



# 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

**2023年**  
**3月号**

発行日 令和5年3月25日(第48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：『職場で聴覚障害者と共に働くために  
知っておきたい知識』  
/ジェー・シー・プラス代表 小池梨沙

## JEEニュース第48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『職場で聴覚障害者と共に働くために知っておきたい知識』というテーマで株式会社ジェー・シー・プラス代表小池梨沙氏に寄稿していただきました。聴覚障害といっても先天的に聴覚の障害がある「ろう者」の方もいれば、途中で聴力が落ち、聴力を失った中途失聴者など聞こえの状態はさまざまです。最近話題になったドラマ『サイレント』の場面等も例に取り上げ、聞こえ方の違い、コミュニケーション、合理的配慮についてわかりやすく解説していただきました。今後労働人口が減少していく日本では多様な人材の活躍が欠かせませんが、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。今回の寄稿により聴覚障害者についての知識を得るだけではなく、聴覚障害に限らず、職場でのコミュニケーションの取り方について見直す機会になる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。 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

機構概要 | 情報交流制度(加盟店) | 雇用環境整備士 | 雇用環境整備認定制度 | 応募案内 | 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  
知識者養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**  
Child&Care  
育児と仕事の両立  
近年、育児と仕事の両立を阻害する女性が増加していますが、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。障

**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](mailto: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

# 『職場で聴覚障害者と共に働くために 知っておきたい知識』

## 株式会社ジェー・シー・プラス代表 小池 梨沙

はじめに

一般的な労働現場に、聴覚障害者が配置される経緯を想像すると、ほとんどの場合は、元々雇用していた社員が、進行性の聴覚障害を発症し、聞こえが悪くなることで、職場での配慮が必要になるという場面ではないでしょうか。

途中で聴覚障害となった場合、これまで職場の中で仕事をされてきた経験などが既にあるので、求められる配慮として口頭や電話の応対をメール等の文字情報に代えることがまず考えられます。また、一時的に突発性難聴になることもあるので、聴覚に起こりうる事態を想定し、ご本人に負荷をかけず周囲がサポートできるような雰囲気を目頃から作っておきたいものです。

どのようなサポート体制が考えられるのかを語る前に聴覚障害にまつわる理解を少し深められればと思います。

### ドラマ「Silent」から見る聴覚障害とは

「聴覚障害」と聞くと、どのようなイメージをもたれるでしょうか。

「障害者」という言葉から連想されるイメージが思いのほかバラバラであることと同様に、「聴覚障害」のイメージも、人それぞれの経験談等から、それぞれの印象をもっていると思います。世界トレンド1位を獲得した人気ドラマ「Silent」(※1)では、健聴だった若者が病気で失聴に至る葛藤を見事に描いていました。目黒(めぐろ) 蓮(れん)さんが演じた佐倉(さくら) 想(そう)くんは、失聴してからは、意図してほとんど言葉を話さない

という役柄独自のキャラクターだったために、「聴覚障害者になると話すこともできないのか」という誤った解釈をされてしまったのではないかと心配しています。

聴覚に障害があり、ほとんど聞こえない人のことを、「ろう者」と言いますが、聴覚障害に合わせて話すことにも困難がある人のことを「ろうあ者」とも言います。

聴覚だけの障害であれば、喋れないということは基本的にありません。芸能人のつくみさんのように、病気により咽頭を摘出された方は喋ることに困難があると言えますが、聴覚に障害があるだけでは声帯は問題ないので、喋る機能そのものには問題はありません。

ただし、話すという行為には、自分がどのように発音しているのか自分の耳で確認をすることで成り立っています。

そのため、声は出せても自分自身で発している声が聞こえないので、正しい発音ができているのか、どのようなイントネーションで話しているのか、声の大きさなどのフィードバックが自分自身に届きません。

大音量で歓声の響き渡るライブ会場などで、隣の人に何かを話しても、周りの騒音にかき消されて相手に聞こえないどころか、自分自身の声すらも聞こえないという経験はないでしょうか？そのような場面に似ているのではないかと思います。

