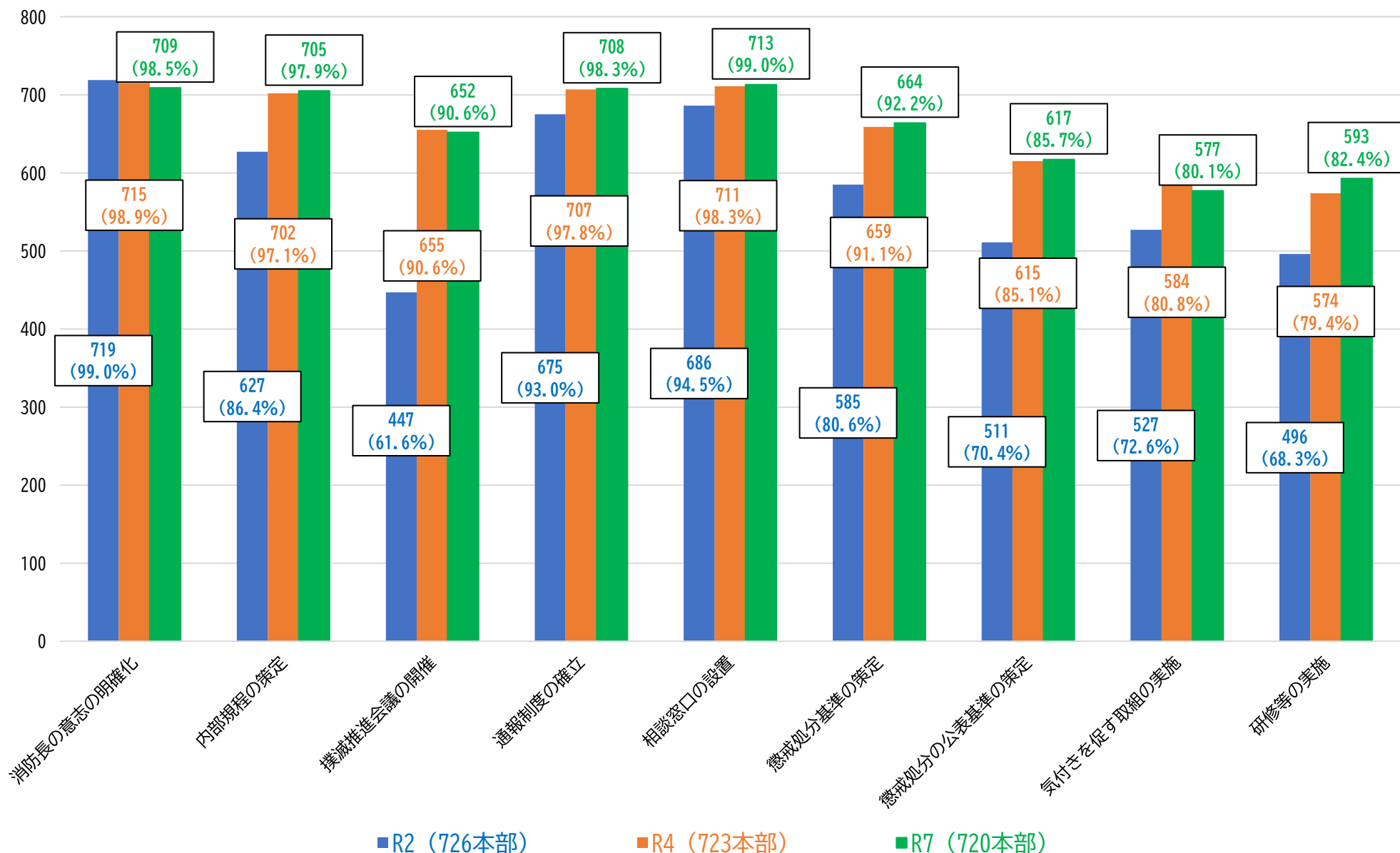


資料1 ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）結果概要

消防本部におけるハラスメント対応策の実施状況

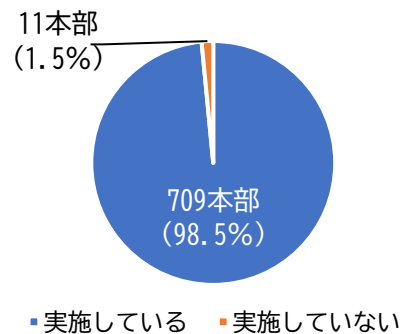


消防長の意志の明確化関連

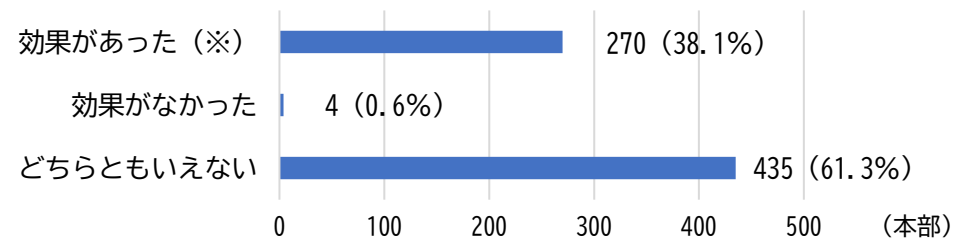
1－1. 現消防長がハラスメント等を撲滅するための意志表明を実施しているか、実施している場合、ハラスメント等の撲滅に関して効果があったか

- 現消防長が意志表明を「実施している」本部が全本部の9割以上を占めた。【図1】
- ハラスメントの撲滅に関して、「効果があった」が全回答の約4割を占め、「どちらともいえない」が全回答の約6割を占めた。【図2】

【図1】（N=720）



【図2】（N=709）

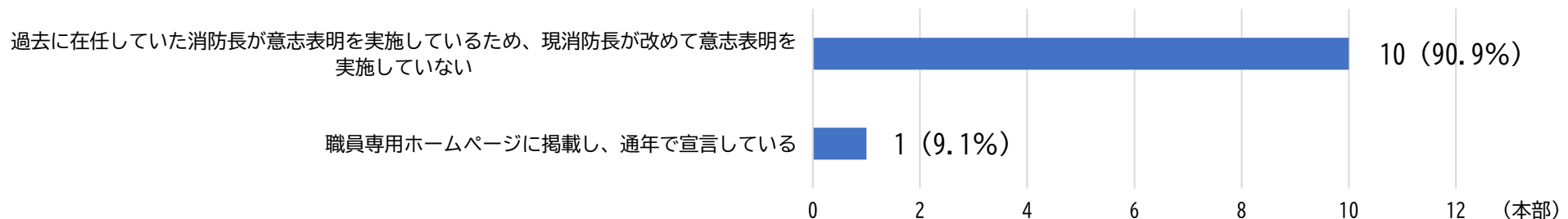


（※）効果として、ハラスメント件数が減少した、職員全体のハラスメントに対する意識が向上した等の回答があった。

1－2. 現消防長がハラスメント等を撲滅するための意志表明を実施していない理由

- 「過去に在任していた消防長が意志表明を実施しているため、現消防長が改めて意志表明を実施していない」が全回答の9割を占めた。【図3】

【図3】（N=11）

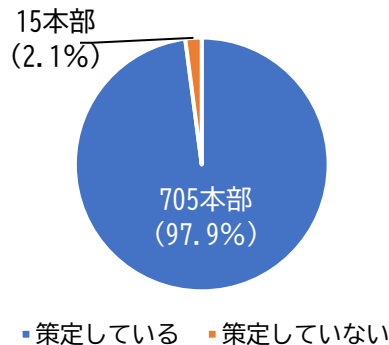


内部規程の策定関連

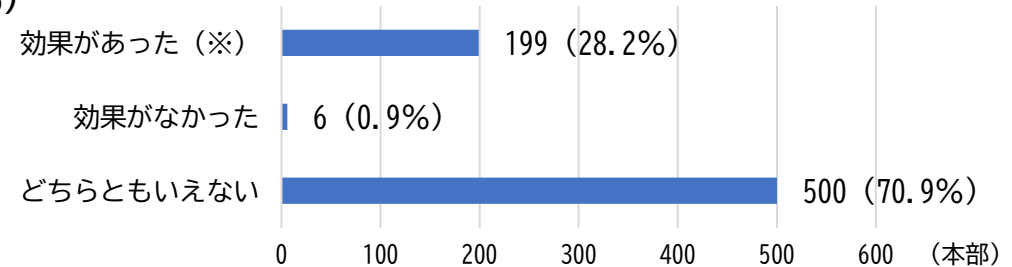
2-1. ハラスメント等の対応策に関する内部規程を策定しているか、策定している場合、ハラスメント等の撲滅に関して効果があったか

- 内部規程を「策定している」本部が全本部の9割以上を占めた。【図4】
- ハラスメントの撲滅に関して、「効果があった」が全回答の約3割を占め、「どちらともいえない」が全回答の7割を占めた。【図5】

【図4】 (N=720)



【図5】 (N=705)

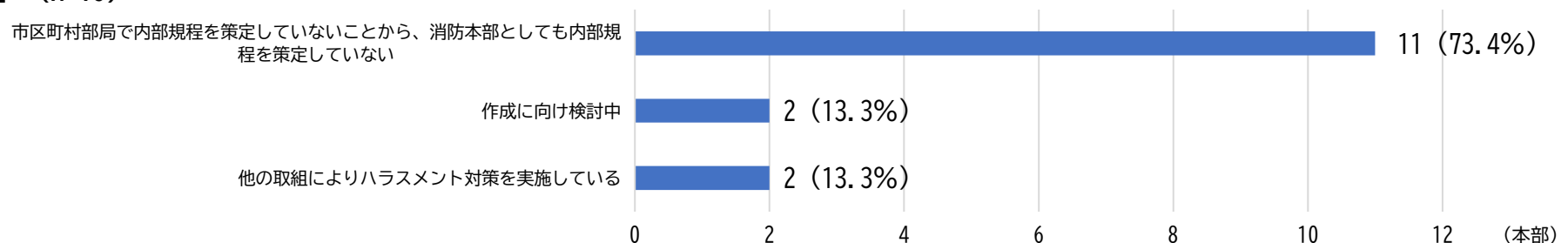


(※) 効果として、ハラスメントに対する抑止効果が生まれた、ハラスメント発生時の対応力が向上した等の回答があった。

2-2. ハラスメント等の対応策に関する内部規程を策定していない理由

- 「市区町村部局で内部規程を策定していないことから、消防本部としても内部規程を策定していない」が全回答の7割超を占めた。【図6】

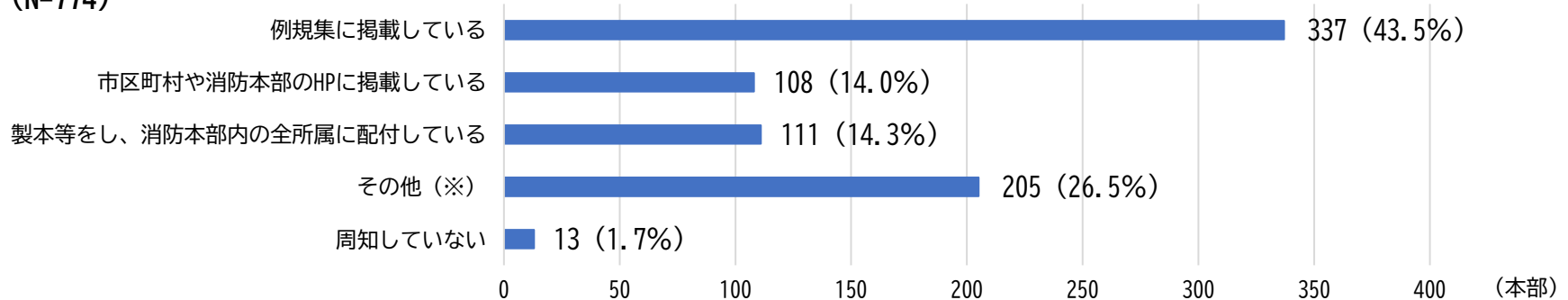
【図6】 (N=15)



