

平成30年2月28日

●●市消防本部 御中

株式会社東京リーガルマインド

研 修 評 価 書

研修名

不祥事予防対策研修

## 《実施状況報告》

### ◆研修の概要

(1)対象者	全消防職員		
(2)受講者数	170名		
(3)実施時期	平成30年1月29日 (月) 9時00分 ~ 17時15分	※同一内容を2回実施	
	平成30年1月30日 (火) 8時30分 ~ 17時15分		
(4)実施場所			
(5)講師	サニーカミヤ (一般社団法人日本防災教育訓練センター)		

### ◆研修の目的と内容

(1)目的	不祥事で失った市民からの信頼回復と、今後あってはならない不祥事の発生を未然防止するために、職員一人ひとりが不祥事の発生事実を重く受け止め、不祥事は他人ごとではないことを認識し、尚一層の公務員としてのコンプライアンスについて考え、不祥事予防対策を図ることを目指す。
(2)内容	全消防職員を対象に、不祥事による自身や家族、組織に振り掛かる社会的責任と影響を理解し、不祥事を起こさないための公務員倫理を学び実践する職員となることを目指し、その理論と行動を体得する。 ◎ オリエンテーション 1. 消防士の不正・不祥事の特徴 2. 消防士の最近の不祥事 3. 飲酒関連不祥事の予防と対策について 4. 金銭関連不祥事の予防と対策について 5. パワハラ不祥事の予防と対策について 6. 組織の課題～組織としてどのような対策を講じれば不祥事は発生しないか ◎ 終わりに～存問の気持ちを相互に持とう

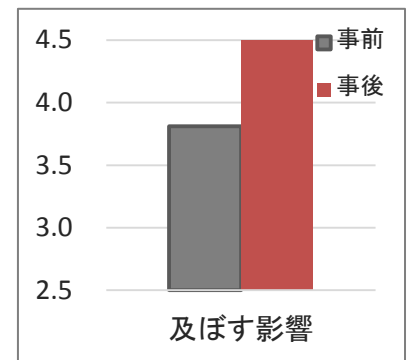
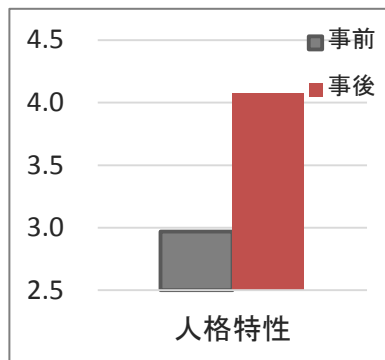
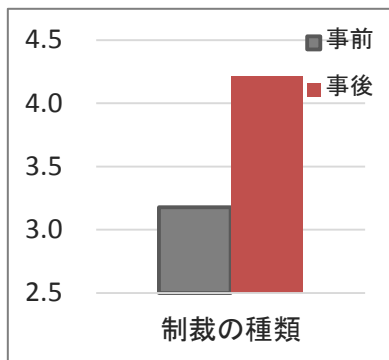
## 《アンケート集計結果》

1. 以下の項目について、研修受講前と受講後の理解度をお答えください。

不祥事に対する 制裁の種類	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
事前	14	8.2%	45	26.5%	67	39.4%	41	24.1%	7	4.1%	0	0.0%	3.2
事後	53	31.2%	92	54.1%	27	15.9%	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%	4.2

不祥事を起こす人格 特性	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
事前	8	4.7%	29	17.1%	84	49.4%	44	25.9%	9	5.3%	0	0.0%	3.0
事後	40	23.5%	95	55.9%	36	21.2%	2	1.2%	0	0.0%	1	0.6%	4.1

不祥事が家族や同僚 等に及ぼす影響	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
事前	49	28.8%	59	34.7%	40	23.5%	21	12.4%	5	2.9%	0	0.0%	3.8
事後	100	58.8%	55	32.4%	17	10.0%	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%	4.5



