

矢巾町妊娠、出産、育児又は介護に関する
ハラスメント防止等ガイドライン

令和 8 年 10 月
(矢巾町総務課)

目次

1 はじめに

- (1) ガイドライン策定の目的
- (2) ガイドラインの位置づけ

2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは

- (1) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの背景
- (2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの定義
- (3) 類型
- (4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの判断基準
- (5) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動

3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する基本方針

4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止のために

- (1) 基本の心構え
- (2) 所属長及び職員の責務

5 事案発生時における職員の対応指針

6 職員の配慮措置

7 組織体制

- (1) 相談窓口の設置
- (2) 再発防止の取組
- (3) 研修の実施

8 懲戒処分

1 はじめに

(1) ガイドライン策定の目的

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）において、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の防止に関する事業主の雇用管理上の措置が義務づけられています。

年齢や性別、既婚・未婚、子どもの有無、介護の有無などにかかわらず、すべての職員が仕事と生活の両立を図りながら、安心して働くことのできる職場環境を整えていくことが重要です。職員一人一人の置かれている状況は様々であり、ライフステージや家庭環境等によって、いつ変化してもおかしくありません。そのため、互いの立場や事情を理解し、「お互い様」の気持ちを持つことが大切です。こうした相互理解と配慮のもと、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とともに、互いに尊重し合う良好な勤務環境の実現に努める必要があります。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷付け、心身の健康や職場環境へ悪影響をもたらすほか、制度の利用をためらわせたり、必要な相談を控えさせたりするなど、仕事と生活の両立を困難にするおそれがあります。

また、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、受ける人だけの問題ではありません。同じ職場に働く者の仕事への意欲を阻害し、職場秩序を乱し、業務の円滑な遂行を妨げるとともに、町の信用失墜など重大な支障をもたらす恐れがあります。

したがって、いかなる形であっても妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは行ってはならないものです。

(2) ガイドラインの位置づけ

本ガイドラインでは、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの定義、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する基本方針、当町における判断基準や対応例、組織体制などを示します。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に組織的に取り組み、職員一人一人が安心して職務に専念し、能力を発揮できる環境の実現を目指していきましょう。

2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは

(1) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの背景

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じる要因としては、妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産等の否定につながる言動や制度又は措置（以下、「制度等」という。）の利用の否定につながる言動で、単なる自らの意思の表明を除き、本人に直接行わない言動も含む。）が頻発に行われるなど制度等の利用又は利用の請求や相談（以下、「利用申出」という。）をしにくい職場風土や制度等の利用ができることの周知が不十分であることが考えられます。

(2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの定義

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、妊娠等をしたこと又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に関する職場における言動により職員の勤務環境が害されることをいい、上司又は同僚から行われる、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

職場における言動によるものが対象となり、職場には懇親の場等であって職務と密接に関連する場所も含まれ、勤務時間内に限定されるものではありません。

※ 「妊娠等をしたこと」とは

次に掲げる事由をいいます。

- ① 妊娠したこと。
- ② 出産したこと。
- ③ 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。

「妊娠又は出産に起因する症状」とは

つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

(3) 類型

① 制度等の利用への嫌がらせ型

町における妊娠、出産、育児又は介護に起因する休暇等の制度等の利用に関する言動により、勤務環境が害される以下の例をいいます。

- ・ 不利益な取扱い等を示唆すること。
- ・ 利用申出又は制度等の利用を阻害すること。
- ・ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等を行うこと。

② 状態への嫌がらせ型

女性職員が妊娠等をしたことに関する言動により、勤務環境が害される以下の例をいいます。

ます。

- ・ 不利益な取扱い等を示唆すること。
- ・ 妊娠等をしたことにより嫌がらせ等を行うこと。

(4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント判断基準

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を考慮する必要があります。また、相談者の心身の状況や当該言動を受けた際の受け止め方に配慮しつつも、当町が防止措置義務を負う組織として適切な対応を行うことを考えると一定の客観性が必要です。

判断に当たっては、当該言動の目的や、妊娠、出産、育児又は介護をしたこと、利用申出をしたこと又は制度等を利用したことと当該言動との関係、当該言動が行われた経緯や状況、業務上の必要性、当該言動の態様・頻度・継続性等を総合的に考慮する必要があります。

