



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-

2023 年
2 月号

発行日 令和 5 年 2 月 25 日(第 47 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 第一ともビル

特集：『多様な事情を抱えた人材の雇用支援を見つめ直す～これまでの学識者の本誌寄稿文を振り返って～』/本機構理事 池嶋貴二

JEEニュース第47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)、今月号では本機構理事の池嶋貴二氏がこれまでに掲載された寄稿文から、『多様な事情を抱えた人材に雇用支援を見つめ直す』～これまでの学識者の本誌寄稿文を振り返って～というテーマでお届けします。少子高齢化が進む我が国においては、就労人口の維持のみならず、イノベーション創出や生産性向上を促していくためにも、多様な人材の活用が欠かせません。個々の人材の状況を理解し、一定の配慮や支援を提供することで、多様な人材がより活躍できるよう目指していく必要があります。今回の振り返りでは 育児と仕事の両立に苦労している方々の中で、変則的な勤務や職場環境の中で働くアナウンサーという職業、育児者を支援するキャリアコンサルタントの

存在、また、高齢者の就労を支えようとする公益団体の活動と団体のトップが伝えたいことについても振り返っていただきました。

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

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

『多様な事情を抱えた人材の雇用支援を見つめ直す』 ～これまでの学識者の本誌寄稿文を振り返って～

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

これまで多くの専門家や支援者にお話しをお伺いしてきた当機構の対談特集ですが、今回は育児者と高齢者の雇用について、もう一度取り上げたいと思います。

育児と仕事の両立は当事者だけが抱える課題ではありません。今回取り上げるのは、アナウンサーという変則的な業務や職場環境の中で、周囲との協力関係を保ちながら両立を図っておられる当事者のお話についてです。そして、育児者を支援するキャリアコンサルタントの目線についても触れたいと思います。3つ目は、近々のことですが、高齢化率が過去最高（29.1%）で世界で最も高く、65から69歳までの就業率も50%を超えたとする発表が総務省から出ました。今後も増えていくものと見て、間違いではないでしょう。高齢者の就労・雇用を支えようとする公益団体のトップがこのような状況を見て、何を伝えようとしているのか振り返ってみたいと思います。企業にとって、どんな人であっても労働力として活かすことが当たり前と考えられる近い将来。その職場環境を想定する意味でも、もう一度読み返して頂ければと考えます。

令和3年12月号掲載の「育児と仕事の両立について考える、現役女子アナウンサーによる現実と課題」（対談相手：フリーアナウンサー 有働文子様）を取り上げたいと思います。アナウンサーと聞けば、多くの人は華やかな職業であると想像されます。人の目に触れる機会が多いことから興味を引くため、その実情を覗いてみたいと思う人も多くいると思います。また、華やかさの反面、職業特有の苦労があるのではないかと考えたりします。

ここでの対談では、その部分も絡めて“仕事と育児の両立の難しさ”について語って頂いています。



ご存知のように、アナウンサーは声をもって情報を発信するという仕事です。メディア等を通して、人の目に触れる機会も多く、華のある職業と言えるでしょう。労働環境の面で見ると、有働様がおっしゃるように、仕事のスケジュールなどは決まっているけれども、地方に出張することもあれば、仕事の始まり終わりが早朝深夜になることも当然のごとくあるようにお話しされました。直接目にすることはありませんが、放映される場面の前後のことを思い起こすと、一般的な会社員にはない過酷さのある仕事と改めて気づかされます。対談の中で、有働様は休んだり断ったりすれば、すぐにも仕事が他の誰かに回されてしまい、次の仕事が回ってくるかどうか不安になることを何回か口にされています。所属や雇用形態などにより異なるとは思いますが、実は限られた仕事のパイの奪い合いという苛烈さのある職業なのかもしれません。独り身と違って、家庭を持ち育児も行うようになると背負う責務が増えることから、仕事を続けていきたいと願っても両立ができず、苦渋の判断をされて業界

を去って行かれた方も多いと言われています。そのような様子を見てきたことで、産休明けても復帰せずに退職するという決断をされる方もいるようです。

有働様が今も仕事を続ける強い意志の見極めとして、“どれくらいその仕事が好きかどうかではないか”と説いています。当然、それだけでは成り立つ訳がなく、親族等の近隣縁者の支援があつてこそ、と付け加えています。さらに、職場や業界のフレキシブルな支援が欠かせ

