

設置の趣旨等を記載した書類 資料目次

資料1	宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科新専攻「総合情報学専攻(仮称)」(設置構想中)に関するアンケート調査結果【企業対象調査】	p.2
資料2	要望書	p.14
資料3	新専攻「総合情報学専攻」の設置	p. 21
資料4	3プログラムの履修モデル	p. 22
資料5	宇都宮大学における多様なメディアを高度に利用して行う授業に関する細則	p. 27
資料6	国立大学法人宇都宮大学職員就業規則	p. 29
資料7	国立大学法人宇都宮大学戦略企画本部規程	p. 40
資料8	教員選考の流れ	p. 42
資料9	国立大学法人宇都宮大学評価規程	p.43

宇都宮大学大学院
地域創生科学研究科
新専攻「総合情報学専攻（仮称）」（設置構想中）
に関するアンケート結果
【企業・団体等対象調査】

令和 7 年 1 月

1. 調査概要

2026年4月の設置予定の宇都宮大学大学院地域創生科学研究科新専攻「総合情報学専攻（仮称）」に関するアンケートを実施し、人材ニーズ及び採用予定者数を把握する。

2. 調査対象

過去5年間（令和元年度～令和5年度）で本学学生（学部・大学院両方）の卒業生が2名以上就職した実績のある企業・団体496社。

4. 調査期間

令和6年11月～令和6年12月

5. 有効回答数と回答者の属性

合計：95社

回答企業・団体の属性：

業種	件数	パーセンテージ
製造業	26	27.4
建設業	14	14.7
公務（他に分類されるものを除く）	12	12.6
情報通信業	11	11.6
卸売業、小売業	10	10.5
学術研究、専門・技術サービス業	7	7.4
金融業、保険業	3	3.2
不動産業、物品賃貸業	3	3.2
サービス業（他に分類されないもの）	2	2.1
その他	2	2.1
教育、学修支援業	2	2.1
運輸業、郵便業	1	1.1
宿泊業、飲食サービス業	1	1.1
電気、ガス、熱供給、水道業	1	1.1
総計	95	100.0

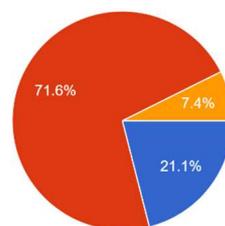
本部所在地	件数	パーセンテージ
東京都	40	42.1
栃木県	26	27.4
埼玉県	5	5.3
神奈川県	4	4.2
茨城県	3	3.2
福島県	3	3.2
群馬県	2	2.1
愛知県	1	1.1
岩手県	1	1.1
大阪府	1	1.1
静岡県	1	1.1
新潟県	1	1.1
北海道	1	1.1
不明	6	6.3
総計	95	100.0

従業員規模	件数	パーセンテージ
5000名以上	9	9.5
1000名～4999名	44	46.3
500名～999名	16	16.8
100名～499名	19	20.0
50名～99名	5	5.3
50名未満	2	2.1
総計	95	100.0

回答者の属性：

- 採用の決裁権があり、選考にかかわっている：20人（21.1%）
- 採用の決裁権はないが、選考にかかわっている：68人（71.6%）
- 採用時に直接かわらず、情報や意見を集約・提供する立場にある：7人（7.4%）

アンケートにお答えいただいている方の、人事採用への関与度をお教えてください。
95件の回答



- 採用の決裁権があり、選考にかかわっている
- 採用の決裁権はないが、選考にかかわっている
- 採用時には直接かわらず、情報や意見を収集・提供する立場にある

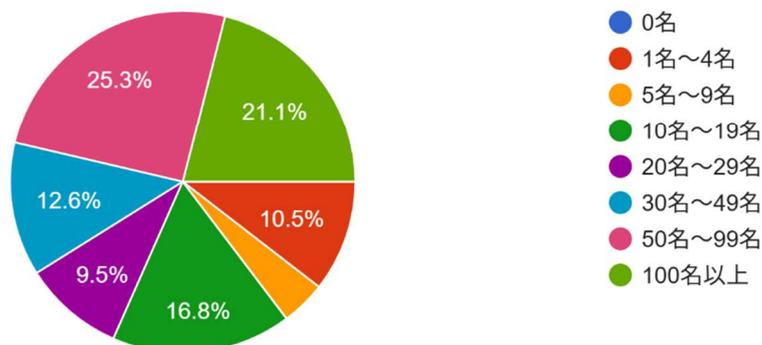
6. 結果

6.1 採用動向

6.1.1 過去3カ年の平均的な正規社員・職員の採用数について

貴社・貴団体の過去3カ年の平均的な正規社員・職員の採用数について、お教え下さい。

95件の回答

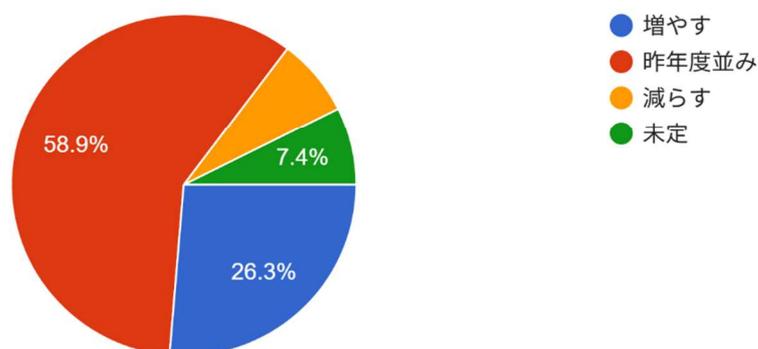


- ・ 0名：0件 (0.0%)
- ・ 1名～4名：10件 (10.5%)
- ・ 5名～9名：4件 (4.2%)
- ・ 10名～19名：16件 (16.8%)
- ・ 20名～29名：9件 (9.5%)
- ・ 30名～49名：12件 (12.6%)
- ・ 50名～99名：24件 (25.3%)
- ・ 100名以上：20件 (21.1%)

6.1.2 昨年度と比較した採用予定数について

貴社・貴団体の本年度の採用予定数は、昨年度と比較して如何ですか。

95件の回答

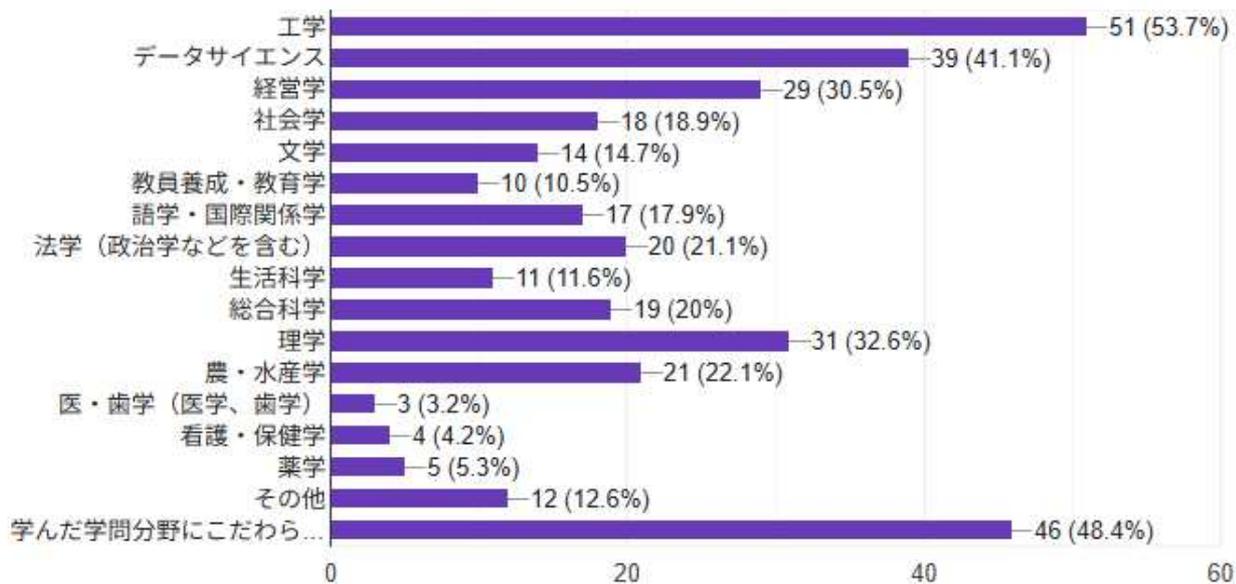


- ・ 増やす：25件 (26.3%)
- ・ 昨年度並み：56件 (58.9%)
- ・ 減らす：7件 (7.4%)
- ・ 未定：7件 (7.4%)