なお、強要しない場合に限り、業務上の必要性により変更の依頼や相談をすることや、妊婦本人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、客観的に見て妊婦の体調が悪い場合に業務量の削減や業務内容の変更等を打診することは、業務上の必要性に基づく言動となり、ハラスメントには該当しません。一方、利用申出を取り下げるよう求めることなどにより、客観的にみて制度等の利用が阻害された場合や、妊娠、出産、育児又は介護をしたこと、又は制度等を利用したことを理由として業務上の必要性を欠く言動を行うことなどにより、職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等、勤務する上で看過できない程度の支障が生じた場合には、ハラスメントに当たり得ます。

(5) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動

国家公務員における妊娠、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に定められた人事院規則 10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の運用においては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動について以下のとおり典型的な例が明示されています。

これらの例は限定列举ではありません。個別の事案の状況等によって判断が異なることもあり得るため留意が必要です。

なお、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。

① 制度等の利用への嫌がらせ型

具体的には、以下掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものが挙げられます。

【制度等】

- ・ 危険有害業務への就業制限（均等則第2条の3第4号関係）
- ・ 軽易な業務への転換（均等則第2条の3第6号関係）
- ・ 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限（均等則第2条の3第7号関係）
- ・ 育児休業（地方公務員法の育児休業等に関する法律）
- ・ 育児短時間勤務（地方公務員法の育児休業等に関する法律）
- ・ 部分休業（地方公務員法の育児休業等に関する法律）
- ・ 特別休暇（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例、矢巾町会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則）
 - ✓ 妊娠障害
 - ✓ 妊産婦検診
 - ✓ 母体保持（休息又は捕食）
 - ✓ 母体保持（通勤）
 - ✓ 産前休暇
 - ✓ 産後休暇
 - ✓ 保育時間
 - ✓ 子等の看護
 - ✓ 短期介護
 - ✓ 育児参加（会計年度任用職員を除く）
- ・ 介護休暇（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例、矢巾町会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則）
- ・ 介護時間（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例、矢巾町会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則）
- ・ 子育て又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例、矢巾町会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則）
- ・ 子育て又は介護を行う職員の早出遅出勤務（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例）

※ 「均等則」…雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号）

【典型的な例】

職員が、利用申出をしたい旨を上司に伝えたところ、利用申出をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆すること。

- ・ 時間外労働の制限について上司に相談したところ、「今回のこと、人事評価に反映するからな」と言われた。

次に掲げる言動により、利用申出又は制度等の利用を阻害すること（客観的にみて阻害されるものに限る。）。

- ・ 職員が利用申出をしたい旨を上司に伝えたところ、上司が当該職員に対し、当該申出をしないよう言うこと。
- ・ 職員が利用申出をしたところ、上司が当該職員に対し、当該申出を取り下げるよう言うこと。
- ・ 職員が利用申出をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該申出をしないよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
- ・ 職員が利用申出をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該申出を取り下げるよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「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ている。
- ・ 育児休業等の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と繰り返し言われ苦痛に感じた。
- ・ 介護休業等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。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

職員が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、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（当該職員がその意に反することを当該上司又は当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等、当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。

- ・ 上司や同僚が「所定外労働の制限をしている人には大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。
- ・ 上司や同僚が「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。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。

【参考】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

- ・ 業務体制を見直す目的で、上司が育児休業の利用の希望期間を確認すること。
 - ・ 業務状況を考えて、上司が翌日に妊婦検診に行く職員に、その次の妊婦検診日について特定の日を避けることができるか相談すること。
 - ・ 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。
- ※ 相談が実質的に強要になっている場合は、ハラスメントになり得ます。

② 状態への嫌がらせ型

具体的には、以下に掲げる妊娠等をしたことに関する言動により勤務環境が害されるものが挙げられます。

職員が、妊娠等したことにより、上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆すること。

- ・ 上司に妊娠を報告したところ「妊娠した人を今の部署には置いておけないので、異動してもらわなければならない」と言われた。

職員が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、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（当該職員がその意に反することを当該上司又は当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。

- ・ 上司や同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。
- ・ 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」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。

【参考】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

- ・ 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- ・ 上司や同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」と配慮する。
- ・ 上司や同僚が「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」と配慮する。

※ 妊婦本人にはこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、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ります。

