



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
4月号**

発行日 令和5年4月25日(第49号)
発行元 (一社)日本雇用環境整備機構
東京都新宿区西新宿 5-8-1
発行人 同機構事務局(広報・宣伝係)

特集：『法定雇用率の段階的引き上げと
今後の障害者雇用について』

/本機構理事長 石井京子

JEEニュース第49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)は、今号より季刊刊行となります。その初回として『法定雇用率の段階的引き上げと今後の障害者雇用について』というテーマで、今後大きく変わっていく障害者雇用制度について、重要なポイントをトピックスとして本機構の石井理事長が解説します。特に法定雇用率の段階的な上昇は、対応に追われる企業及び担当者も多くいらっしゃるでしょう。

そして、これまで雇用率に算定できなかった精神障害者の短時間就労者への算定対象拡大について、どのように取り込めばいいか思案されているものと思われます。現在雇用している企業も、新たに雇用義務対象となる企業にとっても注視しなければならない変

更点になります。その他にも大事なポイントを取り上げていますので、しっかりとその変更内容をお読み頂ければと思います。

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や情報交流制度加盟員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。今後とも宜しく願い申し上げます。

—理事 池嶋貫二—

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>



専任・兼がい、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

情報交流制度(加盟員) 雇用環境整備士 雇用環境整備認定制度 調査案内 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
障がい者就職 Challenged
エイジレス転職 AgeLess

育児と仕事の両立 障がい者雇用問題 エイジレス(35歳以上)採用

近年、育児と仕事の両立を両立する女性が増えています。相対的なスキル・キャリアを

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雇用する義務があります。障

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

『法定雇用率の段階的引き上げと 今後の障害者雇用について』

一般社団法人日本雇用環境整備機構 理事長 石井 京子

法定雇用率と引き上げの背景

従業員数が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者、知的障害者、精神障害者の割合を法定雇用率以上にするよう義務付けられています。この法定雇用率は少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされています。現行の法定雇用率は平成30年4月からの法定雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率設定をする必要がありました。厚生労働省は、2023年1月に開催された第123回労働政策審議会 障害者雇用分科会において、障害者の働く場をさらに拡大させるため、厚生労働省は、法定雇用率の段階的引き上げを行い、26年にかけて2.7%にすることを決定しました。法定雇用率は現在の2.3%から、24年に2.5%、26年に2.7%と引き上げられます。

引き上げの日程

2023年度 現行の2.3%のまま据え置き

2024年度 2.5%に引き上げ（従業員数40名以上の企

業が対象）

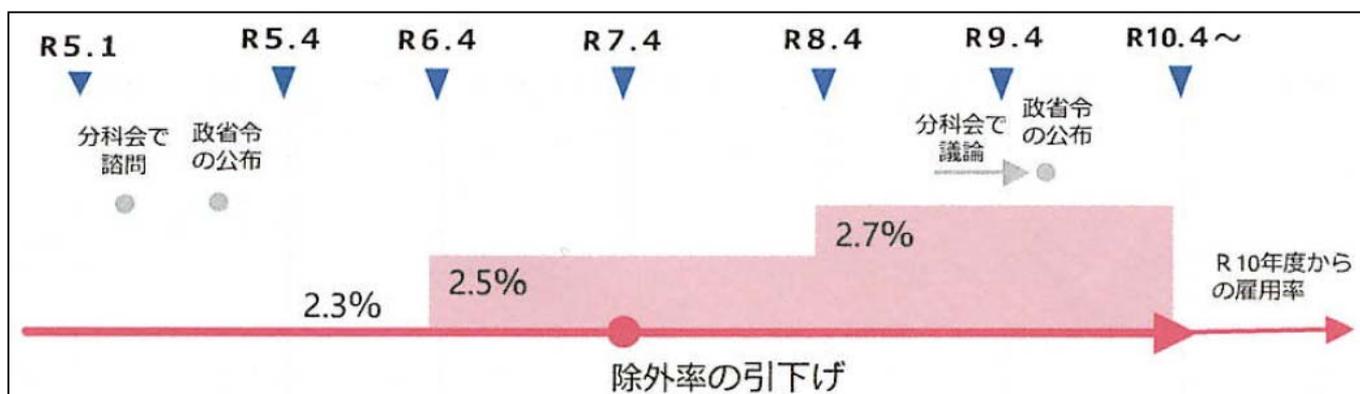
2026年度 2.7%に引き上げ（従業員数37.5名以上の企業が対象）

障害者法定雇用率に引き上げは、国、地方公共団体等、都道府県等の教育委員会も対象となります。26年度より、国、地方公共団体は3.0%、教育委員会は2.9%へ引き上げられます。段階的な引き上げに関わる対応は民間事業主と同様です。

