

## 消防本部における不祥事防止のための対応事例に関する調査（案）

### 1. 調査対象

全消防本部（733 本部）

※消防本部名及び市町村コード又は組合コードを記入。

### 2. 本部の属性に関する調査

- (1) 消防本部の区分について、選択してください。
  - ① 単独消防本部（委託を受けている消防本部を含む。）
  - ② 組合消防本部（一部事務組合又は広域連合）
  
- (2) 貴消防本部の職員数を記入してください。（自由記載）  
※職員数については「平成 28 年度消防防災・震災対策現況調査」の「04 表」中、「職員数合計」（010 行、6 列）に記入した数値を記入すること。
  
- (3) 貴消防本部の女性職員数を記入してください。  
※職員数については「平成 28 年度消防防災・震災対策現況調査」の「04 表」中、「職員数合計（うち女性）」（020 行、6 列）に記入した数値を記入すること。

### 3. 不祥事防止の対応に関する調査

#### ○公益通報窓口に関する調査

(1) 単独消防本部（委託を受けている消防本部を含む。）に伺います。

「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。以下「通知」という。）に基づき、又はこれに準じて（※）内部の職員からの法令違反等に関する通報を適切に処理するため、通報・相談窓口を設置していますか。（①②④、①③④については複数選択可）

- ①消防本部に設置している
- ②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
- ③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
- ④弁護士等を配置した窓口を外部に設置している
- ⑤どこにも設置していない

※通知に準じてとは、通知に示されたガイドラインどおりではないが、これと類似の方法により、通報・相談窓口を設置していることをいう。

(2) 組合消防本部（一部事務組合又は広域連合）に伺います。

通知に基づき、又はこれに準じて（※）内部の職員からの法令違反等に関する通報を適切に処理するため、通報・相談窓口を設置していますか。（①②④、①③④については複数選択可）

- ①消防本部に設置している
- 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
- 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
- ④弁護士等を配置した窓口を外部に設置している
- ⑤どこにも設置していない

※通知に準じてとは、通知に示されたガイドラインどおりではないが、これと類似の方法により、通報・相談窓口を設置していることをいう。

(3) (1)又は(2)で「⑤どこにも設置していない」以外を選択した本部に伺います。

通報・相談窓口で受け付ける相談の範囲を教えてください。（複数選択可）

- ① パワーハラスメントに該当しうる行為
- ② セクシュアルハラスメントに該当しうる行為
- ③ マタニティハラスメントに該当しうる行為
- ④ 経理、文書作成・管理等に関する不適切な事務処理
- 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
- ⑥ ①～⑤以外の行為（自由記載）

【パワー・ハラスメント（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（職務上の地位の優位性だけでなく、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験の有無などによる、様々な優位性を含。）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たりする行為。

【セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは】

- ・ 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること
- ・ 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、言動を受けた労働者が苦痛に感じたり、職場の環境が不快なものとなったりしたため、労働者が就業する上で支障が生じること

【マタニティ・ハラスメント（マタハラ）とは】

- ・ 産休・育休・育児短時間勤務等の制度の利用（利用しようとする事、利用している事、利用したことの全てを含む。）を理由に嫌がらせの言動をされた（制度の利用への嫌がらせ（言動））
- ・ 産休・育休・育児短時間勤務等の制度の利用（利用しようとする事、利用している事、利用したことの全てを含む。）を理由に不利益取扱いをされた（制度の利用への嫌がらせ（実行））
- ・ 妊娠・出産したことを理由に嫌がらせの言動をされた（状態への嫌がらせ（言動））
- ・ 妊娠・出産したことを理由に不利益取扱いをされた（状態への嫌がらせ（実行））

(4) (1) 又は (2) で「⑤どこにも設置していない」以外を選択した本部に伺います。

通報を受けた事案について、通報・相談窓口ではどのような対処をしていますか。  
(複数選択可)

- 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のみ
- 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
- ③ 人事・総務担当部局に事案の内容を伝える
- 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）

