

ハラスメントトラブルは対処＜予防 人を雇用する限り、リスクが常にある

ハラスメント問題が起こった後の対処だけでは不十分 問題を起こさないことが最重要

学校生活、社会人になってもハラスメントリテラシーを学ぶ機会は無

パワハラ防止法改正により、ハラスメント相談窓口の設置が全企業に義務化されました。ハラスメント相談窓口は、発生したハラスメント問題についての相談を受けて、どのような対応をすれば良いのかを案内します。

社内の従業員をハラスメント相談窓口とすることもできますし、その他にも会社外部のハラスメント相談窓口サービスが多数あります。この外部の窓口サービスは当然有意義なものであり、社内窓口を設置していない場合には大変に利用価値があるものです。

但し、ハラスメント相談窓口自体は、起こった後に対処をする機関であり、問題が起こること自体を予防はできません。ハラスメント相談窓口を例えれば、風邪を引いた場合に受診する病院のようなものであり、手洗いやうがいのように風邪を予防するものではありません。問題自体は発生して、その後に対処するものです。

そして、ひとたび問題が起こってしまえば、業績や会社イメージへの影響は避けられません。受注キャンセル、購買忌避などの業績数字に出てくるものから、求人応募者減、入社辞退などの表立っては見えない形でのダメージが同時に蓄積されていきます。

これらを回避するためには前述の通り、第一に『ハラスメント問題を起こさない』ことが最重要です。ハラスメント問題が起こった後の窓口を用意することは法的にも当然の前提として、企業はいかに問題を起こさないかの準備までが、昨今では必要とされています。

このハラスメント問題自体を予防するには、従業員のリテラシー教育しか解決策はありません。相談窓口と従業員教育、どちらか片方でも十分ではありません。両方必要なのです。



つまり 『ハラスメントトラブルは起こってしまえば負け。事後処理策と予防策、両方が必要』

社員一人ひとりのモラルまかせの危険性

採用活動時に人格すべてを把握するなど不可能



「うちで採用している社員に限ってそのようなトラブルが起こるはずがない」

「各部署からこのような報告は上がってきていないから大丈夫だ」

もしもそのようなお考えなのであれば、すぐに認識を改められた方がよしいと思います。

採用の際に確認することができるのは、「経歴」と「見た目」、あとは「上辺の人柄」だけです。

その候補者が「どのような嗜好を持ち」「どのような家庭で育ち」「何にイライラし」「どのような固定観念を持っている」か、いずれも読み取ることができません。特に今の面接ルールでは。

パワハラ・モラハラ気質な家庭で育っているかもしれませんし、男尊女卑またはその逆の価値観を持っているかもしれません。表では平静を装っていても、他人のミスを許さない人格かもしれません。

これらをすべて採用担当者の責任にすることは酷です。

会社としてすべき努力は、それらの特性を持った社員も含めて教育を行って、トラブルが起こりにくい環境を作ることです。また、リテラシーを身に付けさせることにより会社全体の風通し、雰囲気も改善され、結果最もコストパフォーマンスの良い施策となります。

つまり 『仕事で社員を信用するのは大切 リスク管理で社員を信用しすぎないのも大切』

共通認識化は社内全体で

環境自体を変えなければ、カビは何度でも生えてくる

職場のハラスメントは、壁に生えるカビと同じです。じめじめと湿気の多い建物には、カビが生えやすい。カビが生える環境下では、カビ取りをしても次から次へと広がっていきます。この環境を変えるには、風通しを良くする、換気を良くするしかありません。

職場のハラスメントも同様です。ハラスメントを起こる職場は、職場自体がそのような環境だからです。ハラスメントの加害者も、被害者も、及び周りの社員も、ハラスメント自体に慣れてしまって違和感を感じていないため、ひとつのハラスメントが終了（被害者の退職など）しても次のハラスメントが生まれます。

ハラスメントが起きない職場とは、ハラスメント行為に違和感を感じられる職場です。平たく言えば『白い目で見られる』。ハラスメントを行う人間に異物感を持つ職場では、ハラスメントは起こりにくい。社内の社員全体でハラスメントに対する感受性を育て、「ハラスメントが会社のため、仕事のため、自分のためにならない」という共通認識を持つことで、環境が作られるのです。



