

2021年
11月号

発行日 令和3年11月15日(第162号)
(月1回/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともしビル

特集：『コレワーカーについて考えてみませんか』
/オフィスタ業務管理部

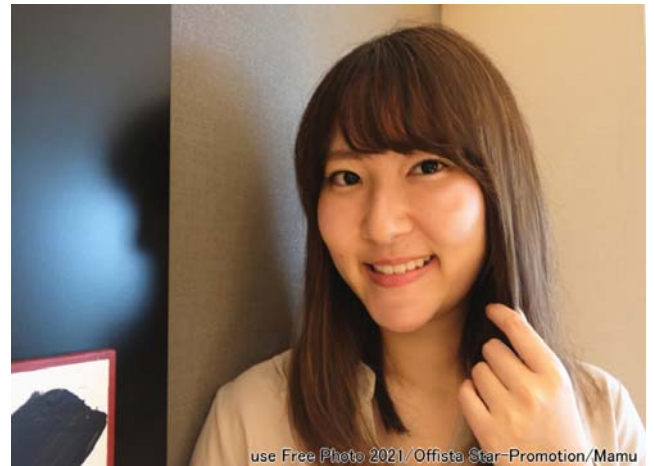
オフィスタNEWS 第162号発行にあたって

海外に住んでいる従妹たちから時折 SNS で子供達の写真が届きます。日中は働いていて、子供は実家に預けたりとあの手この手ががんばっている事が伝わってきます。どこの国に居ようが女性にとって、家事と育児、そして仕事の日々は本当に大変です。特にこれという事を最初にきちんと教わるという事は家庭科の授業くらいであまり無いですよ。最近は家事万能な男性も増えましたが家事は経験、自身のやり方を見つけて行くという点で簡単な事ではないと強く実感する今日この頃です。そして家事に子育てを含めて更に仕事までもこなすのが今どきのワーキングママさんだということを本誌お読みの男性諸氏に改めて伝えたいものです。

最近は育児・家事・仕事をしつつ更にオシャレなママさんも増えました。女性は精力的です、そんな「はたらくママさん」を、各会社は強力な人材として考えても良いのではないかなとオフィスタは考えます。今後の日本経済は「働くママ(パパも)への配慮」も、同等に大切なのではと感じます。今年ももうすぐ終わりますが、年々はたらく女性はパワーアップしているように感じます。

“はたらかたいという気持ちを大切に”
“育児も家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタ NEWS もお気軽に読んでいただければと思います。



use Free Photo 2021 / Offista Star-Promotion/Mamu

オフィスタ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？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、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.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタ NEWS パックパ -もホームページから閲覧できます。



@offista_twt



@日本 プランニング



@offista



@offista_inst

(C)2021 OFFISTA

特集：『コレワーカーについて考えてみませんか』
/ オフィスタ業務管理部

今回はコレワーカー雇用について取り上げてみようと思います。コレとは correction（矯正）の意味で、要するに刑務所出所者や前科のある労働者を指します。今後の労働人口不足の担い手として一部で注目を集めています。そんな人材を雇用できるわけがないと即答されるかもしれませんが、育児者も高齢者も一昔前は無理だ雇えるわけがないと敬遠されていました。障害者も今では雇わなければならない時代です。まさかという事が将来は常識になっている事もあり、恐らくコレワーカー雇用は国を挙げてかなり進むのではないかと予想されます。

つまり今良いか悪いかはともかく、関心を示すだけでも将来一歩先を行ける先進的の思考になります。頭ごなしに反対ではなく知識を収集する又は検討するくらいしても損は決まらずに済みますので、よかったらいくつかの初歩的な事項について一緒に考えてみませんか。

オフィスタのテーマは育児者支援です。小さい子供がいるとすぐに休むでしょうとか、お迎えがあるので残業できないでしょうとか、働きたい熱意があっても子供がいるというだけで就業に壁ができていられるいわゆる就業弱者に分類される求職者群に属します。障害者や高齢者もほぼ悩みや苦勞は同じです。働きたい熱意がある、スキルも経験もある、しかしあることが壁になっていて企業から敬遠され採用されない…この就業弱者分類にコレワーカーも含まれるかが第一の考えて欲しい事項です。

アンケート調査

育児・障害・高齢者に共通しているのは、本人が勤勞を希望していても就業に壁があり思うようにいかないということです。これを”就業弱者”と定義するのであればコレワーカーは就業弱者に該当すると思いませんか。

