

○石川県警察ハラスメント防止対策要綱の全部改正について

平成28年12月26日務甲達第126号
石川県警察本部長から部課署長あて

- 対号1 平成23年9月16日付け務甲達第62号「石川県警察ハラスメント防止対策要綱の制定について（通達）」
- 対号2 平成25年12月26日付け務甲達第123号「石川県警察ハラスメント防止対策要綱の一部改正について（通達）」

ハラスメントの防止については、対号に基づき取り組んでいるところであるが、この度、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）」及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）」の一部改正等に伴い、下記の事項を見直し、別添のとおり「石川県警察ハラスメント防止対策要綱」を全部改正し、平成29年1月1日から施行することとしたので、事務処理上遺漏のないようにされたい。

なお、対号は本通達の施行をもって廃止する。

記

見直し事項

1 用語の定義

- (1) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの定義を追加
- (2) セクシュアル・ハラスメントの定義に性的な言動の定義及び性的指向若しくは性自認に関する偏見について追加

2 職員の認識すべき事項

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する事項を追加

3 幹部の責務

妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用により周囲の職員の業務負担が増大することもハラスメントの原因や背景となることを認識した業務管理について追加

4 ハラスメント相談員

セクシュアル・ハラスメント相談員と統合し所属ごとの選考人数を記載

別添

石川県警察ハラスメント防止対策要綱

第1 目的

この要綱は、石川県警察職員（以下「職員」という。）が、その能率を十分に発揮できるような良好な勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

第2 用語の定義

この要綱における用語の意義は、それぞれ次のとおりとする。

1 セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。

なお、性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

2 パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）

職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、職員に精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

職員に対し、次に掲げる事由について職場において行われる当該職員の勤務環境を害する言動をいう。

ア 妊娠又は出産に関すること。

イ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関すること。

4 ハラスメント

セクハラ、パワハラ、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントその他職員に対して精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は職員の勤務環境を害する言動をいう。

5 ハラスメントの防止及び排除

ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、その状態を解消することをいう。

6 ハラスメントに起因する問題

ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

第3 不利益取扱いの禁止

職員は、ハラスメントに対する拒否、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ハラスメントに関し正当な対応をしたことにより、いかなる不利益も受けない。

第4 職員の認識すべき事項

1 ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

(1) セクハラに関する事項

- ア 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクハラであるか否かについては、相手の判断が重要であること。
- イ セクハラであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。
- ウ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合は、同じ言動を繰り返さないようにすること。
- エ 勤務時間外における職員間のセクハラについても注意する必要があること。
- オ 職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係におけるセクハラについても注意する必要があること。

(2) パワハラに関する事項

- ア 勤務時間外及び職場外におけるパワハラについても注意する必要があること。
- イ 上司として、指導、監督、教養（以下「指導等」という。）をする場合であっても、表現、回数、態様等によってはパワハラに該当する可能性があること。
- ウ 直接の上司による行為だけではなく、相手に対して実質的に影響力のある者による行為もパワハラに該当すること。
- エ 指導等をする場合であっても、一時的な感情で一方向的に相手を傷つけるような言動は避けること。
- オ その意図にかかわらず、相手の人格又は尊厳を害する言動はパワハラに該当する可能性があること。
- カ 相手を見下す、孤立させる又は職務執行に必要な情報若しくは仕事を与えない行為もパワハラに該当すること。
- キ 不必要な業務・残業、遂行不可能なこと、深夜労働又は過重労働を強制することや仕事を妨害することもパワハラに該当すること。
- ク 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや私的なことに過度に立ち入ることもパワハラに該当すること。

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する事項

ア 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を含む。）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。

イ 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 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために職員が認識すべき事項

(1) ハラスメントについて問題提起をする職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに起因する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないこと。

(2) 職場において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。）を受けたときは、苦情相談を申し出た職員（以下「相談者」という。）に対し相談窓口の教示のみに終わることなく、相談者の意向に沿いながら、必要な指導・助言並びに各種相談員及び監督者（警部補以上の階級にある警察官又は同相当職以上の一般職員であって、職員を監督する地位にある者をいう。以下同じ。）への取次ぎを行うなど、相談者の立場に立って対処すること。

(3) 職場においてハラスメントに起因する問題を生じさせないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

3 ハラスメントに起因する問題が生じた場合に、これによる被害を深刻にしないために職員が認識しておくべき事項

(1) 基本的な心構え

ア 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

イ ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

(2) ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

イ 信頼できる人に相談すること。

ウ ハラスメントの内容等を記録しておくこと。

第5 幹部の責務

1 所属長の責務

所属長は、所属におけるハラスメントの防止及び排除のため、職員に対する指導、助言等を行うとともに、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に解決のための措置を講じなければならない。

