

警 教 甲 達 第 4 号
警 務 甲 達 第 2 9 号
警 厚 甲 達 第 1 号
警 監 甲 達 第 5 号
平成27年10月28日

〔 改正 令和4年1月21日 〕
警 教 甲 達 第 1 号

各部、課、隊、所、校、署長 殿

福井県警察本部長

福井県警察ハラスメント対策要綱の制定について

県警察におけるセクシュアル・ハラスメント対策については、福井県警察セクシュアル・ハラスメント防止対策要綱の制定について（平成19年警務甲達第25号。以下「旧要綱」という。）に基づき取り組んできたところ、この度、セクシュアル・ハラスメントに加え、パワー・ハラスメント等の各種ハラスメント対策の必要性に鑑み、別添のとおり「福井県警察ハラスメント対策要綱」を制定するので、警察職員への周知徹底を図り、その運用に誤りのないようにされたい。

なお、旧要綱は、廃止する。

別添

福井県警察ハラスメント対策要綱

第1 目的

この要綱は、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

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等職員の人格又は尊厳を著しく害し、職員に精神的又は身体的苦痛を与え、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。）

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（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、職員の就業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（ただし、客観的にみて、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、職場におけるパワハラには該当しない。）。

4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下「マタハラ等」という。）

妊娠、出産した職員及び妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置（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。

5 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。

6 ハラスメントに起因する問題

ハラスメントにより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。

7 相談等

ハラスメントの当事者となった職員及び第三者からのハラスメントに係る相談、情報提供等をいう。

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、相談等の申出、当該相談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 職員の責務等

1 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行ってはならない。
- (2) 職員は、ハラスメントが行われ、又はハラスメントに起因する問題が生じた場合は、事実関係の調査に協力しなければならない。
- (3) 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必要な報告を求められた場合は、これに応じなければならない。

2 ハラスメント防止のために認識すべき事項

職員は、ハラスメントを防止するため、次の事項を認識しなければならない。

(1) ハラスメント全般に関する事項

- ア 勤務時間外又は職場外におけるハラスメントに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 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等を受ける場合があること。

(2) 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や男女間で差があり、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 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。
- ウ 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) パワハラに関する事項

- ア 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、当該言動の目的、業務内容、性質、言動の態様、頻度、行為者との関係性等を総合的に考慮して判断されること。
- イ 職務上の地位が上位の者だけでなく、場合によっては同僚、部下や集団による言動であってもパワハラに該当する場合があること。
- ウ 精神的又は身体的な攻撃のほか、次に掲げる言動も、パワハラに該当する可能性があること。
 - 隔離、仲間外し、無視等の人間関係からの切り離し
 - 実現不可能なことや、緊急性のない無駄な業務の強要
 - 私的なことに過度に干渉することなどの個の侵害

(4) マタハラ等に関する事項

- ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動は、マタハラ等の原因や背景となること。
- イ 不妊治療を受けることに関する言動により職員の勤務環境を害することもマタハラ等に該当すること。
- ウ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立させるための制度等があること。
- エ 体調不良等により妊娠した職員の労働能率が低下することや制度等を利用する職員の周囲の業務負担が増大することもマタハラ等の原因や背景となること。

オ 上司は、職場、制度等を利用する職員及び周囲の実情に応じて必要な措置を講ずること。

カ 制度等を利用する職員は、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。

3 良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

職員は、職場の構成員として良好な勤務環境を確保するため、次の事項を認識しなければならない。

- (1) ハラスメントは、職場の秩序を乱し、組織の正常な業務運営の障害となるものであり、根絶を期すべきものであること。
- (2) 職員同士が相互の人格を尊重し、適切に職場のコミュニケーションを取るよう努めること。
- (3) 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たりしないこと。

4 ハラスメントによる被害を受けた場合に認識すべき事項

職員は、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、次の事項を認識しなければならない。

- (1) ハラスメントに起因する問題は、一人で我慢しているだけでは解決しないことから、相談などハラスメントへの対応をためらわないこと。
- (2) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。
- (3) ハラスメントの内容等を記録しておくこと。

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、所属職員に対する指導、教養等を行うとともに、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

- (1) 監督者（職員を監督する地位にある警部補（同相当職を含む。）以上の階級にある者。以下同じ。）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 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、その認識を深めさせること。

イ ハラスメント若しくはハラスメントに起因する問題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。

ウ ハラスメントに対する拒否、相談等の申出、当該相談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すること。

- (2) 監督者は、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及び職員から相談等の申出があった場合は、迅速かつ適切に対処しなければならない。
- (3) 監督者は、ハラスメントの防止に留意するとともに、部下職員の育成に資する適正な指導等を行わなければならない。

