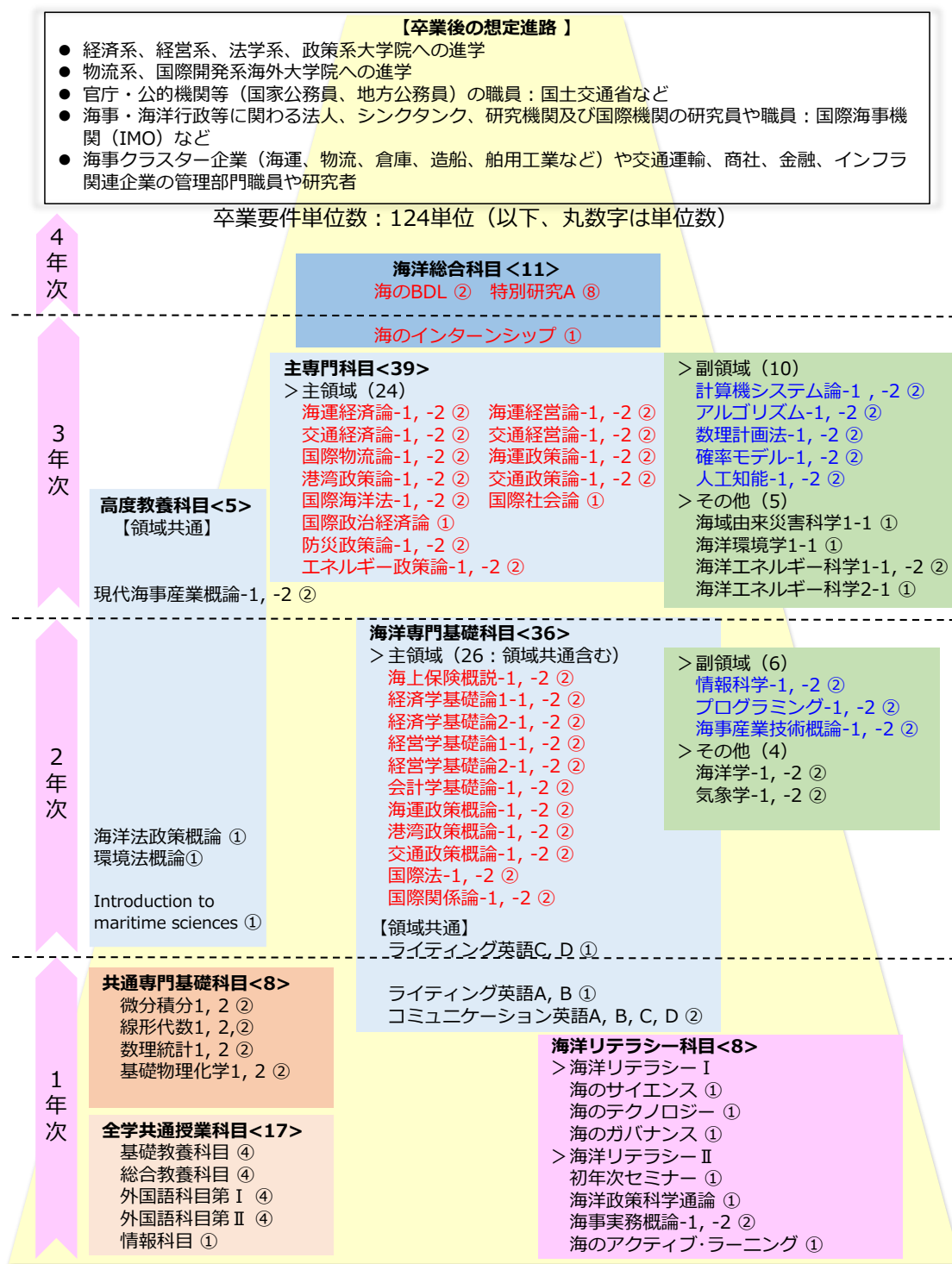


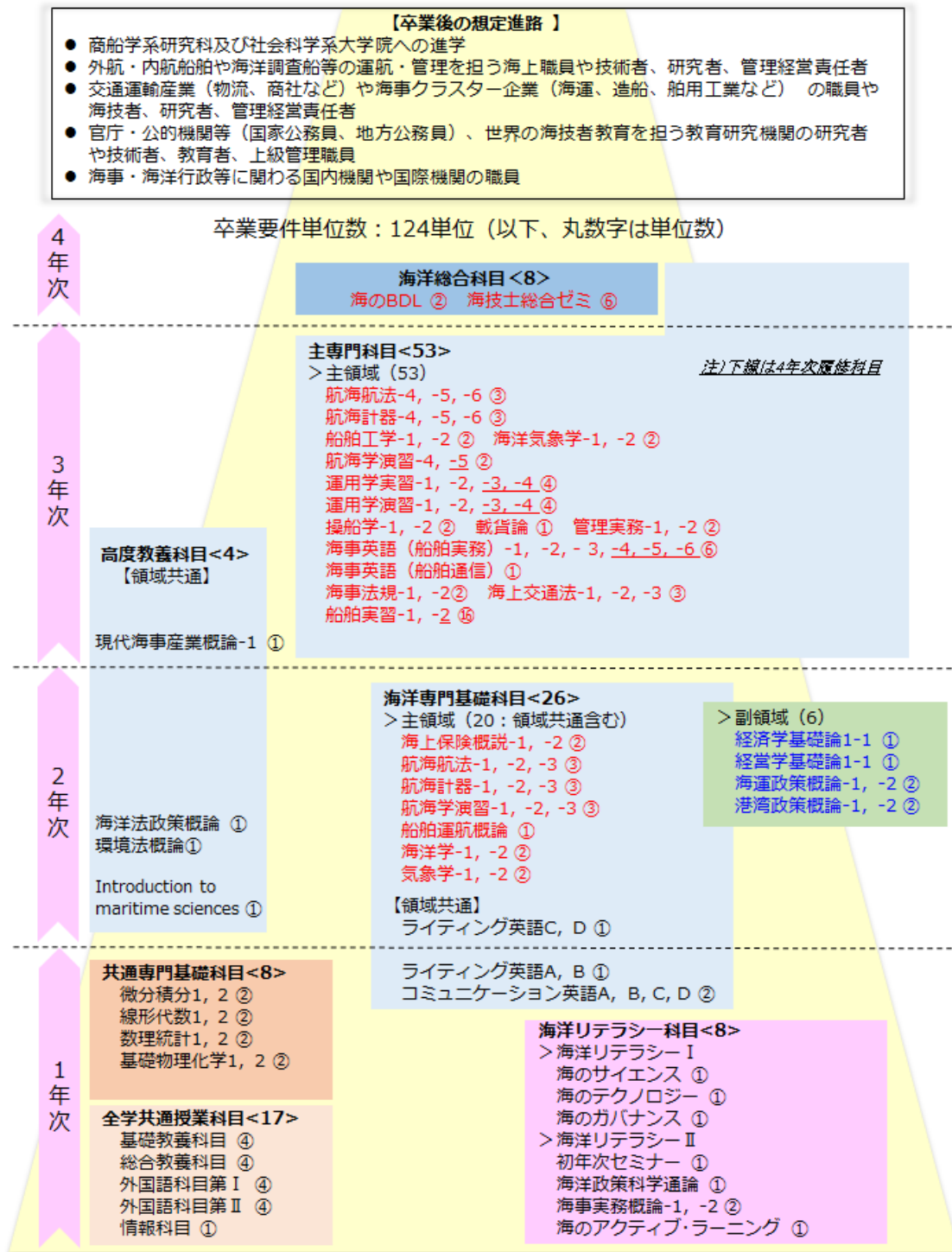
○履修モデル **主領域：海洋ガバナンス** **副領域：海洋応用科学**