また、そもそも先天性の失聴で生まれ持って他人の「声」を聴いたことがない人からすれば、機能的に発音できたとしても、何が正解なのか理解することが困難です。私は、発語教育の専門ではありませんが、聴覚障害者の成育歴を聞く中で、首をつかまれて、正しい発音になるまで、何度も何度も繰り返し、トレーニングをさ

せられた、とても辛かった、という話を聞きます。そもそも聞こえない人からすれば、暗闇の中でどこがゴールかわからないのに、走れと言われていたような心境かもしれませぬ。そのような辛いトレーニングを受けても、全ての聴覚障害者が、上手に喋ることができるようになるとは限りませぬ。

同じ教育を受けていても、計算が得意な人がいれば、苦手な人もいるように、聴覚障害者の発語に関しても、得意な人と不得意な人がいますが、それは仕方のないことです。

ドラマ卒業までに違和感至った訃ユニケーに一言もヨンを取ースだと想くんえているく先天的得し、手それがり切っても感じまそこかえる世界は是非ト

手話につ聴覚障いかと思

て、一般的には自動的に手話が使えるようになる訳ではありません。手話も一つの言語であるということから捉えれば、例えば外国に移住して徐々にその土地の言語を身に付けることと似たような経過があると思います。

そのため、手話を自由に使えない聴覚障害者もいます。また、進行性の病気の場合は、自分の病状を受け入れられないために、「全く聞こえなくなる未来」を想像することが心境として受け入れがたく、頑として「自分に手話は必要ない！」と意地を張ることもあります。障害受

容に対しても、人それぞれの時間を要しますが、葛藤しながらも就労のスタートは待たなすです。

そのような背景も考えられるため、聴覚障害＝手話と決めつけずに、相手に「コミュニケーション方法は、何が良いですか？」と訊くことが、多様性に対する配慮であり、訊いても失礼にはあたりませぬ。(イメージとしては、日本語ですか？英語ですか？みたいな感じです。)

ろう者の多くは「手話」を使っていることでしょう。手話は大きく分けて「日本手話」と、「日本語対応手話」

の2つのタイプがあります。

**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>**

言わ段話話を話はますば、身にと便わかどでば、で、の違ん。たてい

般的

には、筆談やメール、チャットなどPCを使った文字でのやり取り、音声翻訳アプリの使用などが考えられます。

音声翻訳アプリは、ドラマ「Silent」で使われた「UDトーク」が有名ですが、他にも「YYProbe/文字起こし」などがあります。その場でしゃべった言葉を自動的に文字化してくれます。ただし、誤変換もあるので、しっかり文字化されているかを確認しながら、サポートする必要があります。

ろう者の方の多くは、相手の口の動きや表情を見て、相手がなんと言っているのか理解することができます。これを口話や読唇法（術）などと言いますが、口元を正面に見せて、オーバーにならない程度にゆっくり、ハッキリとしゃべることがポイントです。「たまご」「たばこ」のように、似たような動きもあるので、一般的には話の脈略などから総合的に意味を理解します。

### 様々な聞こえ方

「聴覚障害」と一言で言っても、ただ聞こえるか聞こ

えないだ  
話すこと  
ただけた  
一般的  
難聴」と  
中耳の障  
対的に小  
問題があ  
聞こえる  
周波数の  
く聞こえ  
言われて

健聴の

伝音性  
音が小

感音性  
音が歪

また、

性難聴」もあります。他にも、片耳だけの難聴・失聴や、特定の周波数だけ聞こえづらい症状の方もいらっしゃいますが、そのような場合は、暮らしに支障があっても障害者手帳が取得できるとは限りません。

いずれの聴覚障害者も補聴器を使っていることが多いと思いますが、補聴器で言葉が聞き取れているとは限らないことを理解する必要があります。また、補聴器は時折、ハウリングを起こすことがあります。補聴器からハウリングしている音が聞こえて来ると、健聴者にとっては不快に感じてしまうかと思いますが、当事者にはその

