



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
10月号

発行日 令和4年10月25日(第43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第一ともえビル

特集：『LGBTQから考える職場での
ダイバーシティ&インクルージョン』
/認定特定非営利活動法人ReBit代表理事 薬師実芳

JEEニュース第43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『LGBTQ 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』です。認定特定非営利活動法人 ReBit 代表の薬師実芳氏に寄稿いただきました。LGBTQ という言葉は知っているが、詳しくは知らない方も少なくないのではないのでしょうか。各自治体ではLGBTQ の方々のパートナーシップに対する取組みがすでに広がっていますが、2022年11月には「東京都パートナーシップ宣誓制度」が開始されます。都内在住者のみならず、在勤者も対象となりますので、企業の担当者はLGBT についての知識をさらに深め、社内での環境整備を進めていく必要があります。外資系企業では早くからダイバーシティ&インクルージョンへの取組みが進み、福

利厚生等に対する対応も進んでいると聞いていますが、すべての企業がこれからどのように対応していくかを早急に検討する必要があるでしょう。

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>



寛容・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

情報交流制度(30誌誌) | 雇用環境整備士 | 雇用環境整備認定制度 | 図書館内 | 講演会・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。

<p>育児とお仕事 ChildCare</p> <p>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。相対的なスキル・キャリアを</p>	<p>障がい者就職 Challenged</p> <p>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雇用する義務があります。障</p>	<p>エイジレス転職 AgeLess</p> <p>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確保させることは日本の社会経済の</p>
---	--	---

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

『LGBTQ から考える職場での ダイバーシティ&インクルージョン』

認定特定非営利活動法人 ReBit 代表理事 薬師実芳

はじめに

LGBTQ とは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人）とクエスチョニング（性別をあえて決めない、または決められない人）の頭文字からなる言葉です。LGBTQ は約 3～10%（※1）いるとの国内調査もあり、比較的身近なマイノリティと言えますが、見た目だけではわかりません。

また、職場で同僚にカミングアウトをしている LGBTQ は 4.8%（電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT 調査 2015」より引用）との調査もあり、「カミングアウトしていない人がいないから、いない」と決めつけることはできません。だからこそ、LGBTQ の人たちがいることを前提に、誰もが安心して働ける職場づくりが求められています。

■国内外の LGBTQ について

LGBTQ を取り巻く状況は、国や地域により異なります。性的指向（どの性別を恋愛の対象とするか/しないか）や性自認（どの性別を自認するか）を理由とした差別を禁止する法律がある国や、同性同士も婚姻ができる国がある一方で、LGBTQ であることが死刑や禁固刑などの処罰の対象になる国もあります。（次頁図参照 ※2）

日本は、LGBTQ は処罰の対象になりませんが、性的指向や性自認を理由とした差別を禁止する法律はなく、国連人権理事会からは正勧告を受けています。また、日本は G7 のなかで唯一、同性同士の婚姻や同等の権利を保証する法律がない国でもあります。一方で、国内でも様々な取り組みが広がっています。同姓パートナーを認知する

「パートナーシップ制度」を施行する自治体は、2015 年に取り組みが開始され、224 自治体に広がっています（2022 年 7 月時点 ※3）。2022 年 11 月には、「東京都パートナーシップ宣誓制度」が開始され、対象には東京都内在住のみでなく在勤者も含まれるため、東京都内の企業に勤務されている方は対象となります。だからこそ、東京都内の企業は今まさに、この宣誓書を社員が持参した場合に福利厚生等をどのように対応するか/しないかを検討する良い時期となっています。

■企業が取り組む意義

2017 年に日本経済団体連合会が行なった調査では、42.1%の企業が LGBTQ に関して何らかの取り組みを実施し、34.3%が検討中であると回答をしました（※4）。なお、企業の LGBTQ への取り組みを評価・表彰する PRIDE 指標は 298 社が受賞し、LGBTQ に取り組む企業は増加しています。企業が LGBTQ に取り組む意義は様々ありますが、大きくは 2 つに大別されます。一つ目が、職場環境の整備やコンプライアンスなどの社内施策、二つ目がお客様対応やマーケティング等社外施策です。

<社内施策>

1. 人材活躍：ダイバーシティ&インクルージョンの推進は、働く方たち一人ひとりの創造性を最大化し、多様な価値観を認め合う職場環境づくりへとつながります。職場で LGBTQ に対して差別的な言動があるかどうかは勤続意欲やパフォーマンスに関わるという調査もあります。
2. コンプライアンス：2017 年に改正施行された厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する

