



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

2021年 11月号

発行日 令和3年11月25日(第32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：『外国人労働者の活用好事例集
～外国人と上手く協働していくために～』
/馬場社会保険労務士事務所長 馬場実智代

JEEニュース第32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)、今号は『外国人労働者の活用好事例集/外国人と上手く協働していくために』というテーマでお届けします。

令和2年6月末時点での外国人労働者数は172万人で、平成19年に届け出が義務化されて以降、過去最高を更新しました。しかし、コロナ禍の影響があり、増加率が13.6%から4.0%へと大幅に減少しています。在留資格の事前認定を受けながら新型コロナウイルス対策での水際対策で来日できていない外国人の数は約37万人に上ると報道されています。コロナ禍の状況が落ち着けば、足止めされていた外国人(留学生、技能実習生、専門的・技術的分野の労働者等)が来日できるようになり、日本の職場でのグローバル化がさらに進んでいくことでしょう。

少子高齢化が進む日本では、経済社会を維持していくために外国人労働者活躍が欠かせません。受け入れ準備はもちろんのこと、お互いに働きやすい職場環境を整えて、上手く協働していくことが重要です。管理職、人事・総務の方々のみならず、職場の全ての方々に外国人労働者と共に働くことについての知識を持ち、良好な関係を築くための留意点について知る機会としていただければ幸いです。

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>



働き・暮らしたい、エイジレス雇用の国内推進を目的として、受け入れる企業等に最適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両立する女性が増えています。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)2021 JEE Org

特集

『外国人労働者の活用好事例集 ～外国人と上手く協働していくために～』

馬場社会保険労務士事務所長
雇用環境整備士第1種講師

馬場実智代

はじめに

世界中を巻き込んで猛威を振るう「コロナ禍」の中で、たくさんの方が、様々な影響を受けていることと思います。「コロナ禍」が、どのような形で終焉に向かうのか、そしてその後が始まる、私たちの生活、経済、働く環境がどのように変化するのか、今現在、確実な将来像を描くことは非常に難しいと思います。ただ一ついえることは、今後どのように経済社会が変化したとしても、グローバル化は進み続けるだろうということです。であれば、私たちの労働環境も、今後は一層、外国人と働く機会が増えてくると考えられます。その時に外国人と共に働くことがスムーズにできるよう「外国人を雇用する際に知っておくべき知識」をテーマに講習（ビデオ配信）をさせていただいております。ここでは、外国人の採用や雇用管理を考える事業主・人事担当者の方々へ向けて、初めて外国人を採用する準備や、評価基準を設定する際の注意点を、厚生労働省が作成した「外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～」の中の、外国人社員を受け入れるに当たってのポイント「募集・採用について」及び「配属・評価について」の部分から引用し紹介します。外国人の採用と雇用管理の知識の幅を広げていただく一助となれば幸いです。

1. グローバル化の進展と外国人労働者

ブリタニカ国際大百科事典で「グローバル化」の意味を調べると、「文化、経済、政治など人間の諸活動、コミュニケーションが、国や地域などの地理的境界、枠組

みを越えて大規模に行なわれるようになり、地球規模で統合、一体化される趨勢（ある方向へと動く勢い、社会などの全体の流れ）」と解説しています。その意味から、世界全体の情勢を見渡すと、今後のグローバル化の進展に関しては、勢いも、流れも止めようがなく進んでいくことは間違いありません。

グローバル化に関して、少し話がそれますが、日本の国技といわれる相撲界で、今年の夏、モンゴル出身の照ノ富士関が第73代横綱に昇進しました。また、照ノ富士関は、同じ時期に日本の国籍を取得しています。モンゴル出身の横綱が日本国籍を取得したのは3人目で、力士が親方になるためには日本国籍であることが必要なためだそうです。女性が土俵上に足を踏み入れる事さえ頑なに禁止している相撲界ですが、外国人力士が相撲界の親方になるという、グローバル化の進展の波は着実に押し寄せているということでしょうか。

