

**2020年**  
**11月号**

発行日 令和2年11月13日(第150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：『最近のハラスメントを知っておく』  
/オフィスタ人事管理部

### オフィスタNEWS 第150号発行にあたって

11月になり外の空気もぐっと冷え込むようになりましたが、皆さまいかがお過ごしですか。昨今様々なGoToキャンペーンが開催されており、お得に旅行や飲食やイベントを楽しんでいらっしゃる方もおられるかと思いません。Withコロナも長引きそうですが、感染予防対策をしながら前進していきましょう。街を歩けばクリスマスツリーやイルミネーションですっかりクリスマスモードです。来年の手帳やカレンダーの販売やケーキやおせち料理の注文予約で、もう年末までカウントダウンなんだなと2020年の終わりを感じています。コロナの影響でたくさんの我慢や不可能になったことでストレスも多かったと思いますが、逆に発見できたことや変わりつつある生活様式の中で今後のビジョンが変わった人もいるとお聞きしました。自分の大切なものや守りたいものは何か考え2021年に繋げていきたいものです。

さて、今月の特集はハラスメントですが、すでにコロナハラスメント(コロハラ)も出てきているようです。様々なハラスメントがありますが、お互いを思いやる気持ちを持って今月もお仕事頑張りましょう！

“はたらき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。



Talent. MAIRA\_Suzuki  
Phot. YUKI\_Masumura  
offista Star-Promotion

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](mailto: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バックナンバーもホームページから閲覧できます。



(C)2020 OFFISTA

---

## 特集：『最近のハラスメントを知っておく』

/オフィスタ人事管理部

---

パワハラ防止法が施行されハラスメント撲滅に向けて取り組みが進んできたように思います。8月号でもパワハラ防止法解説を本誌でも取り上げましたが（執筆：オフィスタ顧問社会保険労務士 馬場実智代）、ただ、実際にはどこからがハラスメントなのか線引きを引くのは難しいのが現実です。今やあれもこれもハラスメントの時代ですが今回はハラスメントの種類だけでもどのようなものがあるのかを知っておきましょう。

ハラスメントとは嫌がらせ（harassment）のことで、特定・不特定多数を問わず他者に対し不愉快な気持ちにさせることや、実質的な損害を与えるなど、不快感を与える行為の一般的総称のことです。いたずら・イジメとほぼ同意となります。ハラスメントという言葉が世に出てきたのは平成初期の90年代で「セクシャルハラスメント」という今では誰もが知る有名なものが登場しました。

30年経過しても抑制力にはなっているものの撲滅には程遠いようです。それは何故か？これをしたらハラスメントだと定義できるものがなく、被害者が不快に感じるかどうかという感性に判断基準が左右されるからです。その行為をAにされたなら不快と感じるが、Bにされたなら不快と感ぜないこともあり、あくまでも受け手の感じ方によって嫌がらせになるかどうかが違うため、加害者は「嫌がらせをしている」という自覚を持たず、無知・無自覚または当人なりの善意に基づいて行為に及んでいる場合があるので統一的な基準が定められないからです。

時は経ち、電通の事件で今度は「パワハラ」という言葉が世に出てきました。法改正がされるほど注目を集めたハラスメントです。このようにハラスメントにはいろいろな種類がありますが、何か事件があり注目されなければ通常の人には知らないものが多いと思います。私どものように日々労働に従事している人間は昔から当然知っていましたが、先の事件で初めて「パワハラ」という言葉を知ったという人もいることでしょう。また、「マリハラ」のように最初は何のことかさっぱりわからないものもあります（なんでもかんでも短く略そうとする風潮がナンセンスだと思う）。そんな皆さんが知らない・

聞いたことがない・意味が分からないハラスメントがたくさんあるのです。今後いつ世の注目を集めるかわかりませんが、予め知っておいて損はなさそうです。



有名なところでは、「セクハラ」・「パワハラ」・「マタハラ」くらいは皆さんご存じかと思います。法規制がされているのがこの3つくらいなので他は知らなくても訴えられないだろうと思いがちですが、例えば「スモークハラスメント」のように労働安全衛生法の受動喫煙項目などマイナーだけど法に抵触しているれっきとしたハラスメントも存在しているので無視できないところです。ハラスメントは日々その種類が増えています。今ではあれもこれも全部ハラスメントになるくらい存在します。有名とは言えませんが、そこそこ知名度があるハラスメントを挙げてみましょう（ウィキペディアに掲載されているので、少なくともそれなりに認知度指数があるものと判断して抜粋してみました）。

