

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する
再発防止対策について

相馬地方広域消防本部

令和7年2月

1 はじめに

令和5年11月14日、消防職員の代理人弁護士から、相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する調査実施等の申入書の提出があり、第三者委員会の立ち上げが管理者会で決定されました。相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会は1年以上、45回にわたり委員会を開催し、のべ92名の職員及び元職員に対するヒアリング、3回の全職員アンケート、その他調査等を実施、最終答申書追補の提出を以て事実認定の終了となっています。

これら答申書では、決して少なくない職員がパワーハラスメント行為を行っている事実が明るみになり、これまで10名の懲戒処分を行いました。

パワーハラスメント行為は人権に関わる許されない行為であり、単に行為者だけの責任ではなく、ハラスメント行為を見逃ごしてきた組織全体の責任でもあります。これまでの組織風土を見直し、ハラスメント行為の再発防止対策に取り組み、地域住民の信頼を回復するため全力で進めてまいります。

2 第二次答申書における改善すべきポイント

第三者委員会による相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第二次答申書（中間答申）で指摘を受けたこれまでのパワーハラスメント対策の問題点は以下のとおりである。

(1) ハラスメント事例に適用される規程への理解不足と、規程の不明確さ

- ① 規程への理解が十分でないため、消防長、次長、所属長らにおいて規程に基づく対応をとることができず、その結果、前例を参考とするのみで、ハラスメントへの適切な対応をとることができず、消防職員らの不信を増幅させていた。
- ② 消防本部の外部にあたる組合事務局においてハラスメントの事実関係を認識した場合に、その後、具体的にどのようにして懲戒審査会の手続きに至るのかについて、規程上明確に定められていない。このことが過去の嚴重注意措置事案、令和5年9月の嚴重注意措置事案の不適切さにつながった可能性がある。
- ③ 消防長がハラスメント対応委員会や、その他の者から、ハラスメントに該当する事実の報告を受けた場合に、具体的にどのようにして懲戒審査会の手続きに至ることになるのかについて、規程上明確に定められていない。このことが令和5年9月の嚴重注意措置事案の不適切さにつながった可能性がある。

(2) 通報・相談窓口について

- ① 第二次答申書において、平成29年11月に通報・相談窓口が設置されて以来、申出の実績が1件もないとの記載があったが、関係書類等の精査を行い5件の申出があることが判明し、相談員が対応し終了した案件や事実関係を調査した相談員が次長と協議し、ハラスメント対応委員会に委任することなく当該所属長に対

応を要請。所属長はハラスメント行為者ではなく、所属全員に当該行為の禁止を指示した案件であり、いずれも個人への処分等はなかった。ハラスメント事例に対して適切な処分、措置、公表をしてこなかったことによる情報管理体制の不備、情報管理意識の欠如を感じた職員にとって通報・相談窓口に対する信用、信頼の程度は極めて低いものと認められる。

- ② 小規模な消防本部であるが故に、被害者と通報・相談窓口を担当する者、加害者と通報・相談窓口を担当する者の間に一定の人間関係があることが多く、そのことが、被害者の通報、相談行為を躊躇させたり、通報・相談窓口を担当する者の対応に影響を生じさせたりしてしまうことが懸念される。この制度上の問題が、通報・相談窓口の機能不全の一因となっているものとも考えられる。

(3) アンケートについて

- ① この種のアンケートはハラスメント等を可能な限り未然に防止するため、職員の気付きを促す取組として位置づけられるものであり、過去のアンケートは、職員自身のハラスメントに対する気付きとなる効果や、抑止効果が一定程度あったものと考えられる。
- ② 消防本部が実施したアンケートの回答は、パワーハラスメントに関する調査を行い、原因を究明し、再発防止措置を採ることのできる機会となり得たものであるが、消防本部がこれを活かすことができていなかった。
- ③ 消防本部が実施したアンケートは、回答者がより特定されやすい形式で行われていた。中には所属長が所属の職員に対してアンケートの回答内容について開示していたような事例もうかがわれる。このような事情から、回答者が被害の実情を記載しにくいものであったと考えられる。
- ④ ハラスメントの時期について「前回アンケート実施以降」として回答を求めており、過去のハラスメントを回答しにくいものとなっていた。
- ⑤ 事務局アンケート結果と第三者委員会のアンケート結果では、ハラスメントの認識について大きな開きがあり、形骸化していたものと考えられる。情報管理意識の欠如が、消防職員らのアンケートに対する信用、信頼を失墜させていたものと考えられる。

