



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
8 月号

発行日 令和 4 年 8 月 25 日 (第 41 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：『～障害者を雇用する企業担当者向け～
就労移行支援事業所の活動と障害者雇用』
/(NPO)さらプロジェクト副理事長 安尾真美

JEEニュース第41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)、今号のテーマは『～障害者を雇用する企業担当者向け～就労移行支援事業所の活動と障害者雇用』です。NPO 法人さらプロジェクト副理事長安尾真美氏に障害者の就職の現状についてお話を伺いました。「さら就労塾@ぼればれ (通称：さらぼれ)」は 2007 年の就労移行支援事業の創業以来、500 名超の就職者を送り出しています。就職は自ら選び、自ら動くものというスタンスで利用者の自立を促し、高い就職率。定着率につながっています。日本の労働人口が減少する中で、企業は障害者を含む多様な人材をマネジメントしていく力を待たなければ、働いてくれる人材の確保が難しくなってしまいます。今後、多様な人材を雇用し、どのように育成し、戦力としていく

ことが必要という提言をいただきました。障害者雇用の促進により、雇用する側も社会も良い意味でさらに変化していくことを期待いたします。

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>



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

『～障害者を雇用する企業担当者向け～ 就労移行支援事業所の活動と障害者雇用』

NPO 法人さらプロジェクト副理事長 安尾 真美

はじめに

本機構では育児者・障害者・エイジレスの雇用を活動の軸として研究しております。いわゆる就職困難者といわれる方々で、これらの方の雇用創出は重大な課題です。障害者の就労を支援する機関として「就労移行支援事業所」があります。ここではどのように障害のある方を支援し、訓練し、就労に結び付けているのでしょうか。障害者雇用を目指す企業の人事担当者なら知っておくべきところですが、実際その現場を知る担当者は少ないことでしょう。今回は就労移行支援事業所「さら就労塾@ぼればれ（通称さらぼれ）」を運営する NPO 法人さらプロジェクトに伺いお話を聞いてきました。都内大学学生課でキャリアコンサルタントとして学生のキャリア形成の経験深い後藤美恵氏をインタビュアーにその模様をお伝えしたいと思います。

※黒字は安尾氏、赤字はインタビュアー

まず初めに就労移行支援事業所というのは、どんな機関なのでしょう。

障害者総合支援法という法律があります。その法律の中で、就労系障害福祉サービスと位置付けられているものが4 つあります。その中の一つで就労移行支援事業を行っているのが就労移行支援事業所となります。現在全国に3,300ヶ所以上開設されています。就労移行支援事業所は利用期限が二年間と決められています。この利用期限の中で、企業側が求める職業能力とご本人がお持ちの職業能力、そのギャップを埋めて就労への道を拓いていく、そのための支援をしていくのが就労移行支援事業所です。

このギャップを埋めるために、事業所の中での職業訓練に加えて、企業での実習等を通じてご本人の職業能力や適性に合った企業への就労を支援していきます。また、安定して働くためにはご自身の体調を管理する力や生活する力が必要です。そのため、通院同行を含めた医療連携は当たり前のこととして、場合によっては金銭管理やご家族支援なども含めて外部の支援機関と連携して実施しています。

プログラムや支援内容は各就労移行支援事業所がそれぞれに工夫をして実施しているもので、ホームページ上でも確認することができます。

利用者はどういったかたになるのでしょうか。

まず、就労移行支援事業所を利用するには障害福祉サービス受給者証が必要となります。障害者手帳がいるのかと考えられる方がいらっしゃるのですが、手帳は必ずしも必要ありません。医師の診断書等があり、お住まいの地域の自治体で申請をし、自治体から受給者証が発行されればこの就労移行支援事業所という機関は利用できます。対象となる障害者には、身体の方もいらっしゃるし、知的の方もいらっしゃるし、精神疾患の方もいらっしゃるし、広く発達障害と言われる方もいらっしゃるし、また、難病の方も一部対象になります。