性的指向に関する世界の法制度

「同性成人間の合意に基づく性行為の犯罪化」から「性的指向に基づく差別に対する法的保護」へ



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>

問題に関
針」(い
た者の性
る職場に
対象とな
りました
施策総合
いては、
に他の労
にあたる
応体制の
した。

<社外施策>

3. 社会的責任：国連が定めた持続可能な開発目標 (SDGs) の「3. すべての人に健康と福祉を」「5. ジェンダー平等を実現しよう」「8. 働きがいも経済成長も」をはじめ、いくつもの項目に LGBTQ は関わり、LGBTQ のテーマにどう取り組むかは、企業の社会的

1. 人間関係・ハラスメント:4 割超の LGBTQ「職場で SOGI に関する差別的言動が頻繁にある」と回答し(※5)、職場でハラスメントを多く経験しています。職場でカミングアウトをしている場合、周囲の理解不足によりハラスメントを受けることも少なくありません。一方で、カミングアウトをしない場合も、LGBTQ が職場で想定されていないことからアンコンシャスバイ

アス（無意識の偏見）により、ハラスメントにつながる場合があります。

声：

- ・男性社員として働いていたが、「声高いな」「おまえオネエなのか？」など先輩社員に言われることは日常茶飯事だった。また、「トランスジェンダーに営業はやらせない」と人事に希望職種の変更を求められた。（トランスジェンダー男性）
- ・職場でカミングアウトをしていないので、女性社員の

に困難を覚えることは少なくありません。

これらは個別の対応が必要になるからこそ、相談しやすい環境づくりが重要です。

声：

- ・合同合宿研修の際、一部の人にはカミングアウトをして、一部の人にはカミングアウトしていなかったので、お風呂はどうしようとか困りました。（トランスジェンダー男性）
- ・職場で女子トイレに入ると何度も見られたり、警備員

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>

2. 福利厚生
法律上
LGBTQ
ありま
また、
別違和
め、内
上の性
場合、
ありま
おいて
ロセス

声：

- ・性別適合
合、会社
ます。（
・社内に同

ナーも家族として福利厚生上扱われることが嬉しいです。さまざまな手当ての申請や、不慮の事故等で介護が必要になったときの介護休暇等が対応されているため、安心して働くことができます。（男性同性愛者）

3. 設備や習慣等の男女わけ：特にトランスジェンダーの従業員にとっては、トイレ、更衣室、寮、宿泊研修等の部屋/風呂などのハード面や、服装、呼称、名前、役割などのソフト面におけるジェンダーの区分

「帰れ」と面接を打ち切られ帰らされたり、最終の役員面接で「体はどうなっているんだ？子どもは産めるのか？」とセクハラを受けることもありました。（トランスジェンダー男性）

- ・就職活動で感じた最初の「壁」は、リクルートスーツと「あるべき就活生像」についてでした。男女で服装や髪型などが分かれており、一般社会より強いジェンダー規範を強いられるように感じました。エントリーシートの性別欄も、特にトランスジェンダーにとって

は困難になりやすいです。入り口があまりにも男女で分かれており、スタートラインに立ちにくい現状があります。(20代・FtX)



4 社内理解を促進する

- 各階層へLGBTQ研修を実施する
- イントラネットや社内報でLGBTQに関し掲載し、啓発を行う

5 理解を可視化する

- 社内にLGBTQアライ(理解者)コミュニティを作る
- 研修受講者に6色のレインボー(赤・橙・黄・緑・青・紫)ステッカーを配布する

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>

■職場で

困りご
づくりの
職場で取

1 方針

会社とし
公開する

- 行動
- 別を
- 経営

2 支援

性的指向
った際に

- LGBT
- る
- 相談

研修
築

3 制度や対応を検討・明示する

人事制度の検討や、LGBTQの従業員/求職者たちへの対応について検討・明示する

- 家族を対象とした人事制度や福利厚生において、同性パートナーへの対応について検討・明示する
- 従業員が性別移行を希望する際の対応について検討・明示する
- 採用におけるLGBTQへの対応/配慮について検討・明示する

5001ページの場面を先陣としたら、同団が定める役割はたくさんありますが、そのうちの4つを挙げます。

1. 制止者：「それはハラスメントだから言わないように」など、ハラスメントを指摘し制止する役目になる
2. 通報者：職場のハラスメント相談窓口伝えるなど、対応や防止のためのアクションをとる役目になる
3. スイッチャー：「話は変わるんですけど..」などとその場で話題を変えたり、場の空気を変える役目になる
4. シェルター：一緒に笑ったりせず、事後に「さっき

