



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
11 月号**

発行日 令和2年11月26日(第20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第一ともしビル

特集：『障がい者雇用のテレワークにおける
現状と課題』
/小川慶幸（ジョブサポートパワー代表取締役）

JEEニュース第20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20号の特集は『障がい者雇用のテレワークにおける現状と課題』です。

ジョブサポートパワー株式会社（マンパワーグループの特例子会社）は2004年より在宅勤務社員の募集を開始。2013年には、全社員の半数以上が在宅勤務となり、現在はテレワークをフル活用した在宅勤務で活躍する社員が全社員の65%以上を占め、在宅勤務社員がオフィスで働く社員とほぼ同じ仕事ができる環境をつくっています。また、テレワーク導入最先端企業として、2015年第4回日本HRチャレンジ大賞 奨励賞をマンパワーグループ株式会社として受賞。2016年、総務省「テレワーク先駆者百選」に認定。2019年、障がい者雇用エクセレントカン

パニー賞（東京都知事賞）を受賞。

本特集は障害者雇用においてテレワーク導入の先駆けであるジョブサポートパワー株式会社代表取締役小川慶幸氏に寄稿していただきました。コロナ禍での障害者雇用の現状と今後の課題についての知識を得て、今後の障害者雇用を考える機会とし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>



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切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

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 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	障がい者雇用問題 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	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

特集

『障がい者雇用のテレワーク における現状と課題』

ジョブサポートパワー(株)代表取締役 小川 慶幸

はじめに

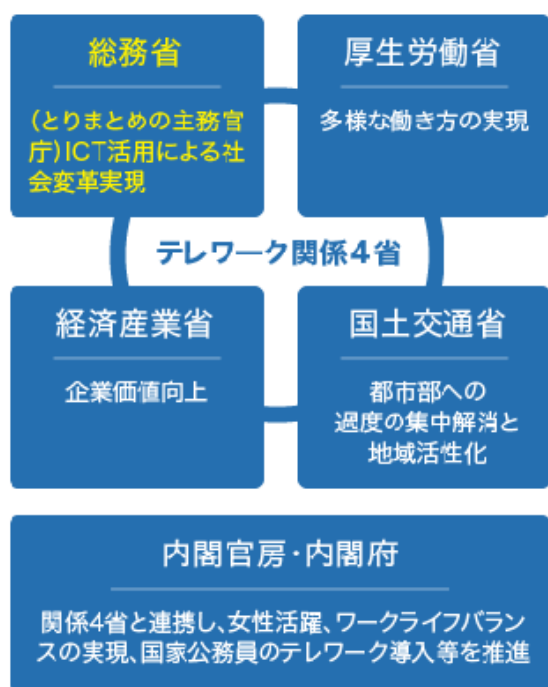
内閣府が6月21日公表した「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、就業者のテレワーク実施率は全国で34.6%、東京23区では55.5%となりました。総務省の令和元年通信利用動向調査によれば、2019年12月の調査で15歳以上の企業等勤務者のテレワーク実施経験者は8.4%であり、新型コロナウイルス感染症の影響によってテレワークの導入が促進されています。同時に多くの企業でニューノーマル（新常態）での働き方（場所にとらわれない働き方）への取り組みが進められており、障がい者雇用においてもテレワークでの在宅採用という動きが出てきています。

テレワークは、昨年4月1日に施行された「働き方改革関連法」が目指す「働く方の置かれた個々の事情に応じ、

多様な働き方を選択できる社会の実現」のために効果的な働き方として注目され、働きたい人に働ける機会をつくる働き方として、企業の大小、業界や業種に関係なく拡大しています。大きな効果（メリット）のある働き方として期待されていますが、障がいの特性や住環境、家族関係などの理由で必ずしもすべての障がい者に適した働き方ではないことも理解しておく必要があります。

