

特集 7 消防本部におけるハラスメント等への対応策

1. 消防本部におけるハラスメント等の現状

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に行われる暴力行為などのハラスメントは相手の尊厳や人格を侵害する行為であり、決してあってはならない。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。）については、断じて許されない行為であるばかりでなく、防止措置を講じることが法的に義務付けられているものである。

しかしながら、近年報道でも見られるように、消防本部におけるハラスメントは後を絶たない。

ハラスメントや不祥事は、国民・住民の信頼を著しく損ねるものであるだけでなく、消防職員の士気の低下や職場環境の悪化により、行政サービスとし

ての消防力の低下にもつながりかねない。

そこで、消防庁では、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やその他不祥事等（以下「ハラスメント等」という。）について、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、平成29年2月6日の第1回から同年5月22日の第4回まで「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループ」を開催した結果、同年7月4日に検討結果となる対応策が取りまとめられた。

また、本ワーキンググループの検討結果を踏まえ、「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループの検討結果について（通知）」（平成29年7月4日付け消防消第171号消防庁次長通知。以下「次長通知」という。）を発出した。

特集 7-1 図 消防長の宣言の事例（7月4日付け事務連絡より大阪市消防局の事例）

別添資料 1
＜大阪市消防局より提供＞

消 人 第 96 号
平成 29 年 6 月 2 日

各 課 所 署 長 様

消 防 局 長

ハラスメント防止宣言について

ハラスメントは個人の尊厳と人格を侵害する決して許されない行為であり、その行為は被害者を深く傷つけるだけでなく、職場環境を悪化させ、業務の円滑な遂行に支障をきたすことにもなります。

近年ハラスメントによる不祥事案がメディア等で取り出される中、総務省消防庁では 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が立ち上げられ、国を挙げてハラスメント防止対策に力を入れているところです。

そのような中、平成 29 年 5 月 24 日に開催された第 69 回全国消防長会総会において全国の消防長の総意でハラスメント防止宣言がなされました。大阪市消防局長という立場としても、この宣言に大いに賛同し、ハラスメント防止に向けて積極的に取り組んでいく必要があると感じています。

つきましては、別添の全国消防長会ハラスメント防止宣言を所属職員へ周知し、管理監督職員はもとより、職員全員がハラスメントへの意識の向上及び防止に向けて取組み、風通しのよい働きやすい職場環境づくりに努めていただきますようお願いいたします。

＜ハラスメント防止宣言＞

【 宣 言 】

私たち全国の消防長は、消防の職場に特有の階級制度や厳格な規律保持などがハラスメントに結びつく可能性を十分に認識するとともに、職員がその人格を互いに尊重し、能力を十分に発揮できる風通しの良い職場の実現を目指して、ハラスメント防止のために取り得るあらゆる方策の推進に不断の努力を行うことを宣言する。

【実践項目】

- 1 組織を挙げてハラスメント防止に取り組む方針等の明確化及び周知徹底
- 2 ハラスメントの防止及び解決のための体制整備
- 3 研修等の充実を通じたハラスメントに関する職員教育の徹底

全国消防長会ハラスメント防止宣言

【基本的な考え方】

ハラスメントは、個人の尊厳と人格を侵害する決して許されない行為である。そのような行為は、被害者を深く傷つけるだけでなく、職場環境を悪化させ、業務の円滑な遂行に支障を来すことにもなる。

さらに、職場における損失のみならず、これまで積み重ねてきた住民からの信用はたちまち失墜することとなり、いったん失った信頼を回復するには多大な努力と膨大な時間が必要となる。

もとより、全体の奉仕者たる公務員には、ハラスメントとは無縁の高い倫理観を有することが求められている。その中でも、住民の生命、身体及び財産を災害から守る消防機関に寄せられる住民の期待及び信頼に十分応えるためには、消防職員はひととき高い倫理観を備えなければならない。

一方、消防の職場には、災害現場で安全、確実、迅速な部隊行動を遂行するため、指揮命令系統を明確にする階級が存在し、職員には、厳格な規律の保持が求められている。しかしながら、その結果生じる上下の関係において、指導という名目の下、ときには限度を逸脱する危険性などが存在している。

