

不祥事根絶に向けた校内研修

校種：中学校

1 研修テーマ

「パワー・ハラスメントの防止」

2 研修テーマ設定のねらい

「教職員の服務に関するガイドライン」については、計画的に校内で活用するよう県教育委員会から通知があり、運用を進めている。わいせつ・セクハラ・体罰・SNS利用については毎年、懲戒処分者も多いことから、年間を通して注意喚起や研修を行っているが、パワー・ハラスメントについては、研修テーマの主題として設定することが少ない。パワー・ハラスメントは相手の尊厳や人格を傷つける行為であり、健全な職場環境を守る上でも決して許されるものではない。また教職員という立場を考えると、職場環境の悪化や教職員の人権意識の低さを見過ごすことが、生徒の学習環境や人権の侵害につながる懸念があることから、このたびハラスメント根絶に向け「パワー・ハラスメントの防止」をテーマとして設定した。

3 研修実施までの流れ（準備）

- (1) パワー・ハラスメント等の侵害行為を受けていないか事前アンケートを実施
※侵害行為が確認された場合には、別途対応。 **別紙1**
- (2) パワー・ハラスメントに関する「行動確認フォーム」をMicrosoft Teamsで作成
※侵害行為につながる行為の調査。 **別紙2** 参照
- (3) 話し合い活動のため、異年齢、男女混合の小集団を事前に構成

4 研修当日の流れと時間配分（総時間：約35分）

- (1) パワー・ハラスメントが及ぼす問題や影響について管理職から説明（3分）
※参考資料 市総務部人事課「ハラスメント防止ハンドブック」
- (2) 今年度、懲戒処分が行われた事案について、パワハラ関連記事を抜粋し配布（3分）
- (3) 小集団で(2)で配布した記事についてパワー・ハラスメントの防止に向けた話し合いを行う。（10分）
- (4) 班で話し合われた内容を代表者が発表する。（6分）
- (5) 自らが加害者になる恐れはないか「行動確認フォーム」に回答する。（3分）
※回答結果を即時にMicrosoft Teamsで供覧 **別紙2**
- (6) 教頭及び校長からの講評・指導（5分）
- (7) パワー・ハラスメントの防止について感想フォームに入力する。（5分）
- (8) 事後の取り組みとして校長、教頭、教務主任、研究主任で職員の感想を分析する。
※分析結果 **別紙3**

5 研修で活用した資料（別添資料**別紙1**、**別紙2**、**別紙3**参照）

6 研修参加者の声

〔感想や意見、根絶に向けた決意等を Microsoft Teams の感想フォームに記入〕

職員A… パワー・ハラスメントは、あってはならないものであることは確かです。普段から相手の気持ちに沿って考えることでハラスメントは予防できるのではないかと感じました。

職員B… パワハラは、個人の尊厳を傷つける、決して行ってはいけない行為である。今の職場でパワハラを起こさないようにするためには、常に自分の言動が相手にどのように受け止められるのかを考えることが大切である。また、アンテナを高くし、悩んでいる人をそのままにしないことが大切である。

職員C… 根絶は難しいと思いますが、こうした研修の継続によって、意識が保たれると思います。周りにも目を向け、防止に努めたいと思います。

〔回答原文のまま〕

7 研修の成果と課題

(1) 成果

パワー・ハラスメントを研修テーマに設定したことで職場の人権意識が高まった。6に記載の「研修参加者の声」にもあるように、仮に自分自身がパワハラ被害を受けた場合や同僚が被害を受けた場合、その状況を放置するだけでは解決にいたらないので、相手に対し明確にハラスメントだということ伝えたり、管理職やハラスメント相談員、上司、同僚など相談しやすい相手に状況を相談したりするなど、積極的に行動していく意識を醸成できたと感じている。

誰もが気持ちよく働ける職場をつくるには、管理職の監督や気配りだけで保つことはできず、全職員が職場内のハラスメント防止に向けて正しい知識を身に付け、互いに信頼関係を築き、規範意識を高めることが肝要かと改めて認識した。

(2) 課題

今回の研修では、事前アンケートを実施したが、書面による調査だけでなく、管理職やパワハラ相談員が職員と直接面談を行い、職場環境や人間関係についての悩みや相談を受ける機会を設けた方がより職員理解、研修の深まり、未然防止対策に効果があったのではないかと感じた。パワハラ被害者は、相手から自分が嫌がらせを受けた時、「自分が劣っているから」「これくらい自分が我慢すればよい」と悩みを抱え込みやすく、パワハラが表面化したときにはかなり深刻な状況になっていることが多いことから、早期発見のための調査方法を検討する必要性を感じている。

また、パワハラは優位的な立場にある者から部下に対して行われることが多いことから、職員を監督する立場にある管理職（校長・教頭等）は、自らが積極的にハラスメント防止に関する研修に参加することはもちろん、日常、自らが行っている職場でのコミュニケーションの取り方を振り返り、自らの行動について自覚と責任を持つ必要があると感じている。

教職員は「児童生徒の健全な育成・人格の完成」という1つの明確な目標がある。目標に対し、職員個々の能力や良さを結集し、生徒の成長を喜び合える職場環境作りに、今後も努めていく。