

中部地区行政振興協議会からの要望書

学校法人 藤田学院理事長 山田 修平 様

要 望 書

【鳥取県中部地域への看護大学設置について】

中部地区行政振興協議会

鳥取県中部地域への看護大学設置について

近年、我が国の保健・医療分野においては、医師不足による医療崩壊が大きく取り上げられていますが、それとともに看護師の絶対的不足への対策が喫緊の課題となっています。

鳥取県においても、全国より早いスピードで高齢化が進展しており、安全・安心の医療体制を確保するため、保健、医療、福祉の重要な役割を担う高度な知識と技術を持った資質の高い医療従事者の確保、特に看護師の安定的確保と質の向上は極めて重要な課題となっていることは言うまでもありません。

全国的に看護師不足が問題となっており、鳥取県においても平成23年から27年の5年間に300人の看護師不足が続くと予測されているところです。

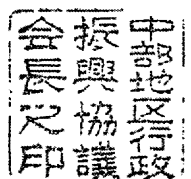
このような中、鳥取県看護連盟は鳥取県中部へ4年制の看護大学設置を求め貴校並びに鳥取県知事、鳥取県議会議長に陳情書を提出されました。

これを受け、貴学校法人藤田学院におかれましては、地域の保健、医療、福祉に貢献できる人材の育成を図るため、新たに4年制の看護系大学設置を検討されておられると伺っております。

今後、中部1市4町で構成する中部地区行政振興協議会において、別途鳥取県に対し財政支援を含めた要望を行うとともに、県と連携して支援をしてまいりたいと考えておりますので、是非とも鳥取県中部地域への看護系大学設置に向けた取り組みを進めていただきますようお願いいたします。

平成24年10月15日

中部地区行政振興協議会
会長 石田耕太郎



中部地区行政振興協議会会員

倉吉市長	石田耕太郎
倉吉市議会議長	谷本修一
倉吉市議会副議長	佐々木敬敏
湯梨浜町長	宮脇正道
湯梨浜町議会議長	前田勝美
三朝町長	吉田秀光
三朝町議会議長	牧田武文
北栄町長	松本昭夫
北栄町議会議長	青亀恵一
琴浦町長	山下一郎
琴浦町議会議長	川本正一郎

鳥取県看護職員修学資金（平成25年度）

鳥取県福祉保健部健康医療局医療政策課

鳥取県では、将来、鳥取県内で看護職員として就業する意思のある看護学生の方々に対する修学資金制度を設けています。

看護職員修学資金は貸付金ですので返還が必要ですが、鳥取県内の医療機関等で看護職員として就業している間は申請により返還が猶予され、就業して5年が経過したときは申請により返還が全額或いは半額免除されます。

1 貸付対象者

看護職（保健師、助産師、看護師、准看護師）を養成する養成所、学校、大学等に在学している学生で、卒業後、鳥取県内の医療機関等で看護職員として従事する意思のある方。

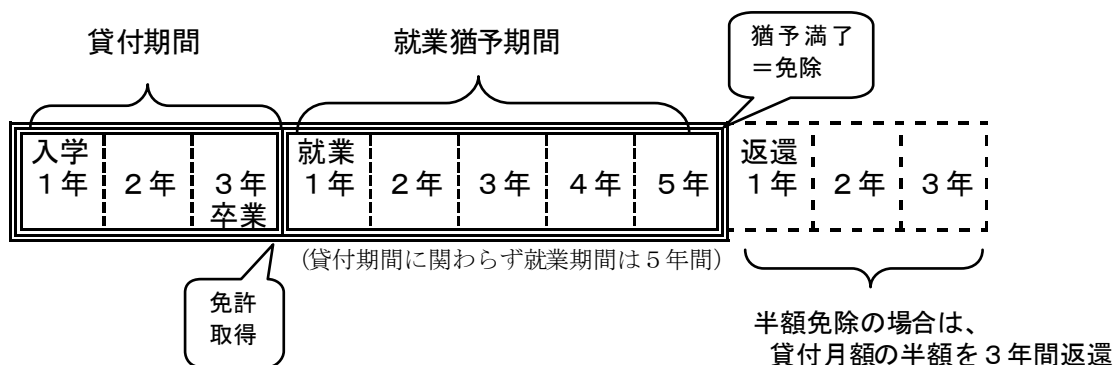
2 貸付月額

	国立・公立	私立
看護系大学	48,000 円/月	61,000 円/月
看護系短期大学	32,000 円/月	36,000 円/月
保健師・助産師・看護師等養成所 (看護師2年通信制を含む)	32,000 円/月	36,000 円/月
看護系5年一貫校	32,000 円/月	36,000 円/月
准看護師養成所	15,000 円/月	21,000 円/月
大学院修士課程	国内83,000 円/月	国外200,000 円/月

※「国立」には、国立大学法人の他に独立行政法人国立病院機構が運営する養成所等を含む。

貸付期間	養成施設を卒業するまで（修業年限を限度とする）
貸付方法	原則として毎月、本人口座に振り込み
貸付利率	無利子
連帯保証人	1人（修学生が未成年の場合は親権者又は後見人）
貸付申請	平成25年4月入学後～平成25年4月19日(金)

3 修学資金貸付制度の基本的な流れ（例：3年間貸付）



4 返還の猶予

- (1) 貸付終了後、引き続き看護職員養成施設、大学、大学院に在学又は進学しているとき
- (2) 卒業し、免許取得後直ちに、県内の以下の施設で看護職員又は看護教員として業務に従事しているとき（5年間）

