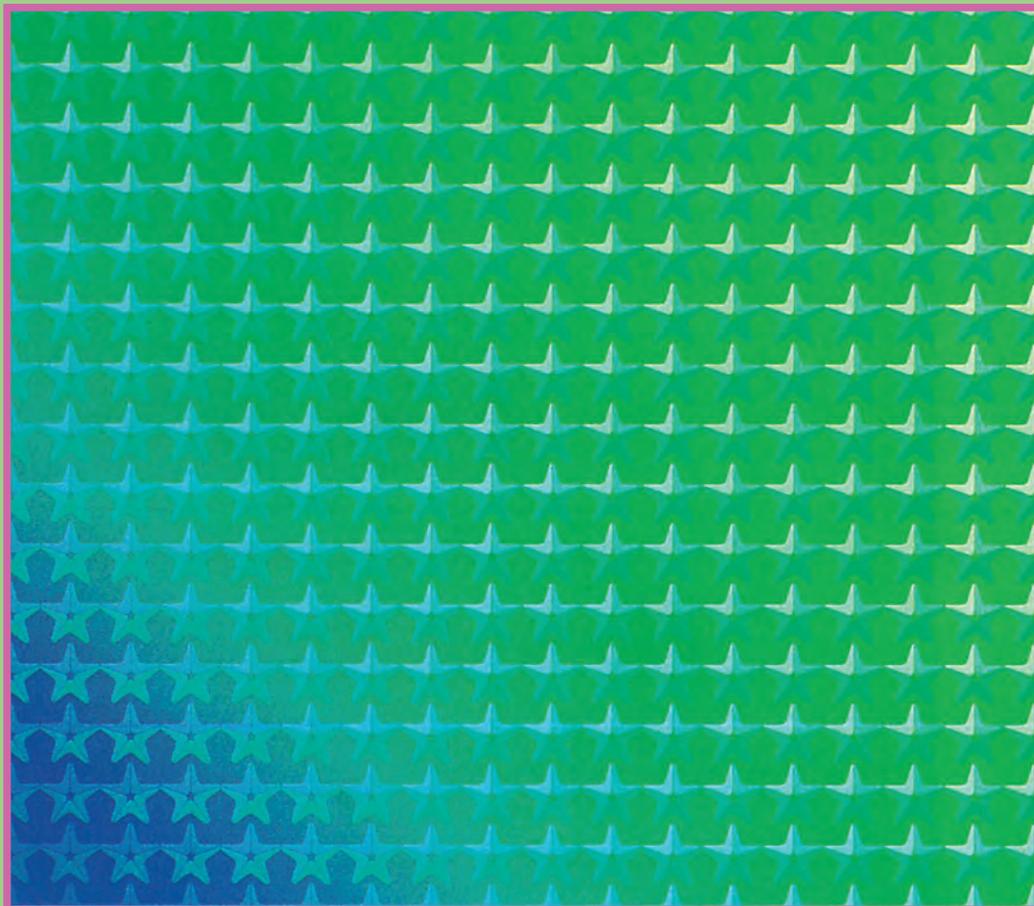


# 消防研修

特集 **ハラスメント対策**

令和元年9月



第106号 消防大学校



# 目次

## 特集

## ハラスメント対策

- **巻頭言** **消防におけるハラスメントへの対応策について**  
消防庁消防・救急課長 川島 司 …………… 1
- **消防におけるハラスメント防止のための管理職のマネジメント**  
(公財) 21世紀職業財団認定 ハラスメント防止コンサルタント 加藤 勝雄 …………… 4  
(一社) 日本産業カウンセラー協会認定 産業カウンセラー
- **ハラスメントのない職場をめざして**  
(公財) 東京都人権啓発センター 大野 精次 …………… 17
- **消防職員に係るハラスメント対策について**  
消防庁消防・救急課 職員第一係長 田村 俊雅 …………… 28  
兼職員第二係長兼教養係長

## 消防大学校から

- **令和元年度下半期（令和元年10月～令和2年3月）の行事予定について**  
消防研究センター …………… 51



# 特集 ハラスメント対策

## 巻頭言

### 消防におけるハラスメントへの 対応策について

消防庁消防・救急課長 川島 司

#### 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などを含むハラスメントという言葉を知らない人はいないくらい、(喜ばしいことではないが)社会的な認知が進んでいる。職場のハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。

各消防本部においても、長年の間、ハラスメントへの対策がとられてきたが、未だ撲滅には至っておらず、今もなお、ハラスメントに関連する不祥事は後を絶たない状況である。

ここでは、こうしたハラスメントへの対策として、平成29年に実施した「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」で議論された対応策について振り返るとともに、最近のハラスメント関係の動きについて述べることにしたい。

#### 「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」について

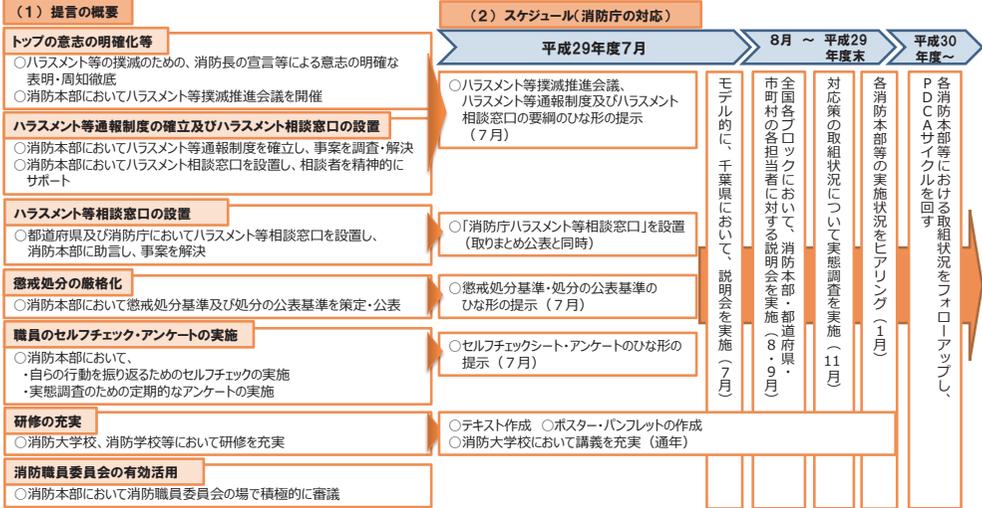
平成28年度に、ハラスメント事案が多発したことを受け、平成29年2月に「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループ」を設置した。平成29年2月～5月まで、計四回の会議を開催し、全国の消防吏員に対するアンケート調査などを実施するなど、活発な議論がなされ、「消防本部におけるハラスメント等への対応策」がまとめられた。その概要は以下のとおり。

消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するWG取りまとめ（平成29年7月）を踏まえた対応策

1. 消防職員・消防本部アンケート結果

- 消防現場におけるハラスメント等は、依然として存在（最近1年間に「パワハラを受けた」男性17%、「セクハラを受けた」女性28%）
- 通報等の体制整備は一定程度進んでいるが、活用はほとんど進んでいない
- 通報等の窓口を設置している本部は74%。窓口相談した職員はパワハラを受けた男性のうち3%、セクハラを受けた女性のうち4%

2. ハラスメント等への対応策



【ワーキンググループとりまとめを踏えた対応策】

具体的には、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ち出し、対応をしっかりと行う必要があるとされ、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とされた。

消防庁としても、「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の検討結果について（通知）」において、対策案を踏まえた具体的な取り組みについて各消防本部に依頼するとともに、対応策取組実態調査を行い、フォローアップにも努めている。

最近のハラスメント関係の動き

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が令和元年5月29日に成立し、6月5日に公布された。

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律案の概要

### 改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

### 改正の概要

#### 1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大  
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保  
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。  
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

#### 2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
  - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設  
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
  - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
  - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
  - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止  
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

### 施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、1（1）②の対象拡大は3年、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務）

## 【改正法概要】

この法律により、これまで法律上の定義がなかったパワーハラスメントの定義が明確にされ、またパワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等がなされた。

改正法の施行日は、今後制定される政令に定められることとなるが、各消防本部においては、こうした動きに注視し、新たに課される義務を適切に実施していただきたい。消防庁としても、義務の内容等必要な情報については、適宜、提供してまいりたい。

## おわりに

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。今年に入ってからすでに、4件の活動中の重大事案が発生していることを踏まえると、こうした指導・訓練の必要性は疑うまでもないが、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。

大規模災害が頻発する昨今、住民の消防に対する期待はさらに大きくなっている。各消防本部における粘り強い取組により、近い将来、消防におけるハラスメント等の不祥事が根絶されることを期待する。

# 消防におけるハラスメント防止のための管理職の マネジメント

(公財)21世紀職業財団認定 ハラスメント防止コンサルタント 加藤 勝雄  
(一社)日本産業カウンセラー協会認定 産業カウンセラー

## 1 はじめに

消防におけるハラスメント対策は、「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」（以下WGと言う）の検討結果にもとづき、ハラスメント撲滅に向け対応策が展開されている。

すなわち消防庁のホームページによると、消防本部で発生したハラスメント等の情報共有や対応策取組実態調査の取りまとめ結果の情報提供などの通知が発出され、対応策の早期具現化を各消防本部に要請している。また、予防解決に向けた周知・徹底のためにパンフレット・リーフレット・テキスト・ポスターなども作成され、さらには「消防庁ハラスメント等相談窓口」を設置し、市町村や消防本部の相談窓口をカバーする形で消防庁での相談が行われている。

私も委員の一人としてWGに参画させていただいたが、その検討結果にもとづいてハラスメント撲滅に向けた対応策が着実に実行に移されていることは、大変喜ばしく思うところである。

一方、全国消防長会総会においては全国の消防長の総意として、「ハラスメント防止のために取り得るあらゆる方策の推進に不断の努力を行うことを宣言する」とする『全国消防長会ハラスメント防止宣言』がなされた。これは全国の消防本部のトップのハラスメント撲滅への固い決意表明であり、大変意義深いものがある。

しかしながら、消防の現場で真にハラスメントを撲滅させることができるかどうかの成否は、職員にそれを周知徹底させることは勿論であるが、現場を仕切る管理職がこのような消防長の決意を自らの意識として持ち、行動できるかどうかにかかっていると言っても過言ではない。ハラスメント防止のための管理職のマネジメントは大変重要だ。

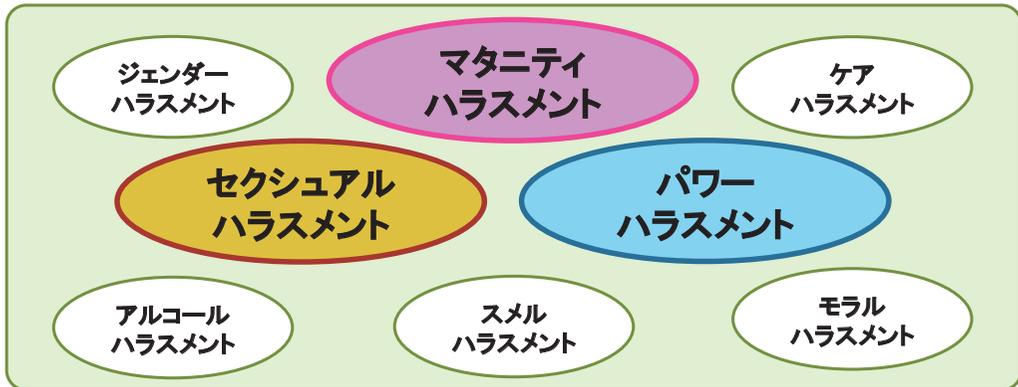
今般、セクハラやマタハラに続いてパワハラについてもようやく防止措置が義務化された。この機会に管理職におかれては、ハラスメント撲滅のためにハラスメント防止の基礎を学び直し、またそのマネジメントについての習得をさらに深めていただきたい。

なお、ハラスメントにはグレーゾーンや自己流解釈そして誤った理解などが多い。本稿ではそのようなところもできるだけ解説したい。

## 2 職場におけるハラスメント

### (1) 職場におけるハラスメントとは

職場のいわゆる「いじめ・嫌がらせ」のことである。あまり好ましいことではないが「～ハラスメント」のネーミングが増殖中で、ハラスメントは20種類から30種類あるとも言われている。社会的に認知されている主なものを図示すると次の通り。



### (2) 「職場の3大ハラスメント」

これらのハラスメントのなかで、職場で一番問題になっているのが、セクシャルハラスメント（セクハラ）、マタニティハラスメント（マタハラ）、パワーハラスメント（パワハラ）であり、これらは「職場の3大ハラスメント」と言われている。今般パワハラについても防止措置が義務化されたので、これら3つのハラスメントとも法律に規定されているということになる。消防の現場においてもこれら3つのハラスメントを撲滅させなければならない。

