



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
1月号

発行日 令和5年1月25日(第46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：『障害者雇用の企業担当者が知っておくべきジョブコーチの役割と雇用継続のためのコンサルティング活用について』/ジェー・シー・プラス代表 小池梨沙

JEEニュース第46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(株)ジェー・シー・プラス小池梨沙氏に『障害者を雇用する企業担当者が知っておくべきジョブコーチの役割と雇用継続のためのコンサルティング活用について』というテーマでインタビューした内容をお届けします。

障害者雇用率の引き上げに伴い、対象となる民間企業は従業員数 43.5 人以上まで広がっています。今後の障害者雇用率は段階的引き上げが決まり、2024年4月に2.5%、26年7月に2.7%に引き上げられるとそれぞれ対象企業は40.0人以上、37.5人以上と広がります。初めて障害者雇用に取り組む企業が増えると、障害者の採用から職場定着まで長いプロセスでの対応が必要になりますので、ジョブコーチあるいはコンサルティングの必要性が高まる

でしょう。企業の人事担当者が知っておくとよい外部支援(ジョブコーチ等)についての現状と活用方法について具体的なお話を伺いました。

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>



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 | 雇用環境整備認定制度 | 研修案内 | 講演会・研学会

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
ChildCare
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
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

『障害者雇用の企業担当者が知っておくべきジョブコーチの役割と雇用継続のためのコンサルティング活用について』

株式会社ジェー・シー・プラス代表 小池 梨沙

はじめに

障害者雇用は採用がスタートと言えます。採用して一緒に働き始めてから障害のある社員の人柄、特性がわかってきます。障害のある社員ひとり一人の個性を尊重しながら、教育し、戦力として成長させていく必要があります。新しい職場に慣れ、就業定着するまでにはどのように対応すればよいのか、障害者雇用のノウハウと経験が少ない企業はどのような外部支援が得られるのか、企業の人事担当者が知っておくとよい外部支援（特にジョブコーチの役割）について、現場をよく知る小池氏から現状や概要をお聞きしました。

障害者を積極採用しようとする企業は増えてきていますが、障害者を採用してから課題が見られる場合、定期的な面談、障害者社員の評価方法、支援機関の活用、ジョブコーチの活用とコンサルティング導入等につき、長年障害者雇用の現場に携わる氏にインタビューした模様です。

※黒字は小池氏、赤字はインタビュアー

まず初めに小池氏はどのような活動をされているのですか？

障害者雇用支援の公的サービスは様々あるのですが、もっと企業の実態やニーズに沿ったサービスが必要なんじゃないかと言う発案から、民間のジョブコーチシェアリングサービスやコンサルティングをしています。

そのようなサービスを始めようと思ったきっかけは、私の経歴に関わってくるので話すとき長くなりますが、私はずっと、福祉制度や障害者雇用に詳しい人間ではあ

りませんでした。たまたまご縁をいただき、株式会社NTTデータだいちという特例子会社の立ち上げに関わらせていただいたのですが、入社時は障害者雇用に関する知識は全くと言って良いほど無い素人でしたので、本当に様々なことを学ばせていただき、経験ができた6年半でした。

その後、結婚と第一子の出産を経て、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が運営する東京障害者職業センターに転職し、配置型ジョブコーチとして3年間で都内約70社の支援ケースに関わりました。

特例子会社では、障害者雇用の支援員（リーダー）という企業の一員という立場で経験を積み、当時は障害者雇用制度や支援技法についてはそれなりに詳しい人間だと思っていたのですが、職業センターに転職して、それは思い上がりだったなと今では思います。一つの企業の中だけでは、自分の考えを客観的にとらえることができなくなっていたと思いますし、転職先のJEEDでは障害者雇用分野においても膨大な研究データを持っているのですが、そのようなことも特例子会社在籍時は、ほぼ知らなかったです。配置型ジョブコーチとして様々な企業に赴く中で、支援のセオリーと、逆に個々の状況に応じた支援の進め方などが磨かれていったと感じています。

ところが、支援ケースを重ねる中で、企業側の様々な思惑や悩みに触れて、ジョブコーチとして対応できることの守備範囲の狭さに葛藤を感じるが増えていきました。企業担当者と、そこで雇用される一人の障害者の支援のピンポイントの課題に相対したとしても、根本的

