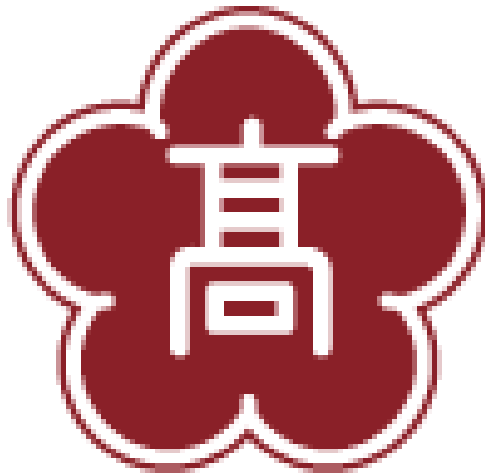


柴田学園高等学校

教職員コンプライアンス・マニュアル



平成31年4月

学校法人柴田学園

はじめに

私たち教職員は、教育に携わるという意味では「準公務員」として全体の奉仕者であり、生徒の人格形成に大きな影響を与える重要な職務を担っている。したがって、教育指導に対する地域社会の視線はますます厳しいものとなっている。

多くの教職員が、生徒への愛情と教育に対する信念を持って誠実に勤務しているなかで、近年、全国的に教職員による重大な不祥事が発生しており、特に平成30年度、青森県では懲戒解雇される事案が後を絶たず、教職員の社会的信頼を失墜させる非常に残念な状況となった。

今年度、本校は共学校として「柴田学園高等学校」の新たにスタートする。改めて、教職員のコンプライアンスを徹底し、生徒・保護者及び地域社会から信頼され必要とされる学校にするために一丸となって取り組んでいきたい。

1 柴田学園高等学校教職員としての基本使命

教育を取り巻く環境や社会全体の動きが急激かつ複雑に変化する中、学校教育をはじめとする教育活動の充実・向上は必要不可欠なものとなっている。

中でも私立学校である本校は、公立高校以上に生徒に寄り添い、個々の個性や特質を伸ばさせて立派な社会人として成長させる教育活動を展開しなければならない。それを統括的かつ継続的に実践することで、地域社会から信頼され求められるようになり、それが学校の存続と発展の唯一の方法だからである。

地域に根ざし、地域に開かれ、地域から信頼・支持されるように、常に生徒・保護者の目線で考え教育活動を推進することを使命とする。

2 教職員の行動規範

教職員が遵守すべき倫理原則等について、以下のとおり定める。

- ①教育職としての誇りを持ち、その使命を自覚する。
- ②生徒や保護者に寄り添い、その立場に立って教育活動を展開する。
- ③学園と地域社会の利益の増進を目指し、全力で職務の遂行にあたる。
- ④勤務時間外も、自らの行動が学校の信用に影響を与えることを自覚し行動する。
- ⑤生徒・保護者に対して不当な差別的扱いをせず、常に公正に職務を遂行する。
- ⑥職務や地位を、自らや自らの属する組織の私的利益のために流用しない。
- ⑦生徒や保護者、同僚教職員の疑惑や不信を招くような行為をしない。

3 コンプライアンス（法令遵守・教職員規範）について

コンプライアンスは、単に「法令遵守」だけにとどまらず、社会の規範やルールまで含めて遵守することをいう。教職員は、教育の質を高め生徒の個性の伸ばすことが求められ、そのために、法令に沿って的確に業務を遂行しなければならない。教職員としての信頼を得ることこそが「コンプライアンス」である。

4 基本姿勢

人権の尊重

人権とは、全ての人間が人間の尊厳に基づいて持っている固有の権利である。

人権は、社会を構成するすべての人が個人としての生存と自由を確保し、社会において幸福な生活を営むために欠かすことができない権利である。それは、生徒も保護者も教職員も平等に保障されている。

世界人権宣言（1984年国連総会採決）

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

日本国憲法（基本的人権）

第11条 基本的人権の享有と永久の権利

第13条 個人の尊重、生命、自由、幸福追求の権利の尊重

第14条 法の下での平等及び差別の禁止

※一般的に人権が侵害されやすいもの

・出身地 ・性差 ・障害の有無 ・子ども ・高齢者 ・外国人 ・疾病の有無

※私たちに求められること

教職員一人ひとりが、常に自分の言葉や行動、考え方が人を傷つけたり排除したりしていないか振り返る必要がある。お互いの人格を尊重し、差別的な言動を行わない姿勢を見せることで、生徒・保護者・周囲の人の信頼を得ることができ、その姿勢が全体に広まって落ち着いた生活環境になるものと思う。

5 具体的規範行為

①体罰

教職員による体罰は、生徒の人権を侵害する行為であり、教職員としてあってはならないことであり、教育に対する地域社会の期待や信頼を大きく裏切る行為である。

学校教育法第11条

「校長及び教員は、教育上必要があると認められるときは、監督庁の定めるところにより、学生、生徒及び児童に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。」

