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-

2021年1月号

発行日 令和3年1月25日(第22号)
(月1回/毎月25日発刊)
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：『高齢女性が働くということを考える
～高齢女性を取り巻く環境と課題～』
/樋口恵子（東京家政大学名誉教授）

JEEニュース第22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 22 号の特集は、東京家政大学名誉教授、評論家の樋口恵子先生にインタビュー形式で「高齢女性の雇用」についてお話を伺いました。年明け早々の大変ご多忙の中、本機構へご協力いただき感謝申し上げます。

日本はG7の中でも相対貧困率が高いとされています、子供の貧困率、ひとり親世帯の貧困率の高さも大きな課題ですが、超高齢社会では女性の割合が高く、65歳からは6:4の割合で、90歳、100歳以上では10:1の割合になります。高齢者の中でマジョリティを占めるのは女性ですが、高齢男性に比べると貧困です。日本の社会では女性は家庭に入ることが当然とされていた時代がありましたが、人生100年時代を迎えるようになると、男性に比較すると経済的豊かさが大きく異なります。働く女性の活躍例をご紹介いただきましたが、高齢女性が今後活躍していくためには、柔軟性を持ち、自身の持つ能力を開発していく必要性がありそうです。

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。情報交流制度へまだご加盟されていない方は是非ご検討お願いいたします。

－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

@jee_twt　@日本雇用環境整備機構

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ﾊﾞｯｸﾅﾝﾊﾞｰも閲覧できます。
(C)2021　JEE Org

☆★新年挨拶　2021年★☆

本機構　理事長　石井京子

明けましておめでとうございます。2021年の年頭にあたり、謹んで新年のご挨拶を申し上げます。旧年中は新型コロナウイルスの影響の中格別のご厚情を賜り厚く御礼申し上げます。

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。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、2060 年にはピーク時（1995 年）の8,000 万人の約半分（4,418 万人）になると予測されます。このような状況においては、働く意欲のある育児中の女性、障害者、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も直面しています。

昨年は新型コロナウイルス感染拡大が社会や経済に大きな影響を与えました。厚生労働省の資料によると、感染が拡大した 2 月から 6 月までに 1,104 人の障害者が解雇されました。このように企業の業績悪化により解雇された障害者数は 40%増加しています。昨年の緊急事態宣言後、企業では感染防止対策として、テレワーク（在宅勤務）の導入が一気に広がりました。オフィスで就業する社員の大半がテレワークになることで、軽作業系の業務に従事する知的障害者や精神障害者の多くは自宅待機を余儀なくされました。パソコンを使用する事務系の業務に従事する障害者の中にも、任すことのできる業務を用意できない等の理由で自宅待機の時間が増えた障害者は少なくありません。新型コロナウイルスの感染拡大のニュースを視聴するだけでも不安になりますが、今までのように毎日出社できないという環境の変化に加え、担当する業務の変更にも戸惑いを感じ、不安やストレスを増大させている人もいます。

一方で、テレワークのメリットにも注目が集まりました。通勤の軽減により体力的な負担が少なくなること、時間を有効に使うことができ、ワークスタイルの変化にもつながります。テレワークが全国に広がれば、通勤等の移動が困難なため就業に至っていなかった重度身体障害者の就労の可能性が広がります。

今年も昨年に引き続いて、対策に追われる一年になろうかと思いますが、私たち全員が新型コロナウイルスの感染防止や拡大阻止のためにできることを今一度確認して、コロナ禍を共に乗り越えていきたいと願っています。

そして、経済状況が厳しい中ですが、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かなくてはなりません。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。

私ども日本雇用環境整備機構では今年2021 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、様々な活動をしてまいります。就業を希望する育児中の女性、障害者、エイジレスの方々がその機会に恵まれ、安定して雇用継続できるよう、皆が包摂され活躍できる社会に向けて努めてまいります。

新型コロナウイルス感染症の一日も早い収束と皆様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。

令和三年元旦

一般社団法人 日本雇用環境整備機構

理事長　石井京子

特集

『高齢女性が働くということを考える
～高齢女性を取り巻く環境と課題～』

東京家政大学名誉教授・評論家　　樋口　恵子
取材インタビュアー（フリーアナウンサー）　　齋藤　瑞穂

はじめに

少子高齢化で労働力人口が減少しております。企業は高齢者の活用術を見いだせるかどうかが課題となっております。高齢者が働きやすい、働いてみたいと思われるような理想の職場環境を整備するために企業担当者はどのような取り組みをしていく必要があるのか。また、労働を希望する高齢者は世の中に多いが、高齢者が生きがいを見いだせる社会や組織とはどのような姿であるべきなのか。高齢者の雇用の中でも今回は“高齢者の女性”をキーワード軸に東京家政大学名誉教授　樋口恵子先生にお聞きしました。高齢女性が参画できる世の中になるためには労働者は何をすればよいのでしょうか、企業は何をすればよいのでしょうか。

これは、特に高齢女性の雇用について齋藤瑞穂氏（アナウンサー）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、貴重な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ものです。本号では樋口先生の幅広い論説を掲載させていただき、特集記事とさせていただきました。（本機構事務局）