〔テレワーク関係府省連絡会議〕

テレワークの普及推進のために、内閣官房IT室がテレワーク推進に関する目標を設定し、総務省・国交省が現状把握のための調査を実施。総務省・厚労省はテレワーク実施のためのガイドラインを作成しています。内閣官房と4省それぞれが、「意識改革」「ノウハウ支援」「導入補助」「周知・啓発」のための施策を実施して普及展開につとめています。



構成員（政務）	
総務省	総務副大臣（議長）
厚生労働省	厚生労働副大臣
経済産業省	経済産業副大臣
国土交通省	国土交通副大臣
構成員（事務）	
内閣官房	内閣審議官（IT総合戦略室 室長代理）
内閣府	官房審議官（男女共同参画局担当）
総務省	官房総括審議官（情報通信担当）
厚生労働省	雇用環境・均等局長
経済産業省	官房審議官（商務情報政策局担当）
国土交通省	官房審議官（都市担当）

■テレワークとは

テレワークとは、情報通信技術（ICT = Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方と定義されています。またテレワークの語源は、「tele = 離れた所」と「work = 働く」をあわせた造語です。

テレワークは、ライフ・ワーク・バランスの実現、人口減少時代における労働力人口の確保、地域の活性化などへも寄与する、働き方改革実現の切り札となる働き方で、働く場所によって、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務

■コロナ禍での障がい者雇用で見たこと

新型コロナウイルス感染拡大により、出勤・退勤時間の変更、オンライン会議の導入、非対面コミュニケーション（メール・チャット・電話など）の増加、帳票類のデータ化など、働き方は半強制的に変化しました。

特に、オフィスワーク系の業務においては、テレワークの導入が急激に進み、それに伴いオンラインで仕事が進むような取り組みを各企業が始めています。テレワークの導入については、開催が来年に延期された「2020 東京オリンピック・パラリンピック」での交通混雑緩和を目

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>

【在宅勤務】

所属する企業に通勤の必要がなく、自宅から働く働き方です。

【サテライトオフィス勤務】

所属する企業が、本社とは別の施設をサテライトオフィスとして、社員が勤務する場所です。自社専用、または共用型などがあります。

【モバイル勤務】

移動中や出張先など、どこでも働く働き方です。パソコンやタブレットなど、移動に便利な機器を活用して、業務を進めます。

※テレワーク：「tele = 離れたところ」と「work = 働く」を合わせた言葉

所属オフィス

サテライト オフィス勤務



モバイル勤務



在宅勤務



増える可能性があります。

一方で、来年3月1日に法定雇用率が改定されることが決定（民間企業では、2.2%から2.3%に）したこともあり、企業の障がい者を雇用する環境は人材の確保と雇用の維持継続において厳しさを増す方向にあります。

障がい者雇用をテレワークでできるようにする本格的な取り組みは、障がい者の採用、持続的な雇用を推進する上で有効な方法となりますが、障がい者にとってはテレワークで働くことができる能力を身につけることも必要になります。

テレワーク

があること

い障がい

い障がい

けること

能力の開

リア開発

で働ける

企業にと

ができま

■テレワ

テレワー

て有効で

果（メリ

います。

社団法人日本テレワーク協会によると7つに集約しており、障がい者雇用においては「雇用の創出と労働力の創造」ならびに「人材の確保」において大きな効果が期待できます。厚生労働省が公表している「障害者の職業紹介状況等」の都道府県別の就職状況からも都市部での就職者数は多いものの就職率は地方に比べて低く、地方の求職者と都市部の企業をテレワークでつなぐことができれば、障がい者にとっての雇用の機会を創出し、企業にとっても必要な人材を確保することが可能になります。

