



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

2022年
1月号

発行日 令和4年1月25日(第34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第一とちえビル

特集：『コロナ禍の障害者雇用を見つめて』

/石井京子（本機構理事長）

/池嶋貫二（本機構理事）

JEEニュース第34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34号の特集として、コロナ禍の障害者雇用の現状というテーマでお届けします。

昨年もコロナウイルスに翻弄された1年でしたが、延期されたオリンピック、パラリンピックが開催され、ワクチン接種も進みました。そして後半から新規感染者数が急激に減少し、経済活動も動きだし、それに伴って障害者の雇用も徐々に再稼働し始めた企業が目立ちました。そんな雇用市場の動向についてまとめてみました。また、多くの企業で出勤制限・在宅就労、職場内のマスク着用、ソーシャルディスタンスによる職場での人数調整、リモートワークへの移行等が実施され、事業根幹を左右する業態変化が起こりつつあります。



これら“新たな常識”とか”新たな生活習慣“として定着しようとしています。池嶋理事によるそのようなコロナ禍における障害者雇用のトラブル事例の寄稿も併せて二部構成で昨年を振り返りながらの本稿誌となりましたので、企業人事担当者や支援者にお読みいただけましたら幸いです。

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。情報交流制度へまだご加盟されていない方は是非ご検討お願いいたします。

—本機構 事務局—

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)2022 JEE Org

☆☆新年挨拶 2022年☆☆

本機構 理事長 石井京子

明けましておめでとうございます。2022年の年頭にあたり、謹んで新年のご挨拶を申し上げます。旧年中は新型コロナウイルスの影響の中、格別のご厚情を賜り厚く御礼申し上げます。

2010年設立の一般社団法人日本雇用環境整備機構は育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進のための支援と職場の適正な雇用環境の整備の推進を目的とする団体として活動してまいりました。我が国の構造的な問題である少子高齢化により生産年齢人口の減少で、労働力人口は想定以上に減少しています。2020年の総務省「国勢調査」によれば、生産年齢人口（15～64歳）は7508万7865人となり、5年前の前回調査から226万6232人減少しました。ピークであった1995年の8716万4721人に比べ13.9%少ないこととなります。人口減少が進むこのような状況においては、働く意欲のある育児中の女性、障害者、エイジレスの方々にこれまで以上に活躍していただく必要があります。さらに、育児や介護、治療との両立など労働者のニーズの多様化にも直面しています。

2020年に入り、感染拡大の影響により幅広い産業で経済活動が抑制され、就業者数が大幅に減少しています。特に非正規雇用労働者数の減少では男性で前年差26万人減の665万人、女性で前年差50万人減の1,425万人と、女性の方がより大きく減少しています。

新型コロナウイルス感染対策として、企業ではテレワーク（在宅勤務）の導入が一気に広がりました。感染対策として広がったテレワークですが、通勤時間の軽減により体力的な負担が少なくなり、時間を有効に使うことができるなどのメリットがあり、今後多様な働き方の一つとして継続されていくことでしょう。

そして、日本経済は感染拡大前の水準には戻らず、相変わらず状況が厳しい中ですが、就業を希望する多様な人材が将来への希望をもち、安心して働くことのできる職場環境をさらに整備していかなくてはなりません。そのためには職場に育児中女性、障害者、エイジレス対象者への適正な対応のできる知識者の存在が不可欠です。日本雇用環境整備機構は就業を希望する育児中の女性、

障害者、エイジレスの方々がその機会に恵まれ、安定して雇用継続できるよう、今年はさらに多くの企業に受け入れる職場環境の整備を推進していただくよう活動してまいります。

今年も変異株の拡大で、昨年に引き続いて、対策に追われる一年になるかと思いますが、私たち全員が新型コロナウイルスの感染防止や拡大阻止のためにできることを今一度確認して、コロナ禍を共に乗り越えていきたいと願っています。

