



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
9 月号

発行日 令和 4 年 9 月 25 日(第 42 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 第一ともビル

特集：『障害者雇用を促進するために社内で行っている試み、そこから掴んだ成果・課題・目標』
/グリーンビジネスオペレーションズ 田村真梨子

JEEニュース第42号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様には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『障害者雇用を促進するために社内で行っている試み、そこから掴んだ成果・課題・目標』です。グリーンビジネスオペレーションズ株式会社経営企画室田村真梨子氏に寄稿していただきました。創立 10 周年を迎える同社はグリーングループから様々な業務を委託され、毎月 250 種類以上の業務に対応しているそうです。グリーングループの事業との親和性から、精神・発達障がいの方を中心とする採用を行っていることでも知られています。創立から事業への貢献への経緯を説明していただくほか、合理的配慮と働きやすい環境づくり、ひとり一人の能力を活かすマネジメント等、障害者雇用に必要なことを詳しくご紹介いただきました。多様な人材を雇用し、

戦力として活かしているその取り組みはこれから障害者雇用に取り組む企業にとって大いに参考になるものと思います。

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。

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>



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

『障害者雇用を促進するために社内に取り組んでいる試み、そこから掴んだ成果・課題・目標』

グリーンビジネスオペレーションズ(株) 経営企画室 田村真梨子

はじめに

グリーンビジネスオペレーションズ株式会社(以下、GB0)は2012年5月にグリーン株式会社の特例子会社として設立され、今年で10周年を迎えました。在籍するスタッフ55名中、約7割が精神・発達障がいを持つメンバーで構成されています(2022年5月時点)。事業内容はゲーム・アニメ、メタバース、コマース・DXの事業を主体とするグリーングループからの業務委託を主とし、ゲームの品質管理・画像加工などゲームビジネスサポート業務をはじめ、総務、人事、広告メディアなどに関わる毎月250種類以上の業務に幅広く対応しています。今回は『特例子会社グリーンビジネスオペレーションズのこれまでの取り組みと次の10年に向けて』をテーマにこれまでの雇用環境整備における取り組みや課題、今後の目標についてご紹介いたします。

1. GB0の変遷について

(1) 就労移行支援機関(以下、支援機関)に学びながら手探りの会社立ち上げ

2012年当時、グリーングループの急成長と共に社員数が急激に増え、法定雇用率の維持に注力する必要がでてきたことを契機に、特例子会社としてGB0が設立されました。特例子会社としてどんな方を採用するのが良いか検討した結果、特に精神・発達障がいのある方達の中にはグリーングループの事業と親和性があるPCリテラシーの高さ、ゲームへの興味関心の強さ、また、興味のある分野に高い集中力を持つ方がいることがわかりました。そのため、GB0では精神・発達障がいのある方をメインに採用を進めることになりましたが、障がい者雇用におけ

るノウハウがなかったため、設立初期には支援機関のコンサルティング・事務代行サービスを利用しました。初年度は障害者手帳を持つ社員5名と管理スタッフ(=支援員、後にマネージャーと同義)1名からスタートし、初めの半年間は支援機関の方にオフィスに在中いただきながら、社員の基本的な受け入れ体制を整えていきました。例えば1日の仕事の見通しをたてるために毎朝提出する作業計画書や、終業時にその日の振り返りや相談ごとを書いてもらう日報、受託業務周りにおけるワークフローなどをこの頃に導入し、現在も引き継がれています。

(2) 事業貢献の手応えは設立3年目から

設立当初はPDFのスキャンや簡単なデータ入力などシンプルな業務からスタートしました。今では社員のスキルと業務分担についてある程度見当をつけることができますが、当時は誰がどういう業務をどの程度できるか見えていませんでした。そのため、グリーングループの業務を少しずつトライアルとして受託させてもらい、マニュアル作成はもちろん、1つの業務を工程毎に区切り、複数の担当者を入れるなどの工夫をしながら、徐々に受託できる業務の幅を広げていきました。また、軌道に乗った案件からグリーングループの担当者間でGB0の口コミが広まり、設立3年目頃になると社員も30名程に増え、業務切り出しを模索していたフェーズから、事業貢献の手応えを感じるフェーズに移行していきました。

障がい者雇用において業務切り出しが課題である企業も多いと聞きますが、GB0では障がいがあることを良い意味で特別視せず、最初から業務内容を限定して考えることはしてきませんでした。どの社員にも可能性を狭め

