



一般社団法人

-情報交流制度加盟員専用-

日本雇用環境整備機構

2022年 11月号

発行日 令和4年11月25日(第44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第一とちえビル

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』
/GMOドリームウェーブ 鬼束幸佑

JEEニュース第44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と今後の課題及び目標』です。GMO インターネットグループの特例子会社である GMO ドリームウェイブ株式会社の鬼束幸佑氏に寄稿いただきました。GMO インターネットグループ宮崎オフィスに立地し、グループの5社と一緒にフロアで執務する同社の働く環境は理想的です。完全バリアフリー対応、それぞれの目的に合った高さの作業台を配置し、休憩スペースの設置など万全の対応ができています。障害のある社員への支援も業務上だけではなくありません。外部支援者によるサポートに加え、先輩メンバーによるバディ制度が設けら

れています。採用した障害のある社員の「自立」と「成長」を促す同社の取組はこれから障害者雇用を進める企業の関係者の皆様の参考になることでしょう。

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。

—理事長 石井京子—

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

機構概要 | 情報交流制度(加盟員) | 雇用環境整備士 | 雇用環境整備士制度 | 研修案内 | 講習会・研修会

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両立する女性が増えています。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。

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

『障がい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と今後の課題及び目標』

GMO ドリームウェーブ(株) 業務本部 鬼東幸佑

はじめに

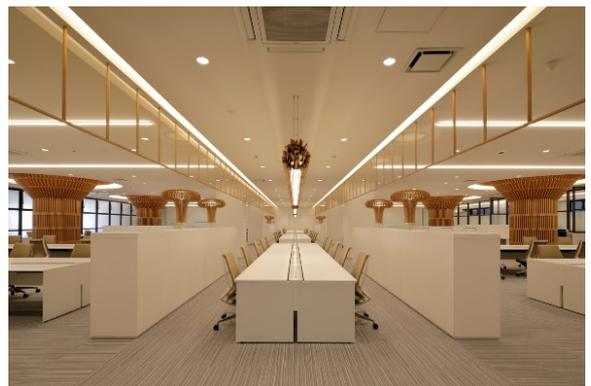
GMO ドリームウェーブ株式会社は、2017年にGMO インターネットグループの特例子会社として宮崎県で事業を開始して、今年で6年目を迎えました。現在は、在籍メンバー34名のうち28名が障がいを持つメンバー(以下、業務メンバー)で構成されており、身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がい、全ての障がい種別の方を受け入れています。事業内容は、インターネットインフラ・広告メディア・金融・暗号資産事業を主体とするGMO インターネットグループからの業務委託を主としています。業務メンバーと掲げている大方針として、「自立」と「成長」があります。GMO ドリームウェーブが考える自立とは、何でも自分一人でやるということではなく、「支え合いの輪の中に入る」という皆で支え合いともにつくろうという気持ち、成長とは、人と比べるのではなく、過去の自分と比較して成長していく「自分史上No1」を目指すというものです。今回はそんな同じ志を持ったメンバーが集まった「GMO ドリームウェーブでのこれまでの取り組みとさらなる障がい者雇用促進に向けて」をテーマにこれまでの雇用環境整備の取り組みや成果、今後の目標についてご紹介いたします。

1. 社内での取り組み

(1) 働く環境

GMO ドリームウェーブは、宮崎県宮崎市にGMO インターネットグループの宮崎オフィス(以下、GMO hinata オフィス)内に立地しています。GMO hinata オフィスは、全面バリアフリー設計になっており、執務室は車いすを利用している業務メンバーの移動も考慮し、段差がない

ことはもちろん、作業している方の後ろを車いすが通行することも可能な広いスペースを確保しています。一部に昇降可能な作業台を設置しており、それぞれの目的に合った高さ(車いすのメンバーは車いすに合わせた設定、立って作業することで集中力が維持できるメンバーは高めの設定など)にデスクを調整し、日々の業務をおこなえます。多目的トイレも設置、執務室からでも利用の有無が確認できるようにランプも設置しており、安心して使用することができます。また、業務内外時間を問わず、誰でも利用することのできる休憩スペースを設置しています。落ち着きたい時やリフレッシュしたい時に自由に使用できるようになっており、自己管理促進にもつながっています。また、業務時間中に透析が必要な業務メンバーの透析スペースとしても使用しています。



GMO インターネットグループ5社の統合オフィス(執務室)

