

島 警 甲 第 1 5 2 5 号

令 和 2 年 1 1 月 1 1 日

各 所 属 長 殿

保 存 期 間	5	年
---------	---	---

最 終 改 正 令 和 3 年 1 2 月 2 4 日

島 根 県 警 察 本 部 長

島根県警察ハラスメント対策要綱の制定について（例規通達）

島根県警察における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ついては、島根県警察ハラスメント防止対策要綱の制定について（平成26年12月22日島警甲第1574号本部長例規通達。以下「旧例規通達」という。）に基づき実施してきたところであるが、この度、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）による労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）の改正等に伴い、別添のとおり「島根県警察ハラスメント対策要綱」を制定し、令和2年11月11日から実施することとしたので、各種ハラスメントに係る防止等の措置を徹底されたい。

なお、旧例規通達は、令和2年11月10日限り、その効力を失う。

## 別添

### 島根県警察ハラスメント対策要綱

#### 第1 趣旨

この要綱は、島根県警察職員（会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。以下「職員」という。）がその能率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（以下「ハラスメント対策」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

#### 第2 定義

この要綱における用語の意義は、次のとおりとする。

- (1) ハラスメント 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こととなるような言動をいう。
- (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ハラスメント（性的な要求や関心に基づく言動及び固定的な性別役割分担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ものをいう。以下同じ。）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ハラスメントをいう。
- (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、業務上必要かつ相当な範囲を超えて行われるハラスメントをいう。
- (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ハラスメントをいう。
  - ア 妊娠し、又は出産したこと。
  - イ 妊娠又は出産に起因する症状により通常業務の遂行が困難になったこと。
  - ウ 不妊治療を受けること。
  - エ 妊娠、出産、育児、不妊治療若しくは介護に関する制度又は措置の利用に関すること。
- (5) その他のハラスメント (2)から(4)までに掲げるもののほか、ハラスメントに該当するもの又はそのおそれのあるものをいう。
- (6) 相談等 ハラスメントに関する相談その他の申出をいう。

#### 第3 取組方針

ハラスメント対策は、組織の執行力の維持及び向上並びに良好な勤務環境づくりのために重要であることを認識し、組織を挙げて積極的に取り組むものとする。

#### 第4 推進体制

##### 1 警察本部の体制

###### (1) 統括責任者

ハラスメント対策に関する業務を統括管理するため、警察本部に統括責任者を置き、警務部長をもって充てる。

###### (2) 推進責任者

ハラスメント対策に関する各種施策を企画及び実施するため、警察本部に推

進責任者を置き、警務部警務課長をもって充てる。

(3) 推進副責任者

総括責任者及び推進責任者を補佐するため、警察本部に推進副責任者を置き、警務部監察課長及び警務部厚生課長をもって充て、所掌する事務に関するハラスメント対策に当たるものとする。

2 所属の体制

(1) 所属におけるハラスメント対策を総括するため、所属責任者を置き、所属長をもって充てる。

(2) 所属責任者は、常に職員の勤務状況や健康状態を把握し、良好な勤務環境の確保に努めるものとする。

第5 責務

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、ハラスメントによる勤務環境の悪化を防ぐために次の事項の重要性を十分に認識しなければならない。

ア セクシュアル・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、性別等で差があるため、自らの言動がセクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかの判断においては、相手の意思が重要であること。

(イ) 自らの言動がセクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかについて、相手から必ずしも意思表示があるとは限らないこと。

(ウ) 自らの言動に対し、相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合は、同様の言動を厳に慎むこと。

(エ) 勤務時間外においても職員間のセクシュアル・ハラスメントが成立し得ることから、勤務時間外における言動についても注意しなければならないこと。

(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に対するセクシュアル・ハラスメントに相当する行為についても注意しなければならないこと。

イ パワー・ハラスメントに関する事項

(ア) 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。ただし、指示、指導、調整等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ることに留意すること。

(イ) 部下の指導及び育成は、上司の役割であり、指導に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。

