



一般社団法人

日本雇用環境整備機構

-情報交流制度加盟員専用-

2020 年
3 月号

発行日 令和 2 年 3 月 25 日 (第 12 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 第一ともしビル

特集：『育児者を雇用・活用するために、管理職・
人事担当者が知っておくべき職場問題と対応方策』
/小松誠（日本雇用環境整備機構 理事）

JEEニュース第12号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様に様々な雇用情報をお届けする JEE ニュース、第 12 号の特集は育児者雇用です。

就労の意思がありながらも、子育てを取り巻く様々な問題により働くことができていない育児者は相当数のにのぼります。就業を希望しながら「適当な仕事がありそうにない」などの理由により求職活動を行っていない者は全国で 330 万人、うち非求職の理由を「出産・育児のため」とした者は 76 万人とも。企業が倒産するほどの人手不足が問題となっている現今、当然労働力として育児者の就労も期待されるところですが、雇入れる側の理解・支援がまだまだ足りていないこともあり、潜在的なマンパワーを社会が活用できていないのが現状です。出産・育児のタイミングで一度離職してしまうと、子を持ちながらのあらたな就業先の確保は容易ではありません。



せん。彼らの現状やニーズを理解し、育児者であっても安心して働ける環境を整えていくことが、採用・雇用側の課題と言えるでしょう。育児者の就業には多角的なサポートや周囲の理解が必要となりますが、相互理解と創意工夫により実現はできるものと考えます。本機構は全国の企業・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、役立つ様々な情報をお伝えしてまいりますので、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

一理事長 石井京子一

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)2020 JEE Org

『育児者を雇用・活用するために、管理職・人事担当者が知っておくべき職場問題と対応方策』

日本雇用環境整備機構理事・オフィスタ取締役 小松 誠

はじめに

今の時世、育児中の女性で育児と仕事の両立を目指している女性はたくさんいます。女性が働きに出る、働きに出たいという光景は全国的に今や当たり前となっています。待機児童問題などからも当然ご存知のことだと思います。しかしながら、育児者を雇用するにおいて独身者と同様に考えてよいものなのでしょうか。育児者特有のワークスタイルであったり、希望の諸条件であったりということが育児者雇用では定着率に非常に重要な割合を占めてきます。職場の雇用環境を整備するために管理職や人事担当者は何を知っておけばよいのでしょうか。

1 育児者とは

育児 (childcare) とは、小学校に入学する前の子供の世話・養育をすることです。但し、人間の発達過程は一般的に、乳児期、幼児期、児童期 (学童期)、青年期、壮年期、中年期、老年期に区分され、幼児期までを育児、児童期までを子育てと呼びます。

日本では児童期において親は子に手がかかり、併せて近年は子供全般が社会的に独り立ちする年齢が遅くなる傾向にあるため、従来「育児」と呼ばれていた行為の対象年齢を、中学・高校の年齢まで引き上げて考える必要もでてくるようになってきました。雇用や労働の場では、日本の教育制度の小学生期までを指して 12 歳未満の子の親を“育児者”と考えるのが一般的で、**一般社団法人日本雇用環境整備機構でもその定義付けの中で「育児者とは満 12 歳未満の子をもつ者」としています。**

育児者の年齢、育児者が男性か女性か、子の人数、夫の同一生活か別離生活か、これらの事項は「育児者」の

定義においては一切無関係とされます。

育児者のすべきことを成長過程において羅列します。

【乳児期・乳幼児】～乳児・幼稚園・保育園～

- ①愛情を注ぐ
- ②栄養を与える
- ③養護する (健康維持・排泄など身の回りの世話)
- ④環境をつくる (共働きの場合、実家に住むなど)
- ⑤夫婦分担 (夫婦で力を合わせ工夫した子育て)

【児童期 (学童期)】～小学生～

- ①登下校の安全確保 (送り迎えなど)
- ②支度の世話 (通学の世話)
- ③教育施設との連絡 (学校とのやり取り)
- ④学習の世話 (宿題をしているかなどの管理)
- ⑤安全確保 (不審者には近づかない等の指導)

【青年期】～中学生・高校生～

- ①思春期・反抗期への対応
- ②親よりも友達との密な関係性により子離れの必然
- ③親に知られたくない秘密が出てくるため見守る
- ④進路・職業選択・生き方へのアドバイス

育児 (子育て) と仕事を両立する場合、子供の手が離れると言われるのは、中学生くらいからといえます。中学生以上になると子に自我が生まれ、未熟ながらも親が付きっきりでいなければならない状況は回避されます。また、当人も親と一緒に居るよりも友人や部活等に私的時間を割く傾向があるため、育児者は仕事に専念・集中できる時間が増えるようになり、ゆえに、労働において育児と仕事の両立が困難なのは小学生までの児童期がピ

