



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

**2020年
4月号**

発行日 令和2年4月25日(第13号)
(月回/4 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：『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』
/柿沼章子（はばたき福祉事業団 事務局長）

JEEニュース第13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に関わる情報をお届けするJEEニュース（定期発行メルマガ）、第13号の特集ではHIV患者の就労について職場の管理職・人事担当者、一緒に働く方々が知っておきたい知識をご紹介します。

HIV感染症は1980年代に登場した比較的新しい感染症です。治療薬の開発及び治療体制の整備拡充により、HIV感染者も一般の方々と変わらない日常生活を送ることができるようになりました。しかしながら、HIV感染症についての正しい知識がまだ社会に行きわたっていないため、不必要な恐れを抱く人もいないわけではありません。はばたき福祉事業団ではHIV専門医による医療講演と質疑応答をセットにしたワークショップを数多く開催し、日常生活でHIV感染することはないと伝え、不安

を取り除くという地道な活動を行ってきました。ぜひ、この特集記事により、HIV感染症への正しい知識を得て、雇用する上での課題や懸念を確認し、HIV感染者への適切な対応を考える機会にさせていただければと思います。

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、最新情報をお伝えしてまいります。まだご加盟されていない方は是非ご検討お願いします。今後ともどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

—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

機構概要	情報交流制度(加盟員)	雇用環境整備士	雇用環境整備士制度	図書案内	委員会・幹事会
<p>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。</p>					
育児とお仕事 Child Care	障がい者就職 Challenged	エイジレス転職 Age Less			
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			
近年、育児と仕事の両立を目指す女性が増えています。相応のスキル・キャリアを	障がい者雇用促進法に基づき、法人は一定比率の障がい者を雇用する義務があります。障	高度なスキルと経験を有する35歳以上の雇用機会を促進させることは日本の社会経済の			



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

特集

『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』

社会福祉法人はばたき福祉事業団 事務局長 柿沼章子

はじめに

HIV 感染症は 1980 年代に登場した比較的新しい疾患です。当初は治療法がなく死の病と恐れられ、またいわゆる「エイズパニック」によりネガティブイメージが社会に刻まれてしまいました。しかし、1996 年の薬害エイズ裁判和解を機に、その病態は大きく変わりました。「治療薬の開発及び治療体制の整備拡充について、国が衆知を結集して取り組むように」との和解勧告に基づき、最新・最高度の HIV 医療を提供するエイズ治療・研究開発センター (ACC) が設置されました。そして ACC と同等の医療が全国どこにいても受けられるようブロック拠点病院が 8 か所に作られ、300 以上の HIV 拠点病院を指導する医療体制が構築されました。抗 HIV 薬の迅速導入が認められ、さらに複数の抗 HIV 薬を組み合わせることで、HIV 感染症は死の病からコントロール可能な慢性疾患となりました。HIV 感染者も一般の方と変わらない日常生活を送ることができるようになったのです。

薬害エイズ裁判の和解には、もう一つ重要なことがありました。それは 1998 年から免疫機能障害として身体障害者認定を受けられるようになったことです。これにより HIV 感染者は障害者枠での就労が可能となりました。「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、企業に対して従業員数の 2.2% 以上の障害者を雇用することを義務付けています。さらに 2021 年 3 月末までに 2.3% 以上に引き上げられ、企業は積極的に障害者採用を進めています。

しかし当初は、HIV 感染者に対する差別偏見が強く、障害者枠での就労はたいへん困難でした。ある相談機関

では、HIV 感染者をどう解雇すればよいかとの相談を企業の人事担当者から受けたこともあったそうです。私たちは、差別偏見解消のために様々な試みをしてきました。その一つが HIV 感染者の就労支援で、2006 年にはばたき福祉事業団が社会福祉法人になった時からはじめました。私たちの就労支援の特徴は、障害名の開示にあります。そのメリットは 3 つあります。

