

企業の未来はハラスメントのない職場から

あなたもハラスメント防止コンサルタントを目指しませんか？

今年度で17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」。これまでに養成講座で学び、試験に合格・認定登録したコンサルタントは現在800人を超え、全国各地で活躍しています。コンサルタントは社会保険労務士やキャリアコンサルタントなど専門職のほか、企業に勤務していて、社内でその知識を生かし、防止の取組みや事案解決に従事している方も多くいらっしゃいます。

特集1では企業で活躍するコンサルタントの方2名に、現在の業務や受講・受験を通して学んだこと、資格のおすすめポイントなどについてご紹介いただきました。特集2では今年度新たに養成講座に登壇するふたりの講師に養成講座の魅力・ポイントについてお伺いしています。

第17回 ハラスメント防止コンサルタント 養成講座・認定試験 開催日程

[養成講座] 2025年10月1日(水)13:00 ~ 11月8日(土)23:59
オンデマンド方式

▶ お申込みは9月5日まで

[認定試験] 2025年11月9日(日)
厚生労働省後援 会場受験(仙台/東京/名古屋/大阪/広島/福岡)

▶ お申込みは10月10日まで

詳細は下記 URL をご覧ください。

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



特集1 企業で活躍するコンサルタント紹介

「大事な社員を守り、会社をサポートする資格です」



長谷川 さとみさん

株式会社NTTドコモ
総務人事部人権啓発室
<2023年認定>

現在担っている業務

ハラスメントに関する相談事案の対応、及びハラスメント防止に向けた施策の立案/実施を担当しています。

資格取得のきっかけ

現在の担当に配属された際、先輩の方々が受験しており、ハラスメント相談対応をする中でよりハラスメント解決に向け必要な知識が盛り込まれていると思い受験しました。

認定を受けて

この勉強を通じ、ハラスメントが発生することで、当人だけではなく、組織全体や会社全体にもさまざまな影響が及ぶということが理解できました。特に多くの裁判例により、責任範囲の広さも改めて実感し、会社全体においてハラスメントを起こさせないという意識づけや状況把握が大事であると感じました。そのため、現在では社員が日頃の些細なモヤモヤ感を会社が受け止められるプラットフォームを構築し、その声に対応した状況把握ができるような施策を進めています。

また、ハラスメントと思われる事態が発生してしまった際は、「平均的な労働者の感じ方」での判断が必要になるのですが、この「平均的な労働者の感じ方」が、時代の流れに応じて日々変化していくもので、とても判断が難しいため、さまざまな人の意見を聞いたり、ニュースなども注意深く見たりと、日頃から世の中の状況変化を察知していくよう心掛けるようになりました。

今後の抱負

昨今「ハラスメント」の範囲が急拡大し、声を上げやすくなった一方、過剰な反応により生きにくくなったという声も聞こえてきます。適切な指導が適切に行われることや、他者への寛容さが適切に保たれることで、働きやすい職場になるのではないかと考えています。

この「適切さ」の認識レベルを合わせていけるよう、相談対応や施策の立案・実施をしていきたいと思っています。

資格取得を目指す方へ

本講座は、ハラスメントの基礎知識のみならず、多くの裁判例や関連法令、心理学に至るまで幅広く学ぶことができ、講座を聞いているだけでもとても面白く、興味深かったところは何度もリピートして聞いていたりしました。

人手不足がうたわれている中、大事な社員を守りつつ、会社をサポートするためにも、「ハラスメント」を判断できるように資格はとても大事で、現在、必要とされている資格だと思います。

特集1 企業で活躍するコンサルタント紹介

「更新研修で否応なく知識がブラッシュアップされます」



阿部 玲子さん

日本原子力防護システム株式会社
経営企画部 企画・管理グループ 副長
<2017年認定>

現在担っている業務

<ハラスメント対応>
2011年、会社内にハラスメント相談に対応する機関の設置を提案し、当時の上司のサポートを得て「企業倫理相談窓口(現在は、「企業倫理相談・公益通報窓口」)」を立ち上げました。それ以来、正社員・派遣社員等の雇用形態にかかわらず、ハラスメントの相談と公益通報の対応にあたっています。

<ルールの制定・改定>
2011年に企業倫理相談窓口運営規程(現:企業倫理相談・公益通報窓口運営規程)、2018年にハラスメント防止規程をそれぞれ起案し、社長承認を得て制定となりました。以降、法改正等によって改定の必要が生じた際も私が起案しています。

<ハラスメント防止教育>
新入社員に対するハラスメント防止教育の講師をしています。また、2022年から役員および全社員を対象に「企業倫理研修基礎コース」というタイトルでオリジナルeラーニング教材を制作し、毎年4～5月に役員および全社員に受講していただいています。

