



「ハラスメント」が
チームクレア 著
私たちが企業人は
「人財」こそが
最大の資産
人々の消費だけで
続けている企業は
永続できない
北尾吉孝氏
TEAM CHREA

労働上ラブル相談士が提唱する
「ハラスメントリテラシー」で
最大のレバレッジ
会社を潰す。

「雇用クリーン」 資格受講・認定事業のご案内

一般社団法人 クレア人財育英協会

株式会社SA

ごあいさつ

この度は資料請求いただきありがとうございます。

弊社は企業の雇用と労働、採用の課題を【教育】と【仕組み】で解決するために一般社団法人クレア人財育英協会を立ち上げました。

国策推進の注目資格「雇用クリーンプランナー」は、ハラスメント社会を生き抜くための正しい知識とリテラシーを身につけることができる資格です。厚労省が主幹する人材開発支援助成金の対象として政財界を含めた多方面のニーズを踏まえた資格の講座として磨き上げました。

攻めの防衛としてハラスメント予防と対策の知識を身につける「雇用クリーンプランナー」に加えて、雇用クリーンプランナーが在籍する企業には「雇用クリーン企業認定」を付与する仕組みを発明し、社員の雇用環境意識が高く社員が働きやすいことの証明、就職希望者との採用ミスマッチ、人材採用等にも積極的に活用いただいております。

3年後には、1万人にこの資格試験を受験してもらいたいと思っています。

【雇用クリーン事業】で人生を変えましょう。

一般社団法人クレア人財育英協会 代表理事

株式会社SA 代表取締役

酒井 康博



#社会を変えるビジネスを。

問題提起

Mission

ハラスメントをゼロにする



都内大型書店・週間ランキング
4冠達成!!

第1位

紀伊國屋書店

三省堂書店

BOOK 1st.
ブックファースト

ジュンク堂書店
JUNKUDO

- ・『プレジデント』9月15号 書評
- ・『産経新聞』9月2日 発刊 書評
- ・『毎日新聞』9月6日 発刊 書評
- ・『読売新聞』夕刊10月17日 発刊 書評
- ・『日刊工業新聞』11月29日 発行 書評

国内初「ハラスメント カオスマップ」作成

<p>【ホワイト企業マーク】</p> <p>-厚生労働省-</p> <p>-経済産業省-</p>	<p>【士業団体】</p> <p>JBA 日本弁護士連合会</p> <p>全国社会保険労務士会連合会</p> <p>一般社団法人 日本公認心理師協会</p>	<p>【メンタルヘルス】</p> <p>ココロ検定</p> <p>心理学検定</p> <p>全心連 一般社団法人 全国心理学会連合会</p> <p>メンタルヘルスマネジメント検定試験</p> <p>EMCA 一般社団法人 日本メンタルトレーナー協会</p> <p>日本臨床心理カウンセリング協会</p> <p>メンタルケア協会</p>
<p>【コミュニケーション】</p> <p>コミュニケーション検定</p> <p>日本コミュニケーション能力認定協会</p> <p>日本ホスピタリティ検定協会</p>	<p>雇用クリーン企業認定</p> <p>雇用クリーンプランナー</p> <p>CHREA 一般社団法人 クレア 人財育英協会</p>	<p>【ハラスメント】</p> <p>JHCA 一般社団法人 Japan Harassment Counselor Association Inc. Foundation 日本ハラスメントカウンセラー協会</p> <p>JHA 一般社団法人 日本ハラスメント協会 Japan Harassment Association</p> <p>HEART THERAPY 株式会社 ハートセラビー</p> <p>ホワイト企業協会</p> <p>ハラスメント対策協会</p>
<p>【経営・マネジメント】</p> <p>マネジメント検定 MQT</p> <p>ACBEE JAPAN 経営倫理士</p> <p>BPA-J 日本ビジネス心理学会</p> <p>MM Motivation Management Association モチベーション・マネジメント協会</p>	<p>【労務】</p> <p>人事総務検定</p> <p>経営労務コンサルタント (正/補)</p> <p>JSMA 労災事務管理士</p> <p>労働衛生コンサルタント</p>	<p>21世紀職業財団認定</p> <p>ハラスメント防止コンサルタント®</p> <p>CialFrame 一般社団法人 日本セクシュアルマイノリティ協会</p> <p>日本能力開発推進協会 Japan Ability Development Promotion association</p>

