# 設置の趣旨等を記載した書類

北海道教育大学大学院教育学研究科共同学校教育学専攻大阪教育大学大学院学校教育学研究科共同学校教育学専攻福岡教育大学大学院教育学研究科共同学校教育学専攻

# 資料目次

資料1	教員養成大学・学部教員の異動状況に関する調査	2
資料 2	既設の教員養成系大学博士課程における修了直後の勤務地動向調査	3
資料 3	既設の教員養成系大学博士課程における博士論文の研究領域	4
資料 4	3大学の特色を活かした共同教育課程の構想	5
資料 5	養成する人材像と3つのポリシーとの関係	6
資料6	共同学校教育学専攻における教育課程の構造・特色	7
資料 7	共同学校教育学専攻の科目構成	8
資料8	学生等の事情に配慮した授業時間割	9
資料 9	共同学校教育学専攻におけるCP・DPと教育課程の関わり	1 0
資料10	共同学校教育学専攻における3年間の履修指導と研究指導のプロセス	1 1
資料11	共同学校教育学専攻における履修モデル①(教員養成担当教員)	1 2
資料12	共同学校教育学専攻における履修モデル②(実務家教員)	1 3
資料13	共同学校教育学専攻における履修モデル③(教員研修の専門家)	1 4
資料14	3 大学をインターネットで接続した「共同ネットワークラボ」	1 5
資料15	研究の倫理審査に関する規程	1 6
資料16	基礎となる教職大学院等との関係(研究の柱となる領域のつながり)	2 8
資料17	教職大学院生向け 博士課程についてのアンケート(結果)①~③	2 9
資料18	教育研究実施組織の編成の考え方	3 2
資料19	教員の定年に関する学内規程	3 3
資料21	共同学校教育学専攻における管理運営体制(入学者選抜関係)	7 6
資料22	共同学校教育学専攻における管理運営体制(教学面)	7 7

# -設置等の趣旨(資料)-1-

#### 教員養成大学・学部教員の異動状況に関する調査 資料 1

#### 異動状況に関する調査(その1)

【参考】北海道教育大学

(平成19年度末~令和3年度末退職者90名のうち、国際地域学科と芸術・ス ポーツ文化学科に関わる教員17人を除き、教員養成課程73名を対象とした。)

本学採用前	件数 (A)	異動先	件数 (B)	割合 (B/A) (%)
rate 100 AM, 400 MB	22	専門学部等	14	60.9
専門学部等	23 教育系	教育系	9	39.1
10. at 27	7	専門学部等	3	42.9
教育系		教育系	4	57,1
#44 W E	14	専門学部等	5	35.7
学校教員		教育系	9	64.3
7 00 114 11	20	専門学部等	18	62.1
その他*	29	教育系	11	37.9
計	73		73	

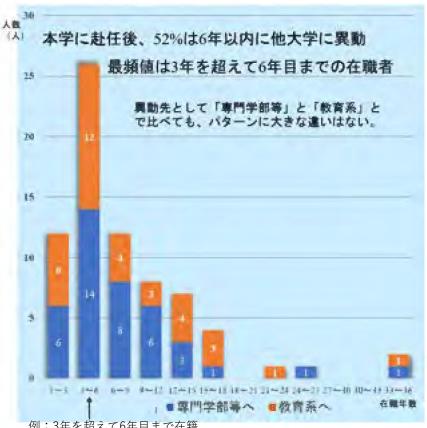
#### 大学の非常動画師、研究員、民間、公務員など

※過去に使用したデータには、国際地域学科、芸術・スポーツ文化学科の教員に関するものも含ま れていた。これを、今回「教員養成課程」に限定した。

※大学の非常勤講師、研究員、特任教員等について、過去のデータでは所属している学科等に基づ き「専門学部等|「教育系|と分類したが、今回「その他」とした。

#### 異動状況に関する調査(その2)

【参考】北海道教育大学



例:3年を超えて6年目まで在籍

「異動先」、「大学での在職年数」を併せて考えると、元々専門学部出身の教員には、当然のことながらその道で研究を継続したい強い 意思があることが示唆される。

教員養成は、学問の面白さを次世代に伝える人材の養成であり、専門職業人を養成することに情熱を傾ける人間が、専門学部出身者の中 から生まれなくてはならない。

教員養成担当教員を育成する制度が必要な所以と考える。

【出典】「令和2年度・令和3年度 日本教育大学協会企画・調査研究委員会活動報告書」 (2022) pp.74-75

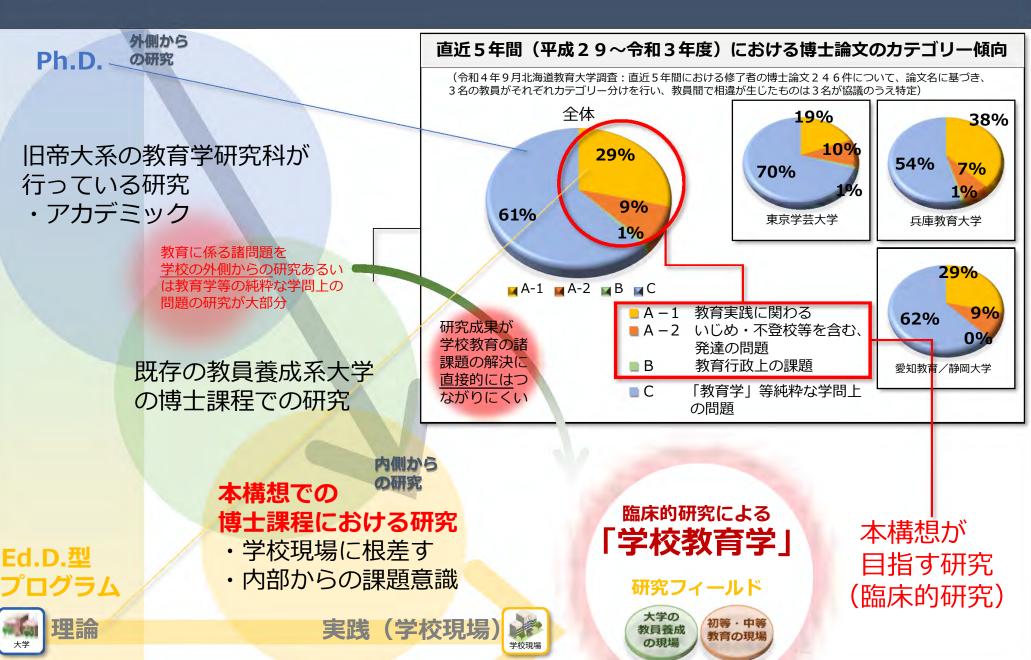
- 設置等の趣旨(資料)

# 資料2 既設の教員養成系大学博士課程における修了直後の勤務地動向調査

修了生のその後の勤務地が各設置大学の所在都県に集中し、北海道~東北、九州に「空白地帯」が存在 全国に広がる教員養成系大学・学部が担うべき教育 東京学芸大学 研究の高度化を阻む ・教育現場の課題等に対応できる教員を養成できる 大学教員等の輩出を阻む ・教員養成にかかわる学部への実務家教員(自身が勤 務した地域の教員養成に携わる)の配置(需要拡大) ※ 緑色が濃い 「空白地帯」 の解消 ほど修了者 (勤務者) が多 上越教育大学 いことを示す。 兵庫教育大学 岐阜大学 滋賀大学 修了者数 千葉大学 10名 岡山大学 5名 愛知教育大学 横浜国立大学 静岡大学 東京学芸大学 兵庫教育大学 ※ いずれの大学 静岡大学 も、大学(赤丸) 愛知教育大学 の地域に勤務地が 集中している。 直近5年間(平成29~令和3年度)における修了直後の勤務地 (令和4年9月北海道教育大学調査:直近5年間における修了者246名分について、researchmap他の掲載情報に基

- 設置等の趣旨(資料) - 3 -

# 資料3 既設の教員養成系大学博士課程における博士論文の研究領域



- 設置等の趣旨(資料) - 4 -

#### 資料 4 3大学の特色を活かした共同教育課程の構想

#### 3 大学の教育研究上の特色



日本最大・東日本最大

- 5キャンパスによる連携体制
- ●へき地・小規模校教育の推進
- ●個別最適な学び



# 大阪教育大学

西日本最大規模の 数旨養成単科大学

- 教員養成フラッグシップ大学
- ●複数の私立大学との連合教職大学院の設置
- ●ダイバーシティ教育



#### 国立大学法人 福岡教育大学

九州地区最大規模の 教旨養成単科大学

- ●九州教員研修支援ネットワーク事務局設置
- ●特別支援教育
- ●学校適応支援

教員養成に おける深い 経験知

共

同

設

置



- 教員養成の広域拠点的役割
- 共通点 ・教職大学院による実践型教員養成の実施
  - ・遠隔地や他組織との連携による教育研究等の先導

目指す姿

- ・教育現場の今日的課題の解決とそのための教員養成改 革や教員研修改革
- ・学校教育学の修得を通した教育養成学の体系的な構築

共同学校教育学専攻

共同ネット ワークラボ

よる研究指導

- ●単科の教員養成大学の中でも大規模である 3大学が全国を縦断するネットワークを構築
- ●個々では成し得ない、 「教員養成単科」「遠隔」「共同| だからこそ成し得る養成体制の実現



- へき地・小規模校教育研究センター
- ・未来の学び協創研究センター
- 教員養成イノベーション機構

北



子供の発達の視座や教育科学 の知見から学校教育に係る諸 課題の背景を分析すると共に

「臨床的研究」により諸課題 の解決方法を導き出す

教育実践学校支援 領域 領域 領域

# 臨床教科学分野

教科専門と教科教育の教育 研究を融合させ、教科の教 育成果を高めるために必要 な条件等を明らかにし、そ の成果を学校という臨床の 場で活用して教科に係る諸 課題の解決方法を導き出す

分野コア科目

地域教育課題研究

教学共創マネジメント センター

・特別支援教育センター



-

全国を縦断する ネットワークによって、 全国的な教育課題に対応

・みらい教育共創館

#### 養成する 人材像

- ①教員養成大学・学部において必要とされる臨床的な研究力と教員養成に 対する学識をともに備えた教員養成担当教員の養成
- ②教育現場での実務経験を学部や教職大学院での教員養成に活かすことの できる実務家教員の養成
- ③教員の資質向上と学校組織マネジメントに貢献する教員研修の専門家と なる能力を持った人材の養成

#### 全国的な教育課題にも対応しうる知識とスキルを養成

- ●教員養成系博士課程における臨床的研究の充実
- 『令和の日本型学校教育』の実現
- ●学校教育学の修得の中で教員養成学の体系的な構築

繭

全国的な

教育課題

- 設置等の趣旨

# 資料5 養成する人材像と3つのポリシーとの関係

#### 養成する 人材像

- ①教員養成大学・学部において必要とされる臨床的な研究力と教員養成に対する 学識をともに備えた教員養成担当教員
- ②教育現場での実務経験を学部や教職大学院での教員養成に活かすことのできる 実務家教員
- ③教員の資質向上と学校組織マネジメントに貢献する教員研修の専門家となる能力を持った人材

# DP

ディプロマ・ ポリシー Diploma policy

- ① 学校教育が直面する諸課題に対応し得る能力
- ② 教員養成系の学士課程・教職大学院を含む大学院課程等における高度な教員養成を遂行し得る能力
- ③ 教育委員会における教員研修等を遂行し 得る能力
- ④ 臨床発達教育科学もしくは臨床教育学に関わる学校教育の諸課題についての<mark>研究を自立的、独創的に遂行する資質・能力</mark>

# **CP**

カリキュラム・ ポリシー Curriculum Policy

- ① 学位論文に関連する個別の研究課題を探究することにより臨床的研究能力を培う。
- ② 学校教育及び教員養成に関わる諸課題についての理解を深めるとともに、学校教育に関する臨床的研究並びに教員養成に携わるために必要な知識とスキルを獲得する。
- ③ 臨床発達教育科学・臨床教科学における諸課題を把握し、その研究方法論を理解することにより、実践的諸課題を探究するために必要な<mark>先進的かつ多様な知見</mark>を獲得する。

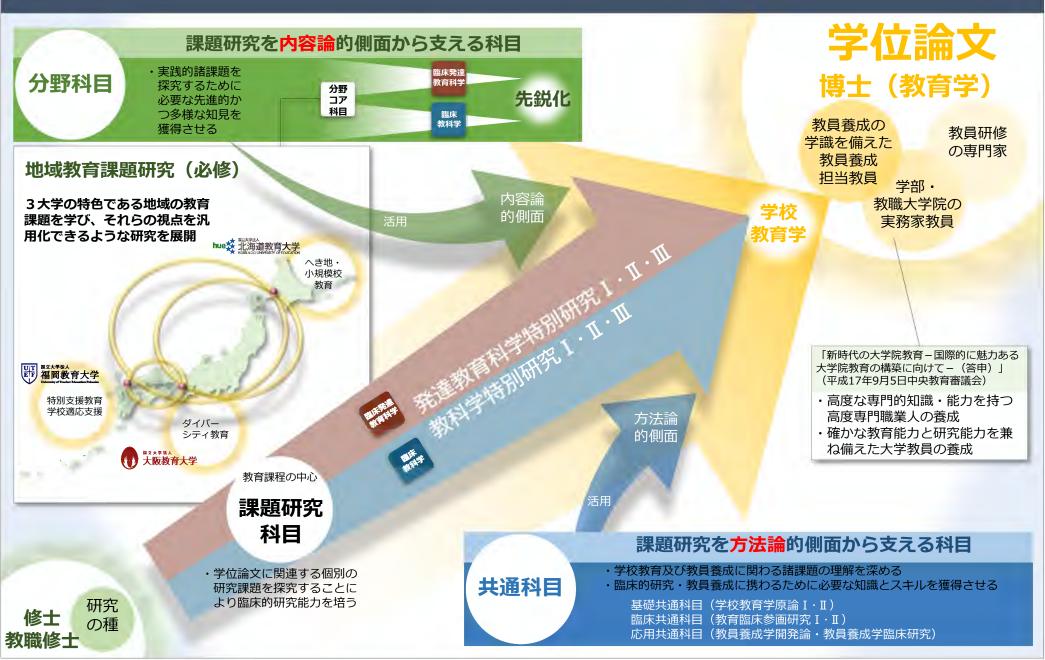
# AP

アドミッション ポリシー Admission Policy

- 研究テーマを遂行するための基礎となる専門的知識
- 研究テーマを遂行するうえで必要となる文献読解等に役立つ<mark>基礎的な語学力</mark>
- 研究テーマに関する明確な課題意識と課題解決への情熱

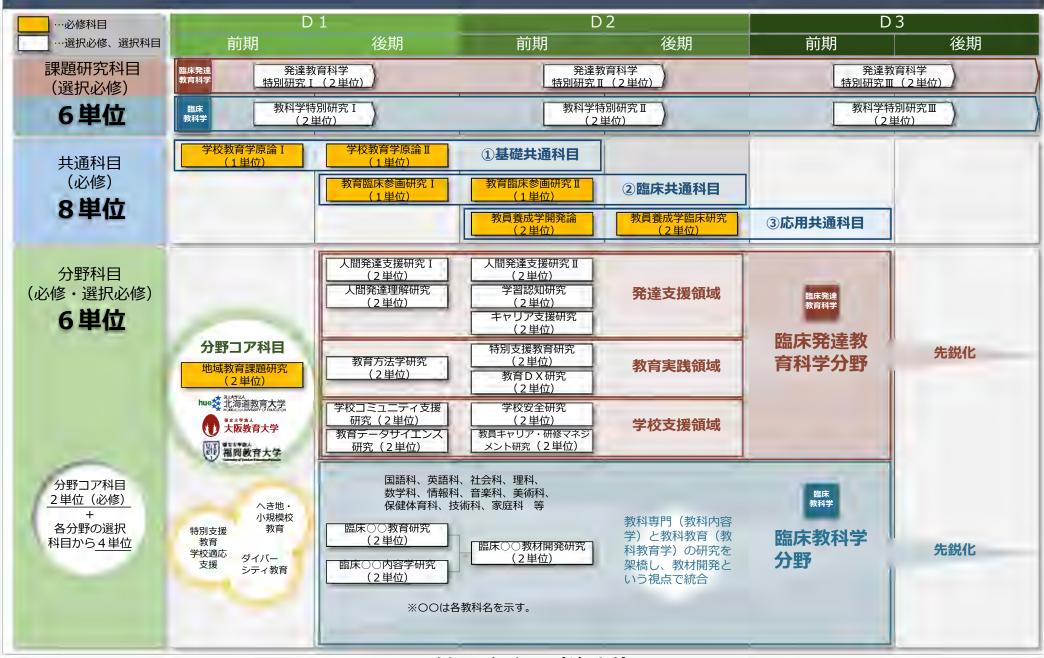
# - 設置等の趣旨(資料) - 6 -

# 資料6 共同学校教育学専攻における教育課程の構造・特色



- 設置等の趣旨(資料)-7-

# 資料7 共同学校教育学専攻の科目構成

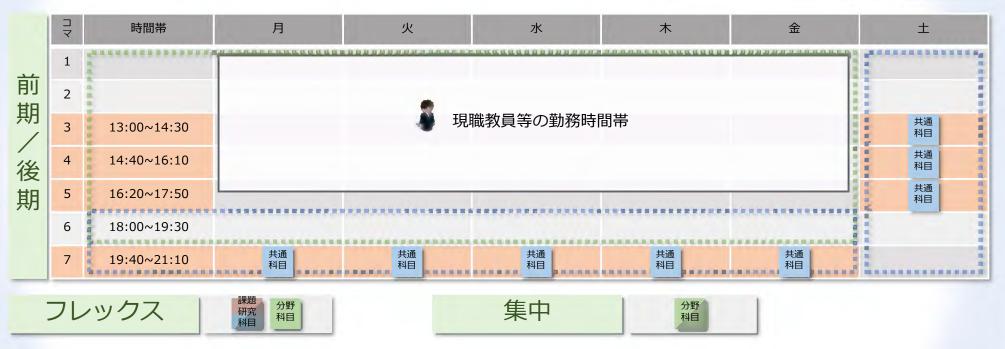


- 設置等の趣旨(資料) - 8 -

# 資料8 学生等の事情に配慮した授業時間割

# 学生の就業状況等を勘案して、 フレックスなカリキュラムを編成

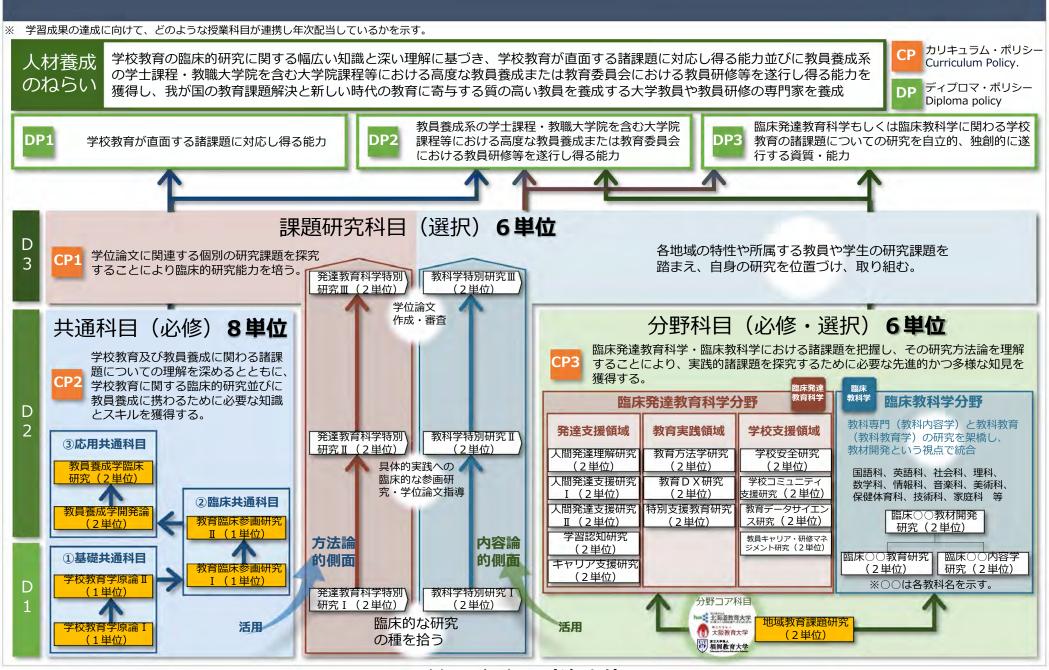




- ・教育現場や教育行政における実務経験を有する社会人等の有職者を受け入れることを想定。
- ・個々の科目の履修については、基本的にネットワークを介したオンラインで展開。
- ・平日の夜間及び土曜日の午後に実施し、夏季や冬季休業期間中には集中講義を行うとともに、主指導教員及び授業担当者の指導の もと、夜間その他特定の時間において授業科目の履修や研究指導を受けることができるようフレックスな対応を行う。
- ・共通科目( 🏭 )は1期(前期・後期)あたり最大2科目であり、課題研究科目及び分野科目を含めても最大4科目である。