私たちの労働環境に話を戻しますと、令和2年6月末現在、日本に在留する外国人の人数は288万人で、そのうち外国人労働者の人数は172万人となっています。コロナ禍の影響もあり外国人労働者の増加率は、令和元年の13.6%から、4.0%へと大幅な減少となりましたが、すでにこれだけの人数の外国人が日本で働いています。

また、少子高齢化も益々進んでいます。厚生労働省が2021年6月に発表した2020年（令和2年）の出生数は前年（2019年）より2万4,407人少ない84万832人で、1899年の調査開始以来過去最少となりました。合計特殊出生率は前年比0.02ポイント低下の1.34となり、人口

の自然増減数は過去最大の減少となりました。コロナ禍の影響により、子供の出生数が大幅に減ったことよって、日本の労働力人口も減少が加速することになるでしょう。

このような現状を見ても、日本は労働力不足を補うために外国人材の受入れを益々進める必要がありますし、グローバル化が進展する経済社会に対応するために優秀な外国人を確保することが、経営戦略上も重要な視点となっているところです。

補ってもらい、実習生自身も技術を身につけて出身国の技術の発展に役立ててもらおう」のか、皆さんの会社の経営理念、従業員への周知や教育によって、ともに働く技能実習生の働き方や生活の質は大きく異なったものになるでしょう。外国人と働くことに関して、皆が状況を理解し、認識を共有している企業の業績は向上し、働く環境も大きく改善されることと思います。

先日、ある製造業の会社で高齢の日本人男性が退職することになりました。男性の退職願には、「現場に、外国

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>

資料 ①

外国人の受入準備として 自社の内なるグローバル化の進展にも着手

事業主が、例えば企業戦略として海外での販路開拓を進めるため、外国人を採用する必要性があると考えたとしても、日本人社員がその必要性についてしっかり理解していなければ、採用後、外国人と上手く協働していくことが困難となる可能性があります。外国人を円滑に受け入れるためには、自社の今後の企業戦略を見据えて、受入れの必要性や在り方などについて社内全体でよく認識を共有し、自社の内なるグローバル化の進展に着手しておくことが非常に有用です。

出典：外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～

は年功序列型の賃金制度が残っており、同じ仕事をしていても働いた年数によって給与に差があることが分かりました。外国人がこの日本の一般的な「年功序列」の給与慣行を知らないで入社し、よく説明を受けていないような場合、不公平だと感じて「もっと条件の良い会社へ移りたい」と考えることもあるでしょう。このようなケースの場合、外国ではよほどの事がない限り、転職がネガティブに取られる事がないため、転職する人が多くなります。「我慢しないでさっさとやめていく」外国人労働者の転職を日本人から見ると「外国人はすぐやめる」と感じる

が普通で、
の中の自
ん。

もう一
場の人間
す。日本
輩といっ
いようて

また、
特の「新
ながら」
出身の〇
に〇〇大
世コース
力主義・
は「I de
分からな
等が、そ

く影響している企業などは、外国人は仲間に入りづらいつと感じてしまうでしょう。また、外国人が日本人とまったく同等の待遇、昇進やキャリアパスを求めていたのに、自分の能力以外の問題で待遇差が埋められないことにより退職を考えることも大いにあると思います。

外国人の採用に関しては、そもそも、「退職・転職」に関しての考え方、とらえ方、価値観等に関して、日本人とは異なると理解した上で、日本独特の雇用慣行をどのように説明し理解してもらうか、又は、今後は一切「年功序列、終身雇用」をなくしてしまうか、結論をだして

