



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
9 月号

発行日 令和 2 年 9 月 25 日 (第 18 号)
(月1回/毎月 25 日発行)
発行元 日本雇用環境整備機構事務局
東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともビル

特集：『新法パワハラ防止法施行により高齢者雇用における
変化と注意点、人事担当者が知っておくべき知識の解説』
/吉岡華子（華社会保険労務士事務所代表）

JEEニュース第18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18号の特集は『新法パワハラ防止法施行により高齢者雇用における変化と注意点、人事担当者が知っておくべき知識の解説』です。

労働人口のうち 65 歳以上の高齢者の占める割合は約 13%ですが、厚生労働省の集計によると、66 歳以上でも働ける制度のある企業は 27.6%、70 歳以上では 25.8%となっています。このように高齢者が働ける枠組みが広がりつつある中、エイジハラスメントという言葉が聞かれるようになりました。年齢に関する発言は何気なく口にしたり耳にしたりする機会が多いものですが、悪気のない一言も相手の受け取り方によってはハラスメントになりうるかもしれません。本特集のエイジハラスメ

ント事例から、正しい知識を得て、職場での適切な対応を再確認する機会としていただければと思います。また、新法パワハラ防止法施行による職場におけるハラスメント防止対策の強化についても解説しています。

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.jee.or.jp>



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

『新法パワハラ防止法施行により高齢者雇用における変化と注意点、人事担当者が知っておくべき知識の解説』

華社会保険労務士事務所代表 吉岡 華子

はじめに

近年日本の高齢者雇用は増加傾向にあります。少子高齢社会になった日本において、65歳以上の高齢者の雇用は労働人口の確保のためにも重要です。多くの企業で、高齢者の雇用のため、定年の延長・廃止や再雇用などいろいろな施策が取られています。厚生労働省の発表した平成30年度の高齢者の雇用状況の集計では、高齢者雇用は増加傾向にあるため、政府・企業の施策は効果を上げていると言えるでしょう。65歳以上の働く高齢者の割合は総務省統計局の発表によると、65歳以上の働く高齢者は892万人（2019年時点）です。2019年の平均労働人口が6,724万人であるため、労働人口のうち65歳以上の高齢者の占める割合は約13%となります。就業率でみると65歳以上の約25%が何らかの仕事をしており、4人に1人は働いている状況にあることが分かります。65歳以上の高齢者を受け入れている企業の割合は、約4分の1程度です。厚生労働省の集計によると、66歳以上でも働ける制度のある企業は27.6%、70歳以上では25.8%です。特に70歳以上でも働ける制度を設けている企業は前年度から増加しています。また、約3%と少ないですが、定年制を廃止した企業もあります。高齢者が働ける枠組みは広がりつつあると言えるでしょう。

このように高齢者雇用が進む中、エイジハラスメントという言葉が耳にするようになってまいりました。エイジハラスメントとは、その名の通り年齢を理由とする差別のことを言い、その特徴は、立場や性別に関係なく、誰もがハラスメントの被害者・加害者になりうるということです。年齢に関する発言は何気なく口にしたたり耳にしたたりする機会が多いもの。しかし、その発言によって

嫌な思いをする人や、仕事の機会が得られない人が数多く存在しています。特に会社はさまざまな年齢の人と一緒に仕事をします。年代によって価値観が違い、つい相手の年齢に対して悪く言うてしまうこともあるでしょう。だからといって「たかが年齢のことくらいで…」と考えていると大きな問題に発展しかねません。悪気なく放った一言が相手の受け取り方によってはハラスメントになりうることを認識しておくべきなのです。

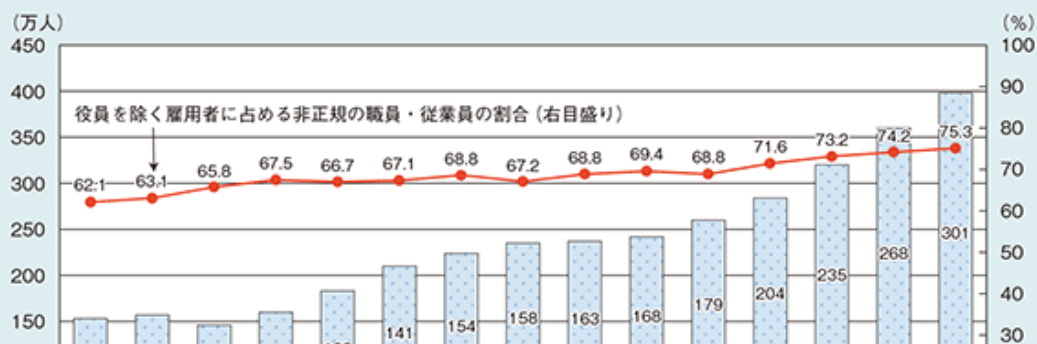
どのような発言・行動がエイジハラスメントに当てはまるのか、具体例をみていきましょう。

