



# 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 6月号

発行日 令和2年6月25日(第15号)  
(月1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：『視覚障害リハビリテーション専門家による視覚障害者の現状と就職におけるポイントと好事例』  
/原 志治(眼科講師)・別府あかね(視能訓練士)

## JEEニュース第15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15号の特集は『視覚障害リハビリテーション専門家による視覚障害者の現状と就職におけるポイントと好事例』についてです。

日本における視覚障害者で障害者手帳を取得している人の数は約31万人(厚生労働省:身体障害者実態調査)ですが、日本眼科医会によれば日常生活に支障をきたしているロービジョン者(低視力者)は約164万人だそうです。今回の特集では、初めて視覚障害者を採用した企業の職場環境の調整に関して、雇用環境整備士でもある視覚障害リハビリテーション専門職の方がサポートした好事例を取り上げています。視覚障害者が利用する適切なツールの導入と職場環境の安全性を高めることで本人

だけでなく、職場で働く人たちにとっても働きやすくなったという素晴らしい事例を紹介していただきました。視覚障害者を雇用する際のポイントも、専門家の視点から詳しく解説されています。

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、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をお願いします。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>



お問合せ先 : Mail. [info@jee.or.jp](mailto: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

# 『視覚障害リハビリテーション専門家による視覚障害者の現状と就職におけるポイントと好事例』

医療法人アウゲン田辺眼科 非常勤講師

原 志治

医療法人旦龍会町田病院 視能訓練士・歩行訓練士

別府あかね

### はじめに

障害者雇用率が引き上げられるなど、障害者雇用を取り巻く制度・環境等は徐々に整備されてきています。また、実際に就労している障害者数も増えてきています。しかしながら、視覚障害者の雇用については、当事者が伝統的な職業である「あん摩・マッサージ・指圧師、はり師、灸師」を職業選択にされる、企業側が「見えない（見えにくい）」事への不安から採用に戸惑いを感じられる、といったケースが見受けられます。また、せっかく一般就労した視覚障害者をサポートする専門職の存在を労使双方が気づかなかつた為に、やむなく退職を選択される方もいらっしゃいます。

そこで本稿では、共に視覚障害リハビリテーション専門職である「歩行訓練士」という資格を持ちながら、原は雇用環境整備士、別府は医療職である視能訓練士、という立場で視覚障害者の現状と就労におけるポイント、好事例、そして歩行訓練士は雇用環境整備士と繋がりたい、繋がってほしい、という内容について述べていきたいと思います。執筆担当は、導入、(1)、(5)が別府、(2)(3)(4)が原です。なお、内容が多岐にわたるため、今回は総論的な記述になることをご容赦ください。

### 導入 「視覚障害とは」

視覚障害とひとことでいっても、いろいろな種類があります。身体障害者手帳では「視力障害」と「視野障害」とあります。また、光も見えない全盲の方もいれば、何らかの視覚を保有している見えにくい方もいます。この見えにくい方のことをロービジョンといいます。視覚障害者の約1割が全盲で、残りの9割はロービジョンとい

われています。ロービジョンの見え方は多岐にわたります。特に視野障害は、視野が狭くなっている視野狭窄や視野の真ん中が見えない中心暗点など、視野のどの部分が見えないかによって、困ることやできないことも異なります。こうしたロービジョンの方の就労支援をする場合には、その方の視機能についてしっかりと把握することが大切です。

### (1) 日本における視覚障害者の実態

日本における視覚障害者数は厚生労働省が実施している身体障害者実態調査では約31万人を推移しています。これは身体障害者手帳を取得している人数のため、実際にはもっと多くの視覚障害者がいることとなります。

日本眼科医会では、日本国内の視覚障害者の人口を約164万人と2009年に公表しています。私は、眼科で勤務していますが、身体障害者手帳取得できる視機能の患者でも取得していない方にたくさんお会いします。患者の意思で今は取得しないという方も少なくありません。そうした医療の現場の様子からすると、日常生活に支障をきたしているロービジョンの方のことを考えると164万人という数字は現状に近い数字であると思っています。また、日本眼科医会では、社会の高齢化により視覚障害者数は2030年には200万人に達すると推定しています。

視覚障害の原因疾患は、緑内障が1位、糖尿病網膜症が2位、これらの疾患と変性近視、加齢黄斑変性、白内障で全体の3/4を占めます。また、身体障害者手帳を取得している疾患別では網膜色素変性症が上位を占めています。網膜色素変性症は進行性の疾患のため、就労後に