一つ目は通院の確保です。HIV 感染者の治療は定期的な通院と毎日の服薬が基本です。平日病院に行くためには仕事を休まなければなりません、有給休暇を取りづらかったり、あるいは理由を聞かれたりするととても負担になります。しかし開示をしていれば、その点の配慮を得ることができ、通院がしやすくなります。

二つ目は精神的負担の軽減です。病気を隠し続けて生活することは、とてもつらいものです。当事者に話を聞くと「嘘をついているようでつらい」と言う人に何人も出会いました。ある調査では、病名を開示したことで精神的負担が「軽くなった」と回答した人が半数近い 49.5% でした。逆に「重くなった」と回答した人は 7.6% と非常に少なく、そのメリットは明らかです。

三つ目は差別偏見の解消です。前述の通り、私たちが HIV 感染者の就労支援に取り組むきっかけとなったものです。障害名、つまり HIV 感染者であることを明かして就労すれば差別を受けてしまうのではないかと、そう思われる方も多いと思います。しかし、だからこそその逆転の発想です。なぜ、HIV 感染者は差別されるのでしょうか？ 皆さんは、HIV 感染者に会ったことがありますか？ ほとんどの方はないと思います。私も、現在の職場で働くまで一度も会ったことはありませんでした。会

ったことがないからこそ、HIV という病気のことがわからなし、怖い。日常生活では感染しないと言われても、もしかしたら感染するかもしれない。そのように思っている方が多いと思います。しかし、実際に会ってみると、一般の方と何も変わりません。HIV は感染力が極めて低く、感染経路も限られているため、日常生活で感染することはありません。違いと言えば、数か月に1回の通院と毎日薬を飲むことですが、これは他の疾患を抱えている方にも言えることです。会ったことがないからこそ、わからないことがたくさんあり、それが理やめ差別何目

につな
である事
れば、そ
って初め
点でした
ただ、
りません
どの範囲
する必要
現在利
用を決定

て、ACC の HIV 専門医とともに出向いて、医療講演と質疑応答がセットになった「HIV 感染者就労のためのワークショップ」の実施です。このワークショップでは、ACC で 20 年以上にわたって多くの HIV 感染者を診療し、研究者としても多数の論文を寄稿している専門医から、HIV 感染症の基本的知識と就労について講演していただき、その後参加者と質疑応答を行います。質疑応答では、本当に職場では感染しないのか、あるいはどのような配慮をすればよいのかなど、率直な質問が寄せられますが、専門医が、の、丁寧な答え、る、した不安の疑問を解

常生
とで
この
採用
の知
照)。
採用
ッチ
名は
人柄

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。

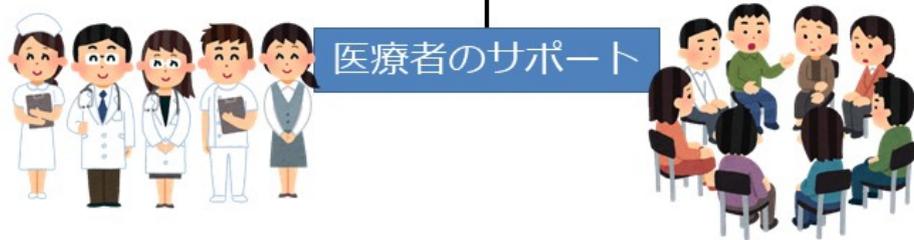
ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

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>

職場の同僚がHIV感染者と知り、動揺が広がる

不安や疑問が解消し、職場のチーム力もアップ!



は申し分なく、同僚とともに様々な業務に取り組み、信頼も得て、大切な人材として誰もが認める存在となりました。ところがふとしたことがきっかけで、本人が同僚に自分の障害名を話してしまったのです。そこからが大変でした。同僚の間では不安と動揺が広がり、その事実を知りながらも自分たちに伝えなかった人事に対しても強い批判がありました。そこで人事が行ったことは、HIV感染症の正しい知識を同僚に伝えることでした。本人の主治医に相談し、HIV感染症についての勉強会を開きました。そして主治医は講師として、HIV感染症の基本知

