

徳島県警察におけるハラスメントの防止等に関する訓令の制定について（通達甲）

最終改正 令和5年3月17日徳務第80号  
徳島県警察本部長から各部課長、各警察署長宛

この度、別添のとおり徳島県警察におけるハラスメントの防止等に関する訓令（平成25年徳島県警察本部訓令第4号。以下「ハラスメント防止訓令」という。）を制定し、平成25年4月1日から施行することとした。制定の趣旨及び要点並びに運用上の留意事項は次のとおりであるので、部下職員への周知を徹底し、効果的に運用されたい。

なお、徳島県警察におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の制定について（平成15年12月24日徳務甲第780号）は、廃止する。

#### 記

### 第1 制定の趣旨

県警察においては、これまで、セクシュアル・ハラスメントを防止し、勤務環境の改善を図るための取組を実施してきたところであるが、近年、職務上の地位等の優位性を背景としたパワー・ハラスメントやいじめ・嫌がらせなどが勤務環境を悪化させる要因となっており、その防止が課題となっていること、また、セクシュアル・ハラスメントについてはパワー・ハラスメントの問題と不可分であることから、ハラスメント全般の防止を図り、職員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ものである。

### 第2 制定の要点

#### 1 職員の責務（第4条）

職員の責務として、ハラスメントに関する認識の涵（かん）養、調査及び報告への協力等を規定した。

#### 2 監督者の責務（第5条）

監督者（職員を監督する地位にある者）について、ハラスメントの防止及び排除に関して果たすべき責務を定めた。

#### 3 ハラスメント対策推進体制の確立（第6条から第11条まで）

警務部長をハラスメント対策総括責任者に充て、県警察におけるハラスメントの防止及び排除に関する業務を総括させるとともに、局総務企画課長並びに警務部警務課長及び監察課長をハラスメント対策推進責任者に充

て、ハラスメントの防止及び排除に関する立案及び実施、ハラスメント相談員への支援、ハラスメント相談員等と連携した各種対策を行わせることとした。また、所属長をハラスメント対策責任者（以下「対策責任者」という。）として、その役割を明確化し、所属におけるハラスメント対策推進体制を確立した。

#### 4 相談体制の強化（第11条、第14条及び第15条）

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。）に適切に対応するため、配置単位ごとに複数のハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置くとともに、「ハラスメントホットライン」の設置、ハラスメント被害に起因する心身の健康状態に関する相談への保健師の対応等相談体制の強化を図った。

#### 5 相談等への対応要領（第12条及び第13条）

相談等の受理から終了に至るまでの報告等の流れと相談者の意向を尊重した対応を行うことを明確化するとともに、相談内容や処理状況等を記録するため、ハラスメント相談受理票の様式を定めた。

### 第3 運用上の留意事項

#### 1 用語の定義（第2条関係）

- (1) 第2号の「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。したがって、団体職員及び業務委託先従業員等の同じ職場で勤務する者は当然のこと、職務遂行上接する機会のある者全てに対する言動もセクシュアル・ハラスメントとなりうるものであることに留意すること。
- (2) 第2号の「職場」とは、職員が職務に従事する勤務公署をいい、当該職員が通常勤務している場所を指す。「職場外」とは勤務公署以外で、出張先、打合せ場所、車内、飲食店等が含まれる。
- (3) 第2号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれる。
- (4) 第3号の「職務に関する優越的な関係を背景として」とは、職務を遂行するに当たって、当該言動を受ける職員が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景とすることであり、例えば次のものが含まれる。

ア 職務上の地位が上位の者による言動

イ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行うものが業務上必要な知識又は豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難であるもの

ウ 同僚又は部下からの集団による行為で、抵抗又は拒絶することが困難であるもの

- (5) 第3号の「業務上必要かつ相当な範囲を超える」とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、その判断に当たっては、当該言動の内容、程度、目的、様態、頻度又は継続性、当該言動を受けた職員の問題行動の有無、当該言動が行われた経緯又は状況、業務の内容及び性質、職員の属性又は心身の状況、行為者との関係性等を総合的に考慮すること。この場合において、個別の事案における職員の行動が問題となるときは、その内容又は程度及びそれに対する指導の態様の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意すること。
  - (6) 第4号の「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。
  - (7) 第4号の「妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置」とは、分べんに係る特別休暇、育児休業、育児短時間勤務、介護休暇、短期介護休暇等の妊娠、出産、育児又は介護（以下「妊娠等」という。）の事由により利用が可能となる制度又は措置（以下「制度等」という。）をいう。
  - (8) 第5号の「前3号以外」とは、性的な言動、職務に関する優越的な関係を背景とした言動及び妊娠等に関する言動以外の言動を指し、同僚間、先輩後輩間等において相手に対する影響力を背景として行われる精神的な暴力、嫌がらせ等がこれに当たる。
  - (9) 第6号の「ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは、職員が、直接又は間接的にハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなるなどその能力の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が悪くなることをいう。
  - (10) 第6号の「ハラスメントへの正当な対応」とは、ハラスメント防止訓令第3条に規定するハラスメントに対する苦情の申出又は拒否、当該苦情等に係る調査への協力等の行為をいう。
  - (11) 第6号の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換え等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。
- 2 不利益取扱いの禁止（第3条関係）

