



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 7月号

発行日 令和3年7月26日(第28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：『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』
/麻羽たんぽぽ((株)森と紙ひこうき 代表取締役)

JEEニュース第28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28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』というテーマでお届けします。コロナ禍ではテレワークの広がりにより注目されるようになったワーケーションや、副業・複業等多様な働き方も注目を浴びるようになりました。今回はメンタルヘルスケアの中でも重要なセルフケアについて、株式会社森と紙ひこうき代表取締役麻羽たんぽぽ氏より話題を提供していただきました。多様な働き方、メンタルヘルスへの影響については、HUBLic 合同会社代表小林めぐみ氏、Atami Stayle 代表中屋香織氏との対談形式の記事をお寄せいただいています。

コロナ禍では私たちは働き方の変化を余儀なくされていますが、今後の働き方を考えるうえでの参考と一例となればと思います。

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下さい。令和3年度の雇用環境整備士資格講習会も始まりました。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>



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_tw



@日本雇用環境整備機構

(C)2021 JEE Org

特集

『～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』

株式会社森と紙ひこうき 代表取締役 麻羽たんぽぽ (FM 熱海湯河原『麻羽たんぽぽの 占いでわくわくワーキング』ラジオパーソナリティ)

はじめに

近年、経済・産業の構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを抱える労働者の割合が高くなっています。また、業務による心理的負担を原因として精神障害を発症、あるいは自殺したとして労災認定が行われる件数は近年増加傾向にあります。

業務における心の健康対策(メンタルヘルスケア)は、建設業における墜落・転落災害、製造業における施設、設備、機械等に起因する災害などの身体的な労働災害と違い、事業所の職種を問わず、すべての労働者に広く関わりのある事項でもあります。そのため、メンタルヘルスケアは非常に重要な課題とされてきています。

1. メンタルヘルスケアとは

厚生労働省は『事業場における労働者の心の健康づくりのための指針について』において、事業者が取り組むべきメンタルヘルスケアについて4つのケアをまとめています。その4つとは、労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する「セルフケア」、労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」、事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び事業場外の

機関及び専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」です。

これら4つが継続的かつ計画的に行われることが重要であるとしています。

雇用環境の視点から考えると、労働災害の防止はすなわち障害を事業所の中で未然に防ぐことともいえます。また、育児者・エイジレスの対象者にとっては育児や介護など、職場外のストレスも問題となりやすいことあるでしょう。職場と職場外のストレスが複合的に起こっている場合、この4つのケアの中でも特に重要になるのが「セルフケア」です。ただ、セルフケアの推進は企業内でも色々と課題を感じる事が少なくないと聞きます。

そもそも個人の生活の中に関わるメンタルヘルス問題は企業がアプローチするには限界があると感じる、提携や研修、イベントなど多数やっているがネタが尽きそう、従業員のセルフケアや研修への関心が高まらない…など。今回は雇用環境整備の一環として、セルフケア推進のヒントになるような話題を紹介します。

2. 神奈川県箱根町の森林浴事例から

多忙な中、セルフケアは中々優先度が上がらないものではないでしょうか。また、「まだ大丈夫」と思いたい気持ちも相まって、スルーされがちです。

まずは、私が理事を務め運営・研究に携わった神奈川県箱根町の「はこじよ森林セラピー」の事例で、2018年に日本ヘルスケア学会第2回年次大会にて優秀賞を受賞した発表資料からご紹介したいと思います。

■参考：はこじょ森林セラピー
<https://hakojo-lab.jp/>

■参考：はこねのもり女子大学（通称：はこじょ）
<http://hakojo.com/>

引用：小松裕長、麻羽たんぼぼ、藤原亜香里、薬袋貴久
「箱根の森林・自然・観光資源を活用した健康増進への総合的アプローチ：「はこねのもり女子大学」の試みとセルフケア意識の深化」（日本ヘルスケア学会第2回年次大会、於明治大学駿河台キャンパス、平成30年9月）

