



一般社団法人

日本雇用環境整備機構

-情報交流制度加盟員専用-

**2019 年
8 月号**

発行日 令和元年 8 月 26 日(第 5 号)
(月1回/毎月 25 日発刊)
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 第一とちビル

特集：『高齢者が働きやすい社会に
～行政・企業に望むこと～』
/樋口恵子（東京家政大学名誉教授）

JEEニュース第5号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様に育児・障害・エイジレスに関わる様々な情報をお届けする JEE ニュース、今回の特集はエイジレスがテーマです。

我が国では少子高齢化が進み、労働力（15 歳～64 歳の現役世代）の減少が見込まれています。出生率が減少し人口そのものが減少し始めているなか「高齢化」は増加しています。総人口が減少する中で高齢者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、2036 年に 33.3%で 3 人に 1 人となり、2042 年以降は高齢者人口が減少に転じても 65 歳到達者数が出生数を上回ることから高齢化率は上昇を続け、2065 年には 38.4%に達して、国民の約 2.6 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されています。

本人が希望するなら定年後も引き続き雇用される「継

続雇用制度」の導入も進んでいます。しかし、これからの人口の変化を見ますと、高齢者の雇用は非常に大きな問題として注目されています。高齢者の方々が男性も女性も長期的に元気に働かなければ成り立っていかない社会では、年齢を採用基準としないエイジレスの方々の雇用機会を促進させていく必要があります。

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。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

—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



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)2019 JEE Org

特集

『高齢者が働きやすい社会に ～行政・企業に望むこと～』

東京家政大学名誉教授 樋口 恵子

はじめに

高齢社会の進展に伴い、医療制度の改革、介護保険制度の創設、年金制度の見直しなど、国の基本的な制度が新設あるいは改革されてきました。その割に動きが鈍かったのは、高齢者の就労という重要なテーマです。

日本の定年制度は、大正年間ホワイトカラーが増えたころ、55歳と定める企業が始めたといわれます（注：尾崎盛光『日本就職史』（文藝春秋））。この「55歳定年」は、たいへん寿命が長く、太平洋戦争の敗戦にもめげず、高度経済成長の影響をほとんど受けず、1986年に高年齢者等の雇用の安定に関する法（以下「高齢者法」）が制定されるまでなんと100年以上も続いたのです。その間、平均寿命（男性）は42.06歳（1920年）から75.23歳（1986年）へ33.17年も延びているというのに。

I 高齢社会と雇用の現状と課題

近ごろは「人生100年」ですが、その前の1980年代にも「人生80年時代」と日本が世界トップレベルの長寿国であることが周知されましたが、「定年」に大きな影響は与えませんでした。その間にアメリカでは1967年に年齢差別禁止法が成立し、制度的には「定年」をなくしています。

なぜ日本の場合、ぐいぐいと伸びる平均寿命が、定年延長にもっと早期に結びつかなかったのでしょうか。それは、第1には団塊世代、さらにベビーブームの団塊二世のおかげで、日本は深刻な人手不足ではなかったこと、第2に「定年の延長ないし廃止」は他の多くの制度、例えば年金制度の改正につながることは目に見えていて、できれば微調整にとどめておきたかったのではないのでしょうか。

今、そうも言っていられなくなりました。予想以上の少子化と予想通りの長寿化が相まって、ごく短期間に世界一の少子長寿社会がこの日本に生まれました。65歳以上人口比率28.1%（2018年）という数字は2位（イタリア）を大きく引き離し第1位。高齢化のスピード（65歳以上が7%から14%に倍増する期間）も、わずか24年と、これは当分破られそうにない世界記録です。他の先進国が50～100年ほどかけてたどった「少子高齢化」の道程を、日本はその4倍ものスピードで駆け抜け、今もまた駆け続けています。少子化のバロメーター合計特殊出生率は、1.29まで下がりましたが、このところ1.4台。これは、フランス（1.90）、イギリス（1.76）、アメリカ（1.76）、ドイツ（1.57）など欧米諸国より低く、日本より低いのは韓国（1.05）、シンガポール（1.16）などアジアの先進国などに近いものです。

というわけで、増える高齢者に減る若年層。疾病率、要介護率はいくら予防に取り組んでも年齢には勝てず増加します。このところ人手不足の声が、介護業界からだんだんと高まっているのは当然です。昨年末、入管法が改正され、外国人の介護労働者が入職しやすくなったと言われますが、その効果はこれからです。厚生労働省は高齢者の長期療養の場として病院など医療系施設から地域の在宅へと踏み切っています。「住み慣れた地域で」という理念は良しとして、療養には場所だけでなく人手が必要です。近未来のキーワードは「人生100年」「少子高齢化」を個人の家庭生活に引き寄せてみると、私は、ファミレス化（Family less）と呼んでいます。戸籍上も、実生活でも、単身者が増えて、家族が少なくなるのです。国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、高齢化がピークに達する2040年、高齢者世帯（65歳以上の人

命を大切に、女性も個性を伸ばせ、社会に役立つ人物になれ、と2、3の先生に言われたとき、これが戦後であり平和というものだ、と胸が騒ぎました。新憲法の条文にはそれぞれ感銘を受けましたが、学生の私がいちばん心ときめいたのは27条でした。「すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。」ここには男女の別もありません。すべての国民に与えられた働く権利。働いて収入を得て経済的に自立するために個性を生かして学ぶ。学んだ成果を社会に返しながらか働き、経済的に自立し、税金等を払ってこの社会を支える。そういう国民としての義