ないなどの
はと言
立って
であり
なりま
と言っ
かり通
雇用環
がった
日が当
たよう
見えて
感じる

次に
と企業
談相手
表理事
職など
“キャ
では、
ってい

私自身も障害者の就職・転職相談を行ってきた経緯があります。面談は毎回、異なった展開をします。その人の隠れた素養や本音を引き出すのに大変苦労しました。人それぞれ異なる人生を歩んでおられ、その過程で作られたバックボーンはユニークで複雑です。同じアプローチで聞き出せることはありません。私自身は数をこなして、要領を積み上げてきましたが、キャリアコンサルタントの資格をもつ専門家がどのように相手の懐に入っていくのかは大変興味があります。本文では、母子家庭の

当事者である母親をキャリアコンサルタントが求職者面談している様子が掲載されています。ひとり親家庭は母子家庭だけではなく、父子家庭も該当します。この二つの間にも格差があります。平均世帯収入の半分にも満たない層の割合を貧困率として表していますが、母子家庭はそれに該当します。そのような状況にある求職者は、明日の生活を維持するためにという焦る気持ちのせいで、進路を見誤る可能性があります。混乱されているかもしれませんし、希望を失いかけている人もいらっしゃるか

何にし
コンサ
り取り
キャリア
ます。
げるよ
業に言
んでい

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隱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>

ンサル
ていま
同一の
キャリ

アコンサルタントが担う役割は、求職者の抱える課題がいろいろあつたとしても、解決につながる一筋の光明と一緒に探すことが大きな使命であると思います。また、キャリアコンサルタントの意味を正しく理解してもらうためのアピールも必要になると考えます。

3つ目は、令和3年5月号に掲載された「高齢者を雇用して適性を活かすために企業担当者が取り組むべき課題」(対談相手:公益財団法人 さわやか福祉財団 会長

／高齢社会NGO連携協議会 会長 堀田力様）を振り返っていきます（インタビュアー齋藤瑞穂アナ）。

対談冒頭から堀田様から、“高齢だからと言って、何もできないわけではないし、昔からの慣習で一定年齢になったら自動的に社会から排除しようとしている”と高齢者の扱いに対するあり方にくぎを刺すような指摘をされています。増加する高年齢者、減少する労働者と世間では当たり前のようになっています。この2つはよく対

に使わ
の根源
取り老
すが、
田様の
としな
すよう

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>

対談
にやり
が職場
があつ
躍され
かわか

いるという人もいらっしゃるでしょう。私の身の回りでも、“定年過ぎたら、できるならもう仕事は・・・”という声も聴きます。これも現実であり、理解もできますし、そうとも言えないのではと考える面もあり正直心苦しくなります。似たような問いに、堀田様は割り切りと生きがいを感じることが出来る場所を持つことが必要だと言われています。これも1つの答えなのかと感じています。

これもよく耳にすることですが、年齢を重ねると同時に経験も積んでいらっしゃるのです、その分肩書もプライドも高くなる傾向があり、それが高齢者雇用のネックに

なることも確かです。堀田様の話の中に、肩書重視の人はすぐに名刺を出そうとすると挙げています。自分への承認が欲しい、一目置いてほしいという心理がそうさせると考えますが、男性によく当てはまることなのかもしれません。そして、根深くそう簡単には直らないように思います。そのうち円熟味が増していけば、その考えが変わってくるとも言われています。これについては本人と周囲の理解が全てであって、時間のかかる話なのかもしれません。印象に残る言葉として、“高齢者は能力を伸

それを
活用と
才育成
ように

ことを
主体で
供して
り返し
れてい
しばら
それ
従来
考える

截困難
現場で
り今後
解決に
か上げ、
これか

らもさまざまな人の声を取り上げていきたいと思います。今後とも宜しくお願い致します。

＜ここからは追加となります＞読者の皆様からの反応が大きかった特集があります。大変デリケートで社会全体としても難しい課題と言える、令和3年9月号と令和4年7月号に採り上げさせて頂いた、「刑務所出所者等の雇用の現状と課題、就労支援状況と雇用環境の整備」（対談先：法務省 東京矯正管区 矯正就労支援情報センター 室担当官【通称：コレワーク関東】）と、「刑受者を雇用

