



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
5月号**

発行日 令和元年5月24日(第2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：『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』
/本機構理事 池嶋貴二

JEEニュース第2号発刊にあたって

4月より本機構の情報交流制度に加盟されている方々に育児・障害・エイジレス雇用の最新情報をお伝えしたいという想いから、JEEニュース（メルマガ）の定期発刊を開始いたしました。先月の創刊号では、障害者雇用において精神・発達障害の採用が右肩上がりに伸びていることから、採用担当者、職場担当者、支援者として発達障害のある人に関わる方々のご参考となるように『発達障害のある人の雇用に際しての合理的配慮とは』というテーマで特集記事をお届けしました。障害者雇用の最新情報についてもご紹介しています。本機構は引き続き全国の企業・団体等で活躍する雇用環境整備士の皆様の知識向上の一助となりますよう、これからも活発に活動していく所存です。

日々社会環境が変化していく中で、働き方、雇用のスタイルや雇用環境も変化していきます。育児・障害・エイジレスの雇用（今後は学生や外国人雇用も含め）に関わる最新情報で必要かつ重要なテーマをピックアップし、タイムリーに読みやすく、毎月お届けしてまいります。

加盟員の皆様は本誌により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。まだご加盟されていない方は是非ご検討をお願いします。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

雇用環境整備の専門知識者養成と適正な雇用環境整備事業者の認定で育児・障がい・エイジレスの雇用環境の整備ができる知識者育成と就業支援の理解ある職場づくりを公益的に推進しています。

- 育児とお仕事 ChildCare
- 障がい者就職 Challengd
- エイジレス転職 AgeLess

育児と仕事の両立 障がい者雇用問題 エイジレス(35歳以上)採用

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

特集

『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』

一般社団法人日本雇用環境整備機構 理事 池嶋貫二

はじめに

改正障害者雇用促進法により、事業主には障害者を雇用する際に合理的配慮の提供が義務づけられています。障害にはさまざまな種類があり、それぞれに特有の特徴があります。そのため、事業主が想像していなかった場面で思いも寄らない配慮が必要であるとわかってしまいます。雇用定着のために、「仕事をこなす」以外の「職場での生活」においても配慮が必要です。職場生活において、障害をもつ当事者がどんな困難さや不安を抱えているのか、どんな配慮を求めているのか、さまざまな場面の事例を解説していきます。

1. 配慮はどこまで？

雇用環境整備士資格講習会の講義の中でも、簡単な事例として、障害者が職場で働くために施される配慮について解説してきました。他でもよく取り上げられているものの、多くは仕事を遂行する上で求められる配慮です。ただ、それだけあれば十分に整っているとは限りません。職場という空間の中で、多くの従業員と関わりを持ちながら、長い時間を過ごしていかなければなりません。そこで過ごす時間は日常生活の中でも多くを占めることとなります。誰でも職場での生活をより良く過ごしていきたいと願うことは自然の流れですし、職場定着には欠かせないことです。中には、直接業務遂行に関係ないから必要性が想像できない事業者もいます。職場生活の整備が業務の出来にも大きく影響すること、雇用定着にも左右することを今一度、留意しなければなりません。

では、安心して職場生活を過ごすためには、必要な配

慮とはどのようなことがあるのでしょうか？最初に、配慮の考え方について整理してみます。健常者が当たり前のように得られる権利や機会であっても、障害をもつ人の場合はその障害や環境という障壁によって得難いものになったりします。その障壁を下げるために、さまざまな配慮がなされるのです。しかし、当事者が期待することすべてが叶う訳ではありません。容易に実現できる配慮もあれば、困難なこともありますし、かかる負担が大きくなってしまうこともあります。偏りが起きないように相互に協議の上、合意形成によって作り上げる配慮、つまり「合理的配慮」でなければなりません。

次頁に掲げている図表「合理的配慮指針 別表（一部抜粋）」は、厚生労働省から参考として発表されたもので、障害別の採用後の配慮事例です。全てが必要という訳ではありませんが、基本的な対応として取り上げられているものですから、配慮を実現する際には忘れてはいけない配慮事例です。幾つもの障害が存在し、それらは個人によって程度も状態も多岐に分かれますから、同じ対応をすればすべて良しとは言えません。個々によって配慮のニーズは異なります。事業者がイメージしやすいこともあれば、予想もしなかったことを求められたりします。事前に申告があったとしても、実際に雇用して初めてわかることもあります。事業者はあまり先入観を持たないことが大切です。