新型コロナウイルス感染症の一日も早い収束と皆様のご発展をお祈りいたしますとともに、新年の挨拶に代えさせていただきます。



令和四年元旦

一般社団法人 日本雇用環境整備機構
理事長 石井京子



— 2022年 本機構の主な活動予定 —

- 1.雇用環境整備士資格者の育成・養成・登録
- 2.雇用環境整備適正事業所の認定・公表
- 3.情報交流制度加盟員へ雇用に関する情報提供
- 4.外国人雇用の研究
- 5.コレワーカー（前科者）雇用の研究
- 6.育児・障害・エイジレスの公益的人材派遣
- 7.マッチングWEBサイトの運営
- 8.雇用環境整備士講習会の講師養成と全国開催
- 9.求職者の就職相談と求人企業の雇用相談
- 10.その他、就業弱者支援に関する調査・研究

特集

『コロナ禍の障害者雇用を見つめて』

第一部：コロナ禍の障害者雇用動向

第二部：コロナ禍で起こった職場トラブル事案

一般社団法人日本雇用環境整備機構 理事長 石井 京子
// 理事 池嶋 貫二

【第一部：コロナ禍の障害者雇用動向】

はじめに

2020年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は日本の社会大きな影響を与えました。2021年も新型コロナウイルスに翻弄された1年でしたが、延期されたオリンピック、パラリンピックが開催され、ワクチン接種も進みました。そして2021年の後半から新規感染者数が急激に減少し、経済活動も動きだしました。

雇用への影響

2020年4月7日には緊急事態宣言が発令されました。緊急事態宣言下では事業の休業や外出自粛の要請によって経済活動は抑制され、その結果、雇用にも重大な影響が生じました。こうした状況を受けて、政府は雇用維持のための施策等を講じてきていますが、5月25日に緊急事態宣言が全面的に解除された後も感染症の感染拡大による雇用への影響は依然として続いています。

感染症の感染拡大前は国内の企業にとって人手不足への対応が大きな課題でした。緊急事態宣言が発令された後、労働市場は大きく変動しました。2020年4月の就業者数は前月より107万人減少し、その大部分は現役世代の女性と高齢者でした。雇用調整助成金の特例措置により、仕事を辞めてはいないものの、全く仕事をしなかった休業者の人数が前年同月に比べて420万人増加し、597万人に達しました。産業別に見ると、宿泊業・飲食サービス業では29万人、製造業では19万人の減少

となっています。特に非正規雇用労働者数は、女性を中心に大きく減少しています。

雇用維持のための対応

「労働基準法」第26条では、事業主の責任で労働者を休業させた場合には、事業主は労働者の最低限の生活の保障を図るために休業期間中は労働者に休業手当を支払うことが義務付けられています。雇用形態にかかわらず、全ての従業員が対象となります。休業手当の額は、休業前における平均賃金の60%以上の額で、休業手当を支払った事業主に対しては、一定の要件を満たすと雇用調整助成金が支給されます。この助成金は、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わなければならない事業主が、労働者に対して一時的に休業とし、あるいは教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用を維持した場合に、国が休業手当や賃金等の一部を助成する制度です。「雇用保険法」に基づく雇用安定事業の一環として支給されるものです。助成内容と拡充、支給の迅速化に向けた取組みも行われました。



障害者雇用への影響

企業の業績悪化などを理由に解雇された障害者は令和2年4月から9月までの半年間では全国で1213人に上り、去年の同じ時期に比べて342人、率にしておよそ40%増えています。

知的障害者：432人（去年比+80%）

精神障害者：315人（去年比+29%）

身体障害者：466人（去年比+20%）

出典：NHK ニュース（令和2年11月14日）

障害者雇用の現場でも政府の外出自粛要請で自宅待機、休業を余儀なくされました。大手企業中心に迅速にテレワークを導入した企業もありましたが、中小企業ではテレワークの導入が進んでいるとはいえません。業種によってはテレワークの導入が難しい職場もあります。全体的なテレワークの導入が難しい職場では、出勤者数を制限することにより対応しましたが、業務の停滞を生じることもありました。現業の職場に勤務する障害者は自宅待機あるいは休業となり、急激な環境変化に対応できな