務を果たす。なんというすばらしいバランス感覚！

その感激の余韻の中で戦後を生きた私ですが、現実の社会はその感激に裏切られ続けでした。子どもを生んで再就職できたのはいいのですが、正社員にしてくれと希望したら、新卒で採用された正社員の女性も「結婚したら退職する」という念書を入れて採用されていました（1959年）。新聞の求人広告で別件を探したら「当社には妊娠4ヶ月で退職の内規があります。」私が子持ちなので最初は失格扱いだったのですが、子どもはもう2歳。妊娠4ヶ月ではないらしい、ということで採用され、満

などの資金を積み立てる。働いて収入を得る、収入を消費するということだけでも、私たちは社会の流れとつながっています。

第2に能力発揮。日本の企業は社員の教育研修に大きな費用を投入している、とよく指摘されます。企業による教育効果というのはもっと評価されてよいと思う反面、企業が長年にわたって培ってきた社会人のための職業教育の力を地域全体の人々、特に高齢者のために生かして欲しい、と思います。

職場ではすべての従業員が固有名詞をそのまま記載さ

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。

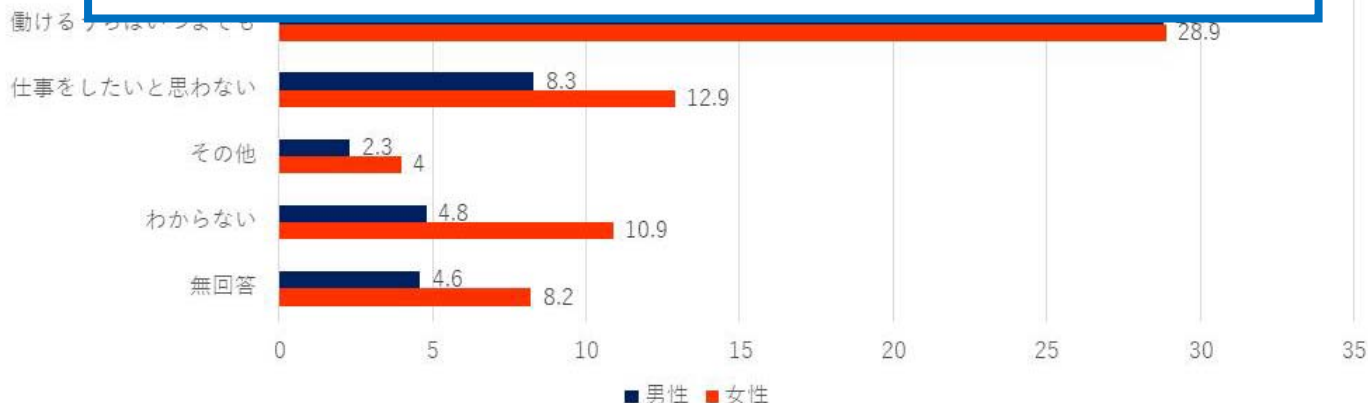
法人・個人どなたでも加盟できます。

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>



出所：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成26年）
（注）調査対象は、全国60歳以上の男女

との多様なつながりのある人は認知症発症リスクが半減」「社会参加している男性はうつ発症リスクが7分の1」「男性は同居にもかかわらず孤食だと死亡リスク 1.5倍」などなど。確実なエビデンスとともに集められています。＜近藤克則氏講演（2019年6月22日、NPO法人高齢社会をよくする女性の会総会記念講演「ウィル・ビーイング（幸福・健康）なまちづくり」資料から）＞

大切なことは、「働く」という行為の中に以上述べた三要素「経済的自立」「社会参加」「個人の能力発揮・向上の場」

経済的自立
社会参加
が少な
生涯学
せん。
現でき
行動で

Ⅲ こ
80代
にいる
でいて
った視
と働く

す。いくら「高齢者も働こう」と言っても、高齢者の自身の条件やその背景を考慮しないことには、ウィル・ビーイングにつながる働き方はできないでしょう。

1. 地産地消

高齢者はもう満員電車で窓通して遠距離通勤することはできません。誰か調べた方があったら教えていただきたいのですが、私は日本の高齢退職者が概して社会的発言もせず、あえていえば「おとなしい」のは長年の遠距離通勤、立ちづめの満員電車での痛勤が、退職後のエネ