こうした利用者像も各就労移行支援事業所で異なります。精神疾患の方がほとんどを占めるところもあれば、発達障害を専門にされているところ、高次脳機能障害を専門にされているところもあります。

障害というくくりであれば基本どなたでも利用できるということですね。

そうですね。企業への就職を希望する、働きたいという思いのある方であれば利用できます。また希望する働き方も障害者雇用（オープン）に限りません。一般雇用（クローズ）での就労を考えている方も利用することもできます。ただ年齢は65 歳未満となります。

就労移行支援事業所の中でもこちら「さらプロジェクト」が運営している「さら就労塾@ぼれぼれ」がどのようなことを行っているのかというところを教えてください。

まずNPO 法人さらプロジェクトについてお話しします。

った。それで2005年に障害者委託訓練事業に取り組み、その後2007年に世田谷区との協働事業として就労移行支援事業所を開設しました。こうした背景の団体なので、特徴となるところが2つあります。

一つ目は2007年当時から「精神疾患のある人を対象にパソコンを使った職業訓練をして一般企業への就労支援をする」という事業モデルでスタートしたことです。いまでこそこの就労移行支援事業所をみても、パソコンは活用されていますけれども、2007年当時なんてパソコンを使った職業訓練をやっているところは他になかった

現在施設

う館3館

移行支

行ってい

団体で

した教

初の行政

方々へ

実はこの

就労に

と思う

神疾患

業所」

ぼれ」

7年の

011年

三千歳

いる

し下が

おかげ

る必要

ぶ

をベ

つけ

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>



利用者の多くは、精神疾患や発達障害の方が主にいらっしゃるということでしょうか。

安尾様の
うのです

なと思ったんです。それで、実際に障害者雇用の現場を見たい、経験したいと思って、2012年にこの法人に入職しました。2019 年から就労支援事業の統括と法人の副理事長職を引き継いで現在に至っています。

転職の際、私は企業の組織開発とか人材開発とか、よりよい組織づくりにつながるようなそういう仕事をしたいと考えていました。それをやるにあたって、どういうところに着目をしたらいいだろうかと色々と調べたり考

本機構の情報交流制度に
す。
加盟できます。

ツカケ材料になるということですか。

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

私ども日本雇用環境整備機構の理事長 石井京子氏とも
長年親交が深い間柄とお聞きしておりますが。

はい、石井さんとは長いおつきあいになりました。元々
利用者さんの就活支援からはじまり、石井さんの著書内
のコラムを私の前任の副理事長佐藤が書かせて頂いたり、
大学生向けの企画を一緒に実施したり。ありがたいこと
にさらばれの訓練内容や就労支援活動はしっかりしてい
ると石井さんからはご評価いただいています。

私どもの理事長が評価している貴所の活動実績などを教
えて頂けますか

訓練
んでい
が一つ
すから
考えて
言えば
から数
という
すね。
う背景

ご本人
いとい
ったと
えてい

本人
働ける
特性の
たり、
から。
す。自
べてい

の事務的な仕事を選択しているという状況です。もちろ
ん現状では企業側の求人が事務的な仕事の方が多いとい
うの也有ります。ただ、最近では企業側も利用者側も専
門的・技術的な仕事の希望も増えてきたと感じます。

技術職とはどのような職種ですか。

例えばIT 系の仕事とか、そういった分野の求人という
のは増えてきています。プログラマーやシステムエンジ
ニア、WEB デザイナーだったりとかですね。職種の幅は

広がっていると思います。IT 系だと比較的新しい企業さ
んが多いですね。IT 系に限らずベンチャー系の企業も
そうなのですが、仕事ができればよい、バックグラウン
ドや属性はこだわらない、そういう企業文化というの
も影響しているんじゃないでしょうか。企業側の障害者
を見る目も徐々に変わってきているように思います。こ
うした状況を受けて、就労移行支援事業所の中にはプロ
グラミングやWEBデザインに特化したプログラムを提供さ
れているところもありますよ。