2-3. 策定した内部規程の周知方法（複数回答可）

○ 「例規集に掲載している」が全回答の4割超で最も多かった。また、「周知していない」は全回答の約2%であった。【図7】

【図7】（N=774）



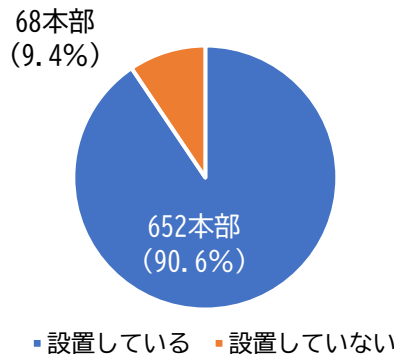
（※）本部内のネットワークやメール等を使用し周知している、通知等により回覧・掲示している、研修や会議を活用し周知している、消防長や幹部職員から職員に対しメール等で周知している など

ハラスメント等撲滅推進会議関連

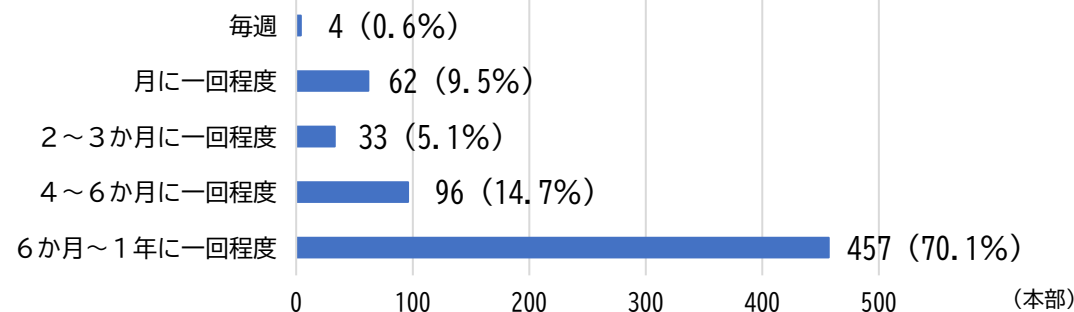
3-1. ハラスメント等撲滅推進会議を設置しているか、設置している場合、会議を開催する頻度

- ハラスメント等撲滅推進会議を「設置している」本部が全本部の9割を占めた。【図8】
- 頻度については、「6か月～1年に一回程度」が全回答の7割で最も多く、次いで「4～6か月に一回程度」が多かった。【図9】

【図8】（N=720）



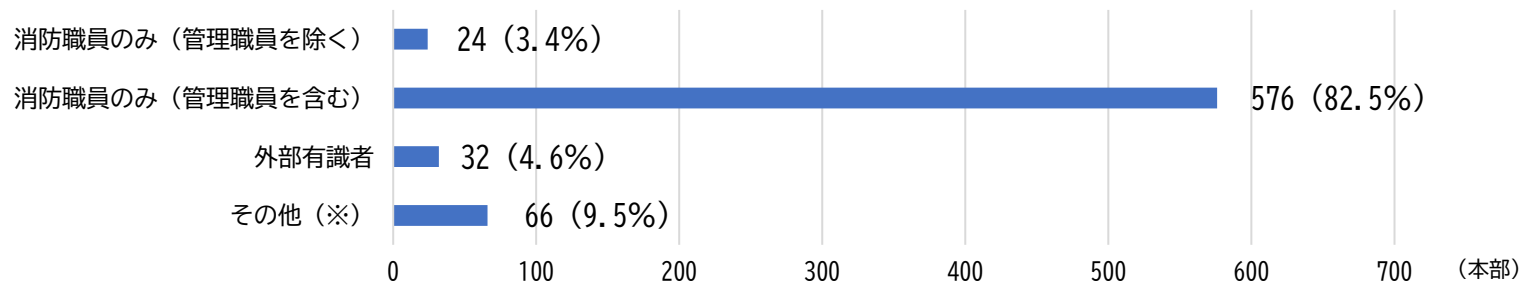
【図9】（N=652）



3-2. ハラスメント等撲滅推進会議を設置している場合、会議の参加者（複数回答可）

- 「消防職員のみ（管理職員を含む）」が全回答の約8割を占めた。
- また、「外部有識者」、「消防職員のみ（管理職員を除く）」はそれぞれ全回答の1割未満であった。【図10】

【図10】（N=698）

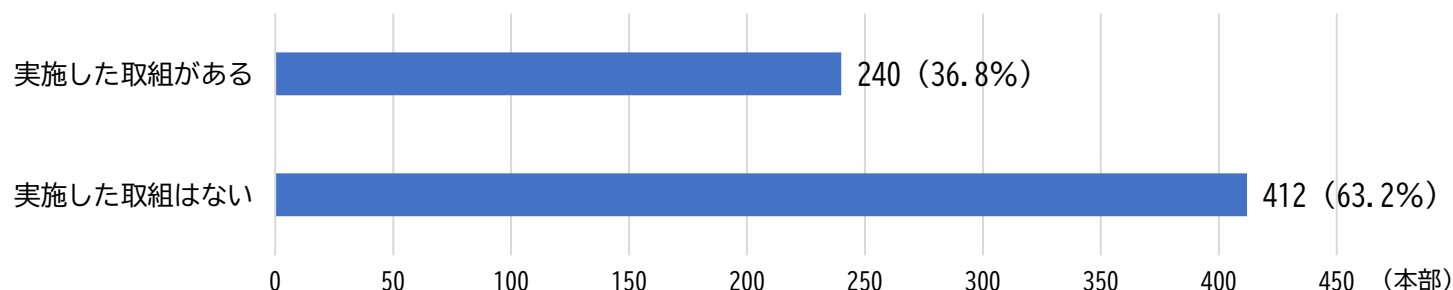


（※）市町村部局の職員、広域連合・事務組合等の事務局職員 など

3-3. ハラスメント等撲滅推進会議を開催した結果、実施することとなった取組はあるか

○ ハラスメント等撲滅推進会議を開催した結果、「実施した取組がある」との回答が全回答の3割超であった。【図11】

【図11】（N=652）



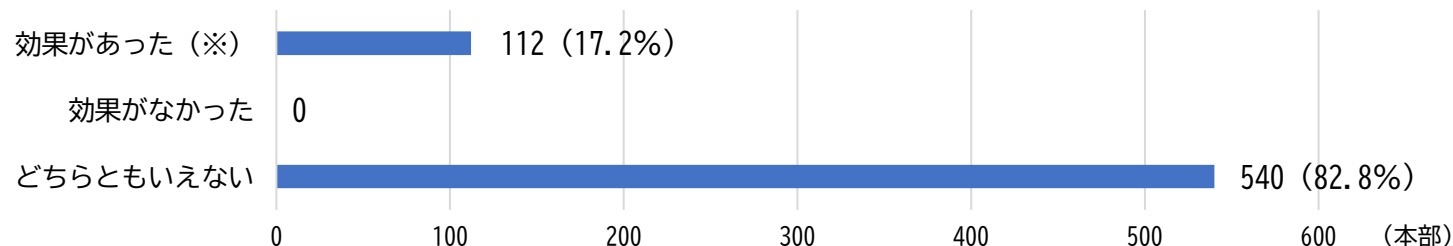
3-4. ハラスメント等撲滅推進会議を開催した結果、実施することとなった取組の内容（複数回答可）

- ・ アンケート、セルフチェックの実施
- ・ ハラスメントに関する意見箱の設置
- ・ ハラスメント防止研修の実施、参加
- ・ アサーティブコミュニケーションの励行
- ・ 相談員制度、通報窓口の設置、周知
- ・ 面談、ヒアリングの実施
- ・ 事務端末のポップアップに表示される標語の募集
- ・ 職場内ミーティングの実施
- ・ ハラスメント防止ポスターの作成、掲示 など

3-5. 会議において決定した取組を実施したことでハラスメント等の撲滅に関して効果はあったか

○ 「効果があった」が全回答の約2割を占め、「どちらともいえない」が全回答の約8割を占めた。【図12】

【図12】（N=652）

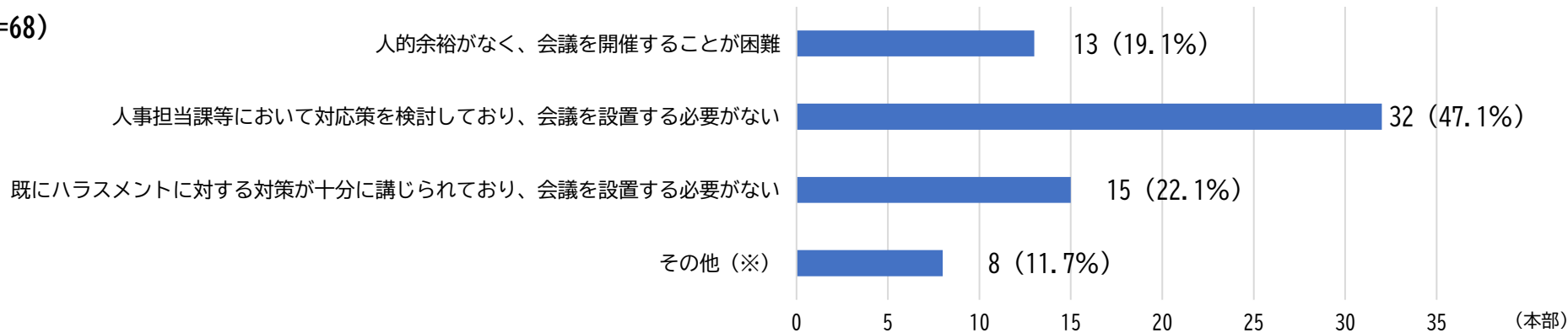


（※）効果として、ハラスメントに関するアンケート調査の結果が改善された、職員のハラスメント防止に関する意識の向上や職場の雰囲気の改善が見られた、ハラスメント件数が減少した等の回答があった。

3-6. ハラスメント等撲滅推進会議を設置していない理由

- 「人事担当課等において対応策を検討しており、会議を設置する必要がない」が全回答の約半数で最も多く、次いで「既にハラスメントに対する対策が十分に講じられており、会議を設置する必要がない」が多かった。【図13】

【図13】（N=68）



（※）他の会議において同様の内容を検討している、市町村部局が主導となり会議や取組を実施している、設置の検討中 など

ハラスメント等通報制度関連

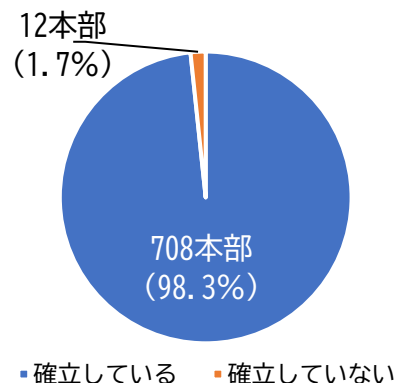
4-1. ハラスメント等通報制度を確立している（※）か、確立している場合、令和6年度における消防職員等からの通報の有無

