

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、中国四国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規則を次のように定める。

平成 29 年 2 月 17 日

中国四国防衛局長 菅原 隆拓

中国四国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規則

（通則）

第 1 条 中国四国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、この規則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苦情の申出、当該苦情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、別紙第1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 主任以外の職に補職されている者で、事実上監督すべき部下を有する者(以下「監督者」という。)は、良好な勤務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、又は生じる恐れがないか、職員の言動に十分な注意を払い、勤務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苦情の申出、当該苦情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、又はその恐れがないか、職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。
- (4) 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、当該苦情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配慮しなければならないこと。
- (5) 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苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)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。

(苦情相談の申出)

第5条 職員は、次の表に定める相談員に対し、苦情相談を行う。

相談窓口	相談員
中国四国防衛局	総務課長 課長補佐（人事、厚生担当） 人事係長 その他局長が指名する者
防衛事務所	所長 業務課長 業務係長（岩国防衛事務所に限る） 総務係長 その他局長が指名する者

注： 相談員は、職員から苦情相談があったときは、苦情相談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、別紙第2の指針は、協力を求められた職員について準用する。

- 2 職員の苦情相談については、相談員が随時受け付けるものとする。

(苦情相談への対応)

第6条 相談員は、別紙第2の指針の定めるところに従い、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、当該苦情相談に係る当事者に対する指導及び助言並びに当事者間のあっせん等を自ら行い、当該

問題を迅速に解決するよう努めるものとする。

(雑則)

第7条 この規則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

この達は、平成29年3月1日から施行する。

附 則(令和6年5月13日中国四国防衛局達第6号)

この達は、令和6年5月13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3条関係)

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、次の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や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、次の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などに該当して、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、次の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、次のような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き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。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

## 第1 基本的な心構え

職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- 1 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- 2 事態を悪化させないために、迅速な対応を心掛けること。
- 3 関係者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、知り得た秘密を厳守すること。

## 第2 苦情相談の事務の進め方

### 1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- (1) 苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。
- (2) 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）の希望する性の相談員が同席するよう努めること。
- (3) 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- (4) 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞されないよう周りから遮断した場所で行うこと。

### 2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- (1) 相談者の求めるものを把握すること。

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。

- (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に鑑み、苦情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聴くこと。

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に係る言動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。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ので、忍耐強く聴くよう努める。

(4) 事実関係については、次の事項を把握すること。

ア 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係

イ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。

ウ 相談者は、加害者とされる職員に対してどのような対応をとったか。

エ 監督者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。

(5) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

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ので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

(6) 聴取した事実関係等については、必ず記録し、保存しておくこと。

### 3 加害者とされる職員からの事実関係等の聴取

(1) 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

(2) 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。

(3) 加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 4 第三者からの事実関係等の聴取

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する。