

○山梨県警察ハラスメント防止対策要領の制定について

〔 令和 5 年 5 月 2 6 日 〕
〔 例規甲（務人）第 1 9 号 〕

山梨県警察ハラスメント防止対策要領

第 1 趣旨

この要領は、山梨県警察職員（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もの。

第 2 定義

この要領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（以下「妊娠等」という。）に関するハラスメント及びその他のハラスメントの総称をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。） 職員が他の職員を不快にさせる職場又は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（以下「パワハラ」という。） 職員が職務上の地位、権限又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、本来の業務の適正な範囲を超えて、他の職員の人格若しくは尊厳を著しく害し、職員に精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動若しくは行為をいう。
- (4) 妊娠等に関するハラスメント 職場における次に掲げるものをいう。
 - ア 職員に対する次に掲げる事由に関する言動により、当該職員の勤務環境が害されること。
 - (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。
 - イ 職員に対する次に掲げる事項に関する言動により、当該職員の勤務環境が害されること。
 - (ア) 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用
 - (イ) 育児に関する制度又は措置の利用
 - (ウ) 介護に関する制度又は措置の利用
- (5) その他のハラスメント (2) から (4) までの言動又は行為に準ずるもの又はそのおそれのあるものをいう。

- (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する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 ハラスメントを防止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又は男女間で差があり、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 業務上の命令又は指導（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場合があること（ただし、個人の受け取り方によって、業務上必要な指示又は注意・指導を不満に感じる場合があっても、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラに当たらないものとする。）。
- ウ 職務上の地位に限らず、先輩・後輩間、同僚間等様々な優位性を背景に行われ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

すること。

カ 相手を見做す、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 不必要な残業、深夜労働又は過重労働を強制することもパワハラに該当すること。

(3) 妊娠等に関するハラスメントに関する事項

妊娠等に関するハラスメントは、次に掲げるものとする。

なお、これらは、あくまで例示的に掲げたものであることに留意すること。

(ア) 職員が妊娠等をしたこと（第2（4）アに掲げる事由をいう。（ウ）において同じ。）又は制度等の利用（第2（4）イに掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることを示唆すること。

(イ) 次のaからdまでに掲げる言動により、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害すること（客観的にみて阻害されるものに限る。）。

a 職員が制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し当該請求等をしないよう言うこと。

b 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し当該請求等を取り下げるよう言うこと。

c 職員が制度等の利用の請求等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

d 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(ウ) 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し繰り返し若しくは継続的に嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことなどを含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生ずるなど当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。

(4) その他のハラスメントに関する事項

(1) から (3) までのハラスメントに限らず、職員の人格や尊厳を侵害する行為であって、職員の不利益や勤務意欲の低下をもたらすとともに、職場環境を悪化させるおそれのある行為は、その他のハラスメントとなり得るので注意する必要があること。

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) 職場においてハラスメントを起こさせないために、ハラスメントについて正しく認識するとともに、職場における良好な関係を保持するための必要な行動をとること。
- (2) 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。
- (3) 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及びこれに相当する職員であって、部下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。
- (4) 職員は、ハラスメントを受けた場合には、一人で我慢しているだけでは問題は解決しないということを認識し、嫌なことは相手に対して明確に意思表示をする、信頼できる人に相談する、ハラスメントの内容等を記録しておくなどの措置を講ずること。

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。

ア 自らハラスメントに関する認識の醸成に努めるとともに、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。

イ 業務指導及び身上把握の過程において、自らハラスメントを行わないこと。

ウ 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ようにすること。

エ ハラスメントに起因する問題が生じていないか、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ようにすること。

オ 職員が、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。

カ 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に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に関する事務を総括する。

2 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実態を掌握し、総括責任者の指揮の下、ハラスメントの防止及び排除に関する業務を掌理する。

3 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（以下「相談責任者」という。）を置き、副校長、次席、副隊長、副所長、副署長又は次長をもって充てる。

(2) 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。

4 ハラスメント相談員

(1) 所属に職員からの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複数の職員を選考し、ハラスメント相談員指定報告書（第1号様式）により、そ

の氏名等を警務部警務課を経由して総括責任者に報告しなければならない。

- (3) ハラスメント相談員には、男性及び女性のいずれも含まれることとなるように努めるものとする。
- (4) ハラスメント相談員は、相談責任者を補佐し、所属における苦情相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応しなければならない。

第8 苦情相談

- 1 警察本部に、全職員が直接、ハラスメントに係る苦情相談をすることができる窓口を置くものとし、警務部警務課人事担当を当該窓口（以下「本部相談窓口」という。）とする。
- 2 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、本部相談窓口、ハラスメント相談員及び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。
- 3 職員は、ハラスメントに関し適切な助言、あっせん等を必要とするときは、山梨県警察職員ピアサポート実施要領の制定について（令和元年7月16日付け、例規甲（厚健）第24号）に基づいて設置されるピアサポーターに対しても、口頭、文書その他適当な方法により苦情相談を行うことができる。

第9 苦情相談への対応

- 1 ハラスメント相談員、監督者及びピアサポーターは、苦情相談を受けた場合は、相談者に対し適切な助言、援助等を行うとともに、ハラスメント相談記録簿（第2号様式。以下「相談記録簿」という。）により、速やかに相談責任者に報告しなければならない。この場合において、相談者が匿名を希望しているときは、相談記録簿も匿名で作成するものとする。
- 2 相談責任者は、1の定め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、相談記録簿により、所属長に報告するものとする。
- 3 所属長は、2の定めによる報告を受け、事実関係があると認める場合は、相談記録簿の写しを添えて速やかに対策責任者を経由して総括責任者に報告するとともに、総括責任者の指揮の下、ハラスメントを行った職員に対して指導及び警告を行い、再発防止に努めなければならない。
- 4 本部相談窓口において、苦情相談を受理した場合は、相談者に対し適切な助言、援助等を行うとともに、相談記録簿により、速やかに対策責任者に報告するものとする。
- 5 対策責任者は、4の定めによる報告を受けた場合は、事実関係を調査の上、相談記録簿により総括責任者に報告し、総括責任者の指揮の下、関係所属の所属長と連携し、ハラスメントを行った職員に対して指導及び警告を行い、再発防止に努めなければならない。

6 対策責任者は、苦情相談の内容が全体の奉仕者たるにふさわしくない非行であり、組織全体に及ぼす影響が大きいと判断した場合には、警務部監察課長に通報するものとする。

7 相談記録簿の保存期間は、苦情相談に係る処理が終了後1年とする。

第10 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必要な措置を講ずるものとする。

第11 懲戒処分等

ハラスメントを行った職員に対しては、その様態等に応じて懲戒処分を含む必要な措置を講ずるものとする。