

設置の趣旨等を記載した書類

千葉大学

目 次

1. 設置の趣旨及び必要性	P3
2. 研究科, 専攻等の名称及び学位の名称	P9
3. 教育課程の編成の考え方及び特色 (教育研究の柱となる領域(分野)の説明も含む。)	P10
4. 教育方法, 履修指導, 研究指導の方法及び修了要件	P14
5. 多様なメディアを高度に利用して, 授業を教室以外の 場所で履修させる場合	P17
6. 「大学院設置基準」第14条による教育方法の実施	P17
7. 入学者選抜の概要	P17
8. 教員組織の編制の考え方及び特色	P18
9. 研究の実施についての考え方, 体制, 取組	P19
10. 施設, 設備等の整備計画	P20
11. 管理運営及び事務組織	P22
12. 自己点検・評価	P23
13. 情報の公表	P24
14. 教育内容等の改善を図るための組織的な研修等	P25

1. 設置の趣旨及び必要性

(1) 設置する理由・必要性

【データサイエンス技術者育成強化の必要性】

我が国は、高齢化が進展する中で社会活動を維持し発展させると同時に、環境問題やエネルギー問題、食糧問題などの社会的課題の解決をも両立させていく必要がある。こうした今後我が国が目指すべき社会の実現のためには、高度に発展した情報技術を有効に利用し、社会全体の様々なデータを分析的確で迅速な意思決定を行えるようにすることが、政策決定から企業の経営戦略策定、さらには一般市民の生活に至る社会のあらゆる場面において求められている。政府は、こうした社会を Society 5.0 と位置づけ、関連の各省庁はその実現に向けて様々な政策を展開している。

その一方で、我が国の情報技術の活用状況は諸外国に比較して立ち遅れており、政策決定や企業の経営判断、市民生活などの様々な場面での問題が指摘されている。さらには、我が国は 1980 年代には世界の最先端を走る高度な技術力を有していながら、それをその後の新たなビジネスの展開や経済の発展に結びつけることが十分できなかった現実があり、このような状況を打破しなければならない。

以上の観点から、社会の様々な場面で取得された大量のデータ（ビッグデータ）を分析し、それをもとにした判断を支援あるいは実行する一連の流れを担うことができるデータサイエンス技術者を育成する体制を構築することが急務である。このデータサイエンス技術者には、統計学や機械学習などの知識とプログラミングスキルを駆使して現実のデータを分析し、本質を明らかにする能力である「データサイエンス力」、様々な現実の問題の解決にデータサイエンスを応用し、新しい展開やビジネスにつなげる能力である「データサイエンス展開力」、データサイエンスを支える情報工学技術として、データを収集、蓄積、処理、解析、利用する技術の運用能力である「データエンジニアリング力」が統合的に求められる。さらに、博士レベルの先導的データサイエンス技術者には、これらの能力を高度に統合した能力として、現代社会が直面する諸課題（少子高齢化、環境・食糧問題、格差と貧困等）の実態に対する深い知識と理解を有し、データサイエンススキルを高度に展開させて、これら諸課題の解決にあたる能力である「データサイエンス高度展開力」、データサイエンスとデータサイエンスを支える周辺技術に関する深い知識と理解のもと、その一層の深化やイノベーション創出を先導する能力である「データサイエンスイノベーション力」を高い次元で兼ね備えることが求められる。

【情報・データサイエンス学府設置の必要性】

千葉大学融合理工学府は、平成 29 年の改組により工学から理学までを 1 つの学府にまとめた 5 専攻 16 コースを置く構成とし、コースによる専門分野の知識・能力の確実な修得と学府や専攻を分野横断的に設定し運用することによる分野横断的な視野を育成しイノベーションを先導

できる人材の育成を目指している。データサイエンスに直接関わる人材は、数学情報科学専攻の情報科学コースが主として担ってきた。前述のように、データサイエンス技術者には、データエンジニアリング力、データサイエンス力、データサイエンス展開力が統合的に求められるが、これまでの情報科学コースにおける人材育成は、データエンジニアリング力を主体とし、それにある程度のデータサイエンス力を加えたもので、データサイエンス展開力の育成についての対応は限られていた。これからの Society 5.0 の実現を担うデータサイエンス技術者を育成するためには、データサイエンス力の涵養を強化するとともに、データサイエンス展開力の育成にも対応する必要がある。特に、大学院博士後期課程においては、イノベーションを先導する高度な人材の育成が強く求められており、これらの能力を高いレベルで獲得すると同時に、これらの能力を高度に統合した能力として、現代社会が直面する諸課題（少子高齢化、環境・食糧問題、格差と貧困等）の実態に対する深い知識と理解を有し、データサイエンススキルを高度に展開させて、これら諸課題の解決にあたる能力である「データサイエンス高度展開力」、データサイエンスとデータサイエンスを支える周辺技術に関する深い知識と理解のもと、その一層の深化やイノベーション創出を先導する能力である「データサイエンスイノベーション力」を高い次元で兼ね備えることが求められる。そのためには、データサイエンスにおける多様な研究テーマに取り組む学生が相互に協調して研究を進めるオープンイノベーション環境における研究への取り組みが有効である。さらには、データサイエンスによる新たな展開が期待される多様な応用分野における博士前期課程修了者や、高い専門性を有し現に社会において活躍している高度専門職業人でデータサイエンスの高度な専門性を獲得しようとしている人材の受け皿となることも重要な役割と考えられる。このような多様なバックグラウンドを持った人材を対象にイノベーションを先導できる高度なデータサイエンス教育を展開するには、社会の様々な場面で取得される種々のデータに触れさせる研究環境における実践的教育が必要であり、総合大学である千葉大学は幅広い専門分野との緊密な連携による効果的な教育の実施が可能である。

千葉大学全体がカバーする専門分野のうち、データサイエンスの実践分野としての展開の可能性が高く、千葉大学の強みとして実績のある専門分野群の3つのカテゴリー、「医療・看護」、「環境・園芸」、「人間・感性」に対応するデータサイエンス系専門分野群と、データサイエンスの基幹的技術に対応する情報工学系専門分野群の全学的な連携のもとに、高度な専門性を涵養する実践的なカリキュラムを構築するとともに研究環境を提供する。このような全学連携のもとでの柔軟なカリキュラムを構築・運営するとともに、機動的な研究環境を提供するためには、融合理工学府の枠から独立した学府として情報・データサイエンス学府を設置することが必要との判断に至った。

情報・データサイエンス学府の博士前期課程については、令和6年度からの設置を計画している情報・データサイエンス学部の学士課程修了者を主として受け入れることを想定するため、その学年進行に合わせた令和10年度の設置を計画している。一方、後期3年博士課程については、前述のように、情報・データサイエンス学府の博士前期課程修了者に限らず、データサイエンスによる新たな展開が期待される多様な分野における博士前期課程修了者や、高い専門性を有し現に社会において活躍している高度専門職業人でデータサイエンスの高度な専門性を獲得しようとしている人材の受け皿となることも緊急性を要する重要な役割であるため、令和6年度からの

設置が必要と判断した。これに伴い、現行の融合理工学府数学情報科学専攻の情報科学コースの博士前期課程修了者についても、令和6年度以降は、新たに設置する情報・データサイエンス学府の後期3年博士課程で受け入れる。

(2) 養成する人材像

本学府では、「データサイエンスにおけるイノベーションを先導できる高度専門人材」を養成する人材像に掲げ、データサイエンスに関わるハードウェアやソフトウェアメーカー、データサイエンスをビジネスに展開する企業、データサイエンスを社会基盤の運営に活用する企業や公的機関などにおいて、データサイエンスによるイノベーション創出を先導できる人材を育成する。データサイエンスを実践的に担うデータサイエンス技術者に求められる、前述のデータエンジニアリング力、データサイエンス力、データサイエンス展開力に加えて、これらを高度に統合した能力として、前述のデータサイエンス高度展開力やデータサイエンスイノベーション力が求められる。後期3年博士課程において育成する高度な専門技術者・研究者においては、これらの能力を高度なレベルで兼ね備え、イノベーションを先導できる人材の育成を目指す。また、後期3年博士課程においては、講義などの授業科目に加え、実践的な研究環境において研究に取り組むことにより高度な専門性を獲得させるが、博士課程の学生が相互に協調して研究を進める環境を提供しデータサイエンスの応用分野を含めた幅広い視野を涵養することも重視する。このような観点から、データサイエンスの幅広い専門性を持った学生を情報・データサイエンス専攻において一括して教育する体制をとる。

(3) 3ポリシー

情報・データサイエンス学府では、以下の学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受け入れの方針を設定する。

○ 学位授与の方針

博士課程（後期3年博士課程）では、以下を修得した学生に対して、学位を授与する。

「自由・自立の精神」

- ・ 産業界や行政など多様な研究・教育機関の中核を担う研究者もしくは大学教員を目指す人材として、情報・データサイエンス分野において、自ら研究課題を設定し、自立した研究活動を行うことができる。また、専門分野における研究倫理を身に付けて、主体的に行動できる。

「地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい」

- ・ 地球規模の視点を持ち、社会と連携して、自ら課題を設定し、自立的な研究開発を行い、その成果を国際的・学際的に発信できる。また、多様な文化・歴史に対する理解を有し、産業界、教育・研究機関等において、指導的人材として、持続可能でインクルーシブな社会の実現のために活動することができる。
- ・ 自己の国際経験を生かし、先導的に科学・技術の発展に寄与することができる。

「専門的な知識・技術・技能」

- ・ 創造性に富む高度な研究・開発能力と豊かな学識を持ち、新たな知見や価値の創出に貢献で

き、イノベーションの創出を目指すことができる。また、幅広い専門的知識や研究遂行能力を生かして、高度な研究開発プロジェクトの企画・管理等を行うことができる。

「高い問題解決能力」

- ・ 専門領域の情報・知識を他者と共有しながら指導的に協調・協働し、知識集約型社会を支える新たな知見や価値を創出することができる。

○ 教育課程編成・実施の方針

「自由・自立の精神」を堅持するために

- ・ 学位論文のための研究において、研究課題の設定、研究計画の策定、研究の進捗管理について、研究倫理に則り、自ら主体的に取り組む能力を修得させる教育課程を提供する。

「地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい」を持つために

- ・ 自己の専門領域に関して、地球規模的な視点からの問題について理解し、その解決のためにどのような研究開発が必要かを考察する機会を提供する。
- ・ 自己の研究成果を外国人や専門分野の異なる人に説明し、情報交換をするため、専門的視野を広げる留学をはじめとする多様な海外活動の機会を提供する。
- ・ 国内外の多様な文化や歴史を理解した上で、多様な人と交流し、教養を高めるための教育の機会を提供する。
- ・ 留学をはじめ学外における長期の研究の際に継続的な研究指導を受けられるよう、情報通信技術を活用した研究指導の基盤を整備する。

「専門的な知識・技術・技能」を修得するために

- ・ 学位論文のための研究において、新しい知見や価値の創造に主体的に関与する機会を提供する。
- ・ 学位論文のための研究において、具体的な研究計画の策定、研究成果の評価を踏まえた進捗管理の実践を体験する機会を提供する。
- ・ 研究データを適切に処理して、有意な知見を得る能力を身に付けるとともに、知識集約型社会におけるイノベーション創出のための学修の機会を提供する。

「高い問題解決能力」を育成するために

- ・ 学位論文のための研究において、共同研究者や研究協力者などと専門領域の情報・知識を共有し、指導的立場に立って協調・協働して研究を推進する機会を提供する。
- ・ 国際的な共同研究や学会参加を通じて、世界最高水準の研究・教育能力を身に付ける機会を提供する。
- ・ 自立的・指導的な研究者として研究・教育に従事するための実践的学修の機会を提供する。

「学修成果の厳格な評価」のために

- ・ 学修成果については、事前にシラバス等で提示する各授業目標への到達度によって、厳格かつ公正な評価を行う。
- ・ 授業科目の特性に応じて、以下のような適切な評価方法によって成績評価を行う。講義科目では、試験、レポート、リアクションペーパー等でその達成度を評価する。

- ・ 実験・実習・演習科目では、試験、レポート、口頭発表、実技等でその達成度を評価する。
- ・ 学位論文審査においては、審査基準と審査方法をあらかじめ明示し、それに基づき審査体制を整備したうえで、論文審査及び最終試験を厳格かつ公正に行う。

○ 入学者受け入れの方針

情報・データサイエンス学府は、これまで情報科学分野で育成してきた人材の知識・能力であるデータエンジニアリング力に加え、データサイエンスの理論的な基礎となる統計学・応用数学に関する知識・能力であるデータサイエンス力、データサイエンスをさまざまな専門分野の新たな展開やビジネスにつなげる知識・能力であるデータサイエンス展開力を備えたデータサイエンス高度専門人材として、全人的視野に立ち、知の創成とその創造的活用に積極的に取り組む意欲をもつ者を受け入れる。

後期3年博士課程においては、

1. 各専攻分野の深い専門性に根ざし、論理的で先端的な方法論・解析能力などを身に付ける意欲をもつ人
2. 高度な知識と研究能力を礎として、基礎分野のみならず、新領域・応用分野での独創的・国際的な研究の開拓を行うことができる人
3. 情報・データサイエンス分野における課題解決に対する関心が旺盛で、情報科学、データサイエンス、イメージング科学、認知科学などの幅広い学問視野に立ち、時代を切り拓く学識を身に付ける意欲と能力のある人
4. 情報・データサイエンス分野の多様な研究・教育組織の中核を担う研究者・教員を目指す人材として、社会の発展に貢献する意欲をもつ人

を受け入れる。

（４）養成する人材像と3ポリシーの各項目との相関及び整合性

情報・データサイエンス学府の学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針は、千葉大学全体の方針に倣い「自由・自立の精神」、「地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい」、「専門的な知識・技術・技能」、「高い問題解決能力」の4つの項目を柱として掲げている。前述の養成する人材像と、これらの項目との関係は【資料1】及び以下の通りである。

「自由・自立の精神」

技術や応用分野の日々の進化が著しいデータサイエンス関連分野において、データサイエンス技術者としてのデータエンジニアリング力やデータサイエンス展開力を維持していくためには自己研鑽が重要であり、また、これらの実践においては技術者倫理も重要である。

「地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい」

データサイエンス技術者としてのデータサイエンス展開力の背景として、データサイエンスの社会的、文化的な位置づけの理解が重要であり、地球規模的、国際的な視点やインクルーシブな社会の実現に向けた意識が重要である。

「専門的な知識・技術・技能」

データサイエンス技術者としての活躍の形態に対応した必要性に応じて、専門的な知識・技術・技能としてのデータエンジニアリング力、データサイエンス力を体系的に修得することが必要である。

