



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

2021年 6月号

発行日 令和3年6月25日(第27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：『障害者採用によってもたらされた
メリットと組織の変化』
/小川晴寿(アッシュ・マネジメント・コンサルティング 代表取締役)

JEEニュース第27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27号の特集は『障がい者採用によってもたらされたメリットと組織の変化』というテーマで、株式会社アッシュ・マネジメント・コンサルティング代表取締役パートナー小川晴寿氏にご寄稿いただきました。小さな会社が障害者採用に至った理由は記事の中で詳しく説明されていますが、いざ働きだしてから、予想していた特性によるコミュニケーションエラーにどのように対応し、組織はどのように変化していったのでしょうか?採用された発達障害のある社員はマニュアルやツール作成等の得意な能力を活かし、職場の社員は発達障害について学ぶようになり、相手の心情と理解度を慮るようになったという変化が見られます。



障害者雇用に取り組む企業、これから取り組もうとする企業にとっても、これからの障害者雇用のあるべき姿として大いに参考になることでしょう。

また、本機構では緊急的に支援が必要な育児者・障害者・エイジレスの雇用支援も開始しました。

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。まだ本機構へご加盟されていない方はご検討ください。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

<p>育児とお仕事 ChildCare</p> <p>育児と仕事の両立</p> <p>近年、育児と仕事の両立を目指す女性が増えています。相応のスキル・キャリアを</p>	<p>障がい者就職 Challenged</p> <p>障がい者雇用問題</p> <p>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</p>	<p>エイジレス転職 Age Less</p> <p>エイジレス(35歳以上)採用</p> <p>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</p>
--	--	---

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

『障害者採用によってもたらされた メリットと組織の変化』

株式会社アッシュ・マネジメント・コンサルティング

代表取締役 小川 晴寿

はじめに

スティーブン・スピルバーグ、トム・クルーズ、ビル・ゲイツ、ブルーム・スティーブン、ブリトニー・ピアーズ、パリス・ヒルトン、山下清、勝間勝代、ジミー大西、米津玄師、深瀬慧 (SEKAI NO OWARI)、栗原類、彼らの共通点をご存知でしょうか。本紙をご愛読の方であれば、おそらく多くの方が正解されることと思います。

彼らの共通点は ADHD や ASD などの発達障害を持っていること。そして、その一方で、一芸に秀で世界に大きな価値をもたらしていることです。発達障害を持つ方の集中力や探求心の強いこと、関心を持った領域への学習能力の高さことは有名です。ハリウッドの大スター、トム・クルーズが失読症で映画の台本を覚えるのに台詞をテープに録音してもらっていたというエピソードを初めて耳にした時に、とても大きな衝撃を受けたことを覚えています。私たちは、身近にそういう人がいないと「ホントなの？ごく一部の、特別な才能の持ち主に限定した話ではないのか」と一蹴し、なかなか現実のモノとして向き合おうとしません。斯く言う私も同様で、実際に自分の会社で障害を持つ A さんを採用し、一緒に仕事をするまでは、リアルに感じることはできませんでした。今回、このような原稿を書く機会を頂戴したことは、経験者として、障がい者と一緒に仕事することの意味と価値について、広く社会に伝えよという神さまの思し召しなのだと思います。私以上の適任者がたくさんいらっしゃることも重々承知していますが、折角の機会なので少々拙文にお付き合いいただけたら幸いです。

1. アッシュ・マネジメント・コンサルティングとは

まず、弊社の事業内容についてご紹介します。弊社は、企業に対して人事・組織開発の領域を中心にご支援をおこなうコンサルティング会社です。「いい人材を採用するにはどうしたらいいのか?」、「管理職にはどのような教育をすればいいのか?」、「人材が辞めずに気持ちよく働き続けるにはどのような職場環境を整えるべきか?」といった問題に対して、お客様と一緒に考えながら考え、解決していくのが仕事です。

