

消防本部におけるハラスメント等への 対応策（案）

平成29年〇月

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

消防本部におけるハラスメント等への対応策

目次

はじめに	1
第1 アンケート結果を受けた対応の方向性	3
1 アンケート調査の概要	3
2 アンケート調査結果の概要	3
3 対応の方向性	5
第2 消防本部におけるハラスメント等の不祥事撲滅策	6
1 トップの方針等の明確化、消防本部内への周知徹底	6
2 ハラスメント等通報制度の確立と相談窓口の設置	6
3 懲戒処分の厳格化	10
4 職員のセルフチェック・アンケート調査等の実施	11
5 研修等の充実	11
6 その他	12
別紙1 ハラスメント等通報制度・相談窓口のイメージ (単独消防本部の場合の一例)	13
別紙2 ハラスメント等通報制度パターン例 (単独消防本部の場合)	14
別紙3 ハラスメント等通報制度・相談窓口のイメージ (組合等消防本部の場合の一例)	15
別紙4 ハラスメント等通報制度パターン例(組合等消防本部の場合)	16
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開催経過	17
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委員等名簿	18
【参考資料】	
参考資料1 消防職員向けハラスメントの実態調査結果	19
参考資料2 消防本部向けハラスメント防止の対応状況調査結果	61
参考資料3 全国消防職員協議会及び消防職員ネットワークからの意見概要	72
参考資料4 厚生労働省におけるパワーハラスメントの考え方	73

はじめに

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントが社会的に注目されて久しい。こうしたハラスメントについては、各消防本部においても、長年の間、対策がとられてきたが、撲滅されていない。

また、消防の業務に関連する不祥事についても後を絶たない。

こうした状況を踏まえ、当ワーキンググループ（以下「WG」という。）は、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等のハラスメント事案等¹（以下「ハラスメント等」という。）の実態を調査し、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に開催され、〇回にわたり議論してきた。

WGとし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。

パワーハラスメントは、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」（厚生労働省作成）において「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内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とされている。

消防においては、危険な現場における活動が求められることから、階級制度に基づいた指揮命令系統が確立されており、安全管理のため一定程度の厳しい指導・訓練が行われている。これは、消防が人の命に関わる職務である以上、必要なことである。

しかし、業務の適正な範囲を超えた指導や暴力行為は、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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの撲滅も、重要な課題である。

したがって、我々は、ハラスメント等の不祥事を撲滅させるために、以下の提言を行う。具体的には、

- ・トップ（消防長）の方針の明確化及び消防本部内での周知徹底
 - ・ハラスメント等に関する通報制度の確立及び相談窓口の設置
 - ・研修等の充実
- などである。

まずは、各消防本部のトップが、ハラスメントを撲滅するのだという思いを強く打

¹ ハラスメント事案等の「等」は、消防の業務に関連する不祥事をいい、例えば、「立入検査結果通知書をシュレッダーで廃棄するなど不適正な事務処理を行った。」「大型免許を持たずに大型消防車を運転した。」等の事案がこれに該当する。

なお、コンプライアンス（法令遵守）に関する不祥事も含む。

一方で、「非番日に飲酒運転をした。」「万引きを行った。」等の不祥事事案があるが、これらは、消防の業務に関連せず、個人として行った事案であることから、ここには含まないものとする。

なお、通報を受けた事案がコンプライアンス関係の事案で、大規模、長期的かつ専門的な調査を行う必要がある場合には、そのための体制を整備するか、既に各市町村・一部事務組合等で内部通報制度を設けている場合は当該制度に事案を引き継ぐ等の対応が求められる。

ち出し、対応をしっかりと行う必要がある。そして、そうしたトップの方針を職場内にきちんと周知した上で、教育・研修を続け、定期的に現状を把握し、必要に応じて対策を見直すことが重要である。

職員一人ひとりが互いの能力を発揮できる組織としていくために、トップを含め職員全体が意識を高める必要がある。全国の消防長及び消防本部の幹部職員は、ハラスメントの撲滅に向け、一層努力していただきたい。市町村も自らの問題として認識し、積極的に対応していただきたい。

そして、消防庁及び都道府県も、積極的に支援を行っていただきたい。特に消防庁においては、以下に掲げる不祥事防止策について、取組の手順の提示や先進事例の紹介等を行うことにより、各消防本部、市町村及び都道府県を支援していただきたい。

こうした取組が粘り強く行われ、近い将来、消防においてはハラスメント等の不祥事が根絶されていることを、心から期待する。

第1 アンケート結果を受けた対応の方向性

1 アンケート調査の概要

WGでは、消防の職場におけるハラスメント発生の実態及び各消防本部におけるハラスメント等の不祥事防止策の実態を把握するとともに、WGにおける検討資料とすることを目的として、平成29年2月から3月にかけて、消防職員向けのアンケート及び消防本部向けのアンケートを実施した（参考資料1を参照）。

【消防職員向けアンケート】

- ・調査対象：男性職員3,200名、女性職員800名の計4,000名
※男性は各消防本部の規模に応じて調査対象人数をランダムに抽出
女性は今消防本部からランダムに抽出
- ・回答者数：男性2,391名、女性548名、性別未回答12名の計2,951名
※回答率は73.8%。

【消防本部向けアンケート】

- ・調査対象：全国の消防本部（733消防本部）
※回答率は100.0%
- ・調査時点：平成28年4月1日

2 アンケート調査結果の概要

(1) ハラスメント等の現状

ハラスメント等の被害について聞き取ったところ、

- ・「最近1年くらいの間で、職場でパワーハラスメントの被害にあった経験はありますか。」に対し、「ある」との回答が、男性は17.5%、女性は12.8%
- ・「最近1年くらいの間で、職場でセクシュアルハラスメントの被害にあった経験はありますか。」に対し、「ある」との回答が、男性は2.2%、女性は28.0%
- ・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が「ある」との回答が、男性は2.9%、女性は9.8%