であ
力主
り、
業を
化、
いま

年功序
制度」
定年
の雇用
序列制
て、
。長
はメ
年功序

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>

日本で就労する外国人社員の多くは、能力評価が不透明であると不満に感じています。自分自身が企業にどのように評価され、何が期待されているのか等について、外国人社員は日本人社員と同等以上に関心を示す傾向にあります。不透明な能力評価は、外国人社員の早期離職やモチベーションの低下につながる懸念されるため、外国人社員も納得できる公正な能力評価を構築していくことが重要です。また、公正な能力評価であっても、日本語が不得意な外国人社員に対しては、評価内容が正確に伝わらず、誤解が生じてしまう懸念もあります。誤解が生じないよう時間をかけて丁寧に説明することも方法の一つですが、評価内容を母国語に訳して伝える等、コミュニケーションの行き違いによるトラブルを未然に防ぐことも有効です。

出典：外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～

列」制度は、企業が従業員に対して経済的・精神的な安定と、若いときは給料が安いけど、何年か我慢していくうちに、ある程度の役職や、給与が支払われることになることから、退職の防止などに役立てていたという側面もありました。

しかし外国人は、このあいまいな「20年・30年後の自分の地位や給与」よりも、今の自分の実力を、評価してもらいたい、評価は昇進のスピードや、給与の額で表してくれないと会社が自分に対してどのような評価をしているか分からないということなのでしょう。日本人

の働き方
感じてい
応が大変

誰もが
期待され
ば、同期
言動を
酌」し、
です。

ここで
ましたか
他人の心
慮するこ
ィア(W
園問題は
がきつた
来の意味
言葉です
た新明解
の人の意
ることの
ています。

顔色をうかがう、ご機嫌をとるといった、
やネガティブな意味合いが強くなっているのは否めません。また、フリー百科事典『ウィキペディア (Wikipedia)』には、「忖度」に直接対応する英単語はないとの記載もありました。「斟酌」に関しては、国語辞典では「相手の事情や心情をくみとること。また、くみとって手加減すること」と説明しています。

話を外国人労働者の評価に戻しますが、自分の意見をお互いにはっきりと言い合う欧米文化とは異なり、相手

の心中を察したり、思いやったりする文化の根強い、日本ならではの「忖度」や「斟酌」によって、外国人が自分の評価を察することは難しいのではないのでしょうか。日本人であっても「忖度」や「斟酌」という言葉を、正しく使う事は難しいと思うのですが、その意味を外国人は日本人のように「肌感覚」で感じたり、理解したり、納得したりできるのでしょうか。私は難しいと思います。

5. 参考になる好事例

「外国人の活用好事例集」の中には「参考になる好事

が理解
。今
があ
してい
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細は下記ご覧ください。

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

う
現場の
現場
橋と
とし
り、

また、良き模範になろうと行動してくれるので、現場に活気が生まれ、人材育成にもつながっています。

公正な評価基準を策定した上で仕事の意欲向上につながるため、全社員の職務能力を見える化

○ 外国人社員も納得できる公正な人事評価基準を策定して、外国人社員も含めた全社員を対象とする職務能力の見える化を図りました。結果として競争意識が刺激され、仕事に対する意欲や士気の向上につながっています。

人事評価を正確に伝えるために英訳した評価シートを配付

○ 外国人社員は、人事評価内容について非常に関心が高い傾向にあることを踏まえ、評価内容を正確に伝えるために英訳した評価シートを配付しています。結果として、日本語表現によって人事評価内容に誤解が生じることが無くなったので、外国人社員と良い関係が築けています。

キャリアアップ志向の強い外国人社員に配慮し 人事考課の結果を昇進に即反映

○ 相対的にキャリアアップ志向の強い外国人社員に配慮するため、日本人社員も含めて、人事考課の結果を昇進に即反映する方法に変更しました。結果として、入社3年目の外国人社員が管理職に抜擢されたり、日本人社員に対しても良い刺激になったりと、社内の活性化につながっています。



日本語が不得意な外国人社員の昇進試験の論文・面接は英語でも対応

○ 日本語が不得意な外国人社員の昇進の可否については、日本人との公平性についてなるべく配慮する必要があると考え、英語の方がより適切に評価できる場合には、昇進試験の論文・面接を英語で対応しています。結果として、コミュニケーションの行き違いによるトラブルを未然に防ぐのに役立っています。

