

奈良県広域消防組合ハラスメント等撲滅指針

1 目的

ハラスメントは、相手の尊厳や人格を侵害する許されない行為です。職員の能力の発揮を阻害するほか、公務員や組合に対する信用失墜にも繋がる行為であり、当事者だけでなく、周囲の人にも大きな影響が及ぶことなど、その防止及び解決は重要な課題となっています。また、消防の業務に関わる不祥事や組織のコンプライアンスに関する不祥事についても防止に向けて合せて取り組むことで、全ての職員が気持ちよく働くことができる職場環境の整備を目指していきます。

2 ハラスメント等とは

本制度で対象となる事案は、職場又は職場の影響下にある場所において、組合職員間で発生した、ハラスメント又は不祥事に関するものです。

(1) パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、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（職位の上下以外の場合も含む。）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です。

パワーハラスメントの主な類型

- 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人間関係からの切り離し：隔離、仲間はずし、無視
- ④過大な要求：業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の侵害
- ⑤過少な要求：業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑥個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること

(2) セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手を不快にさせる職場での性的な言動のことです。これを拒否したことで不利益な取扱いを受ける場合（対価型）や職場環境の悪化による職員の能力の発揮に悪影響が生じる場合（環境型）が男女雇用機会均等法第11条に規定されています。このほか、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの原因や背景となることがあります。

(3) その他のハラスメント

産休・育休・育児短時間勤務の制度の利用などに関することを理由とするマタニティハラスメントや介護休暇取得に関するハラスメントなど約30種類のハ

ラスメントがあるといわれています。

- ・セカンドハラスメント：ハラスメントを訴えたことによる2次被害
- ・モラルハラスメント：言葉や態度によって精神的なハラスメントを継続的に行うこと
- ・アルコールハラスメント：飲酒の強要、配慮に欠ける行為、罰ゲームなど
- ・スモークハラスメント：受動喫煙や非喫煙者に喫煙を強要することなど
- ・ソーシャルハラスメント：SNSに職場の関係を持ち込み、評価などを強要すること

(4) 不祥事

職務専念義務違反や信用失墜行為などの服務規律違反や犯罪行為等の法令違反行為、条例規則等に違反する行為、行政運営上の不当な行為などが該当します。

3 ハラスメント等の防止

(1) 研修の実施

ハラスメント等に関する基本的な事項について理解を拓げるため、職員研修の実施は不可欠です。一般的に弱い立場にある若い職員、ハラスメント等の発生防止と発生時での適切な対処が期待される管理監督者を対象とした集合研修のほか、職場ミーティングの場を活用して、ハラスメントの撲滅の必要性、対応策及びコンプライアンスについて話し合うことで、職員の意識向上を図っていきます。

(2) 実態調査等の実施

ハラスメントは、被害者と加害者の認識が違うことにより発生するともいえます。この認識の違いを明らかにすることは重要であり、実態調査等は職員に気付きを促し、ハラスメント防止に役立つものとなります。

①チェックシートの実施

ハラスメントの防止のため、ハラスメントを発生させていないか、自らの行動を振り返るチェックシートを実施します。

②アンケートの実施

ハラスメントの実態調査として、全職員を対象としたアンケートを実施します。

③パンフレット等による啓発

ポスターやパンフレットを作成し、組合のハラスメント防止・解決に向けた取り組み内容や相談等の窓口を案内するなど、全職員を対象として日頃からの意識付けを図ります。

(3) 他制度との連携

人事評価制度の面談において上司が確認する事項として設定することや、ストレスチェックを活用して専門家のアドバイスを促すこと、消防職員委員会や衛生委員会で提出されたハラスメントに関する意見や要望を積極的に審査すること及び自己申告による調査でハラスメントの早期発見と撲滅に繋がります。

