

## 神奈川県警察ハラスメント防止対策要綱の制定について

(平成 29 年 3 月 30 日例規第 12 号 / 神務発第 449 号)

改正 平成 31 年 3 月 26 日例規第 4 号神務発第 366 号

この度、別添のとおり神奈川県警察ハラスメント防止対策要綱を定め、平成 29 年 4 月 1 日から施行することとしたので、部下職員に周知徹底を図り、ハラスメントの未然防止、問題発生時の適切かつ迅速な対応及び再発防止対策に万全を期されたい。

おって、神奈川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 12 月 17 日 例規第 47 号、神務発第 2394 号)は、廃止する。

別添

### 神奈川県警察ハラスメント防止対策要綱

#### 1 趣旨

この要綱は、神奈川県警察に勤務する職員(以下「職員」という。)がその能力を遺憾なく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並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の措置(以下「ハラスメント防止対策」という。)に関し必要な事項を定めるものとする。

#### 2 用語の意義

この要綱における用語の意義は、次のとおりとする。

##### (1) ハラスメント

職員の人格若しくは尊厳を傷つけ、職員に対して精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動の総称をいう。

##### (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(性的な関心又は欲求に基づく発言及び行動のほか、性差別的な要素を含む発言及び行動をいう。以下同じ。)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

職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる言動をいう。

##### (4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

女性職員の妊娠、出産に関し、上司又は同僚から行われる当該職員の勤務環境が害される言動及び職員の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関し、上司又は同僚から行われる当該職員の勤務環境が害される言動をいう。

##### (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、その状態を改善することをいう。

##### (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) 苦情相談等

ハラスメントを受けた職員からのハラスメントに関する苦情の申出及び相談のほか、第三者からのハラスメントに関する相談、情報提供等をいう。

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、苦情相談等、当該苦情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ものとする。

4 職員の責務

(1) ハラスメント全般に関する事項

ア ハラスメントについて問題提起をする職員をトラブルを起こす職員とみなし、又は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取り扱わないこと。

イ 職場においてハラスメントに起因する問題を生じさせないよう周囲に気を配り、必要な行動をとること。

ウ 勤務時間外における職員間のハラスメントについても注意すること。

エ ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係や上下関係などを考えて我慢することがあるため、ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを認識すること。

(2) セクシュアル・ハラスメントに関する事項

ア 相手が拒否し、又は嫌がっていると感じた場合は、同じ言動を繰り返さないこと。

イ 性に関する言動は個人間で受け止め方に差があり、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が重要であることから、自らの勝手な思い込みで判断しないこと。

ウ 職員が職場において職員以外の者と接する場合におけるセクシュアル・ハラスメントについても、注意すること。

(3) パワー・ハラスメントに関する事項

指導、監督及び教養(以下「指導等」という。)を行う場合であっても、表現、回数、態様等によってはパワー・ハラスメントに該当する場合があることを認識すること。

(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

ア 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になることを認識すること。

イ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度及び措置について、  
識見を深めるよう努めること。

## 5 幹部の責務

幹部(警部補以上の階級にある警察官又はこれに相当する事務職員若しくは技術職員をいう。)は、次の事項に留意し、ハラスメントの防止及び排除に向けて、必要な措置を講じなければならない。

- (1) 日常の業務を通じた指導等により、ハラスメントに関する職員への注意喚起を図り、ハラスメントに関する知識を深めさせること。
- (2) 職場でハラスメントが発生し、又は発生するおそれがないか、職員の言動に十分な注意を払うこと。
- (3) ハラスメントに関し、職員から苦情相談等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、適切かつ迅速に対応するとともに、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じなければならない。

