

## 般社団法人

#### -情報交流制度加盟員専用-

## 日本雇用環境整備

2020年 5 月号

発行日 令和2年5月25日(第14号) (月1回/4 毎月 25 日発刊) 日本雇用環境整備機構事務局 発行元 東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

特集:『高齢者を継続雇用ではなく中途採用で雇用 する際に人事担当者が知っておくべきポイント』 /藤原優希(ゆき社会保険労務士事務所長)

#### JEEニュース第14号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様に様々な雇用に関わる情報を お届けする JEE ニュース (定期発行メルマガ)、第14号 の特集では『高齢者を継続雇用ではなく、"中途採用"で 雇用する際に人事担当者が知っておくべきポイント』に ついてご紹介します。

現在、世界でも少子高齢化が進む我が国では、徐々に 働くことができる世代の人口が減少し、労働力の確保の 必要性から年々高齢者の活用に注目が集まっています。 高齢の方を採用することに躊躇される企業も中にはある かもしれませんが、定年後も『今までの知識や経験を活 かして、社会の役に立ちたい』、『社会との接点を持ち たい』と考えている高齢者は少なくありません。今後高 齢者を積極的に活用しようと考える企業も増えてきてい ます。今回の特集では高齢者を雇用するときのポイント

を具体的にご紹介しています。

高齢者が企業で活躍するための安全と健康確保に配 慮した働きやすい快適な職場づくりおよび健康確保 対策についても知識を得ていただければと思います。

本機構は引き続き全国の企業・団体等で活躍する雇用 環境整備士の皆様の知識向上の一助となりますよう、最 新情報をお伝えしてまいります。まだご加盟されていな い方は是非ご検討お願いします。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.iee.or.ip



03-3379-5597





お問合せ先 : Mail. info@jee.or.jp TFI 03-3379-5597

FAX.03-3379-5596





事務局(メルマガ担当係) 日本雇用環境整備機構 日本雇用環境整備機構 http://www.iee.or.ip

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。

(C)2020JEE Org

## 特集

# 『高齢者を継続雇用ではなく、"中途採用"で雇用する際に人事担当者が知っておくべきポイント』

### ゆき社会保険労務士事務所長 藤原 優希

#### はじめに

近年、『高齢者採用』がメディア等でクローズアップされるようになり、そのようなニュースを見かける機会が増えました。現在、少子高齢化が年々進んでいますが、徐々に働くことができる人口が減少してきていることから、人手不足の時代とも呼ばれています。労働力の確保の必要性から企業においても今まで以上に『高齢者雇用』の需要が増加しています。企業においては、賃金アップ、求人広告の見せ方の工夫や、深刻化する人手不足問題を解消するための様々な対策を行なっています。社会情勢の背景から、年々高齢者の活用に注目が集まっていますが、高齢の方を採用することに躊躇される企業の方も中にはいるかもしれません。『高齢者雇用』は決して悪いことばかりではなく高齢者だからこそのメリットがあります。定年を迎える前、または迎えた後の高齢者の中には、『今までの知識や経験を活かして、社会の役に立ちたい』、

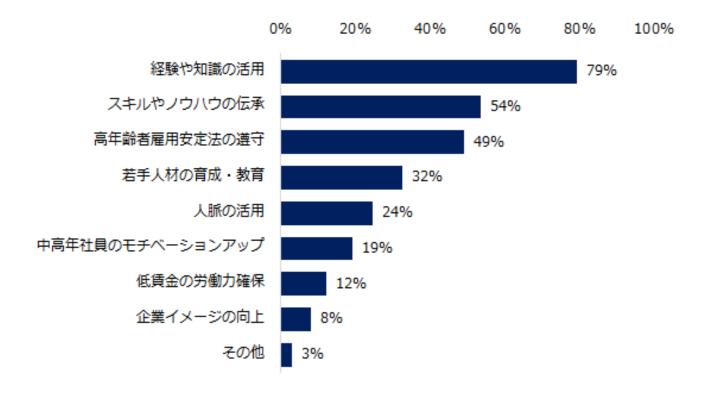
『社会との接点を持ちたい』と考えている優秀な方は たくさん存在します。実際、定年退職した後も企業で働 きたいと思っている高齢者は多く、続けたいとする意向 を持たれている方も年々増えてきています。

