



# 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  
10月号

発行日 令和2年10月26日(第19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：『高齢労働者が就業するためにすべきこと・  
高齢者採用で担当者が知っておくべきこと』  
/大滝岳光（雇用環境整備士第三種講師）

## JEEニュース第19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19号の特集は『高齢者雇用のために企業と労働者がすべきこと及びコロナ禍の高齢者雇用の影響』を対談形式でお届けします。

労働施策総合推進法（旧雇用対策法）により、採用では年齢による差別は禁じられています。しかし、どこでも通用するような技術を持っていない限り、高齢者の雇用はなかなか安定しません。高齢者の経験やスキルを活かしているケースでは板金など、職人の技と言われるような技術が多く、不動産などの知識を活かし、定年後にマンションの管理人などの例があります。年季からくる経験値と知識が高齢者の一番大きなスキルです。しかしながら、高齢者の就職を阻む理由はいろいろあり、コロナ

禍では、高齢者に限らず、派遣労働者にも大きな影響を与えています。本特集から、特にコロナ禍での高齢者の雇用への影響を知り、法制度及び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。

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をお願いします。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>



資格・障がい・エイジレス雇用の国内推進を目的として、受け入れる企業等に適正な雇用環境の整備を行っています。

03-3379-5597  
お問い合わせ

雇用環境整備士 雇用環境整備士認定制度 事業者内 講習会・研究会

雇用環境整備の専門知識者養成と適正な雇用環境整備事業者の認定で  
育児・障がい・エイジレスの雇用環境の整備ができる  
知識者育成と就業支援の理解ある職場づくりを  
公益的に推進しています。

育児とお仕事 ChildCare  
障がい者就職 Challenged  
エイジレス転職 AgeLess

育児と仕事の両立 障がい者雇用問題 エイジレス(35歳以上)採用

近年、育児と仕事の両立を両立する女性が増えています。相応のスキル・キャリアを  
障がい者雇用促進法に基づき、法人は一定比率の障がい者雇用する義務があります。障  
高度なスキルと経験を有する35歳以上の雇用機会を促進させることは日本の社会経済の

お問合せ先 : Mail. [info@jee.or.jp](mailto: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

# 『高齢労働者が就業するためにすべきこと・ 高齢者採用で担当者が知っておくべきこと』

雇用環境整備士資格(第Ⅲ種)講師  
取材インタビュー(フリーアナウンサー)

大滝 岳光  
齋藤 瑞穂

### はじめに

高齢者雇用の国内促進は、同じ就業弱者である育児者雇用や障害者雇用に比べて一層難しい要素が多いとされています。エイジレス(高齢者)の雇用のために企業がすべき雇用環境整備とは、そして就業を希望する高齢労働者がすべきことを雇用環境整備士資格講習会でエイジレス雇用(第Ⅲ種)を担当する大滝岳光氏に伺いました。同氏は一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザーとして、高齢者と人材派遣の活用方策や業界の現在と課題にも造詣が深いため、コロナ禍による高齢者の労働市場の変化などについても情報をいただきました。

これは、高齢労働者雇用について齋藤瑞穂氏を迎えて対談形式にて、取材インタビューをしたときの模様から抜粋し、現状の高齢者雇用についての参考資料として情報交流制度加盟員へ提供するためにまとめたうえで公表させていただきました。(本機構事務局)

**(齋藤瑞穂、以下ゴシック) 長年協会で派遣調査・研究に携わってきたわけですが、どのような点に最近の派遣は変わったなという印象をお持ちですか。**

**(大滝岳光、以下明朝)** まずはじめに私は日本人材派遣協会という派遣会社が集まった団体で、そこで法律相談センターという部署に20年近く携わっています。

派遣制度ができたのは昭和61年。当時、派遣可能な業種というのはスキルの高い業種だけに限られていました。その頃、日本には2~3万業種の職種があると言われてい

たのですが、派遣できた業種は16業種しかなかったのです。だからスキルの高い人しか当時は派遣できなかった。高報酬・高賃金・高スキルが当初は多かったと思うのです。その後の労働者派遣法の歴史というのは自由化の歴史であり、現在は基本どのような業種でも派遣できることになりました。そうするとスキルの高くない者でも派遣することができることになりましたから、どんどんスキルレベルが落ちていったという印象を受けています。