### 【コメント】

上記3問は不祥事が及ぼす影響など「不祥事全般」について問うた質問である。

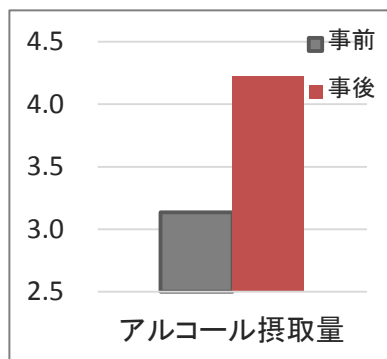
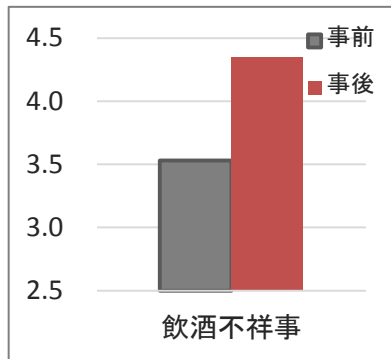
「制裁の種類」「人格特性」は、受講前の平均がそれぞれ3.2ポイント、3.0ポイントと低かったものの、受講後はそれぞれ4.2ポイント、4.0ポイントと大きく増加した。

研修では「刑事上」「民事上」「行政上」など様々な制裁の種類を取り上げており、人格特性についてもどのような人が不祥事を起こしやすいか具体的に説明をしていた。その効果が現れたものと思料される。

一方「不祥事が及ぼす影響」については、受講前の平均点は3.8ポイントと高かった。日頃から関心が高いことが伺えた。

飲酒に関する不祥事の予防・対策	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
事前	32	18.8%	44	25.9%	74	43.5%	19	11.2%	4	2.4%	1	0.6%	3.5
事後	73	42.9%	76	44.7%	23	13.5%	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%	4.4

適度と思われるアルコールの摂取量	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
事前	17	10.0%	33	19.4%	78	45.9%	36	21.2%	10	5.9%	0	0.0%	3.1
事後	68	40.0%	71	41.8%	29	17.1%	3	1.8%	1	0.6%	1	0.6%	4.2

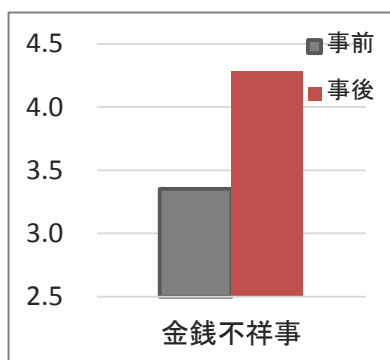


**【コメント】**

上記2問は飲酒に関して問うた質問である。

受講前では「飲酒に関する不祥事の予防・対策」「適度と思われるアルコールの摂取量」2問とも3ポイント台であったが受講後それぞれ4.4ポイント(0.9ポイント増)、4.2ポイント(1.1ポイント増)となった。特に適度と思われるアルコール摂取量については、研修の中で具体的な基準数値や、専用アプリの紹介などがあったため大幅な増となったと思われる。

金銭関係不祥事の予防・対策	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
事前	20	11.8%	46	27.1%	78	45.9%	23	13.5%	6	3.5%	1	0.6%	3.4
事後	64	37.6%	83	48.8%	24	14.1%	2	1.2%	0	0.0%	1	0.6%	4.3



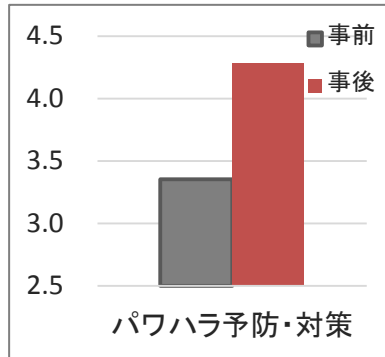
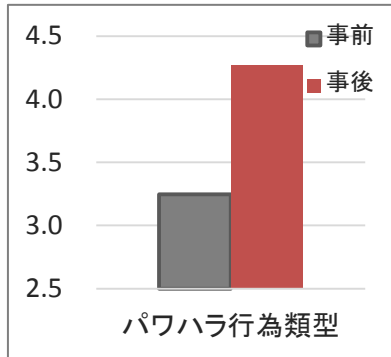
**【コメント】**

上記は「金銭関係」について問うた質問である。

受講前と比べ1.1ポイント増加となった。講習の中で具体的な事例が示され、自由意見の中でも、金銭管理についてのコメントが複数見られた。

パワハラ行為類型について	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
事前	11	6.5%	53	31.2%	72	42.4%	32	18.8%	5	2.9%	1	0.6%	3.2
事後	59	34.7%	89	52.4%	24	14.1%	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%	4.3

