



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
8月号**

発行日 令和3年8月25日(第29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：『コロナ禍にある障害者雇用・就労支援
の状況と課題』
/服部一史 ((株) LITALICOパートナーズ)

JEEニュース第29号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様には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29号の特集は『コロナ禍にある障害者雇用・就労支援の状況と課題』というテーマで、株式会社 LITALICO パートナーズの服部一史氏にご寄稿いただきました。

株式会社 LITALICO パートナーズでは、その前身にあたる株式会社ウイングルの時代より、長く障害者雇用・就労支援に携わってこられました。その過程の中で服部氏とも懇意にさせて頂くようになりました。事業として早い段階から就労移行支援事業に取り組み、全国に展開されていて、今日に至るまでの経過から、現在の障害者雇用・就労支援の実情を伝えて頂いております。特にコロナ禍における様相や課題などを、直

接現場で感じたこと、または俯瞰的に捉えた視点から語って頂いた内容となります。多くの障害者雇用や就労支援の関わる方々に参考になるものと考えます。

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。
—本機構理事 池嶋貫二—

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  お問い合わせ

09:00-17:00

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 | 研修案内 | 委員会・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 ChildCare	 障がい者就職 Challenged	 エイジレス転職 AgeLess
育児と仕事の両立	障がい者雇用問題	エイジレス(35歳以上)採用
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	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	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

『コロナ禍にある障害者雇用・ 就労支援の状況と課題』

株式会社 LITALICO パートナース
LITALICO ワークス事業部

服部 一史

はじめに

今回『コロナ禍にある障害者雇用・就労支援の状況と課題』として、障害者の雇用現場、就労支援の現場についての著しい状況変化、それに伴う課題や苦勞、見通しなどについて書いて欲しいとの依頼をいただきました。筆者の所属する LITALICO ワークスでは、主に精神・発達障害のある方々の就職やその後の職場定着、および能力発揮のための支援を行う「就労移行支援事業・就労定着支援事業」に取り組んでいます。筆者は其中で、主に雇用企業の支援をおこなうことで、利用者のスムーズなマッチングおよび職場定着に向けた役割を担っています。したがって今回のテーマについて、障害のある方の就労支援と、障害者雇用を進めようという企業の雇用支援双方を行っている筆者立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・就労定着支援とは

筆者は現在の仕事に就いて十数年が経過しますが、様々な企業と接点をもつ中で、障害者雇用を進めるために就労支援施設と連携する企業がかなり増えつつあると感じています。

一方、「就労移行支援事業」「就労定着支援事業」についてはじめて聞く、もしくは聞いたことはあるがよくわからないという方もいらっしゃると思いますので、まずはそのご説明と、企業各社が就労支援施設と連携を図る目的・メリットについて冒頭にて触れたいと思います。就労移行支援事業、および就労定着支援事業は「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）」に定められた事業で、以下のように定義されています。

就労移行支援事業

【対象】 企業等への就労を希望する者

【事業概要】

通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、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。（標準利用期間：2年）

就労定着支援事業

【対象】 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

【事業概要】

就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されること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、指導及び助言その他の必要な支援を行う。（利用期間：3年）

つまり、「就労移行支援事業」は企業等への就職を目指して訓練し支援を受けることのできる事業所であり、「就労定着支援事業」は一定の福祉サービスを経て就職し6ヶ月を経過した方が、就労継続に向けた様々な支援を受けることのできる事業所といえます。

企業が目線からすると、それぞれの事業所と連携することで、

- ・就職に向けてもしくは就職後のことを見越して様々な訓練を受けてきた方を採用することができる

・採用
ること
と捉え
「就
を連想
ルやヒ
シャル
んです
つける
LITALI
を大切
会の側
解が苦
ミュニ
やすく
ます。
は、ほ
「口頭
上での

このような考え方をもとに、どういう特性があって、どういうときに、どういう困りごとや働きづらさが生じるのか。そしてそれは工夫やツールで自己対処できるのか、もしくはどのような合理的配慮があれば困りごとを軽減できるのかということ、利用者と一緒に確認していきます。毎日のように事業所に通い、様々な訓練や実習（インターンシップ）に参加する中で、少しずつその情報を取りためていくのです。これを「アセスメント」と言います。この情報こそが、企業が就労支援施設と連