という結果であった。

また、ハラスメント被害を受けているのを見聞きした経験については、

- ・パワーハラスメントの場合、男性の41.5%、女性の39.6%
- ・セクシュアルハラスメントの場合、男性の10.5%、女性の25.6%

が、そうした経験があるとの回答であった。

他方、ハラスメント等に対して「どのような対応を取ったか」という質問に対して、「何もしなかった又は何もできなかった」との回答が、

- ・パワーハラスメントの場合、男性の46.1%
- ・セクシュアルハラスメントの場合、女性の43.7%

であった。

(2) 消防本部の体制整備

消防職員からの通報又は相談を受ける窓口がある消防本部は 543 消防本部で、全体の 74.1%であり、相当数の消防本部がこうした窓口を整備している。ただし、消防本部の規模別に見ると、職員数 500 人以上の消防本部は 92.1%、職員数 50 人未満の消防本部は 62.5%であり、消防本部の規模が大きいほどその割合が高くなっている。

しかし、パワーハラスメントに対して「どのような対応を取ったか」という質問に対して、「対応の担当部署（相談窓口・人事課等）に相談した」との回答が、男性は 1.4%、女性は 2.8%、「外部の相談窓口（カウンセラー、弁護士等）に相談した」との回答が、男性は 1.4%、女性は 4.2%であり、いずれも極めて低かった。

これらのことから、窓口などの整備は一定程度進んでいるが、その活用はほとんど進んでいないことが分かる。

(3) ハラスメントの原因

パワーハラスメントが生じる要因を自由記載で聞いたところ、

- ・上下関係が他の職場より厳しく、閉鎖的な職場環境にある。
- ・パワハラをしている職員本人にその自覚がなく、指導の範疇という認識でいる。

等であった。

セクシュアルハラスメントが生じる要因としては、

- ・消防は男性が多い職場で、以前は男社会であったため、異性に対するの気遣いができていない。
- ・一日中衣食住をともにすることで、仕事による関係以上に親密になったと勘違いをする職員がいる。

等、消防組織の特殊性や職員の気質といった部分への指摘が多く挙げられた。

これに関して、WGにおいて、「パワーハラスメントを撲滅することは絶対に必要であるが、パワーハラスメントと認定されることを恐れるあまり必要な指導ができないことになっては本末転倒であり、そのためにも、指導を行う立場と指導を受ける立場の双方にとって、初任教育の段階から、パワーハラスメントに対する正しい知識を身につけておくことが重要」等の意見が多く出た。

(4) ハラスメント等の防止対策

ハラスメント等の防止対策で職場に対して望むことを自由記載で聞いたところ、「風通しのよい職場づくり」、「十分な調査」、「処分の厳格化」、「相談することができる窓口の設置」、「職員の意識改革、意識啓発、教育の実施」などといった事項が多く挙げられた。

ここで、「風通しのよい職場づくり」に関しては、WGにおいても、消防本部のトップが明確な意志を示しておくことの重要性が繰り返し議論された。

ただ、「ハラスメント防止に対するトップの方針を文書等により発出したことが

あるか」との問いに対して、発出したことがあるのは411消防本部で56.1%にとどまった。また、1,000人以上の大規模な消防本部では92.9%に上ったが、50人未満の小規模な消防本部では27.8%にとどまっており、規模の小さな消防本部ほどその割合が低い傾向にあった。

また、「職員の意識改革、意識啓発、教育の実施」に関しては、WGにおいて、研修やアンケート等を通じて職員に気づきを促すことの重要性について、多くの委員から意見が出たところである。

一方で、ハラスメント防止対策として、

- ・ハラスメント防止を目的とした研修を実施しているのは375消防本部で51.2%

- ・職員に対してアンケートを実施しているのは128消防本部で17.5%にとどまっている。

3 対応の方向性

以上の現状及びWGでの議論を踏まえれば、ハラスメント等の撲滅のためには、主に、次の方向性での対応が必要と考える。

(1) ハラスメント等を撲滅するというトップの意志の明確化

風通しのよい組織づくりのため、まずは、「ハラスメント等は許さない」というトップの意志を明確にしておくことが重要である。

(2) ハラスメント等の事案が発生した場合の体制の整備、被害者及び同僚・家族などの周囲の者（以下「被害者等」という。）のサポート

ハラスメント等の事案が発生した際に、事実関係を十分に調査し適切な対応を行うことができる体制を整備することや被害者等を精神的にサポートすることが必要である。

他方で、こうした体制が一定程度整備されているにも関わらず、ほとんど利用されていないことも判明した。そこで、こうした体制の整備に当たっては、「情報の秘匿性」、「アクセスの容易性」、「プロセスの明確性」等の確保が重要である。

(3) ハラスメント等の発生の未然防止策の実施

ハラスメント等の発生の抑止力として、懲戒処分 of 厳格化が有効な手段のひとつである。

また、一部の消防本部で既に取り組んでいるように、アンケートやセルフチェック、ヒアリング等によって、本人のほか上司、同僚職員がハラスメント等を発生させる可能性について、職員の気づきを促していくことも効果的である。

また、職責や勤務年数などの様々な階層別による研修や教育を通じて、上司・部下の双方が、ハラスメント等に対する正しい認識を身につけ、共有しておくことが必要である。

第2 消防本部におけるハラスメント等の不祥事撲滅策

アンケートの結果を踏まえ、各消防本部等におけるハラスメント等の撲滅策として、次の各項目を掲げる。

- 1 ハラスメント等を撲滅するという意志を明確にするための「トップの方針の明確化及び消防本部内での周知徹底」
- 2 ハラスメント等の事案が発生した場合に、被害者等をサポートするための「ハラスメント等に関する通報制度の確立及び相談窓口の設置」
- 3 ハラスメント等の発生を未然に食い止めるための「懲戒処分の厳格化」・「職員のセルフチェック・アンケート等の実施」・「研修等の充実」

