



# 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

### 2019年 6月号

発行日 令和元年6月25日(第3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：『育児介護休業法について  
管理職が知っておくべき知識』  
/馬場実智代(馬場社会保険労務士事務所長)

## JEEニュース第3号発行にあたって

4月より発行のJEEニュース(メルマガ)は本機構の情報交流制度に加盟されている方々に育児・障害・エイジレス雇用の最新情報をお伝えしています。今月の第3号の特集では育児介護休業法をテーマにお届けします。育児休業は子供が1歳になるまで育児のために仕事を休める制度で、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者が育児休業の対象労働者です。育児介護休業法が施行された直後の平成8年度の育児休業の取得は全体の約半数でしたが、現在は出産した女性のほとんどが育児休業を取得しています。また、育児者には育児中の男性も含まれ、男性の育児休業取得率は、前年度(平成28年度)比1.98ポイント増の5.14%と、5年連続で上昇し、過去最高となっています。ワークライフバランスの確立は官民挙げての喫緊の課題ですが、育児休業終了後に職場

復帰した男性社員が転勤を命じられた例がニュース等で取り上げられています。

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。加盟員の皆様は本誌により制度変更や法律改正等の最新情報を常に確認していただければと思います。まだ情報交流制度にご加盟されていない方は是非ご検討をお願いします(どなたでも加盟できます)。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>

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

お問い合わせ

機関概要 | 情報交流制度(加盟料) | 雇用環境整備士 | 雇用環境整備認定制度 | 回答案内 | 議事録・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

育児と仕事の両立



障がい者就職  
Challeng

障がい者雇用問題



エイジレス転職  
AgeLess

エイジレス(35歳以上)採用

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)2019 JEE Org

## 特集

# 『育児介護休業法について 管理職が知っておくべき知識』

雇用環境整備士資格講習会第1種講師 馬場実智代

### はじめに

少子高齢化が大きな社会問題となり、日々の生活の中で、その言葉を聞き、実際の生活の中でもそれを感じる事が大変多くなりました。少子高齢化は、将来の日本の経済・社会問題すべての根本的な原因と言えそうです。いま国は働き方改革などの改革を進める中で、労働力不足の解消策として、女性や高齢者の労働市場への参加と出生率を上げて将来の働き手を増やす対策を講じています。これにより企業は、出産する女性労働者、育児中の男性・女性労働者等（以後育児者という）の雇用に積極的に取り組む事が必要になります。このような観点から育児者を見ると、子供を保育園に預けて出勤するお父さんの姿や、家事も育児も分担し、共働きが当たり前という家庭が子育ての風景として定着してきた様に思います。今回は、管理職が知っておくべき知識としての育児者雇用「育児休業の対象となる労働者」をテーマに説明します。

### 1. 育児者雇用とは

世界大百科事典によれば「育児とは、生まれてきた子どもを、心身ともに社会生活が可能な年齢になるまでの間、養育する過程をいう」とあります。育児者はそれを行う者ということになります。この事典では「狭義の育児は、出生後学齢までの乳幼児について語られることが多いが、最近では、妊娠中の母性の心身の健康状態が胎児に及ぼす影響が大きいことから、妊娠中の母体の健康維持や、健全な精神生活も育児の一部分と考えられるようになり、さらに、優生学的な見地から、出産前の両親の健康も考慮条件に含まれるようになった」と説明され

ています。なかなか興味深い説明です。男女雇用機会均等法では「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法の産前休業を請求し、又は産前産後休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する理由で、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（第9条3項）」と定めていますが、それに加え、平成29年1月から、「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」についても、その防止のために、事業主は、上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように、防止措置を設けなければならないとしています。（男女雇用機会均等法第11条の2、育児介護休業法第25条）。百科事典の説明からも、妊娠中の母体の健康維持や、健全な精神生活も育児の一部と考えられることから、育児者の職場環境をより良いものにしておかなければなりません。このような観点から、法改正によりマタニティハラスメントの防止が企業に義務付けられたという事は納得できます。結論として、企業から見た育児者雇用とは、子育て中の労働者の雇用環境の整備という事になると考えます。

### 2. 女性の社会進出と法律の整備

共働き世帯数の推移をみると、昭和55年以降、夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は「共働き世帯数」が「男性雇用者と無業の妻から成る世帯数」を上回り、共働き世帯が増え続けています（[図1 共働き世帯数の推移](#)）。これだけを見ても、今まで家事・育児に専念していた女性が、社会に進出していることが分かります。自分の生きがいのため、スキルアップのた

め、苦しい家計を助けるため、共働きをする目的はいろいろな理由があるとは思いますが、国の少子高齢化対策にも後押しされて、女性の就業者はどんどん増え続けてきました。そこで必要になったのが、子どもを育てながらも働けるように環境を整備する法律です。

育児介護休業法が施行される前までは、ごく少数の企業が自社独自の規定を設けて、育児や介護のために仕事を続けることができなくなって退職していく社員をサポートしていましたが、多くの社員は自分の両親や託児所に子を預けて働くか、会社を辞めるという選択肢しかありませんでした。新入社員として入社した労働者が、やっと仕事を覚え、これから企業に貢献してもらおうとしていた矢先に、子育てや介護を理由に会社を辞めていくことは、企業にとっても労働者にとっても大きな損失です。そこで国がなんとかこの損失を防ぎ誰もが仕事を継続できるようにと制定されたのが育児介護休業法です。この法律は育児や介護をしながら仕事を続けることができるようにするための、仕事と育児の両立支援の法律です。育児介護休業法の条文第1条ではこの法律の目的を次のように定めています。「この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護

を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」とし、仕事と育児、仕事と介護を両立できるように支援するための具体的な施策を設けることとしています。

