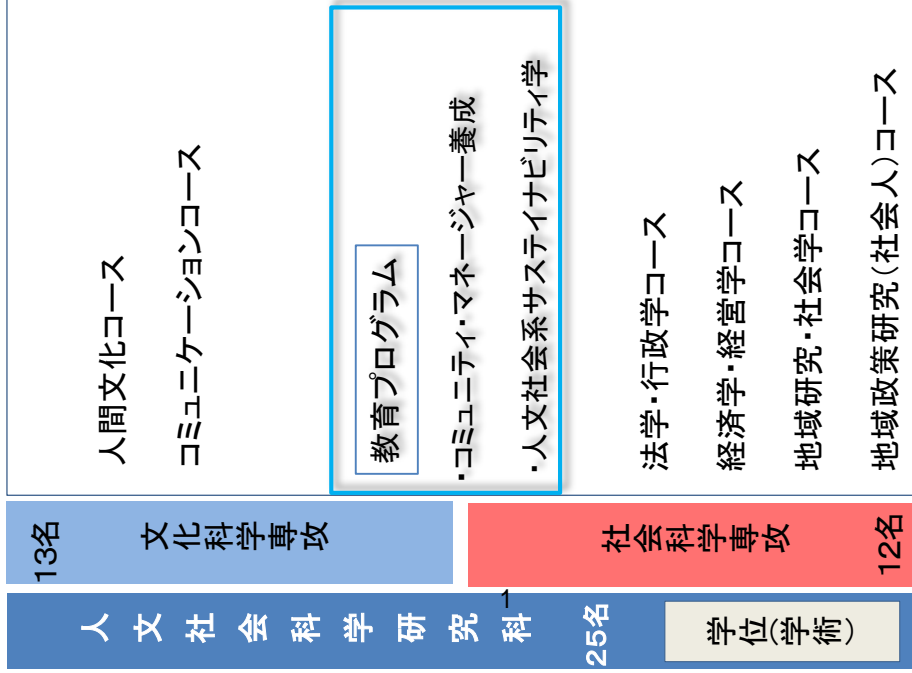


現 行



人文社会科学部 2017年度改組

志願者の上昇

- H28年 1796人 (志願倍率 4.5倍)
- H29年 1415人 (志願倍率 3.9倍)
- H30年 1795人 (志願倍率 5.0倍)
- H31年 1950人 (志願倍率 5.4倍)

社会からの評価

「地域貢献をめざして人文社会科学部を新設した。学生に複数の専攻を持たせ、視野の広い人材を育てる。文科省は少子化に対応して人文系学部の縮小を求めているが、先手を打って大学自身が改革に乗り出した。」【H29/8/21日経新聞社説】

改 革 後 (2021年4月～)



現代社会学科 <メディア文化メジャー 国際・地域共創メジャー>

法律経済学科 <法学メジャー 経済学・経営学メジャー>

人間文化学科 <文芸・思想メジャー 歴史・考古学メジャー 心理・人間科学メジャー>

特徴

- 深い専門性と幅広い視野を養う、メジャー・サブメジャー制
- 内外の「地域」で、さまざまな人とかかわり、学ぶ、アクティブ・ラーニング

【文芸・思想コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
大学院共通科目 共通科目	人間システム基礎論Ⅰ	○	○				
	人間システム基礎論Ⅱ	○	○	○	○		
	アカデミック・プレゼンテーション		○	○			
	アカデミック・ディスカッション		○	○			
	持続社会システム論Ⅰ						
	持続社会システム論Ⅱ	○	○		○		
	国際コミュニケーション基礎A		○	○			
	国際コミュニケーション基礎B		○	○			
	実践国際コミュニケーションA		○	○			
	実践国際コミュニケーションB		○	○			
	食料の安定生産と農学						
	地球環境システム論Ⅰ	○	○				
	地球環境システム論Ⅱ		○				
	学術情報リテラシー		○		○		
	科学と倫理		○		○		
	原子科学と倫理						
	知的所有権特論	○	○				
	霞ヶ浦環境科学概論			○		○	
	バイオテクノロジーと社会	○					
	研究と教育—知の往還をめぐって—	○	○		○		
	環境情報センシング特論	○	○				
	地域サステナビリティ農学概論	○	○				
	研究科共通科目	テクノロジーと人間社会Ⅰ	◎	○	○	△	
		テクノロジーと人間社会Ⅱ	◎	○	○	△	
		専門基礎科目	◎			○	
		持続可能なコミュニティ・デザイン論	○	○	○	○	◎
	キャリア支援科目	英語講読Ⅰ	○	○	◎		
英語講読Ⅱ		○	○	◎			
英文修辭法Ⅰ		○	○	◎			
英文修辭法Ⅱ		○	○	◎			
英語音声表現演習Ⅰ		○	○	◎			
英語音声表現演習Ⅱ		○	○	◎			
日本語表現法		○		◎			
インターンシップ		○		○	◎	○	
実践的キャリアデザイン論		○			◎	◎	
高度情報処理	○						
専攻科目	コア専門科目	日本思想史研究Ⅰ	◎	◎			
		日本思想史研究Ⅱ	◎	◎			
		日本思想史演習Ⅰ	◎	◎			
		日本思想史演習Ⅱ	◎	◎			
		実践哲学研究Ⅰ	◎	◎	○		
		実践哲学研究Ⅱ	◎	◎	○		
		実践哲学演習Ⅰ	◎	◎	○		
		実践哲学演習Ⅱ	◎	◎	○		
		日本古典・近代語研究Ⅰ	◎	◎			
		日本古典・近代語研究Ⅱ	◎	◎			
		日本古典・近代語演習Ⅰ	◎	◎			
		日本古典・近代語演習Ⅱ	◎	◎			
		日本古典文学研究Ⅰ	◎	◎		○	
		日本古典文学研究Ⅱ	◎	◎		○	
		日本古典文学演習Ⅰ	◎	◎		○	
		日本古典文学演習Ⅱ	◎	◎		○	
		日本近代文学研究Ⅰ	◎	◎		◎	
		日本近代文学研究Ⅱ	◎	◎		◎	
		日本近代文学演習Ⅰ	◎	◎		◎	
日本近代文学演習Ⅱ	◎	◎		◎			
中国思想史研究Ⅰ	◎	◎					

【文芸・思想コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
専攻科目	コア専門科目	中国思想史研究Ⅱ	◎	◎			
		中国思想史演習Ⅰ	◎	◎			
		中国思想史演習Ⅱ	◎	◎			
		中国近現代文学研究Ⅰ	◎	◎	○		
		中国近現代文学研究Ⅱ	◎	◎	○		
		中国近現代文学演習Ⅰ	◎	◎	○		
		中国近現代文学演習Ⅱ	◎	◎	○		
		フランス文学研究Ⅰ	◎	◎	○		
		フランス文学研究Ⅱ	◎	◎	○		
		フランス文学演習Ⅰ	◎	◎	○		
		フランス文学演習Ⅱ	◎	◎	○		
		美術史学研究Ⅰ	◎	◎			○
		美術史学研究Ⅱ	◎	◎			○
		フランス美術史研究Ⅰ	◎	◎	○		
		フランス美術史研究Ⅱ	◎	◎	○		
		英語学研究Ⅰ	◎	◎			
		英語学研究Ⅱ	◎	◎			
		英語学演習Ⅰ	◎	◎			
		英語学演習Ⅱ	◎	◎			
		イギリス文学研究Ⅰ	◎	◎	○	○	
		イギリス文学研究Ⅱ	◎	◎	○	○	
		イギリス文学演習Ⅰ	◎	◎	○	○	
		イギリス文学演習Ⅱ	◎	◎	○	○	
		アメリカ文学研究Ⅰ	◎	◎			
		アメリカ文学研究Ⅱ	◎	◎			
		アメリカ文学演習Ⅰ	◎	◎	○		
		アメリカ文学演習Ⅱ	◎	◎	○		
		応用言語学研究Ⅰ	◎	◎	○		
		応用言語学研究Ⅱ	◎	◎	○		
		応用言語学演習Ⅰ	◎	◎	○		
		応用言語学演習Ⅱ	◎	◎	○		
		言語文法論研究Ⅰ	◎		◎		
		言語文法論研究Ⅱ	◎		◎		
		言語文法論演習Ⅰ	◎		◎		
		言語文法論演習Ⅱ	◎		◎		
		社会言語学研究Ⅰ	◎			◎	
	社会言語学研究Ⅱ	◎	◎		○		
	社会言語学演習Ⅰ	◎			○	◎	
	社会言語学演習Ⅱ	◎			○	◎	
	研究指導科目	人文科学研究法	◎				
		専門基礎演習	◎				
		課題研究演習Ⅰ	◎				
課題研究演習Ⅱ		◎					

【歴史・考古学コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
共通科目	大学院共通科目	人間システム基礎論Ⅰ	○	○			
		人間システム基礎論Ⅱ	○	○	○	○	
		アカデミック・プレゼンテーション		○	○		
		アカデミック・ディスカッション		○	○		
		持続社会システム論Ⅰ					
		持続社会システム論Ⅱ	○	○		○	
		国際コミュニケーション基礎A		○	○		
		国際コミュニケーション基礎B		○	○		
		実践国際コミュニケーションA		○	○		
		実践国際コミュニケーションB		○	○		
		食料の安定生産と農学					
		地球環境システム論Ⅰ	○	○			
		地球環境システム論Ⅱ		○			
		学術情報リテラシー		○		○	
		科学と倫理		○		○	
		原子科学と倫理					
		知的所有権特論	○	○			
		霞ヶ浦環境科学概論			○		○
		バイオテクノロジーと社会	○				
		研究と教育一知の往還をめぐってー	○	○		○	
	環境情報センシング特論	○	○				
	地域サステナビリティ農学概論	○	○				
	研究科共通科目	テクノロジーと人間社会Ⅰ	◎	○	○	△	
		テクノロジーと人間社会Ⅱ	◎	○	○	△	
		専門基礎科目	◎			○	
		持続可能なコミュニティ・デザイン論	○	○	○	○	◎
	キャリア支援科目	英語講読Ⅰ	○	○	◎		
		英語講読Ⅱ	○	○	◎		
		英文修辞法Ⅰ	○	○	◎		
		英文修辞法Ⅱ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅰ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅱ	○	○	◎		
		日本語表現法	○		◎		
インターンシップ		○		○	◎	○	
実践的キャリアデザイン論		○			◎	◎	
高度情報処理		○					
専攻科目	コア専門科目	考古学研究Ⅰ	◎	○	○	○	◎
		考古学研究Ⅱ	◎	○	○	○	◎
		日本考古学研究Ⅰ	◎	◎		○	◎
		日本考古学研究Ⅱ	◎	○		○	◎
		中国考古文化研究Ⅰ	◎	○			
		中国考古文化研究Ⅱ	◎	○			
		中国考古学研究Ⅰ	◎	○			
		中国考古学研究Ⅱ	◎	○			
		日本文化史研究Ⅰ	◎			○	◎
		日本文化史研究Ⅱ	◎			○	◎
		日本古代中世史研究Ⅰ	◎	△		○	◎
		日本古代中世史研究Ⅱ	◎			○	◎
		日本政治史研究Ⅰ	◎				◎
		日本政治史研究Ⅱ	◎	◎			
		日本近世史研究Ⅰ	◎				◎
		日本近世史研究Ⅱ	◎				◎
		日本社会史研究Ⅰ	◎	○			◎
		日本社会史研究Ⅱ	◎	○			◎
		日本近現代史研究Ⅰ	◎	○			◎
		日本近現代史研究Ⅱ	◎	○			◎
		ユーラシア歴史文化研究Ⅰ	◎				
		ユーラシア歴史文化研究Ⅱ	◎				
		ユーラシア歴史社会研究Ⅰ	◎				
ユーラシア歴史社会研究Ⅱ	◎						
アジア歴史文化研究Ⅰ	◎						
アジア歴史文化研究Ⅱ	◎						

【歴史・考古学コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
専攻科目	アジア歴史社会研究Ⅰ	◎					
	アジア歴史社会研究Ⅱ	◎					
	ヨーロッパ社会史研究Ⅰ	◎	◎			○	
	ヨーロッパ社会史研究Ⅱ	◎	◎			○	
	ヨーロッパ政治史研究Ⅰ	◎	◎			○	
	ヨーロッパ政治史研究Ⅱ	◎	◎			○	
	ヨーロッパ歴史文化研究Ⅰ	◎	◎		○		
	ヨーロッパ歴史文化研究Ⅱ	◎	◎		○		
	ヨーロッパ近現代史研究Ⅰ	◎	◎		○		
	ヨーロッパ近現代史研究Ⅱ	◎	◎		○		
	人文科学研究法	◎					
	研究指導	専門基礎演習	◎				
	科目	課題研究演習Ⅰ	◎				
		課題研究演習Ⅱ	◎				

【心理・人間科学コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
共通科目	大学院共通科目	人間システム基礎論Ⅰ	○	○			
		人間システム基礎論Ⅱ	○	○	○	○	
		アカデミック・プレゼンテーション		○	○		
		アカデミック・ディスカッション		○	○		
		持続社会システム論Ⅰ					
		持続社会システム論Ⅱ	○	○		○	
		国際コミュニケーション基礎A		○	○		
		国際コミュニケーション基礎B		○	○		
		実践国際コミュニケーションA		○	○		
		実践国際コミュニケーションB		○	○		
		食料の安定生産と農学					
		地球環境システム論Ⅰ	○	○			
		地球環境システム論Ⅱ		○			
		学術情報リテラシー		○		○	
		科学と倫理		○		○	
		原子科学と倫理					
		知的所有権特論	○	○			
		霞ヶ浦環境科学概論			○		○
		バイオテクノロジーと社会	○				
		研究と教育－知の往還をめぐって－	○	○		○	
	環境情報センシング特論	○	○				
	地域サステナビリティ農学概論	○	○				
	研究科共通科目	テクノロジーと人間社会Ⅰ	◎	○	○	△	
		テクノロジーと人間社会Ⅱ	◎	○	○	△	
		専門基礎科目	◎			○	
		持続可能なコミュニティ・デザイン論	○	○	○	○	◎
	キャリア支援科目	英語講読Ⅰ	○	○	◎		
		英語講読Ⅱ	○	○	◎		
		英文修辞法Ⅰ	○	○	◎		
		英文修辞法Ⅱ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅰ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅱ	○	○	◎		
		日本語表現法	○		◎		
インターンシップ		○		○	◎	○	
実践的キャリアデザイン論		○			◎	◎	
高度情報処理		○					
専攻科目	コア専門科目	行動機構論研究Ⅰ	◎	○		◎	
		行動機構論研究Ⅱ	◎	○		◎	
		行動機構論演習Ⅰ	◎	○		◎	
		行動機構論演習Ⅱ	◎	○		◎	
		認知行動論研究Ⅰ	◎				
		認知行動論研究Ⅱ	◎				
		認知行動論演習Ⅰ	◎				
		認知行動論演習Ⅱ	◎				
		家族心理論	◎			○	
		行動文化論研究Ⅰ	◎				
		行動文化論研究Ⅱ	◎				
		行動文化論演習Ⅰ	◎				
	行動文化論演習Ⅱ	◎					
	生涯発達論研究Ⅰ	◎	○		◎		
	生涯発達論研究Ⅱ	◎	○		◎		
	生涯発達論演習Ⅰ	◎	○		◎		
	生涯発達論演習Ⅱ	◎	○		◎		
	文化人類学研究Ⅰ	◎	◎	○			
	文化人類学研究Ⅱ	◎	◎	○			
	文化人類学演習Ⅰ	◎	◎	○			
	文化人類学演習Ⅱ	◎	◎	○			
	比較文化論研究Ⅰ	◎	○	○	○		
	比較文化論研究Ⅱ	◎	○	○	○		
	比較文化論演習Ⅰ	◎	○	○	○		
比較文化論演習Ⅱ	◎	○	○	○			
人文科学研究法	◎						

