



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 7月号

発行日 令和2年7月27日(第16号)
(月回/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：『発達障害の大学生の障害者雇用のポイントと課題～事例を通じて～』
/福田真也(精神科医・明治大学学生相談室)

JEEニュース第16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16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～』です。

日本学生支援機構の「障害のある学生の障害支援に関する実態調査(2019年度)」では高等教育機関における障害を持つ学生37,647人のうち、発達障害学生は7,065人ですが、障害の開示を希望しない学生、自他ともに気づいていない学生も数多く存在するようです。精神科クリニックの外来及び、複数の大学・学生相談室で大学生の就労支援に当たる福田先生より、支援された事例を豊富にご紹介いただきました。そのきめ細やかな就労支援についての情報は企業・団体の人事担当者、管理職や従業員すべての方々に役立つ知識となることは間違いあり

ません。

雇用環境整備士第IV種は学生雇用をテーマにした知識ですが、学生と労働・雇用という問題は切り離せない部分があり、そこに第II種テーマの障害も加味されるなら企業担当者は今後一層の知識習得が必要です。

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>



育性・豊かな、エイジレス雇用の国内推進を目的として、受け入れる企業等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 11:00-17:00

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	雇用環境整備認定制度	図書案内	講演会・研修会
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 Challenged	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			
近年、育児と仕事の両立を両立する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

『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～』

精神科医・あつぎ心療クリニック/明治大学学生相談室 福田 真也

はじめに

筆者は精神科クリニックの外来診療の中で発達障害の就労支援に当たる一方、複数の大学・学生相談室で大学生の相談も行っています。大学は教育の最終年限に当たり、卒業後に学生は社会に出ていくこととなりますが、そこで躓き就労できないと、“大学生”という肩書を失い社会への所属を失って、自己評価や自己効力感がさらに下がってしまい、その結果、自宅に引きこもるなど深刻な状況に陥ることもあります。そのため事例によっては障害者雇用などの制度を利用して就労を支援することは、発達障害の方の人生にとってとても重要です。

本論では発達障害の大学生の就労支援について ASD (自閉症スペクトラム障害: Autistic Spectrum Disorder) ⇨ PDD (広汎性発達障害: Pervasive Developmental Disorder)、アスペルガー症候群を含む)の事例を中心に述べます。

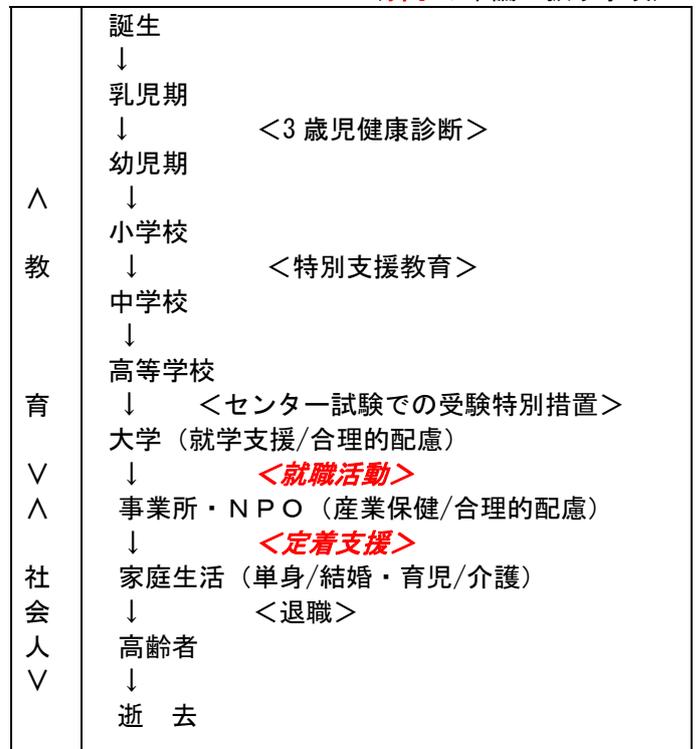
1. 大学生の自立に必要なこと

発達障害の方の生涯を◆図1にあげます。**斜字**は本論で扱う事項ですが、特に日本では教育から社会人に至る18歳から22歳の時期が制度や支援機関が変わる節目となっていて、この“移行期”の支援がとても重要です。

