

特別支援学校不祥事への再発防止策の検討状況について

特別支援教育課

1 再発防止策の検討

(1) 当該校における不祥事検証委員会の設置と再発防止策の検討

ア 委員

- ・ P T A 代表者、学校評議員
- ・ 校長、教頭、教務主任、職場代表、寄宿舍代表者
- ・ 特別支援教育課指導係長

イ 検討内容

- ・ 原因、背景の追究
- ・ 再発防止策の検討

(2) 各校におけるセクハラ防止策の検討

ア わいせつ行為再発防止委員会（平成24年6月設置）での検討

- ・ 各校の再発防止委員会により寄宿舍を含めた校内セクハラ防止策について検討

イ 職員会議における協議

- ・ 検討結果を職員会議で議論し、自校のセクハラ防止策を策定

(3) 教育委員会事務局での検討

ア 学校長のマネジメント力向上についての検討

イ 寄宿舍生の状況に対応した適正な教職員配置の検討

ウ 2月上旬に全校で実施した保護者、教職員等の聞き取り調査を集約し、再発防止策を検討

エ 寄宿舍指導員等の学校教職員もメンバーに入れた「寄宿舍管理マニュアル」の検討

オ 臨時任用職員の採用方法の検討

カ 外部専門機関による寄宿舍生への心のケアや教職員への支援と成果による再発防止策の検討

(4) 倫理向上専門部会の報告

学校視察と関係者のヒヤリングにより課題と背景を検証し、課題と改善策についての報告

2 再発防止策について

(1) 当該校の検証委員会の再発防止策について

【資料 1】

(2) 教育委員会事務局で検討した「不祥事における原因・背景と課題及び再発防止策（中間報告）」について

【資料 2】

(3) 倫理向上専門部会からの報告

【資料 3】

検証委員会の再発防止策について

| 再発防止対策 | 実施時期 |
|--|--|
| <p>教職員に関すること</p> | |
| <p>1 指導・研修の見直し</p> <p>(1) 寄宿舍指導員との信頼関係に基づいた校長、教頭による指導の徹底</p> <p>ア 「特別支援教育」「寄宿舍の意義」「指導員の使命」に特化した指導内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校長による指導、講話 ・ 寄宿舍自主研修の実施(寄宿舍の意義、役割の確認。寄宿舍のきまりの見直し寄宿舍サービスの確認。自らの職務に対する思いの振り返り) ・ 職場内で自分の考えを自由に述べあうことができる研修会(熟議) <p>イ 「寄宿舍指導の手引き」の改訂・活用した研修の実施</p> | <p>2月より改善</p> <p>手引き完成後実施</p> |
| <p>(2) 寄宿舍指導員の自覚を高める研修</p> <p>ア 保護者の「わが子への思い・子育て」を直接聞く研修会の実施</p> | <p>H25年度1学期予定</p> |
| <p>(3) 特別支援教育の専門性を高める</p> <p>ア 「個別の指導計画」の学校担任・寄宿舍担任による共同作成・評価 (実態把握と教育課題の設定を中心に情報交換をする。)</p> <p>イ 「個別の教育支援計画」の学校担任・寄宿舍担任による共同作成</p> <p>ウ 専門性を高める研修の実施(4月より実施 月に1回以上計画)</p> <p>エ 「自閉症児への支援について」等</p> <p>エ 校長会主催「寄宿舍指導員研修会」の充実</p> | <p>3月より改善</p> <p>3月より改善</p> <p>4月より実施 (月1回以上計画)</p> <p>次年度改善</p> |
| <p>2 同僚性の醸成</p> <p>(1) 同僚性発揮の職場環境整備</p> <p>ア 職員研修会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小グループでの討議 ・ 職員同士で気づいたこと、自分の弱点などが話せる機会の設定。 ・ 職員個々が自ら学ぼうとする自己課題の設定 | <p>2月より実施</p> |
| <p>(2) チームでの支援の徹底、情報交換、支援情報の共有</p> <p>ア 職員同士をつなぐ(認め合い、批正し合う)リーダーとしてのあり方を確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ グループ長(運営係) ・ 指導員同士、アドバイスしたり、悩みや意見を聞き合ったりする。 ・ 批正し合う関係作り <p>イ 生活グループ会定期開催による職員情報共有(舎務主任開催)</p> | <p>2月より改善</p> |