以上の各項目に基づき、各消防本部等は、具体的には次の対応を検討すべきである。

なお、これらの措置を検討するに当たっては、地方公共団体においても、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」や「相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」などの「セクシュアルハラスメント防止措置義務」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防止措置義務」が、法律上、明確に課せられていることに十分留意する必要がある。

（セクシュアルハラスメント防止措置義務）

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号以下、「男女雇用機会均等法」という。）第11条に基づく措置義務

（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置義務）

男女雇用機会均等法第11条の2及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第61条第34項に基づく措置義務

1 トップの方針等の明確化及び消防本部内での周知徹底

ハラスメント等を撲滅するためには、まずは消防本部のトップである消防長が「ハラスメント等は許さない」という自らの意志を明確にし、それを消防本部内に周知徹底していくことが必要である。

具体的には、各消防本部において、次の取組を実施することが考えられる。

- ・ハラスメント等を撲滅するための消防長の方針文書の策定。
- ・ハラスメント等の撲滅策に関する内部規定（規則、要綱等）の策定。
- ・ハラスメント等の撲滅策の実施方針を検討する会議（消防本部の幹部職員に加え、可能な限り外部有識者等も参加。）の開催。

なお、消防長の方針文書や内部規定は、職員に周知徹底するとともに公表することが必要である。

2 ハラスメント等に関する通報制度の確立及び相談窓口の設置

ハラスメント等の事案が発生した場合、本来的には、周囲の人間の気づきや、被害者から上司・同僚職員等への相談等により円滑に解決されることが望ましい。しかし、そうしたことで解決できない場合に備えて、適切に対応できる体制を構築しておくことが必要である。

具体的には、

- (1) 被害者等から、ハラスメント等の事案の通報を受け、必要に応じて事実関係の調査を十分に行い、関係者への処分などの適切な対応を行うことにより事案の解決を目指す「通報制度」の確立。

ここでは、ハラスメントのほか、消防の業務に関連する不祥事も通報を受ける。

- (2) 職員等に対し、心理的な面でサポートするための「相談窓口」の設置。

ここでは、その目的に鑑み、ハラスメントのみを対象とする。

の2つが考えられる。

上記(1)の通報制度と、(2)の相談窓口は、その目的が異なることから、別々に設けることにより、職員等の理解と活用が進むと思われるが、両者を一体として運用することもあり得る。

これらの整備にあたっては、次の視点が重要である。

- ・情報の秘匿性を確保する等により、被害者等のプライバシーを保護するとともに、被害者等が不利益な取扱いを受けないように十分配慮すること。
- ・職員に対して、通報制度及び相談窓口の存在を周知徹底する等により、容易にアクセスできるように十分配慮すること。
- ・通報後の調査などのプロセスを公表しておくことにより、公平性・信頼性を確保すること。
- ・必要に応じて、事案の改善状況及び再発防止策の実施状況を確認すること。

なお、以下に通報制度及び相談窓口の具体的な仕組みを述べるが、通報制度については、各消防本部、市町村及び都道府県において、既に同趣旨の通報体制（「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）に基づく通報体制を含む。）を構築している場合には、通報の対象に「ハラスメント等の不祥事」を含むことを明記するなどにより、当該既存の体制を活用することもあり得る。

また、仮に市町村や消防本部が、通報案件の調査や相談窓口を外部の弁護士等の第三者に委託する場合は、都道府県内の市町村や消防本部が、当該弁護士等と共同契約することが有効である。特に小規模な市町村や消防本部が個別に契約を行うとすれば、契約料や事務手続の点で負担が大きいと考えられるためである。

また、このことについては、都道府県及び代表消防本部が調整し、推進することが望ましい。

(1) ハラスメント等通報制度

① 各消防本部におけるハラスメント等通報制度

各消防本部における通報制度の具体的な仕組みについて、単独消防本部と組合等消防本部²の場合に分けて、仕組みを提言する。

ア 単独消防本部の場合

アンケートによると、単独消防本部の場合は、市町村長部局にハラスメントの通報窓口等を設置している消防本部が7割以上あった。この実態を踏まえ、次の仕組みを基本とする（別紙1イメージ図参照）。

- ・市町村長部局（人事担当部局）に人事担当職員又は外部委託された第三者（弁護士等）が窓口となる「ハラスメント等通報窓口」を設置し、消防職員等からのハラスメント等の事案の通報を受ける。
- ・市町村長部局（人事担当部局）において調査が必要と判断した場合には、「ハラスメント等調査委員会」（窓口となった者及び市町村の人事担当者等で構成。）を設置し、関係者への聞き取りなどの調査を実施する。
- ・調査委員会には、必要に応じて外部委託された第三者（弁護士等）を加える³。
- ・調査委員会は、調査結果を市町村長へ報告し、市町村長は、当該報告を消防長に伝達する。
- ・消防長は、伝達された調査結果を踏まえ、適切な措置を講じる。
- ・市町村長は、必要に応じて、事案の対応状況及び再発防止策の実施状況を確認することが望ましい。

上記の仕組みについては、以下(ア)～(ウ)の方法も選択肢として想定される（別紙2イメージ図参照）。特に小規模な消防本部においては(ア)又は(イ)、大規模な消防本部においては(ウ)が想定される。

