令和　8 年　10 月　1 日　　社会福祉法人共生の丘　理事長　森　克己

STOP 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、会社の社会的評価に影響を与える問題です。
このような言動を行わないよう注意し、職場環境の改善に努めましょう。

※カスハラには、毅然とした態度で対応し、可能な限り一人で対応させない、顧客とのやりとりを録音・録画する等、皆様を保護します。特に悪質なカスハラには警察への通報や出入り禁止等も行います。

パート・アルバイト、派遣労働者、フリーランスも含め、職場で働いているすべての社員に対する下記のハラスメント行為を許しません。当社の社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

求職者等セクハラ



求職活動等におけるセクシュアルハラスメントは、当社が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるもの

例えば
①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言　②わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示　③うわさの流布　④不必要な身体への接触　⑤食事・交際を執拗に求めること　⑥性的な関係を求めること　⑦その他、相手方に不快感を与える性的な言動

当社における求職活動等に関するルール
面談・面接の時間：30 分程度
場所：共生の丘建物　1 階　会議室
実施体制：複数名の担当職員
連絡手段：電話またはメール
その他：

カスハラ



職場におけるカスタマーハラスメントは、職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される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

例えば
①そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求　②契約等により想定しているサービスを著しく超える要求　③対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求　④不当な損害賠償要求　⑤身体的な攻撃（暴行、傷害等）　⑥精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）　⑦威圧的な言動　⑧継続的、執拗な言動　⑨拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

※なお、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たりません

求職者等セクハラは、同性に対する行為も対象となり、被害者の性的指向または性自認にかかわらず性的な言動であれば該当し、性別役割分担意識に基づく言動は、求職者等セクハラ発生の原因や背景となることがあります。また、カスハラについては、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足等も考えられます。職場全体で皆が働きやすい環境を目指していきましょう。

求職活動等におけるパワハラ、マタハラ、育児・介護休業等ハラスメントに類する行為について、求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めます。なお、求職活動等におけるカスハラに類する行為においても、適切に対応するよう努めます。

ハラスメント行為者には、就業規則等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。

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。
一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口

常務理事　森　理恵子（内線 611／650）　事務局長　粂谷　康隆（内線 601）
電話　028-648-3936　メール　info@kyouseinooka.com

ハラスメント裁判事例、住社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト　あかるい職場応援団
ハラスメントについて詳しくはこちら

＊あなたが、正職員でなくても、また、派遣社員、フリーランスであっても当法人において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
＊ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
＊相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方（他社からの協力依頼によるものも含む。）に不利益な取扱いは行いません。
＊相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聴く等して事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
＊カスタマーハラスメントについては、事案が発生したその場ですぐに相談できることも重要なため、上記相談窓口ではなく、上司に相談することも可能です。
＊気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