「高い問題解決能力」

データサイエンス技術者として、データエンジニアリング力、データサイエンス力を総合的に発揮して実際の問題を解決できる能力を修得することが必要である。また、データサイエンス展開力には解決すべき問題を見出す能力も重要である。

(5) 組織として研究対象とする中心的な学問分野

情報・データサイエンス学府情報・データサイエンス専攻の研究対象とする中心的な学問分野は以下のとおりである。

【情報・データサイエンス専攻】

情報理論，符号理論，計算機科学，人工知能，信号処理，超並列理論，分散情報処理，データ構造，音声情報処理，通信ネットワーク，言語情報学，認知過程論，認識情報解析，画像処理，画像解析，視覚工学，医用画像工学，環境計測学

2. 研究科，専攻等の名称及び学位の名称

(1) 学府名称

- ・ 学府名称： 情報・データサイエンス学府
- ・ 専攻名称： 情報・データサイエンス専攻

学府の名称としては、データエンジニアリング力，データサイエンス力を主体とした知識・能力を涵養し，これまで情報工学の名称で育成してきた専門人材像が含まれるため，「情報」の語を入れる必要がある。また，これをデータサイエンス高度専門人材として新しく展開することを目指していることを明確にするために，「データサイエンス」の語を入れる必要がある。これらを勘案して育成する人材像を的確に表す観点から，「情報・データサイエンス学府」という名称が適切である。専攻の名称については，本学府全体に対応した専攻であることに鑑み，情報・データサイエンス専攻とすることが適切である。

(2) 学位に付記する専攻分野の名称

- ・ 情報・データサイエンス学府

情報・データサイエンス専攻(後期3年博士課程)：博士(工学, 学術)

本学府では，データエンジニアリング力，データサイエンス力，データサイエンス展開力を主体とした知識・能力を基礎として，それらを高度に統合した能力であるデータサイエンス高度展開力やデータサイエンスイノベーション力を涵養するものであるが，データサイエンス高度展開力にも主体をおいた幅広い分野の人材の高度な専門性の涵養も目的とすることから，学生の取り組む研究内容等に対応して，博士(工学)と博士(学術)の学位とすることが適当である。

授与する学位は，「博士(工学)」を基本とし，工学分野に限定されない専門分野を含めて幅広く学際的に履修し，相応の範囲の内容を取り扱う博士論文テーマであると判断される場合に「博士(学術)」を授与する。

(3) 複数名称の学位の決定プロセス時期

取得を目指す学位の種類は，後期3年博士課程の入学者選抜時において，博士課程での研究計画を踏まえて議論して可否を判定することから，基本的には入学時において専攻分野の名称を決定し，予めその条件を履修要項等で学生に明示した上で，入学時の年度初めに指導教員の指導に基づいて作成する履修計画に基づいて仮決定することとし，それに従って授業科目を履修するとともに，博士論文研究を行う。最終的に取得する学位の種類は，最終年度の年度初めの履修計画策定の際に，それまでの履修状況や研究成果の途中経過の内容を精査し，上記の条件に合致しているかどうかを踏まえて決定する。

3. 教育課程の編成の考え方及び特色

(1) 教育課程編成の基本的な考え方

前述のように、データサイエンス技術者には、データエンジニアリング力、データサイエンス力、データサイエンス展開力が統合的に求められるが、これまでの情報科学コースにおけるデータエンジニアリング力の涵養に加え、Society 5.0の実現を見据えてデータサイエンス力の涵養を強化するとともに、データサイエンス展開力の育成にも対応する。特に、後期3年博士課程においては、イノベーションを先導する高度な人材の育成が強く求められており、これらの能力を高いレベルで獲得すると同時に、これらの能力を高度に統合した能力として、データサイエンス高度展開力、データサイエンスイノベーション力を高い次元で兼ね備えることが求められる。そのためには、データサイエンスにおける多様な研究テーマに取り組む学生が相互に協調して研究を進めるオープンイノベーションが実践できる研究環境を提供する。さらには、データサイエンスによる新たな展開が期待される多様な他分野における博士前期課程修了者や、高い専門性を有し現に社会において活躍している高度専門職業人でデータサイエンスの高度な専門性を獲得しようとしている人材を受け入れる。このような多様なバックグラウンドを持った人材を対象にイノベーションを先導できる高度なデータサイエンス教育を展開するために、社会の様々な場面で取得される種々のデータに触れさせる学際研究的教育環境が必要であり、総合大学である千葉大学全体がカバーする幅広い専門分野との緊密な連携による効果的な教育を実施する。データサイエンスの実践分野としての展開の期待が高く、千葉大学の強みとして実績のある3つのカテゴリー、「医療・看護」、「環境・園芸」、「人間・感性」の専門科目群に加え、データサイエンスの基幹的技術をカバーする実践的な専門科目群により構成される高度な専門性を涵養する実践的なカリキュラムを構築する。このような全学連携のもとでの柔軟なカリキュラムを構築・運営するとともに、機動的な研究環境を提供する点に情報・データサイエンス学府の特色がある。

(2) 教育研究の柱となる領域

本学府の教育研究においては、データサイエンスとデータサイエンスを支える周辺技術である情報科学に関する深い知識と理解をもとに、イノベーションを創出するデータサイエンスイノベーション力と、社会的な課題に対する深い知識と理解をもとに、データサイエンススキルを展開し、社会的課題を解決するデータサイエンス高度展開力を涵養することを目指し、情報科学とデータサイエンスを教育研究の柱の領域とする。情報科学の基盤知識・技術に関する先端知識については、情報科学科目として提供する。そして、これらの先端技術や実践例をもとに社会的課題を発見し、新たなデータサイエンススキルにより解決し、実際のビッグデータからイノベーションを創出するために、「医療・看護」、「環境・園芸」、「人間・感性」の3つに分類した専門科目群に対応する、情報応用科目、イメージング科目、認知科学科目、応用分野科目を提供する。さらに、実践科目において、社会で活躍するために必要となる、研究プロジェクトの立案・実施のスキルや起業や社会システムについての知識、英語でのコミュニケーションスキルを学ぶ。そして、特別演習 II と特別研究 II において、解決すべき適切な課題を設定し、高度に展開したデータサイエンススキルやイノベーションを創出する情報科学技術を駆使して、設定した課題を解く

ための技術を研究開発し、新しいデータ価値創造に繋げる体験を積む。

(3) 教育課程及び科目区分の構成

(1) で述べた教育目的を達成するため、本学府の教育課程においては開講する科目区分として以下を設定する。

- ア) 情報科学科目
- イ) 情報応用科目
- ウ) イメージング科目
- エ) 認知科学科目
- オ) 応用分野科目
- カ) 実践科目
- キ) 共通科目

まず、情報科学におけるデータエンジニアリング力の涵養及びデータサイエンスにおける基礎力の深化のために、ア) 情報科学科目を設定する。本科目群は「情報理論特論」「符号理論特論」「応用離散数学」などの情報を扱う上での基礎理論について深く学ぶ科目、「集積システム設計」「超並列理論」「分散情報処理」「システムの解析と制御」「通信ネットワーク工学」「信号処理システム」「データ構造学」などの計算機ハードウェアやネットワーク、ソフトウェア技術の最先端技術などについての高度な知識を学ぶ科目から構成する。

次に、千葉大学全体がカバーする専門分野のうち、千葉大学の強みとして実績のある専門分野群をデータサイエンスの実践分野としての展開の可能性が高い3つのカテゴリーである、「医療・看護」、「環境・園芸」、「人間・感性」に分類し、全学的な連携のもとに高度な専門性を涵養する実践的なカリキュラムを構築するために、以下の科目区分を設定する。

イ) 情報応用科目は、情報科学におけるイノベーションを先導する人材の育成のための科目群であり、「音声情報処理」「理論計算機科学」「ネットワークセキュリティ」「ソフトウェア特論」「人工知能」「マルチメディア情報処理」の科目で構成し、機械学習や人工知能、セキュリティ、マルチメディア技術などの情報科学の高度な応用技術を学ぶ。

ウ) イメージング科目は、千葉大学における特色のある教育であった印刷工学、写真工学を元にした画像工学をさらに発展させたイメージング技術を専門に学ぶ科目群であり、「画像情報計測特論」「知的画像処理工学」「コンピュータイメージ特論」「イメージングシステム特論」「質感設計特論」「色再現工学」「視覚工学」「ビジョンサイエンス」「ヒューマンセントリックイメージング科学」の科目で構成し、イメージング技術を支えるハードウェア、情報処理、人間の視覚特性、さらには質感工学などの最先端技術について知識を深めることを目的とする。

エ) 認知科学科目は、「人間・感性」に関する科目群であり、「言語情報学」「社会的認知過程論」「知覚過程論」「認知過程論」「認識情報解析」「比較認知論」「Cognition and Behavior (認知行動論)」といった、我々人間の認知や心理について理解を深める科目で構成し、人間を元にした情報を適切に処理するための高度なデータサイエンス技術を涵養する。

オ) 応用分野科目は、「医療・看護」、「環境・園芸」に関する科目群であり、総合大学である千葉大学全体がカバーする幅広い専門分野との緊密な連携による高度な専門性を涵養する実践的なカリキュラムを提供する。「医療情報特論 I」「医療情報特論 II」「ケアデザイン論 II」は医療データの処理に関して、「医用画像工学」「像計測工学」は医療データの中でも特に医用画像計測・処理技術に関して「医療・看護」分野の高度な知識を深める科目である。また、「地球環境計測学」「地球観測社会システム」は、「環境・園芸」に関しての高度なデータサイエンス技術を涵養する科目である。

カ) 実践科目は、国際的に活躍しイノベーションを先導する人材を育成するための科目群である。「スタートアップ概論 A」「スタートアップ概論 B」「スタートアップトレーニング I」「スタートアップトレーニング II」「技術者倫理・知的財産」「インターンシップ II」は新たなデータサイエンス技術を創造しイノベーションを創出する起業や社会システムについての知識を深める科目である。また、「国際科学英語 I」「国際科学英語 II」「国際研究実習 IIa」「国際研究実習 IIb」は国際的に活躍するデータサイエンス研究者、データサイエンス技術者を育成する科目であり、英語によるコミュニケーションスキルやライティング技術の向上を目的とする。特に、本学は2020年度より「千葉大学グローバル人材育成 “ENGINE”」を実施し、発信力・自己表現力・コミュニケーション力を備えた世界で活躍する人材を育てるために、全ての学生が卒業・修了までに1回の海外留学を実現する「海外留学環境の充実」や、世界の共通語である英語を多角的に学ぶ「グローバル教育の充実」、また ICT を活用した学習支援環境であるスマート・ラーニングを通じた「いつでもどこでも学べる環境整備」に取り組んでいる。この ENGINE プログラムに関して、海外留学を認定するための科目として、「国際研究実習 IIa」「国際研究実習 IIb」を開講する。

また、千葉大学融合理工学府では、前期課程を1.5年、後期課程を2.5年の計4年で博士号を取得する大学院先進科学プログラムを実施しており、情報・データサイエンス学府においても引き続き学生に先進科学プログラムへの参加を提供する。キ) 共通科目の、「先進科学研究実習 II」「先進科学研究演習 II」「先進科学セミナー II」の科目において、研究プロジェクトの構築や予算獲得方法、異なる研究分野での実習を通し、異分野に対する関心を高めると共に、コミュニケーション力を向上させ、専門分野を問わず通用する汎用的な研究遂行能力を磨き、プロジェクトリーダーとして活躍できる人材育成を行う。

さらに、データサイエンスにおける多様な研究テーマに取り組む学生が相互に協調して研究を進めるオープンイノベーションを実践する能力を涵養するために、共通科目の「特別演習 II」では、情報・データサイエンス学府に所属する学生間での研究内容に関する情報交換の場を設け、

お互いの研究についてディスカッションすることで、情報科学及びデータサイエンスに関わる先端技術についての知見を深める。そして、「特別研究 II」において、学生ごとに特定の研究課題を設け、独創的な研究を行うための能力の開発や、独創的な研究を行うための応用、発展能力を磨き、研究成果をまとめ、国内外での学会発表や学術論文で公表する訓練を行う。

4. 教育方法, 履修指導, 研究指導の方法及び修了要件

(1) 授業科目のナンバリング

千葉大学では学生の立場に立った教育課程を進める仕組みとしてコース・ナンバリング・システムを全学的に導入しており、本学府においても適用する。このシステムにおいては、授業科目の順次性・体系的性・難易度を表現するため、【資料2】「千葉大学におけるコース・ナンバリングの原則」のとおり、科目の開設に責任を持つ部局の文字コード、教育の基礎単位の文字コード、科目の水準コード、識別コードからなる5桁のコードを各授業科目に付す。これにより、個々の授業科目が千葉大学の教育プログラム全体の中でどの位置にあるかを示すとともに、学生が他学部や他学科等の授業科目を履修する際の指導や国内外の大学との単位互換につなげることを可能とする。各ナンバーは学年と対応するものではなく、学生は科目レベルに合わせて授業を履修することができる。

情報・データサイエンス学府では、第1文字コード(部局文字コード)を「R」とし、第2文字コードを「A」とする。

(2) 教育方法

社会の様々な場面で取得されたビッグデータを分析し、それをもとにした判断を支援あるいは実行する一連の流れを担うことができるデータサイエンス技術者の育成を行う。そのために、【資料3】のとおり、データサイエンススキルを高度に展開させ、データサイエンスを様々な専門分野の新しい展開やビジネスにつなげ、諸課題の解決にあたる能力である「データサイエンス高度展開力」、データサイエンスとデータサイエンスを支える周辺技術に関する深い知識と理解のもと、その一層の深化やイノベーション創出を先導する能力である「データサイエンスイノベーション力」の教育を行う。また、国際的に活躍しイノベーションを先導する人材育成のための教育を行う。

まず、データサイエンス高度展開力については、「理論計算機科学」「音声情報処理」などの情報応用分野、「知的画像処理工学」「視覚工学」などのイメージング分野、「言語情報学」「知覚過程論」「認知過程論」などの認知科学分野、さらにはデータサイエンス応用分野の授業を通し、幅広い情報科学分野の先端的な知見や知識を獲得させる。

次に、データサイエンスイノベーション力については、「情報理論特論」「符号理論特論」「応用離散数学」「人工知能」などの授業を通し、情報科学・データサイエンスの理論的な基礎について理解を深め、新しいデータサイエンスの理論の発見や展開を可能とする。