### ■セクハラ（セクシャルハラスメント）

相手の意に反する性的言動によって就業環境が妨げられること。2007年に男女雇用機会均等法の改正があった。誰でも知っているであろうハラスメントの代表格。

### ■パワハラ（パワーハラスメント）

厚生労働省の定義では、職場内での優位性を元にして苦痛を与えること。暴力・暴言・仲間はずれ・過大過少要求・プライバシーの侵害などを指す。パワハラ防止法が施行され詳細は本誌のR2年8月号（第147号）特集参照。

### ■マタハラ（マタニティハラスメント）

妊娠または出産した女性に対して、妊娠出産に伴う就業制限や育児休暇により業務上支障をきたすという理由で精神的・肉体的いやがらせをおこなうこと。男女雇用機

会均等法に抵触することもある。「仕事が忙しいのに子供なんかつくりやがって…」などの皮肉を言うなど。

#### ■モラハラ（モラルハラスメント）

モラルを根拠とする嫌がらせで言葉や態度によって精神的に継続のいやがらせを行うこと。外部からは見えない「いやがらせの隠蔽」が行われやすい点が特徴。

#### ■アルハラ（アルコールハラスメント）

飲酒に絡む迷惑行為。特に一気飲みの強要によって死者も出たことから問題視されるようになった。罰ゲームや本人の体質や体調を無視して飲酒を強要する、イッキ飲み、酔い潰させるなど。宴席に飲めない人がいるのにジュースを用意していない場合も配慮欠如で該当する。



#### ■スモハラ（スモークハラスメント）

喫煙者が非喫煙者に行ういやがらせ。受動喫煙防止をしない、受動喫煙対策を求めた者に対する嫌がらせ、煙草を吸うことを強要したりすることが当たります。

#### ■スメハラ（スメルハラスメント）

匂いによって他人を不快な気持ちにさせること。体臭などが一般的ですが、最近では強すぎる香水の匂いや柔軟剤の匂いなどが問題視されこれに該当します。

#### ■ドクハラ（ドクターハラスメント）

医師による患者に対するハラスメント。医者と言動、態度で患者が不快な思いをすることを指す。急いで手術をしないと治らないなどと脅したり、高額な保険外治療を必要不可欠に見せかけるなども当たります。

#### ■ジェンハラ（ジェンダーハラスメント）

「男らしさ」「女らしさ」を強要するいやがらせです。「男なのになよなよしている」、「女なのに大食いだ」など、性別に関する偏った見方をすること。「お茶汲み

は女性社員がするもの」とか「男なんだから荷物運んでよ」などが当たります。

#### ■レリハラ（レリジャスハラスメント）

宗教関係者から受ける、精神的・肉体的・経済的な苦痛のこと。強制的に宗教団体に入信させられたり、宗教団体から退会しようとするときひどい目に遭うなど。

#### ■ブラハラ（ブラッドタイプハラスメント）

血液型を理由にした差別で、「血液型占い」の影響が大きい。「A型は几帳面」「B型は自己中心的」「O型は大雑把」「AB型は変わり者」など決めつけること。

#### ■エレハラ（エレクトロニックハラスメント）

電磁波や電波といったエネルギー媒体による攻撃のこと。例えば、低い低周波の音波は人間の神経に作用して痛みや痙攣、耳鳴りなどの作用を及ぼすと言われています。

#### ■エアハラ（エアーハラスメント）

空調に関するいやがらせ。例えば会社で節電を理由に猛暑日でもエアコンの使用を禁止したり、寒がる同僚を無視してクーラーを強くかけたりするなどが当たります。

#### ■カラハラ（カラオケハラスメント）

カラオケで歌いたくない・苦手な人に無理矢理歌わせること。「お前も何か歌えよ」などが当たります。

#### ■オワハラ（就活終われハラスメント）

企業が学生に、内定と引き換えに就職活動を終わるように迫ること。

#### ■レイハラ（レイシャルハラスメント）

人種差別的ないやがらせ。ハーフであることを理由にいじめられたり不当な扱いを受けたりすること。

この辺まではメジャーどころとして知っている人も結構いるのではないのでしょうか。ここから先は、全く聞いたことがないようなハラスメントを紹介します。被害者にしてみれば深刻なので笑ってしまっはいけないのですが、アルアルとクスッとしてしまうものまで。

