

# 本学を除く九州地区で「福祉系」の研究科をもつ大学院の構成

## 佐賀県

### 【私】西九州大学

- 生活支援科学研究科 地域生活支援学専攻 (修5、博3)
- 臨床心理学専攻 (修4)
- リハビリテーション学専攻 (修3)
- 健康栄養学専攻 (修2)
- 子ども学専攻 (修4)

## 長崎県

### 【私】長崎国際大学

- 人間社会科学研究科 社会福祉学専攻 (修10)
- 観光学専攻 (修10)
- 地域マネジメント専攻 (博3)
- 健康管理学研究科 健康栄養学専攻 (修4)
- 薬学研究科 医療薬学専攻 (博2)

## 鹿児島県

### 【私】鹿児島国際大学

- 福祉社会科学研究科 社会福祉学専攻 (修10、博3)
- 経済学研究科 地域経済政策専攻 (修10、博3)
- 国際文化研究科 国際文化研究科 (修10、博3)

## 福岡県

### 【公】福岡県立大学

- 人間社会科学研究科 社会福祉専攻 (修6)
- 心理臨床専攻 (修6)
- 子ども教育専攻 (修3)
- 看護学研究科 看護学専攻 (修12)

## 熊本県

### 【私】熊本学園大学

- 社会福祉学研究科 社会福祉学専攻 (修10、博3)
- 環境福祉学専攻 (修10)
- 商学研究科 商学専攻 (修10、博3)
- 経済学研究科 経済学専攻 (修10、博3)
- 国際文化研究科 国際文化専攻 (修10、博3)
- 会計専門職研究科 アカウンティング専攻 (専30)



・括弧内は入学定員 (修士課程 修○、専門職課程 専○、博士課程 博○)  
 ・赤字は「福祉」「心理」「医科学(理学療法)」系の研究科(専攻)

## 教育の目標

健康医科学コース

福祉社会科学コース

臨床心理学コース

福祉健康科学研究科は、「より高度な専門性を備え、多角的・総合的な支援を地域に根付かせていく実践力」と「医科学を取り入れて福祉健康科学を深化させることができる研究力」を兼ね備え、かつそれらの相互作用によって、「地域共生社会」の概念を理解し、多角的な方向からその実現を担うパイオニアの養成を目的とする。

## アドミッション・ポリシー (入学者受入方針)

本研究科では以下のような人材を求める。

### 入学者選抜の基本方針

- 医療、福祉、心理いずれかの基本的知識を持つとともに、「地域共生社会」の理念に立って福祉健康科学における自らの専門分野の意義を多角的な視点で学ぼうとする意欲を持つ人。
- 社会人については、社会経験にもとづく明確な問題意識を持つと同時に、自らの専門性をさらに高めようとする意欲を持つ人。

### 求める学生像

#### 〈健康医科学コース〉

- 健康医科学（理学療法や生命科学等）に関する基礎知識を有し、健康医科学に関する臨床実践・行政・研究を牽引するとともに、「地域共生社会」の実現に携わりたい人。

#### 〈福祉社会科学コース〉

- 福祉社会科学に関する基礎知識を有し、福祉社会科学に関する実践・行政・研究を牽引するとともに、「地域共生社会」の実現に携わりたい人。

#### 〈臨床心理学コース〉

- 心理学に関する基礎知識及び臨床心理学的な支援に関する資質を有し、心理専門職として、心理支援の実践や研究を牽引するとともに、「地域共生社会」の実現に携わりたい人。

## カリキュラム・ポリシー (教育課程編成・実施の方針)

ディプロマ・ポリシーを実現するために、以下のように教育課程を編成する。

### 基礎科目

「福祉健康科学」や「地域共生社会」の概念、及び医療、福祉、心理の各領域における「地域共生社会」の実現について考えを深めるとともに、地域・コミュニティを視野に入れた支援の展開を学ぶことを目的として、基礎科目を設ける。

### 発展科目

医療、福祉、心理の各領域における支援実践と研究に関するより詳細かつ高度な学修を行い、「地域共生社会」を実現するために必要となる知識・技術・論理的思考力等を身につけることを目的として、発展科目を設ける。

### 研究展開科目

学位論文研究に関する指導及び領域横断型研究の実際を学ぶことを目的として、研究展開科目を設ける。

## ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)

本研究科では以下の能力を有した者に学位を授与する。

### DP1 実践力

自らの専門領域に加え、医療、福祉、心理を俯瞰し、個人と地域を関係づけた多角的・総合的な支援を実践できる知識と技術を修得している。

＋ <健康医科学コース>  
福祉健康科学及び健康医科学を深く理解し、医療に関する諸問題に対して多角的・総合的にアプローチできる専門知識と技術を修得している。

＋ <福祉社会科学コース>  
福祉健康科学及び福祉社会科学を深く理解し、福祉に関する諸問題に対して多角的・総合的にアプローチできる専門知識と技術を修得している。

＋ <臨床心理学コース>  
福祉健康科学と心理学を深く理解し、心の健康に関する諸問題に対して多角的・総合的にアプローチできる専門知識と技術を修得している。

### DP2 研究力

自らの専門領域を基盤としつつ、医科学の視点や研究方法を取り入れ、福祉健康科学を深化させるための研究を進める上で必要となる知識と技術を修得している。

＋ <健康医科学コース>  
健康医科学に関する課題を明らかにし、健康医科学の発展に向けた研究を進める上で必要な知識と技術を修得している。

＋ <福祉社会科学コース>  
現代の福祉課題や地域の福祉ニーズを分析し、福祉社会科学の発展に向けた研究を進める上で必要な知識と技術を修得している。

＋ <臨床心理学コース>  
心の健康や心理学的支援に関する現代的課題を発見・分析し、臨床心理学を中心とする心理学の発展に向けた研究を進める上で必要な知識と技術を修得している。

## 教育目標と各ポリシーとの関連性（概要）

## 教育目標

福祉健康科学研究科は、「より高度な専門性を備え、多角的・総合的な支援を地域に根付かせていく実践力」と「医科学を取り入れて福祉健康科学を深化させることができる研究力」を兼ね備え、かつそれらの相互作用によって、「地域共生社会」の概念を理解し、多角的な方向からその実現を担うパイオニアの養成を目的とする。

## ディプロマ・ポリシー 1

## ディプロマ・ポリシー 2

自らの専門領域を基盤としつつ、医科学の視点やその研究方法を取り入れ、福祉健康科学を深化させるための研究を進める上で必要となる知識と技術を修得している。

## 【発展科目】

## カリキュラム・ポリシー

医療、福祉、心理の各領域における支援実践と研究に関するより詳細かつ高度な学修を行い、「地域共生社会」を実現するために必要となる知識・技術・科学的思考力等を身につけることを目的として、発展科目を設ける。

医療関連  
科目群

- 精神医学特論
- 高齢者疾患特論

福祉関連  
科目群

- 福祉心理学特論
- 社会福祉原理論

心理関連  
科目群

- 生涯発達心理学特論
- 健康心理学特論

## 【研究展開科目】

## カリキュラム・ポリシー

学位論文研究に関する指導及び領域横断型研究の実際を学ぶことを目的として、研究展開科目を設ける。

福祉健康科学  
特別研究Ⅱ福祉健康科学  
特別研究Ⅰ

## 【基礎科目】

## カリキュラム・ポリシー

「福祉健康科学」や「地域共生社会」の概念、及び医療、福祉、心理の各領域における「地域共生社会」の実現について考えを深めるとともに、地域・コミュニティを視野に入れた支援の展開を学ぶことを目的として、基礎科目を設ける。

地域福祉特論

地域医療健康増進科学特論

家族・コミュニティ心理学特論

福祉健康科学特論Ⅱ

福祉健康科学特論Ⅰ

## 【研究展開科目】

## カリキュラム・ポリシー

学位論文研究に関する指導及び領域横断型研究の実際を学ぶことを目的として、研究展開科目を設ける。

福祉健康科学  
特別演習Ⅰ福祉健康科学  
特別演習Ⅱ16  
コースを  
中心と  
して実施  
する科目3  
コース  
合同で  
行う科目

○・・・必修科目

○・・・選択必修科目

## 国立大学法人大分大学職員就業規則

平成16年4月1日制定

平成16年規則第5号

## 第1章 総則

## (趣旨)

第1条 この規則は、国立大学法人大分大学法人規則（平成18年規則第4号。以下「法人規則」という。）第15条の規定により、国立大学法人大分大学（以下「本法人」という。）に勤務する職員の就業に関し必要な事項を定める。

## (適用範囲)

第2条 この規則において職員とは、法人規則第4条第2項第1号から第6号に規定する教育職員、事務職員、技術職員、教務職員、技能職員及び労務職員をいう。

2 この規則において教育職員とは、教授、准教授、講師（常時勤務する者に限る。）、助教、助手、校長、園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭の職にある者をいう。

