

特集 全国で活躍しています! Stop! Harassment ハラスメント防止コンサルタント

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し、「ハラスメント防止コンサルタント」の認定・登録を行っています。

コンサルタントは顧問先へのアドバイスや相談対応、社内のコンプライアンス担当や研修講師、当財団が展開するコンサルティング事業での企業の体制整備や事案解決の支援等、ハラスメント問題の専門家として全国でさまざまな活躍をしています。

今号では、現役コンサルタントとして活躍されている方の生の声をお届けします。

第11回 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

2019年度の開催予定は下記のとおりです。

専門的知識を身につけて、資格取得にチャレンジされることをお勧めします。



ハラスメント防止コンサルタント養成講座が人気の理由

- ・ハラスメント防止対策全般を網羅する他にはない専門的講座
- ・実務経験豊富で高いスキルをもつ講師が懇切丁寧に指導
- ・コンサルタントに求められる高度な知識が短期間で学べる

養成講座 2日間

東京会場 2019年9月14日(土) 10:00~17:00 / 9月15日(日) 9:00~17:00

大阪会場 2019年9月 7日(土) 10:00~17:00 / 9月 8日(日) 9:00~17:00

<受講料> 一般 70,000円(税別) / 賛助会員 63,000円(税別)

*受講料にテキスト代は含まれていません。

<定員> 各100名 *申込先着順。定員に達し次第受付を締め切ります。

認定試験

東京・大阪会場 2019年11月10日(日) 13:30~17:00

<受験料> 10,000円(税別)

※詳細・お申込方法につきましては、決定次第ホームページにてお知らせいたします。(4月中旬頃を予定)

21世紀職業財団 ホームページ ➡ <http://www.jiwe.or.jp>



埼玉県



稲葉 光弘さん

稲葉社会保険労務士事務所(代表)
<2014年認定>

「これから社会に出て働く人にも
必要な知識として伝えていきたい」

現在担っている業務

2012年4月に「稲葉社会保険労務士事務所」を開業し、現在は社会保険労務士として顧問先のハラスメント、メンタルヘルスに関わる相談や規程類整備等、対策の実務に携わるほか、研修、セミナー等を実施しています。また、顧問先企業の採用面接を請け負うほか、EAP会社(2社)の提携カウンセラー、私立大学キャリアセンターの就職活動アドバイザー、ボランティア活動などを通して、ハラスメント防止コンサルタントの知識を活かしながら、実際に働く人、これから社会に出て働く人に対して幅広く相談業務を行っています。

資格取得のきっかけ

同時期に開業した社労士の友人から勧められたのがきっかけです。開業初年度に産業カウンセラーの資格を取得し、メンタルヘルスを軸に業務を展開しようと考えていたのですが、働く人がメンタルヘルス不調に陥る原因が、ハラスメントや長時間労働等の就業環境である事を実感しました。そのような状況の中で、ハラスメントに関する知識を習得したいと考えていたので、まさにピッタリの資格だと思い、養成講座の受講を即決しました。

養成講座で学んだこと

ハラスメントの概要など、学ぶ内容全てが新しい知識として蓄積されました。セクハラとパワハラでは判断基準が主観と客観で根本的に異なる等、ハラスメントにも相違点がある事に気づき、奥の深さを感じました。また、自殺に至ってしまった事例が多いことにも衝撃を受けました。しっかり学んで、最悪の場合、事例のような結末に至ってしまうハラスメントが起きないように、しっかり伝えなければと、ハラスメント防止コンサルタントに対する想いが強くなりました。

認定を受けて

これまでも相談業務等でハラスメントに関する内容は多かったのですが、概要や判断基準等を学んだことで、より客観的に話を聴くことができるようになったと感じています。それによって、指導をする側だけでなく、指導を受ける側にも正しい受け止め方があるのでは?と考えるようになりました。そのため、研修の際、一般職の方には正しい受け止め方のポイントを、管理職の方には正しく受け止めたかどうかを確認する方法を、必ず説明するようになりました。

