

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

令和 8 年 9 月改訂
山口県教育委員会

目 次

1	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの定義……………	2
2	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
3	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止……………	4
	(1) 基本的な心構え	
	(2) 管理職として認識すべき事項	
	(3) 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項	
4	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する初動対応 ……	6
	(1) 基本的な心構え	
	(2) 被害を受けたと思うときに望まれる対応	
	(3) 相談を受けた場合の対応	
	《参考》セルフチェックシート ……………	8
5	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……………	9

1 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、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、職場において行われる管理職や同僚からの言動（妊娠、出産したこと及び妊娠又は出産に起因する症状に関する言動や育児休業、介護休暇等の利用に関する言動）によって、妊娠、出産した女性教職員や育児休業、介護休暇等を申出、取得した教職員等の勤務環境が害されることをいいます。

※「職場」とは

教職員が職務に従事する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所及び懇親の場等であって当該教職員の職務と密接に関連するものも含まれる。

※「同僚」とは

当該教職員と共に日常の執務を行う者。

※「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、妊娠又は出産したことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

なお、妊娠等の状態や育児休業、介護休暇等の制度等の利用と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当し、業務分担や安全配慮の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく以下のような言動はハラスメントには該当しません。

■ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当しない例

- 管理職が、長時間労働をしている妊婦の教職員に対して、「校務分掌の見直しを行い、あなたの負担を軽減しようと思うがどうか」と配慮する。
- 同僚が、「妊婦には負担が大きいだろうから、少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
- 学校運営の都合上、管理職が「次の妊婦健診はこの日を避けていただきたいが、調整できるか」と相談する。
- 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休暇の期間を尋ね、変更を相談すること。

2 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

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例として、次のようなものがあります。

○ 妊娠等をしたこと又は制度等の利用の請求等をしたい旨を管理職に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、管理職が当該教職員に対し、昇任、配置転換等の任用上の取扱いや、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。

○ 次の①～④までに掲げる言動により、制度等の利用の請求等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。）。

① 制度等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、請求等をしないよう言うこと。

② 制度等の利用の請求等をしたところ、管理職が、請求等を取り下げよう言うこと。

③ 制度等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、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと。

④ 制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げよう言うこと。

○ 妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、管理職又は同僚が当該教職員に対し、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（客観的にみて、言動を受けた教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、教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。）。

例えば…

○ 管理職や同僚から「妊婦はいつ休むか分からないから」と繰り返し言われ、仕事を与えられなくなったり、会議のメンバーから外されたりした。

○ 妊娠したことを報告した後、同僚から「産休・育休とたくさん休みを取れるからうらやましい。」と繰り返し言われた。

○ 妊娠により業務の負担軽減をしてもらっていることを理由に「楽な仕事をしてずるい。自分たちの負担が増えて大変」と同僚から仲間外れにされた。

○ 男性教職員が育児休業を申し出たところ、先輩教員から「男が育休をとるなんてあり得ない。」と言われた。

といったものがハラスメントに該当します。

3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止

(1) 基本的な心構え

管理職を含むすべての教職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する次の事項について十分認識しましょう。

- ① 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。

- 本人にとっては親しみを表すつもり言動が、相手を不快にさせてしまう場合がある。
- 不快に感じるかどうかについては受け手によって個人差がある。
- 「この程度のこと」は相手も許容するだろうと勝手な憶測をしない。
- 相手との間に良好な人間関係ができていると勝手に思い込まない。

- 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又は措置があること。

- ③ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考えて、自分が不快であるとはっきり言えない場合など、常に明確な意思表示があるとは限らないこと。

- ④ 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にだけ注意するのでは不十分であること。

職場の人間関係がそのまま持続する酒席の場等で、教職員が他の教職員に妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行うことで、職場の人間関係が損なわれ、勤務環境を害する場合がある。

こうしたことを防ぐために、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についても十分注意する必要がある。

- ⑤ 教職員同士の妊娠、出産、育児、又は介護に関するハラスメントにのみ注意するのでは不十分であること。

教職員志望者等（教育実習生、学校体験制度参加者等）など教職員が学校において接することとなる教職員以外の者との関係にも注意しなければならない。

- ⑥ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの対策に関して講じられる措置に、教職員は協力するよう努めること。

