

# 医事課職員が学ぶ ハラスメントの基礎と対策

大阪府私立病院協会

2022.07.21



## なぜハラスメントを学ぶ必要があるのか？

---

R3年度 過労死等に関する労災請求件数

**3,099件**  
(前年度比264件増)

うち、精神障害の請求件数

**2,346件**  
(前年度比295件増)

# ハラスメントの定義

---

【暴力とハラスメントとは】

単発的か反復的なものであるかを問わず、  
**身体的、精神的、性的又は経済的害悪**を引き起こす  
ことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性のある  
**一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威**であり、  
ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含むもの。

国際労働機関（ILO）による「暴力とハラスメント条約」より  
第1条「暴力とハラスメント」の定義

## 日本国憲法第13条

---

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由  
及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の  
福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で最大の  
尊重を必要とする。

# ハラスメント対策の背景

## 【関係する法律】

### ・男女雇用機会均等法

性別を理由とする就労条件等の差別を禁止。婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いを禁止。セクハラ・マタハラの対策を義務付け。

### ・育児・介護休業法

仕事と育児や介護の両立を支援するための法律。育児や介護期間中の休暇や休業に関する指針やハラスメント防止措置の義務化

### ・労働施策総合推進法

長時間労働や多様な労働者の待遇改善など労働に関する社会的な問題を解決するための法律。

**R4.4.1から中小企業においても職場におけるパワハラ、セクハラ、マタハラ対策が義務化。**

### ・女性活躍推進法

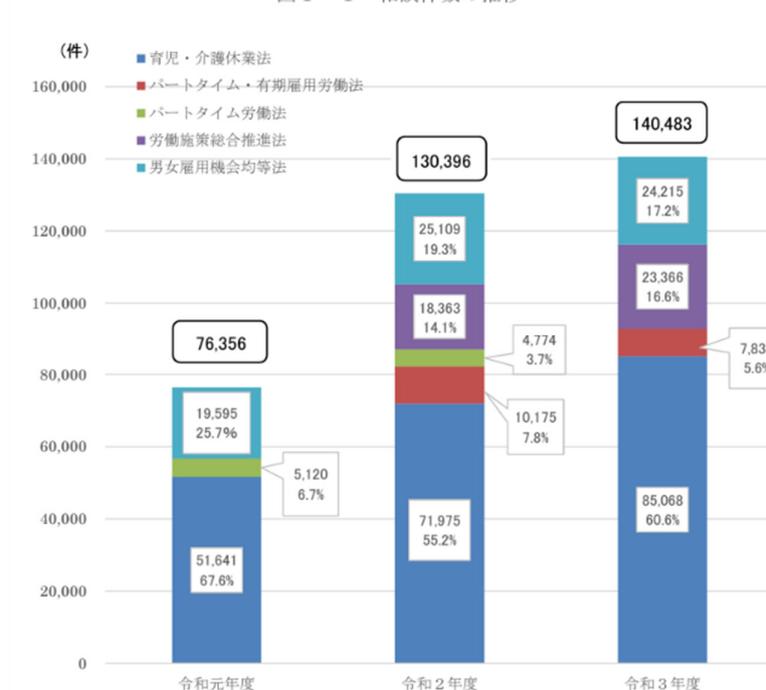
企業が自社における女性の活躍推進の取り組みを調査、計画、周知、公表しなければならない

# 労働局への相談件数は急増！

令和元年度から令和2年度にかけて、都道府県労働局で取り扱った相談件数は**70.8%増**！

「労働施策総合推進法」「パートタイム・有期雇用労働法」が新設、「育児・介護休業法」で増加

図1-1 相談件数の推移



# R3.4介護報酬改定で義務化！

運営規定において、事業者がハラスメントについて必要な措置を講じなければならないことを規定！併せて、留意事項通知において、カスタマーハラスメント防止のための方針も明確化も推奨！

## (参考) ハラスメント対策に関する事業者への義務付けの状況

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法において、職場におけるパワーハラスメントについては労働施策総合推進法において、事業者に対して、**事業者の方針等の明確化や相談体制の整備等の雇用管理上の措置**を講じることを義務付けている。(パワーハラスメントの義務付けについて、大企業は令和2年6月1日、**中小企業は令和4年4月1日から施行(それまでは努力義務)**)
- ・ 職場関係者以外のサービス利用者等からのハラスメントに関しては、
  - ① セクシュアルハラスメントについては、指針において、男女雇用機会均等法(昭和47年法律第113号)において事業者に対して義務付けている雇用管理上の措置義務の対象に含まれることが明確化された(令和2年6月1日より)。
  - ② パワーハラスメントについては、法律による事業者の雇用管理上の措置義務の対象ではないものの、指針において、事業者が雇用管理上行うことが「望ましい取組」のとして防止対策を記載している(令和2年6月1日より)。