6.1.3 今後採用したい人材の学部門分野について

貴社・貴団体では、今後、大学でどのような学部門分野を学んだ人物を採用したいとお考えですか（あてはまるものをすべて）。

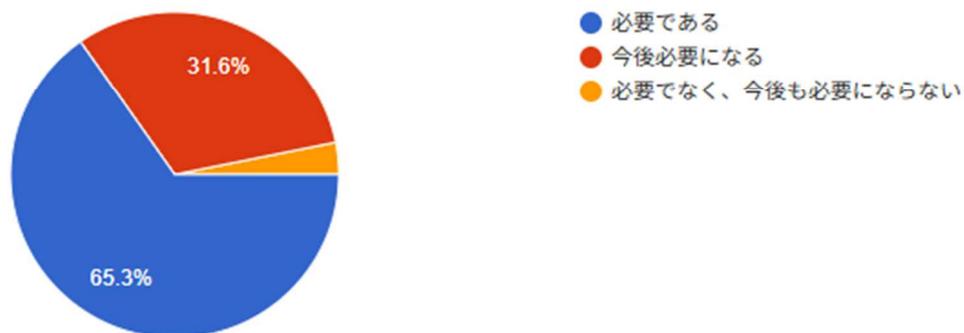
95 件の回答



6.1.4 高度な技術を有するデジタル人材の必要性について

貴社・貴団体では、高度な技術を有するデジタル人材が必要である、もしくは今後必要になるとお考えですか。

95 件の回答



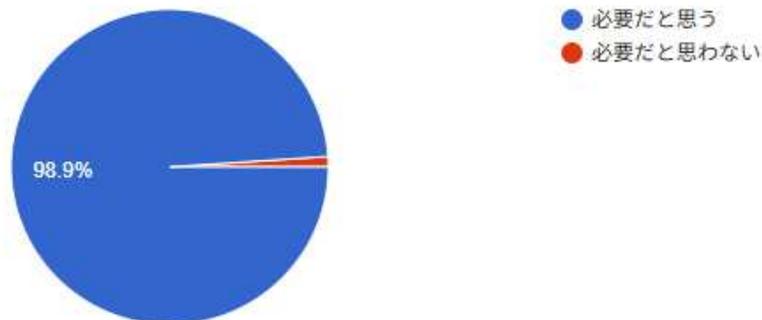
- ・必要である：62 件（65.3%）
- ・今後必要になる：30 件（31.6%）
- ・必要でなく、今後も必要にならない：3 件（3.2%）

6.2 大学院新専攻「総合情報学専攻（仮称）」の必要性と人材の魅力について

6.2.1 情報工学プログラムの必要性について

貴社・貴団体（ご回答者）は、高度IT人材を育成する情報工学プログラムは、これからの社会にとって必要だと思われますか。

95件の回答

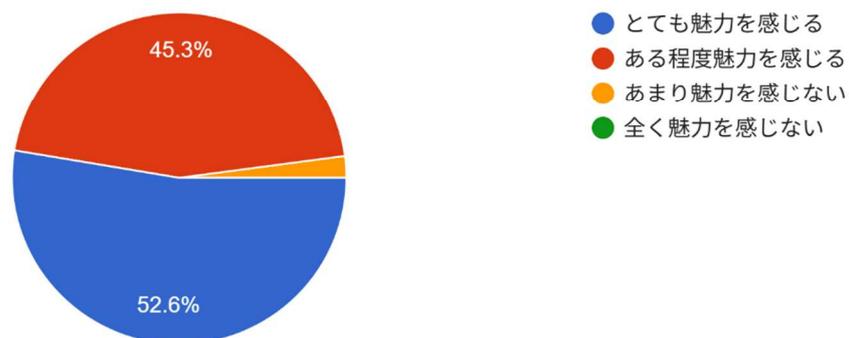


- ・必要だと思う：94件（98.9%）
- ・必要だと思わない：1件（1.1%）

6.2.2 高度IT人材の魅力について

情報工学プログラムで育成する高度IT人材について、貴社・貴団体（ご回答者）にとって、どの程度魅力を感じますか。

95件の回答

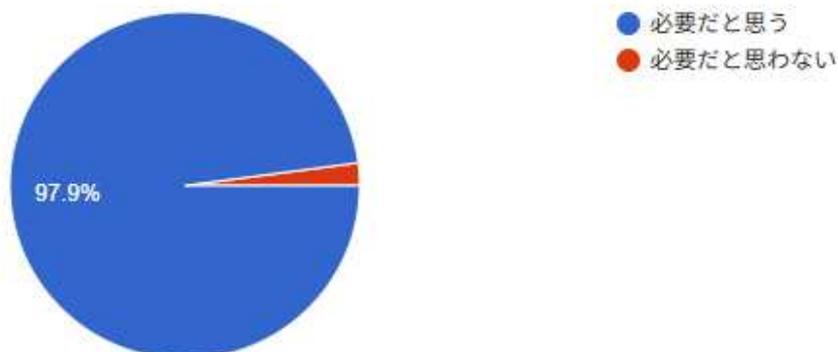


- ・とても魅力を感じる：50件（52.6%）
- ・ある程度魅力を感じる：43件（45.3%）
- ・あまり魅力を感じない：2件（2.1%）
- ・まったく魅力を感じない：0件（0.0%）

6.2.3 データサイエンスプログラムの必要性について

貴社・貴団体（ご回答者）は、高度データサイエンス人材を育成するデータサイエンスプログラムは、これからの社会にとって必要だと思われますか。

95 件の回答

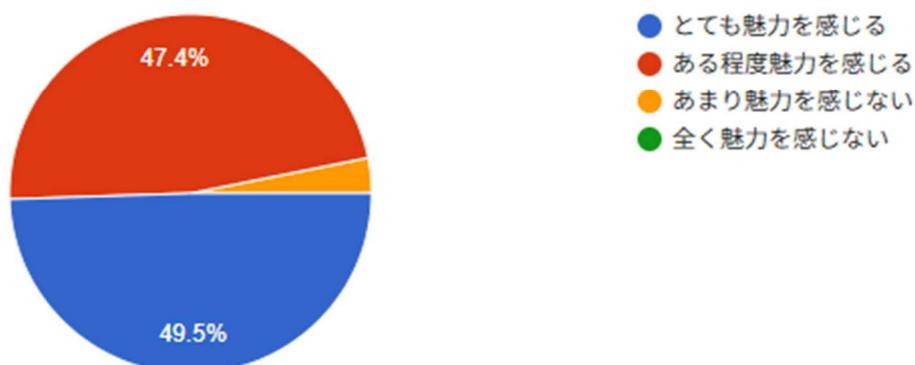


- ・必要だと思う：93 件（97.9%）
- ・必要だと思わない：2 件（2.1%）

6.2.4 高度データサイエンス人材の魅力について

データサイエンスプログラムで育成する高度データサイエンス人材について、貴社・貴団体（ご回答者）にとって、どの程度魅力を感じますか。

95 件の回答

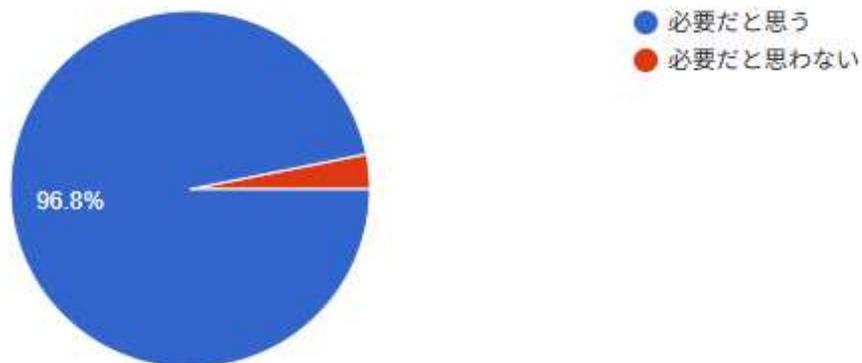


- ・とても魅力を感じる：47 件（49.5%）
- ・ある程度魅力を感じる：45 件（47.4%）
- ・あまり魅力を感じない：3 件（3.2%）
- ・まったく魅力を感じない：0 件（0.0%）