こちらでは、高齢者を採用する上での人事担当者が知っておくべきポイントについて改めて解説いたします。 ぜひ参考にしてみてください。

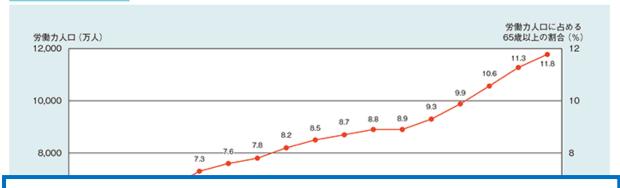
#### 高齢者雇用がなぜ今求められているのか

『2030 年問題』という言葉を耳にされたことはあるかと思いますが、人口減少が進み少子その上高齢化も進んでいる日本において、様々な問題が顕在化するのが 2030年と言われています。

2015年の日本の人口は1億2,709万人ですが、そのうち65歳以上の高齢者は3,386万人で、高齢者比率は26.6%と世界でも最も高い割合となっています。







この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。 ご加盟されている方には隠部を解除するための パスワードを毎月お届けしております。

会年齢国の実現

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

をもと どの取

んなが活躍することができる社会のことを言います。働き手の多様性が増す中で、企業が最も注目すべき人材が 『高齢者世代』といわれています。

こちらでは、高齢者雇用の必要性についてお話させて いただきます。

【労働力不足を解消するための3つの選択肢について】 企業において、労働力不足を解消するための主な対策 として考えられているのは下記の3つです。 り組みで対応を進めている会仕も増えています。

・外国人労働者の受け入れ



外国人労働者を受け入れにおいては、しっかりしたマニュアルの整備に加え、受け入れ体制を構築できる大手企業ではなければなかなか敷居が高いと聞きます。

高齢者の雇用促進



現実的に導入のしやすい「高齢者の雇用促進」に注目 が集まっている、というのが現状です。 はともに 20%近く上回っていることから、トライアル的 に導入してみた企業においても、今後も継続していくこ とへのメリットが見えたとも言えるでしょう。

#### 現在の仕事と高齢者雇用について

それでは、現在の高齢者の働き方の現状について見て いきたいと思います。

60歳以上の働き方の現状は、

- ・労働時間が平均 6.8 時間/日
- ・労働日数が平均4.5日/週
- ・ 任人け 正 切 100 万田 / 日 レいら 紅里がですした

企業に

こち

「55 鴬

討して、、、、

します

現状活用し 現状活用し

現状活用し現状活用し

現状活用して 現状活用して 現状活用して 現状活用して

現状活用し

現状活用し 現状活用し 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

現状活用しており、今後より積極的に活用する

30.4% 20.5% 31.1%

各雇用形態別でもっとも多いのは「現状活用していないので、今後も予定はない」という回答ですが、全体の 2割の企業は「今後検討する」と回答がありました。

さらに、現状活用している企業においては「今後の活用に消極的」と答えている企業よりも「今後積極的に活用する」と答えている企業の方が圧倒的に多いことがわかりました。契約社員・アルバイトの雇用形態において

・賃金は平均16.8万円/月 というアンケート結果が出ています。

また、高齢者の中で「高齢者雇用の拡大の議論が政府で進んでいることを知っている」のは 69.8%で、政府による 70 歳までの就労機会確保に向けた施策の推進に対する賛否では、「賛成」 が 71.4%でした。 賛成する理由としては、「労働力不足の解消と技術の伝承が必要」、「人生 100 年時代」と言われていることなどが挙げられました。

