



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-

**2022 年
4 月号**

発行日 令和 4 年 4 月 25 日(第 37 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 第一ともえビル

特集：『育児介護休業法改正のポイント解説』

/日本人材派遣協会アドバイザー 大滝 岳光

/雇用環境整備士資格第 I 種講師 馬場実智代

JEEニュース第37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)、今号のテーマは令和 4 年 4 月 1 日施行の『育児介護休業法改正のポイント解説』です。本機構講習会の講師でもある大滝岳光氏、馬場実智代氏に伺いました。今回の育児介護休業法の改正は 5 つの改正があり、本年 4 月 1 日より三段階で実施されます。

育児介護休業法は、前回令和 3 年 1 月 1 日に改正されたばかりですが、今回の改正に至った背景等も含め、事例を挙げて解説いただきました。少子高齢化の進む日本の社会で育児者の就労を増やすことは重要で、そのためにも育休取得推進は大事なテーマです。そして、中小企業は特に育休を促進していかなければなりません。

ん。人事労務担当者の方だけでなく、職場の皆様全員が、今回の改正内容のポイントを掴んでいただくことを期待いたします。

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。今後とも宜しくお願い申し上げます。

一理事長 石井京子一

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

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 近年、育児と仕事の両立を困難とする女性が増加 していますが、相応のスキル・キャリアを 持っている女性を積極的に採用する企業が増えています。	障がい者雇用問題 障がい者雇用促進法に基づき、法人は一定比 率の障がい者を雇用する義務があります。障 がい者雇用促進法に基づき、法人は一定比 率の障がい者を雇用する義務があります。	エイジレス(35歳以上)採用 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 発展に不可欠です。	



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_tw



@日本雇用環境整備機構

(C)2022 JEE Org

特集

—令和4年4月1日施行—

『育児介護休業法改正のポイント解説』

一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザー 大滝 岳光
雇用環境整備士資格(育児者雇用)講師 馬場実智代

はじめに

令和4年4月1日から育児介護休業法が改正されました。今回の法改正は4/1、10/1、R5.4/1と三段階に分けての施行になります。厚生労働省資料にも「雇用環境整備」とハッキリ明記され、この法改正を各企業に浸透させるためには環境を整えることから義務化しました。

実際にどの辺が改正になったのか大きな点だけを、日本人材派遣協会アドバイザーの大滝岳光氏、雇用環境整備士資格第Ⅰ種(育児者雇用専門知識者)の講習講師を務める馬場実智代氏に伺いました。育児者を雇用している企業、これから雇用に取り組む企業、雇用環境を整備しようとする担当者の皆様へ部分的ではありますが取材内容をお伝えいたします。

なお、本機構では育児介護休業法改正についての講習会セミナーを企画しており、eラーニング方式にて全国の各企業人事総務担当者へ配信いたしますので、その予告編として本紙にて取り上げます。

※黒字は大滝氏または馬場氏、赤字はインタビューー

まずは、今回の育児介護休業法改正で大きく変わったところをお聞かせいただければと思います。

今回は大きく5つの改正があります。これは今年の4月1日から三段階に分かれて実施されます。まず最初に①個別の周知制度、みんなに知らせてくださいということ、②休業取得の対象が有期の方たちにも緩和される、これが最初4月1日から施行されることになっていて10月には新しく③出生時育児休業、④分割取得、⑤来年4月から公表義務化という流れで行われます。

育児介護休業法は過去に何度か改正されていますが、近年では短いスパンで改正されたように記憶していますがこの短期間でまた改正が必要になった背景は何があったのでしょうか。

男性の育児休業は認められてはいるけれどもなかなか取れていなかった。それを何とかしなければということだと思います。それから有期雇用者はなかなか育児休業が取りにくい。だからその条件を緩和したということが一番大きな原因ではないかと思う。要は男性が育児休業を取りやすくしたという改正だと思うのです。

今回の育児介護休業法 五つの改正ポイント

- (1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- (2) 有期雇用労働者の育児介護休業取得要件の緩和
- (3) 産後パパ育休の創設
- (4) 育児休業の分割取得
- (5) 育児休業取得状況の公表の義務化

