

○沖縄県警察ハラスメント防止対策要綱の制定について

(平成30年12月27日 沖例規監第1号)

沖縄県警察においては、沖縄県警察職員のセクシュアル・ハラスメント防止対策要綱の制定について(平成23年3月25日付け沖例規務第2号ほか。以下「旧要綱」という。)に基づき、セクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」という。)の防止対策等を実施しているところであるが、この度、セクハラのほか、各種ハラスメントの防止と、その排除に関する対策を総合的かつ効果的に推進するため、別添のとおり「沖縄県警察ハラスメント防止対策要綱」を制定し、平成30年12月27日から実施することとしたので、事務処理上誤りのないようにされたい。

なお、旧要綱は、廃止する。

別添

沖縄県警察ハラスメント防止対策要綱

第1 目的

この要綱は、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又はハラスメントに起因する問題が生じた場合における措置に関し必要な事項を定めることにより、沖縄県警察職員(以下「職員」という。)がその能力を十分に発揮できるハラスメントのない良好な勤務環境を確保す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、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が他の者の人格若しくは尊厳を著しく害し、精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は他の職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす不適切な言動をいう。

(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

職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に、人格若しくは尊厳を著しく侵害する言動を行い、精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は勤務環境を悪化させることをいう。

(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行われる勤務環境を害する言動をいう。

ア 妊娠したこと。

イ 出産したこと。

- ウ 育児をしていること。
- エ 介護をしていること。
- オ 妊娠若しく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。
- カ 妊娠若しくは出産に関する制度又は措置の利用に関すること。
- キ 育児休業等の育児に関する制度又は措置の利用に関すること。
- ク 介護休暇等の介護に関する制度又は措置の利用に関すること。

(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は、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

ハラスメントを受けた職員又はハラスメントに関する対応をした職員が、勤務条件等につき不利益な取扱いを受け、又はその勤務環境が害されることをいう。

第3 不利益取扱いの禁止

職員は、ハラスメントに関し報告、相談、調査への協力その他正当な対応をした職員に対して、不利益な取扱いをしてはならない。

第4 職員の責務

1 監督者の責務

職員の指揮監督を行う警部（相当職を含む。）以上の階級にある者（以下「監督者」という。）は、次に掲げる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) 日常の執務を通じた指導、教養等により、指揮監督する部下の職員（以下「部下職員」という。）に対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、部下職員の言動に十分な注意を払うとともに、ハラスメントに該当するおそれのある言動を認めた場合は、その職員に気付かせる観点から注意指導すること。
- (3) 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、適切かつ迅速に対処すること。
- (4) ハラスメントに関する相談及び苦情の申出（以下「相談等」という。）があった場合は、真摯かつ迅速に対応すること。

2 監督者以外の職員の責務

監督者以外の職員は、次に掲げる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) ハラスメントに関する認識を深めること。
- (2) ハラスメントを認知した場合は、自発的に申告すること。
- (3) 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、事実関係の調査に協力すること。
- (4) 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、これに応じること。

- (5) ハラスメントに該当するおそれのある言動を認めた場合は、その言動を行った職員に気付かせる観点から注意すること。

第5 職員の留意すべき事項

1 ハラスメントを行わないようにするために職員が留意すべき事項

(1) セクシュアル・ハラスメント

- ア 性に関する言動の受け止め方には、個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントであるか否かについては、相手の判断により異なること。
- イ 性に関する言動がセクシュアル・ハラスメント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 性に関する言動について、相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合は、その言動を繰り返さないこと。
- エ 勤務時間外における職員間のセクシュアル・ハラスメントについても注意を払い、未然に防ぐ必要があること。
- 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へのセクシュアル・ハラスメントについても十分注意を払い、未然に防ぐ必要があること。

(2) パワー・ハラスメント

- ア パワー・ハラスメントは、コミュニケーションの行き違いに起因する場合が多いことから、職員同士がお互いの人格を尊重するとともに、良好な関係を構築するよう努めること。
- イ 指導、教養又は監督を行う場合であっても、その態様等から客観的に判断して業務の適正な範囲を超えていると認められる場合は、パワー・ハラスメントに該当する場合があること。
- ウ 階級、役職等の上位職の者による言動だけでなく、専門技術、能力の差等の職務上の優位性が認められ、相手に対する実質的な影響力のある者による言動もパワー・ハラスメントに該当する場合があること。
- エ 仕事の延長と認められる場合は、勤務時間又は職場の内外を問わず、パワー・ハラスメントが成立すること。

