

教職員コンプライアンス推進取組

概要

令和5年度方針と取組

I 重点取組

1 不祥事研修を他人事としない新たな取組

- 「原因別分類」6類型を活用した研修の実施
研修を他人事としないための新たな視点の導入

2 児童生徒が被害者となる不祥事案の根絶

(1) 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」の趣旨に沿った対策の実施

- ア 教職員への啓発・研修
「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」の周知
- イ 児童生徒等に対する啓発
学校相談体制の強化
- (2) 指導における体罰・暴言等の防止
 - ア 教職員の人権意識向上の強化
 - (ア) アンガーマネジメントの実施
個人の怒りのコントロール及び職場環境づくりの視点からの研修
 - (イ) 複数指導対応の徹底
 - イ 教職員の一体感を高める研修の実施
「教職員のためのハラスメント対応ブック」の活用
 - ウ 「体罰・不適切な指導防止ガイドライン」の作成
(年度途中に追加した取組)

3 交通事犯・事故の削減

(1) 交通安全意識を高めるための研修の実施

- ア 関係機関等と連携した研修用資料(動画)の作成
- イ 事故削減研修の活用

II 基本取組

1 通報制度・相談体制等

- (1) 通報制度
- (2) 学校相談員
- (3) サポートルーム

2 情報共有、啓発・研修

- (1) 不祥事根絶データベース
- (2) パソコン起動時メッセージ
- (3) コンプライアンス通信
不祥事案件ごとに1部の作成により、研修教材としての汎用性を高める。
- (4) 推進月間、強化月間中の研修等
- (5) 「人権教育の手引き」を活用した自己確認
- (6) 教職員の私物の端末(スマホ等)の適切な取扱いの徹底

3 外部人材の活用

- (1) 臨床心理士
- (2) 顧問弁護士

4 内部統制

- (1) 内部統制ポータルサイトの活用
- (2) 内部監察

取組の検証と課題

I 重点取組

1 不祥事防止研修を他人事としない新たな取組

「信頼にこたえる」やコンプライアンス通信等を活用し、小グループでの話し合いにおいて自身の考えを伝えることにより、不祥事を他人事とせず、教職員としての自覚を持つ機会とした。「不祥事の原因別分類6類型」の研修は定着しつつあり、**マンネリ化させない工夫が必要である。【1 関係→R6 強化】**

2 児童生徒が被害者となる不祥事案の根絶

(1) 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」の趣旨に沿った対策の実施

検証	児童生徒性暴力等については、令和元年度から重点取組としているにも関わらず、毎年複数件の懲戒処分が発生しており、依然根絶できていない。「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」で示された基本的施策、防止等措置を踏まえ、引き続き、わいせつ・セクハラ防止対策に重点的に取り組む必要がある。
課題	<ul style="list-style-type: none">・潜在的事案の早期発見と意識啓発のため、児童生徒・教職員に対して、チェックリストを伴ったセクハラに係る実態調査を定期的実施するとともに、第三者調査委員会を常設し、児童生徒性暴力等に係る重大な事案について、対応状況の検証を行い、その判断の公正性を担保できる仕組みを構築したが、性暴力等の根絶に至っていないことから、引き続き、法の趣旨、内容の周知徹底に取り組む。【2(1)ア、イ関係→R6 継続】・事案を覚知した場合は速やかな指導、対応、県教育委員会等への報告を求めているが、本年度、管理職や関係した職員の認識が不十分で、警察との連携や被害者への対応等が遅れた事案が発生したことに鑑み、事案発生時の初動対応マニュアル(仮称)を作成し、的確な対応等を明示し、法律に従った行動を求める必要がある。【2(1)ア、イ関係→R6 新規】・未然防止及び潜在的事案の早期発見・対応のために、児童生徒が相談する窓口の設定とその周知が必要であるとともに、学校内の相談体制について啓発する必要がある。また、児童生徒に対する事案の根源にはSNSが存在し、「児童生徒との連絡に関する共通ルール(例)」を示し、各学校設定したにも関わらず、未だに徹底が不十分であるため、教職員、児童生徒、保護者への周知を図る必要がある。【2(1)ア、イ関係→R6 強化】

