

学校法人駿河台大学定年規程

(目的)

第1条 この規程は、学校法人駿河台大学の教職員の定年に関する事項を定めることを目的とする。

(定年年齢)

第2条 教職員の定年年齢は、別に定めのあるもののほか、次のとおりとする。

(1) 教育職員

ア 大学 満65歳

イ 幼稚園 満60歳

(2) 事務職員及びその他の職員 満60歳

(定年退職の日)

第3条 教職員の定年退職の日は、定年に達した日の属する年度末日とする。

(定年の延長)

第4条 理事長において特に必要と認められた者については、理事会の承認を得て、定年を延長することができる。

(定年退職者の再雇用)

第5条 定年に達した駿河台大学の教育職員の再雇用については、別に定める「教育職員定年退職者の再雇用に関する規程」による。

2 定年に達した駿河台大学第一幼稚園の教育職員の再雇用については、別に定める「定年退職者の再雇用に関する規程」による。

3 定年に達した事務職員及びその他の職員の再雇用については、別に定める「定年退職者の再雇用に関する規程」による。

(退職慰労金)

第6条 削除

(適用除外)

第7条 この規程は、非常勤職員及び雇用期間の定めのある者には適用しない。

附 則

この規程は、平成2年9月1日から実施する。

平成4年4月1日一部改正。

平成12年10月12日一部改正。

平成16年4月1日一部改正。

平成19年4月1日一部改正。

平成20年1月1日一部改正。

平成25年4月1日一部改正。

平成27年4月1日一部改正。

2 第2条の規定にかかわらず、平成27年3月31日現在に在職する駿河台大学の教育職員については、定年年齢変更の移行措置として、平成27年度の定年年齢を満70歳（平成28年3月31日までに満70歳に到達した者）、平成28年度の定年年齢を満69歳（平成29年3月31日までに満69歳に到達した者）、平成29年度の定年年齢を満68歳（平成30年3月31日までに満68歳に到達した者）、平成30年度の定年年齢を満67歳（平成31年3月31日までに満67歳に到達した者）及び平成31年度の定年年齢を満66歳（平成32年3月31日までに満66歳に到達した者）とする。

平成30年4月12日一部改正。ただし、改正後の第6条の規定は、平成30年4月1日から適用する。

学校法人駿河台大学教育職員定年退職者の再雇用に関する規程

(目的)

第1条 本規程は、学校法人駿河台大学定年規程第2条第1号アの規定により退職する教育職員を、再雇用して引き続き勤務させる場合は、この規程による。

(定義)

第2条 この規程において「再雇用」とは、本法人を65歳に達した日の属する年度末をもって定年退職した教育職員を、その退職翌日の4月1日から改めて新規に任用することをいう。

2 第1項の規定にかかわらず、平成27年3月31日現在に在職し、平成28年度から平成32年度末で定年になる教育職員の再雇用にあつては、その退職翌日の4月1日から改めて新規に任用するものとする。

(再雇用の期間)

第3条 再雇用の期間は4月1日から翌年3月31日までの1年間とし、更新することができるものとする。ただし、70歳に達する日の属する年度末を超えて更新することはできない。

(再雇用の条件)

第4条 再雇用の対象者は、次の各号に定める要件をすべて満たすものとする。

- (1) 定年退職後引き続き本法人で専任教育職員として勤務することを希望する満70歳以下の者とする。
- (2) 前項にかかわらず、本学教育職員として、適性を著しく欠くと判断した以下の場合、雇用を継続しない。

ア 本学の名誉を傷つける、反社会的行為があつたと法人が判断した場合

イ 医師の判断に基づき、健康障害のため教育職員として業務の遂行が困難であると法人が判断した場合

ウ 休講の頻度が高いなど、教育職員としての責務を著しく怠っていると法人が判断した場合

エ 教育方法、研究業績など大学教員としての資質に問題があると法人が判断した場合

(再雇用の手続き)

第5条 定年退職後再雇用を希望する者は、原則として定年退職年度の前年度末日までに学長に申し出、本人の意思及び健康状態を具体的に記載した「再雇用希望願書」を総務課に提出するものとする。

2 再雇用教育職員は当該学部長の意見を考慮し、学長が推薦する。理事長は理事会の議を経て任命する。

3 理事長は、再雇用教育職員の任用を決定した場合は、速やかに本人に通知をする。

4 再雇用教育職員として任用を決定した者に対して、再雇用後の職務の内容等について指示する。

5 再雇用教育職員として任用する職名は駿河台大学任期付教員の任期等に関する規程の第2条第1号及び第2号を準用する。

(再雇用後の身分)

第6条 再雇用された再雇用教育職員の身分は、「契約教育職員」とする。

(給与)

第7条 再雇用教育職員に対する給与は、本法人が命じる職務内容等により決定する年俸とし、この年俸の12分の1を月額給与として毎月支給する。ただし、通勤手当については、本法人の通勤手当支給規程に基づき、別途支給する。

2 再雇用期間については、昇給は原則として行わない。ただし、物価事情等に著しい変動がある場合は、この限りではない。

3 期末手当は支給しない。

4 年俸基準については、別に定める。

(勤務)

第8条 再雇用教育職員の勤務については、雇用契約に定めるものの他、原則として学内諸規程の関連条文を準用する。ただし、入試業務（出題・採点・監督等）及び委員会業務については免除する。

(退職慰労金)

第9条 再雇用教育職員の雇用期間に対しての退職慰労金については、支給しない。

(規程の改廃)

第10条 この規程の改廃は理事会の議を経て行う。

附則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

平成28年4月1日一部改正。

平成30年1月11日一部改正。

2 スポーツ文化学部設置認可申請に当たり、第3条の規定については、理事会が特に必要と認めた場合には70歳を超えて更新することができる。

平成30年4月1日一部改正。

平成31年1月10日一部改正。

2 スポーツ科学部設置認可申請に当たり、第3条の規定については、理事会が特に必要と認めた場合には70歳を超えて更新することができる。

駿河台大学教員任用規程

(総則)

第1条 本学の教員の選考については、大学設置基準、大学院設置基準に定めるところに従い、この規程によるものとする。

(教授の資格)

第2条 教授となることができる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するに相応しい教育研究上の能力を有すると認められる者とする。

- (1) 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績を有する者
 - (2) 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
 - (3) 学位規則（昭和28年文部省第9号）第5条の2に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者
 - (4) 大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者
 - (5) 芸術、体育等については、特殊の技能に秀で教育の経歴のある者
 - (6) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者
- 2 特任教授の資格は、前項各号を準用する。
- 3 第1項第6号に該当する特任教授を特任教授(実務家)と規定し、資格については別に定める。

(准教授の資格)

第3条 准教授となることができる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するに相応しい教育研究上の能力を有すると認められる者とする。

- (1) 前条各号のいずれかに該当する者
 - (2) 大学において助教又はこれに準ずる職員としての経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者
 - (3) 修士の学位又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者
 - (4) 修士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者。
 - (5) 研究所、試験所、調査所等に5年以上在職し、研究上の業績を有する者
 - (6) 専門分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者
- 2 特任准教授の資格は、前項各号を準用する。
- 3 第1項第6号に該当する特任准教授を特任准教授(実務家)と規定し、資格については別に定める。

(講師の資格)

第4条 講師となることができる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 前条各号のいずれかに該当する者
- (2) その他特殊な専攻分野について大学における教育を担当するに相応しい教育上の能力を有すると認められる者

(助教の資格)

第5条 助教となることができる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育研究上の能力を有すると認められる者とする。

- (1) 前条各号のいずれかに該当する者
- (2) 修士の学位（医学を履修する課程、歯学を履修する課程、薬学を履修する課程のうち臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの又は獣医学を履修する課程を修了した者については、学士の学位）又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者
- (3) 専攻分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者

(助手の資格)

第6条 助手となることができる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 学士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者
- (2) 前号の者に準ずる能力があると認められる者

(任用)

第7条 教授、准教授、講師、助教及び助手の任用に当たっては、教授会（その他の教育研究組織にあつては当該組織に規定された委員会等）の議に基づき学長が候補者を理事長に推薦し、理事会の議を経て、理事長がこれを任命する。

- 2 特任教授及び特任准教授の任用に当たっては、前項を準用する。但し、特任教授(実務家)及び特任准教授(実務家)の任用については、別に定める。
- 3 非常勤教員の採用については、前項に準ずる。

(昇任)

第8条 准教授を教授に、講師を准教授に、助教を講師に、助手を助教に昇任させる場合は、前条に準ずる。

附則

この規程は、昭和62年4月1日から施行する。

平成2年4月1日一部改正。

この改正規程は、平成2年12月20日から施行し、平成2年9月1日から適用する。

平成7年4月1日一部改正。

平成16年4月1日一部改正。

平成19年4月1日一部改正。

平成21年4月1日一部改正。

平成25年4月1日一部改正。

平成28年7月7日一部改正。

平成29年1月12日一部改正。

駿河台大学有期雇用教職員就業規則（無期労働契約転換後の規定を含む）

第1章 総則

（総則）

第1条 この規則は、駿河台大学（以下「本学」という。）が1年を超える期間を定めて雇用する教職員（以下「有期雇用教職員」という。）に適用する。

2 この規則において有期雇用教職員とは、本学に勤務する教育職員、事務職員及びその他の職員をいう。

3 この規則並びにこの規則に基づいて定める諸規程のほかは、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