そして、昔は派遣スタッフというと20~30代の若い人しかいなかった。ところが最近では若い人だけでなく高齢の人も相当数増えてきた印象を受けます。

**今回のテーマがエイジレスということで、特に高齢者の雇用に関して伺います。高齢者の雇用というのは今どのような雇用スタイルが多いのでしょうか。**

高齢者は正社員という形態ではなく期間雇用が多いのではないかと思います。スキルの高い高齢者もいるし、スキルの低い高齢者もいます。一般的に高齢者の雇用というのはどの雇用形態であったとしても厳しいです。労働施策総合推進法(旧雇用対策法)という法律があり、採用にあたっては年齢で差別をするなということになっているのですが、会社には採用の自由があるのです。だから、高齢者だから私を雇えと言われても、「あなたは雇いたくありません」ということも企業の権利であり、雇うか雇わないかは経営者の自由なのです。会社に採用の自由がある以上、高齢者もスキルが高くて腕に十分自信があり、どこでも通用するような技術を持っていない限りいくら法律で年齢不問を訴えかけたところで本当の意

味での高齢者の雇用は安定しないということです。

**60歳で定年を迎えて、年金をもらえるのは65歳からとなると、60歳隠居する時代ではないと思います。働きたいという高齢者もいますし、年金だけでは暮らせないので働かなければならない必要に迫られた高齢者もいると思います。何故、高齢者雇用が進まないのでしょうか。**

一般論で言ってしまうと、企業はやはり高齢者の雇用は厄介だと思っているからです。私も自分の事務所で高齢者



例えば、  
らず、  
か、若い  
日やっ  
構多い。  
者だと  
い。要す  
かってい  
また、  
業の役員  
かない

業と大きな企業では役員の在り方が違うことがあるのです。小さな企業にとっては、労働基準法を守らないようなそういう社長だっているわけですから、今まで勤めていた企業（大手）ではこうでしたといくら訴えても、なかなかその通りにはいかないこともあります。有給休暇なんかないとか残業代は支払わないっていう社長だつて中にはいるわけですから。その社長も問題ですが、小さな企業の役員として採用されたのであれば、ここは大企業と違う、小さな企業なわけだから少しずつ改善していくということを考えなければいけないでしょう。そ

れなのに、やはりこんな小さな会社はダメだとか、社長は経営がわかっていないからダメだとかいう形で反発する高齢者が多いのです。それ言っていて何の解決になるのかって思うのです。次第に社長さんと上手くいかなくなるわけです。

大手企業出身だからいろんなことを何でも知っているだろうと思って高齢者を雇ったけれど、実際は不平不満ばかり言っているだけで何の役にも立たないというレッテルを貼られてしまい、役員で雇ってしまった高齢者を

**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>**

高齢者が多いという印象から、最終的には採用の自由を行使して拒絶してしまっているわけです。

ただ、高齢者の雇用がうまくいっている企業というのも当然あるわけで、その理由は高齢者の経験やスキルを十分に発揮させ活かしている企業ということになります。例えば、車をぶつけたときに直してくれる板金屋さんなどはいい例で、働いている者は見事に70代以上の高齢者ばかりで若い人が1人もいない店舗がたくさんあります。その代わり職人の匠で技術は筋金入り。そういうスキルが高い高齢者は求められるのだと思います。通常の仕事

で営業だとか、事務だとか、高齢者に本当にマッチするような職業というのは実際少ないのではないのでしょうか。高齢者の雇用でうまくいっている企業というのは特殊なところが多いのです。例えば不動産会社でずっと営業マンとして勤務してきて、宅地建物取引主任者の資格も持っている。でも、定年になって、再雇用する際に一般事務で仕事をするより、不動産の知識・経験も生かしてマンションの管理人などの職に就くと上手くいくことが多いのです。

