害や急病などの緊急時の支援」となっています。

「その他」として、「近所の公的機関の方（障害者で車いす）が、段差のある歩道に登る時、声かけ、移動を手伝わせていただいている。」「その方を支援している人にひとまず連絡します」、「必要とされるなら、障害のある方ない方に関わらず協力したいと思います」という記述がありました。

図表3-15 困っている障害のある人に対してできること（複数回答）

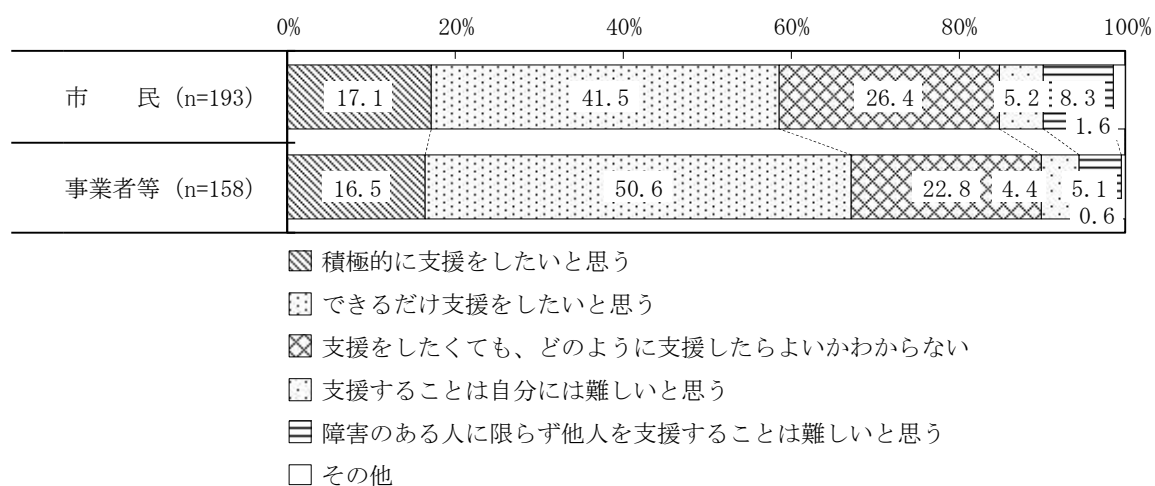


(9) 災害時の障害のある人への支援

「災害が起きた際、地域に住んでいる障害のある人への支援（安否確認や災害情報の伝達、避難誘導など）をすることについて、どのように思いますか」については、「積極的に支援をしたいと思う」と「できるだけ支援をしたいと思う」の合計は、市民が58.6%、事業者等が67.1%となっています。「支援をしたくても、どのように支援したらよいかわからない」が、市民、事業者等とも20%以上あることから、障害についての理解や障害のある人への配慮について、一層普及、啓発していく必要があると考えられます。

「その他」としては、「障害のある人に限らず、地域に住んでいる人は助け合うことが大切と思う」、「コミュニティーのあり方で、必要とされる立場にあれば、協力したいと思います。」、「1歳の子どもがいるので、子どもの安全が確保されてからであれば可能かと思いません。」という記述がありました。

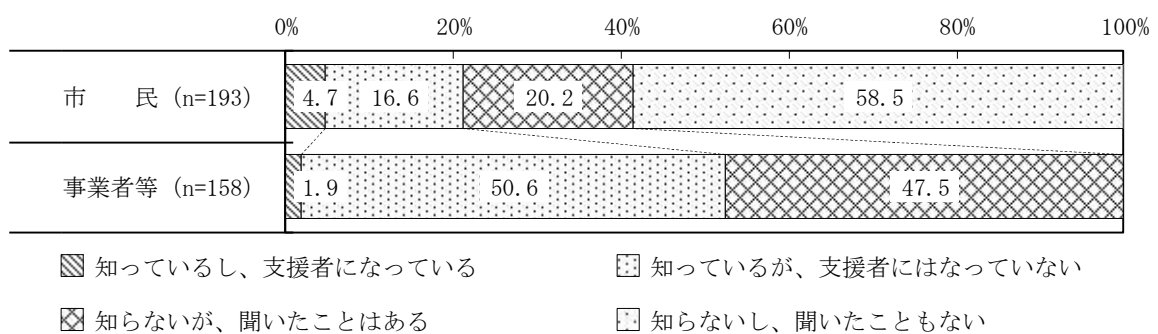
図表3-16 災害時の障害のある人への支援



(10) 「個別避難計画」の認知度

金沢市では、障害のある人などの避難行動要支援者ごとに、その人の住む地域の支援者や緊急の連絡先、避難方法など示した「個別避難計画」の作成を進めています。この「個別避難計画」について、「知っているし、支援者になっている」は、市民、事業者等ともわずかです。これと「知っているが、支援者にはなっていない」を合わせた認知度は、市民が21.3%、事業者等が52.5%です。事業者等では、「知らないし、聞いたこともない」という回答はありませんでした。

