



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
12 月号

発行日 令和 2 年 12 月 25 日(第 21 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：『知的障害の就労から職場定着まで』
/石井京子（日本雇用環境整備機構理事長）

JEEニュース第21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 21 号の特集『知的障害者の就労から職場定着迄』。

1988 年の知的障害者の雇用義務化以降、民間企業での知的障害者の雇用数は障害者全体の 22.9%にあたる 128,383 人となっています。全国に特別支援学校は 1135 高校（平成 29 年度）ありますが、そのうち知的障害児を対象とする特別支援学校は 776 校です。特別支援学校は就労することを目標にカリキュラムが組まれ、企業での実習を経て企業への就労を目指します。大手企業の特例子会社等を中心に知的障害者の雇用が進んでいます。障害の程度にもよりますが、知的障害者はコミュニケーションや計算、その場の空気を読んだり、臨機応変な対応を不得手とすることが多いの

で、彼らが力を発揮できるような、判断する要素の少ない単純作業や反復業務等を用意する必要があります。また、知的障害者が安心して就業継続するためには、職場の適切なサポートや指導、集中しやすい環境整備などが必要です。周囲からまめに声掛けを行い、本人が相話しやすい環境づくりが重要です。

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。今後とも宜しくお願い申し上げます。 ー理事長 石井京子ー

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



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

『知的障害の就業から 職場定着まで』

(一社)日本雇用環境整備機構理事長 石井 京子

はじめに

現在、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。(障害者雇用促進法 43 条第 1 項) 1976 年(昭和 51 年)に創設された障害者雇用率制度では身体障害者から法定雇用率の算定基準に加わり、次いで 1988 年に知的障害者が加えられました。

1. 知的障害とは

知的障害は精神遅滞とも表される、知的発達の障害です。最新の「精神疾患の診断・統計マニュアル 第 5 版(DSM-5)」では、「知的能力障害(知的発達症)」とも表記されています。知的機能や適応機能に基づいて判断され、重症度により軽度、中等度、重度、最重度に分類されます。様々な中枢神経系疾患が原因となるため、正しい診断を受けて、早期に治療・療育・教育を行う必要があります。本人のみならず、家族への支援も欠かせない発達障害のひとつです。(厚生労働省 e-ヘルスネット)

知的障害は、おおむね幼少期までに脳がなんらかの障害を受けたために、知的発達が遅れることで起こるとされています。脳性マヒ、てんかん、発達障害等の疾患も脳の障害が原因で起こると考えられており、知的障害と重複することがあります。知的障害とは、18 歳までの発達期に生じる知的発達の遅れにより、社会生活に適応する能力に制限がある状態のことです。知的能力とは知的活動を行うために必要な能力のことで、読み書きや計算

を行ったり、物事を理解し、考え、判断する思考能力のことです。知的障害の診断は、知的能力の発達程度と、集団のルールを守ったり、集団の中での自分の役割を果たしたり、他人と良好な関係を築くなどの能力等の社会に適応する能力の両方を見て判断されます。知的能力は、知能検査によって測られます。「知能指数(IQ)」の標準は IQ100 ですが、IQ70 以下だと知的障害に該当する可能性があります。

2. 知的障害の程度別の分類

知的障害は、症状の程度により「軽度」「中等度」「重度」「最重度」の 4 段階に分類されます。厚生労働省の基準では、知能水準が I~IV のいずれに該当するかを判断するとともに、IQ の値と、適応能力の基準である「日常生活能力水準」の両方を考慮し、以下のように分類されています。程度判定には日常生活能力の程度が優先されます。

	生活能力	a	b	c	d
IQ					
I (IQ ~20)			最重度知的障害		
II (IQ 21~35)			重度知的障害		
III (IQ 36~50)			中度知的障害		
IV (IQ 51~70)			軽度知的障害		

保健面・行動面の判断

程度 領域	1 度	2 度	3 度	4 度	5 度
保健面	身体的健康に嚴重な看護が必要。生命維持の危険が常にある	身体的健康に常に注意、看護が必要。発作頻発傾向	発作が時々あり、あるいは周期的に変調がある等のため一時的又は時々看護の必要がある	服薬等に対する配慮程度	特に配慮は必要ない
	行動上の障害が顕	行動上の障害があ	行動面での問題に	行動面での問題に	特に配慮は必要ない