### (3) 職場のハラスメントの総括的定義

「ハラスメント防止宣言」などからも窺いが知ることができるように、ハラスメントは次のように定義することができる。

「働く人の人間の尊厳と人格を傷つけ、精神的な苦痛を与えまたは職場環境を悪化させる言動で、職場の健全な運営を阻害するもの」

コンプライアンスやリスクマネジメントだけでなく、「職場の健全な運営を阻害するもの」という視点も大変重要である。

## 3 ハラスメントはなぜ「悪」なのか

### (1) 職場における「人権侵害行為」

上記の総括的定義からの当然の帰結であるが、このことについて管理職には次の点に特

に注意をしてほしい。

- ① 管理職は部下よりも確かに階級や職階は上だ。そのせいか人格も上だと錯覚して、それがハラスメントに繋がる場合がある。管理職としては厳に注意すべきことだ。
- ② ハラスメントの大きな原因は想像力の欠如だ。管理職は想像力をたくましくして、常に目の前の部下がどういう心情にあるかに思いを馳せてほしい。

## (2) ハラスメント行為が行われた場合の影響は甚大

労務リスクが顕在化し、法的責任が発生する。

- ① 被害者や周囲は、メンタル不調になるリスクが高まる
- ② 「アブセンティズム」と「プレゼンティズム」による経済的損失  
（「アブセンティズム」は欠勤によるロス、「プレゼンティズム」は出勤しても生産性の低下によるロスのこと）
- ③ モチベーションの低下
- ④ 地方公共団体（・行為者）は法的責任を問われ、応訴負担などを含めると損失は莫大

- **民事上の責任** 地方公共団体:賠償責任（行為者:求償債務）
- **刑事上の責任** 行為者:暴行 傷害 脅迫 名誉棄損 侮辱等
- **懲戒処分** 行為者:譴責 減給 出勤停止 降格 諭旨解雇 懲戒解雇

- ⑤ 「リピュテーションリスク」（風評リスク）による人材の外部流失

## 4 消防におけるハラスメントの現状

### (1) 消防における職場の特徴

WGの議論、WGオブザーバーの意見、下記「実態調査結果」の自由記載欄などを総合的に考えると、次のようにまとめることができる。

- ① 階級制度に基づいた指揮命令系統が確立・縦社会
- ② 安全管理のため一定程度の厳しい指導・訓練が実施
- ③ いまだに男性が圧倒的に多い男性社会
- ④ 長時間生活空間を同じにすることが多い

### (2) 消防職員向けハラスメント実態調査結果（WGによる）

#### ■ 調査方法

- ・ 調査期間 : 平成29年3月1日 ～ 平成29年3月20日
- ・ 調査対象 : 消防職員（男性3,200名 女性800名）

・ 回答数 : 2,951件 (回答率73.8%)

男性 2,391名 女性 548名 性別未回答 12名

調査結果(概要)と「民間実態調査結果」との比較は次の通りとなる。

■ 調査結果(概要) ※ いずれのハラスメントについても定義等について解説したうえでの設問

最近1年間パワハラを受けた		最近1年間パワハラを見聞きした	
男性	17.5%	男性	41.5%
女性	12.8%	女性	39.6%

最近1年間セクハラを受けた		最近1年間セクハラを見聞きした	
男性	2.2%	男性	10.5%
女性	28.0%	女性	25.6%

妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントを受けた

	制度等の利用への嫌がらせ型	状態への嫌がらせ型
男性	2.9%	—
女性	9.8%	10.1%

妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントを見聞きした

	制度等の利用への嫌がらせ型	状態への嫌がらせ型
男性	5.2%	2.6%
女性	16.2%	12.6%

平成28年度「厚労省パワハラ実態調査」

	H28	H24
予防解決のための取組	52.2%	45.4%
過去3年間にパワハラを受けた経験	32.5%	25.3%
	(※3人に1人)	(※4人に1人)

「セクハラ・マタハラ実態調査」

平成28年3月1日 労働政策研究・研修機構発表	
女性のセクハラ経験率(民間従業員等)	28.7%
マタハラ経験率(民間従業員等)	21.4%

(3) 職場の特徴や「民間実態調査結果」との比較から見た調査結果(概要)の説明

厳密な比較はできないが、次のことが言えると思われる。

- ①パワハラ: 「厚労省パワハラ実態調査」では過去3年間で32.5%、単純計算すると1年間で10.8%となる。それに対して、消防は男性17.5%、女性12.8%なので、民間に比較して多いと言える。さらに「最近1年間パワハラを見聞きした」男性41.5%、女性39.6%は無視できない。これらを総合すると消防の現場ではパワハラはからなり多いと言わざるを得ない。
- ②セクハラ: 「セクハラ・マタハラ実態調査」の女性のセクハラ経験率は28.7%、それに対して消防は女性28.0%となっている。ほぼ同数字で、民間消防とも女性に対するセクハラは多いと言える。ただし、消防の「最近1年間セクハラを見聞きした」女性25.6%は無視できない。これらを総合すると消防の現場では女性に対するセクハラはかなり多いと言わざるを得ない。

③マタハラ：民間に比較すると消防は少ない結果となっている。

結果は以上の通りであるが、『全国消防長会ハラスメント防止宣言』にもある通り「消防の職場の特徴」がハラスメントに結び付く可能性があることを、管理職は十分に認識しなければならない。すなわち「消防の職場の特徴」①②④はパワハラに、③④はセクハラに結び付く可能性があると言える。

## 5 セクハラ防止の基礎

### (1) セクハラの変義

該当する法律の規定は次の通りである。

#### ■ 男女雇用機会均等法

**第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。**

**2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする**

条文は前半部分と後半部分で2種類のセクハラを規定している。

- 対価型セクシャルハラスメント（対価を求めるセクハラ）  
拒否して配置転換など不利益を受けること
- 環境型セクハラ（環境を害するセクハラ）  
職場環境が不快となり、働くうえで支障が生じること

ポイントは、対価型セクハラが意図的で悪質なのに対し、環境型セクハラが意図的で悪質な場合と、行為者にその自覚がなく無自覚で悪気がない場合とがあることだ。

### (2) セクハラ防止のポイント

#### ①セクハラの対象者

同性といわゆるLGBTなどの方に対するものも含まれるとされた。

（新セクハラ指針）

#### ②セクハラになるかどうかの判断

これについて厚労省の指針の解説では次のようになっている。

「また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境が害される」判断に当たっては労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。」

これでは、労働者の主観で判断するのか客観的に判断するのが明瞭でなく、実務

上一番問題になるところにもかかわらず曖昧であり、セクハラについてグレーゾーンが多くなる原因になっている。私はこの点について次のように考える。

**【事業主の防止のための措置義務】**

これは解説の通りで一定の客観性が必要で、「平均的男性・女性労働者の感じ方」を基準にすべきである。

**【個別のセクハラ事案】**

「労働者の主観を重視しつつも」とあるのと、セクハラを受け手は圧倒的に女性が多く、これだけ社会全体で女性活躍推進が叫ばれていることに鑑みると、次のようにすることが実務上の的確な対応であると思う。つまり、相手（受け手）がセクハラと感じれば、そう感じたことに合理性・妥当性がない場合は別にしてセクハラになるとして対応する。そしてもう1つの理由は、すでに述べた通りハラスメントは「職場の健全な運営を阻害するもの」という視点も大変大事であり、受け手のセクハラの訴えを平均的な感じ方を楯にセクハラではないと判断して対応するのには問題があるからだ。

■したがって、セクハラキーワードは「不快」である。

**(3) セクハラ防止のための管理職のマネジメント**

① 職員の働く勤務姿勢の徹底

- ・当然のことながら職場は働く場所で、性的な関心事を持ち込む場所ではない。
- ・男性女性にかかわらず、相手は大切な仕事のパートナーと認識することだ。

（性別役割分担意識の排除、ジェンダー意識はNG）

② 相手の「感じ方」に敏感になれ！

③ アフターファイブに注意！

④ 問題の兆候を見逃すな！

⑤ セクハラが起きたら、その態様によって次のように正しく対処する。

「対価型セクハラ」	意図的(悪質)	絶対に見逃さない 厳正に対処 部署ではなく組織全体として対処
	意図的(悪質)	
「環境型セクハラ」	無自覚(悪気がない)	個人(相手)がセクハラと感じればセクハラになると判断して対応 個人(相手)がセクハラと感じたことに合理性・妥当性がない場合にはセクハラにならないと判断

## 6 マタハラ防止の基礎

### (1) マタハラの定義

- マタハラ防止措置義務（男女雇用機会均等法11条の2）
- マタハラ（＝マタニティハラスメント）

「働く女性が妊娠・出産をきっかけに、職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けること」

#### 【参考】

- 育児・介護ハラスメント防止措置義務（育児介護休業法25条）
- 育児・介護ハラスメント（ケアハラ＝男女共通の問題）  
「働く男性・女性が育児・介護をきっかけに、職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、育児・介護を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けること」
- パタハラ（＝パタニティハラスメント）  
育児・介護ハラスメント（ケアハラ）で男性が育児でハラスメントを受けた場合にこのように呼ぶことがある。（育児休業は男性でも取得できることは周知のとおり）

### (2) マタハラの態様

マタハラ指針には2つの型が掲げられている。

#### ①制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠・出産、育児・介護についてはそれらを保護するためのさまざまな制度的保障があるが（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など）、それらの利用についての嫌がらせの場合である。

#### ②状態への嫌がらせ型

妊娠・出産・産後休暇・つわりなどの状態への嫌がらせの場合である。

### (3) マタハラになるかどうかの判断基準

- ・制度等の利用の嫌がらせ型

上司：1回でも該当 同僚：繰り返し、又は継続的なもの

- ・状態への嫌がらせ型

上司・同僚：繰り返し、又は継続的なもの ただし、上司は「解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの」は1回でも該当

ただし、いずれの場合でも業務分担や安全配慮の観点から、客観的に見て業務上の必要性に基づく言動によるものはマタハラには該当しない。

#### (4) マタハラ防止のための管理職のマネジメント

##### ① 職員の意識改革の促進

- ・ 同僚の妊娠・出産職員への理解と協力、思いやりとお互い様の精神の発揮  
子どもは本人たちにとっては子宝、少子高齢化社会あっては国の宝という大所高所からの認識を持って管理職は職員の意識改革を図ってほしい。
- ・ 妊娠・出産についての考え方の多様性（ダイバーシティ）の理解  
社会全体としては子どもの誕生が期待されている一方、結婚・妊娠・出産についての考え方や状況は人さまざまであることも理解しなければならない。

##### ② 「妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度」の理解と運用の徹底

##### ③ 妊娠の報告を受けた時の第一声が一番のポイント！ 「おめでとう！よかったね。」

心から妊娠を祝う言葉と前向きな管理職の態度がとても大切だ。報告をする本人のうれしさとこれからの仕事への不安が、ないまぜになっている心情をよく考えてほしい。

## 7 パワハラ防止の基礎

### (1) パワハラをめぐる国の動き

厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」でワーキンググループ報告が2012.1.30になされ、円卓会議からその内容が厚労省への提言となり、これを厚労省は提言取りまとめとして公表した。（これがいわゆる「厚労省提言」）これはパワハラについての国の考え方とされ、折からパワハラが社会問題化するなかで、民間企業などはこの内容にもとづいてパワハラ防止対策を講じてきた。「パワハラについては法律の規定がなく、何もないので曖昧」との指摘もあったが、それは誤解である。

その後「働き方改革」の具体策として時間外労働の上限規制と合わせてパワハラ防止対策の強化も明記され、そのための検討会が設置されてその検討結果が報告書として発表されている。その後労働政策審議会の審議を経て厚労省への建議がなされ、その内容がパワハラ防止措置義務化法案として国会に上程された。そして、その法案は2019.5.29に可決成立したのである。

ワーキンググループ報告がなされてからから実に7年余り経過して、ようやくパワハラ防止措置が義務化されたことになる。

なお、パワーハラスメントは和製英語である。（英語では、mobbing, bullying, moral harassment などと言う）

## (2) パワハラの変義と行為類型

### ①パワハラの変義

#### ■ 労働施策総合推進法

(雇用管理上の措置等) (新設)

**第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることがないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。**

2 (略)

**3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。**

労働施策総合推進法の改正によって、パワハラの変義が規定され、パワハラについて3つの法律上の要件が必要とされた。

- ・ 職場において優越的な関係を背景にした言動
- ・ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ・ 就業環境を害すること

今まで行われた検討会・審議会等での議論を踏まえて、今後指針においてこの変義の詳細が明らかになる予定である。なお施行期日は大企業：2020年4月、中小企業：2022年4月の見通しである。

### ②検討会・審議会等での議論を踏まえての変義についての考え方

「優越的な関係を背景に」

被害者がハラスメント行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係 (確率が高い関係)

- ・ 職務上上位の者による行為
- ・ 同僚又は部下による行為で、行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難なもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難なもの

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」 (通常の変導との線引きの問題)

社会通念に照らし、その行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその様相が相当でないこと

- ・ 業務上明らかに必要でない行為
- ・ 業務の目的を大きく逸脱して不適切な行為
- ・ 行為の回数、行為者の数等、その様態や手段が社会通念上に照らして許容される範囲を超える行為