発達障害の方にはSEとかPCとかIT能力がすごい人が沢山

ざられ
注意は
でプロ
すよね。
イバー
会の講
1にお
客なん
わゆる
でき
の色と
て採用
た、能
す。私
よつと
企業が
かとい
だけれ
る上で
います
くとい

**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>

うのもひとつかと思ひます。

こういう人もいるという一例だと思ひますが、中小企業
の担当者がまだまだ障害者がどういふ方々なのかたぶん
知らないのだと思ひます。まさか東大生がいてるなんて思
っていないかもしれないですし。

障害者雇用の対象となる人材はとて幅広いと思ひて
ください。さらばれをご利用の方の中にもこれまで、東

大の学部・大学院卒の方をはじめ有名大学・大学院出身者の方々がいらっしゃいました。

就労に至るまで男性女性で何か違いはあるのですか。男性と女性で何か気づきとかありますか。

男女というよりも個人差の方がむしろ大きいと思います。もちろん、業界や所属する部署によっては性別の向き不向きがあることも多いです。

就労移行支援事業所は国内に数多くあると思いますが、運営方針ややり方考え方に温度差はあるものなのですか。

そうですね、先程お話したように、職業訓練、職業スキルの取得に力をいれている事業所もあれば、マッチングに力をいれている事業所もありますし、そこは色々ありますね。多くの就労移行支援事業所とお付き合いをされている企業の人事の方であれば、良くも悪くもその違

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>

年齢は
どに変

さらに
たちも
れば就

こちら

オリ
クの方
ると評
所は全
営母体
れの事

緒に障害者雇用のための部者を立ち上げて取り組まれているところや、企業とのマッチングに力をいれていらっしゃるなどですね。そんな中で「就労は「させてもらう」ものではなく、自らが決意を固め、機会をつくり行動することによって実現するものである」という私たちの支援方針に表されるように、就労先はあくまで自分で見つける、選ぶ、我々はその過程を全力で支援していくというスタンスです。自分の人生なんだから、自分で自分に合っている会社を選んで歩いて行こう、その道中の支援は全力でやるという考え方でやっている点だと思います。

らとか皆知っているような有名な会社だからとか、よくわからないけれど〇〇ヒルズに入ってる会社だからというようなことってありますよね。ちょっとキラキラしてるところ（笑）じゃあ、ここでどんな仕事をするのかというのは今一つぼんやりしていることが多い。そこで、志望理由だけではなく、求人票に書かれている業務が自分にできるのかということを複数社検討していく、求められている業務能力と自分の業務能力を客観的に比較検討していきます。そういう過程で徐々に自分がどんな仕事をしたいのかとか、どんな働き方をしたいのかということが明確になっていく、言語化できてくる。そうなん

てくると、徐々にご自身の働くイメージが固まってきて、色々な選択肢の中から自分で選ぶことができるようになっていきますよね。実際の応募や面接を経験しながら、紆余曲折しながら方向性が絞られていくというのは一般の就活と一緒にではないでしょうか。

貴所で就業した方の定着率が高いように思うのですが、これは時間をかけてその人とマッチングのすり合わせを繰り返して行った結果なのではないですか？

職とい

精神疾

しまう

した精

65%、

の場合

す。し

あれば

すよね

尾さん

るとま

ための

就労実

就労

就労者

また、

業職、

ただ、障害者の定着率が悪いと言われると私としては新卒の定着率だって業種によっては高いと言えないじゃん、って思ってしまうんですけどね。

就労後に、好事例や良かったエピソードとかありますか。

就労して5年、6年たっても「さらばれと出会えたから今がある」と言ってくれる皆さんがいらっしゃることでしょかね。普通に生活してても人生いろんなことが起きますよね。就労後ま

ながら

を採用

らばれ

業生の

くなる

まった

整備を

が整備

そうい

がちな

1現在

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。

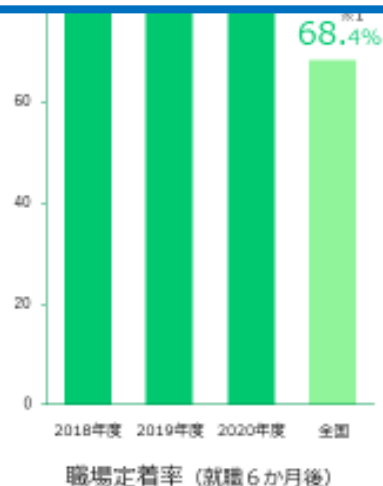
情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

