



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
8月号**

発行日 令和2年8月25日(第17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：『高次脳機能障害のある人の雇用・復職とその課題』
/濱田和秀（NPO法人クロスジョブ代表理事）

JEEニュース第17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17号の特集は『高次脳機能障害がある人の雇用・復職とその課題』です。

高次脳機能障害の発症は、8割が脳血管系の疾患で1割が交通事故などの脳外傷によるもので、40代から60代の働き盛りの男性に脳卒中が原因となる発症が多いそうです。高次脳機能障害は誰にでも起こりうることで、日本の少子高齢化による生産労働人口の減少の中で、高次脳機能障害のある方々の職場復帰と就労は重要なテーマです。障害者の就労支援を専門に取り組む就労移行支援事業所は数多くありますが、その中でも高次脳機能障害の方々を多く受け入れているクロスジョブの支援についてご執筆いただきました。

高次脳機能障害の方への支援についての情報は復帰する職場のみならず、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。

また、雇用環境整備士資格講習会（夏季）も自宅学習方式で開催決定しましたので本紙にて公開しています。

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、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 | 雇用環境整備士制度 | 応募案内 | 講習会・研習会

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
育児と仕事の両立
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

障がい者就職 Challenged
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雇用する義務があります。障

エイジレス転職 AgeLess
エイジレス(35歳以上)採用
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

『高次脳機能障害がある人の 雇用・復職とその課題』

特定非営利活動法人クロスジョブ 代表理事 濱田和秀

1. はじめに

「高次脳機能障害」という障害をどれだけの方々がご存知でしょうか。まだまだ知れ渡ったとはいえないのが現状かと思えます。

交通事故や脳血管障害などによって脳が損傷すると、これまでできていたことができなくなり、感情が上手くコントロールできず、人づきあいに困ることがあることは、以前から知られていましたが、治療や支援の対象とは考えられていませんでした。

2001年から5年間、厚生労働省が「高次脳機能障害支援モデル事業」を実施、その結果、記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害などの認知機能全般に障害があるために、日常生活及び社会生活への適応が難しい人が多くいることがわかりました。これらの認知の障害を行政的に「高次脳機能障害」と名づけ、国が定めた診断基準にあった人を「高次脳機能障害者」として支援制度につなぐようになりました。

背景には、救急医療の進歩によって脳損傷の重症患者が救命され、多くの方が後遺症として様々な障害を持ちながら地域で生活するようになったことがあります。

元々怒りっぽい人や忘れっぽい人もいますし、外見からは区別が付きにくいこともあります。高次脳機能障害は、あくまでも「脳の損傷によって起こる認知機能全般の障害」のことを意味します。

2. 働き盛りの方々に増えている障害

高次脳機能障害の発症の原因は、8割が脳卒中（脳梗塞、脳出血、くも膜下出血などの脳血管障害）で、1割が交通事故などの脳外傷によるものです。そして、その脳卒

中が原因となる発症が多いのが、40代から60代の働き盛りの方々、男性に多い傾向があります。今、生産労働人口の高齢化が進む中で、高次脳機能障害は誰にでも起こりうる見過ごせない問題になっています。高次脳機能障害のある方々の就労支援を専門に取り組む就労移行支援事業所クロスジョブに通う高次脳機能障害の方々の統計資料からもその傾向を伺うことができます。（表1）こうした状況は企業にとって、大きな損失であり、高次脳機能障害のある方々を生み出さない雇用管理こそ喫緊の課題といえます。

3. 高次脳機能障害になった場合に一番大事なこと

高次脳機能障害になられた方は、下記の図1のように回復されていきます。意識が戻っても暫くは入院生活です。その時期は、まだ院内のルーチンな生活のためそれほど脳に負担がかかることはありません。しかし、自宅に戻るといろいろな刺激が脳に入ってきます。さらに職場に戻るとその情報量は一気に増えます。ここで、脳の半分がダメージを受けているとすればどうなるでしょうか。まさにこの時期にこそ、高次脳機能障害の症状があらわれてくるのがこの障害の特徴といえます。

しかし、先に述べたようにその多くが働き盛りに発症するため、ご本人も早く職場に戻りたいと言われ、会社も身体の麻痺だけを見て、すぐに元のように働けると思いき、なかには、仕事がリハビリだといわれる医師もいて、復職を急いでしまいがちです。高次脳機能障害を専門に取り組まれている「なやクリニック」の納谷医師は、著書「高次脳機能障害・脳損傷について～家族として、精神科医として～」の中で、「職場は、リハビリの場では

