



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

**2019年
9月号**

発行日 令和元年9月25日(第6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：『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』
/藤原優希（ゆき社会保険労務士事務所長）

JEEニュース第6号発刊にあたって

毎月発行のJEEニュースでは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しています。第6回の特集は学生アルバイト雇用です。「少子高齢化」による人口減少で15歳～64歳の労働力減少が深刻な問題となる中、人材不足を実感している企業は9割にも及びます。人材不足の状況への対応策として、「新規人材の採用」を考える企業が大半で、働く人材も多様化し、学生アルバイトへの採用ニーズもさらに高まっていくことが予想されます。もはや企業にとって欠かせない人材である学生アルバイトですが、アンケート調査の結果これらの学生が働く職場ではシフト・時間の融通性、通勤の至便性に加えて、職場の雰囲気（人間関係）も重要です。学生は卒業までと期間が限られていますが、同じ職場で長くアルバイトを続ける学生は少な

くありません。卒業し、社会人ともなれば、その店舗や食品等に愛着を感じ、卒業後はお客様として長い間ファンでいてくれる可能性も高いのです。そのような学生の働きやすさの条件を知り、本彼らの希望に柔軟に対応することも重要です。

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、様々なお役に立つ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

機構概要 | 情報交流制度(加盟料) | 雇用環境整備士 | 雇用環境整備認定制度 | 回答案内 | 講習会・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。



育児とお仕事
ChildCare

育児と仕事の両立



障がい者就職
Challeng

障がい者雇用問題



エイジレス転職
AgeLess

エイジレス(35歳以上)採用

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

『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』

ゆき社会保険労務士事務所長 藤原 優希

はじめに

「学生」とは、多くの場合、「教育現場で教育を受ける者」とされています。とりわけ高等教育（主に大学、短大、大学院、高等専門学校）を受けている者を学生と呼んでいます。学生は社会人となる一歩前段階ですので、「知らない」ことが社会人と比べて多く、学生の期間は多くの学生達にとって、「社会に出るまでの準備期間」とされています。労働基準法では児童（満15歳となった後の3月31日が終了するまでの者）は労働者として使用することができませんが一定の要件に該当した場合には働くことが可能とされています。この文中では、「学生雇用」の「学生」を企業における現在の学生アルバイトの対象の多くが高校生以上とされているため、高校生以上を「学生」として取り扱いたいと思います。

I 企業にとっての学生アルバイトの現状

年々深刻化している「少子高齢化」による人口減少のため、今後の労働力人口の減少が深刻な問題となっています。厚生労働省の推計では、高齢者、障害者、女性、若者（学生）の労働市場への参加が進むと仮定した場合においても、2000年と比べて労働力人口の減少はこの先も続き、2030年以降においても継続的には減少するとされています。

そのため今後は、今まで以上に一人あたりの労働生産性を高め、一人ひとりの能力向上とともに、高齢者、障害者、女性、若者（学生）等が積極的に社会で働くことが期待されています。

人材不足を実感している企業が9割

先日、2019年の「人材不足の状況」についての調査が

行われました。エン・ジャパン株式会社による調査で、有効回答（約760社）があったアンケートでは、「人材が不足している部門がある」と回答した企業が全体の9割という非常に高い結果でした。これにより、人手不足感が増していることが分かりました。2016年の調査時に比べると、上昇しており、3年前よりも企業の人材不足感が増していることが分かりました。また、人手不足が原因で事業に影響が出ることも考えられます。「人手不足になると人材を育てる余裕がなく、有能な社員は他社に転職していく。そのため、さらに人手不足を感じるようになる」、「人材が不足すると一人当たりの業務負担が増え、長時間労働の問題が懸念される」、「会社の5年後、10年後の業績に影響がでてくる可能性がある」との声もあります。それでは、人手不足を感じている企業では、その解消のためどのような対策を講じているのでしょうか。

