



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
12 月号

発行日 令和元年 12 月 25 日(第 9 号)
(月回/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 第一とちビル

特集：『従業員が若年認知症を発症した際に
雇用主が知っておくべき知識』
/宮永和夫(NPO若年認知症サポーター理事長)

JEEニュース第9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 9 号の特集テーマは若年認知症についてです。高齢者のアルツハイマー型認知症や脳血管障害が原因となって二次的に生じる認知症とは異なり、64 歳以下で発症しかつ現在も 64 歳以下の認知症は、全国で 4 万人程度いるそうです。働き盛りの 40 代や 50 代にも稀に出現するそうですが、職場の部下や同僚が発症した場合、周囲の人たちはどのような知識を持ち、どのように対応したらよいのでしょうか。また、若年認知症はうつ病と間違われやすいところがあります。特集記事では認知症とうつ病の違いが解説されていますので、若年性認知症の知識を習得しておくことにより、部下や同僚の様子を判断できるようになります。若年性認知症のみならず、

認知症全般の知識を持つことは、職場内のみならず、自分もしくは他の社員の両親の介護についても役立つ知識です。疾患の早期発見、医療機関の勧め方の知識に加え、職場で一緒に働く人たちの認知症への理解が深まり、発症が診断された社員への適切な対応ができるようになることで、診断後も心身共に安定した就労ができることを期待いたします。全国の企業・団体等で活躍する皆様の働きやすい職場や雇用管理について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(加盟員)	雇用環境整備士	雇用環境整備認定制度	回答案内	講演会・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 Child Care	 障がい者就職 Challenged	 エイジレス転職 Age Less
育児と仕事の両立	障がい者雇用問題	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

『従業員が若年認知症を発症した際に 雇用主が知っておくべき知識』

NPO 法人若年認知症サポートセンター理事長 宮永和夫

はじめに

認知症は年齢が高くなるに従って発症率も増加する病気です。その結果、高齢者に多く見られる病気と言えますが、働き盛りの40代や50代にも稀に見られます。少し古いデータですが、平成18年度の厚生労働省研究班がまとめた報告では、「64歳以下で発症しかつ現在も64歳以下」の認知症（若年性認知症と総称）は、①全国で4万人程度いるということ（高齢者は400万人のため1%程度）、②高齢者では女性の割合が多いが、若年者では男性に多いということ、さらに③認知症の種類は、脳血管障害が原因となって二次的に生じる認知症（血管性認知症）が一番多く、次がアルツハイマー型認知症であって、高齢者が「アルツハイマー型認知症が一番多く、次が血管性認知症である」こととは異なる、などが特徴と言えます。図1は年齢別の頻度で、40-44歳は1万人に1人、60-64歳は1000人に1人の割合で見られ、65-69歳で100人に1-2人見られる前期高齢者からみても大分少ないと言えます。

また、認知症の症状は一般に、記憶障害、注意障害、さらに遂行機能障害（仕事の手順や計画）や言語障害（初期には言葉が出にくい）が特徴的な症状ですが、若年性認知症では異なります。数としては少ないのですが、逸脱行動や多動、さらにはそれと真逆の寡動や無動から発症したりと、認知症というより精神障害と間違われる場合が多いのです。そのため、認知症イコール記憶障害や物忘れと考えていると、認知症を見落とすことにもなるかもしれません。

一方、最近は若年性認知症という言葉がマスコミなどで聞かれたことが多くなったためか、不注意が目立った

り、記憶力が低下した等の症状が見られると、認知症を疑い精密検査を勧める企業も見られます。良い傾向と言うべきか、過剰な反応と言うべきか迷いますが、現在の流れかもしれません。

以下、まず最初に認知症はうつ病と間違えられやすいので、うつ病と認知症の鑑別点を説明したいと思います。次にうつ病などと誤診された事例を挙げ、その理由を説明したいと思います。最後に職場で認知症と思われる人を見た時、現在の対応状況と共に、本当はどこに、どのように勧めるかを説明して行きたいと思います。

そして最後の最後になりますが、認知症のことを正確に理解するには、若年認知症患者さんの家族が書かれた本や、本人自身が書いたものを読んで頂くのがベストだと思いますので、参考文献として幾種類かの本を挙げました。是非この機会に、手に取られて彼らの心に触れて頂きたいと思います。

1. うつ病と認知症はどう異なるのか

（1）うつ病と認知症の鑑別（表1参照）

2つの疾患の相違点を表にまとめてみました。物忘れの自覚については、認知症の人には少なく、うつ病の人の方が多く訴える傾向があります。認知症の人が自分は物忘れがあると自覚しないのは、病識が低い、すなわち判断力が低下したり、忘れたり、失敗したこと自体を忘れるためです。逆にうつの人が物忘れの訴えをするのは、注意の集中や持続が悪くなった事への自覚が保たれているからです。うっかりミスしたことでの失敗を自分の責任として深刻に受け取るからでもあります。その点で、3項目にあるように、物忘れに対して、取り繕ったり言

図1. 若年認知症の年齢階段別有病率(1996 年度調査結果)