就職には「経済的な基盤を手に入れる」「人生や生活の目標をたてる」「生活リズムを保つ」「適切な人間関係を得る・維持する」「社会に居場所を持ち、所属意識を得て自己の尊厳を保つ」など様々な意義があります。また仕事を通じて「人の役にたつ」という体験ほど孤独を癒して自己評価を高めるものはありません。発達障害の就労を支援していると”人は自らの尊厳を、仕事をするこ

と維持していく。人が人らしく生きていくために必要な自分自身に対しての誇りは福祉では絶対に回復できない。職を得ることでしか回復できない”(塩野七生. ローマ人の物語Ⅲ/勝者の混迷. 39p. 新潮社. 1994.) と感じることもあります。厳しい社会情勢とその特性を考えると事例によっては、障害者雇用制度を利用して何らかの仕事に就けるような支援が重要です。

◆図1 発達障害の方の長い人生の中での大学生活と就職 (**斜字**は本論で扱う事項)



2. 相談に当たる大学の部署と専門家

大学によりますがキャンパスで進路の相談を行う機関は以下です。

ると、年に1000～6000人ほどが卒業を迎え、その中で障害者雇用が必要な事例はかなりいると推測されます。

4. 就職活動での課題と実際

発達障害の大学生は3年生になったら、或いはもっと前から卒業後の進路を考えていく必要があります。大学院進学、家業を継ぐ、特に何もしないなどの選択肢もありますが、多くの学生は就労を目指し就職活動に入ります。一般に大学生は◆図3のように就職活動を進めていきます。

◆図3

- 職業に
- バイ
- ☆
- 自分
- ☆
- 就職
- ☆
- 就職
- ☆
- 自分
- ☆
- キャ

この...
いてい...
て修正...
が、と...
難なた...
童領域...
なかつ

も乏しく就職の困難に繋がっています。

ASDの三つ組の障害と感覚過敏による就活での困難をまとめると以下になります。

1) コミュニケーションの障害

就職課の窓口でうまく相談ができない。企業での面接でも服装や外見に無頓着で失礼と思われてしまう。1:1の面談で視線を合わせることができない。相手の言葉を字義通りに解釈してトンチンカンなことを言う。集団面

接では一言も話せなかったり、反対に一方的に話して会話のキャッチボールができず浮いて（沈んで）しまう。

2) 社会性の障害

就職活動の手順がわからなくて何をどう始めていいかわからずに途方にくれる。マニュアル本通りに忠実に行動するが、状況に応じて柔軟に修正できない。同時並行作業が難しいため学業と並行して就活ができない。日程を詰め過ぎて体調を壊す。挨拶や行動で常識のなさが露呈する、例えば志望動機に「就職課の人にこの会社ならあなたで

り止め
トが適

で仕事
できな
ける地
ンビ局
派手な
ントリ
変えら
できな
ード
就職で

など、
コンの
室やハ
こ敏感

で天気によって頭痛を起こすなど体調を崩して就職活動できない。このような感覚過敏は修正が難しく、支援者や雇用担当者も気づきづらい。

記憶力や特定の能力に優れて成績や周囲の評価が高い学生ほど、かえってこうした問題に本人も周囲も気づきにくく、また受容が難しいため、支援者は大学の成績や本人ができると思うほど就業能力は高くないというギャップを知っておく必要があります。

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>

5. 通常雇用と障害者雇用

～クローズド就労とオープン就労～

障害者雇用制度は◆図4のように身体障害から始まり知的障害、精神障害と対象が広がり雇用率も上がってきました。発達障害も精神障害者保健福祉手帳を取得できるという通達を厚生労働省が2011年に出し、その後の10年間で障害者雇用を利用して就労する事例が増えました。

◆図4

年
1960年
1976年
1988年
1992年
1998年
2011年 発
2013年
2016年
2018年

○：雇用率
(出典：)
http://

通常雇
は障害を
扱ってもあ
ますが、
大学に
は障害者
学や学生
的な配慮
く障害者
相談室の
ないと思

者の事例では手帳を取り障害者雇用に至ったのは支援した学生の1～2割ほどでした。

(1) 障害者雇用のメリットとデメリット

障害者雇用では民間企業2.2%の障害者枠、障害者職業センター/就労移行支援事業所/ジョブコーチによる支援、仕事内容や労働時間での配慮など特性に応じた支援を受けられるメリットがあります。一方、職種や仕事内容は定型作業が主で大学の専門知識が活かさない、就職できる会社や事業所は少ない、正社員は少なくパートや