就業弱者だと思う	…47%
就業弱者ではないと思う	…10%
分からないが雇用問題として興味はある	…43%
分からないし興味もない	…0%

オフィスタではコレワーカーを雇用してくださいとか、コレワーカー雇用を進めましょうという提案をしているわけではありません。ただ、刑務所出所者の中には育児

中の女性も勿論いるわけですし、前科の有無など通常履歴書に記載しないでしょうからもしかしたら身近な求職者の中に該当者がいないとも限りませんので、無関心ではいられないということでここ最近ですが研究テーマの一つとしたというわけです。



元受刑者の育児者に再就職の機会是与えられるのだろうか

昨年ある企業さんから問い合わせをいただき、人材がどうしても不足しているので何とかして欲しいとのことでした。聞けば建設業で現場作業員が集まらずに困っているといひます。ハローワークや求人誌に毎月毎月数十万円の広告費をかけても一向に応募者は居ないそうです。日本人はまだまだ贅沢です。ハローワークには失業者全員に行き渡るだけの仕事があると政治家は声高に叫びますが何故失業者は日々増えているのでしょうか。仕事案件の6~7割が最も人気のない建設・介護・運輸が占めているからです。募集要項を見て業務内容が建設現場で肉体労働であったり、介護現場での排泄介助と書かれていれば並みの賃金程度では気軽に応募者なんていません。建設業は人材派遣も禁止されている業界なのでオフィスタでも協力が出来ませんから半ば軽い気持ちで「法務省に相談してコレワーカーを利用してみたらどうですか？」と提案したところ、電話口の担当者は最初コレワーカーって何ですか？という感じだったが説明すると、「ウチは全然構いませんよ。良い情報を聞いた！」とお喜びの様子。業界によってはもしかしたら需要と供給は成り立つのではないかと直感的に感じたものです。

オフィスタは事務職ハケンが専門ですし、本誌をお読みの読者も大体が事務希望者や事務員募集企業の担当者だと思います。事務職とコレワーカーにおいて、そこに需要と供給はあるのかが考えて欲しい第二の事項です。例えば育児中女性の刑務所出所者もいるでしょうし、事務スキルがあるならば就業の機会を得られる権利はあるはずで、要は企業側がその権利を受け入れる意思があるかないかがコレワーカー雇用を左右するわけです。

当然ながら多くの国民は犯罪歴がないと思います。身近にもそうそう居ないでしょう。就業弱者に共通することですが、国民の知識不足や誤ったイメージの一人歩きが採用を拒んでいる原因であることが挙げられます。

犯罪を犯した人間と聞くとなんとなく怖いイメージがありますよね。前科何十犯の凶悪犯と一緒に働かなんて恐怖ですよ。ただ本当にそうでしょうか。

ドラえもんに登場した熊虎鬼五郎さん（当時 36 歳）の例でみてみましょう。この方は前科百犯の凶悪犯だそう。大層ご立派な犯罪歴をお持ちのようですね。



しかし、前科が百犯もあったなら1回ごとの刑期はかなり短いと考えられますので、30代半ばという年齢から考えても微罪・軽犯罪の繰り返しということがわかります。都度釈放されていることから少なくとも凶暴性凶悪な犯罪者ではあり得ません。しかも軽犯罪ならその大半は略式起訴の罰金刑（＝要居住地と要資産）ですから、（被害者と示談も交わしているなら弁護士も使っているはずでしょう）この方は凶悪性のない住まい身元のしっかりしたかなり裕福な資産家だということが推測できます。

このようにTVドラマや漫画で犯罪者の描写が誤って使われるため一般人には縁がないことというもあり、尚更勝手なイメージが皆さんの中に出来上がってしまっているのだと言えるでしょう。前科の数と凶悪度は別物ということがこれだけでもわかるのではないのでしょうか。

また、刑期を終えて過去の罪を反省して更生してきたのだから雇用しても大丈夫だろうとポジティブに考える方がいますがこれも間違いです。

刑期を終えたという事は罪を償ったと言えるかもしれませんが、反省したから出所したわけではありません。裁判で命じられた刑期が来れば反省していようがまい

が出所なのです。無期懲役などは別ですが、通常は言い渡された刑期しか刑務所にいられないということになりますから出所＝反省・更生とは必ずしも限りません。

このように我々自身も色々勘違いや思い込み、先入観など誤ったイメージで判断しているかもしれませんね。

コレワーカーと言っても各自様々な犯罪歴になりますので、無銭飲食やコンビニ万引きから薬物やわいせつ、又は殺人など全てを総称してコレワーカーと呼ばれています。殺人歴の方を雇用するのは無理そうだが、定食屋で千円の無銭飲食くらいの犯罪歴の方なら雇用してもいいのではないかと企業さんもいるかもしれません。その方が高度なスキルや能力保有者だったら尚更です。過去は変えられなくても、未来は変えられるのだから手助けしたいと名乗り出る支援者が芸能人のパトロンのように沢山世の中にいればいいのでしょうか…。

