

資料目次
(設置の趣旨等を記載した書類)

資料1	宇都宮大学大学院地域創生科学研究科博士後期課程設置の概要	……	1
資料2	要望書(栃木県, 宇都宮市, 公益社団法人栃木県経済同友会)	……	2
資料3	諸外国との比較ー人口100万人当たりの学位取得者数比較(博士)	……	5
資料4	博士課程入学者充足率の推移	……	6
資料5	専攻・プログラムの3つのポリシー	……	7
資料6	国立大学法人宇都宮大学職員就業規則	……	9
資料7	カリキュラム・研究指導の基本構成	……	21
資料8	履修モデル	……	22
資料9	科目履修と学位審査の過程の関係, 論文審査基準	……	30
資料10	学務スケジュール	……	31
資料11	研究指導・予備審査・学位審査の流れ	……	32
資料12	国立大学法人宇都宮大学ヒトを対象とする研究に関する倫理規程	……	33
資料13	国立大学法人宇都宮大学動物実験等管理規程	……	39
資料14	国立大学法人宇都宮大学組換えDNA実験安全管理規程	……	48

【大学の目標】 本学は、第3期において、「人類の福祉の向上と世界の平和に貢献する」と理念に掲げ、「活力ある持続可能な地域社会の形成」「グローバル化社会への対応」「イノベーション創出」を基本方針とし、今後、第4期に向けて、第3期の理念は継続しつつ、SDGsとデジタルトランスフォーメーションをキーワードに更なる発展を目指している

研究科理念 21世紀の課題を解決して持続可能な豊かな地域社会の創生に貢献するために、社会デザインとイノベーションの創造を支える高度な人材を育成するとともに、STI for SDGsに資する特長的で強みのある研究を推進する

東京農工大学大学院
連合農学研究科

地域創生科学研究科 博士後期課程 先端融合科学専攻

教育と研究の高度化を表裏一体で推進し、SDGs推進のための分野横断・学際的、国際的な視点を有し、「北関東から世界へ」「世界から北関東へ」という双方向性を備え、持続可能な地域産業・地域社会を支える高度専門職業人としての博士人材育成システムを構築

オプティクスバイオデザインプログラム
博士(光工学)・博士(分子農学)・博士(工学)

先端工学システムデザインプログラム
博士(工学)

グローバル地域デザインプログラム
博士(国際学)・博士(学術)・博士(工学)

地域創生科学研究科(修士課程) ⇒ 博士前期課程

地域創生のための高度な科学リテラシーとして、学際的な思考力と実践力を養成

課題解決に必要な
「社会デザイン」

【社会デザイン科学専攻】

地域デザイン科学・国際学・教育学・農学
修士(工学)・修士(国際学)・修士(学術)・修士(農学)

【工農総合科学専攻】

工学・農学
修士(工学)・修士(光工学)・修士(分子農学)・修士(農学)

課題解決に必要な
「イノベーション」

コミュニティ ~ 栃木 ~ 北関東 ~ 国 ~ 世界

「地域」の考え方とSTI for SDGsに対応した教育研究体制

本研究科における「地域」とは、単純に、地理的・物理的意味を単位とする特定の空間や範囲を示すものではなく、問題意識に応じて設定され、可変的で多様な性格を有する教育研究の対象を指しており、「ローカル/リージョナル/ナショナル/グローバル」の連結関係のなかで構成されるもの、と定義している。

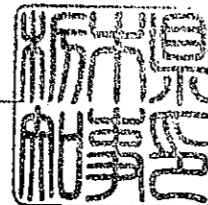
栃木県、北関東に位置する大学として、地元の自治体、産業界、住民に資する取り組みを積極的に展開しながら、それぞれが重点を置く「地域」に対応したフィールド、具体的には、コミュニティレベルから、都市や地域、国土全体そして国際的なレベルまでを想定した幅広いフィールドを対象として教育研究を推進するものである。

本学は、理念と方針で、「持続可能な社会の形成を促す研究を中心に、高水準で特色のある研究の推進」を謳っており、これは、持続可能な開発目標(SDGs)の取組みに合致している。「SDGs達成のための科学技術イノベーション(STI for SDGs)」の推進には、多様な17の目標と169のターゲットおよび全244の指標に対応する専門分野の一層の推進はもとより、従来の単独分野型ではない複数分野の融合的な科学技術と多様化した社会的課題に対応できる分野融合が必須である。このことより、本学の大学院の改革として、まず修士課程の改革において分野横断・学際的な1研究科体制を構築し、博士後期課程についてはさらにそれを進める1研究科1専攻とし、分野横断・学際的な教育研究指導体制のもと、STI for SDGsに適した専門深化を実現する。

令和2(2020)年2月14日

国立大学法人宇都宮大学長 石田 朋靖 様

栃木県知事 福田 富



地方創生に向けた宇都宮大学大学院の充実強化に関する要望書

栃木県政の推進につきましては、日頃から特段の御支援、御協力を賜り感謝申し上げます。

我が国の人口は、今後長期的に減少し、少子高齢化が急速に進むことが予測されており、県では、喫緊の課題である人口減少の克服と本県の目指す将来像「人も地域も真に輝く 魅力あふれる元気な“とちぎ”」の実現に向け、「とちぎ創生15戦略」と「とちぎ元気発信プラン」に掲げる施策を展開しております。

このような中、貴学が構想されている「地域創生科学研究科博士後期課程」は、人口減少に伴う労働力不足などの21世紀の課題を解決し、持続可能で豊かな地域社会を創生するため、社会デザインとイノベーションに関する高度な専門知識・技術を身につけるとともに、これまでの研究科の垣根を越えて幅広い思考力と実践力を備え、主体的に行動し、科学技術イノベーションに資する高度専門職業人の育成とともにSDGsの推進を目指すものとお聞きしており、誠に時宜を得たものであります。