し活用するために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」(対談相手:元衆議院議員・評論家・作家 山本譲司様)です。



刑余者の就労支援という括りになりますが、前者は主として雇用先の事業者に向けた活動で、後者は当事者本人だけでなくその周辺への啓蒙啓発活動をされています。刑に服された後ということになるので、基本的には一般市民となりますが、刑に服されたことが尾を引くことになり、その後の生活が思うようにならないのが現状です。生活の安定と再犯防止の大きな鍵になる就労を確保し定着させることが前・後者が目指していることになります。



前者の対談によって、当事者に直接関わるということではなく、陰ながら事業者への斡旋や情報提供を行うことで当事者の就労を支えようとする間接支援を行っている公的機関の存在を知ることになりました。そして後者の対談では、軽犯罪に問われる人の中で、知的や発達等の障害をもつ人やその近傍にある人の割合が高いこと、福祉の網からこぼれ落ちたことから、支えるものがおらず、自ずと犯罪との距離が狭まってしまった背景に考えさせられました。驚きでもありましたが、刑余者に対する国民の捉え方やその実情を照らし合わせても、この方

たちの雇用就労問題は、私たちにとって高いハードルであって、それに向かって手をこまねくばかりです。まだまだ、私たちは熟していないのかとも考えます。今後の展開がどうなっていくのかを見守りたいと思います。

それと最後に申し伝えることがあります。本機構では元受刑者や刑務所出所者等の矯正更生を必要とする労働者および求職者を総称して“コレワーカー”と称して対談録の中で用いています。本来、刑に服して後は、職に就き、働き続けて、社会の中で過ごしていく一般市民となります。刑に服した経歴を感じさせる総称がレッテルとなって、その後においても当事者を悩ませるものであってはいけません。

対談記事の中でも記述されているように、公的支援機関である矯正就労支援情報センター室では、その機関自体の通称として“コレワーク”と用いています。当事者については“刑務所等出身者や保護観察対象者”を正規名称とするのみで、総称はございません。“コレワーカー”“という言葉は、就職の困難さを抱える当事者のことを理解していただき、忘れてはならない課題であることを考慮して、わかりやすさと覚えやすさから本機構が考えた造語であります。ただ、当事者の方々を苦しめるものになってはならないという思いもあることから、“コレワーカー”“という名称は、あくまでも本機構の事業活動において用いているものであることをご理解いただければと思います。

(参考) 本誌バックナンバーは下記より閲覧ください。
<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.html>

■池嶋貫二理事による振り返り特集記事
2022. 2 月号 (第 35 号) / 2022. 6 月号 (第 39 号)

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。



☆☆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>

☆☆障害者雇用Q&A社内研修用の無料ツール☆☆

/人材をお探しの企業担当者へ

◇社内研修用動画公開・無料配布について

発達障害をもつ人の職場でのトラブル事例と対処例の解説シリーズとして、**第1話『職務遂行を妨げるこだわりの強さについて』**を公開しました。第Ⅱ種整備士向けではありますがご興味ございましたらご視聴ください。社内で従業員を集めての研修利用を目的とした動画です。



<https://youtu.be/mx117VSdhvA>

第2話『就業上の配慮の限度について』も公開しました。



<https://youtu.be/9oifBvDqZV4>

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 企業内で本人が障害者であることを秘密にしていた場合で、健常の従業員が障害者と知らずに虐待を加えたとしたら、次の記述のうち**誤っているもの**はどれでしょう。



- ①障害者と知っているかどうかの有無に関わらず、障害者虐待防止法の定義に当てはまる。
- ②障害者だと知っている者が虐待を発見したときは速やかに通報することが義務付けられている。
- ③虐待行為が暴行傷害の場合は、刑事罰が科される。
- ④虐待行為により民事の不法行為に基づく損害賠償（慰謝料）請求をされることがある。

(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

☆☆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。

☆☆雇用環境整備士 第Ⅴ種 講習会☆☆

～外国人雇用の専門知識者養成～

■本機構では、外国人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。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外国人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。