派遣など非正規雇用が多く、給料等の待遇が良くない、などのデメリットがあります。また精神障害者保健福祉手帳が必須で、そのために医師の診断書がいります。申請は初診6か月後からという制約があり、2年毎の更新診断書も必要です。

(2) ジョブマッチングがきわめて重要

どちらの雇用形態を選ぶにしろ、その学生の特徴や特性に合った業務・作業、会社・事業所、作業環境で働く

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>

・③パソコン技能

WORD, EXCEL を扱えるとよいでしょう。

(4) 卒後の支援機関に繋ぐこと

卒業すると学内での相談は終了するため、在学中に卒後の支援者や支援機関である障害者職業センター、ハローワーク、就労移行支援事業所、発達障害者支援センター、自治体の若者支援センターなどを紹介し引継いでおくとい良いでしょう。

6. 向いている仕事・作業・職場

本人の得意、不得意な分野や作業、職種を把握し、適切な職業選択を促すような支援が重要です。一人一人その特徴や得意分野、苦手な問題は異なりますので、向いている、あるいは向いていない作業や仕事は必ずしも決まっていますが、一般的に得意な作業や職場については◆表5になります。

◆表5 発達障害の大学生が向いている作業や業務

1) もっている専門知識や高い操作能力、視覚的記憶力など得意分野
2) 仕事のやりかたが明確で、手順がみ立ちやすい
3) 明確な指示が受け付け、指示通りに作業できる
4) 同僚や上司との関係が良好で、必要とされる役割をこなせる
5) 答えが明確な問題を解ける
6) 予定通りに作業を進められる
7) 上司や同僚からの評価がよい

一方で、向いていない作業や職場は◆表6になります。これらはあくまで参考で「発達障害だから〇〇の仕事・職種は必ずできる、××の仕事は必ずできない」わけではないことに注意ください。事例から就労後の苦勞を聞くと、仕事内容そのものより上司や同僚がどのような人かの方が大きいようです。怒鳴ったり、ネガティブな評価をする上司だと得意な作業も上手くできないし体

調も悪くなります。反対に職場や上司の温かい支えがあると苦手な作業でも何とかこなすことができます。このように作業や職種より周囲の人の理解と接しの方が仕事を続けられる要因としては大きいのですが、どのような人がいるのかは実際にその職場で働いてみないとわからないのが難しい所です。



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>

どの就業体験をしておくともよいです。求人票、雇用契約書では以下の◆表7の項目のチェックが重要です。

採用面接で事業所が提示する情報は「業務内容、職場環境、企業の特徴・規程（休憩の有無と時間）、職場が期待する業務能力」です。一方、本人が提示する情報は「働く意志、障害の内容と程度・特性、ハンディと求めたい配慮、支援機関と支援者、可能な業務内容と技能」などです。離職せず長期働くためにはお互いが共通認識を持

つことが重要です。なお企業側は病名や過去の病歴よりも現在の障害の内容と程度、業務を行う上で配慮なしでできること、業務を行う上で配慮があればできること、必要な配慮や支援内容、苦手なことや、苦痛に感じる環境、通勤の経路と負担の実際など具体的な事実を求めるようです。

◆表7 就労支援の際に求人票や契約書で確認すべき項目

週の労働時間と回数	勤務時間	残業の有無
最低		
健康		
交通		
契約		
昼食		
有休		
障害		
担当		

事業所
題、配
解はわ
こと、
困の理
配置転
の変化
うした
等の二
め休憩
本人と
制を構
とよい

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>

①事例Aさん

幼児検診で自閉症の可能性を指摘されたが学業は優秀で知的に高く、診断や支援は受けずに大学4年生まで進学した。対人関係が取れず通常の就活は面接で全て失敗、それを契機に学生相談室を訪問、精神科を紹介されASDと診断、手帳を取得した。相談室から紹介された大学関連企業で、HPや冊子の訂正・校正業務に就き、週3日、1日6.5時間の週20時間勤務を行っている。職場に

