

ハラスメント防止コンサルタント

Stop! Harassment

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650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。

セクハラ・マタハラ等に引き続き、今年4月から全事業主にパワハラ防止が義務化されました。企業の経営層や人事・コンプライアンス担当の皆様、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の皆様には、この分野でのさらなる活躍のためにおすすめの講座・資格です。

今号では、ハラスメント防止コンサルタントのご案内とともに、組織の体制整備やハラスメント防止のための支援等、資格を活かして活躍されている方々の事例をご紹介します。

※所属・肩書等は取材当時のもの

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、裁判例などハラスメント全般に関する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。
- ◎専門知識と実践的スキルをそなえ、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。

1 ハラスメント防止コンサルタント養成講座

講座では、労務管理の知識や労働法令に加え、事案を適切に解決するために必要な相談対応スキル、裁判例を通じてハラスメントの判断基準や事案解決法などを学びます。

主なカリキュラム

- ハラスメントの基礎知識
- ハラスメントに関する労働法
- カウンセリングとメンタルヘルス
- 裁判例解説とハラスメント事案解決法

2 ハラスメント防止コンサルタント認定試験

認定試験は、毎年1回実施しています。



【2022年度受験資格】

下記の①から⑨のいずれかに該当する方です。

- ①企業内で人事・労務管理経験5年以上の方
- ②社会保険労務士
- ③産業カウンセラー
- ④メンタルヘルス・マネジメント®検定I種
- ⑤産業医
- ⑥第一種衛生管理者、第二種衛生管理者
- ⑦労働衛生コンサルタント
- ⑧国家資格キャリアコンサルタント
※今年度から新たに加わりました!
- ⑨2020～2022年度実施養成講座の受講修了者



広島県

ひらやま ひろと
平山 博登さん

西日本高速道路パトロール中国株式会社
代表取締役社長
＜2020年認定＞

ある月の業務

〇月△日13:00
21世紀職業財団「パワハラを恐れて部下を叱れない上司のための部下育成ハンドブック」を使用した管理職向け講座開催

〇月□日11:00
現場とのダイレクトミーティングにおいて「職場環境安定に向けて～傾聴力を身に付ける～」講座開催

〇月×日13:00
「メンタルヘルス不調者が出不入部門の上長が実践していること」講座を中堅管理者層向けに開催

〇月〇月13:00
「アサーティブコミュニケーションのすすめ」講座を管理職向けに開催

□月△日16:00
中国地区グループ会社社長連絡会議において、サポーターとして21世紀職業財団の研修や取組を10社に紹介

現在担っている業務

西日本高速道路株式会社の子会社である西日本高速道路パトロール中国株式会社は、中国地方の高速道路上で24時間、365日、故障や事故でお困りのお客様への支援や交通情報の提供、積載重量等を超過した車両の取締りを行う会社であり、私はその代表取締役社長として経営全般を担い、社員の働きやすい職場環境作りを目指しています。

パトロール業務は、高速で車が走行する高速道路空間で、災害発生時や故障、事故でお困りの際、お客様の安全・安心を確保するため、日頃から厳しい訓練を行い、また、自分自身の身を交通事故から守るためにきめ細かく指導を行っているがゆえに、それらがハラスメントと捉えられかねない職場であります。

そこで、トップとしてハラスメントを防止する意思を明確にし、全社で取り組むため社長自ら社員に対してハラスメント防止に係る各種講座を行い、説明しています。

資格取得のきっかけ

養成講座を受講した2019年は、四国地方の料金収受業務とパトロール業務を行う会社の代表取締役社長でした。特に料金収受部門では第二の職場として多様な価値観や職歴の方が働く環境で、かつ、女性も数多く活躍する職場であり、様々なハラスメントの発生を予防するため、トップとしてハラスメントを防止する意思を明確にする必要が生じ、自らが体系的に理解し納得した上で、自らの言葉で社員に説明するため、コンサルタント資格を取得することとしました。

