出前講座相談・申込書

申込年月日	平成	年	月	\Box
-------	----	---	---	--------

学校 (機関) 名	名 称								
	住 所	₹							
連絡先	電話					F A X			
	E-mail				·		ご担当者		
第1希望日時	平成	年	月	⊟(曜日)	午前・午	-後 時	分から	
第2希望日時	平成	年	月	⊟(曜日)	午前・午	- 後 時	分から	
第3希望日時	平成	年	月	⊟(曜日)	午前・午	- 後 時	分から	
対 象 者						受 講 予定人数		Д	
ご予算						交通費	有	· 無	
希望コース	コース	۲ 1	·	-ス2	• =	1ース3	いずれ	かをお選びください。	
備 考									

- ※上記枠内にご記入ください。
- ※FAX又は電子メールでお申し込みください
- ※申込書に記入いただいた個人情報は、ご担当者様への連絡及び本校関連資料送付のために利用し、 他の用途で使用することはありません。

連絡先

認定NPO法人 あったかサポート TED 075-352-2640

〒600-8154 京都市下京区間之町通下珠数屋町上る榎木町306 坂口ビル2階 FAX 075-352-2646

(検索♪ http://attaka-support.org/ e-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp

公益社団法人 京都勤労者学園 〒604-8854 京都市中京区壬生仙念町30-2 ラボール京都3 F TEL 075-801-5925 HP http://www.labor.or.jp/gakuen/ e-mail gakuen@labor.or.jp

労働関連法教育講座にあたって



- 対象/中高の生徒、専門学校生、大学生、各種教職員や進路指導担当者、就労支援員
- 講義内容/事前の打ち合わせで学力や知識レベル、ニーズにそって、ご要望に合わせて各教室で の講義、講堂での講義、寸劇などさまざまな趣向で実施することが可能です。
- **効 果** /・社会へ巣立つ若者の不安を減らし、期待が深まる知識を持たせることができます。
 - ・雇う側、働く側、双方の相互理解を深め、職場の定着を図ることができます。
 - ・学校が就職支援にするにあたり、生徒、企業の橋渡しの知識が深まります。
 - ・働くにあたっての在学生、卒業生の相談に対する対応の知識が深まります。
 - ・企業のブラック企業、ハラスメント防止等のとりくみにより早期離職、職場の定着 が図れます。
- 師/NPO法人あったかサポートの社会保険労務士などの他労働関連法教育講座に関す る経験や実績のある者
 - ※社会保険労務士とは、労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家とし て事務手続き、指導、相談に応じる国家資格者です。
- 用/京都府内の生徒、専門学校生、学生、教職員を対象にした出前講座については、予算 の範囲内において講師料や交通費は無料です。
- 連絡先/認定特定非営利活動法人(NPO法人)あったかサポート
 - T E L 075-352-2640
 - FAX 075-352-2646
 - HP http://attaka-support.org/
 - E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp

あったかサポート検索ト

京都府の補助金を活用した 労働関連法教育

出前講座のご提案

高校・専門学校・大学などの各教育機関と企業、そしてNPOが手を取り合って、若者が 働き続けるために必要な基礎的な力を身に付ける機会を一緒につくりませんか。

対象は、若者はもちろんのこと、教職員や進路指導担当者です。皆さんで、若者の離職 対策や職場定着支援を共に進めましょう。

若者による 「未来の社会づくり」

働くとは 傍(はた)を楽に させること

若者を育てる 「未来の企業づくり」

連携

各教育機関による 「若者と企業の橋渡し」

勤労者の教養と地位の向上を目指し、勤労者教育・労働教育を推進する教育機関 公益社団法人 京都勤労者学園 (愛称:ラボール学園)

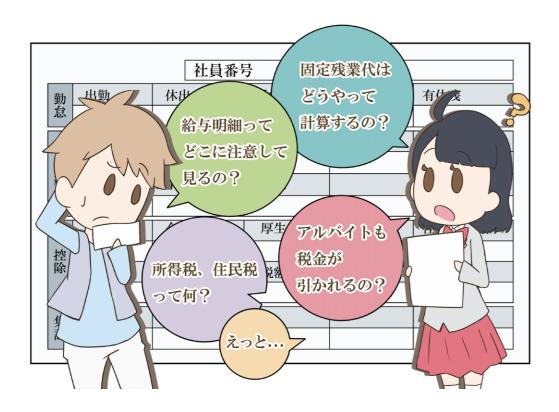
しごととくらしをテーマに様々な専門家と市民が共に生き、助け合ってつながる 認定特定非営利活動法人(NPO法人) あったかサポート

コース 1 若 者 向 け 労働関連法教育プログラム

これから仕事など社会に巣立つ若者の皆さんへ

最近の労働市場は「売手市場」といわれていますが、「正社員」として就職したものの早期に離職する若者も増え ています。そこで社会人として働き、生き抜くために次の3つのことを伝えたいと思います。

- ①仕事を始めると長時間労働やハラスメントなど様々なトラブルに遭遇しかねません。 すると「自分は弱い人間だ」と自分を責める気持ちも生まれがちです。そんな時にこそ労働法や社会保険の基礎知 識を獲得し、自己肯定感を高めることで次の飛躍につなげてください。
- ②働き始めると、妊娠、育児、介護で仕事との両立が難しくなりがちです。女性が働くことが当たり前となった今、男女 の性別役割分業にとらわれず家族がお互いに助け合って働くことは経済的・家庭的な生活の安定につながります。
- ③職場で良好な人間関係を意識的に作って欲しいと思います。働くことを通してお互いに「大丈夫」「助けて」と言え る他人を気遣う力や支援を求める力 (受援力) を身につけましょう。





