

# ますます活躍が期待される

## 『ハラスメント防止コンサルタント』

パワーハラスメント対策の義務化やセクシュアルハラスメント等の対策強化を盛り込んだ改正法の施行が間近に迫っています。厚生労働省の指針に沿った取組みを実施するためには、ハラスメントに関する専門知識が必要です。

21世紀職業財団では、ハラスメント防止教育や事案解決の支援ができる人材を養成する講座を2009年度より開設し、その知識のレベルを問う試験に合格された方を『ハラスメント防止コンサルタント』として認定・登録しています。現在、全国で約600名がハラスメント防止コンサルタントとして活躍しています。

### ハラスメント防止コンサルタントとは

- ▶▶▶ ハラスメント関係法令・労務管理知識、カウンセリングやメンタルヘルスなどの心理学的知識を問う認定試験に合格し、21世紀職業財団が認定・登録した方です。
- ▶▶▶ 専門知識と実践スキルを具え、ハラスメント防止対策から事後対応まで総合的に担うことのできる専門家です。

### ハラスメント防止コンサルタントとして活動するには

- ▶▶▶ 認定試験合格後、21世紀職業財団に登録します。登録者には認定証を発行します。
- ▶▶▶ 登録有効期限は2年間です。
- ▶▶▶ 登録を更新するには、フォローアップ研修の受講およびハラスメント防止活動の実績が必要です。

### ハラスメント防止コンサルタント認定・登録の流れ



こんな活動をしています

## ハラスメント防止コンサルタントは、高い専門性と知見を活かして活躍しています!

### 自社あるいは顧問先における活動例

- 規程整備、意識啓発、相談体制の構築などの防止対策の推進
- ハラスメント防止教育の企画立案、研修講師
- ハラスメント相談担当者
- ハラスメント事案対応 等

### 21世紀職業財団の委嘱による活動例

- ハラスメント防止研修の客員講師
- 外部相談窓口の相談員
- 防止対策のコンサルティング
- 事案解決のためのアドバイス
- ハラスメント被害者・行為者へのヒアリング調査 等

### 2020年度 ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験のご案内

**養成講座** 2020年9月 5日(土)~9月 6日(日) TKPガーデンシティ大阪リバーサイドホテル  
2020年9月12日(土)~9月13日(日) ベルサール秋葉原

**認定試験** 2020年11月8日(日) 東京・大阪同日実施(会場は養成講座と同じ)

養成講座・認定試験のお申込みは6月中旬より受付開始予定。  
※詳細が決まり次第、当財団ホームページにてご案内いたします。

<https://www.jiwe.or.jp>

## 〈ハラスメント防止コンサルタント対象〉 フォローアップ研修を開催しました

東京会場:2020年1月18日・25日 / 大阪会場:2020年2月8日

当財団では、ハラスメント防止コンサルタントに向けて2年毎の更新時に、専門性の維持・向上を目的としたフォローアップ研修を実施しています。東京では1月18日および1月25日、大阪では2月8日に総勢約250名を対象に研修を行いました。

午前は筑波大学の医学医療系産業精神医学宇宙医学グループの松崎一葉教授、笹原信一朗准教授、道喜将太郎助教のお三方に3会場、「ハラスメントの本質的理解—ハラスメントしてはならない理由—」と題し、労災認定の事例や実際のニュース映像等を交えながらハラスメント行為者の心理やハラスメントが起きる組織の問題点等について講義いただきました。



午後はウェール法律事務所弁護士を務める小川英郎氏にご登壇いただき、グループワークを通じて最新の裁判事例を元に判例の具体的な考え方について学びました。また、今年6月から措置義務となる(中小企業の義務化は2022年)職場におけるパワーハラスメント対策および指針に盛り込まれた内容について解説いただく等、受講者の方々の研鑽の場となりました。

当財団では、今後もコンサルタントの皆様へ学びの機会を提供し、有資格者としての専門性の維持・向上に努めてまいります。



松崎一葉教授



小川英郎弁護士

### 受講者の声

#### 午前講義 「ハラスメントの本質的理解—ハラスメントしてはならない理由—」

- 他で受講したどんな研修よりも、ハラスメントの本質についてとても理解できました。ハラスメント対策をやってもハラスメントが減らないのは、本質的に理解できていないからだとなりました。
- ハラスメント防止は、アンコンシャス・バイアスの存在を意識することが非常に重要であることがよく理解できました。
- 産業保健分野での業務を行っているため、産業医の視点からのお話はたいへん勉強になりました。ハラスメントとメンタルヘルスを絡めて経営サイドに説明する機会に使える表現が多くあり、自身のマインドセットと併せてとても役に立ちました。
- 「話すコンテンツ」よりも、「伝え方」に問題がある、という内容が印象に残りました。“対話”がハラスメント防止策にもつながる重要性を感じました。

#### 午後講義 「パワハラ指針と最新裁判例」

- 判例をきちんと読むことの重要性について、改めて認識しました。
- 講師の先生ご自身は労働者側とおっしゃりつつも、企業側視点でもポイントを伝えてくださり、説明も分かりやすく明確でした。今後のコンサルティングの役に立ちそうです。
- ワークでは労働者側と会社側に別れて議論するという手法で、それぞれの立場から考えることができたので、楽しく学ぶことができました。社内研修などでも取り入れたいと思いました。
- 使用者側も労働者側も対立するのではなく、お互いにより良い関係性を築くことのできる職場環境の整備が必要と感じました。