

○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[未施行]

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。

(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) 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 of 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。

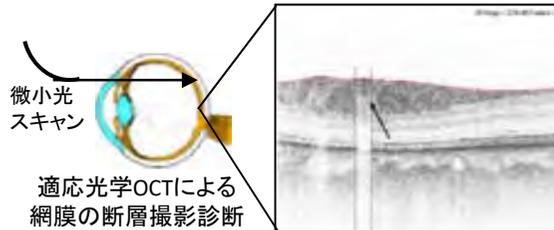
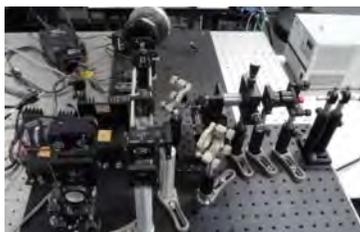
基盤となる実績（教育，研究，社会貢献）

先端光工学専攻における実績

- 光工学の実践的教育（大学院から本格的に光学を学ぶ学生向けに実験を含む科目を実施）
- 光学設計の世界標準的ソフトウェアを用いた演習実施
- 企業の技術者による産業応用に直結した講義
- オプティクス教育研究センターの支援により，世界トップランクの研究室での海外光工学研修を実施（1ヶ月程度）（修士課程派遣学生の40%が博士後期課程に進学）
- 技術者と学生のためのオプティクス応用セミナー（2009年から3回実施）及び学生のキャリア形成のための光学企業の技術者によるキャリアセミナー（2015年より3回実施）
- 光学設計&測定ショートコースプログラム（技術者向けアリゾナ大学と共催，2012年から3回実施）
- 光学実験講座（光学機器メーカーの技術者向け，2011年から5回実施）
- 学生・教職員・外部に開放している世界の著名研究者を招いてのオプティクス教育研究セミナー（2007年～110回実施）

新しい社会的ニーズ

- 安全な光活用による様々な疾患の非侵襲的診断・早期発見
- 光活用による食物や水の安全のための高速検査
- 赤外線光学を活用したガス成分分析による超精密農業
- 安全かつ快適な走行や飛行のための自動車内や航空機内での高速光通信及び運転環境センシング技術
- どこでも映せる空中ディスプレイ



育成する人材像

幅広い分野において光技術を活用でき，世界に通用する光学技術者・研究者の育成

ディプロマポリシー

1. グローバルな視野をもち，21世紀の光工学の諸問題を解決し，産業の発展と豊かな社会の創生に貢献できる能力を有すること
2. 最先端光工学の基盤となる基礎知識・基礎技術を身に付け，それを工学的に応用できる実践的能力を修得していること
3. 企業等に就職して光学技術の創造・発展に大きく貢献する実践的な技術者・研究者，及び博士後期課程へ進学して最先端光工学の発展を担う人材となること

特長的な取組

【海外卓越大学との連携】

- アリゾナ大学光科学部の遠隔地受講生用講義（ディスタンス・ラーニング）をプログラム科目として位置づけ，英語での受講と課題解決によるグローバルで実践的な光工学技術者としての修養
- オプティクス教育研究センターの国際的光学ネットワークUU-GONとの協力による研究交流（アリゾナ大，中央フロリダ大学，メキシコ光学研究所，浙江大など）
- 上記卓越大学からの招聘教授・専任教員（助教）による講義や新しい教育手法の導入による光工学教育システムの強化

【産官等との連携】

オプティクス教育研究センター及び先端光工学専攻における産業界との強力な連携実績を基盤とする講師派遣，インターンシップ，企業の製造現場見学

【教育プログラムの特長】

分野融合：光学はあらゆる工学分野と関連している。

- 機械分野：自律移動システムの外界センシングや移動物体のための環境センシング
- 電気電子分野：レーザー工学，新光源（THz・EUVなど）工学
- 化学分野：光触媒，光化学活用による新物質創成，光ポリマー
- 情報分野：画像表示，画像処理，光通信，視覚光学，感性情報学，光学情報のビックデータの処理

世界的な競争力を持つ特長的な分野②: 分子農学分野

基盤となる実績（教育，研究，社会貢献）

- ・世界大学ランキングで70位，農学分野で5位のパデュー大学農学部と学術協定を締結（2014年）。連携実績は，平成24年より訪問団の派遣5回，来訪1回，教員の長期留学3名，院生の長期・短期派遣4名
- ・地域の公的研究機関や企業との共同研究体制構築実績：『首都圏近郊の農業と環境保存に貢献する「しもつけバイオクラスターの形成」』（平成22年度～24年度文科省運営費交付金特別経費），『地域イノベーション戦略支援プログラム・とちぎ特産物の多面的高度利用によるイノベーション』（平成26年度～30年度文科省支援事業）
- ・栃木県と協働してイチゴの果実や機能成分などの研究を通じて「フードバレーとちぎ」の確立を目指している。
- ・平成22～27年度にかけて500万円以上の農林水産省大型予算獲得が11件，うち5件が研究代表者であり，その獲得金額合計は約6億3千万円である。
- ・本学位プログラムに所属する研究グループの一つは，トムソンロイター社が平成24(2012)年発表した「第3回リサーチフロントアワード」，平成27(2015)年には同じく「Highly Cited Researchers 2015」に選出された。
- ・別の研究グループは平成22年に第8回産学官連携功労者表彰農林水産大臣賞を受賞した。

