

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する

第一次答申書 追補【公開版】

令和6年3月29日

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会

## 【目次】

第 1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
1	第一次答申書提出	
2	第一次答申書作成後の当委員会の開催経過	
3	令和6年2月1日付上申書の受理	
4	当委員会による関係者ヒアリング及び関係者からの情報提供等	
5	当委員会において調査認定する事案の基準及び認定方法	
6	本第一次答申書追補【公開版】の位置づけ	
第 2	第一次答申書において認定した事実に関連する事実認定の追加及び補足 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
1	職員イによる行為について	
2	職員ニによる行為について	
3	結語	

第1 はじめに

1 第一次答申書提出

令和6年2月19日

2 第一次答申書作成後の当委員会の開催経過

第11回 令和6年2月27日（火）

午前9時00分～午後1時30分

福島県立医科大学3号館5階 第3研究室

第12回 令和6年3月5日（火）

午前9時00分～午後1時30分

ホテル福島グリーンパレス（福島市太田町）

第13回 令和6年3月15日（金）

午前9時30分～午後5時00分

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

第14回 令和6年3月18日（月）

午前9時00分～午後1時30分

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

第15回 令和6年3月25日（月）

午前8時30分～午後5時30分

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

※午後3時30分～午後5時30分は受託委員2名により実施

第16回 令和6年3月29日（金）

午前9時00分～午後7時00分

福島県立医科大学3号館5階 第3研究室

※午後3時00分～午後7時00分は受託委員2名により実施

3 令和6年2月1日付上申書の受理

令和6年2月2日、消防職員1名の代理人弁護士である荒 中 氏から「上申書

(2月1日付)」が提出された。同上申書には、パワーハラスメント行為の加害者たる職員5名(第一次答申書において挙げた職員4名以外の5名)の氏名及び具体的なパワーハラスメント行為が挙げられていた。

#### 4 当委員会による関係者ヒアリング及び関係者からの情報提供等

当委員会は、令和6年3月5日から令和6年3月25日にかけて、職員14名、元職員1名に対する面談によるヒアリングを実施した。

また、令和6年3月1日から令和6年3月11日にかけて、相馬地方広域消防の全職員に対して別紙の依頼文及びGoogleフォームにて、

(1)暴力行為等により怪我をした、または目撃した

(2)金品を要求された、または目撃した

(3)バーベキューや食事会等でハラスメントを受けた、または目撃した

という内容のパワーハラスメント事案に関するヒアリングへの協力及び情報提供依頼を行い、13名から電子メールによる記名での連絡及び情報提供を受けた。

更に、令和6年3月18日から3月21日にかけて、相馬地方広域市町村圏組合事務局において確認できた過去の退職者(平成25年度以降の8名。なお、退職の原因がハラスメント以外の事由であることが明白である者及び連絡がつかない者を除いた。)及び過去の病気休暇(なお、従前「療養休暇」と呼称していた)取得者(平成22年度以降の6名。なお、既に委員会ヒアリングを実施済みの者及び病気休暇取得の原因がハラスメント以外の事由であることが明白である者を除いた。)に対して、別紙のGoogleフォームにてパワーハラスメントに関する情報提供を依頼し、14名全員から記名での回答を得た。

以上の他、当委員会に対する電子メール等による任意の情報提供が複数件あった。

#### 5 当委員会において調査認定する事案の基準及び認定方法

上記3及び4記載のとおり、多数のパワーハラスメントに関する情報提供があったことから、当委員会としては、基本的には、「相馬地方広域消防職員のハラ

スメント防止及び排除に関する規程」が施行された平成29年11月以降の事案を調査認定の対象としたうえで、①被害者において負傷の結果を生じた事案、②被害者において財産上の損害（特に金銭の支払）を生じた事案、③被害者において精神疾患に罹患するに至った事案については、重大な、あるいは極めて重大なパワーハラスメント事案として、平成29年10月以前の事案についても調査認定の対象とすることとした。

また、事実の認定にあたっては、当委員会が実施したヒアリング（以下「委員会ヒアリング」という。）の結果を中心としながら、電子メール等による情報提供の内容も加えて、被害者とされる者の供述内容と第三者の供述内容が一致するか、また、加害者とされる者の供述内容と第三者の供述内容が一致するかに留意し、総合的に判断することとした。

