



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-

2021 年
2 月号

発行日 令和 3 年 2 月 25 日(第 23 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 第一とちビル

特集：『障害者の就労支援と職場定着における課題』
/安尾真美（NPO法人さらプロジェクト副理事長）

JEEニュース第23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 23 号の特集は『障害者の就労支援と職場定着における課題』とし、特定非営利活動法人さらプロジェクト副理事長の安尾真美氏に寄稿していただきました。

この10年間の障害者の就職件数の推移は右肩上がりですが、就職件数の伸びだけで手放しで喜ぶことはできません。定着率を見ると一般求人（障害非開示）での就労の27.7%に比較し、障害者求人（障害開示）64.2%と明らかに差があります。しかし、障害者求人でも1年後には35.8%が離職しています。実績のある就労移行支援事業所を利用して就労した人の定着率は90%以上と報告されていますので、就業開始後の課題と対応が明確になってきます。就労支援事業所さら就労塾を運営する立場から、

就労定着支援の現状と職場定着での課題を解説していただきました。障害のある社員の職場定着とキャリアアップのために、企業が取り組むべきヒントとなることでしょう。

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。本誌特集が読めるのは情報交流制度に加盟されている方だけです。どなたでも加盟できますので、本機構事業にご賛同いただけましたら、是非ご加盟の程検討お願い申し上げます。今後とも宜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 10:00~17:00

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	内部案内	講習会・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 Child Care	 障がい者就職 Challenged	 エイジレス転職 Age Less			
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きています。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)2021 JEE Org

『障害者の就労支援と 職場定着における課題』

NPO 法人さらプロジェクト 副理事長 安尾 真美

はじめに

今回『障害者の就労支援と職場定着における課題』について、就労しても定着できない原因、課題、実態、解決方法、主に企業担当者が知っておくべき知識や採用に求められること、期待されることについて書いてほしいとの依頼をいただきました。

筆者は特定非営利活動法人さらプロジェクトにおいて、主に精神障害（発達障害含む）のある人達の職業訓練と就労支援を行う就労移行支援事業に取り組んでいます。したがって今回のテーマについて、筆者の立場、主に精神障害者（発達障害含む）と言われる人たちへ支援を行っている現場からの意見を述べさせていただきます。

1. 就労移行支援事業所とは？

本稿では、最初に障害者の職場定着の現状と「定着しない」原因について、次に、企業側の立場としてこの課題解決のためにできることについて述べます。

先に結論を申し上げておくと、定着しない原因に対して、企業側が解決に向けて取り組むことができることは3点あると考えます。一つは採用時においてどのような人材を採用したいのか（求める人物像）を明確にすること。二つ目に自社の社員として育成していくための仕組みをもつこと。そして三つ目に支援機関を上手く使うことです。

さて、障害者雇用にとりくんでいらっしゃる企業の方々の中には複数の就労移行支援事業所とお付き合いをされているところもあるでしょう。ご存じない方もいら

っしゃるかもしれませんので、就労移行支援事業所について最初にご紹介をします。

就労移行支援事業とは障害者総合支援法において就労支援を担う就労系福祉サービスの1つとして以下のように定義されています。

【事業概要】

就労を希望する65歳未満の障害者で通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれるものに対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。

【利用期間】 2年

【対象者】 企業等への就労を希望する者

現在全国に約3,000事業所があり、運営母体は株式会社やNPO法人が担っています。

筆者が所属するNPO法人さらプロジェクトは2000年に「情報技術になじみのない方たちに対して地域に根ざしたIT教育活動を行う」という理念で活動をはじめました。そして2007年に障害のある人達にパソコンを使った職業訓練と一般企業への就労支援をおこなう就労移行支援事業所さら就労塾@ばればれ（通称さらばれ）を開所しました。当時は障害者雇用といえば清掃や社内便・郵便の仕分けのような作業系の仕事を中心でした。「障害者に

パソコンを教えて何になるの?」「大卒なのに福祉が必要なの?」「精神障害者が一般企業で働くなんて無理でしょう」という声が聞かれるなかのスタートでした。しかし当時から14年が経ち、障害者雇用を取り巻く環境は大きく変化しました。今では多くの就労移行支援事業所でパソコンを使った職業訓練が行われ、なかにはプログラミングやweb制作といったより専門的な訓練を行うところもあります。

