

消防職員による不祥事の再発防止に関する
調査報告書

行田市消防職員不祥事再発防止検討委員会

令和6年9月

目次

1. 行田市消防職員不祥事再発防止検討委員会について.....	1
(1) 行田市消防職員不祥事再発防止検討委員会の設置.....	1
(2) 本委員会の構成.....	1
(3) 本委員会の開催状況	2
2. 事案の概要	3
(1) 窃盗事件.....	3
(2) 窃盗事件処理に係る不適切な対応	4
(3) 本事案発覚後の対応	4
3. 事件発生の原因究明と検証方法.....	5
(1) 管理職員に対するヒアリングの実施方法	5
(2) 消防アンケート調査の実施方法	5
4. 管理職員に対するヒアリングについての考察.....	6
5. 消防アンケート調査についての考察.....	8
(1) 窃盗事件について	8
(2) 窃盗事件処理に係る不適切な対応について.....	8
6. 「窃盗事件」についての問題点の検討.....	11
(1) 加害者の資質及び職員の貴重品管理に対する意識について	11
(2) 消防署の執務環境について	11
7. 「窃盗事件処理に係る不適切な対応等」についての問題点の検討	13
(1) 上層部職員の対応について	13
(2) 消防組織の風土、体質について	16
8. 不祥事再発防止に向けた取組み.....	17
(1) 公務員倫理意識の向上と服務規律の徹底	17
(2) 管理職員の組織マネジメント能力と危機管理能力の向上.....	18
(3) 風通しの良い職場環境の確保.....	18
(4) 心理的安全性の高い組織づくりの推進	19
(5) 消防組織の意思決定過程の環境改善.....	20
(6) 懲戒処分基準の周知徹底と不祥事案の情報共有	20
(7) 内部公益通報制度の周知徹底.....	21
(8) 市長部局の新たな相談窓口の設置と報告体制の強化	21
(9) 市長部局の継続的なモニタリングの実施	22
(10) 消防組織体制の在り方の検討.....	22

(11) 消防庁舎のセキュリティ対策の強化.....	23
9. 終わりに	24
10. 資料編	25
① 行田市職員の懲戒処分等に関する基準	25
② 消防職員に対するアンケート調査 調査結果	34
③ 行田市職員等の内部公益通報に関する要綱.....	47
④ 行田市職員のハラスメントの防止等に関する要綱.....	57

1. 行田市消防職員不祥事再発防止検討委員会について

(1) 行田市消防職員不祥事再発防止検討委員会の設置

令和5年9月26日（火）に消防署本署内において、消防署職員が同僚の財布から現金2万円を窃取するという事件が発生した。

当該事件（非違行為）に対しては、「行田市職員の懲戒処分等に関する基準」（以下「懲戒処分基準」という。）によれば懲戒処分が適用されるべきであり、懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められる場合でなければ、懲戒処分以外の訓告、注意等の措置を行うことができないとされている。

しかし、消防本部において、上記相当の理由があると認めるに足りないにもかかわらず、不適切な判断のもとに、懲戒処分ではなく指導上の措置として口頭注意とし、かつその措置について懲戒処分基準に定める人事課長への報告を怠っていた。

このような消防本部の不適切な対応が、令和6年3月22日（金）に匿名の市民からの通報により発覚するという異例の事態が発生した。

本件発覚後、本市では、必要な調査及び適切な処分の実施について検討を行い、令和6年4月30日（火）に関係職員の懲戒処分等を行ったが、公務中に職場内で発生した職員による窃盗事件及びその後の不適切な対応は、職員間の信頼関係を揺るがしかねない事態を招いただけでなく、消防組織上層部に対する職員の不信を招くこととなった。さらに、市民の生命と財産を守る消防組織において適切な組織マネジメントが行われていなかったことを公然のものとし、消防行政に対する市民の信頼を著しく損なう結果となった。

そこで、本市では、本事案の重大性及び市民へ与えた影響の大きさを鑑み、本事案の原因を究明・検証するとともに、消防職員のコンプライアンス意識の徹底及び不祥事の再発防止に向けた組織体制の確立を図ることを目的に「行田市消防職員不祥事再発防止検討委員会」を設置した。

(2) 本委員会の構成

本委員会の構成員は、次の7名である。

委員長	村上 貴一（弁護士）
副委員長	横田 英利（副市長）
委員	岡登 圭太（総合政策部長）
委員	浅見 知正（総務部長）
委員	川上 清（企画政策課長）
委員	白井 克典（総務課長）
委員	柴崎 英明（人事課長）

(3) 本委員会の開催状況

令和6年4月24日 本委員会設置

令和6年5月26日 第1回（関係職員へのヒアリング）

令和6年7月29日 第2回

令和6年9月20日 第3回

※このほか、消防職員に対するアンケート調査を実施した。

2. 事案の概要

今回の消防本部による不祥事は、「(1) 窃盗事件」と、その後の対応である、「(2) 窃盗事件処理に係る不適切な対応」、「(3) 本事案発覚後の対応」の3つに区分される。

それぞれの概要は、次のとおりである。

(1) 窃盗事件

令和5年9月26日(火)に消防署本署事務室内において、机の引き出しの中に置いてあった被害者Aの財布から現金2万円が窃取される窃盗事件が発生した。

9月27日(水)午後1時40分頃、次長兼署長は、被害者Aと加害者Bを含む部下4人から窃盗事件発生を報告を受けたが、その時点では、加害者Bは、自身の財布からも5千円がなくなった旨を報告しており、被害者Aは、警察への相談を行う意向を示していた。

同日の午後6時頃から、事件発生当日に勤務していた職員に対する聴き取りが行われ、その後のミーティングにおいて、職員に対して窃盗事件について説明が行われたが、その際、被害者A及び加害者Bからは、返金されれば、事件を水に流す旨の話があった。

翌日の9月28日(木)午前7時50分頃、次長兼署長は、被害者A及び加害者Bが所属する隊の副署長から加害者Bが被害者Aの財布から現金2万円を窃取したこと(以下「本件非違行為」という。)が判明したこと、既に加害者Bは被害者Aに対し全額を返金した後、謝罪したこと、さらに、加害者Bの5千円がなくなったとの報告は虚偽であったことの報告を受けた。

同日の午前8時40分頃、次長兼署長、被害者Aと加害者Bを含む5人の職員による話し合いが行われた際、被害者Aは、警察への届出は行わないが、処分を強く希望すると話していた。

こうした状況の中、次長兼署長は、加害者Bが事件発生の翌日には、全額返金と謝罪を行い、反省の態度を示していること、入庁2年目の若い職員が金銭的に苦しい中、急遽、6万円近くの消防学校の入校に伴う支払いが発生し、魔が差して窃取してしまったという事情を考慮すると、懲戒処分基準で標準的な懲戒処分の種類として規定されている「免職又は停職」は重すぎるのではないかと考えを持った上で、9月29日(金)に消防長に相談した。その結果、最終的には、次長兼署長は、消防長とともに指導上の措置である口頭注意とする方向性を決定した。

なお、加害者Bは、窃盗の動機について、毎月の携帯電話代、バイクのローンや保険等で3～4万円の支払いを抱えており、それに加えて埼玉県消防学校への入校に伴う食事代5万7千円を用意する必要があり、お金の工面に困っていた中で魔が差して行ってしまったと話している。

(2) 窃盗事件処理に係る不適切な対応

本件非違行為は、地方公務員法第29条1項3号の「全体の奉仕者たるにふさわしくない場合」に該当し、懲戒処分基準によれば懲戒処分として免職又は停職処分をすることが相当である。

それにもかかわらず、消防本部は、加害者Bが被害者Aに対し、自ら本件非違行為の事実を認める申出を行い、全額返金し謝罪した上で、反省の態度を示していたことから、懲戒処分を行わないことに相当の理由があると判断し、令和5年10月11日（水）、懲戒処分基準に基づく人事課長への報告をせず、加害者Bに対して指導上の措置として口頭注意を行い、さらには事案に至る詳細な経過を調査せず市長への報告を行うことなく、消防本部内部で本事案を完結させてしまった。

その後、令和6年3月22日（金）、市に対し、本事案について市民からの匿名の通報があったことから本事件が発覚したものである。

(3) 本事案発覚後の対応

令和6年3月22日（金）の匿名の通報を受け、同日、市長が消防長に対し、必要な調査及び処分の検討を指示したことから、同年4月12日（金）に消防本部から市人事課へ本件の報告書及び行田市職員分限懲戒審査委員会（以下「分限懲戒審査委員会」という。）への審査依頼書が提出された。審査依頼書の提出を受け、4月22日（月）に分限懲戒審査委員会が開催され、関係職員の処分についての審査が行われた後、消防本部に対して審査結果の答申が行われた。

その後、分限懲戒審査委員会の答申結果を踏まえ、市長及び消防長は、4月30日（火）に次のとおり関係職員に対する処分等を行った。

対象職員			処分の内容	処分理由
所属	職位	年齢		
消防本部	消防士 加害者B	23	停職4か月	消防署本署事務所内において、公務中に同僚職員の財布から現金2万円を窃取したもの
消防本部	消防長	58	減給2か月 (給料月額の10分の1)	本件窃盗事件処理に当たっての不適切な対応及び管理監督責任
消防本部	次長兼署長	58	減給1か月 (給料月額の10分の1)	本件窃盗事件処理に当たっての不適切な対応及び管理監督責任
消防本部	消防司令長	52	訓告	管理監督責任
消防本部	消防司令	49	訓告	管理監督責任

※職位及び年齢については、処分発令日（令和6年4月30日）時点

3. 事件発生の原因究明と検証方法

不祥事の再発防止に向けた対策を講じるためには、本事案が発生した原因について、その背景にある要因を含め把握する必要がある。

そのため、本委員会では窃盗事件の詳細及び指導上の措置としての口頭注意が決定されるまでの具体的なプロセスを確認し、不適切な判断を下すこととなった原因を究明するために、関係する消防職員（管理職）を対象にヒアリングを実施した。

その結果、現在の消防組織の体質や風土、職場環境が本事案が発生する温床となっていることが浮かび上がった。

そこで、職場内で窃盗事件が発生したこと及び本事件に対し不適切な処分が行われたことを各消防職員がどのように受け止めているのか、また、自由に意見を言うことができる職場環境であるか、消防組織の体質や風土についてどのように認識しているかなど、消防組織の現状を把握するため、加害者Bを除くすべての消防職員に対するアンケート調査（以下「消防アンケート調査」という。）を実施した。

それぞれの概要は、次のとおりである。

（1）管理職員に対するヒアリングの実施方法

- ① 対象者 消防長、次長兼消防署長、管理職員C
- ② 実施日 令和6年5月27日（月）
※第1回委員会において、個別にヒアリングを実施

（2）消防アンケート調査の実施方法

- ① 調査対象 消防職員105名
※令和6年6月6日時点で在籍する全ての消防職員
（加害者Bを除く）
- ② 実施期間 令和6年6月6日（木）から6月18日（火）まで
- ③ 回答方法 電子申請・届出サービスによる任意回答
- ④ 回答数 101名（回答率：96.2%）

4. 管理職員に対するヒアリングについての考察

本ヒアリングの結果から、消防長及び次長兼署長の2人が、9月29日(金)に懲戒処分基準を確認しつつ、「口頭注意による措置」という方向性を実質的に決定し、令和5年10月11日(水)に加害者Bに対して指導上の措置として口頭注意をするまでの間、その措置が適正を欠いていると考える職員もいたものの、消防組織の階級社会においては、「上司の言うことは絶対」であり、異論を唱えることができない環境にあることが明らかとなった。

次長兼署長については、「口頭注意による措置」という方向性を決定する際、加害者Bが入庁2年目の若い職員であることや、事件発生の翌日には当事者同士で返金、謝罪があった事実を踏まえると、「免職や停職といった懲戒処分は重すぎる」、「消防署内で事件を収めれば表面化を防ぐことができるが、市に報告した場合、懲戒処分の方向性になってしまう」という考えを持って消防長への報告を行ったこと明らかとなったが、このことが、結果的に「口頭注意による措置」と「市長への報告を行わない」という方向性を誘導する要因となったものと考えられる。

消防長については、次長兼署長から上記内容の報告のほか、当事者同士を含む話し合いが行われた旨の報告を受け、「当事者間での話し合いができていれば、両者は納得している、分かり合えた」と考え、懲戒処分基準を確認しつつも、懲戒処分基準に基づかない決定を最終的に行うとともに、当該事実について、自身も「署内で済ませたい」と考え、消防本部で収める方向性について決定し、市長への報告を行わなかったことが明らかとなった。

消防長及び次長兼署長の2人とも懲戒処分基準については把握していながら、敢えて懲戒処分基準に依拠せずに処理したということであるから、消防長及び次長兼署長の2人に対しては、その資質として、組織の幹部職員として期待される規範意識が欠如していたと厳しく糾弾せざるを得ず、恣意的な意思決定を行うことが常態化していたと邪推されても致し方ない。

これまでのことから、今回、消防長と次長兼署長が2人だけで、窃盗事件処理に当たり、「口頭注意による措置」、「市長への報告を行わない」という隠蔽とも捉えられかねない不適切な対応を行った背景には、消防組織特有の行き過ぎた上意下達主義が根付いた組織風土があったものと考えられる。

このような組織風土の存在は、本ヒアリングだけでなく消防アンケート調査からも明らかになった。

消防組織特有の行き過ぎた上意下達主義が、一部の幹部職員への権限の集中を招き、これを監視し抑制する能力を喪失させ、規範意識を欠いた幹部職員を培養する温床となっているともいえる。

そのため、懲戒処分基準に基づかない「口頭注意による措置」という恣意的な判断を許し、その判断を組織として是正することができないという結果につながったものと考えられる。

以上のことを総合すると、窃盗事件処理に係る不適切な対応の要因として

は、消防長及び次長兼署長の2人が、組織の幹部職員でありながら、法令遵守という公務員としての基本的な心構えを欠いていたという個人の資質としての要因のほか、組織の危機管理上極めて重要である不祥事対応において、関係する幹部職員に意見すら求めずに、極めて閉鎖的な環境において意思決定を行ったという組織マネジメント能力の欠如、危機管理意識の欠如、それを許容し、自浄作用が発揮されない組織風土という環境的要因が考えられる。