さらに、大学院の充実と魅力向上は、社会人博士学生を含む多様な人材を呼び込み、これを育成することで地域の活力向上へつながっていくと考えられることから、この度の大学院博士後期課程の構想は、とちぎ創生の実現に大変重要であると認識しており、県としましては、県内外の多くの若者が貴学において学び、修了後には地域に密着して活躍することを期待し、本構想を強く支持するものであります。

なお、教育研究の実施に当たっては、貴学と本県による取組が、地域の課題を解決し、持続可能で豊かな地域社会の構築に結びつくモデルケースとなるよう、引き続き、多様な連携・協力を行って参りたいと考えております。

貴学におかれましては、県内唯一の国立大学法人として、これまで県内の産業、行政、教育にわたる幅広い分野に地域を支える優秀な人材を数多く輩出され、また、地域デザイン科学、国際学、教育学、工学、農学等の各分野において県勢発展に様々な御協力をいただいております。今回の大学院の充実強化により、これまで以上に地域貢献に御尽力いただくことを期待し、貴学の新大学院構想が早期に実現されることを強く要望いたします。



令和2年3月9日

国立大学法人宇都宮大学長 石田 朋靖 様

宇都宮市長 佐藤栄



新大学院構想の実現による地域の知の拠点機能の進展について

日頃より、本市のまちづくりへの御理解、御協力をいただき、心より感謝申し上げます。

さて、本市では、平成30年に策定いたしました「第6次総合計画」におきまして、まちづくりの重点課題として、次代を築く人づくり、健康づくりと福祉の充実、安全・安心な地域づくり、都市の個性づくりの更なる強化と魅力の発信、地域経済を支える産業の活性化を設定し、将来の宇都宮のまちづくりに向け取り組んでいるところです。本市を取り巻く社会経済環境は、少子・超高齢社会の進行、人口減少局面への突入、環境・エネルギー意識の高まりなど、大きく変化する中にあり、これらの重点課題の解決に当たっては、行政だけではなく、本市を構成する市民、企業などの事業者、大学をはじめとする教育機関や各種団体などが、それぞれの強みを生かしながら、互いに連携、協働して取り組んでいくことが必要であると考えております。

このような中、これまで貴大学では、平成28年から地域デザイン科学部の設置、また、平成31年4月には、地域創生科学研究科（修士課程）の設置により、これまで以上に自治体、企業、地域諸団体等との連携強化を図りながら、地域課題の解決に向け、教育研究の推進及び改善に取り組まれてきており、本市における「地域の知の拠点」として役割の強化に努めてきていただいたと考えております。

さらに、今般、貴大学が持続可能な地域産業・地域社会を支える高度専門職業人の育成に向け、大学院博士後期課程を改組し、さらなる人材育成の強化を図ることにつきましては、習得した知識や技術を活かし本市における様々な分野で活躍する人材の輩出につながることはもとより、今後ますます本市をフィールドに実践的な研究開発が促進されることに、大きな期待を寄せるものであります。

貴大学におかれましては、これまでも、本市随一の高等教育機関として学長をはじめ、地域デザイン科学、国際学、教育学、工学、農学等の各分野において多大なる御協力をいただいているところであり、改めて感謝申し上げますとともに、新大学院構想で描く人材の輩出、研究の先進化等、本市における「地域の知の拠点」としての機能をより進展させ、本市のまちづくりの課題解決に向け御助力賜れば幸いに存じます。

末筆ではありますが、貴大学の益々の御発展を御祈念申し上げます。



栃同友第164号
令和2年2月4日

国立大学法人宇都宮大学長 石田 朋 靖 様

公益社団法人栃木県経済同友会
筆頭代表理事 中 津 正



本県経済産業界の振興強化に関する要望書

日頃から、本県経済産業界に対し様々な御協力をいただき厚く感謝申し上げます。

さて、当会におきましては、地域創生への取組は最重要課題であり、持続可能な地域振興を多角的に担える人材確保が重要かつ喫緊の課題であると認識しています。

このたび、貴学において構想されている「地域創生科学研究科博士後期課程」は、21世紀の課題を解決して、持続可能な豊かな地域社会の創生及びSDGs推進のため、融合・多様化する分野に積極的に対応でき、幅広い知識と技術を身に付けた、より高い専門性を備える自立した人材の育成を目指すものであり、まさに本県の地域創生を推進する上で待望の構想であります。

当会においても人口減少、高齢化、社会保障制度改革、経済・雇用のグローバル化などに直面する中、持続可能な魅力ある地域づくりに取り組んでおりますが、社会人学生の更なる学びも含めて従来の分野にとらわれない俯瞰的視野から実践的な行動力を持った人材を輩出され、本県行政・経済界等に還元されることは、当会といたしましても是非早期にお取り組みいただきたく、本構想を全面的に支持いたします。

さらに、貴学による新しい取組が国内の他の産業界が抱える地域振興策のモデルケースとなり地域経済産業の活性化に資するものと大きな期待を寄せるものであります。

つきましては、これまでも県内唯一の国立大学として学長をはじめ地域デザイン科学、国際学、教育学、工学、農学等の各分野において多くの御協力をいただいているところですが、本県経済産業界への御貢献を一層積極的にお進めいただくとともに、今回の新たな大学院博士後期課程の設置により、新大学院構想が早期に実現されることを強く要望いたします。

