

信頼される学校であるための行動計画

令和2年2月19日

相可高等学校

不祥事を防止するには、すべての職員一人ひとりが不祥事を他人事ではなく自分のこととして捉え、不祥事防止に向けて主体的に取り組むとともに、その取組の機運を組織として高めていける組織風土の構築が必要です。また、粘り強く、改善しながら継続していくことが必要です。このため、相可高校では今後不祥事防止に向け、本校の現状と課題をふまえ、次のとおり行動計画を定めます。

1 相可高校の現状と課題

- (1) 本校は比較的教職経験豊かな教員が多く、学校運営上は安定感がある。しかしながら、仕事の偏りや、4学科を有する総合高校であるため、学校全体や学科間、職員間での情報共有が十分できないことがある。
- (2) ストレスチェック集団分析では、健康リスクは低い状態だが、仕事の量的負担や仕事のコントロール値においては全国平均値と同じであり、職場環境のさらなる改善が必要である。
- (3) 時間外労働について、職員の意識改革は図られつつあるが、業務を減らすことが難しい状況のため総勤務時間の削減にまでは至っていない。

2 行動計画

(1) 教職員の規範意識の確立

- ① 管理職の意識が教職員の意識を左右することを忘れず、率先垂範し、教職員としての自覚、使命感、規範意識の保持に努めます。
- ② 管理職は教職員の行動や言動の変化に気を配り、不祥事の前に発生している小さな兆候を見逃さないよう努めます。
- ③ 学科や学年、分掌等の小さな集団でのミーティングを欠かさず、不祥事に関する事案や校内での「ヒヤリハット事例」等を情報共有し、教職員としての規範意識の向上に努めます。
- ④ 学校全体でより効果的なコンプライアンス研修を実施し、生徒・保護者との SNS 等の使用に係る取り扱い、体罰等の禁止、交通事故の防止、勤務時間の適正管理、個人情報管理の徹底、部活動等の指導における安全確保等について意識の啓発に努めます。

(2) 働きやすい環境づくり

- ① ワーク・ライフ・バランスを重視し、会議や研修の精選、業務内容や分掌の見直し等を行い、業務の効率化や過重労働の解消等、働き方改革に取り組みます。
- ② 校長と教職員が常にコミュニケーションをとれる風通しの良い明るい職場づくりを行います。また、たとえ気まずいことでも気軽に言い合える、遠慮なく相談や意見交換ができる風土づくりを組織全体で進めます。
- ③ 産業医やスクールカウンセラー等と連携し、教職員のメンタルヘルスの保持増進に努めます。