○ ハラスメント等通報制度を「確立している」本部が全本部の9割以上を占めた。【図14】

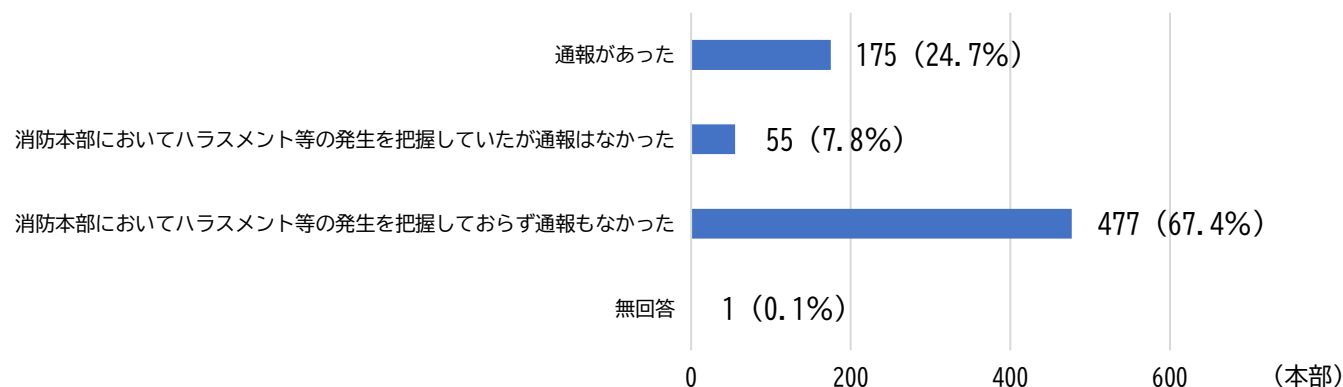
○ ハラスメント等通報制度を確立している本部のうち、「消防本部においてハラスメント等の発生を把握しておらず通報もなかった」本部が約7割を占め、「通報があった」本部は2割超であった。【図15】

（※）ハラスメント等通報制度を確立している：消防職員等からハラスメント等の通報を受け、必要に応じて事実関係の調査を十分に行い、関係者の処分等を行う体制を確立していることをいう。以下同じ。

【図14】（N=720）



【図15】（N=708）



4-2. 本部においてハラスメント等の発生を把握していたが通報はなかった場合、ハラスメント等通報制度が活用されなかった理由

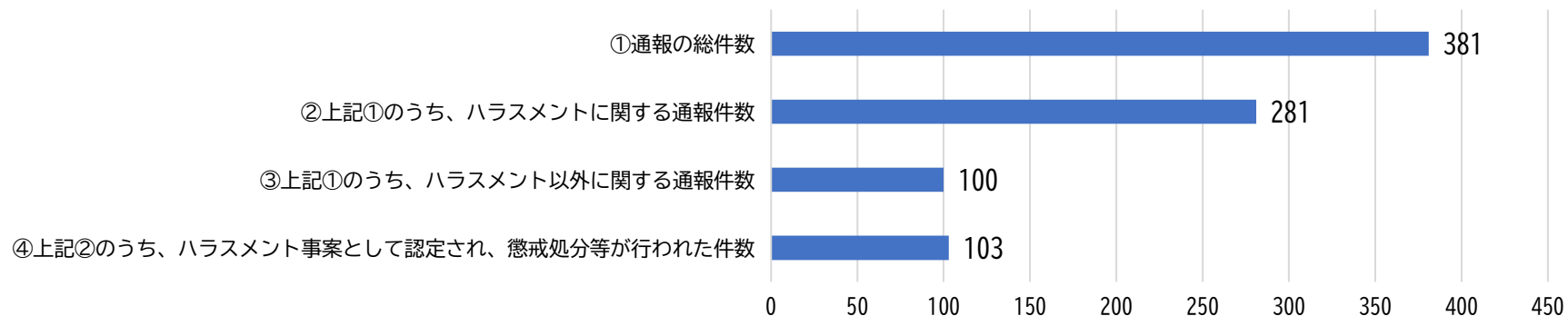
- ・相談窓口等で早期に覚知したことにより活用されなかったと思われる
- ・通報窓口の存在を周知しきれていなかった など

4-3. ハラスメント等通報制度を確立している場合、令和6年度におけるハラスメント等の通報件数

- 令和6年度における通報の総件数は381件であった。また、総件数のうちハラスメントに関する通報が281件で、このうち103件において懲戒処分等（※）が行われた。【図16】

（※）懲戒処分等：懲戒処分又は訓告、厳重注意、説諭、諭旨などの実質的な制裁を伴わない矯正措置をいう。以下同じ。

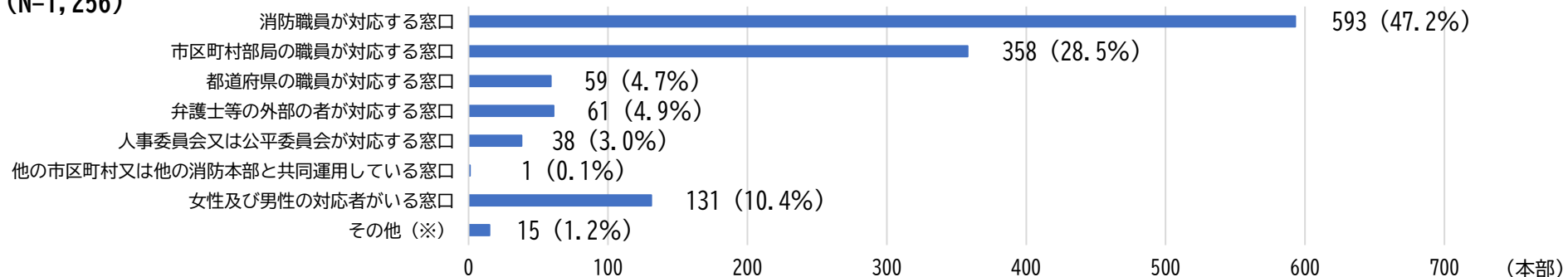
【図16】



4-4. ハラスメント等通報制度を確立している場合、ハラスメント等通報窓口の形態（複数回答可）

- 「消防職員が対応する窓口」が全回答の約半数で最も多く、次いで「市区町村部局の職員が対応する窓口」が多かった。また、「都道府県の職員が対応する窓口」、「弁護士等の外部の者が対応する窓口」、「人事委員会又は公平委員会が対応する窓口」はそれぞれ全回答の5%未満であった。【図17】

【図17】（N=1,256）

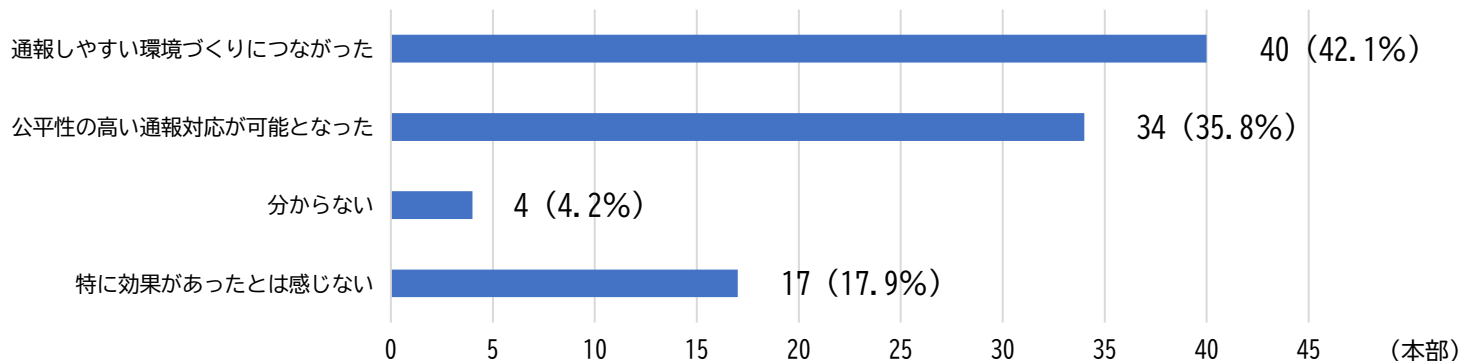


（※）医療機関等に設置されている窓口、民間業者が運営する窓口 など

4－5. ハラスメント等通報窓口において、弁護士等の外部の者が対応することでどのような効果があったか（複数回答可）

- 「通報しやすい環境づくりにつながった」が全回答の約4割、「公平性の高い通報対応が可能となった」が全回答の3割超であった。【図18】

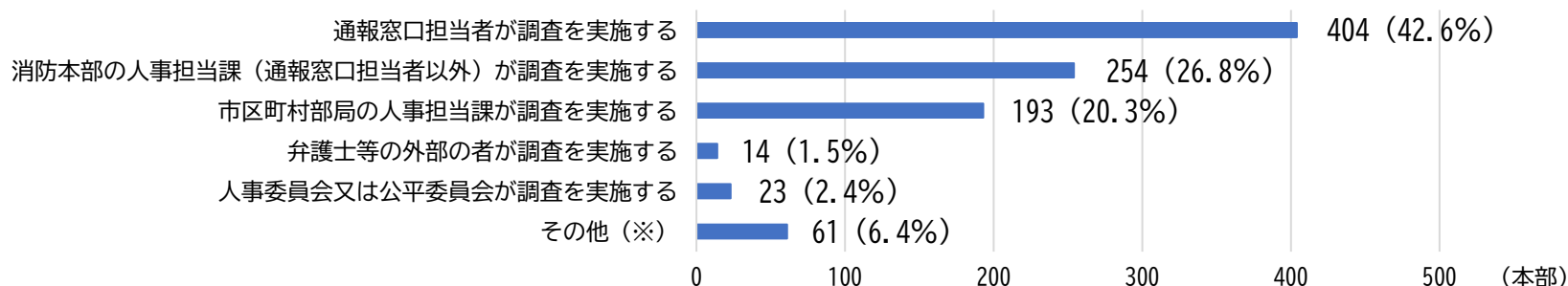
【図18】（N=95）



4－6. ハラスメント等通報窓口に通報があり、調査を実施する必要性が生じた場合の主な調査主体（複数回答可）

- 「通報窓口担当者が調査を実施する」が全回答の約4割で最も多く、次いで「消防本部の人事担当課（通報窓口担当者以外）が調査を実施する」が多かった。また、「弁護士等の外部の者が調査を実施する」、「人事委員会又は公平委員会が調査を実施する」はそれぞれ全回答の3%未満であった。【図19】

【図19】（N=949）

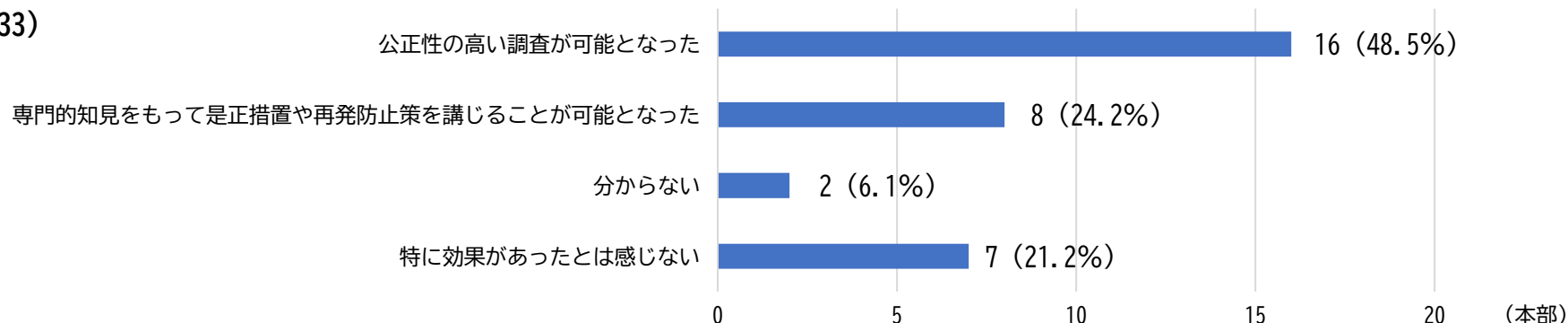


（※）本部内に設置しているハラスメントに関する委員会、幹部職員、市町村部局等の担当課（人事担当課以外） など

4－7. 弁護士等の外部の者が調査を実施することでどのような効果があったか（複数回答可）

- 「公正性の高い調査が可能となった」が全回答の約半数で最も多く、次いで「専門的知見をもって是正措置や再発防止策を講じることが可能となった」が多かった。【図20】