ありま
日本の
追いつ
て、満
齢者就
あるい
よりも
です。
家も必
たくさ

よりも
後、高
中心か
たしか

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。

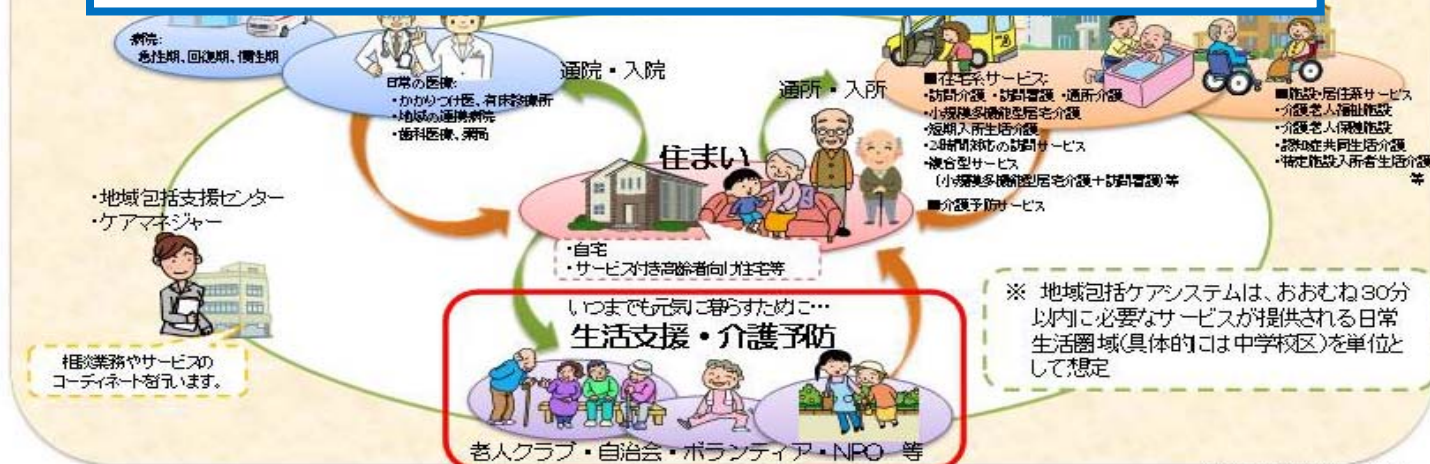
法人・個人どなたでも加盟できます。

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>



資料)厚生労働省資料

に、1947～49年生まれあの団塊の世代が、やがて終末期を迎える2030年頃からはばらくを思うと、そしてその後にくる急激な人口減少期を思うと、厚生労働省が今、終末期を在宅に誘導すべく政策を打ち出しているのは理解できますし、地区ごとに地域包括支援センターを置いて、医療保険と介護保険の2つの制度で地域を支えようとしているところまでは納得できます。しかし、一方でファミレス社会（家族が減少かいな社会）ですから、地域の中の「他人」の人手を必要とします。そこでこれから急ごしらえであろうとつくらねばならない「アカの

他人が
す。こ
すが、
ここに
療と介
提の【
が「ご
が、昔
り抜い
ったも
る方法
この
中心の
活」は
しまう
農業が
た。人
たちは
の中を
とって
の目で
せ、エ

職場でもなかなか味わえぬ方針決定権を毎度行使しているから女性の平均寿命は男性のそれより長いのではないかという説（神奈川県立保健福祉大学学長・中村丁次著『女はなぜ男より長生きなのか』/はまの出版）もあるほどです。

よく自助（個人）共助（家族など）、公助（自治体、国）と言われます。人生100年を支えるには、1つの角度だけで済むはずもなく、ライフコースによっては時々刻々支え手もその役割も変わります。この「助」に加わる主体は数も種類も多いほうが百年人生の多様性に対応でき

てよいと思います。私が言い出しっぺではありませんが、数年前生活協同組合総合研究所で、第1次2050年の地域社会のあり方の研究メンバーでした。その成果は、『2050年超高齢社会のコミュニティ構想』（若林靖永・樋口恵子編/岩波書店）に収められていますが、その中の若手の男性が言われたと記憶していますが、「商助」ということばでした。商店など商業がいちばん先にイメージされますが、一般企業の事務所でもすべての商助の主役になります。「業助」と言ったほうがいいでしょうか。

そう遠くない体験としては、東日本大震災の際、「出歩く

り、近
を送ら
都内盛
館開放
で過ご
そうで
たのは
憾の意
助」の
ろがあ
ると、
くなっ
方をぜ

ひ商店
て欲し
超える
で見か
えたこ
かいの
齢者の
介助に

「20分かかる」と中年の運転手さんからクダを言われたことがあります。元気に外出する高齢者を増やそうとすると、高齢者の「足」の確保は「商」の対象としても有望だと思います。一定程度ならお金を払える高齢者もそれなりにいるのですから。

2. 地域に必要な3つのショク

こうして地域を土台とする高齢者向けの仕事を挙げていったらきりがありませんが、私は地域のポンチ絵の中に、「商」を土台にした3つの「ジョブ」を加えたいと思います。

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しくは下記ご覧ください。

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

「食」はやはり食べることが基本。自分でつくるにせよ既製品を選ぶにせよ献立を考えて決定する。買い物という人生の快樂の決定的時間は人生のなるべくあとまで失いたくありません。

2 番目の「職」これぞ人生の本命。仕事の職、ジョブの職。仕事、働くということがどんなに人生と人格の核を形成するか、すでに述べさせていただきました。これが人生の終わりに近づいても可能な限り需要面でも供給面でも確保されて欲しい。近頃は何でも資格の世の中ですが、大切なことではあるけれど、こだわり過ぎるとシ

カク四面

最近の

て資格

度をう

ですが、

なくて

寝具や

働く中

高齢者

時期が

きもの

その義

の職員

の文面

のよう

きました。オズの魔法使いを見た思いでした。」オズの魔法使いのおかげで、介護の仕事のかかなりの部分が「重さ」から解放されたとしたら、あとはもう年の功、年齢の似た者同士のゆったりした動きのリズムがものを言います。