※職場におけるセクシュアルハラスメント

  - = 職場において行われる性的な言動に対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るもの又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの。

※職場におけるパワーハラスメント

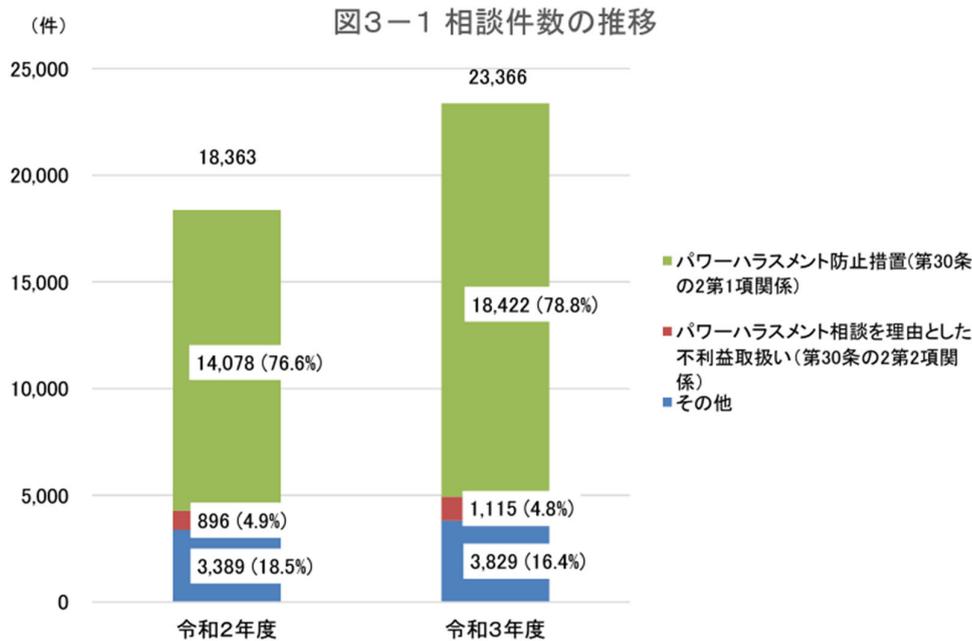
  - = 職場において行われる i 優越的な関係を背景とした言動であって、ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、iii 労働者の就業環境が害されるものであり、i から iii までの要素を全て満たすもの。

# パワーハラスメント



# 労働施策総合推進法の施行状況

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）での労働施策総合推進法に関する相談件数は令和3年度で23,366件（前年度比5,003件増！）。うち不利益取扱いに関する相談は1,115件（4.8%）。



出所：厚生労働省（令和3年度雇用環境・均等部（室）における法施行状況について）

©2022ReVOYL

9

## 労働施策総合推進法で求められる対応

### 1. 相談窓口の設置と規程の作成

- ・ 総務課や人事課で良い（院外の専門家も可）
- ・ 窓口担当者は男女を含む複数名が望ましい
- ・ **規定に対応マニュアルを作成し、これに基づき対応すること**
- ・ 窓口担当者への教育

### 2. パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し周知・啓蒙

- ・ 職員手帳や院内掲示板への掲示、パンフレット等の配布
- ・ パワハラを行ってはならない旨の研修、講習等を実施

### 3. パワハラに対しては厳正に対処する内容を就業規則に追加

- ・ 懲戒規定の整備
- ・ 就業規則への追加

### 4. その他講ずべき措置

- ・ 相談者・行為者のプライバシーへの配慮
- ・ 相談者や調査協力をした者への雇用上の不利益を防止

©2022ReVOYL

10

# 定義

「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの」であり、①から③までの要素を全て満たすもの」をいいます。

【問題】 「職場」に当てはまるものはどれでしょう？

1	通勤中、上司と一緒にになり仕事の話題となった	
2	業務終了後、上司に取引先との公的な食事に連れられた	
3	休日、上司とUSJで出会い仕事について指摘を受けた	
4	休日中に自宅にいると上司からLINEで業務命令が届いた	

