

下高井農林高等学校
コンプライアンスマニュアル



長野県下高井農林高等学校

令和4年4月改訂

I コンプライアンスについて

1 コンプライアンスとは

このコンプライアンスという言葉は、一般的には「法令遵守」と訳されます。しかし、法令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によって生徒・保護者・地域等の期待にこたえることを意味しています。

私たちには、生徒・保護者・地域等の視点に立ち、どうしたら教育の質を高めることができるのかを考え、行動することが常に求められています。

そのため、法令に沿って的確に業務を遂行し、法令により禁じられていることは決して行わないという姿勢はもちろん必要なことですが、生徒・保護者・地域等の信頼を損なわず、また、信頼を得るためにはそれだけでは不十分です。

法令により禁止されていないが、「それを行ったら生徒・保護者・地域の信頼を損なうと考えられる行為」は行わない、さらに法令に定められていないが、「それを行えば住民等のためになる行為」を行うことがコンプライアンスであることを十分に認識する必要があります。

2 マニュアル作成の趣旨

「教育は人なり」といわれるように、教職員は全人格をかけて子どもたちとかわることが課されており、そのかわりこそが子どもたちの人格形成に大きな影響を与えることとなるため、重大な責任を負っています。

子どもたちを導き育てる立場の教員として、一人ひとりが初心にかえり、自分の行動を見つめなおすため行動のよりどころとなるようこのマニュアルを作成しています。コンプライアンスの観点から迷うことが生じたときは、このマニュアルに従って判断してください。さらに判断に迷うときは、校長や教頭等に相談してください。

Ⅱ 行動指針

1 体罰の禁止



学校教育法第11条では、「校長および教員は、教育上必要があると認めるときは、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。」と規定し、体罰を禁止しています。教職員による体罰は、児童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、教育に対する期待や信頼を大きく裏切る行為です。

☆具体的には、以下のようなものも体罰に該当します（一例です）

- ・有形力の行使（身体的接触）
- ・暴言
- ・正座



本校職員として個人で取り組むことの具体例

- ・自信過剰にならない
- ・頭にきたときは一呼吸（5秒ルール）
- ・職を失ったときのことを考える
- ・一旦立ち止まる
- ・有形力の行使（身体接触）、暴言もアウト



本校職員として協働して取り組むことの具体例

- ・相談しやすい環境づくり
- ・なるべく他人の目が届く環境づくり
- ・心に余裕をもてる環境づくり
- ・「それはまずいんじゃない」と言える雰囲気づくり

2 交通法規の遵守



交通法規は、一人一人の心がけ次第で確実に遵守できます。また、ゆとりのない運転や不注意が重大な事故の原因になります。法定速度、一時停止等の遵守はもちろんですが、「自分は大丈夫」などと過信せず、時間的・精神的なゆとりをもって運転することが大切です。なお、言うまでもありませんが、飲酒運転、無免許運転などの悪質な違反行為は絶対に行ってはいけません。

(1) 交通関係全般



本校職員として個人で取り組むことの具体例

- ・出張はゆとりをもって出かける
- ・遅刻しそうな場合は、一報を入れて焦らずゆっくり
- ・スピード違反（特に40km制限道路）に気をつける
- ・「ちょっとなら・・・」という甘い考えをもたない
- ・家族や同僚への影響を考える



本校職員として協働して取り組むことの具体例

- ・遅くならずに帰ることができる校内協力体制

(2) 飲酒運転の根絶

ア 酒席に先立って

- ・酒席会場には、原則として自家用車では参加しない
- ・運転代行での帰宅予定者については、飲酒前に運転代行を予約する
- ・運転代行での帰宅予定者については、2次会以降の参加を認めない
- ・飲酒の習慣がない教職員（体質的に飲酒できない等）は上記の限りではない
- ・幹事は酒席の計画時に、参加の有無と同時に、酒席会場への交通手段、飲酒の有無、帰宅方法について確認し、管理職に報告する
- ・懇親会通知に「標語」を載せるなどの一工夫をする

イ 酒席に際して

① 開会に先立ち実施

- ・幹事・管理職等は自家用車で会場に来ている者について確認し、飲酒の有無、帰宅方法について確認する
- ・運転代行での帰宅予定者については、その予約状況を確認する
- ・飲酒は無理にすすめない。互いに注意し合う

② 酒席終了時実施

- ・幹事・管理職等は帰宅方法について、改めて全員に確認をする
- ・運転代行での帰宅予定者については、代行車への乗車を駐車場等で確認する

ウ 対象となる酒席

- ・学校全体及び学年会、教科会の酒席等、勤務場所から直接酒席会場に向かうもの

3 わいせつ行為・セクハラ¹の禁止、生徒に対する性的行為の根絶



セクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）は、性的な言動によって相手に不快感を与えることですが、これは重大な人権問題です。残念ながら学校においても、セクハラの問題が発生している現実があります。

