

消防本部におけるハラスメント等への 対応策

平成 29 年 7 月

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

目次

はじめに	1
第1 アンケート結果を受けた対応の方向性	3
1 アンケートの概要	3
2 アンケート結果の概要	3
3 対応の方向性	5
第2 消防本部におけるハラスメント等への対応策	7
1 トップの意志等の明確化及び消防本部内での周知徹底	8
2 ハラスメント等に関する通報制度の確立及びハラスメント に関する相談窓口の設置	8
3 懲戒処分の厳格化	12
4 職員のセルフチェック・アンケート等の実施	13
5 研修等の充実	13
6 消防職員委員会等の有効活用	15
7 その他	15
別紙1 ハラスメント等通報制度・相談窓口のイメージ（単独消 防本部の場合の一例）	16
別紙2 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）	17
別紙3 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）	18
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 グループ開催経過	19
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 グループ委員等名簿	20
【参考資料】	
参考資料1 消防職員向けハラスメントの実態調査結果	21
参考資料2 消防本部向けハラスメント防止の対応状況調査結果	62
参考資料3 全国消防職員協議会及び消防職員ネットワークからの意見概要	72
参考資料4 厚生労働省におけるパワーハラスメントの考え方	73

はじめに

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントが社会的に注目されて久しい。こうしたハラスメントについては、各消防本部においても、長年の間、対策がとられてきたが、撲滅されていない。

また、消防の業務に関連する不祥事についても後を絶たない。

こうした状況を踏まえ、当ワーキンググループ（以下「WG」という。）は、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（以下「ハラスメント等」という。）の実態を調査し、各消防本部において講じる対策のあり方について検討するために開催され、4回にわたり議論してきた。

WGとし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。

また、ハラスメント被害は精神的不調に直結するケースが非常に多く、その結果、健康を損ない、欠勤や休職に追い込まれる場合があることも分かった。

パワーハラスメントは、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」（厚生労働省作成）において「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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とされている。

消防においては、危険な現場における活動が求められることから、階級制度に基づいた指揮命令系統が確立されており、安全管理のため一定程度の厳しい指導・訓練が行われている。これは、消防が人の命に関わる職務である以上、必要なことである。

しかし、業務の適正な範囲を超えた指導や暴力行為は、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や、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下「マタニティハラスメント」という。）の撲滅も、重要な課題である。

したがって、我々は、ハラスメント等を撲滅するために、以下の提言を行う。具体的には、

- ・トップ（消防長）の意志の明確化及び消防本部内での周知徹底
- ・ハラスメント等に関する通報制度の確立及びハラスメントに関する相談窓口の設置
- ・研修等の充実

等である。

まずは、各消防本部のトップが、ハラスメントを撲滅するのだという思いを強く打ち出し、対応をしっかりと行う必要がある。そして、そうしたトップの意志を職場内にきちんと周知した上で、教育・研修を続け、定期的に現状を把握し、必要に応じて対策を見直すことが重要である。

職員一人一人が互いの能力を発揮できる組織としていくために、トップを含め職員全体が意識を高める必要がある。全国の消防長及び消防本部の幹部職員は、ハラスメントの撲滅に向け、一層努力していただきたい。市町村も自らの問題として認識し、積極的に対応していただきたい。

そして、消防庁及び都道府県も、積極的に支援を行っていただきたい。特に消防庁においては、下記第2に掲げるハラスメント等への対応策について、説明会の開催や先進事例の紹介等を行うことにより、各消防本部、市町村及び都道府県を支援していただきたい。

こうした取組が粘り強く行われ、近い将来、消防においてハラスメント等が根絶されていることを、心から期待する。

なお、WGにおいて、ハラスメント等の「等」は、消防の業務に関連する不祥事のことをいい、コンプライアンス（法令遵守及び法令の背後にある社会的要請に応えること）に関する不祥事も含む。

第1 アンケート結果を受けた対応の方向性

1 アンケートの概要

WGでは、消防の職場におけるハラスメント発生の実態及び消防本部におけるハラスメント防止の対応状況を把握するとともに、WGにおける検討資料とすることを目的として、平成29年2月から3月にかけて、消防職員向けのアンケート及び消防本部向けのアンケートを実施した（参考資料1・2）。

【消防職員向けアンケート】

- ・調査対象：男性職員3,200名、女性職員800名の計4,000名
※男性は各消防本部の規模に応じて調査対象人数をランダムに抽出
女性は今消防本部からランダムに抽出
- ・回答者数：男性2,391名、女性548名、性別未回答12名の計2,951名
※回答率は73.8%

【消防本部向けアンケート】

- ・調査対象：全国の消防本部（733消防本部）
※回答率は100.0%
- ・調査時点：平成28年4月1日

2 アンケート結果の概要

(1) ハラスメントの現状

ハラスメントの被害については、

- ・「最近1年くらいの間で、職場でパワーハラスメントの被害にあった経験はありますか」に対し、「ある」との回答が、男性は17.5%、女性は12.8%
- ・「最近1年くらいの間で、職場でセクシュアルハラスメントの被害にあった経験はありますか」に対し、「ある」との回答が、男性は2.2%、女性は28.0%
- ・職場におけるマタニティハラスメントの「制度等の利用への嫌がらせ型」の被害にあった経験が「ある」との回答が、男性は2.9%、女性は9.8%
- ・職場におけるマタニティハラスメントの「状態への嫌がらせ型」の被害にあった経験が「ある」との回答が、女性の10.1%

という結果であった。

また、ハラスメント被害を受けているのを見聞きした経験については、

- ・パワーハラスメントの場合、「ある」との回答が、男性は41.5%、女性は39.6%
- ・セクシュアルハラスメントの場合、「ある」との回答が、男性は10.5%、女性は25.6%

であった。

一方で、ハラスメントの被害にあった経験がある人のハラスメントへの対応については、

- ・「何もしなかった又は何もできなかった」との回答が、パワーハラスメントの場合、男性は46.1%、セクシュアルハラスメントの場合、女性は43.7%

であった。

(2) 消防本部の体制整備

消防職員からの通報又は相談を受ける窓口がある消防本部は 543 消防本部で、全体の 74.1%であり、相当数の消防本部がこうした窓口を整備している。ただし、消防本部の規模別に見ると、職員数 500 人以上の消防本部では 92.1%、職員数 50 人未満の消防本部では 62.5%であり、消防本部の規模が大きいほどその割合が高くなっている。

しかし、パワーハラスメントに対して「どのような対応を取ったか」という質問に対して、「対応の担当部署（相談窓口・人事課等）に相談した」との回答が、男性は 1.4%、女性は 2.8%、「外部の相談窓口（カウンセラー、弁護士等）に相談した」との回答が、男性は 1.4%、女性は 4.2%であり、いずれも極めて低かった。

これらのことから、窓口等の整備は一定程度進んでいるが、その活用はほとんど進んでいないことが分かる。

(3) ハラスメントの原因

パワーハラスメントが生じる原因については、

- ・上下関係が他の職場より厳しく、閉鎖的な職場環境にある。
- ・パワーハラスメントをしている職員本人にその自覚がなく、指導の範疇という認識でいる。

などの消防組織の特殊性や職員の気質といった側面への指摘が多く挙げられた（自由記載）。

これに関して、WGにおいては、「パワーハラスメントを撲滅することは絶対に必要であるが、パワーハラスメントと認定されることを恐れるあまり必要な指導ができないことになっては本末転倒であり、そのためにも、指導を行う立場と指導を受ける立場の双方が、初任教育の段階から、パワーハラスメントに対する正しい知識を身につけておくことが重要である。」といった意見が多く出た。

また、セクシュアルハラスメントが生じる原因としては、

- ・消防は男性が多い職場で、以前は男社会であったため、異性に対する気遣いができていない。
- ・一日中衣食住を共にすることで、仕事による関係以上に親密になったと勘違いをする職員がいる。

などの指摘が多く挙げられた（自由記載）。

(4) ハラスメントの防止対策

ハラスメントの防止対策で職場に対して望むことについては、「風通しのよい職場づくり」、「十分な調査」、「処分の厳格化」、「相談することができる窓口の設置」、「職員の意識改革、意識啓発、教育の実施」などといった事項が多く挙げられた（自由記載）。

ここで、「風通しのよい職場づくり」に関しては、WGにおいても、消防本部のトップが明確な意志を示しておくことの重要性が繰り返し議論された。

ただ、「ハラスメント防止に対するトップの方針を文書等により発出したことがあるか」との質問に対して、発出したことがある消防本部は 411 消防本部で、56.1%にとどまった。また、1,000 人以上の大規模な消防本部では 92.9%に上ったが、50 人未満の小規模な消防本部では 27.8%にとどまっており、規模の小さな消防本部ほどその割合が低い傾向にあった。

また、「職員の意識改革、意識啓発、教育の実施」に関しては、WGにおいて、研修やアンケート等を通じて職員に気づきを促すことの重要性について、多くの意見が出た。

一方で、ハラスメント防止対策として、

- ・ハラスメント防止を目的とした研修を実施している消防本部は 375 消防本部で、51.2%
- ・職員に対してアンケートを実施している消防本部は 128 消防本部で、17.5%にとどまっている。

3 対応の方向性

以上の現状及びWGでの議論を踏まえれば、ハラスメント等の撲滅のためには、主に、次の方向性で対応することが必要である。

(1) ハラスメント等を撲滅するというトップの意志の明確化

風通しのよい組織づくりのため、まずは、「ハラスメント等は許さない」というトップの意志を明確にしておくことが重要である。

(2) ハラスメント等が発生した場合の体制の整備及びハラスメントを受けたと考える職員の精神的なサポート

ハラスメント等が発生した場合に事実関係を十分に調査し適切な対応を行うことができる体制を整備することや、ハラスメントを受けたと考える職員を精神的にサポートすることが必要である。

一方で、こうした体制が一定程度整備されているにもかかわらず、ほとんど利用されていないことも判明したため、こうした体制の整備に当たっては、「情報の秘匿性」、「アクセスの容易性」、「透明性」等の確保が重要である。

(3) ハラスメント等の防止策の実施

ハラスメント等の発生の抑止力として、懲戒処分の厳格化が有効な手段の一つである。

また、一部の消防本部で既に取り組んでいるように、アンケート、セルフチェックやヒアリング等によって、ハラスメント等を発生させる可能性について、職員の気づきを促していくことも効果的である。

また、職責や勤続年数などの様々な階層別による研修や教育を通じて、上司・部下の双方が、ハラスメント等に対する正しい知識を身につけ、認識を共有しておくことが必要である。

また、消防職員委員会等の場を有効に活用し、ハラスメント等の防止策につい

て検討することも重要である。

第2 消防本部におけるハラスメント等への対応策

第1・「3 対応の方向性」を踏まえ、ハラスメント等への各消防本部等における対応策として、次の各項目を掲げる。

- 1 ハラスメント等を撲滅するための「トップの意志等の明確化及び消防本部内での周知徹底」
- 2 ハラスメント等が発生した場合に適切に対応するための「ハラスメント等に関する通報制度の確立及びハラスメントに関する相談窓口の設置」
- 3 ハラスメント等を防止するための「懲戒処分の厳格化」・「職員のセルフチェック・アンケート等の実施」・「研修等の充実」・「消防職員委員会等の有効活用」

上記の各項目に基づき、各消防本部等は、具体的には次の対応策に取り組むべきである。

なお、これらの対応策を検討するに当たっては、地方公共団体においても、「セクシュアルハラスメント防止措置」及び「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置」が、法令上義務付けられている¹ことに十分留意する必要がある。

¹ (セクシュアルハラスメント防止措置義務)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第11条に基づく措置義務

【男女雇用機会均等法】

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置義務)

男女雇用機会均等法第11条の2及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第61条第34項に基づく措置義務

【男女雇用機会均等法】

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条の二 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律】

(公務員に関する特例)

第六十一条 34 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、職場において行われる同法第四条第一項に規定する職員に対する地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項の規定による育児休業、第六項において準用する第三項の規定による休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

1 トップの意志等の明確化及び消防本部内での周知徹底

ハラスメント等を撲滅するためには、まずは消防本部のトップである消防長が「ハラスメント等は許さない」という自らの意志を明確にし、それを消防本部内に周知徹底していくことが必要である。

具体的には、各消防本部において、次の取組を実施することが考えられる。

- ・ハラスメント等を撲滅するための、消防長の宣言等による意志の明確な表明
- ・ハラスメント等への対応策に関する内部規程（規則、要綱等）の策定
- ・ハラスメント等撲滅推進会議（消防本部の幹部職員に加え、可能な限り外部有識者等も参加。）の開催

なお、消防長が宣言等により表明した意志や内部規程は、職員に周知徹底するとともに公表することが必要である。

上記の「ハラスメント等撲滅推進会議」においては、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（具体的取組、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も行うものとする。また、働き方改革や職場環境改善についても議論することが望ましい。

2 ハラスメント等に関する通報制度の確立及びハラスメントに関する相談窓口の設置

ハラスメント等については、本来的には、上司、同僚などの周囲の者がいつもと様子が異なるなどの職員の変化に気付いた上で声を掛けるなどのサポートをすることや、ハラスメントを受けたと考える職員から周囲の者に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。しかし、そうしたことでは解決できない場合に備えて、適切に対応できる体制を構築しておくことが必要である。

具体的には、次に掲げる二つの事項が考えられる。

- ・本人又は上司、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り事案の解決を目指す「通報制度」を確立する。

ここでは、ハラスメントのほか、消防の業務に関連する不祥事も対象とする。

- ・本人を精神的にサポートするための「相談窓口」を設置する。

ここでは、その目的に鑑み、ハラスメントのみを対象とする。

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、両者を一体として運用することもあり得る。

これらの体制の構築に当たっては、次の視点が重要である。

- ・情報の秘匿性を確保することにより、通報者・相談者のプライバシーを保護するとともに、通報者・相談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。

- ・通報制度及び相談窓口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、本人等が容易にアクセスできるように十分配慮すること。
- ・通報・相談後のプロセスを公表しておくことにより、透明性を確保すること。

このほか、通報制度の運用に当たっては、次の視点が重要である。

- ・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。
- ・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。

なお、以下に通報制度及び相談窓口の具体的な仕組みを述べるが、市町村や消防本部が、事案の調査や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、都道府県内の市町村や消防本部が、当該弁護士等と共同契約することが有効である。特に小規模な市町村や消防本部が個別に契約を行うとすれば、契約料や事務手続の点で負担が大きいと考えられるためである。

また、このことについては、都道府県及び代表消防本部が調整し、推進することが望ましい。

(1) ハラスメント等通報制度の確立

① 各消防本部におけるハラスメント等通報制度

各消防本部における通報制度の具体的な仕組みについて、単独消防本部と一部事務組合又は広域連合により消防事務を行っている消防本部（以下「一部事務組合等消防本部」という。）の場合に分けて、仕組みを提言する。

なお、各消防本部、市町村及び都道府県において、既に同趣旨の体制（「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）に基づく通報体制等）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。

ア 単独消防本部の場合

アンケート結果によると、単独消防本部の場合は、市町村長部局にハラスメントの通報窓口等を設置している消防本部が7割以上あった。この実態を踏まえ、次の仕組みを基本とする（別紙1）。

- ・市町村長部局（人事担当部局）に人事担当職員又は外部委託された第三者（弁護士等）が窓口となる「ハラスメント等通報窓口」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なく、通報者がどのようにしてほしいかを丁寧に聴取する。
- ・市町村長部局（人事担当部局）において調査が必要と判断した場合には、「ハラスメント等調査委員会」（通報を受け付けた者、市町村の人事担当者等で構成。）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²を実施する。

- ・ハラスメント等調査委員会には、必要に応じて外部委託された第三者（弁護士等）を加える³。
- ・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。
- ・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。

ハラスメント等通報制度の仕組みについては、下記(ア)～(ウ)の仕組みも選択肢として想定される。特に小規模な消防本部においては下記(ア)又は(イ)、大規模な消防本部においては(ウ)が想定される（別紙2）。

- (ア) 地方公務員法上、職員の苦情を処理することとされている市町村の公平委員会⁴（地方公務員法の規定により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。）において、その事務として職員からの苦情を受け、調査を行う。
- (イ) 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消防本部と共同処理（事務の委託、協議会の設置等が想定される）する。
- (ウ) 消防本部内に通報窓口を設置し、調査体制を整備する。

イ 一部事務組合等消防本部の場合

アンケート結果によると、一部事務組合等消防本部の場合は、通報窓口を設置していない消防本部が6割以上あった。

一部事務組合等消防本部の場合は、設置の経緯や構成団体の枠組み等が異なることから、ハラスメント等通報制度の仕組みについては、基本とする仕組みを上記アのように提示することは困難であり、下記(ア)～(エ)の仕組

² 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く任意で調査を行うものである。

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メンバーとして加えることも考えられる。

³ 組織的なコンプライアンスに関する事案の場合には、大規模、長期的及び専門的な調査を行う必要がある。こうした場合には、そのための体制を増強するか、既に各市町村において市町村の事務全般に関するコンプライアンス事案を対象としている内部通報体制を整備している場合には当該通報体制に事案を引き継ぐなどの対応が求められる。

⁴ 公平委員会を活用する場合には、本報告書で通報の対象としているハラスメント等のうち、人事に関する苦情処理のみがその対象となり、「消防の業務に関連する不祥事」や「コンプライアンス（法令遵守及び法令の背後にある社会的要請に応えること）に関する不祥事」は、人事に関するものでない限り、その対象とならないことに留意する必要がある。

みが選択肢として想定される。特に小規模な一部事務組合等消防本部においては下記(ア)～(ウ)、大規模な一部事務組合等消防本部においては下記(エ)が想定される(別紙3)。

- (ア) 一部事務組合等の大規模な構成市町村等(人事担当部局)に、ハラスメント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(人事担当部局)においてハラスメント通報窓口を設置し、調査を行う体制を整備する。
- (イ) 地方公務員法上、職員の苦情を処理することとされている一部事務組合等消防本部の公平委員会において、その事務として職員からの苦情を受け、調査を行う。
なお、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、処理させている事例がある。
- (ウ) ハラスメント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消防本部と共同処理(事務の委託、協議会の設置等が想定される)する。
- (エ) 一部事務組合等消防本部内にハラスメント通報窓口を設置し、調査体制を整備する。

