

不祥事防止対策検討結果報告書

平成31年3月

千葉市消防局不祥事防止対策検討委員会

目 次

はじめに

1	消防局不祥事防止対策検討委員会の設置・開催・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	平成30年度に発生した懲戒処分を伴う不祥事の分析・・・・・・・・・・	1
3	消防局におけるこれまでの取組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
4	総務局で実施した女性消防職員対象アンケート調査結果からのハラスメントの発生 防止に向けた提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
5	女性消防職員による職場改善検討会からの意見・・・・・・・・・・	6
6	消防局で実施した職場環境等に関するアンケート調査結果・・・・・・・・	8
7	現時点における課題の集約・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
8	不祥事防止対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
9	今後の取組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・	13

はじめに

今年度、消防局では文書偽造を伴う虚偽報告による減給処分、女性職員に対するセクシュアル・ハラスメントによる戒告処分、未成年者に対する強要罪による免職処分、そして飲酒運転により逮捕された免職処分の重大な不祥事案を相次いで発生させてしまっており、まさに危機的状況にあると言えます。

私たち消防は、市民の生命・身体・財産を守るという使命があり、市民の信頼のもとに成り立っている組織であるため、このような状況に陥ってしまったことは、痛恨の極みであります。

今般、一連の不祥事を受けて、総務局と連携を図りつつ、外部の有識者からも助言をいただきながら、消防局不祥事防止対策検討委員会で原因究明、不祥事防止対策について検討してまいりました。この報告書では、アンケート結果や女性検討会等から見出された課題を基に、不祥事の連鎖を断ち切るべく、早急に実施することが有効と考えられる対応策をとりまとめました。

今後は、この一連の不祥事を契機として、不祥事を撲滅するために、再発防止策を進めるとともに、引き続き、有識者に助言をいただきながら不祥事防止検討会において、再発防止策の検証やアンケート結果等の更なる分析を行い、不祥事予防対策、職場改革について検討を続け、市民から信頼され、そして職員が生き生きと活躍できる職場づくりに努めてまいります。

平成31年3月

千葉県消防局不祥事防止対策検討委員会

委員長 石塚 正徳

1 消防局不祥事防止対策検討委員会の設置・開催

(1) 設置目的

平成30年9月以降、運転記録の虚偽報告による減給処分、セクハラによる戒告、強要罪・強要未遂罪による逮捕を受けた懲戒免職のほか、飲酒運転による逮捕を受けた懲戒免職などが相次ぎ、これらの不祥事を契機として原因究明と不祥事防止を目的に、同年12月27日に消防局不祥事防止対策検討委員会（以下「委員会」という。）を設置した。

(2) 所掌事務

ア 消防局全体で取り組むべき不祥事防止に関すること。

イ その他不祥事防止の推進に関すること。

(3) 組織

委員長：消防局長

委員：部長及び所属長

（計20名）

(4) 開催経過

第1回	H31.1.10(木)	委員会の設置、今後の進め方 等
第2回	H31.2.13(水)	アンケート内容の検討 等
第3回	H31.3.8(金)	不祥事防止対策素案の検討
第4回	H31.3.26(火)	不祥事防止対策のまとめ

2 平成30年度に発生した懲戒処分を伴う不祥事の分析

今年度発生した不祥事は、事案ごとに内容が異なり、その背景や動機なども様々である。それらの要因を一括りに特定することは困難であることから、各々の事案について、考えられる課題について検討を行った。

(1) 事案概要

ア 虚偽報告事案

(ア) 概要

消防士Aは、平成29年12月、中央区内で自家用車を運転中、交通人身事故を発生させ、平成30年6月に千葉簡易裁判所から過失運転致傷罪により、略式命令で罰金刑に処せられた。

当該事故について、内規に基づく報告書を作成する際、添付書類として必要な「運転記録証明書」の提出を求めたところ、過去の免許停止処分を隠すために運転記録証明書を改ざんして虚偽の報告を行ったものである。