## 「就業環境を害する」

その判断に当たっては平均的な労働者の感じ方を基準とすべき

- ・暴力による傷害を負わせる行為
- ・著しい暴言を吐くなどにより、人格を否定する行為
- ・何度も大声で怒鳴る、激しい叱責を執拗に繰り返すなどにより恐怖を感じさせる行為
- ・長期にわたる無視や能力に合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

■裁判例 「被害者本人の心理的耐性を基準とするのではなく、一般人が有する心理的耐性を基準として、心理的負荷を過度に蓄積させるかどうか判断すべき」(福岡高裁2008年8月25日判決)

したがって裁判では同じ職場で働いていた周囲の人たちが、問題の行為をパワハラと見ていたかどうか重要な判断材料となる。

これはパワハラ判断基準としては大事なポイントで、セクハラ判断基準とは異なる。

■したがって、パワハラキーワードは「不当」である。

(前述の通り、セクハラキーワードは「不快」)

## 「その他」

- ・「職場」は労働者が業務を遂行する場所で、通常就業している場所以外を含む。(就業時間以外の宴会、休日の連絡等)
- ・企業組織のルール維持に必要な注意・叱責、業務上の正当な指示命令、人事評価制度に基づいた評価処遇等はパワハラには該当しない。

「仕事の強制はパワハラになる」という若い社員からの意見があると聞くが、それは“何でもパワハラ症候群”とも言うべき全くの間違いだ。

- ・「個人の受け取り方」によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でもこれらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントに当たらないものとなる。(「厚労省提言」)

指揮命令系統が明確な消防ではあり得ないと思うが、民間企業では「自分の気に入らない仕事はやらない」「モンスター社員」に手を焼いている会社もまれにある。管理職不在というべき状態で、その社員の考え方は全くの間違いだ。

(注) この項②は「JAICO「産業コンサルティング」2019.No373 P7から一部引用させていただき、筆者が作成した。

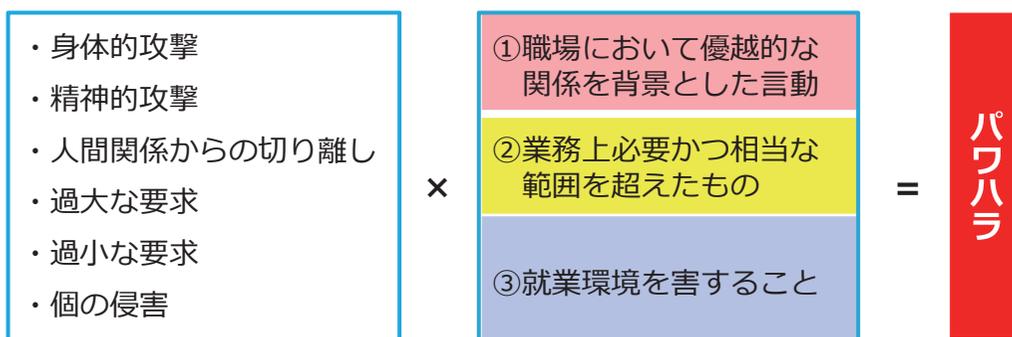
### ③行為類型（「円卓会議ワーキンググループ報告」の6つの行為類型）

- ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・過大な要求（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）
- ・過小な要求（業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

### (3) パワハラになるかどうかの判断基準

## ■ パワハラになるかどうかの判断基準

それぞれの行為に3要件がすべてが重なればパワハラ



（参考：厚労省「検討会報告書」職場のパワーハラスメントの概念整理）

※ 管理職のマネジメントについては、多岐にわたるので項を改め次の8で述べる。

## 8 パワハラ防止のための管理職のマネジメント

### (1) パワハラの本質

コンプライアンスやリスクマネジメントの観点から、あたかもそれらがパワハラの本質であるかのように声高に論じられることがある。すでに述べた通りパワハラが行われた場合その影響は甚大だ。したがってそれらをしっかりと理解することは極めて重要で、そしてそのことがパワハラ行為の抑止効果になることは間違いない。しかし、それらはパワハラの結果であり、パワハラの本質ではないと私は考える。パワハラの本質は法律などの問題ではなく、管理職と部下との人間関係の軋轢の問題だと思う。管理職と部下とのコミュニケーションが希薄で、信頼関係がないところにパワハラは起こるからだ。そして、もう

1つは「恫喝や脅し」で人が動く（言うことを聞く）という大きな誤解だ。その大きな誤解のもとに怒り出し、コントロールが効かなくなりパワハラに発展するケースが多いのだ。

## (2) 管理職のマネジメントの基本

したがって、管理職として部下をマネジメントするうえで常に心掛けなければならないことは次の3つに尽きる。

- ①職場での部下とのコミュニケーションの円滑化
- ②部下との信頼関係の構築
- ③“怒り”への正しい対処とコントロール

## (3) 管理職のマネジメントの具体的手法

- ①パワハラの6つの行為類型を正しく理解し、パワハラ行為とパワハラ行為と認定されるおそれのある行為は絶対にしない。(パワハラのレッドカード・イエローカードはNG)

- ・基本的に動機・目的は関係ない。(外形的言動によって判断される)
- ・「俺の時代はこうだった」「昭和の価値観」などは今の時代通用しない。社会規範の変化を理解してほしい。

安全管理のためには、厳しい指導・訓練が実施されなければならないが、それはパワハラ行為を伴うものであっては絶対にならない。このことは本稿で私が消防の管理職の皆様方に最も強調したいところだ。肝に命じていただきたい。

- ②職場のコミュニケーションの意味を正しく理解しそれを実践する。

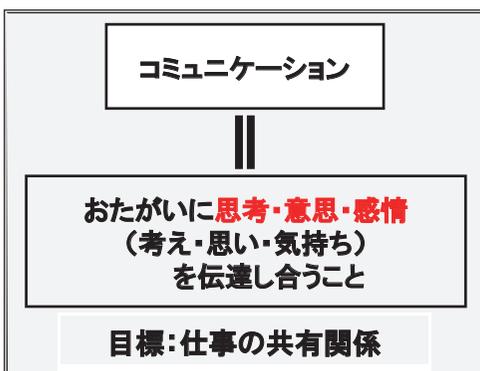
コミュニケーションの要素は、思考・意思・感情の3つであることがポイントである。

- ・コミュニケーションは管理職と部下との言葉のキャッチボール、ドッチボールはNG

- ・管理職のコミュニケーションの基本は「傾聴」、部下の基本はタイムリーな「報告・連絡・相談(ホウレンソウ)」

- ③部下との信頼関係を構築する。そのためには管理職には部下指導にキャリア形成支援の視点を持つことが極めて重要である。管理職は時には時間を取ってじっくりと部下の話を聴いてほしい。部下が自分のことに関心を持ち今とこれからについて心配してくれる管理職に信頼を寄せるのは、いつの時代も変わらないのではないだろうか。

### 職場のコミュニケーション



④感情のヒートアップ（感情のコントロールが効かない）に対処する方法を身につける。  
 これには「アンガーマネジメント（“怒り”のコントロール）」を身につけ、部下指導では“怒る”ではなく、“叱る”を実践することだ。

	言動の特徴	「コミュニケーション」上の心理構造	アンガーマネジメントの“叱り方”
“怒る”	<b>自分本位</b> 自分の不満や怒りなどの「感情」	思考<感情>意思 (「感情」が膨らんだ状態)	主:私の気持ち 副:リクエスト (相手に自分の“怒り”の感情をぶつける)
“叱る”	<b>相手本位</b> 相手のために思う「理性」	思考・意思・感情 (3つがバランスのとれた状態)	主:リクエスト 副:私の気持ち 気持ちのみだけでなく、相手に「どうしてほしい」というリクエストを伝える

### 【アンガーマネジメントの“叱り方”】

“怒り”の感情のピークとされる6秒間をその“怒り”について温度計をつける（“怒り”の強弱が見える化する、スケールテクニック）、自分が落ち着くいつもの言葉を唱える（コーピングマントラ）などして堪え（これを「衝動のコントロール」という）、“怒り”の感情を部下にぶつけるのではなく抑え、部下に「どうしてほしい」というリクエストを伝える。

## 9 まとめ（消防の管理職にお伝えしたいこと）

言うまでもなく消防の役割は「国民の安全・安心」の担い手となることである。

したがって、そこで働く消防職員の任務は、災害から住民の生命・身体・財産を守ることだ。住民が救急・災害などのまさかの時に連絡すると、真っ先にかけてくれるのが消防職員だ。消防はまさに住民のセーフティネットなのだ。それゆえ消防職員は地方公務員であり、全体への奉仕者としての強い使命感と高い倫理観が求められている。

このような重要な任務を遂行しなければならない消防職員の職場は、『全国消防長会ハラスメント防止宣言』にも記載されている通り、ハラスメントとは無縁なものでなければならぬと私も強く思う。

現場を仕切る管理職の皆様が、本稿を熟読されさらなるマネジメント力を発揮して、消防の職場における「ハラスメント撲滅」の先頭に立っていただくことを切に願うばかりである。



# ハラスメントのない職場をめざして

(公財) 東京都人権啓発センター 大野 精次

## 1 はじめに

ハラスメントとは「いじめ」「嫌がらせ」という意味ですが、こういう意味では幅広く子どもへのいじめ、虐待、高齢者への虐待等も含まれる。

モラルハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、パワーハラスメント……。現在「ハラスメント」と呼ばれるものはかなりの数に上っており、20から40種類くらいのハラスメントがカウントされるといわれる。

「ハラスメント」の乱立気味という感もなくはないが、こうした概念が明確になることによって、被害の防止や相談、訴え等につながるということが言える。

例えば日本で最初にセクシュアルハラスメントが問題になったのは、1989年に同僚に「あの人は性的にふしだらである」等の噂を流されたため、結局退職せざるを得なくなった女性が会社と同僚に対して訴えた損害賠償請求の裁判で、福岡地方裁判所が1992年に損害賠償請求を認めた事件であった。この裁判で日本におけるセクシュアルハラスメントという概念が確立され、今まで泣き寝入りしていた被害者が自分の受けた行為がセクシュアルハラスメントであると気づくことができるようになったという意味でも重要な事であった。

本年（2019年）5月に事業主に対してパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設や労働者が事業主にセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント及びパワーハラスメントの相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止等を規定した職場のハラスメント対策を強化する法改正が行われた。

6月にはILO（国際労働機関）が「身体的、心理的、性的、経済的被害を起しかねない行為」をハラスメントと定義し、これらの行為の禁止を明確にした国際条約を採択した。今後日本がこの条約を批准するにはさらなる法改正が求められるが、こうした一連の動きが事業主等にハラスメント防止への一層の対応を求めることになる。

今回は職場におけるハラスメントとして、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントについて取り上げる。

## 2 なぜ悪いのか

ハラスメントがなぜ悪いのかということは、考えてみればすぐに理解できることです。

まず第1に個人の尊厳と人格を侵害することです。

人が働く理由は様々ですが、その目的として生活の維持や仕事を通しての自己実現ということがあります。ハラスメントが行われている職場ではこうした人の働くことへの希望や要求を妨げてしまい人の生きる権利を侵してしまうことです。

第2に被害にあった人の心身を害し、休職や退職に追い込み、場合によってはうつ病などの発症により、自殺等に至ってしまうことがあります。

またこうしたハラスメントが行われることによって、職場環境が悪化し、職場のモラルが著しく低下し、とても仕事を遂行するような状況ではなくなり、企業にとっては業績の悪化をもたらします。さらにハラスメントの加害者はもちろん、企業や組織の信用が失墜し、損害賠償等の責任を負うことにもなります。

### 3 どんな場合に成り立つのか

#### (1) セクシュアルハラスメント

##### ① セクシュアルハラスメントとは

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条は「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」と事業主の講じるべき義務としてセクシュアルハラスメントを規定している。

それによればセクシュアルハラスメントとは「職場において行われる性的な言動」により、

ア「労働者がその労働条件につき不利益を受け」又は

イ「労働者の就業環境が害される」ことである。

厚生労働省はアを対価型と言い、イを環境型と言っている。

例えば対価型として、「事業所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒絶されたため、当該労働者を解雇する。」

環境型として、「同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛を感じて仕事が手につかない。」等がある。

（厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」平成18年厚生労働省告示第615号 以下「セクハラ指針」という。）

## ② セクシュアルハラスメントの成立要件

セクシュアルハラスメントは周囲の人がどう受け止めるかも一つの基準ではあるが、基本的に性的言動に対して相手が不快と感じればセクシュアルハラスメントになり、相手の受け止め方次第である。

「職場」において行われる性的言動であるが、労働者が通常仕事をしている場所に限定されることはなく、労働者が業務を遂行する場所であれば通常の職場外でも職場の延長として認められる。例えば、出張先や取引先、移動する車中、宴会の場などである。「宴会」については派遣社員の女性が派遣先で歓迎会をしてもらい、一次会では特に問題はなかったが、二次会に行ったカラオケスナックで男性社員に抱きかかえられ、同僚らの前でスカートがずり上がってしまったことに対して、男性社員からセクシュアルハラスメントを受けたとして損害賠償を求めた訴訟で、「新入社員歓迎会の二次会は職務の密接な関連があった」として男性社員と会社の賠償責任を認めた。(福岡地方裁判所判決2015年12月)