## 「優越的な関係」

優越的な関係とは、上司>部下という関係だけでなく、部下>上司や同僚どうし、職種間のヒエラルキーなども該当する。ただし、職位に基づいた教育指導はパワハラに当たらない。

関係性	NG行動例
上司→部下	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 残業、休日出勤の強要</li><li>・ 公共の面前での過度な指導</li></ul>
部下→上司	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 無視</li><li>・ 「能力がない」など風評</li></ul>
同僚→同僚	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 一人だけ会議に誘わない</li><li>・ 「こんなこともできないの。」と否定</li></ul>
医師→看護師	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 「辞めてしまえ」と暴言</li><li>・ 「何をノロノロやっているんだ」と暴言</li></ul>
看護師→事務	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 「雑用は事務がすることですよ」</li><li>・ 書類を投げつける</li></ul>

# 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動

社会通念に照らし、行為者の言動が明らかに業務上必要がない、又はその様子が著しいものを指します。

## 【例】

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、許容される範囲を超える言動

パワハラと思われる行為については、様々な要素を総合的に考慮し、個別に判断します。

## 【パワハラの行為類型】

- ①**身体的な攻撃**（暴行・傷害）
- ②**精神的な攻撃**（脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言）
- ③**人間関係からの切り離し**（隔離・無視）
- ④**過大な要求**（不要な事柄や無理の強制・妨害）
- ⑤**過小な要求**（程度の低い仕事の指令や剥奪）
- ⑥**個の侵害**（私的な事柄への立ち入り）

## パワハラの種類

	行動類型	行動例
1	身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ カルテを投げつける</li><li>・ すれ違いざまに体をぶつける</li></ul>
2	精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 同僚の面前で大声で過度に指導を行う</li><li>・ 「辞めてしまえ」「最低の人間だ」</li></ul>
3	人間関係からの切り離し (隔離・無視)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 無視をする</li><li>・ 別室で独りで働くことを強制する</li></ul>
4	過大な要求 (不要な事柄や無理の強制)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 「毎日7時に来なさい」</li><li>・ 超過勤務をゼロにできなければ減給</li></ul>
5	過小な要求 (程度の低い仕事の指令や剥奪)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 「トイレ掃除だけやっておけばいいから」</li><li>・ 「何も触らないで。」「何もしないで。」</li></ul>
6	個の侵害 (私的な事柄への立ち入り)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 「ご主人、不倫しているらしいよ」</li><li>・ 「息子さん大学に受からなかったそうね」</li></ul>

## 事例（千葉県がんセンター事件）

ハラスメントでは行為者でなくその所属団体までもが訴えられる場合があります（**管理者責任**）。被害者でなくとも、同様の行為や疑わしい行為を見かけた場合は**上司や法人内の相談窓口**に相談しましょう。

### 【概要】

がんセンター手術管理部に勤務する麻酔科医が、直属の上司である手術管理部長を通さずに同部の問題点をセンター長に上申した。

当該部長から、一切の手術から外すなどの報復を受けて退職を余儀なくされた。

県（がんセンターの設置主体）に対し200万円の慰謝料を請求。

### 【判決】

県に対し慰謝料30万円の支払いを命じた。

## 事例（社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団事件）

パワーハラスメントは単に行為を受けた当事者が不愉快に感じたというだけでなく、客観的事実をもとに総合的に判断されます。→**気になる職員への対応は必ず記録（日時、状況、当事者）**

### 【概要】

知的障害者の施設で勤務していた従業員が、同僚複数人からパワハラを受けたとして、法人に対し不法行為に基づく慰謝料の支払いを求めて提訴したが、棄却された。

### 【原告の証言】

- ① 上司Aは原告（訴えた者）から問題点を複数回指摘されたことを逆恨みし、上司Bに対し原告が誤った行動をしていると虚偽の報告をした
- ② 原告が問題を大阪府知事へ投書したことへの報復から、雇い止めされそうになった
- ③ 配置転換後上司Cから「次はないぞ」と断定的な口調で言われた
- ④ 職場の宴席で上司Dが原告のことを批判、風評し他の職員が同調した
- ⑤ 問題の記録を残そうとした原告を配置転換した 他

