

埼玉西部消防組合
ハラスメント防止対策委員会
報告書

令和2年12月16日

目 次

1	はじめに	1
2	ハラスメントの概念	1
3	事業主及び職員の責務	2
4	ハラスメントの現状把握	2
5	現在の対応	8
6	現在の課題	10
7	基本方針	13
8	今後の対策	13
9	まとめ	17

1 はじめに

職場におけるハラスメントは、働く人の意欲低下、心身の不調や能力発揮の阻害につながる、重大な人権侵害に当たる言動であり、さらには、職場秩序の乱れや業務への支障を来し、組織全体が社会的信用を失うなどの大きな問題に発展する。

埼玉西部消防組合（以下「消防組合」という。）は、国民の生命、身体及び財産を守るという重責を担っていることから、その職員は、市民からの信頼を損なう行動は、言うまでもなく慎まなければならない。

しかしながら、組合発足からわずか7年余りで、幹部職員のハラスメント行為による懲戒処分が2度発生し、その中でも、ハラスメント防止宣言を掲げている消防長が処分を受けたことによる消防組合への信頼低下は否めず、本年7月31日に開催された埼玉西部消防組合議会定例会においても、「ハラスメント防止の徹底を求める決議」が提出され、可決されたところである。

このような不祥事が発生したことから、ハラスメント防止対策を調査・審議する機関として、組織体制全体を見直し、ハラスメントの再発防止や職場環境の改善に向けた実効性のある指針を導き出すため、ハラスメント防止対策委員会（以下「本委員会」という。）が設置された。

本委員会では、あらゆる角度からハラスメントに対する調査・審議を行い、本報告書において、その現状と課題を検討し、今後、消防組合が取り組む必要がある対策を以下のとおり整理した。

2 ハラスメントの概念

※人事院規則等を抜粋

(1) ハラスメントとは

ア 嫌がらせ、いじめ、強制等により、職員が精神的又は身体的な苦痛を与えられ、職員の勤務環境が害されること。

イ 嫌がらせ、いじめ、強制等への対応に起因して、職員が勤務条件につき不利益を受けること。

(2) セクシャルハラスメントとは

次のア又はイのいずれかに該当するもの。

ア 性的な言動（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ものを含む。以下同じ。）をして、職場において、他の者を不快にさせ、又は職場外において職員が他の職員を不快にさせることにより職員の勤務環境が害されること。

イ 性的な言動への対応に起因して、職員が勤務条件について不利益を受けること。

(3) パワーハラスメントとは

次のアからウの全てに該当するもの。

ア 職務に関する優越的な関係を背景として行われるものであること。

イ 業務上必要かつ相当な範囲を逸脱した不適切な言動であること。

ウ その言動に起因して、職員が精神的若しくは身体的な苦痛を与えられ、又は職員の人格若しくは尊厳が傷つけられることにより、職員の勤務環境が害されること。

3 事業主及び職員の責務

労働政策総合推進法等の改正により、令和2年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、以下の事項に努めることが明確化された。

(1) 事業主は、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に関し、必要な措置を講じるとともに、ハラスメントが行われた場合には、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

また、ハラスメントが行われた場合、職員の対応に起因して該当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。

(2) 職員は、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の者に対する言動に注意を払わなければならない。管理又は監督の地位にある職員は、ハラスメント防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければならない。

4 ハラスメントの現状把握

(1) アンケートの実施

これまで、消防組合におけるハラスメントに関するアンケート調査は、人事管理を目的とした記名式の自己申告書において毎年度実施されていたが、改めて組織の実態を把握し、課題を抽出した上で、より実効性の高いハラスメント防止対策をまとめるため、令和2年9月28日から10月5日にかけて、全職員を対象とした無記名によるアンケート調査を実施した。

また、アンケートの結果を職員に周知し、消防組合の現状及び問題意識について、職員と情報の共有を図った。

- ア 調査対象者 ※ 対象者は、再任用職員 5 名及び会計年度任用職員 3 名を含みます。
 全職員 869 名
- イ 調査結果 ※ 本調査は、対象期間を設けずに実施したことから
 広域化前の事案も件数に含んでいます。