ークと定義されるのはこれに起因するからです。

2 育児者の雇用の現状

育児者の雇用状況は決して芳しいものとは言えません。労働を希望する育児者は増加の一途であることは待機児童問題等からも容易に窺い知ることが出来ることでしょう。にもかかわらず育児者の就業を遮る壁は多く、典型的な理由として、

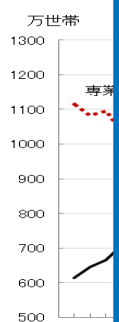
①育児と仕事の両立が困難で働ける職場がない

②企業側が育児者の採用に積極的でない

③子供

④ス

などが



【共働

①育児

子育

の自由

時に迎

業で勤

業の大

～18：0

育児者

②企業

労働

よりも独身者や子供のいない既婚者が採用されやすい風潮があります。原因は育児者としての縛り（制限）が労働に影響を与えるという雇用主側の考え方にあります（事実影響はあると思います）。よく聞かれるのは「子供が熱を出したらすぐに休むでしょう」、「迎えがあるので残業できないでしょう」、「学校行事（PTA など）で呼び出されることも多いでしょう」、「飲み会や社員旅行に誘っても来ないでしょう」など、休暇・欠勤や時間の制限から採用したくない理由に挙げる企業が多いようです。

③子供の預け入れができなかった

待機児童の問題や、親と同居の有無、夫の協力不足、子供の病気頻度など各家庭により事情があると思いますが、子供の預け入れが出来なければ企業組織で働くのは非常に困難だというのは一般的な見解です。職場の中に預け入れ施設が併設されている企業や、子供同伴で出勤できる職場などもあると聞きますが、極々一部の稀なレアケースであり一般的に現実的ではないでしょう。

④スキル

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

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

るため
す。労
者に比
も事実
験を有
スキル
つ、そ
時間的
そう言
に、組
してい
いる間
狭い範
の育児
やマナ
ちます。

者雇用
雇用
言なり
はしや

すいと思いますが、どのような対応が望ましいかの一つのヒントとして参考にしていただけたらと思います。

①育児と仕事の両立が困難で働ける職場がない

企業側の対応としては、育児と仕事の両立ができる環境を整備する以外に手立てはないでしょう。社規に定められたルール通りに従事できない者は採用すべからずという企業理念もあるでしょうが、ここでは社規の通りに従事することが困難な育児者を雇うにはどうすべきかという視点で考えてみたいと思います。

(a) フルタイム以外の勤務日数の導入

育児者雇用のスタンダードな対応方策といえます。育児者にとって突発的な欠勤が企業側にしてみたら致命的といえるでしょう。子供が急に熱を出すことも当然想定されるでしょう。例えば週3日勤務とするならば、突発的な欠勤に対しては振替え出勤等で他の日で週3日を実現できます。要するに月水金の固定ではなく“週に3日間”という考え方です。どうしてもこの日に出勤しなければならないという部署・業務ではなく、ルーチンワークでどの日に出勤しても仕事を支障がないという部署・業務で

業務で
有効に
配慮す
内勤務

(b) 時短

これ
供の迎
いう“
時間が
育児者
は「当
間を延
案によ
供の預
育児者
くして
い部署
が、独
帰宅し
ではな
てはい

を望む者に適しています。正規労働者社規に育児者特例として定めつつ、別にパートタイム労働規則の整備をされるのがよいでしょう。

②企業側が育児者の採用に積極的ではない

企業側にとって「子供が熱を出したらすぐに休むでしょう」という意見は育児者の採用に歯止めを掛けています。育児者を積極採用したくないという企業の大半は、その理由として突発的な休みを挙げています。大事な会議の日だったり、どうしてもこの大事な日という時に

限って何故か子供が体調を崩すのは科学で解明できない不思議な現象です。ここに誰も悪者はいないということは企業も分かっているのですが、だからこそ労働者を責められないし、子供に非はないし、といってこちらも会社だし仕事だし…というジレンマから育児者雇用は後手に回っている組織も多いはずです。

しかしながら、育児者と独身者の欠勤日数比較をしてみると、育児中女性9日間/年に対して独身女性6日間/年というデータがあります（オフィスタ&日本プランニ

ン、女性社会調査）オックスフォードでは平均で1年

業界
。「事
って突
より
の経験
ゆう休
きたの
とがあ
け、以
うにと
辺の意
が、業
れら努

なりま
す。雇用環境整備士が社内に設置されている場合は、その専門知識者を中心に検討していくのが理想です。育児者はすぐ休むからというのが積極的な採用に踏み切れない要素であるならば、データの間違っているのだから見直してみようと提案できる者（同整備士や人事担当者が適任）がいれば実現可能でしょう。