段々と見えにくくなり、就労継続のために環境整備が必要な方が多いと考えられます。

また、視覚障害者の半数は70歳以上です。これは緑内障や加齢黄斑変性、白内障など加齢とともに発症しやすい疾患が多いことや、網膜色素変性症のように進行性の疾患などが関係しています。とはいえ、働き盛りの世代で、事故や眼疾患によりロービジョンの状態になり、仕事を継続できるかどうか悩んでいる方もたくさんいらっしゃいます。

(2) ここについて合上内ください。1) 拡大文字通り書類画面が

携帯ペ代社室で資料を拡大して

**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>**



携帯型拡大読書器で壁のカレンダーを見ている様子

## 2) iPad(デジタルデバイス)

最近ではデジタルデバイスを活用したロービジョンケアもあります。iPadを活用して拡大読書器のように文字を拡大して読んだり、書いたりすることもできます。

iPad等のタブレット端末も、視覚障害者にとって使いやすい機器です。音声認識・音声読み上げ、各種アプリ等による画面の拡大・縮小・色調の変化等、便利な機能を備えています。自宅・出先・職場と場所を問わず使用できるのもメリットです。また、iPadなどタブレット端末

のため  
リット  
います。  
白黒反  
れは、  
反転に  
大変有

を拡大して読んだり、書いたりすることもできます。iPad等のタブレット端末も、視覚障害者にとって使いやすい機器です。音声認識・音声読み上げ、各種アプリ等による画面の拡大・縮小・色調の変化等、便利な機能を備えています。自宅・出先・職場と場所を問わず使用できるのもメリットです。また、iPadなどタブレット端末

て眩し  
ことを感じている方も多くいます。眩しさを軽減する医療的なサングラスの遮光眼鏡が有効な場合があります。遮光眼鏡は、眩しさの原因となる光を有効的にカットしてくれます。色の種類や濃淡と種類も豊富で、使用する環境(季節や天気、屋外用と屋内用等)に合わせていくつか使い分けている方もいます。身体障害者手帳を取得している場合は補装具として個人で申請すると原則9割の助成があります。屋外では、帽子や日傘などを併用すると更に眩しさの軽減につながります。

遮光眼鏡と合わせて、カーテンやブラインド、照明などの環境整備をすることや、デスクの向きや配置に配慮することも有効です。



遮光眼鏡のカラー見本



眼鏡に着脱可能なクリップ式

#### 5) 音声パソコン

普段使用しているパソコンに専用ソフトを入れることで、パソコン画面を読み上げるソフトです。画面の白黒反転や拡大率の切り替え等もできます。PC-TALKER 等があります。



**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>**

※写真参考  
(<http://www.hoya.com/color>)

4) AI 視覚  
本体  
に装着し  
蔵されて  
録した人  
時お知ら

※参考：システムギアビジョン (<http://www.sgv.co.jp/>)



指を指すジェスチャーで、  
その指の先にある文字を読み上げている様子

続いて、就職先である物流会社の概要です。もともと障害者雇用に関心のある企業で、県内外に支店や倉庫を構える企業です。これまでも障害者雇用の実績はありましたが、主として肢体不自由の方が対象でした。今回、初めて視覚障害者を採用し、ゆくゆくは視覚障害者の雇用を進めていきたいと考えておられる企業です。主として、建築工具を取り扱う企業で、扱っている商品は、切削工具・生産加工用品・工事用品・ハンドツールなど多岐にわたっています。これらの商品を各建築会社に卸したり、個人用の商品についてはWeb注文で対応していました。

このうち  
この企業  
付けてい

さて、  
題が発生  
必要な商  
ハンディ  
ーダーに  
という内  
健常者の

仕事を  
の文字が  
庫の中が  
るとつま  
ないでは  
また、共  
認に時間  
いった声  
会社側  
たが、本  
あり、そ

ムの変更を伴い、およそ300万円の費用がかかるという試算でした。

この問題は、一物流会社の問題ではなく、本社も巻き込んだ問題となりました。本社から、この企業の外郭団体事務局長（以下、事務局長）に相談があり、事務局長より整備士に相談が来たという流れです。