また、上司、同僚等の職場における関係だけでなく、取引先、顧客、求職者や様々な正社員、派遣社員、契約社員等の雇用形態間においても成り立つ。男性から女性だけでなく、女性から男性、同性の間でもセクシュアルハラスメントは成立する。

2016年にはセクハラ指針が改正され(施行は2017年1月)、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである」とされ、性的少数者に対する職場における行為もセクシュアルハラスメントとなることが明確にされた。

また女性従業員にセクシュアルハラスメント発言を繰り返した男性管理職2人に対する懲戒処分をめぐる、最高裁判所は処分を妥当だとする判決を言い渡した。セクシュアルハラスメントの被害者が明白な拒否の姿勢を示さなかった点について「職場の人間関係の悪化を懸念して抗議や抵抗、会社への被害申告を控えることが少なくない。男性らに有利に考慮するのは相当ではない」と判断した。(読売新聞2015年2月27日朝刊)

2018年4月に日本経済新聞社が20代から50代の女性正社員1000人を対象に行ったセクシュアルハラスメントに関するインターネット上での調査によると、43%の女性が被害経験を訴え、被害後の対応では「我慢した」が6割超(複数回答)で、その理由は「仕事に悪影響が出る」などで、多くの女性が泣き寝入りしている状況がうかがえた。(日本経済新聞2018年4月29日朝刊)

## ③ セクシュアルハラスメントはなぜ起こるのか

セクシュアルハラスメントがなぜ起こるのかは、その原因を明確にするのは難しい

点があるが、一般的には次のようなことが関係しているのではないかと考えられる。

第1に「性別役割分担意識」である。異性を仕事のパートナーとして認めず、「女だから」「女はこうあるべき」「男のくせに」といった考えでいることで性的言動を呼び込んでしまうことにつながる。女性への人権侵害が性別役割分担意識に原因していることは多くのケースで見られるところである。

次に「職場への性的関心の持込み」である。職場は仕事をする公の場所であって、私的関係・関心を持ち込むところではないということの認識をしっかりと持っていなければならない。

第3にプライバシーへの過干渉である。「恋人はいるのか」「まだ結婚しないのか」など仕事と関係ない私的な事柄に立ち入って聞くことである。

第4は「性的言動に対する意識差の無理解」である。一般的に男性と女性では性的言動に対する感じ方が違う。例えばセクシュアルハラスメントを起こした男性が冗談のつもりだったと言いつつ、それを聞いた女性が傷つくということが十分あり得る。

最後は企業の雇用管理である。男性中心の発想から抜け出せず、女性の活用や能力発揮を考えないとセクシュアルハラスメントを生む職場環境になってしまうことにつながる恐れがある。

## (2) マタニティハラスメント

### ① マタニティハラスメントとは

マタニティハラスメントとは妊娠、出産、育児休業等を理由として上司・同僚からの言動により、嫌がらせや不利益な取扱いを受けることです。

(育児休業等の利用に関する言動の対象となるのは「男女労働者」であるが、男性労働者へのハラスメントは「パタニティハラスメント」と言われている。)

厚生労働省が2015年に行った調査によると、派遣社員で48.7%、正社員で21.8%が被害にあったとの結果が出ている。(厚生労働省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査」)

不利益な取扱いについては男女雇用機会均等法第9条及び育児休業、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)(以下「育児介護休業法」という。)第10条に規定され、解雇その他の不利益な取扱いをすることが禁止されている。

また2017年に事業主に対して上司、同僚からの妊娠・出産、育児休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを新たに義務付けた。(男女雇用機会均等

法第11条の2、育児介護休業法第25条)

② マタニティハラスメントの内容

妊娠・出産等に関するハラスメントについて、厚生労働省では「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」の2つのタイプをあげている。

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、男女雇用機会均等法や育児介護休業法が対象とする産前産後休業や育児・介護休業等の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。

例えば、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」あるいは時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際には昇進しないと思え」と言われた場合のように、不利益な取扱いを示唆するものである。

またこうした制度の利用を阻害したり、利用することに嫌がらせをする「状態への嫌がらせ型」として、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場合や上司同僚に「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」と何度も言われ、就業にあたって支障が生じる状況となっている場合等があげられる。(厚生労働省「職場におけるハラスメント対策マニュアル」)

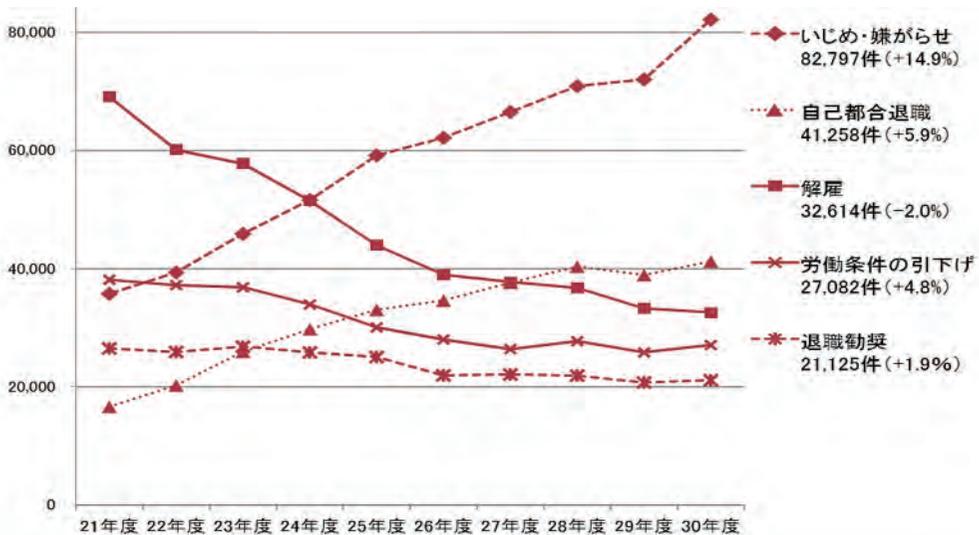
理学療法士として病院に勤務していた女性が妊娠を機に異動し、「副主任」という立場を解かれたことが違法として病院に損害賠償請求を行った訴えで、最高裁判所は妊娠・出産に伴う異動を契機にした降格は「原則違法」と判断した。例外として「自由な意思に基づく本人の承諾」か「業務上必要な特段の事情」がある場合は許されるとの基準を示した。(読売新聞2014年10月24日朝刊)

マタニティハラスメントが起きてしまう原因としては、働く女性が増え、女性の職場進出が進んでいることへの理解が乏しく、育児・家事は女性の仕事という男女役割分担意識がまだ残っていることがある。

また、妊娠・出産、子育てへの無理解や、余裕のない職場の中で、長時間勤務が出来なくなった女性への不満等が嫌がらせ等につながってしまうことがある。

### (3) パワーハラスメント

#### ① 労働相談件数



※ ( )内は対前年度比。

別表1 民事上の個別労働紛争  
主な相談内容別の件数推移(10年間) (厚生労働省)

別表1は厚生労働省の各都道府県にある労働局における民事上の個別労働紛争の主な相談件数の推移である。2012年度(平成24年度)を境にパワーハラスメントを含む「いじめ・嫌がらせ」が第1位になりその後も年々件数・割合とも上昇を続けており、職場でのパワーハラスメントの深刻さがうかがえる。

#### ② パワーハラスメントとは

このように年々厳しい状況にあるパワーハラスメントであるが、従来は法律上の規定はなかった。本年(2019年)5月に労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)が改正され、第30条の2に「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」と規定され、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントと同じように、事業主にパワーハラスメントの防止措置を義務付ける形で規定された。

具体的には「優越的な関係を背景とした言動」「業務上必要かつ相当な範囲を超え

たもの」により「労働者の就業環境が害された」場合である。今後厚生労働省が作成する指針の中で具体的基準がある程度明らかになる。

まず第1の「優越的な関係を背景とした言動」ですが、職場における上司と部下との関係が典型的です。しかしこれに限らず例えば仕事に関して専門知識を持つ者や取引先など実質的に優越的な関係を持つ場合も対象になります。

次に「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」ですが、特に上司は業務を遂行する上で、部下を指導、指揮、命令、監督等をする権限があり、またこうしたことを怠れば上司としての責任を果たしていないことになるので、上司のこうした行為にたとえ部下が不平・不満を感じてもそれはパワー・ハラスメントとは言えません。この点のが基本的に相手が不快と感じれば成立するセクシュアルハラスメントと違う点です。

ただ具体的にどのような場合が「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」となるかについては過去の事案等を踏まえて個々に判断していくこととなります。

### ③ 6つの類型

厚生労働省が設置した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の下に設置されたワーキンググループの2012年の報告で職場のパワー・ハラスメントの6つの類型があげられている。

【職場のパワー・ハラスメントの行為類型】(すべてを網羅したものでないことに注意)

①身体的な攻撃	暴行・傷害	④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能ことの強制、仕事の妨害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	⑤過小な要求	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
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視	⑥個人の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

①については、業務の遂行に関係するものであっても、「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、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。

④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考え



- ・ 消防士が自殺したのは上司のパワーハラスメントが原因だとして、地方公務員災害補償基金県支部が公務災害に認定（2016年10月）
- ・ 消防士は2014年6月河川敷で首をつって自殺
- ・ 遺族は、同僚らの話から上司のパワーハラスメントがあったとみて公務災害認定を申請
- ・ 同基金が消防本部の職員にアンケートを3回行った結果、「上司の行為が全てパワーハラスメントとは認められないが、暴力行為などは指導の範囲を逸脱しており、相当な精神的負荷を感じ続け、自死に至った」と認定した。
- ・ Y県の地区広域行政組合は2017年2月に第三者委員会を設置し、職員への聞き取り調査を実施した結果、パワーハラスメントを確認。3月28日に調査結果を公表。同組合は上司2人を停職、減給の懲戒処分にし、遺族に謝罪した。
- ・ 自殺した消防士の両親が2017年7月13日までに同組合に逸失利益や両親の精神的苦痛を含む慰謝料1億5千万円を請求する訴訟を起こした。
- ・ 両親の代理人弁護士によると、訴状ではパワーハラスメントをした上司の責任と、当時の消防長ら管理監督者の注意義務違反などを指摘。  
(読売新聞2016年10月8日朝刊、2017年3月29日朝刊及び日本経済新聞2017年7月13日夕刊)

○T県T市において

- ・ 消防司令補と消防士長を減給十分の一5か月の懲戒処分（2017年6月）
- ・ 2017年4月から5月にかけて、20歳代の男性消防士に消防司令補が救急出勤中の病院控室で、頬を平手打ちして胸ぐらをつかんだり、火災現場で太ももを蹴ったりした。「向いていないから辞めちまえ」などの暴言も繰り返した。
- ・ 2017年5月、消防士長は救急隊長を務める20歳代の男性消防士長が救急出勤中、同行した隊員に指示をせずに単独で民家に入ったことに腹を立て、民家2階で右頬骨あたりを殴り、軽傷を負わせた。

(読売新聞2017年6月27日朝刊)

## 5 ハラスメントを防ぐには

被害者はもちろんですが、職場環境を悪化させ、そこで働く人々の就業意欲を低下させ、また企業への信用失墜をもたらすハラスメントは、発生してしまった場合の対応も重要ですが、何よりもまずその発生を防ぐことが必要です。

そのためには職場の様々な取組みと働く人々の意識確立が求められますが、例えば具体的には以下のような点に取り組んでいくことが必要です。

- ① ハラスメントはなくすべきとの明確な方針確立
- ② 職場における対等なパートナー意識の醸成
- ③ 性的固定観念、男女別役割分担意識の解消
- ④ 男女の性意識の違いに関する十分な理解と認識
- ⑤ 行為を叱って人を叱らず
- ⑥ 差別を許さない職場づくり
- ⑦ 風通しの良い職場環境づくり

①については特にトップの意識が重要であり、その思いをきちんと確立して組織に浸透していくことが求められます。

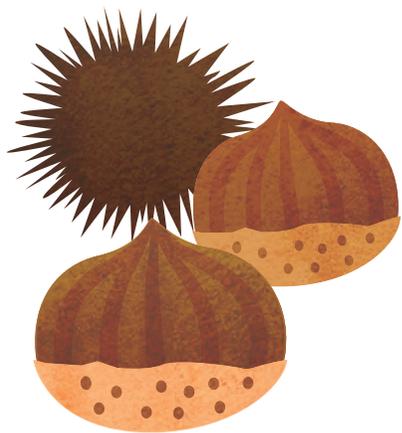
②から④はセクシュアルハラスメントの原因として考えられることのいわば裏返しです。

⑤は特にパワーハラスメントに関して、上司が部下を指導、指揮、命令、監督等をするにあたって心掛けていなければならないことです。仕事と直接関係ない人格にまで及ぶような言動はハラスメントになってしまう恐れが十分あるということです。

