

消防消第 171 号
平成 29 年 7 月 4 日

各都道府県知事 } 殿
各指定都市市長 }

消防庁次長

消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループの検討結果について（通知）

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどのハラスメント等（消防に関連する不祥事を含む。以下「ハラスメント等」という。）について、消防庁において「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループ」を開催した結果、今般、対応策が取りまとめられました。（URL：http://www.fdma.go.jp/neuter/about/shingi_kento/h29/harassment/index.html）

貴職におかれましては、下記事項に留意の上、消防本部におけるハラスメント等の撲滅に向け、実現可能なものから順次取り組まれるとともに、各都道府県にあっては、貴都道府県内の市町村（消防の事務を処理する一部事務組合及び広域連合（以下「一部事務組合等」という。）を含む。以下同じ。）に対しても、この旨周知されるようお願いいたします。

なお、本通知は、消防組織法（昭和 22 年法律第 226 号。）第 37 条の規定に基づく技術的助言として発出するものであることを申し添えます。

記

第 1 ハラスメント等の撲滅に向けた基本的な考え方

本ワーキンググループにおいて職員アンケートによりハラスメントの実態調査を行ったところ、最近 1 年間に、「パワハラを受けた」と回答した男性は 17.5%、「セクハラを受けた」と回答した女性は 28.0%に上った。

消防が人の命に関わる職務である以上、一定程度の厳しい指導・訓練は必要であるが、業務の適正な範囲を超えた指導及び暴力行為は断じて許されない行為である。

また、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの撲滅も、重要な課題である。

これに加え、消防の業務に関連する不祥事についても後を絶たず、こうした不祥事の撲滅についても、重要な課題である。

したがって、ハラスメント等の撲滅を目指し、消防庁、都道府県及び市町村において、必要な取組を早急かつ適切に行っていく必要がある。

第2 ハラスメント等の撲滅に向け、各消防本部において実施すべき対応策

各消防本部においては、上記第1の考え方にに基づき、次に掲げる事項について必要な検討を始めること。

1 消防長の意志等の明確化及び消防本部内での周知徹底

(1) ハラスメント等を撲滅するための消防長の意志の明確化

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

(2) ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定

ハラスメント等の対応策に関する内部規程(規則、要綱等)を策定し、消防職員に周知徹底すること。

(3) ハラスメント等撲滅推進会議の開催

消防長が宣言等により表明した意志を具体的な施策とするための方針(取組の具体的な内容、取組の実行プロセス等)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、消防本部の幹部職員に加え、可能な限り有識者等を構成員とするハラスメント等の撲滅を推進する会議を開催すること。なお、同会議においては、働き方改革及び職場環境改善についても議論することが望ましい。

2 ハラスメント等通報制度の確立及びハラスメント相談窓口の設置

ハラスメント等は、上司、同僚などの周囲の者がいつもと様子が異なることに気付き声を掛けるなどのサポートをすること、ハラスメントを受けたと考える消防職員から上司、同僚などの周囲の者へ相談すること等により円滑に解決されることが望ましいが、こうしたことでは解決できない場合に備え、下記(1)に掲げる通報制度を確立すること。また、ハラスメントを受けたと考える消防職員を精神的にサポートするため、下記(2)に掲げる相談窓口を設置すること。

(1) ハラスメント等通報制度の確立

下記アに掲げる具体的な仕組みにより、ハラスメントを受けたと考える者又は上司、同僚、家族などの周囲の者(以下「本人等」という。)から、ハラスメント等が発生したとの通報を受け、必要に応じて事実関係の調査を十分に行い、関係者の処分などの適切な対応を行うことによつ

て事案の解決を目指す通報制度（以下「ハラスメント等通報制度」という。）を確立すること。なお、確立に当たっては、下記イに掲げる事項に留意すること。

ア ハラスメント等通報制度の具体的な仕組み

（ア）単独消防本部の場合

単独消防本部におけるハラスメント等通報制度は、次に掲げる仕組みによることを基本とする。（別紙1）

- ・市町村長部局の人事担当課室に人事担当職員又は弁護士などの第三者が通報を受け付ける窓口（以下「ハラスメント等通報窓口」という。）を設置し、本人等からハラスメント等が発生したとの通報を受ける。
- ・通報を受け付ける者は、通報内容に関し、ハラスメント等の事実だけではなく、通報者がどのようにしてほしいかを丁寧に聞き取る。
- ・市町村長部局の人事担当課室において調査が必要であると判断した場合には、通報を受け付けた者、市町村の人事担当者等を構成員とした調査委員会（以下「ハラスメント等調査委員会」という。）を設置し、相談者、通報された行為を行った者（以下「行為者」という。）その他通報内容に係る者への聞き取り等により、事実関係を明らかにするための調査を実施する。
- ・ハラスメント等調査委員会には、必要に応じて弁護士などの第三者を加える。
- ・ハラスメント等調査委員会は、調査結果を市町村長へ報告し、市町村長は、当該調査結果を消防長に伝達する。
- ・消防長は、伝達された調査結果を踏まえ、必要に応じ、相談者と行為者との間での円滑なコミュニケーションの形成のための支援、人事異動などの業務を行うに当たっての環境の調整、懲戒処分などの適切な措置を講じる。
- ・なお、市町村長は、必要に応じて、事案への対応状況や再発防止策の実施状況を確認することが望ましい。