### - 設置等の趣旨(資料) - 9-

# 資料9 共同学校教育学専攻におけるCP・DPと教育課程の関わり



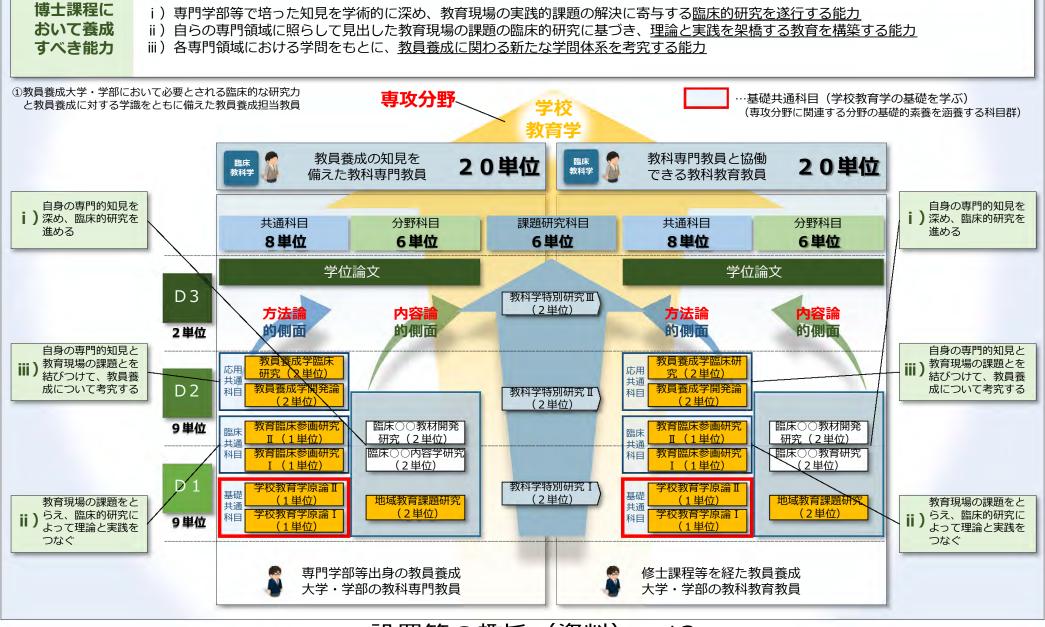
- 設置等の趣旨(資料) - 10 -

# 資料10 共同学校教育学専攻における3年間の履修指導と研究指導のプロセス

	层收比道	研究指導	科目履修		
	履修指導		課題 研究 課題研究科目 料目	通 共通科目	分野科目
育 其 D 1	・入学式・オリエンテーション ・主指導教員・副指導教員の決定 ・選択科目の履修指導	・研究計画書の作成① ・研究題目届	<ul><li>・臨床研究として 発 教</li></ul>	学校教育学原論 I (1 単位)	・分野コア科目(必修) 地域教育課題研究 (2単位)
(1年次)	・共同ネットワークラボの構築 後 用	・学位論文構想発表	特 究 別 I 研 究 ・学会発表準備 ・学会発表 (2単位)	学校教育学原論Ⅱ (1単位) 教育臨床参画研究Ⅰ (1単位)	· 分野科目(選択)  ※分野科目 (2単位)
前 期 D 2		・研究計画書の作成② ・査読付き学術論文誌投稿 (1本目の論文)	・学術論文誌投稿 (1本目の論文) 達 科 教育 特別 研	教育臨床参画研究 II (1単位) 教員養成学開発論 (2単位)	·分野科目(選択)  ※分野科目 (2単位)
(2年次) 後		・学位論文中間発表会	・学会発表準備 ・学会発表 研究 エ (2単位)	教員養成学臨床研究 (2単位)	
育 其 D 3 (3年次)	・学位論文題目届(最終) 前 月	・研究計画書の作成③ ・査読付き学術論文誌投稿 (2本目の論文)	<ul><li>・学術論文誌投稿 (2本目の論文) 達 科</li><li>・学位論文執筆 教 学 育 特 別 学 研</li></ul>		
後其			・学位論文執筆 ・学位論文提出 研究 エ(2単位) 学位論文		

- 設置等の趣旨(資料) - 11 -

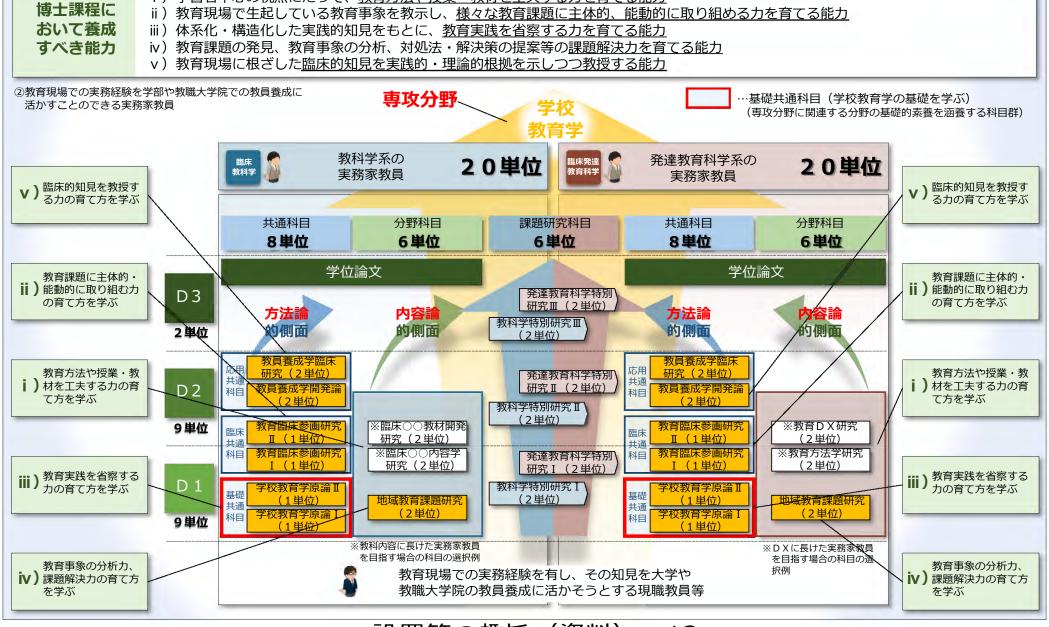
### 資料11 共同学校教育学専攻における履修モデル①(教員養成担当教員)



- 設置等の趣旨(資料) - 12 -

# 資料12 共同学校教育学専攻における履修モデル②(実務家教員)

i) 学習者中心の視点にたって、教育方法や授業・教材を工夫する力を育てる能力

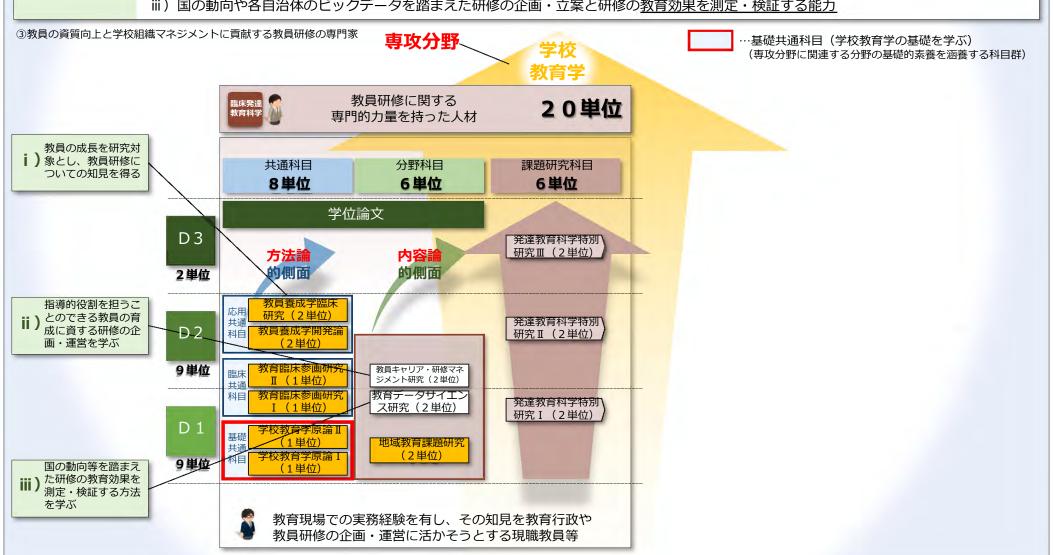


- 設置等の趣旨(資料) - 13 -

### 資料13 共同学校教育学専攻における履修モデル③(教員研修の専門家)

#### 博士課程に おいて養成 すべき能力

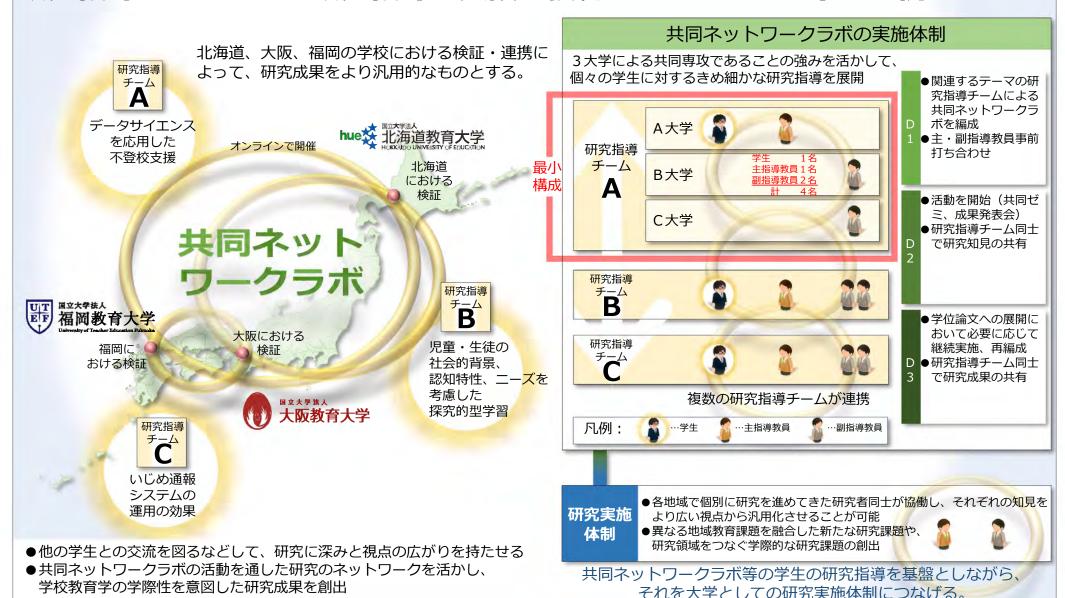
- i ) 教職における教員の成長を研究対象とし、臨床的研究を通して理論化を図ることによって、高次の立場から教員研修についての知見を 提供する能力
- ii ) 教員の成長に関する理論的研究の成果を活かして、様々な教育課題に主体的、能動的に取り組むことができ、各学校で指導的役割を担 うことのできる教員の育成を目指した研修を企画・運営する能力
- iii) 国の動向や各自治体のビックデータを踏まえた研修の企画・立案と研修の教育効果を測定・検証する能力



- 設置等の趣旨(資料)

# 資料14 3大学をインターネットで接続した「共同ネットワークラボ」

# 研究指導チームによる研究指導を支援し強化するための3大学の連携システム



- 設置等の趣旨(資料) - 15-

# 資料15 研究の倫理審査に関する規程

### 【学内規程一覧】

### 北海道教育大学

・北海道教育大学研究倫理規則

17~21頁(全5頁)

### 大阪教育大学

・大阪教育大学倫理委員会規程

22~23頁(全2頁)

### 福岡教育大学

・福岡教育大学研究倫理規程

24~27頁(全4頁)

制 定 平成 25 年 7 月 30 日 平成 25 年規則第 8 号

**改正** 平成 27 年 3 月 26 日平成 26 年規則第 98 号 平成 27 年 6 月 2 日平成 27 年規則第 13 号令和元年 5 月 1 日令和元年規則第 1 号 令和 2 年 4 月 20 日令和 2 年規則第 51 号令和 3 年 3 月 31 日令和 2 年規則第 138 号

(目的)

第 1 条 この規則は、国立大学法人北海道教育大学(以下「本学」という。)の役員、職員、大学院生、学部学生、研究生、外国人留学生等研究に従事するすべての者(以下「研究者」という。)が、教育学的、心理学的、医学的又は生物学的研究等の人間を直接対象とした研究のうち、倫理上の問題が生じるおそれのある研究(以下「研究」という。)を行う場合の留意事項、手続き等を定め、もって研究対象者及びその関係者(以下「対象者等」という。)の人権を擁護するとともに、本学における研究の円滑な推進に資することを目的とする。

(留意事項)

- 第2条 前条の研究を行おうとする研究者は、各人の自覚に基づいて、高い倫理性 を保持するとともに、次に掲げる事項に留意しなければならない。
  - (1) 人間を対象とする医学研究の倫理的原則(世界医師会「ヘルシンキ宣言」)の 趣旨に則り研究を行うこと。
  - (2) 北海道教育大学における研究者の行動規範(平成 19 年 9 月 27 日制定)に則り 研究を行うこと。
  - (3) 対象者等の人権を尊重すること。
  - (4) 研究を行うことにより,対象者等に不利益及び危険が生じないよう十分配慮 すること。

(インフォームド・コンセント)

- 第3条 研究者は、研究を実施するときは、原則としてあらかじめ研究対象者に対して、研究の趣旨、目的等について文書等を用いて十分な説明を行った上で、書面により研究対象者の自由意思に基づいた同意(以下「インフォームド・コンセント」という。)を得なければならない。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、当該各号に定める者の同意を得なければならない。
  - (1) 研究対象者が、認知症等により有効なインフォームド・コンセントを与えることができないと客観的に判断される場合 当該研究対象者に代わり、親権者、後見人等の当該研究対象者に代わって同意することが正当と認められる者(次号において「代諾者」という。)の同意
  - (2) 研究対象者が 18 歳未満の場合 本人及び代諾者からの同意
- 2 前項の規定にかかわらず,あらかじめ研究の趣旨,目的等を明らかにすることができない場合は、この限りでない。
- 3 前項の場合、当該研究者は、事後に本人及び代諾者に当該研究の趣旨、目的等を 説明し、同意を得なければならない。

### - 設置等の趣旨(資料) - 17-

4 研究者は、研究対象者及び代諾者に対し、いつでも研究への参加を取りやめ、又は第1項の規定による書面による同意を撤回することができることを説明しなければならない。

(研究倫理委員会)

- 第4条 第1条の目的を達成するため、本学に、国立大学法人北海道教育大学運営 規則(平成26年規則第25号)第26条第2項に基づき、北海道教育大学研究倫理委 員会(以下「委員会」という。)を置く。
- 2 委員会は、次に掲げる委員で組織する。
  - (1) 学長が指名する理事又は副学長 1人
  - (2) 保健管理センター長
  - (3) キャンパス長が指名する教員 各校から1人
  - (4) その他学長が必要と認める者 若干人
- 3 委員会は、次の事項を審議又は実施する。
  - (1) 研究の実施に係る計画(以下「研究計画」という。)の審査に関する事項
  - (2) 研究の検証に関する事項
  - (3) 研究倫理に関する規則等の制定及び改廃に関する事項
  - (4) 研究倫理の研修に関する事項
  - (5) 研究倫理の普及啓発に関する事項
  - (6) その他研究倫理に関する重要事項
- 4 第2項第3号及び第4号の委員の任期は、2年とし、再任されることができる。 ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員会に委員長及び副委員長を置く。
- 6 委員長は,第2項第1号の委員をもって充て,副委員長は,委員の互選により選出する。
- 7 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 8 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。
- 9 委員会は、委員の3分の2以上が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 10 委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決定し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 11 委員長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、当該研究について説明を受け、又は意見を聴取することができる。
- 12 委員会の庶務は、教育研究支援部連携推進課において行う。
- 13 前各項に定めるもののほか,委員会の運営に関し必要な事項は,委員会が別に 定める。

(各校研究倫理委員会)

- 第5条 委員会に札幌校,旭川校,釧路校,函館校及び岩見沢校(以下「各校」という。)に所属する教員(当該校所在の附属学校(園)の教員及び労働条件通知書において,就業の場所を当該校とされている教員を含む。)の研究に係る審査を行うため,各校研究倫理委員会(以下「各校委員会」という。)を置く。
- 2 各校委員会は,各校に置く。
- 3 各校委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。 (審査申請)