コレワーカーは出所後はお金がありません、住むところもなかったり、服もないこともあります（夏場に捕まって冬場に出所したなど）。比較的人材獲得が容易であるというのが特徴です（先に述べた贅沢感が少ない）。ここに建設業や介護職、運送業、コンビニ店員といった人材が著しく不足している職とマッチングできる手法の確立は少子高齢化で実益と支援の両面で利ありそうですが如何でしょうか。考えて欲しい3つ目の事項です。

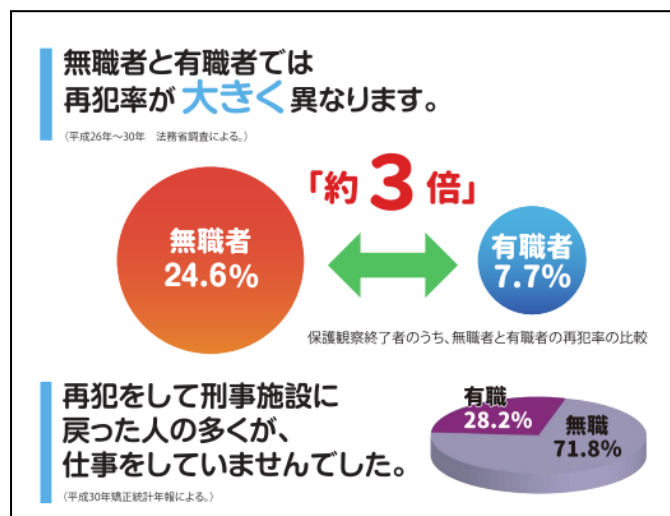
アンケート調査

国が企業にコレワーカー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：労働人材不足の解消になる	…22%
反対：企業に雇用の責務はない	…17%

そしてコレワーカーを雇用することで国から企業に対して助成金が支給されます。その他にも公共事業の入札の際に加点優遇が得られ落札が有利になるなど企業にメリットがたくさんあります。コレワーカーを雇用して損害を被った際は国が補填してくれるなど法務省は法改正をしてまで本腰入れて取り組んでいます（再犯防止推進法の制定など）。このことからコレワーカー雇用が国家戦略として本格的に動き出しそうな予感がするのはお分かりでしょう。今から関心を持っておけば将来他社より

アドバンテージになるはず（既に検討動き始めている先進的な企業も国内に数万社もいるそうです）。国がコレワーカー雇用の促進にここまで力を入れている理由は、出所後に仕事に就いている者は出所後無職の者より再犯率が1/3にまで減るとい統計があるからです。つまりコレワーカー雇用を進めれば進めるほど再犯率が減るとい理論なのです。日本の治安をよくするためには、企業がコレワーカーの雇用を積極的に行うことで解決できるという考えは統計上の机上論だとしても正しい方向性だと思われませんが、みなさんは如何お考えでしょうか。これが考えて欲しい4つ目の事項です。



最後に考えて欲しい5つ目の事項は、ではコレワーカーをもし雇用するとしたら各社雇用環境の整備ができると思いますかということです。

ざっと思い付くだけでも、配属はどうするのか（窃盗の前科のある者を経理部に配属させられるか等）、コレワーカーの過去を同僚社員に公開するのか秘密にするのか、過去の犯罪を誘発する環境とどう遠ざけるか（痴漢歴の者を電車で通勤させるのか等）、もしロッカーから備品がなくなったら無実でも真っ先に疑われるでしょうかからそういう社員教育を企業はできるかどうか…など、雇用環境の整備をしなければならない事は山ほどあるでしょう。育児者雇用や障害者雇用は実績も増えてきたのでマニュアルが整備されつつありますが、未知の採用に対して企業は今から日々知識や情報の収集が必要です。

【参考・出典】

コレワーカー雇用は（一社）日本雇用環境整備機構が研究テーマとして取り組んでおります。ご意見・ご相談・問い合わせはそちらにお寄せください。なお、本誌は以下を参考・出典。

