



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-

2020 年
1 月号

発行日 令和 2 年 1 月 24 日 (第 10 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：『障害者・高齢者雇用の現状と合理的配慮』
/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)

JEEニュース第10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 10 号の特集のテーマは『障害者・高齢者雇用の現状と合理的配慮』についてです。障害者雇用については、2013 年(平成 25 年)に障害者雇用促進法の改正があり、差別の禁止、合理的配慮の提供義務、苦情処理・紛争解決援助に加え、法定雇用率算定基礎の見直し(精神障害者の追加)という大きな改正がありました。2018 年(平成 30 年)に民間企業の法定雇用率が 2.0%から 2.2%に引き上げられ、2021 年(令和 3 年)には 2.3%になります。制度の後押しと企業の CSR への意識の高まりもあり、民間企業での障害者雇用は確実に進展しています。

一方、高齢者への配慮も高齢化に伴う心身機能の低下を念頭に、高齢者ひとくくりではなく個々の状況に応じ

て対応していくことになります。個人個人として捉えていくことは障害者の支援でも同じです。これからの職場では、障害者や高齢者が働きやすいよう配慮することは、誰もが働きやすい職場環境を整備することになります。

全国の企業・団体で活躍する皆様の働きやすい職場の環境調整や雇用管理について、お役に立つ情報をお届けしてまいります。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。職場の環境を整備するために社内に設置される“雇用環境整備士”の養成も現在全国各地にて行っております。

—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)2020 JEE Org

新年明けましておめでとうございます。

旧年中は格別のご厚情を賜り、誠にありがとうございました。おかげさまで一般社団法人日本雇用環境整備機構は育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進のための支援と職場の適正な雇用環境の整備の推進を目的とする団体として活動してまいりましたが、今年で創立 10 周年を迎えます。我が国の構造的な問題である少子高齢化により生産年齢人口の減少で、労働力人口は想定以上に減少し、労働力不足はさらに深刻になりつつあります。2019 年 12 月時点で日本の人口は 1 億 2615 万人ですが、2050 年には 9000 万人に減少すると予測されています。労働力人口も 2060 年にはピーク時（1995 年）の 8000 万人の約半分（4418 万人）になると予測されます。このような状況では働き手を増やさないと社会が成り立っていきません。すなわち、労働市場に参加していない育児中の女性、障害のある方、エイジレスの方々にもっと活躍していただく必要があります。さらに、育児や介護、治療との両立など労働者のニーズの多様化に直面しています。それとともに社会保険・社会保障制度も大きく変わろうとしています。エイジレスの方々の就労の促進もますます活発になっていくことでしょう。このような状況ではイノベーション等による生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。また、労働力減少については、職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、長時間労働をなくし、有給休暇を取得しやすくする等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指す必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの取組を積極化させている企業も増えていますが、柔軟な働き方の一つのテレワークについての取組はまだ十分とは言えません。今後は少子高齢化、労働力減少、外国人労働者の受け入れが進む中で、ひとり一人の多様性を尊重しながら、職場・家庭・地域で誰しものが活躍できる社会が望まれて

います。

「働き方改革」の実現に向けた厚生労働省の取組みとして、長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、柔軟な働き方がしやすい環境整備、ダイバーシティの推進などがありますが、今後は就業を希望する多様な人材が将来への希望をもち、安心して働くことのできる職場環境をさらに整備していく必要があります。そのためにも職場に育児中女性、障害者、エイジレス対象者への適正な対応のできる知識者の存在が不可欠です。日本雇用環境整備機構では今年 2020 年はさらに多くの企業に受け入れる職場環境の整備を推進していただくよう、全国で活動してまいります。就業を希望する育児中女性、障害者、エイジレスの方々とその機会に恵まれ、安定して雇用継続できるよう、みんなが包摂され活躍できる社会に向けて努めてまいります。

この 2020 年を皆様にとって最良の年となりますよう祈念いたしますとともに、また、企業・団体さまにとっては労働者のワークライフ・バランスと柔軟な働き方がしやすい環境整備をさらに推進し、多様な人材が今こそ活躍する年であることと信じております。そのためのお役に立てるよう努めてまいりますので、本年もどうぞ宜しくお願いいたします。

みなさまのご発展をお祈りいたしますとともに、新年の挨拶に代えさせていただきます。



令和二年元旦

一般社団法人 日本雇用環境整備機構
理事長 石井京子



『障害者・高齢者雇用の 現状と合理的配慮』

国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科 准教授 小野寺敦志

はじめに

2020 年は「共生社会」がさらに強調される年になると考えます。「共生」は障害者の権利に関する条約の考え方を受けて、教育分野や労働分野を含む社会で「共生」のための取り組みが進められてきています。これに加え 2019 年には「認知症施策推進大綱」¹⁾においても「共生」がキーワードとして提示されました。高齢者福祉を含む認知症ケアの分野でも「共生」が強調されることで、住み慣れた地域で暮らし続けるという「地域包括ケアシステム」がさらに促進されていくと考えられます。