## (職種及び職務)

第3条 職員の職種及び職務内容については、別に定める国立大学法人大分大学職員任免規程（平成16年規程第15号。以下「任免規程」という。）及び国立大学法人大分大学教育職員規程（平成16年規程第16号。以下「教育職員規程」という。）による。

## (権限の委任)

第4条 学長は、この規則に規定する権限の一部を部局長等に委任することができる。

## (法令との関係)

第5条 この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の関係法令及び内部規則等の定めるところによる。

## (遵守遂行)

第6条 本法人及び職員は、この規則及びその他の内部規則等を遵守し、それぞれその義務を履行し、相互に協力して、本法人の発展に努めなければならない。

## 第2章 任免

## 第1節 採用

## (採用)

第7条 職員の採用は選考による。

2 職員の採用については、別に定める任免規程及び教育職員規程による。

## (労働条件の明示)

第8条 学長は職員の採用に際しては、採用しようとする職員に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (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) 退職に関する事項

## (提出書類)

第9条 職員に採用された者は、遅滞なく任免規程第8条第1項に掲げる書類を提出しなければならない。

ならない。

- 2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、そのつど速やかに、学長に届け出なければならない。

#### (試用期間)

- 第10条 職員として採用した者については、採用の日から6か月間を試用期間とする。ただし、国、都道府県又はその他の関係の職員から引き続き本法人の職員として採用された者（以下「交流職員」という。）については、これを短縮し、又は設けないことがある。
- 2 試用期間中に職員として、又は試用期間終了後正規の職員とするに不相当と認められた者については、第24条の規定により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11条 職員の昇任は選考による。
- 2 前項の選考は、その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12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。
  - (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) その他、必要な適性を欠く場合

### 第3節 異動

#### (異動等)

- 第13条 本法人は、業務上の必要により、職員に異動（配置転換及び転勤）を命じ、又は担当業務以外の業務を行わせることがある。
- 2 前項に規定する異動等を命じられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。
- 3 職員の出向については、別に定める国立大学法人大分大学職員出向規程（平成16年規程第17号）による。
- 4 前各項の規定にかかわらず、教育職員の異動については、別に定める教育職員規程による。

#### (クロスアポイントメント制度)

- 第13条の2 クロスアポイントメント制度が適用される教育職員の取扱いについては、国立大学法人大分大学クロスアポイントメント制度に関する規程（平成30年規程第6号）の定めるところによる。

#### (赴任)

- 第14条 赴任の命令を受けた職員は、発令の日から、次の各号に掲げる期間内に新任地に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に新任地に赴任できないときは、新任地の上司の承認を得なければならない。
  - (1) 住居移転を伴わない赴任の場合 即日
  - (2) 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内

### 第4節 休職

#### (休職)

- 第15条 職員が次の各号の一に該当する場合には、休職とすることができる。
  - (1) 負傷又は疾病により、病気休暇が引き続き3か月（結核性疾患の場合は1年）を超える場合
  - (2) 刑事事件に関し起訴された場合

- (3) 学校、研究所、病院その他本法人が指定する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、研究若しくは指導に従事し、又は本法人が指定す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若しくは独立行政法人等と共同して行われる研究又は国若しくは独立行政法人等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本法人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る、本法人の職務に従事することができない場合
  - (6) 我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基づいて職員を派遣する場合
  - (7) 人事交流協定等に基づき在籍出向する場合
  - (8) 労働組合業務に専従する場合
  - (9) 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
  - (10) その他特別の事由により休職とすることが適当と認められる場合
- 2 休職の手続等については、別に定める任免規程による。
  - 3 試用期間中の職員については、前二項の規定を適用しない。

（休職の期間）

- 第16条 前条第1項第1号及び同項第3号から第10号までの休職期間は、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年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲においてこれを更新することができる。
- 2 前条第1項第2号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。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。

（復職）

- 第17条 休職期間満了前に休職事由が消滅した場合は、直ちに復職させる。ただし、第15条第1項第1号の休職については、職員が休職期間満了前に復職を願い出て、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職させる。
- 2 前項の場合、学長は、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。

（休職中の身分）

- 第18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。

第5節 退職及び解雇

（退職）

- 第19条 職員は、次の各号の一に該当するときに、退職とし、職員としての身分を失う。
- (1) 自己の都合により退職を願い出て承認されたとき。
  - (2) 定年による退職の日（以下「定年退職日」という。）に達したとき。
  - (3) 早期退職による退職すべき期日に達したとき。
  - (4) 労働契約の期間を定めて採用又は更新されている場合において、当該労働契約の期間が満了したとき。
  - (5) 第16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。
  - (7) その他の退職事由が発生したとき。
- 2 前項第3号に規定する早期退職に関し必要な事項は、国立大学法人大分大学職員の早期退職に関する規程（平成25年規程第67号）による。

（自己都合等による退職手続）

第20条 職員は、前条第1項第1号により退職しようとするときは、退職を予定する日の少なくとも30日前までに、退職願を提出しなければならない。

2 職員は、前条第1項第3号により退職しようとするときは、退職すべき期日の少なくとも30日前までに、退職願を提出しなければならない。

(定年)

第21条 職員の定年は、年齢60歳とする。ただし、労務職員については年齢63歳とし、教育職員については、教育職員規程の定めるところによる。

2 定年退職日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

3 前二項にかかわらず、労働契約の期間を定めて採用又は更新する場合はこの限りでない。

(定年による退職の特例)

第22条 前条の規定にかかわらず、その職員の特殊性又はその職員の職務の遂行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、1年を超えない範囲で定年退職日を延長することができる。

2 前項の規定による定年退職日の延長は、3年を超えない範囲で更新することができるものとする。

(定年退職後の取扱い)

第23条 前二条の規定により退職した者が、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に基づき、法人規則第4条第2項第10号に規定する嘱託職員としての採用を希望する場合の取扱いは、別に定めるところによる。

(解雇)

第24条 職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇することができる。

(1) 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と認められた場合

(2) 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められる場合

(3) 前各号に規定する場合のほか、その職務に必要な適性を欠く場合

(4) 本法人の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難な場合

2 前項の定めにかかわらず、教育職員の解雇については、別に定める教育職員規程による。

(解雇制限)

第25条 前条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条の規定によって打切補償を支払う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に休業する期間及びその後30日間

(2) 国立大学法人大分大学に勤務する職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成16年規程第21号。以下「勤務時間等規程」という。）に規定する産前又は産後の特別休暇を取得した期間及びその後30日間

(解雇予告)

第26条 第24条の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、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。）を解雇する場合又は行政庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

(退職又は解雇後の責務)

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

(退職証明書)

第28条 職員が、退職又は解雇された場合において、退職証明書の交付を請求したときは、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) 労働契約の期間及び地位
- (2) 業務の種類
- (3) 給与
- (4) 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。

### 第3章 給与

(給与)

第29条 職員の給与について、その決定、計算、支払方法、その他必要な事項については、別に定める国立大学法人大分大学職員給与規程（平成16年規程第18号）による。

### 第4章 服務

(誠実義務)

第30条 職員は、本法人の指示命令を守り、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、本法人の秩序の維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第31条 職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れてはならない。

(職務専念義務免除)

第32条 職員は、次の各号の一の期間に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

- (1) 勤務時間内レクリエーションに参加することを承認された期間
- (2) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- (3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第22条の規定に基づき、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認された期間
- (4) 均等法第23条の規定に基づき、通勤緩和、休憩、休業及び補食により勤務しないことを承認された期間
- (5) 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間
- (6) 勤務時間内に研究集会に参加することを承認された期間
- (7) 勤務時間内に大分大学事業場別・部局別職員代表委員会が大学との協議、労働条件実態調査及び職員の意見聴取を実施することを承認された期間
- (8) その他特別の事由により職務専念義務を免除することが適当と学長が認める期間

(遵守事項)

第33条 職員は、次の各号に掲げる事項を守らなければならない。

- (1) 許可なく職務以外の目的で本法人の施設、物品等を使用しないこと。
- (2) 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと。
- (3) 本法人の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。
- (4) 本法人等の機密及び個人情報を漏らさないこと。
- (5) 許可なく他の大学等の業務に従事しないこと。
- (6) その他酒気をおびて就業するなど職員としてふさわしくない行為をしないこと。



(職員の倫理)

第34条 職員が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大分大学職員倫理規程（平成16年規程第19号）による。

(セクシャルハラスメントに関する措置)

第35条 セクシャルハラスメントの防止等に関する措置については、別に定める国立大学法人大分大学イコール・パートナーシップ推進宣言、国立大学法人大分大学イコール・パートナーシップの推進に関するガイドライン及び国立大学法人大分大学イコール・パートナーシップの推進及びセクシャルハラスメント等の防止・対策に関する規程（平成16年規程第40号）による。

(兼業の制限)

第36条 職員は、許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事し、又は自ら営利事業を営んではならない。

2 職員の兼業に関する事項は、別に定める国立大学法人大分大学職員兼業規程（平成27年規程第54号）による。

## 第5章 知的財産権

(知的財産権)

