

資料目次

1. 看護学専攻の人材育成像と学位授与の方針、教育課程編成・ 実施の方針、入学者受入の方針	1
2. 看護管理者向けアンケート結果	5
3. 改組後 看護学専攻のカリキュラムツリー・履修モデル	9
4. 改組後 看護学専攻の履修および論文作成スケジュール	15
5. 倫理審査規程	21
6. 学内配置図	27
7. 千葉大学就業規則	37
8. 臨地実習計画	59

看護学研究科（博士前期課程）看護学専攻の人材育成像と2コース、3プログラム別の学位授与の方針

区分	看護学コース	看護実践学コース		
		看護管理学プログラム	高度実践看護学プログラム	特定看護学プログラム
人材育成像	<p>社会の要請に応える新領域の研究を理論開発の面から推進すると共に、看護学と看護実践の往還を具現化する研究力を有する教育・研究者の育成</p> <p>学際的な視点をもつ理論やモデルを創出し検証する研究者</p>	<p>課題やニーズの分析および看護理論やモデルの実践的検証に必要な研究力、看護実践の質向上や組織変革に必要なリーダーシップを発揮する能力を備えた高度実践者・看護管理者の育成</p>		
		<p>組織変革のためのリーダーシップ：エビデンスに基づき臨床の場を改革する看護管理者</p>	<p>エビデンスに基づくケア改善のリーダーシップ：エビデンスに基づき臨床の場を改革する高度実践看護師</p>	<p>根拠に基づくケア提供のためのクリニカルリーダーシップ：特定行為も実施しながら地域で暮らす人々の生活を支援し、看取りまでの看護を展開する高度実践者</p>
学位授与の方針	<p>1. 「自由・自立の精神」 自ら専門領域における研究課題を見出し、その課題の探究および知識基盤の発展に必要な基礎的研究能力に基づいて、主体的に行動できる。</p>	<p>1. 看護管理に携わる看護職者として、自ら組織の課題を見出し、課題解決に向けた問題解決能力、実践的に検証する能力に基づいて、主体的に行動できる。</p>	<p>1. 自ら専門領域における研究課題を見出し、その課題の探究および知識基盤の発展に必要な高度な看護実践能力に基づいて、主体的に行動できる。</p>	<p>1. 看護と特定行為を統合し、所属組織で質の高い医療を提供するための高度実践能力に基づいて、主体的に行動できる。</p>
	<p>2. 「地球規模的な視点を含む多層な視座からの社会と人々との関わり合い」 保健医療福祉システムの変化や、多様化・国際化した看護活動の必要性をふまえ、また自己の国際経験を生かし、看護支援方法の研究・開発を行うことができる。</p>	<p>2. 保健医療福祉システムの変化や、医療の高度化、多様化・国際化した看護を俯瞰し、自己の国際経験を活かして変革的に行動する能力を修得している。</p>	<p>2. 保健医療福祉システムの変化や、多様化・国際化した看護活動の必要性をふまえ、また自己の国際経験を生かし、倫理的問題解決の調整を行うことができる。</p>	<p>2. 保健医療福祉システムの変化、医療の高度化、多様化、国際化に対応した特定行為と看護活動を開発検証し変革的に行動できる。</p>
	<p>3. 「専門的な知識・技術・技能」 ・ 専門領域における研究課題を探究するために必要な基礎的研究能力および、幅広い視野から柔軟に思考できる能力を修得する。 ・ 新たな価値体系の創造力・指導力に関する基礎的理論や知識を修得し、活用できる。</p>	<p>3. 専門的な知識・技術・技能を活かし、柔軟な思考をもって文献などの情報を活用して、職場の課題解決のために、方策・評価方法を示すことができる。</p>	<p>3. 専門領域における研究課題を探究するために必要な基礎的研究能力および、幅広い視野から柔軟に思考できる能力を修得する。 ・ 新たな価値体系の創造力・指導力に関する基礎的理論や知識を修得し、活用できる。</p>	<p>3. 高度実践に必要な知識・技術・技能に関して根拠を吟味し、組織に実装するための、情報活用および課題解決ができる。</p>
	<p>4. 「高い問題解決能力」 専門領域の看護実践に必要な看護の諸理論、方法に関する知識を修得し、対象者の問題に応じて適切な看護を他者と協調・協働しながら実践できる。</p>	<p>4. 自組織の課題解決に向けてモデルや理論を活用して系統的かつ論理的に課題の背景を分析し、実現可能な目的・目標を設定した上での課題解決に導く方策の策定、評価・検証に取り組むための研究能力を修得している。 自組織の課題解決に向けて倫理的な配慮を行い所属組織の合意を得て、問題解決にあたることができる。</p>	<p>4. 専門領域の看護実践に必要な看護の諸理論、方法に関する知識を修得し、対象者の問題に応じて適切な看護を他者と協調・協働しながら実践できる。</p>	<p>4. 特定行為を看護と統合して提供し、必要に応じてあらたな特定行為を開発実装するために必要な諸理論、方法、知識を習得し、他の専門職と協働して問題解決にあたることのできる 特定行為を看護と統合して提供しながら自部署の診療ケアの改革を行い、そのアウトカムを検証し論述する研究能力を修得している。</p>

看護学研究科（博士前期課程）看護学専攻2コース、3プログラム別の教育課程編成・実施の方針

本課程では、ナース・サイエンティストとして、看護学と看護実践の往還を具現化する研究、実践的検証を実施できる能力の育成を目的とし、教育課程編成・実施の方針をたてる。

看護学コース	看護実践学コース		
	看護管理学プログラム	高度実践看護学プログラム	特定看護学プログラム
<p>1.「自由・自立の精神」</p> <p>特別研究において、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、研究倫理に則り学生が主体的に取り組む能力を涵養する。</p>	<p>1.</p> <p>看護管理に携わる看護職者に、組織の課題解決に向けた問題解決能力、実践的に検証する能力の修得にむけた教育課程を編成し提供すると共に、主体的に行動する能力を涵養する。課題研究において、自組織の課題解決に向けてモデルや理論を活用して系統的かつ論理的に課題の背景を分析し、実現可能な目的・目標を設定した上での課題解決に導く方策の策定、評価・検証に取り組む能力を涵養する。</p>	<p>1.</p> <p>高度な看護実践能力に基づき、複雑な課題を解決するための知識、理論、問題解決の能力の修得に向けた教育課程を編成し提供すると共に、主体的に行動する能力を涵養する。特別研究において、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、研究倫理に則り学生が主体的に取り組む能力を涵養する。</p>	<p>1.</p> <p>特定看護学の機能を強化し、特定行為を看護と統合して提供するための知識、理論、問題解決の能力の習得に向けた教育課程を編成し提供するとともに、主体的な選択により、効果的効率的に課題に取り組む力を涵養する。</p>
<p>2.「地球規模的な視点を含む多層な視座からの社会と人々との関わり合い」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会や人々を多層な視座からとらえるための理論や概念を学修し、自己の専門領域における研究開発の必要性を検討する機会を提供する。 ・自己の研究計画の策定、情報交換、成果の発信のため、専門性を活かした留学をはじめとする多様な海外・国内活動の機会を提供する。 ・専門科目や特別研究において、多様な専門性や経験をもつ複数の教員が関わる体制によって、多層な視座から社会をとらえる機会を提供する。 ・多様な海外・国内活動に向けた英語による Academic Communication の学修機会を提供する。 	<p>2.</p> <p>保健医療福祉システムの変化や、医療の高度化、多様化・国際化した看護についての幅広く深い学識が修得できるよう、留学をはじめとする多様な海外活動の機会を提供することも含めて教育課程を編成し、提供する。</p>	<p>2.</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会や人々を多層な視座からとらえるための理論や概念を学修し、自己の専門領域における看護の課題や研究開発の必要性を検討する機会を提供する。 ・国内外の保健医療福祉のシステムの変化や高度実践看護師の活動および比較を通して、ケアシステムの改善に向けた幅広く深い学識が習得できるよう、留学をはじめとする多様な海外活動の機会を含めて教育課程を編成する。 	<p>2.</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外の保健医療福祉のシステムの変化および比較を通して、看護学について幅広く深い学識が習得できるよう、留学をはじめとする多様な海外活動の機会を含めて教育課程を編成する。 ・社会から求められている看護学の教会の拡大及び機能強化の方向性を検討し、看護の対象となる集団、個人の wellbeing に貢献する機会を提供する。
<p>3.「専門的な知識・技術・技能」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門分野に関する深い学識を与えるための体系的な教育課程を提供するとともに、学識を問題解決に活用するための実践的考察を行う機会を提供する。 ・自己の専門分野と関連する他の専門分野との関係を理解するための学修の機会を提供する。 	<p>3.</p> <p>職場の課題解決のための情報活用や解決能力が修得できる教育を提供する。</p>	<p>3.</p> <p>保健・医療・福祉現場において、複雑な健康問題をもつ患者にケアとキュアを統合し、卓越した直接ケアを提供すると共に、相談、調整、倫理調整、教育、研究を行うための学修の機会を提供する。</p>	<p>3.</p> <p>特定行為を看護と統合して提供するための体系手的な教育課程を提供するとともに、学識を多職種とともに問題解決するための実践的考察を行う機会を提供する。</p>
<p>4.「高い問題解決能力」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護実践に必要な諸理論、知識、方法を修得し、問題を解決する能力を涵養することのできる教育の機会を提供する。 <p>上記の継続的な学修を促進するために、情報通信技術を活用した学修基盤を提供する。</p>	<p>4.</p> <p>現職の看護管理者に対し、職場の問題を取り上げ、課題研究を行うことで、国民のニーズと医療の高度化に対応して看護実践の場を改革し、検証する教育の機会を提供する。</p>	<p>4.</p> <p>高度な看護実践に必要な諸理論、知識、方法を修得し、問題を解決する能力を涵養することのできる教育の機会を提供する。</p>	<p>4.</p> <p>特定行為を提供するにあたって、自組織の課題の分析および専門職連携の障壁の分析を通して、患者利用者の QOL の維持向上のための高度看護実践の効果検証をする機会を提供する。</p>