ここからは、「仕事をこなす」場面以外の時、業務外のシーンで考えられる配慮事例を挙げていきます。普段の日常生活の中で意識されていること、苦勞されていることがあります。それらは職場生活においても共通する場合があります。実際の職場で実現されている配慮事例で

もありませんから、これらをヒントにして職場生活の中で当事者が被る困難さや新たな配慮を想像して頂ければと思います。

障害区分	採用後の配慮の事例
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 ・移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
聴覚・言語障害	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ・机の高さを調整すること等作業を可能にする工夫を行うこと。 ・スロープ、手すり等を設置すること。 ・体温調整しやすい服装の着用を認めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。

	<ul style="list-style-type: none"> ・図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ・本人の状況を見ながら、業務量等を調整すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
難病に起因する障害	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

図表：合理的配慮指針 別表（一部抜粋）：平成27年厚労省告示第117号

2. 業務外で考えられる配慮のあれこれ

(1) 通勤

職場に向かう手段として、徒歩に自転車等の軽車両、バスや電車等の公共交通機関の利用が一般的に挙げられます。通勤時には障害によるさまざまな苦労や困難さがあります。下肢障害の人であれば、車いす、(ロフストランドクラッチ^(*1)等の)杖、関節固定用コルセットなどの補装具^(*2)を用いたりします。体幹機能障害の人であれば姿勢制御が困難ですし、上肢障害の人ならば手すりやつり革が掴めないで、混雑した揺れる車内の中で体を支えることに苦労されています。他にもラッシュアワーの人が混み合う空間に恐怖を感じ、パニックを引き起こしてしまう恐れがある精神障害の人もあります。極度に感覚の過敏性をもつ発達障害の人にとって通勤時の車両内は苦痛でしかありません。視覚障害の人では、通勤通学で混み合うことで点字ブロックが探せず、駅ホームからの転落や車両との接触という危険性が出てきます。当事者にとって毎日の通勤は、健常者以上に転倒等の事故や傷害に見舞われる機会が多く、仕事に向き合う前に心労を費やしてしまいます。そのため、ラッシュアワーを避けたいと感じている人も多くいらっしゃいます。

そのような支障から考えられる配慮として、挙げられるものの1つとして、「始業時刻の変更」があります。それに伴い就業時間や終業時刻の調整も必要になるかもしれません。

業種・職種にも左右されるのですが、自由度が高いフレックスタイム制がやはり望まれる方策の1つとして挙げられます。他には、「経路の変更」、「車通勤への変更」が考えられます。

しかし、これら2つについては、継続的なコストや通勤災害の懸念、労使間の取り決めなどがありますので、必ずしも実現しなければならない訳ではありません。(助成金活用などで)配慮するとして実現に当たっ

ては、障壁をどこまで下げることができるか組織内で検討することが求められます。



*1: ロフストランドクラッチ例



*2: 補装具例

(2) 休憩

労働基準法にもあるように、労働時間に対して休憩(昼休憩や残業に伴う休憩時間)が決められています。当然、障害のあるなしは関係ありません。そして、障害をもつ人にとって、休憩時間には大事な意味があります。

車いす利用者の場合、常時座面に荷重がかかるため、臀部の褥瘡(床ずれ)が懸念されます。休憩時間を使って、体を横たわるスペースにて体を預けて負荷を抑えることもできるでしょう。内部障害の中の大腸・小腸機能障害の場合、処置のためにトイレ使用の回数や時間が健常者より多くなることもあります。知的障害や精神障害の場合、過集中によるストレスを抑えるために適宜休憩が必要となることがあります。他にも、同時に多くの従業員が休憩を取ると、トイレやレストエリアに人が殺到してしまい、それにストレスを感じパニックになる人もいます。この場合、他の従業員とは異なるタイミングで休憩を取る対応が必要になります。

