

県立学校における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱

平成29年 1月 1日

令和 4年 1月 1日最終改正

(目的)

第1条 この要綱は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下「マタニティ・ハラスメント等」という。）の防止及び排除並びにマタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合に適切に対応するために必要な事項を定めることにより、職員の人格が尊重され、職員の十分な勤務能率の発揮と公務の円滑な運営を確保するとともに、働きやすい良好な勤務環境づくりを促進することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において「マタニティ・ハラスメント等」とは、職場における次に掲げるものをいう。

一 職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ 妊娠したこと。

ロ 出産したこと。

ハ 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。

ニ **不妊治療を受けること。**

二 職員に対する次に掲げる妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ 出産休暇（学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年埼玉県教育委員会規則第9号。以下「規則」という。）第12条第1項第1号）

ロ 通院休暇（規則第12条第1項第2号）

ハ 通勤緩和休暇（規則第12条第1項第3号）

ニ 妊娠障害休暇（規則第12条第1項第4号）

ホ **出生サポート休暇（規則第12条第1項第18号）**

へ 出産補助休暇（規則第12条第1項第19号）

ト イからへまでに掲げるもののほか、妊娠又は出産に関する制度又は措置

三 職員に対する次に掲げる育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業（地方公務員の育児休業等に関する法律

- (平成3年法律第110号。)第2条第1項、第10条第1項及び第19条第1項)
- ロ 勤務時間の弾力的な割振り(学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年埼玉県条例第28号。以下「条例」という。)第4条第2項及び第3項)
 - ハ 深夜勤務又は時間外勤務の制限、免除(条例第9条第1項、第2項又は第4項)
 - ニ 育児休暇(規則第12条第1項第5号)
 - ホ 子育て休暇(規則第12条第1項第6号)
 - ヘ 男性職員の育児参加のための休暇(規則第12条第1項第19号)
 - ト イからへまでに掲げるもののほか、育児に関する制度又は措置
- 四 職員に対する次に掲げる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職員の勤務環境が害されること。
- イ 勤務時間の弾力的な割振り(条例第4条第2項及び第3項)
 - ロ 介護休暇(条例第17条)
 - ハ 介護時間(条例第17条の2)
 - ニ 深夜勤務又は時間外勤務の制限、免除(条例第9条第3項又は第5項)
 - ホ 短期介護休暇(規則第12条第1項第8号)
 - ヘ イからホまでに掲げるもののほか、介護に関する制度又は措置

(校長の責務)

第3条 校長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、マタニティ・ハラスメント等の防止及び排除に努めなければならない。また、マタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 校長は、マタニティ・ハラスメント等に関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他マタニティ・ハラスメント等に対する職員の対応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にしなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、マタニティ・ハラスメント等を生じさせる言動をしてはならない。

2 職員は、次条第1項の教育長が定める事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。

3 教頭等は、良好な勤務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、日常の執務を通じた指導等により、マタニティ・ハラスメント等の防止及び排除に努めなければならない。また、マタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合におい

ては、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(職員の認識すべき事項)

第5条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等をなくすために職員が認識すべき事項について定めるものとする。

2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定める事項の周知徹底を図らなければならない。

(研修等)

第6条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等の防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。

2 校長は、マタニティ・ハラスメント等の防止等を図るため、前条第1項の教育長が定めるものを踏まえ、必要に応じて職場研修を実施するものとする。

(苦情相談への対応)

第7条 校長は、マタニティ・ハラスメント等に関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 職員は、校内の相談員に対して苦情相談を行うほか、必要に応じて原則として校内の相談員を通じて埼玉県教育局（以下「教育局」という。）の相談員に対して苦情相談を行うことができる。

3 苦情相談を受ける校内及び教育局の相談員（以下「相談員」という。）は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題に迅速かつ適切に対応するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、教育長が定める苦情相談への対応に関する事項に十分留意しなければならない。

(苦情相談に関する事項)

第8条 教育長は、相談員がマタニティ・ハラスメント等に関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項を定めるものとする。

2 教育長は、相談員に対し、前項の事項の周知徹底を図るものとする。

(懲戒処分等)

第9条 教育長は、職員のマタニティ・ハラスメント等の態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該

職員に対し、懲戒処分等必要な措置を講じるものとする。

(その他)

第10条 この要綱に定めるもののほか、マタニティ・ハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年10月29日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年1月1日から施行する。