※さらばれの訓練風景



では、今回テーマとなっている定着率はどうか?以下は障害種別の定着率と、求人種別にみた精神障害者の定着率です。(次頁図1参照)

このグラフは以下の全てが含まれた数値です。

- ・一般求人で障害を開示せずに就労
- ・一般求人で障害を開示して就労
- ・障害者求人(障害者雇用)で就労

精神障害者の場合1年後の定着率は49.3%であることから約半分为離職していることがわかります。

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>

2. 障
まず
認しま
以下は
成25年
件数は
害者の
(2003

です。

着率は
なりま
ても1
用して3
い」と
種、企
るとこ

ホーム

処点

ml

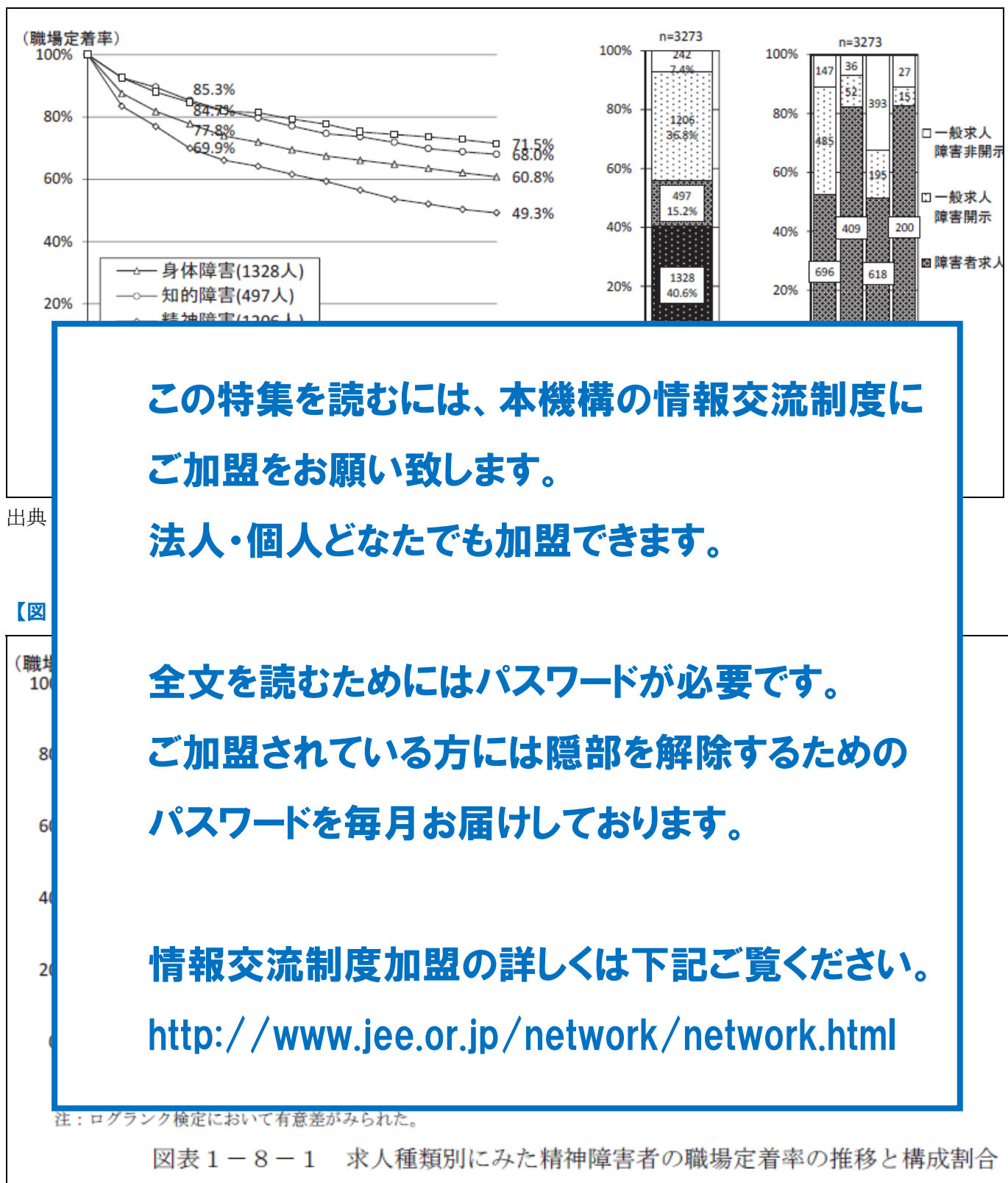
	障害者計	身体障害者	うち重度	知的障害者	うち重度	精神障害者	その他の障害者	
平成21年度	45,257 (1.8)	22,172 (△2.0)	8,460 (△4.8)	11,440 (△3.8)	2,869 (△4.7)	10,929 (15.6)	716 (44.6)	
22年度	52,931 (17.0)	24,241 (9.3)	9,289 (9.8)	13,164 (15.1)	3,211 (11.9)	14,555 (33.2)	971 (35.6)	
23年度	59,367 (12.2)	24,864 (2.6)	9,678 (4.2)	14,327 (8.8)	3,547 (10.5)	18,845 (29.5)	1,331 (37.1)	
24年度	68,321 (15.1)	26,573 (6.9)	10,296 (6.4)	16,030 (11.9)	3,940 (11.1)	23,861 (26.6)	1,857 (39.5)	
25年度	77,883 (14.0)	28,307 (6.5)	11,069 (7.5)	17,649 (10.1)	4,207 (6.8)	29,404 (23.2)	2,523 (35.9)	
26年度	84,602 (8.6)	28,175 (△0.5)	11,181 (1.0)	18,723 (6.1)	4,248 (1.0)	34,538 (17.5)	3,166 (25.5)	
27年度	90,191 (6.6)	28,003 (△0.6)	11,321 (1.3)	19,958 (6.6)	4,339 (2.1)	38,396 (11.2)	3,834 (21.1)	
28年度	93,229 (3.4)	26,940 (△3.8)	11,017 (△2.7)	20,342 (1.9)	4,442 (2.4)	41,367 (7.7)	4,580 (19.5)	
29年度	97,814 (4.9)	26,756 (△0.7)	11,051 (0.3)	20,987 (3.2)	4,330 (△2.5)	45,064 (8.9)	5,007 (9.3)	
30年度	102,318 (4.6)	26,841 (0.3)	11,096 (0.4)	22,234 (5.9)	4,471 (3.3)	48,040 (6.6)	5,203 (3.9)	
令和元年度	103,163 (0.8)	25,484 (△5.1)	10,556 (△4.9)	21,899 (△1.5)	3,951 (△11.6)	49,612 (3.3)	6,168 (18.5)	