また、全国的に女性消防吏員の増加が図られているところであるが、いまだ男性が圧倒的に多いことから、職場では、男性を中心とした考え方が意図せず残っているおそれがある。そのため、セクシュアルハラスメントや、妊娠、出産をする女性消防吏員、育児休業等を利用しようとする職員に対するハラスメントが生じる懸念がある。

ハラスメントに関して、これら消防の職場特有の懸念が存在することを私たちは深く自覚しなければならない。

【 宣 言 】

私たち全国の消防長は、消防の職場に特有の階級制度や厳格な規律保持などがハラスメントに結びつく可能性を十分に認識するとともに、職員がその人格を互いに尊重し、能力を十分に発揮できる風通しの良い職場の実現を目指して、ハラスメント防止のために取り得るあらゆる方策の推進に不断の努力を行うことを宣言する。

【実践項目】

- 1 組織を挙げてハラスメント防止に取り組む方針等の明確化及び周知徹底
- 2 ハラスメントの防止及び解決のための体制整備
- 3 研修等の充実を通じたハラスメントに関する職員教育の徹底

以下では、次長通知に基づき、各消防本部において実施すべき対応策、消防庁における対応策等について記載する。

2. ハラスメント等の撲滅に向けた基本的な考え方

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

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

また、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの撲滅も、重要な課題である。

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

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

3. 各消防本部において実施すべき対応策

(1) トップの意志の明確化等

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

消防庁においては、消防長の意志の明確な表明について、先進事例の紹介等を行った（「消防本部におけ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について」（平成29年7月4日付け消防庁消防・救急課事務連絡））（特集7-1図）。

また、当該意志を具体的な取組につなげるための方針を検討の上、策定するとともに、定期的に当該取組の進捗状況を管理し、これを踏まえ取組の改善を行うため、消防本部の幹部職員に加え、可能な限り有識者等を構成員とするハラスメント等の撲滅を推進する会議を開催する必要がある。

消防庁においては、当該会議の要綱のひな形を提示した（「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」（平成29年7月25日付け消防庁消防・救急課事務連絡。以下「7月25日付け事務連絡」という。))。

(2) ハラスメント等通報制度の確立及びハラスメント相談窓口の設置

ハラスメント等は、上司、同僚などの周囲の者がいつもと様子が異なることに気付き声を掛けるなどのサポートをすること、ハラスメントを受けたと考える消防職員から上司、同僚などの周囲の者へ相談すること等により円滑に解決されることが望ましい。

しかし、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窓口で「通報」を受け、必要に応じハラスメント等調査委員会で「調査」を十分に行い、その結果を市町村長等に「報告」するなどの一連のハラスメント等の事案対応を行い、解決を目指す「ハラスメント等通報制度」を確立する必要がある。また、通報にまでは至らなくても、自らが受けた行為がハラスメントに該当するのかどうか等の相談をすることにより、精神的なサポートを受けることができる「ハラスメント相談窓口」を設置する必要がある（特集7-2図）。

当該通報制度の確立及び当該相談窓口の設置の際に留意すべき事項のうち、主なものについては以下のとおり。

ア 情報の秘匿性の確保

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

イ アクセスの容易性の確保

ハラスメント等通報制度やハラスメント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、通報しやすい環境を作るように十分配慮すること。なお、特集7-2図で示すとおり、次長通知において、ハラスメント等通報窓口を消防本部ではなく市町村長部局に設置することを基本的な仕組みとしている理由の一つとしては、職員数が少ない消防本部では、消防本部に窓口を置いた場合、通報をした際容易に個人を特定されてしまうのではないかという懸念を与えかねず、アクセスの容易性の確保ができないおそれがあることが挙げられる。

ウ 透明性の確保

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

エ 既に同趣旨の体制を整備している場合の対応

既に同趣旨の体制を整備している場合においては、新しく体制を整備し直す必要はないが、改めて、上記アからウに掲げる留意事項を徹底するとともに、体制の周知徹底を図ること。