(4) 研修について

- ① 研修は、ハラスメント等を可能な限り未然に防止するため、職員の気付きを促す取組として位置づけられるものであり、過去の研修は、職員自身の気付きにつ

ながる効果が一定程度あったものと考えられる。

- ② 管理職に対して、パワーハラスメントの訴えがあった場合に具体的にとるべき対応について、相馬地方広域消防において適用される規程に則した形での研修は実施されていなかった。このことから、消防長、次長、各所属長らにおいて、パワーハラスメント行為に対して、規程に則した形で対応すべきことの理解、認識が醸成されていなかったものと考えられる。
- ③ ハラスメントに関する記録の秘密保持について、情報セキュリティポリシー、情報セキュリティ実施手順に基づく組織的対応が確立されることが必要であるが、このような観点からの研修は実施されていなかった。このことから、各職員において、ハラスメントに関する記録の秘密保持に関する理解、認識が醸成されていなかったものと考えられる。

(5) 相馬地方広域消防が内在的に抱える問題

- ① 組織の閉鎖性・同質性
 - ・消防職員数147名（令和7年1月現在）、1本部、2署、4分署と小規模な組織であり、他団体との人事交流等も行われていない。
 - ・組織が似たような考え方の職員の集団となりやすく、多数派と異なる意見が封じられやすい。
 - ・従前の組織風土がそのまま維持されやすく、外部環境の変化に適応しにくい。
- ② 職務の特殊性
 - ・消防の職務は、職員自身の身体の危険を内在しているという特殊性がある。
 - ・職務上組織的な行動を必要とするため、他の組織よりも、指揮命令がより厳しいものとなりやすく、上位者の優越性が顕著になる。
- ③ 人員不足、業務多忙
 - ・アンケート回答より
 - 「慢性的な人員不足により休みが取りづらい」
 - 「超過勤務は適正に支払われない（代休扱い等）から後輩にパワハラをしてしまう環境になってしまっている」
 - 「超過勤務手当の執行に対する不満」
 - 「人事に対する不平不満」
 - 「日常業務が多忙でありながら、非番、公休時においても各種行事等の参加により心身共に十分休まらない」
 - ・ハラスメントの背景として、人員不足及び業務多忙による職員のストレスが増大している状況もある。

④ 情報管理体制の不備、情報管理意識の欠如

・ アンケート回答から

「以前のパワハラアンケートの結果がすべて漏洩していた。結果を閲覧し印刷、内容を外部に故意に漏らした。記載されていた関係者の氏名等を周りに言いふらし、記載した人を絶対に許さない等と言っていた。」

「ハラスメント行為者や受けた者の氏名が噂や事実として出回る時点で組織としてどうなのかと疑問が生じるし、特に処分も無く上層部がなあなあにしていたとしか感じない。」

「アンケート開始当初から所属長クラスの職員のモラルが低すぎて、内容が流出している。また、本部の管理がずさんなため加害者に被害者の証言内容がバレてしまっている。」

「この本部内でハラスメント対応委員会を設置すると必ず犯人探しをされるし誰が利用したかが漏れてしまう。」

- ・ ハラスメント被害を通報、相談することで、自身に報復等の不利益が生じるおそれがある中では、通報、相談に向けた意欲はわからない。このため、ハラスメント被害を受けたことについて、通報、相談ができず、その結果、そのハラスメント事例が処分、措置、公表につながらず、そのハラスメントをなくす契機とならず、職場全体でハラスメントを抑止できない。

(6) 相馬地方広域消防の組織、制度、運用上の問題

① ハラスメント事例に対して適切な処分、措置をしてこなかったこと

・ アンケート回答から

「何回も行う者、行為が特に酷かった者は懲戒免職にしてほしい。そのためにも、相馬消防の指針を見直してほしい。」

「今の消防本部のパワハラ委員会は見て見ぬふりをしており…」

「本部も毅然とした対応をせず未だに黙認している。」

「ここ数年の消防本部の様々な対応に不信感を抱く職員が多くいたのは事実である。なんの説明もないままよくわからない対応を続けてきた結果が今回の事態を招いた。」

「消防という組織自体では結局何も変わらず、もみ消されました。」

「ハラスメントをしている人に対して上の人がある人を注意できないため変わらない。」

「見て見ぬふりをしてきて処分等もなく…」

- ・ ハラスメント行為者は、ハラスメントを行ったとしても処分、措置されないのであれば、ハラスメントに気をつけることの強い意識を持たないことにつながり、ハラスメントを抑止できない。