第37条 発明等に係る知的財産権について必要な事項は、別に定める国立大学法人大分大学職務発明規程（平成16年規程第101号）による。

## 第6章 勤務時間、休日及び休暇

### 第1節 勤務時間

(所定勤務時間等)

第38条 職員の所定勤務時間は、1週間38時間45分とし、1週間の定義は、土曜日を始まりとし、金曜日を終わりとす。

2 職員の1日の所定勤務時間は、7時間45分とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は次のとおりとする。

始業時刻 8時30分

終業時刻 17時15分

休憩時間 12時から13時まで

3 業務の都合上必要があると認める場合は、前項の規定にかかわらず始業及び終業の時刻並びに休憩時間を変更することがある。

4 職員の休日は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 法定休日は土曜日とする。

(2) 法定外休日は、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。）とする。

5 前項にかかわらず、次条の裁量労働制等変則的な勤務時間の制度を適用する職員の休日については、勤務時間等規程による。

6 職員の勤務時間及び休日に関する事項については、別に定める勤務時間等規程による。

(変則勤務時間等)

第39条 職員代表と書面による協定をした場合においては、職員の全部又は特定の業務に従事する職員に対して、裁量労働制等変則的な勤務時間の制度をとることができるものとし、これについては、勤務時間等規程第10条、第11条及び第14条による。

(事業場外の勤務)

第40条 職員は、業務の都合上必要があると認める場合は、出張を命ぜられることがある。

- 2 出張を命ぜられた職員が帰任したときは、速やかに上司に復命しなければならない。
- 3 職員が、出張その他本法人の職務を帯びて本法人外で勤務する場合であって、勤務時間を算定しがたいときは第38条第2項の時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定勤務時間を超えて勤務することが必要な場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(時間外・深夜・休日勤務)

- 第41条 業務の都合上必要があると認める場合は、第38条の規定にかかわらず超過勤務又は休日勤務をさせることがある。この場合において、所定の勤務時間を超え、又は休日における勤務については、職員の過半数を代表する者と「時間外・休日労働に関する協定」を締結し、これをあらかじめ所轄労働基準監督署長に届け出るものとする。
- 2 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員であって、超過勤務時間を短いものとするを申し出た者の所定の勤務時間を超える勤務を制限することがある。
  - 3 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員であって、請求のあった者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業務に従事させることはない。
  - 4 3歳に満たない子の養育を行う職員であって、請求のあった者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定の勤務時間を超える勤務をさせることはない。ただし、学長と職員の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、過半数で組織する労働組合がないときは、職員の過半数を代表する者と締結した協定により、適用除外とされた者は除く。

第42条 削除

(災害時の勤務)

- 第43条 災害その他避けることのできない事由によって、一定の勤務時間を超えて、又は特定された休日に、職員に勤務を命ずることがある。ただし、労基法第33条第1項又は同法第36条第1項の手續を必要とするものについては、その手續を行わずに、勤務を命ずることはできない。

(宿直・日直)

- 第44条 職員は、勤務時間外において、突発的な受付、施設設備の監視・保全、文書の收受その他連絡の任に当たるため、宿直又は日直勤務を命ぜられることがある。
- 2 宿直及び日直勤務の職務内容その他の事項については、大分大学医学部宿日直規程（平成16年医学部規程第1-17号）の定めるところによる。

第45条 削除

第2節 休日・休暇等

第46条 削除

第47条 削除

(休日の振替)

- 第48条 職員に第38条に規定する休日について特に勤務することを命ずる必要がある場合には、あらかじめ、当該休日を勤務日とし、当該休日を起算日とする4週間前の日から8週間後の日までの期間内にある勤務日にこれを振り替えることができる。なお、法定外休日の振替を行う場合は、半日（原則として午前の場合は8時30分から午後0時、午後の場合は午後1時から午後5時15分）又は時間単位での振替ができるものとする。

(有給休暇の種類)

- 第49条 職員の有給休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。
- 2 有給休暇の手續その他必要な事項については、この規則に定めるもののほか、勤務時間等規

程の定めるところによる。

(年次有給休暇)

第50条 年次有給休暇は、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（以下「基本日数」という。）とする。

(1) 第2号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日

(2) 当該年の中途において、新たに職員となった職員 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

(3) 当該年において新たに交流職員となった者で、引き続き職員となったもの 交流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有給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っては、基本日数）

(4) 当該年の前年において交流職員であった者であって、引き続き当該年に新た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って、引き続き当該年に交流職員となり引き続き再び職員となったもの 交流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有給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有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、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有給休暇に相当する休暇又は年次有給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っては、基本日数）

2 年度により休暇を付与する機関からの交流の場合は、基本日数を15日とする。

3 年次有給休暇（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。

(年次有給休暇の届出)

第51条 年次有給休暇は、職員の届け出た時季に与えるものとする。ただし、職員の届け出た時季に与えることが業務の正常な運営に支障を生ずると認められた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。

2 職員は、年次有給休暇を取得する場合には、あらかじめ休暇を願い出なければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ休暇を願い出ることが困難であったことを上司が認めたときは、職員は事後速やかに、その事由を付して休暇を願い出ることができる。

(年次有給休暇の時季指定義務)

第51条の2 年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対し、前条第1項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が既に同項の規定による年次有給休暇を取得した場合は、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

(病気休暇)

第52条 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は、病気休暇を受けることができる。

2 生理日における勤務が著しく困難であるとして女性職員から請求があった場合には、必要な時間病気休暇を与える。

(病気休暇の手続)

第53条 職員は、前条の病気休暇を請求する場合は、あらかじめ休暇簿に記入して承認の請求を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、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

- 2 病気休暇が一週間を超える場合には、治療期間を予定した医師の診断書を速やかに提出しなければならない。
- 3 病気休暇が長期にわたり、前項診断書に記載された治療期間を経過した場合には、更に診断書を提出しなければならない。
- 4 長期にわたり病気休暇を取得している者が、回復後出勤しようとする場合には、許可を受けなければならない。この場合、医師の治癒証明書又は就業許可証明書を提出させることがある。

#### 第54条 削除

##### (特別休暇等の手続)

- 第55条 職員は、特別休暇又は職務専念義務免除期間の承認を受けようとする場合には、あらかじめ休暇簿に記入して請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によってあらかじめ申請することができなかつた場合には、事後速やかに、その事由を付して承認を求めることができる。
- 2 前項の場合において、本法人が必要と認めて証明書の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。

##### (特別休暇等の付与単位)

- 第56条 病気休暇、特別休暇及び職務専念義務免除期間は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。ただし、勤務時間等規程に規定する産前又は産後の特別休暇については、1日を単位として取り扱わなければならない。
- 2 病気休暇は、時間を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。

##### (育児休業等)

- 第57条 職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とする者は、申し出て育児休業又は育児部分休業の適用を受けることができる。
- 2 育児休業等の対象者、手続等の必要事項については、別に定める国立大学法人大分大学職員の育児休業等に関する規程（平成16年規程第22号。以下「育児休業等規程」という。）による。

##### (介護休業等)

- 第58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、申し出て介護休業又は介護部分休業の適用を受けることができる。
- 2 介護休業等の対象者、期間及び手続等の必要事項については、別に定める国立大学法人大分大学職員の介護休業等に関する規程（平成16年規程第23号）による。

##### (自己啓発等休業)

- 第58条の2 職員としての在職期間が2年以上である職員が大学等における修学又は国際貢献活動のために休業（以下「自己啓発等休業」という。）を申請した場合において、業務の運営に支障がないと認められる場合には、自己啓発等休業の適用を受けることができる。
- 2 自己啓発等休業の対象者、期間及び手続等の必要事項については、別に定める国立大学法人大分大学職員の自己啓発等休業に関する規程（平成23年規程第22号）による。

## 第7章 職員研修

### (職員研修)

- 第59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には、研修を受けなければならない。
- 2 本法人は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。
  - 3 職員の研修については、別に定める国立大学法人大分大学職員研修規程（平成16年規程第24号）による。

第60条 教育職員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。  
2 教育職員の研修については、別に定める教育職員規程による。

## 第8章 賞罰

### (表彰)

第61条 職員が次の各号に該当する場合は、表彰する。  
(1) 業務遂行上、職員の模範として推奨すべき行為があったとき。  
(2) 業務上特に顕著な功績があったとき。  
(3) 業務成績の向上に多大の功労があったとき。  
(4) 業務上有益な発明又は顕著な改良をしたとき。  
(5) 災害又は事故の際、特別の功労があったとき。  
(6) 業務上の犯罪を未然に防ぎ、又は犯罪者の逮捕を容易にさせ、若しくはこれを逮捕する等その功労が顕著であったとき。  
(7) 永年勤続し、別に定める国立大学法人大分大学職員永年勤続表彰規程（平成16年規程第44号）に該当するとき。  
(8) その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績があったとき。