そういう特殊な例はエイジレス雇用では結構あるのです。1  
季がも  
スキルが  
いうこ



“職人”  
女性の  
か匠の  
できま  
女性の  
一般論  
とかそ  
いう意  
や台所

そんなのやれない！」と言って怒ってしまう男性が多いのですが、女性の場合は軽作業でも喜んでやれる女性が多いような気がします。プライドがあることが使いにくいことの一つ大きな原因ですから、プライドなんか捨てればいいわけでしょうが、男性高齢者の中にはそれができない方は非常に多いのです。接客なども女性の方が向いていることもあるし、女性には女性ならではの利点を活かせば匠の技にも負けない武器になるのではないのでしょうか。

日本語は言い方によって物腰が柔らかい印象になったりすることがありますが、そういう点が女性の武器になるということですね。

私が日々相談を受けるのは深刻なトラブル内容の労働相談が多いのですが、相談にくる労働者は老若男女いますが、話していてもこの人は根本的に変わらなければダメだなと内心思うことはよくあります。

例えば、相談している段階で一方的に会社の非を唱えて怒鳴りまくり人の話を冷静に聞けない相談者だと、この人のトラブルは自業自得というか、根本的に変わら

思うわ  
談で見  
木む、  
者がい  
どとか  
したの  
に行か  
らよつ  
が、そ  
ている  
派遣会  
のその  
気がし  
が豊富  
はない  
し、状  
者もい  
あり武  
半季か  
自分の  
屋する  
とで会

**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>**

社のお役に立てますよということが言えるなら高齢者であっても十分就業につながる武器といえるのではないのでしょうか。

**人格がいくら高くても、実際に作業ができない高齢者は企業にしてみれば使いづらい存在ではないのでしょうか。**

企業は多少歳をとっていようと仕事のできる人を欲しいと思っているはずですが、組織にとって役に立つ人が欲しいと思っているはずですが、いくら若くても役に立たな

い人材は、やはり要らないのです。だから年齢があっても会社の要求を満たしてくれる人材なら、年齢に左右されず企業は欲しがるとは思わないかと思うのです。しかし、前述のように高齢者にはその要求を満たせる能力がないという悪いイメージが独り歩きしているがために企業から敬遠される存在になっているのではないのでしょうか。



本来、項なのという人がという働いていなくても居れで職場はでき人間関係もちろはどうか小さな年齢者が高齢者は人格

人格とし

たが、それを人事担当者が面接で見抜けるものでしょうか。雇ったら思っていた人材・人柄と違ったということもありえるのではないですか。

人を雇うということの難しさは人事担当者なら身に染みて知っているはずですが。雇って見ないと分からないということはよくあります。特に今の時代、採用にあたってこれは聞いてはいけない、あれは聞いてはいけないと事細かく決められています。それでは求職者に面接で何を聞けばいいのかということになります。どういう会社

に勤めて、どのようなところにやりがいを感じていましたかとか聞いたなら、「それはプライバシーや思想にかかわることなので話さなくていいのではないですか」みたいなことを逆に求職者から反論されると、人事担当者も聞くに聞けないのです。採用担当者にとっては、この人がどういうスキルを持っているのか、スキルだけではなくて、ヒューマンスキルも含めて見抜けないと本当の採用というのはうまくいかないのではないのですがこれが難しい。この人材なら大丈夫だと思って採用したら3日したら無断欠勤で連絡がとれなくなったりとか、この人は

れてみそれは

ってミ集を整

の高齢示し、す。ヒ含めてかうこ

増えて虚偽のていま本せてケースるとき

しくなたら、

私はSE やらプログラムやらの技術が分かりませんから、スキルシートを信用して、「できるのね」と判断してしまう。技術系・事務系を問わず、労働者を採用する場合にはとにかくテストをすべきと人事担当者に言っています。ただスキルシートで決めるのではなくて、実際にやらせてみるとかの手間暇を省かないことが大切です。