< 猶予対象施設＝県内 >

- ① 病院
- ② 診療所
- ③ 介護老人保健施設
- ④ 訪問看護事業所
- ⑤ 看護職員養成施設

※ 大学院修士課程での借受者は、保健所・市町村に保健師として就業の場合も猶予対象。

<注意>いずれの場合も、借受者本人からの申請が必要です。

5 返還の免除

県内の猶予対象施設で引き続き**5年間業務に従事した場合**は、返還を免除します。

全額 免除	<ul style="list-style-type: none"> ・病床が200床未満の病院 鳥取産院、尾崎病院、岩美病院、鹿野温泉病院、智頭病院、北岡病院、垣田病院、信生病院、清水病院、谷口病院、藤井政雄記念病院、中部医師会立三朝温泉病院、岡山大学病院三朝医療センター、県立総合療育センター、高島病院、皆生温泉病院、新田外科胃腸科病院、錦海リハビリテーション病院、済生会境港総合病院、元町病院、西伯病院、米子東病院、大山リハビリテーション病院、日野病院、日南病院、伯耆中央病院 ・精神病床が80%以上を占める病院 渡辺病院、幡病院、上田病院、倉吉病院、米子病院、皆生病院 ・指定された独立行政法人国立病院機構の設置する医療機関：鳥取医療センター ・診療所 ・介護老人保健施設 ・訪問看護事業所 ・看護職員養成施設
半額 免除	<ul style="list-style-type: none"> ・病床が200床以上で、精神病床が80%に満たない病院 県立中央病院、鳥取市立病院、鳥取赤十字病院、鳥取生協病院、ウェルフェア北園渡辺病院、県立厚生病院、野島病院、鳥取大学医学部附属病院、米子医療センター、山陰労災病院、博愛病院、養和病院 <p>※5年間に全額免除と半額免除の施設を異動した場合は、各施設の従事期間に応じて一部免除となります。</p>

※病床数は平成24年12月現在。病床数の変更により免除区分額が変更される場合もあります。

<注意>いずれの場合も、借受者本人からの申請が必要です。

半額
(一部)
免除

6 貸付金の返還

以下の場合、借りた月数と同じ月数で返還となります。

(一括返還、口座振替での返還を希望の方は、ご連絡ください。)

<ul style="list-style-type: none"> ・退学したとき。 ・卒業後1年以内に看護職の免許を取得しなかったとき。 ・卒業後、看護職の免許を取得したが、県内の猶予対象施設(4(2))に就業しなかったとき。(県外での就業など)
<ul style="list-style-type: none"> ・県内の猶予対象施設(4(2))に就業後、5年間満了する前に離職したとき。 (貸付金の一部が返還免除となるときは、免除にならなかった額が返還になります。) <p>※出産による退職の場合は、就業猶予の5年間とは別に猶予することができます。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・県内の猶予対象施設に5年間就業した後、貸付金の半額(一部)が返還免除されたとき。(免除にならなかった額が返還になります。)

免除後
残額を
返還

■ Q & A

問	回答
看護専門学校を卒業後、高齢者福祉施設で看護師として働きたいと思っています。修学資金は返還しなくてもよいですか。	介護老人保健施設(県内)は、返還猶予の対象であるので、5年間就業すると全額免除となります。 介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)やデイサービスセンターなどは、返還猶予の対象外のため、返還となります。
准看護師養成所で月額21,000円を1年間と、看護師養成所で月額32,000円を2年間、2回借り受けの後、県外就業したときの返還月額はどうなりますか。	2回借り受けた場合で、返還が必要となったときは、それぞれの借用月額の合計が返還月額となります。 この場合の返還月額は、最初の1年間は月額53,000円、後の1年間は月額32,000円となります。
免除条件にある就業期間の5年間は連続した期間でなければならないのですか。	5年間に施設を移動しても就業期間は通算されますが、1日も就業しない月があると、その時点で一旦猶予期間は終了し返還をしていただくこととなります。 その後、再度看護職員として就業すると、再就業月から返還残額の返還が猶予され、就業期間が通算5年となった月で猶予期間が満了し、返還残額についての返還が全額又は一部免除されます。

■お問い合わせ先 鳥取県 医療政策課 医療人材確保室 (電話 0857-26-7190)

鳥取県看護師養成のあり方に関する懇談会まとめ3

えて、実習受入病院における看護師不足も影響し、まとまった実習生の受入が困難となりつつある病院が増えている。今後、定員増を考える場合には、実習施設の確保が大きな課題となる。

また、大学を含め、県内のどの看護師養成所でも、マンパワーが非常に少ないなかでフル回転している状況であり、教員の確保は深刻な課題である。

(7) 現代の学生・新人看護師の特性や多様な人材育成について

現代の学生は、生活力が弱く、職員室の入り方から挨拶の仕方といったしつけやマナーが身につけていない者が多く、基本的な礼儀作法といった社会生活教育から行っていくことが必要となってきた。

今後、専門看護師や認定看護師といった色々な資格をもつ者が現場に増えると思われることから、人格形成とあわせ、自分自身を伸ばしていけるような教育環境を作る事が必要である。

看護師に求められる人間性や共感性、あるいは問題解決能力は、様々な場面・方法で育成していくものであり、初等教育を含め継続的に行う必要がある。

4 看護師に求められる資質・能力について

(1) 看護師としての一般的・普遍的な資質・能力(知的・倫理的側面)

看護は、人を対象とする職業であることから、豊かな人間性や包容力、人としての成熟が求められる。

また、人間に対する深い洞察力や高度なコミュニケーション能力、一人で自律して考え判断する能力、問題解決能力や実践力、組織やチームで働く事のできる人間関係能力や調整能力、創造的な発想ができ柔軟な思考力が必要となる。

これらの多方面にわたる資質・能力を高めていくためには、継続的な自己研鑽への意欲と行動力を持つことが必要である。加えて、モチベーションを維持・向上させる環境整備が大切である。

(2) 専門職としての資質・能力(技術的側面)

看護基礎教育で習得した知識を活用した、科学的な根拠に基づく看護実践能力や生活者の視点で援助ができる能力を必要とされる。

また、急性期病院においては、高度な医療技術の習得や総合的な観察と判断、対処する能力、他職種との連携・協働できる能力が必要である。

在宅医療では、地域で暮らす患者と家族を支え、問題を的確に捉え、対応困難な場合は、どこと連携すればいいのかといった調整能力が求められるとともに、ケースワーク、マネジメント能力も求められている。

