

## 働きやすい職場環境づくりの取り組みについて

大船渡地区消防組合

すべての職員が働きやすい職場環境をつくるために、職場におけるハラスメント等の防止をすることは、組織マネジメントの観点からも重要です。

また、全国の消防組織におけるハラスメント（パワハラ、セクハラ等）が社会的な問題となっているため、大船渡地区消防組合として次のハラスメント対策に関する取り組みを進めます。

### 1. 消防長による「ハラスメント防止宣言」の発信

「職場におけるハラスメントは断固許さない」という方針をトップメッセージとして厳格かつ明確に打ち出すことにより、組織、職員間のハラスメントに対する意識改革を図る。

### 2. ハラスメント通報及び相談窓口の周知

ハラスメント被害を受けた職員または被害を受けたと思われる職員の関係者（家族、同僚等）が、ハラスメント等が発生していることを安心かつ信頼して通報でき、ハラスメントを受けた職員の精神的なサポートを行う相談窓口について周知徹底する。

### 3. ハラスメント防止に関する情報の発信や研修等の実施

ハラスメント防止研修により、職員に気付きと対策に関する知識を習得させ、組織内の意識改革を図る。

### 4. 職場のハラスメントチェック等の実施

ハラスメント等を可能な限り未然に防止するため、原則として毎年1回、全職員を対象としたハラスメントチェック及びアンケートを実施する。

※ 職場ハラスメントチェックの実施、結果・集計の管理は、庶務課が行う。

※ ストレスチェックの職場分析結果と併せ、職場としての対応策を検討する。

### 5. その他

ハラスメント行為が確認された場合、消防長に報告するとともに、職員懲戒審査委員会で審査のうえ、懲戒処分等、厳正に対処することとなる。

このほか、必要と考えられる取り組みについて、随時実施する。

## 働きやすい職場環境づくりの取り組みについて（要綱）

平成 30 年 2 月  
大船渡地区消防組合

すべての職員が働きやすい職場環境をつくるために、職場におけるハラスメント等の防止をすることは、組織マネジメントの観点からも重要なことです。

平成29年7月に消防庁より「消防組合におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループの検討結果について」の通知を受け、当消防組合においても同年10月に消防長による「ハラスメント防止宣言」を行い、職員のハラスメントの防止に向けて、すべての職員が個人として尊重され、相互に信頼し合うことでその能力を十分発揮できる職場環境をつくるため、職場におけるハラスメントの禁止やその防止に努めることとし、消防においても防止方針の推進をしてきたところであり、より一層、働きやすい職場環境づくりのために、具体的な対応策について見直すものです。

### I 『基本的な考え方』

消防においては、危険な現場における活動が求められることから、階級制度に基づいた指揮命令系統が確立されており、安全管理のため一定程度の厳しい指導・訓練が必要となりますが、業務の適正な範囲を超えた指導及び暴力行為などのパワー・ハラスメント（パワハラ）は、断じて許されない行為です。

また、男女共同参画の視点として、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）や、妊娠・出産・子育て・介護休暇・休業取得等に関するハラスメントについても、防止に向けた取り組みは重要です。

### II 『ハラスメントの定義』

#### 1 ハラスメントとは

ハラスメントとは、「他者に対する言動によって、本人の意図には関係なく、相手を不当に不快にさせるなど、精神的・身体的な苦痛を与える行為」を言います。職場においては、その結果、職場環境が悪化し、職員の能力発揮や公務の能率的な遂行が阻害されることとなります。

ハラスメントが発生する要因には、「職場内のコミュニケーションの希薄化」「上司と部下の価値観に相違がある」「組織における問題解決機能の低下やマネジメント力の不足」など、多様な要因があります。

ハラスメントの防止のためには、幹部職員が、職場の課題を見つけ対処していく意識を持つことが大切です。

#### 2 職場におけるハラスメント

働きやすい職場環境づくりのため、職場におけるハラスメントについて、知識・理解を深めていく必要があります。

## (1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは、「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」を言います。

### ●『ジェンダー・ハラスメント』（参考）

「ジェンダー」とは、「社会的・文化的な性のありよう」との意味であり、性に関する固定観念や性別による役割意識に基づく差別や嫌がらせによって、他の者を不快にさせることを指します。

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ことや、このような差別意識がハラスメントの温床になることも考えられるため、参考にしてください。

### ●『女性消防吏員について』

当消防組合では、平成29年4月に初めて女性消防吏員1名を採用しました。今後も採用に向けた取り組みを進めていきます。

男女ともに、人事評価制度等による能力の評価により、持てる能力を発揮すべく適材適所の人事配置を行います。

## (2) パワー・ハラスメント

「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、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行為」を言います。

### ●『パワー・ハラスメントの行為類型』

行為類型	具体例
1. 身体的な攻撃	暴行・傷害
2. 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
3. 人間関係の切り離し	隔離・仲間外し・無視
4. 過大な要求	業務上の不要、不可能なことの強要・仕事の妨害
5. 過小な要求	能力、経験とかけ離れた程度の低い仕事の命令
6. 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

