

栃木県警察ハラスメント防止対策要綱の制定について（例規通達）

（平成25年3月8日）

（栃務第3号、栃監第1号、栃厚第1号、栃学第1号）

本県警察では、「セクシャル・ハラスメント防止対策要綱の制定について」（平成11年3月26日付け栃務第216号ほか例規通達）に基づき、セクシャル・ハラスメント防止対策を推進してきたところであるが、セクシャル・ハラスメントに加え、近年問題となっているパワー・ハラスメント等ハラスメント全般を対象とした防止及び排除を組織的に推進するため、別添のとおり、「栃木県警察ハラスメント防止対策要綱」を制定し、本年4月1日から施行することとしたので、職員へ周知の上、良好な勤務環境の確保に努められたい。なお、「セクシャル・ハラスメント防止対策要綱の制定について」については廃止する。

別添

栃木県警察ハラスメント防止対策要綱

## 第1 目的

この要綱は、栃木県警察職員（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 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) ハラスメント

セクシャル・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（以下「妊娠等に関するハラスメント」という。）及びその他のハラスメントの総称をいう。

### (2) セクシャル・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

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる言動をいう。

### (4) 妊娠等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。

ア 妊娠したこと。

イ 出産したこと。

ウ 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。

エ 妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関すること。

(5) その他のハラスメント

第2の(2)、(3)及び(4)に類する言動をいう。

(6) 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。

(7) 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) セクシャル・ハラスメントに関する事項

ア 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシャル・ハラスメント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 セクシャル・ハラスメント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。

(2) パワー・ハラスメントに関する事項

ア パワー・ハラスメントは、コミュニケーションの行き違いから起きることが多いことから、職員同士がお互いの人格を尊重するとともに、適切なコミュニケーションを形成するよう努めなければならないこと。

イ 指導、監督、教養（以下「指導等」という。）を行う場合であっても、表現、回数、態様等によってはパワー・ハラスメントに該当する場合があること。

ウ 直接の上司による言動だけでなく、相手に対して実質的に影響力のある者による言動もパワー・ハラスメントに該当する場合があること。

(3) 妊娠等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は、妊娠等に関するハラスメントの原因や背景となり得ること。

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等があること。

(4) ハラスメント全般に関する事項

ア 勤務時間外及び職場外（公務のための旅行先及び職場の上下関係や人間関係がそのまま持続する宴席その他実質的に職場の延長線上にある場所を含む。）におけるハラスメントについても注意する必要があること。

イ 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

ハラスメントについても注意する必要があること。

ウ 職員は、ハラスメントの態様等により、信用失墜行為又は全体の奉仕者としてふさわしくない非行に該当するものとして懲戒処分に付される場合があることを認識し、勤務環境を害する言動をしないよう特段の注意を払うこと。

エ 第4の1(1)、(2)及び(3)に限らず、職員の人格又は尊厳を著しく害し、職員に精神的・身体的苦痛を与え、職員に不利益や勤務意欲の低下をもたらす不適切な言動は、その他のハラスメントに該当する場合があること。

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 妊娠若しくは出産をし、又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度等の利用をする職員として認識すべき事項

(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 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ことが望まれる事項

(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。

## 第5 監督者の責務

1 職員を監督する地位にある者(巡查部長(同相当職を含む。)以上の職にある者をいう。以下「監督者」という。)は、次の事項に留意してハラスメントの防止及び排除に関し、執務を通じた指導等の措置を講じなければならない。

(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、監督する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) 監督する職員の言動に十分な注意を払い、ハラスメントが生じていないか若しくは生ずるおそれがないか又はハラスメントによる問題が生じていないか見逃さないようにすること。

(3) 職員から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、真摯かつ迅速に対応すること。

(4) 職場の実情や妊娠等をし、又は制度等の利用を行う職員その他の職員の実情に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講ずること。

2 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、適切かつ迅速に対処し

なければならない。

## 第6 ハラスメント防止対策体制

### 1 ハラスメント防止対策総括責任者

- (1) 警察本部に、ハラスメント防止対策総括責任者（以下「総括責任者」という。）を置き、警務部長をもって充てる。
- (2) 総括責任者は、ハラスメントの防止及び排除対策に関する事務を総括する。

### 2 ハラスメント防止対策副総括責任者

- (1) 警察本部に、ハラスメント防止対策副総括責任者（以下「副総括責任者」という。）を置き、首席監察官をもって充てる。
- (2) 副総括責任者は、ハラスメントの防止及び排除対策に関する事務の処理を指導、監督する。