(ア) 地方公務員法上、職員の苦情を処理するとされている市町村の公平委員会⁴（地方公務員法の規定により人事委員会を置いた市町村については、

「人事委員会」と読み替えるものとする。）において、その事務として職員からの苦情を受けたり調査を行ったりする。

² 「組合等消防本部」とは、本稿では、一部事務組合又は広域連合により消防事務を行っている消防本部のことを指すものとする。

³ 組織的なコンプライアンスに関する事案の場合には、大規模、長期的かつ専門的な調査を行う必要がある。こうした場合には、そのための体制を強化するか、既に各市町村において市町村の事務全般に関するコンプライアンス事案を対象としている内部通報体制を整備している場合には当該通報体制に事案を引き継ぐ等の対応が求められる。

⁴ 公平委員会を活用する場合には、本報告書で通報の対象としているハラスメント等の不祥事のうち、人事に関する苦情処理のみがその対象となり、「消防の業務に関連する不祥事」や「コンプライアンス（法令遵守）に関する不祥事」は、人事に関するものでない限り、その対象とならないことに留意する必要がある。

- (イ) 通報窓口の設置及び調査の事務を他の市町村又は組合等消防本部と共同処理（事務の委託、協議会の設置等が想定される）する。
- (ウ) 消防本部内に通報窓口を設置し、調査体制を整備する。

イ 組合等消防本部の場合

アンケート結果によると、組合等消防本部の場合は、通報窓口を設置していない消防本部が6割以上あった。単独消防本部では7割以上の消防本部が市町村長部局に通報窓口を設置している実態を踏まえ、次の仕組みを基本とする（別紙3イメージ図参照）。

- ・ 組合等が、組合等構成団体のうち大規模な市町村等（人事担当部局）に、通報窓口の設置及び調査の事務を委託する。
- ・ 委託を受けた市町村は、上記アと同様に、市町村長部局（人事担当部局）において通報窓口を設置し、調査が必要と判断した場合には、調査委員会の設置を行い、調査を実施する。
- ・ 調査委員会は、調査結果を、市町村長を通じて組合の管理者等へ報告する。組合の管理者等は、当該報告を消防長に伝達する。
- ・ 消防長は、伝達された調査結果を踏まえ、適切な措置を講じる。
- ・ 組合の管理者等は、必要に応じて、事案の対応状況及び再発防止策の実施状況を確認することが望ましい。

上記の仕組みについては、上記(ア)～(ウ)の方法も選択肢として想定される（別紙4イメージ図参照）。特に小規模な組合等消防本部においては(ア)又は(イ)、大規模な組合等消防本部においては(ウ)が想定される。

- (ア) 地方公務員法上、職員の苦情を処理するとされている組合等消防本部の公平委員会において、その事務として職員からの苦情を受けたり調査を行ったりする。
- (イ) 通報窓口の設置及び調査の事務を他の市町村又は組合等消防本部と共同処理（事務の委託、協議会の設置等が想定される）する。
- (ウ) 組合等消防本部内に通報窓口を設置し、調査体制を整備する。

② 都道府県及び消防庁におけるハラスメント等相談窓口

被害者等が①に掲げるハラスメント等通報制度における対応では不十分と考える場合に備え、ハラスメント等の撲滅をより有効に行うためには、都道府県及び消防庁においても対応を行うことが必要である。

このため、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、

- ・ 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。

- ・関係する消防本部や市町村から、過去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。

等の対応を行うことが考えられる。

なお、「ハラスメント等相談窓口」の運用にあたっては、消防職員の人事権が消防長にあることを踏まえることが必要である。

(2) 各消防本部での相談窓口の設置

消防職員がハラスメントを受けていることにより心理的に不安定な状況にある場合には、本人が気軽に悩みを相談したり、同僚・家族などの周囲の者が本人に代わって相談したりできる体制が整備されていることが、ハラスメント被害の軽減のために重要である。これは、良好な職場環境の維持につながり、ひいてはハラスメントの予防にも有効である。

そのため、「相談窓口」を各消防本部に設置し、消防職員等の心理面をサポートする体制を構築することが必要である。

その際、各市町村職員共済組合等が実施している「こころの健康相談」を広く周知する手法もあり得る。

相談窓口を受け付ける者は、消防本部の形態（単独消防本部又は組合等消防本部）や規模等に応じて、次の方法も選択肢として想定される。

(単独消防本部の場合)

- ・消防職員の中から任命する。又は、OB・OG職員を再任用し、任命する。
- ・市町村長部局（人事担当部局）の職員の中からハラスメントに関する知見のある者を相談窓口として任命する。
- ・ハラスメントに関する知見を有する者に外部委託する。その際必要に応じて、他の市町村又は組合等と共同処理（事務の委託、協議会の設置等が想定される）する。

(組合等消防本部の場合)

- ・消防職員の中から任命する。又は、OB・OG職員を再任用し、任命する。
- ・組合等構成団体のうち大規模な市町村の人事担当部局の職員の中からハラスメントに関する知見のある者を任命する。
- ・ハラスメントに関する知見を有する者に外部委託する。その際必要に応じて、他の市町村又は組合等と共同処理（事務の委託、協議会の設置等が想定される）する。

なお、相談窓口受け付けた者は、相談者の同意を得た上で、必要に応じて、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。

3 懲戒処分の厳格化

ハラスメント等の発生の抑止力として、懲戒処分の厳格化は有効である。

全国の消防本部等の事例を踏まえると、次のような取組が見られるところであり、各消防本部においては、こうした取組の導入による懲戒処分の厳格化などの検討が

必要である。

- ・懲戒処分基準の策定及び公表（特に、ハラスメントに関して明確に記載）。
- ・懲戒処分の公表基準の策定及び公表。

4 職員のセルフチェック・アンケート調査等の実施

ハラスメント等を可能な限り未然で防止するためには、本人や上司、同僚職員がハラスメント等を発生させる可能性について、職員の気づきを促すことも重要である。

全国の消防本部等の事例を踏まえると、職員のセルフチェックやアンケート、ヒアリングに関して、次のような取組が見られるところであり、各消防本部においては、地域の実情に応じて、こうした取組を導入することが必要である。

