

妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する指針

平成 30 年 3 月 策定
最近改正 令和 8 年 4 月
大阪 市 教 育 委 員 会

1 基本的な考え方

職場における妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントは、教職員（教育実習生、ボランティア等を含む。以下同じ。）の尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるばかりではなく、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題であり、校長等管理監督者（以下「管理監督者」という。）はもとより、教職員一人ひとりが妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントについての正しい理解のもとに、十分な認識をもって、全ての職場で妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントのない快適な働きやすい環境づくりを進める必要がある。

また、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントは、学校園並びに教育委員会に対する社会全体の信頼を失い、加害者はもとより、管理監督者もその責任が問われるところであり、管理監督者は未然防止に向けて、教職員に注意喚起するとともに、研修を実施し、相談体制を整備する等、教職員が妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに関する認識を深めることができるように努めることが重要である。

2 本指針の適用対象

本指針の対象者は、大阪市立学校園に勤務する全ての教職員とする。職場内、勤務時間内において行われたものだけではなく、職場外、勤務時間外に行われたものも含まれる。

3 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントとは

- 教職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該教職員の勤務環境が害されること
 - ・ 妊娠したこと
 - ・ 出産したこと
 - ・ 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと
 - ・ 不妊治療を受けること
- 教職員に対する妊娠・出産・育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該教職員の勤務環境が害されること

(1) 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの種類

ア 状態への嫌がらせ型

(ア) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員が妊娠等したことにより、管理職がその教職員に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する。

(例) 管理職に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない。」と言われた。

(イ) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

教職員が妊娠等したことにより、管理職・同僚がその教職員に対し、嫌がらせ等をするもの。

(例1) 管理職・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない。」と言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む。)

(例2) 管理職・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」と言い、就業をする上で支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む。)

イ 制度等の利用(不妊治療を含む)への嫌がらせ型

(ア) 不利益な取扱いを示唆するもの

教職員が、制度等の利用の請求等(措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。)をしたい旨を管理職に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、管理職がその教職員に対し、人事評価など不利益な取扱いを示唆する。

(例) 産前休暇の取得を管理職に相談したところ、「今年度の評価は下がるよ。」と言われた。

(イ) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

- ・教職員が制度の利用の請求等をしたい旨を管理職に相談したところ、管理職がその教職員に対し、請求等をしないように言うこと。
- ・教職員が制度の利用の請求等をしたところ、管理職がその教職員に対し、請求等を取り下げよう言うこと。
- ・教職員が制度の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその教職員に対し、請求等をしないように言うこと。

(例1) 育児休業の取得について管理職に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない。」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になった。

(例2) 介護休暇について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。

(ウ) 制度を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

教職員が制度等の利用をしたところ、管理職・同僚がその教職員に対し、嫌がらせ等をする。

「嫌がらせ等」とは、相手が嫌がるような言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることをいう。

(例1) 管理職・同僚が「超過勤務の制限をしている人にたいした仕事はさせられない。」と言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で支障が生じている。

(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む。)

(例2) 管理職や同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷

感だ。」と言い、就業する上で支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む。)

(2) ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

ア「状態」に関する言動の例

(ア) 管理職が、長時間勤務している妊婦に対して、「妊婦には長時間勤務は負担が大きいだろうから、校内体制の見直しを行い、あなたの業務量を減らそうと思うがどうか。」と相談し、配慮する。

(イ) 管理職・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に代わってはどうか。」と相談し、配慮する。

(ウ) 管理職・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか。」と相談し、配慮する。

※ (ア)～(ウ)のような配慮については、妊婦本人にはこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となる。

イ「制度等の利用」に関する言動の例

(ア) 校内体制を見直すため、管理職が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。

(イ) 学校行事等を考えて、管理職が「次の妊婦健診はこの日を避けてほしいが調整できるか。」と確認すること。

(ウ) 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。

※ (イ)や(ウ)のように、制度等の利用を希望する教職員に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られる。

