

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。職員の有効な能力発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害し、法人の社会的評価に影響を与える問題です。

当社は、ハラスメントによる差別のない公正な職場環境を維持し、各職員の能力の発揮が行えるようハラスメントの防止に努めてまいります。

当社は、次のハラスメント行為を許しません。ハラスメントにあたる言動については、職場の職員へはもちろん、施設の利用者、他社の社員、就職活動中の求職者に対しても行ってはなりません。
また、職場における職員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認することも行ってはなりません。

ハラスメント	定義	禁止行為例
パワーハラスメント	優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えた言動により職員の健康や就業環境を害する行為	<ul style="list-style-type: none">・殴打、足蹴り等の身体的攻撃・人格を否定するような言動等の精神的な攻撃・仕事を外す、別室に隔離する等の人間関係からの切り離し・肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、関係ない作業を命ずる等の過大な要求・本来の役割とは別に能力経験とかけ離れた誰でも遂行可能な業務を命ずる等の過小な要求・個人情報をも本人の了解を得ず暴露する等の個の侵害等
セクシャルハラスメント	職員の意に反する性的な言動に対する対応を理由に労働条件に関して不利益を受けたり、性的な言動により就業環境を害すること	<ul style="list-style-type: none">・性的及び身体上の不必要な質問・発言・わいせつ図画の閲覧、配付、掲示・うわさの流布・不必要な身体への接触・性的な言動により職員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為・交際・性的関係の強要・性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対する不当な取り扱い・他の職員に不快感を与える性的な言動
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	妊娠・出産をした場合、又は育児・介護休業等の利用に関して、当該職員の就業環境を害すること	<ul style="list-style-type: none">・妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動・妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等を行う職員に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動・妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

相談窓口：所属園園長 又は 法人本部部長

- ★正職員、派遣社員、パートタイム職員等、当社において働いている全ての職員が相談できます。
- ★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。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対する不利益な取扱いはい行いません。
- ★相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

当社は、子どもと当社で働く職員の人権を守ります。
子どもと当社で働く職員を守るため、カスタマーハラスメントに該当する行為に対しては、毅然とした対応を行います。やめていただくようお願いしたにも関わらず過度な言動が継続する場合には、警察・弁護士等のしかるべき機関に相談のうえ、厳正に対処します。
また、当社職員も施設の利用者、他社の社員へハラスメントに該当する行為を行ってはなりません。

ハラスメント	定義	禁止行為例
カスタマーハラスメント	職員に対して、社会通念上許容される範囲を超えるような理不尽な要求や暴言などを行い、精神的・身体的な負担を与える行為をいう	<ul style="list-style-type: none">・子どもの前で怒鳴る、人格を否定するような発言等の脅迫、中傷、名誉棄損、暴言、土下座強要等の精神的な攻撃を受ける・長時間の居座り等の拘束的な言動、威圧的な言動、執拗な言動、SNSへの投稿等をされる・対応が著しく困難、または対応が不可能な理不尽な要求をされる・不当な損害賠償要求をされる・殴打、足蹴り等身体的な攻撃を受ける、物を投げつけられる

カスタマーハラスメント相談窓口：所属園園長 又は 法人本部部長

- ★正職員、派遣社員、パートタイム職員等当社において働いている全ての職員、またはそのおそれがある事案を見聞きした方が相談できます。
- ★職員側の不適切な対応が原因や背景となっている可能性にも留意し、相談内容を的確に把握し慎重に対応いたします。
- ★当社は、取引先及び施設利用者等とコミュニケーションをとり、ハラスメントの防止に努めるとともに良好な関係を保持するよう努めます。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対し、プライバシーを守って対応し、不利益な取扱いはい行いません。
- ★相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

当社は、あらゆる採用関連の場面において、次のような就職活動中の求職者に対して行いません。
採用活動における一人ひとりの言動が、当社の評価や信頼に直結することを自覚します。
いかなる場合でも、求職者が不安や不快感を抱く言動を行いません。

ハラスメント	定義	禁止行為例
就活ハラスメント	就職活動中やインターシップを行う求職者等に対し当社が、優越的な立場を利用して、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントを行い、求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じること	<ul style="list-style-type: none">・求職者等に対し、性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問、不必要な身体へ接触、立場を利用した執拗な誘い、交際・性的関係の強要等のセクシャルハラスメント・求職者等に対し、物を投げる等の身体的攻撃、長時間の叱責等の精神的攻撃、プライベートに必要以上に立入る等の個の侵害等のパワーハラスメント・内定を出した求職者等に対し、他社の辞退を促す等して入社を強要する行為

就活ハラスメント相談窓口：法人本部 TEL：045-507-9399 / e-mail：berry@utopia.ocn.ne.jp

- ★就職活動中の求職者及び就活ハラスメントに該当する、またはそのおそれがある事案を見聞きした場合職員が相談できます。
- ★事実関係を迅速かつ公正に確認し、ハラスメントが認められた場合は、被害を受けた求職者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。