（齋藤瑞穂、以下ゴジック：赤文字）今日は高齢女性と雇用をテーマにご質問させていただこうと思っていますが、まず”高齢”というと何歳くらいからと考えますか。

（樋口恵子、以下明朝体：黒文字）政府が言うように、６５歳以上。後期高齢者は７５歳以上。今後は国連レベルで考えていく必要はあるでしょう。

私どもの団体も高齢がテーマの一つなのですけれども、６５歳ぐらいの方でも”高齢者”なんて呼んで欲しくないという方が結構いらっしゃるのですが。

それは世論調査など見ていて７０歳以上とか、７５歳以上というのが高齢者の定義とするのが私も適当だとは思います。しかし、様々な制度的なものとの連動がないと混乱すると思います。６０歳定年が崩れましたから、そういう意味で６０歳以上が高齢者というイメージが完全になくなりましたよね。６５歳までは雇用を延長する企業が殆どになっていますからね。それと年金受給開始が６０歳に繰り下げはあり得るけれど通常６５歳から。介護保険も第１号は６５歳、第２号は４０歳となっていますから、名称を変えることには私はそれなりにみんな若々しくなってくれて結構だと思ってはいるのですが。

そういう声もあるので、わたしどもの団体では”エイジレス（AGELESS）”という言葉を使っています。ちなみに、障害者も最近では、チャレンジド（CHALLENGED）という呼び名が関係業界では頻繁に使われています。

言葉というのはやはり意識に働きかけますから大事だと思います。ただ、年金とかそういう諸制度が何も変わらないのに、言葉だけ変えてもあまり意味がないと思っています。

先生のご専門である高齢者女性の雇用について主にお話を伺っていきたいと思います。昔と比べて、やはり高齢の女性でも働きたい、働き続けたいという方が増えてい

ると思うのですけども、今現在、そういった方の声を先生はどう感じていらっしゃいますか。

今のコロナ禍になって尚更だとは思うのですけれど、これは男の人がまず変わったのだと思いますが、男性の人は６５歳を超えても７割ぐらいが働いていますね。女性はそんなには働いていません。けれど一番働きたい、言葉を変えれば働かざるを得ないところに追い込まれているのは、本当は高齢女性なのです。

働かざ

これは

自身も

ますか

してい

得ない。

す。私

す。

響きは

昔はフ

ット・

で貧乏

ね。や

す。貧

があり

んほど

から持

指標、

です。

て言う

会で今

ていて

０年時代頃には何とか辻褄があってきたと思います。ただ、このところ人生１００年時代と言われるようになり、それで８０代、９０代、１００歳代の男女の比率を見ると１００歳代では男性は１０％ぐらいしかおりません。だから、高齢者というときのイメージを、これから皆さまに変えていただきたいと思うのですけれど、私たちはどうしてもイメージ的には７０～８０歳の高齢者というと、小学校入学のようなイメージで男女が同数近くいるような気がしてしまうのですが、これは明らかな誤解です。例えば大雑把に申し上げると、６５歳以上の高齢者と呼ばれる人の男女比率は６対４となります。

６対４の「６」が女性ということですよね。

そう、「６」が女性です。それは平均寿命の７歳近くの男女差によるものです。それが後期高齢者の中でも要介護の人が増えてくる８５歳以上のラインで調査を取り直すと、男女の比率は完全に２対１になります。１００歳を超えますと、１０対１になります。というわけで、本当

後期

も、医

そう

したの

に言う

者とし

増えて

ぐらい

きに、

rces』

女性の

たので

者にな

療資源

を占め

康に老

の言葉

から、

一緒に

れてき

リティ

を男性

以上にもっています。認知症も女性のほうがかなり多い。そういうことを自覚して、社会も女性の老いに配慮して欲しいと思うし、女性たちも自分自身の老いを大切にして、そして出来るだけ健康で自立した生活を送るということ。大正生まれまでの女の人は今９０歳以上で古い教育を受けてきた。８０歳代後半で昭和の一桁、この辺の人からやっと戦後の教育で男女平等を受けています。それから今の４０歳代から国連の女子差別撤廃条約を批准して雇用機会均等法のもとの世代です。日本はやっとここまできた。

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

一昔前は定年後は隠居というのが一般的だったと思いますが、なぜ高齢者は定年後も職を求めるのでしょうか。単に金銭面だけのこととは思えないのですが。

寿命の延伸が最大の理由です。日本人の戦前の寿命は昭和１０～１１年頃、男子４６．９２歳、女子４９．６３歳で、５０年に達しない「短命」国でした。私の幼い頃（昭和１５年、当時８歳）を考えても、７０歳と言えば大変な年寄りだと思いました。日本の定年制度は財閥系の会社が大正期に５５歳で始まったと言われますが、平均すれ

のではな

持てば

から１９

１００年

せいぜい

精神的体

のは、あ

にも社会

然。私は

によれば

つまでも

時代が変

育の面から影響を受けたのもあります。先生から見て、６５歳以上の高齢者女性の何割ぐらいの方が職を求めているという印象ですか。

働きたいという人は、男性も増えているけれど、女性も増えています。それで女の老後は先程話したように、経済的に厳しいのです。まず年金が少ない。勤めていなかったから。勤めていないにしても、第三号被保険者という名前でサラリーマンの奥さまは年金においてかなり優遇されているのです。夫が亡くなると、夫の被保険者年金の７５％が支給されます。ところが、独身で、あるいは旦那が職人さんとか自営業とかで夫婦とも国民年金しか入っていないというときには、旦那が死んでしまうとそれっきりです。そうするとフルペンションでも今６万５千円、月額６万円程度の自分の国民基礎年金で生きていかなければならないのです。昔は自営業というとお店屋さんと農家が中心だったから、こういう人たちは家庭の資産があるから養ってもらえるでしょうという感覚でいたのです。しかし今や、都会へ行けば行くほどフリーランスの個人事業主が増えてきて、そういう人の奥さん