- (ウ) 上司による行為だけでなく、当該職員に対して実質的に影響力のある者による行為もパワー・ハラスメントに該当すること。
- (エ) 自らの仕事への取組や日頃の言動を省みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションを図ることが求められること。
- (オ) 勤務時間外及び職場外における言動も、パワー・ハラスメントに該当し得ること。
- (カ) 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメント及びこれに類する言動を行ってはならないこと。

ウ 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、不妊治療又は介護に関する否定的な言動は、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り得ること。
- (イ) 仕事と妊娠、出産、育児、不妊治療若しくは介護とを両立するための制度又は措置（以下「制度等」という。）があること。
- (ウ) 妊娠、出産、育児、不妊治療若しくは介護をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項
  - a 仕事と妊娠、出産、育児、不妊治療又は介護とを両立していくために必要な場合は、制度等を利用することができるという知識を持つこと。
  - b 周囲との円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調、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認識を持つこと。

エ その他のハラスメントに関する事項

アからウまでに掲げるもののほか、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こととなるようなおそれのある言動は、ハラスメントに該当する場合があること。

オ 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

- (ア) 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」としたり、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処理しないこと。
- (イ) 職場におけるミーティングを活用すること等により解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けること。
- (ウ) 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、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

カ 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すべき事項

- (ア) 基本的心構え
  - a 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。
  - b ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

(イ) ハラスメントによる被害を受けたと思うときの対応

- a 自分の意に反すること又は嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。
- b 第6の1(1)によるハラスメント相談員や信頼できる者に相談すること。
- c ハラスメントの内容等を記録しておくこと。

## 2 監督者の責務

(1) 島根県警察職員の服務に関する訓令（平成10年島根県警察訓令第24号）第17条第1項に規定する監督者（以下「監督者」という。）は、次の事項に留意してハラスメント対策に努めなければならない。

ア 自らのハラスメントに関する認識を深めること。

イ 日常の執務を通じた指導等において、ハラスメントに関し、監督する職員の注意を喚起して認識を深めさせること。

ウ 指導等を行う際には、当該指導等がハラスメントにならないよう留意し、積極的かつ毅然たる態度で適切に行うこと。

エ 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など監督する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こと。

オ 妊娠した職員がつわり等の体調不良のため勤務ができないこと、能率が低下すること又は制度等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。

カ 職員から相談等があった場合には、真摯かつ迅速に対応すること。

キ 第8の不利益取扱いの禁止を徹底すること。

(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。

(3) 監督者は、職員が外部からハラスメントを受けた旨の相談等があった場合においても、真摯かつ迅速に対応すること。

## 第6 基本対策

### 1 相談体制の整備

(1) ハラスメント相談員

警察本部及び警察署にハラスメント相談員を配置し、職員からの相談等に対応するものとする。この場合において、ハラスメント被害を受けた職員（以下「被害職員」という。）は、口頭、文書、電子メールその他適当な方法により相談を行うことができる。

ア 配置人員

警察本部にあつては各部ごと（島根県警察学校（以下「学校」という。）にあつては所属）に所属の状況に応じて2人から5人、警察署にあつてはそ

の規模に応じて2人又は3人とし、このうち女性を必ず1人以上充てるものとする。

#### イ 指定要領

(ア) ハラスメント相談員の指定は、警察本部の所属にあつては各部庶務担当課長（学校にあつては校長）、警察署にあつては署長の推薦を受け、統括責任者が行う。

(イ) ハラスメント相談員の推薦に当たっては、各所属の次長以上の職にある者以外の中から、年齢及び階級を問わず、真にその適格性を有する者を選し、ハラスメント相談員推薦書（様式第1号）により推薦するものとする。

(ウ) 統括責任者は、ハラスメント相談員として指定した者について、人事異動により配置換えとなったとき、ハラスメント相談員としての適格性を欠くと判断したときその他必要と認めるときは、指定を解除するものとする。

#### (2) その他の相談窓口における対応

(1)による相談以外の制度による相談等を受理した場合は、必要に応じて被害職員の同意を得た上でハラスメント相談員へ報告し、連携して対応し、又はハラスメント相談員を紹介して被害職員が直接相談等を行えるよう配慮すること。