養成講座で学んだこと

「ハラスメントに関する労働法」では、労働関係法令が体系的に理解することができました。また、「ハラスメントの基礎知識」では、豊富な統計データから背景、基礎の理解が進み、「カウンセリングとメンタルヘルス」では、専門知識を体系的に教えていただき、自分の中で社員に伝える内容の体系化が進み、更に勉強の幅を広げるスタート地点に立てたという感覚を持ちました。

認定を受けて

ハラスメント防止コンサルタントの認定を受けることは、社内外においてハラスメントに関する講義や説明をする際に、まずは「信頼される」という効果があります。その信頼を裏切らないように、研鑽を積み必要性を感じており、21世紀職業財団で開かれる「ハラスメント判例研究ケーススタディ(実践編)」に参加し、内容のアップデートを図っています。また、中国地方を管轄するグループ会社にも21世紀職業財団の取組を紹介するサポーター*としても活動しており、ハラスメントを予防する取組みがより広がるよう努めています。

*お客様と当財団事業の橋渡しのためのコンサルタント認定者の登録制度

今後の抱負

現場で働く人の職場環境の改善や健康管理について、仕事を通じて前向きに改善ができるように「アンガーマネジメント」や「ストレスマネジメント」等も取り入れながら、ハラスメントのない職場作りに取り組んでいます。ハラスメント防止を推進するためには、ハラスメントに係る知識の啓発が必要なのはもちろんです。職場環境の安定や心理的安全性の確保が重要と考えています。そこで、職場において「相談できる職場環境づくり」を推進するため、社員全員に「傾聴についての基本的理解と実践」を講義するとともに、「アサーティブコミュニケーション」についても解説し、土壌整備を進めています。

キャリアコンサルタントと産業カウンセラーの資格等も活かしながら、今の仕事を退任した後も「職場環境改善の専門家」になれるよう、更に勉強を重ねていきたいと考えています。また、21世紀職業財団の講師にもチャレンジできればと考えております。



富山県

おおaura やすこ
大浦 靖子さん

大浦靖子社会保険労務士事務所
所長
＜2017年認定＞

ある日の一日

9:00
事務所に
メールチェック

10:00
事務所に
事務所ニュース
(ハラスメント関係
情報含む)作成

12:00
休憩

13:30
顧問先訪問
社員研修(ハラス
メント防止研修)
事前打合せ

15:00
事務所に
社員研修(ハラス
メント防止研修)の
企画

17:30
業務終了

現在担っている業務

現在、社会保険労務士として企業等の労務管理についてアドバイスを行ったり、社員研修の講師を務めたりしています。また、各種団体等から依頼を受けセミナー講師を務めることがあります。

その他、国や地方公共団体の委託事業において労務管理に関するアドバイザー活動や地方公共団体の企業認定制度申請確認業務に携わっています。また社会貢献の一環として大学等でワークルール講座を実施しています。

資格取得のきっかけ

労働相談会等で労働者からハラスメントの相談を受けることが多かったのですが、私ができるアドバイスは「会社の相談窓口や労働局へ相談してください」「相手に不快であることを伝えてください」程度でした。経営者からハラスメントを受けているという相談もある中、「相談者がその後解決できたのか?」「自分は何の力にもなれなかったのでは?」と思い悩むことが多々ありました。

そのような経験を通して、ハラスメントの問題は企業が積極的に対策に取り組まなければ解決しないと思い至りました。社会保険労務士である私は企業に対しハラスメント対策の重要性を伝えていける立場にあると考えコンサルタント資格取得を決意しました。

養成講座で学んだこと

社会保険労務士でありながらハラスメントに関しての知識が不十分であったことに気づきました。特にハラスメントに関する数多くの判例を解説していただいたことが記憶に残っています。判例は読み解くことが難しく避けてしまいがちでしたが、養成講座で判例のポイントを分かりやすく解説していただいたことで学びが深まりました。