第2章 人事

（人事の決定）

第2条 有期雇用教職員の採用、異動、休職、復職、解雇、懲戒等の人事については、この規則の定めるところにより理事長がこれを行う。

（採用）

第3条 新たに有期雇用教職員を採用するときは、所定の手続きにより選考し、採用を決定する。

2 新たに採用する有期雇用教職員については、3か月間の試用期間を設ける。ただし、特にこの必要がないと認められた者は、この限りでない。

3 試用期間を経過して適格と認められたときは本採用とする。

（提出書類）

第4条 有期雇用教職員として採用される者は、次の書類を提出しなければならない。ただし、その必要を認めない場合は、その一部を省略することがある。

- (1) 履歴書（職務経歴書）
- (2) 業績一覧
- (3) 健康診断書
- (4) 卒業証明書
- (5) 成績証明書
- (6) 免許状（写）又は資格証明書
- (7) 誓約書
- (8) 扶養家族に関する事項
- (9) その他必要とする書類

2 学歴又は職務上の重要な経歴を偽って採用された者は、その事実が判明したとき、直ちに採用を取消す。

（身上の届出）

第5条 有期雇用教職員は、次に掲げる事項について異動のある場合は、遅滞なく届出なければならない。

- (1) 現住所
- (2) 氏名
- (3) 扶養家族に関する事項
- (4) 通勤方法、通勤経路及び通勤に要する費用
- (5) その他特に指定する事項

（有期雇用教職員の個人情報）

第6条 本学は、有期雇用教職員の採用時及び雇用期間中に、次の利用目的に必要な個人情報を取得し、利用目的の範囲内で利用する。

- (1) 採用の判断
- (2) 人事異動
- (3) 賃金、旅費等の決定及び支給
- (4) 福利厚生
- (5) 研修
- (6) 安全衛生
- (7) 賞罰
- (8) 教職員名簿作成
- (9) その他有期雇用教職員に関わる人事業務の遂行に必要な事項

（労働条件の明示）

第7条 本学は、労働契約の締結に際し、書面の交付により、契約の期間、賃金に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務、始業及び終業時刻、休憩時間、休日、休暇、退職（解雇の事由を含む。）に関する事項等、勤務に関わる諸労働条件を明示する。

2 本学は、労働契約の内容を変更する場合には、対象となる有期雇用教職員に変更後の労働条件を提示して、当該有期雇用教職員がその理解を深めるように努めるものとする。

（契約期間）

第8条 契約の期間は、5年以内とし、各人ごとに雇用契約書にて定める。

(契約更新)

第9条 契約期間が1年を超えて3年以内の場合は、通算して5年まで契約更新を行うことがある。

2 契約期間が3年を超えて5年以内の場合は、原則として契約更新を行わない。

3 特任教員(本学再雇用者を除く)は、第1項の規定にかかわらず1回に限り契約更新を行うことがある。

(更新上限)

第9条の2 有期雇用教職員の更新上限は、教育職員にあっては満70歳の誕生日以降、最初に訪れる雇用契約期間満了の日とする。事務職員及びその他の教職員にあっては満65歳の誕生日以降、最初に訪れる雇用契約期間満了の日とする。

2 更新上限に達した有期雇用教職員については、本学が必要と認めた場合には再雇用することがある。

(試用期間中の解雇)

第10条 次の各号の一に該当する場合は解雇とする。ただし、採用後14日以内の者は第19条の解雇の規定による予告手当を支給せず即時解雇する。採用後14日を超えた者については同条規定の手続きに従う。

(1) 必要な職務を習得する能力がなく、本採用とするに不相当と認められるとき。

(2) 職務怠慢、意欲不十分等、有期雇用教職員として職務を遂行することができないと認められるとき。

(3) 遅刻、早退、欠勤が多く、正当な理由なく無断欠勤したとき。

(4) 採用時の提出書類を期日までに提出せず、又は第4条に定める書類に虚偽の記載があつて、当該虚偽の内容が職務遂行上の能力・資格及び人事労務管理に著しく影響するとき。

(5) 第19条に規定する事由に該当するとき。

(6) その他前各号に準ずるやむを得ない事由が生じたとき。

(異動)

第11条 業務上必要があるときは、異動を行うことがある。

(休職)

第12条 有期雇用教職員が次の各号の一に該当したときは休職とする。ただし、特別の事情があると理事長が認めたときはこれを考慮し休職としないことができる。

(1) 業務外の傷病(私傷病)により欠勤し、連続欠勤の日数が1か月(暦月による。以下同じ。)を経過しても医師の診断により引き続き治療の必要があると認められたとき。

(2) 精神又は身体上の疾患により、十分な労務提供ができないと本学が認めたとき。

(3) 当該有期雇用教職員の都合により、1か月を超え就業できないとき。

(4) 法令により、逮捕、拘留又は起訴され、本学の業務に支障をきたし、相当の期間就業できず、休職が相当と本学が判断したとき。

(5) その他前各号のほか特別の事情があつて、理事長が休職することを必要と認めたとき。

2 傷病休職中の者は、本学の求めに応じて、自己の病状等について、合理的に必要とされる限度で報告しなければならない。なお、この報告の方法については、本学の指定による。

(休職期間)

第13条 休職の期間は、3か月以内とし、理事長がこれを決定する。ただし、理事長が特別の事情があると判断したときは、休職期間を変更することができる。

(休職者の所属)

第14条 休職を命ぜられた有期雇用教職員の休職期間中の所属は、休職前の所属とする。

(休職の起算日)

第15条 休職の起算日は、理事長が休職を命じた日からとする。

(復職)

第16条 休職後の復職については、次の手続きにより行う。

(1) 傷病休職者が復職する場合は、休職の理由となった疾病等が通常の業務を遂行することに堪え得る段階まで治癒したことを証するため、医師の診断書等の客観的な資料を添えて本学に提出し、本学にその承認を求めなければならない。また、本学が、診断書を作成した医師に対する面談による事情聴取を求めた場合には、当該有期雇用教職員はこれに応じるよう努めるものとする。

(2) 本学は傷病休職者の復職に当たっては、当該有期雇用教職員が従前の業務に就くことが可能であることを前提として、当該有期雇用教職員の職場復帰の時期を決定する。また、本学がその理由に客観的合理性があると判断したときには当該有期雇用教職員に本学指定の医師の受診を命ずることがあり、有期雇用教職員はこれに応じなければならない。

(3) その他の事由による休職者が復職するときも、所定の手続きにより復職の承認を本学に求めるものとする。

2 傷病休職にあった者が、復職後に出勤してもその日数が1か月以内にとどまり、同一又は類似の疾病により、新たに休職に入る場合は、同一の休職事由があつたものとして取り扱い、休職期間は通算するものとする。また、休職は1年間に2回までとする。ただし、本学がやむを得ざる事由があると認めた場合にはこの限りではない。

3 復職後の勤務内容、勤務条件等については、従前の基準とする。ただし、従前の勤務に復職させることが困難又は適当でないと本学が判断した場合には異なる職務に配置することがある。

4 休職期間満了の翌日までに復職しないときは、期間満了をもって自動退職したものとする。

(退職)

第17条 有期雇用教職員が次の各号の一に該当するに至ったときは、その日を自動退職の日とし、有期雇用教職員としての身分を失う。

- (1) 雇用契約期間が満了したとき。
- (2) 本人が自己の都合により文書をもって願い出た退職希望日に達したとき。
- (3) 死亡したとき。
- (4) 休職期間中に休職事由が消滅せず、期間満了の日でも復職できないとき。
- (5) 本学に連絡がなく、50日を経過し本学が所在を知らないとき。
- (6) その他前各号に準ずる事由が生じたとき。

(退職手続)

第18条 有期雇用教職員は、自己の都合により退職しようとするときは、原則として30日以上前に退職願を提出しなければならない。ただし、この場合当該有期雇用教職員は信義誠実の原則を遵守し、担当業務に支障を与えない相当な期間以前に申し出を行うように努めるものとする。

2 前項の30日以上前に退職願を提出した者は、届出後14日間については従前の業務に服さなければならない。ただし、やむを得ない事情があり、理事長の承認を得た者についてはこの限りではない。

3 退職する者は、退職日までの間に業務の引継ぎを完了しなければならない。

(解雇)

第19条 有期雇用教職員が次の各号に該当する場合は、少なくとも30日前に予告するか又は労働基準法に規定する平均賃金の30日分の予告手当を支給して解雇する。ただし、試用期間中の者で採用後14日以内の者は予告手当を支給せず即時解雇する。

- (1) 本学維持のための事業縮小等により余剰人員を生じ、他に適切な配置場所がないとき。
- (2) 精神又は身体の障害により業務に耐えられないと認められたとき。
- (3) 勤務成績又は能率が他に比較して著しく不良で、再三の指導、教育によっても標準的な職務遂行が困難なとき。
- (4) 有期雇用教職員としての自覚に欠け、本学関係者、関係団体等への対応が著しく不適當で、有期雇用教職員としての雇用の継続が困難なとき。
- (5) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の休止又は縮小のやむなきに至ったとき。
- (6) その他前各号に準ずるやむを得ない事由が生じたとき。

2 前項第5号の場合で、所轄労働基準監督署の認定を受けたときは、予告しないで解雇することがある。

3 解雇予告が30日を割った場合の解雇予告手当の支払いについては、予告日数の30日分から解雇日までに支払った日数分を控除して行う。

4 本学は、解雇に当たっては、客観的合理性と社会通念上の相当性の有無を考慮して行うものとする。

(退職・解雇時の業務引継ぎ)