② 都道府県及び消防庁におけるハラスメント等相談窓口

都道府県及び消防庁においても、ハラスメント等の事案を解決するために、通報者が上記①に掲げるハラスメント等通報制度における対応では不十分と考える場合に備えることが必要である。

このため、都道府県及び消防庁において、「ハラスメント等相談窓口」を設置し、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。
- ・関係する消防本部や市町村から、過去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。

等の対応を行うことが考えられる。

なお、ハラスメント等相談窓口の運用に当たっては、消防職員の人事権が消防長にあることを踏まえることが必要である。

(2) 各消防本部におけるハラスメント相談窓口の設置

消防職員がハラスメントを受けていることにより心理的に不安定な状況にある場合には、本人が気軽に悩みを相談することや、家族・同僚などの周囲の者が本人に代わって相談することができる体制が整備されていることが、ハラスメント被害の軽減のために重要である。これは、良好な職場環境の維持につながり、ひいてはハラスメントの予防にも有効である。

そのため、「ハラスメント相談窓口」を各消防本部に設置し、本人を精神的にサポートする体制を構築することが必要である。これにより、通報に至らなくても、精神的にサポートしてもらいたい、精神的にサポートしてあげたい、有

効な解決法を見つけないなどの気持ちを持つ本人等に対応することができる。

その際、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」を広く周知する手法もあり得る。また、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（事務の委託、協議会の設置等が想定される。）することもあり得る。

相談を受け付ける者は、消防本部の形態（単独消防本部又は一部事務組合等消防本部）や規模等に応じて、次の方法が選択肢として想定される。

（単独消防本部の場合）

- ・ハラスメントに関する知見を有する者（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・産業カウンセラー等）に外部委託する。
- ・消防職員の中からハラスメントに関する知見を有する者を任命する。
- ・市町村長部局（人事担当部局）の職員の中からハラスメントに関する知見を有する者を任命する。
- ・産業医を選任している場合、当該産業医に相談窓口の任務を担わせる。
- ・OB・OG職員の中からハラスメントに関する知見を有する者を再任用し、任命する。

（一部事務組合等消防本部の場合）

- ・ハラスメントに関する知見を有する者（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・産業カウンセラーなど）に外部委託する。
- ・消防職員の中からハラスメントに関する知見を有する者を任命する。
- ・一部事務組合等の構成市町村の市町村長部局（人事担当部局）の職員の中からハラスメントに関する知見を有する者を任命する。
- ・産業医を選任している場合、当該産業医に相談窓口の任務を担わせる。
- ・OB・OG職員の中からハラスメントに関する知見を有する者を再任用し、任命する。

なお、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。

また、ハラスメント相談窓口は、本人等からの相談を受けることを基本とするが、例えば指導的立場にある者が、自らの指導等（自身の指導がパワーハラスメントに該当しないかなど）について相談をすることも有効であり、そうした対応も可能とすることが必要である。

また、ハラスメント相談窓口への相談は、「必要以上に事を荒立てたくない」などの事情が考えられることから、その人選を行うに当たってはプライバシーの保護に十分留意する必要がある。

3 懲戒処分の厳格化

ハラスメント等の発生の抑止力として、懲戒処分の厳格化は有効な手段の一つである。

全国の消防本部等の事例を踏まえると、次のような取組が見られるところであり、

各消防本部においては、こうした取組の導入の検討が必要である。

- ・懲戒処分基準の策定及び公表（特に、ハラスメントに関して明確に記載）
- ・懲戒処分の公表基準の策定及び公表

4 職員のセルフチェック・アンケート等の実施

ハラスメント等を発生させる可能性について、本人や上司、同僚などの気付きを促していくことが重要である。

全国の消防本部等の事例を踏まえると、職員のセルフチェックやアンケート、ヒアリングに関して、次のような取組が見られるところであり、各消防本部においては、地域の実情に応じて、こうした取組を行うことが必要である。

- ・ハラスメント等の防止のためのチェックシート（ハラスメント等を起こしていないか、自らの行動を振り返るチェック形式）を導入
- ・全職員を対象とした、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
- ・人事評価における上司との面談の場を活用したヒアリングを定期的実施
- ・普段の業務において、組織や個人の目標を共有し、目標の達成状況を評価することにより、適切に指導
- ・産業医等による個人面談を定期的実施

また、労働安全衛生法において、事業者（任命権者）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が必要である。

5 研修等の充実

ハラスメント等の発生防止のためには、ハラスメント等に関する正しい知識を身につけ、認識を共有することが必要であるため、各消防本部、各都道府県及び消防庁において、次のとおり研修等の充実を図ることが必要である。

研修の実施に当たっては、幹部職員・管理職員・その他職員の階層別の研修が有効である。

特に、管理職員については、職場管理や部下の健康管理を一義的に行うべき立場にあり、ハラスメント等の発生時に最初の相談相手となるべき存在である。そこで、管理職員等に対しては、研修等の中で、

- ・ハラスメント等に対する正しい知識を身につけること
- ・ハラスメント等の防止対策に積極的に取り組むこと
- ・ハラスメント等の問題発生時には迅速かつ真摯に対応すること
- ・常に職場環境に配慮すること

等を啓発していくことが必要である。

さらに、ハラスメント相談窓口において相談を受け付ける者を職員から選任する場合には、当該職員に対し研修を実施することにより、正しい知識を身につけさせるべきである。

各消防本部、各都道府県及び消防庁において実施すべき事項については、下記の

とおりである。

【各消防本部において実施すべき事項】

- ・事例演習や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や対策、また、コンプライアンスについても話し合うことで、職員の意識向上を図る。

【各都道府県（及び消防学校）において実施すべき事項】

- ・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。
- ・都道府県において研修会を実施する。

【消防庁（及び消防大学校）において実施すべき事項】

- ・全国消防長会と協力し、各地域ブロックにおいて、有識者の参加の下、幹部職員及び管理職員に対する研修やこれらの職員間での意見交換を実施する。
- ・消防庁において、消防大学校、消防学校及び都道府県が実施する講習・研修で用いるテキスト（幹部職員用、管理職員用、その他職員用、全職員用及びハラスメント相談窓口において相談を受け付ける者用）を作成する。その際、パワーハラスメントに該当する不適切な指導とパワーハラスメントに該当しない適切な指導との線引きについて、具体例を通じて明確にすることが可能かどうか検討することが望ましい。
- ・消防庁において、ポスター、パンフレット、冊子及び動画を作成し、各消防本部等にハラスメント等を防止することの必要性及びハラスメント等への対応策を周知する。
- ・消防庁において、ハラスメント等の防止のための先進事例を収集し周知する。
（例：長時間飲酒により理性を失った職員が不祥事を起こした事例が続けて発生したことから、このような不祥事の発生を防止するため「長時間飲酒の禁止」とした。）
- ・消防大学校において、ハラスメント等に関する講義を充実する。

これらのほか、WGでは、次のような意見や各消防本部における取組事例が報告された。

- ・特に初任科教育の段階での対応が重要であり、消防学校において教官と教育生がハラスメント等について共通の認識を深めることが必要である。
- ・初任科教育生にとって、消防学校における教育はその後のキャリアにおけるハラスメントに対する意識に影響を及ぼすことが考えられることから、新たに教官になる職員については、パワーハラスメントに該当しない適切な指導を行うことが重要である。したがって、消防大学校における新任教官科教育では、より一層丁寧な教育を行うことが重要である。
- ・研修メニューとして、例えばアンガーマネジメント（「怒り」の感情をコントロールする技術）や解決志向アプローチ（問題の解決に焦点を絞る思考法）、コミ

コミュニケーション能力向上研修等が有効である。

- ・ハラスメントの加害者に対して、再発防止の観点から再教育を行うことが必要である。
- ・ハラスメント等の発生防止のためには、職場における円滑なコミュニケーションが重要であり、例えば、朝礼の場等で自分のことを自由に語る「3分間スピーチ」を実施することで、職員間のコミュニケーションを活性化させている事例がある。

6 消防職員委員会等の有効活用

- (1) 消防職員委員会では、勤務条件、厚生福利等に関する事項に関して、消防職員から提出された意見を審議することとされているが、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議題となることは、対応策の実現のために有効である。

したがって、各消防本部は、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を求める意見が提出された場合には、積極的に審議することが重要である。

- (2) 労働安全衛生法において、事業者（任命権者）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などに関して提出された意見について、積極的に調査・審議することが重要である。

7 その他

- (1) ハラスメント等が発生した場合には、再発防止の観点から、全国の消防本部がその情報を共有し、職員に周知することが重要である。このため、各消防本部、各都道府県及び消防庁の間で、ハラスメント等の情報を共有する仕組みを構築することが必要である。

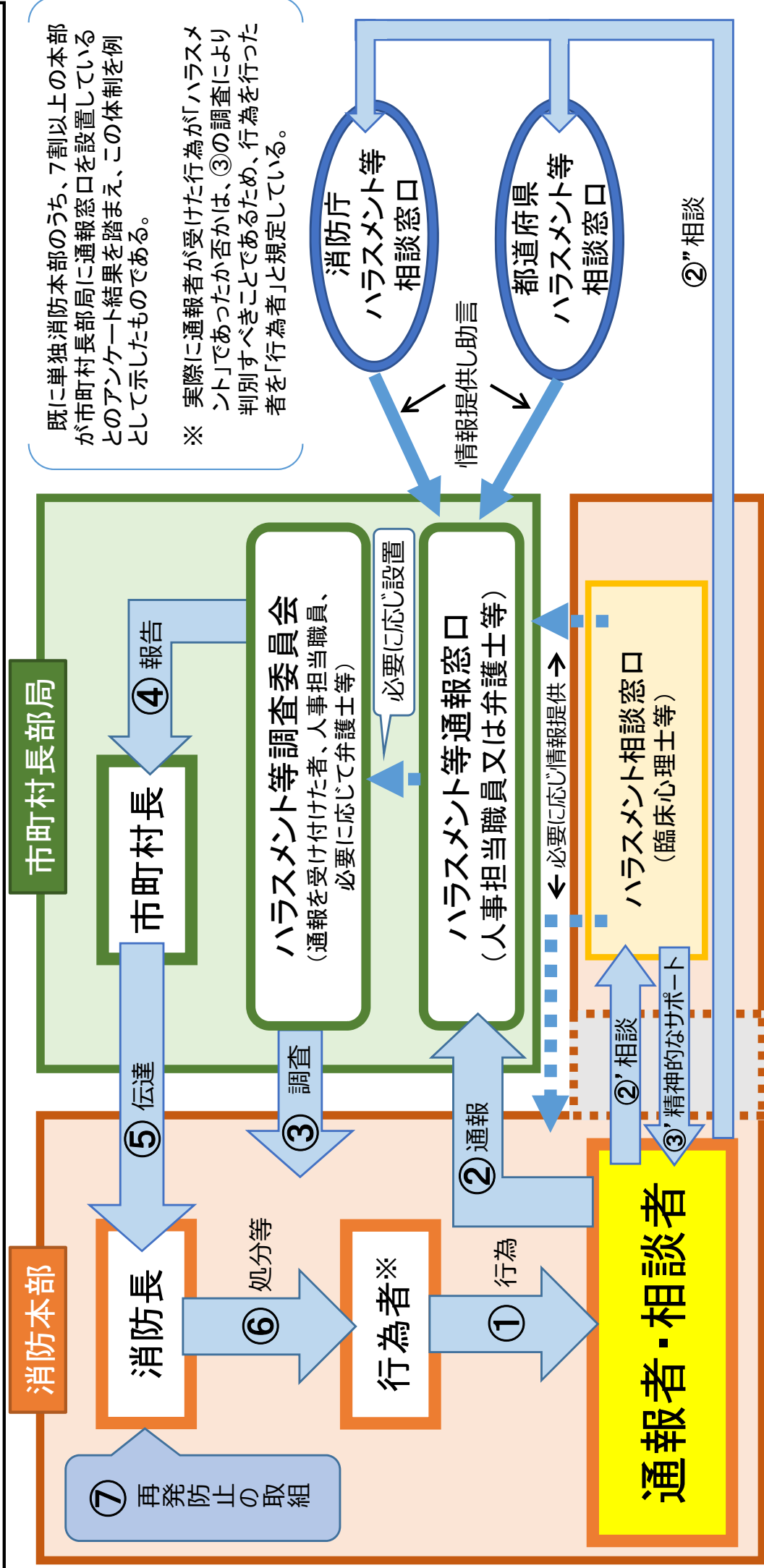
- (2) 本報告書においてハラスメント等の対応策として掲げた各項目については、消防庁、各消防本部等において、項目ごとに実施のスケジュールを策定することが重要である。その上で、消防庁において、各消防本部等におけるハラスメント等への対応策の実施状況及びハラスメントの実態をフォローアップすることが重要である。

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

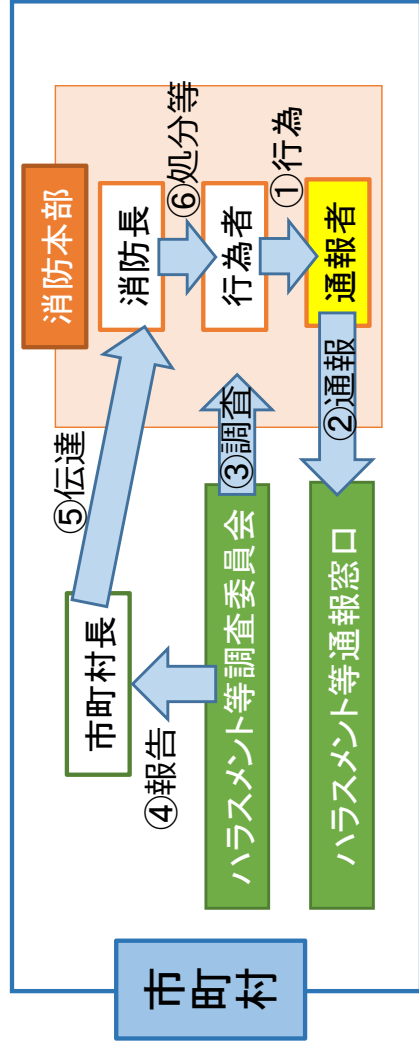
- ハラスメント等は、上司・同僚などの周囲の者の気付きや、本人から周囲の者への相談等により円滑に解決される
ことが望ましいが、こうしたことでは解決できない場合に備え、「ハラスメント等通報制度」を確立する。
- あわせて、本人を精神的にサポートするための「ハラスメント相談窓口」を設置する。

- ・ 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。



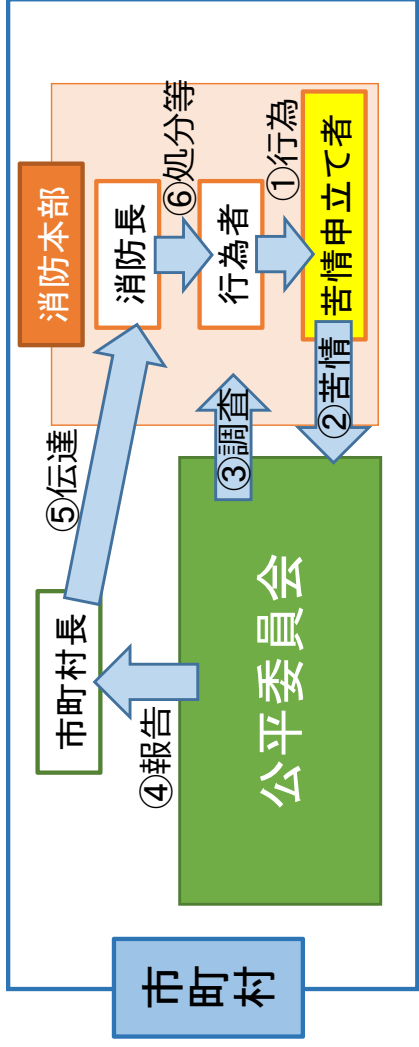
ハラスメント等通報制度パターン例（単独消防本部の場合）

基本 《市町村長部局に窓口を設置》



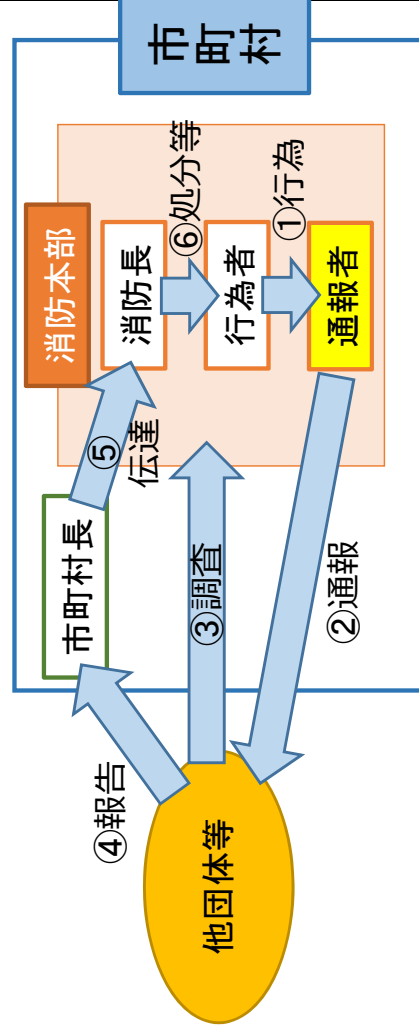
市町村長部局（主に人事担当部署等）に窓口を設置するケース。
アンケート結果によると7割以上の本部がこの体制。