図表9 (c) 海洋ガバナンスを主領域とする場合の履修モデル

図表9 履修モデル

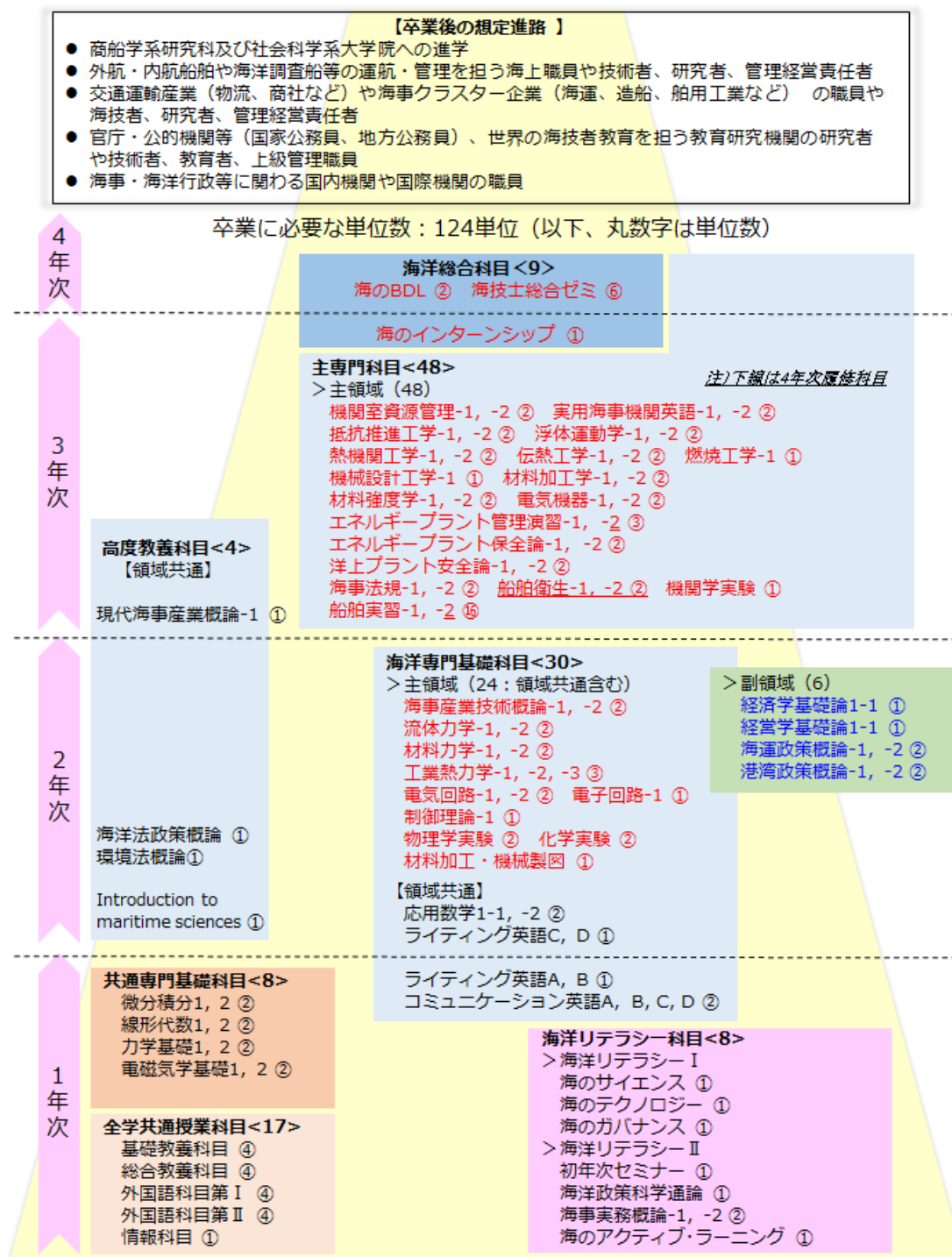
○履修モデル **主領域：海技ライセンスコース（航海）** **副領域：海洋ガバナンス**



