

消防職員行動指針「私たちの信条（クレド）」の策定及び 「ハラスメント予防・対応ハンドブック」の作成について

社会状況の変化とともに、職員の価値観も多様化しており、職場環境を適切に整えていくことの重要性が高まっております。

このような変化にしっかりと対応していくため、これまで消防本部では職員研修の充実や相談窓口の設置・拡充などの取組みを進めてきました。

今般、更なる取組みとして、消防本来の目的を明確化し、全消防職員が同じ目標に向かって業務に取り組めるよう、基本理念を明文化した「私たちの信条（クレド）」を策定するとともに、ハラスメントについても、全職員が共通認識を持つことで再発防止に繋がるよう「ハラスメント予防・対応ハンドブック」を作成しました。

1 内容

(1) 私たちの信条（クレド）

市民の安心・安全を守るため「市民の笑顔」「仲間の信頼」「私たちの誇り」を基本理念とし、職員間の信頼関係を築く姿勢に重きを置いた行動指針です。

また、それぞれの階層ごとに意識すべき「大切な姿勢」を設定し、コミュニケーションを大切に活動を展開します。

(2) ハラスメント予防・対応ハンドブック

本ハンドブックは、職員一人ひとりがハラスメントに対する正しい認識を持ち、未然に防止に努めるとともに、相談窓口を中心とした迅速な対応が図られるよう必要な事項を整理・明確化したもので、指導者が意識すること、部下が意識すること等を明確にし、互いの人格を尊重しながら、公務能率の向上を図るとともに、働きやすい良好な職場環境づくりを推進することで「市民を守る」という消防の使命を達成することができるチームとなることを目的として策定したものです。

2 消防職員への周知

「私たちの信条（クレド）」については、カード化したものを職員が携行し、「ハラスメント予防・対応ハンドブック」については、A5サイズで印刷したものを職員へ配付し、職員一人ひとりの意識の向上に努めております。



階層別基本事項	ゼクセン 【消防】	アタラシク 【活動】	タカラノチカラ 【防災活動】
消防総務課	心	挑	敬
消防団	繋	束	尊
消防員	導	支	創

まえがき

消防の仕事は、市民のいのちに向き合う責任ある職務であり、高い専門性ととともに、互いを思いやる心が欠かせません。

日々の活動を支えるのは、市民を守るという強い使命感と、仲間を尊重し支え合う職場の風土です。

私たち一人ひとりが安心して意見を交わり、経験を共有し、学び合える環境をつくることは、市民の安全と職員の成長の双方に直結しています。

この行動指針は、そのために大切にしたい姿勢を明確にし、全職員が共に歩むための道しるべとして定めたものです。

令和8年4月1日
海老名市消防本部

クレド 私たちの信条

—海老名市消防本部—

基本理念

市民の笑顔、仲間の信頼、私たちの誇り

Smile / Trust / Pride

○市民の笑顔 ～最終的な成果～

私たちは、火災や災害から市民を守り、
市民が笑顔で暮らせる社会をつくることを目指します。

○仲間の信頼 ～組織の力～

私たちは、日々のコミュニケーションや訓練を通じて、
仲間同士が尊重し合い、信頼関係を築きます。

危険と隣り合わせの現場では、お互いの信頼が
市民や自分自身を守ることに繋がります。

○私たちの誇り ～使命と責任～

私たちは、市民の安全と安心を守るという「誇り」を胸に、
お互いを磨き、高め合います。

これは、海老名市消防本部の在り方を示すとともに、
支えてくださる方々への感謝を、行動として表すものです。

階層別行動指針

私たちの職務は、時として、自身の行動が生死に直結する責任ある仕事です。
技術だけでなく **お互いを思い合う心** が欠かせません。

仲間を支え合い、安心して意見を交わせる環境を作るために、
それぞれの階層で **大切にしたい姿勢** を言葉として示したものです。

	ビジョン 【理想】 ～目指す方向とありたい姿～	アクション 【行動】 ～日々大切にする行動や姿勢～	コミュニケーション 【相互理解】 ～仲間との関わり方や支え合い方～
現場基盤層	信頼と期待に 応 える。	基本と安全を積み重ね、 前向きに 挑 む。	敬意 と笑顔を大切に、 共に高め合う。
中核層	現場基盤と 方針形成を 繋 ぐ。	公平な目線で、 仲間の力を 束 ねる。	想いを 尊 重し、 声を聴き、絆を築く。
方針形成層	信頼と専門性で、 組織を 導 く。	感謝と柔軟性をもって 挑戦を 支 える。	対話を重ね、 未来を 創 造する。