第20条 有期雇用教職員が退職又は解雇されたときは、本学が指定する日までに、本学が指定した者に完全に業務の引継ぎをしなければならない。

(退職の証明、解雇理由の開示)

第21条 有期雇用教職員が退職する場合又は解雇された場合において、使用期間、業務の種類、本学における地位、賃金又は退職の事由(解雇の場合にあってはその理由。)について証明書を請求した場合においては、本学はこれを遅滞なく交付するものとする。

2 解雇予告がなされ、有期雇用教職員が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求した場合は、前項の証明書の記載事項のうち、解雇理由については、別に定める解雇通知理由書をもって、本学はこれを遅滞なく開示し、同通知書を交付するものとする。ただし、30日分の予告手当を支払って即時解雇する場合は、この限りではない。

(精算)

第22条 有期雇用教職員が退職しようとするとき(懲戒解雇又は解雇されたときを含む。)は、請求を受けた後速やかに本学の貸与物品、その他本学に対する債務を返還しなければならない。

2 本学は有期雇用教職員が退職したときは、権利者の請求があつてから7日以内にその者の権利に属する金品等を返還する。

第3章 服務規律

(遵守事項及び心得)

第23条 有期雇用教職員は次の事項を遵守し、職務に精励しなければならない。

- (1) 本学の掲げる理念の実践に努めること。
- (2) 職務の遂行に当たっては、本学が決定した方針を尊重し、職務上の指示、命令に従うこと。
- (3) 勤務中に布教活動、物品販売等の営業活動を行わないこと。
- (4) 職務上の進捗状況については的確に所属長に報告すること。

- (5) 職員記章を必要に応じて着用すること。
- (6) 職場の整理整頓を心掛けるとともに、火災及び盗難の防止に努めること。
- (7) 本学の設備、機械、車両、器具等は大切に取り扱い、物品、消耗品は節約に努め、書類は丁寧に取り扱い、その保管を厳にすること。
- (8) 職務に関し、又は職務上の地位を利用して第三者と金品その他利益の授受をしないこと。
- (9) 本学の名誉を損ない、又は利益を害さないこと。
- (10) 在職中のみならず退職後といえども、職務上知り得た秘密を他に漏らさないこと。
- (11) 許可なく他の職務を兼ね又は他に雇い入れられないこと。
- (12) 許可なく職務以外の目的で、本学の施設、設備、器械、器具、車両、その他の物品を使用しないこと。
- (13) 秘密保持に関して誓約書の提出を求められたときは、その提出に応じること。
- (14) 勤務中は、定められた職務に専念すること。また、許可なくみだりに職場を離れ、又は職務に関係のない集会を開催、参加し、その他職場の風紀秩序を乱してはならないこと。
- (15) 許可なく施設構内に職務に関係のない懸垂幕、旗、張り紙等の掲示をし、又は印刷物等を配布してはならないこと。
- (16) 酒気を帯びて勤務してはならないこと。
- (17) 傷病休職中は治療に専念するため、許可なく施設構内に立ち入ってはならないこと。
- (18) 施設構内において賭博行為、けんか口論、脅迫のような言動をとってはならないこと。
- (19) 正当な理由がある場合を除き、担当職務の変更又は他の部署への応援、転属の命令に従うこと。
- (20) その他本学が定める規則、規程、通達、通知事項、誓約書等を遵守しなければならないこと。

2 前項の他、有期雇用教職員は次の心得をもって、職務を遂行するものとする。

- (1) 有期雇用教職員相互に人格を尊重し、秩序と品位の保持に努め、相互に協力して職務の遂行を図ること。
- (2) 所属長を尊重し、職務上の有益な意見を積極的に所属長に述べ、所属長はこれを十分取り入れて相互協力の下、効率化を図ること。
- (3) 所属長は、常にその所属有期雇用教職員の人格を重んじるとともに、明確な指導管理をし、職務能力の増進に努めること。
- (4) 絶えず研究と創意工夫により職務の改善と向上を図ること。
- (5) 常に健康に留意し、職務に当たること。
- (6) 公私の別なく常に交通事故の防止と交通ルールを厳守すること。

(セクシュアル・ハラスメントの禁止)

第24条 有期雇用教職員は職務に関し、又は職場において、次に掲げる性的言動等を行ってはならない。

- (1) 性的言動（性的冗談、意図的な性的噂の流布、食事等の執拗な誘い等）。
- (2) 性的なものを視覚に訴えること。
- (3) 性的な行動（身体への不必要な接触等）。
- (4) 男女の性を理由とする差別。
- (5) その他前各号に準ずる行為。

2 前項の規定の他、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する事項については、別に定める。

(妊娠・出産、育児・介護に関するハラスメントの禁止)

第24条の2 有期雇用教職員は他の有期雇用教職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (3) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- (4) 部下である従業員が(1)～(3)の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

2 前項の行為を行ったと認められる有期雇用教職員に対しては、第52条～第62条に基づき、厳正に対処する。

(所持品の検査)

第25条 本学は、個人情報漏洩防止、機密保持及び安全確保を図るため、有期雇用教職員が業務に必要な物品（日常携行品を除く。）を本学に持ち込むおそれがある場合又は業務に必要な本学の物品を持ち出すおそれがある場合、有期雇用教職員の所持品を点検することがある。有期雇用教職員は正当な理由なくこれを拒んではならない。

(職場立入禁止)

第26条 次の各号に該当する有期雇用教職員は、本学内への立ち入りを禁止し、又は退去を命じることがある。

- (1) この規則及び法令によって出勤を停止された者。
- (2) 職場の風紀秩序を乱し、又は衛生上有害と認められる者。

- (3) 火気、凶器その他の危険物又は業務に必要な物品（日常携行品を除く。）を携帯する者。
- (4) 酒気を帯び、又は酒類を携帯する者。
- (5) 前各号の外、業務を妨害し又は他に迷惑を及ぼすおそれのある者。

第4章 勤務

（労働時間等）

第27条 労働時間は、1日について7時間40分とする。

2 1週間の労働時間の取り扱いについては、1か月を平均して1週40時間を超えない範囲で、特定の週において40時間を超える1か月単位の変形労働時間制とする。

3 始業から終業までの時刻は、原則として、9時から17時30分までとする。ただし、教育職員の始業・終業時刻、又は職務の性質上これにより難い部署においては、別に定める。

4 前項の規定に関らず、業務上必要がある場合は、所定労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を変更した勤務（以下「シフト勤務」という。）を行うことがある。

5 シフト勤務の始業から終業までの時刻は、次のとおりとする。

- (1) Aシフト：10時30分から19時まで
- (2) Bシフト：11時から19時30分まで
- (3) Cシフト：11時30分から20時まで
- (4) Dシフト：11時45分から20時15分まで
- (5) Eシフト：12時30分から21時まで

6 シフト勤務を行う場合は、あらかじめ勤務計画表を作成し、関係者に周知するものとする。

（専門業務型裁量労働制）

第27条の2 前条の規定に関わらず、教授研究の業務（主として研究に従事する者）に従事する教育職員については、労使協定の定めるところにより、裁量労働に関するみなし労働時間制を適用するものとする。

2 前項の業務に従事する者の所定労働日の労働時間の算定については、労使協定で定めた時間労働したものとみなす。

（始業・終業時刻の変更）

第28条 業務上必要がある場合は、有期雇用教職員の全部又は一部について、始業・終業時刻を変更することがある。

（休憩時間）

第29条 休憩時間は、始業・終業時刻内の50分間とする。

2 休憩時間に対する給与は支払わない。

（育児時間）

第30条 生後満1年に達しない生児を育てる女性有期雇用教職員からあらかじめ申し出があったときは、1日2回各30分の育児時間を与える。

（時間外又は休日労働）

第31条 業務上必要と認めるときは、所定時間外の勤務又は休日に出勤を命ずることがある。ただし、満18歳未満の者についてはこの限りではない。

（事業場外勤務及び出張者等の労働時間）

第32条 本学は、業務上の必要があるときは、事業場外労働又は出張勤務を命ずることがある。

2 有期雇用教職員が本学の用務により、労働時間の全部又は一部につき、事業場外又は出張で勤務する場合は、あらかじめ別段の指示をしない限り、所定労働時間労働したものとみなす。

（監視又は断続的労働に服する者の労働時間等）

第33条 監視又は断続的労働に服する者（守衛、警備員、運転手等）で行政官庁の許可を受けた者の労働時間等は、第27条の規定にかかわらず、別に定める。

（非常災害時の労働）

第34条 災害その他避けることのできない理由によって、臨時に必要な時は、第31条の規定にかかわらず、その必要の限度において、有期雇用教職員の労働時間を延長することがある。

（時間外労働の休憩）

第35条 所定労働時間を超えて有期雇用教職員を勤務させるときは、所定の休憩時間を与える。

2 前項の休憩時間に対する給与は支給しない。

（日直及び宿直勤務）

第36条 有期雇用教職員には、日直勤務及び宿直勤務を命ずることがある。

（出勤及び退勤）

第37条 出勤及び退勤の際は、各自の出退勤管理表に記録又は出勤簿に捺印しなければならない。

2 前項の記録又は捺印は、他人に依頼し、あるいはこれに応じてはならない。

（欠勤、遅刻及び早退）

第38条 負傷、疾病、その他の事由により、欠勤又は遅刻、早退するときは届出なければならない。また、負傷、疾病による欠勤が5日以上に及ぶ場合、あるいは欠勤開始の日から1か月間において通算して10日を超えるときは、医師の診断書を添えなければならない。