また、独身者は社会で生きるために労働することが半ば義務的なものに対して、育児者は必ずしも労働の選択をしないでもよい（専業主婦など）にもかかわらず、子供

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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

を預けてでも勤労を望んでいます。この労働意欲や熱意を採用基準として見直して見るのもよいでしょう。本当に働きたいと心底望み勤労する者が、その企業にとってどれほど貴重な人材かは役員・人事担当者なら十分ご存知のことと思います。

急な欠勤にも対応しやすい管理職の配下であったり、納期などに追われない部署に配属させるという考慮も有効です。通常トラブルというのは両者の歩み寄りで解決されるものですが、子供の急な病気に関しては企業側が歩み寄るしか解決法はないという事です。

(b) 社内
雇用環
員一丸に
用する力
上がるわ
実際に
齢化の時
うという
い諸条件
同してい
園から迎
供の迎え
くら了解
早退だっ
業してい
も育児者
陰口が育
をかける
す。何故
の人達た
「少子

である以上このような弊害も予想されるが協力して欲しい」、「育児者に働きやすい職場を作ること是一般社員にとっても将来自分たちにメリットになるはずであることを説く」等、単に育児者雇用をすると宣言するだけではなく、全社員が一丸となってその意義を企業理念として把握させることが大事です。一部分の人間だけによる理念では雇用環境を整備したとは言えません。障害者雇用・エイジレス雇用も同様ではありますが、全社員一丸が雇用環境整備の基本です。

③子供の預け入れ先問題

育児者にも企業側にも責がない事由であるため解決は困難です。企業側にできることとすれば在宅勤務をさせるとか社内に預かり施設を併設するなどが考えられますが現実的とは言えず、基本的に企業側がすべきことはいかかもしれません。この壁を崩すとしたら、ご主人や家族との協力体制の確立など労働者側の努力しかないでしょう。男性の育児休業促進は夫婦の助け合いの一助になりますが、実は世間でいうほど促進されていません。

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

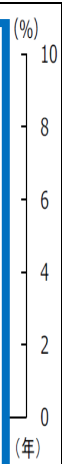
法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

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



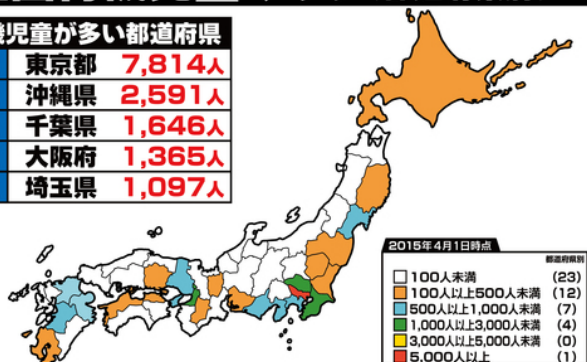
6%』

と仕
用が得
また、
の真摯
とい
。そ
げだ
言え
を労
別は採

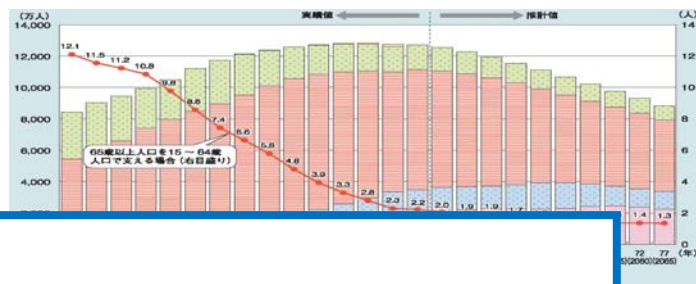
用段階に進めるかどうかを判断した方がよいでしょう。内定後や入社契約後に「子供を預けられませんでした」となるトラブルも多発しています。預け入れるためには就業証明書が必要になり、入社には子供の預け入れ先が決まっていることが必要になり、卵が先かニワトリが先かの状況が混乱の元となっており大変悩ましい問題です。待機児童問題が解決されることを祈るしか手立てがないというのも情けないもので、育児者も企業も一緒に方策を考えていく時期に来ているように感じます。

全国待機児童マップ(都道府県別)

待機児童が多い都道府県		
1位	東京都	7,814人
2位	沖縄県	2,591人
3位	千葉県	1,646人
4位	大阪府	1,365人
5位	埼玉県	1,097人