参考：令

身体
障害者
知的
障害者
精神
障害者

グラフ

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。

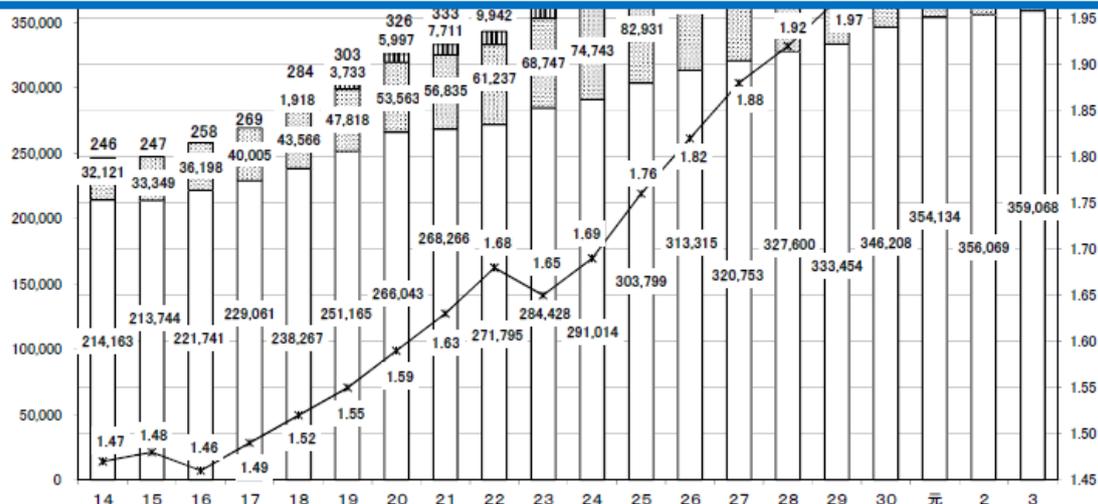
法人・個人どなたでも加盟できます。

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>



出典：令和3年 障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省）

で知
刷、
を示

引き
者の
の影
いる
現在
企業

で雇用されている障害者の数は 57 万 8,292 人で、前年より 1 万 7,683.5 人増加し、過去最高となりました。実雇用率も 2.15%（前年は 2.11%）で過去最高を記録しています。法定雇用率を達成している企業の割合は、48.6%（前年は 48.0%）となりました。コロナ禍においては引き上げの実施時期については様々な声があがりましたが、2021 年 3 月に法定雇用率の引き上げが予定通り行われました。2021 年 3 月 1 日から法定雇用率が民間企業は 2.2%→2.3%、国・地方公共団体等 2.5%→2.6%、都道府県の教育委員会等 2.4%→2.5%に引き上げられています。

障害者雇用のこれから

業界によっては依然としてコロナ禍の影響を受けていますが、企業は雇用義務制度に基づき、障害者雇用を進めていかなければなりません。コロナにおいては多様な働き方が広がりを見せました。障害者雇用においてもテレワーク（在宅勤務）という形態での働き方が広がり、重度の肢体不自由の方、地方在住者の雇用の可能性を大きく広げました。（参考：都市部と地方をつなぐ障害者テレワーク事例集/厚生労働省）職場環境が大きく変化する中で、雇用する側も雇用される側も新たな就労スタイル

民間企業
国、地方公
都道府県等

最新の
（43.5 人
れている
19,494.0
のうち、身
知的障害
98,053.5
ています
ます。1
ナウイル
ます。雇
ビス業」
ス事業」
宿泊業、
「複合サ
け、障害者

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>

始め、
う厳
ひと
とを
記)

【案】

症の
なっ
し、
は見

、治
ち着
懐疑
て、
願っ
を期
感染
変え
職



場内のマスク着用、ソーシャルディスタンスによる職場での人数調整、リモートワークへの移行、事業根幹を左右する業態変化・改革などが実施されました。これらをニューノーマルと呼ばれるように“新たな常識“、“新たな生活習慣“として定着しようとしています。こうなってしまうと、元の姿に戻れるかというところ少し難しいのではないかと考えます。この先どうなるのか、どの方向に進んでいくのかわからない、先の見えない不透明な日々が続くものと思われま

世間ではコロナの話題で溢れていたため、あまり注目されなかったのではないと思われる出来事を2つほど取り上げたいと思います。1つは障害者雇用に関するもので、もう1つは障害の有無に関係なく、誰にも起こり得る話なので記憶に留めておくべきことで、注視しておくことと考えます。