#### 6 本第一次答申書追補【公開版】の位置づけ

本第一次答申書追補【公開版】は、当委員会が、令和6年2月19日付第一次答申書において認定した事実に関連して、前記5記載の基準及び認定方法に基づき、事実認定の追加及び補足を行うものである。

本第一次答申書追補及び根拠資料の取扱と、【公開版】を作成して同時に提出することは、第一次答申書に記載した内容と同様である。

当委員会は、引き続き、パワーハラスメントが行われてきた原因の検討、再発防止のための提言の検討を進める。

また、第一次答申書【公開版】及び本第一次答申書追補【公開版】においてパワーハラスメント行為があったと認定した4名の職員以外についても、当委員会に対してパワーハラスメント行為に関する情報提供が多数なされており、これらの点についても、引き続き前記5記載の基準及び認定方法に基づき調査を継続し、答申書を取りまとめて提出することを予定している。

## 第2 第一次答申書において認定した事実に関連する事実認定の追加及び補足

## 1 職員イによる行為について

- 1) 平成26年度において、職員イは、後輩である職員に対して、「使えない」「初任科の方が使える」などと複数回言っていた。

上記職員イの行為により、相手職員は、強度の心的ストレスを受けた結果、医師からストレス・トラウマ反応の診断を受け、更にその後、心的外傷後ストレス障害の診断を受け、45日間病気休暇を取得するという重大な結果が生じた。

- (1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。  
(2) 職員イは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

「使えない」「初任科の方が使える」等の発言は、相手の人格や尊厳を侵害するだけのもので、指導のためのものとして不適切であり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

更に、上記の言動を受けた相手は、人格や尊厳を侵害されるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の精神的苦痛を生じさせる言動であると認められる。

そして、相手職員が、「クリニックでは、職員イから強い叱責があることを主治医に説明していた。4月まではそのような症状はなかったので、精神的に参ってしまったことは職員イの叱責が原因だと思う。」と述べていることによれば、相手職員が45日間病気休暇を取得するという結果を生じたことは、職員イの上記の行為が原因であるものと判断する。

相手職員が、ストレス・トラウマ反応の診断を受けて病気休暇を取得したことは、相手職員において、職員イの言動による精神的苦痛が極めて大きかったことを示すものであり、上記の事実は極めて重大なパワーハラスメントに該当する。

- 2) 平成30年3月頃、職員イは、後輩である職員が4月から勤務が同じ部になることから挨拶に来たことに対して、「お前のことをぶっ潰してやっかんな」

と言った。

- (1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。
- (2) 職員イは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

「お前のことをぶっ潰してやっかんな」との発言は、業務上全く必要性のないものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

そして、「お前のことをぶっ潰してやっかんな」という発言は、極めて威圧的で、相手を畏怖させるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

- 3) なお、職員イは、委員会ヒアリングにおいて、上司や先輩から「職員イみたいな人がいないと駄目なんだ」「職員イが怒ってくれるから俺が怒らなくて済むんだ」等と言われていたと供述している。

しかし、第一次答申書及び本第一次答申書追補において認定した職員イの行為は、いずれも業務上必要かつ相当な範囲を逸脱しており、正当化されるものではない。

仮に、これらの職員イの行為を消防組織において必要なもの、あるいはやむを得ないものとする職員らがいたとすれば、むしろ、そのような職員らの考え方が消防組織内のパワーハラスメントを助長する要因となっていたものと考えられる。

- 4) 平成24年度において、職員イの後輩である職員に対する言動について、後輩職員から職員イの上司に対して相談があり、上司が職員イに対して指導、注意をし、職員イが後輩職員に対して謝罪したという経緯があった。

- (1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。
- (2) 職員イは、平成24年度において、上司から後輩に対する言動について指導、注意を受けたにもかかわらず、その後も、第一次答申書及び本第一次答申書追補において認定した行為を繰り返していたものである。