識や本人をしましばかりを重要であ話にしっには自分たとのこた社員にメールでこの出なものとを作成しい機会に機能障害重な戦カ

それでうか。企調査を行仕事を辞HIVに感おり、実

しかし、HIVは通院と服薬によりこれまで通りの日常生活を送ることが出来ますし、いったん仕事を辞めた後、再就職となると、面接等で困難に直面することもあり、容易に就労が決まるものでもありません。もし、同僚からHIVに感染したという相談があった場合には、通院と服薬で体調は回復するので、仕事を続けるようにとアドバイスをしてください。一方で、どうしていいかわからないが60.3%、会社に伏せたまま仕事を続けるが52.4%と、周囲に告げることが出来ず、支援を受けることも難

しい状況に陥ってしまうことが浮き彫りになりました。その理由としては、やはりHIVに対する根強い差別・偏見があります。この調査でも、90.1%の方が世の中にはHIV感染者に対する差別・偏見があると回答しています。

しかし、同僚・上司のHIV感染を知った時の対応に関する質問では、今まで通りに接するが94.4%、仕事を続けるよう勧めるが73.1%、HIV感染者と一緒に働くことは問題がないが76.5%と回答しています。差別・偏見を恐れて周囲に伝えられず孤立しがちなHIV感染者ですが、もしその事実を知った場合には、多くの人が共ポー

ました。現実る事等で務すから師がるこ会福なっ、差は「障成立差別的配者はイバ由に染者らみいこ

とです。こうした点についても、ぜひ理解をしてほしいと思います。

就労支援を行っている中、HIV感染者を採用したいが、どのような配慮をすればよいかという質問が多く寄せられます。HIVは特別な病気と意識があるのか、このような質問は本当に多いのですが、では企業の人事担当者は具体的にどのようなことを業務上の課題や懸念に感じ、配慮が必要と感じているのでしょうか。それを知るため

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>

に企業 1,000 社を対象にアンケート調査をおこないました（※下記スライド参照）。

最も多かったのは、「本人の体調不良・体調悪化」です。年配の方の中には、1980 年代の「HIV＝死の病」という強烈なイメージが今も残っている方もおりますが、現在は定期的に通院し、きちんと服薬をすれば HIV はコントロール可能な慢性疾患となっています。通院と服薬が確保されていれば、エイズを発症することはなく、体調は心配ありません。何らかの理由で体調がすぐれないような時は、休暇や時間短縮を考慮する必要もあると思いますが、

次に、職場の同僚や上司からの理解やサポートが、とくに重要だと感じています。また、感染、医療費負担、社会的イメージと非常に大きな課題だと感じて弱体化している職員の職場環境は、ワークライフバランスを確保し、またよき職場環境を構築した上で、さらには、

血液を直接素手で触れることは禁物です。産業医を交えて、どのように対処すべきかを事前にマニュアル化し、職場内で周知しておくとうまいと思います。

3 番目は「本人の体調に合わせた雇用管理面での配慮」です。「本人の体調不良・体調悪化」でもお話ししましたが、定期的な通院と服薬の確保が何よりも重要です。その点の配慮が大事です。また、服薬を開始あるいは変更するときには、通院頻度が増えたり、副作用が出ることもありますので、その時には職務内容や職務時間の配慮が必要になることがあります。