んでした。そのため、これら当事者を雇用して適正に活用できるノウハウが各企業まだまだ不足している面があります。これらの者を雇用するための、そして雇用した後の職場環境の整備が急がれます。



なお、
多いかも
府県で起
るため都
って、方
と労働者

④スキル

育児者
ている育
害者法定
ルマ的に
整備が出
り返す企
用するの
います。
ナースキ
すが、人
の確認が
電話の
ミューテ
は言葉使

ます。本人に自覚させる意味でも人事担当者からの指摘は大切です。業務に対応できるかどうか、その成長が見込めるかどうかを審査します。

3 育児者雇用の新たな試み

少子高齢化で労働人口が減少している現代において、期待すべき労働者層はもはや若年者層ではありません。ご存知の通り高齢者、障害者、外国人、そして育児者こそが各企業が期待する次代の労働者です。これら当事者は昭和～平成において決して主力労働者層ではありません

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

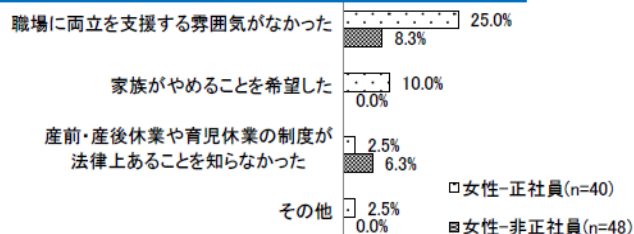
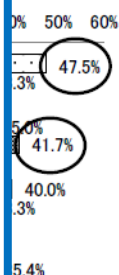
ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

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

る】

こと
者で
が、
とつ
休も
ら、



上位を占めるのはやはり勤務時間が合いそうになかった、育休を取れそうもなかったという理由であり、職場の環境整備不足を思い知らされます。会社として時短を禁止したわけではないとか、社風に育休は整備されていると

反論する企業も多いですが、労働者が「無理そうだ」、「許されないような雰囲気だ」と感じた時点で雇用環境の不整備だと言えます。環境というのは雰囲気を包括する用語ですから、社規に明記されていれば環境整備かといえそうですがありません。人が集う集合体である組織（会社）でのコミュニティ形成をいかに上手に創るかが課題でしょう。

男性の育児休業は国も積極的に推進しているので徐々に右肩上がりが増えてきてはいますが、それでも5～6%といったところですね。ちなみに女性の育児取得率は8割

を越えて
で騒がれ
ていない

%
14
12
10
8
6
4
2
0
201

男性が育
手不足た
などは言
いるよう
員の育休
52%もあ
業の7割

組みをしていないという結果なのです。約30%の男性社員が、育休について職場の理解・賛同・協力を得るのは難しいと感じており、特に従業員300人以上の大企業では45%の男性社員がそう感じているという調査結果も出ています。男性の育休促進が育児中女性の雇用につながるのかわかりませんが、少なくとも企業の抱える不安面（欠勤や時間制限）を夫婦分担できるなら緩和にもつながるでしょう。しかしながらそのためには男性の育休取得率がどのくらいまで上がればいいのでしょうか。

何%の男性が育休を取得すれば世の中の何がどうなるのかは示されていません。

②ワークシェアリング方式の導入

育児者を雇用する際に企業側が知っておくべきこととして、育児者は一般社員とは異なるワークスタイルを希望するということです。

ワークシェアは育児や家事との両立を考える労働者の有効活用が最大のメリットです。女性活躍推進法など女性のフルタイム勤務化を推進する動きもありますが、そ

ので
切り
一つ
で月
体制
り自
で月
るは
空い
とい
ム就
、ワ
約3

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

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

あれ
いで
め、A
と依
出勤

したBさんがその情報を入手していないと対応できません。上司を経由してAさんからBさんへ伝達すればよいのですが、上司にしてみれば余計なひと手間と感じられるはずです。

デメリット②「複数名育成する必要がある」

上司は同じことをそれぞれ繰り返し教える手間が発生します。フルタイムなら1度教えればよいが、ワークシェアはAさんとBさんの2人に同じことを2回教える手間がかかります。

デメリット③「シフト決めが面倒」

コンビニなど接客販売でも店長が面倒な作業と思っているワーストです。ただ、事務職ではこのようなシフト（出勤日表など）を決める手間を上司が今まで経験したことがないため、一般企業では初めてのワークシェアの際に嫌がる上司も多々います。

