

消防職員向け ハラスメントの実態調査

このアンケートは、総務省消防庁が、全国の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の防止対策を検討するにあたって参考とするものであり、個人を特定したり、個人の被害の状況を明らかにしたりするものでも、個別の事案について対処するものでもありません。調査結果については、全体の集計等について公表する場合がありますが、個人が特定される形で各消防本部に情報提供をしたり、公表したりすることは決してありませんので、安心して率直な回答をいただくようお願いいたします。

以下、本アンケートにおいて、「職場におけるパワーハラスメント」「職場におけるセクシュアルハラスメント」「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」を以下のよう

【職場におけるパワーハラスメント】

- 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）

【職場におけるセクシュアルハラスメント】

- 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

【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】

- 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とは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。
- 妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。
なお、業務分担や安全配慮等の観点から客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

※ 厚生労働省パンフレット「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対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」参照

(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf>)

【回答者の皆様へ】

本アンケートについて、疑問点等ございましたら、下記連絡先まで御連絡ください。(御自身で直接御連絡いただいても構いません。)

《担当連絡先》

消防庁 消防・救急課 職員第一係 芥田・山下
TEL 03-5253-7522
MAIL shokuin@soumu.go.jp

○ 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

(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。

《回答》

- ① 組合消防本部（一部事務組合又は広域連合）
- ② その他の消防本部

(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。

《回答》

- ① 50 人未満
- ② 50 人以上 100 人未満
- ③ 100 人以上 300 人未満
- ④ 300 人以上

(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。

《回答》

- ① 0 人
- ② 1 人
- ③ 2 人以上 5 人未満
- ④ 5 人以上 10 人未満
- ⑤ 10 人以上 20 人未満
- ⑥ 20 人以上

【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。

《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）

(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）

《回答》

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）

《回答》

- 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

(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。

《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

(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）

《回答》

- 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

(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）

《回答》

- 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）

(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)

- 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・異動しなくなった
- 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

(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)

《回答》

- 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)

(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)

《回答》

- 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)

(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)

《回答》

- 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)

(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。

《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

(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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

(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

(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）

《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）

《回答》

- 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

(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。

《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

(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）

《回答》

(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）

《回答》

- 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

(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）

《回答》

【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。

《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

(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）

《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）

《回答》

- 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

(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。

《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

(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）

《回答》

- 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

(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）

《回答》

- 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）

(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)

- 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

(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)

《回答》

- 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)

(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)

《回答》

- 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)

(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)

《回答》

- 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)

(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。

《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

(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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

(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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

(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。

《回答》

- ① ある
- ② ない

(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）

《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）

《回答》

- 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

(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。）

《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

(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）

《回答》

(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）

《回答》

- 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
- 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

(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）

《回答》

【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。

《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）。

(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)

《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)

《回答》

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)。

(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。

《回答》

① ある

② ない

(※) 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。)

(48) (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)

《回答》

イ) 被害にあった「状態への嫌がらせ型」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)

《回答》

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。)

(49) (45) 又は (47) 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

(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)

《回答》

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

(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)

《回答》

- 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)

(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)

- 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・異動しなくなった
- 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

(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)

《回答》

- 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)

(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)

《回答》

- 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 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）

(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)

《回答》

- 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）

(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。

《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

(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。

《回答》

- ① はい
- ② いいえ

(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。

《回答》

- ① ある
- ② ない

(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)

《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)

《回答》

- 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
- ③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

(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。

《回答》

- ① ある
- ② ない

(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)

《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)

《回答》

- 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もの

(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。）

《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

(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）（自由記載）

《回答》

(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）

《回答》

- 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
- 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

(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）

《回答》

【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。

《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

【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)

- ・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》