児童生徒に関すること

1 学習内容・指導方法の見直し

(1) 学習内容・性指導の見直し

ア 「性の知識・行動」、「性被害等への対処」などの小学部段階から系統的に積み重ねる学習内容の設定

継続

イ 生徒の実態把握のもと、発達段階に応じた性教育に関する「つける力」を明確(学校・寄宿舎・家庭分担明示)にした年間計画を立案し、教育実践する。

継続

ウ 校務分掌を見直し(3月)「性教育」の係を独立させ、実態の情報交換を行い、指導内容を見直し、小中高舎の連携を図る。

3月より準備

・性教育の職員研修会を立案(次年度実施)

エ 近隣の小中学校に対して、今回の事案を受けて、社会生活を送る上で、積み重ねの学習が必要な学習内容について、特別支援教育コーディネーター連絡会等で発信する。

H25年度改善

オ 特に中学校から入学する生徒に関する情報は丁寧に連携する。

H25年度改善

(2) 生徒理解・支援

ア 外部専門機関による生徒支援

継続

・支援会議の開催(継続実施)

・スクールカウンセラーの利用(必要により次年度計画)

必要により次年度計画

イ 舎務会等で生徒理解の時間を定期的に十分確保し語り合う時間をとる

・舎務会では毎回時間を確保(継続)

継続

・生徒理解の視点を大事にした情報交換(2月より継続実施)

2月より実施

・金曜日の放課後を中心に、舎務主任が中心に声をかけ、教室担当と舎担当が情報交換(校内支援会議)を行う。(次年度実施)

H25年度

2 相談体制の整備

(1) 相談できる体制づくり

継続

ア 相談窓口の設置

・シンボル付きの窓口掲示

校長室、保健室、職員室、寄宿舎職員室、各部室、総合支援室への掲示

イ 体制作り

継続

・児童、生徒、職員、「保護者へ相談してよい」、「相談を聞く」意識作り

・CAPの研修会

・職員会での呼びかけ、たよりでの周知。

・全校集会での児童生徒、職員への直接的な呼びかけ

ウ 生徒・保護者へ「相談窓口の利用の仕方の周知・掲示」

継続

エ 生徒個々との定期的面談実施

H25年度

・全校で各学期に相談週間を設定。児童生徒だけでなく保護者にも呼びかけ)

| | |
|--|---|
| <p>ウ 会議の内容・記録の提出・確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営係長、グループ長による問題解決の確認 ・舎務主任による指導助言 ・教頭に提出（教頭押印） | H25 年度 |
| <p>(4) 内外に開かれた寄宿舍</p> <p>ア 寄宿舍運営についての学校評議員等の外部委員の意見・評価を聞く。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PTA総務会による寄宿舍見学 ・学校自己評価に寄宿舍の項目を入れる。 <p>イ 保護者への通知、舎内・校内明示</p> <ul style="list-style-type: none"> ・寄宿舍だよりの発行回数を増やす。 宿直勤務等のシフトを保護者等に周知 ・寄宿舍便りを舎内に掲示 <p>ウ 保護者の寄宿舍参観・懇談の機会を増やす。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少なくとも学期に1回、寄宿舍の改善後の様子を継続的に評価していただく。 | <p>H25 年度 継続</p> <p>早期改善 月に1度</p> <p>早期改善</p> |
| <p>2 管理体制の徹底</p> | |
| <p>(1) 生徒の目線による評価</p> <p>ア 相談週間での聞き取り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活する主体者として、生徒自身に舎を安全な場と思っているか、改善点はないかの聞き取りを指導員が行い、寄宿舍運営に活かす。 ・舎生による自己評価 舎生の立場から舎の生活改善について話し合う場を設ける。 ・寄宿舍生運営委員会(舎生の自治組織)での話し合い ・グループ会(舎生)の話し合い | <p>H25 年度 学期1回</p> <p>継続</p> |
| <p>(2) 舎生への人権への配慮、(性、プライバシーへの配慮)</p> <p>ア 寄宿舍生活ルールの再検討</p> <p>イ 人権を守るための確認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・舎生を「さん」を付けて呼ぶ(人権を大切にする意識)、声の大きさに配慮する、等支援のしかたを振り返る機会をもつ。 <p>ウ ルールについて、保護者・学校職員への周知・協力</p> | <p>継続</p> <p>継続</p> <p>年度当初</p> |
| <p>(3) 異性生徒への指導</p> <p>ア 「自校寄宿舍管理マニュアル」に沿って確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別指導の配慮(密室にしない、ドアの開放。複数対応) ・スキンシップを求める児童への対応等 <p>イ 男性職員は、男子の舎室で、女性職員は女子の舎室で宿直する。その際女性職員は、マスターキー及び部屋の鍵をもって部屋に入る。</p> | <p>継続</p> <p>改善済み</p> |

