



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
2 月号**

発行日 令和 2 年 2 月 25 日 (第 11 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 第一ともえビル

特集：『雇用環境整備士講習会第Ⅳ種（学生雇用）
における増補・補足解説』
/圓城寺美紀（雇用環境整備士第Ⅳ種講師）

JEEニュース第11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・学生に関わる様々な情報をお届けしています。第 11 号の特集テーマは『第Ⅳ種学生雇用における増補・補足解説』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。このように労働人口不足が顕著になりつつある我が国では、飲食業界、コンビニエンスストア等では学生のアルバイトなしには営業を続けられないのが実情です。今回の特集では学生のアルバイトに関する調査結果が掲載されています。仕事内容、アルバイトの回数、職場での困りごと等、アルバイトの実態が報告されています。学業とアルバイトを両立させている学生は多いですが、職場の人員不足により、過度な勤務を求められることも少なくないようです。



職場でのトラブルに際し、全員が対処能力を持っているわけではありません。従業員の健康に配慮した職場環境づくりが求められている中、学生労働者の個々の状況に配慮した雇用管理が望まれるところです。

本機構は引き続き全国の企業・団体等で活躍する人事担当者や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、雇用管理や職場の環境整備・調整について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。

一理事長 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

特集

『雇用環境整備士講習会第Ⅳ種（学生雇用）における増補・補足解説』

一般社団法人日本産業カウンセラー協会・整備士第Ⅳ種講師 圓城寺美紀

はじめに

今年度、雇用環境整備士第4種（学生雇用）が創設されました。背景として、社会のルールや労働法知識の不足により職場内のトラブルへの対処が難しい学生労働者に対して、雇用環境を整備することで支援をする必要性が求められてきたこと。また、近年、学生労働者による悪ふざけ動画がSNSで拡散されたことで大きな被害を被った企業が続出したため、早急に学生雇用における環境整備の知識習得を望む企業や学校関係者の声が上がっている状況を、私自身が日々の業務で実感していた時に日本雇用環境整備機構の新資格創設への協力依頼があり、趣旨に賛同し参画した経緯がありました。

バイトテロ問題は、2019年春頃には連日のようにメディアで報道されていましたが、最近は殆ど聞かれなくなりました。これは、2019年後半の世間の関心が「お笑い芸人の闇営業」、「大型台風による計画運休」、「ラグビーワールドカップのONE TEAM」等に移行したからかも知れませんが、同時に、各企業が学生人材管理に危機感を持って早急にバイトテロ対策やSNS炎上対策に取り組んだからとも言えます。

今回、世の中の動きの速さを実感したことで、学生労働者の考え方や行動にも変化が生じたのではないかと思います。そこで、昨年末、大学生労働者にアンケート調査を実施し、今冬季整備士第4種講習会では調査結果の一部を公表して講習をいたしました。調査結果は、今どきの学生の価値観が色濃く出た内容だと認識していますので、昨年夏季第4種講習会を受講された方を含め、全ての雇用環境整備士の皆様に一読いただければ幸いと考え筆を取らせていただきました。

1. 電話相談業務を通じて思うこと

以前は、多くの学生労働者の方から職場の悩みや問題に関する電話相談を受けていましたが、昨年夏以降、相談数が減少したように思います。

今年の4月1日にパートタイム・有期雇用労働法が施行（中小企業における法の適用は、2021年4月1日）されるため、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止に向けて環境整備や待遇の見直しを実施した企業は多いはずです。先日、大手ファミリーレストランは「従業員の健康に配慮した職場環境づくりが不可欠」として、24時間営業の全店廃止を発表しました。学生労働者の相談件数が減少した背景には、このような動きも関係しているように思います。