休憩の頻度についてどこまでなら許されるかと言うと、個人差もあり、生理現象にも関わることになるので、敢えて回数や時間を指定することは行き過ぎた取決めと言えます。一般従業員においてもトイレ休憩を含めて、こまめな休憩は自己の采配で取っていますし、それらが許される範囲として就業時間の中にうまく組み込んでいます。仮に障害をもつ人が休憩を取り過ぎたとしても、残業や作業効率でうまく擦り合わせ調整すればよいと考えましょう。就業に際して、前もってどの程度就業時間に支障があるものなのか、確認しておきます。実際に、休憩の頻度が高い状況が継続しているようならば、体調不調の可能性もありますから、一度話し合う機会を設けて、今の状況と抱えている不安、今後の就業スタイルの見直しなどを話し合うとよいでしょう。

ここでトイレについて取り上げたことから、もう少しトイレ設備に関して説明します。バリアフリーの筆頭として車いす利用が可能な広さや設備が整ったトイレの設置が取り上げられます。車いすの場合、転回や便座間移動の面からある程度の広さ(動線や出入口の考慮を含む)が要求されますが、車いす以外の場合では少し要件が違ってきます。広くて設備が整っている分には誰であろうと支障はありませんが、そこまで充実度を求めているとは限りません。身体への負荷が大きい和式ではなく、最低限の要件として洋式タイプであればそれで十分であるという声もあります。もし追加できるならば、手すりが

あれば尚良好であると言われます。ですから、必ずしも大がかりな設備改修が必要という訳ではありません。仮にテナントビル等の場合は、なおさら工事が難しく時間も要してしまいます。当事者の声を十分に拾い上げ、現状と照らしながらどのように詰めていけるか検討していくこととなります。

(3) 休暇

診察、検査、リハビリ、処方のために、医療機関への通院は通常平日に通うこととなります。休日となる土曜日に変えることができればよいですが、平日予約が必要な医療機関も少なくありません。そのため、有給休暇を消化して通うことになり、使い切ると欠勤扱いも覚悟しないといけません。

挙げられる配慮案として、有給休暇も日単位だけでなく時間単位で取得できるようにしたり、労働契約の中に勤務除外日や通院休日と称して定期通院を盛り込む方法があります。

他にも人工透析（血液透析）を行っている場合には、週3日ほどの通院が必要となります。血液透析の処置には4、5時間を要しますので、通院日の残業はできません。この処置は直接生命に関わる重要な行為なので、必ず通院しなければなりません。地域によっては、夜間医療機関が少ない場合もあるため、日中に通院しなければなりません。そのため、半日休暇の取得やフレックスタイム制を望む人もいます。

休暇だけでなく先に挙げた通勤も休憩も、これらは労働契約に関わる部分になりますので、労働条件としてどこまで融通できるか、組織として検討していかなければなりません。ちなみに、就業規則と個々の労働契約の内容を比べた場合、基本は就業規則が優先されるのですが、契約の該当箇所で労働者が優位となる場合はその契約の合意内容が優先されます。（労働契約法第7、12条）

(4) 食事

食事に関して職場でも知っておくことがあります。内部障害の1つである小腸機能障害の場合、食物制限や栄養摂取障害をもつことがあります。そのため、通常の食事では栄養摂取が困難なので、専用の飲用型栄養剤（ドリンク剤）を日中こまめに分けて摂取することになります。そのため、職場内に持ち込んでの飲用が必要となります。他にも直接チューブによって摂取している人がいて、昼食を取らない場合もあります。

特殊な物を持ち込むように感じるかもしれませんが、そのドリンク剤は一見するとペットボトル飲料にしか見えませんので、周囲から見ても気になるものではありません。業種や職種によっては、飲食物の持ち込み制限をしているような所もあるので、どこまで許容できるものなのか、当事者と相談しながら決めなければいけません。

職場への飲食物持ち込みを許可した場合、周囲から見ると当事者だけ特別扱いをしていると違和感を持たれる人も出てくるかもしれません。それを解消するための周知と理解も必要となります。

他にも、人工透析を行う人の場合、飲食による水分やカリウムの摂取制限が課せられます。本来、飲食に関しては、個人による采配や摂取管理を行うものなので、周囲が取り立てて対策を取る必要はありませんが、職場内で共に食事をする機会に、知らず知らずに食することを強要したり制限したりすることも考えられます。当事者にとっては、交流を深める折角の機会でもあるため、断りづらく感じたりします。取り上げる対象としては違いますが、昨今では食物や化学物質などのアレルギー症状について多くの人の知る所となり、命にも関わることから多くの人が集う職場内でも意識されるようになりました。起因は違えども、障害は健康や命に係わることですので、留意しておくことの1つとして扱って頂きたいと思います。



