

## 恵庭市消防組織風土改革プログラムの推進施策の実施状況について

### 1. 恵庭市消防組織風土改革プログラムの評価・検証について

令和3年12月、風通しの良い職場環境の確保を図り、強固な消防体制の構築を目的とした「恵庭市消防組織風土改革プログラム」を策定しました。

本プログラムに基づく各種施策について、PDCAサイクルによる評価・検証内容についてご報告いたします。

### 2. 組織風土改革プログラム重点及び推進項目

組織風土改革プログラムにおける、各種施策は以下のとおりです。

#### 2. 1 風通しの良い職場環境づくり

推進項目	取組項目
(1) 職員のマネジメント能力の養成と向上	①多面評価制度（360度評価）の実施 管理職のマネジメント能力を向上させるための制度と位置付け、実施する。（令和7年1月29日から2月12日までの間で実施） ②隔日勤務者用・人事評価（能力評価）の内容見直し 能力評価の評価項目の見直しを行い、士気高揚と組織の活性化を図る。（今年度より運用） ③提案型プロジェクト制度の実施 賛同者が3名以上いる場合、業務の改善などに関する提案型プロジェクトの設置を受け、実現化に向けて研究等に取り組む。 （R6.5.10 組織風土改革推進会議にて提案承認され、提案書が2件提出され、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。提案内容は防火対策の推進、部間及び自治体間における継続した人事交流の提案について） ④研修の充実 外部・内部講師による研修等により職員のコンプライアンス意識とマネジメント力の向上を図る。 （10月4日・11日にコミュニケーションスキルアップ研修会を開催）

<p>(2) 職場におけるコミュニケーションの活性化</p>	<p>①女性活躍推進会議（仮称）の設置 （恵庭市消防女性活躍推進会議） 女性が活躍できる組織となるよう、女性職員と管理職を中心に女性活躍推進会議を設置する。（R4.1要綱を制定し、名称を変更、R4.2月に設置され、今年度は女性職員4名との個別面談を3回実施、R6.12 推進会議開催）</p> <p>②デジタル技術を活用した情報共有の促進 L GWAN対応のビジネスチャットツール導入及び有効活用により、コミュニケーションの活性化を図る。（継続活用中）</p>
--------------------------------	--

## 2. 2 コンプライアンス意識の醸成

推進項目	取組項目
<p>(1) 不祥事・事故の未然防止</p>	<p>①ヒューマンエラー防止対策 ヒヤリハットの検証と精査を行い、事故の未然防止を徹底する。（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）</p> <p>②各所属におけるコンプライアンス検討会の実施 各所属で不祥事や事故に関する課題を設定し集団討論する。 （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）</p> <p>③研修の充実 外部・内部講師による研修等により職員のコンプライアンス意識とマネジメント力の向上を図る。（課内ミーティング内容を自己研鑽）</p>
<p>(2) 職場環境改善</p>	<p>メンタルケアシステムの構築 厚労省のホームページを活用した簡易ストレスチェックを定期的に行い、所属長との面談を行う。 （9月12日から26日までの間で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）</p>

## 2. 3 ハラスメントのない職場環境の実現

推進項目	取組項目
<p>(1) ハラスメントに関する職員の教育・啓発</p>	<p>①自己表明・提出物による意識の強化 ハラスメントチェックシート、撲滅の誓約書等を提出し、自覚を促す。 (ハラスメントチェックシートをR7.2月に配布し自己チェックを行うよう全職員へ周知) (パワーハラ抑止の誓約書R6.4月、消防全管理職提出済)</p> <p>②研修の充実 外部・内部講師による研修等により職員のハラスメント意識の向上を図る。 (1月17日にハラスメントオンライン研修会を受講)</p>
<p>(2) 相談しやすい職場環境づくり</p>	<p>①ハラスメント対策委員会の設置 悩みを相談しやすい職場づくりを推進するため、若手職員で構成する組織を設置する。(R6.4月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)</p> <p>②目安箱の設置 本市が活用するHARPの電子申請システムを活用して、現代版の目安箱を設置する。(R6.4.1管理職会議にて周知済)</p>
<p>(3) ハラスメントを抑制する職場環境づくり</p>	<p>①各種アンケートを活用した組織風土分析の継続実施 職場環境アンケート・パワーハラスメントアンケートを継続実施し、結果に基づく組織風土分析と改善に取り組む。 (パワーハラスメントアンケートR6.8.9~9.13の間で実施) (職場環境アンケートR6.12.2~12.23の間で実施)</p>

	<p>② 女性活躍推進会議（仮称）の設置（恵庭市消防女性活躍推進会議）女性職員と管理職を中心に、女性活躍推進会議を設置し、職場環境の向上を図る。</p> <p>（R4.1 要綱を制定し、名称を変更、R4.2 月に設置され、今年度は、女性職員4名との個別面談を3回実施、R6.12 推進会議開催）</p>
--	---

### 3. 組織風土改革プログラム評価票（添付資料参照）

#### 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 多面評価制度（360度評価）の実施 資料1 1P

（1）－② 隔日勤務者用・人事評価（能力）の内容見直し 資料1 2P

（1）－③ 提案型プロジェクト制度の実施 資料1 3P

##### （2）職場におけるコミュニケーションの活性化

（2）－① 女性活躍推進会議（仮称）の設置 資料1 4P

（2）－② デジタル技術を活用した情報共有の促進 資料1 5P

#### 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 ヒューマンエラー防止対策 資料1 6P

（1）－② 各所属におけるコンプライアンス検討会の実施 資料1 7P

##### （2）職場環境改善

メンタルケアシステムの構築 資料1 8P

#### 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 資料1 9P

（1）－① 自己表明・提出物による意識の強化 資料1 10P

##### （2）相談しやすい職場環境づくり

（2）－① ハラスメント対策委員会の設置 資料1 11P

（2）－② 目安箱の設置 資料1 12P

##### （3）ハラスメントを抑止する職場環境づくり

（3）－① 各種アンケートを活用した組織風土分析の継続実施 資料1 12P

### 4. 各種アンケート等の概要について

#### （1）パワーハラスメントに関するアンケート調査（記名式）

ア 実施目的：消防におけるハラスメント等の把握と防止対策の検討

イ 調査期間：令和6年8月9日～9月13日

- ウ 対象者 : 消防職員(市からの派遣職員、外部へ出向している職員及び会計年度任用職員を除く。)
- エ 回答者数 : 78名
- オ 回答率 : 75.0%
- カ アンケート結果 : 資料2のとおり

(2) 職場環境アンケート調査(無記名式)

- ア 実施目的 : 消防における職場環境等の実態把握
- イ 調査期間 : 令和6年12月2日~12月23日
- ウ 対象者 : 課長職以下の職員(市からの派遣職員、外部へ出向している職員及び会計年度任用職員を除く。)
- エ 回答者数 : 90名
- オ 回答率 : 85.7%
- カ アンケート結果 ; 資料3のとおり

(3) 多面的評価実施結果(無記名式)

- ア 実施目的 : 消防における管理職の意識改革及びマネジメントの改善
- イ 調査期間 : 令和7年1月29日~2月12日
- ウ 被評価者 : 部長職1名、次長職3名、課長職10名
- エ 評価者 : 次長職以下の職員(外部へ出向している職員及び会計年度任用職員を除く。)
- オ 回答数 : 95名
- カ 回答率 : 90.5%
- キ 実施結果 : 資料4のとおり。

5. 令和6・7年度 委員名簿 資料5のとおり