### - 設置等の趣旨(資料) - 18-

- 第6条 研究者は、研究を行おうとするときは、あらかじめ学長の承認を得なけれ ばならない。
- 2 前項の承認を得ようとする者は、研究計画を策定し、研究倫理審査申請書(別記様式第1号。以下「申請書」という。)により、所属する校のキャンパス長を経由して、学長に申請しなければならない。
- 3 前項の申請は、研究を代表する者(以下「研究代表者」という。)が行うものとし、 大学院生、学部学生、研究生、外国人留学生等(以下「学生等」という。)が行う場 合にあっては、当該学生等の学生指導教員が行うものとする。 (審査手続)
- 第7条 学長は、申請書を受理したときは、委員会に審査を求めるものとする。ただし、第9条に定める場合においては、この限りでない。
- 2 委員会は、前項の求めがあった場合、別に定める審査基準に基づき審査し、判定を行うものとする。
- 3 審査の判定区分は、次に定めるとおりとする。
  - (1) 承認
  - (2) 条件付承認
  - (3) 変更の勧告
  - (4) 不承認
  - (5) 非該当
- 4 委員長は、審査の対象となる研究が、各校で行われる場合は、当該校の各校委員会に審査を依頼することができる。
- 5 各校委員会は、前項の審査の依頼があった場合は、審査の上、審査の結果を委員 長に報告するものとする。
- 6 委員長は、各校委員会の報告に疑義のあるときは、各校委員会に再審査を求めることができる。
- 7 委員が当該研究に関係する者である場合は、当該研究に関する議事に加わることができない。
- 8 委員長は、審査の結果について、研究倫理審査結果報告書(別記様式第2号。以下「報告書」という。)により速やかに学長に報告するものとする。
- 9 学長は、前項の報告に基づき、研究代表者に判定の結果を通知するものとする。 (不服申立ての審査)
- 第8条 研究代表者は、審査の結果に異議があるときは、研究倫理審査結果不服申立書(別記様式第3号)により、学長に不服申立てをすることができる。
- 2 前項の不服申立ては、前条第9項の通知を受けた日の翌日から起算して14日以内にしなければならない。
- 3 学長は,第1項の不服申立てを受けた場合は,委員長と協議の上,委員会に審査 を求めることができる。
- 4 委員会は、前項の求めがあった場合、当該不服申立てについて審査し、判定を行うものとする。
- 5 委員長は、当該研究代表者が各校に所属する教員の場合は、各校委員会に当該不 服申立てに係る審査を依頼することができる。

### - 設置等の趣旨(資料) - 19-

- 6 各校委員会は、前項の審査の依頼があった場合は、審査の上、審査の結果を委員 長に報告するものとする。
- 7 委員長は、審査の結果について、不服申立審査結果報告書(別記様式第4号)により速やかに学長に報告するものとする。
- 8 学長は,第3項の協議の結果又は委員会の報告に基づき,審査の結果を研究代表者に通知するものとする。

(審査の特例)

- 第9条 学長は、当該審査が特に緊急を要し、かつ、従前の審査事例に基づいて審査の結果が明確に推定できるものについては、委員長と協議の上、委員会の審査を経ずに承認の可否を決定することができる。
- 2 学長は、前項の決定後速やかに、承認の可否を研究代表者及び委員長に通知するものとする。

(研究計画の変更)

- 第 10 条 研究代表者は、研究計画を変更しようとするときは、申請書を学長に提出 するものとする。
- 2 学長は、委員長と協議の上、委員会に審査を求めることができる。
- 3 委員会は、前項の求めがあった場合、当該研究計画の変更について審査し、判定 を行うものとする。
- 4 前項の判定の区分については、第7条第3項各号の規定を準用する。
- 5 委員長は、審査の対象となる研究計画の変更が、各校で行う研究に係るものである場合は、当該校の各校委員会に審査を依頼することができる。
- 6 各校委員会は、前項の審査の依頼があった場合は、審査の上、審査の結果を委員 長に報告するものとする。
- 7 委員長は、審査の結果について、報告書により速やかに学長に報告するものとする。
- 8 学長は,第2項の協議の結果又は委員会の報告に基づき,審査の結果を研究代表者に通知するものとする。

(研究の検証)

第11条 委員会は、研究代表者から当該研究について報告を求め、調査することができる。この場合において、当該研究に改善すべき事項があるときは、必要な指導及び勧告を行わなければならない。

(雑則)

第12条 この規則に定めるもののほか、研究上の倫理について必要な事項は、委員会の審議を経て学長が別に定める。

附則

- 1 この規則は、平成25年7月30日から施行し、施行日以後に行われる研究から適用する。ただし、第5条の規定は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 この規則施行後,最初に選出される第4条第2項第3号及び第4号の委員の任期 は,同条第4項の規定にかかわらず,平成27年3月31日までとする。

附 則(平成27年3月26日平成26年規則第98号)

### - 設置等の趣旨(資料) - 20-

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成27年6月2日平成27年規則第13号) この規則は、平成27年6月2日から施行する。

附 則(令和元年5月1日令和元年規則第1号) この規則は、令和元年5月1日から施行する。

附 則(令和2年4月20日令和2年規則第51号) この規則は,令和2年10月1日から施行する。

附 則(令和3年3月31日令和2年規則第138号) この規則は,令和3年4月1日から施行する。

別記様式第1号(第6条, 第10条関係)

研究倫理審査申請書 「別紙参照〕

別記様式第2号(第7条関係)

研究倫理審査結果報告書 「別紙参照〕

別記様式第3号(第8条関係)

研究倫理審査結果不服申立書 [別紙参照]

別記様式第4号(第8条関係)

不服申立審查結果報告書[別紙参照]

#### 大阪教育大学倫理委員会規程

(目的)

第1条 この規程は、大阪教育大学(以下「本学」という。)の役員、教職員、学生及び研究生(以下「研究者等」という。)の行う教育学的、心理学的、医学的又は生物学的等の人間を直接対象とした教育、研究、地域活動等(以下「研究活動等」という。)が、ヘルシンキ宣言(1964年6月第18回世界医師会総会採択)の趣旨に則して倫理的に実践されることを目的とする。

(対象)

第2条 この規程による審査の対象は、研究者等の行う研究活動等のうち、倫理上の問題が生じるおそれのある もの及び研究活動等の結果を公表するものを対象とする。

(倫理委員会の設置)

第3条 前条の審査を行うため、本学に倫理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(委員会の任務)

- 第4条 委員会は、本規程の対象となる事項に関し、所定の手続を経た申請について審査する。
- 2 審査に当たっては、次に掲げる点に留意しなければならない。
  - (1) 研究活動等の対象となる個人(以下「対象者」という。)の人権の擁護
  - (2) 前号によって生じる対象者の不利益と研究活動等の利益あるいは貢献の予測
  - (3) 対象者の理解と同意

(委員会の組織)

- 第5条 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。
  - (1) 副学長 1人
  - (2) 学長が指名する教職員 6人
  - (3) 学外の学識経験者 2人
- 2 前項第2号及び第3号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じたときはこれ を補充し、その任期は前任者の残任期間とする。
- 3 委員会に委員長及び副委員長を置く。
  - (1) 委員長には、副学長をもって充てる。
  - (2) 副委員長は、本条第1項第2号及び第3号の委員の互選により定める。
- 4 委員長に事故があるときは、副委員長が委員長の職務を代行する。
- 5 委員長が必要と認める場合には、委員以外の専門家等の出席を求め、その意見を聴くことができる。 (議事)
- 第6条 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 2 委員会は、委員の3分の2以上の出席がなければ議事を開くことができない。
- 3 委員会は、審査に当たって申請者の出席を求め、申請内容の説明を受け、又は意見を聴することができる。
- 4 委員長は、審査に必要な場合は、参考人の出席を求め、その意見を聴することができる。
- 5 審査の判定は、出席委員全員の合意を原則とする。ただし、委員長が必要と認めた場合は、無記名投票により委員の過半数の同意をもって判定することができる。また、申請者が委員である場合には、その委員は判定に加わることができない。
- 6 判定は、次に掲げるいずれかの表示による。
  - (1) 承認
  - (2) 条件付承認
  - (3) 変更の勧告
  - (4) 不承認
  - (5) 非該当

### - 設置等の趣旨(資料) - 22-

- 7 委員長は、審査経過及び判定結果を学長に報告しなければならない。
- 8 学長が必要と認める場合は、審査経過及び判定結果を公表することができる。
- 9 委員長は、審査経過及び判定結果を記録として保存しなければならない。 (申請手続及び判定の通知)
- 第7条 審査を申請しようとする者は、倫理審査申請書(別紙様式1)に必要事項を記入し、委員長に提出しなければならない。
- 2 委員長は、審査後速やかにその判定を、審査結果通知書(別紙様式2)により申請者に通知しなければならない。
- 3 前項の通知に当たって、審査判定が、前条第6項第3号、第4号又は第5号の場合は、その理由を記載しなければならない。

(その他)

第8条 委員会の庶務は、学術連携課において処理する。

第9条 この規程に定めるほか、必要な事項は、委員会が別に定める。

附則

- 1 この規程は、平成21年1月15日から施行する。
- 2 この規程施行後、最初に選出される第5条第1項第2号及び第3号の委員の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、平成22年3月31日までとする。
- 3 大阪教育大学学校危機メンタルサポートセンター倫理委員会規程(平成18年3月13日制定)は廃止する。

附則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附則

この規程は、令和元年11月5日から施行し、令和元年5月1日から適用する。

附則

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

別紙様式1 (第7条関係)

別紙様式2 (第7条関係)

#### ○福岡教育大学研究倫理規程

(制定 平成18年12月7日)

改正 平成20年11月21日 平成21年7月1日

平成22年3月23日 平成22年7月1日 平成23年1月21日 平成24年2月17日 平成24年6月29日 平成26年12月25日

平成28年4月28日 令和2年3月18日

(目的)

第1条 この規程は、福岡教育大学(以下「本学」という。)の研究者が、教育学的、心理学的、医学的又は生物学的研究等の人間を直接対象とした教育、研究、地域活動等(以下「研究活動等」という。)のうち、倫理上の問題が生じるおそれのある研究活動等及び研究活動等の結果の公表を行う場合の留意事項及び手続き等を定め、もって研究対象者及びその関係者(以下「対象者等」という。)の人権を擁護するとともに、本学における研究の円滑な推進に資することを目的とする。

(留意事項)

- 第2条 前条の研究を行おうとする研究者(以下「研究者」という。)は、各人の自 覚に基づいた高い倫理性を保持するとともに、次の各号に留意しなければならな い。
  - (1) ヘルシンキ宣言(1964年6月第18回世界医師会総会採択)の趣旨に則して研究を行うこと。
  - (2) 対象者等の人権を尊重すること。
  - (3) 研究を行うことにより、対象者等に不利益及び危険が生じないよう十分配 慮すること。
  - (4) あらかじめ対象者等に研究の内容及び方法等を説明し、理解を求めた上で、研究対象者から書面により同意(研究対象者が未成年者の場合は、本人及び保護者等の同意)を得ること。なお、研究対象者が年少者又は障害者等で、本人の同意を確認することが困難な場合にあっては、保護者等から書面により同意を得ること。
- 2 研究者は、前項に掲げる研究活動等を実施する場合及び研究活動等の結果の公表を行う場合については、学長の承認を得なければならない。

(研究倫理委員会)

第3条 第1条の目的を達成するため、本学に福岡教育大学研究倫理委員会(以下「委員会」という。)を置く。

(委員会の審議事項)

- 第4条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。
  - (1) 研究活動等の実施計画及び出版公表原稿等の審査に関すること。
  - (2) 研究活動等の検証に関すること。
  - (3) その他研究活動等の倫理に関すること。

(委員会の組織)

- 第5条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。
  - (1) 理事(企画・教育研究・附属学校・教育組織・カリキュラム担当)
  - (2) 副学長(研究担当)
  - (3) 教育総合研究所長

#### - 設置等の趣旨(資料) - 24-

- (4) 健康科学センター医師
- (5) その他学長が必要と認めた者 若干名
- 2 前項第5号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。欠員を生じた場合の後任の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

- 第6条 委員会に委員長,副委員長を置き,委員長は理事(企画・教育研究・附属学校・教育組織・カリキュラム担当)をもって充て,副委員長は副学長(研究担当)をもって充てる。
- 2 委員長は、委員会を招集し、議長となる。
- 3 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代行する。 (議事)
- 第7条 委員会は,構成委員の3分の2以上の出席をもって成立する。
- 2 委員会は、審査に当たって申請者の出席を求め、申請内容の説明又は意見を聴することができる。
- 3 委員長は、審査に必要な場合は、参考人の出席を求め、その意見を聴すること ができる。
- 4 審査の判定は、出席委員全員の合意を原則とする。ただし、委員長が必要と認めた場合は、過半数の同意をもって判定することができる。
- 5 委員が利害関係者となっている場合には、審査に加わることができない。 (審査手続等)
- 第8条 審査を申請しようとする研究を代表する者(以下「研究代表者」という。) は、所定の研究倫理審査申請書(以下「申請書」という。)に必要事項を記入し、 学長に提出しなければならない。
- 2 学長は、申請書を受理したときは、速やかに委員会に審査を諮問するものとする。
- 3 委員会は、別に定める審査基準に基づき、審査を行った上で、次の各号に掲げるいずれかの表示により判定する。
  - (1) 承認
  - (2) 条件付承認
  - (3) 変更の勧告
  - (4) 不承認
  - (5) 非該当
- 4 委員長は、審査経過及び判定結果を記録として保存しなければならない。
- 5 委員長が必要と認める場合は、審査経過及び判定結果を公表することができる。
- 6 委員長は、審査後速やかにその判定を、所定の研究倫理審査結果報告書により 学長に報告しなければならない。
- 7 前項の報告に当たっては、審査判定が、第3項第3号、第4号又は第5号の場合は、その理由を記載しなければならない。
- 8 学長は、第6項の報告を受け、判定を決定し、所定の研究倫理審査結果決定通知 書により研究代表者に通知するものとする。 (審査の特例)
- 第9条 学長は、当該審査が緊急を要し、かつ審査事例に基づいて審査結果が前条

第3項第1号又は第5号と明確に推定できるものについては,委員長と協議の上,委員会の審査を経ずに判定し,研究代表者に通知することができる。ただし,事後速やかに,委員会に報告するものとする。

(再審査)

- 第10条 研究代表者は、第8条第8項及び第9条の決定に異議があるときは、所定の研究倫理審査結果不服申立書により、学長に不服申立てをすることができる。
- 2 前項の不服申立ては、第8条第8項の通知を受けた日の翌日から起算して2週間以内にしなければならない。
- 3 学長は、第1項の不服申立てを受けた場合は、委員長と協議の上、委員会に審査を諮問することができる。
- 4 委員会は、前項の規定により学長から諮問された場合には、第8条に規定する審査手続等に準じ、処理するものとする。
- 5 学長は、第3項の協議の結果又は委員会の報告に基づき、再審査の結果を研究代表者に通知するものとする。

(研究の検証)

- 第11条 学長は、必要に応じて、研究代表者から当該研究について報告を求めることができる。
- 2 学長は、前項の報告の内容に疑義が生じた場合、委員会に調査を命じることができる。この場合において、委員会は、当該研究に改善すべき事項の有無について、学長に報告しなければならない。
- 3 学長は、前項の報告を受け、改善すべき事項があると判断した場合は、必要な 指導・勧告を行わなければならない。 (その他)
- 第12条 委員会に関する事務は、連携推進課において処理する。 (雑則)
- 第13条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会における審議の後、学長が定める。

附則

この規程は、平成18年12月7日から施行する。

附 則(平成20年11月21日)

この規程は、平成20年11月21日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則(平成21年7月1日)

この規程は、平成21年7月1日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則(平成22年3月23日)

この規程は、平成22年3月23日から施行し、平成22年2月20日から適用する。

附 則(平成22年7月1日)

この規程は、平成22年7月1日から施行する。

附 則(平成23年1月21日)

### - 設置等の趣旨(資料) - 26-

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年2月17日)

この規程は、平成24年2月20日から施行する。

附 則(平成24年6月29日)

この規程は、平成24年7月1日から施行する。

附 則(平成26年12月25日)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成28年4月28日)

この規程は、平成28年4月28日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

附 則(令和2年3月18日)

この規程は、令和2年4月1日から施行する。



教育現場をフィールドとした「臨床的研究」 により、学校教育の課題を明らかにすると共 に、その課題の解決に向けた処方箋を教育現 場等に還元する実践的学問

博 士 課 程

> 専門的能力 の高度化

北海道教育大学 大阪教育大学

大学院教育学研究科

大学院 学校教育学研究科 福岡教育大学

大学院教育学研究科

共同学校教育学専攻

研究 領域

臨床発達教育科学分野

学校支援 発達支援 領域 領域 領域

臨床教科学分野

国語科、英語科、社会科、理科、 数学科、情報科、音楽科、美術科 保健体育科、技術科、家庭科等

課題 研究

実践的研究の深化、 臨床的研究の探究

hue X 北海道教育大学 大学院教育学研究科 修十課程 専門職学位課程 学校臨床心理専攻 高度教職実践専攻 学校臨床心理等の学び 教育実践研究プロジェクトⅠ~Ⅲ 課題研究 実践論文

大阪教育大学 大学院連合 大学院教育学研究科 教職実践研究科 修十課程 専門職学位課程 高度教育支援開発専攻 高度教職開発専攻 専攻・領域における学び 臨床的研究法入門Ⅰ・Ⅱ 課題研究

国立大学法人 福岡教育大学 大学院教育学研究科 専門職学位課程 高度教職実践専攻 課題演習I~Ⅳ

- 設置等の趣旨(資料)

教 職 大 学 院

# 資料17 教職大学院生向け 博士課程についてのアンケート(結果)①

【実 施 時 期】令和5年3月~4月

【対 象】教職大学院M2(令和4年度)

【アンケート序文】 北海道教育大学、大阪教育大学、福岡教育大学が連携し、博士課程の設置を準備中です。この博士課程は、学校現場の様々な課題 を解決するための高度な研究スキル、実践スキルを育成することを目的としています。 博士課程修了後の進路は、教員養成大学・学 部の大学教員や、指導的立場の初等・中等教育および特別支援学校の教員等を想定しています。 これは教育系大学・学部で、教員養 成を担う人材を養成することへの期待に応えるものです。ついては、教職大学院の在学生・卒業生を対象に、博士課程についての考 えをお聞きしたいと思います。アンケートの回答は皆さんの成績や評価には影響しません。回答には5分程度の時間を要しますが、 ご協力をお願いします。