(ア) 《公平委員会の事務として苦情を処理》



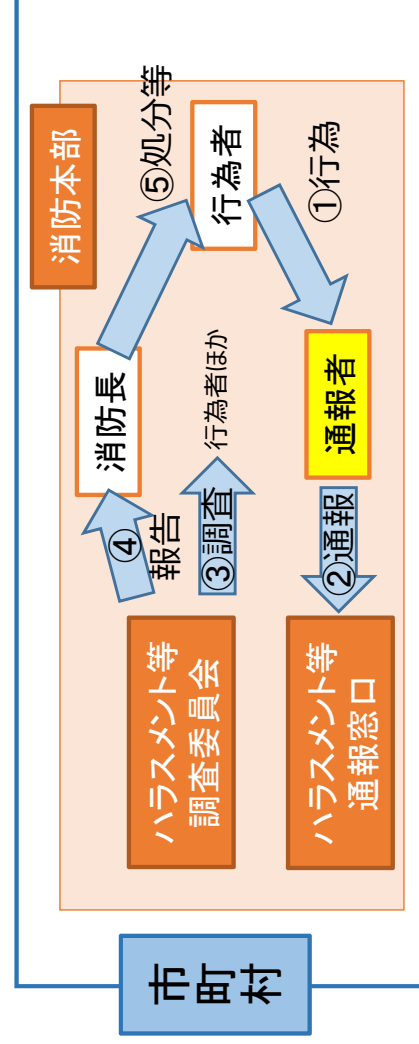
【主に小規模な市町村を想定】公平委員会の事務に「職員の苦情処理」があるためその事務として苦情を受け付け対応するケース。

(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。

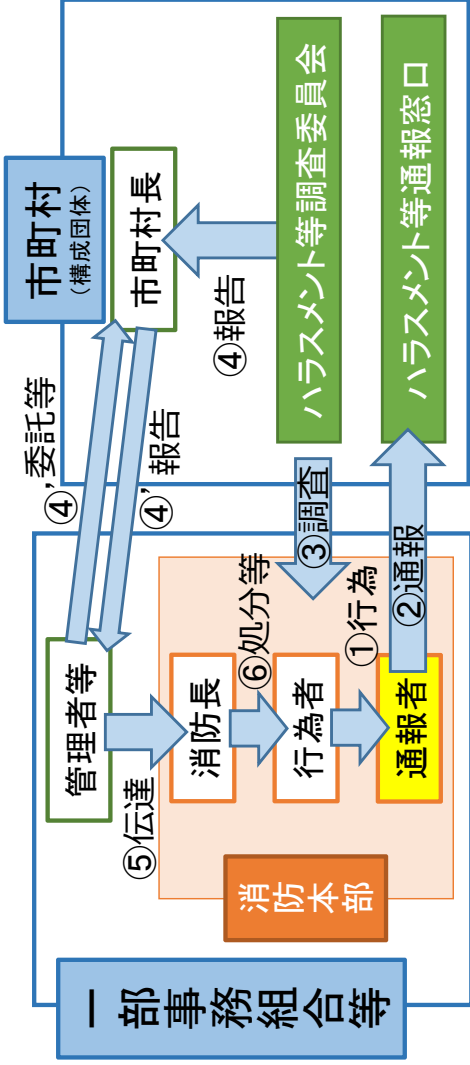
(ウ) 《消防本部内に窓口を設置》



【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。

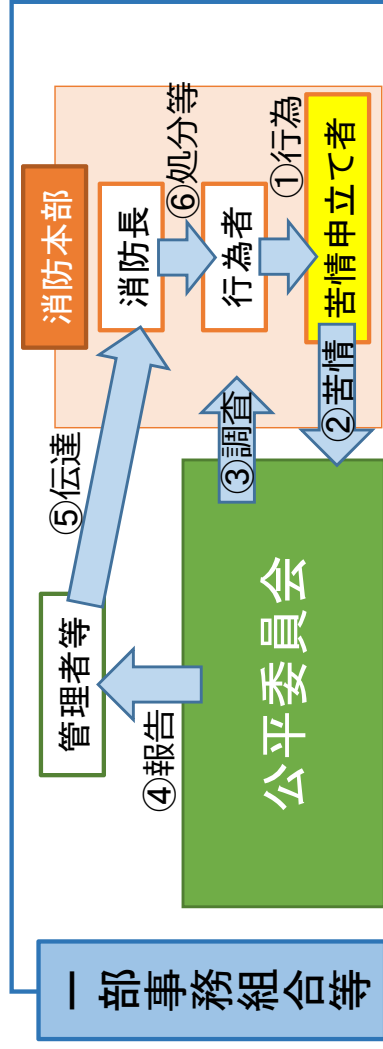
ハラスメント等通報制度パターン例（一部事務組合等消防本部の場合）

(ア) 《構成市町村に事務を委託》



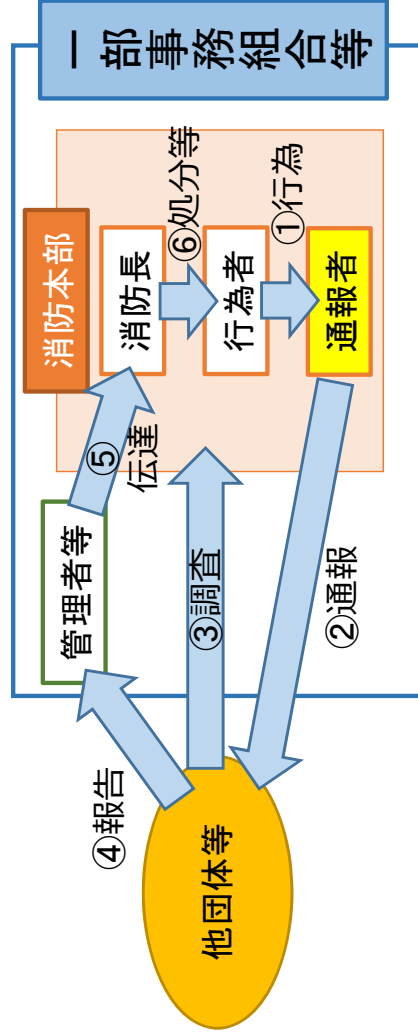
構成団体のうち大規模な市町村等に事務を委託するケース。

(イ) 《公平委員会の事務として苦情を処理》



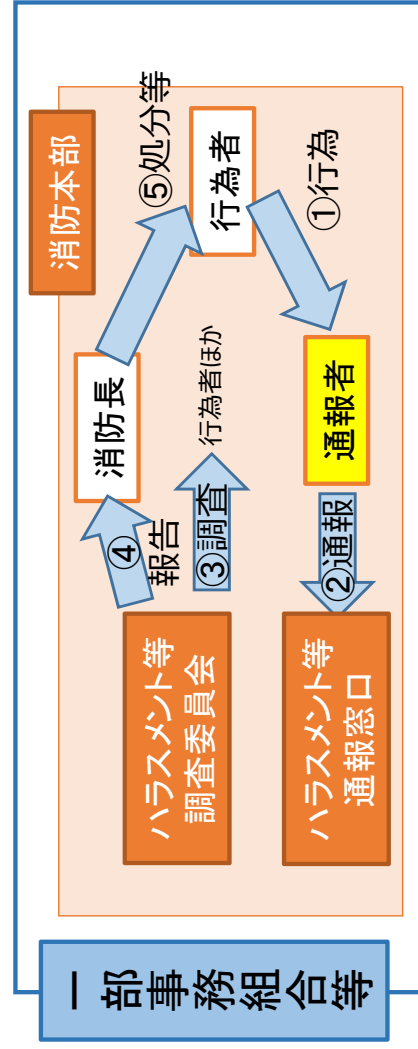
【主に小規模な一部事務組合等を想定】公平委員会の事務に「職員」の苦情処理があるためその事務として苦情を受け付け対応するケース。

(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開催経過

	開催日	主な議題
第1回	平成29年2月6日	○ワーキンググループについて ○ハラスメント等に関する調査について
第2回	平成29年3月28日	○ハラスメント等に関する調査結果について ○ハラスメント等の不祥事防止策(たたき台)について
第3回	平成29年4月25日	○ハラスメント等の不祥事防止策(たたき台)について ○パワーハラスメントの定義について
第4回	平成29年5月22日	○ハラスメント等の不祥事防止策(案)について

これに加え、事務局（消防・救急課）において、次のとおり意見聴取を行った。

平成29年4月13日 全国消防職員協議会からの意見聴取

平成29年4月14日 消防職員ネットワークからの意見聴取

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
委員等名簿

- 座長
須貝 俊司 全国消防長会事務総長

- 委員
荒木 俊晴 全国消防長会総務委員会委員長 京都市消防局局长
(平成 29 年 4 月～)
加藤 勝雄 (公財) 21 世紀職業財団客員講師
笹川 真紀子 武蔵野大学心理臨床センター 精神保健福祉士
篠原 滋 (公財) 21 世紀職業財団客員講師 篠原コンサルティングオフィス代表
杉本 栄一 全国消防長会総務委員会委員長 京都市消防局局长
(～平成 29 年 3 月)
中野 敬子 弁護士
柳原 里枝子 (株) ハートセラピー代表取締役
横山 正博 都道府県消防防災・危機管理部局長会会長 千葉県庁防災危機管理部部長
(平成 29 年 4 月～)

大庭 誠司 消防庁次長
小宮 大一郎 消防庁消防・救急課長

- オブザーバー
石井 泉季 香取広域市町村圏事務組合消防本部
久保 敦士 橋本市消防本部
千葉 崇史 盛岡地区広域消防組合消防本部
前澤 菜沙 御前崎市消防本部
三浦 孝洋 伊万里・有田消防本部
迎 香奈江 佐賀広域消防局

消防職員向けハラスメントの実態調査結果【概要】

第1 調査方法

- ・調査期間：平成29年3月1日～20日
- ・調査対象：消防職員（男性3,200名、女性800名）
- ・回答数：2,951件（回答率73.8%）男性2,391名、女性548名、性別未回答12名

第2 調査結果

（1）パワー・ハラスメント

- 最近1年間にパワハラを受けた 男性17.5%、女性12.8%
- 受けたパワハラの類型（男性・複数回答）
 - ・必要以上に長時間にわたり繰り返し叱られる等（精神的な攻撃） 58.0%
 - ・挨拶しない、無視する、食事に誘ってもらえない等（人間関係からの切り離し） 23.3%
- 10年間の発生の傾向（男性）

・かなり減った、やや減った	59.5%
・変わらなかった	33.2%
・かなり増えた、やや増えた	7.3%

<参考>

24年度厚生労働省委託事業調査結果
過去3年間のパワハラ経験率
(民間従業員) 25.3%

（2）セクシュアル・ハラスメント

- 最近1年間にセクハラを受けた 男性2.2%、女性28.0%
- 受けたセクハラの種類（女性・複数回答）
 - ・性的な言葉を言われる、容姿について話題にされる、私的な交際について聞かれる 71.7%
 - ・過度なスキンシップなど身体を触られる 36.8%
- 10年間の発生の傾向（女性）

・かなり減った、やや減った	48.9%
・変わらなかった	44.1%
・かなり増えた、やや増えた	7.0%

<参考>28年3月1日発表

独立行政法人労働政策研究・研修機構
実態調査結果
女性のセクハラ経験率(民間従業員等) 28.7%

（3）妊娠・出産、育児休業・介護休業等の取得に関するハラスメント

- 受けたことがある 男性2.9%、女性9.8%

（4）ハラスメント防止対策として望むこと（主な回答）

- ハラスメントを受けた場合、もしくは見たり聞いたりした場合に、本部や第三者機関（市役所等）に個人から直接通報できるシステムの整備
- 秘密が保持された、気軽に相談できる窓口の設置
- 処分の厳格化
- 講師を招いての講義など、職員の意識改革、教育の実施
- 風通しがよく、制度が利用しやすいような職場環境づくり
- 女性職員の増加、女性職員が働きやすい環境の改善

（5）自分がハラスメントを受けたとして、将来的に周囲にどう接するか（主な回答）

- 自分がされて嫌なことは他の人にはしない。負の連鎖を断ち切る。
- 信頼関係を構築する。厳しい指導だけではなくメリハリが必要である。
- 上司も部下にもコミュニケーションの重要性を再確認させる。

消防職員向けハラスメントの実態調査結果

第1 調査方法

- 調査期間
平成29年3月1日から20日まで

- 調査対象
消防職員（男性3,200人、女性800人）

【抽出方法】

男性・・・ 下の表のとおり各消防本部に調査対象人数を配分した上で、調査対象となる職員を各消防本部の男性消防職員の中からランダムに抽出

	本部数	各消防本部の調査対象人数	アンケート該当確率
50人未満	76本部	1人	2.5%
50人以上100人未満	211本部	2人	2.7%
100人以上300人未満	336本部	4人	2.4%
300人以上500人未満	74本部	8人	2.1%
500人以上1,000未満	23本部	15人	2.1%
1,000人以上(東消除)	12本部	30人	1.7%
東京消防庁	1本部	61人	0.3%
合計	733本部	3,200人	2.0%

女性・・・ 全国の女性消防職員の中からランダムに抽出

- 回答方法
インターネット上のアンケートサイトに回答者が各自でアクセスし、オンラインで回答

- 回答数
2,951件（回答率73.8%）男性2,391名、女性548名、性別未回答12名

※1 一部の設問のみ回答している回答者がいるため、合計数は表間で突合しない。

※2 四捨五入の関係で、合計が合わない場合がある。

第2 調査結果

1. 回答者の属性

(1) あなたの性別を教えてください。 単位:人

	回答者	割合
男性	2,391	81.4%
女性	548	18.6%
合計	2,939	100.0%

(2) あなたの年齢を教えてください。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
10代~20代	621 (26.0%)	206 (37.6%)	0 (0.0%)
30代	613 (25.7%)	193 (35.2%)	1 (25.0%)
40代	663 (27.8%)	101 (18.4%)	3 (75.0%)
50代~	491 (20.6%)	48 (8.8%)	0 (0.0%)
縦計	2,388 (100.0%)	548 (100.0%)	4 (100.0%)

(3) あなたが、消防吏員かその他の消防職員か教えてください。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
消防吏員	2,370 (99.2%)	481 (87.8%)	4 (100.0%)
その他の消防職員	19 (0.8%)	67 (12.2%)	0 (0.0%)
縦計	2,389 (100.0%)	548 (100.0%)	4 (100.0%)

(4) あなたの勤務形態を教えてください。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
交替制勤務	1,950 (81.7%)	281 (51.6%)	4 (100.0%)
毎日勤務	437 (18.3%)	264 (48.4%)	0 (0.0%)
縦計	2,387 (100.0%)	545 (100.0%)	4 (100.0%)

(5) あなたの階級を教えてください。

単位:人

	男性	女性	性別未回答
消防正監以上	4 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
消防監	15 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
消防司令長	80 (3.3%)	4 (0.7%)	0 (0.0%)
消防司令	368 (15.4%)	26 (4.8%)	0 (0.0%)
消防司令補	650 (27.2%)	86 (15.8%)	2 (50.0%)
消防士長	551 (23.1%)	158 (29.0%)	2 (50.0%)
消防副士長	210 (8.8%)	91 (16.7%)	0 (0.0%)
消防士	505 (21.1%)	131 (24.0%)	0 (0.0%)
階級なし	7 (0.3%)	49 (9.0%)	0 (0.0%)
縦計	2,390 (100.0%)	545 (100.0%)	4 (100.0%)

(6) あなたの役職を教えてください。

単位:人

	男性	女性	性別未回答
消防長 消防署長・出張所長	82 (3.5%)	3 (0.6%)	0 (0.0%)
本庁の次長 署所の次長	16 (0.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
本庁の部局長	2 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
本庁の課長 署所の課長	72 (3.0%)	8 (1.5%)	0 (0.0%)
本庁の課長補佐 署所の課長補佐	194 (8.2%)	4 (0.7%)	0 (0.0%)
本庁の係長 署所の係長	432 (18.2%)	38 (7.1%)	1 (25.0%)
本庁の係員 署所の係員	1,576 (66.4%)	485 (90.1%)	3 (75.0%)
縦計	2,374 (100.0%)	538 (100.0%)	4 (100.0%)

(7) あなたの所属する消防本部が、組合消防本部（一部事務組合又は広域連合）かどうかを教えてください。 単位：人

	男性	女性	性別未回答
組合消防本部 (一部事務組合又は広域連合)	1,015 (42.6%)	149 (27.2%)	0 (0.0%)
その他の消防本部	1,365 (57.4%)	398 (72.8%)	4 (100.0%)
縦計	2,380 (100.0%)	547 (100.0%)	4 (100.0%)

(8) あなたの所属する消防本部の職員数を教えてください。 単位：人

	男性	女性	性別未回答
50人未満	70 (2.9%)	7 (1.3%)	0 (0.0%)
50人以上100人未満	351 (14.7%)	30 (5.5%)	2 (50.0%)
100人以上300人未満	1,056 (44.2%)	134 (24.5%)	1 (25.0%)
300人以上	910 (38.1%)	377 (68.8%)	1 (25.0%)
縦計	2,387 (100.0%)	548 (100.0%)	4 (100.0%)

(9) あなたの所属する消防本部に女性職員は何人いますか。 単位：人

	男性	女性	性別未回答
0人	465 (19.5%)	0 (0.0%)	2 (50.0%)
1人	230 (9.6%)	17 (3.1%)	1 (25.0%)
2人以上5人未満	700 (29.3%)	103 (18.8%)	0 (0.0%)
5人以上10人未満	460 (19.3%)	95 (17.4%)	0 (0.0%)
10人以上20人未満	190 (8.0%)	68 (12.4%)	0 (0.0%)
20人以上	343 (14.4%)	264 (48.3%)	1 (25.0%)
縦計	2,388 (100.0%)	547 (100.0%)	4 (100.0%)

※所属する消防本部の女性職員が「0人」と回答した女性の回答について、無効としている。

2. 職場におけるパワーハラスメントに関する調査

(10) 男女を問わず、全員に伺います。

最近1年くらいの間(平成28年1月頃～12月頃)で、職場でパワーハラスメント(パワハラ)の被害にあった経験はありますか。

【男女別】

単位:人

	ある	ない	横計
男性	418 (17.5%)	1,969 (82.5%)	2,387 (100.0%)
女性	70 (12.8%)	477 (87.2%)	547 (100.0%)
性別未回答	1 (25.0%)	3 (75.0%)	4 (100.0%)