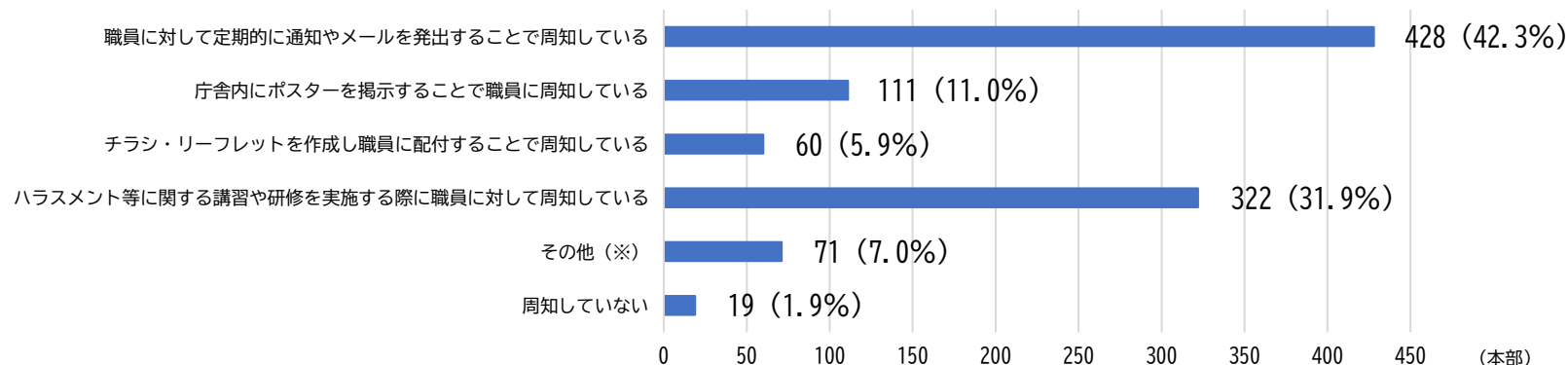
【図20】（N=33）



4－8. ハラスメント等通報窓口の周知方法（複数回答可）

- 「職員に対して定期的に通知やメールを発出することで周知している」が全回答の約4割で最も多く、次いで「ハラスメント等に関する講習や研修を実施する際に職員に対して周知している」が多かった。【図21】

【図21】（N=1,011）

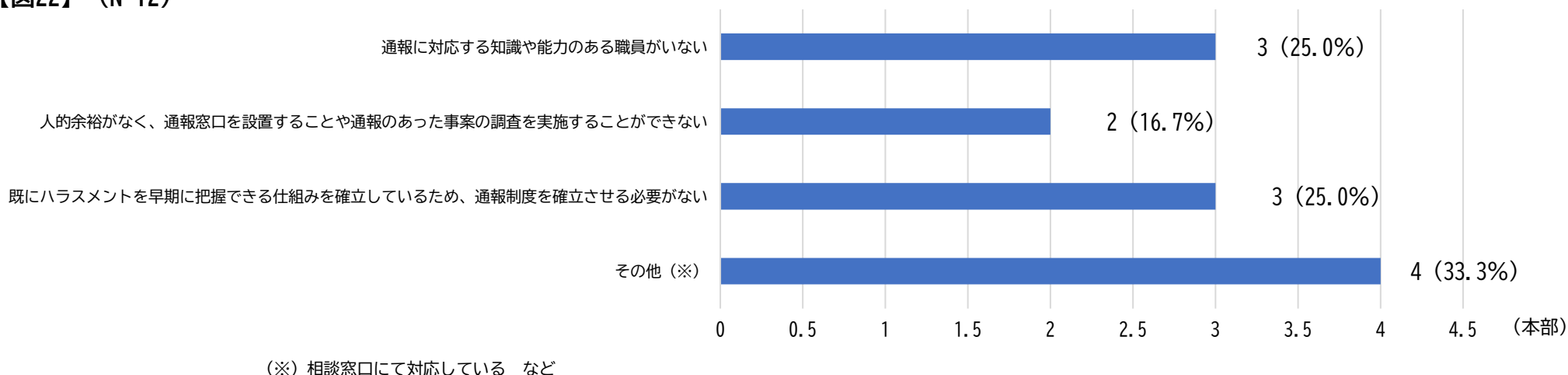


（※）消防本部内のネットワークやメール等で周知、通知等により回覧・掲示、例規集等に掲載、幹部職員等から職員に対し周知 など

4－9．ハラスメント等通報制度を確立していない理由

- 「その他」を除くと、「既にハラスメントを早期に把握できる仕組みを確立しているため、通報制度を確立させる必要がない」、「通報に対する知識や能力のある職員がいない」がそれぞれ全回答の2割超で最も多かった。
また、「その他」では「相談窓口にて対応している」などの回答があった。【図22】

【図22】（N=12）



4－10．ハラスメント等通報制度の活用に向けた取組の内容

- ・ 情報管理を徹底していること、通報による不利益事案が発生した場合には厳正な措置をすることを周知した
- ・ 通報窓口の活用しやすさ又は活用しにくい理由について、全職員にアンケートを実施している
- ・ 消防長が全職員に対し再度、ハラスメントの撲滅や通報窓口などについて周知した
- ・ 今後、通報制度の内容を検証する など

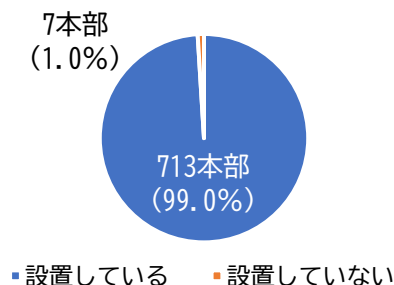
ハラスメント相談窓口関連

5-1. ハラスメント相談窓口を設置しているか、設置している場合、令和6年度における消防職員等からのハラスメントに関する相談の有無

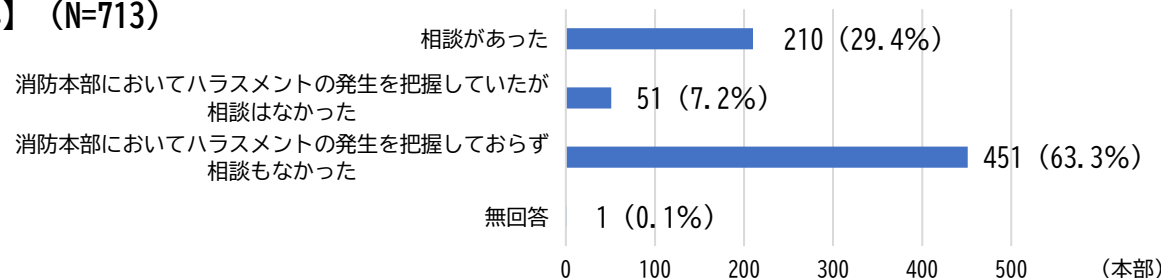
○ ハラスメント相談窓口を「設置している」本部が全本部の9割以上を占めた。【図23】

○ ハラスメント相談窓口を設置している本部のうち、「消防本部においてハラスメントの発生を把握しておらず相談もなかった」本部が6割超を占め、「相談があった」本部は約3割であった。【図24】

【図23】 (N=720)



【図24】 (N=713)



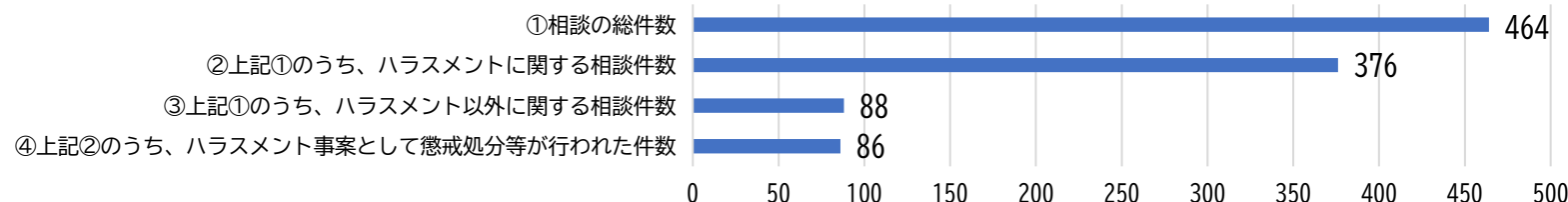
5-2. 本部においてハラスメントの発生を把握していたが相談はなかった場合、ハラスメント相談窓口が活用されなかった理由

- ・面談等で早期に覚知したことにより活用されなかったと思われる
- ・相談者の特定を恐れたためと思われる
- ・通報窓口の存在を周知しできていなかった など

5-3. ハラスメント相談窓口を設置している場合、令和6年度における消防職員等からの相談件数

○ 令和6年度における相談の総件数は464件であった。また、総件数のうちハラスメントに関する相談が376件で、そのうち86件において懲戒処分等が行われた。【図25】

【図25】

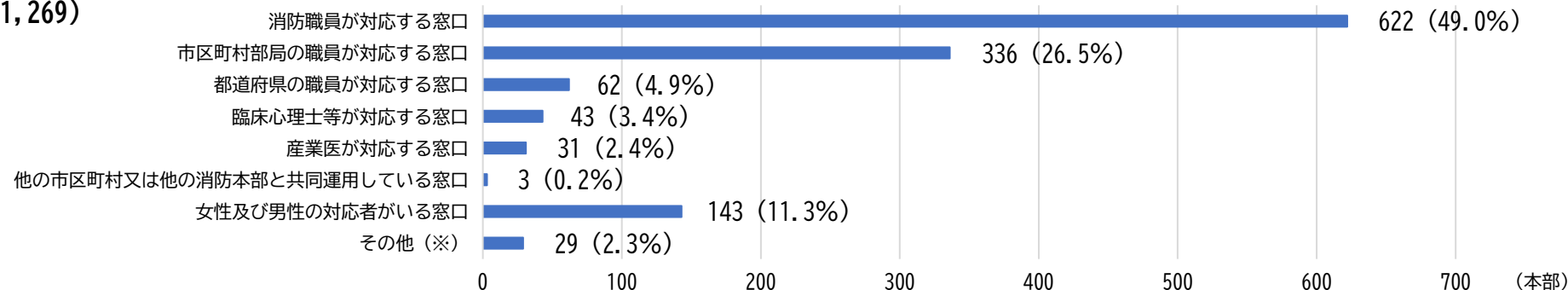


5-4. ハラスメント相談窓口を設置している場合、ハラスメント相談窓口の形態（複数回答可）

○ 「消防職員が対応する窓口」が全回答の約半数で最も多く、次いで「市区町村部局の職員が対応する窓口」が多かった。

また、「都道府県の職員が対応する窓口」、「臨床心理士等が対応する窓口」、「産業医が対応する窓口」、「他の市区町村又は他の消防本部と共同運用している窓口」はそれぞれ全回答の5%未満であった。【図26】