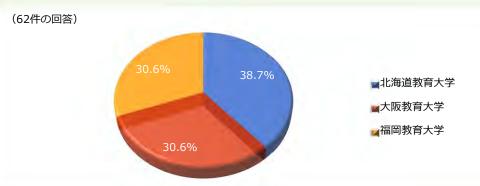
#### 教職大学院院生向け 博士課程についてのアンケート

(63件の回答)

問1 あなたは、学部卒院生(ストレートマスター)でしょうか、それとも、現職教員(休 職も含む) でしょうか。

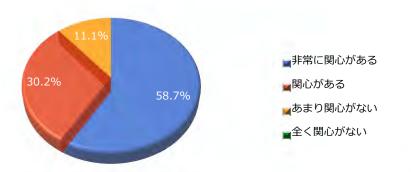


#### 問2 あなたの教職大学院のご所属を教えてください。



問3 本学は、教育現場の課題を解決するために理論に根ざした高度なスキルのさらなる向 上や教育実践の探求を身につける博士課程を構想しています。これについてあなたのご意見 を以下の中から一つ選んでください。

(63件の回答)



#### - 設置等の趣旨(資料) **-29**-

# 資料17 教職大学院生向け 博士課程についてのアンケート(結果)②

問4 博士課程では、以下のようなテーマで、他大学と連携し、授業を履修し、博士課程で探求する内容を博士論文としてまとめます。以下の教育課題の中であなたが、関心のあるテーマを選んでください。現時点で進学されるお考えがない方も、進学されることを想定してご回答ください(複数回答可能)。

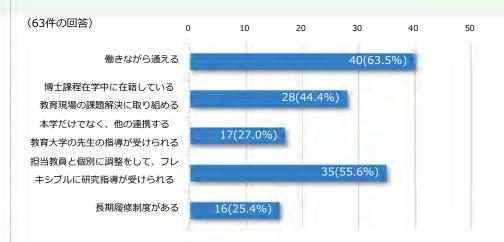


(※) 学校経営をはじめ、教育や支援の体制づくり・組織づくりに関する研究

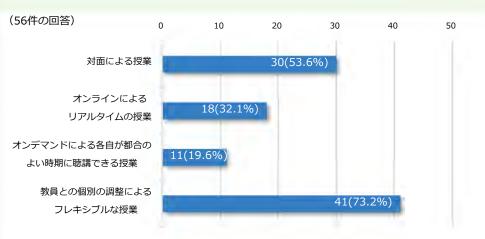
問5 あなたが博士課程に進学すると仮定した場合、博士課程に学び、学位を取得することの魅力として考えられるものを選んでください(複数回答可能)。



問6 あなたが博士課程に進学すると仮定した場合、重視することとして考えられるものを 選んでください(最も重視するものから2つまで回答可)。



問7 問3で、博士課程に「とても関心がある」「関心がある」と回答した方に質問します。 どのような授業形態が適切だと思われますか? (好ましいものから2つまで回答可)



# 資料17 教職大学院生向け 博士課程についてのアンケート(結果)③

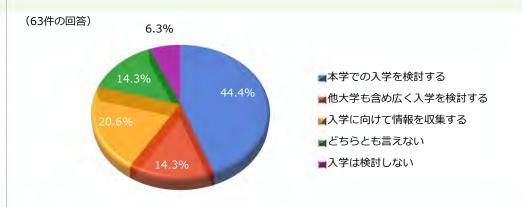
問8 問3で、博士課程に「とても関心がある」「関心がある」と回答した方に質問します。 入学試験を行う時期については、いつ頃がよいと思われますか?(1つのみご回答ください)



問9 問3で、博士課程に「とても関心がある」「関心がある」と回答した方に質問します。 博士課程で学ばれる場合の学期の区分や長さは、以下のうちどれがよいと思われますか? (1つのみご回答ください)



問10 あなたは、本学に博士課程が設置された場合に、入学を検討したいと思いますか? 最も近いものを1つ選んでください。



#### アンケート結果の概要

**37名:**「非常に関心がある」

27名: 「設置が計画されている博士課程への入学を検討する」

24名:博士課程についての追加的な調査について協力する

(※個人用メールアドレスを記載)

#### 関心のある研究テーマ(複数回答):

35名:「教科の専門性を高める」

33名: 「授業づくり」

30名:「子どもの発達に応じた教育・支援」

28名: 「教員養成・教師教育のあり方」、「不登校、いじめ、問題行動」

# - 設置等の趣旨(資料) - 31-

# 資料18 教育研究実施組織の編成の考え方



#### 広く多様な教育現場をフィールド とした臨床的研究を展開する

特定の分野を特定の大学に集中させるのではなく、3大学全てに両分野(臨床発達教育科学分野、臨床教科学分野)の教員を配置



Wide



#### 教育研究指導に深みをもたせる

各科目の担当に関しては、 オンラインの特性を活かして、 3大学の教員が共同で担当



Deep

П

全国を縦断するネットワークを構築 しつつ、教育現場をフィールドとし た臨床的研究によって質の高い教員 養成に寄与する大学教員等の養成へ

# 資料19 教員の定年に関する学内規程

### 【学内規程一覧】

### 北海道教育大学

・国立大学法人北海道教育大学教員人事規則

34~44頁(全11頁)

#### 大阪教育大学

・国立大学法人大阪教育大学職員就業規則

・国立大学法人大阪教育大学特任教員就業規則

※上記「定年に関する規程以外に特例を定めた規定」を根拠として、教員の定年を延長

45~53頁(全 9頁) 54~60頁(全 7頁)

# 福岡教育大学

・国立大学法人福岡教育大学職員就業規則

61~75頁(全15頁)

#### 国立大学法人北海道教育大学教員人事規則

制 定 平成16年4月1日 平成16年規則第2号

**改正** 平成 16 年 10 月 25 日平成 16 年規則第 139 号 平成 18 年 3 月 27 日平成 17 年規則第 26 号 平成 19 年 3 月 27 日平成 18 年規則第 29 号 平成 20 年 3 月 21 日平成 19 年規則第 97 号 平成 21 年 3 月 27 日平成 20 年規則第 47 号 平成 24 年 3 月 29 日平成 23 年規則第 90 号 平成 24 年 12 月 28 日平成 24 年規則第 30 号 平成 25 年 3 月 28 日平成 24 年規則第 66 号 平成 27 年 7 月 28 日平成 27 年規則第 35 号 令和 2 年 3 月 24 日令和元年規則第 30 号 令和3年3月25日令和2年規則第112号 令和6年1月25日令和5年規則第20号

令和5年1月26日令和4年規則第27号

#### 第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規則は、国立大学法人北海道教育大学職員就業規則(平成16年規則第1 号。以下「就業規則」という。)第3条第1項ただし書の規定に基づき、国立大学 法人北海道教育大学(以下「大学」という。)の教員に係る採用、退職、研修、賞罰 等に関する事項を定めるものとする。

(教員の定義)

第2条 この規則において「教員」とは、大学教員及び附属学校教員をいい、「大 学教員」とは、教授、准教授、講師及び助教の職にある者を、「附属学校教員」と は、副校長(附属幼稚園にあっては、副園長)、主幹教諭、教諭、養護教諭及び栄養 教諭の職にある者をいう。

第2章 採用

(採用)

- 第3条 教員の採用は,選考によるものとする。
- 2 大学教員の採用の選考基準及び手続は、別に定める。

(労働条件の明示)

- 第4条 大学は、教員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労 働条件に係る事項を記載した文書を交付する。
  - (1) 労働契約の期間に関する事項
  - (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
  - 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、休日及 び休暇に関する事項
  - (4) 給与に関する事項
  - (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

- 第5条 教員として採用された者は、次に掲げる書類を速やかに、大学に提出しな ければならない。
  - (1) 誓約書
  - (2) 履歴書

### - 設置等の趣旨(資料) - 34 -

- (3) 学歴,職歴及び資格に関する証明書
- (4) 住民票記載事項の証明書
- (5) 健康診断書
- (6) その他大学が必要と認める書類
- 2 前項の規定にかかわらず、大学が認めたときは、書類の一部又は全部を省略する ことができる。
- 3 教員は,前項の提出書類の記載事項に変更があったときは,その都度速やかに, 大学に届け出なければならない。

(試用期間)

- 第6条 教員として採用された者には、採用の日から6月間の試用期間を設ける。 ただし、国、地方自治体その他関係機関の職員から引き続き教員となった者につい ては、この限りではない。
- 2 前項の規定にかかわらず、大学が必要と認めたときは、試用期間を短縮し、又は 設けないことがある。
- 3 教諭に採用された者の試用期間は,第1項本文の規定にかかわらず,1年間とする。
- 4 試用期間中の教員が次の各号のいずれかに該当するときは、解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
  - (1) 勤務成績が不良のとき。
  - (2) 心身の故障のため職務遂行に支障があるとき。
  - (3) その他教員としての適格性を欠くとき。
- 5 試用期間は、勤続年数に通算する。

第3章 評価

(勤務評定)

- 第7条 教員の勤務成績について,評定を実施する。
- 2 大学教員の勤務成績についての評定は、教育研究評議会の審議を経て、学長が定める基準により、行わなければならない。
- 3 附属学校教員の勤務成績についての評定は、国立大学法人北海道教育大学附属学 校教員勤務評定規則の定めるところによる。

第4章 昇任

(昇任)

- 第8条 教員の昇任は、選考によるものとする。
- 2 大学教員の昇任の選考基準及び手続は、別に定める。

第5章 異動

(異動)

- 第9条 大学は、業務上の都合により教員に配置換、兼務又は出向を命ずることができる。ただし、転籍出向を命ずるときには、教員の同意を得なければならない。
- 2 大学教員は、本人の同意がある場合を除き、教育研究評議会の審査を経なければ、 配置換又は出向を命ぜられることはない。
- 3 教育研究評議会は、前項の審査を行うに当たって、次の各号に掲げる手続きを経 なければならない。
  - (1) 審査を受ける者に対し、審査の事由を記載した説明書を交付すること。

### - 設置等の趣旨(資料) - 35-

- (2) 審査を受ける者が前号の説明書を受領した後 14 日以内に請求した場合には, その者に対し, 口頭又は書面で陳述する機会を与えること。
- (3) 必要があると認めるときは、参考人の出席を求め、又はその意見を徴すること。
- 4 前項に規定するもののほか、第2項の審査に必要な事項は、教育研究評議会が定める。

(赴任)

第10条 教員は、赴任の命令を受けたときは、速やかに赴任しなければならない。 ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない理由があるときは、7日以内に赴任する ものとする。

第5章の2 クロスアポイントメント制度

(クロスアポイントメント制度)

- 第10条の2 大学は、教員の同意を得たうえで、当該教員にクロスアポイントメント制度を適用することができる。
- 2 クロスアポイントメント制度については、国立大学法人北海道教育大学クロスアポイントメント制度に関する規則(令和2年規則第110号)の定めるところによる。

第6章 休職及び復職

(休職)

- 第11条 大学は、教員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職にすることができる。
  - (1) 負傷又は疾病のため、長期の休養を要するとき。
  - (2) 刑事事件に関し起訴されたとき。
  - (3) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となったとき。
  - (4) 学校,研究所,病院その他の公共的施設において,その教員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査,研究等に従事するとき。
  - (5) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められるとき。
- 2 試用期間中の教員には、前項の規定は適用しない。

(休職の期間)

- 第12条 前条第1項第1号及び第3号から第5号までに掲げる事由による休職の期間は、3年を超えない範囲内で大学が定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職を開始した日から3年を超えない範囲内において、更新することができる。
- 2 前条第1項第2号の休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。
- 3 大学教員が心身の故障のため長期の休養を要する場合の休職の期間については, 第1項の規定にかかわらず,教育研究評議会の審議を経て大学が定める。 (休職の手続)
- 第13条 大学は,第11条第1項第1号,第2号,第4号及び第5号に掲げる事由 により教員を休職にするときは,事由を記載した説明書を交付して行うものとする。 ただし,当該教員の同意があったときは,この限りでない。 (不服申立)

- 第14条 前条ただし書によらず休職になった教員は、学長に対して不服申立をする ことができる。
- 2 前項に規定する不服申立は、人事異動通知書を受領した日の翌日から起算して 60 日以内に行わなければならない。ただし、この期間内であっても休職となった日の 翌日から起算して1年を経過したときは、行うことができない。

(休職中の身分)

- 第 15 条 休職になった教員は、教員としての身分を保有するが、職務に従事しない。 (復職)
- 第16条 休職の期間が満了するまでに休職の事由が消滅したときは、速やかに復職 させるものとする。この場合において、第11条第1項第1号の休職については、 医師の診断により、休職の事由が消滅したと認めた場合に限り、復職させるものと する。
- 2 休職の期間が満了したときは、当該教員は、当然復職するものとする。
- 3 前 2 項の場合, 原則として休職前の職場に復帰させる。ただし, 心身の条件その 他を考慮し, 他の職務に就かせることがある。

第7章 退職

(退職)

- 第17条 教員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職するものとし、教員 としての身分を失う。
  - (1) 定年に達したとき。
  - (2) 大学の役員に就任したとき。
  - (3) 死亡したとき。
  - (4) 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき。
  - (5) 退職を願い出て学長が承認したとき。
- 2 前項第5号により退職を願い出る場合は、次による。
  - (1) 原則として退職を予定する日の30日前までに、大学に文書をもって願い出なければならない。
  - (2) 教員は、退職を願い出た後であっても、退職する日までは、引き続き勤務しなければならない。

(定年)

- 第18条 教員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日(以下「定年退職日」という。)に退職する。
- 2 教員の定年は,満65歳とする。

(定年前再雇用短時間勤務職員の採用)

- 第19条 大学は、満60歳に達した日以後に退職(前条第1項の規定により退職する場合、労働契約の期間を定めて採用された教員が退職する場合及び別に定める者を除く。)した者が希望した場合は、1週間の勤務時間を15時間30分以上31時間未満とする教員(以下「定年前再雇用短時間勤務職員」という。)として採用する。
- 2 定年前再雇用短時間勤務職員については、前条の規定を適用する。
- 3 第1項の規定による採用に関し必要な事項は、国立大学法人北海道教育大学職員 定年前再雇用規則(令和4年規則第34号)の定めるところによる。

#### - 設置等の趣旨(資料) - 37-

第8章 降任及び解雇

(降任)

- 第20条 大学は、教員が次の各号のいずれかに該当したときは、降任させることができる。
  - (1) 勤務実績が不良のとき。
  - (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき。
  - (3) その他職務に必要な適格性を欠くとき。
- 2 本人の同意がある場合を除き、大学教員は教育研究評議会の、附属学校教員は学長が設置する審査委員会の審査を経なければ、降任されることはない。
- 3 学長は、教育研究評議会に審理委員会を設け事実の調査その他の必要な事項について審理させることができる。
- 4 前2項の審査及び審理の手続に関し必要な事項は、別に定める。 (管理監督職勤務上限年齢による降任)
- 第20条の2 前条の規定にかかわらず、大学は、別に定める管理監督職に就いている教員のうち管理監督職勤務上限年齢に達している教員を、別に定める異動期間に、 管理監督職以外の職へ降任させるものとする。
- 2 前項の管理監督職勤務上限年齢は満60歳とする。
- 3 管理監督職勤務上限年齢による降任については,第1項及び前項に定めるものの ほか,国立大学法人北海道教育大学職員の管理監督職勤務上限年齢による降任に関 する規則(令和4年規則第28号)の定めるところによる。 (不服申立)
- 第 21 条 第 14 条の規定は、意に反して降任されたときに、準用する。 (解雇)
- 第22条 大学は、教員が禁錮以上の刑(執行猶予が付された場合を除く。)に処せられたときは、解雇する。
- 2 大学は、教員が次の各号のいずれかに該当するときには、解雇することができる。
  - (1) 勤務実績が著しく不良のとき。
  - (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えないとき。
  - (3) 前2号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を著しく欠くとき。
  - (4) 第12条第1項に定める休職の期間が満了し、休職の事由がなお消滅しないとき。
  - (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由が生じたとき。
- 3 第1項に該当する場合を除き、大学教員は教育研究評議会の、附属学校教員は審 査委員会の審査を経なければ、解雇されることはない。
- 4 第 20 条第 3 項及び第 4 項の規定は、大学教員の教育研究評議会における審査の 場合に、準用する。

(不服申立)

- 第23条 第14条の規定は、意に反して解雇されたときに、準用する。 (解雇制限)
- 第 24 条 大学は、教員が次の各号のいずれかに該当する期間においては解雇しない。 ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず、

#### - 設置等の趣旨(資料) - 38-

労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第81条の規定によって打切補償を支払うときは、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその期間終了後30日間
- (2) 産前産後の女性教員が、国立大学法人北海道教育大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則(平成 16 年規則第 8 号)の規定により休業する期間及びその期間終了後 30 日間

(解雇予告)

- 第25条 大学は、教員を解雇するときは、少なくとも30日前に当該教員に予告をするか、又は30日前に予告しないときは、労基法第12条に規定する平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。
- 2 前項の規定にかかわらず,試用期間中の教員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇するとき又は所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは,この限りではない。

(退職等証明書)

- 第26条 大学は、退職した者が、退職等証明書(以下「証明書」という。)の交付を 請求したときは、遅滞なくこれを交付する。
- 2 大学は、教員が解雇予告された日から退職の日までの間において、当該解雇予告 理由について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。
- 3 前2項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。
  - (1) 雇用期間
  - (2) 業務の種類
  - (3) その事業における地位
  - (4) 給与
  - (5) 退職の事由(解雇のときは、その理由)
- 4 証明書には前項の事項のうち、交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

第9章 研修等

(研修)

- 第27条 大学は、教員の研修機会の提供に努めるものとする。
- 2 教員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられたときには、研修を受けなければならない。
- 3 教員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。 (研修の機会)
- 第28条 大学は、教員に研修を受ける機会を与えなければならない。
- 2 教員は、授業に支障のない限り、大学の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
- 3 教員は、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。 (初任者研修)

- 第29条 大学は、教諭に対して、その採用の日から1年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修(以下「初任者研修」という。)を実施しなければならない。
- 2 教諭は、初任者研修に参加することを命ぜられたときには、研修を受けなければならない。

(10年経験者研修)

- 第30条 大学は、教諭に対して、その在職期間(公立又は私立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園の教諭としての期間を含む。)が10年(特別の事情がある場合には、10年を標準として大学が定める年数)に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修(以下「10年経験者研修」という。)を実施しなければならない。
- 2 教諭は、10年経験者研修に参加することを命ぜられたときには、研修を受けなければならない。

(大学院修学休業)

