



一般社団法人

-情報交流制度加盟員専用-

日本雇用環境整備機構

**2019年
4月号**

発行日 平成31年4月25日(創刊号)
(月1回/毎月25日発行)
発行元 日本雇用環境整備機構事務局
東京都新宿区西新宿5-8-1 第一ともえビル

特集：『発達障害のある人の雇用に際しての合理的配慮とは』

/本機構理事長 石井京子

JEEニュース創刊号発刊にあたって

平成10年に設立した一般社団法人日本雇用環境整備機構の活動も早や十年が経過しました。育児・障害・エイジレスの雇用に際して専門知識者養成の講習会を創設当初は東京、大阪で開催していましたが、今では全国の主要都市での開催に広がりつつあります。専門知識者である“雇用環境整備士”は全国に約7,000名にも及び、各々様々な職場で適正な職場環境整備のための知識を持つ人材として活躍され、雇用環境のさらなる充実と各方面との連携強化のために取り組んでいただいていることと思います。日々社会環境が変化していく中で、働き方も変化していきます。変化しつつある雇用のスタイルや雇用環境の整備に関しても、常に新たな情報をキャッチしていく必要があります。

この度、本機構の情報交流制度に加盟されている“情報交流制度加盟員”の方々に育児・障害・エイジレスの雇用環境の整備や労働等に関わる情報をタイムリーにお伝えしたいと本紙JEEニュースを毎月定期発刊することになりました。今後はここでしか読めない雇用労働関連に関わる記事を本機構の学識経験者や講習講師が中心となって執筆しお届けしていきます。

本誌で制度変更や法律改正等の最新情報を常に確認していただければと思います。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

—理事長 石井京子—

本機構のホームページをご覧になったことがありますでしょうか？WEB上でも色々な情報、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.jee.or.jp>

育児・障がい・エイジレス雇用の国内推進を目的として、受け入れる企業側に適正な雇用環境の整備を行っています。

一般社団法人
日本雇用環境整備機構
Japan Employment Environment Improvement Organization

03-3379-5597

受付時間：10:00~17:00

お問い合わせ



お問合せ先 : Mail. info@jee.or.jp
TEL.03-3379-5597
FAX.03-3379-5596

編集 日本雇用環境整備機構 事務局(メルマガ担当係)
発行 日本雇用環境整備機構 <http://www.jee.or.jp>
本機構は育児・障害・エイジレス雇用促進団体です(所管：内閣府)
※公式ホームページからバックナンバーも閲覧できます。



@jee_twt



@日本雇用環境整備機構

(C)2019 JEE Org

『発達障害のある人の雇用に際しての合理的配慮とは』

一般社団法人日本雇用環境整備機構 理事長 石井京子

はじめに

発達障害者支援法の施行（2005年）から14年、社会では発達障害についての理解が広がり、障害者雇用枠で就職する発達障害者が増えています。障害を開示して就職することで、配慮や支援が得られやすくなりますが、発達障害の特性は個別性が高いため、ひとり一人に合わせた配慮が必要になります。講習会の講義内容でもありますが、最新情報を踏まえて、人事・採用担当者、発達障害のある方と一緒に働く方々に知っておいて欲しい、発達障害のある人への合理的配慮についてあらためて説明します。

人分を採用する計画が立てられ、2019年2月に障害者だけを対象とした初めての国家公務員試験が行われ、6,997人が受験し、そのうち全省庁で676人が合格しましたが、人事院などが各省庁に対し、採用増の検討を求め、最終的に754人が合格しました。合格者の障害の種類別では精神が432人、身体が319人、知的が3人となっています。国家公務員試験への応募者の中には民間企業での就業者も多かったと推測されます。国家公務員に転じることで、民間企業の障害者雇用率が下がってしまうと、全体としての障害者雇用率の上昇にはつながりません。法定雇用率の引き上げ及び中央省庁での大量採用の影響も大きいので、精神・発達障害者の雇用の増加傾向はこれからもしばらく続くでしょう。

