



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-

2022 年
2 月号

発行日 令和 4 年 2 月 25 日 (第 35 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 第一ともしビル

特集：『様々な事情を抱えた障害者等の雇用を考える
～これまでの学識者の本誌寄稿文を振り返って～』
/本機構理事 池嶋貴二

JEEニュース第35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)、今号は『様々な事情を抱えた障害者等の雇用を考える～これまでの学識者の寄稿文を振り返る～』という特集でお届けします。JEE ニュースでは育児者、障害者、エイジレスの雇用に関わる様々な話題を取り上げていますが、その中から治療と仕事の両立、高次脳機能障害、若年認知症、HIV 感染症、企業の障害者雇用、就労支援をテーマとする各号を、当機構池嶋理事が振り返り、寄稿しています。

障害者雇用と一口に言いますが、同じ障害でもひとり一人の状況は異なり、誰一人として同じ状況ではありません。世の中には様々な障害や疾患があり、疾患名は聞いたことがあっても個々の症状や困りごとをすべて掌握するのは不可能です。

各号の特集をきっかけとして、多様な事情を抱えた障害者等の雇用にフォーカスし、働きやすさを再考する機会となれば幸いです。今号で取り上げた特集記事は全体の一部です。バックナンバーはインターネットで振り返ることが出来ますのでご参照ください。

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。まだ本機構にご加盟されていない方は是非ご検討をお願いします。今後とも宜しくお願い申し上げます。

一理事長 石井京子一

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切な雇用環境の整備を行っています。

03-3379-5597

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

特集

『多様な事情を抱えた障害者等の雇用を考える ～これまでの学識者の本誌寄稿文を振り返って～』

一般社団法人日本雇用環境整備機構理事 池嶋 貫二

はじめに

JEEニュースも本号をもって発刊から数えて35号目となります。育児者や障害者、エイジレスらの雇用の現場に関わり、固有の課題に向き合い、各分野で改善に尽力されている学識者や著名な方々には、当機構の意義に賛同頂き、そして御多忙な中、貴重な話題を執筆して頂いております。

今回は、私自身も関わっている障害者雇用についての過去の特集記事からいくつかをピックアップして、その記事本文の中で注視すべき点や改めて考えて頂きたい点などを取り上げたいと思います。これまで寄稿頂いた全特集記事のうち、約15話ほどが障害者や難病、その他疾患を持つ当事者の雇用・就労についてのお話です。その中でも、以下の6つの話題について取り上げてみました。

<治療と仕事の両立構築が急務>

メディア等でも多く取り上げられているように、がんは罹患者の多さから身近な存在として認識しないといけないと思われます。第8号(2019年11月発行)の「がんと就労について」(著者:一般社団法人CSRプロジェクト 代表理事 桜井なおみ)では、罹患後に直面する治療と仕事の両立の実態を伝えて頂きました。各種統計データや桜井様の団体独自で行った調査結果などからがん患者の働き方の実態を示され、私たちが知らなかった事実がいくつもあります。例えば、離職の背景にある要因には身体的・精神的要因があること、退職時

期が当事者の雇用形態と関係していること、働き盛り世代の治療と仕事の両立を言うと30、40代を想像しますが、現実には50、60代の定年期前後に当たる当事者の両立(継続雇用)が厳しいことが述べられています。また、本文にも記されているように、医療の進歩などにより患者の治療や就労に対するイメージも変わってきています。これまでは入院・療養中心で仕事は論外であるとする“罹患者のあり方”が一般的と思われていましたが、今は通院主体で日常生活を送りながらの治療する、その生活には“仕事”も当然含まれることが当たり前になるようとしています。これらのことは、私たち自身に大きなパラダイムシフトを意識させるものです。



執筆：桜井なおみ氏

人は、健康であることが当然で揺るがないものと認識していますが、実際には病気になったり治ったりを繰り返す間柄です。当然と思う気持ちが強いためにその隣り合う関係であることを忘れていているように思います。