パワハラ予防・対策	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
事前	20	11.8%	46	27.1%	78	45.9%	23	13.5%	6	3.5%	1	0.6%	3.4
事後	64	37.6%	83	48.8%	24	14.1%	2	1.2%	0	0.0%	1	0.6%	4.3



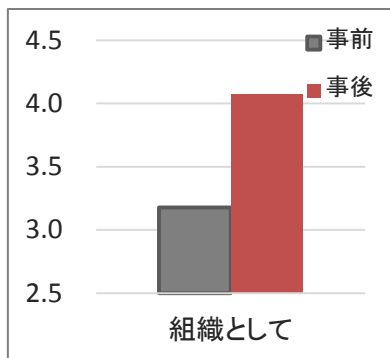
**【コメント】**

上記2問は「パワハラ」について問うた質問である。

「パワハラ行為類型」「予防・対策」とも、受講前と比べそれぞれ1.1ポイント、0.9ポイントと大きく増加した。

「パワハラ6類型」を具体例とともに説明するなど、パワハラには特に時間を割いており、その効果が現れたものと思われる。

組織として行うべき不祥事の予防・対策	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
事前	11	6.5%	37	21.8%	90	52.9%	32	18.8%	3	1.8%	1	0.6%	3.2
事後	45	26.5%	90	52.9%	34	20.0%	3	1.8%	0	0.0%	2	1.2%	4.1



