



一般社団法人

-情報交流制度加盟員専用-

日本雇用環境整備機構

**2022年
12月号**

発行日 令和4年12月26日(第45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：『外国人労働者の雇用管理の改善等に関して
事業主が適切に対処するための指針の解説』
/馬場社会保険労務士事務所長 馬場実智代

JEEニュース第45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)、今月号では雇用環境整備士第V種の馬場実智代講師による『外国人雇用に関して担当者が知っておくべき知識』として、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の内容を解説します。

現在日本ではすでに様々な職場で外国人労働者が仕事をしています。工場はもちろんのこと、皆さんの身近なところではコンビニエンスストアのレジ等でも、外国人労働者を見かけるのではないのでしょうか。外国人労働者の雇用に関しては、企業は外国人労働者が在留資格の範囲内で能力を発揮し、適正に就労できるよう、適正な労働条件の確保に加え、安全衛生の確保等のルールを守り、配慮する必要があります。少子化の進む日本では外国人

労働者はもはや欠かせない労働力です。円安が進み、他国との人材の獲得競争が始まっているそうです。現在日本で働く外国人労働者が安心して就労できる職場環境を見直す機会となれば幸いです。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。まだご加盟されていない方は是非ご検討お願いします。今後とも宜しくお願ひ申し上げます。

—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>



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

機構概要 | 情報交流制度(加盟員) | 雇用環境整備士 | 雇用環境整備士制度 | 田舎案内 | 講習会・研修会

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
近年、育児と仕事の両立を阻害する女性が増加していますが、相応のスキル・キャリアを

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

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

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)2022 JEE Org

特集

『外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が適切に対処するための指針の解説』

馬場社会保険労務士事務所長 馬場実智代

はじめに

この度、雇用環境整備機構では、外国人労働者の雇用環境を整備する、外国人雇用環境整備士資格をスタートしました。おりしも、私たちの働き方や生活、ひいては経済に、大きな影響を与え続けている、コロナ禍の第7波の収束を踏まえ、外国人の日本への入国が、徐々に解除され、外国からの観光客の受け入れはもちろん、労働者、留学生の受け入れも進んでいるところです。第5種外国人雇用環境整備士養成講座は、「外国人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」の内容で講座を構成しています。ここでは、講座の「雇用環境整備解説」の中で説明している、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の内容を解説します。通称「外国人指針」と呼ばれているものです。「外国人指針」は、労働施策総合推進法に基づき定められたもので、外国人労働者を雇用する事業主は、外国人が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等に鑑み、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職場に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理改善を図るとともに解雇等で離職する場合の再就職援助に努めるべきものとされており、この指針に基づいて、事業主は、適切な雇用管理を行わなければならないことが定められています。

そして、外国人労働者の雇用管理の改善は事業主の努力義務となっています。皆様が外国人と共に仕事をできるようになったとき、ここで説明する「外国人指針」の内容を思い出し参考にして頂ければ幸いです。

現在日本国内では、すでにいろいろな職場で外国人労働者が仕事をしています。例えば、ホテルのロビーやイベントなどで通訳をする外国人、大きな工場や倉庫で流れ作業をする外国人留学生、地方で農業や漁業に取り組む技能実習生、病院や介護施設で働く外国人介護士などがあげられます。皆さんは、外国人労働者と聞いてどのようなイメージが頭の中に浮かんでくるのでしょうか。私がよく外国人労働者を見かけるのは、コンビニでレジや品出しをしている外国人です。そして、ニュースで耳にするのは、外国人留学生を雇入れている事業主が、入管法、労働基準法を守らず働かせる留学生ブラックアルバイトの問題や、技能実習生に対する人権侵害の問題などがあげられると思います。

企業が、外国人を雇用する際には、外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるよう、事業主が守らなければならないルールや配慮しなければならない事項があります。ここからは、その「外国人指針」の内容を、「外国人雇用はルールを守って適正に！（令和4年6月厚生労働省）」より抜粋しながら説明します。