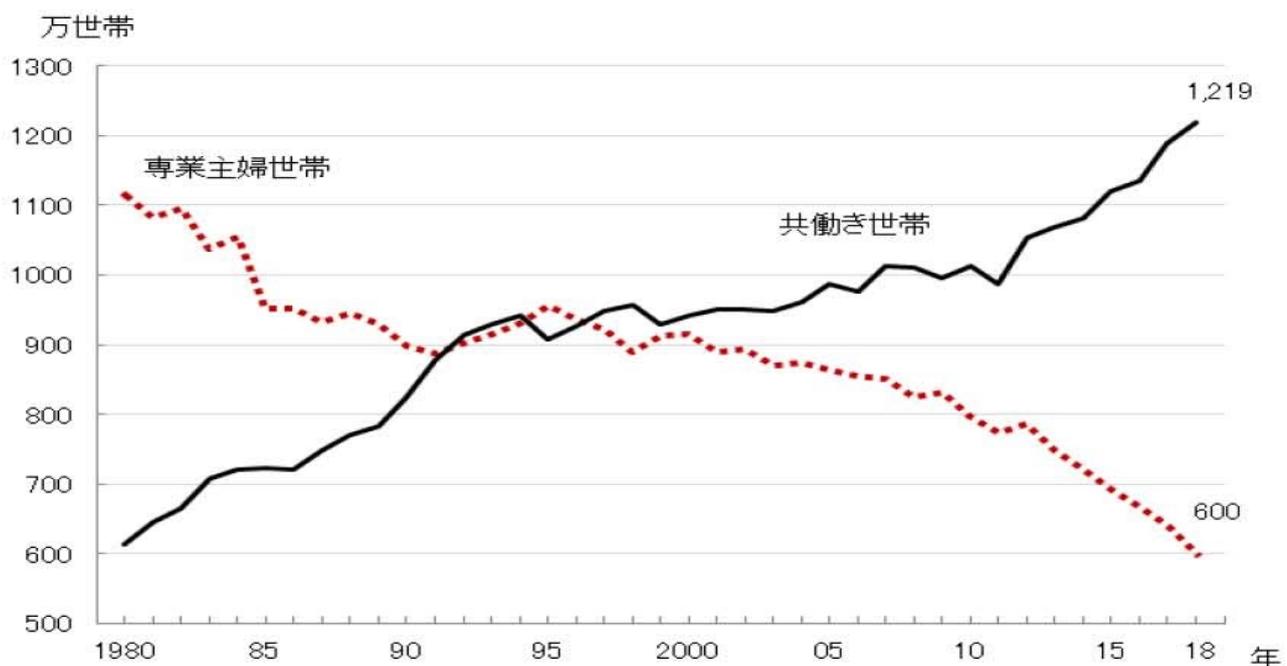
### 3. 育児休業の対象となる労働者

ここからは、育児休業を取得できる労働者とはどのような労働者かを具体的に説明します。育児休業は子供が1歳になるまで育児のために仕事を休める制度ですから、当然、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者が育児休業の対象労働者です（日々雇用される者を除く）。

また、多様な家族形態に対応した育児期の両立支援制度を整備するために、法律上の親子関係である実子・養子のみが対象となっていた子の範囲を、平成28年の法改正では、次の①②の関係にある子についても、育児休

【図1. 共働き世帯数の推移】

## 専業主婦世帯と共働き世帯



資料：厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」、総務省「労働力調査特別調査」、総務省「労働力調査詳細集計」

業の対象とすることになりました。

- ①特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子を養育している場合、
- ②養子縁組里親に委託されている子を養育している場合

次に有期雇用労働者の育児休業について説明します。育児介護休業法の制定以後、正社員の育児休業の取得率は増加し育児休業を取得することが定着してきましたが、育児介護休業法は当初有期雇用労働者を育児休業・介護休業の対象外としていました。平成 17 年 4 月の改正により、一定の要件を満たす有期雇用労働者も育児休業を法律上認めることになりました。しかし、有期契約の労働者については企業の担当者も、有期雇用労働者本人も「どのような契約の有期雇用労働者が育児休業の取得対象になるのかわかりにくい」、「パートタイム労働者や派遣社員は、そもそも育児休業は取れないのではないか？」など制度の理解が進んでない状況でした。そこで、平成 29 年 1 月より、有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和され、よりわかりやすく取得しやすくなりました。育児休業をすることができる具体的な有期契約労働者の範囲は、次の①②に該当する労働者となります。

①同一事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること。  
これは、育児休業申出の直前の 1 年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいいます。契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではありません。例えば、年末年始や週休日を空けて労働契約が結ばれている場合や、前の契約終了時にすでに 次の契約が結ばれている場合は、雇用関係は「実質的に継続している」と判断されます。

また、①の継続雇用期間には、産前・産後休業期間が含まれます。(例えば、産後休業期間中に雇用継続期間が 1 年以上となった場合は、その時点で要件①を満たすこととなります。)

②子が 1 歳 6 か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと。**(図 2 要件を満たさないケース)**  
この②については、育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって育児休業が取得できるかがどうか判断されます。また、2 歳までの育児休業の延長を申し出る場合には、

②は「子が 2 歳に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと」となります。

育児休業の取得できる期間については、原則 1 歳未満の子を養育するために取得できるのが育児休業ですが、両親ともに育児休業を取得する場合は子が 1 歳 2 か月になるまで取得可能です。なお、女性は産後 8 週間の休業（産後休業）が労働基準法で認められていますので、育児休業はその終了後から取得できます。子が出生した日から育児休業できるのは、配偶者の男性労働者になります。

#### 4. 育児休業の労使協定による適用除外

(法第 6 条第 1 項、第 2 項)

事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできませんが、次のような労働者について育児休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができます。

- ①その事業主に継続して雇用された期間が 1 年に満たない労働者
- ②その他育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者
- ②の「育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第 8 条）。

- ①育児休業申出の日から 1 年以内（1 歳 6 か月まで及び 2 歳までの育児休業をする場合には、6 か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者  
押さえておいて頂きたいのは、労使協定で①②を定めておかなければ、事業主は入社して間もない労働者、1 年以内にやめることが明らかな労働者からの育児休業の申し出を拒むことができないことです。

#### 5. まとめ

厚生労働省は平成 30 年 5 月 30 日、「平成 29 年度雇用均等基本調査（速報版）」の結果を公表しました。女性の育児休業取得率は、前年度比 1.4 ポイント増の 83.2%でした。育児介護休業法が施行された直後の女性の育児休業取得率は平成 8 年度で 49.1%と全体の約半数の育児休業の取得でしたが、現在は出産した女性のほとんどが育児休業を取得しています。また、男性の育児休業取得率

## 【図2 要件を満たさないケース】

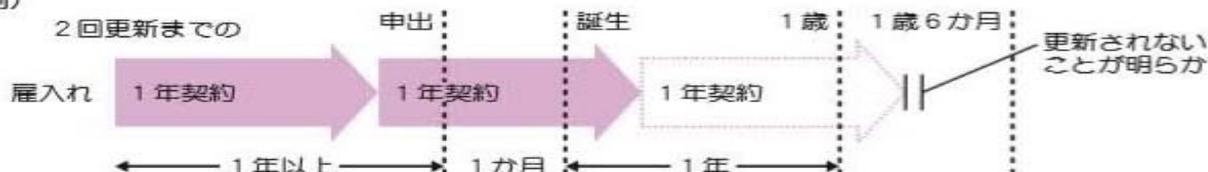
子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了が確定であるか否かによって判断されます。