### 【判決】

①②③④については証拠不十分。⑤については原告が同僚に対して威圧的な記載を引継帳にしていた事実が確認され、配置転換は合理的と判断。以上のことから請求棄却。

# セクシュアルハラスメント



©2022ReVOYL

## 男女雇用機会均等法の施行状況

セクハラに関連する相談は、令和3年度で7,070件であり、前年度から約10%程度増加している。

図2-1 相談件数の推移

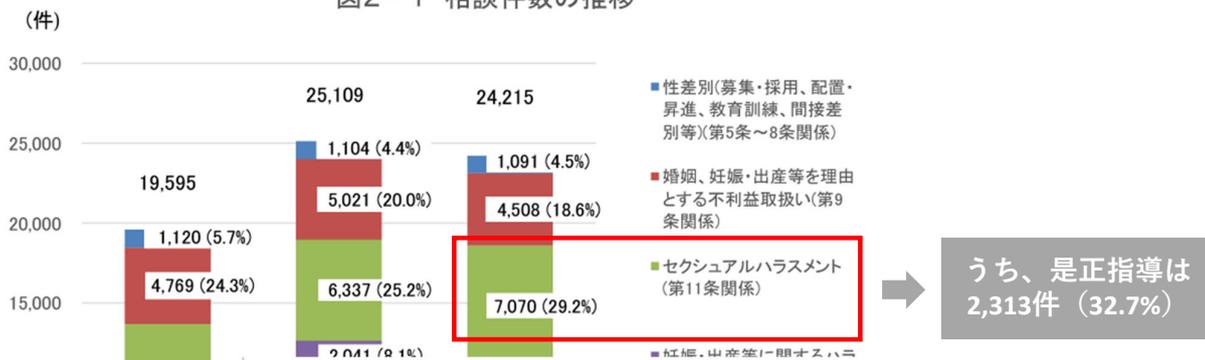


表2-2 是正指導件数の推移

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
募集・採用(第5条関係)	62 (0.4%)	37 (0.5%)	42 (0.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	16 (0.1%)	7 (0.1%)	9 (0.1%)
間接差別(第7条関係)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	40 (0.3%)	55 (0.7%)	26 (0.3%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	4,671 (29.5%)	1,941 (25.3%)	2,032 (22.5%)
セクシュアルハラスメント事業主の責務(第11条の2関係)※		257 (3.4%)	281 (3.1%)

# 定義・種類

「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。

## 【対価型セクシュアルハラスメント】

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

## 【環境型セクシュアルハラスメント】

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

## 【行為者、被害者】

男性→女性だけでなく、女性→男性、男性→男性、女性→女性も対象となります。

また性同一性障害の者に対するハラスメントもこれに当たります。

# セクハラの実例

種類	NG行動例
対価型	<ul style="list-style-type: none"><li>二人っきりの夕食を誘われ、断ったところ賞与が下げられた</li><li>同じシフトに常に入れられていることを上司に確認したところ、「嫌なら辞めろ」と言われた</li></ul>
環境型	<ul style="list-style-type: none"><li>休暇を申請したところ「生理？」とニヤけて確認された</li><li>不満そうな表情をしたところ「更年期だな」とバカにされた</li><li>指導時の距離が近く不快</li><li>業務用PCのデスクトップにグラビア画像を使用している</li></ul>

# 事業主が雇用管理上講ずべき措置 (厚労省ガイドラインより)

## 1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

1. セクハラの内容、セクハラがあってはならない旨の方針の明確化、その周知・啓発
2. 就業規則等へ厳正に対処する旨の規定作成、その周知・啓発

## 2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

## 3. 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

1. 事実の正確な確認
2. 被害者に対する配慮の措置
3. 行為者に対する措置
4. 再発防止措置

注意！

セクハラを目撃した場合  
相談窓口・上司 へ報告！

どっち？

## 4. 1～3までの措置と併せて講ずべき措置

1. 相談者・行為者等のプライバシーを保護
2. 相談したことや事実確認等へ協力したことを理由とする不利益な取扱いを防止

## 判例（看護師に対するセクハラ事件）

加害者の行為が業務に関連しているかどうかにより、使用者責任は判断されます。

### 【概要】

精神科の病棟に勤務する看護師2名が、病棟の副主任である准看護師から深夜勤務中に休憩室で二人きりになった時、胸・臀部・大腿部に触り卑猥な言葉を投げかけるなどしたとして訴えた。

また加害者の行為は業務に密接に関連しているとして、院長ら管理監督者に対しても使用者責任を求めた。

### 【判決】

被告の行為はいわゆる環境型セクシュアル・ハラスメントにあたり、不法行為に該当する。

使用者は働きやすい職場環境を保つよう配慮すべき義務を負っているが、当該行為は個人的なものであり、業務関連性はなく、使用者責任にはついては認めない。

# 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント



©2022ReVOYL

## 定義

職場において行われる上司・同僚からの（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する）言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。