なお、教育研究の実施に当たっては、貴学大学院学生の受け入れや社会人博士学生の入学そして実践的講義への講師派遣等、連携を深めながら協力をして参る所存です。

末筆ではありますが、貴学の益々の御発展を御祈念申し上げます。



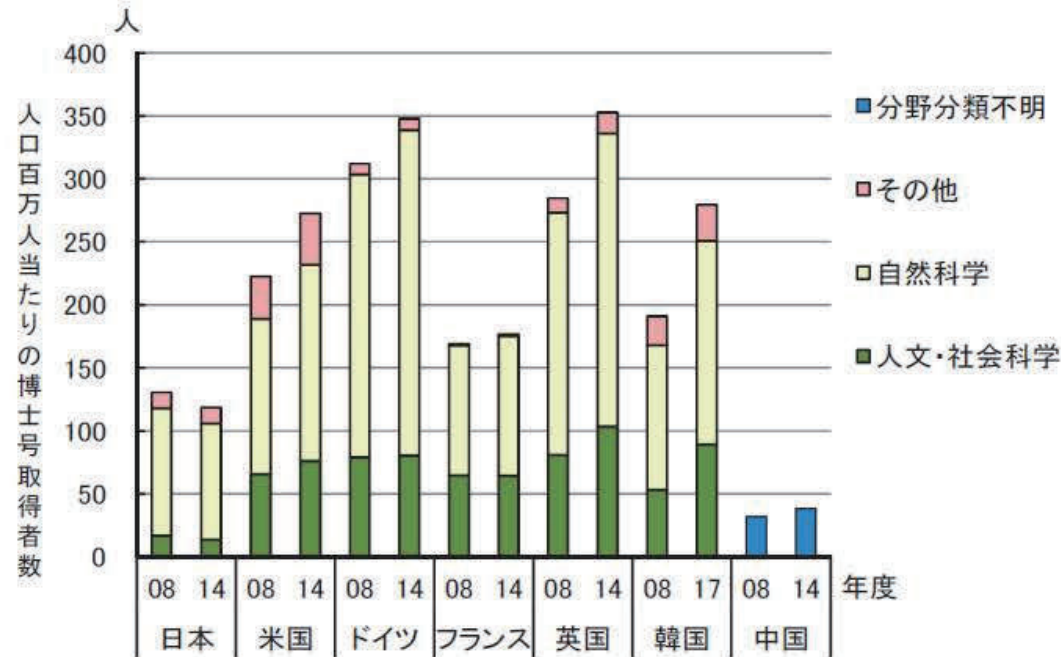
■ 諸外国との比較 一人口100万人当たりの学位取得者数比較(博士)

中央教育審議会大学分科会大学院部会第92回資料4-4 関連データより

- 博士の数は米・独・英・韓と比較して、1/2程度。また、人文社会科学の割合が極端に低い。

主要国の博士号取得者数を人口100万人当たりで見ると、日本は2014年度で118人と少ない数値である。他国の最新年の値を見ると、最も多い国は英国(353人)、次いでドイツ(348人)である。一方、最も少ない国は中国(38人)である。

2008年度と各国最新年を比較すると、日本以外の国は全て増加している。大きく伸びているのは韓国、英国、米国である(米国のデータについては注意書きを参照のこと)。(科学技術指標2018より抜粋)



注：

<日本>当該年度の4月から翌年3月までの博士号取得者数を計上。「その他」には、教養、国際関係、商船等を含む。

<米国>当該年9月から始まる年度における博士号取得者数を計上。「その他」には「軍事科学」、「学際研究」等の学科を含む。なお、ここでいう博士号取得者は、「Digest of Education Statistics」に掲載されている「Doctor's degrees」の数値から医学士や法学士といった第一職業専門学位の数値のうち、「法経」、「医・歯・薬・保健」、「その他」分野の数値を除いたものである。

<ドイツ>当該年の冬学期及び翌年の夏学期における博士試験合格者数を計上。

<フランス>当該年(暦年)における博士号(通算8年)の取得者数。

<英国>当該年(暦年)における大学など高等教育機関の上級学位取得者数。連合王国の値であり、留学生を含む。「その他」はマスコミュニケーション及び複合課程を含む。

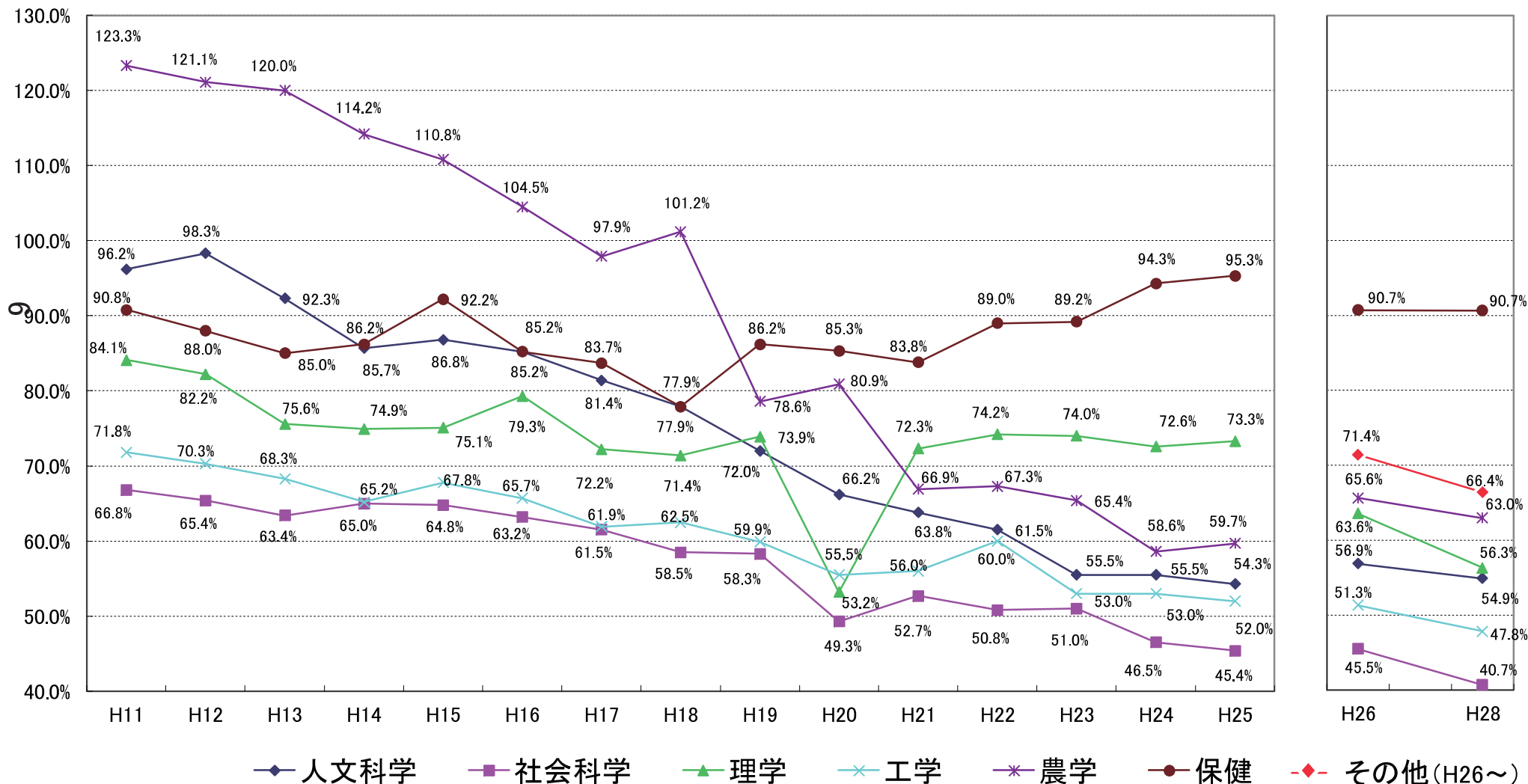
<韓国>標記年の2月における博士号取得者数を計上。2017年の人口データは2016年を使用。