#### ■テクハラ（テクノロジーハラスメント）

パソコンやスマートフォン等のハイテクノロジー技術に

詳しい人がそうでない人にするいやがらせのこと。例えば、コンピュータに疎い人にトラブルを解決する方法を教えるのにわざと専門用語を使い難しく教えたり「こんな簡単なこともできないの？」などが当たります。

#### ■バルハラ（バルクハラスメント）

ジムなどにおいて、筋量（バルク）の差で上下関係の空気を作り出すこと。

#### ■ロジハラ（ロジスティックハラスメント）

正論を言うことによって相手を不快にすること。

#### ■パタハラ（パタニティハラスメント）

育児休暇を取得する男性（父）に嫌がらせ行為を行う。

#### ■セカハラ（セカンドハラスメント）

セクハラを受けた被害者がその事実を訴えたら、逆に会社側から二次的被害を受けること。「被害妄想じゃないのか」、「本当はあなたが誘ったんじゃないの」、「それくらいは普通にあることなんだから我慢しなさい」など被害に遭っているのかばってもらうどころか更なるいやがらせを受けることを指します。

#### ■アカハラ（アカデミックハラスメント）

大学教授が学生に対して行ういやがらせです。単位を与えないとか、共同研究論文に氏名を掲載させないなど。

#### ■リスハラ（リストラハラスメント）

リストラ対象者に、無理難題の仕事を押し付けたり、急な人事異動で望まない部署や窓際部署への異動を命じてリストラに追い込むこと。

#### ■スクハラ（スクールハラスメント）

学校で教師が児童生徒に対して行う性的いやがらせ。恋人はいるのか尋ねたり、異性との交際を禁止したりするものから、性的虐待とも言える内容まで含みます。

#### ■シルハラ（シルバーハラスメント）

介護を受ける高齢者に対する差別やいやがらせで60代以上の者への行為を指す。

#### ■エイハラ（エイジハラスメント）

中高年の社員に年齢に関していやがらせを行うこと。役職の地位にない中年社員に「もういい年なのに」などと

言ったり、「もう年なんですから無理しないで下さい」などの言動を指す。

#### ■マリハラ（マリッジハラスメント）

未婚者に対して「結婚しないの？」など結婚に関する圧力をかけたりいやがらせをすること。

#### ■ペッハラ（ペットハラスメント）

ペットの飼い主が周囲の人に対して行ういやがらせで、例えば犬を散歩させる時にリードをつけずすれ違う人に恐怖を与えたり、糞を片付けないなどが当たります。

#### ■ソーハラ（ソーシャルネットワークハラスメント）

TwitterやFacebookなどのSNSの友達申請をせまるなどが当たります。

#### ■カジハラ（家事ハラスメント）

家庭内での家事の分担等に関するいやがらせ。家事を行った夫に対する妻の過剰なダメ出しなど。

#### ■ゼクハラ（ゼクシャルハラスメント）

女性が男性に対して結婚を迫るいやがらせです。彼氏に「責任を取ってよ」などと結婚を迫ること。結婚雑誌「ゼクシィ」から名付けられた。



女性による男性へのハラスメントが近年増加しています

#### ■パーハラ（パーソナルハラスメント）

個人的趣向や容姿、クセなどに文句をつけたりいじめたりする行為です。「ブサイク」呼ばわりしたり、個性的な性格の人に「変な人」のレッテルを貼るなど。

#### ■ラブハラ（ラブリーハラスメント）

恋愛に関する話題で相手に精神的苦痛を与えたり不快感を与える。「恋人いないの？」と聞くなどが当たる。

#### ■ヌーハラ（ヌードルハラスメント）

麺類などをすする音により不快感を与えること。すする際の音がトイレの音や掃除機の音を連想しまうことから

不快と感じる者が多い。お茶漬けや味噌汁などをすすする音も該当する。

### ■フォトハラ（フォトグラフハラスメント）

写真に関するいやがらせ。相手の許可を得ず写真を撮影したり、撮影した写真を勝手にSNSにアップするなど。

### ■カスハラ（カスタマーハラスメント）

消費者による自己中心的で理不尽な要求のこと。コンビニやレストランの店員などに土下座を強要したり、カスタマーセンターにクレームの電話を入れたり、または、難癖をつけ支払いの拒否や賠償金を強要したり責任者を呼び出し責任追及したりするなど。