5. 消防アンケート調査についての考察

本アンケート調査に基づき、「窃盗事件」及び「窃盗事件処理に係る不適切な対応」の要因について、以下のとおり考察を行った。

(1) 窃盗事件について

今回の窃盗事件の発生要因を問う設問に対し、加害者Bのモラルの欠如といった「加害者の資質」とする回答が約6割と最も多く、次いで、「各職員の貴重品管理に対する認識の甘さ」とする回答が約2割、「職場環境（設備・勤務体制）」とする回答が約1割であった。

また、職員の不祥事が発生する一番の要因を問う設問に対し、「職員のモラルの欠如」、「職員個人の資質」といった職員個人の問題と捉える回答が全体の7割を超えていたほか、「管理者による管理・監督不足」及び「組織の風土・体質・文化・価値観に起因」とする回答が約2割であった。

このことから、今回の窃盗事件については、多くの職員が公務員としての自覚を欠いた、本人の資質の問題が最も大きな要因であるだけでなく、職員の貴重品管理に対する意識が低いことも要因の一つと捉えていることが明らかとなった。

また、このような人的要因に加え、24時間勤務の交代制という消防署特有の勤務形態による複数人での事務機の共同利用、貴重品を管理できるロッカー設備の不足のほか、職員の勤務体制が深夜勤務時に一人になってしまう時間帯があることなどによる消防署庁舎のセキュリティ体制の不備といった環境的要因も考えられるところである。

(2) 窃盗事件処理に係る不適切な対応について

今回の窃盗事件後の口頭注意について思ったことを問う設問に対し、「不適切な処分だと思った」と回答した職員が約8割に上った一方、そのうちの約8割の職員は、その時「特に対応しなかった」と回答している。その理由としては、「幹部職員による組織の決定で仕方がない」との回答が最も多かったが、次いで多かった回答が、「自分自身が不利益な扱いを受けるおそれがあるから」であった。

さらに、上司の指示に疑問を感じた時に質問や意見を言うことができるかとの設問に対し、「できない」、「あまりできない」といった回答が3割を超えていただけでなく、消防組織の体質や風土を問う設問に対し、「職場の風通しが悪い」、「閉鎖的な職場環境」、「階級社会のため上司の命令が絶対」といった回答が4割を超えていた。

このことから、消防組織には、階級制度に基づく上意下達主義が根付いた組織風土があるほか、職場環境については、風通しが悪いだけでなく、心理的安全性が低く、閉鎖的であることが伺える。

また、不適切な事件処理（口頭注意後、消防本部内で事件を完結させた件）

となった要因を問う設問に対しては、「幹部職員の事件に対する認識の甘さ」との回答が5割を超えて最も多く、次いで、「組織の風土・体質」、「意思決定過程の閉鎖性」という順の回答であった。

多くの職員が、幹部職員が事件の重大性についての認識を欠き、限られた幹部職員のみで「口頭注意」による措置と「市長への報告を行わない」という方向性を決定したことについて、不適切との認識を持ち、「幹部職員の事件に対する認識の甘さ」、「意思決定過程の閉鎖性」といった問題を指摘している。これらの問題は、組織の危機管理において重要な不祥事への対応において、幹部職員の組織マネジメント能力及び危機管理意識の欠如により、閉鎖的な意思決定過程に基づく不適切な対応が、組織の内外に与える影響の大きさを幹部職員が予見できなかったことによるものと考えられる。

以上のことを総合すると、窃盗事件処理に係る不適切な対応の要因として、行き過ぎた上意下達主義が根付いた消防の組織風土、小規模な職員体制による閉鎖的な職場環境のほか、幹部職員の組織マネジメント能力及び危機管理意識の欠如が考えられる。

なお、アンケート結果の主な項目は以下のとおりであり、アンケート結果の詳細については、10資料編②のとおりである。

主なアンケート項目等

設問	設問内容	主な回答（回答数）	考察等
設問3	行田市職員の懲戒処分等に関する基準を知っているか？	・はい（91） ・いいえ（10）	約9割の職員が懲戒基準を知っていると回答しており、認知度は高い。
設問6	「口頭注意」による処分をどう思ったか？	・適切（2） ・不適切（79）	約8割の職員が口頭注意を不適切な処分であると回答しており、多くの職員が正しい認識を共有している。
設問7	「不適切な処分（設問6の追加設問）」と認識し、その時どのような対応をしたか？	・特に対応しなかった（60） ・処分の見直しを上司等に相談（8） ・処分の見直しについて調べた（2）	多くの職員が不適切な処分と認識しつつも、特に対応をしなかった中、少数だが、処分見直しについて上司等に相談した職員や処分見直しについて自ら調べた職員がいたため、不適切な事案を是正するための制度の周知等が求められる。
設問8	「不適切な処分（設問6の追加設問）」と認識しながら、特に対応しなかった理由は？ 【複数選択可】	・幹部の決定で仕方ない（45） ・不利益扱いを受ける可能性有（17）	多くの職員が上層部の決定に異を唱えられず、不利益な扱いを受けることに不安があると回答しており、消防組織の上位下達意識の問題点や、組織の心理的安全性の低さが伺える。
設問9	口頭注意後、再発防止の改善策が図られたか？	・はい（14） ・いいえ（87）	約9割の職員が再発防止策が図られていないと回答しており、組織改善に向けた取組みが急務となっている。

設問 11	今回の事件（消防庁舎内での窃盗行為）が発生した要因は？ 【自由記載】	・加害者の資質（８４） ・職員の貴重品管理に対する認識の甘さ（２６） ・貴重品を管理できる設備やセキュリティ体制の不備（１２）	窃盗行為の発生要因について、加害者Ｂの資質やモラルの欠如といった回答のほか、庁舎内の貴重品を管理できる設備やセキュリティ体制の不備を指摘する回答があったことから、庁舎内のセキュリティ体制の強化を図る必要性がある。
設問 12	不適切な処分（口頭注意）を行い、消防本部内で事件を完結させたことの要因は？	・幹部職員の事件に対する認識の甘さ（５８） ・組織の風土・体質（１８） ・意思決定過程の閉鎖性（１１）	幹部職員の窃盗事件に対する認識の甘さという意見が多かった。組織を正しい方向に導くためには、管理職員が組織マネジメント能力や危機管理能力を高めていく必要があると考えられる。
設問 13	消防組織（職員）の倫理観の印象は？	・どちらかといえば低い（４４） ・低い（２０）	約６割の職員が消防組織の倫理観を低いと回答しており、消防職員の倫理観の自己認識の低さが伺える。
設問 15	「消防組織の倫理観を低い（設問 13 の追加設問）」と思う理由は？ 【複数回答可】	・職場の風通しが悪く、組織マネジメントが不適切（３７） ・不祥事が多い（２９）	多くの職員が職場の風通しの悪さなど、消防組織のマネジメントに問題があると回答しており、消防組織の閉鎖性や上意下達意識に起因しているものと考えられる。
設問 16	上司の指示に疑問を感じたときに質問や意見を言えるか？	・あまりできない（２４） ・できない（８）	約３割の職員が上司に意見を言えないと回答しており、組織として健全な職場環境が構築されていない。
設問 17	現在の消防組織の体質や風土についてどう思うか？	・縦社会・風通しが悪い（４６） ・組織マネジメントに問題（１６） ・閉鎖的な職場環境（１４）	縦社会による風通しの悪さ、閉鎖的な職場環境と考える回答が４割を超えていたことから、上司に対し自由に発言できない、上意下達の組織風土があるものと考えられる。
設問 20	不祥事の発生要因は？ 【複数回答可】	・職員のモラルの欠如（７６） ・職員個人の資質（６５） ・組織風土・体質等に起因（２５）	多くの職員が不祥事の発生要因について職員個人の問題とするほか、消防組織の風土や体質に問題があると回答しており、消防の組織改革は急務な状況である。
設問 21	不祥事を二度と起こさないためには？	・職員のモラルの向上（６３） ・職場環境の改善（２０） ・組織改革（１５）	職員のモラルの向上が必要という意見が多く、そのための研修の取組や風通しの良い健全な職場環境の構築が求められる。

6. 「窃盗事件」についての問題点の検討

(1) 加害者の資質及び職員の貴重品管理に対する意識について

加害者Bは、本件非違行為を行った動機について、携帯電話代、バイクのローンに加えて消防学校への入校に伴う食事代を用意する必要があり、お金の工面に困っており、魔が差して窃盗を行ったと話している。

また、事件発生当時、加害者Bは、被害者Aの隣の席で執務を行っており、被害者Aが勤務中に財布を机のどこにしまっているかを知り得る環境にあった。このことも本件非違行為を行う一因となったものと考えられる。

しかし、いかに金銭的に苦しい状況にあったとしても、他人の金銭を窃取するという行為に及ぶことは決して許されるものではなく、本件非違行為に及んだことは後先を考えない、極めて短絡的なものであり、その動機に汲むべき事情は存在しない。

加えて、加害者Bは、事件発生後に行われた署内での職員に対する聴き取り調査の際には、被害者を装い自身の現金も窃取されたと虚偽の報告をしており、魔が差したといいながらも、自らに疑いの目が向けられないよう工作を行っていることは巧妙かつ悪質である。

以上のことから、加害者Bが、本件非違行為の当時、入庁2年目で22歳の経験の浅い若手職員であることを考慮したとしても、公務員としての倫理観だけでなく、基本的な社会モラルの欠如といった個人の資質の部分に大きな問題があったと言わざるを得ない。

こうした問題は、消防本部において、公務員倫理意識のかん養に資する職員研修が行われていなかったことは勿論、そもそも、職員採用時に公務員として求められる資質や適性のほか、基本的人間性について正しく判断できなかったことも関係しているものと考えられる。

さらに、加害者Bの個人の資質といった部分以外では、実際に、被害者Aが貴重品の管理にあたり鍵のかかるロッカーを使用していなかったように、多くの職員が貴重品を適切に管理するという意識が低い点が問題として考えられる。

(2) 消防署の執務環境について

消防署の執務環境であるが、消防本部は、24時間勤務の交代制のため、職員一人ひとりに事務机が割り当てられておらず、1台の机を複数の職員（2～3人）で共同利用しているため、事務机に鍵はついているものの、個々の職員が施錠等により貴重品を管理することが困難である。

また、職員の勤務体制であるが、本署では深夜勤務時間帯に一人体制になる時間帯があり、その時間帯は人の目を憚る必要がないため、犯行に及びやすい状況である。

勤務者のシフト調整や仮眠時間の確保といった観点から、深夜勤務時間帯の二人体制については、困難な面があると想定されるが、物理的にセキュリ

ティを確保する方策を検討する必要があると考えられる。

7. 「窃盗事件処理に係る不適切な対応等」についての問題点の検討

(1) 上層部職員の対応について

本窃盗事件に対する処分として、懲戒処分基準では他人の財物を窃取した場合の標準的な処分の種類として「免職又は停職」と規定されていることを知りながら、指導上の措置として口頭注意とするという判断を行い、さらには、本窃盗事件について市長への報告を怠り消防本部内で事件を収束させた不適切な対応について、次長兼署長、消防長の順に具体的な問題点の検討を行うものとする。

① 次長兼署長について

次長兼署長は、9月27日（水）午後1時40分頃、被害者Aと加害者Bを含む部下4人から窃盗事件発生の報告を受けたが、その際、被害について警察への相談の意向を示していた被害者Aに対し、口外した場合の処分の可能性を示唆した上で、事件の口止めを図っていた。

同日の午後6時頃から、事件発生当日に勤務していた職員に対する聴き取りが行われ、その後のミーティングにおいて、職員に対して窃盗事件について説明が行われたが、その際、被害者A及び加害者Bからは、返金されれば、事件を水に流す旨の話があった。

翌日の9月28日（木）に、次長兼署長は、加害者Bが被害者Aに対し、全額を返金した後、謝罪したこと、また、加害者Bの所持金がなくなったことは虚偽であったとの報告を受けた。その後、次長兼署長、被害者Aと加害者Bを含む5人の職員による話し合いが行われた際、被害者Aは警察への届出は行わないが、処分を強く希望すると話していた。

こうした状況の中、次長兼署長は、加害者Bが事件発生の翌日には、全額返金と謝罪を行い、反省の態度を示していること、入庁2年目の若い職員が急遽、6万円近くの消防学校の入校に伴う支払いが発生し魔が差してしまったという事情を考慮すると、「免職又は停職」という懲戒処分は重すぎるのではないかと考えを持った上で、9月29日（金）に消防長と相談し、組織として指導上の措置である口頭注意という不適切な判断を下す過程に関与した。

次長兼署長に関して問題となる点は、大きく二点あると考えられるが、一点目は、被害者Aに対し、本事件を口外した場合の処分の可能性を示唆した上で口止めしたこと、二点目は、窃盗という犯罪が発生したにもかかわらず、事件発生の翌日に全額返金があったことをもって、事件について一定の解決が図られたと考え、懲戒処分基準に基づかない不適切な解釈により情状を酌量し、組織として指導上の措置である口頭注意という不適切な判断を下す過程に関与したことである。

一点目については、被害者Aが警察への相談を考えることは当然のことであるにもかかわらず、事件を消防本部内で完結させるため、職務上の地位の

優越性を背景に、処分の可能性を示唆した上で、事件の口止めを図ったことは、パワーハラスメントに当たる可能性のみならず、公益通報者保護法にも抵触する、不適切な対応である。

二点目については、窃盗は刑法に定められた罪であり、仮に未遂であつても処罰される重大な犯罪である。加害者Bは現金2万円を自己の占有に移転させており、その時点で窃盗の既遂罪が成立している。仮に、全額返金をしたといっても、窃盗の既遂罪から未遂罪に変容するものではなく、ましてや事件について一定の解決が図られたと考えることは、法的な根拠や考え方から逸脱しており、社会通念に照らしても異例なものである。

また、懲戒処分基準を知りつつも、不適切な判断で情状を酌量したことについてであるが、懲戒処分基準においては、他人の財物を窃取した場合の標準的な処分の種類は、「免職又は停職」と明確に規定されている。そして、懲戒処分基準において、「懲戒処分を行わないことに相当な理由があると認められるときには、懲戒処分以外の訓告、注意等の措置を行うことができる。」と定めている。

