

【働き方改革検定】「オンライン・ライブ受験」と「公開会場」で開催、受験方法が選択できます。

第6回

# ハラスメントマネージャー I 種 認定試験



「人事」「総務」「営業」  
「企画」「法務」  
「労政」「CSR」  
「コンプラ」「開発」向け

令和2年6月 労働施策総合推進法の改正により  
職場のパワーハラスメント対策が義務化されました。

職場におけるハラスメントは、企業の労務管理におけるリスクが顕在化した「企業危機」(クライシス)であり、それは、企業の有形・無形資産、紙業活動などに大きな被害・損失を与えます。ハラスメントマネジメントは、このような「ハラスメントのリスク・危機を最小化するための管理活動」であり、今日の企業においては極めて重要な職域となりました。

当協会は、企業内において、このハラスメントマネジメントを担当する者を「ハラスメントマネージャー」と呼ぶこととし、その実務能力を認定する「ハラスメントマネージャー I 種認定試験」を開催することとなりました。

## ハラスメントマネージャー I 種認定試験 概要

### 試験日程

2021年 **4月11日(日)**

◎午前試験 10:00 ~ 12:15  
(選択式設問)

◎午後試験 14:00 ~ 15:45  
(記述式設問)

オンライン・ライブ受験も同時刻に実施いたします。

### 申込期間

2021年 **3月4日(木)まで**

※会場によっては期日前に申込受付を締切ることがございます。

検定料 **18,000円(税抜)**

※試験を10名以上同時に申し込まれますと割引価格がご利用いただけます。  
31名以上同時にお申し込みをされる場合は、当協会までお電話ください。

### 合格基準

午前試験・午後試験ともに70%以上

### 出題数・形式

出題数・形式  
午前試験 選択式設問 64問  
午後試験 記述式設問 4~5問

※出題数・形式は変更となる場合があります。

## 【GO TO 資格キャンペーン】

キャンペーン締切：2021年3月4日

★「WEB 模擬テスト」を1,000円で販売しています。

★「SMART 合格講座」を5,000円割引で販売中。詳しくはホームページまで

## ● ハラスメントマネージャー I 種認定試験の勉強を通じて～

- ① 指導・教育とハラスメントの違いを勉強することで、ハラスメントへの理解を深めることができます。
- ② 判例の勉強を通じて、ハラスメントに該当するか否かの判断能力を身につけることができます。
- ③ 被害者への心のケア、行為者に対する適切な処分など、実際に職場でハラスメントが起きた際の対応力を身につけることができる。
- ④ 安心できる相談窓口づくりや再発防止の取組などを学ぶことができます。
- ⑤ ハラスメントに関するマネジメントの能力だけでなく、いろいろな場面に対応できるマネジメント能力を高めることができます。

## ● 試験会場 オンライン・ライブ受験か公開会場を選択できます

- ◆全国 …………… オンライン・ライブ受験
- ◆東京 …………… 東京大学(駒場Iキャンパス)
- ◆名古屋 …………… 中京大学(名古屋キャンパス)
- ◆大阪 …………… 関西大学(梅田キャンパス)

※会場は変更となる可能性があります。  
最新情報はホームページをご確認ください。

お申込みは協会ホームページから ▶ <https://www.harassment.or.jp/manager/>

■お問合せ  
**03-5276-6663**



一般財団法人  
**日本ハラスメントカウンセラー協会**

共催：一般財団法人 全日本情報学習振興協会

東京都千代田区平河町2-5-5 全国旅館会館1階  
TEL:03-5276-6663 FAX:03-5276-0551



## ▶ 本試験と「ハラスメントマネージャーⅡ種認定研修」の違い

「人事」「総務」「営業」「企画」「法務」「CSR」「コンプライアンス」「開発」などに携わる全国の方々に是非とも取得してほしい試験です。

本「ハラスメントマネージャーⅠ種認定試験」と、現在、日本ハラスメントカウンセラー協会が開催している「ハラスメントマネージャーⅡ種認定研修」は、名称が類似していることから、今後は資格の取得方法により区別することが適切と考え、試験で取得する資格を「Ⅰ種」、研修で取得する資格を「Ⅱ種」とすることとなりました。



