

# 学校法人明秀学園日立高等学校 いじめ防止基本方針

## ～いじめのない安全・安心した学校を目指して～

平成 26 年 4 月 1 日策定

### 1 基本理念

いじめは、いじめを受けた生徒の教育を受ける権利を著しく侵害し、将来にわたって、その心身の健全な成長に影響を及ぼすだけでなく、生命または身体に重大な問題を生じさせる恐れがある。いじめを防止するためには、全教職員が、自己の役割を認識し、「いじめは絶対に許されない」「いじめは放置しない」という姿勢の下、あらゆる教育活動を通じ、だれもが安心して豊かに生活できる学校づくりを目指すとともに、すべての生徒がいじめを行わず、いじめを認識しながらこれを放置することのないよう、またいじめはいじめられた生徒の心身に深刻な影響を及ぼす許されない行為であるということについて、生徒が十分に理解できるよう、生徒が主体となって、いじめのない社会を実現するという意識を育むことが必要である。

本基本方針は、いじめ防止対策推進法の規定に基づき、いじめの防止等のための対策を総合的かつ効果的に推進するために策定する。

### 2 いじめの定義

いじめ防止対策推進法（以下「法」という。）第 2 条にあるように、「いじめ」とは「児童生徒に対して、当該児童生徒が在籍する学校に在籍している等当該児童生徒と一定の人的関係にある他の児童生徒が行う心理的または物理的な影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む。）であって、当該行為の対象となった児童生徒が心身の苦痛を感じているもの」をいう。

### 3 いじめの禁止

法第 4 条「いじめを行ってはならない。」の遵守の徹底を図る。

### 4 いじめの防止等に関する基本的施策

本校は、1925 年（創立時）に制定された建学の精神「明るく 清く 凛々しく」および校訓「至誠 敬愛 自律 勤勉 協力」を基調に、いかなる時代の変化にもしっかりと対応し、厳しい経済環境にあっても「私学」の使命を発揮しながら地域社会に貢献するため 2013 年、新たな教育目的「骨太な全人教育」を掲げた。それは、「将来にわたり学び続ける力の育成、他者と共に生き抜く力の育成、健やかでたくましい心身の育成」をし、卓越性を追求するものである。これらの観点から本校は、生徒が安全に、安心して学校生活を送ることができる環境を整え、一人ひとりの生徒を、多様な個性を有するかけがえのない存在として尊重し、その尊厳を重んじ、主体的にいじめ問題に取り組む。

#### （1）いじめの未然防止のための取り組み

##### ①授業力の研磨

わかる授業、生徒が主体的に考える授業、学び合う授業を実践し、自己肯定感や自尊感情を高める。

## ②いじめの起きない学校風土づくり（生徒の「居場所づくり」・「活躍の場づくり」）

HR 活動や特別活動（生徒会活動、委員会活動、部活動など）を通じ、生徒の輝ける場所をつくる。

## ③LHR を利用した「アサーション・トレーニング」の授業展開（年間 5～6 回）

HR 活動を活かしながら、担任が 1 年間を通し、「アサーションのこころ」の育成を目指す。

※「アサーション」とは・・・自分と相手の両方の心を大切にしながら、自分の意見・考え・気持ちを正直に、素直に、その場にふさわしく表現すること。いじめ問題を解決する際のキーワードの一つとされている。

## （2）いじめの早期発見のための取り組み

### ①HR 内を少数化して「ピュア・サポートプログラム（生徒同士でサポートしながらの解決方法）」の活動

HR の人数によるが、5～6 人のチーム（班）を作り、チームで 1 人リーダーを決め、授業や清掃をはじめ学校行事のあらゆる場面に、このチームで分担・役割を担当させる。メンバーが馴れ合いになってきたり、マンネリ化することを防ぐため、最低 2 回はメンバーチェンジをする。チームの決め方は担任裁量（名簿順・席順など）。基本的には連帯責任とし、協力社会を学ばせ、責任感や助け合う心を身につけさせる一方で、少数化することでいじめの予防・早期発見に役立たせる。