しかし、本事件においては、加害者Bが入庁2年目の若い職員であること、自主的に窃盗行為の事実を申し出たこと、反省、返金及び謝罪を行ったことを、懲戒処分基準の処分の種類より軽いものとする場合の、情状として酌量することはできるものの、懲戒処分を行わない相当な理由には該当しないことは明らかである。

次長兼署長は、加害者Bや組織への影響を勘案し処分を軽くしたいとの考えを持った上で、消防長に報告を行ったと説明するが、加害者Bへの影響については情状として酌量すべきものであり、懲戒処分を行わない相当な理由には当たらず、弁明として合理性を欠いており、結局は組織内で発生した犯罪行為を隠蔽し、自己の監督責任を問われなかったための保身行為と言わざるを得ない。

最終的な処分内容の決定は消防長が行ったとはいえ、次長兼消防署長という消防長に次ぐ職位の幹部職員として、窃盗という犯罪の重大性を正しく認識し、私心を捨てて、懲戒処分基準に基づき適切な処分について検討を行った上で、消防長への報告を正しく行っていたならば、このような事態となることを未然に防ぐことができた可能性は高かったと考えられることから、次長兼署長の判断や対応は厳しく非難されるべきである。

② 消防長について

消防長は、事件発生の翌日、9月28日（木）に、次長兼署長から加害者Bが犯行に及んだことが判明したこと、加害者Bが被害者Aに対して窃取された現金を全額返金し、謝罪したことについて報告を受けている。

さらに、同日、次長兼署長、被害者Aと加害者Bを含む5人の職員による話し合いが行われた結果について、翌9月29日（金）に報告を受けている。

その際、消防長は被害者、加害者同席での話し合いが行われたことで、両

者のわだかまりが解消されたものと思い、また、できるだけ消防本部内部で収めたいとの考えもあった中で、次長兼署長との相談の結果、懲戒処分基準に基づいた懲戒処分ではなく、指導上の措置である口頭注意とする方向性を最終的に決定している。

10月11日（水）には、窃盗事件について、次長兼署長が加害者Bに対し指導上の措置として口頭注意を行うことにより、本事件を終結させたが、その後、本事件について市長に対する報告が行われることはなかった。

消防長に関して問題となる点は、大きく三点あると考えられるが、一点目は、窃盗事件という重大な犯罪行為を冷静かつ客観的に捉えることなく次長兼署長の報告を鵜呑みにしたこと、二点目は、懲戒処分基準を知りつつも、懲戒処分を行わないことの相当な理由を恣意的に解釈し、最終的に、指導上の措置である口頭注意とする不適切な判断を行ったこと、三点目は、窃盗事件の処理を消防本部内部で完結させ、市長への報告を怠ったことである。

一点目については、窃盗事件という重大な犯罪行為を当事者同士の個人間の問題とした次長兼署長の報告を鵜呑みにしたことであるが、先に述べたとおり、職務の遂行に当たって法令等の遵守が求められる公務員として、さらには、消防組織としての最終決定を下す立場にある消防長として、窃盗という犯罪行為の重大性を認識し、次長兼署長からの報告や相談の方向性に流されることなく、公務員として基本に立ち返って「法令遵守」の考えの下に、懲戒処分基準に基づき冷静に判断すべきであったにもかかわらず、これを怠ったものであり、職務遂行にあたり著しい注意義務違反があった。

二点目については、恣意的な解釈により懲戒処分を行わない相当な理由があると認めることで、最終的に、指導上の措置である口頭注意を決定したことであるが、これも先に述べたとおり、本件に関し、懲戒処分を行わない相当な理由はないのであるから、一点目と同様に職務遂行上果たすべき注意義務を怠ったというほかない。

三点目としては、本事件について懲戒処分基準に基づかない不適切な判断に基づき、加害者の処分を適切に行わず事件を消防本部内部のみで処理し終結させ、当該事実について市長への報告を怠ったことであるが、懲戒処分基準によれば、指導上の措置である口頭注意は、所属長等が口頭により行う事実行為として注意であり、懲戒処分には該当しない。

このため、懲戒処分に該当しない指導上の措置について、市長への報告は不要と安易に判断したものと考えられるが、そもそも指導上の措置である口頭注意の判断を行う際には、消防本部内部で事件を収束できるとの期待感に基づいて処理を行っている。

消防本部が懲戒処分に該当しない指導上の措置を行ったことは、本事件について都合の良い解釈を行うことで、意図的に市長への報告を回避し、消防本部内部で事件を隠蔽しようとしたとの指摘をされたとしても反論の余地はないものと考えられることから、この点についても任務懈怠責任があった。

(2) 消防組織の風土、体質について

消防職員は、火災や災害の現場において安全かつ迅速な活動が求められており、現場において、上司の指示や命令に逐一質問するなどの行為は緊急時の活動に著しい支障を来すことから、部隊による活動の際には、階級制度に基づいた指揮命令系統による統制が必要となることは理解できる。

しかし、火災等の現場とは異なり、事務等の通常業務を遂行するに当たっては、報告、連絡、相談が重要であり、組織としての意思決定過程においては、適切な「報・連・相」に基づいた冷静かつ客観的な判断が求められる。そのためには、職位に関係なく、職員が自由に自分の意見を発言できる風通しの良い職場環境の整備が不可欠である。

消防アンケート調査の結果によると、約3割の職員が上司の指示に疑問を感じた時に意見することができないと回答しており、また、消防本部の体質や風土についての問いに対しては、「以前と比較し職場環境が改善されている」との意見がある一方、「上司に自分の意見を言いづらい」、「意見を言っても検討もされず否定される」といった組織としての風通しの悪さを指摘する意見が多く見受けられた。

このような職場での風通しの悪さは、消防組織の階級制度に基づいた指揮命令系統による統制に起因しており、「上の決定に下は従う」という、行き過ぎた上意下達主義の認識が過去から伝統的に引き継がれ、消防組織の風土として根付いたものと考えられる。

また、本市の消防本部においては、所属職員のほとんどが消防職として採用されているだけでなく、職員数は100人程度と小規模な組織となっており、外部の目が入りづらい閉鎖的な環境にあると言える。

小規模な組織であるがゆえ、時には職員同士で命を預け合うという絶対的な信頼関係の構築が比較的容易であるというメリットも考えられる一方、人間関係や組織の硬直化というデメリットは避けられないものと考えられる。

このような消防組織の風土及び消防組織の閉鎖性、硬直化といった構造的な問題が、今回の事件に対し組織として不適切な判断を行うことにつながったこと、そして、その不適切な判断を是正することができなかったことの要因として深く関係しているものと考えられる。

8. 不祥事再発防止に向けた取り組み

今回の不祥事について、消防アンケート調査及び管理職員に対するヒアリングの考察に基づき、窃盗事件及び窃盗事件処理に係る不適切な対応等の問題点を「加害者の資質及び職員の貴重品管理に対する意識」、「上層部職員の対応」及び「消防組織の風土、体質」に分けて検討を行ってきたが、これらを分析し整理すると、①公務員としての自覚の欠如、②消防幹部職員の組織マネジメント能力と危機管理意識の欠如、③上位下達主義に基づく前近代的な組織風土、④消防組織の閉鎖的な組織体制、⑤セキュリティ対策不足の5点が挙げられる。

また、今回実施した消防アンケート調査では、「不祥事の再発防止に向けた改善策が図られたか」の設問に対し、86%が「改善策は図られていない」と回答しており、消防組織の体質改善の対策に取り組むことは急務となっている。

本委員会では、今後、二度と消防組織において不祥事が起きることがないように、今回の不祥事を生じさせた5つの要因に対し、消防組織の自発的な自浄作用を促すべく、市民に対する信頼回復に向けて、次に掲げる不祥事再発防止に向けた取り組みを提案する。

(1) 公務員倫理意識の向上と服務規律の徹底

消防アンケート調査では、消防組織の倫理観やモラルについて、「どちらかといえば低い」又は「低い」と回答した割合は、63%となっており、消防職員の倫理観に対する自己認識が低いことが分かった。

また、同調査においては、不祥事が発生する要因について、「職員のモラルの欠如」又は「職員個人の資質」と回答した割合が75%と高く、職員個人の問題に帰結する結果となっている。

現在、消防本部において、公務員倫理や法令遵守など、公務員としての基本的な心構えを学ぶ機会がほとんどないことは、組織としても人材育成の観点からも大きな課題である。

不祥事の再発防止に当たっては、職員一人ひとりが公務員として必要な高い倫理観と法令遵守の意識を身に付け、それを強く自覚することが重要であることから、公務員倫理や法令遵守に関する研修を実施する。

また、今後、二度と不祥事を生じさせることなく、消防組織として、公平、公正、誠実な職務遂行を通じて、市民の生命と財産を守るという使命を全うするため、消防職員として目指すべき姿や行動規範、心構えなどを集約した行動理念を、将来の消防組織を担う若手職員が主体となって作成した後、全職員で共有し実践する。

【★ 不祥事再発防止の取り組み（1）】

- ・ 公務員倫理研修や法令遵守に関する研修の実施
- ・ 若手職員による消防職員行動理念の作成

(2) 管理職員の組織マネジメント能力と危機管理能力の向上

今回の不祥事の検証の中で、窃盗事件に対する「口頭注意」による措置と「市への報告は行わない」ことの方針性は、実質的に消防長と次長兼署長の2人の上層部職員により決定されたことが判明した。

この方針性を決定する上では、結論先にありきで検討したような経緯が見受けられており、これらの一連の行為は、穿った見方をすれば、恣意的な隠蔽と捉われても抗弁の余地もなく、消防管理職員としての危機管理意識の欠如を露呈したものである。

消防アンケート調査においても、今回の消防の上層部職員の判断に対し、その内容や決定過程に疑問を呈した意見も多く見受けられた。

組織としての判断や合意形成を行う上で、管理職員が果たすべき役割は非常に重要である。いかなる場合においても組織を正しい方向に導くためには、管理職員一人ひとりの組織マネジメント能力を向上させる必要がある。

今後、二度とこのような事態を招かぬように、管理職員の組織マネジメント能力や危機管理能力を高めるための研修を行う。

【★ 不祥事再発防止の取組み（2）】

- ・ 組織マネジメント能力や危機管理能力の向上のための研修の実施

(3) 風通しの良い職場環境の確保

消防アンケート調査では、消防組織の倫理観やモラルについて、「どちらかといえば低い」又は「低い」と回答した理由として、「職場の風通しが悪く、組織マネジメントが適切に行われていない」という回答が最も多かった。

不祥事を未然に防ぐためには、職場内のコミュニケーションが円滑に行われ、良好な職場環境が確保されている必要がある。

職場内における報告・連絡・相談の徹底をはじめ、職員の相互理解と意思疎通に基づく良好な関係性を構築し、風通しのよい職場環境づくりを推進するため、コミュニケーション研修を実施する。

また、現在の消防本部においては、消防長の執務室は個室となっており、日頃から職員とのコミュニケーションや意思疎通が図りにくく、物理的にも心理的にも距離感を感じさせる職場環境となっている。

消防組織における上司と部下の信頼関係の一層の構築と相互理解を深めることを目的として、消防長と職員の1対1のミーティングを実施する。

【★ 不祥事再発防止の取組み（3）】

- ・ コミュニケーション研修の実施
- ・ 消防長と職員の1 on 1 ミーティングの実施

(4) 心理的安全性の高い組織づくりの推進

消防アンケート調査では、今回の事案について不適切であると認識しつつも特に対応しなかった理由として、「幹部職員の決定であり仕方がない」という回答が49%と最も多く、次いで「自分が不利益な扱いを受けるおそれがある」という回答が18%と二番目に多かった。

上司の指示に疑問を感じても意見を言うことが「難しい」と回答した割合は32%となっており、消防組織の階級社会における上位下達意識がアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）として根強く強固に残っており、組織内において心理的安全性を阻害する大きな要因となっている。

また、今回の不祥事の検証の中で、次長兼署長は、窃盗事件発生後、警察への相談を訴える被害者に対し、事件を口外した場合の処分の可能性を示唆し口止めを行っていたことが判明した。

消防組織は、身の危険を伴う現場において統制のとれた指揮系統を確立することが必要不可欠であるが、階級社会における上位下達意識が職員の潜在意識の中に刷り込まれ、上司に意見を言うことも憚られるような行き過ぎた状況や上司の部下に対する、横暴ともいえる立ち居振る舞いは、組織として健全な運営が行われていない証拠でもある。

組織として広く様々な意見を取り入れて正しい選択を導き出すとともに、職員一人ひとりが自らの最大の能力を発揮するためには、心理的安全性に配慮した職場環境づくりを推進する必要がある。

このため、組織内に残る前近代的な上意下達主義の意識を変革するため、全職員を対象にハラスメント研修を実施するとともに、ハラスメントの相談窓口の周知徹底を図る。

また、消防アンケート調査では、こうした特殊な組織環境の中において若年層の離職率が課題であると指摘した意見もあった。

特に、職場環境に慣れていない新入職員は、職場や業務への円滑な定着や人材育成の観点から一定の配慮が必要になることから、日頃から業務や人間関係などの悩みなどを気軽に相談できるように、メンター制度を導入する。

なお、メンター制度の導入に当たっては、相談しやすい制度となるよう、年齢や職務経験期間が比較的新入職員と近い人材をメンターとして選定することとする。

【★ 不祥事再発防止の取組み（4）】

- ・ ハラスメント研修の実施
- ・ パワーハラスメントの相談窓口の周知徹底
- ・ メンター制度（年齢や職務経験期間が近い職員による新入職員へのサポート制度）の導入

(5) 消防組織の意思決定過程の環境改善

今回の不祥事について、「口頭注意」による措置と「市長への報告は行わない」こととする方向性は、消防長及び次長兼署長の2人のみで決定され、その際、部下から意見を聴取する場は設けられず、また、上司に意見を申し出ることも憚られるような状況であったことが検証の中で判明した。

消防組織においてこうした不適切な対応を行うことになったのは、一握りの消防本部上層部の考え方のみが最優先され、組織として様々な職員の意見を取り入れる環境がない、消防組織としての意思決定過程の閉鎖性に大きな問題があると考えられる。

いかなるときにも組織として方向性を誤らず適切な判断を行うためには、組織内の職員の様々な考え方や意見を参考にして、議論を重ねた上で決定する必要があることは言うまでもない。

