

掲載内容

図解／詳解 保育現場で起こる ハラスメント大全
—忙しすぎる園長・主任が押さえておくべきポイントはここ!—

第1編 ハラスメント図鑑

第1章 パワーハラスメント

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害

〔弁護士が目線から見たアドバイス〕

第2章 セクシュアルハラスメント

- ①対価型
- ②環境型

〔弁護士が目線から見たアドバイス〕

第3章 マタニティハラスメント

- ①制度等の利用への嫌がらせ型
- ②状態への嫌がらせ型

〔弁護士が目線から見たアドバイス〕

第4章 育児・介護ハラスメント

- ①制度等の利用への嫌がらせ型

〔弁護士が目線から見たアドバイス〕

第5章 保護者からのハラスメント (カスハラ)

- ①暴言・暴力
- ②長時間の拘束
- ③無視、誹謗中傷

〔弁護士が目線から見たアドバイス〕

第6章 園児へのハラスメント

- ①身体的虐待
- ②性的虐待
- ③ネグレクト
- ④心理的虐待

〔弁護士が目線から見たアドバイス〕

第2編 ハラスメントの対応・予防

第1章 ハラスメントの対応

第1 職員間でのハラスメントが起こった場合

- 1 内部相談窓口
【相談担当者のヒアリングシート】
- 2 外部相談窓口
- 3 調査（事実関係の確認及びハラスメント該当性の判断）
【事実確認の際のヒアリングシート】
- 4 その後の適切な措置
【園（法人）内への広報の例】

第2 保護者等からのハラスメント（カスハラ）が起こった場合

- 1 事実関係の正確な確認と事案への対応
- 2 職員の安全の確保
- 3 職員の精神面及び身体面への配慮
- 4 定期的な取組の見直しや継続

第3 虐待が起こった場合

- 1 事案の把握
- 2 虐待と疑われる事案を発見した場合
- 3 虐待等に該当しないと確認した場合
- 4 フォローアップ

第2章 ハラスメントの予防

- 1 法で決められている園（法人）が講じるべき措置
【ハラスメント防止規程例】
- 2 チェックリスト
【ハラスメント防止対策チェックシート】
【管理職のためのハラスメント防止のためのチェックリスト】
- 3 ハラスメントをしないようにするために認識すべき事項
- 4 保護者等からのハラスメント（カスハラ）の予防
【園のカスハラに対する基本方針例】
- 5 虐待の予防

対談

- ～保育現場におけるハラスメント～
【対談者：伊藤悟（公益社団法人全国私立保育連盟青年会議 会長）・新保雄希（社会福祉法人日本保育協会青年部 前部長）】
- ～日本版DBSと不適切な保育～
【対談者：王寺直子（特定非営利活動法人全国認定こども園協会 代表理事）】

※内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

図解

詳解

保育現場で起こる ハラスメント大全

忙しすぎる園長・主任が押さえておくべきポイントはここ!

著 木元 有香（弁護士・保育教諭）



ハラスメントを正しく理解し、
風通しのよい職場に!

✔ イラストや具体例があってわかりやすい!

✔ 社会問題化するカスハラ、児童虐待、その他各種ハラスメントを網羅!

✔ 万が一ハラスメントが起こった場合の対応や、その予防までも丁寧に解説!

WEBサイトはこちら



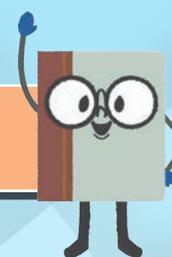
A5判・総頁190頁
定価2,200円(本体2,000円)送料410円
ISBN978-4-7882-9535-3

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで発売!!

〈電子版〉定価1,980円(本体1,800円)

※閲覧は、ストリーミング形式になりますので、インターネットへの接続環境が必要です。

◀ 詳細はこちら



会員登録
はお済みですか?

