

松阪地区広域消防組合に関する 外部調査報告書

令和6年1月29日

松阪地区広域消防組合への外部調査チーム

第1 調査の概要

1 本調査に至った経緯

松阪地区広域消防組合では、相次いで職員の逮捕や不祥事案が続いており、地域住民から信用・信頼が大きく失墜している。

近年発生した松阪地区広域消防組合での危機事案・不祥事には、以下のものがある。

- ① 令和4年3月、職員が窃盗（松阪市内釣具店での万引き行為）により検挙された。この件は微罪処分で終結した。
- ② 令和4年8月、職員が、高齢者の住宅に立ち入って強盗をしたという住居侵入・強盗の被疑事実で逮捕、起訴された。ただし、これについて本人は犯人性を否認しており、現在も刑事事件が係属中である。
当該職員は、多数の職員から金銭を借りていることが消防本部総務課による内部調査（職員からの聞き取り）によって発覚した。
- ③ 令和4年10月、消防署内の仮眠室で休憩中の職員同士が性行為をしていた件で、職員2名が減給の懲戒処分となった。
- ④ 令和5年2月、職員が同僚から家族トラブルの相談を受けた際に、「探偵や極道を雇わなあかん」などといって、金500万円をだまし取ったという詐欺事件で逮捕され、同年3月に起訴された。さらに、職員以外の知人からもお金をだまし取った同種の詐欺の余罪で追起訴された。

危機事案・不祥事が続発した要因として、組織の管理体制や組織・職員自体の資質にも問題があるのではないかと考えられ、職員への聞き取りを実施することとなった。

2 調査体制

松阪地区広域消防組合は、松阪市・多気町・明和町の一部事務組合である。松阪地区広域消防組合の管理者は松阪市長、副管理者は松阪市副市長、多気町長、明和町長がそれぞれ兼務している。管理者から消防長を通じて全職員に本調査への協力要請（職務命令）を行った。

調査主体である調査チームは、松阪市職員（任期付弁護士職員を含む）および多気町・明和町が委託した外部の弁護士で構成する。なお、調査チームの構成員である松阪市総務部総務課リーガルアドバイザー 弁護士 千島淳平は、松阪地区広域消防組合消防本部総務課法務担当監を兼務するが、本調査においては、松阪市総務部所属職員として業務を行った。

調査チームは、地方自治法第138条の4第3項及び第202条の3第1項の附属機関としての第三者調査委員会ではない。

調査チームの構成員：

松阪市総務部総務課リーガルアドバイザー 弁護士 千島淳平

松阪市秘書広報局コンプライアンス担当理事 船木精二

多気町及び明和町がそれぞれ委託した楠井法律事務所の在籍弁護士7名

3 調査目的

今後の危機事案等の再発防止に向けた「職員の倫理意識の向上」「組織における内部統制の確立」

非違行為が判明した場合は、管理者への報告を行う。

4 調査対象

新たな危機事案の有無、職員間の金銭の貸し借り、ハラスメントの有無、組織の問題や課題等を調査対象とする。

すでに発覚している不祥事は調査対象としない。刑事手続が係属しているものもあり、調査に限界がある。すでに発覚している不祥事以外の新たな危機事案等の有無及びその内容を調査する。

5 調査方法・調査経過

(1) ヒアリング

実施期間：令和5年5月15日～令和5年11月28日

松阪地区広域消防組合の職員のうち、令和5年度採用職員を除く職員292名に対してヒアリングを行った。

このうち、多気分署及び松阪勢和分署所属34名、明和消防署所属28名からのヒアリングは、外部弁護士が担当した。それ以外の職員は、松阪市職員の調査チーム構成員が担当した。

その後、必要に応じて対象者を選定し、2～3回目の追加ヒアリングを行った。追加ヒアリングは、松阪市職員の調査チーム構成員が担当した。

ヒアリングでは、主として以下の内容について質問し、聞き取りした。

- ・ 職場での不適切行為、倫理違反等の有無及び内容
- ・ ハラスメントの有無及び内容
- ・ 職員間での金銭の貸し借りの有無及び内容
- ・ 組織に対する不満、組織の問題点・改善点に関する意見