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しくは下記ご覧ください。

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

3. 療育手帳について

療育手帳は、知的障害のある人に交付される障害者手帳です。愛の手帳、愛護手帳、緑の手帳など、自治体により名称及び等級の表記が異なります。取得することで、福祉サービスやさまざまな制度の優遇措置を受けることができますが、サービスや優遇措置の内容は自治体によって異なります。障害の判定は、申請者が18歳未満か

18歳以上かで、判定を行う機関が変わります。18歳未満の判定は児童相談所で行われます。18歳以上の判定は知的障害者更生相談所で行われます。判定を受ける際は、本人に加えて、子どもの頃の様子を話すことができる方の同行が必要です。難しい場合、福祉事務所等の担当者が、発達期に関する情報の収集と判定の立会いを行います。

4. 特別支援学校について

特別支援学校とは、心身に障害のある児童・生徒が通う学校で、幼稚園・小学部・中学部・高等部があります。幼稚園、小学校、中学校又は高等学校に準じた教育を行っています。それに加えて障害のある児童・生徒の自立を促すために必要な教育を受けることができます。

特別支援学校の特徴のひとつに、子どもの障害や発達の度合いに合わせたきめ細やかな指導がうけられることがあります。具体的な例として、「個別の指導計画」と「個別の教育支援計画」の立案・実行、自立活動、教科書に

ついて
のある
子ども
標や指
学年等
す。

少子
ちが通
から2
倍、在
東京
くが、
援学校
支援学
支援学
が東京

都立
科・職
労」す
らかの
ど)し

率 100%を目標に、都内の特別支援学校41校のうち就業開発科と就業技術科が7校に設置されました。そのカリキュラムは、1年次に事務、清掃、介護などの作業を経験し、2年次に就労分野を絞り込み、実習を経て3年次に就労先を定めて専門的な知識と技術の向上を図るという内容になっています。企業等における就職を目指した実習では、企業等の職場で実際に働くことを体験します。文部科学省の調査によれば、2018年3月における知的障害のある特別支援学校高等部(本科)卒業生の進路は、

福祉施設が60.4%、企業就労が34.0%となっていますが、就業開発科と就業技術科のある特別支援学校は100%近い就職率を誇っています。

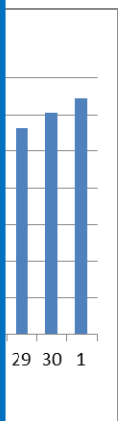
4. 知的障害者の就労と就労支援の状況

●就労の状況

厚生労働省が発表した「令和元年年障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業(45.5人以上規模の企業：法定雇用率 2.2%)が雇用している障害者の人数は560,608.5人(前年度比 4.8%増)で、16年連続で過去最

は1988
あたる
す。

ムの労
短時間
す。



省)より

技術科
につい
キュラ

まれて

います。生徒は実習を2年次、3年次で複数回経験し、自分のできること、苦手なことを理解したうえで就職することになります。他の特別支援学校では実習等の経験の少なさから、生徒の就職準備性をそこまで引き上げることは不可能です。社会性の乏しさも加わり、就職するまでには一定期間の訓練の受講が必要な生徒も少なくありません。知的障害者の訓練機関としては、主に次のような機関があります。

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しくは下記ご覧ください。

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

障害者職業能力開発校

軽度の知的障害者のための、社会人として就職するために必要な心がまえ・労働習慣・体力および集団への適応能力などを学ぶ訓練を実施しています。

就労移行支援事業所

求職から就職までの一連の流れをサポートする事業です。利用者が就労移行支援事業所へ通い、ビジネスマナーやパソコントレーニングなどの職業訓練や、面接への対策などの就職活動のサポートなどを受けることができます。

