

西東京市職場環境等調査委員会
調査報告書

平成 29 年 2 月 3 日

西東京市職場環境等調査委員会

目次

第1	経緯	P 1
第2	職場環境等調査委員会	
1	委員会の目的	
2	調査方法等	
第3	A調査の結果	P 2
1	回答者の属性等	
2	パワハラが疑われる言動の有無、種類、感じ方について	P 3
(1)	パワハラが疑われる言動の有無について（設問1）	
(2)	業務の適正な範囲を超え、人格、尊厳を侵害する言動があったと感じたか（設問2）	P 5
(3)	業務の適正な範囲を超え、精神的又は苦痛を伴う言動があったと感じたか（設問3）	P 6
(4)	業務の適正な範囲を超え、職場環境を悪化させる行為と感じたか（設問4）	P 7
(5)	自由記述（設問5）	
3	ハラスメント相談窓口の利用状況等	P 8
(1)	職員課で設置する相談窓口にはラスメントの相談をしなかった理由（設問6）	
(2)	職員課で設置する相談窓口の認知、相談のしやすさについて（設問7）	P 9
4	自由記述について（設問8）	
第4	B調査の結果	P 10
	・教育委員会の職場環境等に関する調査の結果について（報告）	
	・全市立小・中学校長に対する個別聞き取り調査報告（訪問者：教育部長及び教育部特命担当部長）	P 11
第5	結論	P 12
1	教育委員会におけるパワーハラスメントに関し職場環境の状況の把握	
(1)	A調査の結論	
(2)	B調査の結論	
2	教育委員会におけるパワーハラスメントに関し課題の整理	
(1)	現在の取り組み	
(2)	アンケート調査から見えた課題	
3	当面の対応	
4	むすび	
資料編	1 職場環境等調査準備委員会の開催状況	P 13
	2 職場環境等調査委員会の開催状況	
	職場環境等調査委員会設置要領	P 14
	教育委員会の職場環境等に関する調査票	P 15

第1 経緯

西東京市では、職員の人材育成や健康で働きやすい職場環境づくりを進めるため、「西東京市人材育成基本方針」（平成27年3月改定）、「健康な職場環境を目指す健康市役所宣言」（平成28年3月）及び「西東京市職員心の健康づくり対策」（平成27年3月）等を策定し、人事制度や職員の能力開発、職場の環境整備に取り組んでいる。

こうした状況の中、平成28年12月8日、平成28年第4回西東京市議会定例会本会議の一般質問において教育長のパワーハラスメント疑惑について質疑があった。その後、同年12月20日に教育長が辞任され、議会最終日（同年12月21日）に市長が辞任の報告を行った際の質疑を踏まえ、本件調査を実施するものである。

第2 職場環境等調査委員会

本件調査の実施については、市長から庁内で対応を協議するよう指示を受け、副市長、総務部長、総務法規課長、総務法規課副主幹、職員課長による「職場環境等調査準備委員会（以下「準備委員会」という。）」を平成28年12月28日に開催し、協議により次の1及び2の事項に関する方向性を決定した。

同日付で職場環境等調査委員会要領を定め、平成29年1月5日に「職場環境等調査委員会（以下「委員会」という。）」を開催し、次の1及び2の事項を対応方針として決定し、同年1月6日から調査を実施した。

なお、委員会の委員は、準備委員会と同様で、委員長は副市長をもって充て、副委員長は総務部長をもって充てることとした。

1 委員会の目的

委員会は、良好な職場環境の維持向上による職員の最大限の能力発揮及びより効率的な業務遂行の実現に向け、教育委員会におけるパワーハラスメントに関し職場環境の状況の把握及び課題の整理の調査を行うことを目的とする。

2 調査方法等

(1) 調査の対象

平成27年7月以後に教育委員会事務局並びに公民館及び図書館に在職し、又はしていた職員102人（調査時点において派遣等により西東京市以外の団体等に勤務する者を除く。）に対し、後述する項目についてアンケート調査（以下「A調査」という。）を行った。