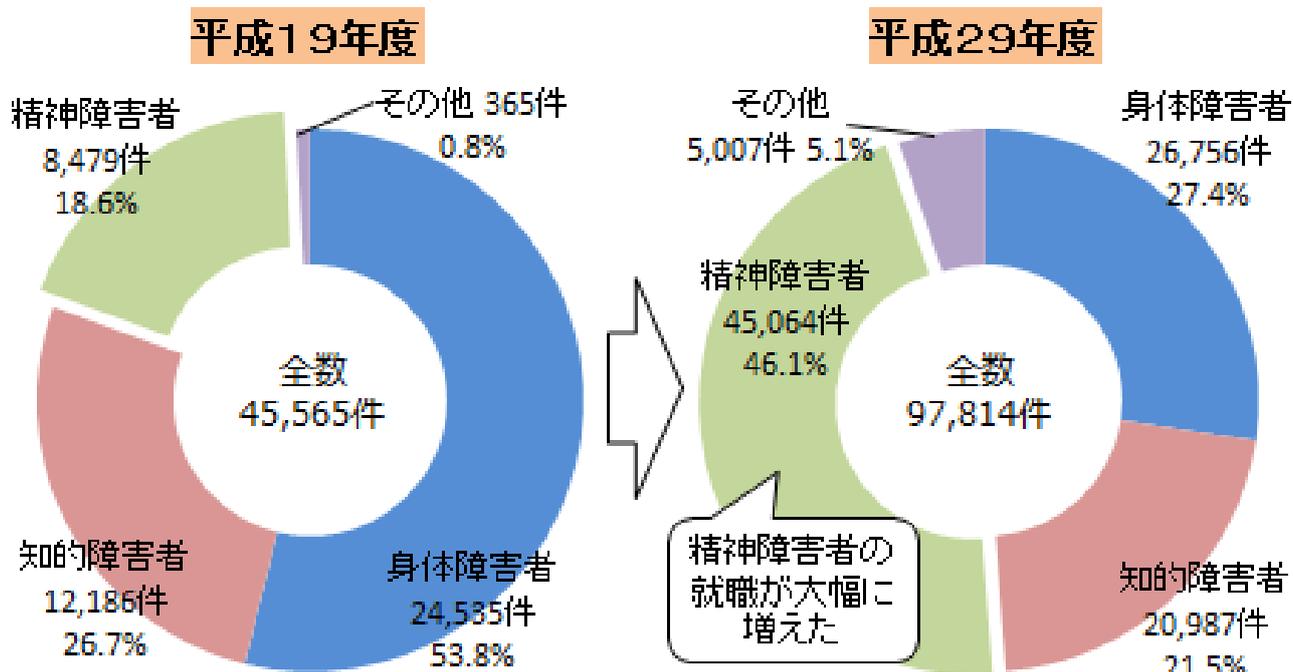
1. 発達障害の人の採用のこれから

厚生労働省発表の『平成29年ハローワークにおける障害者の職業紹介状況』では新規求職申込件数20万2,143件で、対前年度比5.4%の増となり、また就職件数は9万7,814件で対前年度比4.9%増でした。そのうち精神障害者の就職件数は4万5,064件(8.9%増)と近年増加の傾向が続いています。障害特性や制度の枠組から、多くの発達障害者がこの数字に含まれるものと考えられますので、障害者雇用枠で就労する発達障害者は増えていると推測されます。平成30年4月に民間企業の法定雇用率が2.2%へと引き上げられましたが、平成33年迄にはさらに0.1%引き上げが予定されています。

そんな中、中央省庁が障害者雇用数を水増ししていた問題が発覚しました。国の28の行政機関で最終的に3,700人分が水増し参入されていたことが判明しました。法定雇用率を達成するために、2019年末までに約4,000

このような状況では、長年の障害者雇用の経験のある企業も、今まで障害者雇用の経験のない企業も今後は経験したことのない採用活動の厳しさの中で障害者雇用に取り組むこととなります。これまでの障害者雇用では身体障害者の採用が中心でしたが、初めて障害者雇用を進める必要がでてきた企業は身体障害者を雇用しようと考えても、簡単に見つけることはできません。ハローワーク職業紹介状況を見ても、精神・発達障害者の就職件数が急激に増加していることから明白です。そのため、初めての障害者雇用枠での採用が発達障害者であることも珍しいことではなくなっています。発達障害者の採用が増加し、発達障害のある人と一緒に職場で働くことが当たり前となった現在、発達障害者を多様性の一つとして受け入れ、採用して、その特性を理解したうえで、能力を最大限に活かすことのできる企業が今後も多様な人

ハローワークの障害種別の職業紹介状況（就職件数）



資料出所：厚労省 「障害者の職業紹介状況等」

図ハローワーク新規登録、職業紹介状況（障害別）の変化

材をマネジメントできる企業として、大きく伸びていくことでしょう。

2. 発達障害とは

発達障害はいくつかのタイプに分類され、自閉症、アスペルガー症候群、注意欠陥・多動性障害(ADHD)、学習障害、チック障害、吃音（症）などを含む幅広い概念を指します。発達障害は生まれつきの特性で同じ診断名でもまったく違うタイプに見えることがあります。同じ人に複数のタイプの発達障害があることも珍しくありません。発達障害といえども、状況が個々に異なり、個別性が高いことが発達障害の特徴かもしれません。原因不明のことがほとんどですが、症状に合わせた理解や支援を行うことが重要です。