同調査において、人材不足の状況への対応策について86%が「新規人材の採用」と答えています。

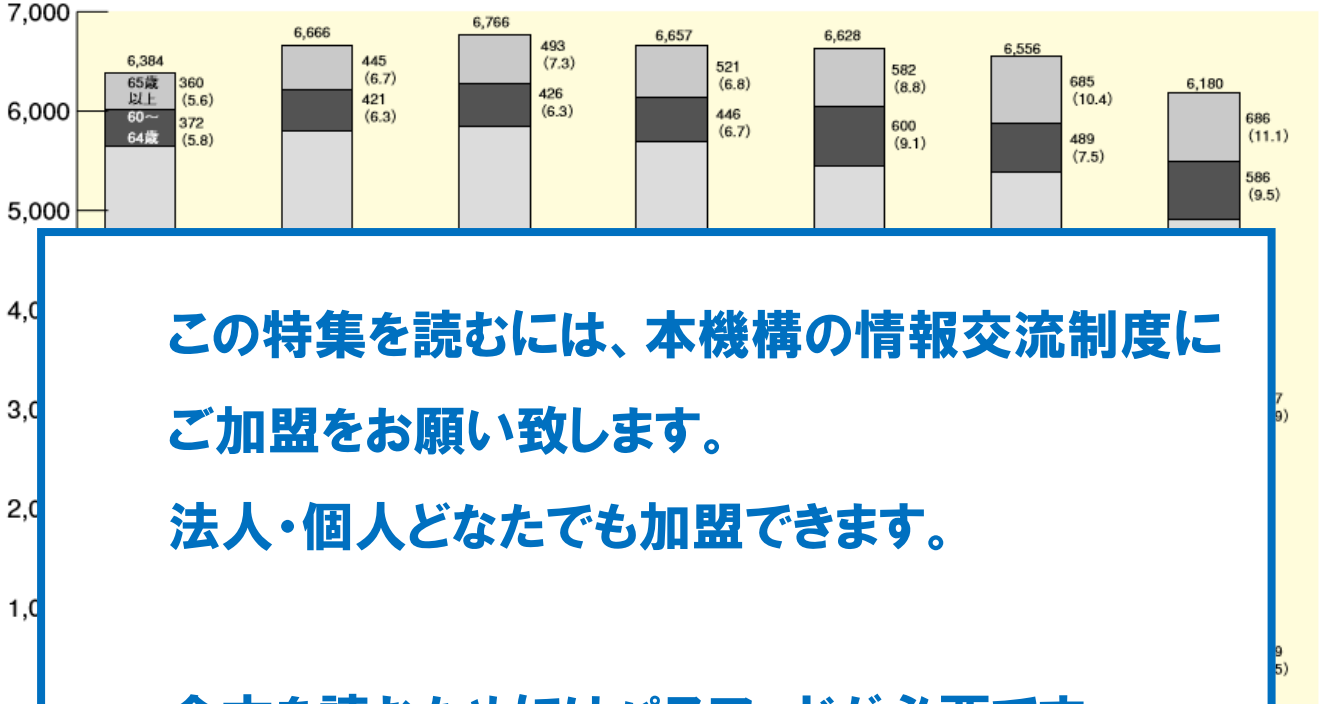
最近では人手不足を補う解決策として、「高齢者」「外国人」「結婚・出産等による仕事を離れてからブランクのある女性」など、これまで採用市場に多くなかった人材の積極採用に目を向ける企業も増えているようです。人手不足を背景に働く人材の多様化により、学生アルバイトの企業にとってのニーズは今後さらに高まっていくのではないのでしょうか。

学生アルバイトとは

一般的に「学生＝アルバイト」とされており、企業の多くは「アルバイトは若い人や学生、フリーターが多い、雇用期間が短い」と感じている人もたくさんいるでしょう。学生は学生生活の傍ら働くという特徴があるため、卒業を機に辞める日が必然的にやってきます。

詳細データ① 労働力人口の推移

(万人)



資料
(注)

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>

「すぐ」と思われ、た調査長いこ「人手「せっというのイトは長続さしない」、といフイマンを持つ企業の担者も多いのではないのでしょうか。そこで、実際はどうか、株式会社マイナビによる学生の意識調査の内容をご紹介します。

これまでのアルバイトの中で一番長く続いた期間は？

- ・25ヶ月以上 (31.8%)
- ・10～12ヶ月 (14.1%)
- ・4～6ヶ月 (10.2%)

