

平成30年度不祥事防止推進計画及び行動計画

～ 不祥事を起こさない・起こさせない学校づくり ～

廿日市市立四季が丘中学校

本校生徒は素直で礼儀正しく、多くの生徒は学習にも前向きである。また、家庭環境や校舎をはじめ学習環境も比較的整っている。保護者や地域も教育熱心で本校への関心は高く、協力的だが要望も多いことから、丁寧で組織的な対応が必要である。

こうした学校環境を理解し、本校では未然防止を根底とした不祥事防止推進計画及び根絶のための具体的な本年度の行動計画を次のとおり策定することとする。

1 不祥事防止の必要性

地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき義務を負っている。教職員一人一人が正しい認識をもち、自らの使命と服務規律の厳正に努められるよう、常に自覚して行動する。

2 主な取組

本校教職員が主体的に法令遵守を推進し、自ら不祥事を起こさないことはもとより、相互にも許さない職場の環境づくりを徹底するため、次の取組を計画的に実行する。

- ① 不祥事の未然防止のための調査及び研究
- ② 不祥事の未然防止のための本校内外の情報の共有
- ③ 不祥事の未然防止及び正しい認識・理解のための効果的な服務研修
- ④ 外部への対応に係る共通理解と研修 等

3 具体的な取組内容

本校の実態を把握するため、生徒(毎学期)・保護者(年2回)・教職員(数回)に、記名式でアンケートやチェックシートを実施する。また、管理職による教職員の面談を、定期的には毎学期実施し、必要に応じて随時実施する。

- ① 「体罰、パワー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメント等相談窓口」を周知し、相談内容を職員研修や今後の取組に活かす。
- ② 服務規律確保に向け、記者発表資料や新聞記事等は速やかに情報を共有する。
- ③ 校内に設置している「不祥事防止委員会」を中心に、職員の高い倫理観や規範意識の向上を図り、学校として不祥事を起こさない学校体制を確立する。「不祥事防止委員会設置要綱」を別に定める。
- ④ 不祥事防止委員会において、下表に基づいて不祥事防止研修(演習、ロールプレイも含む)を計画・実施する。その際、内容や資料については必要に応じて委員会で検討する。
- ⑤ 非常勤講師は、管理職(校長・教頭)による研修を年間3回実施する。

<年間研修計画>

| 月 | 不祥事防止委員会 | 形態 | 研修内容 | |
|---|----------------------|----|----------------------|---------------------|
| | | | 内容 | 資料 |
| 4 | 委員会開催計画 年間研修計画の作成 | 全体 | 研修の意義 教育公務員としての自覚 | 校内不祥事防止関係資料 関係法令 |
| | | | 教職員の服務管理 | 勤務時間の適正管理について |
| | | | 保護者対応の心得 | 本校事例研修 |

| | | | | |
|----|---|----|---------------------------------------|--|
| 5 | 情報交換 研修内容・資料の確認 | 全体 | 個人情報の取扱い | 校内規定（危機管理マニュアル） |
| 6 | 情報交換 研修内容・資料の確認 | | 体罰 | チェックシート 事例研修 |
| 7 | 情報交換 研修内容・資料の確認 生徒・保護者アンケート 調査実施 | | 交通事故・交通法規違反 飲酒運転撲滅 夏季休業中の服務 | リーフレット |
| | | | メンタルヘルス | カウンセラー作成 演習 |
| 8 | 研修内容・資料の確認 アンケートの分析 | | わいせつ行為 セクシュアル・ハラスメント パワー・ハラスメント | 教職員による不祥事の根絶 ＜改訂版＞ （ワークショップ型事例研修） |
| 9 | 情報交換 研修内容・資料の確認 | 学年 | 自校課題（不適切な指導） | チェックシート 自主作成資料 |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | 情報交換 研修内容・資料の確認 生徒・保護者アンケート 調査実施 | 全体 | リスクマネジメント 冬季休業中の服務 | チェックシート カウンセラー作成資料 グループワーク／ロールプレイ |
| 1 | 情報交換 研修内容・資料の確認 | 学年 | 懲戒処分事例研 | 教職員の懲戒処分について |
| 2 | 情報交換 研修内容・資料の確認 生徒アンケート調査 実施 | 学年 | 教育法規 （選挙時は随時） 関係業者との接触 会計管理 | チェックシート 自主作成（1問1答）プリント 広島県教育関係職員倫理要綱 |
| 3 | 情報交換 研修内容・資料の確認 次年度に向けて | 全体 | 教育公務員としての自覚 年度末始の服務 | 未然防止のためのチェックポイント |

※ 情報交換を定期的に行い、様々な状況に応じて、可能な範囲で内容を検討しながら研修を行う。

4 職場の環境づくり

- ① 服務研修を計画的・定期的実施することより、真剣に研修する雰囲気をつくる。
- ② 管理職による職員面談を、全教職員について年間3回実施し、仕事の面はもとより校外での生活についても、相談に乗れる信頼関係をつくる。
- ③ 必要に応じて、関係機関（不祥事防止委員会専門員等）とも連携し、課題の早期発見・早期解決をめざす。
- ④ 整理整頓や諸帳簿の整理等、自己管理を徹底し、定期点検を実施する。
- ⑤ 職場の親睦を図る場（会）を適宜設定し、教職員間のコミュニケーションを図る。

5 相談体制の充実

- ① 「体罰、パワー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメント」相談窓口を開設して教室内に掲示するとともに、いつでも・何でも気軽に相談できる学校体制を確立する。
- ② 相談窓口は、教頭・生徒指導主事・養護教諭とし、男女の双方で担当する。
- ③ 学校便りやホームページを通じて、保護者にも相談窓口についての周知を徹底する。
- ④ 全校生徒、保護者を対象に実施したアンケートに基づく相談内容については、速やかに確認後、誠意をもって対応する。