つまり 『ハラスメントが生まれるのは、そこにハラスメントを生む環境があるから』

「資格」というツールを上手に使うと 学習意欲と情報浸透力がケタ違い

従業員にハラスメントリテラシー教育を行うことが 会社のメリットになるとは？



リテラシーを育てる種捲きこそ最も効果的で結果的に早い

ここまでハラスメント問題が、いかに企業のリスクになり得るのかということをご案内してきました。時には会社を潰す事のリスクになりかねない、ということをお分かり頂けたかと思います。しかし、このハラスメント問題リスクは、**従業員全体にハラスメントリテラシーを浸透させることで、格段に下げることができます。**何がハラスメント行為なのか、その結果従業員及び会社にどのような影響があるのか、についての従業員間での共通認識。これが重要です。ハラスメントリテラシー教育は、従業員の入社時に行うのが理想的。やる気に溢れ、ネガティブな意識が無い中で、しっかりと知識のタネを蒔いて、リテラシーを育てましょう。

つまり 『何がハラスメントか、リスク要因か、全社的に共有していればお互いに予防意識が働く』

講師を招いてハラスメントセミナーを実施すれば良い？

きっかけや動機が無ければ、押し付けられた学びで得ることは少ない

ハラスメントリテラシーについての有料セミナーを実施する機関は探せば多数あります。ただし、セミナーを開催すれば従業員がハラスメントについて学んでくれる、ハラスメントについての知識を身につけてくれる、と考えるのは大間違いです。ゴールのぼやけたレースは走る気になりません。また、従業員は仕事の時間を割いて、または仕事の時間外で聞くだけのセミナーを受講することになります（時間外手当が出るとしても、他の仕事をできる時間を割り振る点は同様です）。結局、学習時間と別で仕事を行わなければいけなくなり、オーバーワークは避けられません。これでは、仕事のモチベーションも、学習のモチベーションも下がってしまいます。つまり、社員向けにセミナーを開催しても、受けている振り、聞き流すだけが多く、効果が低いと言えるのです。せっかく会社が使った時間と費用のコストが無駄になるのは、大変にもったいないことです。

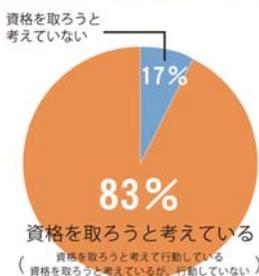


つまり 『社員が座るだけの場にコストをかけるのはムダ、大変にもったいない』

資格まで取らせる必要がある？

「資格」は意欲を引き出す魔法のツール、心理のメカニズムで効果を確認にする

「資格を取ろうと考えていますか？」



グラフをご覧ください。社会人の実に80%が、何らかの資格を取りたいと考えています。その理由は、「自己啓発」や「仕事に活かしたい」など様々でしょうが、共通していることは「資格に対してブランド意識がある」ということです。

自分の知識や能力に、一定の品質を担保して、他人からも認知してもらえる看板を付ける。それが「資格」の効用です。要は、多くの社会人は「自分を育てたい」のです。

「自分に実力があれば資格なんて必要ない」

「資格があっても使えない人間なんていっぱいいる」

いずれもご立派な意見ではありますが、世間の目はそのようには見てくれません。自動車のハンドルを握るのなら、「運転技術のある無免許」よりも「運転が下手なゴールド免許」を許容するのが世間です。

このように、資格には一定の外向けのパワーがあります。そのパワーを欲するのは、社会人として当然の成り行きと言えるでしょう。そのような気持ちを利用して、会社を変えていくこともマネジメントです。

「資格」を学ばせるメリット

- 「資格の取得が学習モチベーションになる」
資格はあくまできっかけでしかありません。資格の学習で得た知識を入口として、能力を伸ばしていくこと。これが最も大切です。その際、資格に合格しているということが大きなモチベーションとなります。
- 「学習の過程で、自然とリテラシーが身に付く」
闇雲に学習していても、身につく知識というものはありません。しかし、資格の合格という明確な目標を持った場合には、集中力も継続力も増大します。結果多くのことを学習し、自然とリテラシーも身につきます。
- 「資格を取らせてくれる会社への帰属意識も高まる」
会社の成長は、従業員の成長です。しかし従業員の成長にフォーカスしている会社は、想像以上に少ないのが現状です。「自分を成長させてくれる会社には、ぜひ貢献したい」→「今後も、会社と自分相互に win-win の関係でいたい」従業員の帰属意識はこのように育っていきます。決して勝手に且つ一方的に愛着を持つではありません。