そして、これらの授業に対して3つの専門分野群である「医療・看護」、「環境・園芸」、「人間・感性」を全学的な連携のもとに織り込みながら、高度な専門性を涵養する実践的なカリキュラムとして構築し、各授業において、高度で複雑な各分野のデータをもとに、ビッグデータから新たな価値を想像する能力を涵養する。

さらに、グローバルに活躍しイノベーションを先導する人材育成のために、実践科目である「スタートアップ概論 A, B」「スタートアップトレーニング I, II」「技術者倫理・知的財産」などの

授業を通し、ビッグデータをもとにした問題発見や問題解決能力をより深化させ、新しいビジネス展開や開拓などにつなげられる能力を涵養する。

また、「特別研究 II」及び「特別演習 II」において、博士論文研究に関して主指導教員ならびに副指導教員、その他教員を含む複数の教員より、多様な観点から指導と助言を受けることができる。

なお、本学融合理工学府情報科学コース及びイメージング科学コースの博士前期課程において、大学院先進科学プログラムとの関係に参加している学生については、情報・データサイエンス学府に後期課程から移ってもプログラムを継続し、2.5年の早期修了を可能とする。

(3) 履修指導

教育目的とカリキュラムについての説明及び履修に関する指導は、主指導教員が行い、副指導教員が必要に応じて助言を与えられるようにする。また、指導教員等による履修上の配慮やケアの取組状況を学府学務委員会が適宜確認できる体制を整備する。

なお、留学生については、各自の日本語能力に合わせて学務委員会が履修支援の必要性を確認し、入学後の授業や研究指導において必要に応じて英語によるコミュニケーション支援を行う。

(4) 研究指導

主指導教員及び2名以上の副指導教員により「特別研究 II」及び「特別演習 II」の中で研究指導を行う。入学者選抜の際に提出された本人の研究計画、口頭試問における研究計画の詳細に基づき主指導教員予定者を決め、合格から入学までの間に研究のための準備のアドバイスを行う。入学時には当該教員が正式に主指導教員となる。

入学後は、主指導教員と学生の相談の上で2名以上の副指導教員を決め、履修を進める中で、複数の教員からさまざまな観点から助言を受けられるようにする。このように、多様な分野の教員の指導において、学生のバックグラウンドや関心に応じて、情報・データサイエンス分野における新たな価値創造の場の開拓につながる多様な基盤技術の研究開発に取り組むことができるようにする。

○ 博士論文審査の方法

博士論文の審査は、論文提出者の専門分野の教授または准教授1名を主査とし、教授または准教授2名以上を副査とする。なお、副査は本学府以外に所属する教授または准教授、あるいはそれに相当する専門知識を有する者を加えることができるものとする。また、副査の1名は論文提出者の専門分野と異なる分野の者とする。さらに、短期修了を希望する論文提出者の副査は3名以上とし、うち1名は本学府以外に所属する教授または准教授、あるいはそれに相当する専門知識を有する者とする。

研究成果をまとめ博士論文として提出し、発表及び口頭試問を行う。なお、博士論文を提出するための要件は、査読付き論文が2本以上採択されていることとする。

○ 学位論文の公開

学位論文は、千葉大学学術成果リポジトリ（CURATOR）及び国会図書館に登録し、インターネット上で公開する。ただし、知的財産等が関係する場合は登録のみを行い、公開時期については委員会にて適宜検討する。

なお、学位論文に企業等が保持する機密に関する事項がある場合、委員会が当該事項の公開範囲を適切に管理するための方法に関して審議し、学位審査過程に関する説明責任を負う。

○ 倫理審査

本学では、公正な研究活動、研究費の不正使用防止、生命倫理の遵守等に関する各種規程を設けている。これらを踏まえ、一般的な研究倫理の遵守については、特別演習 II などの研究指導を通じて徹底させる。また、個別の研究において行う調査や実験については、必要に応じて本学府が設置する生命倫理審査委員会（規程案は【資料4】参照）において倫理審査を行う。さらに、研究で取り扱うデータに付随する個人情報保護や機密保持については、共同研究企業等と締結する個々の協定や契約において定められる事項の遵守を徹底させる。

（5）修了要件

修了に必要な単位数を 14 単位以上とし、以下のとおり、単位を修得し、かつ 必要な研究指導を受けた上で、博士論文の審査及び最終試験に合格することとする。なお、専門科目として、他学府、他研究科、他大学院の授業科目も認める。

○修了要件単位数：14 単位

必修：6 単位（特別演習 II：2 単位、特別研究 II：4 単位）

専門科目：8 単位以上（自コース専門科目 4 単位以上）

なお、先進科学プログラムの学生は、先進科学研究実習 II、先進科学特別演習 II、先進科学セミナーII を必修とする。

（6）履修モデル

【資料5】に、情報・データサイエンス専攻の学生の履修例を示す。

5. 多様なメディアを高度に利用して、授業を教室以外の場所で履修させる場合

本学府では、「学則」及び「千葉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要項」に基づき、多様なメディアを高度に利用した授業を実施する。

多様なメディアを高度に利用した授業について、本学では 1 回の授業の開始から終了までの全時間に渡り、インターネット及び学習管理システム(LMS)等を利用して、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、「千葉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要項」に定めている同時方向型及びオンデマンド型の授業の要件を満たしたものを「メディア授業」と定義しており、メディア授業の実施にあたっては、学生は個々の授業において設定された LMS(Learning Management System, 学修管理システム)等を通じて、授業に関わる資料の事前入手や、課題やコメントペーパーの提出を通じた教員とインタラクティブなコミュニケーション等を行っている。

なお、留学時においても、学生は世界の高等教育機関や研究機関等において国際的にキャンパス無線 LAN の相互利用が可能なローミングサービスである eduroam のアカウントを事前に取得すること等により、インターネット環境の利用が可能であり、留学しながら多様なメディアを高度に利用した授業を受講することができる。

6. 「大学院設置基準」第 14 条による教育方法の実施

本課程では、社会人学生等で教育上特別の必要があると認めるときは夜間その他の時間又は適切な時期に講義を聴講し、研究を行うことができる。希望者は、事前に希望する指導教員に照会・確認を行うこととし（事情により在学中からでも可）、合わせて、学生が長期にわたり計画的な履修を可能とする長期履修制度も導入する。教員は学生との打合せにより研究計画を立て、個別に指導するとともに、オンデマンド型を含むメディア授業を活用することで、履修・指導しやすい環境を整える。また、附属図書館（本館）は、授業期間中は平日は 22 時半、土日祝日は 18 時まで利用が可能である等、時間外の学習環境も整備されている。

7. 入学者選抜の概要

（1）情報・データサイエンス学府が求める学生

本学府が基本理念に掲げる人材育成を実現するために、前述の入学者受け入れの方針に沿った学生を選抜する。

（2）選抜方法

本学府の入学定員は 10 名で、4 月入学の募集人員を 10 名、10 月入学の募集人員を若干名として、8 月と 2 月に選抜を実施する。入学者選抜においては、学力検査で本学府の入学者受け入れの方針を満たすかどうかを評価し判定する。

選考は提出書類（出身学校の成績証明書，修士学位論文または修士研究経過報告書，研究計画書，査読付き論文等）及び学力検査（口頭試問）とし，学力検査において，修士学位論文または修士研究経過報告書，及び研究計画書に基づき口頭試問を行い，アドミッションポリシーに該当する主体的な姿勢，及び高度な知見に基づく研究課題と課題解決に向けた思考力・表現力を評価する。

なお，入学者選抜は，日本語または英語で実施する。

8. 教員組織の編制の考え方及び特色

本学府は，現在の融合理工学府数学情報科学専攻情報科学コースを母体として設置するものであり，その関連教員が教育組織の主体となる。これらの教員は，その多くが所属する教員組織である工学研究院から，新たに設置する教員組織である情報学研究院に異動させる。この情報学研究院は，データサイエンスに関する教育，研究の全学的な展開の核となる教員組織として機能させるもので，柔軟で機動的な運営を実現するため，全体を総合情報学講座として運営し，全学的な連携の枠組みである専門分野群「医療・看護」，「環境・園芸」，「人間・感性」を連携研究のための緩やかなつながりの仕組みとして機能させる。さらに，全学的な他の専門分野との橋渡しの役割を担う教員を，「医療・看護」，「環境・園芸」，「人間・感性」の専門分野群ごとに数名の専任教員を学内他部局からの異動や新規採用により情報学研究院に配置する。さらに，これらの専門分野群に関連する他部局教員を兼務教員として，授業科目を担当させることや，プロジェクト型教育の共同実施を担う。

以上のような考え方による教員組織である情報学研究院を新たに設置することにより，データサイエンスに関する教育や研究の機動的運営を実現するとともに，データサイエンスに関わる大学全体の教員との広範で緊密なネットワークを形成する点に特色がある。

専任教員 39 名の職名の内訳は，教授 16 名，准教授 17 名，助教 6 名であり，そのうち女性教員が 9 名で約 23% を占め，外国籍教員が 1 名で約 2.6% を占めている。

なお，専任教員 39 名のうち，令和 6 年 4 月時点で 50 歳未満の教員は 22 名，50 歳以上 60 歳未満の教員は 11 名，60 歳以上の教員は 6 名である。完成年度である令和 8 年度以前に，国立大学法人千葉大学就業規則第 15 条 1 項【資料 6】で規定する定年に達したことに伴い退職する教員は 1 名のみであり，教育研究水準の維持向上等に支障がない構成となっている。

9. 研究の実施についての考え方、体制、取組

(1) 研究の実施についての考え方、実施体制

本学は『世界に冠たる千葉大学へ』を目標に掲げ、令和3年7月に千葉大学ビジョン「Chiba University Aspirations」を策定し、研究については、国際頭脳循環の中核として世界最先端の研究を展開することを目的として、「学問の多様性を尊重し独創的な研究を推進」「学際研究領域を開拓する世界水準の学術研究を推進」「新たな価値を創造するイノベーティブな研究を推進」「国際高等研究基幹による戦略的な研究教員組織を構築」の4つの戦略を掲げている。

上記の戦略の達成に向けて、本学では、大学全体の学術研究・イノベーションを推進する「IMO」と、特に先端的な研究を推進する「IAAR」の2つの組織により研究及び研究者支援を実施している。

① 学術研究・イノベーション推進機構（IMO）

イノベーション創出のための産学官連携拠点「学術研究・イノベーション推進機構（IMO）」を中心に、中長期的な視点で研究群を支援し、知が集積された総合大学として分野横断的な研究プロジェクトを先導して、社会課題解決に向けた研究を推進することにより、企業への技術移転や新規ベンチャーを創出し、研究成果を社会に還元している。IMOではURA（University Research Administrator）が研究推進部（事務局）と連携して最先端研究の推進を支援するとともに、企業等とのコーディネート活動等の一層の強化によって、社会価値創出のための様々な取り組みを実施する体制の整備と強化を実現している。

② 国際高等研究基幹（Institute for Advanced Academic Research: IAAR）

先駆的・先端的な研究分野への積極的な支援をさらに進めるため、令和4年度に国際高等研究基幹（Institute for Advanced Academic Research: IAAR）を設置した。IAARでは世界最先端の研究を展開することを目的として、それぞれの分野において世界と伍する先鋭的研究を戦略的に取り上げ支援している。併せて、研究の進展を通じて、中堅・若手研究者の育成を行い次世代のイノベーション創出の担い手となる研究者を育成している。

(2) 研究活動をサポートする技術職員やURAの配置状況

本学において、研究活動をサポートする技術職員を計66名、URAを計23名雇用している。なお、URAは「IMO」及び亥鼻キャンパスにおける改革・機能強化を推進し、研究機能も有する組織として、次世代対応型医療人育成及び治療学の拠点を創成することを目的とする「未来医療教育研究機構」において、知財支援を実施している。

医薬・バイオ分野のシーズについては、研究者の単独の研究成果として創出されたものか、研究者と外部の機関・団体・企業との共同研究成果として創出されたものかを問わず、亥鼻地区において未来医療教育研究機構のURAが知財支援を実施している。

10. 施設、設備等の整備計画

(1) 校地、運動場の整備計画

本学府の教育・研究を支える校地は、千葉大学の西千葉キャンパスである。西千葉キャンパスには、6学部、5研究科等が設置されており、千葉大学における中心的なキャンパスであり、附属図書館、イングリッシュハウス、けやき会館、総合安全衛生管理機構、食堂、ライフセンター等の福利厚生施設が充実しており、本学府が新設されても、既存の教育組織と十分共用することが可能である。

運動場については、西千葉キャンパス内に設置されている陸上競技場、サッカー・ラグビー場、野球場、テニスコート、バレーコート、第一体育館、武道場を活用する。このほか、西千葉キャンパスには、弓道場、ゴルフ練習場、プール等が整備されている。

学生が休息するスペースは、文化系サークル会館、音楽系・体育系サークル会館があるとともに、総合学生支援センター、イングリッシュハウス内外に談話室、喫茶室等が備えられており、各校舎にもリフレッシュルーム、自習室等が整備されている。

(2) 校舎等施設の整備計画

教室については、1学年の学生定員10名を収容できる小講義室、演習や実験を行うための演習室・実験室などを、西千葉キャンパスの既存施設、特に工学部棟を中心として、学生の動線に配慮しながら確保・整備する。

教員の研究室についても、西千葉キャンパスの既存施設の中で、教員集団としてのまとまりを形成できる位置に確保し、電気・水道・ガス・空調・情報コンセント等の必要な機能を備えた演習室・実験室等を隣接させて、教員と学生のコミュニケーションがスムーズにとれるように整備する。なお、【資料5】のとおり、各タームに科目を配置することとしているが、十分に対応できる講義室等の数となっている。

(3) 図書の資料及び図書館の整備計画

大学全体の所蔵資料(2021年度末時点)は、図書約126万冊、電子書籍約33,000タイトル、雑誌約25,000タイトル、電子ジャーナル約2万タイトル、各種データベース28種等を、学生・教職員の利用に供している。

本学府においては、幅広い分野のデータを対象とした教育研究を計画していることから、情報科学や数学分野だけでなく、理工系、人文社会学系、生物医学系等の分野を合わせ持つ総合大学の附属図書館として整備している資料全体が、本学府での学習研究に役立つと考えられる。また、機関リポジトリにより9万件を超える研究成果を発信し、誰もがアクセスできる環境を構築している。

なお、本学府を設置する西千葉キャンパスにある附属図書館本館は、授業期間中の平日は22時半、土日祝日は18時まで開館しており、学生は授業の合間や終了後などの時間に、図書館内での学習が可能となっている。館内には、ディスカッションのできるエリアや静かに学習するエリアのほか、グループ学習室(最大10名×2室)や研究個室(8室)など、必要な環境を選ん