な課題に手が出せない。例えば、就業規則に関わる部分や人事考課、評価制度など、企業全体で障害者雇用も視野に入れた合理的な仕組みを構築しないと、障害者とそうじゃない社員の間で不平不満がでてしまう。障害者雇用に取り組んだのなら、その実績が企業成長に繋がる道筋であってほしい。労働現場に関わる全ての人たちが、働きやすさや遣り甲斐を手に入れてほしい。そんな思いからもっと包括的に企業を支援できるサービスを立ち上げたいと思って、2018年に会社を立ち上げました。

などをお伝えすることによって、安定してお仕事ができるようにサポートするというものです。

支援の仕方も大きく分けて二通りあります。一つは、「相談支援」でジョブコーチと障害者社員との面談を通して、困りごとを整理し、安心して仕事ができるように支援します。二つ目は、「作業支援」といって実際に作業遂行の状況を見て、ミスなく仕事できるやり方をアドバイスしたり、あるいは、障害特性を補う治具などを作っ

キャ
ジで違
ジがあ

両方
援が増
ている
タント
ア形成
コーチ
と“職
ジョブ
いされ
されて
方に雇
ングの
させて
です。

障害
その役

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>

企業で障害者を雇用しても、障害のある社員に対しての指導方法に戸惑いのある企業は多いと思います。何度説明をしてもミスをしてしまう、ミスを指摘してよいのか？どのように指導をすれば正解なのか？などですかね。ジョブコーチは、基本的に障害者を雇用する企業と、働いている障害当事者の間に立って、職場定着に必要な支援をする存在になります。企業に対しては雇用管理上のアドバイスをしますし、当事者に対しては仕事をミスなくできる方法を一緒に考えたり、場面に応じて対処方法

る障害者職業センターのホームページを検索していただき、ジョブコーチ支援の申し込みをします。職業カウンセラーと呼ばれる方が、職場まで打ち合わせに来ますので、ジョブコーチ支援が必要な状況を説明します。ジョブコーチ支援は、障害のある社員に職務遂行上の課題がある場合に利用できるものですので、安定勤務されていて職務上の課題がない場合は、利用対象とはなりません。後日、ヒアリングを基に作られた支援計画書に支援対象者や関係者が合意すれば、支援をスタートできます。大体的場合は、3ヵ月間の支援期間が設定され、支援期間

たりし
対象者
ます。
たので、
が強か
障害の
倒的に

一チ支
います。
いる場
置つけ
かと思
業所等
所属し
が、定
のよう
支援者

用を検
られてい

終了後はフォローアップが1年間設けられます。公的支援の場合、費用負担はありません。

職場にジョブコーチが来て、就業現場で支援をしてくれるのです。最近だと、個人情報や機密情報に触れるからという理由でジョブコーチの導入に尻込みする企業もありませんか？

機密情報があるという場合は、企業から誓約書などにサインを求められることがあります、申し出ていた場合

にかかるとはあり等での面せて対応

もし、いのであしたり、取得して

従業員の方法も

企業の活動を私も元々として、す。ジョブコーチ養成研ができてけられてできる

修の修了要件が、やや厳しくなる可能性があります。ちなみに、研修を修了されて、ジョブコーチとして活動する際には、一度だけですが、企業在籍型職場適応援助者助成金を活用することができます。

ただ、企業在籍型ジョブコーチの場合、私もそうだったのですが、研修を受けただけで、いきなり現場で通用する知識を得られるかと言うと疑問があるので、継続してジョブコーチの向上研修に参加したり、他社と情報交換しながら、学び続けて行く必要はあります。企業の一

員としてジョブコーチ活動をしていると、現場にいない上司などから、障害者の指導にどれほどの苦労や葛藤があるのか、なかなか理解されずに悩むこともあると思いますので、経営層や管理職の方には、しっかりと障害者に対する雇用管理スキルも評価してあげてほしいと思います。

ジョブコーチ資格のある方を新たに雇い入れて配置する場合には、障害者介助等助成金（職場支援員の配置）、中小企業において月額12万円の助成金を3年間（※）

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>

配置
なり



支援を
ープを
の機会

なので、ご認識をいただければと思います。

更に、東京都の場合は、公益財団法人東京しごと財団が運営している“東京ジョブコーチ”という事業もあります。東京ジョブコーチは、訪問型や配置型と同じように企業に出向いて行って定着支援をするところは同じですが、ルールが少し違います。東京都の予算で運営されているので、都内にある企業が利用でき、支援回数は概ね20回までと決まっています。