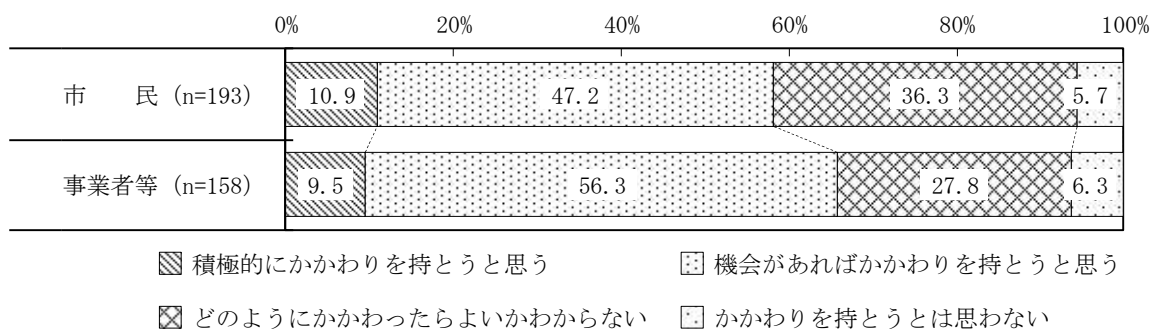
図表3-17 「個別避難計画」の認知度



(11) 今後の障害のある人とのかかわり方

「災害などの緊急時に障害のある人の手助けをするためには、ふだんから障害のある人とかかわりを持つとよいと考えられますが、あなたは、今後、障害のある人とかかわりを持つと思いますか」という設問に対して、「積極的にかかわりを持つと思う」と「機会があればかかわりを持つと思う」の合計は、市民が58.1%、事業者等が65.8%です。「どのようにかかわったらよいかわからない」が、市民で36.3%、事業者等で27.8%あることから、障害についての理解や障害のある人への配慮について、一層普及、啓発していく必要があります。

図表3-18 今後、障害のある人とかかわりを持つと思うか

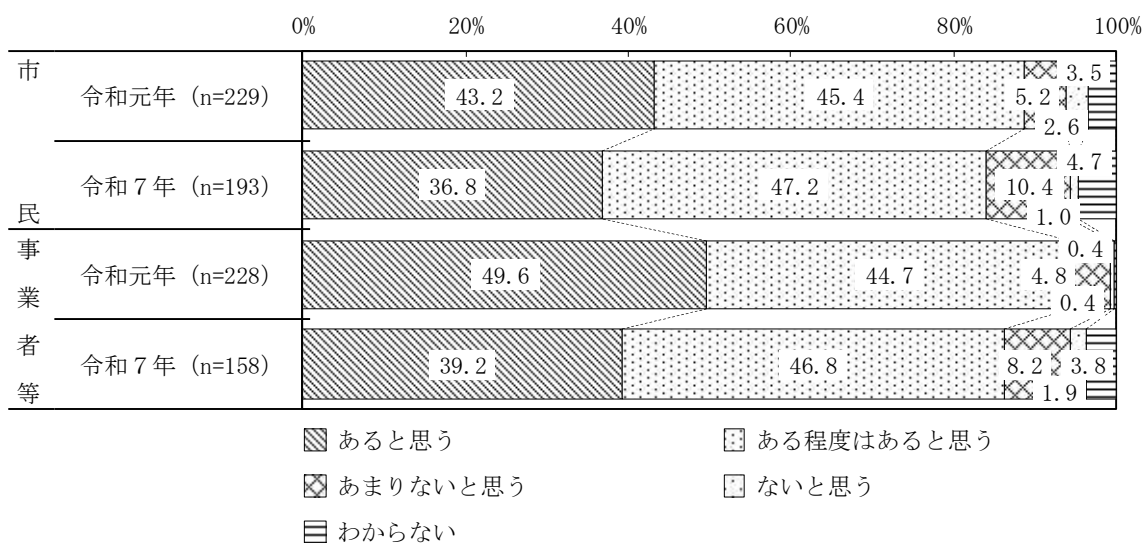


4 障害者関連施策について

(1) 差別や偏見の有無

「世の中に障害のある人に対し、障害を理由とする差別や偏見があると思いますか」という設問に対して、「あると思う」と「ある程度はあると思う」の合計は、市民が84.0%、事業者等が86.0%と高くなっていますが、令和元年と比べると、低下しています。

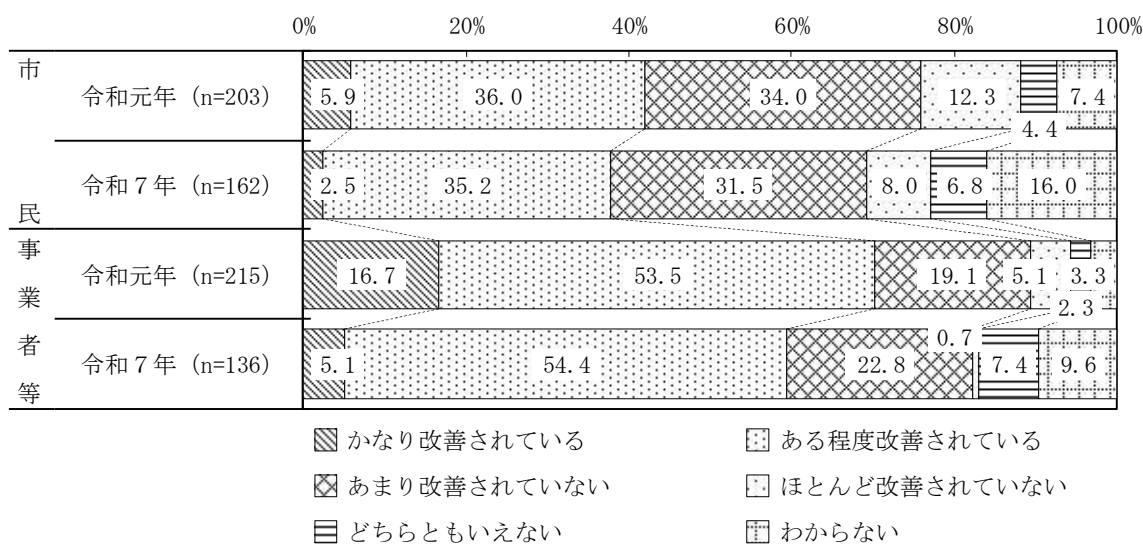
図表3-19 差別や偏見の有無



(2) 差別や偏見の改善状況

(1)で「あると思う」または「ある程度はあると思う」と答えた方に、5年前と比べて障害のある人に対する差別や偏見は改善されたと思うか聞いたところ、「かなり改善されている」と「ある程度改善されている」の合計は、市民が37.7%、事業者等が59.5%と、令和元年から、市民は大きな変化はみられませんが、事業者等は低下しています。