### 3 ハラスメント防止対策本部責任者

- (1) 警察本部に、ハラスメント防止対策本部責任者（以下「本部責任者」という。）を置き、警務部警務課長をもって充てる。
- (2) 本部責任者は、総括責任者及び副総括責任者を補佐するとともに、ハラスメントの防止及び排除対策に関する事務を処理する。

### 4 ハラスメント防止対策副本部責任者

- (1) 警察本部に、ハラスメント防止対策副本部責任者（以下「副本部責任者」という。）を置き、警務部監察課長をもって充てる。
- (2) 副本部責任者は、本部責任者が行うハラスメントの防止及び排除対策に関する事務の処理を補佐する。

### 5 ハラスメント防止対策所属責任者

- (1) 所属に、ハラスメント防止対策所属責任者（以下「所属責任者」という。）を置き、所属長をもって充てる。
- (2) 所属責任者は、所属におけるハラスメントの防止及び排除対策に関する事務を処理する。
- (3) 所属責任者は、所属の職員がその能率を十分に発揮できるよう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に関する教養を実施する等の措置を講じなければならない。
- (4) 所属責任者は、ハラスメントに関する苦情相談に係る調査への協力その他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にしなければならない。

### 6 ハラスメント相談員

#### (1) 本部ハラスメント相談員

ア 職員からの苦情相談に対応するため、警察本部に本部ハラスメント相談員を置き、警務部警務課、警務部厚生課及び栃木県警察学校に所属する職員の中から本部責任者が指定する者をもって充てる。

イ 本部責任者は、本部ハラスメント相談員を指定した際は、職員へ周知するものとする。

#### (2) 所属ハラスメント相談員

ア 所属職員からの苦情相談に対応するため、所属に所属ハラスメント相談員を置き、所属責任者が指定する者をもって充てる。

イ 所属責任者は、所属ハラスメント相談員を指定した際は、本部責任者へ報告するとともに、所属の職員へ周知するものとする。

### (3) 相談員の指定

本部ハラスメント相談員及び所属ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）の指定に当たっては、ハラスメントの防止及び排除の趣旨を踏まえた適任者の選任に努め、やむを得ない場合を除き、男女とも1人以上を指定するものとする。

## 第7 苦情相談

- 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、相談員に対して、口頭、文書、電話、メール（栃木県警察WANシステムを利用するもの）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 苦情相談は、ハラスメントの被害を受けている職員に限らず、被害を受けた本人から相談を受け、又はハラスメントを目撃するなど、ハラスメントの発生を認知した職員も行うことができる。

## 第8 苦情相談への対応

- 1 本部ハラスメント相談員は、苦情相談を受けた場合は、相談者に対する適切な助言、援助等を行い、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めるとともに、別記様式により、速やかに本部責任者及び副本部責任者（以下「本部責任者等」という。）に報告しなければならない。
- 2 所属ハラスメント相談員は、苦情相談を受けた場合は、相談者に対する適切な助言、援助等を行い、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めるとともに、別記様式により、速やかに所属責任者に報告しなければならない。この場合において、所属責任者がハラスメントの当事者であるなど、所属責任者に報告することが適切ではないときは、本部責任者等に報告するものとする。
- 3 第8の1及び2の場合において、相談者が本部責任者等又は所属責任者への報告を望まない場合は、相談員は、当該苦情相談の内容及び相談者の意向等を勘案し、本部責任者等又は所属責任者への報告を行わないことができる。
- 4 相談員以外の職員が苦情相談を受けた場合は、第8の2及び3に準じた措置を執るものとする。
- 5 本部責任者等及び所属責任者は、第8の1、2及び4の報告を受けた際は、事実関係を調査の上、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する指導及び警告、被害者のケア等必要な措置を講じなければならない。この場合において、所属責任者は、講じた措置について、速やかに本部責任者等に報告しなければならない。
- 6 第8の5の措置を講じた結果について、本部責任者は総括責任者に、副本部責任者は副総括責任者にそれぞれ報告するものとする。
- 7 総括責任者及び副総括責任者は、第8の6の報告を受け、更に何らかの措置が必要と認める場合は、所要の措置を講ずるものとする。
- 8 相談員等は、苦情相談への対応に当たっては、関係者のプライバシーや名誉その他

の人格を尊重するとともに、苦情相談に当たり知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

#### 第9 再発防止

所属責任者は、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、所属の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。

#### 第10 研修等

警察本部長は、ハラスメントの防止を図るため、採用時教養、各種学校教養及び職場教養の機会を利用するなどして、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。