



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
3 月号

発行日 令和 4 年 3 月 25 日 (第 36 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 第一ともえビル

特集：『うつ病について現代企業の在り方を考える、
必要となる雇用環境の整備について』
/精神科医・あつぎ心療クリニック 福田真也

JEEニュース第36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『うつ病について現代企業の在り方を考える、必要となる雇用環境の整備について』という特集をお届けします。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、現代のストレス社会では従業員がうつ病にかかることは珍しくありません。精神科クリニック外来及びリワーク担当医として復職支援に携わる福田真也先生にインタビューさせていただきました。本人がうつ病を自覚していない場合、職場で一緒に働く上司や同僚はどのように対応すればよいのか、企業として職場環境の整備は何に取り組んだらよいのか、忌憚のないご意見を聞かせていただきました。うつ病の

方々が働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場に違いありません。各号の特集をきっかけとして、多様な事情を抱えた方々の働きやすさを再考する機会となれば幸いです。

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。まだご加盟されていない方は是非ご検討お願いします。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

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 育児と仕事の両立 近年、育児と仕事の両立を困難とする女性が増加していますが、相応のスキル・キャリアを	障がい者就職 Challenged 障がい者雇用問題 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	エイジレス転職 AgeLess エイジレス(35歳以上)採用 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)2022 JEE Org

特集

『うつ病について現代企業のあり方を考える、必要となる雇用環境の整備について』

～企業担当者が知っておくべき鬱と雇用に関連する知識～

精神科医・あつぎ心療クリニック/明治大学産業医 福田 真也
取材インタビュアー:フリーアナウンサー 齋藤 瑞穂

はじめに

メンタルヘルスチェックが法令で義務化され精神疾患に対する企業の取り組みが強化されています。現代はストレス社会です。うつ病は日本中どの会社にも患者が居ても珍しくないといわれるくらい増大している生活習慣と同様な病です。そしてその多くは仕事、業務、職場が原因として挙げられています。これだけうつ病が認知される現在ですが、うつ病の従業員に対する対応の知識を上司や同僚がどれだけ把握しているのでしょうか。それを未然に防ぐための雇用環境が整備されている企業も一向に増えません。うつ病社員が後を絶たないことからこれも紛れもない事実でしょう。

今回は数あるメンタルヘルスの中から「うつ」だけにテーマを絞り、仕事・業務・職場・採用・面接・対策といった「雇用環境の整備」というキーワードに焦点を当てて、精神科医福田先生と齋藤瑞穂（フリーアナウンサー）との対談をお届けいたします。社内にうつ病の従業員がいるいないに係わらず全ての企業担当者に職場環境の整備の参考としてご一読頂きますと幸いです。

※黒字は福田真也、赤字はインタビュアー齋藤瑞穂

1. 鬱（うつ）について総論

まずはうつ病について基本的な説明からお願いします。

一般論からいきます。うつ病をどのくらいご存じですか？日本でどれくらいうつ病の方がいるかというと、だ

一人だから、どの企業にうつ病の社員がいてもおかしくはないですね。

私の勤めるクリニックの周辺は工場地帯で数十万人の労働者のいる都市部ですが、そのうち数千人はうつ病ということになります。私が診察しているのは300人くらいですけど当たり前の病気で珍しい病気ではないです。

『実は私もうつ病です。15年間治療を継続中で抗うつ薬（デュロキセチン）を毎日飲んでます。東日本大震災の時にうつ病で3か月休職していました。だから、3.11の時期になると休んでいた頃のこと思い出して、辛い思いがよみがえります。入院こそしませんでしたけど今でも薬を欠かさず飲んでます。（福田談）』

うつ病にかかりやすい年齢帯はあるのでしょうか？

基本的には中高年です。もちろん高齢者のうつ病もありますが、30～50代の発症が多い。基本的には就職して一定の業績を上げている人がかかってダウンするパターンが多いです。うつ病とはある意味慢性疾患で、生活習慣病である糖尿病、高血圧、高脂血症、痛風などとだいたい同じジャンルの病気とっていいでしょう。面倒なのは長く引きずることで、基本的には生涯お付き合いしていくことになる可能性がある病気です。一回なった人は同じようなストレスがかかるとまた再発する可能性があります。また調子には波があるのも特徴です。