図表3-20 差別や偏見の改善状況



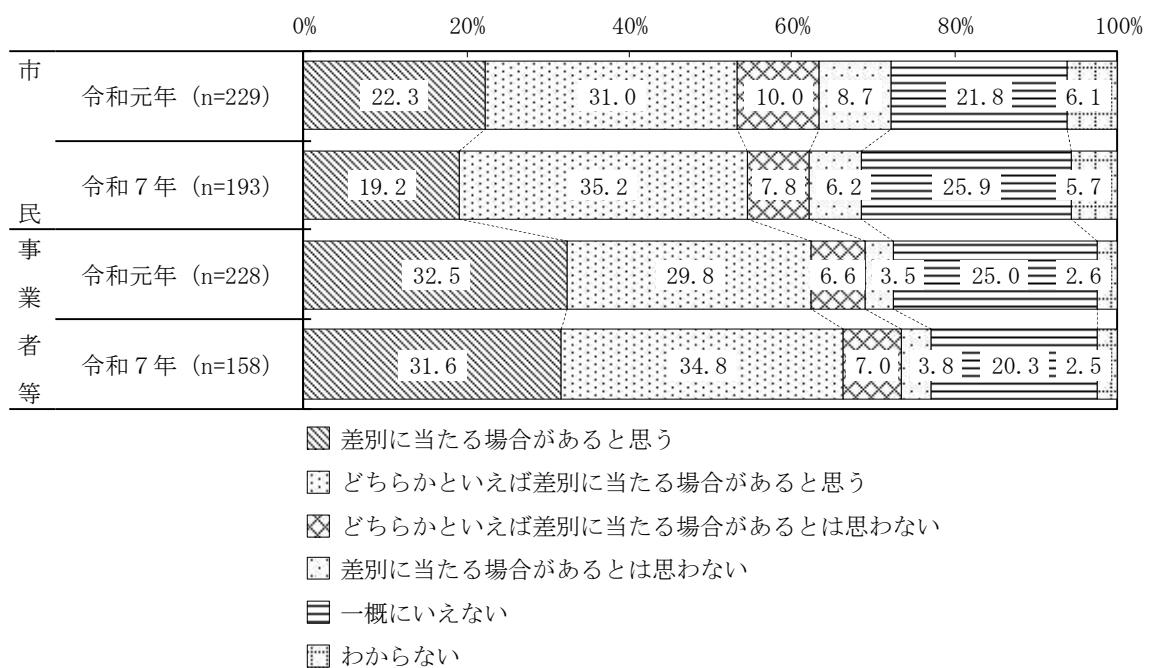
(3) 障害のある人への配慮や工夫（※）と差別について

（※）障害のある人への配慮や工夫

障害のある人となない人が同じように生活するためには、例えば、受付窓口で耳の不自由な方に筆談で対応したり、商店で高い棚にある商品を店員が代わりに取ってあげたりするなど、さまざまな配慮や工夫が必要になることがあります。

もし、障害のある人にこうした配慮や工夫が行われなかったとしたら、それが「障害を理由とする差別」にあたる場合があると思うか聞いたところ、「差別にあたる場合があると思う」と「どちらかといえば差別にあたる場合があると思う」の合計は、市民が54.4%、事業者等が66.4%と、事業者等は令和元年から上昇しています。一方、「どちらかといえば差別にあたる場合があるとは思わない」と「差別にあたる場合があるとは思わない」の合計は、市民が14.0%、事業者等が10.8%です。