| | |
|---|--|
| <p>(4) 男女の生活空間を明確化</p> <p>ア 女子の舎室前の廊下は、男性は通らない。保護者も同様 女子の廊下の両端にカーテンをつけて、女子の舎室空間を明確にしたい。</p> <p>イ 男性職員は、施錠時も含め、女子洗濯場や女子浴室に立ち入らない。</p> <p>ウ 非常時の舎生が避難する動きを見直して訓練計画を立案する。</p> <p>(5) 巡視の強化</p> <p>ア 巡視・最終の見回りを11時45分とする。</p> <p>イ 就寝時間以後も気持ちが安定しない舎生や健康面で観察が必要な舎生の様子は見守る。</p> <p>ウ 「巡視のチェックリスト」による確認 ・巡視内容の明確化</p> | <p>改善済み</p> <p>改善済み</p> <p>改善済み</p> <p>継続</p> <p>3月検討 4月実施</p> |
| <p>学校運営に関わること</p> <p>1 寄宿舍との連携の充実</p> <p>(1) 寄宿舍との連携について</p> <p>ア 教室職員、寄宿舍指導員ともに双方が随時訪問し活動に参加する。 ・教室職員の会合を弾力的に運営する。(開始時刻を遅らせる。) ・教室での着替えの様子、朝の会、送迎時等を中心に寄宿舍指導員が見に行く。 ・自由に見学できる雰囲気作り</p> <p>イ 支援会議には必ず出るようにして情報共有をする。 ・金曜日の放課後、舎務主任が中心に声をかけ、教室担当と舎担当が情報交換(校内支援会議)を行う。 ・寄宿舍主導で支援会議を設定する場合もある。</p> <p>ウ 連絡ノートのやり取りだけの連絡でなく、口頭で情報共有する。</p> <p>2 マネジメントについて</p> <p>(1) 学校労働衛生委員会機能の充実・自ら学ぶ自己研修機会</p> <p>ア 全職員が参加する研修・グループ研修の機会を確保する。 ・保護者や福祉現場の方の生の声を聞き、思いを感じ、語り合う研修会 ・ニーズや課題に沿った研修の立案</p> <p>イ 学校労働衛生委員会機能を充実させる。 ・職員間のコミュニケーション、人間関係が成り立っているか各部の委員が把握する。 ・養護教諭の視点で、気になるところがあれば、情報収集とメンタルカウンセリングを行う。 ・自らの「心身の健康、メンタルヘルス」に関する研修の充実 ・多忙感やストレスへの対応の研修の機会をとる。</p> <p>(2) 語り合う雰囲気づくり</p> <p>ア 職員が部や学年を超えて話し合う機会をとる。</p> | <p>H25年度</p> <p>継続</p> <p>継続</p> <p>H25年度</p> <p>本年度実施 継続</p> <p>H25年度</p> |

| | |
|---|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ・部長、学年主任が、日頃の互いの教育実践・支援を些細なことでも認めあう。言葉がけをしたり、子ども達のことを進んで話題にしたりする雰囲気を作る。 ・ストレス発散方法を語り合う機会をとる。 ・日頃から悩みを聞き、話し合う。 | H25 年度早々 |
| <p>(3) 校長面談時間の確保・ミドルリーダーによる双方向のかかわり</p> <p>ア 校長・教頭が個人面談の機会・時間を確保する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部長等から面談の必要性が報告されたら、面談時間を確保する。 ・校長・教頭・教務主任・部長等から積極的に声をかける。 <p>イ 部長会を週に一度開催し、情報共有・情報収集を行う等双方向のかかわりを機能させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部長の役割を確認する。(部の職員の話聞く。必要に応じてアドバイス) | H25 年度 継続 継続 継続 |
| <p>3 職員採用の適正化</p> <p>(1) 採用方法の検討</p> <p>ア 臨任採用時、複数(校長・教頭・事務長)による面接 前任校評価の情報収集</p> <p>イ 面接内容の工夫 事前に質問内容・セクハラチェックシートを事前に提示するなど、効率的な面接の工夫をする。</p> | 改善済み 早期改善 |
| <p>(2) 勤務評価の検討</p> <p>ア 雇用の延長の検討、臨任職員の情報引継ぎ</p> <p>イ 舎務主任による指導員の状態・状況報告</p> | H25 年度 早期改善 |
| <p>4 外部評価の活用</p> <p>(1) 保護者評価の活用</p> <p>ア 保護者の寄宿舍参観・懇談の機会を増やす。 少なくとも学期に1回、寄宿舍の改善後の様子を継続的に評価していただく。</p> <p>(2) 学校自己評価の活性化</p> <p>ア 学校自己評価項目の見直し・学校自己評価委員会の機能充実(早期改善)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校自己評価のアンケート項目について、保護者代表から意見を聞き、見直す。特に寄宿舍・人権に関わる項目を掲げ、経年変化をとらえて学校運営に活かす。 ・寄宿舍独自の評価項目を取り入れ保護者・全校職員に評価していただく。 | 早期改善 |