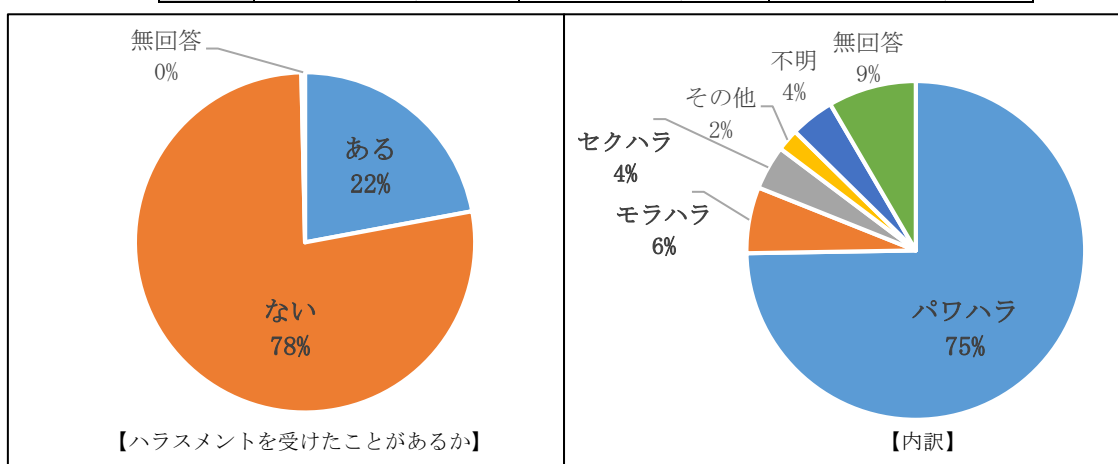
(ア) 回答数

有効回答数	861 (99%)	無回答	8
-------	-----------	-----	---

(イ) ハラスメントを受けたことがあるか。

ある	190	ない	668	無回答	3
----	-----	----	-----	-----	---

内訳	パワハラ	142	モラハラ	12	不明	8
	セクハラ	8	その他	4	無回答	16



【パワーハラスメントの階層別回答数】

性自認		役職	
男性	125	管理職	15
		主査	35
		主任	41
		主事以下	10
		その他 (無回答)	24

性自認		役職	
女性	3	管理職	
		主査	
		主任	2
		主事以下	
		その他 (無回答)	1

性自認	
その他 (無回答)	14

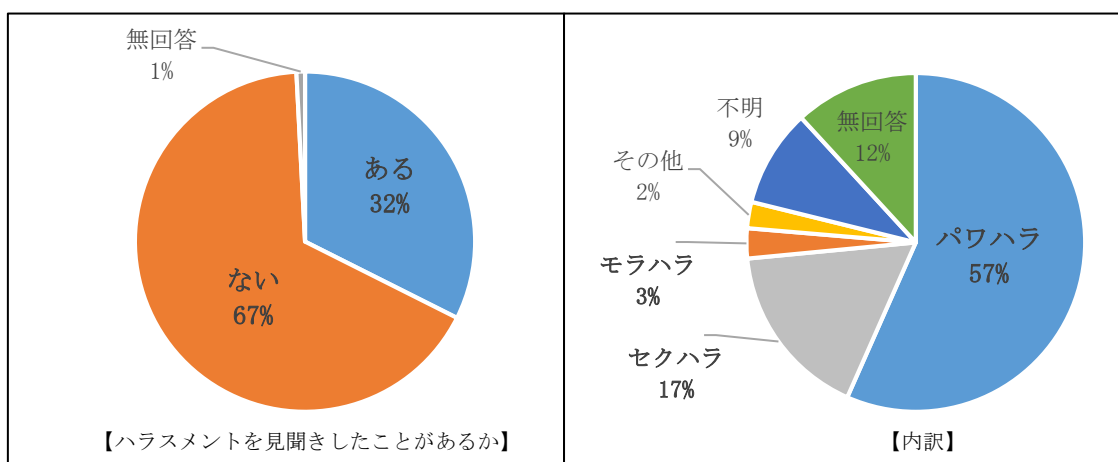
【セクシュアルハラスメントの性別回答数】

性自認	
男性	2
女性	5
その他 (無回答)	1

(ウ) ハラスメントを見聞きしたことがあるか。

ある	279	ない	575	無回答	7
----	-----	----	-----	-----	---

内訳	パワハラ	158	モラハラ	8	不明	26
	セクハラ	47	その他	7	無回答	33



(エ) 人権を傷つけられたか。不平等に扱われたか。

記述有り	100
------	-----

区分	人権侵害	44	その他	16
	不平等	40		

ウ 回答の内容 ※匿名性を確保するため抽象化

(ア) ハラスメントを「受けた・見聞きした」

身体的な攻撃

- ・叩かれる、蹴飛ばされる
- ・正座を強要される
- ・物を投げつけられる
- ・髪の毛を切られる／丸刈りにされる
- ・食事を無理に食べさせられる

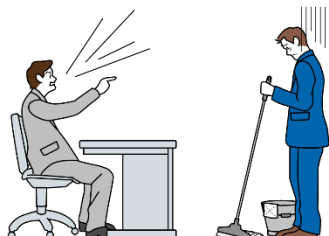


精神的な攻撃

- ・死ね、辞めろ、クズなどの暴言を受ける
- ・「使えない」と言われる
- ・無視される
- ・挨拶を返して貰えない
- ・罵声を浴びせられる
- ・個別に長時間説教される

人間関係からの切り離し

- ・打合せに入れてもらえない
- ・業務内容が自分にだけ知らされない
- ・仲間外れにされる
- ・陰口や嫌味への同調を求められる



過大な要求

- ・階級にそぐわない過大な職務内容を要求される
- ・新人ができないことをみんなで馬鹿にする
- ・できないことを分かっている、毎日叱責を繰り返す

過小な要求

- ・数か月間、受付勤務のみ命じられる
- ・災害現場で常時車両待機を指示される

(イ) セクシュアルハラスメントを「受けた・見聞きした」

対価型セクシュアルハラスメント