(イ) 処分内容

減給10分の1 3月

(ウ) 背景・動機

- ・過去に免停処分を受けたとき、所属へ報告しなかった。
- ・未報告の発覚を恐れて隠ぺいしようとした。
- ・文書改ざんしてもわからないと思っていた。

イ セクシュアル・ハラスメント事案

(ア) 概要

消防士長Bは、平成30年9月、中央区内の飲食店で開催された人事異動に伴う送別会終了後に、女性職員にセクシュアル・ハラスメント行為をしたものである。

(イ) 処分内容

戒告

(ウ) 背景・動機

場の雰囲気盛り上げようと安易な考えからハラスメント行為に及んだ。

ウ 強要未遂罪及び強要罪事案

(ア) 概要

消防士Cは、平成30年11月、自己の携帯電話から未成年の女性に対し、脅して自己との性行為を要求した。

なお、消防士Cは、翌日、強要未遂罪で逮捕され、同月に強要未遂罪及び強要罪で千葉地方検察庁により起訴された。

(イ) 処分内容

免職

(ウ) 背景・動機

・安易な考えから強要等の行為に及び、行った行為が犯罪に当たるとの認識がなかった。

・自分勝手な考えから相手を思う気持ちを失っていた。

エ 飲酒運転事案

(ア) 概要

消防司令補Dは、休日だった平成30年12月、酒に酔った状態で自身の車を運転し、信号待ちをしていた車に追突し、物損事故（車の運転者にはけがはなかった。）を発生させた。

なお、消防司令補Dは道路交通法違反（酒酔い運転）容疑で現行犯逮捕された。

(イ) 処分内容

免職

(ウ) 背景・動機

家が近く、この位なら飲んでも運転に支障ないと自分本位に考えた。

(2) 不祥事から見えた課題

ア セクシュアル・ハラスメント事案

・職員のセクシュアル・ハラスメントに対する知識の欠如。

- ・組織としてのハラスメント教育が十分ではなかった。

イ その他の事案

- ・職員個人のコンプライアンスの欠如、規範意識の無さが最大の要因と考えられる。
- ・職場の環境が上司や先輩、同僚などに相談することができなかった環境にあった。