図表9 (d) 海技ライセンスコースを主領域とする場合の履修モデル
（主領域：航海学領域 副領域：海洋ガバナンス）

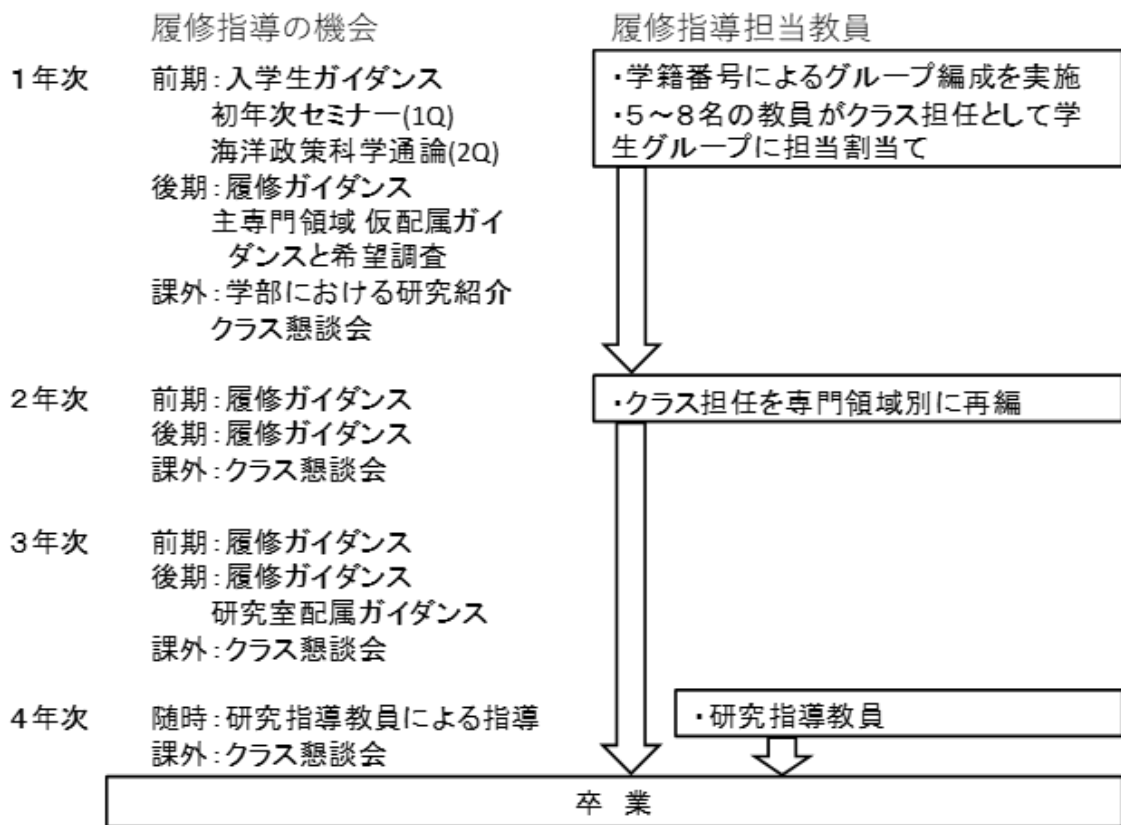
図表9 履修モデル

○履修モデル **主領域：海技ライセンスコース（機関）** **副領域：海洋ガバナンス**

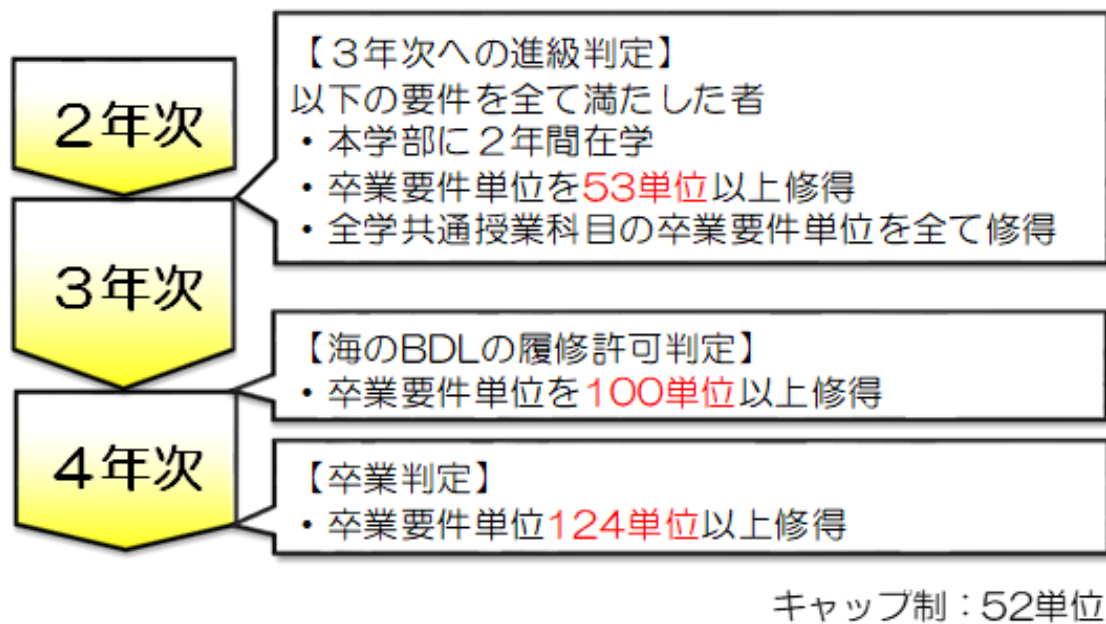


図表9 (e) 海技ライセンスコースを主領域とする場合の履修モデル
 （主領域：機関学領域 副領域：海洋ガバナンス）

図表9 履修モデル



図表 10 入学から卒業までの履修指導の概要



図表 11 3年次進級判定、「海のBDL」の履修許可判定及び卒業判定の概要

神戸大学ディプロマ・ポリシー

神戸大学は、開放的で国際性に富む固有の文化の下、「真摯・自由・協同」の精神を発揮し、個性輝く人間性豊かな指導的人材の育成を通して、学問の発展、人類の幸福、地球環境の保全及び世界の平和に貢献することを目指している。

この目標達成に向け、本学では、「教育憲章」に基づき、教育課程を通じて授与する学位に関して、学部及び大学院において国際的に卓越した教育を保証するため、以下に示した2つの方針に従って当該学位を授与する。