- ・ハラスメント等の不祥事防止のためのチェックシート（ハラスメント等の不祥事を起こしていないか、自らの行動を振り返るチェック形式）の導入。
- ・全職員を対象とした、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。
- ・人事評価などの上司との面談機会を通じたヒアリングの定期的な実施。
- ・産業医等による個人面談の定期的な実施。

また、労働安全衛生法において、事業者（任命権者）に対して、ストレスチェックの実施が義務づけられていることを踏まえ、その実施を徹底するとともに、その結果を職場環境の改善に活用するよう努めることが必要である。

5 研修等の充実

ハラスメント等の発生防止のためには、ハラスメント等に関する正しい認識を共有することが極めて有効であるため、各消防本部・各都道府県・消防庁等において、次のとおり研修等の充実を図ることが必要である。

研修の実施に当たっては、幹部職員・管理職員・一般職員等の階層別の研修が有効である。

特に、管理職員については、管轄下の職場管理や部下の健康管理を一義的に行うべき立場にあり、ハラスメント等の事案発生時に最初の相談相手となるべき存在である。そこで、管理職等に対しては、こうした研修等の中で、

- ・ハラスメント等に対する正しい知識
- ・ハラスメント等の防止対策に積極的に取り組むべきこと
- ・ハラスメント等の問題発生時には迅速かつ真摯に対応すること
- ・常に日常の職場環境に配慮すべきこと。

等を啓発していくことが必要である。

さらに、「相談窓口」において相談を受け付ける者を職員から選任する場合には、当該職員に対し研修を実施することにより、ハラスメント等に対する正しい知識を身につけさせるべきである。

消防本部、都道府県、消防庁において実施すべき事項については、以下のとおりである。

【各消防本部において実施すべき事項】

- ・事例演習や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や対策について話し合うことで、職員の意識向上を図る。

【各都道府県（消防学校）において実施すべき事項】

- ・消防学校においてハラスメント等に関する講義を実施する。
- ・都道府県において研修会を実施する。

【消防庁（及び消防大学校）において実施すべき事項】

- ・全国消防長会と協力し、各地域ブロックにおいて、有識者の参加のもと、消防長や管理監督者に対する研修や管理監督者同士による意見交換を実施する。
- ・消防庁において、広報媒体・講習テキスト（幹部職員用・管理職員用・一般職員用・「相談窓口」において相談を受け付ける者用）を作成し、ポスター・パンフレット・冊子・動画等を用いて、ハラスメント等の防止の必要性及び対策を周知する。
- ・消防庁において、ハラスメント等不祥事防止のための好事例を収集し周知する。
（例：長時間飲酒の禁止）
- ・消防大学校において、ハラスメント等に関する講義を充実する。

そのほか、WGでは、次のような意見や各消防本部における取組事例が報告された。

- ・特に初任科教育の段階での対応が重要であり、消防学校において教官と教育生がハラスメント等について共通の認識を深めることが必要である。
- ・研修メニューとして、アンガーマネジメント（「怒り」の感情をコントロールする技術）が有効である。
- ・ハラスメント等事案の加害者に対して、再発防止の観点からも再教育を行うことが必要である。
- ・朝礼の場等で自分のことを自由に語る「3分間スピーチ」を実施することで、職員間のコミュニケーションを活性化させている事例がある。

6 その他

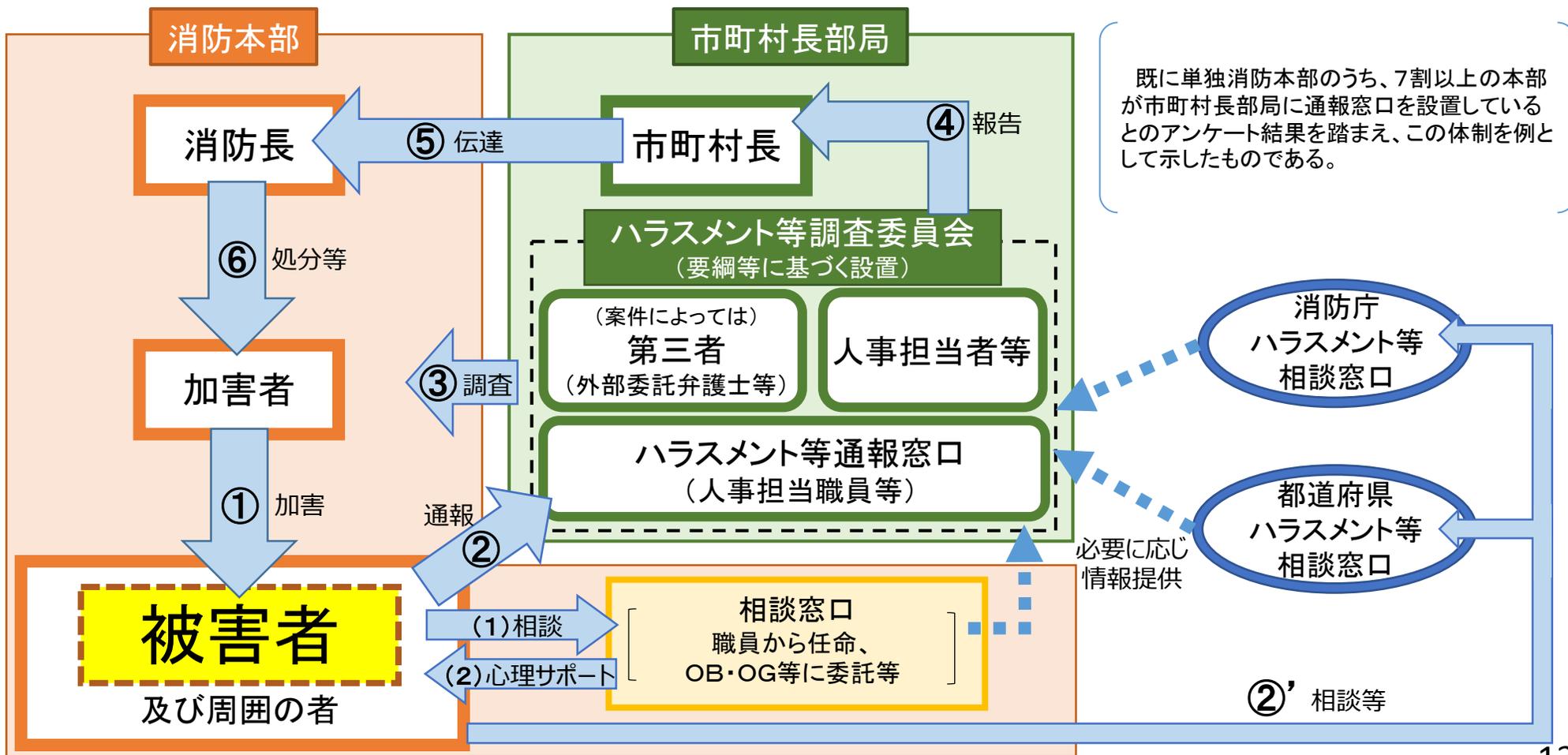
- (1) 各消防本部は、ハラスメント等の不祥事が発生した際には、都道府県に報告するとともに、報告を受けた都道府県は消防庁に報告することが必要である。消防庁は、都道府県を通じて、発生した不祥事を全国の消防本部に情報提供し、各消防本部においては職員に周知することが必要である。
- (2) 各消防本部は、消防職員委員会においてハラスメント等の対策について意見が提出された場合には、積極的に審議することが重要である。

