

事務連絡
平成 29 年 7 月 25 日

各都道府県消防防災主幹部
東京消防庁・各指定都市消防本部 } 御中

消防庁消防・救急課

消防本部におけるハラスメント等を撲滅するための対応策について

消防庁においては、「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」（平成 29 年 7 月 4 日付け消防消第 171 号。以下「通知」という。）を発出し、ハラスメント等通報制度の確立等についてお願いしたところです。

今般、通知にて、消防庁において実施することとしていた事項等について、下記のとおりお知らせいたします。

各都道府県におかれましては、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等を含む。）に対しても、この旨周知されるようお願いいたします。

記

1 ひな形の提示

ハラスメント等に対する通報制度の確立などのハラスメント等への対応策については、多くの消防本部において、既に実施していただいているところではありますが、今般、以下のとおりひな形を作成しました。

なお、当該ひな形はあくまで一例であり、各消防本部の事務の参考として提供するものです。各消防本部におかれては、地域の実情や既存の同趣旨の対応策の実施状況等を踏まえ、適切に対応願います。

別添 1：ハラスメント等撲滅推進会議設置要綱（例）

別添 2：ハラスメント等調査委員会設置要綱（例）

別添 3：ハラスメント等通報窓口設置要綱（例）

別添 4：ハラスメント相談窓口設置要綱（例）

別添 5：懲戒処分基準（例）

別添 6：懲戒処分公表基準（例）

別添 7：ハラスメントセルフチェックシート（例）

別添8：ハラスメントに関するアンケート（例）

2 ハラスメント等事案の情報提供について

通知において、各消防本部に対し、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を依頼していましたが、当該情報提供は別添様式（別添9）により、次に掲げる場合に行っていただきたい。

- ア 各消防本部の懲戒処分基準に照らし、懲戒処分が行われる可能性のある事案が発生した場合
- イ 各消防本部のハラスメント等通報窓口に通報があったなどの場合で、調査が必要と考えられる事案が発生した場合
- ウ 報道が行われるなど社会的関心の高いハラスメント等の事案が発生した場合
- エ その他消防庁又は全国の消防本部との情報共有が必要と思われる場合

【問合せ先】

消防庁消防救急課

担当：稲木、芥田、谷口

TEL：03-5253-7522

FAX：03-5253-7539

〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント等撲滅推進会議設置要綱（例）

（設置）

第1条 市（町・村）は、消防本部に、ハラスメント等撲滅推進会議（以下「会議」という。）を設置する。

（所掌事務）

第2条 会議は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

- 一 消防本部における、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。）を撲滅するための施策の企画・立案
- 二 ハラスメント等を防止するための研修及び啓発・広報活動の総括
- 三 ハラスメント等の事案が発生した場合における再発防止措置案の策定
- 四 ハラスメント等を防止するための施策の進捗状況の管理
- 五 その他ハラスメント等の撲滅のために必要な事務

（組織）

第3条 推進会議は、委員長、副委員長及び委員〇〇人以内をもって組織する。

- 2 委員長は、消防長をもって充てる。
- 3 副委員長は、消防本部総務課長をもって充てる。
- 4 委員は、次の各号に掲げる者に委員長が任命する。
 - 一 消防本部の各課長及び各署長
 - 二 その他消防長が必要と認めた消防職員
- 5 委員は、委員長が特に必要と認める場合、前項の規定にかかわらず、弁護士などの第三者を委嘱することができる。
- 6 委員長は、必要があると認める場合において、職員をオブザーバーとして会議に参加させることができる。
- 7 委員長は、会務を総理する。
- 8 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第4条 会議は、委員長が招集する。

- 2 会議は、毎年度の上半期と下半期に各一回開催することを常例とするとともに、必要に応じ、開催するものとする。
- 3 推進会議は、委員長及び〇〇人以上の委員が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。

4 会議の議事は、出席者の過半数でこれを決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(会議の活動に関する協力)

第5条 推進会議は、必要に応じて、職員並びに〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント等通報窓口、〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント相談窓口及び〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント等調査委員会に対し、その業務について協力を求めることができる。