このポイントに気が付いている会社が、クリーンな企業として世間に受け入れられ、成長しているのです。

つまり 『社員が育つことは会社が内側から育つこと、内側から育てば簡単には崩れない』

心理学で言う【返報性の原理】とは

心理学に基づいて社員のやる気、忠誠心を引き出す

労働トラブル相談士資格で行うハラスメントリテラシー教育の経費は、ただのハラスメント予防コストではありません。

心理学に「返報性の原理（へんぼうせいのげんり）」というものがあります。人は相手から施しを受けた場合、お返しをしなければならない、と感じる心理のことです。

前述したとおり、社会人の実に8割が資格を取りたいと考えています。会社が費用負担をして資格を取らせてくれば、この「返報性の原理」が働き、より会社への帰属意識が高まることになります。これは希望的観測等ではなく、心理学研究で明らかになっている人の感情のシステムです。

ですから、労働トラブル相談士の講座を研修教材として導入することで、「職場ハラスメントの予防、ハラスメントクリーンの推進」と「社員の会社に対する帰属意識の増進」という、2つの果実を得ることができます。

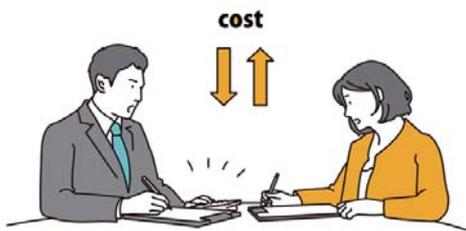


つまり

『会社は従業員のために、従業員は会社のために、というゴールデンサイクル』

コストが掛かってしまうのでは？

「無料より怖いものは無い」ハラスメントトラブルは大量に従業員を失うリスク



初期コストがかかることは間違いありません。しかし、いざ会社が傾くとすると、その損失は初期コストとは比較にならないほど甚大なものとなります。

例えば、新規人材の採用コストは一名あたり平均約80万円。せっかくこれだけのコストをかけて採用した人材をハラスメントトラブルで失い、さらに80万円をかけて採用しなければなりません。

またハラスメント問題を引き起こしたという前歴により売上、融資や新規取引、人材確保などにも悪影響を及ぼす場合があり、有形無形を問わずダメージが拡大します。それよりは、リテラシー教育での初期コストの方が、圧倒的に少額で済むでしょう。

また、リテラシーを身に付けさせることにより会社全体の風通し、雰囲気も改善され、結果最もコストパフォーマンスの良い施策となります。

つまり

『ハラスメントトラブルで失う損失は、ブランド毀損、業績、新規取引、採用、雇用まで及ぶ』

【まとめ】

特に効果的な方法でハラスメントリテラシーを社員に行き渡らせる《先行投資》のご提案を致します。
【労働トラブル相談士】

労働トラブル相談士の研修講座で貴社に提供できる価値

ハラスメントトラブルのリスク低減

ハラスメントトラブルを起こすと、消費者の利用忌避、ブラック企業認定など、**長期的に企業イメージにダメージ**を及ぼします。ハラスメントトラブルを未然に予防することで、直接的な売上減少や採用コスト増のみならず、取り戻し難い企業イメージも毀損せずに済みます。



ES（従業員満足度）の上昇

社会人の実に**80%以上**が、資格を取りたいと考えています。御社のためにもなる資格を従業員に取得させることで、従業員の満足度（ES）も上昇し、御社への帰属意識が高まることで、離職率の減少、業務へのモチベーションの上昇と、会社と従業員の良い関係のサイクルが生まれます。



結果

- 世間での企業イメージが向上することで、顧客は安心してサービスを利用しやすくなり、業績が上向く
- 「労働トラブル相談士」の導入により従業員保護、及び従業員満足をアピールできて、優秀人材の採用がしやすくなる
- 全社的なハラスメントリテラシーの取り組みにより、労働環境が整うことで離職者が減って事業の継続性が増す