本人がうつ病を自覚していないパターンでは、自身でどうやってうつを発見したらいいのでしょうか？

うつ病を大きく3つに分類すると「外因性」のうつ病という身体の病気や薬によるものがあります。ホルモンの影響もありますがもともと女性の方が多いのです。マタニティブルーとか、産後うつ病、たとえば小さい子連れで無理心中したりというのは、その殆どがうつ病ではないでしょうか。

それから特別な要因がなくてもおきる「内因性」のうつ病、そして職場でのストレスからくる「心因性」のうつ病が数としては一番多いです。

私がうつ病にかかったのは産後半年以上経って、

授業を週

くらい各

していま

したので

ってしま

いた感じ

がでまし

くて涙が

すごく焦

りがあり

ますし、

とにか

事の達成

られてい

に乗るの

をするに

ない、夜

か、疲れ

病になる

てもっと

題は結局

服装と

しなみに気を遣えなくなるし、ひげを剃らなくなったり、女性だと化粧をしなくなったり髪が乱れたりとか、服装が乱れるとかがあります。自身の気付きのチェックポイントはその辺でしょうか。

では会社の上司や同僚といった周囲の人がうつを発見するチェックポイントはありますか？

周囲からのあれっと思う気付きはやっぱり外見と業績の低下ですね、職場では明らかに作業効率が落ちるから

仕事が滞り業績が落ちる、そうすると周囲に負荷がかかります。それから表情は暗くなりますから、「ちょっと疲れてるんじゃないの？」と様子がおかしいことに気がきます。

私は専門家ですから自分でうつだとわかったけどなかなか本人はわからないし、認めたくないものです。

これを読んでいる企業担当者はうつ病に対し完全に素人の方も多いと思いますが、そもそも同僚社員がうつ病だなんて思ってもいないかもしれません。どこで気付くか

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>

例
か
準備
30
出席

うつ病
げて

人も
か、
しじ
民や
はん
ると
っと
ると
動怠

に休
んたらどうか」と助言するのは当然ですし、外見とか業務の数値をとりあげて「ちょっと休むなり、受診してみたら」と勧めるのが第一歩じゃないでしょうか。「それはきつとうつ病だよ！」などと決めつける発言はしないようにすることが重要です。

本人がうつ病を自覚している場合と、まったく気が付いていない場合について企業側としてはかなり対応も違うのではないかと思います。多くの企業は健常者を採用したら将来うつになったというケースが多いと思われます。

考え方としてはその人が何ができないかのディスアビリティへの支援。例えば目が不自由だったら、何らかの視覚以外の方法で情報を伝える。車椅子だったら、エレベーターやドアの幅を広くする。結局、病状や障害の程度を判断する必要がある。それがと

うつ病
精神障害
いです。
うつ病で

一般的に医療の支援とか特別な配慮を必要としない人を「健常」と定義して呼ぶけれど、世の中には血糖値が

**本機構の情報交流制度に
す。**

。生
しよ
性疾

被害者
いま
大性を
では
いる
ブルを

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

そうですね。うつと健常者の間に明確な違いはないのです。私はうつ病ですが仕事を含む日常生活に現在は大きな支障はないので、障害者なのかといわれるとどうなんでしょうかと思います。

業務にどういった支障があるかないかが問題で、病名を前に出すべきではないです、うつ病で解雇したらそれは差別になります。

例えば、欠勤率が高くて困っているというなら、うつ病でなくても欠勤する人はいる訳で、うつ病を問題とするのではなく、欠勤自体を問題にすべきで、要は有休以上休んで職場に来ないのは就業規則に違反するとか、そちらを問題にすべきで病気を問題にすべきではないでしょう。

では逆に、うつ病を発症しているということを知ったうえで雇用しているというケースもあると思うんですが、障害者雇用ではなく通常の一般雇用で企業が採用した場合、上司

たいので

本人が

っていて

時にどう

確に取り

保は必要

くことを

うのと同

でしょう

は、その

ただ、

いませ

私は強

私をして

その人の

から必ず

です。

うつ病

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>

そうする
り組んだらよろしいでしょうか。

無理なく休めることは重要です。どんな病気でもそうですけど、治療の第一は休養です。だから、例えば有休が時間単位でとれて、定期的に受診ができるような有休の柔軟な運用は重要でしょう。有休が取りづらい社風・雰囲気がある場合は、それは改善した方がいいです。