(5) 職場内のコミュニケーション（情報共有や交流）

情報伝達や共有などのコミュニケーションをどうするかは、業務遂行だけでなく、意思疎通や交流のためにも大事なことです。

聴覚障害の場合、障害程度や個人差もあり読唇や表情を読み取る読話や音声情報などで補う形で理解し、口話・筆記によって応答を返す人もいます。情報伝達の手段として、多くは文字による視覚情報が基本となります。会議や打合せの時は、要約を示したり、議事録等の記録文書を確認のために渡したりします。これは仕事に関する

る情報だけでなく、インフォーマルな情報も対象になります。行事や職場の事情、慣習や雰囲気など職場生活に必要な情報などが挙げられます。中には、昨今のニュースや巷話も交流のための話題として用いることもよいでしょう。敢えて言葉になっていないことを言葉にして伝えておくことが必要ということです。本人が組織の一員であることの証にもなりますし、情報隔絶になりやすい当事者にとって不安が軽減されることにもなります。

これまでに見てきたコミュニケーションのシーンにおいて、よく当事者が困る行為があります。知らず知らずのうちに少しずつ早口になったり、理解を急かしたりするなど、あまりにも情報伝達が急ぎ過ぎる様子を見かけます。早く対処して先に進めようとする意図が行動にも作用しているのかもしれませんが、受け手側はちょっと困ってしまいます。慌てることなく、一呼吸おきながら行動するようにしましょう。

発達障害の場合で、少し考えさせられる事例があります。業務遂行の時だけでなく、その他休憩や昼食時間においても、職場やチーム単位での団体行動を求める職場の話を目にしたことがあります。発達障害をもつ人の中には、迷惑をかけないように神経を尖らせて振る舞い続け、ストレスフルな状態で仕事をしている人もいます。その場合、休憩時には一人になって静かな場所で気持ちを落ち着かせたいと考えています。

組織の方針としては、職場の活性化を図り、仕事にも活かせればと期待してのことで、間違っただけではありません。ただ、当事者にとっては苦痛でしかなく、体調を壊しかねません。

この場合、全社的な課題とするのか、ローカルな職場内での話とするのか、よく考えないといけない課題かもしれません。大がかりな対応でもローカルな対応でも、組織全体に周知して理解を得ていないと誤解を生んでしまい、従業員にも影響したり当事者がつらい思いをするかもしれません。双方が厳しい状況になってしまうかもしれない場合には、採用段階から考える必要が出てきます。当事者と職場の間において事前の相互理解がどれほど必要であるかを示す事案とも考えます。

自閉傾向のある発達障害や対人関係構築に課題を抱えるような障害特性を持っている人すべてが、人との関わりの一切を拒んでいるかというところではありません。周囲との対話は得意ではなく、相手との関係構築をどのように推し量ればいいのかわからないために、内に歯がゆ

い思いを秘めています。だからと言って、周囲の人は無理にでも当事者と豊富な対話をしないとイケないという過剰な義務感をもつ必要はありません。他愛もないことであっても毎日のように声掛けすると言った、無理のないソフトな交流をもつことから始めればよいのです。

(6) 昇進

職場生活とは意味が違いますが、過去に何度か問合せがあった課題です。今後障害者雇用が定着していくと自ずと生じるシーンですから、事前に把握しておく必要があるでしょう。

障害のあるなし関係なく職務を遂行して実績を挙げれば、それ相応に評価されるのは当然ことです。その積み重ねを経て、さらなる能力の発揮と期待を込められて、上位の職階に上がっていくことが一般的なキャリアの育て方となっています。

評価を受けるための機会、昇進昇格のための審査を受ける要件を満たしているならば、その規定も従って審査を執り行うことは当たり前のことです。要件を満たしているのに、障害を理由にしてその機会を奪うことは、障害者差別に値します。実際に、上位の職階にふさわしいかどうかは、評価選考を受けてからの話になります。それと遂行した業務への評価についても同様で、障害を理由にした不当な評価をすることは当事者への不利益となり、障害者差別として取られます。

これらの点については、組織として留意しておかなければならない点です。障害をもつ人も、しっかり上位の職階につき、管理職として担っている人も多くいらっしゃいます。ステレオタイプ的に、障害を持つ人には管理職は難しいという勝手な思い込みは持たないことです。