(庶務)

第6条 会議に関する庶務は、消防本部総務課において処理する。

(補則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント等調査委員会設置要綱（例）

（設置）

第1条 市（町・村）は、〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント等通報窓口（以下「窓口」という。）の求めに応じ、総務部に、〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント等調査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（所掌事務）

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

- 一 消防本部における、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。）の事案に関する事実関係の調査
- 二 市（町・村）長への前項に掲げる調査結果の報告
- 三 窓口との連絡調整
- 四 その他ハラスメント等の事案の調査に関する活動

（組織）

第3条 委員会は、委員長及び委員〇人以内で組織する。

- 2 委員長は、総務部人事課長をもって充てる。
- 3 委員は、総務部人事課職員のうちから委員長が任命する。
- 4 委員は、委員長が特に必要と認める場合、前項の規定にかかわらず、弁護士などの第三者を委嘱することができる。

（会議）

第4条 委員会は、委員長が招集する。

- 2 委員会は、委員長及び〇人以上の委員の出席がなければ、会議を開き、議決をすることができない。
- 3 委員会の議事は、出席者の過半数でこれを決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

（調査）

第5条 委員会は、ハラスメント等に関する事実関係の調査を行うため、関係者への聴取を行うことができる。

- 2 委員長は、委員の一部を調査員に任命し、前項の調査を行わせるとともに、その結果の報告を求めることができる。
- 3 委員長は、前2項の調査を実施するに当たって特に必要と認める場合、消防本部総務課職員をオブザーバーとして調査に加えることができる。

(報告)

第6条 委員会は、通報案件ごとに事実関係を調査した上で、その結果を取りまとめ、市(町・村)長に報告する。

(委員会の活動に関する協力)

第7条 委員会は、必要に応じて、職員並びに〇〇市(町・村)消防本部ハラスメント等通報窓口及び〇〇市(町・村)消防本部ハラスメント相談窓口に対し、その業務について協力を求めることができる。

(委員等の義務)

第8条 委員長、委員及び第5条第3項に掲げるオブザーバー(以下「委員等」という。)は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。委員等の職を退いた後も、また、同様とする。

2 委員等は、関係者の名誉、プライバシーその他の人格権を侵害することのないよう、慎重に行動しなければならない。

(庶務)

第9条 委員会に関する庶務は、総務部人事課において処理する。

(補則)

第10条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント等通報窓口設置要綱（例）

（設置）

第1条 市（町・村）は、総務部人事課に、〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント等通報窓口（以下「窓口」という。）を置く。

（所掌事務）

第2条 窓口は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

- 一 消防本部における、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。）の通報の受理
- 二 〇〇都（道・府・県）ハラスメント等相談窓口及び消防庁ハラスメント等相談窓口との連絡調整
- 三 その他ハラスメント等の通報に関する事務

（所長）

第3条 窓口に、所長を置く。

- 2 所長は、何市（町村）総務部人事課長をもって充てる。
- 3 所長は、窓口の業務を総理する。

（通報受付者）

第4条 窓口に、通報受付者〇名を置く。

- 2 通報受付者は、総務部人事課職員の中から、所長が任命する。
- 3 通報受付者は、男性及び女性それぞれ一名以上をもって充てなければならない。
- 4 通報受付者は、所長が特に必要と認める場合、弁護士などの第三者をもって充てることができる。

（窓口の業務に関する協力）

第5条 窓口は、必要に応じて、職員に対し、その業務について協力を求めることができる。

（通報の受付）

第6条 所長及び通報受付者（以下「通報受付者等」という。）は、消防職員及び当該職員と密接な関係を有する者から通報を受け付けるものとする。

- 2 通報は、原則として電話により受け付けるものとする。ただし、これに寄りがたい場合は、面談、ファックス、電子メール等による通報も受け付けるものとする。
- 3 通報においては、原則として通報者の氏名、役職等を聞き取るものとするが、匿名で