高次脳機能障害のある利用者概要(95人) 2018年9月末



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>

なく、高
こと」「朋
が多いこ
いと述べ

4. 高次

高次脳
うなもの
練の下で
なことは
状を補う

(1)易疲労

高次脳機能障害の大きな特徴は、疲れやすいことです。そして、本人が、その疲れを自覚していないことです。訓練中に居眠りを初めている方に休憩を促しても、「大丈夫です。疲れていません。」といいながら、いつの間にか又寝てしまわれます。疲れていることに気づき、休憩など気分を変える行動を取り入れてもらうことが大切です。

(2)脱抑制

疲れてくると誰もが眠くなりイライラしがちです。高次脳機能障害の方は、疲れやすいがゆえに感情や行動を

(4)注意力・集中力の低下

あるものに集中する力や、集中を持続する力、注意して多くから必要なものを選別する力が低下します。これは、日常生活のあらゆる場面に影響する大切な機能です。前述の易疲労性や発動性の低下、脱抑制などの症状がある場合は、注意力が低下します。本人の注意を引き付ける対象や課題など注意力を高めるための取り組みが必要です。

逆に刺激が多い環境などでは、注意が散漫になりがちで、環境の工夫も大切です。

哀楽
うし
る原
方法

始め
「や
き出
表な
。

こうした症状は徐々にある程度まで改善されていきますが、雇用（復職）で課題となる症状が次になります。

(5)記憶障害

一番よくみられるのが記憶障害で、一日の中で最も情報量が多い職場生活で顕著に現れます。記憶には、言葉にできる暗記記憶と、言葉にできない経験記憶の大きく分けて2種類があります。

新しいことを覚えたり思い出したりする暗記記憶の力は低下していますが、身体で覚えた経験記憶は、比較的保

たれてい

いたAさ

安全に工

このよ

的にわか

所に置く

とが重要

(6)遂行（

段取り

を計画し

定外のこ

きがなく

同時に進

いて必要

こうし

どを具体

の枠を広

(7)その他

話をし

したり、

周囲にはよく理解できない失語症や損傷した脳の部位と

反対側の空間や身体の部分認識しない半側空間無視の

症状が伴う場合があります。なかでも難しいのは、高次

脳機能障害を本人が認識することの難しさ、病識の欠如

です。特に、復職に向けた休職中の方々に見られ、この

時に必要なのが、集団訓練などで高次脳機能障害の他の

人たちとの交流です。クロスジョブでも毎週1回、高次

脳機能障害のある方々だけのグループワークを開催し、

互いの話し合いから気づきや学びを深めていき、必要な

代償手段の獲得に取り組まれていきます。

5. 復職に向けて、就労支援機関との連携が大切

復職にあたっては、病識、障害に対する自己理解をどう高めていくかが、とても重要です。そのためにも、ぜひ、復職の場合は、ご本人・家族、医療機関と会社側との話し合いのみで、急いで復職に進むのではなく、障害者職業センターや就労移行支援事業所等の準備訓練との連携を図り、ご本人の障害理解を深めていく中で、職場に戻っていかれること、さらにその過程に企業側の担当者も参画し、リハビリ出勤や復職後の業務調整、職場の理

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>

方々とのトラブルを引きずっており、高次脳機能障害になられた方も、自分の障害特性に気づくことが困難で解決が難しいケースがほとんどです。

今回は、復職に向けた訓練の大切さを事例を通じてお伝えします。

矢野さん（仮名）、40代、男性。医師として人望が厚く働いているときに脳出血を発症し、後遺症として右上下肢麻痺、失語症と診断された方です。障害者手帳は、身体障害者手帳2級を取得しています。

高度救命救急医療の進歩により広がる高次脳機能障害

- ・頭部外傷(交通事故や転落)、脳血管障害(脳出血、脳梗塞、くも膜下出血)などにあい、一命は取り留めたものの、脳が損傷を受けた結果発生する後遺障害＝高次脳機能障害(医学的には、脳損傷)になる人が増えてきた。

退院後に症状が顕在化

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. 利用

脳出血を回復職を兼ねて障害者の就業訓練の場方や、高次脳機能障害の代償として

2. 訓練

利用開始で、その

相互の機関を並行利用することから始まりました。また、クロスジョブへの通所は、一般交通機関を利用して片道1時間半というものでした。これも大変なことだったと思います。

