

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

令和7年度における組織風土改革プログラム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8年3月3日から3月16日まで実施） ②隔日勤務者用・人事評価（能力）の内容見直し 昨年度に能力評価の加点項目内容を見直し終了。 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。（令和7年4月7日の管理職会議にて提案承認され、同日に職員周知済）
(2) 職場におけるコミュニケーションの活性化	①恵庭市消防女性活躍推進会議の開催【令和3年度～継続】 女性職員と管理職を中心とした女性活躍推進会議を開催し、女性が活躍できる組織や職場環境の整備を推進する。（会議実施なし、面談については総務課対応1回実施） ②デジタル技術を活用した情報共有の促進【令和3年度～継続】 令和5年度より公用スマートフォンの導入、行政向けコミュニケーションツール（logoチャット）の全

	市的導入により、消防活動や日常業務での運用中であり、情報伝達や情報共有においての活性化を図る。（継続活用中）
--	---

2. 2 コンプライアンス意識の醸成

推進項目	取組項目
（１）不祥事・事故の未然防止	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） ②各所属におけるコンプライアンス検討会の実施 不祥事や事故に関する事例を情報共有する。（各課内会議において、当市及び消防関係の事案を共有する）
（２）職場環境改善	①メンタルケアシステムの構築【令和４年度～継続】 年１回のストレスチェックと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案内する。（厚労省ＨＰこころの耳、５分でできる職場のストレスセルフチェックの受検勧奨を令和８年３月１３日に職員周知 URL https://kokoro.mhlw.go.jp また、市職員課と連携をとりながら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、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）

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
(1) ハラスメントに関する職員の教育・啓発	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。(令和7年5月に消防全職員へ自己表明書の提出を依頼済)
(2) 相談しやすい職場環境づくり	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。 (令和7年6月に委員の構成員及び要綱等を改正し、同年度の人事異動に伴い新委員指名、令和7年6月30日に第1回委員会を対面開催、第2回から4回は書面にて開催)
	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。 令和7年4月7日の管理職会議にて周知済で、1件の申請がありました。
(3) ハラスメントを抑止する職場環境づくり	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。【令和3年度～継続】 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令和7年10月1日～31日まで実施)

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

（1）－① 自己表明・提出物による意識の強化 資料1 9P

（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 10P

（2）－② 目安箱の設置 資料1 11P

（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