また、ハラスメント対策としてより良い人材マネジメントが欠かせないということも新たな気づきでした。これから更に管理職等の人材育成が重要になってくると思いました。

認定を受けて

企業からハラスメント対策について相談を受けた際は自信を持ってアドバイスできるようになりました。また労務管理・労働関係法等に関するセミナー講師の依頼を受けた場合はハラスメント対策について内容に盛り込ませてもらうようお願いしたり、顧客向けに毎月1回発行している事務所ニュースにハラスメントに関する記事を掲載したりして、積極的に情報発信を行うようになりました。

副次的な効果として自分自身が組織で仕事等をする際、より良いマネジメントを意識するようになったことは驚きでした。

今後の抱負

ハラスメント防止研修は「〇〇な言動は注意してください」、「それはハラスメントになる可能性があります」等、特定の言動を禁止するような内容になりがちですが、受講者にハラスメント防止はより良い職場を作ることにつながり、自分自身も楽しく仕事ができるようになるものと思ってもらえるような研修を目指したいと思います。

また学校等で実施するワークルール講座を通して社会に出る前の若者にコミュニケーションやハラスメント対策についても伝えていきたいと考えています。

パワーハラスメント対策が全ての企業において義務化されたことから、今後、ますますハラスメントに関する相談が増えると考えられますので、現状に満足せず自己研鑽に努めたいと思います。



東京都

つるまき みちこ
鶴巻 道子さん

大成建設株式会社 管理本部人事部
人材いきいき推進室課長代理
＜2022年認定＞

ある月の業務

〇月〇日10:00
育休中の社員から復職後の働き方に関する相談を受け、面談を実施。相談者のヒアリングをもとに、利用できる社内制度や上司・同僚とのコミュニケーションについてアドバイス。

〇月〇日11:00
育児休業から復職した社員から両立の悩みについて相談を受け、面談を実施。心身の疲れが伺えたため、クリニック受診を薦める。

〇月〇日9:30
管理職向けダイバーシティマネジメント研修の立会い。

〇月△日14:00
改正育児介護法施行に伴い、マタハラ・パタハラに関する資料を作成。社内各部門の人事担当者向けに説明会を実施。

〇月〇日13:00
育児休業を取得したい社員から相談を受け、面談を実施。職場への伝え方や周囲への配慮などについてアドバイス。

現在担っている業務

私は人事部人材いきいき推進室でダイバーシティ&インクルージョン推進にかかわる業務に携わっています。女性活躍推進や出産・育児、多様な働き方に関する分野を中心に担っており、各施策の企画・運用、人事制度や規程の改正、研修実施の他、出産・育児と仕事の両立などに関する従業員からの相談にも対応しています。室に寄せられる相談の中にはハラスメントが疑われる事案もあり、面談やその後の対応の検討などでこの資格が役立っています。

資格取得のきっかけ

一番のきっかけは上司からの勧めです。2018年に人材いきいき推進室に着任しましたが、それまでは人事業務とはまったく異なる経理系の業務に携わっていました。ですので、着任後、従業員の様々な相談に対応する部門の担当者として、ハラスメントに関する知識が必須だとの話が上司からありました。

ただ、このコンサルタント認定のハードルは決して低くないということも聞いていましたので、まず基礎知識の習得から始めようと思い、21世紀職業財団の「ハラスメント相談担当者セミナー」のベーシック編を受講し、翌年に同セミナーのアドバンス編を受講しました。段階的に学んだ上でコンサルタントの資格にチャレンジしました。

養成講座で学んだこと

養成講座の受講は、認定試験に臨むにあたってとても重要な学習の機会であったと思っています。ハラスメントの基礎知識に加えて、関係法令や具体的な裁判事例、担当者として対応時に求められる姿勢など、幅広く学ぶことができました。