<中国>高等教育機関以外で大学院課程をもつ研究機関等の学位取得者を含む。専攻分野別の数値は不明。

博士課程入学者充足率の推移(分野別)

● 博士課程の入学者充足率（＝入学者／入学定員）は全体的に低下傾向にあり、平成28年度においては人文・社会・理学・工学・農学系の入学者定員充足率が5割前後となっている。

※平成25年度以前と平成26年度以降のグラフは出典が異なる。



出典：（平成25年まで）学校基本統計及び全国大学一覧より文部科学省作成
 （平成26年）「大学院における「第2次大学院教育振興施策要綱」等を踏まえた教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（平成28年2月 株式会社リベルタス・コンサルティング）＜文部科学省：先導的の大学改革推進委託事業＞
 （平成28年）「大学院における「第3次大学院教育振興施策要綱」等を踏まえた教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（平成30年3月 株式会社リベルタス・コンサルティング）＜文部科学省：先導的の大学改革推進委託事業＞

専攻・プログラムの3つのポリシー

ディプロマ ・ポリシー (学位授与の方針)	先端融合科学専攻
	<p>○幅広い知識と深い学識，高度な技術修得に裏付けられた，複合的な視点に基づく高い研究能力を身に付けること</p> <p>○高度先端分野の研究者として必須の知識と広い視野および確固とした倫理観を身に付けること</p> <p>○地域や社会において専門分野の果たす役割を深く理解し，持続的社會形成に向けた問題意識をもって研究を行えること</p> <p>○研究成果を分かりやすく説明し，その意義を広く社会に対して発信できるコミュニケーション能力を身に付けること</p>
	オプティクスバイオデザインプログラム
	<p>○STI for SDGs に寄与するというグローバルな視野を持ち，21世紀の光工学，生命，食糧，環境に関する諸問題を解決し，産業の発展に貢献するために必要な，高度な光工学，分子農学，または，化学に関する知識・技術を修得していること</p> <p>○最先端光工学の基盤となる基礎知識・基礎技術，または，遺伝情報の解析技術や生物科学分野，化学分野の基礎技術を企業や自治体等において応用できる実践的能力を修得していること</p> <p>○専門とする分野に関する多様な場面で実践できる高度なコミュニケーション能力を修得していること</p>
	先端工学システムデザインプログラム
	<p>○STI for SDGs に寄与するというグローバルな視野を持ち，21世紀の工学に関する諸問題を解決し，持続可能な豊かな地域社会の創生に貢献するために必要な，高度な機械，情報，電気電子，化学，建築，または，建設技術に関する工学分野の知識・技術を修得していること</p> <p>○最先端の工学分野の基盤となる基礎知識・基礎技術を企業や自治体等において応用できる実践的能力を修得していること</p> <p>○専門とする分野に関する多様な場面で実践できる高度なコミュニケーション能力を修得していること</p>
グローバル地域デザインプログラム	<p>○STI for SDGs に寄与するというグローバルな視野を持ち，多文化公共圏の形成や地域社会の構築に関わる諸問題を多様なスケールに対応した学際的で幅広い視点から解決し，持続可能な平和で豊かな地域社会の創生や多文化公共圏の形成に寄与するために必要な，地域や多文化共生に関わる人文諸学，社会科学，理学，または建築・建設工学に関する専門知識・技術を修得していること</p> <p>○多様な文化，地域を構成するコミュニティなどの社会的集団や制度，空間，システムなどに関わる基礎的知識を，国際社会，地域社会，市民組織，自治体や企業等において応用できる実践的能力を修得していること</p> <p>○専門とする分野に関する多様な場面で実践できる高度なコミュニケーション能力を修得していること</p>
	先端融合科学専攻
	<p>○既に有する幅広い知識と教養のもと，それぞれの分野において，地域や社会の多様な要請に応え，新たな課題の定立とその解決能力を高めるべく，先端的専門分野の修得のための多様な内容の専門選択科目，プログラム横断的な選択必修科目および必修科目を配置</p> <p>○先端的専門分野における研究を通じた論文作成をカリキュラムの中核とし，研究を通してSTI for SDGsに資する専門知識を身に付けるべく，主指導教員に加えて主専門とは異なる分野の教員を含む複数の副指導教員による教育・研究指導体制で3年間の一貫した指導を行い，博士論文の作成と学協会誌への投稿・掲載，国際学会発表等を通して，高度専門知識と技術の総合化を図る</p>
カリキュラム ・ポリシー (カリキュラム方針)	

