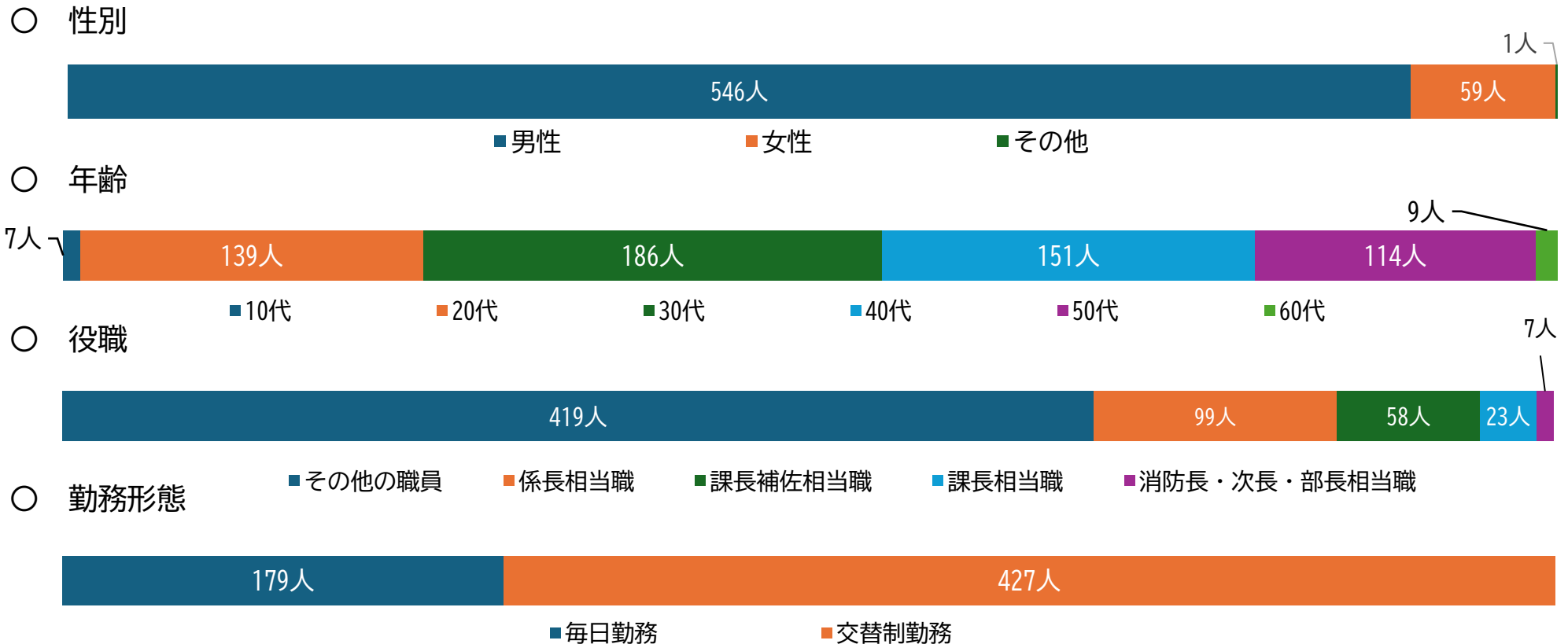


資料1 ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）結果概要

調査概要

- 対 象：消防本部に所属する消防吏員 800 人
- 実施方法：Microsoft Formsにて実施
- 実施期間：令和 7 年 5 月 8 日（木）～ 6 月 6 日（金）
- 回 答 数（回答率）：606 人（75.8%）