### (表彰の方法)

第62条 表彰は、表彰状、賞状又は感謝状を授与して行い、副賞を添えることがある。

### (懲戒)

第63条 次の各号の一に該当するときは、所定の手続の上、懲戒処分を行う。  
(1) この規則又はこの規則に基づいて定められる内部規則等に違反したとき。  
(2) 職務上の義務に違反したとき。  
(3) 故意又は重大な過失により本法人に損害を与えたとき。  
(4) 承認を受けずに遅刻、早退、欠勤する等勤務を怠ったとき。  
(5) 刑法上の犯罪に該当する行為があったとき。  
(6) 重大な経歴詐称をしたとき。  
(7) 前各号に準ずる行為があったとき。  
2 前項に規定する懲戒等の手続き、その他必要な事項については、別に定める国立大学法人大分大学職員懲戒等規程（平成16年規程第25号。以下「懲戒等規程」という。）による。  
3 前項の規定にかかわらず、教育職員の懲戒については、別に定める教育職員規程による。

### (懲戒の区分)

第64条 職員が次の各号の一に該当する場合は、これに対し次の区分に応じ懲戒することができる。  
(1) 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。  
(2) 減給 始末書を提出させるほか、1回の額が平均賃金の1日分の半額、若しくは総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を上限として減額する。  
(3) 停職 始末書を提出させるほか、12月間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。  
(4) 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、労基法第20条に規定する手当を支給しない。

### (訓告等)

第65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、法律を保持する必要があるときに、訓告及び嚴重注意を文書により行うことがある。  
2 前項に規定する訓告等の手続その他必要な事項については、別に定める懲戒等規程による。  
3 前項の規定にかかわらず、教育職員の訓告等については、別に定める教育職員規程による。

### (損害賠償)

第66条 職員が故意又は重大な過失によって本法人に損害を与えた場合は、第63条又は前条の規定による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。

#### 第9章 安全・衛生

##### (協力義務)

第67条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、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のほか、本法人の指示を守るとともに、本法人が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

##### (安全・衛生管理)

第68条 本法人は、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。  
2 職員の安全・衛生管理については、別に定める国立大学法人大分大学職員労働安全衛生管理規程（平成16年規程第27号）による。

##### (安全・衛生教育)

第69条 職員は、本法人が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

##### (非常災害時の措置)

第70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本法人又は部局長に連絡して、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71条 職員は、次の各号に掲げる事項を守らなくてはならない。

- (1) 安全及び衛生について本法人の命令、指示等を守り、実行すること。
- (2) 常に職場の整理、整頓及び清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 安全衛生装置、消火設備、衛生設備その他危険防止等のための諸設備の適正な使用に努めること。

##### (健康診断)

第72条 本法人は、毎年定期健康診断を行う。

- 2 前項のほか、必要に応じて全部又は一部の職員に対し、臨時に健康診断を行うことがある。
- 3 職員は、正当な事由なしに健康診断を拒んではならない。ただし、医師による健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。
- 4 本法人は、健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員に、就業の禁止、勤務時間の制限等当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

##### (就業の禁止)

第73条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、就業を禁止することがある。

- (1) 伝染のおそれのある病人、保菌者及び保菌のおそれのある者
- (2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある者
- (3) 前二号に準ずる者

##### (妊産婦職員の保護)

第74条 妊娠中又は出産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦職員」という。）が請求した場合は、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務に就かせない。

- 2 妊産婦職員の勤務制限の手続その他必要な事項については、別に定める育児休業等規程による。
- 3 妊産婦職員は、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他労基法第64条の3に規定する、妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせない。
- 4 妊産婦以外の女性職員は、前項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害

である業務には就かせないことができる。

5 妊産婦職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

#### 第10章 旅費 (旅費)

第75条 職員が業務上、出張を命ぜられた場合の旅費については、別に定める国立大学法人大分大学旅費規程（平成16年規程第33号）による。

#### 第11章 福利・厚生 (宿舍利用基準)

第76条 職員の宿舍の利用については、国立大学法人大分大学職員宿舍管理規程（平成16年規程第60号）の定めるところによる。

#### 第12章 災害補償 (業務上の災害補償)

第77条 職員の業務上の災害については、労基法第8章及び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。）の定めるところによる。

#### (通勤途上災害)

第78条 職員の通勤途上における災害については、労基法第8章及び労災法の定めるところによる。

#### (休業補償等)

第79条 職員が業務上又は通勤途上の負傷若しくは疾病による療養のため休業し、労災法による給付を受けるとき、給付が開始されるまでの最初の休業3日間、1日につき平均賃金の100分の80を支給する。

2 本法人による休業補償及び休業補償給付又は法定外給付の手続その他必要な事項については、別に定める国立大学法人大分大学休業補償等支給規程（平成16年規程第28号）による。

#### (法定外給付)

第80条 労災法による給付を受けるとき、必要と認められる事由がある場合は労災法による給付以外に法定外補償給付又は法定外給付を行う。

#### 第13章 退職手当 (退職手当)

第81条 職員の退職手当について、その適用範囲、決定、計算その他必要な事項については、別に定める国立大学法人大分大学職員退職手当規程（平成16年規程第29号）による。

#### 第14章 苦情処理 (苦情処理)

第82条 この規則の適用について異議のあるときは、職員は、学長に対して異議申し立てをすることができる。

2 学長は、前項の申し立てがあった場合には、苦情処理委員会の議に付さなければならない。

3 前項の苦情処理委員会については、別に定めるところによる。

#### 附 則

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

2 この規則の施行日前日に一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第16条の適用を受けていた職員が、引き続き本法人成立の日に職員となった場合の第50条に規定する有給休暇については、従前のおりとする。

附 則（平成17年規則第3号）  
この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成17年規則第10号）  
この規則は、平成17年10月1日から施行する。

附 則（平成18年規則第10号）  
この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成18年規則第13号）  
この規則は、平成18年6月1日から施行する。

附 則（平成18年規則第17号）  
この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成19年規則第7号）  
この規則は、平成19年6月1日から施行する。

附 則（平成20年規則第9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年規則第1号）  
この規則は、平成21年2月23日から施行する。

附 則（平成21年規則第2号）  
この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年規則第11号）  
この規則は、平成21年7月27日から施行する。

附 則（平成22年規則第8号）  
この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年規則第14号）  
この規則は、平成22年7月12日から施行する。

附 則（平成23年規則第4号）  
この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年規則第8号）  
この規則は、平成23年3月28日から施行する。

附 則（平成23年規則第10号）  
この規則は、平成23年11月28日から施行する。

附 則（平成24年規則第1号）  
この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年規則第4号）  
この規則は、平成24年3月6日から施行する。



附 則（平成24年規則第6号）  
この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成25年規則第3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年規則第4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年規則第23号）  
この規則は、平成25年11月1日から施行する。

- 附 則（平成25年規則第26号）
- 1 この規則は、平成25年12月25日から施行する。
  - 2 この規則の施行の際、改正前の第23条の規定により再雇用されていた者の取扱いについては、なお従前の例による。

附 則（平成26年規則第10号）  
この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年規則第12号）  
この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年規則第17号）  
この規則は、平成27年10月1日から施行する。

附 則（平成28年規則第16号）  
この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年規則第2号）  
この規則は、学長が別に定める日から施行する。

附 則（平成30年規則第1号）  
この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年規則第3号）  
この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年規則第11号）  
この規則は、平成31年1月1日から施行する。

附 則（平成31年規則第3号）  
この規則は、平成31年3月22日から施行する。

附 則（平成31年規則第7号）  
この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（平成31年規則第11号）  
この規則は、平成31年4月1日から施行する。

別表（第50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年未満の期間	20日

## 国立大学法人大分大学教育職員規程

平成16年4月1日制定

平成16年規程第16号

## (趣旨)

第1条 この規程は、教育職員の職務とその責任の特殊性に基づき、国立大学法人大分大学（以下「法人」という。）に勤務する教育職員の任免、分限、懲戒、服務及び研修に関して、国立大学法人大分大学職員就業規則（平成16年規則第5号。以下「就業規則」という。）に定めるもののほか、必要な事項を定める。

## (定義)

第2条 この規程において教育職員の職種及び職務は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 教授、准教授、講師（常時勤務の者に限る。）、助教及び助手（以下「大学教員」という。）

ア 教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

イ 准教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

ウ 講師は、教授又は准教授に準ずる職務に従事する。

エ 助教は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

オ 助手は、その主担当となる組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する。

(2) 教育学部附属幼稚園、附属小学校、附属中学校及び附属特別支援学校の校長又は園長（以下「校長等」という。）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭（以下「附属学校教員」という。）

ア 校長等は、教育学部長の命を受けて校務又は園務（以下「校務等」という。）をつかさどる。

イ 教頭は、校長等を助け、校務等を整理し、及び必要に応じ児童、生徒又は幼児の教育又は保育をつかさどる。

ウ 主幹教諭は、校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、及び児童又は生徒の教育等をつかさどる。