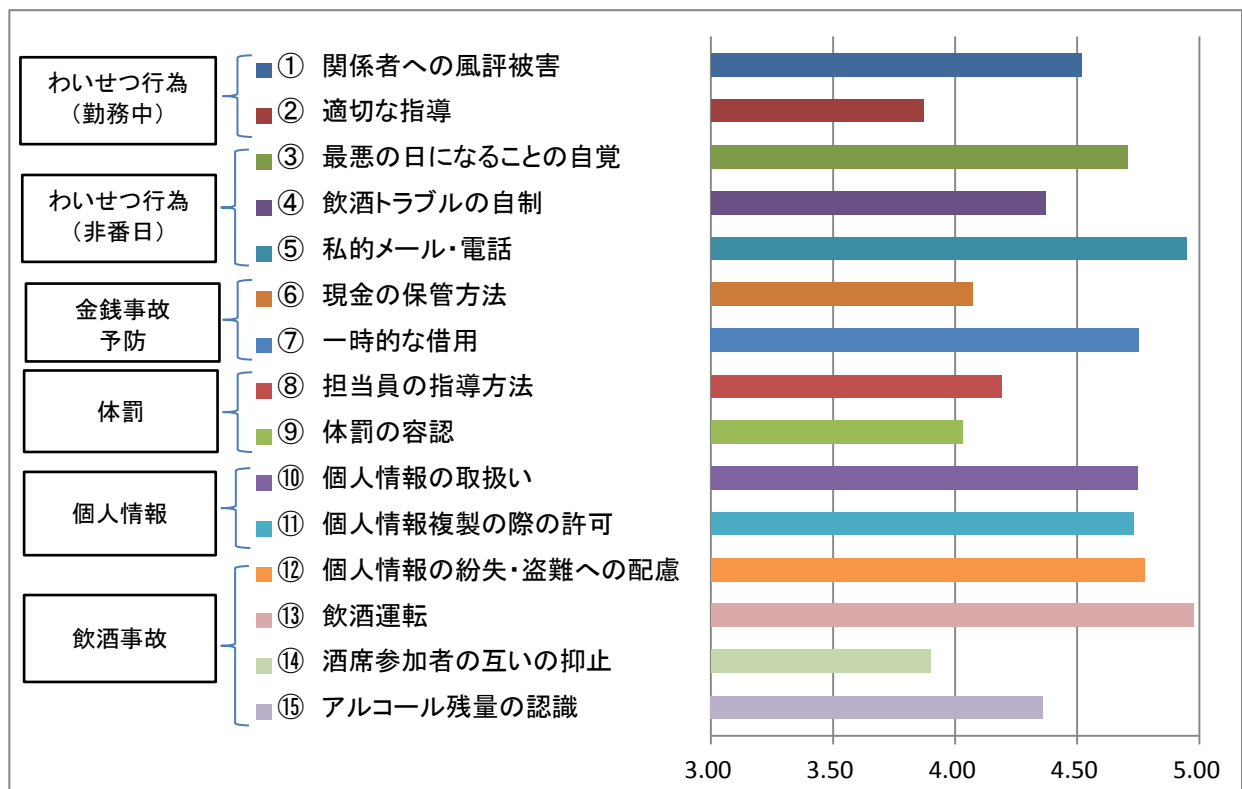
**【コメント】**

上記は「組織として行うべき不祥事の予防・対策」について問うた質問である。

研修内では「組織としてどのような具体的対策を講じればよいか」ワークを行ったことで、各自が「自分ごと」として考えるきっかけとなったと思料される。数値にもそれは現れており、平均点は3.2ポイントから4.1ポイントと0.9ポイント増加した。

2. 以下の項目について、ご自身があてはまると思われるものに○をつけてください。

設問	5		4		3		2		1		無回答		平均
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
① 関係者への風評被害	99	58.2%	56	32.9%	16	9.4%	0	0.0%	1	0.6%	1	0.6%	4.52
② 適切な指導	33	19.4%	77	45.3%	59	34.7%	4	2.4%	0	0.0%	1	0.6%	3.87
③ 最悪の日になることの自覚	119	70.0%	41	24.1%	13	7.6%	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	4.71
④ 飲酒トラブルの自制	94	55.3%	44	25.9%	30	17.6%	3	1.8%	1	0.6%	2	1.2%	4.37
⑤ 私的メール・電話	152	89.4%	15	8.8%	7	4.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4.95
⑥ 現金の保管方法	71	41.8%	50	29.4%	36	21.2%	12	7.1%	5	2.9%	0	0.0%	4.07
⑦ 一時的な借用	130	76.5%	29	17.1%	12	7.1%	3	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	4.75
⑧ 担当員の指導方法	69	40.6%	60	35.3%	39	22.9%	4	2.4%	2	1.2%	0	0.0%	4.19
⑨ 体罰の容認	62	36.5%	58	34.1%	42	24.7%	6	3.5%	5	2.9%	0	0.0%	4.03
⑩ 個人情報の取扱い	133	78.2%	25	14.7%	13	7.6%	1	0.6%	1	0.6%	0	0.0%	4.75
⑪ 個人情報複製の際の許可	132	77.6%	22	12.9%	18	10.6%	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%	4.73
⑫ 個人情報の紛失・盗難への配慮	135	79.4%	22	12.9%	15	8.8%	2	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	4.78
⑬ 飲酒運転	161	94.7%	5	2.9%	7	4.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%	4.98
⑭ 酒席参加者の互いの抑止	46	27.1%	68	40.0%	48	28.2%	5	2.9%	7	4.1%	0	0.0%	3.90
⑮ アルコール残量の認識	96	56.5%	43	25.3%	26	15.3%	2	1.2%	7	4.1%	0	0.0%	4.36



【コメント】

ここでは、不祥事に絡む日頃の言動について、どの程度できているかを5段階で問うたものである。

【評価が高かった項目】

①飲酒運転の禁止(4.98ポイント)、②私的メール・電話の禁止(4.95ポイント)、③一時的な借用の禁止／個人情報紛失・盗難への配慮(4.75ポイント)の順であった。  
研修でも特に重要だと扱った項目、研修に関わらず日頃から重大なニュースとなり得る項目が上位に入っている。

【評価が低かった項目】

①適切な指導の心がけ(3.87ポイント)、②酒席参加者の互いの抑止(3.90ポイント)、③体罰の容認をしない(4.03ポイント)の順であった。  
「できないことを責めるのではなく伸ばすことを目的とした内容か」など、単に不祥事の予防というよりも「より健全な組織体制を目指す」為に実施すべき項目が下位に入っている。

3. 実務での活用等についてお答え下さい。

- ① この研修を受講し、所属署所内で今後どのような行動を取られますか。

【公務員としての自覚】

常に公務員としての自覚を持って行動する(複数意見)

当番日・非番日に限らず公務員としての自覚を持って行動することが大切。風通しの良い職場環境にすることを職員一人ひとりが心掛ける

更なる職場での教育、研修を継続的に実施し、不祥事、非行に対する認識を深めるべきであると思う

公務員として職務外の周囲から見られているという意識を、職場内にも傾けていき、緊張感があり、風通しの良い職場環境を作っていきたい(複数意見)