回答者の属性

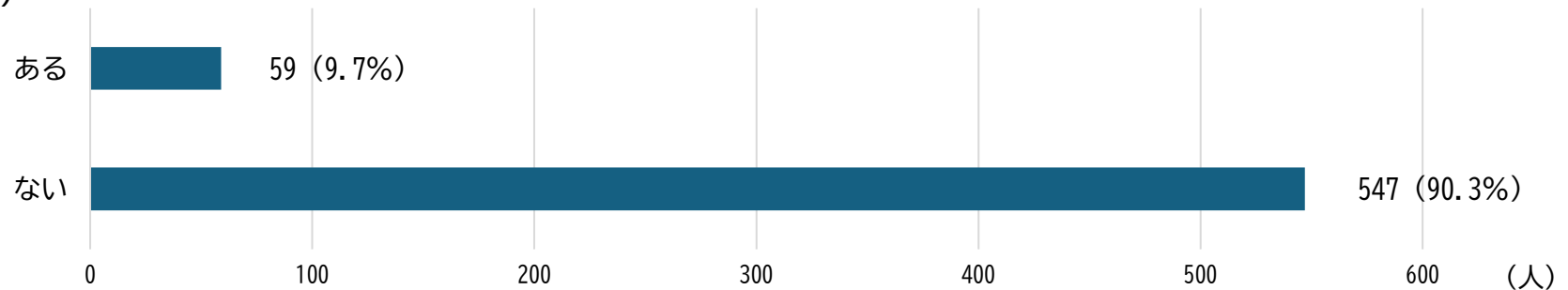


調査結果

1. 令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことがあるか

- ハラスメントを受けたことがあると回答した消防吏員は全体の約1割であり、約9割の消防吏員はハラスメントを受けたことがないとの回答であった。【図1】

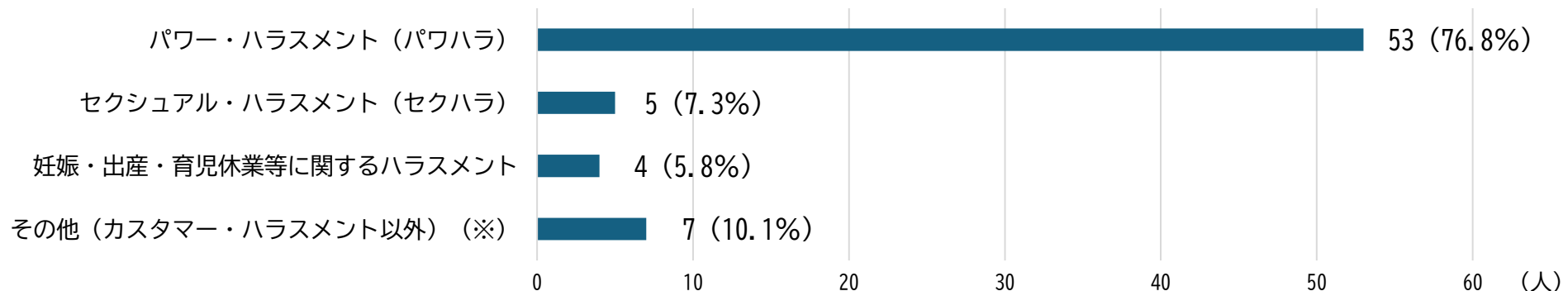
【図1】（N=606）



2. ハラスメントを受けたことがある場合、ハラスメントの種別（複数回答可）

- 「パワー・ハラスメント」が全回答の約8割を占めた。【図2】

【図2】（N=69）

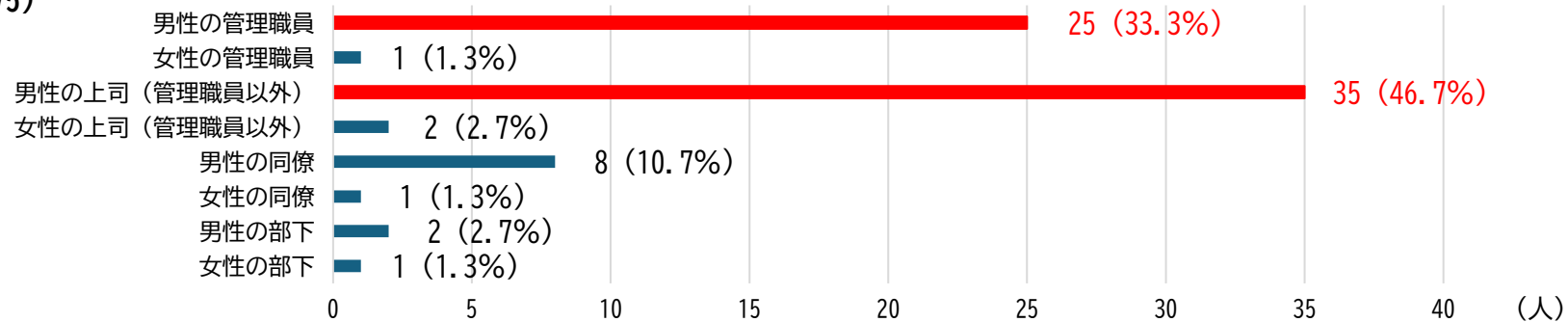


（※）モラル・ハラスメント など

3. ハラスメントを受けたことがある場合、回答者にハラスメントを行った者（複数回答可）

○ 「男性の上司（管理職員以外）」が最も多く、次いで多かったのは「男性の管理職員」であった。【図3】

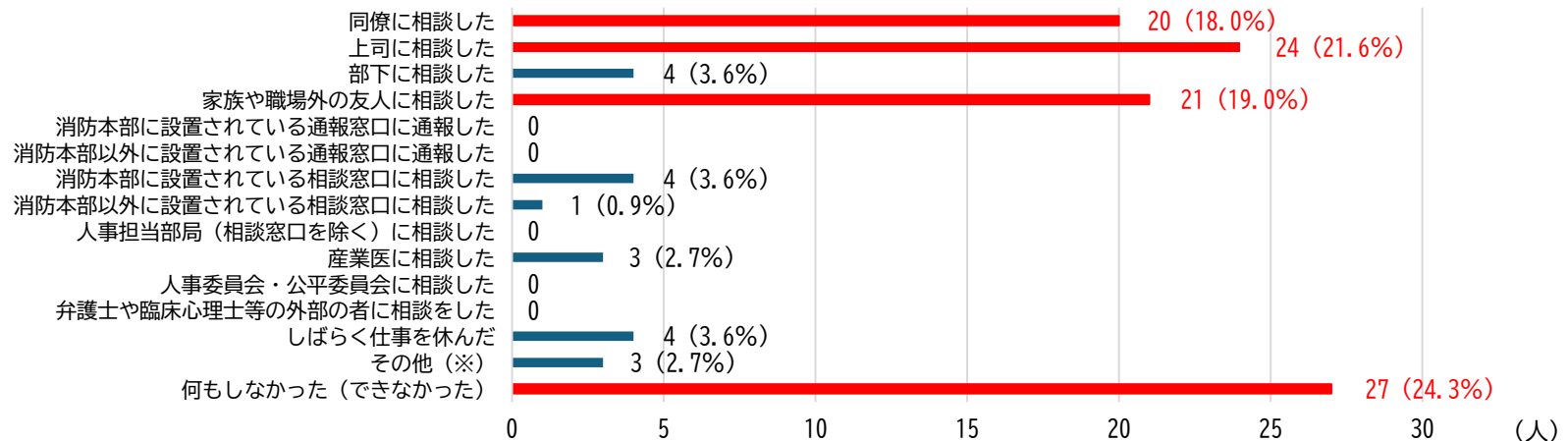
【図3】（N=75）



4. ハラスメントを受け、回答者がとった行動（複数回答可）

○ 「何もしなかった（できなかった）」が最も多く、次いで上司・家族や職場外の友人・同僚に相談したが多かった。【図4】

【図4】（N=111）

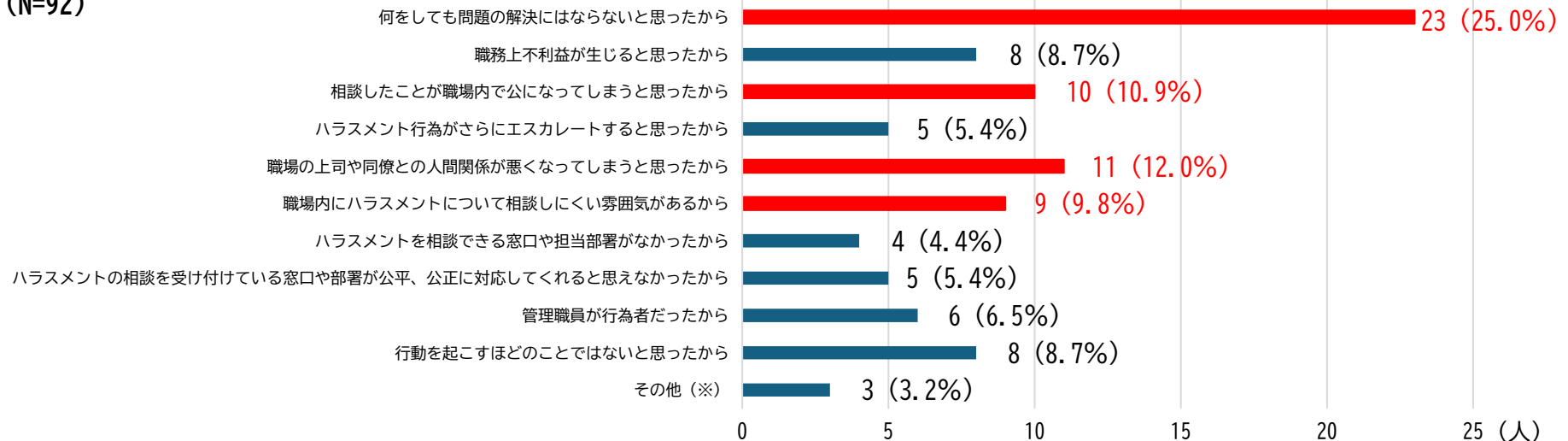


