

教育委員会事務局における組織風土の改善に向けた取組等について

教育委員会事務局では、この間の不適切事案等の発生を受け、教育委員会事務局における組織風土の状況を把握し、改善につなげることを目的に、学識経験者から意見をいただきながら、「ハラスメント防止対策強化月間」の設置、ハラスメントに係るアンケート調査等を実施することとしました。

令和7年度の実施状況につきまして、関連事項を含め、以下の通り報告します。

1 令和7年度に実施した組織風土の改善を図る取組

教育委員会事務局独自の取組として、「ハラスメント防止対策強化月間」の設置及びアンケート調査の実施を計画し、学識経験者より意見を聴取しました。その後、毎年度12月をハラスメント防止対策強化月間として定め、ハラスメント相談窓口の周知、アンケート調査を実施しました。

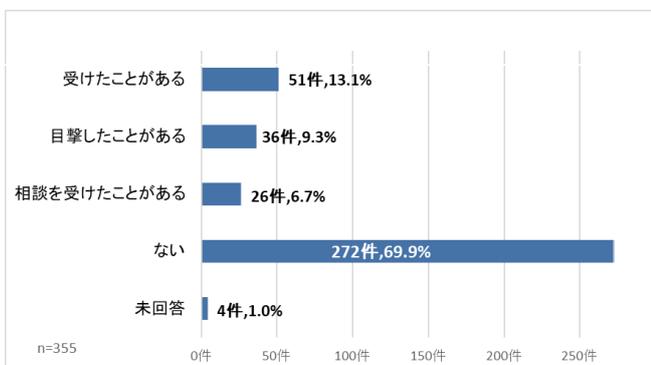
なお、今般実施した取組は、中長期的な組織風土の状況把握及び改善を目的に、今後、当面継続して行っていきます。

2 アンケート調査実施概要

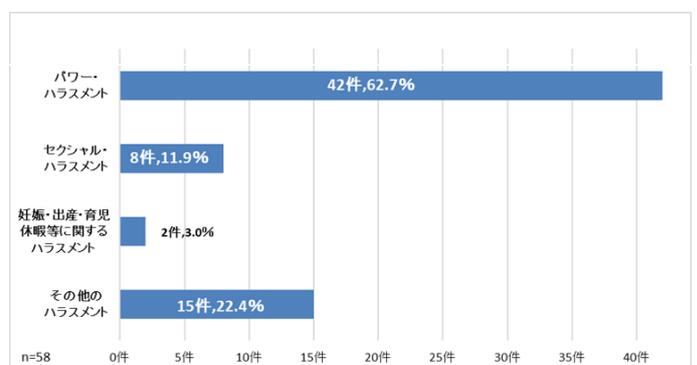
- (1) 対象：教育委員会事務局に従事する常勤・非常勤職員 463名(匿名)
- (2) 実施期間：令和7年12月1日(月)～12月19日(金)
- (3) 回答人数：355名
- (4) 回答率：76.7%
- (5) 項目数：15項目

3 調査結果(抜粋)

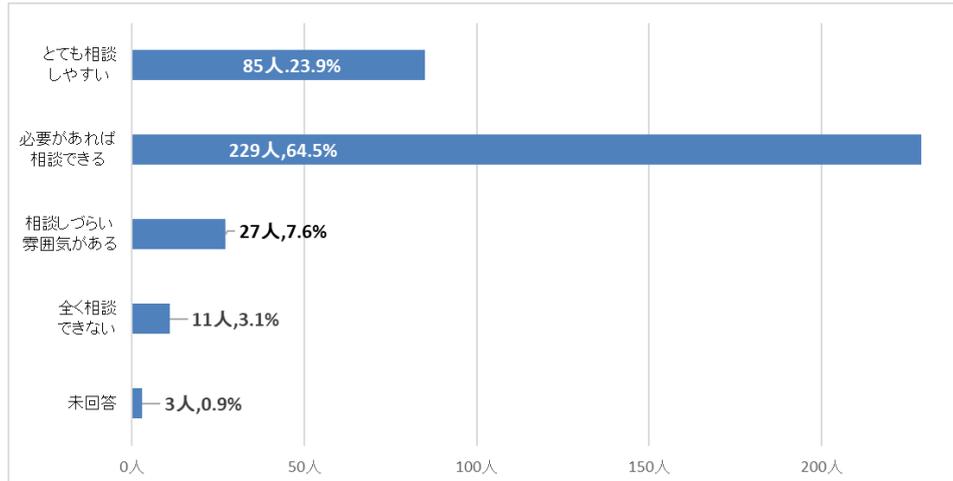
【設問1】令和7年4月以降に、あなたの職場でハラスメント行為を受けたり、見聞きしたりしたことはありますか(複数回答可)



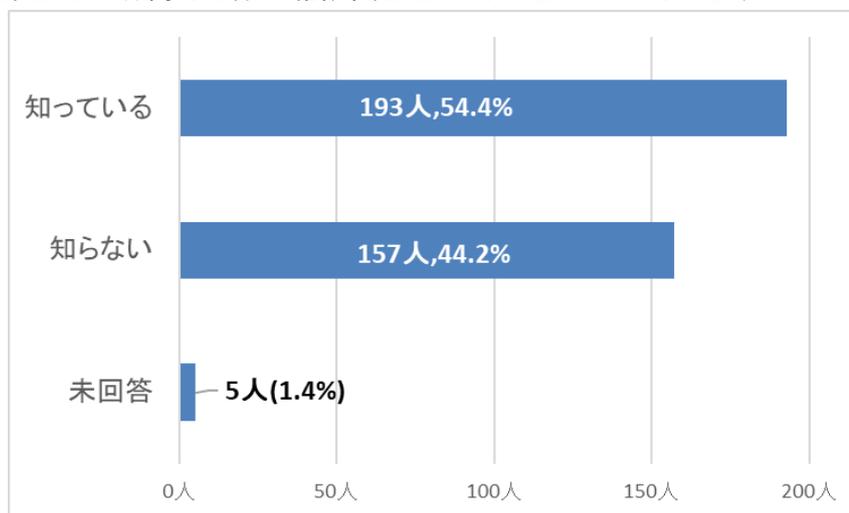
【設問2】<設問1で「受けたことがある」「見聞きしたことがある」と回答した人への設問>ハラスメントの種類は何ですか(複数回答可)



【設問3】何か相談したいと思った際に、あなたの所属では気軽に(躊躇なく)上司に相談できますか



【設問4】ハラスメントに関する苦情相談を受ける「ハラスメント相談員」が各所属に配置されていますが、あなたの所属では誰が相談員となっているか知っていますか



4 アンケート調査の結果を受けた今後の対応

- (1) 新たに異動等で教育委員会事務局に配属された職員を対象とした研修を毎年度実施し、その中でハラスメント相談窓口の周知等を行っていきます。
- (2) アンケート調査の中で、ハラスメントが現在も「発生している」、または「発生しうる可能性が高い」との回答があったことへの対応として、係長級以上の職員は悉皆でハラスメント防止に関するオンライン研修の受講を義務付けます。
合わせて、教育委員会事務局職員向けに「組織風土等の改善を考えるワークショップ」の実施を検討していきます。

5 その他

令和7年2月の文教委員会で報告した、元会計年度任用職員Aの不適正な超過勤務等の件に関して、この間、対象となる元職員の代理人と教育委員会事務局で、該当となる日程等について、双方で確認を進め、本年1月、対象となる超過勤務手当等(合計45,148円)の返納を受けました。

杉並区教育委員会事務局 不適切事案、組織風土に関する調査結果

概要

1. 調査の目的

主に令和5年度に発生した不適切事案等の認知度を測るとともに、改めてその内容を周知する。
組織風土の状況を定量的に把握し、再発防止対策の効果を測るとともに、さらなる改善につなげる。

2. 調査対象

学校勤務を除く教育委員会事務局の全職員 463名（男性181名、女性282名）

3. 調査実施期間

令和7年12月1日（月）～12月19日（金）

4. 回答者数・回答率

回答者355名 ・ 回答率76.7%

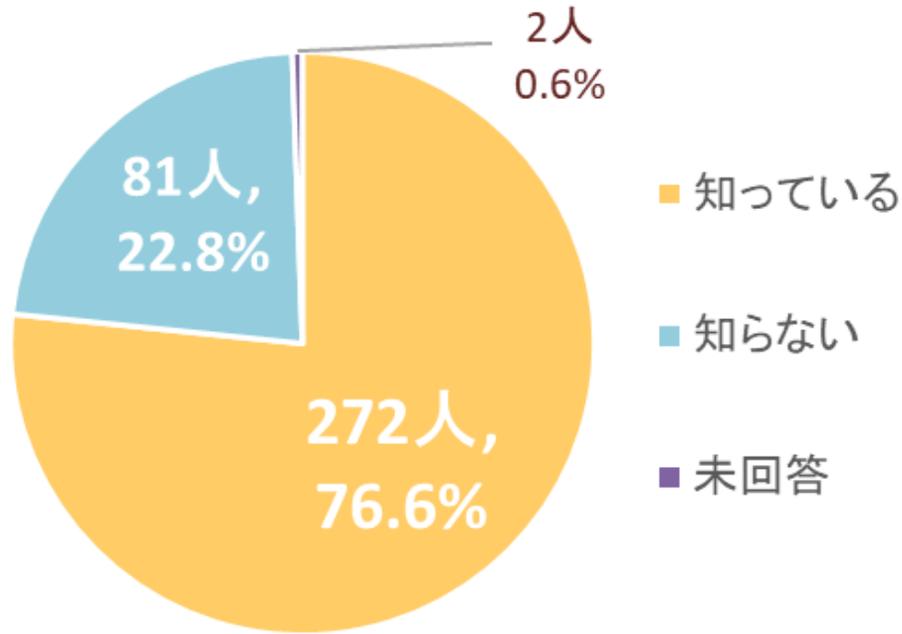
5. 設問数 15

- ・不適切事案の認知度 Q1～3
- ・組織風土に関する調査（教育職依存の組織風土・不適切事案の発生要因に係る組織風土） Q4～8
- ・組織風土に関する調査（ハラスメント・組織風土の改善策に関する調査） Q9～12
- ・回答者情報Q14～15



I .不適切事案の認知度

Q1.令和5年度に済美教育センター元会計年度任用職員の不正やパワハラ、小学校の指導要録の紛失などについて、公益通報があったことを知っていますか？

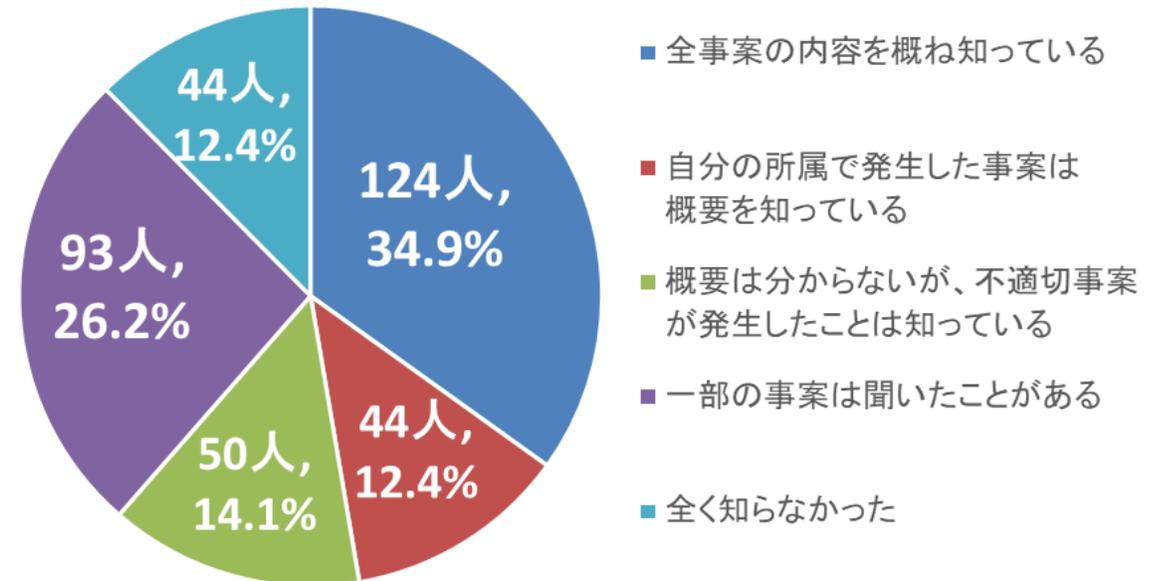


Q1 大部分の職員が、公益通報があったことを知っています。

Q2 全事案または自分の所属の事案を「知っている」は47.3%
「概要は分からない/一部聞いたことがある/全く知らなかった」は52.7%と二分化しています。

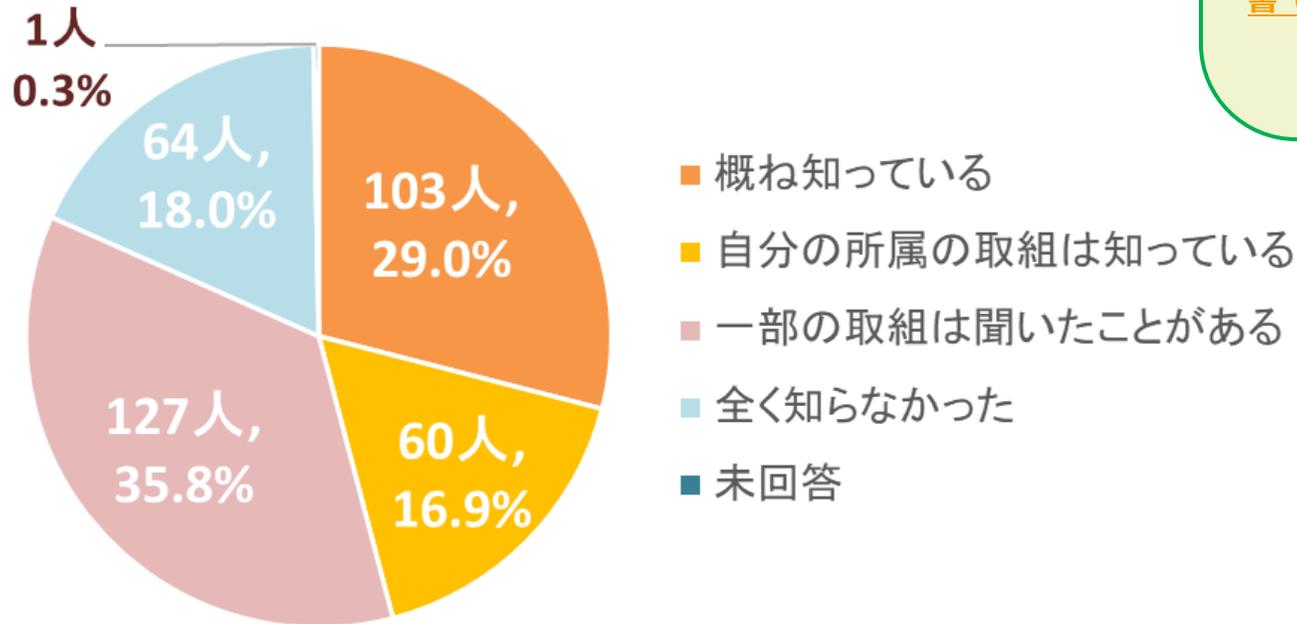
Q2.令和6年度に検討委員会を立ち上げ、不適切事案等の要因分析や再発防止対策の検討を行いました。対象とした事案をどの程度知っていますか？