学年別での統計を見てみると、大学4年生においては「25ヶ月以上」(62.5%)と高く、全体の平均として、20ヶ月との結果でした。さらに、対象を4年生に結果を絞ると、平均30ヶ月という結果になりました。

さらに、対象を4年生に結果を絞ると、平均30ヶ月とい

「大学卒業後3年以内に企業を退職する割合」

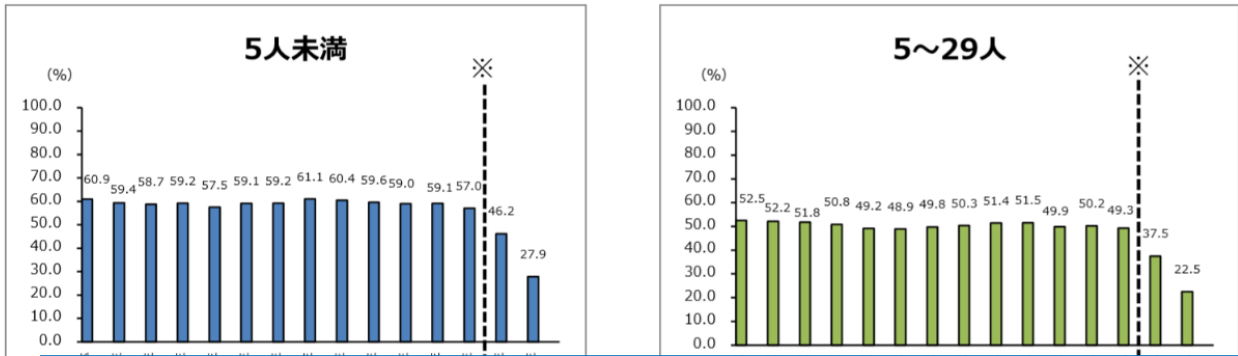
企業規模

- ・30人以上99人以下 (39%)
- ・100人以上499人 (31.9%)
- ・500人～999人 (29.6%)
- ・1000人以上 (24.2%) となっています。

企業規模の小さい企業は比較的離職率が高く、規模が大きい企業は離職率が低い傾向にあります。全体としての平均は31.8%です。大学卒業後の学生においては、3年以内に約3人に1人が離職する実情です。その点も総合的に踏まえると、学生アルバイトは卒業を機に退職することになりますが、「卒業」という区切りがあらかじめわかっているため、企業における人材活用のスケジュー

新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内※の離職率の推移

※：平成28年3月卒については就職後2年以内、平成29年3月卒については就職後1年以内の離職率を記載している。



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>

以下はトラブルの一例です。

採用時に合意した以上のシフトを入られた	14.8%
一方的に急なシフト変更を命じられた	14.6%
採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた	13.4%
準備や片付けの時間に給与が支払われなかった	13.6%
一方的にシフトを削られた	11.8%
1日に労働時間が6時間を超えても休憩がない	8.8%
時間外労働、休日労働、深夜労働等の割増賃金が支払われなかった	5.4%

