

枚方市教育委員会 協議会 資料

案件

- 1 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針について
- 2 学校園敷地内や勤務時間中における喫煙禁止の徹底について
- 3 叙位・叙勲について

○開催日 令和元年（2019年）12月20日
○開催場所 輝きプラザきらら3階
教育委員会室

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針について

学校教育部 教職員課

1. 要旨

枚方市立学校園の教職員一人ひとりが正しい理解のもとに、十分な認識をもって、妊娠・出産・育児休業等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ために、この指針を策定するものです。

2. 内容

別紙のとおり

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針
—妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けて—

枚方市教育委員会

1 趣旨

この指針は、非常勤職員を含む枚方市立学校園のすべての教職員の利益の保護及びその能力の有効な発揮並びに教職員の職業生活と家庭生活の両立を図ることを目的として、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 基本的な考え方

職場におけるハラスメントは、教職員の個人としての尊厳を不当に傷つけそ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する重大な問題である。

枚方市教育委員会においては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する教職員の啓発・研修及び相談体制の整備など、総合的・組織的な対策を講じるとともに、学校園長はもとより、教職員一人ひとりが妊娠・出産・育児休業等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、すべての職場で妊娠・出産・育児休業等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。

3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの概念

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場（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も含まれる。）において行われる管理職・同僚教職員からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した当該女性教職員や育児休業等を申出・取得した当該教職員の就業環境が害されることをいい、妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等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する。

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については、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

ア 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員が、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、解雇その他不利益な取扱いを示唆する。

〈 典型的な例 〉

- ・ 産前休業の取得を管理職に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう。」と言われた。
- ・ 時間外労働の免除について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

- ① 教職員が制度の利用の請求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、請求をしないように言うこと。
- ② 教職員が制度の利用の請求をしたところ、管理職がその教職員に対し、請求を取り下げるよう言うこと。
- ③ 教職員が制度の利用の請求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、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
- ④ 教職員が制度利用の請求をしたところ、同僚がその教職員に対し、繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げるよう言うこと。

〈 典型的な例 〉

- ・ 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と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。
- ・ 介護休業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追い込まれた。

ウ 制度等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、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、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。

〈 典型的な例 〉

- ・ 管理職・同僚が「所定外労働の制限をしている人にたい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。(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。)
- ・ 管理職・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) 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。

〈 典型的な例 〉

- ・ 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、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする事。

〈 典型的な例 〉

- ・ 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。)
- ・ 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。)

(3) 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 「制度等の利用」に関する言動の例

- ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 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。
- ※②や③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。

イ 「状態」に関する言動の例

- ① 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。」と配慮する。
 - ② 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。」と配慮する。
 - ③ 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。」と配慮する。
- ※①から③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。

5 学校園長の責務

- (1) 学校園長は、自らの職務上の権限を認識し、妊娠・出産・育児休業等に関する制度等に対する正しい認識を持ったうえで、普段から教職員とのコミュニケーションを大切に、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。
- (2) 妊娠・出産・育児休業等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、校内研修などを通じて、日頃から教職員の意識啓発に努めること。
- (3) 勤務環境を害し、又はそのおそ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迅速かつ適切に対応すること。

- (4) 教職員から相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。また、相談を行ったこと等による教職員への不利益な取扱いを行わないこと。
- (5) 教職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと。

6 教職員の責務

- (1) 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こと。
- (2) 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。
- (3) 相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。

7 相談について

ハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行える体制として、下記相談窓口を設置する。相談を受けるにあたっては、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら聞き取り等の必要な調査を行う。

相談窓口

- (1) 校内相談窓口（学校園長を含む校内体制による窓口）
 - ・ 相談者に適切なアドバイスを行う。
 - ・ 必要に応じて関係者からヒアリングを行う。
 - ・ 学校園長は、必要に応じて、市教育委員会事務局学校教育部教職員課に報告を行うとともに相談者へのケア及び相手方への指導を行う。
- (2) 「ハラスメント専門相談」（大阪府教育センター内）
 - ・ 相談者に対して職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等に関する専門的なアドバイスを行う。
- (3) 市教育委員会事務局学校教育部教職員課
 - ・ 相談を受けた場合、相談者に適切なアドバイスを行う。
 - ・ 相談を受けた場合、または学校から報告を受けた場合には、必要に応じて調査を行う。
 - ・ 調査によりハラスメントと確認した場合、または必要があると判断した場合には、相談者へのケア及び相手方への指導が行われるよう調整する。