就労継続
一般企業
を提供
必要な知
を行な
ります

知的障害
東京都
営者（
の社会
訓練な

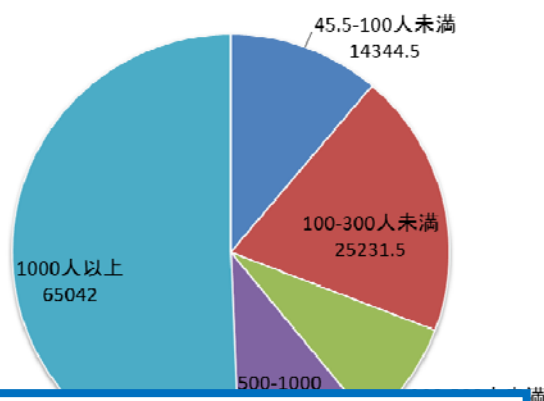
5. 知的
企業
が最も
上 300
別では
の中で
が 9, 40
業で 25
ス業で

常に進んでいるのは、知的障害の特性を活かしやすい業務の種類が比較的多いことによるのではないかと考えられます。

特例子会社（※）の認定を受けている企業は 517 社（令和元年 6 月 1 日現在）で雇用されている障害者は 36,774.5 人ですが、そのうち知的障害者は 18,855.5 人を占めています。身体障害者は 11,939.5 人、精神障害者 5,949.5 人です。

※親会社の実雇用率に算入できる、障害者の雇用に特別の配慮をした会社

企業規模別の知的障害者雇用者状況（人数）



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。

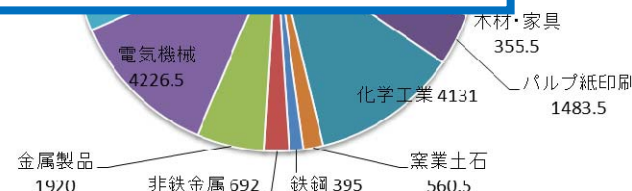
情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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

水道業 352.5
業 166.1

品・たばこ
9407

繊維工業 880



出典：「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」（厚労省）より著者抽出

知的障害者が能力を発揮しやすい業務はどのようなもののでしょうか？障害の程度にもよりますが、知的障害者はコミュニケーションや計算、その場の空気を読んだり、

臨機応変な対応を不得手とすることが多いです。そうすると、接客や計算なレジ業務、個数や量の把握や管理、概念など抽象的なものの理解が必要な仕事は難しいと言えます。しかし、判断する要素の少ない単純作業や反復業務に集中して取り組むことが得意な方は少なくありません。製造業では簡単な製品の製造、紙容器や段ボールなどの箱折りがあります。また、物流では商品の検品や在庫管理などの業務や事務系では膨大な量のデータ入力業務などに真面目に飽きずに取り組むことができるでしょう。清掃業務やグリーンメンテナンス、農業に従事している

●工場
・製品
・組み
・開梱

●パッ
商品の
パッキ
作業な

●飲食
食器洗

●小売
パック

●オフ
・パソ
ケート

・スキ
ー処理

・冊子
・宅配

・ダイ
・職場

●清掃・メンテナンスの仕事

ごみ回収・分別、床の掃き拭き、トイレ清掃、洗車など
給茶器のメンテナンス、会議用のテーブルや椅子のセッ
ティング、観葉植物の水やり、敷地内の緑地の手入れ等

●農業

農産物の生産・販売・加工

●その他

・カフェでの接客・販売業務

- ・介護事業所での昼食の配膳、洗濯、洗濯物の取り込み、たたみ、簡単な介助補助など
- ・各種施設の簡単な入館時の案内や確認補助、来客誘導
- ・宿泊施設でのベッドメイキングや室内備品のセッティング作業
- ・クッキー等の製菓、製パン作業
- ・文房具等リサイクル品の分解整理
- ・古本分類、整頓

6. 知的障害者への適切な対応

知的障害者は個々に障害の状況が異なり、理解度も異

**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>

り当て
や、臨
と等が
りには、
整備な

個々の
接では
習を実
対応が

時間と
きるス
です。

混乱し
行う人
ておく
により

相談窓口となる人や、業務の指導を行う人が交替する場
合、知的障害者は混乱したり、ショックを受けることが
あります。担当が交替するときは、早めに後任の人を紹介
して安心させましょう。

