

消防本部におけるハラスメント等の不祥事防止策（たたき台）

1 トップの方針等の明確化、消防本部内への周知徹底

各消防本部において、ハラスメント等の不祥事防止対策について、以下の取組を実施。

- ・ 対策の実施方針等を検討する会議（本部の幹部に加え、可能な限り外部有識者等も加える。）の実施。
- ・ 対策に関する消防長の方針文書の発出。
- ・ 対策に関する内部規定（規則、要綱、指針等）の策定。

→消防長の方針文書又は内部規定には、次の2～7の対策について盛り込むとともに、公表し、職員に周知徹底する。

※ ここでいう「ハラスメント等の不祥事」とは、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及び業務に起因する不祥事をいう。

2 被害者又は被害者の周囲の職員等からの内部通報制度の確立

ハラスメント等は、周囲の気づきや、被害者から上司・同僚職員等への相談等により解決されることが望ましいが、そうした対応によりがたい場合に備え、2及び3に掲げる内部通報制度及び相談窓口により対応する体制を構築する。

内部通報制度の確立により、被害者又は被害者の周囲の者から、ハラスメント等に係る通報を受け付け、当該通報に関して適切な措置を講じるとともに再発防止策を検討するための体制を構築する。

- (1) 各消防本部で、内部通報制度を確立（別紙イメージ図参照）。

【論点】

- ① 内部通報を受ける窓口は、どこに設置すべきか。
 - ・ 消防本部内か、市町村長部局（の中の人事担当部局）内か。
 - ・ 一部事務組合等による本部の場合は、どう考えるか。
 - ・ 小規模市町村内の単独消防本部や、構成団体がいずれも小規模市町村である一部事務組合等の場合は、どう考えるか。
- ② 市町村の内部通報制度において、受け付ける者は外部委託すべきか。
- ③ 各消防本部における内部通報制度の確立に当たって、都道府県の役割をどう考えるか。

- (2) 内部通報窓口の具体の運営手法は、次のイメージとする。
- ・「内部通報対策委員会」（外部委託された通報受者と市町村の人事担当者と構成）が通報内容を審査し、市町村長へ報告、市町村長は、当該報告を消防長に伝達。
 - ・市町村長及び消防長は、報告内容を踏まえ、必要に応じて、適切な措置を講じる。
- (3) 内部通報制度においては、情報の秘匿性を確保し、通報者の不利益な取扱いを防止する。
- (4) 内部通報制度においては、消防職員に対してその存在を周知・徹底するなど、アクセスのしやすさに十分配慮するとともに、通報後のプロセスは事前に明示し、公表する。

3 被害者の相談窓口の整備

相談窓口の整備により消防職員からハラスメント等の相談を受け付け、専門的立場から職員を心理面でサポートするための体制を構築する。

- (1) 各消防本部において、相談窓口を整備（別紙イメージ図参照）。
都道府県や国（消防庁）においても、相談窓口を整備。

【論点】

- ① 相談を受ける窓口は、どこに設置すべきか。（再掲）
 - ・消防本部内か、市町村長部局（の中の人事担当部局）内か。
 - ・一部事務組合等による本部の場合は、どう考えるか。
 - ・小規模市町村内の単独消防本部や、構成団体がいずれも小規模市町村である一部事務組合等の場合は、どう考えるか。
- ② 市町村の相談窓口において、受け付ける者は外部委託すべきか。
- ③ 相談窓口設置における、都道府県や消防庁の相談窓口の役割をどう考えるか。
- ④ 消防庁や都道府県の設置する相談窓口の相談受者をどう考えるか。

- (2) 相談窓口においては、情報の秘匿性を確保し、相談者の不利益な取扱いを防止する。
- (3) 相談窓口においては、消防職員に対してその存在を周知・徹底するなど、アクセスのしやすさには十分配慮するとともに、相談後のプロセスを事前に明示し、公表する。

- (4) 相談窓口は、相談のあった案件を、必要に応じて、相談者に代わり内部通報を受け付ける窓口（国及び都道府県にあっては関係市町村の内部通報を受け付ける窓口）に対して、通報し得るものとする。
- (5) 市町村においては、原則として、相談窓口と内部通報を受け付ける窓口を別に設けることとする。ただし、地域の実情に応じ、両者を一体として運用することもあり得る。

4 懲戒処分の厳格化

- (1) 各消防本部において、懲戒処分基準を策定し、公表する。
→ 特に、ハラスメントに関して明確に記載。
- (2) 各消防本部において、懲戒処分について諮問・答申する仕組みの導入を検討。
- (3) 各消防本部において、懲戒処分の公表基準を策定し、公表する。

5 職員のセルフチェック・アンケート調査等の実施

- (1) 各消防本部において、労働安全衛生法で事業者（任命権者）に実施が義務づけられたストレスチェックについては、実施を徹底するとともに、その結果を職場環境の改善に活用するよう努める。
- (2) 加えて、次のような対策が有効と考えられることから、各消防本部においては、地域の実情を踏まえて、導入を検討する。
 - ・ ハラスメント等の不祥事防止のためのチェックシート（主にハラスメント等の不祥事を起こしていないか、自らの行動を振り返るチェック形式）の導入。
 - ・ 全職員を対象とし、ハラスメント等にかかるアンケートの定期的な実施。
 - ・ 産業医等による定期的な個人面談の実施。