3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する基本方針

妊娠、出産、育児又は介護は、本人の意思や努力だけでは解決や調整が難しい事情を伴うことがあり、それぞれの職員が様々な思いや悩みを抱えながら、仕事と生活との両立に向き合っています。また、現在は事情を抱えていない職員も、将来、様々な事情により働き方について支援や配慮を必要とする立場になることも考えられます。

すべての職員が仕事と生活を両立し、安心して働くことのできる職場環境を整えるため、職員が互いの状況を理解し、必要なときには支え合うという意識を持つとともに、互いに尊重し合う職場づくりを進めます。

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大きいため、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントによって勤務環境が害されることを防止するため、すべての職員が妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを正しく理解し、その防止に努めることが重要です。

妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動は、ハラスメントの原因や背景となることを十分に認識するとともに、仕事との両立を支援する制度等について理解することが必要です。

所属長は、妊娠等をした職員の体調不良や制度等の利用により、周囲の職員の業務負担が増大することも、ハラスメントの原因や背景となることを認識しなければなりません。また、業務体制の整備に当たっては、業務が偏ることのないよう、適切に業務分担の見直しや点検を行い、業務の効率化を図ることが大切です。

妊娠、出産、育児又は介護をする職員は、仕事と生活の両立に必要な制度等を利用する権利を有していることを理解するとともに、周囲の職員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することが重要です。

周囲の職員は、妊娠、出産、育児又は介護をする職員や制度等を利用する職員に対し、そのことを理由として否定的な言動を行わないよう留意するとともに、必要に応じて業務上の協力を行うことが大切です。制度等の利用に伴い業務上の負担が生じる場合も、個人の責任として捉えるのではなく、職場全体の課題として捉え、互いに協力して業務を遂行することが重要です。

本町は、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や問題提起を行った職員が、そのことを理由として不利益な取扱いを受けることのないよう配慮するとともに、相談者及び関係者のプライバシーの保護に努めます。すべての職員が互いの人格と人権を尊重し、安心して職務に専念できる良好な勤務環境を確保するため、職員一人一人が妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを自らの問題として認識し、組織全体で防止及び解決に取り組めます。

4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止のために

(1) 基本の心構え

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、次の事項について十分認識しなければなりません。

- ① 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児及び介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- ② 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度等があること。

(2) 所属長及び職員の責務

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを未然に防止し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに起因する問題が生じた場合にこれに適正に対応するために、所属長及び個々の職員は、それぞれ責務を負っています。

【所属長の責務】

- ① 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止の必要性について、所属職員に周知を図ること。
- ② 職場に妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに起因する問題が生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
- ③ 所属職員から妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する相談又は苦情があった場合は、直ちにこれに対応するとともに、関係機関と必要な連絡調整を行うこと。
- ④ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びそれに起因する問題が生じた場合には、事態をより深刻なものにしないよう、事実関係を迅速かつ正確に確認し、速やかに被害を受けた職員に対する配慮のための措置を適正に行うとともに、再発防止に向けた措置を講ずること。
- ⑤ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する苦情の申出、調査への協力等に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう必要な措置を講ずること（あらかじめ、不利益を受けないことを周知することを含む。）。
- ⑥ 自らも、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行ってはならないこと及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント問題」という。）への関心と理解を深め、職員に対する言動に必要な注意を払うこと。
- ⑦ 妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメントの要因等を解消するため、業務体制の整備など職場等の実情に応じ、必要な措置を講ずること。なお、措置を講ずるに当たっては、業務の偏りを軽減するため、適切に業務分担の見直しや業務の点検を行い業務の効率化等を図る等、所属職員の業務負担にも配慮すること。

【職員の責務】

- ① お互いの人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ② 職場又は職場外における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを許さず、また、自ら行うことなく、お互いに良好な勤務環境の維持に努めること。
- ③ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント問題への関心と理解を深め、他の職員に対する言動に必要な注意を払うとともに、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止等のための措置に協力すること。

5 事案発生時における対応指針

職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、妊娠、出産、育児及び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ということを認識することが大切です。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、育児及び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ます。

妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメントによる被害を受けた場合は、ハラスメントに係る言動に関しては毅然とした態度をとります。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す。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もあります。また、職場の同僚や知人等身近な信頼できるひとに相談することが大切です。各所属内において解決することが困難な場合には、内部または外部の相談機関に相談する方法を考えてください。なお、相談に当たっては、妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメントに係る言動を受けた日時、内容等について記録しておくことが望ましいです。