【心理・人間科学コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・ 研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会に おけるコミュニ ケーション能力	社会人としての 姿勢	地域活性化志向	
科 専 目 攻	科 指 研 目 導 究	専門基礎演習	◎				
		課題研究演習Ⅰ	◎				
		課題研究演習Ⅱ	◎				

【公認心理師コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
共通科目	大学院共通科目	人間システム基礎論Ⅰ	○	○			
		人間システム基礎論Ⅱ	○	○	○	○	
		アカデミック・プレゼンテーション		○	○		
		アカデミック・ディスカッション		○	○		
		持続社会システム論Ⅰ					
		持続社会システム論Ⅱ	○	○		○	
		国際コミュニケーション基礎A		○	○		
		国際コミュニケーション基礎B		○	○		
		実践国際コミュニケーションA		○	○		
		実践国際コミュニケーションB		○	○		
		食料の安定生産と農学					
		地球環境システム論Ⅰ	○	○			
		地球環境システム論Ⅱ		○			
		学術情報リテラシー		○		○	
		科学と倫理		○		○	
		原子科学と倫理					
		知的所有権特論	○	○			
		霞ヶ浦環境科学概論			○		○
		バイオテクノロジーと社会	○				
		研究と教育—知の往還をめぐって—	○	○		○	
	環境情報センシング特論	○	○				
	地域サステナビリティ農学概論	○	○				
	研究科共通科目	テクノロジーと人間社会Ⅰ	◎	○	○	△	
		テクノロジーと人間社会Ⅱ	◎	○	○	△	
		専門基礎科目	◎			○	
		持続可能なコミュニティ・デザイン論	○	○	○	○	◎
	キャリア支援科目	英語講読Ⅰ	○	○	◎		
		英語講読Ⅱ	○	○	◎		
		英文修辞法Ⅰ	○	○	◎		
		英文修辞法Ⅱ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅰ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅱ	○	○	◎		
		日本語表現法	○		◎		
インターンシップ		○		○	◎	○	
実践的キャリアデザイン論		○			◎	◎	
高度情報処理		○					
専攻科目	コア専門科目	福祉分野に関する理論と支援の展開	◎			△	○
		教育分野に関する理論と支援の展開	◎			○	○
		司法・犯罪分野に関する理論と支援の展開	◎			○	
		産業・労働分野に関する理論と支援の展開	◎				◎
		心理的アセスメントに関する理論と実践	◎		○	○	
		心理支援に関する理論と実践A	◎				
		心理支援に関する理論と実践B	◎				
		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	◎				○
		心の健康教育に関する理論と実践	◎			◎	○
		心理実践実習A	◎			◎	○
		心理実践実習B	◎			◎	○
		心理実践実習C	◎			◎	○
		心理実践実習D	◎			◎	○
		心理実践実習E	◎			◎	○
		心理実践実習F	◎			◎	○
		保健医療分野に関する理論と支援の展開	◎			○	
		投映法特論	◎				
		箱庭療法特論	◎				

【公認心理師コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分		授業科目名	ディプロマ・ポリシー				
			専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向
専攻科目	導研究科目	人文科学研究法	◎				
		専門基礎演習	◎				
		課題研究演習Ⅰ	◎				
		課題研究演習Ⅱ	◎				

【メディア・情報社会コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
共通科目	大学院共通科目	人間システム基礎論Ⅰ	○	○			
		人間システム基礎論Ⅱ	○	○	○	○	
		アカデミック・プレゼンテーション		○	○		
		アカデミック・ディスカッション		○	○		
		持続社会システム論Ⅰ					
		持続社会システム論Ⅱ	○	○		○	
		国際コミュニケーション基礎A		○	○		
		国際コミュニケーション基礎B		○	○		
		実践国際コミュニケーションA		○	○		
		実践国際コミュニケーションB		○	○		
		食料の安定生産と農学					
		地球環境システム論Ⅰ	○	○			
		地球環境システム論Ⅱ		○			
		学術情報リテラシー		○		○	
		科学と倫理		○		○	
		原子科学と倫理					
		知的所有権特論	○	○			
		霞ヶ浦環境科学概論			○		○
		バイオテクノロジーと社会	○				
		研究と教育—知の往還をめぐって—	○	○		○	
	環境情報センシング特論	○	○				
	地域サステナビリティ農学概論	○	○				
	研究科共通科目	テクノロジーと人間社会Ⅰ	◎	○	○	△	
		テクノロジーと人間社会Ⅱ	◎	○	○	△	
		専門基礎科目	◎			○	
		持続可能なコミュニティ・デザイン論	○	○	○	○	◎
	キャリア支援科目	英語講読Ⅰ	○	○	◎		
		英語講読Ⅱ	○	○	◎		
		英文修辭法Ⅰ	○	○	◎		
		英文修辭法Ⅱ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅰ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅱ	○	○	◎		
		日本語表現法	○		◎		
インターンシップ		○		○	◎	○	
実践的キャリアデザイン論		○			◎	◎	
高度情報処理		○					
専攻科目	コア専門科目	現代ジャーナリズム研究	◎			○	
		マスコミ研究	◎			○	
		ポピュラー文化研究	◎			○	
		映像メディア研究	◎	◎	○		
		メディア文化研究	◎	◎	○		
		メディア教育論研究	◎	○			
		電子メディア論研究	◎	○	◎		
		近代日本メディア史研究	◎	○			
		映像広告研究	◎				
		学習デザイン論研究	◎	△	○		
		情報デザイン研究	◎	○			
		コミュニケーションデータ分析研究	◎	○			
		コミュニケーション社会学研究	◎	○			
	研究指導科目	社会科学研究法	◎				
		専門基礎演習	◎				
		課題研究演習Ⅰ	◎				
		課題研究演習Ⅱ	◎				

【国際・地域共創コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
共通科目	大学院共通科目	人間システム基礎論Ⅰ	○	○			
		人間システム基礎論Ⅱ	○	○	○	○	
		アカデミック・プレゼンテーション		○	○		
		アカデミック・ディスカッション		○	○		
		持続社会システム論Ⅰ					
		持続社会システム論Ⅱ	○	○		○	
		国際コミュニケーション基礎A		○	○		
		国際コミュニケーション基礎B		○	○		
		実践国際コミュニケーションA		○	○		
		実践国際コミュニケーションB		○	○		
		食料の安定生産と農学					
		地球環境システム論Ⅰ	○	○			
		地球環境システム論Ⅱ		○			
		学術情報リテラシー		○		○	
		科学と倫理		○		○	
		原子科学と倫理					
		知的所有権特論	○	○			
		霞ヶ浦環境科学概論			○		○
		バイオテクノロジーと社会	○				
		研究と教育—知の往還をめぐって—	○	○		○	
	環境情報センシング特論	○	○				
	地域サステナビリティ農学概論	○	○				
	研究科共通科目	テクノロジーと人間社会Ⅰ	◎	○	○	△	
		テクノロジーと人間社会Ⅱ	◎	○	○	△	
		専門基礎科目	◎			○	
		持続可能なコミュニティ・デザイン論	○	○	○	○	◎
	キャリア支援科目	英語講読Ⅰ	○	○	◎		
		英語講読Ⅱ	○	○	◎		
		英文修辭法Ⅰ	○	○	◎		
		英文修辭法Ⅱ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅰ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅱ	○	○	◎		
		日本語表現法	○		◎		
インターンシップ		○		○	◎	○	
実践的キャリアデザイン論		○			◎	◎	
高度情報処理		○					
専攻科目	コア専門科目	多文化コミュニケーション論研究	◎	○	◎		○
		多文化関係学研究	◎	◎	○	○	◎
		グローバル化と地域開発研究	◎	◎	○	○	◎
		持続可能な開発とSDGs研究	◎	○	○	○	○
		社会行動論研究Ⅰ	◎	○			○
		社会行動論研究Ⅱ	◎	◎			
		社会行動論演習Ⅰ	◎	◎	○	○	
		社会行動論演習Ⅱ	◎	○	○	○	
		スポーツ社会研究Ⅰ	◎			○	○
		スポーツ社会研究Ⅱ	◎			◎	○
		国際政治学研究Ⅰ	◎	◎	○	△	△
		国際政治学研究Ⅱ	◎	○	△		
		地方自治論研究Ⅰ	◎	○			○
		地方自治論研究Ⅱ	◎				○
		地方政治論研究Ⅰ	◎				○
		地方政治論研究Ⅱ	◎				○
		社会地理学研究Ⅰ	◎	◎			○
		社会地理学研究Ⅱ	◎	◎			○
		経済地理学研究Ⅰ	◎				◎
		経済地理学研究Ⅱ	◎				◎
		地域社会論研究Ⅰ	◎	◎	○		
		地域社会論研究Ⅱ	◎	◎	○		
		環境社会学研究Ⅰ	◎	○			
		環境社会学研究Ⅱ	◎	○			
社会事業史研究Ⅰ	◎						
社会事業史研究Ⅱ	◎						

【国際・地域共創コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
専攻科目	社会調査法研究	◎					
	社会意識論研究	◎					
	地誌学研究Ⅰ	◎	◎	◎	○	◎	
	地誌学研究Ⅱ	◎	◎	◎	○	◎	
	家族社会学研究Ⅰ	◎				◎	
	家族社会学研究Ⅱ	◎				◎	
	環境政策・経済学研究Ⅰ	◎	◎			○	
	環境政策・経済学研究Ⅱ	◎	◎			○	
	社会科学研究法	◎					
	研究指導	専門基礎演習	◎				
	科目	課題研究演習Ⅰ	◎				
		課題研究演習Ⅱ	◎				

【法学・行政学コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△				
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー				
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向
共通科目	大学院共通科目	人間システム基礎論Ⅰ	○	○		
		人間システム基礎論Ⅱ	○	○	○	○
		アカデミック・プレゼンテーション		○	○	
		アカデミック・ディスカッション		○	○	
		持続社会システム論Ⅰ				
		持続社会システム論Ⅱ	○	○		○
		国際コミュニケーション基礎A		○	○	
		国際コミュニケーション基礎B		○	○	
		実践国際コミュニケーションA		○	○	
		実践国際コミュニケーションB		○	○	
		食料の安定生産と農学				
		地球環境システム論Ⅰ	○	○		
		地球環境システム論Ⅱ		○		
		学術情報リテラシー		○		○
		科学と倫理		○		○
		原子科学と倫理				
		知的所有権特論	○	○		
		霞ヶ浦環境科学概論			○	
		バイオテクノロジーと社会	○			
		研究と教育—知の往還をめぐって—	○	○		○
	環境情報センシング特論	○	○			
	地域サステナビリティ農学概論	○	○			
	研究科共通科目	テクノロジーと人間社会Ⅰ	◎	○	○	△
		テクノロジーと人間社会Ⅱ	◎	○	○	△
		専門基礎科目	◎			○
		持続可能なコミュニティ・デザイン論	○	○	○	○
	キャリア支援科目	英語講読Ⅰ	○	○	◎	
		英語講読Ⅱ	○	○	◎	
		英文修辭法Ⅰ	○	○	◎	
		英文修辭法Ⅱ	○	○	◎	
		英語音声表現演習Ⅰ	○	○	◎	
		英語音声表現演習Ⅱ	○	○	◎	
		日本語表現法	○		◎	
インターンシップ		○		○	◎	
実践的キャリアデザイン論		○			◎	
高度情報処理		○				
専攻科目	コア専門科目	憲法研究Ⅰ	◎			
		憲法研究Ⅱ	◎			
		民法研究AⅠ	◎			
		民法研究AⅡ	◎			
		民法研究BⅠ	◎			◎
		民法研究BⅡ	◎			◎
		刑法研究Ⅰ	◎			
		刑法研究Ⅱ	◎			
		商法・経済法研究Ⅰ	◎			
		商法・経済法研究Ⅱ	◎	△		
		労働法研究Ⅰ	◎	○		◎
		労働法研究Ⅱ	◎	○		◎
		社会保障法研究Ⅰ	◎			
		社会保障法研究Ⅱ	◎			
		行政法研究Ⅰ	◎			
		行政法研究Ⅱ	◎			
		比較法研究Ⅰ	◎	○		
		比較法研究Ⅱ	◎	○		
		国際法研究Ⅰ	◎	◎		
		国際法研究Ⅱ	◎	◎		
		行政学研究Ⅰ	◎	◎		○
		行政学研究Ⅱ	◎	◎		○
		公共政策論研究Ⅰ	◎	◎		○
公共政策論研究Ⅱ	◎	◎		◎		
公共哲学研究Ⅰ	◎					
公共哲学研究Ⅱ	◎					

【法学・行政学コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分		授業科目名	ディプロマ・ポリシー				
			専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向
専攻科目	導研究指	社会科学研究法	◎				
		専門基礎演習	◎				
		課題研究演習Ⅰ	◎				
		課題研究演習Ⅱ	◎				