これからは年代や障害の種類を超えて、個人がどのように社会の中で生活していくのかということが課題になっていくといえます。日本の 15 歳以上の労働力人口は、高齢者区分の 64 歳までの場合、年々その数を減少させています。労働力年齢を 65 歳、70 歳へと延長させることは、減少する労働力の確保の側面もあります。今回のテーマでは、障害者雇用と高齢者雇用を取りあげ、その異同を示しながら「共生」としての働き方への配慮について考えていきたいと思います。

1. 障害者雇用と高齢者雇用の現状

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）が平成 25（2013）年に改正されました。改正の要点の一つは障害者権利条約の批准に向けての差別の禁止、合理的配慮の提供義務、苦情処理・紛争解決援助であり、二つ目が法定雇用率算定基礎の見直しであり、精神障害者がその算定基礎に加えられました²⁾。

そして平成 30（2018）年 4 月から民間企業による障害者雇用率が、改正前の 2.0%から 2.2%に引き上げられまし

た。この雇用率は施行から 3 年を経過する前、つまり令和 3（2021）年 4 月から 2.3%となります。この雇用率の見直しに伴い、障害者を 1 人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員 50 人以上から 45.5 人以上（雇用率 2.3%時は 43.5 人以上）に変更されています。なお、国及び地方公共団体並びに特殊法人は、平成 30 年 4 月より 2.5%、3 年を経過する日より前に 2.6%の雇用率となります³⁾。

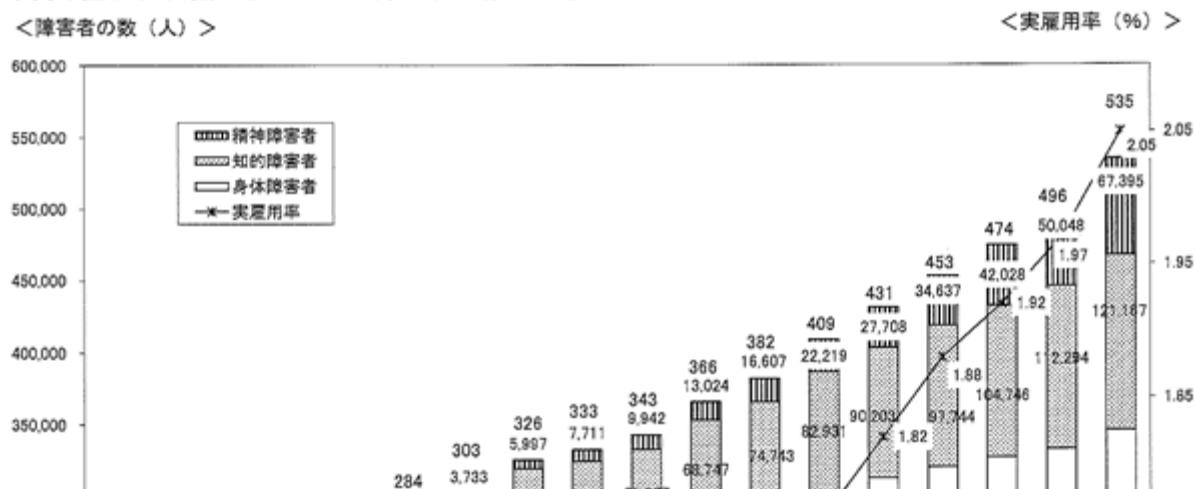
次頁図 1 は平成 30 年 6 月 1 日時点の民間企業における障害者雇用状況を示したものです⁴⁾。改正してすぐの時期なので、実雇用率は 2.05%と法定の雇用率を下回っていますが、約 53 万 5 千人が雇用され、その内訳は身体障害がもっとも多く全体の約 65%を占めています。一方、今回から算定基礎に加えられた精神障害者は約 6 万 7 千人であり、前年の雇用率と比較すると 34.7%の増加であり、法改正の効果が示されているといえます。

障害者雇用は、知的障害・身体障害・精神障害の 3 障害が含まれています。今回加えられた精神障害の代表的な障害は、統合失調症、感情障害、発達障害、高次脳機能障害、認知症があげられます。なお高次脳機能障害の場合、麻痺などの身体面の後遺症がある場合は身体障害として申請することもできます。この身体障害には内部疾患によるものも含まれます。国による指定難病は令和 1（2019）年 7 月から 333 疾患となっています。

なお雇用率の水増しで話題になった国の機関の障害者雇用率について、厚労省による令和 1 年 6 月時点の実雇用率は 2.31%であり、法定雇用率 2.5%に達していませんでした⁴⁾。