| | |
|---|--------|
| <p>(3) 子どもの人権を大切にすゑ会(仮称)の設置</p> <p>ア 検証委員会で検証した点・再発防止策について評価検討し、全職員に返していく。</p> <p>・学校評議員代表、PTA代表、校長、教頭、教務主任、舎務主任、職場代表で組織。学期に一度委員会を開催する。</p> | H25 年度 |
|---|--------|

| 不祥事における原因・背景と課題 | | 再発防止策 |
|--|--|--|
| 原因・背景 | 課題 | |
| <p>1 教職員に関すること</p> <p>(1) 指導・研修について 加害者寄宿舎指導員(以下「指導員」)は教育者としての基本的資質を身につけていなかったと考えられる。寄宿舎指導員としての使命感の薄さ・意欲の無さが見られる。 指導員は研修や校長面接指導、「人権に関わる研修」において非違行為を自ら踏みとどまるまでに心に落ちていない。また、生徒との信頼関係の上にたった「性教育・性指導」はできていなかったと考えられる。 指導員は、児童生徒が「かけがえのない、大切な子どもである」という保護者の思いをわかっていない。 指導員は、生徒の表面的な反応や様子、自分にとって、都合のいいように解釈している。障害特性を把握し、児童生徒を内面から理解しようと子どもの変化について同僚と情報共有し、「どう支援するか」を追究する姿が欠けていた。</p> <p>(2) 同僚性について 指導員に対する周囲の声掛けや行動、配慮が必要であった。教職員同士が気づきを報告するという職場環境や同僚性があったらもっと早い時期に発覚できたのではないか。</p> <p>舎務主任・舎指導員代表等の役割と責任が不明確なためにリーダー性を発揮が十分でなかった。</p> | <p>1 教職員に関すること</p> <p>(1) 指導・研修について 教育者としての基本的な資質を指導することに課題がある。寄宿舎指導においては、他の学校種にない特異な指導・支援(意義や目的、使命など)が必要であった。 生徒の存在を肯定できる人権感覚を磨くことが強く求められる。更に、生徒との信頼関係の上に立った「性教育・性指導」が行えるようにすることが求められる。 保護者の方の「わが子・子育て」に対する思いを直接聞き、その尊さ、思いの深さを感じることができるとの機会が必要である。 知的障害特別支援学校の教職員として「知的障害児の心理特性や内面的理解の上に立った関わり方、支援方法」について、チーム支援の視点を持って練り上げ、高めあう研修・追究に課題があったのではないか。</p> <p>(2) 同僚性について 全教職員が一堂に会する機会の少ない寄宿舎の職場において、指導員同士が関係を深め、更に同僚性をどう高めていくかが課題である。 舎務主任・舎指導員代表など小集団のリーダー的な立場の教職員の役割と責任が不明確な点が課題である。</p> | <p>1 教職員に関すること</p> <p>(1) 指導・研修の見直し 「寄宿舎指導の手引き」の改訂とそれを活用した校長、教頭の指導 ア 福祉施設や他校寄宿舎の視察研修 イ 寄宿舎指導員の研修体系の見直し 「寄宿舎指導員研修会」(校長会主催研修等)において人権教育、性教育・性指導の講座設定 保護者の「わが子への思い・子育て」を聞く研修会の設定 「個別の指導計画」「個別の教育支援計画」のチームによる共同作成 ・ 自閉症児等障害児の特性理解に係る研修</p> <p>(2) 同僚性の醸成 舎務会(寄宿舎指導員の全体会)の改善 ア 生徒理解・生徒指導の時間の確保 イ 寄宿舎指導員一人一人の役割について、全員で職務確認の機会を持つ ウ 小グループ(熟議形式)の自己課題を持ち寄った教職員研修会の開催 舎務主任、舎指導員代表、寄宿舎指導員の職務分担について「寄宿舎管理マニュアル」に記載し、舎務会等において確認しあう。 「寄宿舎管理マニュアル」作成</p> |
