



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
6 月号

発行日 令和 4 年 6 月 27 日(第 39 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：『多様な事情を抱えた障害者等の雇用
を考える』（その2）

/本機構理事 池嶋貫二

JEEニュース第39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『多様な事情を抱えた障害者等の雇用を考える』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、その中から障害者の就労支援と職場定着、視覚障害リハビリテーション専門家による視覚障害者の現状と就職におけるポイント、働く高齢者と障害者の現状と合理的配慮、障害者雇用におけるテレワーク、発達障害を持つ大学生支援の課題をテーマとする各号を、当機構池嶋理事が第 35 号の特集に引き続き振り返り、寄稿しています。

コロナ禍では障害者雇用で働く障害者の雇用環境も大きく変化しています。テレワークの広がりやサテラ

イトオフィスで雇用される障害者が増加し、働き方も多様化してきています。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。

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。 ー理事長 石井京子ー

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

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～

(その2)

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

2022年2月号のJEEニュースに掲載しました寄稿記事の振り返りの続編となります。その時には取り上げられなかった記事について、私自身が気になった事や、多くの方々に再度一読してほしいと感じたことを書き連ねてみました。厚かましいことですが、再び寄稿特集をご紹介しますと思います。

<雇用主・支援者に課せられる責務>

第20号(2021年2月発行)の「障害者の就労支援と職場定着における課題」(著者:NPO法人さらプロジェクト 副理事 安尾真美)では、障害者の離転職の統計からその理由は何か?そこから見えてくること、考えられる課題は何かを探る内容が述べられています。その中で特に気になった箇所は、本文後半にて、企業に支援者との連携を促しながらも、支援者のことを「見極めるつもりで」と表しています。自分たち支援者・支援機関が企業にとって最良なるパートナーであるか見定めてほしいを言われています。そこには、企業から直接聞いた支援者の残念な姿が述べられています。その内容から思うに、企業の担当者はさぞかし困惑されたことでしょう。私自身も過去に似たような場面を見たり、自らも被ったことがありました。支援を行う立場にある当人らには、意識すべき気づきがあってほしいと望みます。過去に、私は障害者の人材サービスに関わっていた時期があります、顧客となる企業と求職者である障害者の両方に向き合う仕事ですから、常に見られて評される立場にありました。重圧でありストレスになりますが、疎かな対応はできません。そういう立ち位置にいるのですから、

当然のことと思っていました。厳密には仕事内容は違いますが、支援機関や支援に携わる者は自らも評されていること、見られていることを常に自覚しておくべきです。それから、もう1つ気になる箇所があります。企業側に問うた課題として本文中に、「採用したい人物像を明確にしているか?」、「障害者と一緒に働くイメージを職場で共有できているか?」と挙げられています。障害者を採用して定着してもらうには大事なポイントです。しかし、企業はその部分を深く突き詰めているかどうかと言えば、実際にはそうではないかもしれません。多くはないと思いますが、労働力としての人材を雇うという認識がやや抜け落ちているように見えたりしました。健常者ベースのイメージが主となるので、障害者雇用はどうしても比較されてしまい軽んじられてしまう所があります。残念ですが、法令があるから仕方なしに、特段当事者のことを深く知る理由もわからないし、支援者の言われるままに受動的に取り組んでいるだけと見て取れることもあります。



執筆：安尾真美

本文中にもあったように、「何ができるかわからない」とか「どんな人がくるかわからないし…」と言った、受け

身で積極性が感じられないコメントをする企業も多いと思います。このように当事者だって軽く見られているという空気を感じたら、自ずとその場を離れたくなる気持ちも湧いてくるのではないのでしょうか？今回の寄稿では、このように支援者や企業の意識の高さも見直さなければならぬ課題であると訴えられているように感じました。

<伝えることが難しい視覚障害>

第15号（2020年6月発行）の「視覚障害リハビリテーション専門家による視覚障害者の現状と就職にお

けるポ

科 非常

能訓練

障害に

にまとも

以外の見

割を占め

そのうち

疾患は総

そして、

です。こ

害が多

なり、ま

です。こ

資格講座

にでも被

話である

そして

よって、

ように、

者に向き

障害でも

えにくと

と述べら

ことはで

しかし、

今自身が

『見え方』

を細かく、

どう表現

すれば明

確に相手

に伝える

ことがで

きるのか

？と考え

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>

取らなければなりません。反対に当事者へ伝える場合でも同じことが言えます。

さらに、当事者の中には「場の空気が読めない」こともあると記述されています。会話や独特の間（ま）だけでなく、表情や情景などの視覚要素もコミュニケーションを成立させます。当事者にはそのような要素はわかりにくいのです。これらのことを踏まえると、周囲の人はより丁寧に慎重に当事者に向き合わなければならないと言えます。



