

職場環境改善委員会の意見を受けた町の職場環境改善策について

吉富町

吉富町では、第三者調査委員会の調査報告を受けて、今後の職場環境の改善のための外部有識者を交えた委員会を設置し、協議を重ねてきました。

このたび、委員会での様々な議論や意見を踏まえ、町としての職場環境改善策を取りまとめましたので公表します。

今後、これらの改善策に真摯に取り組み、職員一人ひとりが能力を最大限発揮し、安心して働ける環境の構築を進めるとともに、関係者や住民の皆様からの信頼回復に取り組んでまいります。

※職場環境改善委員会の概要

○委員構成（7名、詳細は別紙）

弁護士、精神科医、臨床心理士、住民代表2名、職員労働組合2名

○協議事項

第三者調査委員会の報告書において指摘された町の問題点や再発防止策の提言をもとに、以下の点について委員から意見を聴取

1. 精神疾患や発達障害等の特性を持った職員への組織としての対応
2. 町長と職員との関係性のあり方と具体的な接し方
3. ハラスメントの根絶に向けた具体的な取組と組織の体制
4. ハラスメント発生時の相談等に関する組織の体制
5. その他職場環境の改善に関すること

○会議経過（全4回）

◇第1回会議（令和7年5月29日開催、委員1名欠席）

会議内容：・委員長の選任について

- ・委員会設置の経緯と第三者調査委員会の調査報告について
- ・委員会における協議事項について

◇第2回会議（令和7年6月22日開催、委員全員出席）

会議内容：・精神疾患や発達障害等の特性を持った職員への組織としての対応について

- ・町長と職員との関係性のあり方と具体的な接し方について

◇第3回会議（令和7年8月9日開催、委員全員出席（うち1名はWeb参加））

会議内容：・ハラスメントの根絶に向けた具体的な取組と組織の体制について

・ハラスメント発生時の相談等に関する組織の体制について

◇第4回会議（令和7年8月28日開催、委員全員出席）

会議内容：・ハラスメント発生時の対応について

・職場環境改善委員会の意見を受けた町の職場環境改善策について

※職場環境改善委員会において出された主な意見

【精神的特性を有する職員への対応】

○専門性が高く個々の管理職に対応を委ねることは困難であり、専門知識を持つ立場からの助言や支援が必要。

○管理職自身が精神的特性に関する知識を習得すべき。

○管理職の外部への相談件数が少ない。管理職が自身の対応について相談できる場が必要。

○相談内容が上司等に知れることを懸念する意見や相談窓口を利用しづらいという意見もあり、職員がより相談しやすい環境を整備することや、相談窓口の秘匿性や有用性を周知し理解してもらうべき。

○精神的特性を有する職員が生じた場合は、専門家も交えたチームによる柔軟な個別対応が必要。

○精神的特性を有する職員ができるだけミスなく業務を行えるよう管理職が実行できるところから取り組んでいくべき。

○休職などをカバーする職員の負担や不満への配慮が必要。

○上司が部下の育成に積極的になるためにも部下を育てられる上司を評価する仕組みが必要。

【町長と職員の関係性のあり方と具体的な接し方】

○町長は自身の振る舞いや言動が職員に与える影響を認識する必要がある、意識を持って行動・発言すべき。

○町長としては冗談のつもりであっても立場上、職員は真に受けてしまう。役職がある人の言葉には重みがある。

○職員にとって町長が「特別な存在」であるという感覚を理解してもらうべき。

○町長に限らず、誤解や認識不足が問題を起こす可能性があり、指導の在り方の改善が必要。

○感情的な指導ではなく、相手の成長を促す指導が求められており、相手を不快にさせる指導は避けるべき。

○係員、係長、課長、特別職で注意すべきポイントが異なるため、職種に応じた研修が必要。

【ハラスメントの根絶に向けた具体的な取組と組織の体制、ハラスメント発生時の相談等に関する組織の体制】

- 現状を把握する上で定期的なアンケートがあった方が良い。
- 無記名一律のアンケートにより、ハラスメントを見たという意見が出ることも期待できる。
- 現状よりもっと機密を守られる、例えば弁護士を窓口にする事ができないか。
- 弁護士はハラスメント認定の話になりがちだが、産業カウンセラーなどが相談窓口の入口としては広く、職員の意見を聞ける面もある。
- 人事の相談窓口には行きにくい人など、現状の窓口では言えない職員の意見を吸い上げるためには窓口を広げた方が良い。
- 町はメンター制度を1対1で行っているが、相性が合わない場合もあると思うので、3名ずつ程度のグループにすれば言いやすい人に言うこともできるようになる。
- 自分がハラスメントをしていることが分からない場合が多い。セルフチェックを行なうことで気づく人がいるかもしれない。
- セルフチェックにより、こういうことがハラスメントになると分かるので職員の認識が十分でない期間は効果的だと思う。
- 行動規範集のように、こういう事例はだめ、こういう事例は良いというものがあると良い。
- 特別職のハラスメントについて、特別職は懲戒処分の対象にならない。本件を契機に、あえて「特別職に対して」強い意識付けをするため、何らかの手立てが必要ではないか。たとえば、特別職も含めハラスメントはしないという宣言を表明する、特別職をも対象にする条例化を検討するなど、いくつかの方法が考えられる。
- ハラスメント防止の条例化は、ハラスメントの牽制という意味でかなり強くなると思う。
- 我々はハラスメントを許さない町だということを発信する必要がある。

