資料1－2

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、挨拶などをしても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い、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
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の「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、パワハラの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）

- そういう人だと考えるようにして、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	
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でほしい。
- 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
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、セクハラの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、セクハラの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。

セクハラの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「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。

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「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。　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	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「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）

(28)被害にあったセクハラの内容と同内容

イ）見聞きたセクハラ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
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なければ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（体力面での強靭さなど）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、下のものに行う。おおもとに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。
- 誰が言っただ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。
- もしセクハラの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。
- セクハラの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も問題なかったが、今は違うということを認識してほしい。
- 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「交替制勤務なんてしなくてよい。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こと	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 (－)
不愉快で頭にきた	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すること	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いますか。（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い、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いなくなった場合に、他の職員に負担がかかったりしてしまう。

【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暇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にできる関係ですか。

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はあるので、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ないと思う。
- 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、最近の若手はと言いた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。