各職員の仕事をチェックする

各個人では「自分は大丈夫」という意識はあるが、仲間同士お互いに確認し合えるようにしたい

コミュニケーションスキルの向上を目指す

自分はされて嫌なことはしない

自分自身の言動に注意し行動する

他の模範となるよう努力します

不祥事に繋がらないように普段から行動等に注意する対策を考え、予防に努めます

不祥事を他人事と思わず、反面教師として従事していく、職員間でコミュニケーションを取り孤立させない

自分に対しても、周囲に対しても、行動に対する意識化を大切にリスクを予測する。不祥事が及ぼす影響を自覚し常に意識して行動する。パワハラや金銭に関するトラブルもかなりの確率で周囲が防ぐことが出来ると思う。

再度、自分を律し職務に取り組む。指導に公平性、統一性を持つ

自分に対しても、周囲に対しても、行動に対する意識化を大切にリスクを予測する。不祥事が及ぼす影響を自覚し常に意識して行動する。パワハラや金銭に関するトラブルもかなりの確率で周囲が防ぐことが出来ると思う。

再度、自分を律し職務に取り組む。指導に公平性、統一性を持つ

この研修を機に改めて自己の行動、発言を見直し、後輩の指導に当たりたい(複数意見)

何事にも自問自答し、心に隙を作らないように行動する

無関心とならないように行動したい

個人の意識改革

自分ひとりの不祥事で家族や同僚などにも被害が及ぶ事を感じて責任を持って行動していきたいと思います

問題が起きたときの周りへの影響を常に意識する

逆パワハラにならないように気をつける

自分自身でもっと不祥事について学びたいと思います
不祥事を起こさないことは勿論、市民から信頼されるよう努めたい
<b>【不祥事に関すること】</b>
飲食関係の不祥事や金銭関係のトラブル等を未然に防ぐよう心掛けたい(複数意見)
行動の早送りと巻き戻しを実践して責任の意識化を図る
自分自身の飲酒量の把握に努める(複数意見)
アルコールには十分気を付け、飲む時間を決める
飲食のトラブルについて気をつけようと思った(複数意見)
飲酒について明確な数値で飲酒量をコントロールしようと思う
無駄な宴会の回数を極力減らす。または、参加しない様にする
パワハラをなくす
毎朝、運転免許証の確認を徹底する(複数意見)
金銭の管理を徹底する
時間外について、署内で不正がないようにしたい
班全体で犯罪防止に努める
<b>【職場環境に関すること】</b>
相手の立場に立ち行動する、気付きや声かけなど、周りの変化に気が付くようにしたいです(複数意見)
自己を見つめ直しハラスメント行為に当たるかもしれない事項をピックアップし手帳などに記載して是正していく
いつもすべての行動に対する責任を意識化するようにしたい
常に周りとのコミュニケーションを大切にしていきたいと思いました(複数意見)
職場内でのコミュニケーションを大切に、不正やパワハラといったことがないように継続していきたい
風通しの良い職場作り、相手の話を良く聞き、自分の意見を押し付けない
自分の態度等見直して、風通しの良い環境作り。指導方法の是正
コミュニケーションを取り、パワハラ等の防止
より一層風通しの良い環境作りに努めていきたい。報告・連絡・相談を必ず行うようにしていく
コミュニケーションを取り、報告・連絡・相談が上司にすぐ言えるような職場にする
コミュニケーションを常にとり、お互いに信頼関係を得ること
若い職員が意見を言える職場環境を作る
不祥事についての事案について、定期的に話し合いの場を設ける
問題が起きる前にこころのケアをする
同僚、先輩に相談するのではなく、上司に直接相談、報告が出来る体制
感情を廃して指導するよう努める
お互いを尊重し話を聞いていきたい
個人個人が組織の一員であることを自覚し、協力していくことでハラスメント防止に繋がると思いました
パワハラと疑わしい行動等、本人も気付かない部分は助言してあげるようにする