- 第31条 教諭,養護教諭又は栄養教諭で次の各号のいずれにも該当するものは,大学の許可を受けて,3年を超えない範囲内で年を単位として定める期間,学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条で定める大学(短期大学を除く。)の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらの課程に相当する外国の大学の課程(以下「大学院の課程等」という。)に在学してその課程を履修するための休業(以下「大学院修学休業」という。)をすることができる。
  - (1) 教諭にあっては教育職員免許法(昭和24年法律第147号)に規定する教諭の 専修免許状,養護教諭にあっては同法に規定する養護教諭の専修免許状,栄養教 諭にあっては同法に規定する栄養教諭の専修免許状の取得を目的としていること。
  - (2) 取得しようとする専修免許状に係る基礎となる免許状(教育職員免許法に規定する教諭の一種免許状若しくは特別免許状,養護教諭の一種免許状又は栄養教諭の一種免許状であって,同法別表第3,別表第5,別表第6,別表第6の2又は別表第7の規定により専修免許状の授与を受けようとする場合には有することを必要とされるものをいう。次号において同じ。)を有していること。
  - (3) 取得しようとする専修免許状に係る基礎となる免許状について,教育職員免 許法別表第3,別表第5,別表第6,別表第6の2又は別表第7に定める最低在 職年数を満たしていること。
  - (4) 試用期間中の者,臨時的に任用された者,又は初任者研修を受けている者でないこと。
  - (5) 許可を受けようとする大学院修学休業の期間の満了の日(以下「休業期間満了日」という。)の前日までの間又は休業期間満了日から起算して1年以内に定年退職日が到来する者でないこと。
  - (6) 定年退職日の翌日以降引き続き勤務している者でないこと。
  - (7) 再雇用により採用された者でないこと。
  - (8) 取得しようとする専修免許状に係る基礎となる免許状が特別免許状である者で、休業期間満了日の前日までの間に当該特別免許状の有効期間が満了するものでないこと。

## -設置等の趣旨(資料)-40-

- 2 大学院修学休業の許可を受けようとする教諭,養護教諭又は栄養教諭は,取得しようとする専修免許状の種類,在学しようとする大学院の課程等及び大学院修学休業をしようとする期間を明らかにして大学に対して,その許可を申請するものとする。
- 3 大学院修学休業をしている教諭,養護教諭又は栄養教諭は,教員としての身分を 保有するが,職務に従事しない。
- 4 大学院修学休業をしている期間については、給与を支給しない。
- 5 大学院修学休業の許可は、当該大学院修学休業をしている教諭、養護教諭又は栄養教諭が休職又は停職の処分を受けた場合には、その効力を失う。
- 6 大学は、大学院修学休業をしている教諭、養護教諭又は栄養教諭が、当該大学院 修学休業の許可に係る大学院の課程等を退学したとき、又は次の各号のいずれにも 該当すると認めるときは、当該大学院修学休業の許可を取り消すものとする。
  - (1) 正当な理由なく,当該大学院修学休業の許可に係る大学院の課程等を休学し, 又はその授業を頻繁に欠席しているとき。
  - (2) 専修免許状を取得するのに必要とする単位を当該大学院修学休業の期間内に 修得することが困難となったとき。

第10章 賞罰

(表彰)

- 第32条 大学は、教員が次の各号のいずれかに該当するときは、表彰することがで きる。
  - (1) 業務成績の向上に多大の功労があったとき。
  - (2) 業務上有益な発明又は顕著な改良をしたとき。
  - (3) 災害又は事故の際、特別の功労があったとき。
  - (4) 業務上の犯罪を未然に防ぎ、又は犯罪者の逮捕を容易にさせ、若しくはこれを逮捕する等その功労が顕著であったとき。
  - (5) その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績があったとき。
- 2 永年勤続し、勤務成績が良好な者については、別に定めるところにより表彰を行う。

(表彰の方法)

- 第33条 表彰は、表彰状又は感謝状を授与して行い、副賞を添えることができる。 (懲戒)
- 第34条 大学は、教員が次の各号のいずれかに該当するときは、所定の手続の上、 懲戒処分を行うことができる。
  - (1) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき。
  - (2) 故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき。
  - (3) 刑法上の犯罪に該当する行為があったとき。
  - (4) 重大な経歴詐称をしたとき。
  - (5) 法令その他就業規則に規定する遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる行為があったとき。
- 2 大学教員は教育研究評議会の、附属学校教員は審査委員会の審査を経なければ、 懲戒処分されることはない。

## -設置等の趣旨(資料)-41-

3 第 20 条第 3 項及び第 4 項の規定は、大学教員の教育研究評議会における審査の場合に、準用する。

(懲戒の種類・内容)

- 第35条 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。
  - (1) 戒告 責任を問い、将来を戒める。
  - (2) 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えず、総額において一給与支払期間における給与の10分の1以内において給与を減ずる。
  - (3) 停職 1年以下の期間を定め出勤を停止し、職務に従事させず、その間給与は支給しない。
  - (4) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合は、懲戒解雇する。
  - (5) 懲戒解雇 即時解雇する。この場合において,所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは,第25条第1項に規定する解雇予告手当を支給しない。

(懲戒処分書の交付)

- 第36条 懲戒処分は,懲戒処分書を交付して行う。
- 2 懲戒処分書には、次に掲げる事項を記載する。
  - (1) 被処分者の所属,職名,氏名
  - (2) 処分の内容(根拠規則,処分の種類及び程度)
  - (3) 処分発令日
  - (4) 処分者の職名及び氏名
  - (5) 処分の理由
  - (6) 次条の規定により、学長に対して不服申立をすることができる旨の教示及び その期限

(不服申立)

第37条 第14条の規定は、懲戒処分を受けたときに、準用する。

(自宅待機)

第38条 大学は、懲戒処分が決定するまでの間、当該教員に自宅待機を命ずることができる。

(訓告等)

- 第39条 大学は,第34条に規定する懲戒処分に至らないものに対して注意を喚起 し服務を厳正ならしむ必要があるときは,訓告又は厳重注意を行うことができる。
- 2 訓告については教員に文書を交付することにより、厳重注意については文書の交付又は口頭により行う。

(損害賠償)

第40条 教員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えたときは,第34条 又は前条の規定による懲戒処分,訓告又は厳重注意を行うほか,その損害の全部又 は一部を賠償させることがある。

附則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日(以下「施行日」という。)の前日までに,施行日に国家公務員法(昭和22年法律第120号。以下「国公法」という。)第79条第1号の規定により休職にする人事異動通知書を交付された教員が国立大学法人法(平成15年法律

## -設置等の趣旨(資料)-42-

第112号) 附則第4条の規定により大学の教員となった場合において,当該休職については,第11条第1項第1号の規定により休職にされたものとみなす。

- 3 教員が施行日の前日までに行った行為のうち、施行日の前日までに当該教員が適 用を受けていた法令等より賞罰を受けていないものについて必要があると認めた場 合には、当該行為を施行日以後に行ったものとみなしてこの規則を適用する場合が ある。
- 4 施行日前に国公法,人事院規則その他関係法令により発令又は承認を受けていた 教員が,国大法附則第4条の規定により大学に承継された場合には,大学から別に 辞令を発せられない限り,当該発令又は承認の効力を承継する。

附 則(平成16年10月25日平成16年規則第139号)

- 1 この規則は、平成 16 年 10 月 25 日から施行し、平成 16 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 改正後の第7条第3項に規定する国立大学法人北海道教育大学職員勤務評定規則 については、当分の間、文部科学省本省職員勤務評定実施規程(平成13年文部科 学省訓令)を準用する。

附 則(平成 18 年 3 月 27 日平成 17 年規則第 26 号) この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成19年3月27日平成18年規則第29号)

- 1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の日の前日までの盲学校,聾学校及び養護学校の教諭としての期間は,改正後における特別支援学校の教諭としての期間とみなす。

附 則(平成20年3月21日平成19年規則第97号) この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成21年3月27日平成20年規則第47号) この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成24年3月29日平成23年規則第90号)

- 1 この規則は、平成24年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第7条第3項に規定する国立大学法人北海道教育大学附属学校教員勤務 評定規則については、当分の間、文部科学省本省職員勤務評定実施規程(平成13 年文部科学省訓令)を準用する。

附 則(平成24年12月28日平成24年規則第30号)

- 1 この規則は、平 25 年 1 月 1 日から施行する。
- 2 この規則の施行の日の前日に、改正前の第18条の2の規定により大学に採用されている者については、なお従前の例による。

附 則(平成 25 年 3 月 28 日平成 24 年規則第 66 号) この規則は、平成 25 年 3 月 28 日から施行する。

## -設置等の趣旨(資料)-43-

附 則(平成27年7月28日平成27年規則第35号) この規則は、平成27年7月28日から施行する。

附 則(令和2年3月24日令和元年規則第30号) この規則は,令和2年3月24日から施行する。

附 則(令和3年3月25日令和2年規則第112号) この規則は,令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和5年1月26日令和4年規則第27号)

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間におけるこの規則による改正後の規則(以下「改正後の規則」という。)第18条第2項の規定の適用(ただし,改正後の規則第2条に定める大学教員を除く。)については,国立大学法人北海道教育大学職員就業規則の一部を改正する規則(令和4年規則第26号。以下「就業規則一部改正規則」という。)附則第2項を準用する。この場合において,「第21条第1項」とあるのを「第18条第2項」と読み替えるものとする。
- 3 就業規則一部改正規則附則第3項から第8項の規定は教員に適用する。

附 則(令和6年1月25日令和5年規則第20号) この規則は、令和6年1月25日から施行し、令和5年4月1日から適用する。

#### 国立大学法人大阪教育大学職員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則(以下「規則」という。)は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条第1項の規 定により、国立大学法人大阪教育大学(以下「大学」という。)に勤務する職員の労働条件、服務規律その他就業に関して必要な事項を定 めることを目的とする。

(適用範囲)

- 第2条 この規則は、大学に勤務する職員(以下「職員」という。)に適用する。ただし、次の各号に掲げる職員は除く。
  - (1) 国立大学法人大阪教育大学非常勤職員就業規則に定める職員
  - (2) 国立大学法人大阪教育大学短時間職員就業規則に定める職員
  - (3) 国立大学法人大阪教育大学非常勤講師等就業規則に定める職員
  - (4) 国立大学法人大阪教育大学有期雇用職員就業規則に定める職員
  - (5) 国立大学法人大阪教育大学再雇用職員就業規則に定める職員
  - (6) 国立大学法人大阪教育大学特任教員就業規則に定める職員
  - (7) 国立大学法人大阪教育大学特命職員就業規則に定める職員

(他の法令との関係)

第3条 この規則に定めのない事項については、労基法、その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(遵守遂行)

第4条 大学及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考により行うものとする。

(労働条件の明示)

- 第6条 学長は、採用しようとする職員に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。
  - (1) 給与に関する事項
  - (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
  - (3) 労働契約の期間に関する事項
  - (4) 始業及び終業の時刻,所定勤務時間を超える労働の有無,休憩時間,休日並びに休暇に関する事項
  - (5) 退職に関する事項

(提出書類)

- 第7条 職員に採用される者は、次の各号に掲げる書類を大学に提出しなければならない。ただし、国の機関、他の国立大学法人又はこれらに準ずる機関の職員から引き続き大学の職員となった者については、第2号から第4号及び第6号に定める書類の提出は要しないものとする。
  - (1) 誓約書
  - (2) 履歴書
  - (3) 学歴, 資格に関する証明書
  - (4) 住民票記載事項の証明書又は在留カードの写し
  - (5) 個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行規則 (平成26年内閣府・総務省令第3号)で定める書類(ただし、対面で本人確認を行う場合は、個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写しで足りる。)
  - (6) その他大学が必要と認める書類
- 2 職員は、前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、その都度速やかに大学に届け出なければならない。
- 第8条 次の場合には、採用を取り消すことがある。
  - (1) 前条の提出書類に不実記載があった場合
  - (2) 採用面接にあたり偽りの陳述がなされた場合
  - (3) 採用に必要な資格を取得できなかった場合
  - (4) その他採用できない事情が生じた場合

(試用期間)

第9条 職員として採用された者には、採用の日から6か月(附属学校教員にあっては1年)の試用期間を設ける。ただし、学長が必要と認めたときは、試用期間を短縮又は延長し、あるいは設けないことがある。

# -設置等の趣旨(資料)-45-

- 2 前項の規定にかかわらず、国、地方公共団体、他の国立大学法人又はこれらに準ずる機関の職員から引き続き大学の職員となった者については、試用期間を設けない。
- 3 試用期間中に職務不適格、その他雇用の継続に支障があると判断される場合には、解雇することがある。
- 4 試用期間は勤続年数に通算する。

(旧姓の使用)

第10条 職員は、旧姓をもってその業務を遂行する必要がある場合は、学長が認める事項に限り旧姓を使用することができる。

第2節 評価

(勤務評定)

第11条 職員の勤務成績については、評定を実施する。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

第12条 職員の昇任は、総合的な能力の評価に基づき行う。

(降任)

- 第13条 職員が次の各号の一に該当する場合には、その意に反し降任することができる。
  - (1) 勤務実績がよくない場合
  - (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
  - (3) 組織の再編, 統合又は縮小等の事由による場合
  - (4) その他必要な適格性を欠く場合

第4節 管理監督職勤務上限年齢による降任等

(管理監督職勤務上限年齢による降任)

- 第13条の2 管理監督職(国立大学法人大阪教育大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)第26条第1項に規定する職(大学教員の併任である場合及び附属特別支援学校主事を除く。)並びに主幹教諭及び指導教諭をいう。以下同じ。)を占める職員は、満60歳に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日(以下「特定日」という。)までの間に、管理監督職以外の職に降任させるものとする。(管理監督職勤務上限年齢の特例)
- 第13条の3 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当し、かつ業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合は、必要と認める期間、職員に特定日以後も管理監督職を占めさせることができるものとする。
  - (1) 職務の遂行上の特別の事情がある場合
  - (2) 職務の特殊性により欠員の補充が困難となる場合
  - (3) 年齢別構成その他の特別の事情により欠員の補充が困難となる場合
- 2 前項各号に掲げる事由が解消した場合は、管理監督職を占めさせていた職員は、管理監督職以外の職に降任させるものとする。

第5節 異動

(異動)

- 第14条 職員は、業務上の都合により配置換、併任又は出向(以下「異動」という。)を命ぜられることがある。
- 2 異動を命ぜられた職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。
- 3 配置換及び出向を命ぜられた職員は、保管中の備品、書類その他すべての物品を返還しなければならない。
- 4 出向を命ぜられた職員の取扱いについては、国立大学法人大阪教育大学職員出向規程による。

(赴任)

- 第15条 赴任の命令を受けた職員は、発令の日から、次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に赴任できないときは、学長の承認を得なければならない。
  - (1) 住居の移転を伴わない赴任の場合 即日
  - (2) 住居の移転を伴う赴任の場合 7日以内
- 2 赴任のための旅費の支給については、国立大学法人大阪教育大学旅費規程による。

第6節 休職及び復職

(休職)

- 第16条 職員が次の各号のいずれかの事由に該当する場合は、休職とすることができる。
  - (1) 結核性疾患により引き続き1年以上勤務しない場合
  - (2) 非結核性疾患により引き続き90日以上勤務しない場合
  - (3) 業務上の傷病又は通勤による傷病により引き続き1年以上勤務しない場合
  - (4) 刑事事件に関して起訴された場合
  - (5) 水難,火災その他の災害により生死不明又は所在不明となった場合
  - (6) 職務に関連があると認められる学術上の調査又は研究(調査又は研究に関わる指導を含む。) に従事する場合

#### - 設置等の趣旨(資料) - 46-

- (7) その他大学が必要と認めた場合
- 2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

- 第17条 前条第1項第1号から第3号に係る休職の期間については休養を要する程度に応じ、同項第5号及び第6号に係る休職の期間については必要に応じ、それぞれ個々の場合において3年を超えない範囲内で学長が定める。
- 2 休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内で、これを更新することができる。
- 3 前条第1項第4号の休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。ただし、その係属期間が2年を超えるときは、2年とする。
- 4 前条第1項第1号から第3号に規定する勤務しないときの計算に当たっては、休日を通算するものとし、当該各号の事由が消滅した職員が出勤後その日数が30日に満たない間に同一の事由により再び勤務しないこととなった場合には、前の勤務しない期間を通算するものとする。

(休職の手続)

第18条 職員を休職にする場合には、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。ただし、職員から同意書の提出があった場合にはこの限りでない。

(復職)

- 第19条 第17条の休職の期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認める場合には、復職を命ずる。ただし、第16条第1項第1号から 第3号の休職については、職員が休職期間の満了までに復職を願い出て、医師の診断書等により休職事由が消滅したと認めた場合に限り、 復職を命ずる。
- 2 休職の期間が満了したときは、当然復職するものとする。ただし、第16条第1項第1号から第3号の休職については、第17条第2項 の範囲内で休職の期間を更新(一更新期間は原則2ヶ月とする。)するものとする。

(休職中の身分)

第20条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

第7節 退職及び解雇

(退職)

- 第21条 職員は、次の各号の一に該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職とし、職員としての身分を失う。
  - (1) 退職届を提出した場合 学長が退職日と認めた日
  - (2) 定年に達した場合 定年に達した日以後に到来する最初の3月31日
  - (3) 前号に規定する定年前に第23条の2に定める早期退職制度に基づき退職を申し出て認定された場合 認定された退職すべき期日
  - (4) 死亡した場合 死亡日
  - (5) 大学の役員に就任した場合 就任日の前日

(自己都合による退職手続)

- 第22条 職員は,自己の都合により退職しようとするときは,退職を予定する日の30日前までに,学長に退職届を提出しなければならない。
- 2 職員は、退職届を提出しても、退職するまでは従来の職務に従事しなければならない。

(定年)

第23条 職員の定年は、満65歳とする。

(早期退職制度)

第23条の2 早期退職制度に関し必要な事項は,国立大学法人大阪教育大学職員の早期退職制度に関する細則による。

(定年前再雇用短時間勤務制度)

- 第24条 満60歳に達した日以後第21条第1号の規定により退職した者(給与規程に規定する教育職基本給表(一),教育職基本給表
  - (二)及び教育職基本給表(三)並びに国立大学法人大阪教育大学特定年俸制教員給与規程(以下「特定年俸制教員給与規程」という。)が適用される職員以外の職員に限る。)を、従前の勤務実績その他の選考により、短時間勤務の職に採用することができる。
- 2 前項の規定により採用された職員(以下「再雇用職員」という。)で、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者について は、満65歳まで継続雇用する。
- 3 再雇用職員の就業に関する事項については、別に定める。

(当然解雇)

第25条 職員が禁錮以上の刑に処せられた場合は、解雇する。

(その他の解雇)

- 第26条 職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。ただし、第46条第5号に定める懲戒解雇に該当するときは、同条の定めるところによる。
  - (1) 勤務実績が著しくよくない場合
  - (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
  - (3) 第16条第1項各号に掲げる事由により休職とした者について、第17条に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職 事由が消滅していない場合