5 看護の基礎教育の充実の方向性について

～ 目指すべき教育と具体的な方策等 ～

(1) 目指すべき教育について

看護基礎教育では、看護に必要な知識・技術の習得に加え、その知識に基づいて思考する力、行動する力をもつ人材を育成することが必要である。

また今後は、人間、生活、社会に対する理解力を高める等の豊かな一般教養や医療倫理、人権教育の習得がさらに必要とされてくる。

医療が進展し、一人ひとりの患者の多様なニーズを満たすことができるような対応をしていくことが看護師に求められてきていることから、医療・看護現場の状況にもよるが、求められる看護師を養成するためには、看護基礎教育は3年では足りなくなってきた。

(2) 看護師養成の具体的な方策等について

看護師に求められる資質・能力や目指すべき看護基礎教育について考察し、これらをもとに看護師養成の具体的な方策について議論をしたところ、各委員からの寄せられた主な意見は次のとおりであった。

ア 看護師養成の具体的な方策のケース

県立看護専門学校の見直しを行い、県立看護大学を設置する。

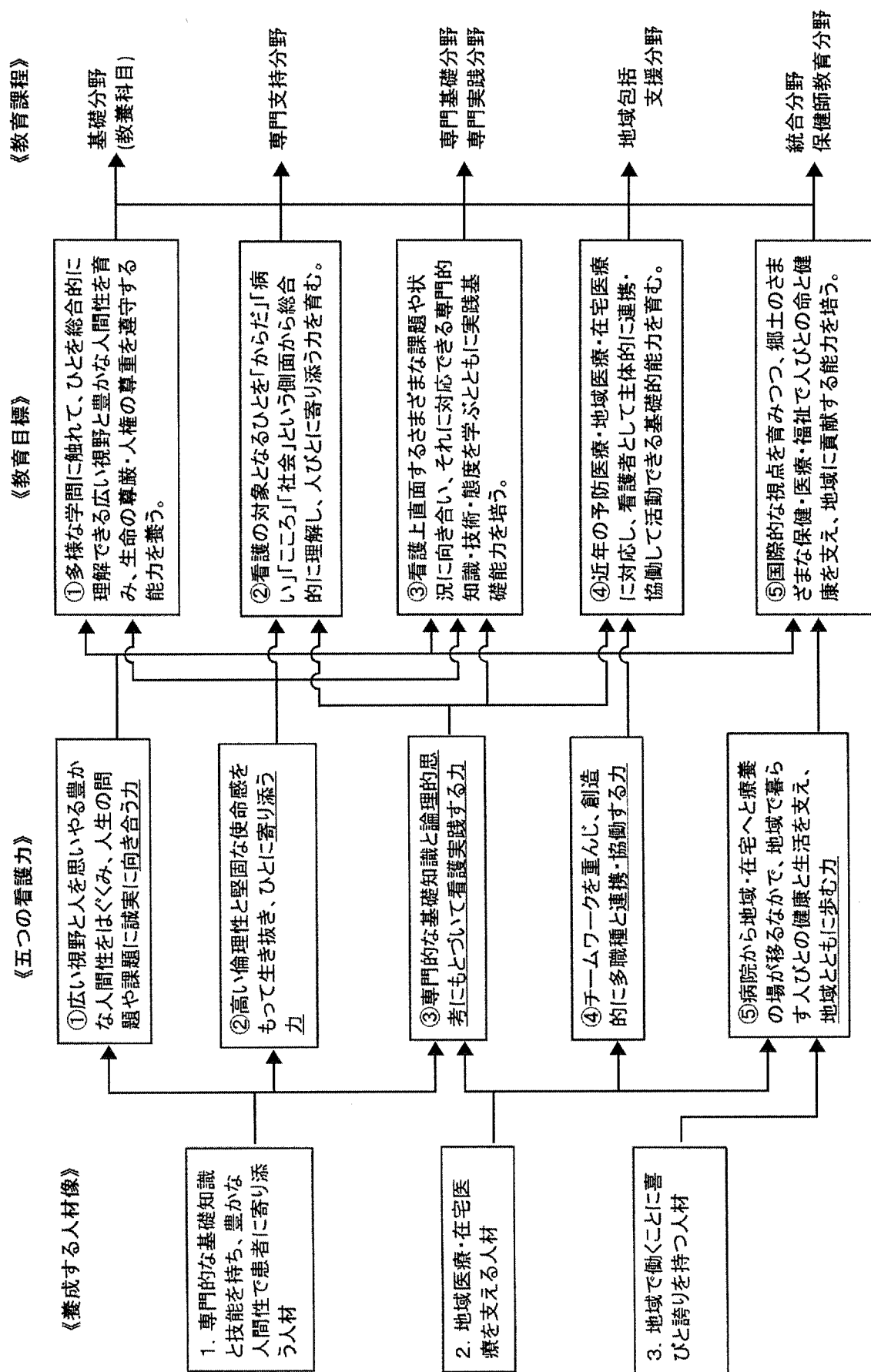
鳥取大学医学部保健学科看護学専攻の定員を、現在の80人から増員する。鳥取大学医学部保健学科看護学専攻(定員80人)のうち地域枠を現在の10人から増員し、大卒看護師の県内定着を図る。

県立看護専門学校3年課程(鳥取看護専門学校と倉吉総合看護専門学校第一看護学科)の修業年限を3年から4年とする。

イ 各委員からの主な意見

県立看護大学の設置について

＜本学が養成する人材像から教育課程への説明図＞



鳥取看護大学 看護学部看護学科 [教育課程表]