【経済学・経営学コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△				
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー				
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向
共通科目	大学院共通科目	人間システム基礎論Ⅰ	○	○		
		人間システム基礎論Ⅱ	○	○	○	○
		アカデミック・プレゼンテーション		○	○	
		アカデミック・ディスカッション		○	○	
		持続社会システム論Ⅰ				
		持続社会システム論Ⅱ	○	○		○
		国際コミュニケーション基礎A		○	○	
		国際コミュニケーション基礎B		○	○	
		実践国際コミュニケーションA		○	○	
		実践国際コミュニケーションB		○	○	
		食料の安定生産と農学				
		地球環境システム論Ⅰ	○	○		
		地球環境システム論Ⅱ		○		
		学術情報リテラシー		○		○
		科学と倫理		○		○
		原子科学と倫理				
		知的所有権特論	○	○		
		霞ヶ浦環境科学概論			○	
		バイオテクノロジーと社会	○			
		研究と教育—知の往還をめぐって—	○	○		○
	環境情報センシング特論	○	○			
	地域サステナビリティ農学概論	○	○			
	研究科共通科目	テクノロジーと人間社会Ⅰ	◎	○	○	△
		テクノロジーと人間社会Ⅱ	◎	○	○	△
		専門基礎科目	◎			○
		持続可能なコミュニティ・デザイン論	○	○	○	○
	キャリア支援科目	英語講読Ⅰ	○	○	◎	
		英語講読Ⅱ	○	○	◎	
		英文修辭法Ⅰ	○	○	◎	
		英文修辭法Ⅱ	○	○	◎	
		英語音声表現演習Ⅰ	○	○	◎	
		英語音声表現演習Ⅱ	○	○	◎	
		日本語表現法	○		◎	
インターンシップ		○		○	◎	
実践的キャリアデザイン論		○			◎	
高度情報処理		○				
専攻科目	コア専門科目	理論経済学研究Ⅰ	◎	○		
		理論経済学研究Ⅱ	◎	◎		
		経済統計研究Ⅰ	◎			◎
		経済統計研究Ⅱ	◎			◎
		経済政策研究Ⅰ	◎			
		経済政策研究Ⅱ	◎			◎
		財政学研究Ⅰ	◎	○		
		財政学研究Ⅱ	◎	○		
		金融論研究Ⅰ	◎			○
		金融論研究Ⅱ	◎	◎		◎
		労働経済論研究Ⅰ	◎	○	○	○
		労働経済論研究Ⅱ	◎	○	○	○
		経営管理論研究Ⅰ	◎			
		経営管理論研究Ⅱ	◎			
		マーケティング論研究Ⅰ	◎			
		マーケティング論研究Ⅱ	◎			
		管理会計論研究Ⅰ	◎	○		
		管理会計論研究Ⅱ	◎	○		
		監査論研究Ⅰ	◎	○		○
		監査論研究Ⅱ	◎	○		○
		経営戦略論研究Ⅰ	◎	○		
		経営戦略論研究Ⅱ	◎	○		
		アジア経済論研究Ⅰ	◎	○		○
アジア経済論研究Ⅱ	◎	○		○		
日本経済史研究Ⅰ	◎	○				
日本経済史研究Ⅱ	◎	○				

【経済学・経営学コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分		授業科目名	ディプロマ・ポリシー				
			専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向
専攻科目	導研究指	社会科学研究法	◎				
		専門基礎演習	◎				
		課題研究演習Ⅰ	◎				
		課題研究演習Ⅱ	◎				

【地域政策研究（社会人）コース】		能力の向上が大いに期待できる：◎、能力の向上が期待できる：○、関連する内容を含む：△					
科目区分	授業科目名	ディプロマ・ポリシー					
		専門分野の学力・研究遂行能力	世界の俯瞰的理解	多様化する社会におけるコミュニケーション能力	社会人としての姿勢	地域活性化志向	
共通科目	大学院共通科目	人間システム基礎論Ⅰ	○	○			
		人間システム基礎論Ⅱ	○	○	○	○	
		アカデミック・プレゼンテーション		○	○		
		アカデミック・ディスカッション		○	○		
		持続社会システム論Ⅰ					
		持続社会システム論Ⅱ	○	○		○	
		国際コミュニケーション基礎A		○	○		
		国際コミュニケーション基礎B		○	○		
		実践国際コミュニケーションA		○	○		
		実践国際コミュニケーションB		○	○		
		食料の安定生産と農学					
		地球環境システム論Ⅰ	○	○			
		地球環境システム論Ⅱ		○			
		学術情報リテラシー		○		○	
		科学と倫理		○		○	
		原子科学と倫理					
		知的所有権特論	○	○			
		霞ヶ浦環境科学概論			○		○
		バイオテクノロジーと社会	○				
		研究と教育—知の往還をめぐって—	○	○		○	
	環境情報センシング特論	○	○				
	地域サステナビリティ農学概論	○	○				
	研究科共通科目	テクノロジーと人間社会Ⅰ	◎	○	○	△	
		テクノロジーと人間社会Ⅱ	◎	○	○	△	
		専門基礎科目	◎			○	
		持続可能なコミュニティ・デザイン論	○	○	○	○	◎
	キャリア支援科目	英語講読Ⅰ	○	○	◎		
		英語講読Ⅱ	○	○	◎		
		英文修辞法Ⅰ	○	○	◎		
		英文修辞法Ⅱ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅰ	○	○	◎		
		英語音声表現演習Ⅱ	○	○	◎		
日本語表現法		○		◎			
インターンシップ		○		○	◎	○	
実践的キャリアデザイン論		○			◎	◎	
高度情報処理	○						
専攻科目	コア専門	特定テーマ演習	◎	△		○	◎
		地域資源活用研究法	◎	△		○	◎
		地域連携創生研究演習	○	△	△	○	◎
	導研究指	人文科学研究法	◎				
		専門基礎演習	◎				
		政策特定課題研究演習	◎				
		政策プレゼン研究演習	◎				

人文科学専攻におけるカリキュラムの全体像

【資料3】

* がないものはすべて2単位

養成する職種

県内外の民間企業の専門職、公務員、教員、進学者

公務員専門職（文化財専門職）、学芸員、文化財専門職、教員

県内外の民間企業の専門職、教員、公務員、進学者

公認心理師

修了要件：合計30単位以上

研究指導科目
8単位
A B C

コア専門科目

- A 10~14単位
- B 8~16単位
- C 8~12単位

※公認心理師コースは
A B とともに24単位

拡充専門科目
A 2~6単位 B 4~8単位 C 2~6単位

キャリア支援科目
A 2単位 C 2~4単位

研究科共通科目
A B C 2単位

大学院共通科目
A C 2単位 B 0~4単位

留学生のための、日本語能力向上の授業

コース名称

想定する入学者

修士論文（特定課題研究）

課題研究演習Ⅰ・Ⅱ（必修）
専門基礎演習（必修）
人文科学研究法（必修）

日本思想史研究/演習
実践哲学研究/演習
美術史学研究
日本古典・近代語研究/演習
日本古典文学研究/演習
日本近代文学研究/演習
中国思想史研究/演習
中国近現代文学研究/演習
フランス文学研究/演習
フランス美術史研究
美術史学研究
イギリス文学研究/演習
アメリカ文学研究/演習
応用言語学研究/演習
英語学研究/演習
言語学理論研究/演習
社会言語学研究/演習

*Ⅰ・Ⅱは省略

修士論文（特定課題研究）

課題研究演習Ⅰ・Ⅱ（必修）
専門基礎演習（必修）
人文科学研究法（必修）

考古学研究
日本考古学研究
中国考古文化研究
中国考古学研究
日本文化史研究
日本古代中世史研究
日本政治史研究
日本近世史研究
日本社会史研究
日本近現代史研究
ユーラシア歴史文化研究
ユーラシア歴史社会研究
アジア歴史文化研究
アジア歴史社会研究
ヨーロッパ社会史研究
ヨーロッパ政治史研究
ヨーロッパ歴史文化研究
ヨーロッパ近現代史研究

*Ⅰ・Ⅱは省略

修士論文（特定課題研究）

課題研究演習Ⅰ・Ⅱ（必修）
専門基礎演習（必修）
人文科学研究法

行動機構論研究/演習
認知行動論研究/演習
家族心理論研究（Ⅰ、Ⅱはなし）
行動文化論研究/演習
生涯発達論研究/演習
文化人類学研究/演習
比較文化論研究/演習

*Ⅰ・Ⅱは省略

修士論文（特定課題研究）

課題研究演習Ⅰ・Ⅱ（必修）
専門基礎演習（必修）
人文科学研究法（必修）

保健医療分野に関する理論と支援の展開（必修）
福祉分野に関する理論と支援の展開（必修）
教育分野に関する理論と支援の展開（必修）
司法・犯罪分野に関する理論と支援の展開（必修）
産業・労働分野に関する理論と支援の展開（必修）
心理的アセスメントに関する理論と実践（必修）
心理支援に関する理論と実践A（必修）
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（必修）
心の健康教育に関する理論と実践（必修）
心理実践実習（A～F）（必修）
心理支援に関する理論と実践B（自由）
投映法特論（自由）
箱庭療法特論（自由）

*実習A～Fは各1単位

誰でも選択可能な、専攻の枠を超えたサステイナビリティ学関連の専門科目群と必修の国外・国内演習とで実践的な力も鍛える特種的なプログラム

拡充カリキュラム

他コース・他専攻のコア専門科目および他研究科・他大学院の専門科目

実践的キャリアデザイン論（A C）、インターンシップ など

テクノロジーと人間社会Ⅰ（必修）、テクノロジーと人間社会Ⅱ、持続可能なコミュニケーションデザイン論、専門基礎科目 *各科目1単位

人間システム基礎論Ⅰ、人間システム基礎論Ⅱ、アカデミックプレゼンテーション、アカデミックディスカッション、アカデミックシステム論Ⅰなど *各科目1単位

日本語表現法 <修了要件外>

心理・人間科学コース

歴史・考古学コース

文芸・思想コース

公認心理師コース

県内外の日本人学生・国内大学を卒業した留学生、幅広い層の社会人、さまざまな国籍やバックグラウンドをもつ留学生

公認心理師を志望する学部生・社会人

コア・カリキュラム

社会科学専攻におけるカリキュラムの全体像

【資料4】

養成する職種

マスコミ関連企業、県内外の民間企業の専門職

NGO・NPO職員、県内外の民間企業の専門職

公務員（行政職）、県内外の民間企業の専門職、進学者

公務員（行政職）、県内外の民間企業の専門職、進学者

政策立案部署の中核職員など、高度専門職業人としてのスキルアップ

修了要件：合計30単位以上

修士論文（特定課題研究）	修士論文（特定課題研究）	修士論文（特定課題研究）	修士論文（特定課題研究）	修士論文（特定課題研究）
<p>課題研究演習Ⅰ・Ⅱ（必修） 専門基礎演習（必修） 社会科学研究方法（必修）</p>	<p>課題研究演習Ⅰ・Ⅱ（必修） 専門基礎演習（必修） 社会科学研究方法（必修）</p>	<p>課題研究演習Ⅰ・Ⅱ（必修） 専門基礎演習（必修） 社会科学研究方法（必修）</p>	<p>課題研究演習Ⅰ・Ⅱ（必修） 専門基礎演習（必修） 社会科学研究方法（必修）</p>	<p>政策特定課題研究演習（必修） 政策ブレイン研究演習（必修） 専門基礎演習（必修） 社会科学学究法（必修）</p>
<p>現代ジャーナリズム研究 マスコミ研究 ポピュラー文化研究 映像メディア研究 メディア文化研究 メディア教育論研究 電子メディア論研究 近代日本メディア史研究 映像広告論研究 情報デザイン研究 コミュニケーションデータ分析研究 コミュニケーション社会学研究</p>	<p>多文化コミュニケーション論研究 多文化関係学研究 グローバル化と地域開発研究 持続可能な開発とSDGs研究 社会行動論研究/演習 スポーツ社会学研究 地方政治論研究 社会地理学研究 地域社会学研究 環境社会学研究 社会意識論研究 社会調査法研究 地誌学研究 家族社会学研究 環境政策・経済学研究</p>	<p>憲法研究 民法研究A 民法研究B 刑法研究 商法・経済法研究 社会保障法研究 行政法研究 比較法研究 国際法研究 行政学研究 公共政策論研究 公共哲学研究 労働法研究</p>	<p>理論経済学研究 経済統計研究 経済政策研究 財政学研究 金融論研究 労働経済論研究 経営管理論研究 マーケティング論研究 管理会計論研究 監査論研究 経営戦略論研究 アジア経済論研究 日本経済史研究</p>	<p>特定テーマ演習 地域資源活用研究法 地域連携創生研究演習</p>

研究指導科目
A B C
8単位

コア専門科目
A 10~14単位
B 8~16単位
C 8~12単位
D 10

コア・カリキュラム

進修も選択可能な、専攻の秋を越えたサステナビリティ・学問連の専門科目群と必修の国外・国内演習とで実践的なカリキュラム

拡充専門科目
A 2~6単位 B 4~8単位
C 2~6単位

キャリア支援科目
A 2単位 C 2~4単位

研究科共通科目
A B C
2単位

大学院共通科目
A C 2単位 B 0~4単位

留学生のための、日本語能力向上の授業

コース名称
想定する入学者

人文社会系サステナビリティ学部プログラム

他コース・他専攻のコア専門科目および他研究科・他大学院の専門科目

実践的キャリアデザイン論 (A C), インターンシップ など

テクノロジーと人間社会Ⅰ(必修)、テクノロジーと人間社会Ⅱ、持続可能なコミュニケーションデザイン論、専門基礎科目 *各科目1単位

人間システム基礎論Ⅰ、人間システム基礎論Ⅱ、アカデミックプレゼンテーション、アカデミックディスカッション、持続社会システム論Ⅰ など *各科目1単位

日本語表現法<修了要件外>

メディア・情報社会コース
A B C

国際・地域共創コース
A B C

法学・行政学コース
A B C

経済学・経営学コース
A B C

地域政策研究(社会人)コース
B

学内外の日本人学生・国内大学を卒業した留学生、幅広い層の社会人、さまざまな国籍やバックグラウンドをもつ留学生
自治体職員、地方議会議員

○国立大学法人茨城大学就業規則

(平成16年4月1日規則第8号)

改正

平成22年5月26日規則第77号	平成23年3月31日規則第29号	平成22年3月1日規則第3号
平成25年3月13日規則第11号	平成25年12月25日規則第58号	平成25年1月30日規則第3号
平成27年1月26日規則第2号	平成27年3月9日規則第12号	平成26年3月26日規則第30号
平成27年5月11日規則第57号	平成28年1月6日規則第1号	平成27年3月26日規則第36号
平成28年3月29日規則第99号	平成28年6月6日規則第114号	平成28年3月22日規則第88号
平成29年3月13日規則第6号	平成29年3月28日規則第9号	平成29年2月27日規則第2号
平成30年11月28日規則第9号	平成31年3月25日規則第4号	平成29年9月25日規則第13号

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条の規定に基づき、国立大学法人茨城大学(以下「大学」という。)に勤務する教員及び職員(以下「教職員」という。)の就業に関し必要な事項を定める。

(法令との関係)

