資料１

３．組織風土改革プログラム評価票

2．１　風通しの良い職場環境づくり（重点）

（１）職員のマネジメント能力の養成と向上

（１）－①

取　組　項　目	多面評価制度（360度評価）の実施
現 状 と 課 題	人事評価により上司から評価されることはあるが、同僚や部下から評価されることはない。
達　成　目　標	管理職のマネジメント能力を向上させる制度として、多面評価制度（360度評価）を試行導入する。部下や同僚には自分がどのように見えているのか、気づきによる行動是正を促す。
担　当　課	総務課　　組織改革推進室

目標達成に向けた取組計画

取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
事例研究					
制度設計					
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	多面評価制度（360度評価）の実施
本 年 度 の 取 組	令和７年１月２９日から２月１２日までの間で実施。被評価者（全管理職）14名。評価者は「職員全員」を対象とした多面評価（５段階）を実施。
評価・今後の推進方　向　等	評価者からの客観的評価が可視化された。 次年度も継続して実施する。

（１）－②

取　組　項　目	隔日勤務者用・人事評価（能力）の内容見直し
現 状 と 課 題	現状の評価項目は災害対応能力を加味しているが、指導力、意欲や態度の項目がない。
達　成　目　標	「姿勢・態度」の評価項目を加え、評価要素として「積極性」や「協調性」を盛り込むことで、良好な人間関係を構築しようとする態度・行動を促し、士気高揚と組織の活性化を図る。
担　当　課	総務課

目標達成に向けた取組計画					
取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
評価項目の見直し					
新様式へ移行					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	隔日勤務者用・人事評価（能力）の内容見直し
本 年 度 の 取 組	令和５年度に人事評価の母集団を市役所職員と同一集団とするため標準点を75点から50点に変更、全ての職員の最高点を54点へ統一しました。また、評価項目の配点も最大加点を＋４とし、主査職：知識（技術）対人能力（折衝）姿勢・態度（チームワーク）スタッフ職：知識（技術）姿勢・態度（チームワーク）（役割意識）の文言整理を行なった。本年度の人事評価より運用している。
評価・今後の推進方　向　等	市役所職員と同一の母集団となったこと、専門的業務を踏まえた評価項目を改善することで、より公平な能力評価項目に見直しが図られました。人事評価の関わる制度変更がしばらく続いていたことから、検証期間を一定程度設けてから検討する。

（１）－③

取　組　項　目	提案型プロジェクト制度の実施
現 状 と 課 題	組織の若返りが進み、入職10年以下の職員が約半数を占める中、これまで若手職員が組織課題の解決に関与する機会が乏しい現状にある。
達　成　目　標	賛同者が3名以上いる場合、業務改善等に関する提案型プロジェクトの設置を受付け、実現化に向けた研究等に取り組む制度を創設する。
担　当　課	総務課　　組織改革推進室

目標達成に向けた取組計画

取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
制度設計					
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	提案型プロジェクト制度の導入
本 年 度 の 取 組	提案要件を一部変更し、発信、提案提出先を組織改革推進室とした。 ２件の提案書が提出され、提案内容を協議した結果、実施すべきものと決定しました。共に実施された。
評価・今後の推進方向等	①防火対策の推進（防炎講座を開催）、職員、女性消防団員、学生消防サポーター53名が参加。講座及びアンケート内容から目的が達成できたと評価できる。 ②部間及び自治体間における人事交流に向けてプロジェクトチームを立ち上げ、チーム内で検討し市職員課及び他市消防本部と協議した。その結果「提案内容の必要性は認めるものの当面の実現は困難」との回答を受け、継続的な検討及び協議が難しいことからチームを解散することとした。なお、状況の変化に迅速に対応できるよう担当者間の情報共有は継続する。

（２）職場におけるコミュニケーションの活性化

（２）－①

取　組　項　目	女性活躍推進会議（仮称）の設置
現 状 と 課 題	女性職員については、国の数値目標では全体に占める比率が3.2%となっているが、本市では1.9%（2人）となっている。また、出張所では女性が勤務できる環境が整備されていない。
達　成　目　標	女性職員を中心に女性活躍推進会議（仮称）を設置し、女性職員の意見を組織に反映させ、人材の多様化による市民サービスの向上を図る。（令和４年1月1日要綱を制定し、名称を恵庭市消防女性活躍推進会議に変更、同年２月に設置）
担　当　課	総務課

目標達成に向けた取組計画					
取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
要綱等の策定					
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	女性活躍推進会議の実施。
本 年 度 の 取 組	女性職員4名と3回の個別面談を実施、12月に推進会議を開催。 救急講習会へ２名の女性職員を派遣。えにわ産業祭へ救急車両を展示し、１名の女性職員を派遣。
評価・今後の推進方　向　等	令和5年4月に2名の女性職員を新規採用した。これにより、全体に占める比率が3.7%（4人）となった。 また、両出張所においても女性が勤務できる環境が整備された。今後においても、推進会議及び面談などにおいて女性の意見を聞き、働きやすい環境整備を進めていく。 12月20日に開催した会議では、女性職員から「次年度以降については面談を1回、会議は必要に応じて開催してほしい」との要望があった。

（２）－②

取　組　項　目	デジタル技術を活用した情報共有の促進
現 状 と 課 題	隔日勤務の特性から情報伝達の同期性に課題があり、コミュニケーション格差が生じている。
達　成　目　標	セキュリティの高いＬＧＷＡＮ環境で使用できるＰＣ・モバイル端末用のアプリを導入し、コミュニケーション格差の解消を図る。
担　当　課	総務課

目標達成に向けた取組計画					
取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
手法の検討					
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	デジタル技術を活用した情報共有の促進
本 年 度 の 取 組	LGWAN対応のビジネスチャットツール（logoチャット）及び公用スマートフォンの有効活用によりコミュニケーションの活性化を図る。
評価・今後の推進方　向　等	継続活用中であるが、車載のスマートフォンを廃止し、公用スマートフォンを更に活性化し、迅速な災害対応の情報ツールとする。