(1) 自閉症スペクトラムの特徴

現在の国際的診断基準の診断カテゴリーである広汎性発達障害(PDD)とほぼ同じ群を指し、自閉症、ア

スペルガー症候群、そのほかの広汎性発達障害が含まれます。スペクトラムは「連続体」の意味で、本質的には同じ1つの障害単位だと考えられています。

典型的には、相互的な対人関係の障害、コミュニケーションの障害、興味や行動の偏り（こだわり）の3つが特徴です。集団行動が苦手など、人との関わり方が独特なことで、会話がつながりにくいことがあります。初めてのことや決まっていたことの変更は苦手で、なじむのにかなり時間がかかることがあります。学校の成績がよい人の場合、大学進学の時点までは本人も周囲も発達障害の傾向があることに気づいていないことが多く、就職活動になって始めて筆記試験では高い点数を取るものの、面接でうまく対応できずに、不合格が続き、苦戦する大学生は少なくありません。就職してから初めて、仕事が臨機応変にこなせないことや職場での対人関係などに悩む人も少なくありません。大人になってから、自らの不安全感は障害ではないかと疑い病院を訪れ、診断を受ける人もいます。

(2) ADHD（注意欠陥多動性障害）の特徴

発達年齢に見合わない多動・衝動性、あるいは不注意、またはその両方の症状が現れます。多動・衝動性の症状には、じっとしていられずいつも活動する、しゃべりすぎる、順番を待つのが難しい、他人の会話に割り込む、などがあります。不注意の症状には、うっかりミスが多い、一つのことに集中し続けることができない、話しかけられていても聞いていないように見える、やるべきことを最後までやりとげない、課題や作業の段取りが下手、整理整頓が苦手、忘れ物や紛失が多い、気が散りやすい、などがあります。多動症状は、一般的には成長とともに目立たなくなる場合が多いと言われています。

(3) 学習障害の特徴

全般的な知的発達には問題がないのに、読む、書く、計算するなど特定の事柄のみがとりわけ難しい状態を指し、それぞれ学業や仕事、日常生活に困難が生じることがあります。職場での失敗経験から自信をなくしてしまうことがあります。

(4) 感覚過敏について

発達障害の人の多くには視覚、聴覚、味覚、嗅覚、触

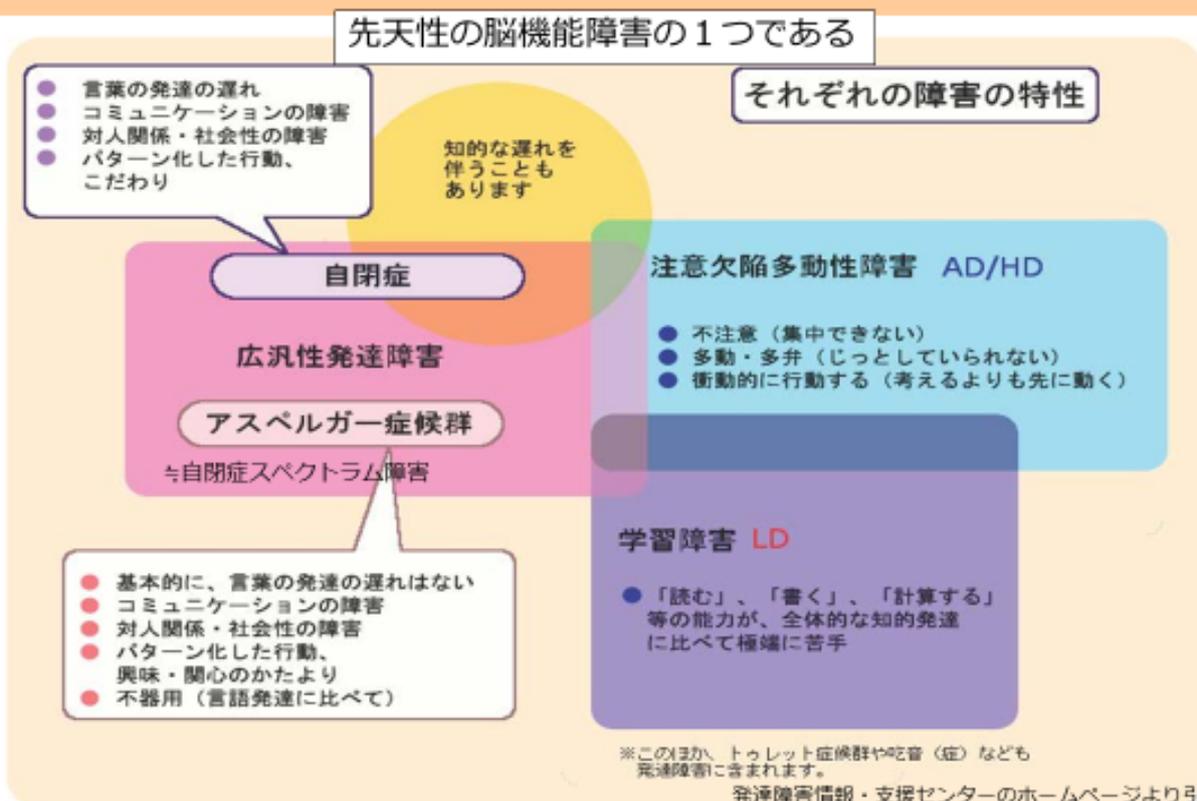
覚などの感覚に過敏性あるいは鈍麻があり、感覚が過敏なため感覚刺激に対する耐性が脆弱であることが知られています。周囲にはさほど問題にならないと思えることが本人には辛い場合があります。感覚過敏のある人への環境調整の例は6頁の表で紹介しています。