ルを組み

学生に

今後

とが見

視点か

うか？

ト、そ

なもの

学生に

・シフ

・自宅

・人間

学生は、

視する

すさ)、

重視さ

しやす

慮の上

やすい

また、

学生

は満

足し

た環

境で

あ

らば

継

続

し

て

働くと

いう

こと

が

わ

かり

まし

た。

そ

し

て、

学

生

ア

ル

バ

イ

ト

自

身

は、

ど

の

よ

う

な

職

場

に

自

分

が

合う

の

か、

ま

た

長

期

的

に

ア

ル

バ

イ

ト

す

る

た

に

必

要

な

条

件

は

ど

う

い

っ

た

の

な

の

かを

し

っ

か

り

認

識

し

て

い

ま

す

。そ

し

て

そ

れ

が

満

た

さ

れ

る

職

場

を

選

択

し

て

い

ま

た、

従

業

員

の

採

用

活

動

や

新

人

指

導

に

は、

育

成

時

間

も

コ

ス

ト

が

か

か

か

り

ま

す

ぐ

辞

め

て

し

ま

い

定

着

し

な

い、

な

か

な

か

ア

ル

バ

イ

ト

の

応

募

が

な

い

う

場

合

に

求

め

ら

れ

ば

、

学

生

ア

ル

バ

イ

ト

の

継

続

勤

務

期

間

の

調

査

結

果

か

ら

、

学

生

は

満

足

し

た

環

境

で

あ

ら

ば

継

続

し

て

働

く

と

い

う

こ

と

う

こ

と

が

わ

か

り

ま

し

、

ど

の

よ

う

な

職

場

に

自

分

が

あ

う

の

か、

ま

た

長

期

的

に

ア

ル

バ

イ

ト

す

る

た

に

必

要

な

現在、学生の多くがアルバイトを行っており、アルバイトをしている学生の3分の2の学生が週に15時間以上働いています。アルバイトは学生にとって切っても切り離せない関係にあります。しかし、学生たちは、社会人と比べ経験も少なく、「働く上での備え」もなく仕事の世界に入ってきています。最近比以前に比べ情報化が進み情報が溢れていると言われてはいますが、まだまだ知っていることは限られています。その結果、様々なトラブルに直面しています。

<<学生雇用の際に企業知っておくべきポイント>>

上記のようなトラブルが起こる事柄を無くしていくことが学生に対してはもちろん、企業にとっての快適な職場づくりにおいて大変重要となってきます。労働関係法令は毎年法律改正もあり、非常に複雑となっているため、企業においても自社ではしっかり法律を守っているつもりが知らず知らずのうちに法律違反となっているケースも見受けられます。以下については、雇用する上でのポイントの一部をご紹介します。

以下は学
知度の集

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>

事業主は 務内容、 明示する		
アルバイ は、年次		
アルバイ る場合は は60分		
アルバイ 間が8時 2時~5 以上の割		
アルバイ まった日		
都道府県 おり、ア ができな		
事業主は して無制		
アルバイ とはでき		
アルバイ っても、 表等と労使協定（36協定）を締結し、所 轄の労働基準監督署長に届けなければならない	128	12.8
事業主は、労働者を解雇する場合は、その 労働者に30日以上前に予告するか、解雇 予告手当（平均賃金の30日分以上）を払 わなければならない	214	21.4
アルバイトでも、仕事によるけがは、労災 保険を使う必要がある	323	32.3
アルバイトでも、労働条件に関して労働基 準監督署等に相談することができる	264	26.4
何も知らない	129	12.9

間を超えているのに休憩がもらえなかった」、という内容もみられました。休憩についても下記を守る必要があります。労働時間が6時間を超える場合少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩を労働時間の途中で与える必要があります。

③学生と社会保険について

学生という社会保険とは全く関係ないのでは？と思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、しかし、要件に当てはまれば、雇用保険、健康保険に加入する必要も出てきます。

(調査：「法律で決められている労働条件に関して、あなたが知っていることは何ですか？」アンケートより)

学生の雇用保険と社会保険についてですが、「学生で、親の扶養に入っているのだからいずれも入らなくてよい」という訳ではありません。学生アルバイトでも下記の条件を満たしていたら保険加入となります。

・雇用保険

学生アルバイトは雇用保険の適用を受けないことが多いですが、夜間学生で、週 20 時間以上、31 日以上雇用見込みがある場合は加入する必要があります。

※上記の場合、通信教育、夜間、定時制の学生は雇用保険へ加入しますが、昼間学生は、原則として雇用保険への加入の

・健康保険

学生アルバイト

「1 週間の

雇用者

定基準

ること

ります。

④年少者

未成年者の労働契約	親権者または後見人が未成年者に代って労働契約を締結することは禁止されています。したがって、未成年者の労働契約は、未成年者が、親権者又は後見人の同意を得て、自ら締結することになります。また、未成年者が締結した労働契約が、当該未成年者に不利であると認められる場合には、親権者、後見人又は所轄労働基準監督署長は、当該労働契約を将来に向かって解除することができることとされています。	労基法第 58 条
-----------	---	-----------

