

○群馬県警察ハラスメント防止等対策要綱の制定について（例規通達）

令和2年6月25日群本例規第20号（務）

改正

令和2年9月9日群本例規第30号（務）

令和3年12月24日群本例規第28号（務）

令和5年2月22日群本例規第4号（務）

令和7年3月6日群本例規第4号（務）

群馬県警察ハラスメント防止等対策要綱の制定について（例規通達）

群馬県警察におけるハラスメント防止等対策要綱を別添のとおり定めたから、誤りのないようにされたい。

なお、次に掲げる例規通達及び依命通達は、廃止する。

- 1 群馬県警察セクシュアル・ハラスメント等防止等対策要綱の制定について（平成29年群本例規第13号）
- 2 群馬県警察セクシュアル・ハラスメント等防止等対策要綱の解釈及び運用について（平成29年6月8日付け群務第455号依命通達）

別添

群馬県警察ハラスメント防止等対策要綱

第1 趣旨

この要綱は、群馬県警察の職員（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とする。

第2 定義

- 1 ハラスメント セクシュアル・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及びパワー・ハラスメントをいう。
- 2 セクシュアル・ハラスメント等 セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。
- 3 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。
- 4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場における職員に対する次に掲げる事由に関する言動により、当該職員勤務環境が害されることをいう。
 - （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）不妊治療を受けること。
 - （4）妊娠、出産、育児、介護又は不妊治療に関する制度又は措置の利用に関すること。
- 5 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こととなるようなものをいう。
- 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、及びその状態を解消することをいう。

第3 不利益取扱いの禁止

職員は、ハラスメントに対する拒否及び苦情の申出、苦情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 職員の認識すべき事項

- 1 職員は、セクシュアル・ハラスメントを行わないようにするため、次に掲げる事項を認識しておかなければならない。
 - （1）性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があることから、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。
 - （2）セクシュアル・ハラスメントであるか否かについては、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

- (3) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが判明した場合は、同じ言動を繰り返さないようにすること。
 - (4) 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する必要があること。
 - (5) 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シュアル・ハラスメントについても注意する必要があること。
- 2 次の(1)から(3)までに掲げる職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないようにするため、それぞれ当該(1)から(3)までに掲げる事項を認識しておかなければならない。
- (1) 全ての職員 次の事項
 - ア 妊娠、出産、育児、介護又は不妊治療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を生じさせる原因や背景となること。
 - イ 仕事と妊娠、出産、育児、介護若しくは不妊治療とを両立するための制度又は措置があること。
 - (2) 幹部職員(警部補(同相当職の一般職員を含む。))以上の階級にある者をいう。以下同じ。) 次の事項
 - ア 妊娠した職員がつわり等の体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること及び制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせる原因や背景となること。
 - イ 業務体制の整備等職場の実情や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
 - (3) 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員 次の事項
 - ア 仕事と妊娠、出産、育児、介護又は不妊治療とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児、介護又は不妊治療に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。
 - イ 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等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 職員は、パワー・ハラスメントを行わないようにするため、次に掲げる事項を認識しておかなければならない。
- (1) パワー・ハラスメントは、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であることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。
 - (2) 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等については、パワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。
 - (3) 部下職員の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。
 - (4) 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。
 - (5) 職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分であること。例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる他官庁の職員との関係にも十分留意しなければならないこと。
 - (6) 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。
- 4 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、次に掲げる事項を認識しておかなければならない。
- (1) ハラスメントについて問題を提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントを当事者間の個人的問題として片付けないこと。
 - (2) ハラスメントを生じさせないようにするため、ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促したり、相談にのるなど周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

と。

- 5 職員は、セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合は、これによる被害を深刻にしないため、次に掲げる事項を認識しておかなければならない。

(1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないことから、相談窓口や信頼できる人等に相談すること。

(2) セクシュアル・ハラスメント等に対する行動（セクシュアル・ハラスメント等に対する拒否及び苦情の申出、苦情等に係る調査への協力等をいう。）をためらわないこと。

- 6 職員は、自分が受けている言動がパワー・ハラスメントではないかと考える場合に、これによる被害を深刻にしないため、次に掲げる事項を認識しておかなければならない。

(1) 一人で抱え込まずに、相談窓口や信頼できる人等に相談すること。

(2) パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、良かれと思っての言動であることもあるので、相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すること。

- 7 職員は、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が付される場合があることを認識し、勤務環境を害する言動をしないよう特段の注意を払わなければならない。

第5 幹部職員の責務

- 1 幹部職員は、良好な勤務環境を確保するため、次に掲げる事項に留意し、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等により、ハラスメントに関し、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。

(2) 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、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。

(3) ハラスメントに対する拒否及び苦情の申出、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。

(4) 職員から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。）がなされた場合は、真摯かつ迅速に対応すること。