●定着支援

知的障害者は困ったことがあっても上司や同僚に報告や
相談ができないことがあります。上司の方からまめに声
掛けを行い、定期的に面談し、本人が相談しやすい環境

をつくるのが大切です。また、知的障害者は生活面での問題や変化への対応が苦手です。生活面（プライベートや家族関係、金銭面での相談）や医療・健康面など、企業が介しづらいものもありますので、入社時に、支援機関（障害者支援職業・生活支援センター、福祉機関、医療機関など）に登録してもらい、企業が対応できない生活面や健康面は支援機関と連携して対処するのがよいでしょう。

7. 最後に

採用・配置してからは、仕事の定着具合を見ていきますが、繰り返し行うことによりできることが増えていきます。初めに失敗すると萎縮してしまいますので、当初は失敗をさせないよう、注意を払いながら丁寧に指導を行います。周囲は知的障害のある社員に十分な時間をかけて、ゆっくり成長させていくことを意識し、長い目で見守ることが大事です。人間関係、安全・衛生管理、その他雇用管理全般にわたり障害者の個性や特性を把握して、それぞれに配慮した対応を積極的に進めていくことが望まれます。職場と障害者の良い関係づくりにはコミュニケーションが欠かせません。生活面での変化を受けやすく、自らコミュニケーションを取ることが苦手な知的障害者に対し、上司あるいは周囲の社員はまめに声がけを行い、障害者からの話しかけに応えたり、あるいは応えやすい話を向けるなどして良好な関係づくりに努めていただくことが、長期就業につながります。

障害者が安心して長く勤務できる職場が増えていくことを期待いたします。

プロフィール

石井 京子（いしいきょうこ）

上智大学卒業後、通信会社を経て、障害者雇用に関するコンサルティングサービスを数多くの企業に提供。障害のある方のキャリア相談他、発達障害と就労に関する講演や執筆活動を行う。発達障害と就労に関する執筆書籍として、『発達障害の人の就活ノート』をはじめシリーズ化（弘文堂より現在までに10冊が発刊）するなど多数。2010年一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長に就任。



【経歴は機構 HP 参照】

☆☆新刊のお知らせ☆☆

～本機構理事長 石井京子 関連書籍～

『発達障害で問題児 でも働けるのは理由がある！』（講談社刊）の解説を担当しました

漫画家・かなしろにゃんこ。さんは成績は落ちこぼれ寸前、様々な課題を抱える息子さんを22年間の子育ての末、就職させることに成功しました。ADHDと広汎性発達障害のある息子さんは小学校の授業に馴染めず、成長の過程でも人間関係、反抗期、アルバイト、就活など数々のハードルを乗り越えてきました。親子の笑って泣いての22年間のストーリーはシリーズで発売されていますが、発達障害の当事者である息子さんは当時どのように感じていたのか、周囲はどのように対応すればよいのかを知ることができます。

課題だらけの息子さんがなぜ念願の仕事に就くことができたのか？働けるのはいくつもの理由がありました。小さい頃から大勢の人と接する機会を持ち、アルバイト先でさまざまな経験を積み、いくつもの成功のポイントを押さえてきたうえでの



就職決定でした。単位不足で卒業できるかどうか、面接で準備不足を露呈するなど、山あり谷ありの就職までのストーリーの解説を担当させていただきました。その解説では“就職までに経験しておくとういこと”を、小学生の頃から、大学生の就職活動にいたるまで、具体的にご紹介しています。この本が多くの方々のご参考になれば幸いです。

かなしろにゃんこ。（著）、石井 京子（監修）

『発達障害で問題児 でも働けるのは理由がある！』（講談社刊）2020年12月17日発売

※本機構ではこの書籍は販売していません。

★★雇用環境整備士講習会を開催中★★

～12月28日AMで受付終了します～

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、今回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で**12月31日AMまで受け付け**ております（申し込み時期により、ご視聴できるのは年明けになる場合があります）。受講希望者はお急ぎください。

●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**

☆☆整備士Ⅱ種資格者に向けた講習会☆☆

～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



講義内容は整備士Ⅱ種（障害者雇用）の講義では解説されなかった、障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識（上級版）となります。最低限整備士Ⅱ種の知識をお持ちの方を対象としたアドバンスな内容となっておりますので、ご興味ある方はまず整備士Ⅱ種資格を取得したのちに受講ください。