② ハラスメント事例を公表してこなかったこと

- ・ハラスメントの行為者は、処分、措置がなされた事実を公表されないのであれば、ハラスメントに気をつけることの強い意識を持たないことになり、ハラスメントを抑止できない。
- ・ハラスメントの内容が公表されなければ、そのハラスメント事例は職場内で顕在化しないままとなり、職場全体でハラスメントを抑止できない。

(7) 職員個人の問題

① ハラスメントに対する無理解

- ・少数派の声が封じられやすい、外部の変化に対応しにくい、といった組織風土が背景にあると考えられるが、行為者において、具体的にどのような言動がハラスメントに該当するのかを理解しないまま、ハラスメントであるという自覚なく、パワーハラスメントの言動を行っている場合があると考えられる。

② 快適な職場環境を作ろうとする意識の欠如

- ・快適な職場環境を保つためには、相互に、社会人として、相手の人格や個人の尊厳を侵害しないようにわきまえた行動をする必要があるが、そのようなわきまえた行動ができていない者がいると考えられる。
- ・上司から部下に業務の指示、指導等を行う場合、その意義、必要性、重要性などを説明せずに一方的に命令された、一方的に怒られたと感じる可能性があると考えられる。

③ 酒席等による行為の問題点

- ・酒席への参加自体が強要される傾向にあり、飲酒をしない職員に対する配慮が欠落していたうえ、迷惑行為という範囲にとどまらず、後輩職員の身体、財産権あるいは人格権を侵害する、不法行為法上違法というべき行為が多数行われていた。

3 相馬広域消防内におけるパワーハラスメント行為防止に関する基本方針

今回の不祥事の原因の一つには、幹部職員の責任もあるほか、組織としても問題があったと考える。今後我々の職場で、このような不祥事が二度と起こらないように、それぞれの責任を果たすべく、相馬地方広域消防として明確なビジョンを示していくものである。

- (1) ハラスメント撲滅に向けた組織力の強化と、職員が働きやすい職場環境の向上に努めること。
 - ・ハラスメント対策の推進と検証
 - ・職員に対する支援の強化
 - ・働き方改革の推進
- (2) ハラスメントに対する通報、相談体制の向上と、公平性及び透明性が担保された

対応に努めること。

- ・相談しやすさの確保
- ・調査の公平性及び処分に至るまでの透明性確保

(3) ハラスメントに関する正しい知識を身に付けること。

- ・職員の教育・啓発

(4) 上記方針を適宜見直し、継続的な改善に努めること。

- ・ハラスメント等撲滅推進会議による計画・実行・検証・改善を管理し、定期的に消防長に報告
- ・パワーハラスメント防止対策にかかる評価検証のための委員会（外部）を設置
- ・評価検証のための委員会による定期的な検証
- ・検証結果を消防長から職員に周知

4 相馬広域消防内におけるパワーハラスメント行為防止に関する今後の対策

基本方針の内容を踏まえ、相馬地方広域消防が今後対策として取り組むべき事項を下記のとおりとす。

(1) ハラスメント対策の推進と検証

消防長の意志の明確化及び周知徹底

① ハラスメント等を撲滅するための消防長の意思の明確化

ハラスメント等を撲滅するため、消防長が、宣言等により意思を明確にし、消防職員に周知徹底する。

消防長は、年度当初にハラスメント撲滅宣言を行い各所属に掲示させるとともに、所属長は、具体的なハラスメント撲滅対策を策定し実施する。

② ハラスメント等の対応策に関する内部規程の見直し

相馬地方広域消防職員のハラスメント防止及び排除に関する規程の通報・相談窓口の設置見直しや通報、相談等の申出の手続きを、消防職員に周知徹底する。

はじめに、通報・相談窓口を以下に常設し周知する。

- i 消防本部総務課（電話）：総務課職員による対応 ※既設
- ii 消防本部（送信フォーム）：総務課職員による対応
- iii 組合事務局総務課（電話）：組合事務局総務課職員による対応
- iv 組合事務局（送信フォーム）：組合事務局による対応
- v 第三者機関：専門（外部）機関に要請