- 3 -

おける

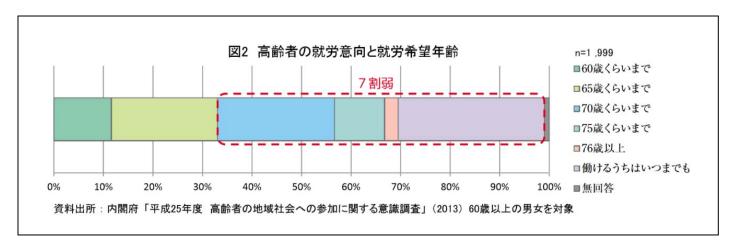
とがわ

るため

/日」 「**労働** 

するた **せた配** 

ては、



「病気や体力の衰えがあっても働き続けたい」とする

高齢者が採用サイト(企業ホームページ)をチェックし

人は約7割によしるとの紅里が出ました

た際に 魅力な感じてもようるとうか情報発信が重要

これる

いきま

につい

高齢者

総務省

ち、65点

す。働

いうこる

雇用する

ハロー

かの雇

①シル

シル業務を

家庭や

材セン

です。

簡易的

的な仕事

いしたり

行い、活用することも可能です。

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。 ご加盟されている方には隠部を解除するための パスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。 http://www.jee.or.jp/network/network.html

・接客・バッシング (客席の後片付け)・会計→若者

#### ②自社の採用サイトで募集する

自社の採用サイト(企業ホームページ)をお持ちの場合は、そこから求人情報を公開しましょう。求職者は企業を探す際には、採用サイト(企業ホームページ)をチェックする確率が高いからです。



- 4 -

青が必

同時

うとい

て

,加

に配

民対策

るた

:言う 高齢

きせな

fを採 こしま

美務を

類切な €店で ・接客・調理業務・会計→高齢者



等、今ある業務を分解して若者に任せるもの、高齢者に 任せるものを整理するなどの工夫をすることも有効です。

#### ②作業施設の改善

体力などが低下した高齢者に配慮するために、作業施設 の改善が必要です。高齢者でも利用ができる作業器具の 導入や、作業方法自体も見直し、高齢者が働きやすくな るようにしましょう。

#### ③仕事の幅を広げること

高齢者が対応しやすい仕事内容になるよう、幅を広げる こともご一考ください。例えば、ビルの清掃員から事務 業務に幅を広げることで、体力に気遣った働き方につな げられます。

#### ④知識、経験などを活用できる仕事へ配置する

高齢者が長い社会人経験で培った知識や経験から、定年 後の仕事につなげることもあります。そのため、能力を 評価する仕組みや資格、専門職制度などを整備して、知 識や経験などを活用できる配置を検討してみましょう。

#### ⑤勤務時間制度をフレキシブルに

高齢者の体調に合わせて働きやすくすることは大事です。 そのため、短時間勤務や隔日勤務、フレックスタイムな どを導入することも有効です。

#### 国からの支援について

#### 【65 歳超雇用推進プランナー等による相談・援助】

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢法)により、定年の引上げや廃止、定年に達した人を引き続き雇用する継続雇用制度の導入等による希望者全員の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が義務づけられています。

65 歳までの雇用確保措置の導入や定着を図るとともに、 生涯現役社会の実現に向けて高齢者が能力を発揮して働 くことができる環境とするためには、賃金・退職金制度 を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職域開発・職場改善等さまざまな条件整備に取り組む必要があります。

そこで、企業の実情に則して、定年制度・継続雇用制度のご提案及び条件整備の取組を支援するため、高齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、当機構の都道府県支部を窓口として、全国に配置しています。支援内容は下記3点となり、一部無料にて支援を受けることができます。

①企画立案サービス



②研修サービス



③企業診断システム



#### これからも増え続ける「働く高齢者」のために

政府は現在、「希望する人が 70 歳まで働ける機会の確保」を努力義務として企業に課す方針を打ち出しています。 今後、働く高齢者がますます増えることが想定される中、 高齢者が安心して働くことのできる職場づくりが必要と なります。