※労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の拒否や抵抗により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受ける嫌がらせのこと。

- ・上司からのメールや飲みへの誘いを断ったところ、職務を妨害された

環境型セクシュアルハラスメント

※労働者の意に反する性的な言動により、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

- ・不倫を要求される
- ・出入口を塞がれ、性的な要求を匂わす言葉を言われた
- ・身体的特徴について言われた
- ・異性の上司から不快なメールがあり、関係の悪化を恐れて断れない

(ロ) 個の侵害、不平等、人権侵害等があった

個の侵害



- ・自己申告書の封筒に個人が識別できる情報を書けと言われる
- ・収入、家のローンなどプライベートのことを聞かれる
- ・非番日又は週休日に翌勤務日に使う夕食の材料を買い出しさせられる
- ・携帯電話を奪われ、メールや写真をのぞかれる
- ・休暇中にメールへの返信を強要される

不平等、人権侵害等

- ・毛量についてしつこく言われ、笑いものにされた
- ・性別によって、頭髪を染色しても注意されない
- ・年休取得率は、主査が多くて若手が少ない
- ・上司の機嫌が悪いと職場の雰囲気が悪くなり、仕事がしづらい



(2) 研究会の実施

前記アンケートでは記載することができなかった意見やハラスメントに対する率直な思いを傾聴したく、意見交換会という形で研究会を実施した。

研究会は、女性職員を対象のもの及び入職5年未満の若年層職員を対象のものを開催し、発言に縛りは設けず、自由な意見が言える環境で、発言者の氏名及び個人が特定されてしまう発言内容は保護するというルールを共有した中で実施した。

ア 女性職員を対象とした研究会結果

(ア) 前消防長の事案について

- ・ 組織にハラスメント対応は期待できないと感じた。
- ・ 被害者の傷が小さいうちに対処してほしかった。
- ・ 加害者の立場上、他の職員はハラスメント行為を認知しながらも注意等ができず、被害者の苦痛が長期化した。
- ・ 被害者のケアは女性職員同士の慰め合いのみで、根本的には解決せず事案が処理されてしまった。

(イ) ハラスメントについて

- ・ セクハラ及びパワハラ行為を受けたという話は時折聞くことがあり、事案の大多数は組織に頼らず、被害者本人が人事異動まで我慢する等の形で対処している。
- ・ ハラスメントは無くならない。
- ・ 危険を伴う業務なので強い口調での指導は許容範囲内である。
- ・ 妊娠・出産・育児に関しては、周囲の理解が得られている。