消防アンケート調査においても、今回の不祥事の方向性が上層部の限られた職員で決定されたことに対し、適切でないとする意見も多かった。

このため、消防組織に関する重要案件や突発的な事件の発生時など、組織としての方向性を決定する場合においては、消防組織の上層部のみの限られた意見のみで物事を判断し進めることなく、様々な観点から比較考量し検討を行った上で最善の策を導き出すため、消防組織の意思決定過程に必要な関係職員を参画させる組織体制を構築する。

【★ 不祥事再発防止の取組み（5）】

- ・ 消防組織の重要案件等に対する意思決定過程に必要な関係職員を参画させる組織体制の制度化

(6) 懲戒処分基準の周知徹底と不祥事案の情報共有

消防アンケート調査では、懲戒処分基準の認知度は90%と高くなっている。また、今回の窃盗事件に対する口頭注意による措置が「不適切な処分である」と回答した割合は、78%となっており、今回の事件に対し、多くの消防職員が正しい認識を持っていたことが分かった。

今回の事件を含め、消防職員の不祥事が後を絶たないのは、不祥事や懲戒処分は、発生時には話題となり、多くの関心が集まるが、時間の経過とともに、事件に対する関心が薄れ、職員の意識に緩みが生じてしまうことが一つの要因として考えられる。

つまり、不祥事に対する無知や無関心をなくすことが、不祥事の防止に繋がるものと考えられることから、懲戒処分基準を毎年度定期的に全職員に周知するとともに、他自治体における不祥事案について、その都度、組織として全職員に周知し、情報共有を行う。また、これらの情報については、いつでも職員が確認できるよう、グループウェアの共用フォルダに掲載する。

【★ 不祥事再発防止の取組み（６）】

- ・ 懲戒処分基準の周知徹底
- ・ 他自治体の不適切事案の情報共有

（７） 内部公益通報制度の周知徹底

消防アンケート調査では、口頭注意が不適切な措置であることを認識した上で、自分がとった対応について「処分の見直しを上司などに相談した」又は「処分の見直しについて自分ができることを調べた」と回答した割合が１０％となっており、少数ながらも、今回の事案について上層部の決定に違和感を覚え、何らかの対応や行動を試みた職員がいたことが分かった。

不適切事案が発生し、職員がそれを是正する考えや意思があったとしても、どのように行動したらよいのか、具体的な制度や手法が分からない場合があると考えられる。

このため、職員の不祥事を未然に防ぐ取組みとして、内部公益通報制度について、全職員に周知徹底を図り、組織内の不適切事案を是正することができる健全な組織づくりを推進する。

【★ 不祥事再発防止の取組み（７）】

- ・ 内部公益通報制度の周知徹底

（８） 市長部局の新たな相談窓口の設置と報告体制の強化

今回の事案の重要性に鑑み、今後の消防組織の不祥事の再発防止を図るため、市長部局に新たに相談窓口を設置するとともに、消防組織から市長部局への報告体制の強化を行う。

消防アンケート調査においても、外部相談窓口の活用に関する意見があり、消防組織外に安心して意見を申し出ることができる体制が望まれる状況となっている。

このため、消防本部で不祥事などの事案が発生した場合に、消防職員が匿名で報告を行うことができる消防専用の報告窓口を市長部局に新たに設置し、周知するとともに、不祥事等の事案が発生した際の市長部局への報告マニュアルを作成し、市長部局が、事案発生後、早期の段階から関与できる仕組みを構築する。

【★ 不祥事再発防止の取組み（８）】

- ・ 不適切事案等に対する市長部局への消防専用の報告窓口の新設
- ・ 市長部局への不祥事等発生報告マニュアルの作成

(9) 市長部局の継続的なモニタリングの実施

不祥事を防止するためには、再発防止対策を一過性のものにするのではなく、継続的に取り組むことが重要である。

消防組織において、今回の事案を猛省し、自発的に再発防止対策に全力で取り組むことは勿論であるが、市全体として市民に対する信頼回復に総力を挙げて取り組む必要があることから、市長部局において、消防組織の不祥事再発防止対策の取組状況や組織風土の改善状況について、継続的にモニタリングを行うことにより、不祥事再発防止の実効性の担保を図るものとする。

また、平時においても、消防組織の運営状況を確認するため、定期的に市長部局において消防職員を対象にヒアリングやアンケート調査を実施する。

【★ 不祥事再発防止の取組み（9）】

- ・ 消防組織における不祥事再発防止対策の取組状況の確認
- ・ 消防組織の運営状況に対する定期的なヒアリングやアンケート調査の実施

(10) 消防組織体制の在り方の検討

本市の消防本部は、約100人の小規模な職員体制となっている。

人事異動の部署も消防本部、本署及び分署と限られており、市長部局の組織と比べて、職員数と部署数が少ないため、人事異動による組織の新陳代謝や活性化が図られにくく、構造的に閉鎖的な組織環境となっている。

消防アンケート調査においても、こうした消防組織の閉鎖的な環境に問題意識や危機感を抱き、外部との人事交流を望む意見も少なからず見られた。

今後、こうした消防組織の閉鎖性を改善するためには、市長部局や他の関係機関など、外部との人事交流を今以上に積極的に行うことを検討するとともに、将来的には、今後の消防組織体制の在り方について、消防組織の広域化なども視野に入れて調査研究を進めていくことが重要であると考えられる。

【★ 不祥事再発防止の取組み（10）】

- ・ 市長部局や他の関係機関など外部との人事交流の拡大の検討
- ・ 消防広域化など、将来を見据えた消防組織の在り方の検討

(11) 消防庁舎のセキュリティ対策の強化

今回の窃盗事件の環境的要因として、24時間勤務の交代制による消防署においては、事務机を複数人で共同利用しており、施錠による貴重品の管理が困難であったことや、職員の勤務体制が深夜勤務時に一人になってしまう時間帯があることが挙げられている。

消防アンケート調査においても、貴重品を管理できる設備が不足していることや消防庁舎のセキュリティ体制が不十分であるとの意見があった。

このため、消防庁舎内における現金などの貴重品の管理体制を改めて再点検するほか、貴重品を管理するために必要な設備を購入するとともに、犯罪の抑止力として防犯カメラの設置を検討し、消防庁舎内のセキュリティ対策を強化する。

また、外部団体等に係る現金や通帳などの類を保管しないことを徹底し、犯罪を未然に防ぐ管理体制を構築する。

【★ 不祥事再発防止の取組み (11)】

- ・ 貴重品を保管するための必要な設備の購入や防犯カメラの設置の検討など、セキュリティ対策を強化
- ・ 現金や通帳などの貴重品の管理体制を再点検し、犯罪を未然に防ぐ管理体制を構築

9. 終わりに

これまで、述べてきたように、本委員会において今回の消防職員の不祥事案について、検証及び原因究明を行った後、今後の不祥事再発防止に向けた取組みについて提案を行った。

しかし、本委員会の提案を受け、消防本部が再発防止策に取り組んだとしてもそれだけでは十分な成果を期待することはできない。

今後、不祥事を二度と起こさないために最も重要なことは、「職員一人ひとりの意識を変えること」である。

「意識」が変わらなければ、「人の行動」は変わらず、「未来」も変わることはない。外部から言われるがままに受動的に再発防止策に表面的に取り組んだだけでは、いつの日か同じ誤りを繰り返してしまう可能性が高いと考えられる。

今回の不祥事を教訓として今後に活かすためにも、全職員が意識改革を行い、消防本部全体で抜本的な組織改革を主体的に断行することで、現在の閉ざされた前近代的な組織風土を改善し、風通しが良く、心理的安全性が高い良好な職場環境を早急に創り上げていかなければならない。

また、今回の不祥事は、消防組織のみの問題ではなく、市全体の問題として捉え、課題を共有することが重要である。

消防本部の不祥事の再発防止に当たっては、市長部局が積極的に関与し、再発防止策のモニタリングを継続的に実施するとともに、消防本部の再発防止策の取組みを総合的に支援することにより、その実効性を確実に担保しなければならない。

本委員会としては、今回の報告書が消防本部の不祥事を根絶させる一助となり、市や消防本部に対する市民の信頼回復が一刻も早く図られることを切に望むものである。

10. 資料編

① 行田市職員の懲戒処分等に関する基準

行田市職員の懲戒処分等に関する基準

第1 基本事項

本基準は、代表的な事例（別表）を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、別表に掲げる処分の種類以外とすることができる。

例えば、別表に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

等である。

また、別表に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき

等である。

なお、懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められるときは、懲戒処分以外の訓告、注意等の措置を行うことができる。

また、別表に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては別表に掲げる取扱いを参考としつつ判断するものとする。

第2 懲戒処分等の種類

1 懲戒処分

地方公務員法第29条の規定に基づき、市長が処分書により、職員の非違行為に対し懲罰として行う次の処分とする。

- (1)免職 勤務関係から排除する処分
- (2)停職 1日以上6月以下の間、職務に従事させない処分
- (3)減給 1日以上6月以下の間、給料の月額の10分の1以下に相当する額を給与から減ずる処分
- (4)戒告 非違行為に係る責任を確認させ、将来を戒める処分

2 指導上の措置

監督の地位にある者が、職員の非違行為に対しその責任を確認させ、将来を戒めるために行う措置で1に該当しないものとする。

- (1)訓 告 市長名で副市長が文書により行う注意
- (2)嚴重注意 副市長名で所属部長等が文書により行う注意
- (3)口頭注意 所属部長等が口頭により行う注意

第3 非違行為の報告

所属長は、常に所属職員の行動の把握に努め、所属職員が非違行為を現に行い又は行ったことが明らかであると判断した場合は、速やかにその概要を人事課長に報告するものとし、以後、事案に至る詳細な経過を調査の上適宜報告書を作成し提出するものとする。

第4 施行日等

この基準は、平成21年10月1日から施行し、行田市職員の交通事故等に係る懲戒処分等の基準（平成13年12月12日施行）は平成21年9月30日限り廃止する。

第5 改正履歴

平成24年10月18日 別表「3 公務外非行関係」の非違行為の種類に「(14)公租公課の滞納」を追加する。

令和2年6月1日 別表の全部を改正する。

別表

非違行為の種類	非違行為	処分の種類
1 一般服務関係		
(1) 欠勤	ア 正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠いた場合	減給又は戒告
	イ 正当な理由なく 11 日以上 20 日以内の間勤務を欠いた場合	停職又は減給
	ウ 正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた場合	免職又は停職
(2) 遅刻・早退	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた場合	戒告
(3) 休暇の虚偽申請	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした場合	減給又は戒告
(4) 勤務態度不良	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
(5) 職場内秩序を乱す行為	ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給
	イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
(6) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合	減給又は戒告
(7) 違法な職員団体活動	ア 地方公務員法第 37 条第 1 項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は市の機関の活動能率を低下させるなど怠業的行為をした場合	減給又は戒告
	イ 地方公務員法第 37 条第 1 項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合	免職又は停職
(8) 秘密漏えい	ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職
	イ (ア)の場合において、自分の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	免職
	ウ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告

(9) 政治的目的を有する文書等の配布	政治的目的を有する文書等を配布した場合	戒告
(10) 兼業の承認等を得る手続きの怠り	営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続きを怠り、これらの兼業を行った場合	減給又は戒告
(11) 入札談合等に関与する行為	市が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合をそのかすこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った場合	免職又は停職
(12) 個人の秘密情報の目的外収集	その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した場合	減給又は戒告
(13) 個人情報の目的外利用	職務上知り得た情報を当該業務以外の目的に使用し、又は職権を濫用し個人情報を当該業務以外の目的で収集した場合	免職、停職又は減給
(14) 個人情報の盗難、紛失 流失	過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流失させたことにより、公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
(15) 不適正な事務処理	事務処理に適正さを欠き、公務の運営に重大な支障を与え、又は市民等に重大な損害を与えた場合	減給又は戒告
(16) 公文書の偽造	公文書を不正に作成し使用した場合	免職又は停職
(17) 誹謗、又は中傷文書等の配付	職員等を誹謗、又は中傷する文書等を配付した場合	停職又は減給
(18) セクシュアル・ハラスメント(他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動)	ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合	免職又は停職
	イ 相手の意に反することを認識の上で、わい	停職又は減給

	せつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返し行った場合	
	ウ（イ）の場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより、相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合	免職又は停職
	エ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合	減給又は戒告
(19) パワー・ハラスメント	ア パワー・ハラスメント（人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた場合	停職、減給又は戒告
	イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返し行った場合	停職又は減給
	ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた場合	免職、停職又は減給
(注) (18) 及び (19) に関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断する。		
2 公金公物取扱い関係		
(1) 横領	公金又は公物（市が構成員となっている又は、市から補助金等が交付されているなど、市と密接な関連を有する関係団体の財産を含む。以下同じ。）を横領した場合	免職
(2) 窃取	公金又は公物を窃取した場合	免職
(3) 詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	免職
(4) 紛失	公金又は公物を紛失した場合	戒告
(5) 盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った場合	戒告
(6) 公物損壊	故意に職場において公物を損壊した場合	減給又は戒告

(7) 失火	過失により職場において公物の出火を引き起こした場合	戒告
(8) 諸給与の違法支・不正受給	故意に条例等に違反して諸給与を不正に支給した場合及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した場合	減給又は戒告
(9) 公金公物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした場合	減給又は戒告
(10) コンピュータの不正使用	ア 職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
	イ (ア)の場合において、市民等に損害を与えるなど公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職
	ウ 他人のパスワードを使用し、又はコンピュータ・システムにおける安全上の不備を利用し不正にネットワークにアクセスし、システム又は情報資産等の破壊若しくは改ざんを行い又は情報を漏えいさせた場合	免職又は停職
	エ 他人のパスワードを使用し、又はコンピュータ・システムにおける安全上の不備を利用し不正にネットワークにアクセスした場合	停職又は減給
(11) 不正アクセス等のほう助	ネットワーク又はシステムのパスワードを付与されている利用権者のパスワードを第三者に提供した場合	停職又は減給
(12) ウイルス・不正プログラム等の利用	ア 故意にウイルス又は不正なプログラム等を利用してシステム又は情報資産等損壊させた場合	免職又は停職
	イ 故意にウイルス又は不正なプログラム等を利用してネットワークの適正な運用を妨げた場合	減給又は戒告
3 公務外非行関係		
(1) 放火	放火をした場合	免職
(2) 殺人	人を殺した場合	免職
(3) 傷害	人の身体を傷害した場合	停職又は減給
(4) 暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷	減給又は戒告

