

# 長崎大学大学院グローバルリスク研究院（博士課程）

## 設置の趣旨等を記載した書類

### 目 次

1	設置の趣旨及び必要性・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2	研究科等連係課程実施基本組織の名称及び学位の名称・・・・・・・・	1 1
3	教育課程の編成の考え方及び特色・・・・・・・・・・・・・・・・	1 4
4	教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件・・・・・・・・	1 9
5	多様なメディアを高度に利用した授業の履修・・・・・・・・	2 3
6	入学者選抜の概要・・・・・・・・・・・・・・・・	2 4
7	教育研究実施組織の編制の考え方及び特色・・・・・・・・	2 6
8	研究の実施についての考え方，体制，取組・・・・・・・・	2 8
9	施設・設備等の整備計画・・・・・・・・・・・・・・・・	2 9
1 0	2以上の校地において教育研究を行う場合・・・・・・・・	3 3
1 1	社会人を対象とした大学院教育の一部を校舎以外の場所（サテライトキャンパス）で実施する場合・・・・	3 4
1 2	管理運営・・・・・・・・・・・・・・・・	3 5
1 3	自己点検・評価・・・・・・・・・・・・・・・・	3 7
1 4	情報の公表・・・・・・・・・・・・・・・・	3 8
1 5	教育内容等の改善のための組織的な研修等・・・・・・・・	3 9

## 1 設置の趣旨及び必要性 [資料1]: 概要

### (1) 設置の趣旨

江戸時代以来の世界に開かれた幕府直轄の開港都市という地勢を活かし、長崎大学は1857年開設の医学伝習所、及び1905年開設の長崎高等商業専門学校を源流に置くことを精神的な柱として、医学界、政治・経済界に日本のトップリーダーを輩出してきた。

日本と世界の交流の窓口としての長崎の歴史は、オランダ医学のみならず自然科学や社会科学など欧米から先進的な情報や人材の導入を促進した。1942年開設の熱帯医学研究所は戦後の風土病撲滅に貢献したが、60年代からの日本経済の世界展開に伴い、その対象をアジア・アフリカ地域の感染症対策へと広げた。その結果、WHO 熱帯性ウイルス研究協力センターに指定され、2003年のSARS コロナウイルス感染症流行時も専門家派遣や、診断技術開発でその真価を発揮した。

その後、長崎大学は熱帯医学研究所、医歯薬学総合研究科及び2015年開設の熱帯医学・グローバルヘルス研究科を中心に、日本のみならず世界のグローバル感染症教育研究拠点として、21世紀COEプログラム、グローバルCOEプログラム、リーディング大学院プログラム、卓越大学院プログラムと次々と国家的なプロジェクトを獲得し実績を上げることで、より強力な教育研究基盤を整備してきた。さらに、2022年に設置した出島特区は、AMED「ワクチン開発のための世界トップレベル研究開発拠点の形成事業 SCARDA」に採択され(R4)シナジー拠点として実用化研究を進めている。

長崎大学はまた、世界で唯一被爆した医科大学の歴史を有し、被ばく・放射線医療分野では世界有数の研究成果と人材育成の実績を持っている。1962年開設した原爆後障害医療研究所は、原爆被爆者の医療と疫学研究から始まり旧ソ連の核実験やチェルノブイリ(チェルノブイリ)原発事故の国際医療支援及び福島第一原発事故への対応などに関与してきた。2016年からは広島大学、福島県立医科大学との協力関係を強化し「放射線災害・医科学研究拠点」のネットワーク(文部科学省認定)を形成し、国内外の関連機関とともに、福島復興支援に役立つ共同利用・共同研究拠点事業を推進している。放射線リスクコミュニケーションなどの社会医学系の知見を活かした放射線関連の災害予防や安全対策に貢献できる教育プログラムの提供及びロシアによるウクライナ侵攻を受けて、核兵器廃絶の理想を鮮明にしながら、放射線災害予防やリスク管理の枠組みを構築し、国際社会での政策提言や人材育成にも取り組んできた。さらに、原爆後障害医療研究所はWHO、IAEAといった国内外の関連機関と協調し、放射線災害医療や放射線健康リスクに資する国際教育研究プログラムを実施している。