ただし、小規模な消防本部等では下記 i 又は ii、大規模な消防本部等では下記 iii の仕組みによることも想定されるため、地域の実情に応じた仕組みでハラスメント等通報制度を確立されたい。（別紙2）

i 公平委員会の事務として苦情を処理

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。）第 7 条第 2 項に規定する公平委員会（地方公務員法第 7 条第 1 項に規定する人事委員会を置いている市町村については、「人事委員会」と読み替える。以下同じ。）において、その事務として職員からのハラスメントに関する苦情を受け、調査を行う。なお、公平委員会における苦情の処理は、人事に関する事項のみが対象であり、消防に関連する不祥事については対象とならないことに留意する必要がある。

ii 事務の共同処理

ハラスメント等通報窓口の設置及び調査の事務を他の市町村又は一部事務組合等と共同処理（地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号。）第 252 条の 14 第 1 項に規定する事務の委託、地方自治法第 252 条の 2 に規定する協議会の設置等の共同処理のことをいう。以下同じ。）する。

iii 消防本部内へのハラスメント等通報窓口の設置等

消防本部内にハラスメント等通報窓口を設置し、調査体制を整備する。

(イ) 一部事務組合等消防本部の場合

一部事務組合等消防本部におけるハラスメント等通報制度については、小規模な消防本部等では下記 i から iii のいずれか、大規模な消防本部等では下記 iv の仕組みによることが想定されるため、地域の実情に応じた仕組みでハラスメント等通報制度を確立されたい。（別紙 3）

i 大規模な市町村等への事務の委託

一部事務組合等を構成する市町村等のうち大規模なものに、ハラスメント等通報窓口の設置及び調査の事務を委託する。当該市町村は、上記（ア）の場合と同様、市町村長部局の人事担当課室においてハラスメント等通報窓口を設置し、調査を行う体制を整備する。

ii 公平委員会の事務として苦情を処理

地方公務員法第 7 条第 2 項に規定する公平委員会において、その事務として職員からのハラスメントに関する苦情を受け、調査を行う。なお、公平委員会における苦情の処理は、人事に関する事項のみが対象であり、消防に関連する不祥事については対象とならないことに留意する必要がある。また、一部事務組合

等においては、都道府県の人事委員会に公平委員会の事務を委託している事例がある。

iii 事務の共同処理

ハラスメント等通報窓口の設置及び調査の事務を他の市町村又は一部事務組合等と共同処理する。

iv 消防本部内へのハラスメント等通報窓口の設置等

消防本部内にハラスメント等通報窓口を設置し、調査体制を整備する。

イ 留意事項

(ア) 情報の秘匿性の確保

情報の秘匿性を確保することにより、通報者のプライバシーを保護するとともに、通報者が不利益な取扱いを受けないように十分配慮すること。

(イ) アクセスの容易性の確保

ハラスメント等通報制度の存在を周知徹底するとともに、その利用を啓発することにより、本人等がハラスメント等通報窓口気軽に通報できるように十分配慮すること。

(ウ) 透明性の確保

通報後のプロセスを公表しておくことにより、透明性を確保するよう十分配慮すること。

(エ) 調査権限

消防職員の人事権は消防長にあり、市町村長には法令上の調査権限はないため、任意で調査を行うことになることに十分配慮すること。なお、消防長から行為者等に対し、調査に応じるよう職務命令を下すことも考えられるが、実際に職務命令を下すことについては慎重に判断する必要がある。

また、ハラスメント等調査委員会に消防長などの消防本部の職員を加えることも想定される。

(オ) 時系列の明確化

ハラスメントは、指導の過程において徐々に変容していくものであることから、調査に当たっては、事案の実態を時系列で明確にすること。

(カ) 状況確認

必要に応じて、事案の改善状況及び再発防止策の実施状況を確認すること。

(キ) 既に同趣旨の制度を構築している場合の対応

既に、「公益通報者保護法の施行に伴う地方公共団体における体制整備について」（平成 18 年 11 月 2 日付け府国生第 1072 号）に基づく通報体制などの同趣旨の通報制度を確立している場合には、新たな制度の確立を求めるものではないが、通報の対象に「ハラスメント等」を含むことを明記した上で、既存の制度の周知徹底を改めて行うこと。