「不利益」とは、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける誹謗（ひぼう）や中傷など職員が受けるその他の不利益をいう。

### 3 職員の責務（第4条関係）

職員は、ハラスメントの防止及び排除のため、次に掲げる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こと

ア 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必要があること。

イ 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 ハラスメント被害を深刻化させないためにも、相談窓口の利用又は信頼できる者への相談等ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

#### (2) セクシュアル・ハラスメントに関すること

ア 性に関する言動に対する受け止め方は、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、相手の判断が重要であること。

イ 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 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。

#### (3) パワー・ハラスメントに関すること

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、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ものの、業務指示等の内容が適切であっても、その手段又は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。

イ 部下の指導に当たっては、相手の性格及び能力を十分に見極めたうえで行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は、世代又は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。

ウ 自らの仕事への取組及び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。

#### (4) 妊娠等に関するハラスメントに関すること

ア 妊娠等に関する否定的な言動は、妊娠等に関するハラスメントの原因又は背景となること。

イ 仕事と妊娠等を両立する制度等があること。

ウ 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員は、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又は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。

(5) 良好な勤務環境を確保するために必要なこと

ア ハラスメントについて問題提起をする職員をいわゆるトラブルメーカーとみたり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないこと。

イ 職場においてハラスメントに関する問題の当事者を出さないようにするために、ハラスメントが見受けられる場合は、同僚として注意を促したり、相談に乗るなど、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

4 監督者の責務（第5条関係）

監督者とは、徳島県警察処務規程（昭和41年徳島県警察本部訓令第8号）第106条に規定する監督者と同義であり、警察運営の適正を図るため、部下職員に対し、常に必要な指導、監督及び教養を行うことがその本来の責務であることから、積極的かつ毅然たる態度で、適切な指導や助言を行うこと。

5 ハラスメント対策責任者（第9条関係）

対策責任者は、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として、次に掲げる措置等に配慮するものとする。

- (1) 職員に対する定例教養等の際に、ハラスメントの防止及び排除のための教養を含めること。
- (2) (1)の教養の実施に当たっては、ハラスメント防止訓令、同訓令第18条に規定するハラスメント防止対策マニュアル等を活用すること。
- (3) 相談員に対して相談等の申出があった場合は、相談員が相談等に応じることができるよう配慮すること。
- (4) 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そのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うとともに、職場における不利益の排除にも留意すること。

6 ハラスメント相談員（第11条関係）

第3項の「選考」に当たっては、性別、年齢及び職位に偏りがないように配慮するものとする。

7 相談等に対する基本的な対応（第13条関係）

- (1) 第1項第1号の規定により相談員が作成した相談受理票は、相談等の処理の過程においては、対策責任者又は対策推進責任者が保管すること。  
この場合において、相談受理票は施錠できる場所に保管し、処理の事務に携わる職員以外の職員の目に触れないようにすること。
- (2) 対応が終了した相談等に係る相談受理票は、総括責任者において専用の簿冊に編てつし、施錠できる場所において対応が終了した日から1年

間保存すること。

- (3) 第1項第2号に定める対策副責任者（ハラスメント防止訓令第10条第1項に規定するハラスメント対策副責任者をいう。以下同じ。）が行う調査及び第1項第4号に定める対策推進副責任者が自ら相談等を受けた場合に行う調査の実施に当たっては、予断を排し公平な態度で当事者双方及び関係者から十分に話を聞くほか、必要に応じて相談員と連携するなどして、事実の確認を行うこと。
- (4) 対策副責任者は、第1項第2号の事実関係の調査の結果、ハラスメントの被害の程度が深刻で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合には、対策責任者を經由して対策推進責任者に事実関係と併せてその旨を報告すること。
- (5) 対策責任者は、第1項第2号に規定する報告を受け、部下職員がハラスメントを行った事実を確認したときは、懲戒処分等を検討する必要性から、徳島県警察職員の懲戒の取扱いに関する訓令（平成26年徳島県警察本部訓令第3号）第7条の規定により、速やかに監察課長に報告すること。

#### 8 研修等（第17条関係）

第1項及び第3項の「研修等」とは、研修のほか、パンフレット等関係資料の配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等をいう。