3. 合理的配慮について

(1) 欲しい配慮の確認

障害者雇用枠での採用は障害手帳の保持が応募条件です。人事担当者は発達障害を開示して応募してきた求職者の特性を理解し、求職者が希望する配慮に企業としての知識を持つのはもちろんのこと、また求職者が希望する配慮事項に職場で応えられるかどうかを慎重に判断する必要があります。そのためにも採用企業側も発達障害に関する十分な知識を持ち、面談では応募者の障害の内容と現在の状況について本人の話をよく聞くとともに、本人の出来ることを十分に確認します。採用企業側も応募者に対して丁寧なヒアリングを行い、本人の欲しい配慮と職場で対応できる配慮については特に時間をかけて話し合います。面接の際に配慮事項をまとめたものの提出を依頼し、その文書に基づき配慮事項を確認するのも一つの方法です。

発達障害とは？



(2) 自閉症スペクトラムの配慮例

自閉症の特性である「適切な対人関係形成の困難さ」「言語発達の遅れや異なった意味理解」「手順や方法への独特のこだわり」等により、理解が部分的であったり、偏っていたりすることがあります。特性からの作業内容、手順等の習得の困難さを理解し、周囲がサポートする手立てが必要です。なぜそれを行うのか背景や全体の流れを利用した意味の理解、繰り返し行うことによりを正確に覚えることができます。

また、業務の指示に関しては、個人の認知特性を考慮した情報提供が必要です。視覚優位の人には視覚を活用した情報を提供します。文字情報だけでなく、写真や図面、模型、実物等の活用が有効です。自閉症の特性により、実際に体験しなければ行動等の意味を理解することが困難な場合があるので、フローや予定表を活用すると安心して取り組めるでしょう。

発達障害の人の中には二次的な障害（適応障害・うつ症状等）を持っている人が多いことが知られていますが、過去の挫折体験、失敗体験から、自尊感情や自己肯定感が低下し、不安になりやすい特性があることを理解し、常に穏やかな声掛けをしていただくとよいでしょう。

また、周囲の人たちに対して、自閉症の特性として、他者からの働きかけを適切に受け止められないことや言葉の理解が十分ではないこと、習得方法や手順に独特のこだわりがあること等についての理解啓発を行います。個々の特性の状況や必要に応じて照明や音といった感覚の過敏性等を踏まえた職場環境を整備します。想定外の突発の出来事に慌てたり、混乱してしまう人は少なくありません。不安やストレスが募り、パニックに陥ったときに一人静かに休める部屋やスペースがあればベストです。

(3) ADHD（注意欠陥多動性障害）の配慮例

行動を最後までやり遂げることが困難な場合には、途中で忘れないように工夫したり、別の方法で補ったりするための指導を行います。（自分自身の客観視、物品の管理方法の工夫、メモの使用等）聞き逃しや見逃し、書類の紛失等が多い場合には、伝達する情報を整理して提供します。（掲示物の整理整頓・

必要な物のえり分け、目を合わせてからの指示、メモ等の視覚情報の活用、静かで集中できる環境づくり等）活動に持続的に取り組むことが難しく、不注意による紛失等の失敗や衝動的な行動が多いので、成功体験を増やし、周囲から認められる機会を増やします。（十分な活動のための時間の確保、物品管理のための棚等の準備、良い面を認め合えるような受容的な職場の雰囲気作り、感情のコントロール方法の指導、困ったときに相談できる人や場所の確保等）

周囲に対して、ADHDの特性として、不適切と受け止められやすい行動には、本人なりの理由があることや、生まれつきの特性によるものが原因であるということ等を説明し、理解啓発に努めます。