特に障害者雇用の不慣れである中小企業では、障害者雇用に関して外部機関に相談をすることを嫌煙するような場面もあるのですが、問題を放置したままにすると、解決できない大きなトラブルになってしまう場合がありますので、できるだけ雇い入れ時や、配置換え等のキッカケを逃さず、ジョブコーチ支援など何らかの支援を検討して欲しいと思います。

2014年の研究データになりますが、精神障害者におけるジョブコーチ支援の有無による1年定着率を調査したデータ

からな
障害を
された
そうい
と思い

求人種
障害者
一般求

2014年
援機構
障害者
神障害
(抜粋
<https://u/p8oc>

小池
けで行

アド
ます。
のよう
もない

ようなサービスを目指しています。

先ほどまでご紹介してきたジョブコーチ支援制度などは、公的サービスのため費用が掛からないのですが、一定の決められた仕組みの中で運用されているので、企業ニーズに対して応用が利かない場面が出てきます。例えば、土日祝などの時間外の対応が基本的にできないことや、支援期間が基本的に3ヵ月間であり、年単位に渡る支援はできないこと、職業カウンセラーの異動、支援者

の離職等で、頻繁に人員が変わること。そのほかにも、ジョブコーチ支援で関われることは、あくまで単発的でスポット的な支援のため、例えば、障害者雇用に配慮した就業規則の見直しや評価制度、人事考課の制度設計、従業員全体に対する教育など、障害者雇用に根本的に必要な構築に関わることに限界があります。

ジョブコーチ支援だけでは限界がある。その先にある雇用環境を整えたいという発想は、本機構の雇用環境整備士の役割に近いでしょうね。当事者の支援だけでなく企業側の支援をするという部分が本機構とちょうどびつ

ので、
情をお

そもそ
15年
すくな
と障害
気持ち
ずと健

働の標
労働の
はなく、
ている
えた方
とを諦
しなけ
理をし
知識や
難とな

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>

いろんな訳ありの人が労働現場に出てきたら、すべての人が同じ土俵に立っている訳でもないのです。誰かと比較する働き方の意識も“私もあの人も事情は異なる”と割り切れるようにならないと、誰かがどこかで気を揉んだり無茶をする結果に繋がります。労働現場にはびこる心理的な考え方もアップデートが必要ということです。

抜本的に働き方の仕組みやマインドを見直さないと、この後の日本の労働市場は持たないと言われていますが、改革の一步を障害者雇用の取り組みから考えていただければと思っています。

全ての就職困難者の救済と働き方改革に、障害者雇用の推進が必要というお考えですね。障害種別の専門分野などがありますか？

どのような障害の方でも対応していますが、医学的に

障害の
となり
けでは
報にな

例え
れたり
で言い
般論を
れがス
ます。

お会
りたい
何が遣
聴きな
ものは

強い
してい
ではな

小池
を教え

雇用されてから10年以上経った聴覚障害のAさんの事例が印象に残っているのですが、雇用されてからその10年間の間に度々職場でトラブルを起こしていました。物を投げてパソコンを壊したり、オフィスの外で上司とぼったり会った時に傘で殴った、暴言を吐いたなど、他にも様々なハラスメント事案がてんこ盛りだったそうです。企業側もその都度、職場内の産業保健スタッフも交えて、対応はしていましたが、もうこれ以上、雇用継続は難し

いという状況になってしまったそうです。でも障害者だから企業側も安易に解雇できず、どういう風に指導し解決したら良いのかわからないということで私に相談が来ました。

会社の方から聞いていたエピソードを元に推測し、すごく怒りっぽくて怒りのコントロールができないタイプの方なのかなと想像していたので、ご相談頂いたときはアンダーコントロールのプログラムを通して、まずは感情のコントロールを意識していただこうかなと計画を立

ごく腰
うなタ
ら今ま
ただき、

れは明
が見え
ブルで
痛の積

聞い
とか、
が溜ま
きまし

からは、
いて、
ら、難

本人に
ことは
力の甲
で活舌
周囲

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>

に対して大きな誤解を生んでいたのです。Aさんが入社して10年の間に、担当者も変わっているので当時の障害状況がどのように職場に知らされていたかもはやわかりませんが、私が関わるまでの間に、Aさんは、“少し大きめの声で話せば音声でのコミュニケーションのできる人”と周囲に認識されていたのです。