高齢者が長年培った知識・経験を十分に活かし、意欲と 能力のある限り社会の支え手として活躍し続けることの できる社会の構築が求められていると言えます。

#### プロフィール

藤原 優希(ふじわら ゆき)



#### ☆★緊急事態宣言延長における本機構の対応★☆

新型コロナウイルス感染症【緊急事態宣言の延長】が発 令されたことによる本機構の対応についてご案内いたし ます。お客さま・お取引先の皆さまには、ご不便・ご迷 惑をお掛けいたしますが、何卒ご理解のうえご容赦賜り ますよう、よろしくお願い申し上げます。

#### 【緊急事態宣言発令による本機構対応】

本機構の活動自粛を延長いたします。

#### 【自粛期間】

令和2年5月31日まで延長(当初5月6日迄としていた)

#### 【具体な自粛内容】

- 1. 事務所の閉鎖 (クローズ)
- 2. 役職員の原則非出勤、並びに原則ノーワーク
- 3. 本機構業務全般における一時的な停止

#### 【これにより下記のことが予測されます】

- 1. 原則、事務所が閉鎖され、事務局員の出勤が不定期となるため電話不通の頻度が高くなります。確実なご連絡はメールにてお願いします。また、メール回答にお時間をいただく場合がございます。窓口メールアドレスは info@jee.or.jp です。
- 2. 自粛前に本機構へ依頼していた業務や質問等の処理・ 返答が自粛解禁後になる場合があります。

#### 【自粛期間中でも行われる業務(予定)】

- 1. 情報交流制度加盟員の受付業務
- 2. 情報交流制度加盟員向けメールマガジンの発行業務
- 3. 情報交流制度加盟員向けのハローワークリストの配信
- 4. 経理業務
- 5. 雇用環境整備士カード資格者証発行に係る業務
- 6. 本機構ホームページを通じての情報発信に係る業務
- 7. 本機構ホームページ等によるマンパワーを要さない自動処理が可能な業務
- 8. その他、本機構理事長が必要と判断した業務

※通常より少ない所内人員(または不在)での作業対応 となるため、お客様、関係各位におかれましては、ご 不便お掛けするかもしれませんが、何卒ご理解賜りま すようお願い申し上げます。

#### 【自粛解除の報告】

自粛解除・通常勤務を開始する際は、本機構ホームページ (トップページ) にてお知らせします。

関係者の皆様におかれましては、何卒ご理解を賜ります ようよろしくお願い申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の1日も早い収束と皆様方の 安全を心よりお祈りしております。

JEE 事務局窓口メールアドレス: info@jee.or.jp

令和2年5月7日

一般社団法人 日本雇用環境整備機構

#### 理事長 石井京子



#### ☆★新卒の就職氷河期は到来するのか★☆

『加藤勝信厚生労働大臣は、コロナウイルス感染の影響により今春就職予定の学生らの採用内定取り消しについて、「事業主は最大限の経営努力を行って欲しい」と述べ、企業にできるだけ内定を取り消さないよう呼びかけた。客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取り消しは無効とされていると指摘。その上で経済団体などに対し、引き続き防止を求める考えを強調した。同時に「内定取り消しをされた人にはハローワークなどを通じ、学校とも連携して速やかに新たな就職先を確保すべく支援したい」とも語った。』(2020.3.20付 産経新聞)

コロナの影響で、学生にとって就職氷河期が再びやって きそうです。コロナ自体は来年には沈静化しているだろ うとはいえ、このような天災を経験した企業は逃げ腰。 学生にとっては近年のような引手あまたの選り取り見取 りの状況は終焉を迎え、再びかつての狭き門の競争にな ると思われます。中小企業の本格復調は早くて来春、就 職氷河期の到来で新卒がパートや派遣枠にも流入してく ることも考えられますので、育児者・障害者・高齢者・ 学生といった求職者全体に厳しい環境になりそうです。

