特　集

ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験

講師陣が語る 講座の魅力と学習方法

今年度で16回目を迎える「ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験」。

これまで認定登録したハラスメント防止コンサルタントは現在約800人となりました。ハラスメント問題の専門家として、企業・団体の社内体制の整備や事案解決の支援を行うなど、全国でハラスメントのない快適な職場づくりに貢献しています。

ハラスメント防止コンサルタント養成講座は、ハラスメント防止について体系的かつ多角的に学べる講座として、社会保険労務士、産業カウンセラーなどの専門家や企業の人事・コンプライアンス担当者から長年に亘り高く評価されています。

受講後のアンケートでは「単なる知識習得に留まらずコンサルタントとしてどのようにその知識を活用すべきかという観点の講義で非常に参考になった」「先生方のお話を聞き、社会全体のハラスメント防止意識向上の重要性を改めて実感し、取組みへの意欲が高まった」などの声が寄せられています。

今回はそれぞれの専門分野を担当する4名の講師の方々にハラスメント防止の意義を改めてお聞きするとともに、養成講座のカリキュラムの魅力や学習ポイント等についてお話を伺いました。

養成講座の講師と担当テーマ

清水 知子 氏　テーマ:ハラスメントの基礎知識

講義内容　ハラスメントの基礎知識、
ハラスメントが起こる背景などについて

布柴 靖枝 氏　テーマ:カウンセリングとメンタルヘルス

講義内容　カウンセリングの基本、相談担当者の役割と心得、ケース対応、
行為者ヒアリングの方法、ハラスメントとメンタル不調、
職場のメンタルヘルスなどについて

原　昌登 氏　テーマ:ハラスメントに関する労働法

講義内容　労働法の基本、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法、
労働安全衛生法、労働契約法等のハラスメントに関する部分などについて

新村 響子 氏　テーマ:裁判例解説とハラスメント事案解決法

講義内容　ハラスメントに関する裁判例及び具体的なハラスメント事案解決法について

養成講座各テーマの詳細内容については、
当財団ホームページのシラバスをご覧ください。
https://www.jiwe.or.jp/application/files/5317/1627/5394/16yousei_syllabus.pdf

自身も資格を取得 社会的な信用度が高いことを実感

清水 知子 氏

(公財)21世紀職業財団 客員講師/ハラスメント防止コンサルタント

担当テーマ:ハラスメントの基礎知識

―先生ご自身もハラスメント防止コンサルタントでいらっしゃいますね。受験のきっかけや学習法を教えてください。

「約 10 年前に受験をし、ハラスメント防止コンサルタントの資格を取得しました。当時労働局のセクシュアルハラスメント相談員をしていまして、一定の知識や経験は持っていましたが、きちんと系統立てて勉強したいという気持ちがありました。養成講座で学んだことが出題の範囲になるので、講義をきちんと聞き、テキストやレジュメを丁寧に読みましたね。資格を取ってから、研修の講師や相談窓口業務など幅広い仕事を担うようになり、取得してよかったと心から思います。社会的な信用度が違うことを感じます。」

―先生のご担当される「ハラスメントの基礎知識」の魅力を教えてください。

「基本的な知識、日本における歴史的経緯はもちろん、毎年発表される行政機関等の調査結果を踏まえて労働環境の現状やハラスメントの発生原因、ハラスメントに関する世界の潮流を解説します。受講すれば、ハラスメントの Ａ to Ｚ を理解していただけると思います。

また、コロナ禍でのリモートワークなど働き方の変化に起因するハラスメントや最近ではカスタマーハラスメントなど、その時々に注目されているハラスメントを取り上げ、講義内容を毎年アップデートしています。」

