

最近改正 令和 7 年 10 月 24 日例規（務）第 83 号

この度、別記のとおり大阪府警察ハラスメント対策要綱を制定し、平成27年1月1日から実施することとしたので、所属職員に周知徹底し、適切な運用に努められたい。

別 記

大阪府警察ハラスメント対策要綱

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に起因する問題が生じた場合における適切な対応に関し必要な事項を定めることにより、大阪府警察に勤務する職員（以下「職員」という。）がその能力を十分に発揮できるような良好な勤務環境を確保することを目的とする。

第2 定義

この要綱において、次に掲げる用語の意義は、それぞれに定めるところによる。

- (1) ハラスメント 他の職員の人格若しくは尊厳を害し、他の職員に精神的若しくは身体的に苦痛を与え、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職員の不適切な言動をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント ハラスメントのうち、他の職員を不快にさせ、又は職場環境を悪化させる性的な言動をいう。
- (3) パワー・ハラスメント ハラスメントのうち、他の職員に対して業務の適正な範囲を逸脱し、職務上の地位、人間関係の優位性等を背景に、精神的若しくは身体的に苦痛を与え、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 ハラスメントのうち、女性職員に対する妊娠若しくは出産に関する言動又は他の職員に対する妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に関する言動であって、当該職員の勤務環境を害し、又は職場環境を悪化させるものをいう。
- (5) その他のハラスメント ハラスメントのうち、セクシュアル・ハラスメント、パワー・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以外のものをいう。
- (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、その状態を解消することをいう。
- (7) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントにより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等につき不利益を受けることをいう。

第3 不利益な取扱いの禁止

職員は、ハラスメントに対する拒否、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題（以下「ハラスメント等」という。）に関する苦情の申出、ハラスメント等に係る調査への協力その他ハラスメント等に関し職員が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 職員の認識すべき基本的事項

- 1 職員は、ハラスメントをしないようにするために次の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事項

ア 他の職員が拒否し、又は不快、苦痛等の感情を抱いていることを知ったときは、同じ言動を繰り返さないこと。

イ 勤務時間外及び職場外においてもハラスメントの防止に努めること。

(2) セクシュアル・ハラスメントに関する事項

ア 性に関する言動に対する受け止め方には個人間、男女間等で差があり、セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かについては、当該言動の受け手となる職員の判断が重要であること。

イ セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かについて、当該言動の受け手となる職員からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ウ 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。

(3) パワー・ハラスメントに関する事項

ア 上司として部下に対し指導、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、態様等が適切でないときは、パワー・ハラスメントに該当する場合があること。

イ 上司から部下への行為に限らず、上司、同僚等に対して様々な優位性を背景に行う言動は、パワー・ハラスメントに該当する場合があること。

ウ 指導等を行う場合であっても、一時的な感情で一方向的に他の職員を傷つけるような言動は避けること。

エ 指導等の意図にかかわらず、他の職員の人格又は尊厳を害する言動は、パワー・ハラスメントに該当する場合があること。

オ 職員に対する次の行為は、パワー・ハラスメントに該当すること。

(ア) 無視する行為、孤立させる行為又は職務執行に必要な情報若しくは仕事を与えない行為

(イ) 不必要な時間外勤務、深夜における勤務又は過重労働を強制する行為

(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、育児及び介護に関する否定的な言動は、他の職員に対して直接行われたものでなくとも、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因又は背景となり得ること。

イ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護を両立するための制度及び措置について理解を深めること。

(5) その他のハラスメントに関する事項

セクシュアル・ハラスメント、パワー・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に該当しない言動であっても、職員の人格若しくは尊厳を害し、職員に精神的若しくは身体的に苦痛を与え、又は職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす言動は、ハラスメントとなり得ること。

2 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に次の事項を認識しなければならない。

(1) 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等を生じさせないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

(3) 職場においてハラスメント等が生じた場合は、自己又は他の職員が受けているハラスメント等について、相談又は苦情の申出（以下「相談等」という。）の必要な行動をためらわないこと。

3 職員は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に、これによる被害を深刻にしないために、次の事項を認識しなければならない。

(1) 基本的心構え

ア 一人で悩んでいるだけでは、ハラスメント等は解決しないこと。

イ ハラスメントに対する拒否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 ハラスメントを行った者に対して、明確に意思表示をすること。

イ 信頼できる人に相談すること。

ウ ハラスメントの内容を記録しておくこと。

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) 日常の職務を通じた指導等により、ハラスメントに関して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) ハラスメント等が職場に生じていないか、又は生ずるおそれがないか等について、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、ハラスメント等に関する苦情の申出、ハラスメント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配慮すること。

(4) 職員からハラスメント等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。

2 監督者は、ハラスメント等を認知した場合には、適切かつ迅速に対処しなければならない。

第6 職員の責務

1 職員は、ハラスメント等のない良好な勤務環境を実現するため、ハラスメント等に関する認識を深めるとともに、自らハラスメントを行わないようにしなければならない。

- 2 職員は、ハラスメント等が生じた場合において、事実関係の調査が行われるときは、これに応じなければならない。
- 3 職員は、ハラスメント等について必要な報告を求められたときは、これに応じなければならない。