私の友人が、特養ホーム、有料ホーム、老健施設、デイサービスなど多様なサービスを提供しています。この世界はどこも人出不足で悲鳴をあげている分野ですが、この方はなんとなくゆとりがあります。「ウチの施設の職員は440人ですがそのうち2割が65歳以上なんですよ。」「最近ではデイサービスの利用者の中から希望者を募って、

ってい

てもら

り、1

合うの

なるの

では厚

た。「生

ます。

ばか

という

康・幸

ヨク。

の「お

やすく

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>



老いやすいので、極端な過疎地にはならないでしょう。

私は、「歩いて買い物 近くに仲間 ちょっと稼げる仕事があってともに語らい ともに食（は）む こんな町で私は老いたい」と願っています。

さてその三ショックの提供者こそ、商・業の世界です。これから増えるのは何よりも70歳以上人口ですから、この人口の能力を活用することに成功した企業こそ世の中の中心となるでしょう。

行政側としては、シルバー人材センターがこれからも期待されますが、民間企業がもっと適性を開発し、職業

訓練を
企業界
よう。
身の状
すから

3. 高齢

職業
たいの
内にあ
などと
難いと

今、
くあり
です。
生を生
「高齢
必要に
大切な
て生き
の高齢
期では

す。高齢者といふ人も、またこれからの人生は20、30年とあります。力弱くなっていく時期にそなえて、私は高齢者がみずからもよき社会の一員としてのあり方を見直し、同時に社会からの恩恵も適切に受け取り、人間としての尊厳を全うして欲しいと願っています。私が「人生二度目の義務教育」の必要を提唱する所以です。これも基本的には政府のすることですが、働くという集団の場は今までも研修などで学びの機会に馴染みがありました。学ぶということは、義務教育以来の人の習性でしょうか。時代の求める一方の方向を共有する機会です。こんな機会を生かしていただきたいと思います。

おわりに

いろいろと書き並べてまいりましたが、冒頭に述べたように、女性について一言つけ加えさせていただきたいと存じます。

これまで申し上げたことは、決して男性だけでなく女性にも、あえて言えば女性こそターゲットとしてすすめていただきたい。それは私が女性だから言っているわけでは必ずしもありません。

何よりもこれからの高齢者の中で、女性比率がぐんぐん高くなっていくからです。平均寿命6.07歳の差がもの

いまし
ほど、
るほど
比率は
2倍。
の2倍
生き残
本社会
そして
日本の
ものは、
金を受
正規の
では非
占めま
すが、
女性の
。最良
の雇用
たよう

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>

今働き盛りの男女の老後はどうなるか。統計によれば現在の年金生活者で、収入は年金のみが52.2%。65.8%が全収入の80%以上年金が占めていると答えています。となると、これからも老後の経済の柱は年金でしょう。全国民加入を前提とした国民基礎年金は満額でも1ヶ月6万円。とても家計を賄えません。家計の柱になるのは、やはり働く人々と経営者がともども同額を積み立ててきた被用者年金です。その被用者年金に加入している数が男女で大きく違います。職場に働いている見た目の女性の数はもっと多く見えますが、パートなど非正規雇用が

男性よりはるかに多いでしょう。今は政府も一定条件のパートなどを被用者年金に組み込もうとしていますから、多少は変わってくるかもしれませんが、2017年（平成29年）の老齢厚生年金の新規裁定者の男女別人数を見ると、男性38万5,626人に対して、女性は12万9,255人にすぎません。金額は、男性の6割程度。これでは貧乏ばあさんはまさに「約束された未来」ではありませんか。政府も何とかして女性パートだった人を年金制度に組み入れる努力はしていますが、果たして彼女らの老後に間に合うでしょうか。

男女ともども安心できる、公平な年金制度が確立することを願います。そして、そもそもが女性を男性と平等に働かせない社会に原因があることを思うと、今の高齢者である女性に、働く機会と喜びをしっかりと提供して欲しいと心から願っています。

プロフィール

樋口 恵子（ひぐちけいこ）

東京家政大学名誉教授、評論家、元内閣府男女共同参画審議会議員。東京大学卒業後、時事通信社、キャノン勤務を経て、フリーの評論家となり、女性問題・福祉・教育の分野で評論活動を行う。関連する著書多数。現在、NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事長を務めるなど活躍。本機構主催の「育児女性・高齢女性の雇用における適正雇用事例解説講習会」でも登壇。



—謝辞—

今号特集は樋口恵子先生に寄稿を頂戴いたしました。先生とご縁があり本機構の講習会で講演をしていただいたのが8年前（2011年開催『育児女性・高齢女性の雇用における適正雇用事例解説講習会』でした（主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構）。その後も樋口先生の主催する“NPO法人高齢社会をよくする女性の会”は本機構講習（特に雇用環境整備士資格講習会）にご後援をいただき日々ご協力頂いております。多数の執筆や取材の依頼をお引き受けされていらっしゃる大変ご多忙の中にもかかわらず、本紙への寄稿を快くお引き受け頂きましたこと、この場を借りてお礼申し上げます。（機構事務局）