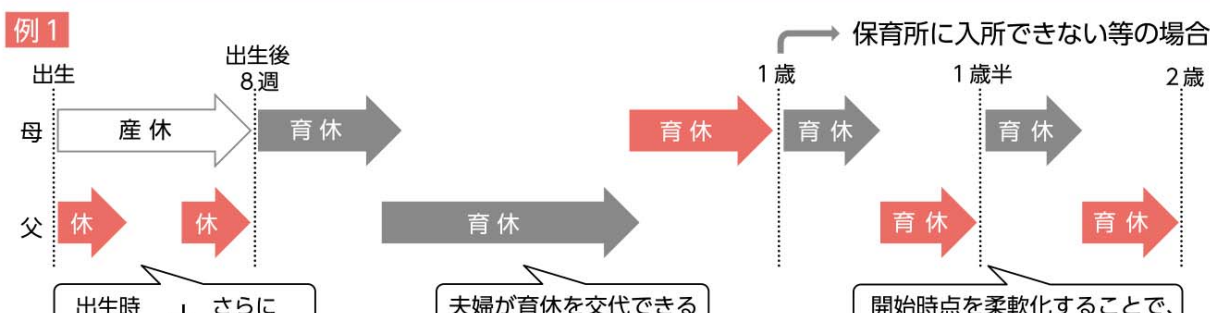
前の法改正でもパパ育休に力を入れていたと思うのですが結局効果は出なかったということになるのですか。

そもそも取得の条件が難しかったですね。要するに配偶者が先に育児休業取ってなければいけないとか、細かい決まりがいくつもあった。また育児休業は子1人につき原則1回しか取れないので一度復帰してしまうと、2回目を取得するということはできなくなってしまう。

改正（４）育児休業の分割取得

令和4年10月1日～

➡️ **ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです**



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>

今まで
背景に

男性の
めたと
を長く
なかつ
し言う
対に働
う風に
今ま

児休業給付金はもらえなかったが要件を満たせば働いても給付はもらえるように改正された。

それは画期的ですね。でも分割っていうのは2回までなのですか。

お母さんとお父さんとリレーしながら育児休業取っていくってことができる。これは今までなかったので画期的。妻が産後休業中の8週間のうち4週間を2回に分けて分割できるようになった。育児も2回に分割して

この改正は効果出ると思いますか。

こういうことってやっぱりやってみないとわからない。だから法律や制度を変えたからと言って全部が上手くいくとは限らない。やって上手くいかないからまた改善しよう、上手くいかなかったから再度改善しようみたいな形になるのではないのでしょうか。

過去の法改正では男性育休を認めたけど思ったより取れていないということでしょうか。

昔は男性取得率数パーセントだった。今でもまだ10%かそこらしかない。よくはなったけどまだ10%じゃないですか。女性は80%とか超えているのにですよ。男性取得8割は程遠いと思いませんか。前の法改正は結果を出せていないというべきでしょう。

今回の改正（１）「個別の周知・意向確認の義務」という定めがあります。これは社内説明会をしないという義務ですよ。

これは事業主が全部やらなくてはならないという義務

になっ

たなら

すよ」

ります

という

内に設

いとい

大企業

中小企業

うね。

周知し

ですか

該当

改正

目

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>

ということは研修をしないといけないということですね。つまり社内研修の開催です。

1. 研修会の開催
2. 相談窓口の設置
3. 事例の収集と提供
4. 育児休業促進に関する方針の周知

これら四つは管理者に向けては必ずやるようになっていて、一応全社員に向けてという建前ですが、管理者は二つくらい対応するのが望ましいと定めてある。これら最低一つ以上は絶対にやらなければダメっていうことで

三は必

色対や

量を講

の相談

口の設

どね。

説明す

の講習

を話し

分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{*2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能 ^{*3}	再取得不可

て、今までの法改正の経緯を話して、そのうえで今回のこの法改正を説明して、最後に好事例や助成金とか育成支援の制度の内容で締めくくっているが、社内研修もそれと同じような説明することになるのではないのかな。

厚生労働省のパンフレットに「雇用環境整備」という用語がでてきているくらいですから、本機構の育児者雇用の整備士の方々を中心に地道に職場環境の整備に努めてこられた企業はこの法改正で一步リードしそうですね。