6.2.5 経営情報学プログラムの必要性について

貴社・貴団体（ご回答者）は、ビジネスアーキテクト人材を育成する経営情報学プログラムは、これからの社会にとって必要だと思われませんか。

95 件の回答

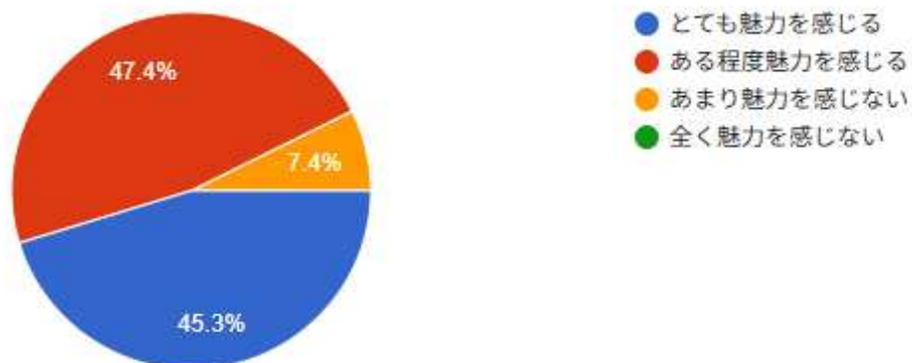


- ・必要だと思う：92 件（96.8%）
- ・必要だと思わない：3 件（3.2%）

6.2.6 ビジネスアーキテクト人材の魅力について

経営情報学プログラムで育成するビジネスアーキテクト人材について、貴社・貴団体（ご回答者）にとって、どの程度魅力を感じますか。

95 件の回答



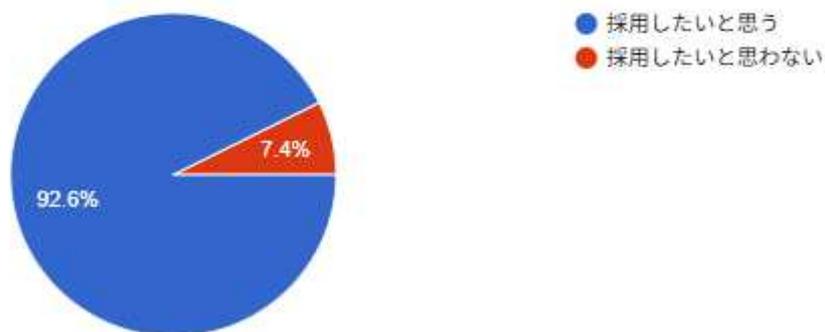
- ・とても魅力を感じる：43 件（45.3%）
- ・ある程度魅力を感じる：45 件（47.4%）
- ・あまり魅力を感じない：7 件（7.4%）
- ・まったく魅力を感じない：0 件（0.0%）

6.3 修了生の採用希望と採用希望時期・想定人数について

6.3.1 情報工学プログラム修了生の採用希望について

貴社・貴団体（ご回答者）では、宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 総合情報学専攻（仮称）情報工学プログラムの修了生を採用したいと思われませんか。

95 件の回答

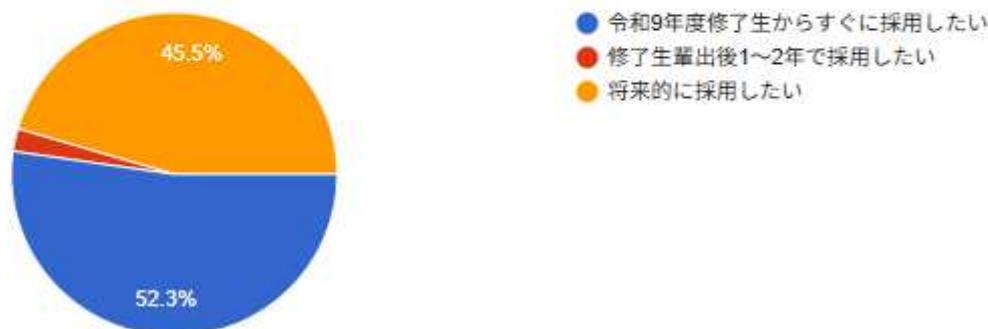


- ・採用したいと思う：88 件（92.6%）
- ・採用したいと思わない：7 件（7.4%）

6.3.2 情報工学プログラム修了生の採用希望時期について（採用希望者のみ）

採用を考える場合、宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 総合情報学専攻（仮称）情報工学プログラムの修了生について、いつ頃の採用を想定されますか。

88 件の回答

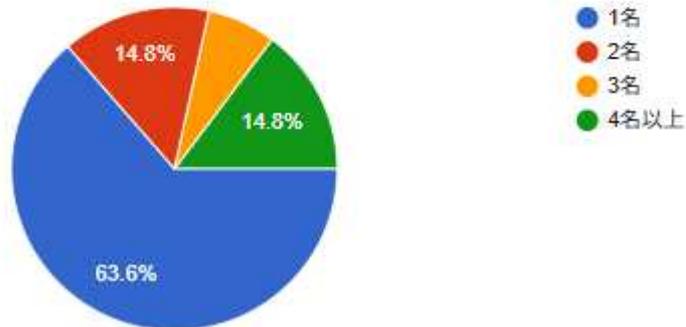


- ・令和9年度修了生からすぐに採用したい：46 件（52.3%）
- ・修了生輩出後1~2年で採用したい：2 件（2.3%）
- ・将来的に採用したい：40 件（45.5%）

6.3.3 情報工学プログラム修了生の採用想定人数について（採用希望者のみ）

採用を考える場合、宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 総合情報学専攻（仮称）情報工学プログラムの修了生について、毎年何名程度の採用を想定されますか。

88 件の回答

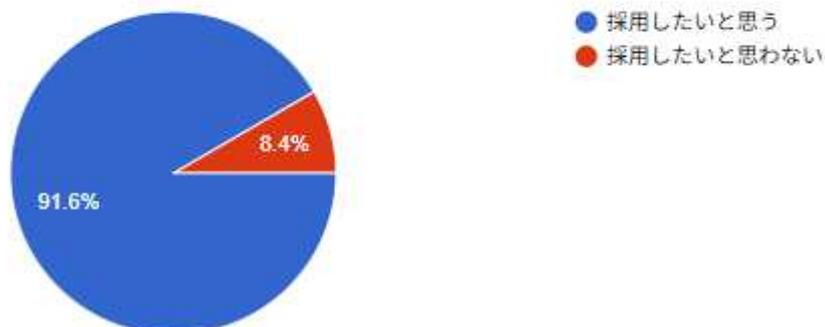


- ・ 1名：56 件（63.6%）
- ・ 2名：13 件（14.8%）
- ・ 3名：6 件（6.8%）
- ・ 4名以上：13 件（14.8%）

6.3.4 データサイエンスプログラム修了生の採用希望について

貴社・貴団体（ご回答者）では、宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 総合情報学専攻（仮称）データサイエンスプログラムの修了生を採用したいと思いますか。

95 件の回答



- ・ 採用したいと思う：87 件（91.6%）
- ・ 採用したいと思わない：8 件（8.4%）

6.3.5 データサイエンスプログラム修了生の採用希望時期について（採用希望者のみ）

採用を考える場合、宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 総合情報学専攻
（仮称）データサイエンスプログラムの修了生について、いつ頃の採用を想定されますか。