※義塾教諭は保健師資格が必要 ▲資格必修、△資格選択必修、△資格選択必修

区分	科目名	単位数		授業形態	保健師	養護教諭	学年配当				備考			
		必修	選択				1年前期	1年後期	2年前期	2年後期		3年前期	3年後期	
基礎分野	学びの基礎	1		講義			15							
	日本語表現	2		講義			30							
	人間学	2		講義			30							
	心理学	2		講義			30							
	宗教学	2		講義			30							
	教育学	2		講義			30							
	文学	2		講義			30							
	社会学	2		講義			30							
	日本国憲法	2		講義			30							
	多文化共生論	2		講義			30							
	山陰論	2		講義			30							
	化学	2		講義			30							
	環境論	2		講義			30							
	統計学	2		講義			30							
	情報処理 I	1		演習			30							
情報処理 II	1		演習			30								
日本語表現演習	1		演習			30								
英語A(基礎英語)	1		演習			30								
英語B(英文講読)	1		演習			30								
英語C(英会話)	1		演習			30								
中国語	1		演習			30								
韓国語	1		演習			30								
手話	1		演習			30								
健康科学	1		講義			15								
実践スポーツ	1		演習			30								
基礎分野科目小計		11	24				300	285	150	120	90	120	90	
専門支持分野	人間の構造と機能	1		講義			15							
	人間の構造と機能A	1		講義			30							
	人間の構造と機能B	1		講義			30							
	人間の構造と機能C	1		講義			30							
	人間の構造と機能D	1		講義			30							
	動物学・栄養学	1		講義			15							
	代数学・幾何学	1		講義			30							
	感覚免疫学	1		講義			30							
	薬理学	1		講義			30							
	看護病態学	1		講義			15							
	看護病態学演習	1		演習			30							
	疾病論A	1		講義			30							
	疾病論B	1		講義			30							
	臨床心理学	1		講義			30							
	発達心理学	1		講義			30							
人間関係論	1		講義			15								
ホスピタリティ論	1		演習			30								
公衆衛生学	2		講義			30								
社会福祉・社会保障論	2		講義			30								
人権論	1		講義			30								
家族社会学	1		講義			30								
コミュニティ論	1		講義			15								
基礎看護学	20	4					90	180	105	210	0	0	0	
専門基礎分野小計		22	585				30							
成人看護学	看護学概論	2		講義			30							
	看護倫理学	1		講義			15							
	基礎看護技術A	1		演習			30							
	基礎看護技術B	2		演習			60							
	基礎看護技術C	2		演習			60							
	基礎看護技術D	2		演習			60							
	生活健康論	1		講義			30							
	看護ケア論	1		講義			15							
	地域基礎看護学	1		講義			15							
	地域基礎看護学演習	1		実習			45							
	フィロソフィ実践実習	1		実習			45							
	基礎看護学実習	2		実習			90							
	成人看護学	17	0					135	135	165	60	0	0	0
	成人看護学概論	1		講義			15							
	成人看護学援助論A	2		講義			30							
成人看護学援助論B	2		講義			30								
成人看護学援助論C	1		講義			15								
成人看護学実習A	2		実習			90								
成人看護学実習B	3		実習			135								
小児看護学概論	2		講義			30								
小児看護学援助論	2		講義			30								
小児看護学実習	2		実習			90								
母性看護学概論	2		講義			30								
母性看護学援助論	2		講義			30								
母性看護学実習	2		実習			90								
地域包括支援看護学	23	0					615							
地域包括支援看護学概論	2		講義			30								
老年看護学援助論	2		講義			30								
老年看護学実習	2		実習			90								
精神看護学概論	2		講義			30								
精神看護学援助論	2		講義			30								
精神看護学実習	2		実習			90								
在宅看護学概論	2		講義			30								
在宅看護学実習	2		実習			90								
在宅看護学援助論	2		講義			30								
地域連携・協働支援論	2		講義			30								
地域連携・協働実習	1		実習			45								
地域密着型サービス実習	1		実習			45								
地域の保健実論	1		講義			15								
公衆衛生看護学概論	2		講義			30								
疫学	2		講義			30								
看護活動と研究	27	0					645							
看護学統合研究	2		講義			30								
家族看護学	1		演習			30								
看護管理学	1		講義			15								
看護教育学	1		講義			15								
リスクマネジメント論	1		講義			15								
リアクション論と実践	1		講義			15								
生活リハビリテーション論	1		講義			15								
災害看護論	1		講義			15								
国際看護論	1		講義			15								
看護総合	1		講義			30								
看護学統合実習	2		実習			90								
看護学統合分野小計		10	4	11	330		0	0	30	60	195	180	180	
看護の統合と実践	27	0					645							
看護学統合分野小計		77	4	78	2085		135	135	165	60	0	105	105	
専門支持・専門分野科目小計		97	8	100	2670		225	135	435	1375	345	585	285	
保健師統計学	2		講義				30							
学校保健	1		講義				15							
産業保健	1		講義				15							
公衆衛生看護学概論	3		講義				45							
公衆衛生看護学実習	3		実習				45							
公衆衛生看護学援助論	1		講義				15							
公衆衛生看護学実習	1		実習				15							
公衆衛生看護学援助論実習	2		実習				30							
公衆衛生看護学実習	2		実習				30							
保健師課程小計		0	14	300			0	0	0	30	75	0	195	
看護師養成課程 総計		108	36	124	3405		525	600	585	525	495	675	405	
総合計		108	46	3045			525	600	585	525	540	675	600	

鳥取看護大学 就業規則

第2編 大学（就業規則）

第11章 服 務

○就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、学校法人藤田学院(以下「学校法人」という)が設置する鳥取看護大学及び鳥取短期大学(以下総称して「大学」という。)の教育職員、研究職員および事務職員、食堂職員および補助職員(以下併せて「職員」という。)の就業に関する基本的事項を定めることを目的とする。
ただし、学校法人が設置する鳥取短期大学附属幼稚園・保育園の職員の就業に関する基本的事項については、別に定める。

(定義)

第2条 この規則で職員とは、第4章に定める手続によって大学に採用された職員をいう。

(義務)

第3条 職員は、法令を遵守し、この規則および関連諸規定に従い、業務に精励し、職場秩序を保持し、互いに協力してその職務に専念し、大学の教育目的を達成するよう努力しなければならない。
2. 教育職員、研究職員は、教育、研究、校務および社会貢献活動に従事する。勤務は学内勤務を原則とするが、業務の運営に支障がないと学長が認めたときは、学外勤務を行なうことができる。学外勤務には研究活動、学会参加、講師派遣等要請を受けての講演、審議会およびこれに準ずる会合参加等が含まれる。
また、他大学、研究所等における研修参加、研究または教育上有益と認められる講習会等への出席、他の教育機関に勤務する場合も学外勤務に含まれる。
3. 事務職員、食堂職員および補助職員は、大学が行なう業務に伴う事務または調理など技術的な職務に従事する。

(遵守事項)