(2) ハラスメント相談窓口の設置

下記アに掲げる具体的な仕組みにより、ハラスメントを受けたと考える消防職員を精神的にサポートするための相談窓口（以下「ハラスメント相談窓口」という。）を消防本部に設置すること。なお、ハラスメント相談窓口を設置するに当たっては、下記イに掲げる事項に留意すること。

ア ハラスメント相談窓口の具体的な仕組み

ハラスメント相談窓口は、次に掲げる仕組みによることを基本とする。

- ・相談を受け付けた者は、相談者の同意を得た上で、必要に応じて、関係する消防本部や市町村に対し、相談内容の情報提供を行う。
- ・本人等からのハラスメントについての相談のほか、指導的立場にある者からの、自らの指導がハラスメントに該当するかなどの相談を対象とすることも可能である。
- ・相談を受け付ける者は、次に掲げる者が想定される。

(ア) 第三者

臨床心理士、精神保健福祉士、ハラスメント防止コンサルタント（公益財団法人 21 世紀財団がハラスメント防止のための教育・研修に関する知識をもつ者として認定している資格）、産業カウンセラー（一般社団法人日本産業カウンセラー協会が心理的手法を用いて労働者が抱える問題を自ら解決できるよう援助する者として認定する資格）などのハラスメントに関する知見を有する第三者に外部委託する。

(イ) 消防職員

ハラスメントに関する知見を有する消防職員を任命する。

(ウ) 市町村長部局の人事担当職員

ハラスメントに関する知見を有する市町村長部局（一部事務組合等にあつては、一部事務組合等を構成するいずれかの市町村の市町村長部局）の人事担当職員を任命する。

(エ) 産業医

選任している産業医にハラスメント相談窓口の任務を担わせる。

(オ) 消防本部を退職した者

ハラスメントに関する知見を有する消防本部を退職した者を再任用し、任命する。

なお、地域の実情に応じて、ハラスメント相談窓口の設置事務を他の市町村又は一部事務組合等と共同処理することも想定される。

イ 留意事項

(ア) 情報の秘匿性の確保等

上記第2・2・(1)・イ・(ア) から (ウ) までと同様に、情報の秘匿性の確保、アクセスの容易性の確保及び透明性の確保に十分配慮すること。

(イ) 既に同趣旨の窓口を構築している場合の対応

既に、各市町村職員共済組合等が実施している「こころの健康相談」などの同趣旨の相談窓口を設置している場合には、新たに窓口の設置を求めるものではないが、相談の対象に「ハラスメント」を含むことを明記した上で、既存の窓口の周知徹底を改めて行うこと。

(ウ) ハラスメント等通報制度との一体運用

ハラスメント等通報制度の確立とハラスメント相談窓口の設置は、目的が異なることから、本人等の理解と活用を進めるため、別々に設けることを想定しているが、両者を一体として運用することもあり得ること。

(エ) 受付対象

ハラスメント相談窓口は相談者を精神的にサポートするためのものであるため、消防に関連する不祥事は対象とせず、ハラスメントのみを対象とする。

3 懲戒処分の厳格化

ハラスメント等に関して明確に記載した懲戒処分基準を策定し公表すること及び懲戒処分の公表基準を策定し公表することによる懲戒処分の厳格化を検討すること。

4 職員のセルフチェック・アンケート等の実施

ハラスメント等を可能な限り未然に防止するため、次に掲げる取組例を参考に、職員の気付きを促す取組を行うこと。

(1) チェックシートの導入

ハラスメント等の防止のため、ハラスメント等を発生させていないか、

自らの行動を振り返るチェックシートを導入すること。

(2) アンケートの定期的な実施

全消防職員を対象とした、ハラスメント等の実態を調査するためのアンケートを定期的実施すること。

(3) ヒアリングの定期的な実施

人事評価などの上司との面談機会を通じたヒアリングを定期的実施すること。

(4) 個人面談の定期的な実施

産業医等による個人面談を定期的実施すること。

また、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の 10 及び労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 52 条の 9 において、事業者に対して、ストレスチェックの実施が義務づけられていることから、その実施を徹底するとともに、その結果を職場環境の改善に活用するよう努めること。

5 研修等の充実

事例演習又は職場ミーティングの場を活用し、ハラスメント等の撲滅の必要性、対応策及びコンプライアンスについて話し合うことで、職員の意識向上を図ること。

6 消防職員委員会等の有効活用

次に掲げる委員会について、有効に活用すること。

(1) 消防職員委員会

消防組織法第 17 条第 1 項に規定する消防職員委員会においてハラスメント等への対応策について審議されることは、対応策の実現のために有効であることを踏まえ、消防職員委員会においてハラスメント等への対応策について意見が提出された場合には、積極的に審議すること。