本文冒頭で、桜井様は“多様性の一つとして「病気」は必須事項”と述べられています。多様性の一つとして“障害をもつこと”は広く知られており、その元を辿れば

「病気」にも行きつくことになります。そして、本当に見なければいけないのは、さまざまな事情を抱え、配慮が必要な人という包括的な枠組みではないかとも言及されています。桜井様はがん罹患者と就労についての啓発啓蒙活動以外にも、実際に当事者と仕事を結びつける活動もされていて、その枠組みを整えるために尽力されています。

<困難さと存在が見えにくい高次脳機能障害>

第17号（2020年8月発行）の「高次脳機能障害

がある人
動法人ク
脳機能障
て寄稿し
この障害
なってい
通事故や
近年では
脳自体に
もありま
り世代に
そもそも



私自身
相談や支
として映

目にします。本文中でも解説されていますが、易疲労性（脳機能低下による疲れやすさ）や記憶障害、易怒性（怒りっぽい）などの症状が現れたりします。受傷後、傷も癒えてリハビリを受けて家庭に戻り、日常生活が送れるようになると次に復職を考えるようになります。しかし、わかりにくい障害が故に、適切な準備過程を経ないとトラブルを招くことになります。当事者は仕事や職場でのストレス等の負荷により、心身ともに不安定になり、問題行動を起こしてしまうこともあります。事情を何も知

らない従業員は、驚かれたり違和感を覚えたりします。そして、どう向き合えばいいかわからず、悩まれるでしょう。受け入れ先の不慣れ・理解不足から定着に至らないという経過を辿ることも多々あります。

本文の中では就労支援の事例が書かれていて、濱田様は復職できるかどうかの大きなカギとして、“同じ高次脳機能障害をもたれた人の集まりの中での訓練を通して、自分の障害を理解していく、つまり“自己理解・受容を高めていくこと”にあると表しています。さらに、専門医（なやクリニックの納谷医師）からは、“復職を急がせ

本人
言わ
入れ
が備
当然、
な高
雇用
れ、
て痛

る部
行)
って
ート
つい

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しくは下記ご覧ください。

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



執筆：宮永和夫氏

認知症と聞くと、高齢者に見られる症状と想像します。確かに統計でも多くは高齢者域で4万人ほどの患者がいますが、稀に働き盛りの40、50代の人でも発症しています。近年、メディア等でも取り上げられることがあって、ご存知の方も多いかと思います。高次脳機能障害

と同様に見た目ではわかりづらく、周囲から見ても理解しにくいことがあるため、私たちは距離を置いて捉えてしまうくらいがあります。

本文では、4つの事例が挙げられ、その経過を見ることができます。うつ症状などの精神疾患と見誤ってしまうなど、医師であっても判別がつきにくい場合があります。そのため、適切な処置までに時間を要している様子が伺えます。症状はゆっくりと進行するので、初期段階では誰も気づかないかもしれません。初期症状としてうつ症状から入る場合があるようですが、業務遂行におけるトラブルがあっても、認知症によるものとは誰も想像

できません。
ります。し
で、そこ
す。宮永様
交流が多く
述べられて
疾病を理解
す。

高次脳機
ものの進ん
に効果をも
本治癒まで
と同時に当
現実的では
うに、認知
に応じて職
施し、その
すことが望
れています
場で活躍さ
とになるの

挙げて、当事者と関わることを避けようとしています。しかし、ほとんどの人が当事者に出会ったことも、互いに話したこともなく、巷にある怪しい情報を鵜呑みにして、避けるように偏見や差別的な対応を取っています。本文の中で“会って初めてなくなる差別と偏見”と述べられたように、実情を正しく知り、疑問を解消させることで誤解が解けるものと言えます。



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>

<偏見こそ大いなる障壁>

第13号(2020年4月発行)の「HIV患者の就労について職場の管理職・人事担当者が知っておくべき知識」(著者:社会福祉法人はばたき福祉事業団 事務局長 柿沼章子)では、当事者の就労ははじめ社会参加の障壁は、人のもつ偏った見方が根源であると訴えています。HIV感染症と聞くと、多くの人はエイズを真っ先に想像されるでしょう。多くの人が感染するリスクを最初に

合理的配慮を考えたとしても、実現するための困難さは実は少ないかもしれません。本人も自分の立場を自覚していて、障害のことを前面に出すこともなく、自分の振る舞いには思慮を尽くし、周囲に気を遣わせないようにうまく立ち回っていたように思います。職場における関係作り、環境作りがうまく行った事例と言えます。