資格取得のきっかけ

当時の上司から「ハラスメント防止コンサルタント養成講座というのがあるが、役に立ちそうだから受講してみてもどうか」と勧められたのがきっかけです。会社が費用を負担してくれるのは養成講座の受講料だけでしたが、資格を取得したほうが自分の自信につながると考え、受験費用は自己負担し、資格を取得しました。

認定を受けて

ハラスメント相談の対応、企業倫理に関するルール制定および教材開発に必要な専門知識を有する者として会社全体から認識されるようになったと感じています。

今後の抱負

私はISO9001の審査対応や内部監査業務も行なっていますが、ハラスメント防止は組織の健全化と生産性向上につながっていると実感しています。ハラスメントのない職場は業務上のミスや不適合が迅速に正直に報告され、結果的に適切な再発防止策の構築や継続的改善に結び付くからです。来年、定年退職を迎えますが、退職後は組織と人とのWin-Winにつながるハラスメント防止教育やコンサルティングの仕事をフリーランスでやっていきたいと思っています。

資格取得を目指す方へ

養成講座は、ハラスメント防止という明確な視点に基づいているので、すぐに仕事に活かすことができます。また、資格が2年更新なので更新研修の受講によって否応なく知識がブラッシュアップされ、意識が新たになる点でも助かっています。仕事に活用できて、自分の知識と意識のアップデートにもなる資格ですから、自分自身のために受講および資格取得をお勧めします。

特集2 新講師に聞きました 養成講座の魅力と資格取得の勧め

まずは養成講座で専門知識をしっかりと習得し、その知識を活かした対応でハラスメントのない社会に

和田 隆氏

(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/
東京消防庁消防学校講師/公認心理師/1級キャリアコンサルティング技能士(国家資格)

担当テーマ:ハラスメントの基礎知識①(セクハラ・マタハラ・パワハラ等)



—先生ご自身のコンサルタントとしての活動についてお聞かせください。

「私は2010年の第2回養成講座と認定試験を受けて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。以前から講演や企業研修を行っていますが、10年前からは21世紀職業財団の客員講師を務め、年間200本以上の講義のうち7～8割はハラスメント防止に関する内容です。そのほか、書籍の出版や企業・団体の小冊子への執筆や監修、メディア出演、コロナ禍以降は映像コンテンツへの出演も増えています。

私は公認心理師でもありますので、健康で安心して働ける職場づくりに貢献していきたいという思いで取り組んでいます。メンタルヘルスに関して携わっていくうちに、メンタル不調の要因にもなっているハラスメント問題に取り組んでいかなければと思いました。ハラスメント防止に取り組むことは、法令遵守や健康経営、そしてダイバーシティ&インクルージョンやワークエンゲージメント向上につながる極めて重要な取組みだと認識しています。」

—今年度から養成講座「ハラスメントの基礎知識①」で講義いただきますが、講座のポイントを教えてください。

「ハラスメントは今、一説には50種類以上あると言われていきます。なかでも職場での対策が求められているパワハラやセクハラ、マタハラを中心に、定義や構成要件、行為類型といった特徴をしっかりと解説していきます。さらに、ハラスメントが生まれる社会的背景やハラスメントの変遷、そして最新動向等について、行政機関の調査結果とあわせて発生原因から対応方法まで基本的な部分を網羅的に学んでいただきたいと思います。この“基礎知識”を足場にして、労働法や裁判例、メンタルヘルス等の専門カリキュラムを学んでいただきたいと思います。」

—近年はハラスメントに関する法改正等も進み、常に最新の動向を知っておくことも重要です。先生はどのように情報収集をされているのでしょうか。

「インターネットなどの情報も見ますが、最新情報はハラスメント防止コンサルタント同士のネットワークから得ることが多いです。ハラスメント防止コンサルタントと言っても、メンタルヘルスの専門家であったり、社労士であったり、専門領域が異なります。それぞれの専門領域の中で最新の情報をしっかりとキャッチしていますので、ハラスメント防止コンサルタントの資格を取った仲間と勉強会なんかをやっていただくと、新しい情報が得られることもあるのではないのでしょうか。資格を取った後、こういった仲間づくりが大事になってくると思います。」

—職場において、ハラスメント防止コンサルタントにはどのような役割が期待できますでしょうか。

「ハラスメント事案への対処という部分が中心になりがちですが、それだけでなく職場改善、ハラスメント対策の最適化の提案等、未然防止から解決までのトータルサポートを担うことで職場健全化に貢献できると思います。そのためには人事部やコンプライアンス室、組合といった関係部門との連携が大切です。状況によっては産業医や弁護士など専門家が関わります。私はハラスメント防止コンサルタントがそのまとめ役を担うというのではないかと思います。まとめ役がいることで現場の対応力も上がると考えています。