GMO Hinata オフィスは、GMO インターネットグループの5社がワンフロアに集結した設計になっています。会社ごとの仕切りのないオフィスになっていることで、日常的にGMO インターネットグループのメンバー全員と関わる機会があります。また障がい者雇用だからと特別扱いせず、業務連携はもちろん、福利厚生であるイベント

などへ他のグループ会社と一緒に参加することもモチベーションの向上に繋がっています。



社内外のイベントで使用できる共有スペース (GMO Yours)

バディ制度は新入社員の安心に繋がることはもちろん、在籍メンバーがお手本になるように意識して行動先輩としての自覚するためにもとても有効的に作用しています。

通院休暇は、主治医の診断書にもとづき、年次有給休暇とは別に特別休暇を1ヵ月に最大3日支給されます。雇用の安定のためには通院が必要な業務メンバーも多くなか、「通院で有給がなくなる」ということはなくなり、雇用の安定、プライベートの充実につながっています。

(4) 業務支援の取り組み

GMO ドリームウェブでは郵便物の発送やグループ会

(2) 支
GMO ト
き1名の
ブコー
士などの
歴や勤続
援員のつ
います。
うに心が
からどん
が多い他
じてもら
す。自身
の誰にて
す。

(3) 支
業務メ
度を設け
談はもち
援センター
労移行支

談後は、本人、社内の支援員と情報を共有し合い、関係者全員が共通認識のもとサポートできるように連携しています。支援機関面談ではフェイディングの考え方をを用いて、一定期間後には社内での関係で完結できるように取り組んでいます。バディ制度では、同じ障がいを持った先輩メンバーがバディとなり、支援員より身近な相談役として、会社の小さな疑問から業務技能習得まで、さまざまな日常課題に対応するためにサポートしています。

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>

など、
業務
業や
業務
決定
員が
まと
いま
業務を
業務
を1
いま
実施
1度
業務メ
ると
出で
たがっ
クリ
同じ
ことを指示したら(されたら)チェックリストを作成する」を合言葉に、ヒューマンエラーを最小化しようと取り組んでいます。支援員と業務メンバーで相談しながら、このGMOチェックリストを活用して、業務の生産性、品質向上とともにしっかりと確認することの大切さを意識していくことにも役立てています。このような心理的安全性の確保、作業のチェック体制の取り組みの結果、納品物のミスゼロ件を連続で達成できています。

(5) 採用活動

障がい者の採用活動としては、2017年の事業開始当初は障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所（以下、支援機関）からの中途採用のみの受け入れとしていましたが、2019年から新卒採用を開始し宮崎県内の支援学校との連携を強化、2020年からは普通科校（高等学校、専門学校、4年制大学）との連携も開始しました。中途、新卒ともに選考を行う前には必ず実習を実施しており、「求める人物像とマッチしているか確認できること」「参加者に実習を通して成長を実感してもらうこと」「入社後にギャップがないこと」の3点を特に意識して

実習プログラ
人物像とマ
グループ
務遂行力
務メンバ
者に実習
があつて
実習を終
った」と
ムを設計
ない、中
ともっと
が低く、
っしゃい
増やして
ことを実
間ながら
化する方
に成長を
らない参
を明確に
できるき

社後にギャップがないこと」については、実習期間に先輩業務メンバーとの座談会開催や先輩業務メンバーを実習サポーターとして身近な相談相手として実習期間の日頃のフォローや声かけをおこなっています。リアルな先輩の声を聞くことで、職場の雰囲気を感じてもらい、GMOドリームウェーブで働くイメージを具体的にすることで入社後にギャップのないようにしています。

2. 地域の企業との取り組み

ここからは、宮崎県内の障がい者雇用を促進している企業との取り組みや成果を紹介いたします。

(1) 合同 SST 研修

2021年に障害者職業総合センター研究部門の研究協力の一環で業務メンバーのコミュニケーションスキル、支援者の支援スキルの向上を目指して SST（ソーシャル・スキルズ・トレーニング）セミナーを実施しました。このセミナーは、宮崎県全体の障がい者支援スキル向上、企業の枠を超えた支援者同士の繋がり構築を目的に、

5

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>

しま
に
す。
を
支援
スキ
に良
えま
を)
がで
やる

気を引き出すことができた」、業務メンバーのコミュニケーションスキルについては「自然に褒める言葉が出ていく」「回を追うごとに、参加メンバーのスキルが伸びていく様子がよくわかった」等の回答が得られており、SSTセミナーを通して業務メンバー、支援者ともに当初の目的であるスキルを習得できたと言えます。合わせて、SSTセミナーの実施が次に紹介する連携会発足のきっかけに