第2条 教職員の就業については、労基法、国立大学法人法(平成15年法律第112号)及びその他の法令に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

(適用範囲)

第3条 この規則は、大学の教職員に適用する。ただし、大学が期間を定めて雇用する教職員の就業に関し必要な事項は、それぞれ別に定める「国立大学法人茨城大学特任教員就業規程」、「国立大学法人茨城大学継続雇用職員就業規程」、「国立大学法人茨城大学教育研究振興教員等就業規程」、「国立大学法人茨城大学全学教育機構英語担当教員就業規程」、「茨城大学フロンティア応用原子科学研究センターに勤務する特定有期雇用教員就業規程」、「国立大学法人茨城大学非常勤講師等就業規程」、「国立大学法人茨城大学教育学部附属学校園に勤務する非常勤講師就業規程」、「国立大学法人茨城大学有期雇用職員就業規程」及び「国立大学法人茨城大学パートタイム職員就業規程」による。

第2章 採用

(採用)

第4条 教職員の採用は、試験又は選考による。

- 2 教員の選考に関し必要な事項は、「国立大学法人茨城大学教員の採用及び昇進等の選考に関する規程」及び「国立大学法人茨城大学教員資格規程」による。
- 3 教員のうち、大学院を担当する者については、別に定める「国立大学法人茨城大学大学院担当教員資格規程」に規定する大学院担当教員の資格を満たしていなければならない。
- 4 前2項の規程中、「国立大学法人茨城大学教員資格規程」及び「国立大学法人茨城大学大学院担当教員資格規程」については、附属学校園に勤務する教員には適用しない。

(欠格事項)

第4条の2 次の各号のいずれかに該当する者は、大学の教職員となることはできない。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人(準禁治産者を含む。)である者
- (2) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることが

なくなるまでの者

(3) 懲戒解雇又はこれに相当する処分を受けたことのある者で、その処分の日から2年を経過していない者

(4) 学校教育法(昭和22年法律第26号)第9条第5号に該当する者

2 前項に定める事項のほか、次の各号のいずれかに該当する者は、大学の附属学校教員となることはできない。

(1) 教育職員免許法(昭和24年法律第147号。以下「教員免許法」という。)第10条第1項第2号に該当することにより免許状がその効力を失い、当該失効の日から3年を経過しない者

(2) 教員免許法第11条第1項又は第2項の規定により免許状取上げの処分を受け、3年を経過しない者

(任期付採用)

第5条 学長は、大学の教員等の任期に関する法律(平成9年法律第82号)第5条第1項の規定に基づき、教員の採用に当たり任期を定めて採用することができる。

2 前項に定める教員の任期及び採用等に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教員の任期に関する規程」及び「国立大学法人茨城大学教員のテニユアトラック制に関する規程」による。

3 前項の規定にかかわらず、学長は、教員が次の各号のいずれかに該当し、教育・研究等において支障があると認められるときは、取得期間の合計が1年を超える見込みである場合に限り、当該教員の職務を代替させるため、別に定めるところにより必要とされる範囲内において、教員を任期を定めて採用することができる。

(1) 第43条第1項第3号及び第4号に規定する特別休暇を取得したとき。

(2) 第47条に規定する育児休業を取得したとき。

(3) 第47条の3に規定する配偶者同行休業を取得したとき。

(4) 第54条第2項第5号の規定による休職となったとき。

4 学長は、附属学校園教員が、次の各号のいずれかに該当し、他の附属学校園教員の配置転換その他の方法によっては、附属学校園教員の業務を処理することが困難であると認められるときは、当該附属学校園教員の職務を代替させるため、当該各号の期間に必要とされる範囲内(第2号及び第3号のいずれかに該当する場合にあっては、別に定めるところにより必要とされる範囲内)において、校長以外の附属学校園教員を任期を定めて採用することができる。

(1) 原則として90日以上療養等を要する診断が医師によりなされ、第41条に規定する病気休暇を取得したとき。

(2) 第43条第1項第3号及び第4号に規定する特別休暇を取得したとき。

(3) 第47条に規定する育児休業を取得したとき。

(4) 第47条の3に規定する配偶者同行休業を取得したとき。

(5) 第54条に規定する休職となったとき。

(6) 附属学校園研修規程第11条に規定する大学院研修を命じられたとき。

(7) 附属学校園研修規程第20条に規定する大学院修学休業を取得したとき。

(8) 退職等により附属学校園教員に欠員が生じ、茨城県教育委員会等との人事交流では必要とされる時期に適任者が得られないとき。

5 学長は、職員の採用に当たり任期を定めて採用することができる。

- 6 任期を定めて採用された教職員の労働条件は、個別に定める労働契約による。
ただし、外国人研究員の労働条件は、別に定める「国立大学法人茨城大学外国人研究員の雇用及び賃金等に関する規程」に基づき労働契約を締結する。

(採用決定者の提出書類)

第6条 新たに採用される教職員は、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、他の国立大学法人、大学共同利用機関法人その他官公庁等(以下「他の国立大学法人等」という。)の教職員から引き続き大学の教職員となる者については、第1号から第3号に定める書類の提出は要しない。

- (1) 履歴書
- (2) 健康診断書
- (3) 住民票記載事項等の証明書
- (4) その他学長が特に必要と認める書類

- 2 教職員は、前項に掲げる提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに学長へ届け出なければならない。

(労働条件通知書)

第7条 学長は、採用しようとする教職員に対し、労働条件通知書を交付する。

(試用期間)

第8条 新たに採用した教職員(附属学校園に勤務する教員を除く。)の試用期間は、採用の日から6月間とする。

- 2 新たに採用した附属学校園に勤務する教員の試用期間は、採用の日から1年間とする。
- 3 前2項の規定にかかわらず、学長が適当と認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことができる。
- 4 第1項の規定にかかわらず、勤務日数が不足する等特別な場合は、学長は試用期間を1年に至るまで延長することができる。
- 5 試用期間は、勤続年数に通算する。

第3章 勤務の原則

(勤務の原則)

第9条 教職員は、大学の教職員たる使命を自覚し、その職務を誠実に遂行しなければならない。

- 2 教員は、教育、研究、校務及び社会連携活動に従事する。
- 3 職員は、大学が行う業務に伴う事務又は技術的な職務に従事する。

(遵守義務等)

第10条 教職員は、その職務の遂行に当たり、法令及び就業規則等を遵守しなければならない。

- 2 教職員は、その職務の遂行に当たり、次の各号に掲げる事項を行ってはならない。
 - (1) 法令及び就業規則等により保障された権利を濫用すること。
 - (2) 職務上の権限を濫用すること。
 - (3) 職務上の地位を私のために利用し、又はその利用を提供すること。
 - (4) 大学の信用を傷つけ、又は不名誉となるような行為をすること。
 - (5) 職務上知ることのできた秘密を漏らすこと。その職を退いた後も同様とする。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、学長の許可を得て証言す

る場合はこの限りでない。

(均等待遇)

第11条 教職員は、法の下に平等であって、民族、国籍、思想信条、性別、社会的身分又は門地により、処遇及び労働条件に関し差別されない。

(旧姓の使用)

第12条 教職員は、文書等に記載する氏名について、旧姓の使用を申し出ることができる。

2 旧姓の使用に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学旧姓使用規程」による。

(研修)

第13条 学長は、教職員に対して研修を命ずることができる。

2 研修に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学研修規程」及び「国立大学法人茨城大学教育学部附属学校園研修規程」による。

(学外勤務)

第14条 教員が大学を離れて行う勤務のうち、大学から旅費の支払いを受けないものを学外勤務という。

2 教員は、業務の運営に支障がないと学長が認めたときは、教育、研究及び社会連携活動のため、学外勤務を行うことができる。

(サバティカル制度)

第15条 教員は、学長が許可した場合は、教育、校務及び社会連携活動に係る職務の全部又は一部を免除され、研究に専念すること(以下「サバティカル制度」という。)ができる。

2 教員は、サバティカル制度による研究成果を大学の教育研究活動に反映しなければならない。

3 サバティカル制度に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学サバティカル制度規程」(以下「サバティカル制度規程」という。)による。

(兼業)

第16条 学長は、産学連携その他社会への貢献に資すると認めるときは、教職員が、大学が行う業務以外の業務に従事すること(以下「兼業」という。)を許可することができる。

2 学長は、次の各号に掲げる基準を満たしていると認められる場合、教職員に対し兼業を許可する。

(1) 教職員の主たる職務の遂行に支障が生じないこと。

(2) 職務の公正かつ中立な遂行の確保に影響を及ぼすおそれがないこと。

(3) 大学の対外的な信用の確保又は維持に影響を及ぼすおそれがないこと。

3 兼業に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学兼業規程」による。

(クロスアポイントメント)

第16条の2 教員は、大学と大学以外の他の機関(以下「他機関」という。)との協定に基づき、大学及び他機関の身分を有しながら大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」という。)ができる。

2 クロスアポイントメントの適用を受ける教員の就業については、この規則又は大学の他の規程等の規定にかかわらず、他機関との協定の規定が優先するものと

する。

3 クロスアポイントメントに関し必要な事項は、別に定める国立大学法人茨城大学クロスアポイントメントの実施に関する規程(平成28年規程第1号)による。

(倫理)

第17条 教職員は、大学の業務の公共性を自覚し、公正に職務を遂行しなければならない。

2 教職員の倫理に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員倫理規程」による。

(ハラスメントの防止)

第18条 教職員は、他の教職員、学生等及び関係者の意に反した性的な行動や言葉によって人を傷つけ、労働・研究及び学生等の学習条件を悪化させるセクシュアル・ハラスメント及び教育・研究等の場で地位を利用して相手方に不利益を生じさせるアカデミック・ハラスメント(以下「ハラスメント」という。)を行ってはならない。

2 学長は、ハラスメントを防止するために必要な措置を講ずる。

3 教職員によるハラスメントの防止に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学ハラスメントの防止等に関する規程」による。

(就業の禁止)

第19条 学長は、教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、就業を禁止する。

(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2号に準ずる者

2 教職員は、前項各号に該当する場合には、速やかに学長へ届け出て、その指示に従わなければならない。

(大学の財産又は物品の保持)

第20条 教職員は、大学の財産又は物品の尊重及び節約に努め、これを不当に棄却し、損傷し、又は亡失してはならない。

2 教職員は、大学の財産又は物品を私用に供してはならない。

(職務発明)

第21条 教職員は、職務上発明等をした場合は、速やかに学長へ届け出なければならない。

2 発明等に係る職務発明規程に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学職務発明規程」による。

(損害賠償)

第22条 学長は、教職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部について賠償を請求することができる。

(内部告発者の保護)

第23条 大学内の非違行為が生じ又は生じようとしている事実を大学等に通報した教職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けない。ただし、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正を目的とした通報に関しては、この限りでない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(所定労働時間)

第24条 教職員の所定労働時間は、休憩時間を除き、1週間について38時間45分、1日につき7時間45分とする。

(始業及び終業の時刻並びに休憩時間)

第25条 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、原則として次のとおりとする。ただし、学長は、業務上必要がある場合は、これを変更することができる。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時15分
- (3) 休憩時間 午後0時00分から午後1時00分

2 休憩時間は、一斉に与える。

3 学長は、前項の規定にかかわらず、労基法第34条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、一部の教職員について第1項に定める休憩時間を変更することができる。

(勤務状況の記録)

第26条 教職員は、出勤及び退勤の状況を、学長が指示する方法により記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第27条 教職員は、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で大学から外出するときは、事前に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出なければならない。

(労働時間制度)

第28条 学長は、第25条第1項の規定にかかわらず、教職員について、労使協定の定めるところにより、労基法第32条の4に基づく1年単位の変形労働時間制を採用することができる。

2 学長は、第25条第1項の規定にかかわらず、教職員について、労使協定の定めるところにより、労基法第32条の2に基づく1箇月単位の変形労働時間制を採用することができる。

3 学長は、第25条第1項の規定にかかわらず、教職員について、労使協定の定めるところにより、労基法第38条の3に基づく専門業務型裁量労働制を採用することができる。

4 学長は、第25条第1項の規定にかかわらず、職員について、業務上必要がある場合は、別に定める国立大学法人茨城大学職員のシフト勤務に関する要項(平成29年要項第26号)により、あらかじめ期間を定め所定労働時間を変えずに始業及び終業時刻並びに休憩時間を指定する勤務(シフト勤務)を採用することができる。

5 教員(附属学校園に勤務する教員を除く。)の労働時間制に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教員の勤務と労働時間についての指針」による。

(休日)

第29条 教職員の休日は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 土曜日及び日曜日(以下「週休日」という。)
- (2) 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
- (3) 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。)

(4) その他学長が指定した日

2 前項の休日のうち、日曜日を法定休日とする。

(非常災害時の特例)

第30条 学長は、災害その他避けることができない事由により臨時の勤務の必要がある場合は、労基法第33条の定めるところにより、その必要の限度において、第24条に規定する所定労働時間を延長し、又は第29条に規定する休日に教職員を勤務させることができる。

(時間外労働及び休日労働)

第31条 学長は、業務上の都合により、第24条及び第29条の規定にかかわらず、時間外労働又は休日労働に関する労使協定の定めるところにより、教職員を正規の勤務時間外又は休日に勤務させることができる。

2 学長は、小学校就学の始期に達するまでの子(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第2条第1号に規定する子をいう。第43条第1項第2号、同条第2項第4号、第7号及び第8号を除き、以下同じ。)の養育又は国立大学法人茨城大学介護休業規程(平成16年規程第16号。以下「介護休業規程」という。)第3条に規定する要介護状態にある対象家族の介護をする教職員(以下「家族の介護をする教職員」という。)が申し出た場合は、1月について24時間、1年について150時間を超えて正規の勤務時間外の時間に勤務をさせない。ただし、自然災害等緊急の場合、かつ、当該教職員の了承を得られた場合は、正規の勤務時間外又は休日の勤務を命ずることができる。

3 学長は、前項に規定する教職員が申し出た場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間において勤務させない。

4 学長は、妊娠中及び産後1年を経過しない女性教職員が申し出たときは、いかなる場合であっても、正規の勤務時間外又は休日に勤務させない。

5 学長は、3歳に満たない子のある教職員がその子を養育するために申し出た場合又は家族の介護をする教職員がその家族を介護するために申し出た場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、正規の勤務時間外又は休日に勤務させない。

(休日振替)

第32条 学長は、第29条に規定する休日に、大学が実施する行事等(教員の教育・研究・社会連携活動を含む。)により勤務させる場合には、他の勤務日と振り替える(以下「休日振替」という。)ことができる。

