



ハラスメントは許しません!!

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、職員の能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害し、園の社会的評価に影響を与える問題です。

※パート、アルバイト等も含め、職場で働いているすべての職員に対する下記のハラスメント行為を許しません。

※また、当園の職員以外の者に対しても、ハラスメントを行ってはなりません。



2026年10月1日
社会福祉法人牧羊会 ベテル保育園

セクハラ

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、その労働者が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。

例)

- 性的な事実関係を尋ねる、性的な冗談やからかい
- 性的な噂の流布
- わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- 必要なく身体へ接触する
- 食事やデートに執拗に誘う、性的な関係を強要する

性的役割分担意識に基づく言動や妊娠・出産等に関する否定的な言動は、セクハラ・マタハラの原因や背景となりえるため、注意しましょう。

求職者等セクハラ

上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した労働者や育児・介護休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されること。

例)

- 面接官から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛を感じる
- インターンシップにおいて、求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行う
- 少人数の説明会において、求職者の腰、胸等に触る

パワハラ

優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境を害すること。

例)

- 暴行・傷害等身体的な攻撃や脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃
- 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離し
- 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
- 私的なことに過度に立ち入る

パワハラの原因や背景には、労働者のコミュニケーションの希薄化などが考えられるため、職場環境の改善に努めましょう。

カスハラ

顧客等の言動であって、業務の性質その他事情に照らし、社会通念上許容される範囲を超えた言動により、就業環境が害されること。

例)

- 契約内容を著しく超えたサービスの提供を要求する
- 暴行、傷害等身体的な攻撃、脅迫中傷、暴言、土下座の強要等精神的な攻撃
- 威圧的言動、継続的・執拗な言動
- 長時間にわたる居座りや電話で労働者拘束する

悪質なカスハラには、

- ①警察への通報等を行います。
- ②保育利用のお断りまたは中止させて頂きます。

カスハラには、毅然とした態度で対応し、職員を保護します。

マタハラ

上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した労働者や育児・介護休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されること。

例)

- 産前休業、育児休業、介護休業、短時間勤務等の「制度等の利用へのいやがらせ」
上司に休業取得を相談したら、「休むならやめてもらう」と言われた
同僚が「短時間勤務をするなんて、周りの迷惑を考えていない」と繰り返し言う
- 上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した労働者や育児・介護休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されること。
上司や同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」とことあるごとに言う

ハラスメント行為者には、就業規則に基づき懲戒処分とする等、厳正に対処します。

①行為者の具体的態様(時間・場所・内容・程度)、②当事者同士の関係、③被害者の対応・心情等を総合的に判断し、処分内容を決定します。

◎ハラスメントの可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化する恐れがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応します。

◎相談は公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応します。

◎相談した事、事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な取り扱いはいりません。

相談窓口：office@bokuyo-kai.or.jp (法人本部・責任者)