（※）本人に抗議した、年に数回あるアンケートに記載した

5. 回答者がハラスメントを受けて何もしなかった（できなかった）場合、その理由（複数回答可）

- 「何をしても問題の解決にはならないと思ったから」が全回答の2割超で最も多く、次いで「職場の上司や同僚との人間関係が悪くなってしまうと思ったから」、「相談したことが職場内で公になってしまうと思ったから」、「職場内にハラスメントについて相談しにくい雰囲気があるから」が多かった。【図5】

【図5】（N=92）

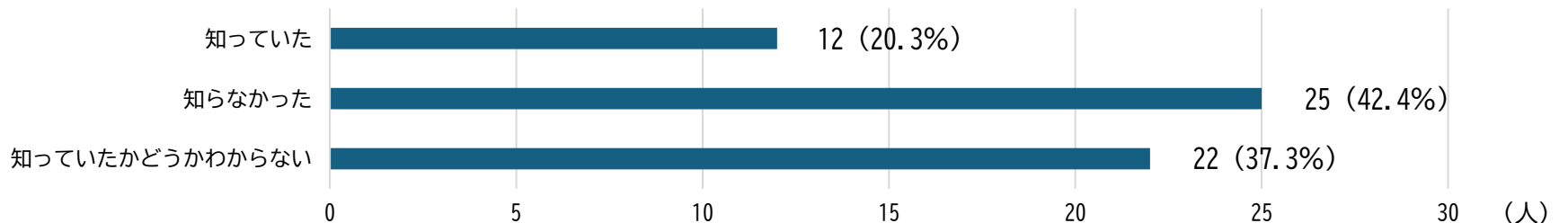


（※）産休に入るまで我慢すればいいと思った、自分が異動すれば終わる話だと思った、育児休業の制限については、職員数が極めて少ないことから致し方ないと思った

6. 本部（人事担当課、所属長等）は、回答者がハラスメントを受けていることを知っていたか（複数回答可）

- 「知らなかった」が全回答の約4割であり、「知っていた」は全回答の2割であった。【図6】

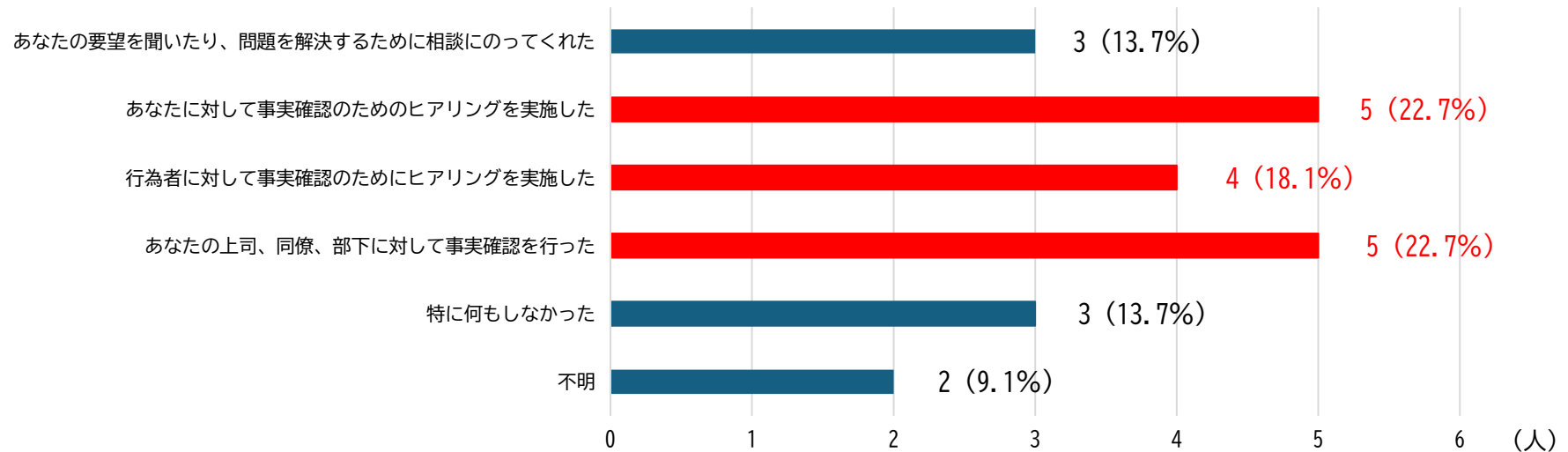
【図6】（N=59）



7. 本部（人事担当課、所属長等）が、回答者がハラスメントを受けていることを知っていた場合、どのような行動をとったか（複数回答可）

- あなた（回答者）、上司、同僚、部下、行為者にヒアリング等を実施したとの回答が全回答の6割を占めた。また、「特に何もしなかった」との回答は全回答の約1割であった。【図7】

