一般社団法人
日本雇用環境整備機構
-情報交流制度加盟員専用-

2021年 9月号

発行日 令和3年9月25日(第30号)
(月1回/毎月25日発刊)
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：『刑務所出所者等の雇用の現状と課題、
就労支援状況と雇用環境の整備』
/法務省 東京矯正管区 矯正就労支援情報ｾﾝﾀｰ室

JEEニュース第30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)、今号は法務省担当官にコレワーク雇用について、インタビュー形式でお話を伺いお届けします。

本機構では、育児・障害・エイジレスといった就労意欲があるにも関わらず、就業に壁ができている方々を支援するための活動を行っています育児・障害・エイジレスの方々とはまた異なりますが、コレワーカー（刑務所出所者等）が安定した仕事に就くことは難しい状況です。2016年に再犯防止推進法が制定され、犯罪をした者等の円滑な社会復帰を促進すること等による再犯の防止が重要であると、刑余者、刑務所出所者等らを積極的に雇う「協力雇用主」に対して公共事業などの受注機会の増大を図るなど、様々な施策を行っています。コレワーカーを雇用するために予備知識を備えている担当者は少ないばかりか、コレワーカー雇用の現状さえ知らない方も多いのではないでしょうか。再犯防止推進法の制定からもわかる通り、刑務所出所者等に対する就労支援が国の施策として打ち出されている中で、就労支援は社会全体でなされなければならないという考えもあります。私たちに馴染みのない司法の現場や刑余者の就労の状況について知る機会として参考にしていただければ幸いです。

本機構理事長　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

お問合せ先　：Mail.　info@jee.or.jp
TEL.03-3379-5597
FAX.03-3379-5596

@jee_twt　@日本雇用環境整備機構

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ﾊﾞｯｸﾅﾝﾊﾞｰも閲覧できます。

(C)2021　JEE Org

特集

『刑務所出所者等の雇用の現状と課題、就労支援状況と雇用環境の整備』

法務省　東京矯正管区　矯正就労支援情報センター室担当官（通称：コレワーク関東）

はじめに

本機構では育児者・障害者・エイジレスの雇用を活動の軸として研究しております。いわゆる就業弱者といわれる方々で、共通しているのは『労働意欲があり、技能や経験や資格を有しているにも関わらず就業に壁ができている求職者』だということです。雇用環境を整備することでこれら当事者の活発な採用と雇用後に働きやすい職場環境の整備をするのは雇用主の責務と言えましょう。

さて、働きたい意欲があり、技能もあり、勤務条件も満たしているにも関わらず採用してもらえない人材に「コレワーカー（刑務所出所者等）」がいます。既に刑期を終えているにも関わらず前科があるというだけで雇用に壁ができています。企業担当者に問います。彼らは就業弱者でしょうか、それとも自らの招いた行為の自業でしょうか。もしコレワーカーを雇用するとしたらと考えてみて下さい。雇用環境の整備はできますか。労働人材不足のわが国では企業にとって近い将来決して他人事・無関係のことではないのかもしれません。支援者がいれば“過去は変えられないが自分と未来は変えられる“という言葉が印象的ですが、コレワーカー雇用にはあまりにもわからないことが多すぎるという企業担当者もいらっしゃることでしょう。そこでコレワーク関東担当官にインタビューをしましたのでその模様をお伝えします。

（注）本機構の用語の定義として、『一般社団法人日本雇用環境整備機構では元受刑者や刑務所出所者等矯正（correct）更生を必要とする労働者および求職者を総称して“コレワーカー”と称し使用しています。但し、犯罪を犯していても前科のない者はここに含まないものと本機構では定義しています。』

コレワーク関東とは、全国に担当地域という形で置かれているように思ったのですが法務省の直轄になるのでしょうか。（*ゴシック文字＝事務局・インタビュアー）

法務省の内部部局の一つに矯正局があり、地方支部部局として全国８ブロックにそれぞれ矯正管区があります。その一つが東京矯正管区で、関東地方１都６県に新潟、長野、山梨、静岡の４県を加えた地域に所在する刑務所、少年院、少年鑑別所を管轄しており、コレワーク関東はその一部署になります。（*明朝文字＝コレワーク関東担当官）