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。

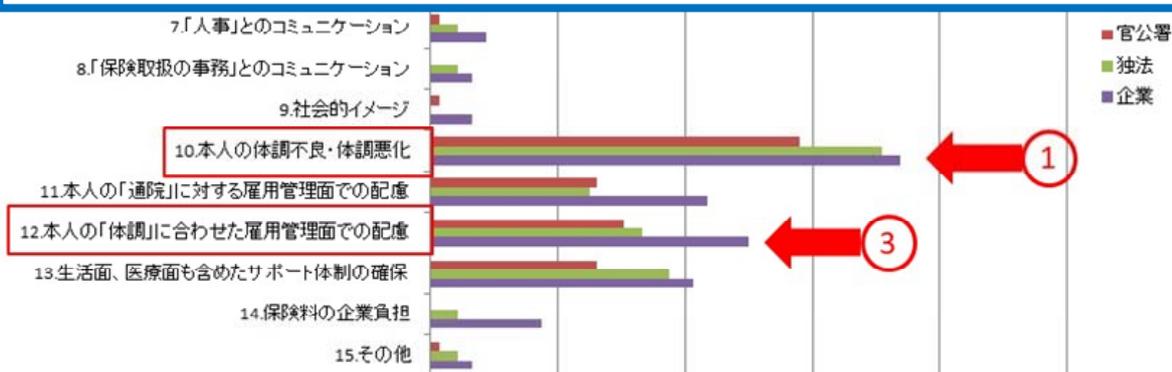
法人・個人どなたでも加盟できます。

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。

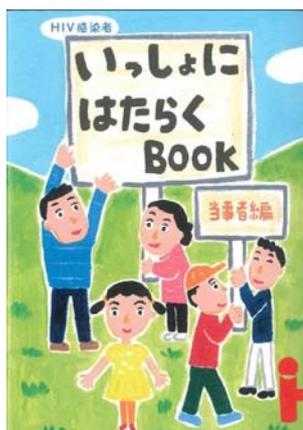
情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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



「HIV感染者の障害者（免疫機能障害）雇用・就労に関する企業アンケート2009」から

感染者の姿や専門医による HIV の基礎知識や感染リスクについての説明もあり、コンパクトながらもたいへん充実した内容となっています。



「はたらく BOOK」をご希望の方は、はばたき福祉事業団までご連絡下さい。TEL: 03-5228-1200 Email: info@habataki.gr.jp

ここまで HIV 感染者に対する支援をお話してきましたが、同じ感染症、同じ差別偏見を伴う疾患ということで、2013 年からは肝炎患者の就労支援も行っています。HIV 感染者へ行ってきた私たちの支援を行政から評価いただき、ぜひそのノウハウを肝炎患者の就労支援にも生かしてほしいとのことで依頼がありました。内容としては、HIV と同様、アンケートによる実態把握と電話相談を行い、小冊子を発行して啓発を行っています。また、東京都で行っている「職域向けウイルス性肝炎研修会」での講師も担当しています。この研修会は、職場において肝炎対策を推進する「東京都肝炎患職域コーディネーター」を養成するもので、HIV 感染者への支援を通じて得た私たちの経験を踏まえて、職場でどのような対応が必要かを伝えています。ウイルス性肝炎の中でも C 型肝炎は数年前にウイルスを排除する新薬が登場したおかげで治療が出来る時代になりましたが、B 型肝炎は HIV と同様、完治には至っておらず、今後も様々な支援が必要です。差別偏見の解消や治療と仕事の両立など、同じ課題をかかえておりますので、ぜひ私たちの経験を生かして欲しいと思っています。

私たちは 10 年以上にわたる HIV 感染者の就労支援を行ってきました。当初はシンポジウムを開催しても、参加企業はわずかに 2 社とほとんど関心を持たれてはおりませんでした。そもそも HIV 感染者が障害者であるという認識がない企業の人事の方も多く、スタートから困難の連続でした。しかし、行政や医療者、そして理解ある企

業の方のお力も得て、これまで延べ約 100 社、1,000 名を超える企業の方々へのワークショップや講演会を行ってきました。そして、多数の HIV 感染者を就労に結び付けることも出来ました。今後も HIV 感染者の採用を検討している企業のサポートをさせていただくとともに、HIV 感染者が差別偏見なく、安心して働くことが出来る環境づくりに邁進していきたいと思っています。もし HIV 感染者の採用を検討されている場合には、ご依頼を頂ければワークショップの開催等でサポートをさせていただきますので、ぜひご連絡ください。



プロフィール

柿沼 章子 (かきぬま あきこ)