※ ()内は対前年度比(差)

新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

出典：厚生労働省(2019)「令和元年度 障害者の職業紹介状況等」

【図 1】



出典

【図

（職
10

8

6

4

2

0

出典：NIVR（2017）「障害者の就業状況等に関する調査研究」

就労半年後の数値であるため単純に比較することはできないものの、先の調査データよりは高い定着率となっています。筆者が所属する“さらばれ”でも半年後、1年後の定着率はともに90%を超えています。このように就

労移行支援事業所を利用して就労した方の場合は「定着しない」わけではなさそうです。では、「定着しない」原因はどこにあるのでしょうか？

3. 定着しない原因

例えば以下のような理由で退職・転職の相談を受けることがあります。

A-----

「頑張って仕事をして評価されない」

「給料があがらない」

「仕事が自分にあっていない」

「仕事がないのでつらい」

「ここで働いていて生活が苦しい」

B-----

「適切な

「睡眠含

「周囲が

「片付け

ルールが

A と B の違

す。「仕事

えない」

ために業

とが難し

あります。

ポイント

うか？

次に最近

・3年前に

・ご本人

・PCの操

・漢字が

・本人に

・任せられる仕事がない

・話し合いながらやってきたが状況に変化はない

・社内のサポートの負担が大きい

・退職、転職についてどこに相談したらよいだろうか？

この事例で筆者が思ったのは、

・どのようなやりとりを通じて人材紹介会社から採用したのか

・この企業が障害者雇用について相談できる先がないのはなぜか

ということです。

ポイント②：採用したい人物像を明確にしているか？

ポイント③：相談できる支援者・支援機関があるか？

また、厚生労働省『平成30年度障害者雇用実態調査結果』によれば、障害者雇用上の課題及び配慮について以下のように述べられています。

精神障害者の雇用上の課題について、72.5 %が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「金銭的に経済的な負担がある」というものが最も多