２．２　コンプライアンス意識の醸成（重点）

（１）不祥事・事故の未然防止

（１）－①

取　組　項　目	ヒューマンエラー防止対策
現 状 と 課 題	安全管理項目、安全管理の５Ｓ、安全管理のＡＢＣを掲げ、毎朝交代時に安全管理項目の唱和を行っている。
達　成　目　標	過去に経験した事例を教訓に、ヒヤリハットの検証と精査を行い、事故の未然・再発防止を徹底し、安全管理を推進する。
担　当　課	全課

目標達成に向けた取組計画					
取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
制度設計					
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	ヒューマンエラー防止対策
本 年 度 の 取 組	安全管理項目唱和の実施。議会へ報告する事故等発生報告書の職員周知。（本年度の消防関係の事故発生件数３件、うち再発防止委員会開催件数３件、議会への事故報告件数２件）
評価・今後の推進方　向　等	日々の取組が事故等の発生抑制に繋がると評価し、今後も継続して実施。

（１）－②

取　組　項　目	各所属におけるコンプライアンス検討会の実施
現 状 と 課 題	これまでは他消防本部の不祥事などを全職員宛に通知しているが、所属内での意見交換形式の検討会は未実施である。
達　成　目　標	各所属が付与された不祥事関連課題に対して、自ら考察し、職員間で検討することにより、問題意識の継続的な醸成を図る。
担　当　課	全課

目標達成に向けた取組計画					
取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
制度設計					
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	各所属におけるコンプライアンス検討会の実施
本 年 度 の 取 組	３か月ごとに市議会に報告される市職員事故等発生報告書や当消防本部で発生した事故の再発防止対策について、毎月の課内ミーティングにて確認する。
評価・今後の推進方　向　等	令和６年度コンプライアンスにかかる事故等の発生件数は0件。職場内のコンプライアンス意識の向上に向けた研修機会の確保等を継続して実施する。

（２）職場環境改善

取　組　項　目	メンタルケアシステムの構築
現 状 と 課 題	市職員課がストレスチェックを年に１回実施。職員課の保健師との連携も確立されておらず、相談しやすい雰囲気があるとはいえない。
達　成　目　標	厚生労働省のＨＰを活用した簡易ストレスチェックを実施し（３ヵ月毎）、所属長との面談を行う。市が実施するストレスチェックの有効活用を図る。
担　当　課	総務課

目標達成に向けた取組計画					
取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
制度設計					
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	メンタルケアシステムの構築
本 年 度 の 取 組	９月に市職員課にて全職員を対象としたストレスチェックを受検した。また、受検結果を各職員が確認し、自分のストレスへの気づきや対処法を考える機会とした。ストレスチェック後の高リスク者への保健師相談について併せて案内する。
評価・今後の推進方　向　等	次年度以降、同様の方法にて継続して実施。

２．３　ハラスメントのない職場環境の実現（重点）

（１）ハラスメントに関する職員の教育・啓発

（１）－①

取　組　項　目	自己表明・提出物による意識の強化
現 状 と 課 題	職員のハラスメントに関する認識及び理解が十分とはいえない。
達　成　目　標	自己表明、提出物等による意識の強化を図り、抑止につなげる。
担　当　課	総務課　　組織改革推進室

目標達成に向けた取組計画					
取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
制度設計					
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	自己表明・提出物による意識の強化
本 年 度 の 取 組	全職員へ自己チェックシートを配布する。（２月） 消防全管理職が誓約書を提出。（４月）
評価・今後の推進方　向　等	継続して実施。次年度の提出物において、管理職の誓約書の文言を自己表明に変更、全職員の提出について検討する。

（２）相談しやすい職場環境づくり

（２）－①

取　組　項　目	ハラスメント対策委員会の設置
現 状 と 課 題	総務課長と同主査がハラスメントの相談窓口となっているが、広く情報を得るための体制や環境は整備されていない。
達　成　目　標	各所属から抽選で選任された若手職員で構成するハラスメント対策委員会を設置し、職場のハラスメントの監視・相談窓口、抑止力の強化を図る。
担　当　課	総務課　　組織改革推進室

目標達成に向けた取組計画

取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
事例研究					
制度設計					
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	若手職員で構成する組織を設置する。
本 年 度 の 取 組	４月の人事異動に伴い新委員指名、 5月31日委員会開催・アンケート調査内容を一部変更（記名式とし、自由意見が記載しづらい場合は目安箱の活用を促す）
評価・今後の推進方　向　等	委員の任期が１年のため、継続して実施。

（２）－②

取　組　項　目	目安箱の設置
本年度の取組	総務課長と同主査がハラスメントの相談窓口となっているが、広く情報を得るための体制や環境は整備されていない。
評価・今後の推進方向等	本市が導入しているＨＡＲＰ電子申請システムを活用して、現代版目安箱を設置し、秘匿性を確保しつつ、いつでも相談しやすい環境を実現する。
担　当　課	総務課　　組織改革推進室

目標達成に向けた取組計画					
取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
導入・実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	目安箱の設置
本年度の取組	組織改革推進室が担当となり、４月の管理職会議にて周知後、全職員に制度の活用についてLogoチャットで一斉周知した。 １件の活用があった。
評価・今後の推進方向等	本制度について、次年度も継続して実施。

（３）ハラスメントを抑止する職場環境づくり

（３）－①

取　組　項　目	各種アンケートを活用した組織風土分析の継続実施				
現 状 と 課 題	令和２年度に初めて職場環境アンケートとパワーハラスメントアンケートを実施。職員の士気低下が顕在化した。				
達　成　目　標	各種アンケート調査を活用した組織風土分析と、分析結果に基づく継続的な改善の実行。				
担　当　課	総務課				
目標達成に向けた取組計画					
取組事業	R3	R4	R5	R6	R7
継続実施					
評価・検証					