エ 指導教諭は、児童又は生徒の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対して、教育の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う。

オ 教諭は児童、生徒又は幼児の教育又は保育をつかさどる。

カ 養護教諭は、児童、生徒又は幼児の養護をつかさどる。

キ 栄養教諭は、児童、生徒又は幼児の栄養の指導及び管理をつかさどる。

## (採用及び昇任)

第3条 大学教員の採用及び昇任のための選考は、別に定める国立大学法人大分大学教員選考規程（平成16年規程第48号）により、教育研究評議会及び人事会議（以下「教育研究評議会等」という。）の審議を経て、学長が行う。

2 前項に規定する選考に関し、人事会議において審議する場合は、当該人事会議の議長は、国立大学法人大分大学における教員選考の基本方針（平成16年9月15日制定）を踏まえ、その選考について人事会議に対して意見を述べることができる。

3 附属学校教員の採用及び昇任の選考は、教育学部門長が別に定めるところにより推薦の上、学長が行う。

## (降任及び解雇)

第4条 教育職員の降任及び解雇は、教育研究評議会等の審議を経たものでなければ、その意に反して解雇されることはない。降任についても、また同様とする。

- 2 教育研究評議会等は、前項の審議を行うにあたっては、その者に対し、審議の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 3 教育研究評議会等は、審議を受ける者が前項の説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、その者に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与えなければならない。
- 4 教育研究評議会等は、第1項の審議を行う場合において必要があると認めるときは、参考人の出頭を求め、又はその意見を徴することができる。
- 5 第3項に規定するもののほか、第1項の審議に関し必要な事項は、教育研究評議会等が別に定める。

#### (配置換及び出向)

第5条 大学教員は、教育研究評議会等の審議を経たものでなければ、その意に反して配置換又は出向を命ぜられることはない。

- 2 第4条第2項から第5項までの規定は、前項の審議の場合に準用する。
- 3 第1項の規定にかかわらず、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みを行うことができる教育職員が、学長に対し、当該申込みを行った場合は、教育研究評議会等の審議を経ずに、労働契約の期間の定めのない教育職員に配置換することができるものとする。この場合において、学長は、配置換した旨を教育研究評議会等に報告するものとする。

#### (休職の期間)

第6条 大学教員が心身の故障のため長期の休養を要する場合の休職の期間については、個々の場合について、人事会議の審議を経て、学長が定める。

- 2 附属学校教員が結核性疾患のため長期の休養を要する場合の休職の期間は、満2年とする。ただし、学長が特に必要があると認めるときは、予算の範囲内でその休職の期間を満3年まで延長することができる。
- 3 前項の規定による休職者には、その休職の期間中、給与の全額を支給する。

#### (労働契約の期間)

第7条 大学教員は、教育研究評議会等の審議を経て、国立大学法人大分大学における教員の労働契約の期間に関する規程（平成16年規程第45号）に基づき、労働契約の期間を定めて採用することができる。

- 2 前項の労働契約の期間が満了した場合は、教育研究評議会等の審議を経て、労働契約の期間を更新することができる。ただし、当該労働契約の期間は、通算して5年（大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号。以下「任期法」という。）第5条第1項により期間の定めのある労働契約を締結した者にあつては、10年とする。）を超えないものとする。
- 3 任期法第7条第2項に規定する当該大学に在学している期間は、前項に規定する「10年」には含まないものとする。
- 4 労働契約の期間を定めて採用又は更新された大学教員は、その期間中に退職することができる。

#### (定年)

第8条 教育職員の定年は、次のとおりとする。

- (1) 大学教員 満65歳
- (2) 附属学校教員 満60歳
- 2 定年における退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。
- 3 前二項の規定にかかわらず、労働契約の期間を定めて採用又は更新する場合はこの限りでない。

#### (懲戒)

第9条 学長は、教育職員の懲戒処分を行う場合は、教育研究評議会等の審議の結果により行うものとする。

- 2 第4条第2項から第5項までの規定は、前項の審議の場合に準用する。
- 3 学長は、第1項の審議を行うに当たり、教育職員懲戒審査委員会を設置し、審査するものとする。

(教育職員懲戒審査委員会)

第9条の2 教育職員懲戒審査委員会は、就業規則第63条第1項及び第64条の規定に基づき審査する。

- 2 前項の委員会は、学長が任命する次の委員をもって組織する。
  - (1) 学長が指名する理事
  - (2) 各学部長
  - (3) 各学部教育研究評議会評議員 各1人
  - (4) 法律学担当教員1人
- 3 委員会に委員長を置き、前項第1号の理事をもって充てる。
- 4 委員会は、第1項の審査に当たり必要があると認めた場合は、次の委員をもって組織される調査委員会を設置して調査することができる。ただしイコール・パートナーシップに係る事案については、国立大学法人大分大学イコール・パートナーシップ委員会の報告に基づいて審査するものとする。
  - (1) 学長が指名する理事
  - (2) 当該学部の学部長
  - (3) 当該学部の第2項第3号委員
  - (4) 第2項第4号委員

(服務)

第10条 大学教員の服務については、就業規則に定めるものを除いては、教育研究評議会等の審議を経て、学長が別に定める。

(勤務成績の評定)

- 第11条 大学教員の勤務成績の評定及び評定の結果に応じた措置は、教授会の審議を経て、各部局等の長が行う。
- 2 前項の勤務成績の評定は、教育研究評議会の審議を経て、学長が定める基準により行わなければならない。

(試用期間)

第12条 就業規則第10条第1項本文の規定にかかわらず、附属学校教員の試用期間は、1年とする。ただし、国、都道府県、又はその他の関係の職員から引き続き法人の職員として採用された者については、これを短縮し、又は設けないことがある。

(研修)

- 第13条 教育職員は、その職制を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。
- 2 学長は、教育職員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を立案し、その実施に努めなければならない。

(研修の機会)

- 第14条 教育職員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。
- 2 教育職員は、授業に支障のない限り、学長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる。
  - 3 教育職員は、学長の定めるところにより、現職のまま、長期にわたる研修を受けることができる。

(サバティカル制度)

第14条の2 教育職員は、授業、学生指導、社会貢献、大学運営等に係る通常業務のすべてを

一定期間免除され、教員自らが研究目標を定めて自主的調査研究に専念できる制度（以下「サバティカル制度」という。）を利用することができる。

2 サバティカル制度に関し必要な事項は別に定める。

（初任者研修）

第15条 学長は、附属学校教員（次条に規定する職員を除く。）に対して、その採用から1年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

2 学長は、附属学校の校長、教頭、主幹教諭、指導教諭又は教諭のうちから、指導教員を命ずるものとする。

3 指導教員は、初任者に対して教諭の職務に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。

（初任者研修適用除外者）

第16条 前条第1項の「次条に規定する職員」とは、次の各号の一に該当する職員とする。

（1） 臨時的に採用された者

（2） 教諭又は常勤の講師として国立、公立又は私立の小学校及び中学校において、引き続き1年を超える期間を勤務したことがある者で、学長が教諭の職務遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し、初任者研修を実施する必要がないと認める者

（3） 任期を定めて採用された者

（10年経験者研修）

第17条 学長は、附属学校教員に対して、その在職期間が、10年間（特別の事情がある場合には、10年を標準として学長が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「10年経験者研修」という。）を実施しなければならない。

2 前項の規定による10年経験者研修を実施する期間は、その開始日から1年以内とする。

3 第1項に規定する在職期間は、次に定めるとおりとする。

（1） 国立、公立又は私立の学校の教諭等として在職した期間（臨時的に任用された期間を除く。）を通算した期間とする。

（2） 教育委員会において学校教育又は社会教育に関する事務に従事した期間があるときは、その期間は在職期間に通算するものとする。

4 前項の規定による在職期間のうち次に掲げる期間が引き続き1年以上あるときは、その期間の年数（1年未満の端数があるときは、これを切り捨てた年数）を当該在職期間から除算する。

（1） 休職又は停職により現実に職務を執ることを要しない期間

（2） 職員団体の役員として専ら従事した期間

（3） 育児休業をした期間

（10年経験者研修適用除外者）

第18条 前条の規定にかかわらず、次に掲げる者は、10年経験者研修の対象から除くものとする。

（1） 臨時的に採用された者

（2） 他機関で10年経験者研修を受けた者

（3） 任期を定めて採用された者

（4） 指導主事、社会教育主事、その他教育委員会において学校教育又は社会教育に関する事務に従事した経験を有する者で、学長が、当該者の経験の程度を勘案して10年経験者研修を実施する必要がないと認める者

（大学院修学休業の許可及びその要件等）

第19条 附属学校教員で次の各号のいずれにも該当するものは、学長の許可を受けて、3年を超えない範囲で年を単位として定める期間、大学の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこ

これらの課程に相当する外国の大学の課程（次項及び第22条第2項において「大学院の課程等」という。）に在学してその課程を履修するための休業（以下「大学院修学休業」という。）をすることができる。