相談のあり方

実際に相談を受けるにあたっては、次の点を念頭に置いて、迅速かつ適切に対応することが必要である。また、相談内容が他の者に見聞きされないようプライバシーを確保して相談を行うなどの配慮が必要である。

- (1) 相談を受ける側の基本的な心構え
 - ア 被害者を含む当事者にとって最善の解決策は何か（適切、効果的な対応は何か）という視点を常にもつこと。
 - イ 事態を悪化させないようにするために、迅速な対応を心がけること。
 - ウ 関係者のプライバシーその他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

(2) 相談事務の流れ

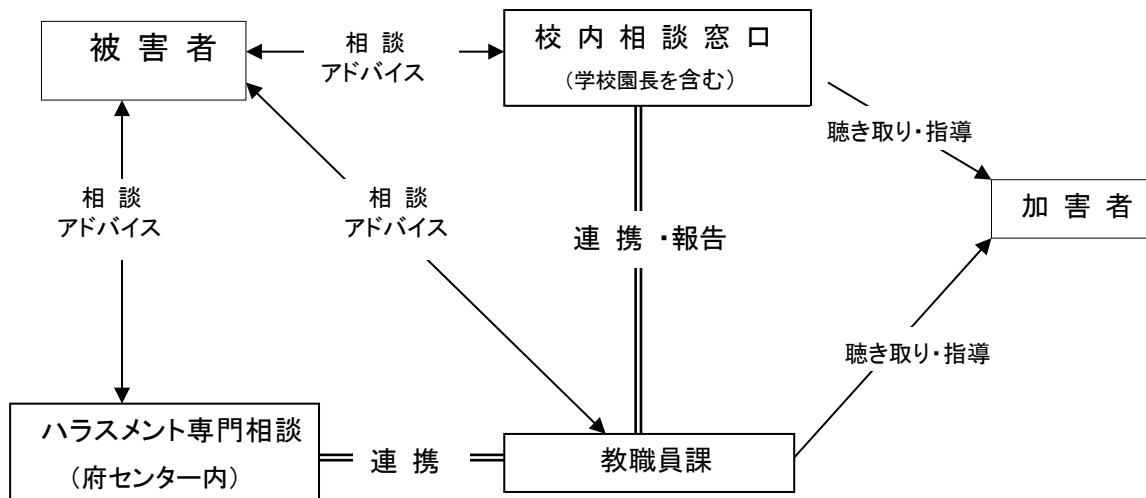
- ア 対応の時間的な余裕（緊急性）を確認する。
- イ 相談者の求めるもの（妊娠・出産・育児休業等に関する言動の将来に向けての抑止なのか、過去の言動に対する謝罪等の対応なのかといったこと）を把握する。
- ウ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く。
- エ 事実関係を正確に把握し、記録にとる。
（把握すべき事実関係）
 - ・ 当事者（被害者及び加害者とされる者）間の関係
 - ・ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか
 - ・ 相談者が加害者とされる者に対してとった対応
- オ 事実関係を把握する上で必要な場合は、加害者とされる者からもヒアリングを行う。
- カ 当事者間の主張に不一致がある場合などは、必要に応じ、他の者からのヒアリングを行い、正確な事実関係の把握に努める。
- キ 相談事案に関し具体的にとった措置について、相談者に説明する。

(3) 具体的な対応例

- ア 加害者に対して直接注意、指導する。あるいは被害者に対する謝罪を促す。
- イ 被害者に対して助言する。
- ウ 当事者間の斡旋を行う。
- エ ケースに応じて人事上必要な措置を講じる。

附則

この指針は、令和2年2月1日から施行する。



【ハラスメント相談窓口】

ハラスメント専門電話相談（府教育センター内）	06-6692-1849
枚方市教育委員会事務局 学校教育部 教職員課	050-7105-8040

学校園敷地内や勤務時間中における喫煙禁止の徹底について

学校教育部 教職員課

1. 要旨

平成 30 年 7 月に健康増進法が改正され、学校園は、令和元年 7 月から全国で「敷地内禁煙」が義務付けられました。また、大阪府受動喫煙防止条例により、令和 2 年 4 月から「敷地内全面禁煙」となり、特定屋外喫煙場所も設置しないこととなります。このことを踏まえ、本市立学校園敷地内はすでに全面禁煙となっているところですが、教職員の職務の特性から市民の信用を損なうことのないよう、学校園敷地内及び勤務時間中における喫煙禁止の徹底を図るため、教育長より全学校園長及び教職員に対し通達するものです。

