

平成 27 年 7 月～8 月開催の雇用環境整備士資格講習会 での受講者からの質問・回答（まとめ）

【第 I 種（育児者雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【1】テキスト 30 ページにある「フォローする周囲の社員への会社の評価制度整備」の事例があれば教えて下さい。逆に育児者への不利益取扱いになることはないでしょうか。

質問者：企業管理部担当者

【回答】

「育児者への不利益取扱いになる」と質問されている状況がわかりませんが、「フォローする社員への評価制度整備」とは、フォローした人にプラスの評価をする制度です。産前産後休業・育児休業、時間短縮勤務、所定外労働の免除等の制度を取得する本人は、妊娠、出産、育児を理由とする不利益な取扱いが禁止されているので、法律によって守られていると考えますが、その人たちが休んでいる間の仕事、時間短縮をしている時間の仕事を、代わりにしている人に対して、賞与で A ランクの評価をつけるとか、昇給昇格の査定で A ランクの評価をするとか、目に見える形で評価する制度です。各々の会社によってできる評価制度は様々だと思います。その会社にあった制度の整備から始められてはいかがでしょうか。

【2】テキスト 40 ページにくるみん認定取得による効果が記載されているが、「社員の定着率が高まった」が意外に少ないことに理由がありますか？就業しやすい職場になることにより定着率が高まることが期待されると思うが…。「会社のイメージアップ」「女性社員退職の減少」に較べると低い気がする。

質問者：企業管理部担当者

【回答】

私の個人的な考えですが、社員の定着率というのは、もちろん「就業しやすい職場」なら定着率が高まると思いますが、その会社ですべて働くかどうかは、その方のキャリアプラン、キャリアデザイン、仕事の内容に対するミスマッチにより、仕事を選択することも多いのではないのでしょうか。自分は生涯この仕事で食べていくのか、今の仕事は自分が本当に続けていきたい仕事なのかを考えた時、確かに就業しやすい職場だけと考える方も多いのではないかと思います。

【3】 出産を予定している者向けのリーフレットを作成したいのですが、法改正が多く、内容のメンテナンスに苦勞しています。出産～子の成人までの手続き、助成関係を常に確認できるHPなどはないものでしょうか。(ひとり親の支援、手続きについても)
※管轄が異なると見るサイトが異なってしまう、抜け・漏れが出てしまう。年金、市区町村 etc…

質問者：企業管理部担当者

【回答】

確におっしゃる通りだと思います。今のところ同じサイトで見ることができないのが現状です。特にひとり親に関しては、各市区町村でいろいろな対応をしており、一元的に見る事が難しいと思います。

下記のホームページなどが比較的に見やすいと思います。ご参考にして下さい。

パンフレット 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/>
育児・介護休業法 あなたも取れる！産休&育休 etc

ホームページ 厚生労働省 各種法令・制度・手続き ⇒雇用均等関係

http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/kinto2.html
パンフレット等各種資料 法令・指針・通達等・モデル例様式集
新着情報 etc

【4】 役職者が育児者になった場合、役職者の役割（役職）ができていない（出張の定例会議に出られない等）場合、（役職をはずす以外に）不利益取扱いにならないような取扱いは何がありますか。

質問者：企業管理部担当者

【回答】

事例や状況にもよりますので適切な回答になってはわかりませんが、通常役職者で復帰する場合、求められている職務が遂行できるということを前提に、会社が育児に配慮した仕事を与えることになると思います。役職者であっても、労働時間の管理をされていて、短時間勤務の制度、時間外労働の免除制度を利用できるのであれば、その制度を利用して、時間外の出張はしないとか、短時間で働くことを選択するとかできると考えます。トラブルにならないためには、育休開始時、復帰時に復帰後の役職、待遇、その他事前に労働者とよく話し合って双方の合意のもとに復帰後の仕事の内容を決めておくことが大切になります。今回のご質問のように、具体的に法律に規定がない場合、「企業の方がこのような取扱いをしようと思うが法律に抵触するか？」といった問い合わせの方が判断しやすいと考えます。