デメリット④「能力差で差別してしまうのではないかな」

企業側からすれば2人で1人とはいえ、Aさん・Bさんの能力が全くの均一とは限りません。Aさんは明るい性格だがBさんは何となくウマが合わないとか、ついつい2人を比較して差をつけてしまうのではないかなと思うとワークシェアは最良差別を招いてしまいそうで怖いという上司の意見もよく聞きます。

企業側からするとこの辺が「ワークシェアは面倒だ」と思われる原因です。初めてのワークシェアは運用が難しいと思いますので、**もし導入してみようと考えている企業は本機構事務局へご相談いただければと思います。**

4. 最後に

育児者を雇用・活用するための職場問題と対応方策は多々あります。問題は日々尽きませんし、対応策は日々斬新な発想が出現することでしょう。企業担当者はこれら尽きることない知識収集に追われるかもしれませんが、育児者雇用の職場環境整備に努めて頂ければ貴重な人財活用にきっとつながるはずです。

育児者雇用でも、障害者雇用でも、高齢者雇用でも、学生雇用でも、外国人雇用でも、共通しているのは特殊な環境で勤労を希望する方々に対して、**企業がどう理解していくのか**が根本ではないかと考えています。環境整備の一步は理解からということではないでしょうか。

(参考資料・図表・出典：雇用環境整備士Ⅰ種テキスト他)

プロフィール

小松 誠 (こまつ まこと)

省庁系団体にて人事総務を担当し退職後、育児中女性専門の人材支援会社オフィスタに入社、2007年より取締役就任。障害者支援の活動をしていた石井京子氏と出会い日本雇用環境整備機構の創設に尽力。事務職におけるワークシェア活用研究を専門とし、年間三百名以上の育児者の雇用支援を行う他、労働局求職者支援訓練講師や両立支援・女性の働き方や雇用研究等を行う。



☆☆雇用環境整備士資格講習会（冬季）終了☆☆

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）・Ⅳ種（学生雇用）の4種の専門知識者を養成しています。今冬は1月～3月に全国開催いたしました。後半はコロナショックも重なりイベント中止の是非が取沙汰される中での実施となりました。本機構は『経済の安定なくして雇用の安定はない』の考えから会場スペースに余裕を持たせる等の対策を講じたうえで、実施を判断させていただきました。

夏季は例年7～9月に全国開催していますが、今年はコロナの影響とオリンピック開催の影響を考慮して立案いたしますので開催時期変動の可能性がございます。



◇雇用環境整備士資格講習会 夏季開催日程

夏季の雇用環境整備士資格講習会の開催が決定した際に案内送付を希望される方は、以下よりお申し込みください。なお、情報交流制度加盟員の方にはもれなく開催情報はお届けしております。

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

◇整備士講習会がまだ開催されていない都道府県も今後順次開催していく予定です。なお、これまでに開催された地域は以下の通り。

東京都・大阪府・北海道・宮城県・秋田県・愛知県・広島県・香川県・愛媛県・茨城県・新潟県・長野県・富山県・静岡県・福岡県・神奈川県

◇雇用環境整備士数（全国延べ士数）

・これまでの整備士数（9月末現在）	7,899名
・今冬受講の整備士数	555名
・雇用環境整備士総数（3月20日現在）	8,454名

★★身近にある難病の現状を知ってみよう★★

～難病の基礎のきそ～

難病と聞くと、多くの人が「不治の病」だと想像されるかもしれません。このように、ざっくりとしたイメージしか持たれていないので、実際にどのようなものなのかはあまり知られていません。雇用環境整備士（第Ⅱ種）の方は講義内でも少し触れていますので、思い出された方もいると思います。

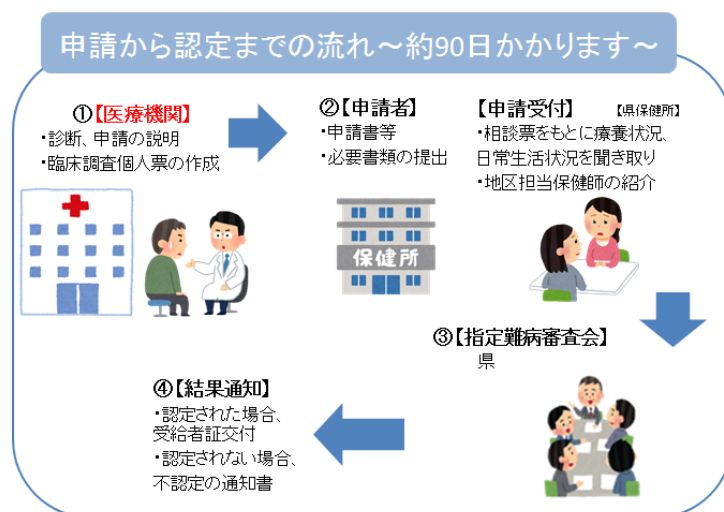
難病の罹患については、先天性の場合もありますが、ここでは後天性の疾患、つまりある時を期して発症したという事象に絞ります。まずは、難病の定義や種類について簡単にご説明いたします。現代医学でも発病のメカニズムがまだ明確になっておらず、治療方法も確立できていない、稀少で長期の療養を必要とする疾患のことを「難病」と言います。部位・機能別に、自己免疫系、大腸小腸などの消化器系、神経・筋疾患系、心臓などの循環器系、視覚などに分けられています。対象部位の正常な機能が損なうだけでなく、それに関係する周辺部位の機能にも影響を及ぼすことがあります。運動機能などの身体機能が損なわれることもあり、障害者手帳を取得される人もいます。