- ① 面接時に問われる職業能力に関わりない質問への応え方
- ② 提示された雇用契約書 (労働条件通知書) の読み方
- ③ 賃金、労働時間、休憩、休暇などを定めた労働基準法、就業規則の役割
- ④ 初めてもらう「給与明細書」の見方と税制や保険料の仕組み
- ⑤ 病気、けが、失業、妊娠、出産、育児、介護と仕事の両立支援の仕組み

コース2 教職員向け 労働関連法教育プログラム

若者を教育し、社会に送り出す教職員の皆さんへ

いま若者にとって労働関連法教育がなぜ必要なのでしょうか。「ブラック企業」という言葉が飛び交うなど、これか らの厳しい仕事の世界に飛び込む若者の胸には「期待と不安」が交差します。そうした若者たちにどのようなメッ セージを準備すべきでしょうか。

- ①すでに日本の産業構造は大きく変化し、バブル経済崩壊以降、これまでの日本的雇用慣行は大きく揺れています。 この間に学校を含め私たち大人は、「非正規」「正規」という二つに区分し「正規雇用を目指せ」と説いてきました。 ところが今や働き方が多様化し、限定正社員あるいはフリーランスなど雇用以外の働き方を選択する時代を迎え ています。それだけに、若者には、ポータブルな職業スキルを高める必要性を伝えて欲しいと思います。
- ②他人に雇用されて働くということは、雇用契約を結ぶということです。そこには労働者と使用者の双方に権利(債 権) と義務 (債務) の関係が生まれます。それだけにお互いが約束事を書面で交わすことの重要性と若者に労働契 約意識を持つことの意味を伝えて欲しいと思います。

【出前講座の効果】

- ○自分が雇う側、雇われる側のどちらになったとしても誰もが平等に幸せに生活できるようにしたい
- ○出産、育児など女性にしかない配慮がまだ完璧になっていないことを知り、自分たちが大人になる ときには、本当の男女平等な社会ができていてほしいと思った。又僕たち男性の方も見方、考え方 を直すべきところがあるのではないかと深く考えることができた。
- ○働いている人には権利があるから何でも言えるけれど、その分義務もあるからその義務を果たす ことも大切なのが分かった。

府立高校で実施した際の出前講座を受講した生徒の感想文より





生徒や教員参加型の寸劇の様子



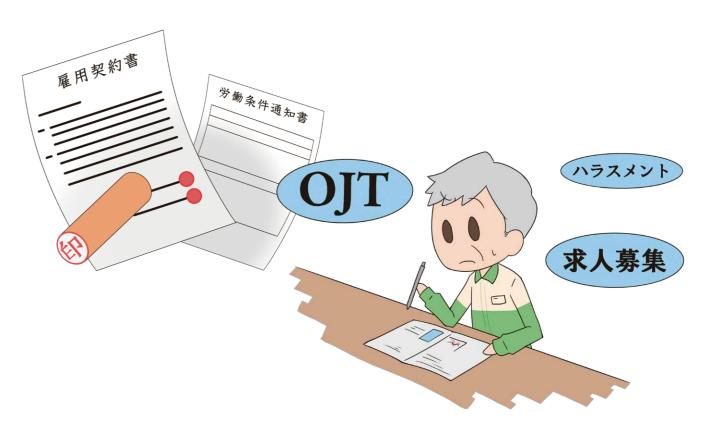
- ① 産業構造の変化と日本的雇用慣行の揺らぎ
- ② 企業が求める人材能力と求人情報の変化
- ③ 大企業で働くこと、中小企業で働くことのちがい
- ④ 卒業生が労働トラブルに遭って相談してきたときの相談先
- ⑤ 人権教育の中に労働問題を取り上げる意義
- ⑥ 病気や障害のある若者への就労支援と支援機関の活用

コース3 専門学校の就職支援者向け 労働関連法教育プログラム

若者の成長や定着をめざす事業主と専門学校をつなぐために

専門学校を含め各種教育機関には、無料の職業紹介など若者を受け入れる企業との橋渡しをする役割を担うこと が問われています。また若者の早期離職対策や職場定着支援は、企業にとって必要不可欠な課題となっています。 そのためのお手伝いをさせていただきます。

- ①就職したものの「こんなはずではなかった」と会社を辞めてしまう若者の早期離職は、会社にとっては育成に投資 した時間やお金などが無駄になり大きな損失です。また在籍する社員のモチベーションを低下させることになりか ねません。
- ②若者が職場に定着するには、人間としての人権や人格が尊重されなければなりません。企業には、いじめや嫌がら せなど様々な職場のハラスメントを発生させない取り組みが求められています。
- ③今の若者は長時間労働や休暇が取れないことを嫌がります。若者を職場に定着させるためにはワークライフバラン スのとれた働き方があることを示し、そのための具体的な取り組みに向けた提案が必要です。





- 労働契約に際しての留意点と求人募集の出し方
- 新入社員を受け入れた際のメンターの配置やOJTの活用
- 短時間正社員制度、変形労働時間制度などさまざまな働き方の活用
- 障がい者や外国人労働者などを雇用する際の注意点
- 長時間労働や様々なハラスメントの防止に向けた取り組み方
- 離職理由をめぐるトラブルの解消方法
- 採用や雇用の定着につながる企業が活用できる助成金