(2) 衛生委員会

労働安全衛生法第 18 条第 1 項及び労働安全衛生法施行令（昭和 47 年政令第 318 号）第 9 条において、事業者は、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場ごとに衛生委員会を設けなければならないとされていることから、その設置を徹底するとともに、職員の健康の保持増進等に関して提出された意見について、積極的に調査・審議すること。

第 3 ハラスメント等の撲滅に向け、各都道府県において実施すべき対応策

各都道府県においては、上記第 1 の考え方に基づき、次に掲げる事項について必要な検討を始めること。

1 ハラスメント等相談窓口の設置

ハラスメント等通報制度における対応では不十分である場合に備え、相談

者の同意を得た上で、関係する消防本部や市町村に対し相談内容の情報提供を行うこと、関係する消防本部や市町村から事案の経緯を聞き取るとともに適切な対応を取るよう助言すること等により、事案の解決を目指すことを趣旨とする相談窓口（以下「ハラスメント等相談窓口」という。）を設置すること。

なお、ハラスメント等相談窓口の運用に当たっては、消防組織法第15条第1項及び地方公務員法第6条第1項において、消防長は、消防職員の任命、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとされていることに十分配慮すること。

また、上記第2・2・(1)・イ・(ア) から (ウ) までと同様に、情報の秘匿性の確保、アクセスの容易性の確保及び透明性の確保に十分配慮すること。

2 ハラスメント等通報制度の確立及びハラスメント相談窓口の設置に当たっての消防本部等への助言

特に小規模な市町村又は消防本部がハラスメント等調査委員会に外部の弁護士などの第三者を加える場合やハラスメント等通報窓口又はハラスメント相談窓口を外部の弁護士などの第三者に委託する場合には、委託料等が割高になることや事務手続の点で負担が大きくなることが想定される。これに関して、複数の市町村等が、統一した契約条件の下で同一の者に事務を委託すること等により、個別で契約する場合に比べ、委託料等を割安にすることや仕様書の調整などの事務の負担を軽減することが可能である。

このため、委託料の交渉、仕様書の取りまとめなど、契約に当たっての調整や助言を行うこと。

3 研修等の充実

消防学校において、ハラスメント等やコンプライアンスに関する講義を実施すること。また、このほか、都道府県の消防防災部局又は人事担当部局において、消防長、消防学校長などの消防関係者に対する研修会を実施すること。

第4 消防庁において実施することとしている事項

消防庁において、次に掲げる事項に取り組み、別途通知を発出することとしている。

- 1 ハラスメント等撲滅推進会議、ハラスメント等通報制度及びハラスメント相談窓口の設置要綱等のひな形の提示
- 2 懲戒処分基準及び懲戒処分公表基準のひな形の提示
- 3 セルフチェックシート及びアンケートのひな形の提示
- 4 ポスター、パンフレット等の作成

- 5 消防大学校、消防学校及び都道府県が実施するハラスメント等に関する講義・研修で使用するテキストの作成
- 6 ハラスメント等の防止のための先進事例の紹介
- 7 消防大学校におけるハラスメント等に関する講義の充実

