

西東京市職場環境等改善・見直し検討部会  
検討報告書

平成 29 年 8 月 10 日

西東京市職場環境等改善・見直し検討部会

## 目次

1	はじめに	P 2
2	個別ヒアリング	
	(1) 実施日程	
	(2) ヒアリング対象者	
	(3) ヒアリング者	
	(4) メンタルヘルスカウンセラーのコメント	
	(5) 個別ヒアリングの結果と改善策の方向性	P 3
3	教育委員会教育部の職場環境の改善策について	
	(1) 教育長の取り組み姿勢	P 4
	(2) コミュニケーションの量・質の確保	
	(3) 職員指導・育成	
	(4) 相互支援等相談環境の整備	
4	ハラスメントに関する全庁アンケート	
	(1) 実施日程	
	(2) 対象者	
	(3) 部会のコメント	
	(4) アンケートの結果と改善策の方向性	P 5
5	西東京市におけるハラスメントに係る職場環境の改善策について	P 6
	(1) 市長の取り組み姿勢を表明	
	(2) 特別職の研修等（新規）	
	(3) ハラスメント予防・対応マニュアルの見直し	
資料 1	西東京市職場環境等改善・見直し検討部会設置要領	P 7
資料 2	職場環境等改善・見直し検討部会の開催状況	P 8

## 1 はじめに

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前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。

本年 1 月 5 日に副市長を座長とする「西東京市職場環境等調査委員会（以下「調査委員会」という。）」を設置し、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調査目的としたアンケート調査（以下「教育部アンケート調査」という。）及び学校長ヒアリングを実施した。

本年 2 月 3 日、調査委員会は、その結果を「西東京市職場環境等調査委員会調査報告書（以下「調査報告書」という。）」としてとりまとめ、平成 29 年第 1 回定例会（2 月 27 日）において議会へ報告を行った。

調査委員会の報告結果は、当時の教育委員会の職場環境は改善に向けた対応が必要な状況で、相談窓口が十分に機能していなかったことが課題であるとし、改善に向け、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・啓発について、改善・見直しを行う必要があるというものであった。

この報告結果及びその後の議会での質疑等を踏まえ、教育委員会教育部及び全庁的なハラスメントに係る職場環境の改善・見直しを図るため、その内容を検討する庁内検討組織として、安全衛生委員会の委員を中心に構成する西東京市職場環境等改善・見直し検討部会（以下「部会」という。）を平成 29 年 4 月 24 日に設置した。

部会では、職場環境の改善・見直しを検討するに当たり、調査報告書で報告のあった課題の原因や要因を明らかにする必要があると考え、関係する職員に対して個別ヒアリングを実施するとともに、全庁的な職場環境の改善・見直しの検討に向けては、ハラスメントに関する全庁アンケート調査を実施した。それらの結果を踏まえ現行のハラスメント予防・対応マニュアルの改善・見直しについて検討するとともに、周知・啓発方法及び相談体制のあり方等について報告書としてとりまとめたものである。

## 2 個別ヒアリング

### (1) 実施日程

平成 29 年 5 月 10 日（水）、同月 12 日（金）、同月 17 日（水）、同月 26 日（金）、同年 6 月 7 日（水）及び同月 9 日（金）の計 6 日

### (2) ヒアリング対象者

平成 27 年 7 月から平成 29 年 1 月 6 日までに教育委員会事務局に在職し、又はしていた職員と教育部の管理職の計 43 人に行った。

### (3) ヒアリング者

市委嘱のメンタルヘルスカウンセラー 2 名

### (4) メンタルヘルスカウンセラーのコメント

ヒアリングでは、率直に話を聴けたと感じており、今後も引き続きフォローが必要な様子の方は特にいなかった。職場の雰囲気やコミュニケーションについては、概ね悪くなかったという印象を持ったが、常に仕事に追われ、他の職員に目を配る余裕は少ないように感じられた。

