

子供たちのために働く教育関係職員として、全職員が一丸となり強い自覚の下で次の取組により、教職員の服務規律の徹底を図ります。

令和6年8月1日 坂東市立南中学校長

## コンプライアンス確保のための取組

### 1 目標

本校職員が主体的にコンプライアンス意識の高揚に努めて当事者意識を醸成し、自ら不祥事を起こさないことはもとより、職員相互にも不祥事を起こさない・許さない職場環境づくりを推進する。

### 2 「た・い・せ・つ・で・す・ね」の徹底～信用失墜行為の根絶のために～

た：体罰はしません（アンガーマネジメント、6秒ルール、チームで対応）

い：飲酒運転はしません（懇親会等における飲酒状況調査、私的宴席参加の報告）

せ：セクハラ・パワハラはしません（風通しのよい職場の環境づくり、盗撮できない環境の構築）

つ：使い込みはしません（公金の適正な管理、管理職を含めた複数での出納管理と会計処理）

で：データ流出はしません（個人情報管理の徹底、校外帯出許可と確認）

す：スピード違反、交通ルール違反はしません（働き方改革の推進、タイムマネジメント）

ね：ネット犯罪はしません（SNS等での保護者等との私的なつながりの禁止、スマホ等の職員室外への持出し禁止）

### 3 コンプライアンス推進員を任命（教頭、学年職員各1名）

校内の物的（整理整頓・ロッカー等の配置の工夫）、人的（校務用と個人所有）環境の整備

### 4 コンプライアンス研修年間計画

- ・事例研修やボトムアップ型研修を推進し、職員の意識改革を図る。
- ・当事者意識の涵養を図るために全職員が担当者になり、資料等の準備をする。

回	期 日	研 修 内 容	担 当 者
1	4月	不適切な指導の根絶について	管理職
2	5月	体罰	2年職員
3	6月	交通違反・飲酒運転	1年職員
4	7月	パワハラ行為・セクハラ行為	1年職員
5	8月	わいせつ行為	3年職員
6	10月	公金等の処理不適正	3年職員
7	11月	個人情報の流出・取扱い	2年職員
8	12月	信頼される教職員を目指して（接遇）	管理職
9	1月	信頼される教職員を目指して	管理職

### 5 その他

- ・「信頼される学校であるために」、「One IBARAKI」、「ヒヤリ・ハット事例集」を活用する。