社内研
良いので
習得して
ただ、
であった
るから育
けではな
整備士で

それは手
事務処
いう部分
例えば
保険料の
の 10 日
と煩雑な
ういう事
苦勞する
実際に
ても増え
ることが
は休む側
としては

男性の育休分割の狙いはわかりますが、女性の育休の分割にどのようなメリットがあるのでしょうか？

例えば普通は一括通しで休みを取ると思うけど女性によってはやっぱりどうしても働きたいっていう人もいる。会社から忙しいから出てきてくれとか言われる場合とか、こんなに長く休んでいたら自分の居場所がなくなるかもしれないと不安になったりとか。雇用の継続を考えたときに1年以上ブランクがあるとやっぱり元の職場に戻れ

ない、スキルダウンしてしまう、ポジションを取られてしまうみたいなそういう職業をしている方とか。

育児休業で給付金もらいうならもう途中で働かないで欲しい、その方が企業の実務担当者レベルには負担が軽くなるのではという考えが出てもおかしくないですね。

どのみち育児休業給付金が出るのだから育児休業期間中は働かずに給付金をもらっておきなさいよって事務担当者からすると労働者に言いたくなるでしょうね。その方が会社も助かる。何回も手続きなくて済みますからね。

。休
いる
雑に
識し

るの
うと

は当
大黒
てし
も結
なっ
故育
囲気

れる
うの
かみ
休を
そう

マラ話を先聞さしたり、先世のめいた、なことが死にあるので後ろめたいところがある。

そこを変えていくのが今回の法改正っていうことでそれを当たり前にしていきましょうということですね。

国も企業も含めて少子高齢化に貢献するっていう志がないととても育児介護休業法の徹底などやっていられないでしょう。近年とても出産数が減ってきているので労働力を考えると将来かなり厳しい時代になるだろうと感じます。

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>

働いたり休んだり分割できるということは、社会保険や雇用保険や労働災害保険なども免除されるのですか？

社会保険料は免除になりますね。分割で一時期だけ復帰しても…、そうか、いやややこしいな。

復帰して働いた数日間も免除になるのか、それとも社会保険料は数日でも働いたらその月は満額天引きなのか、会社負担額は？と考えると確かにこれは複雑ですね。

社会保険料はさっき話したようにルールが違っていて月の末日 31 日に休みを取っていれば免除でしょう。また二週間以上休みを取ってないと免除にならない、もう少し

改正では一年という条件自体がなくなったから極端なことと言えば、労働者は勤めてすぐに育児休業をお願いしますと言える可能性がでてきたということ。

今までも正社員でも労使協定を結べば一年の実績がない人には認めませんと定めることができました。だから事業主は労使協定していたが、今回の法改正があったことで有期の人も無期の正社員も一年の実績がないと育児休業は取れないという風にしておかないとトラブルになるということ。労使協定に社員・有期・無期の全てを盛り込まないといけなくなります。

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>

改正（２）有期雇用労働者の育児介護休業取得要件の緩和

現 行

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が 1 年以上
- (2) 1 歳 6 か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和 4 年 4 月 1 日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※ 無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者は
労使協定の締結により除外可）
- ※ 育児休業給付についても同様に緩和

があるのに妊娠していることを理由に雇止めしたことになってしまう。だから有期の期間があるかないかは関係ないということ。

3ヶ月契約しか結んでなかったとします、その間妊娠したとします。産休育休使っていいですよと言ったとしましょう。でもあなたとの契約は3ヶ月なのでここでお終いですとなるかといえばそれはない。契約はずっと更新していくことを前提として産前産後休暇があるのです。会社と会社の派遣契約と派遣会社と労働者の雇用契約は別個の契約

休業期間
と言われ
のはこの
はない

育休中
いてない
けない。
いうケ

極端な
育休で長
の手間
せんも
ます…
やっぱ

だから
が保証
もやっ
ます。

復帰できません、有給使って終わりますってなかなか労働者側も言えないと思いますけどね。

復帰の時のトラブルは結構あるのですが一年半～二年休んで穴開けちゃうわけだからその間別な人を入れたと、戻ってきたときにすでに雇った人がいるからあなたは復帰できませんと言ってそれは違法だと訴えられて裁判やった事例とかあります。会社側が負けてるのですよ。