(5) (1) 又は (2) で「⑤どこにも設置していない」以外を選択した本部に伺います。

通報・相談を行った職員等の秘密を保護する旨を規定していますか。

- ① 規定している
- ② 規定していない

(6) (1) 又は (2) で「⑤どこにも設置していない」以外を選択した本部に伺います。

通報・相談を行った職員等に対する不利益な取扱いの禁止について規定していますか。

- ① 規定している
- ② 規定していない

## ○相談窓口に関する調査

- (7) 単独消防本部（委託を受けている消防本部を含む。）に伺います。  
通知に基づく通報・相談窓口以外で職員からの相談を受け付ける窓口を設置していますか。（①②④、①③④については複数選択可）
- ①消防本部に設置している
  - ②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
  - ③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
  - ④弁護士等を配置した窓口を外部に設置している
  - ⑤どこにも設置していない
- (8) 組合消防本部（一部事務組合又は広域連合）に伺います。  
通知に基づく通報・相談窓口以外で職員からの相談を受け付ける窓口を設置していますか。（①②④、①③④の組合せ内は複数選択可）
- ①消防本部に設置している
  - 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
  - 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
  - ④弁護士等を配置した窓口を外部に設置している
  - ⑤どこにも設置していない
- (9) (7) 又は (8) で「⑤どこにも設置していない」以外を選択した本部に伺います。  
相談窓口で受け付ける相談の範囲を教えてください。（複数選択可）
- ① パワーハラスメントに該当しうる行為
  - ② セクシュアルハラスメントに該当しうる行為
  - ③ マタニティハラスメントに該当しうる行為
  - ④ 経理、文書作成・管理等に関する不適切な事務処理
  - 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
  - ⑥ ①～⑤以外の行為（自由記載）

### 【パワー・ハラスメント（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（職務上の地位の優位性だけでなく、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験の有無などによる、様々な優位性を含。）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たりする行為。

### 【セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは】

- ・ 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

- ・ 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、言動を受けた労働者が苦痛に感じたり、職場の環境が不快なものとなったりしたため、労働者が就業する上で支障が生じること

【マタニティ・ハラスメント（マタハラ）とは】

- ・ 産休・育休・育児短時間勤務等の制度の利用（利用しようとする事、利用している事、利用したことの全てを含む。）を理由に嫌がらせの言動をされた（制度の利用への嫌がらせ（言動））
- ・ 産休・育休・育児短時間勤務等の制度の利用（利用しようとする事、利用している事、利用したことの全てを含む。）を理由に不利益取扱いをされた（制度の利用への嫌がらせ（実行））
- ・ 妊娠・出産したことを理由に嫌がらせの言動をされた（状態への嫌がらせ（言動））
- ・ 妊娠・出産したことを理由に不利益取扱いをされた（状態への嫌がらせ（実行））

(10) (7)又は(8)で「⑤どこにも設置していない」以外を選択した本部に伺います。

相談を受けた事案について、相談窓口ではどのような対処をしますか。（複数選択可）

- 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のみ
- 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
- ③ 人事・総務担当部局に事案の内容を伝える
- 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）

(11) (7)又は(8)で「⑤どこにも設置していない」以外を選択した本部に伺います。

相談を行った職員等の秘密を保護する旨を規定していますか。

- ① 規定している
- ② 規定していない

(12) (7)又は(8)で「⑤どこにも設置していない」以外を選択した本部に伺います。

相談を行った職員等に対する不利益な取扱いの禁止について規定していますか。

- ① 規定している
- ② 規定していない

### ○懲戒処分基準等に関する調査

(13) 職員の懲戒処分の基準を定めていますか。

- ① 消防職員について独自に定めている
- ② 市町村長部局においてさだめており、消防職員にも適用される
- ③ 規定していない

- (14) 職員の懲戒処分の公表基準を定めていますか。
- ① 消防職員について独自に定めている
  - ② 市町村長部局においてさだめており、消防職員にも適用される
  - ③ 規定していない
- (15) 懲戒処分を決定するために審査会を設置していますか。
- ① 審査会を設置している（懲戒処分の対象となりうる事案が生じた際に臨時で設置・開催されるものを含む）
  - ② 審査会を設置していない
- (16) (15) で①と回答した本部に伺います。  
審査会のメンバーはどのような者で構成されていますか。（複数選択可）
- ① 消防本部内部の者のみ
  - ② 消防本部外部の者のみ
  - ③ 内部の者+外部の者

#### ○その他の不祥事防止の取組に関する調査

- (17) （通報・相談窓口の設置以外で）ハラスメントを防止するために講じている取組を教えてください。
- 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）
- (18) （通報・相談窓口の設置以外で）不祥事（ハラスメントを除く。）を防止するために講じている取組を教えてください。
- ① 不祥事（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（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）