	害するに至らなかった場合	
(5) 器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合	減給又は戒告
(6) 横領	ア 自己の占有する他人の物(公金及び公物を除く。)を横領した場合	免職又は停職
	イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合	減給又は戒告
(7) 窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した場合	免職又は停職
	イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	免職
(8) 詐欺・恐喝	人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた場合	免職又は停職
(9) 賭博	ア 賭博をした場合	減給又は戒告
	イ 常習として賭博をした場合	停職
(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用	麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合	免職
(11) 酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした場合	減給又は戒告
(12) 淫行	18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合	免職又は停職
(13) 痴漢行為	公共の乗物等において痴漢行為をした場合	停職又は減給
(14) 公租公課の滞納	公租公課を滞納し、履行の督促等にも応じず滞納し続けた場合	停職、減給又は戒告
4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係		
(1) 飲酒運転	ア 酒酔い運転をした場合	免職又は停職
	イ (ア)の場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	免職
	ウ 酒気帯び運転をした場合	免職、停職又は減給
	エ (ウ)の場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	免職又は停職
	オ (エ)の場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	免職

	カ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた場合 又は職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した場合	免職、停職、減給又は戒告 (飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して決定する。)
(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）	ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	免職、停職又は減給
	イ（ア）の場合において、救護等の措置義務違反をした場合	免職又は停職
	ウ 人に傷害を負わせた場合	減給又は戒告
	エ（ウ）の場合において、救護等の措置義務違反をした場合	停職又は減給
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反	ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合	停職、減給又は戒告
	イ（ア）の場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした場合	停職又は減給
交通事故・交通法規違反関係の処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等を情状として考慮の上判断する。		
5 管理監督者の責任関係		
(1) 指導監督不適正	部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者として指導監督に適正を欠いた場合	減給又は戒告
(2) 非行の隠ぺい、黙認	部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合	停職又は減給
6 関係職員の責任関係		

(1) 非違行為の教唆、幫助、黙認	非違行為を行った職員に対し、当該非違行為に係る事項を教唆し、又は当該非違行為を幫助した場合及び職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合	停職、減給又は戒告（非違行為を行った職員に対する処分量定、当該非違行為への関与の程度等を考慮して決定する。）
-------------------	---	--

② 消防職員に対するアンケート調査 調査結果

消防職員に対するアンケート調査 調査結果

【1 属性について】

問1 あなたの年齢は

(単位：人)

回 答	10・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上
回答数	23	23	37	18

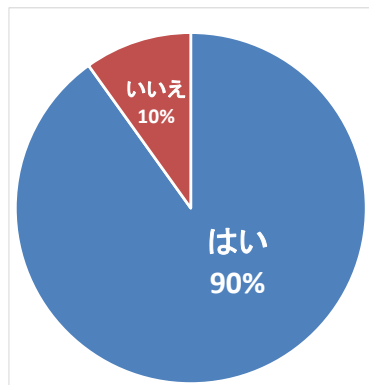
問2 あなたの役職は

(単位：人)

回 答	主事	主任	主査	主幹	課長級以上
回答数	26	26	19	19	11

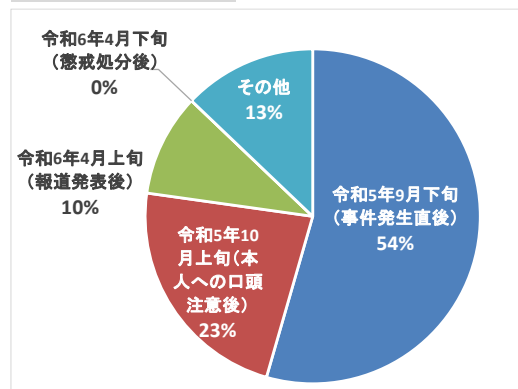
【2 事件について】

問3 「行田市職員の懲戒処分等に関する基準」を知っていますか (択一式)



約9割の職員が「行田市職員の懲戒処分等に関する基準」を知っていると回答しており、認知度は高いことがわかった。

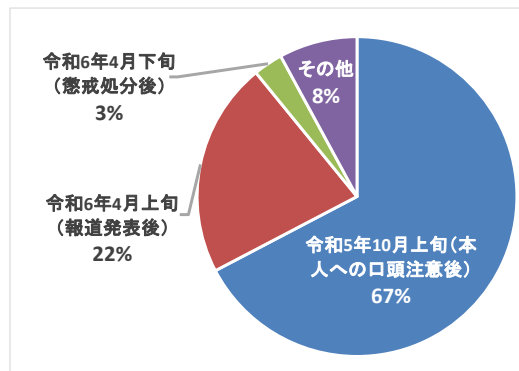
問4 令和5年9月26日に消防庁舎内で発生した窃盗事件について、あなたが知ったのは、いつですか (択一式)



「その他」の主な回答内容

- ・令和6年1月上旬
- ・令和6年3月中旬

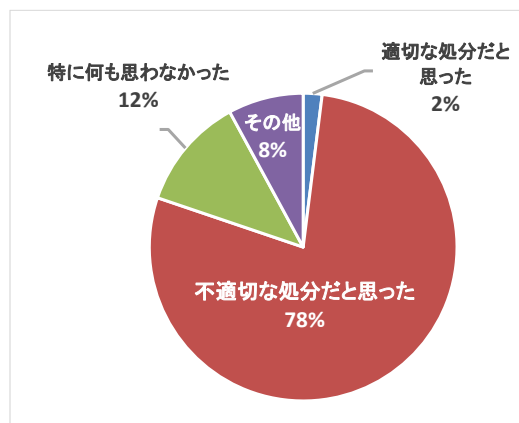
問5 今回の窃盗事件について、処分が「口頭注意」であることを知ったのは、いつですか（択一式）



「その他」の主な回答内容

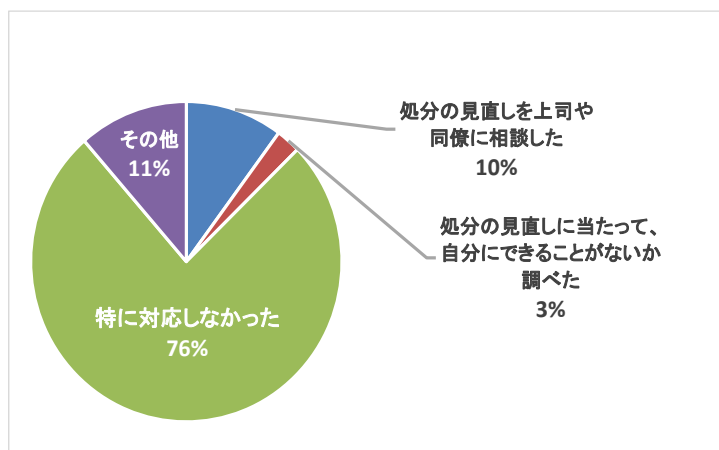
- ・令和6年3月頃
- ・令和6年4月上旬の報道発表直前

問6 今回の窃盗事件に対して、事件後に「口頭注意」が行われましたが、この処分内容を知ったとき、どう思いましたか（択一式）



約8割の職員が口頭注意を「不適切な処分だと思った」と回答しており、多くの職員が正しい認識を共有していたことがわかった。

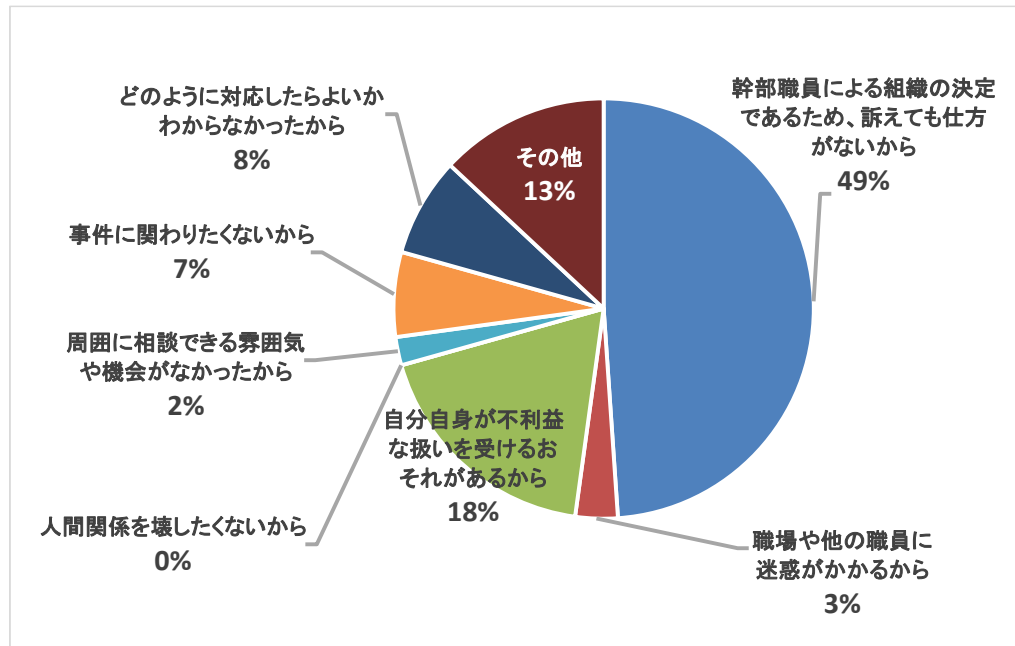
問7 問6で「② 不適切な処分だと思った」と回答した方に伺います。その時、どのような対応をしましたか（択一式）



不適切な処分だと認識していた職員のうち、約8割の職員は「特に対応しなかった」と回答している。

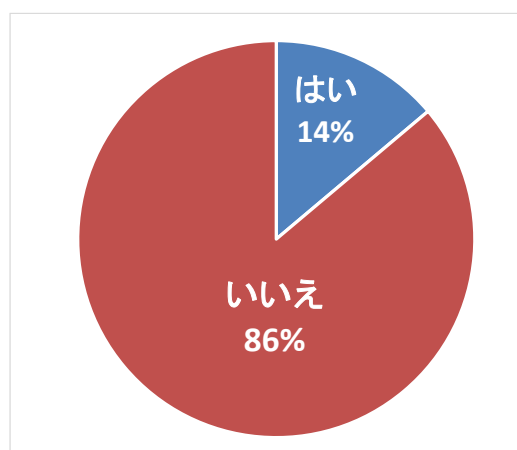
小数ではあるが、処分見直しについて上司等に相談した職員等もいたため、不適切事案を是正するための制度の周知等が求められる。

問8 問7で「③ 特に対応しなかった」と回答した方に伺います。
その理由を教えてください（2つまで回答可）



問7で「特に対応しなかった」と回答した多くの職員が上層部の決定に異を唱えられず、不利益な扱いを受けることに不安があると回答しており、消防組織の上意下達意識の問題や、組織の心理的安全性の低さが伺える。

問9 令和5年10月の口頭注意後、不祥事の再発防止に向けた改善が図られたと思いますか



約9割の職員は再発防止策が図られていないと回答しており、組織改善に向けた取組が急務となっている。

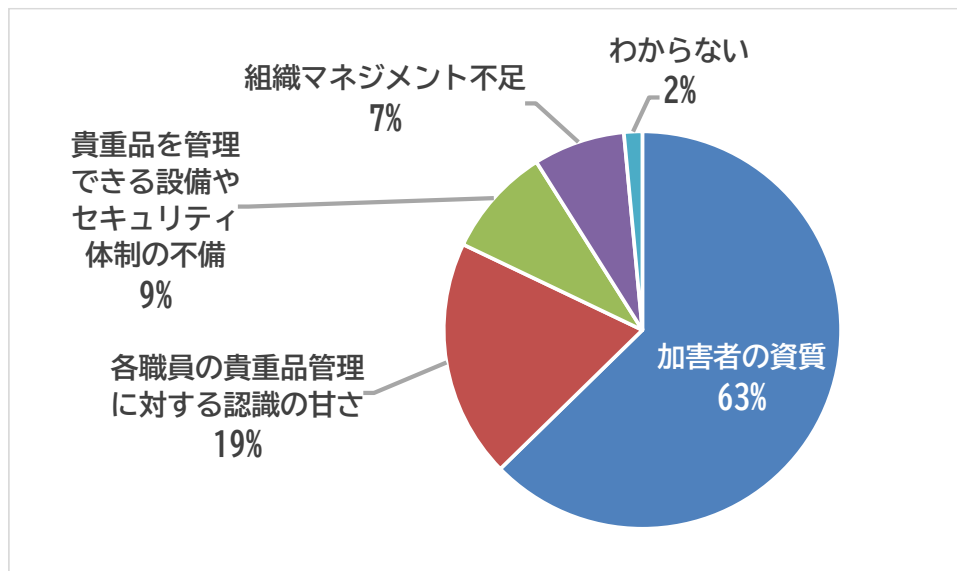
問 10 問 9 で、「① はい」と回答した方に伺います。

具体的な改善策をすべて教えてください（自由回答）

（主な回答）

- ・全消防職員に対する綱紀の保持について通知文を配布
- ・消防職員としての自覚と責任の徹底
- ・鍵付きロッカーの導入
- ・貴重品は各個人が責任を持って管理し、鍵付きロッカー等に保管することの徹底
- ・「行田市職員の懲戒処分等に関する基準」の確認、「不祥事への対応の基本」の確認

問 11 今回の事件（消防庁舎内での窃盗行為）が発生した要因は何だと思いますか（自由回答）



○「加害者の資質」を指摘する主な意見

- ・当該行為者の倫理観とモラルの欠如
- ・職員の不祥事に対する認識が甘く、モラルに欠けている部分があった。
- ・公務員云々でなく、社会人としての最低限必要な倫理観の欠如、欲求が満たされれば手段を選ばない身勝手かつ善悪に対する分別もつかない稚拙な思考と自制心の欠如など、窃盗行為を行った者が圧倒的に悪い。

○「各職員の貴重品管理に対する認識の甘さ」を指摘する主な意見

- ・窃盗行為については 24 時間、職員を監視することは困難であり、過去に同僚の財布から現金を窃取するという、仲間との信頼を裏切るような事件が発生しなかったことから、多くの職員は貴重品の管理について気のゆるみがあった。
- ・行為者本人の倫理、モラルの問題と考えますが、被害者も鍵の掛からない事務机に金品を置き窃取されていることから、被害者側にも要因があったものと考えます。
- ・職員を信じた結果、貴重品の管理が甘い。