(参考資料：平成 27 年厚労省告示第 116 号 障害者差別禁止指針)

(7) 災害発生などの緊急時対策

整備士講習でも触れていますが、災害発生時に当事者が職場に取り残されるという事案が過去にありました。災害だけでなく、さまざまな場面から生み出される緊急

時について、情報伝達(手段、経路など)、受けた者が取るべき行動などを取り決めておいた方がよいでしょう。昨今、プライバシー保護の点から、職場内の連絡網というものは、あまり言われなくな



っています。緊急時対策は配慮という括りではありませんが、雇用管理の責任からも重要なことです。従業員の危機管理という点で検討が求められます。まだ対策がなされていない場合は早急に対応をしていただきたいと思います。

実際に災害等が発生してから、「どう伝える」、「どう支える」などと協議している余裕は全くありません。当事者によって、情報伝達や行動における制約は個々に異なります。事前に本人と相談して情報伝達・共有の方法を調整はしておかないと、実際には役に立たないかもしれません。

3. 多様な人材には多様な配慮を

ここまで挙げたように、障害によるさまざまな困難さから求められる配慮があり、そこにも個人差があって、おおよそのニーズがわかったとしても通り一遍の対応で通用するとは限りません。当事者の求めにぴったり合うものかどうかわかりません。当然、配慮を受ける当事者側もそのような事情を十分理解しておかなければなりません。また、提供する側は思い込みをせずに当事者本人の声を聞き出し、求めに合う配慮を生み出すという意識を持たなければなりません。配慮を検討、実施するにあたり、現場レベルの運用でこなせることもあれば、コストや規約変更、労使間の取り決めなどを含めて組織の運営に大きく関わることもあるでしょう。難しい調整が必要になってくるかもしれません。

しかし、ここにきて社会が多様で複雑になっていくのと合わせて、個人の抱える事情も多様化してきました。今後の労働力不足を考えると、いろんな事情を抱えた人々を労働力として活用していかなければなりません。そのためにも、難しい調整を行いつつも、様々な事情に配慮して活躍できる居場所を、働き続けることのできる場所を作っていかなければならないということです。

プロフィール

池嶋 貫二 (いけしま かんじ)

近畿大学卒業後、鉄鋼メーカー系列のシステムインテグレーション企業に入社。システムエンジニアを経て大手人材派遣会社グループ企業にて障害者の就業サポートに従事。その後、企業向けの障害者採用支援サービス事業を開始。がん罹患者・障害者らの理解啓発の講演活動を全国で実施。元兵庫県障害者雇用促進アドバイザー。2016年一般社団法人日本雇用環境整備機構理事に就任。



☆☆行政ニュース&情報コーナー☆☆

<育休延長給付金のため…入園意思のない保育申請>

『保育園の利用を申請し、落ちた場合などに育児休業期間と育休給付金受給を延長できる国の制度を巡り、横浜市等が保育利用の申請をしなくても延長できるようにするよう政府に求めている。育休延長のために形式的に保育の利用申請をする人が一定数いて、本当の待機児童数が見えにくくなっているためだ。育児・介護休業法で、育休は子どもが1歳に達する日までとされている。育休期間中は、雇用保険の育休給付金として、給料の一定額を受け取れる。保育園に申し込んだが入れなかった場合は、育休は2歳まで延長でき、給付金も受給し続けることができる。待機児童問題が慢性化するなか、保育園に入れず復職できない人のための救済措置の性格だ。だが実際には、「もっと子どもと一緒にいたい」などの理由で、個人の選択として育休の延長を望む人もいる。川崎市では、育休中の保護者約300人のうち約120人が、「絶対に入れない保育園に申し込みたい」と望んだ。横浜市でも申し込んだのに入れなかった「保留児童」5,917人のうち、482人の児童の保護者は、育休中で復職する意思がなかった。いずれも、保育園に入れないことを見越して申請し、「保留通知」を受け取って育休を延長するための申請が一定数含まれるとみている。』(2018.3.19 朝日新聞)