[【HP掲載先】 杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告書（令和6年11月29日）](#)



I .不適切事案の認知度

Q 3.令和7年度の「点検・評価」の機会を活用し、
不適切事案等への再発防止対策の取組の評価を行ったところです。
現在実施している再発防止対策の取組を知っていますか？



Q 3 令和7年度は、令和6年度に検討した再発防止対策の取組の状況等を確認し、学識経験者にも加わっていただき、評価を行いました。報告書は、教育委員会のホームページで公表しています。

▶掲載先

[「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等」の再発防止に係る評価報告書（令和7年11月）](#)



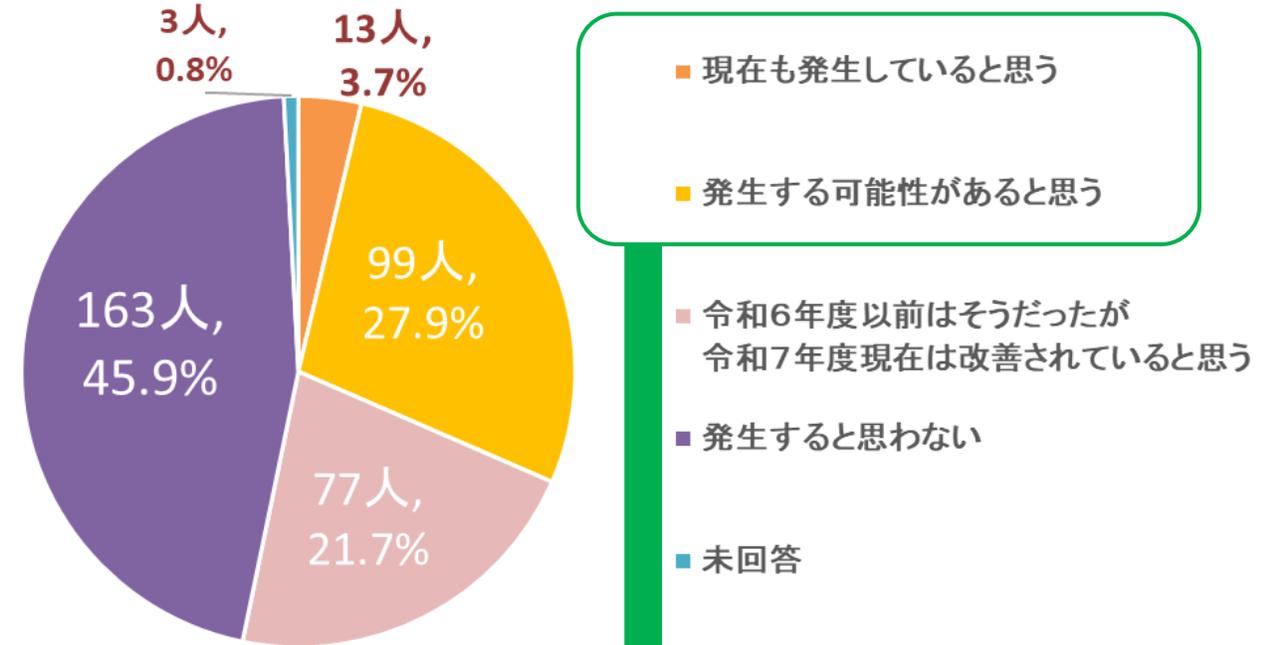
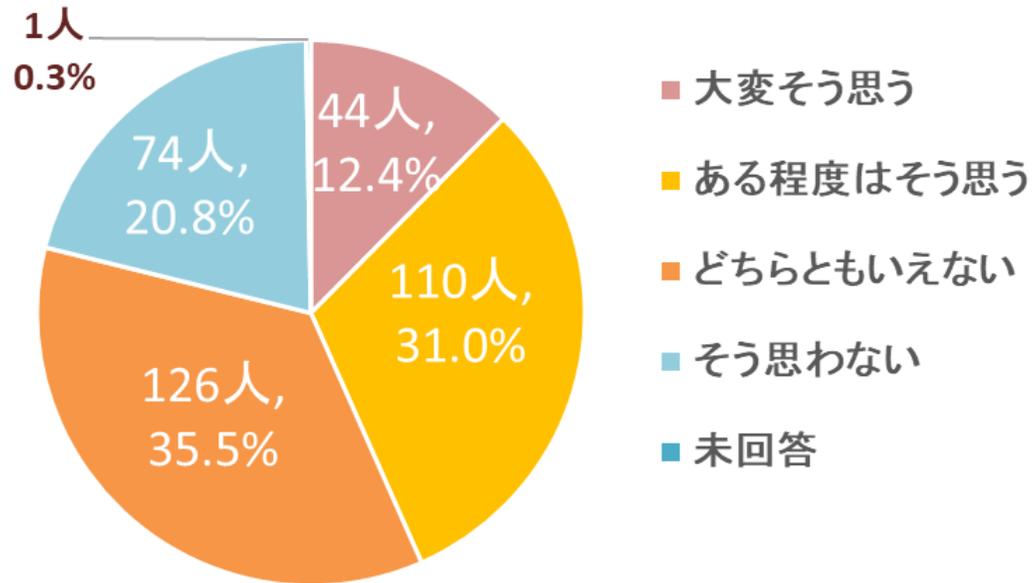
Ⅱ. 組織風土に関する調査