社会福祉法人はばたき福祉事業団 事務局長
 大学卒業後、一般企業、教職をへて 2003 年より現職。薬害 HIV 感染被害者の救済事業に取り組み、患者の安心安全な長期療養のため切れ目のない医療福祉を実現するため厚生労働省科学研究所等における研究も行う。また、HIV / AIDS 患者の就労支援に取り組み、実践的な企業へのワークショップや東京都の職域向けウイルス性肝炎研修会の講師を務めるなど病気による差別偏見のない就労環境づくりに活躍中。



<< 執筆者関連公式HP (はばたき福祉事業団) >>
<https://www.habataki.fukushi.jp/>

☆☆緊急事態宣言における本機構の対応☆☆

新型コロナウイルス感染症【緊急事態宣言】が発令されたことによる本機構の対応についてご案内いたします。お客さま・お取引先の皆さまには、ご不便・ご迷惑をお掛けいたしますが、何卒ご理解のうえご容赦賜りますようお願い申し上げます。

【緊急事態宣言発令による本機構対応】

本機構の活動を一時的に自粛いたします。

【自粛期間】

令和2年5月6日までを予定。

【具体的な自粛内容】

1. 事務所の閉鎖（クローズ）
2. 役職員の原則非出勤、並びに原則ノーワーク
3. 本機構業務全般における一時的な停止

【これにより下記のことが予測されます】

1. 原則、事務所が閉鎖され、事務局員の出勤が不定期となるため電話不通の頻度が高くなります。確実なご連絡はメールにてお願いします。また、メール回答にお時間をいただく場合がございます。窓口メールアドレスは info@jee.or.jp です。
2. 自粛前に本機構へ依頼していた業務や質問等の処理・返答が自粛解禁後になる場合があります。

【自粛期間中でも行われる業務（予定）】

1. 情報交流制度加盟員の受付業務
2. 情報交流制度加盟員向けメールマガジンの発行業務
3. 情報交流制度加盟員向けのハローワークリストの配信
4. 経理業務
5. 雇用環境整備士カード資格者証発行に係る業務
6. 本機構ホームページを通じての情報発信に係る業務
7. 本機構ホームページ等によるマンパワーを要さない自動処理が可能な業務
8. その他、本機構理事長が必要と判断した業務

※通常より少ない所内人員（または不在）での作業対応となるため、お客様、関係各位におかれましては、ご

不便お掛けするかもしれませんが、何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。

【自粛解除の報告】

自粛解除・通常勤務を開始する際は、本機構ホームページ（トップページ）にてお知らせします。

関係者の皆様におかれましては、何卒ご理解を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の1日も早い収束と皆様方の安全を心よりお祈りしております。

JEE 事務局窓口メールアドレス：info@jee.or.jp

令和2年4月9日

一般社団法人 日本雇用環境整備機構

理事長 石井京子



☆☆悠々自適な老後は来ない？☆☆

～70歳まで雇用努力義務に労働者失意の声～

政府は70歳までの就業機会確保などを定める方針の高年齢者雇用安定法の改正案を閣議決定し、2025年までに65～69歳の就業率51.6%目標を掲げました。70歳までの就業機会確保は、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要だと述べています。一方で、ネット上では現役世代から怒りや落胆の声が多数挙がっています。65歳まで継続雇用することとしている現行制度を見直し、70歳まで就業機会を確保できるようにするとした改正案は、一見すると一億総活躍社会の実現に向かっているように見えますが、「死ぬまで働けということか」、「税金が足りなくなったら国民から強制徴収か」、「国家的詐欺ではないか」、「文明の退化だ」、「自分たちの失策を綺麗な言葉でまとめている」という怒りと失意の声で溢れているといえます（出典：2019.12.17付 MAG2NEWS）。

高齢者雇用をメインテーマに掲げる本機構も難しさは理解していますが、法で義務化して強制雇用させることは“雇用環境整備”では決してありません。企業が高齢者を必要として**積極採用する意識とその仕組み作り**こそが必要なのであり、だからこそ難しいテーマだと考えています。

☆☆テレワークと障害者雇用☆☆

世界で新型コロナウイルスの感染拡大が進む中、3月25日の東京都の外出自粛の要請を受けて、社員を出勤させずにテレワーク（在宅勤務）を行う企業が増えてきました。テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用した、時間や場所に囚われない柔軟な働き方のことを言います。在宅勤務の他には「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務・ワーキングスペース活用」等の形態があります。