併せて、調査時点における市立の小学校及び中学校の学校長に対し、後述する項目について聞き取り調査（以下「B調査」という。）を行った。

なお、前教育長については、議会での質疑応答や市長による聞き取りがすでに行われているため、調査対象から除外した。

(2) 調査スケジュールについて

① A調査の調査票の配布及びB調査の教育委員会事務局への依頼

	1月 6日
② A調査の期間	1月6日～ 1月13日
③ B調査の期間	1月10日～1月24日
④ A調査及びB調査の回答の集計	1月31日

(3) A調査に関する調査項目

調査項目は、教育委員会の職場環境の問題として、厚生労働省がパワーハラ研修資料として公開している「パワーハラスメントに関するアンケート調査」において用いられている質問事項を参考に、本市「職場におけるハラスメントの防止に関する要綱」を踏まえて作成したほか、職員課が設置する窓口の認知度等とした。

なお、アンケート調査とした理由は、職場環境の状況の把握及び課題の整理を目的に、等質で均一な質問を一度に多くの職員に対して短期間に行うことができ、さらに、安心して回答することができる無記名とすることにより、回答率の向上が期待できるためである。

(4) B調査に関する調査項目

本委員会が教育委員会事務局に対して調査の協力を依頼し、①アからウに掲げる学校現場への影響等についてヒアリング調査を実施した。

① 聞き取り調査事項

- ア 学校現場への影響の有無及びその内容
- イ 児童又は生徒への影響の有無及びその内容
- ウ 上記のほか保護者その他学校関係者への影響の有無及びその内容

② 調査対象校

- 市立小学校 18校
- 市立中学校 9校

③ 調査方法

教育委員会事務局の教育部長と特命担当部長が、調査対象校を訪問し当該校の学校長に聞き取り調査を行った。

第3 A調査の結果

1 回答者の属性等

今回、アンケートの回答の協力を求めた平成27年7月以後に教育委員会事務局並びに公民館及び図書館に在職し、又はしていた職員（調査時点において派遣等により西東京市以外の団体等に勤務する者を除く。）は、在職している職員が97人、在職していた職員が14人で、調査時点において派遣等により西東京市以外の団体等に勤務する者が9人で、調査対象は102人である。

101人から回答があったため、回答率は99%である。

回答者101人のうち、「課長級以上」と回答した者は14人（14%）、「課長補佐級以下で保谷庁舎勤務」と回答した者は44人（44%）、「課長補佐級以下で保谷庁舎以外で勤務」と回答した者は43人（43%）であった。

2 パワハラが疑われる言動の有無、種類、感じ方について

(1) パワハラが疑われる言動の有無について (設問1)

1 あなたは職場で前教育長から次のような言動を受けたり、見聞きしたことがありますか。いずれもない場合は、チェック不要です。

(チェックする項目のあった方⇒設問2へ)

(チェックする項目のない方⇒設問7へ)

事象	自身が直接受けたことがある。	他者が受けているのを見聞きしたことがある。
① 身体を小突く、ものを投げつける	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 人前での感情的な叱責	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 人格否定や差別的な言葉による叱責	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 性格や容貌などへのからかいや非難	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 悪質な悪口や陰口	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 挨拶や話しかけを無視	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ 必要な情報を与えない、会議から外す	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧ 休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨ 一方的で遂行不可能な業務指示・命令	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑩ 必要以上の仕事への監視・関与	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑪ 能力や経験に見合わない仕事の常時強制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑫ 私生活についての過度な介入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑬ 飲み会などへの参加強制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<設問1の回答状況>

事象	直接受けた。			合計	見聞きした。			合計
	① 課長以上	② 保谷	③ 保谷以外		① 課長以上	② 保谷	③ 保谷以外	
身体を小突く、ものを投げつける	0	0	0	0	1	2	0	3
人前での感情的な叱責	3	1	0	4	11	10	2	23
人格否定や差別的な言葉による叱責	0	0	0	0	3	5	0	8
性格や容貌などへのからかいや非難	0	0	0	0	0	2	0	2
悪質な悪口や陰口	0	0	0	0	3	1	0	4
挨拶や話しかけを無視	0	2	1	3	0	2	0	2
必要な情報を与えない、会議から外す	0	0	0	0	0	2	0	2
休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制	0	0	0	0	0	1	0	1
一方的で遂行不可能な業務指示・命令	1	0	0	1	0	2	0	2
必要以上の仕事への監視・関与	2	1	0	3	6	4	0	10
能力や経験に見合わない仕事の常時強制	0	0	0	0	1	1	0	2
私生活についての過度な介入	0	0	0	0	0	1	0	1
飲み会などへの参加強制	0	0	0	0	0	1	0	1
計	6	4	1	11	25	34	2	61