代表的な疾患としては、消化器系では潰瘍性大腸炎やクローン病など、免疫系では全身性エリテマトーデス（略称：SLE）や関節リウマチなど、皮膚・結合組織系では線維筋痛症や魚鱗癬など、神経・筋疾患系ではもやもや病や筋ジストロフィーなど、循環器系では三尖弁閉鎖症などの心疾患、視覚系では網膜色素変性症などが挙げられます。世界には4千とも5千とも言われるほどの難病・症候群がありますが、そのほとんどが稀少で十分な医療措置が確立できていません。医療費補助（指定難病）や障害者福祉サービス（障害者総合支援法）の支援対象となっているものは、それらの中のごく一部であることを忘れてはいけません。ただ、結核なども昔は難病に言われてきた疾患でしたが、医学の進歩によって克服しました。将来、最新の医学がこれら数ある難病を解決してくるものと期待されています。

難病を罹患しながらも、就業されてきた人や仕事を求めている人は多くいらっしゃいます。周囲から「難病があると働けない」と勝手に決めつけられることも多

く、理解してもらえないという当事者の声を伺います。実際に困難さや制約はあるでしょうが、全ての当事者が働けない訳ではありません。まだまだ、周囲にいる人の理解が不十分であることがわかります。このような状況にある人と共に働くにはどういう向き合い方は必要なのでしょう？それについては、またの機会に難病のある人への職場での配慮事例としてお話ししたいと思います。

（池嶋貫二記）



難病患者に対する医療費助成制度申請の流れ

★★コロナウイルスとお仕事一問一答★★

R2年3月11日付での厚労省発表によるQ&A

Q1. 新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、休業手当は支払われますか。

A1. 新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当は支払われません。なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

Q2. 発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。

A2. 会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていたところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、休業手当の支払いの対象とはなりません。

Q 3. 新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

A 3. 会社内でテレワークの制度が整備されている場合には、その制度の範囲内でテレワークを実施することができます。まずは会社の就業規則などの規定を確認し会社と話し合ってみましょう。

Q 4. 新型コロナウイルスの感染防止のため時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

A 4. 労働者及び使用者は、その合意により始業、終業の時刻を変更することができますので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

Q 5. 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

A 5. 業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

Q 6. (保育) 子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。

A 6. 児童への感染防止の観点及び地域での感染拡大を防ぐ観点から、勤務先と相談のうえ、お仕事についてはテレワークでの対応や休暇の取得により対応いただけるよう、ご理解をいただきたいと考えております。

Q 7. <小学校等>新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

A 7. 臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額を助成（1日8,330円が上限）する予定です。
詳しくは厚労省HP「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」参照。

Q 8. 発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、使用者が休業を認めてくれません。どのようにしたらよいのでしょうか。

A 8. 発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。そのためには、企業、社会全体における理解が必要であり、従業員の方々が休みやすい環境整備が大切ですので、企業に対してもご協力をお願いしています。

Q 9. 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施を延期するといった対応は可能でしょうか。

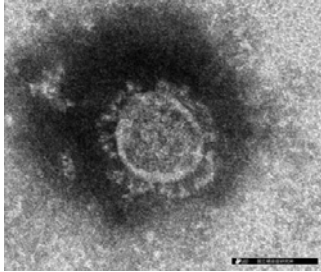
A 9. 事業者は労働安全衛生法の規定に基づき、労働者の雇入れの直前又は直後に健康診断を実施することや、1年以内ごとに1回定期に一般健康診断を行うことが義務付けられています。しかしながら、令和2年2月25日に決定された「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」に、閉鎖空間において近距離で多くの人と会話する等の一定の環境下であれば、咳やくしゃみ等がなくても感染を拡大するリスクがあることが示されていること等を踏まえ、これらの健康診断の実施時期を令和2年5月末までの間、延期することとして差し支えありません。