対応
あり
聞き

ない
てあ

、差
。言
よう
面や
にし

の嫌じゃなかった？」などと声をかけることで、皆が敵じゃないことを本人に伝え「シェルター（避難所）」の役目になる

■個人として今日からできること：アライであり続ける

上記のように、SOGI ハラの場面に限らず、日常的にアライ（理解者・支援者）であることもとても重要です。アライであることを伝えるために、以下のようなことができます。

- ・「男なら家庭を持って一人前」「もっと女らしくしないと」など、男性/女性を前提としない。
- ・「早く結婚しなよ」「そのうち親になるんだから」など、誰もが結婚や子育てをすることを前提としない。
- ・赤・橙・黄・緑・青・紫の6色の虹は、LGBTQ に理解があることの国際的な象徴とされています。6色のレインボーアイテムを身につけたり、置いたりする。
- ・日常的に、LGBTQ のニュースや話題について職場で肯定的に話す
- ・この記事を、職場等で肯定的に紹介する
- ・LGBTQ の本などを読み、さらに理解を深める（無料の冊子を <https://rebitlgbt.org/company> からお申し込みいただけます）



アライの存在は職場の心理的安全性にも影響します。職場にアライがいないと回答した人のうち、職場の心理的安全性が高いと回答した人は 23.4% であるのに対し、職場にアライがいると回答した人は職場の心理的安全性が高いと回答した人は 61.6% (※7) でした。

5. 最後に

この十数年のなかで職場での LGBTQ の理解や施策は促進されている一方で、職場でのハラスメントや困難は依然として高い状況にあります。一人ひとりの多様性が尊重され、誰もが心理的安全性に働ける職場は、LGBTQ を含めた全ての人が能力を最大限に発揮できる環境であ

ると考えられます。LGBTQ に限らず、さまざまな違いが想定され、誰にとっても心理的安全性を持ち働ける職場が増えることを願っています。

(令和四年十月二十四日 記)

【参考出典元】

- ※1 LGBTQ の推計は様々な国内調査がある。「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム (2019)「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」、日本労働組合総連合会 (2016)「LGBT に関する職場の意識調査」では LGBT 等 (性的マイノリティ)、株式会社 LGBT 総合研究所 (2016)「LGBT に関する意識調査」、電通ダイバーシティ・ラボ (2018)「LGBT 調査 2018」、日高庸晴・三重県男女共同参画センター「フレンタミー」(2018)「多様な性と生活についてのアンケート調査」(有効回答数 10,063)、岩手県高校教育研究会学校保健部会・いわて思春期研究会 (2013)「高校生の生と性に関する調査」より。
- ※2 ILGA (<http://ilga.org>) より引用
- ※3 渋谷区・認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ 全国パートナーシップ制度共同調査
- ※4 日本経済団体連合会 (2017)「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」
- ※5 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター (2019)「niji VOICE 2019」
- ※6 認定特定非営利活動法人 ReBit (2019)「LGBT や性的マイノリティの就職活動における経験と就労支援の現状調査」
- ※7 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター 2018 調査より引用

執筆者プロフィール

薬師 実芳 (やくし みか)

早稲田大学大学院卒。自身もトランスジェンダーであることから、LGBTQ を含めありのまま大人になれる社会を目指し ReBit 設立、同団体代表。

LGBTQ ヘキャリア支援提供、国内最大級のダイバーシティイベント DIVERSITY CAREER FORUM の開催等を行う。世田谷区、新宿区にて検討委員を務め、山形大学、九州大学で非常勤講師。

青少年版国民栄誉賞と言われる「人間力大賞」受賞、世界経済フォーラム (ダボス会議) が選ぶ世界の若手リーダー、グローバル・シェーパーズ・コミュニティ選出、オバマ財団が選ぶアジア・パシフィックのリーダー選出など多数。

著書に「LGBT ってなんだろう?」、「教育と LGBTI をつなぐ」、「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」等がある。



☆☆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でき、法改正のあった第Ⅰ種と今年新設の第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>

●今年新設/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)

雇用環境整備士資格者証
整備士番号 12-34-8567-8902
氏名 山田 花子
生年月日 平成5年5月18日
有効期限 2021年3月31日まで有効
発行 2018年1月1日
12-34-8567-8902
上記の者は、雇用環境整備士であることを証します。
一般社団法人日本雇用環境整備機構
理事長 石井 京子

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)



新コース 第Ⅱ種アドバンスコース(上級課程)

**今年度開催
雇用環境整備士
資格講習会**

パソコン・スマートフォンで受講できる
自宅学習方式 順次受付中

<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。



(第Ⅰ種～第Ⅲ種の全てを整備した企業認定マーク)

