

## 消防本部向け ハラスメント防止の対応状況調査

### 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。

※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

(1) ハラスメントはあってはならない、厳正に対処するという、トップ（消防長等）の方針を文書等により発出したことがありますか。

- ① はい
- ② いいえ

#### ○公益通報窓口に関する調査

(2) 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。

(3) 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。

(4) (2)又は(3)で「①消防本部に設置している」を選択した本部に伺います。通報・相談窓口はどこに設置されていますか。（複数選択可）

- ①人事課などの人事担当部署
- ②職員課などの福利厚生担当部署
- ③サービス課などのコンプライアンス担当部署
- ④総務課などの総務担当部署
- ⑤その他（自由記載）

- (5) (2)で「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」又は(3)で「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」を選択した本部に伺います。

通報・相談窓口はどこに設置されていますか。(複数選択可)

- ①人事課などの人事担当部署
- ②職員課などの福利厚生担当部署
- ③サービス課などのコンプライアンス担当部署
- ④総務課などの総務担当部署
- ⑤その他(自由記載)

- (6) (2)又は(3)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する行為
- ② セクシュアルハラスメントに該当する行為
- ③ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する行為
- 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)

**【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、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)
- パワハラになるかどうかのポイントは、「業務の適正な範囲を超えて」ということであり、業務の適正な範囲の行為はパワハラとはされません。その判断基準は行為類型ごとに示されていて、①については「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない、②と③については原則として「業務の適正な範囲」を超える、④から⑥までについては、その行為が行われた状況などにより判断されると考えられております。

【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。

(7) (2) 又は (3) 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
- 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）

(8) (2) 又は (3) 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

(9) (2) 又は (3) 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

- (10) 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
- (11) 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
- (12) (10) 又は (11) で「①消防本部に設置している」を選択した本部に伺います。  
相談窓口はどこに設置されていますか。（複数選択可）
- ①人事課などの人事担当部署
  - ②職員課などの福利厚生担当部署
  - ③サービス課などのコンプライアンス担当部署
  - ④総務課などの総務担当部署
  - ⑤その他（自由記載）
- (13) (10) で「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」又は (11) で「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」を選択した本部に伺います。  
相談窓口はどこに設置されていますか。（複数選択可）
- ①人事課などの人事担当部署
  - ②職員課などの福利厚生担当部署
  - ③サービス課などのコンプライアンス担当部署
  - ④総務課などの総務担当部署
  - ⑤その他（自由記載）

- (14) (10) 又は (11) 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 妊娠・出産・育児休業等に関する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)

#### 【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、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)
- パワハラになるかどうかのポイントは、「業務の適正な範囲を超えて」ということであり、業務の適正な範囲の行為はパワハラとはされません。その判断基準は行為類型ごとに示されていて、①については「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない、②と③については原則として「業務の適正な範囲」を超える、④から⑥までについては、その行為が行われた状況などにより判断されると考えられております。

#### 【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。

(15) (10) 又は (11) 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 相談内容を聞いて、職員の精神的ストレスを軽減する
- 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 相談の内容を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）

(16) (10) 又は (11) 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

(17) (10) 又は (11) 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



## ○対策委員会（苦情処理機関）等の設置に関する調査

(18) 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。

ハラスメントについて、公益通報窓口又は相談窓口での解決が困難な場合又は内容が重大と判断される場合に、必要に応じて関係者等から事情を聴取して事実関係を調査し、問題の解決を図るための「対策委員会（苦情処理機関）」等（公益通報窓口、相談窓口及び懲戒処分審査会とは別の 常設の委員会 等）を設置していますか。（①②、①③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、消防本部の事案を取り扱っている
- ③首長部局に設置しているが、消防本部の事案を取り扱っていない
- ④どこにも設置していない

(19) 組合消防本部（一部事務組合又は広域連合）に伺います。

(18) でお尋ねの「対策委員会（苦情処理機関）」等を設置していますか。（①②、①③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、消防本部の事案を取り扱っている
- ③構成市町村の首長部局に設置しているが、消防本部の事案を取り扱っていない
- ④どこにも設置していない

## ○懲戒処分基準等に関する調査

- (20) 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 首長部局において定めており、消防職員にも適用される
  - ③ 規定していない
- (21) 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 首長部局において定めており、消防職員にも適用される
  - ③ 規定していない
- (22) 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
- (23) (19) 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

- (24) (通報・相談窓口の設置以外で) 各種の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。(複数選択可)
- 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)
- (25) (通報・相談窓口の設置以外で) 不祥事(各種の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。(複数選択可)
- ① 不祥事(各種の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(各種の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)