―本誌は企業の人事労務担当の方が多く読んでいらっしゃるのですが、そのような方が講座・試験を受けるメリットを教えてください。

「職場でハラスメント問題に対応される役割は人事労務部門で担うことが多いと思いますが、慣れていないと不安に感じると思います。養成講座で学び、資格を取ることで、専門家として自信をもって対応できると思います。一方、そのような専門知識とノウハウを持った担当者が対応することで、企業としてもハラスメント問題に真剣に取り組んでいるという姿勢を示すことになります。それは従業員にとっても大きな安心材料になると思います。最近は、罵倒などのあからさまなハラスメントではなく、グレーゾーンに該当すると思われるものや指導の範疇ではないかというような相談も多くありますので、ハラスメントについて知識のある方が対応される必要性を感じます。自信を持って対応できるよう、ぜひ、養成講座を受講いただきたいですね。」

―ハラスメント防止コンサルタントにはどのような役割を期待しますか。

「何よりも『働きやすい職場づくり』という経営管理上重要な役割を担うことです。資格を取得することで、専門家としての信頼度も増し、企業に対しハラスメント防止施策への意見や提案もしやすくなると思います。また、企業側としてはコンサルタントの存在が人材の定着や獲得にも役立つと思います。

ハラスメントが起きた場合、被害者から社内の窓口への相談が一番望ましいですが、そこに相談しづらいとなったら、被害者は不満をネットに書き込んだり、退社したりしてしまいます。社内の相談体制や問題解決の仕組みづくりが大事ですし、それにはハラスメント防止コンサルタントの役割がキーになると思います。」

多様化の社会では意見の相違があることを前提にハラスメント対策を

布柴 靖枝 氏
文教大学人間科学部臨床心理学科 教授、文教大学大学院人間科学研究科 研究科長、
(公財)21世紀職業財団 特任講師
担当テーマ：カウンセリングとメンタルヘルス

―先生は専門家として多くのハラスメント問題に対応されていらっしゃるかと思いますが、ハラスメント防止に取り組む意義をどうお考えですか。

「私は公認心理師・臨床心理師として多くの職場でカウンセリングを行ってきました。希望を持って入社したのに、上司や同僚から人格を傷つけられるようなことを言われたり、長時間労働の中で疲弊してしまったりして、どんどん元気がなくなっていく人の姿もたくさん見てきました。また、当事者だけの問題ではなく、職場の環境も悪化させるなど、ハラスメントは百害あって一利なしです。

今、多様化の社会と言われていますが、ハラスメント防止対策というのは、多様な考え方、価値観を持った人が同じ職場で同じ仕事をすると、意見の相違が生じて当然ですし、そこで一歩間違うと人間関係が悪くなるということを前提にしておいた方がいいと思います。なので、そういうことが起こらないようにするために組織としてどういうふうに対策を取ったらいいのか、そこを抑えておくということがハラスメント防止だけでなく、組織・会社の発展につながっていくのです。被害者の声は組織を改善していくための重要な提案と認識してしっかりと耳を傾け、ハラスメントが起こらないような環境をつくっていくことは、組織全体の活性化につながると感じています。」

―先生のご担当される「カウンセリングとメンタルヘルス」の魅力と学習のポイントを教えてください。

「大きな話になりますが、私たちは親から命を受けてこの世に人間として生まれて何を目指しているかというと、よりよく生きたいとか、幸せを目指しているんじゃないかな、と思うんですよね。ですから、私は講座の最初に皆さんにとって幸せって何なんですか？という問いかけから始めています。幸せの形というのはどれが正しくて、どれが間違っているというのはない。絶対の答えはないと言われているんです。一番大事なのはその方ご自身がどう捉えて自分自身の生き方を自己決定できるか、それがとても重要なんです。

ハラスメントを受けているというのは、望んでいないことを無理やり強要され、その自己決定権が一方的に奪われた状況に追いやられている状態と言えます。講座ではこのことを念頭においたうえで、ハラスメント問題に対応する相談員に必要なカウンセリングやメンタルヘルスの基礎知識と最新情報、コミュニケーション技法、面接時の注意点などについて実践的に学べるように心がけています。」

―先生は国際的な活動もされていらっしゃいますが、そういった見地から、ハラスメント防止コンサルタントにどのような役割を期待しますか。

「私の専門は家族心理学なんですが、カウンセリングを通じて目の前の家族をサポートしながら思い至ったのは、結局家族の問題というのはジェンダー不平等だとか人権問題だとか、そういったことの社会の縮図であるということです。