私の事務所は社労士事務所ですから、給与計算のためにエクセルができないと仕事になりませんから、採用にあたってはエクセル関係のテストを必ず行うように部下

**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>**

に指示しています。しかし、高齢者は派遣会社を活用する人が多いですから、派遣で受け入れる場合は法律で試験できないため困ります。「できたかどうか」ではなく「できそうかどうか」で判断しなくてはいけないわけですから高齢者派遣の際は担当者が派遣会社としっかり連携をとる必要があります。

コロナの影響で求職者年齢層も 60～70 代に上がってきています。50 代の再就職でも厳しいと言われる現状で更に多くの高齢者が苦戦することが予想されます。苦戦し

ている高

高齢者

ですが、

けです。

ようか、

と 2 人の

もらって

いとい

いので

てもい

ルがある

板金の体

ったら

くらで

キルが

れるこ

やりま

うか。国

高齢者の

進出も

外国人

国によっては帰国して数年は食べていけるとかいう話をよく聞きます。外国人労働者は安く使えるのが経営者にしたら何よりの魅力です。コンビニの店員さんに失礼かもしれないですが、高度な特殊スキル・経験値、複雑な仕事内容を求められることもないので外国人労働者の職業には適しているといえます。高齢者を雇うよりも同じような賃金で使える若い外国人の方が肉体作業も考慮すればメリットがあると思っている経営者が多いということではないでしょうか。

しかし、肉体的には若い外国人の方が有利でも、日本

の高齢者は比較的フレンドリーですから接客業には適しているのではないかと考えています。それが高齢者雇用の武器だったのですが、いつしかサービスよりコスト重視で外国人にとって替わってしまったようです。

**ちなみに国としてはどんな政策で、高齢者の雇用に関してどう進めているのか教えてください。**

労働施策総合推進法で採用にあたり年齢差別をしてはならないと法律で決められているだけだと思います。

少子高齢化そのものを改善するのはなかなか簡単には

として

雇用す

でしよ

とい

障害

ら、2

ていて、

万円の

されて

率を満

かよ。」

会社

民事上

かまし

うと声

見状が

、高

女性・

自身

て知識

の雇用

環境を整備して女性、高齢者、障害者を雇ったときに自社にどのようなメリットがあるのかを社員一丸となって考える機会をまず持ってみて欲しいと願っています。そのうえで雇用開発に力を尽くしてもらいたいと思っているのです。その雇用環境の整備は皆さんが高齢者になったときに自身に振り返ってくるものでもあるのですから。

また、高齢者本人たちにはスキルを磨いて欲しいと願っています。高齢者だから雇ってくださいと言ったところで企業が雇ってくれると思ったら大間違いだと言うこ

とです。自分は会社に入ったらこういうことができますので決して会社に損はさせません、というようなことが堂々と言えるような高齢者を増やさない限り、いくら法律で制度を作ったところで絵に描いた餅ではないかと考えています。

高齢者の雇用は“再雇用”と“中途採用”に分類されますが、苦勞していらっしゃる高齢者の方というのは主に中途採用組の方々だと思うのですが、その原因はどうしてなのでしょう。

やはり  
よう。こ  
です。月  
給料を  
が仕事の  
ては高い  
不足に。  
盾に争  
採用す  
キルがあ  
うこと  
いけな  
企業の  
低コス  
からその  
は難しい  
回避か  
素性の

この記事  
いので  
こうい

ういうところは大目に見て作業させた方がいいとか、こいういう環境は整えてあげたほうがいいというものがありましたらアドバイスください。

労働者はやはりいつまでも努力だと思っています。もし自分がパソコンできないと働けないというのならパソコンの勉強をするべきです。自分はもう歳をとっているから今更できないとか弱音を吐き諦めるのではなく、人間は変わりうるものだと思っています。高齢者でも柔らかい頭、つまり努力して今ないスキルを高めていくような努力をしてくれる人、そういう高齢者を企業は採用し

たらいいのではないかと思いますし、そのためには今はスキルがないかもしれないけれど大目に見て、伸びしろがある人材なら高齢者であっても育成・教育する時間的な余裕を与える環境を与えて、高齢者であっても成長させることへの投資は企業の責任なのだと覚悟して採用することが必要ではないでしょうか。