(ウ) 男女の扱いについて

- ・ 女性活躍推進については、特別扱いするのではなく男女平等に扱った中で対応していただきたい。
- ・ 組織内で女性職員の意見が認められないと感じることがある。
- ・ 施設や設備面で、女性職員への配慮が欠けていると感じるところがある。

(エ) 管理職について

- ・ 上層部の意識改革が無い限り、組織は変わらない。
- ・ 多面評価等を用い、管理職も評価されるべきである。
- ・ 女性が管理職になりたいと思えない職場環境である。
- ・ 上司は、昔の指導法では今の部下は育たないことを認識し指導にあたってほしい。

(イ) 組織について

- ・ ハラスメント事案が発生した場合、経緯、組織の対応及び処分について職員に公表してほしい。
- ・ 総務課は職員の現状を正確に把握し適正配置をしてほしい。
- ・ 民間企業と比較し、諸々の問題を内々で全て解決しようとする体制が良くない。
- ・ 加害者の階級によって、処分に差があると感じる。
- ・ 組織の情報漏洩対策に信頼が置けず、アンケートや自己申告書に本音が書けない。

(ロ) 相談について

- ・ ハラスメント事案に対し、組織が相談窓口からどのように対処してくれるのか漠然としており、相談しづらい。
- ・ 交替制勤務者は消防局に行くことや電話をすること自体に抵抗がある。自宅が遠方のため足が向かないケースもある。
- ・ 相談窓口を利用するなら、身近な同期等に相談する。
- ・ 同じ所属に、先輩の女性職員がいると小さな事でも気軽に相談できる。
- ・ 相談窓口に女性職員がいることで、セクハラ事案に関しては相談しやすい。

(ハ) 研修について

- ・ 上司は、現代に見合った適切な部下の指導方法を研修等で学ぶ必要がある。
- ・ ハラスメント加害者は常識を逸した人が多く、研修の効果が期待できない可能性がある。職員に事案が見える化し、加害者に気付きを与えることは、ハラスメントの抑止につながるのでは。

(ニ) コミュニケーションについて

- ・ 世代間におけるコミュニケーション不足は、パワハラ事案につながりやすい。
- ・ ハラスメント事案を受け、男性職員が女性職員へ話しかけづらい風潮になる。
- ・ ハラスメント被害者は、新たなハラスメントの発生を恐れ、他職員とのコミュニケーションに消極的となる。

イ 若年層職員を対象とした研究会結果（入職5年未満職員）

(ア) 組織について

- ・ 階級社会であるため、上司と部下に対する接し方に差がある。
- ・ 旧所属消防本部や出身学校等に対する差別を感じる。

(イ) ハラスメントについて

- ・ ハラスメントと指導の線引きが難しい。
- ・ 加害者は、自身がハラスメントをしていると感じていない。
- ・ 加害者に対する処分が不足している。

(ウ) 職場環境について

- ・ 日頃からのコミュニケーションが大切であり、信頼関係が築けていれば、現場等で厳しい言葉を言われてもハラスメントとは感じない。
- ・ 職員全員が他人にもう少し気を遣うことができれば、職場環境が大きく改善する。

(エ) 相談窓口等について

- ・ 総務課の相談窓口にご相談することは、ハードルが高い。
- ・ 相談窓口にご相談した後、ハラスメントが悪化するのではないかと心配である。

5 現在の対応

現在、消防組合で行われているハラスメントに関する取組は以下のとおりである。

(1) ハラスメント防止マニュアルについて

職場におけるハラスメントを防止するために、職員が遵守すべき事項や防止のための措置が定められており、セクハラ及びパワハラ等の禁止項目が明記されている。

また、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するための窓口の設置や、職場内の管理監督者の責務についても示されている。

(2) 相談窓口について

相談窓口は、企画総務部総務課人事担当とされ、毎年度当初に担当者名を全職員へ周知している。相談窓口や自己申告書等を通じてハラスメントに関する相談又は通報がされた件数は、平成30年4月から令和2年9月までの間で延べ50件であった。