はこねのもり女子大学（通称：はこじょ）は、2014年

開校。

営する

びと交

奈川県

ートし

2014

からた

らは、

の未病

した。

過去

屋内2

性目録

当時

ても、

かつ他

びはセ

2点が

「継

か？」

イル・

3つの分析結果から「時間がない・一人では不安・お金がない・遠い・家族がいるので・子どもが小さいので」といった「参加のハードル」があっても、「①人との繋がりが、②一人ではできない多様なチャレンジ、③五感への気持ち良い刺激」が、ハードルを超え、「参加の動機付け」になっている、ということを示した。

—引用ここまで—

私が（一社）はこねのもりコンソーシアムジャパン理事だった当時、スタッフから、様々な参加者の方からこんな話を聞いていると聞いたことがあります。「食に気を

遣うようになった」「アロマを楽しむようになった」「自分の健康が気になるようになった」「（公園など）緑を楽しみながら、多く歩くようにしている」など。参加者がプライベートでのセルフケア意識が変わったことが具体的に伺えて、嬉しく思ったのを覚えています。

3-(1). 副業、複業（パラレルワーク）、多様な働き方から得られるもの、メンタルヘルスへの影響

ウィズコロナ、アフターコロナ時代、働き方が変わるか

という課題ですが、多様な働き方、暮らし方に関するお

話をお

けるこ

業側は

手企業

たその

ないん

してで

が多く、

で主体

主体的

ること

自律が

感じて

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>



反対にほとんどの会社員の方が、そうではない。『そういうの（副業やキャリア自律の話）は意識高い人がやっているね〜』と自分事になっていないのです。』

プログラム実施写真（2016年前半まで）



冷やし甘酒&わらじハイク
わらじで歩く旧街道石畳&森林浴アロマ。



旅ウォークラン
企業協賛（Mizuno様）授業。Beautyラ



一年の招福さんぽ
箱根七福神めぐり&御朱印集め。

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>



森林セラピーウォーク
ふかふかの落ち葉の道、クロモジなど香り豊かな樹木、ひんやり冷たいヒメシャラなどと触れ合いながら、森の空気を感じてゆったり散歩



フォレスト&ハイク
～箱根人気の外輪山を秋のハイキング～壮大なパノラマを愛でながら淹れたてコーヒーで一服しましょう～



マインドフルネス森林セラピー
足裏圧バランス測定・脳年齢・血管年齢測定。座学&測定&森林散歩の内容。

—それでは副業・複業をOKしたら優秀な人材ほど流出してしまう、現場が混乱する等を心配しそうですが…？—
「そうですね、2016年4月に改正された職業能力開発促進法で、企業は、従業員（労働者）自らのキャリア開発の設計・目標設定・そのための能力開発の支援が（努力）義務となったのですが、キャリア自律の支援をするメリットを構築できている企業はまだ少なく、デメリットを心配する声は多くあります。」

—従業員のキャリア自律を支援するメリットには何がありませんか？—

「実は、また、目逆にキすい。いマネクが増て、一層だからコンサは、ほの関心と労働想にな

■参考：『CIRCULATION LIFE』
<https://circulationlife.jp/>

—どんな企業さんと、どんな複業者がいますか？—
「どんな企業さんがどんな複業募集しているかは、ぜひ、『CIRCULATION LIFE』サイトをみていただきたいです。複業している人は、広告代理店、食品メーカーなどの大手企業会社員の方が来ています。以前、ハイクラス求人ofビズリーチさんと組んで熱海の複業募集をしたら300人以上募集があつて、関心の高さがうかがえる一方、実際に複業で働く人は勤め先の企業名を伏せたがるんです。

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細は下記ご覧ください。

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

—でも大きなメリットを得ている企業や副業・複業者もいますよね。—

「はい、熱海に複業限定の企業と、熱海で複業したい人のマッチングを行っている『CIRCULATION LIFE』というサービスがあるんですが、そこでは社員さんと一緒にプロジェクトを作り上げてくれる人や、経営者のパートナーになるような人を複業で募集するんです。それこそ、正社員だったら挑戦できないような新風を吹き込める人材像にチャレンジ募集できるんです。」