### 要件を満たさないケース

α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である

(例)



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である

(例)



出典：厚生労働省リーフレット「育児休業や介護休業をすることができる有期契約労働者について」

は、前年度（平成28年度）比1.98ポイント増の5.14%と、5年連続で上昇し、過去最高となりました。また、男性の育児休業取得率を産業別でみると、「金融業・保険業」の15.76%がもっとも高く、「情報通信業」12.78%が続いています。このような調査結果からも、今後の流れとして、男性の育児休業取得率が大きく伸びていく可能性があります。そして、平成31年4月より実施の働き方改革関連法や、当初10年間で終了するはずだった時限立法を10年延長した「次世代育成支援対策推進法」でも、男性の育児ができる環境作りを積極的に支援する考え方が、随所に盛り込まれています。今後は、男性が育児をするのは当たり前の世の中になっていくものと思われる。

今回「育児休業の対象となる労働者」をテーマに解説をしましたが、正社員は当然、有期雇用労働者も、パート社員も、派遣社員も要件を満たせば育児休業を取得できるのです。申し出があれば、事業主はこれを拒むことは

できません。管理職のみなさんは、自社の経営を大きく伸ばしていくためにも、プロジェクトを成功させるためにも、育児者が何人いても実績が出せる企業風土を醸成しておく必要があります。障がい者雇用、高齢者雇用では、障がいのある方、高齢の方にどのように働いてもらい、どのように管理して労働生産性を上げていくかという事がテーマとなりますが、育児者はそれと異なり、育児休業の期間労働力は全く期待できず、会社に復帰後もその労働力は不安定なものとなります。そして誰がいつ出産するかは予測も難しいことです。であれば、代替え要員の確保のシミュレーション、急な欠勤に対応できる職場のチームワーク、管理職の方の制度の理解、育児者のためのキャリアカウンセリング、キャリアプランの作成などの育児者のキャリア形成支援の充実など、対策のできそうところから手を付けてみましょう。

そして「育児は女性」という今までの考え方を捨て、男性も育児をするのはあたりまえという考え方への取り組みをしてはいかがでしょうか。女性に活躍してもらい

たいと考える企業であればなおさら、女性の家事や育児の負担を軽くするためのイクメン教育や育児者が働きやすい職場環境づくりは必須でしょう。

最後に、管理職の方が職場で育児者の雇用管理をしていく中で、大切なポイントは、育児者の就業の継続だと考えます。

たとえば、女性が妊娠し、母性健康管理措置、産前休業、出産、産後休業、育児休業、育児休業から復帰して子が3歳になるまでの勤務時間の短縮、それぞれの制度をフルに利用した場合でも、いざフルタイムで完全復帰して働くことになったとき「両立が難しいので会社を辞めたい」と申し出てくるケースをたくさん見てきました。

女性が会社で子育てをしながら生き生きと働き続けることができる環境を作るには直属の上司、あるいは経営陣がどれだけ育児者雇用を理解し先頭に立って協力する意識があるかが、とても重要なポイントとなります。

制度はあっても、育児者を支援する風土が企業に育っていなければ、育児者は会社を辞めていくでしょう。女性の活躍を後押しする企業の経営者や上司がいて、はじめてその活躍が実現できるのではないのでしょうか。

皆さんは「イクボス」という言葉をご存知でしょうか？イクボスとは、職場で働く部下やスタッフの育児や介護などのワークライフバランスを考慮し、「個人の人生の充実」と「企業の業績の向上」を両立させることを目指す経営者や管理職の総称です。従業員がワークライフバランスを保ちながら安心して子育てに取り組める環境を作るには、女性だけでなく「イクメン」を応援し、育児者が働きやすい環境作りを、管理職の方が「イクボス」となって推し進めて頂きたいと思います。また、雇用環境整備士の方などを中心に育児者が活躍できる職場が増えることを願っています。

#### 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。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。



## ☆☆働く高齢者の労災件数が増加しています☆☆

『働く高齢者の労災が増えている。2018年に労災に遭った60歳以上の働き手は前年よりも1割増え、労災全体の4分の1を占めている。政府は70歳までの雇用の確保を努力義務として企業に課す方針を打ち出したが、高齢者が安心して働ける職場づくりが課題として浮かび上がる。厚生労働省が発表した昨年の労災発生件数は12万7千人だった。このうち60歳以上は3万3千人と、全体の26%に達した（10年前は18%だった）。高齢者の労災が増えているのは、65歳までの定年延長や全国的な人手不足を背景に、働く高齢者が増えているからだ。65歳以上の働き手は10年前より309万人増えて875万人に達し、労働力人口全体の約13%を占める。年齢を重ねるとともに、視力や握力、バランス保持能力といった身体機能が低下していき、仕事中に怪我をしたり、事故に遭ったりしやすくなる。雇用者1千人当たりの労災件数は、60歳以上は20代の倍以上の水準だ。なかでも目立つのが転倒事故で37.8%を占める。男女別でみると、転倒事故の割合は女性のが高くなる。厚労省は「骨が弱くなりがちな高齢女性が転倒して骨折し、長期の休業につながるケースが多いのではないか」と分析する。政府が70歳まで働ける機会の確保を企業の努力義務とする方針を示し、かつては“定年退職後は年金で悠々自適”というのが老後のイメージだったものが、今では危険と隣り合わせで働く時代になった。生涯現役を掲げるなら労災を予防する取り組みが企業側に求められる。』（2019.5.18 朝日新聞）

高齢者ドライバーの事故が連日TVやニュースで取り上げられ問題視されていますが、職場の中にも高齢者事故は潜んでいます。自動車運転については当事者である高齢者側の問題が多分にあります。労災については事故を未然に防ぐのは企業側の義務責務（労働安全衛生法）になりますので他人事と楽観視できません。高齢者を雇用した際の職場環境整備ができるかどうか、そのための専門知識者がいるかどうかはこれからの少子高齢化時代に必要になります。例えば転倒防止を企業で取り組むとしたらバリアフリー整備など障害者雇用と大差ない費用負担が必要ですし、国の助成金も出ませんので自費になります。時代による雇用の変化は企業を苦しめそうです。エイジレスのために雇用環境整備士の設置が急がれます。