3 消防局におけるこれまでの取り組み

- (1) 平成30年9月から消防局員による不祥事案が続発したことを受け、消防局として次の取り組みを実施した。

ア 平成30年9月28日（金）

「綱紀の保持について」（消防局長通達）を発出し、服務義務、公務員倫理について周知徹底を図った。

イ 平成30年10月19日（金）、22日（月）

外部講師を招き、ハラスメントに関する知識の習得及び意識の向上を目的として、管理職を対象にハラスメント防止に係る研修を実施

ウ 平成30年11月28日（水）、29日（木）

外部講師を招き、ハラスメントに関する知識の習得及び意識の向上を目的として、管理職以外の職を対象にハラスメント防止に係る研修を実施

エ 平成30年11月30日（金）

「綱紀の保持について」（消防局長通達）を発出し、改めて服務規律の厳守について周知徹底を図った。

オ 平成30年12月21日（金）

「ソーシャルメディア等利用に係る不祥事防止の取り組みについて」（消防局長通知）を発出し、ソーシャルメディア等利用に係る留意事項等について周知徹底を図った。

カ 平成31年1月23日（水）、28日（月）

外部講師を招き、管理職を対象とした消防組織の在り方、不祥事案が組織に与える影響、倫理観に関する研修を実施（公開）

キ 平成31年2月20日（水）～27日（水）

消防局全職員に対して職場環境に関するアンケート調査を実施

ク 平成31年3月4日（月）

外部有識者及び人材育成課職員を交えて、女性職員による職場改善検討会を開催し、女性の視点による職場環境の現状課題の抽出及び改善に関する意見交換等を実施

- (2) 若葉消防署においては、所属職員による不祥事案が続発したことを受け、次の取り組みを実施した。

ア 若葉消防署における不祥事防止対応状況

(ア) 虚偽報告事案

- ・ 本事案に対する具体的な服務規律の徹底
 - ・ 適正な貸与品点検の実施
 - (イ) セクシュアル・ハラスメント事案
 - ・ 管理職に対するハラスメント研修の実施
 - ・ 所属教育（服務倫理研修）の実施
 - ・ 若葉消防署飲酒時のルールの変更
 - ・ 組織的な飲酒の禁止
 - (ウ) 強要未遂罪及び強要罪事案
 - ・ 臨時署幹部会議の実施
 - ・ 署所の署長巡視の実施
 - ・ 通知の周知徹底
 - ・ 「不祥事撲滅対策について」署長通知の発出
 - (エ) 飲酒運転事案
 - ・ 不祥事撲滅検討会での検討
 - ・ 市長訓示の周知
- (3) 若葉消防署における不祥事防止対応の検討
- 若葉消防署では、不祥事発生後、上記の対応を図ってきたものの、不祥事が続いたもので、次の点で課題があったものと考えられる。
- ア 研修の実施方法
- 不祥事案発生後、所属研修を実施しているが、管理職員からの「悪いことはするな」型の研修で終わってしまっていることから、職員自身は「自分は悪いことはしない」と考え、他人ごとと受け止め、意識の浸透には至っていなかったもので、我が事と受け取れる効果的な研修内容とする必要があった。
- イ 管理職員のマネジメントによる職場環境づくり
- 虚偽報告事案は、管理職員など上司と良好な関係が築けていれば未然に防ぎ得た可能性があるが、当時、管理職員等と部下職員がプライベートな問題やハラスメントなど相談しにくいものも相談できる職場環境を作っていくことが必要と認識した組織運営が不足していた。
- ウ 職員間のコミュニケーションの促進
- 職員間の日常のコミュニケーションが活性化していれば、職員が抱える悩みや不満、倫理観などを周囲の職員が把握でき、必要な助言・指導に繋げられ、不祥事防止に有効となり得るが、こうした視点のもと、不足がちであった職場内のコミュニケーションを活性化させる取組みが行われていなかった。

4 総務局で実施した女性消防職員対象アンケート調査結果からのハラスメントの発生防止に向けた提言

一連の不祥事に、セクシュアル・ハラスメントに関する事案があったことから、中立的な立場にある総務局が消防局に勤務する女性職員に対してアンケートを実施し、結果から見えた課題及びその対策についての意見書が消防局へ提出された。

(1) アンケート調査の概要

- ア 調査対象者 消防局に所属する女性職員
- イ 調査期間 平成30年12月27日(木)～平成31年1月15日(火)
- ウ 調査項目 ハラスメントの現状について

(2) アンケート結果に基づいて提出された総務局からの意見書

平成31年2月13日 総務局

ハラスメントの発生防止に向けた意見

1 課題

(1) ハラスメントに係る教育の不足

ハラスメント防止のための教育については、これまでも「ハラスメント防止研修」や「服務倫理研修」等を実施しているが、受講対象者が限られていることから、現在の教育は決して十分であるとは言えない状況である。特に、管理監督職に対しては研修を実施しているが、女性職員を対象とした研修は未実施であることから、女性職員に対してもハラスメントに対する知識の習得や、自分自身で防ぐ意識の醸成などを内容とする研修が必要である。

また、管理監督職を対象とした研修についても、従前の「これはやってはいけない」型の内容では、自身の無意識の言動が周囲に与える影響について気が付かない可能性があるため、管理監督職へ「気づきを与える」型にするなど、実施内容を検討する必要がある。