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>

事項		
最低年齢		
年少者の証明		
未成年者の賃金の受け取り	賃金を代って受け取ることが禁止されています。	
年少者の時間外労働及び休日労働	年少者に、時間外労働及び休日労働を行わせることは、原則として禁止されています	労基法第 60 条
深夜業の禁止	年少者を深夜(午後 10 時～午前 5 時)に働かせることは、原則として禁止されています。	労基法第 61 条
年少者の危険有害業務の就業制限	年少者を坑内労働、重量物取扱い業務と一定の危険有害並びに児童の福祉に有害な業務に就かせることはできません	労基法第 62 条、63 条

す。「スマホ等の私物端末の持ち込み禁止」の規定を新たに設けることも有効です。

加えて「SNS の私物利用についてのガイドライン」を策定することで、SNS の私的利用に関するより細かい具体的なルールを分かりやすく示します。

ガイドラインには、「SNS の特徴や使うことによって起こり得るリスク、SNS でやってはいけないこと」が具体例も交えてわかりやすいものであることが必要です。ガイドラインは休憩室等に掲示し、いつでも見ることができる状態にしておくことが望ましいです。

ていた

年 SNS

(プロ)

くこ

深く考

ります。

店舗の

発展す

行って

付する

まずは

策定

(見律)

な意識

でのル

就業

物であ

しても

できま

②社内教育の実施

教育が必要なことは言うまでもありませんが、バイオテロに対する意識づけを行うために、入社の際の労働条件の説明の際に、SNSの投稿の炎上のリスク、バイオテロが起こった場合にはどのような損害賠償請求や刑事事件等に発展するのか、についても伝えていきます。入社時においての説明だけで十分とするのではなく、入社後においても定期的に教育の機会を設けることによる繰り返しの教育が有効です。

③SNSの私用利用についての誓約書

社内教育の後において、例えば誓約書を提出させることにより「遵守義務の再確認」となります。誓約書に自ら署名を行うことにより、誓約書の内容についてしっかりと確認が行われますので、教育を行って終わりではなく、内容の再確認をしてもらうことができます。上記はあくまでもバイオテロを未然に防ぐための一例です。事前の地道な対策が重要ですので、参考の一つとして頂ければと思います。

最後に

近年、中小企業を中心に人手不足はバブル期並みの高水準となっています。人手不足が今後も続いていった場合には、企業の経営へも影響が出てくることも考えられます。更なる企業としての成長を続けていくためにも、人手不足の解消は大きな課題となっています。人手不足の解消に向けて、これからは今まで以上に「女性、エイジレス（特に高齢者）、障害者、若者（学生）等」が働きやすい職場環境の整備をすることによって企業の人手不足の解消に取り組んでいくことが必要と考えます。

各企業がこれら対象者への雇用環境整備を一層推進されますことを願います。

プロフィール

藤原 優希（ふじわら ゆき）

兵庫県姫路市出身。建築メーカーや建築確認検査機関勤務を経て、2018年にゆき社会保険労務士事務所設立、同所所長に就任。働き方改革推進支援センターの働き方改革相談員として、企業の相談に応じた働き方改革への対応のサポートを専門に活動。従業員の採用、人材活用、メンタル不調、退職および解雇などの労務管理に関する様々な相談に応ずるほか、パワハラ相談会の開催等活躍。



★★連載：職場のバリアフリーについて★★

～第2回：車椅子ユーザー（トイレ編）～

高齢者や障害者が気軽に移動できるよう、段差などを解消することを目指した、通称「バリアフリー新法」は2006年に成立、施行されました。利用者5,000人以上の駅やターミナルなどのバリアフリー化100%、その他公共交通機関や特定の建築物などへのバリアフリー化などが義務付けられています。出入口、廊下、エレベーター、トイレなど建物内の設備に関して「どのくらいの幅か」、「数はいくつか」など細かく決められています。この法律によって世の中のバリアフリー化が進み、現在、新しい建物には必ずと言って良いほど車椅子で利用できるトイレが設置されています。車椅子で利用できる広さが確保され、腰掛便座（洋式便座）や手すりが設置されています。

