

信頼される学校であるための行動計画

【信頼される学校であるための決意】

- ・私たちは、法令を遵守し、特別支援学校に勤務する教職員として、児童生徒の実態に基づいた誠実な支援を行います。
- ・私たちは、高い志と責任を持って教育活動を推進します。
- ・私たちは、児童生徒とその保護者、地域の人々から信頼されるよう、いただいた意見等は人権を重んじた真摯な態度で受け止め、誠実かつ組織的に行動します。

【作成責任者】

三重県立特別支援学校北勢きらら学園 校長 藤田 盛久

項目	現状と課題	行動目標	取組内容	点検方法・時期	結果
自ら考え、自らを律する取組	<p>服務規律について周知して教職員が各自で考える機会を設けてきたが、引き続き、主体的に考えられるよう内容・方法を工夫する必要がある。</p>	<p>様々な不祥事案を自分事として考え、日ごろの行動を正していく姿勢を涵養する。</p>	<p>育成支援システムの中で不祥事根絶の自己目標を設定し、年間を通じて自らの行動を定期的に振り返る。</p>	<p>期首・期末など個別面談の際に、管理職と対話の中で、現状を確認していく。</p>	
	<p>体罰、セクハラ・パワハラについて定期的に注意喚起を図り、自分の言動を振り返る機会をつくる必要がある。</p>	<p>教職員が児童生徒の情報を共有して統一した指導を行えるよう意識の向上を図る。また、体罰やセクハラ・パワハラを許さないという教職員の雰囲気醸成を図る。</p>	<p>○体罰やセクハラ・パワハラについて、など、教職員の意識向上を図る。また、「教職員の不祥事防止のためのセルフチェックリスト」の中に体罰や各種ハラスメントに関する項目を盛り込む。</p>	<p>各種ハラスメントや体罰に関する項目を入れた「教職員の不祥事防止のためのセルフチェックリスト」を毎学期に実施する。</p>	
	<p>不祥事根絶のための行動を示す具体的な内容・方法について、継続して考える必要がある。また、他所で発生した不祥事について、背景や原因等を知らうとして、自分事として考えたりする機会を持つ必要がある。</p>	<p>コンプライアンスに関する研修を通して、服務規律について、周知する内容・方法を工夫して、自分事として考え、普段の言動に生かすことができると共に時代を反映した行動規範を身につける。</p>	<p>実際に発生した事例や身近な事例を取り上げ、改善する方法等を検討し、自らの言動を振り返る機会を作る。</p>	<p>県内外の事例等を含め、校内研修や職員会議等を利用して定期的に注意喚起を図る。</p>	
不祥事根絶に係る取組	<p>不祥事につながるような案件が発生した際には、校内で協議して迅速に対応する必要がある。</p>	<p>学校信頼向上委員会などで行動計画を検討し、学部会・職員会議等で確認、周知するなど組織的な規範意識の確立を図る。</p>	<p>行動計画を作成し、教職員への周知を図るとともに、広く教職員の意見を収集し、具体性のある内容を全職員で共有する。</p>	<p>学校信頼向上委員会で作成し、それを職員会議で周知した上で、コンプライアンス研修を通じて、定期的に確認を行う。</p>	
	<p>○個人情報情報は鍵のかかるロッカーに保管している。電子データの持ち出しは、原則禁止とし、必要な場合は記録簿に記入するとともに、管理職の許可を得ている。個人情報に係るセルフチェックを実施している。定期的に確認する必要がある。</p>	<p>個人情報の適正管理について計画的に周知して対応を改善することにより意識向上を図る。</p>	<p>日常的な印刷物も放置を点検したり、USB等を持ち出す場合は、持ち出し記録簿の記入し、管理職の許諾等の手続きを行ったりすることを徹底する。</p>	<p>「個人情報の管理のためのセルフチェックリスト」を年3回実施すると共に、USBやカメラを持ち出す場合は、その都度記入し、管理職が確認する。</p>	
	<p>体罰の禁止は十分に理解しているが、どういふ行為が体罰に該当するのかについて、常に振り返る機会を設ける必要がある。</p>	<p>体罰と懲戒及び正当な行為とが区別できるようになり、自分の言動に説明責任を果たすとともに、教職員間での気づきを共有する。また、問題行動には毅然とした態度で対応する。</p>	<p>学部会や学年会、クラス会等で自らのかわりや支援の方法について話を行うと共にそれを管理職とも共有する。</p>	<p>児童生徒への対応について期首・期末など面談の機会を通じて確認する。また、必要に応じて個別に面談を実施する。</p>	
より良い職場作りのための取組	<p>教職員との面談では、組織の方向性や仕事の分担の課題、管理職と関係性の改善などについて意見交換する必要がある。</p>	<p>業務の効率化を図るとともに、教職員の声を大切にして働きやすい職場環境を作る。</p>	<p>業務の進捗管理とともに必要性を検討するなど、組織体制を確認する機会を定期的に設け、効率化を図る。また、管理職は、日頃から職員との対話を心がけ、その結果も踏まえて学校信頼向上員会で組織と業務の見直しを行う。</p>	<p>職員満足度調査の「やりがい」「協力体制」「働きやすさ」に注目し、教職員の意識を把握する。また、それを学校信頼向上委員会や学校経営品質の考え方に基づき、学校関係者評価委員会等で外部関係者から意見をもらう。</p>	
	<p>保護者アンケートや教職員満足度調査等の結果を活用して学校課題を明らかにする必要がある。</p>	<p>教職員の不適切な指導等に係る保護者からの意見に対して、真摯に受け止めて人権を重んじた態度で迅速に対応する体制を整備する。</p>	<p>保護者アンケートや教職員満足度調査等を実施し、広く意見を聴き取り、学校運営に反映させる。</p>	<p>保護者からの聞き取り結果を学校内でフィードバックし、必要に応じて研修などを実施する。</p>	