—転載ここまで—

ここで、内容の一部を紹介させていただいた「外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～」では、これから外国人の雇用を検討している企業や、すでに外国人を雇用している企業に向けて、私たちが外

国人を雇用するときに、「重要となるポイント」を説明しています。ぜひ参考にして頂きたいと思います。

また、専門的・技術的分野の外国人及び新卒の外国人留学生を積極的に採用したい事業主の方からの相談に応じてもらえる「外国人雇用サービスセンター」（東京・愛知・大阪）の活用や、自社内だけでは、外国人の採用や募集に関して対応することが難しそうだという場合には、ハローワークの「外国人雇用管理アドバイザー」へのご相談をお勧めします。ハローワークの「外国人雇用管理アドバイザー」からは、事業所の雇用管理の実態や問題点を把握・分析して、的確で効果的な改善案の提案や、外国人雇用管理の助言等をしてもらえます。相談日を設定して実施している場合や、事業所へアドバイザーを派遣しているところもあります。いずれも相談は無料です。

最後に、共に働くこととなった外国人労働者が、皆さんの職場で持っているスキルを存分に使って、その能力を発揮し仕事をしてもらうためには、クリアしなければならない課題がたくさんあると思います。企業がグローバル化と自社の今後の経営を考えたときに、外国人労働者が必要だと判断し、外国人雇用を進めていくためには、十分な準備が必要です。共に働く仲間として、外国人と良好な関係を保ち、外国人の生活習慣や考え方に配慮した就業環境を整えて外国人の採用を進めていくべきではないかと思います。

パンフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/000541696.pdf>

■お知らせ

『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』/講師：馬場実智代
は自宅に居ながら学習できるeラーニングで現在配信中
<http://www.jee.or.jp/workshop/foreigner.html>

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。



☆☆R3年度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ことで決定いたしました。



■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できるのが利点です。



**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

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

※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. 学生のアルバイトに関し労働相談センターに特に多く寄せられる苦情や相談です。以下のうち本当に**多数の相談苦情が寄せられている**ものはどれでしょう。



- ①急にシフト変更させられて授業に出させてもらえないという苦情相談が多い。
- ②店長から仕事上がりに食事に行こうとしつこく誘われるという苦情相談が女子学生から多い。
- ③開店準備や片付けの時間は残業なのに給料がもらえないという苦情相談が多い。
- ④代わりの者を見つけてこないバイトを辞めさせてもらえないという苦情相談が多い。

(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。

☆☆その他、今期開催される講習会☆☆

～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、補足的な講習会も開催しますので知識習得のため併せて受講ください。
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>



**『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>



**『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>

詳しくは、日本雇用環境整備機構HP参照ください。

★★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る中小企業にも活用していただきたい。

(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ために派遣期間は雇用主が本機構になり管理責任・雇用責任を負うものです。

(4) 派遣と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。

(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

☆☆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

発達障害者支援をしている中で苦勞することがあります。それは「待つ」ということを当事者の方たち伝えることです。不安や焦りで調子を崩してせっかくの採用がダメになってしまうこともありました。待つことに関して良かった事例があれば教えて欲しいです。



A1. ご質問の内容から察するに、作業を途中で待たないといけない事象があった時に、不安が先行し待てないというケースと仮定させていただきます。

何らかの事情により作業を中断して待機しなければならないことは、業務遂行する上で多々あります。どれだけ待たないといけないのかわからないため、そわそわして落ち着きがなくなり、気持ちの不安定さが現れる当事者がいることも確かです。そして、待機できる範囲の幅にも個人差があります。何をしたいのか判断できないので、待ちきれずに手持ち無沙汰から業務外の行動を取る人もいます。待つことの意味は理解できたとしても、すぐに行動として反映させることができないのです。これらは、発達障害の特性による行動と言えます。