第4条 職員は、前条のほか次の事項を守らなくてはならない。

- (1) 業務上の機密を他に漏らさないこと。
- (2) 所属長の許可なく職務上知り得た個人に関する情報を学外の者に開示しないこと。
- (3) 所属長の許可なく職場において私物を作成もしくは修理し、または他人にこれをさせないこと。
- (4) 所属長の許可なく大学の図書・物品・施設等を融通使用しないこと。
- (5) 大学の図書・物品・施設等は丁寧に取扱い、その使用目的に従って活用し、紛失または破損しないよう注意すること。
- (6) 大学の名義または自己の職務を不当に利用して、自己または他人のために私利をはからないこと。
- (7) 大学の許可なく他の職務（公職または官職につく場合も含む。）または教育事業・営利事業に関係しないこと。

(職種変更)

第5条 大学は、職員に対し、業務の都合上、転勤、出向または職種の変更を命ずることがある。

- 2 前項の場合に職員は、正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。
- 3 職制ならびに職種は、別にこれを定める。

(適用法規)

第6条 職員の就業に関してこの規則に定める事項以外については、労働基準法その他関係法令によるものとする。

第2章 勤務

(勤務時間、始業・終業および休憩時間)

第7条 教育職員、研究職員（但し、助手を除く）の勤務については労働基準法第38条3に規定する手続を経て専門業務型裁量労働制を適用する。
助手についての勤務時間は休憩時間（1時間）を除き1日につき7時間45分とする。
始業は午前8時45分とし、終業は午後5時30分とする。

2. 大学は、事務職員および補助職員について業務上必要ある場合にはおいては、労使協定の定めにより、1年単位の変形労働時間制をとり、労働時間を変更することができる。ただし、毎年4月1日を起算日とする1年間において1週間の勤務時間の平均が38時間45分を超えることはない。1日の労働時間は7時間45分とし、始業・終業の時刻および休憩時間は次の通りとする。ただし、業務の繁忙期には、1日に付き、最大限10時間の労働時間を設定することができる。また繁忙期以外には、7時間45分以下の労働時間を設定することができる。

①7時間45分の場合の始業は、原則として午前8時45分とし、終業は、原則として午後5時30分とする。（休憩：午前11時30分から1時間）ただし、1時間を上限として、始業を繰り上げる、または、始業を遅らせることができるものとする。その場合、終業も1時間繰り上げる、または、終業を遅らせることができるものとする。

②前項の労働時間の場合についての始業は、原則として午前8時45分とし、終業は、その労働時間に合わせて終業時間を定めるものとする。ただし、始業を遅らせること、また繰り上げることは前項と同様とする。

3. 前項の場合の休日は、労使協定で定める勤務表（カレンダー）によるものとする。ただし、事務職員および補助職員がやむを得ない理由により休日を振り替えるときは、あらかじめ1週間前までに振替休日を特定して申し出て許可を受けるものとする。

4. 食堂職員の勤務時間は、休憩時間を除き1日につき8時間とする。

①始業：午前8時 終業：午後5時 休憩：午前13時30分から1時間

ただし、時季によっては、早出・遅出の勤務があり、早出の始業は午前7時、終業は午後4時とし、遅出の勤務の始業は午前9時、終業は午後6時とする。

5. 食堂職員の勤務時間は、休憩時間（1時間）を除き1日につき8時間とする。

第8条（全文削除）

（休憩時間における届出）

第9条 職員は、外出する場合には、休憩時間中であっても所属長にその旨を告げなければならない。

（育児時間）

第10条 生後満1年に達しない子を育てる女子職員は、前条の休憩時間のほか前もって申し出れば、勤務時間中1日について2回、1回につき30分の育児時間を受けることができる。ただし、この間の給与は支給しない。

（休日）

第11条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日
- (2) 土曜日
- (3) 国民の祝日
- (4) 創立記念日(5月4日)
- (5) 年末、年始(12月31日から1月3日まで)
- (6) その他理事長が認める臨時休業

2 前項に掲げる休日のうち日曜日を法定の休日とする。

3 大学は、業務の状況により必要やむを得ない場合には、あらかじめ第1項各号の休日を他の日に振替えることがある。

（時間外勤務協定）

第12条 大学は、業務の都合によって必要があるときは、第7条および前条の規定にかかわらず、あらかじめ職員の過半数を代表する者と協定を締結し、職員に時間外ならびに休日勤務をさせることがある。休日勤務を命ぜられた者が出勤しない場合は、欠勤として取扱う。

（代休）

第13条 職員は、休日勤務のために4週間の休日が4日を下回るときは、1ヶ月以内に代休をとることができる。

（時間外勤務）

第14条 時間外勤務は、早出、残業、深夜および当直の4種とする。早出勤務とは、第7条の始業時刻前より引続き勤務する場合の始業時刻前の勤務をいい、残業勤務とは、第7条の終業時刻後より引続き勤務する場合の終業時刻後の勤務をいう。深夜勤務とは、午後10時から午前5時までの間の勤務をいう。

（当直）

第15条 大学は、次条に定める業務を処理させるため職員に対し、宿直または日直（以下、「併せて「当直」という）を命ずることがある。

2 当直勤務は、次のとおりとする。

- | | | |
|--------------|----------|----------|
| (1) 休日日直勤務時間 | 自平日の始業時間 | 至平日の終業時間 |
| (2) 休日宿直勤務時間 | 自平日の終業時間 | 至平日の始業時間 |
| (3) 平日宿直勤務時間 | 自平日の終業時間 | 至平日の始業時間 |

（当直業務）

第16条 当直を命ぜられた職員（以下、「当直員」という）は、前条第2項に定める当直時間中大学構内に留まり、火災盗難の予防、電報電話の接受およびその他突発用務の応急措置を講じなければならない。