第5 その他

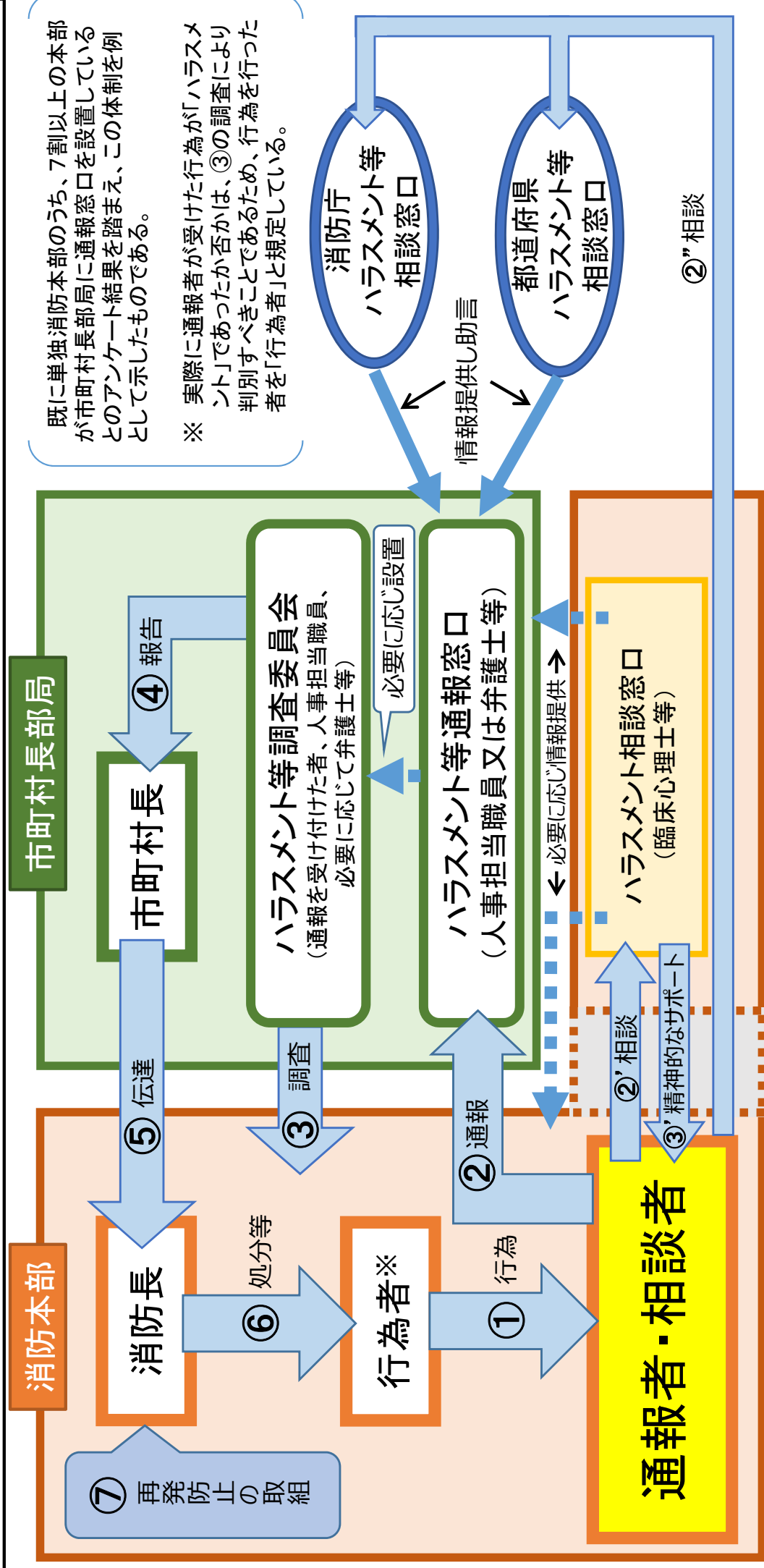
- 1 各消防本部は、ハラスメント等が発生した場合には、発覚した事案について、都道府県を通じて直ちに消防庁に情報提供するとともに、関係者に対する処分、再発防止措置等についても、決定後、都道府県を通じて速やかに消防庁に情報提供すること。消防庁においては、これらの情報を全国の消防本部に対して速やかに提供することとしている。
- 2 今後、消防庁において、各都道府県及び各市町村におけるハラスメント等への対応策の実施状況及びハラスメントの実態をフォローアップすることとしている。
- 3 消防庁において、ハラスメント等相談窓口を設置したため、このことについても消防職員に対して周知されたい。(別紙4)

ハラスメント等通報制度・ハラスメント相談窓口のイメージ（単独消防本部の場合の一例）

別紙1

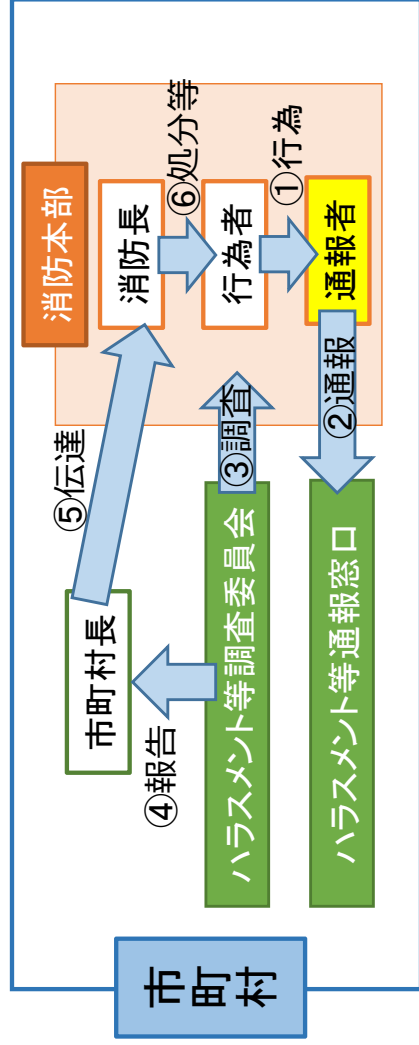
- ハラスメント等は、上司・同僚などの周囲の者の気付きや、本人から周囲の者への相談等により円滑に解決される
ことが望ましいが、こうしたことでは解決できない場合に備え、「ハラスメント等通報制度」を確立する。
- あわせて、本人を精神的にサポートするための「ハラスメント相談窓口」を設置する。