47 都道府県の全てに置かれているというわけではないのですね。

はい、違います。実は、昨年６月まではコレワーク東日本とコレワーク西日本の２カ所しかありませんでした。組織で言うと、東京矯正管区と大阪矯正管区にだけあった組織です。それが昨年度、組織が増設され、令和２年７月から８ブロック全てで運営が開始されています。コレワーク北海道からコレワーク九州まで、８ブロック全てで同じような活動が始まったのです。

これは一つに需要の増大、つまり刑務所出所者等雇用が活発になっている又は支援しなければならない刑務所出所者等が増大しているということでしょうか。

東日本、西日本の２か所で、日本全体をカバーしてきましたが、より地域に密着した活動ができるよう各ブロック単位に増設がされました。

そうなると、勤務されている職員の方は法務省職員なのですか。それとも県庁職員なのですか。

コレワ
一部署
は国の
就労支
ていま

障害者
タント

まさに
支援も
ってい

この「
で初め
でした

平成２
労支援
務大臣
い通称
から御
通称に決まりました。コレワークという通称は

そうなるとコレワークとは団体名を指している意味合いでしょうか。日本雇用環境整備機構では前科のある者のことを『コレワーカー（＝矯正や更生を要する労働者、なお犯罪を犯していても前科のない者はここに含まないと本機構では定義）』と呼んでいるのですが直接的に前科のある者を指した呼び名ではないということでしょうか。

我々は、コレワーカーという表現は使っていません。法務省では、刑務所だけでなく少年院の出院者なども含め
刑務所等出所者という言い方をしたり、また、仮釈放な
護観察
に応じ
ーとい

は何と

ょうか。
ですね。

刑者等
所者等」
ですか。

コレワ
ための

か。企

事業主
です。例えば、刑務所出所者等を雇ってみたいと思った事業主は、自社の雇用条件に合った人が全国の刑務所・少年院のどこにいるのか、いつから雇えるのか、資格は保有しているのか、自分たちの職業に合った職業訓練を受けた人がどこにいるのか・・・、そういう雇用主が分からない事項に対して相談していただくと、我々コレワーク担当者が雇用条件をお聞きし、我々が持っている全国のデータベースで検索し、それにマッチした受刑者等を収容している施設名を事業主にお伝えすることができます。事業主は自分の事業所の所在地のハローワークへ

「Correction：刑務所出所者等の矯正」「Core：中核」「Collection：全国の刑務所出所者等の情報収集」を表す「コレ」に、仕事を表す「ワーク」を付けることで、コレワークが刑務所出所者等を仕事に結びつける支援を通じて再犯防止の核となる決意を示しています。正式名称ではないのですが、我々も日常業務で矯正就労支援情報センターと言うのは長いのでコレワークを普通に使っています。

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しくは下記ご覧ください。
http://www.jee.or.jp/network/network.html

刑務所出所者等専用求人を出し、求人票の特記事項欄に収容施設の名前を記入してもらえれば、それぞれの収容施設があるハローワークを通じて求人の情報が届くような仕組みになっています。

刑務所出所者等専用求人部門がハローワークにあるのですね。

そうですね。ハローワークで若干名称は違いますが専門援助部門などという名称で呼ばれていることが多いと思います。

いった人

実際、刑
はいるの
うのは企

刑務所出
ないかで
もなるの
いるか就
をどう防
きく、こ
行われる
とにもな
府の重要
進法とい
防止推進
推進計画
よりも、
けしたい
への御理
お話する
をサポートするいくつかの制度が用意されています。

企業側は支援という観点になるのでしょうか。支援の志で成り立っているということでしょうか。

当然、各事業主も営利企業ですから、商売をやられているわけで、必要な人材をなんとか確保しなくてはいけないという人材不足の背景事情もあると思います。

日本雇用環境整備機構では、育児・障害・エイジレスの雇用が支援対象なので、例えば、障害者雇用においてはほぼ同じといえます。企業の支援への志に頼っている部分もあります。勿論営利を求めなければならないのは企業ですから当然です、しかしながら就業弱者に手を差し伸べたいという想いが感じられます。育児者にしても高齢者にしても、そういった意味では刑務所出所者等の方へ手を差し伸べようという企業と考え方の根本は同じなのかもしれません。

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しくは下記ご覧ください。
http://www.jee.or.jp/network/network.html

雇用
機会
ます。
ら出
なく
しく
台に
で正
くあ
と一
るは
が下
がります。

例えば、障害者雇用でも、就業後の定着はとても難しくなっています。ただ、定着が悪かったからもう障害者はコリゴリ、もう雇うのをやめようと思う事業主もいれば、また別の人で挑戦しようという企業もあります。後者の企業も多いという事ですね。