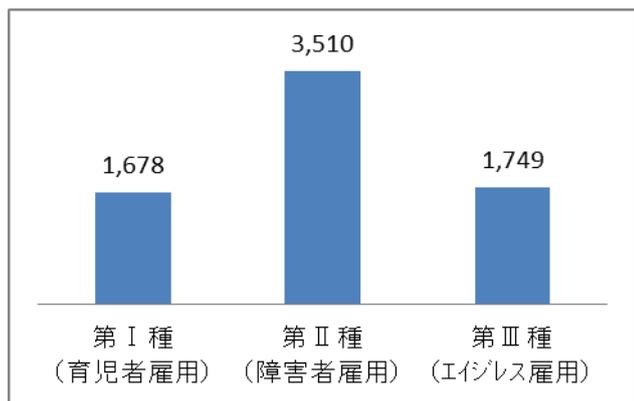
## ☆☆雇用環境整備士資格講習会のお知らせ☆☆

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）の3種の専門知識者を養成しています。今夏より第Ⅳ種（学生雇用）が創設され、今冬（又は来季）より第Ⅴ種（外国人雇用）の創設も予定されています。



雇用環境整備士資格者証（カードタイプ見本）

育児・障害・エイジレスの雇用はこれからの時代避けては通れない企業としては必須事項になります。しかし、いざ雇ってみたのはいいけれど、どう活用したらよいか分からない、どういう特性があってどういう配慮をしたらよいか分からない。企業がこれでは労働者が気持ちよく働くことはできませんし、最悪の場合は労働争議・訴訟に発展なんてことになったら、雇用したこと自体が大失敗になってしまいます。そうならないために、職場の環境を整備できる専門知識者を社内に設置しておくことが必要なのです。先頭に立って陣頭指揮を執り雇用環境を整備できる者がいまこそ社内に求められています。その役割を担うのが雇用環境整備士です。現在、**全国に6,937名**（H31.3.31時点）の整備士が認定・登録され各企業の中で活躍しています。



雇用環境整備士の科目別資格者数（全国）

職場でのトラブルは育児・障害・エイジレスの雇用だけではありません。今夏は**第4種（学生雇用）**が創設されます。学生を雇用し適正な雇用環境を整備するために、学生労働（中学生・高校生・大学生・夜間学生等）の現状と課題、関係法令解説、好事例解説などを主幹に雇用主が知っておくべき知識養成の内容となります。

今夏の開催予定は以下の通りです（7都市20開催予定）。**現在、全会場受付中**。長野県・富山県は初開催。日曜日の開催も初となります（8/4）。

| 開催地 | 開催科目        | 開催日程（予定）     |
|-----|-------------|--------------|
| 大阪  | 2種（障害者雇用）   | 令和元年7月23日（火） |
| 〃   | 3種（エイジレス雇用） | 令和元年7月24日（水） |
| 〃   | 4種（学生雇用）    | 令和元年7月25日（木） |
| 〃   | 1種（育児者雇用）   | 令和元年7月26日（金） |
| 名古屋 | 4種（学生雇用）    | 令和元年7月30日（火） |
| 〃   | 2種（障害者雇用）   | 令和元年7月31日（水） |
| 〃   | 1種（育児者雇用）   | 令和元年8月1日（木）  |
| 東京  | 2種（障害者雇用）   | 令和元年8月4日（日）  |
| 長野  | 2種（障害者雇用）   | 令和元年8月7日（水）  |
| 富山  | 2種（障害者雇用）   | 令和元年8月9日（金）  |
| 仙台  | 3種（エイジレス雇用） | 令和元年8月19日（月） |
| 〃   | 2種（障害者雇用）   | 令和元年8月20日（火） |
| 東京  | 1種（育児者雇用）   | 令和元年9月2日（月）  |
| 〃   | 3種（エイジレス雇用） | 令和元年9月3日（火）  |
| 〃   | 2種（障害者雇用）   | 令和元年9月4日（水）  |
| 〃   | 4種（学生雇用）    | 令和元年9月5日（木）  |
| 広島  | 2種（障害者雇用）   | 令和元年9月10日（火） |
| 福岡  | 2種（障害者雇用）   | 令和元年9月12日（木） |
| 〃   | 4種（学生雇用）    | 令和元年9月13日（金） |
| 東京  | 2種（障害者雇用）   | 令和元年9月17日（火） |

\*今回資格試験は行いません。

### 【関係ウェブサイト】

●雇用環境整備士公式ホームページはこちら  
<http://www.jee.or.jp/eei/ei.html>

●雇用環境整備士資格講習会公式ホームページはこちら  
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

●雇用環境整備士資格者一覧名簿（全国版）はこちら  
<http://www.jee.or.jp/eei/list.xls>

**6月24日現在、全会場空きあります。受付中**

## ☆☆育児・障害・エイジレスQ&Aコーナー☆☆

/講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

**Q1.** 育児中女性の短時間勤務取得者と通常勤務者の評価は法的に同等とする必要があるのでしょうか？

(企業総務担当者より)

**A1.** これについては論争があります。会社に貢献していないから評価を下げるのが当然でしょうという考え方と、法で認められている制度（短時間勤務）を取れば評価が下がるというのであれば、事実上取れなくなる（または取らなくなる）という批判があります。評価については会社に裁量権がありますが、評価の内容によっては法に抵触する可能性が出てくる場合がありますので確認が必要です。



**Q2.** 発達障害者本人が「自身は障害者である」と申し出るタイミングとそれを周知する方法で良い方法はありますか？

(企業総務担当者より)

**A2.** 本人からの障害者である旨の申し出及び周囲への障害開示は個々の状況により異なり、本人と十分に話し合い、慎重に対応する必要があります。障害があることを申し出て欲しいのであれば、個別に尋ねて確認することはプライバシーの侵害になります。社員から申し出がない場合の確認方法としては、社員全員に対して合理的配慮の提供の申し出を行います。手段はメールやチラシ、社内報、回覧板の掲示などになります。



**Q3.** 積極的に高齢者を新規採用したいが、(55歳～63歳まで採用、70歳まで雇用予定)何かしら補助がないのでしょうか。また、高齢者の採用にあたり資格が必要となるが、能力開発給付金の他、補助等はないのでしょうか？

(企業総務担当者より)