注意集中が難しいことや衝動的に行動してしまうこと、落ち着きを取り戻す場所が必要なこと等を考慮し、環境を整備します。パーティションのある座席、あるいは人の出入りが頻繁でない静かな座席を選択するほか、休憩時間には一人で静かに過ごせる場所があるとよいでしょう。

(4) 学習障害（LD）の配慮例

読み書きや計算等苦手なことがある場合は、別の方法で代替することを認めます。（例：主にパソコン、デジカメ等の使用。議事録作成の際はICレコーダーの使用等）（例：文章を理解すること等に時間がかかることを踏まえて時間の猶予を与えること、メモを取る時間を確保すること、受容的な職場の雰囲気作り、困ったときに相談できる人や場所の確保 等）

周囲に対して、LDの特性として、努力によっても変わらない苦手なことや生まれつき得意なこと等、様々な個性があることや特定の感覚が過敏な場合もあること等の理解啓発に努めます。

(5) 環境調整

2. (4)の感覚過敏についても触れましたが、聴覚・視覚などの過敏性により、周囲がまったく気にならない職場環境（音や蛍光灯など）でも個々の発達障害者にとっては仕事をするうえでのパフォーマンスに影響することがあります。感覚過敏への対応はそれぞれの感覚過敏の特性に応じたツールの使用や環境調整が有効です。主なものを次の表で紹介いたします。

職場環境での配慮の具体例

	ツール	環境	個人
聴覚過敏	ノイズキャンセリングイヤホン、耳栓	静かな座席 電話機を外す	
視覚過敏	色のついた眼鏡	蛍光灯を1本外す	PC画面トーン調整
寒暖		スポットクーラー 日差しにあたらない座席	厚着、携帯カイロ
触覚		軽装緩和、通勤時間	ノーネクタイ
衝動性		落ち着ける環境（座席）	
業務指示	マニュアル、フロー チャート、模式図（図式 化）	ステップ指示 メールやメモで明示的に指示 時間配分	メモを取る、音声録音
スケジュール	ホワイトボード掲示		個別でも管理
通院・体調	静かな休憩場所の用意	短時間勤務からスタート 就業規則以外の休憩の取得 体調把握のため面談設定	体調管理の記録

合理的配慮指針事例集【第三版】より一部抜粋し改変

4. 最後に

公的機関、民間企業の双方における障害者雇用の促進とともに、障害者雇用枠で採用される発達障害者はこれからも増えていくことでしょう。障害者雇用は採用すれば終わりではありません。採用した障害者を指導・教育し、戦力へと成長させ、ひとり一人の障害者がモチベーションを持って働くことのできる職場環境を整備していく必要があります。発達障害のある人は不安が強いことが知られていますが、抱く不安は周囲が想像するより、はるかに大きいものです。誰でも初めてのことには緊張するものなので、次第に慣れるだろうという考え方は発達障害への理解が不足していると言わざるをえません。特に上司との関係が職場でのモチベーションに大きな影響を与えますから、上司が発達障害のある社員の気持ちにどれだけ寄り添えるかということが、職場への適応を進めるうえでとても重要となってきます。自分の障害を理解し、適切な対応をすることを障害者だけに求めるのではなく、雇用する側、特に発達障害者と一緒に働く方々にも発達障害への理解と特性に合わせた適切な対応ができるようになることが望まれています。周囲の理解とちょっとした配慮があれば活躍できる発達障害者は少なくありません。発達障害のある人は構造化された環境で最も能力を発揮できます。障害への知識を有する雇用環境整備士の皆様が職場のコーディネーター役として知識と

理解を広め、適切な配慮が提供されることで安心できる環境で就業する発達障害者が増えることを願っています。

本紙創刊ということで第1回目の特集を執筆させていただきました。今後も情報交流制度に加盟されている方々に情報の提供をしていきたいと思えます。

⇒情報交流制度に加盟するにはこちらから
<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

—最新情報—

4月9日発表の平成30年の障害者雇用状況の集計結果
 雇用障害者数は53万4,769.5人、対前年7.9%（3万8,974.5人）増加、実雇用率2.05%、対前年比0.08ポイント上昇、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新（*短時間労働者は0.5人とカウント）

プロフィール

石井 京子（いしいきょうこ）

上智大学卒業後、現KDDIに入社。カスタマーサービス部門のマネージャーを経て大手人材派遣会社グループ企業にて障がい者の就業サポートに従事。アスペルガー症候群/ADHDをはじめとする発達障害の学識者として大学での講義及び全国で講演・セミナーを実施。発達障害者の雇用に関する執筆書籍も多数。年間約50名の障がい者の就業をサポート。2010年一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長に就任。