そういった根本的なかけ違いから、言った言わないの問題に発展し、職場トラブルに繋がっていたことがわかりました。

すれ違いの原因がトラブルになっているということも
小池氏が引き出した訳ですね。

結果的にそういうことになりますかね。最終的にはA
さんの聴力とそれに伴ってできることできないこと、ど
のような場面で配慮が必要なのか、どのように対応する
と良いのかなどをまとめて、直属の上司や一緒にお仕事
をされている部署の方を集めて勉強会を開きました。そ

うした
ろから
わせて
「呼ば
実際に
が、そ
勘違い



なる
物事を
中から
善させ
なるわ
の問題

企業の環境改善なのですね。それは確かにジョブコーチ
では手の届かない部分、まさに雇用環境整備士のすべき
範疇そのものだと思います。

ちなみにどういう流れでお仕事が来るのですか？企業
の方から聴覚障害の方を雇ったので教えて欲しいと声
掛かるのか、それとも小池氏の方から営業で売り込む
のか、どちらですか？

紹介もありますが、今は営業担当がいるので、一般的
な営業活動はさせてもらっています。同業他社とも連携

して、下請けで私が支援に入っていることもありま
すよ。やはり相談支援のニーズが多いと思います。

通常こういった依頼は一回単発のものなのですか？困
ったときだけのスポットのお助けマンなのか、長期的な
顧問のような請負スタイルなのか教えてください。

企業の中の障害者雇用業務全般を業務委託していただ
くイメージが理想的なのですが、いきなりコンスタント

で、ま
を構築

**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>

いくイ
象はお
小企業
的に踏
サルテ
にコス
ネック
いただ
害者雇
わって
ってい

まだま
ども居

っても
結構す

るそうです。会社の廊下やトイレ、エレベーターの中と
かに設置する費用、あれを誰が持つかということで結構
もめるケースもあります。何百社も入っている巨大ビル
ならエレベーターの中に点字版が付いているのを目にし
ますが、雑居ビルになると入居企業同士で「これ誰が費
用持つの？」と、「管理会社だろう」とか、管理会社は「い
やこれはテナントの方達で付けて下さい」と、で入居者
によっては「当社は障害者1人もいませんから、うちが
何でお金出さなきゃいけないのか…」なんていう、結局
そういうところでもめることになります。大企業なら

100～200万円はどういう金額ではなくても中小企業
にしてみたら大金ですよ、障害者にかかるお金の捻出価
値が違うと思います。

そう言ったケースもあるんですね。はじめにバリアの
ない設計にしておけば、余計なコストがかからなかった
と思いますが、テナントや古い建物だと改造が必要にな
ることもあるかもしれませんね。特例子会社で働いてい
た時には、視覚障害者がヘルスキーパーとして10人近く

勤務し
のボタ
実際
あれば
できた



お金
か。例
う自覚
報を当
ことは
をテー
マが昔
氏のよ

後ろめたい気持ちがあると支援に繋がりにくいかもしれ
ませんね。過去に支援に行った企業でもモラル系の問
題がありましたね。必要に駆られて特例子会社を立ち上
げることになり、重度の知的障害の方を一度に多く雇用
し、親会社で定年退職した再雇用したシニアの方を指
導者として体制を作ったのですが、誰一人として障害者
雇用に必要な知識がない状態で、個々の性善説だけで物
事が進んでいった結果、ろくに指導もしないで「何度言
ったらわかるんだ！」と声を荒げたりという状況に発展
したというケースがありました。

健常者の教育指導のつもりで障害者管理をしたらたま
らないですね。モラハラみたいな感じになってしまった
のですね。

おそらく昭和の新人教育みたいな感じだったんじゃない
かと思います。障害者雇用に関する経験やノウハウは、
かなり奥深い専門知識と言えると思います。ところが、
専門知識として認識されていないように感じることも多