す。単
発達障
、企業
をして
性も困
。ただ
、福祉
の理解
し
就労支
特性が
生じる
。これ
て採用
しにつ
り。

やメリ
いて就

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。

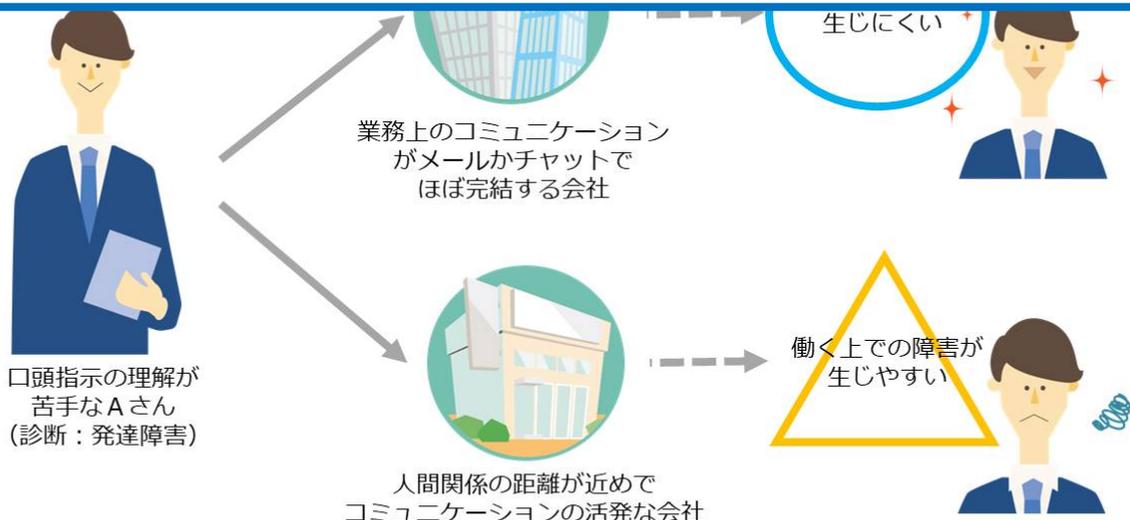
法人・個人どなたでも加盟できます。

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>



▼基本情報

氏名	ワークス太郎	年齢	42	性別	男	雇用先	JR山手線 田町駅
障害 種別	精神 手帳 2 級	不安障害					

▼訓練利用状況

利用開始日	平成26年2月1日～現在	利用期間	5ヶ月
センター開所時間	9:00～15:00	利用時間	9:00～15:00(5h) 週5日
最近3か月利用率	平成26年4月1日～平成26年6月30日(利用率:98%)		

▼スキル(各3段階評価)

(1:未習得、2:習得、3:よく習得)

▼業務遂行

得意な業務	・パソコンを使用する業務(マイクロソフトオフィスベジスタ取得済) ・報告業務(訓練時のデータ入力作業では、他の方の入力したデータのダブルチェックを行い、ミスなく仕上げることができました。丁寧にコツコツ業務ができる方です。)
配慮が必要な業務	・複数の業務を同時並行して行う業務(優先順位付けが苦手であり、混乱する可能性があるため) ・納期が短い業務(強くプレッシャーを感じてしまうため)
有効な レクチャー方法	・通常通りのレクチャーで問題ありません。 ・聞き取るだけでは指示を正確に実行できないことがあるため、メモを取りながら指示を聞くことを身につけています。

▼障害について

【発症時期・原因】	30代前半に長時間の残業などにより発症。
【現在の状況】	通院・服薬により、症状は安定しており、状態悪化による欠席や遅刻・早退などは見られません。
【体調管理の方法】	新しい環境や初めて行う業務に対しての不安、緊張が強く、疲れを感じやすい傾向にありますが、ご自身で体調を崩し出して休職してから業務に戻ることでできております。