かね

高齢者

学大学

は、障

照らし

脱され

より、

王によ

務とし

合年齢

場で働

冷も上

かつていふこと。手配が正か否は、セ身機能の表えは無視する訳にはいきません。就業において何らかの支障が出てきてもおかしくありません。でも、高齢者だからと一括りにすることはできないし、障害者とも同一に扱うわけにはいきません。状態は個々に違うので、当然ながら個別性を重んじなければなりません。文中にも挙げられている「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル（厚労省）の10の配慮項目」を1つ1つ見ていくと、注視すべき点や配慮すべき点は似通っており、障害者へ

の配慮にも通じる所があるから、同じような視点も持たないといけないことがわかります。

最後に大事な点を挙げていらっしゃいます。それは、十分に職場を理解していない未熟な新人社員や中途入社した人に責に帰して、叱責や非難をする言動は、障害に原因や責任を押し付ける障害を有する人への差別的取扱いと同質で、パワーハラスメントに当たるものである。高齢者とは表していませんでしたが、同じような取り扱いをすることは同質のものだと暗に触れているものと感じました。どんな人材であっても、いかにして有効活用

ら就労にむすびつかなかった新たな層の障害者が有望な人材となるメリットもあれば、反対に新たな仕事をいかに恒常的に、十分に切り出せるのか、テレワークに切り替わることによって仕事を失う障害者が増えないかなどの不安も挙げていらっしゃいます。それと合わせて、その不安や心配事に縛られて、先に進めなくなることを危惧され、テレワーク促進のためには「意識改革」が重要であると指摘されています。

ただ、ここに来てテレワーク疲れから社員も経営者も元の形に戻りたいとする気持ちの変化も出てきています。

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>

＜テレ

第2

のテレ

トパワ

者雇用

自社の

働く障

テレワ

してい

いまし

どこか別のモノとして脇に置かれていたように思います。コロナ禍へ対応していくということで、否応なしに驚くほど速く実践されました。小川様の会社における事例として、在宅勤務社員がうまくテレワークを活かすためのポイントや当事者としての向き合い方などを述べられています。環境整備も大事ですが、“自己管理ができること”がやはり決め手になるような印象を受けました。

小川様は、これまで意欲はあっても、職場等の条件か

見てこられた福田様が発達障害をもつ大学生の就労支援の現状や課題を述べられています。

発達障害をもつ大学生の就職に関して思い出されることは、今から十数年前、発達障害をもつ学生の就活相談を受けていた頃、ある大学の学生課に支援状況などを問合せすると、その上級の役職らしき方から「そのような障害の学生は本学にはいない」ときっぱり話され、取り付く島もなかったり、何の事前連絡もなく学生にこち

らの連絡先だけ伝えて、自分で相談しに行くように指示したり、と何とも無責任なことをされる方がいらっしゃいました。今は障害認知度が上がり、学内支援も求められるので、そのようなことはないと思いますが。

その当時、学生支援の職員らと話す機会を設けた際に、基本は修学支援なので就職支援までになると、学校の規模や方針により支援にムラが出てしまうようなことを述べられていた。それぞれで事情が異なるため、当該学生ら全てに支援が行き届くとは限らないと感じました。教員らの話からおそらく発達障害を含め何らかの支障があり、支援が必要ではないかと思われる学生について情報を受けるも、本人からの申出が無い限り見守るしかないと何人もの職員が吐露されたことを覚えています。根拠なしに障害等を決めることは当人に失礼な行為になります。遠くにいる当人が相談カウンターにたどり着いてくれることをカウンターの中からずっと見守り、心待ちしているとも話されていました。意外と身近に一番厄介な、見えない壁が立ちはだかっているとも考えられます。



執筆：福田真也

それと、学生とその保護者の障害に対する認知度合によって、相談等の支援にたどり着くかどうか分かります。本人も保護者も認知できている場合は当然、相談等の支援を申し入れる必要があります。本人のみまたは保護者のみの場合は、相手には話さず単身で相談に来られます。ただ、相手が信じないとか受け入れようとしないことも多くありました。当然のことながら、本人も保護者もどちらも認知していないと、相談に来られることはありません。そんな事情の中で支援する者はどうすれば相手に手が届くのか思案し、ヤキモキしているのです。

福田様は、本文最後に障害をもつ大学生の就職における課題を6つほど挙げていらっしゃいます。簡単にすると、グレーゾーンにいる学生の扱い、多様で個別性ある障害特性に見合う支援の構築、修学と就活の両立支援、

学力に見合う仕事とのマッチング、労働条件と収入の現状とギャップ、未熟な職場の理解度となります。どれも今に始まった課題ではありませんが、この先も長く時間を要するものと思います。雇用環境整備士が少しでも改善につながるように活躍していくことが学生らへの一助になることを願うものです。

