

今回は、**マタハラ・パタハラ**※のNG言動を通して「仕事と生活を両立しやすい職場づくり」について考えてみたいと思います。

※パタハラ：パタニティ・ハラスメントの略。「パタニティ」は父性を意味する英語



### 法令を確認しましょう

事業主は、法律に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する**上司・同僚からの職場でのハラスメント**の防止措置を講じなければなりません。

(男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法)

#### 制度等の利用へのいやがらせ型

- ・ 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休とるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。
- ・ 時差出勤を申し出たところ、同僚から「自分なら時間通りに出勤する。あなたもそうすべき」と繰り返し言われ制度の利用をあきらめざるを得ない状況となっている。 等

#### 状態へのいやがらせ型

- ・ 妊娠したことを同僚に伝えたら、「自分なら今の時期に妊娠しない。あなたも妊娠すべきでなかった。」と繰り返し言われ、就業するうえで看過できない程度の支障が生じていること。 等

※ 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、ハラスメントではありません。

【出典】厚生労働省パンフレット「職場でつらい思いしていませんか?」「働きながらお母さんになるあなたへ」

## キャリアステージとライフイベント

子育てや介護をしながら働き続けられるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを推進するなど、**誰もが仕事と生活の調和が取れた働き方ができる社会の実現**に向けた取組が一層求められています。

**教職員の皆さんの力を結集した「人の和」で、安心して働ける職場づくり**に全力で取り組みましょう。

キャリアステージ			ライフイベント		
20代	基本的資質能力形成期	若手職員	就職	キャリアアップ	
30代	実践的指導力向上期	中堅職員（前半） 中堅職員（後半）		病気	死別
40代	実践的指導力充実・発揮期	ベテラン教員 副校長・教頭	介護		妊娠・出産 育児
50代 ～	総合力発揮期	ベテラン教員 校長 副校長・教頭		退職	再任用
					セカンドライフ

### 誰もが安心して働ける職場づくりができていますかチェックしてみましょう

自身の実践度（どの程度実践しているか）を客観的に自己点検してください。

**1：実践している**    **2：どちらともいえない**    **3：実践できていない**

※自身の意識の中に固定観念や差別意識がないか、職場の一員として主体性を発揮できているか、定期的に振り返ることが大切です。

1	教職員が自分の意見を気兼ねなく発言できる風土づくりに努めている。	1・2・3
2	異なる意見や価値観・考え方を尊重している。	1・2・3
3	お互いの強みを活かし弱みを補い合う人間関係づくりに努めている。	1・2・3
4	コンプライアンス研修のグループ協議で主体的な発言や傾聴を心がけている。	1・2・3
5	教職員が各種休暇を取りやすい風土づくりに努めている。	1・2・3
6	終わりの時間を意識した仕事の進め方をしている。	1・2・3
7	業務の見直しを進めている。（ <b>あ</b> わせる、 <b>す</b> てる、 <b>か</b> んたんにする、 <b>ぶ</b> んたんする、 <b>た</b> よる・たのむ）	1・2・3
8	業務が見える化している。（マニュアル化、ファイル共有、スケジュール共有）	1・2・3
9	「ワーク」と「ライフ」がお互いに相乗効果を発揮するように努めている。	1・2・3
10	個々の教職員が活躍してきたことによって学校経営目標の実現に向かっている。	1・2・3