87 件の回答

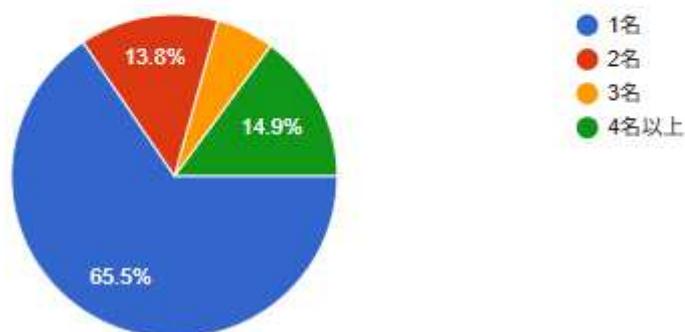


- ・ 令和9年度修了生からすぐに採用したい：45件（51.7%）
- ・ 修了生輩出後1～2年で採用したい：2件（2.3%）
- ・ 将来的に採用したい：40件（46.0%）

6.3.6 データサイエンスプログラム修了生の採用想定人数について（採用希望者のみ）

採用を考える場合、宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 総合情報学専攻
（仮称）データサイエンスプログラムの修了生について、毎年何名程度の採用を想定されますか。

87 件の回答

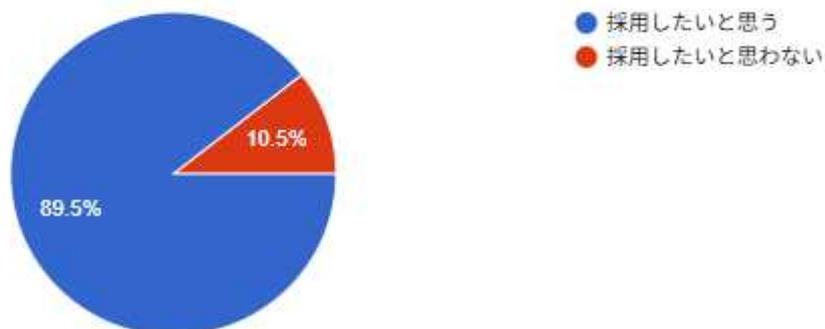


- ・ 1名：57件（65.5%）
- ・ 2名：12件（13.8%）
- ・ 3名：5件（5.8%）
- ・ 4名以上：13件（14.9%）

6.3.7 経営情報学プログラム修了生の採用希望について

貴社・貴団体（ご回答者）では、宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 総合情報学専攻（仮称）経営情報学プログラムの修了生を採用したいと思われ
ますか。

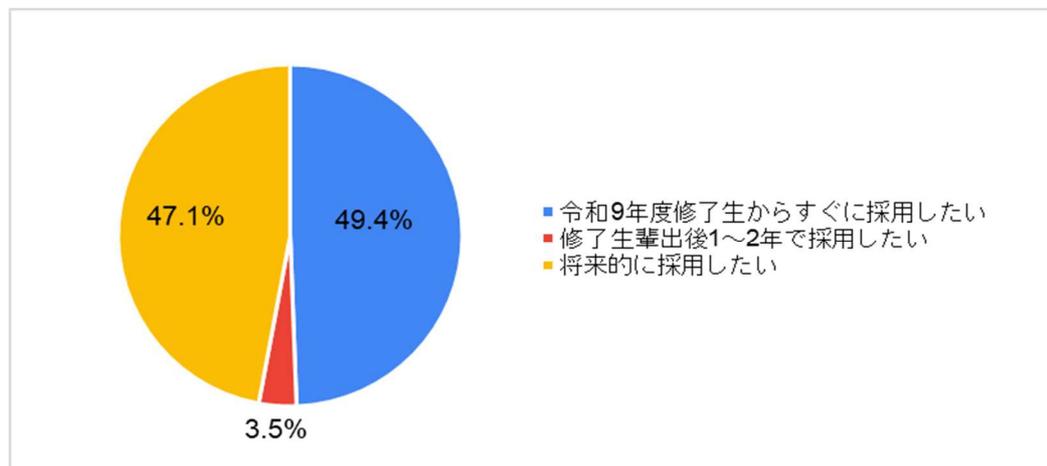
95 件の回答



- ・採用したいと思う：85 件（89.5%）
- ・採用したいと思わない：10 件（10.5%）

6.3.8 経営情報学プログラム修了生の採用希望時期について（採用希望 85 件のみ）

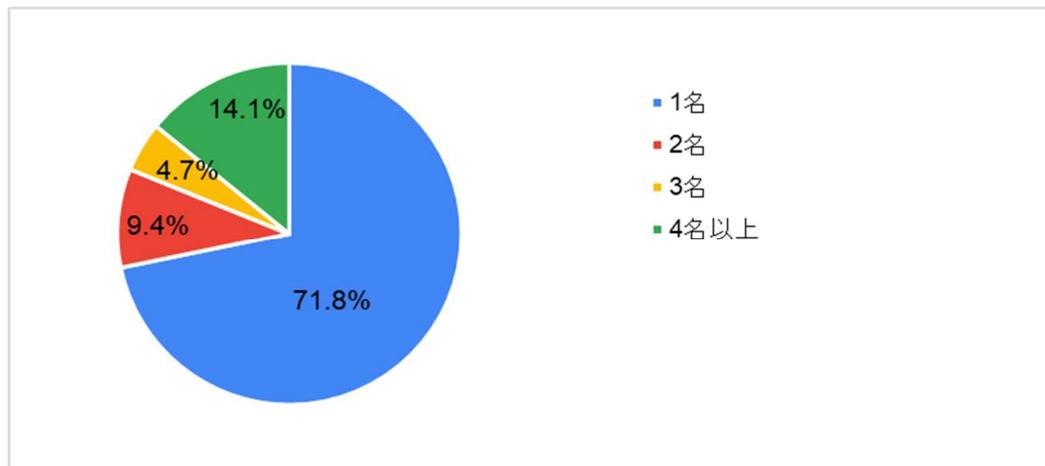
採用を考える場合、宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 総合情報学専攻
（仮称）経営情報学プログラムの修了生について、いつ頃の採用を想定され
ますか。



- ・令和9年度修了生からすぐに採用したい：42 件（49.4%）
- ・修了生輩出後1～2年で採用したい：3 件（3.5%）
- ・将来的に採用したい：40 件（47.1%）

6.3.9 経営情報学プログラム修了生の採用想定人数について（採用希望 85 件のみ）

採用を考える場合、宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 総合情報学専攻（仮称）経営情報学プログラムの修了生について、毎年何名程度の採用を想定されますか。

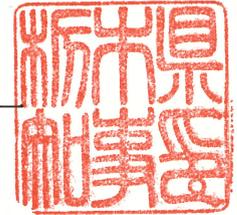


- 1名：61件（71.8%）
- 2名：8件（9.4%）
- 3名：4件（4.7%）
- 4名以上：12件（14.1%）

総政第 72-1 号
令和 7 年 5 月 20 日

国立大学法人宇都宮大学長 池田 幸 様

栃木県知事 福田 富一



地方創生に向けた宇都宮大学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、本県では、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「人が育ち、地域が活きる未来に誇れる元気な“とちぎ”」の実現に向け、「とちぎ創生 15 戦略（第 2 期）」及び「とちぎ未来創造プラン」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総合情報学専攻は、Society5.0 社会の到来を目前にして、データサイエンスの人材への需要が高まっている現在において、情報工学、データサイエンス及び経営情報の高度な専門知識と技術を身に付けた、課題解決や意思決定、価値創出につなげる能力を有する高度デジタル人材を育成する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、県内外の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、この度の新専攻構想は、とちぎ創生の実現に大変重要であると認識しており、本県としましては、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、データサイエンス経営学、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、貴学の専攻構想が早期に実現されることを強く要望いたします。