図 1 : 民間企業における障害者の雇用状況

(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



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。

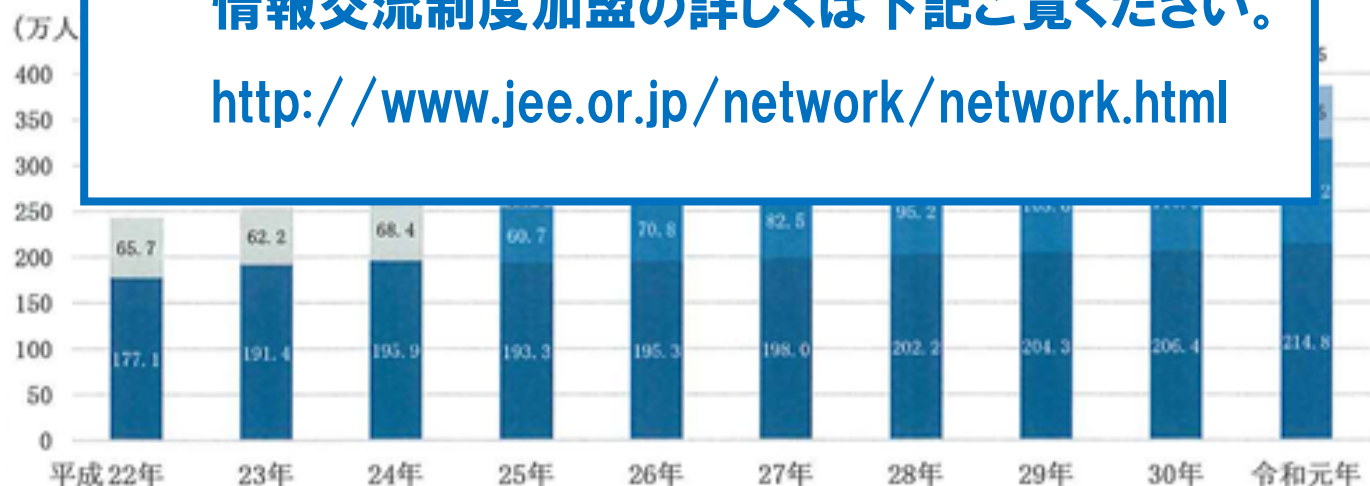
法人・個人どなたでも加盟できます。

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>



高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）が改正され、平成25年4月から施行されました。これにより 60 歳定年以降の者を継続雇用する企業に求められることになりました。前頁図 2 に平成 22（2010）年から令和元年までの 60 歳以上の年齢別の常用労働者の推移が示されています。平成 24 年までは年齢区分は 2 つでしたが、法律が改正された平成 25 年以降は 3 つの区分になっています。そして、年々 65 歳以上の常用労働者数が増加していることがわかります⁵⁾。

2. 差別

合理的な理由
に関する法
の第 8 条
い者と
権利利益
が過重
となら
態に応
合理的な
されてい

上記の
行うこ
な差別
り、「障
ともす
ての原
その結
となる
実は、
分に身

を、本人たちの責に帰して、彼らを叱責するとか非難する言動と同質です。このような言動を雇用主や管理職が行えば、パワーハラスメントにも該当するものになります。

二つ目のポイントが、「必要かつ合理的な配慮をすること」です。これが合理的配慮となります。この点も、ともすると「実施に伴う負担が過重でないとき」という条件を逆手にとって、すぐに当事業所に負担が過重なので

できないと合理的配慮を行わない理由に使ってははいけません。

この点について、厚生労働省から「合理的配慮指針」が提示されています⁶⁾。この中で繰り返し述べられていることは、障害者本人と事業主が話し合いを持ち、障害者の意向を尊重しつつ、対応していくことです。障害者本人が職場に適応できるように、継続的なコミュニケーションをとることが重要になります。事業所の過重な負担の判断については、以下の考慮要素を上げています。

費用・
支援の
す。そ
の理由
意向を
められ
とが求

具体的
共通す
就労支
ていま
十分に
理解し
障害

し、担
し、通
配慮し
配慮等
目は、
指導

**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>

に必要な事ともいえます。二つ目は障害者の個性にしっかりと目を向けて業務支援を行うことといえます。最後の項目は、環境を整えることの必要性を指摘するものです。これは、一緒に働く社員のメンタルヘルスにも寄与するものといえます。つまり、一緒に働く障害者の障害特性を知らずにいると、対応に苦慮する、障害に誤解や偏見を持ち、障害者本人への対応が不適切になるなどが生じます。すると職場環境の質が低下します。それはその部署で働く社員全体にマイナスに働きますので、障害者本人のプライバシーを保護し、本人の意向に配慮しつ

つ、共有できることは共有していくことが大切といえます。



高齢者
いけませ
た場合、
労支援が
の程度は
の差が開
するので
られます。
例えば、
きるわけ
援が提供
高齢にな
けません
同一とい

厚生労働
マニュアル
項目があ

1. 職

の配
の提示と指示、新たな作業の際は十分な準備時間
と具体的な作業手順の提示と余裕を持った作業設
計の提示

2. 協働者との関係についての配慮：若年労働者との 作業分担の明確化と相互理解の促進

3. 安全性の確保・心理的ストレスへの配慮：加齢に 伴う反応の遅れや敏捷性の低下を考慮し、事故を 予防する

4. 作業の継続時間への配慮：注意集中のいる作業は 短時間で

5. 作業時間短縮と作業時間帯への配慮：勤務形態の

柔軟性、十分な休日の確保

6. 作業スピード、ペース等への配慮：とっさの反応、 判断を要する作業を減らす。本人のペースで作業 できるようにする

7. 筋力の低下、不良姿勢への配慮：荷重のかかる作 業、作業デザインに配慮する。荷重の大きい作業 には補助器具を使用する

8. 関節の可動性、組織柔軟性への配慮：負荷のかか る作業姿勢の長時間化を避ける。反復作業は継続

**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>

査研
のた
を収
けに
る例
有効
年齢
立場
容を
はま

きや
害の
そ
く相
相談
込み、
の場

も広がる」と指摘し、さらに「体力的に厳しくなってきた作業に若い知的障害者を配置し、高齢者が仕事を教えることで、若手の育成と高齢者の負担軽減という一石二鳥の効果」を得た事例もあると述べ、これからの働き方の方向性の一つを示しています。