『メンタルヘルス・ストレスチェック制度の知識者養成講座』での質問（回答：馬場実智代）

【5】メンタルヘルス対策の取り組み事業者の増加の説明を受けましたが、具体的な実施内容を教えていただけますか。またそれによる効果は数値的に出ているのでしょうか？

質問者：不動産関連会社役員

【回答】

具体的な取り組みに関しては、その企業の業務の内容、事業規模、トップの考え方などにより、いろいろな取り組みが行われています。例えば派遣会社のメンタルヘルス対策であれば、派遣先を抜きにして実施することができないため、実際働く企業の中でパワハラ、セクハラを受けていないかとか、労働者自身が行うセルフケア研修などに力を入れたものにするなどが考えられます。研修の中で厚生労働省の「こころに耳」というホームページを紹介しましたがこの中にも事業場の取り組み事例がありますので是非参考にしてください。

効果の数値に関しては、休職者が減ったとか、離職率が少なくなった、生産性が上がったなどが挙げられると思いますが、具体的に10人が3人に減った、離職者が5年前に比べて何パーセントになったとかいった数字は、メンタルヘルス対策だけの効果の問題ではない可能性もありますので数値にすることは難しいかもしれません。少し古い資料になりますが、平成22年3月東京都産業労働局平成21年度政策調査「中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策に関する実態調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」などを参考にしてみてください。

【6】メンタルヘルス対策で、時間（量）のアセスメントから質のアセスメントという流れでストレスチェックをとということでしたが、そのリスクはありますか？『ストレスを抱えている人のあぶり出しではない』と事業者の注意事項の該当条文66条にあります。具体的なリスクが知りたいです。私はリスクアセスメントの必要性を強く感じています。

質問者：不動産関連会社役員

【回答】

量から質へのアセスメントという流れでのリスクは、（講義内でも触れましたが）やはり、個人情報保護や不利益取り扱いが挙げられると思います。

【7】ストレスチェックで、同意が得られなかった人のデータ保存のイメージがわかりません。もらえないのになぜ保存できるのでしょうか。

質問者：不動産関連会社役員

【回答】

事業主は、同意の得られなかった方のデータを見る事ができませんが、実際には労働者はストレスチェックを受けています。ここでいう保存とは、実施者・実施事務従事者はこのデータを保存する義務があるということです。

【8】メンタルヘルス対策で、中小企業においてストレスチェックを実施する場合、どの項目を重点的に選択すればよいですか。

質問者：社会保険労務士

【回答】

その企業の業務内容等によると思いますが、厚生労働省の推奨している57項目、簡易版の23項目を使われてみてはいかがでしょうか。結果のデータを見て、その企業にとって必要な項目の追加選択をされるのも一つの方法かと考えます。

【9】ストレスチェックは、当面50人以上の企業において義務となっていますが、50人未満の中小企業において実施する場合の留意点を教えてください。

質問者：社会保険労務士

【回答】

衛生委員会を設置しなくてよい事業規模なので、労働者の意見徴収の仕方や、委員会のメンバーの選出方法などが公正なものになるよう留意して下さい。

【10】ストレスチェックの評価について高ストレスであるか否かはどのような基準で判定すべきでしょうか。

質問者：社会保険労務士

【回答】

企業のストレスチェックの評価基準に関しては、その企業の安全衛生委員会において、産業医の意見等を聞きながら決めていくことになると思います。

【11】 評価結果で高ストレスと判定されなかった場合でも、精神的な問題が生じた場合、どのように対応すべきですか。

質問者：社会保険労務士

【回答】

通常その企業が行っている3次予防(メンタルヘルス不調となった人に対して支援を行う。職場復帰への支援等)を行います。

【12】 ストレスチェックにおいて、従業員に説明する場合、どのような点に注意して説明すべきですか。

質問者：社会保険労務士

【回答】

講義の中で説明の通り、会社が実施するものであること。従業員はなるべくストレスチェックを受けるよう、ストレスチェックの目的、個人情報保護されること、不利益な取り扱いを受けない事などを十分説明してください。

【13】 ストレスチェックにおいて、特に努力義務とされる50人未満の企業で実施する場合の説明の方法はどうすべきですか。

質問者：社会保険労務士

【回答】

「努力義務であるにもかかわらず、我が社では従業員の心の健康について対策をしていきます。その目的は〇〇〇〇です。」といった説明があれば従業員にもわかりやすいと思います。