で使用できる様々な閲覧席（1,552 席）があり、SPSS, Mathematica, Python などを利用できる教育用端末を 50 台配備している。館内では持込ノート PC などを大学の無線 LAN に接続して使用することができ、発話を伴うオンライン授業を受講できる席も用意している。

さらに、附属図書館は教育学習支援組織であるアカデミック・リンク・センターと協働して、各種個別相談の実施や、文献検索や英語論文作成に関するセミナー及び英語論文ライティング個別相談を実施するなど、授業外での学習・研究を支援する体制を整えている。

また、附属図書館では、国立情報学研究所の NACSIS-ILL 等図書館相互利用（Inter-Library Loan：ILL）システムを利用して、本学に所蔵のない資料の複写取寄せや現物借用の利用に応えている。学生は、本学の学生証を提示することで全国の国立大学附属図書館を訪問して資料閲覧等の利用ができるほか、千葉県立図書館からの資料取寄せ、覚書を締結しているアジア経済研究所図書館については資料貸出を含めた利用が可能であり、教育研究に必要な幅広い分野の資料を利用できる環境が整備されている。

1 1. 管理運営及び事務組織

(1) 学府長

千葉大学では、大学全体の教育・研究機能の抜本的向上を目指すとともに、大学運営においても、機能的な経営戦略会議を設置し、教育については学長を基幹長とする国際未来教育基幹を設置して、機動的に教育改革を行う体制が整備されている。学府長は、必要に応じて本学府に複数名の候補者の推薦を求めつつ、学長が選考する。これによって、千葉大学のミッションを踏まえた学府のミッションを直接学府運営に反映することのできる管理運営体制を構築する。

(2) 教授会

本学府に教授会を置き、「学生の入学、卒業及び課程の修了」「学位の授与」「教育研究に関する重要事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの」について審議を行う。なお、教授会は、学府長を議長とし、教授、准教授、講師を主たる構成員として、必要に応じて開催する。

(3) 関連する委員会

学府の恒常的な業務を円滑に、かつ機動的に処理するため、学府代議員会、総務委員会、教務委員会、入試委員会等の常設委員会を置く。なお、学府代議員会は、学府長・副学府長・評議員・その他学府長が必要と認めた者が構成員となり、教授会から付託された事項について、審議を行う。

(4) 事務組織及び厚生補導の組織

千葉大学の事務組織は、大学全体の運営に係る業務を遂行するため法人に置く事務局及び研究科等における事務を遂行するためキャンパス毎に置かれる事務部で編制されており、本学府の事務は主に西千葉キャンパスにおかれる学部等の事務を担う西千葉地区事務部が行うこととなる。西千葉地区事務部は、6学部5研究科等を横断する業務別の組織として、約110名の専任の職員と約70名の非常勤職員が配置されており、本学府の設置後も適切な事務の遂行が可能である。

また、学生生活、学生相談、キャリア形成、就職等に係る支援方法の企画・立案・実施及び改善・充実に関する業務については国際未来教育基幹キャビネット学生支援センターが、学生の修学管理、修学環境管理及び健康管理その他学生保健に関する業務については総合安全衛生管理機構が、その事務を担う学務部学生支援課の事務職員と協働して実施している。

12. 自己点検・評価

(1) 千葉大学の自己点検・評価

千葉大学では、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自ら行う点検及び評価（以下、「点検・評価」という）並びに点検・評価の結果を踏まえた改善及び向上活動（以下、「改善・向上活動」という）に関する必要な事項を「国立大学法人千葉大学点検・評価規程」に規定している。

同規程では、点検・評価を実施する組織を運営基盤機構大学評価部門（以下、「大学評価部門」という）が別に定めることとしており、これを受けて大学評価部門が「教育の質保証に関する自己点検・評価の手引き」において、各分野（基本組織、管理運営、財務運営、内部質保証体制の構築、情報設備、施設設備、学生支援、学生受入、教育課程と学修成果）における点検・評価の実施組織を定めている。この内、教育課程と学修成果については各学部・研究科等が点検・評価を実施し、それ以外の分野については国際未来教育基幹キャビネットや総合安全衛生管理機構等の全学組織が点検・評価を実施することとしている。なお、点検・評価結果については、大学評価部門が取りまとめ、公表することとしている。

上記の質保証体制について、令和3年度に受審した大学機関別認証評価では、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしているとの評価を得ている。

(2) 情報・データサイエンス学府の自己点検・評価

本学府では、「国立大学法人千葉大学点検・評価規程」に則り、学府内に「自己点検・評価委員会」を設置する。

本学府の基本理念の実現のために、大学評価部門及び全学組織との連携を図りつつ、「自己点検・評価委員会」が中心となって、教育課程と学修成果に関する事項（学位授与方針が具体的かつ明確であること、教育課程方針が学位授与方針と整合的であること、教育課程の編成及び授業科目の内容が学位授与方針及び教育課程方針に則して体系的であり相応しい水準であること等）について、定期的に点検・評価を行い、必要に応じて改善・向上活動を行う。また、5年に一度、本学府の総合的な状況について学外者による外部評価を実施し、その結果を公表する。

13. 情報の公表

(1) 大学としての情報公表

千葉大学では、インターネット上に大学のウェブページを開設しており、大学の概要・理念と中期目標・中期計画など、大学の基礎的情報を発信するとともに、3つのポリシーやカリキュラム等の教育情報、学則等の各種規程など必要な項目を公開している。具体的な公表項目の内容と公開しているウェブページのアドレスは以下のとおりである。

- 大学案内 <https://www.chiba-u.ac.jp/general/>
- 教育研究情報（学校教育法施行規則第172条の2関係）
 - ア. 大学の教育研究上の目的に関すること
 - イ. 教育研究上の基本組織に関すること
 - ウ. 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること
 - エ. 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること
 - オ. 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること
 - カ. 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること
 - キ. 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること
 - ク. 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること
 - ケ. 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること

※上記のア～ケの公表

<https://www.chiba-u.ac.jp/general/disclosure/teaching/index.html>

コ. その他

教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報、設置認可申請書、設置届出書、設置計画履行状況等報告書

<https://www.chiba-u.ac.jp/general/disclosure/teaching/index.html>

自己点検・評価報告書、認証評価の結果

<https://www.chiba-u.ac.jp/general/disclosure/announce/index.html>

学則等各種規程

<https://www.chiba-u.ac.jp/general/disclosure/teaching/index.html>

- 学位論文に係る評価に当たっての基準

<https://www.chiba-u.ac.jp/general/disclosure/teaching/index.html>

(2) 情報・データサイエンス学府としての情報提供

本学府の教育・研究活動の情報については、大学及び本学府のウェブページにおいて公表する。千葉大学における広報戦略本部の基本方針に沿い、その形式・内容に関するガイドラインに従ってウェブページを作成し、情報公開に努める。また、本学府の特色やカリキュラム等の特徴を記載した広報パンフレットを作成し、配布する。

1 4. 教育内容等の改善を図るための組織的な研修等

千葉大学では、学長のガバナンスを確立し、学長のリーダーシップの下、学士課程から大学院課程を通じて一貫した教育改善を行う組織として、国際未来教育基幹（基幹長：学長）を設置し、同基幹の下に国際未来教育基幹キャビネットを設置している。同キャビネットは、海外の高等教育事情や先進的な教育実践に精通している複数の人材（外部有識者）を構成員に加え、本学の教育改革及び先導的プログラムに関する提案、助言及び評価を実施し、教育のグローバルスタンダードへの対応を推進するアドバイザー・ボードの役割を果たしている。また、同キャビネットの下には、複数の機能別のセンターを配置し、教育改革の実施機関として、全学的見地から、それぞれ教養教育・英語教育・国際化教育・教育DX・学生支援・入試改革・学修支援等を担っている。さらに、各センターの司令塔的役割を担う高等教育センターでは、教育改革に加え、質保証・FD部にて全学的なFD活動を実施するとともに、各部局に配置されたFD推進専門委員と連携して、各部局のFD活動の支援を恒常的に行っている。具体的には、教員のキャリア、役職に応じたFDの実施を目的としたFDマップを基に、毎年度、全学及び各学部・大学院、全学教育センターが年度当初にFD計画書を作成し、FD活動を展開した後、年度末にFD成果報告書を作成し、当該年度のFD活動の振り返りを行っている。

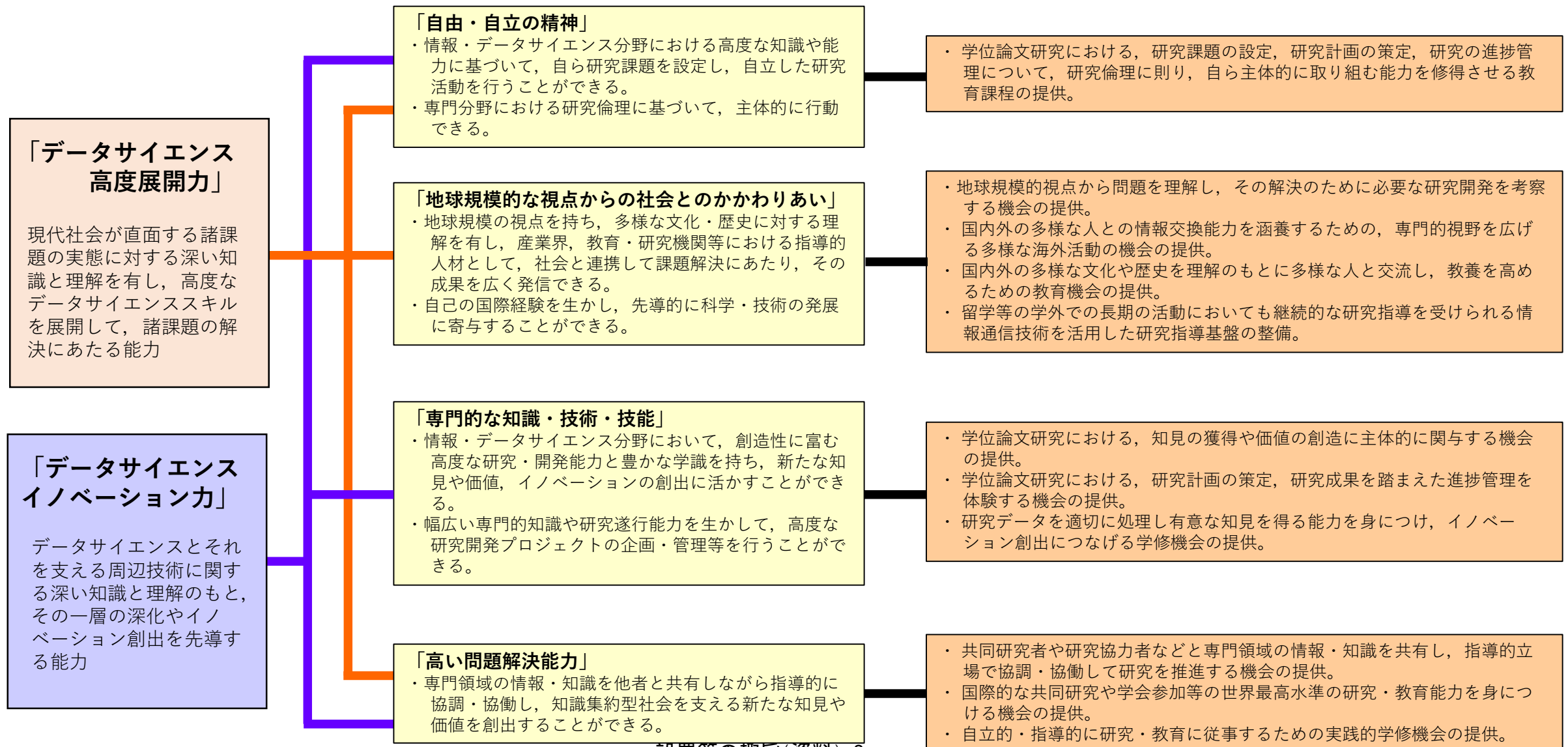
資 料 目 次

資料 1. 養成する人材像と学位授与の方針, 教育課程編成・実施 の方針との相関及び関係性	P2
資料 2. 千葉大学におけるコースナンバリングの原則	P3
資料 3. 養成する能力と科目の関連	P10
資料 4. 生命倫理審査委員会規程	P11
資料 5. 履修モデル	P15
資料 6. 国立大学法人千葉大学修業規則	P16

育成する人材像

学位授与の方針

教育課程編成・実施の方針



「データサイエンス高度展開力」

現代社会が直面する諸課題の実態に対する深い知識と理解を有し、高度なデータサイエンススキルを展開して、諸課題の解決にあたる能力

「データサイエンスイノベーション力」

データサイエンスとそれを支える周辺技術に関する深い知識と理解のもと、その一層の深化やイノベーション創出を先導する能力

「自由・自立の精神」

- ・情報・データサイエンス分野における高度な知識や能力に基づいて、自ら研究課題を設定し、自立した研究活動を行うことができる。
- ・専門分野における研究倫理に基づいて、主体的に行動できる。

「地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい」

- ・地球規模の視点を持ち、多様な文化・歴史に対する理解を有し、産業界、教育・研究機関等における指導的人材として、社会と連携して課題解決にあたり、その成果を広く発信できる。
- ・自己の国際経験を生かし、先導的に科学・技術の発展に寄与することができる。

「専門的な知識・技術・技能」

- ・情報・データサイエンス分野において、創造性に富む高度な研究・開発能力と豊かな学識を持ち、新たな知見や価値、イノベーションの創出に活かすことができる。
- ・幅広い専門的知識や研究遂行能力を生かして、高度な研究開発プロジェクトの企画・管理等を行うことができる。

「高い問題解決能力」

- ・専門領域の情報・知識を他者と共有しながら指導的に協調・協働し、知識集約型社会を支える新たな知見や価値を創出することができる。

- ・学位論文研究における、研究課題の設定、研究計画の策定、研究の進捗管理について、研究倫理に則り、自ら主体的に取り組む能力を修得させる教育課程の提供。

- ・地球規模の視点から問題を理解し、その解決のために必要な研究開発を考察する機会の提供。
- ・国内外の多様な人との情報交換能力を涵養するための、専門的視野を広げる多様な海外活動の機会の提供。
- ・国内外の多様な文化や歴史を理解のもとに多様な人と交流し、教養を高めるための教育機会の提供。
- ・留学等の学外での長期の活動においても継続的な研究指導を受けられる情報通信技術を活用した研究指導基盤の整備。