あとがき

前回（2022年2月号）に続いて、特集記事の振り返りを行いました。心身に何らかの支障を抱えている人を対象にして就労や雇用を支えている方々から頂いた貴重な声を、失礼ながら私なりの感想を付けさせて頂きました。

知っているつもりでいても、毎回特集記事を読んで自分の思い過ごしがわかったり、ハッと気づかされる機会を頂いたりします。知ったかぶりでいた自分が恥ずかしくなります。就職弱者らの話題は、ニュースや様々なメディアで取り上げられることがあります。そこで取り上げられていることはほんのごく一部であり、その奥にあるものや多様な課題については触れられていなかったりします。もう少し踏み込んでほしいなあと思うことは多々あります。それを補う所まで行かないかもしれませんが、私たちはもっと深く専門家の声を届けていきたいと考えます。これからの特集記事を楽しみに待っていただけると嬉しいです。この度は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。



（参考）『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～
執筆：池嶋 貫二（本誌 2022. 2 月号（第 35 号））
<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.html>

☆☆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・学生といった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を予定しております。



■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。

法改正のあった第Ⅰ種を除き、第Ⅱ種～第Ⅳ種は前年度と動画内容、テキストは変わりません。



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 第Ⅴ種を新設予定☆☆

～外国人雇用の専門知識者養成へ～

雇用環境整備士資格は現在第Ⅰ種から第Ⅳ種までの4科目を実施していますが、本年度「雇用環境整備士資格第Ⅴ種」の実施を予定しております。

第Ⅴ種は外国人雇用のための専門知識者養成で、講義内容は、

- (1) 外国人雇用の現状と課題
- (2) 外国人雇用に関する関係法令解説
- (3) 外国人雇用における好事例解説と雇用環境整備を予定しております。

コロナ禍で外国人の日本での就労が減ったとはいえ、少子高齢化のこれからの労働力として外国人雇用は各企業で必須になると思われます。専門知識を有する職員の社内設置が重要になります。

☆☆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。

(注) 前年度と動画内容、テキストは変わりません。

☆☆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、補足的な講習会も引き続き開催していますので知識習得のため併せて受講ください。※前年度と動画内容、テキストは変わりません。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>



**『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>

もうじき配信終了



**『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>

※第Ⅴ種(外国人雇用)整備士資格創設に伴い、
近日本動画配信は終了する予定です。

☆☆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) 登録者九千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>

☆☆時事ニュース☆☆

/高齢者の2割が生きがい持たず

『本今年の「高齢社会白書」が閣議決定され、65歳以上のおおよそ2割が「生きがいを感じていない」と回答したことが分かりました。今年の「高齢社会白書」では、内閣府が去年12月に65歳以上の高齢者、およそ2000人を対象に行った「生きがい」に関する調査結果が報告されました。結果として「生きがい」を「感じている」と答えた人は全体の72.3パーセントだった一方で、「感じていない」と答えたのは20.5パーセントに上りました。また、生きがいを感じている人は収入を伴う仕事や地域の社会活動などに参加している傾向が高かったほか、「パソコンの電子メールで家族・友人などと連絡をとる」と答えた人は「情報機器を使わない」と答えた人に比べて、生きがいを感じている割合が高い傾向にありました。白書では、高齢者が充実した暮らしを送るためには、地域での居場所を持つことや、情報格差の解消などが重要だとしていて、高齢者がこうした機会を得られるよう、環境の整備を進めるべきだとしています。』(2022.6.14 TBSnews)

生涯現役という言葉がありますがエイジレス雇用の必要性は単に収入のみならず、働くことで、PCスキルを身につけることで高齢者の生きがいに繋がっているのです。

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 育児者を雇用する際に知っておくべき育児介護休業法について次のうち正しいものはどれでしょう。

- ①休業は男性も女性も取得できるが、休業の途中で会社に復帰した時点で終了となる。
- ②担当者は社内の育休対象者に休業法について研修を行わなければならない。
- ③有期雇用労働者は勤続1年以上の実績がないと育休は使えない。
- ④国から手当が支給されているため育休の途中で勤務して給与・賃金を稼いではならない。



(答えは最終ページ)

★★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. エイジレス雇用に関する質問

「高齢者を配置するにあたって高齢者の持つ豊富な経験を最大限発揮させる」ことの重要性を特に痛感しましたし、その難しさを感じました。具体的な事例や採用・面接と受け入れに当たってさらに何か留意点、ヒント等がありましたら教えてください。

(企業人事担当者より)

