

2021年
12月号

発行日 令和3年12月15日(第163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第一とちえビル

特集：『守秘・機密情報・SNSの危険性について』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第163号発行にあたって

今年も残り2週間程度となり寒さ堪える季節となりました。今年は皆さんにとってどのような年だったでしょうか。昨年に引き続きコロナが猛威を振るった印象が強いのではないのでしょうか。ワクチン登場により精神的に安心感が生まれたこともあります。後半は比較的コロナの恐怖からは解放されつつある気がしましたね。

昨年今年と2年間に及ぶ経済停滞のツケは来年にどう影響を及ぼすのでしょうか。正社員で働く男性社員が一番危機感抱いていると思いますが、扶養内勤務の主婦パートも変革がもたらされ、令和4年10月予定の社会保険法の規制強化で選ばれた一部の方のみに扶養が制限される世の中になると予想されます。男性社員の雇用安定、女性社員のワークライフバランスに影響が出なければよいのですが、今から懸念材料として心配です。

世界的に見ても今年が明るく良い年だったと手放しで喜べる一年ではないことは周知のとおりですが、来年こそは暗い影を跳ねのけて飛躍の年にしたいものです。Xmas、大晦日、お正月と家族で楽しい時間も訪れます。どうぞ良いお年をお迎えください。

“はたらく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。



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バックナンバー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：『守秘・機密情報・SNSの危険性について』
/ オフィスタ人事管理部

業務上で昨今情報の取り扱いが厳しくなっています。どの会社でも就業する際には守秘義務誓約や情報漏洩防止についての教育を受けることでしょう。守秘義務違反は論外ですが、そんな中でもついつい誓約を破ってしゃべってしまった、つい気付かずに情報を漏洩してしまった…という事項を取り上げてみます。意図的に情報を盗んだり漏洩させる産業スパイなどの事件は別物としてここでは取り上げず、会社に損害を与えようとしたわけではなく不注意や事故によりこれらが発生してしまう事例、誰でも注意が必要なこと、そもそも守秘義務とは何か、SNSの危険性などについて書いてみましたので企業内で働いている方はよろしければ参考までにお読みください。

1. 守秘義務について

会社組織において「守秘義務」とは、従業員または関係者しか知らない情報を第三者に知られることで企業が不利益を被ってしまう事項について口外を禁じる義務を課す行為です。

一般的な特徴としては、

- (1) 入社時（業務開始前）に誓約させられます。
- (2) 業務上関係する特定の情報を許可なく、開示、漏洩もしくは利用しないことを約束させられます。
- (3) 退職した後においても守秘を約束させられます。
- (4) 違反した場合は損害賠償の支払いを約束させられます（＝違反時は訴えるという企業の意思表示）。

新製品開発途中の情報リークや、画期的な発明、関係者のまだ誰も知らないような重大な情報を業務上知り得た場合、それをペラペラしゃべってしまったら会社に損害を与えることは容易に想像がつくことでしょう。しかし、企業秘密などではなく、社員の個人的な秘密を知ってしまった時などはこれも守秘義務に当たるのでしょうか。例えば同僚がガンで余命数カ月だということを知ってしまったとか、部下が来月リストラで解雇されるという情報を知ってしまったとか、上司の不倫関係の秘密を知ってしまったとか…など、これらは誰かに話しても良いこ

とでしょうか、しゃべってはいけない事項でしょうか。ここで登場するのが、守秘義務とは真逆の位置に存在する“言論の自由”・“表現の自由”という権利です。国民は自由な発言を制限されることは禁止されていますので、知り得た情報を自由に話して何が悪いと思われるかもしれません。しかし、**業務上知り得た特定の情報に限っては法律で守秘を制限される**のです。

例えば、同僚がガンで余命数カ月だということを知ってしまった理由が、あなたが総務部勤務で社内健康診断の書類とりまとめの最中で知ってしまったとか、あなた自身が医師であり職務上それを知り得たなどの場合は当然“業務上知り得た情報”に該当します。部下が来月リストラで解雇されるという情報を知ってしまった理由が、あなたが人事部勤務で業務上それを人より早く知り得た環境下なら当然“守秘”が義務付けられます。



