

同機構ではまた、そうした整備士の育成、資格認定以外にも、適正な雇用環境整備がなされている企業を認定し、国民へ広く周知するといった活動や問題意識を持つ個人・法人を対象とした「情報交流制度」なども行っている。

「受け入れ先の理解不足は、知識不足によるもの」との観点から、育児者、障がい者、エイジレスの雇用に関する関係者への情報発信／収集、調査、分析を目的としている。では、その「知識」とはどんなものか？

例えばこんな事例がある。ある会社のオフィスでは社員の机周り

「思いやりと理解」が企業を動かす

用）、第Ⅱ種（障がい者雇用）、第Ⅲ種（エイジレス雇用）に分類され、受講者の関連分野での受講が可能だ。現在は育児者の支援事業に携っている人が、この資格取得を機に障がい者やエイジレスの分野へも関与し、同様の支援活動を行うなどのボーダーレス効果も期待される。

「支援者」としての人材ビジネス

高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用
育児女性雇用・フリーター雇用

社会貢献のキーワードから探る
派遣・紹介の「もう一つの役割」
レポート 伊藤秀範

第十五回 企業の内側から「育児中女性への理解」を促進 オフィスタのママさん派遣 後編

オフィスタのママさん派遣の後編では、「雇用環境整備士」資格者らが企業の内側から「育児女性への理解」をいかに深めるのかを探る。

雇入れ側の意識変える 「雇用環境整備士」

今年1月、「雇用環境整備士」と呼ばれる、育児者・障がい者・エイジレス（35歳以上）を対象に、職場内での環境整備を担う人材を認定する講習会が、都内で実施された。

認定団体は社団法人日本雇用環境整備機構（石井京子理事長）。育児・障がい・エイジレスの雇用支援団体として設立された団体だが、雇用環境整備士の周知がまだ限定的ということもあり、第1回目の定員は60名に設定した。

ところが、ふたを開けると、意外にも受講希望者は大きく上回った。急ぎよ、定員を90名まで拡大したが会場に収容できず、さらに翌日にも追加開催を用意する「予想以上の反響」（機構事務局）であったという。

「育児中女性、障がい者、そして高齢者といったこれら対象者の雇用支援を目的とした団体は数多くありますが、彼らの受け入れ側である企業側の雇用環境整備に特

はいずれも書類の山。大事な資料紛失などは日常茶飯事で、仕事効率面から見てもデメリットが多い。たまりかねた社長が何度も「片付けろ！」と声を荒げるも、一向に改善する気配がない。

そこに、たまたま車椅子の障がい者を1人雇用了。車椅子の社員が職場で働くようになってから、職場の1人ひとりが自発的にデスク周りを片付け始めるようになり、結果として業務の効率化につながったという。

「思いやりと理解——障がい者を雇い入れるプライスレスなメリットとは、こういう事例をいう



雇用環境整備士の資格者証（写真は見本）

化した支援活動をしている団体は、ここだけなのです。雇用環境整備士を育成、認定し、企業内に専門知識者を設置して受け入れ側の意識を変えることで、間接的に育児女性や障がい者、エイジレスの雇用支援をしていくことが目的です」とは、同機構の事務局を預かる「オフィスタ（運営：日本ブランニング）」の小松誠取締役。

育児中女性の人材サービス「オフィスタ」については6月号掲載の前編を参照いただくとして、その「ママさん派遣」がなぜ、障がい者やエイジレスを含む同団体の設立ならびに資格者認定に関わることになったのか？ まずはその疑問に答えたい。

就労弱者「支援」の共通項

「私たちは育児女性の派遣を行っていますが、同様に障がい者だけを支援している派遣会社もある

のだと思います。助成金などで雇用促進を図ろうとしても、企業側はなかなか動かない。でも、障がい者や育児女性、高齢者などの就業弱者を雇用することによるお金では買えない企業メリットはある。社内に知識者がいて職場環境を整備することができれば、受け入れ側の意識は大きく変わるはずです」（小松氏）。

雇用行政関係者も熱視線

先の1月の資格講習会には、企業の人事・総務担当者と共に、ハローワークなどの行政関係者が半数近く参加していたという。

障がい者雇用の法定雇用率は相変わらず未達成企業も少なくない。2013年からは、法定雇用率は2%に引き上げられる。さらに国内の生産年齢人口も、10年先には1240万人減少すると予測されている。

もしかすると、受け入れ側の雇用環境整備の必要性を強く感じているのは、少なくとも現状では民よりも官の方なのかもしれない。「本当はもっと企業の方々に受



小松 誠取締役（写真右）と広報・宣伝部の池端紘子氏（写真左）

れば、シルバー世代、高齢者を中心に支援している派遣会社もあります。それぞれに共通しているのは、派遣先に理解がないケースが多いこと。これら就業弱者を受け入れる企業側の職場環境が十分に整備されていないが故の苦勞です。それは育児中女性、障がい者、エイジレスのいずれにも共通する悩み、課題なのです」（小松氏）。

その環境整備の担い手として期待されるのが、雇用環境整備士である。同資格は第Ⅰ種（育児者雇

けてもらわないといけない資格なのですが」と小松氏。この7月、8月に今年2回目の資格講習会が開催される。申し込み開始から2週間程度で全会場が満席になったため、急ぎよ追加の会場が設けられたという。育児者・障がい者・エイジレスの受け入れに問題意識を持つ企業がこれだけ存在する以上、国内の雇用環境が整備される日はそう遠い話ではないのかもしれない。

■「雇用環境整備士資格」講習会（追加会場）開催日程

開催科目	（追加）開催日	会場
第Ⅰ種 （育児者雇用）	2012年 8月27日（月）	文京シビックホール 3F 会議室1～2
第Ⅱ種 （障がい者雇用）	2012年 8月31日（金）	文京シビックホール 3F 会議室1～2
第Ⅲ種 （エイジレス雇用）	2012年 8月23日（木）	中野サンプラザ 8F 会議室5

※詳細は（社）日本雇用環境整備機構ホームページ（<http://www.jee.or.jp/>）まで