看護学研究科（博士前期課程）看護学専攻2コース、3プログラム別の入学者受入の方針

看護学コース	看護実践学コース		
	看護管理学プログラム	高度実践看護プログラム	特定看護学プログラム
①看護学と看護実践に価値を置く、②普遍的教養のもとに看護学の体系的理解がある、③研究活動に専心できる、の3点を求めます。	①大学院での学修に強い意欲がある、②修了までの期間、所属機関から学業と実践を両立することを認められた現役の看護管理者、③実践の場を改革する意欲がある、の3点を求めます。	①看護学と看護実践に価値を置く、②ケア改善に向けた幅広く深い学識のもとに、高度な看護実践能力を身につける資質と意欲がある③高度実践看護師として実践の場を改革する意欲がある、の3点を求めます。	①大学院での学修に強い意欲がある、②修了までの期間、所属機関から学業と実践を両立することを認められている、③特定看護学の学修成果を自組織及び看護実践の発展に活用する意欲がある、の3点を求めます。

看護学研究科（博士後期課程）看護学専攻の学位授与、教育課程編成・実施、入学者受入の方針

人材育成像	<p>社会の要請に応える新領域の研究を理論開発の面から推進すると共に、看護学と看護実践の往還を具現化する研究力を有する教育・研究者の育成</p> <p>学際的な視点をもつ理論やモデルを創出し検証する研究者</p> <p>本課程では、ナース・サイエンティストとして、看護学が貢献できる課題について、理論と実践の往還を重要視する立場に立った独創的な研究・開発を自立して推進できる研究能力の育成を目的とする。</p>
学位授与の方針	<p>1.「自由・自立の精神」 自立した研究者として研究倫理を身につけ、看護学の学的基盤の発展に貢献する研究を遂行できる。</p> <p>2.「地球規模的な視点を含む多層な視座からの社会と人々との関わり合い」 自己の国際経験を生かし、学術的視点および国際的視点をふまえ、文化を考慮に入れた看護支援方法の研究・開発を行い、成果を学際的・国際的に発信すると共に、教養を高めて、持続的発展が可能な教育・人材育成に貢献できる。</p> <p>3.「専門的な知識・技術・技能」 看護学にかかわる創造性に富む高度な研究・開発能力と豊かな学識を身につけ、関連分野の研究グループに参加し、組織的な研究活動を推進できる。</p> <p>4.「高い問題解決能力」 看護学の専門性に根ざした課題に対し創造性豊かな研究・開発を行い、専門領域の情報・知識を統合し、多様な人々と協調・協働しながら健康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。</p>
教育課程編成・実施の方針	<p>1.「自由・自立の精神」 特別研究、特別演習（研究計画）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、研究倫理に則り学生に主体的に取り組む能力を涵養する。</p> <p>2.「地球規模的な視点を含む多層な視座からの社会と人々との関わり合い」 ・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や他領域間の協働が必要かを考察する機会を提供する。 ・自己の研究計画の策定、情報交換、成果の発信のため、専門性を活かした留学をはじめとする多様な海外活動の機会を提供する。 ・多様な海外・国内活動に向けた英語による Academic Communication の学修機会を提供する。</p> <p>3.「専門的な知識・技術・技能」 特別研究、特別演習（研究計画）、看護学特論等において、専門性の高い研究領域における新しい知見や価値の創造に向けた検討の機会を提供する。</p> <p>4.「高い問題解決能力」 ・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準備となる実践的な学修の機会を提供する。 ・海外・国内の多様な文化や社会における健康と安寧な生活への看護学の貢献に学び、看護学の新しい知見や価値の創造の必要性を考察する機会を提供する。 上記の継続的な学修を促進するために、情報通信技術を活用した学修基盤を提供する。</p>
入学者受入の方針	<p>千葉大学大学院看護学研究科では、博士後期課程の志願者に①看護学の専門性に根差した課題を探求する、②課題の探求にふさわしい方法論および分析能力を獲得できる、③独創的かつ国際的な研究の開拓に意欲的に取り組む、の3点を求めます。</p>

看護管理者向けアンケート結果

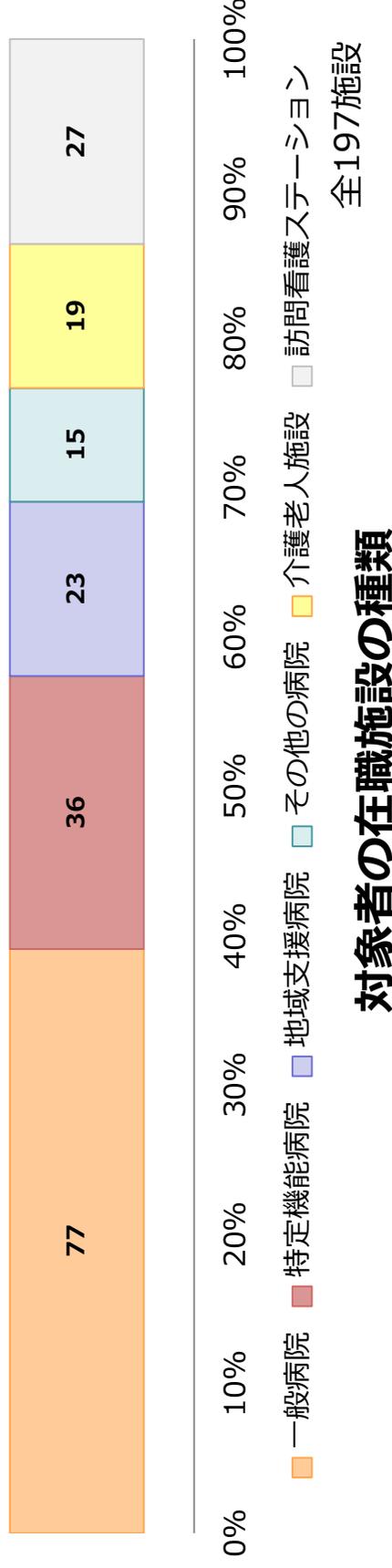
調査対象：全国の医療施設の看護管理者等

国立大学病院看護部長会、国立病院機構の部長会、千葉県立病院看護部長
本研究所看護システム管理学専攻の修了生（上記を除く）
看護協会職能委員会Ⅱ（介護・福祉関係施設・在宅等領域）担当者 等

調査時期：2020.3.1~3.31

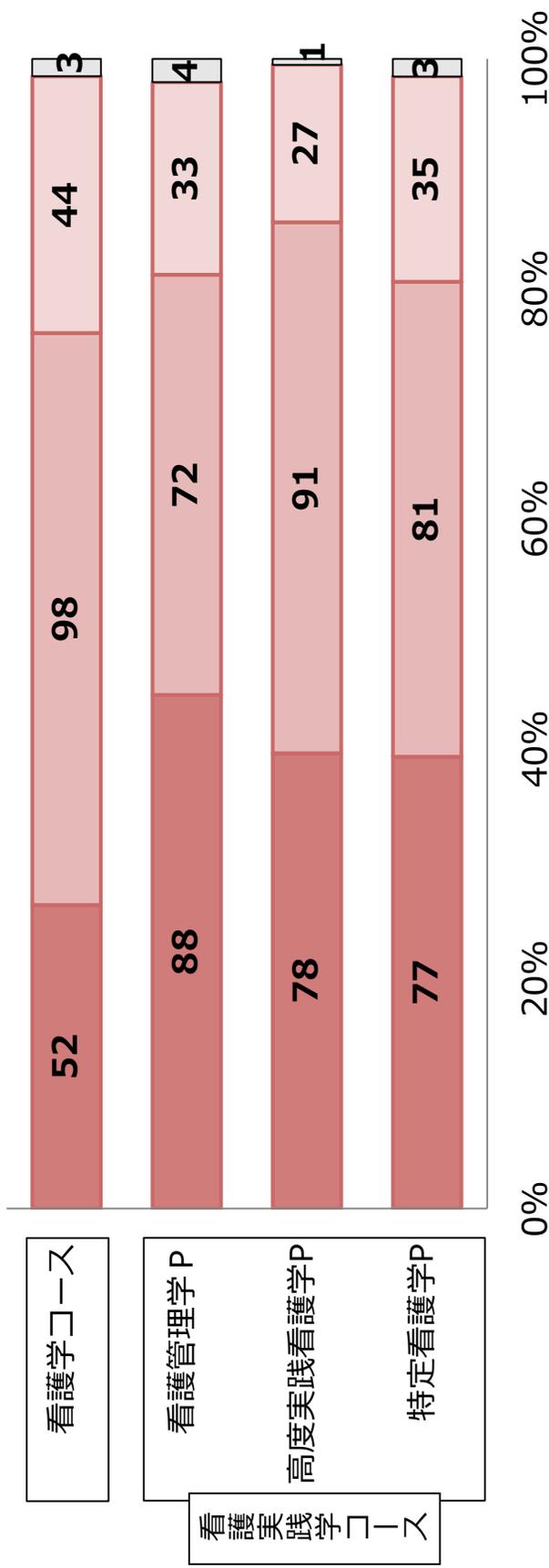
調査方法：SurveyMonkeyを用いた無記名によるweb調査

調査内容：修士課程修了者に求める能力、改組後の本研究科大学院前期課程の
2コース、3プログラム修了生の採用への関心、対象施設での
特定行為研修者人数、特定行為研修を大学院で行う必要性