第6 ハラスメント対策の体制

1 警察本部の体制

(1) 総括責任者

ア 警察本部にハラスメント対策総括責任者（以下「総括責任者」という。）を置き、警務部長をもって充てる。

イ 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) 総括副責任者

ア 警察本部にハラスメント対策総括副責任者（以下「総括副責任者」という。）を置き、首席監察官をもって充てる。

イ 総括副責任者は、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) 対策責任者

ア 警察本部にハラスメント対策責任者（以下「対策責任者」という。）を置き、警務課長をもって充てる。

イ 対策責任者は、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) 対策副責任者

ア 警察本部にハラスメント対策副責任者を置き、教養課長、厚生課長、監察課長及び警務課次席をもって充てる。

イ 対策副責任者は、所掌する事務に関して、総括責任者及び対策責任者を補佐するとともに、総括責任者の指示の下、ハラスメントに起因する問題の解消に当たる。

(5) 本部対策班

ア 警察本部に警察本部ハラスメント対策班（以下「本部対策班」という。）を置き、総括責任者の指定する本部の警務課、教養課、厚生課及び監察課の課員で構成する。

イ 本部対策班は、対策責任者の指示の下、ハラスメントの防止及び排除対策並びにハラスメントに起因する問題の解消に必要な対応に当たる。

(6) 本部相談員

ア 警察本部に、警察本部ハラスメント相談員（以下「本部相談員」という。）を置き、総括責任者が指定する職員をもって充てる。

イ 総括責任者は、本部相談員を指定し、又は変更したときは、その氏名等を各所属に通知するものとする。

2 所属の体制

(1) 所属責任者

ア 所属にハラスメント対策所属責任者（以下「所属責任者」という。）を置き、所属長をもって充てる。

イ 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総括する。

(2) 所属推進員

ア 所属にハラスメント対策所属推進員（以下「所属推進員」という。）を置き、次席、副隊長、副校長及び副署長をもって充てる。

イ 所属推進員は、所属責任者を補佐し、所属におけるハラスメントの防止及び排除対策を推進するとともに、相談等に関する事務について、所属相談員に必要な助言、指示及び指導を行うものとする。

(3) 所属相談員

ア 所属にハラスメント所属相談員（以下「所属相談員」という。）を置き、所属責任者の指定する職員をもって充てる。

イ 所属責任者は、所属相談員を指定し、又は変更したときは、ハラスメント所属相談員名簿（別記様式第1号）により、教養課長を経由して総括責任者に報告するものとする。

第7 相談等の申出及び対応

1 相談等の申出

(1) 職員は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、所属推進員、所属相談員又は本部相談員（以下「相談員等」という。）に対して、口頭、文書、電子メールその他適当な手段により、相談等の申出を行うことができる。

(2) (1)によるほか、職員は、ふくいECHOネットのハラスメント相談窓口を使用して相談等の申出を行うことができる。

(3) 相談等の申出は、ハラスメントの被害を受けた職員のほか、同被害を認知した職員も行うことができる。

2 相談等への対応

(1) 相談員等の措置

相談員等は、相談等を受けた場合は、当該相談者に対する指導及び助言を自ら行うとともに、ハラスメント相談受理簿（別記様式第2号）により、次の区分で速やかに当該相談等の内容を報告するものとする。

ア 所属相談員は所属推進員に、所属推進員は所属責任者に対し報告すること。ただし、これによることが困難な場合は、本部相談員を通じて対策責任者又は直接対策責任者に報告することができる。

イ 本部相談員は、対策副責任者を経由して対策責任者に対し報告すること。

(2) 相談員等の留意事項

相談員等は、相談等を受けるに際し、次の事項に留意するものとする。

ア 相談等への対応は、迅速かつ適切に行うこと。

イ ハラスメントか否かの判断は、相談者の心情に配慮しつつ、先入観にとらわれず、客観的に行うこと。

ウ 関係者のプライバシーや名誉その他人格の尊重に努めるとともに、知り得た秘密をみだりに漏らしてはならないこと。

(3) 所属推進員の措置

所属推進員は、所属相談員から相談等の報告を受けた場合又は自ら相談等を受けた場合は、可能な範囲で事実関係を調査し、速やかに所属責任者に対し当該調査結果を報告するものとする。ただし、所属責任者に報告することが適当でない場合は、対策責任者に対し報告することができる。

(4) 所属責任者の措置

所属責任者は、所属推進員から報告を受けた場合は、調査の結果及び事実関係の有無並びにハラスメント防止及び排除のために行った措置について、ハラスメント措置結果報告書（別記様式第3号）により、対策責任者を經由して総括責任者に対し報告するものとする。

(5) 対策副責任者の措置

対策副責任者は、所掌する事務等を通じて、相談等又はハラスメントにつながる可能性のある事案を認知した場合は、速やかに対策責任者に対して報告するものとする。

(6) 対策責任者の措置

対策責任者は、相談員等又は対策副責任者から相談等の報告を受けた場合は、所属責任者又は本部対策班に対し、調査を行わせる等ハラスメントに起因する問題の解消に必要な対応に当たるよう指示するものとする。

また、対策責任者は、上記対応結果及び事実関係の有無並びにハラスメントの防止及び排除のために行った措置について、総括責任者及び総括副責任者に報告するものとする。

第8 教養の推進

対策責任者及び対策副責任者は、ハラスメントの防止及び排除を徹底するため、ハラスメントに係る必要な情報を共有するとともに、職員に対して教養を行う。

第9 再発防止の措置等

総括責任者、総括副責任者、対策責任者及び対策副責任者は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、再発防止に向けて、職員に対する啓発その他必要な措置を講ずるものとする。

様式省略