れがち
を受け
ので、
かった
に始ま

**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>

雇用と
もあり、
う感じ
はない
は何故

すが、
ら、重
ければ
て頭数
問題だ

と、ハ
きの雇

用を迫られると、このようななし崩し的な雇用のパター
ンとなる場合があると思います。

別の企業でも、やはり雇用不足のために必要に駆られて
雇用した障害者（Bさん）が、逆にモンスター化して
上司に対して辛辣なメールを執拗に送り付けるという事
例もありました。この例は、上司はもう何を取り繕おう
としても悪循環にしかならず、かなり参っている様子で、
Bさんも発達障害ではあるものの、大人になってから診
断が出た方なので、企業に対してはじめての障害者雇用
の対応に期待をしていたようなのです。

ところが、申し出た配慮事項は無視され、放置された挙句、なぜかある日突然、上司から恫喝を浴びせられたというのです。それは、数日前に引き起こした職務上の不具合で、今までそのやり方で指摘をされたことは一度もなかったとのことでした。

上司は上司で、障害のあるBさんにどのようにミスを指摘すれば良いかわからず、限界まで悩んでいよいよ支援者に相談したのですが、「発達障害のある人は、空気を

読むこ
いう回
の仕方
さんに
がこれ
って、

やっ
よね。
いと思
方です

そう
もっと
げたか
ブコー
側が「
した。
がない
だけだ
発せら
いれば

謀な雇用をしなくて済むと思うのですが、納付金を納める必要が出てくるのが従業員数100人を超えてからなので、現在の雇用率が2.3%で、43.5人に1人の障害者の雇用が必要なのですが、例えば従業員数87~100人だったとしたら、障害者を2人雇用しなければならないけれど、納付金は納める必要は生じず、罰則もないとなると、100人以下で障害者雇用を積極的にやろうという動きにはなかなかならないです。

ハローワークもそういう意味では障害者雇用制度につ
です

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>

雇用環境整備士が社内に設置されていれば、少しは違ったのかもしれませんが。でも、環境整備ができていなくても、障害者雇用待ったなしという仕組みであることはわかりました。

何というか、コロナ禍で多くの企業が苦境に立たされている中でも、粛々と雇用達成に向けた指導は続いていますね。

障害者雇用のスタートラインに立つキッカケが、雇用義務の発生と共に着実に実施されていけばこのような無

るとは
轄ハロ
的に足
スト1
も展開
の中小

も障害
い切っ
ターバ
中心
ックヤ
、精神
方が多
イメー
いる気
れば、
るよう
に思ひます。

例えばですが、都内の山手線の通勤の時間帯だと1車両に150人前後乗っているそうなのですが、これが会社だとするとその中に割合的に3人は障害者が居ることになります。実感としていかがですかね？

ちなみに、中小企業で障害者雇用をスタートさせるきっかけは、ハローワークから行政措置の警告をされたことのほかには、元々雇用していた一般の従業員が障害をもつことになったというケースも意外と多いんですよ。

障害をもつようになったというのは、従業員が事故に遭ったとかですか？

事故による後遺症もそうですが、メンタルの問題、持病の進行もあります。心疾患とか脳卒中による片麻痺や高次脳機能障害、糖尿病が進行して、人工透析を受けなければならないとか、視力、聴力がどんどん低下してしまうというケースもありますし様々です。あとは、上司からのパワハラでPTSDとうつ病になられた方もいました。他にも聞いた話ですが、コロナ禍でコミュニケーションが

在籍して
人が現れ
たという言

変な話
出されてい
トレスチ
ランの略)
から障害者
欠だと思
と企業側

現状は死
まったとい
と動きだ
しれませ
のなら、言
らさを抱
ほしいと思
ことは悲

職場の中から障害者手帳を取得されて、カウントに算定できる方が出ても、そこで具体的なアクションや合理的配慮など何も講じなければ、カウントは満たしたとしても、障害者の雇用管理に関する企業のノウハウはあるとは言えません。そのうち、その方が、定年を迎えてしまったり、何らかのご事情でお辞めになってしまったり、中にはお亡くなりになってしまったりして、後戻りできない状況で、また0人雇用や雇用不足となり、警告を受けるというパターンが多いです。

障害者の雇用不足に関しては、結構気にしない企業もあると聞きます。罰則がないならそれで良いみたいな、いわゆる罰金（納付金）を払っていけば、問題はないのではないかと考えている中小企業って多くないですか？

勘違いをされていることが多いですね。納付金が不足一人当たり月額5万円ですから、障害者を雇用するより納付金の方が経済的だと判断される気持ちもわからないのですが、大事なことは納付金を納めていても、障害者の雇用の義務は色褪せないという事です。昔では罰金