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細は下記ご覧ください。

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

労支援の
まずは「
こと。事
イスタン
す。

そのた
ています
午前是在
通所、午

で通ってくるができるようにするなどの工夫をして
います。

在宅訓練の支援における一番の難しさは、「すぐ近くに
いない」ということです。日々様々な訓練や機会を通じ、
ご本人の様子を見て、一緒に振り返りをしていく中で前
述の情報を取りためていく(アセスメントする)のです
が、その「見る」ということが物理的に難しくなってし
まいます。どのような場面・状況で困りごとが生じたの
か、どのようにしてうまくいったのかを観察ではなく聞

で、初めての仕事に取り組む。いつもの事業所の中では
できない経験は、課題の確認や自信の獲得、職場環境と
の相性、必要かつ有効な配慮など、様々なアセスメント
が得られます。

その実習への参加が制限されることが多く、有効なア
セスメントの機会が減少しているのが現状です。もちろ
ん新たな実習先・協力先を探すことは当然おこなってい
ますが、人数や期間が制限されることが多くなっていま
す。

一方で、在宅訓練が一般的になってきたことにはメリットもありました。通うこと自体がハードルになっていた方が負担なく訓練に参加することができ、その後の通所にスムーズに移行できたという方もいます。またそれだけでなく、メールや電話でのコミュニケーションが増えることで、事務職として就職した際に求められる報連相スキルが高まった、という側面も見受けられます。特にメールの書き方は、障害のあるなし関わらず慣れていない人の場合、表現がストレートすぎる文章を書く人がいたり、文章が長くなりすぎる方もいたりします。事務系の職場においてメールでのコミュニケーションが一般的

コロナ禍において、出社制限が続いておりテレワーク中心の会社もあれば、出社して業務をされている会社もあると思います。清掃や庶務的業務等に従事しておられる方の場合、前者の会社であれば仕事を続けることが難しくなっている例も見受けられます。事実、自宅待機を命じられたり、出社しても仕事がないという理由で転職相談を受けたりすることも増えています。

ここで、当社で定着支援をしていた方の事例をご紹介します。

20代女性、療育手帳（知的障害）をお持ちのAさん。

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. 企業

さて、
したが、
ついて、
多くの
ては、I
いうこ
が進ん
社から
ットア
加して
のため、
PCの不
て解決
が増え
もち

がメールやチャットで行われる職場が増えていることも、その理由のひとつです。



就職して1年が経過し、これからもできることを増やしながら頑張っていくぞ、成長するぞ！とやる気に燃えていた矢先に新型コロナウイルスがAさんを襲います。まずはテナント事由により1カ月間の閉店。緊急事態宣言解除後に営業が再開されるも、ビュッフェスタイルのレストランだったので感染予防のための複雑な業務フローが追加されます。それによってご本人は大混乱。さら

に営業時間が短縮され売上も減り、人員配置も絞らざるを得ない中、どうしてもすべての業務を一人で遂行できないAさんは勤務にほとんど入れない日々が続きます。出勤日ゼロの月もあれば、3日のみ出勤するも1日2～3時間のみ、という月もありました。それでもご本人は「せっかくここまで支えてくれていたんだし、このレストランで頑張りたいんだけどな…」と悩む日々。

こういった際に、どうしてもご自身で転職についてや、コロナに関する情報収集等、自身の次の行動についてなかなか想像したり展望が持てず、悩みからストレスを抱えてしまっている「どうしたらいいかわからない」

レスト
いまま
と悶々
コロ
苦慮し
るか判
り「ご
徹する
い出し
困り事
すぐす
もこの
やめる
とのこ
そこ
なく働
しぶり
ました
し、そ
てもら
並み求
LITALI

経験があったため、食品製造の企業をいくつかピックアップ。そこで働くことができるかどうか、工場の生産現場の見学に行くも、「今の職場ほどモチベーションが上がらない気がする」と前向きになれないご様子。引き続き求人探しを一緒につづけたところ、大手小売店のベーカリー部門の募集を見つけます。早速本社へ問い合わせ、企業見学へ。人事の方はとても気さくで、「ダブルワーク状態でもいいですよ。経験があるのでぜひ面接へ」とお