宮政審第129-1号
令和7年6月2日

国立大学法人宇都宮大学長 池田 宰 様

宇都宮市長 佐藤 栄



新専攻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、時代潮流の変化を的確に捉えながら、市総合計画基本構想に掲げる「将来のうつのみや像(都市像)」を実現し、周辺市町を含めた圏域全体の発展を図るとともに、SDGsの達成にも貢献していくため、具体的なまちの姿として「子どもから高齢者まで、誰もが豊かで便利に安心して暮らすことができ、夢や希望がかなうまち『スーパースマートシティ』」を将来に向けたまちづくりの基本理念として掲げ、地域共生社会、地域経済循環社会、脱炭素社会の3つの社会を実現するための取り組みを進めています。

本市を取り巻く社会経済環境は、人口減少・人口構造の変化に加え、デジタル化の急速な進展、脱炭素社会構築に向けた要請の高まりなど、さまざまな課題に直面しており、こうした課題を踏まえつつ、「スーパースマートシティの実現」に当たりましては、行政だけでなく、市民、企業など事業者、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、共創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31年の地域創生科学研究科(修士課程)の設置、令和3年の地域創生科学研究所(博士後期課程)の設置及び令和6年のデータサイエンス経営学部の設置等を通じて、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られ、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いただいたと考えております。

さらに、DXの推進に伴う行政や民間企業におけるデジタル人材の急速な需要増加や、経営学の現役世代におけるリスキリング需要が増加する中、貴大学が情報工学、データサイエンス及び経営情報学の専門知識と技術をもとに実践的かつ科学的アプローチから課題を解決できる人材の育成に向け、今般、総合情報学専攻を設置されることは、習得した知識や技術を活かし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、情報工学、データサイエンス及び経営情報学分野における実践的研究拠点となることから、本市といたしましても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、学長のリーダーシップの下、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、新専攻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。

令和7年5月15日

国立大学法人宇都宮大学長 池田 幸 様

株式会社TKC
代表取締役社長 飯塚 真規



宇都宮大学大学院地域創生科学研究科総合情報学専攻設置に関する要望書

日頃から、当社に対し、御支援、御協力を賜り、感謝申し上げます。

このたびの宇都宮大学大学院地域創生科学研究科総合情報学専攻の設置は、情報工学、データサイエンス及び経営情報の高度な専門知識と技術を修得した高度デジタル人材を育成する目的であると伺いました。

Society5.0 社会の到来を目の前にして、社会的にデータサイエンス人材への需要が高まっており、今回の新専攻設置は時代のニーズに応えるものと考えております。また、デジタル時代に突入した現在において、貴学の育成する課題解決や意思決定、価値創出につながる能力を有する人材は、当社において経営の中核をなす人材となるものと考えており、当社としても大いに期待を寄せるものであります。

今回の新専攻の設置構想が早期に実現され、地域企業のニーズにマッチした人材が県内において育成、輩出されることを強く期待しております。

令和7年5月20日

国立大学法人宇都宮大学長
池田 宰 様

株式会社 足利銀行
取締役会長 松下 正直



宇都宮大学大学院地域創生科学研究科総合情報学専攻設置に関する要望書

日頃より、弊行に対し格別のご高配を賜り感謝申し上げます。

さて、この度の貴学大学院における地域創生科学研究科総合情報学専攻の設置につきましては、情報工学、データサイエンスおよび経営情報の高度な専門知識と技術を修得した高度デジタル人材を育成する目的であると伺いました。

ご周知のとおり、Society5.0社会の到来を目の前にして、社会的にもデータサイエンス人材への需要は日増しに高まっており、大企業のみならず、中小・零細企業においても、人材不足・生産性向上といった課題を解決するためのデータ活用やDXの取り組みは喫緊の経営課題となっています。こうした中、貴学が取り組まれる課題解決や意思決定、価値創出につなげる能力を有する人材の育成は、地域のニーズ・課題解決、ひいては地域社会の継続的成長に繋がる取り組みであると期待されます。また、弊行においても今年4月にスタートした第4次グループ中期経営計画における経営基盤強靱化戦略の中で、DX人材の育成や、DXの推進による地域における付加価値の創出を掲げており、貴学の取り組みにも大いに期待を寄せるものであります。

今回の新専攻の設置構想が早期に実現され、地域企業のニーズにマッチした人材が県内において育成・輩出されることで、貴学が「知の拠点」としてますます地域の発展をリードされていくことを強く期待しております。

以 上

令和7年5月30日

国立大学法人宇都宮大学長 池田 幸 様

光陽エンジニアリング株式会社
代表取締役会長 飯村 慎一



宇都宮大学大学院地域創生科学研究科総合情報学専攻設置に関する要望書

日頃から、当社に対し、御支援、御協力を賜り、感謝申し上げます。

このたびの宇都宮大学大学院地域創生科学研究科総合情報学専攻の設置は、情報工学、データサイエンス及び経営情報の高度な専門知識と技術を修得した高度デジタル人材を育成する目的であると伺いました。

Society5.0社会の到来を目の前にして、経済発展と社会課題解決を両立できる人材育成が求められる中、データサイエンス人材への需要は益々高まっており、今回の新専攻設置は時代のニーズに応えるものと考えております。また、デジタル時代に突入した現在において、貴学の育成する課題解決や意思決定、価値創出につなげる能力を有する人材は、当社において経営の中核をなす人材となるものと考えており、当社としても大いに期待を寄せるものであります。

一方、地元企業から大きな要望がありましたデータサイエンス経営学部が既に設置されたことは、デジタル時代の未来を拓く学部として地域活性化に貢献すると期待されておりますが、更に今回の大学院の設置により、高度化教育の一貫性が感じられ、貴学がこれから地元での高度人材育成の拠点として、地方創生に大きく寄与するものと期待しております。

今回の新専攻の設置構想が早期に実現され、地域企業のニーズにマッチした人材が県内において育成、輩出されることを強く期待しております。

令和7年5月20日

国立大学法人宇都宮大学長 池田 宰 様

公益社団法人栃木県経済同友会

筆頭代表理事 松 下 正 直



一般社団法人栃木県経営者協会

会 長 青 木 勲



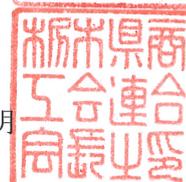
一般社団法人栃木県商工会議所連合会

会 長 藤 井 昌 一



栃木県商工会連合会

会 長 薄 井 正 明



栃木県中小企業団体中央会

会 長 横 倉 正 一



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、このたび貴学において構想されている総合情報学専攻は、情報工学、データサイエンス及び経営情報の高度な専門知識と技術を修得し、課題解決や意思決定、価値創出につなげる能力を有する高度デジタル人材を育成するものであり、まさに本県の地域商工業の繁栄のために待望の構想であります。

栃木県経済5団体においても、地域商工業の振興発展のために貢献すべく取り組んでおりますが、デジタル時代に突入した現在において、貴学において情報基盤力、データサイエンス力およびマネジメント力を兼ね備え、かつ社会実装力をもつ人材を輩出され、本県行政・経済界等に還元されることは、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、国内の他の地域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法人として、学長のリーダーシップの下、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、今回の新専攻の設置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、貴学学生の実習等の受け入れ、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。

令和7年5月13日

国立大学法人宇都宮大学長 池田 幸 様

一般社団法人とちぎニュービジネス協議会

会長 大塚 訓平



宇都宮大学大学院地域創生科学研究科総合情報学専攻設置に関する要望書

日頃から、本会に対し、御支援、御協力を賜り、感謝申し上げます。

このたびの宇都宮大学大学院地域創生科学研究科総合情報学専攻の設置は、情報工学、データサイエンス及び経営情報の高度な専門知識と技術を修得した高度デジタル人材を育成する目的であると伺いました。

Society5.0 社会の到来を目の前にして、社会的にデータサイエンスの素養を持つ人材への需要が高まっており、今回の新専攻設置は時代のニーズに応えるものと考えております。また、デジタル時代に突入した現在において、貴学の育成する課題解決や意思決定、価値創出につなげる能力を有する人材は、本会会員企業のみならず県内の多くの企業において経営の中核をなす人材となるものと考えており、本会としても大いに期待を寄せるものであります。