図表3-21 障害のある人への配慮や工夫

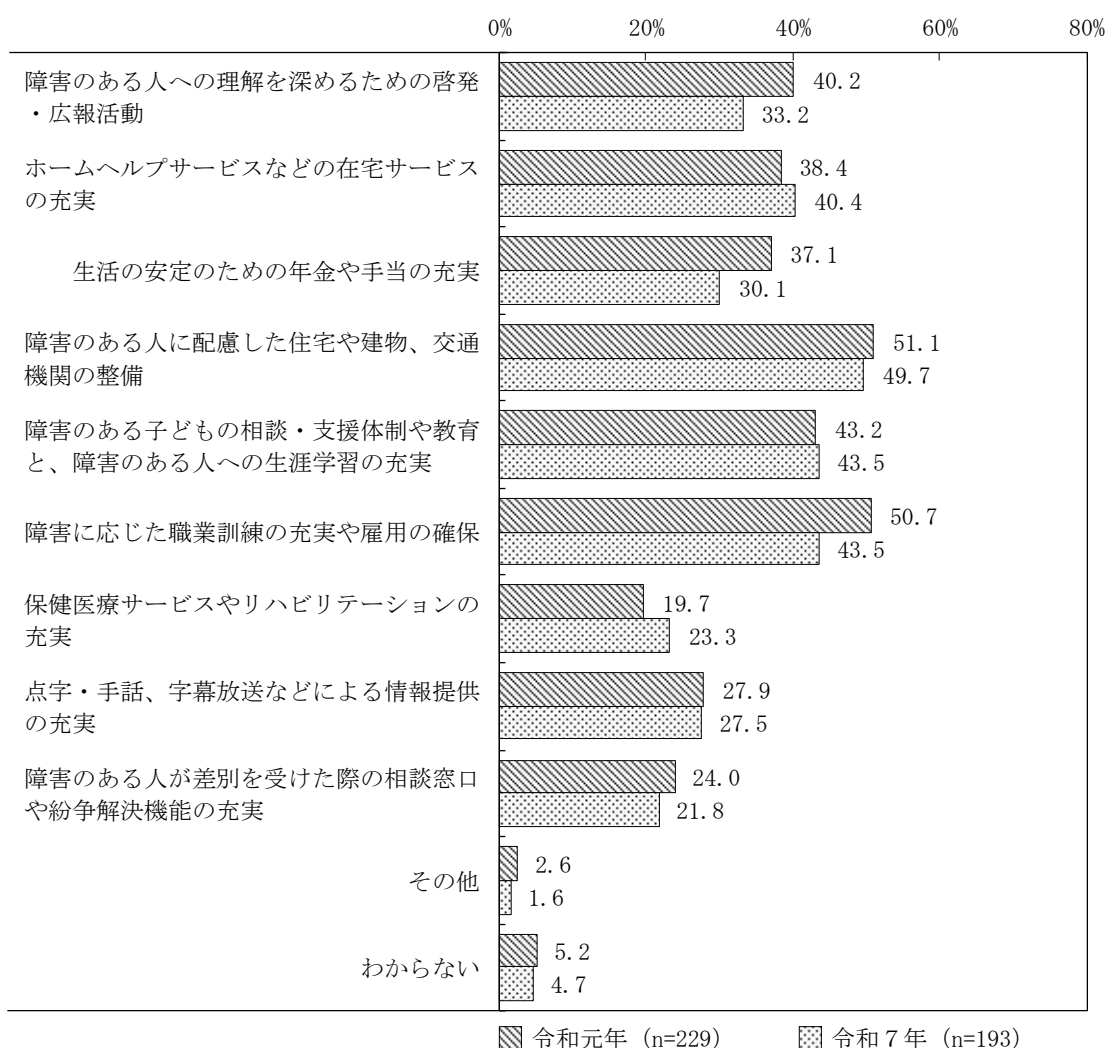


(4) 障害者施策の重点

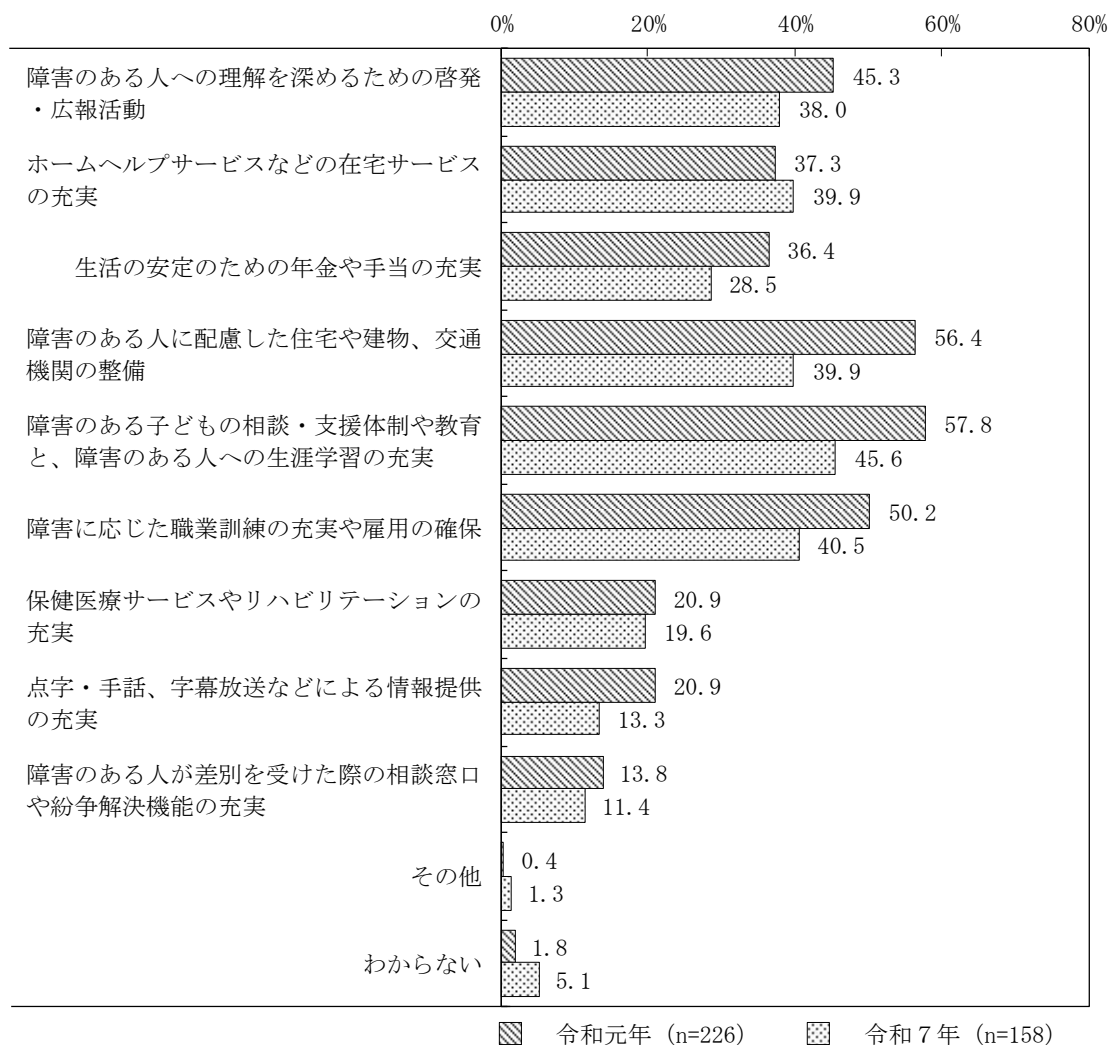
「障害のある人に関する行政の施策のうち、あなたがもっと力を入れる必要があると思うものは何ですか」という設問では、市民、事業者等とも、令和元年と同様、「障害のある人に配慮した住宅や建物、交通機関の整備」、「障害のある子どもの相談・支援体制や教育と、障害のある人への生涯学習の充実」、「障害に応じた職業訓練の充実や雇用の確保」、「障害のある人への理解を深めるための啓発・広報活動」、「ホームヘルプサービスなどの在宅サービスの充実」が30%以上と高くなっています（図表3-22、図表3-23）。