日本の労働力人口は確実に減少しています。海外の労働力にたよる策も一つですが、障害者・高齢者の労働力、そして今回は触れませんでした女性の労働力を活かし、共生社会としての働き方を新しく作り出していくことが求められているといえます。

文献

- 1) 厚生労働省 (2019) 認知症施策推進大綱について.
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000076236_00002.html 20200108 検索
- 2) 厚生労働省 (2013) 障害者雇用促進法の概要.
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf> 20191230 検索
- 3) 厚生労働省 (2019) 労働政策審議会障害者雇用分科会 (第 82 回) 参考資料 2 障害者雇用の促進について 関係資料平成 31 年 1 月 18 日.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000469913.pdf> 20191230 検索
- 4) 厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課 (2019) 平成 30 年 障害者雇用状況の集計結果.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000533049.pdf> 20191230 検索
- 5) 厚生労働省 (2019) 令和元年「高年齢者の雇用状況」集計結果 <https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000569181.pdf> 20200101 検索
- 6) 内閣府 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 (障害差別解消法). 平成二十五年法律第六十五号.
- 7) 日本障害フォーラム (2013) 障害のある人もない人もチャンス・待遇は平等 一緒に勉強する、働く、文化活動に参加する 障害差別解消法ってなに? キリン福祉財団、損保ジャパン記念財団、ヤマト福祉財団 助成事業.
- 8) 厚生労働省 合理的配慮指針
www.mhlw.go.jp/file/04.../0000078976.pdf 20200103 検索
- 9) 厚生労働省 (2009) 高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル～チェックリストと職場改善項目～.
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo58_1.html 20200103 検索
- 10) 「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」推進に関する調査研究会 (2011) 高齢者と障害者がともに働きやすい 職場づくりのために. 独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構.

プロフィール

小野寺 敦志 (おのでらあつし)

国際医療福祉大学 赤坂心理・医療福祉マネジメント学部心理学科

日本大学卒業。特別養護老人ホーム勤務を経て大学病院の臨床心理技術職勤務。認知症介護研究・研修東京センターに研究企画主幹として研究・研修事業に従事。2009 年より国際医療福祉大学大学院の臨床心理学専攻にて、教鞭を取る。2018 年同大学学部心理学科開設。

2011 年より NPO 法人若年認知症サポーターセンター理事。著書に「事例で学ぶ新しい認知症介護」(編著, 中央法規)「サービス提供責任者のための事例学習法」(共著, ワールドプランニング)「介護現場のストレスマネジメント」(編著, 第一法規) など。



☆☆人材派遣事業および人材紹介業の開始☆☆ ー日本雇用環境整備機構の就職支援事業ー

本機構では厚生労働大臣より上記両許可を取得いたしました。今後は育児者・障害者・エイジレス (35 歳以上) 当事者と、これらの方々の積極採用する雇用環境が整備されている企業との橋渡しを行っていく予定です。求人企業はもとより、国内の人材派遣会社等への人材推薦業務など間接的な支援を公益的に推進していく予定です。

以下の人材を募集します。

- ①現在、育児中 (満 12 歳未満の子を持つ親) の者で、育児と仕事の両立ができる職場とのマッチングを希望している者。
- ②現在、満 35 歳以上の者 (年齢問いません) で、エイジレス雇用に理解のある職場とのマッチングを希望している者。

以下の条件で募集します。希望者は事務局までご連絡、またはお問い合わせください。

- (a) 居住地が日本国内にあること
- (b) PC とネット環境があること
- (c) 履歴書などのプロフィール提示できること
- (d) 本人確認ができること
- (e) 将来的に社員採用を希望する者であること
- (f) 希望職種や希望業種は問いません
- (g) 就業に本機構の支援を希望する者であること



育児者、エイジレスの積極雇用を推進している企業とのマッチングを目指します。(注) 但し、必ず就業を保証する制度ではありません。

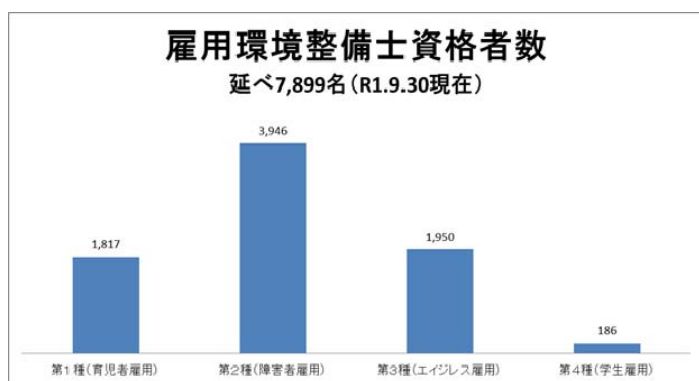
障害のある方、学生の方、外国人の方の募集は随時開始いたします。今回は上記①と②に該当する方を募集します。就業を希望される方はお気軽にご相談ください。