【図26】（N=1,269）

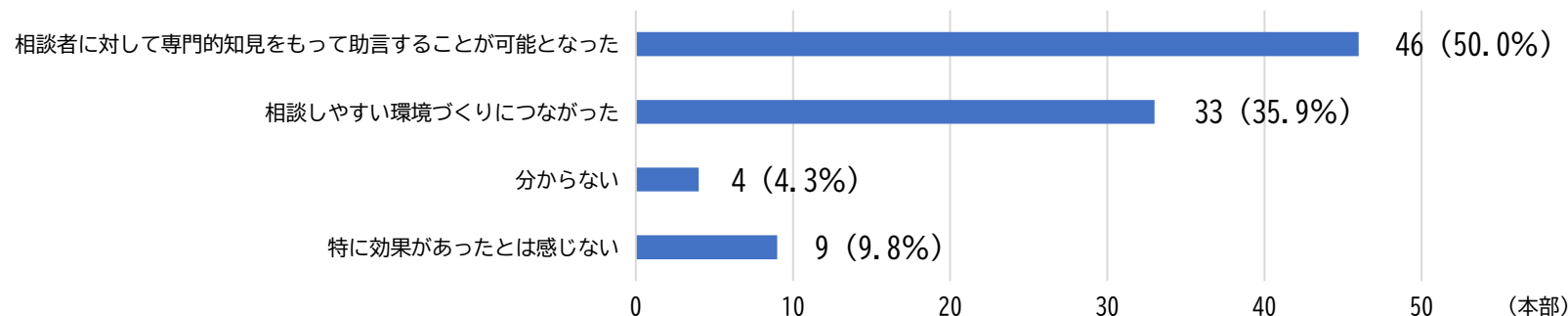


（※）外部委託業者、弁護士、社労士、人事委員会・公平委員会、保健師 など

5-5. ハラスメント相談窓口において、臨床心理士等の外部の者が対応することで、どのような効果があったか（複数回答可）

○ 「相談者に対して専門的知見をもって助言することが可能となった」が全回答の半数、「相談しやすい環境づくりにつながった」が全回答の3割超であった。【図27】

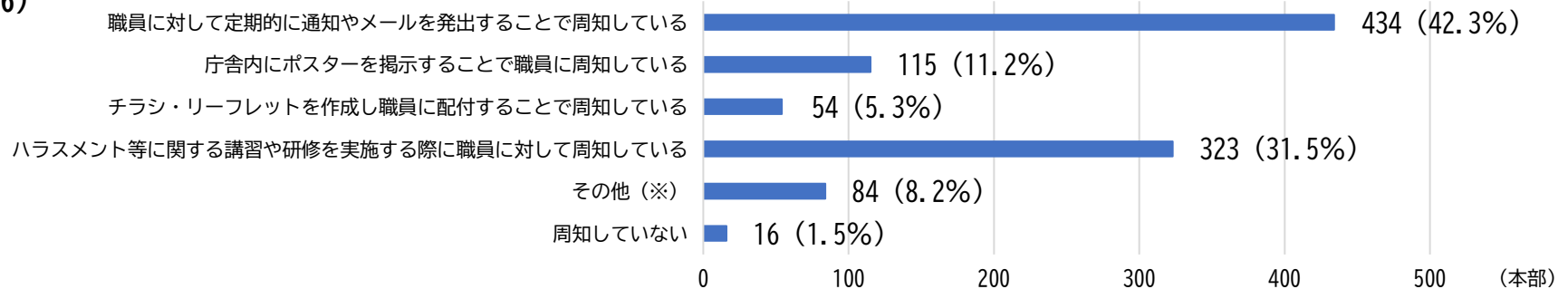
【図27】（N=92）



5-6. ハラスメント相談窓口の職員への周知方法（複数回答可）

- 「職員に対して定期的に通知やメールを発出することで周知している」が全回答の約4割で最も多く、次いで「ハラスメント等に関する講習や研修を実施する際に職員に対して周知している」が多かった。【図28】

【図28】（N=1,026）

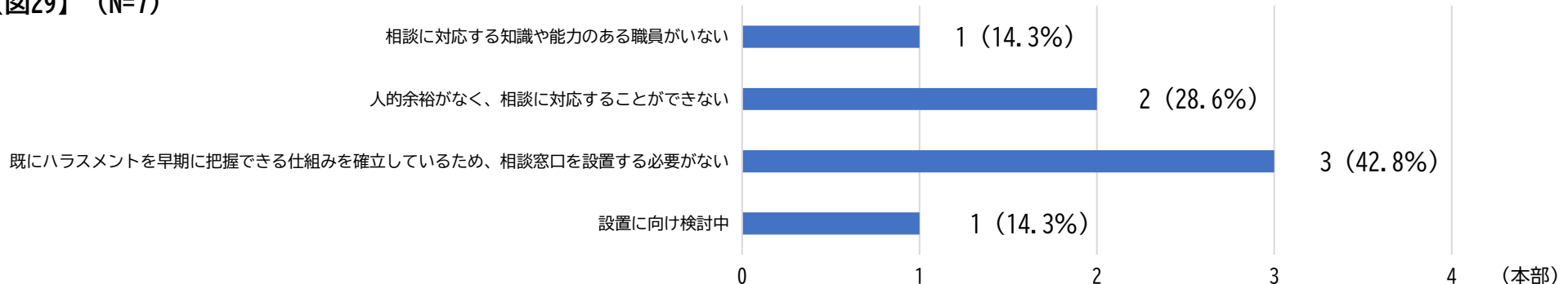


（※）消防本部内のネットワークやメール等で周知、通知等により閲覧・掲示、研修や会議等で周知、幹部職員等から職員に対し周知 など

5-7. ハラスメント相談窓口を設置していない理由

- 「既にハラスメントを早期に把握できる仕組みを確立しているため、相談窓口を設置する必要がない」が全回答の約4割で最も多く、次いで「人的余裕がなく、相談に対応することができない」が多かった。【図29】

【図29】（N=7）



懲戒処分の厳格化関連

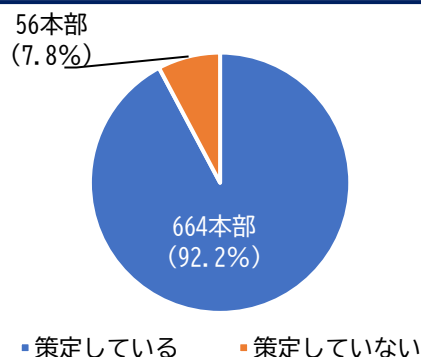
6-1. 懲戒処分に関する基準を策定している（※）か、策定している場合、ハラスメント行為について明記しているか

○ 基準を「策定している」本部が全本部の約9割を占めた。【図30】

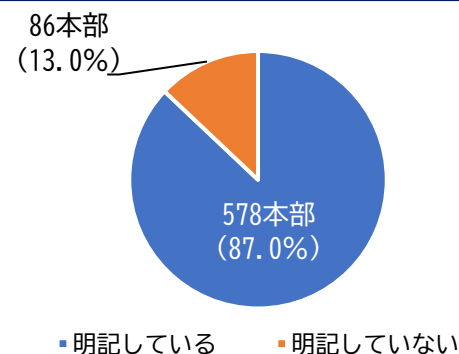
○ 基準を策定している本部のうち、基準に、ハラスメントについて「明記している」本部が約9割を占めた。【図31】

（※）懲戒処分に関する基準を策定している：市区町村部局（組合構成市町村の部局を含む）の懲戒処分基準を用いている場合は、連名で懲戒処分基準を策定している場合や、市町村部局の策定した懲戒処分基準に準じる旨の規程の策定や通知等の発出をしている場合に限り懲戒処分基準を策定している扱いとする。以下同じ。