音が聞こえないことがあるので、「ハウリングしているよ」と、伝えることは失礼ではありません。

騒音レベル	dB	音の大きさの目安
きわめてうるさい	140	ジェットエンジンの近く
	130	※肉体的な苦痛を感じる限界
	120	飛行機のプロペラエンジンの直前・近くの雷鳴
	110	ヘリコプターの近く・自動車のクラクションの直前
	100	電車が通る時のガード下・自動車のクラクション
	90	大声・犬の鳴き声・大声による独唱・騒々しい工場内

**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>**

他側耳の聴力レベルが50dB以上のもの

参考までに、音は聞こえているけれど、音の情報を言語として処理することが困難な「聴覚情報処理障害（APD）」という障害や、言葉を発することが困難な「場面緘黙症」、言葉がどもってしまう「吃音」や、脳梗塞等の後遺症による「失語症」もあります。

また、視覚と聴覚の両方に障害のあることを「盲ろう」と言います。



## 聴覚障害者社員に対する合理的配慮

「合理的配慮」とは、障害のある人が社会の中で出会う障壁を取り除くために個々の障害の特性や困りごとに合わせて行う調整や変更のことで、平成28年4月より障害者雇用促進法でも義務付けられています。事業所においては、過度な負担とならない程度の配慮を障害のある労働者に対して提供する必要がありますが、頭ごなしに「できない」と決めつけず、様々な可能性を考え、最大限の調整をする姿勢が大切です。

一昔前は、聴覚障害ゆえに執り行うことが困難な業務

は「電話た  
っては少  
ていると言  
め付けてし  
せん。

聴覚障害  
字化して扱  
での状況を  
見かけます

個人におい  
場合に「や  
が少なく場  
章で端的に

それに関  
りに替える  
ったとい

また、音  
は、誤訳さ  
したり、回  
で補足した

多くの石

の動きを読んで言葉を理解する方法です。そのため、コロナ禍でマスクを着用される方が増えましたが、マスクを取って口元を見せることも配慮になります。マスクの普及が広がるにつれ、透明マスクの開発も進みました。気象庁の会見などでも採用された透明なマスクを見かけた方もいらっしゃるのではないのでしょうか？こちらはユニ・チャームから発売されている「顔が見えマスク」という商品で、聴覚障害者を多く雇用している職場での導入事例があるそうです。



▲顔が見えマスク(ユニ・チャーム)

**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>**

ります。

ちなみに、仕事に声をかけたいときは、デスクをコンコンと叩く（振動で気が付く）、本人の視野の前で手をひらひらさせる、などが一般的な声のかけ方です。

また、ろう者が多く集まっている部屋で、会議のスタート時などに司会者に注目してほしいとき、部屋の照明をON/OFFさせてチカチカさせることで、気付かせる方法があります。

## 職場で起こりがちなトラブル

聴覚障害者の雇用管理でよく受けるご相談をまとめてみました。全ての聴覚障害者に当てはまるわけではありませんが、一例としてトラブルの原因と対策を考える参考になればと思い、いくつかご紹介します。

### 1. メモを取らない・・・？

仕事の説明をされているとき、打ち合わせや相手の話を聞いているときに、メモを取るというのは仕事上の常識と思われていると思いますが、聴覚障害をお持ちの方の中には「話を聞いていない」と思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、メモを取らないという方が少なくありません。

### 2. 「わからない」

仕事の説明をされているとき、打ち合わせや相手の話を聞いているときに、わからないという方が少なくありません。その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

その結果、説明が通じていないと思われたいか、それか「話を聞いていない」と思われるのを防ぐために、わからないという方が少なくありません。

を維持するためにも、100%以下の理解度でも「わかりました」と言ってしまう心理は、誰しも一度は経験があると思いますし、それが癖や習慣になっていることも考えられます。

これを解決するには、まず、説明する時には、遠回しな言い方や曖昧な言い方は回避し、簡潔に説明します。説明した後に、「やってみて」「理解した内容を説明してみて」と、どのように理解をしたのかを確認する方法も有効です。更に、実際に作業の途中でもできるだけ作