- ・ この図はあくまで対応策の一例である。各消防本部、市町村及び都道府県で既に同趣旨の体制を確立している場合には、
通報の対象に「ハラスメント等」を含むことを明記することにより、当該既存の体制を活用することもあり得る。
- ・ 上記通報制度の確立と上記相談窓口の設置は、目的が異なることから、別々に行うことにより、本人等の理解と活用が
進むと思われるが、双方の窓口業務を一体として運用することもあり得る。



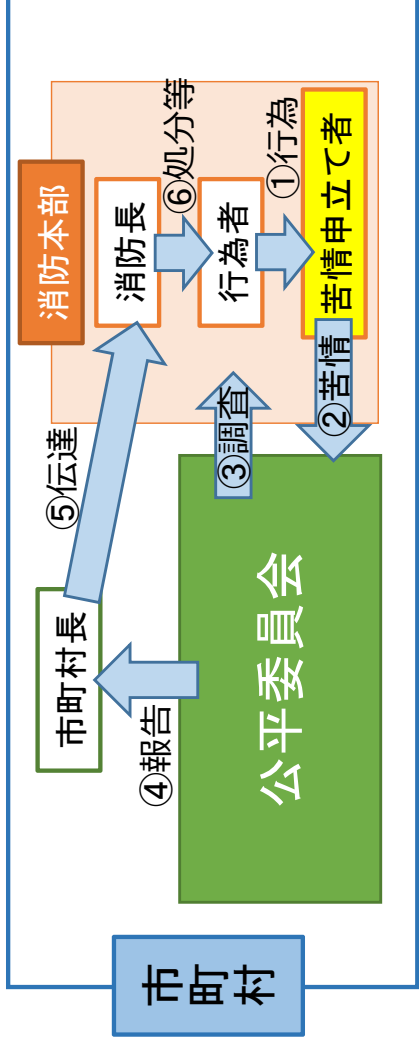
ハラスメント等通報制度パターン例（単独消防本部の場合）

基本 《市町村長部局に窓口を設置》



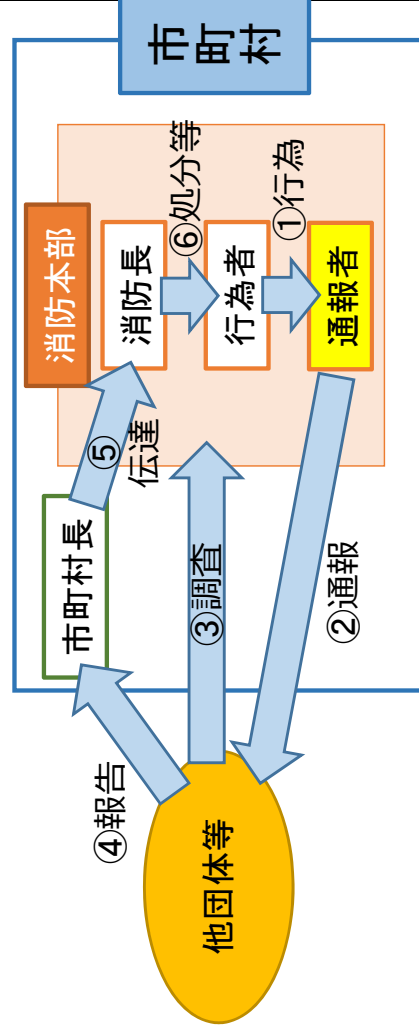
市町村長部局（主に人事担当部署等）に窓口を設置するケース。
アンケート結果によると7割以上の本部がこの体制。

(ア) 《公平委員会の事務として苦情を処理》



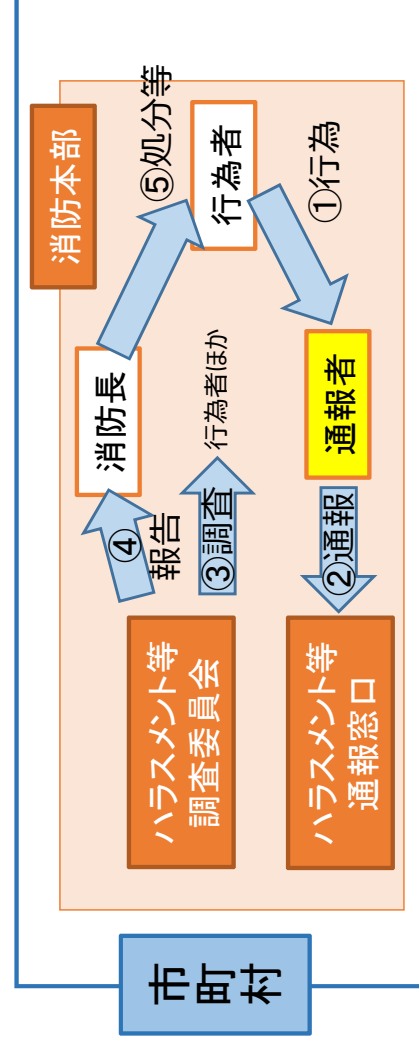
【主に小規模な市町村を想定】公平委員会の事務に「職員の苦情処理」があるためその事務として苦情を受け付け対応するケース。