夫が

、フ

人が

いうこ

後の

はな

ずの

後半

パパ

売っ

です

よ。

やっ

３が

いけ

かな

そういった高齢者たちが当然、就職活動など働こうとするわけですけれど、現状やはり採用に至る道のりは厳しいわけです。先生から見て、高齢の女性が働くうえで、高齢者ご自身が大切にすべきこと、身に付けておいたほうがいいこと、覚悟すべきことと言ったら何でしょうか。

働きたい高齢者を見ていて思うのは、まず覚悟が足りない。あまり何とかなると思わないこと、自分が早く死ぬと思わないこと、平均寿命の８７歳までは少なくとも生きると思うことです。それを何とかしようと思ったら、

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

なるべく早くから何らかの仕事に就いて、貯蓄を増やしておくことです。１０年ぐらい前に「ＢＢからＨＢへ」という本を書いて以降考え方は変わりません。ＢＢというのは貧乏婆さん、貧乏婆さんから働くハッピー婆さんＨＢへということです。「Ｈ」はハッピーまたは働くのＨです。今のコロナ禍での状態になってしまうと、ちょっと壊滅的で難しいかもしれないですけど、その気になれば働く場所というのは少なくとも１０年前にはそれなりにありました。

そのとき
は具体的
色々で
に編み物
らやって
いう人
でもい
に送る
対する
さん編
までの
やって
りを作
外に女性

でも、
手に職
ょうが、
う方が
齢の女性
実的に
すが、

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

この問題はそれこそ日本雇用環境整備機構のお役目ではないのでしょうか。他にもシルバー人材センターや高齢障害求職者支援機構など、そういう厚生労働省関係の団体や行政庁や自治体と一緒になって課題に取り組んでいくべきでしょう。やはり若い人を開発育成すると言ったところで、今の時代若い人口の元がいないですから。

若者がどんどん減ってきている今こそ高齢者活用に目を向けるべきということですか。

若者がどんどん減ってきている。だから勿論若い人にしっかり育ってもらうことは必要ですけれど、必要に迫られている中高年・高齢者の人の労働力開発というのは、私は日本の労働問題において今一番大切だと思っています。潜在的な需要はあるわけですから。本当はその人たちのせいではないのだけれど、女性は家の中で家庭の専業主婦でそれが一番幸せと教え込み、抑えつけた風潮があまり何も出来ない婆さんが社会構造上出来上がってしまったわけです。９５歳まで生きる女性の確率は２人に

働い
１千
時代
るの
その

に、
点や、
とこ
教え

義務
高校
弟が
どもの
った
人分
辞め
子と
過ぎ
と女
進学

率はなかなか差が埋まらなかったのですけれど、ここ近年は四年制大学進学率も男女同じになっていますね。国によっては男女の差や貧富の差が大きくて、貧しい国に生まれたというだけで女として生まれるともう教育へのアクセスは全くアウトという国もいっぱいありますから、私は日本の資源は女性が非常に優秀で殆ど男性と遜色のない高等教育。だから字の書けない女性も大勢いる国がたくさんあることを思えば、日本は非常に高学歴の女性が多い。この優秀な労働力に是非企業は目を付けていた

だいて、そして雇っていただきたいと思います。但し、日本の女性は長い間の性別分業と男尊女卑がありましたから非常に残念な歴史もあります。戦争に負けたときに本当はもう少し変わるべきだったのですが、男女共学にしたのと、選挙権を女性に与えたぐらいでした。例えば、伝統的な家父長制意識とか、言ってみれば江戸時代からの伝統的な家父長制というのは、地域社会の中にも考えようによっては企業の中にも結構持ち込まれており、世界中比べて女性の企業管理職も国会議員数も世界でも低いという

の足を

業の方

は殆ど

評価し

として

高齢に

きない

男も女

目の義

でやっ

高齢女

られて

んたち

ります

まだ能

の志と

を補填

いくよ

あえて

も女性

歳以上

にお金

ですから、私はここに力を入れて意識のための再教育、それからやはり実際の適職面を開発して、そのための教育のカリキュラムを作って欲しいと思うのです。

高齢の方でも大工さんでしたり職人と言われる人、つまり手に職がある方は比較的就業出来るのです。ただ、手に職がある方は大体男性ではないですか。なので、女性の高齢者の方がやはり何社履歴書を送っても書類の年齢だけ見て落とされてしまう。スキルがあればというけれど突出した女性職人などは一握りで、そうなると企業は同じスキル不足なら若い子を採用する傾向にあり、これは企業が教育を意識していない表れのようにも思います。

でもそこを勝ち抜けていく高齢者たちもいるわけでしょう。もっと厚生労働省にお願いしたいのは、そういう方を雇っている企業を大々的に表彰したり、好事例を発信して欲しい。随分前に私は、たまたま長野県に行ったときに講演参加に五平餅の製造会社の関係者がいたのですが、その会社では高齢女性ばかりを雇っているというの