この感染症についても、医薬は進み、今では発症を抑制する薬も利用され、将来的には治癒することが期待さ

れています。それと対にして偏見・差別をなくすよう正しい知識の啓蒙啓発が欠かせないものと考えます。

<企業にもたらした障害者雇用の効果>

これまでの寄稿では、就労支援などの専門家からの声を掲載することが多かったのですが、企業経営者が雇用の実像を語られている内容もあります。それが第27号(2021年6月発行)「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」(著者: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)

です。障
れるコ
かけか



企業が
や社会
ますが、
ーマン
け、雇用
しての
企業は、
らを駆
実効性
す。その
まう場

に発生したりします。しかし、小川様はトラブルが起こっても、「想定内のものであり、いい意味で期待を裏切って活躍してくれた」と述べられ、そのトラブルから”人への向き合い方・感受性の向上”や”チーム・ビルディングの兆し”につながったと、効果を示されています。障害者雇用を会社の事業そのものにうまくリンクされていることはもちろんですが、このような雇用に対する向き合い方には感心するばかりです。そして、目指していることは「障害者雇用による組織の感受性だけでなく、

生産性を上げること」と述べられています。これまでの障害者雇用のイメージからは離れた位置づけにあった、「利益追求」という企業本来の目的をどうやって実現していくかは、経営者にとって大きな課題です。多くの企業がそこを求めながら悩み、歩んでおられます。小川様の会社が今後、どういう展開をして目的に近づいて行かれるのか楽しみですし、機会あればもっと詳しくお話をお伺いしたいと思います。

<就労支援は相談できる第三者であること>

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>

なりま
とにな
21年
の状況
ナーズ
は、コ
綴って

氏

現場業
反対に
ートワ
変わろ
果題が
構じて

いますが、障害特性などとの兼ね合いから急激な変化にうまく適応できない人も現れました。さらに直接支援ができない、集団訓練・実習もできないという状況になりました。

閉塞的な様相の中で、服部様を取り上げた就労支援エピソードが目を引きました。それは“就労中の転職支援”という対応です。一般的には雇用主からクレームが出てもおかしくない話ですが、このコロナ禍の状況下だからこそ成り立ったものと考えます。障害をもつ就労者の

不安を解きほぐして自らの決断を促し、雇用主にダブルワークを認めてもらい、ハローワークに新たな就労先探索を働きかけるなど、関係者の中心に立ってうまく調整されています。そして、最終的にはみんなが納得した上で、新たな職場へ導いていくという転職への橋渡しを行いました。世の中の状況が刻々と変化すれば、受け入れる組織自体のあり方も変わっていきますし、働き手のスキルや成長度合い、人的関係なども変化していきます。雇って終わりではなく、それぞれの変化で生まれた課題を解決していく支援が必要であるとエピソードから感じました。服部様は本文中で、自らも含めて就労支援に携わる者を「相談できる第三者」と表現されています。これこそ支援者が、障害をもつ当事者からも、雇用する側からも頼りにされる、目指すべきポジションであると考えます。

<おわりに>

今回は障害者や傷病による就職困難者に絞って、過去の寄稿文を取り上げましたが、それでも一部だけです。これらの寄稿文からは、私たちが気づいていない事情により、社会の中での活躍が制限されている人々の現状を知ることができます。

皆様にとって、何となく臆げに気になっていたこともあれば、初めて聞き及ぶこともあったと思います。中には、縁遠い話として思われている人もいらっしゃるかもしれませんが、実際には身近な課題であり、私たち全ての者にも関わってくる可能性のある話です。そのことを今一度、思い返して頂ければと思います。

今はコロナ禍にあって、私たちは思うような行動ができずにいます。今後もこのような状況が長く続くのかもしれない。これまで当機構の雇用環境整備士資格講座の講師として各地に赴き、講座の中で今回書き連ねた事の一部をお話させて頂いたこともありましたが、今後はどうなるのかわかりませんが、また各地を巡る機会がありましたら、障害者雇用に関して私が体験してきた話題を少しでもご提供できればと考えます。