#### ☆★身近にある難病の現状を知ってみよう★☆

~消化器系難病への配慮~

若年層にも多い消化器系の難病では、クローン病や潰 瘍性大腸炎が代表となります。消化器系の粘膜がただれ てくるもので、痛みだけでなく激しい出血(下血)が伴 ったりします。ステロイド・免疫調整も含めた薬剤によ る化学的治療が施されますが、炎症を起こした部分を切 除するなど外科的な処置を行うこともあります。大腸・ 小腸の一部もしくは全部を摘出します。その場合、排せ つ機能にも影響が出てくるので人工肛門の造設といった 外科的措置が伴うこともあります。通常の栄養摂取が困 難になるので、専用栄養剤の飲用や経管摂取、静脈カテ ーテル・胃ろうチューブによる摂取が行われます。就労 する人の多くは飲用による摂取で、日中に少しずつ時間 をかけて飲用されます。そのため就業時間中なのに常時 何かを食していると誤解されるかもしれません。また、 下痢や人工肛門に装着している装具の処理等のためにト イレの利用頻度や使用時間が多くなるため、離席の機会 が目立つ可能性があります。人によっては仕事をさぼっ て休憩をしていると誤解されることもあるので、その訳 を知っておいてほしいと思います。そして、専用栄養剤 (ペットボトル型) の所持・持ち込みと就業時間中の栄 養摂取の機会の確保及び容認が求められます。栄養摂取 に困難さがあることから、やはり体調も不安定になりや すいことも忘れてはいけません。それから、仕事とは直 接関係ありませんが、昼食や終業後の食事では食べるこ とができないものがあるのでむやみに勧めないようにし ます。本人も心苦しいことは感じてはいるの

で、周囲の人もその旨 を理解して、無理強い するような付き合いの 仕方にならないように しなければなりませ ん。就業すること



は、職場での生活を共にすることにもなりますから、社会人としてより良い人間関係を構築するためには、"仕事"という一場面だけを見ればいいということではありません。難病をもつ人への対応には、広い視野で見守って頂きたいと願います。 (記:池嶋貫二)

#### ★★マッチングWEBサイトのご紹介★☆ ~育児・障害・エイジレス専用求人サイト~

本機構では求人企業と求職者へ向けたサービスを行っています。 育児者・障害者・高齢者のマッチングを目的としたサイトです。 ご利用は無料ですので、お気軽にご利用いただければと思います。



https://www.jee-job.com/

例えば履歴書を送っても年齢で通過しないとお嘆きの高齢者のは、このサイトに掲載されている企業へ応募してみてはいかがでしょう。少なくとも高齢者を積極採用したいという意思の企業だけが掲載されているはずです。 そんな、育児・障害・エイジレス(高齢者)に特化した国内唯一の専用求人サイトです。

#### 雇用環境整備整備士クイズ

- Q. コロナウイルスの影響を受け、雇用関連で創設された「小学校休業等対応助成金」について、次のうち正しいものはどれでしょう。雇用環境整備士第 I 種の方や総務・人事のご担当者は挑戦してみて下さい。
- ①この助成金は、子の通う小学校が休業になった全ての 育児者に対して直接支給される助成金である。
- ②この助成金は両親だけではなく、子の祖父・祖母も対象となりえる。
- ③この助成金の対象者 は雇用保険被保険者 である必要がある。よ って、短時間勤務者で 雇用保険に加入して にないパート労働者 は対象外である。



④この助成金は自宅テレワークを会社から命じられた 場合でも出勤さえしていなければ対象となる。

(答えは最終ページ)

☆★雇用環境整備士講習会(夏季)の開催★☆

コロナウイルスの影響が夏以降も残りそうです。毎年 夏季と冬季に開催している雇用環境整備士講習会もイベ ント自粛の風潮から開催は難しいと考えております。

そこで夏季開催はe-ラーニング方式を用いた開催を検討 しています。現段階での素案として、

- ①講習風景を録画したものをネット配信する
- ②同録画したDVDを配布する
- ③リアルタイムで生中継ネット配信する

などが挙げられていますが、複雑な手順を極力省き、よ り多くの方に学習いただけるようにと思っています。 また、できれば東京・大阪の2会場くらいは開催したく 考えていますが、コロナの状況次第といったところでし ょうか。詳しくは6~7月頃、公式発表いたします。 ご希望、ご要望、開催希望地域等があれば本機構事務局 までご意見お寄せください。