毎月 1 回、HR 会議（出席者：正副委員長・各リーダー・担任）を開く。時間・場所は担任が決定するが、基本的には毎月同曜日・同時刻・同場所でおこなう。チーム内で何か問題があったときはリーダーを中心にできる限りチーム内で解決する。解決方法は話し合いで行う。解決しない場合はロールレタリング（お互い手紙で訴え、自らの内心に気付かせ、自己の問題解決を促進させる技法）などを利用する。どうしても解決しない場合は HR 会議で報告をし、HR の問題として審議する。HR 会議は HR の方向性を決める議事の場合、今 HR が抱えている問題提起・解決の場とする。

毎月 1 回、各学年主任主催の正副委員長会議を開く。正副委員長会議はそれぞれの HR 会議で出た問題を共有し、アドバイスをもらい、生徒同士で解決する場とする。また学年の方向性を決める議事の場合、学年が抱える問題提起・解決の場とする。いじめは HR だけでなく、学年にまたがることもあるので、いじめの早期発見にも正副委員長会議は有効である。

### ②明確な理由なき 3 日連続欠席者は学習支援係に報告

担任は、生徒が欠席した場合、保護者から連絡があったとしても放課後に必ず家庭に連絡をし、状況を確認する。中でも明確な理由なき 3 日連続欠席者は学習支援係に報告する。学習支援係は担任と連携しながら当該生徒にカウンセリングマインドの面談をし、要因によっては生活指導係やスクールカウンセラーと連携をとる。

### ③アンケート調査実施

いじめに関するアンケートを年間 2 回（6 月と 11 月を予定）行い、防止・早期発見に努める。

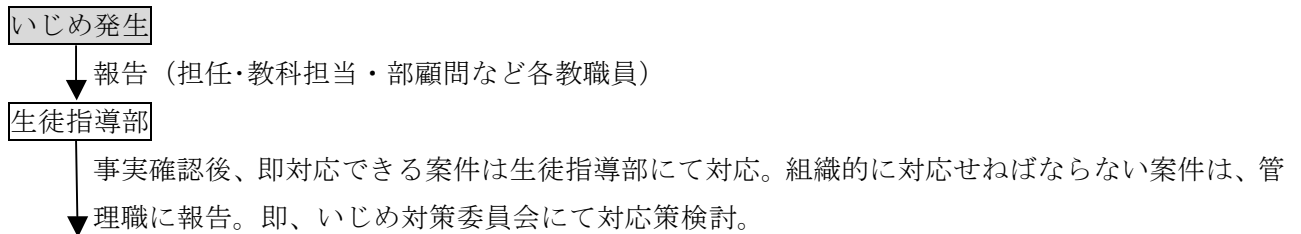
### ④学習支援係とカウンセラーとの連携

学習支援係は担任からの報告や日々の生徒とのかかわりの中で、欠席遅刻過多生徒・問題行動をする生徒・家庭状況・親子関係が良好でない生徒等にカウンセリングをすすめ、いじめ防止・早期発見に努める。