◇下記は当時の講習模様記事

<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1107.pdf>

☆☆連載：職場のバリアフリーについて☆☆

～第1回：車椅子ユーザー編～

バリアフリー（英語：Barrier free）とは、障害を持つ人や高齢者などの社会的弱者とされる人々が生活あるいは業務にあたる際に「障壁」となりうるものを取り除いた状態のことをいいます。障害のある人にとってスムーズに仕事ができる理想的な環境を整えることが大事ですが、車椅子ユーザーの方が勤務する場合、トイレだけでなく、駐車場・通路・机の高さ・エレベーター・引き出し等のハード面が大事です。

駐車場については、『高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律』（通称：バリアフリー新法）があり、その法律に沿うような『高齢者、障害者等の円滑な移動等に配慮した建築設計標準』（国土交通省〔平成29年3月〕）に、車椅子用駐車場の設置方法について詳細な基準が記されています。その中で駐車場の幅は350cm以上であることが示されています。

室内については、車椅子の横幅は約90cmありますので、車椅子ユーザーと他の社員がすれ違うことができる140cm程度通路を確保する必要があります。また、一般の事務用机は手前に引き出しがあると、車椅子で奥まで入ることができないので、机を車椅子で使える幅の広いものに変更する必要があります。フロアは二重床のフリーアクセス構造にして配線を最小限にすると、車椅子ユーザーだけでなく、視覚障害者や歩行困難者も過ごしやすい環境になります。また、書類の格納キャビネット等も車椅子ユーザーの目線を意識し、低い位置に設置するとよいでしょう。

一般のエレベーターは、開閉時間が3～5秒に設定されていますが、低い位置にある車椅子ユーザー用のボタンを使うと10秒程度と長めになっています。車椅子ユーザーはエレベーターから降りるときに、方向転換せず乗り込んだ体勢のまま目的階に行き、後ろ向きのまま降りるので、鏡を使い、後方を確認しながら車椅子を操作します。エレベーターの鏡は、安全上の理由から設置されています。車椅子の方と乗り合わせたときは、降りる時に鏡が見えるように協力してあげましょう。

（石井京子記）

☆☆整備士講習会の地方開催について☆☆

本機構事務局 講習係

例年全国各地で開催している雇用環境整備士資格講習会ですが、今夏初開催となる長野会場と富山会場を現地担当させていただきました。本機構は地方支部がないため東京の本部から担当者数名が出張して対応しております。長野・富山は今回共に初めての開催地だったため少し緊張感を持ちながら会場入りしました。受講者の皆様真剣に受講されており、知識習得を目指す受講者のためにも私ども裏方が頑張らなければと思いました。



講師の石井京子理事長と一緒させていただきました。

長野から移動し富山会場へ。富山のシンボル建物とも言えるタワービルの中にある会議室で講習会を行いました。この日のテーマが障害者雇用という事で、職場で実際障害者の方と仕事をされておられる方が多く、長野同様ご参加されている方の熱意をヒシヒシと感じました。こういう志の方々により、育児・障害・エイジレス（高齢者）雇用の職場環境が整備されることを期待します。



初開催富山県の会場となったタワービルの風景写真です。

◇整備士講習会がまだ開催されていない都道府県も今後順次開催していく予定です。なお、これまでに開催された地域は以下の通り。

東京都・大阪府・北海道・宮城県・秋田県・愛知県・
広島県・香川県・愛媛県・茨城県・新潟県・長野県・
富山県・静岡県・福岡県

☆☆時事ニュース☆☆

～日本男性 制度1位も育休取らず～

『国連児童基金（ユニセフ）は、日本など41カ国の政府による2016年時点の子育て支援策に関する報告書を発表した。給付金などの支給制度を持つ出産休暇・育児休業期間の長さでは、日本の制度は男性で1位の評価を得たが「これだけの制度がありながら実際に取得する父親は非常に少ない」と特異性が指摘された。41カ国は経済協力開発機構（OECD）と欧州連合（EU）のいずれかの加盟国。ユニセフの専門家は、日本男性の配偶者産休・育児取得の促進には「社会的に受け入れられるようになることが必要」だが「変化には時間がかかる」と指摘した。』（2019.6.13 共同通信）

確かに育児介護休業法をみても男性の育休にこれほどまでに手厚く揃っている国はないでしょう。国や行政が男性の育児休業をこれほどまでに後押しする国も珍しいし、“男性が育休を取得したことで社内的に不当な評価をすることを禁ずる”なんてことまで書かれているのは他国から見たらなんと異様なことでしょう。逆に言えば、こんな制度無くても男性の育休が当たり前なのが他国という事です。戦後の高度成長期を経験してきた日本人男性のDNA呪縛を解くには制度などではなく、企業側が雇用環境を整備していくことがまずは必要なのです。

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 学生の雇用に関して次のうち正しいものはどれでしょう。第IV種の整備士の方は試してみてください。

- ①現在、大学生（昼間部）の約8割がアルバイトに従事しているが、内3割の学生が労働条件に関するトラブルを経験しているといわれる。
- ②意識調査で、学生がアルバイトを通じて職場から学びたいことのアンケート第一位は「将来に役立つ専門知識の習得」だった。
- ③子役など特殊な職業を除き、満15歳となった後の3月31日を迎えるまで賃金が発生する労働に従事させてはならない。