その辺の理解があって企業も覚悟のうえで採用しているならいいと思いますが、本人が気付いていない、又は会社も知らなかったという場合、上司が「また休んだのか！

また遅刻か！」って怒ったりするケースがあると思うのですが。

そこはやはり病気だってきちんと本人が自覚して示すしかないです、仕事に穴を開けすぎたならば通院していることを示す医者診断書が必要になるんじゃないかな。

そう考えるとうつであること分かっているならば本人が面接のときに自分で言っておいた方がメリットがあるということですか？

また通院などで勤務に支障をきたし業務に支障がでる

かもしれないし

でしょ

ープで

残り

ます。

へ事

たら普

があ

です。

に怒ら

なこと

うい

ている

結局

ので

最近の若手、大抵にはうつ病と診断され、仕事は休むけど遊びには行けるいわゆる「新型うつ病」と言われる事例もあります。会社を休んで何をしてるかって言うとトライアスロンの世界大会に出てたりして、それが休職中に出場していて会社にばれて仮病じゃないかって怒られたなんていうケースもありました。

典型的なうつ病は、生真面目できちんとして凝り性で仕事熱心な人がかかり易いのです。完全主義すぎて心身が休まらないんです。気を遣いすぎて世渡りが上手くな

い、日本社会を支えてきた昭和サラリーマンっていう感じの人がよくかかる病気なのです。

トラブルの多くは業績が落ちることで周囲にしわ寄せがきて迷惑をこうむることがメインです。典型的なうつ病だったらあまり他人を攻撃することはないです。欠勤とか勤怠とか仕事が出来ないことが職場全体に波及して業績が落ちていくことが一番大きい問題でしょう。ミスが増えると、それをダブルチェックで他の人がフォローしなきゃいけないから逆に業務量が増えてしまいますよね、それでも本人は仕事をしようとして、休めって言

っても休んで休んで休んで休んで育休と同じですか。でもなくて企業がこのように勤務状況

組織内ではあります

休みが多お互いに作会社とか飲みい苦痛にたと思われる仕事が終わそういつ文化があるうつ病はスクでやる人と組んで決まりき

またどうしてもできる仕事の幅が狭くなります。また頭が回らなくなって周囲の人に気を遣う余裕がなくなってきました。

うつ病の社員はお昼一人で居たいとよく聞きます。

私も昼食はなるべく一人でいます。やはり人と話すのもものすごく疲れます。特に雑談が苦手になります。知らない人から見ると彼女一人でかわいそうだから一緒に食べてあげなよとか思ってしまうそうですが、声をかけてあげるのはいいと思いますけど嫌だというなら無理に

誘わなくてもいいでしょう。一人の時間も大切にしていける、一人の時間も確保してあげるのも大切です。

3. 会社側の問題点を考察する

たぶんうつ病じゃないかなと本人が思ったときに、休暇を進言したりとか、より簡単な業務に異動を希望するのはありますか？

ありますが、職場で上司との上下関係のなかでは本人からはなかなか言いだせないです。私もある企業の産

いこ人は美力直接があ風に社員人事

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>

用環説理人き効で、

しかし法的に解雇もできないとなると現実問題は厳しいでしょう。もう一人採用する予算もないでしょうしね。大企業の場合は対策は色々練れると思うんですが、中小企業では切実な問題になっています。

理想論と思いますが重要なのは人間関係です。上司を信頼できるかどうかです。こんなこと言ったらクビになるかも、叱られるだけだと思ったら誰にも何も相談しないです。要は人を大事にするかどうかということでしょう。

ストレスチェックを受けたことがあるのですが、職場のみんな言っていました。結局受けてる側としては「結果が悪かったら査定・人事に響くのではないかと噂していました。テレビ局のアナウンス部などはみんなストレス溜まっているはずなのに、全員がグッスリ眠れています、毎日楽しいし疲れていない、とか記入しているらしいのです。そうしないと、上司に呼び出されるんじゃないか、担当を外されるんじゃないかと恐怖があります。回答を操作しているわけですが、評価が怖くて自分で本当は疲れてるけど疲れてないと書くしかないという状況が現実

