

令和5年度

学校事故防止対策研究協議会より

パワーハラスメントのロールプレイ

学校教育課通信

令和5年7月4日（火）第189号

編集・発行：県南教育事務所 笠原聡美

去る6月13日（火）、西郷村文化センターに県南域内を中心とした小・中・高等学校の管理職の先生方や、市町村教育委員会指導主事等の方々を参集し、「令和5年度学校事故防止対策研究協議会」を開催しました。

午後の研究協議では、パワーハラスメントをテーマとしたロールプレイ【別紙1】を4人1組で行いました。

学校現場や行政で活躍する方々の演技力は素晴らしく、熱のこもったロールプレイにより被害・加害・傍観のそれぞれ立場を体験していただくことができました。



ロールプレイ後、それぞれの立場で感じたこと、パワハラが起きる原因、パワハラを防ぐ方法等について、付箋紙【別紙2】に書き出しました。

特に、被害・加害の立場を通した率直な感想や、傍観の立場にあった職員や児童生徒の視点での感想が素晴らしい内容でした。【別紙2】に掲載しましたので、ぜひご覧ください。

その後は、2つの班が合同で意見を交換しました。小・中・高等学校や市町村教育委員会の視点によるさまざまな意見が出され、有意義なものとなりました。

今回の協議は、教職員一人一人の意見を全体に共有する手法として、学校の服務倫理委員会にも応用できますので、参考にいただければ幸いです。

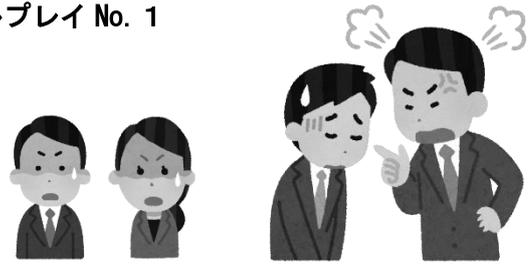


パワーハラスメント ロールプレイ No. 1

役割分担： A A教諭（1年2組担任）

B 校長

C・ D 周囲の教員



A教諭（30）は1年2組の担任を務めているが、普段から仕事が遅く、文書の提出や報告等が遅れがちである。以下、朝の職員室で、校長がA教諭を叱責する場面である。

校長「A先生、ちょっといいですか？」

A教諭「はい… 何でしょうか。」

校長「何でしょうかじゃないんですよ。昨日の夜、あなたが退勤した後に、私は1年2組のE子の母親からクレームを受けたんですよ。何だかわかりますか？」

A教諭「いいえ。」

校長「昨日、私が出した学校だよりですよ。E子の写真が載っていたでしょう。母親から『なぜウチの子の写真を勝手に使っているのか。校長の責任で今すぐ回収しろ。』とこっぴどく叱られたんですよ。これは、誰の責任ですか？」

A教諭「…」

校長「あなた、保護者宛の個人情報掲載の承諾書は、クラス全員分回収しましたか？全員分チェックして教頭先生に提出しましたか？B先生、C先生は出しましたよね。」

C先生「はい。」

D先生「出しました。」

校長「もう一度聞きますよ、これは、誰の責任ですか？」

A教諭「…」

校長「あなたが黙っていればE子の母親は納得しますか？私は学校だよりを回収しなくて済むんですか？」

A教諭「…」

校長「だいたい、あなたはいつも週案を提出しないし、出席簿は間違いだらけだし、そんなことだから1年2組の子どもはだらしがないんですよ。この学校の足を引っ張ってるのは、あなたと1年2組なんですよ、わかりますか？」

A教諭「…申し訳ありません。」

校長「こんなことで教育委員会にクレームが入ったら、どうするんですか？誰が対応するんですか？あなたが対応してくれるんですか？」

A教諭「…」

校長「もう、あなたと話していても時間の無駄ですね。今日はE子の家に家庭訪問して、母親から個人情報掲載の承諾書を必ずもらってきてください。もらえるまで帰ってきてはいけません。これは職務命令であり、担任であるあなたの責任でもありますからね。」

校長が立ち去った後、A教諭は立ちつくしていた。周囲の教員は誰も声をかけなかった。

パワーハラスメント ロールプレイ No. 2

役割分担： A A教諭（2年2組担任）

B B教諭（2学年主任）

C 男

D 子



A教諭（25）は2年2組の担任を務めているが、生徒指導が苦手であり、周囲の教員が2組の子どもに直接指導する場面が多い。以下、2年2組の帰りの会（ショートホームルーム）で、2学年主任であるB教諭がA教諭を叱責する場面である。

B教諭「帰りの会（ショートホームルーム）中にごめんなさいね、2組は学習旅行の計画作成は終わっている？」

C 男「まだです。」

D 子「終わってません。」

B教諭「なんで？」

A教諭「すみません、なかなか話合いがまとまらなくて。」

B教諭「いやいや、明日旅行業者が来るのに、計画がなければ打ち合わせなんてできないよ。」

A教諭「はい…」

B教諭「A先生、あなたはいつも学年で決めたことを守れてないよね？だから2組だけこんなことになるんだよ。」

A教諭「…すみません。」

B教諭「学年っていうのは組織だからね。一人がダメになると、みんなに影響するんだよ。A先生は、そういうことがわかってないよね。」

A教諭「…」

C 男「A先生、ダメダメじゃん（笑）」

B教諭「担任なのに、子どもの前で恥ずかしくないの？」

A教諭「…」

D 子「A先生、かわいそう。」

B教諭「恥ずかしいと思うなら、ちゃんとしなさいよ。」

A教諭「はい…」

B教諭「2組のみなさんは、計画作成が終わるまで帰ってはいけません。わかりましたか？」

C 男「えーっ！」

D 子「いやだなあ。」

この後、2年2組は学習旅行の計画について話合いをしたが、子どもたちがA教諭の指示に従わないために、話合いは長時間続いた。

【学校事故防止】「パワーハラスメント」(同僚性・組織等)