では、社内上司の不倫関係の秘密を知ってしまった理由が同僚と飲んでいる最中の雑談だとしたらどうでしょう。いわゆるゴシップ話というケースで女性陣の給湯室では日常茶飯事で飛び交っているようなよくある噂話レベルです。業務上で知り得た情報ではないし、上司の不倫なんて業務と直接無関係なので言いふらしても構わないだろうと思ったら間違いです。

なぜなら、その上司の不倫で会社組織に与える影響がないとはいえないからです。その上司がクビになったことで業務に支障が出るかもしれない、会社に悪い評判が立つかもしれない、それで業績が悪くなるかもしれない、最悪倒産するかもしれない…、そう考えると**あなたの言動行動一つで会社に多大な損害をかける危険性もある**わけですから、この場合飲み会の席での噂話だとしても守秘に当たる情報を知り得たと解釈できます。確かに一番悪いのは不倫した上司かもしれませんが、あなたが

口外しなければ最悪の事態は免れたとも考えられあなたもこの事態を引き起こした一端を担ったとみなされます。**組織内の権限ある者に相談するなど**が適切でありうかつに口外する権利はあなたにはありません。万一、それがガセネタだったりしたら、個人の名誉を傷つけた毀損料や会社に与えた損害については全て賠償責任が法的に発生します（個人の知られたい秘密を知ってしまうことこそが世の中で一番厄介事だということですね）。

組織の一員として口外することにより会社に与える影響をまずは考えてみるべきでしょう。どうしても上司の不倫を口外したいのであれば会社の然るべき立場の方に相談して、それが漏洩すると会社に不都合があるかないか判断を仰いで許可を得てから口外すればいいと思います（そこまでしてゴシップ話したいならばですが…）。

2. 機密情報について

守秘義務と似たものに「機密情報」というものがあります。これは守秘義務よりも更に業務上特化したビジネス上の極秘情報に近くなります。未発表の新製品情報であったり、会社が大事に金庫に入れて保管しているような会社の重大な情報を一般的には指します。機密情報は自宅に持ち帰らないように、使ったら資料は戻して必ずカギをかけるなど個別の誓約をさせられる場合が多いです。この社の命運を握るような大事な情報をわざと漏洩させることを機密情報流出（リーク）、意図せず不注意でうっかり漏洩してしまうことを機密情報漏洩事故といえます。



3. 機密情報漏洩事故と SNS の関係性

ブログ、ツイッター、ユーチューブ、フェイスブック、インスタなど SNS 配信者というのは常に情報に飢えています。インフルエンサーのように SNS で収入を目的にしている人であれば尚更です。サラリーマン・OL が副業として SNS を活用しているケースも多いのです。

そこで最近では、人材を探している企業の担当者からよく指示されるのが、「人材を紹介いただくときに SNS

をやっている人かどうか事前に調査しておいて欲しい」という依頼です。こういう人は日々ネタを探して注目を集めるといふ至上難題を常に抱えているため、そういう人間は社内の機密情報漏洩に直結する可能性が非常に高いという考え方です。まだ未発表の企画や情報を SNS のネタで公開されたら企業はたまらないということです。SNS ごとくでまさかと思われるかもしれませんが、フォロワーが増えるなら犯罪もいとわないという事件も実際に起きています。または、悪気は全くなく社内の写真を撮って SNS にアップしたら背後に企業秘密のモノが写り込んでしまったなど、SNS にはまっている方は得てしてネタに必死なので冷静な判断ができない状況でアップをしているため、実はこうした事故も多発しているのです。社内でスマホ持ち込み禁止の企業が増えていますが一番懸念しているのは業務中の通話ではなく、実はカメラなのです。悪意のあるなし関係なく、雇用主からすれば重度の SNS 配信者は危険と隣り合わせだという認識を持っているわけです。



悪意あるケースですと、ゲーム業界などでは多いそうですが未公開の新商品の情報を開発に携わった者が匿名で SNS にリークしてフォロワーを増やすという事件があったり、悪意ないケースですとフォロワーを増やすために仲間とツーショットを撮って配信したら背後で他の人のプライバシーや非公開の物品が気付かず写り込んでしまっていたなどの事故が実際に起きています。