【勤務形態別】

単位:人

	ある	ない	横計
交替制勤務	421 (18.9%)	1,810 (81.1%)	2,231 (100.0%)
毎日勤務	68 (9.7%)	633 (90.3%)	701 (100.0%)

【役職別】

単位:人

	ある	ない	横計
消防長 消防署長・出張所長	6 (7.1%)	79 (92.9%)	85 (100.0%)
本庁の次長 署所の次長	1 (6.3%)	15 (93.8%)	16 (100.0%)
本庁の部局長	0 (0.0%)	2 (100.0%)	2 (100.0%)
本庁の課長 署所の課長	9 (11.3%)	71 (88.8%)	80 (100.0%)
本庁の課長補佐 署所の課長補佐	12 (6.1%)	185 (93.9%)	197 (100.0%)
本庁の係長 署所の係長	72 (15.3%)	399 (84.7%)	471 (100.0%)
本庁の係員 署所の係員	386 (18.7%)	1,674 (81.3%)	2,060 (100.0%)

【女性職員数別】

単位:人

	ある	ない	横計
0人	81 (17.3%)	386 (82.7%)	467 (100.0%)
1人	46 (18.6%)	201 (81.4%)	247 (100.0%)
2人以上5人未満	161 (20.1%)	641 (79.9%)	802 (100.0%)
5人以上10人未満	90 (16.2%)	464 (83.8%)	554 (100.0%)
10人以上20人未満	41 (15.9%)	217 (84.1%)	258 (100.0%)
20人以上	69 (11.4%)	538 (88.6%)	607 (100.0%)

(11) (10) で「①ある」と答えた方に伺います。

ア) さしつかえなければ被害にあったパワハラの内容を教えてください。(自由記載)

【精神的な攻撃】

- 上司が見下した態度で日常的に侮辱を受ける。
- 上司からの、指導の域を超えていると思われる暴言。
- 向いていない、やめた方がいいと言われた。
- 「顔からして馬鹿」と言われた。
- 会議において机を叩き、声を荒げて叱責された。

【人間関係からの切り離し】

- 気に食わない職員に対して、挨拶もしない、無視する。
- 以前、勤務していた先輩が、数年前より、突然、挨拶などをして無視されるようになった。
- 仲間外し:部にグループができており、その仲間になっていないと、会話に入れない。
- 訓練後、自分だけ食事に誘ってもらえなかった。

【身体的な攻撃】

- 先輩に胸ぐらを掴まれ、壁に押し付けられ、怒鳴られた。精神的苦痛でモチベーションが下がった。
- 飲み会の席で殴られた。
- 三連はしごの訓練中にミスをし、上司に怒鳴られ、お尻を強く2回蹴られた。
- 必要以上にご飯を盛られ食べられなければ殴られる。
- 理不尽な食事摂取。

【過大な要求】

- 遂行困難な想定訓練、経験の無い困難な仕事をアドバイス無く預けられ一人でこなすよう命じられたことがある。
- 必要以上の腕立て伏せ。
- 無理な業務量を押し付けられ、出来ずに超過勤務を申請すると認められない。
- 当日割り当てられた勤務内容以外の勤務の強要。一番下なんだから気を使って全部の仕事をやりますって言えと強要される。
- 他にも職員がいるのに私にだけ仕事を押し付けてくる。

【過小な要求】

- 仕事を与えられない。何をやるか知らされず知らない間に事務室に誰もいなくなってしまう、一人ぼっちになってしまう。
- 業務以外の雑用をしていて仮眠時間まで休憩がない。

【個の侵害】

- 私的なことに関しての過度な質問。
- 非番に飯に行くことを強要される等。
- 家庭内のことに対して嫌味な事を言われたことがある。

イ) 被害にあったパワハラの種類について当てはまるものを選んでください。(複数選択可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
物をなげつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等(身体的な攻撃)	74 (17.7%)	5 (6.9%)	0 (0.0%)
みんなの前で、ささいなミスを大声で叱責された、必要以上に長時間にわたり繰り返し叱られた等(精神的な攻撃)	242 (58.0%)	35 (48.6%)	1 (100.0%)
理由もなく他の職員との接触を禁じられる、挨拶しても無視される等(人間関係からの切り離し)	97 (23.3%)	23 (31.9%)	0 (0.0%)
一人ではできない量の仕事を押しつけられる、終業間際に過大な仕事を毎回押しつけられる、訓練中のミス等に対して懲罰的に体力的に不可能な過度の回数「腕立て伏せ」等を強要される等(過大な要求)	64 (15.3%)	8 (11.1%)	0 (0.0%)
本来業務ではない雑用ばかり押しつけられる、他の部署に異動させられ、仕事は何も与えられない等(過小な要求)	37 (8.9%)	5 (6.9%)	0 (0.0%)
個人所有のスマホを勝手にのぞかれる、不在時に机の中を勝手に物色される等(個の侵害)	33 (7.9%)	4 (5.6%)	0 (0.0%)
その他	161 (38.6%)	34 (47.2%)	1 (100.0%)
回答数	417	72	1

(12) (10) で「①ある」と答えた方に伺います。

最近1年くらいの間（平成28年1月頃～12月頃）で、パワハラ被害にあった頻度を教えてください。 単位：人

	男性	女性	性別未回答
1回のみ	79 (18.0%)	11 (15.3%)	0 (0.0%)
数ヶ月に1回程度	137 (31.2%)	12 (16.7%)	0 (0.0%)
1ヶ月に1回程度	75 (17.1%)	10 (13.9%)	0 (0.0%)
1週間に1回程度	77 (17.5%)	17 (23.6%)	0 (0.0%)
ほぼ毎日	71 (16.2%)	22 (30.6%)	1 (100.0%)
縦計	439 (100.0%)	72 (100.0%)	1 (100.0%)

(13) (10) で「①ある」と答えた方に伺います。

パワハラがあったのはいつか、教えてください。（複数回答可） 単位：人

	男性	女性	性別未回答
勤務時間（時間外勤務時含む。）中（交替制勤務者の当番日、毎日勤務者の勤務日）	377 (90.0%)	68 (95.8%)	1 (100.0%)
休憩時間中（交替制勤務者の夜間の仮眠時間等、毎日勤務者の昼休み時間）	85 (20.3%)	16 (22.5%)	0 (0.0%)
交替制勤務者の非番日・週休日、毎日勤務者の平日の勤務時間外・土日祝日	93 (22.2%)	9 (12.7%)	0 (0.0%)
回答者数	419	71	1

(14) (10) で「①ある」と答えた方に伺います。

パワハラがあった場所等を教えてください。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
消防本部・消防署所の執務スペース	340 (81.3%)	64 (87.7%)	1 (100.0%)
消防本部・消防署所の生活スペース (仮眠室・浴室・食堂等)	144 (34.4%)	18 (24.7%)	1 (100.0%)
消防用車両等の車内	71 (17.0%)	15 (20.5%)	0 (0.0%)
職場以外の飲み会の席等	75 (17.9%)	8 (11.0%)	0 (0.0%)
消防学校	4 (1.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
携帯電話、SNS (Facebook、Twitter、LINE 等)	15 (3.6%)	5 (6.8%)	0 (0.0%)
※その他 (自由記載)	32 (7.7%)	3 (4.1%)	0 (0.0%)
回答者数	418	73	1

※その他 (自由記載)

- 訓練場
- 活動現場
- 消防長室 等

(15) (10) で「①ある」と答えた方に伺います。

パワハラ行為を受けた後にどのような状況になりましたか。(4つ以内で選択) 単位:人

	男性	女性	性別未回答
心療内科・精神科に相談した	17 (4.0%)	3 (4.2%)	0 (0.0%)
死にたくなかった	16 (3.8%)	2 (2.8%)	0 (0.0%)
欠勤・休職した	12 (2.8%)	2 (2.8%)	0 (0.0%)
仕事を辞めたいと思った	129 (30.6%)	28 (38.9%)	1 (100.0%)
転勤・異動したくなかった	131 (31.0%)	22 (30.6%)	0 (0.0%)
恐怖等で職場に向かうことができなくなった	15 (3.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
そのことを思い出すと動悸がした	50 (11.8%)	12 (16.7%)	0 (0.0%)
仕事に集中できなくなった	96 (22.7%)	21 (29.2%)	0 (0.0%)
気分が沈んで憂鬱になった	179 (42.4%)	39 (54.2%)	0 (0.0%)
情けない気持ちで自分を責めた	66 (15.6%)	15 (20.8%)	0 (0.0%)
不愉快で頭にきた	213 (50.5%)	30 (41.7%)	1 (100.0%)
身体に症状が出た	33 (7.8%)	13 (18.1%)	1 (100.0%)
眠れなくなった	57 (13.5%)	12 (16.7%)	0 (0.0%)
なるべく気にしないようにした	128 (30.3%)	21 (29.2%)	0 (0.0%)
※その他 (自由記載)	37 (8.8%)	3 (4.2%)	0 (0.0%)
特にない	18 (4.3%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)
回答者数	422	72	1

※その他 (自由記載)

- 憂鬱になり情けなく家族の前で涙を流した。
- 組織に対する不信感。
- 愚痴ばかり言うようになった。
- 電話が怖くなった。
- 毎日職場に行くのが嫌で、毎日が精神的に不安定だった。
- 自分も悪いと反省した。
- あきらめている。
- 可哀想な人だなと感じるようになった。
- 悔しいので何も感じていない振りをしてしまう。

(16) (10) で「①ある」と答えた方に伺います。

パワハラを行ったのは誰ですか。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
直属の上司	204 (48.3%)	32 (43.8%)	1 (100.0%)
直属の上司よりも上位の上司	101 (23.9%)	18 (24.7%)	1 (100.0%)
同じ所属の先輩	161 (38.2%)	24 (32.9%)	0 (0.0%)
同じ所属の同僚	18 (4.3%)	5 (6.8%)	0 (0.0%)
同じ所属の後輩や部下	23 (5.5%)	6 (8.2%)	0 (0.0%)
他所属の職員	32 (7.6%)	3 (4.1%)	0 (0.0%)
消防学校の教官	3 (0.7%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)
※その他 (自由記載)	14 (3.3%)	3 (4.1%)	0 (0.0%)
回答者数	422	73	1

※その他 (自由記載)

- 消防長
- 消防のシステム自体
- 部の違う先輩 等

(17) (10) で「①ある」と答えた方に伺います。

パワハラに対してどのような対応をとりましたか。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
上司に相談した	60 (14.3%)	20 (27.8%)	0 (0.0%)
先輩、同僚、後輩や部下に相談した	170 (40.6%)	40 (55.6%)	1 (100.0%)
パワハラ対応の担当部署 (相談窓口、人事課等) に相談した	6 (1.4%)	2 (2.8%)	0 (0.0%)
外部の相談窓口 (カウンセラー、弁護士等) に相談した	6 (1.4%)	3 (4.2%)	0 (0.0%)
職場以外の家族、友人等に相談した	110 (26.3%)	36 (50.0%)	0 (0.0%)
何もしなかった又は何もできなかった	193 (46.1%)	14 (19.4%)	0 (0.0%)
※その他 (自由記載)	27 (6.4%)	5 (6.9%)	1 (100.0%)
回答者数	419	72	1

※その他 (自由記載)

- 職員内で愚痴りあっていた。
- 仕事で挽回した。
- 出来るだけ、同じ部屋に居ないようにした。遠い違う人の席で事務をしていた。
- 話をしないようにした。
- そのことをパワハラと捉えてしまうと心が折れそうになるため、これは自分を鍛えるための大切な時間なんだとポジティブにとらえた。
- 気にしないように心がけた。
- 相手に直接伝え、職務以外の人間関係をやめた。

(18) (17) で「⑥何もしなかった、又は何もできなかった」と答えた方に伺います。

何もしなかった、又は何もできなかったのはなぜですか。(複数回答可) 単位:人

	男性	女性	性別未回答
相談窓口がないから	42 (21.1%)	1 (7.1%)	0 (—)
相手との関係が悪くなりそうだから	67 (33.7%)	3 (21.4%)	0 (—)
相談しても解決しないと思ったから	126 (63.3%)	13 (92.9%)	0 (—)
我慢した方がいいと思ったから	91 (45.7%)	6 (42.9%)	0 (—)
※その他 (自由記載)	29 (14.6%)	2 (14.3%)	0 (—)
回答者数	199	14	0

※その他 (自由記載)

- そういう人だと思えるようにして、気にしないようにしている。
- 一度相談したが、その人の言っている事も正しいと否定され、それから誰にも相談しなくなった。
- その上の上司に迷惑をかけてしまう、勤務面で支障が出るので問題化したくない。
- 職場内での立場が余計に悪くなりそうだから。
- 頻度が少ないので、特段何かする必要がないと感じたから。
- 相談窓口は有っても機能していない、プライバシーも保護されていないから。
- 組織や職場全体が、パワハラをしている上司が正しい、もしくは勤務年数が浅い人間の誰もが通る道といった解釈が存在しているため、組織の人間に相談しても自分の立場がなくなるだけと判断したため。
- 相談することによって、自身の異動等があるかもしれないと思ったから。

(19) (17) で「⑥何もしなかった、又は何もできなかった」以外を答えた方に伺います。

相談をしたことで、パワハラはなくなりましたか。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
なくなった	8 (4.4%)	1 (2.9%)	0 (0.0%)
多少改善した	30 (16.6%)	7 (20.6%)	0 (0.0%)
変わらない	137 (75.7%)	24 (70.6%)	1 (100.0%)
よりひどくなった	6 (3.3%)	2 (5.9%)	0 (0.0%)
縦計	181 (100.0%)	34 (100.0%)	1 (100.0%)

(20) (10) で「①ある」と答えた方に伺います。

パワハラを行った職員に懲戒処分や何らかの注意がなされましたか。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
はい	19 (4.5%)	10 (13.9%)	0 (0.0%)
いいえ	402 (95.5%)	62 (86.1%)	1 (100.0%)
縦計	421 (100.0%)	72 (100.0%)	1 (100.0%)

(21) 男女を問わず、全員に伺います。

最近1年くらいの間（平成28年1月頃～12月頃）で、あなた以外の職員がパワハラの被害を受けているのを見聞きした経験はありますか。

単位:人

	男性	女性	性別未回答
ある	951 (41.5%)	207 (39.6%)	2 (50.0%)
ない	1,341 (58.5%)	316 (60.4%)	2 (50.0%)
縦計	2,292 (100.0%)	523 (100.0%)	4 (100.0%)

(22) (21) で「①ある」と答えた方に伺います。

ア) さしつかえなければ見聞きしたパワハラの内容を教えてください。(自由記載)

(11)被害にあったパワハラの内容と同内容

イ) 見聞きしたパワハラの種類について当てはまるものを選んでください。(複数選択可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
物をなげつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等（身体的な攻撃）	246 (26.0%)	47 (23.0%)	1 (50.0%)
みんなの前で、ささいなミスを大声で叱責された、必要以上に長時間にわたり繰り返し叱られた等（精神的な攻撃）	592 (62.6%)	126 (61.8%)	1 (50.0%)
理由もなく他の職員との接触を禁じられる、挨拶しても無視される等（人間関係からの切り離し）	167 (17.7%)	40 (19.6%)	0 (0.0%)
一人ではできない量の仕事を押しつけられる、終業間際に過大な仕事を毎回押しつけられる、訓練中のミス等に対して懲罰的に体力的に不可能な過度の回数の「腕立て伏せ」等を強要される等（過大な要求）	142 (15.0%)	26 (12.7%)	0 (0.0%)
本来業務ではない雑用ばかり押しつけられる、他の部署に異動させられ、仕事は何も与えられない等（過小な要求）	91 (9.6%)	17 (8.3%)	0 (0.0%)
個人所有のスマホを勝手にのぞかれる、不在時に机の中を勝手に物色される等（個の侵害）	57 (6.0%)	14 (6.9%)	0 (0.0%)
その他	265 (28.0%)	45 (22.1%)	0 (0.0%)
回答者数	945	204	2

(23) 男女を問わず、全員に伺います。

ここ10年で(勤務年数が10年未満の方は、採用当時と比べて)職場内でのパワハラは減ったと感じるかどうか教えてください。

単位:人

	男性	女性	性別未回答
かなり減った	708 (30.6%)	96 (18.0%)	1 (25.0%)
やや減った	669 (28.9%)	188 (35.3%)	1 (25.0%)
変わらなかった	768 (33.2%)	219 (41.2%)	1 (25.0%)
やや増えた	131 (5.7%)	27 (5.1%)	0 (0.0%)
かなり増えた	38 (1.6%)	2 (0.4%)	1 (25.0%)
縦計	2,314 (100.0%)	532 (100.0%)	4 (100.0%)

(24) 男女を問わず、全員に伺います。

なぜパワハラが生じると思いますか。(自由記載)

【階級制度の存在、縦社会】

- 職業柄、気の強い人間が多く縦社会であることが1つの要因とは感じる。また、過去に自分が受けてきた体力的指導法を部下にもしている事も要因の1つである。
- 男性が多く上下関係がしっかりした職場だから。

【職場の閉鎖的な雰囲気、過去から続いてきたもの】

- 各々性格や価値観が違う人が24時間勤務をし、責任感とストレスがかかるこの仕事であるからと考えています。
- 昔からの名残だと思われます。
- 消防職員は、他の職種に比べ勤務時間が不規則となり、ある意味閉鎖的な社会環境が作り出されやすいため、先輩から行われた経験が人生経験の多くを占めてしまうので、当たり前の様に後輩へ同じ事をする伝統の様なものが構築されており、この様な事が繰り返されると思う。
- 外部の目が届かない閉鎖的な空間で勤務していることが考えられます。
- 厳しい教官の元で教育を受けてきたことが、現代の世の中においても継承した指導方針となっている。