今後の抱負

4年前から社労士会において、中学高校などで授業を行う社会貢献事業が進んでおり、毎年講師として埼玉県内の高校で「社会人になるための基礎知識」という授業を行っています。また、2年前からは母校の國學院大學で「経済学特論(雇用と働き方)」という講義も受け持っています。これらの中では、ハラスメントの被害者とならないよう、指導の正しい受け止め方を必ず伝えます。私立大学キャリアセンターでの業務を含めて、これから社会に出て働く人に必要な知識として伝えていきたいです。

資格取得を目指す方へ

パワハラ防止対策の義務化に向けた法整備が進む等、ハラスメントを取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、様々なハラスメントに関する事件が次々に報道等で取り上げられています。そのため、新聞やネットで見かけた情報をその都度整理して、最新の情報を研修等で活かすように蓄積しています。ハラスメントは労務管理において「働き方改革」とも相まって、現在、最も旬な分野とも言えます。そのため、ハラスメント防止コンサルタントは、常に旬な情報を求められ、正しく提供する立場にあると言えるのではないのでしょうか。

宮城県



井川 資英さん

大学病院勤務
＜2010年認定＞

「自分の特性を活かし、
幅広い専門的な視点からコンサルテーションを」

● 現在担っている業務

地方の大学病院で医療系スタッフ(教員)として勤務しています。ハラスメント防止コンサルタント資格と直接関わりのある業務には従事しておりません。診療・教育・研究という通常業務の他に、労働衛生コンサルタント資格を有しているので組織の安全衛生管理者としての業務を遂行しています。

● 資格取得のきっかけ

2000年頃から身近なところでパワハラが発生し、かつ自分自身も上司の言動にかなり悩みました。そんな時にこの認定試験及び養成講座を知り、資格を取得することでハラスメントに自分自身でも対抗できるのでは、という気持ちがかき付けました。ですから、当時は何としてもこの資格は取得し、自分自身や周りの者を守るんだ、という気持ちを持っていました。

● 養成講座で学んだこと

ハラスメント及びその対処法を知るためには、幅広い分野の専門知識が必要であることを知らされました。自分はそれまでに(シニア)産業カウンセラー資格を取得していましたが、カウンセリングの分野は馴染みがありましたが、それ以外の分野は自分の専門(医療系)と全く異なるため勉強には四苦八苦しました。

これからハラスメント防止コンサルタント資格を取得しようと考えている方は、ぜひ頑張ってください。でも独学では資格取得の道のりは遠い、と思います。自分は試験は3度目で合格しました。養成講座は2度受講しました。独学で試験だけ受けていたら、いつまでたっても合格は難しかったと思っています。

● 認定を受けて

簡単ではない試験に合格し、ハラスメント防止コンサルタントと認定されることで、ハラスメント関係の事柄に関しての自分の考えに自信が持てるようになりました。一方、専門家としては研鑽を積み続けなければ、実力の伴わない肩書だけのコンサルタントになりそうで、そういった不安もよぎりました。幸い、21世紀職業財団から客員講師と認定いただき、セミナー講師を何度も拝命いただいています。講義の下調べ、講義のスライド作り、そしてセミナーの実施、それらをこなす続けることで不安は解消されていったように感じます。そういった意味でも財団には心から感謝しています。

● 今後の抱負

勤務先では資格に関わる業務はほとんどありませんが、兼業届けを申請し、21世紀職業財団から講師の依頼を頂戴して講義を行っています。あと1年で現職は定年となりますので、退職後はこちらが本業になるかもしれません。

私のような大学教員・医療職という立ち位置でのハラスメント防止コンサルタントの方はほとんどいらっしゃらないのではないかと拝察しております。見方を変えれば、そういった職域ではまだまだハラスメント防止コンサルタントのニーズが高いのでは、と感じています。自分の、ある意味での特性を活かし、特にこのような分野での関わりを持って活動できたらありがたいですね。また、産業カウンセラー及び労働衛生コンサルタント資格も有しておりますので、「ワンストップサービス」ではありませんが、幅広い専門的な視点からのコンサルテーションを行っていきたくと考えています。