「仕事に問題なく従事し、作業に遅延がなければ」

舌を続
が低い
精神障
の研修
飯店の
パート
外の発
の外来
も続け
売して

を疑わ
害者職
市役所

8. 発達障害大学生の障害者雇用事例

主な事例を◆表8にあげます。

◆表8 障害者雇用された発達障害大学生の事例

事例	診断・性別	ポイント	業務内容・就業先
・①Aさん	ASD・M	能力を活かしてPC業務	大学関連会社のホームページの作成・保守
・②Bさん	ASD・F	長期間継続して就業	家電量販店バックヤードに7年6ヶ月継続
・③Cさん	ASD・F	チャレンジ雇用から民間就職	公務員の事務補助職の後、民間企業に就職
・④D・Eさん	ASD・M	先輩・後輩が同じ職場に採用	事務補助職の先輩が評価され後輩の採用に繋がった
・⑤Fさん	ASD・F	非正規雇用から正社員登用	経理の働きが評価され4年目に正社員登用

④事例DさんとEさん

同じ大学の先輩と後輩である。DさんはS大学卒業直前にASDの診断を受け、卒業後に就労移行支援事業所での訓練を受けた。卒業後1年2ヶ月で大手デベロッパー企業の事務補助職に週35時間の6ヶ月更新の契約社員として採用され、4年間にわたり安定して就業し高い評価を得た。4年後に同大学の後輩Eさんも卒業直前にASDの診断を受け、就労支援移行支援事業所で訓練の後、同じ会社の同じ職場に1年更新の契約社員として採用された。先輩Dさんの仕事ぶりや態度が高く評価されてい

たため、
が円滑に
り良い条
輩の雇用

⑤事例F
在学中
教員の毎
Dと診断
落ちて就
受け、卒

◆表9

- ・男
- ・初
- ・手
- ・初
- ・就
- ・卒
- ・知

・就労継続期間0年4月～7年6月(平均3年5月)

・週の就業時間：2例＝週20時間,7例＝週30-35時間,1例＝週40時間(平均週30時間)

・雇用形態：正社員・正規雇用2例、契約社員など非正規雇用8例

・社会保険：あり7例、なし3例

・月収65000円～150000円(平均116000円)

・全例：外来診療,学生相談室,ハローワーク専門援助部門,障害者職業センター,自治体障害福祉課,発達障害者支援センター,就労移行支援事業所,ジョブコーチ等の支援機関を利用。

・薬物療法：あり4例、なし6例

中一人だけの障害者の一年更新の契約社員として入社した。もともと計算や表作成は得意で正確にこなせたため、当初から週40時間の事務補助作業を行え、次第に給与明細表の作成や税務署への提出書類の作成など重要な業務も任されるようになり、就職4年後に無期契約の正社員に登用された。

9. 障害者雇用された発達障害大学生のまとめ

筆者が支援した障害者雇用された発達障害の大学生をまとめると次の◆表9になります。

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しくは下記ご覧ください。

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

なるこ
ど、
が必
で1
れは
こと
を行
切な
と思
るが

99)

(※福田真也:発達障害のある大学生の障害者雇用:産業精神保健 25(4):336-341. 2017. 一部改変)

用いる能力や社会性、業務処理速度に課題があり就職困難に至ったことが伺われます。

全例、特例子会社ではなく通常の事業所に就職し、在職する障害者は事例一人か少数だけでした。障害については人事・労務と直属上司は発達障害のある程度は理解していましたが、同僚はどのような障害かあまり理解しておらず障害者に慣れていませんでした。

雇用契約は正規雇用の正社員よりも契約社員など非正規雇用が多く、労働時間は週 30 時間ほどのため、収入も

月収 11
成 28 年
約 6 割
業務
処理や
や保守
ぎ、グ
免除す
示や報
視覚優
移動は
にする
などの
支援
就労移
したが
続支援
けが支
を除い
に支援
就業
が期待

たが、同
飲み会、職場外での個人的付き合いはほとんどなく、就職後も家族を除けば支援者や主治医が相談相手でした。

発達障害の特性ではコミュニケーションや社会性は経験を重ねればある程度は補うことができましたが、向いていない業務に固執したり作業手順を変えないなどこだわりや固執への対応は難しく、また表にはありませんが就職がうまくいかない人の特性として、少しの雑音や温度・湿度など職場で対処が難しい感覚過敏を持つ事例、あるいは職場で周囲の人とトラブルを起こしがちで、上

司や支援者の助言を受け入れない事例は就労継続が困難でした。知能そのもの、大学の成績、出身校の偏差値などは就労の成功とあまり関係しませんでした。また家族の理解や協力も必須でした。