以上の経緯を踏まえれば、当委員会としては、第一次答申書及び本第一次答申書追補において認定した各行為は、重大なパワーハラスメントに該当すると改めて判断する。

5) 以上が職員イの行為にかかる事実認定の追加及び補足であるが、職員イについて、更に次の点を指摘する。

(1) 全職員に対するパワーハラスメントに関する情報提供の依頼に対して、7名の職員から職員イのパワーハラスメントがあったとの記名での情報提供があった。

情報提供の中には、「(職員イは)常に暴言を吐いていました。職員数名は耐えられず泣いている人もいました。」「職員イのせいで、療休になった先輩や、仕事を辞めた職員もいます。」「私自身も一緒に勤務するストレスから、慢性蕁麻疹を発症し今現在も毎日薬を服用している状況です。」とするものがあった。

また、「職員イだけで、3名程は退職している。精神的に追い込まれた者は、その4、5倍はいると思われています。」とするものがあった。

以上の情報提供によれば、職員イの言動が、職場の環境を著しく悪化させていたことが窺われる。

(2) 退職者8名に対するパワーハラスメントに関する情報提供の依頼に対して、3名の元職員から職員イのパワーハラスメントがあったとの記名での情報提供があった。

1名は、職員イによるパワーハラスメントのみを記載したうえで、退職した理由としてハラスメント行為が「かなりあった」と回答した。

1名は、職員イを含む3名によるパワーハラスメントのみを記載したうえで、退職した理由としてハラスメント行為が「かなりあった」と回答した。

1名は、職員イ及びその他の者によるパワーハラスメントを記載したう

えで、退職した理由としてハラスメント行為が「少しあった」と回答した。

(3) 1)で認定した相手職員を除く過去に病気休暇を取得した職員6名に対するパワーハラスメントに関する情報提供の依頼に対して、1名の職員から職員イのパワーハラスメントがあったとの記名での情報提供があった。

この職員は、職員イによるパワーハラスメントのみを記載したうえで、病気休暇を取得した理由としてハラスメント行為が「少しあった」と回答した。

(4) 上記(1)～(3)の点から、職員イの言動は、1)で認定した相手職員以外の後輩職員に対しても、病気休暇を取得する、あるいは退職することの要因となっていたことが窺われる。

(5) 当委員会が令和6年2月8日から15日にかけて相馬地方広域消防の全職員に対して実施したパワーハラスメントに関するアンケート調査では、匿名による回答ではあるものの、回答者127名のうち14名が、これまでにハラスメント行為をしたことがある者として職員イを挙げていた。

6) 以上の事情を総合して、当委員会としては、職員イは、多数の後輩職員に対して長期間に亘り重大なパワーハラスメント行為を行ってきたものであり、そのパワーハラスメント行為により、後輩職員が病気休暇を取得するという極めて重大な結果を生じさせたものがあったと判断する。

## 2 職員ニによる行為について

1) 令和5年5月、職員ニは、救助訓練の指導者として後輩である職員らを指導していたが、同年5月15日、福島県消防救助技術大会の出場選考会終了後、チームの成績に不満を抱き、チームに関わっていた後輩の職員らに対して、「おまえら、ほふく辞めちまえ」「おまえらクビだ」などと言い、後輩である職員1名に対して「何だ、その目は」などと言い、執拗に責めるなどした。

また、チームに関わるグループLINE上で、チームに関わっていた後輩の

職員らに対して、「電話してくんな。家に来たら殺す」「全員許さんからな」などと投稿するなどした。

以上の事実は、第一次答申書において認定したとおりである。

2) 上記1)の職員ニの行為により、「何だ、その目は」などと責められた相手職員は、強度の心的ストレスを受けた結果、うつ病に罹患し、病気休暇を取得するという極めて重大な結果を生じた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 職員ニは、他の職員から、相手職員が2年前くらいから消防を辞めることの相談をしていたと聞いていると供述し、相手職員がうつ病に罹患し、病気休暇を取得したことは、職員ニの行為だけが直接的な原因ではないと考えている旨の供述をしている。

しかし、相手職員が、令和5年6月1日当時に救助訓練を所管する消防本部警防課の職員に対して、5月15日の職員ニの行為を理由として退職する意向を示していること、令和5年12月26日に所属する部の中隊長に対して、5月15日の職員ニの行為を起因として退職する意向を示していること、5月15日以降、極めて強度の心的ストレスを受けていた状況が窺われることによれば、相手職員がうつ病に罹患し、病気休暇を取得するという結果を生じたことは、職員ニの上記の行為が原因であるものと判断する。