01
会員限定の
法令情報が読める

02
会員限定のサービスが
受けられる

03
ポイント・クーポンが
利用できる



0120-089-339 (通話料無料)

受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

新日本法規出版株式会社

本社 〒460-0011
総務本部 名古屋市中央区大須4-1-65

東京本社 〒162-8407
東京都新宿区市谷砂土原町2-6

(2025.10)51003811

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版



19001633



内容見本 A5判縮小

弁護士の日線からみたアドバイス

これまで掲げた類型の具体例はあくまで例であることに注意してください。

育児・介護ハラスメントとは、育児休業・介護休業制度等の利用を理由とした嫌がらせ（言動や行為）により、男女労働者の就業環境を害することをいいます。

なお、マタハラと同様に、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

一步前進

「育児休業・介護休業制度等」の「等」が気になりますよね。育児・介護ハラスメント指針で以下の11の制度や措置を規定して

【園のカスハラに対する基本方針例】

●●園 カスタマーハラスメント対策への取組の基本方針

【目的】

●●園（以下「園」といいます。）の理念や基本方針を実現するためには、園と利用園児の保護者との協力関係が必須であると考えております。そして、園と保護者がお互いに信頼し合い、職員も気持ちよく働くことができれば、結果として利用園児や保護者の満足度向上及び課題解決につながるはず。この方針は、それらを実現するために、保護者にもご協力いただきたいこと、知っておいていただきたいことをお伝えすることを目的として作成させていただきました。

【カスタマーハラスメントについて】

保護者からの暴言や暴力・悪質なクレームなどの迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」といいます。）は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策推進法」といいます。）第30条の2第

3項（注）に基づき厚労省を背景等について行なわれ、園は、ちよく働ける園は、

嫌がらせのつもりはなくても、「みんな忙しいから」、「こどものためでしょ」と過大な要求をするとパワハラに該当することがあります！程度問題で難しいかもしれませんが、過大ですよ。

～過大な要求とは？～

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害があった場合、「過大な要求」型のパワハラに該当すると考えられます。

「過大な要求」につき、該当する例は次のとおりです。

<例>

- ・ 時間外勤務を強要し、まだ準備期間としては余裕があるのに、行事の準備を終わらせるまで帰らせない
- ・ 行事での残業がきついついと言う職員に、「こどものためならできるでしょ」と言い、やりがい搾取とも考えられる状況を放置し、業務改善に取り組まない
- ・ 園長が個人的に飼っている犬の散歩を職員にさせる
- ・ 先輩職員が、自分の方がセロハンテープなどの文房具類の近くに席があるにもかかわらず、わざわざ新人を呼んで取らせる
- ・ 職員みな多忙であることを理由に、新人への十分な指導を怠ったまま職務に就かせたにもかかわらず、失敗したことを叱責する

➡ 対応策は第2編第1章第1を参照

第1章 ハラスメントの対応

ハラスメントが起こったらどうするか (対応の流れ)



第1 職員間でのハラスメントが起こった場合

ハラスメント申告の流れとしては、おおむね以下のような流れが想定されています。

相談窓口（一次対応） 第2編第1章第1の1、2



事実関係の確認（調査） 第2編第1章第1の3



行為者・相談者への採るべき措置を検討 第2編第1章第1の4



行為者・相談者へのフォロー 第2編第1章第1の4



再発防止策の検討 第2編第1章第1の4

～日本版DBSと不適切な保育～

対談者プロフィール

王寺 直子（おうじ なおこ）
特定非営利活動法人全国認定こども園協会 代表理事
全国に先駆け1999年から同一敷地で学法と社福両法人立のこども園を設立、2004年構造改革特区幼保合同保育活動を経て2007年「幼保連携型認定こども園」を創設。2008年「全国認定こども園協会」創設、副代表就任、2022年「特定非営利活動法人全国認定こども園協会」代表理事に就任し現在二期目（2025年6月より）。30年現場を務め、その後園長の任に就く。

木元：本日は、王寺先生に、虐待・不適切な保育とDBS制度、時間が許せば、保護者からのハラスメントについてもお伺いできればと思っております。

王寺：はい、よろしく申し上げます。

木元：まずは園児へのハラスメントである、虐待・不適切な保育についてお伺いします。自園以外の、他の現場で気になっていることを教えてください。

王寺：視察に行った時に、「ちょっと気になるなあ」というようなこと、視察に行くと、「あれ？」って思うようなことを、やっぱり自園に戻って「どうなの？」という話はしたりするんですね。

木元：具体的にはどういう事例がありますか。

王寺：私たちは、長年、ずっと勤めていると慣例になっていること