○現場基盤層（消防士～副士長）

市民の安心と信頼を守るため、基本を大切にし、安全を積み重ねて前向きに挑戦する。
そして、互いに敬意と笑顔を忘れず、高め合う仲間であり続けます。

○中核層（士長～司令補）

現場と方針を繋ぐ立場として、公平な目線で、仲間の力をひとつにして前へ進む。
声に耳を傾け、想いを尊重しながら、信頼と絆を育てていきます。

○方針形成層（司令～消防正監）

市民と仲間を想い、高い専門性と信頼で組織を導く。
感謝と柔軟な心を持って挑戦を支え、対話を重ねながら未来を創り出します。

ハラスメント 予防・対応ハンドブック

【概要版】

海老名市消防本部

令和8年 4月

ハラスメント予防・対応ハンドブック【概要版】

【目的】

本資料は、全職員が互いの人格を尊重し、健全で働きやすい職場環境を確保することを目的とする。ハラスメントは個人の尊厳を侵害するだけでなく、組織全体の機能低下を招く重大な問題であり、未然防止と迅速な対応が不可欠である。

【ハラスメントが及ぼす影響】

- ・ 職員に対する影響
 - (1) 名誉、プライバシーなど個人の尊厳を害します。
 - (2) 職務の能率が低下します。
 - (3) 精神や身体の健康を害します。
 - (4) ハラスメントに耐えきれずに退職せざるを得なくなることもあります。
- ・ 職場に対する影響
 - (1) 職場の人間関係を悪化させます。
 - (2) 職場の士気を低下させます。
 - (3) 職場の秩序を乱します。
 - (4) 公務の信頼性を失墜させます。

【ハラスメント行為者の責任】

ハラスメント行為は、態様によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分の対象となるほか、内容により刑事責任・民事責任（損害賠償）を問われる場合がある。また、相談したこと、事実関係の確認に協力したことなどを理由とした不利益な取扱いは禁止されている。

【主なハラスメント】

・ パワーハラスメント

優越的關係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超え、就業環境を害する行為、身体的・精神的攻撃、孤立、過大・過小要求、個の侵害等が含まれる。

・ セクシュアルハラスメント

意に反する性的言動により、不利益または就業環境の悪化を招く行為、対価型・環境型がある。性別・立場を問わず成立する。

・ 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント

制度利用の妨害、不利益示唆、嫌がらせ等、業務上必要な調整との区別が重要である。

・ハラスメントハラスメント

過度な指摘や誤解により、職場の萎縮を招く行為、適切な理解が必要である。

【防止・対応】

ハラスメントをしないようにするためには、職員一人ひとりが次の事項の重要性について十分認識することが必要です。

- お互いの人格を尊重しあうこと。
- お互いが仕事を進める上での大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- 性別により差別しようとする意識をなくすこと。
- 職員：相手を尊重した言動、ハラスメントをしない・させない意識
- 周囲：見過ごさず支援・通報
- 管理職：風通しの良い職場づくり、早期把握と適切な対応

【相談体制】

相談窓口の設置：秘密保持を徹底、不利益取扱いの禁止、組織として事実確認を行う。

【消防組織における留意点】

階級制度や厳しい訓練の中でも、暴言・暴力は許されない。指導は、信頼関係を前提とし、ハラスメントは人材育成を阻害し、市民サービスの低下につながる。

【まとめ】

ハラスメントは個人の問題ではなく組織全体の課題である。信頼関係の構築、適切な指導、円滑なコミュニケーションにより未然防止を図ることが重要である。