<合理的配慮における過重な負担の裁量

・・・過重負担に対する司法の判断>

以前より、解雇された障害者と企業の間で復職を求めた裁判が続いていて、昨年その判決が出ました。結果は

「復職を認めず、請求は棄却する」となりましたが、この判決は、企業に合理的配慮を求めざるを得ない場合、社会通念上、復職を認めない場合があります。と多くを求めると判断からは、示したよう

雇用面で、個人を全てのクセを覚悟するものではないと見なされます。その

きます。厚労省で定められた、過重な負担を見るための指標（事業活動への影響の程度、実現困難度、費用・負担の程度、企業の規模、企業の財務状況、公的支援の有無）があります。ただ、具体的ではないので、どう捉えればいいのか悩ましく感じるかもしれません。また、いくら指標があっても、実際には線引きはできないのではないかと考えるかもしれません。今回の訴訟によって、司法の立場から「過重な負担」の存在が示され、それ以上は求められないとしました。これは、あくまでも今回の

事案に対する判断であって、他の事案にそのまま適用できる訳ではないということを忘れてはいけません。今後も訴訟が続くなら、その後の司法の判断を注視していかなければなりません。

公的機関による合理的配慮の提供に関する事案への対応事例が公表されています。厚労省発表の「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和元年度）」には、ハローワークによる助言や調停会議による解決事例がいくつか掲載されています。ハローワーク等は配慮を提供する側・求める側の

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しくは下記ご覧ください。

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

として雇い止めとなりました。



目に見えない感染という恐怖と“こうすれば必ず防げ

る“という手立てがはっきりしない不安が、人々にネガティブな雰囲気や思考をもたらしたと思いますし、コロナ禍という社会全体にとっての危機的状況下だからこそ起きたトラブルではないかと考えます。以前であれば、雇い止めという事態にまで至らず、本人が望むような対応がもっと容易にできたのではないかと想像します。危機的状況下であったとしても、何とかならなかったのだろうかと残念に思います。今回の結果に至った背景として、他の事業所で感染者が見つかったことや、労使間において感染防止措置の徹底を話し合われたこともあるようで、企業側がより過敏になっていることも要因になっているのではないかと想像します。リリース情報以外に当事者や職場に関する他の事情や経緯がわかりませんので、今後の展開を見ていかなければなりません。



この事案は「障害」という話ではなく、近年では身近でよく耳にする疾病が取り上げられました。疾病と言っても、症状や程度などによっては障害になり得るかもしれないので、軽んじてはいけません。話として飛躍しすぎるかもしれませんが、周囲の環境変化によっては、誰にでも起きる身近な傷病が、ある時からトラブルの対象になり、不遇な扱いを受けるかもしれません。疾病とも限らず、今までなら取り立てて意識されることもなく、何の支障もなかったのに、突然周囲から責められるなど肩身の狭い思いをするかもしれません。誰もが被るかもしれないと考えると不安になりますが、恐れているだけでは先に進みません。避けては通れない課題として、誰にでも起きうることを考えるなら職場としてどうすべきか、どう向き合うかを考える必要があると思います。一番危惧することは、非常時だから仕方がないと諦めてしまうことです。労使それぞれにおいて、どこかで折り合いをつけることになるのですが、雇用や環境整備についてはどんな状況になろうとも、解決に導くための手立てはないか考え続けることが大事だと思います。

<最後に>

障害者雇用に関して、雇用主に合理的配慮の提供義務

が課せられています。そして昨年、事業者に対しても合理的配慮の提供を義務とする法改正がありました。改正後3年以内に施行される予定です。どこまで浸透して、対応できるものか気がかりですが期待したい所です。コロナ禍がなければ、要らぬ心配だったかもしれませんが、この合理的配慮の提供と感染症対策が相反する対応になって、残念な出来事が起こらないか心配でもあります。

日常生活、社会活動に影響を与えただけではなく、今後は「ウィズコロナ」と言われるようにコロナとの共存・共生も示唆されています。そのため、これまで通用してきた雇用や就労のやり方や様相をその時々において柔軟に変化させていく必要があります。当然、雇用主らに課せられる責務がさらに強まり、維持継続させるための難易度も増すこととなります。社会的意義もありますが、労働者の雇用は事業体の運営や継続にも直結するものですから、雇用主らにはコロナ禍で起きるさまざまな課題に対して、臨機応変に対応して頂くことを期待したいと思います。