障害者雇用率の現状

障害者法定雇用率は雇用状況を見ながらおよそ5年毎に見直しがされていますが、雇用される障害者の人数、法定雇用率の達成状況は毎年増加を続けています。厚生労働省が発表した「令和4年障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業に雇用されている障害者数は61万3,958人で、前年度より1万6,172人増加（対前年度2.7%増加）しました。障害者の実雇用率は2.25%、対前年度比で0.05%上昇しました。毎年平均約2万人/

図1



出典：第123回労働政策審議会障害者雇用分科会（令和5年1月18日）資料より抜粋

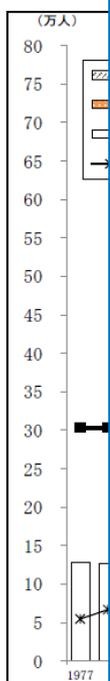
年のペースで増加してきました。

法定雇用率達成企業は 48.3 %で、対前年度比 1.3 ポイント上昇しています。法定雇用率達成企業は 55,682 社で、そのうち障害者を 1 人も雇用していない企業は 32,342 社で、未達成企業に占める割合は 58.1 %となっています。

雇用する障害者数の算定

現行では障害者の雇用義務が課されているのは、週当たりの労働時間が 20 時間以上の労働者です。一方、障害者の状況

図 2 :



す。新たに短い労働時間（週当たり 10 時間以上 20 時間未満）で働く重度の身体障害者、知的障害者、精神障害者の実雇用率への算定が可能となります。それぞれ 1 人をもって 0.5 人と算定します。

事業主向けの支援

障害者雇用の経験・ノウハウが不足する事業主に対して、雇入れに必要な雇用管理に関する相談援助のための助成金の創設が予定されています。中小企業や除外率設定業種に対しては、助成金の上乗せ等を行うことや既存

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>

			30時間未満	20時間未満
身体障害者	重度以外	1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者	重度以外	1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	0.5 ^{※1}	0.5

※1：精神障害者の算定特例（短時間労働者を 1 とする）は当面の間、延長されました。

出典：第 123 回労働政策審議会障害者雇用分科会（令和 5 年 1 月 18 日）資料より抜粋

*平成 30 年 4 月からの精神障害者の雇用の義務化と雇用率の引き上げに伴い、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和 4 年度末まで短時間労働者を 1 カウントとする特例措置が設けられていますが、この特例措置は当面の間継続します。

除外率の変更

「除外率制度」とは、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種を対象に、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていました。除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていました。この除外率制度はノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止しました。経過措置として、当分の間、除外率設定業種ご

とに除外
き下げ、
月と平成
われまし
られる業
2025年4
引き下げ
の施行時

障害者法

障害者

表2

非鉄金		
船舶製		
国内電		
採石業		
窯業及		
その他		
非鉄金		
貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）		
建設業、鉄鋼業、道路貨物運送業、郵便業（信書便事業を含む）	20%	10%
港湾運送業	25%	15%
鉄道業、医療業、高等教育機関	30%	20%
林業（狩猟業を除く）	35%	25%
金属鉱業、児童福祉事業	40%	30%
特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	45%	35%
石炭・亜炭鉱業	50%	40%
道路旅客運送業、小学校	55%	45%
幼稚園、幼保連携型認定こども園	60%	50%
船員等による船舶運航等の事業	80%	70%

生ずる企業が増大します。

算出基準

前回の引き上げが2018年4月でしたが、5年経過後の現在、算出基準の見直しが行われ、2021年労働力調査等からの推計、2021年障害者雇用状況報告をもとに、図3の障害者雇用率は2.7%と設定され、企業側の受入れ準備なども考慮した結果、段階的な引き上げを行う事となりました。

