

## テーマ8：パワハラ行為を防止しよう

1. 下記のことについて、自己評価し、自分の課題を書きましょう。

Yes No

- 児童生徒、教職員の言動に思わず感情的にならないよう努めている。
- 児童生徒、教職員の思いを聞かずに頭ごなしに怒ることがないよう努めている。
- 児童生徒、教職員の言動や態度の背景を踏まえて指導に当たっている。
- 児童生徒、教職員を指導する際、威圧的な態度で接することがないよう努めている。
- 児童生徒、教職員を一方向的に自分の方針に従わせることがないよう努めている。
- 児童生徒、教職員一人一人の人格を尊重している。
- 児童生徒、教職員が、相談しやすい雰囲気をつくるよう努めている。
- 困ったときは、相談するようにしている。

**【自己課題】**

2. パワハラ行為の防止について、同僚と話し合い、互いに支え合うこと、自分自身が気をつけることを決めましょう。

**【互いに支え合うこと】**

**【自分自身が気をつけること】**

## 参 考 資 料

常識的に考えて、「おかしいな」と感じるときはありませんか？

- 必要以上に間違いや失敗について追及したり、直接関係ないことも結びつけて執拗に注意・叱責する。
- 脅しと取れる言動や尊厳を傷つける嘲笑をする。
- 身体面やプライバシーに踏み込んだ話をしたがる。
- 特に理由もなく仕事や用事を押しつけたり、逆に与えなかったりする。
- 物を投げつけたり、無視したりする。
- 勤務時間以外の行動を強要している。

※教職員同士の場面と、教職員と児童生徒との場面とにあわせて読み替えてください。

### 1. 意識啓発のためのポイント（「1」の記入にあたって）

- 組織性を背景にした特定個人に対する労働問題であり、人権問題です。

上司と部下、先輩と後輩、先生と児童生徒といった関係を背景に、常識的な範囲を超えた言動や状態が是認、放置されてはいないでしょうか。そもそもそのような関係が維持されることで、職場環境（教室環境）が悪化し、全体の意欲が減少し、生産性が低下します。もはや、特定個人に対する問題ではなくなってしまう。

- 見えにくく表面化しづらいものであることを自覚する必要があります。

関係性を背景にしているため、「波風を立てないように」と受容されたり、あるいは「後がこわい」と黙ってしまったりして、表面化しづらいものであることに、上司をはじめ、全体が自覚する必要があります。

### 2. 予防・防止のポイント（「2」の記入にあたって）

- お互いにいいコミュニケーションをしよう。

職場、職務上で、気になる言葉遣いや態度、仕事上の取り決めがないか書き出してみよう。また、望ましいと思うコミュニケーションについても改めて話し合ってみよう。

- 適切なリーダーシップを発揮しよう。

「上司（先輩）としてどこまで言っているのだろう。」「あれは、あの人の個性だから。」と躊躇していませんか。また、日々変化する可能性があるものをどのように把握しているか、あわせて振り返ってみましょう。

- 何よりも、職場の相談窓口や管理職に相談が寄せられるようにしよう。

信頼して相談できる相談窓口や受付になっているか、点検する機会を設けましょう。また、寄せられた時、迅速で適切な初期対応だったか管理職と相談担当で話し合ってみよう。