(2) 管理職として認識すべき事項

管理職は、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。

- ① 妊娠した教職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないこと、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。
- ② 業務体制の整備など、職場や、妊娠等をし、又は制度等の利用をした教職員その他の教職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

業務体制の整備については、妊娠等をし、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必要がある。
--

(3) 妊娠等をし、又は制度等の利用をする教職員として認識すべき事項

妊娠等をし、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受けないために、次の事項について十分認識する必要があります。

- ① 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。
- ② 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等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。

4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する初動対応

(1) 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を受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項に留意しましょう。

- 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を無視したりしているだけでは同じことが繰り返され、そのたびに不快な思いをすることとなる。
また、こうしたことの積み重ねが、被害を深刻なものにすることもある。

- 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する行動をためらわないこと。

もし、不快に感じることもあるなら、「事を荒立てたくない」、「恥ずかしい」などと考えず、「被害を深刻なものにしない」、「他に被害者をつくらない」、「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全員にとって重要なことである」との考えに立って、勇気を出して行動すること。

(2) 被害を受けたと思うときに望まれる対応

教職員が実際に妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けた場合、次のような行動をとることが大切です。

- 嫌な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対しては毅然とした態度をとること。
はっきりと自分の意思を相手に伝えること。直接相手に言いにくい場合には、誰かに注意してもらおう等、間接的に伝える方法もある。

- 信頼できる人に相談すること。

一人で抱え込まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談してみること。各職場内だけでは解決することが困難な場合には、相談窓口相談すること。

※ 相談者や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けることはありません。

また、相談に対しては、相談者の意向を確認し、慎重に対応します。

(3) 相談を受けた場合の対応

以下の①～⑥の手順を参考に相談を受けること。

なお、管理職以外の教職員が相談を受けた場合は、「③相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くこと」を行った上で、管理職や相談窓口等に話をつなぐのが望ましい。

① 相談者の求めるものを把握すること。

将来に向けての言動の抑止等、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、それとも、謝罪を要求する等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるかなどを把握する。

また、相談者のプライバシーに十分配慮すること。

② どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。

相談者の心身の状態等から、相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。

③ 相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くこと。

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影響から、必ずしも理路整然と話すとは限らないため、内容を的確に把握できるよう、忍耐強く聴くように努めること。

特に、「その程度のことはよくあることだ」、「あなたにも問題があったのではないか」など、相談者に共感を示さない言葉を言わないこと。

④ 事実関係については、次の事項を把握すること。

- ・ 当事者（被害者及び加害者とされる教職員）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、加害者とされる者に対してどのような対応をとったか。
- ・ 管理職等に対する相談を行っているか。
- ・ 相談者が主張する内容は、当事者のみが知っているのか、それとも他に目撃者がいるのか。

⑤ 聴き取った事実関係等を相談者に確認すること。

相談内容を聞き間違えていないか、聞き漏らしたことはないか、相談者が言い忘れたことはないか等をフォローするため、内容を相談者に確認すること。

⑥ 相談内容の報告の可否や報告先の範囲について相談者の意向を確認すること。

《参考》 セルフチェックシート

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが許されない行為であることは言うまでもありませんが、自分では気づかないうちに相手に不快な思いをさせてしまうことがあるかもしれません。

そのようなことを防止する意味で、もう一度自分自身を振り返ってチェックしてみましょう。

- ☐ 妊娠により業務の負担軽減をしてもらっている教職員に対して、「周りの負担も考えてね」などと言っていないか。
- ☐ 出産により産後休暇を取得している教職員に対して、「働かないのに給料がもらえていいね」などと言っていないか。
- ☐ 育児に係る制度を活用した男性職員に対して、「男が育児を理由に休むなんてありえない」などと言っていないか。
- ☐ 介護に係る制度を活用している教職員に対して、「早く帰れていいね」などと言っていないか。
- ☐ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度の趣旨を理解しているか。

5 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

- ◆ 皆さん自身、あるいは皆さんの周囲で妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの問題が起こってはいませんか？
- ◆ 秘密は厳守しますので、安心して相談してください。



◆教育政策課	TEL 083 - 933 - 4510
◆教職員課	TEL 083 - 933 - 4555
人事委員会事務局	TEL 083 - 933 - 4470