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>

い訳する
人に多く
ち込みは
認知症の
抑うつ
って、う
感情面の
場合には
妄想と
ます。う
自分の
想や微

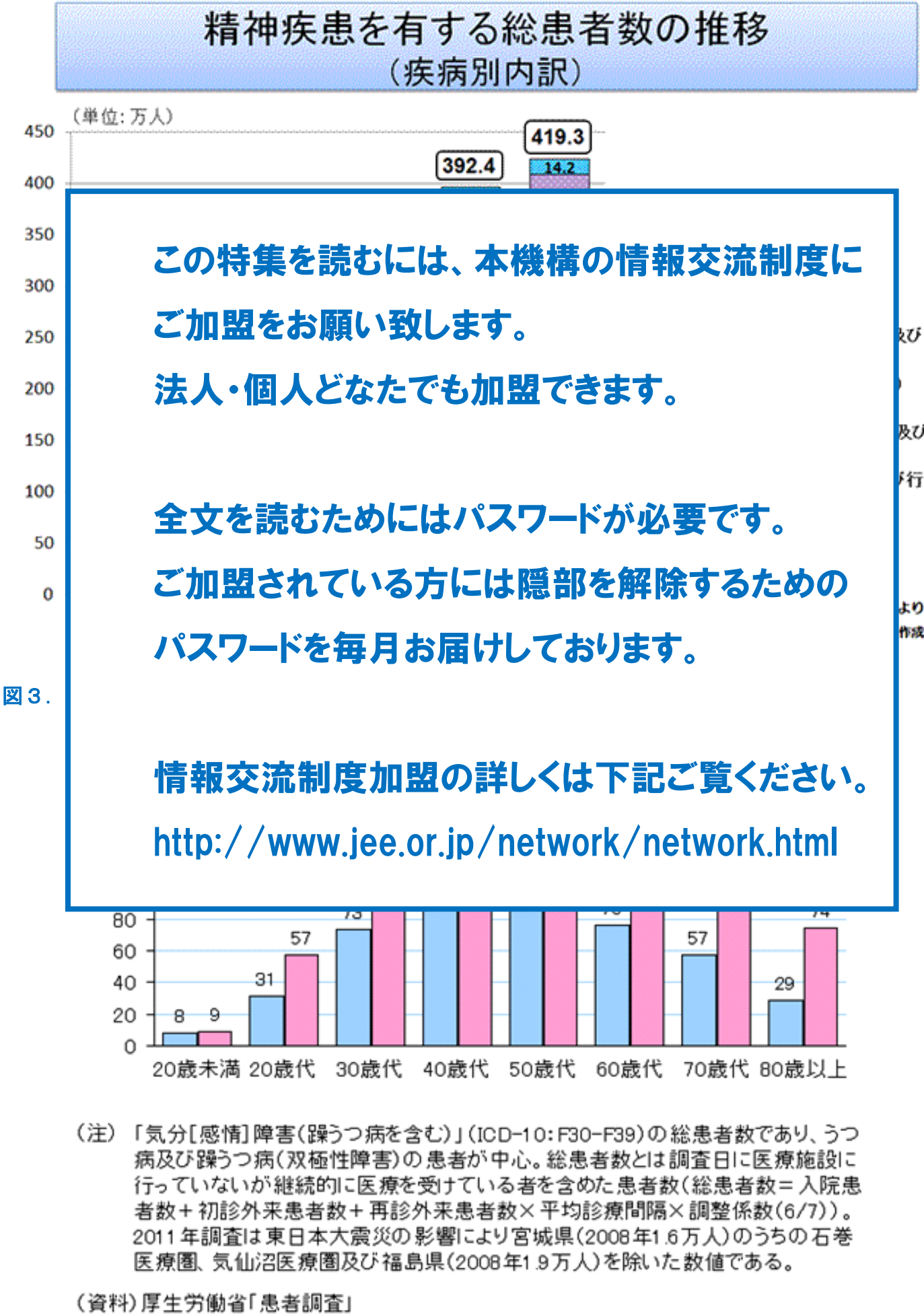
と考えます)を持ちやすいようです。一方、認知症の人は、置き忘れが原因で物がなくなることが多いためか、物とられ妄想や被害妄想(自分だけいじめられる)が出てくることが多いようです。

さらに、薬物的診断があり、抗うつ薬では認知症の人の不注意や物忘れは改善しません。しかし、うつ病の人の場合、抗うつ薬によって精神症状が改善します。すると、不注意や物忘れも同様に改善するのです。すなわち、うつ病であれば抗うつ薬で見られた症状の殆どが改善し

(2) 認知症やうつ病の年齢分布

厚生労働省の患者調査によると、精神疾患では多いものから、うつ病、統合失調症、不安障害、認知症となっていますが、近年はうつ病と認知症が著しい増加がみられます(図2)。さらに、発症年齢別に見ると認知症は年齢が高くなるに従い人数も多くなりますが、うつ病は発症時期は20代や30代に多いものの、病気になっている人数は40-50代に多いようです(図3)。

図2. 精神疾患の患者数の推移 (厚生労働省ホームページより)



そのため、精神疾患を鑑別する場合、うつ病の有無からチェックし、次いで統合失調症と不安障害を否定した場合は若年の場合であっても認知症を疑う必要があると思います。

Ⅱ. 精神疾患と間違えられた認知症について

働き盛りの人は、うつ病を中心とした精神疾患については診断されますが、記憶障害が見られてもなかなか認知症という病名は思い浮かばないようです。これは、職場だけでなく医師も同じです。

に認知症自体の症状として出現するだけでなく、認知症の人であっても職場環境（仕事の量や質、対人関係）、さらには病気を告知された結果の反応としても表れます。「認知症の一つの症状」なのか、「状況に反応してうつ状態になっている」のかについての見極めも必要と思います。

また、ここに見られたような誤診をなくすためにも、うつ病と診断されて治療はしているものの、1年以上職場復帰が困難な人や復帰したものの作業効率が悪い状態が続いている人などに対して、頭部CTやMRIなどの

脳の形
、対応

見られ
「アル
の人

ミスが
たび忘
たこと
始しま
取り治
した。
、精査
ことに
月後に
ことに
怪滅し
是職と

(1)

●事
意
専門
を記
れ薬
えて
た。
した
わけ
で2
の行
いよ
に伝
密検
に顕
にて
義)
れま

**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しくは下記ご覧ください。

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

<説明>

この人のように、認知症がうつ状態から始まることが多いことを知っておくべきです。また、多くの例では初期にはうつ症状を呈するものの、中期以降にはうつ症状は消えて意欲低下の状態に変化するため、仕事に出るか否かの葛藤もなくなってしまうようです。私の経験した前頭側頭葉変性症例（前頭側頭型認知症 33 例と語義失語 6 例）を検討すると、うつ症状を呈する割合は 20%もあり、自殺願望や自己否定などのうつ病の典型的症状が見られた人もいました。但し、うつ症状は、認知症の初期

<説明>

働き盛りの人のうつ病の特徴は、抑うつ感情が目立つことなく、仕事への集中力の低下や意欲低下が目立つことです。その結果、この人のように仕事のミスや物忘れが目立つ状態で上司や同僚から気付かれることがあります。その場合、過労などが原因のことが多く、まさに消耗性うつ病の状態と考えられます。ただ、この人は産業医との面談でうつではなく認知症と診断されました。うつ病と認知症の区別は困難なことが多いのですが、有能な産業医に巡り会えたのが幸いしました（表 1 参照）。さらに、

この方は会社の配慮により、認知症はありましたが無事定年まで勤め上げました。会社のいろいろな支援があった結果だと思います。

Ⅲ. 従業員が若年認知症を発症した際に雇用主が知っておくべき知識

職場の上司などが本人の勤務状態を見て認知症を疑う訳ですが、その際に本人に病識がない場合とある場合の例を挙げて対応を説明したいと思います。但し、専門家に相談するまでの間、家族や友人、同僚など身近な人がメンタ

うつ病

(1)

飲

病識

の際は

だり、

診を勧

この

病など

診の概

介をお

●事例

職場

ました

はアル

家族は

したよ

事の多

その

ました

を大量に飲んで急性アルコール中毒状態で救急車での搬送が繰り返されました。そのようなエピソードが3回程繰り返された結果、救急病院の内科医よりアルコール依存症と診断されて精神科病院に紹介となりました。しかし、精神科病院で精密検査を受けた結果は、アルコール依存症でなく前頭側頭型認知症と診断されました。以後、1年間ほど休職して治療を行いましたが、改善見込めずに退職となりました。

その後、薬物治療と共に、近くのデイサービスを利

用することになりましたが、施設内での発語は少なく終始落ち着きなく動き回っていたようです。ただ、落ち着かせようとして椅子に座らせ、水の入ったコップを渡すと、最後まで飲み終えた後にも水が全く入っていないにもかかわらず、頻回に口に持ってゆく行為が見られたこと（常同行為といいます）が印象的だったといいます。