テレワークできる環境を整備することは障がい者雇用の

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。

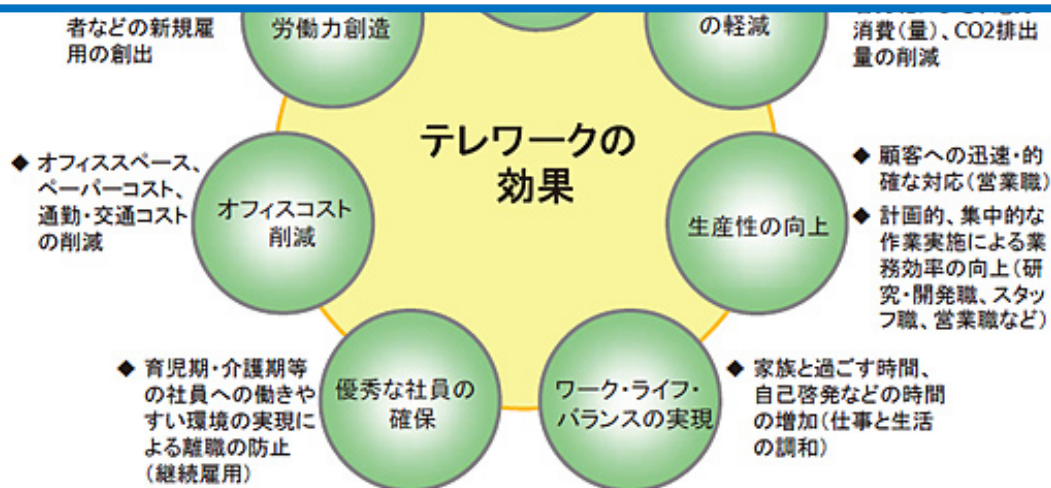
法人・個人どなたでも加盟できます。

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>



【一般社

一方、障がい者雇用に関する課題については、物理的に大きいオフィスでの安全確保問題がテレワークにより解消されます。障がい者が働く上で最も大切なことは働く環境です。働ける環境と言っても良いでしょう。採用できる、採用したい障がい者の確保が年々厳しさを増す状況にあって、せっかく入った職場での定着ができず、離職することは障がい者にとっても採用した企業、職場にとっても障がい者雇用をさらに難しくしてしまいます。職場で受け入れる態勢を整えることができれば、障がい者雇用の課題の多くを解決することができます。障がい

て、またコロナ禍においてニューノーマルの1つの形として推されていますが、十人十色ある中で、得手不得手がある以上、中には在宅勤務によって仕事の効率が下がってしまう場合も否めません。友人やオフィス社員との会話の中で、私が在宅勤務している話題になると、よく「仕事モードに切り替えられる?」「テレビなどの誘惑に勝てますか?」という質問が出ます。まさに、それこそが在宅勤務に向いているか否かの1つ目の分かれ道となるところです。

ある同僚と在宅勤務について話していた際、聞いた言

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>

者にとっ
ドルをテ
テレワー
っても働
ことがで
障がい者
と採用後
この課題
に適した
面での文
テレワー
最も重要
また親
宅勤務な
うつ」な
テレワー
員のメン
ます。
障がい
は、自身
を維持管
己理解、
しょう。

■私にとっての在宅勤務で働くこと（在宅勤務社員からのメッセージ）

私はテレワークでの在宅勤務になり約10年が経過し、在宅勤務で働くのは現在2社目となります。これまで同僚として様々な障がい者・健常者を見て来ましたが、この在宅勤務という働き方は、誰にでも良いとは限らないと感じています。世間では新たな働き方とし

本関扉
在宅勤務
を始め
られど
事で、
。比べ、
うか。
、遠
のや
間の
、オ
の1
なっ
と在
務場所
、教
フィ
るの
インター

ネットを通じて様々な人たちと交流していたので、コミュニケーションの取り方においては大きな苦労はありませんでした。

プライベートと仕事の切り替えは、住環境が大きく影響していたと言えます。家族と同居ではなかった事から、日中は愛犬しか家の中に居ない為、仕事に集中する時間が作れていた事。また現在は、仕事をする部屋とリビングが離れた間取りの家に住んでいる為、仕事中にヘルパーさんが来られたとしても、仕事の妨げにならない環境