2012年に設置した核兵器廃絶研究センターは、国内で唯一、核兵器廃絶の理想を掲げ、世界中の研究者とともに「北東アジアの平和と安全保障に関するパネル(PSNA)」を設置し、急変する国際情勢に対しタイムリーに政策を提言するとともに、核兵器廃絶をテーマにした研究成果を掲載する英文国際学術雑誌「J-PAND」を刊行している。

開港都市、被ばく都市の総合大学の歴史を背景にして、グローバル系の人文社会学部として 2014 年度に発足した多文化社会学部は、第 3 期中期目標・中期計画期間中に実施した重点課題研究においては、「「リスク社会」を生き続けるための人文社会科学の超域的研究拠点形成」事業に取り組んできた。その成果の一部は、2018 年度発足の大学院多文化社会学研究科の教育プログラムに継承している。

現代のグローバル世界における複合リスクは、多くの要因が複雑に絡み合いながら分野と地理的な境域を超えてシステミックに連鎖する複合性と超域性を特徴にし、ますます予見不可能なものとなっている。様々なレベルで社会的カタストロフィと人類社会の危機が現実味を帯びてくるなかで、既存の人文社会科学は説明力と問題解決力の著しい低下を露呈している。現代の「リスク社会」においては、「幸福な生活」自体が科学技術を前提として成り立っており、それを脅かすリスクの回避が科学の使命となるため、哲学・倫理・宗教的命題（人がどのように生まれ、生き、死んでいくべきか）は必然的に科学のなかに組み込まれている。つまり、自然科学的要因と人文社会科学的要因が密接に絡み合う複合的リスクへの対処には文理の枠を越えた学際的連携が求められる。本学が重点研究のテーマに掲げた人文社会科学の超域的研究拠点形成は、こうした自然科学との連携も視野に入れながら、「リスク社会」を捉えるための人文社会科学の新しい超域的パラダイムの構築を目指してきた。

人類が 21 世紀を生き残り、人々が幸福に生きられる社会を実現するために、長崎大学が蓄積してきた上記の実績を背景に、第 4 期中期目標期間において、超域的視点をさらに錬磨した「プラネタリーヘルスの実現に貢献する世界的教育研究拠点の構築」を長期ビジョンとして打ち出している。その中では、人類の生存を脅かす諸問題（温暖化、気候変動、大気汚染、化学物質、自然破壊、海洋汚染、水資源枯渇、移民難民、貧困、飢餓、教育格差、国際紛争など）を地球そのものの「健康リスク」として総合的かつ学際的にとらえ、それらの問題解決をめざし、①グローバルヘルス、②グローバルリスク、③グローバルエコロジーの 3 領域において超領域型融合研究を推進し、新しい知を創造するとともに、総合知と実践知を併せ持つ人材輩出と、国際社会を牽引する総合大学へと飛躍するために全学をあげて取り組むことを宣言した。

上記宣言の下、2022 年に設置した「プラネタリーヘルス学環（名称変更予定）」において、より高い視座からグローバルな公衆衛生対策の提案力を涵養するプログラムの提供を目的に、「①グローバルヘルス」に関連する Doctor of Public Health プログラムを開設した。これにより、新型コロナウイルスパンデミックの初期対応の混乱の中でその必要性が指摘されていた、科学的なエビデンスをベースに政策を立案・実践できる高度職業専門人（ヘルスポリシーメイキング プロフェッショナル）を育成してきた。「②グローバルリスク」に関連しては、2024 年 6 月に設置したグローバルリスク研究センターにおいて、複合リスクをテーマにした国際的な連携や共同研究を推進している。

さらに今回「②グローバルリスク」に関連して、「グローバルリスク研究院（グローバ

ルリスクプログラム)」の設置を提案する。原爆ヒバクの歴史的経験を起源とする、平和教育・核兵器廃絶研究における継続的な取り組み、熱帯医学・感染症の卓越した実績といった長崎大学の歴史的、文化的、伝統的特性を反映しながら、人文社会科学的な学知の統合がグローバルリスク研究院の主眼である。これにより、核の使用リスクや地球環境破壊、パンデミック、など人類の存続に影響しうる、地球規模の複合リスクについての学際的研究教育体制の下、国際社会へのさまざまな提言と共に次世代の研究者を含む実務家、特に政策立案能力のある専門家、国際社会におけるリーダーの育成を行う。