(3) 相手職員が、うつ病に罹患し、病気休暇を取得したことは、相手職員において、職員ニの言動による精神的苦痛が極めて大きかったことを示すものであり、上記1)及び2)の事実は極めて重大なパワーハラスメントに該当する。

3) 平成29年10月頃、職員ニは、所属するサッカー部の後輩である職員に対して、職員ニが所有していたユニフォームを2万円で買うよう求め、現に代金2万円の支払を受けた。

なお、サッカー部は相馬地方広域市町村圏組合において公認されている部活動であり、毎年、相馬地方広域市町村圏組合職員共助会から部活動助成金が支給されていることから、サッカー部に関するやりとりは職場における言動と判断する。

- (1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。
- (2) 職員ニは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

委員会ヒアリングにおいて、複数のサッカー部員に対して、サッカー部のユニフォームをどのように調達したかを確認したところ、自分で新品を購入して使用していたと供述する部員や、出場しない部員からユニフォームを借りたり、部で所有しているユニフォームを借りたりして使用していたと供述する部員はいた。

しかし、他の部員からユニフォームを購入して使用したと供述する部員は他におらず、本件の他に部員間でユニフォームを売買した話を聞いたことがあるという部員はいなかった。

職員ニ自身、他の部員からユニフォームを購入したことはなく、また、他の部員間で使用したユニフォームを売買したことは聞いたことがない旨の供述をしている。

以上の事情によれば、職員ニが相手職員に対してユニフォーム3セットを2万円で購入するよう求めたことは、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

そして、金銭を要求された者としては、自己の財産を侵害されるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

- 4) 以上が職員ニの行為にかかる事実認定の追加及び補足であるが、職員ニについて、更に次の点を指摘する。

- (1) 委員会ヒアリングにおいて、複数の職員から職員ニに対する恐怖心や強い処罰感情が述べられており、職員ニの言動が、職場の環境を著しく悪化させていたことが窺われる。
- (2) 全職員に対するパワーハラスメントに関する情報提供の依頼に対して、3名の職員から職員ニのパワーハラスメントがあったとの記名での情報提供があった。
- (3) 退職者8名に対するパワーハラスメントに関する情報提供の依頼に対して2名の元職員から職員ニのパワーハラスメントがあったとの記名での情報提供があった。
- 1名は、職員ニを含む4名によるパワーハラスメントを記載したうえで、退職した理由としてハラスメント行為が「かなりあった」と回答した。
- 1名は、職員ニを含む3名によるパワーハラスメントを記載したうえで、退職した理由としてハラスメント行為が「かなりあった」と回答した。
- (4) 当委員会が令和6年2月8日から15日にかけて相馬地方広域消防の全職員に対して実施したパワーハラスメントに関するアンケート調査では、匿名による回答ではあるものの、回答者127名のうち11名が、これまでにハラスメント行為をしたことがある者として職員ニを挙げていた。
- 5) 職員ニは、後輩である職員らに対して、金銭の支払を求める形でのパワーハラスメント行為を複数回行っていたことが認められるが、この点はパワーハラスメントの中でも異質なものである。
- ①職員ニが購入したスラックス代の支払（第一次答申書、第4、5、3））、②職員ニがチームを指導したことへのお礼の支払（第一次答申書、第4、5、4））、③職員ニが所有するサッカー部ユニフォームの買受（第一次答申書追補、第2、2、3））は、いずれも、相手職員において法的な金銭の支払義務は全く無いにもかかわらず、相手職員は職員ニからの求めに対して金銭の支払をしていた。

更に、それぞれの支払金額について、いずれも、職員ニが相手職員に対して、①についてはレシートを渡すという方法で、②については10万円という金額を指定する方法で、③については2万円という代金を指定する方法で、一方的に指定していた。

相手職員において法的な支払義務が全く無いものについて、職員ニが一方的に金額を指定して支払を受けていたことは、極めて強固な優越的な関係を背景として行われていたものと考えられる。

現に、委員会ヒアリングにおける供述によれば、後輩職員らは、指定された金銭を払わないという選択肢は取れなかったことが認められる。

当委員会としては、以上のとおり、極めて強固な優越的な関係を背景として行われていた点において、相手職員による金銭支払は任意性に乏しいものであり、職員ニの行為は悪質であると判断する。