職場環境の未整備、出入国管理法改正知識の未習得に端を発する労働争議・訴訟等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。

■グローバル化の進展と少子高齢化の急速な進行により、国内で働く外国人労働者は年々増えています。

より多くの外国人が日本で適正に働くことができるように国は法律の整備を行っています。そして企業には、共に働く外国人の雇用環境を整備するために外国人雇用に関する知識者を養成することが必要とされています。そのような現状から、本機構では今年度より外国人雇用(第Ⅴ種)資格を新設しました。

■外国人を雇用又は指導するにあたって雇用行政担当官、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。

外国人を雇用する際に最低限これだけは知っておくべき法律、外国人労働者ならではの注意しなければならない具体的事項について、雇用主が知っておくべき労務管理の基礎知識、ポイントなどを解説し、職場の雇用環境が整備できるように社内の知識者養成に主眼を置いた講習内容となっております。

講習の内容はすぐに職場で役立つものとなっておりますので、外国人を活用する業種の自営業者や現場責任者の方におかれましては習得した知識を勤務先ですぐに活用できます。

講義は自宅に居ながらe-ラーニングで学習できます。
http://www.jee.or.jp/workshop/eei_workshop.html

★★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）を心掛けて運営しています。民間の人材派遣会社とは趣旨が異なりますが、就業弱者支援に賛同を頂くことと併せてご活用いただけたら幸いです。

<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

☆☆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

当方は病院では、職員全体の平均年齢が 60 歳ほどになります。その中で運転手の定年については、社会通念に鑑みて 70 才ぐらいとし、最高 75 才までと定めております。しかし、指示命令への反発も目立つし、事故も多くなっております。

①運転手定年と職種毎に定年も定めても良いものなのでしょうか。

②60 歳定年時に賃金登録いたしますが、当院は 65 歳定年で 65 歳以降数%ずつ賃金さが下がるしくみです。「高年齢雇用継続給付金」や「年金」とのバランスを鑑みた制度を運用するには、職員の理解と当事者への説明が必要です。今回、雇用環境整備士第Ⅲ種講習会を受講させていただき、講義で使われたパワーポイント資料が大変わかりやすく有意義なものでした。データを頂戴する又は購入させていただくことはできないでしょうか。 (病院関係者、雇用環境整備士)



A1. 回答①、業種によって定年年齢を定めることは、法定の最低条件（60 歳）を満たしているかぎり、合理的な理由がある限り違法ではないと考えます。特に運転手のような事故に直結するような業種については、定年に差を設けても問題はありません。

回答②、講義で使用したパワーポイントの提供は、講師及び本機構事務局にて著作を預かっておりますので難しいと思います。但し、講義をしっかりと受講された方であれば雇用環境整備士として社内研修等でインシアチブをとれるだけの知識があるはずと思っております。ご不明なことや何か問題があれば本機構事務局までご相談ください。

Q2. 障害者雇用に関する質問

法定雇用率達成のためだけに障害者雇用した企業では、本人に知的・発達障害があっても現場の方は障害者に対する理解がなく多くを求めてきます。清掃現場では真夏でも経費節減のためにエアコンも切って仕事をさせられるのが現状です。人事の方と現場レベルのズレもあり、話し合いの場を設けても多くを求めてきます。

本人に仕事ができている日にはかなり暴言もあるようで「辞めてもらうよ」、「給料減らすよ」、「ふざけるんじゃないよ」等。そのまま御両親や、本人が住むグループホーム職員にその言葉の数々がストレートに伝わっていることを現場の方は知らないでしょう。

マッチングもあるでしょうが、ハラスメント、虐待（暴言）にあたらないかどうかくらいは雇用している企業側にもっと理解していただきたいのですがどうしたらよいでしょうか。 (障害者支援団体職員)