こうした発言を生む一つの原因として「怒り」の気持ちを抑えきれずに感情的になってしまうことがあげられる。一瞬時間をおいて対応するというような「怒り」をコントロールすることも重要です。

⑥は職場環境を悪化させ、働く意欲を失わせるような事柄に対して、これを許さないという意識を各自が持って被害を未然に防ぎ、拡大をさせないという具体的行動を起こせる職場にしていくことです。

最後に⑦はハラスメントを防ぐには職場におけるコミュニケーションが大切だということです。仕事が忙しく、特に管理職は自分自身の仕事を抱えマネジメントに専念できないという状況があるにせよ、やはりコミュニケーションのない職場は問題が生じてしまうということを常日頃から意識し、コミュニケーションを図っていくことです。



# 消防職員に係るハラスメント対策について

消防庁消防・救急課 職員第一係長 田村俊雅  
兼職員第二係長兼教養係長

## 1 はじめに

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パワーハラスメントは、決してあってはならない行為である。

消防庁では、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどのハラスメント及び消防に関連する不祥事（以下「ハラスメント等」という。）について、平成29年に「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」を開催し、対応策を取りまとめ、その内容について、「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の検討結果について（通知）」（平成29年7月4日付け消防消第171号。以下「次長通知」という。）を発出するとともに、対応策の実施に向けた留意事項等について各種事務連絡を発出した。さらに、「消防本部におけるハラスメント等への対応策の更なる推進について（通知）」（平成30年3月30日付け消防消第80号）を発出した。

また、本年1月には、次長通知で示した対応策の取組状況について実態調査（平成31年1月1日現在）を行い、「消防本部におけるハラスメント等の対応策取組実態調査の取りまとめ結果及び留意事項について（通知）」（平成31年3月26日付け消防消第54号消防庁消防・救急課長通知。以下「3月26日付け通知」という。）を発出した。

## 2 消防本部において実施すべき対応策

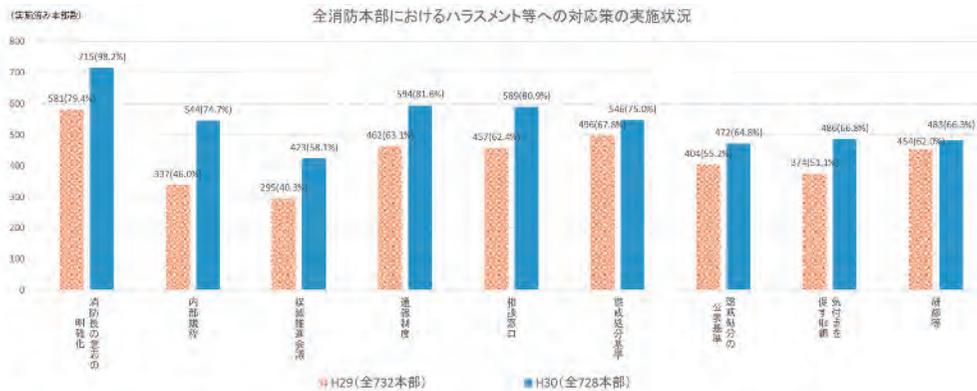
### ア 消防長の意志の明確化等

ハラスメント等を撲滅するためには、消防長が宣言等により意志を明確にし、消防職員に周知徹底することが必要であり、消防庁としては、次長通知のほか、先進事例の紹介等（「消防本部のハラスメント等を撲滅するための、消防長の宣言等による意志の明確な表明について」（平成29年7月4日付け事務連絡））により、消防長の意志の早急な表明を求めてきた。また、「内部規定の策定」や「ハラスメント等撲滅推進会議の開催」についても、同様にその実施を求めてきたところであり、ハラスメント等撲滅推進会議については、「消防本部におけるハラスメント等を撲滅するための対応策について」（平成29年7月25日付け事務連絡。以下「7月25日付け事務連絡」という。）により、要綱のひな形を提示して

いる。

実態調査では、「現消防長の意志の明確化」については、全体の98.2%に当たる715消防本部（前年度調査：79.4%、581消防本部）から「実施済み」との回答が得られた。また、「内部規程の策定」については、全体の74.7%に当たる544消防本部（前年度調査：46.0%、337本部）部から「実施済み」との回答が得られ、「ハラスメント等撲滅推進会議の開催」については、全体の58.1%に当たる423消防本部（前年度調査：40.3%、295消防本部）から「実施済み」との回答が得られた。

なお、消防長の意志の明確化については、3月26日付け通知において、現消防長がハラスメント等を撲滅するという意志を明確化していることが重要であるため、消防長が代わった場合に速やかに意志の明確化を行う、毎年度の始めに消防長の意志の明確化を再度行うなど、定期的に消防職員に周知徹底することが望ましいこと、また、消防長の意志を消防職員が十分に理解するため、消防職員に対して自らの意志を直接伝える、自らの意志を文書化して通知を発出する、通知を署内に掲示するなどにより効果的な対応を取ることが望ましいことを示しているところである。



※H29年度調査は、平成29年11月1日現在の数値

※H30年度調査は、平成31年1月1日現在の数値

(注1) 消防長の意志の明確化について、H30年度調査では、「現」消防長に限定した。

(注2) 気付きを促す取組及び研修等の取組状況について、H29年度調査では調査対象期間を限定していなかったが、H30年度調査では、H30年中の実施状況に限定した。

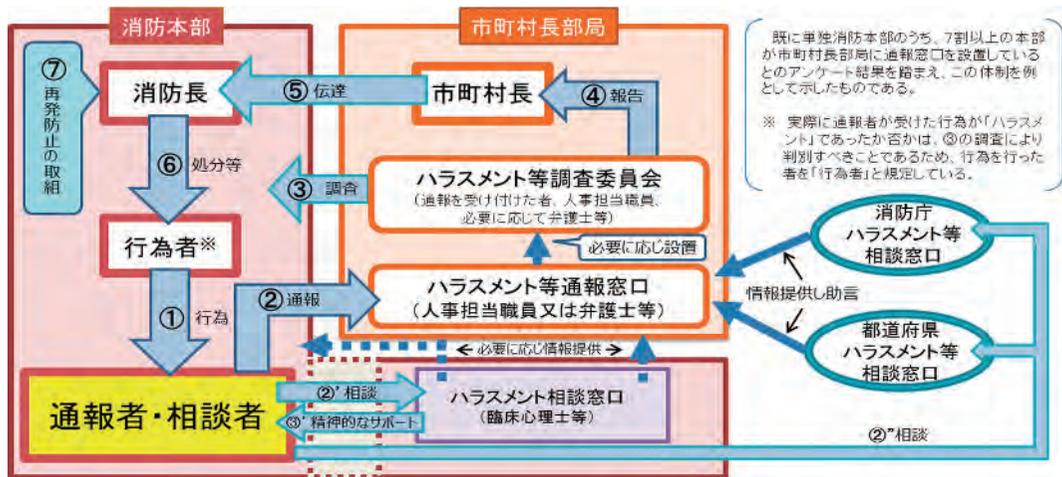
(図1) 平成30年度ハラスメント実態調査結果概要<消防本部の回答>

### (イ) ハラスメント等通報制度の確立及びハラスメント相談窓口の設置

ハラスメント等は、上司、同僚などの周囲の者がいつもと様子が異なることに気付き声をかけるなどのサポートをすること、ハラスメントを受けたと考える消防職員から上司、同僚などの周囲の者へ相談すること等により円滑に解決されることが望ましいとされている。しかし、こうしたことでは解決できない場合に備え、次長通知と併せ、7月25日付け

事務連絡によりハラスメント等通報制度の要綱のひな形を提示し、ハラスメント等通報制度を確立するとともに、ハラスメントを受けたと考える消防職員を精神的にサポートするため、ハラスメント相談窓口を設置することを求めてきたところである（図2）。

実態調査では、「ハラスメント等通報制度の確立」及び「ハラスメント相談窓口の設置」について、それぞれ全体の81.6%に当たる594消防本部（前年度調査：63.1%、462消防本部）、全体の80.9%に当たる589消防本部（前年度調査：62.4%、457消防本部）から「実施済み」との回答が得られた。



（図2） ハラスメント等通報制度・ハラスメント相談窓口のイメージ（単独消防本部の場合）

なお、ハラスメント等通報制度及びハラスメント相談窓口については、3月26日付け通知において、情報の秘匿性を確保し、通報者のプライバシーを確保するとともに、通報者が不利益な取扱いを受けないよう十分配慮することや、男女双方の対応者を設ける、複数の窓口を設置する、通報窓口と相談窓口をそれぞれ別に設置する、定期的に周知を行うなど通報・相談しやすい環境づくりに努める必要があると示しているところである。

#### （ウ） 懲戒処分の厳格化

ハラスメント等に関して明確に記載した懲戒処分基準を策定し公表することや、懲戒処分の公表基準を策定し公表することにより、懲戒処分の厳格化を検討することを求めてきたところであり、7月25日付け事務連絡により、そのひな形を提示している。

実態調査では、「懲戒処分基準の策定」及び「懲戒処分の公表基準の策定」について、それぞれ全体の75.0%に当たる546消防本部（前年度調査：67.8%、496消防本部）、全体の64.8%に当たる472消防本部（前年度調査：55.2%、404消防本部）から「実施済み」との

回答が得られた。

未実施の消防本部においては、検討を早急に始めるとともに、上記ひな形を参考に体制を整備することが望まれる。

#### (エ) 職員のセルフチェックアンケート等の実施

ハラスメント等を可能な限り未然に防止するため、自らの行動を振り返るチェックシートを導入、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などの職員の気付きを促す取組を行うことを求めてきたところであり、7月25日付け事務連絡により、そのひな形を提示している。

実態調査では、職員の気付きを促す取組について、全体の66.8%に当たる486消防本部（前年度調査：51.1%、374消防本部）から「実施済み」との回答が得られた。

なお、職員の気付きを促す取組については、3月26日付け通知において、定期的な実施するよう示しているところである。

#### (オ) 研修等の充実

事例演習又は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、対応策及びコンプライアンスについて話し合うことで、職員の意識向上を図ることを求めてきたところであり、実態調査では、研修等の充実について、全体の66.3%に当たる483消防本部（前年度調査：62.0%、454消防本部）から「実施済み」との回答が得られた。

なお、研修等の充実については、3月26日付け通知において、定期的な実施することや、研修に当たって消防庁作成のテキスト

(<https://www.fdma.go.jp/mission/enrichment/harassment/harassment001.html>) を必要に応じて活用するよう示しているところである。



(図3) 消防庁作成テキスト

※「職員のためのテキスト」の内容については、別添のとおり。



(図4) 消防庁作成ポスター

### 3 各都道府県において実施すべき対応策

各都道府県に対しては、各消防本部が確立するハラスメント等通報制度における対応では不十分である場合に備え、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聞き取るとともに、適切な対応を取るよう助言すること等により事案の解決を目指す都道府県ハラスメント等相談窓口を設置することを求めてきたところであり、併せて、消防本部のハラスメント等通報制度の確立及びハラスメント相談窓口の設置等に当たっての助言を実施するよう求めてきた。

実態調査では、「都道府県ハラスメント等相談窓口」を設置し、その旨を都道府県内の消防本部に周知しているかどうかについて、全体の48.9%に当たる23都道府県（前年度調査：8.5%、4都道府県）から「実施済み」との回答が得られた。

次長通知では、このほか、消防学校において、ハラスメント等やコンプライアンスに関する講義を実施することや、消防長、消防学校長などの消防関係者に対する研修会についても引き続き、取り組むようお願いしているところであり、実態調査では、研修等の充実について、100.0%（55団体）から「実施済み」との回答が得られた。

1 都道府県のハラスメント等相談窓口(H31.1.1現在)	4 都道府県のハラスメント等への取組例(H31.1.1現在)
<input type="radio"/> 窓口設置済み 23団体(48.9%) ※平成29年度調査(H29.11.1現在) 設置済み 4団体(8.5%) このほか、20団体が設置について検討中	<input type="radio"/> 「県消防学校におけるハラスメント相談対応スキーム」を整備し、対象とする相談者の範囲や対応者、プライバシーの保護等を明確にして職員間で共有している。
2 窓口の実施主体(H31.1.1現在)	<input type="radio"/> ハラスメント撲滅に関する啓発ポスターを執務室に掲示するとともに関係機関に配布している。
<input type="radio"/> 消防担当課 22団体(95.7%) <input type="radio"/> 人事担当課 1団体(4.3%)	<input type="radio"/> 消防本部から、ハラスメント研修について相談を受けた際に、講師候補者をお知らせする。
3 都道府県又は政令市消防学校での研修等(H29年度)	<input type="radio"/> 消防学校において、全職員を対象に職場研修指導者(教頭)が職場研修を実施している。
<input type="radio"/> 研修等実施あり 55団体(100.0%)	

※H29年度調査は、平成29年11月1日現在の数値  
 ※H30年度調査は、平成31年1月1日現在の数値  
 (注1)H29年度調査では今後の実施予定も調査していたが、H30年度調査では調査していない。