6) 以上の事情を総合して、当委員会としては、職員ニは、多数の後輩職員に対して長期間に亘りパワーハラスメント行為を行ってきたものであり、その中には金銭の支払いを求めるといった悪質なものがあり、また、後輩職員が病気休暇を取得するという極めて重大な結果を生じさせたものがあつたと判断する。

なお、第一次答申書に記載したとおり、当委員会は、職員ニが当委員会による調査が開始された後に、複数の職員らに対して繰り返し執拗に働きかけをしていたことを確認しており、極めて悪質であると判断したことを再度指摘する。

### 3 結語

以上のとおり、相馬地方広域消防内において、広く、多数のパワーハラスメント行為が長期間にわたり行われてきた中には、重大な、あるいは極めて重大なパワーハラスメント行為があつたものと判断する。

以 上

令和6年3月29日

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会

委員長 安村 誠 司

委員 藤野 美都子

委員 渡辺 慎太郎

令和6年3月1日

相馬地方広域消防  
職員の皆さまへ

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント  
行為に関する第三者委員会 委員長  
(公印省略)

### ハラスメントに関するヒアリングへのご協力依頼について

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会では、相馬地方広域消防内におけるハラスメント行為に関する調査を実施しています。

この度、第三者委員会では、下記事案に係るハラスメントの実態を把握するため、ヒアリング調査を実施します。

下記事案について、これまでにご自身が被害を受けた、または、被害の状況を直接目撃したことがあり、ヒアリングに応じていただける方のご協力をお願いします。

なお、ヒアリングに応じていただける方の個人が特定されることはありません。調査結果についても厳正に管理し、上記目的以外では利用しませんので、ご協力くださいますようお願いいたします。

### 記

- 1 調査事案  
(1) 暴力行為等により怪我をした、または目撃した  
(2) 金品を要求された、または目撃した  
(3) バーベキューや食事会等でハラスメントを受けた、または目撃した
- 2 報告方法  
上記事案について、ヒアリングに応じてくださる場合、右記QRコードを読み取り、専用フォームから報告してください。
- 3 報告期限  
令和6年3月11日(月)午後5時まで
- 4 その他  
(1) 委員会へのお問合せは下記E-Mailへお願いします。  
(2) ヒアリングの日程、会場等につきましては、追ってご連絡します。



ヒアリング報告用  
QRコード

(問合せ先) 相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会事務局

E-Mail [daisansha.soma.koiki@gmail.com](mailto:daisansha.soma.koiki@gmail.com)



E-Mailアドレス  
QRコード

# 第三者委員会ヒアリング報告用フォーム

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会のヒアリングにご協力くださる方の報告用フォームです。

ご自身が、これまでに実際に受けた、または目撃したことがあるハラスメントについて、ヒアリングにご協力いただける事項を下記にご入力のうえ、送信くださいますようお願いいたします。

ヒアリングの日程、会場につきましては、追ってご連絡いたしますので、必ず連絡先をご記入くださいますようお願いいたします。

なお、ヒアリングに応じていただける方の個人の特定をされることはありません。調査結果についても厳正に管理し、上記目的以外では利用しませんので、ご協力くださいますようお願いいたします。

\* 必須の質問です

1. あなたの所属、氏名を入力してください。\*

\_\_\_\_\_

2. ヒアリングにご協力いただける内容について選択してください。(複数回答可)\*

当てはまるものをすべて選択してください。

- (1) 暴力行為等により怪我をした、または目撃した
- (2) 金品を要求された、または目撃した
- (3) バーベキューや食事会等でハラスメントを受けた、または目撃した
- その他: \_\_\_\_\_

3. ヒアリングにご協力いただける内容について、できるだけ詳細にご記入ください。\*  
(いつ、どこで、誰が、誰から、何をされたか、何をされたのを目撃したか、その後の対応について等)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. こちらからの問い合わせの際使用する連絡方法をお知らせください。

当てはまるものをすべて選択してください。

Eメール

電話

その他: \_\_\_\_\_

5. Eメールアドレス

※Eメールを選択された場合、第三者委員会メールアドレス(daisansha.soma.koiki@gmail.com)からのメールを受信できるよう設定してください。