・身体に対する侵害を内容とする懲戒（殴る・蹴る等）

・被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒（正座・長時間指定の姿勢を強制等）

②わいせつ・セクシュアルハラスメント行為

教職員による生徒に対するわいせつ・セクシュアルハラスメント行為等は、生徒を守り、指導すべき立場にある教職員として、あってはならないことであり、教育に対する期待や信頼を大きく裏切る行為である。

※わいせつ行為の定義

「普通人の正常な性的羞恥心を害し、善良な性的道義観念に反する程度にいたずらに性欲を興奮又は刺激させる行為」

わいせつ行為の具体例

- ・部活動の練習後に、マッサージと称し、生徒の胸や陰部に触った。
- ・生徒指導を通じて親しくなった生徒と性行為をした。
- ・SNSを通じて知り合った未成年者に対して、児童買春行為をした。
- ・エスカレーター付近で、女性のスカートの中をデジタルカメラで撮影した。
- ・修学旅行中に、女子浴室にカメラを仕掛けて撮影した。
- ・自身の裸の写真を撮影し、生徒にも同等の行為をさせて写真を交換した。

セクハラ行為の具体例

- ・性的な冗談やからかい
- ・食事やデートへの執拗な誘い
- ・性的な体験や容姿、異性関係等についての質問
- ・性的な噂の流布
- ・相手の身体への不必要な接触、凝視
- ・執拗な電話やメール等の送付
- ・個人的な関係で生徒と交際する（モラルの問題）

③パワーハラスメント

パワーハラスメントは、受けた人の人格を傷つけ、心身の健康を損なわせるだけでなく、周囲の人の職務への意欲を低下させ、職場全体に悪影響を及ぼす行為である。一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりを通じて、職員の意欲を向上させ職場を活性化させることは、地域社会の期待と信頼に応えなければならない私たち教職員の責務である。

パワーハラスメントの定義

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為である。自分では該当しないと思っても、受け手が嫌がっていることが分かった時点で、すぐにやめ、繰り返さないようにする。

行為類型

- ・ 暴行・傷害（身体的攻撃）
- ・ 脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言・噂の流布（精神的な攻撃）
- ・ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ・ 業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ・ 合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる。（過小な要求）
- ・ 私的なことに過度に立ち入る。（個の侵害）

※上記は類型の一例であり、これがすべてパワーハラスメントに当たる行為ではない。またこれ以外の行為は問題ないということではない。その判断基準に「業務上の必要性」という観点が入る。

④ アカウンタビリティ（説明責任）

教職員一人ひとりには、学校の教育活動を保護者や周囲の人びとに対して、より具体的に説明できるようにすること、わかりやすい情報を積極的に提供することが求められる。

- ・ 組織の活動（学校・学年等）を生徒・保護者に対して、具体的に説明できるようにする。※諸経費の徴収や行事の主旨、服装検査の必要性等

⑤ 贈収賄や業務上横領

贈賄罪は、賄賂を供与したり、その申し込みや約束をしたりする行為をいう。

収賄罪は、公務員がその職務に関して賄賂を受け取ったり、その要求をしたり約束をしたりする行為をいう。

業務上横領とは、業務上自己の占有する他者の物を横領することをいう。

具体的事案

- ・ 副教材で徴収したお金を、一時的に個人のために流用した。
- ・ 教科書を採用する約束で、個別に商品券や献本を求めた。
- ・ 運動着を採用する約束で、個別に値引きや商品の提供を受けた。
- ・ 修学旅行の業者を選定する際に、食事や金品の提供を受けた。
- ・ 生徒を進学させた代償として、保護者から金品の提供を受けた。
- ・ 学級費の残金を個人のために使用し返金しなかった。

※基本姿勢

教職員一人ひとりには、相手が利害関係者かどうか、相手方との行為が許されるかどうかなどについて疑問がある場合は、自分勝手に判断せず、上司に相談する必要がある。教職員は、職務執行の公正さに対して周囲の疑惑や不信を招くことがないように十分に注意する必要がある。

⑥交通法規

交通事故は、ちょっとした不注意やふとした気の緩みから発生することがあるが、その状況によっては全体の奉仕者（準公務員）としてふさわしくないとして処分を受ける場合がある。

また、飲酒運転に限らず、交通違反は、車を運転する者が法を犯す行為であり、法を遵守すべき教職員としてふさわしくないことは言うまでもない。

交通法規違反による懲戒処分の実例

- | | |
|----------------------|-------------|
| ・ 飲酒運転（酒気帯び運転含む） | 免職 |
| ・ 飲酒運転者への車両の提供 | 免職・停職 |
| ・ 飲酒運転車への同乗 | 免職・停職 |
| ・ 道路交通法施行令違反点数 6 点以上 | 免職・停職・減給・戒告 |
| ・ 道路交通法施行令違反点数 6 点未満 | 訓告・注意 |

※基本姿勢

教職員一人ひとは、交通違反は絶対に行わないという強い意志を持ち、教職員同士が注意し合える環境を作ることが大事である。

また、違反や事故があった場合には、速やかに上長及び校長に報告しなければならない。違反や事故を隠蔽したり、虚偽報告などを行ったりした場合は、上記懲戒処分の規定以上の責任を負うことを覚悟しなければならない。