カリキュラム ・ポリシー (カリキュラム方針)	<p>オプティクスバイオデザインプログラム</p> <p>○光工学，分子農学，化学，各分野の高度な先端的専門分野の知識・技術を修得するための専門選択科目を配置</p> <p>○専門分野に加えて，幅広い知識の獲得と多様な分野との融合の必要性の理解，複合的な視点の獲得，地域や社会における自らの専門分野の役割の理解等を修得するため，選択必修科目として，フィールドワークやインターンシップも含む，副専門研修，臨地研究を配置</p> <p>○研究者倫理を含め，研究課題推進に必要なPDCAサイクルに資する必修科目として，特別演習，特別研究を配置</p>
	<p>先端工学システムデザインプログラム</p> <p>○物質，環境，電気電子，情報，機械，建築，まちづくり，各分野の高度な先端的専門分野の知識・技術を修得するための専門選択科目を配置</p> <p>○専門分野に加えて，幅広い知識の獲得と多様な分野との融合の必要性の理解，複合的な視点の獲得，地域や社会における自らの専門分野の役割の理解等を修得するため，選択必修科目として，フィールドワークやインターンシップも含む，副専門研修，臨地研究を配置</p> <p>○研究者倫理を含め，研究課題推進に必要なPDCAサイクルに資する必修科目として，特別演習，特別研究を配置</p>
	<p>グローバル地域デザインプログラム</p> <p>○多文化共生や地域デザイン，各分野の高度な先端的専門分野の知識・技術を修得するための専門選択科目を配置</p> <p>○専門分野に加えて，幅広い知識の獲得と多様な分野との融合の必要性の理解，複合的な視点の獲得，地域や社会における自らの専門分野の役割の理解等を修得するため，選択必修科目として，フィールドワークやインターンシップも含む，副専門研修，臨地研究を配置</p> <p>○研究者倫理を含め，研究課題推進に必要なPDCAサイクルに資する必修科目として，特別演習，特別研究を配置</p>
アドミッション ・ポリシー (求める学生像)	<p>先端融合科学専攻</p> <p>○既に有する幅広い知識と教養のもと，1つの専門分野だけでなく，他分野に対する幅広い知識と興味を備えた人間性豊かで，常に新しく発展する分野へ積極的に対応できる人</p> <p>○独創性の高い創造力および柔軟な応用力のある学識，さらには広い国際感覚を備えて指導的立場で活躍することを志向する人</p>
	<p>オプティクスバイオデザインプログラム</p> <p>○幅広い基礎知識と教養を有し，光工学，分子農学，化学，各分野の高度な学修と博士論文研究の遂行に必要な修士課程修了レベルの学力を有する人</p> <p>○専門分野に加えて，多様な分野と融合した幅広い知識の獲得により，創造的な能力を身に付けたい人</p> <p>○地域や社会における自らの専門分野の役割の理解や地域社会に貢献することに強い関心と指導的立場で活躍する意欲を持つ人</p>
	<p>先端工学システムデザインプログラム</p> <p>○幅広い基礎知識と教養を有し，物質，環境，電気電子，情報，機械，建築，まちづくり，各分野の高度な学修と博士論文研究の遂行に必要な修士課程修了レベルの学力を有する人</p> <p>○専門分野に加えて，多様な分野と融合した幅広い知識の獲得により，創造的な能力を身に付けたい人</p> <p>○地域や社会における自らの専門分野の役割の理解や地域社会に貢献することに強い関心と指導的立場で活躍する意欲を持つ人</p>
	<p>グローバル地域デザインプログラム</p> <p>○幅広い基礎知識と教養を有し，多文化共生や地域デザイン，各分野の高度な学修と博士論文研究の遂行に必要な修士課程修了レベルの学力を有する人</p> <p>○専門分野に加えて，多様な分野と融合した幅広い知識の獲得により，創造的な能力を身に付けたい人</p> <p>○地域や社会における自らの専門分野の役割の理解や地域社会に貢献することに強い関心と指導的立場で活躍する意欲を持つ人</p>

○国立大学法人宇都宮大学職員就業規則

(平成16 規程第10号)

改正	平成17 規程第18号	平成18 規程第6号
	平成19 規程第19号	平成20 規程第77号
	平成21 規程第18号	平成22 規程第97号
	平成25 規程第20号	平成25 規程第50号
	平成27 規程第33号	平成28 規程第100号
	平成28 規程第112号	平成30年 規程第15号

目次

第1章 総則(第1条－第5条)
第2章 採用・退職等
第1節 採用(第6条－第9条)
第2節 昇任及び降任(第10条・第11条)
第3節 異動(第12条－第13条)
第4節 休職(第14条－第17条)
第5節 退職及び解雇(第18条－第26条)
第6節 退職後の責務(第27条－第29条)
第3章 給与(第30条)
第4章 服務(第31条－第37条)
第5章 労働時間、休日及び休暇(第38条－第41条)
第6章 職員研修(第42条)
第7章 評価(第43条)
第8章 賞罰(第44条－第48条)
第9章 安全衛生(第49条－第54条)
第10章 旅費(第55条)
第11章 福利・厚生(第56条)
第12章 災害補償(第57条・第58条)
第13章 退職手当(第59条)
附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、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、国立大学法人宇都宮大学(以下「本学」という。)に勤務する職員の就業について必要な事項を定めることを目的とする。

(職員の定義)

第2条 この規則において職員とは、第6条の規定により本学に採用された者をいう。

2 この規則において教員とは、前項の規定による職員のうち、教授、准教授、講師(常時勤務する者に限る。)、助教、助手、副園長、副校長、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。

(適用範囲)

第3条 この規則は、前条第1項に定める職員に適用する。

2 非常勤職員及び第22条の規定により再雇用された職員の就業について必要な事項は、別に定める。

3 外国人教師及び外国人研究員の就業については、学長とその者が書面により締結した契約書の内容によるものとする。

(法令との関係)

第4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5条 本学及び職員は、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 採用・退職等

第1節 採用

(採用)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

2 職員の採用について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員人事規程」による。

3 一定の期間を定めて職員を採用することがある。

(労働条件の明示)

第7条 職員の採用に際しては、次に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

(1) 労働契約の期間に関する事項

(2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

(3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項

(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) 給与に関する事項

(6) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(7) 退職手当に関する事項

(8) 賞与に関する事項

(9) 安全及び衛生に関する事項

(10) 研修に関する事項

(11) 災害補償に関する事項

(12) 表彰及び懲戒に関する事項

(13) 休職に関する事項

(試用期間)