の通報も可能な限り受け付けるものとする。

(通報者受付者等の遵守事項)

第7条 通報受付者等は、窓口の業務を遂行するに当たり、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 職務上知り得た秘密を漏えいしないこと。通報受付者等の職を退いた後も、また、同様とすること。
- 二 通報者の名誉、プライバシーその他人格権を侵害することのないよう慎重に対処すること。
- 三 通報内容を丁寧に聞き取った上で、通報者の意向をできる限り尊重すること。

(所長の義務)

第8条 所長は、通報内容を踏まえ、事案について更に調査する必要があると認める場合には、〇〇市(町・村)消防本部ハラスメント等調査委員会の設置を求めなければならない。

- 2 所長は、消防職員に対し、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、職員等が容易に通報できるように十分配慮するものとする。
- 3 所長は、消防職員に対し、通報後の取扱いを、あらかじめ明示しておくものとする。

(庶務)

第9条 窓口に関する庶務は、総務部人事課において処理する。

(補則)

第10条 この要綱に定めるもののほか、窓口の運営に関し必要な事項は、所長が定める。

附 則

この要綱は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント相談窓口設置要綱（例）

（設置）

第1条 市（町・村）は、消防本部総務課に、〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント相談窓口（以下「窓口」という。）を置く。

（所掌事務）

第2条 窓口は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

- 一 消防本部における、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（以下「ハラスメント」という。）に関する相談
- 二 〇〇市（町・村）消防本部ハラスメント等通報窓口との連絡調整
- 三 都（道・府・県）ハラスメント等相談窓口及び消防庁ハラスメント等相談窓口との連絡調整
- 四 その他ハラスメント等の相談に関する事務

（相談員）

第3条 窓口に、相談員〇名を置く。

- 2 相談員は、男性及び女性それぞれ一名以上をもって充てなければならない。
- 3 相談員は、弁護士などの第3者をもって充てるものとする。

（相談の受付）

第4条 相談員は、消防職員及び当該職員と密接な関係を有する者から相談を受けるものとする。

- 2 相談は、原則として電話により受けるものとする。ただし、これに寄りがたい場合は、面談、ファックス、電子メール等による相談も受けるものとする。
- 3 相談においては、原則として相談者の氏名、役職等を聞き取るものとするが、匿名での相談も可能な限り受け付けるものとする。

（相談員の遵守事項）

第5条 相談員は、窓口の業務を遂行するに当たり、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 職務上知り得た秘密を漏えいしないこと。通報受付者等の職を退いた後も、また、同様とすること。
- 二 通報者の名誉、プライバシーその他人格権を侵害することのないよう慎重に対処すること。
- 三 相談内容を丁寧に聞き取った上で、必要な助言を行うこと。

(消防長の義務)

第6条 消防長は、消防職員に対し、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、職員等が容易に相談できるように十分配慮するものとする。

2 消防長は、消防職員に対し、相談後の取扱いを、あらかじめ明示しておくものとする。

(庶務)

第7条 窓口に関する庶務は、消防本部総務課において処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、窓口の運営に関し必要な事項は、消防長が定める。

附 則

この要綱は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

〇〇市(町・村)消防本部懲戒処分基準(例)

第1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。
具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

第2 標準例

1 一般サービス関係

(1) 欠勤

ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

(7) 違法な職員団体活動

ア 地方公務員法第 37 条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第 37 条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。

(8) 秘密漏えい

ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員は、免職とする。

イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 政治的目的を有する文書の配布

政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

市(町・村)が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(12) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

(13) 職場におけるハラスメント

本人の意図にかかわらず、職場におけるハラスメントが確認された職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度などに応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

なお、職場におけるハラスメントとは、パワーハラスメント、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などであり、職場には、職場の懇親会や親睦会などの勤務時間外の場も含む。

・ パワーハラスメント

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・身体的苦痛が与えられること又は職場環境が悪化させられること。

・ セクシュアルハラスメント

職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応により、その職員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されること。同性に対するものも含む。