2 学長は、原則として休日振替をする休日の7日前までに、命令をしたうえで、振り替える休日を当該週の範囲内において指定する。ただし、第24条に定める週の所定労働時間を超えない場合においては、他の週に指定することができる。

3 学長は、振り替える休日を指定する際においては、教職員の意向を尊重する。

4 学長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員又は家族の介護をする教職員に対し第1項に規定する休日振替を行う場合は、当該教職員の生活上の不利益に配慮して行う。

(代休)

第32条の2 学長は、第29条に規定する休日に勤務させる場合には、前日までに命令をしたうえで、当該休日の代休を与えることができる。

2 前項による休日の代休は、当該休日の日以降に与えるものとし、勤務を命じた休日を起算日とする12週間後の日までの期間内において指定するものとする。

3 学長は、代休を指定する際においては、教職員の意向を尊重する。

(割増賃金)

第33条 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対しては、時間外勤務手当及び休日勤務手当を支払う。

2 労基法第37条第1項ただし書に基づく時間外勤務手当の算定時間については、休日に勤務した時間を含むものとする。

3 時間外勤務手当及び休日勤務手当に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員賃金規程」(以下「賃金規程」という。)による。

(事業場外労働の労働時間管理)

第34条 教職員が学外で勤務する場合は、移動に要する時間も含め、正規の勤務時間を勤務したものとみなす。

(みなし労働時間)

第35条 次の各号に掲げる期間は、勤務時間として取り扱う。

(1) 勤務時間内にレクリエーションに参加することを承認された期間

(2) 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12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期間

(3) 勤務時間内において第65条に規定する人間ドックを受ける期間

(4) 妊娠中の教職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母胎又は胎児の健康保持に影響がある場合で、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲で勤務しない期間

(5) 妊娠中の教職員の職務が、母胎又は胎児の健康保持に影響がある場合で、当該教職員が適宜休息し、又は補食するために必要な期間

(6) 第92条に規定する相談窓口に相談するために必要な期間

第5章 年次有給休暇

(年次有給休暇)

第36条 教職員は、年次有給休暇を取得することができる。

2 年次有給休暇は、1事業年度(4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。)における休暇とする。

3 年次有給休暇の付与日数は、1事業年度につき20日とする。ただし、事業年度の途中において採用された教職員に対する年次有給休暇は、次のとおりとする。

採用月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
付与日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

4 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、当該事業年度の翌年度に繰り越すことができる。

5 第3項の規定にかかわらず他の国立大学法人等の職員から引き続き大学の教職員となった者の採用時の年次有給休暇の日数については、第3項の規定に基づく付与のほか、当該国立大学法人等の退職時における同様の年次有給休暇の残日数及び使用日数を考慮し、付与することができる。ただし、この項の規定により付与された年次有給休暇は第4項の規定を適用しない。

(育児短時間勤務者の年次有給休暇の特例)

第36条の2 第24条に規定する所定労働時間を育児のために短縮して勤務(以下「育児短時間勤務」という。)する教職員(以下「育児短時間勤務者」という。)及び

育児短時間勤務者から育児短時間勤務者以外の教職員となった者の年次有給休暇の日数については、次の各号に掲げる者の区分に応じ、前条第3項に定める日数を限度として、付与又は調整を行う。

- (1) 前条第3項により年次有給休暇を付与される日に育児短時間勤務者である教職員 前条第3項の日数に当該育児短時間勤務における1週間の所定労働日数を5で除した数を乗じた日数(1日未満の端数があるときはこれを切り上げる。)を当該事業年度における年次有給休暇の付与日数とする。
- (2) 事業年度の途中において育児短時間勤務が終了した教職員 育児短時間勤務者以外の教職員となった日の前日における当該事業年度分として付与された年次有給休暇の残日数に、5日を当該育児短時間勤務における1週間当たりの所定労働日数で除して得た数を乗じて得た日数(1日未満の端数があるときはこれを切り上げる。)を、育児短時間勤務者以外の教職員となった日における当該事業年度付与分の年次有給休暇の残日数とする。
- (3) 育児短時間勤務者のうち、事業年度の途中において育児短時間勤務の勤務形態を変更し1週間当たりの所定労働日数が増加した教職員 当該変更日の前日における当該事業年度分として付与された年次有給休暇の残日数に、当該変更後の1週間当たりの所定労働日数を当該変更前の1週間当たりの所定労働日数で除して得た数を乗じて得た日数(1日未満の端数があるときはこれを切り上げる。)を、当該変更日における当該事業年度付与分の年次有給休暇の残日数とする。

(年次有給休暇の付与単位)

第37条 年次有給休暇の付与は、1日を単位とする。ただし、教職員が請求したときは、1時間を単位とすることができる。

- 2 1時間を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。ただし、育児短時間勤務者にあつては、当該育児短時間勤務における1日の平均所定労働時間(1時間未満切り上げ)をもって1日とする。

(年次有給休暇の手続)

第38条 教職員は、年次有給休暇を請求する場合は、あらかじめ所定の休暇簿を提出しなければならない。ただし、病気、その他やむを得ない理由によってあらかじめ請求することができなかつた場合は、事後速やかにその理由を付して所定の休暇簿を提出しなければならない。

- 2 年次有給休暇は、教職員の請求する時季に与える。ただし、学長が教職員の請求した時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営に支障が生ずると認められた場合は、他の時季に与える。
- 3 前項の規定にかかわらず、年次有給休暇が10日以上付与された教職員に対しては、付与日から1年以内に、当該教職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、学長が教職員の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、あらかじめ時季を指定して与える。

(年次有給休暇の計画的付与制度)

第39条 教職員は、年次有給休暇の計画的付与制度の労使協定において年次有給休暇を取得する時季に関する定めをしたときは、その定めにより年次有給休暇を取得しなければならない。

(年次有給休暇取得時の賃金補償)

第40条 教職員が年次有給休暇を取得した場合、取得した期間については通常の労働をしたものとみなし、賃金規程に定める基本給、業績給及び諸手当(以下「賃金」という。)を支払う。

第6章 特別休暇等

(病気休暇)

第41条 学長は、教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場合は、必要と認める範囲内において、その勤務しない期間、病気休暇を与える。ただし、次の各号に掲げる場合以外の場合における病気休暇の期間は、連続して90日を超えることはできない。

(1) 業務上の負傷又は疾病あるいは通勤災害による療養の場合

(2) 国立大学法人茨城大学安全衛生管理規程(平成27年規程第163号)第30条に規定する指導区分の生活規正の面Bの決定又は生活規正の面Bへの変更を受けた場合

- 2 連続する8日以上(当該期間中の要勤務日数が3日以下である場合にあっては、当該期間中の要勤務日数が4日以上である期間)の病気休暇を取得した教職員が、その病気休暇の期間の末日の翌日から勤務時間(第35条第2号、第4号及び第5号に定めるみなし労働時間の適用を受けた場合、第42条に定める生理休暇、第43条第1項第5号に定める特別休暇又は介護休業規程に定める1時間を単位とする介護休業を取得した場合は、それらの時間以外の勤務時間)のすべてを勤務した日数(以下「実勤務日数」という。)が20日に達するまでの間に、再び病気休暇を取得した場合は、前後の病気休暇の期間は連続しているものとみなす。
- 3 取得した病気休暇の期間が90日に達した日後においても、引き続き、当初の負傷又は疾病とは明らかに異なる負傷又は疾病(以下「特定負傷等」という。)による療養のため勤務しないことがやむを得ない場合は、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る病気休暇を取得することができる。この場合において、特定負傷等が発生した日以後における病気休暇の期間は、連続して90日を超えることはできない。
- 4 取得した病気休暇の期間が90日に達した日の翌日から、実勤務日数が20日に達する日までの間に、特定負傷等のため療養する必要があるときは、当該特定負傷等に係る病気休暇を取得することができる。この場合において、当該病気休暇の期間は、連続して90日を超えることはできない。
- 5 病気休暇の期間計算において、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は、病気休暇を使用した日とみなして計算する。
- 6 教職員は、病気休暇を請求する場合は、あらかじめ所定の休暇簿を提出しなければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ請求できなかった場合は、事後速やかにその理由を付して所定の休暇簿を提出しなければならない。
- 7 教職員は、連続する8日以上(当該期間中の要勤務日数が3日以下である場合にあっては、当該期間中の要勤務日数が4日以上である期間)の病気休暇を取得する場合は、治療期間を予定した医師の証明書その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類(以下「証明書類」という。)を速やかに提出しなければならない。ただし、病気休暇の期間が8日に満たない場合でも、学長は証明書類を提出させることができる。
- 8 教職員は、病気休暇が長期にわたり、前項の証明書類に記載された治療期間を経過した場合は、さらに証明書類を提出しなければならない。

- 9 教職員は、長期にわたり病気休暇を取得し、回復後出勤しようとする場合は、学長の許可を受けなければならない。この場合、学長は、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できる。

(生理休暇)

第42条 女性教職員は、生理日における勤務が著しく困難である場合は、必要な期間、生理休暇を取得することができる。

- 2 女性教職員は、生理休暇を取得する場合は、所定の休暇簿を提出しなければならない。

(特別休暇)

第43条 教職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に規定するところにより、特別休暇を取得することができる。

(1) 教職員が選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する場合で、その勤務しないことがやむを得ないときは、その必要な期間

(2) 教職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血管細胞移植のための末梢血管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管細胞移植のため末梢血管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は、その必要と認められる期間

(3) 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教職員が申し出た場合は、出産の日までの申し出た期間

(4) 女性教職員が出産した場合は、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教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つく期間を除く。)

(5) 生後1年に達しない子を育てる教職員が、その子の保育のために必要と認める授乳等を行うために請求したときは、1日2回それぞれ30分以内の期間(その子の当該教職員以外の親が同じ日にこの号の休暇を取得する場合は、2人の合計が1日当たり60分以内の期間とする。)

- 2 学長は、教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に規定するところにより、特別休暇を与える。

(1) 教職員が証人、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等へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、その必要と認められる期間

(2) 教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は、結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過するまでの期間内における休日及び代休日並びに計画年休日を除いて連続する5日の範囲内の期間(ただし、業務の遂行上必要とされる場合には、結婚の日から1年以内の期間)

(3) 教職員の配偶者(事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)が出産する場合で、教職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる入院の付き添い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は、2日の範囲内の期間

(4) 教職員の配偶者が出産する場合で、その出産予定日の6週間(多胎妊娠の場

合は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(配偶者の子を含む。)を養育する教職員が、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は、当該期間内における5日の範囲内の期間

(5) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する教職員が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと又はその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことを申し出た場合は、1事業年度において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

(6) 家族の介護をする教職員が、その対象家族の介護(要介護状態にある対象家族の通院等の付添い、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必要な世話を含む。)のため勤務しないことを申し出た場合は、1事業年度において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

(7) 教職員の親族が死亡した場合で、教職員が葬儀、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は、親族に応じ下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

親族	日数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日(教職員が代襲相続し、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(教職員が代襲相続し、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(教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(教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(教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	1日(教職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日)
おじ又はおばの配偶者	1日

(8) 教職員が配偶者、子及び父母の追悼のための特別な行事(配偶者、子及び父母の死亡後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は、1日の範囲内の期間

(9) 教職員が子供の学校行事や家族行事への参加、自己研鑽及び健康増進などワークライフバランスを充実させるため、勤務しないことを申し出た場合は、1事業年度において3日の範囲内の期間

(10) 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、教職員が勤務しないことが相当であると認められるときは、連続する7日の範囲内の期間

イ 教職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該教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 教職員及び当該教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、当該教職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

(11) 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は、必要と認められる期間

(12) 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、教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は、必要と認められる期間

(13) 教職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)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は、1事業年度において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の地域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 障害者支援施設、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 イ及びロに掲げる活動のほか、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

(特別休暇等の手続)

第44条 教職員は、前条第1項に規定する特別休暇を取得する場合は、あらかじめ所定の休暇簿を提出しなければならない。ただし、病気その他やむを得ない理由によってあらかじめ届け出ることができなかつた場合は、事後速やかに、その理由を付して所定の休暇簿を提出しなければならない。

2 教職員は、前条第2項に規定する特別休暇の承認を受けようとする場合は、あらかじめ所定の休暇簿を提出し、承認を受けなければならない。ただし、病気その他やむを得ない理由によってあらかじめ請求することができなかつた場合は、事後速やかに、その理由を付して所定の休暇簿を提出し、承認を受けなければならない。

3 教職員は、前2項の場合において、学長が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。

4 学長は、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、前条第1項第1号の規定に基づき教職員が申し出た特別休暇の期間を、変更することができる。

(特別休暇等の付与単位)

第45条 病気休暇、生理休暇及び特別休暇(以下「特別休暇等」という。)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。

2 第43条第2項第3号から第6号までに規定する特別休暇について、前項に規定する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。ただし、育児短時間

勤務者にあつては、当該育児短時間勤務における1日の平均所定労働時間(1時間未満切り上げ)をもって1日とする。

(介護休業)

第46条 要介護状態にある対象家族を介護する教職員は、介護休業を取得することができる。

2 介護休業に関し必要な事項は、別に定める介護休業規程による。

(育児休業又は育児短時間勤務)

第47条 子を養育する教職員は、育児休業又は育児短時間勤務をすることができる。

2 学長は、育児休業又は育児短時間勤務をする教職員の職業生活と家庭生活との両立に寄与するため、必要な措置を講ずる。

3 育児休業及び育児短時間勤務に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人茨城大学育児休業等規程(平成16年規程第17号)による。

(早出遅出勤務)

第47条の2 子の養育又は要介護状態にある対象家族を介護をする教職員は、所定労働時間を変えずに、始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げすること(以下「早出遅出勤務」という。)ができる。

2 早出遅出勤務に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人茨城大学教職員の育児又は介護に伴う早出遅出勤務に関する規程(平成26年規程第6号)による。

(配偶者同行休業)

第47条の3 学長は、教職員が外国での勤務等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するための休業(以下「配偶者同行休業」という。)を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、これを承認することができる。

2 配偶者同行休業に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人茨城大学配偶者同行休業に関する規程(平成29年規程第8号)による。

(特別休暇等取得時の賃金補償)

第48条 教職員が特別休暇等を取得した場合、取得した期間については通常の労働をしたものとみなし、賃金規程に定める賃金を支払う。ただし、一の負傷又は疾病が治癒し、特定負傷等による病気休暇が引き続いている場合においては、当初の病気休暇の開始の日から起算して90日を経過した後の当該病気休暇に係る日につき、賃金規程の定めるところにより賃金を減ずる。

2 教職員は、前条に規定する育児休業の適用を受けた場合は、国家公務員共済組合法(昭和33年法律128号)及び雇用保険法(昭和49年法律第116号)の定めるところにより、育児休業基本給付金等の支給を受けことができる。