雇用環境整備整備士クイズ

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。

Q. 障害者を雇用したときに会社が取らなければならない次の対応(合理的配慮を含む)のうち間違っているものはどれでしょう。

- ①視力の不自由な社員を雇用したときは、エレベーター内に点字盤を設置するのは雇用主企業の義務である。
- ②発達障害者を雇用したときは、アレとかコレとか曖昧な指示をださないよう注意が必要である。
- ③車椅子の社員を雇用したときに社員数50名未満の中小企業に限っては、車椅子専用WCの設置義務を免れる。
- ④難病の社員を雇用した際も障害者雇用としてみなし配慮する義務があり、法定雇用率にも算入される。



(答えは最終ページ)

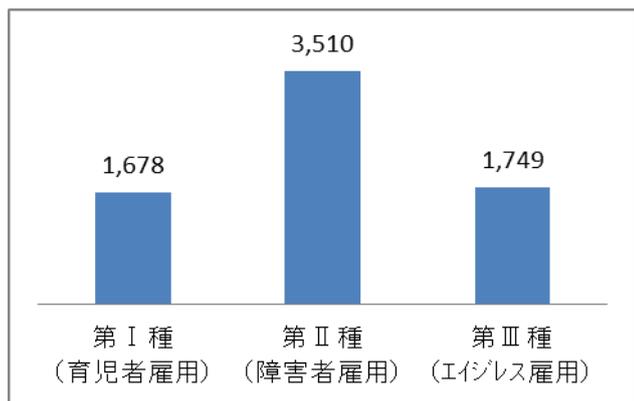
☆☆雇用環境整備士資格講習会のお知らせ☆☆

本機構が認定する**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。今夏より第Ⅳ種（学生雇用）が創設され、今冬より第Ⅴ種（外国人雇用）の創設も予定されています。



雇用環境整備士資格者証（カードタイプ見本）

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）の整備士が認定・登録され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）

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。今夏は**第4種（学生雇用）**が創設されます。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。

今夏の開催予定は以下の通りです（7都市19開催予定）。**正式発表ならびに受付開始は6月上旬～中旬以降**を予定しております。長野県は初開催。日曜日の開催も初(8/4)。

開催地	開催科目	開催日程（予定）
大阪	2種（障害者雇用）	令和元年7月23日（火）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和元年7月24日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和元年7月25日（木）
〃	1種（育児者雇用）	令和元年7月26日（金）
名古屋	4種（学生雇用）	令和元年7月30日（火）
〃	2種（障害者雇用）	令和元年7月31日（水）
〃	1種（育児者雇用）	令和元年8月1日（木）
東京	2種（障害者雇用）	令和元年8月4日（日）
長野	2種（障害者雇用）	令和元年8月7日（水）
仙台	3種（エイジレス雇用）	令和元年8月19日（月）
〃	2種（障害者雇用）	令和元年8月20日（火）
東京	1種（育児者雇用）	令和元年9月2日（月）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和元年9月3日（火）
〃	2種（障害者雇用）	令和元年9月4日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和元年9月5日（木）
広島	2種（障害者雇用）	令和元年9月10日（火）
福岡	2種（障害者雇用）	令和元年9月12日（木）
〃	4種（学生雇用）	令和元年9月13日（金）
東京	2種（障害者雇用）	令和元年9月17日（火）

*今回資格試験は行いません。

【関係ウェブサイト】

- 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>
- 雇用環境整備士資格講習会公式ホームページはこちら
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>
- 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>
- 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。届出用紙は以下からダウンロードしてください。
<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。育児者の職場復帰時の会社側による受入れ復帰支援について、企業が考えないといけない具体的な方法を教えてください。現実的対応を現場から鑑みて教えてください。

(企業総務担当者より)

A1. 復帰の支援制度については、その会社により様々です。例えば、育児休業中や、復帰前の説明の時に実際に復帰した方を含めた懇親会を開き、育休中の従業員が復帰経験者に話を聞くことや雇用環境整備士のような位置付けの方が、育児者が復帰後、月に1回位ミーティングの時間を取り仕事の内容や困っていることなどを聞いて、会社としてできることがないか話し合うこともできそうです。また保育園に入園している子を持つ育児者であれば、時差出勤や勤務時間の短縮への対応が必要になりますし、子供が病気の場合の臨時休業に対して代替え要員の確保などができる体制も必要になるかもしれません。

復帰支援は、どうしたら育児者が辞めずに今の仕事を続けられるか？ということを中心に置くべきだと思います。各社ができること、できそうなことからまずは始めてみてはいかがかと考えます。