が作られている事。こうした条件も、在宅勤務する上で重要なポイントだと思います。

私は身体重度障がい1級で、車椅子に乗って生活をしているので、毎日の身支度や通勤がなく、自身の障がいに合ったトイレの環境がある事、またエアコンの温度設定も周りを気にする事なく変えられる事などが、現在の仕事を長く続けられている理由です。

当社では障がいの人材確保と安定雇用のために、テレワークによる在宅勤務を推進してきました。当社の業務の9割以上は、親会社から委託された事務処理業務になりますが、業務の質や納期など成果物に対して責任ある仕事することは当たり前であり、業務に支障が出ない体制をつくることは絶対条件になります。また在宅勤務する社員は、障がいが重く通勤が困難である身体重度障がい者であることから無理しないで仕事ができる環境をつくる必要がありました。そこで、在宅勤務するために必要なポイントとして、チームワークで業務できるこ

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>

**チームワーク
コミュニケーション**

教育・研修・評価

勤務体調管理

■障がい
総務
ークを
2019年
ナウイ
広がり
働き方
「障がい
約でき

るこ
判の整
できる
ととり
評価が

く、オ
業務の
ために
を洗い
直すな
どを利
してい
屋でき、

真面目に仕事をする社員にとっては業務の遂行状況を把握してもらえることが業務に対しての正しい評価にもつながることからモチベーションをアップさせ維持させることになります。監視されることに不快感を持つ社員もいますが、しっかりしたフィードバックをすることで解消することができます。

【セキュリティ対策】

セキュリティ対策は、PC やネットワークなどの堅牢化と併せてヒューマンエラーの防止や注意喚起のための研修を定期的に行うことが効果的です。全社員を対象に毎月セキュリティ研修とテストを実施していますが、情報セキュリティに対する意識付けには高い効果があります。PC（持ち運べないデスクトップ PC が基本）とネット回線は、会社負担の業務専用です。仕事中は家族でも立ち入らない場所を用意して業務を行います。接続するデバイスを制限するデバイス制御ソフトを導入（指定した機器以外の接続を物理的に制限）しています。

【教育・研修・評価】

入社時の研修は重要です。eラーニングによる教育と画面を共有した指導、研修を実施しますが、社員として長期的に働ける力や適性を見極めます。部門に配属後は基本的に OJT で能力向上を図ります。

個人情報の取り扱いに関連した研修やパワハラ研修など法令や規則で定められた研修もすべてオンラインで実施しますが、ディスカッションの時間をつくることは研修の成果を上げるために効果的です。

評価については、在宅勤務とオフィス勤務で業務の違いが無いことから同じ仕組みで実施しますが、日ごろからのコミュニケーションとフィードバックが評価をする上で重要なファクターになります。

【勤務体調管理】

日々の業務開始、終了時の朝礼や終礼によって体調の把握やコミュニケーションをとります。勤務の安定は、業務能力や職務能力以上に大切なため、セルフケアで自分自身の体調を管理し、気づくことができ、安定した勤務が出来るように支援できる体制をつくります。ジョブコーチや障害者職業生活相談員などを配置・活用して定期的な面談をすることや定着支援用のシステムを利用することも効果的です。

「トイレの時間」、「休憩時間の取り方」、「訪問医療や訪問介護の時間」など勤務時間中の中抜け時間など個別の配慮事項をあらかじめ把握しておくことも必要です。

■これからの障がい者雇用

今年 1 月 21 日の経団連 2020 年版 経営労働政策特別委員会報告の中で Society 5.0 時代にふさわしい働き方を目指す方向において、日本型雇用制度を見直し、年功ではなく仕事の内容で賃金が決まる「ジョブ型」雇用との併用が呼び掛けられました。従来、人材の活用は「適材適所」（人の能力・特性などを正しく評価して、ふさわしい地位・仕事につけること）を基本としている企業が多いと思います。なおのこと障がい者雇用の領域では、ごく当たり前で自然なことだったのではないかと思います。しかしながら、今後は「適所適材」（もともといる人を適した職場に置くのではなく、役割にふさわしい人を配置すること）が、人材活用の基本的な考え方になる可能性があります。