実際のところはどうか、ということで、事務局長とともに整備士は物流会社を訪ねて、本人・会社の責任者と面談しました。本人・会社側の主訴は今までに記載し

てきた通りでした。まず、一番の問題であるバーコードリーダーです。宅配便業者の方が使っているようなタイプで、背面に液晶画面があり、そこに文字等が表示されるタイプでした。これを本人は盲学校時代に使っていたルーペで読もうとしていましたが、ルーペそのものも本人の視力にあってなく、また使い方も自己流でした。そこで整備士が、もっと見やすい（見える範囲が広く、拡大率も大きく、白黒反転もできる）電子ルーペを紹介し、本人に使い方を説明し、実際にバーコードリーダーを見てもらいました。すると、「すごく見やすい！これなら液

ついで設  
側の  
も見  
と提  
なる  
品に  
に過  
とで  
備士  
まし  
いて  
まれ  
があ  
を決  
円と  
が下  
つい  
とに

**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>**

した」「本人と会社との相談窓口を一つにすることができ、他の従業員の負担も減った」という連絡が入りました。早速、電子ルーペの代理店を紹介し、購入していただきました。

しばらくして、事務局長・整備士が物流会社を再度訪問すると、そこには生き生きと働く本人の姿がありました。また、照明もLEDになっており他の従業員からも「動きやすくなった」という声をもらいました。導線上の商

品も撤去されており、何より他の従業員と軽く冗談を言っている本人の姿は微笑ましいものでした。

今回紹介した事例は、もともと障害者雇用に熱心な企業で初めて視覚障害者を雇用したケースでした。障害者雇用に前向きな企業でも初めて異なる障害者を雇用するときには様々な問題が起こり、それを解決するには本人・会社だけでなく専門性を持つ整備士の介入が必要であると痛感しました。私はもともと視覚障害リハビリテーションが専門の整備士であったため単独で対応できましたが、これはレアケースでしょう。視覚障害リハビリ

テーション  
いいの？

(4) 視  
さて、  
業等にと  
ればよい  
な疑問に

まず、  
の見え方  
者本人の  
より、学  
事前に見  
本人の主  
がある方  
外と見え  
す。事前

次に、  
たとおり  
方々です  
時など単  
時差出勤

いでしょう。どうしても単独で通勤できない場合は、視覚障害リハビリテーションの専門家である歩行訓練士に訓練を依頼する、という方法もあります。但し、歩行訓練士の総数は少ないため、事前に調整を要する場合があります。

続いて、実際の業務遂行にあたり、どのような補助具が必要か？の検討です。(2)でご紹介したとおり、業務を遂行するにあたって必要な機器はいくつも存在します。これらをどのように組み合わせて業務にあたらせるかを

本人と詰めていく必要があります。また、「独立行政法人高年齢・障害者・求職者雇用支援促進機構」(以下、機構)から必要な助成金を得られる場合もあります。申請には時間がかかりますので、事前に社会保険労務士等に相談すると良いでしょう。

また、「職場介助者」の配置も検討しておく必要があります。こちらも条件を満たせば助成金が前述の機構から支給されます。前述の助成金と合わせてご検討ください。

ようやく雇用開始です。まず、本人が動きやすい位置にデスク等を配置することが重要で、すぐに動けるよ

しい  
環境  
でし  
あり  
業員

れて  
たい  
は似

体制  
用す  
に接  
え方  
う。

「視  
策で  
あら  
近い  
考え  
・ス  
決し

**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>**

ない場合、更に人事・労務担当等を入れると良いでしょう。人事・労務担当に雇用環境整備士資格を持っている方がいることがベストですが、そうでない場合、外部の歩行訓練士等に職場から相談することも方法の一つです。

最後に、視覚障害者は障害特性上、周りの状況把握に時間がかかります。場合によっては「場の空気が読めない」事になるかもしれません。しかしそうではなく、「障害特性」という事をご理解いただければ幸いです。

## (5) 雇用環境整備士と多職種連携について

雇用環境整備士のみなさまは、歩行訓練士の存在をご存じでしょうか？歩行訓練士は、視覚障害生活訓練等指導者とも言われ、視覚障害リハビリテーションの専門家です。歩行訓練だけではなく、点字や音声パソコン、活字の読み書きなどの訓練を含むコミュニケーション訓練や、調理や掃除、身辺整理などの日常生活訓練など、あらゆる訓練を担当します。訓練は、入所・通所・訪問と3つのスタイルがありますが、都道府県によって異なり、私の住んでいる高知県では訪問のみです。

