

## 令和3年度 鶴見高等学校 不祥事ゼロプログラムの検証等

## ○ 課題・目標別実施結果

課 題	目 標	実施結果と目標の達成状況
法令遵守意識の向上	すべての教職員が、不祥事が誰にでも起こりうることであり、主体的に不祥事防止に取り組もうとする当事者意識を醸成する。	朝の職員打合せや職員会議等の機会を最大限活用し、日頃から職員に対して法令遵守の意識を常に持ち続けるよう指導に努めた。また、管理職が積極的に職員に声かけを行い、話をする機会を増やすことで信頼関係の構築に努め、不祥事の発生を防ぐことができた。
職場のハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）の防止	職員におけるハラスメントは、教職員の士気の低下や健康状態の悪化を招くなど、有為な人材が集まらないなど組織的な損失は計り知れない。このことから職場の適切な労働環境の維持は必須であり、ハラスメントは決して許されない行為であることを全職員が認識し、ハラスメントの起こらない労働環境作りに取り組む。	管理職はできる限り時間を見つけて校内の巡回を行い、様々な機会を捉えて職員に積極的に声掛けを行うように努めた。その結果、個々の職員の抱える問題や職場全体の雰囲気の把握できた。また、同僚職員の小さな変化に別の職員が気づいた時には、その情報がすぐに管理職に伝わる流れを作ることができ、職場のハラスメント防止を達成できた。
わいせつ・セクハラ行為の防止	教職員には高い倫理観が求められる。特に、わいせつ・セクハラ行為が生徒の人権を踏みにじる行為であり、学校と生徒との信頼関係を根本から覆してしまうことを全ての教職員が十分理解し、人権に配慮した行動を徹底する。	年間を通して管理職は「わいせつ・セクハラ行為防止」に向けて職場内での職員の行動について注意を払い、高い意識を持って事故防止に努めた。また、事故防止会議では幾度となくテーマとして取扱い、これらの行為が絶対に許されないことであるという職員の意識の涵養に努めたことで、これらの行為の発生を防止することができた。

体罰・不適切指導の防止	全ての教職員が体罰は決して許されない行為であることを改めて認識し、生徒の人権に対する配慮を怠ることなく日頃から適切な生徒指導に努め、体罰や不適切な指導を未然に防ぐ。	確な体罰・不適切指導の案件は生じなかったが、生徒や職員から見て問題があるのではないかと指摘があった事項については、管理職が迅速に事実確認などの対応にあたるなど、事故防止に努めた。次年度に向けても継続した取り組みが必要であると考えている。
入学者選抜、成績処理及び進路関係書類の作成及び取扱いに係る事故防止	マニュアル等を遵守した正確な事務処理の徹底を図るとともに、管理職をはじめ全ての職員が業務の相互チェックに取り組むことで、事故防止に努める。	入学者選抜については、必要な見直しを行い、マニュアルどおりの手順や点検を遵守することで事故防止に努めた。しかしながら、一部見直しに不十分な点も残っていることから、次年度に向けてさらに整備していく必要がある。また、調査書や推薦書等の発行業務においては複数チェック体制を徹底し、事故防止につなげることができた。
個人情報等の管理・情報セキュリティ対策	生徒の個人情報を適切に管理することに対する職員の意識の涵養を図り、紛失・遺漏等が起こらない職場環境を作る。	教務手帳の保管については、確実に開錠・施錠を行なうことで紛失等の事故を防止することができた。また、クロームブックや情報機器の適切な管理と定期考査中のシュレッダーの使用禁止、調査書等の個人情報の管理については管理職が中心となってあたったことで事故防止を実現できた。
会計事務等の適正執行	学校徴収金運営協議会の適正な実施、及び県費、私費の迅速で適正な執行・会計処理に組み、事故の未然防止に努める。	職員が日々関わる私費会計の適正な執行については、必要な指導を行ったことから、適切な会計業務についての職員の理解をさらに深めることができた。また、財務事務調査での指摘事項については迅速に対応し、改善に努めた。これらのことから年間を通じて会計事務の適正な執行を行うことができたと考えている。

## ○ 令和3年度不祥事ゼロプログラム全体の達成状況と令和4年度に取り組むべき課題 (学校長意見)

今年度は7つの重点取り組み項目を設定し、学校全体で事故防止に向けて取り組んできた。目標については概ね達成できたと考えている。具体的には定期的に財政課、行政課作成の不祥事防止職員啓発・点検資料を使うとともに、管理職による丁寧な説明や職場討議等を行うことで不祥事防止に対する認識を深める研修機会を増やし、職員の意識向上に努めてきた。

次年度に向けては、不祥事防止研修の実施方法等を改善していく必要がある。職場討議は有効な手段の一つであると考えられるが、実施方法や内容について、より効果的なテーマや実施方法を追求していく必要がある。また、入学者選抜については、マニュアルを改定したがやや不十分な部分も残っている。コロナ禍で特別な対応が迫られている部分であるが、今年度ベースの内容で、より分かりやすいものに改善し、事故防止に役立つものにしていく必要がある。

幸い一年間を通じて大きな事故が生じなかったことは、これまでの地道な取り組みの成果であると考えているが、事故防止の取り組みは息の長い取り組みであり、引き続き管理職が中心となり、不祥事防止研修等がより充実したものとなるように工夫を凝らし、粘り強く職員の事故防止に対する意識の向上を図っていく必要があると考えている。