- 学部あるいは研究科に所定の期間在学し、卒業並びに修了に必要な単位を修得し、当該学部あるいは研究科が定める審査に合格する。
- 卒業あるいは修了までに、本学学生が、それぞれの課程を通じて身につけるべき能力を次のとおりとする。

「人間性」

豊かな教養と高い倫理性をそなえ、知性、理性及び感性が調和し、自立した社会人として行動できるようになるため、次の2つの能力を身につける。

- 様々な場面において、状況を適切に把握し主体的に判断する力
- 専門性や価値観を異にする人々と協働して課題解決にあたるチームワーク力

「創造性」

伝統的な思考や方法を批判的に継承し、自ら課題を設定して創造的に解決できるようになるため、次の2つの能力を身につける。

- 他の学問分野の基本的なものの考え方を学び、自らの専門分野との違いを理解する力
- 能動的に学び、新たな発想を生み出す力

「国際性」

多様な価値観を尊重し、多文化社会のより深い理解に努め、優れたコミュニケーション能力を発揮できるようになるため、次の2つの能力を身につける。

- 複数の言語で異なる文化の人々と意思を通じ合うことができる力
- 文化、思想、価値観の多様性を受容し、地球的課題を理解する力

「専門性」

それぞれの職業や学問分野において指導的役割を担えるように、学士課程にあっては、幅広い知識とそれを基盤とした専門的能力を、また大学院の各教育課程にあっては、深い学識と高度で卓越した専門的能力を身につける。

それぞれの課程で身につける専門的能力は各学部・研究科が定める。

神戸大学カリキュラム・ポリシー

神戸大学は、本学の「学位授与に関する方針（ディプロマ・ポリシー）」に基づき、学士課程においては「全学共通授業科目」及び各学部・学科に設置する「専門科目」を大きな柱とし、それぞれの学部・学科の教育目標にあわせたカリキュラムを次の方針に則り体系的に編成する。

1. 「人間性」「創造性」「国際性」を学生に身につけさせるため、すべての学生が履修する共通の科目として、基礎教養科目、総合教養科目、高度教養科目、外国語科目、初年次セミナー、キャリア科目、情報科目、健康・スポーツ科学及びその他必要と認める科目を開設する。各科目の主な学修目標は次のとおりとする。

- 複眼的に思考する能力を身につけることができるよう、基礎教養科目を開設する。
- 文化、思想、価値観の多様性を受容するとともに、多分野にまたがる地球的課題を理解する能力を身につけることができるよう、総合教養科目を開設する。
- 他の分野の人々と協働して課題解決にあたる能力を身につけることができるよう、高度教養科目を開設する。
- 異なる文化の人々と外国語で意思を通じ合える能力を身につけることができるよう、外国語科目を開設する。
- 自ら主体的に学修する態度とそれに必要な能力を身につけることができるよう、初年次セミナー、キャリア科目、情報科目、健康・スポーツ科学を開設する

なお、これらの科目は、講義・実技・実習等の授業形態に応じて、アクティブ・ラーニング、体験型学習などを適宜組み合わせで行う。学修成果の評価は、学修目標に即して多元的、包括的な方法で行う。

2. 深い学識を涵養し、専門的能力を育成するため、各学部・学科に専門科目を開設する。

神戸大学アドミッション・ポリシー

神戸大学は、世界に開かれた国際都市神戸に立地する大学として、国際的で先端的な研究・教育の拠点になることを目指しています。

これまで人類が築いてきた学問を継承するとともに、不断の努力を傾注して新しい知を創造し、人類社会の発展に貢献しようとする次のような学生を求めています。

● 神戸大学の求める学生像

1. 進取の気性に富み、人間と自然を愛する学生
〔求める要素：思考力・判断力・表現力、主体性・協働性、関心・意欲〕
2. 旺盛な学習意欲を持ち、新しい課題に積極的に取り組もうとする学生
〔求める要素：知識・技能、主体性・協働性、関心・意欲〕
3. 常に視野を広め、主体的に考える姿勢を持った学生
〔求める要素：主体性・協働性、関心・意欲〕
4. コミュニケーション能力を高め、異なる考え方や文化を尊重する学生
〔求める要素：知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・協働性〕

● 入学者選抜の基本方針

以上のような学生を選抜するために、神戸大学のディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーを踏まえ、「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性・協働性」「関心・意欲」を測るため、多面的・総合的な評価による選抜を実施します。

第 1 章 総則

(目的)

- 第 1 条 この就業規則(以下「規則」という。)は、国立大学法人神戸大学(以下「大学」という。)の教育研究機関としての特性及び社会的役割をふまえて、大学に勤務する職員の労働条件、服務規律その他の就業に関して必要な事項を定める。
- 2 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。)その他の関係法令の定めるところによる。

(適用範囲)

- 第 2 条 この規則は、大学に勤務する職員に適用する。ただし、準正規職員、非常勤職員、船員法(昭和 22 年法律第 100 号)に規定する船員、第 67 条の規定により再雇用する職員、クロスアポイントメント制の適用を受ける職員並びに特命職員及び特定有期雇用医療職員を除く。
- 2 前項ただし書に該当する職員の就業等に関する事項については、別に定める。

(規則の遵守)

- 第 3 条 大学及び職員は、この規則を遵守し、その誠実な履行に努めなければならない。

第 2 章 採用

(採用)

- 第 4 条 職員の採用は、試験又は選考による。
- 2 職員の採用手続等について必要な事項は、国立大学法人神戸大学職員採用、降任、解雇等に関する規程(以下「採用等規程」という。)の定めるところによる。

(提出書類)

- 第 5 条 職員に採用された者は、採用等規程に定める書類を速やかに提出しなければならない。
- 2 提出した書類の記載事項に変更があった場合は、その都度速やかに届け出なければならない。

(労働条件の明示)

- 第 6 条 大学は、職員の採用に際し、次に掲げる労働条件を明示する。
- (1) 労働契約の契約期間に関する事項
 - (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
 - (3) 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、休日休暇並びに労働者を 2 組以上に分けて働かせる場合における就業時転換に関する事項
 - (4) 給与の決定、計算及び支払いの方法、給与の締切及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
 - (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
 - (6) 退職手当に関する事項
 - (7) 期末・勤勉手当に関する事項
 - (8) 安全・衛生に関する事項
 - (9) 研修に関する事項
 - (10) 災害補償に関する事項
 - (11) 賞罰に関する事項
 - (12) 休職に関する事項
- 2 前項第 1 号から第 5 号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)については、これを記載した文書を交付するものとする。

