

【不祥事根絶に向けた本校の決意】（行動基準）

教育の原点

子どもたちは、私たち教職員の姿を見て育ちます。
 使命：私たちは、子どもたちを守り、育てます。
 遵法：私たちは、法令を遵守します。
 公正：私たちは、不祥事を許しません。
 公開：私たちは、地域に開かれた学校にします

不祥事根絶のための行動計画

区分	本校の課題	行動目標	取組内容	点検方法・時期
教職員の規範意識の確立	<ul style="list-style-type: none"> ○サービス研修により問題意識をもつが、一人一人が当事者意識をもって受け止められていないため、時間の経過とともに薄れる。 ○サービス研修が通知等の伝達が中心とならないように内容を工夫する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○サービス研修の方法や内容等を見直し、より体験的な研修を実施して研修効果が実感できるようにし、「自分にも起こる・自校でも起こる」という当事者意識を醸成する。 ○サービス研修を計画的に継続実施していくことに加え、時機を捉えたタイムリーな研修を実施する。また、内容を工夫して、サービス研修がマンネリにならないようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○全ての教職員を対象に研修に係るアンケート調査を行い、不祥事防止委員会を開き方法や内容等を改善する。 ○教職員自らが社会人としても高い倫理観や豊かな人間性を身につける。そのためには、自己投資・自己充電に努め、人や本や社会から学び日々自己研鑽する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学期に1回校長面談を行う。 ○不祥事防止委員会で情報交換を行い、取組状況を確認する。 ○研修後、ふり返りカードに記述する。
学校組織としての不祥事防止体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員同士のコミュニケーションをさらに促進し、組織で仕事を進めることができるようにする。 ○小規模校のため、一人当たりの仕事量が多く、個々の仕事内容や動きが見えにくい。そのため、一人で悩みを抱え込むことがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○不祥事防止に向けてのチェックリストを活用して自己分析を行い、規範意識の向上を図る。 ○風通しのよい職場づくりによって、教職員同士のコミュニケーションをさらに促進し、組織で仕事を進めることができるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○不祥事防止のためのチェックリストを実施し、面談を通して自己の分析を行う。 ○前向きな発言が多い職場になるよう組織全体のムードを高めていく。肯定的な関わりや声かけをしあう。 	<ul style="list-style-type: none"> ○校長・教頭が校内巡回を行い、校内体制の課題をつかみ改善を図る。 ○不祥事防止委員会で問題点を明らかにし、共有化する。
相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」「いじめ等相談窓口」の周知をしているが、現時点では相談実績がない。 ○相談日に、具体的にどこへ相談に行けばよいのかというわかりにくさがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の周知を繰り返し行い、相談しやすい体制をつくる。 ○相談日には、時間・場所（別室）を設定するなど相談しやすい体制をつくる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○PTA総会や三者懇談会において、相談窓口の案内プリントを配付するとともに、保護者から体罰セクハラについて聴取する。 ○学級実態・生徒の個別の実態把握に努め未然防止・早期解決を行う。小さなことでも報告・連絡・相談を行うことを重視する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学期末に生徒、保護者及び本校教職員を対象にアンケートを実施する。 ○三者懇談会における保護者からの聴取記録を作成する。