A2. ご本人の気持ちやご親族他周囲の方々の判断によっては、課題が大きく取り上げられるかもしれません。人事部門と現場との認識のズレについては部門間のパワーバランスもあるので、今のままではすんなりと課題を共有し得るかは不透明と思われます。人事部門に現状から考えられるリスクをそれとなくお伝えして注意を促し、内部（経営層も含めた）で協議して頂いてもよいのではないのでしょうか。2019 年5 月に企業・職場でのパワハラ防止を義務付ける法案が成立し、大企業では2020年4 月から、中小企業は2022 年4 月から対応を義務づけられました。企業に対し、障害のある社員への暴言を改善していただくよう、申し出ることが必要になるかと思います。人事の方と現場の方の意識のズレはあると思いますが、まずは会社としての対応が先決ですので、“人事担当者”の方に繰り返しお願いしていくのがよいでしょう。

…＜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>

◇雇用支援企業一覧

育児者・障害者・エイジレスのいずれかの雇用に差別ない採用基準を設けている企業を公開しています。マッチング WEB サイトは支援企業にのみ利用を開放しておりますので就活苦戦中の該当者は参考になさってください。

育児者支援	障害者支援	エイジレス支援
12歳未満の子供がいるという事を理解し、育児者のワークライフバランスに配慮した勤務形態に選べる職場環境が整備され、育児者であることに差別ない公平な採用基準が保証されている企業です。	障害のある労働者雇用に積極的に取り組み、障害者にも働きやすい職場環境が整備され、障害者法定雇用率達成又は達成を目指して、障害者であることに差別ない公平な採用基準が保証されている企業です。	満35歳以上の者・高齢者の雇用に積極的に取り組み、年齢による採用基準を撤廃し、雇用後も働きやすい職場環境の整備に努め、エイジレスであることに差別ない公平な採用基準が保証されている企業です。
3地区まちづくり(会) AKYインクルーシブコミュニティ研究所(大阪府) 44745(静岡県) - A & C サービス(神奈川県) - Actry(長野県) - age-Agecorporatio	3地区まちづくり(会) AKYインクルーシブコミュニティ研究所(大阪府) - Chainon(静岡県) - C L S (福岡県) - Continuehouse(神奈川県) - COZY(熊本県)	3Q(愛知県) 3地区まちづくり(会) AKYインクルーシブコミュニティ研究所(大阪府) 44745(静岡県) - A & C サービス(神奈川県) - Actry(長野県)

<http://www.jee.or.jp/maching-web/enterprise.html>

◇本紙の季節刊への変更のお知らせについて

本紙メルマガは 2019 年 4 月の創刊より毎月 25 日定期発行としておりましたが、令和 5 年 4 月号をもって、以降季節刊行の不定期便とさせていただきますことお知らせ申し上げます。一層の情報内容の充実化を図り、学識者の論文も増大予定ですので発行回数は減りますが、今後ともご愛読の程、宜しく申し上げます。

……＜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>



無料
Take Free!

メルマガ
Mail Magazine

毎月発行

学識者の小論文を毎月掲載しています。

最新号を読む ▶▶

本機構事務局にて講習会の受付業務を担当しています。会社勤めをされながら講習会を受けられていたり、複数の科目を取得されていたりと、日々敬服しております。先日は講習会を受けられた方から「資格を得ることでさらに勉強を重ね社会貢献に努めたい」とおっしゃられていて、更に感銘を受けました。良い社会をつくる、暮らしやすい世の中をつくるために意識を変えていく必要があります。資格はそのための糸口であると考えています。そのため、講習会を受けることで、知識を得る以上のものを得て頂けたとしたら担当者として嬉しく思います。 —本機構事務局—

次号3月号の特集は

『聴覚障害者と一緒に働くために企業担当者が知っておきたい知識』

/小池梨沙（株式会社ジェー・シー・プラス代表）

-----3/25 日発行メール配信予定-----

*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 47 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 池嶋貫二（特集）/石井京子/事務局

雇用環境整備士クイズの答え：①が誤り

①当然の事ですが、虐待は障害の有無に関係なく許される行為ではありません。ただ、障害者と知らずに虐待を加えた場合は障害者虐待防止法の定義には当てはまりません。②障害者であることが判明した後は、何人も障害者を虐待してはならない規定、障害者虐待の防止の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定の必要があり、障害者虐待を発見した者に速やかな通報を義務付けています。③虐待行為が暴行傷害にあたる場合は、刑事罰が科される場合があります。④民事上では不法行為に基づく損害賠償（慰謝料）請求をされる恐れがありますので注意が必要です。

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。

－令和5年冬季開催－ 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