3 教職員は、第46条に規定する介護休業を取得した場合は、国家公務員共済組合法及び雇用保険法の定めるところにより、介護休業基本給付金等の支給を受けることができる。

第7章 人事

(評価)

第49条 学長は、教職員に対して評価を行う。

2 教職員の評価に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教員の勤勉手当の支給に係る勤務評価規程」、「国立大学法人茨城大学年俸制適用教員

の業績評価に関する規程」、「国立大学法人茨城大学職員人事評価規程」及び「国立大学法人茨城大学職員勤務評価規程」による。

(昇進及び昇格)

第50条 教職員の昇進及び昇格は、評価の結果に基づいて行う。

2 昇進に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教員の採用及び昇進等の選考に関する規程」及び「国立大学法人茨城大学教員資格規程」による。

(配置転換)

第51条 学長は、業務上の都合により、職員に対して、勤務場所及び職務内容の変更(以下「配置転換」という。)を命ずることができる。

2 学長は、教員に対して、本人の同意の下で配置転換を命ずることができる。

3 前項の場合において、学長は、教育研究評議会の意見を聴くものとする。

4 学長は、職員に対して異なる事業場への配置転換を命ずる場合は、当該職員の生活上の不利益に配慮して行う。

5 配置転換を命じられた職員は、正当な事由なくこれを拒否することができない。

6 学長は、配置転換を命じた教職員に対し、労働条件通知書を交付する。

(出向)

第52条 学長は、業務上の都合により、職員に対して、出向を命ずることができる。

2 学長は、教員に対して、本人の同意の下で出向を命ずることができる。

3 前項の場合において、学長は、教育研究評議会の意見を聴くものとする。

4 第1項及び第2項に規定する出向を命ずる場合は、出向に係わる労働条件等を事前に明示し、本人の同意をもって行う。

5 出向に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学出向規程」による。

6 学長は、出向を命じた教職員に対し、労働条件通知書を交付する。

(転籍)

第53条 学長は、大学と教職員との労働契約が合意に基づいて終了した場合、当該教職員を他の国立大学法人等へ転籍させることができる。

2 学長は、前項に規定する転籍をさせるときは、転籍に係わる労働条件等を事前に明示する。

第8章 休職

(休職事由)

第54条 学長は、教職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職とすることができる。

(1) 負傷又は疾病により、第41条に規定する病気休暇の期間を超えて休養を要する場合

(2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合

(3) 第52条の規定に基づいて出向する場合

(4) 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

2 教職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ本人が申し出たときで、学長が当該教職員を休職にすることが適当であると認めたときは、休職とする。

- (1) 学校、研究所、病院その他学長が指定する公共的施設において、その教職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は学長が指定する国際事情の調査等の職務に従事する場合
 - (2) 科学技術に関する国(独立行政法人を含む。以下同じ。)と共同して行われる研究又は国の委託を受けて行われる研究に関わる職務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は学長が当該研究に関し指定する施設において従事する場合
 - (3) 研究成果活用企業の役員(監査役を除く。)、顧問又は評議員(以下「役員等」という。)の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、大学の職務に従事することができない場合
 - (4) 日本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教職員を派遣する場合
 - (5) その他学長が定める事由による場合
- 3 試用期間中の教職員については、前2項の規定を適用しない。
- 4 学長は、第1項の規定に基づき教職員を休職にすることは、事由を記載した説明書を交付する。

(休職の期間)

第55条 前条に規定する休職の期間は、次のとおり学長が定める。

項	号	休職事由	休職の期間
1	1	病気	休養を要する程度に応じ、3年を超えない範囲内の期間
	2	起訴	当該事件が裁判所に係属する期間 (ただし、2年を超えるときは、2年とする。)
	3	出向	出向中の期間
	4	行方不明	必要に応じ、3年を超えない範囲内の期間
2	1	研究	必要に応じ、3年を超えない範囲内の期間
	2	共同研究	必要に応じ、5年を超えない範囲内の期間
	3	兼業	必要に応じ、3年を超えない範囲内の期間
	4	派遣	派遣中の期間

- 2 前条第2項第1号及び第3号の規定による休職の期間が引き続き3年に達する際に必要があるときは、学長は、2年を超えない範囲内において、休職の期間を延長することができる。
- 3 前条第2項第2号の規定による休職及び前項の規定に基づく同条第2項第3号の規定による休職の期間が引き続き5年に達する際、やむを得ない事情があると認めるときは、学長は、必要な期間これを延長することができる。
- 4 学長は、前3項の規定により定めた休職の期間がそれぞれの上限に満たない場合は、休職にした日から引き続きそれぞれの上限を超えない範囲内において、これを延長することができる。

(復職)

第56条 学長は、前条に規定する休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認めた場合は、休職者に対し復職を命じる。ただし、第54条第1項第1号に規定する休職については、教職員が休職期間の満了までに復職を願い出て、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。

- 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

状態その他の条件を考慮し、他の業務に就かせることができる。

(休職中の身分、賃金等)

第57条 休職者は、教職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職期間の勤続年数への通算に関し必要な事項は、退職金規程第8条の規定による。

第9章 安全衛生

(安全衛生管理)

第58条 学長は、教職員の危険防止、健康増進及び快適な職場環境の形成のため必要な措置を講ずる。

(協力義務)

第59条 教職員は、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)その他の関係法令及び学長の指示を守るとともに、学長が講ずる安全又は衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全衛生教育)

第60条 教職員は、学長が行う安全又は衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第61条 教職員は、勤務中に地震、火災、水害その他非常の災害により業務を執行することができない場合、又はその勤務する建物若しくはその付近にこれらの災害が発生したことを知った場合は、自ら適切な措置を講ずるよう努めるとともに、速やかに学長の指示を受けなければならない。

2 教職員は、前項に規定する場合以外であっても、業務の運営に重大な障害のあることを知った場合、又はそのおそれがあると認める場合は、速やかに学長へ報告する等適切な措置を講じなければならない。

(遵守事項)

第62条 教職員は、次の各号に掲げる事項を守らなければならない。

- (1) 安全及び衛生について、学長の命令及び指示等を守り、実行すること。
- (2) 常に職場の整理、整頓及び清潔に努め、災害防止及び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施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入らないこと。

(健康管理)

第63条 教職員は、健康の維持に努め、必要な場合は医師の診断及び治療を受けなければならない。

2 学長は、教職員に対し、前項に規定する診断に当たる医師を指定して、受診を命ずることができる。

3 前項の規定により受診を命じられた教職員は、速やかに診断を受けなければならない。

(健康診断)

第64条 教職員は、学長が毎年1回実施する健康診断を受診しなければならない。

2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する教職員は、特別の項目について学長が実施する健康診断を受診しなければならない。

3 学長は、前2項に規定する健康診断のほか、必要と認めるときは全部又は一部の

教職員に対し、臨時に健康診断を行うことができる。

4 前3項に規定する健康診断の期間は、勤務時間として取り扱う。

(人間ドック)

第65条 学長は、教職員が請求した場合は、その者が人間ドックを受けるため勤務しないことを承認できる。

2 前項の規定により勤務しないことを承認できる時間は、1日の範囲内で学長が必要と認める時間とする。ただし、特別の事由があると学長が認める場合においては、学長が必要と認める日数の範囲内で必要と認める時間とする。

(健康診断における検査の免除)

第66条 教職員は、第64条に規定する健康診断の実施時期前の近接した時期に当該健康診断の検査の項目の全部又は一部について医師(歯科医師を含む。以下同じ。)の検査を受け、その結果を学長へ提出した場合は、当該健康診断の当該項目の受診を免除される。

2 教職員は、第64条に規定する健康診断の実施時期に近接した時期に人間ドックを受ける場合で、当該健康診断の検査の項目について当該人間ドックの結果を利用することができるものと認められ、その結果を学長へ提出するときは、当該健康診断の受診を免除される。

(妊産婦である教職員の就業制限)

第67条 学長は、妊娠中の教職員及び産後1年を経過しない教職員(以下「妊産婦である教職員」という。)を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせない。

(妊産婦である教職員の業務軽減)

第68条 学長は、妊産婦である教職員が請求した場合は、その業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせる。

第10章 災害補償

(災害補償)

第69条 教職員が業務上又は通勤により、負傷し、若しくは疾病にかかった場合又はその結果心身に障害を残し、若しくは死亡した場合は、労基法に基づく補償又は労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)に基づく給付金等を受け取ることができる。

2 前項に定めるもののほかに、大学が行う補償として別に定める「国立大学法人茨城大学労働災害上乗せ補償規程」に基づく給付金等を受け取ることができる。

第11章 賃金及び退職金

(賃金制度等)

第70条 教職員の賃金制度は、月給制及び年俸制とし、賃金の種類、計算期間及び支払日等の教職員の賃金に関し必要な事項は、別に定める賃金規程による。

(退職金)

第71条 教職員が退職した場合は、勤続年数及び退職事由に応じて退職金を支払う。ただし、教育職基本給表(年俸)の適用を受けている期間に対する退職金は、支払わない。

2 教職員の退職金に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員退職金規程」による。

第12章 表彰及び懲戒

(表彰)

第72条 学長は、次の各号のいずれかに該当する教職員を表彰することができる。

- (1) 大学運営に多大の貢献があった者
- (2) 公共及び社会的に有益な発明をした者
- (3) 学術上、優れた研究業績があった者
- (4) 教育実践上、特に功績があった者
- (5) 災害又は事故の際、特別の功労があった者
- (6) 永年勤続し、勤務成績の良好な者(常勤の附属学校教員及び事務系職員に限る。)
- (7) その他特に他の教職員の模範として推奨すべき実績があった者

2 表彰に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学表彰規程」による。

(懲戒の事由)

第73条 次の各号のいずれかに該当する行為をなした教職員は、懲戒処分を受ける。

- (1) 大学の規則に違反した者
- (2) 大学の教職員たるにふさわしくない非行のあった者
- (3) 職務上の義務に違反し、又は義務を怠った者

(懲戒処分)

第74条 前条に基づく懲戒処分は、次の各号のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 第85条及び第86条の規定に準じて解雇する。
- (2) 停職 6月以内の期間を定めて出勤を停止する。この場合においては、当該期間中の賃金は、支払わない。
- (3) 減給 基本給を減じる。ただし、1回の額は賃金規程第7条の2に定める平均賃金の1日分の半額、又総額は当該期間中における賃金の総額の10分の1を超えないものとする。
- (4) 戒告 始末書を提出させて職務に対する意欲の更正と注意の喚起を促す。

(懲戒処分の手続)

第75条 学長は、教職員の懲戒処分を行うにあたっては、別に定める「国立大学法人茨城大学懲戒審査委員会規程」に基づく懲戒審査委員会の審議を経て行うものとする。ただし、教員に対する懲戒処分については、懲戒審査委員会の審議に加え、教育研究評議会の審議を経て行うものとする。

2 懲戒処分の量定に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学懲戒処分の基準」による。

3 学長は、懲戒処分に付する教職員に対し、その理由を明示する。

(懲戒処分の特例)

第76条 学長は、前条の規定にかかわらず、懲戒処分に該当する行為をなした者に対し、必要に応じて懲戒処分を決定する以前においても、本人の就業を差し止めることができる。

(懲戒処分の公表)

第77条 懲戒処分の公表は、別に定める「国立大学法人茨城大学懲戒処分公表の基準」に基づき、学長が行う。

(懲戒処分に対する異議)

第78条 懲戒処分を受けた教職員は、発令の日から2週間以内に学長に対して異議

の申立をなすことができる。

2 学長は、異議の申立があった場合は、速やかに懲戒審査委員会を招集する。

第13章 定年及び退職

(定年)

第79条 教職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

2 前項の定年は、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 教員 満65歳

(2) 附属学校教員 満60歳

(3) 職員 満60歳

(継続雇用)

第79条の2 学長は、次の各号のいずれかに該当し、定年による退職後も雇用されることを希望する附属学校教員及び職員(第83条に規定する解雇事由又は第80条に規定する退職事由に該当する者を除く。)を継続雇用することができる。

(1) 定年に達した年度の末日に退職した者

(2) 職員として大学に10年以上勤務した者で、人事交流のため大学を退職し、他の国立大学法人、大学共同利用機関法人その他官公庁等(以下「他国立大学法人等」という。)で定年により退職した者

(3) 職員として大学に10年以上勤務した者で、大学を定年により退職し、引き続き他国立大学法人等に勤務した者

2 前項に定める者のほか、相当な知識・経験等を要する特別な事業・計画等の実施に伴い、職員で適任者の該当が無く、かつ、大学の運営上特に必要があると学長が認めた場合には、他国立大学法人等を定年退職した職員で、必要な知識及び経験等を有する者を継続雇用することができる。

3 前2項に定める継続雇用に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学継続雇用職員就業規程」による。

(退職)

第80条 教職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、教職員としての身分を失う(以下「退職」という。)

(1) 自己の都合により退職を願い出て学長が受理したとき。

(2) 定年前早期退職の募集に応募し、学長が認定したとき。

(3) 定年による退職をしたとき。

(4) 第55条に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき。

(5) 業務上の負傷又は疾病にかかった者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後3年を経過した日において傷病補償年金を受けているとき又は同日後において傷病補償年金を受けることとなったとき。

(6) 第74条及び第83条の規定により解雇されたとき。

(7) 期間を定めて雇用されている場合は、その期間が満了したとき。

(8) 死亡したとき。

(9) 行方不明のため、欠勤が引き続き30日以上に及び、なおその所在が不明のとき。

(10) その他人事交流等により退職事由が発生したとき。

2 前項第2号に規定する定年前早期退職に関し必要な事項は、別に定める「国立大

学法人茨城大学教職員退職金規程」による。

3 第1項第7号の規定により退職した者が、引き続き教職員として採用されたときは、この規則の適用においては、退職とみなさない。

(自己都合による退職手続)

第81条 教職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、学長に退職願を提出しなければならない。

2 教職員は、退職願を提出した後においても、退職予定日までは、引き続き職務に従事しなければならない。

(退職証明書)

第82条 学長は、退職又は解雇された者が退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は次の各号に掲げるとおりとする。ただし、教職員が請求しない事項は、記載しない。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 賃金
- (5) 退職の事由(解雇の場合は、その理由)

第14章 解雇

(解雇の事由)

第83条 学長は、教職員が次の各号のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
- (2) 身体若しくは精神の衰弱、故障その他により勤務に堪えないとき。
- (3) 勤務実績又は業務能率が不良で、向上の見込みがないと認められたとき。
- (4) 第4条の2に規定する欠格事項に該当したとき。
- (5) その他教職員の責に帰すべき事由により、労働契約を継続しがたいと認められたとき。

(解雇制限)