【図30】（N=720）



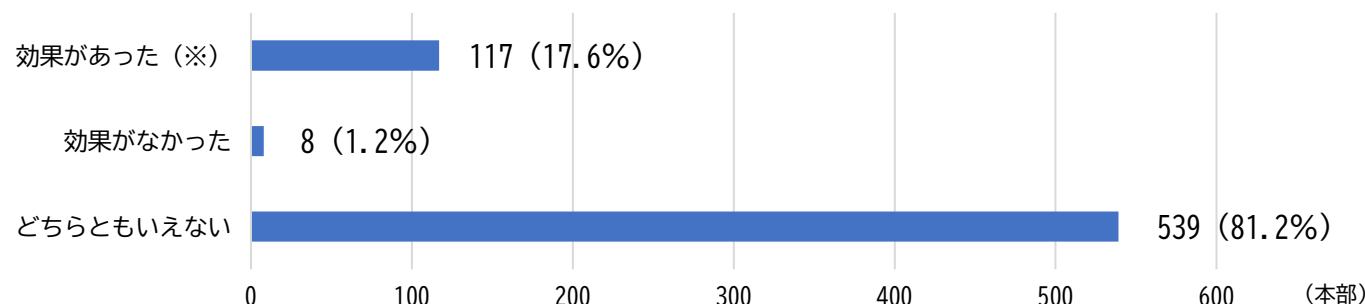
【図31】（N=664）



6-2. 懲戒処分に関する基準を策定したことで、ハラスメント等の撲滅に関して効果があったか

○ 「効果があった」が全回答の約2割を占め、「どちらともいえない」が全回答の約8割を占めた。【図32】

【図32】（N=664）

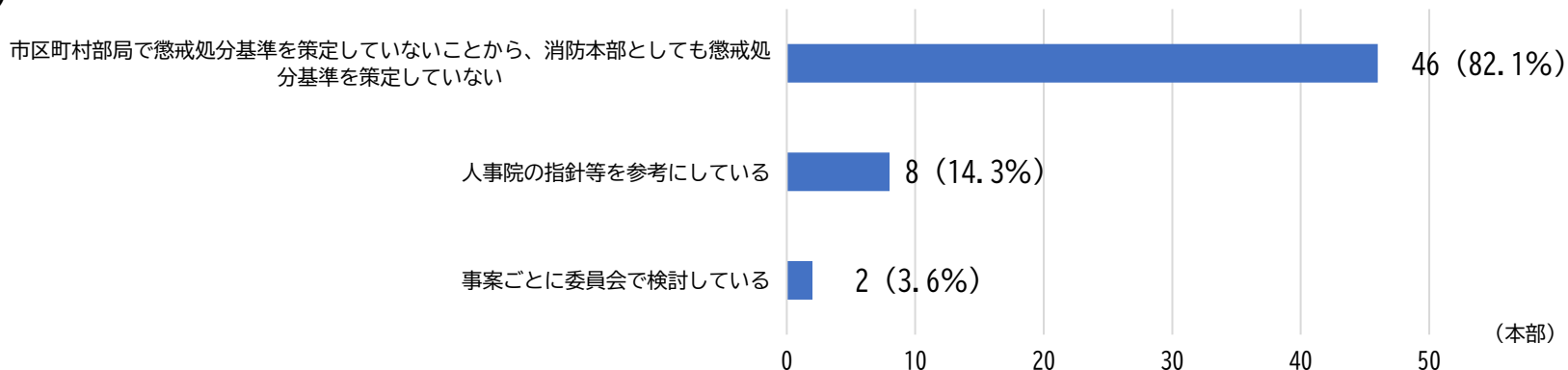


（※）効果として、職員のハラスメントへの意識向上及びハラスメントの抑止、ハラスメント件数の減少、ハラスメント防止における指導の根拠となった等の回答があった。

6-3. 懲戒処分に関する基準を策定していない理由

- 「市区町村部局で懲戒処分基準を策定していないことから、消防本部としても懲戒処分基準を策定していない」が全回答の約8割を占めた。【図33】

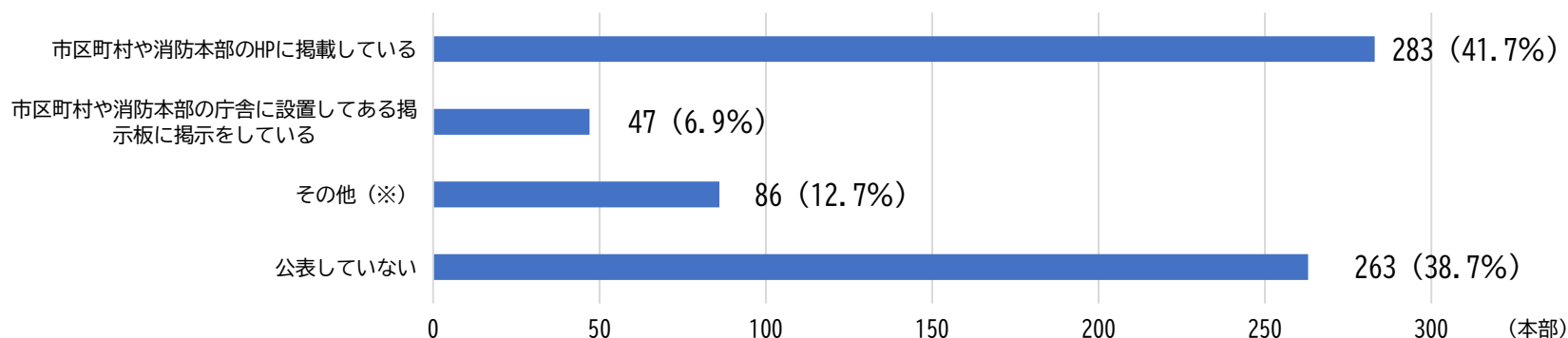
【図33】（N=56）



6-4. 懲戒処分に関する基準の公表方法（複数回答可）

- 「市区町村や消防本部のHPに掲載している」が全回答の約4割で最も多かった。また、「公表していない」についても全回答の約4割であった。【図34】

【図34】（N=679）

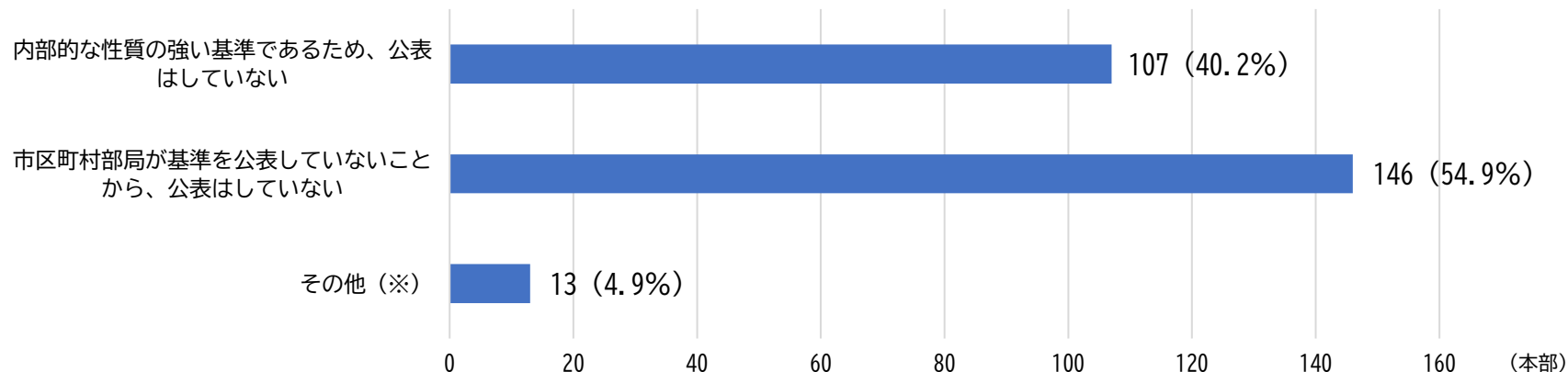


（※）例規集に掲載している、報道機関等に公表している、職員に直接配付している など

6-5. 懲戒処分に関する基準を公表していない理由

- 「市区町村部局が基準を公表していないことから、公表はしていない」が全回答の過半数を占め、「内部的な性質の強い基準であるため、公表はしていない」が4割を占めた。【図35】

【図35】（N=266）

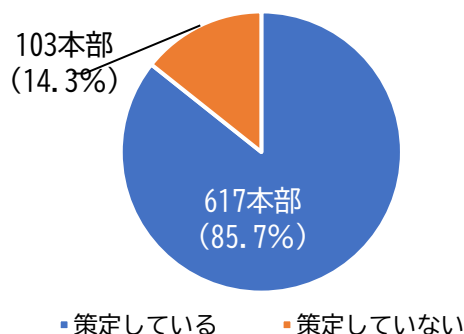


（※）公表について検討中、特に公表していない理由はない、HPがなく公表できない など

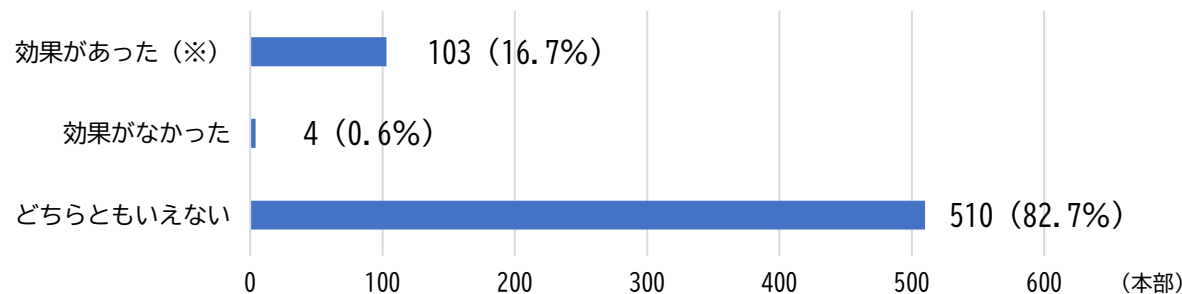
7-1. 懲戒処分の公表基準を策定しているか、策定している場合、ハラスメント等の撲滅に関して効果があったか

- 懲戒処分の公表基準を「策定している」本部が全本部の8割超を占めた。【図36】
- ハラスメントの撲滅に関して、「効果があった」が全回答の1割超を占め、「どちらともいえない」が全回答の約8割を占めた。【図37】

【図36】（N=720）



【図37】（N=617）

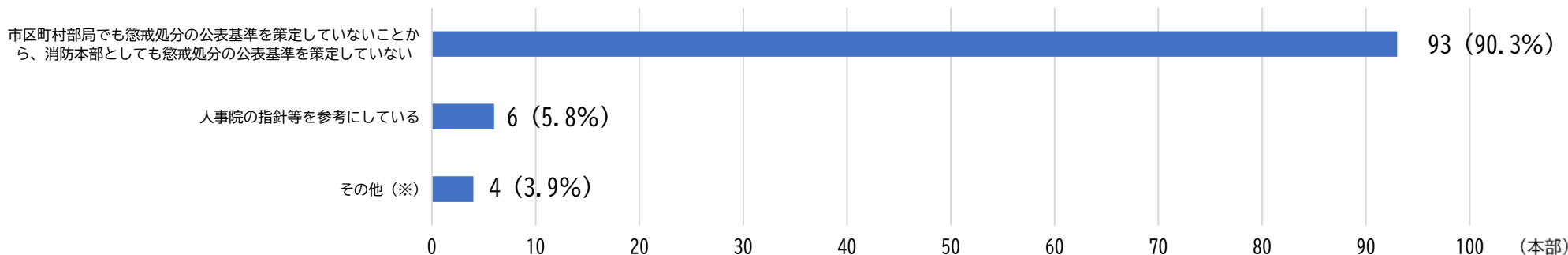


（※）効果として、職員のハラスメントへの意識向上及びハラスメントの抑止、ハラスメント件数の減少等の回答があった。

7-2. 懲戒処分の公表基準を策定していない理由

- 「市区町村部局でも懲戒処分の公表基準を策定していないことから、消防本部としても懲戒処分の公表基準を策定していない」が全回答の9割を占めた。【図38】

【図38】（N=103）

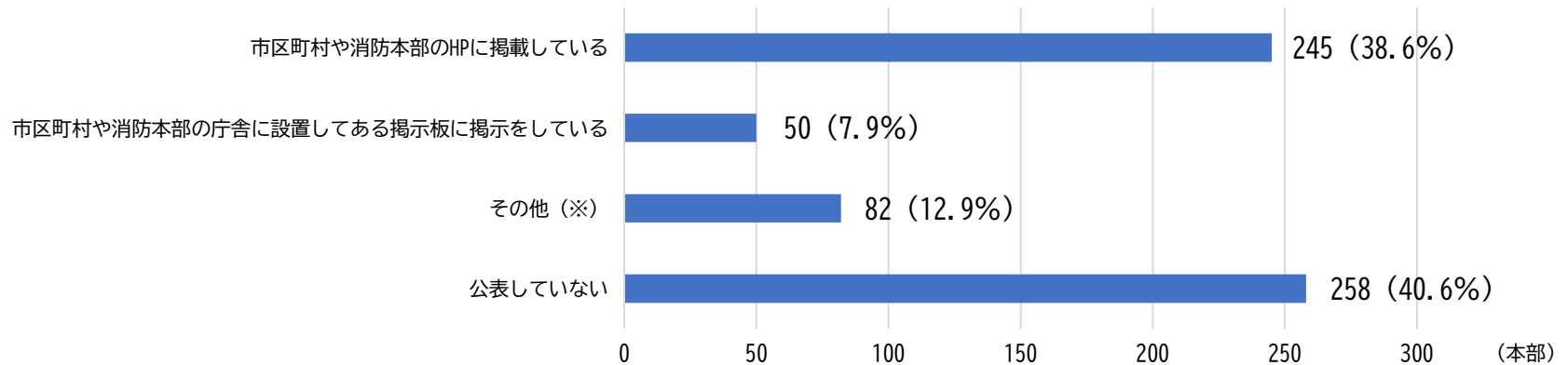


（※）策定に向け検討中 など

7-3. 策定した懲戒処分の公表基準の公表方法（複数回答可）

○ 「市区町村や消防本部のHPに掲載している」、「公表していない」がほぼ同数であった。【図39】

【図39】（N=635）

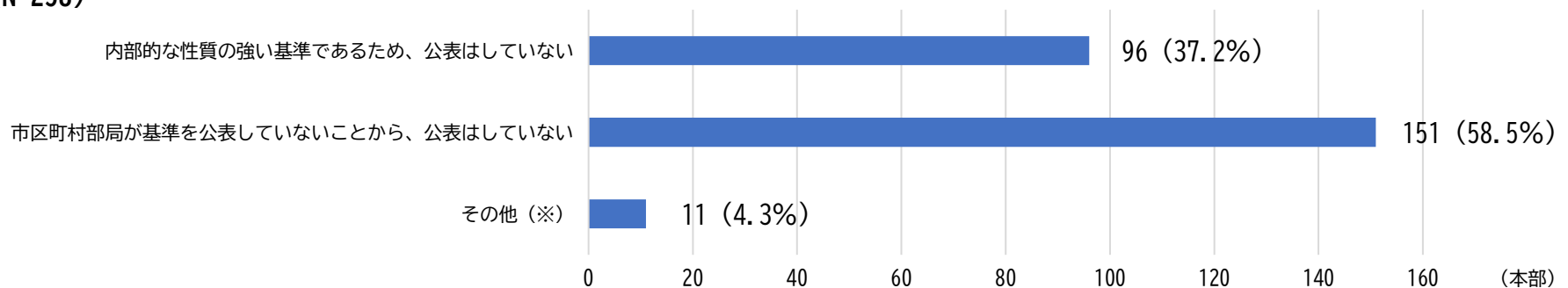


(※) 報道機関等に公表している、例規集に掲載している、職員に直接配付している など

7-4. 懲戒処分の公表基準を公表をしていない理由

○ 「市区町村部局が基準を公表していないことから、公表はしていない」が全回答の約6割を占め、「内部的な性質の強い基準であるため、公表はしていない」が全回答の約4割を占めた。【図40】