4 管理監督者の責務

- 管理監督者は、自らの職務上の権限を認識し、妊娠・出産・育児又は介護に関する制度等に対する正しい認識を持った上で、普段から教職員とのコミュニケーションを大切にし、相談や助言にあたっては誤解や行き違いを生まないように十分留意すること。
- 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントを防止するため、制度の周知を図るとともに、校内研修等を通じて、日頃から教職員の意識啓発に努めること。
- 勤務環境を害し、又はその恐れがある言動を見逃さないよう十分注意を払い、問題が発生した場合には教職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導と再発防止に努めること。
- 相談窓口を設置し教職員に周知する。教職員から相談を受けた場合には、適切に対応し、相談を行ったこと等による教職員への不利益な取り扱いを行わないこと。

(1) 管理監督者として留意すべき事項

ア 妊娠した教職員がつわり等の体調不良のため勤務ができないことや業務の能率が低下すること、制度等の利用をした教職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の教職員の業務負担が増大することも妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

イ 妊娠等(不妊治療を含む)をし、又は制度等の利用をした教職員、及びその他の教職員の実

情に応じ、業務体制の整備・調整等、必要な措置を講ずること。

ウ 業務体制の整備・調整については、妊娠等（不妊治療を含む）をし、又は制度等の利用をした教職員の周囲の教職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

5 教職員の責務

教職員がお互いの人格を尊重し、日頃から言動には十分注意するとともに、職場の構成員として良好な勤務環境の維持に努めること。

(1) 教職員が留意すべき事項

ア 教職員は妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

(ア) 妊娠・出産・育児又は介護に関する否定的な言動（他の教職員の妊娠・出産・育児又は介護の否定につながる言動（当該教職員に直接行わない言動も含まれる。）は妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

(イ) 仕事と妊娠・出産・育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

イ 妊娠等（不妊治療を含む）をし、又は制度等の利用をする教職員は、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を看過しないために、次の事項を十分認識しなければならない。

(ア) 仕事と妊娠・出産・育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠・出産・育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

(イ) 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

(2) 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合に教職員に望まれる事項

ア 基本的な心構え

教職員は、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに係る言動が発生した場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくこと。

(ア) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないことから、問題を職場全体で解決するという意識の醸成が不可欠である。

(イ) 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対する行動をためらわないこと。被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらには妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

イ 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた時の対応

当事者となった教職員は妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合、次のような行動をとるよう努めること。

(ア) 自分の意に反することは相手に対して明確に意思表示をすること。妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。

(イ) 直接相手に言いにくい場合には信頼できる人に相談すること。まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当た

っては、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた日時、内容等についてできるだけ詳細に記録しておくこと。

6 相談体制

妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの未然防止及び再発防止を目的として、相談窓口を設置し、教職員に周知しておく。必要に応じて外部機関との連携を図る。

(1) 校内相談体制

ア 各学校園に相談窓口を設置する。妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに関する相談は、所属内で受け、解決に努める。セクシュアルハラスメント等、複合的に生じることが想定されることから、一体的・一元的に相談に応じる。

イ 所属内相談員は、管理監督者がその任にあたり、教職員に周知する。

ウ 所属内相談員は、教職員からの相談を受けた上で

(ア) 当事者の意向を確認した上で、当事者及び関係者から事情聴取する等、正確な事実関係を把握する。

(イ) 事案に応じて当事者への助言などのケアを行い、職場環境の改善を図る。

(ウ) 必要に応じて、校園長を通じて教育委員会事務局に事案を付託し、指導・助言を求める。

(2) 外部相談窓口

ソーシャルアドバンス株式会社

電話相談 0120-949-755 (通話料無料)

相談受付時間 月～金 曜日：10:00～20:00、土曜日：10:00～18:00

(日・祝日、12/29、1/4、8/13～8/15を除く)

メール相談 (24時間 365日受付)

URL：<https://sasmile.sakura.ne.jp/ocbe/html/consultation.php>

対面相談・WEBカウンセリング ※予約制 1回60分まで

(3) 教育委員会事務局担当

教務部教職員人事担当 (教職員服務・監察)

TEL：06-6208-9059 FAX：06-6202-7053

指導部教育活動支援担当 (人権・国際理解教育)

TEL：06-6208-9185 FAX：06-6202-7055