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

3年間の就労者と継続者数

	下北沢	池袋	秋葉原	横浜	合計
2018年度就労者	16	13	13	16	58
6か月以上継続	16	13	12	15	56
2019年度就労者	10	8	13	13	44
6か月以上継続	9	6	11	13	39
2020年度就労者	8	13	9	7	37
6か月以上継続	8	11	8	7	34

※1.全国の職場定着率は『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEE）より引用



ものは人事異動でしょうか。これは企業だから仕方ないところもあります。同僚が変わるというのはもちろんだし、上司が変わるということもある。その時に、障害者雇用で入った時は大変理解がある上司だったのに、異動して別の人になりましたと。後任の方が同じように理解のある人かという、残念ながら必ずしもそうとは限らないということもあります。あるいは新しく入社して部署に配属された同僚や後輩との関係というのがありますよね。そういう変化によって、それまで職場内で共有されていた自分の配慮事項が理解されていない状況になってしまう

企業の社員の従業員トップから人だけが職場環境です。これを見るでし解釈すれば、そういって障害者したり私を利用者だったとい障害者雇用は週3日の方が良いのでは。

正社員という形で、あるいはそれに近い形で他社で働いていて転職するというのであれば良いと思います。本人にも勤務実績がありますし、企業も過去の就労実績を見て採用を考えることができます。一方で就労移行支援事業所等からの就労という場合、やはり新しい環境に慣れるということに若干時間のかかる人たちですから、いきなりフルタイムだと疲れちゃいますよね。プレッシャーもあるでしょうし。就労移行支援事業所での訓練時間も1日あたり5～6時間のところが多いので、最初は勤務時

間を柔軟に設定できる契約社員のような形式からのスタートが良いと思います。週の勤務時間が20時間であったり30時間であったり、そこからちょっとずつ延ばしていったら、フルタイムで働けるようになったら、無期雇用転換や正社員登用とか、そういうステップを踏んでいったらいいと思います。

慣らしながらいったほうがいいということですね。

そうですね、仮に週30時間という場合であれば、1日6時間の週5日なのか、7.5時間の週4日、水曜日をお休みに

、そして精1カ間の5か。大丈夫なわけと言もつフルをしうこ納得ます。うこ

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>

皆さん安定して働きたい、だからこそ正社員という言葉には大変魅力がありますよ。今までに働いたことがある人であれば、上手くいなくて転職を繰り返して、1か所で長くお勤めをするということが出来なかった人も多いです。だからこそ、今度は長く安定して働きたい。そういう意味で、正社員という肩書はすごく魅力的なのです。ただ、それがいきなりフルタイムでとなると先程もお話したようにハードルがとても高い。なので、ゆくゆくは正社員の道がある、無期雇用の道があるというの

が見えるかどうかが大事ですよね。そういう先が見えるかどうか企業を選ぶときのポイントになってきています。

あと企業のかた向けにもう一つ付け加えておくと、自社の雇用条件が他社と比較してどうなのかというのは情報収集しておいたほうが良いです。以前ある企業から相談があって、「当社の採用条件は、他社と比べてどうなんでしょうか？」というわけです。聞くと、最近応募が

減っているという
れで雇
見劣り
害者雇
の所で
でいく
善して
という

利用者の
いと思
じで見
一緒に
いるの
障害者

かもしれないですけども、求めているのは適切な配慮をして欲しいということですね。例えば、視力が弱い人が眼鏡をかける、コンタクトレンズを使用するのは今では当たり前のことですよね。同様に「聴覚の過敏があっていろんな音が入ってきて集中力が下がります。なので、耳栓させて下さい。耳栓していると集中して仕事ができるので認めて欲しい」とか、「視覚過敏があるので机が白いとキツイので何か敷きたい。あるいは薄い色付きのサングラスをかけることを許可して欲しい」とか、特別扱いでなにか仕事を手加減して欲しいということではな