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問】・・・回答：石井京子

【14】職場内で採用し勤務しているが、本人は気づいていないようだが、「もしかして発達障害では？」という職員がいます（職種：介護職員）。枠にはめたりということではなく、もしそうであれば、法人にとっても本人にとってもお互いに発達障害だと共通認識をした方がいいと思いますが、どのように確認していけばよいでしょうか。本人・家族はやはり認めたくないという事実があるように思え、話を進めることができません。

質問者：病院事務担当者

【回答】

仕事上で発達障害と思われる特性を原因として問題が発生しているならば、職場での問題や悩みを解決するために本人にカウンセリングを勧めてみるのも一つの方法です。医療機関以外にカウンセリングを受けられる場所としては大学の心理臨床センター等があり、職場での悩みなどに幅広く対応してくれます。カウンセリングにより発達障害の可能性を示唆され、受診に結びつくケースもあります。

ご質問者は兵庫県内の法人のようでしたので、兵庫県内で本人が相談する窓口は兵庫県精神福祉センター、ひょうご発達障害者支援センター、神戸市民の場合は各区精神保健福祉相談や神戸市こころの健康センターなどがあります。

【15】精神障害者雇用義務化について質問です。企業において、メンタルヘルズ指針などで復職に際して取り決めを行っているところがあります。（当院においてもそうですが）通院しながら、働いている人で自ら障害者手帳を申請しない人もいます。そのような場合ですと、法定雇用率に算入できなくなると思います。フォローして勤務してもらっている企業としては、何も報われない事になるのでしょうか？また手帳をとるように指示してしまうと、その人の個人の尊厳をそこなう事になりませんか？

質問者：病院事務担当者

【回答】

「企業としてはメンタルヘルスケアの観点からサポートしていきたい、また障害者雇用についても個々の障害を十分に理解しサポートしていきたいので、手帳保有者は申し出てほしい。」という内容を個人に対してではなく、全社員に周知を行うのが宜しいでしょう。

【16】アスペルガー症候群についての対応で悩んでおります。(特にチーム医療における医療現場での事です) 症状については、働くうえで必要な事が欠けているという事になると思いますが、そのような人を雇うにあたって、具体的にどのように接していけば良いのか、どのように仕事の指導をしていけば良いのか教えて頂きたいと思えます。

質問者：病院事務担当者

【回答】

個々に状況が異なりますので、このご質問だけではその方に対してどのような対応がよいかはお答えしかねますが、一般的には本人にわかりやすくストレートに伝えることです。テキスト 62 頁の「職場ではどのように対応したらよいか」を参考にしてみてください。

【17】適正事業者認定を取得するには、雇用環境整備士が社員 100 人に対して 1 人という事を求めているのでしょうか。それとも事業所に 1 人以上いれば良いのでしょうか。また、認定を受けるにあたっては、法定雇用率を下回っている事業所は申請できないという事になりますか。

質問者：病院事務担当者

【回答】

一般社団法人日本雇用環境整備機構が認定する適正事業者認定制度のことだと思いますが、認定種目に対応できる雇用環境整備士資格者が、社員 100 人に 1 人以上の割合で社内に設置されている(労働者派遣事業を営む事業所に限り、派遣しているスタッフ 5 名を社員 1 名と計算可)ことが申請要件になります(社員 200 人なら 2 名以上の整備士が設置されていること)。

第Ⅱ種の障害者雇用環境整備事業者の認定はこれから受け付けますが、法定雇用率を下回っているかどうかは審査項目になりますが、各種審査項目の総合判断での認定となりますので、法定雇用率を満たすかどうかのみで判断するつもりはありません(H27.9月時点)。

●雇用環境整備適正事業者認定制度要綱

<http://www.jee.or.jp/authorize/authorize-rule.pdf>

●雇用環境整備適正事業者認定制度パンフレット

<http://www.jee.or.jp/authorize/authorize-panf.pdf>

●詳しくは本機構ホームページ参照ください

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

【18】発達障害であろうと思われる同僚に対しての対応について教えてください。本人は発達障害であることに気付いていないが、まわりは多分そうだろうと思うケース。この場合、本人に「君は発達障害？」と聞くのも難しいですし、周りが思うだけで、違うかもしれない。こういう場合は、どう対応すべきでしょうか。しっかり発達障害だと認定（医者に）されれば対応もしやすいのですが、それが出来ないためこういう時の対応方法を教えてください。