・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に対する言動により、妊娠・出産した女性職員や育児休業等を申出・取得した職員の職場環境が害されること。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2 公金物品取扱い関係

- (1) 横領
公金又は物品を横領した職員は、免職とする。
- (2) 窃取
公金又は物品を窃取した職員は、免職とする。
- (3) 詐取
人を欺いて公金又は物品を交付させた職員は、免職とする。
- (4) 紛失
公金又は物品を紛失した職員は、戒告とする。
- (5) 盗難
重大な過失により公金又は物品の盗難に遭った職員は、戒告とする。
- (6) 物品損壊
故意に職場において物品を損壊した職員は、減給又は戒告とする。
- (7) 失火
過失により職場において物品の出火を引き起こした職員は、戒告とする。
- (8) 諸給与の違法支払・不適正受給
故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。
- (9) 公金物品処理不適正
自己保管中の公金の流用等公金又は物品の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。
- (10) コンピュータの不適正使用
職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

3 公務外非行関係

- (1) 放火
放火をした職員は、免職とする。
- (2) 殺人
人を殺した職員は、免職とする。
- (3) 傷害
人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。
- (4) 暴行・けんか
暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、減給又は戒告とする。
- (5) 器物損壊
故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。
- (6) 横領
ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職又は停職とする。
イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。
- (7) 窃盗・強盗
ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。
イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。
- (8) 詐欺・恐喝
人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた職員は、免職又は停職とする。
- (9) 賭博
ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。

(11) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。

(12) 淫行

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けていない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、停職又は減給とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職(事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職)とする。

ウ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故(人身事故を伴うもの)

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

(人事院が公表している「懲戒処分の指針」を元に作成。)

〇〇市(町・村)消防本部懲戒処分量定一覧(例)

事由		処分量定			
		免職	停職	減給	戒告
1 一般 勤務 関係	(1) 欠勤				
	ア 10日以内			●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●	
	ウ 21日以上	●	●		
	(2) 遅刻・早退				●
	(3) 休暇の虚偽申請			●	●
	(4) 勤務態度不良			●	●
	(5) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(6) 虚偽報告			●	●
	(7) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
イ あおり・そそのかし	●	●			
(8) 秘密漏えい					
ア 故意の秘密漏えい	●	●			
自己の不正な利益を図る目的	●				
イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい		●	●	●	
(9) 政治的目的を有する文書の配布				●	
(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠			●	●	
(11) 入札談合等に関与する行為	●	●			
(12) 個人の秘密情報の目的外収集			●	●	
(13) 職場におけるハラスメント	●	●	●	●	
2 取 扱 い 関 係	(1) 横領	●			
	(2) 窃盗	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失				●
	(5) 盗難				●
	(6) 物品損壊			●	●
	(7) 失火				●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
	(9) 公金官物処理不適正			●	●
	(10) コンピュータの不適正使用			●	●
3 公 務 外 非 行 関 係	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害		●	●	
	(4) 暴行・けんか			●	●
	(5) 器物損壊			●	●
	(6) 横領				
	ア 横領	●	●		
	イ 遺失物等横領			●	●
	(7) 窃盗・強盗				
	ア 窃盗	●	●		
	イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝	●	●		
	(9) 賭博			●	●
	ア 賭博			●	●
イ 常習賭博		●			
(10) 麻薬等の所持等	●				
(11) 酩酊による粗野な言動等			●	●	
(12) 淫行	●	●			
(13) 痴漢行為		●	●		
(14) 盗撮行為		●	●		
4 飲 酒 運 転 ・ 交 通 事 故 ・ 交 通 法 規 違 反	(1) 飲酒運転				
	ア 酒酔い	●	●		
	人身事故あり	●			
	イ 酒気帯び	●	●	●	
	人身事故あり	●	●		
	措置義務違反あり	●			
	ウ 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等	●	●	●	●
※ 飲酒運転をした職員の処分量定、飲酒運転への関与の程度等を考慮し決定					
(2) 飲酒運転以外での人身事故					
ア 死亡又は重篤な傷害	●	●	●		
措置義務違反あり	●	●			
イ 傷害			●	●	
措置義務違反あり		●	●		
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反					
著しい速度超過等悪質な交通法規違反		●	●	●	
物損・措置義務違反あり		●	●		
督 責 任 監	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	