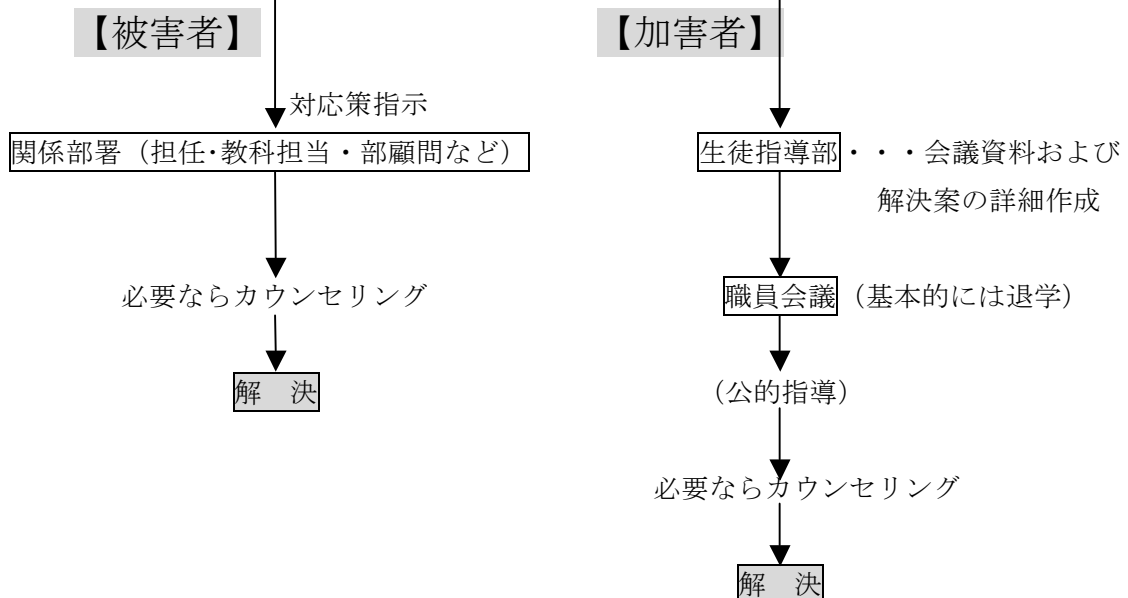
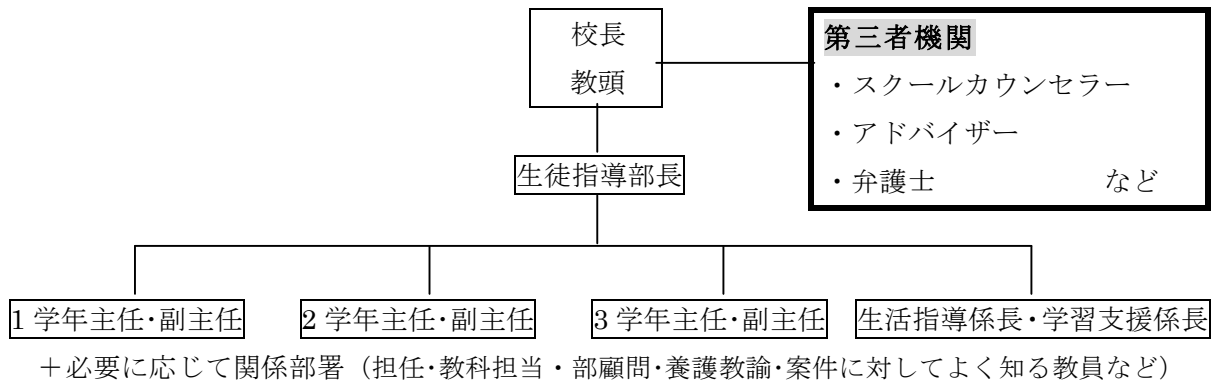
## 5 いじめに関する事後対応 ～迅速且つ最善の対応をめざして

いじめの予防にもかかわらず、いじめが起こってしまった時は、以下の「メンタルサポートシステム」で対応する。いじめはどこで起こるかわからない。HR・学年・HR や学年を超えた仲間同士・部活などどこでも起こる可能性があるが、いじめの大小に関係なく、以下のシステムで対応する。

### ～メンタルサポートシステム～



※ いじめ対策委員会（組織図）・・・目的： ①問題の解決策の検討  
 ②外部機関との連携  
 ③第三者機関との連携  
 ④マスコミ等の対応



## 6 重大事態への対処

生命、心身又は財産に重大な被害が生じた疑いや相当の期間学校を欠席することを余儀なくされている疑いがあるときは、次の対処を行う。

- (1) 重大事態が発生した旨を学校の設置者及び県知事に速やかに報告する。
- (2) いじめ対策委員会が行う事実関係を明確にするための第三者機関の調査に協力する。

## 7 学校評価における留意事項等

- (1) いじめ問題に適正に対処するため、次の 3 点を学校評価の項目に加え、本校の取り組みを評価する。
  - ① 「いじめの未然防止のための取り組み」に関すること。
  - ② 「いじめの早期発見のための取り組み」に関すること。
  - ③ 「メンタルサポートシステム」に関すること。