題 目：【最新版】障害者雇用の動向（仮題）

講 師：石井京子（本機構理事長）

講義時間：約3時間半

受講資格：雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であること

（第Ⅱ種整備士 全国約4,700名が対象）

受講料：¥12,000円（税込み・テキスト代込み）

応募方法：本機構の公式ホームページかFAXにて受付

講義内容概要：

- ①雇用促進法の改正点（法定雇用率の引き上げ、中小企業優良認定制度等）
- ②雇用現場で顕在化する障害者差別と合理的配慮（Q&Aから）
- ③発達障害の障害特性「認知の歪み」について解説
- ④コロナ禍における障害者雇用事情（テレワーク、メンタルヘルスケア）

整備士Ⅱ種を取得してから時間が経過している方も、現在の障害者雇用情勢や法改正を習得することができません。また、直近で整備士Ⅱ種を取得した方は更に高度な障害者雇用に関する知識の習得に役立て、職場の雇用環境整備の一助にさせていただきたく開催いたします。

本アドバンスコースを受講された方は、雇用環境整備士第Ⅱ種資格の『上級課程修了資格者』として認定し、公開されます。

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

☆☆非正規労働者の雇用減少と失業増大☆☆

～コロナ禍で育児中パート女性の失職が目立つ～

総務省が発表する「労働力調査」によると雇用率が前年比大幅な減少となっているのが「女性の非正規雇用」です。正社員に比べ立場の弱い非正規雇用の女性が職を失っているわけですが、例えばパートの場合など、ご主人の扶養内で社会保険の加入対象にならないように働いている人も少なくないため、雇い止めや解雇で失業してしまうと失業保険などが受け取れないケースが多いとみられます。

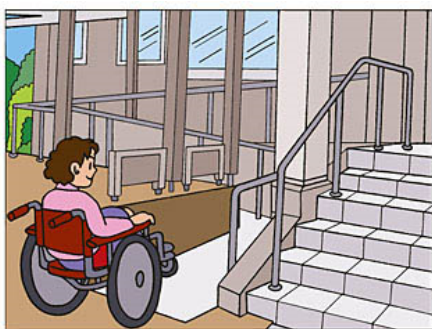
また、パートやアルバイトを日常的に多数抱える飲食店や販売サービス業では、従業員が職を失った場合の救済助成金等を支給する仕組みを国が作ったものの、個人事業主や小売店など零細事業飲食店オーナーでは手続き申請を行う知識がそもそも欠如していることもあり、なかなか支給が広がっていないそうです。

経験したことのない未曾有の事態ではありますが、雇用環境整備士の方々には今こそ、解雇候補になりがちな立場の弱い育児者やエイジレス・高齢者が安心して働けて、雇用を守るための職場の環境整備をしていただきたいと思います。（事務局・記）

☆☆「配慮」と「合理的配慮」は何が違うのか☆☆

～働くうえで何が必要なのか基本に戻って考える～

障害者権利条約には、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう」、合理的配慮の定義が記されています。また、障害者雇用促進法初め障害者に関する国内法にも、合理的配慮の提供が明記されています。



これまで誰もが普通に口にしてきた、「障害をもった人への配慮を心掛けよう」などに表される「配慮」と、法律に明記されている「合理的配慮」はどう違うのでしょうか？同じことではないの？と思われる人もいるかもしれません。周知するためだけの独断的な言い回しだとか、もっと特殊な事象の時に当てはめる対応のことだと思っているかもしれません。整備士資格講習の中でもお話ししたように、合理的な配慮の基本な考え方は、本来誰もが受けることができる権利やサービスなどを享受できるように、身近にある社会的障壁を下げるために対応することです。障害の程度や状態は、個々に異なることから個別性が高い対応が求められ、当事者からの申し出により、提供する側と建設的な協議を行い、合意形成をもって対応の仕方を取決めて提供するものです。

個別性が高いということから、従来よりも一歩も二歩も踏み込んだものになることが想像できます。障害をもった人のために「階段に手すりをつける」、「段差をなくしスロープに変える」と言ったことは、障害をもった人のためにと言ってはいえるものの、不特定多