社員のモチベーションを上げるとともにハラスメントトラブルの予防も行います

社員は「資格を会社が取らせてくれる、社員のことを考えていてくれる」、会社は「社員の会社への帰属意識が上がり、モチベーション高く仕事をしてくれる、さらにハラスメントトラブルまで予防できる」、社会は「ハラスメント行為が横行する会社が減る」、三方良しの施策です。

社会人の 80% (5人中4人) は資格を取りたいと考えている

職場ハラスメントリスクを一掃するため
『資格』というスキームを徹底利用する

法人・団体向け研修講座導入のご案内

料 金

労働トラブル相談士 認定オンライン講座

全 40 回 (合計約 25 時間) / 受講可能期間 6 ヶ月

150,000 円 (消費税込)

【有料追加オプション】印刷テキスト・・・7,000円 (消費税込)

※ 授業料・教材費・テスト代・消費税全て込み
※ 通常の認定講座のテキストは、PDFダウンロードとなります。
※ 【有料オプション】印刷テキストは、印刷製本されたテキストを郵送にてお届け致します。

受講可能期間 6 か月

平均修了期間 2 か月

最短修了期間 3 日

受講期間内の修了率 84%

3 か月以内の修了率 71%

1 か月以内の修了率 43%

クレアの講座の特長 6 つ

何度でも
授業は受け放題

授業の視聴に回数の制限はありません。受講期間中は、同じ授業映像を何度でも視聴できますので、理解できるまで何度でもご利用ください。



24 時間 365 日
いつでも受けられる

オンデマンドの配信なので、いつでもどこでも授業を受けることができます。通勤時間、休み時間、自宅でのスキマ時間でも。ふとした時間でキャリアアップ。



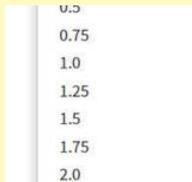
スマホやタブレットで
手軽に学習

お手持ちのスマホやタブレットでログインしたら、すぐに学習できます。教室に通う必要はもちろん、パソコンさえもありません。お手持ちのデバイスでスタート。



授業動画は
倍速視聴も自由

授業動画は、視聴スピードを変更できます。おススメは 1.5 倍速。講師の先生の声もちゃんと聞こえて、時短にもなる。忙しい社会人にピッタリです。



自宅で学習できるから
コロナ禍でも安心

社員を一同に集めて開催するようなセミナー、研修とは異なり、オンラインだけで完結する講座及び試験ですので、感染症対策にもなり、リモート主体の会社であっても大丈夫です。



わからない所は質問
講師・スタッフが回答

前提として、国家資格のような大変に難しい内容、専門的な内容は取り扱いません。その上で、わからない内容等が出てきた場合には、講師・スタッフが質問に回答を致します。



注目

さらに法人プランの特長

上長設定が可能なので
受講進捗が確認できる

「せっかく会社が講座を申し込んでも、社員が勉強しなければ仕方ない」「進捗を見られるようにして欲しい」という要望があります。労働トラブル相談士認定講座は、上長アカウントを付与しますので、受講進捗を確認、管理することが可能です。

30 名以上のご利用の場合は
印刷テキスト (21 万円～相当) が無料

通常は有料オプション (7,000 円/名) の印刷カラーテキストを、全員に無料でご用意致します。仮にご利用人数が 30 名様の場合であれば、210,000 円相当の特典となります。

テキスト

講座内では、公式テキストを PDF ファイルにてご用意しています (受講料に含まれる)。初心者でもわかりやすいように図表等も用いて、消化不良の無いようボリュームを増やし過ぎず、時間が無い中でもしっかり習得できる分量で、知識として十分と考えられる内容を提供しています。ダウンロード後、プリントアウトを行ってご利用ください。有料オプションで、印刷冊子のお届けも可能です。



お問い合わせ、ご用命ございましたら
営業担当者までご連絡ください!!



貴社
営業
担当者

フリガナ：

担当者：

電 話：

メール：



人のチカラを育てて、社会のチカラになる

CHREA キャリア
人財育英協会

Career Human Resource Educational Association

<https://chrea.jp/>

株 式 会 社

キャリア