- ④SNSによるバイトテロは学生の自分勝手な行動であるため企業側として防ぐ手立てはない。

（答えは最終ページ）

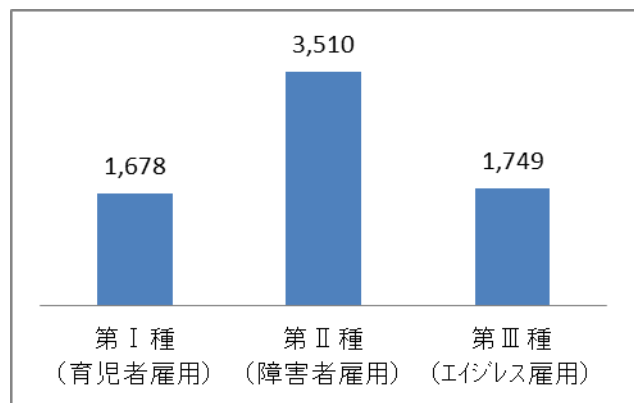
☆☆雇用環境整備士資格講習会のお知らせ☆☆

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）の3種の専門知識者を養成しています。今夏より第Ⅳ種（学生雇用）が創設され、今冬（又は来季）より第Ⅴ種（外国人雇用）の創設も予定されています。



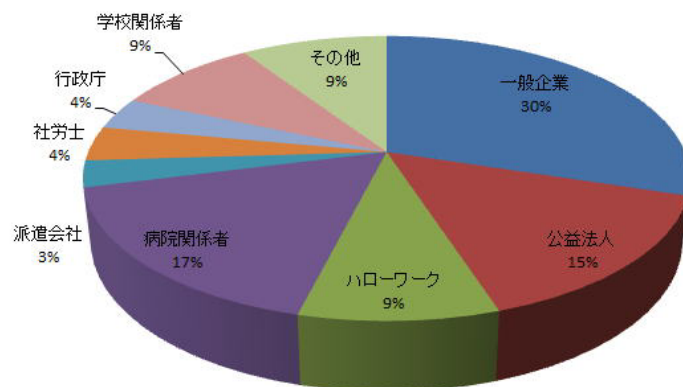
雇用環境整備士資格者証（カードタイプ見本）

育児・障害・エイジレスの雇用はこれからの時代企業としては避けては通れない必須事項になります。しかし、いざ雇ってみたのはいいいけれど、どう活用したらよいか分からない、どういう特性があつてどういう配慮をしたらよいか分からない。企業がこれでは労働者が気持ちよく働くことはできませんし、最悪の場合は労働争議・訴訟に発展なんてことになったら、雇用したこと自体が大失敗になってしまいます。そうならないために、職場の環境を整備できる専門知識者を社内に設置しておくことが必要なのです。先頭に立って陣頭指揮を執り雇用環境を整備できる者がいまこそ社内に求められています。その役割を担うのが雇用環境整備士です。現在、**全国に6,937名**（H31.3.31時点）の整備士が認定・登録され各企業の中で活躍しています。



雇用環境整備士の科目別資格者数（全国）

企業の役員・人事・総務担当者や公益法人の事務局職員が積極的に雇用環境整備士として各々の職場で育児・障害・エイジレス雇用に対する職場環境を整備するために活躍されています。スタッフに安心感を持っていただくために多くの人材派遣会社・人材紹介会社でも雇用環境整備士が企業内に設置され始めています。顧問先企業の労働問題・職場整備の要望に応えるために社会保険労務士の方も整備士知識を活用する方が増えてきています。



整備士資格者の職業・勤務先区分

職場でのトラブルは育児・障害・エイジレスの雇用だけではありません。今夏は**第4種（学生雇用）**が創設されます。学生を雇用し適正な雇用環境を整備するために、学生労働者（中学生・高校生・大学生・夜間学生等）の現状と課題、関係法令解説、好事例解説などを主幹に雇用主が知っておくべき知識養成の内容となります。

今夏の今後の開催は以下の通り。**現在、全会場受付中。**

開催地	開催科目	開催日程（予定）
東京	1種（育児者雇用）	令和元年9月 2日（月）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和元年9月 3日（火）
〃	2種（障害者雇用）	令和元年9月 4日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和元年9月 5日（木）
広島	2種（障害者雇用）	令和元年9月10日（火）
福岡	2種（障害者雇用）	令和元年9月12日（木）
〃	4種（学生雇用）	令和元年9月13日（金）
東京	2種（障害者雇用）	令和元年9月17日（火）

*今回資格試験は行いません。

●雇用環境整備士資格講習会公式ホームページはこちら
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

●雇用環境整備士資格者一覧名簿（全国版）はこちら
<http://www.jee.or.jp/eei/list.xls>

8月24日現在、上記会場空きあります。受付中

☆☆育児・障害・エイジレスQ&Aコーナー☆☆
/講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

Q1. 男女雇用機会均等法第12 条に妊産婦が医師の診断を受診するために必要な時間を確保しなければならないという明記がありますが、これは勤務中または業務中に少し抜けても良いということなのでしょうか？

(企業総務管理職より)

A1. 受診中の給与を支払う義務まではありませんが、母性健康管理措置を受けるために、朝、病院へ立ち寄ること、職場の近くの病院であれば手すきの時間等に受診するため外出することなどを認めることになります。