## （２）設置の必要性

人口爆発やAIに代表されるICT（情報通信技術）と一体となって暴走するグローバルな金融資本市場と経済の変動、地球全体に拡大する自然環境破壊は、人類のみならず、あらゆる生命に危機的な状況をもたらしつつある。いわゆるプラネタリーヘルスに関連づけてとらえるべき問題群に潜在する複合リスクは近代社会において、人間自身の意志決定と行為がつくり出した不安定性である。複合リスクを克服しグローバルな規模で輻輳する問題群の解決策を見出し持続可能な地球のガバナンスは、人類が責任をもって取り組むべき喫緊の課題である。しかしその原因は人類のあらゆる活動に起因しており、非常に多面的かつ複雑性を帯び、現在までのところ長期的な視野に立った次世代のための有効で根本的な改善策は提示されていない。

現実には危機的な状況を示す客観的なエビデンスが明示、蓄積されてきている。今後、プラネタリーヘルスの棄損が危惧される気候変動などの個々の問題に適応しながら、ヒトを含む生命の健康を守るための対策を地球、地域、国家、ローカル各レベルの諸問題をプラネタリーヘルスのレベルで総合的かつ包括的に考え、グローバルリスクマネジメントのための具体的な政策として実践していくことが重要な課題である。

2011年の東日本大震災による原発事故、2019年の新型コロナウイルス感染症のパンデミック、2022年のロシアによるウクライナ侵攻等、世界中では様々なクライシスが顕在化している。連続する危機的な状況下にあって、人類の生存に直接的な影響を与えるグローバルな問題群を前にして、プラネタリーヘルスが脅かされるのを未然に防ぐには、核戦争や国際紛争をはじめとする複合リスクを克服し、既存の国際秩序の瓦解を回避するとともに、グローバル世界に対応した新しいガバナンスの在り方が求められている。

すなわち、人間の健康（グローバルヘルス（GH））と環境の健康（グローバルエコロジー（GE））に影響しうる破壊的（あるいは破滅的）グローバルリスク（GR）を明確化し、さらにリスク同士が相互に関連し、一つのリスクが他のリスクの引き金となり連鎖する複合リスクのシステミック化を考慮した上で、対策や制度を設計する必要がある。

原爆ヒバクの克服と格闘してきた経験を有する長崎大学の歴史と、これまでの平和研究・核兵器廃絶研究及びその実践としての平和教育において、独自の継続的な取り組みや、熱帯医学・感染症研究の分野で卓越した実績を持つ長崎大学の強みを活かしながら、

人文社会科学の叡智を科学的アプローチに統合し、核使用リスクや地球環境破壊、パンデミックなど人類の存続に影響しうる地球規模のリスクについての学際的研究を推進し、国際社会へのさまざまな提言と共に次世代の研究者、政策立案能力のある専門家、国際社会におけるリーダーの育成を目指す。

このようなアプローチが人類社会ひいては生命全体を救うことにつながると考えている。国連加盟国は2015年の「持続可能な開発サミット」新たな開発アジェンダとして「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）」を採択した。このアジェンダでは、経済成長、社会的包摂、環境保護が相互に関連する諸要素に焦点を置き2030年までに持続可能な世界を構築するための17のゴール、169のターゲットを目標に掲げている。国境を越えるこれらの目標に掲げられたリスクは学問領域、地理的に及ぼす範囲の双方において多次元的であり、経済、政治、社会・文化、医療の諸領域同士が交錯し、各領域で一元的な管理と支配はなされずに不可逆的な複合リスク現象として進行していることの危機感の表れでもある。

領域と地域を超えて連鎖する複合的リスクに対し、包括的かつ体系的な教育研究体制の整備並びに多様な専門性及び職務経験を持つ専門職人材が求められ、この領域のリーダーとなる人材を中長期的に育成する仕組みを作ることが急務である。

グローバルな複合リスクを象徴する新型コロナウイルス感染症の流行を例にとれば、野生動物のウイルスが由来であり、もともとヒトの森林開発や農地開発と関連したものと考えられる。世界の変容を促すグローバルリスクの現況からすれば、感染症に限らず、地球温暖化、気候変動、自然破壊、海洋汚染、水資源枯渇、移民・難民、貧困、飢餓、教育格差、多中心的な国際政治の出現と地域紛争の発生等の問題も現在進行形で進んでいる。このような危機的な状況の地下水脈では各領域のリスクが複合的に連鎖する潜在性が伏在しており、人文社会科学をはじめとする学知の在り方が問われている。