| <p>2 生徒に関すること</p> <p>(1) 学習内容・指導方法について 「相談を行う」や「嫌と言うこと」等の経験もスキルも十分でなかった。 生徒には、本来、思いを伝えたい、認められたいとの葛藤があったと考えられる。一見消極的な子でも周囲からの関わりを求めている。教職員が自ら些細なことでも声をかけていく必要もある。生徒が思いを伝えることのできる信頼関係の不足があったのではないか。</p> <p>(2) 相談体制について 早い段階から、児童生徒が気軽に相談できる体制整備が必要であった。 学校以外で相談できる窓口を十分知らずに利用できなかった。</p> | <p>2 生徒に関すること</p> <p>(1) 学習内容・指導方法について 相談の素地となる『嫌だ、いいえ』を伝えること、相談すること等の「社会生活能力」の学習内容の設定や「誰に相談してもいいんだよ」とする相談体制整備の必要がある。 教職員が「生徒のどんな発信でも逃さずキャッチする」や「教師側から話しかけ、じっくり向き合ってみよう」等の姿勢を発信する必要がある。また、生徒が「話を聞いてもらえた、話すことができた」という自己肯定感や満足感を育むことができるような機会の積み重ねが求められる。</p> <p>(2) 相談体制について 相談窓口のわかりやすい掲示や、相談窓口の利用方法を分かりやすく教示する工夫がさらに必要である。 気持ちが出せる場として、匿名で相談できる電話相談窓口が必要である。</p> | <p>2 生徒に関すること</p> <p>(1) 学習内容・指導方法の見直し 「嫌だ、いいえ」を伝えること、「相談すること」、「性被害等への対処」等の学習内容の設定(年間指導計画に入れる) 学級担任と児童生徒との定期的な懇談の実施 ア 学級担任・寄宿舎担任等関係者による情報共有 イ スクールカウンセラー等外部専門機関の利用検討 ウ 児童生徒に「相談していいんだよ」、教職員に「サインを見逃さない」の意識づくり</p> <p>(2) 相談体制の整備 通知や全校集会等を通じ、保護者、児童生徒に相談窓口について知らせ、児童生徒にはロールプレイ等で相談の仕方を教える。 教育委員会とは別に匿名で相談できる電話相談窓口の紹介をする。</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>3 寄宿舎管理運営に関すること</p> <p>(1) 管理運営について 寄宿舎指導の意識の中に「子ども達にとって安心できる生活のための寄宿舎生活」という、児童生徒からの視点が不足していたのではないか。</p> <p>性への配慮やプライベート保持、安全管理、安全指導等の意識が不足していた。寄宿舎の構造上の特徴をとらえて男子教職員の宿直する部屋、女子生徒の部屋の位置などの配慮が不足していた。</p> | <p>3 寄宿舎管理運営に関すること</p> <p>(1) 管理運営について 寄宿舎全体で、「寄宿舎の主体者は誰か」の意識を明確にもち、寄宿舎の生活運営を今一度生徒の視点に戻して考える必要がある。生徒自身や保護者の意見を運営に活かすようにする必要があった。</p> <p>寄宿舎指導員と生徒の男女間の関係や男女の区別の明確化など、性への配慮、プライベート保持に関して職場内で共通確認すべきルールを明文化すべきである。新任教職員であってもベテランであっても確認すべきこととして、勤務時間、巡視等についても改めて見直す必要である。</p> | <p>3 寄宿舎管理運営に関すること</p> <p>(1) 管理運営の改善 寄宿舎生活について、寄宿舎生運営委員会(寄宿舎生の会)や保護者懇談会で、意見を聞く。 ・ 寄宿舎での活動、行事、日直、宿直勤務等のシフトなどを保護者等に周知する。 寄宿舎生活ルール・管理運営の再検討 ア 異性生徒との個別指導場面の配慮・男女空間の明確化 イ 最終巡視時間の見直し、「巡視のチェックリスト」作成 「寄宿舎管理マニュアル」作成 ウ 寄宿舎管理運営状況について特別支援教育課が訪問指導を行う。</p> |