話が進み、翌日早速面接となり、ご本人の経験や人柄を評価されて即日採用に至りました。

「あくまでもレストランのシフトを中心に」と決めて入社した職場ですが、仕事がとってもご本人にあった様子。職場もアットホームで、しかもベーカリー業務だけでなく、レジの補助やパンの品出しなどちょっとした接客も任せてもらうことができました。ご本人のこれまでの経験がすべて活かせる仕事との出会いでした。レストランで働く中で獲得した「できることから一つずつ自分のものにしていく」という仕事のスタイルも活かせている様子

やりが
ランは、
と、行
す。
たした
が、支
な新天

に向け
もつと
りごと
を踏ま
意思を
一緒に
ことが

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>



今回の例で、もしもAさんに対し企業や支援者から一方的に「他の仕事を探したほうが良いのでは」と提案をしたとすると、ご本人は心にダメージを負ってしまっていたかもしれません。「レストランには感謝している、辞めたくない」「かといって働かない日が続くのはいやだ」

というご本人の想いを確認しつつ、状況を整理し、「レストランに籍を置きながら、他の仕事を探す」という、ご本人が一步踏み出すことのできる選択肢を考える。その上でご本人がみずからの意思で選択できるようにするということが大切であったと考えます。支援においては「自己決定を尊重する」ということが大切ですが、その「自己決定」を支えるための「情報保障」も同様に大切です。十分な情報がないなかで適切な判断をすることは容易ではありません。十分な情報保障のためには、障害のあるご本人や支援者だけでなく、雇用主である企業との連携も必要です。



今回の例の場合、転職先だけでなくもともと働いていたレストランの店長や人事もダブルワークに理解を示してくれました。月に数回しかないとはいえ、もともと入っていたシフトをパン工房の仕事にあわせて調整を下さっています。経営そのものが大変な中ご本人の要望にあわせてそのように柔軟に対応をしてくださったのは、これまでご本人が本当に楽しそうに一生懸命に仕事をしてこられたこと、そのために店長や人事の方との対話を繰り返してきた中で構築された関係性があったこそだったと思われまます。

この事例から雇用企業の方々にお伝えしたいことは、自社だけで抱え込まずに相談できる先を活用してほしいということです。今回のような例に限らず、障害のある方の就労継続を支えていくためにはご本人の特性を理解したり、周囲の理解を促したり、対話を促したりすることがとても大切ですが、ときにその歯車が噛み合わなくなることもあります。そのようなときに「相談できる第三者」がいるということを知っていただくことで、障害者雇用というものを難しく捉えすぎなくなしてほしいなと感じています。

多くの企業から障害者雇用に関する相談を受けますが、障害者雇用に対して「義務感」と「難しさ」を感じている企業も少なくありません。その「難しさ」を取り除く

ためには、ご本人との対話と、支援機関の活用が大切なのではないかと考えています。そしてご本人がいきいきと働く姿を見ることで、「義務感」は薄れていくのではないかと考えています。

もちろん支援者は万能ではないかもしれませんが。筆者も恥ずかしながら、担当した方が支援中（事業所に通所してこられていた時期）には確認できていなかった課題が、就職してから見つかったという経験もあります。力不足を感じましたが、一方で、環境が変われば生じる困り事や課題が変わるのはごくごく当然のこととも言えます。もちろん応募の前に実習をすることで環境とのミスマッチはある程度防げるかもしれませんが。けれど組織編成や人事異動などによって環境は変わります。だからこそ、そんな時にも一步引いた目線で相談ができる第三者を持っていていただきたいのです。

また、働く側のニーズも変化していきます。働き出してからすぐの頃は、いかに仕事と環境に慣れるかから始まることが多いですが、徐々に、パフォーマンス向上に対する課題、人間関係での課題を感じたり、もっと成長実感や貢献実感を得たい、もっとQOLを向上させたいといった思いが強くなったりなど、ニーズは人それぞれで、複合的かつ変化するものです。