障害者等が利用できるトイレの整備がされている旨を「国際シンボルマーク」などで表示していますが、次のように「施設が整備されている」ことを表しています。

- ・車椅子使用者が利用できる面積が確保されている（2メートル×1.5メートル程度）
- ・出入口の有効幅員が80センチメートル以上である
- ・出入口の戸は障害者等が円滑に利用できる構造である
- ・出入口に段差がない
- ・腰掛便座（様式便器）であること
- ・手すりが適切に設置されていること



障害者のための国際シンボルマーク：障害者が利用できる建物、施設であることを明確に表すための世界共通のシンボルマークです。マークの使用については国際リハビリテーション協会の「使用指針」により定められています



多目的トイレマーク：近年整備された「車椅子対応トイレ」は、色々な方が利用できるというユニバーサルデザインの考え方に従って、多機能化し、たくさんの設備が設置されています。#

妊婦さんのためのマタニティマークなど国内には様々なマークがありますが、整備士や支援者はその意味するところを知っておかなければなりません。（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

今夏の雇用環境整備士資格講習会が9/17最終日をもって全国20開催終了いたしました。下記は後半の福岡会場前日に第Ⅱ種講師の石井京子氏と第Ⅳ種講師の圓城寺美紀氏との博多市内での事前打ち合わせ及び懇親の一コマです。今季の講習会では行政庁職員の参加が全国各地で大変多かったように思いました。公務員試験で今年春の障害者雇用が多かったことも関係しているのかと思いますが、育児者雇用・高齢者雇用に興味を示す参加者も例年を上回りました。今夏に創設した第Ⅳ種（学生雇用）は全体構成からスライド作成やテキスト監修まで、圓城寺先生に多大なるご尽力賜りました。圓城寺氏の談では冬季は更に内容のアップデートがなされるとのことです。



Ⅱ種講師の石井先生（右）とⅣ種講師の圓城寺先生（左）

雇用環境整備士クイズ

Q. エイジレス雇用に関して次のうち誤っているものはどれでしょう。第Ⅲ種の整備士の方は試してみてください。

①60～64歳の人で働きたいという労働意欲のある者の割合は米国60%、仏国30%なのに対して日本は80%といわれている。

②高齢者の雇用を阻害しているのは解雇権乱用法理が原因の一つといわれている。

③日本の年功序列型賃金制度も定年延長または定年廃止を企業が導入することに歯止めを掛けていると考えられる。



④高齢者の雇用は福祉の観点で行うべきものであり、少子高齢化時代においては選定の余地はなく不必要な高齢者でも雇用するのは企業の義務である。

（答えは最終ページ）

☆☆時事ニュース☆☆

～HIV感染者の内定取り消しは違法～

『エイズウイルス(HIV)の感染を告げなかったことを理由に病院に採用内定を取り消されたのは違法だとして、北海道内の社会福祉士の30代男性が病院を運営する社会福祉法人に対し、慰謝料など330万円の支払いを求めた訴訟の判決で札幌地裁は男性の訴えを認め、社会福祉法人に165万円の賠償を命じた。判決後の記者会見で、原告の男性は「泣き寝入りするしかないと思っていた。判決はかなり踏み込んでくれた。大きな一歩かなと思う」と語った。法廷で読み上げられる判決理由を聞きながら目頭が熱くなったという。「感染を相手に伝える、伝えないで日常生活の葛藤が多々ある。就労や性に関することで板挟みになり苦しくなることが多い」。多くのHIV感染者は、男性と同じ悩みを抱えて生きているという。HIV感染者の支援団体の調査では、職場の人に感染を伝えた人は約2割にとどまる。判決は面接時に感染を告知する必要がないことも明言した。「違法なんだと断言してくれた。今回の判決で感染者が気にせず働ける職場環境になって欲しい。』（2019.9.17 朝日新聞）