高次脳機能障害のある方々の訓練で、不可欠な取り組みは、高次脳機能障害になられた方々だけの集まりです。クロスジョブでは、「高次脳グループワーク」といいます。この場を通じて互いの障害特性についての理解が深まり、就職に向けて一歩先に進んでいる先輩の高次脳機能

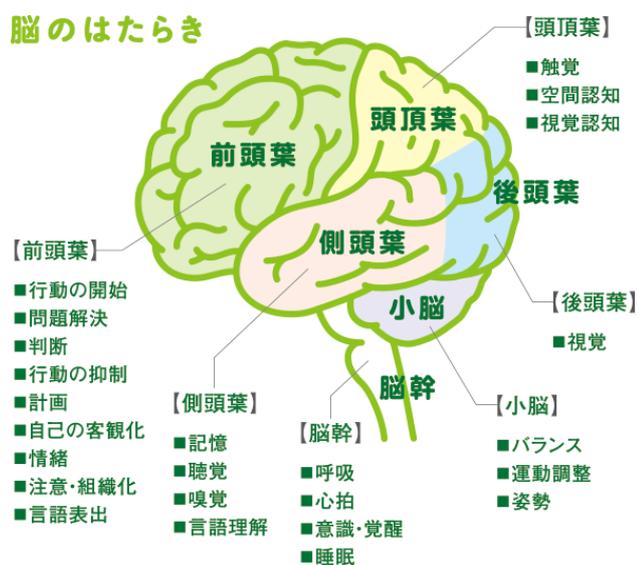
ての自
害の場
るかど
です。) 周囲
たので、
クに参
訓練と
とも継
日の終
月曜
て外来
されま

した。パソコン訓練では、利用開始3か月経過ころから、利用開始当初に比べるとIMEパッドで調べる回数も減り、スピードも上がってきました。Wordでの文章作成も依頼物に対する作成ができるレベルになり、口頭で依頼する課題では、利用開始4ヶ月目には概ね一度で理解し、取り組むことができるようになり、わからない時はしっかり聞き返すことができている状態でした。高次脳グループワークでも利用開始当初は、理解が追いついていない状況でしたが、利用開始4カ月目には、「ふ

んふん」という感じで理解が追いつくようになってきました。ご本人も、「週3日の出勤であれば体力的には大丈夫だと思います」といわれるなど、電車の中で少し眠いかなと感じたり、集中しすぎて肩が凝ったかなと感じられるようになるなど、自身の中で疲労に対する気づきも高まってきました。(自身が疲れていることに気づきにくいこともこの障害の特徴です)

また、訓練の中では、「長い説明では、一つ引っかかるとわからなくなったりするので、短文での依頼の方がやりやすいです」といわれ、話しにくさはまだあるものの、聞く方はだいぶご自身の状態を理解できるようになってきました。

脳のはたらき



3. 復職に向けての会社とのかかわり

利用開始から4~5か月目の本人の気づきをもとに、復職後の具体的な業務について、どのようなこと想定ができそうか、また、その業務が可能か否かをアセスメントするために支援者が復職先を訪問しました。受傷前のポジションで始めから復職するのが難しいことは本人も感じていましたので、復職先としては、ゆくゆくは産業医を目指す方向で、健康診断データの読み解きと決まったフォーマットへの入力から始めてほしいという内容を話し合いました。

この段階では、本人は、外来での言語療法をもう少し続けたい意向があり、また、復職がすぐに週5勤務とするのではなく、もう少し緩やかに戻していきたいという意向がありました。このため、支援者側からは、復職の時期を検討しながら戻るときには火曜日、木曜日の週2回、

10時から15時の就業時間での開始が可能であるかを打診、復職先の了解を得ました。

この話し合いの後、2か月後ぐらいを目途に週2日からの復職を目指すことになったため、訓練内容も終日パソコン作業を行う日を設定し、デスクトップに2画面を出し、両方見ないと作業を進めていくことが困難な課題設定を行い、復職後の入力作業に備えました。

また、疲労への対応として、1時間に1回は席を立ってストレッチ、水分補給などを意図的に行う小休憩の練習も行いました。

4. 復職後の様子

利用開始から半年後に火曜日、木曜日の週2日10時から15時などの勤務から復職となりました。新たなシステムと電子カルテに慣れながら、事前に共有していた業務内容である健康診断データの入力業務を主に行いました。出勤開始1か月後くらいから、火曜日の時間延長を行い、カンファレンスへの同席や紹介状の入力などを行い業務の幅と就業時間を徐々に広げていきました。