(3) 研修について

ハラスメントに関する研修は、平成27年以降計11回実施され、様々な内容や区分を取り入れるとともに、受講対象者を管理職、主査級、主任級以下と階級ごとに分けるなど計画的に実施されている。

また、相談窓口職員は、総務省消防庁主催の研修会等に出席している。

(4) ハラスメントの相談への対応について

ア 事実確認

ハラスメント疑義事案が発生した場合は、総務課人事担当が中立的な立場で被害者、行為者及び関係職員からそれぞれ事情を聴取し、事実の確認を行っている。

イ 行為者への指導

ハラスメントと認定された場合又は今後ハラスメントに移行する可能性があると判断された場合は、各事案に応じて、行為者の階級等を踏まえ、人事担当部門の上位階級者又は消防署長等が指導を行っている。

ウ 処分

処分量定は、懲戒処分の基準の規定により、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント行為の度合いごとに区分されており、事実確認の結果、行為者の職責、社会的影響、悪質性等を踏まえ、消防局長を委員長とする懲戒処分審査委員会において決定している。

なお、処分量定の決定に当たり、必要に応じて弁護士に相談している。

エ 公表

懲戒処分に関する公表基準の規定では、地方公務員法第29条第1項に基づく免職及び停職の処分を行った場合を公表対象としており、公表は懲戒処分審査委員会決定するものとされている。

なお、公表内容は、所属名、役職名、年齢、処分の種類、処分年月日、処分の理由及び事案の概要の7項目としており、重大な非法行為においては、氏名を公表できるとされている。

(5) 申告書について

総務課では、毎年度、職員の健康管理、人材育成及び人事措置を適正に実施するため、自己申告書の提出を全職員から受けている。

平成30年度にハラスメントに関する調査項目を設けたところ19件の申出、令和元年度は6件の申出が認められた。

なお、申告があった案件については、本人の意向を踏まえた上で、聞き取り調査や行為者に対する指導などの対応を行っている。

(6) 情報交換について

職員の勤務状況や執務環境等を確認するため、新規採用職員をはじめ、入職5年目の職員、女性職員、各階層の昇任者等を対象として、消防長等の幹部職員と直接意見交換を行う場を設けている。

また、総務課長又は人事担当が所属長等に対して人事ヒアリングを行い、現状の把握に努めている。

6 現在の課題

(1) 国が推進する取組の実施状況と課題

本組合が実施している取組やその効果について、総務省消防庁が推進しているハラスメント等の対応策を基に、下記のとおり検証を実施した。

ア 消防長の意志の明確化

「埼玉西部消防局ハラスメント防止宣言」を消防局長自ら宣言し、ハラスメントを「しない・させない・許さない・見逃さない」を掲げていた中で、消防局長が処分を受ける結果となった。

イ 内部規定の策定

「ハラスメント防止に関するマニュアル」が策定されているものの、人事院が示す指針について、一部取り入れの検討が必要である。

ウ ハラスメント等撲滅推進会議の設置

総務省消防庁の通知では、ハラスメント等撲滅推進会議は、消防長の宣言等により表明した意志を具体的な施策とするために、実効性のある取組を策定し、その進捗状況の管理や改善を行うものとし、委員は幹部職員や有識者を加え構成すると示されているが、現時点では、同会議は設置されておらず、今後、設置に向け検討する必要がある。

エ ハラスメント等通報制度の確立

本人から事案が発生したとの相談を受けた場合は、総務課において事実関係の調査が行われ、調査結果に基づいた処分等が行われているものの、上司、同僚、家族など周囲の人による通報体制は整えられていない。

オ ハラスメント相談窓口の設置

相談窓口は総務課内に設置されており、主に人事担当者が対応に当たっているが、相談に行きづらいなどの理由から利用者は少なく、窓口体制の改善が必要である。

カ 懲戒処分の基準

「埼玉西部消防局における懲戒処分の基準」が定められており、内容は人事院規則に準じたものとなっている。

キ 懲戒処分の審査

懲戒処分の基準では、処分量定の決定機関として、懲戒処分審査委員会の設置が定められているが、より適切な処分を担保するためには、第三者によるチェック機能を持たせる必要がある。