段階的引き上げとはいえ、法定雇用率の0.4%引き上

業に
縮小
き上
は大
業種
成す
とな

く身
者の
社員

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>

が加齢とともに病気を発症し、その結果として障害者手帳を取得するケースが多いのが実情です。障害者雇用として身体障害者を雇用した場合も、雇用している身体障害者の高齢化は進んでいきます。新規に身体障害者を採用したいと考えても市場の求人数の増加と反比例し、市場に出てくる人材の数は減少しています。今後の障害者雇用では、求職件数及び就職件数共に伸びている精神・発達障害者を対象に雇用が進んでいくことが予想されます。精神・発達障害者の雇用にあたっては、それぞれの特性を理解し、各個人が持つ力を発揮しやすいように雇用環境を整え、雇用継続につなげていく必要があるでしょう。

プロフィール

石井 京子 (いしい きょうこ)

上智大学卒業後、通信会社を経て、障害者雇用に関するコンサルティングサービスを数多くの企業に提供。障害のある方のキャリア相談他、発達障害と就労に関する講演や執筆活動を行う。発達障害と就労に関する執筆書籍として、『発達障害の人の就活ノート』をはじめシリーズ化(弘文堂より現在までに10冊が発刊)するなど多数。2010年一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長に就任。



図3：新たな障害者雇用率の設定について

表3

	現行	2024年4月 (予定)	2026年7月 (予定)
引き上げられる雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
雇用義務が発生する従業員数	43.5人～	40人～	37.5人～

常用雇用身体障害者数 + 常用雇用短時間身体障害者数 + 失業身体障害者数
 + 常用雇用知的障害者数 + 常用雇用短時間知的障害者数 + 失業知的障害者数
 + 常用雇用精神障害者数 + 常用雇用短時間精神障害者数 + 失業精神障害者数

常用雇用労働者数 + 常用雇用短時間労働者数 × 0.5
 - 除外率相当労働者数 + 失業者数

{39.4万人+3.5万人+9.2万人+16.5万人+3.4万人+4.3万人
 +9.4万人+3.3万人+12.9万人} = 101.9万

{(3,443.9万人+488.5万人×0.5) × (1-0.026)+161.2万人} = 3753.4万人
 (※1) (※1) (※2) (※1)

=2.715%

- ※1 : 令和3年労働力調査等より推計
- ※2 : 令和3年障害者雇用状況報告より算出
- ※3 : いずれもカウント後の数字

*法定雇用率の段階的引き上げに関する詳しい解説は、石井京子を講師に今季講習会の開催を予定しております。情報交流制度会員には開催決定後にお知らせ通知いたします。

☆☆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-ekHxBc>

☆☆障害者雇用Q&A社内研修用の無料ツール☆☆

/人事部必携・人事課必聴

◇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。人事部必携人事課必聴として、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>

雇用環境整備士クイズ

Q. マタニティ労働者 (妊産婦社員) について次のうち労働基準法に違反しているものはどれでしょう。



- ①妊産婦社員から請求があったら深夜労働をさせてはいけない
 - ②妊産婦社員が軽易な業務への転換を求めた場合、正社員からパートに転換できる
 - ③妊産婦社員を有害な業務に就かせることはできない
 - ④産前6週、産後8週は妊産婦社員を働かせてはならない
- (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、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できます。法改正のあった育児介護休業法（第Ⅰ種）と入国管理法（第Ⅴ種）も法改正対応版として公開しています。昨今起こっている学生アルバイトによるバイトテロ行為などの対策も参考にしてください（第Ⅳ種）。視聴はアプリ不要でスマホにも対応している手軽さが便利な講習形態となっています。

第Ⅰ種～第Ⅴ種までの科目をご用意しております。受講料はネット決済も可能で、即時視聴開始できます。

<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>

- 新設/第Ⅴ種（外国人雇用）専門知識者養成の学習内容
 - (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既存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

当社では、はじめての障害者雇用に取り組もうとしています。産業医等、外部機関（産保センターetc）との関係、仕事内容の決定等にあまり触れていませんでしたが、現状他の企業では仕事内容を決定してから採用されているのでしょうか。現在50人未満の弱小企業です。産業医も居ません。このような場合、雇用環境整備士はどのような立ち回りをすべきでしょうか。ハローワークを通さなければ助成金も出ない現状ですし、知人の障害者を雇用したいとき等どうすれば良いのでしょうか。

質問者：人事担当者

A1. 両立支援コーディネータは疾病治療と就業との橋渡し役として謳われている国の事業の1つです。疾病の延長線上には後遺症としての障害がありますから、雇用環境整備士は疾病も含めたさまざまな困難さをもつ人の雇用を支えるという意味も込められているので、両立支援コーディネータも含めた大きな枠組みでの立ち位置にあると考えます。いずれにしても、困難さをもつ人と職場との間に立って、長く仕事が続けられるように環境を整えていく調整役であることは変わりありません。