活動実績

政財界・有識者との協力体制で事業を権威付
厚労省の助成金（45%）活用できる資格講座の内容



維新の会・赤木正幸
衆議院議員（国交相理事）

議員会館本館にて
定例会を実施



小笠原耕司代表
ハラスメント第三者委員会設置



神田英明先生
明治大学法学部専任教員

労働法務に強い
小笠原国際総合法律事務所との顧問契約締結



訓練等受講回数の制限
助成対象となる訓練等の受講回数は、
1労働者につき1年度で、3回まで
※対象は雇用保険加入者に限る

1事業所・1事業主団体等の支給額制限
1年度に受給できる助成額は、1,000万円が限度

事業概要

世の中に“ハラスメントリテラシー”を浸透させる

雇用クリーンプランナー
資格運営事業

ハラスメントを未然予防し
ハラスメントリテラシーを身につける資格



雇用クリーンプランナー
在籍企業に付与

雇用クリーン企業
認定事業

優良な人財の確保と企業イメージ向上
「雇用と採用」に特化した認定事業



【対象助成金】 人材開発支援助成金
1名あたり、助成率最大45%

【受講者個人】に付与される資格

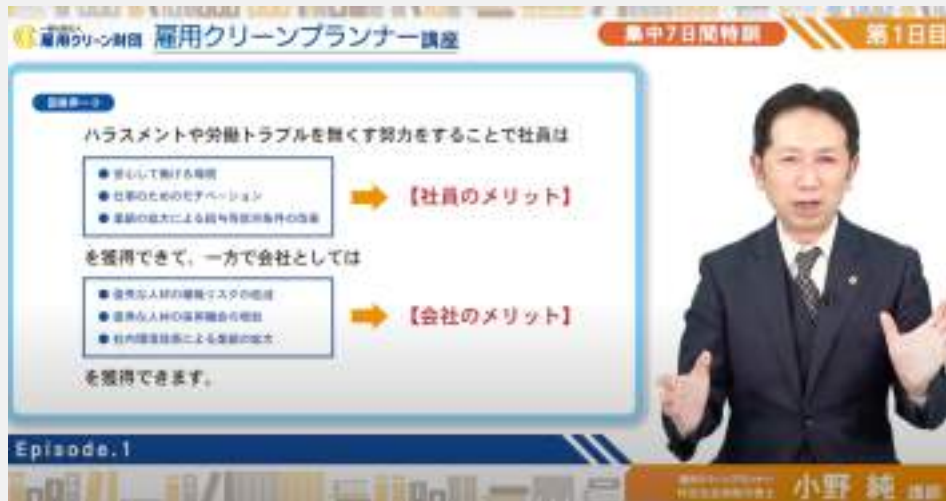
【企業】に付与される認定

【2022年4月より】ハラスメント相談窓口の設置義務化（全企業対象）

雇用クリーンプランナー 雇用クリーン企業認定



講義



修了証・認定資格



雇用クリーンプランナー

現在も、ハラスメント対策はマナーの問題だと誤解されています。
弊財団では法律に基づく正しい知識（ハラスメントリテラシー）を身につけることで互いの認識を揃え、意識改革を行い、未然予防に繋げるという方法が最も効果的できるという結論にたどりつきました。
既に400名を超えるお客様にご受講いただいています。

- 特長1：最短1日でも取得可能

20時間の講義収録で予防と対策は万全

- 特長2：ハラスメント+労働トラブルの包括的テーマ

事例紹介動画等で能動的に学べるコンテンツ作り

- 特長3：24時間いつでもどこでもスマホでも学習できる

何度も復習でき、好きな時間で学習OK

全30講義 (20時間超)

集中7日間特訓講座
(23講義/約6時間)
※ショートドラマ付

ハラスメント分野 4日間
労働トラブル分野 3日間

+

ハラスメント編講座
(11講義/約7時間)

序章 ハラスメント・労働トラブルを予防する意味
第1章 ハラスメント総論
第2章 パワーハラスメント
第3章 セクシャルハラスメント
第4章 マタニティハラスメント・その他ハラスメント
第5章 ハラスメントトラブル時の解決と事前予防

労働トラブル編講座
(12講義/約8時間)

第1章 税金と社会保険	第6章 出産・育児・介護
第2章 求人と採用	第7章 ケガや病気
第3章 入社	第8章 退職
第4章 労働時間・休憩・休日	第9章 労働トラブル相談実践
第5章 賃金	