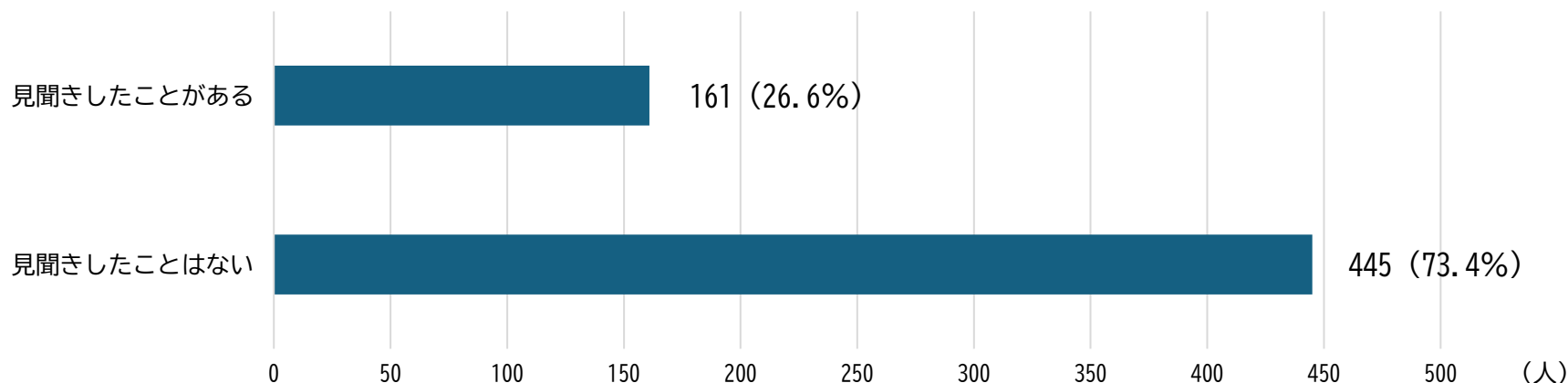
【図7】（N=22）



8. 令和6年度中、職場で職員がハラスメントを受けているのを見聞きしたか

○ 「見聞きしたことがある」が全回答の2割超であった。【図8】

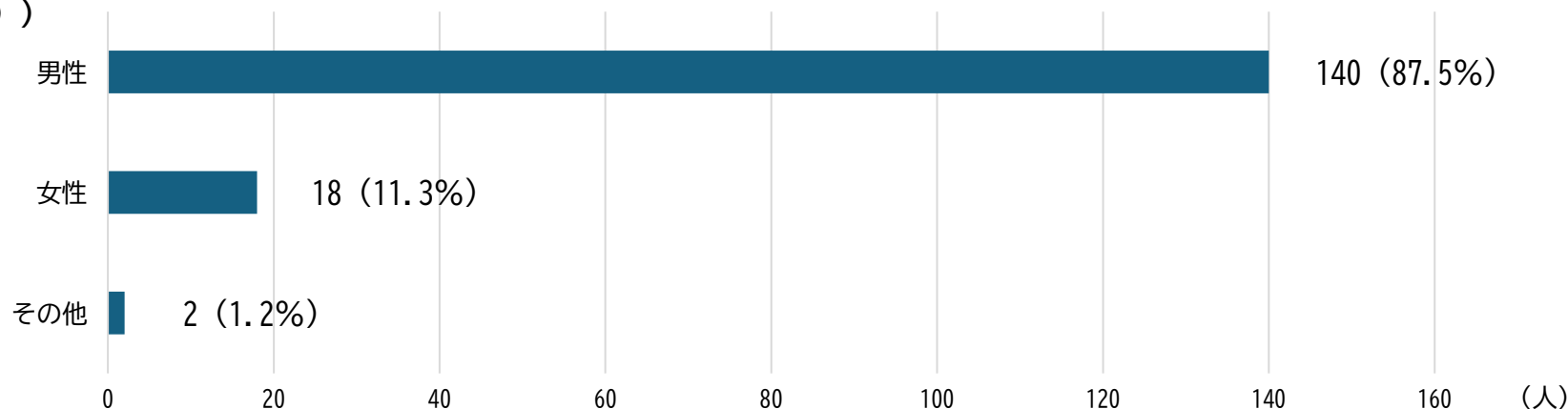
【図8】（N=606）



9. ハラスメントを受けているのを見聞きした場合、見聞きしたハラスメントを受けた者の性別

○ 「男性」が全回答の約9割を占めた。【図9】

【図9】（N=160（※））

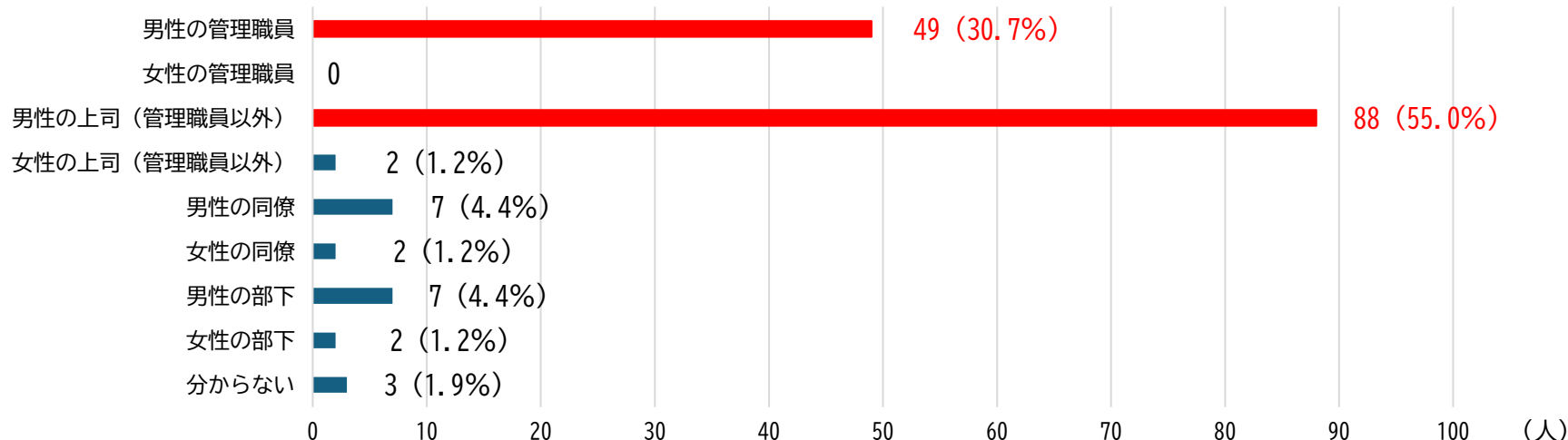


（※）「見聞きしたことがある」と回答した161名のうち、1名は無回答であった。設問10も同じ。

10. 回答者が見聞きしたハラスメントを行った者は、ハラスメントを受けた者からみて誰か

○ 「男性の上司（管理職員以外）」が最も多く、次いで多かったのは「男性の管理職員」であった。【図10】

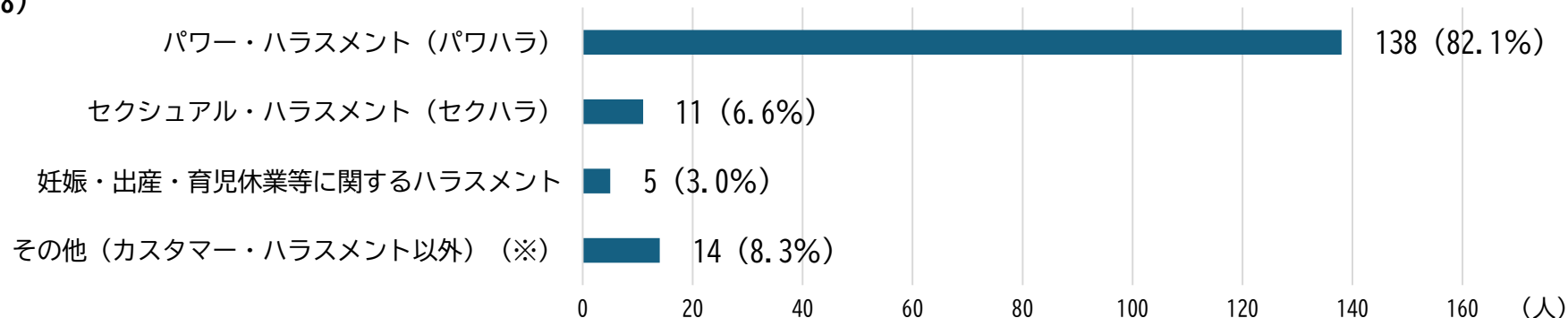
【図10】（N=160）



11. 回答者が見聞きしたハラスメントの種別（複数回答可）

○ 「パワー・ハラスメント」が全回答の約8割を占めた。【図11】

【図11】（N=168）