---

---

---

---

---

6. 電話番号

※ご連絡ご希望の時間帯がありましたら、下記「その他ご連絡事項」にご記入ください。

---

7. その他ご連絡事項

---

---

---

---

---

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム

# 第三者委員会アンケート調査

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会では、相馬地方広域消防内におけるハラスメント行為に関する調査を実施しています。

今回、第三者委員会では、ハラスメントの実態を把握するため、相馬地方広域消防を退職された方を対象としたアンケート調査を実施しています。

本調査により、回答いただいた情報は、厳正に管理し、お答えいただいた方を特定をされることはありません。調査結果についても厳正に管理し、上記目的以外では利用しませんので、ご協力くださいますようお願いいたします。

大変恐縮に存じますが、3月21日(木)正午までご回答いただけると幸いに存じます。

\* 必須の質問です

1. あなたのお名前を入力してください。\*

\_\_\_\_\_

2. Q1 あなたが退職した理由として、ハラスメント行為によるものがどの程度ありましたか。\*

1つだけマークしてください。

- かなりあった
- 少しあった
- ほとんどなかった
- なかった

※職場におけるパワーハラスメントとは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」とされています。

3. Q2 Q2で「かなりあった」「少しあった」と答えたハラスメント行為は、誰から、どこで、どんな行為だったか、具体的にお書きください。

---

---

---

---

---

4. Q3 Q1で「かなりあった」「少しあった」と答えたハラスメント行為について、第三者委員会によるヒアリング調査を依頼した場合、ご協力いただくことはできますか。

1つだけマークしてください。

- できる
- できない
- その他: \_\_\_\_\_

5. Q4 第三者委員会からの問い合わせの際使用できるEメールアドレスをお知らせください。\*

※Eメールを選択された場合、第三者委員会メールアドレス  
(daisansha.soma.koiki@gmail.com)からのメールを受信できるよう設定してください。

---

---

---

---

---

6. Q5 第三者委員会からの問い合わせの際使用できる電話番号をお知らせください。\*  
※ご連絡ご希望の時間帯がありましたら、下記「その他ご連絡事項」にご記入ください。

---

7. Q6 その他ご連絡事項があればご自由にお書きください。

---

---

---

---

---

ご協力いただきありがとうございました。

---

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム

# 第三者委員会アンケート調査

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会では、相馬地方広域消防内におけるハラスメント行為に関する調査を実施しています。

今回、第三者委員会では、ハラスメントの実態を把握するため、過去に病気休暇を取得された職員の方を対象としたアンケート調査を実施しています。

本調査により、回答いただいた情報は、厳正に管理し、お答えいただいた方を特定をされることはありません。調査結果についても厳正に管理し、上記目的以外では利用しませんので、ご協力くださいますようお願いいたします。

大変恐縮に存じますが、3月21日(木)正午までご回答いただけると幸いに存じます。

\* 必須の質問です

1. あなたのお名前を入力してください。\*

\_\_\_\_\_

2. Q1 あなたが病気休暇を取得した理由として、ハラスメント行為によるものがどの程度ありましたか。\*

1つだけマークしてください。

- かなりあった
- 少しあった
- ほとんどなかった
- なかった

※職場におけるパワーハラスメントとは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」とされています。

3. Q2 Q2で「かなりあった」「少しあった」と答えたハラスメント行為は、誰から、どこで、どんな行為だったか、具体的にお書きください。

---

---

---

---

---

4. Q3 Q1で「かなりあった」「少しあった」と答えたハラスメント行為について、第三者委員会によるヒアリング調査を依頼した場合、ご協力いただくことはできますか。

1つだけマークしてください。

できる

できない

その他: \_\_\_\_\_

5. Q4 第三者委員会からの問い合わせの際使用できるEメールアドレスをお知らせください。\*

※Eメールを選択された場合、第三者委員会メールアドレス (daisansha.soma.koiki@gmail.com)からのメールを受信できるよう設定してください。

---

---

---

---

---

6. Q5 第三者委員会からの問い合わせの際使用できる電話番号をお知らせください。\*  
※ご連絡ご希望の時間帯がありましたら、下記「その他ご連絡事項」にご記入ください。

---

7. Q6 その他ご連絡事項があればご自由にお書きください。

---

---

---

---

---

ご協力いただきありがとうございました。

---

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム