

## 2025年度教職員の服務に関するガイドライン

### 1. 主旨

- そもそも教員には、生徒の学びと成長を促進することを職務としていることから、教科教育や生徒指導・支援における高い専門性が求められることは言うまでもなく、生徒・保護者からの信頼に足る豊かな人間性や使命感、高い倫理観・規範意識が求められている。
- 2022年4月から、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（教育職員性暴力等防止法）」が施行された。この法律では、わいせつ行為を「性暴力」と明確に定義し、各教育委員会が教員免許を再交付しないことを可能にする等、厳正な対応が定められた。さらに、2023年4月1日からは、教育職員性暴力等防止法に基づき、児童生徒への性暴力などによって教員免許が失効した情報を一覧できる「特定免許状失効者等データベース」が稼働することとなった。各教育委員会や学校法人は、教員を任用する際にデータベースに記載された採用候補者を事実上任用しないことが法的に求められるようになった。
- 2024年6月、政府は子どもの性被害を防ぐことを目的に、対象となる事業者に従業員の性犯罪歴確認を義務づける「日本版DBS」（英国の「DBS（Disclosure and Barring Service）」制度を参考）創設を含む「子ども性暴力防止法」が成立した。これは、過去の犯罪歴がある人物の就労制限を学校以外にも拡大するしくみであり、2026年までに施行される予定である。
- また、2023年4月「子ども基本法」が施行され、すべての子どもが、個人として尊重され、基本的人権が保障され、差別的取扱いを受けないようにすることが社会の責任として明確化された。
- 以上の社会状況をふまえ、教職員の服務に関するガイドラインを定めるものとする。なお、本ガイドラインは、教員はもちろんのこと、クラブ活動指導員も含め本校で働くすべての教職員を対象とする。

### 2. 行動指針

- 学校法人立命館は、下記の通り、「立命館憲章」に基づいた「立命館大学教職員の行動指針」を定めている。本校で働くすべての教職員は、この行動指針に則り、高い自覚をもって教育活動に従事する。
- 特に、あらゆる他者に対する人権尊重を貫くとともに、学校教育に関わる諸法令（教育基本法、学校教育法、労働基準法、いじめ防止対策推進法等）についての理解を深めるとともにその遵守に努める。
- 教職員集団には、相互信頼に基づき率直に指摘し合う同僚性が求められる。執行部・主任をはじめ、すべての教職員が高い当事者意識を持ち、自律的組織的に問題の解決に当たるものとする。

#### 立命館大学教職員の行動指針

立命館大学は、「立命館憲章」のもと、国際水準の教育・研究の推進、創造的で人間性豊かな人材育成、地域、社会、人類の幸福への貢献を目的に教育・研究に取り組みます。

この目的を遂行するため、私たち教職員は高等教育・研究に携わる者としての社会的責務を自覚し、法令遵守はもとより、基本的人権を尊重し、誠実かつ公正に職務を遂行し、高い倫理性と社会的良識に則って行動します。

#### 1. 人権の尊重

私たちは、学生・院生、本学で働く全ての教職員、および職務の遂行上かかわる全ての人の基本的人権、人格、価値観、プライバシーを尊重します。

私たちは、暴力行為、ハラスメント、差別的言動などを行わず、これらの行為に対しては厳正に対処します。

#### 2. コンプライアンスの取組み

私たちは、法令を遵守するとともに法令の基本的理念を尊重し、また社会の倫理規範に則って行動します。

#### 3. 学生・院生に対して

私たちは、学生・院生の信頼に応え、学生・院生の学習する権利を擁護し、また「知の共同体」の構成員として尊重し、お互いの能力を十分発揮することのできる学びの環境を醸成することに努めます。私たちは、公私の区別を明確にし、教育に携わる者として品位をもって行動します。

#### 4. 同僚に対して

私たちは、本学で働く全ての教職員の固有の職務を理解し、敬意をもって接し、その人格を尊重します。

#### 5. 地域・社会に対して

私たちは、地域社会から大きな支援を受けていることを深く自覚し、地域社会との交流や積極的な協力を通じて、

地域社会の発展に貢献します。

私たちは、世界の諸国・諸地域と積極的に交流を図り、成果の発信を通じて、国際的相互理解を深めます。

### 3. 具体的行動のあり方

#### (1) 不適切な行為(わいせつ行為)、セクシュアル・ハラスメント等の禁止

生徒との不適切な関係、立場を利用した不適切な行為(わいせつ行為)、生徒を傷付けるような性的言動(セクシュアル・ハラスメント)等を絶対にしてはならない。

《具体的行動》

- 特別教室や体育館、放課後の教室等、他者の目に触れにくい場所での生徒に対する個別指導は、一人で行わないこと。
- 生徒に対する指導上不必要な身体接触(首、胸、脇、腰、でん部、大腿部等に触る(着衣の上からの身体接触を含む)、抱きしめる、頬ずりする、膝に乗せる等)は行わないこと。
- 生徒を教員の自宅等に迎えたり、自家用自動車に同乗させたりしないこと。
- わいせつ行為は、教育職員性暴力等防止法違反はもちろん、刑法違反(強制わいせつ罪等)、青少年健全育成条例違反、児童福祉法違反にも該当する可能性があり、教員免許状の失効等により二度と教壇に立てなくなる等、重大な非違行為であることを改めて認識し、こうした行為は行わないこと。
- 相手が不快に感じる性的な言動が、全てセクシュアル・ハラスメントとなることを自覚し、こうした行為は行わないこと。