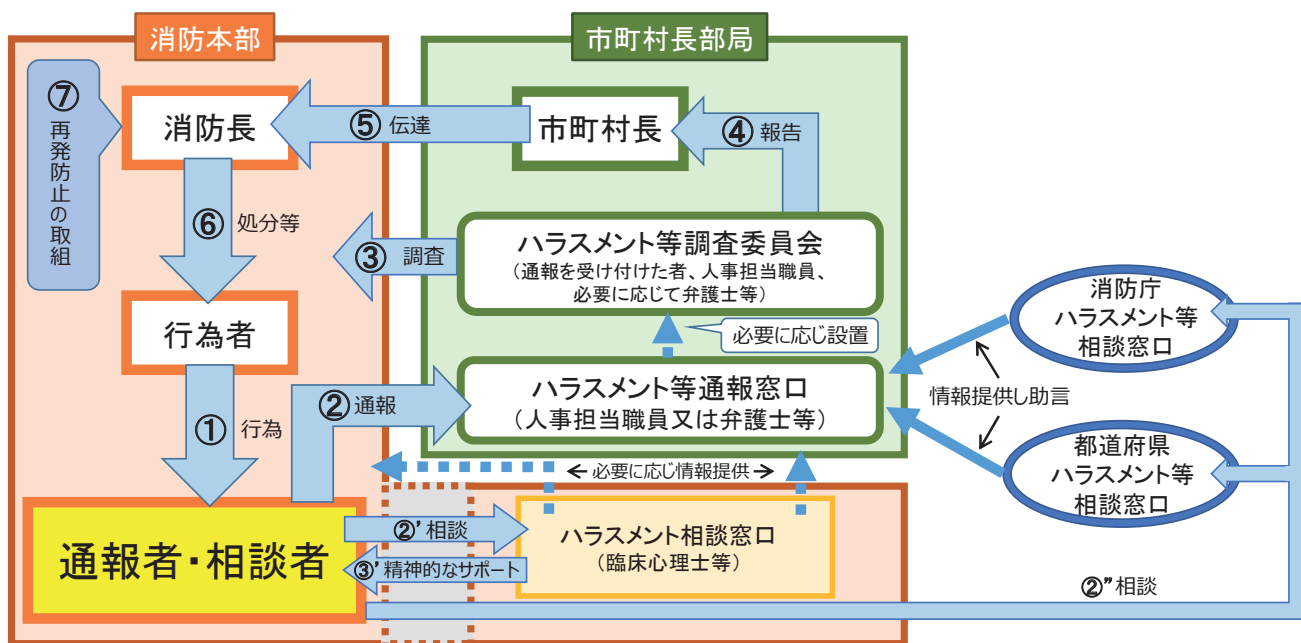
消防庁においては、当該通報制度及び当該通報窓

口の要綱のひな形を提示した（7月25日付け事務連絡）。

(3) 懲戒処分の厳格化

ハラスメント等に関して明確に記載した懲戒処分基準を策定し公表すること及び懲戒処分の公表基準を策定し公表することにより、懲戒処分を厳格化する必要があることから、消防庁においては、懲戒処分基準及び懲戒処分基準の公表基準のひな形を提示した（7月25日付け事務連絡）。

特集7-2 図 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（一例）



(4) 職員のセルフチェック・アンケート等の実施

ハラスメント等を可能な限り未然に防止するため、自らの行動を振り返るチェックシートの導入、ハラスメント等の実態を調査するためのアンケートの定期的な実施などの職員の気付きを促す取組を行う必要がある。

消防庁においては、当該チェックシート及び当該アンケートのひな形を提示した（7月25日付け事務連絡）。

(5) 研修等の充実

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

(6) 消防職員委員会の有効活用

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

4. 各都道府県において実施すべき対応策

(1) ハラスメント等相談窓口の設置

各都道府県において、各消防本部が確立するハラスメント等通報制度における対応では不十分である場合に備え、相談者の同意を得た上で、関係する消防本部や市町村に対し相談内容の情報提供を行うこと、関係する消防本部や市町村から事案の経緯を聞き取るとともに適切な対応を取るよう助言すること

等により、事案の解決を目指すことを趣旨とするハラスメント等相談窓口を設置する必要がある。

(2) 講義・研修の充実

消防学校において、ハラスメント等やコンプライアンスに関する講義を実施する必要がある。

また、このほか、都道府県の消防防災部局又は人事担当部局において、消防長、消防学校長などの消防関係者に対する研修会を実施する必要がある。

消防庁においては、今年度中に、これらの講義・研修で使用するテキストを作成することとしている。

5. 消防庁における対応策

(1) 消防庁ハラスメント等相談窓口の設置

消防庁では、ハラスメント等の事案の解決を目指すため、市町村や消防本部のハラスメント等通報窓口には通報しにくい、通報したが適切に対応してくれなかったなどの場合に備えて、消防庁ハラスメント等相談窓口を設置した。相談は基本的に専用回線での電話受付としているが、当該窓口の対応時間内に電話対応ができない方等のために、電子メールでの受付も行っている。