ので、

餅の作

仕事で

知らな

ならば

です。

高齢者

う良い

してい

雇用環

テーマ

やって

ている

ですが、

こ少な

的に事

除だっ

業に回

なので

は真っ

がない

ので不採用と悪循環の繰り返しになってしまっているのです。

やはり日本雇用環境整備機構のような当事者支援の活動をしている方々から国に働きかけてもらって、税制の優遇措置であるとか、そういう対応策ができれば大いに良いことではないかと思います。

日本企業は何故、高齢者活用を積極的に学ぼうと考えていないのでしょうか。

基本的に、今のところそれほど求人難ではないし、業務

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

によっては若い人が雇えているからだと思います。接客、販売など必ずしも若い人でなくてもいいと思います。商いは昔から「おかみさん」という中年女性が取り仕切ってきましたし。

企業が気付いていない高齢の女性の良いところ。例えば高齢でも、同じ年の高齢の男性と女性が応募してきましたとすると、私の感覚ですが男性の方が採用されるケースが多い気がするのです。そこに敢えて、同じ高齢の男性と女
すよと
から見
のだろ
出来る
例えば
きた人
全国の
職に抜
庭の主
て嫁く
ぎの深
人付き
親戚一
ういう
家庭の
に強い
気があ
葉使い
用する
は専務
いうと
えば何
出来れる、何だって出来ます。

しかも対人関係にも強みがあるわけですね。

言葉使いも出来るし、接客業の中、昔の中流家庭の主婦の電話の応対など、高齢女性ならではの良さを持ち上げて、自身を売り込んで欲しいです。最近、マクドナルドは随分接客に高齢女性を使っている印象がありますね。物を売るということを考えれば、日本だけではないとは思いますが、昔から女性が活躍してきた分野なのです。

女性は何となく何でも適応できそうな雰囲気がある一方で、高齢の男性の場合ですと雇ったとしても「俺は昔大企業の部長をやっていたのだ」とか、「俺がお茶汲みや掃除なんてやってられるか」というようなプライドも邪魔して上役と喧嘩してしまうケースも多いらしいのです。「あいつは若い社長だから経営が分かってない」とか「俺の方が大企業で経験豊富なのに」と折角雇用されても昔取った杵柄が忘れられないで上手くいかない。そうすると企業側としても「もう高齢者雇用は懲り懲りだ」とい
。
きだと
ずこの
もって
人入学
ゃんと
を広げ
出来る
うこと
本もそ
ね。

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

、いわ
すけど、

逆に高齢の女性のほうが、そういうこだわりが少ないということでは違いますよ。そこが高齢女性のメリットではないかなとも思うのですが、先生はいかがですか。

いいと思いますね。大体高齢男性だって、過去の栄光を背負うのがいかに馬鹿馬鹿しいことかぐらいは分かり切っているのですよ。本人だって分かっている。だけどそうとは出来ない意地もある。これはもう繰り返し、繰り返し言って（教育して）説得するより仕方がないのです。

国は育児者に対しては、育児介護休業法であったり保護のため法改正をしています。障害者についても、障害者促進法を作って障害者を雇わないとならない仕組みづくりになっていますよね。ただ、高齢者を雇わないとならないという法律はありません。

そういう法律が作れるような、そういう世の中にできるように働きかけるのも支援団体のあるべき活動だと思います。高齢者も何%か雇ったら、せめて表彰するとかをするだけでも違うと思いますよ。

別の高齢
採用の自
はなかな
私の知人
っていた
良いこと
だそうで
だけど、
と思いま
連合がで
ういうこ
行く人を
らせるか
与えます
雇用環境
思います

連合と言
でも、お
事探しの
した。そ
高齢者を

の求人サイトです。お仕事を探していますという方はどんどん登録が来るのですが、そこを覗きに来る企業はまだ少ないです。高齢者を積極的に活用したいという覗きに来てくれる企業同士で何か接点やコミュニティが出来ればよいと考えています。障害者雇用の分野などでは既に複数社が集まって合同面接会を行うなどの取り組みがされているのが主流だそうです。高齢者雇用に奮闘する企業は確かに連合どころか孤立しているかもしれません。

企業は人手不足と言われていますが、例えば介護の世界は求人状況はどんな感じなのですか。

介護は慢性的な人手不足産業ですが、高齢者がやれる仕事は結構空きがないみたいです。人が足りないのはやはり介護でも力仕事の部分になってしまうので、「ご年齢的にちょっと無理ですよ」と言われてしまうことが多いらしいのです。デスクワークは一般企業同様に「パソコン出来ないと無理ですよ」と言われてしまう。

なるほど。だけど、私が１０年前に本を書くときに少し調べたのですが、雇用者側で介護の仕事に高齢者は自宅で経験している人も多いので７０歳代でもへっちゃらで

から
年収
です。
向き
くな
支え
と呼
なく
う社
けで
きて
買い
ある
運転
て欲
うす
いま
来る
２人
掃と
れが

あるからこそ私はこうやって外に出て、働いて賃金の払える収入を得ているわけです。そういう高齢者同士の助け合いにお金が必要。これからは助けのいるヨタヘロ老人ばかりですから、そういうところで働いて地域の中で生活支援サービス、介護保険で認定されるほどでもないレベルの人たちを支えるというような働き方もいいと思っています。私自身も、やはり家族のいなくなる中、何とかして人間らしく人が一生を閉じるためにはどうしたらいいかと考えます。孤独死というか、亡くなって発見