相手の気持ちを考えて会話をしたり接する
周囲への目配り等は今まで以上に注意していきたい
相手を配慮し尊重できるように日々努めたい
お互いに尊重し合い会話する機会を増やす
風通しの良い環境を作るためコミュニケーションを取りやっていく(複数意見)
相手の気持ちを考え、組織としての意識を持って行動しようと思います(複数意見)
自覚、自己責任、上下関係、人としての付き合い方、相手の痛みが分かる心配り、発する言葉を意識して行動する
不祥事に抵触するような行動が見られたら管理職員に相談し、その内容を共有する

**【その他】**

疑われないよう行動する
若手職員として、今回の受講で教わったことを大切にしていきたい
特別な行動はしません
窃盗等は消防職員としてではなくモラルの問題。パワハラに関しては人それぞれ捉え方があり難しい問題である
感情的にならず、なっている人を抑える
問題が起きたときの周りへの影響を常に意識する
感情的にならず、なっている人を抑える
署での話し合い
逆パワハラにならないように気をつける
自分自身でもっと不祥事について学びたいと思います
不祥事を起こさないことは勿論、市民から信頼されるよう努めたい
研修日の次の日はミーティング時、再度「自分に問いかけて」再考している
学んだことを参考にし部下に指導していきたい

② 現在、職務上であなた自身が悩まれていることは何ですか。組織の問題点などの意見を含む。

**【悩みに関すること】**

業務多忙により冷静な判断が出来なかったり小さなミスが多くスムーズに仕事が進まないことが多い
自己能力が劣っているため仕事が捗らない
現場や訓練は別である。メリハリをもって仕事に望みたい
人間関係
当たり前の指導は難しい。自分の指導力の無さが悩みです
ひとつの仕事に対し、上司の意見がバラバラで統一されていないため悩むことが度々あります
どうしたらもっとスキルアップできるか(現場も事務も)
風潮の変化に柔軟に対応すること
出来ないことを聞くと一人で考えろと言われ何も言えなくなる(入署時)
仕事を雑にやってしまうことがあるので、そこを直したいと思う

予防係になったため、予防に関する知識が少ないこと
再任用職員として立ち位置(立場)、どこまでが指導範囲、組織内での存在感が微妙なので踏み込んで行動が取れない
体力の低下
立場や年齢の違いなどから、若い職員とのコミュニケーション等が、同じ係の職員以外取りづらくなっています
現在庶務係をしているが教えてくれる人が退職してしまい心配です
責任が重くなる
救急関係以外の届出や業務など知識の向上に時間が取れない、他所属の女性が訴えたパワハラ、セクハラはどんな事か気になる
部下の指示方法
複数の業務をかかえ完了していないことに悩んでいる
これまで自身が受けた指導はこれからの職員には通用しないので指導の本質を伝える方法を習得していかなければならない
自分の目指している救急隊員になれるか

### 【組織に関すること】

職員による重大な事件が発生しているにもかかわらず他人事のように意識が低い職員が見受けられる
職員の増加に伴う多種多様な意見・要望・思考・主張への対処
指導とハラスメント、冗談と嫌がらせ等、組織で話し合い事例等を提出し個人個人の思いが把握できる材料が人事等で保管できればよいのでは
業務多忙により職員の健康について心配しています
消防力(マンパワー)の非力
近年人口増加傾向にあり、職場環境もその変化に対応しなければならない。消防職員数も災害に対応できるよう増員を考えなければならないと思います
30、40代職員の不在。体力があり知識の伝達や指導面での実働職員の不足となっている
今まで常識と生きてきた、周囲の人が非常識だと考えている行動や言動に気付けないこと
パワハラを意識しすぎると業務の達成が遅れを生じることがある
上司は部下の手本となるべきである
業務が細分化され、担当する専門的な部分だけをやればよいという、消防本部全体の協調性が取れていないと感じます
消防署は社会的に狭い中で働いている。市民に対しぶっきらぼうな話し方をする人が多い。もっと外部に出るべきだ
個人で資格取得した者や研修に参加した者など賞賛するなど、職員の意識向上するよう努めたい
人員不足(複数意見)
自分で解決する問題
個人個人が自覚を持つということが大切。一晩ですべてを失うことの怖さ
教え方を学ぶ必要がある。努力をするためにはモチベーションが必要。モチベーションが下がる職場環境作りが課題
組織が同じ方向を向けるよう一人ひとりが努力するべきだと思います
最終的に、一部の職員しか業務をせず、やらないことが暗黙に容認されている点
閉鎖空間でのパワハラは根強く残る印象がある。この組織のパワハラは無くならないと半分あきらめている
管理職の独裁的な横暴に対しては職員が一致団結して立ち向かわないことには悪習がいつまでも無くならない。上席者に対する逆人事評価というものを部下が出来るようにしたい
パワハラの際引きが非常に難しいと思う
消防職員としてのパワハラの境界線。団塊の世代の退職に伴い大量採用、これからの後輩育成について。災害減少での現場経験の少ない職員