※組合事務局で受け付けた事案は、相談者の意思で消防側と情報共有することを希望しない限り、初期対応の原則として組合事務局が対応する。

※相談者が相談員の性別を指定する場合は、消防本部または事務局のいずれ

かの送信フォームで事前の申出を受け、これに対応する。

次に、通報、相談等の申出の手続きについて、以下の点を追加する。

- i 申出は様式第 1 号の書面による提出のほか口頭での申出も受け付ける。
- ii 申出はハラスメント発生からの期限を設けず行うことができる。
- iii 申出を受けた対応職員は、速やかに相談者と連絡を取る。
- iv 関係者からの事実確認等の内容を任命権者のみに報告する体制とする。
- v 確認した内容をもって、速やかにハラスメント対応委員会に委任する。

次に、ハラスメント対応委員会の対応について、以下の点を追加する。

- i 開催要求を受けた委員会は、直ちにこれを招集する。
- ii 委員会は、報告内容がハラスメントに該当するか否かを総合的に判断し、任命権者及び被害者に報告しなければならない。
- iii 委員会は、消防本部外の組合職員（事務局、看護学校）及び外部（構成市町村）の委員を含む、また、消防内の多様な意見を反映させるため、中堅若手職員、女性職員を含む構成とすることを考慮する。

以上のとおり、相馬地方広域消防職員のハラスメント防止及び排除に関する規程の見直しをおこなう。

③ ハラスメント等撲滅推進会議の設置と開催

消防長が宣言等により表明した意志を具体的に施策とするための方針を検討の上、策定するとともに、定期的に当該取組の進捗状況を管理し、これを踏まえ取組の改善を行うため、ハラスメント等の撲滅をする会議を開催する。同会議において、働き方改革及び職場環境改善について議論することとする。取組の進捗状況及び経過管理は、有識者等により評価を受ける。

プロジェクトチームとしての位置づけであるハラスメント等撲滅推進会議の構成員は次のとおりとする。

- i 議長（1名※構成員からの互選）
- ii 中隊長（2名程度）
- iii 係長（2名程度）
- iv 副主任主査（3名程度）
- v 主査（3名程度）
- vi 主事（2名程度）
- vii 書記（1名※総務係長）

ハラスメント等撲滅推進会議の議長は計画・実行・検証・改善を管理し、定期的に消防長に報告する。

構成員の業務推進にあたり、心身の不調が見られる場合には、速やかに産業医に相談するものとし、交代も含め常に構成員の心身の健全を図る。

○ ハラスメント等撲滅推進会議が計画する方策

- i アサーティブコミュニケーションの取り組み

自分と相手の双方を尊重した自己表現（心理的な安全性を表現する）の育成を図り、アサーティブコミュニケーションチェック表を用い、定期的に自己評価しながら職員同士で共有するとともに対話力を磨き、風通しの良い人間関係の構築を図る。

ii 全国公務員の不祥事事例の周知

報道による全国における公務員の不祥事事例及びその処分内容について情報収集し、本構成員により所属において周知を行い、不祥事発生を抑止を図る。

iii 各所属のハラスメント防止施策の共有

各所属で取り組む独自のハラスメント防止施策を消防内ネットワークで共有し、多角的なハラスメント防止施策を構築するための情報提供の場を設置する。

iv 職域別のハラスメント防止に関する討論会の開催

各世代における自発的な改革案を提示するために、職域（主事、主査、副主任主査、係長、中隊長、管理職）毎に、ハラスメント防止策をはじめ職場環境について広く討論し、組織態勢の見直しや改善を進言する。

④ 日々指名によるハラスメント未然防止員の職場内の観察

ハラスメント未然防止員は前任者の日々指名制とし、所属内のハラスメント行為やそれにつながる言動を観察し、適時注意を行う。指名される職員は全職員で、指名を受けた職員はハラスメント防止への提言や一日の指針等、自らが考える方策を述べ務めるもの。

「注意ができない」「注意が受け入れられない」等改善に苦慮する未然防止員は速やかに所属幹部（所属長・中隊長・係長）に口頭で申入れし、所属幹部が責任を持って措置を講じるものとする。

⑤ パワーハラスメント防止対策にかかる評価検証

パワーハラスメント防止対策にかかる評価検証のための委員会（外部）を設置し、消防長は、ハラスメント等撲滅推進会議の報告について本委員会による検証を受ける。検証結果は消防長から職員に公表する。