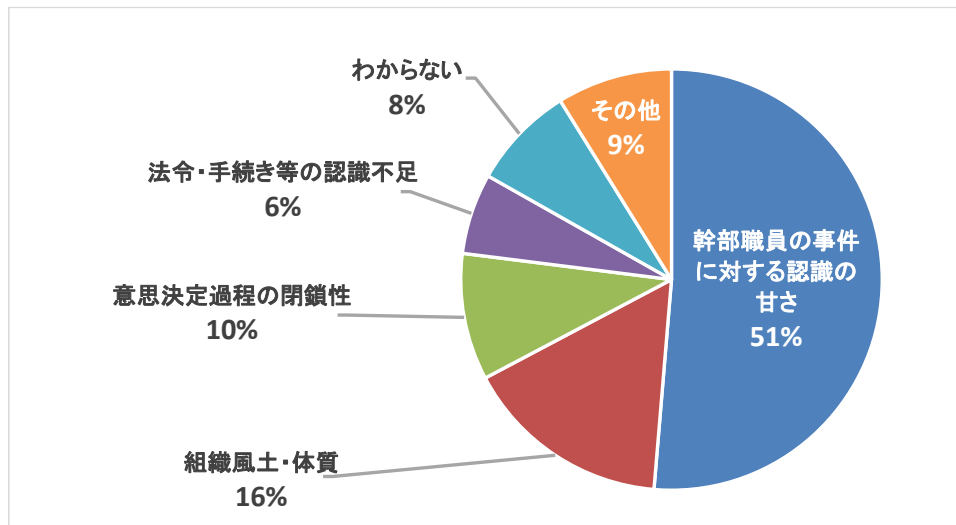
○「貴重品を管理できる設備やセキュリティ体制の不備」を指摘する主な意見

- ・職員個人のモラルに問題があったことが前提であるが、職場環境の改善も必要であると感じる。例えば、本署は職員1人に1つずつ事務机が割り当てられておらず、1つの机の引き出しを複数の職員で分けて使用している現状がある。その為、他の職員が引き出しの中身を物色していても気付かず、施錠による対策をとるにも鍵穴が1つしか無いタイプで、引き出しが連動しており、他の職員が使用できなくなるため、対策としては不十分である。
- ・カギの施錠ができないロッカーが多いため、貴重品を管理できない。
- ・夜間帯の時間は、一人になる時間があるので監視はできない。
- ・夜間の火災出動時に庁舎内が無人になり、非番者が参集時に一人になる。

○「組織マネジメント不足」を指摘する主な意見

- ・特に入庁3年未満の職員が不祥事を起こしたとき、どのような懲戒処分が課せられるか知らない可能性がある。職場内の会議や研修等の場を通じて、「不祥事防止」に関する話題を取り上げるなど、不祥事の防止について組織として意識が低い。
- ・職場内、職員間の緊張感の欠如、管理監督職員の指導管理不足

問 12 今回の事案（不適切な処分（口頭注意）を行い、消防本部内で事件を完結させたこと）が発生した要因は何だと思いますか。（自由回答）



○「幹部職員の事件に対する認識の甘さ」を指摘する主な意見

- ・行為者が名乗り出て、盗んだ現金を返却したことにより、仲間内で起きてしまったことと安易に考え、「行田市職員の懲戒処分等に関する基準」を遵守することなく、人事課長への報告も怠ったことから事件の隠蔽と捉えられてしまったため。
- ・組織上層についても不祥事に対する認識の甘さがあったのではないと思う。
- ・幹部職員一人ひとりの、一責任者としての立場に対する自覚の欠如
- ・今回、当該職員が初犯であった事や、その日の当務中に自ら被害者に返金したこともあって、当該職員の将来のために温情が働いてしまったのではないかと考えています。

- ・窃盗事件を大きくしてしまうと、公に知られてしまう、市民からの信用が下がる、事後処理が大変、というネガティブな印象があるため、被害者の意思を黙殺し、保身に走ったのではと思う。
- ・大事にしたいから。重大な事件と認識できていないから。被害者、加害者と話せばうまく丸め込めると思ってるから。
- ・窃盗があったという事実を大事にさせたくないという気持ちが先行したからではないか。窃盗をした本人の将来を考えたり自分の名誉について考えたのではないか。
- ・管理職の危機管理能力の欠如。(事の重大さを分かっていない)
- ・幹部にて処分を決定したものと思われるが、階級制度が仇をなし、下からの助言を受け入れなかったため。

○「組織風土・体質」を指摘する主な意見

- ・現場活動を遂行するにあたり、階級社会では上席者の意思決定は特に優先されるが、一般業務に関しても上席者の反対となる意見を言わない職員が多いと感じる。上席の決断した内容に異議を申し立てることのできる職員がいなかったことも、誤った処分が進むこととなった要因の一つであると考えている。
- ・処分が下された後（と思われる）、今回の処分は不適切であるとする幹部職員もいた。下の意見は通らない。意見を述べる職員、意見を述べようとする職員は冷遇される。そのような職場風土であるから。
- ・日常から所属職員に対する高圧的な態度で生じる、正しいことに対して消極的にさせる職場環境。思考ではなく、感情的な言動をする伝統的な消防の組織風土
- ・職場の風通しが悪く、悪いことは悪いと言えない雰囲気。上司の考えが一般的に悪い考えでもそのまま意見が通ってしまう。

○「意思決定過程の閉鎖性」を指摘する主な意見

- ・意思決定の場が閉鎖的な環境（少人数）で行われたこと。
- ・限定された少人数の幹部により処分を決定したこと。
- ・今回の事案が発生した際に、数人の幹部で処理が決定されてしまったことが不適切だったと考える。臨時の幹部会議を開催し、事案に対しての検討を行っていれば懲戒処分の基準に明記されているように非違行為が明らかな場合は、人事課長への報告もなされて適切な処置が行われていたと思う。

○「法令・手続き等の認識不足」を指摘する主な意見

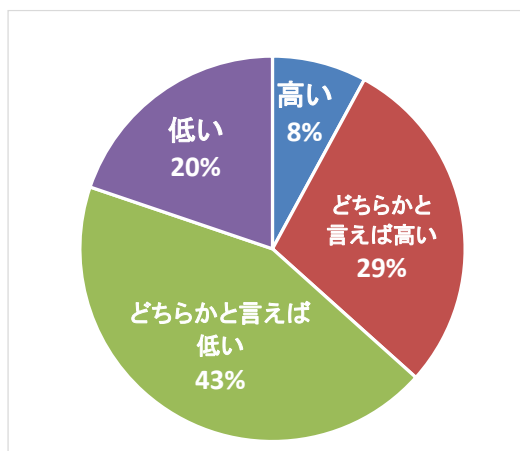
- ・「懲戒処分等に関する基準」の認識不足が大いに伺える。

○「その他」の主な意見

- ・当事者を含め解決してしまったこと。
- ・防犯対策不足

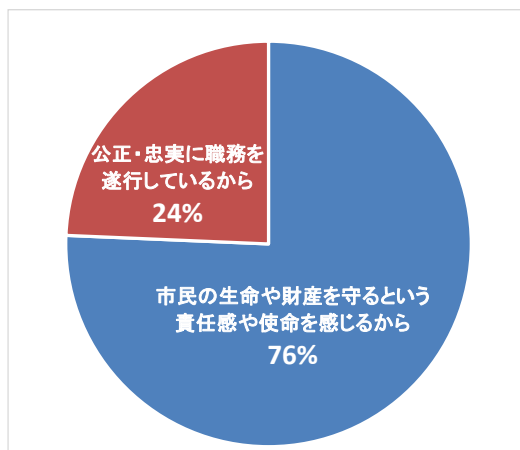
【3 職場について】

問 13 消防本部（組織）の倫理観やモラルについて、どのような印象を持っていますか（択一式）



「どちららと言えは低い」または「低い」と回答した職員が6割を超えており、消防職員は倫理観に対する自己認識が低いことがわかった。

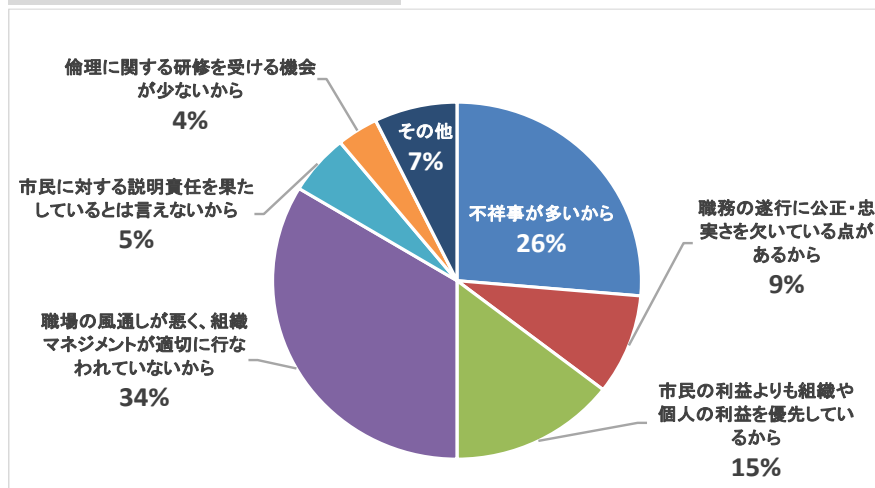
問 14 問 12 で、「① 高い」又は「② どちらかと言えば高い」と回答した方に伺います。その理由を教えてください（択一式）



【参考】その他の選択肢（回答数ゼロ）

- ・不祥事が少ないから
- ・風通しの良い職場であり、組織マネジメントが適切に行われているから

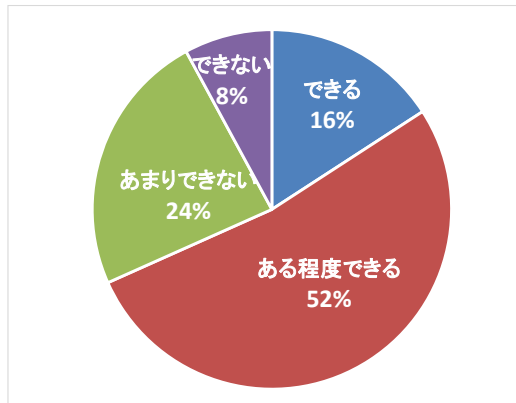
問 15 問 12 で、「③ どちらかと言えば低い」又は「④ 低い」と回答した方に伺います。その理由を教えてください（2つまで回答可）



一番多かった回答は、「職場の風通しが悪く、組織マネジメントが適切に行われていないから（34％）」、次いで多かったのは「不祥事が多いから（26％）」という結果となった。

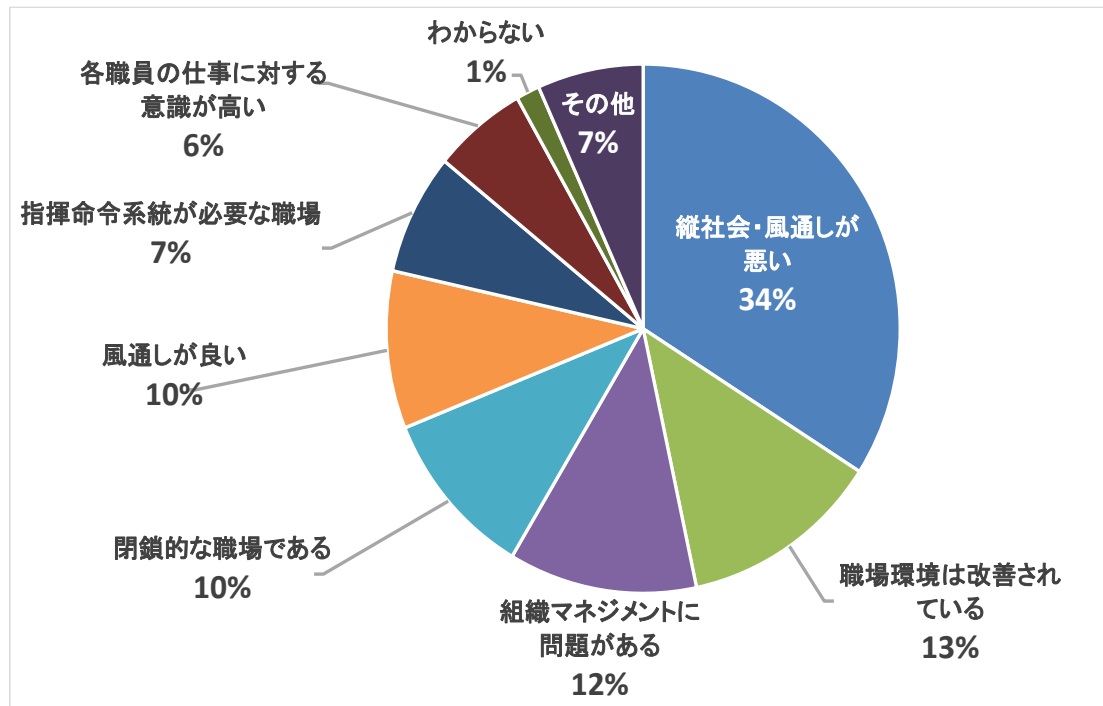
消防組織は倫理観が（どちらかと言えば）低いと回答した職員の多くは、職場の風通しの悪さなど、消防組織のマネジメントに問題があると認識しており、これは消防組織の閉鎖性や上意下達意識に起因しているものと考えられる。

問 16 上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり、意見を言うことはできますか（択一式）



上司に対する提言などが「あまりできない」または「できない」と回答した職員が3割を超えており、組織として健全な職場環境が構築されていないことがわかった。

問 17 現在の消防組織の体質や風土についてどう思いますか（自由回答）



縦社会による風通しの悪さ、閉鎖的な職場環境と考える回答が4割を超えていたことから、上司に対し自由に発言できない、上意下達の組織風土があるものと考えられる。

○「縦社会・風通しが悪い」にかかる主な意見

- ・消防は指揮命令系統の確立のため上官の命令は絶対という教えがあるなかで、上司と違った意見を言うことが逆らっていると捉えられる傾向が強い。
- ・消防本部には、未だに古い体質が一部に残っていると感じる。今回の不祥事を機に、階級に関係なく誰もが意見や提案を発信することができるような環境を作り、職員相互に協力し合えるような組織に変革していきたい。
- ・行動を起こすと不利益を被る傾向にあり、非常に風通しが悪い。
- ・危険な現場での活動が多い業務内容であるため、チーム（隊）や組織での連帯を重視する体質であると思う。そのため、規律や礼節を重んじる体質である。その反面、上下関係の強い組織体質になりやすく、風通しの悪い環境になりがちだと思う。