2. 内容

別紙のとおり

通 達 号
令和 年 月 日

枚方市立学校園長

教 育 長

学校園敷地内や勤務時間中における喫煙禁止の徹底について（通達）

教職員は、全体の奉仕者として勤務しているという職務の特性から、市民の信用を損なうような行動は厳に慎まなければなりません。

大阪府教育委員会では、平成20年3月に学校敷地内の喫煙を禁止し、平成22年6月には勤務時間中における喫煙を禁止し、喫煙による職務専念義務違反の防止に努めています。さらに、平成30年7月に、健康増進法が改正され、全国的に受動喫煙防止対策が進められています。改正健康増進法では、学校園は「第一種施設」と分類され、令和元年7月から全国で「敷地内禁煙」が義務付けられました。大阪府においては、大阪府受動喫煙防止条例により、令和2年4月から「敷地内全面禁煙」となり、特定屋外喫煙場所も設置しないこととしています。

このことを受け、本市ではすでに各学校園において学校園敷地内での喫煙を禁止していますが、敷地外であっても教職員が勤務時間中に喫煙することは、職務専念義務違反になり懲戒処分の対象となり得ることを、所属教職員に自覚させ、学校園敷地内や勤務時間中における喫煙は厳に慎むことを徹底してください。

また、所属教職員に対する適切な指導・監督を怠ったときは、管理監督責任を問われることがあることにも留意してください。

記

1. 勤務時間中に喫煙しないこと
2. 勤務時間の内外にかかわらず、学校園敷地内では喫煙しないこと

通 達 号
令和 年 月 日

教 職 員 各 位

教 育 長

学校園敷地内や勤務時間中における喫煙禁止の徹底について（通達）

教職員は、全体の奉仕者として勤務しているという職務の特性から、市民の信用を損なうような行動は厳に慎まなければなりません。

大阪府教育委員会では、平成20年3月に学校敷地内の喫煙を禁止し、平成22年6月には勤務時間中における喫煙を禁止し、喫煙による職務専念義務違反の防止に努めています。さらに、平成30年7月に、健康増進法が改正され、全国的に受動喫煙防止対策が進められています。改正健康増進法では、学校園は「第一種施設」と分類され、令和元年7月から全国で「敷地内禁煙」が義務付けられました。大阪府においては、大阪府受動喫煙防止条例により、令和2年4月から「敷地内全面禁煙」となり、特定屋外喫煙場所も設置しないこととしています。

このことを受け、本市ではすでに各学校園において学校園敷地内での喫煙を禁止していますが、敷地外であっても教職員が勤務時間中に喫煙することは、職務専念義務違反になり懲戒処分の対象となり得ることを自覚し、学校園敷地内や勤務時間中における喫煙は厳に慎むことを徹底してください。

記

1. 勤務時間中に喫煙しないこと
2. 勤務時間の内外にかかわらず、学校園敷地内では喫煙しないこと

令和 年 月 日

学校園施設を利用する皆様

枚方市教育委員会

学校園敷地内における喫煙禁止のお願い

日ごろより、枚方市の教育振興にご理解・ご支援いただき、ありがとうございます。

さて、本市では、施設管理者である校園長の判断にもとづき、市内の全学校園敷地内の喫煙を禁止しているところですが、平成30年7月に、健康増進法が改正され、全国的に受動喫煙防止対策が進められることとなりました。改正健康増進法では、学校園は「第一種施設」と分類され、令和元年7月から全国で「敷地内禁煙」が義務付けられました。大阪府においては、大阪府受動喫煙防止条例により、令和2年4月から「敷地内全面禁煙」となり、特定屋外喫煙場所も設置しないこととなります。

このことを受け、本市ではすでに各学校園において学校園敷地内での喫煙を禁止していますが、学校園施設を利用する皆様にもあらためてお知らせさせていただくこととしました。学校園施設を利用する皆様におかれましては、本件の趣旨にご理解とご協力のほど、よろしくお願いいたします。

叙位・叙勲について

学校教育部 教職員課

1. 概要

元枚方市立小学校長について、内閣総理大臣からその功労に対し叙勲が行われましたので、報告するものです。

2. 内容

○高齢者叙勲

瑞宝双光章

元 枚方市立菅原東小学校長 松宮 義明 氏

3. その他

伝達済みです。