#### (2) 私的なメール、SNS等の禁止

携帯電話等のメール、ソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)等を、生徒(保護者)との私的連絡の手段に使用してはならない。

《具体的行動》

- 生徒(保護者)への連絡は、原則として学校の電話や校務携帯電話、Classi、Google Classroom、ロイノート等公的ツールを使用し、個人の携帯電話やメール等を使用しないこと。
- 生徒(保護者)への連絡でやむを得ずメール等を使用する場合は、学校発行のアドレス宛に送るとともに、Ccを使って上職(学年主任、教頭等)に同一のメッセージを送信すること。
- Zoomは授業や保護者面談等での活用以外、生徒(保護者)との私的連絡には使用しないこと。
- SNSについては、LINE、Facebook、Twitter、Instagram等を利用した、生徒(保護者)との私的連絡を控えること。
- 生徒・保護者との連絡ではツールや電話の利用は事務連絡等に限定し、保護者から直接電話等があった場合も含めて、重要性の高い話題や複雑な内容は対面でのやりとりとすること。
- 教職員同士のコミュニケーションにおいても、Slackは事務的な連絡や情報共有を行う目的で利用し、重要案件や議論となるような事項は対面での話し合いを心がけること。また、重要度の高い情報を入力した場合は、第一報として迅速に主任・副主任・教頭等、複数の上長にSlackで共有すること。
- なお、Facebook等不特定多数を対象に発信する場合は、節度ある発信内容を心がけ、個人情報に関わる、もしくは不適切な書き込みをしないよう、細心の注意を払うこと。

#### (3) 個人情報の適切な管理

生徒の個人情報を含む書類や電子データを、許可なく学校から持ち出してはならない。生徒の個人情報が記載された書類の整理・保管等を徹底しなければならない。

《具体的行動》

- 電子メールアドレスも個人情報となることに留意し、外部の複数の宛先に同時送信をする際は、他の送信先の電子メールアドレスが分からないようにBccを利用すること。
- 紙ベースの個人情報については、施錠できる場所に施錠保管し、鍵の管理を適切に行うこと。
- 教員間で生徒の個人情報を受け渡す場合、黙って机の上に置くことなく、直接手渡しして確実に受け渡しを行うとともに、受け取った際は必ず内容を確認すること。
- 個人情報の記載された文書等を教室に運ぶ際は、クラストレーに備え付けのジッパー付きファイル袋

を利用すること。

- 日頃から机上や保管庫等の整理等を徹底するとともに、不要文書を廃棄する際は、内容を十分確認すること。
- 生徒情報のデジタル化に伴い、教員室から持ち出すリスクを考慮し、教務手帳等は極力使用しないよう業務のあり方を見直すこと。やむを得ず使用する必要がある場合は、保管を徹底すること。
- 生徒から回収した日常課題・小テスト等は、すみやかに枚数確認を行うことを習慣化すること。

