

非違行為防止への取り組みと地域に信頼される学校作り

本校は大正3年の創立以来、幾多の有為な人材を輩出するとともに地域社会の文化的拠点として地域の熱い期待に応えてきました。

今年度から、商業高校として学びを深めるために、『今、これからのビジネスに必要な資質・能力を育成する学校』・『ビジネスを探究する学校』を目指し、『ビジネス探究プログラム』と『地域人教育・HOTAKA』を実施しています。この取り組みは、生徒の主体性を育む新しい学びであり、本校としての『核』となると考えています。ビジネスを探究し、地域に出向くことで、思う存分自分探しの学びを楽しみ、素敵な自分を見つけ、これからの時代を生き抜く、地域社会の中で輝ける人材に成長してもらいたいと願っております。

こうした本校の教育活動とその成果は、生徒の頑張りや職員の熱心な指導はもとより、保護者・卒業生・地域の方々の信頼と支援に支えられてのことだと思っています。

本校では、学校教育目標の安心・安全でセクハラ・パワハラのない学校づくりを実現するために、教職員による校内の非違行為根絶共通ルール・飲酒運転防止ルールを策定し、学校教育目標の実現に向けて教職員一同が取り組んでおります。さらに、すべての生徒が安心して安全な学校生活を送れるよう、いじめ・暴力・セクハラ・パワハラ・体罰等の防止を図りながら、「信頼から信用、そして安心・安全な学校」を目指して、生徒・保護者・卒業生・地域社会等から一層の信頼を得られるよう、厳正な服務規律の確保と綱紀の粛正に努めてまいります。

令和5年4月1日 穂高商業高等学校職員一同

生徒に対する「性的行為」の根絶のためのルール

教職員は、生徒の教育をつかさどるという使命を深く自覚するとともに、自らを厳しくしなければなりません。どのような場合でもわいせつな行為は、生徒の人権を踏みにじる行為であり断じて許されない行為であり、人として極めて恥ずべき行為であることを強く認識することが重要です。

生徒の人権を守り、家族を悲しめないためにも、以下に示すわいせつな行為根絶に向け、校内ルールを設定し、厳正な服務規律の確保と綱紀の粛正に努めてまいります。

- (1)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。
- (2)教室、研究室、その他諸教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、外から誰も見えるようにする。
 - ・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。
 - ・部屋を1人の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。
- (3)私的な電話、メール、SNS等によるやり取りはしない。
- (4)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。
- (5)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。
- (6)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。
- (7)わいせつ行為が疑われるときはもとより、室管理が不適切であったり、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。

◎校外・通報相談窓口

(1) 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

職員による飲酒運転防止のためのルール

1 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し、一次会終了後、寄り道をしないで帰宅する。
- ・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。

2 酒席に際して

(1)開会に先立ち実施

- ・幹事・管理職等は出欠一覧表に基づき、自家用車を利用する者について飲酒の有無、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。

(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。

3 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。

4 飲酒時出欠表

- ・幹事は、本校で定める飲酒時出欠表に記入し、学校長の決済を受ける。

体罰に関すること

学校教育法（第 11 条）では、「校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生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。」としている。

体罰とは、懲戒の内容が身体的性質のものである場合を意味する

- ① 身体に対する侵害を内容とするもの（なぐる・蹴る等）
- ② 被罰者に肉体的苦痛を与えるようなもの（正座・直立等指定の姿勢を長時間にわたって保持させる等）

【補足】体罰以外の暴言等の子どもの心を傷つける行為も許されない。

○ 怒鳴りつけたり、子どもの心を傷つける暴言等も、子どもの健やかな成長・発達に悪影響を与える可能性がある。子どもをけなしたり、辱めたり、笑いものにしたりするような言動は、子どもの心を傷つける行為で子どもの権利を侵害する。

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、教育に対する期待や信頼を大きく裏切る行為であることも認識すべきである。

