

令和5年度 横浜南陵高等学校不祥事ゼロプログラム検証

1 プログラム策定状況

(1) プログラム策定体制について

前年度の実施結果に基づき、令和5年度のプログラムを策定。

(2) 課題項目

- ① 法令遵守意識の向上（公務外非行の防止、職員行動指針の周知・徹底を含む）
- ② 職場のハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ）の防止
- ③ 生徒に対するわいせつ・セクハラ行為の防止
- ④ 体罰、不適切な指導の防止
- ⑤ 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
- ⑥ 個人情報の管理、情報セキュリティ対策（パスワードの設定、誤廃棄防止）
- ⑦ 交通事故防止、酒酔い・酒気帯び運転防止、交通法規の遵守
- ⑧ 業務執行体制の整備（情報共有、相互チェック体制、業務協力体制）
- ⑨ 財務事務等の適正執行

2 不祥事ゼロプログラムの達成状況及び取り組むべき課題

- ① 企画会議前に不祥事防止会議を職員会議前に不祥事防止研修会を一月に一回開催し、職員が不祥事案を自分のこととしてとらえることができた。
- ② 朝の打合せでの各グループからの不祥事防止標語の発表や、各職員間での声掛けを行うことで事故防止効果を高めることができた。
- ③ 成績処理や個人情報の取り扱いにおいては、点検方法を見直し事故防止体制の強化が図れた。
- ④ 良好な職場環境のつくりに向け、「風通しの良い職場づくり座談会」を今年度も実施。昨年度を上回る多くの職員の参加があり、情報の共有が図れた。
- ⑤ 処理の期限の厳守など、私費会計の適正な執行に努める。

3 不祥事防止研修会の実施状況等

課題	目標	実施状況	達成状況
① 法令遵守意識の向上	教育職員としての自覚をもち、公務外における行動についても信用を損なわないよう、公務外非行を未然に防止する。	・綱紀保持の徹底（6月30日） ・コンプライアンス意識の醸成（2月28日） ・服務規律の遵守（9月1日）	○
② 職場のハラスメントの防止	他者の人権を尊重し、良好な職場環境の維持・確保に努め、ハラスメントを防止する。	・風通しの良い職場づくり座談会（12月22日） ・職場のハラスメント防止（1月31日）	○
③ 生徒に対するわいせつ・セクハラ行為の防止	生徒の人権を尊重し、わいせつ・セクハラ行為を未然に防止する。	・STOP!ザ・セクハラ/わいせつな行為（5月31日）	○

④ 体罰、不適切な指導の防止	生徒の人権を尊重した指導を行い、不適切な指導や体罰を未然に防止する。	・体罰、不適切な指導の防止（7月19日） ・神奈川県の一部活動に関する方針（10月31日） ・生徒指導担当者会議報告及びいじめに関する研修会（2月28日）	○
⑤ 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	入学者選抜、成績処理及び進路関係書類に係る事故を未然に防止する。	・定期試験・成績処理の事故防止（6月24日） ・成績処理の実施調査・検証（2学期、3学期） ・入学者選抜に係る研修会（1月30日）	○
⑥ 個人情報の管理、情報セキュリティ対策	県個人情報保護条例に基づき、個人情報の適正管理と流出を未然に防止する。	・児童・生徒の個人情報の取扱い（4月21日） ・個人情報の適切な取扱い・情報セキュリティ（9月29日）	○
⑦ 交通事故防止、酒酔い・酒気帯び運転防止、交通法規の遵守	交通法規を遵守し、安全意識を高め、交通事故の発生を未然に防止する。	・飲酒運転の根絶（12月1日）	○
⑧ 業務執行体制の整備	県教育委員会～事故・不祥事防止3か条～（こころがまえ編）を徹底し、不祥事の発生を未然に防止する。	・「教員のサービスと学校の危機管理に係る研修講座」の伝達講習と資料の共有（10月5日）	○
⑨ 財務事務等の適正執行	県の会計基準に沿って、公費・私費・部活動費等の適正かつ公正な管理及び執行を行う。	・財務事務指導調査の振り返り（9月1日） ・適切な私費会計の取扱い（10月31日） ・私費会計様式の見直しと適正な執行（12月1日）	○

4 令和5年度不祥事ゼロプログラム全体の達成状況等令和6年度の課題（学校長意見）

朝の打合せでのグループからの発表が予定通りに進まず、おざなりになってしまった。日々のことなので、その時その時にあった話ができるように対応していきたい。

成績処理等については、点検方法を確実なものにすることができた。職員の中には「自分は大丈夫」「事故は他人事」の感覚から脱却できない者がまだ複数存在している。その考え方を払拭するべく、粘り強く指導していきたい。また、「注意されたことがなかった」「今まではよかった」等、学校全体が「なんとかなる」という雰囲気の中にあるため、6年度に向けて、成績処理・会計処理など、確実に対応できるよう指導するとともに、ハラスメントやわいせつ事案が起こらないよう、職場全体を管理していく。その際、「人権意識」を大切にしていきたい。