ず「まずはやってみよう」という姿勢で業務を割り振りした結果、業務範囲の拡大に繋げることができました。また、社員にとっても新しいことにチャレンジする機会はとても重要で、自分の成長を感じることができ、”事業貢献している”という実感を持つことがGB0の定着率の高さにも大きく影響しているのではないかと考えています。

このように幅広く業務を任せてもらえるグリーグループの柔軟な風土と社員の努力のおかげで、現在GB0は毎月250種類以上の業務を受託できるまでに成長しました。

250種類の中には、様々な業務の画像加工や、

ったグ

告レポ

います。

ート業

計や健康

リーグ

ると言

2. 合理的

(1) 合理的

GB0で

め、環境

設立初期

いた時期

援機関の

のは最

環境面

ること

話対応

にマル

認しな

りやす

の一斉休憩時間を設けたり、聴覚過敏や光過敏の方は業務中のサングラスやイヤーマフの着用も認めています。

その他に疲労が蓄積したり集中力が続かなくなってしまった場合には、コンディションが良い状態で業務に取り組めるよう、誰でも毎日任意に取得できる30分の仮眠休憩があります。また、デスク間のパーテーションやハイカウンターを設置、時間単位有給休暇制度など、設立後数年経ってからも、社員の声やマネージャーで必要と判

断した配慮は積極的に導入しています。特に時間単位有給休暇制度は、通院のための早退や、朝体調が安定しない場合数時間だけお休みするという用途での利用率が高く、社員のニーズに合っている制度だと思います。

もう一方の精神面の配慮も重要で、マネージャーは全員「ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）」という資格を取得しています。現在はマネージャー1名につき8名～13名のメンバーを見っていますが、マネジメント側が障がいについて正しい知識を持つことで、社員の困りごとに対する対応や適切な業務割り振りの判断、サポート

に繋げることができ、マネージャーの面談

面談機

じて産

相談す

ること

ートが

努めて

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>

(上) オフィスではイヤーマフ、サングラスの貸出あり

(下) オフィスでは座って仕事することに疲れたら立ちながら作業も可能

(2) 一人ひとりの能力を活かすマネジメント

特性の有無に関わらず誰しも得意・不得意の分野があり、社員同士の得意分野を組み合わせると高いパフォーマンスが発揮できることは、今のGB0では当然として考えられています。しかし、設立当初はマネージャー側もノウハウがなく、担当者に不得意分野があり完結が難し

そうだと判断した場合は業務の依頼を断っていたこともあり、今では1つの業務を複数の工程に分け、工程毎にそれぞれ得意な人を割り振ったり、ダブルチェック体制を徹底することで受託できる業務の幅も広がり、安定した品質を保つことができています。皆が万遍なく同じことをできる必要はなく、自分の得意なことでチームや事業に貢献しているという自信や実感を持ってもらうことは、社員の成長、ひいては組織の成長として非常に重要な要素だと考えています。一方で、苦手なこと、困りごとの改善が必要な時もあるため、その際はマネー

ジャーと
しっかり
る側が常
注意だけ
解決策ま
経験のあ
ことも多
驚いた、
一がよく
すること
うにする
また、
るポイン
特性は三
ながら社
であって
あるため
はしつか

(3) 社
受託す
できるよ
業務に関

その業務の“とりまとめ（主担当）”として他のメンバーに作業分担の指示や、マネージャーへ進捗報告などをする役割を担う場合があります。また、一口に“とりまとめ”と言ってもその業務の難易度（作業人数、工程が複雑か・シンプルか、臨機応変さが求められるか・否か、など）も様々なため、どの業務のとりまとめをできるようになりたいか、社員とマネージャーで相談しながら目標を立てることもあります。そして複数業務のとりまと

めや、全体の進行管理が得意なメンバーには、チームのサブリーダーやリーダー（業務アサインに関するアドバイスやチームの中での困りごとなどを随時マネージャーに共有する重要なサポート役）として活躍いただいています。GBOでは、可能な限りその人に合った業務を担当してもらい、業務の幅を広げていくか、もしくは特定の業務範囲でより習熟度を高めていくか、成長の方向性は様々であって良いと考えています。そして長期的に社員が働きがいを持ち続けられるように、今後も新たな役割を追加するなど目標の選択肢を増やしていく予定です。