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

される方も増えています。だけど８５歳を過ぎてファミリーレスで一人で生きているということは、そういう危険と隣り合わせなのだなと思います。そうすると仕事というのは山ほどあるわけです。そういう見守りとか、そういうこと含めて、今これから身につまされた人から寄り添い合って、そういうシステムを作っていかなければいけないと思っています。

ファミリーレスでは、高齢者お１人で仕事と家事の両立生活は困難。そこを各自の仕事で互いに助け合うということです！

１人では
て、その
地産地消
ロ圏内の
言うほど

「高齢社
どんな活

私が理事
動をして
なで励ま
タル化が
プで、こ
ないために ICT に強くなろうという声がいくつか上がっています。デジタル庁も動き出すようで、福祉サービスを受けるにもデジタル能力を問われそうです。夫に先立たれてグリーフケアで支え合っているグループが、こんなときだからみんなで情報を共有したいと会員がスマホのラインを立ち上げたという話があります。私は自分がデジタル苦手なので、「高齢者を置き去りにするな」という意見が多いかと思ったら思いのほか積極的に取り組もうという意見が多いことに驚きました。そこで本会では、会員に ICT に対する現状と希望についてアンケート調査を行い、集計結果がまとまりましたら発表して、内容によっては各関係機関に「デジタル化と高齢者」について要望書を提出したいと思っています。

デジタル方面にも積極的とは素晴らしいですね。テレワークが推進されればされるほど、高齢者が真っ先に解雇されている状況（高齢者は PC が苦手だからという理由で）を聞いていましたので。

私は日本の女性が理系に弱いとされるのは、国策で作ら
より
強いと
ず、長
生は技
家族の
男の人
望から
や歴史
なんて
います。
(ICT)
ら皆
つは
れは
ている
を置き

どのよ
企業採

民団体
の声は
あまり届きません。勤務とは少し違いますが、長年続けてきた活動の辞めどき、後継者への引き継ぎについての悩みが多いです。「定年」のない活動分野にも悩みはあります。但し、高齢女性の就労は、今後わが会員が力を入れていきたいテーマの１つです。わが会の会員は、自分ないし夫が定職を勤め上げ、比較的恵まれた年金、資産がある女性が多数派と思われます。しかし私達の団体の目標の１つは、高齢社会における圧倒的多数派である女性の貧国。特に一人暮らしでは男女の格差が大きく、男

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

性より長い寿命なのに、低年金、時には無年金、資産なし、技能なし、BB（貧乏ばあさん）の増加が予測されます。日本の財政を思っても、老後の年金男女格差を少しでも埋める高齢女性の就労、住まいを確保する低収入の高齢者住宅は、社会を暗くする BB 防止の 2 大政策だと思っております。

女性の視点で活動しているわけですが、先生もかつては都知事選で頑張られたりされていますが、この令和になって未だに女性の議員数も少なく、まして女性の総理大臣もま

だから者
や日本は
もっと増
党を支持
野中広務
か素晴ら
したけれ
な人がい
と女性は

これから

2014 年、
歴任）が
であると
ていまず
的に女た
取りは男
です。つ
女たちは
ているか
元で生き
変わらないでしょうね。

このコロナ禍で高齢者は元々厳しかった就労というものに一層の衝撃で、もはや就業を諦めた方がいいのかなという気分にさえなっている人も多いと思うのですが、そういう方のために指南を下さい。

諦めたらどうするのですか。生活保護ですか。諦めないでくださいと言いたいです。諦めない、情報収集をする、即座に動く、ということが大事で、それが今の高齢女性に求められるものではないでしょうか。

高齢者を積極採用している雇用環境が整備された企業もあるにはあるのですが、企業も労働者もどうしたらよいのかわからない状況に見受けられます。

企業に求められるのは日本の高齢者人口の圧倒的多数を占める女性の労働力をいかにうまく活かしていくかが日本の未来を左右いたします。だから、企業も行政も他人事だと思わず取り組まなければならない。良い企業の連盟を作ったらいい。そういうところに少し政府も助成したらいい。そして、世の中に出ていくための基礎的教育

会社
だけ
々は
には
起こ
行っ
だけ
繰り
はい
行く
ンで
涯の
ふう
思う
とっ
をも
経済
でも
の社
長、

が、

先生は賛成派ですか。

本当は定年がなくなればいいのですけどね。

ただ、この法制化がされたことによって中途採用が益々厳しくなったという現実もあります。結局、ポストが空かなくなったわけですから。定年で追い出されなくなった代わりに、新たに第二の人生を歩もうという高齢者にはノーチャンスになってしまったという側面もあるわけです。

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

そうかもしれません。ただ、再雇用はもう当たり前だと思うが、定年前に辞めてしまうと厳しい。だからシステム（法整備）が出来るとそこから下りてしまうと難しくなります。

レールから下りてしまうと厳しい。だから組織にしがみつかないと、そういう時代になってきているのかなという気は少ししますが。

私は、定年で否応なく職場から追い出される人たちを見てきた世代の人間ですから、残りたい人が残れるようになったこ

正社員

ありま

われる

高齢女性

す。む

変わり

でしょ

も少な

くとい

くこと

雇用環

て欲し

した「

近隣の

マさん

女性対

ます。

高齢者

就業弱

障害者は就業弱者でしょうか。

障害者のほうが、法律に守られているだけ良い点はあると思います。だけどやはり、障害者のもつ困難さを思ったら羨ましいとは言えないです。しかし、障害者の人たちの粘り強い交渉力は偉いと思います。繰り返し要求し、長い間掛けて障害者への優遇措置が積もり積もって今の状態になっているわけですから。高齢者雇用ははっきり言って、当事者はまだバラバラで何も活動していないのです。数からいったら定年退職者（高齢者）というのは