第5章 休日及び休暇

(休日)

第39条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日
- (2) 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
- (3) 国民の祝・休日を含まない週で、日曜日を除く平日のうち、本学が別に指定する1日
- (4) その他本学が指定する日

2 前項第1号については、これを法定休日とする。

(休日の振替)

第40条 業務の都合その他必要があるときは、前条の休日を他の日に振替えることがある。ただし、振替休日が与えられないときは、代休又は休日勤務手当を与える。

(年次休暇)

第41条 有期雇用教職員が業務に支障のない時期にあらかじめ申出たときは、年次休暇を与える。

2 年次休暇は、1休暇年度（4月1日～3月31日）における全労働日の8割以上出勤した有期雇用教職員に対し、翌年度において継続又は分割して次の区分により与える。

勤続年数	休暇日数
1年	15日
2年以上	勤続年数1年を増すごとに1日を加え、加算の最高を11日とする。

3 労働基準法に定める日数以上の年次休暇については、申出により半日休暇を与えることができる。

4 1休暇年度の年次休暇に残日数があるときは、翌年度に限り繰り越して請求することができる。

5 有期雇用教職員は、大学に申出て、欠勤又は療養欠勤を残余の年次休暇の日数の範囲で振替えることができる。

(新規採用者又は復職者の年次休暇)

第42条 有期雇用教職員が休暇年度の初め、又は途中で採用され、若しくは復職を命ぜられたときは、前条第2項の規定にかかわらず、次の区分により年次休暇を与える。

採用・復職月	日数	採用・復職月	日数	採用・復職月	日数	採用・復職月	日数
4月	14日	7月	11日	10月	7日	1月	2日
5月	13日	8月	10日	11月	5日	2月	1日
6月	12日	9月	10日	12月	3日	3月	0日

(時間単位の年次有給休暇)

第42条の2 労使協定に基づき、第41条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

- (1) 時間単位年休付与の対象者は、本学に勤務する事務職員とし、教育職員とその他職員は対象外とする。
- (2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
 - ① 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間
 - ② 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7時間
 - ③ 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者・・・8時間
- (3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。
- (4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- (5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(特別休暇)

第43条 有期雇用教職員が、次のいずれかに該当するときは、本人の申出により、特別休暇を与える。

- (1) 結婚休暇 5日
- (2) 削除
- (3) 服喪休暇

職員との関係	日数		職員との関係	日数	
	喪主	非喪主		喪主	非喪主
配偶者	11日	11日	兄弟姉妹	7日	5日
父母	7日	7日	祖父母	7日	5日
子	7日	7日	配偶者の兄弟姉妹	5日	3日

子の配偶者	7日	3日	配偶者の父母	7日	5日
子の配偶者の父母	4日	4日	配偶者の祖父母	7日	3日
兄弟姉妹の配偶者	5日	2日	甥姪	5日	1日
伯叔父母	5日	2日	配偶者の伯叔父母	5日	2日
孫	7日	5日	配偶者の甥姪	5日	1日
従兄弟姉妹	5日	1日	配偶者の従兄弟姉妹	5日	1日

(4) 生理休暇 著しく就業が困難な日数。

(5) 災害休暇 天災その他の災害を被ったとき7日以内。ただし、被害の程度により、日数を延長することがある。

(6) 交通遮断休暇 交通遮断、天災地変、悪疫流行その他の災害のため出勤することができない場合、必要な時間又は日数。

(7) 公務休暇 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場合、必要な時間又は日数。

(8) 公傷休暇 業務上負傷し、又は疾病にかかり休業療養を要する場合、必要な日数。

(9) 褒賞休暇 褒賞として認められた日数。

2 前項の特別休暇期間中に、休日が含まれるときは、第1号及び第3号についてはこれを休暇日数に算入せず、第2号及び第5号以下についてはこれを休暇日数に通算する。

3 第1項第3号の服喪休暇は、死亡当日から起算して連続するものとする。

4 第1項第2号の出産休暇及び同項第8号の公傷休暇の申出については、医師の診断書又は助産師の証明書を添付しなければならない。

(夏期休暇)

第44条 毎年8月から9月の間において、5日の夏期休暇を与える。

(年末年始休暇)

第45条 一休暇年度において12月31日、1月2日、1月3日の年末年始休暇を与える。

(休暇に対する給与相当額の補償)

第46条 有期雇用教職員に第41条ないし前条の規定により休暇を与えたときは、当日又はその期間は出勤とみなし、給与相当額を補償する。

(産前産後休暇)

第46条の2 6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間以内。以下本項において同じ。)に出産予定の女性有期雇用教職員が請求した場合には、産前6週間以内の休暇を与えるものとする。

2 産後は、本人の請求の有無にかかわらず、出産日から8週間の休暇を与えるものとする。ただし、産後6週間を経過し、本人から請求があった場合には、医師により支障がないと認められた業務に就かせることができる。

3 産前産後の休暇の期間は無給とする。

(育児休業、介護休業等)

第47条 有期雇用教職員の育児休業、介護休業等に関し必要な事項については、別に定める「学校法人駿河台大学育児・介護休業及び短時間勤務等に関する規程」による。

第6章 給与

(給与)

第48条 給与(休職・休暇・欠勤時の給与を含む。)については、別に定める「駿河台大学有期雇用教職員給与規程」による。

第7章 賞与及び退職慰労金

(賞与)

第49条 賞与については、これを支給しない。

(退職慰労金)

第50条 退職慰労金については、これを支給しない。

第8章 表彰及び懲戒

(表彰)

第51条 有期雇用教職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、所定の手続を経て表彰する。

- (1) 職務に精励し、功労のあったとき。
- (2) 本学の発展に多大な貢献をしたとき。
- (3) 学術研究又は業務上功績顕著なとき。
- (4) 災害の防除等に功績があったとき。

2 表彰は、次の各号に掲げるものの一又は二以上併せて行う。

- (1) 表彰状授与

- (2) 賞品又は賞金の授与
- (3) その他適当と認める措置

(懲戒区分)

第 52 条 懲戒は、次の各号に掲げる区分による。

- (1) 譴責は、始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給は、始末書を取り、減給させる。ただし、1 回の額が平均賃金の 1 日の半額、また、2 回以上に亘る場合においてもその総額が 1 賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 の範囲内で行う。
- (3) 出勤停止は、始末書を取り、10 日以内の出勤停止を命じ賃金を支給しない。
- (4) 昇給停止は、始末書を取り、次期の昇給を停止する。
- (5) 諭旨解雇は、始末書を取り、退職を勧告して解雇する。
- (6) 懲戒解雇は、予告期間を設けることなく即時に解雇する。

(譴責)

第 53 条 有期雇用教職員が次の各号の一に該当するときは、始末書を取り、譴責処分とする。ただし、諸般の事情から情状酌量の余地があるか、当該有期雇用教職員に著しく改悛の情が認められ将来に亘り再発の可能性が認められないときは、懲戒を免除することがある。

- (1) 職務に関する手続き、届出を偽り、又は怠ったとき。
- (2) 職務に熱心でなく、職務遂行に支障があったとき。
- (3) 本学の秩序を乱す行為があったとき（セクシュアル・ハラスメントのケースも含む。）。
- (4) 就業時間中に許可なく私用を行ったとき。
- (5) 所属長の職務上の指揮命令に従わないとき（ただし、その程度が軽い場合。）。
- (6) 職務外において、許可なく本学の文書、帳簿、その他の書類を部外者に閲覧させ、又はこれに類する行為があったとき。
- (7) その他、本学の規則、服務規律、通達、通知等に違反し、前各号に準ずる程度の悪質又は不適切な行為があったとき。

(減給、出勤停止)

第 54 条 有期雇用教職員が次の各号の一に該当するときは、始末書を取り、減給又は出勤停止処分とする。ただし、諸般の事情から情状酌量の余地があるか、当該有期雇用教職員に著しく改悛の情が認められ将来に亘り再発の可能性が認められないときは、より軽い懲戒処分へと軽減し、又は懲戒を免除することがある。

- (1) 前条の違反が再度に及ぶとき、又は情状重大と認められたとき。
- (2) 正当な理由なくして、遅刻、早退、私用外出をなし、若しくは無断欠勤したとき又はしばしば職場を離脱して職務に支障をきたしたとき。
- (3) 職務上の怠慢又は監督不行き届きによって災害事故を引き起こし、本学の設備機器を破壊したとき。
- (4) 許可なく本学の物品を持ち出し又は持ち出そうとしたとき。
- (5) 許可なく本学内若しくは付属の施設内で集会し、又は文書、図画等を配布貼付、掲示、販売し、その他これに類する行為をしたとき。
- (6) 本学の掲示を故意に破損若しくは改変し、又は破損しようとしたとき。
- (7) 他の職員に対して不当に退職を強要したとき（セクシュアル・ハラスメントのケースを含む。）。
- (8) 相手の意に反することを認識の上で、猥褻な言辞等の性的な言動を行ったとき。
- (9) その他、本学の規則、服務規律、通達、通知等に違反し、前各号に準ずる程度の悪質又は不適切な行為のあったとき。

(昇給停止)