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>

社の企業ビジョンに共感し、成長志向を強く持っているかどうかです。今振り返ると会社の設立初期は、GBOで対応できる業務範囲や社員に求めるスキルセットが曖昧なこともあったため、採用してもお願いしたい業務内容と本人の志向性が合わないなど離職に繋がるケースがありました。そのような経験から、応募者のスキルセットが実際の業務で活かせるよう、面接でしっかりと当社の業務内容を説明することも心がけています。

ユニ

ショ
合わ
待値
配慮
して
いか
労移
す。
仕事
う当

(2) 採用後の職場定着に向けて

新入社員が入社後1ヶ月は毎日、もしくは数日おきにマネージャーと面談を実施し、困っていることがないかすぐに把握できるように心がけています。また、入社後は特に環境変化が大きく疲労を感じやすい時期のため、業務の習得は本人が無理をしないペースで進められているかを注意深く見る必要があります。試用期間中は就労移行支援事業所など各自の支援者とも密に連携を図り、体調面やメンタル面のケアを含め、マネージャーに相談しづらいことをヒアリングしてもらうようにしています。

行し、現在はオフィスを縮小して、業務上の必要性や気分転換も兼ねて月に1回程度出社可能な制度をとっています。また、在宅勤務導入について社員アンケートをとったところ、「通勤ストレスや対人関係ストレスが減った」と回答する社員が9割、「以前より体調が安定した、業務に集中しやすくなった」と回答した社員が4割ほどいたことから、GB0における在宅勤務と社員の働きやすさの親和性はとても高いと判断ができます。

そして一般的に在宅勤務下で懸念されているコミュニケーションの希薄化については現状大きな課題にはなっ

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>



縮小移転したオフィス内風景。出社するメンバーは少ない

このよ
とでGB
点)と安
一方
ラソン
見えて
みがで
介入す
ブルが
えてい
はもち
カウ

4. 在

(1)

これ
新型コ
た2020
にも在
りまし
ートで
ション

いう不安が大きく実現には至りませんでした。しかし、コロナをきっかけに1ヶ月半ほどの準備期間を設け、社員一同在宅勤務に切り替えました。

幸いなことに受託業務については元々依頼元であるグリーングループとリモートで受託対応しているものが主だったため、在宅勤務に切り替えても大きな影響はなく、当初の想定より全体的に安定したパフォーマンスを発揮することができました。そして在宅勤務を開始して2年経った今年の4月に正式に在宅勤務メインの働き方に移

(2) 基礎を築いた10年、未来に向けたこれからの10年

「能力を最大限に発揮でき、仕事を通じ自律的に成長し続けられる会社を創る」という企業ビジョンを掲げ、この10年間、雇用環境整備に力を入れ社員と共に走ってきました。その結果、時にはグリーングループからの依頼を

導入で、
をとり
B会議
1回、
報告や
え、チ
も実施
報で、
すぐに

中長期
何か
におい
ことは
ること
では引

断らなければならない程沢山の業務の受託もできるようになり、社員の定着率、勤怠率も高い水準で維持ができています。次の10年は、より働きがいのある会社になるための仕組み作り、そしてグリーグループの成長と共に仲間を増やしていく必要があります。今後社員が50人から100人、200人と増えた時にも今の状況が維持できるよう体制の強化を図ることが中長期での課題です。そのためにはマネージャーの育成、そして勤続年数を重ねていく社員のキャリアアップもさらに考えていかなければなりません。ちょうど設立10年という節目をきっかけに、ミッション・ビジョン・バリューの再考案をしており、今年から新たな目標設定、評価制度も導入するため、社員の成長に繋がる結果ができることを期待しています。

5. 最後に

GB0はこの10年間で、障がい特性による困りごとがあっても、合理的配慮があれば誰もが能力を発揮できることを証明してきました。今後もGB0は、社員が障がいの枠に収まることなく活躍でき、誰かを支える側に回れるような、同じ障がいのある人にとって希望が持てる会社であり続けたいと考えています。

執筆者プロフィール

田村真梨子（たむら まりこ）

グリービジネスオペレーションズ株式会社経営企画室・事業管理部チームマネージャー兼務。2010年グリー入社後、ゲームプランナー・事業責任者を経て2019年より現職。現在は受託業務管理とメンバーマネジメント担当をしながら特例子会社での取り組みについて外部講演活動も積極的に行っている。



