

■学校経営のポイント

「パワハラとセクハラ」のない学校

小島 宏

学校を、児童生徒にとっても、教職員にとっても安全で安心のできる居心地のよいところにするのは何よりも重要である。

私も短期間ではあるが上司の立場にいたことがある。時が過ぎ、職場を同じにしたことのある当時の人たちと話す機会がたまにある。「厳しかった、怖かった！（納得できるいい仕事をしたかった。それを部下にも求め続けた）」「なぜ、勤務時間外に酒の席まで付き合いなければいけないのか？（純粋に今日もご苦労さんと労いたかった。酒でほぐれた所で本音の話や提案を聞いたかった）」「無理難題を持ちかけられた（課題や難問が次々と襲ってきて、何とかしたかった。君たちだけが頼りだった）」「このやろうといつも思っていた（つい、言葉かけにきついものがあつたかもしれない）」「二度と顔を見たくない（この人たちとは、その後、会って話す機会はない）」と、からかわれることがある。正直、その頃は気付かなかつた。そんな苦い体験を振り返り、懺悔の気持ちを込めて、同じ轍を踏む人が出ないようにとの思いで述べてみる。

教職員へのパワハラとセクハラ

校長（上司）は、教職員（職務上の部下）に対して、次のような行為またはそう誤解されかねない言動をしないよう留意することが求められる。

- どのようにすべきか、どう修正すべきかを説明すればよいのに、感情的になって怒鳴り散らす。
- 権力的に一方的に無理または意地の悪い指示・命令などパワハラをする。
- 上司と部下の職務上の関係を背景に、または容姿や服装、卑猥な話題や行為などセクハラをする。
- 相手により学級崩壊等を見ぬふりなど、ネグレクト（neglect：育児放棄）にも似た扱いや無視をする。

「完璧主義」や「見た目」の見直し

何事も正確、適切な結果を、迅速に求めたくなるものである。それが、自分の思い描いていた通りならば最高である。

ところが解決の結果や出来栄は悪くないのに、自分の思いとずれていることがよくある。若干時間のかかることもある。このようなとき、教職員を強く責めてもそれが改善されるわけではない。「見た目が全て」という主張もあるが、本質的に課題解決ができていれば、自分のイメージと多少ずれていても、認めて、労い、意欲付けるほうが、結果として改善され、次の発展につながることになる。

また、伏線として、校長は日頃から教職員に、自分の考えているところを明確に、平易に、語りかけることがもっとあってよいように思われる。

教職員に感謝

どんなに有能な校長であっても、校務の全てを自分ひとりで処理することは不可能である。校長だけではできないことを再認識し、まずは、全ての教職員の職務遂行振りに感謝すべきである。

このような思いが根底にあれば、教職員のよい点に目が向いて感謝でき、不十分や課題に対して親身の指導・助言が可能になってくる。教職員のやる気の喚起が結局は結果につながっていくのである。

子どもへのパワハラとセクハラ

教員が権力的に振舞うパワハラ（無理または公平でない命令・指示、脅し、決め付けなど）、子どもの人格・人権を無視したセクハラ（猥褻行為、容姿や卑猥な話題など）は絶対に許してはならない。

校長は、教員に対して、パワハラとセクハラの不当性を指導し、しないよう指示する。その上で随時注意を喚起し、根絶に努めることが肝要である。

（こじま・ひろし＝一般財団法人教育調査研究所研究部長）

●日常の学校運営の上で出くわす身近な法律問題をクイズ形式で演習

『よくわかる クイズ形式で学ぶ最新教育法規』

【編集】教育開発研究所 A5判・200頁／定価 2,520円

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、無料FAX 0120-462-488 をご利用ください（24時間受付・即日発送）