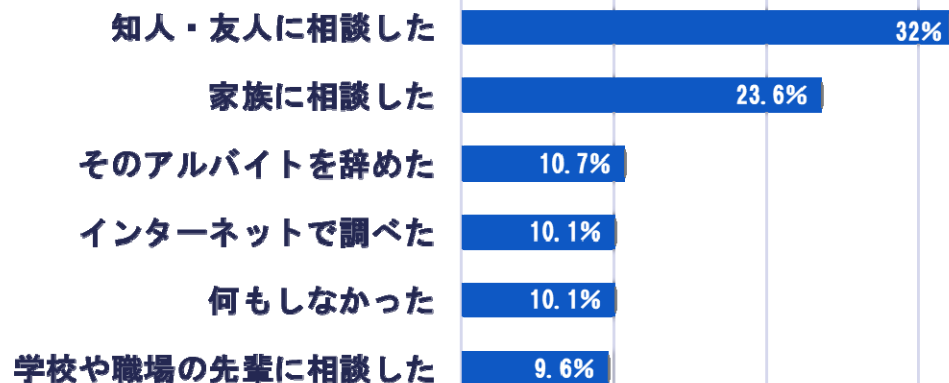
2. パートタイム・有期雇用労働法の施行と学生雇用

学生労働者は、パートタイム労働者に含まれます。よって、今回の法改正は、学生労働者にとっても有益です。しかし、パートタイム・有期雇用労働法には、特段、学生の特性や特有の事情を鑑みた内容は明記されていません。つまり、事業主は、学生労働者に学業との両立を図るために職場で「配慮」をする必要がありますが、それは「義務」ではない点は今までと変わりません。雇用環境整備士は、この点を踏まえて関係各所に対して働きかけをしていく必要があります。

3. 学生のコミュニケーション能力について

最近の学生のコミュニケーションツールの主流は、SNSとなっています。自宅で親と会話をする時もLINEを使用する等、対面に対話する機会が非常に少なくなっていま

労働条件などに関して困った場合、どうしましたか？



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>

(出典
2015 年
等 (大

す。近
じめや
SNS (L
上記
査」(20
おいて
の回答
いの機
した。
学生が

学生労働者が上司や会社に相談できずにいるという点には然るべき対処が必要です。

実際の所、学生のコミュニケーション能力は本当に低いと言えるのでしょうか。

次頁図は、「子供・若者の意識に関する調査」(2017 年、内閣府)で、全国の 16 歳から 29 歳までの男女に「就労に関して、学生時代にもっと教えてほしかったことを教えてください」と、設問した際の回答をグラフにしたも

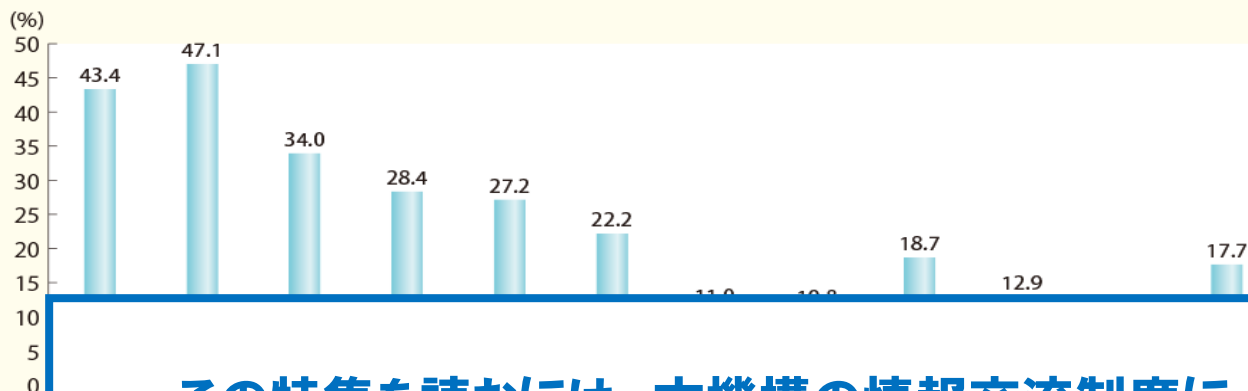
ニケーション能力が高い人材もいれば、高いとは言えない人材もいると考えます。

4. 大学生労働者に実施したアンケート調査の結果

上記 1～3 の実情を踏まえて、今どきの大学生労働者が何を考え、何を大切にしているのか、どのようなコミュニケーション能力を持ち合わせているのかを把握するためアンケート調査を実施しました。

就労に関して、学生時代（小学校、中学校、高等学校、大学等に在学した全ての学校の期間）に、もっと教えてほしかったことを教えてください

図表 21 就労に関して教わりたかったこと（複数回答）



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>

すると、
労働者の
例えば
いに対し
じる」「
と、お客
いる大学

徒と雑談をしてコミュニケーションをとっている時が楽しい」と、周囲とコミュニケーションをとっていることに楽しさを感じている大学生、「好きな音楽に関れる」「サウナに入れる」と、アルバイト先で好きなことを体験することに重きを置いている大学生など、多様な価値観が見えてきます。また、「集団授業をするとき、プレゼンの練習になっている」と、将来の就職先を見据えて積極的に準備し経験を積んでいる大学生もいます。「仕事で経