にはあ

れさ

配して

ス

とが前

なっ

果で要

らいで

自分

覚でき

と〇日

4. 会

先生は

この金

ります

しその

上司

会社は

ように

を大事

会社がいいです。

こんなにたくさんの患者さんを診る、毎日のようにうつ病や適応障害の従業員が訪れるのは、うまく行っていない会社の方が多いからなのでしょう。それから会社自体に加えて従業員にとっては上司が誰であるかも大きいです。直属の上司がきつい性格だと日常も辛いです。直属の上司がいい人で優しい、包容力がある人だと多少仕事が辛くても頑張れます。

うまくいってる企業の特徴というのはそこですか？

まあ、そういう良い上司が人の上に立てる、昇進していく企業は良い企業です。そうでなくて能力主義だけの人や冷たい人が上がれるようなシステムの会社だと従業員がみんな潰れていきます。そういったある上司についた部下がみんなダウンしていく企業は沢山あります。

制度をびっしり整えてるのを売りにしている企業もありますよね。何とか制度ありとか、保養所ありとか、福利厚生が手厚いとか、ああいった規則制度をふんだんに取り入れただけでは効果はないですか？

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>

本以外に

終わる

っても延

はいいで

ん、大企

環境だと

せない、

たかより

美はどの

社員にと

を創るべ

動きやす

逆にう

にくい

べきこと

努力すべきことはなんですか？

当事者は先ずは自分のうつ病の状況と特徴を知る事でしょう。季節とか、気圧も関係しますが、数か月単位で調子の波があるのでそれを掴みます。そして波を手なずけるんです。自分がどういう特徴のうつ病なのか、どういう特性をもっているかを知って、調子のよいときは仕事をするようにして、調子の悪いときはあまり仕事を入れないようにするとか、うつ病を手なずけることが大事です。

それから気候で言うと日照時間がすごく関係します。うつ病の人は11月の晩秋から初冬に調子が悪い、陽の光が減っている時に悪くなる人が多いです。とはいえ逆パターンの人もいます。自分がどういうパターンかを知って仕事を割り振っていくといいと思います。

完全に治そうと思わずに付き合っていく感覚ですね。

その通り、「うつ病を飼い慣らす」のです。長い付き合いになる病だから自分のうつ病のパターンを知ってうまく仕切

ずっと部屋にいたのではなく、例えば通勤の移動で一駅行くだけでも気持ちが変わります。ずっと同じ環境ですとパソコンの画面を見ていると、煮詰まってしまう感じがひどくなるケースもあります。

日々のルーティンが狂うのも問題で、今まで何時の電車に乗るために何時に家を出ていたのが、これがテレワークになったことで崩れてしまう。要はテレワークだと自分で行動予定表を組まなければいけない。もともとうつ病は予定をたてるといった実行機能がちょっと落ちま

長時間

休ま
に取り

拘束時

正社
いわけ
時間ぶ
誰だっ
ます。
間があ
をしま
それ
すいで
で夜勤
元に戻

**コロナ
ると思
か？**

まず

に限らずウイルス性の感染症のあとで、調子が悪いのをうつ病ではないかと疑って来院する方がいますし、実際うつ病と似たような症状を呈する人がいます。

それと、やはりテレワークの影響が大きい。向いている人は通勤がなくて自分で仕事のペースを裁量できるけど、一方、在宅だと動かないですし、コミュニケーションが限定されます。うつ病は一人での作業の方がいいと先程話しましたが、そうはいつでも人間はある程度、他人と関わることでストレスが解消される面はあります。

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しくは下記ご覧ください。

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

は向か

人には
すから

向いて
の中に

**どで面
可でし**

を把握
だと
れくら
状況と
差が大

くれる

ものでしょうか？

なかなか難しいです。

そうすると面接官はどうやって情報を引き出せばよいのですか？

通院の頻度とか、音とか光など苦手な環境は聞きやすいんじゃないでしょうか。

今までの職歴を見て同作業の仕事経歴なら採用しても戦力になりますか？

基本的には今までやれていた仕事の方がいいんですけど、前職の作業自体が合ってなくて転職している人は今回も合わないでしょう。それから何回くらい転職してるかも大事でしょう。転職率が高い人の方が問題は多そうですが、どういう業態の勤務が継続できていたかも大事でしょう。