#### - 設置等の趣旨(資料) - 47-

- (4) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠く場合
- (5) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

(解雇制限)

- 第27条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても 負傷又は疾病がなおらず、労基法第81条の規定により打切補償を支払った場合、又は労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。 以下「労災法」という。)に基づく傷病補償年金の給付がなされ、打切補償を支払ったものとみなされる場合、又は労基法第19条第2項 の規定により行政官庁の除外認定を受けた場合は、この限りでない。
  - (1) 業務上の負傷又は疾病による療養のため休業する期間及びその後30日間
  - (2) 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間

(解雇予告)

第28条 第26条の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。この場合、予告の日数は平均賃金を支払った日数に応じて短縮する。ただし、試用期間中の職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合、又は労基法第20条第3項の規定により行政官庁の認定を受けて第25条に規定する当然解雇又は第46条第1項第5号に規定する懲戒解雇をしようとする場合は、この限りでない。

(退職者の青務)

- 第29条 退職又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
- 2 退職又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

- 第30条 退職又は解雇された者が退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。
- 2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。
  - (1) 雇用期間
  - (2) 業務の種類
  - (3) その事業における地位
  - (4) 給与
  - (5) 退職の事由 (解雇の場合は、その理由)
- 3 証明書には前項の事項のうち、退職又は解雇された者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 勤務時間,休日及び休暇等

(勤務時間,休日及び休暇等)

第31条 職員の勤務時間,休日及び休暇等については、国立大学法人大阪教育大学職員の勤務時間,休日及び休暇等に関する規程による。

第4章 給与等

(給与)

- 第32条 職員の給与については、給与規程による。
- 2 前項の規定にかかわらず、大学教員の給与については、特定年俸制教員給与規程による。

(退職手当)

第33条 職員の退職手当については,国立大学法人大阪教育大学職員退職手当規程(以下「退職手当規程」という。)による。

第5章 服務

(誠実義務)

第34条 職員は、学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に自己の職務に精励するとともに、大学の秩序の維持に努めなければならない。

(職場規律)

第35条 職員は、その職務を遂行するにあたって、法令及び諸規程を遵守するとともに、所属長の指示に従い、大学の秩序を保持し、互いに 協力しなければならない。

(職務専念義務)

- 第36条 職員は、国立大学法人法(平成15年法律第112号)に定める大学の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、その職務に専念しなければならない。
- 2 職員は、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務専念義務免除期間)

- 第37条 職員は、次の各号の一の事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。
  - (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。)第12条の規定に基づき、妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)が母子保健法(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことを承認された期間

- (2) 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中の職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に、適宜休息し、又は補食するために勤務しないことを承認された期間
- (3) 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中の職員が利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶ場合に、通勤緩和のため正規の勤務時間等の始め、又は終わりにおいて勤務しないことを承認された期間
- (4) 勤務時間内に総合的な健康診査及び労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)に基づく心理的な負担の 程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導を受けることを承認された期間
- (5) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- (6) 第57条の規定により、就業禁止を命ぜられた期間
- (7) 高齢者の医療の確保に関する法律(昭和57年法律第80号)第24条の規定に基づく特定保健指導を受けるため勤務しないことを 承認された期間
- (8) その他大学が特に必要と認めた期間

(遵守事項)

- 第38条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。
  - (1) みだりに勤務を欠くこと。
  - (2) 職務の内外を問わず、大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をすること。
  - (3) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと。
  - (4) 職務上知ることのできた個人情報を正当な理由なく他に漏らし、又は漏らそうとすること。
  - (5) 大学の政治的中立性を損なうような政治的活動をすること。
  - (6) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いること。
  - (7) 大学の敷地及び施設内で、大学の秩序・風紀又は規律を乱す行為をすること。
  - (8) 学長の許可なく、大学の敷地及び施設内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買等を行うこと。

(職員の倫理)

第39条 職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪教育大学役職員倫理規程による。

(セクシュアル・ハラスメント等に関する措置)

第40条 セクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関する措置は、大阪教育大学人権侵害防止等に関する規程による。

(入校禁止又は退去)

- 第41条 職員が次の各号の一に該当する場合は、入校を禁止し、又は退去させることがある。
  - (1) 職場の風紀秩序を乱し、又はそのおそれのある場合
  - (2) 火器, 凶器等の危険物を所持している場合
  - (3) 衛生上有害と認められる場合
  - (4) その他前各号に準じ就業に不都合と認められる場合
- 第42条 職員は,学長の許可を受けた場合でなければ,事業を営み,又は職務以外の業務に従事してはならない。
- 2 前項の許可に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学兼業規程による。

第6章 職員研修

(職員研修)

- 第43条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。
- 2 学長は、職員に必要な研修機会の提供に努めるものとする。
- 3 職員の研修に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学職員研修規程による。

第7章 賞罰

(表彰)

- 第44条 学長は、次の各号の一に該当すると認める職員を表彰する。
  - (1) 業務成績の向上に多大の功労があった者
  - (2) 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
  - (3) 災害又は事故の際、特別の功労があった者
  - (4) 業務上の犯罪を未然に防ぐ等その功労が顕著であった者
  - (5) 永年勤続し、国立大学法人大阪教育大学永年勤続者表彰規程に該当する者
  - (6) その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績があった者

(表彰の方法)

第45条 表彰は、賞状を授与して行い、副賞を添えることがある。

(懲戒)

- 第46条 学長は、職員が次条の各号の一に該当する場合は、これに対し次の各号の区分に応じ懲戒する。
  - (1) 戒告 始末書を提出させて、将来を戒める。
  - (2) 減給 始末書を提出させるほか、1回の額が平均賃金の1日分の半額、かつ総額が給与支払期における給与の10分の1を上限として給与を減額する。
  - (3) 停職 始末書を提出させるほか、3月以下の期間を定めて出勤を停止し職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
  - (4) 諭旨解雇 退職届の提出を勧告し、解雇する。ただし、これに応じない場合は懲戒解雇する。
  - (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。
- 2 職員の懲戒に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学職員懲戒規程による。

(懲戒の事由)

- 第47条 学長は、次の各号の一に該当する場合は、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。
  - (1) この規則又はこの規則に基づいて定められる諸規程に違反した場合
  - (2) 業務上の義務に違反し、又はこれを怠った場合
  - (3) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
  - (4) 故意又は重大な過失により大学に損害を与えた場合
  - (5) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
  - (6) 大学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
  - (7) 素行不良で大学の秩序又は風紀を乱した場合
  - (8) 重大な経歴詐称をした場合
  - (9) その他前各号に準ずる行為があった場合

(訓告等)

- 第48条 前条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告、厳重注意又は注意を文書等により行う。 (損害賠償)
- 第49条 職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、第46条又は第48条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全衛生

(協力義務)

第50条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、安衛法及びその他の関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が行う安全、 衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生管理)

第51条 学長は、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

(安全・衛生教育)

第52条 職員は、大学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第53条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに 所属長に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にくいとめるように努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

- 第54条 職員は、次の事項を守らなければならない。
  - (1) 安全及び衛生について所属長の命令、指示等を守り、実行すること。
  - (2) 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
  - (3) 安全衛生装置,消火設備,衛生設備,その他危険防止等のための諸設備を許可なく操作したり,当該施設には立ち入らないこと。
  - (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
  - (5) 喫煙は所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
  - (6) 保護具,安全具等の使用が定められているときは,必ずこれを使用し,その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断等)

- 第55条 職員の健康診断は、採用時及び毎年1回定期的にこれを行うほか、必要に応じて、全部又は一部の職員を対象に、臨時の健康診断を 行う。
- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務等に従事する職員に対しては、特別の項目について健康診断を行う。
- 3 所属長は、必要と認めたときは、職員に対して健康管理に関する指示(1名以上の専門医への受診命令及び当該診断書の提出命令を含む。)を行う。
- 4 安衛法に基づく職員の心理的な負担の程度を把握するための検査は、毎年1回定期的にこれを行う。
- 5 前四項の健康診断等の結果に基づいて必要と認める場合には、職員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、当該職員の健康保持に必要 な措置を講じる。
- 6 職員は、正当な事由なしに、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

# -設置等の趣旨(資料)-50-

(伝染病の届出)

第56条 職員は、自己又は同居者若しくは近隣の者が伝染病にかかったときは、直ちにその旨を所属長に届け出て、その指示を受けなければならない。

(就業の禁止)

- 第57条 職員が次の各号の一に該当する場合は、就業を禁止することがある。
  - (1) 伝染のおそれのある病人、保菌者及び保菌のおそれのある者
  - (2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある者
  - (3) 前二号に準ずる者

第9章 災害補償

(業務災害)

第58条 職員の業務上の災害の補償については、労基法及び労災法の定めるところによるほか、国立大学法人大阪教育大学災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)による。

(通勤災害)

第59条 職員の通勤途上における災害の補償については、労災法の定めるところによるほか、災害補償規程による。

第10章 共済組合

(共済組合)

第60条 職員の共済組合については、国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施 行法(昭和33年法律第129号)の定めるところによる。

第11章 妊産婦及び母性の保護

(妊産婦である職員の就業制限等)

- 第61条 妊産婦である職員を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないものとする。
- 2 妊産婦である職員が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間における勤務、又は所定の勤務時間以外の勤務をさせないものとする。

(妊産婦である職員の健康診査)

第62条 妊産婦である職員が請求した場合には、その者が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第 13条に規定する健康診査を受けるために勤務しないことを承認するものとする。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

- 第63条 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。
- 2 妊娠中の職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務をしないことを承認するものとする。
- 3 妊娠中の職員が請求した場合には、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて原則として1時間を超えない範囲で勤務しないことを承認するものとする。 (生理日の就業が著しく困難な職員に対する措置)
- 第64条 生理日の就業が著しく困難な職員が請求した場合には、その者を生理日に勤務させないものとする。

第12章 出張

(出張)

- 第65条 職員が出張する場合は、所属長に申請し、承認を得なければならない。
- 2 職員が出張を終えたときは、速やかに所属長に報告しなければならない。

(旅費)

第66条 前条の出張に要する旅費については、国立大学法人大阪教育大学旅費規程による。

第13章 福利・厚生

(宿舎利用基準)

第67条 職員の宿舎の利用については、国立大学法人大阪教育大学宿舎規程による。

第14章 職務発明

(職務発明)

第68条 職員が職務発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪教育大学職務発明規程に基づき補償金を支給することができるとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

第15章 特定個人情報並びに個人情報

(特定個人情報並びに個人情報)

#### -設置等の趣旨(資料)-51-

- 第69条 職員は、大学及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない特定個人情報及びに個人情報 (以下「特定個人情報等」という。)を不当に取得してはならない。
- 2 職員は、職務上知り得た特定個人情報等を、職務の範囲を超えて学内外を問わず利用し、若しくは他人に提示し、又は提供してはならない。
- 3 職員は、配置換等の異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた大学並びに取引先等に関するデータ並びに情報書類等を速やか に返却しなければならない。
- 4 職員は、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成25年法律第27号)、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)及びその他の関係法令並びにガイドラインで定められた規定に従い、厳格に特定個人情報等を取り扱うものとする。
- 5 この規則に定めるもののほか、特定個人情報の取扱いに関することは別に定める。

第16章 不利益取扱いの禁止

(不利益取扱いの禁止)

- 第70条 大学は、次の各号に掲げる場合において、そのことを理由として、解雇その他いかなる不利益取扱いも行ってはならない。
  - (1) 職員が公益通報した場合
  - (2) 障がいのある職員が職場における合理的配慮に関し相談をした場合

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成16年10月1日から施行する。

附則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附則

この規則は、平成17年7月1日から施行する。

附則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年3月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年1月1日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年7月9日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

### -設置等の趣旨(資料)-52-

附則

この規則は、平成27年1月1日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附則

この規則は、平成28年3月1日から施行する。ただし、改正後の第21条、第23条の2及び第70条第2号の規定は、平成28年4月 1日から適用する。

附則

- 1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 第32条第2項の規定にかかわらず、この規則の施行日の前日に、給与規程又は年俸制教員給与規程の適用を受けていた職員(以下「給与規程等適用大学教員」という。)は、原則として、施行日以降も同様の扱いとする。ただし、次の各号に掲げる者は、この限りではない。
  - (1) 給与規程等適用大学教員で、令和2年4月1日以降に昇任する者
  - (2) 給与規程等適用大学教員で、特定年俸制教員給与規程が適用されることを自ら希望する者
  - (3) その他学長が必要と認めた者

附 則

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、令和4年4月1日から施行する。
- 2 令和2年4月1日改正規則附則第2項中「年俸制教員給与規程」とあるのは、「廃止前の国立大学法人大阪教育大学年俸制教員給与規程」と読み替えるものとする。

附則

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 令和13年3月31日までの間における第23条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「満65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	満61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	満62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	満63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	満64歳

- 3 前項の規定は、大学教員には適用しない。
- 4 第2項の規定により退職した者で、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、満65歳まで継続雇用する。
- 5 前項の規定により継続雇用する職員の就業に関する事項については、別に定める。

#### 国立大学法人大阪教育大学特任教員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、国立大学法人大阪教育大学職員就業規則(以下「職員就業規則」という。)第2条により、国立大学法人大阪教育大学 (以下「大学」という。)に特に必要と認める業務に従事させる目的で任用する教員(以下「特任教員」という。)の労働条件、服務規律 その他就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(定義等

- 第2条 特任教員の職務は、次の各号に区分し、その定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。
  - (1) I種 学長の特別の求めに応じ、本学の教育、研究、社会貢献、管理運営その他大学の活動について責任を担う職務
  - (2) Ⅱ種 授業、研究指導、学位論文審査、研究活動及び入試関係業務を行うとともに、教育課程の編成その他関連組織の運営について 責任を担う職務
  - (3) Ⅲ種 本学を定年により退職した者が、授業、研究指導、学位論文審査、研究活動及び入試関係業務を行うとともに、教育課程の編成その他関連組織の運営について責任を担う職務
  - (4) IV種 本学を定年により退職した者が、授業、研究指導、学位論文審査及び入試関係業務を行うとともに、教育課程の編成その他関連組織の運営に参画する職務
- 2 特任教員の勤務形態は、次の各号に区分し、その定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。
  - (1) 専任型 1週間当たりの勤務時間が35時間のもの(Ⅰ種, Ⅱ種及びⅢ種の職務に限る。)
  - (2) 非常勤型 1週間当たりの勤務時間が20時間未満のもの(Ⅳ種の職務に限る。)
- 3 特任教員の職の名称は、特任教授、特任准教授、特任講師及び特任助教とする。

(労働契約の期間)

第3条 特任教員の労働契約の期間は、個々の特任教員ごとに定める。

(労働契約の更新)

- 第4条 前条に規定する労働契約の期間及びこの項の規定により更新された労働契約の期間は、これを更新することがある。ただし、雇用の 通算期間は、更新期間を含め5年(当該職員が本学と二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。)を締結している場合は、その契約期間を通算した期間(以下「通算契約期間」という。)(この規則、国立大学法人大阪教育大学有期雇用職員就業規則及び 国立大学法人大阪教育大学特命職員就業規則の適用を受ける職員(以下「専任型職員」という。)である期間に限る))を超えないものと する
- 2 学長が特に必要と認めた場合は、前項に定める「5年」とあるのは「10年」と読み替えて適用する。
- 3 通算契約期間が10年を超えることとなる特任教員が、学長に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約の締結の申込みをしたときは、学長は当該申込みを承諾したものとみなす。 この場合において、無期労働契約に転換した特任教員の労働条件は、原則として現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件(契約期間を除く。)とする。
- 4 前項の規定にかかわらず、専任型職員以外の職員から引き続き専任型職員となり、その通算した期間(以下「拡大契約期間」という。)が10年を超える特任教員が無期労働契約の締結の申込をしたときは、無期労働契約転換後の労働条件は、原則として専任型職員となる前の労働条件と同一の労働条件(契約期間を除く。)とする。
- 5 労働契約期間及び拡大契約期間の計算においては、職員との間で締結された一の有期労働契約の契約が満了した日と当該職員との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして労働契約法第18条第1項の通算契約期間に関する基準を定める省令(平成24年厚生労働省令第148号。以下「厚生労働省令」という。)で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が6月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約期間(当該一の有期労働を含む二以上の有期労働契約を通算した期間。)が1年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間の計算には参入しない。
- 6 前項の場合において、本学に在学している間に、本学との間で有期労働契約を締結していた場合は、当該期間は通算契約期間の計算には 参入しない。
- 7 特任教員の年齢が満70歳に達した日以降に到来する最初の3月31日を超えるときは、労働契約を更新しない。 (他の法令との関係)
- 第5条 この規則に定めのない事項については、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)、その他の関係法令及び 諸規程の定めるところによる。

(遵守遂行)

第6条 大学及び特任教員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

- 第7条 特任教員の採用は、選考に基づき行うものとする。
- 2 特任教員については、試用期間を設けないものとする。

(労働条件の明示)

- 第8条 学長は、採用又は契約を更新しようとする場合には、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。
  - (1) 給与に関する事項
  - (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
  - (3) 労働契約の期間に関する事項
  - (4) 始業及び終業の時刻,所定勤務時間を超える労働の有無,休憩時間,休日並びに休暇に関する事項
  - (5) 退職に関する事項
  - (6) 昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無に関する事項

(提出書類)

- 第9条 特任教員に採用される者(本学を退職した者が引き続き採用される場合を除く。)は、次の各号に掲げる書類を大学に提出しなければならない。
  - (1) 誓約書
  - (2) 履歴書
  - (3) 学歴. 資格に関する証明書
  - (4) 住民票記載事項の証明書又は在留カードの写し
  - (5) 個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行規則(平成26年内閣府・総務省令第3号)で定める書類(ただし、対面で本人確認を行う場合は、個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写しで足りる。)
  - (6) その他大学が必要と認める書類
- 2 特任教員は、前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、その都度速やかに大学に届け出なければならない。

(採用又は更新の取消)

- 第10条 次の場合には、採用又は更新を取り消すことがある。
  - (1) 前条の提出書類に不実記載があった場合
  - (2) 採用面接にあたり偽りの陳述がなされた場合
  - (3) 採用に必要な資格を取得できなかった場合
  - (4) その他採用できない事情が生じた場合

(旧姓の使用)

第11条 特任教員は、旧姓をもってその業務を遂行する必要がある場合は、学長が認める事項に限り旧姓を使用することができる。

第2節 異動

(赴任)

- 第12条 赴任の命令を受けた特任教員(本学を退職した者が引き続き採用される場合を除く。)は、発令の日から、次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に赴任できないときは、学長の承認を得なければならない。
  - (1) 住居の移転を伴わない赴任の場合 即日
  - (2) 住居の移転を伴う赴任の場合 7日以内
- 2 赴任のための旅費の支給については、国立大学法人大阪教育大学旅費規程(以下「旅費規程」という。)による。

