

全国消防職員協議会及び消防職員ネットワークからの意見概要

ハラスメント等の不祥事の防止策について、上記2団体との意見交換を行ったところ、次のとおり御意見をいただきました。

【ハラスメントへの意識改革】

- ① セクハラと同様に、パワハラについても受けた側がパワハラだと認識すればパワハラと定義付けすべき。
- ② パワハラの明確な基準を示すべき。
- ③ 消防は、階級社会であり、上限関係が厳しく、また、命を預かる職場だから、ある程度の行き過ぎた指導は許容されるという職場であることの認識を改めるべき。

【指導・研修や情報共有の充実等】

- ④ 消防大学校の初任教官科教育で指導法を教えるべき。(初任教官教育で指導)
- ⑤ 消防学校の初任教育において、パワハラを行うことなく適切に初任教育指導をするプログラムを構築すべき。
- ⑥ 刑法・刑訴法(第 239 条第2項[※])についての研修を積極的に行うべき。(知識不足)
※刑法第 239 条第 2 項 官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない。
- ⑦ 市町村人事担当部局の内部通報、相談窓口を担当する職員に対する教育が必要。
- ⑧ 不祥事防止対策で、トップダウンだけでなく、ボトムアップも必要であることから、職場ミーティング等を行うべき。
- ⑨ 各消防本部の不祥事の事例を収集し、情報公開をするべき。
- ⑩ 消防本部間のつながりを重視し、県内を中心に、各消防本部の職員を集めて意見交換の場(ハラスメント対策検討会)を設けるべき。

【処分等の取扱い】

- ⑪ 処分等を行った後、被害者及び加害者に対するケアも必要。(特に、小規模消防本部においては、同じ職場での勤務が続く可能性があるため)

【今般のアンケート・WG の取扱い】

- ⑫ 今回同様のアンケートを継続して行うべき。
- ⑬ 消防庁は、アンケートの結果や取組について、ホームページの目立つ部分等でもっと発信すべき。(もう少し見えやすい場所へ)
- ⑭ WGの検討結果を通知した後、消防庁において、各消防本部の取組状況のフォローアップを行うべき。