なお、本会は令和3年7月21日に、貴学と地域人材育成及び地域共創を推進することを目的とした連携協定を締結しております。総合情報学専攻が設置されましたら、演習科目等における会員企業における学生の受け入れをはじめとして、引き続き密接かつ幅広い連携をはかりつつ、総合情報学専攻の教育・研究に協力していく所存です。

今回の新専攻の設置構想が早期に実現され、地域企業のニーズにマッチした人材が県内において育成、輩出されることを強く期待しております。

大学を取り巻く社会変化

- ◆ DX（デジタルトランスフォーメーション）の旺盛な需要によりデータの持つ価値が向上し、またグローバル化によって地理的境界が薄れる中、社会は知識集約型社会へと加速的に変革しつつある。
- ◆ 地方国立大学は、様々な**社会課題の解決**に資する新たな知の創出と社会を牽引する**人材育成**を担う存在として、社会の活力を維持し、更なる発展を遂げるための駆動力を発揮することが期待されている。また、知の拠点としてその地域の発展をリードし、**地域経済・産業を支える役割**がこれまで以上に求められている。

宇都宮大学の現状と地域のニーズ

【資料3】

設置申請予定

- ◆ 栃木県では全企業中99.8%を占める中小企業において、即戦力となる**経営人材**が必要とされており、地元企業へのアンケートの結果では、県内におけるデータサイエンスや経営マインドを持った**高度デジタル人材**育成への期待が高い。
- ◆ Society5.0社会の到来を目の前にして、**データサイエンス人材**への需要が高まっている今、文理融合・分野複眼の教育研究体制を築いてきた本学の新たな挑戦として、時代に即した**大学院の新専攻**を設置し、地域社会からの期待により一層応えたい。

大学院地域創生科学研究科（博士前期課程）の新専攻「総合情報学専攻（仮称）」を設置し、学修目標として「企業や行政等においてDXを推進し、地域の課題解決を牽引する高度デジタル人材となるために情報工学、データサイエンス及び経営情報の専門知識と技術を修得する」ことを目指す。

地域創生科学研究科

総合情報学専攻（仮称）（61）
（3プログラム制）

情報工学プログラム（36）
コンピュータアーキテクチャ、アルゴリズム、通信、データ処理などの情報の高度な知識と技術を修得するプログラム。

データサイエンスプログラム（20）
数理・データサイエンス・AIの高度な知識と技術を修得するプログラム。

経営情報学プログラム（5）
経営情報学の高度な知識と技術を修得するプログラム。

社会デザイン科学専攻（77）
（8プログラム制）

工農総合科学専攻（217）
（8プログラム制）

情報電気電子システム工学プログラム（82）
↓
電気電子工学プログラム（41）

教育学研究科（教職大学院）

カリキュラム

研究科共通科目
地域創生リテラシー科目（地域創生デザイン&イノベーション、アカデミックコミュニケーション）など

専攻科目

- 〈社会実装〉
プロジェクトトレーニング、社会実装特別講義
- 〈情報工学〉
コンピュータアーキテクチャ、プログラミング、人間情報科学など
- 〈データサイエンス〉
統計学特論、多変量解析特論、AI・機械学習特論など
- 〈経営情報学〉
経営情報特論、経営戦略特論、マーケティング特論など

【入学定員】
1学年61人（学生収容定員122人）
【3プログラム制】
・ 情報工学プログラム
・ データサイエンスプログラム
・ 経営情報学プログラム
【卒業に必要な単位数（計30単位）】
研究科共通科目(6単位)
境界・学際領域科目(8単位)
プログラム専門科目(16単位)

育成する高度デジタル人材像

高度IT人材
DXの推進において、各種課題をIT技術により解決し、企業のビジネス戦略に基づいた最適なシステムを設計できる人材

高度データサイエンス人材
DXの推進において、データを活用した業務変革や新規ビジネスの実現に向けて、データを収集・解析する仕組みの設計・実装・運用を担う人材

ビジネスアーキテクト人材
DXの取組みにおいて、ビジネスや業務の変革を通じて目的を設定し、関係者のコーディネート及び協働関係の構築をリードすることによって目的を実現する人材

職業・進路

システムインテグレーター
システムエンジニア
アプリケーションエンジニア
プログラマー
情報通信事業
研究職、公務員
博士後期課程など

データサイエンティスト
データエンジニア、クオンツ
システムエンジニア
プログラマー
データアナリスト、研究職
生産設備制御・監視者
公務員
博士後期課程など

営業・企画管理者、
公認会計士
税理士、起業家
経営コンサルタント
経営アナリスト
金融・保険専門職
マーケター、公務員
博士後期課程など

情報工学プログラム 履修モデル

学位：修士（工学）

: 必修科目
 : 選択科目
 : 履修科目

研究科共通科目(必要単位数：6)		境界・学際領域科目(必要単位数：8)		プログラム専門科目(必要単位数：16)	
学際的思考力科目(4)		実践力科目(2)		専攻指定科目(4)	
情報工学プログラム	地域創生デザイン&イノベーション (1)	実践インターンシップ(2)	プロジェクトトレーニング(2)	データサイエンス科目	
	アカデミックコミュニケーション I (1)	実践フィールドワーク(2)		機械学習論(1)	情報工学科目
	アカデミックコミュニケーション II (1)	創成工学プロジェクト演習(2)	人工知能論(2)	計算機アーキテクチャ論(2)	情報セキュリティ(1)
	文系科目群 (1)	アントレプレナーシップ・プロジェクト演習(2)	確率統計論(2)	進化計算論(2)	情報通信システム(2)
	International Political Economy(2)	社会実装特別講義(2)	統計解析論(2)	人間情報処理(2)	応用数学(1)
	Sustainable Global Management(2)		数理モデリング(2)	画像形成変換処理(2)	数理科学(2)
	国際インターンシップ(2)		他	光画像工学(2)	情報工学特別演習(4)
	共生社会フィールドワーク(2)		応用数値解析(2)	3Dグラフィックス(1)	情報工学特別研究(6)
	臨地研究(2)			情報統計学(1)	
データサイエンスプログラム	地域創生デザイン&イノベーション (1)	実践インターンシップ(2)	プロジェクトトレーニング(2)	情報工学科目	
	アカデミックコミュニケーション I (1)	実践フィールドワーク(2)		計算機アーキテクチャ論(2)	データサイエンス科目
	アカデミックコミュニケーション II (1)	創成工学プロジェクト演習(2)	進化計算論(2)	機械学習論(1)	人間情報解析(1)
	文系科目群 (1)	アントレプレナーシップ・プロジェクト演習(2)	人間情報処理(2)	人工知能論(2)	音響情報解析(1)
	International Political Economy(2)	社会実装特別講義(2)	他	確率統計論(2)	知識情報論(1)
	Sustainable Global Management(2)		経営情報学科目	統計解析論(2)	データサイエンス特別演習(4)
	国際インターンシップ(2)		経営とデータサイエンス(2)	数理モデリング(2)	データサイエンス特別研究(6)
	共生社会フィールドワーク(2)	人材育成とキャリア開発(1)	応用数値解析(2)	データサイエンス特別研究(6)	
	臨地研究(2)	デジタルマーケティング(1)	他	応用実践データサイエンス(2)	
経営情報学プログラム	地域創生デザイン&イノベーション (1)	実践インターンシップ(2)	プロジェクトトレーニング(2)	データサイエンス科目	
	アカデミックコミュニケーション I (1)	実践フィールドワーク(2)		機械学習論(1)	経営情報学科目
	アカデミックコミュニケーション II (1)	創成工学プロジェクト演習(2)	人工知能論(2)	経営とデータサイエンス(2)	組織システム論(1)
	理系科目群 (1)	アントレプレナーシップ・プロジェクト演習(2)	確率統計論(2)	人材育成とキャリア開発(1)	計量経済分析(1)
	International Political Economy(2)	社会実装特別講義(2)	統計解析論(2)	デジタルマーケティング(1)	地域起業論(1)
	Sustainable Global Management(2)		数理モデリング(2)	マネジメントアカウントング・ファイナンス論(1)	経営情報学特別演習(4)
	国際インターンシップ(2)		他	競争戦略論(1)	経営情報学特別研究(6)
	共生社会フィールドワーク(2)		金融仲介と制度(1)		
	臨地研究(2)				