【上司の立場の保持のため】

- 高齢の職員が、自分の優位性を保つためにやっているように感じる。
- ハラスメントをすることで、自分の立場を保とうとする者がいる。

【お互いを尊重する気持ちの欠如】

- 上司の方と、若い職員のお互いの尊敬が足りない。若いからと言って厳しい態度で接する傾向にある。確かに、人の命を救う職業として厳しく接するのは必要なことであると思うが、24時間一緒に勤務しているのであれば互いの尊敬も必要であると思う。
- 相手の気持ちを考えて、接していないためだと思います。

【上司と部下の認識の違い、コミュニケーション不足】

- 若手職員とベテラン職員の価値観等の差によって生じる考え方のズレ。
- 上司と部下との信頼関係から来る言葉の捉え方が一つの原因だと思います。
- 職員間でのコミュニケーションが不足していることが原因と考えます。互いに相手のことを考え勤務することが大切だと考えます。
- する側とされる側の物事に対する認識の違いから、誤解が生じる場合もあると思う。

- 年代によりパワハラへの考え方の違い。
- 職員同士の個人の考え方が違うことを理解していない事や、相手を思いやらず、部下や上司を見下し、お互いを尊重しない姿勢や、消防といった限られた組織で封建的な観点でしか職員を守らない姿勢だと思う。

【体力錬成などの行き過ぎた教育】

- 消防職は、軍隊のような基質が昔から根強く上下関係も他の職場より厳しい。体力が資本の職業のため身体を鍛えるという名目により体力錬成するのだが、私生活にも踏み込まれパワハラ的な強要が多くなる事につながると思う。
- 後輩への行き過ぎた教育。

【若年層職員の意識低下】

- 若い職員が増えて、消防職の使命感よりも職業感が増えており、義務を果たす前に権利ばかり主張してくる職員が増えたため。また、今ではパワハラになり得る事を使命感だけで我慢してきた職員が、指導する立場になったが、昨今の若手にどう指導していいかわからず、戸惑っているため。
- 職場内におけるゆとり世代の増加。
- 最近の職員は気持ちが弱いと思う。

【パワハラに対する認識不足】

- パワハラを行っている人自体パワハラをしているという自覚がない。
- 自覚がない。パワハラについて理解していない。
- パワハラを実施している職員本人が、パワハラだとは認識をしていないことが問題であり、指導の範疇という認識でいる。

(25) 男女を問わず、全員に伺います。

パワハラをされた場合に職場内に相談できる人（しやすい人）は誰ですか。（複数回答可）

単位:人

	男性	女性	性別未回答
上司	763 (32.3%)	160 (29.6%)	1 (25.0%)
先輩、同僚、後輩や部下	1,779 (75.3%)	404 (74.7%)	3 (75.0%)
所属の署所ごとの相談担当職員	66 (2.8%)	26 (4.8%)	0 (0.0%)
消防本部内の担当部署 (人事課等)	194 (8.2%)	27 (5.0%)	0 (0.0%)
(単独消防本部の場合) 市町村長部局の担当部署 (人事課 等)	58 (2.5%)	6 (1.1%)	0 (0.0%)
(組合消防本部の場合) 組合構成市町村の市町村長部局の 担当部署 (人事課等)	18 (0.8%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)
外部窓口 (弁護士)	53 (2.2%)	8 (1.5%)	0 (0.0%)
外部窓口 (カウンセラー)	111 (4.7%)	26 (4.8%)	0 (0.0%)
職場以外の家族、友人	947 (40.1%)	340 (62.8%)	2 (50.0%)
いない	170 (7.2%)	21 (3.9%)	0 (0.0%)
回答者数	2,363	541	4

(26) 男女を問わず、全員に伺います。

職場におけるパワハラ防止対策で職場に対して望むことは何ですか。(自由記載)

【十分な調査、処分の厳格化】

- 客観的にパワハラが確認される場合には、管理職であっても明確な必罰が科せられる組織土壌が必要。
- パワハラ関係者の素早い調査と処分。
- パワハラを行った職員を速やかに罰することのできる制度を作ること。
- 消防の中だけで解決策を練るのではなく、市町村役場も一丸となってパワハラを行った職員への罰則を与えるべき。

【相談することができる窓口の設置】

- 第3者機関の相談窓口。
- パワハラがあった場合の相談窓口の確立が必要と考える。
- ハラスメントを受けた場合、もしくは見たり聞いたりした場合に、本部や第3者機関(市役所等)に個人から直接通報できるシステムの整備。
- プライバシーが必ず守られると信頼できる職員、部署があること。
- 秘密の保持された、気軽に相談できる窓口は必要。さらにその存在が周知されることも必要。
- 情報が漏れない第三者機関の設置。

【職員の意識改革、意識啓発、教育の実施】

- メンタルヘルスやハラスメント講習等の教育の徹底。
- 職場上司のパワハラに対する正しい理解。(昔はそんなの当たり前だった)等でうやむやにしないしてほしい。
- パワハラに該当する事案周知の継続
- 管理職のパワハラに対する認識から変えてほしい。
- パワハラ防止対策の講習を年に1回、職員に受講させることにより、現役の職員に気付かせるべきである。
- 暴言を吐く職員に対して上席の職員、上司は徹底して注意、指導して欲しい。それが無ければ状況は改善されないと思います。

【風通しのよい職場づくり】

- 個の人格を尊重して相手と接すること、また風通しの良い職場づくり。
- 上司へ話しやすい環境作り。

3. 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査

(27) 男女を問わず、全員に伺います。

最近1年くらいの間（平成28年1月頃～12月頃）に、セクシュアルハラスメント（セクハラ）の被害にあった経験はありますか。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
ある	53 (2.2%)	152 (28.0%)	0 (0.0%)
ない	2,324 (97.8%)	390 (72.0%)	4 (100.0%)
縦計	2,377 (100.0%)	542 (100.0%)	4 (100.0%)

(28) (27) で「①ある」と答えた方に伺います。

ア) さしつかえなければ被害にあったセクハラの内容を教えてください。（自由記載）

【発言】

- 容姿が悪いなど言われた。
- 女性職員本人がいない場での女性職員についての身体的表現が不愉快。
- 飲み会で不妊治療について聞かれた。
- お付き合いしている女性について職場や住んでいる地区を聞かれ、デートはしているのか、性交渉はいつしたのか等聞かれた。
- 交友関係や恋人関係などに対してかなりしつこく細かく質問し、からかわれたり、言いふらされた。
- 今付き合っている人とのプライベートでの内容をしつこく聞かれる。
- ラインで、気軽にセクハラ発言をされた。
- 勤務時間外にメールや電話で好きだといわれる。

【身体の接触】

- いきなり抱きついてきた。
- 忘年会等の席で足や体を触られた。
- 飲み会の席で体を触られたり、キスを迫られた。
- 羽交い絞めにするなど、過度なスキンシップ

【強要】

- 女性職員との飲み会を設定するよう強要される。
- 必要以上に近づく、食事や飲みに誘う、性的関係を求める。
- 忘年会の帰りにキスや性的関係を求められ、走って逃げた。

【その他】

- 個人ID(私)でアダルトサイトの閲覧, 表示。
- 女性更衣室への進入。
- 執拗に個室の部屋をのぞきたがる。女性が一人しかいない場において、セクハラについてのミーティングを行ない、意見を求められた。

【視覚】

- 男性の性器を出された。
- 卓上カレンダーの女優さんの服に胸を書いて置いている。

イ) 被害にあったセクハラの種類について当てはまるものを選んでください。(複数選択可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
性的な言葉を言われる、周囲で性的なことを話している、彼氏又は彼女はいるのかと聞かれる、早く結婚しろと言われる等により、苦痛を感じる等(発言)	36 (64.3%)	109 (71.7%)	0 (—)
身体を触られる等(身体の接触)	10 (17.9%)	56 (36.8%)	0 (—)
ひわいなポスター等が貼ってある、目の前で服を脱ぐ等により、苦痛を感じる等(視覚)	4 (7.1%)	13 (8.6%)	0 (—)
飲み会で隣に座らされた、デュエットを強要された、執拗に二人きりの食事などに誘われたり交際を求められたりした、性的関係を求められた等により、苦痛を感じる等(強要)	6 (10.7%)	53 (34.9%)	0 (—)
その他	16 (28.6%)	33 (21.7%)	0 (—)
回答者数	56	152	0

(29) (27)で「①ある」と答えた方に伺います。

最近1年くらいの間(平成28年1月頃~12月頃)で、セクハラ被害にあった頻度を教えてください。

単位:人

	男性	女性	性別未回答
1回のみ	11 (16.7%)	32 (20.0%)	0 (—)
数ヶ月に1回程度	23 (34.8%)	49 (30.6%)	0 (—)
1ヶ月に1回程度	13 (19.7%)	33 (20.6%)	0 (—)
1週間に1回程度	10 (15.2%)	30 (18.8%)	0 (—)
ほぼ毎日	9 (13.6%)	16 (10.0%)	0 (—)
縦計	66 (100.0%)	160 (100.0%)	0 (—)

(30) (27) で「①ある」と答えた方に伺います。

いつ、セクハラ被害にあったのかを教えてください。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
勤務時間(時間外勤務時含む。)中(交替制勤務者の当番日、毎日勤務者の勤務日)	43 (82.7%)	103 (68.7%)	0 (—)
休憩時間中(交替制勤務者の夜間の仮眠時間等、毎日勤務者の昼休み時間)	26 (50.0%)	41 (27.3%)	0 (—)
交替制勤務者の非番日・週休日、毎日勤務者の平日の勤務時間外・土日祝日	14 (26.9%)	84 (56.0%)	0 (—)
回答者数	52	150	0

(31) (27) で「①ある」と答えた方に伺います。

セクハラ被害にあった場所等を教えてください。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
消防本部・消防署所の執務スペース	35 (67.3%)	83 (54.6%)	0 (—)
消防本部・消防署所の生活スペース(仮眠室・浴室・食堂等)	33 (63.5%)	47 (30.9%)	0 (—)
消防用車両等の車内	9 (17.3%)	19 (12.5%)	0 (—)
職場以外の飲み会の席等	17 (32.7%)	87 (57.2%)	0 (—)
消防学校	1 (1.9%)	2 (1.3%)	0 (—)
携帯電話、SNS(Facebook、Twitter、LINE等)	3 (5.8%)	29 (19.1%)	0 (—)
※その他(自由記載)	3 (5.8%)	12 (7.9%)	0 (—)
回答者数	52	152	0

※その他(自由記載)

- 消防署外の活動場所 等

(32) (27) で「①ある」と答えた方に伺います。

セクハラ行為を受けた後にどのような状況になりましたか。(4つ以内で選択) 単位:人

	男性	女性	性別未回答
心療内科・精神科に相談した	0 (0.0%)	3 (2.0%)	0 (—)
死にたくなかった	1 (2.0%)	1 (0.7%)	0 (—)
欠勤・休職した	1 (2.0%)	2 (1.3%)	0 (—)
仕事を辞めたいと思った	8 (15.7%)	17 (11.2%)	0 (—)
転勤・異動したくなかった	6 (11.8%)	17 (11.2%)	0 (—)
恐怖等で職場に向かうことができなくなった	2 (3.9%)	2 (1.3%)	0 (—)
そのことを思い出すと動悸がした	1 (2.0%)	4 (2.6%)	0 (—)
仕事に集中できなくなった	5 (9.8%)	9 (5.9%)	0 (—)
気分が沈んで憂鬱になった	6 (11.8%)	36 (23.7%)	0 (—)
情けない気持ちで自分を責めた	1 (2.0%)	22 (14.5%)	0 (—)
不愉快で頭にきた	31 (60.8%)	83 (54.6%)	0 (—)
身体に症状が出た	3 (5.9%)	7 (4.6%)	0 (—)
眠れなくなった	2 (3.9%)	3 (2.0%)	0 (—)
なるべく気にしないようにした	16 (31.4%)	81 (53.3%)	0 (—)
※その他 (自由記載)	2 (3.9%)	7 (4.6%)	0 (—)
特にない	9 (17.6%)	7 (4.6%)	0 (—)
回答者数	51	152	0

※その他 (自由記載)

- その時に何か気持ちを言い返すことが出来なかったことに対する後悔。
- 会うのが怖くなった。
- 誰も信じられなくなった。 等

(33) (27) で「①ある」と答えた方に伺います。

セクハラを行ったのは誰ですか。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
直属の上司	32 (61.5%)	39 (26.0%)	0 (—)
直属の上司よりも上位の上司	9 (17.3%)	35 (23.3%)	0 (—)
同じ所属の先輩	26 (50.0%)	79 (52.7%)	0 (—)
同じ所属の同僚	10 (19.2%)	27 (18.0%)	0 (—)
同じ所属の後輩や部下	13 (25.0%)	16 (10.7%)	0 (—)
他所属の職員	2 (3.8%)	36 (24.0%)	0 (—)
消防学校の教官	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (—)
※その他 (自由記載)	2 (3.8%)	13 (8.7%)	0 (—)
回答者数	52	150	0

※その他 (自由記載)

- 管轄町内の消防団長
- 非常勤
- 管内の団体の関係者
- 元上司 等

(34) (27) で「①ある」と答えた方に伺います。

セクハラに対してどのような対応をとりましたか。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
男性の上司に相談した	1 (1.8%)	22 (14.6%)	0 (—)
女性の上司に相談した	0 (0.0%)	6 (4.0%)	0 (—)
男性の先輩、同僚、後輩や部下に相談した	9 (16.4%)	28 (18.5%)	0 (—)
女性の先輩、同僚、後輩や部下に相談した	3 (5.5%)	35 (23.2%)	0 (—)
セクハラ対応の担当部署 (相談窓口、人事課等) に相談した	3 (5.5%)	4 (2.6%)	0 (—)
外部の相談窓口 (カウンセラー、弁護士等) に相談した	1 (1.8%)	2 (1.3%)	0 (—)
職場以外の家族、友人等に相談した	5 (9.1%)	38 (25.2%)	0 (—)
何もしなかった、又は何もできなかった	37 (67.3%)	66 (43.7%)	0 (—)
セクハラに対して拒否、抵抗した	5 (9.1%)	28 (18.5%)	0 (—)
※その他 (自由記載)	2 (3.6%)	11 (7.3%)	0 (—)
回答者数	55	151	0

※その他 (自由記載)

- 言われているうちが華だと言われ無駄な相談だった。
- 気にしなかった。無視した。

(35) (34) で「⑧何もしなかった、又は何もできなかった」と答えた方に伺います。

何もしなかった、又は何もできなかったのはなぜですか。(複数回答可) 単位:人

	男性	女性	性別未回答
相談窓口がないから	9 (21.4%)	6 (9.0%)	0 (—)
相手との関係が悪くなりそうだから	12 (28.6%)	21 (31.3%)	0 (—)
相談しても解決しないと思ったから	25 (59.5%)	40 (59.7%)	0 (—)
我慢した方がいいと思ったから	18 (42.9%)	29 (43.3%)	0 (—)
その他 (自由記載)	6 (14.3%)	14 (20.9%)	0 (—)
回答者数	42	67	0

※その他 (自由記載)

- 行為者の意識が変わらないから。
- 人に話したくない内容だから。
- 言い返す勇気がなかった。
- 軽い内容は日常茶飯事だから。また犯罪でもない限り嫌な思いをするのは申告者であるから。
- 訴えた側が異動させられることが多いから。
- 相談したいほど困ったわけではなかったから。
- 直属の上司で、自分の職場環境に影響が出ると思った。
- 自分の居場所が少なくなる。
- そこまで深刻に受け止めない。
- 聞き流して忘れた方が楽だから。

(36) (34) で「⑧何もしなかった、又は何もできなかった」以外を答えた方に伺います。

相談をしたことで、セクハラはなくなりましたか。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
なくなった	4 (11.8%)	8 (12.7%)	0 (—)
多少改善した	6 (17.6%)	14 (22.2%)	0 (—)
変わらない	23 (67.6%)	40 (63.5%)	0 (—)
よりひどくなった	1 (2.9%)	1 (1.6%)	0 (—)
縦計	34 (100.0%)	63 (100.0%)	0 (—)

(37) (34) で「㊟セクハラに対して拒否、抵抗した」と答えた方に伺います。

セクハラに対して拒否、抵抗したことによって、昇進や待遇において不利益を被りましたか。

単位：人

	男性	女性	性別未回答
はい	3 (20.0%)	3 (7.1%)	0 (—)
いいえ	12 (80.0%)	39 (92.9%)	0 (—)
縦計	15 (100.0%)	42 (100.0%)	0 (—)

(38) (27) で「㊠ある」と答えた方に伺います。

セクハラを行った職員に懲戒処分や何らかの注意がなされましたか。

単位：人

	男性	女性	性別未回答
はい	3 (6.0%)	13 (9.6%)	0 (—)
いいえ	47 (94.0%)	123 (90.4%)	0 (—)
縦計	50 (100.0%)	136 (100.0%)	0 (—)

(39) 男女を問わず、全員に伺います。

最近1年くらいの間（平成28年1月頃～12月頃）に、あなた以外の職員がセクハラ被害を受けているのを見聞きした経験はありますか。

単位：人

	男性	女性	性別未回答
ある	228 (10.5%)	132 (25.6%)	0 (0.0%)
ない	1,946 (89.5%)	384 (74.4%)	3 (100.0%)
縦計	2,174 (100.0%)	516 (100.0%)	3 (100.0%)

(40) (39) で「㊠ある」と答えた方に伺います。

ア) さしつかえなければ見聞きしたセクハラの内容を教えてください。（自由記載）

(28)被害にあったセクハラの内容と同内容

イ) 見聞きしたセクハラの種類について当てはまるものを選んでください。(複数選択可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
性的な言葉を言われる、周囲で性的なことを話している、彼氏又は彼女はいるのかと聞かれる、早く結婚しろと言われる等により、苦痛を感じる等(発言)	121 (53.3%)	75 (56.8%)	0 (-)
身体を触られる等(身体の接触)	87 (38.3%)	46 (34.8%)	0 (-)
ひわいなポスター等が貼ってある、目の前で服を脱ぐ等により、苦痛を感じる等(視覚)	12 (5.3%)	7 (5.3%)	0 (-)
飲み会で隣に座らされた、デュエットを強要された、執拗に二人きりの食事などに誘われたり交際を求められたりした、性的関係を求められた等により、苦痛を感じる等(強要)	57 (25.1%)	47 (35.6%)	0 (-)
その他	45 (19.8%)	22 (16.7%)	0 (-)
回答者数	227	132	0