(2) 悩みを相談しにくい職場環境

消防局は指揮命令が厳格な職場であるため、ストレス負荷の高い職場と考えられる。ストレスを緩和させるためには、気軽に相談できる人間関係の構築や、精神衛生をコントロールし、相談に乗ることができる組織的な体系の構築が必要であるが、現在の状況では悩みを相談してストレスを緩和させるための環境が整備されているとは言えない。

(3) ハラスメントが起こりやすい組織風土

消防局は業務の特性上、外部の目が入りづらい閉鎖的な環境にあると言える。ハラスメントの発生を防止するためには、従来の常識や慣例を変えていくとともに、職場環境を改善していくことが必要であるが、現在の状況は旧態依然の考え方が残るとともに、職場環境を改善する視点に欠けた、ハラスメントが起こりやすい風土であると言える。

2 今後取り組むべき対策

前述の課題を解決し、ハラスメントの発生を防止するため、「職員研修の充実」、「相談環境の整備」及び「事案発生の抑制」の観点から、次の対策を実施する必要がある。

(1) ハラスメントに関する研修の実施

ア 女性職員を対象とした研修

職員同士でハラスメントの体験談等を共有し、どういったことがハラスメントなのか、他者がどのように思っているのか、ハラスメントを受けた際の対処方法等を学ぶ。

イ 管理監督職・一般職員を対象とした研修（全職員）

ハラスメントを防止する必要性や管理監督職の役割、ハラスメント相談への対応方法、ハラスメントの事例等を学ぶ。

ウ 庁内苦情相談員（職員）を対象とした研修

相談員としての心構えや傾聴スキル等を学ぶ。

(2) 悩みを相談しやすい職場環境の整備

ア 庁内苦情相談員（職員）の増員

局内に設置している苦情相談員の人数を増員し、相談しやすい体制を整備する。

イ 庁外相談員による出張相談の実施

人材育成課で実施している「なんでも悩み相談」の相談員が、定期的に出張相談を行い、職員からの相談に対応する。（女性職員については相談を必須とする）

ウ 相談窓口の周知強化

苦情相談員や相談窓口（なんでも悩み相談）の利用を促進するため、職員に対する周知方法を強化する。

(3) ハラスメントの発生を抑制するための体制強化

ア 職場環境向上委員会の設置

ハラスメントの排除等、職場環境を向上させるため、消防局の女性職員のみで構成する内部委員会を設置し、消防局総務部長がその意見を聞き取って環境向上に反映させていく。

イ 第三者による立入調査の実施

消防局内に第三者の目が入るようにするため、消防局以外の職員（女性を含む）で構成する委員会を設置し、定期的に立入調査を実施する。

5 女性消防職員による職場改善検討会からの意見

委員会では、対応策を検討するにあたり女性職員の意見が必要と捉え、所属からの推薦と局内公募により選出された女性職員を委員とする「女性職員による職場改善検討会」を開催し、意見を集約した。

なお、開催にあたっては、アドバイザーとして外部有識者に参画いただき、総務局の「ハラスメントの発生防止に向けた意見」にある3つの課題について、意見を交換して対応策を検討した。