- 2 幹部職員は、ハラスメントが生じた場合は、適切かつ迅速に対処しなければならない。

第6 ハラスメント対策体制

- 1 ハラスメント防止対策総括責任者

(1) 群馬県警察にハラスメント防止対策総括責任者（以下「防止対策総括責任者」という。）を置き、警務部長をもって充てる。

(2) 防止対策総括責任者は、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室

(1) 群馬県警察にハラスメント防止対策室（以下「防止対策室」という。）を置く。

(2) 防止対策室に次のアからエまでに掲げる職を置き、それぞれ当該アからエまでに掲げる者をもって充てる。

ア 室長 警務部長

イ 副室長 警務部首席監察官

ウ 班長 警務部警務課長及び警務部監察課長

エ 室員 警務部警務課企画係、警務部警務課人事係及び警務部監察課監察係の勤務員

(3) 防止対策室の事務は、次のとおりとする。

ア ハラスメントの防止及び排除のための措置に関すること。

イ 苦情相談の受理及び処理その他ハラスメントが生じた場合に適切に対応するための措置に関すること。

ウ その他ハラスメントに関すること。

- 3 ハラスメント防止対策責任者

(1) 所属にハラスメント防止対策責任者（以下「防止対策責任者」という。）を置き、所属長

をもって充てる。

- (2) 防止対策責任者は、職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他必要な措置を講ずるものとする。

4 ハラスメント防止対策推進員

- (1) 所属にハラスメント防止対策推進員（以下「防止対策推進員」という。）を置き、警察本部にあっては次席、副隊長又は副校長を、警察署にあっては副署長をもって充てる。
- (2) 防止対策推進員は、防止対策責任者を補佐し、所属におけるハラスメント防止対策を推進するとともに、苦情相談への対応、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、当事者に対する指導及び助言等の苦情相談に関する処理を指揮・監督する。
- (3) 警察署の防止対策推進員は、その職務について、警務官に補佐させることができる。

5 ハラスメント相談員

- (1) 群馬県警察及び各所属に、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。
- (2) 群馬県警察の相談員（以下「県警相談員」という。）は、前記2の(2)のエに規定する防止対策室員をもって充て、県警察における苦情相談の対応に当たるものとする。
- (3) 防止対策総括責任者は、県警相談員の氏名等を職員に周知するものとする。
- (4) 所属の相談員（以下「所属相談員」という。）は、当該所属の防止対策責任者が指定する者をもって充て、所属における苦情相談の対応に当たるものとする。この場合において、所属相談員は、原則として、男女各1人を指定するものとする。
- (5) 防止対策責任者は、所属相談員を指定した場合は、その職名及び氏名を防止対策総括責任者に報告するとともに、所属の職員に周知するものとする。指定変更したときも同様とする。
- (6) 防止対策総括責任者は、相談員に対し、必要な教養を行うものとする。

第7 相談苦情

職員は、ハラスメントが生じた場合は、相談員、幹部職員又は防止対策室（以下「相談員等」という。）に対して、口頭、文書、その他適宜な手段により、適時、苦情相談を行うことができる。

第8 苦情相談への対応

- 1 相談員等は、苦情相談を受けた場合は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、当該相談者に対する指導及び助言等うものとする。この場合において、相談員等（防止対策推進員又は防止対策室を除く。）は、速やかに、防止対策推進員又は防止対策室に報告するものとする。
- 2 防止対策推進員及び防止対策室は、前記1の規定により苦情相談又は報告を受けた場合は、相互に連携し、事実関係を調査した上、防止対策総括責任者及び防止対策責任者の指揮を受け、ハラスメントをした職員に対する必要な指導及び警告、被害者へのケア等必要な措置を適切かつ迅速に講じなければならない。
- 3 防止対策室は、職員が他任命権者の職員からハラスメントを受けたとされる場合は、当該他任命権者のハラスメント相談窓口に対し、調査を行うように要請するとともに、必要に応じて指導等の対応を求めることとし、他任命権者のハラスメント相談窓口と相互に連携し、及び協力するものとする。
- 4 相談員等は、そ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、苦情相談により知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

第9 再発防止

防止対策総括責任者及び防止対策責任者は、ハラスメントが生じた場合は、再発防止に向けて、職員の意識啓発その他の必要な措置を講ずるものとする。

第10 研修等

警察本部長は、ハラスメントの防止及び排除を図るため、採用時教養、各種学校教養及び職場教養の機会を利用するなどして、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

第11 経過措置

この要綱施行の際、現に群馬県警察セクシュアル・ハラスメント等防止等対策要綱の制定について（平成29年群馬本例規第13号）基づき所属セクハラ相談員に指定された者については、この要綱に基づく所属相談員に指定されたものとみなす。