(人事院が公表している「懲戒処分の指針」を元に作成。)

〇〇市（町・村）消防本部懲戒処分公表基準（例）

1 公表対象

次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分
- (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

2 公表内容

事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

3 公表の例外

被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等1及び2によることが適当でないと認められる場合は、1及び2にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えないものとする。

4 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごと一括して公表することも差し支えないものとする。

5 公表方法

記者クラブ等への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

（「懲戒処分の公表指針について」（平成15年11月10日総参—786）を元に作成。）

ハラスメントセルフチェックシート(例)

【設問】

1 次のうち、ハラスメントの観点から問題があるものを選んでください。

- ① 来客があった場合、お茶を出すのは必ず女性職員にお願いしている。
- ② 男性職員が育児のために休暇を取得するのは好ましくないと思う。
- ③ 宴会などで場が盛り上がるのであれば、性的な話題を取り上げて構わない。
- ④ 育児や介護のために短い勤務時間で勤務する職員には仕事は任せられないと思う。
- ⑤ 超過勤務の免除について上司に相談したら「次の昇任はない」と言われた。
- ⑥ 同僚が「妊娠するなら、忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し言っている。
- ⑦ 部下の意見に対して、自分の意に沿うまで怒鳴っている。
- ⑧ 部下に対する好き嫌いが激しく、嫌いな部下には業務の説明をせず、無視している。
- ⑨ 厳しく叱ることは、いわゆる親心であると考えている。
- ⑩ ハラスメントを見聞きしたが、ハラスメントの当事者でないため、特に何もしない。

回答_____

2 あなた及びあなたの周囲の行動・言動を振り返って、ここ〇か月でハラスメントと言えるような出来事がなかったか。

【解説】

1について、①～⑩はすべて、ハラスメントの観点から問題になり得るものです。

- ①～③ 特に、セクシュアルハラスメントの観点から問題になります。
- ④～⑥ 特に、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの観点から問題になり得るものです。
- ⑦～⑨ 特に、パワーハラスメントの観点から問題になり得るものです。
- ⑩ ハラスメントを見聞きした場合は、被害者に声をかけたり、加害者に同僚として注意することが必要です。

ハラスメントに関するアンケート(例)

○ 調査表項目

(1) あなたの性別を教えてください。

《回答》

- ① 男性
- ② 女性

(2) あなたの年齢を教えてください。

《回答》

- ① 10代～20代
- ② 30代
- ③ 40代
- ④ 50代～

(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。

《回答》

- ① 消防吏員
- ② その他の消防職員

(4) あなたの勤務形態を教えてください。

《回答》

- ① 交替制勤務
- ② 毎日勤務

(5) あなたの階級を教えてください。

《回答》

- ① 消防正監以上
- ② 消防監
- ③ 消防司令長
- ④ 消防司令
- ⑤ 消防司令補
- ⑥ 消防士長
- ⑦ 消防副士長
- ⑧ 消防士
- ⑨ 階級なし

(6) あなたの役職を教えてください。

《回答》

- ① 消防長・消防署長・出張所長
- ② 本庁の次長・署所の次長
- ③ 本庁の部局長
- ④ 本庁の課長・署所の課長
- ⑤ 本庁の課長補佐・署所の課長補佐
- ⑥ 本庁の係長・署所の係長
- ⑦ 本庁の係員・署所の係員

ハラスメントに関するアンケート(例)

【職場におけるパワーハラスメントに関する調査】

(7) 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。

《回答》

- ① ある
② ない

【パワハラとは】

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・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為を言います。

○その行為類型としては、次の6つが例示的にあげられております。

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制(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」等を強要されたなど)、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

(8) (7)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)

《回答》

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)

- ① 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)
- ② 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)
- ③ 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)
- ④ 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)
- ⑤ 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)
- ⑥ 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)
- ⑦ その他