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ア 妊娠、出産、育児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に該当すること。
- イ 仕事及び妊娠、出産、育児若しくは介護を両立するための制度又は措置があり、その利用を妨げることもハラスメントに該当すること。

(4) (1)から(3)までに該当しないハラスメント

- (1)から(3)までに限らず、職員が他の者の人格若しくは尊厳を著しく害し、精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は他の職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす不適切な言動は、ハラスメントに該当する場合があること。

2 ハラスメントのない良好な勤務環境を確保するために職員が留意すべき事項

- (1) ハラスメントについて、問題提起をする職員を問題視したり、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片付けたりしないこと。
- (2) 職場において、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題を生じさせない

ようにするために周囲に対して気を配り、ハラスメントに該当する可能性がある言動を認めた場合は、可能な限りその行為を制止するとともに被害を受けている職員に声をかけ、相談等を行うよう勧めること。

3 ハラスメントを受けた職員が、被害が深刻化しないために留意しておくことが望ましい事項

(1) 基本的心構え

ア 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

イ 相談等の行動をためらわないこと。

(2) ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

ア 拒否をするときは、相手に対して明確に意思表示をすること。

イ 第6に規定する所属ハラスメント相談員又は本部ハラスメント相談員への相談等をし難い場合は、まずは信頼できる人に相談することから始めること。

第6 ハラスメント防止対策推進体制

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ものとする。

2 ハラスメント防止対策推進責任者

(1) 警察本部にハラスメント防止対策推進責任者（以下「推進責任者」という。）を置き、警務部監察課長をもって充てる。

(2) 推進責任者は、総括責任者の事務を補佐するとともに、ハラスメントの防止及び排除に資する施策を推進し、ハラスメントのない良好な勤務環境の確保に努めるものとする。

3 本部ハラスメント相談員

(1) 警察本部に本部ハラスメント相談員を置き、警務部監察課次席及び警務部監察課に所属する職員をもって充てる。

(2) 本部ハラスメント相談員は、推進責任者の事務を補佐するとともに、相談等の聴取その他ハラスメントの防止及び排除に関する措置を講ずるものとする。

4 ハラスメント防止対策所属責任者

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

(2) 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に関する事務を総括するものとする。

5 ハラスメント防止対策所属推進者

(1) 各所属にハラスメント防止対策所属推進者（以下「所属推進者」という。）を置き、次席（副隊長及び副校長を含む。）又は副署長をもって充てる。

(2) 所属推進者は、所属責任者の事務を補佐し、所属におけるハラスメントの防止及び排除に関する施策を推進するとともに、6に規定する所属ハラスメント相談員が取り扱う相談等の聴取、相談等に係る事実関係の調査、当事者に対する指導又は助言

及び相談等の処理について指揮監督するものとする。

6 所属ハラスメント相談員

- (1) 各所属に所属ハラスメント相談員を置き、所属責任者が指定する者をもって充てる。
- (2) 所属責任者は、所属ハラスメント相談員の指定に当たっては、所属職員の中から人格及び識見に優れ、適任と認められる者を2名以上指定するものとする。この場合において、当該相談員には男性及び女性のいずれもが含まれるよう努めるものとする。
- (3) 所属ハラスメント相談員は、原則として所属職員からの相談等に応じるものとする。ただし、他の所属職員からの相談等に応じる事情がある場合は、この限りでない。
- (4) 所属責任者は、所属ハラスメント相談員を指定した場合は、ハラスメント相談員指定報告書（様式第1号）により、推進責任者を経て総括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。

第7 相談等

- 1 相談等の窓口として、警務部監察課にハラスメント相談専用ホットラインを設置する。
- 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が生じた場合は、所属ハラスメント相談員又は本部ハラスメント相談員に対しハラスメント相談専用ホットラインのほか、面接、文書、電子メールその他適切な方法により、随時、相談等を行うことができるものとする。

第8 相談等への対応

1 所属ハラスメント相談員の対応

- (1) 所属ハラスメント相談員は、相談等を受理した場合は、所属ハラスメント相談票（様式第2号）を作成し、その結果について所属責任者を経て推進責任者に報告するものとする。
- (2) 所属ハラスメント相談員は、相談者が本部ハラスメント相談員の対応を希望する場合、受理した相談等に事件性がある場合又は複数の所属の職員が関係する相談等である場合は、当該相談等を本部ハラスメント相談員に引き継ぐものとする。
- (3) (2)の場合において、所属ハラスメント相談員が本部ハラスメント相談員とともに相談等を聴取する場合は、本部ハラスメント相談員が主体となって対応するものとする。
- (4) 所属ハラスメント相談員は、所属推進者の指揮を受けて相談等に係る事実関係の調査及びハラスメントを受けた職員に対する助言を行うものとする。