入学定員について

全国の看護管理者による修了生の採用ニーズ



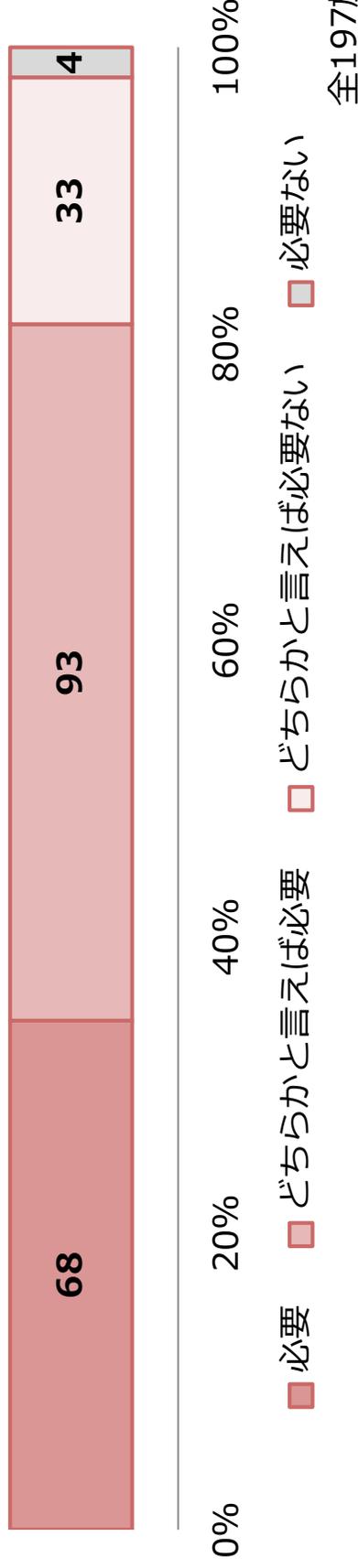
■ 関心がある □ どちらかと言えば関心がある □ どちらかと言えば関心がない □ 関心がない

全197施設

看護管理者による改組後の各コース・プログラム修了生採用への関心

看護管理者を対象とした調査

特定行為研修を大学院で行う必要性



「必要／どちらかという必要」である理由

- 臨床推論や根拠を持った判断のためには高等教育が必要
- 知識や技術に加え、必要な学際的な知識や思考力、多職種とのコミュニケーション能力などが求められる
- 患者の生活の視点で特定行為を行う必要がある
- 総合的な教育体制が整った場所で体系的に学ぶことが必要
- 時代のニーズ

改組後 看護学専攻の カリキュラムツリー・履修モデル

博士前期課程新カリキュラム 修了要件30単位以上

科目区分

水準600

特別研究
12単位
課題研究6単位

看護学演習・
実習 6～
14単位

専門科目
2～10単位

10

2年次

1年次

看護学コース 30単位以上		看護実践学コース 高度看護管理学P# 30単位以上		高度実践看護学P* 54単位以上		特定看護学P** 41単位以上 (41-63)	
特別研究 (12単位 必修)	特別研究 (12単位 必修)	特別研究 (12単位 必修)	特別研究 (12単位 必修)	特別研究 (12単位 必修)	特別研究 (12単位 必修)	特別研究 (12単位 必修)	特別研究 (6単位 必修)
看護学演習 (6単位 必修)	看護学演習 (6単位 必修)	看護学演習 (6単位 必修)	看護学演習 (6単位 必修)	看護学実習 I-III (10単位必修) 看護学演習 (4単位 必修)	看護学実習 I-III (10単位必修) 看護学演習 (4単位 必修)	看護学実習 (6単位 必修) 看護学演習 (4単位 必修)	特定看護学演習 (6単位 必修) 特定看護学演習 (4単位 必修)
◆主専攻の2単位を 選択必修とする	◆主専攻の2単位を 選択必修とする	◆主専攻の2単位を 選択必修とする	◆主専攻の2単位を 選択必修とする	[小児看護専門看護師] (必修10単位) 小児看護学A・B 小児と環境の査定 小児の病態 小児の保健・医療制度 [がん看護専門看護師] (必修10単位) 成人看護学A・B 臨床腫瘍学概論 臨床医療アゴ-テクノロジー イントロダクション看護学	[小児看護専門看護師] (必修10単位) 小児看護学A・B 小児と環境の査定 小児の病態 小児の保健・医療制度 [がん看護専門看護師] (必修10単位) 成人看護学A・B 臨床腫瘍学概論 臨床医療アゴ-テクノロジー イントロダクション看護学	特定看護実践論 I・II (必修2単位) [特定行為研修共通科目] 必修5単位 演習・実習(e-learning)は共通基盤 ・臨床病態生理 ・臨床推論 ・フィジカルケア ・疾病臨床病態学 ・医療安全学・特定行為実践 [コンフォートケア] 4区分、7行為 (136h_5単位) [リカバリーケア] 7区分、11行為 (222h_8単位) [ロングタームケア] 4区分、6行為 (162h_6単位) [クリティカルケア] 6区分、14行為 (246h_8単位)	特定看護実践論 I・II (必修2単位) [特定行為研修共通科目] 必修5単位 演習・実習(e-learning)は共通基盤 ・臨床病態生理 ・臨床推論 ・フィジカルケア ・疾病臨床病態学 ・医療安全学・特定行為実践 [コンフォートケア] 4区分、7行為 (136h_5単位) [リカバリーケア] 7区分、11行為 (222h_8単位) [ロングタームケア] 4区分、6行為 (162h_6単位) [クリティカルケア] 6区分、14行為 (246h_8単位)
共通基盤 科目 10単位以上	共通基盤 科目 10単位以上	共通基盤 科目 10単位以上	共通基盤 科目 10単位以上	18U_研3-, 実装5-, 実践10-	18U_研3-, 実装5-, 実践10-	18U_研3-, 実装5-, 実践10-	13U_研3-, 実装3-, 実践7
研究学術モジュール ・看護学研究 I (必修 1) ・看護学研究 II (必修 1) ・看護学研究 III (必修 1) ・看護学研究 IV (選択 1) ・アカデミックコミュニケーション I・II・III (日英 選択 各1)	研究学術モジュール ・看護学研究 I (必修 1) ・看護学研究 II (必修 1) ・看護学研究 III (必修 1) ・看護学研究 IV (選択 1) ・アカデミックコミュニケーション I・II・III (日英 選択 各1)	実装モジュール ・看護革新力の基礎 (必修 1) ・EBP実装**(1) ・アゴ-テクノロジー* (1) ・看護管理学* (2) ・看護教育学* (2)	実装モジュール ・看護革新力の基礎 (必修 1) ・EBP実装**(1) ・アゴ-テクノロジー* (1) ・看護管理学* (2) ・看護教育学* (2)	実践モジュール ・看護理論* (1) ・看護倫理* (1) ・e-learning演習臨床推論** ・ナシグアフィジカルケア* (2) ・臨床病態学* (2) ・臨床薬理学* (2) ・e-learning演習アゴ-テクノロジー* ・e-learning演習臨床病態生理学** ・e-learning演習疾病臨床病態学** ・e-learning演習臨床薬理** ・コンカレーション* (1) ・キャリア開発(1) ・専門職ケアマネジメント論(1) ・組織マネジメント論(1) ・e-learning医療安全学** ・災害看護活動論 (復旧・復興) (1) ・災害マネジメント論(1) ・災害時専門職連携演習(2) ・地域包括ケア論** (1) ・看護政策* (1)	実践モジュール ・看護理論* (1) ・看護倫理* (1) ・e-learning演習臨床推論** ・ナシグアフィジカルケア* (2) ・臨床病態学* (2) ・臨床薬理学* (2) ・e-learning演習アゴ-テクノロジー* ・e-learning演習臨床病態生理学** ・e-learning演習疾病臨床病態学** ・e-learning演習臨床薬理** ・コンカレーション* (1) ・キャリア開発(1) ・専門職ケアマネジメント論(1) ・組織マネジメント論(1) ・e-learning医療安全学** ・災害看護活動論 (復旧・復興) (1) ・災害マネジメント論(1) ・災害時専門職連携演習(2) ・地域包括ケア論** (1) ・看護政策* (1)	実践モジュール ・看護理論* (1) ・看護倫理* (1) ・e-learning演習臨床推論** ・ナシグアフィジカルケア* (2) ・臨床病態学* (2) ・臨床薬理学* (2) ・e-learning演習アゴ-テクノロジー* ・e-learning演習臨床病態生理学** ・e-learning演習疾病臨床病態学** ・e-learning演習臨床薬理** ・コンカレーション* (1) ・キャリア開発(1) ・専門職ケアマネジメント論(1) ・組織マネジメント論(1) ・e-learning医療安全学** ・災害看護活動論 (復旧・復興) (1) ・災害マネジメント論(1) ・災害時専門職連携演習(2) ・地域包括ケア論** (1) ・看護政策* (1)	実践モジュール ・看護理論* (1) ・看護倫理* (1) ・e-learning演習臨床推論** ・ナシグアフィジカルケア* (2) ・臨床病態学* (2) ・臨床薬理学* (2) ・e-learning演習アゴ-テクノロジー* ・e-learning演習臨床病態生理学** ・e-learning演習疾病臨床病態学** ・e-learning演習臨床薬理** ・コンカレーション* (1) ・キャリア開発(1) ・専門職ケアマネジメント論(1) ・組織マネジメント論(1) ・e-learning医療安全学** ・災害看護活動論 (復旧・復興) (1) ・災害マネジメント論(1) ・災害時専門職連携演習(2) ・地域包括ケア論** (1) ・看護政策* (1)

水準500

看護学専攻履修モデル (博士前期課程)

看護学専攻履修モデル (博士前期課程)

人材
育成
像

学際的な視点をもつ
理論やモデルを創出
し検証する研究者

エビデンスに基づき
臨床の場を改革する
看護管理者

エビデンスに基づき
臨床の場を改革する
高度実践看護師

特定行為も実施しながら
地域で暮らす人々の生活
を支援、看取りまでの看
護を展開する高度実践者

研究

特別研究 12
看護実践に必要な諸理論、
知識、方法を習得し、問
題を解決する能力を涵養

課題研究 12
自組織の課題を解決する
ためのプロジェクト型
研究を行うことで高度な
探求能力を涵養

特別研究 12
高度実践を行う際にエビデ
ンスを活用するだけでなく、
自らエビデンスを生み出す
問題解決能力の涵養

特別研究 6
自組織の課題や専門職
連携の障壁の分析、特定
行為の効果・検証を行う
能力の涵養

演習
実習
11

看護学演習 6
専門分野の深い学識を、
問題解決に活用するため
の実践的考察

看護管理学演習 6
職場の課題解決の為の情
報活用や解決能力の修得

看護学実習 I-Ⅲ 10
看護学演習 4
複雑な健康問題をもつ対
象にケアとキュアを統合
し役割を担う能力を習得

特定看護実習 6
特定看護演習 4
特定行為を看護と統合し
提供するため専門職連
携・問題解決能力の涵養

専門
科目

主専攻の I・II, 2
社会や人々を多層な視座
からとらえ、自己の専門
領域における研究開発の
必要性を検討

主専攻の I・II, 2
保健医療システムの変化
や、医療の高度化、多様
化・国際化した看護につ
いて深い学識を習得

小児看護専門看護師 10
がん看護専門看護師 10
保健医療福祉のシステ
ムの変化や高度実践に必要
な役割を学び、ケアシス
テムの改善に向けた幅広
く深い学識を習得