ネタに飢えている者は、守秘義務契約をしたとしても守られる保証がないため企業側は敬遠します。昔は従業員に扮して潜入するルポライターがいたそうですが、今は SNS 配信者に替わったと揶揄する大企業もいます。セキュリティと漏洩は日々追いかけてこですが情報社会で働くという認識が企業も労働者も一層求められる時代になりそうです。

出典：オフィスタ・ブログ
第 721 話「SNS 配信者は雇用主に敬遠される？」
<https://ameblo.jp/offista/entry-12694010802.html>

★★読者によるコラム投稿コーナー★★

/題目『ママ友について』

読者の方から寄せられた記事を掲載するコーナーです。実際に育児・労働・雇用・仕事といったテーマで思うこと、日々感じることなど生の声は私どもにとっても本誌読者にとってもきくと貴重な参考資料だと思います。

『女性に子どもができる、多かれ少なかれ「ママ友」ができると思います。中にはママ友0人という人もいるかもしれませんが、休日に家族ぐるみで遊びに行くような仲の人を「ママ友」と呼ぶのか、道で会ったら挨拶をしたりちょっとした立ち話をしたりするような顔見知りも「ママ友」と呼ぶのか、その人によって判断が分かれるところなので、どれくらいの付き合いの人を「ママ友」と呼ぶのかはなんとも言えないところです。

「ママ友」とは、子どもを通じて知り合った、お母さん同士の友達のことを呼びます。学生時代の友達とは違って、自分の直接の知り合いではなく、「子どもの友達のお母さん」という間柄、子どもを挟んでの知り合いということが何とも難しい関係性だと思っています。子ども同士が仲良いからママ同士も仲が良い…というわけにはいかないこともあるのです。

ママ友は、子どもの年齢が同じくらいのお母さん同士が多いので、同じような悩み事を抱えていることが多いです。「離乳食はいつから始める?」「イヤイヤがすごくてうんざりする」「保育園や幼稚園ってどうやって選べばいいの」などリアルタイムで悩みを相談したり共有したりすることができるので、とても心強い存在です。ママ友の子供に上の兄弟姉妹がいたりすると、先輩ママのアドバイスなどももらえたりするのでとても助かります。仲良くなってお互いの家を行き来するくらいの仲になると、時には子どもを預けあったりして頼れる親族が近くに居ない母親には本当に助かります。

ところがちょっと難しいところもあります。ママ友は「**子供同士の年齢が近い**」ということのみが共通点なので、本当に色々な人がいます。年齢が20歳くらい離れていたり、家庭の経済状況が全く違っていたりすること

も普通にあるので、それが嫉妬や劣等感の対象になることもあります。また自分の中の常識とはちょっと違う人に出会うこともあります。例えば、私の子どもが他の子と仲良くすると子供に気に入らないようなそぶりを見せてくるママさんもいて、困ったことがありました。自分の子どもに「あの子と仲良くしなさい」と無理やり遊ばせるのもおかしい話だと思ったので、子どもの好きなようにさせていましたが価値観が違う人もいるものだなあと思いました。同時にママ友付き合いって結構面倒くさいものだと感じたものです。

また、とても仲が良くてしょっちゅう親子で遊んでいたのに、子ども同士のクラスが離れたり、卒園したりするとアッサリ関係が切れてしまうことがよくあります。ちょっと寂しいなあと思うこともありますが、子どもを通してのみの関係性である以上、仕方がないのかなと思ったりもします。

一方で、本当に気が合うママ友だと、子ども同士の関係はともかくとしてママ同士はずっと仲良しということもあります。それは「ママ友」から「自分の友達」になっていったのだと思うし、素敵な縁に恵まれたのだと思います。



私は、ママ友は職場の同僚に似ていると思っています。子育てというミッションを、同じ時期に頑張っている仕事仲間という感じがします。お互いに情報交換したり、相談したり、助け合っている仲間です。子育てのステージが違ってきたら離れてしまうこともあるけれど、中にはそのまま関係が続く人もいたりする点も似ています。ママ友は広く浅く、合わなければ子どものための関係と割り切り、挨拶や天気の話くらいして上手くやって、もし仲良くなればラッキー、くらいの**適度な距離感**をもって付き合いしていくのがいいのではないかなと私は思っています。』(投稿：匿名希望さん)