Q2. 障害者雇用について質問です。難病指定になると障害者手帳はないらしく、企業側は報奨金を受け取るだけのメリットがないと聞きます。企業側はどう考えていて、支援側はどのように支援すればいいのでしょうか。

(大学就職課担当者より)

A2. 「難治性疾患患者雇用開発助成金」は平成25年度より難病のある方の雇用促進モデル事業として開始されました。企業は障害者雇用率の達成が最優先になりますので、難病指定でも雇用率に換算できる障害者手帳を持つ方が選考に進みやすい現状があるかと思います。また、これらの雇用開発助成金には受給要件があり、すべての企業が受給できるわけではありません。また、ハローワ

ークに「難病患者就職サポーター」が配置され、難病相談・支援センターとの連携による就労支援が行われていますので、まずは相談してみるのが良いでしょう。

Q3. エイジレス雇用について質問です。同じ年の同じ月に60歳を超えた事務職員(男性)がおります。スキルは全然異なると思いますが、2人共自分が1番スキルが高いと思っています。同じ部署でこのような場合、2人の雇用形態に差はなかなかつける事ができず、同じ仕事を同じ条件でもらっております。小さな職場ですので、部署移動もできない場合、どのようにして65歳までの継続勤務をしていただくべきでしょうか。

(病院関係者)

A3. 難しいご質問です。スキルが違う高齢者(しかも自分が一番スキルが高いと思っている)2人をどのように処遇していくべきかというご質問と受け取りました。

できるかできないかは別として、管理者が人事考課の内容を明確にして本人たちに示すことしか方法はないかと思います。人事考課が公正・明確であるにしても、難しいのは今まできちんと人事考課をしてこなかったのに急に人事考課により処遇に差をつけるのは、「自分たち高齢者に対するパワハラ」だと受け取られるおそれがあるからです。従っていきなり実施するのではなく、職場全体で(高齢者のみをターゲットにするのではなく)、今後処遇については人事考課の評価に基づいて実施すると告知し、職場全体で理解をしてもらった上で1年後、2年後から実施するようにしたら良いかと思いますが。



…<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、管理職の方で育児・障害・エイジレスの雇用に関してお困りの際は質問お寄せください！また、当事者からの職場や仕事での悩みやご質問も受け付けています。雇用環境整備士講習会の講師が回答いたします。

▼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>

☆☆雇用環境整備の適正事業者認定マーク☆☆

雇用環境が整備されている企業を周知するために。



雇用環境整備の適正事業者認定制度をご存知でしょうか。世の中には多くの企業がありますが、例えば育児中女性が「ママさんにも働きやすい職場環境の会社で働きたいな」と思った時に、どの会社ならそれが満たされるのか知る方法はないと思います。障害のある方が「障害者にも理解ある社風の会社はないかな」と思った時にそれを探す術がありませんし、仮にあったとしてもどのような取り組みをしているのかまでは外部の人間が窺い知ることはできないでしょう。高齢者が働きたいと思った時に、年齢不問の会社はたくさんあるが、では実際にどのくらいの割合で高齢者雇用が実績としてなされている会社なのかを把握することも難しいのが現状です。

本機構では育児者・障害者・エイジレスを雇用するにあたって（または雇用していて）、これらの対象者のためにどのような職場環境を整備しているのかを審査しています。育児・障害・エイジレスのいずれかの整備がされていて働きやすい環境であるかどうかを審査します。

結果、一定水準以上と判断された企業を『育児者・障がい者・エイジレス対象者の公平な雇用機会促進と雇用環境整備に努める者』と判断して、その事業所を認定し登録する制度です。認定・登録を受けた企業は本機構の定める「雇用環境整備認定制度要綱」に基づき、適正な雇用環境整備への取り組み事業者として、支援・取り組み・内容等を広く国民に情報提供しております。

認定マークを持っている企業が目印になりますので、もしその会社のホームページ等にピンクのマークがあったら「育児者への雇用環境整備が一定水準以上で環境整備に努めている企業」であることの目安になります（黄色マークだったら障害者、青色マークだったらエイジレス、三色のマークは全ての環境整備をした企業を指す）。