前教育長は、管理職以外の職員に対しては優しい態度であったものの、管理職に対しては仕事に対する要求が厳しい様子が伺われた。管理職は前教育長からの詳細な説明や細かな指示に応えるため、資料の作成などで日々追われていた様子である。また、事業や取組みの方向性が前教育長の考え方と多少ずれていると納得を得るのが難しく、ときには多少きつい言い方で指導を受けることもあったようだ。このような指示の背景は、前教育長が長年携わってきた教育行政への熱い思いと学校現場を第一に考えているということであり、妥協を許さない仕事への姿勢がヒアリングを通して感じられた。

#### (5) 個別ヒアリングの結果と改善策の方向性

##### ① 個別ヒアリングの主な結果

###### ア 職場の雰囲気等について

- ・職場の雰囲気は悪くはなかったが、職場全体的に忙しく、常に仕事に追われていた。
- ・管理職は他機関との調整等に追われ、互いに相談・報告がしにくく、部下は相談・報告のタイミングに気を遣うこともあった。

###### イ 職員課への相談について

- ・相談しなければならないこととは思わなかった。・相談しない理由は、教育長という高位の職だったから・相談窓口を知らない。・プライバシーが守られるかなど相談体制に不安を感じる。

###### ウ 前教育長について

- ・求めるレベルが高く、今までとは違うやり方を求められることがあり、戸惑いがあった。
- ・管理職には詳細な説明を求めたり、細かく指示を出し、ときに厳しい言葉や指導があった。
- ・前教育長が係わる場面においては、緊張感があった。

##### ② 改善策の方向性

上記①の結果を踏まえ、改善策の方向性を次のとおりとする。

業務の効率化や事務の適正配分などの視点を踏まえながら、必要なタイミングに相談や報告ができるような職場環境づくり、雰囲気づくりが必要である。また、ハラスメントの理解度向上に向けた研修や相談窓口の周知徹底、相談に対する信頼感の醸成を踏まえた取組みの改善・見直しが必要である。さらに、教育委員会全体として、積極的なコミュニケーションを図り、円滑な教育行政の運営に努める必要がある。

### 3 教育委員会教育部の職場環境の改善策について

ハラスメント行為は、職員の尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招く、重要な

課題として認識し、すべての職員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。

(1) 教育長の取り組み姿勢

教育委員会のトップである教育長は、ハラスメントのない職場づくりに取り組む姿勢を明確にする。

- ① 教育長は、「健康」イクボス・ケアボス宣言において姿勢を明確にする。
- ② 宣言を教育委員会全体に周知していく。

(2) 教育部の職場環境改善策

① コミュニケーションの量・質の確保

職場の雰囲気は悪くないが、繁忙等により声を掛け・相談がしにくい状況があった。改善に向け、管理職が積極的に声掛けを行い、明るい職場環境を創出する。

ア 各職場における課内、係内会議の励行

イ 人事考課の面接等の機会を活用して、積極的にコミュニケーションを図る。

② 職員の育成・指導

職員自らが働きやすい、快適な職場づくりの担い手であることを意識する。管理職においては、相談しやすい組織風土をつくるため、職員一人ひとりに目を配り、職員の意識の向上に努める。

ア 相談しやすい組織風土づくり及び職員の意識の向上を図るため、ハラスメント研修等への積極的な参加を促す。

イ 働きやすい、快適な職場づくりを図るため、アンケートやセルフチェック等への参加を促す。

③ 相互支援等相談環境の整備

職員は管理職も含め、互いの状況を理解し、相談場所や時間帯などの配慮に努める。職員課のカウンセリング、メンタルヘルス、ハラスメント相談窓口等へつながることができるよう周知を図る。