(41) 男女を問わず、全員に伺います。

ここ10年で(勤務年数が10年未満の方は、採用当時と比べて)職場内でのセクハラは減ったと感じるかどうか教えてください。(自分が受けたものだけでなく、見聞きしたものも含む。)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
かなり減った	528 (25.1%)	88 (16.9%)	1 (50.0%)
やや減った	342 (16.3%)	167 (32.1%)	0 (0.0%)
変わらなかった	1,144 (54.4%)	230 (44.1%)	1 (50.0%)
やや増えた	74 (3.5%)	31 (6.0%)	0 (0.0%)
かなり増えた	16 (0.8%)	5 (1.0%)	0 (0.0%)
縦計	2,104 (100.0%)	521 (100.0%)	2 (100.0%)

(42) 男女を問わず、全員に伺います。

なぜセクハラが生じるとお思いますか。(自由記載)

【男性が多い職場、男性社会、縦社会】

- 男性が多い職場なので、女性が職場の雰囲気に合わせていけないという風潮があるから。
- 消防は男性の職業という認識を持つ職員が多く、また職員比率から女性は少ないため。
- 世間一般のイメージとして、男性が女性に対する発言・行為がセクハラと捉えられていると思うが、男性が女性に対する優位性を抱いている(体力面での強靱さなど)ことが根幹にあると思う。
- 女性職員は増えてきたが、それでも男性の職場という雰囲気がまだあるから。
- セクハラについても、権力のあるものが、下のものに行く。おおもとはパワハラがあると思う。
- 消防という仕事は、以前は男社会であったため、異性に対しての気遣いができていないからだと思っています。

【職場の閉鎖的な雰囲気】

- 一日衣食住を共にすることで仕事以上に親密になったと勘違いする職員がいるから。

【お互いの認識の違い】

- 加害者と被害者との認識の違いなど。
- 相手によりセクハラと思う場合や思わない場合があり、コミュニケーションがない場合は、些細なことでもセクハラと受け取る場合がある。
- パワハラと同様に人間関係の問題であると考えます。当然、個人の問題もあると思いますが、勤務者が多ければ多いほど多彩な考え方が増え生じるものだと思います。

【セクハラに対する認識不足】

- する側の無知や人としてのコミュニケーション能力不足。
- 仕事仲間と割りきれていない。性格の問題。
- セクハラをする人の知識不足が原因だと思います。

(43) 男女を問わず、全員に伺います。

セクハラをされた場合に職場内に相談できる人（しやすい人）は誰ですか。（複数回答可）

単位：人

	男性	女性	性別未回答
女性の上司	120 (5.5%)	141 (26.3%)	0 (0.0%)
男性の上司	650 (29.8%)	80 (14.9%)	1 (50.0%)
女性の先輩、同僚、後輩、部下	231 (10.6%)	353 (65.9%)	0 (0.0%)
男性の先輩、同僚、後輩、部下	1,153 (52.9%)	126 (23.5%)	1 (50.0%)
所属の署所ごとの相談担当職員	78 (3.6%)	16 (3.0%)	0 (0.0%)
消防本部内の担当部署 (人事課等)	203 (9.3%)	35 (6.5%)	0 (0.0%)
(単独消防本部の場合) 市町村長部局の担当部署 (人事課等)	54 (2.5%)	9 (1.7%)	0 (0.0%)
(組合消防本部の場合) 組合構成市町村の市町村長部局 の担当部署 (人事課等)	21 (1.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)
外部窓口 (弁護士)	60 (2.8%)	12 (2.2%)	0 (0.0%)
外部窓口 (カウンセラー)	136 (6.2%)	28 (5.2%)	0 (0.0%)
職場以外の家族、友人	761 (34.9%)	296 (55.2%)	1 (50.0%)
いない	289 (13.3%)	35 (6.5%)	0 (0.0%)
回答者数	2,178	536	2

(44) 男女を問わず、全員に伺います。

職場におけるセクハラ防止対策で職場に対して望むことは何ですか。(自由記載)

【十分な調査、処分の厳格化】

- パワハラ同様に、セクハラを行った本人には、厳重な処罰。
- 誰が言ったかの犯人探しをしてよりエスカレートするのが怖いので、外部から調査員が来て調査や処分をするようであれば相談しやすい環境になると思う。
- 必要に応じて行為者に対して罰則を与える。見てみぬふりをしないで、しっかりと対応する。
- 職場での定期的なアンケート。
- セクハラに対する認識が大半の職員が甘いため、懲罰の厳罰化。
- 知りながら対応を取らなかった職場責任者への罰則強化。

【相談することができる窓口の設置】

- 職場に専門的に相談できる窓口があればいいと感じます。
- 気軽に相談できる環境づくり。
- 受けた人が泣き寝入りしなくてすむ、相談・解決できる職場内のシステム。
- 外部に相談できる環境の整備。
- もしセクハラ被害にあった場合には、相談しやすい外部窓口のようなものがあると良いと思う。
- 目安箱的な制度の確立。
- 外部の弁護士等への相談できる環境整備。

【職員の意識改革、意識啓発、教育の実施】

- 講師を招いての講義開催。
- セクハラ認識とそれに対するリスクマネジメント。
- 女性職員に対しての接し方をもう一度検討する機会を設ける。
- 「セクハラとは何か」を教育する必要がある。特に中高年の男性。
- 階級を問わず、定期的な確認作業が必要であると思うので、担当部署職員が実施する、全職員に対する意識確認の実現を望みます。
- 上司の性に対する考え方の改善。昔は女性職員がいなかったからどんな話をして問題なかったが、今は違うということ認識してほしい。
- セクハラに対する認識不足が発生の要因であると思うので、セクハラ等に関する教育、研修を行ってほしい。

【風通しのよい職場づくり】

- 何でも話ができる職場環境を整備することが重要であると考えます。
- ただやみくもにセクハラ防止を実行するのではなく、職場を明るく、みんなが過ごしやすい職場環境を作ることが必要だと思う。
- 悪意のないセクハラについては、「不快におもうからやめて欲しい。」と言える職場の雰囲気をつくる。

【セクハラに対処する体制づくり】

- 定期的に専門家に調査してもらい問題があった場合は市、又は県に直接報告してもらう。
- 守秘義務の徹底。
- 管理職や上司が見て見ぬふりをしないこと。
- 上司に訴えたときは、上司は誠意を持って対応して欲しい。
- パワハラ以上に匿名性の高い相談窓口と、改善に向かわせる意識の高い上司が必要です。

【女性職員の増員、勤務しやすい環境づくり】

- 女性職員を、もっと増やした方が対策になると思う。
- まずは、女性が働きやすい環境をつくること。
- 現場活動で平等な目線で男女を評価すること(男女ではなく消防職員として評価)。

4. 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに関する調査

(45) 男女を問わず、全員に伺います。

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの「制度等の利用への嫌がらせ型」の被害にあった経験はありますか。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
ある	67 (2.9%)	53 (9.8%)	0 (0.0%)
ない	2,274 (97.1%)	486 (90.2%)	5 (100.0%)
縦計	2,341 (100.0%)	539 (100.0%)	5 (100.0%)

(46) (45) で「①ある」と答えた方に伺います。

ア) さしつかえなければ被害にあった内容を教えてください。(自由記載)

- 育児のための短時間勤務をしているとき、直接言わずに、周りの人間に対して、迷惑だと言っていた。
- 「俺は育児休暇とったことないのにお前はとるのか。」、「職員が足りなくて忙しいのによく育児休暇とれるな。」と言われた。
- 男性職員が育児休暇を取得しようとした際に、必要な休みかと問い詰められていた。
- 子供が熱をだし、時休をとる人に対して、冷たい態度をとっていた。
- 子どもを出産後、交替勤務への配置を希望した際に、男性先輩職員より「交替制勤務なんてじゃなくてよい。毎日勤務でいいのではないか。子どもがかわいそう」と言われた。

イ) 被害にあった「制度等の利用への嫌がらせ型」の類型について当てはまるものを選んでください。(複数選択可) 単位:人

	男性	女性	性別未回答
解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	12 (18.2%)	14 (34.1%)	0 (—)
制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの	49 (74.2%)	13 (31.7%)	0 (—)
制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの	22 (33.3%)	23 (56.1%)	0 (—)
回答者数	66	41	0

(47) 女性に伺います。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの「状態への嫌がらせ型」の被害にあった経験はありますか。 単位:人

	女性
ある	52 (10.1%)
ない	463 (89.9%)
縦計	515 (100.0%)

(48) (47) で「①ある」と答えた方に伺います。

ア) さしつかえなければ被害にあった内容を教えてください。(自由記載)

- 女性の先輩から妊娠したことを生意気だと、休みに入るまで継続して仕事上の嫌がらせを受けた。
- 妊娠を報告したところ、望まない異動をさせられた。
- 後輩が妊娠し、上司に報告したところ、忙しいのに(時期が悪い)のようなニュアンスでと言われたと言ってショックを受けていた。
- 妊娠するタイミングを考えろと周りから言われているのを聞いた。
- 妊娠したことを上司に報告した際、嫌な顔をされた。

イ) 被害にあった「状態への嫌がらせ型」の類型について当てはまるものを選んでください。

(複数選択可)

単位:人

	女性
解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	9 (21.4%)
妊娠等したことにより嫌がらせ等をする事	36 (85.7%)
回答者数	42

(49) (45) 又は (47) で「①ある」と答えた方に伺います。

被害にあっていた期間に被害にあった頻度を教えてください。

単位:人

	男性	女性	性別未回答
1回のみ	24 (54.5%)	20 (30.8%)	0 (—)
1年に1回程度	4 (9.1%)	8 (12.3%)	0 (—)
数ヶ月に1回程度	9 (20.5%)	13 (20.0%)	0 (—)
1ヶ月に1回程度	2 (4.5%)	8 (12.3%)	0 (—)
1週間に1回程度	2 (4.5%)	8 (12.3%)	0 (—)
ほぼ毎日	3 (6.8%)	8 (12.3%)	0 (—)
縦計	44 (100.0%)	65 (100.0%)	0 (—)

(50) (45) 又は (47) で「①ある」と答えた方に伺います。

いつ、被害にあったのかを教えてください。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
勤務時間(時間外勤務時含む。)中(交替制勤務者の当番日、毎日勤務者の勤務日)	38 (92.7%)	54 (85.7%)	0 (—)
休憩時間中(交替制勤務者の夜間の仮眠時間等、毎日勤務者の昼休み時間)	9 (22.0%)	12 (19.0%)	0 (—)
交替制勤務者の非番日・週休日、毎日勤務者の平日の勤務時間外・土日祝日	4 (9.8%)	8 (12.7%)	0 (—)
回答者数	41	63	0

(51) (45) 又は (47) で「①ある」と答えた方に伺います。

被害にあった場所等を教えてください。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
消防本部・消防署所の執務スペース	37 (88.1%)	52 (78.8%)	0 (—)
消防本部・消防署所の生活スペース(仮眠室・浴室・食堂等)	9 (21.4%)	15 (22.7%)	0 (—)
消防用車両等の車内	1 (2.4%)	1 (1.5%)	0 (—)
職場以外の飲み会の席等	3 (7.1%)	12 (18.2%)	0 (—)
消防学校	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (—)
携帯電話、SNS(Facebook、Twitter、LINE 等)	2 (4.8%)	2 (3.0%)	0 (—)
※その他(自由記載)	4 (9.5%)	4 (6.1%)	0 (—)
回答者数	42	66	0

※その他(自由記載)

- 勤務中に行ったイベントの会場 等

(52) (45) 又は (47) で「①ある」と答えた方に伺います。

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為を受けた後にどのような状況になりましたか。(4つ以内で選択) 単位:人

	男性	女性	性別 未回答
心療内科・精神科に相談した	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (-)
死にたくなった	0 (0.0%)	4 (5.9%)	0 (-)
欠勤・休職した	0 (0.0%)	5 (7.4%)	0 (-)
仕事を辞めたいと思った	7 (16.3%)	22 (32.4%)	0 (-)
転勤・異動したくなった	6 (14.0%)	8 (11.8%)	0 (-)
恐怖等で職場に向かうことができなくなった	0 (0.0%)	1 (1.5%)	0 (-)
そのことを思い出すと動悸がした	1 (2.3%)	3 (4.4%)	0 (-)
仕事に集中できなくなった	5 (11.6%)	7 (10.3%)	0 (-)
気分が沈んで憂鬱になった	12 (27.9%)	36 (52.9%)	0 (-)
情けない気持ちで自分を責めた	6 (14.0%)	13 (19.1%)	0 (-)
不愉快で頭にくた	26 (60.5%)	29 (42.6%)	0 (-)
身体に症状が出た	0 (0.0%)	2 (2.9%)	0 (-)
眠れなくなった	2 (4.7%)	9 (13.2%)	0 (-)
なるべく気にしないようにした	9 (20.9%)	20 (29.4%)	0 (-)
※その他(自由記載)	4 (9.3%)	9 (13.2%)	0 (-)
特にない	5 (11.6%)	1 (1.5%)	0 (-)
回答者数	43	68	0

※その他(自由記載)

- 退職させたいのかと憂うつになった。
- 泣けてきた。
- 今後同じ職場で働きたくないと思った。

(53) (45) 又は (47) で「①ある」と答えた方に伺います。

行ったのは誰ですか。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
直属の上司	18 (43.9%)	37 (54.4%)	0 (—)
直属の上司よりも上位の上司	23 (56.1%)	18 (26.5%)	0 (—)
同じ所属の先輩	5 (12.2%)	26 (38.2%)	0 (—)
同じ所属の同僚	3 (7.3%)	6 (8.8%)	0 (—)
同じ所属の後輩や部下	1 (2.4%)	1 (1.5%)	0 (—)
他所属の職員	1 (2.4%)	5 (7.4%)	0 (—)
消防学校の教官	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (—)
※その他(自由記載)	4 (9.8%)	4 (5.9%)	0 (—)
回答者数	41	68	0

※その他(自由記載)

- 組織 等

(54) (45) 又は (47) で「①ある」と答えた方に伺います。

行為に対してどのような対応をとりましたか。(複数回答可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
男性の上司に相談した	5 (11.6%)	7 (10.3%)	0 (—)
女性の上司に相談した	0 (0.0%)	2 (2.9%)	0 (—)
男性の先輩、同僚、後輩や部下に相談した	15 (34.9%)	10 (14.7%)	0 (—)
女性の先輩、同僚、後輩や部下に相談した	1 (2.3%)	14 (20.6%)	0 (—)
対応の担当部署(相談窓口、人事課等)に相談した	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (—)
外部の相談窓口(カウンセラー、弁護士等)に相談した	0 (0.0%)	1 (1.5%)	0 (—)
家族、職場以外の友人等に相談した	11 (25.6%)	30 (44.1%)	0 (—)
何もしなかった、又は何もできなかった	21 (48.8%)	32 (47.1%)	0 (—)
※その他(自由記載)	2 (4.7%)	3 (4.4%)	0 (—)
回答者数	43	68	0

※その他(自由記載)

- 昇任試験を受験できなかったことで人事担当者が事態に気づいてくれた。
- 他の消防本部(政令指定都市)の総務課に電話して女性職員の扱いについて調査した。

(55) (54) で「⑧何もしなかった、又は何もできなかった」と答えた方に伺います。

何もしなかった、又は何もできなかったのはなぜですか。(複数回答可) 単位:人

	男性	女性	性別未回答
相談窓口がないから	6 (25.0%)	4 (11.8%)	0 (—)
相手との関係が悪くなりそうだから	11 (45.8%)	8 (23.5%)	0 (—)
相談しても解決しないと思ったから	17 (70.8%)	20 (58.8%)	0 (—)
我慢した方がいいと思ったから	15 (62.5%)	15 (44.1%)	0 (—)
※その他(自由記載)	4 (16.7%)	5 (14.7%)	0 (—)
回答者数	24	34	0

※その他(自由記載)

- 家族のために我慢した。
- はじめからそういう職場だと割り切っていたため。
- 他の人は理解があったから。
- 思い出したくもないと思ったから。

(56) (54) で「⑧何もしなかった、又は何もできなかった」以外を答えた方に伺います。相談をしたことで、それはなくなりましたか。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
なくなった	1 (6.7%)	2 (8.7%)	0 (—)
多少改善した	0 (0.0%)	2 (8.7%)	0 (—)
変わらない	14 (93.3%)	18 (78.3%)	0 (—)
よりひどくなった	0 (0.0%)	1 (4.3%)	0 (—)
縦計	15 (100.0%)	23 (100.0%)	0 (—)

(57) (45) 又は (47) で「①ある」と答えた方に伺います。

それを行った職員に懲戒処分や何らかの注意がなされましたか。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
はい	1 (2.3%)	2 (3.1%)	0 (—)
いいえ	43 (97.7%)	63 (96.9%)	0 (—)
縦計	44 (100.0%)	65 (100.0%)	0 (—)

(58) 男女を問わず、全員に伺います。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの「制度等の利用への嫌がらせ型」の被害をあなた以外の職員が受けているのを見聞きした経験はありますか。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
ある	111 (5.2%)	82 (16.2%)	1 (25.0%)
ない	2,018 (94.8%)	423 (83.8%)	3 (75.0%)
縦計	2,129 (100.0%)	505 (100.0%)	4 (100.0%)

(59) (58) で「①ある」と答えた方に伺います。

ア) さしつかえなければ見聞きした、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの「制度等の利用への嫌がらせ型」の内容を教えてください。(自由記載)