- ・学位論文研究における、知見の獲得や価値の創造に主体的に関与する機会の提供。
- ・学位論文研究における、研究計画の策定、研究成果を踏まえた進捗管理を体験する機会の提供。
- ・研究データを適切に処理し有意な知見を得る能力を身につけ、イノベーション創出につなげる学修機会の提供。

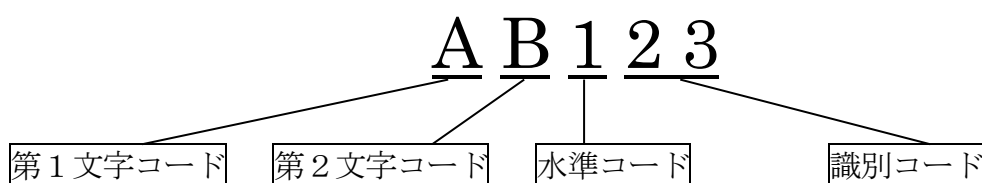
- ・共同研究者や研究協力者などと専門領域の情報・知識を共有し、指導的立場で協調・協働して研究を推進する機会の提供。
- ・国際的な共同研究や学会参加等の世界最高水準の研究・教育能力を身につける機会の提供。
- ・自立的・指導的に研究・教育に従事するための実践的学修機会の提供。

千葉大学におけるコースナンバリングの原則

コース・ナンバリング・システムは、学生の皆さんの授業選択をサポートするために、千葉大学が提供する授業科目（コース）を、学部・研究科・学科・課程等の教育組織の文字コードと数字を組み合わせて識別するものです。

○コース・ナンバリング・システムの構造

全ての授業科目には、2つの文字コードと3つの数字からなる5桁のコードが与えられています。このコードは、その授業科目が千葉大学の教育プログラム全体の中で、どの位置にあるかを示すものです。



▶ 第1文字コード

第1文字コードは、その授業科目の開設に最終的に責任を持つ組織名（学部・大学院研究科・学府）もしくは、その授業科目が全学の共通教育科目であるかどうかを示します。

▶ 第2文字コード

第2文字コードは、その授業科目が置かれている教育単位を示すものです。このコードは、カリキュラム上の責任組織や教育組織（学科、課程、コース、大学院の専攻）、あるいは科目群を示します。

▶ 水準コード

水準コードは、授業科目の難易度の目安を示します。000番台から900番台までの10のレベルに分けられています。

▶ 識別コード

識別コードは、授業科目を識別するものです。

○第1文字コードの略称

コード	組織・教育プログラム名
A	法経学部（2013年度入学者まで）
B	法政経学部（2014年度入学者から）
C	共通専門基礎科目
D	人文公共学府
E	教育学部・教育学研究科
G	普遍教育科目・大学院共通教育科目
H	園芸学部・園芸学研究科
I	人文社会科学研究科
J	留学生科目
K	専門法務研究科（専門職学位課程）
L	文学部
M	医学部
N	看護学部・看護学研究科
P	薬学部
Q	総合国際学位プログラム
S	理学部・理学研究科
T	工学部・工学研究科
V	医学薬学府
W	融合理工学府
Y	融合科学研究科
Z	国際教養学部

○第2文字コードの略称

第2文字コードの略称については、別紙を参照してください。

○水準コード

水準コードは、その授業科目の難易度の目安を示します。000 番台から 900 番台までの 10 のレベルに分かれています。水準コードは、学士課程、大学院博士前期課程（修士課程）、大学院博士後期課程（博士課程）及び専門職学位課程の授業科目を対象にしています。

コード	定義	主な対象
000	卒業要件外の科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学入学前に修得するべき内容を扱う科目 ・ 卒業要件外の授業科目
100	入門的・導入的科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初年次での必修科目を含む、基礎的な普遍教育科目・共通専門基礎科目 ・ 各学部等で、その専門領域を初めて学ぶ学生のための基礎的な専門科目（初学者向け科目）
200	中級レベルの科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発展的内容を扱う普遍教育科目 ・ 発展・応用レベルの内容を扱う専門科目
300	高度な内容を扱う科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ より高度な内容を扱う普遍教育科目 ・ 実践的・専門的に高度な内容を扱う専門科目
400	学士課程卒業レベルの科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学士課程で学修する最終段階の水準の科目 ・ 卒論ゼミ、卒業演習、卒業論文、卒業研究など
500	大学院博士前期課程（修士課程）・専門職学位課程レベルの科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院博士前期課程（修士課程）・専門職学位課程学生を対象とする大学院共通教育科目 ・ 実践的・専門的に極めて高度な内容を扱う大学院博士前期課程（修士課程）での授業科目 ・ 6年制学士課程、専門職学位課程において高度専門職に必要な極めて高度な実践的・専門的内容を扱う科目
600	大学院博士前期課程（修士課程）・専門職学位課程修了レベルの科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院博士前期課程（修士課程）・専門職学位課程で学修する最終段階の水準の科目 ・ 修士論文など
700	大学院博士後期課程・4年博士課程・後期3年博士課程レベルの科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院博士後期課程・4年博士課程・後期3年博士課程学生を対象とする大学院共通教育科目、研究科・学府・専攻内共通科目 ・ 大学院博士後期課程・4年博士課程・後期3年博士課程学生を対象とする講義型科目
800	大学院博士後期課程・4年博士課程・後期3年博士課程レベルの科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院博士後期課程・4年博士課程・後期3年博士課程学生を対象とする演習・実習型科目

900	大学院博士後期課程・4年博士課程・後期3年博士課程修了レベルの科目	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院博士後期課程・4年博士課程・後期3年博士課程で学修する最終段階の水準の科目 ・博士論文・博士研究など
-----	-----------------------------------	---

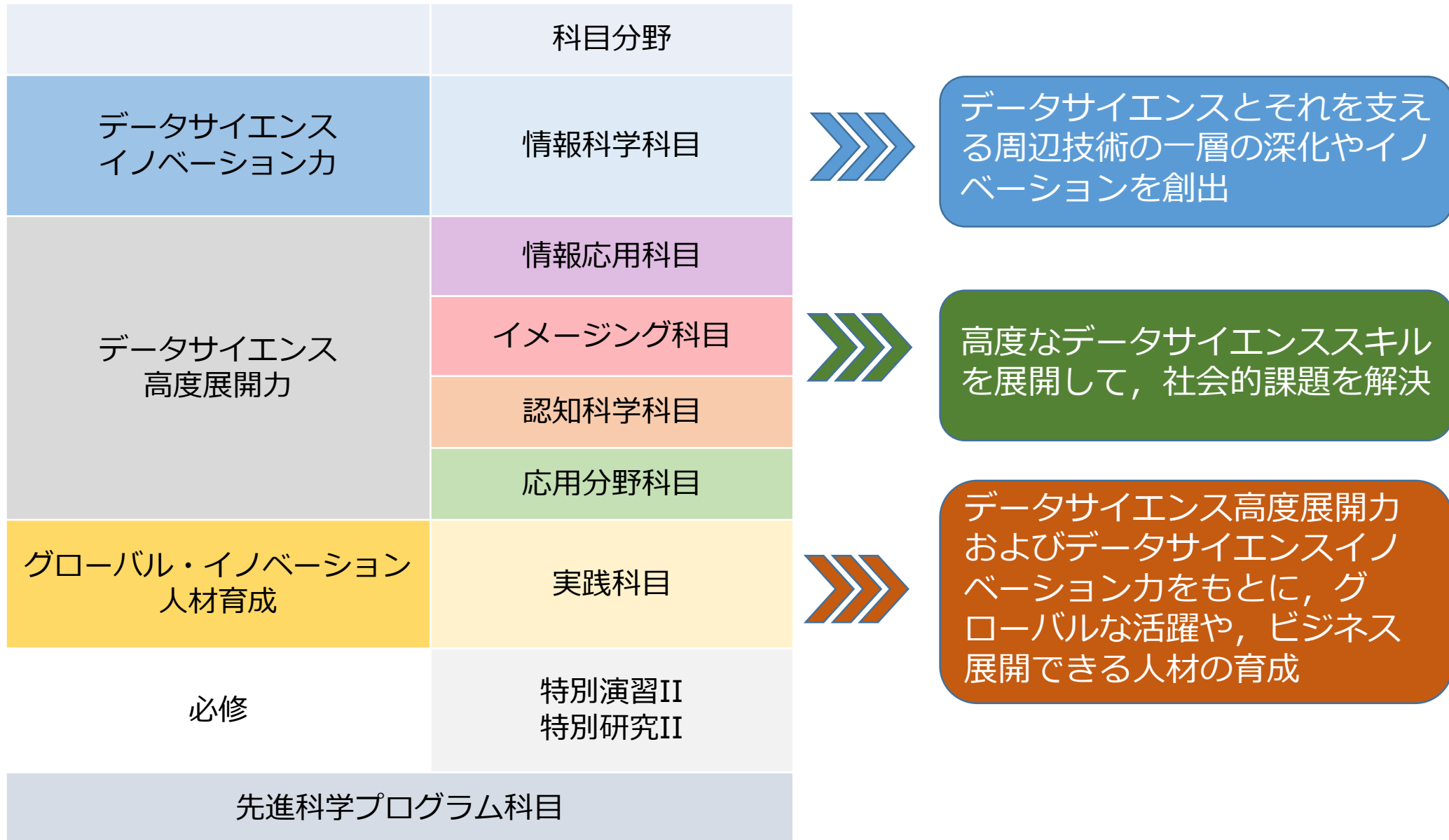
○識別コード

識別コードは、授業科目を識別するものです。下二桁 00 から 99 までの数字で表されています。但し、数字の大きさが、その授業の難易度を示すものではありません。

学部／研究科／教育プログラム	学科／課程／専攻／科目区分	第1文字コード	第2文字コード	
国際教養学部	国際教養学科	Z	A	
	行動科学科/人文学科行動科学コース	L	B	
文学部	史学科/人文学科歴史学コース	L	H	
	日本文化学科/人文学科日本・ユーラシア文化コース	L	N	
	国際言語文化学科/人文学科国際言語文化学コース	L	I	
	図書資格のための科目	L	Y	
	共通科目	L	X	
	法学科	A	L	
法経学部	経済学科	A	E	
	総合政策学科	A	P	
	共通科目	A	X	
	法政経学科:法学コース	B	L	
法政経学部	法政経学科:経済学コース	B	E	
	法政経学科:経営・会計系コース	B	M	
	法政経学科:政治学・政策学コース	B	P	
	共通科目	B	X	
	小学校教員養成課程	E	J	
教育学部	中学校教員養成課程:国語科教育分野	E	K	
	中学校教員養成課程:社会科教育分野	E	S	
	中学校教員養成課程:数学科教育分野	E	M	
	中学校教員養成課程:理科教育分野	E	R	
	中学校教員養成課程:音楽科教育分野	E	O	
	中学校教員養成課程:美術科教育分野	E	A	
	中学校教員養成課程:保健体育科教育分野	E	H	
	中学校教員養成課程:技術科教育分野	E	G	
	中学校教員養成課程:家庭科教育分野	E	D	
	中学校教員養成課程:英語科教育分野	E	E	
	中学校教員養成課程:総合教育分野	E	F	
	中学校教員養成課程:教育心理分野	E	P	
	中学校教員養成課程:情報教育分野	E	T	
	特別支援教育教員養成課程	E	N	
	幼稚園教員養成課程	E	Y	
	養護教諭養成課程	E	C	
	スポーツ科学課程	E	U	
	生涯教育課程	E	L	
	共通科目	E	X	
	理学部	数学・情報数理学科	S	S
物理学科		S	P	
化学科		S	C	
生物学科		S	B	
地球科学科		S	G	
共通科目		S	X	
建築学科/総合工学科建築学コース		T	A	
工学部	都市環境システム学科/総合工学科都市環境システムコース・都市工学コース	T	B	
	デザイン学科/総合工学科デザインコース	T	C	
	機械工学科/総合工学科機械工学コース	T	D	
	メカニカルシステム工学科/総合工学科医工学コース	T	F	
	電気電子工学科/総合工学科電気電子工学コース	T	E	
	ナノサイエンス学科	T	H	
	共生応用化学科/総合工学科共生応用化学コース	T	G	
	画像科学科	T	I	
	情報画像学科/総合工学科情報工学コース	T	J	
	総合工学科物質科学コース	T	K	
	共通科目	T	X	
園芸学部	園芸学科	H	H	
	応用生命化学科	H	C	
	緑地環境学科	H	G	
	食料資源経済学科	H	E	
共通科目	H	X		
医学部	医学科	M	M	
薬学部	薬学科	P	P	
	薬科学科	P	S	
共通科目	P	X		
看護学部	看護学科	N	N	
国際発展科目群	英語科目	G	E	
	初修外国語科目:ドイツ語	G	G	
	初修外国語科目:フランス語	G	F	
	初修外国語科目:ロシア語	G	R	
	初修外国語科目:中国語	G	C	
	初修外国語科目:朝鮮語(韓国語)	G	K	
	初修外国語科目:スペイン語	G	S	
	初修外国語科目:イタリア語	G	I	
	国際科目	G	J	
	地域発展科目群	スポーツ・健康科目(実技科目)	G	P
		スポーツ・健康科目(講義科目)	G	H
		地域科目	G	L
	学術発展科目群	教養コア科目	G	A
		教養展開科目(学術研究の現場を知る)論理コア関連・生命コア関連・文化コア関連	G	V
		教養展開科目(学術研究の現場を知る)環境コア関連	G	W
		教養展開科目(国際社会と日本を考える、地域と暮らしを考える)	G	X
		教養展開科目(データを科学する、キャリアを育てる、千葉大学の環境をつくる、ジェンダーを考える、コミュニケーションリテラシー能力を高める、世界とつながる)	G	Y
教養展開科目(自然科学を学ぶ)		G	Z	
教理・データサイエンス科目		G	D	
共通専門基礎科目	数学・統計学	C	M	
	物理学	C	P	
	化学	C	C	
	生物学	C	B	
	地学	C	E	
留学生科目	留学生科目	J	J	