○宇都宮大学における多様なメディアを高度に利用して行う授業に関する細則

(令和5年9月5日)

趣旨)

第1条 この細則は宇都宮大学学則（以下「学則」という。）第19条第1項で規定する、多様なメディアを高度に利用して当該授業を行う教室以外の教室，研究室又はこれに準ずる場所（以下「教室等以外の場所」という。）で実施する授業（宇都宮大学大学院学則第13条で学則を準用して開講する場合を含む。以下同じ。）について必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この要項において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 「面接授業」 大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）第25条第1項で規定する授業をいう。

(2) 「メディア授業」 インターネット等を用いることにより多様なメディアを高度に利用して、文字、音声、静止画、動画等の多様な情報を一体的に扱うもので、次に掲げるいずれかの要件を満たし、面接授業に相当する教育効果を有すると認められるものをいう。

ア 同時かつ双方向に行われるものであって、かつ、授業を行う教室等以外の場所において履修させるもの（同時型）

イ 毎回の授業の実施に当たって、指導補助者が教室等以外の場所において学生等に対面することにより、又は当該授業を行う教員若しくは指導補助者が当該授業の終了後すみやかにインターネットその他の適切な方法を利用することにより、設問解答、添削指導、質疑応答等による十分な指導を併せ行うものであって、かつ、当該授業に関する学生等の意見の交換の機会が確保されているもの（即応型）

(3) 「面接授業科目」 面接授業を実施する授業時数が当該授業全体の半数以上の授業科目をいう。

(4) 「遠隔授業科目」 メディア授業を実施する授業時数が当該授業全体の半数を超える授業科目をいい、学則第19条第1項第5号で規定する単位数に含める授業科目のことをいう。

(メディア授業の実施要件)

第3条 メディア授業を実施するには、次の各号の全てを満たす必要がある。

(1) 当該授業科目の内容、形態、メディア授業の実施方法、実施回数及び学生の履修状況等を参考にした上で、メディア授業が面接授業に相当する教育効果があると、当該授業の担当教員が認めること。

(2) 当該授業のシラバス上でメディア授業を実施する授業回と実施方法を明示すること。

(質の保証)

第4条 メディア授業を実施する授業科目の担当教員は、学生の履修状況等の把握に努め、面接授業に相当する教育効果があるかを継続的に確認するものとする。

(遠隔授業科目の開講手続)

第5条 授業担当教員が遠隔授業科目の開講を希望する場合は、所定の様式により、当該授業を開講する学部，研究科又は基盤教育センター（以下「学部等」という。）の長に申請するものとする。

前項の申請を受けた学部長，研究科長又は基盤教育センター長（以下「学部長等」という。）は，教授会，研究科委員会，専攻教授会又は基盤教育運営会議（以下「教授会等」という。）で，当該授業科目の内容，形態，メディア授業の実施方法，実施回数，当該授業の学生の履修状況及び授業担当教員の意見等を総合的に勘案し，メディア授業が面接授業に相当する教育効果を有するかを審議する。

- 3 基盤教育科目又は他の学部等と共同で開講する授業科目を遠隔授業科目として開講する場合は，教務委員会で学部等の履修計画や卒業単位数等に影響がないかを審議する。
- 4 前3項の手続を経て学部長等が遠隔授業科目の開講を決定した場合は，あらかじめ定められた日までに所定の様式により学務部長へ報告するものとする。
(遠隔授業科目の廃止)

第6条 前条の規定により遠隔授業科目として開講している授業科目を，面接授業科目としての開講に変更する場合は，当該授業科目の担当教員が所定の様式により，開講学部等の長に申請するものとする。

- 2 前項の申請を受けた学部長等が面接授業科目への変更を認めた場合は，あらかじめ定められた日までに所定の様式により，学務部長へ報告するものとする。
(感染症や災害の発生等の非常時における特例的な措置)

第7条 感染症や災害の発生等の非常時において，学長が当該感染症や災害等の状況等を踏まえて，面接授業の実施を予定していた授業科目の全部又は一部を面接授業で実施することが困難であり，メディア授業で実施する合理的な理由があると認めた場合には，第5条の規定にかかわらず，授業の一部又は全部をメディア授業で実施することができるものとする。

- 2 前項により，メディア授業を実施する授業時数が当該授業全体の半数を超えた場合については，遠隔授業科目としては扱わず，学則第19条第1項第5号の単位数に含めない。

附 則

この細則は，令和5年9月5日から施行する。

○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
	令和2年 規則第6号	令和6年 規則第6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条の)

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)

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)

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)

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つては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つて、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ある。

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) 早期退職制度により認定されたとき。

(4) 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。

(5) 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。

6) 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、従来の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。

(早期退職制度による退職)

第20条の2 職員は、早期退職制度により定年退職日の前に退職することができる。

2 職員の早期退職制度に関し必要な事項は、別に定める。

(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。)が第20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、第20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。

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。

(配偶者同行休業)

第41条の2 職員が外国での勤務等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と、当該住所又は居所において生活を共にするために休業を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、配偶者同行休業をすることができる。

2 配偶者同行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配偶者同行休業に関する規程」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)

47条 懲戒処分のない者についても、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)

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

(宿舍利用)

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

附 則(令和2年 規則第6号)

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則(令和6年 規則第6号)

この規則は、令和6年9月25日から施行する。

○国立大学法人宇都宮大学戦略企画本部規程

(平成31年 規程第19号)

改正 令和3年 規程第54号 令和3年 規程第130号
 令和4年 規程第22号 令和5年 規程第39号
 令和6年 規程第124号

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人宇都宮大学組織規程第11条の2第2項の規程に基づき、宇都宮大学戦略企画本部（以下「本部」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 本部は、国立大学法人宇都宮大学（以下「本学」という。）の改革を戦略的かつ機動的に推進し、もって本学の発展に資することを目的とする。

(任務)

第3条 本部は、学長のリーダーシップのもと、本学が戦略的に取り組むべき重要事項に係る企画及び立案並びに総合調整を行う。

(組織)

第4条 本部は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 学長
- (2) 理事
- (3) その他学長が必要と認めた者

(本部長及び副本部長)

第5条 本部長は、学長をもって充てる。

- 2 本部長は、本部の業務を掌理する。
- 3 副本部長は、あらかじめ本部長の指名する者をもって充てる。
- 4 副本部長は本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、その職務を代行する。

(戦略企画本部会議)

第6条 本部に、戦略企画本部会議（以下「会議」という。）を置く。

- 2 会議は、次に掲げる事項の検討、調整及び審議を行う。
 - (1) 第2条の目的を具体化するための事項
 - (2) 教員人事に関する事項
 - (3) 予算実施計画の策定に関する事項
 - (4) その他本部長が必要と認める事項
- 3 会議は、第4条に規定する者をもって組織する。ただし、前項第2号に規定する事項の検討、調整及び審議を行う場合の委員は、第4条に規定する者のうち学長が指名する者とする。
- 4 会議に議長を置き、本部長をもって充てる。
- 5 会議に副議長を置き、副本部長をもって充てる。
- 6 副議長は議長を補佐し、議長に事故あるときは、その職務を代行する。
- 7 第2項において審議を行う場合、第3項に規定する者のうち、過半数の出席をもって成立する。
- 8 前項における議事は、出席した者の3分の2以上をもって決する。
- 9 会議は、必要に応じて第3項に規定する者以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(戦略企画チーム等)

第7条 本部に、戦略企画チーム又は特定の事項を検討する会議（以下「チーム等」という。）を置くことができる。

チーム等は、学長の命を受けて、本学の改革に係る重要な事項について、基本的戦略の立案その他戦略的な取組の立案のために必要な調査・分析を行うものとする。

3 チーム等の組織及び運営については、学長が別に定める。

(事務)