| <p>4 学校運営に関すること</p> <p>(1)寄宿舎との連携について 学舎連携の機会があまり確保されていなかった。学校の教職員が勤務体制の異なる指導員らと関わる機会が少なく、関係が希薄となっていた。</p> <p>(2) マネジメントについて 学校の安全体制や教職員管理が不十分であった。 校長面談等、内面を語ることでできる面接・心に残る懇談の積み重ねが不足していた。</p> <p>メンタル面で躓いている教職員に関して、同僚が気づいて報告するという職場環境であれば、もっと早い時期に発覚できたのではないか。</p> <p>学校目標や重点目標など全教職員が課題意識を共有すべき研修・指導において、「教職員の意識化」という視点で、研修内容というより、実践的な研修の方法の工夫が不足していた。</p> <p>(3) 教職員配置・採用方法について 寄宿舎生の男女比に応じた教職員配置が必要である。</p> <p>校長面接のみで、臨時的任用者採用を行っており、特別支援学校勤務への意欲や使命感をとらえる、多面的な情報収集を行うなどが不足していた。</p> <p>(4) 外部評価について 外部関係者や保護者による評価や意見が必要である。</p> <p>これまでの不祥事事例が活かされていない。事例が引き継がれていない。</p> | <p>4 学校運営に関すること</p> <p>(1)寄宿舎との連携について 学舎連携の機会を確保する必要がある。互いに刺激し合うことで特別支援教育の専門性の向上が期待できるのではないか。</p> <p>(2)マネジメントについて 校長のマネジメント力向上について検討する必要がある。 教職員一人一人の校長面談時間確保や指導場面をとらえた多角的な人物評価などに加えて、舎教職員代表、舎務主任等ミドルリーダーが校長の面接指導に必要な情報提供をし、つなぎ役として機能することに課題がある。</p> <p>学校安全衛生委員会の機能充実を図る等、情報収集機能を高める必要がある。</p> <p>グループ研修の中で、悩みや追究したい課題などを協議する中で、教職員同士が課題意識を共有し、意欲をもって生徒の支援や職務にあたるようにする必要がある。</p> <p>(3)教職員配置・採用方法について 寄宿舎生の重度・重複化、多様化や男女比に応じた教職員配置の検討が必要である。 複数の眼での面接・評価を行う必要があった。多面的な情報収集も大切である。また、面接前に質問項目について提示するなどの方法の検討が必要である。</p> <p>(4)外部評価について 保護者や地域の方の舎宿泊体験や学校見学等を学校評価の機会にするなど、これまで以上に、地域に開かれた学校にすべきである。</p> <p>過去の不祥事を引き継いでいく必要がある。</p> | <p>4 学校運営に関すること</p> <p>(1) 寄宿舎との連携の充実 教室教職員、寄宿舎指導員とともに双方の活動に定期的に参加して懇談し、情報交換・共有をする。</p> <p>(2) マネジメントの充実 校長のマネジメント力向上に向けた取組の検討 校長・教頭が個人面談の機会・時間を十分に確保するとともに、ミドルリーダーがつなぎ役としてかわる。 ア 定期的な面談のほか、時機をとらえた指導・面談の実施 イ 各部長・主任会を週に一度開催し、教職員の様子や状況について情報共有・情報収集を行う等、つなぎ役として機能するミドルリーダーの育成を行う。学校安全衛生委員会を月1回程度開催、情報収集と課題対応策の検討。 ・ 「心身の健康、メンタルヘルス、多忙感やストレスへの対応等」研修実施 全教職員が参加可能な金曜日の午後等を活用した研修の実施 ・ 全教職員が学校目標や重点目標などについて小グループでの熟議により課題意識を共有する</p> <p>(3) 教職員配置・採用方法の適正化 寄宿舎生の重度・重複化、多様化や男女比に応じた適正な教職員配置の検討 複数（校長・教頭・事務長）による臨任採用面接や本人の意欲など内面を探るための面接方法の工夫 ・ セクハラチェックシート、教職員の使命などにかかわる小論文・作文の提出</p> <p>(4) 外部評価の活用 外部評価の見直し ア 保護者の寄宿舎参観・舎宿泊体験等の機会を増やし、懇談会で意見を聞く。 イ 再発防止策を保護者・学校評議員に周知し、意見を聞く。 ウ 再発防止策や寄宿舎独自の評価項目を学校自己評価に設定する。 管理マニュアル等に過去の事例を掲載し、不祥事防止策や意識を全校教職員で共有する。</p> |