雇用というのは雇用主と労働者の双方が満足しなければ適正な関係性とはなりません。日本では労働者側が弱者と見られているため労働者寄りの判決が出る傾向が多いようです。本件も障害・難病の方にとっては雇用の際の不利益に関する貴重な判例の一つとして今後の手本・見本・教訓になると思います。一方で採用を拒んだ就業先に非はあったのだろうかという点が今一つクローズアップされていないのが気になります。特に本件はこの男性が希望した就業先が「病院」のようですから、患者さんのことを考慮しての内定取り消しの判断だったのではとも推測してしまいます。感染者が気にせず働ける職場でさえあれば、この労働者からサービスを受ける患者への告知は不要でいいのだろうか。障害者雇用はもはや他人事ではありません。みなさんの身の回りに障害がある方や難病患者が差別なく普通に雇用されている、そんな時代です。飲食を扱う仕事・人体を扱う医療機関や病院・役所・サービス業・肉体労働など、業種業界や職務内容によっては告知すべきではないかという職業も含まれていると考えられます。その辺が今後の日本の障害者雇用が抱える次の第二ステップになるような気がしています。

☆☆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）・Ⅳ種（学生雇用）の4種の専門知識者を養成しています。今夏の開催は全国20開催にて終了いたしました。



雇用環境整備士資格者証（カードタイプ見本）

今夏に新たに整備士となられた方は延べ963名です。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、どういう特性があってどういう配慮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。新たに全国に約千名の整備士が配置されましたので、整備士を中心に雇用環境が整備された企業が増えることを願っています。

次回冬季の開催を予定しています。日程・開催地は未定ですが、決定した際に資料送付を希望する者は本機構ホームページより案内予約ができます。

●雇用環境整備士資格講習会の案内予約はこちら
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

●雇用環境整備士についてはこちら
<http://www.jee.or.jp/eei/eei.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>

☆☆整備士資格 外国人雇用の創設について☆☆

雇用環境整備士Ⅳ種（学生雇用）が今夏に新設いたしました。学生と併せて就業弱者と分類できる者として外国人雇用の問題が挙げられています。労働力人口の減少による外国人労働者雇用の需要が増大しています。

コンビニや飲食店等いたるところで外国人労働者を見かける機会が増えました。深刻な労働力不足から、多くの企業が外国人労働者の雇用を拡大しています。少子高齢化が進行する中で、外国人労働者の労働力の有効活用は企業にとってこれからの大きなテーマとなってくるでしょう。

外国人を雇用する事業主が知っておくべき知識として、TVのニュース等で取り上げられている新たな在留資格について何故いま法改正が必要なのか、そして法改正によって何がどう変わるのか、外国人雇用の職場整備ができる知識者の養成と社内設置が急がれています。

外国人を雇用するにあたって、日本人を雇用する場合との違いを雇用主・使用者は当然知っておかなければ労働争議やトラブルになります。例えば、就労時間に制限のある外国人労働者を、制限時間を超えて就労させた場合、法律違反として事業主は罰則を受けることとなります。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、そして外国人を雇用して適正に活用できる職場の環境整備、そのための専門知識者として**第Ⅴ種（外国人雇用）の創設を検討**しています。

今冬または来夏季を目途に考えておりますので、本機構の情報交流制度加盟員の方々のご意見等いただけましたら幸いです。



外国人労働者は知識が未熟なため不利益を被る職場も多い

☆☆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. 子の看護休暇について、当社では子の看護のために必要なとき、欠勤(遅刻・早退)が取れる環境にあります。無給で良いのであれば、子の看護休暇と欠勤に違いはあるのでしょうか(例えば、有給休暇付与のための出勤率への影響等)。(雇用環境整備士資格者より)

A1. 子の看護休暇は育児介護休業法で認められた権利ですが、子の看護等で休む場合であっても育児介護休業法に基づかない欠勤は権利ではありません。どちらも「出勤しなかった」という取り扱いであれば有給の出勤率の計算への影響は下記の内容に留意してください。

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定ですが、育児・介護休業をした期間は、出勤したものとしなければなりません(労働基準法第39条第7項)が、看護休暇は育児介護休業法に特に定めがないことから、出勤しなかったものとして算定することになります。もちろん、看護休暇や法律を上回る育児・介護休業についても同様に出勤したものとして取扱うことは差し支えありません。なお、看護休暇を欠勤扱いとする場合は注意点がありません。有給の出勤率は、「出勤率 = 出勤した日 ÷ 全労働日」で求めます。出勤日数には、休日出勤した日は除き、遅刻・早退した日は含めることとなりますが、看護休暇の半日取得の場合は、残りの半日の出勤実績があるため、その日は出勤したものとして扱う必要があります。