<http://www.jee.or.jp/maimagine/backnumber/jee2109.pdf>

☆☆12月撮影会への参加モデル募集☆☆

/オフィスタ・メディア事業部

★サンタさんモデル募集★

毎年恒例のX'masシーズンのイベントにおけるサンタさんのお仕事は、今年はコロナで需要がありません。そこで今年は撮影会モデルでサンタさんを募集します。



★サンタさん募集要項★

- ・12月内で日程調整（未定）
- ・撮影日は1日間（半日）のみ
- ・場所は都内
- ・経験不問、希望者はどなたでも
- ・コスチュームは用意いたします

参加希望者はオフィスタまで。
 ※応募はお電話かメールにて。

オフィスタ・スタープロモーションでは当事務所に所属しているタレントのスポンサーやご利用頂ける企業様を募集しております。企業ホームページや会社パンフレット、商品紹介動画などへの出演にいかがでしょうか。芸能界は一般の方にはよくわからないと思いますので、オフィスタでは以下の3点でより多くの企業様にご利用しやすくしてみましたので是非一度お試しください。

- (1) タレントの料金価格表を作り費用の明確化
 - (2) 1日当たり1～3万円の低ギャランティ設定
 - (3) ギャラの中に著作権譲渡を含んでいる（業界初）
- *作品を永久に所有し使用できます。

派遣クイズ

ハケンではたらく中で金銭的なトラブルになる事象もあるかもしれません。次のうち法律上誤っているものはどれでしょう。

- ①契約書の中に期間途中で辞めたら罰金 10 万円支払うことなど金額が具体的に明記してあることがある。
- ②契約期間の途中で辞めたら債務不履行（＝契約違反）で派遣会社から損害賠償を請求されることがある。
- ③業務上不注意で高価な機器を壊してしまい派遣先から弁償を求められることがある。
- ④1日6時間勤務の契約だが、7時間働いたのに残業をした1時間分に25%割増が支払われないことがある。



(答えは最終ページ)

☆☆日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子、事務局：オフィスタ）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種目の専門知識者を養成しています。

自宅に居ながら学習できる e-ラーニング方式で、PC かスマホがあれば全国どこにお住まいでも好きな時に講義が受けられるという点が受講者から好評で、今年度も自宅学習方式で開催が決定しました。

育児・障害・エイジレス・学生といった、これら就業弱者への支援と雇用環境の整備が注目されている現在、専門的な知識者を養成して企業内に設置することが急がれております。

詳しくは、[日本雇用環境整備機構（講習会係）](http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html)
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

■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、知識のアップグレードが目的）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）

■その他、コロナ禍での障害者雇用に特化した講習会、外国人雇用に特化した講習会、高齢者の中途採用に特化した講習会なども同時開催しております（これらどなたでも受講できます）。

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



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
自宅学習方式 2021年7月～
順次受付・開催予定



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
自宅学習方式 2021年7月～
順次受付・開催予定



『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
自宅学習方式 2021年7月～
順次受付中



『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
自宅学習方式 2021年7月～
順次受付中



『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
自宅学習方式 2021年8月～
順次受付・開催予定

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 実は隠していますが私には過去に犯罪による前科があります。前職では採用試験の時にそのことを隠して入社したのですが、社内で過去が発覚し解雇されました。しかし、面接で前科があることを正直に話せばいつも不採用になります。そこで、ハケンなら私の過去を伏せたまま就業させてもらえるのではないかと思います。派遣会社はスタッフの氏名・住所・連絡先などをはじめ個人情報や派遣先には公開しないと聞きましたが私の秘密も守ってもらえますか。

A. 過去の犯罪歴はプライバシー事項ですので、採用試験のときに隠しても違法でも経歴詐称にもなりません（犯罪歴があるとなれない職種の場合は除く）。通常の人材派遣で就業するのであればプライバシーとして隠しても経歴詐称にはならないものと考えます。派遣会社は派遣労働者のプライバシーについては当然守らなければならないこととされており、派遣先に送る派遣労働者の情報についても法律で当然個人情報等を送ることは許されていません。ただ、プライバシーが漏洩する可能性もあるので、派遣会社に登録する際や就活においては犯罪歴などのプライバシー情報は隠した方が良いかと思います（会社側にとっては明らかにして欲しいでしょうが…）。犯罪歴を隠して就業することは心苦しいとは思いますが、今後犯罪には決して手を染めないこと、採用された会社の発展のために頑張るという姿勢を見せていくことの方が一番大事なことでしょう。（回答：大滝岳光）

…くそのほかの気になるお仕事疑問募集中…

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（日本人材派遣協会アドバイザー）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼『ハケン質疑応答Q&A集 実践100問』（無料ダウンロード）
<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆読者によるコラム投稿コーナー☆☆