特定看護実践論 I・II 2
特定行為研修共通科目 5
コアコア科目群 5
リハビリコア科目群 8
コアコア科目群 6
コアコア科目群 8

共通
基盤
科目

学術
研究

5-

実装

1-

学術
研究

4-

実装

4-

学術
研究

4-

学術
研究

3-

実装

5-

学術
研究

3-

学術
研究

3-

実装

3-

実践

7-

看護学コース

看護実践学コース
看護管理学7°プログラム

看護実践学コース
高度実践看護学7°プログラム

看護実践学コース
特定看護学7°プログラム

看護学研究科看護学専攻 博士前期課程 国際プログラム
令和3年度カリキュラム 32単位以上

水準600

水準500

Master's Thesis 12 Credits

主専攻のMaster's Thesis 12単位

Advanced
Nursing
Research
2 Credits

Nursing I
2Credits

Nursing II
2 Credits

Graduate
Seminar
I (Cultural
Nursing
Studies)
4 Credits

Graduate
Seminar II
4 Credits

Graduate Seminar14単位を必修科目として履修

Special Topics in
Nursing Research
2 Credits

Independent Study in
Nursing
2Credits

Theoretical Bases for
Nursing Education
2 Credits

Community Health
Nursing Administration
2 Credits

Issues and Trends in
Nursing
2 Credits

Elective : 6単位以上を履修

2年次

1年次

看護学研究科看護学専攻 博士後期課程
令和3年度カリキュラム 12単位以上

水準700

水準800

水準900

先端実践看護学
特別研究 5 単位

先端実践看護学
特別演習 2 単位

生活創成看護学
特別研究 5 単位

生活創成看護学
特別演習 2 単位

文化創成看護学
特別研究 5 単位

文化創成看護学
特別演習 2 単位

主専攻の特別演習＋特別研究

先端実践看護学特論

生活創成看護学特論

文化創成看護学特論

グローバル演習

主専攻の特論のいずれか2単位を必修科目として履修

学際研究 I
(導入)

看護革新力の
展開

Academic
Writing

学際研究 II
(発展)

看護イノベーション
シヨン特論

Systematic
Review

3 年次

2 年次

1 年次

共通基盤科目：3 単位を必修科目として履修

看護学研究科看護学専攻 博士後期課程 国際プログラム 令和3年度カリキュラム 12単位以上

水準700

水準800

水準900

Dissertation in
Nursing
Pathobiology

Dissertation in
Adult &
Gerontological
Nursing

Dissertation in
Community
Health Nursing

Dissertation in
Visiting Nursing

Dissertation in
Nursing
Administration

Doctoral
Practicum in
Nursing
Pathobiology

Doctoral
Practicum in
Adult &
Gerontological
Nursing

Doctoral
Practicum in
Community
Health Nursing

Doctoral
Practicum in
Visiting Nursing

Doctoral
Practicum in
Nursing
Administration

主専攻のDoctoral Practicum 2単位+Dissertation 6単位

Doctoral Seminar in
Community Health
Nursing

Doctoral Seminar in
Visiting Nursing

Doctoral Seminar in
Nursing Administration

Doctoral Seminar in
Nursing Pathobiology

Doctoral Seminar in
Adult Nursing

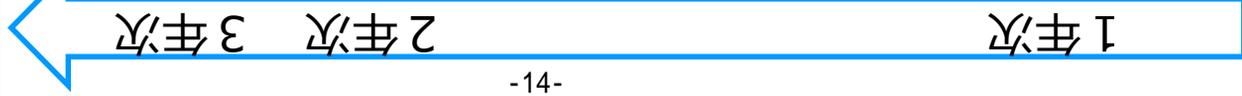
Doctoral Seminar in
Gerontological Nursing

主専攻のDoctoral Seminarのいずれか2単位を必修科目として履修

Philosophical and Methodological
Bases of Nursing Inquiry

Interdisciplinary Research
Seminar

Elective : 2単位以上を履修



博士前期課程 看護学コース 履修および修士論文作成スケジュール

年次・時期		活動内容
一年次	4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入学 ・ 履修計画の作成（特に、選択科目の履修は各自で計画的に行う。） ・ 履修登録、履修開始 ・ 留学計画書の作成・提出
	4～8 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業の履修を通して、自身の研究に関連する問題意識を明確にすることを始める。 ・ 文献検討
	8～11 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主指導教員の決定（9 月） ・ 文献検討
	12～1 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業の履修を通して、研究計画書を作成
	2 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 倫理審査申請の準備（提出書類の作成）
	3 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 倫理審査申請・修正 ・ 研究協力施設での倫理審査が必要な場合は、同様に倫理審査を受ける。 ・ 倫理審査承認後は速やかに研究協力の依頼等を開始する。 ・ データ収集の準備（インタビュー練習、調査票の印刷など） ・ 研究助成金への応募
二年次	4～9 月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・ 履修登録（4 月） ・ 研究協力施設との調整 ・ データ収集の準備（インタビュー練習、調査票の印刷など） ・ データ収集 ・ データ分析 <p>※並行して、修士論文（研究の背景～研究方法）を作成・洗練</p>
	10 月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・ データ分析終了 ・ 修士論文の作成
	11 月末	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主指導教員に修士論文第 1 稿を提出、指導を受ける。
	11～12 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 論文題目提出（12 月初、英文タイトルを提出） ・ 修士論文審査委員会の決定（主査、副査の決定） ・ 修士論文の提出、審査方法についてのガイダンス参加 ・ 看護学研究科主催こころの健康セミナーへの参加 ・ 修士論文の提出（12 月 20 日頃）
	12 月末～ 1 月半ば	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修士論文審査 ・ 修士論文の修正・提出 ・ 修士論文発表会の準備 ・ 修士論文要旨提出（1 月末頃）
	1 月下旬～ 2 月上旬	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修士論文発表会予演
	2 月上旬～ 3 月中旬	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修士論文発表会（2 月上旬） ・ 修士論文の修正 ・ 保存用論文の提出（3 月中旬） ・ 研究協力施設等への挨拶 ・ 研究助成金に採択され、研究を実施した場合は、報告書等の作成・提出 ・ 学会発表、論文投稿先の決定（可能ならば、投稿まで行う。）
	3 月末	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修了

博士前期課程 看護実践学コース・看護管理学プログラム
履修および修士論文作成スケジュール

年次・時期		活動内容	
一 年 次	4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入学 ・ 履修計画の作成（特に、選択科目の履修は各自で計画的に行う。） ・ 履修登録、既修得単位認定、履修開始 ・ 留学計画書の作成・提出（指導教員候補者とともにこなう） 	
	4～8 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業の履修を通して、自組織の課題分析のための情報収集を開始する。 	
	8～11 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指導教員（主指導・副指導教員）の決定（9 月） ・ 看護管理学演習計画立案 	留学
	12～2 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護管理学演習実施 ・ 課題研究計画書立案 	↓
	3 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題研究計画書報告会 	
二 年 次	4～9 月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・ 履修登録（4 月） ・ 倫理審査受審 ・ 自組織における課題研究実施 ・ 課題研究の検証データの収集および分析 	
	10 月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・ データ分析終了 ・ 修士論文の作成 	
	11 月末	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主指導教員に修士論文第 1 稿を提出、指導を受ける。 	
	11～12 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 論文題目提出（12 月初、英文タイトル、留学報告書を提出） ・ 修士論文審査委員会の決定（主査、副査の決定） ・ 修士論文の提出、審査方法についてのガイダンス参加 ・ 看護学研究科主催こころの健康セミナーへの参加 ・ 修士論文の提出（12 月 20 日頃） 	
	12 月末～ 1 月半ば	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修士論文審査 ・ 修士論文の修正・提出 ・ 修士論文発表会の準備 ・ 修士論文要旨提出（1 月末頃） 	
	2 月上旬～ 3 月中旬	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修士論文発表会（2 月上旬） ・ 修士論文の修正 ・ 保存用論文の提出（3 月中旬） ・ 学会発表、論文投稿先の決定（可能ならば、投稿まで行う。） 	
	3 月末	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修了 	