実践した学習方法

学習する範囲が広いので、試験でどこから出題されるのか掴みにくいところもあったのですが、養成講座ではコンサルタントに必要な知識を凝縮して伝えていただけたので、まずはそれを大前提として勉強しなければいけないと思いました。ですから、試験までテキストやレジュメを繰り返し読むことに注力しました。

また、講義をオンデマンドで受講できたのも良かったです。私は、ほかの資格と並行して受験しなければならなかった上に、まとまった学習時間をなかなか確保できない生活スタイルであったために、どうしても学習時間が小間切れになりがちでした。その状況の中で、動画での講義は配信期間中いつでも何度でも視聴できるので、例えば、昼休みや行き帰りの電車の中、あるいは子どもたちが寝た後など、手の空いた時に繰り返し視聴し理解を深めることができました。自分の生活にあわせて隙間時間を上手く活用しながら学習できたので、とても助かりました。

認定を受けて

「ハラスメント相談担当者セミナー」では、面談時にどのような対応が必要なのかといった、担当者に求められる姿勢などを中心に学んだのですが、養成講座では、法律や具体的な裁判事例といった内容まで幅広く深く学ぶことができました。ですから、認定を受けたことは関連業務を担う上で大きな自信にもつながったと思います。

今後の抱負

ハラスメントはどこでも起き得ることだと、最近よく思います。ニュースでもいろいろな事件が取り沙汰されています。報道されるような大きな裁判などにもアンテナを立てて、情報をアップデートしていきたいと思っています。

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
- ハラスメント相談担当者
- ハラスメント防止教育の企画立案、研修講師
- ハラスメント事案対応 など

21世紀職業財団の委託による活動例

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

専門機関における活動例

- 行政機関の相談員
- メンタルヘルスサポート機関のカウンセラー など

Pick Up!

大成建設 人事部人材いきいき推進室では
3名のハラスメント防止コンサルタントが活躍中

人材いきいき推進室の体制と役割

大成建設の人事部人材いきいき推進室は、主にダイバーシティ&インクルージョンの推進に資する業務を担当しており、現在8名の社員が所属しています。そのうち4名が主にハラスメントに関連した法改正に伴う社内規程の整備や従業員の意識啓発に向けた研修の企画運営、配布資料の作成等の業務に関わっています。

従業員からのハラスメントに関する相談対応にはいくつかの部門で専用窓口を設けており、その窓口の一つである人材いきいき推進室でも様々な相談を受けています。2018年にこの部署に異動した鶴巻さんは、上司からの勧めでハラスメント防止コンサルタントの資格取得を目指しました。「日常的にハラスメントの相談を受けるわけではないのですが、上司がこの資格の取得を勧めているのは、ダイバーシティ推進に長く従事する中で、『コンサルタントという資格を持っていることで、ハラスメントをはじめとする様々な相談にしっかりと対応できた』という実体験が大きかったのだと思います。」(鶴巻さん)

法改正時には知識を活かして対応

鶴巻さん自身、実際に相談があったときには、養成講座で学んだことを活かして対応することができるようになったと言えます。今後さらに対応の難しい案件が出てきた場合には、メンタルヘルスの専門機関につなげるなど適切な判断のもと対応するという心構えもでき、担当としての自信にもつながっているとのこと。

現在は、室員の3名が資格を取得し、様々な相談へ対応しています。2022年度から施行されたばかりの育児介護休業法の改正を機に、こういったものがハラスメントに当たるのかといった内容を資料に盛り込み、改めて周知徹底に努めているほか、全従業員への意識啓発を図るための社内独自のハンドブックを作成する際などにも、養成講座で学んだ知識を活かしているそうです。

資格取得を目指す方へ

最後に、これから「ハラスメント防止コンサルタント」の認定試験を検討している方々へのメッセージとして「合格するためには、21世紀職業財団の養成講座受講を強くお勧めします」と力強いコメントも残していただきました。

2022年度の開催情報は裏表紙または当財団ホームページをご覧ください。

第14回 ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験の詳細・お申し込み

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