以上から就労が継続できている事例の特徴をまとめると◆表 10 になります。

◆表 10 障害者雇用成功事例

①自己認知：自分の得意、不得意、状況を把握する能力がある程度はある。

る。
たり攻
との関
、受け

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>

入れや
共に気
発達障
間のい
と障害
ったり
対応に
学生ほ



(2) 特性と個別性

一人一人、こだわりや興味の対象、対人距離、また職場での問題の表れ方は異なり、一人として同じ人はいません。また基本特性は変わらなくとも年月を経て進学、卒業、就職、など状況や環境の変化が問題が発現する契機になり、周囲の理解や接し方など対人関係が大きく左

右するため、どうなるか予測が難しく支援のマニュアルは容易には作れませんでした。各自に合ったオーダーメイドの対応が必要ですが、とても手間がかかりました。

(3) 学業と就職活動の両立が困難

同時並行作業が苦手なので、苦勞の多い就職活動と卒論などの学業の両方を同時に行うことが難しく、多くの事例は卒業後に就活にはいりません。そのため卒業と就職の間にタイムラグができて、卒業生に対して大学の機関はあまり関われないため支援が途切れがちでした。

大学での支援や配慮の情報は就職後の職場適応に役立つので、大学と事業所と学外支援機関との連携が望まれますが、そもそも教育、産業、福祉分野の交流自体が乏しく、情報提供や連携はほとんど行われていません。



(4) 大学生の専門性を活かせる職場が少ない

障害者雇用の業務内容は定型作業や単純作業がほとんどで、大学で学んだ専門性を活かせる雇用先はごく少ないのが現状です。そのため障害者雇用を選びにくく、就職しても職場に定着できずに離職率が高い要因の一つになっていました。

(5) 業務遂行と収入の限界

多くの事例では集中力の限界もあり週 40 時間の就業が難しく、また業務も限定されてしまうため収入が少なく同じ大卒生の 6 割程度でした。そのため給与だけで自立することが難しく、障害基礎年金や親と同居して生活費は親に負担してもらわないと生活できない事例もいました。

(6) 企業の障害者雇用への理解不足と雇用契約の問題

現状では障害者雇用の待遇やイメージは良くありません、一部の人事担当者を除けば、多くの事業所と従業員は障害者雇用制度や発達障害をあまり理解していません。さらに産業保健スタッフでさえ障害者雇用に関与していない事業所が多いです。実際、筆者が関わった事例で就

職後に産業医面談など健康管理上の支援を受けた事例はありませんでした。また法律・雇用契約上、障害者と健常者は完全に乖離しており、仮に通常雇用された後に発達障害特性のため困難に陥り、障害者雇用に変更しようとしても、中途での雇用転換は極めて困難で、退職に追い込まれる事例もあります。

最後に

発達障害の大学生の就職支援を行って来て強く感じたことは、こうした支援は発達障害に限らず全ての大学生、社会人に役立つということです。詳細な指示、丁寧な資料など視覚化や構造化、一人一人の特性にあった指導方法の開発や提供は通常雇用の従業員にとっても教え方や働き方を再検討する機会になります。

さらに定型的な書類の作成、ホームページの作成保守やプログラムのバグ探しなど特性に合った作業を発達障害の従業員が行い、臨機応変あるいは顧客との対人関係が必要な業務は通常雇用の社員が行うといった業務分担がうまくできればお互いにメリットになります。

車椅子の身体障害者へのエレベータ設置はメタボの中高年の社会人に最も役だっていますし、視覚障害者のためのホームドア設置はスマホのながら歩きの転落事故や自殺予防に役立っています。発達障害の雇用は社会福祉や法律に定められた義務としてではなく、障害のない従業員、事業所など社会全体にも役立つと考えています。

プロフィール

福田 真也 (ふくだ しんや)

精神科医、日本精神神経学会専門医、精神保健指定医、日本医師会認定産業医、精神科産業医協会正会員、日本うつ病リワーク協会リワーク専門スタッフ。旭川医科大学卒、東海大学精神科で研修後、保健管理センターで大学生の健康管理業務に従事。その後、あつぎ心療クリニック外来&うつ病リワーク担当医として復職支援に携わっている。また明治大学と成蹊大学でも発達障害大学生の支援に力を入れている。専門は勤労者と大学生のメンタルヘルス。



著作物紹介：

- 「働く人のこころのケア・ガイドブック ~会社を休むときのQ&A~」(金剛出版 2019 年)
- 「新版 大学生のこころのケア・ガイドブック」(金剛出版 2017 年)
- 「Q&A 大学生のアスペルガー症候群」(明石書店 2010 年)