(池嶋貫二 記)

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。



プロフィール

池嶋 貫二 (いけしま かんじ)

近畿大学卒業後、鉄鋼メーカー系列のシステムインテグレーション企業に入社。システムエンジニアを経て大手人材派遣会社グループ企業にて障害者の就業サポートに従事。その後、企業向けの障害者採用支援サービス事業を開始。がん罹患患者・障害者らの理解啓発の講演活動を全国で実施。元兵庫県障害者雇用促進アドバイザー。2016年一般社団法人日本雇用環境整備機構理事に就任。



☆☆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. 雇用環境整備士はいくつかの種目に分かれていて、その有する専門知識が異なります。雇用環境整備士に関する次の記述のうち誤っているものはどれでしょう。

- ①整備士の区分は、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）、第Ⅳ種（学生雇用）の4つに分かれている。
- ②第Ⅳ種の学生雇用とは、働きたいと思っていても学生というだけでアルバイト雇用されないため学生＝就業弱者と位置付けられている。
- ③第Ⅴ種資格や第Ⅵ資格の創設も今後検討されている。
- ④資格者になるためには講習会を受講してテストに合格しなければならない。

(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

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

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。そのため民間の人材派遣会社とは根底の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、派遣期間は本機構が雇用主となり管理責任・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根本的な理念が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

☆☆マッチングWEB サイト紹介☆☆

/人材をお探しの企業担当者へ

◇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) 登録者八千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) 本サイトで採用に至っても紹介料不要
- 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時間いつでも無料で自由に使えます

パスワードも勿論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。



上長説明用動画は以下から ↓↓↓

<https://www.youtube.com/watch?v=r5uwL8HS30E>

☆☆認定マーク紹介☆☆

/適正な雇用環境を整備された企業を周知します

適正な職場環境が整備されていることを証する認定証をマークという形で表現し、内容を国民に公表しています。

適正な雇用環境整備事業者と認定された者（＝社）に「適正事業者認定マーク」を配布しています。認定事業者はその行動指針等が公開され、CSR向上及び社内の育児・障害・エイジレス対象者雇用へのコンプライアンス意識の強化、適切な雇用管理体制の推進に資することができます。



認定マークは世の中に沢山ありますが、マークを取得したという事実だけが周知され、何をもってどのような基準で審査を通過したのか具体的な内容が国民に知らされることはありません。そこで、本機構では、認定を受けた各企業の環境整備の取り組みや意識、結果、計画、アイデアといった企業からの申請書を隠すことなく公表することで育児・障害・エイジレス当事者に周知し、同時に環境整備を目指すのが何から始めたらいいか迷っているという同業種の企業各位へのヒント・指針となるような活用物としてお知らせしています。詳しくは本機構の公式ホームページを参照ください。

■認定取得企業一覧と具体的な取組み内容は以下から閲覧できます

<http://www.jee.or.jp/authorize/proper/proper.html>

Q1. 障害者雇用に関する質問

私も障害者手帳を持ち(身体)働いております。現在、大学のキャリア支援をする部署に勤めており、障害を持つ学生を担当することがあります。身体的障害を持つ学生に対しては私も上手く対応できていると思っているのですが、精神的障害を持つ学生へのアプローチに非常に苦労しています。他部署との連携などは取っており、事前に配慮の必要な学生はリスト化されているのですが、たまに一般学生として就職相談をしていると「もしかして・・・」と思うこともあります。このような、いわゆる障害の疑いのある学生への対応、特に急な対応の際に注意すべき点などをご教授頂けませんでしょうか。

質問者：学校就職課担当者

A1. 多くの教育機関においても同様に、何かしらの困難さを持っていると見受けられる学生への対応に苦慮されています。基本は本人が自覚し、自ら望んでサポートを望む声を発してもらうこと、それを受けて対応する形が自然です。そうでない場合には通常の対応を取ることになります。