妊娠・出産等に関するハラスメントの種類

類型	種類	例
制度等の利用への嫌がらせ型	① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	育休を申請したところ不当な配置転換を受けた
	② 制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの	残業を免除してほしいという「昇進がなくなるぞ」と言われた
	③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの	夜勤に入らなくなったことに対し嫌がらせを受けた
状態への嫌がらせ型	① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	妊娠したところ「うちは余剰人員抱えられないから」と異動させられた
	② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの	「どうせお腹が大きくて何もできないんでしょ。」と仕事から外された

©2022ReVOYL

# 不利益取扱いの禁止

- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法において、次のような**状態あるいは制度の利用をした職員に対し、事業主は不利益取扱いをしてはならない**とされています。

## 男女雇用機会均等法

- 妊娠したこと
- 出産したこと
- 産前休業を請求、取得
- 産後休業
- 母性健康管理措置を受けた
- 軽易な業務への転換請求
- 妊娠、出産によち労務提供ができなくなった、能率が落ちた
- 法定労働時間を超える労働の拒否
- 育児時間の請求、あるいは取得
- 危険有害業務の拒否

## 育児・介護休業法

- 育児休業
- 介護休業
- 子の看護休暇
- 介護休暇
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 所定労働時間の短縮
- 始業時刻変更等の措置
- 本人または配偶者の妊娠・出産等の申し出
- 産後パパ育休（出生後4週間×2回）

## 判例（育休を取得した男性看護師の昇給可否）

就業規則に則った対応をとったとしても、公序に反すると裁判所が判断した場合には認められない場合があります。

### 【概要】

3ヶ月間の育休を取得した看護師が、その年度の昇給がなかったこと、昇格試験受験の機会を与えなかったことについて、育児介護休業法に照らし違法として法人を訴えた。

1年のうちたった3ヶ月の育児休業をもって昇給をしない旨は違法と裁判所は判断。医療法人に対し昇給見合い分の賃金の支払いを命じた。

### 【ハラスメント行為】

- ✓ 3ヶ月間、男性看護師が育児休業を取得
- ✓ 医療法人には3ヶ月以上の育児休業では職能給を昇給させないという不昇給規定が存在
- ✓ 育児休業の取得前にすでに昇格試験の受験資格を保有していたにも関わらず機会を与えなかった
- ✓ 育児休業を私傷病以外の他の欠勤、休暇、休業の取扱いよりも合理的理由なく不利益に取り扱い、育児休業を取得する者に無視できない経済的不利益を与えるものであって、育児休業の取得を抑制する働きをするものと判断された。