2か月目くらいから木曜日の時間延長も図り、17時過ぎまでの勤務時間となりました。今後、リハビリ出勤の状況を見ながら、完全復職に向けて勤務日数や業務の幅をさらに広げていくために、まずは、次のステップとして水曜日を加えて週3日の勤務を目指し、どのような業務ができそうか、具体的に進めると共に、職場における業務の幅の広がりからくる障害特性の現れをアセスメントしながら完全復職へと進んでいく予定です。

今回の事例を通じて、高次脳機能障害のある方の復職支援についての理解が深まれば何よりです。

プロフィール

濱田 和秀 (はまだ かずひで)

特定非営利活動法人クロスジョブ代表理事、日本福祉大学卒業。大阪府障害者福祉事業団に入職、知的障害のある方々の入所施設にて児童、成人の生活支援、就労支援、地域移行支援、ジョブコーチ支援に取り組み、2010年大阪堺市に就労移行支援事業のみに取り組むクロスジョブを開設、現在全国、7か所の就労移行支援事業所を運営、発達障害、高次脳機能障害の脳機能障害の方々の一般就労支援を軸に取り組んでいる。



☆☆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で決定いたしました。



■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に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）はインターネット先行で受付中。動画配信も8月10日から開始されております。詳細は本機構HPにて公開予定。

●雇用環境整備士資格在宅方式【イメージ動画】↓↓↓
<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



☆☆『労務事情』に書評が掲載されました☆☆

最新刊の『発達障害の人の雇用と合理的配慮がわかる本』が人事や労務の情報を提供する雑誌『労務事情』の7月号（株式会社産労総合研究所）の書評に掲載されました。以下、書評をご紹介します。

障害者の法定雇用率の引き上げが追い風ともなり、利用者の発達障害を含む精神障害者の就職件数は大幅に増加するとともに、発達障害のある人が個々に抱える感覚過敏などの障害特性や、就業する際に必要な合理的配慮も、広く一般的に知られるようになってきた。

著者は、そのようななかで、発達障害のある人の特性や得手不得手は個別性が高く、環境も大きく影響するため、ともに働く人たちの正しい知識に基づく適切な対応が、ますます重要になると指摘する。

発達障害のある人の職場では、常に上司や同僚は「どこまでがわがままで、どこから合理的配慮が必要なのか？」という悩ましい問題に向き合うことになる。本書では、特に合理的配慮について、Q&A や事例を基に解説され、個別の場面ごとに求められる内容が具体的に理解できる。



産業医、臨床心理士、キャリアカウンセラー、企業の雇用担当者など、発達障害のある人の就労支援に取り組む幅広い分野の専門家による執筆となっており、採用面接から就労開始直後、就労定着までの、適切な対応を考えるヒントを提供してくれる。

（『労務事情』2020年7月1日・15日合併号）

その他、石井京子関連書籍『発達障害の人の就活ノート』
2010年に発行されて以来、大学・医療関係・障害者関連機関を中心にベストセラーを続けている1冊です。（Amazon ジャンル・ランキング1位獲得）

●お求めは全国の書店または本機構HPをご覧ください。
<http://www.jee.or.jp/publication/publication.html>

☆☆障害者の解雇増加 コロナが影響か？☆☆

『今年2～6月に計1,104人の障害者が企業などに解雇されていたことが厚生労働省のまとめでわかった。前年同期より152人、16%増えていた。厚労省は新型コロナウイルスの影響で企業の経営が悪化していることが背景にあるとみている。厚労省がコロナの障害者雇用への影響を調べるため、各地のハローワークでの状況を聞き取り、その一部を公表した。それによると、障害者の解雇人数は、月別では、年度末にあたる3月が366人で最も多く、5月の221人、6月の206人が続く。また、5月の障害者の新規求人数は前年同月より36.1%も少なかった。いまはコロナの影響で新規求職者数も21.6%減っているが、コロナ収束後も求人数の減少だけが続けば、障害者の雇用環境が悪化することになる。厚労省は現在、民間企業に義務づける障害者の法定雇用率を2.3%に引き上げる時期を検討しており、7月31日、来年1月に実施する案を示した。これに対し、経営側は新型コロナが企業に与える影響があるとして後ろ倒しにするよう要望し、議論が続いている。』（8月3日付 朝日新聞社）