しかし、困難さを垣間見たり、その恐れがあると感じられるようなら、柔軟で細やかな対応に切り替えることが必要となります。一時的な支援が求められる学生と位置づけて、内部で周知し情報共有しながら対応する形を取ります。その対応の中で、生活習慣の中での変調や体調面の不調を見出せば、それとなく医療へのつながりを試みることも考えられます。



Q2. エイジレス雇用に関する質問

まだしっかりと「学び」がないので、適切な質問ではないと思いますが次のような点を知りたく思っています。

雇用環境の「環境」という言葉の中には多々思いが含まれることと存じますが、様々な就労環境にはそれなりの「質」があると思います。私が専門としております「医療や介護の場において取り上げられる環境とは、いわゆる「癒しの空間」がクローズアップされるのですが、雇用環境では、どのような視点が重要になり、また雇用環境整備士には、その点でどのような活動が期待されるのでしょうか。

質問者：雇用環境整備士(第Ⅲ種資格者)

A2. 適切な回答といえるかどうかわかりませんが、第Ⅲ種の雇用環境整備士(=エイジレス雇用の専門知識者)における雇用環境とは、高齢者が自分のスキルを活かして生き生きと働くことができる環境を整備することだと思います。高齢者の雇用について法律の制度はどうなっているのか、会社の受け入れ体制(企業の規模によっても異なります)はどうか、高齢者の特徴、高齢者の意識改革まで含めて総合的に考えていかなければなりません。これからⅢ種の雇用環境整備士に期待されることは、「高齢者の教育」ではないかと思えます。高齢者を教育するとは、高齢者の意識改革にも関わります



し、会社自体がその必要性を自覚しているかどうかにもよります。雇用環境については、100点ということはありませんので、少しずつ改善していくことを継続するということが大切ではないかと思えます。

…<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) 事務局職員を募集しております。業務内容は一般事務・庶務等の事務局業務全般です。詳細は以下動画参照ください。



<https://www.youtube.com/watch?v=DsEeDbPulIw>

- (2) 病院クリニックでの受付事務員を全国各所で募集しております。勤務日数・勤務時間は応相談で、社員採用。年齢で採否を問わないと確約します。



<https://www.youtube.com/watch?v=LxONn9Ebscs>

……<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

本機構で試験的に導入しています公益的人材派遣制度が好評です。事務職系は高いマッチング率の実績でこれまで人事派遣を使ったことがないという中小企業から特に賛辞を頂戴しております。ただ、昨年末から介護職、病院事務、建設現場での人材募集が増え、ご存じのように全国的に慢性的な人手不足産業です。育児・障害・エイジレスの雇用促進のために公益支援の観点でマッチングに協力いただける提案をお持ちの支援企業の出現をお待ちしております。 —本誌編集長—

次号**2月**号の特集は

『様々な事情を抱えた障害者の雇用を再考する
～これまでの学識者の寄稿文を振り返る』(仮題)

/本機構理事 池嶋貫二

-----2/25 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34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 石井京子(特集)/池嶋貫二(特集)/小松誠

雇用環境整備士クイズの答え：②が誤り

①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)、第Ⅳ種(学生雇用)の4つの科目に分かれていてそれぞれの専門知識者を養成している。②「学生」は採用されないのが就業弱者と言われているわけではなく、労働法上の知識不足などで都合良く雇用主に使用されてしまう弊害が多発していることから就業弱者と位置付けられている。③外国人雇用やコレワーカー(前科者雇用)といった就業弱者雇用の知識者も今後検討されている。④雇用環境整備士資格者になるためには本機構の講習会を受講してテストに合格しなければならない。

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。

育児者雇用・障害者雇用・エイジレス雇用・学生雇用・外国人雇用
に関する開催講習会

一般社団法人日本雇用環境整備機構

- (1) 令和3年度「雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅳ種）講習会」
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107.pdf>
- (2) 「雇用環境整備士資格（第Ⅱ種）上級課程講習会」（整備士第Ⅱ種資格者専用）
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107adv.pdf>
- (3) 「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」
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf>
- (4) 「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」
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107f.pdf>
- (5) 「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」
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf>

上記（1）～（5）の講習会は全て自宅学習方式で、雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することができます。ご興味ございましたら受講の程宜しくお願い致します。
（全て、雇用環境整備士単位取得制度認定講座3単位の対象講習です）

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。
- ・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

カカナ 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