

# 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。

### 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 『職場での取り組み』

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」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ります。

#### 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します。

(1) 相談等窓口は、大船渡市総務部総務課及び消防組合消防本部総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
大船渡市総務部総務課	行政文書担当及び人事担当の課課長補佐
消 防 本 部 総 務 課	課 長 補 佐

## (2) その他の窓口

### ○消防庁消防・救急課「消防庁ハラスメント等相談窓口」

対応時間	平日8:30～18:15
電話番号(専用回線)	03-5253-7548
電子メール 連絡用の電話番号を記載し 送信する(様式任意)。	メールアドレス: fdma_hcs@soumu.go.jp

### ○岩手県人事委員会事務局 職員課

対応時間	平日9:00～17:00(昼休み時間を除く)
電話番号(事務局職員課内)	019-629-6237
手紙、ファクス、電子メール 所属・氏名・相談内容、希望連絡 手段(電話番号、ファクス番号又 はメールアドレス)、連絡時間帯 等を明記し、送信(様式任意)。	住所: 岩手県人事委員会事務局 職員課 審査・給与担当 〒020-0021 岩手県盛岡市中央通1-7-25 朝日生命盛岡中央通ビル6階 ファクス番号: 019-629-6239 メールアドレス: spc-soudan@pref.iwate.jp

## 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、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

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になります。

このほか、必要と考えられる取り組みについて、随時実施します。

## 職員のハラスメント防止に関する要綱

令和4年10月7日  
大船渡地区消防組合

(目的)

第1条 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適切に対応するための措置を講じることにより、職員が対等平等な関係で快適に働くことができる勤務環境を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント 第2号から第5号までに掲げるものの総称をいう。
- (2) 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（同性に対するもの及び性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくものを含む。）。
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 次に掲げるものをいう。
  - ア 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が害されること。
    - (ア) 妊娠したこと。
    - (イ) 出産したこと。
    - (ウ) 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。
    - (エ) 不妊治療を受けること。
  - イ 職員に対する妊娠、出産又は不妊治療に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
  - ウ 職員に対する育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
  - エ 職員に対する介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
- (4) 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。
- (5) その他のハラスメント 前3号に掲げるもののほか、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言動。
- (6) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の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につき不利益を受けること。

(所属長の責務)

第3条 所属長は、職員がその能力を十分に発揮できるよう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に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた

場合には、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。この場合において、ハラスメントに対する職員の対応に起因して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しなければならない。

- 2 所属長は、職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する所属の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて迅速かつ適切に職員の救済を図らなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、ハラスメントをしてはならない。

- 2 職員は、ハラスメントが個人としての尊厳や名誉を不当に傷つけ、勤労意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては本組合行政の円滑な運営を阻害するものであることを自覚し、職員がそれぞれの人権を尊重し、業務を遂行できるよう努めなければならない。
- 3 職員は、業務を遂行するにあたり、職員以外の者に対してもハラスメントに類する言動を行ってはならないことを十分認識しなければならない。

(通報、相談への対応)

第5条 ハラスメントに関する通報及び相談が職員からなされた場合は、「ハラスメント通報・相談運用要綱」により対応する。

(懲戒処分等)

第6条 職員のハラスメントの態様が「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るときは、その程度に応じ、職員懲戒審査委員会で審査のうえ、懲戒処分等、厳正に対処するものとする。

(プライバシーの保護)

第7条 ハラスメントに関する通報又は相談の処理に関与した職員は、その処理に当たっては、当事者及び関係者のプライバシーの保護に努め、これらの者が不利益を被らないよう特段の注意を払わなければならない。

(撲滅推進会議)

第8条 ハラスメントの防止対策等の検討を行うため、ハラスメント等撲滅推進会議（以下「会議」という。）を置く。

- 2 会議については、「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」の定めるところによる。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、消防長が定める。

附 則

この要綱は、令和4年10月7日から施行する。

(目的)

第1 この要綱は、大船渡地区消防組合における職員のハラスメント通報・相談（以下「相談等」という。）に対して公平、公正な調査を行い、ハラスメント行為の有無を認定する審査委員会を設置することで、ハラスメントに関する問題を適切に解決し、もって消防組合職員個人の尊厳の尊重及び良好な職場環境を保持することを目的とする。

(定義)

第2 この要綱における用語の定義は、大船渡地区消防組合職員のハラスメント防止に関する要綱の定めるところによる。

(相談等窓口)

第3 通報・相談者（以下「相談者等」という。）からのハラスメント等の相談等を受け付ける窓口及び担当者は次の各号のとおりとする。

- (1) 消防本部窓口 総務課 課長補佐
- (2) 外部窓口 大船渡市総務部総務課 行政文書担当及び人事担当の課課長補佐

(相談等の方法)