(1) 開催日時

平成31年3月4日（火）10時00分～12時00分

(2) 出席者

ア 座長及び委員 12名

イ 総務局人材育成課職員 2名

ウ 外部有識者（女性） 1名

(3) 意見

ア 「ハラスメントに係る教育の不足」について

【検討結果】

現状では、勤務日の関係で研修を受講できない職員がいるなど、ハラスメントに関する教育が十分であるとは言えないため、次のような対策が必要である。

(ア) 意見交換ができる研修の実施

各所属で実施する研修も含め、女性だけではなく男性も含めた、皆で意見を出しあう研修を実施する。

(イ) 相談員に対する研修の実施

相談を受ける側のスキルも必要なので、相談員に対する研修を実施する。

(ウ) 自分を守るための研修の実施

ハラスメント行為を受けないように、日頃の振る舞いの注意点やハラスメント行為があったときの対処法などを知る、自分を守るための研修を実施する。

イ 「悩みを相談しにくい職場環境」について

【検討結果】

現状では、職員がハラスメント相談員の存在を知らないなど、悩みを相談しやすい環境であるとは言えないため、次のような対策が必要である。

(ア) 相談しやすい体制の整備

局だけでなく各署にも相談員を設置するとともに、相談員がいることを職員に周知して、職員が相談員制度を活用できるような体制を整備する。

(イ) 局外相談員の活用の推進

局外の相談窓口として「なんでも悩み相談」についても、職員に周知する。

(ウ) 相談しやすい環境の整備

個室の相談室を整備するなど、相談に来たことが他の職員に分からないような、相談者が相談しやすい環境やしぐみを整備する。

(エ) プライバシー保護の徹底

相談を受けた者や関係者などが、相談で知り得た情報を、相談者の了解を得ず勝手に他者に漏らすことがないように、相談者のプライバシーの保護を徹底する。

ウ 「ハラスメントが起りやすい組織風土」について

現状では、年齢の格差等による職員間のコミュニケーション不足や必要な情報が共有されていないなど、風通しの良い組織風土とは言えないため、次のような対策が必要である。

【検討結果】

(ア) コミュニケーションの活性化の推進

毎日勤務者と隔日勤務者や若手職員とベテラン職員などが、仕事のことだけでな

く、日頃から会話や相談等を行うことができる雰囲気づくりを推進する。

(イ) 女性の視点も取り入れる組織風土の構築

考え方等に偏りが生じないように男女両方の視点で物事を考え、必要な情報が共有できる組織風土を構築する。

(ウ) 被害者を孤立させない環境の整備

ハラスメント行為を受けた職員を周りの職員が支援するなど、個人の名誉や人権を尊重するとともに、被害者を孤立させない、職場全体でハラスメント行為をなくす環境を整備する。

(エ) 被害者が不利益を受けない環境の整備

ハラスメント行為を相談したことを理由に、相談者が職場で不利益な取扱いを受けないよう、相談者に配慮した環境を整備する。

(オ) 定期的な意見交換会の実施

今後も定期的に行い、意見交換していく体制を整備する。

6 消防局で実施した職場環境等に関するアンケート調査結果

相次いで不祥事案が発生したことを受けて、職場の実態を把握する目的で全職員に対してアンケート調査を実施した。

(1) アンケート調査の概要

ア 実施目的：消防局全所属における職場環境等の現状把握

イ 調査期間：平成31年2月20日（水）～2月27日（水）

ウ 対象者：消防職員（派遣・育休等取得中職員を除く）972人

エ 回答者数：915人

オ 回答率：94.1%

(2) アンケート結果

ア 消防職員としての倫理観・規範意識について

仕事に対するやりがいや誇りを感じているという回答が多数を占める一方で、イに示す不祥事の発生原因について、大半の職員が倫理観の欠如と捉えており、また、責任感・使命感・プライドの不足などの「個人の資質の問題」と答える職員が一定数存在した。

あなたは、今の仕事にやりがいを感じていますか。	
はい	85%
いいえ	4%
どちらともいえない	11%
あなたは、消防士という仕事に誇りを持っていますか。	
はい	91%
いいえ	3%
どちらともいえない	6%

イ 危機意識の不足について

不祥事の発生原因について「他人事と考えるなど、危機意識が不足している」、「不祥事が組織や個人に与える影響への認識が低い」など個人の資質や意識に問題があるといった回答が上位を占め、「職場の雰囲気」、「コミュニケーション不足」「職員間の信頼関係」等に問題があるとした回答を上回った。