2 本部ハラスメント相談員の対応

- (1) 本部ハラスメント相談員は、職員から相談等を受理した場合又は所属ハラスメント相談員からの引継ぎにより相談等を受理した場合は、本部ハラスメント相談票（様式第3号）を作成し、その結果について推進責任者に報告するものとする。
- (2) (1)の場合において、本部ハラスメント相談員は、相談者の同意を得た上で、本部ハラスメント相談票により、関係する所属の所属責任者へ通報するものとする。ただし、所属責任者が不在等により対応できない場合は、所属推進者へ通報するものと

する。

- (3) 本部ハラスメント相談員は、推進責任者の指揮を受けて相談等に係る事実関係の調査、ハラスメントを行った職員（以下「行為者」という。）に対する指導又は警告及びハラスメントを受けた職員に対する助言を行うものとする。

3 所属責任者等の対応

- (1) 所属責任者又は所属推進者は、1の(1)に規定する報告又は2の(2)に規定する通報を受けた場合は、事実関係を調査の上、所属ハラスメント相談票により速やかに推進責任者を経て総括責任者へ報告するものとする。この場合において、相談等に係る問題が解決した場合も、その処理結果について、速やかに推進責任者を経て総括責任者へ報告するものとする。
- (2) 所属責任者又は所属推進者は、(1)に規定する調査によりハラスメントが行われた事実を認めた場合は、行為者に対し必要な指導又は警告を行い、再発防止に努めるものとする。

4 推進責任者の対応

- (1) 推進責任者は、1の(1)に規定する報告を受けた相談等のうち、所属内で処理することが適当と判断するものにあつてはその旨を所属責任者に通知して、必要な指導及び助言を行うものとし、所属内で処理することが困難と判断するものにあつては本部ハラスメント相談員を対応に当たらせるものとする。
- (2) 推進責任者は、本部ハラスメント相談員が取り扱う相談等の聴取、相談等に係る事実関係の調査、行為者に対する指導又は警告及びハラスメントを受けた者に対する助言について指揮監督するものとする。
- (3) 推進責任者は、所属ハラスメント相談員及び本部ハラスメント相談員（以下「ハラスメント相談員」という。）から報告を受けた相談等の処理方針及び処理結果について、速やかに総括責任者に報告するものとする。

第9 ハラスメント相談員が相談等に対応する際の留意事項

1 秘密の保持

ハラスメント相談員は、相談等により知り得た秘密を漏らしてはならない。

2 人権等の尊重

ハラスメント相談員は、相談等への対応に当たっては、関係者の人権、名誉、人格等を尊重すること。

3 迅速な対応

ハラスメント相談員は、被害の拡大及び深刻化を防止し、又は事実関係が曖昧になることを防ぐため、迅速に対応すること。

4 公正な対応

ハラスメント相談員は、相談者に自分の判断若しくは考えを押し付けたり、又は特定の当事者に偏った対応を行った場合、相談者の信頼を失うことにもなりかねないため、常に客観的で公正な立場を保持した対応をすること。

5 組織的な対応

ハラスメント相談員は、相談者の意向を尊重しつつ、相談等に関係する所属と相互に連携して組織的な対応を図るものとする。

第10 再発防止

総括責任者、推進責任者、所属責任者及び所属推進者は、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 教養の実施及び報告

1 定期の教養の実施等

(1) 所属責任者は、年2回、春季及び秋季人事異動後に部下職員に対しハラスメントの防止及び排除のための教養を実施し、春季人事異動後の教養にあつては4月末日までに、秋季人事異動後の教養にあつては10月末日までに、それぞれの実施状況をハラスメント防止対策教養実施結果報告書(様式第4号)により推進責任者を経て総括責任者に報告するものとする。

(2) 推進責任者は、春季又は秋季人事異動後に所属推進者に対しハラスメントの防止及び排除のための教養を実施するものとする。

2 定期以外の教養の実施等

所属責任者は、定期の教養以外にハラスメントの防止及び排除のための教養を実施した場合は、随時、推進責任者を経て総括責任者に報告するものとする。

附 則

様式第1号(第6関係)

ハラスメント相談員指定報告書
[別紙参照]

様式第2号(第8関係)

所属ハラスメント相談票
[別紙参照]

様式第3号(第8関係)

本部ハラスメント相談票
[別紙参照]

様式第4号(第11関係)

ハラスメント防止対策教養実施結果報告書
[別紙参照]