

○岩内・寿都地方消防組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱

令和3年2月8日要綱第1号

岩内・寿都地方消防組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱

(目的)

第1条 この要綱は、職場におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定め、岩内・寿都地方消防組合に勤務する全ての職員（以下「職員」という。）が個人として尊重され、相互の対等な関係で快適に働くことができる職場環境を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) ハラスメント 職場内外において、他者に対する言動等によって本人の意思とは関係なく、相手を不快にさせるなど、精神的・身体的な苦痛を与える行為であり、次に掲げるもの（職権を背景にしない行為を含む。）をいう。

ア セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する職員の対応により、その職員に対し労働条件について不利益を与えたり、性的な言動により就業環境を害することをいう。

イ パワー・ハラスメント 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での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為をいう。

ウ モラル・ハラスメント 倫理や常識を超えて、言葉や態度、身振りや文書によって職員の人格や尊厳を繰り返し傷つけることで、精神的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させることをいう。

エ 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント 職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性職員や育児休業等を申出・取得した職員等の就業環境を害することをいう。

オ その他のハラスメント アからエまでに掲げるもののほか任命権者が特に認めるものをいう。

(2) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントにより、職員の勤務環境が害されること又はその対応に起因して、職員がその勤務条件につき、不利益を受けることをいう。

(3) 職場 職員が業務に従事する全ての場所（出張先その他職員が通常勤務している場所以外の場所及び勤務時間外の会席等であっても、実質的に職場の延長線とみなされる場所を含む。）をいう。

(消防長の責務)

第3条 消防長は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントに起因する問題が生じないように、必要な措置を適切に講じなければならない。

2 消防長は、ハラスメントに関する相談及び通報（以下「相談等」という。）の申出、当該相談等の申出に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることのないよう配慮しなければならない。

(管理監督者の責務)

第4条 職員を管理監督する地位にある者は、良好な職場環境を確保するため、日常の業務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた際には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、ハラスメントをしてはならない。

2 職員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ職場環境を害することを自覚し、職員が互いに人権を尊重するという意識のもとに、職務を遂行しなければならない。

(研修等)

第6条 消防長は、ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

(相談等窓口の設置)

第7条 ハラスメントに関する相談等に対応するため、消防本部総務課に相談等窓口を設置する。

- 2 相談等窓口には、相談等を受ける職員（以下「相談員」という。）として、消防本部総務課長、消防本部総務課総務係の職員及び消防長が指名する職員1名を配置する。
- 3 前項に定める者のほか、消防長が特に必要と認めるときは、消防職員以外の者を相談員に充てることができる。

（相談等の申出ができる者の範囲）

第8条 前条に規定する相談等窓口に申し出ることができる者は、ハラスメントを受けた職員本人のほか、当該ハラスメントの事実関係を認識している職員（以下「申出人」という。）とする。

（相談等の申出）

第9条 申出人は、第7条に規定する相談等窓口へ直接、ハラスメント相談等申出書（様式第1号）を提出し、又は口頭で相談等の申出をすることができる。

- 2 相談員は、ハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生のおそれがある場合又はハラスメントに該当するか否か不明確な事案についても、相談等として受け付けるものとする。
- 3 相談員は、第1項の規定による相談等の申出を受けたときは、当該ハラスメント行為を行ったとされる者（以下「行為者」という。）及び申出人（以下「当事者」という。）から事情を聴取し事実関係を確認するとともに、当該相談等の円滑かつ公平な解決が図れるよう必要に応じて指導、助言等を行うものとする。
- 4 相談員は、前項の規定による事情聴取により確認した事項及び指導、助言等を行った内容を、ハラスメント相談等記録簿（様式第2号）に記録するものとする。なお、相談等に係る事情聴取は、原則として面談により行うものとするが、これに寄りがない場合は、電話等により行うことができる。
- 5 相談員は、第3項の規定による事実関係の確認等を行った後は、原則として、当該相談等に対するその後の対応を次条に規定する委員会に委任するものとし、速やかに当該委員会の開催を要求しなければならない。ただし、ハラスメントを受けた職員が当該委員会の開催を望まないことが妥当であると認めるときは、この限りではない。
- 6 相談員は、相談等が誤解によって生じた場合等で、当該相談員が当事者への指導、助言等により当該相談等を解決することができた場合においては、消防長へ報告の上、次条で規定する委員会へ委任しないことができる。

（対策委員会の設置等）

第10条 ハラスメントに関する相談等の事案を審議し、公平な処理に当たるため、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

- 2 委員会は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。
- 3 委員会の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは議長の決するところによる。
- 4 委員会は、調査審議するに当たり、必要に応じ相談員、当事者又は第三者機関の意見を聴取することができる。
- 5 委員長は、委員の一部を調査員に任命し、調査を行わせ、その結果の報告を求めることができる。
- 6 委員会は、公平かつ公正な調査活動及び検討を行い、相談等の案件に係る処理対応策について審議するものとする。
- 7 委員会の庶務は、消防本部総務課において処理する。

（委員会の組織等）

第11条 委員会は、次に掲げる者（調査審議する事案の当事者となる場合を除く。）を委員として構成し、相談員がオブザーバーとして参加する。ただし、委員長が特に必要と認めるときは、職員以外の者を委嘱することができる。

（1）消防長が指名する各所属の管理職員 4名

（2）消防長が指名する各所属の消防司令補以下の職員 4名

- 2 委員の任期は、1年を超えないこととし、当該年度末までとする。
- 3 委員会の委員長は、消防長が第1項の委員の中から指名する。
- 4 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

（報告）

第12条 委員会は、事実関係を調査した上で、その結果を取りまとめ、当事者に通知するとともに消防長に報告しなければならない。

(対応措置)

第13条 消防長は、前条による報告を受けた場合、速やかに申出人に対する配慮のための措置を講ずること。

2 消防長は、前条による報告の内容がハラスメントと認定されている場合、速やかにハラスメント防止施策を実行するとともに、行為者に対し、その内容に応じ懲戒処分等必要な措置を講ずるものとする。

(秘密の保持)

第14条 消防長、相談員及び委員会の委員は、ハラスメントに関する相談等の対応又は処理を行うに当たっては、当事者及び行為者の秘密の保持を厳守しなければならない。

(委任)

第15条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。