

平成 29 年 8 月～9 月開催の雇用環境整備士資格講習会 での受講者からの質問・回答（まとめ）

【第 I 種（育児者雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【1】

質問①：女性の就業継続について、女子大学生が就職活動前において、具体的には説明会や入社選考時の質問として、発言していいものかどうか教えてください（具体的な社内制度の有無、企業姿勢等について）。

質問②：育児者の職場復帰時の会社側による、受入れ復帰支援について、企業が考えないといけない具体的な方法を教えてください。現実的対応を現場から見て教えてください。

その他、講習会事務局へのお願い

- ・パワーポイントの文字が見つらいです。
- ・明るさやスクリーンの大きさも少し足りないと思いますので、今後改善して下さい。

質問者：大学関係者

【回答】

質問①：大学生の就職活動において会社説明会などで就業継続の制度について会社の担当者に質問をすることは問題ないと思います、

「御社の従業員に対するワークライフバランスへの取り組みについて教えてください」とか、「育児休業をされた方はいらっしゃいますか、職場復帰された方は何人ぐらいいらっしゃいますか。その方たちは復帰後どのような働き方をしているのですか」といった質問を企業の担当者にされるとよいのではないのでしょうか。入社選考（面接）の時より会社説明会の時に質問するほうが良いのではないかと思います。

質問②：講習会でも話したかもしれませんが、復帰の支援制度については、その会社によりさまざまです。例えば、育児休業中や、復帰前の説明の時に実際に復帰した方を含めた懇親会を開き、育休中の従業員が復帰経験者に話を聞くことや雇用環境整備士のような位置づけの方が、育児者が復帰後、月に1回ミーティングの時間を取り、仕事の内容、困っていることなどを聞いて、会社としてできることがないか話し合うこともできそうです。

また保育園に入園している子をもつ育児者であれば、時差出勤や勤務時間の短縮への対応が必要

になりますし、子供が病気の場合の臨時休業に対して代替え要員の確保などができる体制も必要になるかもしれません。

復帰支援は、どうしたら育児者が辞めずに今の仕事を続けられるか？ということだと思います。各社ができることを、まずはできそうなことから始めてみてはいかがでしょうかと考えます。

その他、講習会の環境についてご意見ありがとうございます。快適な受講ができるように改善に努めていきたいと思っております。当日ご迷惑をおかけしてしまいましたらお詫び申し上げます。(事務局)

【2】

質問①：私の職場では、復職した際の「身分」「所属部署」は休職前と同様です。

これまで役職者の育休者はありません。役職があろうがなかろうが注意すべきこと、また、確認すべきことはどういう点となりますか。

質問②：復職に際してのプログラミングは全くありません。休職前の部署にお任せとなっています。

職種も幼稚園、中学、高校、大学の教員、事務職員と異なるため、事業体としてのプログラムを作り難い状況です。職種で異なるとは思いますが、プログラムを作る際の注意点はどのようなものでしょうか。

質問者：雇用環境整備士

【回答】

質問①：初めに、産休育休をされる方の職場復帰に関して、現在の「身分」「所属部署」の確認や、産休・育休中の給与、有給の管理（出勤率・付与日数）賞与、退職金等の取扱いなど、就業規則や案内文等により本人が確認できるようにしておくこと。

また、産休育休前の説明時に、復帰後の「身分」「所属部署」に関する御社の取り扱いを説明しておくことも大切です。

質問②：職場復帰のプログラムに関しては、復帰する環境によりいろいろなケースがあると思います。一つの例ですが、始めに復帰のタイムスケジュールなどを決めて、次に企業側の手続きなどが確認できるように、説明文を作成することで、全体の復帰プログラムを固めて、次に職種ごとに、時間短縮の取扱い、担当するクラス、授業、担任のクラスを持つか、ゼミはどうするかなど、その職種の特殊性に配慮したプログラム作りをされてはいかがでしょうか。バリエーションはいろいろ考えられると思いますので、担当の方が意見を出し合って、改良していかれたら良いのではないかと思います。