給与が出ないことや、必要な提出書類（例えば外出許可証など）の規定を、就業規則に定めておくことがトラブル防止になると考えます。



Q2. 一般就労だと「競争原理」を弁えた上で働く必要があると思います。働く発達障害の人達は「競争原理」についてどうお考えでしょうか。また「競争原理」を乗り越える為の方法は存在しますでしょうか？

(雇用環境整備士資格者より)

A2. 発達障害のある人たちの就労を考える場合、ご本人の選択肢として環境（特性への配慮）か処遇の二者選択となるケースが多いと思います。現在の障害者雇用枠で就業する場合の処遇は決して十分なものとは言えません。もちろん諸条件は企業にもよりますが、発達障害のある人が特性を理解してもらい、十分なサポートを受けられる環境というの特例子会社等での就業が中心となります。その場合の賃金では自立して生活できるだけの金額には到りません。そのため自立して生活しなければならない人は、自己の特性を理解してもらって働きたいと考えながらも、生活のためにやむなく一般就労を続ける人が多いと思います。発達障害のある人は療育手帳の対象となる人から高学歴の方まで幅が広いので、全体を通して回答するのは不可能ですが、一般就労で就業する発達障害の人はなんらかの不全感を感じています。しかし、特性も個々に異なり、不全感の原因もさまざまだと思います。

つまり「競争原理」は十分に理解していますが、その「競争原理」に対応するためにはどのように乗り切ったらよいかわからないという状況にある方が多いと思われます。

Q3. 私が働いている会社は、定年は60 才で定年後の雇用継続はされるのですが今までの能力等の反映はほとんどされなくて、一律の賃金であるのが現状です。本社の考えもあるようですが、非常に能力のある先輩方もその賃金でおられるのを見ると、何とか改善できないかなと思います。会社の社員として改善してもらえるように上層部と話をしても支障はないのでしょうか？

(企業営業部署担当者より)

A3. 業務の改善について提案制度がある場合には業務改善提案としてその制度を使うべきですが、継続雇用後の労働条件をいかに決定するかというのは、会社の経営労務管理に関わることで、会社によっては経営労務に口を挟むものとして懲戒の対象になるという考えもあるかと思います。会社の中に労働組合があれば、労働条件の改善を求めるという理由で団体交渉を会社に申し入れるという方法が考えられます。その場合には労働組合の中での議論・議決が必要になりますし、会社の中に労働組合がない場合にはもとより問題にはなりません。

会社の体制にもよります

が、一般に人事部に対して個別に提案することまで、違法、禁止であるとしている会社は少ないのではないのでしょうか。ご質問の趣旨は、団交というドラスチックな方法ではなく、緩やかに会社に提案できるかということだと思いますので、その会社の体制にもよりますが一般的には問題はないものと思います。



…<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>

☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

(1) 雇用環境整備士講習会第IV種講師変更のお知らせ

雇用環境整備士資格 第IV種（学生雇用）講習会の講師が、諸事情により変更になりました。開催日程や講義内容に変更はございません。

(旧) 当初の予定講師 船木陽子
(改) 特定社会保険労務士 圓城寺美紀

(2) 第IV種のAM講習会、中止のお知らせ

以下の講習会は当初予定講師の諸事情により中止となりました。受講希望者におかれましては、誠に申し訳ございませんでした。

「学生をアルバイトで雇用する際、今後のキャリア形成支援につなげられるよう雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識講習会」

※東京・大阪・名古屋・福岡の全会場中止となりました。
※午後からの雇用環境整備士資格講習会は開催します。

(3) 本機構の公式ツイッターも活用ください。



https://twitter.com/jee_twt

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

本紙は今年4月に創刊し、やっと第5号となりました。特に特集記事には育児・障害・エイジレス（高齢者）の学識経験者・専門知識者・研究者から寄稿を頂戴して今後も掲載していく予定です。同業の学識者からも特集記事は興味深く参考になるので毎月読んでいるという声をいただく機会も増えてきて、編集側の立場としても大変ありがたく思っています。識者が“加盟員のためだけに書き下ろすここでは読めない原稿を提供する。”にこだわって作り続けています。

—事務局—

次号 9月号の特集は

『学生アルバイト雇用においてキャリア形成支援のために雇用主が知っておくべき知識（仮題）』

/執筆：藤原優希（社会保険労務士）

-----9/25 日発刊メール配信予定-----

*執筆者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5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
協力 石井京子/池嶋貫二/馬場実智代/小松誠
出典 2019.6.13付 共同通信

……＜日本雇用環境整備機構 NEWS について＞……

★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のみ配信しています。加盟するには以下から。

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

●パスワードは加盟員個人しか利用できません。但し、法人加盟員に限り従業員全員へパスワード配布を許可。

●メールアドレス変更&配信停止

<http://www.jee.or.jp/mailmagazineout.htm>

●プライバシーポリシー

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

●バックナンバーは下記からダウンロードできます。但し加盟員のみ閲覧許可。

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>

雇用環境整備士クイズの答え：③が正しい

①学生の約8割がアルバイトをしていて、内6割がトラブルを経験。残業時間分の未払いや無理なシフトを入れられたが上位。②内閣府調査で学生が就労に求めるものとして「社会人としての基礎知識」が第一位。③義務教育終了まで年少者の労働保護規定の通り（労基法56条）。④バイト先の商品や食品で悪ふざけを行いSNSに投稿して炎上する行為だが、良識に欠けている点も勿論あるが、劣悪な環境への反発・学生を適切に管理できていない・雇用主の教育不十分など雇用環境整備で改善・防止は可能と考えられている。