ハラスメントに関するアンケート(例)

(13) (7) 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)

- ① 直属の上司
- ② 直属の上司よりも上位の上司
- ③ 同じ所属の先輩
- ④ 同じ所属の同僚
- ⑤ 同じ所属の後輩や部下
- ⑥ 他所属の職員
- ⑦ 消防学校の教官
- ⑧ その他(自由記載)

--

(14) (7) 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)

- ① 上司に相談した
- ② 先輩、同僚、後輩や部下に相談した
- ③ パワハラ対応の担当部署(相談窓口、人事課等)に相談した
- ④ 外部の相談窓口(カウンセラー、弁護士等)に相談した
- ⑤ 職場以外の家族、友人等に相談した
- ⑥ 何もしなかった、又は何もできなかった
- ⑦ その他(自由記載)

--

(15) (14) 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)

- ① 相談窓口がないから
- ② 相手との関係が悪くなりそうだから
- ③ 相談しても解決しないと思ったから
- ④ 我慢した方がいいと思ったから
- ⑤ その他(自由記載)

--

(16) (14) 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。

《回答》

--

ハラスメントに関するアンケート(例)

- ① なくなった
- ② 多少改善した
- ③ 変わらない
- ④ よりひどくなった

(17) (7) 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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

(18) 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。

《回答》

- ① ある
- ② ない

(19) (18) 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）

《回答》

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）

- ① 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）
- ② 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）
- ③ 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）
- ④ 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）
- ⑤ 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）
- ⑥ 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）
- ⑦ その他

<input type="checkbox"/>

(20) 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。

《回答》

- ① かなり減った
- ② やや減った
- ③ 変わらなかった
- ④ やや増えた
- ⑤ かなり増えた

(21) 男女を問わず、全員に伺います。

ハラスメントに関するアンケート(例)

なぜパワハラが生じると思いますか。(自由記載)

《回答》

(22) 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)

- ① 上司
- ② 先輩、同僚、後輩や部下
- ③ 所属の署所ごとの相談担当職員
- ④ 消防本部内の担当部署(人事課等)
- ⑤ (単独消防本部の場合)市町村長部局の担当部署(人事課等)
- ⑥ (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)
- ⑦ 外部窓口(弁護士)
- ⑧ 外部窓口(カウンセラー)
- ⑨ 職場以外の家族、友人
- ⑩ いない

(23) 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)

《回答》

ハラスメントに関するアンケート(例)

【職場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査】

(24) 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。

《回答》

- ① ある
- ② ない

【セクハラとは】

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。
- 職場におけるセクシュアルハラスメントには、男性から女性、女性から男性のほか、同性に対するものも含まれます。
- 「性的な言動」とは、性的な内容の発言および性的な行動を指します。
- 「性的な言動」の例
 - ① 性的な内容の発言
性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど
 - ② 性的な行動
性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示することなど

(25) (24) 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

《回答》

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）

- ① 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）（SNSやメールを通じて行われるものを含む。）
- ② 身体を触られる等（身体の接触）
- ③ 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）（SNSやメールに画像を添付することを含む。）
- ④ 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）（SNSやメールを通じて行われるものを含む。）
- ⑤ その他

(26) (24) 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。

《回答》

- ① 1回のみ
- ② 数ヶ月に1回程度
- ③ 1ヶ月に1回程度
- ④ 1週間に1回程度
- ⑤ ほぼ毎日

(27) (24) 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）

ハラスメントに関するアンケート(例)

- ① 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）
- ② 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）
- ③ 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

(28) (24) 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）

- ① 消防本部・消防署所の執務スペース
- ② 消防本部・消防署所の生活スペース（仮眠室・浴室・食堂等）
- ③ 消防用車両等の車内
- ④ 職場以外の飲み会の席等
- ⑤ 消防学校
- ⑥ 携帯電話、SNS（Facebook、Twitter、LINE 等）
- ⑦ その他（自由記載）