歩行訓練士は、社会福祉士、視覚障害学科の期間は2年間、対象は歩行訓練士、各県の視覚障害者支援施設を修了した一人も、一な専門職、用環境整備士、就労支援士、一シオン、味を持つ、ハの情報

また、就労継続ができるか不安を抱えている患者さんにもお会いする機会があります。身体障害者手帳が取得できる方には取得のメリットを説明したり、障害年金は、就労中でも受給できることを伝えたりします。今すぐ利用できなくても近い将来活用できるであろう情報をお伝えするだけでも不安が軽減されます。

また、「どうせ見えないから」と眼鏡をかけることをやめている方も少なくありません。視力を矯正することはロービジョンケアの基本で、(2)で紹介したような機器

を活用する場合でも、視力矯正しておくとうりやすくなる場合が多いです。実際に、眼科でのロービジョンケアで近用眼鏡の処方て新聞の文字が読めるようになり、困りごとが解決することもあります。

そして、ロービジョンの方の中には自分の見え方や見えにくさを周囲にうまく伝えることができない方もいます。そのような方はかかりつけの眼科医や視能訓練士に相談することをお勧めします。上記に書いたように歩行訓練士は、まだまだ少なく、みなさまの身近にいない可能性もありますが、どの地域にも眼科はあります。ロー

では、ペー視機、た、で開表大した紹介、ONで中心つた夫でsee!ジをが、も出

**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>**

<https://nippokai.jp/wp/>

■視覚障害リハビリテーション協会

<https://www.jarvi.org/>

■日本ロービジョン学会

<https://www.jslrr.org/>

■ビジョンパーク

<https://nextvision.or.jp/about/>

■isee!運動 視覚障害者のホントを見よう

<http://isee-movement.org/>

■「ポイントマスター！ロービジョンケア外来ノート」  
神戸アイセンター病院 編 三輪書店

[https://www.miwapubl.com/products/detail.php?product\\_id=2181](https://www.miwapubl.com/products/detail.php?product_id=2181)

## おわりに

いかがでしたでしょうか。視覚障害に関する様々なイメージが少し形成された、もしくはイメージが崩れた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。「見えない・見えにくい」だけで就労をあきらめている当事者も残念ながらいらっしゃいます。

しかし、ここまで私たちが説明させていただいたことを参考に是非視覚障害者を雇用していただけてませんか？私たち視覚リハ専門職は、本当に企業の方々との繋がりを大切にしたいと考えています。

現在、健常者でも在宅勤務・テレワークといった流れになってきています。自宅に必要な環境が整えば、視覚障害者も十分働けると思います。その中で、労使と視覚リハ専門職、「三方一両得」の関係を構築できたら、と考えています。

最後になりましたが、原稿を投稿させていただき快諾していただきました一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長並びに関係者にお礼申し上げます。

### プロフィール

原 志治 (はら ゆきはる)

医療法人アウゲン田辺眼科非常勤講師。元日本歩行訓練士会理事、元ロービジョン研究会アナミ会長、元福岡教育大学大阪体育大学非常勤講師など。

国立障害者リハビリテーションセンター勤務を経て就労継続支援A型・B型事業所にて障害者の就労支援活動等を行う。現在は遠隔医療相談に取り組み活躍中。



### プロフィール

別府あかね (べふ あかね)

医療法人且龍会町田病院視能訓練士・歩行訓練士。日本歩行訓練士会理事、高知県リハビリテーション研究会理事、日本ロービジョン学会会員、視覚障害リハビリテーション協会会員。

高知県下で訪問訓練やリハビリを実践後、神戸アイセンターの立ち上げにも携わるなど活躍。現在、医療と福祉の更なる連携を目指して奮闘中。



## ☆☆聴覚障害者の人たちが困ること☆☆

～コロナ渦が与える影響ピックアップ～

「平成28年生活のしづらさなどに関する調査」によれば国内の聴覚・言語障害者は34.1万人です。「聴覚障害者」の中にはろう者（生まれつき、あるいは幼いころ言語を獲得する前に失聴した人）、中途失聴者（ある程度大きくなって、日本語を獲得した後に失聴した人）、難聴者（聴力が低下して、聞こえにくい人）がいます。聴覚障害者のコミュニケーション手段は、失聴の時期、障害の程度、受けた教育によって様々です。手話は幼いころ生まれつき、あるいは幼いころ言語を獲得する前に失聴した人の第一言語です。口話といって相手の口形を読み取り、自身は発語して伝達する人もいます。中途失聴者・難聴者は日本語を獲得した後に失聴したため、第一言語は日本語で、手話は学習しないと獲得できません。