**A3.** 高齢者の採用に係る助成金は、現在、65歳超雇用推進助成金がありますが、55歳から63歳までの採用であれば現在はないと思います。また、40歳以上の労働者を採用する場合には、生涯能力開発給付金の制度があります。



…く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>

### 雇用環境整備士クイズ

整備士の方は是非試してみてください。

Q. 育児・障害・エイジレス・学生・外国人などの労働者を雇用したときに次のうち間違っているものはどれでしょう。

①入社1カ月目の社員が妊娠している旨の報告をして産休育休を申請したとしても、入社時点で隠していた場合に限り会社はこれを拒むことが出来る。



②障害者を雇用する時だけでなく、募集・採用時にも合理的配慮の提供義務が課せられる。

③高齢者を雇った場合において、会社側は高齢者に対して、障害者雇用のような合理的配慮義務は負わない。

④学生や外国人は日本においては育児者・障害者・エイジレスと同様に就業弱者と考えられる。

(答えは最終ページ)

## ☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

### 【雇用環境整備士講習会と併せて受講できます】

- (1)「-令和元年版-発達障害のある人の面接・採用のために役員・管理職及び人事担当者が知っておくべき知識講習会」(第Ⅱ種整備士向け)
- (2)「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と育児中の外国人を雇用するポイント講習会」(第Ⅰ種整備士向け)
- (3)「学生をアルバイト雇用する際、今後のキャリア形成支援につなげられるよう雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識講習会」(第Ⅳ種整備士向け)

※詳しくは添付または以下参照

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

### 【雇用環境整備の適正な事業者と認定された事業主】

今月6月内に適正事業者認定を取得した企業は以下になります。

- ◎第Ⅰ種(育児者雇用)認定・・・該当なし
- ◎第Ⅱ種(障害者雇用)認定  
株式会社住化パートナーズ(東京都)
- ◎第Ⅲ種(エイジレス雇用)認定  
プラムシステムズ株式会社(神奈川県)

※詳しくは下記参照

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

……<日本雇用環境整備機構 NEWS について>……

★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のみ配信しています。加盟するには以下から。

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

●パスワードは加盟員個人しか利用できません。但し、法人加盟員に限り従業員全員へパスワード配布を許可。

●メールアドレス変更&配信停止

<http://www.jee.or.jp/mailmagazineout.htm>

●プライバシーポリシー

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

●バックナンバーは下記からダウンロードできます。但し加盟員のみ閲覧許可。

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>

## ☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

今月から雇用環境整備士資格講習会(夏季)の受付を開催しました。毎年、夏と冬の年2回開催しております。第Ⅰ種から第Ⅲ種まで全ての勉強をされた整備士の方も多く、反面全て取得しているため以降ご縁がない資格者の方も多かったのですが、この度第Ⅳ種を新設しましたので、また新たな目標として知識習得の機会をご提供させていただければ幸いです。育児・障害・エイジレス雇用の促進が本機構の本主旨ではありますが、学生や外国人の雇用も真剣に貴重な労働力として迎え入れるべき時代になったということです。 —事務局—

次号7月号の特集は

『難病を抱える労働者の雇用において管理職が知っておくべき知識(仮題)』/執筆:石井京子

～7/25日発刊メール配信予定～

### 日本雇用環境整備機構ニュース第3号作成委員

編集長 日本雇用環境整備機構事務局局長  
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 石井京子/池嶋貫二/大滝岳光/馬場実智代/  
船木陽子/木村嘉男/小松 誠(敬称略)  
出典 2019.5.18付 朝日新聞

### 雇用環境整備士クイズの答え:①が誤り

①妊娠はプライバシーなので面接時や入社時にその旨を会社に報告義務はない。当然、産休育休を取得する権利を有し会社はこれを拒むことは出来ない。②合理的配慮の提供義務は採用後だけではなく、募集・採用時にも取らなければならない措置でもある。③会社は信義則上、適正な就業環境を維持しなければならないが、法律上具体的な権利として高齢者への配慮義務は負わない。④労働に関する知識が乏しいことにより、過酷な環境や低賃金などで従事させられるケースが増えており、この点では就業弱者と言える。

MEMO: 創刊号・第2号及び今号はメルマガ見本として誰でも読めるようにパスワードをかけずに一般公開しています。次号、第4号から情報交流制度加盟員のみ閲覧できるようになります。

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)

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。

## 令和元年度 第 1 回【夏季】

# 『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ています。育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）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際または雇用した際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合、職場環境の未整備により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。※今回より第Ⅳ種（学生雇用）を新設し、学生を雇用した際の適正な職場環境整備の知識者も養成します。

■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。

雇用均等両立、障害者雇用、エイジレス(35歳以上の中途採用)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、人材派遣会社等での勤務者は雇用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 6,937 名 H31 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。 \*今回資格試験は行いません。

### 1. 開催地・開催科目・日程・会場（\*申込者には受講票と会場地図をお送りします）

| 開催地  | 開催科目         | 開催日程・会場                         | 開催地 | 開催科目         | 開催日程・会場                          |
|------|--------------|---------------------------------|-----|--------------|----------------------------------|
| 大阪   | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 7 月 23 日（火）<br>日本研修センター江坂  | 仙台  | 第Ⅲ種（エイジレス雇用） | 令和元年 8 月 19 日（月）<br>仙都会館会議室      |
| 〃    | 第Ⅲ種（エイジレス雇用） | 令和元年 7 月 24 日（水）<br>〃           | 〃   | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 8 月 20 日（火）<br>〃            |
| 〃    | 第Ⅳ種（学生雇用）    | 令和元年 7 月 25 日（木）<br>〃           | 東京  | 第Ⅰ種（育児者雇用）   | 令和元年 9 月 2 日（月）<br>中野サンプラザ会議室    |
| 〃    | 第Ⅰ種（育児者雇用）   | 令和元年 7 月 26 日（金）<br>〃           | 〃   | 第Ⅲ種（エイジレス雇用） | 令和元年 9 月 3 日（火）<br>〃             |
| 名古屋  | 第Ⅳ種（学生雇用）    | 令和元年 7 月 30 日（火）<br>安保ホール会議室    | 〃   | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 9 月 4 日（水）<br>〃             |
| 〃    | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 7 月 31 日（水）<br>〃           | 〃   | 第Ⅳ種（学生雇用）    | 令和元年 9 月 5 日（木）<br>〃             |
| 〃    | 第Ⅰ種（育児者雇用）   | 令和元年 8 月 1 日（木）<br>〃            | 広島  | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 9 月 10 日（火）<br>IG 石田学園ビル会議室 |
| 東京日曜 | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 8 月 4 日（日）<br>中野サンプラザ会議室   | 福岡  | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 9 月 12 日（木）<br>福岡九州ビル会議室    |
| 長野   | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 8 月 7 日（水）<br>長野バスターミナル会館  | 〃   | 第Ⅳ種（学生雇用）    | 令和元年 9 月 13 日（金）<br>〃            |
| 富山   | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 8 月 9 日（金）<br>タワー111 ビル会議室 | 東京② | 第Ⅱ種（障害者雇用）   | 令和元年 9 月 17 日（火）<br>中野サンプラザ会議室   |