第4 窓口への相談等は、ハラスメントに係る申出書（様式1号）により行うものとする。

2 相談等は、原則として消防職員等の氏名、役職等を聞き取るものとするが、匿名での相談等も受け付けるものとする。

3 消防長は、職員に対し、相談等の方法を周知しなければならない。

(相談等への対応)

第5 第4の規定により、相談等を受けた相談員は、速やかに次に掲げる措置を講じるものとする。

- (1) 事実関係の調査及び確認を行うこと。
  - (2) 事実関係の調査及び確認の結果に基づき、当事者及び関係者に対し、必要な助言等を行い、当該問題の迅速かつ適切な解決に努めること。
  - (3) 事案の内容又は状況から判断して、相応の対策を講じる必要があると認める場合又は当事者の要請がある場合は、第6の審査委員会にその処理を依頼すること。
- 2 職員は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、前項第1号の調査に協力するとともに、当該調査に対し真実を述べる責務を負う。
- 3 調査が完了したときは、調査結果報告書を作成するものとする。

(審査委員会の設置)

第6 相談等の処理に関し、適切かつ効果的な対応及び公正な処理を講じるため、審査委員会を設置する。

2 審査委員会は第5の規定により処理を依頼された事案について、調査結果報告書を基に審査を行い、ハラスメントの事実の有無に関する意見を集約し、速やかに消防長に報告するとともに、必要に応じて勧告等を行うものとする。

- (1) 審査委員会は、非公開とする。

- (2) 審査委員は、審議事項について急を要するため、その会議を開催する暇がないと認めるときは、書面による会議を行うことができる。
  - 3 審査委員会は、委員長、副委員長及び委員若干名をもって組織する。
  - 4 委員長は、構成市町のハラスメントに関する事務を所管する部長の職にある者を、副委員長は、同事務を所管する課長の職にある者をもって充てる。
  - 5 委員は、構成市町のハラスメントに関する事務を所管する課長又は課長補佐の職にある者に委嘱する。
  - 6 委員長は、必要があると認めるときは、弁護士、カウンセラー等（以下「有識者」という。）委員以外の者に出席を求め、意見を聞くことができることとし、有識者の身分は、地方公務員法第3条第3項第3号に規定する非常勤の嘱託員とする。
  - 7 委員は、その職務の遂行に当たっては、常に公正不偏の態度を保持しなければならない。
  - 8 委員は、自己または自己と利害関係にある者の事案については、その職務にあたることできない。
  - 9 委員長は、会務を総理し、審査委員会を代表する。
  - 10 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故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。
  - 11 審査委員会の庶務は、消防本部総務課において処理する。  
(相談者等の保護)
- 第7 消防長は、相談者等に対し、当該相談等を行ったことを理由とする不利益な取扱いを行ってはならない。
- 2 ハラスメント相談等に対応する者は、相談者等のプライバシーの保護に最大限の配慮を行わなければならない。  
(守秘義務)
- 第8 審査委員、調査委員及びその対応に当たる者は、当該ハラスメント相談等を行った者の同意を得た場合、その他当該調査及び審査のために特に必要があると客観的に認められる場合を除き、次の各号に掲げる事項を他に漏らしてはならない。
- (1) 相談者等の氏名、その他個人を特定される情報
  - (2) 相談等内容及び調査、審査に係る事項
- 2 前項の規定は、当該相談等の審査が完了した後における守秘義務について準用する。  
(ハラスメントの事実が確認された場合等における措置)
- 第9 消防長は第6の規定による報告があった場合においては、直ちに、次に掲げる措置を取らなければならない。
- (1) ハラスメントの行為者又は被害者に対する臨時的勤務措置等の検討を行うこと。
  - (2) ハラスメントの事実が確認された部署及び関係職員に対し、職場環境の改善を指示し、必要に応じて報告を行わせること。
  - (3) ハラスメントの行為者その他該当する職員に対する地方公務員法（昭和25年法律第261号）（以下「法」という。）第29条の規定に基づく懲戒処分等の検討を行うこと。

(相談者等への報告)

第10 消防長は、相談者等が求める場合には、審査委員の結果報告及びそれに対する措置の内容を相談者等に連絡しなければならない。(ただし、相談者等があらかじめ当該連絡を要しない旨の意思を表示しているときは、この限りではない。)

(再審査)

第11 審査委員によって一度審査されたハラスメント相談等については、再審査することができない。ただし次の各号に掲げる場合はこの限りではない。

- (1) 審査に手続上の瑕疵が認められた場合
- (2) 事実認定に影響を及ぼす新たな証拠等が提出された場合
- (3) 事実認定に影響を与えた証拠等が虚偽であった場合
- (4) 事実認定に影響が及ぶと判断される明確な根拠が示された場合
- (5) その他審査委員が必要と認める場合

(補則)

第12 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、消防長が定める。

附 則

この要綱は、令和4年10月7日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。(組織改革による課名改称)

## 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。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。(組織改革による課名改称)