わいせつ、セクシュアルハラスメント（セクハラ）の禁止に関すること

・わいせつ行為の定義

- ①刑法第 176 条の規定による強制わいせつ
- ②児童買春、児童ポルノに係わる行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律第 4 条の規定による児童買春
- ③いわゆる環境浄化条例の規定によるみだらな性行為、わいせつな行為

・セクハラとは、「不快に感じる性的な言動」

「性的な言動」には、性的な関心に基づく言動だけでなく、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれる。セクハラになり得る言動は、様々であるとともに、例えば男性教諭が授業中、マウスの上の女子生徒の手に自分の手を重ねて指導、あるいは性的言動を行う等、不快であるか否かは受け手の主観に委ねられている。したがって、自分ではセクハラに該当しないと思う言動でも、受け手が不快に感じれば、それはセクハラになる。

このような言動が問題となるのは、職場内だけでなく、出張先、勤務時間後の宴会、外出先などの場面も同じである。

○ スクール・セクハラ具体例には、次のような、学校の中で先生や先輩・友だちからの性に関する話かけや行いによって不快な気持ちになることが挙げられる。

- ・ 必要がないのに身長や体重等を聞くこと。
- ・ 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。
- ・ 不要な電話をしたり、メールを送ったりすること。
- ・ 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向的に決めつけること。
- ・ 閉ざされた部屋で男女二人きりになること。
- ・ 自分はその気がなくても、自分の言動が周囲に性的な不快を与えること。
- ・ 卑猥な冗談を交わしたり、性的な話題でからかったりすること。
- ・ 食事やデートに執拗に誘うこと。
- ・ 意識的に身体に触ったり、もたれかかったりすること。
- ・ 女性であるというだけで、お茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

※ 女性から男性に対するものもセクハラとなる。

※ 修学旅行中や部活動の遠征中も含まれる。

※ 上記にない行為でも、受け手が不快に感じれば、セクハラになり得るということを忘れてはならない。

私たちに求められること

(1) 生徒の状況の的確な把握

学校職員は、生徒の状況を十分把握し、被害を受け、または、その状況を目撃をした生徒が、早い段階で教職員に安心して相談や報告ができるような環境をつくる必要がある。

(2) セクハラに関する留意点

教職員一人ひとは、他者を不快にさせる言動をしないようにするために、セクハラになり得る具体的な言動を良く考え、認識するとともに、お互いの人格を尊重することが大切である。たとえ親しみや好意の表現として行った言動でも、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、決して繰り返さないようにしなければならない。

(3) 教職員という立場を常に意識すること

生徒や保護者からの相談を受けることは、通常の勤務においてよくあることである。その時には親身になって相談にのることは当然であり、そうすべきことではあるが、一定の倫理観をもって異性の生徒や保護者と対応しなければならない。

パワーハラスメントに関すること

具体的には、以下のことが挙げられる。

- ・ 部下の話を無視する
- ・ 人前で激しく叱責する
- ・ サービス残業を強要する
- ・ 休日出勤を強要する
- ・ 他の業務に支障をきたすほど長い時間、部下を拘束する

なお、相手の立場を尊重した業務上必要な指示や命令は、仮に厳しい口調だとしてもパワーハラスメントには含まれないと考えられる。また、パワーハラスメントは、本人が自覚していない場合が多いとされている。「口が悪いのは愛情の裏返し」、「毒舌も個性の一つ」などと思っている方もいるかもしれないが、そうした言動が、知らず知らずのうちに受け手を深く傷つけている場合も多々あるので注意する。

私たちに求められること

- 教職員一人ひとりが、何よりもお互いを働く仲間として尊重し合うことが必要。
- 各自が、お互いに思いやりを持って接する。

【参考】パワーハラスメント防止マニュアル(長野県教育委員会、平成24年1月作成、令和2年3月改訂)

パワーハラスメントとは、組織の暗黙知や慣例、職場での上下関係などを利用して行う強制や嫌がらせなどをいう。一般的には、職権など立場として上に立つ者のパワーを背景に、適正な業務の範囲を逸脱して行われる人権侵害行為です。