○だから団塊の世代は・・・

積極性や気遣いが足りないと見受けられたときに言われがちなこの言葉。本人の個人としての性格を見ずに、世代で一括りにして発言をすることは立派なエイジハラスメントです。団塊の世代だけでなくゆとり世代、バブル世代、氷河期世代など、さまざまな世代で差別することと同じくエイジハラスメントといえます。その世代に生まれたことは変えられないことであり、世代ごとの政治的な特徴はあれ、個人とは別物なのです。ことあるごとに「〇〇世代」で判断されて個人として見てもらえないとしたら、仕事に対するやる気をも失いかねません。

○長年働いてきてそんな仕事もできないの？

年齢を理由にしてミスや経験不足を責めるのも、エイジハラスメントの1つです。失敗は年齢に関係なくするものであり、ある分野に対しての経験不足や注意不足のせいである可能性が高いのです。また、ある程度社会人経験があれば全てのことができるとは限りません。初めての業務や不慣れな業務であれば、年齢に関係なく戸惑う



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。

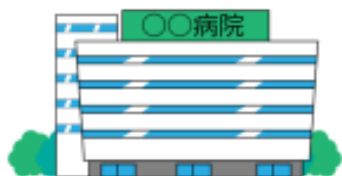
法人・個人どなたでも加盟できます。

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>



もし外来に 80 歳の頭痛の患者さんが来られ、検査をすると脳腫瘍で、手術をしたほうが良いと判断されたとします。そこで、その医師は考えます。「80 歳だから手術に耐えられないかもしれない。全身麻酔も大変だ。合併症率も高い。現在、脳腫瘍の症状が軽いし、すぐに命に

という言葉がエイジハラスメントになるならば、どうすればよいのでしょうか？日本老年医学会が提案する「虚弱」から「フレイル」へ。最近、「フレイル」あるいは「フレイルティ (Frailty)」という言葉が登場しました。日本老年医学会が、「虚弱」という言葉はマイナスイメージが強いということで、「フレイル」という言葉を用いることを提案しました（公益財団法人長寿科学振興財団の HP より）。

本題に戻りますが、人生 100 年時代。まだまだこれか

らもガンガン働きたいと考え、体力づくりに励む人が増えています。年齢だけを見て「年なんだから」と発言することは、今後も意欲的に働いていきたい人を傷つける一言になりかねません。エイジハラスメントへの対策としてエイジハラスメントの被害者・加害者にならないために今何ができるかをみていきましょう。丁寧なコミュニケーションを図るエイジハラスメントが起こる原因の1つに、コミュニケーション不足が挙げられます。「年配の人は全員頭が固いのでは・・・」「若者の考えていることは理解できない」など、世代が違えば相手のコミュニケーション

うか。“
けてみる
る”この
さんあり
個人とし
を理解す
理解しよ
生みます
世代間の
スメント
そうであ
ては自ら
いです。
トになり
ことが大
トに関す
うことが
ましよう
トを許さ
に発展す
境をつく

では、どのようなことに心掛けていけばよいのでしょうか！それは善悪の判断基準を持つことなのです。

「〇歳なのに」「男なのに」「女なのに」などの言葉から始まる不満が自分から出そうになったときは、一度立ち止まって考えましょう。ほとんどの不満は年齢や性別に関係なく、経験差や人間性の問題ではないでしょうか。同時に年齢や性別に対する自分の偏見に気づけるはずです。年齢や性別に関係なく「ダメなものはダメ。良いものは良い。」という判断基準が自分の中でしっかりしてい

れば、その判断基準に従って人を敬い人に注意を促せます。自分が加害者になりかけたときに立ち止まって考えられる人になることが、エイジハラスメントの被害者・加害者にならないための第一歩ではないでしょうか。「自分は大丈夫」と思っている、知識不足だと被害者にも加害者にもなる可能性が高まります。被害者、そして加害者にならないように、そして高齢者雇用の促進を妨げる様なパワーハラスメントが起きない企業になるようにして頂けたらと切に願います。