<説明>

うつ病になったものの自覚がなく、不眠の解消のため

あるこ

導はさ

ル中毒

ル依存

行動障

とがあ

という

一ラな

むこと

10歳ま

うな様

ること

とに注

関係す

ていた

活環境

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>



(2) 病識があったため会社の将来を心配して、早期退職を希望した「アルツハイマー型認知症」の人

●事例4 男性 54歳 事務員 妻と二人暮らし

物忘れを自覚したため、本人一人で精神科外来を受診しました。結果は、健忘失語（言葉が出にくい）が見られたことから早期のアルツハイマー病と診断され、薬物治療が開始されました。頭部MRI検査では大脳皮質の萎縮は目立たず、海馬部位のみが軽度萎縮していたとのことでした。

本
が、
毎日
実に
外来
不明
に帰
ま
でし
理由
結
院と
なり

＜説明
この
ため
期診断
きる例
うこと
す。こ
原則と

定期的な産業医との面談や家族との情報交換を行うべきであろうと思われます。

(3) メンタルヘルスの一分野としての対応

1) 早期発見に向けた対応、特に研修

うつ病などの研修と同じように、認知症についての研修もすべきです。認知症サポーター養成講座を職場の全員に受講させることも良い方法だと思います。ただこの場合は、若年認知症というより認知症全般の話が中心ですが、職場の中のことでなく職員の両親の介護にも有

用なため、他人事にならないと思います。

病識を持つこと、すなわち病気を自覚できるか否かは、その病気に対してどの程度の知識を持っているかにも関係すると言われています。同僚や部下の様子を見て、認知症か否かを判断することと、自らの業務内容を振り返り自分が病気か否かを判断するのは、ほぼ同じ思考過程だと思います。

また、仕事をしている人は1日8時間以上職場に居ます。睡眠時間を入れれば家庭にいる時間の方が多いかもしれませんが、対人交流は会社の方が多いと思います。

務内容
的な行
これら
くなる

症状に
に行っ
神経内
一般内
かし、
会に登
ます。
神医学
や精神
医で、
長寿医
。名簿
ます。
し認知
上の研

修を受けた医師です。名簿は、各市区町村と同様に全国の都道府県のホームページに掲載されています。

このように、色々な医師が認知症に関わっていますが、実際にはネット検索で全国の名医を探すより、ミニコミで近所の評判を聞くなどして通院できる範囲で信頼できる医療機関を考えた方が良いと思います。

医療機関への受診を渋る場合は、産業医への面談を受けて貰い、その紹介で受診を勧めたり、本人の同意の下で家族に連絡して家族の付き添いで受診するなどの対応

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>

をとるべきです。ただ、疑われる認知症の診断名を軽々しく伝えるべきでなく、確定診断と病名告知はやはり専門医に任せるべきだろうと思います。

3) 診断後の対応 ー仕事を持続させるためにー

病休や休職制度は会社によりばらばらですが、労働基準法には解雇の規定があります。病休や休職の後、退職にならない場合は原則職場復帰になります。時には、休暇を取ることなく勤務を続けることもあります。

しかし、仕事が質的に困難になったり仕事量が多い場合には、仕事を軽減したり、より仕事内容が簡易・簡便

な所へ
知症の
ないし
向に向
後で
数出版
と思い

(4) 若年性認知症の人に対する会社の対応状況

1) 報告書の概要

平成29年度老人保健健康増進等事業「企業等における若年性認知症の人の継続雇用に関する調査研究事業」の報告書では、業務内容、雇用・報酬、その他に分けて、**表2**のような結果がまとめられています。「現実の対応」とは、実際に若年性認知症の人が居て、会社が実際に対応している状況をまとめたものです。「今後、居た場合の対応」とは、今は居ないが、もし居た場合に対応したい／すべき内容を纏めたものです。

業能力
ら、ど
ような
。さら
地図)
トすべ
用し、
しない

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>

表2.

業務
現実
今後
N=
雇用
現実
今後
N=

その他	休憩場所の配慮	通勤に配慮	医療機関の支援	ジョブコーチ等の支援	手帳・年金の情報提供	認知症理解のな部研修実施	その他
現実の対応 (N=63)	0.0%	19.0%	19.0%	3.2%	19.0%	3.2%	7.9%
今後、居た場合の対応 (N=938)	20.7%	52.9%	34.2%	23.8%	55.3%	26.2%	4.1%

<説明>調査対象は、全国の従業員 500 人以上の企業等 6,733 ヶ所で、有効回答は 938 件(回収率:13.9%)。その回答内容の解析結果です。

平成29年度老人保健健康増進等事業「企業等における若年性認知症の人の継続雇用に関する調査研究事業」報告書より引用。

ままで、産業医ないし上司などの判断で労働時間を短縮したり配置転換などをして環境を変えてみるか、さらにはジョブコーチ等の職場適応支援を利用するかなど、出来だけ長く就労を維持するための努力をすべきと思います。なお、表のように退職したとしても、障害者雇用など雇用形態を変えたり、他の就労形態（就労移行支援、就労継続支援）を勧めることがシームレスな支援になると思います。

さらに、本人が業務を遂行する上で職場の人間関係でストレスを受けていないかも評価が必要ですが、その人

を支援し

ストレス

また、

持ちやす

が生まれ

知症への

り、メン

和につな

たいもの

エコマ

ために利

生態地図

ついて（

2）休職

認知症

休職し、

この仕事

明確にな

図4. エ

度に進んだ時期が適当とされますが、やはり漠然とした概念です。認知症が軽度の場合には、物忘れがあっても自分のことは自分で判断し実行できるレベルといえます。しかし、中等度になると日常生活や社会生活の中で失敗することが多くなり、誰かの援助やアドバイスが必要になります。確かにこのアドバイスが時々なのか、頻繁なのかの違いがあります。この「時々」という言葉のニュアンスは人それぞれで、軽度に近いのか重度に近いのかです。ただ、ソフトランディング（図5）という方法もあります。段階的に仕事量と質を減らして行くやり