☆☆雇用環境整備士資格講習会のお知らせ☆☆

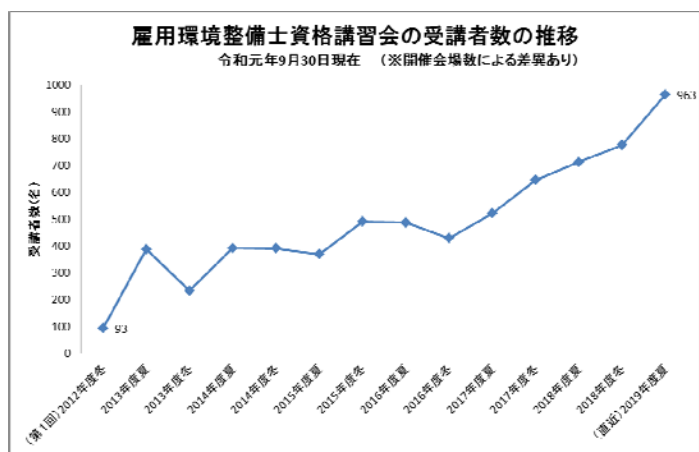
本機構が認定する**雇用環境整備士**とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のための専門知識者資格です。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）・Ⅳ種（学生雇用）の4種の専門知識者を養成しています。7月～9月に開催された夏季は延べ963名の整備士資格者が養成され各企業に設置され職場の環境整備に尽力ご活躍されていくことと思います。

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☆☆ (整備士資格講習会)

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>

★★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講習会★★

みなさんは高齢者の雇用をどう思いますか。労働人口の担い手であるとか、活躍の場を与えるべきという世論も多いですが、そこまで期待できる人材がいるかどうかといわれると正直微妙です。全てのエイジレスがそうとは言いませんが、若い世代の者と比較すると劣る部分が目に付きます。

実際業務スキルは大きく差はありません。が、集中力に大きく差が出ます。休憩・おしゃべり・手が止まるといった回数は高齢者が圧倒的に多く、面倒が嫌い・飽きっぽいという特徴も高齢者が若干多めようです。

定着率の悪さは圧倒的に高齢者が高いです。意外と思われるかもしれませんが「年齢的にこれがラストチャンスだと思って死ぬ気で頑張ります」といって入社して数日で平気で辞めるケースはざらです。一つは耐性が弱っているのも、若年者の場合は多少嫌なことがあっても耐える力がありますが、高齢者の場合は選択肢が辞める(逃げる)に変化する傾向があるようです。理由のトップは親が倒れた、次に体調が悪いが上位を占めます。

若年者が職場の目下の者とトラブルを起こす確率が高いのに対し、高齢者は職場の目上の者とのトラブルが目立ちます。年下をイジメたりということはまずないですが、上司のやり方に対しては口を出すことが多いようです(特に上司が自分より年下だったりすると顕著)。

「前の会社ではこうやっていた」、「こっちの方が効率が良い」、「こうした方がやりやすい」といった思い込みで指示を無視することもあります。注意を受けると「嫌な上司だ」、「仕事が出来ない人の下ではやってられない」という雰囲気が前面に出ます。顔は口ほどにものを用いと言いますが、高齢者は顔に露骨に出るので上司と言った言っていないのトラブルも多いようです。

人間はその年齢帯によって行動パターン・思考パターンは一定の共通路線を歩くといえますので、自分はまだ若いからと過信せず、こういう中高齢者もいるのだということだけ覚えておいてもらえばいいかなと思います。勿論、このようなことがない勤怠も定着もしっかりした尊敬を集めるエイジレスもたくさんいらっしゃいますので

一概に言えませんが、あくまで中高齢者にこういう傾向が多いというだけのことです(若い方でもこのような労働者は中にはいます)。

恐らくどの企業の人事担当者も「高齢者雇用」によってこのようなことが起きることは十分承知しているはずです(苦汁を飲まされてきている)。だからこそ高齢者雇用は進まないのです。どこの企業も若い人が欲しいのです。年齢不問をいくら掲げたところで企業の本音は“高齢者より若い人が欲しい”のが紛れもない事実なのです。

結局のところ、**高齢者雇用＝継続雇用でしか機能していない**わけで、どの企業担当者も中途採用にシフトするためにはどうしたらよいのか知恵が欲しいところです。

そして中高齢者は「年齢の壁」を嘆くよりも、「何故年齢の壁があるのか」を考えるべきでしょう。1人でもこういう中高齢者に嫌な思いをさせられると、企業も「もうエイジレスはこりごり…」になってしまいます。

できるだけ年齢不問で採用されるように企業側も努力が必要で、労働者側も色々要因を考えて改善していかないといくら労働力不足のご時世とはいえ、外国人や学生もいるのですから国策としてかなり難しい問題だと思っています。