企業情報

グリービジネスオペレーションズ株式会社

グリー株式会社の特例子会社として2012年設立。主に精神・発達障がいのある社員が能力を最大限発揮できる環境づくりに注力し、現在の勤務形態は在宅勤務が主体。



☆☆雇用環境整備 適正事業者の認定制度☆☆

/本機構 事務局（認定係）

適正な職場環境が整備されているかどうかを審査します

本機構の目的である育児者・障がい者・エイジレス等の対象者（のいずれか）に公平な雇用機会促進に努める事業者と判断され、本機構の定める一定水準・基準を満たした事業所を認定する制度です。

適正な雇用環境整備事業者と認定された企業には「適正事業者認定マーク」を配布します。認定事業者のCSR向上及び社内のコンプライアンス意識の強化、対外的な普及PRなど、適切な雇用管理体制の証明に資することができます。

認定・登録を受けたものは適正な雇用環境整備への取り組み並びに公平な雇用機会に務める事業者である証として一般公表し、その支援・取り組み・内容等を広く国民に情報提供するものとします。

本号特集のグリービジネスオペレーションズも2020年に第Ⅱ種（障害者の雇用整備）で認定を受けておりますので、以下URLよりご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/authorize/proper/b2018101902.pdf>



（第Ⅱ種認定マーク）

世に認定マークは数ありますが本来の目的はホームページや名刺に刷り込むことではないと考えます。何を持って認定されたのか、その内容を国民に周知することこそが大切であり、模範となる情報提供として資するべきものだと考えています。これから環境整備を目指す企業各位は是非参考になさっていただければ本制度の意義が叶い幸いです。なお、R5年3月まで費用負担はありません。

■雇用環境整備認定制度について詳しくは、

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

★★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。

インターネット環境とパソコンやスマホがあれば視聴法改正のあった第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。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
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。

(注) 前年度と動画内容、テキストは変わりません。

☆☆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 | R4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(〆切間近) |
| 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 |

☆☆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。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

☆☆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>

☆☆公開情報のお知らせ☆☆

/本機構事務局

1. 雇用環境整備士名簿の公開（R4年3月末版）公開

本機構の定める講習会を修了または本機構の定める資格試験に合格し、育児者・障害者・エイジレス等の雇用機会促進に努めるための法律や実務に関する知識を有する資格がある者と認定された「雇用環境整備士」の資格者名簿です。名簿掲載各事業所には専門知識を有する雇用環境整備士が設置されています。

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

2. 雇用環境整備 適正事業者認定を取得した法人公開

育児者・障害者・エイジレスの積極的な雇用を推進していきやすい職場環境の整備などやさしい環境整備がされている企業です。具体的にどのような整備がなされているのかを公開しておりますので、これから環境整備を目指す企業、理解ある企業への就業を目指す求職者は参考にご覧ください。

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

雇用環境整備士クイズ

Q. 育児者・障害者・高齢者をはじめとして人材を雇用する際に試用期間を設ける企業があります。人材採用に関する試用期間に関する事例のうち誤っているものはどれでしょう。



- ①試用期間は最長半年までと決められている。
- ②試用期間とはその期間中であれば企業が労働者を自由に解雇（又は採用取りやめ）できる権利を有する。
- ③試用期間中に社風に合わないため解雇するのは適法である。
- ④試用期間中は社会保険や雇用保険に加入させなくても良い。

（答えは最終ページ）

☆☆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. 育児者雇用に関する質問

「パパ・ママ」育休への取り組みの説明がありましたが、孫の育休を制度（じい・ばあ育休）も制度化している企業はあるのでしょうか。（企業人事担当者）



A1. あまり聞きません。お孫さんと養子縁組をすれば育児休業を祖父祖母がすることは可能ですが、法律はあくまでも子を育てるのは親という考え方です。企業の中には孫休暇といった休暇を設け、孫の運動会などに休みが取れる制度を実施している、企業はあるようです。

Q2. 有期労働者の短時間（6 h）申請者に対し、雇用契約更新時に6H 契約に変更できるのでしょうか？（企業人事担当者）

A2. 現在の雇用契約はそのままにして、短時間勤務の申出書を作って労働者より提出してもらい、その期間の取り扱い通知書を発行し、その期間の労働時間、賃金、賞与などの取り扱いを明記しておくべきでしょう。