社会をよくしないと家族の問題もよくできないと思い国連の活動を始めたのですが、人権問題については欧米諸国に比べると日本は非常に遅れています。ハラスメントというのは人権問題ですので、そこに関わるというのは非常に重要な仕事だと思うんですね。専門的な知識を得て、資格をとり、そういった仕事をしようという人が増えてくれることはうれしく、心強く思っています。ある意味世の中を良くしていくためのお手伝いをしようとしてくださっている方々だと思います。

言うまでもなく、ハラスメントに関する法令はどんどん厳しくなっていっていますので、一旦資格を取ったからといってそれで OK ではなくて、常に学び続ける姿勢を持っておくことが必要になります。毎年毎年知識を更新しながら、そして実際の案件があった時にどのようにしたら本当により良い解決ができるのか。これも勉強したり、現場で経験を積んだり、あるいはスーパービジョンを受けながらスキルアップをしていくということがとても重要になるかと思います。ですので、資格を取ったから OK ではなくて、資格を取ってからがある意味本番が始まるという捉え方をしていますので、資格というのはまずスタートラインに立った、そしてその仕事が専門的にできるところに立ったというふうに、ご理解いただいて、一緒に勉強していけたり、スキルアップできる機会が持てると嬉しいなと思っています。」

厳選された労働法を学び、コンサルタントとしての総合力を身に付けて

原　昌登 氏
成蹊大学法学部 教授
担当テーマ：ハラスメントに関する労働法

―先生がハラスメント問題に関心をお持ちになったきっかけを教えてください。

「2017 年から 2018 年にかけて国の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」に参加したことがひとつです。「パワハラ対策は必須」という認識は共有されていたのですが、具体的にどうするかについては公労使のメンバーで多様な考え方があり、その背景にはいろんな紛争があるということに気づき、関心を持ちました。

もう一つ、私たちの子どもが大きくなったときに、今よりもハラスメントが減っている社会を目指すことが自分たちの責務だと思い、やりがいを感じています。例えばセクハラも、30 年前には今では考えられないような言動なども日常的にありました。しかし、今はかつてに比べれば状況は改善しつつあります。ハラスメントを少しでも減らして次の世代の人たちにバトンタッチするというのが、今の社会に生きる私たちの責務じゃないかな、と思い、さまざまな場でお話をさせていただいています。」

―先生のご担当される「ハラスメントに関する労働法」の魅力と学習のポイントを教えてください。

「ハラスメントにはたくさんの労働関係の法律が関わっていますので、対策を進めていく上では労働法の知識が不可欠です。多岐にわたる労働法の中でも、養成講座では特にハラスメントとの関わりが深い部分を厳選したかたちで効率よく学べるのが大きなポイントです。ハラスメントに関するルールを表面的に知っているということにとどまらない、まさにコンサルタントとしての総合力を身に付けていただくための科目だと思います。

法律では難しい表現が多く出てきます。基本的な用語はもちろん講義の中でしっかりお伝えしますが、用語の意味をきちんと理解していただくこと、そして自身の言葉に置き換えてみること、この２つを意識することで身に付きやすくなると思います。

このカリキュラムでは、紛争解決の仕組みなどもご紹介します。会社の中で解決できれば一番だと思いますが、場合によっては外部の紛争解決機関の力を借りることもあるかもしれません。身近で起こりうる問題だからこそ、養成講座で学ぶ知識は業種や分野を問わずプラスになります。」

―「ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験」の受講・受験をすることはどのような意義がありますか。

「最近は、厚生労働省の『あかるい職場応援団』をはじめ様々なサイトや書籍が出ていますし、ハラスメントに関する情報は世の中にあふれていますので、個人でも知識を一定程度身につけることは不可能ではありません。ですが、この養成講座ではハラスメントに関する重要な知識を短期間で効率的に学ぶことができ、認定試験を通じて習得度を確認できます。つまり、コンサルタントとして認定を受けることは、基本的な知識をしっかり理解できているという証になります。職場内にハラスメント防止コンサルタントが在籍していれば、この会社はハラスメント問題に意欲を持って取り組んでいるという認識につながります。職場内でハラスメント防止への意識がさらに高まるなど、従業員へのプラスの影響や好循環が期待できるのではないでしょうか。」