もっと多いはずですから、障害者と高齢者とどれだけ関係性があるか分からないけれど、労働者参加の新しい働き方が今、出来てきていますよね。それと同じようなやり方で、定年後の人たちが集まって起業することにももっと支援があっていいと思います。本格的な高齢者雇用の時代は今始まったばかりですから、試行錯誤するのがよいと思います。

もし高齢者をこの先も企業が雇用しないとしたらどのような日本になるとお考えですか。

は潰れ

すので、

育児は

は誰し

女性）

りまし

専門学

ことが

歴国で

見ても

性が気

は男性

からの

最後

人生半ばでの再教育再就職、奨学金など世界の制度を調べ、「人生いつでもスタートライン」へ。人生 50 年→100 年へほぼ 2 倍に伸びたのに義務教育は戦前の 6 年から 9 年へ僅かしか伸びていません。人生 100 年を生きる能力再開発を含め人生 100 年型義務教育を中年期に一度！

本日はご多忙中ご協力頂き、ありがとうございました。

(取材データ)
日時：令和３年１月１４日　14：00～15：40
場所：高齢社会をよくする女性の会　本部事務局内にて

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

プロフィール
樋口　恵子（ひぐちけいこ）

東京家政大学名誉教授、評論家、元内閣府男女共同参画審議会議員。東京大学卒業後、時事通信社、キヤノン勤務を経て、フリーの評論家となり、女性問題・福祉・教育の分野で評論活動を行う。関連する著書多数。現在、NPO 法人高齢社会をよくする女性の会理事長を務めるなど活躍。 本機構主催の「育児女性・高齢女性の雇用における適正雇用事例解説講習会」でも登壇。

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、芸能人など 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む一方、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。

－取材を終えて－

本分野の第一人者である樋口恵子先生へ緊張で臨んだインタビュー。核心を突く場面で見せるシャープな表情。コロナ対策で窓を開けていたため当方の寒さや喉の調子まで気にかけて下さる温和な心付けなど同性として先生の魅力に憧れました。高齢女性の就労はコロナの影響で一層厳しくなったことは明白です。「諦めない」・「動く」・「情報を集める」取材中、先生が何度も口にされたこの３つ。実は年齢・性別問わず全ての求職者に共通することです。年を取ることをネガティブに捉えがちな風潮の中、楽しく強く年を重ねたい、そんな先生のお話に私も背中を押された気がして貴重な勉強をさせて頂きました。執筆・講演と多忙な中、合間をぬって貴重なお話を頂戴できましたこと、深く感謝し御礼申し上げます。

（齋藤瑞穂　記）

参考：本誌第５号（R1年8月号　特集著：樋口恵子）
http://www.jee.or.jp/mailmagazine/backnumber/jee1908.pdf

☆★マッチングWEBサイト機能拡充★☆
～人材獲得が出来るようになりました～

エイジレスの方は、履歴書を送っても年齢で落とされる、面接まで辿り着けないという嘆きを聞きます。年齢不問なんて所詮建前ではないかと叫びたくもなる求職者もいることでしょう。一方で雇用環境を整備されている企業で本当に年齢不問で高齢者活用を推進している会社もあるはずです。そんな両者をマッチングできます。

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

■スカウト機能を搭載しました。
履歴・経歴などを閲覧して、興味がある人材がいましたらメールで声を掛けることができます。成約料や紹介料などといった費用負担は一切発生いたしません。
初めてご利用の企業様は、まずはご登録ください。

☆★雇用環境整備士第Ⅱ種の上級課程コース★☆
～現在受付中です～

雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）の資格者に向けて、更に一歩踏み込んだアドバンスコース（上級課程）講習会を、自宅学習（e-ラーニング方式）で開催しています。

講義内容は整備士第Ⅱ種（障害者雇用）の講義では解説されなかった、障害者を雇用するために役員・管理職・人事担当者が知っておくべき知識（上級版）となります。
■本アドバンスコースを受講された方は、雇用環境整備士第Ⅱ種資格の**上級課程修了整備士**として認定されます。

自宅学習(e-ラーニング)方式
がどのようなものか、すぐにわかる動画

雇用環境整備士資格
上級課程講習会

動画解説　https://www.youtube.com/watch?v=ua04ziqUcOw

☆★多様な人材活用で起こるトラブル考察★☆

～上司に問われるもの、職場に求められるもの～

外国人や高齢者、シングルマザー、障害者などそれぞれが固有の属性で多様な事情を抱えた人が職場で働いています。今日では当たり前にある風景になってきました。そのような状況を自分はよく理解していると自負されている人も多くいらっしゃることでしょう。しかし、実際にはその場に身を置いていないと、あまり実感がないというのが本音ではないでしょうか？そのため、初めてそのような状況を目の当たりにした場合、何かしら戸惑われるのではないかと考えます。