# カスタマーハラスメント

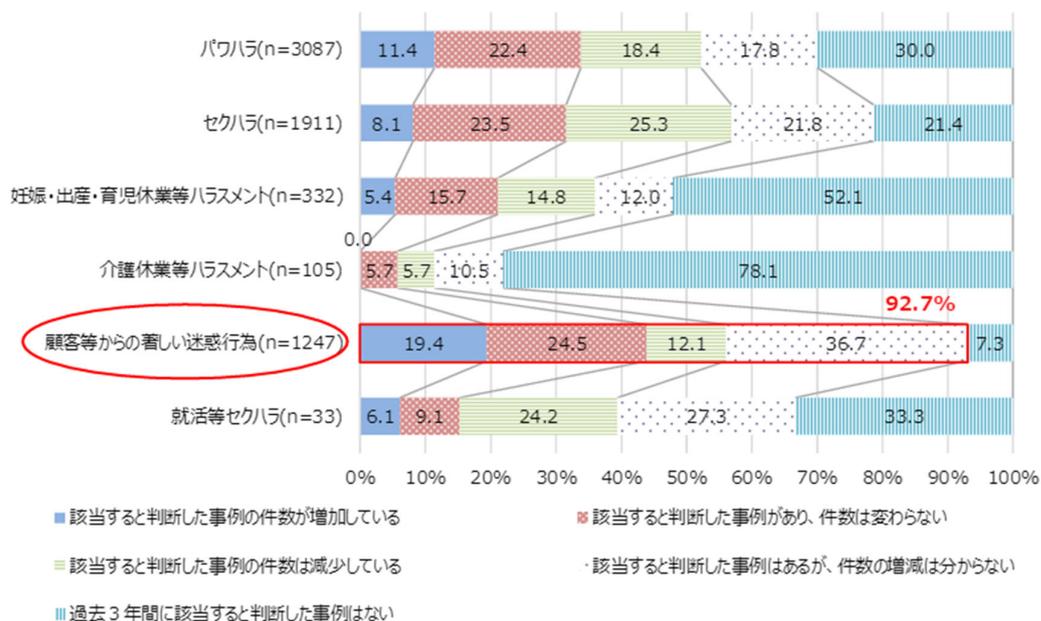


©2022ReVOYL

## カスタマーハラスメントの実態

カスタマーハラスメントは、行き過ぎたクレームであり、SNSの普及等社会的背景からも組織として対策を講じなければならなくなっています。

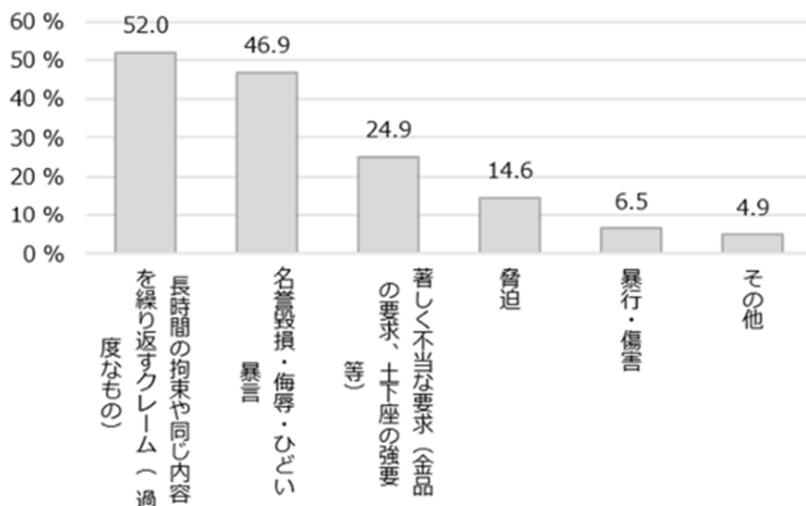
図：過去3年間のハラスメント該当件数の傾向（ハラスメントの種類別）



# カスタマーハラスメントの実態

受けた行為の内容としては「長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム（過度なもの）」（52.0%）の回答が最も多く、「名誉棄損・侮辱・ひどい暴言」（46.9%）がそれに続いています。

図：受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容



出所：厚生労働省 「カスタマーハラスメントガイド先企業マニュアル」令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査

©2022ReVOYL

29

## カスタマーハラスメントが抵触する法律

カスタマーハラスメントに係る犯罪、違法行為は以下のような法律に抵触します。

罪名	法律・条文	罰則
傷害罪	刑法204条	人の身体を傷害した者は、15年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。
暴行罪	刑法208条	暴行を加えたものが人を傷害するに至らなかったときは、2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。
脅迫罪	刑法222条	生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して人を脅迫した者は、2年以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。
恐喝罪	刑法249条	人を恐喝して財物を交付させた者は、10年以下の懲役に処する。前項の方法により、財産上不法の利益を得、又は他人にこれを得させた者も、同項と同様にする。
強要罪	刑法250条	生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、又は暴行を用いて、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した者は、3年以下の懲役に処する。

©2022ReVOYL

30

# カスタマーハラスメントが抵触する法律

これらの他、軽犯罪法においても日常生活の道德規範に反する軽微なものが処罰の対象とされています。

罪名	法律・条文	罰則
名誉毀損罪	刑法230条	公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかかわらず、3年以下の懲役若しくは禁固又は50万円以下の罰金に処する。
侮辱罪	刑法231条	事実を摘示しなくても、公然と人を侮辱した者は、拘留又は過料に処する。
信用毀損及び業務妨害	刑法233条	虚偽の風説を流布し、又は偽計を用いて、人の信用を毀損し、又はその業務を妨害した者は、3年以下の懲役または50万円以下の罰金に処する。
威力業務妨害罪	刑法234条	威力を用いて人の業務を妨害した者も、前条の例による。
不退去罪	刑法130条	正当な理由がないのに、人の住居若しくは人の看守する邸宅、建造物若しくは艦船に侵入し、又は要求を受けたにもかかわらずこれらの場所から退去しなかった者は、3年以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する。