「働き方改革」において、柔軟な働き方としての「テレワーク」が重要施策として位置づけられ、「在宅勤務」を制度として導入する企業が急速に増えています。このような社会背景の中、テレワークによる障害者雇用が進むことで、障害者の就労機会が広がりつつあります。働く意志と能力があるものの地元では就業機会を得られない障害者は少なくありません。通勤が困難、あるいは地方在住で通勤できる範囲に企業がない場合、就職は非常に困難ですが、テレワークを行うことで地方在住者が通勤困難な都市部求人へ応募・就業することができます。デスクトップ支援ツール障害により必要なツールが異なりますが、不自由な点をカバーするビジネスユースのツールを使用します。視覚障害のある人では音声読み上げソフトや、点字ディスプレイ、上肢に障害のある人はトラックボールマウスや入力作業の補助具などがあります。これらを利用した上で、ビジネスチャットやリモートコントロールソフトを扱うこととなります。

セキュリティ障害者雇用に限らず、社外で業務を行う際のセキュリティ対策が必要です。安全に社内情報にアクセスする手段を確保する必要があります。企業ごとに対策を講じていますが、社外の端末にはデータを残さずに社内情報にアクセスして仕事ができるように、社内にあるパソコンに社外からリモートでアクセスして操作する方法や、クラウド上など安全な環境にある仮想のパソコンを手元端末で操作する方法があります。（石井京子）



☆☆身近にある難病の現状を知ってみよう☆☆

～免疫・神経系の難病への配慮～

最近メディアで取り上げられた難病として、線維筋痛症の名前を耳にされた方も多いと思います。全身に耐えがたい痛みが常にあり、心身ともに苦しめられる疾患です。痛みの部位や強さには個人差があります。原因はわかっていませんし、そのメカニズムも明確になっていません。いくつか薬剤はあるものの、副作用も強く誰にでも効くというものでもありません。症状がある日突然襲ってきて、痛みにより眠れぬ日々が続くことから、本人を精神的にも苦しめることとなります。リウマチ他の免疫系疾患も併発することがあり、歩行は困難になるなど肢体不自由につながる場合があります。何気ない動作も痛みにつながることから、身のこなしも鈍くゆっくりとなり、歩行自体も辛くなるなど、杖や装具を用いることもあります。他に免疫系、神経・筋疾患系の難病でも同じように身体機能に症状が現れたりすることから、身体障害として障害者手帳を持つ人も多いです。これらの難病では、身体機能などの動作に大きな支障をもたらすことから、時間的な配慮や猶予が求められます。仕事をこなすことはできても、身のこなしがゆっくりであるので何においても即応性や早期の結果を求めないようにすべきです。例えば、短時間勤務やシフト制などの柔軟な勤務形態、仕事内容や就業時間、通勤経路などの変更調整を行います。場合によっては、在宅就労も選択肢の1つに挙げられます。勤務の形がゆるやかになると、時間に柔軟性が生まれるので、通院がしやすくなります。それから精神的にも負担が大きいため、心身ともに変動が伴います。毎日もしくは就業時間中の合間を見計らって、直接声を交わして本人の体調や精神面の動きを掴むような行動も求められます。上記のように難治性の疾患と、それによって生じた障害の2つの負担を背負うこともあります。周囲の細やかな見守りが求められることを忘れないでほしいと願います。



（池嶋貴二）

☆☆育児者パートの働き方に影響を及ぼす!?☆☆ ～パートタイム有期雇用労働法改正～

現役の正社員、定年後のパートタイマーや再雇用者など、多くの人の「働き方」に影響を及ぼすのが、4月1日から施行される「パートタイム・有期雇用労働法」（中小企業への適用は2021年4月から）です。正社員と非正規社員の不合理な待遇差をなくす同一労働同一賃金制を目的の法律ですが、一方で正社員がこれまで受けていた各種の「手当」を削られる恐れがあるとの指摘もあります。