なお、全国の消防職員に消防庁ハラスメント等相談窓口を周知するために、全職員分約16万枚のリーフレットを配布した(特集7-3図)。

(2) 全国ブロック別説明会の開催

消防庁では、ハラスメント等の撲滅のため、通知や事務連絡を発出するだけでなく、対応策の実施の徹底を図るため、8月から9月にかけて、全国でブロック別説明会を行った。当該説明会において、次長通知を中心に、詳細な解説を行うとともに、質疑にも答えることにより、きめ細やかな支援を行うほか、各消防本部等の実情の聞き取りも行った。

(3) ポスター等の作成

消防庁では、ハラスメント等を防止することの必要性やハラスメント等への対応策を周知するためのポスター等を作成することとしている。

特集7-3 図 消防庁ハラスメント等相談窓口のリーフレット



全国ブロック別説明会大阪会場の様子

(4) その他

消防庁では、今年度中に進捗状況のヒアリングを行うほか、来年度には進捗状況の調査を行うこととしている。これらの結果を踏まえ、来年度以降、ハラスメント等を撲滅するために必要な対策を講じることとしている。

特集7-4 図 消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するWG取りまとめ（平成29年7月）を踏まえた対応策

消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するWG取りまとめ（平成29年7月）を踏まえた対応策

1. 消防職員・消防本部アンケート結果

- 消防現場におけるハラスメント等は、依然として存在（最近1年間に「パワハラを受けた」男性18%、「セクハラを受けた」女性28%）
- 通報等の体制整備は一定程度進んでいるが、活用はほとんど進んでいない（通報等の窓口を設置している本部は74%。窓口に相談した職員はパワハラを受けた男性のうち3%、セクハラを受けた女性のうち4%）

2. ハラスメント等への対応策

(1) 7月4日付け次長通知の概要

トップの意志の明確化等

- ハラスメント等の撲滅のための、消防長の宣言等による意志の明確な表明・周知徹底
- 消防本部においてハラスメント等撲滅推進会議を開催

ハラスメント等通報制度の確立及びハラスメント相談窓口の設置

- 消防本部においてハラスメント等通報制度を確立し、事案を調査・解決
- 消防本部においてハラスメント相談窓口を設置し、相談者を精神的にサポート

ハラスメント等相談窓口の設置

- 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、消防本部に助言し、事案を解決

懲戒処分の厳格化

- 消防本部において懲戒処分基準及び処分の公表基準を策定・公表

職員のセルフチェック・アンケートの実施

- 消防本部において、
・自らの行動を振り返るためのセルフチェックの実施
・実態調査のための定期的なアンケートの実施

研修の充実

- 消防大学校、消防学校等において研修を充実

消防職員委員会の有効活用

- 消防本部において消防職員委員会の場で積極的に審議

(2) 今後のスケジュール(消防庁の対応)

7月

8月 ~ 今年度末

来年度~

- 消防長の宣言の事例紹介（7月4日付け事務連絡）
- ハラスメント等撲滅推進会議、ハラスメント等通報制度及びハラスメント相談窓口の要綱のひな形の提示（7月25日付け事務連絡）

- 「消防庁ハラスメント等相談窓口」を設置（取りまとめ公表と同時に）

- 懲戒処分基準・処分の公表基準のひな形の提示（7月25日付け事務連絡）

- セルフチェックシート・アンケートのひな形の提示（7月25日付け事務連絡）

- テキスト作成（今年度中） ○ポスター・パンフレットの作成（今年度中）
- 消防大学校において講義を充実（通年）

モデル的に、千葉県において、説明会を実施（7月）

全国14ブロックにおいて、消防本部・都道府県・市町村の各担当者に対する説明会を実施（8・9月）

各消防本部から実施状況をヒアリング

各消防本部等において、今年度中の対応策の実現を目指す

各消防本部等の実施状況をフォローアップし、PDCAサイクルを回す（来年度）