聴覚障害は情報障害と言われます。健聴者（聞こえる人）は耳から様々な情報を得ていますが、聴覚障害者は、耳から情報が入らないので、災害時や医療機関でも困る場面があります。「火事の時、非常ベルが聞こえない」「病院でレントゲンを撮る時、指示が聞こえない」「お医者さんがマスクをしているので口の形を読み取れない」「入院中、ナースコールが使えない」「災害時の避難所で周知のアナウンスが聞こえない」など様々な場面で困っています。公的機関では、東京都は都知事会見～新型コロナウイルス感染症に関する東京都からのお知らせ～を手話通訳付きで案内し、厚生労働省の新型コロナウイルス感染症に係る相談窓口は電話での相談が難しい方向けにFAX番号及びメールアドレスを周知しています。

最近の飲食業界等で使用する商品の中に透明なマスクがあります。透明なら、表情が伝わりますので、聴覚障害者の方も口の動きを読み取ることができるといえるでしょう。コロナウイルスの影響による、障害の



記者会見する菅義偉官房長官（右）の隣でフェイスシールドを着用した手話通訳者＝4月30日午前、首相官邸 時事ドットコムより

ある方の困りごとや対応方法について知る機会を持っていただければと思います。

(記：石井京子)



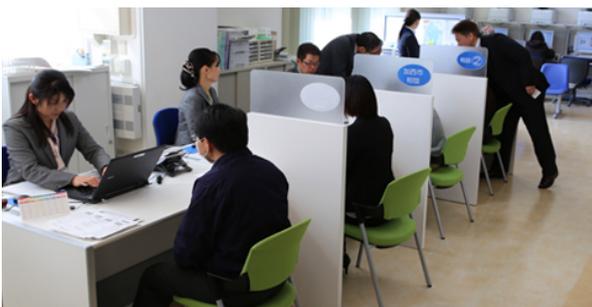
図：ハローワークにおける難病のある方の職業紹介状況  
 (平成29年度 厚生労働白書)

## ☆☆難病のある人の就業上の配慮☆☆

### ～特異な難病への配慮～

前回までに挙げた難病以外にもさまざまな症状をもたらす疾患があり、名前を聞いても難しすぎてピンと来なかったり、反対に驚いたりするでしょう。それらの難病の中には皮膚や骨関節に異常が見られたりして、見た目にも健常者の理解を超えるような症状になることもあるので、疾患についての理解が得にくいこともあります。

ただ、就労に差し障りがあるかないかには、個人差があり、仕事内容や環境などと合わせてみないとわかりません。配慮を考えた場合、どの難病でも就労上において配慮することに共通する部分があります。それに加えて、個々の状況に応じた細かな配慮を合わせていく形になります。共通する配慮については、事前に想像できる範囲ということで「事前の改善措置」と言われる部類に入るのでないかと考えられます。そのため、個別に相談しながら決めた配慮こそが、「合理的配慮」に値すると考えられます。ですから、一般的によく取り上げられる配慮だけを行えばいいという訳ではありません。そして、周囲の人の病気への理解が大前提となります。多くの人が勘違いしていることは、難病と聞くと治ることがなく、仕事も日常生活もままならない何もできない人という風に考えがちです。「治りにくい」は「仕事ができない」という意味ではありません。人により症状や状態は異なりますから、十分に就業に耐えうる人もいらっしゃいます。その辺りを意識して当事者と向き合い、見極めることが大事です。残念ながら現状の法制度では、難病を罹患しているだけでは障害者雇用の雇用率対象にはなりません。症状の悪化や日常生活への支障を鑑みて、医師の診断から自治体の審査を経て障害者手帳所持となります。そこで初めて雇用義務の対象になります。



ハローワーク相談窓口を活用する手段も有効

しかし、難病の罹患者については法的に障害者雇用支援の対象にはなりません。雇用した場合、雇用企業に助成がなされたり、雇用支援を受けることができます。ハローワークを経由した就労の道も年々増えてきています。正しい知識をもって、真摯な目線で当事者に向き合ってください、難病をいうだけで排除されることがないように、その人がもつ経験やスキルを少しでも活かせる場を創出することが求められます。