度働

いこ

知症

若年

して

を持

です。

す制

知症

られ

他の

す。

した。

られ、

売け

変更

さら

合、

や両

個別

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。

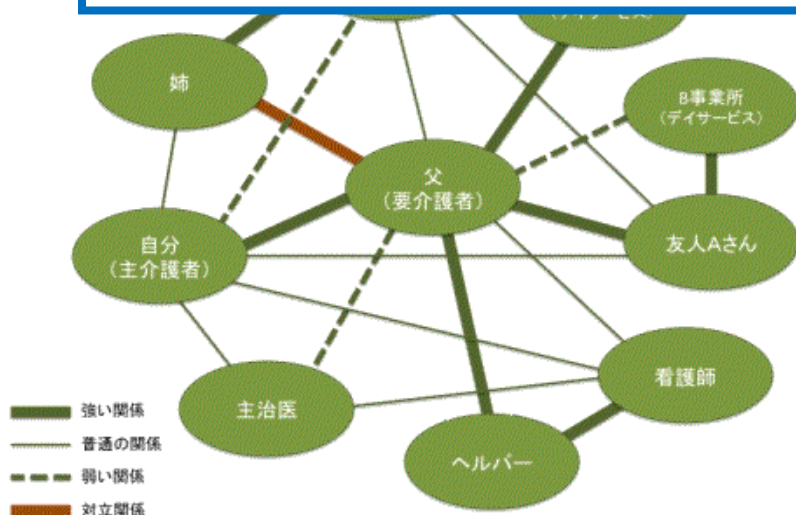
法人・個人どなたでも加盟できます。

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>



支援があります。

また、認知症が軽度から中等度の始めの場合には、能力に応じた支援を行うための職業訓練として就労移行支援事業を利用したり、一般就労が困難な場合には、受け皿となる就労継続支援A型やB型などがあります。認知機能が低下して、介護保険に切り替わったとしても、就労より広い概念としての社会参加である「働

図5. シームレスな就労支援ないし社会参加



く場作り」として、介護保険のデイサービスで謝金を受け取る活動や福祉農業ないし6次産業の活用があります。これら全体を俯瞰しながら対応を検討して頂きたいと思います。

終わりに

図5は認知症の程度とその時点で利用可能な支援を纏めたものです。最初は、可能であれば今まで通りの通常勤務を、不可能であれば時短勤務か職場の見直しを、次に、同じ会社内か他の会社の障害者雇用を、それが困難な場合は障害者総合支援法による継続支援や移行支援を、そして最後は介護サービスを受けつつ、賃金でなく謝金を受け取るデイサービスです。隙間のない雇用の継続、「いわゆる働く場の継続」を図りつつ、重度認知症になるまでのソフトランディングを目指すものです。

「従業員が若年認知症を発症した際に雇用主が知っておくべき知識」として、これら全体を俯瞰しながら対応を検討して頂きたいと思います。

参考文献

1. 丹野智文: 丹野智文笑顔で生きるー認知症とともにー文春e-book, 2017
2. 若年性認知症を発症した人の就労継続のために、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター、2016年3月。
3. 牧徳彦: 若年認知症の支援: 若年認知症の業務上の問題に関して 産業医としての就労維持支援の経験から、病院・地域精神医学 54(1): 21-24, 2011.
4. 認知症の私たち: 認知症になっても人生は終わらない, harunosora、2017
5. 佐藤雅彦: 認知症になった私が伝えたいこと. 大月書店. 2014.
6. クリテティンボーデン: 私は私になってゆく. クリエイツかもがわ, 2012.
7. 中村成信: ぼくが前を向いて歩く理由. 中央法規出版 2011
8. 大沢幸一: 妻が「若年認知症」になりました, 講談社, 2008.

プロフィール

宮永 和夫 (みやなが かずお)

昭和50年群馬大学医学部卒、精神科医
専門 認知症、高次脳機能障害、大人の発達障害
群馬大学保健管理センター助教授、群馬県こころの健康センター所長を経て、平成19年ゆきぐに大和病院院長。平成20年より南魚沼市・病院事業管理者、現在に至る。
また、平成19年よりNPO若年認知症サポートセンター理事長を務める。

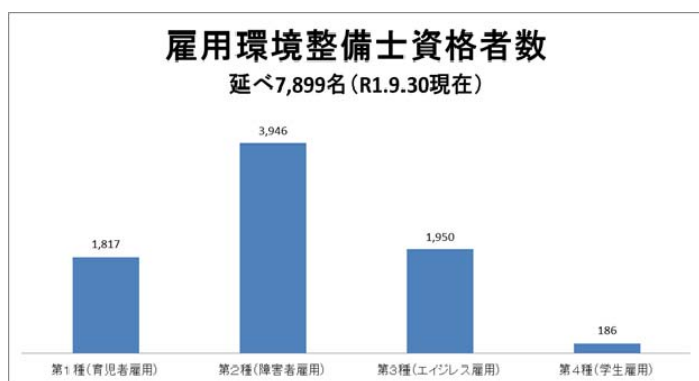


☆☆雇用環境整備士資格講習会のお知らせ☆☆

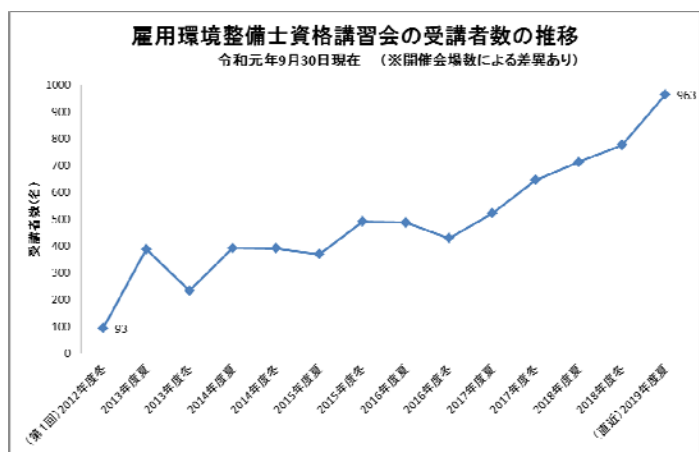
本機構が認定する**雇用環境整備士**とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のための専門知識者資格です。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）・Ⅳ種（学生雇用）の4種の専門知識者を養成しています。7月～9月に開催された夏季は延べ963名の整備士資格者が養成され各企業に設置され職場の環境整備に尽力ご活躍されていくことと思います。

本年度第二回として、1～3月で冬季開催が決定しましたのでお知らせいたします。希望する方は以下からお申し込みください。

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



第Ⅰ種（育児者雇用） 1,817名
第Ⅱ種（障害者雇用） 3,946名
第Ⅲ種（エイジレス雇用） 1,950名
第Ⅳ種（学生雇用） 186名



本年度夏季の受講者総数965名(1開催当たりの過去最多受講者数)

令和元年度 第2回の整備士講習会日程は以下表のとおりです。全国7都市14開催となっております。
横浜は初開催。要望の多かった日曜日の開催も引き続き実施します。

＜雇用環境整備士資格講習会 冬季開催日程＞

開催地	開催科目	開催日程
東京	2種（障害者雇用）	令和2年1月28日（火）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和2年1月29日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和2年1月30日（木）
〃	1種（育児者雇用）	令和2年1月31日（金）
仙台	2種（障害者雇用）	令和2年2月5日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和2年2月6日（木）
名古屋	2種（障害者雇用）	令和2年2月13日（木）
福岡	1種（育児者雇用）	令和2年2月19日（水）
〃	2種（障害者雇用）	令和2年2月20日（木）
広島	2種（障害者雇用）	令和2年2月21日（金）
横浜	2種（障害者雇用）	令和2年2月27日（木）
大阪	2種（障害者雇用）	令和2年3月3日（火）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和2年3月4日（水）
東京日曜	2種（障害者雇用）	令和2年3月8日（日）