○「職場環境は改善されている」にかかる主な意見

- ・組織文化に関しては、多くの人が思っているようにまだまだ昭和の感覚が抜けない部分があると思うが、それが大事になることもあるので、一概に古いということとはできない。特にベテラン職員は、若い職員に対し指導や教育方法について、創意工夫しながら実践している。
- ・組織倫理に関して、以前に比べれば改善してきているようには思える。

○「組織マネジメントに問題がある」にかかる主な意見

- ・個々の能力では対応しきれない事案に対応するため、現場ではチームで活動する必要があり、ある程度の命令は必要であるが、それをはき違えている上司もいる。自分の考えが異なることを理由に命令を無視するようなものもいる。協力して立ち向かわなければ事を成せないことがあるにもかかわらず、個人的な保身のため自分勝手な対応するものもいる。上司だからといって無理難題を言っている方もおられる。皆が一致団結し目標に立ち向かえるような組織に変えていきたい。
- ・今の上層部は自分の私欲のためにしか仕事をしていない。市役所の評価ばかり気にして、肝心の部下の管理はできていない。

○「閉鎖的な職場である」にかかる主な意見

- ・消防は24時間勤務であり、一般的な職業と比べれば職員間の繋がりは深いと思います。それがいい方向に向かえばチームワークは強固となり、信頼関係を構築できると思います。それは一方で閉鎖的な側面も持っているとも言えると思います。
- ・消防業務は隊の活動を伴う特殊な職場環境にあり、当本部は職員数も少なく、長く同じ顔ぶれで業務を行うなかで職員間の関係性は硬直化している。固定された人間関係の中で働きづらさを感じる職員もいるのではないかと心配でもある。
- ・入職から退職まで100人程度の非常に狭いコミュニティで長年勤務しなければなりません、また外部との交流も（組織に影響を与えるほど）ありませんので、その組織風土は非常に濃いものになっています。完全なる年功序列が整備されているのでトップダウンでの業務に追われ、新しい事への挑戦などはほとんどできない状況にあることは、ここ近年、若年者の退職者が増加していることにも表れていると思います。

○「風通しが良い」にかかる主な意見

- ・上司に対して自分が思っている意見を伝えることができ、その問題について全員で話し合い解決することができる風通しの良い職場となっている。
- ・公務員としての自覚を持ち市民の生命や財産を守るという使命感がある。疑問に思うことや考えを上司や先輩に相談しやすい環境ができていると感じる。

○「指揮命令系統が必要な職場」にかかる主な意見

- ・特性上、現場活動で指揮命令系統が明確であることや、階級社会であることから、上司の命令や指示を受け入れ行動に移すことが求められる。火災・救助・救急等、現場活動を行うにあたり、これらの消防組織の体質や風土はある程度保たなければならないと思う。
- ・階級社会である以上、「上司の命令は絶対！」といった風習は残っている。しかしながら、これがなければ隊の統率が取れないことも事実である。幹部職員たちはこのことも踏まえ「アメと鞭」うまく使いながら指導に当たってくれていると感じている。

○「各職員の仕事に対する意識が高い」にかかる主な意見

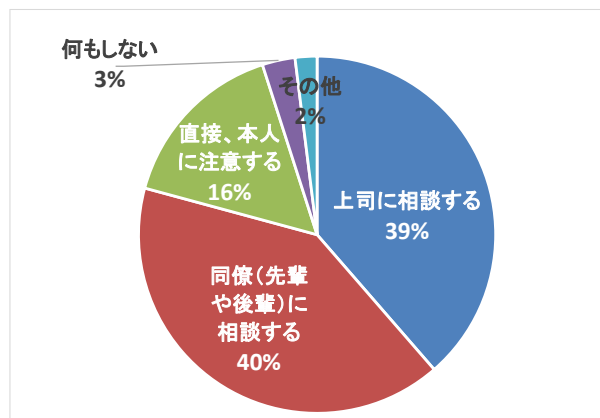
- ・消防の仕事に「誇り」を持ち、市民の生命、身体、財産を守るため、勤務時間はもちろんのこと、余暇においても自己研鑽に励む職員がほとんどである。
- ・全員が市民の生命や財産を守るという責任感や使命を強く持ち情熱な方が多く消防組織の環境は、良いと思います。

○「その他」にかかる主な意見

- ・庁舎が古く、統合により職員が増えているのにもかかわらず、机の配置等適切な対応がとられているとも思えない。また、築 40 年近く経過しているが、仮眠室、一部の改修のみで決して大規模な改修工事も行っておらず、新入職員が入庁しても気持ちよく働ける庁舎とは言えない。

【4 不祥事について】

問 18 職員の不祥事や不祥事に繋がるような行為等を目撃した場合、どのように行動しますか（択一式）



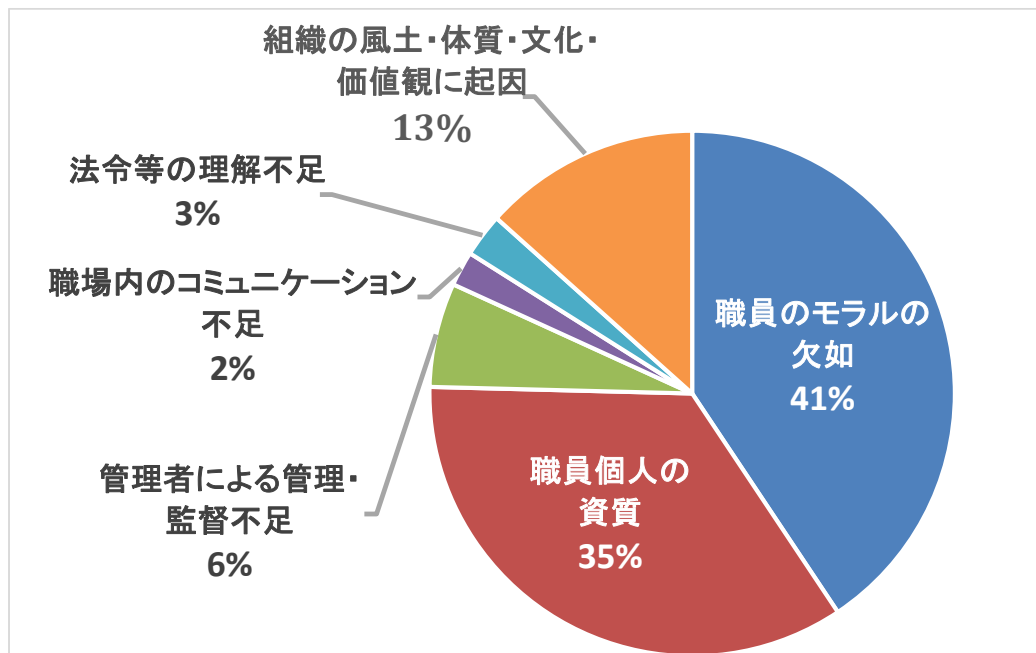
約 9 割の職員が不祥事等を見過ごすことなく、何かしらの対策を講じると回答しており、不祥事に対する消防職員の意識の高さがわかった。

問 19 問 17 で、「④ 何もしない」と回答した方に伺います。

その理由を教えてください（2つまで回答可）

選 択 肢	職場や他の職員に迷惑がかかるおそれがあるから	回 答 数	0
	訴えても仕方がないから		1
	自分自身が不利益な扱いを受けるおそれがあるから		2
	人間関係を壊したくないから		0
	周囲に相談できる雰囲気や機会がないから		1
	事案に関わりたくないから		1
	その他		0

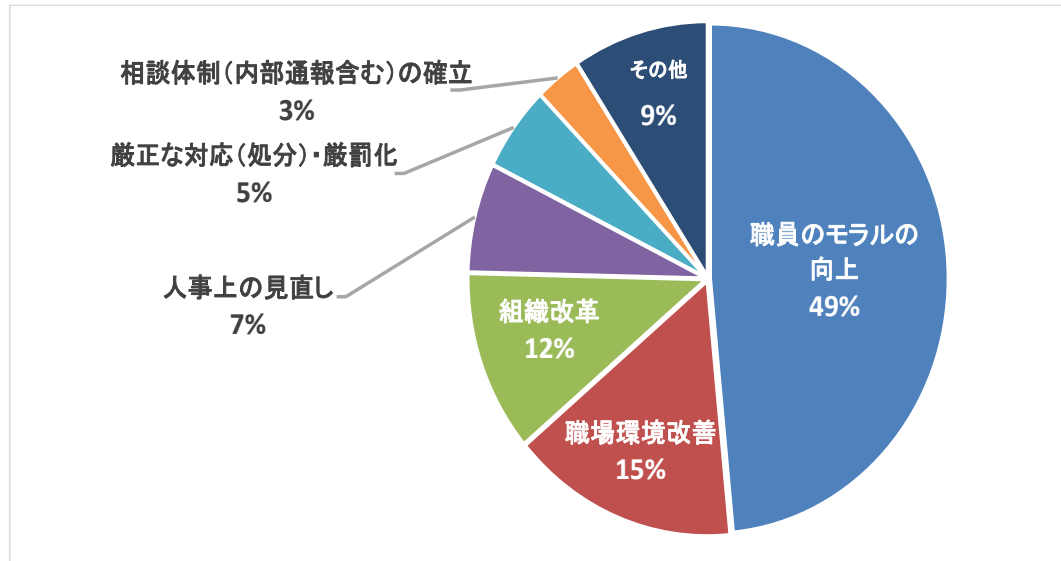
問 20 職員の不祥事が発生する一番の要因は何だと思いますか（2つまで回答可）



回答数が一番多かったものは「職員のモラルの欠如（41%）」、二番目に多かったものは「職員個人の資質（35%）」、三番目に多かったものは「組織の風土・体質・文化・価値観に起因（13%）」という結果となった。

多くの職員は、不祥事の発生要因について、職員個人の問題とするほか、消防組織に問題があると回答しており、消防の組織改革は急務な状況であると考えられる。

問 21 不祥事を二度と起こさないために、どうしたらよいと思いますか
(自由回答)



○「職員のモラルの向上」を掲げる主な意見

- ・不祥事を発生させないためには、不祥事を発生しづらい職場環境の構築も必要であるが、個人の意識改革が必要であり、全ての職員一人ひとりが不祥事を自らの問題と捉え、自分のこととして考えてもらう必要がある。公務員としてまた、消防職員としての倫理について、不祥事全般の社会に与える影響等の意識の醸成を図っていく必要がある。
- ・職場に持ち込むお金は必要最低限にし、高価なものは持ち込まない。また、財布は常に所持するか、鍵の付いたロッカーを利用する。
- ・不祥事を防止するためには、まず、消防の仕事は市民の生命、身体、財産を守る「誇り」高い任務であることを再認識することが重要である。「誇り」を持ち続け、仕事を続けるためには、上司、同僚、家族の支えが必要である。「誇り」高い仕事であるがゆえ、市民からの信頼度も高く、不祥事を起こせば、消防職員であることが大きく報道され、自分を支えてくれている大切な人を苦しめることになることを忘れてはならない。全国の消防職員に係る不祥事を教訓として、職員一人ひとりが当事者意識を持ち、「自分たちのこと」として真剣に考えさせる取り組みが必要と感じる。
- ・倫理研修を開催し、職員の意識を向上させる必要があるのではと感じます。
- ・今回の事案を風化させることなく日ごろからミーティング等で不祥事を起こした場合の社会的影響の重大さを認識させることが重要だと考える。また、年に1回でも職員研修を開催し意識付けを行うことが必要だと考える。
- ・職員の倫理について時おり行われる研修程度ではなく、消防技術と同様に、日ごろから繰り返し話をすることで意識の定着を図ることが必要であると考えます。

○「職場環境改善」を掲げる主な意見

- ・ 防犯に対する設備を整備することが一番の抑止力と考えます。
- ・ 風通しの良い職場環境の構築と維持。

特に入庁後間もない職員に対しては、アドバイザー制度等の積極的な活用を促し、精神的ストレスや不安を解消することができる機会を設ける必要がある。

不祥事の背景には、精神的ストレスが大きく作用すると考える。各個人が相談や発言しやすい環境を提供することが不祥事を起こさないための第一歩だと思う。

○「組織改革」を掲げる主な意見

- ・ 対応の検討には一部の幹部職員のみではなく幹部会議を開くなど、より多くの幹部職員の意見で判断するような体制をとることが必要と思う。
- ・ 管理職だけで検討することなく、匿名のアンケート等で部下の意見も取り入れる柔軟さが必要。
- ・ 個人としても組織としても現在の組織体制等、考えさせられる期間なので無駄にしないように過ごしたいと思う。他の消防本部の体制を知るのもいいのではないか。

○「人事上の見直し」を掲げる主な意見

- ・ 消防署以外の人間を派遣して消防署の現状を知ってもらうのがいいのではないでしょうか。
- ・ 昇級試験において幹部のみで結果を出すのではなく、部下職員にアンケートをとり昇級に相応しい職員であるかも加味した昇級、人事異動が必要ではないかと考えます。

○「厳正な対応（処分）・厳罰化」を掲げる主な意見

- ・ 行った不祥事に対しそれ相応の処罰を下すことによりある程度の抑止力になるのではないか
- ・ 不祥事への処罰を重くすること。

○「相談体制（内部通報含む）の確立」を掲げる主な意見

- ・ 消防は上下関係や組織感が強いため、訴えを起こしにくい。やはり安心できる外部の相談窓口の活用が必要。

○「その他」の意見

- ・ 正直、他人がどうにかできる問題ではない気がする。研修を受けたからと、不祥事が減るとは考えられない。

③ 行田市職員等の内部公益通報に関する要綱

○行田市職員等の内部公益通報に関する要綱

令和5年3月31日告示第103号

行田市職員等の内部公益通報に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、公益通報者保護法（平成16年法律第122号。以下「法」という。）に基づき、内部公益通報に対応するための体制の整備及び手続について必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 内部公益通報 法第2条第1項の公益通報をいう。
- (2) 職員等 次に掲げる者又は内部公益通報の日前1年以内に当該者であった者をいう。
 - ア 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職の職員及び同条第3項第3号に規定する特別職の職員
 - イ 市の事業を委託され、又は請け負っている事業者の役員及び従業員
 - ウ 市の公の施設の管理を行う指定管理者（地方自治法（昭和22年法律第67号）第244条の2第3項に規定する指定管理者をいう。）の役員及び従業員
- (3) 内部公益通報者 内部公益通報をした者をいう。
- (4) 通報対象事実 法第2条第3項の通報対象事実をいう。
- (5) 指針等 法第11条第4項の規定により内閣総理大臣が定める指針及び消費者庁が定めるガイドライン等をいう。