【経歴は機構HP抜粋】

☆☆雇用環境整備士についてのお知らせ☆☆

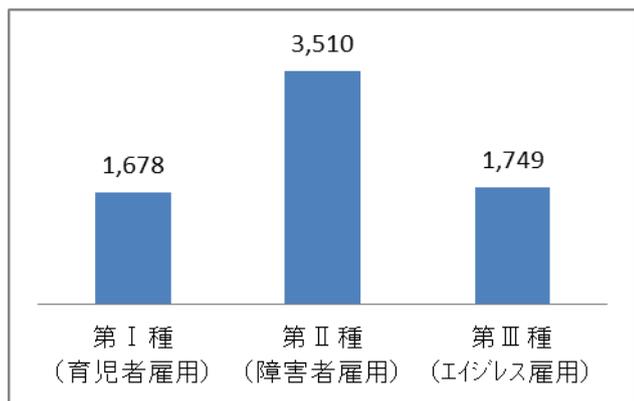
/本機構講習会係より

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子、事務局：オフィスタ）が認定する**雇用環境整備士**とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のための専門知識者資格です。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）の3種の専門知識者を養成しています。



雇用環境整備士資格者証（カードタイプ）

育児・障害・エイジレスの雇用はこれからの時代避けては通れない企業としては必須事項になります。しかし、いざ雇ってみたのはいいいけれど、どう活用したらよいか分からない、どういう特性があってどういう配慮をしたらよいか分からない。企業がこれでは労働者が気持ちよく働くことはできませんし、最悪の場合は労働争議・訴訟に発展なんてことになったら、雇用したこと自体が大失敗になってしまいます。そうならないために、職場の環境を整備できる専門知識者を社内に設置しておくことが必要なのです。先頭に立って陣頭指揮を執り雇用環境を整備できる者がいまこそ社内に求められています。その役割を担うのが雇用環境整備士です。現在、**全国に6,937名**（H31.3.31時点）の整備士資格者が育成されて各企業の中で活躍しています。



雇用環境整備士の科目別資格者数（全国）

現在、以下の専門知識者を養成しています。

- 第Ⅰ種：育児者雇用の専門知識者
- 第Ⅱ種：障害者雇用の専門知識者
- 第Ⅲ種：エイジレス（満35歳～）雇用の専門知識者
- 第Ⅳ種：学生雇用の専門知識者（今夏新設予定）
- 第Ⅴ種：外国人雇用の専門知識者（今冬新設予定）

職場でのトラブルは育児・障害・エイジレスの雇用だけではありません。学生を雇用して上手く活用するためには何から整備したらよいか、外国人を雇用するための雇用環境はどう整備したらよいか、そのために知っておくべき関係法令は何か、雇用環境を整備するポイントは何か…。

今期は新たに第Ⅳ種（学生雇用）、更には第Ⅴ種（外国人雇用）の職場環境を整備できる知識者養成にも着手していきたいと考えています。次回開催は夏季予定です。

【開催予告】

次回平成31年度**夏季開催が決まった際に案内書類の郵送を希望される方**は、下記よりお申し込みください。

<http://www.jee.or.jp/eeiworkshop.htm>

開催予定日：7月下旬～9月上旬にかけて全国各所
候補予定地：東京・大阪・他全国主要都市予定

今夏は**第4種（学生雇用）の創設**がほぼ決定されています。学生を雇用し適正な雇用環境を整備するために、学生労働（中学生・高校生・大学生・夜間学生等）の現状と課題、関係法令解説、好事例解説などを主幹に雇用主が知っておくべき知識養成の内容となります。

※雇用環境整備士資格は本機構の定める指定の講習会を受講するか、同指定する試験に合格するかのいずれかの方法で取得することができます。完全に試験化すべきとのご意見も寄せられていますが、本機構としては慎重に検討のうえ対応していきます。

【関係ウェブサイト】

●雇用環境整備士資格者一覧名簿（全国版）はこちら
<http://www.jee.or.jp/eei/list.xls>

●雇用環境整備士公式ホームページはこちら
<http://www.jee.or.jp/eei/eei.html>

●既に雇用環境整備士の方で登録内容に変更があった場合は変更届を必ずご提出ください。
<http://www.jee.or.jp/public/data/modify.doc>

☆☆育児・障害・エイジレスQ&Aコーナー☆☆

/講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

Q1. 育児者雇用について質問です。一人親家庭で子どもを育てながら働いていますが、子供が不登校（メンタルの病気で診断書がでてます）になり、介護休暇の制度も使い果たし、介護休業に入ろうと思います。ただ、経済的な不安もあります。再就職支援以外の支援（子育て・生活支援、養育費確保支援、経済的支援）の相談窓口はどこに行くのが良いでしょうか。（育児中女性より）#