第7 ハラスメント対策推進体制

1 総括責任者等の設置

- (1) 大阪府警察におけるハラスメント対策を推進するため、警察本部にハラスメント対策総括責任者（以下「総括責任者」という。）、ハラスメント対策総括副責任者（以下「総括副責任者」という。）、ハラスメント対策推進責任者（以下「推進責任者」という。）及びハラスメント対策推進担当者（以下「推進担当者」という。）を置く。
- (2) 総括責任者は副本部長を、総括副責任者は警務部長を、推進責任者は警務課長を、推進担当者は警務課人事第一担当課長補佐をもって充てる。

2 取扱責任者等の設置

- (1) 所属における相談等に対応するため、所属にハラスメント取扱責任者（以下「取扱責任者」という。）、ハラスメント取扱副責任者（以下「取扱副責任者」という。）、ハラスメント取扱担当者（以下「取扱担当者」という。）及びハラスメント取扱補助者（以下「取扱補助者」という。）を置く。
- (2) 取扱責任者は、所属長をもって充てる。
- (3) 取扱副責任者は、次に掲げる所属の区分に応じ、それぞれに定める者をもって充てる。
 - ア 警察本部の所属 次長又は副隊長
 - イ 警察学校 副校長
 - ウ 方面本部 副方面本部長
 - エ 組織犯罪対策本部 組織犯罪対策本部副本部長
 - オ 犯罪対策戦略本部 犯罪対策戦略本部副本部長
 - カ 警察署 副署長又は次長
- (4) 取扱担当者は、取扱責任者が警部以上の階級にある警察官（これに相当する職にある警察行政職員を含む。）のうちから、適任と認めて指定する者をもって充てる。
- (5) 取扱補助者は、取扱責任者が警部補以下の階級にある警察官（これに相当する職にある警察行政職員を含む。）のうちから、適任と認めて指定する者をもって充てる。

なお、指定に当たっては、2人以上を指定するものとし、複数の女性職員が配置されている所属にあっては、やむを得ない理由がある場合を除き、1人以上は女性とすること。
- (6) 取扱責任者は、前記(4)又は(5)により指定したときは、その都度、書面又は口頭により警務部長（警務課）宛てに報告するものとする。

第8 相談等

- 1 職員は、自己又は他の職員がハラスメント等を受けている場合には、口頭、文書その他の適当な方法により、総括責任者、総括副責任者、推進責任者、推進担当者、取扱責任者、取扱副責任者、取扱担当者又は取扱補助者（以下「総括責任者等」という。）に対して、適時、相談等を行うものとする。ただし、総括責任者、総括副責任者又は推進責任者に相談等を行う場合は、推進担当者を経由して行うものとする。
- 2 総括責任者等は、相談等の処理等をするに当たって必要があると認める場合は、事案ごとに適当と認める者を指名して、その処理等の補助をさせることができる。

第9 相談等への対応

- 1 総括責任者等は、相談等を受けた場合は、当該相談等を申し出た職員に対して指導及び助言を行うものとする。
- 2 取扱担当者及び取扱補助者は、相談等を受けた場合は、取扱副責任者に当該相談等の内容を報告するものとする。
- 3 取扱副責任者は、相談等を受け、又は前記2による相談等の報告を受けた場合は、取扱責任者に当該相談等の内容を報告するものとする。
- 4 取扱責任者は、相談等を受け、又は前記3による相談等の報告を受けた場合は、推進責任者に当該相談等の内容を通報するものとする。この場合において、相談等の内容が警察署におけるハラスメント等に係るものであるときは、担当方面本部長（大阪府警察監察規程（平成12年訓令第17号）第4条第2項の規定により当該警察署を担当する方面本部長をいう。以下同じ。）を経由して推進責任者に通報するものとする。

る。

- 5 推進責任者は、前記4による通報を受けた場合は、総括副責任者を經由して総括責任者に相談等の内容を報告するものとする。
- 6 前記2から5までの規定による報告又は通報を行う場合において、その報告先又は通報先がハラスメント等の当事者である場合等、当該報告先又は通報先に報告し、又は通報することが適当でないと認められるときは、当該報告先又は通報先より上位の総括責任者等に直接報告し、又は通報することができる。

第10 排除等の措置

- 1 総括責任者は、前記第9によるハラスメント等に関する報告を受けた場合は、総括副責任者に事案内容の調査等所要の措置を講じさせるものとする。
- 2 総括副責任者は、事案内容の調査等を行うに当たっては、推進責任者に監察室長又は担当方面本部長と緊密に連携を取らせるものとする。
- 3 総括責任者は、ハラスメントの防止及び排除のため、職員に対する啓発、配置換えその他必要な措置を講じるものとする。

第11 保秘

この要綱に定められた相談等への対応に当たっては、関係者のプライバシー、名誉及び人格を尊重するとともに、当該対応に当たり知り得た秘密を正当な理由なく他に漏らしてはならない。