(教育職依存の組織風土・
不適切事案の発生要因に係る組織風土)

Q5. Q2の不適切事案と類似する案件について、あなたの所属する部署で発生している、もしくは発生する恐れがあると思うことはありますか？
現在の状況を教えてください。

Q4. 過去に発生した不適切事案の背景として、「教育職*1依存の組織風土」が指摘*2されています。あなたの所属において（またはこれまでの経験において）、
「教育に係るものは教育職にしか分からない」「行政職は関与しない」
「教育職にものを言えない」という組織風土があると思いますか？

*1 教育職: 教員免許をもつ指導主事や統括指導主事、学校管理職OB、専門職の非常勤職員など
*2 指摘: 「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告書（令和6年11月発行）」のP.35参照

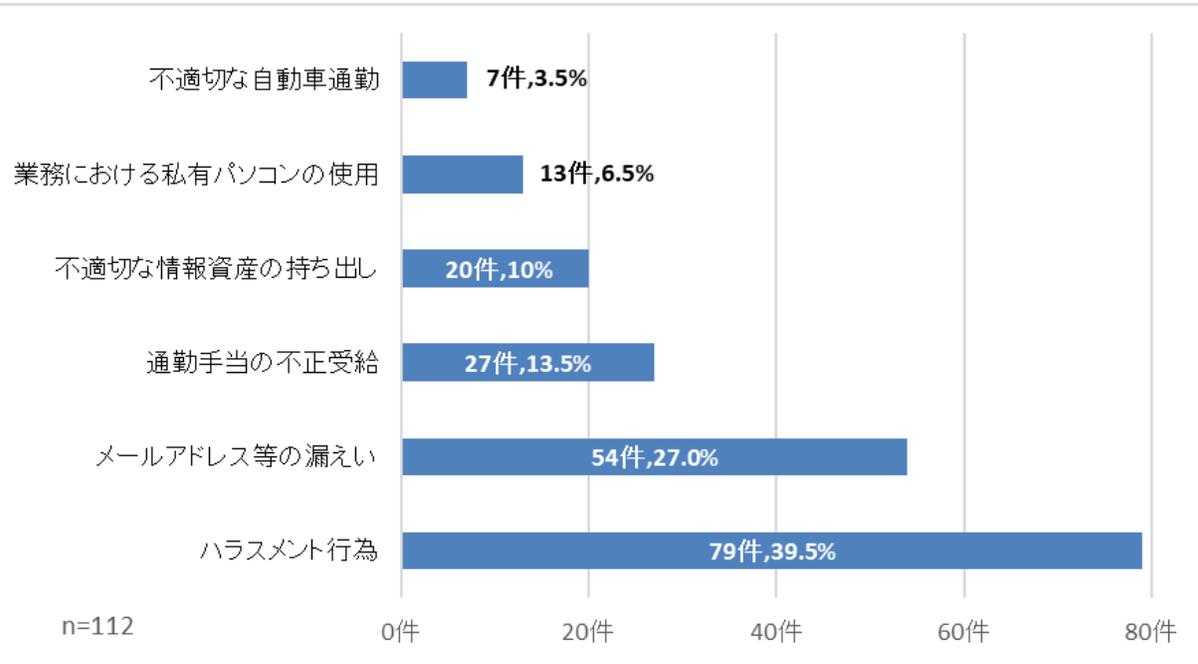


Q5「現在も発生していると思う」、「発生する可能性があると思う」と回答した方（112人）は、次ページのQ6も回答

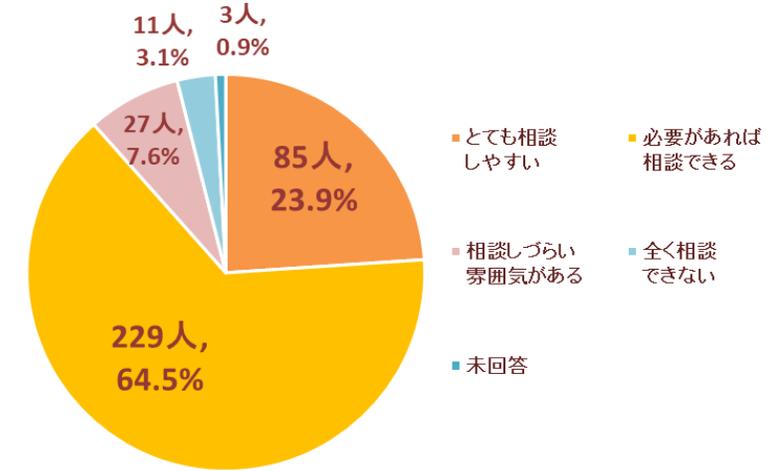
Ⅱ. 組織風土に関する調査

(教育職依存の組織風土・
不適切事案の発生要因に係る組織風土)

