

○岡山県警察ハラスメント防止等対策要綱の制定について(通達)

(平成 25 年 8 月 7 日岡務第 567 号警察本部長例規)

改正 平成 29 年 6 月 27 日岡務第 497 号 令和 2 年 10 月 7 日岡務第 733 号
令和 4 年 3 月 1 日岡務第 212 号

各部長
首席監察官
総務統括官
各所属長

この度、別添のとおり岡山県警察ハラスメント防止等対策要綱を制定し、本日から施行することとしたので、適正な運用に努められたい。

なお、岡山県警察セクシュアルハラスメント防止等に関する要綱の制定について(通達)(平成 11 年 3 月 24 日岡務第 3097 号例規)は、廃止する。

別添

岡山県警察ハラスメント防止等対策要綱

第 1 目的

この要綱は、岡山県警察職員(以下「職員」という。)が、その能力を十分に発揮できる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(以下「防止対策」という。)並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に、これを適切に解決するための措置(以下「解決措置」という。)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定義は、それぞれ次のとおりとする。

1 ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、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の人格又は尊厳を著しく害し、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす言動をいう。

2 セクシュアル・ハラスメント

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。

3 パワー・ハラスメント

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害するものをいう。

4 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、次に掲げる事由に関し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。

- (1) 妊娠し、又は出産したこと。
- (2) 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。
- (3) 不妊症又は不育症の治療を受けること。
- (4) 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。

第3 職員及び監督者の責務等

1 職員の責務

- (1) 職員は、ハラスメントをしてはならない。
- (2) 職員は、相互に人格を尊重するとともに、個人の特性を理解し、職場における良好な人間関係の保持に努め、ハラスメントをしないようその言動に注意して、ハラスメント事案の絶無のために協力しなければならない。

2 監督者の責務

職員を監督する地位にある者（警部補（同相当職を含む。）以上の職員をいう。以下「監督者」という。）は、日常の執務、研修等の機会を通じた指導、教養等により、防止対策に努めるとともに、いやしくも、監督者がハラスメントの当事者になることのないよう十分留意しなければならない。

また、監督者は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に解決措置を講じなければならない。

3 不利益な取扱いの禁止

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又は相談の申出（以下「苦情相談」という。）、当該苦情相談に係る調査への協力その他ハラスメントに関する正当な対応をしたことによりいかなる不利益な取扱いも受けない。

監督者は、部下職員がハラスメントに関する正当な対応をしたことによりいかなる不利益な取扱いも受けないよう配意しなければならない。

第4 体制等

1 防止対策及び解決措置を講じるための体制は、次のとおりとする。

- (1) 総括責任者 警務部長
- (2) 対策責任者 警務部警務課長
- (3) 対策担当者 警務部警務課人事第一係課長補佐

2 総括責任者は、防止対策及び解決措置に関する業務を総括する。

3 対策責任者は、苦情相談への対応及び調整、再発防止に向けた職員の意識啓発その他必要な措置等所要の事務を行う。

4 対策担当者は、苦情相談の窓口としてこれを受理するとともに、対策責任者が行う事務を補佐する。

第5 防止対策

1 ハラスメントに対する意識付けの徹底

ハラスメントを防止するためには、全ての職員が、ハラスメントを自らの職場で起こり得る問題として捉えて、周囲に気配りをし、必要な行動をとるという意識を持つことが不可欠であるので、所属長はこのことを十分認識し、所属職員に対して、その意識付けを促進する教養の実施に努めること。

また、教養の実施に当たっては、可能な限り監督者が出席すること。

2 被害の潜在化の防止

ハラスメントは、その被害態様や加害職員との人間関係ゆえに、被害申告しにくいという特性があり、そのため被害の潜在化が懸念されるので、所属長は、所属職員が被害申告できる機会をできるだけ多く確保し、職場におけるハラスメント被害の潜在化の防止に努めること。

3 苦情相談窓口の周知徹底

所属長は、あらゆる機会を通じて、所属職員に対して、苦情相談窓口の周知徹底に努め、その利用促進を図るとともに、被害の拡大防止に努めること。

第6 ハラスメント相談員の設置

1 職員からの苦情相談に第一次的に対応するため、全ての所属にハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

2 所属長は、監督者以外の所属職員の中から、適格性を有すると認められる者を相談員として選考し、総括責任者に上申するものとする。

3 総括責任者は、所属長からの上申に基づき、相談員を指定するものとする。

第7 苦情相談

職員は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、対策担当者、監督者又は相談員（以下「対策担当者等」という。）に対して口頭、文書その他の適切な方法により、適時、苦情相談を行うことができる。

第8 苦情相談に対する措置

1 対策担当者等は、苦情相談を受理した場合は、当該苦情相談が、自所属の職員に係るものにあつては所属長に、自所属以外の職員に係るものにあつては対策責任者にそれぞれ速やかに報告するものとする。

また、報告後、相談方法、相談日時、相談場所、相談者の所属及び氏名並びに相談内容を記載した報告書を速やかに作成し、提出するものとする。

2 1の規定による報告を受けた所属長は、その内容を対策責任者に速やかに報告するものとする。

3 所属長は、報告を受けた苦情相談について、対策責任者と協議を行った上で、事実関係の確認のための当事者及び関係者からの事情聴取等の必要な調査並びに事案の解消及び解決に向けた措置を行うものとする。

また、調査及び措置内容を記録化し、その経過を明らかにしておくとともに、対策責任者を經由して総括責任者に速やかに報告するものとする。

- 4 対策責任者は、当該所属長が講じた解決措置が不十分であると認めた場合には、さらに必要な措置を講ずるよう当該所属長に指示することができる。

また、所属長を介さずに直接報告を受けた苦情相談については、迅速かつ適切に対処するよう関係する所属長に指示することができる。

第9 その他

- 1 事案への対応に当たっては、関係者のプライバシー、名誉その他の人格を尊重するとともに、調査の過程で知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

また、苦情相談に対する措置を講じる際には、当該苦情相談の申出人の要望を十分尊重すること。

- 2 対策責任者及び所属長は、再発の防止に向けて、職員の意識啓発その他の必要な措置を講じなければならない。
- 3 ハラスメントをした職員に対しては、懲戒処分も含め厳正に対処するものとする。