※同科目であればどの会場の講義も同内容です。
※追加会場はありませんのでお申し込みはお早めに。

☆☆情報交流制度加盟員へ向けた割引制度☆☆

情報交流制度加盟員の方は冬季に開催される全ての講習会が割引にて受講できます。

割引制度は1講習会あたり¥2,000円引が加盟員特価として受講できます。

まだ加盟員ではないが、冬季に複数講座を受講希望者は本機構の情報交流制度へのご加盟を推奨しております。月会費¥300円(＝年会費¥3,600円)になります。2講座以上を受講される予定の方は是非ご加盟を検討ください。本機構のホームページから24時間いつでも加盟できます。
どなたでも加盟員になることができます。

■情報交流制度の15の加盟特典を知るにはこちら
<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

☆☆整備士Ⅱ種と併せて受講できる

“障害者雇用”の講習会お知らせ☆☆

『障害のある社員の受け入れに際して、職場の同僚社員への啓発・指導のために担当者が知っておくべき知識』

雇用率未達成企業において中小企業では 93%もの企業が障害者雇用ゼロ企業です。特に中小企業の大多数が障害者雇用をまだ始めておらず、障害者雇用の取り組みが停滞している状況です。このため一緒に働く同僚社員の意識改変など組織一丸となって先進的な取り組みを進めている企業を社会的に評価されるような仕組みが必要になり、令和元年6月の法改正により、『中小企業の認定制度』が創設されました。当講習会では、この法改正概要と新設された認定制度の解説や初めて障害者雇用に取り組む企業に向けた知識者養成講座です。



第Ⅱ種整備士講習会と同日同会場にて開催(10時～12時)

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

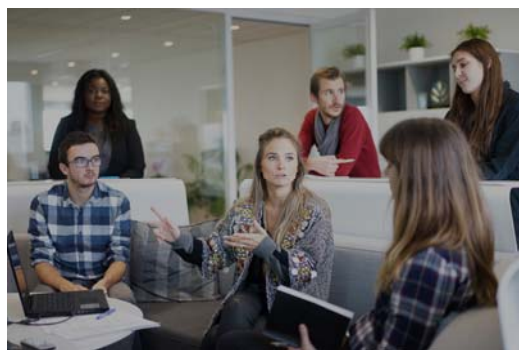
☆☆整備士Ⅰ種と併せて受講できる

“外国人雇用”の講習会お知らせ☆☆

『外国人を雇用する際に雇用主及び担当者が知っておくべき知識と育児中の外国人を雇用するポイント』

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、雇用主として今更聞けない、しかし知っておかなければならない外国人雇用の基礎知識について講義します。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。外国人雇用の労務管理の基礎知識、育児中の外国人を雇用するために知っておくこと、その他外国人雇用のポイントなどを解説する講座です。



第Ⅰ種整備士講習会と同日同会場にて開催(10時～12時)

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

☆☆整備士Ⅲ種と併せて受講できる

“高齢者雇用”の講習会お知らせ☆☆

『高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で雇用する際に担当者が知っておくべき知識』

高年齢労働者の継続雇用制度の体制は各社強化されつつある一方で、“中途採用”における目立った取り組みはなく労働者側にも企業側にも高い壁ができてしまっているのが現実です。高齢者の継続雇用と中途採用の違いについての総論、中途採用の現状や動向、雇用する際に最低限これだけは知っておくべきポイントについて講義します。高齢者雇用における“中途採用”に着眼して労務管理の基礎知識やポイント、中途採用を行う場合に関係する助成金制度や事例を解説する知識者養成講座です。



第Ⅲ種整備士講習会と同日同会場にて開催(10時～12時)

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

◎これらの講習会のお申し込み、または詳細については本機構ホームページ参照ください。

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

☆☆職場のX'masで環境整備してみましょう☆☆

12月25日はクリスマスです。年末年始は社員集まりのイベントも多いと思いますが、普段接しない社内の方々とコミュニケーションを取る良い機会です。

コミュニケーションと言われ若者からは古い風習と思われるかもしれませんが、社員が苦痛に感じるイベントは良くないかもしれませんが、楽しみを分け合う目的で職場の雰囲気作りとして、ひいては雇用環境の整備の一環として積極的に取り入れている企業もあります。



雇用環境整備整備士クイズ

Q. 少子化により労働人口が減少しております。育児・障害・高齢者雇用のためにも現在の少子化現象を知する必要があります。次のうち誤っているものはどれでしょう。整備士の方は試してみてください。

①厚労省 2018 年発表によると、出生数（日本で生まれた子の数）は 92 万人と過去 100 年で最も少なかった。

②令和元年まで、国の統計調査で死亡者数が出生者数を上回ったことは一度もない。

③総務省調査によると、日本の総人口は令和 35 年には 1 億人を割り、令和 47 年には労働人口が 900 万人で現在の半数の労働者数に減ると予測される。



④有効求人倍率は 2018 年に平均 1.6 倍程度で推移したが、中には 5.0 倍以上の深刻な業種業界もあった。

(答えは最終ページ)

☆☆連載：職場のバリアフリーについて☆☆

～第5回：聴覚障害者編～

聴覚障害とは、耳の聴こえが低下している状態のことを言います。耳の聴こえには、外耳や中耳、内耳、脳といった各部位が適切に働くことが必要です。しかし、何らかの原因で各部位に異常が起これば聴覚障害が生じます。一口に聴覚障害といっても、聞こえ方は一人ひとり異なり、難聴の程度はさまざまです。

また、聴覚障害者がすべて手話を用いるわけではなく、日常的に手話を使用する人から、まったく手話がわからない人、手話を理解できるが、公の場では使いたくない人など、さまざまです。口話は、話す相手の口元や頬の動き、表情などを視覚的に捉え、話の内容を推測、理解します。目の前の相手とは通じていても、人数が増えると読み取るのは困難になります。また、聴力が残っている人も 2 人、3 人となると、誰が何を話しているのか、把握することが非常に困難になります。



【基本的な対応】

口元がよく見える位置で、文節で区切りながら、はっきり、ゆっくりと話します。

【文字情報の提供】

大学の講義などでは聴覚障害学生のためにボランティアの学生がパソコンに文字を入力し、その文字情報を聴覚障害学生に提示する支援も行われています。会議などでは隣の人のポイントだけでもメモに手書きするとよいでしょう。

※災害時の放送やアナウンスがあったときは聴覚障害者に文字情報で伝わるようにしましょう。

(石井京子記)

☆☆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. 妊娠したことで、つわり等がたまにあり、フルタイム勤務ができなくなったので、産前休暇前ですが自宅待機を命じることは不利益となるのでしょうか。本人は多少勤怠が悪くなったとしても勤務することを希望している状況下です。
(企業担当者より)