第8条 職員として採用された者には、採用の日から6か月の試用期間を設ける(附属学校の教諭にあっては1年)。ただし、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 試用期間中に又は試用期間終了後に、勤務実績の不良なこと、心身に故障があることその他の事由に基づいて本学に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、解雇することがある。

3 試用期間は勤続年数に通算する。

(提出書類)

第9条 職員に採用された者は、次の書類をすみやかに提出しなければならない。ただし、国、地方自治体その他関係団体から引き続き本学の職員となった者につ

いては、第2号から第6号に定める書類は提出を要しない場合がある。

- (1) 誓約書
- (2) 履歴書
- (3) 卒業証明書
- (4) 資格に関する証明書
- (5) 住民票記載事項の証明書
- (6) 健康診断書
- (7) その他本学において必要と認める書類

2 提出書類の記載事項に異動があったときは、職員は、所要の書類により、その都度すみやかに、届けなければならない。

第2節 昇任及び降任

(昇任)

第10条 職員の昇任は、選考によるものとする。

2 職員の昇任について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員人事規程」による。

(降任)

第11条 職員が次のいずれかに該当する場合は、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) 本人から降任の申出があった場合
- (4) その他、その職務に必要な適格性を欠く場合

2 職員をその意に反して降任させる場合は、所定の手続きを経なければならない。

第3節 異動

(配置換・出向等)

第12条 職員は、業務上の必要により配置換、兼務、出向又は転籍(以下「配置換等」という。)を命ぜられることがある。ただし、転籍については、本人の同意を得たうえで命ずるものとする。

2 配置換等(転籍を除く。)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。

3 職員の出向に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員出向規程」による。

(クロスアポイントメント)

第12条の2 教員は、業務上必要と認められる場合、学長の承認を受けて、本学以外の他の機関(以下「相手方機関」という。)との協定に基づき、本学の教員及び相手方機関の教員等の双方の身分を有しながら本学及び相手方機関の業務を行うこと(ただし、第37条に規定する兼業によるものを除く。以下「クロスアポイントメント」という。)ができるものとする。

2 クロスアポイントメントについて必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学クロスアポイントメント制度に関する規程」による。

(着任)

第13条 職員は、採用された日に着任しなければならない。ただし、住居移転を伴う等の理由により採用された日に着任できないときは、学長の承認を得なければ

ならない。

第4節 休職

(休職)

第14条 職員が次のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
 - (2) 刑事事件に関し起訴された場合
 - (3) 学校、研究所、病院その他学長が認める公共施設において、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、又は学長が認め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独立行政法人と共同して行われる研究又は国若しくは独立行政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学長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、大学の職務に従事することができない場合
 - (6) わが国の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いて職員を派遣する場合
 - (7) 労働組合業務に専従する場合
 - (8) 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
 - (9) 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 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。
- 3 職員をその意に反して休職としようとするときは、所定の手続を経なければならない。

(休職期間)

第15条 前条第1項第1号の休職の期間は、休養を要する程度に応じ、同項第3号から第9号の休職の期間は、必要に応じいずれも3年を超えない範囲内で学長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合は、休職の日から引き続き3年を超えない範囲内においてこれを更新することができる。ただし、前条第1項第1号の休職において、復職した日以後1年以内に同一の負傷、疾病又は同一の負傷、疾病に起因すると認められる負傷、疾病により再度休職する場合の当該休職の期間は、復職前の休職の期間と通算するものとする。

- 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。ただし、その係属する期間が2年を超えるときは、2年とする。

(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。

(復職)

第17条 第15条の休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認めた場合には、復職を命じる。

- 2 休職期間が満了したときは、当然復職するものとする。
- 3 前2項の場合、第14条第1項第1号の休職については、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。この場合において、医師について本学が指定することができる。

4 第1項及び第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5節 退職及び解雇

(退職)

第18条 職員は、次のいずれかに該当するときは退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て学長から承認されたとき。
- (2) 定年に達したとき。
- (3) 期間を定めて雇用をされている場合、その期間を満了したとき。
- (4) 第15条第1項に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき。
- (5) 死亡したとき

(自己都合による退職手続)

第19条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、原則として退職を予定する日の30日前までに、学長に退職願を提出しなければならない。

2 職員は、退職願を提出しても、退職するまでの間は、従来職務に従事しなければならない。

(定年)

第20条 職員の定年は、年齢60年とする。ただし、教員(副園長、副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭を除く。)の定年は、年齢65年とする。

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。

(定年による退職の特例)

第21条 定年に達した職員(教員のうち、教授、准教授、講師(常時勤務する者に限る。)、助教及び助手を除く。)が前条の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務上の特別の事情からみてその退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、前条の規定にかかわらず、1年を超えない範囲において、定年退職日を延長することがある。

(再雇用)

第22条 第20条の規定により退職した者又は前条の規定により勤務した後退職した者について、1年を超えない範囲内で期間を定めて再雇用することがある。

2 前項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認めた者について、1年を超えない範囲内で期間を定めて再雇用することがある。

3 前2項の期間又はこの項の規定により更新された期間は、1年を超えない範囲内で更新することができる。

4 前3項の規定による任期の末日は、その者の年齢65年に達する日以後における最初の3月31日までとする。

(当然解雇)

第23条 職員が次のいずれかに該当するに至ったときは、解雇する。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (2) 禁固以上の刑に処せられた場合

(その他の解雇)

第24条 職員が次のいずれかに該当する場合は、所定の手続を経て解雇することが

できる。

- (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) 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場合
- (4) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
- (5) 天災事変その他やむを得ない事由により本学の事業継続が不可能となった場合

(解雇制限)

第25条 職員が、次のいずれかに該当する場合は解雇しない。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、打切補償を支払う場合、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、労基法第81条の規定によって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項の規定により所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合は、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) 労基法第65条に規定される産前産後休業の期間及びその後30日間