創業は 2006 年、社員数は 7 名の小ぢんまりとした所帯です。創業から 15 年経って 7 名なので、その歩みは亀よりも遅いと言っていいでしょう (笑)。そのような小さな企業が第 7 の人材として採用したのが障害を持つ A さんでした。

2. 弊社と障がい者との関わり

今回の寄稿にあたり、改めて振り返ってみると、弊社は A さんを採用する前から障害や障がい者と関りを持ってきたことに気がつきました。

まず、創業して間もない頃、ある方の紹介でイスラエルの教育心理学者ルーヴェン・フォイヤーシュタイン教授が開発した IE (=Instrumental Enrichment) という知的障害を持つ子どものための認知能力強化のプログラムを当時在籍していた社員全員で勉強しました。私たち以外の受講者は、知的障害を持つお子さんの親御さんでした。皆さんからは、「我が子が健常者なのに、なぜ IE を受講するか?」と不思議がられました。この時、「自分たちがいなくなった後、子どもたちが社会に適応し、生

きていけるのかが心配だ」と切実に話す様子に触れたことが、企業における障がい者雇用に関心を持った取っ掛かりだったように思います。

企業へのコンサルティングや研修を通じて多くの方々と接点を持つ中で、発達障害とは認定されていないけれども、業務遂行やコミュニケーションに問題を抱え、活躍できずにいる社員が少なくない事実と直面し、彼らの助けになるのではないかと考えたことが、私たちが当時IEを受講した背景にありました。

仕事
いて考
書『日
企業と
いた影
力を入
に掲載
いき、
ようと
った板
も足を
そし
障がい
とで、
この支
の就労
ことで
経過し
法人の
この
ること
的に就
になり、その中からAさんを正式に採用することになりました。

3. Aさん採用の狙い

Aさんを採用した目的は、大きく2つあります。
1つは、コンサルティング会社として「事業の可能性」を感じたからです。障がい者雇用の法定雇用率は今後も引き上げられることが予想されます。多くの企業が障がい者を雇用するようになった時、職場では業務指示や報連相などのビジネス・コミュニケーションや仕事への動

機づけなど、私たちの専門であるヒューマン・リソース・マネジメントの領域においてさまざまな問題が起きるだろうと想像しています。その時、コンサルティング会社としてアドバンテージを取るには、自分たちが実際に問題に直面し、解決した経験を積み重ねておくことが必要だと考えたからです。そのためには、彼らと一緒に働く経験が不可欠なのです。

もう1つは、障がい者の雇用におけるミスマッチ解消が、私たちにとって「情熱を注ぎこめる領域」であるか

とコミ
造性を
人が少
の能力
向上の
だった
ワイト
助的な
く人々
を創り
ルティ
の解消
である
私たち
しょう
3,000
ラーで
管理の

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細は下記ご覧ください。

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

『7つの習慣』では、忙しい毎日の中でも、緊急ではないけれど重要な第2領域に対して、計画的に、意図的に経営資源を投下することで、結果的に、将来において第1領域に振り回されることが少なくなると説いています。至極もっとも話ですが、実際にそれができている企業は多くありません。

弊社も例外ではありません。Aさんを採用する時点で、本当はやるべきだがリソースが不足しているために見て見ぬふりをしている第2領域のタスクが数多くありまし

た。特に、既存の支援先に対するフォローや営業活動の質を高めるためのツール整備などがそれにあたります。

「動画マニュアルのサンプルを作って持参すれば、顧客のイメージも膨らみ、成約率が上がりそうだ」、「人手やノウハウの不足でタスクが進まない支援先に『弊社で引き取りましょうか』と声を掛けることができれば、間違いなく顧客ロイヤリティは上がる」—そういう確信はあったものの、そういった契約外業務に足を踏み入れることは、私たちの業務時間の増加を直結してしまうため、なかなか踏み込めずにいました。