産休・育休対象者は、休業する期間が長く、同じ部署で働く方たちが、育児者が休んでいる間、育児者の代わりにその仕事をフォローすることが多いと思いますが、その育児者をフォローする方たちの支援も、育児者の支援と同じように大切だと考えています。
両方の支援がうまく回って、はじめて円滑な育児者雇用となるのではないかと思います。

【3】

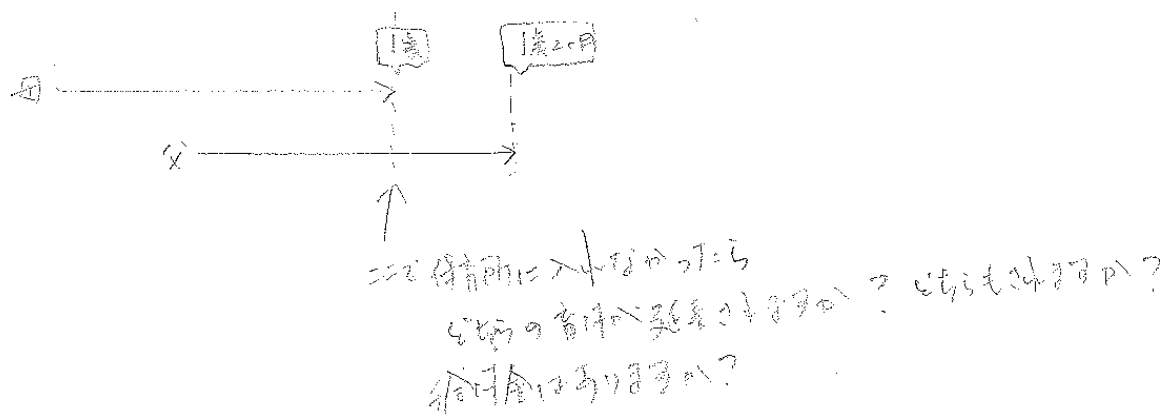
第Ⅲ種エイジレス雇用を受講しました。「エイジレスの方をこれから採用する」ことについての講習だと思っていましたが、内容は再雇用のお話が主でした。
募集を出しても、人手不足を感じている企業に対して、エイジレスの方の採用、活用についての講習もお聞きしたかったところですが、第Ⅰ種育児者雇用の講習も受けたいと思っていますがこちらも、既存の従業員の活用についての内容が主でしょうか。受講しようかどうか決めたいと思いますので、よろしくお願いします。

質問者：雇用環境整備士

【回答】

雇用環境整備機構の整備士講習会は、育児者の雇用における現状と課題、好事例解説、関係法令解説となっています。そのテーマに沿った内容の講習となっております。
どうしたら採用できるかといったことは、講習の内容に入っておりません。申し訳ありません。

【4】 パパママ育休+や育休延長について



質問者：企業人事担当者

【回答】

パパ・ママ育休プラスとは、夫婦で育児休業を取る場合の休業期間の延長のことで、パパの育児参加や、育児休業取得を促すのが狙いです。パパ・ママともに育児休業を取得する場合、子が

1歳までの育児休業期間を2ヶ月延長でき、1歳2ヶ月まで取得可能となります。

夫婦で育児休業を取る場合は、2人が同時に取る場合だけでなく、交代で育児休業を取る場合も含まれます。夫婦それぞれが取得できる休業期間の上限は、1年間が原則です。ママの場合は、産後休業と育児休業を合わせて1年間になりますので、お問い合わせのケースの場合は、お父さんが、子供が1歳2か月になるまで育児休業を取ることが可能です。

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【5】

本庁において勤務している職員で、「発達障害」と思われる職員が数名いますが、本人の「発達障害」に対する認識もなく、自覚もない状況であるため、診察を促す方法をご教示ください。