本県では近年、教員により児童生徒が被害を受けるわいせつ行為が発覚し、大きな社会問題となりました。このようなことが起こってしまう背景には、私たち教職員が、日頃の学校生活に潜むセクハラに気づかないまま過ごしてしまっている現実があるかもしれません。このような危惧から、学校におけるセクハラを根絶することがわいせつ行為の防止になると考えます。

なお、セクハラになり得る言動は様々であるとともに、不快であるか否かは受け手の主観に委ねられています。従って、自分ではセクハラに該当しないという言動でも、受け手が不快に感じれば、それはセクハラになり得ます。

☆具体的には以下のような行為が該当します（一例です）

- ・必要がないのに身長や体重を聞くこと
- ・性に関することを興味本位で聞いたり、話したりすること
- ・不必要に相手の体に触れること
- ・本人に黙って写真やビデオ等を撮ること
- ・男女の性別により行動や役割分担を一方的に決めつけること
- ・閉ざされた部屋で二人きりになること
- ・食事やデートに執拗に誘うこと



児童・生徒に対する「性的行為」の根絶について

教師は児童・生徒に対して優位な立場にあることを踏まえ、どんな場合でも性的行為は一切許されません。

<参考>

- ・ 13 歳未満の者へのわいせつ行為は、合意の有無に関係なく刑法第 176 条の強制わいせつ罪にあたります。
- ・ 児童・生徒は性的自己決定権が未熟であるため、同意があったとしても性的自己決定権の侵害にあたります。



本校職員として個人で取り組むこと²の具体例

- ・ 学校が特殊な場であることを認識する
- ・ 生徒と教室や研究室等で外から見えない状態で 1 対 1 にならない
- ・ 相談等ではドアを開放したり、複数で相談に応じる。やむを得ない場合は校長等に連絡の上、指定された場所で行う
- ・ 緊急時等やむを得ず生徒を自宅まで送り届けなければならない場合は、電話・

- メール等で保護者の了解を得る。自動車の後部座席に乗せ、家の前で降ろす。
- ・私的な電話、メール、SNS 等によるやり取りはしない
 - ・児童・生徒の身体へは、安全確保等社会通念上認められるもの以外、接触しない
 - ・教育目的外はもちろん、教育目的でも不必要な児童・生徒の撮影や録画をしない
 - ・されて嫌なこと、軽はずみな言動をしない



本校職員として協働して取り組むことの具体例

- (1) 教室、研究室、その他諸室の管理等を適正に行う
 - ・ドアの小窓などにポスター等の掲示物は貼らず、外から誰もが見えるようにする
 - ・1人の教職員が管理しないよう鍵の複数化や教務室等での保管をする
 - ・ドアの小窓の設置等が難しい室は、室管理者を教頭等管理職とし、随時、使用状況等を確認する。
- (2) 他人の目が届く環境、ストレス軽減につながる職場の雰囲気をつくる
 - ・定期的に非違行為について考える会を開く
 - ・職員へのカウンセリング体制の構築
 - ・心に余裕をもてる職場づくり
 - ・休むことの大切さを共有する
- (3) 教育目的外で児童・生徒に性に関することを話題にしたり、質問したりすることはしない。
- (4) わいせつ行為が疑われるときはもとより、室管理が不適正であったり、指導方法が不適切と感じるときは、躊躇することなく校長等に報告する。あるいは、校内相談窓口又は校外通報・相談窓口へ連絡をする。

3 校外・通報相談窓口

(1) 児童・生徒、保護者を対象

① 学校生活相談センター

電話番号：0120-0-78310「なやみいおう」（無料）24時間受付

メールアドレス：gakko-sodan@pref.nagano.lg.jp

② 子ども支援センター

子ども専用ダイヤル：0800-800-8035（無料）

大人用ダイヤル：026-225-9330

〔月曜日～土曜日 10：00～18：00（日曜日・祝日・年末年始は休み）〕

メールアドレス：kodomo-shien@pref.nagano.lg.jp

(2) 教職員を対象

① 教職員通報・相談窓口

封書：〒380-8570 長野県教育委員会「通報・相談窓口」あて

メールアドレス：kyoin-tsuho@pref.nagano.lg.jp

② 子ども支援センター

大人用ダイヤル：026-225-9330

〔月曜日～土曜日 10：00～18：00（日曜日・祝日・年末年始は休み）〕

メールアドレス：kodomo-shien@pref.nagano.lg.jp

4 個人情報の保護



教職員一人ひとりには、職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせたり、目的外に使用しないということを常に忘れず、取り扱いで迷ったり疑問に思ったことは、周りに相談することで、取り扱いの共有化を図ることが求められます。特に学校では、生徒や保護者の個人情報を有することから、その取り扱いには十分配慮する必要があります。