A1. 妊娠した女性労働者が法律上就労することが禁止されていない産前の期間において、その女性労働者が就労することを希望している（又は休職することを望んでいない）場合に、その女性労働者の「健康や安全等を考慮して休職させなければならない必要性がある」と判断できるような合理的な理由が存在しないにもかかわらず、休職することを命じているような場合には、その職務命令は権利を濫用したものとして無効と判断されることになると考えられます。詳しくは労働契約法第5条参照。

Q2. 本人に自覚はないが、周囲から本人の言動を観察すると明らかに発達障害と思われる人がいます。専門医の診断を受けて障害を明確にした方が、本人にとっても生きにくさ・つらさが解消できるのではないかと思います。この場合、どのような方法で本人に障害を自覚するための方向性を伝えれば良いのでしょうか。

(学校関係者より)

A2. 診断を受けても障害を受け入れられない人もいます。また、一般的に障害を受容するまでには長い年月を要します。ご本人の困り感の程度によりますが、日常生活や就労でうまくいかない場合、診断もその状況を解決するための一つの方法かもしれないとして、一緒に考えていこうというアプローチになるかと思います。しかしながら、家族の理解も必要ですし、信頼できる人からの働きかけが必須です。年齢が34歳位までの方であれば、就職活動について新卒ハローワークが利用できます。新卒応援ハローワークには大学などの新卒者や既卒者に対して就職支援を行う専門家がいます。この中には発達障害について詳しい知識を持つ専門家もいますので、このような公的機関の窓口を利用することができます。

Q3. 上司が定年で部下となった場合の逆ハラスメントが発生した場合は、従来のハラスメント対応で良いのでしょうか。どのように考え、どこに相談し、何を参考にすればよいのでしょうか。
(病院関係者より)

A3. 一般的にパワハラ相談窓口は、労基署になると思いますが、労基署は労基法違反について強力な解決機関ですが、パワハラは民事の問題ですので、民事不介入の立場から、労基署とか労働局に解決を求めるのは、難しいところがあります。最後はやはり弁護士に依頼して解決するのが良いかと思います。

苛めがあった時点で、社内的には加害者に注意指導が必要ですが、注意指導しても改善されない場合には、就業規則等に基づく、懲戒処分を考えるべきです。何回注意しても改善されない場合、懲戒解雇も考えなければなりません。会社（病院）も被害者である労働者から苛めがあるとの相談を受けた場合には放っておくことはできません。放っておくと民事的には、被害者から民法第715条の使用人責任を問われる恐れがあるからです。会社（病院）としては、一般的に苛めは、民法第709条、第710条による違法行為であり慰謝料が請求される恐れがあることを加害者に伝えて早急に苛めを注意し、止めさせなければなりません。その際、やはり証拠が必要になりますので、被害者から相談を受けた場合は、録音やら周りの目撃証拠を集めておくべきです。



…＜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) 雇用環境整備士資格講習会お申し込み者へ

1～3月開催の雇用環境整備士資格講習会へ既にお申し込みされた方は、講習当日の前日には連絡用の掲示板を必ず覗くようにしてください。

緊急の連絡事項等があった場合はこちらに掲載してお知らせしています。詳しくは**お手元の受講票**を参照ください。



(2) 雇用環境整備士 第IV種の創設について

雇用環境整備士資格第IV種（学生雇用）が夏季に創設されました。これにともない雇用環境整備士認定制度要綱が**10月1日付にて改訂**されました。整備士資格者の方は本機構ホームページの公開資料よりダウンロードしてご確認ください。

(3) 雇用環境整備士名簿公開について

夏季に整備士資格者を取得された方を含む令和元年9月末現在の「整備士名簿」を公開いたしました。但し、名簿掲載を希望する者のみの掲載です。

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

……＜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

今年も残すところ1週間弱です。ミレニアムな令和元年も終わりますが、今年は働き方改革をはじめ労働や雇用そのものが慌ただしい動きを見せた一年だったように思います。育児・障害・エイジレス・高齢者・学生・外国人といった労働力が各企業注目されるようになった年でもあり来年も活発な雇用になればと願います。それでは皆様におかれましては、どうぞ良いお年をお迎えください。

一本機構役職員一同一

次号 1 月号の特集は

『雇用における合理的配慮総論（仮題）』

/執筆：小野寺敦志（国際医療福祉大学大学院
医療福祉学研究所 准教授）

-----1/25 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9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 宮永和夫（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠
校正 日本雇用環境整備機構事務局
出典 雇用環境整備士I種テキスト資料データ抜粋

雇用環境整備士クイズの答え：②が誤り

①2018年の出生数は92万人で、統計を始めた1899年以降で最小を記録した。②平成17年には歴史上はじめて死亡者数が出生者数を上回った。以降今日まで出生数が死亡者数を上回ることがないまま推移している。よって日本の人口は自然減少を続けており、③令和35年には1億人を割り、令和47年には労働人口が900万人で現在の半数の労働者数に減ると予測され、もはや少子高齢化より少子人口減少化といわれる。④現在、労働力不足で建設5.6倍、保育士5.99倍という深刻な人手不足の業界もある。

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）

14. 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2回【冬季】
『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合、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。

※第Ⅳ種(学生雇用)が夏季新設され、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ています。

■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)、高齢者の継続雇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 7,785 名 R1 年 9 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
東京	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和 2 年 1 月 28 日（火） 中野サンプラザ会議室	福岡	第Ⅰ種（育児者雇用）	令和 2 年 2 月 19 日（水） エムアイン博多駅東会議室
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	令和 2 年 1 月 29 日（水） 〃	〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和 2 年 2 月 20 日（木） 〃
〃	第Ⅳ種（学生雇用）	令和 2 年 1 月 30 日（木） 〃	広島	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和 2 年 2 月 21 日（金） RCC 文化センター会議室
〃	第Ⅰ種（育児者雇用）	令和 2 年 1 月 31 日（金） 〃	横浜	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和 2 年 2 月 27 日（木） MYS 横浜西口会議室
仙台	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和 2 年 2 月 5 日（水） 仙都会館会議室	大阪	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和 2 年 3 月 3 日（火） 日本研修センター江坂
〃	第Ⅳ種（学生雇用）	令和 2 年 2 月 6 日（木） 〃	〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	令和 2 年 3 月 4 日（水） 〃
名古屋	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和 2 年 2 月 13 日（木） 安保ホール会議室	東京日曜	第Ⅱ種（障害者雇用）	令和 2 年 3 月 8 日（日） 中野サンプラザ会議室

※東京会場は各定員 100 名、以外の会場は各定員 50 名に達し次第受付終了となります。全会場満席が予想されますので
受講希望者はお早めにお申し込みください。今冬における以外の追加会場並びに追加開催は予定されておりません。

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・名古屋・横浜会場は石井京子／大阪・福岡・広島会場は池嶋貫二）

【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・特定社会保険労務士

圓城寺美紀

(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、（NP0）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、（NP0）障がい者ダイバーシティ研究会、（一社）日本産業カウンセラー協会
（一社）CSRプロジェクト、（一社）日本電気工事士協会