昨今、従業員のキャリア形成は雇用企業主導のものから、本人の自律的なキャリア形成を企業が支援していくことが大切だと言われるようになりました。これは障害のある方においても同じではないでしょうか。自分らしく働くために、いきいきと働くことができるために、本人ができること、周囲が支えることを整理し実行していく。それを通じて先に述べた「義務感」ではない障害者雇用につながっていくのではないかと考えます。

プロフィール

服部 一史（はっとり かずふみ）

株式会社 LITALICO パートナース LITALICO ワークス事業部

経営・人事コンサルティング会社を経て2009年より現職。「障害のない社会をつくる」をビジョンに掲げるLITALICOにて人材育成を担当。企業に対する障害者雇用支援にも注力し、受け入れ体制整備や特例子会社設立支援等にも携わる。著書に『頑張ってもうまくいかない ひょっとして発達障害？と思ったら読む 無理しない働き方』（2020年12月 JMAM）



☆☆R3年度雇用環境整備士資格講習会の開催☆☆ 第Ⅰ種～第Ⅳ種まで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、今年度も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。



■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けます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただけます。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。



**令和三年度 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

**2021年7月～
順次受付・開催予定**

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Ⅳ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
4種（学生雇用）	藤原 優希	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>

雇用環境整備士クイズ

Q. 学生をアルバイトで雇用して実際に起こった以下の不誠実なトラブルのうち**労働法違反にならないもの**はどれでしょう。



- ①「賃金は要らない」と捨て台詞を吐いて退職した学生に債権放棄として、それまでの賃金を支払わなかった。
- ②シフトに入りたくないと言った学生に迷惑料として、それまでの賃金を支払わなかった。
- ③無断欠勤が数回続きそのまま出社しなかった学生に罰金として、それまでの賃金から徴収した。
- ④貸与した制服を持ったまま退職した学生に衣装の弁償代として、それまでの賃金から徴収した。

(答えは最終ページ)

☆☆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。

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
(既に第Ⅱ種整備士の全国約4,800名と今年度新たに第Ⅱ種整備士になった方が対象)

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



新コース 第Ⅱ種アドバンスコース(上級課程)

**令和三年度 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 **2021年7月～**
自宅学習方式 順次受付・開催予定

■日々変わる最新の情報に知識のアップグレード

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。

☆☆その他、今期開催される講習会☆☆

～整備士知識の補足として受講ください～

雇用環境整備士資格者に向けて、補足的な講習会も開催しますので知識習得のため併せて受講ください。
全てe-ラーニングで自宅学習可能(受講料各4,400円)。



**『コロナ禍における障害者雇用
について人事担当者が
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～**
自宅学習方式 順次受付中

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf>



**『外国人を雇用する際に
雇用主及び人事担当者が
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～**
自宅学習方式 順次受付中

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf>



**『高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で
雇用する際に雇用主や人事担当者が
知っておくべき知識講習会』(仮題)**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年8月～**
自宅学習方式 順次受付・開催予定

現在準備中(近日開催予定)

詳しくは、日本雇用環境整備機構HP参照ください。

★★本機構の運営する公益的人材派遣制度★★ ～人材をお探しの企業担当者の方へ～

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。

<http://www.jee.or.jp/haken/index.html>

- (1) 本制度を利用できるのは育児者・障害者・エイジレスのいずれか一つ以上に、差別ない採用基準と就業後の働きやすい雇用環境の整備がされている（または目指している）企業でなければならないこと。
- (2) 派遣料金は地域・人材・業務内容を問わず一律で原則マージンなしの原価を目指しています。派遣は高いというイメージをもっている中小企業にも活用していただきたい。

(3) 人材は原則2カ月経過後に採用（雇用）していただくことを前提とし、その試用期間として派遣を活用していただく制度です。採用してみたら思っていた人材と違ったというミスマッチをなくし、無用な労働争議や訴訟を回避するために派遣期間は雇用主が本機構になり管理責任・雇用責任を負うものです。