☆☆雇用環境整備士講習会（夏季）の開催☆☆

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。



■この夏は自宅学習方式で資格取得ができます

講習会風景を撮影した動画をネット配信で見ながら、自宅へ郵送されるテキストと併せて学習いただけます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただけます。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を選んで学習できるのが利点です。

インターネット環境とパソコンやスマホがあれば視聴できます。スマホにも対応している手軽さがコロナ影響時の緊急対策としてとても便利です。

第Ⅰ種～第Ⅲ種までの科目をご用意してあります。

受講料は事前にお振込みください。

<雇用環境整備士資格講習会 動画配信>

科目	講師	収録時間
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。動画をしっかり見た方は合格できます。



司会・進行
齋藤 瑞穂
(フリーアナウンサー)

雇用環境整備士資格講習会（自宅学習方式）の受付開始は7月下旬を予定。動画配信開始は8月上旬～中旬頃を予定しております。詳細は確定後に本機構HPにて公開予定。

●雇用環境整備士資格講習会【予告編動画】↓↓↓
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

令和二年度 夏季開催 雇用環境整備士 資格講習会

パソコン・スマートフォンで受講できる
在宅学習方式

2020年7月～順次受付・開催予定



☆☆新刊発行のお知らせ☆☆

最新刊『発達障害の人の雇用と合理的配慮がわかる本』が発売されました。

近年、障害者雇用の中で、発達障害のある人の雇用が進んできました。また、障害者差別解消法の施行により、行政機関や民間企業に対して、「障害のある人への差別的取り扱いの禁止」と「合理的配慮の提供義務」が課せられるようになりました。しかしながら、すべての職場で発達障害が十分に理解されているとは言えず、彼ら・彼女たちはそれぞれの職場で戸惑ったり、困ったりしていることが多いのです。秀でた能力を持つ人たちも多いですが、一方で体力やマルチタスクなど、見た目からはわからない苦手さを持つ人も少なくありません。そこで、発達障害のある人の支援に関わる方々、一緒に働く方々の知識と理解のヒントとなればと思い、本書を上梓しました。

「新刊急行ベル」に選定されました。

多くの図書館に書籍を納品する図書館流通センター（TRC）には「新刊急行ベル」（通称・ベル）という発売後に入手が困難と予想される書籍を一定部数買い切って、図書館に定期的を送品する仕組みがあります。このシステムは、24人の委員で構成する「新刊情報による選書委員会」（主催・図書館振興財団）という組織で、現役の図書館長や司書、大学教授などの専門家が集まり、出版社から提供された近刊情報を基に、投票制で図書館に置くべき新刊書を選定しているそうです。この度、最新刊『発達障害の人の雇用と合理的配慮がわかる本』がベルに選出されて、全国の図書館で発売日と同時に装備されることになりました。

発達障害のある人への合理的配慮を考える際に人事ご担当者、一緒に働く方々の一助となれば幸いです。新型コロナウイルス感染症【緊急事態宣言の延長】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、よろしくお願い申し上げます。

配慮と我儘の線引きをテーマに発達障害者を雇用する人事・上司・同僚・支援者に向けた職場の障害者雇用指南の解説本。

障害者差別解消法の施行に伴う合理的配慮義務を説明しています。雇用環境整備士第Ⅱ種資格者必読の一冊です。

発行：弘文堂
頒価：1,900円（税別）

2020年5月29日発売



●お求めは全国の書店または本機構までお問い合わせ下さい。
<https://www.koubundou.co.jp/book/b508575.html>

●本機構の図書案内
<http://www.jee.or.jp/publication/publication.html>

雇用環境整備士クイズ

Q. 学生をアルバイトで雇用することに関して、以下のうち労働基準法に違反しない又は正しい記述はどれでしょう。
雇用環境整備士第Ⅳ種（学生雇用）資格者の方は試してみてください。

①本人が卒業後もずっとここで就職したいと希望したので、「ならばずっと頑張ってくれ！」と話し合いで両者意気投合し、その日からすぐに働いてもらった。

②シフト制で15:00～21:00の6時間勤務を学生にさせる場合、本人が「休憩するよりも働いて時給を貰った方が嬉しい」と言ってきたので、この学生だけ45分間しか休憩を与えなかった。