その通りです。本当にありがたいことです。

少子高齢化で高齢者の労働者人口が増えています。障害者も色々な方が障害認定されるようになり障害者総数は比例して増えています。また、出生率を上げるようにという時代背景もあり育児者も増えています。では、刑務所出所者等の方たちは今、増えているのでしょうか、減っているのでしょうか。

平成 18 年をピークに減少し続けています。

犯罪自体は減っているということですか？

刑事施設の収容人員以前に、警察官等の捜査機関が認知
した件数
は、刑法
挙げられ

そうなの
スがスマ
になった
があり、
がありま
えただけ

平成 12
で頻繁に
の収容定
て、6 人
に二人す
時代が以
ありませ

というこ
ん無くな

何が問題
が、初犯者と再犯者の比率の問題では、再犯者率がずっと伸び続けていたのです。ここ数年は横ばいだとは思いますが、何故かというと全体の絶対数が減っていてもその減っているほとんどは初犯者であって、再犯者の減り具合が少ないので、再犯者が全体に占めるウエイトがだんだん高くなるわけです。

そういう意味では、再犯防止に国もより力を入れなくてはならないということですね。

そういうことです。

なるほど。こういった再犯を犯した方も含めて、支援をしていきましょうという活動も大切だと思いますが、まず支援するしないの大前提として『働く労働者』として見た時に刑務所出所者等は就業弱者だと見るべきなのでしょうか。

これは私見ですが、強者・弱者という言葉はなかなか判
と弱
刑務
と思

齢だ
いけ
選考
壁が

ムレ
もい
す。
はで
抱え

壁に
して
う事
はな

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しくは下記ご覧ください。

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

その通りです。我々は広報活動という形で、様々な活動をしてきました。その結果、企業の理解も進んできているのではないかと思っています。少し前まで「前科十何犯の凶悪犯」的な表現もありましたが、もし十何回も犯罪歴があったとしたら一回一回の刑期は極めて短いはずであり、ということは飲食物の窃盗など比較的軽い罪を繰り返しているということになります。そういう世の中の誤った情報を説明し、広報活動や色々な場所での講演

を続け、国民の理解を少しずつ深めていただいているところです。

「前科十何犯」とか「凶悪犯」というインパクトのあるフレーズが一般人には残ってしまいますよね。例えば、ニュースだけでなくドラマや映画・漫画などでも悪役のキャッチーなコピーとして使われることが多く植え付けられてしまっているということはあると思います。そこを一つ一つ広報活動をされているということなのですね。

そうですね。そういった国民に対する一般的な広報活動・啓
をする
を抱え
をどう

**一人一
てきた
いかな
分、企
対して
も時間**

そうか

**一人一
成や手
ってく
バリア
可能で
多くの
策が違
ないか**

そうですね。各事業主がよく言われるように、最後は「人」なので直接刑務所出所者等と面接をして色々やり取りをする中で、この人がどういう人物なのか、就労に対する意欲、それが面接対策として教えられて言っているだけなのか、本当に心から思って言っているのか、どのような課題を抱えているのか・・・を見極めるのも事業主の眼力にかかってくると思います。

採用実績データがあるかと思いますが、雇用されるに至った男女比はどうなっていますか。

もともと女子刑務所出所者等の比率が低く、男子とは一桁ほど違います。男性 9 に対し女性 1 くらいの割合です。女子刑務所は全国 11 ヶ所しかありません。比率的には圧倒的に男性が多くなっています。また、その背景には求人に係る業種の偏りもあります。建築土木関係が圧倒的に多く、企業側にできれば男性を雇いたいという希望が多いことが挙げられます。

8 割強
女子刑
摂食障
払うの
す人も
人もい
手くい
につい
へ入っ
徴です。

**者等を
なら受
け入れ
か。**

過去の犯罪は問わないと言ってくださる企業も多くありますが、その一方で薬物犯罪歴と性犯罪歴のある方については受け入れるのが難しいという声はよく聞きます。

薬物犯罪歴が企業からそんなに敬遠されるとは意外でした。短絡的に会社のお金に手をつけてしまうのではないかというリスクで窃盗歴などの方が企業に避けられるのかと思っていました。

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しくは下記ご覧ください。
http://www.jee.or.jp/network/network.html