非正規雇用の待遇を上げるのではなく、正社員の待遇を下げることで格差是正を図る企業も出てくると予測されます。すでに家族手当や住宅手当の縮小を始めている企業があり、その分、正社員の手取り給与は減っています。同じように、正社員向けの福利厚生制度も多くの会社で削減される見込みだといわれています。

また、同一労働同一賃金対策をやらずに、パートや契約社員を全て正社員とし、フルタイムと同様の勤務形態にする動きも出始めています。現在、求人サイトからパート向けの案件が減ったのもこれに起因すると思われるます。フルタイムで働かないなら採用します、月～金で1日8時間働けないなら辞めてください、こうした企業の要望に働き方や稼ぎ方を変えなくてはならないケースも出てきています。この4月から中小企業にも適用される残業時間上限制限の法改正は、正社員のサービス残業が増える懸念だけでなく、パートで働く人の負担も増やします。育児や家事との両立のために週3日勤務という働き方をしていた女性が「勤務時間を増やせないなら別の人を雇う」と言われてしまうようになります。扶養の範囲内で働いていた主婦や育児者は勤務を増やせば控除が受けられる上限を超えてしまい、「扶養を外れて働く」か「退職」という二者択一を迫られる可能性も出てきます。

このように考えると、同一賃金制を求めない者にとって、パート・アルバイト・契約社員といった雇用はそぐわず、育児や家事との両立のため週3日程度の勤務の希望や扶養の範囲内で働きたいという労働者、そして、正社員を増やせない中小企業にとってはこれらの要求を満たせる方法として、「人材派遣」という雇用形態が現時点では双方最善の選択肢ではないかと思われます。

☆☆雇用環境整備士講習会（冬季）の結果集計☆☆

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が、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が、冬季に新たに整備士資格者となった方々を加え、現在整備士数は全国延べ8,454名となりました。

◇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下さい。

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

雇用環境整備士クイズ

Q. 外国人留学生の雇用において次のうち正しいものはどれでしょう。総務や人事のご担当者は挑戦してみてください。

- ①外国人留学生の学校長期休暇中のアルバイトは1日8時間以内と定められているが、会社が36協定を結んでいる場合はこの限りではない。
- ②会社は、外国人職員の在留カードのコピーを保管する必要がある。

③外国人が永住権を取得した場合、それまで所持していた在留カードは失効し以後不要となる。



- ④外国人実習生を受け入れて寄宿舎に住ませる場合に、家賃や光熱費を実費負担させることはできない。

(答えは最終ページ)

☆☆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. 私は会社経営陣側の者なのですが、実際、育児休暇等を取得する従業員と取得しない従業員がおります。個人としては権利なのだと思いますが、会社側・雇う側としては、取得しない者の方が、会社に貢献していると思わざるを得ない、評価を高くしてしまわざるを得ないと思ってしまう。現場で実際にその差はでています。こういった場合、雇用環境整備士としてはどう考えるのが理想なのでしょう。（企業経営者より）

A1. ある企業で、あまりに産休、育休者が増えて、課の担当者より「子供を産まない人をよこしてほしい」と依頼があったとの話を聞いたことがあります。10~20人の課で4~5人の産休育休者が出れば、その産休育休者の仕事のフォローをするのも大変な事です。育休明けで戻ってきてても時間短縮は当然取得することが前提となりますし、子の看護休暇等を考えると、育児休業からの復帰者の仕事量はフルに働く方の60%がせいぜいでしょう。また、すぐに第2子を出産される方もいます。

私見となりますが、現実的に企業にとって大きな痛手になることは確実ですが、雇用環境整備士としては、それでも育児者を支援することが必要だと考えます。評価においても、働いてない期間は評価ゼロとなりますが、復帰後は仕事の量ではなく質で評価していく必要があると思います。また評価という事であれば、産休育休を多雨買わないから高評価という視点ではなく、育児をしている方のフォローをいかにしているかとか、代わりに仕事をする方の意欲などの評価面を高くするという考え方はできないでしょうか。