「その他」として、図表3-24の記述がありました。

図表3-22 障害のある人に関する行政の施策で力を入れる必要があるもの（市民、複数回答）



図表3-23 障害のある人に関する行政の施策で力を入れる必要があるもの（事業者等、複数回答）



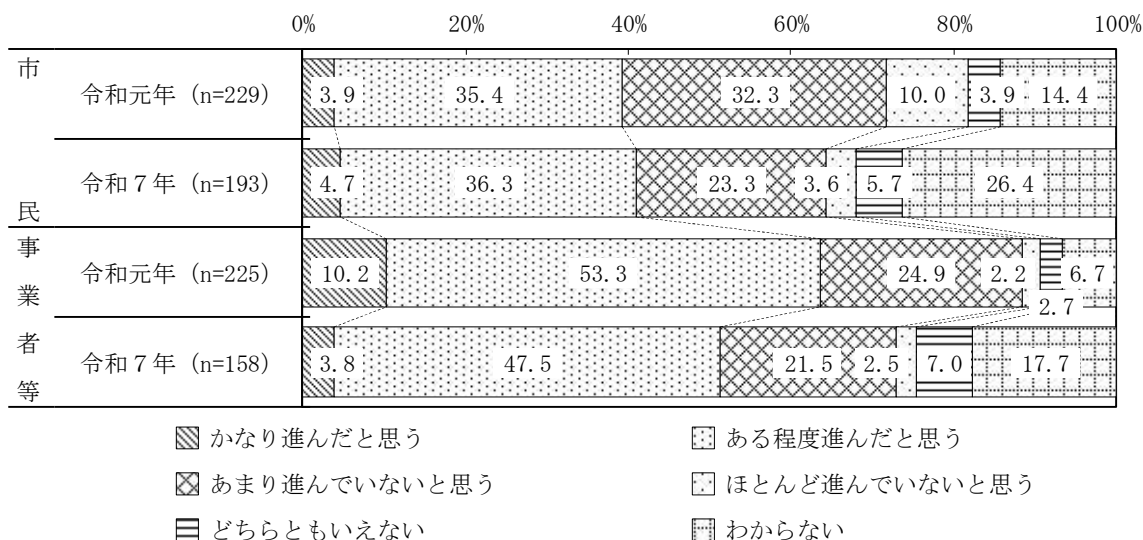
図表3-24 障害のある人に関する行政の施策で力を入れる必要がある「その他」のもの

区分	内 容
市 民	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅サービスだけではなくて外出時の付添いサービスや支援等安心して外出できるサービス。ただし、お互い敬意を持つことをサービスする側もされる側も研修等で受けさせることが必須条件。 ・健康な人間が健康な立場から考えるより、困ってる人から具体的な悩みや希望、解決策を聞く耳を持つ機会。 ・障害者の保護者に対する勉強会などが必要
事業者等	<ul style="list-style-type: none"> ・インクルーシブ教育 ・障害者の雇用

(5) 障害者施策への評価

(4)の選択肢のような障害者施策は、5年前に比べて進んだと思うか聞いたところ、「かなり進んだと思う」と「ある程度進んだと思う」の合計は、市民が41.0%、事業者等が51.3%と、令和元年から、市民はあまり変化はみられませんが、事業者等は低下しています。一方、「あまり進んでいないと思う」と「ほとんど進んでいないと思う」の合計は、市民が26.9%、事業者等が24.0%と、いずれも令和元年から低下しています。