博士前期課程 看護実践学コース・高度実践看護学プログラム
履修および修士論文作成スケジュール

年次・時期		活動内容
一年次	4月	<ul style="list-style-type: none"> ・入学 ・履修計画の作成（特に、選択科目の履修は各自で計画的に行う） ・履修登録、履修開始 ・留学計画書の作成・提出（指導教員と共に行う）
	4～8月	<ul style="list-style-type: none"> ・授業の履修を通して、自身の専門領域の高度看護実践および研究に関連する問題意識を明確にすることを始める。 ・文献検討
	8～11月	<ul style="list-style-type: none"> ・文献検討 ・看護学演習・実習計画 看護学演習・実習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ小児看護学、Ⅲ-1がん看護 ・実習協力施設との調整
	12～1月	<ul style="list-style-type: none"> ・授業の履修を通して、研究計画書を作成
	2月	<ul style="list-style-type: none"> ・倫理審査申請の準備（提出書類の作成）
	3月	<ul style="list-style-type: none"> ・倫理審査申請・修正 ・研究協力施設での倫理審査が必要な場合は、同様に倫理審査を受ける。 ・倫理審査承認後は速やかに研究協力の依頼等を開始する。 ・データ収集の準備（インタビュー練習、調査票の印刷など） ・研究助成金への応募 ・看護学実習のリフレクションとまとめ
二年次	4～9月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・履修登録（4月） ・研究協力施設との調整 ・データ収集の準備（インタビュー練習、調査票の印刷など） ・データ収集 ・データ分析 ※データ収集と分析を通して、専門領域の対象理解と洞察を進化。並行して、修士論文（研究の背景～研究方法）を作成・洗練。
	10月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・データ分析終了 ・修士論文の作成
	11月末	<ul style="list-style-type: none"> ・主指導教員に修士論文第1稿を提出、指導を受ける。
	11～12月	<ul style="list-style-type: none"> ・論文題目提出（12月初、英文タイトル、および、留学実施報告を提出） ・修士論文審査委員会の決定（主査、副査の決定） ・修士論文の提出、審査方法についてのガイダンス参加 ・看護学研究科主催こころの健康セミナーへの参加 ・修士論文の提出（12月20日頃）
	12月末～1月半ば	<ul style="list-style-type: none"> ・修士論文審査 ・修士論文の修正・提出 ・修士論文発表会の準備 ・修士論文要旨提出（1月末頃） ・看護学実習計画
	1月下旬～2月上旬	<ul style="list-style-type: none"> ・修士論文発表会予演 ・実習協力施設との調整 看護学実習Ⅲ-2がん看護
	2月上旬～3月中旬	<ul style="list-style-type: none"> ・修士論文発表会（2月上旬） ・修士論文の修正 ・保存用論文の提出（3月中旬） ・研究協力施設等への挨拶 ・研究助成金に採択され、研究を実施した場合は、報告書等の作成・提出 ・学会発表、論文投稿先の決定（可能ならば、投稿まで行う。） ・看護学実習のリフレクションとまとめ
	3月末	<ul style="list-style-type: none"> ・修了

博士前期課程看護実践学コース・特定看護学プログラム
履修および修士論文作成スケジュール

年次・時期		活動内容	
一年次	4月	<ul style="list-style-type: none"> ・入学 ・履修計画の作成（特に、選択科目の履修は各自で計画的に行う。） ・履修登録、既修得単位認定、履修開始 ・留学計画書の作成・提出（指導教員候補者とともにこなう） 	
	4～8月	<ul style="list-style-type: none"> ・授業の履修を通して、所属部署の特定行為関連の課題分析のための情報収集を開始する。 ・特定行為研修のうち必要な区分別研修の履修 	
	8～11月	<ul style="list-style-type: none"> ・指導教員（主指導・副指導教員）の決定（9月） ・特定看護学演習計画立案 	留学
	12～2月	<ul style="list-style-type: none"> ・特定看護学演習実施 ・課題研究計画書立案 	↓
	3月	<ul style="list-style-type: none"> ・課題研究計画書報告会 	
二年次	4～9月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・履修登録（4月） ・倫理審査受審 ・自施設における課題研究実施 ・課題研究の検証データの収集および分析 	
	10月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・データ分析終了 ・修士論文の作成 （・特定行為研修のうち必要な区分別研修の履修） 	
	11月末	<ul style="list-style-type: none"> ・主指導教員に修士論文第1稿を提出、指導を受ける。 	
	11～12月	<ul style="list-style-type: none"> ・論文題目提出（12月初、英文タイトル、留学報告書を提出） ・修士論文審査委員会の決定（主査、副査の決定） ・修士論文の提出、審査方法についてのガイダンス参加 ・看護学研究科主催こころの健康セミナーへの参加 ・修士論文の提出（12月20日頃） 	
	12月末～ 1月半ば	<ul style="list-style-type: none"> ・修士論文審査 ・修士論文の修正・提出 ・修士論文発表会の準備 ・修士論文要旨提出（1月末頃） 	
	2月上旬～ 3月中旬	<ul style="list-style-type: none"> ・修士論文発表会（2月上旬） ・修士論文の修正 ・保存用論文の提出（3月中旬） ・学会発表、論文投稿先の決定（可能ならば、投稿まで行う。） 	
	3月末	<ul style="list-style-type: none"> ・修了 	

博士後期課程 履修および博士論文作成スケジュール

年次・時期		活動内容
一年次	4月	<ul style="list-style-type: none"> 履修計画の作成（特に、選択科目の履修は各自で計画的に行う。） 履修登録、履修開始
	4～8月	<ul style="list-style-type: none"> 授業の履修を通して、自身の研究に関連する問題意識を明確にすることを始める。 文献検討 副論文2編を作成するための計画立案、作成開始。 日本学術振興会特別研究員制度への応募
	8～3月	<ul style="list-style-type: none"> 主指導教員の決定（9月頃） 授業の履修を通して、研究計画書を作成 主指導教員、副指導教員の決定 民間研究助成金への応募
二年次	4～7月	<ul style="list-style-type: none"> 主指導教員、副指導教員による研究計画承認会議の実施（複数回の場合あり） 研究計画書の修正・再提出 研究計画承認会議による研究計画書の承認 主指導教員により、特別教授会で研究計画承認会議結果（合格）の報告 日本学術振興会特別研究員制度への応募（5月）
	7～9月	<ul style="list-style-type: none"> 倫理審査申請・修正 研究協力施設での倫理審査が必要な場合は、同様に倫理審査を受ける。 倫理審査承認後は速やかに研究協力の依頼等を開始する。
二・三年次	9月～ 次年度7月頃	<ul style="list-style-type: none"> 研究協力施設との調整 データ収集 データ分析 民間研究助成金への応募
三年次	8月頃～ 10月	<ul style="list-style-type: none"> データ分析終了（8月頃） 博士論文の作成 予備審査に向けた博士論文の完成
	10月	<ul style="list-style-type: none"> 博士論文予備審査申請（10月初旬） 博士論文審査委員会の決定（主査、副査の決定） 博士論文の提出、審査方法についてのガイダンス参加 主指導教員による剽窃チェック・指導 予備審査用論文提出（10月初旬） 副論文2編以上等の提出
	10月中旬～ 11月上旬	<ul style="list-style-type: none"> 予備審査 予備審査用論文の修正・提出
	12～1月	<ul style="list-style-type: none"> 博士論文本審査申請（12月初旬） 主指導教員による剽窃チェック・指導 本審査用博士論文提出（12月初旬） 博士論文審査委員会による口述審査、最終試験 博士論文の修正・提出
	1～2月	<ul style="list-style-type: none"> 博士論文発表会の準備 博士論文要旨提出（1月下旬） 博士論文発表会予演 博士論文発表会（1月末頃）
	2～3月	<ul style="list-style-type: none"> 博士論文の修正 主指導教員による剽窃チェック、指導 国会図書館、千葉大学リポジトリ保存用論文の提出（3月中旬） 研究協力施設等への挨拶 研究助成金に採択され、研究を実施した場合は、報告書等の作成・提出 学会発表、論文投稿先の決定（可能ならば、投稿まで行う。）
	3月末	<ul style="list-style-type: none"> 修了

千葉大学大学院看護学研究科倫理審査規程

平成16年4月1日

制定

(目的)

第1条 この規程は、千葉大学大学院看護学研究科（以下「本研究科」という。）の教授、准教授、講師、助教、助手その他の研究者が行う人間を直接の対象とした看護学の研究及び看護行為（以下「研究等」という。）において、ヘルシンキ宣言（1964年世界医師会採択、2000年世界医師会修正）、人を対象とする医学系研究に関する倫理指針（平成26年12月22日文科省・厚生労働省告示）及び看護研究における倫理指針（2004年7月7日日本看護協会）に基づき、生命の尊重、個人の尊厳の保持等倫理的配慮を図ることを目的とする。

(委員会の設置)

第2条 本研究科に、前条の目的を達成するため、倫理審査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(任務)

第3条 委員会は、看護学研究科長（以下「研究科長」という。）から意見を求められた研究等の計画の内容について看護学的、倫理的、科学的及び社会的な観点から審査するとともに、本研究科における倫理に関する事項を調査審議する。

2 前項の研究等に係る審査に当たっては、次の各号に留意しなければならない。

- 一 研究等の対象となる個人の人権の擁護
- 二 研究等の対象となる者に理解を求め、研究等の協力に同意を得る方法
- 三 研究等によって生ずる個人及び集団への不利益に対する配慮

(組織)

第4条 委員会は、次の者をもって組織する。

- 一 本研究科の教授 4名
- 二 本研究科の准教授又は講師 4名
- 三 本研究科の教員以外で人文・社会科学の有識者 若干名
- 四 本研究科の教員以外で研究対象者の観点も含めて一般の立場から意見を述べることのできる者 若干名
- 五 その他委員会が必要と認めた者

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項各号に定める委員は、研究科長が委嘱する。

(委員の任期)

第5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。

(委員等の責務)

第6条 委員会の委員及びその事務に従事する者は、審査及び関連する業務に先立ち、審査等に必要な知識を習得するための教育・研修を受けなければならない。

(委員長及び副委員長)

第7条 委員会に委員長及び副委員長を置き、第4条第1項第1号及び第2号に掲げる者のうちから互選により選出する。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代行する。

(議事)

第8条 委員会は、委員の過半数が出席し、かつ、第4条第1項第1号から第4号までの委員のうちからそれぞれ1名以上が出席し、かつ、男性委員及び女性委員のうちからそれぞれ1名以上が出席しなければ、議事を開くことができない。

2 研究科長は、委員会の審議及び意見の決定に参加することができない。ただし、委員会における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。

3 審査の対象となる研究等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。

(専門委員)

第9条 委員会は、専門の事項を調査検討するため、専門委員を置くことができる。

2 専門委員は、当該専門の事項に関する学識経験者のうちから、委員長が委嘱する。

3 委員会は、必要に応じて専門委員の出席を求め、調査検討事項の報告を受け、討議に加えることができる。ただし、専門委員は、審査の判定に加わることはできない。

(委員以外の出席)

第10条 委員会は必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(申請手続)

第11条 本研究科において研究等を行おうとし、又は承認された研究等の計画を変更しようとする個人又は団体の責任者（以下「研究等責任者」という。）は、別に定める倫理審査申請書により研究科長の承認を受けるための申請を行う。