(46)ア) 被害にあった内容と同内容

イ) 見聞きした「制度等の利用への嫌がらせ型」の類型について当てはまるものを選んでください。(複数選択可) 単位:人

	男性	女性	性別未回答
解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	15 (14.2%)	11 (13.4%)	1 (100.0%)
制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの	57 (53.8%)	34 (41.5%)	0 (0.0%)
制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの	51 (48.1%)	49 (59.8%)	0 (0.0%)
回答者数	106	82	1

(60) 男女を問わず、全員に伺います。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの「状態への嫌がらせ型」の被害をあなた以外の職員が受けているのを見聞きした経験はありますか。 単位:人

	男性	女性	性別未回答
ある	51 (2.6%)	61 (12.6%)	0 (0.0%)
ない	1,920 (97.4%)	425 (87.4%)	3 (100.0%)
縦計	1,971 (100.0%)	486 (100.0%)	3 (100.0%)

(61) (60) で「①ある」と答えた方に伺います。

ア) さしつかえなければ見聞きした、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの「状態への嫌がらせ型」の被害の内容を教えてください。(自由記載)

(48)ア) 被害にあった内容と同内容

イ) 見聞きした「状態への嫌がらせ型」の類型について当てはまるものを選んでください。

(複数選択可)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	15 (41.7%)	13 (22.0%)	0 (-)
妊娠等したことにより嫌がらせ等を行うこと	26 (72.2%)	50 (84.7%)	0 (-)
回答者数	36	59	0

(62) 男女を問わず、全員に伺います。

ここ10年で(勤務年数が10年未満の方は、採用当時と比べて)職場内での妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント被害は減ったと感じるかどうか教えてください。(自分が受けたものだけでなく、見聞きしたものも含む。)

単位:人

	男性	女性	性別未回答
かなり減った	478 (22.7%)	94 (18.7%)	1 (50.0%)
やや減った	259 (12.3%)	114 (22.6%)	0 (0.0%)
変わらなかった	1,325 (62.9%)	265 (52.6%)	1 (50.0%)
やや増えた	39 (1.9%)	27 (5.4%)	0 (0.0%)
かなり増えた	4 (0.2%)	4 (0.8%)	0 (0.0%)
縦計	2,105 (100.0%)	504 (100.0%)	2 (100.0%)

(63) 男女を問わず、全員に伺います。

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントはなぜ生じると思われますか。(自由記載)

【周囲の理解不足】

- 男性が育児休業・介護休業を取る事への理解が少ない。
- 上司、幹部が戦力不足を理由にして、休業を認めない職場環境、雰囲気を作ってきたことと思う。
- 現代の妊娠や出産、育児休業、介護休業の仕組みを年齢の高い層があまり理解出来ていないと思う。

【人員不足】

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業により欠員が生じ職務遂行に影響があると考える職員が大多数と思われる。
- 慢性的な人員不足等、育児休業に関し、取得したいと言い出せるような環境ではないと感じる。
- 休暇を取得されるとその分の業務負担が増えることの代替ストレスが大きいと思う。
- 長期休暇となってしまう、職員数が少ない職場だと他の職員に負担となるため。
- 消防職員に欠員が生じた際、臨時職員でまかなうようなことはできず、結果、女性職員が産休等ではなくなった場合に、他の職員に負担がかかたりしてしまう。

【女性職員が少ない】

- 男性が多い職場に少数の女性しかいないため。

【男女の役割分担等における古い考え】

- 男性職員の女性に対する妊娠出産への理解や協力等の不足が大きな要因。大半の男性職員は、育児や介護は女性の仕事と考えており、その大変さを理解していないことから生じる。
- 核家族化が加速する中、女性の社会進出が増えてきたことで、家事負担の分散化のために男性の育児参加が望まれる状況となっている。このことへの中高年世代の理解が乏しく、過去の経験と現在の社会の変化に納得が充分でないことから生じるものと思われる。
- 男尊女卑が残っている。
- 昔からの風潮で男性が育児へ参加することへの理解が少ないことだと思う。
- 仕事をしている事が偉いみたいな日本古来からの考え方が要因であると考ええる。
- 相手の身になって考えられないから、また、昔からの日本人としての労働に対する思い込みが強い。男は外、女は家を守る的な考え。
- 未だに男女差別の概念がなくなっていないからだと思う。

(64) 男女を問わず、全員に伺います。

その行為をされた場合に職場内に相談できる人（しやすい人）は誰ですか。（複数回答可）

単位：人

	男性	女性	性別未回答
女性の上司	143 (6.6%)	161 (30.4%)	1 (50.0%)
男性の上司	733 (33.7%)	93 (17.5%)	1 (50.0%)
女性の先輩、同僚、後輩、部下	234 (10.8%)	342 (64.5%)	0 (0.0%)
男性の先輩、同僚、後輩、部下	1,170 (53.8%)	133 (25.1%)	1 (50.0%)
所属の署所ごとの相談担当職員	79 (3.6%)	20 (3.8%)	0 (0.0%)
消防本部内の担当部署（人事課等）	228 (10.5%)	38 (7.2%)	0 (0.0%)
（単独消防本部の場合）市町村長部局の担当部署（人事課等）	68 (3.1%)	5 (0.9%)	0 (0.0%)
（組合消防本部の場合）組合構成市町村の市町村長部局の担当部署（人事課等）	22 (1.0%)	4 (0.8%)	0 (0.0%)
外部窓口（弁護士）	70 (3.2%)	11 (2.1%)	0 (0.0%)
外部窓口（カウンセラー）	137 (6.3%)	25 (4.7%)	0 (0.0%)
職場以外の家族、友人	788 (36.2%)	287 (54.2%)	1 (50.0%)
いない	249 (11.4%)	29 (5.5%)	0 (0.0%)
回答者数	2,176	530	2

(65) 男女を問わず、全員に伺います。

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止対策で職場に対して望むことは何ですか。(自由記載)

【相談することができる窓口の設置】

- 相談窓口の周知と啓発だと考える。
- 専門部署の設置。
- カウンセラーの採用。

【制度を利用しやすい職場の雰囲気づくり、職員の意識改革、教育の実施】

- 各消防本部で休暇をとれるという雰囲気作りが大切。
- 上司から育児休業や介護休業等取得のための働きかけが必要。休暇を取得しやすい環境作り。
- お互い様という考えで助け合う空気が必要と思う。
- メンタルヘルスやハラスメント講習等の教育の徹底。
- 上司から進んで休業取得してほしい。
- 研修等で、男女を問わず全員に関わることを理解させること。
- 個人の事情を職場全体で理解し、協力することが当たり前であることを教育で学ばせる。介護、育児等の体験型ボランティアへの参加。(強制でもいいと考える。)
- 組織全体として、出産、育児、更には介護への理解を示し、休暇制度の利用等を推進していくことが必要。
- 上層部が積極的に育児休業を取るよう促すこと。

【人員の増員】

- 休務者の発生を補完する代替職員の十分かつ速やかな配置対応。

5. 職場環境に関する調査

(66) 男女を問わず、全員に伺います。

あなたの所属する消防本部の職場環境について、当てはまるものをそれぞれ選んでください。

ア 上司はあなたの話をじっくり聞いてくれますか。

単位:人

	男性	女性	性別未回答
はい	1,931 (83.5%)	451 (83.8%)	3 (60.0%)
いいえ	382 (16.5%)	87 (16.2%)	2 (40.0%)
縦計	2,313 (100.0%)	538 (100.0%)	5 (100.0%)

イ あなたと上司は、あなたが上司に対して「報告」「連絡」「相談」を適切なタイミングで
きる関係ですか。

単位:人

	男性	女性	性別未回答
はい	2,013 (86.0%)	465 (85.6%)	3 (75.0%)
いいえ	329 (14.0%)	78 (14.4%)	1 (25.0%)
縦計	2,342 (100.0%)	543 (100.0%)	4 (100.0%)

ウ あなたと直属の上司は、当番日又は勤務日に1日1回以上会話できていますか。

単位:人

	男性	女性	性別未回答
はい	2,167 (92.3%)	506 (93.0%)	3 (75.0%)
いいえ	182 (7.7%)	38 (7.0%)	1 (25.0%)
縦計	2,349 (100.0%)	544 (100.0%)	4 (100.0%)

6. パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに共通する調査

(67) 男女を問わず、全員に伺います。

あなたがハラスメントを受けたとした場合、将来的に、その経験を踏まえ、職場の周囲の人にどのように接しますか。(自由記載)

- ハラスメントは難しい問題であり、自分とはしてないつもりでも、相手にとってはハラスメントになっている場合がある為、普段から意識して気をつけなければならない。自分も部下に対して故意ではないが、傷つけるような発言をしてしまう場合もあり、その都度反省し、素直に謝る気持ちを忘れず謙虚に仕事を全うする事を心がけていく。
- ハラスメントの考え方や範囲は徐々に多岐に渡るようになっており、今後部下を持った際に、育成のための指導がハラスメントにあたるかどうかの境界線を誤ってしまうことはあるかもしれない。
- 理不尽な指導を受けたことはあるが、必要であれば同じことをするかもしれない。それは自分のプラスになったことはプラスに受け止め、マイナスになるようなことであれば別の解釈をすればいいだけのことだと思う。
- 自分が受けたようなハラスメントは絶対にしない。また、そのような現場を見聞きした場合は、話し合いなどの場を持って改善したいと考えています。
- 自分が受けたハラスメントは、絶対にあってはならないこと。自分が受けたハラスメントを、周囲の人や後輩に伝えることで、同様なハラスメントの再発防止を図る。それと同時に、自分が同様なハラスメント行為を後輩等にしてしまった場合、自分を制止してもらえるような環境づくりを行う。
- ハラスメントを受けたことを誰よりも知ることになるので自分と同じ人を今後出さないように留意し、もし、後輩が受けていた場合、拠り所となるように尽力したい。
- ハラスメントか否かは個人の主観にもよる。しかし、限度を超えないような教育を考えて接する必要があるので、ハラスメントの定義や経験などを聞くなどして学んでから対応をしていくようにする。
- 自分がされて嫌なことを相手にせず、負の連鎖を断ち切る。またそれらに対する想像力を持つ。
- 10年後、20年後の組織を支えていく若手職員へは、ハラスメントは人として絶対やってはいけないことを教育する。
- ハラスメントを受けた後の影響を、機会があるごとに伝え、絶対してはいけないことを自覚させる。
- 現場活動では、きつい口調で指導することがあるが、その後のフィードバックが大切だと思う。
- ハラスメントは職場にとって不利益しか生まず加害者側の優越感のみである。今後、自分がそのようなことをするつもりもないし、見聞きした場合には率先して解決への手助けをしたい。
- 昔は普通にパワハラは行われていた。時代がながれ今の若い職員には、教育や訓練など、昔のやり方はあっていないと思う。まずは、信頼関係を築くことが大切だと思う。甘くするのではなく、厳しくするところは厳しく、メリハリをしっかりすることが必要だと思う。私もパワハラを普通にされてきた時代の人間だが、後輩達にはパワハラをすることは無いと思う。
- 自分が受けた嫌な思いをしたハラスメントは後輩にはしたくない。無意味な悪い流れや、悪しき伝統は変えていかなければならないと思う。
- 自分自身、過去にハラスメントのようなことを受けたことがあるが、反面教師として若手職員に対してはそのような態度はとらないように努めている。しかしながら、最近の若手はとりたいくなる様な状況も少なくなく、指導に関して悩む部分が多い。消防という職は危険な作業も多く、一歩間違えれば命を失うことにも繋がるため、訓練中に危険行動があった場合は手が出てしまう状況も出てくることは否定できないのも事実である。これから先、どんどんコミュニケーションが取りにくくなることが予想されるが、上司にも部下にもコミュニケーションとは何か、コミュニケーションの重要性を再度確認させると共に、年齢は関係なくしっかりと伝えるべきことは本人に直接伝えていかなければならないと感じる。

消防本部向けハラスメント防止の対応状況調査結果【概要】

第1 調査方法

調査時点 平成28年4月1日（平成29年2月17日～3月3日調査実施）

調査対象 全国の消防本部（733本部）

第2 調査結果

（1）ハラスメントの防止、厳正な対処に関するトップ方針の文書等の発出

- 発出したことがある 411本部（56.1%）
 - ・職員数500人以上の本部 86.8%
 - ・職員数50人未満の本部 27.8%

（2）公益通報窓口・相談窓口の設置

- 消防職員からの通報・相談を受け付ける窓口がある消防本部 543本部（74.1%）
 - ・職員数500人以上の本部 92.1%
 - ・職員数50人未満の本部 62.5%
- 窓口の設置場所は、
 - ・消防本部に設置している場合は総務課などの総務担当部署の割合が多い
 - ・市町村長部局に設置している場合は人事課などの人事担当部署の割合が多い

（3）懲戒処分基準の策定状況等

- 懲戒処分基準を定めている 670本部（91.4%）
- 懲戒処分の公表基準を定めている 572本部（78.0%）
- 懲戒処分決定のための審査会を設置 668本部（91.1%）
 - ・審査会のメンバーは消防本部内部の者と外部の者で構成している本部が約半数

（4）その他のハラスメント防止の取組

- ハラスメント防止を目的とした研修を実施 375本部（51.2%）
 - ・職員数500人以上の本部 81.6%
 - ・職員数50人未満の本部 43.1%
- ハラスメント等の不祥事防止に対する消防長等の方針文書の発出
- ハラスメント防止等に関する内部規定（規則、要綱、指針等）の策定
- ハラスメント等の不祥事防止のためのチェックシートの実施 等

消防本部向けハラスメント防止の対応状況調査結果

第1 調査方法

- 調査時点 平成28年4月1日(平成29年2月17日～3月3日調査実施)
- 調査対象 全国の消防本部

	単独消防本部		組合消防本部		合計	
	本部数	割合	本部数	割合	本部数	割合
1000人以上(14本部)	13	2.9%	1	0.3%	14	1.9%
500人以上1000人未満(24本部)	16	3.6%	8	2.7%	24	3.3%
300人以上500人未満(73本部)	48	10.9%	25	8.6%	73	10.0%
100人以上300人未満(339本部)	156	35.3%	183	62.9%	339	46.2%
50人以上100人未満(211本部)	147	33.3%	64	22.0%	211	28.8%
50人未満(72本部)	62	14.0%	10	3.4%	72	9.8%
合計(733本部)	442	100.0%	291	100.0%	733	100.0%

第2 調査結果

1. 文書等の発出

- (1) ハラスメントはあってはならない、厳正に対処するという、トップ(消防長等)の方針を文書等により発出したことがあるか。

	発出したことがある	
	本部数	割合
1000人以上(14本部)	13	92.9%
500人以上1000人未満(24本部)	20	83.3%
300人以上500人未満(73本部)	57	78.1%
100人以上300人未満(339本部)	210	61.9%
50人以上100人未満(211本部)	91	43.1%
50人未満(72本部)	20	27.8%
合計(733本部)	411	56.1%

2. 公益通報窓口・相談窓口について

○ 公益通報窓口について

(1) 設置状況（対象：733本部）（複数選択含む）

	単独消防本部		組合消防本部		合計	
	本部数	割合	本部数	割合	本部数	割合
① 消防本部に設置している	45	10.2%	62	21.3%	107	14.6%
② (構成市町村の) 首長部局に設置しており、消防職員の通報・相談を受け付けている	326	73.8%	13	4.5%	339	46.2%
③ (構成市町村の) 首長部局に設置しているが、消防職員の通報・相談を受け付けていない	5	1.1%	30	10.3%	35	4.8%
④ 弁護士等を配置した窓口を外部に設置している	57	12.9%	1	0.3%	58	7.9%
⑤ どこにも設置していない	88	19.9%	190	65.3%	278	37.9%

(2) 窓口の設置場所（複数選択含む）

	消防本部に公益通報窓口を設置している（対象：107本部）		(構成市町村の) 首長部局に公益通報窓口を設置しており、消防職員の通報・相談を受け付けている（対象：339本部）	
	本部数	割合	本部数	割合
① 人事課などの人事担当部署	32	29.9%	178	52.5%
② 職員課などの福利厚生担当部署	4	3.7%	41	12.1%
③ 服務監察課などのコンプライアンス担当部署	5	4.7%	36	10.6%
④ 総務課などの総務担当部署	72	67.3%	128	37.8%
⑤ その他（自由記載）	16	15.0%	36	10.6%

(※) ⑤の例

- ・ 各課・所属の署長と指名職員（女性含む。）
- ・ 消防長宛に直接メール相談
- ・ 総務課内に設置しているが総務課に係る通報は企画課に別に窓口を設置
- ・ 監査委員会事務局
- ・ 広報担当課
- ・ 職員以外の委員から構成される法令遵守委員会
- ・ 職員組合が推薦する職員

(3) 窓口で受け付ける相談の範囲（対象：何らかの窓口を設置している 455 本部）（複数選択含む）

	本部数	割合
① パワーハラスメントに該当しうる行為	319	70.1%
② セクシュアルハラスメントに該当しうる行為	316	69.5%
③ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当しうる行為	301	66.2%
④ 経理、文書作成・管理等に関する不適切な事務処理	355	78.0%
⑤ ①～④以外の職務専念義務違反、信用失墜行為等の地方公務員法に規定する地方公務員が守るべき服務に違反する行為	379	83.3%
⑥ ①～⑤以外の行為（自由記載）	84	18.5%
※ ①～③を受け付け対象としていない窓口を持つ消防本部	131	28.8%

(※) ⑥の例

- ・ 範囲を限定していない。
- ・ 犯罪行為等の法令違反行為、内部規則違反行為、行政運営上の不当な行為
- ・ 人の生命、財産若しくは生活環境等を害し、又は重大な影響を及ぼすおそれのある行為
- ・ 悩み事や情報交換したいことなど些細な事でも通報相談出来る。
- ・ 人事制度等に関する相談
- ・ 職務、職場環境に関するもの

(4) 通報を受けた事案に対する窓口での対処（対象：何らかの窓口を設置している 455 本部）（複数選択含む）

	本部数	割合
① 通報・相談内容を聞いて、職員の精神的ストレスを軽減する	241	52.7%
② 弁護士・カウンセラーへの相談や医療機関の受診を勧める	178	38.9%
③ 人事・総務担当部局に事案の内容を伝える	244	53.4%
④ 通報・相談の内容を通報・相談者以外の関係者に確認・調査する（必要があれば懲戒処分等を行うための十分な確認・調査を行う）	396	86.7%