—皆さん、どんな風に考えていらっしゃるんですか？—

「今の働き方暮らし方に『違和感』、何かモヤモヤしたものがあつただけ、具体的には分からないといった状態でご相談にいらっしゃいますね。」

—そういった方に対して、中屋さんはどのようなことをされているんですか？—

「今の働き方暮らし方にモヤモヤしたものがあつたというお話を伺うことから、その人らしい働き方暮らし方がで

勤め先
しれま
らはい
改善さ
した人
こいれ
サルタ
現在約
ていた
として
メージ
動き方

きるようにサポートしています。話をしていくうちに、みなさん何を変えればいいのか分かってくるという感じですよ。」

—例えばどのような話が出てきますか？—

「大切にしたいことは、本当に人それぞれですね。それをデザインしていくと、仕事を変えるところからという人もいれば、暮らし方を変えることからという方もいます。」

—中
はど
「私
るま
ヤ』
らし
と。「
か、
んで
いた
た。」

—住
すね

「ほんとに(笑)。それでも、私はモヤモヤし始めた頃、子供が幼児で、その後ちょうど小学校に上がるタイミングを迎えたので、その点はスムーズに移住できたと思います。働き方暮らし方は、自分の体験からも、お客さまとお話していても、やはり直ぐに答えを出すのは難しい、3～5年はかかるのかなと感じています。」

—移住のタイミングって、何歳ぐらいがいいでしょうか？—

「何歳ぐらいがいい、というのはないですね。ただ、動きやすいタイミングはあるので、何となく働き方暮ら

し方に『違和感』や『モヤモヤ』を感じるなら、今から考えた方がいい。移住には不安が色々あるかと思いますが、自分らしいライフスタイル、働き方暮らし方、妄想から実現まで伴走しながらサポートしています。それに一度移住して終わりではなく、ライフステージが変わって、また移住を検討されている方もいらっしゃるし。

—そうなんですね。働き方も多様化している時代ですが、暮らし方についても、多様な選択ができるのは素敵です

ったと思
いかがで
前は2か
ったく寝
い』と言
んだなど

のメンタ
いと思い
る方も多
メディア
初めてな
した。

「騙され
もりがな
す。当た
もそも、

古い師の技術体系やスキルに対する保証がなく、誰でも古い師を名乗れば古い師になれるため、玉石混交なので

メンタルヘルスの側面から見たら、やってはいけないやり方を見かけます。心が疲れている人を古い師に依存させてしまったり、追い打ちをかけるようなことを言ったりなどです。しかし、最近はカウンセリングを学んだ古い師も多く、古い店も社会人経験や人間性を重視して採用するようになってきています。

仕事の相談では、普通の会社員の方、男性の相談者も多くいます。職場の人間関係の悩み、転職したい、今の

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>

仕事が辛い、プロジェクトをどう進めるか、取引先の人を好きになってしまったなど、多岐に渡り、かつ悩みの要因は複雑に多様な現実が絡み合っています。

初対面の占い師に、相談にくる方は「会社や家族には相談できない」と言いながら、または「大したことないから会社に相談するほどじゃないけど、占いなら聞いてみようと思って」というケースは多くあります。相談する心理的なハードルが低いのは、占いが個人的な場所であり、エンターテインメントという側面があるからだと考えています。

また、もうまともに考えていては見つからなくなってしまった解決の糸口が見つかる期待して、まるで最後の砦に、ふらふらと入り込んで来たような相談者もいました。

占いで導いた回答は、実は相談者が上司や友人などから言われているようなことも多く、占い師にも言われて、今まで言われたことが腑に落ちたり、覚悟が決まったりといったことがよくあります。多くの相談者は何となく自分なりの回答をもっているように感じます。

相談者の中には、履歴書を複数ならべて「誰を採用するのがいいですか？」という相談や、「あいつを辞めさせたい」「会社のモノをちょろまかしてしまったがバレますか？」などの相談もあるのですが、その質問に占いで回答を出すことはできても、そのまま伝えることはありません。きちんとした占い師ならば、相談者の質問の本質を占いで導き出し、公序良俗に沿ってより良い方向と一緒に探すお手伝いをするでしょう。また、法律は弁護士へ、病気の相談は医療機関をおすすめしています。

現状では、占いはメンタルヘルスの状態が悪くなつてから利用するのは危険でしょう。元気なうちであれば占い師を選ぶ心の余裕があり、気軽に相談できる点はメリットになります。信頼できる占い師がいる方は「参考」や「活用」をされても良いでしょう。