◎今年度における取組の評価と今後の推進方向等

取　組　項　目	各種アンケートを活用した組織風土分析の継続実施
本 年 度 の 取 組	８月９日から９月１３日までパワーハラスメントアンケートの実施。（記名式） １２月２日から２３日にまで職場環境アンケートの実施。（無記名式）
評価・今後の推進方　向　等	今年度パワーハラスメントアンケートを記名式にしたこと、職場環境アンケートは初年度からの積み重ね課題があることを考慮して、次年度も継続実施する。

令和６年度　パワーハラスメントに関するアンケート調査結果

資料２

消防本部　総務課

１）所属・回答数

	R6年度（人・%）		R5年度（人・%）		R4年度（人・%）		R3年度（人・%）		R2年度（人・%）	
本部	16	20.5%	15	17.6%	13	14.8%	10	11.8%	14	15.1%
署	62	79.5%	70	82.4%	75	85.2%	75	88.2%	79	84.9%
計	78	100.0%	85	100.0%	88	100.0%	85	100.0%	93	100.0%

２）年齢

	R6年度（人・%）		R5年度（人・%）		R4年度（人・%）		R3年度（人・%）		R2年度（人・%）	
２０代	18	23.1%	26	30.6%	30	34.1%	31	36.5%	32	34.4%
３０代	31	39.7%	29	34.1%	30	34.1%	26	30.6%	26	28.0%
４０代	13	16.7%	15	17.6%	17	19.3%	21	24.7%	24	25.8%
５０代以上	16	20.5%	15	17.6%	11	12.5%	7	8.2%	11	11.8%
計	78	100.0%	85	100.0%	88	100.0%	85	100.0%	93	100.0%

３）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。

	R6年度（人・%）		R5年度（人・%）		R4年度（人・%）		R3年度（人・%）		R2年度（人・%）	
ある	1	1.3%	2	2.4%	2	2.3%	4	4.7%	10	10.8%
ない	78	98.7%	83	97.6%	86	97.7%	81	95.3%	83	89.2%
計	79	100.0%	85	100.0%	88	100.0%	85	100.0%	93	100.0%

※R6の設問は、「最近１年くらいの間で」を「令和５年９月１５日以降で」に変更。

４）前項で「ある」と答えた方に伺います。

５）被害にあったパワハラの類型について当てはまるものを選んでください。

	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等（身体的な攻撃）	0	1	1	1	1
みんなの前で、ささいなミスを大声で叱責された、必要以上に長時間にわたり繰り返し叱られた等（精神的な攻撃）	1	1	2	0	2
理由もなく他の職員との接触を禁じられる、挨拶しても無視される（人間関係からの切り離し）	1	0	1	3	4
一人ではできない量の仕事を押し付けられる、終業間際に過大な仕事を毎回押し付けられる等（過大な要求）	0	1	2	0	1
本来業務でない雑用ばかり押し付けられる、仕事が何も与えられない等（過少な要求）	0	1	2	0	2
個人所有のスマホを勝手にのぞかれる、不在時に机の中を勝手に物色される等（個の侵害）	0	0	3	0	0
その他	0	0	3	1	4
計	2	4	14	5	14

６）前項で「その他」と回答した方はその内容を具体的に記述してください。

※R6は「その他」なし

7） 3）であると答えた方

最近１年くらいの間で、パワハラの被害にあった頻度を教えてください。

	R６年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
１回のみ	0	0	0	0	4
数か月に１回	0	0	0	4	3
１月に１回	1	2	0	0	1
１週に１回	0	0	1	0	2
その他	0	0	1	0	0
計	1	2	2	4	10

※R6の設問は、「最近１年くらいの間で」を「令和５年９月１５日以降で」に変更。

8）前項で「その他」と回答した方はその内容を具体的に記述してください。

※R6は「その他」なし

9） 3）で「ある」と答えた方に伺います

パワハラがあったのはいつか、教えてください。

	R６年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
勤務時間（時間外勤務を含む。）中（交替制勤務者の当番日、毎日勤務者の勤務日）	1	2	2	4	9
休憩時間中（交替制勤務者の夜間の仮眠時間等、毎日勤務者の昼休み時間）	1	1	0	0	1
交替制勤務者の非番日・週休日、毎日勤務者の勤務時間外・土日祝	0	1	0	0	2

１０） 3）で「ある」と答えた方に伺います。

パワハラがあった場所等を教えてください。

	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
消防本部・消防署所の執務スペース	1	2	2	4	10
消防本部・消防署所の生活スペース（仮眠室・浴室・食堂等）	0	0	1	0	1
消防用車両等の車内	0	1	1	0	3
職場以外の飲み会の席等	0	0	0	0	1
携帯電話、SNS（Facebook、X（旧Twitter）、LINE等）	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	1	1

１１）前項で「その他」と回答した方はその内容を具体的に記述してください。

※R6は「その他」なし

１２） 3）で「ある」と答えた方に伺います。

パワハラを行ったのは誰ですか。

	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
直属の上司	0	0	1	2	3
直属の上司よりも上位の上司	0	0	0	1	0
同じ所属の先輩	0	0	1	1	5
同じ所属の同僚	0	0	0	0	0
同じ所属の後輩や部下	0	0	0	0	0
他の所属の職員	1	2	0	1	2
その他	0	0	0	0	1

１３）前項で「その他」と回答した方はその内容を具体的に記述してください。

※R6は「その他」なし

１４） ３）で「ある」と答えた方に伺います。

パワハラに対してどのような対応をとりましたか。

	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
上司に相談した	0	0	0	2	7
先輩、同僚、後輩や部下に相談した	0	0	0	0	3
職場以外の家族、友人等に相談した	0	0	1	2	3
何もしなかった、又は何もできなかった	1	1	0	1	2
その他	0	1	1	0	0
計	1	2	2	5	15

１５）前項で「その他」と回答した方はその内容を具体的に記述してください。

※R6は「その他」なし

１６） １４）で「何もしなかった、又は何もできなかった」と答えた方に伺います。

何もしなかった、又は何もできなかったのはなぜですか。

	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
相手との関係が悪くなりそうだから	0	0	0	0	1
相談しても解決しないと思ったから	1	1	0	1	0
我慢した方がいいと思ったから	0	0	0	0	1
その他	0	0	0	0	0

１７）前項で「その他」と回答した方はその内容を具体的に記述してください。

※R6は「その他」なし

１８） １４）で「何もしなかった、又は何もできなかった」以外を答えた方に伺います。

相談したことで、パワハラはなくなりましたか。

	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
なくなった	0	0	0	1	0
多少改善した	0	0	0	0	1
変わらない	0	1	2	2	3
よりひどくなった	0	0	0	0	0

１９）最近1年くらいの間で、あなた以外の職員がパワハラの被害を受けているのを見聞きした経験はありますか。

	R6年度（人・%）		R5年度（人・%）		R4年度（人・%）		R3年度（人・%）		R2年度（人・%）	
ある	3	3.8%	5	5.9%	6	6.8%	15	17.6%	47	50.5%
ない	76	96.2%	80	94.1%	82	93.2%	70	82.4%	46	49.5%
計	79	100.0%	85	100.0%	88	100.0%	85	100.0%	93	100.0%

※R6の設問は、「最近１年くらいの間で」を「令和５年９月１５日以降で」に変更。

２０）さしつかえなければ見聞きしたパワハラの内容を教えてください。（自由記載）

※R6年度　＜case1＞暴言　＜case2＞無回答　＜case3＞一緒に勤務することが苦痛のようだ

２１）見聞きしたパワハラの類型について当てはまるものを選んでください。

	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等（身体的な攻撃）	0	1	0	1	12
みんなの前で、ささいなミスを大声で叱責された、必要以上に長時間にわたり繰り返し叱られた等（精神的な攻撃）	1	2	4	6	26
理由もなく他の職員との接触を禁じられる、挨拶しても無視される（人間関係からの切り離し）	2	0	1	6	20
一人ではできない量の仕事を押し付けられる、終業間際に過大な仕事を毎回押し付けられる等（過大な要求）	1	1	0	0	3
本来業務でない雑用ばかり押し付けられる、仕事が何も与えられない等（過少な要求）	1	1	2	0	2
個人所有のスマホを勝手にのぞかれる、不在時に机の中を勝手に物色される等（個の侵害）	0	0	0	0	1
その他	1	2	0	5	10
計	6	7	7	18	74

２２）前項で「その他」と回答した方はその内容を具体的に記述してください。

※R6は無回答

２３）パワハラをされた場合に職場内に相談できる人（しやすい人）は誰ですか。

	R6年度（件数・%）		R5年度（件数・%）		R4年度（件数・%）		R3年度（件数・%）		R2年度（件数・%）	
上司	34	21.8%	40	24.1%	44	24.0%	35	21.7%	36	20.3%
先輩、同僚、後輩や部下	50	32.1%	57	34.3%	56	30.6%	56	34.8%	62	35.0%
消防本部内の担当部署（総務課）	21	13.5%	21	12.7%	24	13.1%	19	11.8%	18	10.2%
職場以外の家族、友人	48	30.8%	44	26.5%	51	27.9%	43	26.7%	52	29.4%
いない	3	1.9%	4	2.4%	8	4.4%	8	5.0%	9	5.1%
計	156	100.0%	166	100.0%	183	100.0%	161	100.0%	177	100.0%

２４）組織内のパワハラ以外のハラスメント防止対策の取り組みについてどう思いますか。

	R6年度（件数・%）		R5年度（件数・%）		R4年度（件数・%）		R3年度（件数・%）		R2年度（件数・%）	
組織全体で取り組むべき	62	78.5%	77	89.5%	75	83.3%	67	78.8%	76	77.6%
問題が起きてから取り組めばよい	5	6.3%	2	2.3%	3	3.3%	1	1.2%	2	2.0%
取り組む必要は感じられない	2	2.5%	2	2.3%	4	4.4%	3	3.5%	3	3.1%
よくわからない	10	12.7%	4	4.7%	5	5.6%	10	11.8%	8	8.2%
その他	0	0.0%	1	1.2%	3	3.3%	4	4.7%	9	9.2%
計	79	100.0%	86	100.0%	90	100.0%	85	100.0%	98	100.0%

２５）前項で「その他」と回答した方はその内容を具体的に記述してください。

※R6は「その他」なし

令和６年度　職場環境に関するアンケート調査結果

資料３

1）所属

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
本部	15　16.7%	15　15.6%	12　15.0%	11　12.0%	9　10.5%
署	75　83.3%	81　84.4%	68　85.0%	81　88.0%	77　89.5%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
アンケート対象105名のうち、回答があったのは90名で、約85％の人が回答している。

2）年齢

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
２０代	23　25.6%	29　30.2%	24　30.0%	34　37.0%	34　39.5%
３０代	37　41.1%	34　35.4%	32　40.0%	27　29.3%	23　26.8%
４０代	13　14.4%	18　18.8%	16　20.0%	21　22.8%	24　27.9%
５０代～	17　18.9%	15　15.6%	8　10.0%	10　10.9%	5　5.8%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
回答の年齢層の割合は、ほぼ回答対象者の割合と同じである。