いのです。仕事の成果・能力はそれはそれで評価していただきたい、ただ自分が力を発揮するにあたって邪魔するものがある、それを防ぐための対策をすることを許可して欲しい、配慮して欲しいという話なのです。だから、できていることをちゃんと評価して欲しいし、ダメなところはダメだとちゃんとフィードバックして欲しい、そういう方が多いと思います。

とはいえ、度合いの差はもちろん個々にあります。そ

とはいえ、度合いの差はもちろん個々にあります。そ

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>

と考えているので、今実習でいろんな障害、症状の人たちを受け入れて社内に雇用管理のノウハウを蓄積しているところなんだとおっしゃっていました。どんな人達がいるのか知らないからどう接したらいいのかわからないわけですから、職場環境を整備したらいいのかわからないわけですから、職場実習を通じて社内に受け入れの環境づくりをしていくのは一つのやり方だと思います。

職場の環境整備には知識のある者が社内に設置されている必要があります。この人を中心に整備をする、この専門知識者を「雇用環境整備士」というのですが、現在こ

の資格を所有している者は全国に1万人以上います。社内に専門知識のある人を置かなければならないと感じ始めている企業が増えてきていることの証拠でしょう。

先日、企業から見学したいという話があって、質問があれば事前にいただけると当日スムーズに進められるからとお伝えしたところ正直な感想として「えっ？そこから？」というようなものが多かった。そういう意味では社内にある程度専門知識のある人を育てていくことは必要でし

例えば
えない
バリ
いわけ
るため
整えた
ただ
備面の
マーケ
できま
ーワー
就職件
19,957
主流は

それは
すか。
いえ
たとは
ついて

ルの方は全く考慮してなかったために上手に付かず離職するというケースもあるので採用の際にはその人に必要な配慮はなにかということをしっかりと把握して欲しいと思います。

法定雇用率を気にされているのはだいたい大手企業だと思うのですが、中小企業における障害者雇用は随分遅れていると思います。零細企業も含めて採用してみようかと思うきっかけがあるとしたら何でしょう。

中小企業というのはどれくらいの規模をイメージしているのかというのがありますが、ハローワークの指導も徐々に従業員規模200人～300人規模のところにシ

フトしているように思います。これからさらに進んでいくと思いますよ。具体的な採用のきっかけとなりうるのは、規模に関係なく先にもお話したように実習の受入だと思います。どんな人がどんな仕事ができるのかを知ることからですね。

零細・中小企業こそが就業弱者に目を向けて、採用するようにならないと、雇用は進まないという考えです。

ども、
会社を
難しい。
のやり
と難し
く、仕
必要が
よね。



ますか。
っても
今の取
れてき

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>

定義としては就職困難者です。一般雇用に比べるとコロナ禍でも企業からの求人数のもどりは早かったし毎年就職件数も伸びています。でもそれは障害者雇用促進法という法律に支えられたものですよね。法律が無かったら無理ですよ。現状では企業が雇わなければならないという縛りがある中で障害者雇用は成立しているわけです。もちろん、彼らを戦力として採用し育成もするという企業もあれば、意地悪な言い方になりますけれどもダイバーシティを謳いながら本音はそうでない会社もまだまだあるわけです。国が障害者雇用をやらなくていいよって言ったら企業は雇用するかどうか、疑問ですね。