(図5) 平成30年度ハラスメント実態調査結果概要<都道府県の回答>

#### 4 消防庁ハラスメント相談窓口について

消防庁では、ハラスメント等の事案の解決を目指すため、市町村や消防本部の「ハラスメント等通報窓口」に通報しにくい、通報したが適切に対応してくれなかったなどの場合に備えて、「消防庁ハラスメント等相談窓口」を平成29年7月4日に設置するとともに、全国約16万人の職員に対して相談窓口に関するリーフレット(図6)を配布した。

消防庁ハラスメント等相談窓口の相談は、基本的には専用回線での電話受付としているが、当該窓口の対応時間内に電話対応ができない方等のために、電子メールでの受付も行っている。



(図6) 消防庁ハラスメント相談窓口設置のお知らせ

相談後の対応は、相談者からの相談に対して助言を行うほか、相談者の要請や同意があれば、関係消防本部や市町村に対し相談内容の情報提供を行っているが、相談者の同意なしに相談内容を公表することはない。

消防庁ハラスメント等相談窓口には、平成30年度末までに246件の相談が寄せられており、今後も必要に応じて活用いただきたいと考えている。

## 5 最後に

実態調査により、全ての対応策について、昨年度の調査時点より実施済みの消防本部が増加し、また、都道府県においても、ハラスメント等相談窓口の設置について、昨年度の調査時点より設置済みの都道府県が増加しており、ハラスメント等への対応策が進められていることが分かったが、まだまだ十分とは言えない状況である。

今年度においても、引き続き、対応策の早期実施及び既に実施している対応策の充実について、より一層の取組を進めるようお願いしたい。

# ハラスメントの ない職場の 実現を めざして



職員のためのテキスト

## 第1章 ハラスメントを知る

### 1. ハラスメント撲滅のために

- ハラスメントとは、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内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為であり、断じて許されない行為である\*。
- 消防は、人の命に関わる職務である以上、消防職員には一定程度の厳しい指導・訓練は必要なこともある。しかし、ハラスメントがあつてはならないのは他の職場と同様である。一度ハラスメントが起きた職場は、当事者だけでなく職場の全員が働く意欲や自信を喪失したり、心身の健康被害に及んだりすることもある。これは、住民を守るべき消防にはあるまじき事態であり、各消防本部ではハラスメントの撲滅を通じて明るい職場の実現をめざしていく必要がある。
- ハラスメントを未然に防止するには、普段から職場内での積極的なコミュニケーションに努め、周囲のちょっとした異変などの兆候を見逃さないよう配慮することが必要である。また、上司や指導する立場の者は、いかなる状況下でも冷静沈着な対応と、常に「正しい判断を行う」意識を心がける必要がある。
- そもそも消防は、その職務の特殊性から、緊急性の高い、かつ過酷な環境下で、住民への対応も行いながらの職務遂行が求められる場合もある。一般的に過酷な環境下での職務の遂行はストレスを生みがちであり、これがハラスメントを生みやすい土壌となりうることを、職員一人ひとりの自覚を持つことが重要となる。
- 消防本部のハラスメント対策は、通常行われるべき部下に対する適正な教育・訓練・指導を妨げるものではない。各職場で日ごろからコミュニケーションに努め、適正な職務の範囲から外れていないかを、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組みを行うことにより、適正な教育・訓練を行っていくことが有効である。

\* 「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の検討結果について」から抜粋（平成29年7月、総務省）

## 2. 職場のハラスメントとは何か

- 職場のハラスメントには20～40種類があるといわれているが、本書では発生頻度の多いパワーハラスメント（パワハラ）、セクシュアルハラスメント（セクハラ）、マタニティハラスメント（マタハラ）について、主に言及していく。

### ◆ 主な職場のハラスメント

種類	定義	ポイント
パワーハラスメント	業務のうえで適正な範囲を超えた指導で、当事者が人格や人権を傷つけられたときの発言や行動を指す	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行われることが多い
セクシュアルハラスメント	性的な嫌がらせで、働く人の個人としての尊厳が傷つけられる行為を指す。男女ともに対象となりえるし、「同性に対するもの」と「性的指向または性自認、性的少数者(LGBT)」*も含まれる	当事者が「性的指向または性的自認」をしていても、差別的言動を受けたと思えば、対象となる
マタニティハラスメント	職場での妊娠・出産・育児休業等を理由とした嫌がらせを指す	制度の利用や身体の状態を尋ねることは問題とならない

#### 雇用管理上の問題となるハラスメントの定義

職場や職務において行われた言動が、当事者・周囲が「不快・つらい」「意に反する」「苦痛」と感じたならば、これは職場のハラスメントの可能性がある。

#### 雇用主への義務化

2018年1月施行の「改正男女雇用機会均等法（第11条の2）」により妊娠・出産等に関する言動に起因する雇用管理上の措置、「改正育児・介護休業法（第25条）」により育児休業等に関する言動に起因する雇用管理上の措置が義務づけられている。

- パワハラが発生しやすい職場とは当事者間にコミュニケーション・ギャップがあることが多い。そこで日ごろから円滑なコミュニケーションに努め、職場のちょっとした異常にも気づくことのできる環境を整えていく必要がある。

\* LGBTとは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、心と体の性が一致しないトランスジェンダー（性別越境者）の4つの頭文字からなる言葉である。差別に対する法的保護はないが（一部の市町村の条例による保護はある）、差別は人権擁護の点からもやってはならない。見た目のからかい、中傷も厳禁となる。⇒詳細は16P参照

### 3. 日常の職場のパワハラとは

● 職場におけるパワハラとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えたものが多い。それを拒否するなどの対応によって、当事者が「不利益を受ける」ことや「職場の環境が不快なものとなり職員の能力の発揮に悪影響が生じる」ことを指す。

● パワハラには、6つのパターンと3つの特徴がある。

#### ◆ パワハラ6つのパターン

1. 身体的な攻撃 (暴行や傷害)	たたく、殴る、蹴るなどの暴力行為。物や書類を投げつける。壁に向かって投げるなど、身体に当てなくとも、暴力的な威嚇行動など
2. 精神的な攻撃 (脅迫や暴言)	同僚の前で叱責、他の職員を宛先を含めてメールで罵倒。必要以上に長時間にわたり繰り返し叱責する。「バカ」「のろま」「アホ」などの言葉を毎日のように浴びせる。「やめてしまえ」「クビにするぞ」など地位を脅かす言葉、「おまえは人として最低だ」「無能」など侮辱、名誉毀損にあたる言葉など
3. 人間関係からの切り離し (無視、仲間外し)	1人だけ別室に離される、強制的に自宅待機を命じられる、課全体の歓送迎会やミーティングに1人だけ入れない、話しかけても無視されるなど、明らかな仲間外れ行為など
4. 過大な要求 (業務上明らかに不要な事、遂行できない業務の任命、仕事の妨害)	能力や経験を超える無理な指示で、他の職員よりも著しく多い業務量を課す。業務上のささいなミスについて見せしめ、あるいは懲罰的に、就業規則の書き直しや始末書の提出を何枚も求めるなど
5. 過小な要求 (能力や経験とかけ離れた程度のより低い仕事の任命、仕事を与えない)	いわゆる“仕事を干す”行為。業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた低い仕事を命じることや、仕事を与えないなど
6. 個の侵害 (プライベートなことへの過度な立ち入り)	有給休暇の取得理由を執拗に尋ねたり、内容によっては取得を認めない、プライベートについてしつこく尋ねる、飲み会への参加強要、服装や見た目を人前でからかうなど。また、管理職としての権限を利用して私的なことに立ち入り、不適切な発言を行うなど

出典：厚生労働省「職場のパワハラメントについて」<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000126546.html>

#### ◆ パワハラの一般的な特徴

	パワハラの特徴	注意点(*は例)
1	相手の人格や尊厳を傷つける発言によって、相手に著しい精神的苦痛を与えること	*ちよつとしたミスなどに対して、「死んでしまえ!」「君にはできない!」「早く辞めろ!」などの暴言
2	パワハラは1回だけの行為ではなく、継続的に繰り返される行為であることが多い(ただし、1回怒鳴られるのはパワハラとは言にくい)	怒鳴られる側が著しい精神的苦痛を感じ、その職場環境が害されている場合はパワハラに該当する
3	パワハラ的な言動が日常茶飯事に行われている職場であると、この状態に職員が慣れ、感覚がマヒしやすい	パワハラを防止するには、常にパワハラ的な言動に敏感であることが重要であり、上司・部下ともに、身の周りで起きないよう日ごろから心がける

出典：金子雅臣著「パワハラ・いじめ職場内解決の実践的手法一放っておくと会社の責任!」(日本法令)をもとに作成

● ハラスメントは誰もが許されないことと認識しつつも、被害を受けた者が職場の人間関係や上下関係への配慮から我慢することも多く、結果として表面化せず、かえって被害が深刻化するケースも多い。

- 一方、当事者が不満・不愉快だと感じても、適正な範囲の指導ならばハラスメントにはならない。つまり、その指導や叱責に「業務上の必要性」があるのか否かがポイントである。

#### パワハラと認められる行為とは？

- 指導の適正な範囲を逸脱しているもの
- 適正な職務から外れているもの
- 本人に認識がなくても、人権を侵害し、就業環境を悪化させるもの

## 4. 職場交流で起こりやすいセクハラ・マタハラ

- セクハラのパターンは多様な状況が想定されるため、個別の状況を判断しつつ、当事者の主観を重視するケースが多い。一般には、当事者に「強い精神的苦痛」を被る場合は、1回でも「就業環境を害する」ことになる。また、継続・繰り返し行われた場合は、「明確な抗議をしているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが明らかでない場合は就業環境を害すると判断される。また、男女の認識の違いに考慮して、平均的な女性（もしくは男性）の感じ方を基準にすることが多い。「セクハラ指針」\*では同性、LGBT（P16参照）の人たちにも配慮を定めている。

\*厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」

#### ◆セクシュアルハラスメントの2パターン

対価型 セクシュアルハラスメント	個人の意に反する性的な言動に対して、拒否・抵抗したことにより配置転換などの不利益を受けること（労働契約の更新の拒否、昇進昇格対象からの除外、不利益な配置転換などが行われたとき）
環境型 セクシュアルハラスメント	個人の意に反する性的な言動に対して、職場の環境が不快となり、働くうえで支障が生じること

出典：厚生労働省「セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ」  
[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyokuintoujidoukateikyoku/04\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyokuintoujidoukateikyoku/04_1.pdf)

- マタハラでは、妊娠した女性が対象のハラスメントである。1回であっても「不利益な取り扱いを示唆する」言動は禁止となり、「情報を与えない」「会議に参加させない」などの行為、継続的な嫌がらせを上司だけでなく同僚も行った場合はその対象となる。

#### マタハラに該当しない言動とは？

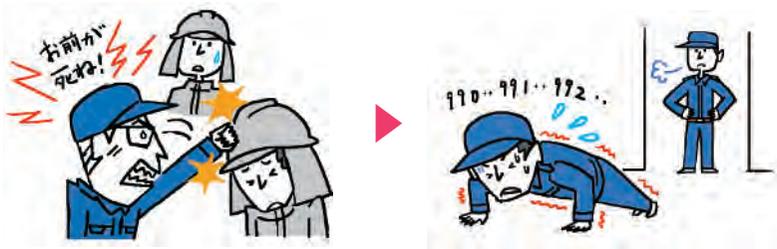
- 「制度の利用」に関する言動  
 上司が育児休業を取得する期間を聞くことへの言動／業務状況を考えて「妊婦健診の日程」の調整を依頼する言動／部内メンバーの休暇調整をする言動など
- 「状態」に関する言動  
 上司が長時間労働の妊婦に対して、業務分担の見直しなどを相談する言動／上司・同僚が、業務量の負担に配慮する言動／上司・同僚が、つわりなどで体調が悪いときに配慮する言動など

## 第2章 事例に学ぶ

本事例は多様な価値観をもつ人々を理解するために学ぶものです。事例1、事例2ともに、年齢や立場の異なる4～5人を1組として、それぞれの立場を演じてみましょう。そのうえで、「解説」に示したような方法で職場での話し合いをするとよいでしょう。

### 事例1 上司と部下のパワハラとは

訓練時に、ミスの多い若手職員A。これまでも同様のことがあり、叱責されることもしばしば。しばらくは頑張っていたが、今日の訓練ではミスを連発。また最近、隊長や先輩に指導されると、黙りこくってしまうことがある。その態度は反省しているようには見えず、投げやりにも見える。こうした対応には、周囲の者もハラハラしながら見守っている。Aの態度に、隊長は我慢の緒が切れたように、訓練時にヘルメットをガツンと2度叩き、「にびいな。仲間を巻き添えにするぞ、お前が死んでしまえ!」と怒りを爆発させた。その後も人格を否定する言葉を投げかけるなど興奮が収まらず、それは休憩時間でも続き、「腕立て1,000回やれ」と言い、若手職員Aは休憩時間もなくその指示に従っていた。