本校職員として個人で取り組むことの具体例

- ・個人情報の書かれた用紙は再利用しない
- ・生徒の個人名が入った文書等を机上に置かない
- ・生徒の個人名が入った文書の処理はシュレッダーを利用する
- ・机上の整理整頓に心がける
- ・パソコンにパスワードをかけるとともに、スクリーンセイバーがかかるまでの時間を短くする
- ・個人情報は校外へ持ち出さない
- ・やむを得ず個人情報を校外へ持ち出す時は管理職の決裁を受ける
- ・USBメモリー等は規定に沿って適正に使用する



本校職員として協働して取り組むことの具体例

- ・研究室が留守になるときは、原則施錠する
- ・小さいことでも気づいたら伝える

5 利害関係者との関係



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、周囲の職員や管理職に相談することが必要です。

高校の教職員にとって、利害関係者に該当する者を例示すると以下のとおりです。

- ◇遠足・修学旅行の斡旋業者
- ◇卒業アルバムの製作者
- ◇自動販売機によるジュース販売業者
- ◇制服・体育着・実習着・副教材等の取り扱い業者
- ◇学生を募集している大学・短大・専門学校・企業
- ◇利害関係である生徒
 - ・高校入試合格者発表までの間の受検生
 - ・高等学校の全課程の修了認定に係る生徒
 - ・懲戒処分を行おうとする生徒
- ◇生徒の保護者



本校職員として個人で取り組むことの具体例

- ・業者からの接待、贈与と思われる行為は受けない
- ・公私を区別する



本校職員として協働して取り組むことの具体例

- ・誰にも遠慮なく話せる雰囲気づくり
- ・「それはまずいんじゃない」と言える雰囲気づくり



非違行為防止チェックシート（下高井農林高校）

行動 指針	チェック項目	✓ 欄
体罰	① 体罰は学校教育法で禁止されていることを理解していますか。	
	② かっとなって人格を否定するような言葉を生徒にかけてしまうことはありませんか。	
	③ 自分自身も体罰によって成長できた面があるという考えで指導を行うことはありませんか。	
	④ 体罰を目撃したら止めることができますか。	
交通法規 遵守	① 飲酒運転は絶対にしないという強い意志をもっていますか。	
	② 安全速度を守って運転していますか。	
	③ 酒席において相手が車を運転しないことを確認していますか。	
	④ 遅くまで飲酒したときは、翌朝運転しないようにしていますか。	
	⑤ 運転中に携帯電話に触れたり、カーナビを凝視したりしていませんか。	
わいせつ 行為 セクハラ の禁止	① 自分の言動によって相手が不快と感じたらセクハラになることを理解していますか。	
	② 安易に生徒の体に触れたりすることはありますか。	
	③ 特定の生徒への個別指導が必要以上に多くなってしまいませんか。	
	④ 冗談のつもりで生徒を傷つけるような発言をしていませんか。	
	⑤ 生徒に私的な電話、メール、SNS 等によるやり取りをしていませんか。	
個人情報 の 保護	① 学校にはどのような個人情報があるか把握していますか。	
	② 職務上知り得た情報をみだりに他人に知らせたりしていませんか。	
	③ USBメモリーの保管を適切に行っていますか。	
	④ 個人情報が入った文書等を机上に放置していませんか。	
利害関係 者との 関係	① 自分にとって利害関係者はどのような人になるのか理解していますか。	
	② 公私をきちんと区別していますか。	
	③ 利害関係者から金品や便宜の供与を受けたりしていませんか。	
	④ 住民等から疑惑や不信を招くようなことはしていませんか。	



パワーハラスメント防止セルフチェックリスト

自分に限ってパワハラをしていないと考えることは禁物です。パワハラに該当する言動をしている場合でも、自分では教職員（同僚）を指導しているだけとか、相手のことを思って言っているにすぎないと意識していたり、この程度なら許されると思っていたり、自分自身がどのような言動をしているかは、なかなか気付きにくいものです。今一度、自分自身の言動や姿を振り返ってみましょう。

- 皆の前で他の教職員（同僚）を叱責していませんか。
- 他の教職員（同僚）の意見に対して、意に沿うまで怒鳴っていませんか。
- 他の教職員（同僚）に物を投げつけたり、書類を机に叩きつけたりしていませんか。
- 「給料どろぼうだ」「仕事を辞めた方がいい」等と感情的に暴言を浴びせていませんか。
- 執拗に文書や通知等の書き直しを命じていませんか。
- 頻繁に長時間や勤務時間外の業務を強いていませんか。
- 週休日に出勤することを強要していませんか。
- 他の教職員（同僚）に私用を強要していませんか。
- 懇親会や旅行等のレクリエーションへの参加を強要していませんか。
- 自分の考えだけにこだわりすぎませんか。
- 他の教職員（同僚）に対する好き嫌いが激しくありませんか。
- 厳しく叱ることは、いわゆる親心であると考えていませんか。
- 他の教職員（同僚）が迷っている時に方向性を示す等の助言ができていますか。
- 他の教職員（同僚）の心身の状況や超過勤務の状況に目を配っていますか。
- ハラスメント相談員へは、被害を受けた本人しか相談できないと思っていませんか。