世に認定マークは多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。

認定事業者を
閲覧する

click ▶

■雇用環境整備認定を受けている事業者リスト、

<http://www.jee.or.jp/authorize/proper/proper.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。

- 求人募集記事を掲載することが出来ます（無料）
- 登録者1万名超のプロフィールが閲覧可能（無料）
- 良い人材を見つけスカウトできます（無料）
- 本サイトで採用に至っても紹介料不要
- 特殊な資格保有者などの人材情報を提供（無料）
- 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2,250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）

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. LGBTQの雇用に関する記述のうち誤っているものはどれでしょう。



- ①LGBTQは機微情報だと認識されていないことが多い。
- ②日本はLGBTQをはじめ同性同士の婚姻・同等の権利を保障する法律のある国である。
- ③LGBTQであることを本人の了解なしに口外するのはハラスメントである。
- ④LGBTQはSDGsにおいても重要課題の一つである。

(答えは最終ページ)

Q1. 障害者雇用に関する質問

障がい者の就業状況について「就業」というのは、一日勤めても就労なのでしょう。例えば三か月定着できた者が何人いるかといったデータはあるのでしょうか。

(国立大学総務部)



A1. 参考サンプルになりますが、埼玉県の「障害者離職状況調査報告書（平成23年3月）」によれば、障害者全体では3ヶ月未満の離職は25.8%ですが、障害別にみると身体障害者：22.7%、知的障害者：16.1%、精神障害者：35.2%となっています。離職理由は上位から「人間関係がうまくいかなかった」22.1%、「労働意欲減退」18.1%、「能力不足」15.1%、「病気・けが」14.4%、「仕事が合わなかった」14.0%、「事業の廃止・終了」13.7%、「勤務態度がよくなかった」12.4%、「障害の進行」10.7%、「労働条件の不满」10.0%、「契約期間の満了」9.4%等となります（回答は3つまで）。

この調査は支援機関299、企業181の訪問による聞き取り調査です。障害の種類や状況で個々の障害者の課題が異なりますので、この結果の読み取り方には慎重を期す必要があると思いますが、ご参考までにご案内させていただきました。

Q2. エイジレス雇用に関する質問

私法的効力は分かりますが雇用契約書ととり交わす時点で職務等が抽象的であってはならない（確定できない）という部分がとく分かりません。具体的に何をどこまで

文書に盛り込めばよいのか、或いは他の方法があるのでしょうか。

(雇用環境整備士)

A2. 雇用契約書の内容については、労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条（労働条件通知書）で規定していますが、それでも抽象的であることには変わりはありません。法律とか雇用契約書に具体的に規定していない事項は、就業規則とか賃金規程（一種の就業規則）で決められます。労働契約法第7条は、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする」と規定していますので、雇う雇われることについて申込承諾があって雇用契約が成立した場合、雇入れ通知書などで、「賃金その他の待遇については当社の就業規則、賃金規程による」と定めていけば、就業規則の内容、賃金規程の内容が具体的な雇用契約の内容になりますので、雇用契約書に細かく具体的に盛り込む必要はありません。



労働基準法第15条（労働条件の明示）

「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金に関する事項については、命令で定める方法により明示しなければならない。②前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。③前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。」

…<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、資格証書の確認は必要）。



……<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>

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 ▶▶

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

今回はじめて編集に携わることになりました新人事務局員です。グローバル化が進み人々の多様性が認められつつあるこの世の中で、職場環境も多様化に向けて日々変化しています。そのなかでもLGBTQの取り組みはSDGs（持続可能な開発目標）の実現に向けての素晴らしい取り組みだといえるのではないのでしょうか。LGBTQに限らず、すべての人間が平等で安全にはたけるためにも、ひとりひとりの理解と寛容性が必要です。本紙を読み、より多くの方が安心して働ける職場づくりに関心を持って頂けると幸いです。 —本機構事務局—

次号**11**月号の特集は

『障害者雇用を促進するために社内で取り組んでいる
試み、そこから掴んだ成果・課題・目標』
/鬼塚幸佑（GMOドリームウェーブ）

-----11/25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43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 薬師実芳（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：②が誤り

①障害や病気、LGBTQは機微情報だと認識されていないため人権やハラスメントのトラブルが多い。②国連理事会から訂正勧告を受けていることから分かる通り日本はG7の中で唯一法律が定められていない国である。③LGBTQであることを本人の了解なしに口外するのはパワハラに当たりアウティングと呼ばれる。④SDGsの重要課題は多様な人材の採用・育成・定着であり社会的マイノリティ（少数者）のダイバーシティは大きく関係する重要課題の一つである。

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）

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>

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>