第8条 本部の事務は、関係部局等の協力を得て、企画総務部企画総務課において遂行する。

2 戦略企画本部会議で検討、調整及び審議を行う事項のうち、第6条第2項中第2号の教員人事に関する事項は企画総務部人事課が、第3号の予算実施計画の策定に関する事項は財務部財務課が、その他事項は企画総務部企画総務課が遂行する。

(雑則)

第9条 この規程に定めるもののほか、本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(令和3年 規程第54号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和3年 規程第130号)

この規程は、令和3年7月9日から施行する。

附 則(令和4年 規程第22号)

この規程は、令和4年3月16日から施行し、令和3年4月1日から適用する。

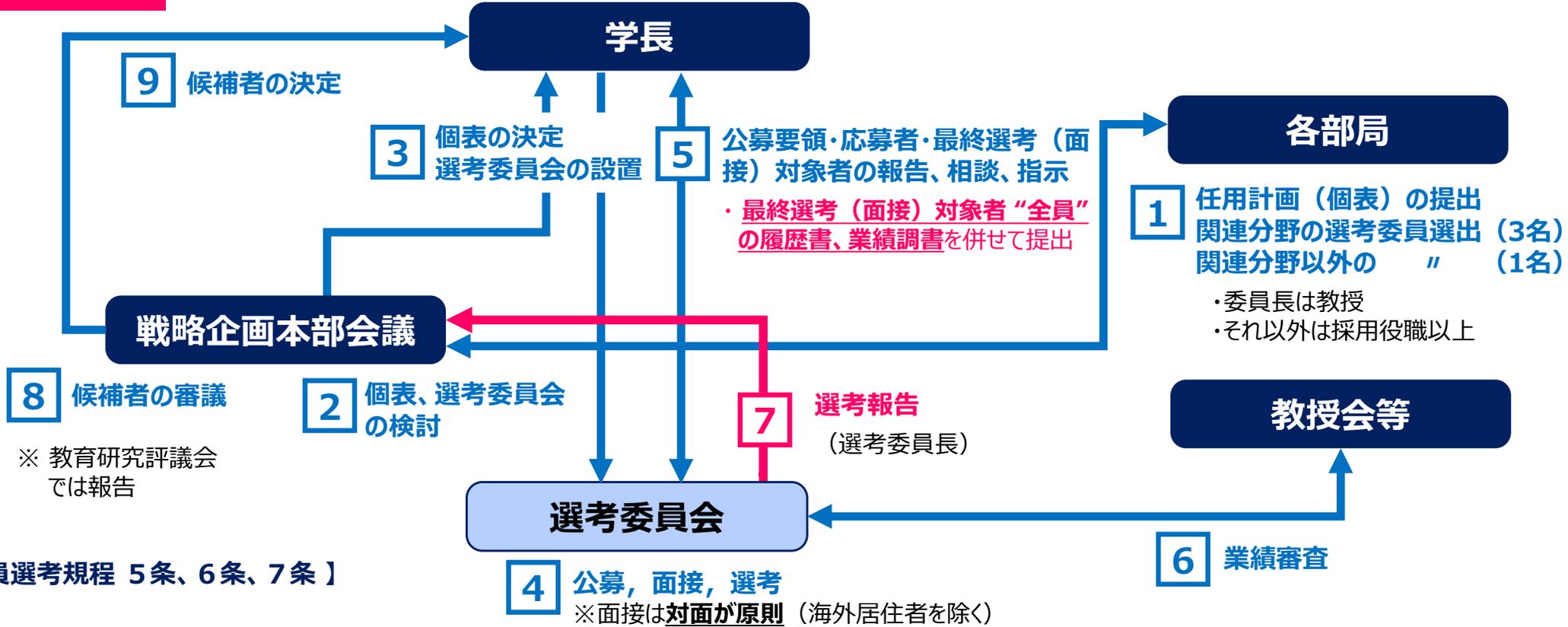
附 則(令和5年 規程第39号)

この規程は、令和5年6月1日から施行する。

附 則(令和6年 規程第124号)

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

計画・選考



標準スケジュール

※ 採用日の前々月中旬までに戦略企画本部会議で候補者の審議を行う必要があります。

任用計画提出 選考委員選出	個表の検討・決定 選考委員会設置	公募 選考状況報告	面接・選考 選考状況報告	業績審査	選考報告 候補者審議 候補者決定	採用
1	2 3	4	5	6	7 8 9	
9月上旬 提出	9月 戦略企画本部会議	10月～11月 公募（2か月）	12月 選考報告等作成	1月 教授会等	2月中旬 戦略企画本部会議	4/1 採用

○国立大学法人宇都宮大学評価規程

(令和4年 規程第19号)

改正 令和4年 規程第58号

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人宇都宮大学(以下「本学」という。)が、宇都宮大学学則第1条の2及び宇都宮大学大学院学則第3条の規定に基づき実施する点検・評価及びその他の点検・評価に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において「大学評価」とは、次の各号に掲げる評価の総称とする。

- (1) 法人評価 国立大学法人法(平成15年法律第112号)第31条の2第1項各号で規定する中期目標の期間における業務の実績に関する評価
- (2) 認証評価 学校教育法第109条第2項及び第3項に規定する認証評価機関による評価
- (3) 外部評価 本学が自ら行った点検・評価の結果について、学外者(第5条第1項で規定する法人評価委員会、及び第6条で規定する認証評価機関を除く。)が行う検証・評価
- (4) 教育研究等評価 学校教育法(昭和22年法律第26号)第109条第1項の規定により、教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について本学が自ら行う点検及び評価

(点検・評価委員会の設置)

第3条 本学に、大学評価を実施するため宇都宮大学点検・評価委員会(以下「点検・評価委員会」という。)を置く。

2 点検・評価委員会に関し必要な事項は別に定める。

(学部等の点検・評価委員会)

第4条 各学部、研究科(以下「学部等」という。)ごとに、学部等における自己点検・評価を実施するため、学部等点検・評価委員会(これに相当する組織を含む。以下同じ。)を置く。

2 学部等の点検・評価委員会に関し必要な事項は、学部等において別に定める。

(法人評価)

第5条 法人評価は、国立大学法人法及び国立大学法人評価委員会が定める実施方針等に従い受審の手続きを行うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、中期目標の期間における中期計画の各年度の進捗状況について、毎年度自己点検・評価を実施するものとする。

(認証評価)

第6条 認証評価は、学校教育法及び認証評価機関が定める実施方針等に従い受審の手続きを行うものとする。

(外部評価)

第7条 外部評価は、次の各号に定めるところにより実施するものとする。

- (1) 第8条により実施した自己点検・評価の結果、学長が外部評価を実施する必要があると認めたとき
- (2) 第5条第2項による自己点検・評価実施の都度
- (3) 学部等の教育・研究の状況について、学長が外部評価を実施する必要があると認めたとき

2 学長は、外部評価を実施したときは、その結果を公表するものとする。

(教育研究等評価)

第8条 教育研究等評価は、学校教育法の定めに従い実施するものとする。

2 教育研究等評価は、定期的実施するものとし、実施時期については、点検・評価委員会の議を経て学長が定める。

3 学長は、教育研究等評価を実施したときは、その結果を公表するものとする。
(評価結果への対応)

第9条 学長は、大学評価の結果、改善が必要と認められるものについては、点検・評価委員会から提言のあった改善方策を踏まえ、関係組織に改善を指示するものとする。

(雑則)

第10条 この規程に定めるもののほか、大学評価に関し必要な事項は別に定める。

附 則

1 この規程は、令和4年4月1日から施行する。

2 国立大学法人宇都宮大学評価規程(平成18 規程第22号)、宇都宮大学施設設備環境点検・評価委員会内規及び宇都宮大学全学共用教育研究スペースの運用に関する申合せは廃止する。

附 則(令和4年 規程第58号)

この規程は、令和4年6月29日から施行し、令和4年4月1日から適用する。