逆に、面接官が聞いてはいけない、言ってはならないことは何ですか？

「絶対休むな」とか「根性で頑張れ！」です。それと追い込

面接官

何でし

うっ

い休職

に「あ

か？」

続いた

とか、

とはさ

あと

大事で

決まっ

とか、

う。そ

それ

す。多

いるな

で生活

7. うつ

ちなみにうつ病を完治させる薬は今後開発される見込みはないのですか？

たぶんないと思います。私は自分のうつ病は死ぬまで治るとは思っていないです。うつ病も私という人間の一部で生涯お付き合いするものだと思っています。人格とか性格を変える薬はないように、うつ病も完治薬なんてできないと思います。

今後うつ病は増えていく傾向にあると思いますか？

今のご時世を考えると増えるでしょう。生活習慣病や高血圧も糖尿病も増えていて3人に1人は成人病なんて言われています。そうした病気も1回かかったら一生はお付き合いする病気じゃないですか、それと同じです。今の社会システムが変わらない限りうつ病をはじめここの病気は増えるでしょう。



施設

のです
ういう

状況に置
抑え

ります。

て再発

ます、風

人によっ

うちの

からだけ

うのは

ないこ

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>

8. うつ病の社員に対しての対応

リワーク利用について聞きたいのですが、企業が用意したプログラムか、当事者本人が望んで見つけてきたプランのどちらを勧めたらいいのでしょうか？リワークに合わない人がいますか？

大企業は事業所内復職支援プログラムを持っていますが、通常は両方を組み合わせます。クリニックで行う復職支援プログラムから初めて、多くの企業で持っている

復職当初3か月は残業免除とか、休日出勤なしといったプランとリワークを終えた後に組み合わせて利用します。

リワークが一番合わないのは協調性がない人、集団のなかで他人を攻撃したり、あるいは集団で過ごすことがすごく苦手な人です。そういう人には向かないです。基本的にリワークは集団療法なので、ある程度集団で過ごせない人にはつらいです。

診断を受けて来いと命じて、「いや私はうつじゃないから結構です」とはならないのでしょうか？

「うつ病」です。うつ病ってみんなと違って拒否する傾向が強いから、うつ病じゃないか、うつ病かもしれない」と言われても、うつ病も働ける

うつ病は診断されたものなんでしょう。全員義務的じゃない？

私の場合、

会社ってそれだけ信用されていないなあと思います。中には会社の近所のクリニックはあえて避ける人もいます。医者として守秘義務があるから企業側には絶対に開示しませんし、上司が訪ねてくることがありますが、「来てますか？」って言われても「知りません」で突っぱねます。

従業員が素直に上司に受診したことを言える会社は雰囲気がいい会社だし、言えないってことはその会社の雇用環境が良くないということでしょう。

大きなストレスを受けてうつになるパターンは多いと思いますが対策を教えてください。

攻撃性が高い人と組んでしまい、その攻撃に耐えられない、でも頑張る、このパターンがうつになるきっかけになることがあります。対策はその人から逃げなさいってことです。

日本人は逃げないことが美德、耐えることが素晴らしいという精神があると思うのですが、先生ならどうアドバイスしますか？

うつ病は無視から生活会社を、うま

やすい

うつ病になっポフォーになるなり残務が増

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>

40～50代の方が途中で障害者雇用に切り替えるというのは現実的に不可能でしょうか？

普通、障害者雇用というのは始めから（採用時から）です。病気になって、一旦辞めた人が手帳を取得して就職では障害者雇用されたといううつ病の人はいます。でも、同じ会社に勤めつつ障害者雇用に切り替えるのは非常に難しいです。雇用契約が全然変わってしまうからです。例えば週40時間で何十年も働いてきた人が週30

時間に突然変わるのは本人にも周囲にも抵抗があるでしょう。

ちなみにうつの方で独立開業する方はいるのですか？

なかなか難しいです。独立とまではいわないけれど、大企業を辞めて地元で鶏を飼って養鶏場を営みながら過ごしてる人もいますし、そういう人生もいいと思います。ただ、ビジネスで起業してうつになったっていう人はいるけど、うつがひどい時は新しい事業をやるのが難しいから独りではやっていけません。