第 55 条 有期雇用教職員が次の各号の一に該当するときは、始末書を取り、昇給停止処分とする。ただし、諸般の事情から情状酌量の余地があるか、当該有期雇用教職員に著しく改悛の情が認められ将来に亘り再発の可能性が認められないときは、より軽い懲戒処分へと軽減し、又は懲戒を免除することがある。

- (1) 前条の違反が再度に及ぶとき、又は情状重大と認められるとき。
- (2) 職務等に関して虚偽の報告をしたとき。
- (3) 火気その他危険、有害物の取扱いを粗略にし又は所定の場所以外で火気を用いたとき。
- (4) 本学の信用を傷つけ又は本学の体面を汚したとき（セクシュアル・ハラスメントのケースも含む。）。
- (5) この規則又は所属長の指揮命令に違反し、又は従わないとき。
- (6) その他、本学の規則、服務規律、通達、通知等に違反し、前各号に準ずる程度の悪質又は不適切な行為のあったとき。

(諭旨解雇)

第 56 条 有期雇用教職員が次の各号の一に該当するときは、始末書を取り、諭旨解雇処分とする。ただし、諸般の事情から情状酌量の余地があるか、当該有期雇用教職員に著しく改悛の情が認められ将来に亘り再発の可能性が認められないときは、より軽い懲戒処分へと軽減し、又は懲戒を免除することがある。

- (1) 前条の違反が再度に及ぶとき、又は情状重大と認められるとき。
- (2) 職務又は職位を利用して本学の資産、その他これに類するものを使用し、自己の利益を図ったとき。
- (3) 本学の許可を受けずに他に雇い入れられたとき。

- (4) 故意に職務能率を低下させ、又は業務の妨害を図ったとき。
- (5) 正当な理由なく、無断欠勤が引き続き5日以上に及んだとき。
- (6) 職場において職責などの地位を利用して性的な強要を行ったとき。
- (7) 職場において他の職員の職務に支障を与えるような性的言動等によって本学の秩序又は風紀を乱したとき。
- (8) 相手の意に反することを認識の上で、猥褻な言辞、性的な内容の手紙、電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動を行ったとき。
- (9) その他、本学規則、服務規律、通達、通知等に違反し、前各号に準ずる程度の悪質又は不適切な行為のあったとき。

(懲戒解雇)

第57条 有期雇用教職員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇処分とする。ただし、諸般の事情から情状酌量の余地があるか、当該有期雇用教職員に著しく改悛の情が認められ将来に亘り再発の可能性が認められないときは、より軽い懲戒処分へと軽減し、又は懲戒を免除することがある。

- (1) 前条の違反が再度に及ぶとき、又は情状重大と認められるとき。
- (2) 第5条第5号の退職の勧告に従わないとき。
- (3) 懲戒処分後も懲戒処分に該当する行為を繰り返したとき。
- (4) この規則又は職務上の重要な指示、命令に不当に反し、職場の秩序を著しく乱したとき。
- (5) 重要な経歴を偽って採用されたとき。
- (6) 正当な理由なく、無断欠勤及び私事欠勤（事故欠勤）が引き続き14日以上に及んだとき。この場合の無断欠勤とは欠勤願いによらず欠勤した場合と欠勤の願い出に対して許可を与えられていないにもかかわらず欠勤した場合をいう。
- (7) 職務上外を問わず酒気帯運転を行い検挙され、又は事故を起こしたとき。
- (8) 本学の発行した証明書及び証明書類等を改変し、又は他人に貸与し、又は流用したとき。
- (9) 職務上の書類、伝票等を改変し、又は虚偽の申告、届出をしたとき。
- (10) 本学の経営上、職務上の重大な機密、学生及びその家族の機密を外部に漏らし、若しくは漏らそうとしたとき。
- (11) 本学が別に定める誓約書等に違反したとき。
- (12) 本学の金品を詐取流用し、又は虚偽の伝票、書類を作成し、発行して自己の利益を図り、本学に損害を与えたとき。
- (13) 故意又は重大なる過失によって本学の設備、器物その他の財産を破損、又は紛失し、本学に甚大な損害を与えたとき。
- (14) 学生及びその家族に対して重大な不法行為を加えたとき。
- (15) 所属長の指揮命令を侮蔑してこれに反対し、職場の秩序を乱し、職務を妨害したとき。
- (16) 正当な理由なく、職場配置、休職、復職、配置転換、出張、転勤、出向等の人事命令を拒否したとき（他の職員に命令拒否を強要した場合も含む。）。
- (17) 職務又は職位を利用して部外者から不当な金品、饗応を受け、又は要求、約束し、自己又は他人の利益を図ったとき。
- (18) 所属長に暴行脅迫を加え、又は有期雇用教職員として著しく常軌を逸する粗暴な行為のあったとき。
- (19) 職場において暴行、脅迫、監禁その他本学の秩序を乱す行為を行ったとき（セクシュアル・ハラスメントを含む。）。
- (20) 相手方の意に反することを認識の上で、猥褻な言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患したとき。
- (21) 暴行若しくは脅迫を用いて猥褻な行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくは猥褻な行為をしたとき。
- (22) 破廉恥、背信的な不正不義の行為をなし、有期雇用教職員としての体面を汚し、本学の名誉及び信用を傷つけたとき。
- (23) 殺人、傷害、暴行、脅迫、強盗、窃盗、横領その他の刑事事件を犯し、犯罪事実が明白なとき。
- (24) 法令に違反し、その程度が重大なとき。
- (25) 本学の経営権を犯し、若しくは経営基盤を脅かす行動、画策をなし、又は経営方針に反する行動画策により正常な運営を阻害し、若しくは阻害させようとしたとき。
- (26) 本学の経営に関して故意に真相を歪め、又は事実を捏造して宣伝流布する等の行為により、本学の名誉及び信用を傷つけたとき。
- (27) その他、本学の規則、服務規律、通達、通知等に違反し、前各号に準ずる程度の悪質又は不適切な行為のあったとき。

(職務外の行為)

第58条 有期雇用教職員はその行為が懲戒に該当する場合は、当該行為が勤務時間外、本学内・学外であっても、その責任を免れないことがある。

(損害の責任)

第 59 条 有期雇用教職員が故意又は重大な過失により本学に損害を及ぼした場合は、懲戒処分に処するほか本学はその受けた損害について賠償責任を追求することがある。

(監督者の監督責任)

第 60 条 職務に関する指導及び管理監督不行届きにより、有期雇用教職員が懲戒処分を受けたときは、その監督の任にある者を懲戒することがある。

(教唆、扇動、幫助等)

第 61 条 他人を教唆、扇動して懲戒該当行為をさせたり、他人の懲戒該当行為を助けたり隠蔽したときは、懲戒該当行為に準じて懲戒条項を適用する。

(懲戒決定までの就業禁止)

第 62 条 本学は有期雇用教職員に懲戒に該当する行為があった場合、事実調査及び職場秩序の維持のために、処分が決定するまで、就業を禁止することがある。

2 前項の期間中は欠勤扱いとし、謹慎 1 日につき平均賃金の 6 割に相当する金額を支給する。

(弁明の機会及び調査委員会の設置)

第 62 条の 2 本学は、懲戒に該当する行為をした有期雇用教職員から弁明の申し出があった場合、処分決定の前に弁明の機会を与える。

2 本学は、懲戒のうち諭旨解雇又は懲戒解雇に該当する行為をした有期雇用教職員に関して、処分決定の前に事実調査をするための委員会を設置する。ただし、当該懲戒処分に該当する事実が明白な場合には、この限りではない。

第 9 章 安全及び衛生

(安全及び衛生の確保)

第 63 条 有期雇用教職員は、災害の防止、健康の保持増進及び衛生の確保につとめなければならない。

(安全管理者及び衛生管理者)

第 64 条 法令の定めるところにより、安全管理者及び衛生管理者を置く。

(管理者等の指示の遵守)

第 65 条 有期雇用教職員は、安全及び衛生に関して、安全管理者、衛生管理者の指示に従わなければならない。

(災害防止)

第 66 条 有期雇用教職員が、火災その他の災害の発生を発見し、又は発生する危険があると知ったときは、臨機の措置をとるとともに、直ちに関係者に報告しなければならない。

2 災害が発生したときは、有期雇用教職員は協力して、その災害を最小限度に止めるように努めなければならない。

(健康診断)

第 67 条 有期雇用教職員は、本学の行う年 1 回の定期健康診断及び臨時に行う健康診断を受けなければならない。

(健康要保護者の取扱)

第 68 条 健康診断の結果、治療を要すると判断された者に対しては、休業、就業制限その他健康保持に必要な措置をとることがある。

(特定疾病の就業禁止)

第 69 条 有期雇用教職員が次に掲げる疾病に罹っているときは就業させない。

- (1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病。
- (2) 就業することによって病勢が増悪する疾病。
- (3) 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定める疾病。
- (4) 前各号の他、感染症法等の法令に定める疾病。

(同居家族等の伝染性疾病)

第 70 条 有期雇用教職員は、その同居の家族若しくは同居人が病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかり、又はその疑いがあるときは直ちにその旨を届出で指示に従わなければならない。

(産前産後)

第 71 条 6 週間（多胎妊娠の場合にあつては 1 4 週間）以内に出産する予定の女性有期雇用教職員から休業の申出があったときは、就業させない。

2 産後 8 週間を経過しない女性有期雇用教職員は就業させない。ただし、産後 6 週間を経過した女性有期雇用教職員が請求したときは、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることがある。