ちなみに就業弱者は単一ではなく全部リンクするんです。
例えば、育児中の障害者とか、高齢の障害者とか、高齢
の出所者とか、障害のある外国人とか。

そうですね。今現在困りがある人たちの「困り」と
いうのは複合的になってますよね。

**私ども日本雇用環境整備機構のテーマは、育児・障害・
エイジレスの方の雇用です。雇用というキーワードで何
かコメントを頂ければと思います。**

誤解なく上手く表現できるかわかりませんが、企業と
いうのは、要は仕事をしてくれればいいわけです。属性
が何だろうが、仕事をして成果を出してくれればいいの
です。それが障害のある人とか、育児中の人であったり
とか、高齢の方であったり、外国籍であろうと、前科の
ある方であろうと、属性自体はさほど関係ないと思いま
す。ただ、今挙げた人たちは働く上でのいろんな困りが
ある人です。例えば精神疾患の人で集中力が続かないと
いう人がいたとします。1日のうち5時間は集中できる。
だったらその5時間集中して、きちんと仕事ができるよ
うにしたい。子どものお迎えで時間が限られる育児
者だって、介護で時間的制約のある人だって同じことで
しょう。成果が出ればどんな属性であっても一緒だと思
うのです。ダイバーシティとかSDGsとか言うのなら、ど
うやったらいろんな人が働けるか考えてほしい。別に過
剰に対応する必要はなくて、短時間でもいいから、力を
発揮できる仕組みがあればいいわけですよね。大変だと
は思うけれども、やはり企業にはそういう職場づくりに
チャレンジして欲しいと思います。

現場から障害者雇用に反対の声があがっても社長が一
喝して採用を進めている企業があります。その社長がそ
こまでしてする理由は、日本の労働人口自体が減ってい
くなかで今後多様な人たちを企業としてマネジメントす
る力がないと、人の確保ができなくなると考えているか
らなんですね。だから、今のうちに障害者雇用を通じて、
現場の従業員にいろんな困りのある人たちをマネジメン
トしていく力をつけさせようとしてるんです。だってそ
うしないと事業を継続できなくなってしまうんですから。
途中でお話しした日本IBMの「ダイバーシティは人事戦略で
はなく経営戦略だ」に通じるものだと思います。実際に
やるのは大変ですよ、でも、チャレンジして欲しいと思い
ます。

最後に読者に向けて一言お願いします。本誌の読者は企
業の人事担当者が多いです。

今回は生意気なことばかり申し上げて本当にすみませ
ん。実際に障害者雇用において採用しそのあとの雇用を
続けていくということは、決して簡単なことではありません。
しかし、今後の企業を支えていく人材をどう確保
していくかということを考えると、多様な人たちを採用
し育成していくという力が企業には必ず求められると思
うのです。私達もそうですが、支援機関があれば、サポ
ートしてくれる制度もあります。そして多くの支援機関
が企業からの見学や相談を受け入れています。障害者雇
用を取り巻く状況はこの15年で本当に様変わりしまし
た。これからも誰もが働きやすい社会の実現に向けてぜ
ひ皆さんと一緒に歩んでいきたいと思います。

■DATA 令和4年7月21日（都内某所にて）

プロフィール

安尾 真美（やすお まさみ）

特定非営利活動法人さらブ
ロジェクト副理事長
経営コンサルティング会社
を経て2012年より現職へ。
法人が運営する就労移行支
援事業所さら就労塾におい
て精神障害・発達障害のあ
る人たちの職業訓練及び就
労支援に携わる。働くこと
に困難を抱える若者の支援
活動にも取り組んでいる。

代表著書：

『ちょっとしたことでうまくいく 発達障害の人が会社の
人間関係で困らないための本』（発行：翔泳社）



■参考バックナンバー（本誌2021.2月号-第23号-）

『障害者の就労支援と職場定着における課題』/安尾真美

<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/backnumber/jee2102.pdf>

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 発達障害のある人への合理的配慮として不適切な
ものはどれでしょうか？

- ① 聴覚過敏のため、イヤーマフを利用したいと申し出
があり認めた。
- ② 聴覚過敏により周囲の音が気になるので、業務に集
中するため耳栓を使用したいと申し出があったが、
周囲からの声がけに気づかないと困るという理由
で認めなかった。
- ③ 衝動性が強いので、座席の位置を気の散りにくいよ
うに工夫した。

（答えは最終ページ）

☆☆雇用環境整備士資格講習会の開催☆☆

第Ⅰ種～第Ⅴ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・外国人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）・Ⅴ種（外国人雇用）の五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、今年度も新型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Ⅴ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。*法改正のあった第Ⅰ種と今季新設の第Ⅴ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。

