

富山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）

富山県警察においては、ハラスメントの防止及び排除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、「富山県警察ハラスメント防止対策要綱の制定について」（平成27年7月1日付け富務第1696号）により、良好な勤務環境の確保に努めてきたところであるが、この度、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）が制定され、パワー・ハラスメント防止について法律上明確化されたことに伴い、新たに「富山県警察ハラスメント防止対策要綱」を別添のとおり制定し、令和2年6月1日から施行することとしたので、その運用に誤りのないようになりたい。

なお、旧通達は、廃止する。

別添

富山県警察ハラスメント防止対策要綱

第1 目的

この要綱は、富山県警察職員（以下「職員」という。）がその能力を十分に発揮できるような良好な勤務環境を確保するため、職員に対して精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職員の勤務環境を害する言動、いわゆ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定義は、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。

2 パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の勤務環境が害されるものであり、これらの要素を全て満たすものをいう。

3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠若しくは出産した職員又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置（以下「制度等」という。）を利用する職員の勤務環境を悪化させる職場における他の職員からの言動をいう。

4 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。

5 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いて不利益を受けることをいう。

6 苦情相談

ハラスメントに関する苦情の申出、相談又は情報提供をいう。

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、苦情相談、苦情相談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、いかなる不利益な取扱いも受けない。

第4 職員の認識すべき事項

1 ハラスメント全般に関する事項

- (1) 勤務時間外又は職場以外におけるハラスメントにも注意する必要があること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) ハラスメントの態様により、懲戒処分等を受ける場合があること。

2 セクハラに関する事項

- (1) 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等で差があり、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。
- (2) 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。
- (3) セクハラの発生につながるおそれがある言動についても注意する必要があること。

3 パワハラに関する事項

- (1) 職員一人一人が、パワハラが、職員の人格や尊厳を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重すること。
- (2) パワハラか否かについては、具体的な状況を踏まえて総合的に判断するものであること。
- (3) 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導についてはパワハラに該当しないが、業務指示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、パワハラに該当する場合があること。
- (4) 指導に当たっては、相手の性格や能力を充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。
- (5) パワハラは、行為者に自覚がないことも多く、良かれと思っての言動である場合もあることから、当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーションの構築が大切であること。

4 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

- (1) 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動は、ハラスメントの原因や背景となること。
- (2) 妊娠によるつわりなどの体調不良等により職員の労働能率が低下すること及び職員が制度等を利用することにより周囲の職員の業務負担が増大することは、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。
- (3) 仕事と妊娠、出産、育児若しくは介護を両立させるための制度等があること。
- (4) 職場の実情に応じて、制度等を利用する職員及びその周囲の職員に対する一定の措置が必要となること。
- (5) 制度等を利用する職員は、周囲の職員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。

第5 所属長の責務

富山県警察本部の課、室、隊、所、センター及び警察学校並びに警察署の長（以下「所属長」という。）は、所属職員がその能力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、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) ハラスメントの防止及び排除に関する方針、具体的な対策等を所属職員に周知し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) ハラスメントに起因する問題が生じていないか、所属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た場合には、ハラスメント相談責任者を通じ、ハラスメント防止対策責任者に速やかに報告するとともに、必要な措置を迅速かつ適切に講ずること。

(4) ハラスメントに対する拒否、苦情相談、苦情相談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配慮するとともに、職員にその旨を周知すること。

第6 職員の責務

すべての職員は、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。

第7 ハラスメントの防止及び排除の体制

1 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、ハラスメントの防止、排除及び問題発生時の措置に関する事務を総括する。

2 ハラスメント防止対策推進員

(1) 所属にハラスメント防止対策推進員（以下「推進員」という。）を置き、次席、副隊長、副所長、副センター長、副校長、副署長又は次長をもって充てる。

(2) 推進員は、所属におけるハラスメントの防止、排除及び苦情相談に関する事務を処理する。

3 ハラスメント相談責任者

(1) 職員からの苦情相談に対応するため、ハラスメント相談責任者（以下「相談責任者」という。）を置き、警務部警務課次席をもって充てる。

(2) 相談責任者は、苦情相談に的確に対応するため、苦情相談を受ける職員に対し指導・教養を行うとともに、受理した苦情相談について事実の確認、原因の排除、再発防止の措置等を行い、苦情相談を総括するものとする。

4 ハラスメント相談員

(1) 職員からの苦情相談に対応するために、各所属にハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置き、ハラスメント相談員推薦書（別記様式第1号）により所属長の推薦を受けた者の中から警務部長が指名した者をもって充てる。

(2) 相談員の推薦に当たっては、所属職員のうちから、苦情相談について適切な判断ができると認められる複数の職員を推薦するものとし、原則として男性及び女性をそれぞれ1名以上推薦すること。

(3) 所属長は、所属の相談員を変更する必要があるときは、ハラスメント相談員推薦書により後任者を速やかに推薦するものとする。

5 ハラスメント相談窓口

相談員のほか、苦情相談を受け付けるため、警務部警務課企画調整室にハラスメント相談窓口を置く。

第8 苦情相談の方法等

1 職員は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題について、前記第7に定め

る相談員等に対して、所属に関係なく、口頭、文書その他適切な方法により苦情相談を行うことができる。

2 苦情相談は、ハラスメントによる被害を受けている職員に限らず、当該職員から相談を受けたことによりハラスメントを認知した職員も行うことができる。

3 苦情相談は、匿名により行うことができる。

4 ハラスメント相談窓口相談ほっとラインを開設し、次のとおり運用する。

(省略)

第9 苦情相談への対応

1 相談員は、職員からの苦情相談を受けたときは、相談内容をハラスメント相談受理報告書（別記様式第2号）により速やかに所属の推進員に報告し、所属長を通じ相談責任者に報告するものとする。この場合において、相談員は、別紙の指針に定めるところにより、適切に対応するものとする。ただし、所属長又は所属の推進員がハラスメントの当事者である場合や他所属の職員からの苦情相談を受けた場合など、所属の推進員に報告することが適切でないときは、直接相談責任者に報告するものとする。

2 苦情相談の対応に従事する職員は、苦情相談の対応に当たり、関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、正当な理由なく、苦情相談に関して知り得た内容を漏らしてはならない。

3 1の報告を受けた相談責任者は、所属の推進員と連携して事実関係を調査の上、速やかに対策責任者に報告するものとする。

4 3の報告を受けた対策責任者は、当該報告に係る問題の解決に向け、関係所属長と連携を図り、必要な措置を講ずるものとする。

別記様式及び別紙省略