## 6 ハラスメント防止対策の体制

- (1) 警務部長は、総括防止対策責任者として、ハラスメント防止対策の体制を確立するとともに、各所属におけるハラスメント防止対策の推進状況の把握に努め、そのうち重要と認められる事項については、各所属長に通知するなど、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。
- (2) 各部長(警務部長を除く。)、組織犯罪対策本部長、運転免許本部長、市警察部長、方面本部長、サイバーセキュリティ対策本部長及び警察学校長は、副総括防止対策責任者として、総括防止対策責任者を補佐し、必要に応じて、所属長に指導及び助言を行うなど、ハラスメント防止対策の実効が上がるよう努めるものとする。
- (3) 所属長(市警察部にあつては市警察部長が指定する副部長、相模方面本部にあつては方面本部長が指定する副本部長、サイバーセキュリティ対策本部にあつては副本部長、警察学校にあつては副校長。以下同じ。)は、所属防止対策責任者として、所属内におけるハラスメント防止対策及び苦情相談等を受理する体制を確立するものとする。

## 7 相談窓口の設置

警務部警務課に警察本部ハラスメント総合相談窓口を、各市警察部及び相模方面本部にハラスメント相談窓口を設置する。

## 8 ハラスメント相談員

- (1) 所属に、ハラスメント相談員を置く。
- (2) ハラスメント相談員は、階級、性別、人格、職員からの推薦等を考慮の上、所属長が適任と認める者をもって充てる。
- (3) 所属長は、ハラスメント相談員の中から、主任ハラスメント相談員及び副主任ハラスメント相談員を指定し、そのいずれか一方に女性職員をもって充てる。

(4) 所属長は、指定したハラスメント相談員について、所属職員に周知させるとともに、ハラスメント相談員総括表(第1号様式)により、定期人事異動後速やかに、警務部長(警務部警務課企画室長経由)に報告するものとする。

## 9 苦情相談等

職員は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、苦情相談窓口及びハラスメント相談員に対して、口頭、文書その他適当な方法により、適時、苦情相談等を行うことができるものとする。

## 10 苦情相談等への対応

(1) 苦情相談等を受けた相談員は、速やかに主任ハラスメント相談員を経由して、所属長に相談内容を報告するものとする。

(2) ハラスメント相談員は、職員からの苦情相談等を真摯に受け止め、独断で処理することなく、所属長の指揮を受けて、適切かつ迅速に対応するものとする。

(3) 所属長は、ハラスメント相談員を指揮し、苦情相談等に係る問題の事実関係の確認及び当事者に対する指導、助言等を行い、当該問題を適切かつ迅速に解決する対策を講じなければならない。

(4) 所属長は、相談及び当該問題に対し対策を講じる場合は、ハラスメントを受けた者の意思を尊重し、慎重に対応するものとする。

(5) 所属長及びハラスメント相談員は、苦情相談等への対応に当たっては、関係者のプライバシー、名誉その他の人格を尊重するとともに、苦情相談等に当たり、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

## 11 所属会議

(1) 所属長は、ハラスメント防止対策の一環として、所属女性会議、所属男性会議及び所属ハラスメント相談員会議(以下「所属会議」という。)を定期的開催し、ハラスメントの未然防止に努めるとともに、潜在的被害及び将来ハラスメントに発展するおそれのある事案の把握などに努めるものとする。

(2) 所属会議の議長は、原則として、主任ハラスメント相談員又は副主任ハラスメント相談員に指定された職員をもって充てるものとする。

## 12 研修会等

### (1) ハラスメント相談員研修会

警務部長は、各所属の主任ハラスメント相談員又は副主任ハラスメント相談員を招集し、ハラスメント相談員研修会を開催するものとする。

### (2) 方面女性会議等

警務部長は、必要に応じて、各所属の女性代表者を招集し、方面女性会議又は全体女性会議を開催するものとする。

## 13 報告

所属長は、所属会議を開催した場合及び所属職員に対して意識啓発等必要な措置を講じた場合は、それらの実施結果について、ハラスメント防止対策実施結果報告書(第2号様式)により、警務部長(警務部警務課企画室長経由)に報告するものとする

附 則

附 則(平成31年3月26日例規第4号神務発第366号)

第1号様式(8関係)

ハラスメント相談員総括表

[別紙参照]

第2号様式(13関係)

ハラスメント防止対策実施結果報告書

[別紙参照]