2 監督者の責務

監督者は、次の事項に留意して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、ハラスメントに関し部下職員の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) ハラスメントが職場に生じていないか、又は生ずるおそれがないか、部下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) ハラスメントに起因する問題が生じていないか、部下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) ハラスメントに対する拒否、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ハラスメントに関し職員が正当な対応をしたことにより、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こと。
- (5) 職員から苦情相談があった場合又はハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。
- (6) 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用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又は背景となることを認識した上で、実情に応じた適切な業務分担の見直しを行うなど業務管理を徹底すること。

第6 職員の責務

- 1 職員は、ハラスメントのない良好な勤務環境を実現するため、ハラスメントに関する認識を深めるとともに、自らハラスメントをしないよう注意しなければならない。
- 2 職員は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題を認知したときは、当該事案の内容を各種相談員又は監督者に速やかに報告しなければならない。

第7 ハラスメント防止対策責任者

- 1 警察本部にハラスメント防止対策責任者（以下「対策責任者」という。）を置き、警務部警務課長をもって充てる。
- 2 対策責任者は、県警察におけるハラスメントの防止及び排除に関する業務を総括する。

第8 ハラスメント相談責任者

- 1 所属にハラスメント相談責任者を置き、警察本部においては次席、副校長又は副隊長を、警察署においては副署長をもって充てる。

2 ハラスメント相談責任者は、所属における苦情相談に関する業務を総括する。

第9 ハラスメント相談員

1 所属に職員からハラスメント又はハラスメントに起因する苦情相談に応ずる職員（以下「ハラスメント相談員」という。）を置く。

2 所属長は、所属の警部以下の階級にある警察官及び同相当職の一般職員の中から、真にハラスメント相談員として適格性を有する者を、年代別、性別、階級別に配意の上、おおむね次表の基準により選考し、ハラスメント相談員名簿（別記様式第1号）により、警務部警務課企画室を経由して警務部長に上申する。

警務部長は、各所属長からの上申に基づき、ハラスメント相談員を指定する。

所 属 別	ハラスメント相談員の指定人数
警察本部の各所属、警察学校	2人以上
定員150人以上の警察署	5人以上
定員100人以上150人未満の警察署	4人以上
定員100人未満の警察署	3人以上

3 ハラスメント相談員は、職員からの苦情相談について真摯かつ迅速に対応しなければならない。

第10 苦情相談への対応

1 職員は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、ハラスメント相談員又は監督者に対して、口頭、文書その他適当な方法により、適時、苦情相談を行うことができる。

2 監督者は、苦情相談を受けた場合は、ハラスメント相談受理簿（別記様式第2号。以下「相談受理簿」という。）により、速やかにハラスメント相談員に報告するものとする。

3 ハラスメント相談員は、2の規定による報告を受けた場合又は自ら苦情相談を受けた場合は、相談受理簿により、速やかにハラスメント相談責任者に報告するものとする。

4 ハラスメント相談責任者は、3の規定による報告を受けた場合又は自ら苦情相談を受けた場合は、事実関係を調査の上、相談受理簿により、速やかに所属長に報告するものとする。

5 所属長は、4の規定による報告を受け、事実関係があると認める場合は、ハラスメントを行った職員に対して必要な指導及び警告を行い、再発防止に努めるものとする。また、当該ハラスメント行為の概要及び対応状況を、速やかに対策責任者に報告するものとする。

6 所属長は、苦情相談に係る問題等を所属内で解決することが困難な場合、対策責任者に報告するものとする。また、当該報告を受けた対策責任者は、その解決に向け当該所属長と協議の上、必要な措置を講ずるものとする。

7 ハラスメントに係る苦情相談への対応要領は別に定める。

第11 その他相談窓口

1 生活相談責任者及び生活相談員

(1) 職員は、ハラスメントに関し、適切な助言、あつせん等を必要とするときは、「石川県警察職員生活相談実施要綱」（平成28年3月25日付け厚甲達第3号）に定める生活相談責任者及び生活相談員（以下「生活相談員」という。）に対しても相談を行うことができる。この場合において、相談を受けた生活相談員は、別に定める苦情相談への対応要領に従い、相談への適切な対応を行うものとする。

(2) 生活相談員は、苦情相談を受けた場合は、相談受理簿により、速やかにハラスメント相談員に報告するものとする。また、当該報告を受けたハラスメント相談員は、相談受理簿により、速やかにハラスメント相談責任者に報告するものとする。

2 苦情相談のメール等

(1) 職員は、ハラスメント相談員、監督者等を経ずに、県警ポータルサイト「はくさんネット」上の「ほっとメール」及び専用電話（FAX兼用）「ほっとダイヤル（警電2794）」を利用した苦情相談を行うことができる。

(2) (1)の窓口担当者は、速やかに対策責任者に報告するものとする。

3 2(2)の規定による報告を受けた対策責任者は、その解決に向け関係所属長と協議の上、必要な措置を講ずるものとする。

第12 再発防止

対策責任者は、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けて、職員の意識啓発その他の必要な措置を講ずるものとする。

附 則

この要綱は、平成29年1月1日から施行する。