か？」等の問いへの回答を通して、アルバイト先での問題に対しての向き合い方や対処の仕方の多様性が感じ取れます。「社長に相談した。問題は早期に解決した」と、会社のトップに働きかけるという行動力を持つ大学生もいれば、「所詮はアルバイトだと思っているので、嫌だと思ったら(アルバイトを)辞める」と、アルバイトは本業ではないと割り切り、困ったときは辞めてトラブルを回避する考え方の大学生もいます。

※調査結果詳細につきまして、情報交流制度加盟員および雇用環境整備士Ⅳ種資格者の皆様限定で公表させていただきます。

対象：アルバイトをしている大学生

時期：2019年11月、12月、

方法：2名の産業カウンセラー・キャリアコンサルタントが知人の大学生のネットワークを通じて、LINEとGoogleを使用して無記名でのアンケートを実施。12名の回答を得た。

設 問	回 答
何年生ですか？	・1年生 3名 ・2年生 4名 ・3年生 4名 ・4年生 1名
学部は文系、理系どちらですか？	・文系 7名 ・理系 2名
仕事内容	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
今の仕事に就いた理由	
週に何時間働いていますか？	
勤務時間外に提出している書類	
試験勉強とアルバイトを両立していますか？	
現在のアルバイトに決めた理由、勤務を続けている理由	・休む 2名 ・うまく調整する 1名 ・代わりに入れる人を探す 1名 ・採用面接時にあらかじめ伝えておき、休む 1名 ・要領が良いので、特に休みを取る必要はない 1名 ・無回答 2名
	・自宅から職場が近い 2名 ・職場に嫌な人がいない、雰囲気が良い 2名 ・楽しいから 2名 ・入浴料、映画代が無料（スーパー銭湯、映画館勤務） 2名 ・時給が高い 2名 ・友人と一緒に仕事ができる 1名 ・空いた時間に勉強ができる 1名

アルバイト先での教育研修 はどんなシステムですか？	・OJT教育で学ぶ 2名 ・勤務先のデパートで毎朝ミーティングがある 1名 ・最初の6日間、付きっきりで仕事の手順やマナーを学んだ 1名 ・テスト形式によるセキュリティ教育を受講した 1名 ・パソコン教材で学習 1名 ・半年に1回集合研修がある 1名 ・研修制度あり（詳細不明） 1名 ・研修システムはない 3名
仕事のやりがい、楽しさは何 ですか？	・生徒と雑談をしてコミュニケーションをとっている時が楽しい 2名
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	
仕事で に生か ますか？	
職場で 満ちあ ふれて います か？	
困った 人はい ませんか？	
職場の か？	
職場の上司に要望はありま すか？	・無回答 1名 ・給料を上げてほしい 1名 ・社員を増やしてほしい(アルバイトの負担が大きい) 1名 ・要望はない 3名 ・無回答 7名
複数のアルバイト経験があ る方に質問します。 アルバイトを辞めた理由は 何ですか？辞める時に誰か に相談しましたか？	・サービス残業があり、最低賃金以下の時給だったので辞めた。正社員の方に相談し、労働基準監督署に相談した。 ・一度、飲食店でアルバイトをしたが、入れない時間にバンバン入れてくるのでそのまま行かずに辞めました。自分に対して失礼だったので相手にしませんでした。僕も未熟だったとは思いますが、失礼な態度をとる方たちの対応には間違いがなかったと考えています。 ・飽きたので辞めた。 ・仕事内容がハードだった。休ませてもらえなかった。 ・辞めた理由は人間関係。 ・辞める時、店長に相談をした。 ・辞める時、親に相談をした。

おわりに

皆様は、今回のアンケート調査の結果をどのように捉えましたでしょうか？現代社会の組織は、様々な特性や価値観を持つ人々によって構成されています。現在、学業と両立しながらアルバイトをしている学生は数多くいますが、働くことへのモチベーションの高さやトラブルへの対処能力の高さは、一人ひとり異なっています。学生を雇用する企業では、学生労働者という属性に対応した雇用管理や環境整備を進めると同時に、多様な学生のタイプに合わせた教育制度や評価制度を構築することも求められています。第Ⅳ種雇用環境整備士は、これらのニーズに応えていく必要があります。