第3節 退職及び解雇

(退職)

- 第13条 特任教員は、次の各号の一に該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職とし、特任教員としての身分を失う。
  - (1) 労働契約の期間が満了した場合 満了日
  - (2) 退職届を提出した場合 学長が退職日と認めた日
  - (3) 死亡した場合 死亡日

(自己都合による退職手続)

- 第14条 特任教員は、自己の都合により労働契約の期間の満了を待たずに退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、学長に退職届を提出しなければならない。
- 2 特任教員は、退職届を提出しても、退職するまでは従来の職務に従事しなければならない。

第15条 削除

(当然解雇)

第16条 特任教員が禁錮以上の刑に処せられた場合は、解雇する。

(その他の解雇)

- 第17条 特任教員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。ただし、第38条第1項第5号に定める懲戒解雇に該当するときは、同条の定めるところによる。
  - (1) 勤務実績が著しくよくない場合
  - (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
  - (3) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠く場合
  - (4) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

(解雇制限)

- 第18条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。
  - (1) 業務上の負傷又は疾病による療養のため休業する期間及びその後30日間
  - (2) 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間

(解雇予告)

第19条 第17条の規定により解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。この場合、予告の日数は平均賃金を支払った日数に応じて短縮する。ただし、労基法第20条第3項の規定により行政官庁の認定を受けて第16条に規定する当然解雇又は第38条第1項第5号に規定する懲戒解雇をしようとする場合は、この限りでない。

(退職者の青務)

- 第20条 退職又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
- 2 退職又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

- 第21条 退職又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。
- 2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。
  - (1) 雇用期間
  - (2) 業務の種類
  - (3) その事業における地位
  - (4) 給与
  - (5) 退職の事由 (解雇の場合は、その理由)
- 3 証明書には前項の事項のうち、退職又は解雇された者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 勤務時間,休日及び休暇等

(勤務時間)

第22条 専任型の特任教員の勤務時間については、国立大学法人大阪教育大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「勤務時間等規程」という。)第3条から第10条の2、第13条から第14条及び第16条の規定を準用する。ただし、次の表の左欄に掲げる規定中、同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替えられる規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第3条第1項及び第4項	7 時間 4 5 分	7 時間
第3条第1項	3 8 時間 4 5 分	3 5 時間
第3条第2項第1号	午前8時30分	午前9時15分

2 非常勤型の特任教員の所定勤務時間については、1週間につき20時間未満とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間を各人ごとに定め、国立大学法人大阪教育大学非常勤職員就業規則(以下「非常勤職員就業規則」という。)第20条第2項から第26条までの規定を準用する。

(休日)

第23条 専任型の特任教員の休日については、勤務時間等規程第11条から第12条の規定を準用する。

2 非常勤型の特任教員の休日については、非常勤職員就業規則第27条から第28条の規定を準用する。

(休暇)

第24条 専任型の特任教員の休暇については、勤務時間等規程第17条から第27条までを準用する。

2 非常勤型の特任教員の休暇については、非常勤職員就業規則第29条から第36条までを準用する。

第4章 給与

(給与)

第25条 特任教員の給与については、国立大学法人大阪教育大学特任教員及び特命職員給与規程による。

第5章 服務

(誠実義務)

第26条 特任教員は、学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に自己の職務に精励するとともに、大学の秩序の維持に 努めなければならない。

(職場規律)

第27条 特任教員は、その職務を遂行するにあたって、法令及び諸規程を遵守するとともに、所属長の指示に従い、大学の秩序を保持し、互いに協力しなければならない。

(職務専念義務)

- 第28条 特任教員は、国立大学法人法(平成15年法律第112号)に定める大学の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂 行するとともに、その職務に専念しなければならない。
- 2 特任教員は、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務専念義務免除期間)

- 第29条 専任型の特任教員は、次の各号の一の事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。
  - (1) 第49条の規定により、就業禁止を命ぜられた期間
  - (2) 職員就業規則第37条第1号から第5号及び第7号に規定する場合

(遵守事項)

- 第30条 特任教員は、次に掲げる行為をしてはならない。
  - (1) みだりに勤務を欠くこと。
  - (2) 職務の内外を問わず、大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をすること。
  - (3) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと。
  - (4) 職務上知ることのできた個人情報を正当な理由なく他に漏らし、又は漏らそうとすること。
  - (5) 大学の政治的中立性を損なうような政治的活動をすること。
  - (6) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いること。
  - (7) 大学の敷地及び施設内で、大学の秩序・風紀又は規律を乱す行為をすること。
  - (8) 学長の許可なく、大学の敷地及び施設内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買等を行うこと。

(職員の倫理)

第31条 特任教員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪教育大学役職員倫理規程を準用する。

(セクシュアル・ハラスメント等に関する措置)

第32条 特任教員のセクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関する措置は、大阪教育大学人権侵害防止等に関する規程を準用する。

(入校禁止又は退去)

- 第33条 特任教員が、次の各号の一に該当する場合は、入校を禁止し、又は退去させることがある。
  - (1) 職場の風紀秩序を乱し、又はそのおそれのある場合
  - (2) 火器, 凶器等の危険物を所持している場合
  - (3) 衛生上有害と認められる場合
  - (4) その他前各号に準じ就業に不都合と認められる場合
- 2 専任型の特任教員に対して、前項の規定により入校を禁止したとき、又は所定の終業時刻前に退去させた場合は欠勤として取り扱うものとし、給与を支払わない。

(兼業)

第34条 特任教員の兼業に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学兼業規程(以下「兼業規程」という。)による許可を得ることとする。ただし、第2条第1号及び第4号に該当する者が兼業を行う場合は、本学の円滑な運営並びに本学での業務に支障がない範囲で兼業規程による許可を必要とせず、事前に学長に所定の様式により届けることにより足りるものとする。

第6章 職員研修

(職員研修)

- 第35条 特任教員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。
- 2 特任教員の研修に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学職員研修規程を準用する。

第7章 賞罰

(表彰)

- 第36条 学長は、次の各号の一に該当する(本学を退職した者が引き続き採用された場合で特任教員となる前の職員であった期間のものを含む。)と認める特任教員を表彰する。
  - (1) 業務成績の向上に多大の功労があった者
  - (2) 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
  - (3) 災害又は事故の際、特別の功労があった者
  - (4) 業務上の犯罪を未然に防ぐ等その功労が顕著であった者
  - (5) その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績があった者

(表彰の方法)

第37条 表彰は、賞状を授与して行い、副賞を添えることがある。

(懲戒)

#### - 設置等の趣旨(資料) - 57-

- 第38条 学長は、特任教員が次条の各号の一に該当する場合は、これに対し次の各号の区分に応じ懲戒する。
  - (1) 戒告 始末書を提出させて、将来を戒める。
  - (2) 減給 始末書を提出させるほか、1回の額が平均賃金の1日分の半額、かつ総額が一給与支払期における給与の10分の1を上限として給与を減額する。
  - (3) 停職 始末書を提出させるほか、3月以下の期間を定めて出勤を停止し職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
  - (4) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、解雇する。ただし、これに応じない場合は懲戒解雇する。
  - (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。
- 2 特任教員の懲戒については、国立大学法人大阪教育大学職員懲戒規程を準用する。

(徴戒の事由)

- 第39条 学長は、次の各号の一に該当する場合(本学を退職した者が引き続き採用された場合で特任教員となる前の職員であった期間の事由を含む。)は、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。
  - (1) この規則又はこの規則に基づいて定められる諸規程に違反した場合
  - (2) 業務上の義務に違反し、又はこれを怠った場合
  - (3) 正当な理由なくしばしば欠勤,遅刻,早退するなど勤務を怠った場合
  - (4) 故意又は重大な過失により大学に損害を与えた場合
  - (5) 窃盗, 横領, 傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
  - (6) 大学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
  - (7) 素行不良で大学の秩序又は風紀を乱した場合
  - (8) 重大な経歴詐称をした場合
  - (9) その他前各号に準ずる行為があった場合

(訓告等

第40条 前条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるとき(本学を退職した者が引き続き採用された場合で特任 教員となる前の職員であった期間の事由によるものを含む。)は、訓告、厳重注意又は注意を文書等により行う。

(損害賠償)

第41条 特任教員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、第38条又は第40条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全衛生

(協力義務)

第42条 特任教員は、安全、衛生及び健康確保について、安衛法及びその他の関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生管理)

第43条 学長は、特任教員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

(安全・衛生教育)

第44条 特任教員は、大学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第45条 特任教員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに所属長に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にくいとめるように努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

- 第46条 特任教員は、次の事項を守らなければならない。
  - (1) 安全及び衛生について所属長の命令、指示等を守り、実行すること。
  - (2) 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
  - (3) 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸設備を許可なく操作したり、当該施設には立ち入らないこと。
  - (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
  - (5) 喫煙は所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
  - (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断等)

- 第47条 特任教員(専任型に限る。以下この条において同じ。)の健康診断は、採用時及び毎年1回定期的にこれを行う。
- 2 安衛法に基づく職員の心理的な負担の程度を把握するための検査は、特任教員について毎年1回定期的にこれを行う。
- 3 前二項の健康診断等の結果に基づいて必要と認める場合には、特任教員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、当該特任教員の健康保持に必要な措置を講じる
- 4 特任教員は、正当な事由なしに、第1項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(伝染病の届出)

#### - 設置等の趣旨(資料) - 58 -

第48条 特任教員は、自己又は同居者若しくは近隣の者が伝染病にかかったときは、直ちにその旨を所属長に届け出て、その指示を受けなければならない。

(就業の禁止)

- 第49条 特任教員が次の各号の一に該当する場合は、就業を禁止することがある。
  - (1) 伝染のおそれのある病人、保菌者及び保菌のおそれのある者
  - (2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある者
  - (3) 前二号に準ずる者

第9章 共済組合及び各種保険への加入

(共済組合への加入)

第49条の2 学長は、特任教員が共済組合の組合員に該当するときは、その手続きをとるものとする。

(各種保険への加入)

第50条 学長は、特任教員が厚生年金保険及び雇用保険の被保険者に該当するときは、その手続きをとるものとする。

第10章 災害補償

(業務災害)

第51条 特任教員の業務上の災害の補償については、労基法及び「労働者災害補償保険法」(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)の定めるところによるほか、国立大学法人大阪教育大学災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)を準用する。

(通勤災害)

第52条 特任教員の通勤途上における災害の補償については、労災法の定めるところによるほか、災害補償規程を準用する。

第11章 介護休業等

(介護休業等)

- 第53条 特任教員の介護休業及び育児休業並びに妊産婦及び母性の保護については、次の各号に掲げる区分に応じ当該各号の定めるところによる。
  - (1) 専任型の特任教員の場合 国立大学法人大阪教育大学職員の勤務時間,休日及び休暇等に関する規程第28条及び第29条並びに職員就業規則第61条から第64条までの規定を準用する。
  - (2) 非常勤型の特任教員の場合 非常勤職員就業規則第36条の2,第36条の3及び第71条から第73条までの規定を準用する。

第12章 出張

(出張)

- 第54条 特任教員が出張する場合は、所属長に申請し、承認を得なければならない。
- 2 特任教員が出張を終えたときは、速やかに所属長に報告しなければならない。

(旅費)

第55条 前条の出張に要する旅費については、旅費規程による。

第13章 福利・厚生

(宿舎利用基準)

第56条 特任教員の宿舎の利用については、国立大学法人大阪教育大学宿舎規程の定めるところによる。

第14章 職務発明

(職務発明)

第57条 特任教員が職務発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を継承した場合(本学を退職した者が引き続き採用された場合で特任教員となる前の職員であった期間の発明又は継承を含む。)には、大阪教育大学職務発明規程を準用し補償金を支給することができるとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

第15章 特定個人情報並びに個人情報

(特定個人情報並びに個人情報)

- 第58条 特任教員は、大学及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない特定個人情報及び個人情報 (以下「特定個人情報等」という。)を不当に取得してはならない。
- 2 特任教員は、職務上知り得た特定個人情報等を、職務の範囲を超えて学内外を問わず利用し、若しくは他人に提示し、又は提供してはならない。
- 3 特任教員は、配置換等の異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた大学及び取引先等に関するデータ並びに情報書類等を速やかに返却しなければならない。
- 4 特任教員は、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成25年法律第27号)、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)及びその他の関係法令並びにガイドラインで定められた規定に従い、厳格に特定個人情報等を取り扱うものとする。

#### - 設置等の趣旨(資料) - 59 -

5 この規則に定めるもののほか、特定個人情報の取扱いに関することは別に定める。

第16章 不利益取扱いの禁止

(不利益取扱いの禁止)

- 第59条 大学は、次の各号に掲げる場合において、そのことを理由として、解雇その他いかなる不利益取扱いも行ってはならない。
  - (1) 特任教員が公益通報した場合
  - (2) 障がいのある特任教員が職場における合理的配慮に関し相談をした場合

附則

この規則は、平成21年1月1日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附則

この規則は、平成24年7月9日から施行する。

附則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。ただし、第4条の改正規定は、施行日以後の労働契約から適用する。

附則

1 この規則は、平成26年1月1日から施行する。

附則

- 1 この規則は、平成26年6月1日から施行する。
- 2 改正後の規定は、施行日以後の労働契約から適用し、施行日前に締結した労働契約については、なお従前の例による。

附 則

- 1 この規則は、平成27年1月1日から施行する。
- 2 改正後の規定は、施行日以後の労働契約から適用し、施行日前に締結した労働契約については、なお従前の例による。

附即

この規則は、平成28年3月1日から施行する。ただし、改正後の第59条第2号の規定は、平成28年4月1日から適用する。

附貝

この規則は、平成30年3月26日から施行する。

附則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附則

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

#### ○国立大学法人福岡教育大学職員就業規則

(制定 平成16年4月1日)

**改正** 平成17年4月1日 平成18年3月23日

平成19年3月9日 平成20年3月6日

平成22年2月17日 平成23年3月22日

平成23年11月22日 平成25年6月27日

平成26年3月27日 平成26年11月27日

平成27年3月26日 平成27年9月30日

平成28年2月29日 平成29年3月29日

令和元年8月30日 令和2年2月27日

一年一月一日規則第一号

第1章 総則

(目的)

第1条 国立大学法人福岡教育大学職員就業規則(以下「この規則」という。)は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条の規定により、国立大学法人福岡教育大学(以下「本法人」という。)に勤務する職員の就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(定義と適用範囲)

- 第2条 この規則において職員とは、次の各号に掲げる者を除き、この規則に定める採用 に関する手続を経て採用され、常時勤務する期間の定めのない雇用による教育職員、 事務職員、技術職員、技能職員及び労務職員をいう。
  - (1) この規則において定める再雇用に関する手続を経て採用された者
  - (2) 本法人が雇用の期間を定めて雇用する常時勤務を要しない者
  - (3) その他本法人が必要と認める者
- 2 職員の職種及び職務については、国立大学法人福岡教育大学職員採用・退職等に関する規程(以下「採用・退職等に関する規程」という。)による。
- 3 第1項各号に掲げる者の就業に関する事項については、学長が別に定める。 (法令との関係)
- 第3条 この規則に定めのない事項又はこの規則と異なる定めのある事項については、労 基法その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(規則遂行の義務)

第4条 本法人及び職員は、ともにこの規則を守り、ともに協力して業務の運営にあたらなければならない。

第2章 採用·退職等

第1節 採用等

(任命権者)

# -設置等の趣旨(資料)-61-

第5条 職員の採用,昇任,降任,配置換,出向,休職,復職,退職,兼務,解雇及び懲戒は、学長がこれを行う。

(採用)

第6条 職員の採用は競争試験又は選考による。選考方法・手続その他の必要な事項は、 別に定める採用・退職等に関する規程による。

(労働条件の明示)

- 第7条 職員の採用に際しては、次の事項を記載した文書を交付する。
  - (1) 給与に関する事項
  - (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
  - (3) 労働契約の期間に関する事項
  - (4) 始業及び終業の時刻,所定労働時間を超える労働の有無,休憩時間,休日並びに 休暇に関する事項
  - (5) 退職に関する事項

(提出書類)

- 第8条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を本法人に提出しなければならない。ただし、本法人以外の国立大学法人、国、地方公共団体又はこれに準ずる機関(本法人が認めたものに限る。)の職員から人事交流により引き続き本法人の職員となった者については、このうち本法人が不要と認める書類の提出を要しないものとする。
  - (1) 誓約書(本法人所定の様式)
  - (2) 履歴書
  - (3) 必要により卒業証明書、修了証明書及び学位・資格に関する証明書
  - (4) その他本法人が必要と認める書類
- 2 前項の提出書類の記載事項のうち、氏名・現住所に異動があったときは、その都度速やかに、本法人に届け出なければならない。

(試用期間)

- 第9条 職員として採用された者には、採用の日から6月(附属学校の教育職員については、別に定める期間)の試用期間を設ける。ただし、本法人が必要と認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 2 試用期間中又は試用期間満了時に、本法人の正規の職員とするに不適当と認める場合は、解雇することがある。
- 3 試用期間は勤続年数に通算する。

(再雇用)

- 第10条 次の各号の一に該当する場合,1年を超えない範囲内で任期を定め,再雇用するものとする。ただし、解雇事由に該当する者については、この限りでない。
  - (1) 第19条第2号の規定により退職した者(本法人の職員から本法人以外の九州地区の国立大学法人等の幹部職員(課長級職員)に登用された者(平成16年3月31日以

前に、福岡教育大学の職員から福岡教育大学以外の国立大学等の課長等に登用された者を含む。)で、他の国立大学法人等を定年により退職した者を含む。)が希望する場合

- (2) 第10条の2に規定する定年前の再雇用を任期満了により退職した者が希望する場合
- 2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新 することができる。ただし、65歳に達した日以後における最初の3月31日を超えて更 新しない。
- 3 前2項のほか,職務,労働条件その他必要な事項については,別に定める国立大学法 人福岡教育大学再雇用職員就業規則及び国立大学法人福岡教育大学再雇用教員就業規 則による。

(定年前短時間再雇用)

- 第10条の2 60歳に達した日以後における最初の3月31日以降に第19条第1号の規定により退職した者(教授,准教授,講師,助教,助手及び用務員を除く。)が,退職後,引き続き勤務することを希望した場合,1週間の勤務時間が30時間を超えない範囲内で,退職日の翌日から当該年度の3月31日まで雇用するものとする。
- 2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、定年に達した日以後における最初の3月31日を超えて更新しない。
- 3 前 2 項のほか, 職務, 労働条件その他必要な事項については, 別に定める国立大学法 人福岡教育大学再雇用職員就業規則による。

第2節 昇任

(昇任)

第11条 職員の昇任は、選考による。

第3節 降任

(降任)