<https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf>

指針の主な内容

募集・採用においては、国籍で差別しない公平な採用選考を行わなければなりません。日本国籍でないこと、

外国人であることのみを理由に、求人者の採用面接などへの応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではありません。法令の適用については、労働基準法や健康保険法などの労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。適正な人事管理については、労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について書面等で明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努めなければなりません。賃金の

支払い、労働基準法に適切に対応し、職場での賃金決定の環境の整備、就職援助認められよう、就職希望するよう、上の負傷理由とし、こまめは、事業者を雇用したと思ければなるよう「する」ごちの説明めてど

うことです。理解しあえた、繋がったと感じる、その部分を丁寧に積み上げていくことが、外国人労働者が、その能力を発揮できる働きやすい職場環境を作ることへつながると私は考えています。

指針の基本的な考え方

外国人労働者について、労働関係法令及び社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、事業主はこれらを遵守することが必要です。また、外国人労働

者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずることも重要です。ここからは指針の内容を具体的に説明します。

●外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

- ・ 募集に当たって、従事すべき業務内容、労働契約期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用等について、書面の交付等により明示す

合は、住居、め明、は届、職業、つせ、約金、定法、る場、機関、を受、自たり、いよ、力条件、面の

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細は下記ご覧ください。

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



2 採用

- ・ 採用に当たって、あらかじめ、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

- ・ 在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。

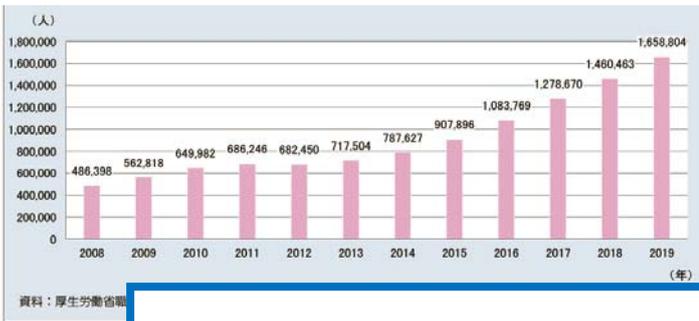
●適正な労働条件の確保

1 均等待遇

- ・ 労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

- ・ 労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、書面の交付等により明示すること。その際、外国人労働者が理解できる方法に



募集・採用を受ける場
実習生が、
一」に、渡
いる事や、
ら、賠償金
説明してい
り、外国人
を作り出す
者を雇い入
ている機関
や行政処分
外国人労働
期待されま

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。

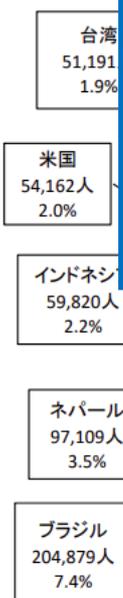
法人・個人どなたでも加盟できます。

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>



就業規則、労使協定等について周知を行うこと。その際には、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

6 労働者名簿等の調整

- ・ 労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇簿を調整すること。

出典：出入国在留管理庁・新たな外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取り組み取組（令和4年7月）

7 金品の返還等

- ・ 外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにすること。また、退職の際には、当該労働者の権利に属する金品を返還すること。

8 寄宿舎

- ・ 事業附属寄宿舎に寄宿させる場合、労働者の健康の保持等に必要な措置を講ずること。

9 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保（令和2年4月1日から適用）

- ・ 外国人労働者についても、短時間・有期雇用労働

こと。特に、使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。【※】

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

- ・ 外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

- ・ 事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人

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>

でも、携帯電話を買ったときの「契約書」や「保証書」、「生命保険の約款」など、日本語が用紙一面に、小さい字で書かれていると、それだけで読みたくない、意味が分からないと思う方も多いのではないかと思います。少なくとも私はそれに関して、「すべてをきちんと読んで、よく理解できた」と思うことはほとんどありません。外国人の方の中には、流暢に日本語を話される方もたくさ

本講座で「基礎知識」
法「最低賃金法」「労働基準法第3条」
的身分を
について、
法第3条の
籍による差
由に、低賃
ています。



●安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

- ・ 安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行う

んいらっしゃると思いますが、初めて日本に来て働く外国人にとって日本語の理解、さらにそれを使いこなすことは非常に難しいと思います。先日、外国人が多い職場の担当者に聞いたところ、スマホの翻訳機能を使って外国人と会話しているが、日本語の意味と翻訳の内容とで、ニュアンスが違うのか、外国人から首を傾げられることも多いと話していました。日本人であろうと外国人であろうと、建設現場や、機械等の製造現場で働く際の安全教育は必須ですし、大変重要です。私は、説明する側が、外国人の方が、日本語で説明される安全教育の内容を理

解する
害防止
非常に
じるこ
方法で
思いま
ん。職
うどよ



●労働

1 制度

- ・ 労働保険の適用が任意の事業所においては、外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

2 保険給付の請求等についての援助

- ・ 外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。
- ・ 労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の

その家
要な援

よるも
場合に
ことに

障害年
よう努

労働者
給を請
項につ
口を教

は、母
平易
方法に

割加入
もらえ

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>

- ・ 外国人労働者が離職した際、被保険者証を回収するとともに、国民健康保険及び国民年金の加入手続が必要になる場合はその旨を教示するよう努めること。
- ・ 健康保険及び厚生年金保険が適用にならない事業所においては、国民健康保険・国民年金の加入手続について必要な支援を行うよう努めること。

ないという誤った理解、実際にもらうお給料を減らしたくないと考えて、健康保険、年金保険に入りたくないという外国人がいるという話を聞くことがあります。事業主側も保険料が高いので入りたくないなら入れないほうが良いと考えたりするかもしれませんが、それは法律違反です。外国人が制度を理解できるような形で説明しなければなりません。また、外国人であっても被保険者であれば、病気になったとき、保険診療で医療が受けられることや、年金が受け取れないような場合は、脱退

一時金を請求することができることを説明してください。病気で入院・手術をするようなことになった場合には莫大な医療費がかかりますが、保険診療であれば、医療費は3割負担です。私傷病でも、労務不能であれば傷病手当金の請求できます。実際に外国人従業員がコロナで休業して傷病手当金の申請をしているケースがあります。外国人も日本人と同様に保険に入っていることにより、出産、育児に関しても手当金や給付金を受けることができます。丁寧に説明して、制度を理解してもらうことが大切です。

指針は、この後に、「適切な人事管理、教育訓練、福利厚生」「解雇等の予防及び再就職の援助」「労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項」と続きますが、今回の解説はここまでとします。グローバル化の進展とともに、外国人の方と接する機会は非常に多くなってきていると思います。先日、私の働いている事務所の所長宛に、「中国人と思われる方」から、就業規則の改定をしたいので相談に乗ってほしいとメールがあり、zoomで打ち合わせをしました。商談にはなりませんでしたが、そんなことも現実には起り始めています。皆さんもどのようなきっかけで、外国人の方と仕事をするようになるかわかりません。その時、この「外国人指針」を活用してください。



深刻な人手不足を補うために、外国人労働者の受け入れが広がっていますが、2030年頃には、国内で63万人の外国人労働者が不足するという推計を国際協力機構の研究所がまとめました。不足する主な要因は、日本の少子化の急速な進行と、労働者を送り出すアジア諸国の、経済成長による日本との賃金格差の縮小を、あげています。今回の日本の円安も、その要因となりそうです。「ほかの国との人材の獲得競争も始まっていて、在留資

格の要件を緩めても、日本に来る人はなかなかいなくなるだろう。」とも言われています。このような現状を踏まえて、来日した外国人が、安心して仕事ができ、日本人と共生する事ができる職場環境を作っていただきたいと思います。今回内容を説明した「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を踏まえた対応が、外国人労働者の雇用環境を整備するうえで非常に重要だと私は思います。

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。一般社団法人日本雇用環境整備機構の育児者雇用及び外国人雇用の講師を担当。



(参考)

雇用環境整備士資格講習会では外国人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ています。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外国人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。

◆講習カリキュラム

- (1) 雇用環境整備士の役割
- (2) 雇用環境整備士概要
- (3) 講義内容 外国人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

◆講習講師：馬場実智代



本稿はこの講義内容の一部だけを抜粋及び簡単解説したものです。出入国管理法をはじめ外国人雇用に関する専門知識の習得を目指してください。

講義は自宅に居ながらeラーニングで学習できます。
http://www.jee.or.jp/workshop/eei_workshop.html

★★雇用環境整備士資格講習会の開催★★

第Ⅰ種～第Ⅴ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・外国人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）・Ⅴ種（外国人雇用）の五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するのが利点です。

インターネット環境とパソコンやスマホがあれば視聴法改正のあった第Ⅰ種と今季新設の第Ⅴ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。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Ⅴ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
4種（学生雇用）	藤原優希	3時間半
5種（外国人雇用）	馬場実智代	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>

●今季新設/第Ⅴ種（外国人雇用）専門知識者養成
主な学習内容

- (1) 外国人雇用の現状と課題
- (2) 外国人雇用に関する関係法令解説
- (3) 外国人雇用における好事例解説と雇用環境整備



☆☆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>

■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。

☆☆雇用環境整備士 第Ⅴ種 講習会☆☆

～外国人雇用の専門知識者養成～

■本機構では、外国人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。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外国人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。

職場環境の未整備、出入国管理法改正知識の未習得に端を発する労働争議・訴訟等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。

■グローバル化の進展と少子高齢化の急速な進行により、国内で働く外国人労働者は年々増えています。

より多くの外国人が日本で適正に働くことができるように国は法律の整備を行っています。そして企業には、共に働く外国人の雇用環境を整備するために外国人雇用に関する知識者を養成することが必要とされています。そのような現状から、本機構では今年度より外国人雇用(第Ⅴ種)資格を新設しました。

■外国人を雇用又は指導するにあたって雇用行政担当官、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。

外国人を雇用する際に最低限これだけは知っておくべき法律、外国人労働者ならではの注意しなければならない具体的事項について、雇用主が知っておくべき労務管理の基礎知識、ポイントなどを解説し、職場の雇用環境が整備できるように社内の知識者養成に主眼を置いた講習内容となっております。

講習の内容はすぐに職場で役立つものとなっておりますので、外国人を活用する業種の自営業者や現場責任者の方におかれましては習得した知識を勤務先ですぐに活用できます。

講義は自宅に居ながらe-ラーニングで学習できます。
http://www.jee.or.jp/workshop/eei_workshop.html

☆☆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運営 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。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ご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

☆☆マッチングWEB サイト紹介☆☆

/人材をお探しの企業担当者へ

◇無料のマッチングWEBサイトの利用について

人材をお探しの企業の方にマッチングWEBサイトを公開しております。具体的にどのような機能があるのか紹介します。

- a) 求人募集記事を掲載することが出来ます (無料)
- b) 登録者1万名超のプロフィールが閲覧可能 (無料)
- c) 良い人材を見つけスカウトできます (無料)
- d) 本サイトで採用に至っても紹介料不要
- e) 特殊な資格保有者などの人材情報を提供 (無料)
- f) 365日24時間いつでも無料で自由に使えます

パスワードも勿論無料で発行しております。試しに使ってみたい企業様は以下ページの『はじめてご利用の企業はまずは登録』ボタンから。

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



但し、本サイトは育児者・障害者・エイジレス (満35歳以上) の者を差別なく公平な採用基準で審査することをお約束いただける企業しかご利用できません。現在お約束頂き本サイトで人材をお探しの企業様は延べ2,500社いらっしゃいます。



マッチングWEBサイト『ゆっくり解説動画』
<https://www.youtube.com/watch?v=Ht-3-ekHbxc>

☆☆公開情報のお知らせ☆☆

/本機構事務局

1. 雇用環境整備士名簿の公開 (R4年3月末版) 公開

本機構の定める講習会を修了または本機構の定める資格試験に合格し、育児者・障害者・エイジレス等の雇用機会促進に努めるための法律や実務に関する知識を有する資格がある者と認定された「雇用環境整備士」の資格者名簿です。名簿掲載各事業所には専門知識を有する雇用環境整備士が設置されています。

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

2. 雇用環境整備適正事業者認定を取得した法人公開

育児者・障害者・エイジレスの積極的な雇用を推進していきやすい職場環境の整備などやさしい環境整備がされている企業です。具体的にどのような整備がなされているのかを公開しておりますので、これから環境整備を目指す企業、理解ある企業への就業を目指す求職者は参考にご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/authorize/proper/proper.html>

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 外国人労働者の雇用に関して出入国管理法や労働法において次のうち正しいものはどれでしょう。



- ①健康保険・厚生年金保険・雇用保険・労災保険は日本人労働者と同じく加入させなければならない。
- ②外国人労働者の場合は日本の最低賃金は適用されず安い賃金での使用が可能である。
- ③外国人労働者の場合は基本給や割増賃金支給が免除される。
- ④雇用契約書が日本語であるために理解できなかったとしても雇用主には責任はない。

(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. 障害者雇用に関する質問

既に雇用し勤務している社員に発達障害が疑われる場合

- ① 専門医の診断を受け手帳の交付を促すことは良いか
- ② 上記がもしよろしくない場合、人権等を侵害せず上手に促す方法があるか
- ③ 手帳の交付を受けた場合、障害者雇用としてカウントできるようになるか？

(企業総務担当者より)



A1. 会社が発達障害と思しき社員に発達障害であるかを個別に尋ねて確認することはプライバシーの侵害（人権侵害）になります。そのため、個人から申し出がない場合の確認方法として、社内全体に対して、合理的な配慮の提供の申し出を呼びかけることが基本です。当該質問は非常に多く頂く質問です。過去の講習会で頂いた質問への回答は当団体のホームページ上でも公開しています。

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

また、講習会で寄せられた主な質問と回答をまとめた書籍『発達障害の方と働くための教科書』（日本法令）が出版されていますので、ご参考になさってください。診断を受けることが必ずしも手帳の申請、交付につながるかどうかはわかりませんが、手帳を申請し、交付を受けた場合は障害者雇用の算定の対象となります。

Q2. 「発達障害の特性を踏まえた対応をしてみると、すべての人にわかりやすくなるのでは？」との言葉がありますが、そう言い切ってしまうのもどうかと疑問に思いますが。何でも明確にすることで、返ってやりにくいと感

じる方もいるかもしれないと思うからです。

少し違う例かもしれませんが、車椅子ユーザーにはわずかな段差が支障になる。しかしだからと言って全ての段差をなくしてしまうと視覚障がいがある方のなかには、そのわずかな段差を歩く時のたよりにしている方もいるので、今度はその人が困ってしまう。そんな例も耳にしたことがあります。このような「合理的配慮の対立」が起こった場合の対処をどう考えたらよいのか教えてください。（企業総務担当者より）



A2. 日本で働く外国人労働者も増えています。多様な人材が働く職場では、明確で具体的な指示や何か変更を行うときの事前予告は有効と思われます。例示していただきました、車椅子ユーザーと視覚障がいのある方のニーズが異なることについてですが、現在横断歩道と手前の歩道の段差は国のガイドラインで2センチとなっています。この高さは車いすユーザーが何とか乗り越えられることができ、白杖を頼りに歩行する視覚障がいのある方が、白杖により歩道と車道を識別できる高さです。合理的配慮の対立が起こったときは話し合いが欠かせません。双方の事情を考慮しながら、話し合うことにより折り合える方法を探っていくことになります。