第84条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれか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治らず労基法第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休暇を取得する期間及びその後30日間
- (2) 産前産後の女性教職員が第43条第1項第3号及び第4号の規定により休暇を取得する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第85条 第83条の規定により教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、又は賃金規程第7条の2に定める平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、予告の日数は、解雇予告手当を支払った日数に応じて短縮する。

2 前項の規定は、試用期間中の教職員(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教職員の責に帰すべき事由による解雇として労働基準

監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは適用しない。

(解雇手続)

第86条 学長は、第83条の規定により教職員を解雇する場合は、あらかじめ書面により解雇事由の通知を行う。

- 2 学長は、前項の規定による通知をする場合において、当該通知を受けるべき者への手交ができないときは、配達証明付内容証明郵便等により郵送するものとし、当該通知を受けるべき者に配達された日付をもって通知が行われたものとみなす。
- 3 学長は、解雇された教職員が請求した場合は、解雇事由を記載した証明書を発行する。

第15章 福利厚生

(宿舍の利用)

第87条 教職員は、大学の宿舍を利用することができる。

- 2 宿舍の利用に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員宿舍貸与規程」による。

(国家公務員共済組合法の適用)

第88条 教職員は、国家公務員共済組合に加入することができる。

- 2 教職員の福利厚生に関し必要な事項は、国家公務員共済組合法及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法(昭和33年法律第129号)の定めるところによる。

(教職員のレクリエーション)

第89条 学長は、教職員の勤務能率の発揮及び増進のために、教職員のレクリエーションについて計画を立て、その実施に努める。

- 2 学長は、勤務時間内において前項の規定によりレクリエーション行事を実施する場合は、教職員が当該行事に参加するために必要な時間、勤務しないことを承認することができる。

第16章 出張等

(出張)

第90条 学長は、業務上必要がある場合は、出張を命ずることができる。

- 2 教職員は、あらかじめ学長の許可を受けた場合は、出張することができる。ただし、あらかじめ許可を受けられない緊急の業務で出張する場合は、事前に電話等で連絡することにより、事後において許可を受けることができる。
- 3 教職員は、出張による業務が終了したときは、速やかに学長へ報告しなければならない。
- 4 出張に要する旅費に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学旅費規程」による。

(私有車の業務上使用)

第90条の2 教職員は、私有車を業務に使用してはならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、業務車の利用が困難である場合等で学長が必要と認めた者は、私有車を業務に使用することができる。
- 3 教職員の私有車の業務上使用に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人茨城大学教職員の私有車の業務上使用に係る取扱要項(平成29年要項第27号)による。

第17章 過半数代表者の選出

(過半数代表者の選出)

第91条 教員、職員、特任教員、継続雇用職員、特定有期雇用教員、非常勤講師、有期雇用職員及びパートタイム職員(以下「教職員等」という。)は、教職員等の過半数で組織する労働組合がないときは、教職員等の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)を選出する。

2 過半数代表者は、民主的な手続きにより選出されなければならない。

第18章 苦情処理制度

(苦情処理制度)

第92条 学長は、教職員からの賃金、労働時間、休暇その他の労働条件及び労働環境に関する苦情(障害者である教職員からの就業上の相談を含む。以下「苦情相談」という。)を受け付ける窓口を設置する。

2 苦情相談及びその処理等に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学苦情相談に関する規程(平成16年規程第26号)」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教職員が、引き続き大学成立の日に教職員となった場合の第36条に規定する年次有給休暇、第41条に規定する病気休暇並びに第43条第1項第3号及び第4号に規定する特別休暇については、なお従前のとおりとする。

3 この規則の施行日前に「国家公務員の育児休業等に関する法律」(平成3年法律第109号)の適用を受けていた教職員が、引き続き大学成立の日に教職員となった場合の第46条に規定する育児休業については、この規則の適用を受けたものとみなす。

4 この規則の施行日前に「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20条の適用を受けていた教職員が、引き続き大学成立の日に教職員となった場合の第46条に規定する介護休暇については、この規則の適用を受けたものとみなす。

5 第50条に規定する昇進及び昇格に関し必要な事項は、当分の間、「人事院規則9-8」及び「茨城大学教員の採用及び昇進等の選考に関する規程」(平成27年規程第152号)その他関係法令の規定を準用する。

6 この規則の施行日前に、「国家公務員法」(昭和22年法律第120号)第82条の規定による懲戒処分とされた教職員が、引き続き大学成立の日に教職員となった場合、その処分の種類及び程度(以下「種類等」という。)の効果が施行日以降においても及ぶ懲戒処分とされたものについては、当該処分の種類を第74条に定める懲戒の処分とみなし、特に発令がされない限り、なお、従前の懲戒処分の種類等の効力を有するものとする。

7 この規則の施行日前に、国家公務員等(国、特定独立行政法人(独立行政法人通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人をいう。))であった教職員の行為が、この規則の施行日後において第73条に規定する懲戒の事由に該当することが明らかになった場合は、当該教職員に対しこの規則の定めるところにより懲戒処

分を行う。

8 この規則の施行日前に、「茨城大学外国人教員の任期に関する規則」（昭和61年6月12日制定）の適用を受けていた教員が、引き続き大学成立の日に教員となった場合の任期については、当該規則に基づく任期の残任期間と同一の期間とする。ただし、大学と当該教員が任期の定めのない労働契約を締結した場合は、この限りでない。

附 則

この規則は、平成16年6月30日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成16年8月4日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成17年3月9日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成17年3月31日から施行し、平成16年4月1日から適用する。ただし、改正後の国立大学法人茨城大学就業規則第28条第2項から第5項、第30条第1項第5号及び第6号、第16章の見出し並びに第90条の2の規定は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年3月29日から施行し、平成17年4月1日から適用する。ただし、改正後の国立大学法人茨城大学就業規則第32条の2及び第36条並びに第79条の2の規定は平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年7月19日から施行する。ただし、改正後の国立大学法人茨城大学就業規則第32条の規定以外の規定は、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成18年10月25日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年10月31日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月17日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則(平成22年3月1日規則第3号)

この規則は、平成22年3月1日から施行する。

附 則(平成22年5月26日規則第77号)

この規則は、平成22年5月26日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則(平成23年3月31日規則第29号)

- 1 この規則は、平成23年3月31日から施行し、平成23年3月1日から適用する。
- 2 前項の規定にかかわらず、改正後の第3条の規定以外の規定は、平成23年4月1日から施行し、改正後の第41条及び第48条の規定は、同日以後に取得した病気休暇について適用する。

附 則(平成25年1月30日規則第3号)

この規則は、平成25年1月30日から施行し、平成25年1月1日から適用する。

附 則(平成25年3月13日規則第11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12月25日規則第58号)

この規則は、平成25年12月25日から施行する。

附 則(平成26年3月26日規則第30号)

- 1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日の前日から引き続き育児部分休業をし、又は介護休暇を取得している教職員の取扱いについては、なお従前の例による。

附 則(平成27年1月26日規則第2号)

この規則は、平成27年2月1日から施行する。

附 則(平成27年3月9日規則第12号)

- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日の前日から引き続き第43条第1項第3号及び第4号に規定する特別休暇又は第47条に規定する育児休業(以下「特別休暇等」という。)を取得している者の改正後の第5条第3項に定める取得期間の算定に当たっては、この規則の施行日の前日から引き続き特別休暇等の取得期間を通算するものとする。

附 則(平成27年3月26日規則第36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5月11日規則第57号)

この規則は、平成27年5月11日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附 則(平成28年1月6日規則第1号)

この規則は、平成28年1月6日から施行する。

附 則(平成28年3月22日規則第88号)
この規則は、平成28年3月22日から施行する。

附 則(平成28年3月29日規則第99号)
この規則は、平成28年3月29日から施行する。

附 則(平成28年6月6日規則第114号)
この規則は、平成28年6月6日から施行する。

附 則(平成29年2月27日規則第2号)
この規則は、平成29年2月27日から施行する。

附 則(平成29年3月13日規則第6号)
この規則は、平成29年3月13日から施行し、平成29年1月1日から適用する。

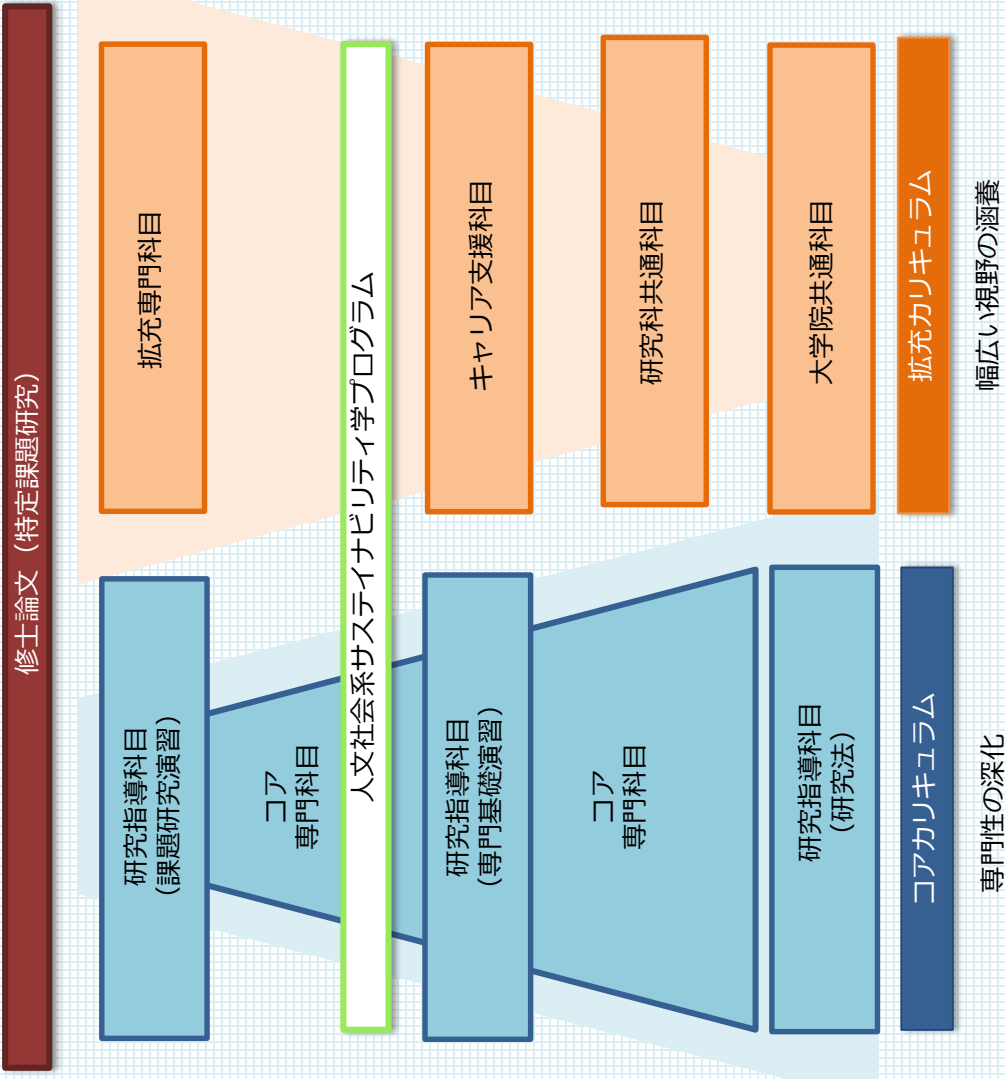
附 則(平成29年3月28日規則第9号)
この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則(平成29年9月25日規則第13号)
この規則は、平成29年10月1日から施行する。

附 則(平成30年11月28日規則第9号)
この規則は、平成30年11月28日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

附 則(平成31年3月25日規則第4号)
この規則は、平成31年4月1日から施行する。

広い視野を持ち、自ら専門性を深化・拡張し学び続けられる高度専門職業人養成のための体系的なカリキュラム



【研究指導科目】
各専門分野に特化した研究手法や研究倫理を学び、共通科目やコア専門科目で修得した内容を体系化し、修士論文作成や特定課題研究のための研究指導科目を配置する。

【コア専門科目】
高度専門職業人に求められる専門性の深化を図るため、各コースの専門性に応じた科目を配置する。

【人文社会系 サステイナビリティ学 プログラム(選択制)】
全員が選択可能な、専攻や研究科の枠を超えたプログラム。サステイナビリティ学関連の専門科目群と必修の国際・国内演習とで現場での実践的な力を鍛える。

修士論文 (特定課題研究)

拡充専門科目

コア専門科目
人文社会系サステイナビリティ学プログラム

キャリア支援科目

研究科共通科目

大学院共通科目

拡充カリキュラム

幅広い視野の涵養

コアカリキュラム

専門性の深化

【拡充専門科目】
広い視野を持ちながら、自ら専門性を深化・拡張し多彩な学問的アプローチができる力を醸成するため、他コース・他専攻のコア専門科目や他研究科・他大学院の専門科目を履修指導の後に学生の学修の希望やニーズに応じて選択履修する。

【キャリア支援科目】
高度専門職業人としての資質向上及び実践的コミュニケーション能力や社会人としての姿勢・能力を養成するため、インターンシップ科目などの実践的な科目を配置する。

【研究科共通科目】
本研究科で共通に開設する専門性をもった科目群で、人文・社会系の専門分野の視点から社会の変化に関する俯瞰的な視野や創造性と想像力を涵養するための科目を配置する。

【大学院共通科目】
広い俯瞰的な視野とコミュニケーション力、創造性と想像力を育成するため、世界の俯瞰的理解や文系理系にまたがる幅広く学術分野を越えた専門性をもった科目を配置する。

2 年 次

1 年 次

文学や思想、芸術を研究対象とし、洋の東西にわたる多種多様な研究について学ぶことで、人間を深く理解する能力を養うとともに日本語や外国語の読解・表現能力及び論理的かつ批判的な思考力を鍛えることで、グローバル社会を相対的に捉えることができる能力を身につけることを目的としたモデル。

科目区分	履修タイプA (一般専門教育)	履修タイプB (リカレント専門教育)	履修タイプC (留学生専門教育)
	修士論文(特定課題研究)		
研究指導科目 A, B, C (8)	課題研究演習 I, 課題研究演習 II 専門基礎演習 人文科学研究法		
コア専門科目 A (10~14) B (8~16) C (8~12)	実践哲学研究 II	中国近現代文学研究 II	中国思想史研究 II
	実践哲学研究 I, 美術史学研究, 日本古典・近代語研究 I, 日本古典文学研究 I, 日本近代文学研究 I		
拡充専門科目 A, C (2~6) B (4~8)	行動文化論研究 I 日本近世史研究 I	日本近現代史研究 I 日本近世史研究 I	多文化コミュニケーション論研究
キャリア支援科目 A (2) C (2~4)	実践的キャリアデザイン論		実践的キャリアデザイン論 インターンシップ
研究科共通科目 A, B, C (2)	持続可能なコミュニケーション論 *		
	テクノロジーと人間社会 I *		
大学院共通科目 A, C (2) B (0~4)	アカデミックプレゼンテーション * アカデミックディスカッション *		
	人間システム基礎論 I *, 持続社会システム論 II *		