学部／研究科／教育プログラム	学科／課程／専攻／科目区分	第1文字コード	第2文字コード
人文公共学府	人文科学専攻(基盤文化コース／多文化共生コース)	D	A
	人文科学専攻(教育・学修支援コース)	D	B
	公共社会科学専攻(公共学コース)	D	C
	公共社会科学専攻(経済・経営学コース)	D	D
	公共社会科学専攻(Economics in English コース)	D	E
	共通基礎科目	D	X
人文社会科学研究科	地域文化形成専攻	I	A
	公共研究専攻	I	B
	社会科学研究専攻	I	C
	総合文化研究専攻	I	D
	先端経営科学専攻	I	E
	共通科目	I	X
専門法務研究科	法務専攻(3年コース)	K	S
	法務専攻(2年コース)	K	N
	共通科目	K	X
教育学研究科	学校教育学専攻	E	B
	高度教職実践専攻	E	Q
	共通科目	E	X
融合理工学府	数学情報科学専攻:数学・情報数理学コース	W	A
	数学情報科学専攻:情報科学コース	W	B
	地球環境科学専攻:地球科学コース	W	C
	地球環境科学専攻:リモートセンシングコース	W	D
	地球環境科学専攻:都市環境システムコース	W	E
	先進理化学専攻:物理学コース	W	F
	先進理化学専攻:物質科学コース	W	G
	先進理化学専攻:化学コース	W	H
	先進理化学専攻:共生応用化学コース	W	I
	先進理化学専攻:生物学コース	W	J
	創成工学専攻:建築学コース	W	K
	創成工学専攻:イメージング科学コース	W	L
	創成工学専攻:デザインコース	W	M
	基幹工学専攻:機械工学コース	W	N
	基幹工学専攻:医工学コース	W	O
	基幹工学専攻:電気電子工学コース	W	P
	共通科目	W	X
理学研究科	基盤理学専攻:数学・情報数理学コース	S	S
	基盤理学専攻:物理学コース	S	P
	基盤理学専攻:化学コース	S	C
	地球生命圏科学専攻:生物学コース	S	B
	地球生命圏科学専攻:地球科学コース	S	G
共通科目	S	X	
工学研究科	建築・都市科学専攻:建築学コース	T	A
	建築・都市科学専攻:都市環境システムコース	T	B
	デザイン科学専攻:デザイン科学コース	T	C
	人工システム科学専攻:機械系コース	T	D
	人工システム科学専攻:電気電子系コース	T	E
	人工システム科学専攻:メディカルシステムコース	T	F
	共生応用化学専攻:共生応用化学コース	T	G
	共通科目	T	X
園芸学研究科	環境園芸学専攻:生物資源科学コース	H	H
	環境園芸学専攻:緑地環境学コース	H	G
	環境園芸学専攻:食料資源経済学コース	H	E
	環境園芸学専攻:園芸科学コース	H	A
	環境園芸学専攻:ランドスケープ学コース	H	B
共通科目	H	X	
融合科学研究科	ナノサイエンス専攻:ナノ物性コース	Y	M
	ナノサイエンス専攻:ナノバイオロジーコース	Y	B
	情報科学専攻:画像マテリアルコース	Y	G
	情報科学専攻:知能情報コース	Y	C
共通科目	Y	X	
医学薬学府	医科学専攻	V	M
	総合薬品科学専攻	V	P
	共通科目	V	C
看護学研究科	看護学専攻(3講座)/看護学専攻看護学コース	N	N
	看護システム管理学専攻/看護学専攻看護実践学コース	N	S
	共通科目	N	X
総合国際学位プログラム		Q	A
大学院共通教育科目	大学院共通科目	G	Q

学部／研究科／教育プログラム	学科／課程／専攻／科目区分	第1文字コード	第2文字コード
人文公共学府	人文公共学専攻:人文科学コース	D	F
	人文公共学専攻:公共学コース	D	G
	人文公共学専攻:社会科学コース	D	H
	共通科目	D	Y
人文社会科学研究科	公共研究専攻	I	F
	社会科学研究専攻	I	G
	文化科学研究専攻	I	H
	共通科目	I	Y
融合理工学府	数学情報科学専攻:数学・情報数理学コース	W	A
	数学情報科学専攻:情報科学コース	W	B
	地球環境科学専攻:地球科学コース	W	C
	地球環境科学専攻:リモートセンシングコース	W	D
	地球環境科学専攻:都市環境システムコース	W	E
	先進理化学専攻:物理学コース	W	F
	先進理化学専攻:物質科学コース	W	G
	先進理化学専攻:化学コース	W	H
	先進理化学専攻:共生応用化学コース	W	I
	先進理化学専攻:生物学コース	W	J
	創成工学専攻:建築学コース	W	K
	創成工学専攻:イメージング科学コース	W	L
	創成工学専攻:デザインコース	W	M
	基幹工学専攻:機械工学コース	W	N
基幹工学専攻:医工学コース	W	O	
基幹工学専攻:電気電子工学コース	W	P	
共通科目	W	X	
理学研究科	基盤理学専攻:数学・情報数理学コース	S	S
	基盤理学専攻:物理学コース	S	P
	基盤理学専攻:化学コース	S	C
	地球生命圏科学専攻:生物学コース	S	B
	地球生命圏科学専攻:地球科学コース	S	G
	共通科目	S	X
工学研究科	建築・都市科学専攻:建築学コース	T	A
	建築・都市科学専攻:都市環境システムコース	T	B
	デザイン科学専攻:デザイン科学コース	T	C
	人工システム科学専攻:機械系コース	T	D
	人工システム科学専攻:電気電子系コース	T	E
	人工システム科学専攻:メディカルシステムコース	T	F
	共生応用化学専攻:共生応用化学コース	T	G
共通科目	T	X	
園芸学研究科	環境園芸学専攻:生物資源科学コース	H	H
	環境園芸学専攻:緑地環境学コース	H	G
	環境園芸学専攻:食料資源経済学コース	H	E
	環境園芸学専攻:園芸科学コース	H	A
	環境園芸学専攻:ランドスケープ学コース	H	B
	共通科目	H	X
融合科学研究科	ナノサイエンス専攻:ナノ物性コース	Y	M
	ナノサイエンス専攻:ナノバイオロジーコース	Y	B
	情報科学専攻:画像マテリアルコース	Y	G
	情報科学専攻:知能情報コース	Y	C
	共通科目	Y	X
医学薬学府	先端医学薬学専攻(医学領域)	V	F
	先端医学薬学専攻(薬学領域)	V	J
	先端創薬科学専攻	V	V
	共通科目	V	C
看護学研究科	看護学専攻	N	D
大学院共通教育科目	大学院共通科目	G	Q



○千葉大学大学院工学研究院，千葉大学大学院情報学研究院，千葉大学デザイン・リサーチ・インスティテュート及び千葉大学フロンティア医工学センター生命倫理審査委員会規程

(令和3年4月1日)

改正 令和3年7月1日

令和6年4月1日

(目的)

第1条 千葉大学大学院工学研究院（以下「工学研究院」という。），千葉大学大学院情報学研究院（以下「情報学研究院」という。），千葉大学デザイン・リサーチ・インスティテュート（以下「インスティテュート」という。）及び千葉大学フロンティア医工学センター（以下「センター」という。）で行われるヒトを対象とした研究（以下「研究」という。）については，次の各号に掲げる最新の宣言及び指針の趣旨に沿って人間の尊厳及び人権を尊重し，社会の理解と協力を得て適正な研究を実施するため，その審査に当たることを目的として千葉大学大学院工学研究院，千葉大学大学院情報学研究院，千葉大学デザイン・リサーチ・インスティテュート及び千葉大学フロンティア医工学センター生命倫理審査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

- 一 ヘルシンキ宣言（1964年世界医師会採択）
- 二 人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（令和3年文部科学省・厚生労働省・経済産業省告示第1号）
- 三 人を対象とする人間工学研究のための倫理指針（令和2年6月13日一般社団法人日本人間工学会）

(組織)

第2条 委員会は，次に掲げる委員をもって組織する。

- 一 工学研究院，情報学研究院，インスティテュート及びセンターの教員 4名以上
- 二 工学研究院，情報学研究院，インスティテュート及びセンターの教員以外の者で倫理及び法律面の有識者 若干名
- 三 市民の立場の者 若干名
- 四 その他委員会が必要と認める者

2 前項の委員は，男女両性により構成するものとする。

3 第1項第2号から第4号までの委員は，工学研究院長が委嘱する。

(任期)

第3条 委員の任期は2年とし，再任を妨げない。ただし，補欠の委員の任期は，前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長を置き，委員の互選によって定める。

- 2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 3 委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代行する。

(議事)

第5条 委員会は、次に掲げる要件の全てを満たさなければ議事を開き議決することができない。

- 一 委員が5名以上出席すること。
 - 二 第2条第1項第1号から第3号までの委員がそれぞれ1名以上出席すること。
 - 三 男性委員及び女性委員がそれぞれ1名以上出席すること。
- 2 審査の判定は、出席委員全員の合意による。ただし、委員長が議事について重要事項と判断した場合は、委員全員の合意を必要とする。
 - 3 工学研究院長、情報学研究院長、インスティテュート長及びセンター長は、委員会の審議及び意見の決定に参加することはできない。ただし、委員会における当該審査の内容を把握するために必要な場合には、委員会の同意を得た上で、その会議に同席することができる。
 - 4 審査の対象となる研究の実施に携わる研究者等は、委員会の審議及び意見の決定に同席することはできない。ただし、委員会の求めに応じて、その会議に出席し、当該研究等に関する説明を行うことはできる。

(情報の公開)

第6条 工学研究院長、情報学研究院長、インスティテュート長及びセンター長は、委員会の組織に関する事項及び運営に関する規程等を公開するものとし、委員会の開催状況及び審査の概要を、年一回以上公開するものとする。ただし、公開することによって、試料等提供者の人権、研究に係る創造性又は知的財産権の保護に支障の生ずるおそれがある部分は非公開とする。

(申請手続及び審査等)

第7条 工学研究院、情報学研究院、インスティテュート又はセンターにおいて研究を行おうとし、又は承認された研究の計画を変更しようとする個人又は団体の責任者(以下「研究責任者」という。)は、当該研究又は計画変更の内容について、別に定める書類により委員会の意見を聴くものとする。

- 2 委員会は、研究責任者から意見を求められた研究の実施計画について、倫理的・法的・社会的観点を中心に科学的観点も含め、特に次の各号に掲げる事項に留意して審査するものとする。
 - 一 試料等提供者の尊厳及び人権の擁護
 - 二 予測される試料等提供者に対する危険又は不利益及び個人識別情報を含む情報の保護の方法
 - 三 インフォームド・コンセントの方法
 - 四 研究期間中及び研究期間終了後の試料等の保存又は廃棄の方法

五 研究成果の公表

六 その他研究に関し必要な措置

- 3 委員長は、審査後速やかにその結果を、別に定める通知書により研究責任者に通知し、必要な意見を述べるものとする。
- 4 研究責任者は、委員会の審査結果及び委員会に提出した書類その他工学研究院長、情報学研究院長、インスティテュート長及びセンター長が求める書類を付して、別に定める申請書類により工学研究院長、情報学研究院長、インスティテュート長又はセンター長の承認を受けるための申請を行うものとする。
- 5 工学研究院長、情報学研究院長、インスティテュート長又はセンター長は、委員会の審査結果及び意見を尊重して、研究の実施又は承認された研究の計画の変更について可否等を決定し、別に定める決定通知書により研究責任者に通知する。ただし、委員会の報告に疑義が生じた場合は、委員会に再審査を求めることができる。

(迅速審査)

第8条 委員長は、次の各号に掲げるいずれかの審査をするときは、委員長が指名する委員と協議のうえ判定することができる。

- 一 研究計画の軽微な変更の審査
 - 二 共同研究であって、既に主たる研究実施機関において倫理審査委員会の承認を受けた研究計画を工学研究院、情報学研究院、インスティテュート又はセンターにおいて実施しようとする場合の研究計画の審査
 - 三 研究対象者等に対して最小限の危険（日常生活や健康検査で被る身体的、心理的、社会的危害の可能性の限度を超えない危険であって、社会的に許容される種類のものをいう。）を超える危険を含まない研究計画の審査
- 2 前項により判定を行ったときは、当該判定を行った委員以外の全ての委員に結果を報告しなければならない。

(実施制限及び再審査)

第9条 研究責任者は、決定通知書による承認（条件付承認を含む。）の判定を経た後でなければ、当該研究を実施することはできない。

- 2 研究責任者は、工学研究院長、情報学研究院長、インスティテュート長又はセンター長の決定に異議があるときは、異議を申し立てることができる。
- 3 工学研究院長、情報学研究院長、インスティテュート長又はセンター長は、前項の規定による申立てについて、必要と認めたときは、委員会に再審査を求める。

(経過報告)

第10条 工学研究院長、情報学研究院長、インスティテュート長又はセンター長が必要と認めたときは、研究責任者に対し研究の実施途中においても経過報告を求めることができる。

(研究の終了又は中止の報告)

第11条 研究責任者は、研究を終了し、又は中止したときは、速やかに研究終了又は中止の報告書により工学研究院長、情報学研究院長、インスティテュート長又はセンター長及び委員会に報告しなければならない。

(保管年限)

第12条 研究の審査に係る書類の保管年限は、法令等に特別の定めがある場合を除き、5年とする。

2 保管年限を経過した書類で更に保管が必要と委員会が認める書類は、保管年限を延長することができる。

3 保管年限は、当該研究の終了について報告された日の属する年度終了の日の翌日から起算する。

(事務)

第13条 委員会の事務は、墨田地区事務部墨田地区事務課の協力を得て、西千葉地区事務部理工系総務課において処理する。

(雑則)

第14条 この規程に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

2 千葉大学大学院工学研究院及び千葉大学フロンティア医工学センター生命倫理審査委員会規程（令和2年7月1日制定）は、廃止する。

附 則（令和3年7月1日）

この規程は、令和3年7月1日から施行する。

附 則（令和6年4月1日）

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

	科目	第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム	第5ターム	第6ターム
1年	専門科目 (実践)	スタートアップ 概論A	スタートアップ 概論A				
	専門科目	知覚過程論	知覚過程論		人工知能 医療情報特論II	人工知能 医療情報特論II	
	必修科目	特別演習II 特別研究II	特別演習II 特別研究II		特別演習II 特別研究II	特別演習II 特別研究II	
2年	専門科目 (実践)				国際科学英語I	国際科学英語I	
	専門科目						
	必修科目	特別演習II 特別研究II	特別演習II 特別研究II		特別演習II 特別研究II	特別演習II 特別研究II	
3年	専門科目 (実践)						
	専門科目						
	必修科目	特別演習II 特別研究II	特別演習II 特別研究II		特別演習II 特別研究II	特別演習II 特別研究II	
				博士學位論文			

○国立大学法人千葉大学就業規則

(平成16年4月1日)

