

## 府教委、教職員間ハラスメント実態把握アンケートを実施

府教委は本日10月30日、校長・准校長宛てに『「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」に係る教職員への周知及び職場における教職員間のハラスメント実態把握アンケートの実施について』を通知しました。実態把握アンケートの実施、今年7月に改定したハラスメント3指針、相談窓口の周知を求めています。

### 職場における教職員間のハラスメント実態把握アンケート

実施期間は、11月9日(月)から11月30日(月)まで

非常勤職員を含むすべての教職員が対象、WEB形式での回答、「任意」です。

(URLは全校トップページの「事務局からのお知らせ」から確認できます。)

実態把握は、府教委にとってもハラスメント対策の強化につながります。積極的な回答を呼びかけます。

### 全教・青年部調査では「ハラスメントを受けた」約3割、「退職を考えた」約1割

全教・青年部が2019年に行った全国調査では、パワハラを受けたことがあると答えたのは約3割、ハラスメントが原因で退職を考えたという青年教職員は1割をこえ、経験の浅い若手教職員に対して、指導に名を借りた過剰な叱責や人格否定発言などが横行していることが明らかになりました。また、管理職だけでなく、同僚からのハラスメントも深刻です。

調査からみえてくるのは、業務過多や人手不足でゆとりのない職場環境と、失敗を許さないゼロトレランス、秩序を保つことこそが大事といった教育観の蔓延です。人事評価や数値評価による管理的な「指導」によって序列的な雰囲気強化されていると考えられます。

### ハラスメント根絶には、労働環境の改善、ゆとりある職場が必須です

ハラスメントは、特異な個人の問題ではなく、組織の在り方そのものの問題であり、労働条件や教育方針に関連する問題です。被害者は「あなたに問題があったのではないか」「考えすぎではないか」などの周囲の無理解に苦しみます。そのため、自分の問題として抱え込み、相談できないまま苦しんでいます。ハラスメントの温床となる学校現場での恒常的な長時間労働を根本的に是正することや、教職員不足を解消することは喫緊の課題です。

職場でのハラスメントについて、府高教はこの間、本部交渉をはじめ青年部・女性部などの専門部交渉などでも繰り返しハラスメントの実態を指摘し、予防と対応を求めてきました。ハラスメントが発生した場合の迅速な対処の体制は必要ですが、同時にハラスメントが発生しない職場環境の整備も必要です。引き続き安心して働ける職場づくりにみんなで力をあわせましょう。

#### ○校内のハラスメント相談窓口

#### ○ハラスメント専門電話相談(府教育センター内)

06-6692-1849(直通) 毎月第1~4水曜、14~17時

#### ○大阪府教育庁教職員ハラスメント相談窓口

06-6941-0351(内線3450) 平日9:00~17:30

#### ○大阪府職員総合相談センター 06-6941-0351(内線5501・5502)



改定指針



これらの窓口の他、府高教の分会、本部 06-6768-2106 でも相談が可能です。

一人ひとりの声は小さい…だからみんなで！あなたも府高教へ！