Q10. 新型コロナウイルスの影響で、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいのですか。

A10. 今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止等を余儀なくされた場合において、労働者を休業させるとき（自宅待機など）には、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することに努めてください。また、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

Q11. 職場での嫌がらせなどへの対応はどうすればよいのでしょうか。

A11. 新型コロナウイルスへの感染や、新型コロナウイルスに関連して労働者が休暇を取得したこと等新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせが行われることのないようご留意いただき、労働者に周知・啓発する、適切な相談対応を行うなど、必要な対応を徹底していただくようお願いいたします。



本誌掲載のQ & AはR2.3.11 現在のものです。状況により回答内容が変わる可能性もありますので、厚生労働省HPにて「新型コロナウイルス感染症について」の項目にて適宜ご確認ください。

■厚生労働省職業安定局需給調整事業課・雇用政策課からの日本経団連への要請文書は下記よりご覧ください。
<http://www.offista.com/data/press/200312b.pdf>

■「新型コロナウイルス感染症による小学校休業対応助成金」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

■雇用調整助成金
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 雇用環境整備士資格について次のうち正しいものはどれでしょう。整備士の方は試してみてください。

- ①雇用環境整備士は育児者雇用・障害者雇用・エイジレス雇用・学生雇用の4種の科目に分かれていて、全ての科目を履修した者をいう。
- ②雇用環境整備士は資格取得から3年経過した場合は更新の手続きをしなければ資格は失効する。
- ③企業が本機構の適正事業者認定を取得しようとする場合、社内に雇用環境整備士が設置されていなければならない。
- ④雇用環境整備士は常日頃から育児・障害・エイジレス・学生といった就業弱者の雇用に関する情報収集・知識習得に努めなければならない。



(答えは最終ページ)

★★コロナウイルスの障害者就労への影響★★

『不足のマスク、デニムで手作り』

総社の就労支援事業所が販売(岡山)』

新型コロナウイルスの感染拡大によりマスクが品薄になっている事態を受け、総社市内の就労継続支援A、B型事業所7カ所は合同で、デニム製の手作りマスクを生産、市役所で販売を始めた。

マスクは、岡山県内産の薄いデニム生地を使用。外側が藍色、内側が白色の2枚を合わせて縫い合わせた。ひもが付いており、長さが調節できるようになっている。1枚400円で大中2種類。マスク不足の解消と障害者施設の工賃向上などを狙いに市が呼び掛け、7事業所が今月上旬から試作品を作るなどして準備をしてきた。午前10時の販売開始を前に約200人が並び、約20分で完売した。(山陽新聞3月16日掲載記事より抜粋)

『新型コロナ 障害者作業所ピンチ』

催し中止、卒業式縮小で注文減(埼玉)』

新型コロナウイルスの感染拡大による各種イベントの中止が、自立のための手作り商品を販売予定だった知的障害者の就労支援作業所も直撃している。「川越いもの子作業所」など五つの作業所を運営する川越市の社会福祉法人「皆の郷」は、予定していた年間最大のイベント「川越春一番コンサート」も中止を余儀なくされ、チケットの払い戻しに追われる。法人の理事は「収入を見込めたイベントが軒並み中止になり、影響は大きい。どこかの障害者施設も事情は同じだろう」と話している。

(東京新聞3月7日掲載記事より抜粋)

新型コロナウイルスの拡大による各種イベントの中止により、自立のための手作り商品を販売予定であった多くの障害者の就労支援事業所も直撃しています。また、自動車部品等の製造の受注がストップし、土産物品の箱づくりも注文が減り続けなど、各事業所への影響は大きく、今後も続く収入源につながります。総社市のようにはマスク不足の解消を狙い、速やかに生産を開始できたケースもありますが、多くの障害者就労支援事業所の窮状をぜひ知っていただきたいと思います。

(石井京子記)

☆☆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. 女性の就業継続について、女子大学生が就職活動前において、具体的には説明会や入社選考時の質問として、（具体的な社内制度の有無、企業姿勢等について）発言していいものかどうか教えてください。

（大学就職課担当者より）

A1. 大学生の就職活動において会社説明会などで就業継続の制度について会社の担当者に質問をすることは問題ないと思います。「御社の従業員に対するワークライフバランスへの取り組みについて教えてください」とか、「育児休業をされた方はいらっしゃいますか、職場復帰された方は何人ぐらいいらっしゃいますか。その方たちは復帰後どのような働き方をしているのでしょうか」といった質問を企業の担当者にされるとよいのではないのでしょうか。入社選考（面接）の時より会社説明会の時に質問するほうが良いのではないかと思います。