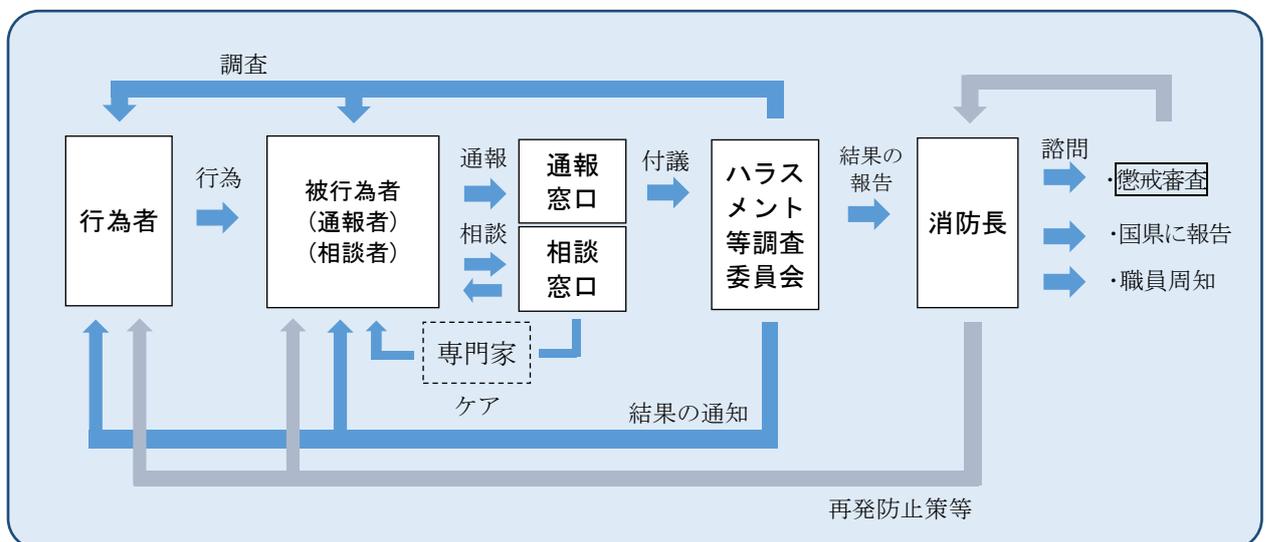
4 ハラスメントの解決

(1) 通報窓口の設置

ハラスメント等となる事態が発生したとき、その届出先となる通報窓口を設置します。通報の窓口は、アクセスのしやすさ、プライバシーへの配慮、公正な第三者として機能するかなどの点を考慮して人事部で行い、責任を持って届出への対応に当たれるよう窓口担当者を育成していきます。

(2) ハラスメント調査委員会の設置

ハラスメント等の通報を受け、その事実関係を調査するため、ハラスメント調査委員会を設置します。委員は、ハラスメント問題に知見を有する職員等を委員長が任命します。調査は、通報者の意志を尊重しながら、適切な進捗が図れるよう手続を事前に明らかにし、被害者のプライバシーに配慮して行い、委員会の結果は速やかに消防長に報告され、是正措置や再発防止策、関係者の処分が行われます。



5 再発防止と被害者へのケア

(1) 注意喚起

消防長は、ハラスメント等があったと懲戒審査委員会で認定され、処分が行われた場合は、ハラスメント等の概要（被害者が望まない場合を除く。）及び再発防止の注意喚起を全所属長に行います。

(2) ハラスメント等撲滅推進会議の開催

組合の幹部を委員とし、ハラスメント等事案の発生状況や防止・解決に向けた事業の取組み状況の確認、組織としてハラスメント等の撲滅に向けた意識の向上を図る施策の進捗管理を行います。

(3) 相談窓口の設置

ハラスメントを受けた職員を精神的にサポートするため、相談窓口を人事部に設置します。相談を受け付けた者は相談の内容に応じて産業医の助言を求めたり、相談者の意向を確認した上で、通報としての対応への移行も検討します。

(4) 報告

ハラスメント等が発生した場合、また、その結果として関係者に対する処分や再発防止措置等が決定されたときは、速やかに県消防救急課を通じて消防庁に情報提供を行います。