履修モデル(歴史・考古学コース)

史資料の読解，調査，取扱い技術の向上を意識し，高度な歴史的思考能力と専門的スキルを修得することを目的としたモデル。

科目区分	履修タイプA (一般専門教育)	履修タイプB (リカレント専門教育)	履修タイプC (留学生専門教育)
	修士論文(特定課題研究)		
研究指導科目 A, B, C (8)	課題研究演習Ⅰ，課題研究演習Ⅱ 専門基礎演習 人文科学研究法		
コア専門科目 A (10～14) B (8～16) C (8～12)	考古学研究Ⅱ	日本古代中世史研究Ⅱ	日本近現代史研究Ⅱ
	考古学研究Ⅰ，日本考古学研究Ⅰ，日本古代中世史研究Ⅰ，日本近世史研究Ⅰ， 日本近現代史研究Ⅰ		
拡充専門科目 A, C (2～6) B (4～8)	文化人類学研究Ⅰ 比較文化論研究Ⅰ	文化人類学研究Ⅰ 比較文化論研究Ⅰ	比較文化論研究Ⅰ
キャリア支援科目 A (2) C (2～4)	実践的キャリアデザイン論		実践的キャリアデザイン論 インターンシップ
研究科共通科目 A, B, C (2)	持続可能なコミュニケーションデザイン論*		
	テクノロジーと人間社会Ⅰ*		
大学院共通科目 A, C (2) B (0～4)	アカデミックプレゼンテーション* アカデミックディスカッション* 人間システム基礎論Ⅰ*，持続社会システム論Ⅱ*		

履修モデル(心理・人間科学コース)

人間の心や社会・文化に関する資料読解, 調査・研究技法を学び, 専門的知識, 調査・研究能力, さらに多角的思考を身につけることを目的としたモデル。

科目区分	履修タイプA (一般専門教育)	履修タイプB (リカレント専門教育)	履修タイプC (留学生専門教育)
研究指導科目 A, B, C (8)	修士論文(特定課題研究)		
コア専門科目 A (10~14) B (8~16) C (8~12)	行動機構論研究Ⅱ	行動文化論研究Ⅱ	生涯発達論研究Ⅱ
拡充専門科目 A, C (2~6) B (4~8)	行動機構論研究Ⅰ, 認知行動論研究Ⅰ, 行動文化論研究Ⅰ, 生涯発達論研究Ⅰ, 比較文化論研究Ⅰ	労働法研究Ⅰ 多文化コミュニケーション論研究	グローバル化と地域開発研究
キャリア支援科目 A (2) C (2~4)	行政法研究Ⅰ 行政学研究Ⅰ		実践的キャリアデザイン論 インターンシップ
研究科共通科目 A, B, C (2)	持続可能なコミュニケーションデザイン論*	テクノロジーと人間社会Ⅰ*	専門基礎科目*
大学院共通科目 A, C (2) B (0~4)	アカデミックプレゼンテーション* アカデミックディスカッション* 人間システム基礎論Ⅰ*, 持続社会システム論Ⅱ*		

履修モデル(公認心理師コース)

公認心理師資格取得に必要な9科目＋心理実践実習の計10科目の履修を中心に学修し、公認心理師としての実務能力と研究能力をバランス良く兼ね備えることを目的としたモデル。

科目区分	履修タイプA (一般専門教育)	履修タイプB (リカレント専門教育)
	修士論文(特定課題研究)	
研究指導科目 A, B (8)	課題研究演習Ⅰ, 課題研究演習Ⅱ 専門基礎演習 人文科学研究法	
コア専門科目 A, B (24)	保健医療分野に関する理論と支援の展開, 福祉分野に関する理論と支援の展開, 教育分野に関する理論と支援の展開, 司法・犯罪分野に関する理論と支援の展開, 産業・労働分野に関する理論と支援の展開, 心理的アセスメントに関する理論と実践, 心理支援に関する理論と実践A, 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, 心の健康教育に関する理論と実践, 心理実践実習A～F*	
拡充専門科目 A (2～6) B (4～8)	持続可能な開発とSDGs研究	持続可能な開発とSDGs研究 地域社会論研究Ⅰ
キャリア支援科目 (0)		
研究科共通科目 A, B (2)	持続可能なコミュニケーションデザイン論*	専門基礎科目*
	テクノロジーと人間社会Ⅰ*	
大学院共通科目 A (2) B (0～4)	人間システム基礎論Ⅰ*, 持続社会システム論Ⅱ*	人間システム基礎論Ⅰ*, 持続社会システム論Ⅱ*

*は1単位

◆公認心理師コースの修了要件は38単位であり、コア専門科目は24単位となる。また、キャリア支援科目は履修要件に含まれない。

履修モデル(メディア・情報社会コース)

新聞・テレビ・インターネットなどのメディアやマンガなどメディア文化の歴史、現状、国際比較などの基礎知識を身につけるとともに取材、記事執筆、コンテンツ制作、調査等の実践的な能力を身につけることを目的としたモデル。

科目区分	履修タイプA (一般専門教育)	履修タイプB (リカレント専門教育)	履修タイプC (留学生専門教育)
	修士論文(特定課題研究)		
研究指導科目 A, B, C (8)	課題研究演習Ⅰ, 課題研究演習Ⅱ 専門基礎演習 社会科学研究法		
コア専門科目 A (10~14) B (8~16) C (8~12)	近代日本メディア史研究	学習デザイン論研究	コミュニケーション社会学研究
拡充専門科目 A, C (2~6) B (4~8)	公共政策論研究Ⅰ 比較文化論研究Ⅰ	行政法研究Ⅱ 行動文化論研究Ⅰ	多文化コミュニケーション論研究
キャリア支援科目 A (2) C (2~4)	実践的キャリアデザイン論		実践的キャリアデザイン論 インターンシップ
研究科共通科目 A, B, C (2)	持続可能なコミュニケーションデザイン論*	テクノロジーと人間社会Ⅰ*	専門基礎科目*
大学院共通科目 A, C (2) B (0~4)	アカデミックプレゼンテーション* アカデミックディスカッション* 人間システム基礎論Ⅰ*, 持続社会システム論Ⅱ*		

履修モデル(国際・地域共創コース)

グローバルな視点で国内外の地域を比較しながら、地誌学を専門に、国際的な地域間ツーリズムによる地域課題解決と交流活性化に資する能力を身につけることを目的としたモデル。

科目区分	履修タイプA (一般専門教育)	履修タイプB (リカレント専門教育)	履修タイプC (留学生専門教育)
	修士論文(特定課題研究)		
研究指導科目 A, B, C (8)	課題研究演習Ⅰ, 課題研究演習Ⅱ 専門基礎演習 社会科学研究方法		
コア専門科目 A (10~14) B (8~16) C (8~12)	国際政治学研究Ⅱ	経済地理学研究Ⅰ	多文化関係学研究
	多文化コミュニケーション論研究, グローバル化と地域開発研究, 社会事業史研究Ⅰ, 地誌学研究Ⅰ, 地域社会論研究Ⅰ		
拡充専門科目 A, C (2~6) B (4~8)	公共政策論研究Ⅰ 比較文化論研究Ⅰ	行政法研究Ⅱ 比較文化論研究Ⅰ	経済政策研究Ⅱ
キャリア支援科目 A (2) C (2~4)	実践的キャリアデザイン論		実践的キャリアデザイン論 インターンシップ
研究科共通科目 A, B, C (2)	持続可能なコミュニケーションデザイン論*	専門基礎科目*	
	テクノロジーと人間社会Ⅰ*		
大学院共通科目 A, C (2) B (0~4)	アカデミックプレゼンテーション* アカデミックディスカッション* 人間システム基礎論Ⅰ*, 持続社会システム論Ⅱ*		

履修モデル(法学・行政学コース)

地方公共団体、企業、非営利団体(社会福祉法人等)の様々な現場で、法的な思考や知見を活かしながら課題を解決できる能力を身につけることを目的としたモデル。

科目区分	履修タイプA (一般専門教育)	履修タイプB (リカレント専門教育)	履修タイプC (留学生専門教育)
研究指導科目 A, B, C (8)	修士論文(特定課題研究)		
コア専門科目 A (10~14) B (8~16) C (8~12)	行政法研究Ⅱ	社会保障法研究Ⅱ	商法・経済法研究Ⅱ
拡充専門科目 A, C (2~6) B (4~8)	地方自治論研究Ⅰ グローバル化と地域開発研究	社会事業史研究Ⅰ 地域社会論研究Ⅰ	監査論研究Ⅰ
キャリア支援科目 A (2) C (2~4)	実践的キャリアデザイン論		実践的キャリアデザイン論 インターンシップ
研究科共通科目 A, B, C (2)	持続可能なコミュニケーションデザイン論*	専門基礎科目*	
大学院共通科目 A, C (2) B (0~4)	テクノロジーと人間社会Ⅰ*		
	アカデミックプレゼンテーション* アカデミックディスカッション*		
	人間システム基礎論Ⅰ*、持続社会システム論Ⅱ*		

履修モデル(経済学・経営学コース)

社会の変化を意識し、貧困・格差・ジェンダー等の問題意識を包含するSDGs等の現代的・先進的テーマを扱うことで、より広い視野のもとに市場・制度デザイン能力、ビジネスデザイン能力を身につけることを目的としたモデル。

科目区分	履修タイプA (一般専門教育)	履修タイプB (リカレント専門教育)	履修タイプC (留学生専門教育)
研究指導科目 A, B, C (8)	修士論文(特定課題研究)		
コア専門科目 A (10~14) B (8~16) C (8~12)	金融論研究Ⅱ	課題研究演習Ⅰ, 課題研究演習Ⅱ 専門基礎演習 社会科学研究法 マーケティング論研究Ⅱ	理論経済学研究Ⅱ
拡充専門科目 A, C (2~6) B (4~8)	民法研究BⅠ 商法・経済法研究Ⅰ	金融論研究Ⅰ, マーケティング論研究Ⅰ, アジア経済論研究Ⅰ, 経済政策研究Ⅰ, 労働経済論研究Ⅰ	多文化コミュニケーション論研究
キャリア支援科目 A (2) C (2~4)	実践的キャリアデザイン論	経済地理学研究Ⅰ 社会調査法研究Ⅰ	実践的キャリアデザイン論 インターンシップ
研究科共通科目 A, B, C (2)	持続可能なコミュニケーションデザイン論*	テクノロジーと人間社会Ⅰ*	専門基礎科目*
大学院共通科目 A, C (2) B (0~4)	人間システム基礎論Ⅰ*, 持続社会システム論Ⅱ*	アカデミックプレゼンテーション* アカデミックディスカッション*	

履修モデル(地域政策研究(社会人)コース)

グローバルな視点で国内外の地域を比較しながら，地方自治論研究を専門に，行政職員として課題解決に向けた地域創生事業を形成する能力を身につけることを目的としたモデル。

科目区分	履修タイプB (リカレント専門教育)
研究指導科目 (8)	修士論文(特定課題研究) 政策特定課題研究演習，政策プレゼン研究演習 専門基礎演習 社会科学研究法
コア専門科目 (8~16)	地域連携創生研究演習(4単位)、特定テーマ演習、地域資源活用研究法
拡充専門科目 (4~8)	多文化コミュニケーション論研究，グローバル化と地域開発研究，社会意識論研究，社会政策論研究 I
キャリア支援科目 (0)	
研究科共通科目 (2)	専門基礎科目 *，テクノロジーと人間社会 I *
大学院共通科目 (0~4)	人間システム基礎論 I *， 持続社会システム論 II *， 科学と倫理

○茨城大学人文社会科学部研究倫理委員会細則

(平成29年3月15日細則第18号)

(趣旨)

第1条 この細則は、茨城大学における人を対象とする研究に関する倫理規程(平成27年規程第106号。以下「倫理規程」という。)第5条第3項の規定に基づき、茨城大学人文社会科学部研究倫理委員会(以下「委員会」という。)の組織及び運営に関し、必要な事項を定める。

(任務)

- 第2条 委員会は、茨城大学人文社会科学部(以下「本学部」という。)の教員から申請のあった人を対象とする研究(人を対象とする医学系研究及びヒトゲノム・遺伝子解析研究を除く。)の実施の適否等について、倫理的、科学的な観点から審査し、学部長を経由して学長に対して文書により意見を述べるものとする。
- 2 前項の場合において、委員会は、申請のあった研究計画が人を対象とする医学系研究又はヒトゲノム・遺伝子解析研究に該当すると判断した場合は、その審査を茨城大学生命倫理委員会に委ねなければならない。
 - 3 委員会は、本学部において実施中の研究に関し、学部長を経由して学長に対して、その研究計画の変更、中止その他必要と認める意見を述べることができる。
 - 4 委員会は、前3項に掲げるもののほか、茨城大学生命倫理委員会から付議された事項を審議する。

(組織)

第3条 委員会は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 学部長が指名する副学部長 1人
 - (2) 学術委員会委員 2人
 - (3) その他学部長が必要と認める者
- 2 前項に掲げる委員は、学部長が任命する。
- 3 第1項に掲げる委員が、審査対象となる研究の研究責任者又は研究担当者となった場合は、当該議事に加わることができない。ただし、委員会の求めに応じて、会議に出席し、説明することができるものとする。

(任期)

- 第4条 前条第1項に掲げる委員の任期は、2年以内とし、再任を妨げない。
- 2 欠員により補充された委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

- 第5条 委員会に委員長を置き、第3条第1項第1号に掲げる委員をもって充てる。
- 2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
 - 3 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員が、その職務を代行する。

(会議)

第6条 委員会は、委員の過半数の出席がなければ会議を開くことができない。

(委員以外の者の出席)

- 第7条 委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求めて、その意見を聴くことができる。
- 2 前項に規定する場合において、委員会は、当該研究の関係者の出席を求め、その研究について説明を受け、又は意見を聴くことができる。

(迅速審査手続)

第8条 迅速審査手続については、倫理規程第11条の規定を準用する。

(守秘義務)

第9条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。委員を退いたあとも、同様とする。

(庶務)

第10条 委員会の庶務は、人文社会科学部事務部において処理する。

(雑則)

第11条 この細則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この細則は、平成29年4月1日から施行する。