(イ) 《他市町村等と事務を共同処理》



【主に小規模な市町村を想定】他団体への委託・協議会方式による共同設置など、事務の共同処理の仕組みを利用するケース。

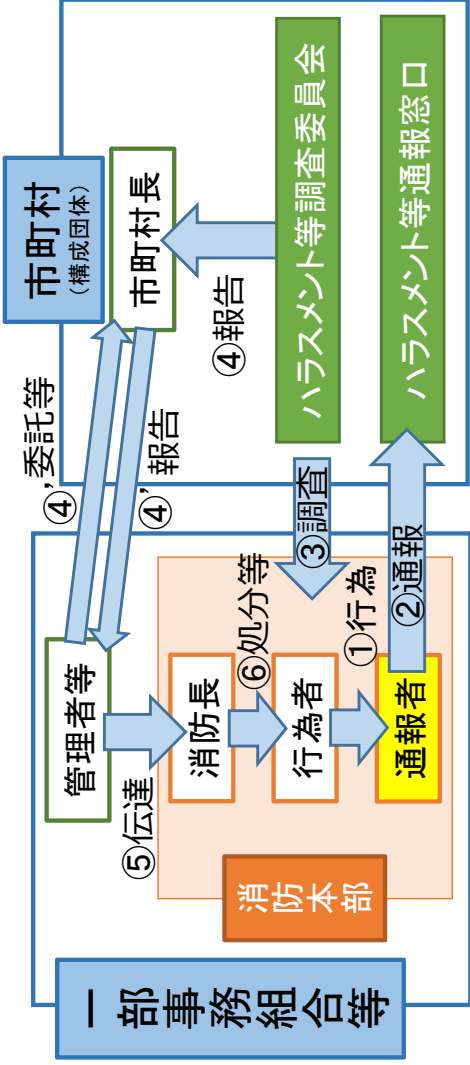
(ウ) 《消防本部内に窓口を設置》



【主に大規模な本部を想定】消防本部内にハラスメント等通報窓口を設置し、調査体制を整備するケース。

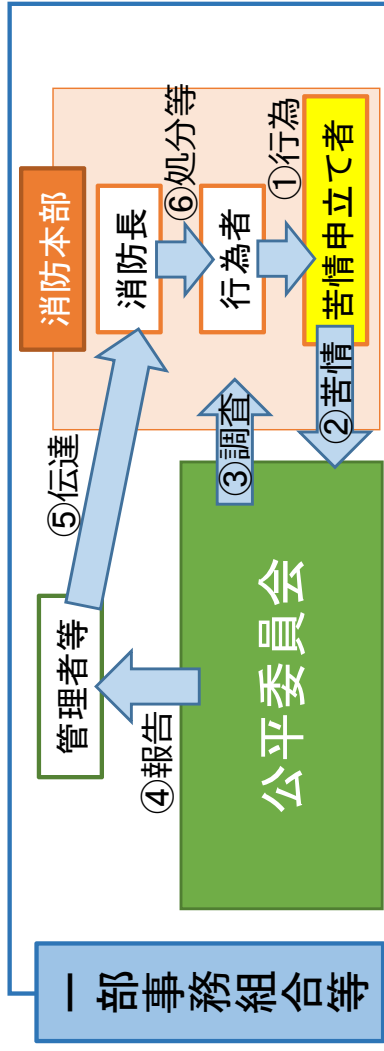
ハラスメント等通報制度パターン例（一部事務組合等消防本部の場合）

(ア) 《構成市町村に事務を委託》



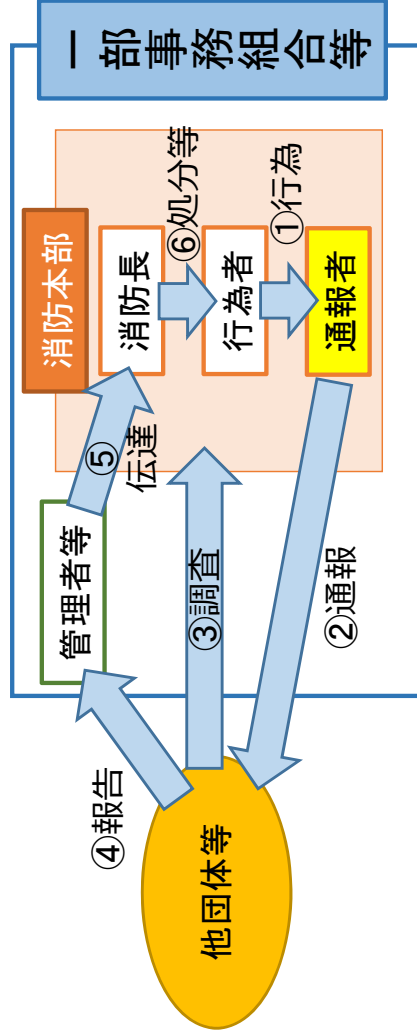
構成団体のうち大規模な市町村等に事務を委託するケース。

(イ) 《公平委員会の事務として苦情を処理》



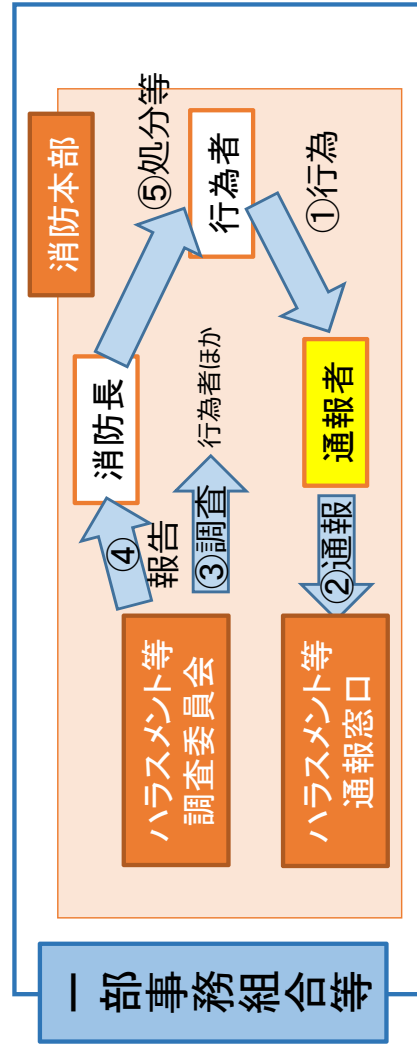
【主に小規模な一部事務組合等を想定】公平委員会の事務に「職員」の苦情処理があるためその事務として苦情を受け付け対応するケース。

(ウ) 《他市町村等と事務を共同処理》



【主に小規模な一部事務組合等を想定】他団体への委託・協議会方式による共同設置など、事務の共同処理の仕組みを利用するケース。

(工) 《消防本部内に窓口を設置》



【主に大規模な一部事務組合等を想定】本部内にハラスメント等通報窓口を設置し、調査体制を整備するケース。

「消防庁ハラスメント等相談窓口」の設置について

平成 29 年 7 月 消防庁消防・救急課

下記のとおり、消防庁に「ハラスメント等相談窓口」を設置しましたので、御気軽にご相談ください。

記

1 設置目的

ハラスメント等の事案の解決を目指すため、市町村や消防本部の「ハラスメント等通報窓口」には通報しにくい、通報したが適切に対応してくれなかったなどの場合に備えて設置しました。

2 対象者

ハラスメント等を受けたと考える消防職員の方だけでなく、その御家族、上司、同僚の方など広くご相談いただけます。