薬物については再犯率が高いというデータも出ていますからね。確かに、窃盗や横領をした人に経理は任せられないなど職種による違いはあると思います。

建築土木業界以外にも刑務所出所者等の雇用に積極的な業界はありますか。

運輸業界も運転手の確保で苦労している企業が多くなっていると思います。運輸業界、建築土木、福祉関係など

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しくは下記ご覧ください。
http://www.jee.or.jp/network/network.html

協力雇用主業種別割合（平成 30 年 4 月現在）

ホワイトカラー、いわゆる事務職やスーツ営業職でも前例はありますか。

数件はあったようにも思いますが、事務職は最近ほとんどありません

女性刑務所出所者等でも採用される業界・職種は男性刑務所出所者等と同じなのですか。

女性刑務所出所者等の希望は飲食業勤務が多くなります。犯罪を犯す前に就いていた仕事として多いという事もあるようです。ただ、今はコロナ禍で最も求人が少ない業界の状況になっているので女子刑務所出所者等は就業に苦労している模様です。

刑務所出所者等がいつ出所できるのかというのは大体分かるものなのですか。

雇用環境の整備を広義の意味で捉えれば、社員寮のような物的な設備なども勿論大事ですし、給料も高ければ高いほど良いとは思いますが、対人関係能力が低かったり、コミュニケーション能力が無かったり・・・という人も多くいますし、そもそも正業に就いたことのないような者もいますので、まずはきめ細かく事業主がその人の様子をよく見ていただき、ちょっとした変化に気を付けていただいたり、意識的に声掛けを多くしていただく、また、ちょっとした良いことがあれば褒めるなど、そういったところが大事なのだと感じています。

物的な雇用環境整備、質的な雇用環境整備、対人的な配慮としての雇用環境整備など、基本は育児・障害・エイジレスを雇用する際の雇用環境整備と同じですね。では、雇用環境整備の一環として、企業側は犯した犯罪と直接的な因果関係性のあるポジションから距離を置いて配属させた方が良いとかありますか。例えば、横領で捕まった人は経理に配属するのではなく（たとえ経理知識に長けていたとしても）離した方が良いのでしょうか。わいせつ等の性犯罪歴のある人は異性の少ない部署に配属するとか、

側がして

ないと思

当然様々

為などの

使わず通

か、会社

している

一定の酌

企業担当

が刑務所

の方は前

ょうか。

公表する

と一部の

いと思い

たら他の

事業主も

雇ってし

たときに

まい、会社にとっても疑われた本人にとってもメリットはないとして公表しないことにしている事業主もいます。出所者雇用に積極的に力を入れていて従業員の大半が出所者で構成されているという企業などでは比較的過去の犯罪歴はオープンにしているところが多いようです。

雇用環境を整備するということは、当事者である刑務所出所者等労働者だけが働きやすい環境を提供されればよいというものではありません。刑務所出所者等を雇用したという事実を告げられた一般の同僚達の動揺やメンタル、働きやすい環境も心配されなければならないし、企業はそういったケアも同時にトータルで必要になるわけですが。

それは難しい問題です。出所者雇用を考えられている事業主に対しては事前の準備のため、個別相談会という雇用実績のある事業主のアドバイスを受けられる機会を設けています。昨年は一都三県（東京・神奈川・千葉・埼玉）で４回実施しました。それ以外に雇用支援セミナーな

ある

こん

の会

きた

が詳

から

決め

一人

。

う場

すか。

それともハローワークになるのですか。

その期間にもよります。例えばその人が仮釈放者で保護観察期間中であればその間は各遵守事項の下、定期的に保護司や保護観察官が面談をしています。しかし、その期間に何か問題を起こし仮釈放が取り消され収監される事もあります。そういった期間も終え普通に生活していた人については行政側からアクセスすることはないと思います。一般市民の扱いですから。

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しくは下記ご覧ください。
http://www.jee.or.jp/network/network.html

その辺が刑務所出所者等雇用は特殊性がありますね。一人一人異なるの意味が、『終えられている』とか『観察中』といった事情に左右されるわけで、一つ一つの採用を物凄く丁寧にしていかないとお互いの為にもならないという事がよくわかりました。