先日の学校事故防止対策研究協議会で実施したロールプレイ1・2について、先生方の声を集約しました。

1 職員の前での叱責



これは誰の責任ですか？
だいたいあなたはいつも…

2 子どもの前での叱責



A先生はそういうことがわかってないよね。担任なのに…

先生方の声

Q. それぞれの立場でどう感じたか？

Aの立場

- 立場がない。
- 恐怖感でいっぱいになる。不安、孤立した感がすごい。
- また叱られてしまった…子どもの前で恥ずかしい。こんな私の言うことをきいてくれるかな。
- 周りの先生に助けてと言いたい。(言えない環境なのか?)
- 子ども前で大人である自分が怒られるのはキツイ。
- 恥ずかしさで、嫌な思いが残るだけ。もう指導はできない。
- 「もらえるまで帰ってきてはいけません。」と言われた時の絶望感。
- 自分が悪い。責任取ってやめます。
- 学校に来たくない。誰も助けてくれない。
- 怖くて相談できない。学年会や打ち合わせで話せばよかった。
- 主任や子どもたちに迷惑をかけてしまった。終わるまで帰れない。子どもたちに申し訳ない。

Bの立場

- 反論されないという言いたくなる。
- 止める人がいないのでエスカレートしていくのが自分でもわかる。
- みんなが当たり前に行っていることをやってほしい。
- 言えば言うほどヒートアップする。
- 自分が保護者に言われたことで、単に腹が立って、感情的になっている。
- 自分の事として責任を感じていない。
- めんどろだ!自分がやってしまった方が早い!
- A先生の日頃の仕事ぶりにイライラしていた。
- 周りの先生を巻き込んだいじめのよう…
- 自分じゃなくてよかった。A先生に同情した。
- 話を聞いているだけでつらい。A先生が答えられるわけがない。
- 聞いていてかわいそうだった。
- 人前で大の大人をこのようになじってはいけないと思う。
- そんなに強く言わなくても…でも校長先生だから何も言えないなあ…
- A先生、気の毒。進言できなくてごめんね。
- 自分が声をかけておけばこうならなかったかもしれない。
- 風通しの悪い職場だと感じた。こんな職場はいやです。
- この校長先生は自分の責任をA先生のせいにしてている。信頼できない。

No. 2 C・Dの立場

- A先生がちゃんと指示してくれないから帰れなくなったじゃん!
- B先生はいじわるだな。なぜA先生をしかるのだろう。
- A先生のせいだ。授業のびたよ!
- B先生こわかった。A先生かわいそう。お母さんに話してみよう。
- A先生はB先生におこられてるからダメな先生だ。
- なぜB先生はいつも2組にいじわるを言うの?

それぞれの立場での率直な感想が寄せられています。みなさんの職場は“風通しのよい職場”でしょうか？

No. 1 C・Dの立場



先生方のアイデア Q. パワハラを防ぐためにはどうすればよいか？



- 周囲の教員がアドバイスし、A先生と一緒にやってみる。
- 二人で分担、協働。指導・改善は一対一で行う。
- 職員室で日常的なコミュニケーションの場を持ちたい。
- コミュニケーション。声のかけ合い。風通し。
- 組織対応。いつ、だれ、どうやって、の流れ。
- 職員一人一人の理解（校長、教頭）。
- 管理職は常に心に余裕をもって対応する。
- A先生が普段から仕事が遅いのであれば、管理職が理由を把握して相談に乗り、対応する。
- 教職員を育てる。ほめて伸ばす。
- アンガーマネジメント。

- 子どもの前で先生を注意しない。
- 子どもの前で先生を指導するのはダメ。指導に従わなくなる。悪循環。
- 子どものいないところでアドバイスを。
- B先生はA先生を通じて子どもに指示を出すべき。
- 普段から近くで見ているのだから、フォローするのが主任としての責任。
- 学年でもう少し具体的な決め方まで一緒に確認する必要がある。
- ミスの責任は組織にある。
- 物事の決め方の流れ作り、マニュアル化。
- 学年主任としての自覚。目配り、気配り、心配り。

等々…

研究協議のまとめ

“コミュニケーションが大切”という意見が多数ありました。誰であろうと、人前で叱責するのはやめたいですね。



1 ハラスメントが起こってしまう要因

(1) 個人の要因

- ・ してはならないことを正しく知らない「無知」
- ・ 自分の行為がハラスメントに該当していることに気づかない「無自覚」

(2) 組織風土による要因

- ・ 日常的に強いストレスがある
- ・ 閉鎖的な職場環境

2 ハラスメントの防止と対策

(1) 自分の常識と相手の常識は異なる

- ・ 「自分が若い頃普通だったこと」は、今は普通ではないかもしれない
- ・ 「だろう」から「かもしれない」へ思考を変える

(2) 相手に合わせたコミュニケーション

- ・ 相手がどう感じたかが鍵になる
→ 同じことをしてもハラスメントと考える人と考えない人がいる
- ・ 一人一人の特性を無視して扱うことは「平等」ではない

(3) 相手を指導するときのポイント

- ・ 目的を明確にする
(相手にどんな成長を願ってどのような考え方や行動を指導するのか)
- ・ 一方的に話すのではなく、相手に気づいてもらう
(相手にも発言を促し改善点などが相手の言葉から出てくるようにする)
- ・ 相手の話を聞き、信頼関係が増すように、指導する側も努力する