MEMO：

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）

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。

令和元年度 第 1 回【夏季】
『雇用環境整備士資格(第Ⅰ種～第Ⅳ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ました。育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）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際または雇用した際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。

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用、職場環境の未整備により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。
※今回より第Ⅳ種（学生雇用）を新設し、学生を雇用した際の適正な職場環境整備の知識者も養成します。

■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)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、人材派遣会社等での勤務者は雇用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 6,937 名 H31 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させていただきます。
※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）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。 *今回資格試験は行いません。

1. 開催地・開催科目・日程・会場（*申込者には受講票と会場地図をお送りします）

開催地	開催科目	開催日程・会場	開催地	開催科目	開催日程・会場
大阪	第Ⅱ種（障害者雇用）	*開催終了しました	仙台	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	*開催終了しました
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	*開催終了しました	〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	*開催終了しました
〃	第Ⅳ種（学生雇用）	*開催終了しました	東京	第Ⅰ種（育児者雇用）	令和元年 9 月 2 日（月） 中野サンプラザ会議室
〃	第Ⅰ種（育児者雇用）	*開催終了しました	〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	令和元年 9 月 3 日（火） 〃
名古屋	第Ⅳ種（学生雇用）	*開催終了しました	〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和元年 9 月 4 日（水） 〃
〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	*開催終了しました	〃	第Ⅳ種（学生雇用）	令和元年 9 月 5 日（木） 〃
〃	第Ⅰ種（育児者雇用）	*開催終了しました	広島	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和元年 9 月 10 日（火） IG 石田学園ビル会議室
東京日曜	第Ⅱ種（障害者雇用）	*開催終了しました	福岡	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和元年 9 月 12 日（木） 福岡九州ビル会議室
長野	第Ⅱ種（障害者雇用）	*開催終了しました	〃	第Ⅳ種（学生雇用）	令和元年 9 月 13 日（金） 〃
富山	第Ⅱ種（障害者雇用）	*開催終了しました	東京②	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和元年 9 月 17 日（火） 中野サンプラザ会議室

2. 講習科目・講師（講師の都合等により一部変更となる場合があります。）

(1) 挨拶（13：00～13：05）

(2) 雇用環境整備士概要（13：05～13：40）

(3) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種・Ⅳ種により異なる（13：40～16：40）

【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／理事

石井京子・池嶋貫二

（※東京・仙台・長野・富山会場は石井京子／大阪・名古屋・広島・福岡会場は池嶋貫二）

【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

一般社団法人日本産業カウンセラー協会・社会保険労務士

圓城寺美紀・山本貞明

（※東京・大阪・福岡会場は圓城寺美紀／名古屋会場は山本貞明）

(4) 資格者証交付（16：40～16：50）

*今回資格試験は行いません。

3. 後援・協力依頼先（予定）

（一社）日本人材派遣協会、（一財）全国母子寡婦福祉団体協議会、（NPO）高齢社会をよくする女性の会、
（一社）高齢者活躍支援協議会、（NPO）障がい者ダイバーシティ研究会、（NPO）キャリアフォーラムあいち

4. 参加費（税込、テキスト代含む）※参加費は当日会場で申し受けます。

一般 9,500 円、本機構の情報交流制度加盟員 8,500 円、後援・協力依頼先等の会員等 8,500 円、
行政庁職員 8,000 円、社会保険労務士 8,500 円

5. 申込み方法

インターネットで下記へアクセスし、1 科目以上を選び、申込手順に従ってお申し込みください。
または下記申込書（1 名につき 1 枚。コピー可）に記入し、下記申込先宛郵送又は FAX してください。

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

6. 申込締切期日

開催の 1 週間前までにお申し込み下さい（※郵送によるお申し込みの場合は必着）。但し、締切日前でも定員（東京会場各 100 名、以外の会場各 50 名）に達し次第締め切ることがあります。

全会場満席が予想されますのでお早めにお申し込み下さい。

7. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「雇用環境整備士講習係」（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（オフィスタ内）

<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	申込み会場（複数受講可） ・大阪Ⅱ（7/23）・東京日曜Ⅱ（8/4）・東京Ⅱ（9/4） ・大阪Ⅲ（7/24）・長野Ⅱ（8/7）・東京Ⅳ（9/5） ・大阪Ⅳ（7/25）・富山Ⅱ（8/9）・広島Ⅱ（9/10） ・大阪Ⅰ（7/26）・仙台Ⅲ（8/19）・福岡Ⅱ（9/12） ・名古屋Ⅳ（7/30）・仙台Ⅱ（8/20）・福岡Ⅳ（9/13） ・名古屋Ⅱ（7/31）・東京Ⅰ（9/2）・東京②Ⅱ（9/17） ・名古屋Ⅰ（8/1）・東京Ⅲ（9/3）	区分（下記何れか選択） ・一般 ・本機構の加盟員 ・後援団体の会員等 ・行政庁職員 ・社会保険労務士
連絡先 〒□□□-□□□□	勤務先・自宅 （何れかに○をつけてください。FAX は必ず記入してください。） TEL. () (内線) FAX. ()	都・道 府・県
勤務先名・部課名：		

※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