雇用クリーンプランナー

講座
終了

最終テスト受験

合格・資格付与



雇用クリーンプランナー 取得チャート

資格取得は、受講から最終テストまで全てオンライン上で完結。
スマホでも受講でき、すきな時間に学習できます。

講座お申込

講座のお申し込みは、
オンライン申込のご利用
もしくは営業担当へ
ご用命ください。

オンライン講座 受講開始

オンライン受講の
ログイン情報をお届け
します。授業受講、教材
ダウンロード、質問
全てオンライン上で行
えます。

オンライン授業全 て終了

全ての授業及び教材を
終了後、最終テストを
受験してください。

最終テスト 受験

最終テストはオンライ
ンでの受験。
4肢択一の全50問。
正答率60% (30点) 以
上で合格となります。

最終テスト 合格

最終テストに合格した
方には、合格証明書を
発行します。不合格の
場合も、受講期間内
であれば再度受験も可
能です。

雇用クリーン プランナー 資格取得

合格おめでとうございます。
晴れて雇用クリ
ーンプランナーの有資
格者となります。

ミニセミナー

「法改正・ルール改正」、最新トラブル事例などを小野講師が解説
受講終了後も、最新TOPICSを動画で継続学習できます

雇用クリーンプランナー
ミニセミナー

法改正・ルール改正シリーズ第1回
2024年4月「労働条件明示ルール変更①」

変更点【すべての労働者に対する】就業場所・業務の変更の範囲

「就業場所・従事する業務の内容」は書面での明示事項ですが、これまではあくまで入社時の時点でした。これが今回の施行規則改正により、「本社」配属転換等によって勤務地の変更や業務内容の変更が想定される場合、最初からその範囲についても記載して明示しておくことが求められます。

就業の場所	(雇入れ直後) ・東京本社	(変更の範囲) ・関東地方の当社営業所
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) ・一般事務職	(変更の範囲) ・営業事務もしくは営業職

※転任の配属転換等で見越したうえでの記載が必要一定はなかなか難しい
労働契約法第17条～入社時に必要な手続き（原労働条件「労働条件通知書」）

雇用クリーンプランナー
ミニセミナー

日常職場編シリーズ第4回
「パワーハラスメント①」

これからハラスメント

Q 私のいる部署は比較的従業員同士仲がいいとされています。コロナ禍が明けたこともあり、部の飲み会なども開催されているようなのですが何故か私は呼ばれません。上司に言っても「好きな者同士の会なのでは？自分も呼ばないよ」と言われてしまっています。もう一度まで会社は口出しできないよ」と門前払いです。このままではメンタルが壊れてしまいます。どうすればいいでしょうか？

A パワーハラスメントの場合、パターン化された類型があります。まずはそこでの確認や「雇用クリーンプランナー」有資格者が周囲にいたら、その人に相談されることをお勧めします。

¥

雇用クリーンプランナーの育成と活躍

本講座はハラスメントの予防と対策の知識に加えて
生産性の高い仕事をするための意識改革・スキル習得にもつながる



労働トラブル、
ハラスメントに
悩む従業員への
相談対応



労働トラブル、
ハラスメント
事案の調査



労働トラブル、
ハラスメントの
行為者への指導、
フォロー



予防のための
ハラスメント
研修の実施



各種専門家との
連携（社労士、
公認心理士等）

【2022年4月より】ハラスメント相談窓口の設置義務化（全企業対象）



雇用クリーン企業認定とは

従来「採用強化したい」という課題に「広告費の上積み」「エージェントの活用」という対策を取られていましたが「費用対効果が合わない」という問題がありました。そこで「雇用クリーンプランナー」が在籍する企業に「雇用クリーン企業認定」を付与する仕組みを用いることで、雇用環境を意識した会社であることをアピールすることができ、採用活動に貢献する全く新しい取り組みです。

- 特長1：自社の雇用環境のクリーンさを外部に
アピールすることができる
- 特長2：求職者にとっては、事前に会社の労働環境の
クリーンさを知ることができる
- 特長3：広告、エージェントに留まらず
費用対効果の高い採用活動を強化したい

ハラスメント対策は「経営戦略」です。

個人と組織のハラスメントリテラシーを高めることで
経営リスクを経営資産に



【2022年4月より】ハラスメント相談窓口の設置義務化（全企業対象）

最後に

Mission
ハラスメントをゼロにする