① 直接受けたと回答した者別・事象別

- ・最も多いのが「人前での感情的な叱責」が4件、次いで「挨拶や話しかけを無視」と「必要以上に仕事への監視・関与」がそれぞれ3件であった。
- ・課長以上では、最も多いのが「人前での感情的な叱責」が3件、次いで「必要以上に仕事への監視・関与」が2件、「一方的で遂行不可能な業務指示・命令」が1件であった。
- ・保谷では、最も多いのが「挨拶や話しかけを無視」が2件、次いで「人前での感情的な叱責」と「必要以上に仕事への監視・関与」がそれぞれ1件ずつあった。
- ・保谷以外では、最も多いのが「挨拶や話しかけを無視」が1件のみであった。

② 見聞きしたと回答した者別・事象別

- ・主なものでは、最も多いのが「人前での感情的な叱責」が23件、次いで「必要以上に仕事への監視・関与」が10件、「人格否定や差別的な言葉による叱責」が8件であった。
- ・課長以上では、最も多いのが「人前での感情的な叱責」が11件、次いで「必要以上に仕事への監視・関与」が6件、「人格否定や差別的な言葉による叱責」と「悪質な悪口や陰口」がそれぞれ3件であった。
- ・保谷では、最も多いのが「人前での感情的な叱責」が10件、次いで「人格否定や差別的な言葉による叱責」が5件、「必要以上に仕事への監視・関与」が4件であった。
- ・保谷以外では、最も多いのが「人前での感情的な叱責」が2件のみであった。

③ 直接受けたと見聞きしたの両方に回答があった事象

「人前での感情的な叱責」、「挨拶や話しかけを無視」、「一方的で遂行不可能な業務指示・命令」、「必要以上の仕事への監視・関与」という4つの事象については、「直接受けた」という回答と「見聞きした」という回答がともにあった。それ以外の9事象については、どちらか一方の回答のみであった。

なお、回答者101人のうち、設問1に回答したのは29人である（直接受けた：課長以上3人、保谷2人、保谷以外1人、見聞きした：課長以上11人、保谷10人、保谷以外2人）。

(2) 業務の適正な範囲を超え、人格、尊厳を侵害する言動があったと感じたか（設問2）

2 上記1の設問で「受けたことがある」又は「見聞きしたことがある」とお答えになった方に伺います。そのうち「業務の適正な範囲を超えて、人格、尊厳等を侵害する言動」があったと感じたものがありましたか。（⇒設問3へ）

- ① 感じた
- ② 感じない
- ③ どちらともいえない

<設問2の回答状況>

	① 課長 以上	② 保 谷	③ 保 谷 以 外	合 計	
① 感じた	4	2	2	8	
② 感じない	1	4		5	
③ どちらともいえない	6	8	1	15	
	計	11	14	3	28

設問1を受け28人から回答があり、業務の適正な範囲を超えて、人格、尊厳等を侵害する言動と感じた職員が8人（29%）いた。

その内訳は、課長以上の職員の4人（36%）がそう感じ、保谷、保谷以外の職員の4人（24%）がそう感じたと回答した。

「感じた」と回答した8人のうち半数の4人が前教育長から直接指示を受ける立場の部課長職の職員であった。

(3) 業務の適正な範囲を超え、精神的又は苦痛を伴う言動があったと感じたか（設問3）

3 上記1の設問で「受けたことがある」又は「見聞きしたことがある」とお答えになった方に伺います。そのうち「業務の適正な範囲を超えて、精神的または身体的苦痛を伴う行為」と感じたものがありましたか。（⇒設問4へ）

- ① 感じた
- ② 感じない
- ③ どちらともいえない

<設問3の回答状況>

	① 課長 以上	② 保 谷	③ 保 谷 以 外	合 計
① 感じた	5	3	1	9
② 感じない	1	4		5
③ どちらともいえない	5	7	2	14
計	11	14	3	28