○ ハラスメント等は、周囲の人間の気づきや、被害者から上司・同僚職員等への相談等により円滑に解決されることが望ましいが、そうしたことで解決できない場合に備え、「ハラスメント等通報制度」を確立。

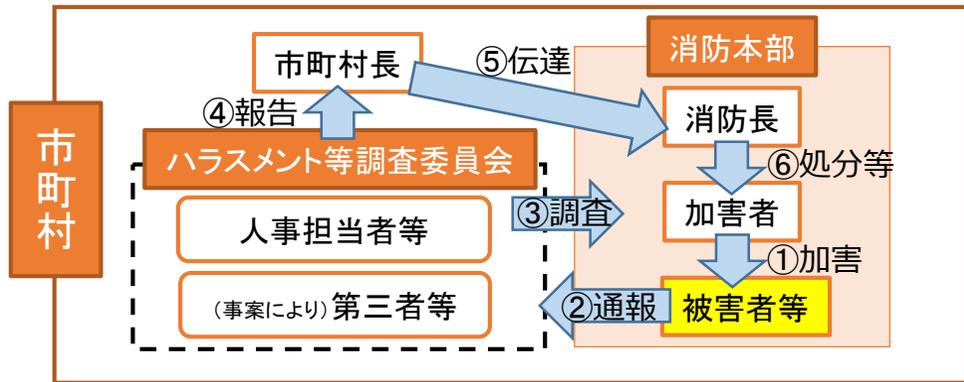
○ あわせて、職員等を心理的な面でサポートするための「相談窓口」を設置する。

※ この図はあくまで対応策の一例である。各消防本部、市町村及び都道府県で既に同趣旨の体制を構築している場合等は、当該既存の体制を活用し、ハラスメント等の通報を受けることもあり得る。

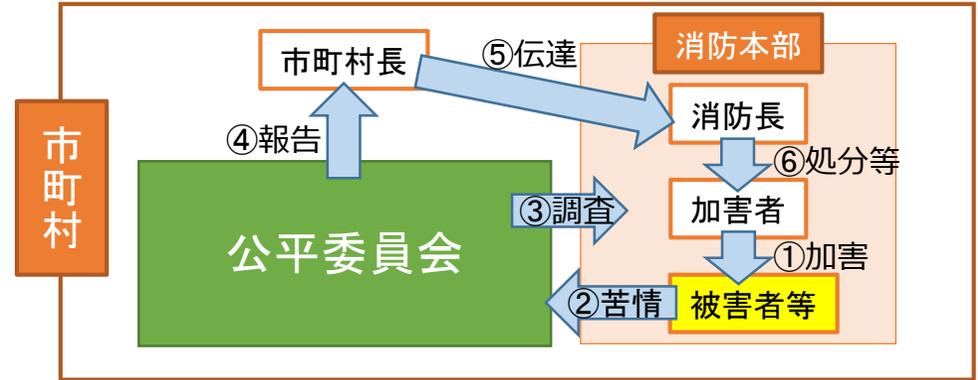
※ 市町村の状況によっては、相談窓口とハラスメント等通報窓口を一体として運用することもあり得る。