絡
こと

用し
い？

に抵
なり
7月
不足
て、
それ

でき
で
発生
しす
まう

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しくは下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

絡
こと

用し
い？

に抵
なり
7月
不足
て、
それ

でき
で
発生
しす
まう

ので、2年間で雇用不足がないようにしなければなりません。どちらが良いかと言われれば、まだ前者を選ぶのではないのでしょうか。

つまり企業としては年末の忙しい時に対応を迫られ、障害者1人2人足りないなら、とりあえず雇っちゃおうという「なし崩し的な雇用」が発生するわけですね。

雇用率達成指導の流れ

(令和5年度版)

JC+

障害者雇用状況報告書

毎年6月1日の障害者の雇用状況を報告する
通称：ロケイチ報告
(障害者雇用促進法第43条第7項)

ロケイチ報告の数値によって下記の基準を満たす企業に対して、

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>

最近だ
方法も
すか。
程、障
多いと

上乗せ
ができ
アリだ

障害者専門としたエージェントなどの人材紹介サービスも増えてきていますね。障害者でも紹介料は想定年収の何パーセントと、健常者並みか、あるいは逆に少し高めを設定されていると思います。でも、殆どの有料職業紹介事業者は、雇用関係助成金を取り扱える職業紹介事業者として登録をしているはずで、障害者を採用した場合、ハローワークからの雇い入れと同様に特定求職者雇用開発助成金等を活用できるようになっているはずで、精神障害者をフルタイムで雇用した場合、3年間で満額なら240万円と、東京都内で働く障害者であれば

ハローワークを通すと企業としては求職者の応募を待つ状態になってしまい、タイムロスが出てしまいます。また、就労準備性を見極めるノウハウが企業側にない場合、採用面接を実施しても何を見て採否を決断すれば良いのか不安もあると思います。エージェントであれば、こういうタイプの方を探しているというリクエストができるので、企業側の労力が少し軽減されるという意味では、コストパフォーマンスとして悪くないのではないのでしょうか。

本機構もネットを使った求職者（育児者・障害者・高齢者）の情報提供サービスをしています。就労準備性については当機構で同様に感じています。

そうでしたか。日本雇用環境整備機構のマッチングWEBサービスは、スカウト機能もあるのに無料で使えるので良いですね。当社も利用させていただき、数名採用に繋がっていますよ。確かに障害者雇用の場合は、就労準備性を見極めやアセスメントが重要になるので、ただマッチングだけだと企業側のノウハウが試される気が

します
た内容
択支援
聴には
いきた

ただ
就労準
な話で
の障害
ローワ
ージェ
しよう
ったと

こん
度の重
雇用と
はない
の流行
って、
て拡充

地方で在宅雇用でもカウントになるならそれはそれでありかもしれないですね。

在宅雇用でもカウントになります。それもあってか、障害者のテレワーク導入をサポートする企業や、テレワーク専門の就労移行事業所も登場しています。テレワークをメインとした就労移行支援事業所の立ち上げは地方自治体の判断によって違うので、どこでも開設ができる状況ではないそうです。更には、利用者の住まいによ

ても、通所を認められたり認められなかったりと、ご苦労があるという話を聞きました。訓練の様子も見させていただきましたが、画面上のバーチャルなオフィスで模擬的なお仕事をされたり、面談や研修を受けられたりしていましたよ。

ただ、在宅雇用の場面でジョブコーチ支援を受けるとするのは、できないと聞きましたので、仕組みを整備していく必要があると思いますね。テレビ電話など、オンラインでの相談支援と言うのが、ジョブコーチ活動とし

本当に
動をし
んの相

ここだ
が多い

りがち
配布し
風にし
いうも
みたい
無料配

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>

それは良いですね。日本雇用環境整備機構には長くお世話になっていますが、ご活動、情報発信力は素晴らしいと思っています。古い価値観で動いてる会社や社員はやっぱり情報のアップデートして欲しいなと思うことが多いです。本やマニュアルを渡して読めといったところで企業の担当者も忙しいしそこまで興味がなければ読みません。そういう意味では動画研修とかがあれば、ちょ