※委員会での意見を踏まえた町の職場環境改善策

1. 準備が整い次第、速やかに取り組む改善策

①相談窓口の充実に関する取り組み(各課題の共通事項)

- ア. 内部相談窓口の充実（窓口の拡充、相談方法の多様化など利用しやすい環境の整備）
- イ. 相談窓口に関する職員への制度や仕組み、相談により不利益を被ることがないことの周知徹底

②精神的特性を有する職員の対応に関する取り組み

- ア. 管理職への発達障害や精神疾患に関する知識を習得するための研修の実施
- イ. 休職職員等が生じた影響により負担が増加する職員への人事評価等における配慮の実施

③ハラスメントの根絶に向けた具体的な取組と組織の体制、ハラスメント発生時の相談等に関する組織の体制

- ア. ハラスメントに該当する事例の周知と定期的なセルフチェックの実施

2. 今年度中をめどに取組を開始する改善策

①相談窓口の充実に関する取り組み(各課題の共通事項)

- ア. 相談窓口に相談があった際のマニュアル作成等による対応の改善

②精神的特性を有する職員の対応に関する取り組み

- ア. 職員対応やマネジメントについて、管理職が悩みを共有し、支援を受けられる仕組みの構築
- イ. 発達障害等の特性を有することが疑われる職員への組織としての初期対応及び支援等に関するマニュアルの策定
- ウ. 特別職を対象とした、ハラスメントや部下への指導等に関する研修の実施

③ハラスメントの根絶に向けた具体的な取組と組織の体制、ハラスメント発生時の相談等に関する組織の体制

- ア. 定期的な職員向けの無記名アンケートなど職場環境やハラスメントに関する意見を拾い上げる仕組みの充実

3. 来年度からの開始を目標に取り組む改善策

①相談窓口の充実に関する取り組み(各課題の共通事項)

- ア. 外部相談窓口の充実(産業医、弁護士、専門のカウンセラーなどの相談窓口の追加設置の検討)
- イ. 外部機関による職員援助プログラムの内容の充実、管理職を含む職員への周知徹底

②精神的特性を有する職員の対応に関する取り組み

- ア. 精神科医の資格を持つ産業医の指定または専門的知見を有する方の助言を得るためのアドバイザーの導入と積極的な活用
- イ. 精神的特性を有する、またはその疑いのある職員が生じた場合のサポートチーム(精神科医、臨床心理士、人事部局等で構成)による対応の実施
- ウ. 管理職や係長の部下育成に関する人事評価項目の設定

③ハラスメントの根絶に向けた具体的な取組と組織の体制、ハラスメント発生時の相談等に関する組織の体制

- ア. メンター制度の充実
- イ. ハラスメント予防及びハラスメント発生が疑われる事案が生じた際の対応等に関する外部有識者を交えた委員会の設置
- ウ. 既存のハラスメント防止に関する規程から特別職まで対象を広げたハラスメント防止条例への格上げ検討

以上の取組に加え、第三者調査委員会でも指摘をいただいております町長と職員の関係性のあり方についても、本委員会の議論を踏まえ、今後は以下に留意して対応することといたします。

- ・町長から管理職を除く職員への直接の指導は原則として行わず、副町長または管理職等に委ねること
- ・業務の関係で町長室に管理職以外の職員を呼ぶ際は、原則として副町長または管理職を同席させること
- ・日々の職員とのコミュニケーションにおいては、町長は職員にとっては特別な存在であることを認識し、自身の言動による影響の大きさを十分に考慮し、発言内容に留意すること
- ・適切な関係性を維持するための仕組みづくりや、万が一問題が生じた際の対応方法についても検討を進めること

吉富町職場環境改善委員会 委員名簿

敬称略

役職	氏名
弁護士	西村 幸太郎
精神科医（産業医）	守田 義平
臨床心理士	吉澤 佳代子
住民代表	太田 重文
住民代表	中川 和生
職員労働組合	出水 健太
職員労働組合	奥 竜也

任期：令和7年8月31日まで