(2) アンケート

ヒアリングに先立って全職員に対し、上記と同じ内容を質問する事前アンケートを実施した。回答任意・匿名可とした。21件の回答があった。

(3) 資料の精査

そのほか、調査に必要な書類等の資料を精査した。

第2 事実認定及び評価・原因分析

調査の結果、以下のように事実認定及び評価・原因分析を行った。

以下、4項目に分けて記載をする。

- 1 職場での不適切行為、倫理違反等の有無及び内容
- 2 ハラスメントの有無及び内容
- 3 職員間での金銭の貸し借りの有無及び内容
- 4 組織に対する不満、組織の問題点・改善点に関する意見

1 職場での不適切行為、倫理違反等の有無及び内容

(1) 調査結果の概要

不適切行為の申告は33件あった。内訳は、職務怠慢、勤務中のスマートフォン使用に関するものが22件、業務・出勤に対する意欲を問題とするものが5件、出勤遅延や不適切業務に関するものが6件である。

このうち、勤務態度や意欲、事務負担等に関する概括的な所感にとどまらず、個別具体的な不適切行為が疑われるものについては重点的に調査を行った。調査の結果、不適切行為が認められたものは以下の1件であった。

(2) 不適切行為が認められた事案

令和5年、出勤遅延が発生した事案において、当該職員に対する口頭注意がなされたが、監督責任や人員配置の判断に問題がなかったか十分に検討されていない。

2 ハラスメントの有無及び内容

(1) ハラスメントの定義と関連規定について

ハラスメントの概念については、松阪地区広域消防組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱に従う。

○松阪地区広域消防組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱 (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、当該各号の定めるところによる。

(1)～(2) 略

(3) ハラスメント セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、その他のハラスメン

トをいう。

(4) セクシャルハラスメント 本人が意図するしないにかかわらず、他の者を不快にさせる性的な言動をいう。

(5) 性的な言動 性的な関心や欲求に基づく言動（性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を含む。）をいう。

(6) パワーハラスメント 職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

(7) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員の妊娠若しくは出産に関する事由に関する言動又は職員の妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度等の利用に関する言動により、当該職員の勤務環境を害する行為をいう。

(8) その他のハラスメント 誹謗、中傷、風評の流布等により、他の者の人権を侵害したり不快にさせるような言動をいう。

なお、一般にハラスメントは以下のように定義されており、必要に応じて参照する。

パワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものをいう。

セクシャルハラスメントとは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいう。

(2) 調査結果の概要

調査チームは、10件をハラスメントとして認定した。このうち、パワーハラスメントが9件、セクシャルハラスメントが1件あった。

このほか、14件のパワーハラスメントの申告があったものの、被害者から調査の同意が得られなかった等の理由から、行為者への聞き取り等の詳細な調査ができなかったため、事実認定には至っていない。

本調査報告書に個別の内容を記載することは差し控えるが、懲戒処分には際しては適正な公表がされるべきことは言うまでもない。参考までに、ハラスメント認定した事案には、訓練指導での叱責に伴う有形力の行使、職場内の悪ふざけで行き過ぎた行為があったもの等が含まれる。

組織体制をみると、松阪地区広域消防組合職員のハラスメントの防止等

に関する要綱が施行されている。ハラスメントの通報及び相談窓口は消防本部総務課に置かれている。このほかの通報窓口としては、消防庁 ハラスメント等相談窓口がある。

組織の風土に関しては、上司の言うことは絶対的であるという風潮はなく、下の者から提案することもできるという者が多かった。他方で、何でも言っているという雰囲気になっており、部下から上司に対する逆パワハラが懸念されるという意見もあった。

3 職員間での金銭の貸し借りの有無及び内容

(1) 調査結果の概要

ヒアリング対象者全員に職員間での金銭の貸し借り、金銭トラブル等があるかを質問した。

職員間の金銭の貸し借りは、3件が確認できた。

いずれの貸し借りも過度に高額なものはなく、全額返済済で、トラブルは生じていない。上司が部下から借りた例もあったが、貸主が拒否できずに強制されたような事情はなく、貸主は信用して任意に貸していた。

このほかに職員間の金銭の貸し借りについての申告はなかったため、上記以外に金銭の貸し借りは存在しないと思われる。(繰り返しになるが、第1の1に掲げる不祥事②及び④に関するものは本調査の対象外である。)