不祥事が起こる原因は、何だと考えますか。（複数選択）	
個人の資質（私生活の乱れ、倫理観の欠如等）の問題である	69%
他人事と考えるなど、危機意識が不足している	67%
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	56%
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	46%
職務に対する責任感や使命感、プライドが不足している	42%
職場の雰囲気、人間関係が悪い	38%
職員間のコミュニケーションが不足している	37%
コンプライアンス意識が浸透していない	27%
上司、同僚、部下と信頼関係が築けていない	27%
悪いことを悪いといえない環境になっている	25%
影響力のある職員に安易に同調する雰囲気がある	24%
職場の価値観がずれている	23%
処分が甘い	20%
相談相手がいない	14%
その他	3%

ウ ハラスメントに関する認識及び理解度について

これまでも、ハラスメントに関する研修の実施により知識・意識の向上を図ってきたが、未だ理解不足を感じている職員が存在していることから、現在の教育は決して十分であるとは言えない。

あなたは、パワー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。	
はい	24%
いいえ	76%
あなたは、セクシュアル・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。	
はい	23%
いいえ	77%

エ 職場における相談環境について

公私における悩みが発生した際に各種相談制度（アドバイザー制度、内部・外部の相談窓口）を相談先として選択する職員は少数であった。

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）	
直属の上司	63%
同じ所属の先輩・同僚・後輩	56%
同期	53%
他所属の職員	16%
所属長	11%
外部の相談窓口	5%
アドバイザー	5%
消防局の相談窓口	3%
その他	13%

オ 管理職員のマネジメント能力について

不祥事の発生原因として「やるべきことをやらず怠惰である人を注意する雰囲気が無い」、「悪いことを悪いと言えない」、「影響力のある職員に同調する雰囲気がある」と感じている職員が存在している。

あなたの職場は、規律が確保されていると感じますか。	
はい	87%
いいえ	2%
どちらともいえない	11%
あなたの職場は、やるべきことを行わず怠惰である人を注意する雰囲気がありますか。	
はい	76%
いいえ	9%
どちらともいえない	15%
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。	
はい	78%
いいえ	4%
どちらともいえない	18%

カ 職場におけるコミュニケーションについて

「上司は話をじっくり聞いてくれるか」、「上司と1日1回以上会話があるか」等、上司と部下の関係に関する設問に「いいえ」と答えた職員はほとんどおらず、現在の職場における上司と部下の関係は概ね良好であるという結果が出た一方で、イに示す不祥事の発生原因として「職員間のコミュニケーション不足」、「職場の人間関係が悪い」と答える職員が一定数存在した。

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。	
はい	81%
いいえ	4%
どちらともいえない	15%
上司は、あなたの話をじっくり聞いてくれますか。	
はい（上司は皆聞いてくれる）	82%
一部の上司は聞いてくれる	17%
いいえ	1%
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にできる関係ですか。	
はい（上司とはみなそのような関係である）	82%
一部の上司とのみそのような関係である	17%
いいえ	1%
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。	
はい	96%
いいえ	2%
その他	2%

7 現時点における課題の集約

前2～6各項目の課題について、次のとおり集約した。

（1）ハラスメントに関する課題

- ア ハラスメントに関する認識及び理解の不足
- イ 悩みを相談しにくい職場環境
- ウ ハラスメントが起こりやすい組織風土

（2）コンプライアンスの推進に関する課題

- ア コンプライアンス、規範意識の欠如
- イ 不祥事を自分のこととして捉えられない

（3）風通しの良い職場環境に関する課題

- ア 管理職員のマネジメント不足
- イ 職場におけるコミュニケーションが希薄

8 不祥事防止対策

現時点で集約された課題について、不祥事を防止する対策として「ハラスメントのない職場環境の実現」、「コンプライアンス意識の醸成を図る」、「風通しの良い職場環境づくり」という方針を掲げ、次の取組みを実施することとする。なお、本取組みの策定にあたり、外部の有識者2名に助言及び指導をいただいた。