6 職員の配慮措置

職員が妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの被害を受けた場合、速やかに被害を受けた職員に対する配慮の措置を行います。対応すべき事項として、職員の現場での安全確保と職員の精神面への配慮を行います。

7 組織体制

(1) 相談窓口の設置

当町においては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントへの対応を現場任せにすることなく、庁内全体の問題として組織的に対応します。職員の心の健康にも配慮するため、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を受け付ける相談窓口を総務課に設置します。

相談に当たっては、当事者や相談内容に関係する者のプライバシーや名誉を尊重し、知り得た事実の秘密を厳守します。また、相談等を理由に不利益な取扱いをされることは一切ありません。

① 相談窓口

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窓口として以下の相談対応者を設定します。相談者は、いずれの相談対応者への相談も可能とします。

【相談対応者】総務課長、総務課長補佐、職員係職員

なお、当町では、地方公務員法に基づき、公平委員会の事務を岩手県人事委員会に委託しており、一般職の職員（会計年度任用職員を含む）は、岩手県人事委員会に対しても苦情相談を行うことができます。

（参考）URL：<https://www.pref.iwate.jp/iinkai/jinji/shinsasoudan/1015621.html>

② 相談方法

ハラスメントの被害を受けたと感じた職員又は職員に対するハラスメントを見聞した職員は、上記相談員に電話やメール等により相談してください。

③ 相談対応の手順

相談対応者は、以下の手順で相談対応を実施します。

- ・ 相談者から聞き取りを行い、発生時の事実関係を確認する。ただし、フラッシュバックによる二次被害が生じないように、事案に応じて、状況を把握する所属長等を確認する。
- ・ 相談者が証拠（文書・デジタル記録、録音・録画データ等）を保有していれば、内容を確認する。
- ・ 客観的な証拠等に基づき検討し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに当たる行為か判断する。妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当する場合、内容や状況に応じて適切に対応する。
- ・ 相手方からの暴力や脅迫その他の行為等など、緊急性を伴う状況を確認した場合、適切な対応方法を指示し、職員の安全を確保する。

④ 相談対応者の留意事項

相談対応者は、以下の事項に留意して相談対応を実施します。

- ・ 将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。
- ・ 相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の緊急性があるのかを把握する。

- ・ 特に相談者が被害者の場合、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けた心理的な状況から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが事実関係を把握することは極めて重要であるため、相手の心情に配慮しながら聴くよう努める。また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握する。

【事実関係の把握事項】

- ・ 当事者（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの被害者及び行為者とされる者）間の関係。
 - ・ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
 - ・ 相談者は、行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。
 - ・ 管理又は監督の地位にある職員等に対する相談を行っているか。
- なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。
- ・ 聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるため、聴取事項を書面で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。
 - ・ 聴取した事実関係については、必ず記録として保存しておくとともに、当該記録を厳重に管理すること。

（２）再発防止の取組

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの発生後、再発防止に向けて以下の取組を実施します。

① メッセージ発信

- ・ 職員、特に所属長等に向けて注意喚起等のメッセージを発信する。
- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて相談を申し出たこと、又は事実関係の確認や調査に協力したことを理由に不利益な取扱いをされることはない旨を周知する。

② 事例の検証

- ・ 実際の事例を検証し、新たな防止対策の検討、対応ガイドラインの改定、研修の見直しや改善等に役立てる。
- ・ 職員のプライバシーに配慮しつつ、同様の問題が発生しないよう、庁内会議で情報共有する。

③ 研修の実施

- ・ 事例発生に関わらず下記（３）の研修を定期的実施する。
- ・ 庁内研修に加え、庁外セミナー等も活用する。

④ 取組の見直し

- ・ 過去の職員の相談内容の変化、相談件数の推移、相談対応者の感想等を基に、定期的に見直しを図る。

(3) 研修の実施

当町のすべての職員が妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対して適切に対応できるよう、以下の事項を基本として定期的な対応研修を実施します。

- ① 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する基本知識
- ② 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントへの対応
- ③ 組織的な対応
- ④ 職員のフォロー

その際、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの判断基準、ケーススタディなど、現場で実践する上で役立つ内容を盛り込むこととします。

8 懲戒処分

妊娠、出産等ハラスメントに該当する言動には、様々なものがありますが、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）に規定する信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当する場合には、懲戒処分に付されることがあります。