(2) 職員に対する支援の強化

被害・加害職員への対応強化

① 被害職員への対応

パワハラが再び繰り返される最悪の可能性を残さないために、相談後の職場が被害者にとって安全で快適な環境となっているか、新たな行為者が発生する環境となっていないかという視点をもって対応する。

具体的には、所属長による定期的な不安解消のための面談の実施に加え、報

復があったら必ず報告させ、それに対する措置を行うことや、不適切な言動を見聞きしたらすぐに止めに入り、それができない場合は直ちに相談・通報窓口申し出る等、周囲からのフォローアップを実践する。必要によってはメンタルヘルスカアを行う。

② 加害職員への対応

不適切な言動についての気づきを促し、適切な指導方法の教育や研修を行い、その効果を定期的に検証する。

具体的には、配置転換で被害職員から離すことや上司の行動観察により問題ある行動をその都度注意してもらい、さらに組織内外で行われるハラスメント防止研修への参加を義務付ける。必要によってはメンタルヘルスカアを行う。

③ 産業医の選任

産業医面談等を通じて被害職員の心身の不調等を早期に把握することで、ハラスメント事案に早期に対応する。また、専門的知見に基づく、職員の心身の健康に関する指導助言、アンガーマネジメント等の具体的な行動変容につながる指導助言等を得ることができ、更に快適な職場環境の形成に関する指導助言等を得る。

(3) 働き方改革の推進

基本は消防行政サービス向上

① 職場の環境改善

慢性的な人員不足がアンケートに記載されているが、2011年の東日本大震災以降、定年前早期退職者が増え新採用職員数を超える状況にあり、条例定数に満たない状態が続いている。早期退職の理由として、職員によるハラスメント行為があったとした退職者のアンケート結果が答申書にある。

定年延長で退職者数の減少による消防の構成年齢の分断を避けるため、条例定数を増やし採用している状況にも関わらず、人員不足の声を上げることは組織として崩壊している。ハラスメント行為自体がこの状況を作り出していることは事実であるが、ハラスメント行為を起こす職員を止めずに見過ごしている職場環境がある。

人員不足の中で火災・救助・救急の現場活動、資器材習熟・体力練成・現場想定訓練、事務処理が重なれば疲弊することは目に見えている。住民サービスの向上を目指し体力と気力を充実させるために、職員すべてが「ハラスメント行為を諫める気概」を持ち、地域住民の代表である組合議会に承認していただいた条例定数を満たし業務遂行することを目指すものである。

また、超過勤務手当の執行に関する不満には、従前同様とされる超過勤務執行計画の内容を見直し、住民サービスに寄与できているかを第一に内容の精査

を行い、その必要性を十分に検討し適正に執行する。

(4) 相談しやすさの確保

通報・相談窓口の周知

① 通報・相談窓口の複数化

これまでの本部総務課のみの窓口を見直し、人間的に関係性の少ない部署にも設置する。また、担当者には研修を実施し適性を身に付ける。女性職員も相談者とすることも考慮する。

さらには、弁護士やカウンセラーなどの外部の相談機関を設置し、組織内のパワーバランスに左右されない体制により加害行為の抑制効果を上げる。

② 規程に基づく対応

相談したことへのプライバシー保護と相談から解決までの道筋を明確に示し速やかに対応する。※別図 対応のフローチャート参照

③ アンケート調査の実施

ハラスメント対応委員会が主体となり、プライバシー等の秘密保持を原則に、ハラスメントの事態把握や相談手段として定期的なアンケートを実施するとともに、その結果を職員に周知、現状の共有に努め、本人の意向やハラスメントの状況を踏まえ、その後の調査に移行できるように体制を整備する。

また、調査期間を限定せず回答できる環境が到来したときに回答できるものとし、インターネットを利用したアンケートを取り入れる。

アンケート内容には職場環境についての相談や改善提案を記載する項目も入れ、消防職員委員会の審議との2本立てで改善に取り組む。

結果に関して、回答者を詮索し非難するような行為は厳に慎み、改善を前提にこれを真摯に受け入れ、組織風土変革の基礎とする。

④ 個人面談の実施

人事評価のための面談以外に、所属長による個人面談を定期に実施し、積極的に所属職員の把握に努め、所属の相談窓口となるよう心掛け、親身な傾聴や適切なアドバイスにより信頼関係の構築を行う。