■対策方針：1 ハラスメントのない職場環境の実現

改善の方向性	具体的な取り組み内容
ハラスメントに関する認識及び理解の醸成	研修の実施 →管理職・非管理職を対象としたハラスメント研修の実施 →女性職員を対象としたハラスメント研修の実施 【新規】 ハラスメント撲滅の誓約書の提出 【新規】 →改めてハラスメント撲滅を誓うことで、強い自覚を促す。
悩みを相談しやすい職場環境づくり	相談窓口の充実 →周知方法や相談員の人数増など、制度そのものを見直し、職員にとって秘密が守られ、わかりやすく実効性の高い制度とする。 相談員（相談を受ける職員）の育成 【新規】 →相談員としての心構え、傾聴スキルを習得するための研修や教養を実施
ハラスメントが起こりにくい組織風土の構築	女性活躍推進検討会（仮称）の設置 【新規】 →職場環境向上のため女性職員を中心とした委員で組織する検討会を設置する。 第三者による立入調査の実施 【新規】 →消防局以外の職員（女性を含む）による巡視の実施 定期的なアンケートの実施 【新規】 →職員の心情や意見等を定期的に確認する。 局部長による署所の巡視（定期的に実施） 【新規】 →総合監察として局部長による巡視の実施

■対策方針：2 コンプライアンス意識の醸成

改善の方向性	具体的な取り組み内容
コンプライアンス、規範意識の醸成 （不祥事を自分のこととして考える。）	研修の充実 →年間教育計画策定による服務倫理研修の計画的実施 →各所属で対象者を絞った研修を実施し、研修効果の向上を図る。 消防学校教育の充実 →幹部課程や専科課程等、消防学校における教育にコンプライアンス教育を実施 各所属におけるコンプライアンス検討会の実施（定期的に実施） 【新規】 →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。

■対策方針：3 風通しの良い職場環境づくり

改善の方向性	具体的な取組み内容
管理職員のマネジメント能力の養成	管理職員を対象とした研修の充実 →外部講師による研修等により管理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。 局部長による署所の巡視（定期的に実施） 【再掲】 →総合監察として局部長による巡視の実施 人材育成を重視した人事考課制度の実施 →評価者の教育を実施するとともに、面接に重点をおき、組織目標や求められる人材を明確に指導することにより、人材育成ツールとしての活用を促進する。
職場におけるコミュニケーションの活性化	所属における全職員面談の実施（定期的に実施） 【新規】 →所属長が服務点検として全所属職員と面談を実施（監察規程の改正） アドバイザー制度の充実【拡充】 →市メンター制度に準ずる形を基本とし、採用3年以内の職員を先輩職員が指導し、管理職を含め職場全体でバックアップする体制を確立する。 各所属におけるコンプライアンス検討会の実施（定期的に実施）【再掲】 →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。

9 今後の取組み

今回の取組み内容は、相次いで発生させてしまった不祥事の連鎖を断ち切るべく、短期間のうちに検討を進め、速やかに実施していくことが有効と考え得る方策を取りまとめたものである。本取組みを取りまとめるに当たり、有識者からも、真に不祥事が発生しにくい組織づくりを進めるためには、更に、継続して各種課題の分析を進め、対策を向上させていくことが不可欠であるとの指摘をいただいている。

今後は、本取組みの実施状況を検証するとともに、引き続き、有識者から助言をいただきながら不祥事防止検討会において、PDCAサイクルによる継続的な改革を支える体制構築による不祥事防止対策の検証、アンケート結果による職員意識等の更なる分析、女性職員による女性活躍推進検討会（仮称）での検討結果などを基に、不祥事の芽を事前に摘み取ることができる不祥事予防対策や職員が生き生きと活躍できる職場とするための職場改革について検討を続けていくこととする。

■詳細な分析と対応策の検討

取組項目	具体的内容
不祥事防止対策の検証及び予防対策、職場改革についての検討	1 不祥事防止に係る検討会を常設 →不祥事防止対策の検証 →各種課題の更なる分析の実施 →不祥事予防対策、職場改革対応策の検討