(記：池嶋貫二)

## 雇用環境整備整備士クイズ

Q. 高齢者雇いで65歳までの雇用義務化が進まない理由として、次のうち誤っているものはどれでしょう。雇用環境整備士Ⅲ種の方や総務・人事のご担当者は挑戦してみてください。

- ①年金支給開始年齢の65歳まで雇用継続をつなげるといふ事は社会的コスト負担を企業に転化するという意味であるため。
- ②持続的な経営のためには若年者との雇用バランスを保つことが必要であるため。
- ③高齢者雇用を活用するためには、知識経験の有無は問わないが、高齢者でも働ける職務内容でなければならないため。
- ④高齢者の雇用は賃金コストの面で経営への負担が大きい。



(答えは最終ページ)

★★雇用環境整備士講習会（夏季）の開催★★  
～自宅学習方式を導入します～

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。例年夏季・冬季で年2回全国各地にて開催している資格講習会ですが、今夏はコロナウイルスの影響も残っていることから、自宅学習（職場学習）にて資格取得していただくことを考えております。特殊な事情によるもので、このような試みは初めてになりますが、育児・障害・エイジレス（高齢者）の雇用促進における知識習得を目指す志ある方々の想いを無にしないためにも導入させていただきました。

本年度第二回として、1～3月で冬季開催も予定されていますが、こちらも現時点で不確定な部分もありますので、希望する方は今夏にお申し込みください。

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



今夏は以下の受講方法のいずれかを選択できます。

**(1) 講習会受講方式（予定）**

下記の通り東京会場のみ開催します。第Ⅱ種（障害者雇用）整備士講習会のみ開催予定。

＜雇用環境整備士資格講習会 夏季開催日程＞

開催：東京（中野サンプラザ）

開催科目：第Ⅱ種（障害者雇用）講習会

開催日時：令和2年8月下旬 13：00～16：40

※追加会場、他科目の開催は今夏は行わない予定です。

希望者は自宅学習方式にて受講をお願い致します。

但し、密を避けるため定員人数は極力限られます（各会場50名程度を予定）。受講者は雇用環境整備士として認定されます（資格試験は行いません）。

受講料は当日会場で申し受けます。なお、追加会場や地方開催はありません。

**(2) 自宅学習方式（予定）**

講習会風景を撮影したDVDやネット配信などと自宅郵送のテキストにて学習できます。決められた期間内に視聴して各自学習していただきます。最後に学習成果を測るために簡単な試験を行い、合格者は雇用環境整備士として認定いたします。北海道から沖縄までどこにお住まいの方でも受講でき、時間の都合の良いときに学習できるのが利点です。

インターネットWiFi環境か、またはDVDを見るためのプレーヤーまたはPC機器等が必要です。スマホなどにも対応できる手軽さがコロナ影響時の緊急対策として今夏に限り検討されました。

受講料は事前にお振込みいただきます。

＜雇用環境整備士資格講習会用DVD科目＞

DVD科目	講師	録画時間
1種（育児者雇用）	馬場実智代	3時間半
2種（障害者雇用）	石井 京子	3時間半
3種（エイジレス雇用）	大滝 岳光	3時間半

※資格試験は学習度合いを測るものであり、落とすための試験ではありません。DVDなどをしっかり見た方は合格できるレベルの内容です。



雇用環境整備士資格講習会の開催は現在検討中です。これらは企画原案であり、詳細は確定後に本機構ホームページにて公開します。6月下旬～7月上旬に発表予定。

●雇用環境整備士資格講習会ホームページ↓↓↓

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

## ☆☆育児・障害・エイジレス・学生雇用Q&A☆☆

### /講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

**Q1.** 母性健康管理規則上、深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者からの深夜業の制限は拒めるようになっていますが、拒んだうえで夜勤ができない場合は、夜勤のないパートタイマーを勧めてよいのでしょうか（例えば、日勤の他職種がある場合でも、ない場合でも）。  
(企業採用担当者)