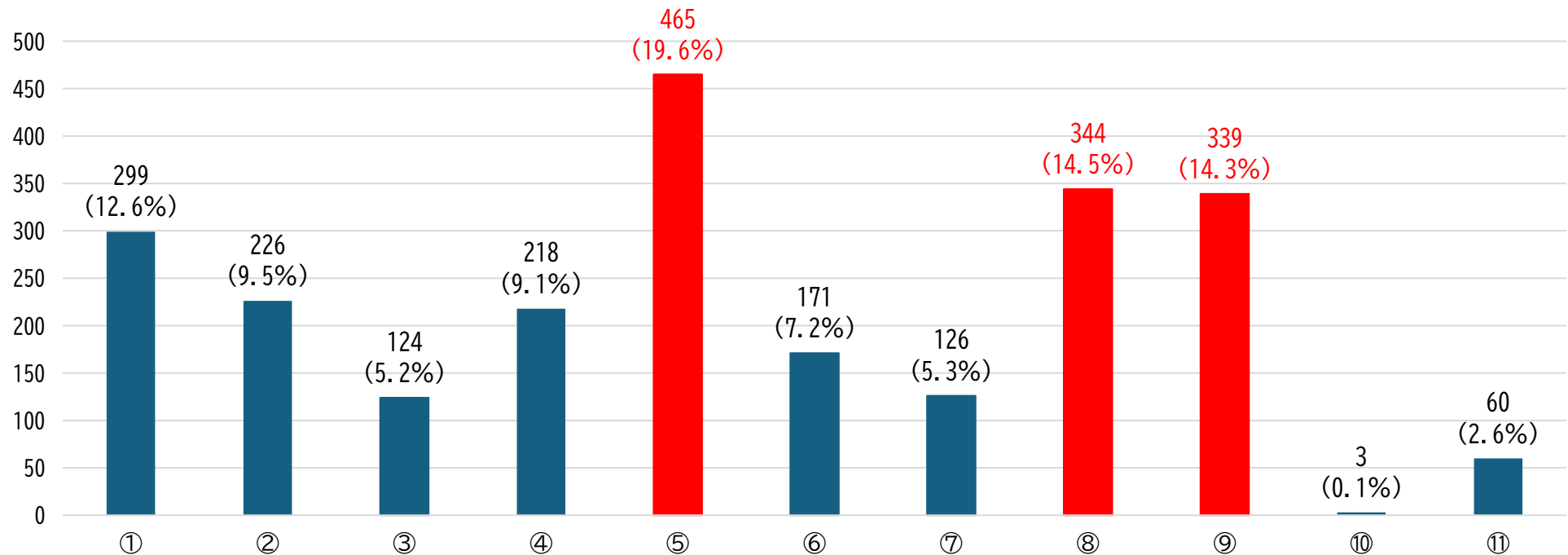


1 2. 消防本部における対応策の消防職員の認知状況（任意回答）

- 「ハラスメント相談窓口の設置」が最も多く、次いで「アンケートや個人面談等の職員の気付きを促す取組の実施」、「研修等の充実」が多かった。【図12】

【図12】（N=2, 375）

（人）

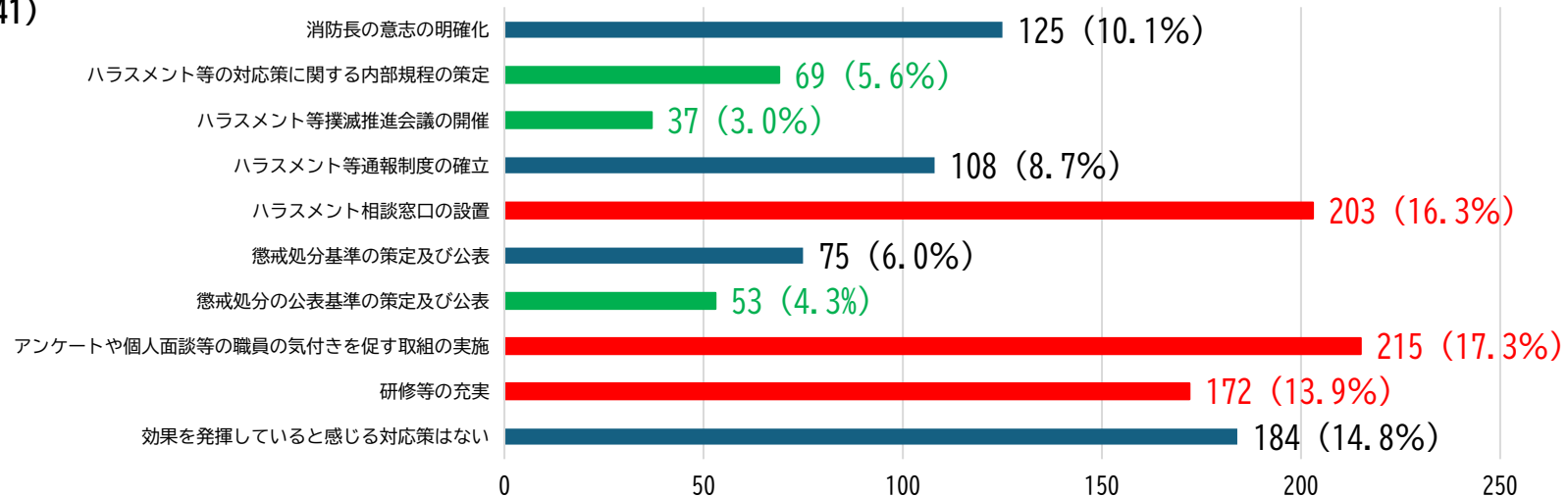


- ① 消防長の意志の明確化 ② ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定 ③ ハラスメント等撲滅推進会議の開催
 ④ ハラスメント等通報制度の確立 ⑤ ハラスメント相談窓口の設置 ⑥ 懲戒処分基準の策定及び公表
 ⑦ 懲戒処分の公表基準の策定及び公表 ⑧ アンケートや個人面談等の職員の気付きを促す取組の実施 ⑨ 研修等の充実
 ⑩ いずれの対応策も実施していない ⑪ 対応策を実施していることを知らない

1 4－1. 所属する消防本部が実施している平成29年次長通知にて示された対応策のうち、どの対応策が効果を発揮していると感じているか（複数回答可）

- 「アンケートや個人面談等の職員の気付きを促す取組の実施」が最も多く、次いで「ハラスメント相談窓口の設置」、「研修等の充実」が多かった。また、「ハラスメント等撲滅推進会議の開催」、「懲戒処分の公表基準の策定及び公表」、「ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定」は少なかった。【図14】