高齢者の**中途採用にだけ**ポイントを絞った人事担当者向けの講習会に興味がある方は是非受講ください。

開催地	開催日程	会場
東京	令和2年1月29日(水)	中野サンプラザ
大阪	令和2年3月4日(水)	日本研修センター江坂

第Ⅲ種整備士講習会と同日同会場にて開催なので併せて受講することも出来ます。

◎この講習会へのお申し込み、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/ageless-workshop.html>

☆☆障害のある社員の受け入れに際し、職場の同僚社員への啓発・指導のために知っておくべき知識講習会☆☆

『厚生労働省は労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の分科会に、障害者の雇用に積極的な中小企業の認定基準を提示し大筋で了承された。認定を受ければ地方自治体の入札で加点されるなどのメリットを付与し、中小企業の障害者雇用推進を図る。同省は関係省令を年内にも取りまとめ、来年4月から施行する。認定基準は組織体制や職場の環境づくりといった取り組みから、雇用、定着状況などの成果、情報公開など17項目を評価。50点満点で中小企業は20点以上、大企業などが設置する特例子会社は35点以上を獲得すれば、認定を得られる。認定制度の対象となる300人以下の中小企業では、大企業に比べ従業員に占める障害者の割合が低く、取り組みの停滞が指摘されていた。』（2019.11.29 時事通信）

雇用率を達成できていない企業において、300人未満の大企業では30%、45人以上100人未満の中小企業で93%もの企業が「障害者雇用ゼロ企業」なのです。特に中小企業の大多数が障害者雇用自体をまだ始めていないという企業が多いのです。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。ただ、はじめて障害者雇用に取り組むにあたって何から始めればいいのか、何をどうすればいいのか初めてだらけで困る場面もあるでしょう。特に、上層部よりもはじめての障害者雇用で困惑するのは現場の担当者達ではないかと思います。一緒に働く同僚になるわけですから、まずはここから着手してみてはいかがでしょうか。育児・障害・エイジレスのどの雇用でもそうなのですが、現場は「上が決めたことだから」で片付けられることが多いようです。育児者雇用などでよく見られるのが、例えば子供の急な病気で早退したいというときに上層部は許容する一方で、現場の同僚は「また早退するん

だって…」なんていう陰口が独身OLの間で囁かれたり。結局、職場に理解がなければ「私、迷惑かけそうなので辞めます」になってしまう。上司は「なんでだろう？」と首をかしげる。なぜ育児者を雇用するのか（したのか）そのトップの考えや意義が現場社員に浸透していないとこうなってしまいます。就業弱者を雇用するうえで最も大事な初期段階の対応ですが、疎かにしている企業が多いようです。

…という観点で、この講習会は、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を絞って講義されるということなので、この講習会に興味がある方は是非受講ください。



障害者雇用を初めて行う企業向けにポイントを絞った担当者向けの講習会に興味がある方は是非受講ください。

開催地	開催日程	会場
東京	令和2年1月28日（火）	中野サンプラザ
仙台	令和2年2月5日（水）	仙都会館
名古屋	令和2年2月13日（木）	安保ホール
福岡	令和2年2月20日（木）	エイムアテイン博多東
広島	令和2年2月21日（金）	RCC文化センター
横浜	令和2年2月27日（木）	MYS横浜駅西口会議室
大阪	令和2年3月3日（火）	日本研修センター江坂
東京日曜	令和2年3月8日（日）	中野サンプラザ

第Ⅱ種整備士講習会と同日同会場にて開催なので併せて受講することも出来ます。

◎この講習会へのお申し込み、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/challenged-workshop.html>

★★外国人を雇用する際に雇用主が知っておくべき 知識と育児中の外国人を雇用するポイント講習会★★

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。

今は外国人の雇用をしていないが、もし雇用することになったら知らないことだらけで戸惑う企業も多いのではないのでしょうか。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はたくさんあるでしょうが、TV・ニュースでこれだけ改正案が報道されていても実はよくわかっていない雇用主も世の中には大勢いるはずです。私もそうなのですが、今更恥ずかしくて聞けない初歩的なことを学習できる良い機会と捉えて聴きたいと思います。

にわか知識ですが、現在国内で働く外国人労働者は中国の人やベトナムの人が多く聞きます。賃金も比較的低めで日本人労働者が集まらない職種・業種で重宝されています。いまや日本は外国人労働者の力なくして成り立たないくらい頼っています。これは双方の利点が合致しているからですが、この両者のバランスが崩れたらと考えると心配です。外国人労働者にしてみれば“日本で働きたい”というよりも、“日本は条件が良い”から働きに来るのだと思います。日本よりもっと快適で賃金が高い国が出てくればこぞってそちらの国に移っていくでしょう。彼らがずっと日本という国を選び続ける保証はないという事を考えている人がどのくらいいらっしゃるでしょうか。また、賃上げなどのストライキもいずれは強大な勢力となって日本の雇用主に降りかかってくるかもしれません。