(4) 派遣で一緒に働いてみて良い人材だった場合に採用（雇用）いただけますが、この際の紹介料を頂いておりません。

(5) 本制度は就業弱者を対象とした「支援」のための制度です。よって、民間の人材派遣会社と異なり「サービスの提供」が趣旨ではございません。よって、業として行っている従来の民間人材派遣会社とは別物として捉えていただけますようお願いいたします。

◇お申し込みは相談シートを送るだけです。全国どこでも電話とメールがある企業であればお申込できます。

<http://www.jee.or.jp/haken/order.pdf>

本機構で候補者を探します。派遣で2カ月試用して、良い人材なら採用してみませんか。

(A) 派遣料金 一律 1,480円/h

全国一律、人材や業務内容問わず一律、料金値上げ一切なし

【内訳】 スタッフに支払う給与 一律 1,300円

管理費 100円

求人広告費/給与計算・明細発行/銀行振込手数料/
保険入退社手続/契約手続/事務員給与/事務所維持費/郵便/備品一式/その他労務管理

本機構マージン
80円

(B) 派遣料金以外にかかる費用負担

(1) 健康保険料	(1万円/月)	…本機構で負担します
(2) 厚生年金保険料	(2万円/月)	…本機構で負担します
(3) 雇用保険料	(1千円/月)	…本機構で負担します
(4) 労災保険料	(7百円/月)	…本機構で負担します
(5) 有給休暇	(1万円/日)	…本機構で負担します
(6) 研修義務教育費	(1万円/年)	…本機構で負担します
(7) 年1回法定健康診断費	(8千円/年)	…本機構で負担します
(8) 通勤交通費	(一律1万円/月)	…貴社でご負担願います
(9) 地方消費税	(10%実費)	…貴社でご負担願います
(10) 採用したときの紹介料(年収の30%)		…不要(無料)

*「本機構で負担」と明記されている費用は発生した際に全額本機構で負担いたしますのでご請求はいたしません。また、これらは派遣料金の中にも含まれておりません。

*カッコ内の数字は一般的な目安

**育児者・障害者・エイジレス(満35歳以上)
の雇用支援事業です。**

営利を目的としない公益事業です。

企業の雇用環境を整備するための一助とするための取り組みとしてご協力ください。

まずは派遣でお試し
良い人材だったら採用して下さい
紹介料無料

☆☆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

育児介護休業法における介護休業で通算93日までの労働者が申し出た期間取得できるようになっていますが「93日」とする根拠を教えてください。



A1. 介護休業は、対象家族が脳疾患などで倒れた時に、急な必要に応じて急性期を何とかしのいでもらうための期間、又は病気の末期に家族との時間を取れるようにする期間と考えられています。病院の手配であったり、どのようなケアを受けるか、受けられるかの「準備期間」と考えてください。そのように考えると大体3ヶ月位が妥当な期間と考えられるようです。3か月を長いと感じるか、短いと感じるか人それぞれだと思いますが、その観点で規定されたものと考えられます。

Q2. 障害者雇用に関する質問

障害者雇用について教えてください。半年契約で週5日フルタイム勤務していた人が精神面のトラブルにより休業。有給休暇消化後は無給の状態で在籍している。経営者は現在の契約期間が満了した後は契約更新せず雇用を打ち切りの方針だが、本人（の家族も含め）は契約更新を希望している様子。医師からの診断書も提出されておらず、いつ復帰できるか不明。本人には入院前に口頭で契約更新する予定はないことを伝えているが、このまま退職として問題はないのでしょうか。