質問者：大学就職課担当者

【回答】

前述の最初の質問と同様に、業務上の問題があり本人が悩んでいる様子があれば解決のための一つの手段としてカウンセリングを受けることを勧めるのも一つの方法です。検査を受けない限りは診断が付きませんが、発達障害の傾向があると仮定して、対応(明確で具体的な指示等)してみると、物事がうまく回るようになるかもしれません。

【19】テキスト P17（スライド P6）の障害者の就業状況で、常用雇用の範囲はどこまでですか。就労継続 A 型は、常用雇用以外との説明がありましたが、就労先のタイプによって分けるのでしょうか？

一般的には雇用契約や週の時間数によって分けると思うのですが。また、就労移行支援事業所はどちらに入るのでしょうか？（この表の統計比はどちらに入っているのか）

質問者：匿名

【回答】

常用雇用以外で知的障害の方等が多く就労する福祉就労、特に通所しながら授産的な活動を行う就労継続支援 B 型についてご説明しました。就労のための知識や技術を習得できる事業所としては、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型とありますが、このうち就労継続支援 A 型事業所では雇用契約に基づく就労が可能である者に対して雇用契約を締結します。週 30 時間以上の勤務時間で常用雇用となります。常時使用する労働者とは、大まかに言うと、期間の定めのない常用雇用者、1 年以上雇用される労働者、週の労働時間が通常の労働者の 3 / 4 以上働く労働者の事を指します。

資料は「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」(厚生労働省)からの抜粋となります。

ちなみに平成 24 年度の全国平均賃金は就労継続支援 A 型：月平均 68,691 円、就労継続支援 B 型：月平均 14,190 円です。

【20】 以下、テキストからの質問4点です

- ①P16 スライド4枚目より：これから発達障害者専用の障害者手帳は発行されるのでしょうか？
- ②P22 スライド15枚目より：企業でヘルスキーパーとして働く人もいるとのことですが、ヘルスキーパーというよりも、むしろ法定雇用率を上げるために仕方なく雇っているという側面はないのでしょうか？
- ③P42 より：医師の「頑張れ」は違法とあります。ついつい定型発達障害の人にも「頑張れ」と言ってしまうことがあります。どのような声かけがふさわしいですか？（人にもよると思いますが・・・）
- ④P59 より：発達障害者の話を聴く社員が疲弊してしまい、配属先の社員へのフォローが必要だとあります。こうした配属先の社員に対するフォローはどのように行っているのですか？また、雇用環境整備士としてできることはありますか？

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

- ①発達障害に特化した手帳は現在ありませんが、今後も発行される予定はないものと思われます。
- ②視覚障害のある方の中にはあん摩・マッサージ等の資格を取る方がいます。施術を提供する場として企業内で提供すること、つまり企業に雇用されることを望む方は少なくありません。企業としては法定雇用率の維持かもしれませんが、視覚障害のある方が雇用されることを望み、企業内の従業員がマッサージを提供されることによりリフレッシュすることができ、良い意味での循環ができていけるのなら雇用の一つの方法と思います。公共交通などフィジカル・メンタル面で負荷の高い業種の企業内もしくはグループ内の労働者向け福利厚生サービスとして運用されている所もあり、常にキャンセル待ち状態にあるほど利用頻度が高いと言われています。
- ③「定型発達」か「発達障害」か、個々の状況が異なりますので、正解は一つではないと思います。発達障害の有無に関わらず、その方の心身の状況を考えることで声掛けの内容は変わってくるでしょう。個人的には「頑張って」というよりも「現在できるベストを尽くしましょう」等とお声掛けしてみるのがよいでしょう。
- ④疲弊している配属先の社員に対するフォローとしては、まずその社員の話を聞いてあげることが大事です。雇用環境整備士の皆様は率先してフォローしていただくようお願いいたします。また、将来的には担当者一人に任せるのではなく、職場全体でフォローできるような仕組みの構築が必要だと思います（役員・人事・総務などの雇用主要部署や管理職の地位にある方などと強調して、理解を深め職場環境の整備をしていく）。

