

○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 令和 6 年 7 月 17 日岡務第 582 号

令和 7 年 3 月 14 日岡務第 243 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の調査、指導等を適切に行うための措置(以下「調査等措置」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) 妊娠又は出産をしたこと。
- (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、ハラスメント及びそれに起因する問題(以下「ハラスメント事案」という。)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

- (1) 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、次に掲げる事項に留意して防止対策に努めなければならない。

ア 部下職員の模範となるべき自らの立場及び自らの言動が部下職員に与える影響力を自覚すること。

イ 日常の執務、研修等の機会を通じた指導、教養等により、ハラスメントに関して部下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。

ウ ハラスメント事案の発生又は発生の兆候について、部下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 ハラスメントの原因及び背景について認識を深め、職場及び部下職員の実情に応じた業務体制の整備、業務分担の見直しその他必要な措置を講ずること。

オ 職員からハラスメントに関する苦情又は相談の申出(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。

カ 業務指導、身上把握又は身上指導の過程等において自らがハラスメントの当事者とならないこと。

- (2) 監督者は、ハラスメント事案が生じた場合には、迅速に調査等措置を講じなければならない。

3 不利益な取扱いの禁止

- (1) 職員は、ハラスメントに対する拒否、苦情相談、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。

- (2) 監督者は、部下職員が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 防止対策及び調査等措置を講じるための体制は、次のとおりとする。
 - (1) ハラスメント防止等対策総括責任者 警務部長
 - (2) ハラスメント防止等対策総括副責任者 警務部首席監察官
 - (3) ハラスメント防止等対策責任者 警務部監察課長
 - (4) ハラスメント防止等対策担当者 警務部監察課監察第二係課長補佐
 - (5) ハラスメント防止等対策所属責任者 所属長
 - (6) ハラスメント防止等対策所属推進者 次長、副隊長、副校長及び副署長
- 2 ハラスメント防止等対策総括責任者（以下「総括責任者」という。）は、防止対策及び調査等措置に関する事務を総括する。
- 3 ハラスメント防止等対策総括副責任者は、総括責任者を補佐し、防止対策及び調査等措置に関する事務を指導し、及び監督する。
- 4 ハラスメント防止等対策責任者（以下「対策責任者」という。）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。
- 5 ハラスメント防止等対策担当者（以下「対策担当者」という。）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。
- 6 ハラスメント防止等対策所属責任者（以下「所属責任者」という。）は、所属における防止対策及び調査等措置を講ずるものとする。
- 7 ハラスメント防止等対策所属推進者（以下「所属推進者」という。）は、所属責任者の指揮の下、所属における防止対策を推進するほか、所属における苦情相談の窓口としてこれを受理するとともに、苦情相談に係る問題の事実関係の確認等を行う。

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、所属責任者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。この場合において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、所属責任者は、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

所属責任者は、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を広く受理するため、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 所属責任者は、次に掲げる事項に留意した上で、対策責任者が別に定める方法により、適格性を有すると認められる所属職員を相談員として指定し、対策責任者に報告するとともに、所属職員に周知するものとする。
 - (1) 原則として、2人以上とすること。
 - (2) 男性及び女性のいずれもが含まれることとなるよう努めること。
- 3 総括責任者は、各所属の相談員を全職員に周知するものとする。

第7 苦情相談

職員は、ハラスメント事案が生じた場合は、対策担当者、所属推進者、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責任者に、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。この場合において対策担当者等は、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、当該報告をした所属責任者又は対策責任者に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責任者は、その内容を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。
- 3 所属責任者は、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等措置を行うものとする。この場合において所属責任者は、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、当該所属責任者が講じた3の調査等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責任者に指示することができる。この場合において対策責任者は、所属責任者を介さずに直接報告を受けた苦情相談について、迅速かつ適切に対処するよう関係する所属責任者に指示することができる。
- 5 苦情相談への対応に当たっては、関係者のプライバシー、名誉及び人格を尊重し、調査の過程で知り得た秘密を漏らさないこと。また、苦情相談に対する措置を講じる際は、当該苦情相談をした職員の要望を十分尊重すること。

第9 その他

対策責任者及び所属責任者は、ハラスメント事案の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。