現在、コロナ禍の影響が大きいですが、派遣業界や高齢者雇用にも影響は出てきそうですか。

コロナ禍は 高齢者だけでなく 派遣労働者全体

間途中  
期間満  
です。  
されや

ら切ら  
態が流  
かネッ  
るとか、  
きない

決して  
こは高  
すので、  
はない

で失職  
高齢  
ている  
齢者だ  
はあま  
齢者の

使用頻度が多い業界では重宝される人材として見られているのだと思います。必要としてくれる職場に就業した高齢者は企業からも重宝されるということでしょう。

高齢者活用方策としての特殊関係事業主との関係性についても教えていただけますか。

継続雇用では、定年前は管理職でも再雇用されるときには役職を降り契約社員として残ることが多いのです。高齢者にとっては、それまで自分の部下だった者が上司となるわけですから、その下では働きにくいですし、上

**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>**

司もかつての上司が部下となるわけですから使いにくいのです。それが継続雇用者を使いたくない企業側の主張としてよく耳にします。

中途採用だけではなく再雇用であったとしても、高齢者雇用にトラブルは付きものであるということを人事担当者は知っておかねばなりません。

具体的な例でいうと某大手運輸会社の例があります。この会社が定年後の社員を再雇用するにあたっては、派遣会社を作ってその子会社である派遣会社に一度異動させて、派遣社員として親会社に派遣して使ったという例があります。継続雇用をすればどうしても上司・部下の問題が起きますが、子会社とは言え派遣会社の在籍労働者になるわけですから、上司・部下の問題が起らないというわけです。

この手法の是非が事件として取り上げられましたが、適法である旨の判決が出たことからその後、高年齢者雇用安定法は改正されて今では子会社の派遣会社で再雇用することも法律上認められ一般化したわけですが、高齢者再雇用制度は様々なトラブルの歴史を経て現在に至っており、それでもまだ道半ばの制度だとも言えます。



**現在、雇用環境整備士の第Ⅲ種エイジレス雇用の専門知識者養成講座が動画配信という形で行われていますが、こんな人に受講してもらいたい、是非観て欲しい、ということはありませんか。**

私は高齢者に受講してもらいたいと思います。そして、高齢者当事者に雇用環境整備士になってもらいたいと思っています。

現場で活躍中の人事労務担当者や役職員・管理職に高齢者を雇用した際の職場環境の整備ができるよう知識養成するための講座ですが、求職中の高齢者にも受講して欲しいと思っています。そうでなければ高齢者が就職して企業人になった後に、その会社の職場環境を整備する

ことなどできないし、一緒に働く高齢者にアドバイスもできないからです。

### **最後に、現在好評配信中の『雇用環境整備士資格講習会（自宅学習方式）』の宣伝もかねて。**

私自身も高齢者ということもありますので、他人事ではないという使命をもって登壇させていただいております。高齢者の雇用促進のための職場環境を整備できる人が増えてくれることを心より望んでいますし、高齢者が就業弱者などと言われないような時代になって欲しいと思っています。今日の話は高齢者の特徴の一部分だけをピックアップしましたが、講座ではそれ以外にも知っておくべき高齢者の特徴や対応方法、関係法令解説などを話していますので、ご視聴いただけましたらと思います。

**お時間いただきありがとうございました。**

————Interview Data 2020年9月7日————

#### **プロフィール**

大滝 岳光（おおたき たけみつ）

大滝馬場人事労務研究所長。大学卒業後、法律研究及び教育委員会勤務を経て社会保険労務士として独立。2004年より日本人材派遣協会の労働者派遣事業アドバイザーとして法律相談、2006年から派遣元責任者講習講師として人材派遣業界に造詣が深い。多くの派遣会社の顧問として活躍中。2014年より雇用環境整備士資格講習会（第Ⅲ種）講師を担当。他、各種団体にて講演多数。