派遣の場合は元の派遣先に戻れないケースが多いかも

その
と今
しては
とはあ
はあ

書いて
それ
10

見則を
含めて
ならな
ってる

がそれ

ど非正
適用さ
遣労働

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>



育休を1年半取っても勤続年数が6年以上なら有給の付与日数は20日ですからね。ほぼ一ヶ月分相当ですよ。

そういう視点も企業側には必要だということじゃないですかね。でも1年半～2年間と産休育休を取って結局

者の就業規則があるなら育児介護は正社員と同じものとするみたいな感じで追加しておけばいいでしょう。

またやはり労使協定を結んで入社一年間は育休を認めませんという協定があった方が無難だと思います。入ってすぐに使わせて欲しいと言われても会社は困るし、それを認めないといけなくなってしまうし、手続きばっかで企業は大変ですよ。

ちなみに育児介護休業法違反に対する罰則等はあるのですか？

罰則はないと思います。義務と書いてあっても、行政指導の対象にはなるとは聞いていません。会社に刑事罰与えてもあまり意味がないのが現実なのです。30万円罰金払ったところで、払えばいいんでしょと企業にしたら大した額でもない。だから刑事罰よりもむしろ行政指導に従わなかったということとで勧告や企業名の公表の方が効果的なのでしょう。

法改正で定められたことを実際中小企業がどこまで実行できるのかですね。大企業ならともかく、中小企業にとってはこれら整備するのは結構大変だと思われますが。

中小企業のための育児休業支援プランとか、誰かがサポートしないと中小企業に浸透しませんし、これらに着手はしません。ましてや複雑なら尚更です。だから今回の法改正では、労働局が作った案内チラシ、本当に大変だからセミナー受けてくださいとか、これサンプルに使ってくださいとか、指針ポスター用意してますとか、動画まで用意されてますよね。これ相当難しいよって暗に言っているような気もしないでもないですけどね…。

中小企業は何でも大変ですよ、ここまで手間かけられてそれが義務化だと言われたら事務員さんはホント大変ですが、育休取得促進のためにここが頑張りどころではないでしょうか。中小企業こそ特に育休促進しなければならないのですから。

これから本機構で配信する馬場実智代氏による育児介護休業法に関する解説動画では、厚生労働省が配布している動画に近い内容になるのですか？

たぶん私の製作する解説動画は育児介護休業法を改正点以外にも全体的に通して説明してあるからどちらかというと詳しくなっているはず。時間だけでも私の方が結構長いから充実度はあるかもしれません。企業担当者の方にも当事者の妊婦夫妻の方にも万人向けに作っていますのでよかったら視聴してみてください。

***令和4年7月本機構公式WEBにて公開予定。**

雇用環境整備士第Ⅰ種資格講習会の動画と併せて勉強するとよさそうですね。

そうですね。今回の改正法の内容だけでもしっかり説明したら2～3時間はかかると思います。それ以外に社会保険料の免除とか実務担当者向けの部分まで盛り込んだらもっと長くなる。社労士に依頼して自社の社員では

作業しないかもしれませんが、それでも知識はあった方がいいですね。本当は給付金もらったのに手続きに不備があったので貰えなかったと後で言われても会社側も困りますからね。顧問税理士さんはいても社労士さんがいない会社もありますから社内に知識者養成は必要です。動画でどこまで説明するか構成企画中です。

本機構では馬場実智代氏を講師に育児介護休業法改正について解説動画を近日配信いたします。複雑な点もある改正ですので社内に専門知識者を養成して設置しておくために参考にご活用いただければと思います。自宅に居ながら学習できるeラーニング方式を採用予定。詳しくは本機構事務局までお問い合わせください。



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

馬場実智代（ばば みちよ）

大手電機メーカー研究所を退所後、二児の子育てをしながら企業の総務担当として勤務。社会保険労務士資格を取得後、大学人事部にて企業・大学の給与計算、社会保険の手続き、育児者の諸手続き、制度の説明などを担当。現在は独立して馬場社会保険労務士事務所長として活躍中。2012年より一般社団法人日本雇用環境整備機構の雇用環境整備士資格講習会の育児者雇用講師を担当。



☆☆雇用環境整備士資格講習会の開催☆☆

第Ⅰ種～第Ⅳ種までe-ラーニング方式

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・学生といった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、今年度も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方式で開催を予定しております。



■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。

法改正のあった第Ⅰ種を除き、第Ⅱ種～第Ⅳ種は前年度と動画内容、テキストは変わりません。



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Ⅳ種までの科目をご用意しております。

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
4種（学生雇用）	藤原 優希	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>

雇用環境整備士クイズ

Q. 採用に当たって年齢制限で募集をしてはならないことが法令で定められています。次のうち、法の特例として年齢を制限しての募集が認められるものはどれでしょう。

①長い時間をかけて育成し、次世代の者へノウハウを伝授する目的で人材を募集するならば年齢制限しても良い。



②役者や芸能・アイドルの募集は年齢制限しても良い。

③若者向けのブティックで自社の服を着て仕事をする販売員の募集なら年齢で不採用にしても良い。

④東京モーターショーなどのコンパニオン女性を募集する場合は年齢を採否基準にしても良い。

(答えは最終ページ)

☆☆雇用環境整備士上級課程講習会☆☆

～障害者雇用のアドバンスコース～

雇用環境整備士第Ⅱ種(障害者雇用)資格者に向けて、更に一步踏み込んだアドバンスコース(上級課程)講習会を開催しています。整備士第Ⅱ種の講義では解説されなかった、障害者を雇用するために知っておくべき知識(上級版)となります。**自宅学習(e-ラーニング方式)**で開催します。

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。

題 目:【最新版】障害者雇用の動向

講 師:石井京子(本機構理事長)

講義時間:約3時間半

受講資格:雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であること
(既に第Ⅱ種整備士の全国約4,800名と今年度新たに第Ⅱ種整備士になった方が対象)

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



新コース 第Ⅱ種アドバンスコース(上級課程)

**令和三年度 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 **2021年7月～
自宅学習方式 順次受付・開催予定**

■日々変わる最新の情報に知識のアップグレード

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。

(注) 前年度と動画内容、テキストは変わりません。

☆☆その他、今期開催中の講習会☆☆

～整備士知識の補足として受講ください～

雇用環境整備士資格者に向けて、補足的な講習会も引き続き開催していますので知識習得のため併せて受講ください。※前年度と動画内容、テキストは変わりません。全てe-ラーニングで自宅学習可能(受講料各4,400円)。



**『コロナ禍における障害者雇用
について人事担当者が
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～
自宅学習方式 順次受付中**

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf>



**『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』(仮題)**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年8月～
自宅学習方式 順次受付・開催予定**

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107f.pdf>

もうじき配信終了



**『外国人を雇用する際に
雇用主及び人事担当者が
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～
自宅学習方式 順次受付中**

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf>

※第Ⅴ種(外国人雇用)整備士資格創設に伴い、
近日本動画配信は終了する予定です。

★★本機構の運営する公益的人材派遣制度★★

～人材をお探しの企業担当者の方へ～

本機構では人材派遣を業ではなく公益事業として行っております。営利を求めておりませんので原価での人材派遣（いわゆる中間マージンなし）を目指し運営していますので民間の人材派遣会社とは趣旨が異なりますが、就業弱者支援の意ございましたら併せてご活用いただけますと幸いです。

<http://www.jee.or.jp/haken/index.html>

- (1) 本制度を利用できるのは育児者・障害者・エイジレスのいずれか一つ以上に、差別ない採用基準と就業後の働きやすい雇用環境の整備がされている（または目指している）企業でなければならないこと。
- (2) 派遣料金は地域・人材・業務内容を問わず一律で原則マージンなしの原価を目指しています。派遣は高いというイメージをもっていた中小企業にも活用していただけるようになりました。

(3) 人材は原則2カ月経過後に採用（雇用）していただくことを前提とし、その試用期間として派遣を活用していただく制度です。採用してみたら思っていた人材と違ったというミスマッチをなくし、無用な労働争議や訴訟を回避することができます。

(4) 派遣で一緒に働いてみて良い人材だった場合に採用（雇用）いただけますが、この際の紹介料を頂いておりません。採用後の諸条件も労働者と相談して自由に決めてください。本機構は交渉に一切介入いたしません。

(5) 本制度は就業弱者を対象とした「支援」のための制度です。よって、民間の人材派遣会社と異なり「サービスの提供」が趣旨ではございません。よって、業として行っている従来の民間人材派遣会社とは別物として捉えていただけますようお願いいたします。

◇お申し込みは相談シートを送るだけです。全国どこでも電話とメールがある企業であればお申込できます。

<http://www.jee.or.jp/haken/order.pdf>

本機構で候補者を探します。派遣で2カ月試用して、良い人材なら採用してみませんか。

(A) 派遣料金 一律 1,480円/h

全国一律、人材や業務内容問わず一律、料金値上げ一切なし

【内訳】 スタッフに支払う給与 一律 1,300円

管理費 100円

求人広告費/給与計算・明細発行/銀行振込手数料/保険入退社手続/契約手続/事務員給与/事務所維持費/郵便/備品一式/その他労務管理

本機構マージン
80円

(B) 派遣料金以外にかかる費用負担

(1) 健康保険料	(1万円/月)	…本機構で負担します
(2) 厚生年金保険料	(2万円/月)	…本機構で負担します
(3) 雇用保険料	(1千円/月)	…本機構で負担します
(4) 労災保険料	(7百円/月)	…本機構で負担します
(5) 有給休暇	(1万円/日)	…本機構で負担します
(6) 研修義務教育費	(1万円/年)	…本機構で負担します
(7) 年1回法定健康診断費	(8千円/年)	…本機構で負担します
(8) 通勤交通費	(一律1万円/月)	…貴社でご負担願います
(9) 地方消費税	(10%実費)	…貴社でご負担願います
(10) 採用したときの紹介料(年収の30%)		…不要(無料)

*「本機構で負担」と明記されている費用は発生した際に全額本機構で負担いたしますので請求はいたしません。また、これらは派遣料金の中にも含まれておりません。

*カッコ内の数字は一般的な目安

育児者・障害者・エイジレス(満35歳以上)
の雇用支援事業です。

営利を目的としない公益事業です。

企業の雇用環境を整備するための一助とするための取り組みとしてご協力ください。

まずは派遣でお試し
良い人材だったら採用して下さい
紹介料無料

☆☆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

派遣社員について下記場合も産前産後休暇と育休は取得させる必要はありますか。

A1. 休暇・休業申請時に①産前産後休暇を取得後、退職を明言している。②産休取得後、退職を明言している。派遣社員であっても、無期雇用又は契約書に更新規定がある場合などは①②に関して、両方のケースで退職を明言していても、退職願を出してきたとか、退職日が確定している場合でない限り産前産後休暇と育休は取得させる必要があると考えます。

Q2. 育児のため勤務時間の短縮をしている女性職員が、業務量の多さから時間内にやり切れず、月24H以上の時間外労働をしているケースがあります。休日にも出勤の形跡があります。超勤時間から、超過勤務簿には本人で記入せず、サービス残業になっています。(月40H以上)超勤実績については厳しく言われるため、サービスが増える風土です。勤務の事実はPCのログや退勤簿から判明しています。

課長級までは、上記のことから実態を知っていますが指導をしません。このような場合、改善方法としてどのような方法が良いでしょうか。

A2. 通常、残業は会社からの残業命令によりすることになります。企業によっては、「残業許可申請書」があり「この仕事をするために何時間残業する必要があります」と申請し、上長の許可を受けて、初めて残業ができる企業もあります。

働き方改革関連法では、管理監督者の労働時間管理もすることが盛り込まれています。事例の様な企業であれば初めに、すべての労働者の労働時間の管理と残業の申請許可制度を設け、個人の労働時間が分かるようにし、特に自分から短時間勤務を申し出ているような労働者の労働時間に関しては、きちんと管理し、残業しないで帰るよう伝えることが必要です。

そもそも会社で認められているはずの短時間勤務を取

得された労働者に残業を余儀なくさせている状況自体が非常に問題ですし、恒常的に短時間勤務終了後の残業が発生しているようであれば短時間勤務をさせていないことになって育児介護休業法違反となります。こうした例外的な措置を取る必要がないよう、業務運営や人員配置の見直しを早急に図り恒常的な残業発生の解消をされることが不可欠といえます。

Q3. 育児短時間勤務制度利用者の超過勤務に関して例えば8:30~17:30が勤務時間の正気職員が育児短時間勤務を利用し、9:00~17:00勤務とした場合で、業務が終わらず17:20まで業務をした場合、20分は法定時間内超勤として処理してよいでしょうか。