【図14】（N=1,241）

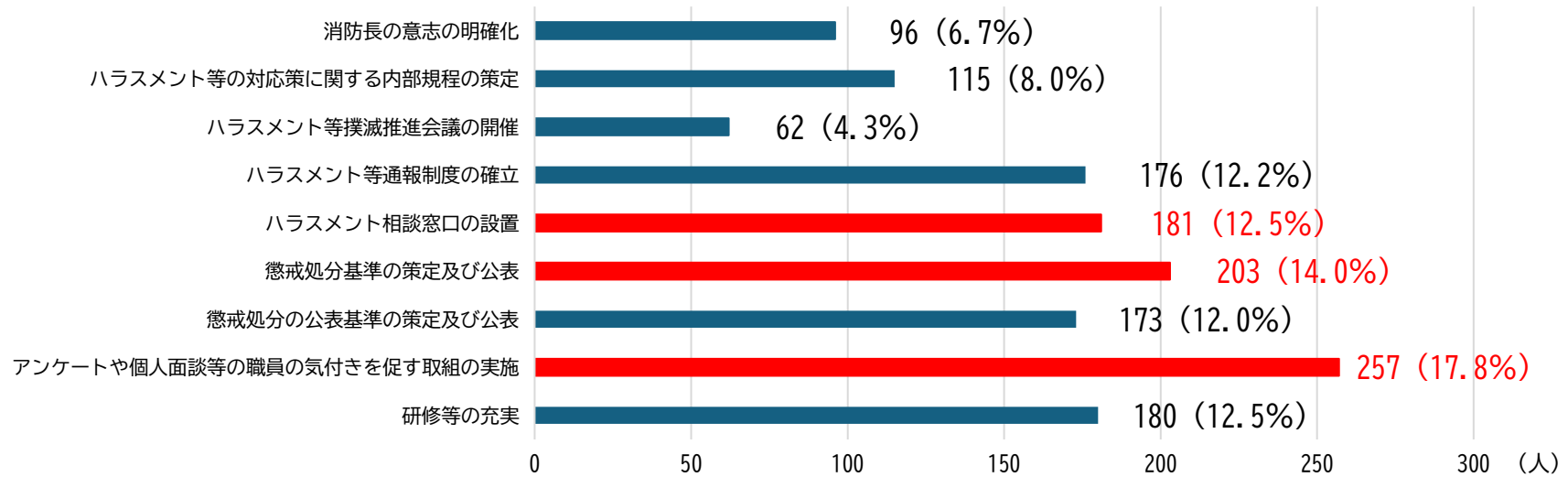


1 4－2. 対応策が効果を発揮していると感じている場合、具体的にどのような効果を発揮しているか

- | | | |
|----------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 【消防長の意志の明確化】 | ・ 職員全体のハラスメント防止の意識が向上した | ・ 若手であっても意見しやすい環境となった |
| 【通報制度の確立・相談窓口の設置】 | ・ 通報、相談により自分でためこまない環境となった | ・ 通報制度の整備が抑止力となった |
| 【懲戒処分基準、公表基準の策定及び公表】 | ・ 基準の存在が抑止力となった | ・ 基準の明確化によりハラスメントの定義について共通認識が生まれた |
| 【アンケート・個人面談】 | ・ ハラスメント事案の実態把握ができるようになった | ・ 自らの言動が適切か考えるようになった |
| 【研修等の充実】 | ・ ハラスメント防止への意識が向上した | ・ ハラスメントの定義について共通認識が生まれた |