企業がうつ

ひとりでやります。その企業はうつになりま病気になるか怪我をすべきで言い分けて、とげ、一すから働いていますかえって腐

私のよう

ならない

自営業
いる人

「休むと収入なくなりますから」と言われると返す言葉がありません。また、休んだら自分の席を取られるという恐怖感がある人もいますし、それがまた自分を追い詰めてうつを悪化させることになるのですが。

マニュアル整備だ、社風に追加だ、制度創設だと企業努力してもうつはなくなる。それどころか増えているのは残念な結果です。

結局、社会ってひとりひとり形が違う生身の人間が作っていくものです、人はそんなに既存の規格にスッポリとは入らない。会社も上司もなんとかしてあげたいって

いう気持ちはあるのですが今の社会や会社組織の中では何をしたらいいかわからない。決まり一辺倒のマニュアルを作成するだけではどうしようもない、それが今の日本企業の現状ではないでしょうか。

9. 最後に

最後に、企業の担当者にコメントをお願いします。

今本誌を読んでいるあなたもいつかうつ病になる可能

そう

自分

雇用

て、

する

程度

事だと

しす

たりや

日々

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>

回答者：福田真也（精神科医）

取材者：齋藤瑞穂（フリーアナウンサー）

企画・編集：一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局



●更に詳しく
学びたい人のために

『働く人のこころのケア・ガイドブック -会社を休むときのQ&A-』

著者：福田真也

出版：金剛出版

発行：2019. 11 初版

価格：2,860 円（税込）

プロフィール

福田 真也（ふくだ しんや）

精神科医、日本精神神経学会専門医、精神保健指定医、日本医師会認定産業医、精神科産業医協会正会員、日本うつ病リワーク協会リワーク専門スタッフ。旭川医科大学卒、東海大学精神科で研修後、保健管理センターで大学生の健康管理業務に従事。その後、あつぎ心療クリニック外来&うつ病リワーク担当医として復職支援に携わっている。また明治大学と成蹊大学でも発達障害大学生の支援に力を入れている。専門は勤労者と大学生のメンタルヘルス。



プロフィール

齋藤 瑞穂（さいとう みずほ）

フリーアナウンサー。NHK、テレビ北海道、広島ホームテレビにてアナウンサー勤務。報道番組で8年間キャスターを務め記者として市政、経済を担当。取材力を磨きインタビューした著名人は政治家、プロスポーツ選手、芸能人など500人を超える。フリー転向後は経済番組キャスター、司会、ナレーションに取り組む一方、声優等の顔も持つなど活躍。オフィス・スタープロモーション所属。



■参考バックナンバー（本誌 2021. 10 月号 -第 31 号-）
「うつ病と仕事の両立、復職支援プログラム＝リワークの実際について ～企業担当者に役立つ知識と職場で取り組めること～」(執筆：福田 真也)

<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/backnumber/jee2110.pdf>

■参考バックナンバー（本誌 2020. 7 月号 -第 16 号-）
「発達障害の大学生の障害者雇用のポイントと課題 ～事例を通じて～」(執筆：福田 真也)

<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/backnumber/jee2007.pdf>

<< 取材を終えて >>

開口一番「他人事ではダメなんです」とおっしゃった福田先生。いつ自分になるか分からないうつ病。いつ身近な人になるか分からないうつ病。うつ病の人が働きやすい職場＝すべての人が働きやすい職場ということを心に留めておくと、私たちの対応も「寄り添う」「共に歩む」ということが自然にできるのかもしれません。

（筆：齋藤瑞穂）

☆☆時事ニュース☆☆

/女性の働きやすさで日本は世界ランクほぼ最下位

『英誌エコノミストは7日、先進国を中心とした29カ国を対象に、女性の働きやすさを指標化した2021年のランキングを発表した。首位は2年連続でスウェーデン。上位4カ国を北欧諸国が占めた。日本は下から2番目の28位、最下位は韓国で、両国は少なくとも16年から6年連続で同じ順位となっている。同誌は日韓両国について「女性がいまだに家庭と仕事のどちらかを選ばなければならない」という状況にあり、最下位の2国のままであることを余儀なくされていると指摘した。2位以下はアイスランド、フィンランド、ノルウェー。主な国では英国が17位、米国が20位だった。』（2022.3.8 共同通信）