そして、今回ご紹介できなかった寄稿文については、またの機会に取り上げたいと思います。改めてこの場を借りて、ご多忙の中寄稿頂きました執筆者の皆様へ厚く御礼申し上げます。今後も当機構の活動にご協力賜りますようお願い致します。

これからもさまざまな分野でご活躍されていらっしゃる方々の声を特集記事として掲載していきたいと思っています。まずは今回取り上げました話題の中でご興味あるものが見つかりましたら、再度 JEE ニュースのバックナンバーを読み返して頂ければ幸いです。この度は最後までお読み頂きまして誠にありがとうございました。

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。



☆☆本機構の情報発行物・機関紙の購読☆☆

本機構事務局



■定期購読

これら発刊誌は本機構に加盟すると毎月1回メールにて配信されます。個人でも法人でも入会できますので、よかつたらご検討ください。月300円より。

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

■バックナンバーの購入

発刊誌のバックナンバーは本機構の加盟員に限り購入することが出来ます。お申し付けは本機構事務局まで。

TEL. 03-3379-5597 または info@jee.or.jp

☆☆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きます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただきます。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。



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
斎藤 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. 外国人雇用において、次の記述のうち正しいものはどれでしょう。



- ①不法就労の外国人だと知らずに雇用してしまった場合は雇用主企業に責任はない。
- ②ハローワークでは外国人労働者の職業紹介をしているが通訳は各自で用意する必要がある。
- ③留学生がアルバイト勤務する場合は週28時間以内であれば資格外活動許可は不要である。
- ④外国人を雇用する者は労働法に則りハローワークへ関係必要書類の届出の義務がある。

(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、今期開催中の講習会☆☆

～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
自宅学習方式

2021年7月～
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
自宅学習方式

2021年7月～
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
自宅学習方式

2021年8月～
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中は本機構が管理責任・雇用責任を負うというものです。

(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

★★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) 登録者八千名超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。



マッチングWEBサイト『ゆっくり解説動画』

<https://www.youtube.com/watch?v=Ht-3-ekHBxc>

★★時事ニュース★★

「LGBT差別禁止」8割の大企業が明文化

LGBT などの性的少数者の権利を守る取り組みについて国内主要100社にアンケートしたところ、「差別禁止の明文化」が8割を超えた。大企業で取り組みが進みつつある一方で課題も浮かぶ。性的少数者の苦悩は見えにくくニーズの把握は難しい。法律の整備など国による後押しが足りないとの指摘も多い。「差別禁止の明文化」が最も多い84社。「社内研修の実施」が81社、「相談窓口の設置」が75社だった。「同性パートナーにも配偶者と同じ福利厚生を一部または全て適用」は51社だった。「同性パートナーを配偶者とみなし、配偶者として制度を使えるように、住宅手当、慶弔休暇、介護、育児休業などを見直している」という企業もあった。NECも「配偶者」の対象に事実婚やパートナー関係にある相手を追加。同性婚を含む事実婚も法的な婚姻関係と等しく扱えるように社内の規定を改めた。また、「当事者のニーズや意見を把握するのが難しい」とした企業が70社あった。

「法整備など国による後押しが足りない」は34社。「国レベルでの差別禁止などの法整備がなく、地方では理解も不足している」と指摘。地方支店で勉強会などを開いているという。性的少数者の差別を禁止する法律はない。同性婚は法律上認められていない。性的少数者への理解を増進しようという法案の国会への提出を、自民党は見送った。否定的な意見が党内に根強かった。一方、自治体では同性カップルを公的に認める「パートナーシップ制度」が広がりつつある。導入自治体は約130にのぼり2200組以上のカップルを公的に認めた。法律上の婚姻とは異なり、子どもの共同親権、所得税や相続税の配偶者控除などは認められない。味の素は「パートナーシップの証明書を発行する自治体としない自治体があり、居住地で不平等が生じる」と指摘する。

参考：L レズビアン（女性同性愛者）、G ゲイ（男性同性愛者）、B バイセクシュアル（両性愛者）、T トランスジェンダー（生まれた時に割りあてられた性別と自認する性別が一致しない人）。電通が全国6万人を対象に実施した調査では、約9%が性的少数者に該当すると答えた。