新しい社会的ニーズ

- ・農作物，家畜，キノコなど有用農業微生物において，DNA情報を利用した機能解析や新品種の開発が劇的に進んでいる。
- ・いわゆるバイオインフォマティクス(大規模DNA情報解析技術)と実際の農業の現場で望まれる有用な特性を結びつけることのできる技術者・研究者が必要である。
- ・すなわち，ビッグデータとしてのDNA情報と，農林水産業で必要とされる形質を結びつける人材育成と研究の推進が望まれている。



育成する人材像

- ・DNA解析が出来ると同時に農業の現場を理解している技術者
- ・世界の最先端DNA解析情報と地域を結びつける技術者，研究者

ディプロマポリシー

本学位プログラムでは生命現象とそれをつかさどるDNAに関して，生物種を越えて共通する最先端のDNA解析技術と，生命現象を決定する遺伝子発現制御機構を理解し，有用なDNA情報を農業の現場と結びつけることが出来る人材の育成を目指すとともに，論理的ならびに批判的思考力を備え，生命倫理や技術者倫理を身に付け，世界と地域を結ぶことが出来る人材の養成を目指す。

特長的な取組

【海外卓越大学との連携】

- ・パデュー大学農学部は世界の最先端レベルで分子農学(Molecular Agriculture)を推進しており，今後はワークショップの開催などを通じてさらに連携を強化することにより，分子農学領域の教育研究のレベルアップにつなげる。
- ・日本は，国内だけでなく海外で枝豆，ナス等の農作物を栽培して輸入している。そこで多く栽培しているタイのカセサート大学，インドネシアのボゴール農科大学等の各国でトップクラスの大学と共同研究体制を構築し，分子農学の教育研究を東南アジア各国と共同で推進する。

【産官等との連携】

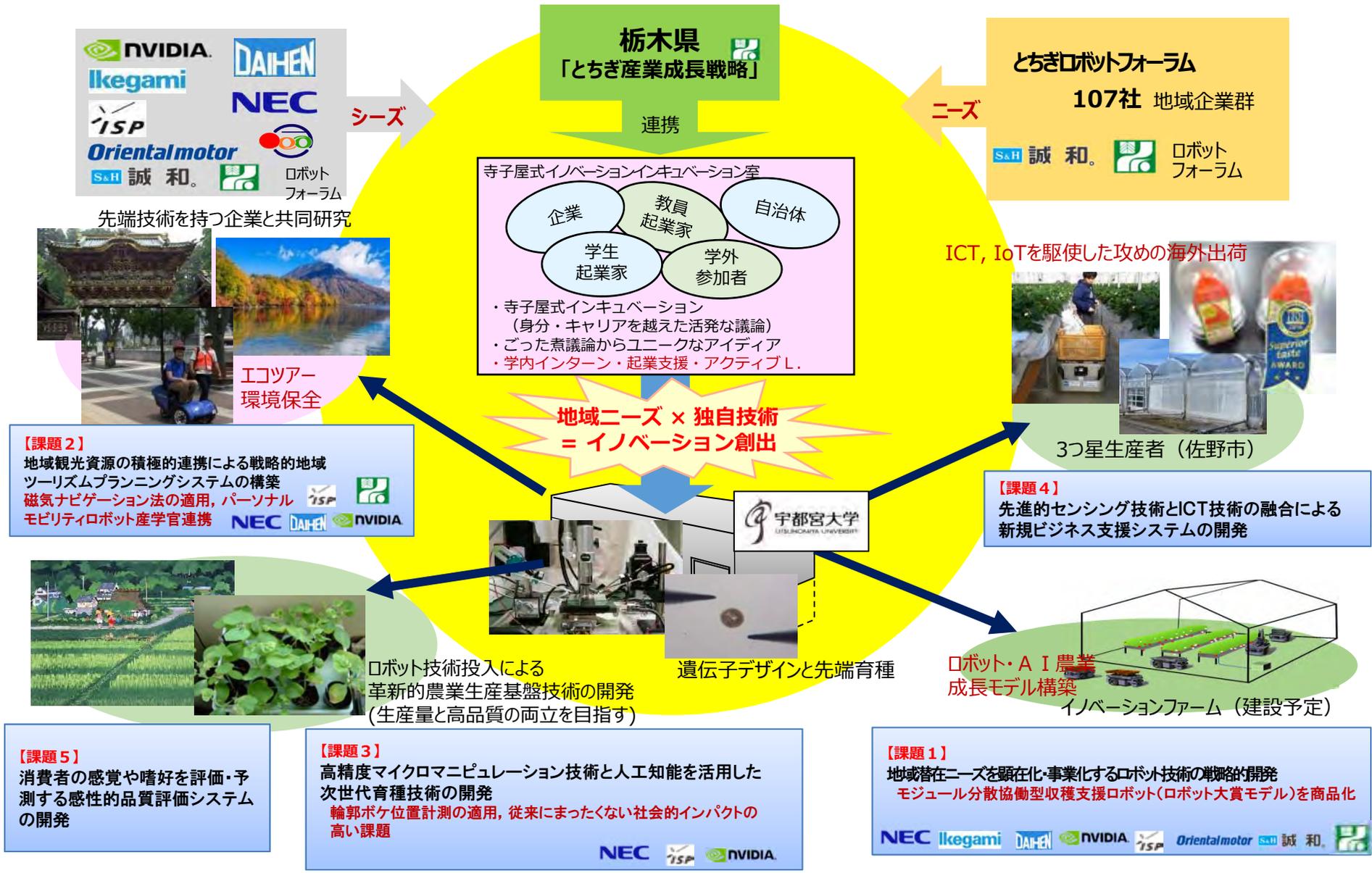
- ・産官学連携体制は「とちぎフードイノベーション推進協議会」へと進化しており，平成26年度に地域イノベーション戦略推進地域「とちぎフードイノベーション戦略推進地域」に栃木県が指定され，合わせて地域イノベーション戦略支援プログラムも獲得している。今後も，この推進協議会を核に産官学連携体制を強化・発展させる。