## カスタマーハラスメントの判断基準について

カスタマーハラスメントの**判断基準は病院・企業ごとに違いが出てくる**ため、組織として明確なものを作成し、また見直しを行いながら対応を検討していくべきとされています。

### 判断基準の尺度

- ① **顧客等の要求内容に妥当性はあるか**
  - ・まずは事実関係、因果関係の確認
  - ・自社に過失がないか
  - ・根拠のある要求がなされており、顧客等の主張が妥当かどうか
- ② **要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か**
  - ・長時間のクレーム
  - ・暴力的、威圧的、拘束的、差別的ほかのような手段となっていないか

- ① **病院の基本方針・基本姿勢の明確化と職員への周知**
  - ・ カスタマーハラスメントの判断基準
  - ・ カスタマーハラスメントから職員を守るという基本姿勢
  - ・ 有事の際の対応マニュアルの作成
    - ※近隣の警察署への協力依頼
    - ※現場初期対応の方法
- ② **相談窓口の設置**
  - ・ 患者、関係業者が相談する窓口の設置
  - ・ 職員が相談する窓口の設置
  - ・ 相談窓口担当者の配置と業務マニュアルの作成
- ③ **社内対応ルールの職員等への教育・研修**
  - ・ 基本方針、基本姿勢、対応ルールの説明
  - ・ 顧客からの迷惑行為、悪質なクレームの実例
  - ・ クレーム対応例の周知

- ① **事実関係の正確な確認と事案への対応**
  - ・ 事実関係の把握  
(いつ、誰が、どのような状況で、なぜ、何について)
  - ・ 明らかに当方に過失がある→対象を明確に限定的に謝罪
  - ・ 当方の過失が明らかではない場合→謝罪しない
    - ※謝罪すると過失を認めたと取られる場合がある
    - 良い例「ご不快な思いをさせて申し訳ありません」
  - ・ できるだけ早く所属長へ報告、複数人で対応  
→一人はメモを取りながら対応する
  - ・ 長時間になる場合は場所を移す
  - ・ 必要に応じ、警察への連絡
- ② **職員への配慮**
  - ・ 傷害を受けていないか確認
  - ・ メンタルヘルスの不調、その後の業務への影響へ配慮
- ③ **再発防止**
  - ・ 問題の特定
  - ・ 再発防止策の検討、検証
  - ・ クレーム対応マニュアルや相談窓口対応マニュアルの見直し

# カスタマーハラスメントを防止するために

職員がサービスやその関連情報について正しく理解するとともに、ホスピタリティを忘れず相手を不快にさせない対応を心がける必要があります。

## 【職員が理解しておくべき事柄】

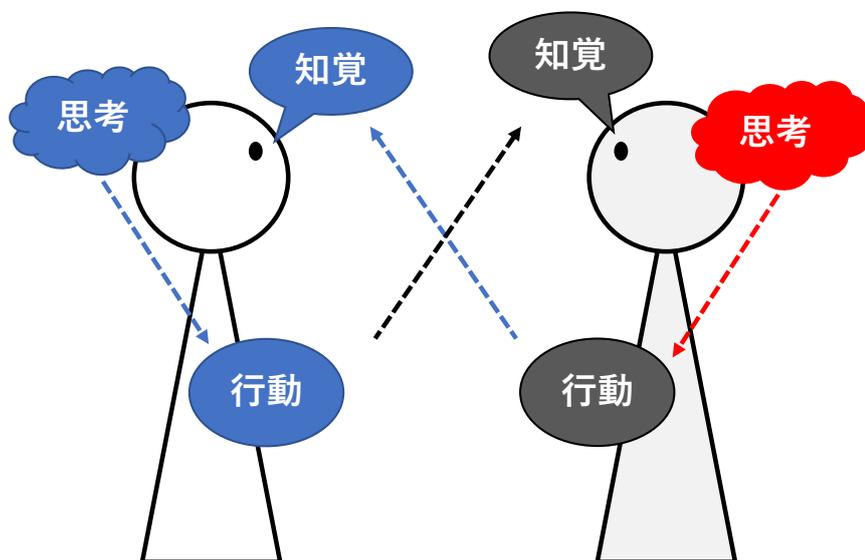
- 自法人のサービス内容
  - 提供している医療・介護サービスの内容
  - 各サービスの問い合わせ窓口
- 医療保険制度の正しい理解
  - 誤った知識によるコミュニケーションはクレームの元
- 相手（患者等）は病からストレスを抱えていることへの配慮
- 医療や保険制度においては、患者と医療者間で情報の格差があることを認識
- どれほど相手に行き過ぎがあったとしても、カッとなって手を出してはいけない！