【図40】（N=258）



(※) 公表について検討中、作成して間もないため公表できていない、特に公表していない理由はない など

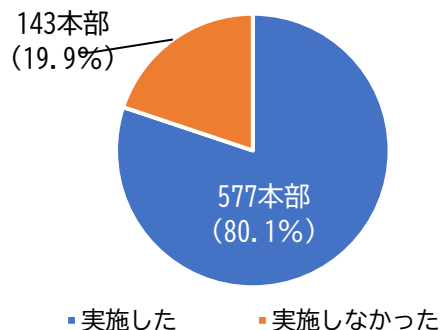
職員の気付きを促す取組関連

8-1. 令和6年度中にセルフチェック、アンケート等の職員の気付きを促す取組を実施したか、実施した場合、取組の内容（複数回答可）

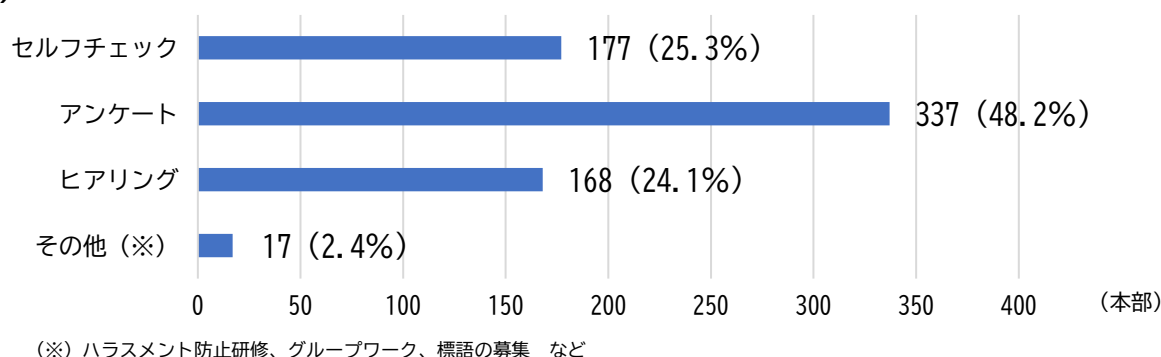
○ 令和6年度中にセルフチェック、アンケート等の職員の気付きを促す取組を「実施した」本部が全本部の8割を占めた。【図41】

○ 実施した取組として、「アンケート」が全回答の約半数で最も多く、次いで「セルフチェック」が多かった。【図42】

【図41】（N=720）



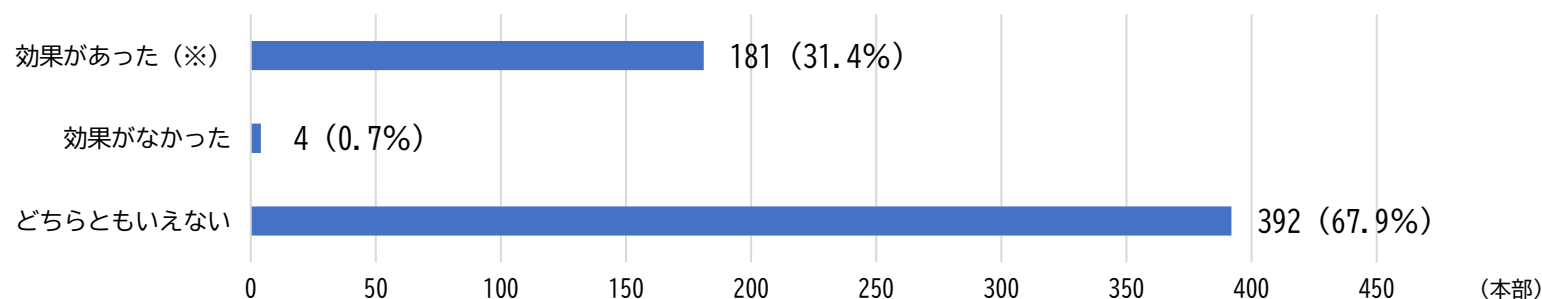
【図42】（N=699）



8-2. 職員の気付きを促す取組を実施したことで、ハラスメント等の撲滅に関して効果はあったか

○ 「効果があった」が全回答の約3割を占め、「どちらともいえない」が全回答の約7割を占めた。【図43】

【図43】（N=577）

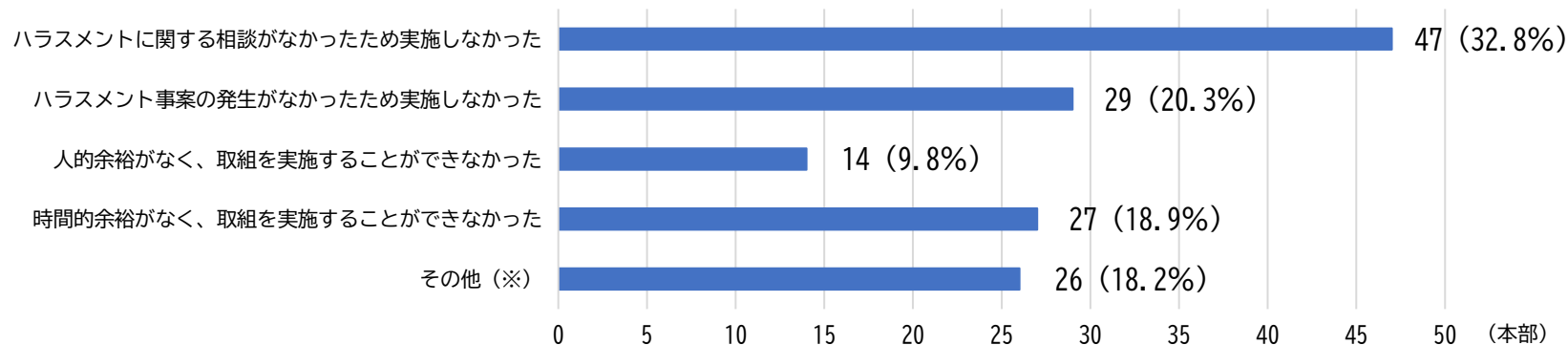


（※）効果として、職員の意識が向上した、ハラスメント件数が減少した、実施しているアンケートの結果が改善した、これまで明らかになっていなかった意見を収集できた等の回答があった。

8-3. 職員の気付きを促す取組を実施しなかった理由

○ ハラスメントに関する相談やハラスメント事案の発生がなかったため職員の気付きを促す取組を実施しなかった本部が全本部の過半数を占めた。【図44】

【図44】（N=143）



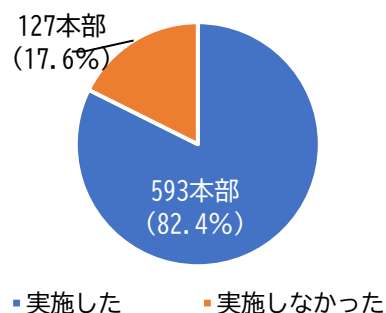
（※）他の取組で補完できている、市町村部局等が主導で実施している、実施に向け検討中 など

研修等関連

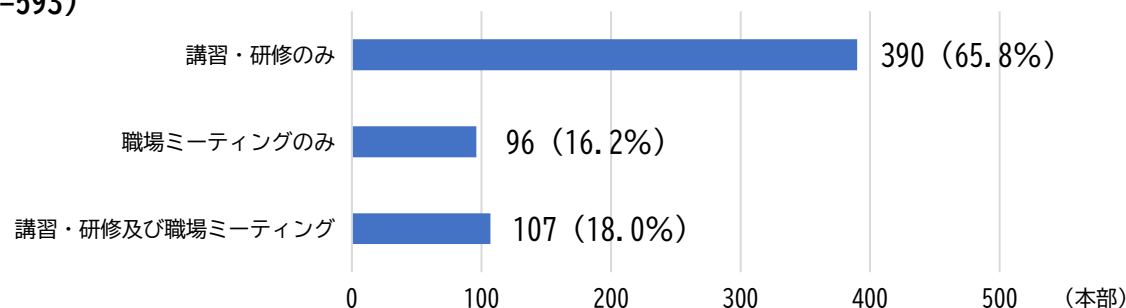
9-1. 令和6年度中にハラスメント等に関する講習・研修又はハラスメント等を議題とした職場ミーティングを実施したか、実施した場合、講習・研修及び職場ミーティングの実施状況

- 令和6年度中にハラスメント等に関する講習・研修又はハラスメント等を議題とした職場ミーティングを「実施した」本部が全本部の約8割を占めた。【図45】
- 実施した取組として、「講習・研修のみ」が全回答の6割超で最も多かった。【図46】

【図45】 (N=720)



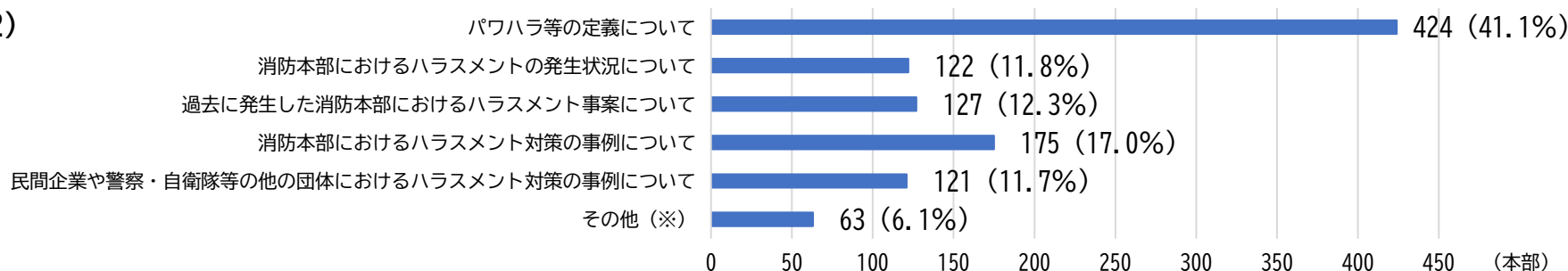
【図46】 (N=593)



9-2. 講習・研修を実施した場合、講習・研修の内容（複数回答可）

- 「パワハラ等の定義について」が約4割で最も多く、次いで「消防本部におけるハラスメント対策の事例について」が多かった。【図47】

【図47】 (N=1,032)

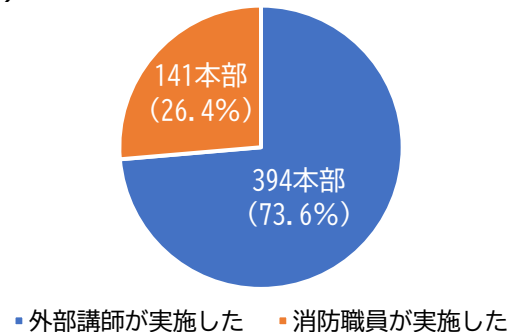


（※）ハラスメントの予防や平時の指導方法に関すること、相談に対する対応方法に関すること、アンガーマネジメントに関すること、職場のエンゲージメント向上に関すること など