プロフィール

圓城寺美紀（えんじょうじ みき）

特定社会保険労務士。一般社団法人日本産業カウンセラー協会東京支部登録講師。契約企業の従業員に職場の問題やキャリアに関するカウンセリングを実施し、組織に対して職場環境改善に向けた助言や研修の企画実施をしている。また、産業カウンセラー、シニア産業カウンセラー、キャリアコンサルタントの育成に携わり、相談者を尊重した面談の進め方や情報提供の仕方等、実践的な指導を行っている。



2019年の雇用環境整備士第Ⅳ種（学生雇用）の創設において企画・構成・資料作成・運営・制度改正に尽力。本機構の雇用環境整備士第Ⅳ種講師として夏冬登壇。

<< 執筆者関連公式HP（日本産業カウンセラー協会）>>

<https://www.counselor-tokyo.jp/>

<<事務局より>>

本紙の特集は情報交流制度に加盟している方のみお読みいただける記事ですが、今月号の内容が「雇用環境整備士Ⅳ種の講習会の補足解説」となっているため、今冬に受講された方には講座内で触れている部分もありますが、昨年夏に受講された方にも公平に情報提供としてお伝えしたく、執筆者の意向により**本号に限り整備士4種資格者には全員配布**させていただきました（4種資格者は現在本年度夏冬の受講者しかいないため）。

整備士4種資格者の方々におかれましては、雇用環境の整備に関する情報源の一つとして是非情報交流制度加盟頂きお読みいただけますようお願い申し上げます。

↓加盟はこちらから（スマホ可）。

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

★★UDタクシー 3割が車椅子客を乗車拒否★★

『障害者団体「DPI 日本会議」は、車いすのまま乗車できるユニバーサルデザイン（UD）タクシーの車いす利用者への対応を全国で調べた結果、乗車拒否が三割近くあったとの集計結果を公表した。タクシーに搭載された乗降用のスロープ設置など運転手への研修実施を条件に、国はUDタクシー導入のための補助金を事業者に出しているが、乗車を断った運転手の中には「車いすの乗降方法が分からない」と回答する人もおり、車いす利用者への対応が現場に十分根付いていない実態が浮き彫りとなった。車いす利用者延べ120人が参加し、流しや乗り場でUDタクシーへの乗車を試みたほか、事前に電話予約で配車してもらえるかどうかも調べた。拒否されたケースは27%に上った。東京以外での拒否率が特に高く、団体側は「都心部では対応が良くなっているが、地方でも車いすユーザーが利用できるよう徹底して欲しい」と話した。』（2019年11月13日付 東京新聞夕刊）

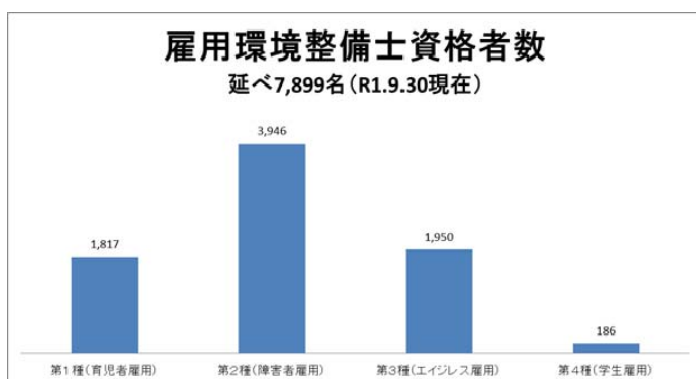
大変残念なことです。他にも路線バスでのベビーカーの乗降トラブルを伺うことがあります。運行スケジュール遵守も関係しますが、手間や煩わしさからではと懷疑的な見方をしてしまいます。障害者に対しては雇用分野以外においても障害を理由にした差別的取扱いと、合理的配慮の不提供による権利利益の侵害は法的に禁止されています。努力義務ですが、事業者に対して合理的配慮の提供を課しています。事業者を所管する省庁から対応指針が出され、各事業者団体に周知をするように伝えています。ここでは、「国土交通省所管事業における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」（国土交通省：平成27年11月発行）がそれに当たります。昨今、「車両の自動運転」が話題となり、着実に高度なレベルでの自動化が現実味を帯びています。それに呼応してか、将来消える仕事としてタクシーやバスの運転手が経済誌などで列挙されたりしています。職業や事業体としての存続も遠い先の事と考えている場合ではありません。人が介在することで生まれるやさしい柔軟なサービスが、新たな事業価値として創出できるかを考えなければならない時期なのかもしれません。（池嶋貫二記）