(2) 指導における体罰・暴言等の防止

検証	児童生徒への体罰・暴言等の根絶に取り組んだものの、現時点で懲戒処分が3件、指導措置(県立学校のみ)が5件発生するなど根絶に至っていない。教職員の体罰・暴言等は、児童生徒の心身に生涯にわたって傷を残す行為であり、適切な指導を促す対策を継続しなくてはならない。
課題	<ul style="list-style-type: none">・アンガーマネジメントについては、これまで行ってきた「個人の怒りのコントロール」ではなく、「職場の環境づくり」という視点で、職員全体で個人の怒りの発生をコントロールする職場・人間関係づくりのための研修を実施し理解を得たが、体罰・暴言等の発生状況に鑑み、引き続き、安全安心な学習環境作りに向けた取組を行う。【2(2)ア、イ関係→R6 継続】・静岡西高校第三者委員会の提言を踏まえ、児童生徒の人権を意識した指導を啓発するため、専門家や教育団体の意見を取り入れた「体罰・不適切な言動防止のガイドライン」を策定した(公表前)。本ガイドラインをリーフレット配布により教職員の人権意識の醸成に取り組む。【2(2)ア、イ関係→R6 継続・新規】・体罰・暴言等の未然防止対策の強化を目的に、学校教育団体4団体と教育長との懇談会を実施した。特に、部活動指導に関して、6/16 発信の教育長メッセージを受けて各団体の取組等を意見交換したことから、年度内に共同宣言(案)を出し、次年度その内容に関する取組を行う。【2(2)関係→R6 継続】

3 交通事犯・事故の削減

・著しい速度超過1件、交通死亡事故1件の懲戒処分がなされている。自己意思で防止可能な事犯の撲滅に重点的に取り組む必要がある。**【3(1)関係→R6 継続】**

II 基本取組

・不祥事発生の都度、事案の内容や再発防止のポイント等をまとめた啓発資料を全教職員に発信している。コンプライアンス通信等において、動画へのリンクなどQRコードの活用や可読性が高まる紙面構成等を工夫し、啓発効果を高めた。**【2(3)関係→R6 強化】**

・静岡県教育委員会の人権教育、授業等で活用できる学習例集、教職員等に対して人権感覚を振り返るための啓発資料を改訂し、特に教職員に対する啓発効果を高めた。**【2(5)関係→R6 強化】**

令和6年度方針

I 重点取組

教職員一人一人が、「教育に携わる全ての者は、児童・生徒の安全を守り、人格の形成に大きな影響を与えるという極めて重要な職責にある」ことを心に刻み、教職員の自覚と不祥事を起こさせない組織を目指す。

1 不祥事防止研修を他人事としないための取組

- ・「原因別分類」6類型を活用した小グループでの研修 **(継続)**
- ・研修資料の再構成「信頼にこたえる」の改訂 **(新規)**

2 児童生徒が被害者となる不祥事案の根絶

(1) 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」の趣旨に沿った対策の実施

- ア 教職員への啓発・研修
 - (ア) 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」の周知・啓発 **(強化)**
性暴力等防止に向けて研修資料の作成
 - (イ) 初動体制の整備及び管理監督責任の明確化 **(新規)**
「初動対応マニュアル」の作成
- イ 児童生徒等に対する啓発 **(継続)**
 - (ア) 学校相談体制の周知
 - (イ) セクハラアンケートの実施

(2) 指導における体罰・不適切な言動等の防止

- ア 教職員の一体感を高める研修の実施 **(継続)**
 - (ア) 「教職員のためのハラスメント対応ブック」の活用・検証
 - (イ) アンガーマネジメントのできる職場づくり
 - (ウ) 複数指導対応に向けた組織体制の改善
- イ 体罰・不適切な言動根絶のためのガイドライン等の周知 **(新規)**
リーフレット等を使った周知

3 交通事犯・事故の削減

交通安全意識を高めるための研修の実施

- ・関係機関等と連携した研修用資料(動画)の作成 **(継続)**
- ・事故削減研修の活用 **(継続)**

II 基本取組 (R5 継続)

1 通報制度・相談体制等

- (1) 通報制度
- (2) 学校相談員
- (3) サポートルーム

2 情報共有、啓発・研修

- (1) 不祥事根絶データベース
- (2) パソコン起動時メッセージ
- (3) コンプライアンス通信
- (4) 推進月間、強化月間中の研修等
- (5) 「人権教育の手引き」を活用した自己確認
- (6) 教職員の私物の端末(スマホ等)の適切な取扱いの徹底

3 外部人材の活用

- (1) 臨床心理士
- (2) 顧問弁護士

4 内部統制

- (1) 内部統制ポータルサイトの活用
- (2) 内部監察