3 妊産婦である女性有期雇用教職員が請求した場合においては、深夜業をさせない。

(母性健康管理)

第 72 条 本学は、妊産婦である女性有期雇用教職員に母子保健法に規定する保健指導・健康診査に関する措置を講ずる。

(健康管理上の個人情報)

第73条 有期雇用教職員の健康診断、精密検診結果、疾病にかかる医師の診断書、医師からの意見書、本学の就業規則、規程等に基づき、本学が業務上取得した有期雇用教職員の健康管理に関する必要な情報については、労働安全衛生関連法令等に基づく有期雇用教職員の健康管理及び労務管理の目的のために利用し、又は有期雇用教職員の健康管理に必要な場合には産業医その他の医師等に診断、意見を求めるために提供することがある。ただし、有期雇用教職員がこれについて異議を述べた場合には、この限りではない。

2 有期雇用教職員が前項以外の健康診断、自己の疾病その他の健康情報について情報を提出せず、又は受診、提供を拒否若しくは不同意のときは、本学は当該有期雇用教職員に対して当該不提出、拒否等に基づく健康管理措置を免れるものとする。

(受診指示等)

第74条 有期雇用教職員は、本学より健康管理及び雇用管理上の必要から医師等の診断の受診を指示されたときは、これに従わなければならない。ただし、有期雇用教職員が本学の説明にもかかわらず、これを拒否したときは、本学は当該有期雇用教職員に対する当該拒否に関する安全配慮義務を免れるものとする。

2 本学は、有期雇用教職員に就業上の健康管理、風紀維持、秩序維持、労務管理の必要若しくは他の職員の就労に当該有期雇用教職員の健康状況等が影響すると認められるときは、当該有期雇用教職員に医師の受診を命令することができる。この場合、本学の説明にもかかわらず有期雇用教職員がこれを拒否し受診しないときは期間を定めた休業、業務停止その他必要な措置を命じることができる。また、これにより当該有期雇用教職員が懲戒処分を受けることがある。

第10章 災害補償

(業務上災害補償)

第75条 有期雇用教職員が業務上負傷し、又は疾病に罹った場合、障害が存する場合又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法（以下「労災法」という。）の定めるところにより補償を受けることができる。

2 休業補償については、労災法上の休業補償を含め100%補償する。

3 第1項の補償が行われる場合は、本学は労働基準法上の補償の義務を免れる。

(通勤災害)

第76条 有期雇用教職員が通勤途上において負傷し、又は疾病に罹った場合、障害が存する場合又は死亡した場合は、労災法の定めるところにより給付を受けることができる。

2 前項の通勤途上であるか否かの判定は、所轄労働基準監督署長の認定による。

第11章 福利及び厚生

(福利及び厚生)

第77条 有期雇用教職員は、福利及び厚生に関し、学校法人駿河台学園が設置する施設及び機関を利用することができる。

第12章 慶弔見舞金

(慶弔見舞金)

第78条 慶弔見舞金については、別に定める「駿河台大学慶弔見舞金規程」による。

第13章 出張旅費

(出張旅費)

第79条 出張旅費については、別に定める「駿河台大学旅費規程」による。

第14章 教育研修

(学内研修)

第80条 本学が必要と認めるときは、有期雇用教職員に対して業務その他に関し、一定期間研修を行うことがある。

(学外研修)

第81条 業務上の必要により、有期雇用教職員に国若しくは地方公共団体又はその他の団体が行う各種の研修会に参加させ、又は各種の資格取得試験を受けさせることがある。

第15章 無期労働契約への転換

(無期労働契約転換の申込等)

第82条 有期雇用教職員のうち、通算契約期間が5年を超える者は、所定の様式で申込むことにより、現在の有期労働契約満了日の翌日から、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」と表記）への転換を申し込むことができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在の有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6カ月以上ある有期雇用教職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 無期労働契約転換の申込みをしようとする有期雇用教職員は、原則として現在の有期労働契約期間満了日の30日前までに、無期労働契約転換申込書を理事長へ提出しなければならない。

4 所定の要件を備えた前項の申し込みがあった場合、理事長は、無期労働契約転換申込受理通知書を申込者に交付する。

(労働契約法の特例)

第 83 条 「大学の教員等の任期に関する法律」（平成 9 年法律第 8 2 号。）に基づき、任期付教員の任期等に関する規程により本学における任期を定めて雇用する教員（以下「任期付教員」という。）については、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成 2 5 年法律第 9 9 号）により前条中「5 年」とあるのは「1 0 年」とする。

（無期労働契約転換後の規定の適用）

第 84 条 第 82 条の手続きに基づき無期労働契約へ転換した有期雇用教職員（以下「無期雇用教職員」という。）については、この規則を適用する。

2 前項の場合において、この規則中「有期雇用教職員」は、「無期雇用教職員」と読み替え、有期労働契約を前提とする第 8 条（契約期間）、第 9 条（契約更新）及び第 1 7 条（退職）第 1 号の規定は適用しない。

（無期雇用教職員の労働条件）

第 85 条 無期雇用教職員については、昇給しない。

（無期雇用教職員の定年）

第 86 条 無期雇用教職員の定年は、教育職員にあつては満 6 5 歳に到達する月の属する年度末とし、事務職員及びその他の教職員にあつては満 6 0 歳に到達する日の属する年度末日とする。

2 無期労働契約へ転換した時の年齢が、前項に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該無期雇用教職員に係る定年は、教育職員にあつては満 7 5 歳に到達する日の属する年度末日とし、事務職員及びその他の教職員にあつては満 6 5 歳に到達する日の属する年度末日とする。

3 定年と定年退職者の再雇用に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成 2 1 年 1 月 1 5 日から施行する。

平成 2 2 年 4 月 1 日一部改正。

平成 2 3 年 4 月 1 日一部改正。

平成 2 4 年 4 月 1 日一部改正。

平成 2 9 年 4 月 1 日一部改正。

（経過措置）

産前産後休暇の経過措置として、平成 3 0 年 3 月 3 1 日までに産前産後休暇を付与された有期雇用教職員については、当該休暇中は出勤とみなし、給与相当額を補償する。

平成 3 0 年 4 月 1 日一部改正。

平成 3 0 年 7 月 2 6 日一部改正。

ア. 地域スポーツ及び健康スポーツの指導者をめざす履修モデルプラン

科目群	1年次	2年次	3年次	4年次
教養基礎科目 (18単位)	◎教養基礎講座 ◎プレゼミナールⅠ・Ⅱ ◎コンピュータ・リテラシーⅠ・Ⅱ ◎健康・スポーツ実習Ⅰ・Ⅱ 倫理学Ⅰ・Ⅱ 計14単位	こころの科学Ⅰ・Ⅱ 計4単位		
教養発展科目 (10単位)		◎プレゼミナールⅢ・Ⅳ 日本の暮らしと文化 欧米の暮らしと文化 コミュニケーション論 計10単位		
地域科目 (4単位)	歴史探訪 地域環境論 計4単位			
外国語科目 (10単位)	英語ⅠA・ⅠB 英語ⅡA・ⅡB 選択必修外国語ⅠA・ⅠB 選択必修外国語ⅡA・ⅡB 計8単位	選択必修外国語ⅢA・ⅢB 計2単位		
キャリア教育 科目(6単位)	◎キャリア基礎Ⅰ 計2単位	キャリア発展 計2単位	◎キャリア実践論Ⅰ 計2単位	
専攻導入科目 (13単位)	◎スポーツ科学入門A・B ◎救急処置法 ◎トレーニングサイエンス ◎ヘルスサイエンス ◎スポーツ文化論 ◎チームビルディング 計13単位			
専攻基幹科目 (21単位) 講義科目		◎運動生理学 ◎スポーツの測定評価 ◎スポーツ哲学 ◎スポーツ社会学 ◎スポーツ・バイオメカニクス ◎スポーツ教育学 ◎スポーツ史 ◎スポーツ・マネジメント 計16単位		
実技科目	専門実技(ジョギング・ウォーキング) 計1単位	専門実技(体カトレーニング) 専門実技(テニス) 計2単位	専門実技(ラグビー) 専門実技(プロジェクト・アドベンチャー) 専門実技(スキー・スノーボード) 計3単位	
専攻発展科目 (30単位)		スポーツ測定法 スポーツ心理学 健康とスポーツの医学A 計6単位	スポーツ生理学 健康と文化 スポーツ栄養学 解剖生理学 スポーツ測定法実習 健康とスポーツの医学B 運動処方論 加齢とスポーツ スポーツコーチング論 スポーツ健康実習 計18単位	健康運動プログラムの作成 スポーツ心理学実習 スポーツインストラクター指導論 コンディショニング論 健康・体力づくり指導法 計9単位
演習科目 (8単位)			◎ゼミナールⅠ・Ⅱ 計4単位	◎ゼミナールⅢ・Ⅳ 計4単位
年間合計単位数 (単位)	42	42	27	13