2 研究科長は、研究等責任者からの申請書を受理したときは、承認又は不承認その他研究等に関し必要な措置を決定するに当たり、別に定める倫理審査依頼書により委員会に意見を求めるものとする。

（審査）

第12条 委員会は、研究科長から意見を求められた事項について、速やかに審査を実施する。

2 審査の判定は、出席委員全員の合意によることとする。

3 委員会は、審査を終了したときは、その結果を別に定める倫理審査結果報告書により研究科長に報告し、必要に応じて意見を述べるものとする。

4 研究科長は、前項の結果及び意見を尊重して、研究等の実施又は承認された研究等の計画の変更について可否等を決定し、別に定める審査結果通知書により研究等責任者に通知する。この場合において通知は、次の各号に掲げる表示により行う。

一 承認

二 条件付承認

三 変更の勧告

四 不承認

五 非該当

（保管年限）

第13条 研究科長は、委員会が審査を行った研究等に関する審査資料を当該研究等の終了について報告されるまでの期間（侵襲（軽微な侵襲を除く。）を伴う研究等であって介入を行うものに関する審査資料にあつては、当該研究等の終了について報告された日から5年を経過した日までの期間）、適切に保管しなければならない。

（再審査）

第14条 研究科長は、必要に応じて、研究等責任者に別に定める研究等中間報告書の提出を求め、研究等の内容を委員会の再審査に付することができる。

2 前項の再審査及び判定結果の通知については、第12条の規定を準用する。この場合において、同条第4項中「審査結果通知書」とあるのは「再審査結果通知書」と読み替えるものとする。

(研究等の終了又は中止の報告)

第15条 研究等責任者は、研究等を終了し、又は中止したときは、速やかに別に定める研究等終了(中止)報告書により研究科長に報告しなければならない。

2 研究科長は、前項の報告を受けたときは、委員会に報告する。

(情報の公開)

第16条 研究科長は、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1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、試料等提供者又はその関係者の人権、研究にかかる創造性又は知的財産権の保護に支障の生じるおそれがある部分は非公開とする。

(事務)

第17条 委員会の事務は看護学部事務部において処理する。

(雑則)

第18条 この規程に定めるもののほか、本研究科における倫理に関し必要な事項は、研究科長が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年9月15日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

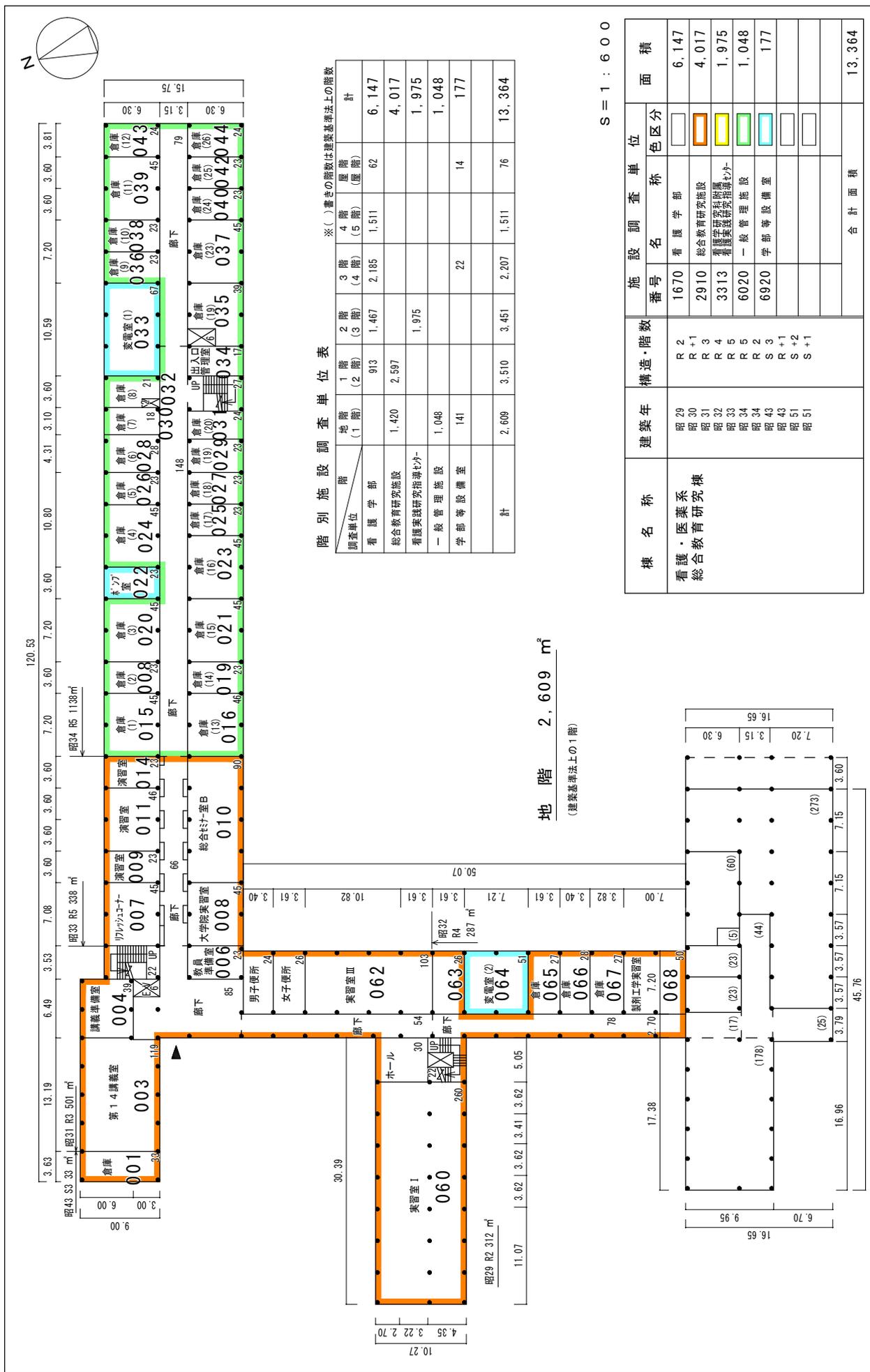
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

学校番号	校名	団地番号	団地名	棟番号
0168	千葉大学	003	亥鼻	006

棟別平面図



階別施設調査単位表

※()書きの階数は建築基準法上の階数

調査単位	階	1階 (1階)	2階 (2階)	3階 (3階)	4階 (4階)	5階 (5階)	計
看護学部		913	1,467	2,185	1,511	62	6,147
総合教育研究施設		1,420	2,597				4,017
看護実践研究培習センター			1,975				1,975
一般管理施設		1,048					1,048
学部等設備室		141		22		14	177
計		2,609	3,510	2,207	1,511	76	13,364

地階 2,609 m²

(建築基準法上の1階)

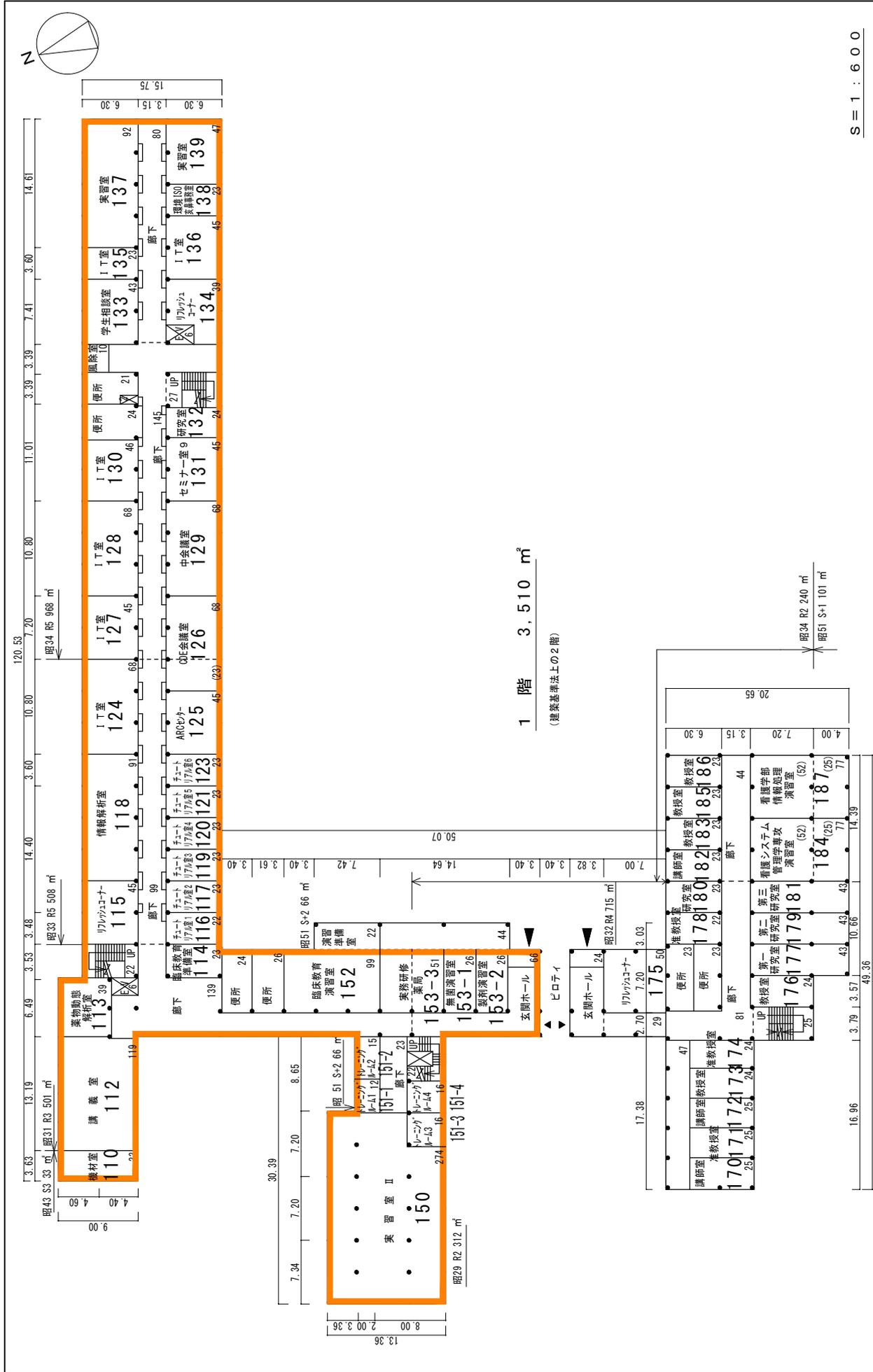
S = 1 : 600

棟名称	建築年	構造・階数	施設調査単位		面積
			番号	名称	
看護・医療系 総合教育研究棟	昭29	R 2	1670	看護学部	6,147
	昭30	R + 1	2910	総合教育研究施設	4,017
	昭31	R 3	3313	看護実践研究培習センター	1,975
	昭32	R 4	6020	看護実践研究培習センター	1,048
	昭33	R 5	6920	一般管理施設	177
	昭34	R 2		学部等設備室	
	昭43	S 3			
昭51	S + 1				
計			合計面積		13,364