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 12,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 10,000 円、後援・協力依頼先等の会員等 11,000 円、
行政庁職員 10,000 円、社会保険労務士資格者 11,000 円、産業カウンセラー資格者 11,000 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。
複数科目受講される場合は本機構の情報交流制度へのご加盟を推奨しております（HP より加盟可）。

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）	区分（下記何れか選択）
	・東京Ⅱ（1/28） ・東京Ⅲ（1/29） ・東京Ⅳ（1/30） ・東京Ⅰ（1/31） ・仙台Ⅱ（2/5） ・仙台Ⅳ（2/6） ・名古屋Ⅱ（2/13）	・福岡Ⅰ（2/19） ・福岡Ⅱ（2/20） ・広島Ⅱ（2/21） ・横浜Ⅱ（2/27） ・大阪Ⅱ（3/3） ・大阪Ⅲ（3/4） ・東京日曜Ⅱ（3/8）
連絡先 〒□□□-□□□□	勤務先 TEL. () (内線) FAX. ()	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。)
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は、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

～はじめての障害者雇用をされる企業へ～

『障害のある社員の受け入れに際して、職場の同僚社員への啓発・指導のために管理職及び人事担当者が知っておくべき知識講習会』開催ご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■障害者雇用のための知識者の重要性は今後ますます増大します。

法定雇用率は平成 30 年 4 月より民間企業の場合は 2.2%へ引き上げられ、対象企業も従業員数 45.5 人以上の中小企業にも拡大されました。雇用率未達成企業において 300 人未満の大企業では 30%が、45 人以上 100 人未満の中小企業では 93%もの企業が障害者雇用ゼロ企業です。特に中小企業の大多数が障害者雇用をまだ始めている企業が多く、障害者雇用の取り組みが停滞している状況です。このため従来の制度一辺倒の取り組みだけではなく、一緒に働く同僚社員の意識改変や取り組みの意義の周知など組織一丸となって先進的な取り組みを進めている企業を社会的に評価されるような仕組みが必要になり、令和元年 6 月の法改正により、『中小企業の認定制度』が創設されました。これからは企業規模に関わらず障害者雇用ゼロ企業をなくし全ての企業が障害者雇用を促進し継続していかなければならなくなりました。

当講習会では、この法改正概要と新設された認定制度の解説、初めて障害者雇用に取り組む企業あるいは更に障害者雇用を促進したい企業における障害者の受け入れと対応、一緒に働く職場の同僚社員への啓発・指導・意識開発をするために必要な知識に的を絞って講義しますので、雇用環境整備士資格講習会の補足として、併せて習得していただくと効果的な講習会となっています。

■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、国立・私立大学就職課担当者、病院・医療関係者、人材派遣や人材紹介の業務に携わる関係者の方々は是非受講して下さい。

障害者雇用の全国的な推進が始まった行政庁職員及び関係部課局担当官や企業人事採用担当者や管理職の役職に就かれております方等には、是非この機会に本講習会を受講され、今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職を希望する者、人材派遣会社や人材紹介会社等での勤務者や雇用環境整備士資格者（または整備士を目指す方）、医療関係者、学校就職課職員や就労支援機関などの支援者は雇用に関する専門知識者として勤務先において習得した知識をご活用ください。

■受講修了証交付

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。

雇用環境整備士資格者（第Ⅱ種：障害者雇用）の方は単位取得制度認定講座 3 単位が付与されます。

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

*整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

1. 開催地・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	日 程	会 場	開催地	日 程	会 場
東京	令和 2 年 1 月 28 日 (火)	中野サンプラザ	広島	令和 2 年 2 月 21 日 (金)	RCC 文化センター
仙台	令和 2 年 2 月 5 日 (水)	仙都会館	横浜	令和 2 年 2 月 27 日 (木)	MYS 横浜西口会議室
名古屋	令和 2 年 2 月 13 日 (木)	安保ホール	大阪	令和 2 年 3 月 3 日 (火)	日本研修センター江坂
福岡	令和 2 年 2 月 20 日 (木)	エムアティン博多駅東	東京 日曜	令和 2 年 3 月 8 日 (日)	中野サンプラザ

*全会場講義時間は 10：00～12：15 になります。同日同会場で 13：00 からの雇用環境整備士資格講習会も併せて受講できます。

2. 講師

東京会場（全会場）・仙台会場・名古屋会場・横浜会場・・・本機構理事長 石井京子
大阪会場・福岡会場・広島会場・・・本機構理事 池嶋貫二

3. プログラム（予定）（都合により一部変更となる場合があります。）

1. 開会挨拶（10：00～10：05）
2. 障害者雇用促進準備のための基礎知識及び改正法・新制度解説（10:05～12:10）
3. 受講修了証交付（12：10～12：15）

4. 受講料区分（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 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 3,000 円、
既雇用環境整備士（第Ⅱ種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円

5. 申込み方法

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ください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）
ただし、締切日前でも定員に達し次第締め切ることがありますのでお早めにお申し込みください。

7. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構「障害者雇用の知識講習係」（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）

＜障害のある社員の受け入れに際して、職場の同僚社員への啓発・指導のために管理職及び
人事担当者が知っておくべき知識講習会＞ 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（下記何れかに○を付けて下さい） ・東京会場(1/28) ・広島会場(2/21) ・仙台会場(2/5) ・横浜会場(2/27) ・名古屋会場(2/13) ・大阪会場(3/3) ・福岡会場(2/20) ・東京日曜会場(3/8)	区分 ・一般(5,000円) ・本機構の加盟員(3,000円) ・既にⅡ種整備士(4,000円) ・当日午後受講(4,000円)
連絡先 〒□□□-□□□□ 都・道 府・県	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. ()	
勤務先名・部課名：	雇用環境整備士資格	有 ・ 無
障害者等の雇用に関心のある事項（アンケート調査） 身体障害 ・ 発達障害 ・ 精神障害 ・ 難病や鬱		

※整備士講習など複数受講される場合は本機構の情報交流制度へのご加盟を推奨しております（HPよりどなたでも加盟可）。

※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

『外国人を雇用する際に雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識と育児中の外国人を雇用するポイント講習会』開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■ 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。本講習では、外国人を雇用する事業主が知っておくべき知識習得を目的として、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、雇用主として今更聞けない、しかし知っておかなければならない外国人雇用の基礎知識について講義します。

■ 外国人労働者にかかわる法律の改正と外国人の雇用で必要となる労務管理の基礎知識

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になります。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、及び業種・業界によっては外国人主婦や育児中の外国人をパートタイマー等で雇用する場面が今後増えてくると思われますが、育児中の外国人労働者に関して特に注意しなければならない雇用主（特に役員・管理職・現場責任者・総務人事担当者）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することで社内の知識者養成に主眼を置いた講習内容となっています。

■ 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。

労働・雇用に関わる行政担当官、外国人労働者雇用に関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、是非この機会に本講習会を受講され、今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職希望者や社会保険労務士、外国人を活用する業種の自営業者や現場責任者、人材派遣会社等での勤務者の方は習得した知識を勤務先において是非ご活用下さい。