3）あなたは、今の仕事にやりがいを感じていますか。

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
はい	56　62.2%	77　80.2%	58　72.5%	64　69.6%	58　67.4%
いいえ	4　4.5%	5　5.2%	1　1.3%	2　2.2%	22　25.6%
どちらともいえない	30　33.3%	14　14.6%	21　26.2%	26　28.2%	6　7.0%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
仕事にやりがいを感じている人が約6割と、他の年度に比べ、大幅に減少している。一方で、「どちらともいえない」が約3割となるなど、仕事に対する姿勢の変化が著しい結果となった。

4）あなたは、消防士という仕事に誇りをもっていますか。

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
はい	66　73.3%	73　76.0%	58　72.5%	66　71.8%	50　58.2%
いいえ	7　7.8%	4　4.2%	2　2.5%	5　5.4%	5　5.8%
どちらともいえない	17　18.9%	19　19.8%	20　25.0%	21　22.8%	31　36.0%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
消防士としての誇りについては、「はい」と回答した人が約7割と、消防士としての役割意識は依然として高い傾向にある。

5）事故や不祥事が起こる原因は、何だと考えますか。（複数選択）

	令和6年度		令和５年度		令和４年度		令和３年度		令和２年度	
慣れ・過信	72	80.0%	76	79.2%	72	90.0%	72	78.3%	72	83.7%
知識（スキル）不足	58	64.4%	54	56.3%	57	71.3%	62	67.4%	60	69.8%
個人の資質（行動・性格）の問題である	55	61.1%	55	57.3%	47	58.8%	54	58.7%	54	62.8%
事故や不祥事が個人や組織に与える影響の認識が不足している	22	24.4%	24	25.0%	23	28.8%	24	26.1%	24	27.9%
ハラスメントや飲酒等に関する知識・認識が不足している	21	23.3%	22	22.9%	26	32.5%	30	32.6%	20	23.3%
職務に対する責任感や使命感、プライドが不足している	24	26.7%	34	35.4%	27	33.8%	30	32.6%	23	26.7%
職場の雰囲気、人間関係が悪い	34	37.8%	31	32.3%	31	38.8%	47	51.1%	40	46.5%
職員間のコミュニケーション・連携が不足している	45	50.0%	42	43.8%	36	45.0%	43	46.7%	44	51.2%
コンプライアンス意識が浸透していない	17	18.9%	19	19.8%	16	20.0%	18	19.6%	13	15.1%
上司、同僚、部下と信頼関係が築けていない	31	34.4%	20	20.8%	20	25.0%	41	44.6%	34	39.5%
悪いことを悪いと言えない環境になっている	36	40.0%	26	27.1%	30	37.5%	35	38.0%	29	33.7%
影響力のある職員に安易に同調する雰囲気がある	25	27.8%	31	32.3%	26	32.5%	31	33.7%	30	34.9%
職場の価値観がずれている	18	20.0%	18	18.8%	13	16.3%	23	25.0%	22	25.6%
処分が甘い	12	13.3%	14	14.6%	12	15.0%	14	15.2%	8	9.3%
相談相手がいない	7	7.8%	6	6.3%	4	5.0%	6	6.5%	8	9.3%
その他	4	4.4%	5	5.2%	1	1.3%	6	6.5%	6	7.0%
計	481		477		441		536		487	

【コメント】
傾向としては、例年同様であるが、「悪いことを言えない環境になっている」が例年と比較して多くなっている。職場内のコミュニケーションが円滑に行われていない可能性がある。

7）あなたは、ハラスメントに関する知識が不足していると感じますか。

	令和6年度		令和５年度		令和４年度		令和３年度		令和２年度	
はい	26	28.9%	28	29.2%	40	50.0%	37	40.2%	33	38.4%
いいえ	64	71.1%	68	70.8%	40	50.0%	55	59.8%	53	61.6%
計	90		96		80		92		86	

【コメント】
ハラスメントに関する知識については、「いいえ」が約7割と、ハラスメントに対する意識の高さがうかがえる。

8）あなたが公私の問題で困ったとき、相談したいのは誰ですか。（複数選択）

	令和6年度		令和５年度		令和４年度		令和３年度		令和２年度	
直属の上司	36	40.0%	40	41.7%	32	40.0%	39	42.4%	35	40.7%
同僚・後輩	50	55.6%	50	52.1%	49	61.3%	57	62.0%	44	51.2%
同期	29	32.2%	41	42.7%	29	36.3%	31	33.7%	37	43.0%
他所属の職員	16	17.8%	20	20.8%	32	40.0%	11	12.0%	16	18.6%
所属長	17	18.9%	18	18.8%	13	16.3%	19	20.7%	18	20.9%
その他	26	28.9%	27	28.1%	21	26.3%	24	26.1%	19	22.1%
計	174		196		176		181		169	

【コメント】
相談先としては、例年と比較して同様の傾向がみられる。

１０）あなたの職場は、規律が確保されていると感じますか。

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
はい	33　36.6%	38　39.6%	28　35.0%	30　32.6%	40　46.5%
いいえ	15　16.7%	21　21.9%	15　18.8%	21　22.8%	14　16.3%
どちらともいえない	42　46.7%	37　38.5%	37　46.2%	41　44.6%	32　37.2%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
規律確保については、例年と比較して「いいえ」が減少している一方、「どちらともいえない」と回答している人が例年より多くなっており、規律の確保についての手立てが必要である。

１１）あなたの職場は、やるべきことを行なわず怠惰である人を注意する雰囲気はありますか。

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
はい	13　14.4%	29　30.2%	14　17.5%	23　25.0%	23　26.7%
いいえ	44　48.9%	33　34.4%	31　38.8%	32　34.8%	32　37.2%
どちらともいえない	33　36.7%	34　35.4%	35　43.7%	37　40.2%	31　36.1%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
怠惰な人を注意する雰囲気があると回答している人が例年と比べて低く、職場内の雰囲気があまり良い傾向ではないことがうかがえる。