#### (4) 体罰・暴言等の禁止

生徒に対する体罰、不適切な指導、行き過ぎた指導、暴言等は生徒に対するハラスメントに該当し、行ってはならない。

《具体的行動》

- 生徒との対話においては、まずは「聞く」ことを基本に据えた共感的・受容的姿勢で臨み、自分で解決策を考えることを促すようなコミュニケーションを心がけること。
- 生徒に、何について、なぜ指導するのかを説明し、生徒が自らの非を認識し、指導を聞き入れ、反省する態度を示すことができるような指導を行うこと。
- 生徒の問題行動について、保護者と連携できる関係を構築するため、日頃から保護者と情報交換を行うこと。
- 体罰とは、生徒に対する懲戒のうち、生徒の身体に①直接的に肉体的苦痛を与える行為（殴る、蹴る、たたく、投げる等）、②間接的に肉体的苦痛を与える行為（長時間にわたる正座・起立等）であることを改めて認識し、こうした行為は行わないこと。
- 生徒の身体に肉体的負担を与える程度の軽微な有形力の行使（手をはたく、おでこを弾く、尻を軽くたたく、小突く、拳骨で押す、胸倉をつかんで説教する、襟首をつかんで連れ出す等）は、不適切な指導であり、生徒の現況に適合していない過剰な指導は、行き過ぎた指導であることを改めて認識し、こうした行為は行わないこと。
- 生徒に恐怖感、侮辱感、人権侵害等の精神的苦痛や負担を与える言動（罵る、脅かす、威嚇する、人格（身体・能力・性格・風貌等）を否定する、馬鹿にする、集中的に批判する、犯人扱いする等）は、暴言等に当たることを改めて認識し、こうした行為は行わないこと。
- 生徒の問題行動を指導する場面では、感情の高ぶりにまかせることなく、言葉によるコミュニケーションを通じて指導すること。
- 文部科学省『生徒指導提要』には、以下の通り「不適切な指導と考えられ得る例」が示されている。
  - 大声で怒鳴る、ものを叩く・投げる等の威圧的、感情的な言動で指導する。
  - 児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分なまま思い込みで指導する。
  - 組織的な対応を全く考慮せず、独断で指導する。
  - 殊更に児童生徒の面前で叱責するなど、児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導を行う。
  - 児童生徒が著しく不安感や圧迫感を感じる場所で指導する。
  - 他の児童生徒に連帯責任を負わせることで、本人に必要以上の負担感や罪悪感を与える指導を行う。
  - 指導後に教室に一人にする、一人で帰らせる、保護者に連絡しないなど、適切なフォローを行わない。

#### (5) 飲酒に伴う不適切な行為の防止

飲酒運転をしてはならない。また、飲酒に起因した事故（セクシュアル・ハラスメント、暴力行為、痴漢、盗撮、個人情報紛失等）を起こさないよう、自らの行動を律しなければならない。

《具体的行動》

- 酒席等で安易に身体に触ったり、相手に不快感を与える性的な言動をしたりしないこと。
- 混雑している電車内などでは、身体接触により、痴漢行為と誤解されないよう、また、トラブルに発展しないよう、乗車車両や立ち位置等に気を遣うこと。
- 飲酒する場合は、帰宅時刻や交通手段を常に意識するとともに、互いに声を掛け合い、節度ある行動を促すこと。

- 職務の必要上、個人情報を持ち運ぶ際には、執行部の許可を得るとともに、届け出た経路及び方法により、肌身離さず、細心の注意を払うこと。こうした際には、飲酒は絶対に行わないこと。
- PTA 主催等公的行事以外に開催される保護者との私的な宴席には原則として参加しないこと。

## (6) 利害関係者との不適切な接触等の禁止

利害関係者との接触に当たっては、社会的に疑惑をもたれることがないようにしなければならない。

《具体的行動》

- 利害関係者（生徒、保護者並びに教職員の職務（各種選考、工事の請負、各種委託、物品の購入、教科書採択、教材選定等）に利害関係を有する団体及び個人）から、個人的に金銭を受け取る等の行為をしないこと。
- 利害関係者との接触に当たっては、職務の意義・目的は何か、社会通念上許される行為であるか等を、常に念頭において行動すること。
- 兼業・兼職が必要な場合は、報酬の有無にかかわらず、必ず事前に申請を行い、許可を受けること。

## (7) 生徒の模範となる言動・身だしなみ等

どのような場面でも、社会人として適切なルールやマナーの遵守を心掛けるとともに、立命館の教職員として、常に見られているという意識をもって行動しなければならない。

《具体的行動》

- 相手がどのような印象をもつか常に考え、言動に注意し、身だしなみを整えること。
- 来訪者はもちろんのこと、保護者、生徒、同僚に対して、すすんで挨拶するよう心がけ、親切・丁寧に対応すること。特に、生徒に対する挨拶は範を示す意味で重要であり、すすんで行うこと。
- 授業の内容や学習活動等に相応しい服装を心掛けること。
- 入学式、卒業式、始業式、終業式等、儀式的行事における教職員の服装は、厳粛かつ清新な雰囲気の中で行われる式典にふさわしいものとする。
- TPO をわきまえた適切な言葉遣いをする。

## (8) パワハラをはじめ職場内でのあらゆるハラスメント行為の防止

2020年6月に施行された、「労働施策総合推進法」（通称「パワハラ防止法」）に基づき、「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の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・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為」を行ってはならない。また、セクシャルハラスメント等、あらゆるハラスメント行為を行ってはならない。

《定義の理解》

- 「優越的な関係を背景とした」言動の典型的なもの
  - 職務上の地位が上位の者による言動
  - 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの
  - 同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
- 「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動
  - 明らかに業務上必要性がない言動
  - 業務の目的を大きく逸脱した言動
  - 業務の目的を達成するための手段として不適当な言動
  - 当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

※ このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断する必要がある。
- 職場におけるパワハラなどの代表的な言動の種類
  - 身体的な攻撃（暴行・傷害）
  - 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- 過小な要求（業務上の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ことや仕事を与えないこと）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

〈参考資料〉

- 東京都教育委員会『使命を全うする！～教職員の服務に関するガイドライン～』（2017年5月）

以上