

## 北総モラルアップ通信

～チーム北総 思いを伝え合い認め合う職場づくりのために～



10月から緊急事態宣言が解除された中、現在は職員や児童生徒へのワクチン接種も進み、新規感染者数も減少傾向にあります。しかしながら、コロナ禍における教育活動は継続しており、感染防止対策や教育課程の変更、各種行事の再編など、引き続き「子供たちのために」職員が一丸となって御尽力いただいていることと思います。

そこで、今回の「北総モラルアップ通信」では、職場の組織力を高めるために「ハラスメント」について取り上げていきます。

ハラスメントは対人関係の中で生じる問題であり、業務上の指導とハラスメントとの線引きや、どのような言動がハラスメントに該当するのかなど、全てが明確になっているわけではありません。だからこそ、学校に勤務する職員一人一人が、ハラスメントについての理解を深め、互いの個性を尊重し、円滑な人間関係の中で教育活動を行うことが大切になります。

「児童生徒にとって最大の教育環境は、職員である。」とよく言われます。職員が生き生きと仕事をしている学校は、子供たちの表情や活動も生き生きとしているのではないのでしょうか。

## 今月のテーマ「なくそう！ハラスメント」

チーム北総 今年度のキーワードは、

トリプルC ☆チャンス チェンジ チャレンジ

ピンチをチャンスに、進化のためのギアチェンジ、信頼される学校づくりにチャレンジ

## &lt;パワーハラスメントとは&gt;

職場などでの地位や人間関係などの優位性を利用して、他人に嫌がらせをしたり、苦痛を与えたりすることです。

※上司から部下に対してだけでなく、専門的な知識や技能を背景に相手を罵るなど、同僚間や部下から上司へ行われるものもあります。

## 【具体例】

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 仕事のミスを人前（同僚・児童生徒）で叱責する。 | <input type="checkbox"/> 暴力をふるう。             |
| <input type="checkbox"/> 暴言を吐く。                  | <input type="checkbox"/> 机を激しく叩く。            |
| <input type="checkbox"/> 工作上必要な連絡や指示をしない。        | <input type="checkbox"/> 仲間はずれにする。           |
| <input type="checkbox"/> 仕事を与えない。                | <input type="checkbox"/> 業務とは関係のない雑用を命じる。    |
| <input type="checkbox"/> 話しかけても無視をする。            | <input type="checkbox"/> 相手の考えや価値観を継続的に否定する。 |
| <input type="checkbox"/> 書類を投げつける。               | <input type="checkbox"/> 仕事について度を越した監視をする。   |
| <input type="checkbox"/> 椅子やごみ箱を蹴る。              |  |
| <input type="checkbox"/> 休日や夜間に緊急度の低い仕事の連絡をする。   |  |



## Check!

## 【チェックリスト】

- 部下（後輩）や同僚に厳しく、上司に対しては自己主張を抑えている。
- 部下（後輩）から意見をされるとイライラする。
- ストレスを感じたときに物にあたることもある。
- 人を育てるためには厳しくしなければならないと思う。
- 他人に対して好き嫌いが激しい。
- 他人の成功にねたみを感じる。
- 他人に対する言動が厳しいと指摘されたことがある。
- 部下（後輩）や同僚は自分に気を遣っていると思う。
- 自分の考えだけにこだわることが多い。



## <セクシャルハラスメントとは>

「相手を不愉快にさせる性的な言動」のことで、重大な人権侵害です。

### 【具体例】

- 容姿を話題にしたり、体の特徴や成長に関する話をしたりする。
- 興味本位で性に関することや恋愛に関する話を話題にする。
- コミュニケーションやスキンシップと称して顔を近づけて話をしたり、体や髪の毛に不必要に触ったりする。
- 特定の児童生徒を不必要に呼び出して、一対一の相談や指導を行う。
- 性別による役割や特徴を決めつける発言をする。
- 管理職の許可なく、SNS等で児童生徒と私的なやりとり（相談も含む）を行う。
- 児童生徒を自家用車に同乗させる。
- 私的な相談や用件で児童生徒と校外で会う。



### Check!

### 【チェックリスト】

- 児童生徒や職員との会話の中で容姿や体型などを話題にしたり、性的な冗談を言ったりしたことがある。
- 無意識や軽い気持ちで児童生徒、職員の肩や髪の毛、背中などに触ったり、必要以上に身体を密着させたりしたことがある。
- 児童生徒や職員に「男らしく～」「女らしく～」など、性別による役割や特徴を決めつけるような発言をしたことがある。
- 児童生徒と個室で二人きりになるなど、誤解を招くような指導を行ったことがある。
- 児童生徒と私的なSNSでのやりとりや、電話をかけたことがある。
- 特定の児童生徒を執拗に見つめてしまったことがある。
- 下校時間が遅くなった等の理由で児童生徒を自家用車に同乗させたことがある。

## ハラスメントの防止に向けて

### ①一人一人の認識が抑止力

どのような言動がハラスメントに該当するのか、具体的に職員一人一人が自覚し、職場での共通理解を図っていきましょう。

### ②振り返りが抑止力

適切な指導やコミュニケーションとハラスメントとの違いは、相手の人格を尊重し、相手に対して思いやりの心を持っている言動なのかどうかです。「自分の感情だけを優先していないか。」「自己顕示欲を満たすための言動になってはいないか。」等、自分自身の言動を振り返ってみましょう。

### ③職場環境が抑止力

『報告・連絡・相談』とは、  
『報告・連絡・相談しても否定されない。』  
『報告・連絡・相談したら安心できる。』  
『報告・連絡・相談したら明日への希望（見通し）がもてる。』  
相談者がこのような気持ちを抱ける環境をつくるのが大切です。



## ★コンゼツ・ノ・ヒント★

### ○雰囲気は仕事力

雰囲気には力があります。雰囲気をよくすることは、必ず全てをよくすることにつながります。

仕事であれば、より高い成果を期待できます。雰囲気がよくなるだけで、業績があがる。

その観点でとらえると、いろいろなものが見えてきます。

リーダーの役割の一つ。それは職場の雰囲気をよくすることです。

もし、リーダーが「職場の雰囲気をよくすることが自分の役割だ」と深く認識したら、どうなるでしょう。大勢の社員の前で一人の社員を怒鳴りつけるということなど、全くできなくなります。怒鳴られた人も、周りで聞いている人も落ち込みます。雰囲気が暗くなります。大勢の前で人を怒鳴りつけるような人は、実は全身全霊でその会社の業績を下げるように努力しているのと同じことなのです。

怒鳴っている人は、それが正しいと思っています。

見事に、間違ったやり方を、ダメになるように、正しくやっていると言えるでしょう。

雰囲気こそ大切なのである。と深く認識できたら、そのような言動は決して取れないはず。基本はすごく簡単です。

雰囲気が大切なんだ、よい雰囲気をつくるのがリーダーの仕事なんだ、と理解することです。

そうすれば、きっとリーダーは明るい存在になれるはず。

雰囲気は仕事力、これを肝に銘じていただきたいものです。

これは、「人と経営研究所」所長 大久保寛司氏の著書に書かれている内容です。これは、企業経営者向けセミナーでの内容ですが、学校は管理職だけでなく、各主任、学級担任、部活動顧問など、全ての教職員がそれぞれの集団のリーダーです。

リーダーとして何を大切にしていけるのか考えさせられますね。

【出典：大久保寛司『あり方で生きる』（エッセンシャル出版社・2019年）から一部引用】