整理番号 3-0168-003-006

棟別平面図

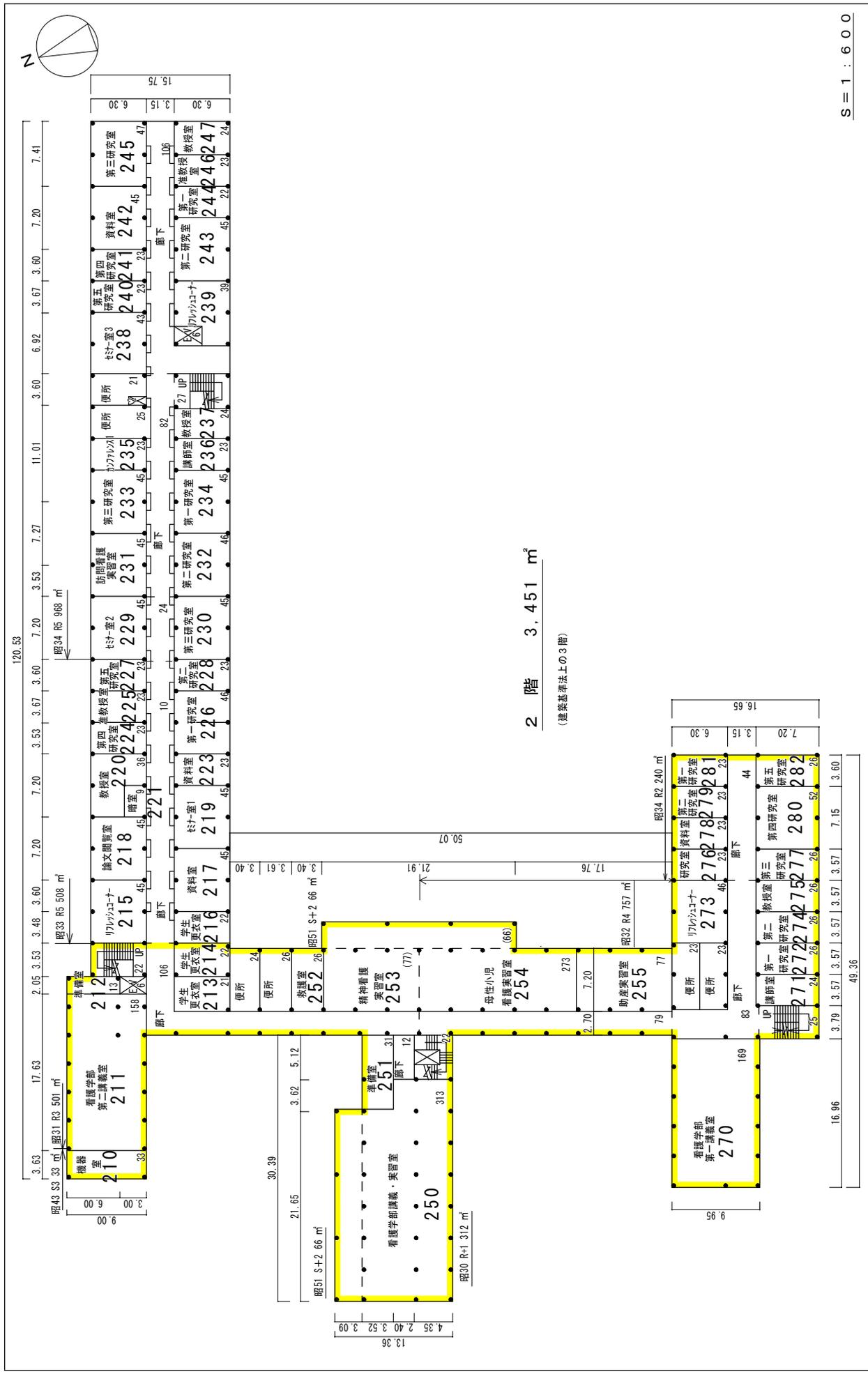
学校番号	学校名	団地番号	団地名	棟番号
0168	千葉大学	003	亥鼻	006



整理番号	3-0168-003-006
------	----------------

学校番号	校名	団地番号	団地名	棟番号
0168	千葉大学	003	亥鼻	006

棟別平面図

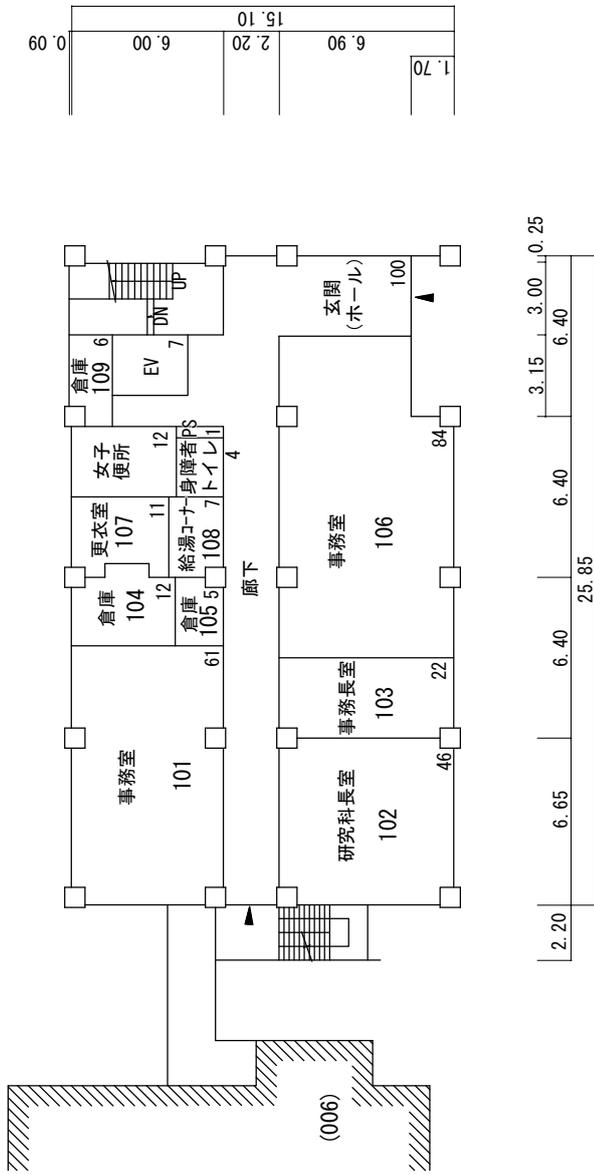
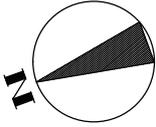


2階 3,451 m²
(建築基準法上の3階)