労働施策総合推進法の改正の施行により  
パワハラ防止対策が義務化されました

## ▶ 試験要項

課題名	
選択式 (午前)	第1課題 ハラスメントマネジメント
	第2課題 職場におけるハラスメントの理解 (1) ハラスメント対策の必要性 (2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの理解 (3) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの理解 (4) 職場におけるパワーハラスメントの理解
	第3課題 事業主の雇用管理上の義務 (1) 概要 (2) 雇用管理上の措置の内容
	第4課題 個別労働紛争を解決するための手続
	第5課題 職場におけるハラスメントの法的責任
記述式 (午後)	第6課題 職場におけるハラスメントの予防と対応
	第7課題 ハラスメント相談・苦情対応 (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 (2) 相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 (3) 職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応 (4) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置 (5) 各措置と併せて講ずべき措置
	第8課題 ハラスメント相談員について
	第9課題 従業員教育
	第10課題 実態把握アンケートの実施
	第11課題 ハラスメント参考事例
	第12課題 ハラスメント裁判例
制限時間	午前：120分 午後：90分
出題数・形式	午前試験 選択式設問 64問
	午後試験 記述式設問 4～5問
合格ライン	午前試験・午後試験ともに70%以上の正答※

※ただし、問題の難易度により調整し、正答率70%以下でも合格とする場合があります。  
※出題数・形式は変更となる場合があります。

## ▶ 参考書籍



【働き方改革検定】  
ハラスメントマネージャー  
Ⅰ種認定試験  
公式テキスト

著：弁護士 坂東 利国  
発行：全日本情報学習振興協会

¥3,800 (税抜)



【働き方改革検定】  
ハラスメントマネージャー  
Ⅰ種認定試験  
精選問題集

編：全日本情報学習振興協会 問題作成委員会  
発行：全日本情報学習振興協会

¥1,800 (税抜)

## ▶ 過去問題に挑戦（選択式）（午前試験）

【問】職場におけるパワーハラスメントに関する以下のアからエまでの記述のうち、最も適切ではないものを1つ選びなさい。

- ア．上司が「少しぐらいなら大丈夫だろう」、「俺の酒は飲めないのか」などと語気を荒げ、部下に飲酒を強要することは、単なる迷惑行為であり、不法行為法上違法とまではいえない。
- イ．上司が体調の悪い部下に自動車を運転させる行為は極めて危険であり、体調が悪いと断っている部下に対し、上司の立場で運転を強要する行為は、不法行為法上違法である。
- ウ．業務に必要な資料の提出期限を守れない部下に対し、上司が連日催促することは、部下の業務が過大という程増大したと認めるに足りる証拠がない限り、不法行為法上違法とはいえない。
- エ．部下が夏季休暇を申請していたことを知らなかった上司が、部下の夏季休暇初日に重要案件の打ち合わせをすると本人に伝えたところ、部下が夏季休暇を申請していることを理由として出社を拒否した場合、23時ごろに部下の携帯電話の留守電に、「出ろよ。ちえっ、ちえっ。ぶっ殺すぞ、お前」等と語気荒くして録音する行為は、不法行為法上違法である。

解答：ア

## ▶ 過去問題に挑戦（記述式）（午後試験）

【問】次の状況の場合の解決策を300字以内で記述しなさい。

＜社内にハラスメント相談窓口を設置したが、相談内容が漏れていると思われるようで相談がまったく来ない＞

【解答の一例】

会社は、相談窓口担当の重要性をきちんと周知するとともに必ず秘密は守られること、相談することで決して不利益を被らないこと、問題解決の仕組みや過程が透明であることなど、安心して相談できるルールを確立して公表し、時間をかけて従業員の信頼を得ることが大切である。また、担当者には信頼されている人物を充てることや、担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うことも大事である。

もし、自社内での対応が困難な場合は、ニュートラルな立場と守秘義務を貫ける外部機関に窓口の運営を委託することも考えられる。