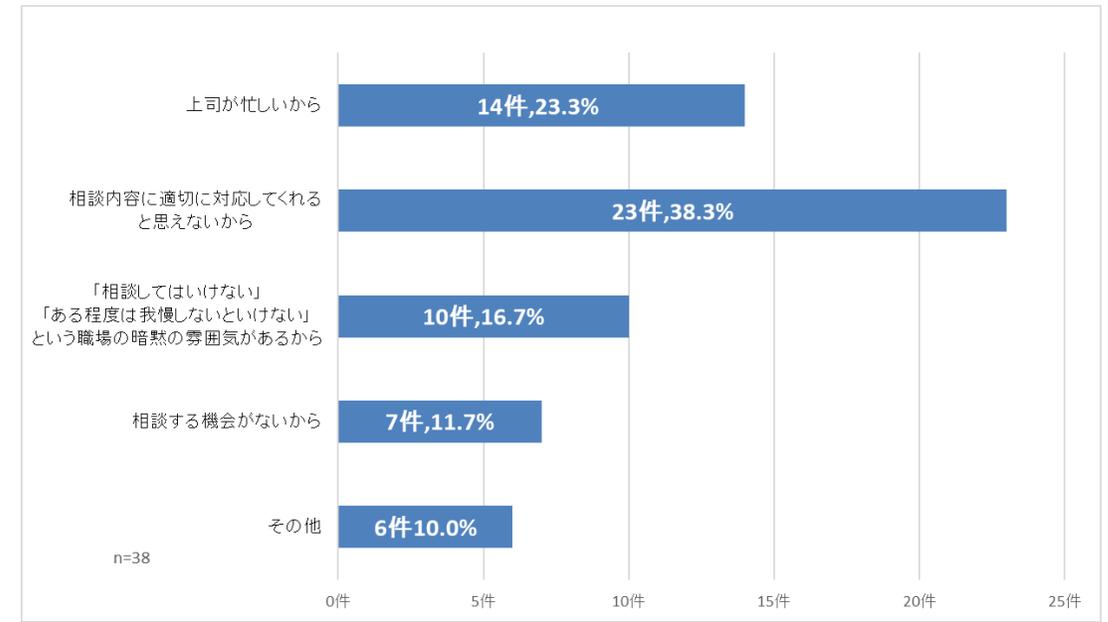
Q6. (Q5で「現在も発生していると思う」「発生する可能性があると思う」と回答した人にお聞きます) 発生している・発生する可能性があると思う事案の分類を教えてください。複数回答可



Q7. 不適切事案やその疑いのある事案を発見した場合など、何か相談したいと思った際に、あなたの所属では気軽に(躊躇なく)上司に相談できますか？



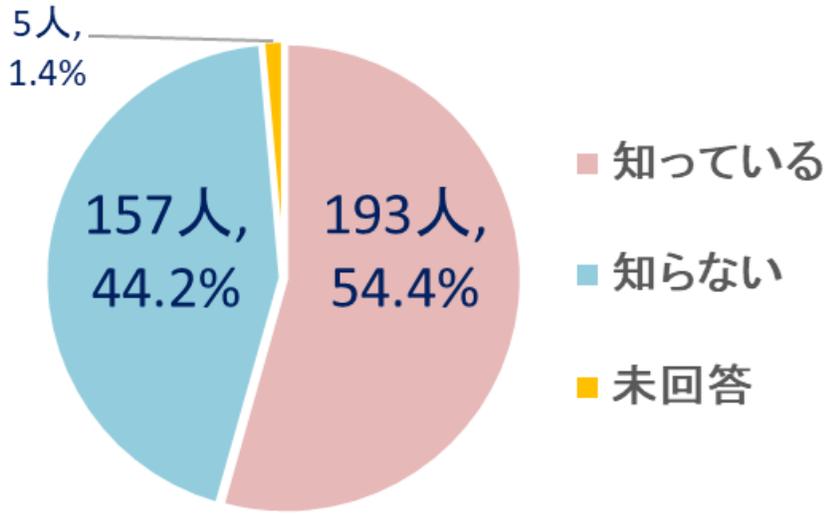
Q8. (Q7で「相談しづらい雰囲気がある」「全く相談できない」と回答した人にお聞きます) その理由は何ですか？複数回答可