我々も色々な悩みもありますが、例えば、我々が大学を卒業して就職するときにまずは、やりたい仕事を選ぶと思います。そして希望する会社のあるところで住まいを探した

犯防止

へ帰る

れを無

例えば

使わな

比べる

めるこ

とだと

常に再

け込ん

れ育っ

その友

れば、

さなく

事を見

その辺

はハロ

ら直接

合、その

それが出所者の一番の悩みどころと思われます。犯罪歴を隠し入社して後に発覚して裁判になったような例は承知していません。いずれにしろ記載はしないと思います。

私も長年多くの履歴書を拝見してきましたが、賞罰欄に罰歴（犯罪歴）を記載した書面を見たことはありません。ただ、もし履歴書に犯罪歴が書いてあったとしても企業側は本人が公表して欲しくないのであれば守秘義務がありますので迂闊には公言できないと思います。採否はともかくとして。

現在使われている履歴書フォーマットは賞罰情報欄がないものがほとんどだと思います。

確かに、最近は抜いているのかもしれませんね。市販の履歴書にも賞罰欄がないように思います。罰歴であってもネガティブなプライバシーにかかわってくるという考え方なのかもしれませんね。つまり、こちらのコレワークを経由すればそれは必ず犯罪歴は明確になるわけですが、個人で求人情報誌などで応募した場合は、企業側は

うわけ

ますか

場合で

出所者

話を事

て真面

所出所

っかけ

と思っ

改善

更生し、社会復帰して、会社を興して経営をしているという人達も多くいます。その中では、自分も過去に悪事を色々してきたからこそ、そういった人の気持ちがわかると、一生懸命に出所者雇用をしてくれている企業も多くあるのです。

履歴書に書いてある、書いてないは置いておいて、しっかり面接で見極めるというのは主にどの辺を注力していくのが刑務所出所者等面接ではセオリーなのでしょうか。

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しくは下記ご覧ください。
http://www.jee.or.jp/network/network.html

採用をする事業主が判断されるところなのでそれぞれ違うかもしれませんが、実際に採用面接を見学させていただいた事もあります。やはり事業主も再犯はして欲しくないとの思いがあり、本人の覚悟を何度も何度も問いかけて聞いたり、面接までに至っているという事はその刑務所出所者等が就労したいと手を挙げているわけですからその本気度のようなものを確かめるような質問を多くされていました。そういう意味では、その二つは、直接聞く聞かないは別として、常に採用する上で事業主の頭にある事なのだと思います。

内定に
はどう

これは、
まずは
時に面
説を展
かでは
業者か
てい
そうい
に、事
か？』

刑務所
何か問

刑務所
で、出
に応じ
夏場に
という
す。本人の事件に関わる損害賠償問題を抱えている事もあります。入所中は催促されませんでしたが、出所して仕事が決まり、住所が決まった途端に取り立てや請求書が来たり、給与等が差し押さえになるという事があります。そうした時に、事業主が間に入り債務整理の手伝いをしたり、力を貸してくださることもあります。衣類を用意してあげたりとか、お金が無いので最初のうちだけ月給ではなく日払いにしてあげたりとか、色々柔軟な対応、この『柔軟な対応』というのが刑務所出所者が就労を継続していく上で重大なキーワードになると思います。

高齢者雇用でも同じようなことは結構あります。最初の初任給までの交通費が捻出できないという方にはケースバイケースで、経営者の方が一か月分くらい前払いにするとか、そういった方を雇う以上は企業側もある程度覚悟がないと雇えないですね。育児・障害・エイジレス雇用でもそれはすべからく該当することなのですが。

ン、い
とは悪
いただ
しまっ
者まで
ことを

は出て

ことは
完、少
遇を主
界の一
います
般社会
ところが
ンワー
具合が
る際に

それで就労後のことについてはなかなか分からないという事なのですね。

そうです。正直自分たちが日々やっていることのフィードバックにもなるので知りたいなと思うこともありますし、業務の見直しなどにも反映できるのかなとも思いますがそのような事情があるのです。

ただ、「支援」というものは、育児・障害・エイジレス・学生・外国人など皆同じかもしれませんが裏切られるケ

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しくは下記ご覧ください。
http://www.jee.or.jp/network/network.html

ースも多々ありますよね。それでも国民からすると、裏切られても雇用問題として関心があるという方が多いようなのです。

刑務所出所者等雇用は特に再犯防止推進法という法律が出来て、そこで国と地方公共団体と民間とが一体になって取組んでいくという体制が出来て、その細部については今、様々な地方再犯防止推進計画が作られてきていますから、国民の関心・理解が広がっていくことを期待しています。