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。

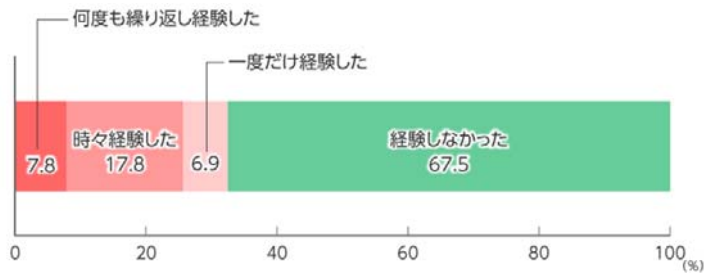
情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

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

話し
れま
スメ
たに
す。
中小
を設
施行
。そ
増え
人に
こと
ワー
な問
に
教



過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験の有無



資料: 平成28年度 厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書

(2) パワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ③ 相談窓口を予め定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切

☆パワハラ防止法の改正によって何がかわるのか？

パワハラ防止法が義務化した場
生じた場合
ようにな
事業主が
怠った場
施状況は
これに依
ります
た、厚生
いて事業
条1項)
した場合
ます(同
事業主の

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>

(1) 事業主の責務

・事業主の責務

① 職場におけるパワハラ防止のための措置

・事業主の責務

・事業主の責務

・事業主の責務

- ② その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと

また、事業主ばかりではありません。労働者にも責務があります。

・労働者の責務

- ① ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと
- ② 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

ます。

1. 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
3. 労働者の就業環境が害されるもの

対象となる行為がパワハラに当たるかは、これら1～3の要素に当てはまるか否かを個別的に判断されることになりますが、少しわかりやすくパワハラの実態、ここでは代表的な6つをご紹介します。

1.身体的な攻撃

殴打したり、物をぶつけること等といった暴行行為など



2.精神的な攻撃

人格を否定するような言動、長時間に渡る厳しい叱責等
といった脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言など

3.人間関係

仕事を外に
外し・無

4.過大な

業務とは
るといっ

仕事の妨害など

5.過小な要求

管理職に対して、誰でも遂行可能な業務を行わせること
等といった能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命
じることや仕事を与えないことなど

＊（例）営業マンなのに草むしりをさせられる等



**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>



① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発



就業規則や社内報、パンフレット、社内ホームページ
等や研修、講習等において、パワハラの定義、内容およ
びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワハラを

行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発する義務があります。

また、パワハラを行った者に対して厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発しなければなりません。

② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備



それにあわせて、就業規則で定められたパワハラに関する規定に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講じます。

さらに、改めて職場におけるパワハラ防止に向けた方針を周知・啓発し、再発防止措置を講じる必要があります。

④ 相談者・行為者等へのプライバシー保護と不利益取り扱いの禁止



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>

パワハラ
従業員に届
ては、外部
パワハラ
況に応じて
実的にパワ
ハラが生じ
く相談に応

③ 職場
な対応
事前の文
た後の事後

まず、パワ
談者に配慮
確に確認す
の言い分が

停や第三者機関を用いることもできます。

事実関係を確認しパワハラが実際に行われたことが確認できた場合は、速やかに被害者に十分配慮した措置をとらなければなりません。具体的には、行為者に謝罪させるなど当事者の関係改善をサポートをしたり、行為者と被害者の距離を置くなどが考えられます。

れることがないように、誠実かつ適切に対処しなければなりません。具体的には以下の5つの対応を行ってください。

- ① まず会社として誠実に対応する旨を伝える。
- ② ひとりで対応せず、内部通報・相談窓口があれば担当者と、なければ総務部や人事部の管理職を同席させ当事者双方及び周囲の従業員等と面談する。

- ③ 相談者からの要望に応じて調査経過・結果の報告。
- ④ 調査の公正・中立性に疑いを持たれることのないように、「その程度のことはよくあり、パワハラなどではない」などと相談者に共感を示していきと取られる言葉を用いない。
- ⑤ 当該行為が正当な職務行為ないし業務命令の範囲を超えていると判断した場合は、内規等に則り行為者に対して適切な措置をとる。