- (1) 主幹教諭、指導教諭、教諭又は講師にあつては教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に定める教諭の専修免許状、養護教諭にあつては同法に定める養護教諭の専修免許状、栄養教諭にあつては同法に定める栄養教諭の専修免許状の取得を目的としていること。
- (2) 取得しようとする専修免許状に係る基礎となる免許状（教育職員免許法に定める教諭の一種免許状若しくは特別免許状、養護教諭の一種免許状又は栄養教諭の一種免許状であつて、同法別表第6、別表第6の2又は別表第7の規定により専修免許状の授与を受けようとする場合には有することを必要とされるものをいう。次号について同じ。）を有していること。
- (3) 取得しようとする専修免許状に係る基礎となる免許状について、教育職員免許法別表第3、別表第5、別表第6、別表第6の2又は別表第7に掲げる最低在職年数を満たしていること。

2 大学院修学休業の許可を受けようとする主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭又は栄養教諭は、取得しようとする専修免許状の種類、在学しようとする大学院の課程等及び大学院修学休業をしようとする期間を明らかにして、学長に対し、その許可を申請するものとする。

（大学院修学休業適用除外）

第20条 前条の規定にかかわらず、次に掲げる者は、大学院修学休業の対象から除くものとする。

- (1) 条件付採用期間中の者
- (2) 臨時的に採用された者
- (3) 初任者研修を受けていない者
- (4) 許可を受けようとする大学院修学休業の期間の満了の日の前日までの間又は大学院修学休業の期間満了日から1年以内に定年退職日が到来する者
- (5) 定年退職日以降引き続き勤務している者
- (6) 就業規則第22条第1項又は同規則第23条第1項により採用された者

（大学院修学休業の効果）

第21条 大学院修学休業をしている主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭又は栄養教諭は、職員としての身分を有するが、職務に従事しない。

2 大学院修学休業をしている期間については、給与を支給しない。

（大学院修学休業の許可の失効等）

第22条 大学院修学休業の許可は、当該大学院修学休業をしている主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭又は栄養教諭が休職又は停職の処分を受けた場合には、その効力を失う。

2 学長は、大学院修学休業をしている主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭又は栄養教諭が当該大学院修学休業の許可に係る大学院の課程等を退学したこと又は次の各号のいずれにも該当することとなった場合は、当該大学院修学休業の許可を取り消すものとする。

- (1) 大学院修学休業をしている主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭又は栄養教諭が、正当な理由なく、当該大学院修学休業の許可にかかる大学の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらに相当する外国の大学の課程を休学し、又はその授業を頻繁に欠席しているとき。
- (2) 大学院修学休業をしている主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭又は栄養教諭が教育職員免許法第4条第2項に規定する専修免許状を取得するのに必要とする単位を当該大学院修学休業の期間内に修得することが困難となったとき。

第23条 削除

(補則)

第24条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、教育研究評議会の審議を経て、学長が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則 (平成17年規程第30号)

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則 (平成18年規程第63号)

1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

2 第8条第1項第1号に規定する大学教員(医学部(附属病院を含む。)の教員及び平成15年9月30日現在において、大分医科大学の教員として在職していた者で、平成15年10月1日付けで大分大学の教員に転任した者を除く。)の定年は、同号の規定にかかわらず、次のとおりとする。

(1) 平成18年3月31日まで 満63歳

(2) 平成18年4月1日から平成20年3月31日まで 満64歳

附 則 (平成18年規程第105号)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則 (平成19年規程第50号)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年規程第36号)

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年規程第51号)

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成24年規程第9号)

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (平成24年規程第55号)

この規程は、平成24年7月4日から施行する。

附 則 (平成24年規程第74号)

この規程は、平成24年10月1日から施行する。

附 則 (平成24年規程第117号)

この規程は、平成24年10月17日から施行する。

附 則 (平成24年規程第119号)

この規程は、平成24年11月12日から施行する。

附 則 (平成25年規程第6号)

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年規程第55号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。



附 則（平成27年規程第11号）

この規程は、平成27年2月23日から施行し、改正後の第7条第2項及び第3項の規定は、平成25年4月1日からこの規程の施行日前日までの間の日を労働契約の期間の初日とするものに係る労働契約の期間についても適用する。

附 則（平成27年規程第18号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第26号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第58号）

この規程は、平成27年10月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第27号）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第67号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

最も負担の多い教員の業務スケジュール（臨床心理学コース・渡辺 亘教授）

赤字 オムニバス科目  
黄色塗つぶし 学部科目

資料 1 1

<前期>

	月	火	水	木	金
1				臨床心理展開実習	
2	臨床心理面接特論 I		臨床心理学特論 I	臨床心理実習B	
3	臨床心理実習A		チュートリアル II	臨床実践職能論	
4	オフィスアワー	教育臨床心理学 I	アーリー・エクスポージャー		
5	オフィスアワー		学内会議		
6					
7					

集中等不定期開催
臨床心理応用実習A
臨床心理応用実習B
ライフサポート論
福祉健康科学特別研究 I
福祉健康科学特別研究 II
福祉健康科学特別演習 I
福祉健康科学特別演習 II

<後期>

	月	火	水	木	金
1				臨床心理展開実習	
2	臨床心理面接特論 II	臨床心理実習A		臨床心理実習B	
3	オフィスアワー			臨床心理学研究法特論	
4	オフィスアワー			臨床心理面接実習	
5	教育臨床心理学 II		学内会議		
6	福祉健康科学特論 II				
7					

集中等不定期開催
臨床心理応用実習A
臨床心理応用実習B
福祉健康科学特別研究 I
福祉健康科学特別研究 II
福祉健康科学特別演習 I
福祉健康科学特別演習 II

記載は、時間割に落とし込めるものとし、その他実習館関係として実習内容のコーディネート、個別の実習指導、実習指導や実習で生じた危機事象への対応、学外実習機関との連絡調整や授業の準備、レポート等の課題の確認、学生対応（オフィスアワーを除く）、自身の研究活動、学部・大学院の運営に関する業務等を行う。

No	氏名	職名	担当授業科目	専門分野
1	武内 珠美	教授	臨床心理学研究法特論 ※1 学校臨床心理学特論（教育分野に関する理論と支援の展開） 臨床心理学特論Ⅰ ※1 臨床心理展開実習（心理実践実習A） ※2 臨床心理応用実習A（心理実践実習B） ※2 臨床心理応用実習B（心理実践実習C） ※2 臨床心理実習A（心理実践実習D） ※2 臨床心理実習B ※2 保護者支援特論 ※1	【臨床心理学】 特に、母子臨床（親子関係等）、学校臨床（スクールカウンセリング、学校適応に関する心理的・発達の問題）
2	渡邊 亘	教授	福祉健康科学特論Ⅱ ※1 臨床心理学研究法特論 ※1 臨床心理学特論Ⅰ ※1 臨床心理面接特論Ⅰ（心理支援に関する理論と実践） ※1 臨床心理面接特論Ⅱ 臨床心理展開実習（心理実践実習A） ※2 臨床心理応用実習A（心理実践実習B） ※2 臨床心理応用実習B（心理実践実習C） ※2 臨床心理実習A（心理実践実習D） ※2 臨床心理実習B ※2	【臨床心理学】 特に、心理療法（カウンセリング、対人関係精神分析、遊戯療法等）
3	飯田 法子	准教授	福祉健康科学特論Ⅱ ※1 家族・コミュニティ心理学特論（家族関係・集団・地域社会における心理支援に関する理論と実践） 福祉心理学特論（福祉分野に関する理論と支援の展開） 臨床心理学特論Ⅱ ※1 臨床心理展開実習（心理実践実習A） ※2 臨床心理応用実習A（心理実践実習B） ※2 臨床心理応用実習B（心理実践実習C） ※2 臨床心理実習A（心理実践実習D） ※2 臨床心理実習B ※2	【臨床心理学】 特に、福祉臨床（虐待等）、子育て支援
4	河野 伸子	准教授	臨床発達心理学特論 障害児・者心理学特論 ※2 臨床心理学特論Ⅱ ※1 臨床心理基礎実習 ※2 臨床心理展開実習（心理実践実習A） ※2 臨床心理応用実習A（心理実践実習B） ※2 臨床心理応用実習B（心理実践実習C） ※2 臨床心理実習A（心理実践実習D） ※2 臨床心理実習B ※2 保護者支援特論 ※1	【臨床心理学】 特に、発達臨床（発達上の心理的問題）、心理療法（カウンセリング、マインドフルネス等）
5	中里 直樹	准教授	心理学研究法特論 ※1	【社会心理学】 特に、心理的ウェルビーイング（幸福度）
6	溝口 剛	准教授	臨床心理学研究法特論 ※1 臨床心理学特論Ⅰ ※1 臨床心理査定演習Ⅰ（心理アセスメントに関する理論と実践） 臨床心理査定演習Ⅱ ※2 臨床心理展開実習（心理実践実習A） ※2 臨床心理応用実習A（心理実践実習B） ※2 臨床心理応用実習B（心理実践実習C） ※2 臨床心理実習A（心理実践実習D） ※2 臨床心理実習B ※2	【臨床心理学】 特に、青年期の心理臨床（ひきこもり等）、学生相談
7	村上 裕樹	准教授	神経生理心理学特論 心理学研究法特論 ※1	【実験心理学】 特に、情動、神経生理心理
8	池永 恵美	講師	障害児・者心理学特論 ※2 臨床心理学特論Ⅱ ※1 臨床心理基礎実習 ※2 臨床心理展開実習（心理実践実習A） ※2 臨床心理応用実習A（心理実践実習B） ※2 臨床心理応用実習B（心理実践実習C） ※2 臨床心理実習A（心理実践実習D） ※2 臨床心理実習B ※2 臨床動作法特論 ※2	【臨床心理学】 特に、障害児者心理、臨床動作法
9	岩野 卓	講師	産業・労働心理学特論（産業・労働分野に関する理論と支援の展開） 臨床心理面接特論Ⅰ（心理支援に関する理論と実践） ※1 臨床心理応用実習A（心理実践実習B） ※2 臨床心理応用実習B（心理実践実習C） ※2	【臨床心理学】 特に、障害児者心理、臨床動作法