おわりに

森林浴によるセルフケア意識の深化、キャリア自律、複業、移住といったお話を紹介させていただきましたが、いかがでしたでしょうか。

はこじょ森林セラピーでは、座学による知識だけでなく、「五感」で「体験」する「コミュニティ」であることが、「①人との繋がり、②一人ではできない多様なチャレンジ、③五感への気持ち良い刺激」を獲得させ、継続やセルフケアの深化に資する結果となっていました。

多様な働き方の一つである副業・複業では、単に副業・複業OKのしくみさえあれば良いというものではなく、従業員がキャリア自律し、企業はそれを支援し、企業・従業員ともにメリットを構築していく段階と伺いました。

多様な暮らし方の一つである移住は、物件を見て回って探すのではなく、「どのように働いてどの様に暮らしたいか」を、自分としっかり向き合って探した結果にあるというお話でした。

ご紹介した3ついずれも、自律性や主体性がキーワードになっていると思います。ウィズコロナ、アフターコロナ時代、働き方が変わるといわれる今、意識高い一部の人の話ではなく、全ての人々のより良い働き方のヒントとして考えてみてはいかがでしょうか。

そして、多様な私たちが、多様な選択肢を自分で選び取っていけるような、知識と環境、そして誰もがいつでも自律的に未来を見出せる力を持てるようになればと願っています。

参考資料

厚生労働省 独立行政法人労働者健康安全機構(2019).
『職場における心の健康づくり ～労働者の心の健康の保持増進のための指針～』

プロフィール

麻羽たんぽぽ (あさは たんぽぽ)

産業カウンセラー/タレント/
占い師/ラジオパーソナリティ/
森林セラピスト/(株)森と紙ひこうき代表取締役。南熱海の1万坪の森を開拓し移住&ドローン飛行場の開設運営の他、箱根町の森林セラピー事業で役員就任し参画。「生活を楽しみ、こころ豊かに暮らすこと」をテーマに三つの癒し「占い・ハーブ・森林」を研究し実践している。著書に『和ハーブタロット』などがある。

<https://asahatanpopo.jp/>



■ 『麻羽たんぽぽ』 YouTubeチャンネル

https://www.youtube.com/channel/UCPuF1EG-IQW-ZF_T1j09ggg/

☆☆行政ニュース☆☆

～第Ⅰ種雇用環境整備士講習内でも解説～

■改正育児介護休業法成立、男性版産休を新設

『子どもの誕生直後に父親が最大4週間の「産休」を取れる制度などを盛り込んだ改正法が衆議院本会議で成立しました。衆議院本会議では3日、改正育児・介護休業法が賛成多数で可決・成立しました。改正法は男性が育児休業を取りやすくするもので、企業に対し、男性・女性にかかわらず育休を取る意思があるかを確認するよう義務付けます。企業側から働きかけることで、育休取得のハードルを下げる効果を狙ったものです。また、父親には子どもが生まれてから8週間以内に最大4週間分、「男性版産休」を取ることができる制度も作られます。「男性版産休」の制度はR4年の秋に施行されることが想定されています。』(2021.6.3 TBS ニュース)



この法改正の詳細については、今年度の雇用環境整備士資格(第Ⅰ種:育児者雇用)講習会の中でも解説しております。

☆☆YouTubeチャンネル☆☆

～第Ⅰ種雇用環境整備士講習内でも解説～

本機構の公式YouTubeです。

チャンネル登録とイイネ!よろしくお願いします。

また、希望する動画企画やご意見ありましたら事務局までお寄せください。



<https://www.youtube.com/channel/UCPnJeCB7MNL327iAaIP0azg>

☆☆求職者へ：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。

----- 年 水 曜 日	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
----- の 仕 後 市	人材をお探しの企業はこちら 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

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ので、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きましたら幸いです(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)の者しか閲覧していないということと、費用負担は発生しないという2点です。ご興味ございましたら、まずはIDとパスワードを取得して一度お試しください。

登録は上記WEBサイトからすぐできます。

☆☆雇用環境整備士上級課程講習会☆☆

～障害者雇用のアドバンスコース～

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4,800名が対象)