Q2. 私自身精神障害者として民間企業に障害者枠で勤めてきた当事者でもあります。そこで質問なのですが、障害者社員には仕事を与えられないケースがままあると思うのです。企業からみれば、法定雇用率にさえ貢献してくれたらいいということなのでしょうが、仕事を与えられずただ座っていること程、社会人として苦痛なことはありません。このような「障害者社員＝社内ニート」問題について何か処方箋的なアドバイスはありませんでしょうか。もちろん、何らスキルを持たない障害者社員にとって職歴を作る意味では法定雇用率を達成したい企業と双方にメリットがある場合もあるでしょうが、「働く」というのはそれだけではないと思います。双方がイ

キキ働く環境を実現するために、ご意見ご助言をお願い致します。(社会保険労務士より)

A2. ご意見の通り、障害者雇用で入社したけれども十分な仕事の量が与えられないという話をよく聞きます。第三者を介して、仕事を増やして欲しいと依頼することにより状況が改善されることがあります。社内に相談に乗り、問題解決のための調整をしてくださる方がいれば迅速な対応が可能と思います(例えば、障害者専門の社労士を設置していたり、雇用環境整備士を社内に設置しているなど障害者のための相談窓口を設ける)。外部機関としては、管轄のハローワークの雇用指導官が就業後の障害者に対する職場適応、職場定着指導に係る助言及び指導を行います。職場で仕事を与えて欲しいと要望しても改善されない場合には担当の行政指導官に相談してみることをお勧めします。

Q3. 高齢労働者が持つノウハウを移転(個人の技量を組織の後継人材に移転)するための補助金や助成金制度はありませんか?積極的に高齢者を新規採用したいが、(55歳~63歳まで採用、70歳まで雇用予定)何かしら補助がないのでしょうか。また、高齢者の採用にあたり資格が必要となりますが、能力開発給付金の他、補助等はないのでしょうか?

(企業人事部署担当者より)

A3. 高齢者を雇用するための助成金制度はありますが、高齢者のノウハウを移転するための助成金については、残念ながらないと思います。高齢者の採用に係る助成金は、現在、65歳超雇用推進助成金がありますが、55歳から63歳までの採用であるならば現在はないと思います。但し、40歳以上の労働者を採用する場合には、生涯能力開発給付金の制度があります。

…<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) 本機構の公式ホームページを活用ください。



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

(2) 本機構の公式フェイスブックも活用ください。



@一般社団法人日本雇用環境整備機構

(3) 本機構の公式ツイッターも活用ください。



https://twitter.com/jee_twt

……<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>



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

本機構では育児者・障害者・エイジレス（35歳以上の者）の派遣事業並びに紹介事業を開始いたします。公益事業としての運用ですので、人材派遣におけるいわゆる派遣会社のマージンに相当するものは考えておりません。また、派遣と一緒に働いてみてお互いの合意により社員採用される紹介予定派遣制度のみ運用します。育児・障害・エイジレスの雇用促進のために私どもに何が出来るのかを考えていきます。求職中の当事者の方、または求人募集中の企業の方にご相談ください。 —事務局—

次号 10月号の特集は

『外国人労働者と在留資格について雇用主が知っておくべき知識（仮題）』

/執筆：馬場実智代（社会保険労務士）

-----10/25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6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 藤原優希（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠
出典 2019.9.17付 朝日新聞

雇用環境整備士クイズの答え：④が誤り

①日本の60歳以上の高齢者の労働力率・労働意欲の高さは国際的にも有名で、「60歳定年+年金」では生活できない社会背景の表れともいわれる。②現行法の解雇規制の下では人員調整が制限され定年制廃止に二の足を踏む企業が多い。③また、一度上がった賃金を下げることに法的規制がかかっているため定年延長＝高コストを招いてしまうため積極的に高齢者雇用しづらい状況が生まれている。④高齢者に何をしてもらおうかの視点から必要な人材を探し、企業は高齢者のスキルの何をかうかで選定すべきである。

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）

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。