資格取得を目指す方へ

ハラスメント防止コンサルタント有資格者の方々は、社会保険労務士の方や企業で人事に携わっている方が多く、専門知識がなければ受講・受験は無理なのでは、とお考えの方はいらっしゃいませんか? でも私のように専門知識がほぼない者でも、何としても資格を取得するんだという粘りと、努力を続けていけば報われる可能性は十分にあります。コンサルタント資格者も「ダイバーシティ」で多様な立ち位置の方々が増え、身近な困った状況に取り組んでいただけることを願ってやみません。

大阪府



堀川 祐三子さん

株式会社奥村組
＜2018年認定＞

「早期に問題を抽出し、対応を行える
“つなぐ者”として取り組んでいけたら」

● 現在担っている業務

管理本部人事総務部で人材開発部長を務めており、注力しているのはダイバーシティ推進です。弊社は総合建設業、いわゆるゼネコンで、建設業界については色々なイメージがあると思いますが、男女ともに働きやすい職場環境の整備が最重要課題となっています。

建設工事は、現地生産方式で、全国各地に工事所が設置されるため、それぞれの職場自体が閉鎖的になりがちです。また、安全が重視される職場であるため、不安全行動には大声での注意・指示が飛び交うこともあります。併せて、これまでは、工事所で働く女性技術職員も少なかったのですが、女性活躍を推進している現在、着実にその数は増加しています。多様な人材の活躍のため、職場環境を含め、あらゆる点で見直しが必須となっており、今はその過渡期とも言えます。

会社では、かねてよりハラスメントについて毅然とした対応を取っていますが、このような状況下、予期せぬハラスメントが生じる可能性もあり、未然防止の施策が重視されており、ダイバーシティ推進の取組みの中でも、職場環境整備の一環としてハラスメント対策を重視しています。

● 資格取得のきっかけ

人事総務部では、メンタルヘルス不調者への対応も行っており、一般的に、ハラスメントが起因となつての発症も見受けられることから、21世紀職業財団に研修の開催、講師派遣をお願いしていました。また、ダイバーシティ推進には、「ハラスメント」の対策が必須ではないかとの気づきがあり、自身が社内でハラスメント防止研修の講師を勤めることになった際に、改めて「ハラスメント」に関する系統立った専門的な知識を身につけたいと考えました。

● 養成講座で学んだこと

各分野の専門家が講師を務めておられ、学術的な知識に加え、実務に裏付けられた対応方法や講師の経験を伺うことで、改めて「ハラスメント」は根絶しなければならぬものであると認識しました。また、コンプライアンスの専門家、カウンセラーに丸投げするのではなく、まず初動の対応を行うことは企業の人事労務担当者にとって、必須ではないかとの想いを強くしました。

● 認定を受けて

「メンタルヘルス」、「ハラスメント」、「ダイバーシティ推進」等の各種の研修を行う際にも、研修対象者が抱えている問題に対し、どのような切り口で、何を重視して研修を行いたいのかを分析し、考慮したうえで、明確に研修実施者に要望を伝えることができるようになったのではないかと感じています。

● 今後の抱負

私は、ハラスメント防止コンサルタントの資格を得てはいても、「法律」、「医療」、「カウンセリング」の専門家ではないので、自分ですべてを解決することはできませんが、職場に生じる問題の原因は何かを見極め、どのように専門家につなぐ必要があるかを判断することはできると考えています。早期に問題を抽出し対応を行える「つなぐ者」として取り組んでいけたらと思っています。

Schedule
ある月の業務

- 月△日
08:30
ある職場の管理職から、部門の人間関係についての相談あり。
まずは、状況把握のため、全員からのヒアリングを行うことを勧める。
- 月□日
10:00
管理職と共に、ヒアリング結果に基づき対応を検討する。
対策として、職場全員を対象としたハラスメント防止研修の実施を決定。
- 月×日
10:00
管理職とともに、21世紀職業財団担当者との研修実施について打合せを行う。
- 月○日
13:00
ハラスメント防止研修の立会。
- 月△日
20:30
管理職から、研修実施1ヵ月後に
行ったヒアリングの結果の報告を受ける。

資格取得を目指す方へ

養成講座で学習する中で、ある意味、あらゆる「ハラスメント」の根底にあるものが「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」ではないかと気づかせてもらいました。「働き方改革」も「ダイバーシティ推進」も、これまでの「あたり前」に疑問を持つことから始まるような気がしています。