図表3-25 この5年間で障害者施策は進んだか

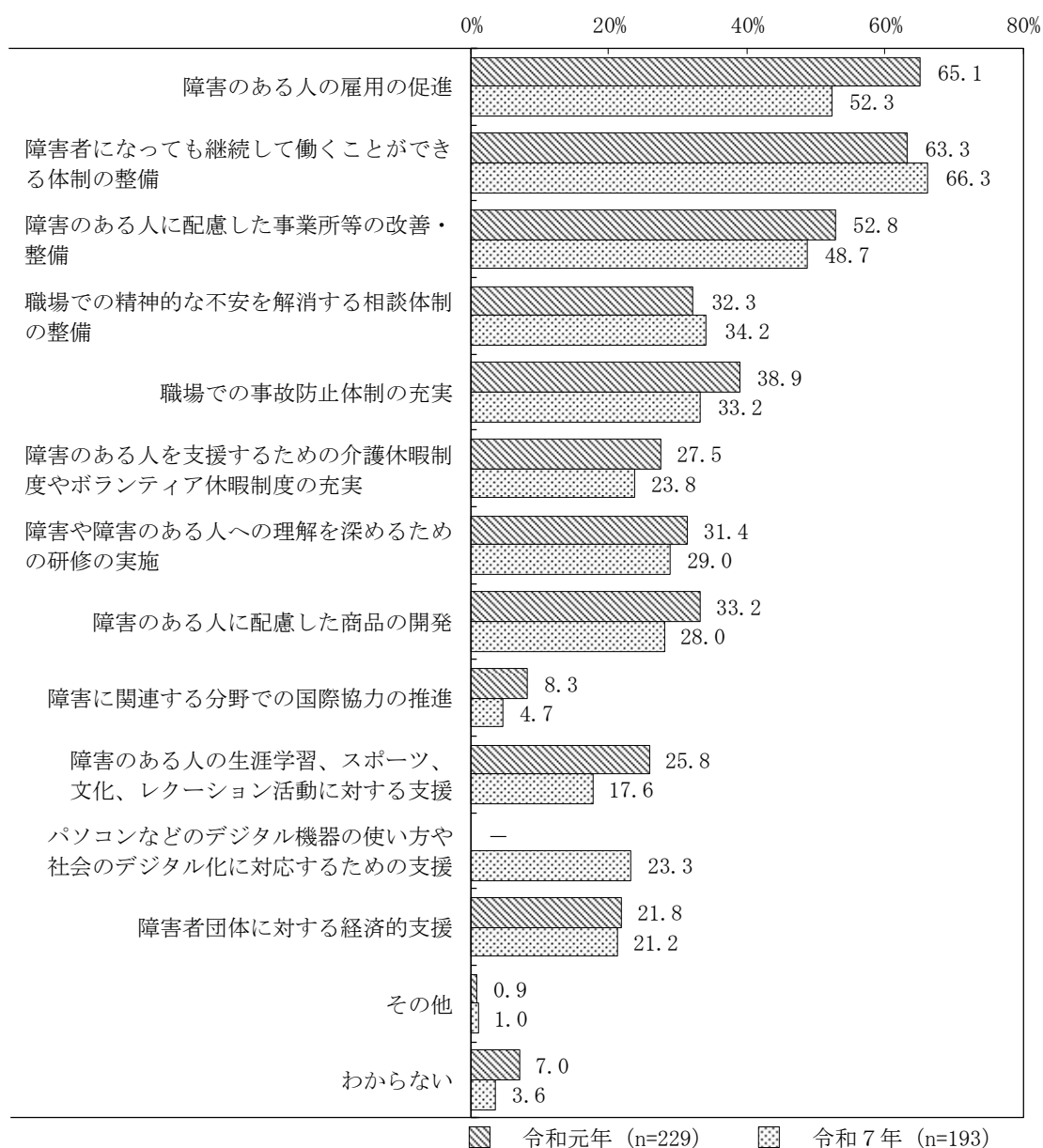


(6) 企業や民間団体に求める活動

市民に対し、障害のある人のために企業や民間団体が行う活動について、どのようなことが必要だと思うか聞いたところ、「障害者になっても継続して働くことができる体制の整備」(66.3%)が最も高く、これに次ぐ「障害のある人の雇用の促進」(52.3%)、「障害のある人に配慮した事業所等の改善・整備」(48.7%)も高い比率を示しています。令和元年と比べると、「障害のある人の雇用の促進」が低下しています。

「その他」としては、「障害についての講座」、「障害者を雇用することに対する行政からの支援」という記述がありました。

図表3-26 企業や民間団体への要望（市民、複数回答）

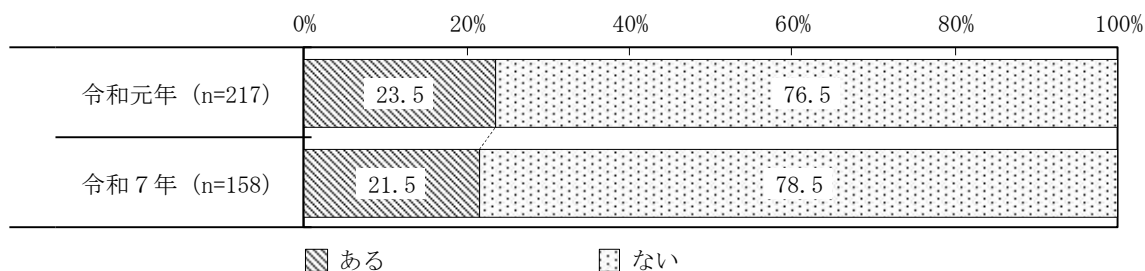


第2章 事業者等の取り組み等

(1) 対応に困ったり、問題が発生した事例はあるか

あなたが所属する団体等の職場等で、実際に障害や障害のある人に関して、対応に困ったり、問題が発生した事例はありましたか。

図表3-27 対応に困ったり、問題が発生した事例



対応に困ったり、問題が発生した具体的事例

- 合理的配慮の内容。
- 理解がないので声掛けや批判がある。
- 苦情があり、対応に苦慮したが解決した。
- 何を説明しても理解してもらえなかった。
- 会話が成立せず、互いに良い結果にならなかった。
- 意思疎通ができずに困った。
- 服務規律・コミュニケーション。
- 入社にあたり虚偽の情報を提供された。(経歴・資格など)
- 障害者の希望でその家族に連絡を取ったところ、余計なことをするなどクレームが合った。
- 障害者へのご家族の対応。
- 家族が半身不随。
- 職場の誰が支援担当になるのか。
- 支援者が疲弊している。
- 本人の現在や将来のことを考えると、どのように対応するのが最良なのかいつも迷いながら対応している。その対応が是なのか否なのか、判断が難しいことがある。
- 問題とまではいきませんが、シンポジウムなどで情報保障をつけるときに、費用負担、段取りなどが主催側に発生します。特に費用負担は、情報保障が広まらない原因かと思えます。車いす利用者の方が事業所を訪問された時、トイレ利用時に、個室にアクセスできず

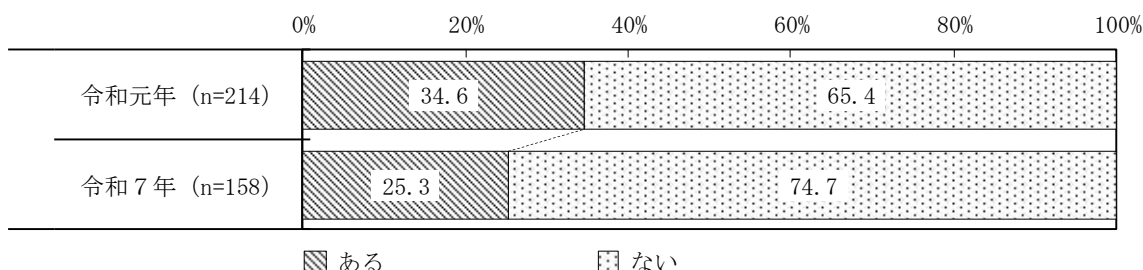
困りました。導尿だったので、便器へアプローチしてもらい、使用時にトイレの入口部分に「使用中」と紙を貼りましたが、あまり気持ちのよい対応ではなかったと感じました。

