

障がい者雇用に必要な知識と 事例を踏まえた継続雇用のポイント

-12月に控えた行政雇用指導までに抑えるべき、障がい者雇用知識から採用後フォローまでを解説-

- 日時● 2016年 10月 4日(火) 13:30~17:00
- 会場● 東京・麹町『企業研究会 セミナールーム』 TEL:03-5215-3512
- 講師● 株式会社 FVP 代表取締役 大塚 由紀子 氏

【経歴】コンサルティング会社での勤務を経て、経営コンサルタント(中小企業診断士)として独立。ヤマト運輸元会長の故小倉昌男氏との出会いをきっかけに、2003年より株式会社福祉ベンチャーパートナーズを設立(2010年に株式会社FVPに商号変更)。障がい者雇用コンサルティングや障がい者福祉サービス事業所の経営コンサルタント等を通じて、障がい者雇用の拡大を目指した活動・事業を行っている。

◆開催にあたって

企業において障がい者雇用は重要な課題となっていますが、継続して雇用率を満たすことは容易ではありません。ひとくくりに「障がい者」と定められてはいるものの、それぞれの特徴に応じた柔軟な対応を行う必要があります。

そこで本講座では、第一部において障がい者雇用の最新事情から始まり、安定した障がい者雇用を行うために理解すべき様々な制度を丁寧に解説します。また第二部では、実際の障がい者雇用事例を交えながら、障がい者雇用を維持するための留意点について、特に精神障がい者に注目して解説していただきます。

《詳細は裏面をご覧ください》

●受講料● 1名(税・資料代含む)

正会員	32,400円	本体価格30,000円
一般	35,640円	本体価格33,000円

- 申込書に所定事項ご記入の上、下記担当者あてにFAXいただくか、当会ホームページからお申し込みください。後日(開催日1週間~10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。
- 申込書をFAXにてご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。
- よくあるご質問(FAQ)については当会ホームページでご確認いただけます。
〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕
- お申込み後のキャンセルは原則としてお受けいたしかねますので、お申込者をご出席できない場合には、代理の方のご出席をお願い申し上げます。
- 最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。

一般社団法人企業研究会

担当: 福田 E-mail: fukuda@bri.or.jp

〒102-0083

東京都千代田区麹町 5-7-2 麹町 M-SQUARE 2F

TEL 03-5215-3512 FAX 03-5215-0951

一般社団法人企業研究会 セミナー事務局宛 FAX 03-5215-0951

*当会ホームページ(<https://www.bri.or.jp>)からもお申込みいただけます。

161430-0505		2016.10.4	
申込書 障がい者雇用に必要な知識と事例を踏まえた継続雇用のポイント			
会社名	フリガナ		
住所	〒		
TEL	FAX		
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
E-mail			
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
E-mail			

*お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

【第1部】障がい者雇用の基礎知識

I. 障がい者雇用制度、法改正の最新事情

- (1) 改正障害者雇用促進法とは
- (2) 平成30年より義務化する精神障がい者雇用と企業への影響
- (3) 障害者雇用助成金活用のポイント

II. 近年における障がい者労働市場の変化と対応

- (1) 過去に例を見ない右肩上がりの労働市場の解説
 - ・企業における障がい者平均実雇用率
 - ・精神障がい者求職数及び就職数等
- (2) 最新労働市場を踏まえた、障がい者採用戦略の構築
- (3) 障がい者労働市場における今後の展望とは

III. 障害者雇用率制度とは

- (1) 障がい者の法定雇用率とは
- (2) 障害者雇用納付金制度の特性と注意点は何か
- (3) 企業が障害者雇用率を達成できない場合のリスク

IV. 障がい者手帳と障がい者の分類とは

- (1) 障がい者手帳と障がい者の区分
- (2) 精神障がい者手帳における『障がい者』とは
 - ・手帳記載事項の確認
 - 精神障がい者手帳の内容や区分、精神障がいの手帳の級数と症状の関係
 - 知的障がいと身体障がい、精神障がいの識別を明確化する
 - ・精神障がい者、発達障がい者の特徴と行動原理とは

【第2部】事例解説

精神・発達障がい者雇用事例から学ぶ

～採用後の課題と対応～

- ・精神・発達障がい者雇用事例
 - 採用したが、継続できず辞めてしまう原因とは
 - 障がい者スタッフの業務をどのように設計すべきか
 - 欠勤が続く精神障がい者には、どう対応すべきか
- ・精神障がい者マネジメントにおける留意点
 - 障がい者を戦力にするポイント
 - 実務において精神障がい者が支障を感じ取るポイントとは
- ・障害者雇用支援制度を活用するために注意すべきことは何か

【第3部】まとめ

成功する精神・発達障がい者雇用推進のポイント

※上記内容は一部変更となる可能性がございます。何卒ご理解ご容赦のほど宜しくお願い申し上げます。