2. 講習科目・講師（講師の都合等により一部変更となる場合があります。）

- (1) 挨拶（13：00～13：05）
- (2) 雇用環境整備士概要（13：05～13：40）
- (3) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種・Ⅳ種により異なる（13：40～16：40）

【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

一般社団法人日本雇用環境整備機構理事 池嶋 貫二

（※東京・仙台・長野・富山会場は石井京子／大阪・名古屋・広島・福岡会場は池嶋貫二）

【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

キャリアフォーラムあいち理事長・中京学園法律専門学校講師 船木 陽子

- (4) 資格者証交付（16：40～16：50） \*今回資格試験は行いません。

3. 後援・協力依頼先（予定）

（一社）日本人材派遣協会、（一財）全国母子寡婦福祉団体協議会、（NPO）高齢社会をよくする女性の会、（一社）高齢者活躍支援協議会、（NPO）障がい者ダイバーシティ研究会、（NPO）キャリアフォーラムあいち

4. 参加費（税込、テキスト代含む）※参加費は当日会場で申し受けます。

一般9,500円、本機構の情報交流制度加盟員8,500円、後援・協力依頼先等の会員等8,500円、行政庁職員8,000円、社会保険労務士8,500円

5. 申込み方法

インターネットで下記へアクセスし、1科目以上を選び、申込手順に従ってお申し込みください。または下記申込書（1名につき1枚。コピー可）に記入し、下記申込先宛郵送又はFAXしてください。

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

6. 申込締切期日

開催の1週間前までにお申し込み下さい（※郵送によるお申し込みの場合は必着）。但し、締切日前でも定員（東京会場各100名、以外の会場各50名）に達し次第締め切ることがあります。

全会場満席が予想されますのでお早めにお申し込み下さい。

7. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「雇用環境整備士講習係」（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             | 申込み会場（複数受講可）   |   |   | 区分（下記何れか選択）  |
|------------------|--|---|---|--|
| 受講者氏名            | ・大阪Ⅱ（7/23）<br>・大阪Ⅲ（7/24）<br>・大阪Ⅳ（7/25）<br>・大阪Ⅰ（7/26）<br>・名古屋Ⅳ（7/30）<br>・名古屋Ⅱ（7/31）<br>・名古屋Ⅰ（8/1） | ・東京日曜Ⅱ（8/4）<br>・長野Ⅱ（8/7）<br>・富山Ⅱ（8/9）<br>・仙台Ⅲ（8/19）<br>・仙台Ⅱ（8/20）<br>・東京Ⅰ（9/2）<br>・東京Ⅲ（9/3） | ・東京Ⅱ（9/4）<br>・東京Ⅳ（9/5）<br>・広島Ⅱ（9/10）<br>・福岡Ⅱ（9/12）<br>・福岡Ⅳ（9/13）<br>・東京②Ⅱ（9/17） | ・一般<br>・本機構の加盟員<br>・後援団体の会員等<br>・行政庁職員<br>・社会保険労務士 |
| 連絡先<br>〒□□□-□□□□ | 勤務先・自宅（何れかに○をつけてください。FAXは必ず記入してください。）<br>TEL. ( ) (内線 )<br>FAX. ( )                              |   |   |  |
| 都・道<br>府・県       |  |   |   |  |
| 勤務先名・部課名：        |  |   |   |  |

※この申込書に記載された個人情報、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

# -令和元年版-『発達障害のある人の面接・採用のために役員・管理職及び人事担当者が知っておくべき知識講習会』開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

## ■発達障害者雇用のための知識者の重要性は今後ますます増大します。

発達障害には自閉症・アスペルガー症候群やADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があることが知られています。平成30年4月の精神障害者の雇用の義務化、平成31年2月には初めての国家公務員試験障害者採用選考が行われ、過去最高の障害者雇用率が続く中で精神・発達障害者の就職件数が激増しています。発達障害者の採用面接では、発達障害の特性と業務への適応の見極め、さらに特性を考慮した合理的配慮の提供まで多岐に渡った判断が求められます。採用担当者及び役員・管理職にとって、発達障害の知識と適切な対応、適切な配慮を提供できるマネジメント能力は必須です。障害者雇用が進む中で、発達障害の特性に合わせた対応と雇用管理について詳しい知識を有する人材の配置が益々重要視されています。企業の人事担当者のみならず、障害者雇用の全国的な推進が始まった行政庁職員、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害に関わる医療関係者、大学校職員や就労支援機関などの支援者に向けた知識者養成にも対応した講習会です(\*過去に開催された同名講習会とは内容が異なります)。

## ■本講習会の講師が著作した書籍『発達障害の人の面接・採用マニュアル』（発行元：弘文堂、初版：平成25年12月発売）をテキストに講義します。企業の担当者が知っておくべき事項や留意点を説明・解説します。

## ■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、国立・私立大学就職課担当者、病院・発達障害医療関係者、人材派遣や人材紹介の業務に携わる関係者の方々は是非受講して下さい。

障害者雇用に携わる行政部課局や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、是非この機会に本講習会を受講され、今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職希望者、発達障害をもつ学生の就職支援を行う学生課担当者、人材派遣会社等での勤務者や雇用環境整備士資格者は雇用に関する専門知識者として勤務先において習得した知識をご活用ください。

## ■受講修了証交付

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。

雇用環境整備士資格者（第Ⅱ種：障害者雇用）の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

\*整備士講習は障害全般、本講習は発達障害に特化して解説する整備士講習の附属的な講義内容です。

\*整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

## 1. 開催地・期日・会場・定員（全会場講義時間は10:00~12:15になります。）

| 開催地    | 期日           | 会場          | 定員  |
|--------|--------------|-------------|-----|
| 大阪会場   | 令和元年7月23日(火) | 日本研修センター江坂  | 50人 |
| 名古屋会場  | 令和元年7月31日(水) | 安保ホール会議室    | 50人 |
| 東京日曜会場 | 令和元年8月4日(日)  | 中野サンプラザ会議室  | 50人 |
| 長野会場   | 令和元年8月7日(水)  | 長野バスターミナル会館 | 50人 |
| 富山会場   | 令和元年8月9日(金)  | タワー111ビル会議室 | 50人 |
| 仙台会場   | 令和元年8月20日(火) | 仙都會館会議室     | 50人 |
| 東京会場   | 令和元年9月4日(水)  | 中野サンプラザ会議室  | 50人 |
| 広島会場   | 令和元年9月10日(火) | IG石田学園ビル会議室 | 50人 |
| 福岡会場   | 令和元年9月12日(木) | 福岡九州ビル会議室   | 50人 |
| 東京会場②  | 令和元年9月17日(火) | 中野サンプラザ会議室  | 50人 |