（記録および報告）

第17条 当直員は、当直中に取扱った事項を日誌に記載の上、上長に提出するものとする。

（当直手当）

第18条 当直勤務をした者に対しては、給与規程細則に定める手当を支給する。

（女子の時間外勤務制度）

第19条 （全文削除）

第20条 （全文削除）

（出張）

第21条 大学は、業務の都合により必要に応じて職員を出張させることがある。この場合、大学は別に定める旅費規程による手続を経なければならない。

2 出張中は、あらかじめ大学が別段の指示をした場合を除き、通常の勤務をしたものとみなす。

（出勤停止）

第22条 次の各号の一に該当する者は、出勤を禁じ、または退職させることがある。

- (1) この規則ならびに法令に基づいて就業を禁止された者
- (2) 業務を妨害し、もしくは学内の秩序・風紀を乱し、またはそれぞれのおそれのある者
- (3) その他前2号に準ずる者

（遅刻・早退・職場離脱の届出）

第23条 職員が、遅刻、早退または勤務時間中の私用外出をするときは、あらかじめ所属長に申し出での承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後すみやかに届け出て承認を得なければならない。

（休暇・欠勤の届出）

第24条 職員が休暇をとり、または欠勤するときは、あらかじめ所定の手続をとり、所属長を経て申し出て承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は事後すみやかに届け出て承認を得なければならない。

2 傷病のために7日以上引き続き欠勤するときは、大学の指定する病院の医師の診断書を添えて届け出なければならない。

（有給休暇）

第25条 各年次ごとに所定日の8割以上出勤した職員に対しては、次のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続年数6か月 付与日数11日

勤続年数1年6か月以上 付与日数20日

平成25年4月1日以前から引き続き雇用されている人は、上記の規定によるものとする。

ただし、平成25年4月1日以降に雇用された人は、以下の規定が適用されるものとする。

勤続年数6か月 付与日数10日

勤続年数1年6か月以上 付与日数11日

勤続年数2年6か月以上 付与日数12日

勤続年数3年6か月以上 付与日数14日

勤続年数4年6か月以上 付与日数16日

勤続年数5年6か月以上 付与日数18日

勤続年数6年6か月以上 付与日数20日

- 2 職員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ時季を指定して請求するものとする。ただし、大学は、業務の都合上やむを得ない場合は、職員の指定した時季を変更することができる。
- 3 年次有給休暇の未使用分は、翌年次に繰り越すことができる。ただし、その年次の有給休暇日数は40日を超えることができない。
- 4 病気欠勤および事前または事後に大学の承認を得た場合の欠勤は、これを年次有給休暇に振替えることができる。

（特別休暇）

第26条 職員が、次の場合に休暇を申請した場合には、それぞれ所定の特別休暇を受けることができる。

(1) 結婚のとき

イ 本人の場合 5日以内

ロ 子女の場合 1日

(2) 配偶者が出産するとき 2日以内

(3) 忌引

イ 父母・配偶者・子女が死亡したとき 7日以内

ロ 祖父母・兄弟姉妹・配偶者の父母が死亡したとき 3日以内

ハ 伯叔父母・配偶者の兄弟姉妹・子女の配偶者・孫が死亡したとき 1日

(4) 父母・配偶者・子女の法要または祭祀 1日

(5) 赴任により住居を移転するとき

イ 単身赴任するとき 3日以内

ロ 家族を帯同して赴任するとき 5日以内

ハ 単身赴任した後に家族が職員の赴任先住居に移転するとき 5日以内

(6) 風水害・地震・火災等非常の災害に遭い大学が特に必要と認めたとき

(7) 生理日の就業が著しく困難な女子職員が申し出た場合には、必要な日数または時間については就業させない。ただし、1か月に1日を超えて当該休暇を取得した場合、2日目以降の給与は支払わない。

(8) 女子職員の産前産後 産前6週間（多胎14週間）・産後8週間

(9) 選挙権その他公民として権利を行使するとき 所要日数

ただし、被選挙権の行使においては立候補の届出の日のみとする。

(10) その他大学が認めたとき

（特別休暇の欠勤不算入）

第27条 前条の特別休暇は、欠勤日数に算入しない。

（適用除外）

第28条 （全文削除）

第3章 給与

（給与）

第29条 職員の給与については、別に定める給与規程による。

第4章 採用・休職・解雇および退職

（任免権者）

第30条 職員の採用、異動、解雇、退職およびその他の人事は、理事長がこれを行う。

2 前項にかかわる資格審査その他の選考手続は、別に定める。

（採用）

第31条 大学は、前条の選考手続を経た者を職員として採用する。ただし、採用後6か月以内の試用期間をもうける。

2 試用期間中において能力、勤怠、心身の健康その他に関し、職員として不相当と認めた場合、解雇する。

3 試用期間は、本人の勤務状況等により、期限を定めて延長または短縮することがある。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

（採用後の提出書類）

第32条 新たに職員として採用された者は、次の書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書（本人自筆）
- (2) 住民票記載事項の証明書
- (3) 誓約書
- (4) その他必要と認める書類

（記載事項変更届出）

第33条 職員は、前条の提出書類の記載事項に変更があった場合、その都度すみやかに届出なければならない。

（休職）

第34条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは休職を命ずることがある。

- (1) 業務外の傷病によって引き続き6か月を超えて欠勤したとき。
 - (2) 官職または公職につくことにより、本来の業務が遂行できないと大学が認めたとき。
 - (3) 6か月を超える外国留学をするとき。なお、職員は留学に際し事前に大学の承認を受けなければならない。
 - (4) 業務外の傷病以外で大学が承認した職員の自己都合による欠勤が1か月を超えるとき。
 - (5) 育児休職を申し出たとき。ただし、育児休職期間中の取扱いについては、別に定める育児休職取扱基準によるものとする。
- 2 職員が前項第1号および第4号の事由により欠勤し、かつ、当該欠勤後の最初の出勤日から3か月以内に当該欠勤と同一理由により再度欠勤した場合には、それぞれの欠勤を通算して欠勤期間を計算する。

（休職期間）

第35条 前条の休職期間は、次のとおりとし、その都度これを定める。

- (1) 前条第1項第4号による場合 2か月以内
 - (2) 結核による場合 2か年以内
 - (3) その他の場合 1か年以内
- 2 前項の定めにかかわらず特別の事情があるときは、必要に応じてその期間を延長または更新する。
- 3 職員が前条第1項第1号または第4号の理由によって休職し、かつ復職後、第1号による休職の場合においては6か月以内に、第4号による休職の場合においては3か月以内に、再度、初回の休職と同一の理由により休職した場合には、休職期間の計算にあたっては、それぞれの休職を通算して休職期間を計算する。
- 4 休業および休職中の期間は、勤続年数に算入する。