**A1.** 対象の正社員の方との雇用契約の中に深夜業の勤務があることが定められており、深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる場合に、深夜業の制限を拒む場合、正社員からパート社員に身分を変更することは本人から異議の申出があった時に大きな問題になる可能性があります。「深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる場合」で労働者が深夜の勤務を拒むような場合には、業務命令違反等で査定に差をつける等の対応の方が望ましいのではないのでしょうか。



**Q2.** 障害者の人権に関して、ある障害者雇用セミナーで社内全従業員に障害者の氏名と障害内容をオープンにし理解し合うことで、円滑に業務をおこなっているという事例を聞いたことがあります。オープンにすることを当該障害者から事前に承諾をえれば問題ないのでしょうか。  
(企業人事担当者)

**A2.** お互いのことを包み隠さず、共有し合い、同じ職場に集うものとして共感をもって働くことはよいことと思います。ただ、情報の開示には注意が必要です。急に全員一斉開示と通知されることで、不安に駆られる人も出

てくるでしょう。多くの人に自分のことを「晒された」と捉える人もいますし、できれば情報を出したくないと願っている人もいます。

どう用いるのか、どういう形で行うのか、個々に開示可否ができるのか、メリットは何なのか、など主旨と目的、手段等をしっかり説明して段階を踏んで、本人らに納得してもらう必要があります。個々にじっくり考えてもらい、意思を確認しますが、保護者への事前説明・了解も必要となります。他にも、部分開示の可否など、開示とは逆にあたりますが、個人情報を守る手立ても講じておくことも大事です。無理強いをすると、心理的な虐待と捉えられる恐れもあります。障害をもつ人が集まる特例子会社であっても障害情報はデリケートなものですから、配慮、気配り、慎重さは必要と考えます。



**Q3.** 派遣社員の給与基準を派遣先に設定した場合、派遣先が派遣会社に支払う金額を基準とすべきか、それとも派遣職員が派遣会社より支払われる給与を派遣先の給与基準とすべきでしょうか。  
(公益団体担当者)

**A3.** 派遣法の改正（2020年4月施行）で、派遣先均等・均衡待遇方式をとるならば、派遣職員の給与は派遣先の同じ職種同じ責任の職員の給与が基準になります。

…<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) 雇用環境整備士名簿の公開

雇用環境整備士の方は名簿に掲載され公開されま  
す（希望者のみ）。名簿は本機構のホームページか  
ら確認できます。整備士が  
設置されている企業を確認  
できたり、雇用環境整備の  
知識者の検索ができます。



### (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) マッチングWEBサイトの機能拡充について

育児者・障害者・エイジレスの求職者と、これらの  
方々を積極採用したい企業とのマッチングを目的  
とした就業弱者専用の求人サイトに新たな機能が  
追加されます。従来の求人広告&お仕事検索に加え、  
求職中の方が自身を企業にPRできるスカウト機能  
が追加予定です。詳しくはサイトをご覧ください。

<https://www.jee-job.com/>

……<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

コロナウイルスが落ち着きを見せ始めてきた六月ですが、  
一方で三月～五月にかけての自粛活動による経済不況の  
影響が大きくなってきました。リーマンショック級とも  
言われますが、雇用の不安定で新卒含めた求職者はもと  
より、育児者・障害者・高齢者の雇用は一層輪をかけて  
絶望的となってきました。今すべき“雇用環境整備”は、  
各企業が雇用・採用活動を復活することだと思われます。

—本誌編集長—

次号7月号の特集は

『発達障害の大学生の障害者雇用のポイントと  
課題～事例を通じて～』（仮題）

/福田真也（精神科医・あつぎ心療クリニック・  
明治大学学生相談室）

-----7/25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15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 原志治・別府あかね（特集）/石井京子/

池嶋貫二/小松誠

出典 雇用環境整備士テキスト（エイジレス雇用編）

### 雇用環境整備士クイズの答え：③が誤り

①高年齢者雇用安定法案について具体的に議論した労働政  
策審議会職業安定分科会の記録によると、65歳までの雇用  
義務化は、①社会的コスト負担を企業に転化することにな  
る、②持続的経営には若年者との雇用バランスが崩れる、  
④賃金コスト面で経営への影響が大きい、と議論された。  
また、高齢者を積極的に雇用し活用できている企業の特徴  
として、定年到達者の知識経験がものをいう職種に限られ、  
且つ高齢者でも働ける職務内容であるという条件が必須で  
あり、中小企業には職域拡大に制約があり困難とされる。

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）

11. 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。