もはやクイズの連想ゲームのようになってますが、メジャーなものからマイナーなものまで、クスッと笑ってしまうようなものまで、こんなのいちいちハラスメントだと言っていたらキリがないしハラスメントではないという人もいます。意識の高まりから様々なハラスメントの概念が提唱され、**なんでもかんでもハラスメント化されていることに問題提起**する声もあります。誰でも自由勝手にハラスメントが作れるので、日本はハラスメント大国として現在その種類は数千～数万種類が存在するともいわれています。

あれもハラスメント、これもハラスメントとなってしまっは、1億総ハラスメント加害者であることは間違いないでしょう。これら全てハラスメント行為をしたことがないと宣言できる人なんてこの世の中にいないはず（味噌汁を音立てて飲んだだけでハラスメントの加害者にされてしまうというのですから…）。

スメハラだと訴えたら逆にそれはセクハラだと訴え返される、ドクハラだと訴えたらそれはカスハラだと逆に訴えられるなど、ハラスメントがハラスメントを喰べてしまうような日常のありとあらゆることがハラスメントなのです。ハラスメント=いやがらせなので、インターネットの荒らしもハラスメントです。2ちゃんねるに書き込むこと自体が不快な人からしたらハラスメント行為です。スパムメールもハラスメントですし、近所のゴミ屋敷もハラスメントです、ストーカー行為やマスコミの過剰報道も当事者にしたらハラスメントです。

これらハラスメントは細分化されてはいますが結局、昭和・平成の時代には『**一般常識**』と呼ばれていた事項

に過ぎないことにお気付きでしょうか。常識がわからない人が増えて、細分化して定義化しないと善悪がわからない人が増えたのかもしれませんが、常識という曖昧な用語ではなくキッチリ決めてもらわないと判断できないという軟弱な人が増えたのかもしれませんが、そんな少子高齢化により甘やかされた労働者が増えたため、ハラスメントも比例して最近顕著に増大しているというわけです。

誰のための何のためのハラスメントなのかももう無茶苦茶で分からないですが、誰もが被害者や加害者になる可能性があります注意が必要です。個人的にはカスハラ（カスタマーハラスメント）はいいなと思いました。クレマー電話が掛かってきたときに「それハラスメントですよ」と是非教えて差し上げたい！

ちなみにオフィスタのコンセプトはママさん支援です。高齢の方などからはママさんママさん連呼で不快だという貴重なご意見も頂戴しておりますが、これを世間では『オフィハラ』というらしいです（ウソ）。

### 派遣クイズ

ハケン採用の際に従事する業務とその求人募集広告記事で次のうち法律に**違反しない**のはどれでしょう。

- ①総務部の事務員 =20代の容姿端麗な女性
- ②ブティック販売員 =20代の容姿端麗な女性
- ③イベントコンパニオン=20代の容姿端麗な女性
- ④女性撮影モデル =20代の容姿端麗な女性



(答えは最終ページ)

### 11月の定例撮影会お知らせ 今月のテーマは『コスプレ』に決定

毎月定例プライベート撮影会モデル参加者募集。素人歓迎。モデルがどのようなものか経験してみたい方、お気軽にどうぞ。



<https://www.youtube.com/watch?v=nfdmVM9Lfc4&t=393s>

## ☆☆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.** 私はハケンを使う派遣先企業の担当者です。派遣では候補者の氏名であったり顔写真であったり電話番号であったりを推薦の段階で派遣先企業に教えてはもらえないことになっておりますので、私どもでは事前にこれらの情報を知ることが出来ません。ということは、逆に私ども派遣先企業の担当部長の名前であったり、会社の外観写真であったり、会社の代表番号などを候補者に事前に教えないということもできるのでしょうか。また、候補者にはこちらの企業名さえ教えたくはないということも可能なのでしょうか。（質問者：企業人事担当者）