以上のように、事業主には各種のパワハラ防止措置が義務付けられており、事業主にとって適切な制度設計は急務となります。現代のコンプライアンス重視の風潮や、SNS 等による個人の発信力を考えれば、パワハラを軽視することは、企業にとって想定をはるかに超えたインパクトをもたらす可能性があります。一度のパワハラが、従業員の離職や社外への信頼低下などを引き起こす原因にもなりかねません。なので、これを機に、従業員と会社を守るために、しっかりとパワハラ防止措置の体制整備に取り掛かりましょう。

最後に

パワーハラスメント防止法はパワハラのないよりよい職場環境を創るための法律です。法の趣旨や指針が示す内容を正確に理解して実行するとともに、職場では、高齢者、若者がお互いの思いやりの心をもってコミュニケーションを図り、人材不足と言われている現状の中、高齢者雇用を語る中でちょっとした気遣いで“長くこの職場で働きたい”と思ってもらえる職場作りで、高齢者雇用の長期雇用への変化がみられるのではないのでしょうか。

プロフィール

吉岡 華子（よしおか はなこ）

華社会保険労務士事務所代表。兵庫県神戸市出身。商事会社にて営業事務、国立大学法人にて労務管理業務、この経験を活かし、個人社長、経営者の方の雇用の安定化、高齢者雇用の促進また経営相談業務も依頼されるなど、各会社密着型のきめ細かなサポートを展開している。また、パワーハラスメント、マナー講師としても各種講習会で登壇するなど活躍中。



☆☆安倍首相辞任と難病患者への影響☆☆

～内部障害者からの声～

『安倍晋三首相が辞任を決めた理由に挙げた持病の潰瘍性大腸炎。厚生労働省が難病指定する原因不明の病気で、完治が難しく千葉県内でも悩んでいる患者は少なくない。県内の患者でつくる団体「ちば IBD」では「症状や状況は人それぞれ。『病気だから仕事を任せられない』とひとくくりにはせず、働くチャンスを与えてほしい」と話している。団体 HP によると、潰瘍性大腸炎と同じような症状のクローン病患者約 1,600 人も合わせると、2013 年 4 月時点で県内には約 8 千人の患者がいた。同会では患者同士の交流会を開いており、女性は若い患者らから就職や結婚、出産など日常生活に関する相談を受けることが多いという。小学生の息子を育てながら、一般企業に勤務、服薬に加え食物繊維、脂質の取り方を調整するなど体調に気を遣って生活しているが、季節の変わり目などは症状が悪化することもあり「入院を避けるため、傷ついた腸管を休めようと絶食して病気が収まるのをじっと耐える時期もある」という女性もいる。入退院を繰り返す患者がいる一方、治療や薬の効果で仕事と育児を両立できる人もいる。女性は、安倍首相が長期政権を維持した上で、病気を理由に再び辞任したことを踏まえ「他の患者に向けて『首相も病気を抱えながら重責をこなせたからあなたもできる』とか、逆に『病気なら仕事はできない』と決めつけないで欲しい」とも訴える。若年で発症するケースも多く職場に居続けられるか不安を感じ「就職先に病気を明かすべきだろうか」との内容が目立つという。女性もこの悩みを抱いた時期があり「ハンディがあっても働きたいと思っている人たちが、社会で経験を積める雇用環境を整備してほしい」と願っている。』（9 月 3 日配信：千葉日報）

重大な責務を担う公人ということで、メディアやネットで病気のことが取り上げられました。しかし、要らぬ方向に過大に反応、解釈されている部分もあります。ここで挙げた記事にも当てはめることですが、分別ある見識を持つことが大事なのは、言うまでもないことです。
（記：池嶋貫二）

☆☆雇用環境整備士講習会（夏季）の開催☆☆

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。例年夏季・冬季で年2回全国各地にて開催している資格講習会ですが、今夏はコロナウイルスの影響も残っていることから、自宅学習（職場学習）にて資格取得していただくことで決定いたしました。



■この夏は自宅学習方式で資格取得ができます

講習会風景を撮影した動画をネット配信で見ながら、自宅へ郵送されるテキストと併せて学習いただきます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただきます。最後に学習成果を測るために簡単な試験を行い、合格者は雇