(赴任)

第7条 職員は、採用後直ち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事由があり、大学の承認を得たときは、この限りでない。

(試用期間)

第8条 職員として採用された者については、採用の日から6月間を試用期間とする。ただし、附属小学校、中等教育学校及び特別支援学校の教諭については、その期間を1年間とする。

2 大学が必要と認めた場合は、試用期間を6月以内の期間で延長することがある。

3 試用期間中に職員として必要な適格性を欠くと認められた者は、解雇する。

4 第68条から第70条までの規定は、前項の規定に基づいて解雇する場合に、これを適用する。

5 試用期間は、勤続年数に通算する。

(試用期間を設けない特例)

第9条 大学は、特に適格性の判断を必要としないと認められる職員については、試用期間を設けない。

2 前項の規定に基づき試用期間を設けない職員の範囲については、採用等規程の定めるところによる。

第3章 服務

(一般原則)

第10条 職員は、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、大学の秩序の維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第11条 職員は、勤務中、その職務に専念しなければならない。

(職場規律)

第12条 職員は、上司の業務上の命令、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しなければならない。

(遵守事項)

第13条 職員は、次の事項を守らなければならない。

(1) 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しないこと。

(2) 職務上知り得た秘密を他に漏らさないこと。

(3) 許可なく、前号の秘密を利用して競業的行為を行わないこと。

(4) その職務や地位を私的目的のために用いないこと。

(5) 大学の敷地及び施設内(以下「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。

(6) 所定の場所以外で喫煙しないこと。

(7) 大学の設備、物品等を私的に利用しないこと。

(8) 許可なく、学内で業務外の放送、宣伝、集会並びに文書図画の配布、回覧及び掲示をしないこと。

(9) 許可なく、学内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品等の売買を行わないこと。

(10) その他前各号に準じる行為をしないこと。

(公職の候補者への立候補)

第14条 職員は、国会議員、地方公共団体の長、地方公共団体の議会の議員その他の公職(以下この条及び次条において「公職」という。)に立候補するときは、あらかじめその旨を届出なければならない。

2 前項に定めるもののほか、公職の候補者への立候補については別に定めるところによる。

(公民権行使の保障)

第14条の2 大学は、職員が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために、次の各号に掲げる事由により必要な期間を請求したときは、これを保障する。ただし、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがないときは、請求された時刻を変更することがある。

(1) 職員が公職選挙法(昭和25年法律第100号)に規定する選挙権のほか、最高裁判所の裁判官の国民審査及び普通地方公共団体の議会の議員又は長の解職の投票に係る権利等を行使するとき。

(2) 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭するとき。

(3) 公職への立候補に伴い公職選挙法に定める選挙運動の期間(立候補の届出のあった日から当該選挙の期日の前日まで)に選挙運動を行うとき。

2 前項第3号の規定により、勤務を行わない期間については、給与を支給しない。

3 前2項に定めるもののほか、公民権行使の保障については別に定めるところによる。

(入構禁止又は退去)

第15条 大学は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては、学内への入構を禁止し、又は学外への退去を命じることがある。

(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) 公衆衛生上有害と認められる場合

(4) その他前各号に準じる就業に不都合と認められる場合

2 前項の規定により入構を禁止したとき、又は所定の終業時刻の前に退去を命じたときは、そのとき以降は欠勤とし、給与を減額する。

(自宅待機)

第16条 大学は、職員を就業させることが不相当と認める場合においては、自宅待機を命じることがある。この場合、給与の減額は行わない。

(職員の倫理)

第17条 職員の倫理について、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は、国立大学法人神戸大学職員倫理規程の定めるところによる。

(ハラスメントの禁止)

第18条 職員は、相手の意に反する言動等を行うことにより、相手が職務及び学業を行う上で利益又は不利益を与え、就労、就学、教育及び研究のための環境を悪化させてはならない。

2 ハラスメントの防止及び禁止に関する事項は、国立大学法人神戸大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の定めるところによる。

(兼業の制限)

第19条 職員は、大学の許可を受けなければ、兼業を行ってはならない。

2 職員の兼業について必要な事項は、国立大学法人神戸大学職員兼業規程の定めるところによる。

(損害賠償)

第20条 大学は、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においては、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

(知的財産の取扱い)

第21条 知的財産について必要な事項は、国立大学法人神戸大学知的財産取扱規程の定めるところによる。

第4章 労働時間、休日、休暇等

(所定労働時間)

第22条 1日の所定労働時間は8時間とし、休憩時間は45分間とする。

(始業及び終業の時刻等)

第23条 始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

(1) 始業時刻 午前8時30分

(2) 終業時刻 午後5時15分

(3) 休憩時間 午後0時15分から午後1時まで

- 2 業務上の必要がある場合及び育児又は介護を行う職員から申請があった場合には、前項の規定にかかわらず、1日の労働時間が8時間を超えない範囲内で始業時刻、終業時刻及び休憩時間を変更することができる。
- 3 休憩時間は、これを一斉に付与する。ただし、業務の性質上、一斉付与が適当でない部署においては、労使協定の定めにより交替で休憩時間を付与する。

(交替制)

第24条 大学は、業務上の必要がある場合には、交替制の勤務をとることがある。この場合の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は国立大学法人神戸大学職員の労働時間、休日、休暇等に関する規程(以下「労働時間等規程」という。)の定めるところによる。

(休日)

第25条 休日は次のとおりとする。ただし、第28条第2項の規定による育児短時間勤務をする職員については、必要に応じ、当該育児短時間勤務の内容に従い、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、休日を設けることができる。

- (1) 日曜日
- (2) 土曜日
- (3) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に定める休日
- (4) 12月29日から翌年1月3日までの日(前3号に定める休日を除く。)
- (5) その他大学が指定する日