設問1を受け28人から回答があり、業務の適正な範囲を超えて、精神的または身体的苦痛を伴う行為と感じた職員が9人（32%）いた。

その内訳は、課長以上の職員の5人（45%）がそう感じ、保谷、保谷以外の職員の4人（24%）がそう感じたと回答した。

「感じた」と回答した9人のうち約半数の5人が前教育長から直接指示を受ける立場の部課長職の職員であった。

(4) 業務の適正な範囲を超え、職場環境を悪化させる行為と感じたか（設問4）

4 上記1の設問で「受けたことがある」又は「見聞きしたことがある」とお答えになった方に伺います。そのうち「業務の適正な範囲を超えて、職場環境を悪化させる行為」と感じたものがありましたか。

（設問2～4のいずれかで「感じた」にチェックした方⇒設問5へ）

（設問2～4のいずれも「感じた」にチェックしなかった方⇒設問7へ）

- ①感じた
 ②感じない
 ③どちらともいえない

<設問4の回答状況>

	① 課長 以上	② 保 谷	③ 保 谷 以 外	合 計
①感じた	6	4	2	12
②感じない	1	3		4
③どちらともいえない	4	7	1	12
計	11	14	3	28

設問1を受け28人から回答があり、業務の適正な範囲を超えて、職場環境を悪化させる行為と感じた職員が12人（43%）いた。

その内訳は、課長以上の職員の6人（55%）がそう感じ、保谷、保谷以外の職員の6人（35%）がそう感じたと回答した。

「感じた」と回答した12人のうち半数の6人が前教育長から直接指示を受ける立場の部課長職の職員であった。

(5) 自由記述（設問5）

5 上記2から4までの設問のいずれかで「感じた」とお答えになった方に伺います。「受けた」又は「見聞きした」具体的な言動又は行為などについて、お書きください。（⇒設問6へ）

<設問5（自由記述）>

設問5は「感じた」とされる具体的な言動・行為について12人から自由記述があった。

その内容は、「暴言」、「人前での叱責」「長時間の拘束」といった回答があった。

3 ハラスメント相談窓口の利用状況等

(1) 職員課で設置する相談窓口にはラスメントの相談をしなかった理由 (設問6)

6 上記2から4までの設問のいずれかで「感じた」とお答えになった方に伺います。職員課で設置する相談窓口にはラスメントの相談をされなかった理由で最も当てはまるもののうち2つまで以下からお選びください。(2つまで選択可)
(⇒設問7へ)

- ①職務上何か不利益を被るのではないかと思った。
- ②行為者を刺激しては更にエスカレートすると思った。
- ③何をしても解決しないと思った。
- ④どこへ相談したらよいかわからなかった。
- ⑤自分が我慢すればよいと思った。
- ⑥行動するほどのことではないと思った。
- ⑦教育長という高位の職だったから
- ⑧その他

<設問6の回答状況>

	① 課長 以上	② 保 谷	③ 保 谷 以 外	合 計
①職務上何か不利益を被るのではないかと思った。	0	0	0	0
②行為者を刺激しては更にエスカレートすると思った。	2	2	0	4
③何をしても解決しないと思った。	0	0	0	0
④どこへ相談したらよいかわからなかった。	1	0	0	1
⑤自分が我慢すればよいと思った。	1	0	2	3
⑥行動するほどのことではないと思った。	2	1	0	3
⑦教育長という高位の職だったから	5	1	2	8
⑧その他	1	2	0	3
	12	6	4	22

⑧その他 (自由記述)

22件の回答(回答は2つまで選択可)があった。

最も多かった理由は、「教育長という高位の職だったから」が8件、次いで「行為者を刺激してはさらにエスカレートすると思った。」が4件、「自分が我慢すればよいと思った。」「行動するほどのことではないと思った。」がそれぞれ3件、「どこに相談したらよいかわからなかった。」が1件あった。

自由記述では、「自分たちで解決していくしかないと感じた。」などである。

(2) 職員課で設置する相談窓口の認知、相談のしやすさについて（設問7）

7 市のハラスメントに関する相談窓口について伺います。（1つ選択）
（⇒設問8へ）

- ①相談窓口を知っているし、相談しやすいと思っている。
- ②相談窓口を知っているが、相談しにくいと思っている。
- ③相談窓口を知らない。

<設問7の回答状況>

	① 課長 以上	② 保 谷	③ 保 谷 以 外	合 計	
①相談窓口を知っているし、相談しやすいと思っている。	7	5	4	16	
②相談窓口を知っているが、相談しにくいと思っている。	6	15	11	32	
③相談窓口を知らない。	1	24	26	51	
	計	14	44	41	99