（復職）

第36条 第34条第1項第5号を除く休職の理由が止んだときは、本人の申し出により復職を命ずる。ただし、本人の申し出がない場合には休職期間満了の日をもって退職するものとする。

2 第34条第1項第5号による休職者の復職については、別に定める育児休職取扱基準による。

（医師の診断）

第37条 傷病により1か月以上欠勤した職員が出勤しようとするとき、または傷病による休職者が復職しようとするときは、大学が指定する病院の医師による職員として正常勤務に支障がない旨を証する診断書を提出しなければならない。

（解雇）

第38条 職員が次の各号の一に該当するときは、30日以前に予告するか、または30日分の平均賃金（平均賃金の内容については給与規程で定める）を支給したうえ解雇する。

- (1) 精神または身体虚弱のため業務に耐えられないと認めたととき。
- (2) やむを得ない業務上の都合によるとき。
- (3) 採用後14日を越えて勤務した者が第31条第2項に該当したとき。
- (4) 職員の責による雇用関係を継続し難い信頼関係の破壊その他前3号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

2 前項の予告の日数は、平均賃金が支払われたときは、その日数だけ短縮される。

（予告なき解雇）

第39条 職員が次の各号の一に該当するときは、予告期間を設けずに解雇することができる。

- (1) 第59条によるとき。
- (2) 採用後14日以内の者が第31条第2項に該当したとき。

（解雇制限）

第40条 職員が業務上傷病にかかり療養のため休業する期間およびその後30日間、ならびに産前産後の女子職員が、この規則により休業する期間およびその後30日間は、前2条の規定にかかわらず解雇しない。

2 職員が療養開始後3年を経過し、前項の期間内において解雇を適当と認められたときは別に定める打切補償を支給して解雇することがある。ただし、傷病補償年金の支給がある場合は打切補償を支給したものとみなす。

（定年）

第41条 職員の定年は、次のとおりとする。

- (1) 教育職員・研究職員

イ 教授	満70歳
ロ 准教授・助教	満65歳
ハ 助手	満60歳
- (2) 事務職員、食堂職員、補助職員 満60歳

2 職員は、前項の定年に達した日の属する年度の末日をもって退職するものとする。但し、本人が希望し、精神または身体虚弱のため業務に耐えられないと認めたととき等就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものは除く）に該当しない者については、満65歳まで継続雇用する。

（行方不明欠勤による退職）

第42条 職員が行方不明のまま欠勤が引き続き1か月におよんだときは退職とする。

（死亡退職）

第43条 職員が死亡したときは、その日をもって退職の日とする。

（退職願）

第44条 職員が自己都合により退職するときは、退職の日の1か月前迄に所属長を経て退職願を提出するものとする。

（退職前の処置）

第45条 職員が退職するときは、処分未了もしくは作業中の案件、または貸与を受けもしくは保管中の大学に属する物品・書類等を所属長に報告し、その指示によって処理しなければならない。

（退職後の処置）

第46条 職員が退職したときは、給与および退職金については、当該職員またはその遺族が請求した日から7日以内に支払う。

2 前項の遺族の順位は、民法の定めるところによる。

（大学葬）

第47条 死亡した職員に特に大学に功労があったときは、大学葬を行うことがある。

2 大学葬に関する取扱いは、その都度これを定める。

第5章 安全衛生

（災害予防）

第48条 職員は、災害予防のため安全施設を活用し、安全に関する規則を守って、常に職場の整理整頓につとめ、災害の発生を未然に防止するよう努めなければならない。

（災害発生時の処置）

第49条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、またその危険があることを知ったときは、臨機の処置を取るとともに、直ちにそのことを担当者に報告し、職員が相互に協力して、その被害を最小限にとどめるように努めなければならない。

（保健衛生）

第50条 職員は、保健衛生に注意し、保健衛生に関する規則を守り、常にさわやかな心身をもって業務に従事するよう努めなければならない。

（健康診断）

第51条 職員に対して毎年定期的に健康診断を行う。ただし、必要あるときは、臨時に職員の全部または一部に対して健康診断を行うことがある。

（就業禁止）

第52条 大学は、職員が次の各号の一に該当するときは、産業医その他専門の医師の認定により、就業を禁止するとともに必要な措置をとらなければならない。ただし、第一号に掲げる者について、予防の感染措置をした場合は、この限りではない。

(1) 病毒伝ばのおそれある感染症にかかった者

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で勤務のため病勢が著しく悪化するおそれのあるものにかかった者

(3) 精神障害

(4) 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する疾病にかかった者

（感染症の届出）

第53条 職員の同居の家族もしくは同居人が感染症にかかったとき、またはその疑いがあるときは、直ちにその旨を届け出なければならない。

（就業制限）

第54条 次に掲げる職員は、健康要保護者として就業制限その他保健衛生上必要な処置をとることがある。

(1) ツベルクリン反応の陽性転化後1年を経過しない者

(2) 疾病にかかり、または身体虚弱で一定の保護を必要とする者

(3) その他特に保護を必要とする者

第6章 災害補償

（災害補償）

第55条 職員が業務上負傷・疾病または死亡した場合の災害補償については、労働基準法（昭和22年法律第49号）および労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところによる。

第7章 賞罰

（表彰事由）

第56条 職員が次の一に該当する場合は、これを表彰する。

- (1) 優れた研究業績をあげた者
- (2) 学界または教育界に優れた貢献をした者
- (3) 大学の名誉となるような行為をした者
- (4) 永年誠実に勤続した者
- (5) その他著しい功績があったと認められた者