- 1 4－3. 平成29年次長通知にて示された対応策のうち、どの対応策を今後強化すべきだと感じるか（複数回答可）
 ○ 「アンケートや個人面談等の職員の気づきを促す取組の実施」が最も多く、次いで「懲戒処分基準の策定及び公表」、「ハラスメント相談窓口の設置」が多かった。【図15】

【図15】（N=1,443）



1 4－4. 対応策を今後強化すべきだと感じる場合、どのように強化すべきか

【通報制度の確立・相談窓口の設置】

・消防職員でない第三者による運営 ・多様な属性の窓口員の配置（年齢層、性別など）

【懲戒処分基準の策定及び公表】

・処分の基準、ハラスメントの定義の明確化

【懲戒処分の公表基準の策定及び公表】

・ハラスメントによる処分内容の職員への周知

【アンケートや個人面談等の職員の気づきを促す取組】

・職員に向けアンケート結果の公表

【研修等の充実】

・外部講師の起用 ・階層別の研修の実施 ・相談窓口員のスキルアップ研修の導入

【その他】

・過去の処分事例の共有 ・気軽に利用できる目安箱の設置

15. 現在勤務する職場の特徴（複数回答可）

- ハラスメントを受けたことがある職員とハラスメントを受けたことはない職員とで特に差があったものは、「上司・同僚・部下のコミュニケーションが少ない又はない」、「悩み、不満、問題を組織（上司）に伝えづらい」、「職員間においてイジリ、おどかし、からかいが見られる」、「他部署や外部との交流が少ない又はない」、「時間外勤務が多い」であった。【図16】

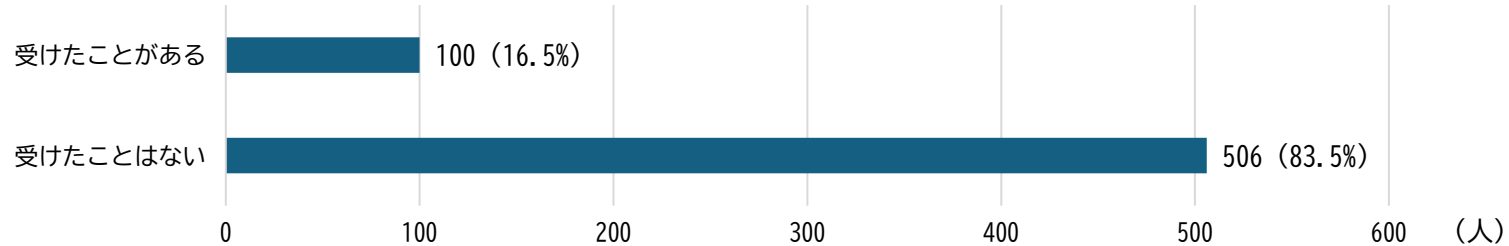
【図16】

	令和6年度中に職場 でハラスメントを受 けたことがある (N=59)	令和6年度中に職場 でハラスメントを受 けたことはない (N=547)
上司・同僚・部下のコミュニケーションが少ない又はない	13.6%	5.5%
悩み、不満、問題を組織に伝えづらい	49.2%	19.0%
悩み、不満、問題を上司に伝えづらい	27.1%	10.8%
職員間においてイジリ、おどかし、からかいが見られる	49.2%	28.3%
他部署や外部との交流が少ない又はない	52.5%	23.4%
時間外勤務が多い	30.5%	15.4%
休暇・休業を取得しづらい	30.5%	21.6%
若手職員の比率が低い又は若手職員がいない	6.8%	9.0%
ベテラン職員の比率が低い又はベテラン職員がいない	10.2%	6.8%
男性職員の比率が低い又はいない	0.0%	0.0%
女性職員の比率が低い又は女性職員がいない	37.3%	39.1%
中途採用や出向者など多様なバックグラウンドを持つ職員の比率が低い又は中途採用や出向者など多様なバックグラウンドを持つ職員がいない	28.8%	24.5%
育児や介護等、時間制約がある職員の比率が低い又は育児や介護など、時間制約がある職員がいない	13.6%	13.5%
育児中の職員が少ない又はいない	11.9%	11.7%
当てはまるものはない	0.0%	1.5%