ア 相談しやすい環境を整えるため、職員は相互に連携し、必要に応じて部内横断的な対応を講じる。

イ 部内会議等を活用し、職員課等の各種相談窓口の周知に努める。

④ 教育委員会事業場安全衛生委員会の取り組み

ア ハラスメント対策の普及・啓発に努める。

イ 安全衛生委員会の職場巡視を活用して、職場の状況把握に努める。

#### 4 ハラスメントに関する全庁アンケート

(1) 実施日程

平成 29 年 5 月 31 日から 6 月 12 日まで

(2) 対象者

常勤の一般職（再任用短時間勤務職員を含む。）1,045 人中 686 人が回答

(3) 部会のコメント

庁内 Web 掲示板や研修で、ハラスメントに関して周知を図っているが、実際には相談窓口の認知度は低調であったため、周知の方法や頻度など改善・見直しを図る必要がある。

最近3年の間に、パワーハラスメントが疑われる言動を受けたと回答した職員の割合は、厚生労働省の平成28年度調査の全国平均（32.5%）を下回るもののその人数は137人（約20%）の回答があったことを重く受け止めるとともに、全庁挙げて改善に取り組む必要がある。

#### (4) アンケートの結果と改善策の方向性

##### ① アンケートの主な結果

###### ア ハラスメントの認知度について

パワハラが約99%、セクハラ約99%、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント約89%

###### イ 最近3年の間にハラスメントの言動・行為を受けた

パワハラが約20%、セクハラ約3.5%、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント約1.0%

###### ウ イの行為者について（上位2つ）

「上司又は先輩」、「同僚」

###### エ 相談相手について（上位2つ）

「上司、先輩、同僚」、「家族や親しい友人」

###### オ 相談窓口の認知度・相談のしやすさ

相談窓口を知らない：約53% 知っているが相談しにくい：約33%

###### カ 相談窓口に求められるもの（上位2つ）

相談者のプライバシーが確保されること、相談したことにより不利益が生じないこと

###### キ 職場の状況

職場の雰囲気 「大変いい・いい」約82%

職場のコミュニケーション 「非常に満足・満足」約75%

###### ク 予防・解決のための取り組み（上位2つ）

ハラスメントを起こさないというトップの意思表示、相談窓口の設置と周知

##### ② 改善策の方向性（自由意見：上位3つ）

###### ア 適切かつ良質なコミュニケーションの確保

コミュニケーション能力の向上、挨拶・声掛けによる良好な人間関係の構築、相談しやすい職場環境の醸成などの対応が必要である。

###### イ 業務配分の見直し・効率化による余裕の創出

公平な業務配分、効率化による職員の心身の余裕の創出、組織的に課題に対応する体制などの対応が必要である。

###### ウ 相談機能の充実

相談機会の創出、相談しやすい体制・雰囲気の醸成などの対応が必要である。

## 5 西東京市におけるハラスメントに係る職場環境の改善策について

### (1) 市長の取り組み姿勢を表明

組織のトップである市長が「ハラスメントをしない・許さない」というメッセージを職員に発信し、ハラスメントのない職場づくりに取り組む姿勢を明確にします。

- ① 5月16日「健康」イクボス・ケアボス宣言にて表明
- ② 見直し後のハラスメント予防・対応マニュアルにてメッセージを発信(予定)

### (2) 特別職の研修等(新規)

特別職について、メンタルヘルスカウンセラーによる自らの行動の振り返りや、専門家によるハラスメント予防研修を行う。

- ① 弁護士又は社会保険労務士による研修会⇒ハラスメントの理解と事例研修
- ② セルフチェックによる振り返り⇒カウンセラーによるアドバイス

### (3) ハラスメント予防・対応マニュアルの見直し

#### ① ハラスメント予防策の改善・見直し

新たな取り組みなどによりハラスメント予防の周知・啓発及び理解を深める。

ア アンケート調査(新規)

イ 職員ポータルサイトを活用した広く職員が受講できる研修の実施(Web研修)(新規)

ウ アサーション、アンガーマネジメントを取り入れた集合研修(見直し)

エ セルフチェック(既存)

#### ② ハラスメント対応の改善・見直し

ハラスメントへの対応について、相談しやすい環境の整備を行う。

ア 相談窓口の周知について

- ・上記(1)のアンケート調査及びWeb研修などの機会を通じて行う。
- ・庁内掲示板、ポスター、パンフなどによる周知(新規)
- ・相談員のスキル向上研修(見直し)