#### **プロフィール**

齋藤 瑞穂（さいとう みずほ）

フリーアナウンサー。NHK、テレビ北海道、広島ホームテレビにてアナウンサー勤務。報道番組で8年間キャスターを務め記者として市政、経済を担当。取材力を磨きインタビューした著名人は政治家、プロスポーツ選手、芸人など500人を超える。フリー転向後は経済番組キャスター、司会、ナレーションに取り組み一方、声優等の顔も持つなど活躍。オフィスタ・スタープロモーション所属。



◎齋藤瑞穂アナへのお仕事依頼は下記まで。

オフィスタ・スタープロモーション フリーダイヤル 0120-178-172

## ☆☆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けます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただけます。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）はインターネットまたはFAX・郵送にて受付中。動画配信中ですぐに学習開始が可能です。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



## ☆☆『労務事情』に記事が掲載されました☆☆

『労務事情』2020年10月1日号の視点のコーナーに『コロナ禍における発達障害の人たちの雇用』の記事が掲載されました。

新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに、各職場では仕事や働き方の変化を余儀なくされています。新型コロナによる不況は雇用に大きな影響を与え、求人が減少し、求職者が増加しています。企業は業績の悪化を取り戻す事に必死で、新規採用どころではなく、職場の大半がテレワークを行う職場では、新規採用しても仕事を教えることができないという事情もあります。

障害者の職業紹介等の状況によれば、これまで11年連続で増加してきた障害者雇用率にも影響が出ています。令和2年5月の障害者求人数は11,972件（前年度比6,776件・36.1%減）、新規求職申込件数13,999件（3,854件・21.6%減）、就職件数6,814件（3,080件・31.1%減）、就職率48.7%（6.7ポイント減）と大きく下がっています。解雇者数（令和2年2月～6月）は1,104件（前年同期比152人・16.0%増）そのうち5月221件、6月206件増とコロナの影響が出ています。

また、テレワークの導入は感覚過敏のある発達障害の人にとっては、仕事に集中できる、移動時間の減少により、体力的な負担は減少するものの、一方で、対面でのコミュニケーションが不足します。オンライン会議の導入など、オンラインでのコミュニケーションが主流になることで、発達障害の人たちにとっての新たな課題が見えてきています。

10月15日号の視点のコーナーでは、テレワーク導入のメリット・デメリット及び今後の課題について紹介しています。（石井京子・記）



## ☆☆障害者の解雇増加 コロナが影響か？☆☆

「ハローワーク新着案件配信サービス」とは、本機構の情報交流制度に加盟されている方に毎週メールでお届けしている情報サービスです。全国のハローワークでは毎週数々の求人募集が公開されます。しかし育児中であったり障害をお持ちの方、ご高齢の方などはハローワークへ足を運びたくてもなかなか難しい場面もあるかと思えます。就業中の方は日中にハローワークへ行く時間も取れないという方は多いと思えますし、ハローワークで検索機を使用したくても混みあっているため相当時間待たされてしまったり、使用時間制限が設けられてしまったりということもあります。ハローワークではインターネットを介してお仕事情報が閲覧できるようになっておりますが、諸条件を絞り込んで膨大な数のお仕事に目を通すのは大変な作業でもあります。

そこで、本機構では情報交流加盟員へ、ハローワークがインターネット上で公開しているお仕事情報から新着案件だけをまとめて一覧で読めるようにしました。**エクセルでリスト化しているため絞り込んだり使いやすく加工してありますのでお仕事を探しやすいです。**

求職中の方だけでなく、むしろ企業の総務人事担当者こそ、この時期に新規で職安に募集が持ち込まれた記録ですので、全国の雇用状況を測る貴重な資料として活用してください。

（参考）

|             |         |        |
|-------------|---------|--------|
| 令和2年10月22日付 | 全国求人件数  | 3,430件 |
| 同           | 東京都内件数  | 274件   |
| 同           | 新宿区件数   | 18件    |
| 同           | 内、事務職件数 | 3件     |

この週は日本全国のハローワークに持ち込まれた求人募集は3千5百件です。大都市新宿区でさえ18件しか求人が出ていませんでした。新宿区内で事務の仕事は僅か3件です。コロナの影響で失業者は増加する一方ですが、求人はここまで冷え込んでいるのです。