【教育プログラムの特長】

- 対象生物：植物だけでなく，キノコなどの微生物，カイコなどの昆虫類，魚類，等を含む
- 解析技術：次世代シーケンサ解析，コンピューターによる一次データ解析，遺伝子クローニング，遺伝子発現解析等
- 海外研修：海外でのフィールド調査，あるいは国際学会での発表を必修化し，グローバル化に対応する。

地域科学技術実証拠点整備事業

栃木県「とちぎ産業成長戦略」を支える工農技術・ロボティクス実証推進拠点



教科シラバス掲載例（社会デザイン科学専攻）

授業科目名	経済政策論
代表教員名	塚本純
代表以外の教員名	
授業種別	講義
開講学期曜日時限	1年次 後期 水曜日 3-4時限
単位数	1単位
オフィスアワー	金曜日 13:30～14:30に設定しますが、他の時間でも対応します。 できるだけメールで事前予約をお願いします。 峰キャンパス研究室 Tel & Fax 028-689-7171 Eメール: tukamoto@cc.utsunomiya-u.ac.jp
授業の内容	政府の活動に関わる公共経済学や財政政策や金融政策といったマクロ経済政策に関わる基礎的な概念を確認する。そのあと、国民経済、地域経済などに関わるトピックスについて現実の具体的経済事象を取り上げ、教師からの解説、受講者による発表そして全員での討論により、経済学的なものの見方と考え方を修得する。
授業の達成目標	現実の経済政策、とくに財政政策および金融政策の運営について理解し、その国民経済、地域経済に果たす役割を理解し判断力できるようになる。
学習教育目標との関連	コミュニティデザイン学プログラムのDP「急速な社会の変容や多様化、複雑化する地域課題に学際的な視点から向き合い、地域社会をより豊かにし、持続可能にするために求められるコミュニティデザインを実現する能力を修得」に関連する。
前提とする知識	経済学の基礎的知識は必要であるが、それ以上に日本の様々な地域問題や現代史について関心を持ち、現在の日本と世界の置かれている社会、経済、文化状況に関心を持っていることが大切である。
関連科目	
授業の具体的な進め方	教員の概括的な説明と、受講者の内容紹介のレポートのあと、質疑応答および討論を行う。
授業計画	第1回：ガイダンス（地域社会での経済分野：市場経済と公共部門） 第2回：政府の経済活動（日本の財政・戦後日本経済と財政運営） 第3回：財政政策の効果（わが国の公的部門と予算制度） 第4回：資産について 第5回：金融政策の効果 第6回：景気の現状と経済政策 第7回：経済政策の実際 第8回：マクロ経済政策のまとめ
教科書参考書等	適切な教科書を、履修者と相談しながら選定する。適宜、参考資料を教員より配付すると同時に、参考書を紹介する。
成績評価の方法	課題レポートの点数（70%）や授業中の討議発表・内容等（30%）で評価する。60点以上を合格（90点以上：秀，80-89点：優，70-79点：良，60-69点：可）とする。
学習上の助言	
キーワード	
備考	