#### 1 皆で考えてみよう!

《みんなで検討する場合》話し合いの進め方

- ▶ 司会1人を決めてください
- ▶ 話し合いの時間を決めてください(約20分程度が目安)
- ▶ 意見を記録するホワイトボード、模造紙と付箋等を用意してください

#### 2 皆で討議してみよう!

このようなことが起こらないためには、各自の「してはいけないこと」、「見直すべき点」や「〇〇のあり方」を検討してみましょう。

\*必要な場合は、消防本部としての「統一ルール化」「仕組み化」などについて検討していくとよいでしょう

もしも、ハラスメントを受けたときは… → ハラスメントを受けたときの対応は、14P～を参照してください

### [三者の言い分] — それぞれの視点で考える



◆若手A

この訓練は前々から苦手だし、昨日から体調も悪い。そのうえ隊長にミスを指摘されると、ドキドキは倍増する。周囲の同僚も「お前のせいで、訓練が長引いている」という感じで私を見ており、緊張感からさらにミスをしてしまう。自分でも情けないなあ、と思うが、皆の前で「にぶいな。仲間を巻き添えにするぞ、お前が死んでしまえ!」と言われるとつらい。この訓練の「設定時間」は他の隊より短く、その理由も説明してくれないため、納得できず、思わず隊長に反抗的な顔つきをしてしまう。このまま仕事を続けられるだろうか。我慢しろと諭す先輩もいて自分なりに頑張ってみるが、なんだか職場の雰囲気にもついていけない。訓練以外のときも「バカやろう!」と言われるとビクッとする。最近は、隊長の言葉が頭に入って来ないことが多い。



◆上司

Aの態度はやる気がないと見え、指導すると反抗的な目つきや「しかし、…」と口ごたえや質問に質問で返してくるため、イライラする。他の管理職の何人か、その態度を気にしていた(全員ではない)。そのため、つい過度な叱責をしてしまう。また、あの訓練では「〇〇秒をクリア」しないと、重大事故につながりかねないと私の経験から設定したものだ。それゆえ休憩時にも、事の重大さを理解してもらおうと始めた叱責が、「挨拶の声が小さく、態度も悪い」と、別のことも目につき、「腕立て1,000回」を命じた。私もそのように育ってきたので、この指導は正しいと思っている。



◆同僚

隊長は真面目で厳しい指導でも有名な人。班のメンバー全員が、Aと隊長との関係を口出してこない雰囲気になっている。訓練だから叱責で済むが、火事の現場で訓練内容ができないと命を危険にさらすことになるのもわかる。でも、隊長の設定時間は他の隊より明らかに短くおかしいと思うこともある。指導の範囲を超えていると思う。

#### 検討の視点(メモ欄)

上司/隊長の指導方法、態度は…

上司/隊長の上長の指導方法、態度は…

若手職員Aとしての態度、姿勢は…

同僚としての態度、姿勢は…

## 事例1解説

# 上司と部下のパワハラについて

各自の「あり方」から、ハラスメントのない職場の実現をめざすための求められる言動を学びます。

### 上司／隊長としての「あり方」

#### ● 暴言・暴力はNO！ 適切な指導の範囲内で行うこと

指示命令と服従が必要な業務では常に厳しい訓練はつきもの。だが、上司であっても**指導や訓練でも暴言・暴力は正当化されない**。上司としての指示は業務指示の適正な範囲で行うとともに、自らの感情をコントロールしてあたりよう。

- すべての指導は、法令や、規則、規範によって行われているかを確認して指導しよう  
【遵守すべきこと】 安全配慮義務 職場環境配慮義務
- 暴力での指導は行わない（傷害罪等になる可能性）
- 部下の人格や尊厳を否定する言葉を遣わない（人権侵犯になる可能性）
- 指導は業務時間内で行おう（しつこくせず、効果的な回数で）
- 訓練回数や設定時間等は、適正な範囲／組織の基準で実施しよう（過大な要求になる）  
→組織で決めた時間や回数を検討するとよい（決まっていない場合は決めるとよい）

#### ● 部下に合わせた指導が大切

部下の資質・能力に合わせて指導すること。指導・教育の受けとめ方は、価値観やこれまでの家庭・教育環境によって異なることを踏まえて、一律な指導法にこだわらず部下の個性に合わせて常に改善していく。

- 各種訓練や指導の意義や必要性をきちんと伝えよう  
→人間は求められる行動の意義や必要性が明確なほうが、納得性が向上するため、「なぜ、必要であるか」「なぜ、改善してほしいか」を伝えよう
- 相手の理解度を確認してから指導しよう  
→コミュニケーションは上司から部下への一方通行では成り立たない。重要なことは、部下の理解度（受容度）であり、上司の指導についての理解度を、「～についてはどう思うか」など、相手の意見を確認する問いかけ方法で確認するとよい（「わかったか？」等の質問は、「はい」「いいえ」の選択しかできない回答となり、実質的に「はい」を強要してしまうため）

#### ● 部下の心身の影響を配慮した指導をする

- 部下の体調を確認して対応しよう（上司の役割）
- 人格否定や働く意欲を阻害すると、心身に及ぼす影響があることを常に意識した言動をしよう

#### さらにこんな方法も！

##### 《怒りを抑える技法》

- 怒りを感じたら自らをコントロール  
イライラしたら深呼吸して「6秒」数え、その場を離れる（怒りは、自動思考による認知のくせから生まれる2次感情なので、間を置くことでコントロールできる）
- 自分のこだわりを見直してみる [完璧主義ではないか／決めつけていないか]

### 上司／隊長の上長としての「あり方」

#### ● 自分の所管の状況を定期的に確認する

自分の所管の長として、管理職や一般職員との意見交換や定期的な現場視察を行おう。

### 組織としての「あり方」

#### ● 組織で定められたスキル基準の設定

組織として定めている等級に求められる能力・スキルの基準を明確にして、指導の指針として、逸脱しないように周知徹底する。

#### ● 組織で定められた訓練回数(上限)や方法の設定

腕立て伏せ等の体力訓練などは、組織としての回数(上限)を決め、訓練の範囲として行う方法もある(参考:時間未達等の場合に「隊長も含む隊全員で腕立て伏せ」を行い、個人への過大な要求がされないようなルール化もしている組織もある)。

### 部下(若手職員A)としての「あり方」\*

#### ● 誤解されるような日ごろのふるまいになっていないかを確認する

- ・ 理由なく反抗的な口調、顔つき・しぐさなどにならないようにしよう
- ・ 「しかし…」[でも…]「だって…」という前に、率直に聞き返すようにしよう

#### ● 自分を信じて、態度はハキハキとする

- ・ 自信のなさそうな態度や話し方をしないようにしよう
- ・ いつも「私の仕事ではない」「できない」と言って、自己能力を否定しないようにしよう

#### ● つらいときや体調が悪いとき、もし苦手意識があるなら相談しよう

- ・ 我慢をせず伝えることも大事で、積極的にコミュニケーションをとろう

#### ● 聞くこと、伝えることが大切

- ・ わからないことは、相手が冷静なときに確認しよう
- ・ 「ホウレンソウ(報告・連絡・相談)」はこまめに行おう
- ・ 自分が間違ったときは素直に認めよう

\*本事例では、基本的に若手職員Aに落ち度はないが、誤解を受けやすい態度や姿勢を見直すことで、被害を防ぐことができたかもしれないという点から考えてみる。一般的なあり方の例を示すので参考にしてほしい

### 同僚としての「あり方」

#### ● 同僚として注意を払って、仲間を支援しよう

- ・ チームメンバーとして、訓練への支援、サポートをしよう
- ・ 仲間にはラスメント等で困っている人がいたら、その人に声を掛け相談にのってあげよう
- ・ 隊長(当事者)の上司に状況を伝える、または隊長に適正な指導の範囲を超えていることを伝える
- ・ 相談窓口で状況を伝えよう

## 事例2

## セクハラからパワハラへ発展する

年齢や立場の異なる4～5人を1組として、それぞれの立場を演じてみましょう。そのうえで、「解説」に示した方法で職場での話し合いをするとよいでしょう。

総務課の女性職員Bは事務処理力も高く、住民対応もしっかりしている。ある祝賀会の席で、上司の総務課長が仕事の進め方の話に熱が帯び、Bの背中や肩を触っている。周囲は「また、やっているよ」とあきれ顔だった。じっと我慢していた彼女が、太ももを触られた瞬間、「やめて!」と大声を出した。一瞬凍てつく宴会場、その場は全員で何となく取り繕った。

その翌日からの課長の態度は一変した。彼女が主担当である消防訓練の企画や幼稚園への防火指導などを他の担当者に代え、あまり必要性のない台帳整理業務をさせ、ほぼ毎日、別棟の倉庫の中の机で1日を過ごすことになった。彼女は日に日に仕事や職場の仲間から切り離され、2カ月も経つころ休みがちになった。



### 1 皆で考えてみよう!

《みんなで検討する場合》話し合いの進め方

- ▶ 司会1人を決めてください
- ▶ 話し合いの時間を決めてください(約20分程度が目安)
- ▶ 意見を記録するホワイトボード、模造紙と付箋等を用意してください

### 2 皆で議論してみよう!

このようなことが起こらないためには、各自の「してはいけないこと」、「見直すべき点」や「〇〇のあり方」を検討してみましょう。

\*必要な場合は、消防本部としての「統一ルール化」「仕組み化」などについて検討していくとよいでしょう

もしも、ハラスメントを受けたときは… → ハラスメントを受けたときの対応は、14P～を参照してください

### [三者の言い分] — それぞれの視点で考える



#### ◆女性職員

仕事の話なら職場でしてほしい。それと、身体を触られるのは気持ち悪い、絶対許せません!! 私も、大声を出したのは大人げないかもしれないが、課長の謝罪もなかった。また翌日から理由もなく担当業務をはずされ、別棟で必要性の少ない台帳整理をすることになったことには納得できません。私の担当を引き継いだ人が質問しようとしても、私に質問に行くと言われているようだった。また、周囲も腫れ物に触る感じで私を避けて話し相手にもなってくれない。私は消防の仕事が好きで幼稚園の園児への防火指導も工夫してやろうと思っていたのに…。精神的につらく、出勤できなくなり、精神科に通院しています。



#### ◆総務課長

コミュニケーションのつもりで、つつい触ったのは悪いとは思いますが、セクハラとまでいかないと思う。これまでも若手職員にはよくやってきたスキンシップのつもりだった。この女性職員Bはいつも頑張っているのも、もっと指導してやりたいという気持ちになったからだ。それなのに大声を出されて私のメンツを潰された。担当変更は、課長の職務指示の範囲と考える。台帳整理業務も本課の事務分掌のひとつである。



#### ◆同僚

部門唯一の女性で優秀なので、課長が指導したい気持ちはわかるのだが、仕事の指導ならボクらも勤務時間内でしてほしいな。しかも、酒の勢いを借りてボディタッチしながらはいまだきはない。しかし、課長に男性職員である僕らが意見するのは、なかなか難しい。その後、課長はことあるごとに「メンツを潰された」と言っていたし。

#### 検討の視点 (メモ欄)

総務課長の指導方法、態度は…

上司/隊長の上長の指導方法、態度は…

組織として決定すべきこと…

女性職員Bとしての態度、姿勢は…

同僚としての態度、姿勢は…

## 事例2解説

# セクハラからパワハラへ発展する

各自の「あり方」から、ハラスメントのない職場の実現をめざすための求められる言動を学びます。

### 上司／総務課長としての「あり方」

#### ● 身体接触はNG!

- ・ 訓練など業務に必要な場合や緊急時以外での身体への接触は、上司であっても行わない
- ・ 性的マイノリティであるLGBTへの配慮はもちろん、同性同士であっても気をつけたい
  - ➔ 肩を軽くたたく等の一般的なスキンシップが通用するのは、「互いの信頼関係」があるときのみ

#### ● 業務指導は業務時間内を基本とする

- ・ 上司として部下指導等は基本的に業務時間内で行おう
- ・ 業務時間外で指導する場合には、相手の意思を確認してから行おう
  - ➔ 「Bさん、〇〇の件で助言したいんだが、いま話してよいか？ それとも明日の業務時間はどう？」など

#### ● 自分に「非」がある場合は、まずは謝罪する

- ・ ポテタッチなど、相手に不快な思いをさせた場合は、上司であっても謝罪が基本である

#### ● 精神的暴力（人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求）もしてはならない

- ・ 自分の「非」を認めて、Bさんへの業務を変更しないようにしよう
  - ➔ セクハラは許されない行為であり、その行為を面前にさらされたことへの報復的な対応はパワハラとなる
  - ➔ 仲間外れや別の場所などで執務をさせるのは『人間関係からの切り離し』、理由もなく担当を変え、多くの業務をさせることは『過大な要求』、逆に必要性の少ない業務をさせることは、『過小な要求』でパワハラとなる