■ 受講修了証交付

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。

雇用環境整備士（第I種）資格者の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

*整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

(注)令和元年7～9月開催の同名講習会と講義内容は同じですので、夏季に既に受講された方はご注意ください。

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

開催地	日 程	会 場	定 員
東京会場	令和2年1月31日（金）	中野サンプラザ会議室	50人
福岡会場	令和2年2月19日（水）	エイムアテイン博多駅東会議室	50人

2. 講 師 馬場社会保険労務士事務所長・雇用環境整備士資格（第Ⅰ種）講習会講師 馬場実智代

3. プログラム（予定）（都合により一部変更となる場合があります。）

1. 開会挨拶（10：00～10：05）
2. 出入国管理及び難民認定法（入管法）改正の経緯と法律の概要（10：05～10：30）
3. 外国人雇用における現状と雇用に際して注意すべき基礎知識（10：30～11：50）
4. 育児中の外国人を雇用する際に雇用主が知っておくべきポイント（11：50～12：10）
5. 受講修了証交付（12：10～12：15）

4. 受講料（税込） ※受講料は当日会場で申し受けます。

一般 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 3,000 円、
既雇用環境整備士（第Ⅰ種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円

5. テキスト（当日全員へ無料配布します）

本講習テキストは「外国人雇用に関する Q&A」（東京労働局職業安定部）、「まる分かり 2019 年施行入管法～特定技能資格の創設～」（労働新聞社編）等を参考に本講習講師が作成した資料とスライドを使用します。

6. 申込み方法

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>

7. 申込締切期日

開催の 1 週間前までにお申し込みください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）
ただし、締切日前でも定員に達し次第締め切ることがありますのでお早めにお申し込みください。

8. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「外国人雇用講習会係」（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（オフィスタ内）

<外国人を雇用する・育児中の外国人を雇用するポイント講習会>

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	希望会場 ・ 東京 1/31 ・ 福岡 2/19	区分（下記何れかに○を付けてください） ・ 一般（5,000円） ・ 本機構の情報交流制度加盟員（3,000円） ・ 既雇用環境整備士（第Ⅰ種）（4,000円） ・ 当日整備士講習会を併せて受講する者（4,000円）
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：		雇用環境整備士資格 有 ・ 無

※整備士講習など複数受講される場合は本機構の情報交流制度へのご加盟を推奨しております（HP よりどなたでも加盟可）。

※この申込書に記載された個人情報は、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

『高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で雇用する際に 雇用主や人事担当者が知っておくべき知識講習会』開催ご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■ 労働人口の減少で高齢者雇用の必要性が増加しています。

近年、高齢者の採用がメディア等でクローズアップされるようになりました。少子化による若年労働者の減少により、労働力の確保から企業においても今まで以上に高齢者雇用の必要性が増加しています。少子化が進行する中で、高年齢労働者の継続雇用制度の体制は各社強化されつつある一方で、“中途採用”においての目立った取り組みはなく労働者側にも企業側にも高い壁ができてしまっているのが現実です。高年齢労働力の有効活用は企業にとって今後さらに大きなテーマとなってくるでしょう。本講習では、“高齢者の中途採用方式”を行う上で、何故いま中途採用が必要なのか、雇用主として今更聞けない、しかし知っておかなければならない高齢者の中途採用における基礎知識について講義します。

■ 高年齢労働者の中途採用における近年の動向と中途採用で必要となる労務管理の基礎知識

高齢者を中途採用するにあたって、高齢者を雇用する目的は、「労働力の確保」、「知識の活用」、「スキル・ノウハウの伝承」とされている企業が多くあります。その一方、「処遇」や「モチベーションの持たせ方」について困っているという声も多くあります。本講義では、高齢者の継続雇用と中途採用の違いについての総論、中途採用の現状や動向、雇用する際に最低限これだけは知っておくべきポイントについて講義します。これからの企業は継続雇用するだけでは不十分で、中途採用で雇用する場面も更に増えてくると思われます。雇用主が知っておくべき労務管理の基礎知識とポイント、中途採用を行う場合に関係する助成金制度や事例を解説する社内の知識者養成に主眼を置いた講習内容となっています。

■ 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。

労働・雇用に関わる行政担当官、高齢者雇用に関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、是非この機会に本講習会を受講され、今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職希望者や社会保険労務士、高齢者を活用する業種の自営業者や現場責任者、人材派遣会社等での勤務者の方は習得した知識を勤務先において是非ご活用下さい。

■ 受講修了証交付

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。

雇用環境整備士（第Ⅲ種）資格者の方は単位取得制度認定講座 3 単位が付与されます。

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

*整備士講習はエイジレス（35 歳以上～高齢者）の雇用関連全般です。本講習はエイジレスの中の高齢者雇用の特に“中途採用”の部分に焦点を合わせて解説する整備士講習の附属的な講義内容です。

*整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

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

開催地	期 日	会 場	定 員
東京会場	令和 2 年 1 月 29 日（水）	中野サンプラザ会議室	50 人
大阪会場	令和 2 年 3 月 4 日（水）	日本研修センター江坂会議室	50 人

2. 講 師 ゆき社会保険労務士事務所長・働き方改革推進支援センター相談員 藤原 優希

3. プログラム（予定）（都合により一部変更となる場合があります。）

1. 開会挨拶（10：00～10：05）
2. 高齢者雇用における現状と今後の動向（10：05～10：20）
3. 高齢者の中途採用におけるポイントと注意すべき基礎知識（10：20～11：50）
4. 中途採用方式での高年齢労働者雇用における事例紹介（11：50～12：10）
5. 受講修了証交付（12：10～12：15）

4. 受講料（税込） ※受講料は当日会場で申し受けます。

一般 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 3,000 円、
既雇用環境整備士（第Ⅲ種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円

5. テキスト（当日全員へ無料配布します）

本講習テキストは、厚生労働省掲載資料、その他労働新聞社編等を参考に本講習講師が作成した資料とスライドを使用します。

6. 申込み方法

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>

7. 申込締切期日

開催の1週間前までにお申し込みください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）
ただし、締切日前でも定員に達し次第締め切ることがありますのでお早めにお申し込みください。

8. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「高齢者中途採用講習会係」（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（オフィスタ内）

＜高齢者を中途採用する際に人事担当者が知っておくべき知識講習会＞
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	希望会場	区分（下記何れかに○を付けてください）
受講者氏名	・ 東京 1/29 ・ 大阪 3/4	・ 一般（5,000円） ・ 本機構の情報交流制度加盟員（3,000円） ・ 既雇用環境整備士（第Ⅲ種）（4,000円） ・ 当日整備士講習会を併せて受講する者（4,000円）
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。） 〒□□□-□□□□ 都・道 府・県	TEL. () (内線) FAX. ()	
勤務先名・部課名：	雇用環境整備士資格	有 ・ 無

※整備士講習など複数受講される場合は本機構の情報交流制度へのご加盟を推奨しております（HPよりどなたでも加盟可）。
※この申込書に記載された個人情報は、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