※1 オムニバス科目 ※ 2 共同科目

その他：各教員研究展開科目（福祉健康科学特別演習Ⅰ・Ⅱ、福祉健康科学特別研究Ⅰ・Ⅱ）を担当

## 授業科目の履修方法と体系図

<p>（コース） 選 択 必 修</p>	<p>健康医科学特論 病態医科学特論 病態治療学特論 運動器系機能病態解析学特論 神経系機能病態解析学特論 医療工学特論 公衆衛生学特論 臨床実践演習</p> <p>&lt;健康医科学コースの学生&gt; 医療関連科目群から 4科目（8単位）の選択必修</p>	<p>福祉社会科学課題演習 社会保障政策特論 福祉政策特論 高齢者福祉特論 児童・家庭福祉特論 障害者福祉特論 生活困窮者支援特論 医療福祉特論</p> <p>&lt;福祉社会科学コースの学生&gt; 福祉関連科目群から 4科目（8単位）の選択必修</p>	<p>心理学研究法特論 臨床心理学研究法特論 障害児・者心理学特論 神経生理心理学特論 臨床発達心理学特論 司法・犯罪心理学特論 学校臨床心理学特論 産業・労働心理学特論 教育心理学特論</p> <p>臨床心理学特論Ⅰ・Ⅱ 臨床心理面接特論Ⅰ・Ⅱ 臨床心理査定演習Ⅰ・Ⅱ 臨床心理基礎実習 臨床心理展開実習 臨床心理応用実習A・B 臨床心理実習A・B 臨床動作法特論 保護者支援特論</p> <p>&lt;臨床心理学コースの学生&gt; 心理関連科目群から 4科目（8単位）の選択必修</p>	
<p>4 選 択 必 修 （専 攻）</p>	<p>地域福祉特論 家族・コミュニティ心理学特論 地域医療健康増進科学特論 (1科目（2単位）の選択必修)</p>	<p>精神医学特論 高齢者疾患特論</p> <p>&lt;健康医科学コースの学生&gt; 福祉関連科目群・心理関連科目群 各1科目（2単位）合計4単位以上の 選択必修</p>	<p>生涯発達心理学特論 健康心理学特論</p> <p>&lt;臨床心理学コースの学生&gt; 医療関連科目群・福祉関連科目群 各1科目（2単位）合計4単位以上の 選択必修</p>	
<p>必 修</p>	<p>福祉健康科学特論Ⅱ 福祉健康科学特論Ⅰ (2科目（4単位）の必修)</p>	<p>(各科目群から1科目（2単位），合計6単位の選択必修)</p>	<p>福祉健康科学特別研究Ⅱ 福祉健康科学特別演習Ⅱ 福祉健康科学特別研究Ⅰ 福祉健康科学特別演習Ⅰ (4科目（12単位）の必修)</p>	
<p>基礎科目</p>	<p>医療関連科目群</p>	<p>福祉関連科目群</p>	<p>心理関連科目群</p>	<p>研究展開科目</p>
<p>発展科目</p>				

公認心理師及び臨床心理士資格取得に係る履修モデル

資料 1 4

M1 前期

時限	1限	2限	3限	4限	5限	6限
曜日	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名
月		臨床心理面接特論Ⅰ				福祉健康科学特論Ⅰ
火	臨床心理査定演習Ⅰ	障害児・者心理学特論				
水	臨床心理基礎実習	臨床心理学特論Ⅰ				
木	臨床心理展開実習					
金	福祉心理学特論	心理学研究法特論		臨床動作法特論		
集中	健康心理学特論	司法・犯罪者心理学特論	臨床心理応用実習 A			
通年	福祉健康特別演習Ⅰ	福祉健康特別研究Ⅰ				

M1 後期

時限	1限	2限	3限	4限	5限	6限
曜日	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名
月		臨床心理面接特論Ⅱ	臨床心理学特論Ⅱ			福祉健康科学特論Ⅱ
火	臨床心理査定演習Ⅱ			神経生理心理学特論		
水	臨床心理基礎実習					
木	臨床心理展開実習		臨床心理学研究法特論			
金	臨床発達心理学特論					
集中	臨床心理応用実習 A					
通年	福祉健康特別演習Ⅰ	福祉健康特別研究Ⅰ				

M2 前期

時限	1限	2限	3限	4限	5限	6限
曜日	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名
月			臨床心理実習 A			
火	産業・労働心理学特論					
水						
木		臨床心理実習 B				
金		保護者支援特論				
集中	臨床心理応用実習 B					
通年	福祉健康特別演習Ⅱ	福祉健康特別研究Ⅱ				

M2 後期

時限	1限	2限	3限	4限	5限	6限
曜日	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名
月		精神医学特論				
火	臨床心理査定演習Ⅱ	臨床心理実習 A				
水	学校臨床心理学特論					
木		臨床心理実習 B				
金						家族・コミュニティ心理学特論
集中	臨床心理応用実習 B					
通年	福祉健康特別演習Ⅱ	福祉健康特別研究Ⅱ				

黄色 必修科目、 灰色 基礎科目（選択必修）、 橙色 発展科目（自分野科目群） 緑色 発展科目（他分野科目群）

公認心理師資格取得に係る履修モデル

M1 前期

時限	1限	2限	3限	4限	5限	6限
曜日	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名
月		臨床心理面接特論Ⅰ				福祉健康科学特論Ⅰ
火	臨床心理査定演習Ⅰ					
水						
木	臨床心理展開実習					
金	福祉心理学特論					
集中	健康心理学特論	司法・犯罪者心理学特論	臨床心理応用実習 A			
通年	福祉健康特別演習Ⅰ	福祉健康特別研究Ⅰ				

M1 後期

時限	1限	2限	3限	4限	5限	6限
曜日	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名
月						福祉健康科学特論Ⅱ
火						
水						
木	臨床心理展開実習					
金						
集中	臨床心理応用実習 A					
通年	福祉健康特別演習Ⅰ	福祉健康特別研究Ⅰ				