3 相談内容

ハラスメント等に関することであれば、広く受け付けます。

(例)

- ・上司から暴力行為を受けたが、これはパワハラに当たるのではないか。
- ・市町村や消防本部にセクハラの相談をしたが、相談に乗ってくれなかった。
- ・消防職員である配偶者がパワハラに悩んでいるが、どうしたらいいか。
- ・このような指導をすることはパワハラに当たってしまうのか。

4 相談後の対応

相談者からの相談に対して助言を行うほか、相談者の要請や同意があれば、

- ・関係消防本部や市町村に対し相談内容の情報提供を行います。
- ・関係消防本部や市町村から過去の経緯を聞き取った上で、関係消防本部や市町村に対して適切な対応を取るよう助言します。

相談内容について公表することはありません。

なお、関係者の処分等が行われた場合には、その内容を各消防本部から公表することになります。

5 情報の秘匿性の確保

相談は匿名で行うこともできます。

また、上記4のとおり関係消防本部への情報提供を行うに当たっては、相談者の方に、どこまで情報提供をしてもよいのかなどの確認を行い、相談者の方が不利益な取扱いを受けないよう十分配慮します。

6 設置場所・連絡先

本窓口は消防庁消防・救急課内に設置しています。

ご相談の際は下記の連絡先にお電話してください。専用回線にて「消防庁ハラスメント等相談窓口です。」とお受けします。

対応時間：平日 8:30 ~ 18:15

T E L: 03-5253-7548 (専用回線)

なお、電子メールでも相談を受け付けておりますが、相談内容について詳細に把握するためにこちらからお電話をおかけすることとしています。必ず、お電話番号を記載の上、下記メールアドレスにご連絡してください。上記の対応時間外となる平日の夜や土曜日・日曜日しか電話対応ができない方については、電子メールにその旨を記載してください。指定の時間帯にこちらからお電話をおかけします。

E-mail: fdma_hcs@soumu.go.jp