設問7は相談窓口の認知度や利用のしやすさについて、回答者99人のうち32人(32%)が「相談窓口を知っているが、相談しにくいと思っている。」と回答し、51人(52%)が「相談窓口を知らない。」と回答があった。

4 自由記述について（設問8）

8 その他前教育長との関係であなたが感じたことを自由にお書きください。

回答者101人のうち43人（課長以上9人、保谷24人、保谷以外10人）から自由記述があった。

その内容は、「暴言」、「人前での叱責」「長時間の拘束」といった回答があった。

一方、「当事者としては業務の範囲とっていました。」、「厳しい指導はありましたが、勉強になった。」、「学校現場を大切にしていた。」、「教育委員会の長として熱心に取り組んでいた。」、「的確な判断と指示があったので、信頼することができた。」などという回答があった。

第4 B 調査の結果

28 西教教 890 号
平成 29 年 1 月 24 日

職場環境等調査委員会委員長
副市長 池澤 隆史 殿

教育部長
手塚 光利
(公印省略)

教育委員会の職場環境等に関する調査の結果について (報告)

平成 29 年 1 月 5 日付文書にてご依頼のありました標題の件につきまして、下記とおり報告いたします。

記

平成 29 年 1 月 10 日から同月 24 日までの間に教育部長及び教育部特命担当部長が全市立小・中学校長に対し、個別に聞き取り調査を行った結果、次のいずれの項目においても影響がないことを確認しました。

- 1 学校職場への影響
- 2 児童又は生徒への影響
- 3 上記のほか保護者その他学校関係者への影響

全市立小・中学校長に対する個別聞き取り調査報告（訪問者：教育部長及び教育部特命担当部長）				
	学校名	校長名	調査日時	具体的な回答
1	田無小学校	本名 修也	平成29年1月19日(木)午前9時～9時30分	<ul style="list-style-type: none"> ・学校職場への影響 なし ・児童又は生徒への影響 なし ・上記のほか保護者その他学校関係者への 影響 なし
2	保谷小学校	高野 富	平成29年1月10日(火)午前9時～9時30分	
3	保谷第一小学校	赤羽 芳郎	平成29年1月16日(月)午前10時～10時30分	
4	保谷第二小学校	古家 新一	平成29年1月19日(木)午前11時～11時30分	
5	谷戸小学校	野崎 信行	平成29年1月17日(火)午後1時～1時30分	
6	東伏見小学校	清水 宣宏	平成29年1月12日(木)午後2時～2時30分	
7	中原小学校	水野伸一郎	平成29年1月12日(木)午前10時～10時30分	
8	向台小学校	平崎 一美	平成29年1月18日(水)午前11時～11時30分	
9	碧山小学校	小林 克彦	平成29年1月10日(火)午後2時～2時30分	
10	芝久保小学校	渡邊 俊一	平成29年1月19日(木)午後2時～2時30分	
11	栄小学校	中村千佳子	平成29年1月16日(月)午後1時30分～2時	
12	谷戸第二小学校	諸岡 浩	平成29年1月24日(火)午前9時～9時30分	
13	東小学校	幸内 悦夫	平成29年1月18日(水)午前9時～9時30分	
14	柳沢小学校	横山 常雄	平成29年1月20日(金)午前10時～10時30分	
15	上向台小学校	神山 繁樹	平成29年1月19日(木)午後3時～3時30分	
16	本町小学校	保谷 力	平成29年1月10日(火)午前10時～10時30分	
17	住吉小学校	屋宮 茂穂	平成29年1月16日(月)午前9時～9時30分	
18	けやき小学校	高橋 亨	平成29年1月12日(木)午前9時～9時30分	
1	田無第一中学校	山本 一幸	平成29年1月19日(木)午前10時～10時30分	
2	保谷中学校	大橋 亮介	平成29年1月10日(火)午前11時～11時30分	
3	田無第二中学校	井上 雅子	平成29年1月17日(火)午後2時～2時30分	
4	ひばりが丘中学校	勝見 俊也	平成29年1月17日(火)午後3時～3時30分	
5	田無第三中学校	林 祐司	平成29年1月20日(金)午前9時～9時30分	
6	青嵐中学校	東山 信彦	平成29年1月12日(木)午後1時～1時30分	
7	柳沢中学校	西嶋 剛昭	平成29年1月19日(木)午後1時～1時30分	
8	田無第四中学校	大野 雅生	平成29年1月18日(水)午前10時～10時30分	
9	明保中学校	矢野 尊久	平成29年1月10日(火)午後1時～1時30分	