ク 研修及び気づきを促す取組

2年に1回のペースで、不祥事予防研修によるセルフチェックを実施しており、研修内容にハラスメントに関する項目を設け、自らの行動に対する「気づき」と「振り返り」が確認できる内容となっている。

予防研修は、不祥事全般を対象とするため、ハラスメントに特化した内容を取り入れるなど、新しい取組の検討も考慮する必要がある。また、ハラスメントに関する研修は、計画的に実施されているが、研修の効果を検証する必要がある。

ケ 職員への周知

消防組合では、ハラスメントに関する基準等の策定や防止するための取組が行われているが、職員に継続的な自覚を促すために、周知方法を検討する必要がある。

(2) アンケート結果及び研究会等から顕在化した課題

ア 組織体制について

ハラスメントに対する注意や指導をするための体制が不足していることや、現在行われている取組についても、その効果を検証する必要がある。組織として総合的な対策強化が求められる。

イ 職員への支援体制について

ハラスメント対応は、一時的なものではなく、長期的な対応として被害者のサポートを最優先し、併せて加害者に対する言動変容等の支援策を講じ、根本的な解決に向けた方法を打ち出す必要がある。

ウ 相談・通報体制について

現在、総務課に相談窓口が設置されているが、その利用率は低く、いつでも気軽に利用できる相談体制の整備が必要であること、さらに、上司、同僚、家族などの周囲の人による通報の義務化が望まれる。

また、相談・通報後の対応手順が明確化されていないことが、相談することへの妨げとなっている。

エ 制度について

ハラスメントに関する調査や処分の公表などは、プライバシーを保護した上で、慎重な対応が行われている一方で、処分の客観性や事実の透明性が損なわれているという意見も伺えることから、これらを改善するための対策を講じる必要がある。

また、現行の懲戒処分の公表基準については、国等で定められている基準との整合は図られているものの、職員の不祥事に係る説明責任の観点から、改正に向けた検証を進める必要がある。

オ 研修・教育について

研修は定期的実施されているが、その効果が見られない職員がいることや、管理監督者に対する研修が不足しているとの意見が見られたほか、指導とハラスメントの区分が難しいという問題もあることから、より効果的な研修を導入する必要がある。

カ コミュニケーションについて

国の報告書では、職場内コミュニケーションの希薄化がハラスメントの発生の要因の一つとされている。

消防組合においても、所属内におけるコミュニケーション不足、上司と部下の世代間における認識のズレなどにより、苦痛を感じている職員が見受けられることから、職場環境改善に向けた取組が求められる。

7 基本方針

本委員会は、埼玉西部消防組合ハラスメント防止対策委員会設置要綱第2条第1項の規定に基づく基本方針を以下のとおり提言する。

今回の消防長による不祥事を踏まえ、任命権者である管理者が先頭に立ち、ハラスメント防止のために自らが取り組む姿勢を職員に示した上で、実効性のある対策を進めていただきたい。

- ハラスメント撲滅に向けた組織力の強化と、職員が働きやすい職場環境の向上に努めること。
 - ハラスメント対策の推進と検証
 - 職員に対する支援の強化
- ハラスメントに対する相談・通報体制の向上と、公平性及び透明性が担保された対応に努めること。
 - 相談しやすさの確保
 - 調査の公平性及び処分に至るまでの透明性確保
- ハラスメントに関する正しい知識を身に着けること。
 - 職員の教育・啓発
- 上記方針は、P D C Aサイクル(※)に基づき継続的な改善に努めること。

※ P D C Aサイクルとは、P l a n (計画)、D o (実行)、C h e c k (評価) A c c t i n (改善)を繰り返すことにより、業務等の管理を継続的に改善していくこと。

8 今後の対策

基本方針の内容を踏まえ、消防組合が今後対策として取り組むべき事項を下記のとおり提言する。

(1) ハラスメント対策の推進と検証

ハラスメント等撲滅推進会議の設置

ハラスメントを撲滅するための施策の企画・立案や、上記に提言した各取組の進捗状況を管理するために、ハラスメント等撲滅推進会議を設置すること。この会議は、消防長を筆頭に、幅広い職域や階級を考慮した構成とし、ハラスメント撲滅に係る活動が停滞しないよう、組織全体に働きかけを行うこと。