【21】「発達障害者の試用期間を倍ぐらいにした方がいい」と言われていましたが、企業側の立場からの意見ですが、当事者に配慮されていない意見ではないかと思いました。トライアル雇用期間の当事者の立場は不安定で、常に評価をされている状態であると思います。会社側の都合で、いつでもクビが切れる期間を延長する扱いを、発達障害者だから行った方がいいというのは、いかがなものかと思いました。もし、受講者が企業に対して、そのようなアドバイスをすれば、不安定な立場に追い込む可能性もあると感じました。

質問者：匿名

【回答】

講義中において説明不足の点があったかもしれませんが、試用期間は一般的には3ヶ月と定めている企業が多いものの、中には半年間の試用期間を設けている企業も少なくありません。発達障害のある人の中には新しい環境や仕事に馴染むのに時間がかかる人が多いのですが、逆に短期記憶は弱くとも長期記憶には強く、仕事の手順や進め方に慣れれば問題なくこなせる方も数多くいらっしゃいます。短期間での見極めでは苦手な部分だけが目立ち、本来の能力が理解されない場合も考えられますので、多少時間をかけて本人の特性と仕事の定着の度合いを見極めることが、長く働いていただくことにつながると考えます、という説明趣旨だったのですが失礼いたしました。

障害者知識者養成講座での質問（回答：石井京子）

【22】配布スライド「発達障害の人を採用するために面接官、就業支援者が知っておくべき知識者養成講座」より、以下質問です。スライドの27枚目について：外部支援者を活用する際、守秘義務をどのようにして担保するのでしょうか？

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

外部支援を導入する場合には、外部支援を導入する職場なのかどうかという企業としての判断が初めに発生すると思います。業務の定着のためにジョブコーチを導入する場合は、障害者職業センター等が支援を受ける当事者と企業の双方の同意を得ながら支援計画を作成します。何か懸念材料があれば、その段階で話し合われるでしょう。

【23】テキスト「発達障害の人の面接、採用マニュアル」より、以下4点質問です

- ①P32 について：発達障害のある学生は、どのようにしてコミュニケーション能力を磨いていけばよいのでしょうか？有効な技法があれば教えてください。
- ②P37：現在、障害者雇用枠というくくりでインターンシップを行っている企業はどれだけあるのでしょうか。また、インターンシップの選考フローは定型発達者と同じなのですか？
- ③P48 より：男性特有、もしくは多く見られる行為障害はありますか？
- ④P132 より：「いきなり大きな課題を突き付けるのではなく、謎解きをするかのように、わかりやすい問いを一つ一つ繰り返して、解いていく方法が有効です」とありますが、コーチングのスキルを用いて気付きを促すやり方がよいのでしょうか？（考えるのが苦手な人もいて難しいかもしれませんが・・・）

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

①部活動、サークル活動、アルバイト、ボランティア、趣味の活動など、さまざまな人と接する機会を増やすことを奨励しています。できれば様々な年代の方と関わる経験をしておきたいところです。

②P37 の著者の示すインターンシップと同じかどうかわかりませんが、私の知る限りでは東京には障害者雇用枠でのインターンシップという位置づけの有期雇用契約を取り交わす企業が数社あります。障害者雇用枠への応募の選考フローと同じで、障害と欲しい配慮について尋ねられるほかは、一般の選考フローと変わりはないと考えます。

③行為障害は、「状況にそぐわない不適切な行動で、しばしば他者もしくは本人にとって有害である行動」のことを言います。癩癪（かんしゃく）を起こす、暴言を吐き怒りをぶつける、口喧嘩をする等の言葉での攻撃(行動)と、何かを壊す、態度で強迫・威嚇する、喧嘩をする等の身体での攻撃(行動)、の2つに分けると捉えやすいです。子どもの頃は自分の状況を上手く伝えられないため定型発達の方でも行為で示してしまうこと（行動化）が多いのですが、徐々に言葉で伝えられるようになると行動化は減ってきます。しかし、自分の気持ちを上手く伝えられない（ゆえに理解してもらえない）発達障害の場合は、大人になっても行動化が起こりやすい状況にあります。行為障害は男女ともに認められますが、男性の方がパワーが強く言葉や身体を使っての行為に威力(迫力)があるため、女性よりも目立ってしまうのです。また、社会的な性役割において攻撃的な態度は男性に許されている面もありますので、男性の方が行為に訴えやすい傾向があると言えます。