毎週エクセルデータの配信を希望する方は情報交流制度へのご加盟をお願いします（詳細は以下参照）。

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

## ☆☆軽度の障害者＝仕事ができる？☆☆

～深堀り！整備士資格Ⅱ種受講者からの質問～

雇用環境整備士資格講義を行う中で、こんな声を耳にします。「軽度の障害で、負担の少ない障害者が見つからない」というものです。さらには、「いい人」を紹介して欲しいと求められることもあります。講義を受講された方であれば、現在の障害者の統計値についてもお話を聞いていることから、事業者が求める人材像と障害をもつ当事者の状況の間における乖離について、ご理解いただいていることでしょう。

ここで言う「負担の少ない」とは、配慮や気遣いが極力少なく健常者と同じ対応で構わないことや、健常者と同等のパフォーマンスが期待できることを多くの方が織り込んでいたものと想像します。そのため、それらの要件を満たすのであれば、軽度の障害でないといけなと結び付けているようです。ただ現実には、必ずしも全てにおいて思い描いているようになるとは限りません。

就労開始後、障害の起因となった疾患の再発や重症化により継続できなかつたり、心理面での脆弱さが露わになって出社できないままになったり、または職場での就労自体が不適應である人もいます。長く就労を続けていても身体的精神的に変化が伴って、雇用定着に影響が出てくることもあります。今の状態だけを見て、将来に渡って保証される訳ではありません。ある程度は時間的な猶予も含めて雇用を考えないといけなでしょう。

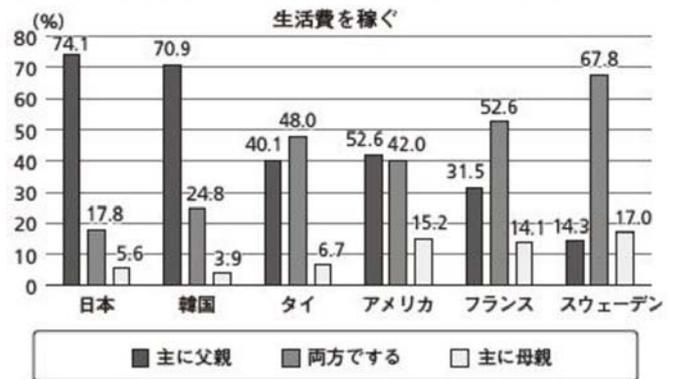
就労未経験やブランク期間の長い人なら、まずは試行的な就労（職業実習やトライアル就労、期間指定など）から始めます。その結果が最初の見極めとなります。見た目ではわからない、その人の姿を捉えることができずし、周囲が行うべきことが何なのかも見えてくるかもしれません。慎重になりすぎると先に進めないのですが、多くの当事者と接することが経験値となります。ミスマッチはお互いにとって不幸な結果でしかありません。

適する人なのか、適する職場なのかと、相手と自分の職場をじっくり見つめて見極めるようにする必要があります。

(池嶋貫二・記)

## ☆☆家計の収入を稼ぐのは男性？☆☆

～女性の労働進出促進を阻むこと～



育児者雇用において女性（母）の労働について考えるときに、男性（父）の労働参加率も夫婦協力体制に影響を与えます。下図からわかるように日本では収入は男性が稼ぐものという風土が他国に比べて高いことがわかります。「男性は仕事、家庭は女性」という意識を捨てないと育児＝男女協力にならず女性育児者雇用の促進につながりません。

### 雇用環境整備士クイズ

Q. 障害者の雇用についての設問です。カッコに当てはまる語句を入れて下さい。

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雇用率算定対象となる障害者の要件の1つとして、（ ）を所持している人が対象となる。
- ②事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と（ ）をしてはならない。
- ③すべての事業主には、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るため、（ ）の義務が課せられている。