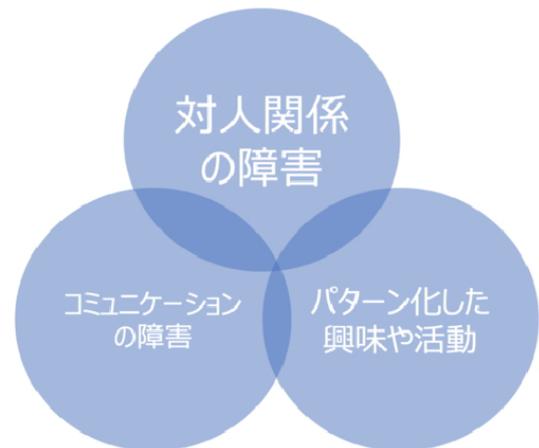
(質問：企業人事担当者)

A2. ご質問を拝見しましたが、最初の契約の内容が明確

でなく今のような状態なのかよくわかりません。結論から言うと、今回の質問に関しては労働者の雇い止めは問題ないと思われます。できれば、初めの契約の時に、①契約の更新の有無、②更新の基準を労働者に書面で明示しておくべきではなかったかと考えられます。今後に関しては、労働者が労務不能であれば、雇用契約の更新ができないことを伝えて、今は体調の回復に専念するようお願いしてはいかがでしょうか。

Q3. 発達障害が三つ組みの障害だと雇用環境整備士講習会の中で講師より説明がありましたが、ADHDやLDは三つ組みの障害とは関係があるのでしょうか？

(質問：企業人事担当者)



A3. 自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、ADHD、LDなどが発達障害に含まれます。このうち相談例の多い広汎性発達障害のうち高機能自閉症、アスペルガー症候群を中心にご説明しました。高機能自閉症、アスペルガー症候群の方々には「三つ組の障害」としての特徴が知られています。また、これらの広汎性発達障害の特性を持つ方がADHDなどの傾向を持っている場合も多くみられます。

…<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

◇無料のマッチングWEBサイトの利用について

人材をお探しの企業の方にマッチングWEBサイトを公開しております。具体的にどのような機能があるのか紹介します。

- a) 求人募集記事を掲載することが出来ます (無料)
- b) 登録者六千名のプロフィールが閲覧可能 (無料)
- c) 良い人材を見つけスカウトできます (無料)
- d) 本サイトで採用することができた (紹介料不要)
- e) 特殊スキルや資格保有者など人材情報提供 (無料)
- f) 365日24時間いつでも自由に使えます

パスワードは無料で発行しております。試しに使ってみたい企業様は以下ページの『はじめてご利用の企業はまずは登録』ボタンから。

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

但し、本サイトは育児者・障害者・エイジレス (満35歳以上) の者を差別なく公平な採用基準で審査することをお約束いただける企業しかご利用できません。また、本サイトを利用する求職者も育児・障害・エイジレスの当事者に限定されますので予めご了承ください。

……<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>



☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

求人誌やハローワークの案件は法令で「年齢不問」とされますが、所詮建前であることは双方知っていることでしょう。「20代活躍中の職場！」などのキャッチコピーは暗黙の了解で20代募集中と書いているのと同じです。そのため本機構では毎回「建前ではなく本当に年齢不問です！」と記載して本当ですよと謳わなければならないのは不憫ですが、先日スキルはあるのに五百社履歴書送っても採用されなかったという70代の方が本機構を利用の企業からスカウトされたと聞き支援冥利を感じました。 —本誌編集長—

次号9号の特集は

『刑受者は就業弱者に該当するか、また前科者を活用するための雇用環境整備の知識』(仮題)
/東京矯正管区矯正就労支援情報センター担当官

-----9/25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29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 服部一史(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：全て違反

①②③④はすべて労働基準法第24条(賃金支払い)違反に該当します。未熟な学生の言動には不誠実・非常識な対応も多く職場でいざこざも絶えないかもしれません。社会人なら感情的に怒りたくなる気持ちもわからないではないですが、法律上は労働者保護の観点から違法となります。こういうトラブルの連続で真面目に勤務しているにもかかわらず学生というだけで同一視され不公平な評価に苦しむ学生もいます。学生を労働弱者としないためには、雇用主による教育の徹底と、学生を雇用するにあたっての知識者の設置が雇用環境の整備には欠かせません。

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)

・1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) 〒□□□-□□□□ 都・道 府・県	※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	
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