(29) (24) 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。（複数選択可）

- ① 心療内科・精神科に相談した
- ② 死にたくなった
- ③ 欠勤・休職した
- ④ 仕事を辞めたいと思った
- ⑤ 転勤・異動したくなった
- ⑥ 恐怖等で職場に向かうことができなくなった
- ⑦ そのことを思い出すと動悸がした
- ⑧ 仕事に集中できなくなった
- ⑨ 気分が沈んで憂鬱になった
- ⑩ 情けない気持ちで自分を責めた
- ⑪ 不愉快で頭にきた
- ⑫ 身体に症状が出た
- ⑬ 眠れなくなった
- ⑭ なるべく気にしないようにした
- ⑮ その他（自由記載）
- ⑯ 特にない

(30) (24) 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）

- ① 直属の上司
- ② 直属の上司よりも上位の上司
- ③ 同じ所属の先輩
- ④ 同じ所属の同僚
- ⑤ 同じ所属の後輩や部下
- ⑥ 他所属の職員
- ⑦ 消防学校の教官
- ⑧ その他（自由記載）

ハラスメントに関するアンケート(例)

(31) (24)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)

- ① 男性の上司に相談した
- ② 女性の上司に相談した
- ③ 男性の先輩、同僚、後輩や部下に相談した
- ④ 女性の先輩、同僚、後輩や部下に相談した
- ⑤ セクハラ対応の担当部署(相談窓口、人事課等)に相談した
- ⑥ 外部の相談窓口(カウンセラー、弁護士等)に相談した
- ⑦ 職場以外の家族、友人等に相談した
- ⑧ 何もしなかった、又は何もできなかった
- ⑨ セクハラに対して拒否、抵抗した
- ⑩ その他(自由記載)

(32) (31)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)

- ① 相談窓口がないから
- ② 相手との関係が悪くなりそうだから
- ③ 相談しても解決しないと思ったから
- ④ 我慢した方がいいと思ったから
- ⑤ その他(自由記載)

(33) (31)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。

《回答》

- ① なくなった
- ② 多少改善した
- ③ 変わらない
- ④ よりひどくなった

(34) (31)で「⑨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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

(35) (24)で「①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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

(36) 男女を問わず、全員に伺います。

ハラスメントに関するアンケート(例)

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の被害を受けているのを見聞きした経験はありますか。

《回答》

- ① ある
- ② ない

(37) (36)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セクハラの内容を教えてください。(自由記載)

《回答》

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)

- ① 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)
- ② 身体を触られる等(身体の接触)
- ③ 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 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)
- ⑤ その他

(38) 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、見聞きしたのも含む。)

《回答》

- ① かなり減った
- ② やや減った
- ③ 変わらなかった
- ④ やや増えた
- ⑤ かなり増えた

(39) 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考えですか。(自由記載)

《回答》

(40) 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)

- ① 女性の上司
- ② 男性の上司

ハラスメントに関するアンケート(例)

- ③ 女性の先輩、同僚、後輩、部下
- ④ 男性の先輩、同僚、後輩、部下
- ⑤ 所属の署所ごとの相談担当職員
- ⑥ 消防本部内の担当部署（人事課等）
- ⑦ （単独消防本部の場合）市町村長部局の担当部署（人事課等）
- ⑧ （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）
- ⑨ 外部窓口（弁護士）
- ⑩ 外部窓口（カウンセラー）
- ⑪ 職場以外の家族、友人
- ⑫ いない

- (41) 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）
《回答》

--

ハラスメントに関するアンケート(例)

【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】

(42) 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。

《回答》

- ① ある
② ない

(※)

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」とは、育児休業等の制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

<典型的な例 1>

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

<典型的な例 2>

- ・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

<典型的な例 3>

- ・上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動を含む)。

(43) (42)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)

《回答》

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)

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

<典型的な例>

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

② 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

<典型的な例>

- ・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

<典型的な例>

- ・上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動を含む)。

(44) 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。

《回答》

- ① ある
② ない

(※)

ハラスメントに関するアンケート(例)

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」とは、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