コレワ

少子
国民
して
そし
ピレ

そう
てこ
らす
くる

逆に
から
事を
くれ
は格

就労支援に係る部分は、刑事施設で最も変わった部分のひとつだと思います。今は高齢刑務所出所者等もどんどん増えていますので、在所中から福祉施設なり医療施設に繋げていくという特別調整制度も出来ました。

行政で他に刑務所出所者等を斡旋しているところを教えてください。

行政ではなく NPO 団体ですが、就労支援事業者機構というものが全国にあります。北海道に四つありますので全部で５０カ所ほどあります。全国組織としての全国就労支援事業者機構があり、その下に各都道府県単位の組織があります。刑務所出所者等の就労支援を行っている NPO 法人です。

他にも新しく導入した制度などはありますか。

このコロナ禍でも出所を控え採用面接を受ける刑務所出所者等はいます。そこで、昨年から事業主が刑務所等に足を運ばなくていいように、コレワークの TV 遠隔通信シ

行う採

れている
きがあり

す。京都
各大学ご
という事

令がある

か。

に就くの
ができる
まず、
ころを確
とされて

ているという実感を持つことができるのです。

これは雇用主に対する努力義務として謳われているのですか。例えば、障害者雇用のように「法定雇用率」や「育児介護休業法」のように妊婦に不利益があってはならないというような強制力はありますか。

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しくは下記ご覧ください。
http://www.jee.or.jp/network/network.html

ありません。国民の意識がそこまで追いついていないでしょう。人間は誰しも高齢者になりますし、いま健康であってもいつ障害者になるかわからないという事は脳裏にあります。しかし、いつ自分が犯罪者になるか分からないと考えている方は少ないと思います。ですから、法定雇用率を設定したりすることは難しいのではないでしょうか。但し、そういう人を雇ってくれた企業に対しては奨励金を出すなどのサポートがあります。

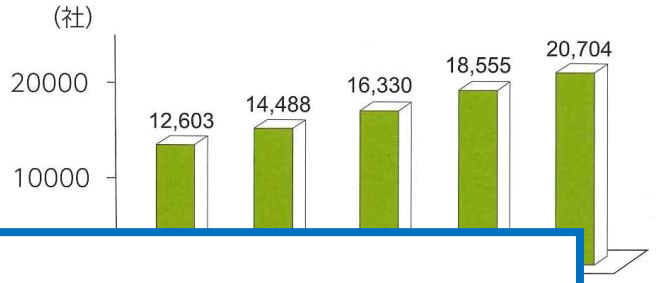
助成金などのケースもありますか。

例えば
ありま
があり
＝４８
か月×
されま
人に対
を与え
人１人
壊した

ホーム
ってい
い数で
ことは
した。

実際に
1,550
すから
いない
ので、

ります。また、随意契約の場合でも入札参加資格審査の際に配慮されるなどの優遇措置があります。また、各地方公共団体レベルでも同じような取り組みが始まっています。



0（年）

局資料)

等の方
声はあ
う所が
は聞き

やって
出所者
「雇っ
いので

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しくは下記ご覧ください。
http://www.jee.or.jp/network/network.html

保護観察所

協力雇用主とは何を協力するのですか、そしてここに登録することで企業には何があるのですか。

刑務所出所者と知りながら雇ってもいいという事業主については、(一定の事前調査等がありますが) 協力雇用主として登録されます。登録されれば奨励金制度もありますし、法務省関係の公共工事請負の時、総合評価落札方式で出所者を雇っているという点が入札の際の加点となり

刑務所出所者等の方を雇ったことによってこんなメリットが会社にあります（ありました）というような好事例があれば、企業に『雇ってみませんか？』という一押しになるのではないかと思います。

逆にいうと、それがないから各種奨励金制度等があり、被害を受けたらこれだけ補填されるとか、雇ったらこれ

だけ奨励金があり定着したらさらに上乗せするなどといったものがあるのだと思います。

同じような支援制度は、障害者雇用でも助成金などあります。ただ、実際はお金が出るので障害者を雇いましょうとはならず、罰金を払っていいから雇用はしないという事業主もまだまだ多いのです。そこで、障害者を雇ったことによって企業にこんな良い変化が起きたので、お金ではなくプライスレスなメリットがあるので是非雇ってみませんかという好事例紹介アプローチ手法があります。刑務所出所者等雇用でもそういうアプローチの方法を企業に対して PR できないものかと思います。ただ単にお金だけの問題なのか、それだけでは企業は支援をしないような気がします。