プライバシーマークやISOなど認定マークは世の中にたくさんありますが、何をどう整えて認定されたものなのか公表されているマークはあまりありません。マークを取得しているからといって、必ずしも適正かどうか国民には認定の具体的な理由や内容がわかりません。そこで、本機構では各企業が雇用環境の整備のためにどのような取り組みをしているのか、どのくらいの実績があるのか、どんな課題があるのか等、申請と認定の内容を国民に一般公開して認定内容を包み隠さずオープンにすることでマークの信用性・信頼性を向上させています。当事者にしてみればマークの有無を知りたいのではなく、実際どんな整備がなされているのかが知りたいはずだからです。

育児・障害・エイジレスの雇用環境が整備されている企業をお探しの方は、企業選びの際の参考にしてください。また、これから環境整備をしたいけれど何から手を付けたらよいのかわからないとか、他社はどうしているんだろうというようなときに参考資料として活用頂ければと思います。WEB上で自由に閲覧することができます。

◎認定企業一覧とその申請内容は全て以下ホームページから閲覧できます。
<http://www.jee.or.jp/authorize/proper/proper.html>

先月4月内に認定を取得した企業は以下になります。

- ・GMOドリームウェーブ株式会社（宮崎県）
- ・株式会社ユウクリ（東京都）
- ・医療法人杏園会（愛知県）
- ・社会福祉法人恩賜財団済生会茨木病院（大阪府）
- ・株式会社ジョブシステム（石川県）
- ・株式会社アイ・ドゥー（岐阜県）

認定に係る審査料等の費用負担はありませんので、社員一丸となって挑戦していただくポジティブアクション（ひとつのきっかけ）として社内でご検討・ご活用いただければと思います。

令和2年3月31日まで審査料・認定料免除



適正事業者認定制度について詳しくは公式ホームページ参照または本機構事務局までお問い合わせください。
<http://www.jee.or.jp/authorize/authorize.html>

☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

【講習会受講者からの質問・回答】

H31.1～3月に開催された雇用環境整備士資格講習会において、受講者から寄せられた質問・回答まとめを公開しています。以下よりどなたでもダウンロードして閲覧できますので参考にどうぞ。

<http://www.jee.or.jp/workshop/qa1901.pdf>

【エクセル・ワードeラーニングシステム】

本機構で情報交流制度加盟員に向けて無料提供しているeラーニングシステムについて、本ソフトを起動するためにはAdobe社のShock Wave Playerという無料ダウンロードソフトが必要です。平成31年4月6日付で本ソフトの配信が終了しましたが、現在SHOCKWAVEをお持ちの方、またはSHOCKWAVEと同等の機能を有するソフトウェア（フリーソフトなど）を有する方は引き続きご利用できます。

本eラーニングシステムのバージョンアップやリニューアル、SHOCKWAVE以外のソフトで再開等は予定されておりません。なお、SHOCKWAVEに関するご質問、または代替のソフトについては開発元であるAdobe社へお問い合わせください。

……<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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

本紙創刊号が大好評をいただきました。そして、情報交流制度に新たにご加盟いただけました方々にはこの場を借りてお礼申し上げます。本誌は情報交流制度の加盟員に向けたメルマガですが、内容とボリュームで巷に流通しているものとは一線を画した読み物としてご提供していきたいと考えております。第3号まではどなたでもお読みいただけますが、第4号からは加盟員限定になりますので、本紙にご興味頂けましたら是非ご加盟を検討いただけますようお願い致します。 —事務局—

次号6月号の特集は

『育児者雇用と育児介護休業法について管理職が知っておくべき知識（仮題）』/執筆：馬場実智代

～6/25日発行メール配信予定～

日本雇用環境整備機構ニュース第2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

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/小松 誠（敬称略）

出典 2018.3.19付 朝日新聞

雇用環境整備士クイズの答え：③と④が誤り

①障害者雇用における配慮義務は雇用主にあります。賃貸事務所等の場合は、ビルオーナーと協力して促進するなどして対処するのが望ましい。②発達障害者には、曖昧な指示は避け、具体的かつ明確な指示を出すとう理解しやすい。③法律上、従業員数や会社規模によって配慮義務が免除されることはない。④雇用主は難病患者に対しても配慮義務があるが、障害者手帳保有者でないと法定雇用率には算入することができない。整備士Ⅱ種の方で分からなかった方は講習会の時のテキストで復習しておいてください。

MEMO：創刊号及び今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。