改正	平成17年4月1日	平成18年4月1日	平成18年9月1日
	平成19年4月1日	平成20年4月1日	平成20年9月24日
	平成21年4月1日	平成21年10月1日	平成22年4月1日
	平成23年4月1日	平成23年10月1日	平成24年4月1日
	平成25年1月1日	平成25年4月1日	平成26年3月1日
	平成26年4月1日	平成26年10月1日	平成26年12月1日
	平成27年4月1日	平成28年4月1日	平成29年1月1日
	平成29年12月1日制定	平成30年4月1日制定	平成31年4月1日
	令和元年7月1日	令和2年1月1日	令和3年4月1日
	令和4年4月1日	令和5年4月1日	

目次

第1章 総則（第1条・第2条）

第2章 任免

第1節 採用（第3条―第5条）

第2節 昇任及び降任（第6条―第7条の3）

第3節 異動等（第8条・第8条の2）

第4節 休職及び派遣（第9条―第12条の2）

第5節 退職及び解雇（第13条―第18条）

第3章 給与（第19条）

第4章 服務規律（第20条―第25条）

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

第1節 勤務時間等（第26条―第35条）

第2節 週休日、休日及び休暇等（第36条―第44条）

第3節 休業（第45条―第47条の3）

第6章 研修（第48条・第48条の2）

第6章の2 人事評価（第48条の3・第48条の4）

第7章 賞罰等（第49条―第53条）

第8章 安全衛生（第54条）

第9章 出張及び旅費（第55条・第56条）

第10章 災害補償（第57条）

第11章 退職手当（第58条）

第12章 知的財産（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条の規定により、国立大学法人千葉大学（以下「本学」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律その他就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(定義及び適用範囲)

第2条 本学の職員の区分は、次に掲げるとおりとする。

- 一 常勤職員
- 二 特定雇用職員
- 三 無期転換特定雇用職員
- 四 非常勤職員
- 五 無期転換非常勤職員
- 六 非常勤医師
- 七 無期転換非常勤医師

2 この規則は、本学の職員に適用する。ただし、前項第2号から第7号までに掲げる職員の区分に係る就業に関する事項は、それぞれ就業規則を別に定める。

3 この規則に定めるもののほか、教授、准教授、講師、助教及び助手（以下「大学教員」という。）の選考に関する事項は、国立大学法人千葉大学における大学教員の選考に関する規程に、副校（園）長、主幹教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭（以下「附属学校教員」という。）の選考に関する事項は、国立大学法人千葉大学教育学部附属学校教員の選考等に関する規程に定める。

第2章 任免

第1節 採用

(採用)

第3条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

- 2 前項の競争試験は、関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験とする。
- 3 学長は、任期を定めて職員を採用することがある。

(提出書類)

第4条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を学長に提出しなければならない。ただし、国、国立大学法人、大学共同利用機関法人、独立行政法人その他関係機関（以下「関係機関」という。）の職員から引き続き本学の職員となった者（以下「交流職員」という。）については、一部の書類の提出を要しない場合がある。

- 一 入職誓約書
- 二 履歴書（本学所定の様式）
- 三 卒業証明書その他卒業が確認できる書類
- 四 職務に関連のある資格に関する書類

五 その他学長が必要と認める書類

(試用期間)

第5条 職員に採用された者には、採用の日から6月（附属学校教員にあつては1年）の試用期間を設ける。ただし、交流職員については、この限りでない。

- 2 試用期間中に職員として、又は試用期間終了後正式に職員とするに不適格と学長が認めるときは、解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 昇任及び降任

(昇任)

第6条 職員の昇任は、選考による。

- 2 前項の選考は、職員の勤務成績及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(降任)

第7条 職員が次の各号の一に該当する場合には、降任することができる。

- 一 勤務実績がよくない場合
 - 二 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合
 - 三 その他その職に必要な適格性を欠く場合
- 2 学長は、職員をその意に反して降任させる場合には、国立大学法人千葉大学職員不利益処分手続規程（以下「不利益処分手続規程」という。）に定める手続を経なければならない。

(管理職における一定年齢による降任等)

第7条の2 国立大学法人千葉大学職員給与規程別表第6-1に掲げる者のうち大学教員及び主事を除く者（以下「管理職」という。）にあつては、満60歳に達した日後の最初の4月1日（以下「特定日」という。）に管理職以外の職に降任（以下「役職定年」という。）する。

- 2 前項の規定にかかわらず、役職定年により大学の運営に著しい支障が生ずると学長が認める場合に限り、一般職俸給表（一）の適用を受ける者を除き、特定日から1年を超えない期間内で、引き続き管理職を延長することができる。
- 3 前項の事由が引き続くと学長が認める場合は、前項により延長された期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で更に延長することができる。ただし、特定日から5年を超えることはできない。

(特定日以後の任用制限)

第7条の3 特定日以後、管理職に採用又は昇任することはできない。

第3節 異動等

(配置換、併任及び出向)

第8条 職員は、業務上の都合により配置換、併任又は出向を命ぜられることがある。

2 前項に規定する異動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 出向は、原則として期間を定めた移籍出向とする。

(クロスアポイントメント制度)

第8条の2 学長は、職員又は本学以外の他の機関（以下「他機関」という。）の職員が本学及び他機関の双方の身分を有し本学及び他機関の業務を行うこと（以下「クロスアポイントメント制度」という。）について協定を締結した上で、在籍出向をさせ又は採用することができる。

2 クロスアポイントメント制度に関する事項は、国立大学法人千葉大学クロスアポイントメント制度に関する規程に定める。

第4節 休職及び派遣

(休職の事由)

第9条 職員（試用期間中の職員を除く。）が次の各号の一に該当する場合は、休職とすることができる。

一 病気休暇の期間（第41条第1項ただし書に定める病気休暇の期間。以下この条において同じ。）が引き続き90日に達し、なお療養を要する場合（復職後6か月以内に同一傷病（当該休職に係る負傷若しくは疾病と同一若しくは類似のものとして産業医が認めるもの又はこれらの負傷若しくは疾病に起因するものとして産業医が認めるものをいう。以下同じ。）により再び療養を要する場合を含む。）

二 使用した病気休暇の期間が90日に達するまでの間に、当初の負傷又は疾病とは明らかに異なる負傷又は疾病のため病気休暇を取得し、引き続き90日に達し、なお療養を必要とする場合

三 使用した病気休暇の期間が90日に達した日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に第41条第2項及び第3項に定める病気休暇により勤務しない時間、第42条第8号に掲げる場合における特別休暇により勤務しない時間、第45条に定める育児休業により勤務しない時間、第46条に定める介護休業により勤務しない時間及び国立大学法人千葉大学職員の勤務時間及び休暇等に関する規程第7条第1項第2号の定めにより勤務しない時間（以下この項において「育児時間等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数（第2項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、当初の負傷又は疾病とは明らかに異なる負傷又は疾病のため病気休暇を取得し、引き続き90日に達し、なお療養を必要とする場合

四 刑事事件に関し起訴された場合

五 学校、研究所、病院等の公共的施設において、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又は研究等に従事する場合

六 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

七 その他学長が特別の事由により休職とすることが適当と認める場合

2 前項第1号から第3号までの病気休暇の期間の計算にあたっては、次の各号のとおりとする。

一 連続する8日以上の間（当該期間中に勤務を要する日の日数が4日以上含まれる期間とする。）の病気休暇を使用した職員が、その病気休暇の期間の末日の翌日から、実勤務日数が20日に達するまでの間に、同一傷病により再び病気休暇を使用したときは、前後の病気休暇の期間は連続するものとみなす。

二 連続する病気休暇の間にある週休日、休日、病気休暇以外の休暇等により勤務しない日（年次休暇又は特別休暇を使用した日及び1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含む。）は、病気休暇を使用した日とみなす。

3 学長は、第1項第1号から第3号までに掲げる場合を除き、職員をその意に反して休職としようとするときは、不利益処分手続規程に定める手続を経なければならない。

（休職の期間）

第10条 前条第1項第1号から第3号までの休職の期間は、療養を要する程度に応じ、3年を超えない範囲内で学長が定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職にした日から引き続き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。

2 前項の期間の計算にあたっては、復職後6か月以内に同一傷病により再び休職となったときは、前の休職の期間と後の休職の期間が引き続いたものとみなす。

3 前条第1項第4号の休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

4 前条第1項第5号から第7号までの休職の期間は、必要に応じ、3年を超えない範囲で学長が定める。

（休職中の身分）

第11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12条 休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認められる場合には、復職を命ずる。この場合において、第9条第1項第1号から第3号までの休職については、医師の診断書又は証明書により、休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命ずる。

2 休職の期間が満了したときは、復職するものとする。

（派遣）

第12条の2 学長は、国際協力等の目的でわが国が加盟している国際機関、外国政府の機関等からの要請に応じ、これらの機関の業務に従事させるため、職員を5年を超えない範囲内において、派遣することができる。

2 前項の規定により派遣された職員は、その派遣期間中、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

第5節 退職及び解雇

(退職)

第13条 職員が次の各号の一に該当する場合は、退職とする。

- 一 退職を願い出て学長から承認された場合
- 二 第15条に規定する定年に達した場合（退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。）
- 三 早期退職制度により退職を申し出て認定を受けた場合
- 四 雇用期間が満了した場合
- 五 第10条に規定する最長の休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しない場合
- 六 死亡した場合

(自己都合による退職手続)

第14条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職予定日の30日前までに、学長に文書をもって願い出て、その承認を得なければならない。

2 職員は、退職を願い出た後も、退職するまでは、従来の職務に従事しなければならない。

(定年)

第15条 職員の定年は、満65歳とする。

(早期退職制度)

第15条の2 早期退職制度に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の早期退職に関する規程に定める。

第15条の3 削除

(定年前短時間再雇用)

第15条の4 特定日以後、第15条に定める年齢に達する前に第13条第1号に規定する退職をした者（本学の職員から他の国立大学法人等の課長級職員に登用された者（平成16年3月31日以前に、千葉大学の職員から他の国立学校等の課長級職員に登用された者を含む。）で、他の国立大学法人等を退職した者を含み、任期の定めのある職員及び大学教員を除く。）に係る再雇用に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の定年前短時間再雇用に関する規程に定める。

(解雇)

第16条 職員が次の各号の一に該当する場合には、不利益処分手続規程に定める手続を経て解雇することができる。

- 一 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ない場合

- 二 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さない場合
- 三 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障がある場合
- 四 前3号のほか職員として必要な適格性を欠く場合
- 五 組織の改廃又は業務の縮小その他やむを得ない業務上の都合により職員の減員が必要な場合

2 職員が次の各号の一に該当するに至った場合は、解雇する。

- 一 禁錮以上の刑に処せられた場合
- 二 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合
(解雇制限)

第17条 前条第1項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において労基法第81条の規定による打切補償を支払う場合は、この限りでない。

- 一 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
- 二 第42条第6号又は第7号の規定により就業しない期間及びその後30日間
(解雇予告)

第18条 第16条の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合は、この限りでない。

第3章 給与

(給与)

第19条 給与に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員給与規程、国立大学法人千葉大学年俸制職員給与規程及び国立大学法人千葉大学新年俸制給与規程に定める。

第4章 服務規律

(服務の心得)

第20条 職員は、本学の業務の公共性を自覚し、この規則を遵守するとともに、上司の職務上の命令に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力して誠実に職務を遂行しなければならない。

(職務専念義務)

第21条 職員は、この規則又はこの規則に基づく関係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全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。

(禁止行為)

第22条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 本学の信用又は職員全体の名誉を傷つけること。
- 二 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと。その職を退いた後も、同様とする。
- 三 学長の許可若しくは学長への事前の届出なく事業を営み、又は職務以外の業務に従事すること。
- 四 その他本学の秩序及び規律を乱すこと。

(倫理保持)

第23条 職員の職務に係る倫理の保持に関する事項は、国立大学法人千葉大学倫理規程に定める。

(ハラスメントの防止等に関する措置)

第24条 ハラスメントの防止等に関する事項は、国立大学法人千葉大学ハラスメントの防止等に関する規程に定める。

(集会及び文書の配布)

第25条 職員は、本学の構内で、職務に関係のない集会を開催し、又は印刷物の配布若しくは掲示その他これに準ずる行為をしようとするときは、学長の許可を得なければならない。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

第1節 勤務時間等

(勤務時間及び休憩時間)

第26条 職員の勤務時間は、1週間当たり38時間45分（労基法第32条の2に規定する4週間単位又は1か月間単位の変形労働時間制による場合にあつては4週間又は1か月間を平均し、同法第32条の4に規定する52週間単位の変形労働時間制による場合にあつては52週間を平均し、1週間当たり38時間45分（夜勤専従の看護職員にあつては同一事業年度において3か月以内に限り31時間））とする。

2 1日の勤務時間は7時間45分とし、始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 午前8時30分

終業時刻 午後5時15分

休憩時間 午後0時から午後1時まで

3 本学の運営上の都合により特別の勤務形態によって勤務する必要のある職員については、前項及び第36条の規定にかかわらず、第1項に規定する勤務時間の範囲内で、勤務時間、週休日及び休日の割り振りを別に定める。

(フレックスタイム制)

第27条 学長が別に定める職員については、労基法第32条の3に規定する手続を経てフレックスタイム制を適用することがある。

(専門業務型裁量労働制)

第28条 学長が別に定める職員については、労基法第38条の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ことがある。

(事業場外の勤務)

第29条 職員が出張その他通常の勤務場所を離れて勤務する場合であって勤務時間を算定しがたいときは、上司が特に命じた場合を除き、第26条第2項に定める時間勤務したものとみなす。

(在宅勤務)

第29条の2 職員の在宅勤務に関する事項は、別に定める。

2 在宅勤務により発生する水道光熱費、情報通信機器を利用することに伴う通信費その他経費については、原則として在宅勤務を行う職員の負担とする。

(時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務)

第30条 業務の都合上必要がある場合には、第26条及び第28条の規定にかかわらず、労基法第36条に規定する手続を経て時間外勤務又は休日勤務を命ずることがある。

2 妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員が請求した場合には、時間外勤務、休日勤務又は午後10時から午前5時までの間における勤務（以下「深夜勤務」という。）をさせることはない。

3 3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合又は傷病のため介護を要する家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務をさせることはない。

4 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は傷病のため介護を要する家族を介護する職員（以下「育児又は介護を行う職員」という。）が時間外勤務の限度時間の短縮を請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、1月24時間、1年間150時間を限度として第1項の手続により定める時間を超えて時間外勤務をさせることはない。

5 育児又は介護を行う職員が請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務をさせることはない。

(時間外勤務の休憩)

第31条 前条第1項の規定により超過勤務を命ぜられた時間が、所定の勤務時間を通じて1日につき8時間を超えるときは、1時間の休憩時間（所定の勤務時間中に置く休憩時間を含む。）を勤務時間の途中に置くものとする。