☆☆講習会・セミナーのお知らせ☆☆

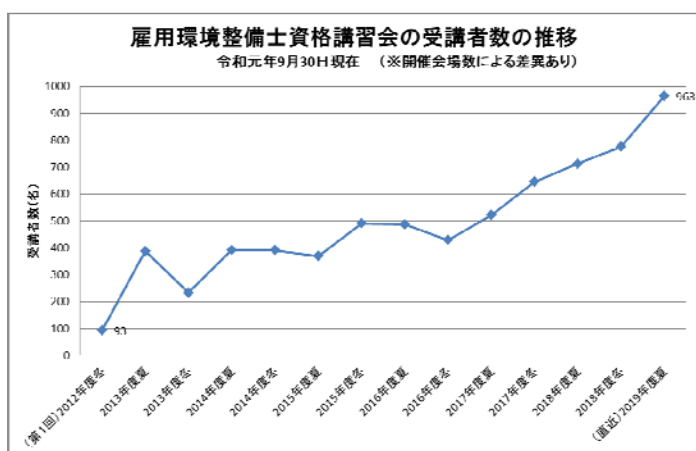
①雇用環境整備士資格講習会

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。本年度第二回として、1～3月で冬季開催いたしますので、受講を希望され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



令和元年度 第2回の整備士講習会日程において2/25現在で受講できる会場は以下となっております。

<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
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）

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。受講希望者はお早めにお申し込みください。

一般¥12,000 円の受講料が、
情交流制度加盟員は ¥10,000 円

②高齢者の中途採用に係る講習会

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

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つきます。

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、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。理由のトップは身内が倒れた、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率が目立ちます。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いいます、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。



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
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。

一般¥5,000 円の受講料が、

⇒情交流制度加盟員は ¥3,000 円

◎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>

③障害者雇用に係る講習会

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

障害者法定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いかがでしょう。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達の間で囁かれたり。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ようになってしまいます。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・的を絞って講義しますので、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
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。

一般¥5,000 円の受講料が、

⇒情交流制度加盟員は ¥3,000 円

◎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>

★★高齢者雇用安定法改正 ～70歳就業～★★

『政府は企業に対し、従業員の 70 歳までの就業確保に努めるよう求める高齢者雇用安定法などの改正案を閣議決定した。少子高齢化が進む中、働く意欲と能力のある高齢者の労働参加を促し、社会保障の支え手拡大を図る。今通常国会で成立すれば 2021 年 4 月から施行される。政府は企業の選択肢として、65 歳までで義務化している定年の廃止や延長、雇用継続のほか、起業や社会貢献活動の支援なども容認する。』（2020.2.4 時事通信社）

働き方改革が 4 月から施行され、有給取得や残業上限制限など企業には経営上の苦しい負担が科せられることでしょう。しかし、企業はこれらの問題を解決したとしても次の苦難が待っています。その一つがこの**高齢者雇用安定法改正案**です。日本の 8 割以上の企業はいまだ 60 歳定年制です。65 歳定年制の導入すらできていないのに今度は 70 歳までの雇用とか企業側にしたらまず不可能でしょう。「努力義務」を“しなければならない”と読むか、“努力さえすればよい”と読むか、どう解釈するかは自由ですが雇用環境整備が山積みでこれでは企業も暗くなってしまうそうです。いずれは“高齢者の法定雇用率導入（義務化）”への布石なのでしょう。

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 働く女性の出産・育児に関して、仕事上・職場において次のうち**誤っているもの**はどれでしょう。
整備士Ⅰ種の方は試してみてください。

- ①現在日本の三大ハラスメントと呼ばれているのは、「セクハラ」と「パワハラ」と「マタハラ」である。
- ②出産のため育児短時間勤務を申請したら、同僚から「あなたが早く帰るから周りが迷惑する」と言われました。上司に誹謗発言の改善を求めることができる。