(5) 調査の公平性及び処分の透明性の確保

処分基準・公表基準の見直し及び明確化

① 相馬地方広域市町村圏組合職員懲戒処分の指針に係る公表基準

処分基準は、過去における本組合職員の非違行為、国又は構成市町村における懲戒処分等の指針を参考に量定が明らかになっているが、今後はこれまで以上に厳格に対処するものとする。

公表基準は、報道機関への公表を前提にしているが、今後は全職員に対して

の公表や説明を行い、職員の非違行為の抑止とする。

- ② ハラスメントに関する相談・通報窓口から懲戒処分に至るまでの道筋（別図対応のフローチャート）を明確化し、署内研修で周知する。

消防本部の通報・相談窓口以外の事務局総務課及び第三者機関で事実確認が行われた事案は、その事実確認結果を以って消防本部のハラスメント対応委員会の開催を要請できる。

（6） 職員の教育・啓発

自覚の促進と実践的な内容

① 職員研修

ハラスメントに関する研修は、これまでも計画的に実施されているが、管理職に対して、パワーハラスメントの訴えがあった場合に具体的にとるべき対応について、相馬地方広域消防において適用される規程に則した形での研修は実施されていなかった。このことから、消防長、次長、各所属長らにおいて、パワーハラスメント行為に対して、規則に則した形で対応すべきことの理解、認識を醸成する内容の研修を行うほか、以下の研修を実施する。

- ・全職員向けの研修
- ・年代別に分けた階層別研修
- ・行為者に対する再発防止研修

また、ハラスメントに関する記録の秘密保持について、情報セキュリティポリシー、情報セキュリティ実施手順に基づく組織的対応が確立されることが必要であり、ハラスメントに関する記録の秘密保持に関する理解、認識が醸成する内容の研修を行う。

併せて、所属においても所属作成の年間計画に基づき研修を行うこととし、所属（所属長・中隊長・係長）がこの指導にあたる。

② 自己啓発

相馬地方広域消防における組織が主催する酒席は今後企画しない。ただし外郭団体等で直ちに中止できない酒席については、参加職員に配慮しつつ当該団体において今後の対応を協議する。

また、公私の別なく、自然発生的に開催される酒席であっても、参加の強要は厳禁とし、飲酒により周囲への対応がぞんざいにならないよう自ら注意し、消防職員・公務員であることを失念することなく、自分の良心に恥ずることのない行動をする。ハラスメントや加害行為を目撃した場合は、直ちに制止して被害者保護にあたり、状況によっては通報・相談窓口に出発を行う。

5 まとめ

消防は、その職務の性質上から、指揮命令系統が確立され、安全管理のため一定程度

の厳しい指導や訓練が行われています。これらは人命にかかわる職務である以上必要不可欠なものではありますが、業務上必要な指導とパワーハラスメントとの線引きは厳格に行わなければなりません。今回の第三者委員会の答申を受け、相馬地方広域消防は、組織としてハラスメント防止に向け、取り組まなければならない課題をしっかりと受け止め、ハラスメント防止に向けて職員一人一人の意識改革を行い、そこに勤務する職員がその能力を最大に発揮できる職場環境・風土を作り上げてまいります。

そして、何時も公務員であることを忘れることなく倫理意識の高揚と法令の遵守に努め、圏域住民に対する消防行政サービスの向上に邁進するものであります。

相馬地方広域消防本部 消防長 五賀和広

別 図

対応のフローチャート

通報・相談窓口への申出⇒相談：申出者及び加害者に指導、助言等を行う【窓口】



通報：対応職員による事実関係の確認を関係者から行いハラスメント対応委員会に
委任【窓口】



ハラスメント対応委員会で対応措置を審議【対応委員会】



任命権者及び被害者に審議結果を報告【対応委員会】



ハラスメントの事実が確認された場合、懲戒審査会に審査要求【消防長】



懲戒審査会（事務局長、看護学校事務長、消防本部次長、事務局総務課長）の開催



懲戒審査結果による処分等の決定【消防長】



任命権者から処分通知【消防長】



処分等を職員に公表【消防長】

例【窓口】：受付対応職員（総務課）※注

【対応委員会】：ハラスメント対応委員会

【消防長】：相馬地方広域消防本部消防長

注）受付対応職員のハラスメント行為に対する通報・相談は消防本部以外が対応し、
以後の処理に当該職員は関与しないものとする。