社会貢献、純粋に刑務所出所者等の更生の手助けがしたいとの思いだけではなく、障害者雇用と同様に我々の知らない何かが有るのかもしれませんが、雇用の目的は何より”労働力確保”だと思います。求人に苦労していた雇用主が刑務所出所者を雇ってみたら凄く真面目に働いてとても戦力になったという声もあります。

一緒に働いてるうちに良い面も見えてきてということでしょうか。刑務所出所者等にも企業者が満足しているというようなものも何かあるのでしょうね。

あると思います。しかし、そこは刑務所出所者等がというより個々人の問題になってしまうかもしれません。

この本機構のメルマガを読んでいる読者は企業の人事担当者など職場の雇用環境整備に関心がある方が多いのですが、読者の方に向けて最後に一言いただけますか。

否定し難い事実として、仕事の有る無しが再犯の可能性に顕著に現れております。誰もが安全安心な社会に暮らしたいというのは共通の願いだと思います。企業の担当者の方々には、是非社会の中で彼らに働く場を与えていただきたい。そのために我々コレワークはもとより、法務省と厚生労働省が連携して様々な取組みを行っております。

刑務所・少年院のこと、刑務所出所者等のことでわからないことも多々あると思いますが、まずは刑務所出所者等について知っていただくことが必要だと思います。そのために今後も広報活動を進めていきますし、出来れば刑務所等に足を運んでいただき、実際に見ていただき、知っていただくことが大切だと思います。刑務所出所者等が刑務所出所者等になるには相応の理由があり、生育歴などを見ると非常に悲惨な経験を辿ってきた人間もかなりいます。真面目に働くよう言っても、子供のころからそもそも周りに正業についている大人が少なかったりします。私たちがこれが普通だという人生を味わえず、悪い道に進んでしまったという人が少なからずいます。一人一人が色々な負の要因を抱えています。その実態を含めてご理解をいただいて、なおお力になってくださるという企業が１社でも増えたらと願っております。今後とも、コレワークの認知度向上に努めてまいります。

大変勉強になりました。色々教えていただきありがとうございました。

【記録】
取材日：令和３年６月 25 日
対応者：矯正就労支援情報センター室長　小出　稔
　　同所　　矯正専門職　田村秀樹
取材者：本機構事務局員　　小松　誠、齋藤瑞穂

プロフィール
法務省 東京矯正管区 矯正就労支援情報センター
（通称：コレワーク関東）

前科があるという理由等から仕事に就く上で不利になりがちな刑務所出所者等等の就労を支援するために設置された法務省の地方支分部局の一部署として全国８カ所にある。ハローワークに刑務所出所者等等専用求人を出すにあたって必要となる刑務所出所者等等の希望職種や資格等の情報提供をはじめとした採用手続きのための支援を行うことで企業と刑務所出所者等の雇用のマッチングを進めている。

コレワーク
矯正　中核　収集
Correction , Core , Collection + Work
法務省
MINISTRY OF JUSTICE

☆★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きます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただきます。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。

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（ｴｲｼﾞﾚｽ雇用）	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

雇用環境整備整備士クイズ

Q. エイジレス雇用、特に高年齢労働者の雇用に関して以下のうち誤っているものはどれでしょう。

①2021 年 4 月から企業に対して 70 歳迄の就業機会の確保が法令により努力義務化された。
②55 歳以上の高年齢者が中途採用で就業に至る採用経路として最も多いのはハローワーク経由である。
③芸能など法で定める特殊な職種を除き、スキル・能力を有しているなら年齢を理由に不採用にはできない。
④高年齢者の中途採用が活発な業種業界は、医療福祉と運輸業が上位を占めている。

（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、更に一歩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。

☆★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）。

http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf

http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf

現在準備中（9 月下旬から開催予定）

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。

（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. 育児者雇用に関する質問

女性の育休取得のための環境整備と男性の育休取得のための環境整備で異なる注意点はあるのでしょうか。

また、男性の育休取得環境の整備について問題点としてよく上がるものがあれば教えて頂きたい。また、解決策の例などがあれば教えてください。

A1. 男性の育児休業の取得に関しての雇用環境の整備の仕方は、下記の問題点を踏まえて取り組むことが大切だと考えます。育休業を取得することは、長時間労働が当たり前という働きかたを見直し、効率的な働き方を考えるよい機会になります。また、男性が育児休暇を取得し、育児を経験することで、育児をしながら働く女性や同僚の状況を理解することができ、よりよい社内コミュニケーションのきっかけともなると考えます。これらのメリットを周知し、企業としても育児休暇を取得する人、その周囲の人の理解を浸透させていくことが重要です。