◎印は学部カリキュラム必修科目

イ. 中学校・高等学校における指導者（保健体育教員）を目指す履修モデルプラン

科目群	1年次	2年次	3年次	4年次
教養基礎科目 (18単位)	◎教養基礎講座 ◎プレゼミナールⅠ・Ⅱ ◎コンピュータ・リテラシーⅠ・Ⅱ ◎健康・スポーツ実習Ⅰ・Ⅱ 憲法概論 生命の科学Ⅰ・Ⅱ 計16単位	国際社会と日本 計2単位		
教養発展科目 (10単位)		◎プレゼミナールⅢ・Ⅳ 計4単位	異文化と文学 子ども文化論 ジェンダー論 計6単位	
地域科目 (4単位)	フィールドトリップ 森林文化Ⅰ 計4単位			
外国語科目 (10単位)	英語ⅠA・ⅠB 英語ⅡA・ⅡB 選択必修外国語ⅠA・ⅠB 選択必修外国語ⅡA・ⅡB 計8単位	選択必修外国語ⅢA・ⅢB 計2単位		
キャリア教育 科目(6単位)	◎キャリア基礎Ⅰ 計2単位	ライフプランニング 計2単位	◎キャリア実践論Ⅰ 計2単位	
専攻導入科目 (13単位)	◎スポーツ科学入門A・B ◎救急処置法 ◎トレーニングサイエンス ◎ヘルスサイエンス ◎スポーツ文化論 ◎チームビルディング 計13単位			
専攻基幹科目 (21単位) 講義科目		◎運動生理学 ◎スポーツの測定評価 ◎スポーツ哲学 ◎スポーツ社会学 ◎スポーツ・バイオメカニクス ◎スポーツ教育学 ◎スポーツ史 ◎スポーツ・マネジメント 計16単位		
実技科目	専門実技(体づくり運動) 計1単位	専門実技(水泳) 専門実技(陸上競技) 専門実技(器械運動) 計3単位	専門実技(柔道) 専門実技(ダンス) 専門実技(サッカー) 専門実技(バレーボール) 専門実技(アクア・マリンス ポーツ) 計5単位	
専攻発展科目 (30単位)		スポーツ心理学 運動学 健康と文化 生涯スポーツ論 計8単位	スポーツ生理学 スポーツ栄養学 衛生学・公衆衛生学 生涯学習論 教育と文化 学校保健 スポーツ教育実習 計13単位	スポーツ心理学実習 身体文化論 スポーツ指導者論 発育・発達とスポーツ 教育と法 計9単位
演習科目 (8単位)			◎ゼミナールⅠ・Ⅱ 計4単位	◎ゼミナールⅢ・Ⅳ 計4単位
教職課程科目	教育学概論 教職論 教育制度論 教育心理学	特別支援教育Ⅰ・Ⅱ 道徳教育の理論と方法 総合的な学習の時間の指導 特別活動の指導 生徒指導 教育相談 進路指導 保健体育科教育法Ⅰ	教育の方法と技術 保健体育科教育法Ⅱ 保健体育科教育法Ⅲ 保健体育科教育法Ⅳ	教育実習Ⅰ・Ⅱ(※事前 事後の指導を含み、単位 は4年次に算入) 教職実践演習
年間合計単位数 (単位)	44+(教職8)	37+(教職16)	30+(教職8)	13+(教職7)

◎印は学部カリキュラム必修科目

ウ. 地域の政策立案者（公務員）を目指す履修モデルプラン

科目群	1 年 次	2 年 次	3 年 次	4 年 次
教養基礎科目 (18単位)	◎教養基礎講座 ◎プレゼミナールⅠ・Ⅱ ◎コンピュータ・リテラシーⅠ・Ⅱ ◎健康・スポーツ実習Ⅰ・Ⅱ 北欧文化論 観光学 計14単位	からだの科学Ⅰ・Ⅱ 計4単位		
教養発展科目 (10単位)		◎プレゼミナールⅢ・Ⅳ 日本伝統文化論 計6単位	ライフサイクルと社会保 障 現代社会とメディア 計4単位	
地域科目 (4単位)	飯能学 計2単位	まちづくり実践 計2単位		
外国語科目 (10単位)	英語ⅠA・ⅠB 英語ⅡA・ⅡB 選択必修外国語ⅠA・ⅠB 選択必修外国語ⅡA・ⅡB 計8単位	選択必修外国語ⅢA・ⅢB 計2単位		
キャリア教育 科目(6単位)	◎キャリア基礎Ⅰ 計2単位	ライフプランニング 計2単位	◎キャリア実践論Ⅰ 計2単位	
専攻導入科目 (13単位)	◎スポーツ科学入門A・B ◎救急処置法 ◎トレーニングサイエンス ◎ヘルスサイエンス ◎スポーツ文化論 ◎チームビルディング 計13単位			
専攻基幹科目 (21単位) 講義科目		◎運動生理学 ◎スポーツの測定評価 ◎スポーツ哲学 ◎スポーツ社会学 ◎スポーツ・バイオメカニクス ◎スポーツ教育学 ◎スポーツ史 ◎スポーツ・マネジメント 計16単位		
実技科目	専門実技(ジョギング・ウォ ーキング) 計1単位	専門実技(バスケットボール) 計1単位	専門実技(フィットネスA) 専門実技(ホッケー) 専門実技(自然活動A) 計3単位	
専攻発展科目 (30単位)		スポーツ心理学 運動学 スポーツ政策論 スポーツ人類学 計8単位	健康と文化 生涯スポーツ論 スポーツ心理学実習 身体文化論 文化資源とスポーツ エコツーリズム論 海外スポーツ文化研修 地域スポーツ実習 計14単位	アスレティックトレーナ ー論 異文化とスポーツ レクリエーション論 スポーツ・ツーリズム論 スポーツと政治 国際交流とスポーツ 計12単位
演習科目 (8単位)			◎ゼミナールⅠ・Ⅱ 計4単位	◎ゼミナールⅢ・Ⅳ 計4単位
年間合計単位数 (単位)	40	41	27	16

◎印は学部カリキュラム必修科目

駿河台大学スポーツ科学部卒業研究における 「人を対象とする研究」倫理基準

2018年9月18日制定

2019年3月6日改定

第1 本基準の策定の趣旨

駿河台大学では、学術研究が法令に適合し、また、社会通念上適切な方法及び内容で行われるようにするため、研究者に求められる倫理に関する事項を駿河台大学研究倫理規程に定めている。研究者とは本学で研究活動に従事する教員をいうが、大学院学生、学部学生、研究生であっても研究に関わる場合は、研究者に準ずるものとし、駿河台大学研究倫理規程の対象となる。

駿河台大学スポーツ科学部ではゼミナールⅣでの卒業研究の提出を必須と定めている。スポーツ科学部の卒業研究が人を対象に実施されるさいには、学生および指導教員は研究過程において駿河台大学研究倫理規程を遵守しなければならない。

本基準は、スポーツ科学部の学生が、人間の尊厳と人権を尊重し、学術研究の発展のため、良心と信念に従い誠実な行動をし、円滑に卒業研究を遂行するために必要な研究倫理のあり方や研究過程において遵守すべき事項を示すものである。

第2 卒業研究における人を対象とした研究の倫理に関する基本的考え方

人を対象とした研究とは、人を直接の対象とし、個人からその人の行動、環境、心身等に関する情報・データを収集・採取して行われる研究のことをいう。この中には、直接人の体に接触しないインタビューやアンケートなどから得られたデータも含まれる。スポーツ科学部では、人を対象とした卒業研究が適正に実施されるよう、スポーツ科学部における倫理審査の適用範囲を以下のとおり定める。

スポーツ科学部卒業研究における倫理審査の適用範囲

- スポーツ科学部の卒業研究で人を対象とした研究の例
 1. 運動負荷テストや体力テストを実施してデータを得る。
 2. スポーツ競技中の心拍数、筋電図などのデータを得る。
 3. 栄養物を摂取させてその効果を評価する。
 4. 競技記録を計測する。あるいはすでにある以前の記録を利用する。
 5. 心理テスト、アンケート調査、インタビューを実施して対象者の情報を得る。
 6. 対象者の映像を解析してデータを得る。

- スポーツ科学部で倫理審査を受けることができるもの（およその基準）
 1. スポーツ科学部学生の卒業研究である。
 2. 研究方法が安全である。
（例）表面筋電図や映像撮影のような侵襲性のない測定方法を用いている。
 3. 簡易式血糖値・血中乳酸濃度の測定のように軽微な侵襲で安全性が確保できる測定方法を用いている。
 4. 身体負担度の高い測定であっても、心身ともに鍛錬された健康な若者が対象者となっている。
 5. 小規模な研究である。
 6. 情報が漏洩したとしても被害がほとんどないと思われる。
（例）無記名アンケートであり、個人情報を含んでいない。

- 人を対象とする研究であっても、別紙に定める要件を満たしており、倫理審査を要しないと各FAが判断した場合には、倫理審査を行うことなく卒業研究を実施することができる。

- 卒業研究であっても駿河台大学研究倫理審査委員会の倫理審査が望ましいもの（およその基準）
 1. 研究方法が完全に安全であるとは言いがたい場合
（例）高齢者が転倒により怪我をする可能性が考えられる場合
 2. 小学生・中学生・高校生に不慣れな身体運動や身体負担度の高い運動を負荷する場合
 3. 小学生・中学生・高校生にアンケートを調査する場合
 4. 患者や障害のある人を対象としている場合
 5. 心理的負担度が高い場合
 6. 大規模な研究である場合
 7. 情報が漏洩した場合、かなりの被害が発生することが予想される場合
（例）プライベートな内容を含んだ記名式アンケートの場合、回収作業中あるいは保管中に紛失すると参加者のプライバシーが侵害される恐れがある。
 8. 学会等での発表や、論文投稿するなど研究成果を学外で公表する予定がある研究
 9. 研究に際して、対象者や関係機関との間で金銭の授受が行われる研究