☆☆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/eei_workshop.html

派遣クイズ

ハケンではたらく中で各企業ごとに独自のルールが定められている職場もあることでしょう。そんな独特の社内ルールについて次のうち**誤ったルール**はどれでしょう。

- ①朝出勤したら携帯・スマホは上司が預かり帰宅時まで返却されることはない。全社員に強制的なルール。
- ②ミスしたら罰金として 100 円を貯金箱に入れ、溜まったら福利厚生に使用される。但し、賛同する者だけで運用され行われているルール。
- ③髪の色は黒色のみ、ネイル禁止と定められている。女性社員にだけ強制的なルール。
- ④朝上司が出勤したら女性社員はお茶を入れて出さなければならぬ。秘書課の女子社員にだけ強制的なルール。



(答えは最終ページ)

☆☆年末調整について☆☆

/オフィスタ総務部

給与の支払者は、毎月の給与の支払いの際に所定の「源泉徴収税額表」によって所得税の源泉徴収をすることになっていますが、その源泉徴収をした税額の1年間の合計額はみなさまの年間の給与総額について納めなければならない税額と実は一致しないのが通常なのです。このような**不一致を精算するために、1年間の給与総額が確定する年末にその年に納めるべき税額を正しく計算して、それまでに徴収した税額との過不足を求め、その差額を徴収又は還付することが必要になります。**この精算手続きのことを「年末調整」と呼んでいます。

年末調整の対象となる人

- ①1年を通じて勤務している人
- ②年の途中で就職し、年末まで勤務している人
- ③その他、年の途中で特別な事情により退職した人（死亡による退職、海外赴任で非居住者、心身障害で退職し復帰の見込みがない人など）

実際にオフィスタの場合ではどのような手続きになるかというと年末調整の対象額は令和3年1月～12月までの収入になります。

【12月31日の時点でオフィスタで就業されている方】
年末調整についての資料を提出されている場合はオフィスタにて手続きをさせていただきます。

【R3年12月31日の時点でオフィスタにて就業していないが、R3年1月～11月の間にオフィスタから給与支給を受けていた方】

源泉徴収票をご自宅に郵送しておりますので、12月31日時点で勤務されている会社へご提出下さい。なお、12月の時点でどこの会社にも就業されていない方はR4年3月に最寄りの税務署で各自確定申告をしてください。

現在オフィスタで就業中の方は、必要に応じてオフィスタ顧問税理士（顧問税理士：佐久間会計事務所）へのご相談も可能です。お問合せはオフィスタ総務部迄。

☆☆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. 私はある事情がありコロナワクチンを打っていません。企業の採用試験で「当社は高年齢の社員が多いためワクチン未接種の方は採用できない」と不採用になりました。そこで、派遣なら個人の事情を明かさなくてもよいとのことでしたので派遣会社の紹介で無事就業することができました。が、そこでも「ワクチン未接種のままなら次回の更新はいたしません」と派遣先から言われてしまいました。理由は「周囲の高齢な従業員の安全を守るための措置なのでご容赦ください」とのことでした。正社員でも派遣でもコロナワクチン未接種者は、勤労の機会を与えてもらえないのでしょうか。

A. コロナ未接種という理由だけで就業できないということはありません。ただ、会社には採用の自由がありますので、未接種者は採用しないとしても違法ではありません。会社に採用の自由が認められないのは、年齢（労働施策総合推進法）・性別（男女雇用機会均等法）・障害（障害者雇用促進法）・人権侵害（憲法）を理由に差別するケースです。コロナワクチンを接種するかしないかは本人の自由とされており、それによる不採用が人権侵害に当たるかどうか焦点になりそうですが、企業側の理由が「周囲の従業員の安全を守るため」であるならば、客観的にも合理的で社会通念上相当な理由があると考えられます。講学上、**企業には採用の自由があり応募者には採用請求権が認められていないことから、この企業の対応は違法ではありません。**（回答：大滝岳光）