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>

ら、新卒採用や中途採用をされている企業の場合であれば、おそらく採用したい人物像があるはずです。

障害者雇用においても自社が必要とする人物像を明確にするというのは同じです。

「そうは言っても、どんな人がくるかわからないし…」
そのためには、まずどのような人たちがいるのか、どのような仕事を任せることができるのかを知ることが大事です。

“さらばれ”にもハローワークや東京しごと財団の担当者の方と一緒にこれから障害者雇用に取り組むという企業の方々がよく見学にいらっしゃいます。就労移行支援事業所に直接見学の申込みをすることも可能です。

「でも、なかなか他部署を含めて職場の理解が…」

「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」「従業員が障害特性について理解することができるか」ということへの対策として実習を活用されている企業もあります。

A社では、障害者雇用をすすめるにあたり定期的に実習

生を受

概ね1

します。

・どの

なのか

・どの

という

た、担

繰り返

ジを持

現在の

ことか

いると

2) 入

働き

度があ

いうこ

かわら

もおか

はあり

雇用す

とを重視するでしょう。一方で障害者の側では、就労継続はもちろんとしてその先の自立した生活を望むことは当然と言えます。最初は体調の安定や職場環境に慣れるということから短時間勤務でスタートして、徐々に勤務時間を増やしていく。その先に無期雇用や正社員登用がある。進むスピードは人それぞれに異なっても、この会社で働くことによってどのような未来があるのかを知ることが、働く上での大きなモチベーションになります。

少しずつ増えてきたとは言え、障害者雇用の評価制度や教育制度が整備されている企業は決して多くはありま

せん。現行の人事考課制度との整合性など頭を悩まされることも多いでしょう。それでも、今後さらに多様な働き手・多様な働き方が広がっていくダイバーシティを意識すれば、必ず必要になってくる制度だと思います。ぜひ整備されることを検討いただきたいと思います。

3) 支援機関と連携する-採用時は支援者のことも見極めるつもりで-

皆さんが採用した方には支援者がいますか？

その支援者・支援機関は頼りになりますか？

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>

また、人は生きていたら様々な経験をします。自身の友人関係や恋愛・結婚、親の介護を含む家族との関係でもいろいろなことが起こります。そうしたライフイベントに影響を受けやすい人たちとも言えます。企業の手の届かないところでの問題により仕事に影響が出てしまっている場合、一緒に解決にむけて動いてくれる支援者の存在は皆さんの大きな力になります。

障害者雇用には多くの支援機関が関わっています。どのような支援者・支援機関がついているのかということは採用時に本人とあわせて見ていただきたいと思います。

就労定着支援事業

【就労定着支援事業】

生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援（以下「就労移行支援等」という。）を利用して、通常の事業所に新たに雇用された障害者の就労の継続を図るため、企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整を行うとともに、雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言等の必要な支援を行います。

【対象者】

就労移行支援等を利用した後、通常の事業所に新たに雇用された障害者であって、就労を継続している期間が6月を経過した障害者（病気や障害により通常の事業所を休職し、就労移行支援等を利用した後、復職した障害者であって、就労を継続している期間が6月を経過した障害者も含む。）

出典：厚生労働省 Web サイト「障害福祉サービスについて」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/naiyou.html

また、就労移行支援事業所には、利用者の就労後、半年以上の定着支援を行う努力義務があります。さらに、2018年度からは、就労後7ヶ月目から最大3年間利用できる就労定着支援事業が始まりました。こうした制度の活用もあわせて検討いただくと良いと思います。



COVID-19 対策のため行動に制限はあるものの、多くの支援機関では企業の方々の見学を受け入れています。例えば就労移行支援事業所であれば、利用者はどのような人たちで、どのような支援方針の下、職業訓練や就労支援をしているのかということをご自身の目で確かめることができます。直接、事業所に連絡をとることも可能ですし、お付き合いのあるハローワークの担当者にご相談されることも一つです。

5. まとめ

以上、企業側の皆さんに向けてということで述べさせていただきました。コロナ禍により障害者雇用に取り組まれている企業の中でも対応に苦慮されているところが多いように見受けられます。全社的に在宅勤務に移行する中で

- ・業務の切り出しができずに自宅待機の状態が続いている
- ・生活リズムが乱れて体調不良につながっている
- ・コミュニケーション量が減り上司・同僚との関係がぎくしゃくしだした

