

資料4-2 佐賀広域消防局の取組事例

ハラスメント対策に係る佐賀広域消防局の取組

ハラスメントの実態
(R6.4アンケート)

一定のハラスメント事案を確認

・不適切な言動などが中心で、被害を受けたとする多くの者が、相談や通報をためらっていた実態が明らかとなった。

・相談窓口の活用も限られており、課題があると受け止めた。

撲滅推進会議

新しい取り組み

- ・ **所属長によるハラスメント防止宣言による意思表示**
現場に近い所属長も防止宣言することで、組織全体としてハラスメントに対する断固たる姿勢を周知。
- ・ **ハラスメント防止に関する規程**
要綱を整理するとともに事務局を含めた規程を制定。
- ・ **ハラスメント通報・相談窓口の拡大**
総務課の課長、副課長及び係長並びに事務局職員にも通報・相談できる体制を構築
- ・ **定期的なアンケートの実施**
不定期に行っていたが、半年又は1年に1回実施。
- ・ **ハラスメントに関する研修会**
以前は人材育成研修に含めて行っていたが、ハラスメントに特化した研修に移行。
- ・ **毎月1日をハラスメント撲滅推進の日に指定**
グループウェアソフトを使い、ハラスメントに関する情報等を全職員に定期的に発信。

取組の効果

- ・ **所属長による防止宣言**
所属長の宣言により、所属長の当事者意識が向上し、相談しやすい空気が生まれた。
- ・ **ハラスメント規程**
ハラスメントに対する本気度が伝わり、組織に対する職員の信頼度を高める効果があった。
- ・ **窓口の拡大**
年齢、職位によって相談する職員に合った担当者を選べることから、安心感につながるほか、外部に通報することで「もみ消される」といった不信感が和らぐ。
- ・ **アンケート**
組織が継続的な課題として捉えていることの証明となる。集計結果を公表することで同様の不安や問題を感じる職員がいることが分かり、孤立感や自己否定感を和らげ、心理的な安心感につながる。さらに、結果を基に研修内容の見直し、相談体制の改善などに繋げることで組織の信頼度が高まる。
- ・ **研修会**
弁護士による全職員を対象にハラスメントの定義、境界線、グレーゾーンなど実務に即した研修を実施したことで、パワハラ、セクハラの定義の違いが理解できたなどの意見が寄せられた。
- ・ **撲滅推進の日を指定**
定期的な通知で意識の定着と風化の防止につながっている。小出しに継続的に学ぶことで、定着しやすくなった。

課題

窓口制度は、あるだけでなく、実際に機能し安心して相談通報できる体制が必要であり、信頼を得る方策を検討中。