<典型的な例 1>

・上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

<典型的な例 2>

・上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合にさらに行われる言動を含む。)

・上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業する上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。)

(45) (44) 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)

《回答》

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)

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆することです。

<典型的な例>

・上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

② 妊娠等したことにより嫌がらせ等を行うこと

女性労働者が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うことです。

<典型的な例>

・上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合にさらに行われる言動を含む。)

・上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業する上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。)

(46) (42) 又は (44) で「①ある」と答えた方に伺います。

被害にあった期間に被害にあった頻度を教えてください。

《回答》

① 1回のみ

② 1年に1回程度

③ 数ヶ月に1回程度

④ 1ヶ月に1回程度

⑤ 1週間に1回程度

⑥ ほぼ毎日

(47) (42) 又は (44) 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)

① 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)

② 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)

③ 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

(48) (42) 又は (44) 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)

ハラスメントに関するアンケート(例)

- ⑤ 対応の担当部署（相談窓口、人事課等）に相談した
- ⑥ 外部の相談窓口（カウンセラー、弁護士等）に相談した
- ⑦ 家族、職場以外の友人等に相談した
- ⑧ 何もしなかった、又は何もできなかった
- ⑨ その他（自由記載）

(52) (51) 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）

- ① 相談窓口がないから
- ② 相手との関係が悪くなりそうだから
- ③ 相談しても解決しないと思ったから
- ④ 我慢した方がいいと思ったから
- ⑤ その他（自由記載）

(53) (51) 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。

《回答》

- ① なくなった
- ② 多少改善した
- ③ 変わらない
- ④ よりひどくなった

(54) (42) 又は (44) 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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

(55) 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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

(56) (55) 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）

《回答》

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）

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ② 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

ハラスメントに関するアンケート(例)

③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

(57) 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。

《回答》

- ① ある
- ② ない

(58) (57) 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)

《回答》

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)

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をする事

(59) 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。)

《回答》

- ① かなり減った
- ② やや減った
- ③ 変わらない
- ④ やや増えた
- ⑤ かなり増えた

(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・介護休業等に関するハラスメントはなぜ生じると思いますか。(自由記載)

《回答》

(61) 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)

- ① 女性の上司
- ② 男性の上司
- ③ 女性の先輩、同僚、後輩、部下
- ④ 男性の先輩、同僚、後輩、部下

ハラスメントに関するアンケート(例)

- ⑤ 所属の署所ごとの相談担当職員
- ⑥ 消防本部内の担当部署（人事課等）
- ⑦ （単独消防本部の場合）市町村長部局の担当部署（人事課等）
- ⑧ （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）
- ⑨ 外部窓口（弁護士）
- ⑩ 外部窓口（カウンセラー）
- ⑪ 職場以外の家族、友人
- ⑫ いない

(62) 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）

《回答》

--

ハラスメントに関するアンケート(例)

【職場環境に関する調査】

(63) 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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

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にできる関係ですか。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

ハラスメントに関するアンケート(例)

【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】

(64) 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)

- ・自分が受けたハラスメントは、やっては良くないことであり、後輩等にはそのようなハラスメントはしないと思う。
 - ・ハラスメントには納得いかないが、周りの上司や先輩もいるので、後輩等にも同様のハラスメントとなる可能性のあることをするかもしれない。
- など

《回答》



年 月 日 時 分

所属：	本部
担当：	
連絡先：T e l	
e-mail	

ハラスメント等事案の発生について（情報提供）

1 概要

（発生した場所、具体的な事案の内容、関与が疑われる職員の年齢、階級、役職 等）

2 経緯

（発覚した経緯：だれがどういう手段で情報を覚知したか 等）

3 メディアへの対応状況（プレスリリース資料を添付してください。）

（どのような形でどこに情報提供したか 等）

4 関係者の処分等

5 その他（再発防止策 等）

注 事案を覚知した時点で、概要などの記載が可能な範囲で記載し、情報提供してください。
また、懲戒処分や今後の対応策については、決定し次第、当該様式を時点更新する形で、再度情報提供してください。