(5) 通報・相談を行った職員等の秘密を保護する旨の規定及び通報・相談を行った職員等に対する不利益な取扱いを禁止する規定の有無（対象：何らかの窓口を設置している 455 本部）

	単独消防本部		組合消防本部		合計	
	本部数	割合	本部数	割合	本部数	割合
① 通報・相談を行った職員等の秘密を保護する旨規定が有る	317	89.5%	70	69.3%	387	85.1%
② 通報・相談を行った職員等に対する不利益な取扱いを禁止する規定がある	315	89.0%	66	65.3%	381	83.7%

○ 相談窓口について

(1) 設置状況 (対象：733本部) (複数選択含む)

	単独消防本部		組合消防本部		合計	
	本部数	割合	本部数	割合	本部数	割合
① 消防本部に設置している	137	31.0%	109	37.5%	246	33.6%
② (構成市町村の) 首長部局に設置しており、消防職員の相談を受け付けている	267	60.4%	13	4.5%	280	38.2%
③ (構成市町村の) 首長部局に設置しているが、消防職員の相談を受け付けていない	3	0.7%	10	3.4%	13	1.8%
④ 弁護士等を配置した窓口を外部に設置している	27	6.1%	4	1.4%	31	4.2%
⑤ どこにも設置していない	108	24.4%	167	57.4%	275	37.5%

(2) 窓口の設置場所 (複数選択含む)

	消防本部に相談窓口を設置している (対象：246本部)		(構成市町村の) 首長部局に相談窓口を設置しており、消防職員の相談を受け付けている (対象：280本部)	
	本部数	割合	本部数	割合
① 人事課などの人事担当部署	71	28.9%	185	66.1%
② 職員課などの福利厚生担当部署	18	7.3%	62	22.1%
③ 服務監察課などのコンプライアンス担当部署	2	0.8%	21	7.5%
④ 総務課などの総務担当部署	155	63.0%	75	26.8%
⑤ その他 (自由記載)	74	30.1%	47	16.8%

(※) ⑤の例

- ・ 署長宛の庁内メール及び投書箱
- ・ 消防長宛に直接メール相談
- ・ 各署所の庶務係
- ・ 相談員を指名して配置
- ・ 職員組合が推薦する職員
- ・ 消防本部の職員衛生管理嘱託員
- ・ 人権担当課、男女共同参画担当課、保健福祉担当課
- ・ 監査委員会事務局
- ・ 保健室

(3) 窓口で受け付ける相談の範囲（対象：何らかの窓口を設置している 458 本部）（複数選択含む）

	本部数	割合
① パワーハラスメントに該当しうる行為	403	88.0%
② セクシュアルハラスメントに該当しうる行為	412	90.0%
③ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当しうる行為	356	77.7%
④ 経理、文書作成・管理等に関する不適切な事務処理	261	57.0%
⑤ ①～④以外の職務専念義務違反、信用失墜行為等の地方公務員法に規定する地方公務員が守るべき服務に違反する行為	271	59.2%
⑥ ①～⑤以外の行為（自由記載）	50	10.9%
※ ①～③を受け付け対象としていない窓口を持つ消防本部	15	3.3%

(※) ⑥の例

- ・ 相談の範囲を限定していない。
- ・ 心の悩み、メンタルヘルスに関すること（職場、家庭を問わず）
- ・ 勤務条件その他の人事管理に関する苦情
- ・ 仕事上や私生活における悩み全般
- ・ 家庭内の経済問題、職員家族の健康、家族関係、介護、子の教育・進路
- ・ モラルハラスメント
- ・ 人の生命、財産若しくは生活環境等を害し、又は重大な影響を及ぼすおそれのある事案

(4) 相談を受けた事案に対する窓口での対処（対象：何らかの窓口を設置している 458 本部）（複数選択含む）

	本部数	割合
① 通報・相談内容を聞いて、職員の精神的ストレスを軽減する	376	82.1%
② 弁護士・カウンセラーへの相談や医療機関の受診を勧める	269	58.7%
③ 人事・総務担当部局に事案の内容を伝える	295	64.4%
④ 通報・相談の内容を通報・相談者以外の関係者に確認・調査する（必要があれば懲戒処分等を行うための十分な確認・調査を行う）	384	83.8%

(5) 相談を行った職員等の秘密を保護する旨の規定及び相談を行った職員等に対する不利益な取扱いを禁止する規定の有無（対象：何らかの窓口を設置している 458 本部）

	単独消防本部		組合消防本部		合計	
	本部数	割合	本部数	割合	本部数	割合
① 相談を行った職員等の秘密を保護する旨規定が有る	254	76.0%	70	56.5%	324	70.7%
② 相談を行った職員等に対する不利益な取扱いを禁止する規定がある	238	71.3%	64	51.6%	302	65.9%

○ 公益通報窓口・相談窓口まとめ

消防職員の通報や相談を受け付ける公益通報窓口又は相談窓口を設置している消防本部（（構成市町村の）首長部局の窓口で消防職員の通報・相談を受け付けているものや外部窓口を含む）

	本部数	割合
1000人以上（14本部）	13	92.9%
500人以上1000人未満（24本部）	22	91.7%
300人以上500人未満（73本部）	66	90.4%
100人以上300人未満（339本部）	247	72.9%
50人以上100人未満（211本部）	150	71.1%
50人未満（72本部）	45	62.5%
合計（733本部）	543	74.1%

（参考）

	公益通報窓口を設置		相談窓口を設置	
	本部数	割合	本部数	割合
1000人以上（14本部）	13	92.9%	12	85.7%
500人以上1000人未満（24本部）	20	83.3%	20	83.3%
300人以上500人未満（73本部）	56	76.7%	59	80.8%
100人以上300人未満（339本部）	183	54.0%	202	59.6%
50人以上100人未満（211本部）	120	56.9%	121	57.3%
50人未満（72本部）	33	45.8%	35	48.6%
合計（733本部）	425	58.0%	449	61.3%

○ 対策委員会（苦情処理機関）等の設置について

（1）ハラスメントについて、公益通報窓口又は相談窓口での解決が困難な場合又は内容が重大と判断される場合に、必要に応じて関係者等から事情を聴取して事実関係を調査し、問題の解決を図るための「対策委員会（苦情処理機関）」等（公益通報窓口、相談窓口及び懲戒処分審査会とは別の常設の委員会等）の設置状況（対象：733本部）（複数選択含む）

	単独消防本部		組合消防本部		合計	
	本部数	割合	本部数	割合	本部数	割合
① 消防本部に設置している	26	5.9%	44	15.1%	70	9.5%
② （構成市町村の）首長部局に設置しており、消防本部の事案を取り扱っている	205	46.4%	14	4.8%	219	29.9%
③ （構成市町村の）首長部局に設置しているが、消防本部の事案を取り扱っていない	3	0.7%	14	4.8%	17	2.3%
④ どこにも設置していない	215	48.6%	222	76.3%	437	59.6%

3. 懲戒処分基準等について

(1) 職員の懲戒処分基準を定めている本部

	合計	
	本部数	割合
1000人以上 (14本部)	14	100.0%
500人以上 1000人未満 (24本部)	20	83.3%
300人以上 500人未満 (73本部)	61	83.6%
100人以上 300人未満 (339本部)	320	94.4%
50人以上 100人未満 (211本部)	193	91.5%
50人未満 (72本部)	62	86.1%
合計 (733本部)	670	91.4%

(2) 職員の懲戒処分の公表基準を定めている本部

	合計	
	本部数	割合
1000人以上 (14本部)	14	100.0%
500人以上 1000人未満 (24本部)	23	95.8%
300人以上 500人未満 (73本部)	63	86.3%
100人以上 300人未満 (339本部)	255	75.2%
50人以上 100人未満 (211本部)	166	78.7%
50人未満 (72本部)	51	70.8%
合計 (733本部)	572	78.0%

(3) 懲戒処分を決定するために審査会を設置している本部

	合計	
	本部数	割合
1000人以上 (14本部)	13	92.9%
500人以上 1000人未満 (24本部)	22	91.7%
300人以上 500人未満 (73本部)	69	94.5%
100人以上 300人未満 (339本部)	312	92.0%
50人以上 100人未満 (211本部)	189	89.6%
50人未満 (72本部)	63	87.5%
合計 (733本部)	668	91.1%

(4) 審査会のメンバーについて (対象：審査会を設置していると答えた 668 本部) (複数選択含む)

	本部数	割合
① 消防本部内部の者のみ	188	28.1%
② 消防本部外部の者のみ	174	26.0%
③ 内部の者＋外部の者	339	50.7%

4. その他の不祥事防止の取組について

(1) (通報・相談窓口の設置以外で) 各種のハラスメントを防止するために講じている取組 (複数選択含む)

	① ハラスメント発生状況に関する抜き打ち調査を行っている	② 職員に対してアンケートを実施している	③ ハラスメント防止を目的とした研修を実施している	④ その他 (自由記載)
1000人以上 (14本部)	1 (7.1%)	3 (21.4%)	13 (92.9%)	2 (14.3%)
500人以上1000人未満 (24本部)	0 (0.0%)	9 (37.5%)	18 (75.0%)	7 (29.2%)
300人以上500人未満 (73本部)	0 (0.0%)	11 (15.1%)	51 (69.9%)	26 (35.6%)
100人以上300人未満 (339本部)	5 (1.5%)	65 (19.2%)	165 (48.7%)	103 (30.4%)
50人以上100人未満 (211本部)	4 (1.9%)	34 (16.1%)	97 (46.0%)	67 (31.8%)
50人未満 (72本部)	1 (1.4%)	6 (8.3%)	31 (43.1%)	19 (26.4%)
合計 (733本部)	11 (1.5%)	128 (17.5%)	375 (51.2%)	224 (30.6%)

(※) ④の例

- ・ ハラスメント防止等に関する内部規定 (規則、要綱、指針等) を定めている。
- ・ 職員に対して服務規律の確保に関する通知を発出し注意喚起している。
- ・ 新聞・ニュース等で報道されたハラスメント事案を職員に周知し、注意喚起している。
- ・ ハラスメント防止のチラシ・リーフレット等を各署所に配布し注意喚起している。
- ・ 幹部会議においてハラスメント防止指導を徹底し、所属職員に周知
- ・ 不祥事防止のためのチェックシートを実施している。
- ・ 各消防署への夜間巡視や人事課の監察担当が各所属へ巡回を実施
- ・ ハラスメント防止対策のための会議の実施
- ・ 消防本部内の安全衛生委員会において議論している。
- ・ 人事評価の面談時等定期的な個人面談の機会にハラスメントについても聴取している。
- ・ 産業医による定期的な個人面談を実施
- ・ ストレスチェックの定期的な実施等の自己診断・申告により職員の状況を把握
- ・ 各所属に意見箱を設置している。(閲覧は消防長のみ)
- ・ 服務規律確保推進委員会を設置し、不祥事根絶デー等の設定
- ・ 市町村振興協会主催の講習や市町村職員向けの研修に職員を出向させている。

(2) (通報・相談窓口の設置以外で) 不祥事(各種のハラスメントを除く。)を防止するために講じている取組(複数選択含む)

	① 不祥事(各種のハラスメントを除く。)発生状況に関する抜き打ち調査を行っている	② 職員に対してアンケートを実施している	③ 不祥事(各種のハラスメントを除く。)防止を目的とした研修を実施している	④ その他(自由記載)
1000人以上 (14本部)	2 (14.3%)	2 (14.3%)	12 (85.7%)	3 (21.4%)
500人以上1000人未満 (24本部)	0 (0.0%)	7 (29.2%)	16 (66.7%)	9 (37.5%)
300人以上500人未満 (73本部)	0 (0.0%)	8 (11.0%)	50 (68.5%)	28 (38.4%)
100人以上300人未満 (339本部)	4 (1.2%)	30 (8.8%)	142 (41.9%)	127 (37.5%)
50人以上100人未満 (211本部)	5 (2.4%)	21 (10.0%)	88 (41.7%)	69 (32.7%)
50人未満 (72本部)	1 (1.4%)	3 (4.2%)	27 (37.5%)	17 (23.6%)
合計(733本部)	12 (1.6%)	71 (9.7%)	335 (45.7%)	253 (34.5%)

(※) ④の例

- ・ コンプライアンス行動指針や倫理規定等の内部規定を定めている。
- ・ 綱紀粛正にかかる推進委員会を設置し、重点推進事項を定める等、全職員で取り組みを実施している。
- ・ 職員に対して服務規律の確保に関する通知を発出し注意喚起している。
- ・ 年末等の時期を見て、法令順守、交通安全、利害関係のある者との飲酒の機会等の防止について消防長訓示を発している。
- ・ 朝礼等による所属長からの訓示、消防部幹部会議等による全消防職員へ向けた消防長からの訓示等
- ・ 新聞・ニュース等で報道された不祥事案を職員に周知し、注意喚起している。
- ・ 不祥事防止のリーフレット等を配布し注意喚起している。
- ・ 不祥事防止のためのチェックシートを実施している。
- ・ 不祥事防止対策のための会議の実施
- ・ 所属ごとの意見交換会の実施
- ・ 定期的な個人面談の実施
- ・ 各所属に意見箱を設置している。(閲覧は消防長のみ)
- ・ 服務規律確保推進委員会を設置し、不祥事根絶デー等の設定
- ・ 市町村振興協会主催の講習や市町村職員向けの研修に職員を出席させている。
- ・ 機関員のアルコールチェック(残存確認)の実施

全国消防職員協議会及び消防職員ネットワークからの意見概要

ハラスメント等の不祥事の防止策について、上記2団体との意見交換を行ったところ、次のとおり御意見をいただきました。

【ハラスメントへの意識改革】

- ① セクハラと同様に、パワハラについても受けた側がパワハラだと認識すればパワハラと定義付けすべき。
- ② パワハラの明確な基準を示すべき。
- ③ 消防は、階級社会であり、上限関係が厳しく、また、命を預かる職場だから、ある程度の行き過ぎた指導は許容されるという職場であることの認識を改めるべき。

【指導・研修や情報共有の充実等】

- ④ 消防大学校の初任教官科教育で指導法を教えるべき。(初任教官教育で指導)
- ⑤ 消防学校の初任教育において、パワハラを行うことなく適切に初任教育指導をするプログラムを構築すべき。
- ⑥ 刑法・刑訴法(第239条第2項[※])についての研修を積極的に行うべき。(知識不足)
※刑法第239条第2項 官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない。
- ⑦ 市町村人事担当部局の内部通報、相談窓口を担当する職員に対する教育が必要。
- ⑧ 不祥事防止対策で、トップダウンだけでなく、ボトムアップも必要であることから、職場ミーティング等を行うべき。
- ⑨ 各消防本部の不祥事の事例を収集し、情報公開をするべき。
- ⑩ 消防本部間のつながりを重視し、県内を中心に、各消防本部の職員を集めて意見交換の場(ハラスメント対策検討会)を設けるべき。

【処分等の取扱い】

- ⑪ 処分等を行った後、被害者及び加害者に対するケアも必要。(特に、小規模消防本部においては、同じ職場での勤務が続く可能性があるため)

【今般のアンケート・WGの取扱い】

- ⑫ 今回同様のアンケートを継続して行うべき。
- ⑬ 消防庁は、アンケートの結果や取組について、ホームページの目立つ部分等でもっと発信すべき。(もう少し見えやすい場所へ)
- ⑭ WGの検討結果を通知した後、消防庁において、各消防本部の取組状況のフォローアップを行うべき。

厚生労働省におけるパワーハラスメントの考え方

「パワーハラスメント対策導入マニュアル」によると、厚生労働省におけるパワーハラスメントの考え方は、以下のとおりである。

○ パワーハラスメントの定義

- ・職場のパワーハラスメントとは、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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。
- ・職場内での優位性…パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。
- ・業務の適正な範囲…業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたりません。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。
- ・具体的なパワーハラスメント事案が発生した場合に、それがパワーハラスメントであったかどうか判断をするには、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうか等詳細な事実関係を把握し、各職場での共通認識や厚生労働省の「あかるい職場応援団」サイトに掲載されている裁判例も参考にしながら判断します。

○ パワーハラスメントの行為類型

- ・例えば、下表のような行為がパワーハラスメントとして挙げられます。ただし、これらは職場のパワーハラスメントすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意が必要です。

表 パワーハラスメントの行為類型

行為類型	具体的行為	例
1 身体的な攻撃	暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ・ 足でけられる。(女性、50歳以上) ・ 胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火のついたタバコを投げる。(男性、40歳代) ・ 頭をこづかれた。(男性、50歳以上)
2 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ・ 皆の前で大声で叱責。物をなげつけられる。ミスをみんなの前で大声で言われる。(女性、30歳代) ・ 「お前何しに会社来てんの？帰れ」と言われた。(男性、20歳代) ・ 同僚の前で無能扱いする言葉を受けた。(男性、50歳以上)
3 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ・ 挨拶しても無視され、会話をしてくれなくなった。(女性、30歳代) ・ 報告した業務への返答がない。部署の食事会に誘われない。(女性、30歳代) ・ 他の人に「私の手伝いをするな」と言われた。(男性、50歳以上)
4 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> ・ 終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける。(女性、40歳代) ・ 一人では無理だとわかっている仕事を一人でやらせる。(男性、20歳代) ・ 休日出勤しても終わらない業務の強要。(男性、30歳代)
5 過小な要求	業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一度失敗しただけで、その業務はしばらくしなくてよいと言われた。(女性、20歳代) ・ 営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される。(男性、40歳代) ・ 草むしり。(男性、50歳以上)
6 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る	<ul style="list-style-type: none"> ・ 交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された。(女性、30歳代) ・ 個人の宗教を、皆の前で言われ、否定、悪口を言われた。(女性、50歳以上) ・ 休みの理由を根掘り葉掘り聞く。(男性、40歳代)