(内部公益通報責任者)

第3条 内部公益通報に関する事務を総括し、及び指揮するため、内部公益通報責任者（以下「責任者」という。）を置く。

- 2 責任者は、総務部長の職にある者をもって充てる。

- 3 責任者が第9条の規定により手続から除外される場合は、市長が別に定める者がその職務を代理する。

(公益通報対応業務従事者)

第4条 法第11条第1項に規定する公益通報対応業務従事者(第9条及び第12条において「対応業務従事者」という。)は、次に掲げる者とする。

- (1) 責任者
 - (2) 次条第1項の内部公益通報・相談窓口に関する事務を担当する職員(第6条第3項において「担当者」という。)
 - (3) 前2号に掲げる者のほか、市長が特に必要と認める者
- (内部公益通報・相談窓口)

第5条 内部公益通報及び内部公益通報に係る相談(次項第1号及び第11条第1項において「通報等」という。)を受け付けるため、総務部人事課に内部公益通報・相談窓口を置く。

2 内部公益通報・相談窓口は、次に掲げる事務を処理する。

- (1) 通報等の受付、調査その他の対応に関すること。
 - (2) 内部公益通報者との連絡調整に関すること。
 - (3) 内部公益通報に関する制度の周知及び運用状況の公表に関すること。
- (通報の方法)

第6条 職員等は、市の事業又は職員に関し、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料するときは、内部公益通報・相談窓口次に掲げる方法により内部公益通報をすることができる。

- (1) 口頭
- (2) 書面
- (3) 前2号に掲げるもののほか、市長が適当と認める方法

2 内部公益通報は、次に掲げる事項を明らかにして行わなければならない。

- (1) 通報対象事実の内容
- (2) 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する理由

(3) その他内部公益通報の対応に当たり、責任者が必要と認める事項

- 3 担当者は、内部公益通報を受けたときは、職員等の内部公益通報受付簿（様式第1号）に記録するものとする。

（受理）

第7条 責任者は、内部公益通報を受け付けたときは、法及び指針等の趣旨並びに当該内部公益通報の内容を検討し、当該内部公益通報に対応する必要があると認めるときは、当該内部公益通報を受理するものとする。

- 2 責任者は、前項の規定により受理又は不受理を決定したときは、職員等の内部公益通報受理（不受理）通知書（様式第2号）により、内部公益通報者に通知しなければならない。ただし、内部公益通報者が通知を希望しない場合は、この限りでない。

（調査）

第8条 責任者は、内部公益通報を受理したときは、速やかに調査を実施するものとする。ただし、次に掲げる場合は、当該調査を実施しないものとする。

(1) 内部公益通報者と連絡が取れず、調査に必要な事実確認が取れない場合

(2) 通報対象事実について、既に是正措置がされている場合

- 2 責任者は、前項の規定により調査の実施の有無を決定したときは、職員等の内部公益通報調査通知書（様式第3号）により、内部公益通報者に通知しなければならない。ただし、内部公益通報者が通知を希望しない場合は、この限りでない。
- 3 責任者は、第1項の調査を実施するときは、内部公益通報者の特定等により内部公益通報者に不利益が及ぶことがないよう留意しなければならない。

- 4 職員等は、第1項の調査に協力し、これに誠実に応じなければならない。

- 5 責任者は、第1項の調査に関し、市長、副市長、教育長その他の幹部職員（行田市職員の給与に関する条例（昭和26年条例第5号）別表第2等級別基準職務表8級の職務にある者をいう。以下この項において「幹部職員等」という。）が通報対象事実に関与しているおそれがある場合は、当該幹部職員等からの独立性を確保する措置を採らなければならない。

- 6 責任者は、第1項の調査が完了したときは、職員等の内部公益通報調査結果通知書

(様式第4号)により、内部公益通報者に報告しなければならない。ただし、内部公益通報者が希望しない場合は、この限りでない。

(利益相反関係の排除)

第9条 前3条に規定する手続において、対応業務従事者が次に掲げる者であることが明らかになったときは、速やかに当該対応業務従事者を当該手続から除外しなければならない。

- (1) 通報対象事実に関与し、調査の結果により不利益を受ける者
- (2) 内部公益通報者又は内部公益通報の対象となる者と親族関係にある者
- (3) 前2号に掲げる者のほか、手続の公平性に疑義を生じさせる事情があると市長が認める者

(是正措置等)

第10条 責任者は、第8条第1項の調査の結果、通報対象事実が明らかになったときは、速やかに内部公益通報の対象となる者の任命権者へ報告するとともに、是正権限を有する部署への通告等により、通報対象事実の是正措置及び再発防止措置(次項において「是正措置等」という。)を講ずるよう指示するものとする。

2 前項の規定による指示を受けた部署は、速やかに是正措置等を講ずるとともに、その内容を責任者に報告しなければならない。

3 責任者は、前項の規定による報告を受けたときは、是正措置等通知書(様式第5号)により、内部公益通報者に通知しなければならない。ただし、内部公益通報者が希望しない場合は、この限りでない。

(内部公益通報者の保護)

第11条 職員等は、内部公益通報者に対し、通報等を行ったことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない。

2 職員等は、内部公益通報者の探索をしてはならない。

3 責任者は、内部公益通報の対応完了後に内部公益通報者が不利益な取扱いを受けていないか適宜確認するとともに、不利益な取扱いが認められるときは速やかに是正するよう指示しなければならない。

(秘密の保持)

第12条 対応業務従事者は、その職務において知り得た秘密を漏らし、又は不正な目的に利用してはならない。その職務を離れた後においても、同様とする。

(周知等)

第13条 市長は、職員等に対し、内部公益通報に関する制度について周知を行うものとする。

2 市長は、毎年度、内部公益通報に関する体制及び運用状況について、市の適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障のない範囲で公表するものとする。

(その他)

第14条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この告示は、公布の日から施行する。

様式第1号（第6条関係）

職員等の内部公益通報受付簿

受 付 番 号		受付担当者名	
通 報 日 時	年 月 日 () 時 分		
通 報 の 方 法			
通 報 者 氏 名			
通報内容等			
通 報 対 象 者			
通 報 対 象 事 実			
通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する理由			
証拠書類の有無	有 () ・ 無		
特 記 事 項			

様式第2号（第7条関係）

第 号
年 月 日

様

内部公益通報責任者

職員等の内部公益通報受理（不受理）通知書

年 月 日に通報のありました職員等の内部公益通報について、下記のとおり決定しましたので、行田市職員等の内部公益通報に関する要綱第7条第2項の規定により通知します。

記

☐ 受理する

☐ 受理しない

理由

様式第3号（第8条関係）

第 号
年 月 日

様

内部公益通報責任者

職員等の内部公益通報調査通知書

年 月 日に通報のありました職員等の内部公益通報に伴う調査について、下記のとおり決定しましたので、行田市職員等の内部公益通報に関する要綱第8条第2項の規定により通知します。

記

☐ 実施する

☐ 実施しない

理由

様式第4号（第8条関係）

第 号
年 月 日

様

内部公益通報責任者

職員等の内部公益通報調査結果通知書

年 月 日に通報のありました職員等の内部公益通報に伴う調査結果
について、行田市職員等の内部公益通報に関する要綱第8条第6項の規定により、
下記のとおり通知します。

記

1 通報の概要

2 調査の結果

様式第 5 号（第10条関係）

第 号
年 月 日

様

内部公益通報責任者

是正措置等通知書

年 月 日に通報のありました職員等の内部公益通報について、関係部署からは是正措置等を講じた旨の報告がありましたので、行田市職員等の内部公益通報に関する要綱第 1 0 条第 3 項の規定により、下記のとおり通知します。

記

1 通報対象事実

2 是正措置

3 再発防止措置

④ 行田市職員のハラスメントの防止等に関する要綱

行田市職員のハラスメントの防止等に関する要綱

平成30年1月10日市長決裁

令和5年3月27日改正

(趣旨)

第1条 この要綱は、職場におけるハラスメント（以下「ハラスメント」という。）の防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職の職員並びに再任用職員及び会計年度任用職員等をいう。
- (2) 職場 職員が職務に従事する場所（当該職員が通常勤務している場所以外の職務に従事する場所及び勤務時間外における職員間の交流等を図る場所を含む。）をいう。
- (3) ハラスメント 次に掲げるものをいう。
 - ア セクシャル・ハラスメント 他の職員を不快にさせる性的な言動（同性に対する言動及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動を含む。）をいう。
 - イ パワー・ハラスメント 職務上の権限、地位等を背景に本来の業務の適正な範囲を超えて、職員その他関係者の人格又は尊厳を侵害するような言動をいう。
 - ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員に対する妊娠、出産、育児若しくは介護に関する事由又は制度若しくは措置の利用を理由に当該職員の勤務環境を害する言動をいう。
 - エ その他のハラスメント ア、イ及びウに掲げるもののほか、職員その他関係者の人格若しくは尊厳を著しく害し、精神的若しくは身体的に苦痛を与え、又は職員の勤務環境を害する不適切な言動をいう。
- (4) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の職場環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。
- (5) ハラスメント相談員 弁護士の資格を有し、職員からハラスメントの苦情の申出又は相談（以下「苦情相談」という。）を受ける相談員をいう。
- (6) 関係者 所属長、目撃者、被害者から相談を受けた者等をいう。

(職員の責務)

第3条 職員は、次に掲げるところにより、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

- (1) 職員は、お互いの人格を尊重し、大切なパートナーであることを十分認識しなければならない。

(2) 職員は、良好な職場環境を確保するため、周囲に対し十分配慮した行動をとらなければならない。

(3) 職員は、ハラスメントを受けた場合、その被害を深刻にしないために適切な行動をとらなければならない。

(所属長の責務)

第4条 所属長は、職員がその能力を効率的かつ十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、ハラスメントに対する苦情相談、当該苦情相談に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

(苦情相談への対応)

第5条 職員のハラスメントに関する苦情相談に対応するため、ハラスメント相談員及びハラスメント相談担当窓口を設置する。

2 ハラスメント相談員の任期は3年とする。ただし、再任は妨げない。

3 ハラスメント相談担当窓口は、別表に掲げるとおりとする。

4 ハラスメント相談員及びハラスメント相談担当窓口の職員が苦情相談を受けたときは、苦情相談記録簿（様式第1号）により総務部人事課長（以下「人事課長」という。）に報告するものとする。

5 人事課長は、前項の規定による報告を受けたときは、必要に応じて当該苦情相談を申し出た者（被害者でない場合を含む。以下「申出人」という。）及び関係者に対し事情聴取及び事実確認を行い、当該苦情相談に係る問題の解決を図るものとする。

6 人事課長は、前項の規定による申出人及び関係者に対する事情聴取及び事実確認について、消防総務課長又は教育総務課長に委任することができる。

7 人事課長は、第5項の規定により苦情相談に係る問題の解決を図ることが困難と認められるときは、総務部長にその旨を報告するとともに、当該苦情相談に係る問題の解決を図るため、被害者の承諾を得た上、次条に規定する行田市ハラスメント等調査委員会の会議の開催を求めるものとする。

(ハラスメント等調査委員会の設置)

第6条 ハラスメントに関する事実関係等を調査し、公正な処理に当たるため、行田市ハラスメント等調査委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は、前条第7項の規定により処理を依頼された事案について、審議する。

3 委員会の委員は、総務部長、人事課長、消防総務課長及び教育総務課長とする。

4 委員会の委員長は、総務部長をもって充てる。

5 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。

6 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指定した委員がその職務を代理する。

7 委員は、自己に関する苦情相談については、その委員会の議事に参与することはない。

8 委員会の庶務は、総務部人事課において処理する。

(招集及び会議)

第7条 委員長は、必要に応じ委員を招集する。

2 委員長は、会議を招集するときは、あらかじめ審査に付すべき事項を委員に通知しなければならない。

3 委員長は、申出人及び関係者を会議に出席させて説明又は意見を徴することができる。

4 委員会は事実関係を調査し、その対応策を審議の上、必要な措置を講じるとともに、申出人に対し、行田市ハラスメント等調査委員会調査結果通知書(様式第2号)」により、その結果を通知しなくてはならない。

(プライバシーの保護等)

第8条 ハラスメント相談員及びハラスメント相談担当窓口の職員並びに委員会委員は、被害者及び申出人並びに関係者のプライバシーの保護に努め、特に申出人が申出をしたことによって不利益を被らないよう留意しなければならない。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成30年2月1日から施行する。

別表(第5条関係)

ハラスメント相談担当窓口	総務部人事課 消防本部消防総務課 教育委員会教育部教育総務課
--------------	--------------------------------------

様式第1号（第5条関係）

苦情相談記録簿

日 時	午前・後 時 分から 年 月 日（ ） 午前・後 時 分まで		
苦 情 相 談 の 手 段 及 び 場 所			
担 当 職 員 の 氏 名 等	所 属	職 名	氏 名
申 出 人 の 氏 名 等	所 属	職 名	氏 名
関 係 人 の 氏 名 等	所 属	職 名	氏 名
苦 情 相 談 の 内 容			

様式第 2 号（第 7 条関係）

年 月 日

（申出人）

様

行田市ハラスメント等調査委員会委員長

行田市ハラスメント等調査委員会調査結果通知書

このことについて、 年 月 日に行田市職員のハラスメントの防止等に関する要綱第 7 条の規定により、ハラスメント等調査委員会で調査した結果、次のとおりとなりましたので同条第 4 項の規定により通知します。

記

- 1 調査の内容
- 2 調査の結果
- 3 必要な措置