A1. 各都道府県、市区町村には、ひとり親家庭を支援する相談窓口が用意されています。暮らしや子育てについては、各都道府県の福祉担当課や地域の民生委員・児童委員などに相談することができますし、母子父子家庭の自立支援については、やはり福祉担当課や福祉事務所に電話相談員が相談に乗ってくれる専門ダイヤルを設けている都道府県・市区町村があります。このような相談は初めに各市区町村にある福祉課へ問い合わせてみるのが良いと考えます。（馬場）



Q2. 障害者雇用について質問です。発達障害の疑いがある社員に対して（本人は発達障害であることを自覚していない）どのように自覚してもらえばよいのでしょうか？周囲がそれとなく配慮しているが、周囲のメンバーのストレスが高くなってしまいます。本人と面談しても認めません。有効な配慮の方法がわからず手さぐり状態なのです。（企業人事担当者より）

A2. 同様のご質問は非常に多く寄せられます。社員から申し出がない場合、会社が発達障害と思しき社員に発達障害であるかどうかを個別に尋ねて確認することや、診断を受けるようにと伝えることもプライバシーの侵害になる可能性があります。いずれにしても、定期的に面談

を実施し、就業継続していくために、できることを増やしていく必要があることを繰り返し話し合っていくことが大事です。（石井）



Q3. エイジレス雇用について質問です。役職・業務内容が正規雇用時と同様の60才定年再雇用者（嘱託職員）の給与が、定年再雇用を機に20%減少することは法的に問題ないでしょうか。（企業人事担当者より）

A3. 職務の内容、職務内容・職務の変更の範囲が同じであれば、短時間・有期契約法の規定に違反する恐れがありますが、60歳定年後再雇用、かつ、20%程度の減少であれば、その他の事情を勘案して均衡待遇として問題はないものと思います。長澤運輸事件最高裁判決もこれと同様に考えています。（大滝）



<回答者紹介>

馬場実智代…雇用環境整備士第Ⅰ種（育児者）講師
石井京子…雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者）講師
大滝岳光…雇用環境整備士第Ⅲ種（エイジレス）講師

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>……

▼あなたの会社の悩み受け付け中。総務人事担当者、役員、管理職の方でお困りの方は育児・障害・エイジレスの雇用に関する質問お寄せください！

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！育児・障害・エイジレス当事者からのご質問を受け付けます。

▼過去の講習会で寄せられたQ&Aバックナンバーは本機構ホームページから無料ダウンロードできます。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆新刊案内☆☆

/本機構の関係者が執筆しています

☆☆行政ニュース&情報コーナー☆☆

/2018. 12. 28 付 産経新聞

働く発達障害の人のキャリアアップに必要な50のこと



発達障害者支援法や障害者雇用促進法など、社会的な後押しもあり、現在、発達障害の人が活躍する職場は増加傾向にあります。就職の次のステップは、就労定着です。障害特性から、先の見通しを立てづらい当事者にとって、もっと責任ある立場になりたい、職場の一員として信頼され、もっと仕事を任せたいと思っても、ビジネスパーソンとしての成長を図ることは難しいことです。本書では、当事者の障害特性を考慮したうえで、キャリアアップに必要な知識、マナー、スキルを具体的に解説。発達障害の人のキャリアデザインを、当事者のみなさんと一緒に考える一冊です。本機構理事長の石井京子が解説する1冊。当事者並びに支援者に向けた必携本。シリーズ第10弾。

著者：石井京子、池嶋貫二、榎本 哲、林 哲也
出版：弘文堂
発行：2018年11月初版発行
規格：A5判、192頁
頒価：1,944円税込（情報交流加盟員は1,850円税込）

その他、刊行物は本機構公式HPをご覧ください。
購入は本機構HP又は全国の書店でお買い求めください。
<http://www.jee.or.jp/publication/publication.html>

<学童保育の利用数、過去最多の123万人

待機児童も過去最多を記録>

『共働きなどで親が自宅を留守にする小学生を放課後や長期休暇に校舎や児童館などで預かる放課後児童クラブ（学童保育）の利用登録者が、H30年5月時点で123万4,366人（前年比6万3,204人増）となり過去最多を更新したことが、厚生労働省が公表した調査で分かった。希望しても利用できなかった「待機児童」も1万7,279人（同109人増）となり過去最多だった。施設数は前年から755カ所増え、2万5,328カ所になったが、需要の高まりに施設整備が追い付かない状況が続き、「小1の壁」として問題化。厚労省の担当者は「受け皿整備は着実に進んでおり、平成33年度末までに待機児童の解消を目指す」と話している。学童保育の利用数は右肩上がりに増え続けており、H10年に約35万人だったのが、20年間で約3.5倍に増加。待機児童の内訳は、小学1～3年生が前年比669人減少したものの、4～6年生は778人増えている。H27年度から受け入れ対象が拡大されたことが要因。待機児童の都道府県別では東京の3,821人が最多で、埼玉、千葉も千人を超えた。』（2018. 12. 28付 産経新聞より）