- 2 業務の都合により大学が必要と認めた場合は、あらかじめ前項の休日を他の日に振り替えることがある。
- 3 労基法第35条の規定による休日(以下「法定休日」という。)は、第1項第1号の休日とする。ただし、前条並びに労働時間等規程第4条、第5条及び第6条の規定の適用を受ける職員の法定休日は、別に定める。

(休暇の種類)

第26条 休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(労働時間、休日、休暇等)

第27条 前5条に定めるもののほか、労働時間、休日、休暇等について必要な事項は労働時間等規程の定めるところによる。

(育児休業等)

第28条 満3歳に満たない子の養育を必要とする職員は、その申し出により、育児休業を取得することができる。

- 2 満9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の養育を必要とする職員は、その申し出により、その職を占めたまま職員が希望する日及び時間帯において勤務すること(以下「育児短時間勤務」という。)ができる。
- 3 前項のほか、満9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の養育を必要とする職員は、その申し出により、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと(以下「育児時間」という。)ができる。
- 4 育児休業及び育児短時間勤務並びに育児時間の対象者、期間及び取得手続等については、国立大学法人神戸大学職員の育児休業等に関する規程の定めるところによる。

(介護休業等)

第29条 家族に介護を必要とする者がいる職員は、その申し出により、介護休業、介護部分休業又は介護時間(以下「介護休業等」という。)を取得することができる。

- 2 介護休業等の対象者、期間及び取得手続等については、国立大学法人神戸大学職員の介護休業等に関する規程の定めるところによる。

(自己啓発等休業)

第29条の2 職員としての在職期間が2年以上である職員が自己啓発及び国際協力の機会を得ることを目的として、自発的に大学等における修学又は国際貢献活動のための休業(以下「自己啓発等休業」という。)を申請した場合において、業務の遂行に支障がないと認めるときは、自己啓発等休業を取得することができる。

- 2 自己啓発等休業の対象者，期間及び取得手続等については，国立大学法人神戸大学職員の自己啓発等休業に関する規程の定めるところによる。

(配偶者同行休業)

第 29 条の 3 職員が外国での勤務等の事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と，当該住所又は居所において生活を共にするための休業（以下「配偶者同行休業」という。）を申請した場合において，業務の遂行に支障がないと認めるときは，配偶者同行休業を取得することができる。

- 2 配偶者同行休業の対象者，期間及び取得手続等については，国立大学法人神戸大学職員の配偶者同行休業に関する規程の定めるところによる。

第 5 章 給与

(給与)

第 30 条 職員の給与について必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員給与規程，国立大学法人神戸大学年俸制適用職員給与規程，国立大学法人神戸大学年俸制適用教員(退職手当支給型)給与規程及び国立大学法人神戸大学政策研究職員年俸制給与規程の定めるところによる。

- 2 大学教員(教授，准教授，専任講師，助教，助手，特任教授，特任准教授，特任講師及び特任助教をいう。以下同じ。)については，国立大学法人神戸大学年俸制適用教員(退職手当支給型)給与規程を適用する。ただし，法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律(平成 15 年法律第 40 号)により派遣される者については適用しない。

第 6 章 昇任，降任及び評価

第 1 節 昇任及び降任

(昇任)

第 31 条 職員の昇任は，選考による。

- 2 昇任について必要な事項は，採用等規程の定めるところによる。

(降任)

第 32 条 大学は，職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては，降任させることがある。

- (1) 勤務成績が不良なとき
- (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) 職員として必要な適格性を欠くとき
- (4) 職員が降任を申し出たとき

- 2 大学教員を降任させる場合は，学域会議又は教員人事委員会の議を経て当該教員に通知する。
- 3 前項の通知を受けた教員は，降任がその意に反する場合は，教育研究評議会(以下「評議会」という。)に審査を求めることができる。
- 4 大学教員以外の職員は，降任の決定がその意に反する場合は，学長に不服申し立てを行うことができる。
- 5 降任についてその他の必要な事項は，採用等規程の定めるところによる。

第 2 節 評価

(勤務評定)

第 33 条 大学は，職員の勤務成績について，評定を実施する。

- 2 大学教員の勤務評定について必要な事項は，国立大学法人神戸大学教員活動評価実施規程及び国立大学法人神戸大学年俸制適用教員活動評価実施規程の定めるところによる。
- 3 事務系職員(事務職員及び技術職員(施設系技術職員に限る。)をいう。)の勤務評定について必要な事項は，国立大学法人神戸大学事務系職員人事評価実施規程の定めるところによる。

第 7 章 人事

第 1 節 異動

(配置換・出向)

第34条 大学は、業務上の都合により配置換又は出向(以下この条において「異動」という。)を命じることがある。

- 2 異動を命じられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。
- 3 大学教員を異動させる場合は、学域会議又は教員人事委員会の議を経て当該教員に通知する。
- 4 前項の通知を受けた教員は、異動がその意に反する場合は、評議会に審査を求めることができる。
- 5 異動を命じられた職員は、保管中の備品、書類その他すべての物品を返還するとともに、後任者に対する業務の引継ぎを完了し、所属長にその旨を報告しなければならない。
- 6 異動を命じられた場合は、第7条の規定を準用する。
- 7 出向中は休職とする。
- 8 出向についてその他の必要な事項は、国立大学法人神戸大学職員出向規程の定めるところによる。

(転籍)

第35条 大学は、業務上の都合により、職員の同意を得た上で、転籍を命じることがある。

(兼務)

第36条 大学は、業務上の都合により、兼務を命じることがある。

- 2 兼務について必要な事項は、採用等規程の定めるところによる。

第2節 出張

(出張)

第37条 大学は、業務上必要があると認められる場合には、出張を命じる。

- 2 職員は、出張を終えたときは、速やかに上司に報告しなければならない。

第3節 研修

(研修)

第38条 大学は、業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため、職員に研修を命じることができる。

- 2 研修について必要な事項は、国立大学法人神戸大学職員研修規程の定めるところによる。

第4節 休職及び復職

(休職)

第39条 大学は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、休職にする。

- (1) 私傷病により、病気休暇の期間が引き続き90日を超え、なお療養を要する場合
 - (2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障を来す場合
 - (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場合
 - (4) 第34条第7項の場合
 - (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場合
- 2 試用期間中の職員には、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第40条 前条第1項第1号及び第3号の事由による休職の期間は、大学が必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において定める。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年を超えない範囲でこれを延長することができる。