数の人を見込んでいることから、厳密に見れば、これは障害のある人だけではなく、不特定多数の人への配慮であって、合理的配慮ではないということになるかもしれません。個人のレベルにまで掘り下げて見ると、「そこではなくて、もっと違う部分を見てほしい、配慮してほしい」と願っていることもあります。

では、どこまで踏み込めばいいのでしょうか？ここで過重負担の考え方が出てきます。何にしても限度はあります。できることの限界があります。置かれた環境や状況を見ながら、可能な範囲で模索していく形になります。ですから、申入れに対して何も考えずに最初から「それは無理です。できません！」と言いつつたり、「そんな前例はありません、聞いたことありません！」と突っぱねたり、「業務全てに影響します」などと曖昧なことを過大に答えることは禁句となりますし、そこそこが差別的な取扱いとなります。

合理的配慮は、相互理解を基本とした上で、建設的な合意形成により生み出すものと意識しておいて頂きたいと思います。
(池嶋貫二・記)

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 雇児者が働くための壁となっている待機雇児問題について、次のうち、誤っているものはどれでしょう。整備士第Ⅰ種資格者の方は挑戦してみてください。

- ①雇児者が特定の保育所を希望して自らの意思で入らない場合は待機雇児数にカウントされない。
- ②入所できなかったのに待機雇児とみなされないことを「隠れ待機雇児」と呼ぶ。
- ③待機雇児にカウントするかどうか、待機雇児とみなすかどうかは政府の判断による。
- ④沖縄県の待機雇児数が多いのは、他県と異なり出生率によるところが大きい。



(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. 障害者雇用に関する質問

人事評価の点で質問です。私の職場では障害者雇用で雇われた人は原則契約社員となり、契約社員は原則、正社員のような評価制度がなく、昇給昇格ありません。これは障害者差別に当たらないのでしょうか。

又、私自身障害者雇用で雇われたものの、「うつ」が寛解状態となり手帳を返納しました。当然一般枠での扱いとなりましたが処遇は障害者雇用時代と全く変わりません。「障害者雇用枠採用だから」という考えは差別に当たらないのでしょうか。

(企業人事担当者)



A1. 障害や障害者手帳の有無に関係なく、一般的な雇用形態には「正社員」「契約社員」などがあります。最初から正社員で働く障害者の方もいます。多くの企業では正社員のほかに契約社員、アルバイト、パートなど様々な雇用形態の方が働いていると思います。契約社員として採用された方は、その企業に正社員登用制度があれば、登用試験等を受けて、合格すれば正社員になることができます。但し、すべての企業に正社員登用制度があるとは限りません。

労働契約法には、「有期雇用契約の勤続年数が5年を超えたときに、雇用期間に定めのない労働契約（無期労働契約）への変更の申し込みができる」とあります。有期雇用の契約社員から申し出があれば無期雇用とする必要があります。但し、その待遇・就業条件の内容については、個々の労働契約や就業規則、相互の協議によるもの

となるので注意しましょう。

尚、最近は契約社員にも評価制度を導入する企業が出てきています。また、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」の認定項目の一つであるキャリア形成の中でも、人事・給与制度の明確化が挙げられています。障害者枠で採用した社員のキャリア形成がこれから進んでいくことを期待します。

Q2. エイジレス雇用に関する質問

当病院は職員の平均年齢が60歳となっております。例えば運転手の定年年齢は社会通念上の70才まで（最高75才まで）と定めておりますが反発が多い反面、事故も多くなっております。運転手定年と職種毎に定年も定めても良いのでしょうか。

(病院総務人事担当者)

A2. 業種によって定年年齢を定めることは、法定の最低条件（60歳）を満たしているかぎり、合理的な理由がある限り違法ではないと考えます。特に運転手のような事故に直結するような業種については、定年に差を設けても問題はありません。



…＜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した。

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。ご利用希望の企業様はお早めに 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）。12/24 現在の申込状況です。

