

県本部各部課長 殿
県下各警察署長

原 議 永 年 保 存					
共	00	00	10	31	5年

宮 本 務 第 2 6 9 号
令 和 6 年 3 月 1 日
宮 城 県 警 察 本 部 長

宮城県警察ハラスメント防止対策要綱の改正について（通達）

本県警察における各種ハラスメント防止対策等については、これまで「宮城県警察ハラスメント防止対策要綱の改正について（通達）」（令和2年6月1日付け宮本務第1013号ほか）により運用してきたところであるが、この度、別添のとおり宮城県警察ハラスメント防止対策要綱を改正したので、所属職員に周知徹底を図り、各種ハラスメントの防止に努められたい。

なお、これに伴い、前記通達は廃止する。

記

1 改正の要点

- (1) セクハラ の定義について、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を規定した。
- (2) マタハラ等の定義について、不妊治療を受けること及び不妊治療に係る制度又は措置を利用することに対する否定的な言動を規定した。
- (3) ハラスメント相談等の受理の事務を、警務部厚生課から警務部警務課に移管した。
- (4) 警務部警務課にハラスメント相談窓口を設置した。
- (5) ピアサポーターに対してハラスメントに関する相談等を行うことができる旨の規定を削除した。
- (6) 所要の文言の整理等を行った。

2 施行期日

令和6年4月1日

別添

宮城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事務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処するための事務に関し必要な事項を定めることにより、宮城県警察職員（以下「職員」という。）がその能力を十分に発揮できる良好な勤務環境を構築及び確保することを目的とする。

第2 用語の定義

この要綱において、次に掲げる用語の意義は、それぞれ次に定めるところによる。

1 ハラスメント

職員の人格若しくは尊厳を著しく害し、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員に不利益をもたらし、又は勤務環境を害する不適切な言動をすることの総称をいう。

2 セクハラ

職員が他の職員を不快にさせる職場内外における性的な言動（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又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を含む。）をいう。

3 パワハラ

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ものをいう。

4 マタハラ等

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の勤務環境を害することとなるものをいう。

- (1) 妊娠したこと。
- (2) 出産したこと。
- (3) 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、勤務することができなかったこと又は能率が低下したこと。
- (4) 不妊治療を受けること。
- (5) 妊娠、出産、育児、不妊治療又は介護（以下「妊娠等」という。）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止するとともに、ハラスメントが現に行われている場合に当該行為を制止し、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

ハラスメントのために職員が精神的若しくは身体的な苦痛を覚え、又はその勤務環境を害す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等につき不利益を受けることをいう。

第3 不利益扱いの禁止

職員は、ハラスメントに対する拒否、ハラスメントに関する相談及び苦情（別に定める相談及び苦情取扱要綱に基づく部外からの苦情を除く。）の申出（以下「相談等」という。）、ハラスメントに係る調査への協力その他ハラスメントに関して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 職員が認識すべき事項

1 ハラスメントの防止のために職員が認識すべき事項

(1) ハラスメント全般に関する事項

- ア 勤務時間及び職場の内外を問わず、ハラスメントについて注意する必要があること。
- イ 内容のいかなを問わず、相手や他の職員に不快感を与える言動等は行わないこと。
- ウ 職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者との関係においても、ハラスメントに十分注意する必要があること。
- エ 職場において行われるハラスメント防止のために行う措置に協力すること。

(2) セクハラに関する事項

- ア 性的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、当該性的言動がセクハラに該当するか否かについては、相手の判断が重要であること。
- イ セクハラであるか否かについて、相手方から常に意思表示があるとは限らないこと。
- ウ 直ちにセクハラに当たらない言動についても、それがセクハラにつながる可能性がある以上、十分に注意し、同じ言動を繰り返さない配慮が必要であること。

(3) パワハラに関する事項

- ア 部下職員等に指導、監督及び教養（以下「指導等」という。）をする場合において、その表現方法、回数、様態等によっては、その指導等がパワハラに該当する場合があること。
- イ 部下職員の指導等は、上司の役割であり、その指導等に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うこと。また、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こと。
- ウ 職務上の地位が上位の職員からの言動及び指導等のみならず、業務上必要な知識や豊富な経験を有している同僚又は部下からの言動、同僚又は部下からの集団によるもので、抵抗又は拒絶することが困難である行為等もパワハラに該当する可能性があること。
- エ 指導等を行う場合においては、一時的な感情で一方向的に職員に精神的又は身体的な苦痛を与え得る言動は厳に慎むこと。
- オ 行為者の意図にかかわらず、職員の人格又は尊厳を害する言動は、パワハラに該当する場合があること。
- カ 特定の職員に対して、故意に無視する、職務執行に必要な情報又は業務を与えない等、職場内で孤立化させる行為もパワハラに該当すること。