16. 令和6年度中、職場でカスタマー・ハラスメント（カスハラ）を受けたことがあるか（N=606）

○ カスハラを受けたことがあると回答した消防吏員は全回答の1割超であった。【図17】

【図17】（N=606）

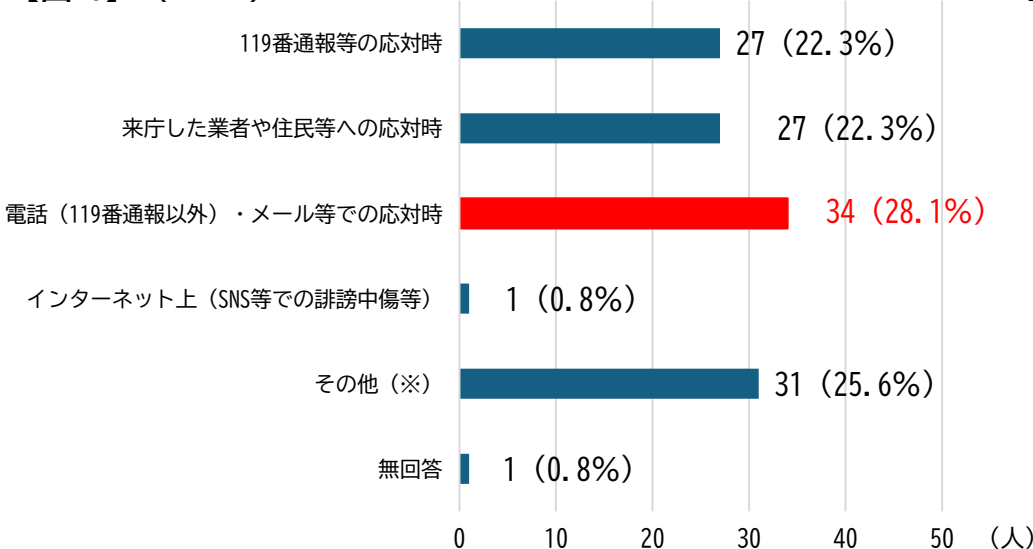


17. 回答者が受けたカスハラは、どのような場面で行われ、どのような内容だったか（複数回答可）（N=100）

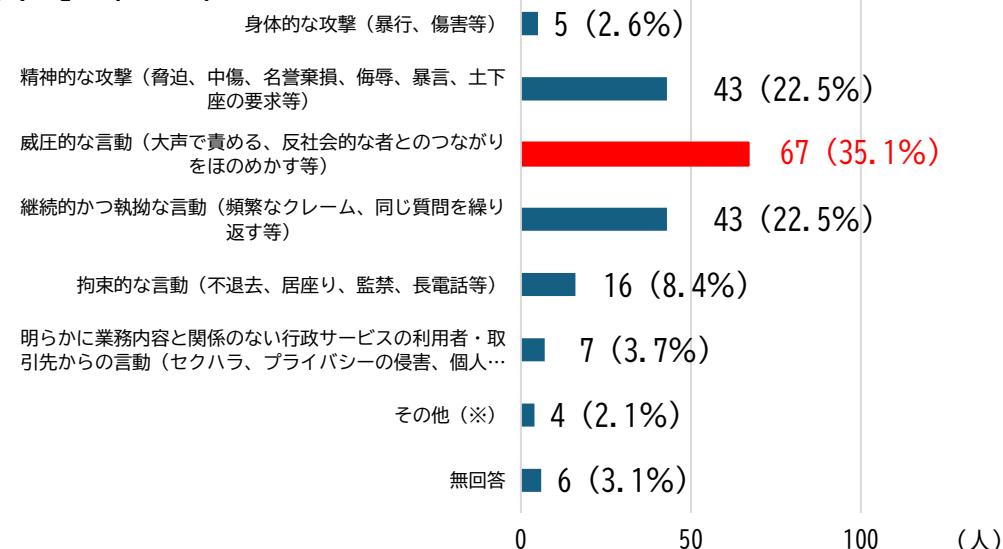
○ カスハラを受けた場面として、「電話（119番通報以外）・メール等での応対時」が約3割で最も多かった。【図18】

○ カスハラの内容として、「威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）」が3割超で最も多かった。【図19】

【図18】（N=121）



【図19】（N=191）



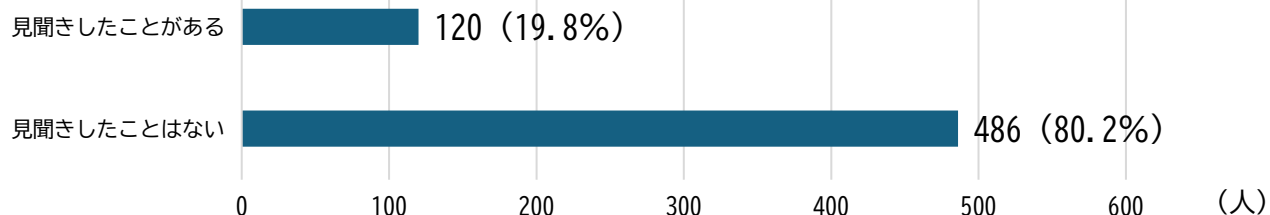
（※）その他には、災害現場、立入検査時、搬送先医療機関、救命講習時 など

（※）その他には、医療機関引継ぎ時に引継ぎを聞いてもらえない、搬送した患者の帰宅方法を問い詰められた など

18. 令和6年度中、職場で職員がカスハラを受けているのを見聞きしたことがあるか（N=606）

- 職場で職員がカスハラを見聞きしたことがあると回答した消防吏員は全回答の約2割であり、全回答の約8割の消防吏員はカスハラを見聞きしたことはないとの回答であった。【図20】

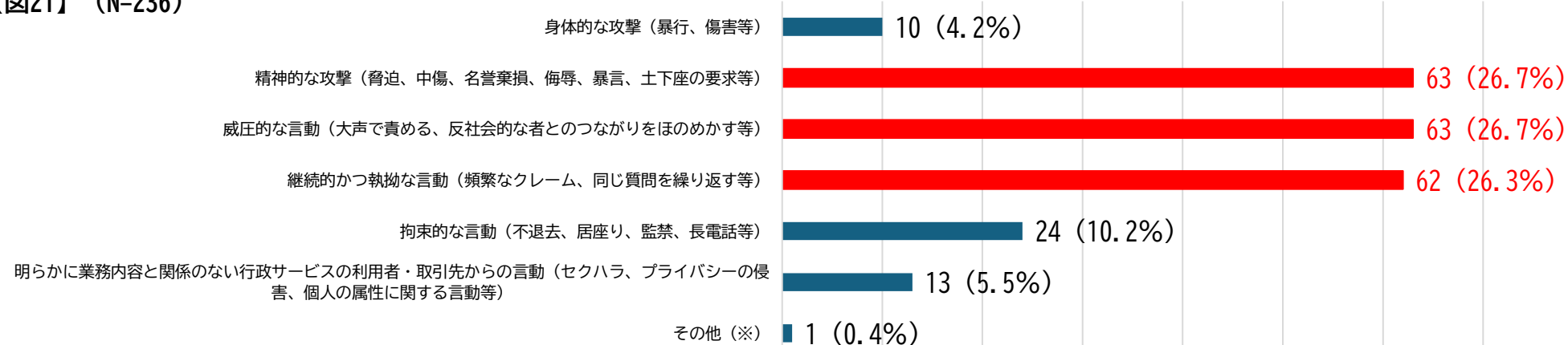
【図20】（N=606）



19. 回答者が受けたカスハラは、どのような内容だったか（複数回答可）（N=120）

- 「精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等）」、「威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）」、「継続的かつ執拗な言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）」がそれぞれ全回答の約2割超を占めた。【図21】

【図21】（N=236）



（※）医療機関収容依頼時