**A.** 派遣法には何ら規定はありませんので自由です。派遣受け入れが決まった段階では、就業条件明示書に派遣先事業所、派遣先責任者、指揮命令者等が記載事項になっていますのでその段階では拒否することはできませんが、その前の段階であれば情報を提示しないことは出来ます。候補者にはこちらの企業名さえ教えたくはないということも自由ですし、社内を見学したいと申し出てきても拒否する権利も認められます。

（回答：顧問社会保険労務士 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>

## ☆☆日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

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、コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、自宅学習（eラーニング方式）での開催が決定しました。特殊な事情によるもので、このような試みは初めてになりますが、育児・障害・エイジレス（高齢者）の雇用促進における知識習得を目指す志ある方々の想いを無にしないためにも新たな方式を導入させていただきました。お申込みはインターネットやFAXで現在受付中です（別紙講習案内を参照）。

### ■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配信動画を見ながら学習できます。ご自宅で最初から最後まで視聴していただいた方は勿論、雇用環境整備士として認定いたします。



これなら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にコツコツ学習できます。パソコンでもスマホでも視聴できパソコンが苦手という方でも操作はとっても簡単です。

受講料は¥10,000円（税込）、お申込み・お振込みいただくパスワードが届きます。

※参考：昨年度冬季一般受講料¥12,000円

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

### ■雇用環境整備士資格講習会（動画配信）今季受講状況

受講者総数928名（11月12日現在）\*過去最多更新中

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### テレワークでデータ入力のお仕事

ご自宅でするテレワークのお仕事です。データ入力。詳しくは下記YouTube動画でタレント鈴木マイラが説明していますので、まずはご覧になって所定の手続きにてご応募ください。締切りは11月20日(金)です。  
[https://youtu.be/IYI7Z2R\\_EqA](https://youtu.be/IYI7Z2R_EqA)

形態：アルバイト 採用人数：5名程度  
作業内容：受講者のデータをエクセルに入力する  
勤務場所：ご自宅で作業ください(初め1度だけ出勤)  
分量：自身ができると思う分量(最低100枚から)  
報酬：1枚当たりの希望報酬単価の自己申請制

**\*最も低い希望額を入れた順で5名に依頼する**

応募資格：オフィスタへの登録>履歴書提出>電話面接  
がお済みで身元がはっきりしている方のみ

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優遇でお知らせ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けております。(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

毎月1回発行している本誌オフィスタNEWSも今号で150号達成ということで、創刊当時の一つの目標は到達したかなという感じです。足掛け12年半かかりましたが情報提供でお役に立っていたら幸いです。来年はオフィスタも創業15周年ということで、日本最古のママさんハケンの会社として引き続き育児者支援をします。

なお、最近は動画での求人募集も試験的に活用しており、ご覧になってから応募すると特典が付くことも。



YouTubeで『オフィスタ』と検索下さい。makoto記

### オフィスタ NEWS 第150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

Nozomi オフィスタ人事管理部

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

出典 ウィキペディア「ハラスメント」・「いやがらせ」

表紙写真 鈴木マイラ(外注/オフィスタ・スタッフ/ME-JOY所属)

### 派遣クイズの答え：④が違反しない

正社員であれ派遣であれ、人材を採用する際に雇用主は労働者の年齢や容姿で採否を決めてはいけません(職業安定法)。①総務部の仕事をするのに20代で容姿端麗である必要性はないので認められません。②マネキンを兼ねる場合にトラブルになることが多いが、販売員として募集しているのだから販売スキルがあれば年齢・容姿は無関係とされます。③イベントコンパニオンも同様に接客業扱いになり、接客スキルがあれば年齢・容姿は無関係です。④芸能分野に限り年齢・容姿を採否基準にしても良いとされています(芸能・芸術は職業安定法の例外適用)。

### 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2年度 第1回 【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Ⅲ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。

■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 8,453 名 R2 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）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、第Ⅳ種学生雇用は実施中止。

#### 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（第Ⅰ種）、障害者雇用（第Ⅱ種）、エイジレス雇用（第Ⅲ種）の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 10,000 円（銀行振込にて申し受けます）

#### 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

(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。
- ・お申し込み後に受講票が届きます。確認のうえ受講料の振り込みをお願いします。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。
- ・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. 申込締切期日

受講申し込みは10月31日までを予定しております。→年内まで延長が決定いたしました。

#### 7. 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)
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、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