これまでの就業事例も多くありますが、個々に事情は異なりますので、前例に縛られず新たな視点や観点をもち、踏み込んだ取り組みを生み出すことも、整備士の役割となります。

補足ですが、すでに採用が決定されている場合では、その定着のため役立つ「障害者雇用安定助成金」の活用も一例になるかと思えます（但し、申請要件がありますので注意してください）。



Q2. 発達障害の方を障害者雇用で採用した時、平均的給与額或いは、そのような場合の給与設定の考え方についてなにか情報をお持ちであれば教えて下さい。障害のみを理由として昇任・昇格を阻むのは許されないとは思いますが、合理的配慮は求められる中で昇任・昇格の取扱いを民間ではどのように整理されているのでしょうか。事例がありましたらご教示下さい。

質問者：行政庁担当官

A2. その企業もしくは団体等の賃金規定に基づき決定されているものと思います。正社員であれば一般採用の方々と同じ賃金テーブルになります。年齢や階級の指標に当てはめますが、職務経歴にブランクのある場合はブランクの期間を差し引き、トータルの就業年数を元に指標に当てはめます。契約社員の場合も同様にその企業もしくは団体等の規定に基づいた賃金となります。障害のある方が多く働く職場で、作業内容が比較的単純な場合は、最低賃金に近い賃金で設定されている場合もありますが、障害者雇用が促進されたことで、採用できてもより待遇のよい仕事を求めて転職してしまうケースもあるようです。

昇任昇格試験を受けるに当たって、その資格や要件が備わっている場合、障害を理由に受験を拒むことは差別として捉えられることとなります。平等に機会を与え、実際に昇任昇格するに値する資質やスキルなどが備わっているかなどの本質的な部分で選考していくこととなります。全体としては、まだまだ遅れていて検討が進んでいない領域なので発達障害だけでなく、他の障害においても昇任昇格は健常者と同じように執り行われています。そのため、当事者にとっては不合格が続くと、自分の将来像が見えにくく、イメージできない状況です。

…<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>

☆☆事務局お知らせ☆☆

/本機構事務局より

◇雇用支援企業一覧の公開

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。また、マッチング WEB サイトで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理解ある職場探しの参考にご利用なさってください。

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

◇本紙 JEE ニュース（定期発行メールマガジン）の月刊から季節刊へ変更のお知らせ

2019年4月の創刊より、情報交流制度加盟員の皆様に定期発行メールマガジンで育児・障害・エイジレスに関わる様々な情報をお届けしてまいりました。2023年の4月号を区切りとして「月刊」から「季刊」へと刊行形態を変更させていただくことになりましたのでお知らせいたします。今後は季刊刊行（年4回：4月、7月、10月、1月）となります。多様な人材の就労機会の促進、誰もが働きやすい雇用環境の整備をテーマに、時代に合わせた様々な最新情報を取り上げ、時間をかけて、職場のすみずみまで届くように発信していきたいと思っております。

今後とも変わらぬご支持、ご支援を賜りますよう、よろしく願い申し上げます。（理事長 石井京子）

……<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、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>



学識者の小論文を毎月掲載しています。最新号を読む ▶▶

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに



これまでお届けしました本誌も季節刊へと変更となりました。特集記事は著名な先生方より本誌のみへの論文で大変貴重な掲載でした。ご愛読いただいたみなさまにとっても業務において知識習得においてご参考いただけたと自負しております。今後も更なる充実をもって引き続き発信を継続していきますのでどうぞ宜しく願い申し上げます。
—本機構事務局—

次号発刊は夏季の配信を予定しております。

-----7月末頃発刊メール配信予定-----

日本雇用環境整備機構ニュース第49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 石井京子（特集）/池嶋貫二/事務局

雇用環境整備士クイズの答え：②が違反している

①妊産婦社員から請求があったら深夜労働をさせてはいけない（労基法66条-3）。②妊産婦社員が軽易な業務への転換を求めた場合、正社員からパートに転換するなどの不利益取扱いをしてはならない（労基法65条-3）。③妊産婦社員の妊娠や出産に対して有害な業務に就かせてはならない（労基法65条-3）。④産前6週、産後8週は妊産婦社員を働かせてはならない（労基法65条）。労働基準法は罰則付きの強硬法規ですので全社的に厳守するようにしましょう。

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）

9・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。