「第2領域
れたら・
ルと駆け
在がクロ
重要な
で、緊急
したがっ
のある人
らが希望
ホワイト
もし、
とができ
顧客や社
けられる

緊急
重要
重要でない

は多くの反響を得ていましたし、楽器を使わずにパソコンで作曲をしてしまうほどです。

お願いしている仕事は、ホームページや SNS の更新といった PR 関連の業務、就労移行支援事業所からの実習生の受入れ、そして動画マニュアル作成アプリのマーケティング・営業活動の支援、支援先への付加サービスのサポートなど、A さんが入社するまでは見て見ぬふりをしてきた第2領域のタスクがメインです。特に、動画マニュアル関連の業務では貴重な戦力になってくれています。一緒に仕事すると、本やネットで見聞したコミュニケ

合わ
ても
を渡
大丈夫
ん」
あり
あま
で送
と思
ック
この
に、
えた
こと
と起
一以
てく

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>

第3領域

- 雑多な事務処理
- 突然の来客・電話への対応
- 形骸化した会議や打合せ
- 読まれない報告書の作成
- 無意味な付き合い

第4領域

- 暇つぶし
- 無目的なネットサーフィン
- SNSの閲覧とレスポンス
- 旧経営陣・承認欲求の強いOB&OGへの対応

いただけたと思います。

(スマートフォンでQRコードを読み込んでください。Aさんが作ったマニュアルをご覧いただくことができます)



このマニュアルがあることで、わざわざ店舗まで出向かなくても関係者に質の高い教育を施すことができるようになります。通販サイトで購入したお客様にも動画レシピとして公開しているので、支援先のCS向上にも貢献しています。このマニュアル以外にも、たくさんの分か

5. いざ、働いてみると

Aさんは、ADHDと自閉症スペクトラムです。しかし、日常会話レベルのやり取りで普通に接している限りでは、そう感じることはないと思います。音楽に造詣が深く、歴代の音楽家の短評を面白おかしく書き綴ったTwitter

りやすいマニュアルを作り、支援先や営業先から高い評価を得ています。そういう意味で、Aさんは、立派にコンサルティング会社のド真ん中の業務で結果を出しているのです。

※QRコードによりリンクする動画マニュアルは弊社のご支援先である株式会社更科堀井様の許可を得てリンクを貼っています。

6. 組織の変化① 感受性の向上

Aさんの採用は、私たちにとって多様性（ダイバーシティ）へのチャレンジと言えます。

十分な配慮は必要ですが、行き過ぎた特別扱いは他の

社員の不

います。

い。これ

にちょっ

うにして

い、そう

責めてい

なことだ

業や行間

ます。

もとも

は取って

て、相手

代表選手

社はダブ

ます)。

パワハ

とするこ

いおいマ

によって

るように

て立ち振

そして、「お互い様の精神」が生まれました。人間は、それぞれに得手不得手があり、持ちつ持たれつなんだということが体感的に分かってきたことが大きいです。決して、障がいのない社員が障がいのある社員を助けているという関係ではなく、障がいの有無に関係なく、お互い様だという感覚です。

その背景には、社員が発達障害について勉強するようになったことも見逃せません。私もこれまでほとんど手

に取ることのなかった発達障害に関する本を読み、自閉症スペクトラムが脳の機能障害であるということを知りました。そう考えると、私の漬物嫌いや動物に対する苦手意識も説明がつかます。発達障害を自分に当てはめて考えられたことで、身近に感じ、受け入れることができるようになりました。

7. 組織の変化② チーム・ビルディングの促進

一般的にコンサルティング会社という組織は、営業から支援までを一人で完結する個人コンサルタントの集合体です。ピン芸人をたくさん拘える芸能事務所のような

がっ

事を

コン

「良化」

れば

んな

少し

芸人

です。

て取

した。

ムビ

よう。

を伸

を加

人の

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>

組織

障がい者を雇用すると社員が優しくなるという類の報告は多数されています。そういう側面があることは確かですが、それだけでは障がい者の雇用は促進されません。成績アップの塾には高額な月謝を払っても、人格形成の塾には財布の紐が固い保護者のように、多くの企業経営者は、組織の定性的な変化に対する優先順位は高くありません。