③18歳未満の学生に事務所内の書類整理をさせていたが、本人が体を動かす仕事の方がいいと言うので、産業廃棄物中間処分場の工場内で働かせた。



④15歳未満の子供を労働に従事させることは、たとえ親や保護者が了解したとしても“義務教育が疎かになる”という理由から、労基法では一切禁止している。

(答えは最終ページ)

★★手話で接客するスタバ 国立市に★★

～加速するダイバーシティ社会へ～

スターバックスコーヒー日本は6月27日、聴覚に障がいのある従業員を中心に指さしや手話などで接客するカフェを東京都内に開業する。同社が推進するダイバーシティ活動の一環で、多様な働き方や障がい者の新たな雇用創出を後押しする。

東京都国立市のろう学校近くに「スターバックスコーヒーnonowa（ノノワ）国立店」を開業する。「サイニングストア」と称して、従業員25人のうち19人が聴覚に障害を持つ。手話が共通言語で、接客や店員同士のコミュニケーションは主に手話や指さしで行う。手話を知らない顧客にも楽しんで利用してもらえるよう店内には工夫をこらす。壁には簡単な手話の表現を描いた絵が並び、参考にしながら手話を知らない顧客も手話や指さしでコミュニケーションが取れる。筆談や音声での注文も可能だ。



店内の共通言語は手話。筆談や音声入力での注文も可能だ

スターバックスは世界規模で働く人の多様性や社会包摂の推進を掲げ、障がいや性差を問わない採用を積極的に進めてきた。海外の店舗でもマレーシアなど3カ国4店がサイニングストアを展開している。国内でも2018年から一部店舗で「サイニングアクティビティ」と称して時間限定で手話のみの接客をする試みをしてきた。

新型コロナウイルスの感染拡大も懸念し、当面の間は持ち帰りのみの営業で入店も整理券を発行する予約

制とする。入店予約はウェブまたは店頭タブレット端末からできる。(6月24日付 日経新聞掲載記事)



店舗にはSTARBUCKSを手話の指文字で表現したサインが並び

(記：石井京子)

★★コロナと雇用に関するニュース★★

『厚生労働省が6月30日発表した5月の有効求人倍率（季節調整値）は1.20倍となり、前月から0.12ポイント低下した。過去2番目の落ち込みで、下落幅は第一次石油危機の1974年1月（0.20ポイント）以来46年ぶりの大きさ。新型コロナウイルスの感染拡大を受けた経済活動の自粛で、宿泊・飲食業を中心に雇用情勢が一段と悪化している。総務省が30日発表した5月の労働力調査によると、完全失業率（季節調整値）は0.3ポイント上昇の2.9%。3カ月連続で悪化した。なお、厚労省によると、5月の都道府県別の有効求人倍率は北海道や神奈川、高知など7道県で1倍を切った。』（2020.6.30付 時事通信社）

有効求人倍率が1を切るなんていうことが起こりえるとは昨年末には思いもよらなかったこと。わずか数か月間で雇用はこうまで変わったのです。倍率1.0を切るという事はお仕事を探している人に1人1件の割り当てもないという大不況を意味します。コロナの影響で日に日に解雇される人も増えているのですから、雪だるま式に失業者数が蔓延増大していくのは必然です。そもそも直近年度の1.5～1.6倍の時代でも大半は建設業・介護業の求人が占めており、事務職は事実上0.3～0.4などと噂されていましたが、全体で1.0を切る県まで出てきたというのは事態の重さを感じます。いつの間にか大不況という印象が強いですが、こういう突発的な大不況は抜け出すのに相当年数に亘りますので雇用環境整備どころではない…というような企業・団体が増えないことを祈ります。

★★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. ワークライフバランスがしっかりしている会社（イクメン企業アワード受賞企業など）の出生率は上がっているのですか。2人目以降の出生率、子育てをする職員の増加率を教えてください。

（公益法人人事担当者）

A1. グランプリ受賞企業へ直接電話にて確認したところ、企業としては両立支援を目的とした取り組みをしているので、個人のプライバシーにかかわる2人目3人目の出生などといった事は自社の統計の対象としていないとの回答でした。私もそのように思いますし、厚生労働省雇用機会均等室でも受賞企業のその後の統計調査等は実施していないとのことでした。夫が育児に参加できる家庭は第2子以降の出生率が高くなっています。具体的な数値ではありませんが、イクメン企業アワード受賞企業などは男性の育児参加を支援しているわけですから、第2子以降の出生率や子育てをする育児者も増加傾向にあると考えてよいのではないかと思います。