就労現場の事情にもよるので、職場と相談しなければなりません。待機時に行うべきことを事前に決めておくようにします。要するに、やるべきことを絶やさないようにすることです。主業務以外に、期限設定がゆるやかな補助的業務をいくつか用意しておき、主業務が滞った場合に移行する取り決めをしておきます。就労支援の中では、カリキュラムが決まっているので、そのような事象がないかもしれません。可能ならば、「待機時にやるべきことを探して取り組む」訓練として取り組んでみてほしいかもしれません。

Q2. エイジレス雇用に関する質問

会社が継続雇用の承諾をする場合に、継続雇用者に条件（査定結果）をお伝えする際の方法は、労働条件通知書を用いて通知することでよいでしょうか。

A2. 継続雇用者に査定結果を踏まえた条件を伝えるには、賃金等の待遇は労働条件通知書で示さなければなりませんので、「労働条件通知書を用いて通知する」ことで問題はありません。

Q3. エイジレス雇用に関する質問

講習の中で独立法人労働政策研究・研修機構の調査によると、44.4%の企業は、継続雇用者の年収水準を年金や高齢者雇用継続給付も含めた額で定年到達時の6～7割程度になるように設定しているとの説明がありました。当社は地方の中小企業であり、そもそも定年到達時の年収が低くなりがちなのですが、これを直ちに目安として受け入れてよいのでしょうか。いうまでもなく最低賃金はクリアしなければなりません。定年到達時の年収が低い場合の定年後の賃金の考え方について教えてください。

A3. その地域の最低賃金を下回らない限り、定年到達時の年収が低い場合でも、定年到達時の年収の6～7割程度で賃金を設定しても問題は 없습니다。



…<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

◇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) 登録者七千名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) 特殊スキルや資格保有者など人材情報提供 (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。また、本サイトを利用する求職者も育児・障害・エイジレスの当事者に限定されますので予めご了承ください。

……<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>

無料
Take Free!
メールマガ
Mail Magazine
毎月発行
学識者の小論文を毎月掲載しています。最新号を読む

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

雇用環境整備士の講習会を受講した方から「私も育児者・障害者・高齢者の雇用のために役立てることがあれば何かしたくなったのですが」というお問い合わせをよく頂くようになりました。多くの方の意識を変えることが環境整備に繋がりますから大変ありがたいお言葉と申しますし、いかに講習会の内容が受講者の共感を呼ぶ精査されたものに作られているかの証明と嬉しく思います。育児・障害・エイジレスの雇用において日本は世界でもかなり下の方の後進国ですから、何故そこまで企業は雇いたくないのかを考察した上で意識改革が必要です。

—本誌編集長—

次号 12号の特集は

『育児と仕事の両立について考える、
現役女子アナウンサーによる現実と課題』(仮題)
/フリーアナウンサー 有働文子

-----12/25日発行メール配信予定-----

*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32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/池嶋貴二/小松誠

雇用環境整備士クイズの答え：全て多数寄せられている

これらは厚生労働省の労働相談コーナーに学生のアルバイトから特に多く寄せられている苦情・相談事項です。これらの他にも、口約束だけで労働条件が明記された雇用契約書を書面でもらえない、売れ残った商品を買取れと言われる、忙しいから我慢してくれと休憩時間がもらえない、遅刻欠勤したら罰金とると脅されている…といった相談も多数寄せられています。法的知識がない学生は得てして雇用主に良いように使われがちです。このため、学生自身が就業における弱者区分に該当する労働者であり、雇用際に際して職場の環境整備が必要だと本機構では考えております。

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)

10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ています。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に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、同じ講義を自宅にい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。入金を確認でき次第、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 <input type="checkbox"/> パソコンかスマホか pad 所有 <input type="checkbox"/> Wi-Fi 環境あり <input type="checkbox"/> 上記の環境がない	受講したい科目 (複数受講可) <input type="checkbox"/> 第Ⅰ種 (育児者雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅱ種 (障害者雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅲ種 (エイジレス雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅳ種 (学生雇用)
連絡先 (自宅 ・ 勤務先) 〒□□□-□□□□ 都・道 府・県	※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	
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