一方で、売上向上やコストダウンといったわかりやすい数値的な変化には敏感です。だからこそ、私たちは、

障がい者雇用によって組織の感受性だけでなく、生産性が上がることも証明しなければならないと思っています。まずは、Aさんが自分の能力を思う存分に発揮し、Aさんらしさを失わずに仕事をして、同世代の社会人と同じくらいの収入を得られるようにしたい。そして、ゆくゆくは、全国の障がいを持ちながら働く方々と彼らを雇用する企業にも同様の効果を波及させていきたいと思っています。

そのためにも、企業の中に存在する第2領域のタスクを研究し、彼らの特性を生かして、より高品質に、着実に遂行できるような仕組みを生み出していく必要があると考えます。今、声高に叫ばれているDX（デジタルトランスフォーメーション）は、その可能性を広げてくれると感じています。

9. 最後に

男女雇用機会均等法が制定されたのが1985年。それから36年の歳月が流れましたが、日本企業の女性管理職比率は全体で7.8%に低迷しています。イクメンなどというイマドキな言葉も生まれました、毎日の家事を分担したり、育児休暇を取得している男性は少数派です。それくらい雇用環境を変革していくことは簡単ではないという証左です。

障がい者の雇用環境の変革についても、同等かそれ以上の困難が待ち受けていると推察します。私たちの取り組みは、“初めの一步”を踏み出したばかりです。それでも、今、投じている一石が何かしら波紋を生み、誰かの勇気や元気、やる気に繋がれば、それはそれで無意味ではないと信じ、理想に向けて歩を進めていきたいと思えます。吹けば飛ぶような小さな会社の細やかな取り組みですが見守っていただければ幸いです。

プロフィール

小川 晴寿（おがわ はるひさ）

教育コンサルティング事業のリンク・ワン創業に携わり同社を上場させたのち、株式会社アッシュ・マネジメント・コンサルティングを設立、同社代表取締役就任。現在に至る。人事機能強化と組織開発を専門分野とし、経営・人材採用・教育・マネジメントにおいて企業での講演講師としての実績多数。障害者の就労支援にも研究・活動の範囲を広げている。



★★企業様へ：マッチングWEBサイト紹介★★

～求人募集の際のツールに～

■人材をお探しの企業の方へ

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には本機構のマッチングWEBサイト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することができます（無料）。企業登録をすると、

- ①求人募集記事を無料で何度でも掲載することができます。
- ②求職者のプロフィールが閲覧でき、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、まずは登録ください。

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

人材をお探しの企業ははこちら

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

法人なら登録可（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5,500名程公開しております。[この全員のプロフィールを閲覧できます。](#)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（これらがすべて無料です）。

巷によくある求人サイトと基本は同じですが、異なるのは育児者・障害者・エイジレス（満35歳以上）の者しか利用者がいないということ、これらの方を採用したいという企業しか利用できないということ、費用負担は発生しないという3点です。ご興味がございましたら、まずはIDとパスワードを取得して一度お試しください。

☆☆緊急支援の必要性がある求職者のご紹介☆☆ ～毎週更新となります～

本機構では緊急的に支援の必要性がある求職者を公開し、諸条件適合でき採用してもよいという企業様いらっしゃいましたら就業弱者支援にご協力お願いしております。

■緊急支援が必要な人材の履歴書を公開しています。
<http://www.jee.or.jp/maching-web/emergency.html>

■採用できる可能性がある企業様いらっしゃいましたら、本機構事務局までお問い合わせください。
(TEL. 03-3379-5597 info@jee.or.jp)