用環境整備士として認定いたします。北海道から沖縄までどこにお住まいの方でも受講でき、時間の都合の良いときを選んで学習できるのが利点です。

インターネット環境とパソコンやスマホがあれば視聴できます。スマホにも対応している手軽さがコロナ影響時の緊急対策としてとても便利です。

第Ⅰ種～第Ⅲ種までの科目をご用意してあります。

受講料は事前にお振込みください。

<雇用環境整備士資格講習会 動画配信>

科 目	講 師	収録時間
1種（育児者雇用）	馬場実智代	3時間半
2種（障害者雇用）	石井 京子	3時間半
3種（エイジレス雇用）	大滝 岳光	3時間半

※資格試験は学習度合いを測るものであり、落とすための試験ではありません。動画をしっかり見た方は合格できます。



司会・進行
齋藤 瑞穂
(フリーアナウンサー)

雇用環境整備士資格講習会（自宅学習方式）はインターネット先行で受付中。動画配信も8月10日から開始されております。詳細は本機構HPにて公開予定。

●雇用環境整備士資格在宅方式【イメージ動画】↓↓↓
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

令和二年度 夏季開催 雇用環境整備士 資格講習会

パソコン・スマートフォンで受講できる
在宅学習方式

2020年7月～順次受付・開催予定



☆☆障害者雇用とコロナの影響について☆☆

障害者雇用確保を経済団体に要請

新型コロナウイルスの感染拡大で障害者の雇用への影響が懸念される中、兵庫県と労働局は合同で経済団体に対し、障害者雇用の確保などを要請しました。新型コロナウイルスの影響で、雇用情勢が悪化するなか、厚生労働省のまとめでは解雇された障害者は今年7月までに1,300人余りに上っています。こうした中、兵庫県と兵庫労働局などは、県経営者協会を訪ね、合同で障害者の雇用確保を要望しました。

要望では、県内の障害者の雇用率が去年6月時点ですでに2.16%と、法定雇用率を下回っていることに加え、コロナ禍による雇用状況の悪化が懸念されるとして、いっそうの雇用促進に取り組むよう求めています。兵庫労働局長は「障害者雇用で一番大事なことはトップが決断することであり、それによって障害者雇用は進んでいく。この機会に障害者の方を1人でも多く雇用していただけるように労働局も取り組んでいきたい」と話していました。

(9月14日 NHK NEWS WEB)

障害者解雇、コロナで16%増加 2～6月に1,104人
今年2月から6月の間に企業などを解雇された障害者数は1,104人で、去年同期比で152人増加(16.0%)増加したことが厚生労働省のまとめで分かった。新型コロナウイルスの感染拡大による経営悪化の影響で、雇用を維持できなくなったことが一因という。同省が、各地のハローワークを通じて状況を調べた。翌年度の営業に向けて雇止めや解雇が増える時期でもある3月が366人と最も多く、以下、5月221人、6月206人と続いた。5月の障害者向けの新規求人数は、同比6,776件減の11,972件。減少率は36.1%減で、一般向けの32.1%より4.0ポイント高かった。

(8月4日 共同通信)

障害者雇用への影響を懸念

新型コロナウイルス感染拡大により障害者雇用にも影響が出始めています。障害者向け求人数の減少、

面接会の開催中止、実習の機会の減少などで、障害者の就職の機会が減っています。障害者向け求人取り上げの理由として、企業の経営状況の悪化により新規採用を中止した、テレワークを導入中なので採用しても仕事を教えることができない等の理由が挙げられています。緊急事態宣言を受けて、テレワークが急速に普及しましたが、状況が落ち着いても働き方対策の観点から、出社とテレワークとを並行していく企業もあります。出社からテレワークへと働き方が変化し、不安を感じた障害者は少なくないでしょう。在宅勤務を命じられたものの、やることがなく自習を行っている、与えられた業務量が一日分に足りないなどの状況に加え、対面でのコミュニケーションの不足から不安や孤独感を感じている人が多いようです。テレワークの広がりにより、就業中の障害者の雇用管理とケア等が新たな課題となり、マネジメントも変化していくものと思われます。(記：石井京子)

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 障害者の法定雇用率に関する設問です。カッコにはまる数字を入れて下さい。
雇用環境整備士第Ⅱ種(障害者雇用)資格者の方は必ず知っておくべき知識ですので、試してみてください。

- ①平成30年時点、一般企業の常用雇用労働者数が、短時間労働以外:200人、短時間労働:300人の場合、法定雇用障害者数は()人となる。(端数切捨て)
- ②法定雇用率に未達であった場合、障害者雇用納付金の徴収対象となるのは、常用100人を超える事業者である。常用雇用者数が300人の事業者の場合、1カ月につき、不足人数×()万円の額を徴収することになる。
- ③雇用労働者数が常時()人以上の一般事業主は、毎年6月1現在における身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用に関する状況を、翌月15日までに、厚生労働大臣(公共職業安定所長)に報告しなければならない。