(解雇予告)

第26条 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、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支払う。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。

第6節 退職後の責務

(秘密の遵守)

第27条 退職又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密及び個人情報を他に漏らしてはならない。

(使用物品の返還)

第28条 退職又は解雇された者は、使用している物品を返還しなければならない。

(退職証明書の交付)

第29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。

4 職員が第26条前段の規定により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場合は、遅滞なくこれを交付する。

第3章 給与

(給与規定)

第30条 職員の給与について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員給与規程」及び「国立大学法人宇都宮大学年俸制給与規程」による。

第4章 服務

(誠実義務)

第31条 職員は、学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、本学の秩序維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第32条 職員は、この規則又は関係諸規程の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(職場規律)

第33条 職員は、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の遂行しなければならない。

(遵守事項)

第34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、本学の信用を傷つけ、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てはならない。
- (2) 職務上知り得た秘密及び個人情報等を他に漏らしてはならない。
- (3) 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てはならない。
- (4) 本学の敷地及び施設内(以下「本学内」という。)で、喧噪、その他の秩序・風紀等を乱す行為をしてはならない。
- (5) 学長の許可なく、本学内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行ってはならない。

(職員の倫理)

第35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については、別に定める「国立大学法人宇都宮大学役員・職員倫理規程」による。

(ハラスメントに関する措置)

第36条 ハラスメントの防止等に関する措置について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」による。

(兼業の制限)

第37条 職員は、学長の許可を受けた場合でなければ、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 職員の兼業について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員兼業規程」による。

第5章 労働時間、休日及び休暇

(労働時間等)

第38条 職員の労働時間、休日、休暇等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員の労働時間及び休暇等に関する規程」による。

(育児休業等)

第39条 職員は、学長に申し出て育児休業、育児短時間勤務又は育児時間休業(以下「育児休業等」という。)の適用を受けることができる。

2 育児休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮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40条 職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、学長に申し出て介護休業、介護部分休業又は介護時間休業(以下「介護休業等」という。)の適用を受けることができる。

2 介護休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員の介護休業等に関する規程」による。

(自己啓発等休業)

第41条 自発的に大学等における修学や国際貢献活動を希望する職員は、学長の承認を受けて自己啓発等休業をすることができる。

2 自己啓発等休業について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員の自己啓発等休業に関する規程」による。

第6章 職員研修

(職員研修)

第42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は、研修を受けなければならない。

2 職員の研修について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員研修規程」による。

第7章 評価

(勤務評定)

第43条 職員の勤務成績について評定を実施する。

第8章 賞罰

(表彰)

第44条 職員が次のいずれかに該当する場合は、これを表彰する。

- (1) 本学の発展に大きな貢献を果たした場合
- (2) 学術上顕著な研究業績があった場合
- (3) 教育実践上顕著な功績があった場合
- (4) 業務上顕著な功績があった場合
- (5) 社会的功績により本学の名誉となり、他の職員の模範となる場合
- (6) 本学において重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故、災害への対処において、その功績が顕著であった場合
- (7) 永年にわたり誠実に勤務し、その成績が優秀で他の職員の模範となる場合
- (8) その他特に職員の模範として推奨すべき功績があった場合

2 職員の表彰について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員表彰規程」による。

(懲戒)

第45条 職員が次のいずれかに該当する場合は、所定の手続きを経て懲戒することができる。

- (1) 正当な理由なしに無断欠勤した場合

- (2) 正当な理由なしにしばしば遅刻，早退するなど勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えたとき
- (4) 窃盗，横領，傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき
- (5) 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけたとき
- (6) 素行不良で本学内の秩序又は風紀を乱したとき
- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) その他この規則によって遵守すべき事項に違反し，又は前各号に準じる行為があったとき

(懲戒の種類・内容)

第46条 懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

- (1) 戒告 始末書を提出させ，将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させるほか，減給1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の半日分を限度としてその総額が一給与支払い期間の給与総額の10分の1を上限に減額する。
- (3) 停職 始末書を提出させるほか，6月以内を限度として勤務を停止し，職務に従事させず，その間給与を支給しない。
- (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とする。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは，予告手当を支給しない。

(訓告等)

第47条 懲戒処分の必要がない者についても，サービスを厳正にし，規律を保持する必要があるときは，訓告，嚴重注意を行うことができる。

(損害賠償)

第48条 職員が故意又は重大な過失によって本学に損害を与えた場合は，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。

2 前項の賠償責任は，職員が退職し，又は解雇された後といえども免れない。

第9章 安全衛生

(安全・衛生の確保に関する措置)

第49条 本学は，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に基づき，職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講じる。

2 職員は，安全，衛生及び健康確保について，関係法令のほか，所属長の指示を守るとともに，本学が行う安全・衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全，衛生教育)

第50条 職員は，安全，衛生及び健康確保について，本学が行う教育，訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第51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，直ちに所属長その他の関係者に連絡して，その指示に従い，被害を最小限に食い止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52条 職員は，安全・衛生を確保するため，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、消火装置、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入らないこと。

(健康診断)

第53条 職員の健康診断は、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 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認められる場合は、職員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、職員の健康保持に必要な措置を講じる。
- 3 職員は、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。

(就業の禁止)

第54条 職員が次のいずれかに該当する場合は、その就業を禁止することがある。

- (1) 本人、同居人又は近隣の者が伝染病にかかるか、その疑いがあるとき
 - (2) 精神障害又は心臓、腎臓、肺等の疾病で勤務のために病勢が増悪する恐れのあるとき
 - (3) 前二号に準ずる事情があるとき
- 2 前項第1号及び第2号に該当する場合には、直ちに所属長に届け出て、その指示に従わなければならない。

第10章 旅費

(旅費)

第55条 職員が業務上、出張を命ぜられた場合の旅費について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学旅費規程」による。

第11章 福利・厚生

(宿舎利用)

第56条 職員の宿舎の利用については、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員宿舎規程」による。

第12章 災害補償

(業務上の災害補償)

第57条 職員の業務上の災害については、労基法及び労災法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。