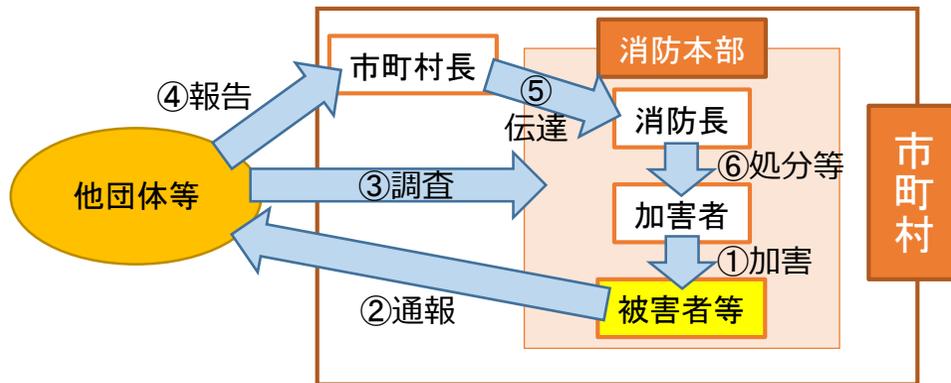
基本 《市町村長部局に窓口を設置する場合》



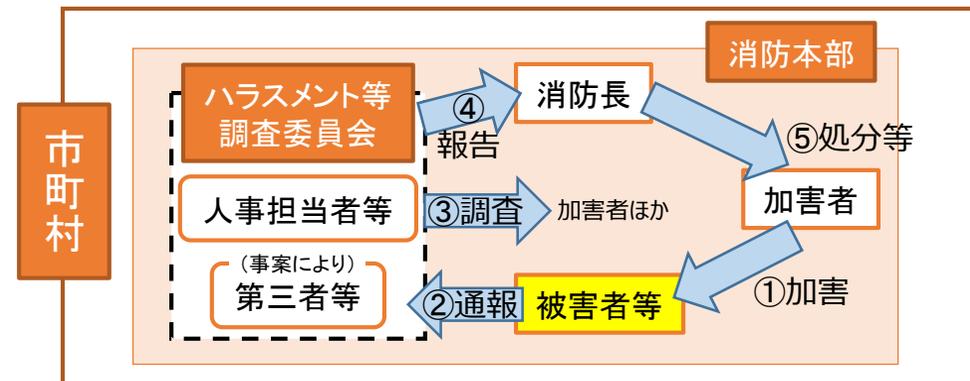
(ア) 《公平委員会の事務として苦情を受ける場合》

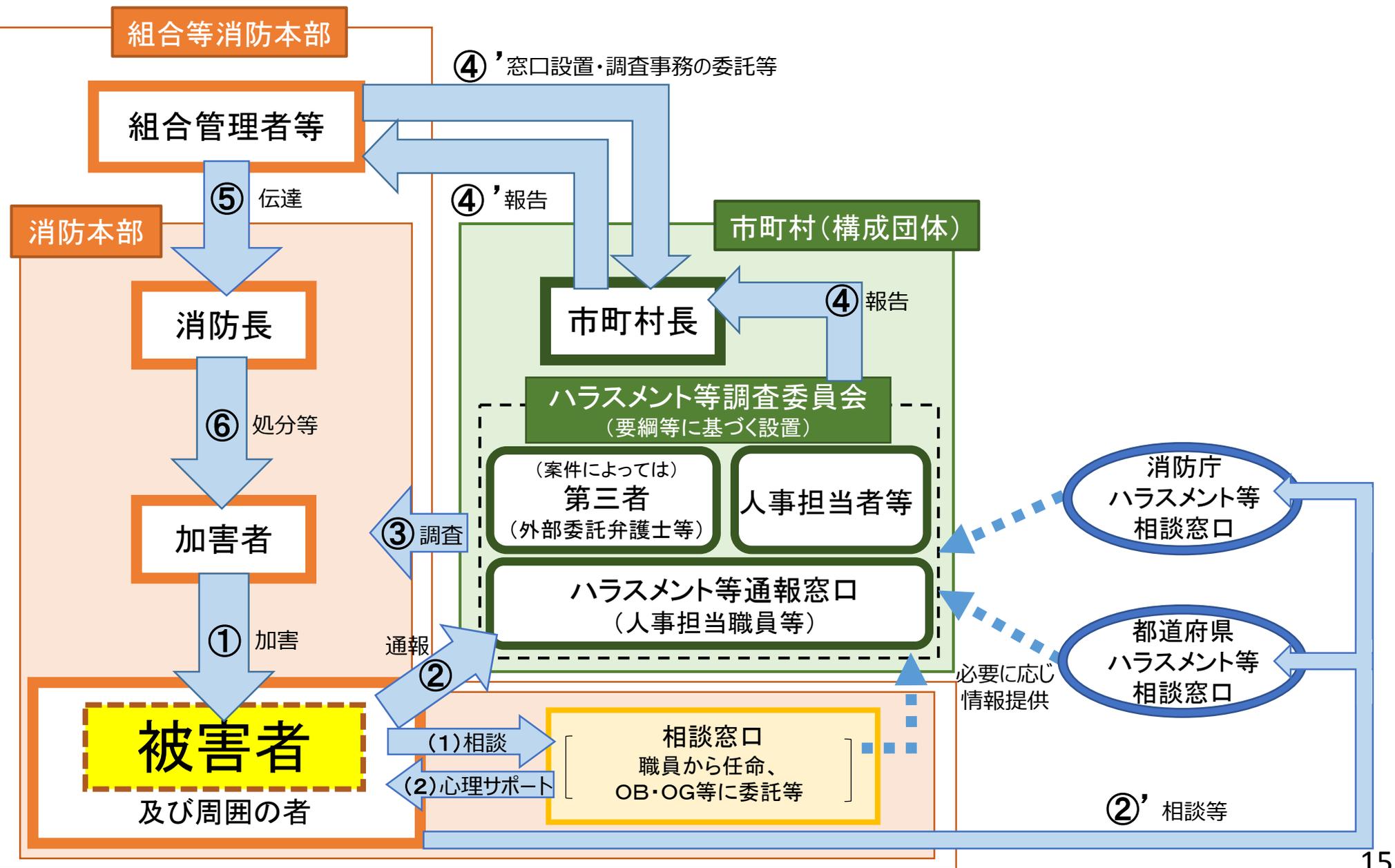


(イ) 《他市町村等との事務の共同処理による場合》

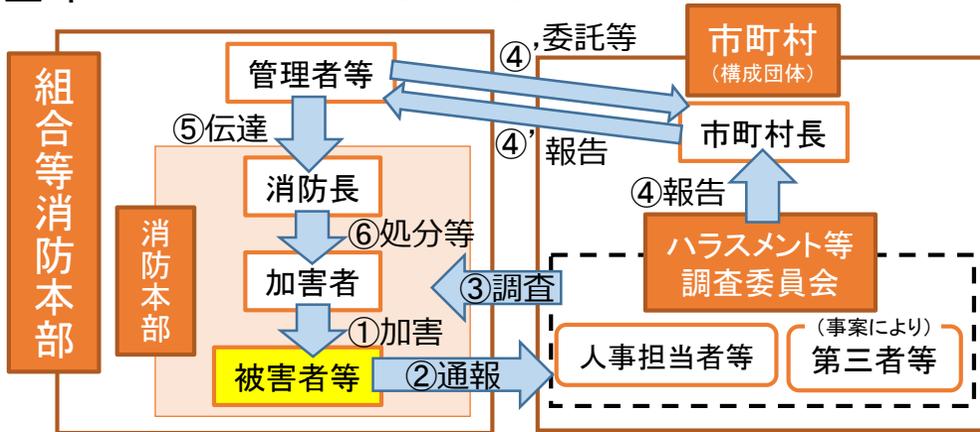


(ウ) 《消防本部内に窓口を設置する場合》



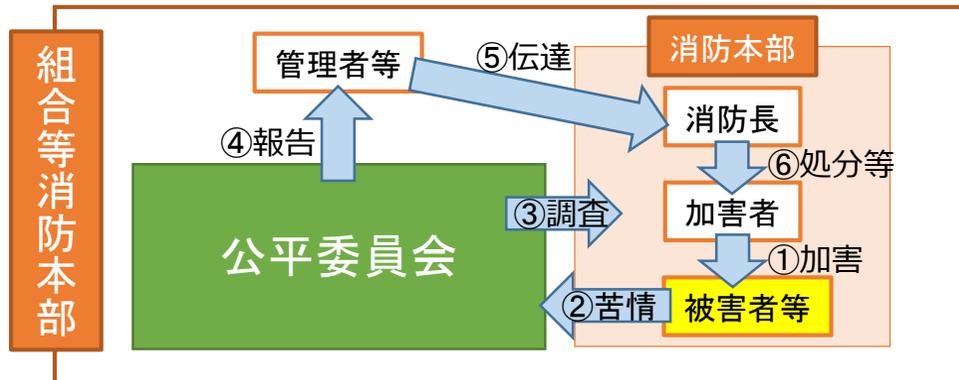


基本 《構成市町村に事務を委託する場合》



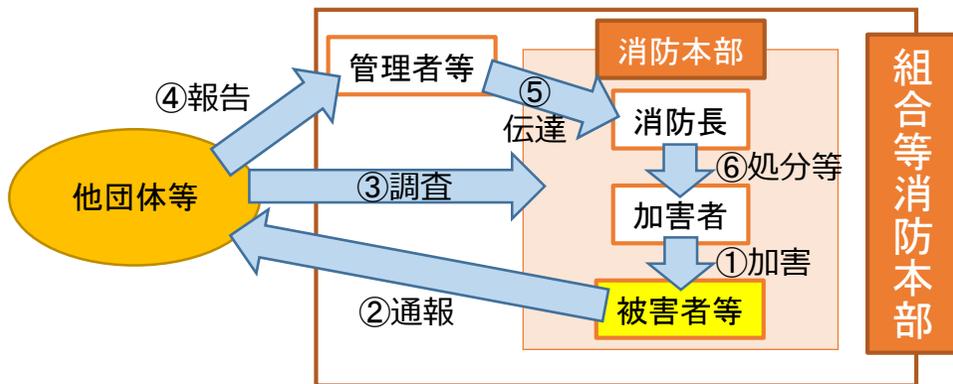