Ⅲ. 組織風土に関する調査

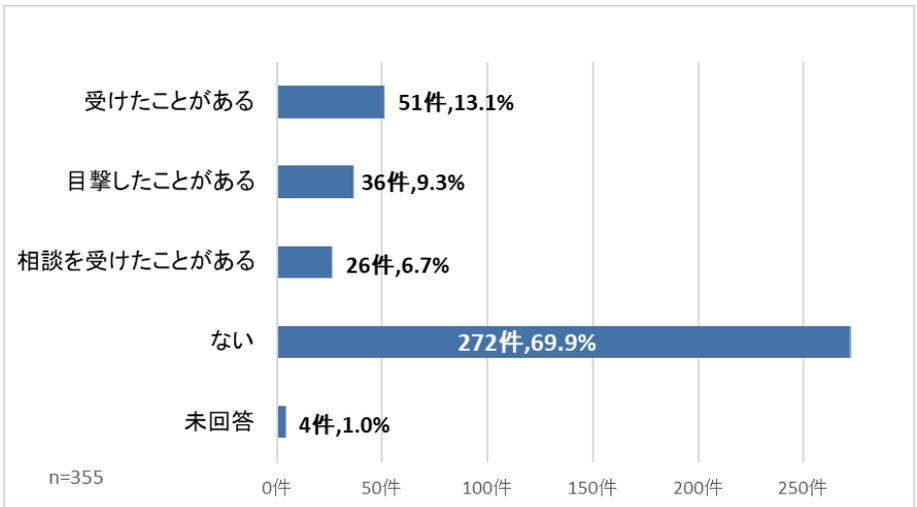
(ハラスメント・組織風土の改善策に関する調査)

Q9. ハラスメントに関する苦情相談を受ける「ハラスメント相談員」が各所属に配置されていますが、あなたの所属では誰が相談員となっているか知っていますか？

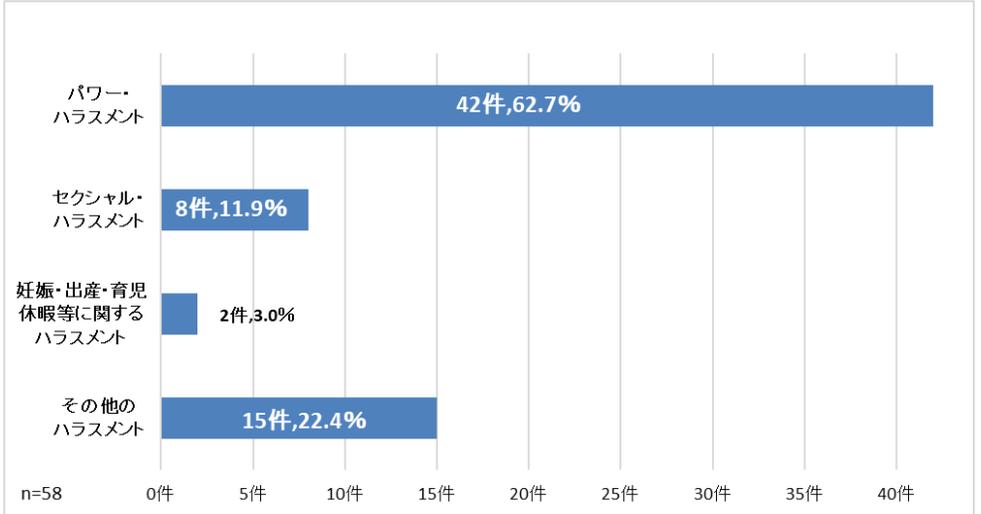


Q9 「ハラスメント相談員」を知っている、知らないが二分化しており、認知に課題があることが分かりました。
 Q10 「ハラスメントを受けていない、見聞きしていない」という回答が69.9%に対し、「ハラスメントを受けたことがある/目撃したことがある/相談を受けたことがある」という回答が29.1%でした。
 Q11 ハラスメントの種類では「パワーハラスメント（62.7%）」が最多となりました。