(答えは最終ページ)

☆☆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. 育児短時間勤務者の賞与・退職金算定の在籍期間の計算を以下のような考え方で算出（期間の控除）することは違法（不利益処分）となりますか。

例) 週40 時間の規則で30 時間の勤務を年6ヵ月とした場合

①賞与（3ヶ月支給として）

$30/40 \times 3 \text{ヶ月} \times \text{正規の基本給}$

②退職金の期間算定（通常12ヶ月として）

$6 \text{ヶ月} + 30/40 \times 6 \text{ヶ月} = 10.5 \text{ヶ月}$

（医療機関関係者）



A1. 賞与・退職金に関しては、実際に働かない時間について、上記の計算式により減額することは差し支えありません。労働者が育児休業、育児休業後の短時間勤務制度を取得する前に、給与、賞与・退職金の支給額等に関して社内規定等を示して説明をするとよいでしょう。

Q2. 人事異動についてお尋ねします。採用後、発達障害の疑いのある職員を異動させようとした際、異動させようとした部署の管理職から受入の了承をなかなか得られず、同一部署の期間が長くなりがちです（同一部署3～5年ぐらい）。このような状況はある程度やむを得ないでしょうか。各管理者への理解を深めさせる教育等、解決策等あればご教授ください。（学校関係者）

A2. 異動に関しては、当然のことですが異動元・先、そして本人の意向を汲んで、妥当性をもって行うこととなりますが、了承いただけないのは、それなりの理由があるのかもしれません。それを明らかにして不安を解消し、配属先の開拓と協力要請を行うことが望ましいと考えま

す。障害者雇用への取り組みについては、組織（経営層含む）の意志が強く明確になっていないと、組織の末端にまで伝わりにくいものです。そこを明確にして、取り組みを進めていくことが重要です。



Q3. 採用後に、職員自身から発達障害等精神障害を有する手帳を持っていることを報告してもらう合理的、効率的な手段がありましたら、ご教授願います。

（学校関係者）

A3. この質問については、大変多くの企業よりお問合せを受けます。該当する本人自らの申し出でわかるもので、強いて求めることは強制強要となり、後々になってトラブルの元となります。当事者の立場では、申し出をすることにより、雇用労働条件が不当な扱いに変わるのではないかと、不安を抱えていることがあります。その不安を解消するためには、申し出をすることにより、メリットとして合理的配慮を提供できること、その他様々なサポートの措置や仕組みを用意して社内全体に向けて発信することが好ましいです。中には、障害があろうが健常者と同等に扱ってほしいと強く望み、申し出をしない人もいます。その場合は、本人の意志を尊重し、同等に取り扱わなければなりません。

…＜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) マッチングWEBサイトにスカウト機能が追加予定。

本機構が運営しているマッチング WEB サイトでは、登録中のエイジレス（満 35 歳以上の者）を企業がスカウトできる機能を追加します。エイジレスと企業の橋渡しをするため、どなたでも無料でご利用いただけるように提供しているサービスです。

利用料無料、スカウト料無料、成約報酬なしの完全無料の求人サイトです。派遣スタッフの獲得にも使えますので、派遣会社各社もお気軽にご利用ください。（開始直後は混雑が予想されますので、早めに ID とパスワードを事前に取得しておいてください）

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

(2) 雇用環境整備士資格講習会（動画配信）状況

今夏は動画配信による自宅学習方式を導入しています（詳細は 8 頁参照）。9/23 現在の申込状況です。

- ・第Ⅰ種（育児者雇用） 124 名
- ・第Ⅱ種（障害者雇用） 195 名
- ・第Ⅲ種（エイジレス雇用） 148 名

計 467 名

（参考）内、小テストの不合格者数 0 名

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

今月はパワハラ法施行が特集でしたが、日本はハラスメント超大国といえます。セクハラ・パワハラ・マタハラなどは一般的ですが、ブラハラ・エイハラ・ソーハラ・ヌーハラ・カスハラなど、もはや何のことだかさっぱりわかりません。いえることは日常の会話や態度はほぼ全てがハラスメントだと言えば何らかに該当する可能性があるということです。ちなみにヌーハラとはヌードルハラスメントで蕎麦を音を立てて食べるのがWCの音のようで不快感を与える行為だそうです。――本誌編集長――