【主に小規模組合等を想定】構成団体のうち1つの市町村（通常は最大規模の都市（管理者等の属する団体が多いと考えられる））に窓口を設置するケース。

（ア）《公平委員会の事務として苦情を受ける場合》



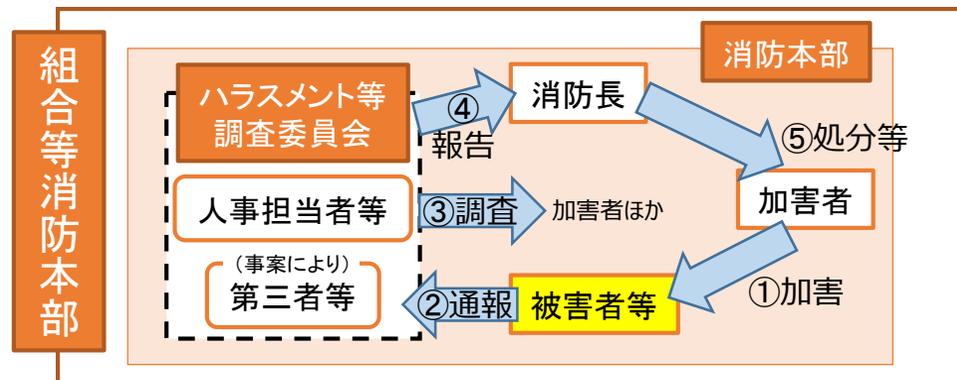
【主に小規模組合等を想定】公平委員会の事務に「職員の苦情処理」があるためその事務として苦情を受け付け対応するケース。

（イ）《他市町村等との事務の共同処理による場合》



【主に小規模組合等を想定】他団体への委託・協議会方式による共同設置など、事務の共同処理の仕組みを利用するケース。

（ウ）《組合等内に窓口を設ける場合》



【主に大規模な本部を想定】本部内で被害者等の秘密に配慮し、中立的な調査を行う体制が整備できる場合、本部内に窓口設置。