- 第12条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、降任されることがある。
  - (1) 勤務実績がよくない場合
  - (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
  - (3) この規則第 42 条による懲戒処分を受け、第 43 条第 4 号に該当することとなった 場合
  - (4) その他必要な適格性を欠く場合
  - (5) 経営上又は業務上やむをえない事由による場合
- 2 職員の降任の際の手続等については、別に定める採用・退職等に関する規程による。 (上限年齢による降任)

#### - 設置等の趣旨(資料) - 63-

第12条の2 職員(教授, 准教授, 講師, 助教及び助手を除く。)は, 満60歳に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日(以下「異動日」という。)に, 原則として降任するものとする。

(管理監督者勤務上限年齢による降任の特例)

- 第12条の3 前条の規定にかかわらず,国立大学法人福岡教育大学職員給与規程第25条 第1項に規定する管理職手当を支給されている職員(教授,准教授,講師,助教及び 助手を除く。)(以下「管理監督者」という。)については、次の各号の一に該当し、 かつ業務の運営に著しい支障が生じると認められる場合は、必要と認める期間、職員 を異動日以後も管理監督者とすることができる。ただし、必要と認める期間は、3年を 超えることができない。
  - (1) 職務の遂行上の特別の事情がある場合
  - (2) 職務の特殊性により欠員の補充が困難となる場合
  - (3) 年齢別構成その他の特別の事情により欠員の補充が困難となる場合
- 2 前項各号に掲げる事由が解消した場合は、管理監督者としていた職員は、管理監督者以外の職に降任するものとする。

第4節 配置換等

(配置換・兼務)

- 第13条 職員は業務上の都合により配置換又は兼務を命ぜられることがある。
- 2 前項に規定する異動を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

(出向)

- 第14条 職員は業務上の都合により在籍又は転籍による出向を命ぜられることがある。
- 2 職員の出向についての手続きその他の必要な事項は、別に定める国立大学法人福岡教育大学職員出向規程による。

第5節 休職・復職

(休職)

- 第15条 職員が次の各号の一に該当するときは、休職とする。
  - (1) 心身の故障のため,病気休暇が引き続き 90 日(結核性疾患の場合は1年)を超える場合
  - (2) 刑事事件に関し起訴された場合
  - (3) 学校、研究所、病院その他本法人が指定する公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、 又は本法人が指定する国際事情の調査等の業務に従事する場合
  - (4) 科学技術に関する国及び行政執行法人と共同して行われる研究又は国若しくは行政執行法人の委託を受けて行われる研究に係る業務であって、その職員の職務に関

連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は本法人が当該研究に関し指定 する施設において従事する場合

- (5) 研究成果活用企業の役員(監査役を除く。),顧問又は評議員(以下「役員等」という。)の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、本法人の職務に従事することができない場合
- (6) 我が国が加盟している国際機関、外国政府の機関等からの要請に基づき本法人から派遣される場合
- (7) 人事交流協定に基づき在籍出向する場合
- (8) 水難その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- (9) その他特別の事由により休職とすることが適当であると認められる場合
- 2 試用期間中の職員については、前項の規定は適用しない。
- 3 職員の休職の期間,手続等については,別に定める国立大学法人福岡教育大学職員休職規程(以下「休職規程」という。)による。

(休職中の身分)

第16条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。 (休職者の給与)

第17条 休職者の休職期間中の給与については、別に定める国立大学法人福岡教育大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)による。

(復職)

- 第18条 休職期間が満了した職員は、復職する。また、休職期間を満了する前に休職事由が消滅したと本法人が認める場合においても同様とする。ただし、心身の故障により休職した職員の復職については、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り行う。この場合において、医師について本法人が指定することがある。
- 2 前項の場合,職員は、原則として休職前の職場に復帰する。ただし、心身の状態その他を考慮し、他の職務に就かせることがある。

第6節 退職及び解雇

(退職)

- 第19条 職員は、次の各号の一に該当するときは、退職となり、職員としての身分を失う。
  - (1) 自己都合により、退職を届け出て所定の手続を完了したとき。
  - (2) 定年に達したとき。
  - (3) 役員に就任したとき。
  - (4) 別に定める休職規程に定める最大限の休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき。
  - (5) 死亡したとき又は行方不明となり、家族が同意したとき。
  - (6) 本法人から転籍出向を命ぜられ、出向したとき。

#### - 設置等の趣旨(資料) - 65-

(7) 第21条第1項に規定する定年前に国立大学法人福岡教育大学早期退職希望者の募集に関する規程第7条に規定する認定を受け、退職すべき期日に至ったとき。

(自己都合による退職手続)

- 第20条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、本法人に文書をもって届け出なければならない。
- 2 前項の規定にかかわらず、やむをえない事由により退職を予定する日の30日前までに届け出ることができない場合は、14日前までにこの届け出を行わなければならない。
- 3 前項の規定の手続では業務に著しい支障が生じると学長が認める職員の自己都合による退職の手続は、別に定める採用・退職等に関する規程による。 (定年)
- 第21条 職員の定年年齢は、満65歳とする。
- 2 定年による退職の日(以下「定年退職日」という。)は、定年に達した日以後における 最初の3月31日とする。

(解雇)

- 第22条 職員が次の各号の一に該当することとなった場合は、解雇する。
  - (1) 禁錮以上の刑に処せられた場合
  - (2) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合
  - (3) この規則第 42 条による懲戒処分を受け, 第 43 条第 6 号に該当することとなった 場合
- 2 職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することがある。
  - (1) 勤務実績が著しくよくない場合で、職員としてふさわしくないと認められる場合
  - (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えないと認められる場合
  - (3) その他職務に必要な適格性を著しく欠く場合
  - (4) 本法人の運営上やむを得ない事情により、職員の減員が必要となった場合
- 3 職員の解雇の際の手続等については、別に定める採用・退職等に関する規程による。 (解雇制限)
- 第23条 前条の規定にかかわらず、職員は、次の各号の一に該当する期間は解雇されない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過後に負傷又は疾病が治らず、労働者災害保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)に基づく傷病補償年金を受けている場合、又は療養開始後3年経過後傷病補償年金を受けることになった場合、若しくは療養開始後3年を経過後に労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、この限りではない。
  - (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間

## -設置等の趣旨(資料)-66-

(2) 産前産後の女性職員が、別に定める国立大学法人福岡教育大学職員勤務時間・休暇等規程(以下「勤務時間・休暇等規程」という。)による産前産後の特別休暇により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第24条 この規則の解雇に関する規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は労基法に定める平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて懲戒解雇を行う場合及び試用期間中の職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合は、この限りでない。

(退職又は解雇後の責務)

第25条 退職した者又は解雇された者は、本法人から借用している物品等を、速やかに 返却しなければならない。また、在職中に知り得た職務上の秘密を他に漏らしてはな らない。

(退職証明書)

- 第26条 本法人は、退職した者又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。
- 2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。
  - (1) 雇用期間
  - (2) 業務の種類
  - (3) その業務における地位
  - (4) 給与
  - (5) 退職の事由(解雇の場合は、その理由)
- 3 証明書には前項の事項のうち、退職した者又は解雇された者が請求した事項のみを記載するものとする。
- 4 本法人は、職員が第24条の規定により解雇予告された日から解雇の日までの間において、当該解雇の理由について証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第3章 給与

(給与)

第27条 職員の給与について、その決定、計算、支払方法その他必要な事項については、 別に定める給与規程又は国立大学法人福岡教育大学年俸制教員給与規程による。

第4章 退職手当

(退職手当)

第28条 職員の退職手当について、その適用範囲、決定、計算及び支払方法その他必要な事項については、別に定める国立大学法人福岡教育大学職員退職手当規程による。

第5章 服務

#### (誠実義務)

第29条 職員は、本法人の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、本法人の秩序の維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第30条 職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務中は職務に 専念しなければならない。

(勤務しないことの承認)

- 第31条 職員が次の各号の一の事由に該当する場合は、該当する時間について勤務をしないことを承認する。
  - (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「均等法」という。)第12条の規定に基づき、保健指導又は健康診査を受けることを承認された時間
  - (2) 均等法第13条の規定に基づき、通勤緩和、休憩、休業及び補食により勤務しないことを承認された時間
  - (3) 総合的な健康診査を受けることを承認された時間
- 2 前項各号の事由に該当することによる勤務しないことの承認の手続きその他必要な事項については、別に定める勤務時間・休暇等規程による。

(尊守事項)

- 第32条 職員は、次の事項を守らなければならない。
  - (1) 上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行すること。
  - (2) 上司となる者は、その指揮命令下にある職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行すること。
  - (3) 職場の内外を問わず、本法人の名誉又は信用を傷つけ、その利益を害し、職員全体の不名誉となるような行為をしないこと。
  - (4) 職務上知ることのできた秘密又は職務上知り得た個人情報を他に漏らさないこと。 その職を退いた後といえども同様とする。
  - (5) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いないこと。
  - (6) 本法人の許可なく,職務以外の目的で本法人の施設及び物品を使用しないこと。
  - (7) 本法人の敷地及び施設内(以下「本学内」という。)で、喧騒その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
  - (8) 本法人の許可なく、本学内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行わないこと。
  - (9) 本学内で,許可なく政治的活動,宗教的活動等の業務外活動を行わないこと。 (職員の倫理)

#### - 設置等の趣旨(資料) - 68-

- 第33条 職員は、常に本法人の職員であることを自覚し、その倫理を保持せねばならない。
- 2 職員が遵守すべき、職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、別に定める国立大学法人福岡教育大学役職員倫理規程による。

(ハラスメントの防止)

- 第34条 職員は、人権侵害及びハラスメントをいかなる形でも行ってはならない。また、 これらの防止に努めなければならない。
- 2 ハラスメントの防止に関する措置は、別に定める国立大学法人福岡教育大学職員のハラスメントの防止に関する規程による。

(出勤禁止及び就業禁止)

- 第35条 本法人は職員が次の各号の一に該当するときは、その出勤を禁止し、又は退勤させることがある。
  - (1) 職場の風紀秩序をみだし、又はそのおそれのあるとき。
  - (2) 火器, 凶器等の危険物を所持しているとき。
  - (3) 伝染のおそれのある病気の保菌者又は保菌のおそれのある者であるとき。
  - (4) 労働により病勢が悪化するおそれのある者であるとき。
  - (5) その他前各号に準じ就業に不都合と認められるとき。
- 2 前項第1号及び第2号の規定により出勤を禁止させられ、又は退勤させられたときは 欠勤として取り扱うものとし、給与を支払わない。

(兼職の制限)

- 第36条 職員は、学長の承認を受けた場合でなければ、本法人の職務以外の他の業務に 従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。
- 2 職員の兼職に関する事項は、別に定める国立大学法人福岡教育大学役職員兼職規程による。

第6章 勤務時間,休日及び休暇等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第37条 職員の勤務時間、休日及び休暇等についての必要な事項は、別に定める勤務時間・休暇等規程による。

(育児休業等)

第38条 職員の育児休業等の対象者,手続その他の必要事項については,別に定める国立大学法人福岡教育大学職員の育児休業等に関する規程による。

(介護休業等)

第39条 職員の介護休業等の対象者,期間,手続その他の必要事項については,別に定める国立大学法人福岡教育大学職員の介護休業等に関する規程による。

(配偶者同行休業)

第39条の2 職員の配偶者同行休業の対象者,期間,手続その他の必要事項については,別に定める国立大学法人福岡教育大学職員の配偶者同行休業に関する規程による。

第7章 職員研修

(職員研修)

- 第40条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加する ことを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。
- 2 学長は、教育職員から勤務場所を離れて行う研修の申し出を受けたときは、授業等に 支障のないものに限りこれを承認する。

第8章 賞罰

(表彰)

- 第41条 職員が、次の各号の一に該当すると認めるときは、表彰する。
  - (1) 業務遂行上、職員の模範として推奨すべき行為を行ったとき。
  - (2) 業務上特に顕著な功績があったとき。
  - (3) 災害又は事故の際、特別の功労があったとき。
  - (4) 永年勤続し、勤務成績が良好なとき。
  - (5) その他特に他の職員の模範として表彰すべき行為があったとき。
- 2 職員の表彰については、別に定める国立大学法人福岡教育大学職員表彰規程による。 (懲戒)
- 第42条 職員が、次の各号の一に該当するときは、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。
  - (1) 法令、この規則その他本法人の定める諸規則に違反したとき。
  - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき。
  - (3) 故意又は重大な過失により本法人に損害を与えたとき。
  - (4) 刑法上の犯罪に該当する行為があったとき。
  - (5) 本法人の名誉又は信用を著しく傷つけたとき。
  - (6) 素行不良で本法人の秩序又は風紀を乱したとき。
  - (7) 重大な経歴詐称をしたとき。
  - (8) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 懲戒の手続, その他必要な事項については, 別に定める国立大学法人福岡教育大学職員懲戒等規程(以下「懲戒等規程」という。)による。

(懲戒の区分)

- 第43条 懲戒の区分は、次のとおりとする。
  - (1) 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。
  - (2) 減給 始末書を提出させるほか、給与の一部を減額する。ただし、その額は、1 回の事案につき平均賃金の1日分の半額を限度とし、また、一給与支払期において 複数の事案について減額する場合の総額は、当該給与支払期における給与総額の10 分の1を限度とする。

## -設置等の趣旨(資料)-70-

- (3) 停職 始末書を提出させるほか、12月間を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 降任 始末書を提出させるほか、現在就いている役職より下位の役職へ就ける。
- (5) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合は、30日前に予告し、又は30日分の平均賃金を支払って即時に解雇する。
- (6) 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を 受けたときは、労基法第20条に規定する手当を支給しない。

(訓告等)

- 第44条 懲戒処分の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときに、訓告又は厳重注意を文書等により行うことがある。
- 2 訓告,厳重注意の手続その他必要な事項については,別に定める懲戒等規程による。 (損害賠償)
- 第45条 職員が故意又は重大な過失によって本法人に損害を与えた場合は、この規則による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第9章 安全・衛生

(安全・衛生管理)

- 第46条 職員は、安全及び衛生について、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及び その他の関係法令のほか、本法人の指示を守るとともに、本法人が行う措置に協力し なければならない。
- 2 職員の安全・衛生管理について必要な事項については、別に定める国立大学法人福岡 教育大学職員安全・衛生管理規程による。

(妊産婦である職員の就業制限等)

- 第47条 妊娠中又は出産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。) は、妊娠、出産等に有害な業務に就かせない。
- 2 妊産婦である職員が請求した場合は、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務に就かせない。

(妊産婦である職員の業務制限等)

第48条 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせる。

第10章 出張・旅費

(出張)

- 第49条 業務上必要がある場合は、職員に出張を命じることがある。
- 2 出張を命じられた職員は、出張を終えたときは、速やかにその旨を報告しなければならない。

(旅費)

#### - 設置等の趣旨(資料) - 71-

第49条の2 職員が出張を命ぜられたときの旅費については、別に定める国立大学法人 福岡教育大学職員旅費規程による。

第 11 章 福利·厚生

(宿舎利用基準)

第50条 職員の宿舎の利用については、別に定める国立大学法人福岡教育大学職員宿舎 管理規程による。

第12章 災害補償

(災害補償)

第51条 職員が、業務の事由若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、障害の状態となり、又は死亡したときは、労基法及び労災法のほか、国立大学法人福岡教育大学法定外災害補償規程の定めるところによる。

第13章 社会保険

(社会保険)

第52条 職員の社会保険については,雇用保険法(昭和49年法律第116号),厚生年金保 険法(昭和29年法律第115号)及び国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)の定 めるところによる。

第14章 その他

(勤務成績の評価)

第53条 学長は、定期的に職員の勤務成績の評価を行い、その評価の結果に応じた措置を講ずるものとする。

(知的財産等)

第54条 職員が、本法人において業務として行った発明その他に対する知的財産等の取扱いについては、別に定める国立大学法人福岡教育大学発明規程による。

(身分証明書の携帯)

第55条 職員は、身分証明書を常に携帯しなければならない。

(苦情処理)

- 第56条 この規則及びこの規則に基づき定められた諸規則の解釈並びに適用に関する疑義又は労働条件等に関する職員の苦情を迅速かつ公正に処理するため、本学に苦情処理制度を設ける。
- 2 苦情処理制度に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附則

(施行日)

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第2条第1項の規定にかかわらず、国立大学法人法(平成15年法律第102号)附則第4 条の規定により、施行日において、国立大学法人福岡教育大学の職員となった者につ いても、同条における職員とする。

附 則(平成17年4月1日)

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則(平成18年3月23日)

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第10条第2項ただし書の規定にかかわらず、生年月日が次表の左欄に掲げる年月日に該当する職員は、右欄に掲げる年齢に達した日以後における最初の3月31日を超えて更新しない。

生年月日	任期の限度となる年齢
昭和21年4月2日~昭和22年4月1日	63 歳
昭和22年4月2日~昭和24年4月1日	64 歳

附 則(平成19年3月9日)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成20年3月6日)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成22年2月17日)

この規則は、平成22年2月17日から施行する。

附 則(平成23年3月22日)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成23年11月22日)

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成25年6月27日)

- 1 この規則は、平成25年6月27日から施行し、平成25年4月1日から適用する。
- 2 改正後の第10条第1項ただし書にかかわらず、次表の左欄に掲げる期間におけるそれ ぞれ右欄に掲げる年齢以上の者については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に基づきなお効力を有するこ

#### - 設置等の趣旨(資料) - 73-

ととされる改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第9条第2項に基づく労使協定に定める基準についても適用する。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで61歳平成28年4月1日から平成31年3月31日まで62歳平成31年4月1日から平成34年3月31日まで63歳平成34年4月1日から平成37年3月31日まで64歳

附 則(平成26年3月27日)

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則(平成26年11月27日)

この規則は、平成26年12月1日から施行する。

附 則(平成27年3月26日)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成27年9月30日)

この規則は、平成27年10月1日から施行する。

附 則(平成28年2月29日)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成29年3月29日)

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則(令和元年8月30日)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則(令和2年2月27日)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則(一年一月一日規則第一号)

- 1 この規則は、令和6年4月1日から施行し、令和5年4月1日から適用する。
- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第21条第1項の適用(教授, 准教授, 講師, 助教, 助手及び用務員を除く。)については, 次表の左欄に掲げる期間の区分に応じ, 同条中「満65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

期間の区分

定年年齢

#### - 設置等の趣旨(資料) - 74-

令和 5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和 9年4月1日から令和11年3月31日まで	63 歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64 歳

3 教授, 准教授, 講師, 助教, 助手及び用務員の前項の適用については, 次表の左欄に掲げる期間の区分に応じ, 同条中「満65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

期間の区分	定年年齢
令和 5年4月1日から令和11年3月31日まで	63 歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64 歳

## 資料21 共同学校教育学専攻における管理運営体制(入学者選抜関係)



- 設置等の趣旨(資料) - 76 -

## 資料22 共同学校教育学専攻における管理運営体制(教学面)