■声を掛けたからと言って必ず採用しなければならない制度ではありません。なお、緊急性のある人材は1週間ごとに入れ替わり紹介していきます。

■(1) 派遣方式で採用したい場合
1時間1280円をご利用ください(公益事業につきマージン無し原価運用派遣方式です)。良い人材ならその後、採用することも可能で紹介料も発生しません。
<http://www.jee.or.jp/work/haken-panf-sp.pdf>

■(2) 正社員やパートとして直接採用したい場合
労働者との諸条件交渉に本機構は介入いたしませんので、双方話し合いにより決定くださいますようお願いいたします。

雇用環境整備士クイズ

Q. 発達障害者のよくある思考傾向について、次のうち誤っているものはどれでしょう。



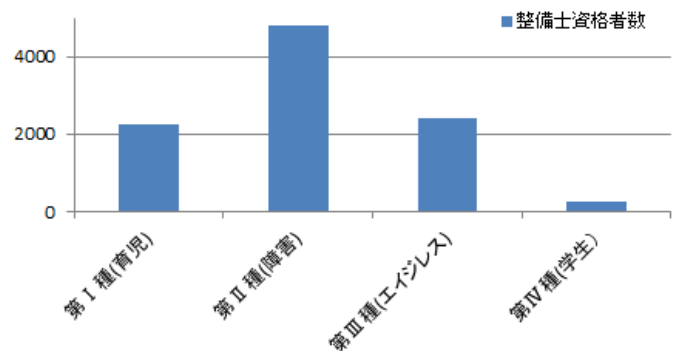
- ①物事を白か黒かの二極化で考えることはない。
- ②1つの良くない出来事で世の全てこれだと考える。
- ③1つの良くない出来事で全てネガティブに考える。
- ④些細なネガティブなことだけに注目が行く。

(答えは最終ページ)

☆☆令和2年度雇用環境整備士資格講習結果☆☆ /本機構事務局 講習会係

令和2年度の雇用環境整備士資格講習会はコロナ禍でイベント開催が困難であったため、自宅に居ながら学習できるe-ラーニング方式で開催しました。初の試みでしたが、PC・スマホがあれば全国どこにお住まいでも好きな時に受講できるということで受講者からは好評で、昨年度は受講者総計で1,277名の整備士資格者を養成いたしました。

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種目の専門知識者を養成しており、現在全国に9,730名の整備士資格者を養成してきました。



今季は新たに**第Ⅳ種(学生雇用)**もe-ラーニング化で開催いたします。第Ⅰ種～第Ⅳ種の各種目は準備出来次第、順次受付を開始いたしますので希望者またはご興味ある方は本機構公式ホームページをチェックください。



今季は**第Ⅳ種(学生雇用)**が自宅学習方式で初開催します
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆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

精神障害の社員が仕事内容よりも特定の従業員に対し苦手意識があり、その従業員との作業を変更したりと配慮をするも、体調が悪いと仕事を休みがちになり、長期の休暇をとることが何度かありました。従業員に何か問題があるわけではないので配慮にも限界を感じます。雇用の人員にも制限があり、長期の休暇となると職場も他の従業員に負担がかかってしまいます。こういう場合はどう対処すればいいのでしょうか。

(質問：企業人事担当者)



A1. 精神障害、発達障害のある人の中には特定の人に対して苦手意識を持つことがあるのはよく知られています。障害のある人が多く働く特例子会社などでは、相性の合わない従業員同士を一緒にチームにしないような工夫をしています。周囲からみれば何気ないことであっても、障害のある人にとっては苦手な相手の言動が非常に気になり、対人関係が定着に影響を与えることもあります。苦手意識もその1つですが、もう少し掘り下げて、本人が気になる些細なきっかけとなる点を探ることも大事かと思えます。当事者の心理や認知のずれなどの特性がわかる場合もあります。実際には、別の原因が見つかるかもしれません。企業や職場、職種等により、組織としてできる配慮等の対応には限度があります。そこで、第三者の位置づけで、ジョブコーチや就労支援機関等の支援者に中に入ってもらって、苦手意識の原因を聞き出してもらいます。そのうえで当事者に職場側の事情も理解してもらえように対応してもらい、当事者との間で互いに納得できる点へとすり合わせをしていくことになりま