―ハラスメント防止コンサルタントにどのような役割を期待しますか。

「これだけ社会問題化しているにもかかわらず、ハラスメントに関して正確な知識を持つ人はまだそこまで多くないという印象があります。正確な知識を持つ人が増えれば、ハラスメントの防止・抑止につながることが期待できます。

企業においてもハラスメント防止コンサルタントが得た知見を人事労務の分野での制度設計や運用に活かしていただけたら、なお素晴らしいと考えます。ハラスメント防止措置義務には相談体制の整備も掲げられていますが、専門的な知識を幅広く持つことで、相談相手にしっかりと向き合うことができます。また、相談に至らなくても、日常的な勤務の中でハラスメントにつながるような言動があったときに、そのことを明確に伝えることができるのも、知識があればこそだと思います。」

専門的な対応が求められる人事労務担当者には体系的な勉強は必須

新村 響子 氏
旬報法律事務所 弁護士

担当テーマ：裁判例解説とハラスメント事案解決法

―先生のご担当される「裁判例解説とハラスメント事案解決法」の魅力と学習のポイントを教えてください。

「裁判例というのは取っつきにくいと思いますが、丸暗記しようとするのでは知識として身に付きませんので、それぞれのハラスメントではどういう具体的な事例があって、どのような判断になったか、という目線で学んでほしいと思っています。

裁判も時代とともに変化しています。ハラスメントに関する裁判は 1990 年代からありましたが、その当時と現在では法律も社会も変わっていますので、裁判所の言い回しも変わってきています。マタハラに関しても、最高裁の判決前と判決後では 180 度変わったと言ってもいいぐらい裁判所の対応が変わりました。最高裁判決を踏まえて、より企業に取組みを求めるような裁判例が次々と増えています。

最近はカスタマーハラスメントに関する相談も多く、裁判も出始めています。厚生労働省では今まさに検討会が始まっていますし、東京都や北海道でも条例を制定する動きがありますので、法律がどう変わっていくかという点に関心を持っています。そのあたりの変遷や裁判例の見方などについても講義では解説していきます。」

―この養成講座で裁判例と事案解決法を学ぶことについて、おすすめポイントを教えてください。

「ハラスメントの裁判例について4時間もの長い時間、しっかり体系的に話す講義はこの 21 世紀職業財団の養成講座以外にないのではないかと思います。一気に学べるということでやっぱり人事の方や専門家にとっては学びやすいのではないかと思います。日本では、ハラスメントに限らず労働法についての教育が国として弱いと思っています。自らが学ぶ機会があまりないので、そういう意味でも社会人の学びの一つとして、自己啓発のために受験・受講するのもおすすめです。」

―ハラスメント防止コンサルタントにどのような役割を期待しますか。

「弁護士が対応するのは裁判を起こす最終局面です。そうなると労使ともにお金も労力もかかるし、不幸だと思うんですよね。ですから、ハラスメント防止コンサルタントには、そこに至る前、まずはハラスメントが起こらないよう予防に努めていただき、もし起きてしまったときには、紛争や裁判になる前に企業に適切なアドバイスをして解決に導いていただくという役割があると思います。

企業の人事労務担当者にとっても、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必要だと思っています。というのも、法律ではハラスメント防止そのものが企業の措置義務になっています。最初の対応者となる人事労務担当者や社会保険労務士には傾聴スキルから事後処理対応までの専門的な判断が求められる場面も出てくると思いますので、本来知識を持つのは必須だと思っていて、ちゃんと勉強することが必要だと思っていますね。」

※第 16 回ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験開催情報は
下記 URL をご覧ください。
https://www.jiwe.or.jp/harassment/consultant