１２）あなたの職場は、やる気や活気に満ちているといえますか。

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
はい	13　14.4%	25　26.0%	12　15.0%	19　20.6%	21　24.4%
いいえ	27　30.0%	16　16.7%	21　26.3%	24　26.1%	21　24.4%
どちらともいえない	50　55.6%	55　57.3%	47　58.7%	49　53.3%	44　51.2%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
１１）と同様な傾向であり、職場内における職務への熱心度があまりない傾向がみられる。

１３）あなたの職場は、上司、部下間で言いたいことが言えたり、相談したりできる風通しの良い職場だと感じますか。

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
はい	44 48.9%	50 52.1%	30 37.5%	28 30.4%	35 40.7%
いいえ	12 13.3%	14 14.6%	15 18.8%	23 25.0%	19 22.1%
どちらともいえない	34 37.8%	32 33.3%	35 43.7%	41 44.6%	32 37.2%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
例年と比較して、昨年度に引き続き風通しは良い傾向にあると思われる。

１４）上司は、あなたの話をじっくり聞いてくれますか。

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
はい（上司は皆聞いてくれる）	45 50.0%	50 52.1%	45 56.2%	42 45.7%	50 58.1%
一部の上司は聞いてくれる	43 47.8%	43 44.8%	32 40.0%	44 47.8%	32 37.2%
いいえ	2 2.2%	3 3.1%	3 3.8%	6 6.5%	4 4.7%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
上司に対する信頼度としては、例年と同様の傾向にあると思われる。

１５）あなたと上司は、あなたが「報告・連絡・相談」を適切なタイミングでできる関係ですか。

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
はい（上司とは皆そのような関係である）	52 57.8%	59 61.5%	50 62.4%	51 55.5%	53 61.6%
一部の上司とのみ、そのような関係である	36 40.0%	34 35.4%	29 36.3%	36 39.1%	30 34.9%
いいえ	2 2.2%	3 3.1%	1 1.3%	5 5.4%	3 3.5%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
基本的に例年と同様の傾向ではあるが、「一部の上司とのみ」と答えた人が増加傾向である。

１６）あなたと直属の上司は、勤務日に1回以上会話できていますか。

	令和6年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度	令和２年度
はい	84 93.3%	90 93.7%	74 92.5%	88 95.6%	82 95.3%
いいえ	4 4.5%	6 6.3%	4 5.0%	2 2.2%	4 4.7%
その他	2 2.2%	0 0.0%	2 2.5%	2 2.2%	0 0.0%
計	90	96	80	92	86

【コメント】
比較的例年と同様の傾向であり、「会話」上のコミュニケーションはとれているように思われる。

１８）あなたの上司（直属又その上の上司）は、必要に応じて部下に適切に注意・指導・助言を行っていますか。

	令和6年度		令和５年度		令和４年度		令和３年度		令和２年度	
はい	83	92.2%	87	90.6%	69	86.2%	77	83.7%	78	90.7%
いいえ	6	6.7%	4	4.2%	6	7.5%	11	12.0%	5	5.8%
その他	1	1.1%	5	5.2%	5	6.3%	4	4.3%	3	3.5%
計	90		96		80		92		86	

【コメント】

部下から見た上司の指導、助言等は適切に行われている傾向にある。

資料４

多面的評価の実施結果について

（評価方法）

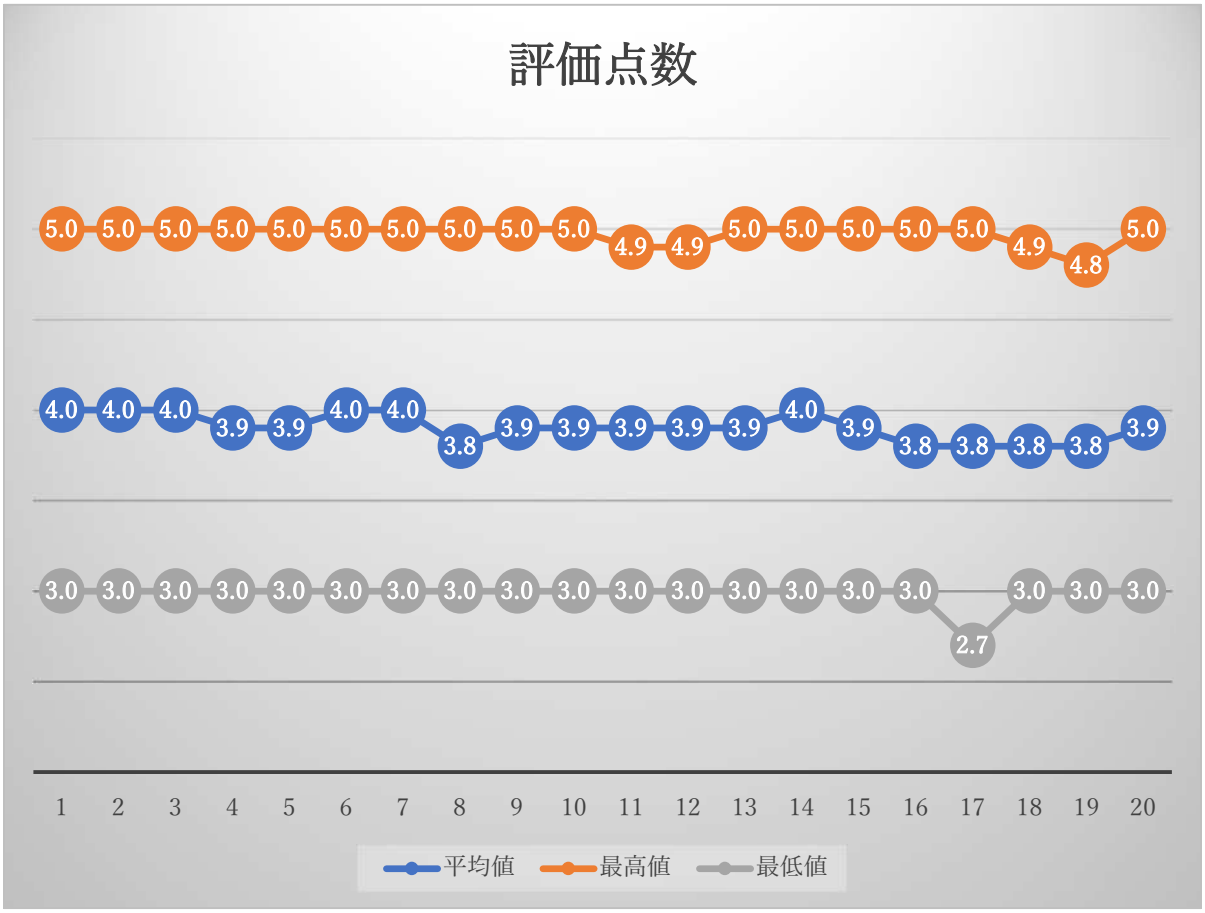
管理職の意識改革及びマネジメントの改善を図ることを目的に、２か年の試行を経て、今年度は多面的評価を本実施とした。被評価者は部長職１名（次長職及び課長職が評価）、次長職３名（それぞれの属する課長職が評価）、課長職１０名（所属職員全員）とした。回答があったのは 95 件であった。