もなったことから、企業を超えた支援者間のつながりを作る役割も果たすことができました。

セミナー終了後は、人員、時間の確保が難しく、SSTの継続的な実施に課題を感じている支援者の声もありましたが、各社のSSTの取り入れ方や実施方法などについて今後も企業間で意見交換を行うことで各社のSSTを充実させていきたいと考えています。



(2) 企業
約半年
かし、障
推進ネッ
ました。
行うこと
る心理的
用を促進
6社でス
ら3ヶ月
Hinata
を対象に
ましたが
社の障が
いる」を
ていま

また、「Hinata ネットの実施により企業間の連携は強化されたか」という問いには67%が「とてもそう思う」「そう思う」と回答した一方で、33%は「あまり思わない」と回答しています。「以前よりも気軽に他企業の支援者に相談してみようと考えられるようになった」「情報共有いただけていることがありがたい」などの意見もあるように、成果として相談できる関係が構築できているものの、一部では「個人的に『相談できる』関係はまだ築けていないと感じる」「現時点では『会があるから集まる』と受動的な部分が多い」と感じる参加者もいることが分か

とい
思う」
では相
今後
びはな
かての
ンで開
り満
た。現
とか
集まっ
の関係
に話
の継

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。

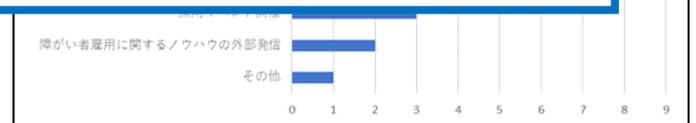
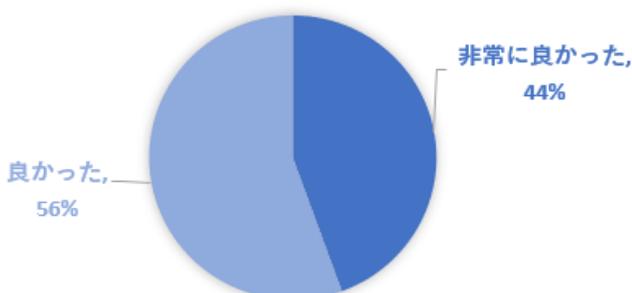
全文を読むためにはパスワードが必要です。

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>

Hinataネットの満足度



誰もが相談しやすい関係の構築を目指し、先に述べたオフライン開催で座談会の実施を今後も行いつつ、採用イベントや就労移行支援事業所との連携といった障がい者雇用推進に向けた直接的な働きかけも行っていきたいと考えています。

最後に

GMO ドリームウェーブでは、「自立」と「成長」をキーワードに障がいの有無に関わらず、誰もが活き活きと働くことができる環境づくりに取り組んでいます。実際の業務メンバーは、それぞれの得意を活かし、苦手を支え合い、着実に成長しています。これからも GMO インターネットグループ内での取り組みはもちろん、社内にとられずここ宮崎県から障がい者雇用を促進できる環境がさらに広がるきっかけになるような会社でありたいと考えています。

執筆者プロフィール

鬼束 幸佑（おにつか こうすけ）

GMO ドリームウェーブ株式会社 業務本部 マネージャー。2019 年に支援員として入社後、2021 年にマネージャーに就任。現在は支援員、業務メンバーのマネジメント、採用、業務管理を担当しながら宮崎県の障がい者雇用促進に向けて、宮崎県下の企業や支援機関との連携も積極的に行っている。



企業情報

GMO ドリームウェーブ株式会社



GMO インターネットグループ株式会社の特例子会社として 2017 年に事業開始。障がいの有無に関係なく、みんなが輝ける企業を目指して、「自立」と「成長」をキーワードに、誰もが活き活きと働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

本号特集の GMO ドリームウェーブ（株）も第 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。

第 II 種認定マーク⇒

<http://www.jee.or.jp/authorize/proper/b2014041902.pdf>



☆☆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）

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。

☆☆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けます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただけます。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するのが利点です。

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
主な学習内容

- (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

☆☆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1万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2,500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>

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 育児休業制度について次のうち誤っているものはどれでしょう。



- ① 育休は子が1歳半になる前に退職が決まっている有期の契約社員には適用されない。
- ② 育休は週の所定労働が2日以下の労働者には適用されない。
- ③ 育休の対象となる「子」には養子は含まれない。
- ④ 育休が使えるのは子1人につき1回だが、2回使える特例もある。

(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

もちろん産前6週で本人請求があれば、夜勤の免除を拒むことができませんが、育休復帰後はいかがでしょうか。

(病院関係者)

A1. 下記の深夜業を拒む事ができる労働者に該当しない限り、請求があれば深夜業をさせることができません。

【育児介護休業法】(第19条第1項育児を行う労働者の深夜業の制限)

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」といいます。)において労働させることはできません。ただし、次のような労働者は請求することができません。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ② 深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ④ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
- ⑤ ②の「深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、
- ⑥ 深夜に就業していないこと(深夜における就業日数が1か月について3日以下の場合を含みます。)
- ⑦ 負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと。
- ⑧ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと。

のいずれにも該当する者をいいます(則第60条)。

Q2. 学生雇用に関する質問

労災と公災の違いについて出来ましたら詳しく伺えたらと思います。仕事をしていて聞かれたのですが、上手く説明が出来なかったので教えていただけたらと存じます。

(雇用環境整備士)

A2. 災害補償制度は、労働者が業務上の災害により負傷、病気、障害になったり死亡した場合に労働者が受けた損害を使用者負担で補償する制度です。労働基準法に根拠があります。全労働者には労働者災害補償保険法(以下、労災法と表記)が適用されますが、公務員は、労災法3条2項に「国の直営事業及び官公署の事業(労働基準法別表第一に掲げる事業を除く)については、この法律は、適用しない」とあるため、労災法の適用はありません。労災法に代わり、地方公務員には地方公務員災害補償法、国家公務員には国家公務員災害補償法が適用となります。ただし、地方公務員の中で、常勤の非常勤職員でない非常勤職員については、地方公務員災害補償法に基づき地方公共団体等が定める条例、労災法が適用されます。地方公務員災害補償法、国家公務員災害補償法ともに、労災法と同様の性質をもつ補償制度ですが、補償内容は、労災法よりも手厚い箇所が見受けられます。一般的に、労災法及びそれに基づく補償内容についてを「労災」、地方公務員災害補償法、国家公務員災害補償法及びそれに基づく補償内容について「公災」と略されることが多いようです。

地方公務員災害補償法については京都府ホームページの中の「知っておこう公務災害・通勤災害」のページが、大変わかりやすく、参考になるかと思います。宜しければご参照ください。



…<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発行再開について

R2 年度より e-ラーニング方式開催の事情から、発行を原則中止となっていたカード資格者証の発行を再開しました。希望する方全員に個別に対応させていただきます。なお、券面は R4 年度版に一部改訂されています。お申し込みは以下から申込書をダウンロードしてお申し込みください。

<http://www.jee.or.jp/eei/card.pdf>

■デザインの一部が変わりました。

- (1) 新設された第IV種と第V種を取得している場合、新たに表示されるように改良されました。
- (2) エンボス加工が廃止されスタイリッシュな券面となりました。
- (3) 雇用環境整備士資格者の方であればどなたでもお申込できます（但し、資格証書の確認が必要）。



……<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

今年もあと1カ月僅かとなりました。日々雇用に携わっていると少子高齢化の影響を感じます。特に60代70代以上の方の就業が困難を極めております。年齢不問とは言うものの現実世界はそのようなことはなく、理由は後付けで年齢による採否が行われているのでしょう。本機構のマッチングWEBサイトや公益的人材派遣をお使いいただくと確率は上がると思います。ただ、求職中の高齢者にも応募マナーの良くない方が多く、企業側が採用しないのも道理と感ずる場面もあり難しいところです。 —本機構事務局—

次号12月号の特集は

『雇用環境整備士第V種の紹介
/外国人雇用に関して担当者が知っておくべき知識』
/馬場実智代（雇用環境整備士第V種講師）

-----12/25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44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 鬼束幸佑（特集）/石井京子/池嶋貫二/事務局

雇用環境整備士クイズの答え：③が誤り

①育休の適用される対象労働者には日々雇用の者は除かれます。子が1歳半までに労働契約期間が満了・不更新となることが明らかでないこととされています。②また、週の所定労働日数が2日以下の労働者には適用されません。③この対象は法律上の親子関係がある子をいい、養子・特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子等も含む。④子1人につき原則として1回だが、子の誕生日から8週間以内に最初の育児休業を取得した場合、2回目の取得が可能なパパ休暇特例がある。

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。

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ています。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合、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に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、同じ講義を自宅にい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

<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） <input type="checkbox"/> 第Ⅰ種（育児者雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅳ種（学生雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅱ種（障害者雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅴ種（外国人雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅲ種（エイジレス雇用）
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
に關係する開催講習会

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>