す。本人の要望と照らし合わせて、何がどこまで可能なのか、詰めていきます。現在担当の支援者がいる場合は、その支援者に相談してみましよう。現在担当者が決まっていない場合は、地域の障害者職業センターや就労支援機関に相談してみてください。

Q2. エイジレス雇用に関する質問

在職老齢年金の60歳～65歳までの28万円枠の根拠を教えてください。(質問：企業人事担当者)

A2. 厚生年金保険法附則第11条第1項によると、厚生年金保険法附則第8条に規定する老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）の受給権者が、被保険者が属する月において、その者の総報酬月額相当額と老齢厚生年金の額を12で除して得た額（基本月額といいます）の合計額が支給停止調整開始額を超えるとき、その月分の当該老齢厚生年金については、例えば、基本月額が支給停止調整開始額以下であり、かつ、総報酬月額相当額が支給停止調整変更額以下であるとき、総報酬月額相当額と基本月額との合計額から支給停止調整開始額を控除して得た額の2分の1を乗じて得た額が支給停止するとされています。同附則第2項で支給停止調整開始額が28万円と、同附則第3項で支給停止調整変更額が48万円と規定されています。なぜ28万円になるかは、年金世代の平均月収額が基準となっているからであると思われる。



…<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) 今年度開催される予定の講習会

現在予定されている今年度の講習会は全て e-ラーニング方式で検討されています。公開は7月上旬からホームページで順次お知らせしていきます。

- a) 雇用環境整備士資格講習会 (第I種～第IV種)
 - b) 雇用環境整備士第II種の上級課程講習会
 - c) 発達障害者雇用とコロナ禍に関する講習会
 - d) 外国人雇用における法改正知識講習会
 - e) 高齢者の採用をテーマにした人事担当向け講習会
- <http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

(2) マッチングWEBサイトの不具合を修正しました

以下、問い合わせが多く寄せられておりました不具合を修正いたしました。

- a) 求職者検索をする際に抽出が上手く行われなかった不具合を修正しました。
- b) 登録者へのわかりずらかった質問事項の記述を各所修正しました。

(3) マッチングWEBサイト利用企業の公開

差別ない採用基準と雇用環境の整備に努めている企業としてマッチングWEBサイト利用企業を公開予定です。

……<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

待機児童で子を預けられないため働きに出られない育児者、身体が不自由で自宅で作業できる仕事を探している障害者、介護と両立で自宅にて勤務したいエイジレスなど、本機構の当事者である育児・障害・エイジレスの方々にまさに適合している仕事の一つが『テレワーク(在宅)』です。もし、そのようなお仕事をお持ちの企業様いらっしゃいましたら是非マッチングWEBサイト上に掲載して、本機構のこれら求職者に就業機会を与えていただきたくお願い申し上げます。 一本誌編集長

次号7月号の特集は

『～セルフケア推進へのヒント～

森林浴の事例から複業：移住・職業人としての
多様な生き方まで』(仮題)

/麻羽たんぽぽ(タレント/森と紙飛行機代表)

-----7/25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27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 小川晴寿(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「全か無か思考」で、極端に白か黒かのどちらかで考えてしまう傾向が強い。例：いつも試験でAを取っている学生がたまたまBを取ったとき「もう僕は『完全に』ダメです」と嘆く。②「一般化のしすぎ」。例：1つ仕事で上手くいかないことがあると「僕はなにも仕事ができない無能な人間だ」。③「心のフィルター」。例：テストで100問中10問間違えてしまった。そのことばかり気になって自分は落第だと思い込んでしまう(実際は90点なら落第どころかAランク)。④「マイナス化志向」。例：課長からメール返信が1日ないと自分は嫌われたと思い込んでしまう。

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)

8 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。