9-3. 講習・研修を実施した場合、講習・研修を誰が実施したか（複数回答可）

○ 「外部講師が実施した」が全回答の7割超を占めた。【図48】

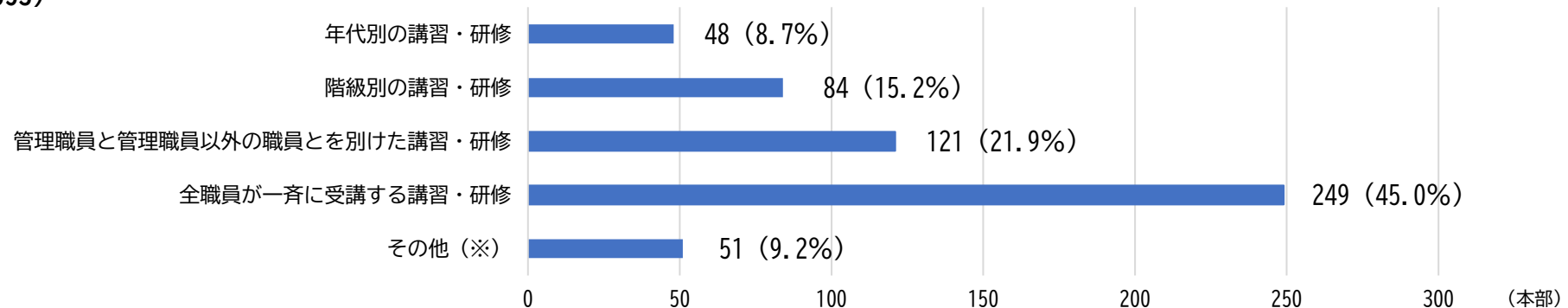
【図48】（N=535）



9-4. 講習・研修を実施した場合、講習・研修の実施方法（複数回答可）

○ 「全職員が一斉に受講する講習・研修」が4割超で最も多く、次いで「管理職員と管理職員以外の職員とを別けた講習・研修」が多かった。【図49】

【図49】（N=553）

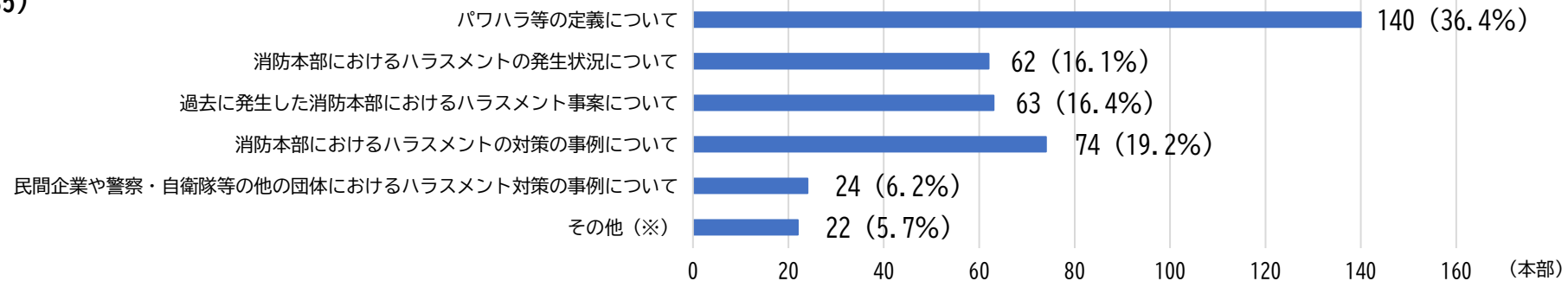


（※）職務、階級など、対象者を限定、管理職員のみを対象、相談員のみを対象、受講希望者のみを対象 など

9-5. 職場ミーティングを実施した場合、職場ミーティングの内容（複数回答可）

○ 「パワハラ等の定義について」が3割超で最も多く、次いで「消防本部におけるハラスメント対策の事例について」が多かった。【図50】

【図50】（N=385）

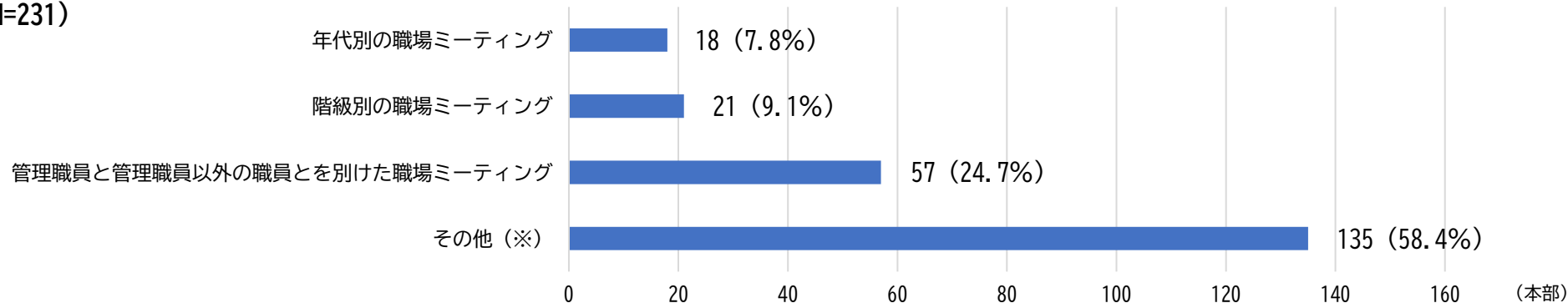


（※）ハラスメントに関する意見交換、実施したアンケート結果について、メンタルヘルスについて など

9-6. 職場ミーティングを実施した場合、職場ミーティングの実施方法（複数回答可）

○ 「その他」を除くと、「管理職員と管理職員以外の職員とを別けた職場ミーティング」が全回答の2割超で最も多かった。また、「その他」では「所属（署所、課、係等）ごとに実施」などの回答があった。【図51】

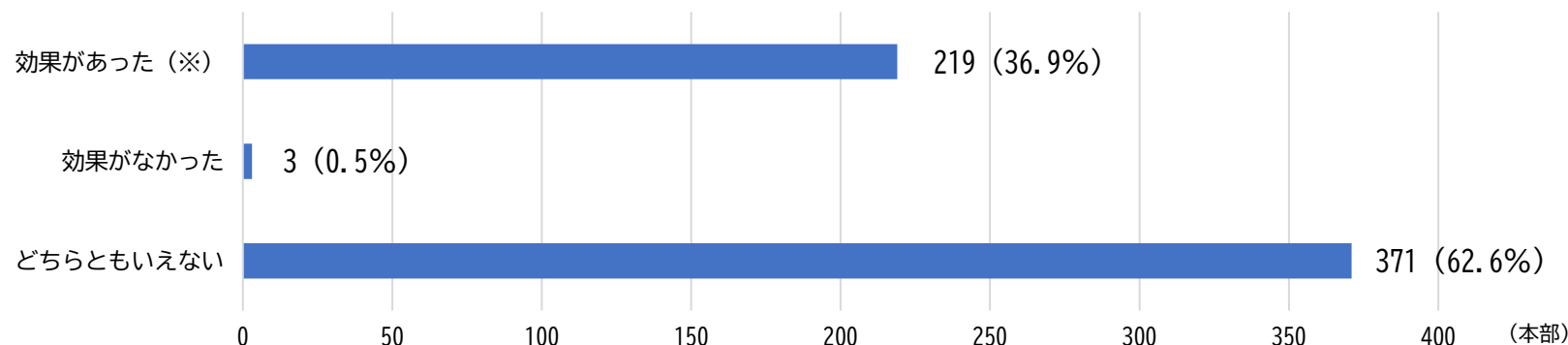
【図51】（N=231）



（※）所属ごと（署所、課、係等）に実施、管理職員のみ実施、衛生委員会、職員委員会等で実施 など

9-7. 講習・研修又は職場ミーティングを実施したことで、ハラスメント等の撲滅に関して効果はあったか
○ 「効果があった」が全回答の3割超を占め、「どちらともいえない」が全回答の約6割を占めた。【図52】

【図52】（N=593）

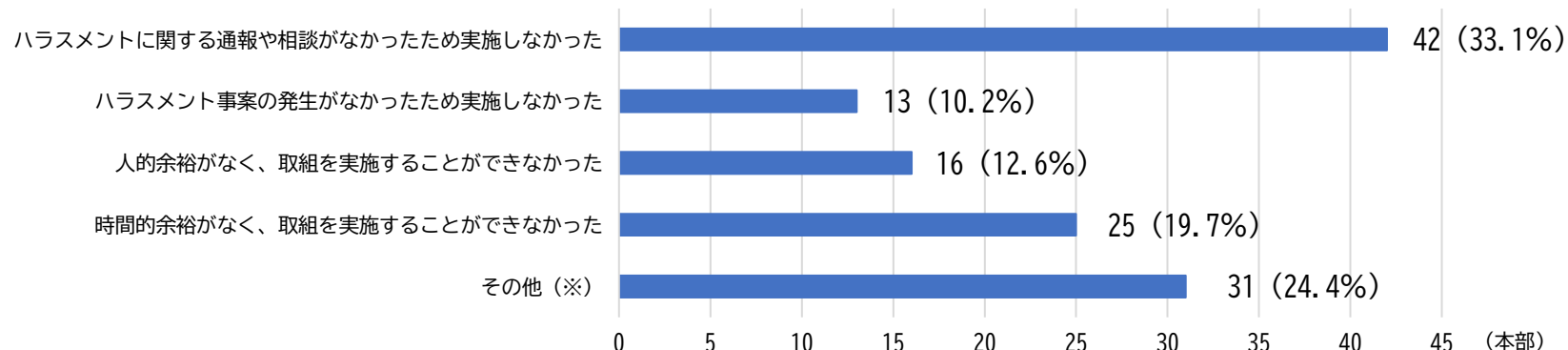


（※）効果として、職員の意識が向上した、ハラスメント件数が減少した、実施しているアンケートの結果が改善した等の回答があった。

9-8. 講習・研修及び職場ミーティングを実施しなかった理由

○ ハラスメントに関する通報、相談やハラスメント事案の発生がなかったため講習・研修及び職場ミーティングを実施しなかった本部が全本部の4割超を占めた。【図53】

【図53】（N=127）

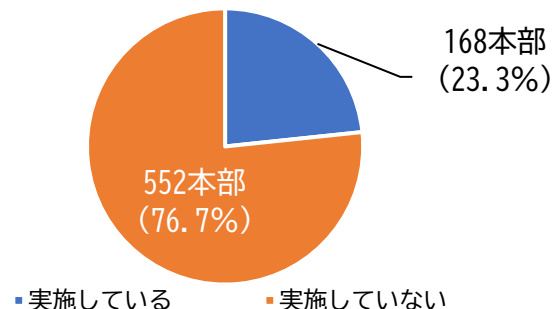


（※）市町村部局等で実施しているため、昨年以前に実施したため、外部講師を用意できなかった など

その他の取組関連

- 10-1. 平成29年消防庁次長通知にて示されている対応策のほか、ハラスメント等の撲滅に向けた取組を実施しているか
○ 次長通知にて示されている対応策のほかに取組を「実施している」との回答が全回答の2割超であった。【図54】

【図54】（N=720）



- 10-2. 平成29年消防庁次長通知にて示されている対応策のほか、ハラスメント等の撲滅に向けた取組を実施している場合、取組の内容

- ・職員用ポータルサイトにハラスメントに関する特設ページを設けている
- ・意見箱を設置している
- ・消防司令補以下で構成されたハラスメント職員委員会を設置している
- ・加害職員に対する更生プログラムを作成している など

11. 平成29年消防庁次長通知にて示されている対応策のほか、ハラスメント等の撲滅に向けた取組を実施している場合、その取組以外に新たに実施を予定している取組や実施を検討している取組の内容（任意回答）

- ・360度評価の実施
- ・活用しやすい相談ツールの提供
- ・現在実施中の取組に対する職員評価の把握 など

12. 平成29年消防庁次長通知にて示されている対応策のほか、ハラスメント等の撲滅に向けた取組を実施していない場合、今後、平成29年消防庁次長通知にて示されている対応策以外に実施を予定している取組や実施を検討している取組（任意回答）

- ・消防職員行動指針（クレド）の策定
- ・ハラスメント予防対応ハンドブックの作成
- ・相談窓口に任命された職員の資格取得 など