**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>**

だけ時間通りに来れる方法を一緒に考えるという姿勢があっても良いように思います。

### 4. トイレに行ってきます

トイレで席を立つとき健聴者はわざわざそのことを伝えないと思いますが、ろう者の中では、その場を離れるときに、その理由を周りに伝えてから席を立つ文化があります。

聴者にとってはその様子を見かけても、「ああそうなんだ」くらいにしか思われていないかもしれませんが、席

を立つときにそのことを伝える背景として、聴覚障害により、足音や洋服の擦れる音などで気配を感じにくいところがあるためだと思います。席を離れることを伝えないと、視覚や振動・空気の流れて気付ける情報がなければ、「そこに座っていたはずの人が消えた！」という感覚になるのではないのでしょうか。

そのため職場では、例えば急な打ち合わせで席を外すときなど、その旨、一声かけられると良いと思います。

また、それにちなんで言うと、雑音に対する配慮ができない場合もあります。キーボードのタイピングの音が

ガチャガチャ  
ノイズが  
多いよ

5. キャ

聴覚障  
でスキ  
キャリ  
社内

とも聴  
をしま  
一般

に応じ  
訳者の  
ります

手話  
ります

業が情  
ために  
他に

ことが

仕事に  
害ゆえに、そのような情報を得られないことがあります。

例えば、他の人が仕事上の注意を受けた内容を小耳にはさむことで、それを反面教師に、自分も気を付けよう・・・と思うことがあるのではないのでしょうか。聴覚障害ゆえにそのやり取りが耳に入らなければ、仕事を進めるうえで気を付けた方が良い情報を得ることが難しくなります。

実際に伝えるべき最低限の情報プラスその背景などを伝えることで、理解度が増すことがあります。

## 助成金等

障害者を雇用した際には、特定求職者雇用開発助成金や、東京都であれば、障害者雇用助成金を受給できる可能性があります。それとは別に、聴覚障害者を雇用した際に申請しておくの良いのが、「障害者介助等助成金（手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金）」です。情報保障のために手話通訳者などの人的支援が必要になる可能性がある場合、申請を雇い入れ時に検討してください。

この助成金は、雇い入れてから1年以上経過している場

てから  
てから  
に申請  
情報  
独立行  
合わせ

**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。**

換のあ  
くまと

やすい  
と似て

かに一  
すいと

てもら  
のコミ

います。  
を得る

には、  
ので、

**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>**

有名店をあげるとすれば、よくテレビ等にも出ている「串揚げ居酒屋ふさお」（東京都新宿区百人町1-24-9）です。オーナーの吉岡富佐さんは10年ほど前に信条をつづった著書「手話居酒屋ふさお」（ワニブックス）も出版されています。

また、メディアの発展で、障害当事者や家族の発信も増えてきています。YouTubeでは、当事者の「難聴うさぎ」さん、聞こえない夫と聞こえる妻のVlog「みゆみゆ

チャンネル」さんなど、様々なチャンネルがありますのでご紹介しておきます。

最近、聴覚障害者が主人公のドラマがまた始まっています。「星降る夜に」(※2) というタイトルです。こちらは、遺品整理士として働く聴覚障害者が主人公で、聴者の社員に混ざってドタバタ劇を繰り広げる恋愛ドラマです。コミュニケーションの取り方も参考になる場面があるので、是非ご覧になってみてくださいね。

聴覚障害ゆえのことではなく、何かしらの原因でコミュニケーションが円滑に行かない人は職場に一人や二人はいるのではないのでしょうか。そのような人たちに仕事を遂行してもらうためのヒントも、聴覚障害者と関わることで、コツが掴めることもあります。言って終わりではなく、「ちゃんと伝わったかな?」「理解できたかな?」という相手の受容度にまで気を配り、うまく仕事が返ってこなかった時には、相手の問題だけとして片づけず、「自分の伝え方のどこに原因があったのだろう」と振り返って考えることで、お互いのコミュニケーション能力が向上されるはず。忙しい職場で余裕がないという事もあると思いますが、そのような中でも丁寧な対応力に気を配れるということが、働きやすい職場づくりに繋がっていると思います。聴覚障害者だけではなく、多様な特性を持っている人たちが働きやすい職場の雰囲気を作り上げていくヒントになれば幸いです。