## 2. 講師

東京会場（全会場）・仙台会場・長野会場・富山会場・・・本機構理事長 石井京子  
大阪会場・名古屋会場・広島会場・福岡会場・・・本機構理事 池嶋貫二

## 3. 受講料（税込、テキスト代別）※参加費は当日会場で申し受けます。

一般 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 4,000 円、  
既雇用環境整備士（第Ⅱ種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円

## 4. テキスト及びテキスト代 ※テキストは当日会場で配布いたします。

『発達障害の人の面接・採用マニュアル』（発行：弘文堂、初版：H25年12月発刊）  
講習会受講者特価：1,850 円（税込）（定価税込：1,944 円）

## 5. 申込み方法

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。または下記申込書（1名につき1枚。コピー可）に記入し、下記申込先宛郵送又はFAXしてください。

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

## 6. 申込締切期日

開催の1週間前までにお申し込みください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）  
ただし、締切日前でも定員に達し次第締め切ることがありますのでお早めにお申し込みください。

## 7. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構「発達障害者雇用の知識養成講習係」（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（オフィス内）

### ＜発達障害のある人の面接・採用のために知っておくべき知識講習会＞

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                            | 申込み会場（下記何れかに○を付けて下さい）  |       |
| 受講者氏名                           | ・大阪会場(7/23)・名古屋会場(7/31)・東京日曜(8/4)<br>・長野会場(8/7)・富山会場(8/9)・仙台会場(8/20)<br>・東京会場(9/4)・広島会場(9/10)・福岡会場(9/12)<br>・東京会場②(9/17) |       |
| 連絡先                             | 勤務先  | 自宅    |
| （何れかに○をつけてください。FAXは必ず記入してください。） |  |       |
| 〒□□□-□□□□                       | TEL. ( ) (内線 )   |       |
|                                 | FAX. ( )   |       |
|                                 | 都・道  |       |
|                                 | 府・県  |       |
| 勤務先名・部課名：                       | 雇用環境整備士資格  | 有 ・ 無 |

|      | 摘 要（以下項目の何れかに○印を付けてください）   | 金 額 |
|------|--|-----|
| 受講料  | 1 一般 5,000円（税込）<br>2 本機構の情報交流制度加盟員 4,000円（税込）<br>3 既雇用環境整備士(第Ⅱ種)又は当日整備士講習会受講者 4,000円（税込） | 円   |
| テキスト | 1 購入する<br>『発達障害の人の面接・採用マニュアル』（発行：弘文堂、初版：H25年12月発刊）講習会特価：1,850 円（税込）<br>2 購入しない（当日持参する）   | 円   |
| 合 計  |  | 円   |

FAX 送付先：03-3379-5596

# 『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と育児中の外国人を雇用するポイント講習会』開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

## ■ 労働力人口の減少による外国人労働者雇用の需要が増大しています

コンビニや飲食店等いたるところで外国人労働者を見かける機会が増えました。深刻な労働力不足から、多くの企業が外国人労働者の雇用を拡大しています。少子高齢化が進行する中で、外国人労働者の労働力の有効活用は企業にとってこれからの大きなテーマとなってくるでしょう。本講習では、外国人を雇用する事業主が知っておくべき知識習得を目的として、TVのニュース等で取り上げられている新たな在留資格について、何故いま法改正が必要なのか、そして法改正によって何がどう変わるのか、雇用主として今更聞けない、しかし知っておかなければならない外国人雇用の基礎知識について講義します。

## ■ 外国人労働者にかかわる法律の改正と外国人の雇用で必要となる労務管理の基礎知識

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。例えば、就労時間に制限のある外国人労働者を、制限時間を超えて就労させた場合、法律違反として事業主は罰則を受けることとなります。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、及び業種・業界によっては外国人主婦や育児中の外国人をパートタイマー等で雇用する場面が今後増えてくると思われませんが、育児中の外国人労働者に関して特に注意しなければならない雇用主（特に役員・管理職・現場責任者・総務人事担当者）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することで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。

## ■ 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。

労働・雇用に関わる行政担当官、外国人労働者雇用に関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、是非この機会に本講習会を受講され、今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職希望者や社会保険労務士、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者の方は習得した知識を勤務先において是非ご活用下さい。

## ■ 受講修了証交付

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。

雇用環境整備士（第I種）資格者の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

\*整備士講習は育児者関連全般、本講習は育児中外国人の部分に焦点を合わせて解説する整備士講習の附属的な講義内容です。整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

## 1. 開催地・期日・会場・定員（\*申込者には受講票と会場地図をお送りします）

| 開催地   | 期日           | 会場         | 定員  |
|-------|--------------|------------|-----|
| 大阪会場  | 令和元年7月26日（金） | 日本研修センター江坂 | 50人 |
| 名古屋会場 | 令和元年8月1日（木）  | 安保ホール会議室   | 50人 |
| 東京会場  | 令和元年9月2日（月）  | 中野サンプラザ会議室 | 50人 |

2. 講師 馬場社会保険労務士事務所長・雇用環境整備士資格（第Ⅰ種）講習会講師 馬場実智代

3. プログラム（予定）（都合により一部変更となる場合があります。）

1. 開会挨拶（10：00～10：05）
2. 出入国管理及び難民認定法（入管法）改正の経緯と法律の概要（10：05～10：30）
3. 外国人雇用における現状と雇用に際して注意すべき基礎知識（10：30～11：50）
4. 育児中の外国人を雇用する際に雇用主が知っておくべきポイント（11：50～12：10）
5. 受講修了証交付（12：10～12：15）

4. 受講料（税込） ※受講料は当日会場で申し受けます。

一般 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 4,000 円、  
既雇用環境整備士（第Ⅰ種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円