っとした空き時間にスマホで気軽に視聴出来て便利そうですね。興味を持ってもらうという点では、障害者が働いている現場のイメージが想像できるような、ドラマなどが制作されると良いなと思っています。中途失聴者が主演のSilentも話題になっていましたが、働いている現場は一瞬しか出なかったですからね。これからの動向にも期待したいです。

最後に、これからの障害者雇用について考えをお聞かせ下さい。

既にご承知だと思いますが、民間企業では今後、障害者雇用率の引き上げラッシュを迎えます。これまで5年ごとを目途として引き上げられてきたものが、現行の2.3%から2024年には2.5%、2026年には2.7%となり、従業員数37.5人に一人の障害者の雇用が必要な時代が目の前に迫っています。更には、障害者を雇用したらゴールではなく、これからは雇用の質も問われ評価されるようになってくるでしょう。

繰り返しになりますが、私は障害者雇用に関する支援をさせていただいていますが、障害者だけが働きやすくなれば良いと考えている訳ではないです。障害の有無を問わず、働きやすい職場が増えて、身の丈で無理せず働きたいとか、もっと仕事が楽しいって思える人が増え、働きたいって思う人が増えたら良いなということが根底にあって、そのために受け皿となる企業側の働く仕組みをどんどんアップデートするためのお手伝いをしたい。それが企業成長に繋がると考えます。

本音を言うと、社会に必要なのは選択可能な「配慮雇用」だと思っています。配慮雇用という言葉は私が勝手に言い出したのですが、事情を問わず何らかの配慮を受けながら働きたいと考える方が、その恩恵を受けながら働ける場が必要です。

逆に昨今の働き方改革で、もっともっと働きたい、もっと働けるという人の存在まで一律に制限しようとしてしまっているのですが、労働力人口が減っているのに、それで良いのでしょうか。働ける人には、体調を崩さない程度にどんどん働いてもらって、相応の対価を払う。配慮を受けたい人は配慮雇用の仕組みの中で働くというその二本柱を、労働者の状況に合わせて、行き来ができ

るようなイメージが必要だと思います。バリバリ働いていた人も、人生の中で子育てや介護世帯という段階が訪れるかもしれません。そのような人生のターニングポイントにおいても、労働を通して社会で活躍できる場があって、胸を張って生きていけるようにしたいですね。

ありがとうございました。

プロフィール

小池 梨沙 (こいけ りさ)

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社の支援ケースを担当。障害者のサービスは充実してきているが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年同社設立、代表就任。

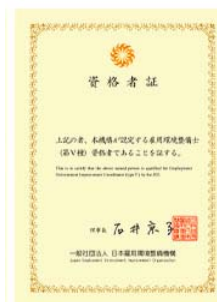


(参考) 雇用環境整備士資格講習会では障害者への労働関係法令や受け入れた際の知識と情報を講義し、知識を習得した者を雇用環境整備士として認定しています。事業所内に専門知識を有する資格者として設置することで障害者雇用の適切な雇用環境整備の一層の推進に資することを目的としています。

◆講習カリキュラム

- (1) 雇用環境整備士の役割
- (2) 雇用環境整備士概要
- (3) 講義内容 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

◆講習講師：石井京子



雇用環境整備士資格者に向けた上級コースもあります。更に高度な知識を有する専門知識者を目指すために。

受講資格：雇用環境整備士第II種資格者であること

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



☆☆新年あいさつ 2023年☆☆

/本機構 理事長 石井京子

明けましておめでとうございます。2023年の年頭にあたり、謹んで新年のご挨拶を申し上げます。旧年中は新型コロナウイルスの影響の中、格別のご厚情を賜り厚く御礼申し上げます。

日本雇用環境整備機構は就業を希望する育児中の女性、障害者、エイジレスの方々がその機会に恵まれ、安定して雇用継続できるよう、今年はさらに多くの企業に受け入れる職場環境の整備を推進していただくよう活動してまいります。新型コロナウイルス感染症の一日も早い収束と皆様のご発展をお祈りいたしますとともに、新年の挨拶に代えさせていただきます。

令和五年元旦

一般社団法人 日本雇用環境整備機構
理事長 石井京子



☆☆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>

雇用環境整備整備士クイズ

Q. お仕事探しの際のマザーズハローワーク事業について次のうち正しいものはどれでしょう。R5年1月現在。



- ①マザーズハローワークとは子育て女性に対する悩み相談ならどのようなことでも受け付けている。
- ②マザーズハローワークは全国47都道府県に設置されている。
- ③マザーズハローワークは独身や男性は支援しない。
- ④マザーズハローワークにはキッズコーナーや授乳スペースが設置されているのが特徴である。