(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.** 子の看護休暇について質問です。当社では、子の看護のために必要なとき、欠勤(遅刻・早退)が取れる環境にあります。無給で良いのであれば、子の看護休暇と欠勤の違いはあるのでしょうか。例えば、有給休暇付与のための出勤率への影響など。

(雇用環境整備士資格者)



**A1.** 子の看護休暇は育児介護休業法で認められた権利ですが、子の看護等で休む場合であっても育児介護休業法に基づかない欠勤は権利ではありません。どちらも「出勤しなかった」という取り扱いであれば有給の出勤率の計算への影響は下記の内容に留意してください。

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定ですが、育児・介護休業をした期間は、出勤したものとしなければなりません(労働基準法第39条第7項)が、看護休暇は育児介護休業法に特に定めがないことから、出勤しなかったものとして算定することになります。もちろん、看護休暇や法律を上回る育児・介護休業についても同様に出勤したものとして取扱うことは差し支えありません。

なお、看護休暇を欠勤扱いとする場合は注意点ががあります。有給の出勤率は「出勤率 = 出勤した日 ÷ 全労働日」で求めます。出勤日数には、休日出勤した日は除き、遅刻・早退した日は含めることとなりますが、看護休暇の半日取得の場合は、残りの半日の出勤実績があるため、その日は出勤したものとして扱う必要があります。

---

**Q2.** 一般事業主行動計画について質問です。

101人以上従業員を使用する企業が対象となっていますが、派遣労働者の場合、カウントする労働者はどのよう

な雇用の者になりますか。

某労働局のHPで調べてみたところ、「契約社員など一定の期間を定めて雇用されている期間雇用者であっても、その雇用期間が更新されて、事実上期間の定めなく雇用されている場合はカウントします」とありました。『事実上期間の定めがない雇用』とは具体的にどのようなものを指しますか。

(人材関連会社担当者)

**A2.** 期間の定めのある労働契約(有期契約)が反復更新されて、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となった場合の事を言いますが、例えば契約関係の状況が下記の①～③のような状況にあるものをいいます。

- ① 期間の定めのある雇用契約が、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約であると認められるもの(形式的には期間雇用契約であっても何回か更新されることにより、無期契約に転化したとみなされる契約)
- ② 雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの
- ③ 雇用継続への合理的な期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの



---

…<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）。10/22 現在の申込状況です。

- ・第Ⅰ種（育児者雇用） 217 名
  - ・第Ⅱ種（障害者雇用） 287 名
  - ・第Ⅲ種（エイジレス雇用） 233 名
- 計 737 名

（参考）内、小テストの不合格者数 0 名

<http://www.jee.or.jp/workshop/2007QA.pdf>

……<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

高齢者雇用は育児・障害のテーマと比べても一段と企業には困難なはずですが、今号の特集では、労働者側もどうすべきか考えるべきという投げかけがありました。ハローワークに求人を出すと応募者の 8 割以上は高齢者だと言われています。また、最近では高齢者もスマホ普及で求人サイトを通じて応募するケースも増加しています。高齢者歓迎の企業もあると思いますが、労働者がそれを発見できない。その解決策への企画がマッチング WEB サイトです。

—本誌編集長—

次号 11 月号の特集は

『テレワークにおける障害者雇用の  
現状と課題について』（仮題）  
/小川慶幸（ジョブサポートパワー代表）

-----11/25 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 19 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 大滝岳光（特集）/齋藤瑞穂（特集）/石井京子/  
池嶋貫二/小松誠

参考 『労務事情 2020. 10. 1』（発行：産労総合研究所）

### 雇用環境整備士クイズの答え

①（**障害者手帳**）雇用率の算定に加えることができる対象は、状況により診断書等の所持も要件になりますが、基本的には障害者手帳をもっていることとなります。

②（**不当な差別的取扱い**）障害者雇用促進法第 35 条の条文にある、「障害者に対する差別の禁止等」として設けられたものです。また、募集・採用に際して、健常者と均等の機会を付与することも定められています。

③（**合理的配慮の提供**）合理的配慮の提供は雇用の場面においては法的義務となります。雇用以外の場面では努力義務となります。

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）

- 12 -

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。