知識としては、十分に学んではいても、いざ実際の場になるとどうでしょうか？思い描いていたことと違うと感じるかもしれません。とある職場で上司と部下の間でトラブルがありました。この部下は障害者枠で雇用された方です。職場での障害者雇用は初めてとなります。二人の間では、何かにつけて衝突することが多く、うまく関係構築ができなかったようです。管理部門が仲裁に入ったものの、結果的には雇用契約終了となってしまいました。管理部門のヒアリングの中で、上司が放った一言は、「(私は) 彼を“生理的”に受け入れられない、(これ以上関わることは) 無理です」。これは何に向けての言葉なのか、障害に向けてのものなら、差別的な取扱いと捉えられるかもしれません。事の発端が業務上の話なのか、それ以外なのか、どちらに非があるのかどうかはわかっていませんが、この部下に対して嫌悪感を持ってしまったようです。最初は障害をもつ部下をどのように見ていたのでしょうか？

人間なので、人の好き嫌いや相性の良し悪しなど相互の不一致が生じることは仕方ありません。では、業務や組織という点から見ればどうあるべきなのでしょうか？人員を束ねる管理職という立場ならば、どう考えればいいのでしょうか？この職場に限った話ではなく、多くの人が職場に集いますから他でも起こり得る話です。多様性はわかるけれども、目の前にある自分とは異なる立場を受け止めることができるでしょうか？今は、不適切な対応をすればハラスメントと言われてしまいます。管理職として、個人の感覚と社会的な理性の２つのバランスをうまく取れるか、その資質が問われるかもしれません。また、職場としても、どのようにして多様性の理解と実践が伴う人材を育て増やしていくのか、多様性を受け入れる組織の環境を作り上げることができるのか、組織・職場に問われる課題とも言えるのではないでしょうか？

（池嶋貫二・記）

雇用環境整備整備士クイズ

Q． 障害者雇用に関する記述で次のうち誤っているものはどれでしょう。整備士第Ⅱ種資格者の方は挑戦してみてください（上級課程コーステキストより抜粋）。

①コロナ禍で業績悪化などを理由に解雇された障害者は令和２年４月～９月の半年間で昨年の約 300 人を上回る約 500 人であった。

②緊急事態宣言や業務量減で発達障害者は、手すきの時間を過ごすのが耐え難い、いつもと違う日常に不安を感じるという者が企業内で目立った。

③発達障害者においては、コロナウイルス感染拡大の過剰報道から通勤が出来なくなったり出社できなくなった者も多くいた。

④マスクをすることで相手の表情が読み取れない、口元が見えないため声が聞き取れない、知覚過敏でマスクが耐え難いという障害者が多くいた。

（答えは最終ページ）

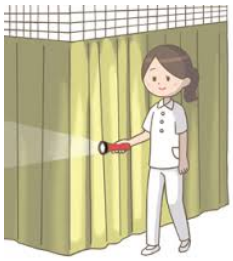
☆★育児・障害・エイジレス・学生雇用Q&A★☆

/講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

Q1. 育児者雇用に関する質問

母性健康管理規則上、深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者からの深夜業の制限は拒めるようになっていますが、拒んだうえで夜勤ができない場合は、夜勤のないパートタイマーを勧めてよいのでしょうか（日勤の他職種がある場合でも、ない場合でも）。　（質問：企業担当者）

A1. 対象の正社員の方との雇用契約の中に深夜業の勤務があることが定められており、深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる場合に、深夜業の制限を拒む場合、正社員から パート社員に身分を変更することは本人から異議の申出があった時に大きな問題になる可能性 があります。「深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる場合」で労働者が 深夜の勤務を拒むような場合には、業務命令違反等査定に差をつける等の対応の方が望ましいのではないでしょうか。



Q2. 障害者雇用に関する質問

障害者の人権に関して、親会社の事業所構内に設けられた特例子会社が雇用する障害者と親会社 従業員に業務上のやり取りがあり、親会社に配慮を求めるため障害者であることを明かすための 適切な方法についてご教示をお願いします。　（質問：企業担当者）

A2. 同じ職場（事業所内）で働くものとして認識してもらい、協業しながらも見守ってもらえること は双方にとってよいことですから、認知度向上は望ましいことです。親会社及びその従業員らの中で、特例子会社の存在はどの程度の認知なのか、気になる所です。 他の企業でもグループ会社の存在、「特例子会社」の存在自体を知らないという従業員が意外と多かったように感じた経緯があります。事実を知らないまま、障害者就労の事実や協業・支援を 持ち出し、協力依頼をしても戸惑ってしまうかもしれません。会社としての意義や要望を理解してもらった上で、個別に説明する段取りがよいのではないでしょうか。直接、業務を共に携わる 部分では、関わる当事者個々の状況が異なるので、先方の担当と個別に詳細な情報を説明して、当事者との向き合い方を伝えておきます。自社内の従業員にも、安心して働くための支援や見守りが得られるメリットがあることを、わかりやすく説明して、自分たちのことを知ってもらうことの意味を説いておく必要はあります。

Q3. 育児者雇用に関する質問

同一労働同一賃金を考えた際、65-3 を根拠に軽易な業務への転換を行った時に軽易な業務の賃 金に合わせると減給のおつかいとなりませんでしょうか。この場合はどのような対応になりますか。　（質問：企業担当者）

A3. 労働基準法第 65 条第 3 項では、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなけ ればならないと規定されています。軽易な業務への転換を本人が希望したときに、「軽易な業務 の場合このお給料になります」とあらかじめ本人に説明をし、本人が内容を理解し自ら選択して 軽易な業務に代わるのであれば問題ないと考えます。

…＜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ﾊﾞｯｸﾅﾝﾊﾞ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）1月7日付の緊急事態宣言を受けて、本機構の対応について（宣言解除まで）。