次号 10 月号の特集は

『高齢者雇用と人材派遣の関係性及びコロナによる業界と高齢者雇用への打撃について』（仮題）
/対談&インタビュー

大滝岳光（大滝人事労務研究所長）

齋藤瑞穂（フリーアナウンサー）

-----10/25 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 18 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 吉岡華子（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠

雇用環境整備士クイズの答え

- ①（ 7 ）人。短時間労働者は 1 人を 0.5 人換算とし、一般企業の法定雇用率は 2.2% となるので、 $(200 \text{ 人} + 300 \text{ 人} \times 0.5) \times 2.2\% = 7 \text{ 人}$ （端数切捨て）の障害者を雇用しなければなりません。
- ②（ 5 ）万円。障害者雇用促進法第 54 条にある納付金の額に関するもの。
- ③（ 45.5 ）人。障害者雇用促進法第 43 条 7 項にある一般事業主の雇用義務等に関するもので、雇用状況の報告は法的義務になり、報告をしない場合または虚偽の報告をした場合は、罰則の対象となります。

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）

- 11 -

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2年度 第1回(夏季)【自宅学習方式(e-ラーニング方式)】 『雇用環境整備士資格(第Ⅰ種～第Ⅲ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。

■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 8,453 名 R2 年 3 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）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、第Ⅳ種学生雇用は実施中止。

記

1. 自宅学習方式とは（*新型コロナウイルスによるイベント自粛対策として導入します）

- ・本講習会風景を撮影した動画を放映しますので、講習会にご参加いただいているのと同じ雰囲気の中で、同じ講義を自宅にしながら学習できます。本機構 HP でイメージ動画（予告編）も公開中。
- ・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）の講座をご用意しています。
- ・この自宅学習方式で受講した場合でも『雇用環境整備士資格者』として認定されます。
- ・ご視聴するためには、インターネット環境とパソコンまたはスマホ等が必要です。

2. 受講料（税込、テキスト代含む）

自宅学習方式の受講料 10,000 円（銀行振込にて申し受けます）

3. 申込み方法（申し込み後に受講票が届きます）

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。

または裏面申込書（1 名につき 1 枚。コピー可）に記入し、申込先宛郵送又は FAX してください。

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

4. 講習科目・講師

- (1) 挨拶
- (2) 雇用環境整備士の役割
- (3) 雇用環境整備士概要
- (4) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種により異なる。

【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

石井 京子

【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

(5) 小テスト（※ご視聴を確認するためのもので落とすための試験ではありません）

(6) 資格者証は後日郵送いたします。

5. 自宅学習方式で受講する場合のご注意事項

- ・インターネットが利用できるパソコンまたはスマホ等が必要です。Wi-Fi環境推奨。視聴するにあたって特殊なソフトやアプリ等は必要ありません。
- ・講習会動画は最初から最後まで全てご視聴いただくことが雇用環境整備士資格認定の条件になります。そのため、ご視聴の有無を確認する目的で小テストがあります。
- ・お申し込み後に受講票が届きます。確認のうえ受講料の振り込みをお願いします。入金が確認でき次第、テキストと視聴するために必要なパスワードを郵送します。60日間は何度でも視聴できます。
- ・受講料お振り込み後の申込みの撤回、キャンセル、返金等は致しかねますのでご了承ください。

6. 申込締切期日

受講申し込みは10月31日までを予定しております。

7. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「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)

<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	視聴環境の調査 ☐ パソコンかスマホか pad 所有 ☐ Wi-Fi 環境あり ☐ 上記の環境がない	受講したい科目 (複数受講可) ☐ 第Ⅰ種 (育児者雇用) ☐ 第Ⅱ種 (障害者雇用) ☐ 第Ⅲ種 (エイジレス雇用)
連絡先 (自宅・勤務先) ※こちらに記載の住所にテキストなど受講に必要な書類が郵送されます。 〒□□□-□□□□ TEL. () FAX. () FAX番号の記入も必須 都・道 府・県		
上記住所が勤務先の場合は、 勤務先名と部課名を記入：		
受講料のお振込みについて以下をご記入ください (特に会社名義でお振込みされる場合など)。 振込者名義： (カタカナ記入)		

※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