Q10. 令和7年4月以降に、あなたの職場でハラスメント行為を受けたり、見聞きしたりしたことはありますか？複数回答可



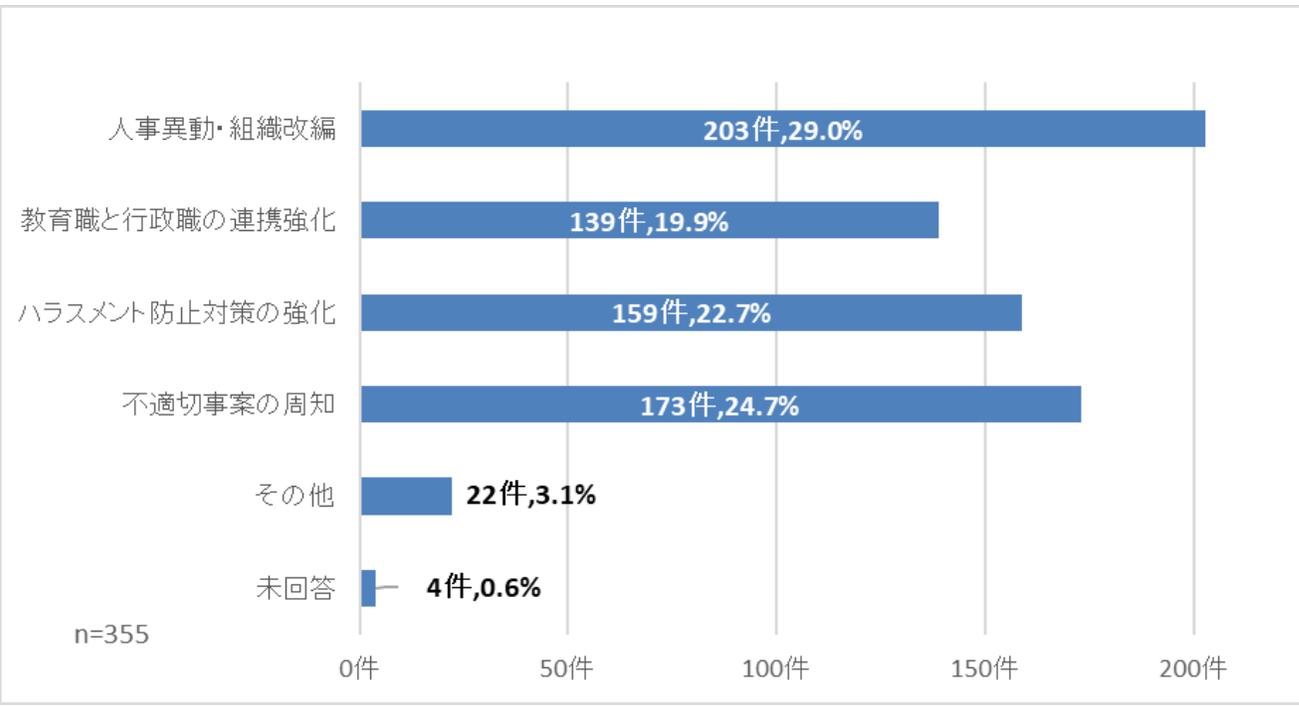
Q11. (Q10で「受けたことがある」「目撃したことがある」と回答した人にお聞きます)ハラスメントの種類は何ですか？複数回答可



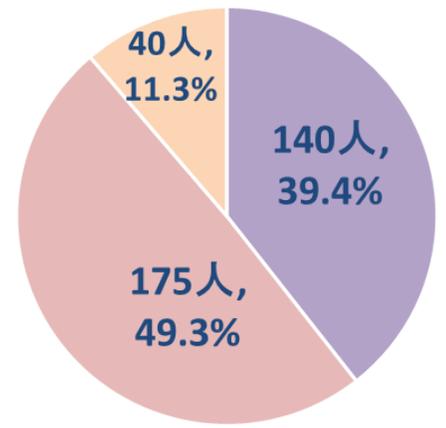
Ⅲ.組織風土に関する調査

(ハラスメント・組織風土の改善策に関する調査)

Q12.組織風土の改善策として特に効果があると思うものは何ですか？
複数回答可

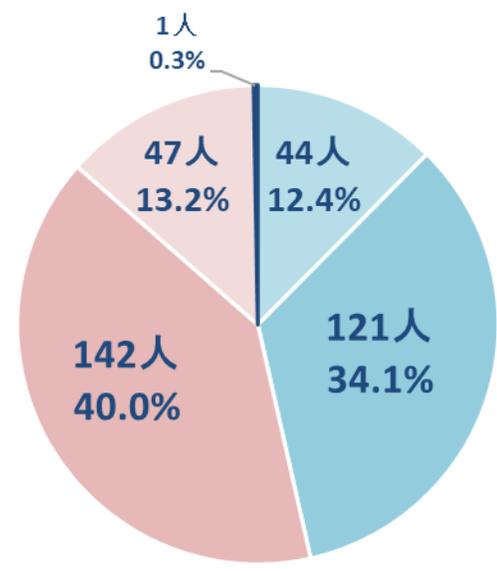


Ⅳ.回答者数等



回答人数 355人
回答率 76.7%

- 男性
- 女性
- 回答しない



- 10～20代
- 30～40代
- 50代以上
- 回答しない
- 未回答

V. 今後の対応について

1.不適切事案の認知 及び 組織風土等の状況把握について

年1回のアンケートを継続し、教育委員会事務局内の不適切事案の認知度等を可視化することで、組織風土の変化等を継続的に把握し、その結果を組織改善等の検討材料として生かします。

2.不適切事案等の周知について

令和8年度より、入庁・異動等で教育委員会事務局に着任した職員を対象に新年度研修を実施し、周知に努めます。

3.ハラスメント防止対策について

(1) 相談窓口の周知

令和8年度以降、新年度研修(4月)やハラスメント防止対策強化月間(12月)で相談窓口の周知を行います。

(2) 研修動画の視聴

係長級以上の職員及び管理職を対象に、研修動画を視聴することとします。

(3) 組織風土等の改善を考えるワークショップの実施

様々な所属や職層の職員を交えて、組織風土等について意見交換を行う機会を検討中です。