<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
5種（外国人雇用）	馬場実智代	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>

●今季新設/第Ⅴ種（外国人雇用）専門知識者養成
主な講座内容

- (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

雇用環境整備士
カード型資格者証(見本)

第Ⅰ種 育児者雇用

第Ⅱ種 障がい者雇用

第Ⅲ種 エイジレス雇用

第Ⅳ種 学生雇用

第Ⅴ種 外国人雇用

☆☆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。

☆☆期間限定第Ⅰ種(育児者)整備士専用☆☆

～整備士知識のアップグレード講習～

育児介護休業法が改正され令和4年4月1日付にて施行されました。そこで法改正についての知識をアップグレードしていただくために、最新動画の法改正部分のみを視聴できるよう一時的に開放いたします。

- | | |
|----------|---------------------------------------|
| 1. 学習内容 | 育児介護休業法改正部分のみ |
| 2. 学習対象者 | 令和4年8月1日以前 に第Ⅰ種の雇用環境整備士になった者のみ |
| 3. 学習方法 | 自宅学習できるe-ラーニング方式 |
| 4. 費用負担 | ¥110円(税込、ネット決済のみ) |
| 5. 応募期間 | 令和4年9月29日まで |
| 6. 視聴期間 | 令和4年9月30日まで |
| 7. 申込方法 | 以下の本機構ホームページ参照 |

<http://www.jee.or.jp/workshop/2208upgrade.html>

☆☆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)。



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



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

★★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運営を目指しています。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

障害者を雇用したことがない会社と求職者のニーズが合っているかどうかは重要だと思いますが、そんな時に会社側の雇いたいインセンティブは、どんなものがあるのでしょうか？ペナルティである他は金銭以外の要素で、どんなことが後押しになるのかアドバイスを頂けたらと思います。

A1. 法定雇用率は企業に課せられた義務で、法定雇用率に達しない場合は従業員数201名以上の企業に対し、納付金制度があります。この納付金制度は平成27年4月より従業員数101名以上の企業に拡大されます。

再三の指導にも関わらず法定雇用率が達成できない場合は障害者雇用率未達成企業として企業名が公表されますので、特に一般顧客向けの商品を提供する企業にとっては大きなイメージ低下につながります。企業名公表だけは避けたいと考える企業が多数だと考えられます。逆に障害者雇用率の平均を大きく上回る企業はCSRに熱心な企業として企業イメージが高まります。

企業が法定雇用率を達成したいという直接の理由としては、公的機関の業務の受注に関してコンプライアンスが入札の条件の一つになるということがあります。障害者雇用率もコンプライアンスの条件の一つとなります。

Q2. 職場復帰のプログラムリハビリ出社のよくある、わかりやすい資料はありますか？

A2. 職場復帰プログラムは、厚生労働省のホームページに掲載されています。その解説書として中央労働災害防止協会で「心の健康詳説職場復帰支援の手引き」という解説書があります。9名の専門家によるそれぞれの立場からの知見が掲載されている他、手引きの運用に役立つ多くのデータやQ&A、職場復帰に関する規程例も掲載されています。

また、「うつ病の人の職場復帰を成功させる本」（監修秋山剛）は、再発を防止し自信を取り戻すための全国

で受けられる復帰支援プログラム「リワークプログラム」活用術という書籍がありますがこちらも、わかりやすい資料だと思います。

Q3. 「障害者」と「障がい者」の表記の違いは何ですか。

A3. 近年「障がい者」という表記を使用する自治体が増えてきています。本来は「障害者」と表記されていたのですが、常用漢字の改訂で「碍」という字が使用されなくなったという背景があります。また、「害」という文字のイメージや、「障」は「差し障り」という意味合いがあるので「しょうがい者」という表記を使う人もいらっしやいます。