## (3) その他のハラスメント

上記のハラスメント以外にも、職場に多いハラスメントがあります。

他の職員に対して誹謗、中傷等により人権を侵害したり、不快にさせる行為を言います。

### ① 『マタニティ・ハラスメント』（マタハラ）

マタニティ・ハラスメントとは、働く女性に対し、妊娠・出産を理由として、退職や雇い止めを促すなど、職場での精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。

② 『アルコール・ハラスメント』(アルハラ)

相手の望まない飲酒に関する言動であり、行為者が意図したか否かに関わらず、それによって相手に何らかの不利益または不快感を与えること。

③ 『パタニティ・ハラスメント』(パタハラ)

男性職員が子育てに参加することを拒むような言動をすること。

※ 男性職員の「子育て参加のための休暇等の取得」について、批判的な態度をとることも含む。

④ 『モラル・ハラスメント』(モラハラ)

モラル・ハラスメントとは、言葉、態度、身振り及び文書によって、巧妙かつ陰湿に繰り返され、人の心や身体を傷つけ、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪化させる行為を言います。

### Ⅲ『職場での取り組み』

#### 1 組織としての対応

当消防組合においても、働きやすい職場環境づくりのために、「風通しのよい職場」を目指し、取り組みを進める必要があります。

日頃から、相手の人格を尊重し、相手の立場を考慮した言動を心がけましょう。

特に、幹部職員は、職員を指導・育成する立場にあることを自覚し、自らの言動がハラスメントに当たることがないように注意しましょう。

#### (1) 消防長による「ハラスメント防止宣言」

「職場におけるハラスメントは断固許さない」というトップの意思を明確に打ち出し、組織、職員間のハラスメントに対する意識改革を図ります。

#### (2) ハラスメントの通報・相談窓口の周知

実際にハラスメントが発生した場合に適切な解決を図るため、ハラスメントに関する相談窓口があることを、知っておくことが重要です。

ハラスメントの被害を受けた職員だけでなく、被害を受けたと思われる職員の関係者(家族、同僚等)も相談できます。

相談窓口は、総務部総務課及び消防組合庶務課に設置されており、次に掲げる職にある者が相談員となっています。

所 属	相 談 員
総務部総務課	係長、保健相談員
消防本部庶務課	係長

また、消防庁消防・救急課に「消防庁ハラスメント等相談窓口」が設置されています。

対応時間	平日 8:30~18:15
電話番号(専用回線)	03-5253-7548

(3) ハラスメント防止に関する情報の発信や研修等の実施

ハラスメント防止に関する情報発信、ハラスメント防止の取り組みの周知徹底、研修の実施などで、職員の気付きと知識の習得により組織内の意識改革を図ります。

また、男性職員が積極的に子育て参加が出来るよう、休暇・休職制度についても周知します。

(4) 職場のハラスメントチェック等の実施

ハラスメント等を可能な限り未然に防止するため、年1回、全職員を対象としたハラスメントチェック及びアンケートを実施します。

アンケートの集計結果により、ハラスメント防止の取り組みの成果を検証し、取り組み内容の見直しを行っていきます。

(5) その他

職員の行ったハラスメント行為が、「地方公務員法第33条信用失墜行為の禁止」及び「職員の分限及び懲戒に関する事務取扱要綱」に抵触すると認められた場合は、その程度に応じ、職員懲罰審査委員会で審査のうえ、懲戒処分等、厳正に対処することについても周知します。

## 大船渡地区消防組合ハラスメント等撲滅推進会議設置要綱

### (設置)

第1条 消防本部に、ハラスメント等撲滅推進会議（以下「会議」という。）を設置する。

### (所掌事務)

第2条 会議は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

- (1) 消防組合における、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどのハラスメント等（消防に関連する不祥事を含む。以下「ハラスメント等」という。）を撲滅するための施策の企画・立案
- (2) ハラスメント等を防止するための研修及び啓発・広報活動の総括
- (3) ハラスメント等の事案が発生した場合における再発防止措置案の策定
- (4) ハラスメント等を防止するための施策の進捗状況の管理
- (5) その他ハラスメント等の撲滅のために必要な事務

### (組織)

第3条 推進会議は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

- 2 委員長は、消防長をもって充てる。
- 3 副委員長は、消防次長をもって充てる。
- 4 委員は、職員幹部会構成員の他委員長が必要と認めた者を充てる。
- 5 委員長は、必要があると認める場合において、職員をオブザーバーとして会議に参加させることができる。
- 6 委員長は、会務を総理する。
- 7 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

### (会議)

第4条 会議は、委員長が招集する。

- 2 会議は、毎年度の開催することを常例とするとともに、必要に応じ、開催するものとする。
- 3 会議は、委員長及び3分の2以上の委員が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。
- 4 会議の議事は、出席者の過半数でこれを決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

### (庶務)

第5条 会議に関する庶務は、消防本部消防総務課において処理する。

(補則)

第6条 この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成30年2月8日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。(組織改革による役職名等改称)

附 則

この要綱は、令和3年8月31日から施行する。