というような相談を企業の皆さんや働いている“さらばれ”卒業生から受ける機会もあります。

COVID-19 対策により「働き方」が変化することによって、企業にとっては今後さらにどのような人にどのような働き方でどのような仕事をしてもらうのかを明確にしていくことが求められるようになっていくでしょう。こうした中、2021年3月1日に障害者法定雇用率が2.3%へと引き上げられます。この障害者雇用をより良いものにしていくためには企業だけではなく、当事者、そして支援機関・支援者がそれぞれの立場で取り組むべきことが多くあります。一支援機関の支援者として、皆さまと一緒に連携して取り組んでまいりたいと思います。

プロフィール

安尾 真美（やすお まさみ）

特定非営利活動法人さらプロジェクト副理事長
経営コンサルティング会社を経て2012年より現職へ。
法人が運営する就労移行支援事業所さら就労塾において精神障害・発達障害のある人たちの職業訓練及び就労支援に携わる。働くことに困難を抱える若者の支援活動にも取り組んでいる。

代表著書：

『ちょっとしたことでうまくいく 発達障害の人が会社の人間関係で困らないための本』（発行：翔泳社）



★★求職者へ：マッチングWEBサイト紹介★★

～本当に年齢不問の企業を探せます～

コロナ禍で一層厳しさを増した国内のお仕事探し事情ですが、年齢の壁は依然大きな障害となって立ちはだかっています。履歴書を送っても年齢で落とされる、面接まで辿り着けないという嘆きも聞きます。年齢不問なんて所詮建前ではないかと叫びたくもなることでしょう。

企業側としては若者と高齢者のどちらを採用したいかと言われれば若者が欲しいのは本音です。そこで、ここではエイジレス（年齢不問）が欲しいという企業と



のマッチングをしてみたいかがでしょうか。

社での一般
予約)
都 - 品川区

途採用・年
若者歓迎) 水
の作業員

運営：一般社団法人日本雇用環境整備機構

お仕事をお探しの方はこちら

初めてご利用の方はまずは登録
お仕事求人募集を閲覧する
求職者ログイン

**登録は
ココから**

どなたでも登録可（無料） <https://www.jee-job.com/>

本音と建前があるので一見して判別はできませんが、若者が欲しいと内心思っている企業に応募したところで、若者と内定を競って勝ち目があるとは思えません。それならば最初から、若者よりも**エイジレスが欲しい！**という企業に応募すればよいだけのことでないでしょうか。問題なのはそれを見つけれないからご苦労されているのだと思います。実は世の中にはエイジレスが欲しいという“本当に年齢不問”で採用している会社はたくさんあります。このサイトはそういう企業しか利用できませんから、登録しておく年齢不問の企業からお誘いのメールがくるかもしれませんので活用してみたいかがでしょうか。45代～60代の求職者を支援するのが目的のサイトなので一度お試しください（無料でお使いいただけます）。

★★企業様へ：マッチングWEBサイト紹介★★

～人材獲得が出来るようになりました～

育児者・障害者・エイジレス（満35歳以上の者）を差別なく採用し働きやすい職場環境を整備している企業様は本機構のマッチングWEBのご利用をお願いしております。法人格をお持ちの組織・団体であれば企業登録できます（無料）。企業登録をすると、

- ①求人募集記事を無料で10件まで何度も掲載することができます。
- ②プロフィール閲覧ができ、良い人材がいたら声を掛けることができるスカウト機能搭載。



費用負担はありませんので、まずは登録してください。

年
水
の
仕
留
米
後
市

お仕事をお探しの方はこちら

初めてご利用の方はまずは登録
お仕事求人募集を閲覧する
求職者ログイン

**登録は
ココから**

材
人
の
企
業
は
こ
ち
ら

初めてご利用の企業はまずは登録
登録している求職者を閲覧する
企業様ログイン

**登録は
ココから**

どなたでも登録可（無料） <https://www.jee-job.com/>

育児者・障害者・エイジレスの求職者の履歴・職歴・学歴・最寄駅・年齢帯・性別・希望給与・希望職種など約40項目にわたる情報で現在約千五名程公開しております。もし良い人材がいましたらメールで直接勧誘いただけますので、是非貴社の求人募集の一助にさせていただければ幸いです。なお、本機構は公益事業として行っておりますので、採用による紹介料や斡旋料など成否に関わらず**費用負担は一切発生いたしません**のでご安心ください。