長らく右肩上がり伸びてきた障害者雇用にコロナが影響を及ぼしつつあります。感染拡大に伴い、多くの仕事でリモートワークが導入され、障害者雇用でも多くの社員がリモートワークとなりましたが、特例子会社などでは自宅待機となっている職場も多いと聞いています。コロナの影響による求人数の大幅な減少も気になりますが、障害者の解雇増加にコロナが影響しているとする今後の障害者雇用にとって大きな問題です。今後の企業の業績の悪化が就業中の障害者の雇用に影響しないことを切に願うものです。（石井京子）

☆☆コロナ禍がもたらす障害者への弊害☆☆

～新しい生活習慣と障害特性～

現在、コロナ禍の中にあり、国内外における経済活動・日常生活に大きな痛手をもたらしています。非常事態宣言下でのさまざまな方面に対しての自粛要請など初めての経験をしてきました。そして、試行錯誤しながら今日までたどり着いたものの、未だ終息が見えない状態にあります。その経過によって、マスク装着やソーシャル・ディスタンス、リモートワークなどが生み出され、そのスタイルが定着しようとしています。



その中で、少し気になることがあります。それは、飛沫感染等を防ぐためのマスクやフェイスシールドなどの身体に着ける装具類についてです。マスク装着は今に始まった訳ではなく、花粉症対策やせき・くしゃみによる飛沫防止などの目的で以前から利用されていたので、特に珍しくはありません。ただ今は、外出や人との接触時には必ず装着しておくことが不可避なルールとして、少し過度に思えるほど浸透しています。「With コロナ」と称されるように、感染危機とうまく付き合っていかなければなりませんから、これは致し方ありません。

そのような状況を踏まえて、発達障害の特性の1つでもある感覚過敏をもつ人の中には、マスクを含めた衣類など肌に触れることに大変なつらさを感じる人がいます。過敏すぎると、接触の不快感に意識が削がれ、ストレス過多で体調を壊してしまいます。さらに顔を覆う感のあるマスクの場合、圧迫感もあって我慢の限度を越えれば平静さを保てなくなることもあります。マスクだけではなく、フェイスシールドも同様の事が言えるでしょう。でも、そのような事情があったとしても、職場など多くの人の中で未装着を続けることは、周囲に当事者に対す

る違和感や不快感を抱かせてしまうかもしれません。さらに過度に意識が高じれば、関係がこじれて不適切な対応の発生も危惧されます。今日の感染防止や公衆衛生の観点から考えれば、やはり誰もがマスク装着等に協力することが望ましいので、当事者の行為は不協和音と見なされるでしょう。



個々の職場環境・事情は複雑ですから、容易には解決しにくいですが、対処の1つとして個々にマスクをはずせる空間・区画を設定するなども考えられます。当事者だけの配慮としてではなく職場全体の快適・安全と従業員の負担軽減となる策を考えていきます。

このように、社会全体で関わっていかなければならない新しい生活様式と、本人自身でも変えることのできない障害特性を並べた時に、これらをどのように収めていけばいいのか考えなければなりません。それも今回だけの話ではなく、今後も同じような課題が起こり得るものとして、障害者雇用に関わる者全体への問題提起の機会になったのではないのでしょうか。 (記：池嶋貫二)

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 障害者の雇用における設問です。カッコに当てはまる語句または数字を入れて下さい。
雇用環境整備士第Ⅱ種(障害者雇用)資格者の方は必ず知っておくべき知識ですので、試してみてください。

- ①現在、国から発行されている障害者手帳は()種類である。
- ②障害者を採用選考時の面接で、障害内容や就業時に希望する()を聞いておくことが望ましい。
- ③重度身体障害者(短時間労働者以外)を1人、知的障害者(短時間労働者)を5人雇用する場合、実雇用障害者数は()人となる。



(答えは最終ページ)

☆☆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. 当社では育児中女性の復職に際してのプログラミングは全くありません。休職前の部署にお任せとなっています。職種も幼稚園、中学、高校、大学の教員、事務職員と異なるため、事業体としてのプログラムを作り難いという状況です。

職種で異なるとは思いますが、プログラムを作る際の注意点はどのようなものでしょうか。

(企業人事担当者)