女性の働きやすい国ランキング

1位	スウェーデン
2位	アイスランド
3位	フィンランド
4位	ノルウェー
5位	フランス
...	
27位	トルコ
28位	日本
29位	韓国

（出所）英誌エコノミスト

本機構の支援対象である育児者（大半は女性）の日本での働きやすさはまだまだ低いレベルです。本機構では育児者＝満12歳未満の子を持つ親と定義しています。年齢帯は概ね30～40代が多数を占めます。

働きたい意思はあるが子供が小さいということで「この病気ですぐに休むでしょう」、「迎えに行くので残業できないでしょう」と就業には高い壁が依然あります。ご主人の扶養内で働けるよう週2～3日の勤務、子供の迎えに間に合うよう16時退社の時短、出勤不要のテレワーク型など、育児者の雇用支援にご協力いただける企業様いらっしゃいましたら是非本機構事務局までお声掛けください。（本機構事務局 TEL. 03-3379-5597）

☆☆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方式で開催しております。



■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おります。

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. うつ病は誰でもなりえる病気であり、職場の周りにもいるかもしれません。これからの会社員はうつの最低限の知識を知っておくべきでしょう。次のうつの症状に関して誤っているものはどれでしょう。



- ①うつは完治が難しく再発しやすい病気である。
- ②うつで休職の場合、経済面を補助する国の手当がある。
- ③うつの症状は個人差があり様々なケースがある。
- ④うつではないかなと気付いた社員が周囲にいる際は、「うつかもしれないから病院に行った方がいいんじゃないか？」とアドバイスするのがよい。

(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>



■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。

☆☆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) 特殊な資格保有者などの人材情報を提供(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。現在お約束頂き本サイトで人材をお探しの企業様は延べ1,800社いらっしゃいます。



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>

★★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た中小企業にも活用していただけるようになりました。

(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ことができます。

(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。採用後の諸条件も労働者と相談して自由に決めてください。本機構は交渉に一切介入いたしません。

(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. 障害者雇用に関する質問

一般の日本企業においては、若いうちは現場の業務を経験し、やがて一定の年齢に達する頃には現場を退き管理職に就いてマネジメント業務に従事し、そして役職昇進に伴って給与も上がっていく、というのが慣例かと思いますが、知的障害や発達障害を持つ従業員にはマネジメント能力が備わっていない場合が多いため、このパターンが当てはまらずに苦慮しております。障害者従業員が加齢等により第一線の現場の業務が困難になったときにその人をどう評価してどういうポジションに就かせるのか。従業員のモチベーション維持や給与待遇も絡めて、この課題に取り組んだ事例があれば好事例、失敗例問わず教えてください。また、弊社は知的障害や発達障害を持つ従業員が大勢働いていますが、同じ世代の従業員が多く、ほぼ同時に高齢化を迎えることが必至です。そのときの備えについてアドバイスをいただければ幸いです。

A1. 一般的に、知的障害等を持つ方の中には加齢により就労意欲が乏しくなってくる方がいます。その場合は支援者も含めた個人面談を行い、就労継続について十分に話し合いを行います。また、大量採用を行った場合、同時期に高齢化を迎えることになりますので、定期的に若い年代の障害のある方を採用していくことが重要です。

Q2. 知的障害や発達障害を持つ従業員が大勢いるため、従業員同士のトラブルが頻発します。そのトラブルの内容は、他の従業員に悪口を言われた、睨まれた、きつい物言いをされた、からかわれた、物を隠された、無視された、叩かれた、SNSで誹謗中傷といった、小中学校でおこるいじめに類似しているものが多く報告されています。障害者従業員が多くいればそれだけ障害特性も多岐にわたり、お互いの障害特性に対する理解も難しく、それがいじめのようなトラブルの原因の一つであると考えています。しかしながら、健常者に対しては障害特性を学んで理解するための資料が多くあり、いたるところで研修も行われている一方、障害者の資料や研修は乏しいため、