（表彰方法）

第57条 表彰は、次のとおりとし、その一または二以上をあわせて行う。

- (1) 賞状授与
- (2) 賞品授与
- (3) 賞金授与
- (4) 昇格
- (5) 増給

第58条 表彰は、当該職員の所属長の上申に基づき理事長がこれを行う。

（懲戒事由）

第59条 職員が次の一に該当する場合は、審査の上懲戒する。

- (1) 大学の諸規則示達に違反したとき。
- (2) 大学の秩序あるいは風紀を乱したとき。
- (3) 勤務怠慢出勤常でないとき。
- (4) 故意または重大な過失によって大学に損害をおよぼしたとき。
- (5) 大学の名誉または自己の職務を不当に利用して自己または他人のために私利をはかったとき。
- (6) 重要な経歴を偽り、その他の詐術を用いて採用されたとき。
- (7) 大学の許可なく他に雇い入れられ、または他の教育事業・営利事業に関係したとき。
- (8) その他懲戒を必要と認めたとき。

（懲戒方法）

第60条 懲戒は、次の方法により行う。

- (1) けん責 始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給 減給1回について平均賃金の1日分の半額以内を減ずる。ただし、総額において月収の10分の1を超えない。
- (3) 出勤停止 10日以内の出勤を停止し、その期間給与を支給しない。
- (4) 論旨退職 説諭して退職せしめる。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに解雇する。

第61条 懲戒は、該当職員の所属長の上申に基づき理事長がこれを行う。

附則

この規則は、平成6年4月1日から施行する。
この規則は、平成17年4月1日から施行する。
この規則は、平成18年4月1日から施行する。
この規則は、平成19年4月1日から施行する。
この規則は、平成20年1月1日から施行する。
この規則は、平成22年4月1日から施行する。
この規則は、平成25年4月1日から施行する。
この規則は、平成27年4月1日から施行する。

○大学の学部等設置に伴う定年年齢を越えた教員の採用 に関する特例規程

(目的)

第1条 この規定は、大学の学部等を新たに設置するために、定年年齢を越えた教員の採用について定める。

(採用)

第2条

1 開学時に、教育、研究上必要と認めた場合、次に定める定年年齢を越えた教員を採用することができる。

職位	年齢	雇用契約：期間
教授	70歳以上（満年齢）	採用期間は1年間とし、完成年度まで採用期間を更新することができる。
准教授以下	65歳以上（満年齢）	採用期間は1年間とし、完成年度まで採用期間を更新することができる。

2 開学時から完成年度までに定年に達する教員は、定年年齢後は採用期間を1年間とし、完成年度まで採用期間を更新することができる。

(具申)

第3条 当該教員を採用する場合は理事会の承認を得るものとする。また、採用を更新する場合、学長は事前に稟議書により、理事長の承認を得るものとする。

(給与)

第4条 当該教員の給与は、勤務条件、勤務内容により、理事長がその都度決定する。

附則

この規定は、平成26年3月25日から施行する。

看護師と保健師国家試験受験資格を取得するための履修モデル

区分	1年次		2年次		3年次		4年次		単位計	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期		
基礎分野	学びの基礎	1 スタディスキル 2 日本語表現	1 情報処理II 2 山陰論							
	人文科学 社会科学 自然科学	2 人間学 心理学 教育学 統計学	2 情報処理II 2 山陰論					多文化共生論 文学	2 2	
	コミュニケーションスキル	1 英語A(基礎英語)	1 日本語表現演習 1 韓国語							
	健康	9科目(選択4科目)	14科目(選択2科目)	1 手話						
専門支持分野	人体の構造と機能 疾病の成り立ちと回復の経路 地域社会と健康支援	1 人体の構造と機能A 1 人体の構造と機能C 1 人間関係論	1 人体の構造と機能B 1 人体の構造と機能D 1 発達心理学 1 疾病論A 1 ホスピタリティ論	1 薬理学 1 看護病態学 1 看護病態学演習 1 疾病論B 2 社会福祉・社会保障論 1 家族社会学 1 コミュニケーション						
	小計	3科目(選択0科目)	7科目(選択1科目)	4科目(選択1科目)	8					
	基礎看護学	2 看護学概論 1 基礎看護技術A 1 生活指導論 1 生活健康論実習	2 基礎看護技術B 1 看護ケア論 1 地域基礎看護学 1 フィードバック実習	2 基礎看護技術C 2 基礎看護学実習 1 看護倫理学	2 基礎看護技術D 2 基礎看護学実習 1 看護倫理学					
	小計	4科目(選択0科目)	5科目(選択0科目)	5科目(選択0科目)	2					
専門実践分野	成人看護学 母子看護学		1 成人看護学概論 2 成人看護学援助論A 2 小児看護学概論 2 母性看護学概論 4科目(選択0科目)	1 成人看護学援助論B 1 成人看護学援助論C 2 小児看護学援助論 2 母性看護学援助論 4科目(選択0科目)	2 成人看護学実習A 1 成人看護学実習B 2 小児看護学実習 2 母性看護学実習 7 4科目(選択0科目)					
	小計		7科目(選択0科目)	8						
	地域包括支援看護学		2 在宅看護学概論 2 公衆衛生看護学概論	2 在宅看護学援助論 2 精神看護学援助論 2 在宅看護学援助論 2 地域連携・協働支援論 1 疫学	2 成人看護学実習 1 成人看護学実習 2 小児看護学実習 2 母性看護学実習 9 4科目(選択0科目)					
	小計		2科目(選択0科目)	2						
看護統合分野	看護の統合と実践	1 家族看護学	1 リスクマネジメント論 1 リフレクション論と実践 1 災害看護論	1 看護活動と研究	1 看護学統合研究(通年)					
	小計	1科目(選択0科目)	3科目(選択0科目)	1科目(選択0科目)	1科目(選択0科目)					
	保健師教育分野		2 保健統計学	1 学校保健 1 産業保健 1 公衆衛生看護学活動展開論I	1 公衆衛生看護学活動展開II 1 公衆衛生看護学理論 1 公衆衛生看護学活動展開実習 1 公衆衛生看護学管理論実習					
	小計		2科目(選択0科目)	3科目(選択1科目)	5					
合計	18科目(選択6科目)	22科目(選択6科目)	17科目(選択5科目)	19科目(選択1科目)	20科目(選択3科目)	26科目(選択1科目)	13科目(選択0科目)	12科目(選択2科目)	9科目(選択2科目)	141単位

※単位数の○数字は選択科目、その他は必修科目の単位数は、前期、後期各半分でカウント。