令和時代の雇用主は昭和・平成の感覚では付いていけなくなるかもしれませんね。大企業から中小企業、店舗規

模まで事業者はもれなく勉強しなければついていけなくなりそうです。

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。

開催地	開催日程	会 場
東京	令和2年1月31日（金）	中野サンプラザ
福岡	令和2年2月19日（水）	エイムアテイン博多東

第Ⅰ種整備士講習会と同日同会場にて開催なので併せて受講することも出来ます。

◎この講習会へのお申し込み、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/childcare-workshop.html>

★★情報交流制度加盟員へ向けた割引制度★★ （午前開催の講習会）

今回ご紹介した3つの講習会は、本紙をお読みの情報交流制度加盟員の方は割引にて受講できます。雇用環境整備士講習会と併せて、または既に雇用環境整備士の方に置かれましても補足的・附属的な知識として受講並びに職場の環境整備に活用ください。

一般¥5,000 円の受講料が、

⇒情交流制度加盟員は ¥3,000 円

☆☆高齢者雇用における労災発生を減らす☆☆

『厚生労働省の有識者会議は「人生 100 年時代」を迎え、働くシニアが大幅に増えていることを受け、高齢者の労働災害防止に向けた報告書をまとめた。企業に対し通路の段差解消などで職場環境を改善するほか、健康診断の実施などにより健康状態を把握するよう求めた。厚労省は報告書に基づき指針を作成し、高齢者が働きやすい環境づくりを後押しする。報告書によると、高齢者は持病を抱えながら働いているケースが多く、労働災害の発生率も 65～69 歳は 25～29 歳の 2～5 倍と高い。人口が減少する中、政府は高齢者の就業拡大を図っており、安全な職場環境の提供や高齢者の健康確保が大きな課題となっていた。』(2019. 12. 26 時事通信社)

高齢者雇用をした後に、職場の環境整備として取り組むべき事項に高齢者の肉体的な環境整備と配慮が重要であることは第Ⅲ種の整備士であればご存知かと思います。障害者雇用におけるバリアフリーに近いと思いますが、段差や画面・文字の拡大、産業医の設置など企業側がすべきことは多く、社内に知識者設置が急がれます。高齢者雇用の難しさを感じますが、一方で高齢労災を防がなければ現役世代の負担も増えるので深刻な問題です。

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 少子高齢化により労働人口が減少しております。労働力確保のためにエイジレス、特に高齢者雇用の必要性が叫ばれています。次のうち誤っているものはどれでしょう。整備士Ⅲ種の方は試してみてください。

- ①日本の高齢者の労働力率や労働意欲の高さは国際的にもトップクラスである。
- ②改正高年齢者雇用安定法施行後も、定年制の廃止をした企業はわずか 2.7%しかない。

- ③継続雇用においては、高齢者労働者の人事考課・査定や評価は必要なくなるので現場担当者の負担が減らせる。



- ④高齢者雇用を阻害する要因は日本伝統の年功序列型賃金制度が深く関係している。

(答えは最終ページ)

☆☆連載：職場のバリアフリーについて☆☆

～第6回：都内のバリアフリー編～

東京都は今年の東京パラリンピックを盛り上げるとともに、都内のバリアフリー化を進めようと有識者らによる懇談会を設置しています。昨年 12 月、歌舞伎俳優の市川海老蔵さんや車いすテニスでリオデジャネイロ大会に出場した二條実穂さんらが、東京都の小池知事とともに都内の駅や道路を視察したというニュースを読みました。

まず、JR有楽町駅のホームドアの視察です。鉄道駅でプラットフォームの線路側に面する部分に設置される可動式の仕切りで、ホームからの転落や列車との接触事故防止などを目的する安全対策の一つです。各鉄道会社では高さも動きも様々なタイプのものが使用されています。ホームドアを設置するためにはドアの重さに耐えられるホームの土台の工事が必要になるそうです。

記事によれば、続いての視察は車道と歩道との段差で、車いすに乗った二條さんが駅の近くの歩道と車道との段差を 2 センチの高さまで解消した場所を通り、通りやすさを確かめました。連載第 3 回の記事(本紙第 7 号参照)でも触れましたが、横断歩道と手前の歩道の段差は国のガイドラインで 2 センチと決まっていますが、この高さは車いすユーザーが何とか乗り越えることができ、視覚障害のある人が歩道と車道を区別できる高さです。東京パラリンピックには海外からのパラアスリートが多数参加します。大会をきっかけに、都内のバリアフリー化が進められていますが、誰もが安全に移動できる街になることを期待します。



ホームドア写真：東京都交通局

報道発表「都営新宿線におけるホームドアの設置、運用開始について」より抜粋

<http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2018/02/26/05.html>

(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. 育児休業取得について、期間を定めて雇用される者で、雇用期間1年未満の人が産休取得後に体制が整わず復職できなかった場合に退職することは本人都合という理解で良いでしょうか（産休取得対象外のため）。

（企業担当者より）

A1. 最後の（ ）書きの意味は育児休業取得対象外ということと判断して回答しますが、期間雇用の方が産休取得後、その労働者が継続雇用を希望し、仕事をしたいと言っているにも関わらず、事業主側の体制が整わずに退職する場合は、労働者の退職は会社都合の退職となり雇用保険の特定理由離職者となります。