### 2 実態把握と勤務環境の改善

#### (1) ハラスメント相談員等を通じた実態把握

推進責任者は、ハラスメント相談員を通じ、又は定期的にアンケート調査を実施するなどして、ハラスメントに起因する問題及びその兆候とみなすことができる事象（以下「ハラスメント問題等」という。）について、実態把握に努めなければならない。この場合において、アンケート調査の結果等について、各所属又は職員へ情報を還元すること。

#### (2) 所管業務を通じた実態把握及び所属間の連携

推進責任者及び推進副責任者は、業務を通じてハラスメント問題等の把握に努めるとともに、把握したハラスメント問題等について関係所属間で情報共有するなど、連携を図らなければならない。

#### (3) 勤務環境の改善

推進責任者は、ハラスメント問題等を把握したときは、関係所属と連携し、良好な勤務環境の確保のため、必要な措置を講ずるものとする。

### 3 ハラスメント認知時の対応

#### (1) ハラスメント相談員が執るべき措置

ア ハラスメント相談員は、相談等を受けたときは、原則として、被害職員の同意を得た上でハラスメント相談等受理票（様式第2号）を作成し、所属責任者（所属責任者からのハラスメントに係る場合など、これにより難しい場合は推進責任者又は統括責任者）に報告するものとする。この場合において、

同意が得られないときは、事後に同意が得られる場合に備えて適宜の様式で相談内容等を記録し、1年間保存するものとする。

イ 被害職員が相談等に係る報告等の措置を希望しない場合でも、継続した被害状況の把握に努め、被害が深刻な場合には、可能な限り被害職員の同意を得た上で、所属責任者（所属責任者からのハラスメントに係る場合など、これにより難しい場合は推進責任者又は統括責任者）に報告するものとする。

ウ ハラスメント相談員は、ハラスメントに関する相談の受理件数及びハラスメントの種類等について、ハラスメント相談受理件数等報告書（様式第3号）により所属責任者に報告するものとする。

エ 所属責任者は、ウの報告を集約して四半期ごとに推進責任者に報告するものとする。この場合において、当該報告は、毎年4月、7月、10月及び1月のそれぞれ5日（その日が島根県の休日定める条例（平成元年島根県条例第9号）第1条第1項に規定する休日に当たるときは、その翌日以降の最初の休日でない日）までに行うものとする。

(2) ハラスメント被害を認知した職員が執るべき措置

被害職員以外の職員は、ハラスメントを認知したときは、ためらうことなく口頭、文書、電子メールその他適当な方法により所属責任者（所属責任者からのハラスメントに係る場合など、これにより難しい場合は推進責任者又は統括責任者）に報告すること。

(3) 部外からの通報への対応

職員は、部外から職員によるハラスメントに関する通報が寄せられた場合にも、(2)により所属責任者（所属責任者からのハラスメントに係る場合など、これにより難しい場合は推進責任者又は統括責任者）に報告すること。

(4) 所属責任者が執るべき措置

所属責任者は、所属におけるハラスメント問題等を把握したときは、ハラスメントの事実確認、実態調査等を行った上で、ハラスメントが実際に行われた蓋然性が高い場合は、推進責任者へ報告しなければならない。

#### 4 教育研修の実施

(1) 幹部に対する研修

推進責任者は、所属責任者を含む監督者に対し、幹部職員として必要な研修を実施すること。

(2) ハラスメント相談員に対する研修

推進責任者は、ハラスメント相談員による的確な相談対応に資するため、年度当初、ハラスメント相談員を指定後速やかに研修を実施しなければならない。

(3) 各職員に対する教養

所属責任者及びハラスメント相談員は、自所属等において、所属職員に対するハラスメントに関する教養を実施すること。

#### 第7 個人情報保護への配慮

相談等に関する個人情報の取扱いについては、個人のプライバシー等の人権に特に配慮し、あらかじめ被害職員の同意を得た上で取り扱うこと。ただし、被害職員の生命や健康の保護のため緊急かつ重要であると判断される場合は、必要な範囲で当該個人情報を関係所属等に提供する場合もあることに留意すること。

#### 第8 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申出、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を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

#### 第9 再発防止

推進責任者は、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、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。

様式〔略〕