求人採用の一助に、また人材派遣会社のようにスタッフ獲得の一助にご活用いただければと思います。ご興味がありましたら、まずはIDとパスワードだけでも取得してお試しいください。登録は上記WEBサイトから。

☆☆障害と健常の境界☆☆

～職場にいるボーダーライン近辺の健常者たち～

障害をもつこと、障害者であることは、法令等の規定に則って医師がその有無を診断します。それをもって障害判定がなされます。難病等も障害の範疇に入るなど幅広く範囲が設定されています。その範囲以外が規定上、健常者であると位置づけられます。余談ですが、障害を持つから必ず障害者手帳を所持しているとは限りません。理由はわかりませんが、個人の事情により交付申請をされない人もいれば、返納される人もいらっしゃいます。あくまでも自らの申請によるものです。

障害判定の過程において、必要な検査等で厳密な指標が示されますが、最終的には医師による診断・判定に委ねることになります。そう考えると、判定にばらつきが生じるのではないかという懸念が出てきます。何かしら障害特性の傾向はあるものの、判定要件を十分に満たしていないとするケースも出てくるでしょう。規定のボーダーライン近傍に位置づけられることもあるでしょう。運動機能など見た目で見えるような障害以外、例えば精神や発達、高次脳機能障害などでは、医師によって診断・判定が微妙に分かれることもあります。そのため、日常生活等の中での困難さや生きづらさがあって、生活支援などを受けたいと願っても、「障害をもたない」と診断されて、支援を享受できない可能性もあります。そう考えると、障害という総合的な括りの中には入らないけれども、いくつかの心身機能に軽微の弱さを持ち、障害特性に近い症状や様相を現す健常者が、実は職場の中に在籍していると見てもおかしくありません。



雇用環境整備士資格講座での登壇後、受講者から「障害者と思しき人の職場内トラブル話」を多く伺います。障害特性と思えるような言動があり、職場内外ではトラブルメーカーと評され、そのことを本人は理解しておら

ず、逆に周囲が自分の邪魔をすると思い込んでいます。改善する兆しもなければ、今後どう対処すればいいのかわからないという話です。このような人は部下や同僚だけでなく、上司や経営者の立場であったりします。ただ、これら全てのトラブルが障害起因という訳ではありません、別の理由かもしれません。この段階で障害の有無を問うことはできませんが、彼等の中には然るべき医療にかかれれば、障害判定が下りる可能性のある人もいるかもしれません。でも、はっきりしない間は健常者として対処を考えなければなりません。過度に障害とこじつけるとプライバシーや人権に関わるトラブルになりかねません。

障害者と思しき当事者と考え、その向き合い方に障害特性を考慮した言動を用いることも有用であると考えられます。「障害特性」や「障害者への配慮」を前面に出す必要はありません。これまでのコミュニケーションの取り方や仕事の進め方などに、より一層のわかりやすさや容易さ、個々に応じた手間暇をかけることで状況が変わってくる可能性もあります。障害者への配慮や向き合い方は、障害者にだけ通じる特殊なものではありません。健常者の中でも十分に役立つ対処方法であると考えられます。そして、その健常者の中にも、障害ではないけど偏りのある特性を持つ人も多くいると、理解しておかなければなりません。

(池嶋貫二・記)

雇用環境整備士クイズ

Q. 厚生労働省が実施した学生アルバイト意識調査による記述で次のうち誤っているものはどれでしょう。
整備士第IV種資格者の方は挑戦してみてください。

- ①バイト先とのトラブルで一番多かった回答は、「当初合意した以上のシフトを入れられたこと」だった。
- ②労働基準法違反と思われるトラブルとして一番多かった回答は「残業代の未支給」だった。
- ③勤務開始前に会社から労働条件明示書を交付されなかったと回答した学生は約6割もいた。
- ④労働条件で困ったときの対処法として一番多かった回答は「インターネットで裁判例を調べた」だった。

(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. 育児者雇用に関する質問

病院で看護師をしております。当院では就業規則で特別休暇の中に子の看護休暇が設けられていますが、特別休暇は旧単位で取得とあり、子の看護の半日取得は認められていません。法律では子の看護の半日取得は認められることになったと聞きましたが、法律に準じて、認められるのでしょうか。

(質問：病院関係者)



A1. 子の看護休暇は、子どもの病気やケガなど看護が必要ときに利用できる休暇です。育児・介護休業法に定められた休暇規定のひとつで、対象児童をもつ従業員は休暇を取得する権利があります。