- 2 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、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。

(復職)

第41条 大学は、休職の期間が満了した場合又は休職期間が満了するまでに休職事由が消滅した場合においては、復職を命じる。ただし、第39条第1項第1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、医師及び大学が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。

2 前項の復職においては、原則として原職に復帰させる。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。

(休職に関し必要な事項)

第42条 前3条に定めるもののほか、休職についてその他の必要な事項は、国立大学法人神戸大学職員休職規程の定めるところによる。

第8章 安全、衛生及び災害補償

第1節 安全及び衛生

(安全及び衛生の確保に関する措置)

第43条 大学は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)その他の関係法令に基づき、職員の健康増進と危険防止のために必要な安全及び衛生の確保に関する措置を講じるものとする。

2 職員は、大学の講じる前項の措置に協力しなければならない。

(安全及び衛生教育)

第44条 職員は、大学が行う安全及び衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第45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場合においては、緊急の措置をとるとともに直ちに上司に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にとど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 職員は、次の事項を守らなくてはならない。

(1) 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。

(2) 許可なく、安全衛生装置、消火設備、衛生設備その他危険防止のための設備を移動させたり、関連施設に立ち入らないこと。

(3) 安全及び衛生について、上司の命令、指示を守り、これを実行すること。

(健康診断)

第47条 大学は、毎年定期的に、職員の健康診断を行わなければならない。

2 前項に定める場合のほか、必要に応じて、全部又は一部の職員に対し、臨時に健康診断を行うことがある。

3 職員は、前2項の健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

4 大学は、健康診断の結果に基づいて必要と認める場合においては、職員に就業の禁止、労働時間の制限等、当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

5 職員は、正当な理由がなく前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第48条 大学は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては、その就業を禁止する。

(1) 病毒伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかった者

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれがあるものにかかった者

(3) 前各号に準じる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者

2 大学は、前項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見を聴かなければならない。

(安全及び衛生に関し必要な事項)

第49条 この節に定めるもののほか、職員の安全衛生管理についてその他の必要な事項は、国立大学法人神戸大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

第2節 災害補償

(業務上の災害)

第 50 条 職員の業務上の災害については、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「労災保険法」という。)の定めるところにより、同法の各補償給付を受けるものとする。

2 前項に定めるもののほか、大学が行う補償については別に定めるところによる。

(通勤途上の災害)

第 51 条 職員の通勤途上における災害については、労災保険法に定めるところにより、同法の各給付を受けるものとする。

2 前項に定めるもののほか、大学が行う給付については別に定めるところによる。

第 9 章 女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第 52 条 大学は、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。)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、又は所定労働時間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 53 条 大学は、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。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

第 54 条 大学は、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なければならない。

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ことができる。

3 妊娠中の職員が請求した場合において、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、所定の労働時間の初め又は終わりにおいて、1 日を通じて 1 時間を超えない範囲で勤務しないことを承認しなければならない。

(生理日の就業が著しく困難な職員に対する措置)

第 55 条 大学は、生理日の就業が著しく困難な職員が請求した場合においては、その者を生理日に勤務させないものとする。

第 10 章 福利厚生

(宿舍の利用)

第 56 条 職員の宿舍の利用については、国立大学法人神戸大学宿舍管理規程(平成 16 年 4 月 1 日制定)の定めるところによる。

第 11 章 賞罰

(表彰)

第 57 条 大学は、職員が大学の業務に関し、特に功労があつて他の模範とするに足りると認めるときは、表彰する。

2 表彰に関し必要な事項は、国立大学法人神戸大学職員表彰規程の定めるところによる。

(懲戒)

第 58 条 大学は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては、懲戒処分を行う。

- (1) 業務上の命令、指示に従わない場合
- (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場合
- (3) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為及び飲酒運転等の道路交通法に違反する行為があった場合
- (4) 許可なく兼業を行った場合
- (5) 大学の名誉又は信用を傷つけた場合
- (6) 素行不良で学内の秩序又は風紀を乱した場合

- (7) 経歴を詐称した場合
 - (8) 故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合
 - (9) ハラスメントと認められる行為があった場合
 - (10) その他この規則に違反した場合、又は前各号に準じる不都合な行為があった場合
- 2 大学教員の懲戒処分については、評議会の審査を経て行うものとする。ただし、学域長、基盤域長又は部局長（以下「部局長等」という。）を兼務する者が、部局長等の職務に関連して懲戒処分を受ける場合には、この限りでない。
- 3 大学教員以外の職員の懲戒処分については、国立大学法人神戸大学職員懲戒規程（以下「懲戒規程」という。）第8条に規定する神戸大学職員懲戒委員会の審査を経て行うものとする。

（懲戒処分の種類等）

第59条 職員の懲戒処分は、その程度に応じ、以下の区分に従って行う。

- (1) 譴責 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、給与を減額する。ただし、減給は、1回の額が平均給与の1日分の半額を超え、総額が1給与支払期における給与の総額の10分の1を超えないものとする。
 - (3) 停職 6月以内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) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告する。勧告した日の翌日から1週間以内に退職願を提出しない場合は、懲戒解雇する。
 - (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合、第73条に規定する退職手当は支給しない。
- 2 懲戒処分を行う場合においては、処分を行うまでの間、職員の出勤を停止し、自宅待機を命じることがある。この場合、給与の減額は行わない。
- 3 第69条の規定は、第1項第4号及び第5号に基づき懲戒解雇を行う場合において、これを準用する。

（処分理由の告知）

第60条 懲戒処分を行う場合においては、事前に職員に処分理由を記載した文書を交付する。

（弁明の請求）

第61条 職員は、前条に規定する文書の交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に弁明の請求を行うことができる。

（懲戒に関し必要な事項）

第62条 前4条に定めるもののほか、懲戒の手續等について必要な事項は、懲戒規程の定めるところによる。

（訓告等）

第63条 大学は、第59条に規定する懲戒処分を行わない場合においても、服務を厳正にし、規律を保持するために必要と認められる場合においては、職員に対し、訓告又は厳重注意を行うことがある。