評価項目は２０項目、評価の段階は１から５までの５段階とし、評価結果については被評価者が評点した平均値とした。

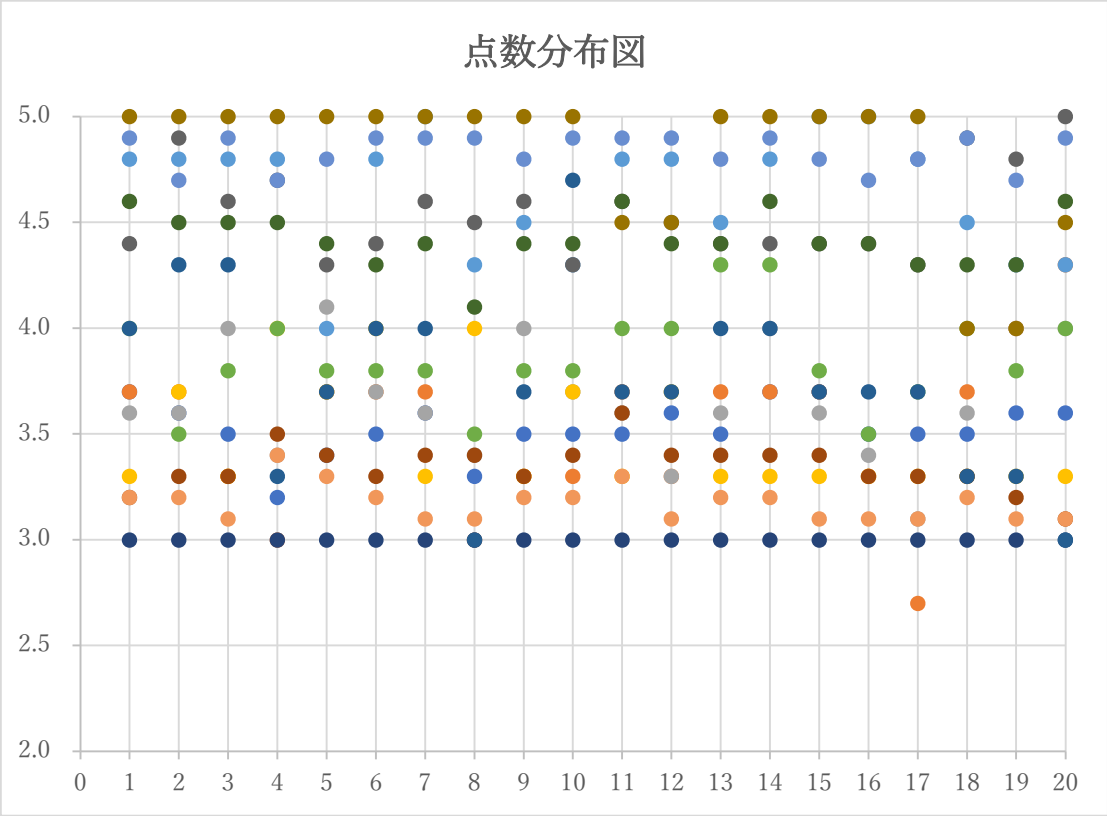
（評価結果）

１４名の評価結果であるが、合計値の平均値は 78.1 点となった。（点数域 20～100、中央値 60）

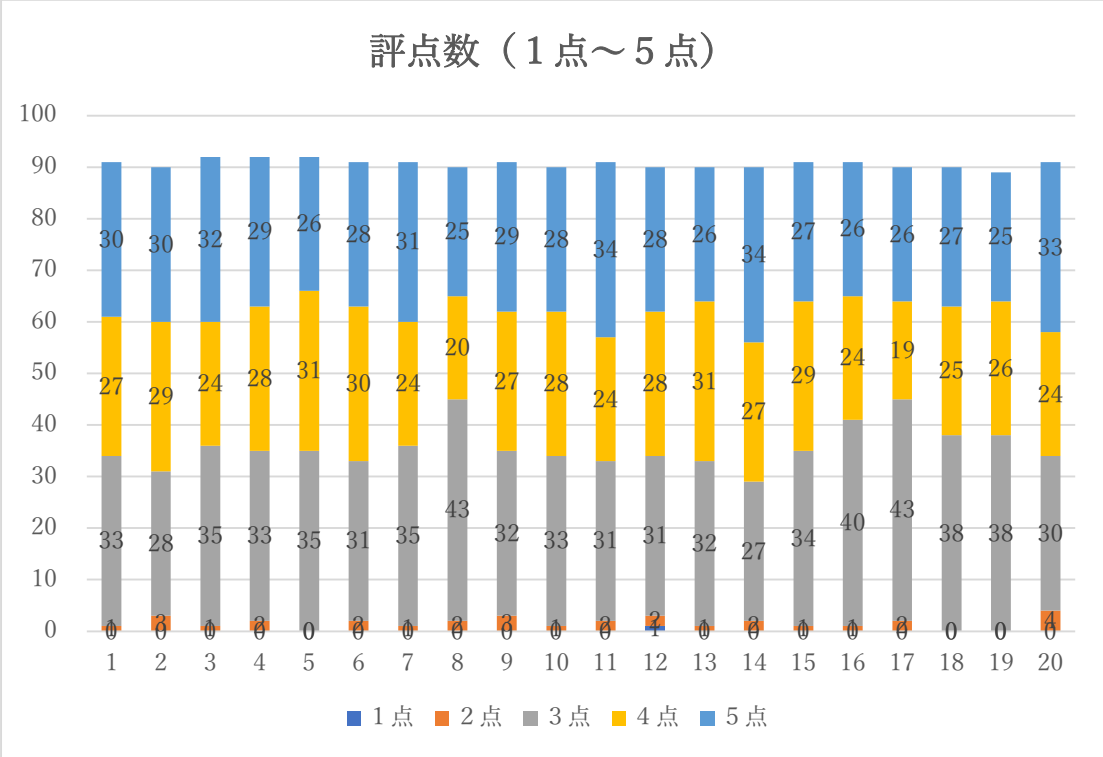
また、各評価項目の評価点数（平均値、最高値、最低値）は以下のグラフとなる。縦軸は点数、横軸は項目番号としている。



また、点数分布については次の図のとおりとなった。



また、１点から５点までの評点を行った件数は以下のグラフとなった。



全体的にバランスのとれたグラフとなっているが、８の「OJT への取組み」、17 の「果敢な行動」については、「問題がない」とする数が４０件を超えている。

【参考】評価項目と評価要素

評　価　項　目			評　価　要　素
監督・統率	1	リーダーシップ	組織の使命や目標を明示・浸透させ、結果の責任を取ることを自覚した上で、的確な指示や行動をとっている。
	2	士気の向上	部下からの新たな提案を誘引し、それを受け入れる職場風土を醸成し、組織全体の士気を高めている。
	3	進行管理	部下の業務遂行や心身の状況等を把握し、適切な事務分担を行い、業務の進行管理を行っている。
	4	ワーク・ライフ・バランスの推進	部下の仕事と生活の両立に資するため、効率的な業務運営を通じた時間外勤務の縮減と休暇制度を利用しやすい良好な職場環境づくりに積極的に取り組んでいる。
	5	ハラスメント防止	ハラスメントに対する正しい知識を有し、ハラスメントが起きないよう積極的にマネジメントに努めている。
育成・指導	6	部下の把握	部下を公平・公正に扱い、能力や適性等を的確に把握し、適正な評価を行い、フィードバックしている。
	7	部下の育成	人材育成が重要な責務であることを認識し、管理監督職に対して、マネジメント能力向上のための活躍の場を意識的に与え、適切な指導、サポートを行っている。
	8	OJT への取組み	積極的に OJT（職場内研修）を実施するとともに、職場外研修にも参加させるなど、様々な機会を通じて部下の成長を支援している。