4 組織に対する不満、組織の問題点・改善点に関する意見

(1) 調査結果の概要

以下のような意見が上がった。

・本部・幹部への不満	52件
・指導等の悩み	20件
・情報共有の不足	15件
・不適切な昇任	11件
・出勤手当がないこと等の不満	52件
・懲戒基準の厳格な運用の要望	11件

また、外部機関の通報窓口を設置してほしいという意見が5件あった。良い職場環境であるという意見も10件あった。

特に重要だと思われる意見として、以下のものがあつた。

- ・24時間一緒に勤務する関係にあるため、不和を恐れる雰囲気がある。
- ・問題が起きそうなときに早期に調査して芽を摘むのではなく、問題に関わらないようにする雰囲気がある。本調査のきっかけとなつた各不祥事についても、上層部に兆候が伝わつていたと考えられるものがあり、もっと早期に組織が対応できたのではないか。
- ・多少能力が劣ると思われる職員がいると、その職員を複数で馬鹿にするようなところがある。
- ・不祥事が起きたときに組織がどのように対応したのかが一職員にはわからない。再発防止策をとつたかもわからないことがある。

(2) 評価・分析

組織内の人間関係は比較的良好で、意見を出しやすい雰囲気はある。

他方、不和を恐れる雰囲気から、場合によっては、人間関係を重視して適切な対応ができなくなる懸念がある。

上司のマネジメント意識は人によって差が大きく、特に不祥事の兆候を早期に発見し、疑惑段階で調査・報告する意識は希薄である。

通報窓口は総務課に置かれているが、小さな組織で直接相談しにくいという声もあり、外部機関の通報窓口を設置することに合理性がある。

第3 全体的な評価・原因分析

職場での不適切行為、倫理違反等に関しては、出勤遅延の監督責任等が検討されていない件を不適切とした。

ハラスメントに関しては、ハラスメント認定したものが10件あった。

職員間での金銭の貸し借りに関しては、過度に多額の貸し借りが行われるということはなく、特に問題はなかった。

組織に対する不満、組織の問題点・改善点に関する意見を検討したところ、不祥事の兆候を早期に発見し、疑惑段階で調査・報告する危機管理意識が希薄な傾向が見られた。

第4 処分にかかる意見

本調査の主たる目的は事実調査であり、処分は勤務状況等を含めた諸事情を総合考慮して行うべきであるから、個別具体的な処分にかかる意見は提言しない。

ただし、本調査対象外の不祥事と本調査の結果を踏まえ、監督責任を含めて包括的に検討し、適正な処分を行うべきであることは当然である。

第5 再発防止策等の提言

既に発覚している各不祥事は本調査の対象外であり、本調査結果とこれらの不祥事を踏まえたうえで、総合的な観点から再発防止策を考案する必要がある。したがって、本報告書では個別具体的な再発防止策等の提言はしないが、組織として速やかに再発防止策を策定し、実行すべきである。

第6 結語

最後に、この外部調査については、松阪地区広域消防組合の相次ぐ不祥事に端を発し、その背景には職員間を含めた多額の金銭の貸し借りなど、現消防組織の内部統制や職員管理における問題があると言わざるを得ない状況であり、このことから全職員への聞き取りを実施したものである。

本調査を進めていく中では、既に覚知された事案以外にも、少額ながら新たな職員間での金銭の貸し借りや訓練指導時の過度な叱責などのハラスメントが新たに明らかになった。また、組織に対する意見を聞き取る中で、不適切な事柄や噂を見聞きした場合の通報・報告体制が不完全で、これまで組織として対応ができていなかったことも不祥事が続いたひとつの原因と考えられた。

今後は、この調査報告書に基づき、それぞれの事案に関して松阪地区広域消防組合として個々の責任を明らかにした上で、職員個人がおかれてい

た立場や状況も鑑みた厳正なる処分が求められるとともに、本組織が地域住民から信用・信頼される組織として生まれ変わることが強く求められている。

そのためには、職員一人ひとりが公務員としての高い倫理観を持ち、社会的責任を自覚してコンプライアンスを実践し、組織においては、管理者や組織のトップである消防長が地域住民からの信頼の回復のために尽力いただくことを強く要望して、この調査報告書の結びとする。

以上