（損害賠償と懲戒処分等）

第64条 職員は、第59条又は前条の規定に基づき懲戒処分等を受けた場合においても、第20条の規定に基づく損害賠償を免れないものとする。

第12章 退職、解雇及び退職手当

第1節 退職及び解雇

（退職）

第65条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合においては、退職とする。

- (1) 定年に達したとき
- (2) 退職を願い出て、大学から承認されたとき又は退職願を提出して14日を経過したとき
- (3) 大学が退職を勧奨し、承諾したとき。
- (4) 大学教員が、国立大学法人神戸大学教員の早期退職に関する規程の定めるところにより、退職を願い出て、大学から承認されたとき。

(5) 職員が、国立大学法人神戸大学職員の早期退職募集に関する規程の定めるところにより、大学の認定を受け、退職すべき期日に至ったとき。

(6) 労働契約の契約期間が満了したとき

(7) 第39条第1項第1号の規定による休職が3年を経過し、なお、休職事由が消滅しないとき

(8) 第39条第1項第2号の規定による休職が2年を経過し、なお、休職事由が消滅しないとき

(9) 国務大臣、国会議員、地方公共団体の長、地方公共団体の議会の議員、その他の公職に就任するとき

(10) 死亡したとき

2 前項第2号から第5号までの規定により退職する場合において、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66条 職員の定年は、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 大学教員 満65歳

(2) 前号以外の職員 満60歳

2 定年による退職日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

(再雇用)

第67条 大学は、前条の規定により定年退職となる者が希望し、解雇の事由に該当しない者であって、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第9条第2項に基づく労使協定の定めるところによる基準(以下「基準」という。)のいずれにも該当する者については、65歳まで再雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで再雇用する。

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる期間に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

経過期間	年齢
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日から令和4年3月31日まで	63歳
令和4年4月1日から令和7年3月31日まで	64歳

(解雇)

第68条 大学は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

(1) 勤務成績が著しく不良なとき

(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) 職員として必要な適格性を欠くとき

(4) 組織の再編、統合又は縮小等の事由により、職員の雇用を継続することが困難となったとき

(5) その他前各号に準じる重大な事由があるとき

2 大学教員を解雇する場合は、学域会議又は教員人事委員会の議を経て当該教員に通知する。

3 前項の通知を受けた教員は、解雇がその意に反する場合は、評議会に審査を求めることができる。

4 大学教員以外の職員は、解雇の決定がその意に反する場合は、学長に不服申し立てを行うことができる。

5 解雇についてその他の必要な事項は、採用等規程の定めるところによる。

(解雇の制限)

第69条 大学は、前条第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間においては解雇を行わない。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癒せず、労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、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後30日間

(2) 産前産後の職員が、労働時間等規程第 24 条第 8 号及び第 9 号の規定により休業する期間及びその後 30 日間
(解雇予告)

第 70 条 大学は、第 68 条の規定により職員を解雇する場合においては、少なくとも 30 日前に本人に予告しなければならない。30 日前に予告しない場合においては 30 日分の、労基法第 12 条に規定する平均賃金(以下「平均賃金」という。)を支払わなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は職員の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、1 日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 第 1 項の規定は、試用期間中の職員を 14 日以内に解雇する場合においては、適用しない。

(退職時及び退職後の責務)

第 71 条 退職した者又は解雇された者は、後任者に対し速やかに業務の引継を行い、その旨を所属長に報告しなければならない。

2 退職した者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。

3 退職した者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。

(退職証明書)

第 72 条 大学は、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ときは、遅滞なくこれを交付する。

2 大学は、職員が第 70 条第 1 項の解雇の予告がされた日から退職の日までにおいて、当該解雇の理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。ただし、職員が解雇の予告がされた日以後に当該解雇以外の事由により退職した場合においては、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

第 2 節 退職手当

(退職手当)

第 73 条 職員の退職手当について必要な事項は、国立大学法人神戸大学職員退職手当規程の定めるところによる。

附 則

1 この規則は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。

2 第 33 条第 2 項及び第 3 項に規定する者以外の職員の勤務評定については、なお従前の例による。

3 洗濯員及び給食員の定年は、第 66 条第 1 項第 2 号の規定にかかわらず、満 63 歳とする。

4 この規則施行の際現に休職中である者は、この規則の規定により休職しているものとみなす。ただし、国家公務員法第 79 条第 2 号の規定により休職中である者の休職期間については、第 40 条第 2 項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則(平成 16 年 11 月 18 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 1 月 24 日)

この規則は、平成 18 年 1 月 24 日から施行する。

附 則(平成 18 年 3 月 28 日)

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 20 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 18 日)

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 31 日)

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 22 年 3 月 23 日)

- 1 この規則は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 第 66 条第 1 項第 1 号の規定にかかわらず、生年月日が次の表の左欄に掲げる期間に含まれる大学教員の定年は、同表の右欄に掲げるとおりとする。

生年月日が含まれる期間	定年
昭和 22 年 4 月 2 日から昭和 24 年 4 月 1 日までの期間	満 64 歳

- 3 生年月日が前項の表の左欄に掲げる期間より前である大学教員の定年は、なお従前の例による。

附 則(平成 25 年 3 月 27 日)

この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 25 年 11 月 26 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 3 月 26 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 28 日)

この規則は平成 27 年 1 月 1 日から施行する。

附 則(平成 27 年 3 月 23 日)

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 3 月 22 日)

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 9 月 21 日)

この規則は、平成 28 年 10 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 3 月 21 日)

- 1 この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の第 29 条第 1 項の規定は、平成 29 年 1 月 1 日から適用する。

附 則(平成 29 年 9 月 26 日)

この規則は、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 9 月 29 日)

この規則は、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。

附 則(平成 31 年 3 月 29 日)

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(令和元年 11 月 26 日)

この規則は、令和 2 年 1 月 1 日から施行する。

附 則(令和 2 年 3 月 24 日)

- 1 この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規則施行の際現に在職する大学教員(学長が定める者を除く。)及び令和 2 年 3 月 31 日までに公募等により国立大学法人神戸大学職員給与規程の適用が承認された者については、改正後の第 30 条第 2 項の規定にかかわらず、なお従前の例による。