ハラスメント防止コンサルタントは、人が関わる問題に対応していくこととなりますので、2つのスキルが求められます。養成講座で学習する専門知識はハードスキルと呼ばれるものです。また現場では対人関係やトラブルに対応していくためのソフトスキルが求められます。ソフトスキルというのは積極性、共感性、柔軟性、連携スキル、冷静な判断力といった個人の特性やコミュニケーションに関わる能力です。まずは養成講座で安定したハードスキルをしっかりと習得することが大事なポイントになります。そして、その知識を活かすソフトスキルを活用し、ハラスメント防止コンサルタントとして一緒にハラスメントのない社会をつくっていきましょう。」



特集2 新講師に聞きました 養成講座の魅力と資格取得の勧め

社会的関心の高まっているカスハラ
最新動向をしっかりと学び、
コンサルタントとしての活動につなげてほしい

大谷 源樹 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/社会保険労務士/
シニア産業カウンセラー/国家資格キャリアコンサルタント

担当テーマ:ハラスメントの基礎知識②(カスタマーハラスメント)



—先生がハラスメント防止コンサルタントの資格を得た経緯を教えてください。

「現職の社労士になる前は、企業の人事部門でメンタル不調の社員対応などに携わっていました。メンタル不調の原因は長時間労働のほか、ハラスメントがあることも多かったので、社員に対するハラスメント防止啓発の必要を感じていました。社労士になってからはハラスメント防止研修講師などを務めるようになり、その中でこの資格を知り、3年前に取得したところです。

養成講座は内容が充実していて、様々な視点から勉強できるところがとてもいいと思いました。とにかく学んでいて楽しかったです。資格を取るという目的もありましたが、養成講座で勉強したことにより、一層知識が深まり、大変意義があったと思います。」

—今年度、養成講座の新たなカリキュラムとして、「カスタマーハラスメント(カスハラ)に関する基礎知識」を中心にご講義いただく予定ですが、講義のポイントについて教えてください。

「カスハラ対策は今、過渡期にあります。まず実態がどうなっているか、法制化や自治体での条例化といった最新の動向をしっかりと認識いただいた上で、カスハラ対策のポイントや再発防止、起きてしまった時の対応等について学んでいただきます。約1時間と短い講義ですが、できる限りお伝えできれば、と思っています。」

—カスハラ対策について、ハラスメント防止コンサルタントを目指す皆さんにはどのような役割を期待したいと考えていますか。

「義務化されるので対策する、という受け身ではなく、カスハラ対策をすることの意義は何か、どんなメリットがあるかということをぜひ掴んでいただきたいです。

まずは、カスハラとクレームの違いを正しく理解いただくことかと思っています。クレームは企業にとって極めて大切なお客様の声です。カスハラとは何かを理解し適切に取り組んでいる企業

はクレームにもしっかりと対応する会社だ、お客様にきちんと向き合う会社だと社外から認識されるのではないのでしょうか。

また、カスハラ対策について周知をすることで、社員を大切にしている会社だというメッセージを内外に対して発信していることにもなるかと思います。」

—カスハラの社会的関心は高まっていますが、一方で、まだ手探りという企業もあるかと思います。行為者が社外となるため、対応が難しい部分もあるのではないのでしょうか。

「パワハラやセクハラの場合は、業態や業種による違いがあまりないかと思いますが、カスハラはそれらにより実態や対応が大きく異なりますし、企業ごとの方針も異なります。まずは社員からカスハラの実態を吸い上げて、自社に合うカスハラ対応マニュアルや方針を策定していく必要があります。その一方、防止や取り組みはパワハラやセクハラと共通している部分もあるので、従来の体制や相談窓口に新たな項目を加えていくことで対応できると思います。

また、カスハラというと BtoCの問題のように思われるかもしれませんが、BtoBでも起こり得ます。自社の社員が行為者側になるというリスクもあります。自社は関係ないということはありません。この6月には改正労働施策総合推進法が成立し、カスハラ防止策が企業に義務付けられます。社員の安全配慮義務、リスクマネジメントという観点からも早めに取り組んだほうがいいと思います。」

—これから受講・受験されたいと思っている皆さんに、メッセージをお願いします。

「カスハラ自体はとても新しく、これから注目される分野だと思います。講座を通してしっかりと知識を身につけていただき、ハラスメント防止にとどまらず、組織の活性化、生産性向上のため、ご自身が中心となってそれらを推進する存在になっていただければと思います。」