(災害時の勤務)

第32条 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合には、時間外又は休日に勤務を命ずることがある。

(宿日直)

第33条 勤務時間外において業務の運営上必要があるときは、宿日直勤務を命ずることがある。

(出勤)

第34条 始業時刻までに出勤した職員（専門業務型裁量労働制の適用となる職員を除く。）は、直ちに出勤簿に押印して出勤を表示しなければならない。

(欠勤)

第35条 職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとする場合は、あらかじめ、その事由及び期間を届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ届け出られなかった場合は、事後速やかに届け出なければならない。

2 前項の届出を怠ったときは、無断欠勤として取り扱う。

第2節 週休日、休日及び休暇等

(週休日及び休日)

第36条 週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）は、日曜日及び土曜日とする。

2 休日は、次の各号に掲げるとおりとする。

一 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

二 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に定める休日を除く。）

(週休日の振替)

第37条 週休日に特に勤務をすることを命ずる必要がある場合には、勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）を週休日に変更し、又は当該勤務日の勤務時間のうち4時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることがある。

(休日の代休日)

第38条 休日に特に勤務をすることを命じた場合には、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日を指定することがある。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、勤務することを要しない。

(有給休暇の種類)

第39条 有給休暇の種類は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次休暇)

第40条 年次休暇は、一の年（1月1日から12月31日までの一暦年）における休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

一 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 20日

二 次号に掲げる職員以外の職員であって当該年の中途において、新たに職員となったもの その者の当該年における在職期間に応じ、別表第1の日数欄に掲げる日数（以下「基本日数」という。）

三 当該年において新たに関係機関職員となった者であって人事交流により引き続き職員となったもの 関係機関職員となった日において新たに職員となったものとみ

なした場合におけるその者の在職期間に応じた別表第1の日数欄に掲げる日数から、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数）

- 四 当該年の前年において関係機関職員であった者であつて人事交流により引き続き当該年に職員となったもの又は当該年の前年において職員であった者であつて引き続き当該年に関係機関職員となり引き続き再び職員となったもの 関係機関職員としての在職期間及びその在職期間中における年次休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、20日に当該年の前年における年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあつては、20日）を加えて得た日数から、職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数）
- 2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 3 学長は、第1項の規定による年次休暇（当該年次休暇の日数が10日以上である職員に係るものに限る。次項において同じ。）の日数のうち5日については、一の年において、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）で定めるところにより、職員ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
- 4 前項の規定にかかわらず、学長は、第43条の規定により取得した年次休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

（病気休暇）

第41条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病による療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とし、その期間は最小限度と認める範囲内とする。ただし、次に掲げる場合を除く病気休暇の期間は、連続して90日を超えることはできない。

一 第2項及び第3項に規定する場合

二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

三 千葉大学職員安全衛生管理規程第27条に定める勤務の軽減措置を受けた場合

- 2 女性職員から生理日における勤務が著しく困難であるとして請求があつた場合には、病気休暇として取り扱う。
- 3 職員が不妊治療を行うため入院又は通院する場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときには、一の年において10日の範囲内の期間を病気休暇として取り扱う。
- 4 第1項ただし書の規定は、試用期間中の職員には適用しない。

（特別休暇）

第42条 特別休暇は、職員が次の各号の一に該当する場合の休暇とし、その期間は、それぞれ当該各号に規定する期間とする。

- 一 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- 二 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき その必要と認められる期間
- 三 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- 四 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき 一の年において5日の範囲内の期間
 - イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
 - ロ 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動
 - ハ 身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動
- 五 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する5日の範囲内の期間
- 六 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- 七 女性職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性職員が申し出た場合において医師が支障がないと認められた業務に就く期間を除く。）
- 八 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条の

規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)

- 九 職員が妻（届出をしないが事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間内における2日の範囲内の期間
- 一〇 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間
- 一一 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることを行うことをいう。）のため勤務しないことを申し出た場合 一の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- 一二 職員の親族（別表第2親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事のため勤務しないことが相当であると認められるとき 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
- 一三 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1日の範囲内の期間
- 一四 職員が心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
- 一五 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内の期間
- イ 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
- ロ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- 一六 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間

一七 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

一八 国立大学法人千葉大学職員の介護休業等に関する規程第2条に規定する要介護状態にある対象家族を介護する職員が、その対象家族の介護その他の世話（対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことを申し出た場合 一の年において5日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間

一九 その他学長が特に必要と認める場合 必要と認められる期間
（有給休暇の請求手続）

第43条 職員は、年次休暇を取得しようとするときは、所定の休暇簿により、あらかじめ学長に請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、事後において請求することができる。

2 職員は、病気休暇又は特別休暇（前条第6号、第7号及び第11号の休暇を除く。以下この条において同じ。）の承認を受けようとするときは、所定の休暇簿により、あらかじめ学長に請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、事後において承認を求めることができる。

3 前項の場合において、1週間を超える病気休暇のときは医師の診断書を、特別休暇のときは学長が必要と認める書類を提出しなければならない。

4 1月を超える病気休暇の後出勤しようとするときは、医師の就業可能と認める診断書又は証明書を提出しなければならない。

5 前条第6号及び第11号の申出は、所定の休暇簿により、あらかじめ行わなければならない。ただし、第11号の申出にあつては、事後において申し出ることができる。

6 前条第7号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに届け出るものとする。

7 前2項の場合においては、学長が必要と認める書類を提出しなければならない。
（有給休暇の単位）

第44条 年次休暇の単位は、1日、半日又は1時間とする。ただし、年次休暇の時間単位による取得については労使協定の定めるところによる。

2 病気休暇及び特別休暇（第42条第9号から第11号まで及び第18号の休暇を除く。）の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分とする。

3 特別休暇（第42条第9号から第11号まで及び第18号の休暇に限る。）の単位は、必要に応じて1日又は1時間とする。

第3節 休業

（育児休業等）

第45条 3歳に満たない子の養育を必要とする職員は、学長に申し出て育児休業をすることができる。

2 小学校第3学年の終期を経過するまでの子の養育を必要とする職員は、学長に申し出て育児短時間勤務をすることができる。

3 育児休業及び育児短時間勤務に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の育児休業等に関する規程に定める。

(介護休業)

第46条 傷病のため介護を要する家族がいる職員は、学長に申し出て介護休業をすることができる。

2 介護休業に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の介護休業等に関する規程に定める。

(大学院修学休業)

第47条 次に掲げる職員は、学長の許可を受けて大学院修学休業をすることができる。

一 教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に規定する専修免許状の取得を目的として大学院の課程を履修しようとする職員（教諭及び養護教諭に限る。）

二 看護学又は保健学等の学位の取得を目的として大学院の課程を履修しようとする職員（医学部附属病院に勤務する看護師及び助産師に限る。）

2 前項第2号に掲げる職員は、学長の許可を受けて大学院修学短時間勤務をすることができる。

3 大学院修学休業及び大学院修学短時間勤務に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の大学院修学休業等に関する規程に定める。

(自己啓発等休業)

第47条の2 学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学等の課程を履修しようとする職員又は独立行政法人国際協力機構法（平成14年法律第136号）に規定する国際貢献活動等に参加しようとする職員は、学長の許可を受けて自己啓発等休業をすることができる。

2 自己啓発等休業に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の自己啓発等休業に関する規程に定める。

(配偶者同行休業)

第47条の3 外国での勤務その他の事由により、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しようとする職員は、学長の許可を受けて配偶者同行休業をすることができる。

2 配偶者同行休業に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の配偶者同行休業に関する規程に定める。

第6章 研修

(研修)

第48条 職員（大学教員及び附属学校教員（以下「教員」という。）を除く。）は、職務に関する必要な知識及び能力等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には、研修を受けなければならない。

2 教員は、その職責を遂行するため自ら研究及び修養に努めるとともに、職責に伴う研修に参加することが必要と認められる場合には、研修を受けなければならない。

3 学長は、職員の研修の実施計画を策定し、研修機会の提供に努めるものとする。

4 教員は、職務に支障のない場合には、あらかじめ学長の承認を得て、本学以外の場所で研修を行うことができる。

（サバティカル研修）

第48条の2 大学教員として一定の期間を継続勤務した者は、学長の許可を受けて、国内外の教育研究機関等において研究活動に従事するサバティカル研修を利用することができる。

2 サバティカル研修に関する事項は、国立大学法人千葉大学教員のサバティカル研修に関する規程に定める。

第6章の2 人事評価

（人事評価）

第48条の3 職員の執務については、定期的に人事評価を実施する。

2 人事評価の実施に関し必要な事項は、別に定める。

（大学教員の業績評価）

第48条の4 大学教員については、定期的に業績評価を実施する。

2 業績評価の実施に関し必要な事項は、別に定める。

第7章 賞罰等

（表彰）

第49条 学長は、次の各号の一に該当すると認める職員を表彰する。

- 一 教育又は学術上の顕著な功績等により本学の発展に貢献した者
- 二 永年勤続し、勤務成績が良好であった者
- 三 その他特に表彰に値する功労又は功績があった者

2 表彰に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員表彰規程に定める。

（懲戒の事由）

第50条 職員が次の各号の一に該当する場合には、不利益処分手続規程に定める手続を経て懲戒することができる。

- 一 正当な理由なく無断欠勤した場合
- 二 正当な理由なく遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- 三 故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合
- 四 窃盗、横領又は傷害等の刑法犯に該当する行為をした場合
- 五 重大な経歴詐称をした場合

- 六 研究活動における不正行為をした場合
- 七 研究費を不正に使用した場合
- 八 ハラスメントに該当する行為をした場合
- 九 酒酔い運転その他悪質な交通法規違反をした場合
- 一〇 第22条に定める禁止行為をした場合
- 一一 その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる行為があった場合
(懲戒の種類)

第51条 懲戒の種類及び内容は、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 戒告 反省を促し、戒める。
- 二 減給 労基法第91条に規定する額を上限として給与を減額する。
- 三 停職 12月を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- 四 諭旨解雇 退職届の提出を勧告し、これに応じない場合は、懲戒解雇する。
- 五 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時に解雇する。
(訓告等)

第52条 前条による懲戒処分の必要がない者についても、服務規律を厳正に保持する必要があるときには、訓告又は嚴重注意を文書により行う。

(損害賠償)

第53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、第51条の規定による懲戒処分又は前条の規定による訓告等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全衛生

(安全衛生)

第54条 職員の安全及び衛生に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員安全衛生管理規程に定める。

第9章 出張及び旅費

(出張)

第55条 業務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることがある。

- 2 職員は、出張から帰任したときは、速やかに上司に復命しなければならない。

(旅費)

第56条 前条の出張を命ぜられた職員の旅費に関する事項は、国立大学法人千葉大学旅費規程に定める。

第10章 災害補償

(災害補償)

第57条 職員の業務上の事由又は通勤による災害については、労基法及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り、災害補償を行う。

第11章 退職手当

(退職手当)

第58条 職員の退職手当に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員退職手当規程に定める。

第12章 知的財産

(知的財産の取扱い)

第59条 職員が職務上創出した発明等の知的財産の取扱いに関する事項は、国立大学法人千葉大学職務発明取扱規程に定める。

附 則

(施行日)

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
(発令及び承認行為の承継)
- 2 国立大学法人法（平成15年法律第112号）附則第4条の規定により国立大学法人千葉大学の職員となる者であつて、この規則の施行日前に、国家公務員法、大学の教員等の任期に関する法律及び人事院規則その他国家公務員に適用される法令により発令され、及び承認を受けていたものは、その発令及び承認行為については、別に発令又は承認を取り消さない限り、その効力を承継する。

附 則（平成17年4月1日）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成18年4月1日）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成18年9月1日）

この規則は、平成18年9月1日から施行し、平成18年4月1日以後定年により退職する者から適用する。

附 則（平成19年4月1日）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年4月1日）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成20年9月24日）

この規則は、平成20年9月24日から施行する。

附 則（平成21年4月1日）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、改正後の第42条第2号の規定は、平成21年5月21日から施行する。

附 則（平成21年10月1日）

この規則は、平成21年10月1日から施行する。

附 則（平成22年4月1日）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。ただし、改正後の第30条第3項、第42条第11号及び第18号並びに第44条第2項及び第3項の規定は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年4月1日）

- 1 この規則は、平成23年4月1日から施行し、改正後の第9条及び第41条に定める病気休暇の期間については、施行日以後に使用した病気休暇から適用する。
- 2 施行日前から引き続く病気休暇による休職の取扱いについては、施行日から起算して90日の範囲内で、従前の例による。

附 則（平成23年10月1日）

この規則は、平成23年10月1日から施行する。

附 則（平成24年4月1日）

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成25年1月1日）

この規則は、平成25年1月1日から施行する。

附 則（平成25年4月1日）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年3月1日）

この規則は、平成26年3月1日から施行する。

附 則（平成26年4月1日）

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成26年10月1日）

この規則は、平成26年10月1日から施行する。

附 則（平成26年12月1日）

この規則は、平成26年12月1日から施行する。

附 則（平成27年4月1日）

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年4月1日）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年1月1日）

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年12月1日制定）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年4月1日制定）

- 1 この規則は、平成30年4月1日から施行し、改正後の第9条第1項第1号及び第2項第1号並びに第10条第2項の規定は、施行日以後の休職から適用する。
- 2 施行日前から引き続く休職の取扱いについては、従前の例による。

附 則（平成31年4月1日）

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年7月1日）

この規則は、令和元年7月1日から施行する。

附 則（令和2年1月1日）

この規則は、令和2年1月1日から施行する。

附 則（令和3年4月1日）

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和4年4月1日）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年4月1日）

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 第15条の規定にかかわらず、大学教員又は専ら労務に従事する者以外の定年年齢について、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間においては、次表のとおりとする。

期間	定年年齢
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	満61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	満62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	満63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	満64歳

- 3 第15条の規定にかかわらず、専ら労務に従事する者の定年年齢について、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間においては、次表のとおりとする。

期間	定年年齢
令和5年4月1日から令和11年3月31日まで	満63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	満64歳

- 4 前2項に定める年齢に達したことにより退職となった者（本学の職員から他の国立大学法人等の課長級職員に登用された者（平成16年3月31日以前に、千葉大学の職員から他の国立学校等の課長級職員に登用された者を含む。）で、他の国立大学法人等を定年により退職した者を含み、大学教員を除く。）に係る再雇用に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の暫定再雇用に関する規程に定める。

別表第1（第40条関係）

在職期間	日数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年未満までの期間	20日

別表第2（第42条第12号関係）

親族	日数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日