Q2. 身体障害者を採用するうえで、支援ツールがあるとパフォーマンスを引き上げやすいことは講習で理解できましたが、このようなツールは障害者側が持っていることが多いのでしょうか、それとも企業側が準備すべきことなのでしょうか。私自身、両足が不自由で就労していますが、自分が仕事するために必要なものやパフォーマンスを引き上げるものは自己投資すべきだと思うし、それを整備するのは当然企業側だと割り切ることに疑問を感じています。

（会社経営者より）

A2. 支援ツールは障害のある人が個々の状況に合わせて選択し、使用しているものです。PC用マウス代替え装置等の小さい物は個人で持参することができますが、持参するのが難しいものや、予め職場に用意してもらってセッティングしてもらうことが好ましい支援ツールについては本人の希望により企業が用意することが多いと思います（例えば、視覚障害のある人が利用する音声読み上げソフト等）。

大変ポジティブなご意見も頂戴しました。個々の不便さをいろいろな工夫等によって克服されている方の努力はパフォーマンスにも表れてくると思います。成果を出せる人材、成果を上げるために努力する人材が増え、活躍できる場が広がることを期待します。

Q3. どのタイプの発達障害でも、困難さを取り除くことは無理でも、他の一般の人と変わらない程度まで改善・成長できるものなのでしょうか。（企業人事担当者）

A3. 個々にタイプも業務上の課題も異なりますので、同じペースで改善・成長できるとは限りません。個々のタイプに合わせた適切な指導を行うことにより、比較的成長する場合もあれば、ゆっくりだけでも少しずつ改善していく場合もあると考えます。

Q4. 60歳からの継続雇用について、当事業所は職員が60歳に到達した年度末を退職日として設定をしております。

①単年契約自体に問題ないでしょうか。

②また、雇用契約は65歳までの単年契約で、毎年度更新しております。契約内容の賃金を毎年変更するのは問題ないのでしょうか。例えば、1年目80%、2年目70%、3年目60%など。（企業総務担当者より）

A4. ①単年契約に問題はありません。

②更新自体は新しい契約ですので労働条件の変更も法的には可能ですが、更新ごとに労働条件を下げるのは、合理的な理由が必要になるかと思います。たとえば年金の支給開始年齢に到達したとか、スキルが下がったとか、理由が必要になります。



…＜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) 雇用環境整備士資格講習会お申し込み者へ

来週から始まる雇用環境整備士資格講習会（冬季）へ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) 本機構理事長 石井京子の記事が掲載されました

“日本法令ビジネスガイド 2020 年 2 月号”に石井京子（本機構理事長）の原稿が掲載されました。

『今知っておきたい障害者雇用 優良企業認定制度』閲覧はご購入または以下 HP の雑誌掲載から DL 可。

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

(3) 雇用環境整備士名簿公開について

雇用環境整備士資格者取得者を令和元年9月末現在で「整備士名簿」として公開しております。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>

A promotional banner for the 'Mail Magazine' (メルマガ). It features three photos of women on the left. On the right, there is a blue starburst with the word '無料' (Free) and 'Take Free!'. Below that, the text 'メルマガ Mail Magazine' is written in a stylized font, followed by '毎月発行' (Published monthly). At the bottom, it says '学識者の小論文を毎月掲載しています。' (We publish small essays by experts every month.) and '最新号を読む' (Read the latest issue) with a red arrow.

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

あけましておめでとうございます。昨年4月に発刊された本紙 NEWS ですが、早くも10号目となりました。

今年も育児・障害・エイジレス雇用の情報誌として、みなさまの職場で、そして担当者に実践で活用できるものとしてお届けできればと思っています。学生雇用・外国人雇用など就業弱者テーマを拡大し、これら分野では著名な先生方の論文掲載が続々予定されておりますので本年もご愛読宜しく申し上げます。 一本誌編集長一

次号 2 月号の特集は

『雇用環境整備士講習会（学生雇用）における増補・補足解説』（仮題）

/執筆：圓城寺美紀

（日本産業カウンセラー協会、整備士第Ⅳ種講師）

-----2/25 日発刊メール配信予定-----

*執筆等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10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 小野寺敦志（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠
出典 雇用環境整備士Ⅲ種テキスト資料抜粋
2019. 11. 29 付/2019. 12. 26 付 時事通信

雇用環境整備士クイズの答え：③が誤り

①日本の60～64歳の労働力率は80%ともいわれる。米61%、英60%、仏30%と比べて突出しているのは、日本人の勤勉さに加え、“60歳定年+年金”では生活できない社会背景がある。②継続雇用制度の導入企業が80%で、日本の企業の多くは依然60歳定年制のままである。③健康状態・職務能力・協調性・成果・意欲等の評価は高齢者のやる気や能力を十分発揮させる対策として重要である。④年功序列型賃金制度は、定年の延長・廃止をすると高コスト従業員が組織に増加してしまう事態を招いた。

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）

13. 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	申込み会場（複数受講可）	区分（下記何れか選択）
受講者氏名	・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）	・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 ・産業カウンセラー
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 〒□□□-□□□□ 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

※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