専門職（保育士・調理師）において、職場での業務に置いて、適正（適応性）に疑問がある場合、適性を客観的に判断していただく機関があれば、ご教示ください。

又、本人が生きがいを感じて働ける職種を判断できる機関があれば、ご教示ください。

質問者：行政庁職員

【回答】

根拠がないまま、診察を促すことは差別につながる恐れがありますので慎重な対応がよろしいかと考えます。

業務上でのトラブル（勤怠や勤務態度、職務遂行上でのミスや不祥事）があるならば、それをきっかけにして、面談を繰り返し本人の内なる声を聞いてあげるようにします。

その過程でストレスが高いようであれば、産業医面談を促すのも一つの方法です。産業医面談から専門医の受診につながることもあるかもしれません。

本人からの業務上の適性や職務遂行上の困難さについての申し出があった場合、発達障害について全般的な情報が得られるのは、各都道府県に設置されている発達障害者支援センターです。当事者、ご家族、関係機関等に向けて幅広い情報提供を行っています。在住地域にある、発達障害に対応する相談機関を紹介してきます。

仮に発達障害の診断が出た場合は、各都道府県に障害者職業センターが設置されていますので、職場定着等の目標達成に向けて、「職業相談」「職業評価」を行い「職業リハビリテーション計画」を策定します。就業中の方の場合は就業しながら必要なプログラムに参加することにより、個々の課題の整理ができます。

本人の働きづらさを改善するために、一緒に考え、適切な対応策を探してみてください。

【6】

障害者差別解消法について、企業において、

- ・ 「正当な理由」の正当性
- ・ 「合理的配慮」の合理性

上記2点の判断基準はどこにあるのでしょうか。または、誰が判断するのでしょうか。

質問者：企業担当者

【回答】

合理的配慮は、当事者本人と雇用主側との間で、今何が必要であるか、どの程度の実現性があるのか、どの範囲まで当事者にも協力してもらうのか、と建設的に話し合いながら、実現に向けて積み上げていくこととなります。個々に置かれている状況は同じではないという個別性が非常に高いことから、一括りにできないものと思われます。そのため、法律の中には基準となるものは明記されていないと考えられます。

正当性についても同じことが言えるのではないのでしょうか。

【7】

私はリハビリテーション病院で障害者の就労支援を担当しております（身体・精神）。

今回、雇用環境整備士（第Ⅱ種障害者雇用）の講習に参加した目的は2つあり、

- ①平素雇用窓口の方々がどのような研修を受けているのか、又、現場でコミュニケーションをとるうえで、どのような準備が必要なのか（医療者側に）関心があった事
- ②交通事故や脳血管疾患の後遺症として、注意・記憶・遂行機能、失語症など目に見えない障害、所謂「高次脳機能障害」の方々の就労支援を学びたいと思った事です。

本日受講された雇用窓口の方々と医療・福祉の立場から会社へ赴き、仕事の切り出しや、障害の理解と対応を主とする就労支援において、①の点から雇用の現場では我々医療・福祉の立場からももっと頑張らないと伝わらない、環境は変わらないという印象を持ちました。

そこで、②について質問ですが、高次脳機能障害者の社員（新規・復職含め）就労の現状と課題、現場での対応についてご教示頂けると幸いです。

今後、「障害の種類、精神障害」のスライドに高次脳機能障害を一層周知して頂ける事を期待しております。

質問者：病院関係者

【回答】

貴重なご意見ありがとうございます。今後のより良い講座作りに活かしていきたいと思います。発達障害よりも古くから高次脳機能障害について、医療も福祉も深く関わり就労支援も行われています。特例子会社等では障害のある社員の雇用管理担当者として、ジョブコーチ、精神保健福祉士等の経験者を社員として採用することが多くなってきています。高次脳機能障害者の雇用例を耳にするものの、数的な要因もあるのかもしれませんが、まだ一般の職場では認知されていない所があり、本当に残念に思います。

本年度の冬季講習会（H30年1～2月）では高次脳機能障害について取り上げた講座を開催する予定でございました。ご希望に沿えるよう情報提供してまいります。