- ③「イクボス」とは育児中の従業員（部下）の勤怠管理を専門に行う管理職のことをいう。



- ④子育てサポート推進企業として認定されると「くるみんマーク」が受けられるが、更に上級・優秀な証として「プレミアムくるみんマーク」も存在する。

（答えは最終ページ）

☆☆障害者雇用に役立つツールのあれこれ☆☆

さまざまな障害があり、それをもつ人が仕事をする際には何かしらの不自由さが伴ったりします。本人の努力や工夫、周囲による可能な限りの配慮によって、キチンと仕事をこなせるようになっていたりします。その工夫や配慮の中にはさまざまな機器やツール類が含まれます。どのようなものがあるのかは、以下にて障害に応じた目的別で用いられるツールが紹介されています。貸出も行っていますので参照してください。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の就労支援機器のページ参照

<http://www.kiki.jeed.or.jp/index.html>

これらにはお手頃なものもあれば、個人で所有するには大変高価なものも多くあります。そのため、当事者本人らは、日常身の回りにあるものや手頃なものを使ったりします。簡単な所では、上肢の障害がある場合、筆記時に紙や書類を押さえるために自前のペーパーウェイト（文鎮）を備えていたりします。パソコン操作時には、利き手マウス・キーボードを用いたり、マウスの代わりにトラックボールを利用したりします。中には自前でそろえている人もいます。通話と筆記を同時にできるように受話器スタンドや（マイクとヘッドホンが備わった）ヘッドセットを使う人もいます。聴覚障害のある人の場合、活字はコミュニケーションを取るための大事なツールです。



受話器スタンド「メモッテル」（川端鉄工所製）

販売元：有限会社アルファテック

<http://www.a-paso.com/k/memotel.html>



利き手を選ばないトラックボールマウス



利き手用キーボード（テンキー部分が対象位置に配置）

近年では、メールやチャットによる職場内交信が当たり前となりました。他に音声で文字に変換し文字起こしができるツールを用いる人もいます。音声認識技術を使った AmiVoiceSP2（現在販売終了）などの音声変換ソフトウェアが市販されるようになり、職場で利用されるようになりました。今では、スマートフォンの普及によりアプリで同様の機能を実現できるようになり、会話の文字化が容易になりました。無償で使用できるソフトウェアでは、“Google ドキュメント”も候補に挙げられます。

それぞれのソフト・アプリの特性で認識率や処理速度が変わりますので状況に応じて選ぶ必要があります。

An advertisement for AmiVoice SP2. It features a woman wearing a headset and talking on a phone. The text highlights the software's ability to convert voice into text in real-time. The background is a light blue and white color scheme with various text elements in Japanese.

市販の音声認識ソフト（注：AmiVoiceSP2 は販売終了）

このように、専用機器という訳ではないにしても、役立つツールが多くあります。必要なコストをかけないのはよくないことですが、本人が日常使っているものの初め、身の回りには便利なツールやアイテムがあります。当事者と相談しながら、使えるツールがあればドンドン取り入れるような柔軟な職場環境や考え方を持つことが肝心なのかもしれません。（池嶋貫二記）

☆☆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、期間を定めない社員から入社1年未満で育休申し出があった場合、就業規則上は入社1年未満は休業取得の対象とならない旨定めているが育児介護休業法が優先され、休業を認めなければならないのでしょうか？ (企業担当者より)

A1. 正社員の方で入社1年未満の従業員から育児休業の申し出があった場合、労使協定に定めがあれば休業を認めないことができます。

【適用除外～育児休業を取る事が出来ない人】

育児休業は次のような労働者は対象になりません。

- 「日雇い労働者」
- 申出時点において、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の「期間雇用者」
- 休業終了後、引き続き雇用される見込みがない「期間雇用者」

また、上記以外にも下記の様な一定の条件については「労使協定」を締結することで適用除外とすることができます。(監督署への届出は不要です)

- ◇雇用された期間が1年未満の労働者
- ◇1年以内に雇用関係が終了する労働者
- ◇週の所定労働日数が2日以下の労働者

一見、似ている要件もありますが、労使協定なしで対象外にできるのは、あくまでも「日雇い労働者」と「期間雇用者」限定です。正社員など「期間の定めのない」雇用契約を結んでいる労働者に対して“入社後1年未満は適用除外にする”というような場合には就業規則に定めるとともに、**必ず労使協定が必要**です。