受講料:¥9,900円(税込み・テキスト代込み)

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

雇用環境整備士クイズ

Q. 障害者雇用支援を行う企業に対して認定発行されるマークは国内に殆ど存在しないが、次のうち実際に**存在しているマーク**はどれでしょう。



- ①認定マーク「もにすマーク」
- ②認定マーク「雇用環境整備適正事業者認定マーク」
- ③認定マーク「障害者雇用支援マーク」
- ④認定マーク「LGBT積極採用企業支援マーク」

(答えは最終ページ) - 8 -

☆☆本機構の運営する公益的人材派遣制度☆☆

～人材が必要な企業に向けて～

本機構では人材派遣を業ではなく公益事業として行っております。営利を求めておりませんので原価での人材派遣(いわゆる中間マージンなし)を目指し運営していますので民間の人材派遣会社とは趣旨が異なりますが、就業弱者支援の意ございましたら併せてご活用いただけますと幸いです。

人材派遣とは派遣会社が業として人を派遣する労働者派遣法に基づく事業です。必要な時に必要な人材を確保できること、雇用主は派遣会社であるため雇用管理が不要、労働者もワークバランスに合った働き方が可能などのメリットがある反面、企業からすると派遣料金が高額という不満や、競争による派遣料金値下げによって犠牲となる労働者賃金の下落などが問題視されています。

ハローワークに募集すれば千円の人件費が派遣会社に依頼すると2,500～3,000円にもなるといったコスト高はなぜ起きるのか。それは、労働者に支払う賃金、労働者に係る交通費や社保などの諸経費、そして派遣会社のマージンが全て合算されるからに他なりません。

本機構ではこの派遣会社が受け取るマージンの部分を撤廃することでほぼ原価で人材派遣を利用できるという制度です。

また、派遣労働者の賃金格差が問題視されていますが、本機構では一般労働者よりも高額な時給を設定し労働者に満足いただくための賃金保証と、にもかかわらずマージンがないことによる企業側の負担減の実現という相反する課題を双方メリットがある形で解決し、公益的人材派遣制度という新方式で実現いたしました。

全国どこの企業でも電話・メールで申込できます。但し、育児者・障害者・エイジレス(満35歳以上)の者しか派遣することはできませんのでご注意ください。

全国どこにお住まいの方でもネットで登録ができます。但し、育児者・障害者・エイジレス(満35歳以上)の者しか原則登録することはできませんのでご注意ください。人材をお探しの際は是非一度お試しください。

<http://www.jee.or.jp/haken/index.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. 育児者雇用に関する質問

首都圏では保育所の枠がなく、実質育休中の人だけで満席になり、求職中の人や保育園確保するのが難しい状況のようです。当社では、一度退職した女性社員の再雇用制度を導入したのですが、育児中で復帰したいものの保育園が見つからないことが最大の障壁となっています。

このような状況下で、前年度中に内定を出し、翌年4月からの就業を円滑に進めるためには企業ができる支援策としては（内定を出したものの就業できないリスクへの備えも含め）どのようなものがあるでしょうか。

なお、人数規模的に企業内に保育所を設けることは考えておりません。
(質問：企業人事担当者)



A1. 一度退職した社員の方を、再雇用で雇い入れる制度において、再雇用したものの、子の保育園が見つからないことが再雇用制度の障壁となっているとのことですが企業としては困りますね。ただし、待機児童の問題は企業がどうにかできることではなく、各自治体や、市区町村の取組などによって大きく取り扱いが異なります。

一般的に保育園は年度の途中より4月からの入園の方が入りやすいと聞きます。また、入園の優先順位として、会社の労働時間が長かったり、職業（例えば、医療従事者であったり、保育園、介護施設の職員・学校の先生など）によって優先順位が早くなる自治体もあるようです。また、保育園も、人気のある保育園は皆さんが申し込むのでなかなか入れなかったりもすると聞きます。

結論としては、企業ができる支援策はあまりなく、正社員として雇用することや、4月の入社で採用する、アドバイスとして、入りやすい保育園の選択等を案内する事になりますでしょうか。