#### ◇雇用環境整備士資格講習会 夏季開催日程

夏季の雇用環境整備士資格講習会の開催が決定した際に 案内送付を希望される方は、以下よりお申し込み下さい。 http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html



#### ☆★新型コロナの視覚・聴覚障害者への影響は★☆ ~支援団体調査アンケート~

新型コロナウイルスの感染拡大で、視覚・聴覚障害者 の7割が生活に不便を感じ、5割超の人がコミュニケー ションに不安を抱いている一。支援団体が4月下旬に行 ったアンケートでこうした実態が分かった。視覚障害者 は人と距離を保つ「ソーシャル・ディスタンス」を取る

のが難しく、聴覚障害者は相 手の表情がマスクで読み取れ ずに苦労しているという。 アンケートは4月23~26日、



一般社団法人「ダイアローグ・ジャパン・ソサエティ」 (東京) がウェブ上で実施し、165 人が回答した。障害 の内訳は視覚が71人、聴覚が80人、重複が7人、未回 答が7人だった。

アンケート調査によると、買い物や生活面で不便があ ると答えたのは 70.3%。視覚障害者からは外出時に援助 を頼みづらい、物や位置を手で触って確認するのに除菌 アイテムが手に入らないとの声が上がった。聴覚障害者 からは筆談をお願いしづらい、マスクで声が聞き取りに くいなどの意見が出た。また 56,4%の人が感染拡大後、 コミュニケーションに不安や心配を感じると回答。「街で 声をかけられることが減り孤独を感じる」と答えた視覚 障害者もいた。

経済状況や雇用、学習での不安を訴えた人も 53,9%に 上る。「会社にもしものことがあれば、真っ先に障害のあ る自分が切られるんじゃないか」との声も寄せられた。

41.2%の人は新型コロナの情報取得が不便と感じたと 答えた。聴覚障害者の比率が高く、相談窓口が電話しか ない、すべての放送や動画に手話や字幕をつけてほしい といった意見が上がった。

5月10日日経新聞(共同)より抜粋

緊急事態宣言による生活スタイルの変化は障害のある 方々にも大きく影響しています。特に人と人のコミュニ ケーションにおいて、不安を感じている人が多いのが実 情です。今後の社会の変化の中でも、私たちはどのよう な合理的配慮を提供できるか考えていく必要があります。

(記:石井京子)

#### ☆★育児・障害・エイジレス・学生雇用Q&A★☆

/講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

Q1. 採用活動の際に育児者(正社員希望)からのよくある質問として、「子供がいるのですが、働きやすいですか (休みは取りやすいですか)」というものがあります。この場合、年休はあるので使えることは伝えたうえで、より休みの融通が利きやすい契約社員やパートタイマーでの就労を勧めているが問題ないでしょうか。

(企業採用担当者)

**A1.** 正社員であっても、契約社員であっても、法律通りに、法律の定める範囲で自由にお休みを取ることを認めていますと伝えることになると考えられます。そのうえで、融通が利く契約社員やパートタイマーを本人が選択するのであれば問題ないと考えられます。



**Q2.** 障害者虐待防止法に関連して質問させていただきます。企業内において、障害者であることを秘密にしている場合で、健常の従業員が障害者と知らずに虐待を加えた場合、この法は適用されますか。

(企業人事担当者)

**A2.** 障害者と知らずに虐待を加えた場合は、障害者虐待防止法の定義に当てはまりません。

しかし、障害者であることが判明した後には、何人も 障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の 防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努 力義務規定を置く必要があり、障害者虐待を発見した者 に速やかな通報を義務付けています。事業所内で早急に 障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める必要が あります。虐待行為が暴行傷害にあたる場合は、刑事罰 が科される場合があります。 また民事上は不法行為に基づく損害賠償(慰謝料)請求をされる恐れがありますので注意が必要です。