Q2. 障害者雇用において、求職者が手帳は持っているけれど、それを提示(公開)しない場合(障害者であることを申し出ない場合)や、又は本人が発達障害という認識がなく、採用後本人の言動などから発達障害の可能性がある時の対応はどのようにしたらよいのでしょうか。

(病院関係者より)

A2. 障害を開示して求職するかどうかの**選択権はご本人にあります**。よって、求職者が障害を開示しない場合は一般採用としての採用基準で可否を判断せざるを得ないと思います。障害を開示する場合のメリットを丁寧に案内することで障害を開示することを決断する人も少なくありません。時間をかけて話し合う必要があります。本人が発達障害という認識がない場合の対応が一番難しいと思います。定期面談などの機会に時間をかけて話し合い、職務の適性と体調管理の点から時間をかけて話し合っていく必要があります。

Q3. 人材紹介業をしております。エイジレス(50歳代)の医療従事者の紹介をしようとしています。先日面接をしましたが、障害のある者で話すときの不自由さ、手の不自由さがどうしても目につきます。薬剤師の方なので、知的には優秀であり求人も多いので、今急募されている病院に話をしています。時間はかかるけれど一包化もできると言われます。企業側との面接の場において給与面の交渉が心配なのですが、提示額は全面採用企業側に任せる以外ないのでしょうか。

(人材紹介企業担当者)

A3. 薬剤師ではあるけど、障害者である方の賃金交渉については、基本的には**雇用主との自由な交渉**に委ねられます。逆に薬剤師だからといって、実務のスキルが足りない場合は、相場の賃金より低く設定されてもやむを得ないものと思います(それが障害者であったとしても)。障害者である場合は、雇用主側も就業環境については一定の配慮が必要になるでしょうし、障害者だからと云う理由だけで相場の賃金の保障を雇用主側に要求することはかえってその障害者の雇用機会を狭めるものではないかとも考えられます。

…＜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>

(1) 雇用環境整備士資格講習会お申し込み者へ

雇用環境整備士資格講習会（冬季）へお申し込みされている方は、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) ハローワークリスト配信サービスについて

情報交流制度加盟員の方に毎週メール配信サービスしています「ハローワークリスト」が、本年1月よりハローワーク掲載求人において、求人企業が案件の公開・非公開の選択が出来るようになり、非公開企業が増えたため一般に閲覧できる件数が昨年よりも減少しておりますのでお知らせいたします。本リストは公開されているものを収集して毎週新着だけ配信しておりますが、今年になって全国的に求人案件数が減っているとのことご質問がありましたので減少の原因をお伝えしておきます。

……＜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>

本紙の特集記事は情報交流制度に加盟している方へのみお読みいただける情報誌ですが、今月号のテーマが雇用環境整備士Ⅳ種の講習会の補足解説となっております。そのため昨年夏の4種講習会と、今冬の4種講習会を受講された方にもお伝えすべき内容であったため、執筆者の意向もあり本号に限り整備士4種資格者には全員配布させていただきました。情報誌である以上、このような活用方法も有意義かと考えます。 一本誌編集長一

次号 3月号の特集は

『育児者を雇用・活用するために、管理職・人事
担当者が知っておくべき職場問題と対応方策』
/執筆：小松誠（日本雇用環境整備機構理事）

-----3/25 日発刊メール配信予定-----

*執筆者等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11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 圓城寺美紀（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠
出典 雇用環境整備士Ⅰ種テキスト資料抜粋
2019. 11. 13 付 東京新聞/2020. 2. 4 付 時事通信

雇用環境整備士クイズの答え：③ ④が誤り

①マタハラとは職場で妊娠出産における不利益を受けたり精神的苦痛を与えるハラスメントをいう。②妊娠・出産・育児で不利益な扱いやイジメやハラスメントが起きないように会社は努めなければならない。このような同僚の発言は教育・指導が不十分な証で会社に改善責任がある。③イクボスとは部下の育児と仕事の両立に配慮と理解を持って応援・支援する管理職のことを言います。④子育てサポート企業の認定としての「くるみんマーク」には上位・上級の「プラチナくるみんマーク」も存在する。

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。

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)	自宅 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)	エイムアテイン博多駅東	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

『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