※注意

部活動で生徒の移動のためレンタカーや自家用車に同乗させるのは、できるだけ避けたい。どうしても使用しなければならない場合は、管理職（校長または教頭）の許可を得ること。その場合でも、事故を起こした場合は、運転者の責任が問われることになる。（八戸学院光星高校サッカー部の例）報告がなされてい

れば、

管理職が学校職務上の事故ということで謝罪し、当事者の責任を軽減することが可能となる。逆に無届の場合は、当事者の責任が大きくなってしまふことが予想される。

⑦知的財産権の対応

知的財産権とは、知的創造活動の成果に対して与えられる権利である。知的財産権は、産業の振興を目指す産業財産権（特許権、実用新案権、商標権及び意匠権）と文化的な創造物の保護を目指す著作権の2つに大別される。

※基本姿勢

教職員の一人ひとりが、著作権や特許等の知的財産権を侵害することがないように留意する。職場内で業務上利用するため、著作物を複製して生徒に配布し授業で使用する場合など、原則として著作権者の許諾が必要になる。情報の所在を

明らかにすることは、最低限必要となる。(出典を明らかにする)

⑧個人情報の保護

一般的に個人情報とは、住所、氏名、年齢、職業、収入等個人に関する情報で、特定の個人が識別されるものをいう。

個人情報を保有している学校においては、生徒・保護者の情報は当然とし、教職員についても該当し、その情報管理のあり方が問われている。生徒との何気ない会話の中で、他生徒や家庭環境または教職員のプライバシーに抵触するような内容を流布させることは、プライバシーの侵害や名誉棄損にあたる場合もあり、十分に注意する必要がある。

事件発生の実例

- ・ ホームページに掲載用データを編集する際、削除すべき情報等を不用意に載せてしまった。
- ・ 学校のホームページに、進路状況を掲載する際、生徒の氏名を入れて進学先を掲載してしまった。
- ・ 自宅で通知表を作成するため、成績伝票等を持ち帰ったが、立ち寄ったパチンコ店の駐車場で盗難にあってしまった。
- ・ 特に親密にしていた生徒とラインを交換するようになり、何気なく他生徒の家庭状況に触れた内容が拡散した。

情報セキュリティー対策

- ・ 業務以外でのパソコンの利用禁止
- ・ パスワードの管理の徹底
- ・ データ等の持ち出しの禁止
- ・ 私用機器等の接続禁止
- ・ 未許可ソフトの使用禁止
- ・ OSとソフトウェアのアップデート

⑨薬物乱用

麻薬、覚せい剤、危険ドラッグ等の乱用の危険性は、本人の生命に関わる重大なものであるだけでなく、幻覚・妄想等による暴力行為等により、家庭を破壊させ、他人を事件に巻き込むなど社会全体に対して取り返しのつかない害悪をもたらすことから、法律等で厳しく規制されている。

留意すべき事項

危険ドラッグは、「合法」「安全」と称してインターネットを通して売買されており、「お香」「バスソルト」「ハーブ」「アロマ」など、一見しただけでは人体摂

取用と思わないよう目的を偽装している場合がある。実際は、規制薬物以上の依存症・毒性を有する成分も含んでいるものもあり、大変危険なものである。安易に手を出さないように注意が必要である。

6 教職員の姿勢

①所属長の役割

- ・所属長は、組織の責任者として教職員のコンプライアンス意識の醸成に努め、組織風土の形成者として率先して範を示すとともに、教職員一人ひとりの行動に意を配る。
- ・コンプライアンスの推進には、継続した取り組みが必要であることから、形式にとらわれず創意工夫して計画的に啓蒙していく。
- ・職場で生じ得るコンプライアンスリスクを念頭に置いて対策を準備し、職場内での情報共有を図る。
- ・教頭をコンプライアンス推進員とし、所属におけるコンプライアンス実践の推進にあたらせる。

②コンプライアンス推進員（教頭）の役割

- ・教職員が日常的に行動指針に即した行動をとるように、所属長の方針の下、教職員の啓発活動の実践にあたりとともに、職場の取り組みの牽引役としての役割を担う。
- ・所属業務の特殊性に応じ、必要な事項を追加の上、所属長に具申して本マニュアルとして整備する。
- ・必要に応じて、職場内でコンプライアンス・チェック（アンケートやチェックシートによる検証）を実施して、違反行為が起きない職場環境にする。

③教職員の姿勢

教職員は、教職に携わる者として自覚し、常に行動指針を遵守して行動するとともに、自己の行動、姿勢についてコンプライアンス・チェックを行い自己検証する。

7 おわりに

平成30年度、青森県教職員によって起きた不祥事は過去最多となった。しかも、懲戒免職となる重大なケースが後を絶たず、異例の教育長訓示が何度となく繰り返された。

教職員は、「人をつくる」仕事である。高等学校は、社会と直結しているため、国のため、社会のため、自らの生活のために自立した立派な社会人を育成するという大きな使命がある。

その責任ある職責を背負っているのが教職員であり、その意味では、私学の教職員も同じである。その自覚を常に持ちながら、自らの行動規範を常に正して、

生徒に正面から向き合える教職員であることを願ってやまない。