(※1) Silent

『silent』(サイレント)は、2022年10月6日から12月22日までフジテレビ系「木曜劇場」枠にて放送されたテレビドラマ。主演は川口春奈。生方美久の脚本によるオリジナル作品。

(※2) 星降る夜に

『星降る夜に』(ほしふるよるに)は、2023年1月17日からテレビ朝日系「火曜9時枠の連続ドラマ」にて放送中のテレビドラマ。主演は吉高由里子。大石静の脚本によるオリジナル作品。

プロフィール

小池 梨沙 (こいけ りさ)  
株式会社ジェー・シー・プラス代表

特例子会社において約7年間、プロジェクトの立ち上げから障害者社員の採用に関わり、雇用定着に実績をあげる。その後3年間公的機関に所属し、配置型ジョブコーチとして都内70社あまりの支援ケースを担当。障害者が社会で働くためのサービスは充実してきているのに、企業をサポートするサービスはまだ不足していると感じ、これまでの経験をもとに2018年株式会社ジェー・シー・プラス(JCP)を立ち上げる。



☆☆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います。

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](http://www.jee.or.jp/workshop/eei_workshop.html)



## ☆☆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

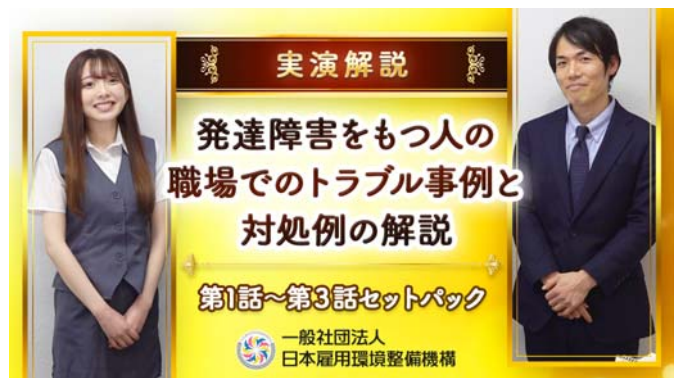
発達障害をもつ人の職場でのトラブル事例と対処例の解説シリーズとして、タレントを起用した実演解説動画

**第1話『職務遂行を妨げるこだわりの強さ』**

**第2話『就業上の合理的配慮の限度』**

**第3話『認知のズレによるコミュニケーションエラー』**

を公開しております。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や通勤途中にeラーニング研修として従業員に配布することを目的として制作されています。人事課必聴として、第1話～第3話までセットパックが好評です。第4話以降もシリーズ化決定。



<https://youtu.be/Qg4VYvsJaYg>

### 雇用環境整備整備士クイズ

Q. 入管法で就労が認められていない外国人の在留資格は次のうちどれでしょう。



- ①外国政府の大使・大学教授・医師・弁護士
- ②日本人の妻とその子供
- ③外交官の家事使用人として来日した者
- ④国際会議の参加者・留学生

(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





## ☆☆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. 育児者雇用に関する質問**

子どもの預け入れ保育園が決定した育児休業中の女性職員（公務員）が転職活動を行い1社内定を得ました。現職での育児休業は3月末まで、子どもは4月から保育園へ入園。同人は育児休業終了と同時に現在の職場を退職し、新たな職場で業務を開始したい意向ですが、居住している自治体の規制で育児休業終了後の職場復帰は、元の職場で行わないと保育園の内定が取り消されることになるそうです。そのため、現職で有休をすべて消化し、職場に実質入社することなく4月末で退職し、5月から新たな転職先での勤務の開始を申し出た場合、この女性の申し出は認められるか否か教えてください。

質問者：行政庁担当官

**A1.** 事業主としては、産前の母性への配慮や、休業中の保険料の免除申請や、産前産後休業中・育児休業中の手当金・給付金の申請手続きや、産休中・育休中の人員の補充など、本当に手間をかけて、この女性の育児休業終了後の職場復帰を待っていたことと思いますので大変腹立たしい仕打ちと捉えられるかもしれませんが、法律上は、このようなケースに関して、残念ながら女性の転職を禁止していません。職場の担当者の方は、今までの苦勞が全て水の泡になったような、悲しい思いをされていると思いますが、なすすべがないのが現状です。