いろいろな意見がありますが、実際の当事者の方々には「名称だけ変更しても何も変わらない」という意見があり、現状ではさまざまな主体がそれぞれの考えに基づき『障害』についてさまざまな表記を用いているというのが現状です。本機構の雇用環境整備士関連のテキストには公的機関出典の資料を掲載しておりますので、表記統一のため『障害者』を使用させていただきました。

なお参考までに、「障害を持つ方」と「障害のある方」という表現では、「障害のある方」という表現が使われる傾向にあります。



…＜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

◇整備士第Ⅰ種のアップグレード講習について

第Ⅰ種（育児者雇用）の雇用環境整備士資格者に向けたアップグレード講習は、R4年4月1日施行の改正育児介護休業法です。現在行われている第Ⅰ種講座には既に法改正が反映されていますが、8月1日以前に受講された整備士の方にも同じく法改正知識を習得していただくために部分的に動画を公開しました。

アップグレード費用は¥110円（税込）のみご用意いただけますようお願いいたします。申し込みはネットから、ネット決済のみに限定させていただき、恐縮ですが請求書・領収書の発行対応はしておりません。

ご不便お掛け致しますが何卒よろしくお願い申し上げます。*今季第Ⅰ種受講者は本件受講は必要ありません。

<http://www.jee.or.jp/workshop/2208upgrade.html>



<https://www.youtube.com/watch?v=BGtetiL4ydc>

……＜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

コロナ禍で飲食店初め客足が激減しているという話をよく耳にします。一方で過去最高益を上げたとか最低賃金過去最大の31円アップなど景気の良い話も飛び交います。景気が良いのか悪いのかよくわからない世の中ですが、少子高齢化の影響は「雇用」という面で如実に表れます。育児・障害・エイジレス・学生・外国人・出所者・ニート、こういった人材活用が不可欠になり、採用手法は人材派遣などを上手く活用して円滑に雇用創出につなげていく時代になったと感じます。

—本機構事務局—

次号9月号の特集は

『障害者雇用を促進するために社内で行い、そこから掴んだ成果と課題と目標』
/田村真梨子（グリービジネスオペレーションズ）

-----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41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

執筆安尾真美（特集）/石井京子/池嶋貫二/事務局

協力さらプロジェクト、インタビュアー後藤美恵

雇用環境整備士クイズの答え：②が不適切

発達障害の特性として代表的なものに、自閉症、アスペルガー症候群を含む広汎性発達障害（自閉症スペクトラム）、学習障害（限局性学習障害）、注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動性障害）等があります。

②聴覚過敏の程度は様々であるので、周囲からの声がけに気づかないと困るという一般的な理由による判断は不適切です。聴覚過敏の程度が業務に集中できないほどの程度かどうか、十分に話し合うことが必要です。

①③のような好事例は是非参考にとよいでしょう。

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）

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。

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Ⅴ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・外国人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、これら対象者を受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、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・学生・外国人雇用の適切な職場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、出入国管理法改正知識の習得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、学生アルバイトや外国人労働者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 10,191 名 R4 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いたします。

※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）、今年度新設された外国人雇用（第Ⅴ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

- ・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。
- ・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することにより『雇用環境整備士資格者』として認定されます。

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・Ⅴ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

【第Ⅴ種】外国人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

(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 第一ともえビル 8F

<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	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） ☐ 第Ⅴ種（外国人雇用）
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、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4年度「雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅴ種）講習会」

<http://www.jee.or.jp/workshop/2207.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>

上記（2）～（4）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）

本機構では育児者・障害者・エイジレスの雇用促進のため、以下の活用ツールを求職者・求人企業・人材関連会社に公益事業の一環として無料で提供しております。

- 「雇用環境整備メールマガジン記事」（無料）

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

- 「育児・障害・エイジレス・マッチングWEB求人サイト」（掲載無料・利用無料）

<http://www.jee.or.jp/public/data/maching-web-panf.pdf>

- 中小企業向け「公益的人材派遣制度」（派遣会社のマージンが発生しない原価派遣）

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

- 「雇用環境整備適正事業者認定制度」（審査料無料）

<http://www.jee.or.jp/public/data/authorize-panf.pdf>