第5 結論

1 教育委員会におけるパワーハラスメントに関し職場環境の状況の把握

(1) A調査の結論

調査結果から、職場環境は、改善に向けた対応が必要な状況にあり、また、相談窓口が十分に機能していなかったことがわかった。

(2) B調査の結論

全市立小・中学校長に対し、個別に聞き取り調査を行った結果、次のいずれの項目においても影響がなかった。

- ① 学校職場への影響
- ② 児童又は生徒への影響
- ③ 上記のほか保護者その他学校関係者への影響

2 教育委員会におけるパワーハラスメントに関し課題の整理

(1) 現在の取り組み

本市のパワーハラスメントに係る取り組みは、「職場におけるハラスメントの防止に関する要綱」及び「ハラスメント予防・対応マニュアル」(以下「マニュアル」という。)に基づき実施しており、相談窓口や研修の実施などについては総務部職員課が総合的かつ全庁的に取り組んでいる。

相談は、年に数件程度あるが、マニュアルに定める西東京市苦情処理委員会の開催実績はない。

なお、本件に関しては、相談窓口への相談はなかった。

(2) アンケート調査から見えた課題

アンケート調査の設問2から設問4で「感じた」と答えたにもかかわらず相談に結びつかなかった点が課題である。

このようなことから、現行のマニュアルに定める取り組みを検証し、相談窓口の周知、相談しやすい窓口体制、職員のパワーハラスメントに対する理解を深めるための研修や周知・啓発の改善・見直しが必要である。

取り組みの見直し・改善策の検討は、庁内検討組織を設置し、職員団体とも連携・協議を行い進める必要がある。

3 当面の対応

(1) ハラスメントの周知・啓発と相談窓口の周知徹底

(2) マニュアルに定めるチェックシートを活用したセルフチェックの実施

4 むすび

今後、市としてハラスメントに対する市の姿勢を庁内に周知徹底し、職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

1 職場環境等調査準備委員会の開催状況

委員の構成及び事務局	副市長、総務部長、総務法規課長、総務法規課副主幹、職員課長（委員長：副市長、副委員長：総務部長） 事務局：職員課人材育成推進係長、同課給与厚生係長
平成 28 年 12 月 28 日（水）	【議題 1】委員会の設置及び承認について 【議題 2】調査票の内容について

2 職場環境等調査委員会の開催状況

委員の構成及び事務局	準備委員会と同様
平成 29 年 1 月 5 日（木）	【議題 1】職場環境等調査委員会の正副委員長の就任について 【議題 2】職場環境等調査委員会の目的・所掌事項について 【議題 3】調査方法等について
平成 29 年 1 月 20 日（金）	【議題 1】A調査の集計結果について 【議題 2】報告書の作成について 【議題 3】結果の取扱いについて
平成 29 年 1 月 31 日（火）	【議題 1】B調査の結果について 【議題 2】報告書（案）について
平成 29 年 2 月 2 日（木）	【議題 1】報告書（案）について

職場環境等調査委員会設置要領

第1 設置

良好な職場環境の維持向上による職員の最大限の能力発揮及びより効率的な業務遂行の実現に向け、教育委員会におけるパワーハラスメントに関し職場環境の状況の把握及び課題の整理をするため、職場環境等調査委員会（以下「委員会」という）を設置する。

第2 所掌事項

委員会は、第1の目的を達成するため次の事項を所掌する。

- (1) 教育委員会におけるパワーハラスメントに関し職場環境の状況の把握及び課題の整理のための調査を行い、市長に報告すること。
- (2) その他前号の調査に関し必要なこと。

第3 組織

委員会の委員は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 副市長
- (2) 総務部長
- (3) 総務部職員課長
- (4) 総務部総務法規課長
- (5) 総務部総務法規課副主幹

第4 委員長及び副委員長

委員会に委員長及び副委員長を置き、委員長は副市長をもって充て、副委員長は総務部長をもって充てる。

- 2 委員長は、委員会の事務を総理し、委員会の結果を市長に報告する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