整理番号	3
------	---

棟別平面図

学校番号	学校名	団地番号	団地名	棟番号
0168	千葉大学	003	亥鼻	183



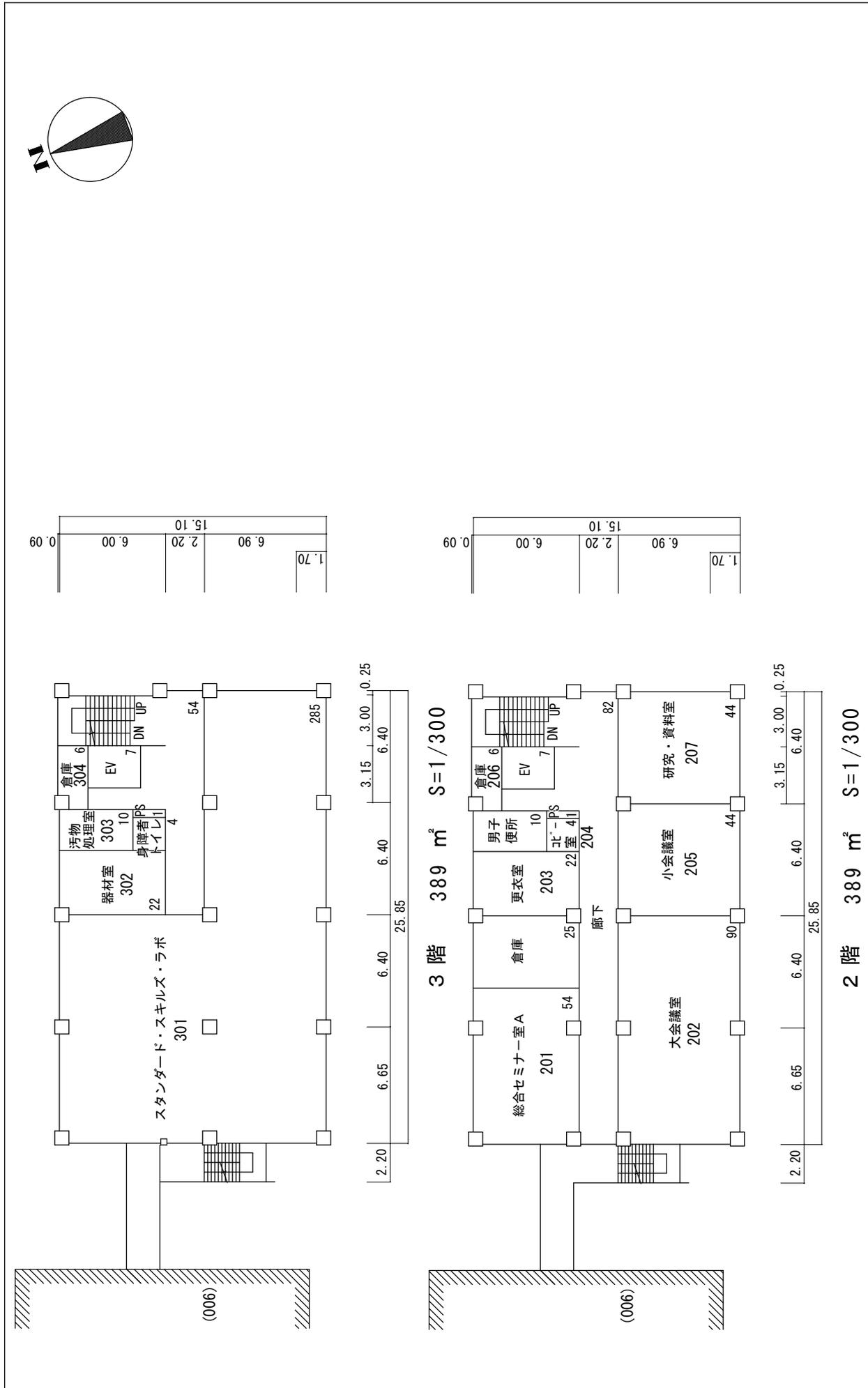
1階 378㎡ S=1/300

棟名	建築年	構造・階数	施設調査単位		面積
			番号	名称	
看護学部管理棟 <td>昭51 <td>SR6 <td>1670 <td>看護学部</td> <td>2.378</td> </td></td></td>	昭51 <td>SR6 <td>1670 <td>看護学部</td> <td>2.378</td> </td></td>	SR6 <td>1670 <td>看護学部</td> <td>2.378</td> </td>	1670 <td>看護学部</td> <td>2.378</td>	看護学部	2.378
				合計	2.378

整理番号	3-0168-003-183
------	----------------

学校番号	学校名	団地名	棟番号
0168	千葉大学	亥鼻	183
0168		003	

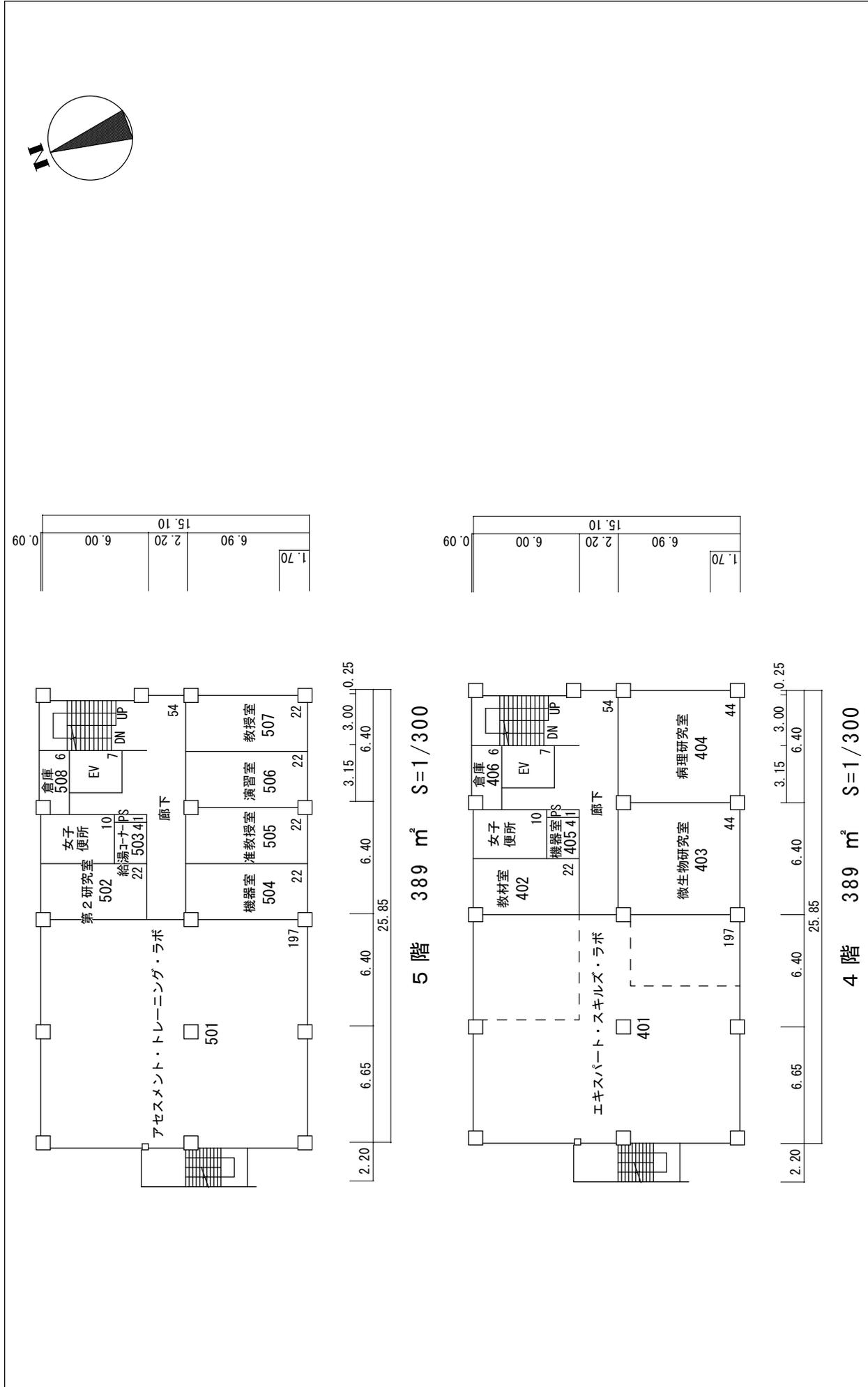
棟別平面図



整理番号	3-0168-003-183
------	----------------

棟別平面図

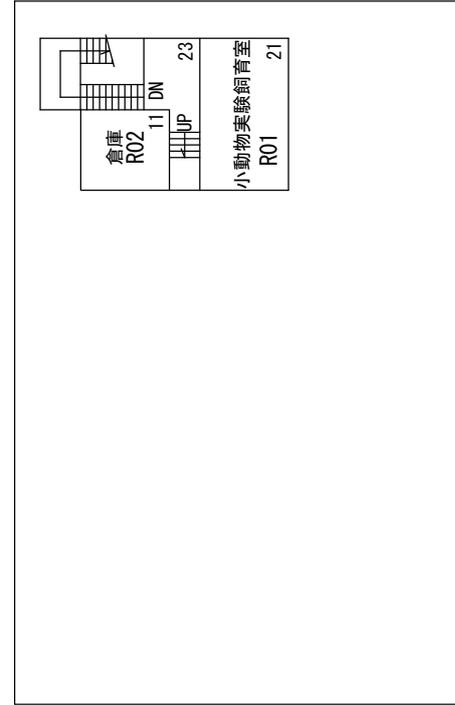
学校番号	学校名	団地番号	団地名	棟番号
0168	千葉大学	003	亥鼻	183



整理番号	3-0168-003-183
------	----------------

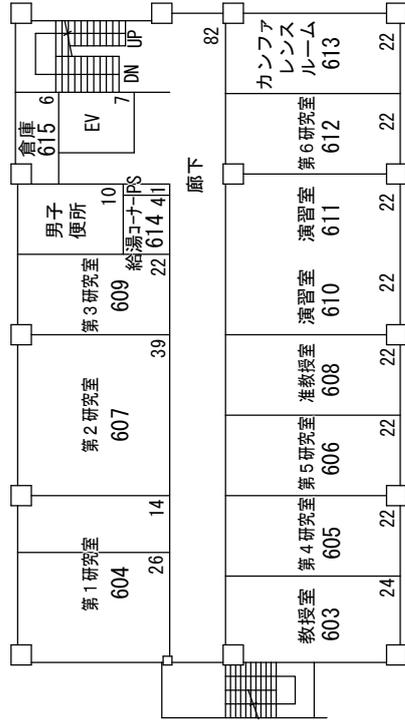
棟別平面図

学校番号	千葉大学	団地番号	概番号
0168	003	亥鼻	183



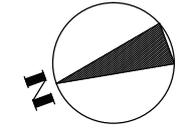
3.20 x 2.90
6.10

7階 55 m² S=1/300



2.20 | 6.65 | 6.40 | 6.40 | 6.40 | 6.40 | 3.25 | 3.00 | 0.25
25.85

6階 389 m² S=1/300



3.50	1.20
1.60	
3.50	
0.09	

0.09	6.00	15.10
2.20		
6.90		
1.70		

○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	

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)
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たときは、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。

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られた場合に限り、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、次の各号に定める年齢とする。

- 一 大学教員 満65歳
- 二 専ら労務に従事する職員 満63歳
- 三 前2号に掲げる以外の職員 満60歳

(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。

(再雇用)

第15条の3 第15条第2号又は第3号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む。)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 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- 二 禁錮以上の刑に処せられた場合
- 三 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及び国立大学法人千葉大学年俸制職員給与規程に定める。

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。

(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つて当該年の中途において、新たに職員となつたもの 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つた者であつて人事交流により引き続き職員となつたもの 関係機関職員となつた日において新たに職員となつ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、新たに職員となつ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っては、基本日数)
 - 四 当該年の前年において関係機関職員であつ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つたもの又は当該年の前年において職員であつ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つたもの 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っては、20日)を加えて得た日数から、職員となつ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っては、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った場合には、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、職員が通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に必要な世話を行うことをいう。)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人以上の場合にあっては、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つた女性職員は、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。

(年俸制適用職員の業績評価)

第48条の4 国立大学法人千葉大学年俸制職員給与規程の適用を受ける職員については、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 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、訓告又は厳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其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。

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