- 聴覚障害の方が会社に来訪しても、必要なことを理解するまでに筆談では時間がかかった。十分に理解できなかった。
- 耳が不自由な従業員がお客様への対応に苦慮している。周りの従業員でサポートしているが、お客様からは耳が不自由な従業員であることは理解を得られるのが難しいため、顧客不満につながる事例がある。
- 耳が聞こえない人の対応で慣れない筆談に戸惑った。
- 耳が聞こえない方が一人で訪れ、対応に苦慮したことがある。
- 耳の不自由な人への筆談対応。
- 手話ができる人間がおらず、意思疎通ができなかった。
- 筆談等でのコミュニケーションに時間がかかる。
- 窓口まで来れない方への対応のために家まで出向いた。
- 手を貸したいと思ったが相手の何処を触って良いか解らなかった。
- バリアフリーではない建物への来客対応。
- 他者への攻撃性、または他者がビクビクするような動き。
- まれに衝動的に他人を傷つけてしまう行動があるため、対応策が難しい
- 精神に障害を持つ社員が、疾患が理由で半年に2、3度しか出勤することができず、会社側も本人も対応に困る事態があった。結果的に本人の要望を受けて退職を受理したが、会社としてはその社員向けの仕事をライン化していたので、別の社員を探すのに苦労した。
- 保護者との合意形成。
- 教育機関なので、障害のある児童生徒への支援のあり方や、他の児童生徒との関わり方等に起因するトラブルや相談は常時ある。
- 障害のある子どもへの指導、進路指導、合理的配慮。
- 児童同士のトラブルがおこる。
- 足が不自由な子が特別教室への移動するときの安全確保。

(2) 差別解消や理解向上を図った事例はあるか

あなたの団体等の職場等で、障害や障害のある人に対する差別解消や理解向上を図った具体的な事例はありますか。

図表3-28 差別解消や理解向上を図った事例



差別解消や理解向上を図った具体的事例

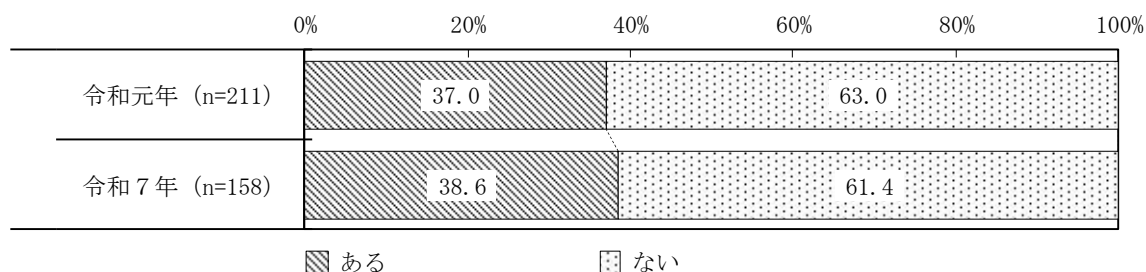
- 本社で啓蒙、推進をしている。
- 差別解消の指針づくり。
- 定期的に情報共有や対応策を協議する場を設けている。
- 管理本部長責務にて、障害者への業務分担を所属長がうまくできていない場合には、時間を作り業務棚卸や分担の作り直しを実施している。
- ユニバーサルドライバーの育成を行なっている。本年も16名に講習を受けさせ、認定された。また、講師の資格取得も進めている。
- 一緒に働くスタッフへの情報共有と協力体制の構築。障害のある方の思っていることなどを共有し、筆談やボイスメッセージによる会話方法を取り入れた。
- サービス介助士の資格取得。
- 障害理解の打ち合わせ。
- 障害のある人への対応に関して、具体的事例を基にグループディスカッションをした。
- 障害のある人への理解を深める学習会の実施。
- 学習会の開催。
- 学習会の実施。
- 研修会の実施。
- 研修。
- 全社員研修での共有事項。
- 研修を受ける機会があった。
- 職員で研修を受ける。

- 研修や参考資料の回覧など。
- 障害者差別解消に関するお知らせを回覧した。
- どのような障害があって、どのような支援が必要なのか、話していただいた。
- 障害者理解のための講演会を開催した。
- 講演会の開催。
- 講習を行う。
- 手話の勉強会。
- 障がい者雇用に関する社内説明会。
- 従業員の障がいについて、周りの従業員が理解をし、必要に応じてサポート体制ができていること。
- 個々のケースについて共通理解を図っている。
- 周りの人へ当事者の障害について話すことで理解をしてもらった。
- 差別した人への指導を行った。
- 施設のバリアフリー性能を補完するための措置、バリアフリーに関する教育訓練、WEBでの発信。
- 通院している病院の先生と面談して、今後の対応について指導や方針を話した。
- 学校教育での職員研修。
- 校内研修会の実施。
- 特別支援的な配慮が必要な子への支援について職員研修を行った。
- 児童に関わり、障害のある児童理解に努め、平等な学校生活を送れるように職員同士、共通理解を図っている。
- 学校教育の中で、常時行われている。
- 学校教育の中では人権に関わる内容として授業等で扱っている。
- 吃音がある子や特別支援学級の児童に対する接し方の指導。

(3) 合理的な配慮を行った事例はあるか

あなたの団体等の職場等で、障害のある人に対して合理的な配慮を行った具体的な事例はありますか。

図表3-29 合理的な配慮を行った事例



合理的な配慮を行った具体的な事例

- 個別の支援。
- 個別の支援を行った。
- 個別対応や環境整備など。
- 面談を通じてどのような配慮が必要かを聞き、その人にあったできる限りの配慮を実施している。
- みんなと同じことを強制せず自己選択させた。
- その人にペースに合わせる。支援員さんに付き添ってもらう。
- できないことをさせないようにし、ヘルプの要請があれば協力している。
- 特別な配慮はしておらず、会社と従業員間での許容範囲を確認したうえで、許容範囲内に収まると判断した場合などの合理的な判断のもと配慮を行っている。
- 組合で毎年1回、高齢者および障害者の対応とサービスについて学習会を開催しています。
- 雇用する障がい者に合わせた柔軟な働き方の提案。
- 雇用の確保。
- 外の作業の部署から中でできる部署に変更したりした。
- 内勤へ配置転換。
- 担当業務のできる幅に限界があり、1人ですべて任せることができないため、一部の業務のみをしてもらうことになる。それに対して、他の人が合わせる形で担務振り分けを行うなど。
- 設備や待遇の整備。
- 休暇や時間を融通する。

