

近畿中部防衛局達第5号

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訓令（平成28年防衛省訓令第73号）第8条の規定に基づき、近畿中部防衛局の職員の妊娠、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達を次のように定める。

令和6年4月1日

近畿中部防衛局長 茂籠 勇人

近畿中部防衛局の職員の妊娠、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達

（通則）

第1条 近畿中部防衛局における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等については、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訓令（平成28年防衛省訓令第73号）及び妊娠、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訓令の運用について（防人計（事）第465号。28.12.28）に定めるもののほか、こ

の達の定めるところによる。

（不利益取扱いの禁止）

第2条 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行った職員に対する拒否、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する通報及び相談の申出、当該通報及び相談等に係る調査への協力その他妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関し正当な対応をしたことのためにいかなる不利益処分も受けない。

（職員の注意すべき事項）

第3条 職員は、別紙の指針の定めるところに従い、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをしないようにしなければならない。

（監督者の責務）

第4条 事実上監督すべき部下を有する者（以下「監督者」という。）は、健全な職場環境を確保するため、次の各号に掲げる事項に注意して妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止及び排除に努めな

なければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関し、職員の言動に十分な注意を喚起し、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させること。
- (2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、職員の言動に十分な注意を払い、職場環境を害する言動を見逃さないようにすること。
- (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通報及び相談の申出、当該通報及び相談に係る調査への協力その他妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント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ていないか、又はそのおそれがないか、職員の言動に十分な注意を払い、職場環境を害する言動を見逃さないようにすること。

(4) 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通報及び相談があった場合には、真摯にかつ迅速に必要な措置をとること。

2 監督者は、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は、迅速かつ適切に問題解決のための措置を行わなければならない。

(通報及び相談の申出)

第5条 職員は、別表に定める相談員に対し、通報及び相談を行う。

2 職員の通報及び相談については、相談員が随時受け付けるものとする。

(通報及び相談への対応)

第6条 相談員は、通報及び相談に係る問題の事実関係の確認、当該通報及び相談に係る当事者に対する指導及び助言等を行い、当該問題を迅速に解決するよう努めるものとする。

2 相談員は、通報及び相談への対応に当たっては、関

係者間のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

（雑則）

第 7 条 この達に定めるもののほか、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し必要な事項は、総務部長が定める。

附 則

（施行期日）

この達は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

第1 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職員が認識すべき事項

1 基本的な心構え

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に、次に掲げる事項について十分認識しなければならない。

- (1) 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（他の職員の妊娠、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) 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。

2 監督者として認識すべき事項

監督者は、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、次に掲げる事項について十分認識しなければならない。

- (1) 妊娠した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及び能率が低下すること、制度等の利用をした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職員の業務負担が増大すること、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職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

例えば、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職員の周囲の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。

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

妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員は、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、次に掲げる事項について十分認識しなければならない。

- (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 懲戒処分

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの態様等によっては品位を保つ義務違反、隊員たるにふさわしくない行為等に該当して、懲戒処分に付さ

れることがある。

第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おいて職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合にその被害を深刻にしないために、次に掲げる事項について認識しておくことが望まれる。

(1) 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ということをまず認識することが大切である。

(2) 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。

2 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と思うときに望まれる対応

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、次に掲げる行動をとるよう努めることが望まれる。

(1) 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。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る。

(2) 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、内容等について記録しておくことが望ましい。

別表（第5条第1項関係）

機関等	相談員
本局	総務部総務課長 総務部総務課課長補佐（人事、厚生担当） 総務部総務課人事係長 その他近畿中部防衛局長（以下「局長」という）が指名する者
支局	総務課長 総務課課長補佐（人事担当） 総務課人事係長 その他東海防衛支局長（以下「支局長」という）が指名する者
防衛事務所	所長 次長（舞鶴防衛事務所を除く） 総務係長（小松防衛事務所及び京都防衛事務所を除く） 業務係長（舞鶴防衛事務所及び岐阜防衛事務所を除く） その他局長又は支局長が指名する者（小松防衛事務所、京都防衛事務所及び舞鶴防衛事務所にあつては局長が指名し、岐阜防衛事務所にあつては支局長が指名する者）

注1 相談員は、職員から通報及び相談の申出があつたときは、当該通報及び申出を行った職員の希望する性の職員の協力を求めることができる。この場合において、第6条第2項の規定は、協力を求められた職員について準用する。

2 防衛事務所の職員については、本局及び支局の相談員にも相談できるものとする。