イ 相談しやすい窓口体制について

- ・気軽に身近で相談できる相談体制の整備(新規)
- ・東京都市町村公平委員会の周知、第三者相談窓口の検討(新規)
- ・相談時のプライバシーなどに配慮した相談体制のための研修・周知

#### ③ 職員安全衛生委員会における取り組み

全庁横断的な組織である職員安全衛生委員会においてハラスメント対策の点検を行い、取り組みの改善・見直しを図っていく。

## 西東京市職場環境等改善・見直し検討部会設置要領

## 第1 設置

西東京市職場環境等調査委員会調査報告書のアンケート調査から見えた課題を踏まえ、庁内におけるハラスメントの予防及び対応に関する必要な調査を行い、及び改善・見直しの検討を行うため、西東京市職場環境等改善・見直し検討部会（以下「部会」という。）を設置する。

## 第2 所掌事務

部会は、現行のハラスメント予防・対応マニュアルに定める取り組みを検証し、次の事項について調査し、及び改善・見直しの検討を行い、その結果を報告書としてとりまとめるのうえ、市長に報告する。

- (1) 相談に結びつかなかった原因・要因に係る個別ヒアリング調査について
- (2) 相談窓口の周知について
- (3) 相談しやすい窓口体制について
- (4) 職員のパワーハラスメントへの理解を深めるための研修や周知・啓発について
- (5) その他ハラスメントの予防・対応策として必要な事項について

## 第3 構成

部会の委員は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 総務部長
- (2) 健康福祉部長
- (3) 教育部長
- (4) 総務部総務法規課長
- (5) 総務部職員課長
- (6) 健康福祉部生活福祉課長
- (7) 教育部教育企画課長
- (8) 総務部総務法規課副主幹 1人
- (9) 保健師 1人
- (10) 自治労西東京市職員労働組合から推薦があった者 3人

## 第4 部会長及び副部会長

部会に部会長及び副部会長を置き、部会長は総務部長をもって充て、副部会長は健康福祉部長をもって充てる。

- 2 部会長は、会務を総理し、部会を代表する。
- 3 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるとき、又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。

## 第6 会議

部会の会議は、必要に応じて部会長が召集する。

- 2 部会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 部会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数の場合は、部会長の決するところによる。

## 第7 関係者の出席

部会長は、必要があると認めるときは、部会の会議に関係者の出席を求め、意見等の聴取をすることができる。

## 第8 庶務

部会の庶務は、総務部職員課において処理する。

## 第9 委任

この要領に定めるもののほか部会に関し必要な事項は、部会長が別に定める。

## 附 則

この要領は、平成 29 年 4 月 24 日から施行する。



## 職場環境等改善・見直し検討部会の開催状況

委員の構成及び事務局	総務部長、健康福祉部長、教育部長、総務法規課長、総務法規課副主幹、職員課長、生活福祉課長、教育企画課長、職員課給与厚生係主任、職員団体3名（部会長：総務部長、副部会長：健康福祉部長） 事務局：総務部参与、職員課人材育成推進係長、職員課給与厚生係長
平成 29 年 5 月 9 日（火）	議題 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 検討部会の目的について</li> <li>・ 今後のスケジュールについて</li> <li>・ 改善・見直し（案）の検討について</li> <li>・ 個別ヒアリングの設問について</li> <li>・ アンケート調査について</li> </ul>
平成 29 年 5 月 25 日（木）	議題 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アンケート調査について</li> <li>・ 改善・見直し（案）の検討について</li> </ul>
平成 29 年 6 月 28 日（水）	議題 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別ヒアリングの結果について</li> <li>・ アンケート集計結果について</li> <li>・ 改善・見直し（案）の検討について</li> </ul>
平成 29 年 7 月 21 日（金）	議題 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 改善・見直し（案）の検討について</li> </ul>
平成 29 年 8 月 10 日（木）	議題 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 改善・見直し（案）の検討について</li> </ul>