

## ありたい教職員像

- 高いコンプライアンス意識を有し、信頼ある教育活動を実践する教職員
- 目指す学校像の実現に向け、生徒の多様な力を伸長するため、絶えざる自己改革に努力を惜しまない教職員
- 生徒が減少する南勢地域において本校の更なる魅力向上、特色化に向け、情報共有と相互支援を行う教職員

区分	本校の現状と課題	目標	取組内容
個々の教職員の規範意識の確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 危機意識の継続、コンプライアンス意識をより高めるため、研修機会の確保や内容の充実が必要</li> <li>○ 全教職員の危機意識をより向上するための取組が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ コンプライアンス研修の方法や内容を見直し、研修効果を持続できるようにする</li> <li>○ 今後も体罰や不適切な言動が起こらないよう、互いに確認しあえる組織づくりに努める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 常に法令・法規を遵守した危機意識を持続できるよう、短時間研修を定期的で開催する</li> <li>○ 各学期に1回チェックリストを活用した振り返りを実施する。</li> <li>○ 全教職員の危機意識をより向上するため、職員研修を1回以上、オフサイトミーティングを2回以上開催する</li> </ul>
学校全体の服務規律の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 校内で起こった「ヒヤリ・ハット」事例の共有と組織全体で当事者意識を高めることが必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教職員が互いにコンプライアンス遵守を確認しあい、悩みを共有できる組織づくりに努める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本校で過去に起こった「ヒヤリ・ハット」事例から学校風土として服務規律違反に繋がる要素がないか検証する（各分掌・学年会議）</li> <li>○ 各分掌・学年団から吸い上げたヒヤリ・ハット事例について、再発防止のための改善策を作成し徹底する</li> </ul>
風とおしの良い、働きやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理職・分掌・学年など、教職員間で情報共有や悩みを相談しやすい雰囲気をもつことが必要</li> <li>○ 業務に優先順位をつけること、計画的な遂行が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理職や教職員間でコミュニケーションがとりやすい職場風土づくりに努める</li> <li>○ 生徒、保護者との報告、連絡、相談等が円滑に図られる関係づくりに努める</li> <li>○ 会議や行事計画等を早めに周知・準備するよう努める</li> <li>○ 縮減、改善できる業務の洗い出し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理職は、面談以外でも声掛けや、年休取得状況、表情などにアンテナを高く持ち、個々の職員の心身状態把握に努める</li> <li>○ 年度末生徒アンケートの検証を行い次年度に反映する</li> <li>○ 分掌・学年団の反省と改善点を次年度に反映する</li> <li>○ 各年代の教員代表で構成する学校改善委員会を設け、年間を通じて3回以上開催し、諸課題の改善に継続して取組む</li> </ul>

### ※ 「学校信頼向上委員会」による組織的な推進活動の推進

本校の学校信頼向上委員会において、定期的な「信頼される学校であるための行動計画」の確認と、以下の事項等について協議し、各学年・分掌単位での課題への取組状況を確認し、組織的に、学校の信頼向上と不祥事の根絶をめざす。

- 協議内容例
- ・ 生徒への関わり方（意識や言動に問題はないか～相手の立場、人権意識、ハラスメント防止等）
  - ・ 教職員同士の関係性（孤立感や悩み、支え合い・高め合い、無関心等）
  - ・ 授業、部活動をはじめとした学校教育活動における改善事項の検討、改善への取組み など