「人生 100 年時代」や「SDGs（持続可能な開発目標）」、「コロナ禍」などで人々の意識や生活、働き方、そして社会の仕組みや在り方までも変わり始めています。「誰ひとり取り残さない」という SDGs の理念のもとで、すべての人のための継続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進すると定めています。テレワークの導入が進む中で障がい者の働き方も変わりつつあり、障がい者自身も企業も障がい者が活躍できる社会を見据えた取り組みを始める時期にきていると思います。

プロフィール

小川慶幸（おがわ よしゆき）

ジョブサポートパワー株式会社（マンパワーグループ特例子会社） 代表取締役。
総合人材サービス大手マンパワーグループに入社。人材派遣、人材紹介、マーケティングの各部門にて本部長職を歴任後、2008 年よりジョブサポートパワーに出向し、2015 年より現職。障がい者の雇用と就業支援ならびに企業の障がい者採用支援を行う。障がい者雇用関連セミナーや講演での講師も務める。



☆☆雇用環境整備士講習会）を開催中☆☆ ～自宅のできるe-ラーニング方式～

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。



■今回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きます。期間内に自宅で視聴し、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）はインターネットまたはFAX・郵送にて受付中。動画配信中ですぐに学習開始が可能です。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

自宅学習方式

受講申込受付中



**12月まで
延長決定**

☆☆予告：整備士Ⅱ種資格者に向けた講習会☆☆ ～発達障害者雇用の上級課程講座～

今年度はコロナ禍の影響により eラーニング方式で講習会を実施しておりますが、以前より資格者から、「日々変わる施策制度含めた最新の情報にアップグレードしたい」という要望がありました。

そこで、コロナ禍における障害者雇用状況、最新の施策制度を含めたより実践的な『第Ⅱ種整備士アドバンスコース（上級課程）講習会』（仮題）を企画検討しております。**整備士第Ⅱ種資格者としての基礎知識を有している方々に向けた**、さらに深く掘り下げた専門的な講義になるものと考えております。整備士資格同様 eラーニング方式を予定しております。詳しくは本機構ホームページにて公開いたします（年内に動画公開予定）

障害者雇用の推移



（石井京子・記）

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の設問です。次のうち、**誤っているもの**はどれでしょう。雇用環境整備士の方は挑戦してみてください。

- ①雇用環境整備士資格は第Ⅰ種～第Ⅲ種の3科目に分かれている。
- ②雇用環境整備士資格の有効期間は無期限である。
- ③雇用環境整備士資格者は整備士名簿により国民に公開される。
- ④雇用環境整備士は社内に設置され、職場環境を整備するための知識者として中心的役割を期待される。

（答えは最終ページ）

☆☆コロナ禍による新たな雇用就労スタイル☆☆ ～障害者の働き方改革を再考する機会～

新型コロナウイルスの感染拡大により、全国レベルで拡散防止措置が取られ、経済活動も自粛から休業要請まで出る事態になりました。密状態を避けるためにリモートワークや時差出勤などが急ぎ導入されるなど、労働環境は慌ただしく変化しました。

経済活動の停滞は収益低下だけでなく事業の存続危機、休業・解雇など労働力調整にまで至りました。障害者の雇用現場においても影響が出ています。人が多く集まる工場等の生産現場や密閉空間になりやすいオフィスに出勤することができず、業務が滞るようになり収益が落ち込みました。親会社との関係が深い特例子会社も例外なく影響を受けることになります。従業員については、いきなり在宅勤務や自宅待機に言われて、一人ぼっちになるので支援の目が届きにくくなりました。そのため、急激な変化に馴染めず、何をすればいいのかわからなくなり、心身ともに不安定になり体調を崩す当事者も出ました。状況が落ち着いて出勤できるようになっても、それを引きずってしまい以前のように仕事ができない人もいます。職種によってはリモートワークが実現できなかったり、新たなリモート業務に慣れない人も現れました。特に PC 環境に慣れていない人だと操作だけで四苦八苦状態です。