Q2. 人数が多い職場だと、障害を持った職員が入社しても同部署の人間しか障害者であることが分からないことが多く、対応等で悪印象を持ってしまう事がありますがどのように理解してもらう方法が良いでしょうか。

色の違う（一部）名札やリボンをつけてもらう等は差別になってしまうのでしょうか。あくまで本人の意思によると思います。同職場の職員が障害をもった職員を分かった状態で仕事をする方が気持ちが違うと思うのです。少ない職員の職場であれば、差別問題にならないかもしれませんが、多人数だと部署数が多くなり、他部署との関係も大変になります。良い方法があれば知りたいのですが。
（企業人事担当者、雇用環境整備士）

A2. 本人次第であっても、会社として合理的配慮を提供するためという方針の周知、本人の同意がなければ、色の違う（一部）名札やリボンをつけてもらう等だけでは他の従業員との区別が差別になりかねません。

各企業ではハートフル社員、Future Dream Member などと呼び方を決め、企業全体で障害者雇用に取り組んでいる企業も少なくありません。合理的配慮指針では社内における周知・啓発の必要性も示されていますので、ぜひ企業としての障害者雇用への取り組みを社内で発信していただきたいと思います。例えば本機構で障害者雇用に優れた取り組みをしている企業を「適正事業者として認定」しております（詳しくは本機構HP参照）。このような認定取得に会社一丸となって挑戦する、そのためにはまず社内ですらこうしよう、こうしたいという社内発信をする取っ掛かりにするなども一案です。認定取得のためという大義名分を掲げて雇用環境整備に取り組んでみてはどうでしょう。



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

…<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

◎雇用環境整備適正事業者認定の取得企業

6月以降で、以下の企業は雇用環境の整備に取り組み、一定の評価水準を確認し、適正事業者として認定いたしました。

第Ⅰ種認定（育児者雇用）

- ・横浜いずみ台病院（神奈川県）
- ・株式会社アトラック（広島県）*2回目

第Ⅱ種認定（障害者雇用）

- ・株式会社サザビーリーグHR（東京都）
- ・株式会社アトラック（広島県）*2回目

第Ⅲ種認定（エイジレス雇用）

- ・シャイニングワンスターズ株式会社（秋田県）
- ・株式会社アトラック（広島県）*2回目

これらの企業が雇用環境を整備するために具体的にどのような取り組みをしているか一般公開しています。これから雇用環境の整備を目指す企業は参考資料になると思いますので、詳しくは適正事業者認定制度のHP参照ください。企業一丸となって認定取得への挑戦もお待ちしております（費用負担なし）。

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

……<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>

無料
Take Free!
メールマガ
Mail Magazine
毎月発行
学識者の小論文を毎月掲載しています。最新号を読む

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

コロナにより講習会開催が困難になり自宅学習方式を採用しました。比較的早い段階から企画立案はされていましたが、正式に決定したのは6月下旬になってのことで、動画配信方式で難しいのはやはり、撮影・編集・配信を担う制作会社の決定と、ポイントで映像の華となるタレントの発掘と起用の2点ですが、今回それを一手に担ったのがオフィスタ・スタープロモーション（芸能プロダクション）。講習会予告編動画もHPにアップしてますので是非ご覧くださいませ。 一本誌編集長一

次号8月号の特集は

『高次脳機能障害をもつ人の雇用と
雇用の際のポイントと課題』（仮題）
/濱田和秀（NPO 法人クロスジョブ代表理事）

-----8/25 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16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 福田真也（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠
出典 2020.6.30付 時事通信社

雇用環境整備士クイズの答え：②が違反しない

- ①労働基準法第15条で、口頭説明や話し合いで労働契約を結ぶ行為は禁止されている。必ず書面の交付は必要です。
- ②労働基準法第34条には、勤務時間が6時間以上8時間未満の場合は45分間以上の休憩を与えなければならないと規定されている（8時間超の場合は60分以上）。
- ③労働基準法第62条には、18歳未満は肉体的成長過程のため、著しく粉塵粉末を飛散する業務への従事を禁じている。
- ④労働基準法第56条には、15歳の義務教育終了までは労働させることはできないが、映画製作の子役など労働を認める例外もある。

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）

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。