(通勤途上の災害)

第58条 職員の通勤途上における災害については、労災法の定めるところにより同法の各給付を受けるものとする。

第13章 退職手当

(退職手当)

第59条 職員の退職手当について必要な事項は、別に定める「国立大学法人宇都宮大学職員退職手当規程」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 規則第3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112号。

以下「国大法」という。)附則第4条の規定により、施行日において、国立大学法人宇都宮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。

- 3 この規則の施行日前に、国家公務員法、人事院規則及びその他関係法令により発令又は承認を受けていた職員が、国大法附則第4条の規定により本学に承継された場合には、学長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。
- 4 この規則の施行日前に行った職員の非違行為は、この規則施行後の大学の職員として行ったものとみなし、第45条の規定を適用するものとする。

附 則(平成17 規程第18号)

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則(平成18 規程第6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 規程第19号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成20 規程第77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 規程第18号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成22 規程第97号)

この規則は、平成22年11月22日から施行する。

附 則(平成25 規程第20号)

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成25 規程第50号)

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則(平成27 規程第33号)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成28 規程第100号)

- 1 この規程は、平成28年10月1日から施行する。
- 2 施行日の前日から引き続き第14条第1項第1号の休職とされている場合における、第15条第1項ただし書の規定により通算する休職期間は、施行日以後の期間とする。

附 則(平成28 規程第112号)

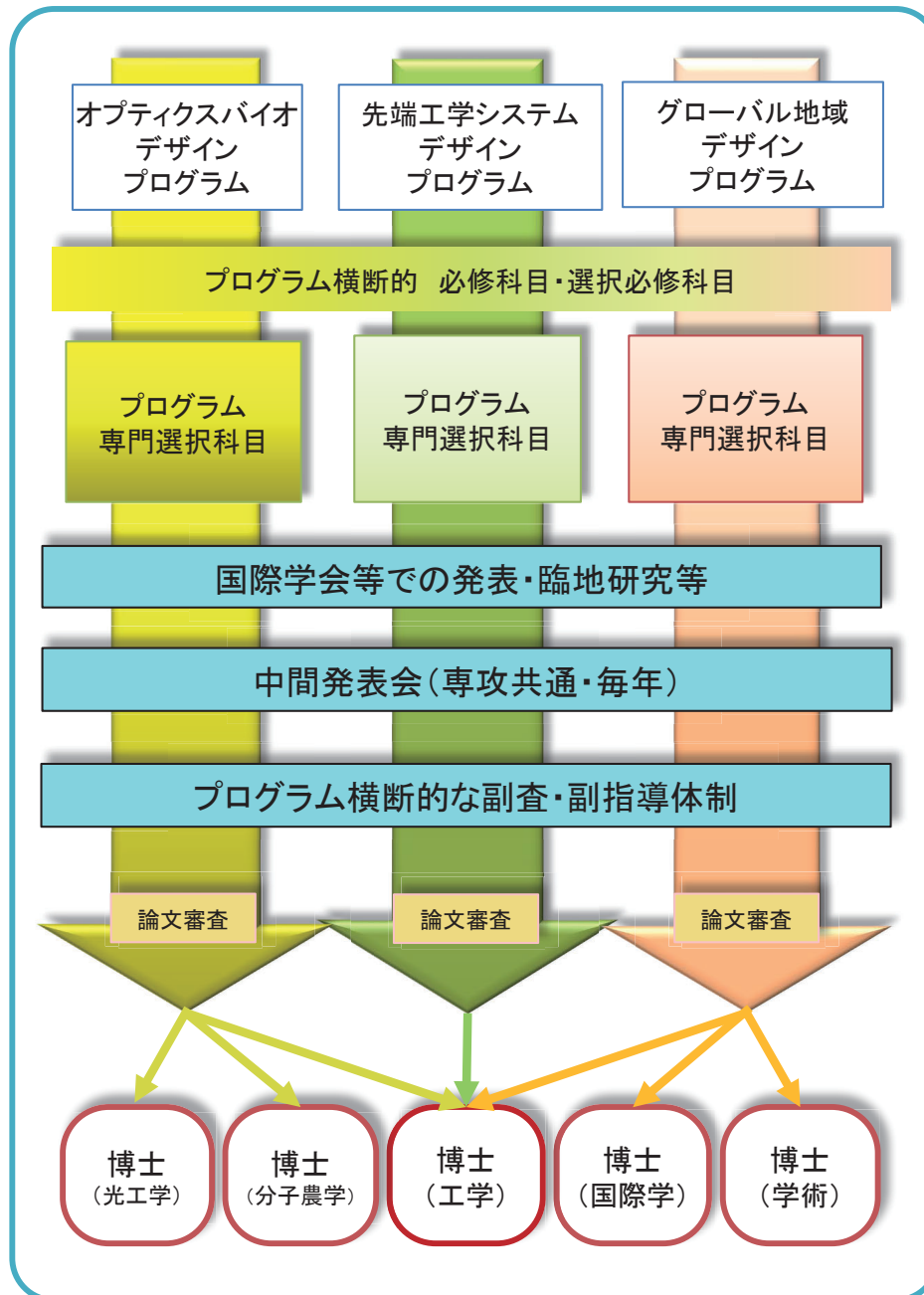
この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則(平成30年 規程第15号)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

地域創生科学研究科 博士後期課程 先端融合科学専攻

資料7



○研究指導に責任を持つ主指導教員及び副指導教員(研究)に加え、専門性の向上への補助的な指導や幅広い視野の育成を担う複数の副指導教員(融合教育)を含む研究指導体制

○専攻横断的な必修科目と必修選択科目に加え、専門知識を深化させるプログラム専門選択科目群を設定

○国際学会等での発表・臨地研究等の実施

○全員参加の中間発表会

○教員は「研究指導教員」または「研究指導補助教員」のどちらかとなる

○「研究指導教員」は、原則として1つのプログラムの主指導教員となる
また、複数のプログラムの副指導教員となることができる

○「研究指導補助教員」は、複数のプログラムの副指導教員となることができる