在宅勤務や時差出勤など、働き方改革で示される多様な就労スタイルは、障害者にとっても望まれていた内容ですが、緊急事態による性急な導入・実践によって改めて課題が見えてきたように思えます。雇用する側、支援する側は自身のことも守らなければならない上に、障害者の雇用維持を講じなければならない重責を強いことになります。一方、障害をもつ当事者においても、現状の支援が届かない状況下で、どうやって働き続けるかを自身でも考えなければならないのかもしれませんが、今回の事態は一時的なものとして捉えるのではなく、今後もあり得るかもしれないと捉え、早急に雇用継続・就労継続していくための対処策を考えていかなければなりません。

（池嶋貫二・記）

☆☆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. 育児休暇についてですが他社における育児休暇時の賃金の有無（有給か無給か）について統計的なものはあるのでしょうか。企業によって、支払いの有無について異なるとのことであったので、複数企業との比較を考えております。当社は女性が多い為、より良い職場環境形成を推進する必要があると考えております。

（団体総務担当者）



A1. 雇用環境・均等部に確認したところ、あまり統計ではみたことがないそうです。賃金が支払われると、給付が支給調整を受けてしまうこともありますので注意が必要です。また、大企業などごく一部の企業で賃金を支給しているところがあるようですが、中小企業ではあまり話を聞きません。自社で何ができるか、仕事の棚卸の様な事をしてみようという考え方に賛成です。

Q2. 発達障害であるのではないかと思う職員がいた場合、やはり同じ部署の人達とのコミュニケーションもとれません。本人と何度か相談もし、仕事での取り組み内容やコミュニケーションをとれるように話をしますが、本人は、仕事への努力をしない為、出来ない事が多くなっています。本人は、私にしか仕事の相談や対人の相談をしない為、その都度本人のモチベーションをあげるようにアドバイスをしますが、本人は改善したくないようです。

仕事の内容や本人を見ている限りは発達障害と思いますが、本人からは自分が発達障害とは言ってくれない為、特別扱いができません。また、発達障害なのかとは、こちら側から開くこともできない為、他の者達と同じ

仕事をしてもらわないと評価が下がります。

このように本人が自身は障害があると言わない場合（もしかしたらないかもしれませんが…）、どのような対応をするべきでしょうか。

（病院総務人事担当者）

A2. 個別事案につき詳細な状況がわかりませんので、「障害についての自覚もない、診断も受けていない」ものとする前提とさせていただきます。この段階では、障害を持っていると決めて向き合うことは、個人を侵害することになりますので注意しておかなければなりません。そのため、現状では障害を確認できていませんので、健常者として対応することになります。業務に支障が出ると、本人の評価も立場も自ずと悪くなります。その状況を改善するためにと、話を聞くことから始めます。面談の際に不眠や体調不良があるようならば、医療機関の受診を勧めることも必要です。受診により、体調不良の原因が絞られてくると、専門家外来を案内することもあるでしょう。そこからメンタルヘルスを診ていただく方向に進めば、原因が判明し、何らかの具体的対処が明確になるものと考えます。



…＜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) 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マッチング WEB サイトでは、登録中のエイジレス（満 35 歳以上の者）を企業がスカウトできる機能を追加します。エイジレスと企業の橋渡しをするため、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。

利用料無料、スカウト料無料、成約報酬なしの完全無料の求人サイトです。派遣スタッフの獲得にも使えますので、派遣会社各社もお気軽にご利用ください。（開始直後は混雑が予想されますので、早めに ID とパスワードを事前に取得しておいてください）