雇用環境整備整備士クイズ

雇用環境整備士の方は是非試してみてください。第Ⅱ種（障害者雇用）整備士向けの設問です。

障害者雇用に関する以下の設問で空白の箇所には当てはまる言葉または数字を入れてみましょう。

- ①障害者雇用促進法が民間企業に課している法定雇用率は（ ）%です。
- ②障害者とは、（ ）障害・知的障害・発達障害を含む（ ）障害・その他の心身の機能障害があるため、長期に亘り職業生活に相当の制限を受け又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
- ③雇用労働者数が常時（ ）人以上の一般事業主は、毎年6月1日現在における身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用に関する状況を、厚生労働大臣に報告しなければならない。



（答えは最終ページ）

☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

【雑誌掲載】

労務事情H31. 3. 1版に「発達障害のある人を採用する際の留意点と実務対応」(筆:石井京子)が掲載されました。以下本機構HPの“広報・雑誌掲載・マスコミ報道”から、お読みいただけます。

<http://www.jee.or.jp/public/public.html>

【新理事紹介】

H31年4月1日付本機構理事に船木陽子氏が就任しましたので関係者各位にお知らせいたします。今夏より創設される雇用環境整備士第IV種(学生雇用)講師の予定です。

<経歴>

ミネソタ州立大学中退後、外資系金融に就職。債権回収部門等の管理職・責任者を経て、心理学を学びキャリア関連事業に関する企業を設立、経営に携わる。NPO キャリアフォーラムあいち理事長。女性のキャリア形成支援の他、中京法律専門学校や県内私立大学等にて教鞭をふるう。専門分野はキャリアデザイン学及び人材育成。
2019年より一般社団法人日本雇用環境整備機構理事に就任。



☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

私ども団体も設立から10年目を迎えます。公益事業であるため、私どもの活動にご賛同いただける方々からのご有志(情報交流制度会費)により運営させていただいているわけですが、そんな加盟員の方々にのみ限定で情報提供させていただく機会として本誌は創刊されました。特集は毎月加盟員の方のためだけに学識経験者が書き下ろす貴重な原稿ばかりですので業務において知識習得において、是非ご参考にしていただければ幸いです。今後とも宜しく願いいたします。 —事務局—

次号5月号の特集は

『障害者雇用で忘れてはいけない！

職場生活で想定される配慮』/執筆：池嶋貫二

～5/25日発行・メール配信予定～

日本雇用環境整備機構ニュース創刊号作成委員

編集長 日本雇用環境整備機構事務局長

編集 日本雇用環境整備機構事務局/総務部

監修 日本雇用環境整備機構事務局/広報部

執筆 日本雇用環境整備機構事務局長他

協力 石井京子/池嶋貫二/大滝岳光/馬場実智代/
船木陽子/木村嘉男(敬称略)

出典 2018.12.28付 産経新聞

……<日本雇用環境整備機構 NEWS について>……

★本誌は毎月1回、本機構の情報交流制度に加盟している方のみ配信しています。加盟するには以下から。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

●パスワードは加盟員個人しか利用できません。但し、法人加盟員に限り従業員全員へパスワード配布を許可。

●メールアドレス変更&配信停止

<http://www.jee.or.jp/mailmagazineout.htm>

●プライバシーポリシー

<http://www.jee.or.jp/privacy/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます。

但し加盟員のみ閲覧許可。

パスワードは事務局より受け取ってください。

<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.html>

雇用環境整備士クイズの答え

①障害者雇用促進法に定められている一般企業の法定雇用率は2.3%です(経過措置として3年以内は2.2%)。②障害者の定義は身体障害・知的障害・精神障害の3つの障害が対象となります。平成25年の改正により精神障害の中に発達障害を含めることになりました。③一般企業についての雇用義務は、労働者数が46人(45.5人)以上の会社が対象です。報告は法的義務であり、報告をしない場合または虚偽の報告をした場合は罰則の対象となります。全て初級編レベルの問題なので整備士Ⅱ種の方で分らなかった方は講習会の際のテキストで復習しておいて下さい。

MEMO：この創刊号はメルマガ見本として誰でも読めるようにパスワードをかけずに一般公開しています。

第4号から情報交流制度加盟員のみ閲覧できるようになります。

このメールは情報交流制度加盟員及び本機構関係者へのみ配信している会員加盟員限定のサービスです。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせ/本機構事務局：03-3379-5597

お問い合わせ受付時間/10:00~17:00(土・日曜日、祝日を除く)

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。