A1. 高齢者を採用するに当たっての注意点として、まず高齢者を採用することのメリット・デメリットを把握した上で高齢者を採用することの目的を明確にします。ただ、単に賃金等のコスト面だけから高齢者を採用することは、リスクが伴います。具体的には、御社が必要としている高齢者のスキル（テクニカルスキル、パーソナルスキル）を明確にして募集することが大事です。テクニカルスキルは、実地テスト等で把握することは難しくありませんが、パーソナルスキルの把握は難しいところがあります。

次に法令順守。面接に当たっては、応募者のプライバシーを侵害しないように注意しなければなりません。注意すべき点は、本人に責任のない事項の把握とか本来労働者の自由に属する事項は把握しないようにすることです。具体的には、①本籍・出生地の把握、②家族に関すること、③住宅状況に関すること、④生活環境・家庭観環境、⑤人生観とか生活信条などを尋ねるとプライバシー侵害として損害賠償請求される恐れがあります。よくあるのは、面接で病歴等を尋ねたりすることがありますが、これはプライバシーの侵害になります。従って面接で本人のスキル以外のことを尋ねる事には、十分注意する必要があります。高齢者のスキルの把握については、業務経歴書を提出してもらい、経歴ごとに具体的に何をどういう責任をもってやってきたのかを面接で把握することです。履歴書や業務経歴書をまるまる信用するのは危険です。高齢者については、個人差が激しく、過去の経歴にウソがないとしても、現在、その能力があるかどうか面接で把握しなければなりません。高齢者の受け入れに当たっては、高齢者の長所・短所等について職場

の理解が必要であると思われます。受け入れに当たって事前に職場に説明しておく必要があるでしょう。高齢者を採用して上手く行っている企業の共通点は、高齢者の長所を生かして企業のニーズと高齢者のニーズにミスマッチがないことにあると思います。高齢者の雇用については、模範解答はありません。高齢者のスキル等・会社のニーズ等に応じて答えは様々です。

Q2. 非正規雇用労働者の方が労働条件が良い場合、正規雇用労働者を同水準にする必要があるのでしょうか。

例：非正規雇用者の時給単価×正規雇用労働者の労働時間＝非正規が正規雇用者の所得を超過する。

A2. 非正規雇用労働者の労働条件が良い場合、正規雇用労働者の賃金水準を非正規の賃金水準と同水準にしなければならないとする規定はありません。正規の時間単価が非正規より低いとしても、正規労働者には賞与、退職金と認められている場合もありますので時間単価だけで正規が非正規より不利とはならない場合もあります。正規、非正規とも低い方の賃金水準に合わせるのとは望ましくないとされております。



…＜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

◇雇用環境整備士第Ⅴ種の創設について

今年度より雇用環境整備士資格に第Ⅴ種(外国人雇用)が新たに創設されました。公開は7月内を予定しております。受付は6月下旬より本機構ホームページにて公開。

◇テレワークでできる作業の受託について

本機構ではテレワークの必要性に迫られている育児者・障害者・高齢者のために在宅でできる仕事を依頼できる企業を募集しております。データ入力、封入作業、チェック作業など自宅に居ながら作業できるお仕事を外注しても良いという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。本機構にてアウトソーシングとして受託するか又は適材の人材をご紹介します。

◇本機構の SNS をご利用下さい(情報提供用)

本機構では情報発信ツールとしてツイッター、フェイスブック、ブログ、ユーチューブがあります。



……<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

本機構で運営しているマッチング WEB サイトの利用企業が全国で延べ二千社に達しようとしております。育児者・障害者・高齢者といった就業に壁ができていた就職困難者を採用したいという企業しか利用できない限定的な求人サイトのため当初三百社くらいの企業様に利用して欲しいと目標を掲げて運営開始しましたが、就業弱者支援の志ある企業がこんなにも賛同いただいていることに感謝いたします。理解ある職場をお探しの求職者は是非ご利用ください。

—本機構事務局—

次号7月号の特集は

『刑受者を雇用し活用するために企業担当者が知っておくべき知識及び雇用環境整備のヒント』(仮題)

/山本譲司(元衆議院議員・評論家)

-----7/25 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39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/事務局
出典 2022.6.14付 TBSnews

雇用環境整備士クイズの答え：②が正しい

R4年4月1日施行の育児介護休業法改正で色々変わりました。①育休は原則1回しか取れないので一度でも職場復帰してしまうともうそこで育休は終わりにになってしまうのですが、法改正で分割取得が認められました。今まで通して休まないといけなかったのが小分けに休みが使えるようになります。②企業担当者は対象者に育休制度の社内説明会など周知することが法改正で義務化されました。③法改正で有期雇用の非正規社員も入社後すぐに育休が使えるようになりました。④法改正で分割取得の途中で夫も妻も勤労して給与を得ることが認められるようになりました。

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)

10 -

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。