消防署は団体行動で活動しているが、各係で個別にしており、各係間での協力体制が必要と思われる
世代間におけるコミュニケーションスタンスをどの様に感じ、受け止めるべきか、個人を尊重することの大切さの一方、価値観の違いをお互いに認める努力が大事であると思う
個人の問題が組織の問題に繋がっている感じがしますので難しいです。組織にそんなに問題があるとは思えません。綱紀粛正やこのような研修は十分に実施していると思います。それでも不祥事が発生します
個人情報扱いに関する注意力の低さ

【その他】

問題に対する意識の差があると思う
若い職員に少し過保護すぎ
新しいこと事業をすることに対して、否定的な上司がいる

## 《総評》

1. 受講前と後の理解度の変遷について  
いずれの項目も受講前と比べ、大きく平均値を伸ばした。  
「人格特性」「アルコール摂取量」など「研修を行わないとなかなか知り得ない項目」については、受講前の平均値が低い傾向にあったが、これらについても受講後は平均点が高くなるという結果が見られた。  
研修を行った意義は十分にあったと思料される。
2. 不祥事に絡む日頃の言動について  
評価が低かった項目を見ると「酒席参加者の互いの抑止」「体罰の容認をしない」など「組織全体で取り組まなければいけない言動」が多くみられた。  
今後、不祥事を徹底して予防していくためには、個人の努力だけでなく組織として取り組む、互いに協力し合う必要があることが改めて浮き彫りとなった。
3. 今後どのような行動をとるか、について  
大きくは以下のような意見がみられた。
  - ・公務員としての自覚に関する意見  
「周囲から見られているという意識を持つ」「不祥事を他人事と思わず反面教師とする」など
  - ・職場環境に関する意見  
「周りとのコミュニケーションを大切にしていきたい」「不祥事について、定期的に話し合いの場を設ける」「問題が起きる前に心のケアをする」「パワハラと疑わしい行動など、本人も気づかない部分は助言する」など
4. 職場での悩みについて  
大きくは以下のような意見がみられた。
  - ・組織体制に関する悩み  
「業務多忙により冷静な判断ができない」「上司の意見がバラバラで統一されていない」「出来ないことを聞くと一人で考えろといわれ、何もいえなくなる」など
  - ・指導方法に関する悩み  
「当たり前の指導は難しい」「立場や年齢の違いなどから、若い職員とのコミュニケーションが取りづらい」「これまで自身が受けた指導は通用しない。指導の本質を伝える方法を習得しなければならない」など
5. 組織の問題点について  
大きくは以下のような意見がみられた。
  - 「重大な事件が発生しているにもかかわらず、他人事のように意識が低い職員がいる」
  - 「指導とハラスメントなど、組織で話し合い事例等を提出し、人事等で把握・活用できるようにしては」
  - 「団塊世代の退職に伴う大量採用、後輩育成、災害減少による現場経験の少ない職員が増えている」など
6. 最後に  
今回は消防職員に特化した研修にしたことで、消防士の不祥事の傾向、不祥事を起こす人格特性、飲酒に関する不祥事、パワハラ不祥事など、より消防署という現場特性にあった内容を提供できた。それにより、各職員の不祥事予防に対する意識はより高まったのではないかと思料される。

さらに、「組織としてどのような対策を講じればいいのか」を研修内で考えさせたことで、組織全体で日頃からのように心がけ、対策を講じればいいのかを考える土壌ができたのではないかと思われる。

「職員一人ひとりが不祥事の発生事実を重く受け止め、不祥事は他人ごとではないことを認識し、尚一層の公務員としてのコンプライアンスについて考え、不祥事予防対策を図る」という研修目的は達せられたのではないかと考える。  
今後、この研修をきっかけに、個人や組織全体で更なる不祥事予防に引き続き取り組んでいただきたいと考えるところである。

以上