なお、活動に実効性及び客観性を持たせるために、第三者による検証ができる構成になるよう併せて整備すること。

(2) 職員に対する支援の強化

ア 被害職員への対応

被害者の救済と心のケアを最優先に考え、必要に応じてカウンセリングを行うとともに、「ハラスメントを予防する」ための対策を講じるなど、長期的な視点に立ったサポートを行うこと。

イ 加害職員への対応

加害者本人に、不適切な言動についての「気付き」を促し、適切な指導方法の教育・研修を行うことで再発防止に努めること。

また、指導や研修の効果は、定期的に検証すること。

(3) 相談しやすさの確保

ア 相談・通報窓口の複線化

現在、総務課のみに設置されている相談窓口の複線化を検討すること。

相談窓口担当となる職員には、その適正がある者を選出するとともに、研修等を実施することで相談体制が継続的に向上するように努めること。

また、女性カウンセラーを設置するなど、外部への相談窓口を整備することにより、女性職員が相談しやすい体制を整えること。

加えて、ハラスメントを目撃した職員による通報体制を整えること。

イ 「見える化」されたハラスメント対応

ハラスメントを受けた者が、組織に相談しやすくするために、相談したことへのプライバシー保護と相談から解決までの道筋を明確に示すこと。

ウ アンケート調査の定期実施

ハラスメントの実態把握や相談をする手段として、定期的にアンケート調査を実施するとともに、その結果を全職員へ周知、現状の共有に努めること。

なお、本人の意向やハラスメントの状況を踏まえ、その後、人事調査に移行できる体制を構築すること。

(4) 調査の公平性及び処分の透明性の確保

ア 処分基準・公表基準の見直し

懲戒処分の公表基準は、国や他の自治体などの基準を踏まえ、社会通念に照らした検証を行い、被害者や市民への説明責任が果たせる内容となるように見直しを図ること。

また、懲戒処分の基準についても、時勢に即した内容となるよう、定期的に点検すること。

イ ハラスメント調査委員会の設置

ハラスメント事案に関する調査は、総務課人事担当が行っているが、案件の内容に応じて所管課以外の職員を調査担当に加えるなど、透明性が担保された体制を整えること。

また、行為者の階級や職域により通常の調査では支障がある場合には、必要に応じて組織外の第三者を加えたハラスメント調査委員会が設置できる体制を構築すること。

ウ 懲戒処分審査委員会の体制強化

職員の懲戒処分を決定する場合は、「埼玉西部消防局における懲戒処分の基準」の規定により、消防局長を委員長とする懲戒処分審査委員会において、人事調査の結果を踏まえた上で量定が調査・審議されているが、処分の決定には、その妥当性が確保された判断が必要となる。

前記イ「ハラスメント調査委員会」と同様に、行為者の階級や職域により処分決定に支障を来す場合には、懲戒処分審査委員会に正副管理者又は識見を有する第三者等を加えるなど、公平性が担保された適正な処分が行える体制を整えること。

エ 調査結果・処分結果の公表

調査結果及び処分結果については、職員の服務規律に対する一層の自覚を促すため、事案の性質や内容、社会的影響などを総合的に考慮し、適切に公表すること。なお、被害職員のプライバシー等を侵害するおそれがある場合などは、状況に応じた措置を講じること。

(5) 職員の教育・啓発

ア 職員研修

ハラスメントに関する研修は、これまでも計画的に実施されているが、職位によって留意する内容が異なることや、本委員会で実施したアンケート及び国等のハラスメントに関する報告書の結果においても、幹部職員に対する研修の必要性が高まっていることから、部下への指導教育を主眼とした、アサーティブトレーニング（自他を尊重した自己表現法）、コーチング（他者の能力を引き出すコミュニケーションスキル）及びアンダーコントロール研修（怒りを予防し、制御するための心理療法プログラム）など、自覚を促すとともに、より実践的な内容を取り入れること。

また、ハラスメントは、時代とともに変化していることや世代間におけるギャップも生じていることから、その時代に合った正しい知識を身に着ける必要があるため、入職間もない若年層職員をはじめ、全ての職員に定期的な研修を行い、職員同士が歩み寄ることの大切さを自覚できる環境を整えること。