第5 会議

委員会は、必要に応じ委員長が招集する。

- 2 委員会は、委員の過半数が出席しなければ、開くことができない。
- 3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 4 委員会は、必要があると認めるときは、関係者等に出席又は資料の提供を求め、その意見を聴くことができる。

第6 任期

委員の任期は、第2各号に規定する所掌事項が終了するときまでとする。

第7 庶務

委員会その他本調査に関する庶務は、総務部職員課において処理する。

第8 その他

この要領に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この要領は、平成28年12月28日から適用する。

教育委員会の職場環境等に関する調査票

あなたの属性について伺います。

あなたの職位は（課長補佐以下の方は、勤務地の別もお願いします。）。

- ①課長級以上
- ②課長補佐級以下で保谷庁舎勤務
- ③課長補佐級以下で保谷庁舎以外で勤務

0|

1 あなたは職場で前教育長から次のような言動を受けたり、見聞きしたことがありますか。いずれもない場合は、チェック不要です。

（チェックする項目のあった方⇒設問2へ）

（チェックする項目のない方⇒設問7へ）

事 象	自身が直接受けたことがある。	他者が受けているのを見聞きしたことがある。	
① 身体を小突く、ものを投げつける	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-1
② 人前での感情的な叱責	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-2
③ 人格否定や差別的な言葉による叱責	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-3
④ 性格や容貌などへのからかいや非難	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-4
⑤ 悪質な悪口や陰口	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-5
⑥ 挨拶や話しかけを無視	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-6
⑦ 必要な情報を与えない、会議から外す	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-7
⑧ 休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-8
⑨ 一方的で遂行不可能な業務指示・命令	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-9
⑩ 必要以上の仕事への監視・関与	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-10
⑪ 能力や経験に見合わない仕事の常時強制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-11
⑫ 私生活についての過度な介入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-12
⑬ 飲み会などへの参加強制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-13

2 上記1の設問で「受けたことがある」又は「見聞きしたことがある」とお答えになった方に伺います。そのうち「業務の適正な範囲を超えて、人格、尊厳等を侵害する言動」があったと感じたものがありましたか。（⇒設問3へ）

- ①感じた
- ②感じない
- ③どちらともいえない

2|

3 上記1の設問で「受けたことがある」又は「見聞きしたことがある」とお答えになった方に伺います。そのうち「業務の適正な範囲を超えて、精神的または身体的苦痛を伴う行為」と感じたものがありましたか。（⇒設問4へ）

- ①感じた
- ②感じない
- ③どちらともいえない

3|

- 4 上記1の設問で「受けたことがある」又は「見聞きしたことがある」とお答えになった方に伺います。そのうち「業務の適正な範囲を超えて、職場環境を悪化させる行為」と感じたものがありましたか。

(設問2～4のいずれかで「感じた」にチェックした方⇒設問5へ)

(設問2～4のいずれも「感じた」にチェックしなかった方⇒設問7へ)

- ①感じた
 ②感じない
 ③どちらともいえない

4|

- 5 上記2から4までの設問のいずれかで「感じた」とお答えになった方に伺います。「受けた」又は「見聞きした」具体的な言動又は行為などについて、お書きください。(⇒設問6へ)

- 6 上記2から4までの設問のいずれかで「感じた」とお答えになった方に伺います。職員課で設置する相談窓口にはラスメントの相談をされなかった理由で最も当てはまるもののうち2つまで以下からお選びください。(2つまで選択可)

(⇒設問7へ)

- ①職務上何か不利益を被るのではないかと思った。
 ②行為者を刺激しては更にエスカレートすると思った。
 ③何をしても解決しないと思った。
 ④どこへ相談したらよいかわからなかった。
 ⑤自分が我慢すればよいと思った。
 ⑥行動するほどのことではないと思った。
 ⑦教育長という高位の職だったから
 ⑧その他

6|

- 7 市のラスメントに関する相談窓口について伺います。(1つ選択)

(⇒設問8へ)

- ①相談窓口を知っているし、相談しやすいと思っている。
 ②相談窓口を知っているが、相談しにくいと思っている。
 ③相談窓口を知らない。

7|

- 8 その他前教育長との関係であなたが感じたことを自由にお書きください。

調査にご協力いただきありがとうございました。