

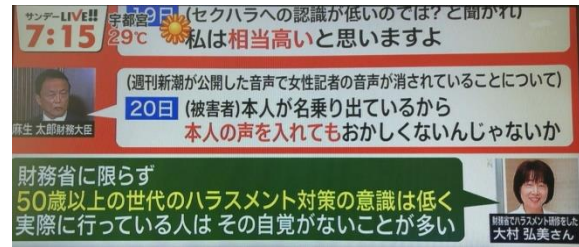


## ◆何かと話題のハラスメント問題◆

4月某日、セクシャルハラスメント(セクハラ)問題に対して、コメントする形でTV出演をいたしました。



(日本テレビ:スッキリ)



(テレビ朝日:サンデーLIVE!!)

職場におけるセクハラ行為については、男女雇用機会均等法第11条「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」に、「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講じなければならない」という規定があり、法的に整備されています。そしてこの行為は、性別不問で、男性が女性に対して行う言動のみならず、女性から男性や同姓への行為に関しても適用され、近年ではその認定も増えてきています。

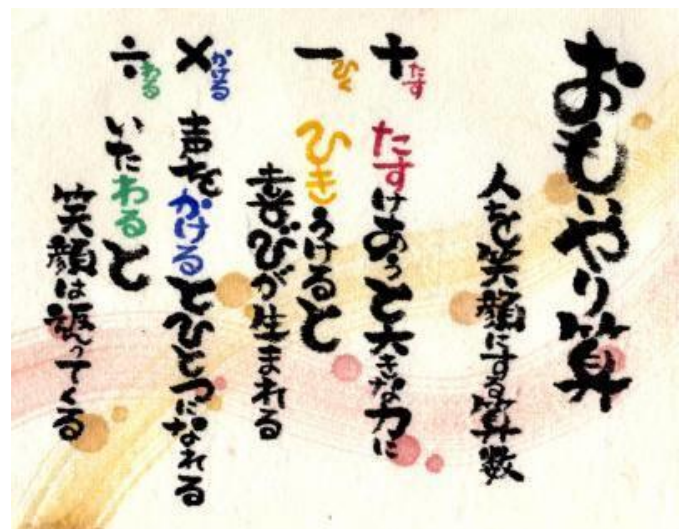
不快と感じるゾーンは、人によって様々です。「I'm OK!」が「You're OK!」とは限りません。日頃からハラスメントに対して意識を持つことが、現代のビジネスマナーの一つになってきています。

## ◆ハラスメントの線引き、定義は難しい◆

ハラスメントの線引きが難しいというのは、個人の受け止め方の違い、職場の風土、文化なども影響する側面があるからです。そこで、ハラスメントに当たるか否かを判定する上で重要な要因となるのは(犯罪行為に該当する場合を除き)、その行為が継続的に行われてきたかということがあります。

## ◆コミュニケーションの必要性◆

価値観は人それぞれ違います。相手との価値観の違いを理解し、互いの価値観を尊重できるようなコミュニケーションが取れるようになっていけば、気持ちよく働ける職場環境が出来上がるのではないのでしょうか。



～AC JAPAN CMより～

～カウンセリングから研修まで、首尾一貫したメンタルヘルス系マネジメントコンサルティング～  
ビリーフ・ジャパン

メンタルヘルス(セルフケア、ラインケア)、各種ハラスメント、コミュニケーション 等各種研修の実施  
助成金(セルフキャリアドック、メンター制度)、ストレスチェックサポート、復職支援他

お問い合わせ:03-5698-0080 090-8089-6022(大村)

<Mail> belief.jpn@gmail.com

<HP> http://belief-jpn.com/