Q3. 「男性育休」を求めるが、賃金や雇用に対し女性よりも男性の方が不安を感じているのではないのでしょうか？そのため結婚しない、子供がいない男性社員が多い。結果として男性の育休対象者が少ないと思うのですが。（企業人事担当者）

A3. 男性のほうが育休を取ることに不安を感じているという事もあると思います。将来の管理職への昇進、昇格に影響するのではないかと感じる場合もあるでしょうし、男性（パパ）のほうが、給与が高い場合など、毎月の収入が減るわけですから家計には大きな痛手です。

そのような場合に対応するために、男女雇用機会均等

法第9 条第3 項で禁止される不利益取扱いとして 昇進・昇格の人事評価において不利益な評価を行うことが規定され、収入が減ることに対して、雇用保険から雇用継続給付としての、育児休業給付金が支給されることになっています。

Q4. 障害者雇用に関する質問

現在メンタル不調を理由に、長期にわたり休職している社員がいます。また、今は落ち着いて勤務となっていますが、メンタル不調により通院している社員は複数います。

先般、障害者雇用枠で一名雇用しましたが、障害としては「うつ病」でした。当社では障害者雇用率を達成していないため、引き続き募集・採用に向けた努力を行っていますが、現在すでに社員として勤務しているメンタル不調者が、手帳を取得してくれば非常にありがたいと思っています。とはいえ、「手帳を取得してください」とは切り出せずにいます。もしいい対策方法があればお願いいたします。（雇用環境整備士）

A4. 多くの企業から同様のご質問をいただく内容です。企業として障害者雇用に取り組み、障害のある社員が働きやすい環境の用意に努めるというメッセージを発信するところからスタートします。自社の障害者雇用への取り組みを社員全員に知ってもらい、その中で手帳を持っていると障害者雇用の対象となり、必要な配慮が可能となること、手帳を持つことにより人事上の不利益はないことなどを説明します。

どこの企業も共通のご苦労されている事項だと思いますが、時間をかけて取り組んでいく必要があると思います。雇用環境整備士を中心に自社の意識統一へ取り組む等もその一環です。

…＜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

◇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極力ご負担にならぬよう努めておりますが、¥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どうぞ。受付は9月29日までで視聴期間は9月30日までです。希望者はお急ぎください。



<https://www.youtube.com/watch?v=BGtetitL4ydc>

*8/1以降の第Ⅰ種受講者は本件受講は必要ありません。

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

少子高齢化の影響が最も反映されるのが「雇用問題」です。労働人口不足から多くの企業で人材が足りておりません。育児者・障害者・エイジレス・学生・外国人・刑受者（前科者）・ニートなど、こういった方々の採用と活用、そして活躍がなければ到底企業は回らない時代になっています。いわゆる就業困難者と言われていた方々が労働力の主役になりつつあるのです。本機構では今後の研究テーマとして、以外にも就業困難者に分類される方がいるというご意見がございましたら事務局までお寄せください。

—本機構事務局—

次号**10**月号の特集は

『LGBTの現状と課題及び雇用に関して企業担当者が知っておくべき知識』

/薬師 実芳（NPO法人ReBit理事長）

-----10/25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42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 田村真梨子（特集）/石井京子/池嶋貫二/事務局

……＜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>

雇用環境整備士クイズの答え：全て誤り

日本は社員採用をしたら解雇することができないため試用期間を設ける企業が多いようです。①期間に制限はありません。②試用期間中であれば企業は労働者を解雇できると誤解されていますが、正当な理由を立証しない限り試用期間といえどもそう簡単に解雇はできません。③社風に合わないから解雇など論外です。④試用期間中でも社会保険や雇用保険には加入させなくてはなりません。

これらが不満だという企業は紹介予定派遣制度を活用した方が自由度という面ではメリットがあるかもしれません。

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。

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Ⅳ種（学生雇用） ☐ 第Ⅱ種（障害者雇用） ☐ 第Ⅴ種（外国人雇用） ☐ 第Ⅲ種（エイジレス雇用）
連絡先（自宅・勤務先） 〒□□□-□□□□ TEL. () 都・道 FAX. () FAX番号の記入も必須 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。
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>