障害特性を障害者同士でも理解しあえるツールや場を設けることの必要性を感じています。以下教えてください。

- ①障害者同士のいじめはなぜ起こってしまうのか。
- ②起こったときはどう対応するのがベストか。
- ③未然に防ぐ方法としてどんな方法が良いか。
- ④障害者に対して障害特性の理解を進めるには。
- ⑤会社としてどこまでトラブルに踏み込むか。
- ⑥加害者に対してどこまで処遇処罰を決めるべきか。

A2. 知的障害や発達障害を持つ従業員が大勢いる職場では、従業員同士のトラブルの頻発が報告されます。支援するスタッフが該当従業員の話聞く、あるいは支援者にも協力を依頼し、対応することが一般的です。相性の悪い従業員同士が一緒にチームにならないように組み合わせには配慮している職場が多いと聞いています。

- ①障害者だからという訳ではなく、一般の職場や学校と同じように障害者同士のいじめはあります。
- ②いじめる側、いじめられる側を離す必要があります。
- ③原因がわかる場合は前もって座席の配置を工夫します。
(例：感覚過敏等により、相手の言動やしぐさ等が耐えられない場合等)
- ④面談を実施し、他の従業員を理解する気持ちを持つよう繰り返し話をします。
- ⑤会社としてプライベートな部分までは踏み込まず、支援者に任せることが多いようです。場合によっては、支援者や保護者らを交えての相談や対応を協議するなどして、大きな見守りの輪を作るようにします。
- ⑥トラブルの内容と程度がわかりませんが、大勢の社員の前で注意するよりも、個別の面談で繰り返し注意します。また、口頭での注意だけではなく、文書に残し、話し合い、取り決めた内容について、本人の了解と確認を貰うと効果的と思われます。

…＜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

◇雇用環境整備士カード資格者証の更新のお知らせ

令和4年3月31日で有効期限が切れる「雇用環境整備士カード資格者証」をお持ちの方には、ご自宅に更新案内を郵送しましたのでご確認ください。期限までに手続きしない場合はカード資格者証は失効いたしますのでご注意ください。

◇雇用環境整備適正事業者認定マークの更新のお知らせ

令和4年3月31日で有効期限が切れる「雇用環境整備適正事業者認定マーク証」をお持ちの企業には、更新案内を郵送しましたのでご確認ください。期限までに手続きしない場合は取得している認定は失効いたしますのでご注意ください。

◇情報交流制度加盟員の更新のお知らせ

令和4年3月31日で有効期限が切れる「情報交流制度加盟員」の方には、更新案内を郵送しましたのでご確認ください。期限までに更新のお手続きをお願いします。

◇雇用環境整備士登録票の提出のお知らせ

雇用環境整備士を受講してまだ「登録票」を提出していない合格者はお早めに提出ください。本機構に登録しないと整備士にはなれませんのでご注意ください。

……<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>



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

コロナ禍でテレワークの仕事を希望する求職者が増えています。データ入力など完全テレワーク（いわゆる出勤なし）の場合、北海道から沖縄、海外在住者まで幅広く人材を募れます。育児者・障害者・高齢者でテレワークの人材をお探しの際は本機構事務局までお声掛けください。ハローワークなどで採用するのと人件費は変わりません、紹介料もいただきません。作業内容によってはご依頼から30～40分で人材を紹介できますので就業困難者支援に是非ご協力ください。 一本誌編集長

次号4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

-----4/25 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36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/池嶋貴二
協力 福田真也（特集）、齋藤瑞穂（特集）

雇用環境整備士クイズの答え：④が誤り

①うつ病は再発しやすい病気だと言われています。治ったとされても再発の可能性があると考えべきです。②健康保険の被保険者が病気やけがのために働くことが出来ないときに支給されるのが「傷病手当金」です。また、「医療費の公費負担制度」などもあります。③うつ症状は人によって様々です。④周囲にうつかなと気付いた社員がいるときは、「疲れてない？少し休んだら？」とか「疲れているみたいだから医師に相談してみたら？」くらいの声掛けは良いですが、医師ではない素人が「あなたは鬱だと思う」と決めつける発言は止めた方がよいでしょう。

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）

16 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）