イ 事例集

消防組合で発生した事例及び、他の消防機関での事例など、職員がハラスメントに関する知識を共有できる仕組みを構築すること。

ウ 職場内におけるコミュニケーション

職場におけるコミュニケーションの希薄化は、職務への影響も大きく、ハラスメントの発生要因としても挙げられている。

このことから、職員がお互いに日常的な会話を心掛け、定期的なグループミーティング等を取り入れ、コミュニケーションの活性化を図ること。

(6) より良い組織にするために

ハラスメントは、一時的な対策で完結できるものではなく、時代とともにその形態も変化している。

前記に示した対策は、今置かれている課題に向けた対策の一部であることを認識し、現状に満足することなく、継続的な実行管理を実施し、より良い組織体制の構築に努めること。

9 まとめ

本委員会では、委員会立ち上げから6回の協議を重ね、消防組合が組織としてハラスメントを未然に防ぐとともに、発生するおそれがある場合や発生した場合においても迅速かつ適切な対応を行うために、今後、どのような対策をとる必要があるか検討を重ねた。

本委員会が実施したハラスメントに関するアンケート結果では、組合設立前からの事案を含めると、ハラスメント行為を受けた職員が22%、ハラスメント行為を見聞きしたという職員が32%に及んでいる。これらの回答を検証すると、指導する側と指導される側の考え方の相違や世代間での食い違いが見られたほか、数十年前に被害を受けた内容についても意見が寄せられている。ハラスメントは、小さな認識の違いなどが積み重なることによって生じてしまうことや、加害者にはハラスメント行為をしている自覚が乏しいこと、さらには、ハラスメント行為を被ったことで受けた心の傷は時間の経過では消えることはないなど、組織として乗り越えなければならない問題点は多岐にわたる。一方では、組織に取り組んでほしいという提案は、数多く寄せられ、良い組織に変えたい、変わってほしいと考えている職員がいることも事実である。

また、計4回実施した研究会においては、組織や管理職に対する要望は相当数確認することができたほか、根本的な解決の難しさについても共通の意見として聞くことができた。

消防は、その職務の性質上から、指揮命令系統が確立され、安全管理のため一定程度の厳しい指導や訓練が行われている。これらは、人命に関わる職務である以上必要不可欠なものではあるが、業務上必要な指導とパワーハラスメントとの線引きが難しいという課題は以前から指摘されている。また、セクシャルハラスメントについても、男性職員の比率が高いことから、ハラスメントに対する認識が乏しい風土があり、女性職員が不本意ながらも拒否できなかった状況も垣間見えている。

今回の調査結果を受け、消防組合は、組織としてハラスメント防止に向け取り組まなければならない課題をしっかりと受け止め、ハラスメント撲滅に向けて職員一人一人の意識改革を行い、そこに勤務する職員がその能力を最大限発揮できる職場環境を作り上げていただきたい。

本委員会は、消防組合がより強く、より速く、そしてより風通しの良い組織となるよう、この報告書をハラスメント防止に向けた指針として提言する。

この提言を踏まえ、ハラスメントに係る種々の対策及び立案が検討され、職員が一丸となり、積極的かつスピード感をもった取組が図られることを期待し、本報告書のまとめとする。

ハラスメント防止対策委員会 調査・審議経過

ハラスメント防止対策委員会設置要綱施行	令和2年 9月 1日 (火)
第1回ハラスメント防止対策委員会	令和2年 9月25日 (金)
第2回ハラスメント防止対策委員会	令和2年10月13日 (火)
第3回ハラスメント防止対策委員会	令和2年10月29日 (木)
第4回ハラスメント防止対策委員会	令和2年11月13日 (金)
第5回ハラスメント防止対策委員会	令和2年11月24日 (火)
第6回ハラスメント防止対策委員会	令和2年12月 8日 (火)
管理者へ結果報告	令和2年12月16日 (水)

ハラスメント防止対策委員会 委員

委 員 長	町 田	昭
委 員	北 山	勝 博
委 員	河 野	文 代
委 員	金 田	香 里
委 員	生 駒	まり子
委 員	村 野	壮 寿
委 員	林	道 雄
委 員	小 竹	広 子 (識者)
委 員	大久保	順 一 (識者)