/題目『ジェンダーの働き方を世界中が注目』

みなさんは SDGs という言葉を聞いたことがありますか。Sustainable Development Goals（持続可能な開発）の略で、2015年に国連サミットで掲げられ17の目標があります。この目標の5番目に「ジェンダー平等を実現しよう」という目標があり、さらにその中に「政治や経済などあらゆるレベルの意思決定に女性の参画やリーダーシップの機会を確保する」「女性に対するあらゆる差別の撤廃」「無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する」など、まさに今までの女性の扱われ方をガラッと変えていこうという目標が挙げられています。

昔の価値観を変えるのはなかなか難しいだろうと思われませんが、持続可能でよりよい世界を目指す国際目標の中にこういった育児者の働き方や見直しやジェンダーに関する目標が入ってきたというのも時代は進んだのだなあと感じます。

しかし中身はというと、『団塊世代の退職により、ますます労働力不足が深刻になり、所得税の税収も減っていつてしまいます。今までは男性だけが残業も厭わずがむしゃらに働いていた時代でしたが、これからは女性も社会進出するのが普通な時代になっていくのだと思います。育児中だけど働きたいという女性には、子どもが学校に行っている間に働けるような**短時間の仕事**や**休みが取りやすい仕事**、育児がひと段落して思いっきり働きたい女性には**再就職しやすい**ような職場の環境のしくみが必要になっていきます。…（以下略）…』

私は長年オフィスタに登録しているので、「え!? 今更まだこんなレベルなの?」と正直思っていました。オフィスタはまさにこのニーズに十年以上も前から当然のごとく応えてくれているので、この程度のことが今だに世界レベルだとすれば随分とオフィスタは先を進み過ぎていたのだなあと感じてしまいます。子どもは社会の宝、子どもがいることが仕事をする上で足かせになるなんて悲しいです。これまで育児をしながら働いてきた先輩たちはつらい思いをしながらも歯を食いしばって頑張ってきたのだろうと想像し、オフィスタのコンセプトの支援者の一人として、世界レベルでいま社会変革のテーマに取り上げられたのは嬉しい事です。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

4コマ漫画家を募集します

オフィスタのWEBや広報誌へ4コマ漫画を提供していただける漫画家さん募集です。主なネタはOLの日常をテーマに乗せて描いていただきます。プロアマ問わず、実績問わず、手書きでもグラフィックでもどちらでも。興味がある方はご応募お待ちしております。

形態：アルバイト 採用人数：1名～複数名

勤務地：在宅テレワーク

報酬：1作品ごと買い取り制（金額は応相談）

応募方法：OLの日常をテーマに4コマ作品を送ってください。ネタ自由、可能ならカラー作品希望。

その他：女性を描く雰囲気重視します。言葉では表現できませんが絵のタッチやセンスがテーマに合った方をお願いします。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先で選考審査しているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付しております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>…

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●本誌定期愛読を希望（無料）

<http://www.offista.com/mailin.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

コロナ禍で全国的に激減していた求人募集件数も徐々に戻りつつある気配を感じています。とはいえ、従来に比べれば程遠い状況です。当然求職者は増大の一途を辿っている以上、オフィスタではコンセプトから育児者の就業を優先的に稼働しております。一方で育児者以外のエイジレスの方についてはマッチングWEBサイトを活用することで就業に繋げていただけますようお願いいたします。エイジレスを雇用したい、建前ではなく本当に年齢で採否を行わないことを誓約した企業しか利用できない特殊な専門求人サイトですから当事者各位はご利用いただければと思います。 makoto 記

↓エイジレス専門マッチングWEBサイト↓

<https://www.jee-job.com/>

オフィスタ NEWS 第 162 号作成委員

編集長	Hiroko	オフィスタ広報・宣伝部
編集	Reiko	オフィスタ経営企画部
監修	makoto	オフィスタ業務管理部
執筆	Yakka	オフィスタ総合管理室
	Junko	オフィスタ総務部
	Myra	オフィスタ・メディア事業部
協力	大滝馬場人事労務研究所 一般社団法人日本雇用環境整備機構	

派遣クイズの答え：①が誤り

①労働基準法では、仕事を辞めたら罰金 10 万円など具体的な金額を明記することは禁止されています。②但し、契約期間の途中で好き勝手に辞められるなら契約自体の意味がありませんから、契約違反で会社に損害を与えたなら当然民事で損害賠償請求されることはあり得ます。労働法と民法は別物です。③不注意で器物を破損したのであれば、加害者が被害者に弁償するのは当然です。④労働法で定める残業 25%割増は法定残業超（＝8 時間以上）についてです。特段の取り決めがされていない限り、7 時間勤務では残業した 1 時間に 25%割増は加算されないのが一般的です。

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。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。

お問い合わせフリーダイヤル／0120-178-172

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。



オフィスタは次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく厚生労働大臣認定企業です。

— オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。 —

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、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