折衝・説明	9	意思の疎通	上司や関係者等が求めていることを察知して報告・連絡・相談することで、相手との良好な信頼関係を築くとともに、組織の和を高め風通しのよい組織を醸成している。
決断	10	変化への対応	状況の変化や危機管理等いかなる場面でも責任を回避することなく、迅速かつ的確な意思決定を行っている。
注意・安全観念	11	意識づくり	安全・衛生や事故防止について自ら注意を払うとともに、職場全体の意識づくりをしている。
	12	環境づくり	安全・衛生や事故防止について、職場環境の整備を推進している。
知識	13	知識・情報の共有	収集した情報を組織内で共有化するとともに、有用な情報は必要な相手に、時宜を捉えて正確に伝達している。
責任感	14	職責の自覚	職責を自覚し、部下の行為も自己の責任であるとの認識を持ち、責任転嫁や責任回避をせず職務を遂行している。
	15	熱意ある取組み	全力で職務に専念し、目標達成・課題解決に向け、熱意・使命感を持って最後まで業務をやり遂げている。
積極性	16	事業推進への意欲	現状に満足せず、問題点を把握し、問題を提起するなど事業の拡充に取り組み、事業、施策をやり遂げている。
	17	果敢な行動	長年の懸案事項や新しい制度の創設、又は事業の廃止など困難な課題に自ら進んで取り組んでいる。
協調性	18	協力	自己の立場より、全庁的な利益を優先した行動をとっている。
	19	連携	他部署から特に協力要請がなくても積極的に協力し、また協力要請があった場合は、協力を惜しまない。
	20	チームワーク	どの職員に対しても分け隔てなく接し、職場内に良好な環境を作ることで、チームワークを向上させている。

資料５

令和６・７年度　恵庭市消防組織風土改革第三者委員会名簿

	氏　名	役	備考
1	籔本　秀彦	委員長	元北海道消防学校　学校長
2	広中　　敦	副委員長	恵庭市総務部長
3	竹間　　寛	委員	弁護士（ちくま法律事務所）
4	髙田　弘子	委員	人権擁護委員

敬称略

【事務局】

	氏名	役職
1	海老　康浩	消防長
2	石崎　光重	消防本部次長
3	児玉　淳哉	消防署長
4	北国　　浩	組織改革推進室長
5	中川　　登	組織改革推進室主査
6	佐々木　文人	消防本部総務課長