…<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発行再開について

R2 年度より e-ラーニング方式開催の事情から、発行を原則中止となっていたカード資格者証の発行を再開しました。希望する方全員に個別に対応させていただきます。なお、券面は R4 年度版に一部改訂されています。お申し込みは以下から申込書をダウンロードしてお申し込みください。

<http://www.jee.or.jp/eei/card.pdf>

◇社内研修用動画公開・無料配布について

発達障害をもつ人の職場でのトラブル事例と対処例の解説シリーズとして、第1話「職務遂行を妨げるこだわりの強さについて」を公開しました。第Ⅱ種整備士向けではありますがご興味ございましたらご視聴ください。社内で従業員を集めての研修利用を目的とした動画です。



<https://youtu.be/mxI17VSdhvA>

……<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

日本国内でも外国人の姿は年々多く見られます。少子高齢化や地方の人口減少により、農業や介護職、建設業などは常に人手不足といわれています。人手不足がますます深刻になるこれからの日本では、外国人労働者は貴重な人材だといえるでしょう。しかしながら、外国人雇用に関する労働違反、パワハラ問題に関するニュースの報道は少なくありません。外国人を雇用する事業主、雇用される外国人労働者の双方が安心できる労働環境を実現する為に「外国人指針」の理解を深めることが必要と感じる今回の特集でした。 —本機構事務局—

次号1月号の特集は

『障害者を雇用する企業担当者が知っておくべき就業継続のための取組み及びジョブコーチの役割』

/小池梨沙（ジェー・シー・プラス代表）

-----1/25 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45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 馬場実智代（特集）/石井京子/池嶋貫二/事務局

雇用環境整備士クイズの答え：①が正しい

①健康保険・厚生年金保険・雇用保険・労災保険は日本人労働者と同じく加入させなければならない。②外国人労働者であっても最低賃金を下回る賃金にしてはならない。③外国人労働者であっても基本給や割増賃金支給は支払わなければならない。④雇用契約書や就業規則は外国人労働者の母国語で作成する又は理解可能な言語を用いて説明するなど外国人労働者が理解できる方法により明示しなければならない。周知義務を怠った場合、この契約は効力が認められないこともありトラブルになりえます。

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。

—令和4年度— 自宅学習方式 (e-ラーニング方式)

『雇用環境整備士(第Ⅴ種:外国人雇用)資格』新設のお知らせ

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■本機構では、育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）・学生・外国人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・学生・外国人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、教育不足による学生アルバイトのSNSトラブル、出入国管理法改正知識の習得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。

■グローバル化の進展と少子高齢化の急速な進行により、国内で働く外国人労働者は年々増えています。

より多くの外国人が日本で適正に働くことができるように国は法律の整備を行っています。そして企業には、共に働く外国人の雇用環境を整備するために外国人雇用に関する知識者を養成することが必要とされています。そのような現状から、本機構では今年度より外国人雇用（第Ⅴ種）資格を新設しました。

■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には是非受講してください。

外国人を雇用するにあたって日本人を雇用する場合との違いを雇用主・使用者は当然知っておかなければ労働争議やトラブルになります。第Ⅴ種講習では、外国人を雇用する際に最低限これだけは知っておくべき法律、外国人労働者ならではの注意しなければならない具体的事項について、雇用主が知っておくべき労務管理の基礎知識、ポイントなどを解説し、職場の雇用環境が整備できるように社内の知識者養成に主眼を置いた講習内容となっています。

また、講習の内容はすぐに職場で役立つものとなっておりますので、総務・人事部課局担当者、管理職役職員、外国人を活用する業種の自営業者や現場責任者、人材派遣会社等での勤務の方におかれましては習得した知識を勤務先ですぐに活用できます。

■資格者証交付・認定・登録（雇用環境整備士：全国延べ10,191名 R4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いたします。

※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）、外国人雇用（第Ⅴ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. 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>

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）