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

(2) 雇用環境整備士資格講習会（動画配信）状況

今回は動画配信による自宅学習方式を導入しています（詳細は 7 頁参照）。11/20 現在の申込状況です。

- ・第Ⅰ種（育児者雇用） 278 名
- ・第Ⅱ種（障害者雇用） 361 名
- ・第Ⅲ種（エイジレス雇用） 290 名

計 929 名

（参考）内、小テストの不合格者数 0 名

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



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

雇用環境整備士資格講習会を e-ラーニング方式で試験的に実施しておりますが、多くの方々に受講いただき感謝申し上げます。講師陣もできることなら会場で皆さまと直にライブにて開催したいという願いはありますが、まだまだコロナ禍から安心して解放されそうにありません。ただ、都心部から離れた地域に在住の方には大変便利であるという喜びの声も頂戴しておりますが、引き続き年内に整備士Ⅱ種の方に向けた限定講座として新たな動画配信を石井京子理事長が準備中でございますので、そちらも乞うご期待くださいませ。 一本誌編集長

次号 12 月号の特集は

『知的障害者の就労から雇用定着まで』（仮題）
/石井京子（日本雇用環境整備機構 理事長）

-----12/25 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 20 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 小川慶幸（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠

雇用環境整備士クイズの答え：①が誤り

①雇用環境整備士資格は R2 年 11 月現在、育児・障害・エイジレス・学生の第Ⅰ種～第Ⅳ種の 4 科目が存在する。②資格の有効期限はありませんので、無期限の生涯資格となります。③雇用環境整備士資格者は整備士名簿により公開される（但し、非公開を希望することも可能）。④雇用環境整備士は会社の内側から声を発して職場環境を整備するために、社内設置を目的としています。この知識者である雇用環境整備士を中心に育児・障害・エイジレス・学生の雇用環境を整備していただければ、当事者の雇用促進につながると考え活動しているのは本機構です。

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。

令和2年度 第1回 【自宅学習方式（e-ラーニング方式）】

『雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅲ種）』講習会開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■近年の労働者意識は“ワークライフバランス”なる用語の発生にも見られるように個々人のワークスタイルの多面化の傾向が顕著な時代となってきました。育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）の活発な採用を国内促進すべきであることは、雇用主並びに使用者に課せられた責務ですが、これら対象者への雇用状況は決して十分なものとは言えず、且つ職場で勤務するこれら当事者にとっても理解ある適正な職場環境の整備を雇用主に望む声が大きくなってきております。

本機構では、このような事態に対応し、これら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に、役員・管理職・人事総務担当部局にこれらの方々を雇用する前または雇用した後の専門知識者を育成・養成しています。本講習ではこれら対象者への労働関係法令や受け入れた際の知識と情報を講義し、知識を習得した者を雇用環境整備士として認定し、事業所内に専門知識を有する資格者として設置することで育児・障害・エイジレス雇用の適切な雇用環境整備の一層の推進に資することを目的としています。

育児介護休業法改正・障害者雇用促進法改正・高齢者雇用安定法改正等への不適合、職場環境の未整備により増加している労働争議・訴訟を未然に防ぐため専門知識者の育成と整備士の設置をお願い申し上げます。

■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、社会保険労務士、人材派遣や人材紹介等の業務に携わる関係者の方々は是非受講してください。

雇用均等両立、障害者雇用、エイジレス（35 歳以上の中途採用）、高齢者の継続雇用に関わる企業人事採用担当者並びに企業における管理職の役職に就かれております方等には本講習会を受講され、雇用環境整備士として今後の業務にご活用ください。また、社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、人材派遣会社等での勤務者は雇用や指導に関する専門知識者としてご活用ください。

■資格者証交付・認定・登録（雇用環境整備士：全国延べ 8,453 名 R2 年 3 月末現在）

本講習を受講した者には資格者証を交付し、雇用環境整備士として認定並びに登録させていただきます。

※育児者雇用（第Ⅰ種）、障害者雇用（第Ⅱ種）、エイジレス雇用（第Ⅲ種）のいずれか 1 科目以上を受講された方を雇用環境整備士として認定しています。 ※今回、第Ⅳ種学生雇用は実施中止。