(答えは最終ページ) - 13 -

☆☆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、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

応方法を教えてください。

質問者：大学就職課担当者

☆☆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. 障害者雇用に関する質問

社員が途中で事故等により障害になった時、会社の設備等のハード面がどうしても予算の関係で改善できない場合はどのようにこの先雇用を継続していけばよいのでしょうか。どうしてもハード面が障害者となった従業員本人の要望通りにするのが難しい場合は、本人にも財政状態など正直に伝え解雇する事は正しいのでしょうか。

質問者：雇用環境整備士



A1. 対象の中途障害を持たれた社員の方の状況の詳細（障害内容や等級など）がよくわかりませんが、条件を満たせば「障害者作業施設設置等助成金」が利用できるかもしれません。

この助成金は障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主が、その障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるように配慮された施設、または改造がなされた設備の設置・整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

各都道府県に高齢・障害者雇用支援センターが設置され、障害者雇用納付金制度に基づく申請の受付を実施していますので、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などにまずは問合わせてみてはいかがでしょうか。

Q2. 発達障害であろうと思われる同僚に対する対応について教えてください。本人は発達障害であることに気付いていないが、周りは多分そうだろうと思うケースがあります。この場合、本人に「君は発達障害？」と聞くのも難しいですし、周りが思うだけで、実際は違うかもしれない。こういう場合は、どう対応すべきでしょうか。しっかり発達障害だと認定（医者に）されれば対応もしやすいのですが、それが出来ないためこういう時の対

A2. 業務上の問題があり本人が悩んでいる様子があれば解決のための一つ的手段としてカウンセリングを受けることを勧めるのも一つの方法です。検査を受けない限りは診断が付きませんが、発達障害の傾向があると仮定して、対応（明確で具体的な指示等）してみると、物事がうまく回るようになるかもしれません。



Q3. 精神障害者雇用義務化について質問です。企業において、メンタルヘルズ指針などで復職に際して取り決めを行っているところがあります。通院しながら、働いている人で自ら障害者手帳を申請しない人もいます。そのような場合ですと、法定雇用率に算入できなくなると思っています。フォローして勤務してもらっている企業側としては、何も報われない事になるのでしょうか？また手帳をとるように指示してしまうと、その人の個人の尊厳をそこなう事になるのでしょうか。

質問者：病院事務担当者

A3. 「企業としてはメンタルヘルスケアの観点からサポートしていきたい、また障害者雇用についても個々の障害を十分に理解しサポートしていきたいので、手帳保有者は申し出て欲しい。」という内容を個人に対してではなく、全社員に周知を行うのが宜しいでしょう。

…<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>

☆☆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R5年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>

◇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/mxI17VSdhvA>

……<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

小池さんにインタビューをさせていただき、ジョブコーチの役割や好事例を知ることができました。配慮が必要な方へのサポートとして様々な方法がありますが、まずは職場で気づいてあげられる人がいること、相談に乗りやすい環境づくりが大切なのではないかと思いました。悩んでいるけど言えない人がたくさんいて、解決していない状況を放置することでトラブルに繋がってしまうのではないのでしょうか。障害を持っているいないに関わらず、自分の特性を活かして気持ちよく働ける職場が少しずつでも増えていくことを願っております。 一本機構事務局一

次号2月号の特集は

『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～

/池嶋貫二（本機構理事）

-----2/25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45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

雇用環境整備士クイズの答え：④が正しい

①マザーズハローワークは子育て女性の再就職支援を実施する専門のハローワークであり、雇用以外の悩みを何でも相談できる施設ではない。②現在では全国21カ所に設置されている。③子育て女性は勿論ですが、子育て中の男性や子育てをする予定のあり女性も支援対象に含んでいる。④育児中女性に向けた仕事紹介は全国どこのハローワークでも紹介を受けられるため、職業相談中に子供を遊ばせておくキッズコーナーや授乳スペース、ベビーチェア等が設置されている点が他のハローワークと異なる特徴です。

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）

18. 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） <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） 〒□□□-□□□□ TEL. () FAX. () 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。 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