法改正前は、子の看護休暇は1日単位の取得しかできませんでした。つまり、子の看護休暇を取得すると、1日取得で取り扱いが行われていました。しかし、実際の利用の現状をみると、予防接種や軽度の症状に対する診察など、数時間で終わられるようなものが多い状況でした。

そこで法律を改正し、半日単位で子の看護休暇を取得できるようにしました。このご質問をいただいた当時は、「子の看護休暇は半日単位での取得が可能」と法律で定められていましたが、**2021年1月から**、子の看護休暇および介護休暇は時間単位で取得できるようになり、具体的には「半日単位での取得が可能」から、「時間単位での取得が可能」に法律の改正が行われました。

最初に説明しましたが、子の看護休暇・介護休暇は、法令で定められた労働者の権利となります。取得の申出があった場合、事業所は認めなくてははいけません。これまで時間単位休暇の管理に無縁であった事業所も残数管理が必要となります。

また、子の看護休暇の制度は、法律で定められていまずので、就業規則に定めがなくても取得することが可能です。ただし詳細を就業規則に定めておかないと、その時間を有給にするか、無給にするか、届け出はどのようにするかなど従業員との間でトラブルになる可能性も出てきます。以上のことから、総務人事のご担当者に就業規則や育児介護休業規程の変更をしていただく事が必要となります。

Q2. 障害者雇用に関する質問

代名詞(あれ とかこれ とか)を多用することにより、業務指示が曖昧になりがちな点は日本語に特有の問題でしょうか？発達障害の人に対する配慮について海外には海外の独自の方法論があるのでしょうか。

(質問：雇用環境整備士)



A2. 代名詞の多用は日本人の会話に多い特徴のように思われます。発達障害のある人の中には 外国語（英語、ドイツ語、中国語、その他）を学習し、日本語より理解しやすいと意見を持つ人もいます。米国では自閉症支援として、発達障害の子どもが抱えている認知のギャップを埋めて、子どもの適応性を上げることにより、様々な技能を向上させていく **TEACCH** プログラムが有名です。

…＜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

雇用環境整備士アドバンスコース（上級課程）開催中

雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者に向けて、更に一步踏み込んだアドバンスコース（上級課程）講習会を開催しています。整備士第Ⅱ種の講義では解説されなかった、障害者を雇用するために知っておくべき知識（上級版）となります。自宅学習（e-ラーニング方式）で開催しています。

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**上級課程修了整備士**として認定されます。

自宅学習(e-ラーニング)方式 がどのようなものか、すぐにわかる動画

雇用環境整備士資格
上級課程講習会



題 目：【最新版】障害者雇用の動向

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：¥9,000円（税込み・テキスト代込み）

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

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

コロナ禍で年明けを迎え1カ月半経ち、本機構事業もインターネットを中心となっています。進展があった事業は大きく2つあり、一つ目はe-ラーニングで雇用環境整備士の上級過程講習会を開催していること。二つ目はマッチングWEBサイトにスカウト機能を拡充してエイジェス雇用の促進活動をスタートさせたこと。採用企業と求職中の就業弱者の両者にとって実りある雇用環境整備が急がれます。

—本誌編集長—

次号3月号の特集は

『母子家庭育児者の雇用

及び就業に関する現状と課題』（仮題）

/柴田郁夫（地域連携プラットフォーム代表）

-----3/25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23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

執 筆 安尾真美（執筆）/石井京子/池嶋貫二/小松誠

協 力 NPO法人さらプロジェクト

……＜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 ▶

雇用環境整備士クイズの答え：①が誤り

①雇用主としては繁忙時について依頼してしまいがちだが当初合意した以上のシフトを入れられトラブルになったという回答が最多だった（15%）。②準備や片付けの時間に関して賃金が支払われなかったという回答が最多だった（14%）。③労働条件を書面で交付されないという回答が最多だった（59%）。書面は見せられただけで持ち帰らせてもらえなかったとか、そもそも労働条件の説明さえなかったという回答も2割ほどいた。④労働条件で困った場合、知人に相談したという回答が最多だった（32%）。参考：『厚生労働省大学生などへのアルバイトに関する意識など調査』より。

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

受講申し込みは令和3年3月31日までを予定しております。

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. () 〒 □□□ - □□□□ 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