A3. 差し支えないと考えます。



Q4. 決められた17:00に退勤させる必要があることを承知したうえで、本人が希望して超過勤務する場合の望ましい対応を教えてください。

A4. 本来は認めてはいけないものです。よほどの事情がないと認めないという考え方で対応することが必要です。

…<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>

☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

◇雇用環境整備士カード資格者証の更新のお知らせ

令和4年3月31日で有効期限が切れる「雇用環境整備士カード資格者証」をお持ちの方でまだ更新手続きをされていない場合、カード資格者証は失効いたしますのでご注意ください。再発行には手数料がかかります。



◇雇用環境整備適正事業者認定マークの更新のお知らせ

令和4年3月31日で有効期限が切れる「雇用環境整備適正事業者認定マーク証」をお持ちの企業には、更新案内を郵送しましたのでご確認ください。期限までに手続きしない場合は取得している認定は失効いたしますのでご注意ください。

◇雇用環境整備士登録票の提出のお知らせ

雇用環境整備士を受講してまだ「登録票」を提出していない合格者はお早めに提出ください。本機構に登録しないと整備士にはなれませんのでご注意ください。

……＜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>



☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

今回は育児介護休業法改正について。改正点詳細やその解説は既にネット上に様々公開されていて巷に出回っている情報と同じ内容を取り上げるよりも、本誌では育児介護休業法改正によって企業担当者にはどのような変化や苦勞が発生するのか、ネット上には出てこないような現実的な情報源で取り上げてみました。法解説については動画で配信しますのでそちらを参考にしてください。その予告編として全体像だけ掴んでいただければという視点で特集掲載してみました。 一本誌編集長一

次号 5月号の特集は

『特定求職者を雇用する企業に向けた、
雇用関係助成金と職業紹介事業について』（仮題）

/本機構事務局

-----5/25 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37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 石井京子/池嶋貫二/事務局

取材 大滝馬場人事労務研究所（大滝岳光、馬場実智代）

雇用環境整備士クイズの答え：①②が年齢制限できる

雇用対策安定法では年齢を採否判断基準にしてはならないとされていますが、特定の職業であまりにかけ離れた人材からの応募を防ぐために特例もあります。①人材育成、キャリア形成、技能・ノウハウの継承が目的なら若者の採用に限定しても良い。②役者・芸能は年齢制限しても良い（例えば子役の募集が年齢不問であるわけがない）。③④販売も接客も若者でなければできない職業ではないので募集に際して年齢制限をすることはできない。ただ、若さや容姿が業績に繋がるのだから年齢は必然性だとの意見もあり賛否が分かれています。

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。

育児者雇用・障害者雇用・エイジレス雇用・学生雇用・外国人雇用
に関する開催講習会

一般社団法人日本雇用環境整備機構

- (1) 令和3年度「雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅳ種）講習会」

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107.pdf>

- (2) 「雇用環境整備士資格（第Ⅱ種）上級課程講習会」（整備士第Ⅱ種資格者専用）

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107adv.pdf>

- (3) 「コロナ禍における障害者雇用について人事担当者が知っておくべき知識講習会」

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf>

- (4) 「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」

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107f.pdf>

- (5) 「外国人を雇用する際に雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識講習会」

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf>

上記（１）～（５）の講習会は全て自宅学習方式で、雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することができます。ご興味ございましたら受講の程宜しくお願い致します。
（全て、雇用環境整備士単位取得制度認定講座３単位の対象講習です）

令和 3 年度【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）・学生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応、職場環境の未整備、教育不足による学生アルバイトのSNSトラブルなど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、学生アルバイト採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 9,730 名 R3 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）、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。

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、障害者雇用、エイジレス雇用、学生雇用のそれぞれの各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 11,000 円（銀行振込またはネット決済にて申し受けます）

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・Ⅳ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

【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

ゆき社会保険労務士事務所長

藤原 優希

(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。
- ・お申し込み後に届く受講票メール（FAX申込みの場合はFAXにて）を必ずご確認ください。
- ・受講料の振り込みは、ネット決済か銀行振込が選択できます。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。
- ・振込手数料は受講者でご負担ください（ネット決済の場合は振込手数料不要）。
- ・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） ☐ 第Ⅳ種（学生雇用）
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