Q3. 学生(高校生~大学生)のアルバイト雇用にあたっての相談で親が出てくるのはどうなのでしょうか。また、カウンセリングの際にはどう対応されるか教えていただきたいです。特に電話相談などどのようにすべきですか。 (企業採用担当者)

A3. まず、相談窓口によって、窓口利用対象者は労働者本人のみなのか、家族や関係者も含むのか異なりますので、窓口のしくみに合わせた対応をしています。相談窓口利用対象者に家族が含まれていない窓口を担当する場合、あらかじめ相談窓口主催者に対応方針を確認しておきます。実際は、冒頭に「ご家族の方は、当窓口の利用対象者とはなっていないため、どこまで対応できるかわからないのですが、お話を伺いましょうか?」と伝えた上で、相談を受けることが多いです。

丁寧に話を聴きながら、家族が電話をしているのは本人の希望なのか家族の意思なのかを確認していきます。 改めてその上で「できれば本人から電話をもらいたいと思うが、それは難しいでしょうか?」と、問いかけます。 本人の体調上の問題や、トラブルの大きさの関係から、 やむなく親が電話をしてくるケースもあれば、本人との 対話が不足している中で、親が不安を抱えて電話をして くるケースもあります。そのため、先入観を持たずに話を聴くようにしてみてはいかがでしょう。



#### …<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

#### ☆★編集後記★☆

#### Oおわりに

#### (1) 雇用環境整備士カード資格者証

冬季講習会でカード資格者証をお申し込みされた 方へ。完成お届けは5月中旬予定としていましたが

コロナの影響を受け、お届 けが6月上旬となりました。 お届けまでもう少々お待ち ください。



#### (2) 冬季講習会で受講者から寄せられたQ&A公開

冬季に開催された講習会で受講者から寄せられた質問と講師の回答を公開いたしました。本機構HPよりバックナンバーと併せて閲覧できます。

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

#### (3) 雇用環境整備士資格講習会(夏季) について

例年本講習会は夏季において全国開催しておりますが、開催希望の地域がありましたら事務局までご意見お寄せください。参考とさせていただきます。また、新型コロナウイルス感染症によるイベント自粛等の影響が夏季まで続くことも視野に入れ、講義風景を動画撮影してネット配信やDVDで自宅学習方式も今年は検討しております。

新型コロナウイルスによる本格的な各企業への影響も早 や3カ月が経過します。この状況では既に育児・障害・エ イジレスの雇用どころではなくなってしまった感があり、 この時期に雇用どころか解雇の動きさえ見受けられます。 余裕すらないのが今の日本国内の現状であり、この時期 に雇用促進を企業に求めるのも酷という気がしてなりま せん。一日も早い国内経済の正常化復帰と病の収束を願 うばかりです。 —本誌編集長—

#### 次号6月号の特集は

『視覚障害リハビリテーション専門家による視覚 障害者の現状と就職におけるポイントと好事例』 /共著:原 志治(田辺眼科非常勤講師)・ 別府あかね(町田病院視能訓練士・歩行訓練士)

-----6/25 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 14 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 2020.3.20 付 産経新聞

#### ……<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 ▶

#### 雇用環境整備士クイズの答え:②が正しい

①小学校休業等対応助成金は、新型コロナウイルス対応として臨時休業等した小学校等に通う子どもの世話が必要となった労働者に対し、労働基準法上の年次有給休暇とは別に有給休暇を取得させた事業主に支給される。支給を受けるのは雇用主であり、対象は労働者に限られる。②上記に該当すれば両親である必要はない。③正規雇用・非正規雇用・雇用保険加入の有無を問わず対象となることができます。④休職に伴う所得減少対策なので賃金を得る労働をしている場合は対象にならない。\*全て5/22現在での解答です。

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)

10-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。