A1. 職場復帰のプログラムに関しては、復帰する環境によりいろいろなケースがあると思います。一つの例ですが、始めに復帰のタイムスケジュールなどを決めて、次に企業側の手続きなどが確認できるように、説明文を作成することで、全体の復帰プログラムを固めて、次に職種ごとに、時間短縮の取扱い、担当するクラス、授業、担任のクラスを持つか、ゼミはどうするかなど、その職種の特殊性に配慮したプログラム作りをされてはいかがでしょうか。バリエーションはいろいろ考えられると思いますので、担当の方が意見を出し合って、改良していかれたら良いのではないかと思います。

産休・育休対象者は、休業する期間が長く、同じ部署で働く方たちが、育児者が休んでいる間、育児者の代わりにその仕事をフォローすることが多いと思いますが、その育児者をフォローする方たちの支援も、育児者の支援と同じように大切だと考えています。

両方の支援がうまく回って、はじめて円滑な育児者雇用となるのではないかと思います。

Q2. 身体障害の種類ので、股関節等人工骨頭置換術をした職員がいますが、手術を受けた病院で、現在ではメ

ジャーになっているため、手帳の発行はできないと言われて持っていません。法定雇用率には入らない疾患でしょうか？ (医療関係者)

A2. 障害の認定については、疾患やその後遺症を有することで、日常生活や就労において多大な支障が認められるという医師の診断が基本となります。人工股関節置換者については障害認定基準の見直しがありました。平成26年4月以降申請分から見直し後の認定基準となっています。

Q3. エイジレス (35 歳以上) の中高齢者の雇用環境整備 (キャリアアップに役立つ保険制度等) の役に立つ情報は、何処が一番いいのでしょうか。

(企業総務担当者)



A3. エイジレス (35 歳以上) の中高齢者のキャリアアップに役立つ公的保険制度については、残念ながらありません。高齢者をキャリアアップするという考えは国にはないのではないかと思います。

ただ、キャリアアップについては、中高齢者とは限りませんが国から支給される助成金制度に労働移動助成金 (人材育成支援コース) があります。詳細は事業所の所在地を管轄する労働局へご確認ください。

…<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) 育児・障害・エイジレス専用の無料求人サイト

マッチングWEBサイトにスカウト機能が追加予定。

本機構が運営している求人サイトであるマッチングWEBサイトは、働きたいけれども採用に壁があるとお嘆きの育児者・障害者・高齢者と、これらの方をむしろ積極的に採用したいと望んでいる企業様との橋渡しをするためにどなたでも無料でご利用いただけるように提供しているサービスです。

これまでは育児者・障害者・高齢者を雇用したい企業側が求人募集を掲載できるいわば一方通行でしたが、自分を雇って欲しいという育児者・障害者・高齢者が自身をアピールできるスカウト機能を盛り込みリニューアルします(9月下旬予定)。

■マッチングWEBサイトはこちらから↓↓↓

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

(2) 雇用環境整備士資格講習会Q&A集を公開

今夏の動画配信による自宅学習方式について、受講者または受講を検討している方からのよくある質問をまとめて公開しましたので、お申込み前に事前にご確認ください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/2007QA.pdf>

……<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!
メールマガジン
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

毎年この暑い夏の時期は、講師と一緒に整備士講習会で全国を回っているのですが、今年の夏は事務所の中で過ごすことになりました。初めて試験的に導入した自宅学習方式ですがいかがでしょうか。講師の皆さんに尋ねると「やはり実際に受講者を前にしてのライブ感こそ実あり」とのことでしたが、ライブにはライブの、スタジオ録音や録画には収録ならではの良さがありますので、事務局としてはどちらも満足いただけるものでありたいと思います。

一本誌編集長一

次号9月号の特集は

『新法パワハラ防止法施行により高齢者雇用における変化と注意点及び人事担当者が知っておくべき基礎知識の解説』(仮題)

/吉岡華子(華社会保険労務士事務所代表)

-----9/25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17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 濱田和秀(特集)/石井京子/池嶋貫二/小松誠

出典 2020.8.3付 朝日新聞

雇用環境整備士クイズの答え

①(3)種類。現在、身体障害者障害者手帳、療育手帳、精神者保健福祉手帳が発行されています。②(配慮)。健康状態や困難さを把握すること、就業できる環境を整えるために、働く上で希望する配慮を採用選考時に直接伺い、確認して実現性などを考慮して合理的配慮を生み出すのです。③(4.5)人。重度身体障害者の労働者で短時間以外の場合は1人で2人換算され、重度以外の知的障害者で短時間労働の場合は1人で0.5人換算となるため、4.5人の障害者を雇用していることになります。

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)

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。