6 研修等の充実

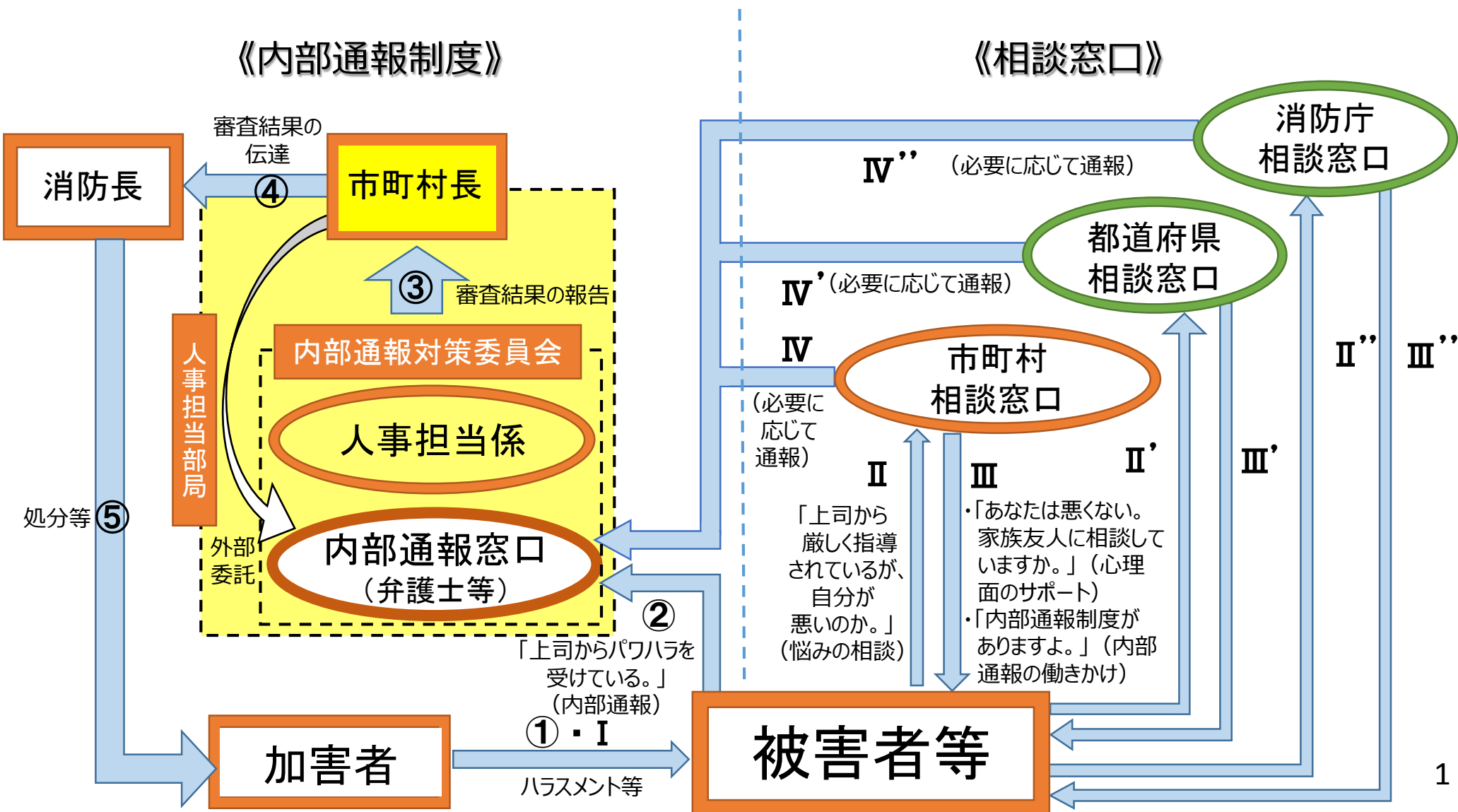
- (1) 各消防本部において行っている事例演習や職場ミーティングの場を活用し、ハラスメント等の防止について話し合うことで、職員の意識向上を図る。
- (2) 消防学校において、ハラスメントに関する講義を実施。

- (3) 消防庁と全国消防長会が協力し、消防長や管理監督者に対して、研修や管理監督者同士による意見交換を実施。
 - 各地域ブロックにおいて、有識者の参加のもと実施。
- (4) 消防庁において、広報媒体・講習テキストを作成。
 - ポスター・パンフレット・冊子・動画を用いて、ハラスメント等防止の必要性及び対策を広く周知。
- (5) 消防庁において、不祥事防止のための好事例を収集し全国に周知。
(例：長時間飲酒の禁止（東京消防庁）)
- (6) 消防大学校において、ハラスメントに関する講義を充実。

7 その他

- (1) 各消防本部は、不祥事発生の際に都道府県（→消防庁）に対して報告。
 - 消防庁は、全国の消防本部へ情報提供。
 - 各消防本部は、全職員に周知。
- (2) 消防職員委員会の場を活用（ハラスメント対策や研修会の実施等についての意見が提出された場合、積極的に審議）。

ハラスメント等は、周囲の気づきや、被害者から上司・同僚職員等への相談等により解決されることが望ましいが、そうした対応によりがたい場合に備え、内部通報制度及び相談窓口により対応する体制を構築する。



内部通報制度・相談窓口のイメージ（一部事務組合等の場合の一例）

《内部通報制度》

《相談窓口》