### 上司／総務課長の上長としての「あり方」

#### ● 宴席にいた場合には、個別指導をする

- ・ セクハラ現場に遭遇したなら、総務課長（当事者）へ指導し、翌日にすぐに謝罪や、報復しない等の事後対応と未然防止を行おう

#### ● 幹部、複数所属を管理する上長は職場訪問をする

- ・ 幹部や複数所属を管理する管理職は、定期的に職場を訪問し、職場の雰囲気を確認しよう
- ・ 一般職員等に声かけをして、何か問題はないかを尋ねたり、何かあれば相談してくるよう積極的に伝えよう

### 部下（女性職員B）としての「あり方」

#### ● 宴席にいた場合、嫌なことは伝えよう

- ・ 宴席でトイレ等を理由に離席し、席を替わる
- ・ 一度、離席し、同僚、先輩に状況を伝え、一緒に会話に加わってもらい、話題を変える

\*本事例では、基本的に女性職員Bに落ち度はないが、誤解を受けやすい態度や姿勢を見直すことで、被害を防ぐことができたかもしれないという点から考えてみる。一般的なあり方の例を示すので参考にしてほしい

### 同僚としての「あり方」

#### ● 同僚として、周囲の動きを意識し、支援しよう

- ・ セクハラは、上司への助言、セクハラが行われそうな状況を改善するなど、同僚が支援できることが多くあるため、積極的に行動しよう

#### 【セクハラ】の場面をみたら

- ・ 総務課長に、そのままでは「セクハラ」になることを、さりげなく伝えよう
- ・ 席を替わってやるなどの回避策をとろう
- ・ 総務課長の上長や同僚が同席している場合は、さりげなく状況を伝え、指導してもらおう

#### 【パワハラ・人間関係の切り離し】の場面をみたら

- ・ 総務課長（行為者）の上長に状況を伝えよう
- ・ 相談担当者に状況を伝えよう



## 第3章 ハラスメントに対処する

### 1. ハラスメントが起きたときの職員の対応

あなたは独りではない。心のうちを聞いてくれる人が必ず周囲にはいるもの。もし「ハラスメントにあった」と思ったら、まず気心の知れた友人や同僚に相談、それが難しいなら、次に近くの「相談窓口」に連絡してみよう。

#### 1. ハラスメントの確認と記録化

##### 【パワハラの場合】

- 上司の指導がその範囲を超えていないかを確認する【指導か、パワハラかの確認】
  - ・ 当事者に指導の範囲を超えたハラスメントではないかを確認しよう
  - ・ ハラスメントを無視したり、受け流しては、職場環境の改善はされない
- 同僚や気心の知れた友人に確認しよう【客観的にパワハラかを確認】
  - ・ 上司の言動がハラスメントであるかを客観的に判断できる人に確認しよう
    - ➔ その際、同僚や友人から指摘されるような自分の言動に問題点があったなら、素直に認めよう
- 記録を残そう【事実を明確にする】
  - ・ 日時、場所、具体的なやりとり、誰がいたかなど記録しておく

##### 【セクハラ・マタハラの場合】

- 嫌なことは、嫌だという【相手に注意や抗議の意思表示】
  - ・ 相手にハラスメントであることを明確に伝えよう（まずは当事者にさりげなく）
  - ・ ハラスメントを無視したり、受け流しては職場の改善されない
- 職場で話し合おう【周囲の理解者を増やす】
  - ・ 不快に思っている仲間と一緒に申し入れをするのもよいだろう
- 記録は残す【事実を明確にする】
  - ・ 日時、場所、具体的なやりとり、誰がいたかなど記録しておく

#### 2. ハラスメントを受けている状況を改善する行動

- 当事者である上司との関係があまり悪くなく、単発のパワハラの場合は、上司にハラスメントであることを伝えよう【上司に心のうちを伝える】
  - ➔ 自分の言動にも問題があることを他者にも指摘されている場合は、そのことも上司に伝え、互いに改善しよう

- 上司(当事者)の上司が解決してくれることが期待できる場合は、上司(当事者)の上司にハラスメントであることを伝えよう【上司の上司に伝える】
  - 自分の言動にも問題があると指摘されたなら、そのことも上司に伝え、互いに改善しよう
- 上司に伝えても改善が期待できない場合や傷害などが明確な事案の場合は、相談窓口に連絡しよう【相談窓口につながる】

## 2. ハラスメント事案とその処分例

ハラスメントはあってはならないことであり、加害者に厳しい処分がなされるときもある。以下に、その処分例を挙げる。

### ◆ハラスメント事案とその処分例

事案例	処分
1 「上官の地位を利用して性的関係を強要しつづけた」として、元非常勤女性隊員が損害賠償を求めた。	880万円（東京高裁判決）
2 「死ね」「辞めろ」と暴言・殴るなど部下29人に対して、この数年間、パワハラを行う。被害者の1人は依願退職。	免職
3 消防職員13人が集団で数年にわたり、約30人の同僚にパワーハラスメント行為を繰り返していた。	懲戒免職ほか
4 勤務中に部下の顔を殴ってけがをさせ、消防救助技術大会での成績不振を罰金として1万円脅し取り、「上司に報告したら報復する」「死ね」「辞めろ」などの暴言を繰り返した。	分限免職
5 ミスをした部下に対して、約1年にわたり「クビ」「小学生でもできる」と暴言、「指導で迷惑」をかけられたとして部下に遊興費44,000円を払わせた。	停職6カ月
6 当直中の休憩時間に、女性職員に肩や腰をもませるセクハラ、パワハラを繰り返した。	停職3カ月
7 部下に暴言を繰り返し、上司に対しても怒鳴る等の行為があった。	停職2カ月
8 市の総務部長は、会議資料が不十分だとして何度も資料を再作成させ、さらに「ぶっとばすぞ」と暴言を吐き、部下は精神的疾患で2カ月の療養。	停職2カ月、市長らに減給
9 約1年にわたり、職場や飲食店で女性の肩や腰を触り、「嫁にしてやってもよい」と言っていた。	停職1カ月
10 部下の女性職員に対し、SNSメッセージにより不適切な文章などを数回送信し、本人に不快感を与えた。	戒告
11 【裁判例】上司から休日明けの出勤日に「昨夜遊びすぎたんじゃないの」、勤務中に「頭がおかしいんじゃないの」などと言われ、被害者は会社を相手どって損害賠償訴訟を提起。	会社が慰謝料50万円、逸失利益手取り6カ月分、弁護士費用20万円支払い
12 【裁判例】上司の指導監督に付随した反省書を3カ月間に10通作成させられたため、被害者は、めまい、手足に痺れが出て、医師から10日の休養と治療を言われたされ12日間の欠勤。	会社に減額賃金5万円、上司は慰謝料15万円の支払い

同じような事案でも、異なる状況下では処分の違いはあるので注意  
 出典：上記事案1～6は一般社団法人 職場のハラスメント研究所代表理事の金子雅臣氏が新聞情報（消防本部に関わるもの）をもとに作成、上記事案11～12は新聞情報をもとに民間企業の例より作成

## 【参考】LGBTを知る

### ●性的指向(Sexual Orientation)とは

「性的指向」とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指す。

### ●性自認(Gender Identity)とは

「性自認」とは、性別に関する自己意識のことをいう。

### ●性的少数者とは

「性的少数者」とは、性的指向あるいは性自認に関するマイノリティのことを指す。そのうち一部の人のアイデンティティに関する言葉の頭文字が「LGBT」である。

#### L: Lesbian (レズビアン/女性同性愛者)

同性を好きになる女性

#### G: Gay (ゲイ/男性同性愛者)

同性を好きになる男性

#### B: Bisexual (バイセクシュアル:両性愛者)

性別に関わらず、異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人

**T: Transgender** (トランスジェンダー:性別越境者) 生まれた時に法律的/社会的に割り当てられた性別にとらわれない性別のあり方を持つ人(医療行為を受けるためには性別違和・性同一性障害の診断を受ける必要がある)

### ●理解の促進を図るために

民間調査(日本労働組合総連合会調査、2016)によると、性的少数者は8%というデータがある。見た目やしぐさでは判別できないことがある。また、日本では家族や友人にも公表できない人が多いなか、職場で公表することは非常にハードルが高いと言われていいる。「自分の職場にはそうした人はいない」と考えるのではなく、当事者が周囲に「伝えていない」こともあり得ると認識すべきである。

### ●セクハラになり得る言動

性的指向や性自認に関し、セクハラになり得る言動例として、「性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること」を挙げている。これらの行為は悪意であり、また、「ホモ」、「オカマ」などと人格を認めない呼び方をすることや嫌悪感を表す言動が、「性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動」に該当することは明らかである。

一方、実際には、必ずしも偏見に基づくものとは言えなくとも、性的指向や性自認に係る言動が誰かを不快にさせることもあり得る。周囲に「伝えていない」当事者は、偏見に基づく言動はもちろんのこと、こうした言動を見聞きして不快に感じても声を上げづらいと考えられるため、職場の仲間を傷つけることがないよう、職員一人ひとりが性的指向や性自認について学び、個々の職員が能力を最大限に発揮できる環境をつくりあげていくことが重要である。

#### 【注意すべき言動の例】

\*これだけに限らない

注意すべき言動例として、次のようなものがある。

- ・「昨日のテレビで同性愛者の店が出てきたけど、ああいうのって、生理的にムリ」
- ・「いまの人って、男？ 女？ どっちだかわかんないよね！」
- ・「いつまでも結婚しないと、ソッチの人だって思われるぞ！」
- ・「同性愛とか性同一性障害とか、ここにはそんな人いないよね？」

その他、男らしさ、女らしさに関する決めつけ、結婚、恋愛、子育てを前提とした話題などにも、LGBT当事者はより敏感な傾向がある。

# 令和元年度下半期（令和元年10月～令和2年3月）の 行事予定について

## 消防研究センター

消防研究センターでは、令和元年度下半期において下記の行事・事業を予定しております。この行事につきましては、適宜、消防研究センターホームページ（<http://nrifd.fdma.go.jp/>）等で情報提供を行っていく予定です。

### 第67回全国消防技術者会議

消防研究センターでは、全国の消防技術者が消防防災の科学技術に関する調査研究、技術開発等の成果を発表するとともに、聴講者と討論を行う「全国消防技術者会議」を毎年開催しております。本会議では、消防関係者による一般発表に加え、2019年度消防防災科学技術賞の表彰式および受賞者による口頭発表・展示発表、さらに、消防研究センターにおける研究成果等を発表する「第23回消防防災研究講演会」も併せて実施します。皆様のご参加をお待ちしております。

#### 記

- |       |  |
|-------|--|
| 1 開催日 | 第1日 令和元年11月21日（木）<br>第2日 令和元年11月22日（金）   |
| 2 場所  | ニッショーホール（日本消防会館）<br>東京都港区虎ノ門2-9-16   |
| 3 定員  | 両日とも先着650人（参加費無料）  |
| 4 内容  | 【11月21日（木）】<br>●特別講演<br>講師：不破 泰（信州大学 総合情報センター長）<br>演題：「Society 5.0による安全・安心な地域の実現」<br>●2019年度消防防災科学技術賞表彰作品の表彰式・発表<br>【11月22日（金）】<br>●消防関係者による一般発表 |

●第23回消防防災研究講演会

消防研究センターの研究成果を発表し、聴講された消防関係者や消防防災分野の技術者との意見交換を行います。

- 5 プログラム 消防研究センターのホームページ (<http://nrifd.fdma.go.jp/>) をご覧ください (「イベント情報」欄の「【技術】第67回全国消防技術者会議」のリンクをクリック)。逐次詳細なものに更新します。
- 6 参加申込み方法 消防研究センターのホームページから、申込専用サイトにアクセスし、必要事項を入力してください。申込みを取り消す場合又は申込み内容を変更する場合にも、このサイトをご利用ください。  
なお、上記の方法が難しい場合は、メールでお問い合わせください。
- 7 参加申込み期間 8月12日(月)から11月17日(日)まで
- 8 連絡先 消防庁 消防研究センター 研究企画室  
〒182-8508 東京都調布市深大寺東町4-35-3  
TEL : 0422-44-8331 FAX : 0422-42-7719  
E-mail : 67\_gijutsusha@fri.go.jp

以上

# 消防研修 (第106号)

令和元年9月

消防庁  
編集発行 消防大学校  
(調査研究部)

〒182-8508

東京都調布市深大寺東町4-35-3

電話 0422 (46) 1713

F A X 0422 (46) 1988

印刷所 株式会社 丸井工文社



※個人情報、ご本人へのご連絡及び個人を特定できない統計的な資料の作成以外には利用いたしません。

< キリトリ >

郵便はがき

182-8508

恐れ入りますが  
63円分の切手  
をお貼り下さい。

東京都調布市深大寺東町 4-35-3

消防庁消防大学校  
調査研究部 行

△  
キ  
リ  
ト  
リ  
▽

消防研修第106号（令和元年9月発行）

本誌についてご意見・ご希望などをお聞かせください。

◇面白かった記事、役に立った記事等、またその理由等をご記入ください。

◇今後掲載してほしいテーマ等がございましたらご記入ください。

氏名

e-mail

連絡先（電話番号）

切り取ってお使いください。→