―出典：2021.12.26 朝日新聞―

☆☆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（発達障害者編）に関する質問

既に就労している従業員につき、発達障害と思われる様な言動が見られた場合、会社として本人に医療機関への受診を勧めることは可能ですか。

強制することは法的に違反となるかと思います。発達障害二次障害者としての認定となることを本人としては受診を拒むことが十分考えられると思われます。どのような対応をしたら良いのでしょうか。

A1. その従業員の方の具体的な状況がわかりませんが、一般的なお答えしかできませんが、言動だけでは医療機関への受診を勧める理由にはなりません。仕事に影響を与えているのであれば、定期面談の中で仕事のパフォーマンス上困っていることがないかどうかを確認することから始めます。職務の適性と体調管理について本人の話を聞き、会社の見解を伝えます。産業医がいれば面談を依頼して、産業医の意見も参考にして受診の必要性を伝えます。



Q2. 発達障害者を含む障害者を雇用したものの、障害者本人の症状が悪化したり、他の従業員も雇用した障害者の言動や接し方がストレスとなり、メンタル疾患を患ってしまった様な場合、会社の責任はどこまで問われるのでしょうか。

A2. 障害者本人の症状が悪化したときは医療機関の意見を求めます。職場での定着に問題が生じているのであれば、障害者職業カウンセラーやジョブコーチなど、専門の支援者の協力を仰ぐのがよいと思います。会社が責

任を問われるのは適切な対応を行わず、放置したときです。早目の対応を心がけてください。



Q3. 「発達障害」だけでも症状、対応が多様化している中、会社としての対応の基準（セクハラ・パワハラの基準もそうですが、グレーゾーンの基準）が欲しいと思います。その基準が提示されないと企業として前向きな採用に不安が残ります。

A3. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでは発達障害者の雇用管理に関わる事例や資料を掲載していますので、適宜ご活用ください。埼玉県では「青年期・成人期の発達障害を理解し支援を広げるサポートブック」を発行するなど地方自治体の取り組みも進んできています。

今後発達障害への理解はさらに進んでいくものと思いますが、発達障害者の職場定着のためには職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用が有効とされています。ジョブコーチの配置に対しては助成金の活用も可能ですので、さまざまな情報を今後ご案内していきたいと思います。

…＜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

◇本機構では職員を募集中です。

- (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) 育児・障害・エイジレス専用マッチングWEBサイトのご利用検討中の企業様に上長説明用動画を用意しております。参考までご利用ください。



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

……<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 ▶

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

育児・障害・エイジレスの雇用に関する情報源を企業担当者や当事者の方はどうやって入手しておられますでしょうか。ありそうでなかなか世の中に出回らないのが雇用環境関連の情報、育児者や障害者・高齢者といった特定求職者の情報ともなると皆無です。そんな中、当事者にも企業担当者にも手軽に配信できる読み物、それでいて学識者は発信するここでしか読めない独自の情報を届けたい、そんな願いで始めた機関紙も早三十五回を迎えます。継続のためにも是非皆様のご加盟をお待ちしております。

—本誌編集長—

次号 **3月**号の特集は

『特定求職者を雇用する企業に向けた、
雇用関係助成金と職業紹介事業について』(仮題)
/本機構事務局

-----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35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 池嶋貫二(特集)/石井京子/小松誠

雇用環境整備士クイズの答え：④が正しい

①不法就労とは在留資格を持たない外国人が日本で行う収入活動のことで、雇用主は不法就労助長罪に問われます。そのことを知らずに雇用していたとしても確認が不十分であったときは処罰されます。②ハローワークでは外国人に対し就職紹介を行っています。外国語通訳員を配置している施設もあります。③留学生をアルバイトで雇用するときは1週28時間以内を限度として資格外活動許可が与えられます。許可を取得せずに働いた場合は不法就労です。④労働施策総合推進法に基づき、全ての事業主に関係必要書類をハローワークへ届け出ることが義務付けられています。

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)

・11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ました。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応、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、同じ講義を自宅にし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

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	受講したい科目（複数受講可） ☐ 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）
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

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）