Q2. 障害者差別解消法について、企業において、「正当な理由」の正当性、「合理的配慮」の合理性、この2点の判断基準はどこにあるのでしょうか。または、誰が判断するのでしょうか。

（企業担当者より）

A2. 合理的配慮は、当事者本人と雇用主側との間で、今何が必要であるか、どの程度の実現性があるのか、どの範囲まで当事者にも協力してもらうのか、と建設的に話し合いながら、実現に向けて積み上げていくことになります。個々に置かれている状況は同じではないという個別性が非常に高いことから、一括りにできないものと思われま

す。明記されていないと考えられます。正当性についても同じことが言えるのではないのでしょうか。



Q3. 会社は定年退職者に対し、継続雇用制度の導入義務ないし継続雇用義務まで負っているとはいえないと考えますが、高齢者雇用安定法第9条により継続雇用制度の導入の義務はあるのではないのでしょうか。

（企業担当者より）

A3. 事業主に具体的な意味で継続雇用制度導入義務があるとするのは間違いであると思います。なぜなら事業主はほかに定年延長制度、定年の定め廃止をとることができるからです。ですから高齢者法の義務ありとしても行政は具体的に継続雇用制度を導入するよう事業主に命ずることはできません。事業主が9条の3つの制度を採用しなかった場合に初めて行政上の指導が考えられますが、事業主がすでに定年延長制度を取り入れている場合に継続雇用制度導入の義務ありとして指導することはないものと思います。



…＜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>

☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

(1) 雇用環境整備士カード資格者証

冬季講習会でカード資格者証をお申し込みされた方へ。完成お届けは5月中旬予定としています。

また、3/31付で期限が切れるカードをお持ちの方には更新通知をご自宅に郵送していますので確認下さい。



(2) 情報交流制度更新のお願い

本紙をお読みの情報交流にご加盟いただいている方で、3月31日付で期限が切れる方には更新通知をご自宅へ郵送並びにメールにて送付させていただきますので確認下さい。来年度も加盟員の方へ一層の情報提供に努めていきますので、何卒引き続き更新の程、宜しくお願いいたします。

(3) 雇用環境整備士資格講習会（夏季）について

例年本講習会は夏季（7～9月）において全国開催しております。夏季はコロナウイルスやオリンピック開催も考慮しての実施となるため変動の可能性があります。開催が決まった際に案内を希望する方は本機構 HP よりお申し込みください。

……＜日本雇用環境整備機構 NEWS について＞……

●特集記事はパスワードを所有する情報交流制度の加盟員しか読むことができません。

●メールアドレス変更&配信停止

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

●バックナンバーは下記からダウンロードできます。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>

★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に無料で配信しています。加盟するには以下から。

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

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

コロナウイルス騒ぎの只中に全国開催の講習会がぶつかったわけですが、本機構の判断として『経済の安定なくして雇用の安定もない』という考えの下、通常業務維持に努めさせていただきました。何が本当で真実なのかかわからない情報だけが交錯する世の中ですから、周囲に振り回されず行動するのも重要です。が、どちらを選択しても責められるのが事務局の宿命です。 —事務局—

次号4月号の特集は

『HIV 患者の就労について職場の管理職・人事担当者が知っておくべき知識（仮題）』

/執筆：柿沼章子

（社会福祉法人はばたき福祉事業団 事務局長）

-----4/25 日発行・メール配信予定-----

*執筆者の都合により内容変更になる場合がございます。

日本雇用環境整備機構ニュース第12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 小松誠（特集）/石井京子/池嶋貫二

参考 雇用環境整備士（育児者雇用）資格テキスト

出典 2020.3.7付 山陽新聞/2020.3.16付 東京新聞

厚生労働省 HP「新型コロナウイルス雇用・政策」

雇用環境整備士クイズの答え：③と④が正しい

①雇用環境整備士は育児者雇用・障害者雇用・エイジレス雇用・学生雇用の4種の科目に分かれていて、いずれか1科目以上を取得した者をいう。②雇用環境整備士資格に有効期限や更新はない。担うべき社会的役割は重い、返納や放棄は出来ない。③記述の通り。雇用環境整備士を中心に社員一丸となって職場の雇用環境を整備された企業を認定している制度である。④記述の通り。雇用環境整備士は生涯学習の要素を含む永久資格であるため、雇用に関する情報収集・知識習得に日々努めなければならない。

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。