- ・第Ⅰ種（育児者雇用） 346 名
- ・第Ⅱ種（障害者雇用） 569 名
- ・第Ⅲ種（エイジレス雇用） 384 名

計 1,299 名

（参考）内、小テストの不合格者数 0 名

※お申込みは **12 月 31 日 AM まで** です。お急ぎ下さい。

<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、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、こちらも乞うご期待くださいませ。 一本誌編集長一

次号 1 月号の特集は

『高齢女性が働くために労働者自身が知っておくべきこと、企業が高齢女性を雇用するにあたって知っておくべきこと』（仮題）

/樋口恵子（東京家政大学名誉教授）

-----1/25 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 21 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 石井京子（特集）/池嶋貫二/小松誠

雇用環境整備士クイズの答え：③が誤り

通勤時間が大幅にかかってしまうから等の理由で兄弟を同じ園に入園させたい等、特定の保育園を希望する場合は待機児童とみなされずカウントされません。他にも預けられなかったのが就活できずにいる育児者など、認可保育園に入所できなかったにもかかわらず待機児童にみなされないケースを隠れ待機児童と呼び、待機児童にカウントするかどうかは“各自治体”の判断にゆだねられています。よって、都道府県市区町村により判断は異なります。待機児童数が特に多いのは東京・大阪・千葉・埼玉・沖縄の五都市ですが、沖縄県の場合は県内出生率が多いことに由来します。

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）

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(冬季)【自宅学習方式(e-ラーニング方式)】 『雇用環境整備士資格(第Ⅱ種)上級課程』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

■雇用環境整備士とは

本機構では、育児・障害・エイジレス（高齢者）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対象者の雇用前または雇用後の専門知識者である雇用環境整備士を育成・養成・設置を推進しています。雇用における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、専門知識者の育成と整備士の設置をお願いしております（雇用環境整備士第Ⅰ種～第Ⅳ種資格者は全国に延べ約9,800名養成 R2.11月現在）。

■雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者の方へ

以前より既資格者から、「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」、「資格を取得してから期間が経過してしまったため新たな情報収集と学習の場が欲しい」という要望がありました。そこで、最新の施策制度を含めたより実践的な『第Ⅱ種整備士資格アドバンスコース（上級課程）講習会』を開催することといたしました。講義内容は整備士講習の講義では解説されなかった障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識（上級版）となります。整備士Ⅱ種を取得された障害者雇用の基礎知識を最低限お持ちの方に向けて、更に掘り下げた専門的なアドバンスな講義内容となっております。なお、今回はコロナ禍の影響により e-ラーニング方式（自宅学習方式）で講習会を実施いたします。

■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。

雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であり、且つ障害者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、より高度で上級の知識を習得され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としてご活用ください。

■修了証交付・認定・登録（雇用環境整備士第Ⅱ種資格者：全国約 4,800 名 R2 年 11 月末現在）

本講習を受講した者には上級課程修了証を交付し、雇用環境整備士上級課程修了資格者として認定並びに登録させていただきます。

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、e-ラーニングがどのようなものか初めての方でもわかるようにイメージ動画を公開しておりますのでご視聴ください。
- ・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）・応募資格

- ・自宅学習方式の受講料 9,000 円（銀行振込にて申し受けます）
- ・応募資格は、雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者であること。

3. 講義内容・講師：一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長 石井京子

- (1) 挨拶・注意事項説明・上級課程概要（動画時間：約1時間）
- (2) 講義内容（動画時間：約3時間半）
 - ①雇用促進法の改正点（法定雇用率の引き上げ、中小企業優良認定制度等）
 - ②雇用現場で顕在化する障害者差別と合理的配慮（Q&Aから）
 - ③発達障害の障害特性「認知の歪み」について解説
 - ④コロナ禍における障害者雇用事情（テレワーク、メンタルヘルスケア）
- (3) 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）

4. 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>

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上級課程修了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。入金を確認でき次第、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

受講申し込みは令和3年3月31日までを予定しております。（受講票発送は1/5からになります）

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 第Ⅱ種上級課程 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	第Ⅱ種整備士の資格番号 *資格者証書の右上に記載アリ
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. () 都・道 FAX. () FAX番号の記入も必須 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は、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

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/1 科目（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12月31日までを予定しております。（年末年始につき受講票発送は1/5になります）

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