キ 不必要な残業、深夜労働又は過重労働を強制することもパワハラに該当すること。

(4) マタハラ等に関する事項

ア 妊娠等に関する否定的な言動（当該職員に直接行わない言動を含む。）は、マタハラ等の原因や背景となること。

イ 仕事と妊娠等とを両立するための制度又は措置（以下「制度等」という。）があること。

ウ 妊娠等をし、又は制度等を利用する職員が認識すべき事項

(ア) 仕事と妊娠等とを両立していくために必要な場合は、制度等を利用すること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、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。

エ 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）が認識すべき事項

(ア) 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務することができないこと若しくは能率が低下すること又は制度等を利用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
もマタハラ等の原因や背景となること。

(イ) 職場の実情又は妊娠等をし、若しくは制度等の利用をした職員その他職員の実情に応じ、業務体制の整備等（業務の偏りを軽減するよう適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の効率化を行うことを含む。）、必要な措置を講ずること。

2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために職員が認識すべき事項

(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 ハラスメントに対する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きの対応

ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

イ 信頼することができる人に相談すること。

(3) 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片付けないこと。

(4) 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す、相談に乗る、上司等に相談するなど、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

第5 監督者の責務

1 監督者は、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。

(1) 日常の勤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、ハラスメントに関する認識を深めさせること。

(2) ハラスメントを生じさせない業務体制の整備を図ること。

- (3) ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又は生じるおそれがないか、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。
- (4) ハラスメントに対する拒否、ハラスメントに関する相談等、ハラスメント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。
- (5) 職員からハラスメントに関する相談等があった場合には、真摯かつ迅速に対応すること。
- (6) 職場におけるハラスメントが生じた事実を確認することができた場合において、被害を受けた職員に対する配慮のための措置を行うこと。
- 2 監督者は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、適切かつ迅速に対処しなければならない。
- 3 監督者は、職員が外部からハラスメントを受けた旨の相談等があった場合にも、真摯かつ迅速に対応すること。

第6 ハラスメント防止対策の体制

1 警務部長

警務部長は、県警察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。

2 警務課長

警務部警務課長（以下「警務課長」という。）は、警務部長を補佐し、県警察におけるハラスメントの防止及び排除に関する対策の推進並びに相談等の受理の事務を掌理する。

3 所属長

所属長は、警務部長の指揮の下、所属におけるハラスメントの防止及び排除に関する対策を推進する。

4 ハラスメント相談責任者

(1) 所属にハラスメント相談責任者（以下「相談責任者」という。）を置き、警察本部の部及び仙台市警察部に置かれた課等にあつては管理官、次長、副隊長又は副所長を、警察学校にあつては副校長を、警察署にあつては副署長又は次長をもって充てる。

(2) 相談責任者は、所属長を補佐し、所属におけるハラスメントの防止及び排除に関する対策を推進するものとする。

5 ハラスメント相談員

(1) 所属にハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置き、所属長が所属職員の中から指名する若干名をもって充てる。この場合において、女性職員が配置された所属については、女性職員からの相談等に応じるため、男性の相談員のほか、女性の相談員を指名するものとする。

(2) 所属長は、相談員の指名に当たっては、ハラスメントの防止及び排除の趣旨を踏まえた適任者の選任に努め、指名した相談員について、所属職員に対し周

知するものとする。

(3) 所属長は、相談員を指名した場合又は配置換えその他の理由により指名替えた場合は、ハラスメント相談員名簿（別記様式）により、その氏名等を警務課長を経由して警務部長に報告しなければならない。

(4) 相談員は、所属長を補佐し、所属における相談等に応じる。

第7 相談等窓口

1 所属における相談責任者又は相談員（以下「相談員等」という。）による相談等の受理体制のほか、警務部警務課にハラスメント相談窓口を設置する。

2 職員は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合又はハラスメントが疑われる言動及び風評を聞知した場合において、相談員等又は前記1のハラスメント相談窓口に対して、口頭、文書その他適当な方法により、適時、相談等を行うことができる。

第8 相談等への対応

1 相談員等は、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めるものとする。

2 相談員等は、相談等への対応に当たっては、関係者のプライバシーや名誉その他の人格を尊重するとともに、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。

第9 教養等の実施

警務部長、警務課長及び所属長は、職員に対しハラスメント対策の重要性について意識付けを徹底させるとともに、被害の潜在化及び深刻化を防止するための組織的な対策が講じられるよう、必要な指導及び教養を実施するものとする。

第10 留意事項

1 再発防止

警務部長、警務課長及び所属長は、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の必要な措置を講ずるものとする。

2 部外からの通報への対応

部外から職員によるハラスメントに関する通報が寄せられた場合にも適切に対応すること。

第11 細目的事項

この要綱に定めるもののほか、ハラスメント防止対策の実施に当たり必要な事項は、警務部長が別に定める。

別記様式

ハラスメント相談員名簿（ 年度）

所属：_____

[illegible]