上記1から9に該当する場合であっても、指導教員が駿河台大学研究倫理審査委員会より実施許可を得た研究の一部を担う研究では、倫理審査の必要はない。ただし、指導教員は、当

該学生を研究協力者とする変更手続きを行い、駿河台大学研究倫理審査委員会の承認を得なければならない。

第3 卒業研究に取り組む研究者の責務

- (1) 研究活動を行う学生及び担当教員（以下、研究者等）は、各種法令を遵守するとともに、本学の諸規定に従い、対象者が属する集団の規範や習慣・文化、価値観を尊重しなければならない。
- (2) 研究実施に際しては、対象者の人権を最大限に尊重し、研究活動に関係する他者の権利や利益を侵害しないように配慮しなければならない。
- (3) 卒業研究の実施に先立ち、研究の目的・方法、対象者への倫理的配慮等について記載した研究計画書を作成しなければならない。
- (4) 研究計画は、対象者の自律性（自由意思による参加・協力・拒否等）を保障しなければならない。また、研究者の立場を利用した強制的なものであってはならない。
- (5) 研究者等は、対象者の正しい理解に基づく協力が得られるよう、また、研究協力に対する緊張・不安等を解消するような配慮をしなければならない。
- (6) 研究者等は、対象者の個人情報に厳重に扱い、適切な管理のもとでデータを扱わなければならない。個人情報保護に関する責務等は、大学・学部の諸規定を遵守することに加え、以下の点に留意する必要がある。
 1. 個人を特定できる情報（氏名、住所、電話番号、メールアドレスなど）は、記号化して入力する。
 2. データの保存は、機密性・完全性・可用性に配慮して扱い、ネットワークと接続しないパソコンを用いる。
 3. 研究施設外にデータを持ち出す場合は、定められたルールを守り、セキュリティを保障する。
 4. 研究終了後はデータを適切に破棄する。
 5. ビデオテープ等の磁気媒体に記録されたデータは、関係者以外の利用を禁止する。データを公表する際には、個人情報に加えて組織情報の保護に努める。撮影された対象者の肖像権には十分に配慮する。

第4 スポーツ科学部卒業研究倫理審査委員会の審査を受けるための準備

- (1) 倫理審査委員会の審査を受けるためには、「スポーツ科学部卒業研究倫理審査申請書（研究計画書・協力者への説明書を兼ねる）」、「研究参加・協力への同意書」、「同意撤回書」の3つの書類を準備しなければならない。上記3つの書類はポタロウに掲載されているもの（マイクロソフトワードファイル）を使用すること。

(2) (1)の書類を作成するにあたっては、必ず指導教員の指導を受けながら作成しなければならない。

(3) (1)の書類を作成するにあたっては、すでに設定されている様式に従って記入し、新たに様式を作成してはならない。設定されている様式には以下の項目が記載されている。

1. 研究課題名
2. 研究の意義と目的
3. 研究の方法及び期間
4. 対象者の選定方針
5. 対象者に対する説明の内容、同意の確認方法
6. 研究に参加することにより起こりうる危険や心身に対する不快な状態、それらに対する対応策
7. 当該研究に関わる個人情報、研究データの保護の方法
8. 研究結果の公表の方法
9. 研究者等の氏名、所属、連絡先
10. 研究の問い合わせ、苦情等の連絡先
11. 駿河台大学卒業研究倫理審査の結果

(4) スポーツ科学部卒業研究倫理審査委員会の審査は、原則として、毎年4月から11月の間に月に1回の頻度で開催される（ただし8月は開催しない）。開催の予定を考慮して速やかに準備をすること。

(5) スポーツ科学部卒業研究倫理審査委員会において申請が承認された場合は、すみやかに卒業研究をはじめなければならない。

附 則

この規程は、2020年4月1日から施行する。

体育館・屋外競技施設利用状況見込

平成35(2023)年度(完成年度)見込

※網掛け欄は平成32(2019)年度(開設前年度)の空き時間

前期・後期使用の場合は「/」で表記

月	体育館アリーナ	小体育館	武道場	トレーニングセンター
1時限	専門実技(バレーボール)/ 専門実技(バスケットボール)			
2時限	専門実技(バレーボール)/ 専門実技(バスケットボール)	健康・スポーツ実習 I (ヨガ・ストレッチ)/ 健康・スポーツ実習 II (ヨガ・ストレッチ)		健康・スポーツ実習 I (フィットネス)/ 健康・スポーツ実習 II (フィットネス)
昼				
3時限	健康・スポーツ実習 I (屋内レク)/ 健康・スポーツ実習 II (屋内レク)	健康・スポーツ実習 I (卓球)/ 健康・スポーツ実習 II (卓球)	健康・スポーツ実習 I (ヨガ)/ 健康・スポーツ実習 II (ヨガ)	
4時限	専門実技(バレーボール)/ 専門実技(バスケットボール)	専門実技(ダンス)/専門実技(ダンス)		
5時限	課外活動	課外活動	課外活動	
18:10~21:00				
火	体育館アリーナ	小体育館	武道場	トレーニングセンター
1時限		専門実技(器械運動)/ 専門実技(体づくり運動)		
2時限	健康スポーツ実習 I (ニュースポーツ)/ 健康スポーツ実習 II (ニュースポーツ)	専門実技(器械運動)/ 専門実技(体づくり運動)		
昼				
3時限	他学部実技科目(屋内球技)	専門実技(器械運動)/ 専門実技(体づくり運動)		専門実技(体カトレーニング)/ 専門実技(体カトレーニング)
4時限	他学部実技科目(バドミントン・卓球)			専門実技(体カトレーニング)/ 専門実技(体カトレーニング)
5時限	課外活動	課外活動	課外活動	
18:10~21:00				
水	体育館アリーナ	小体育館	武道場	トレーニングセンター
1時限	健康・スポーツ実習 I (屋内レク)/ 健康・スポーツ実習 II (屋内レク)	健康・スポーツ実習 I (フィットネス)/ 健康・スポーツ実習 II (フィットネス)		
2時限	健康・スポーツ実習 I (屋内球技)/ 健康・スポーツ実習 II (バスケットボール)			
昼				
3時限				
4時限		専門実技(フィットネスA)/ 専門実技(フィットネスB)		
5時限	課外活動	課外活動	課外活動	
18:10~21:00				
木	体育館アリーナ	小体育館	武道場	トレーニングセンター
1時限				
2時限		他学部実技科目(ニュースポーツ)		
昼				
3時限				
4時限				
5時限	課外活動	課外活動	課外活動	
18:10~21:00				
金	体育館アリーナ	小体育館	武道場	トレーニングセンター
1時限	チームビルディング			
2時限	チームビルディング			
昼				
3時限		専門実技(柔道)/専門実技(柔道)		
4時限	チームビルディング			
5時限	課外活動	課外活動	課外活動	
18:10~21:00				

体育館・屋外競技施設利用状況見込

平成35(2023)年度(完成年度)見込
 ※網掛け欄は平成32(2019)年度(開設前年度)の空き時間
 前期・後期使用の場合は「/」で表記

月	陸上競技場	多目的グラウンド	野球場	テニスコート	ホッケー場
1時限	専門実技(ジョギング・ウォーキング)				
2時限	専門実技(ジョギング・ウォーキング)			健康・スポーツ実習Ⅰ(テニス)/ 健康・スポーツ実習Ⅱ(テニス)	
昼					
3時限	専門実技(ジョギング・ウォーキング)/ 専門実技(サッカー)				
4時限	専門実技(サッカー)	他学部実技科目(アウトドア)			
5時限					
18:10~21:00	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動
火	陸上競技場	多目的グラウンド	野球場	テニスコート	ホッケー場
1時限	専門実技(陸上競技)			他学部実技科目(テニス)	
2時限	専門実技(陸上競技)	健康・スポーツ実習Ⅰ(ゴルフ)/ 健康・スポーツ実習Ⅱ(ゴルフ)			健康・スポーツ実習Ⅰ(ホッケー)/ 健康・スポーツ実習Ⅱ(ホッケー)
昼					
3時限	専門実技(陸上競技)				
4時限					
5時限					
18:10~21:00	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動
水	陸上競技場	多目的グラウンド	野球場	テニスコート	ホッケー場
1時限				健康・スポーツ実習Ⅰ(テニス)/ 健康・スポーツ実習Ⅱ(テニス)	
2時限	健康・スポーツ実習Ⅰ(アウトドア)/ 健康・スポーツ実習Ⅱ(アウトドア)	専門実技(ラグビー)	健康・スポーツ実習Ⅰ(屋外球技)/ 健康・スポーツ実習Ⅱ(屋外球技)		
昼					
3時限	他学部実技科目(サッカー)				
4時限					
5時限					
18:10~21:00	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動
木	陸上競技場	多目的グラウンド	野球場	テニスコート	ホッケー場
1時限				専門実技(テニス)/ 専門実技(テニス)	
2時限				他学部実技科目(テニス)	
昼					
3時限				専門実技(テニス)	
4時限					
5時限					
18:10~21:00	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動
金	陸上競技場	多目的グラウンド	野球場	テニスコート	ホッケー場
1時限					
2時限	専門実技(ラグビー)	他学部実技科目(サッカー)			専門実技(ホッケー)
昼					
3時限	専門実技(サッカー)/ 専門実技(サッカー)				
4時限	専門実技(サッカー)				
5時限					
18:10~21:00	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動	課外活動