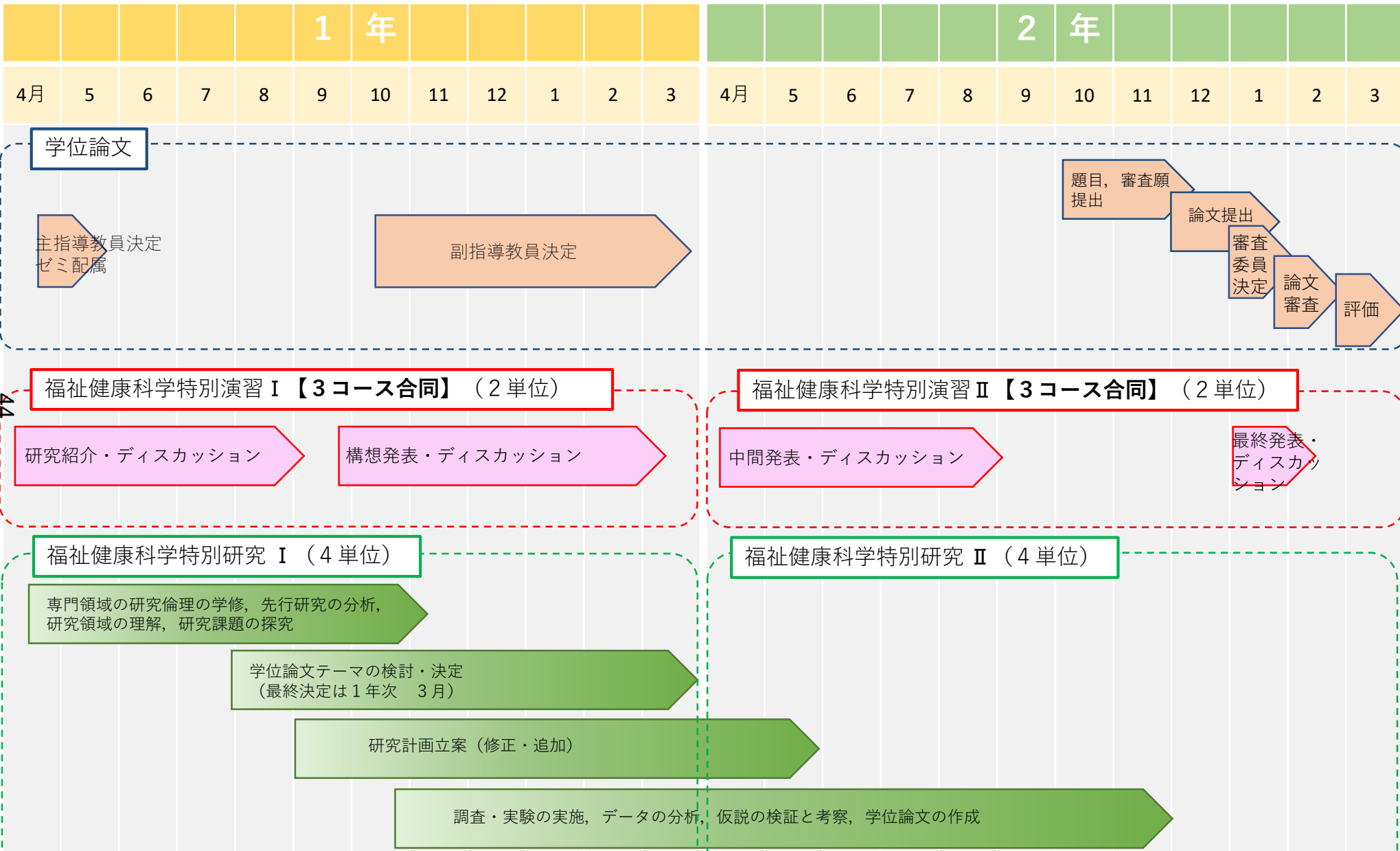
M2 前期

時限	1限	2限	3限	4限	5限	6限
曜日	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名
月					臨床心理実習 A	
火	産業・労働心理学特論					
水						
木						
金						
集中	臨床心理応用実習 B					
通年	福祉健康特別演習Ⅱ	福祉健康特別研究Ⅱ				

M2 後期

時限	1限	2限	3限	4限	5限	6限
曜日	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名	授業科目名
月		精神医学特論				
火		臨床心理実習 A				
水	学校臨床心理学特論					
木						
金						家族・コミュニティ心理学特論
集中	臨床心理応用実習 B					
通年	福祉健康特別演習Ⅱ	福祉健康特別研究Ⅱ				

黄色 必修科目、 灰色 基礎科目（選択必修）、 橙色 発展科目（自分野科目群） 緑色 発展科目（他分野科目群）



学位論文

主指導教員決定  
ゼミ配属

副指導教員決定

題目、審査願  
提出

論文提出

審査  
委員  
決定

論文  
審査

評価

福祉健康科学特別演習 I 【3コース合同】 (2単位)

研究紹介・ディスカッション

構想発表・ディスカッション

福祉健康科学特別演習 II 【3コース合同】 (2単位)

中間発表・ディスカッション

最終発表・  
ディスカッ  
ション

福祉健康科学特別研究 I (4単位)

専門領域の研究倫理の学修, 先行研究の分析,  
研究領域の理解, 研究課題の探究

学位論文テーマの検討・決定  
(最終決定は1年次 3月)

研究計画立案 (修正・追加)

調査・実験の実施, データの分析, 仮説の検証と考察, 学位論文の作成

福祉健康科学特別研究 II (4単位)

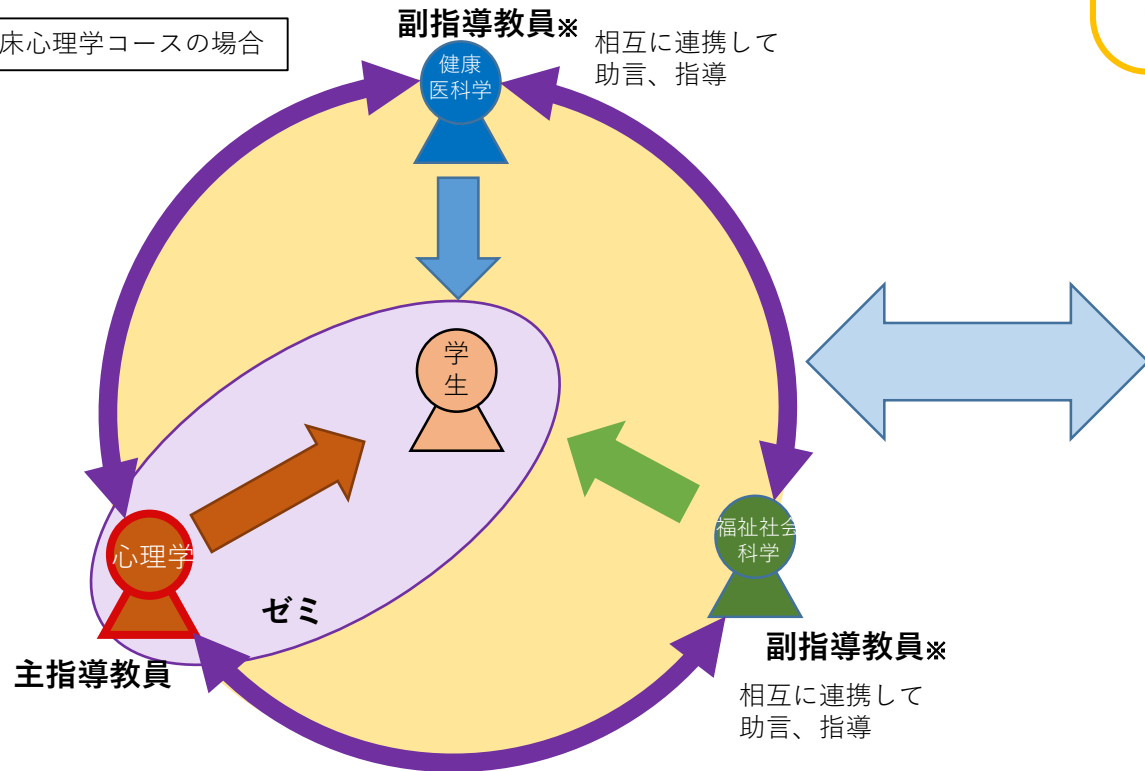
注: 「研究の領域, テーマ, 方法により, 研究スケジュールが異なる (予備実験・調査の実施, 研究計画の修正や追加等)

# 研究指導のイメージ（領域横断的指導及び合同発表イメージ）

## 福祉健康科学特別研究Ⅰ・Ⅱにおける指導

主指導教員と副指導教員がそれぞれの専門性を踏まえて連携して指導することにより、他領域の知識や手法等も取り入れながら、学生は自領域における専門性を高める。また、研究領域固有の研究倫理について指導を行う。

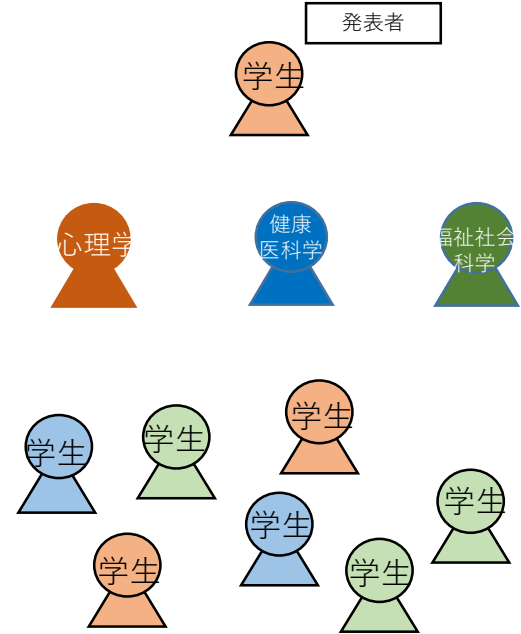
臨床心理学コースの場合



## 福祉健康科学特別演習Ⅰ・Ⅱにおける指導

全コースの学生を対象として、研究倫理の概要を説明し、各分野の研究テーマや動向について紹介する。全コースが合同で研究発表や、発表に基づくディスカッションを行い、他分野の考え方を共有・理解する。さらに、指導教員以外の教員（副指導教員を含む）による助言、指導を行う。

### 研究発表及びディスカッション



※ 副指導教員  
 様々な分野の教員からの指導を受けつつ学位論文研究テーマを具体化していくことから、2年次進級時までに研究テーマと関係が深いと思われる教員1名または2名を配置する。  
 なお、副指導教員は全コースから選出できることとし、同一コースの教員が配置されることもある。