Q2. 企業として障害者を雇用する際に、障害者雇用率のカウントをどうしても切り離して考えることは難しいです。例えば障害者手帳がない難病患者も定義上「障害者」ではありますが、雇用率にカウントできないとなると現状積極的な採用は厳しいと考えておりますが、見解等ございましたらお伺いできますと幸いです。

（人材関連サービス関係者より）

A2. 障害者雇用率のカウントが優先というお声をよく頂きますが、一億総活躍社会ではさまざまな働きにくさを感じている方々にも活躍していただく必要があります。雇用のスタイルも在宅でのテレワークなどの働き方が多様になることで、雇用率という数字の垣根を越えて、様々な方が特性を活かし活躍できる場面が増えてくることを期待しております。

Q3. 在職老齢年金早見表の総報酬月額相当額に変更がある場合は、どこで最新の早見表の取得ができますか教えてください。（企業人事担当者）

A3. 在職老齢年金の早見表は、日本年金機構ホームページやインターネットで検索すれば出てきます。

Q4. アルバイト学生と日々接していると、最近の若者の想像力の欠如を感じます。対して企業はどう見て対応していけばいいのでしょうか。（企業人事担当者）

A4. 学生に対して、情報セキュリティ研修を実施する場面を例に挙げます。意図しない形でSNSなどに動画が拡散されてしまったケースを伝える場合、その後人生にどのような影響を与えてしまうかまで、具体的な事例を添えて伝える必要があると感じています。

また、その際、一方的に教示するのではなく「これについてどう思うか?」、「こういったケースが起きたら、どう対応するか?」と、問いかけることで理解度を深めていきます。首をかしげたり、納得できていない表情をしている学生に対しては、こちらから声を掛け、必要に応じて説明を補足することも大切だと思います。

…<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付で期限が切れ更新手続きをされた方も同様です。お届けまでもう少々お待ちください。



(2) 冬季講習会で受講者から寄せられたQ&A公開

冬季に開催された講習会で受講者から寄せられた質問と講師の回答を公開いたしました。本機構HPよりバックナンバーと併せて閲覧できます。

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

(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において全国開催しておりますが、開催希望の地域がありましたら事務局までご意見お寄せください。参考とさせていただきます。また、新型コロナウイルス感染症によるイベント自粛等の影響が夏季まで続くことも視野に入れ、講義風景を動画撮影してネット配信やDVDで自宅学習方式も今年は検討しております。

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

新型コロナウイルス感染症の影響で本機構も本部が東京の西新宿という立地柄、安全を期すため一時的な事務所閉鎖を決断いたしました。ご迷惑をおかけいたしますが、何卒ご理解を賜りますようよろしくお願い申し上げます。しかしながら今後の経済を考えると、「経済の安定なくして雇用の安定なし」と言われるように、リーマンショック級の危機が予想されています。ともあれ今は安全第一、新型コロナウイルス感染症の1日も早い収束と皆様方の安全を心よりお祈りしております。 一本誌編集長一

次号5月号の特集は

『高齢者を継続雇用ではなく、中途採用で雇用する際に人事担当者が知っておくべきポイント』
/執筆：藤原優希（ゆき社会保険労務士事務所長）

-----5/25日発刊メール配信予定-----

*執筆者等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13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 柿沼章子（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠
出典 2020.1.9 週刊ポスト/2019.12.17 MAG2NEWS

……<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>

雇用環境整備士クイズの答え：②が正しい

- ①出入国管理及び難民認定法施行規則第19条第5項の第1号の定めで8時間を超えての就労は協定があっても難しい。
- ②外国人を雇用する会社の人事・労務担当者には在留カードの写しを保管するなどの確認義務が課せられています。
- ③永住権を取得した後であっても、在留カードの更新が必要です。更新の手続きをしないと永住権が失効してしまいます。
- ④あらかじめ契約書・就業規則等に記載してあるならば、外国人実習生に食事の費用、部屋代や光熱費、寝具代等の実費負担をさせても構わない。

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)

10- 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。