5. テキスト（当日全員へ無料配布します）

本講習テキストは「外国人雇用に関する Q&A」（東京労働局職業安定部）、「まる分かり 2019 年施行入管法～特定技能資格の創設～」（労働新聞社編）等を参考に本講習講師が作成した資料とスライドを使用します。

6. 申込み方法

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。または下記申込書（1名につき1枚。コピー可）に記入し、下記申込先宛郵送又は FAX してください。

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

7. 申込締切期日

開催の1週間前までにお申し込みください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）  
ただし、締切日前でも定員に達し次第締め切ることがありますのでお早めにお申し込みください。

8. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「外国人雇用講習会係」（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）

<外国人を雇用する・育児中の外国人を雇用するポイント講習会>  
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

|  |                                 |   |
|--|---------------------------------|---|
| カガナ  | 希望会場                            | 区分（下記何れかに○を付けてください）   |
| 受講者氏名  | ・大阪 7/26<br>・名古屋 8/1<br>・東京 9/2 | ・一般（5,000円）<br>・本機構の情報交流制度加盟員（4,000円）<br>・既雇用環境整備士（第Ⅰ種）（4,000円）<br>・当日整備士講習会を併せて受講する者（4,000円） |
| 連絡先 勤務先 ・ 自宅（何れかに○をつけてください。FAXは必ず記入してください。）<br>〒□□□-□□□□ | TEL. ( ) (内線 )<br>FAX. ( )      |   |
| 都・道<br>府・県   |                                 |   |
| 勤務先名・部課名：  | 雇用環境整備士資格                       | 有 ・ 無   |

※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

# 『学生をアルバイトで雇用する際、今後のキャリア形成支援につなげられるよう雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識講習会』開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

## ■ 労働人口の減少で若年労働者の早期雇用と人材育成の必要性は日増しに増大しています

現在、外国人労働力に頼らなければやっていけない労働力不足と言われている中、かつてこれら業種では日本の学生（中学・高校・大学・専門生など学業と仕事の両立をする若者を指す）が積極的に雇用されており、本格的に社会へ出るまでの働く体験の場となっていました。彼らは今、どこでどういったアルバイトをしているのでしょうか。卒業と同時に社会へはばたく学生らの実態や考え方、学生を取り巻く環境について、雇用主として次世代人材育成のために知っておくべき基礎知識講習として開催します。

## ■ 今どきの学生（若年労働者）を理解することは、将来的に自社の人材育成に大きな影響を及ぼします

未成年や、現役学生を雇用するにあたって、若手の教育や昨今の就活状況の理解など、現代社会の人材育成に関する事項を、雇用主・使用者は当然習得しておかなければトラブルの元になります。そうした学生ら若者を雇用するにあたって知っておくべき関係法令、そして現代の若者ならではの特異性（周辺環境や価値観など）を雇用主は知っておくべき必要があります。本講習では特に注意しなければならない事項は何なのかを解説していきます。「若手教育は難しい」、「どのように教育したら良いか手探りである」、「何を考えているのか分からない」、こうした声がよく現場から聞こえてくる中で、雇用主（特に役員・管理職・総務人事担当者）が知っておくべき労務知識も増えていきますが、学生の特性や対応方を理解することで社内の環境整備に資する知識者養成を目的とした講義内容になっています。

## ■ 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。

労働・雇用に携わる行政担当官、学生を積極活用している企業の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、是非この機会に本講習会を受講され、今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職希望者や社会保険労務士、教職員・大学就職課、学生を活用する業種の自営業者、人材派遣会社等での勤務者等は習得した知識を勤務先においてご活用下さい。

## ■ 受講修了証交付

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。

雇用環境整備士（第IV種）資格者の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

\*整備士講習は学生雇用関連全般、本講習は学生のキャリア形成の部分に焦点を合わせて解説する整備士講習の附属的な講義内容です。整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

## 1. 開催地・期日・会場・定員（\*申込者には受講票と会場地図をお送りします）

| 開催地   | 期 日          | 会 場        | 定 員 |
|-------|--------------|------------|-----|
| 大阪会場  | 令和元年7月25日（木） | 日本研修センター江坂 | 50人 |
| 名古屋会場 | 令和元年7月30日（火） | 安保ホール会議室   | 50人 |
| 東京会場  | 令和元年9月5日（木）  | 中野サンプラザ会議室 | 50人 |
| 福岡会場  | 令和元年9月13日（金） | 福岡九州ビル会議室  | 50人 |

2. 講師 NPO 法人キャリアフォーラムあいち理事長・中京学園法律専門学校講師 船木 陽子

3. プログラム（予定）（都合により一部変更となる場合があります。）

1. 開会挨拶（10：00～10：05）
2. 学生のアルバイトを取り巻く現状と課題（10：05～10：20）
3. 学生のキャリア形成を阻む悪要因とトラブル危険性について（10：20～11：00）
4. 学生の将来のキャリア形成支援のために雇用主が知っておくべき知識（11：00～12：10）
5. 受講修了証交付（12：10～12：15）

4. 後援 NPO 法人キャリアフォーラムあいち

5. 受講料（税込） ※受講料は当日会場で申し受けます。

一般 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 4,000 円、  
雇用環境整備士（第IV種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円、  
後援団体の会員または関係者 4,000 円

6. テキスト（当日全員へ無料配布します）

本講習テキストは、関係法令を含む内容で講師が作成した資料を使用します。

7. 申込み方法

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。または下記申込書（1名につき1枚。コピー可）に記入し、下記申込先宛郵送又はFAXしてください。

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

8. 申込締切期日

開催の1週間前までにお申し込みください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）

9. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「学生キャリア形成講習会係」（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）

＜学生アルバイト雇用におけるキャリア形成支援講習会＞  
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  | 希望会場   | 区分（下記何れかに○を付けてください）  |
| 受講者氏名   | ・大阪 7/25<br>・名古屋 7/30<br>・東京 9/5<br>・福岡 9/13 | ・一般（5,000円）<br>・本機構の情報交流制度加盟員（4,000円）<br>・既雇用環境整備士（第IV種）（4,000円）<br>・当日整備士講習会を併せて受講する者（4,000円）<br>・後援団体の会員または関係者（4,000円） |
| 連絡先 勤務先 ・ 自宅（何れかに○をつけてください。FAXは必ず記入してください。）<br>〒□□□□-□□□□ | TEL. ( ) (内線 )<br>FAX. ( )                   |  |
| 都・道<br>府・県  |  |  |
| 勤務先名・部課名：   | 雇用環境整備士資格                                    | 有 ・ 無  |

※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