④確かに考えること自体が難しい方もいらっしゃいますので、全てにおいてコーチングで言われるように、答えは全て自分の中にあるという訳にはいかないと思います。コーチン

グではなくティーチングになるかと考えます。答えが出せない場合でも、様々な事も模索しすぎるが故に答えが出せず、混乱してしまうという人がいらっしゃいます。そういう場合でしたら、気づきのヒントを投げかけて絞り込んでいくコーチングのやり方も有効かと思えます。柔軟にかつ臨機応変に切り替えていく支援・指導の在り方が求められる事になります。

【第Ⅲ種（エイジレス雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【24】我が社では能力のある人材は年齢にかかわらず活躍してもらおうという考えから、職場環境の整備を社内で進めているところです。しかしながら、人事部に挙がってくる意見は「（定年延長で嘱託にした場合）元上司だった人が部下では使いづらい」、「元部下だった人間の下で指図されるのは不快である。自分の方がキャリアもありイチイチ言われなくても十分理解しているつもりである」、「（PCなどが苦手なのでできるだけ負荷がかからない軽作業的な部署に配属したのだが）自分は大手企業で支店長を務めていたのに、この会社に来たら軽作業で能力が活かせていない」といった不満が若年者からも高齢者（エイジレス）からも多い。講義中に、高齢者を組織で活用する環境整備はかなり難しいと言われていたのが印象に残っていますが、このような不満は当社に限ったことではないと思います。人事部としては採用・配属する時点でどのような点に留意していくことから始めたらよいのでしょうか。また、雇用環境整備士としてエイジレスに対する職場の環境整備を構築するためにまずはどこから手を付けていくべきなのでしょうか。

質問者：企業人事担当者

【回答】

ご指摘していただいた問題は、エイジレス雇用の難しさについてよく聞けることです。企業により状況が異なりますので教科書的な回答になるかもしれませんが、人事部として採用・配属する時点で留意すべき点は、

①社内でエイジレス（特に高齢者）の活用方針を定めて会社は本気でエイジレスを活用するという事を社内全体に周知することが大切です。名目上エイジレスを活用するというだけでは、何か問題が起きただけで、エイジレス活用の志などすぐ潰れてしまいます。その際、どのような仕事で、戦力として活用するか、補助職として活用するか、安価な労働力として活用するか、それぞれのエイジレスの条件に従って決めた方がよいかと思います。

②エイジレスに対して、期待する役割を明確に伝えることです。例えば、「（PCなどが苦手なのでできるだけ負荷がかからない軽作業的な部署に配属したのだが）自分は大手企業で支店長を務めていたのに、この会社に来たら軽作業で能力が活かせていない」というような意見が出ているということは、会社が必要としているエイジレスのスキルと本人の意識のミスマッチにより以上のような問題が生じているかと思います。従って配置・採用に当って会社の考え方、本人の希望のすり合わせを十分に行うことが必要かと思います。社内にエイジレスのスキルに見合った仕事がなければ、エイジレスのスキルを活かす職域開発を考えることが望ましいと思いますが、実際会社に職域開

発をする余裕がなく本人の希望に添えない場合もあると思いますので、難しいところ
です。

③年上部下に対する年下上司は、エイジレスの知識、経験、人となりを尊敬しつつ、仕
事の指示や命令や評価は年齢にかかわらず毅然として行うことが必要かと思
います。エイジレス側は、意識の転換ができなければ、エイジレスで雇用され続けることなど
不可能であることを知っておくべきでしょう。それができなければ、他の会社で自分
のスキルを活かすことを考えるべきでしょう。年下上司もいずれは高齢者・シニアに
なるわけですから、どう扱われたら、気持ちよく働けるかを考えるべきでしょう。

雇用環境整備士としてエイジレスに対する職場の環境整備を構築するために、まずは
会社でエイジレスの活用方針を定めることが必要かと思
います。続いて会社がエイジレ
スに期待する役割を明確にすること。さらに個々のシニアの資格、技術、技能・経験、
健康、勤務態度等を把握すること。その上で会社の方針やエイジレス・高齢者の希望等
について話しあいを持つことが大事かと思
います。