…＜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>

☆☆シンガポールの家事・子育て事情☆☆

/オフィスタ総務部

先日、ネットで福田萌さん（タレント、夫はオリエンタルラジオの中田敦彦）の記事を読みました。福田さんは家族とシンガポールに移住したそうですが、シンガポールでは住み込みのメイドさんを雇うのが一般的で、子どもの送迎、掃除、夕食作りなどほとんどの家事をしてくれるそうです。しかもその価格が日本円で5~10万円弱だということです。

また、キッチンに長居をする前提ではないので冷房設備がないということに私はとても驚きました。日本では、「台所は女の城」なんていう言葉もあるくらいですが、価値観の違いにとっても驚きました。日本では、女性が家事育児をするのが当然だという考え方が根強く、女性が仕事をしたいと思った時に、家事育児が壁になることもあります。私はそれは世界共通のことだと思っていましたが、国によってか、文化によってか、こんなに違いがあることに衝撃を受けました。どうやら、シンガポールでは「子育てを夫婦二人で行うのは無理」という前提があり、共働きがしやすいような制度が充実しているようです。外食をしたり、祖父母やメイドさんに子守りを頼むことに抵抗がない、というお国柄もあるようです。



日本では、メイドは勿論、子どもが小さい時から祖父母に預けて仕事をするのは「かわいそう」と言われることもあります。日本も昔と比べたら女性も働きやすくなったとはいえ、まだまだ家事育児は女性ばかりに負担がかかっていると思います。それぞれ国によって事情も文化も異なるので、全てを外国の真似をするのがいいとは決して思いませんが、共働きしやすいと言われている国のいいところや取り入れやすい考え方などを参考にして、日本も少しずつ変わっていくといいなと思います。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

育児者のWLBに介護職を誘致します

全国的に介護職に従事する労働者が減少しております。オフィスタは事務系専門につき取り扱っておりませんが、企業からの要望が多いため「育児者のワークライフバランスを尊重してくれること」、「長期社員採用であること」、「業界の平均賃金以上を用意すること」の三項目を約束いただいている職場のみ希望者にご紹介します。

形態：職業紹介 採用人数：制限なし
勤務地：都内各所（自宅から30分圏内を予定）
勤務日数：育児者の希望に準ずる
勤務時間：育児者の希望に準ずる
給与：業界平均相場以上で応相談
スキル：知識経験は不問、未経験者可
業務内容：簡単な介護補助から現場まで様々あります

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみお知らせしている非公開のお仕事です。エントリーはメールまたは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

あと2週間ほどで、あっというまに令和3年が終わりますが、どんな一年でしたか。今年も色々な方とお会いすることが出来て、様々な方とご縁が出来た一年でした。コロナの影響で人と人が会う機会が減ったご時世ですが、今年も人と出会い、人と別れることの繰り返しの職業を選んだ私たちとしてはこの状況下でも有意義な一年だったと思っています。

■オフィスタの年末年始スケジュールのお知らせです。

12月30日：AMで通常業務終了
<<< 12月31日～1月2日 お休み >>>
1月3日：13時より役員のみ業務開始
1月4日：13時より全職員通常業務開始

読者の皆様へ。今年も1年間お世話になりました。来年もどうぞ宜しくお願いします。 オフィスタ職員一同

オフィスタ NEWS 第163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：②のルールが誤り

①機密情報の漏洩などに厳しい管理徹底した職場ではよくあるルールです。②従業員から罰金を徴収する行為は認められていません。たとえそれが有志の賛同する者同士であっても労働法上宜しくありません。③公的機関や行政機関をはじめ、飲食・司会業・葬儀業など服装・化粧・身だしなみに職業柄厳しいルールを定めている職場は多いです。④昭和～平成の時代は女子社員の早朝当番など朝のお茶出しを経験した女性もいらっしゃるでしょうが最近男女平等の観点から見かけなくなりました。ただ、重役秘書など仕事の一環として決められている職場もあります。

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。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



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。

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) ※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. () 都・道 FAX. () 府・県 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