記

1. 自宅学習方式とは（*新型コロナウイルスによるイベント自粛対策として導入します）

- ・本講習会風景を撮影した動画を放映しますので、講習会にご参加いただいているのと同じ雰囲気の中で、同じ講義を自宅にしながら学習できます。本機構 HP でイメージ動画（予告編）も公開中。
- ・育児者雇用（第Ⅰ種）、障害者雇用（第Ⅱ種）、エイジレス雇用（第Ⅲ種）の講座をご用意しています。
- ・この自宅学習方式で受講した場合でも『雇用環境整備士資格者』として認定されます。
- ・ご視聴するためには、インターネット環境とパソコンまたはスマホ等が必要です。

2. 受講料（税込、テキスト代含む）

自宅学習方式の受講料 10,000 円（銀行振込にて申し受けます）

3. 申込み方法（申し込み後に受講票が届きます）

インターネットで下記へアクセスし、申込手順に従ってお申し込みください。

または裏面申込書（1 名につき 1 枚。コピー可）に記入し、申込先宛郵送又は FAX してください。

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

4. 講習科目・講師

- (1) 挨拶
- (2) 雇用環境整備士の役割
- (3) 雇用環境整備士概要
- (4) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種により異なる。

【第Ⅰ種】育児者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

馬場社会保険労務士事務所長

馬場実智代

【第Ⅱ種】障害者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長

石井 京子

【第Ⅲ種】エイジレスの雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザー

大滝 岳光

(5) 小テスト（※ご視聴を確認するためのもので落とすための試験ではありません）

(6) 資格者証は後日郵送いたします。

5. 自宅学習方式で受講する場合のご注意事項

- ・インターネットが利用できるパソコンまたはスマホ等が必要です。Wi-Fi環境推奨。視聴するにあたって特殊なソフトやアプリ等は必要ありません。
- ・講習会動画は最初から最後まで全てご視聴いただくことが雇用環境整備士資格認定の条件になります。そのため、ご視聴の有無を確認する目的で小テストがあります。
- ・お申し込み後に受講票が届きます。確認のうえ受講料の振り込みをお願いします。入金が確認でき次第、テキストと視聴するために必要なパスワードを郵送します。60日間は何度でも視聴できます。
- ・受講料お振り込み後の申込みの撤回、キャンセル、返金等は致しかねますのでご了承ください。

6. 申込締切期日

受講申し込みは10月31日までを予定しております。→年内まで延長が決定いたしました。

7. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「講習会係」 (TEL. 03-3379-5597)

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともえビル 8F (オフィスタ内)

<雇用環境整備士資格講習会> 受講申込書 (郵送・FAX申込用/コピー可)

※インターネットによる申込の場合は必要ありません

フリガナ 受講者氏名	視聴環境の調査 ☐ パソコンかスマホか pad 所有 ☐ Wi-Fi 環境あり ☐ 上記の環境がない	受講したい科目 (複数受講可) ☐ 第Ⅰ種 (育児者雇用) ☐ 第Ⅱ種 (障害者雇用) ☐ 第Ⅲ種 (エイジレス雇用)
連絡先 (自宅・勤務先) ※こちらに記載の住所にテキストなど受講に必要な書類が郵送されます。 〒□□□-□□□□ TEL. () FAX. () FAX番号の記入も必須 都・道 府・県		
上記住所が勤務先の場合は、 勤務先名と部課名を記入：		
受講料のお振込みについて以下をご記入ください (特に会社名義でお振込みされる場合など)。 振込者名義： (カタカナ記入)		

※この申込書に記載された個人情報、講習実施に関する必要な書類等の作成、送付及び本講習の内容に関する情報の送付に使用します。それ以外の目的には使用いたしません。

FAX 送付先：03-3379-5596