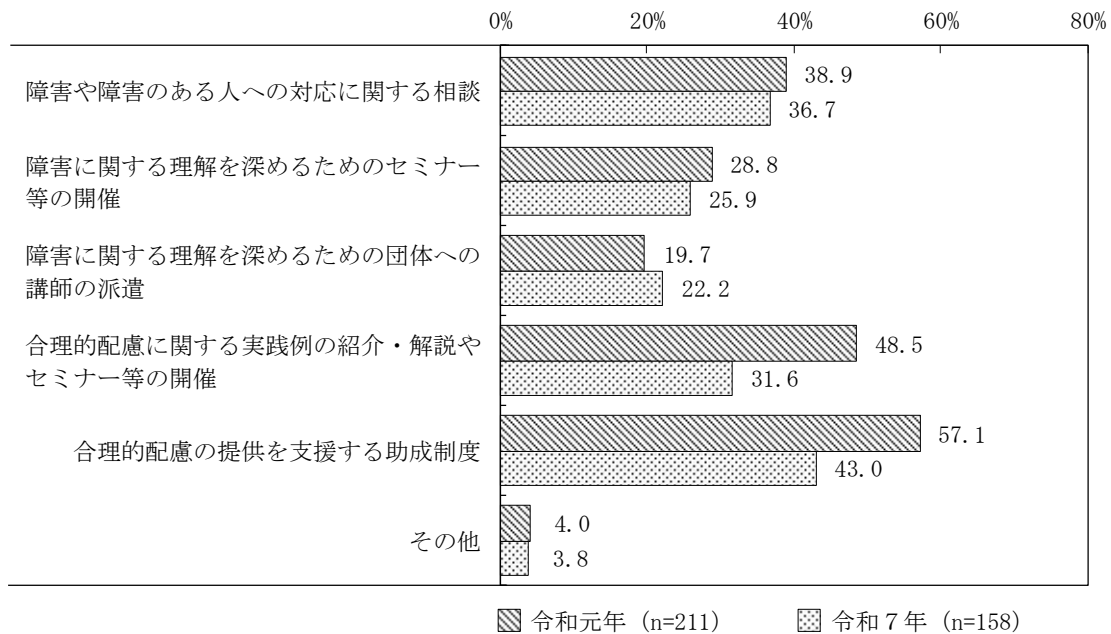
- 業務面での配慮や声掛けなど。
- 業務量の調整。
- 勤務時間を考慮するだけでなく、急な欠勤に対して追及しない。本人の意思を尊重している。
- 自分自身に精神障害があり、4週間に1回の通院が必要である。そのため、通院日は仕事を休み、病院を受診することを認めてもらっている。
- 通院しやすい就労時間の設定、動線を意識した部屋の配置。
- 必要な用具の購入。
- 会話などの支援。
- 視覚障害のある人に実際、作品に手で触れて体験してもらった。
- 点字ブロックの修繕を行なった。
- 伝える方法について、文字、話し言葉などを使い分けた。
- 耳の不自由な方へ筆談対応、車いすを押す。
- 集団が苦手だったため、個室へ移動してオンラインで会の聴講をおこなった。
- 筆記が難しい場合に端末を使用する。
- 筆談など。
- 受付の文字表示。
- 合理的というのが正しいか不明だが、倉庫で働く障害者について、たくさんの方に見られる環境で仕事をするのが難しいと申し出があったので、目隠しされたスペースを用意し、仕事をする場所についての配慮を行った。
- 今後、障害がある方の採用のために、駐車場を整備した。
- 特別な配慮ではないが、工場内駐車場の配置など。
- タクシーに障害者の方々を乗車していただくトレーニング。
- エレベーターや手すりの設置、トイレや休憩スペースのバリアフリー対応。
- 階段昇降の見守りや支援、荷物運搬の支援。
- 車いすのまま階の移動ができるようにするための昇降機の設置。
- 車いすでの来所者の対応。
- 車いすでのご案内、耳の不自由の方にはメールやファックスのご案内、筆談でのご案内等。
- 車いすの階段移動機。
- 車いすの方の階段移動の補助。(2件)
- 出退勤時間の配慮。

- 障害を持つ人への環境整備や支援について。
- 障害者割引の制度がある。
- 専用トイレの確保や特性に応じた仕事や役割の分担。
- 学校教育での生徒への合理的配慮。
- 学校教育のなかでは合理的配慮は日常的なことである。
- 特別支援教育がさまざまな場面で行われている。
- 学習内容や方法の配慮、行事などへの参加の仕方の配慮、宿題の量や方法の配慮、座席の配慮、給食の配慮など。
- 学習量の調整、目標の変更。
- 希望に応じて交流参加する授業を増やした。
- 授業や学校行事。
- 宿題の量を減らすなど。
- テスト受験に係る調整。
- 児童の指導に対して、保護者・児童の思いを尊重して合理的配慮のある指導を行っている。
- 福祉へ繋いだ。
- 足が不自由な子のマラソン記録会への参加の仕方や、運動会での徒競走のやり方を工夫するなど。

(4) 理解促進や合理的配慮などのための行政からの支援

あなたの団体等では、障害や障害のある人への理解促進や合理的配慮などを進めるうえで、行政からどのような支援や施策があればよいと考えますか。

図表3-30 理解促進や合理的配慮などのための行政からの支援（複数回答）



「その他」に記述されていたに具体的な支援

- 従業員の時間を合わせられないため、セミナーに出向くことも、講師派遣も難しいため、具体的な事例も含む資料や動画があれば、それぞれ隙間時間などで見るのが一番現実的に思えます。
- 合理的配慮のための人材派遣。
- 支援員さんの数や増やしてもらおう。
- 運送業を営んでいるので、ユニバーサルデザインタクシーやドライバー育成にかかる費用を援助してほしい。
- 思い当たる項目がなかったため、その他にしました。
- よくわからない。