# 職場におけるハラスメント を防止するために



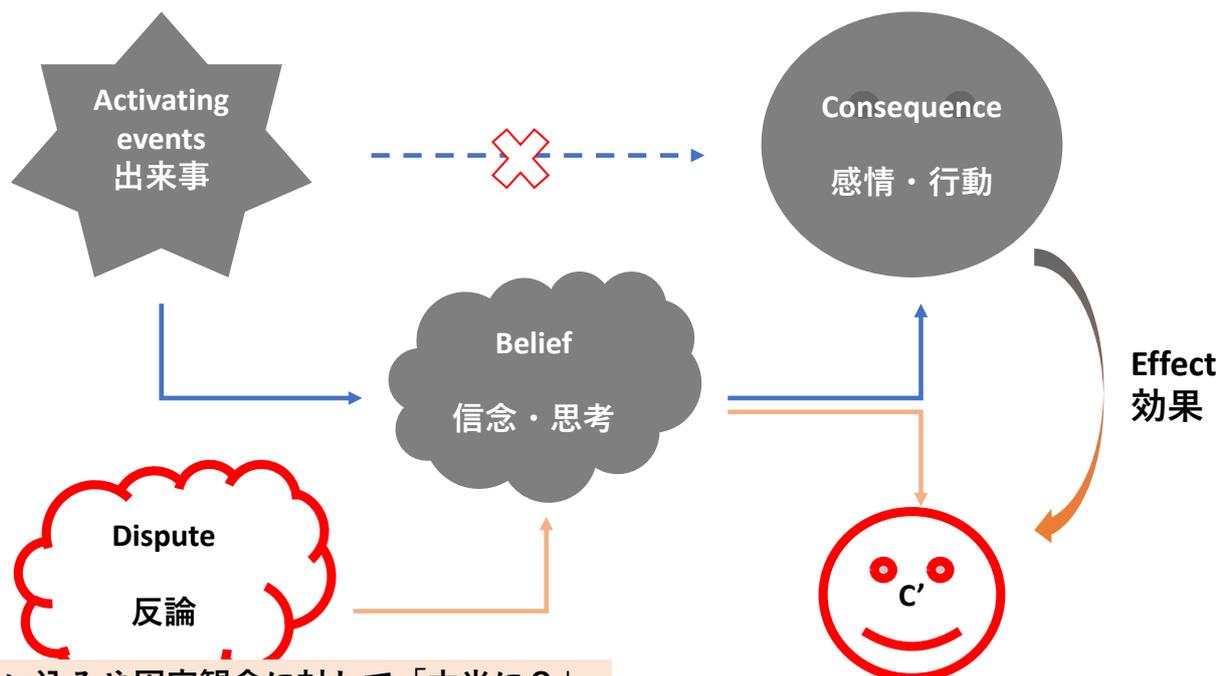
# 人間は互いに影響しあって行動している

「相手の行動を知覚し、それに対して感情を抱いて行動する」という行動パターンは連鎖します。この連鎖を断ち切るには**自分の「思考」を変えなければなりません**。



# 自分の行動は、思考によって変える

我々は行動する際、自分の信念や思考を経ています。信念や思考に対し「反論」を唱えることで、自分の行動を変化させることができます（アルバート「ABCDE理論」）。



思い込みや固定観念に対して「本当に？」と問いかけるD（反論）が結果を変える！

# まとめ

---

- ✓ 個人は尊重されるべきであり、我々は**互いに尊重**すべきであるという立場に立ちましょう。
- ✓ パワハラ防止法の改正により全ての事業者へ義務化されました。**相談窓口を設置**しましょう。
- ✓ パワハラ、セクハラについてその**定義や種類**を覚えておきましょう。
- ✓ 出産、育児、介護の**権利を正しく理解**し守りましょう。
- ✓ カスハラに至らないよう、クレームの防止と対策について日常的に研鑽しましょう。
- ✓ 「**自分が変わる**」という思考を持ちましょう。

この度は、ご高覧いただき誠にありがとうございました。



我々ReVOYLはReach the Value Of Your Lifeの社名のもと、  
繋がる人々の想いに寄り添い、冷静に分析提案し情熱をもって共に働きます。