本機構では、原則通常に極力近しい勤務を目指し、事務所の閉鎖（クローズ）は行わない予定です。

1. 交代制により一部の従業員にテレワークを命じます。
2. 事務所空間に最大２名までの体制の業務にします。
3. 在社従業員の安全確保のため時差出勤を命じます。

http://www.jee.or.jp/inside/210108corona.pdf

ご不便・ご迷惑をお掛けいたしますが、ご理解のうえご容赦賜りますようお願いいたします。

（2）雇用環境整備士資格講習会（自宅学習方式）状況

12 月末で申込受付を終了しましたが、第Ⅱ種の上級過程を希望する方のみ、新規で第Ⅱ種整備士受講が可能です。

- 第Ⅰ種（育児者雇用）　360 名
- 第Ⅱ種（障害者雇用）　610 名
- 第Ⅲ種（エイジレス雇用）　392 名

計 1,362 名

（参考）内、小テストの不合格者数　0 名

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

☆★編集後記★☆

〇おわりに

年明け早々の緊急事態宣言で暗い雰囲気の国内情勢です。育児者・障害者・エイジレスの雇用は先行き不安の状況が必至ですが、時代の流れはこれら当事者に無理を強いるかもしれません。現状を維持・平常を確保できる働き方が重要になりそうです。雇用環境の整備をする企業が増えて、こういう時だからこそ雇用を大事にしたいものです。今年もどうぞ宜しくお願いいたします。

―本誌編集長―

次号**2**月号の特集は

『障害者の就労支援と職場定着における課題』

/安尾真美（NPO 法人さらプロジェクト副理事長）

-----2/25 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 22 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
執　筆　樋口恵子（特集）/齋藤瑞穂石井京子/池嶋貫二/小松誠
協　力　NPO 法人高齢社会をよくする女性の会 事務局

……＜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

雇用環境整備士クイズの答え：①が誤り

①コロナ禍で業績悪化などを理由に解雇された障害者は令和２年４月～９月の半年間で**昨年の 342 人を大きく上回る 1,213 人**であった。②③精神・発達障害者の特性からこのような状態になる障害者が多くいて雇用主企業の対応・対策が重要課題となっています。④マスクをすることで相手の表情が読み取れない、口元が見えないため声が聞き取れない、知覚過敏でマスクが耐え難いなど、日常生活においても会社生活においても不便を感じている障害者がいますのでマスク着用に際しても考え方や対応が重要です。

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）

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。

障害者雇用のより高度な知識者養成のための上級課程（アドバンスコース）講習会開催

令和2年度 第1回(冬季）【自宅学習方式(e-ラーニング方式)】
『雇用環境整備士資格(第Ⅱ種)上級課程』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

■雇用環境整備士とは

本機構では、育児・障害・エイジレス（高齢者）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対象者の雇用前または雇用後の専門知識者である雇用環境整備士を育成・養成・設置を推進しています。雇用における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、専門知識者の育成と整備士の設置をお願いしております(雇用環境整備士第Ⅰ種～第Ⅳ種資格者は全国に延べ約9,800名養成 R2.11月現在)。

■雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者の方へ

以前より既資格者から、「日々変わる施策制度含めた最新の情報にアップグレードしたい」、「資格を取得してから期間が経過してしまったため新たな情報収集と学習の場が欲しい」いう要望がありました。そこで、最新の施策制度を含めたより実践的な**『第Ⅱ種整備士資格アドバンスコース（上級課程）講習会』**を開催することといたしました。講義内容は整備士講習の講義では解説されなかった障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識（上級版）となります。整備士Ⅱ種を取得された障害者雇用の基礎知識を最低限お持ちの方に向けて、更に掘り下げた専門的なアドバンスな講義内容となっております。なお、今回はコロナ禍の影響により e-ラーニング方式（自宅学習方式）で講習会を実施いたします。

■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。

雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であり、且つ障害者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、より高度で上級の知識を習得され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としてご活用ください。

■修了証交付・認定・登録（雇用環境整備士第Ⅱ種資格者：全国約 4,800 名　R2 年 11 月末現在）

本講習を受講した者には上級課程修了証を交付し、**雇用環境整備士上級課程修了資格者**として認定並びに登録させていただきます。

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、同じ講義を自宅にいながら学習できます。
・本機構 HP で、e-ラーニングがどのようなものか初めての方でもわかるようにイメージ動画を公開しておりますのでご視聴ください。
・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）・応募資格

・自宅学習方式の受講料　9,000 円（銀行振込にて申し受けます）
・応募資格は、雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者であること。

３．講義内容・講師：一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長　石井京子

(1) 挨拶・注意事項説明・上級課程概要（動画時間：約１時間）

(2) 講義内容（動画時間：約３時間半）

①雇用促進法の改正点（法定雇用率の引き上げ、中小企業優良認定制度等）

②雇用現場で顕在化する障害者差別と合理的配慮（Q&A から）

③発達障害の障害特性「認知の歪み」について解説

④コロナ禍における障害者雇用事情（テレワーク、メンタルヘルスケア）

(3) 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）

４．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

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上級課程修了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

受講申し込みは令和 3 年 3 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 第Ⅱ種上級課程 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

ﾌﾘｶﾞﾅ 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	第Ⅱ種整備士の資格番号 *資格者証書の右上に記載アリ

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.　　（　　）
都・道
府・県　　FAX.　　（　　）　FAX番号の記入も必須

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