【男性の育児休業、問題点】

- 男性が育児休暇を取るということに対して、また理解されていない
- 取得するに当たって前例がない
- 個人が抱える仕事が、他人に任せることが出来ない仕事の内容である
- 仕事を休むことが出来ない
- 家庭における経済的理由など

働き方改革の取組の中に、育児休業を取り込んで対応を進められたら如何でしょうか。

Q2. 障害者雇用に関する質問

障がい者雇用にあたり、環境整備のために障がい者雇用報奨金等を使って整備した場合、障がいのある社員への通知は必要なのでしょうか。

人事評価の方法について、健常者同様の制度にプラスして障がい種別に応じた個別の評価制度を設けることは可能でしょうか。

A2. 環境整備にあたって拠出金の原資が障害者雇用報奨金であることを伝えるかどうかは職場の判断と考えます。個々の目標設定の達成度に応じた評価は可能ですが、障害種別に応じた評価となりますと、障害を理由とした差別的な取り扱いともなりかねません。

Q3. 知的障害者、精神障害者、聴覚障害者各々どんな仕事に就労されている（職種）が多いのか教えて下さい。

A3. 知的障害者は製造加工業に従事する方が多く、精神障害者は疾患の状況により現場での作業に従事する方もいれば、事務職や専門職に従事している方がいます。聴覚障害者は生産工程・労務に次いで、専門的・技術的職業、事務職等で就労しています。詳細は内閣府のホームページの職業別従事状況をご覧いただくと良いでしょう。

…＜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ﾊﾞｯｸﾅﾝﾊﾞ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）登録者六千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）本サイトで採用することが可能（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 時間いつでも自由に使えます

パスワードは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。

☆★編集後記★☆

〇おわりに

今後の特集に関係しますが以下簡易アンケートを独自に実施しました。大方の予想通りといった感じでした。

―本誌編集長―

刑事事件で再犯を犯した者の 73%は無職です。職に就いている者の再犯は 27%です。このことから仕事についている刑務所出所者等は再犯が 1/3 まで下がることは統計上事実です。国が企業に元刑務所出所者等の雇用を推進していることをどう思いますか。

賛成：治安が良くなる	・・・ 6%
賛成：更生支援になる	・・・55%
中間：人材不足の解消	・・・22%
反対：企業に雇用の責務はない	・・・17%

次号 **10** 号の特集は

『うつ病と仕事の両立、復職支援プログラム＝リワークの実際』（仮題）

/精神科医・あつぎ診療クリニック　福田真也

-----10/25 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 30 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　齋藤瑞穂（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠

……＜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

雇用環境整備士クイズの答え：③が誤り

①改正高年齢者雇用安定法の改正で70歳迄の就業機会の確保が企業に対しに努力義務となりました。②高年齢者の約半数50%程度がハローワーク経由で中途採用されるに至っています。求人サイト30%、縁故15%、転職エージェント10%、派遣会社2%…と続く。**③スキルや能力・資格を有していてもその業務に従事させることが年齢的に危険と判断した場合、年齢を理由に不採用とすることが出来ます（例：自動車の運転手など）。**④高年齢者の中途採用が多い業種は医療福祉・運輸業・サービス業・飲食店で、採用が少ないのは精密機械器具製造業と情報通信業となっています。

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・障害者・エイジレス（満 35 歳以上）・学生雇用の知識者養成のための資格講習会開催

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応、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）、ｴｲｼﾞﾚｽ雇用（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、ｴｲｼﾞﾚｽ雇用、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】ｴｲｼﾞ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。入金が確認でき次第、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

ﾌﾘｶﾞﾅ 受講者氏名	視聴環境の調査	受講したい科目（複数受講可）
	□パソコンかスマホか pad 所有 □Wi-Fi 環境あり □上記の環境がない	□第Ⅰ種（育児者雇用） □第Ⅱ種（障害者雇用） □第Ⅲ種（エイジレス雇用） □第Ⅳ種（学生雇用）

連絡先（　自宅　・　勤務先　）　※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
都・道
府・県

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