Q2. 障害者雇用に関する質問

事例でご経験やご存知でしたら教えていただきたいのですが、社員同士の業務のレクチャーや指導において、発達障がいがある社員同士で行う場合のメリット・デメリット、リスクについてご教示下さい。

(質問：企業人事担当者)



A2. 発達障害とひとくくりにはされている中でも、自閉症スペクトラムの方とADHDの方ではまったくタイプが異なります。発達障害の複数の特性を併せ持つ方もいれば、同じ診断名でも個々に状況が異なります。個性豊かな方々の中には相性が合わない同士もいますので、社員同士の業務のレクチャーや指導が必ずしも上手く機能するとは限りません。また、レクチャーはできるが、指導は苦手という方も存在します。業務のレクチャーや指導を任せられるかどうかは、一人一人の適性を見極めて判断することになります。リーダー職を務めるには業務知識に加え、コミュニケーション力が必要となりますので、リーダー職を任せるにあたっては、本人の意向を確認することも必要です。発達障害のある方が大勢働く職場で、リーダー職を置く職場もでてきました。その場合は、指導することによる負荷を軽減するために、個人の担当業務のボリュームを減らす必要があります。

…<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) 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。公開はホームページで決まり次第順次お知らせしております。

- 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) 緊急支援が必要な人材の就業支援制度について

緊急的に支援の必要性があると判断した求職者のみ掲載し、そのような事情であれば是非手を差し伸べたい、採用したいという企業がいらっしゃいましたら紹介していくという制度です。希望者はマッチング WEB サイトから本機構に登録している方ならどなたでも応募資格あり。また、マッチング WEB サイト上で公開しておりますので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。

<http://www.jee.or.jp/matching-web/emergency.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>

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

今年度の雇用環境整備士資格講習会が開催決定しました。コロナ禍ということもあり昨年度に引き続き e-ラーニング方式（自宅学習方式）での開催となります。

但し、本年度は整備士講習会以外にも上級課程をはじめ、関連する講習会も配信いたしますので、既に整備士の方も、これから整備士になる方も幅広く学習の場として活用いただけましたら幸いです。詳しくは本機構公式ホームページをご覧ください。 一本誌編集長一

次号8月号の特集は

『コロナ禍にある障害者雇用と
就労支援の状況と課題』（仮題）
/服部一史（株式会社 LITALICO パートナース）

-----8/25 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28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 麻羽たんぽぽ（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠
参考 『職場における心の健康づくり ～労働者の心の健康の保持増進のための指針～』（厚労省）

雇用環境整備士クイズの答え：①②③が存在する

①「もにすマーク」は、厚生労働省が障害者雇用の促進と雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小企業に対して発行しているマーク。②「適正事業者認定マーク」は、日本雇用環境整備機構が障害者雇用のために専門知識者を社内に設置して働きやすい環境が適正に整備されている企業に対して発行しているマーク。③「障害者雇用支援マーク」は、ソーシャルサービス協会が障害者の社会参加を必須と考え前向きに努力されている企業に対して発行しているマーク。④は存在しない。



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 3 年度【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Ⅳ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ています。育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）・学生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、教育不足による学生アルバイトのSNSトラブルなど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に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、学生アルバイト採用に携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 9,730 名 R3 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）、学生雇用（第Ⅳ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。

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、同じ講義を自宅にい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、障害者雇用、エイジレス雇用、学生雇用のそれぞれの各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 11,000 円（銀行振込またはネット決済にて申し受けます）

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・Ⅳ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

【第Ⅳ種】 学生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

ゆき社会保険労務士事務所長

藤原 優希

(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。
- ・お申し込み後に届く受講票メール（FAX申込みの場合はFAXにて）を必ずご確認ください。
- ・受講料の振り込みは、ネット決済か銀行振込が選択できます。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。
- ・振込手数料は受講者でご負担ください（ネット決済の場合は振込手数料不要）。
- ・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 <input type="checkbox"/> パソコンかスマホか pad 所有 <input type="checkbox"/> Wi-Fi 環境あり <input type="checkbox"/> 上記の環境がない	受講したい科目 (複数受講可) <input type="checkbox"/> 第Ⅰ種 (育児者雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅱ種 (障害者雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅲ種 (エイジレス雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅳ種 (学生雇用)
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