---

**Q2. 障害者雇用に関する質問**

高校で就職課を担当していますが、毎年数名、障害を抱えた生徒が就職していきます。個人的にはオープンにして企業にもその後の支援をお願いする方がよいと思うのですが一方で就職のチャンスが狭くなってしまうとい

う心配もあります。高校生の就職の場合は、学校と企業の信頼関係が大きく、クローズで就職した生徒がトラブル対象となった場合、難しい対応を迫られることもあります。当事者への指導ということが学校現場でも必要があると感じていますが、どのようなことに気を付けて話し合えばいいのですか。 質問者：学校就職課職員

**A2.** オープンにするかクローズのまま就職、就労するかは大変悩ましい課題で、双方共に仕事も人間関係も良好な形にある時は問題ありませんが、何かしらのトラブルが生じた時、その起因となるのが障害特性に関係するものだったなら、採用時の速やかな告知がなかったことが問われることとなります。

障害があることのみを理由にしての不採用は法的にも禁止されていますが、業務遂行に影響を及ぼす可能性があるのに、敢えて告知しなかったことになると、状況によっては解雇事由もあります。本人のみならず、学校側も既知であった場合には、企業との信用面で支障が伴う恐れも出てくるかもしれません。障害があってもそれを見越した形での雇用を受け止める会社もあれば、不慣れな点から及び腰になってしまう会社もあります。

本人にも保護者にも、オープン/クローズでの就職で起こり得るメリット・デメリットはきちんと伝えて、よく考えてもらうことが必要です。また、障害の事だけではなく、当該職場や就労への適性も明らかにして指導を行わなければならないかもしれません。但し、学校の事情はあれど、本人がクローズでの就職を強く希望する場合は、その決断を尊重するしかないようにも思います。

学校としても難しい舵取りが求められますので、学校組織全体で勘案巡らせて、1つの方針を打ち出して頂くしかないかと思われれます。

---

…<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>



◇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。
<ul style="list-style-type: none"> <li>3地区まちづくり (合) AKYインクルーシブコミュニティ研究所(大阪府)</li> <li>44745(静岡県)</li> <li>A &amp; C サービス(神奈川県)</li> <li>Actry(長野県)</li> <li>age-Agecorporatio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3地区まちづくり (合) AKYインクルーシブコミュニティ研究所(大阪府)</li> <li>Chainon(静岡県)</li> <li>C L S (福岡県)</li> <li>Continuehouse(神奈川県)</li> <li>COZY(熊本県)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3Q(愛知県)</li> <li>3地区まちづくり (合) AKYインクルーシブコミュニティ研究所(大阪府)</li> <li>44745(静岡県)</li> <li>A &amp; C サービス(神奈川県)</li> <li>Actry(長野県)</li> </ul>

<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、宜しくお願い申し上げます。

……<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

雇用環境整備士クイズの答え：④が就労できない

①は就労が認められる在留資格者です。活動に制限はありますが、外国政府の大使・大学教授・医師・弁護士・報道記者・企業経営者・政府関係者で公務に従事する者・通訳・デザイナー・介護福祉士・俳優・歌手・プロスポーツ選手・画家・作家・宣教師・技能実習生として日本に来日した者は日本国内で就労することができます。②これらの身分・地位に基づく在留資格は日本国内での就労が認められています。③外交官の家事使用人として来日した者などは指定された業務に限りますが日本で就労できます。④これらの目的で来日した者は就労が認められない在留資格です。

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)

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、12・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。

次号4月号の特集は

『法定雇用率の段階的引き上げと今後の障害者雇用』

/石井京子 (本機構理事長)

-----4/25 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 48 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 小池梨沙 (特集) /石井京子/池嶋貫二/事務局

## —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） 〒□□□-□□□□	※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
都・道 府・県	
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**