既存の社会科学の枠組みに基づく問題へのアプローチのみでは、個々の問題に対し実践的、かつ普遍的な解を導くことは難しい。経済、政治、社会、文化、自然環境などの諸領域が輻輳する多次元的な世界においては、リスクは人間社会の外から降りかかるものではなく、社会の営みの中から発生する。このため、複合化したグローバルリスクの脅威への対応にはさらなる自己革新の能力が問われる。グローバル化とローカル化が重畳しながら進行する多次元的な世界からさらに未来社会を創造するためには、プラネタリー思考によるグローバルガバナンスによるリスク社会における自己変革力の探求が不可避である。

こうした複合的なリスクの3つの主な特性（①多面的な要因で構成する複合リスク、②空間的・超域的にスパイラルに連鎖するシステムリスク、③リスクとクライシス＝危機の併存状況）に着目し、プラネタリーヘルスとは何かを問う存在論から認識論、そして方法論から科学を問い直し、人間存在の根本原理としてのプラネタリーヘルスの実現に向けた創造的力を発揮するための新しい科学的探究は必須の課題である。そのためにも、グ

ローバルリスクに関連する諸問題を早期に科学の言葉で理解し、適切な対応策を考察し、迅速に政策的に対応し、強い意志をもって実践できる実務家が、世界機関、グローバル企業、各国政府機関、NPO など様々な領域で求められている。

プラネタリーヘルスに強い素養を持ったグローバルリスク分野の実務専門家がこれからの地球の健康を支えるのにぜひとも必要である。

### (3) 長崎大学に設置する意義

長崎大学は伝統的に感染症教育研究に強みを有している。医歯薬学総合研究科（新興感染症病態制御学専攻：リーディング大学院）、熱帯医学研究所、TMGH 研究科（グローバルヘルス卓越大学院プログラム）、高度感染症研究センター、大学病院等において世界的にもトップレベルの教育研究グループが存在し、様々な研究分野に教員が配置され、活発な教育が展開されている。世界で唯一被爆した医科大学を有する大学としても、原爆後障害医療研究所等は WHO, IAEA といった国内外の関連機関と協調し、放射線災害医療や放射線健康リスクに資する国際教育研究プログラムを実施してきた。また、核兵器廃絶研究センター（RECNA）は、国内で唯一、核兵器廃絶を目的に掲げ、世界中の研究者とともに「北東アジアの平和と安全保障に関するパネル（PSNA）」を設置し、急変する国際情勢に対しタイムリーに政策を提言するとともに、核兵器廃絶論文を掲載する英文国際学術雑誌「J-PAND」を刊行している。

多文化社会学研究科（2018 年博士前期、2020 年博士後期開設）は本研究院において経済学研究科と共に人文社会科学系教育の中核となる。本研究科は、グローバル世界が抱えるキー・グローバル 이슈（現代的課題）の解決に向かって、人文社会学、自然科学の双方に通底する哲学的基礎ともいえる「学問のエレメンツ」（存在論、認識論、方法論）を連携・統合し、新しい学知の創生と高度の実践力の育成を目標に据えて発足した。複合的なグローバルリスクに対する人類社会の自己革新力を探求するために、人文社会科学系の各種の専門知を繋ぐ「超域性」と、物事を総合的アプローチする「俯瞰性」の双方により、グローバルな問題の発見・分析/説明・予測・解決を目指している。

さらに、本研究院は、人文社会系大学院の多文化社会学研究科と経済学研究科、そして放射線医療・社会医学の医歯薬総合研究科が連携する研究科等関係課程であり、さらに当該研究科以外の学内の全ての研究科及び附置研究所が協力・支援する「オール長崎大学」の体制の下で人類の生存に影響しうる地球規模の複合リスク関連政策の策定から実行、評価をカバーする、学際的な教育スタッフを構成する。具体的には、連携研究科の多文化社会学研究科（核兵器廃絶研究センターを含む）、経済学研究科、医歯薬総合研究科（原爆後障害医療研究所を含む）がグローバルリスクをテーマにリスク社会論すなわち原理論から、応用分野、実践教育を一貫して担当しながら、グローバルリスクと一体の AI に対応したコミュニティ教育を担当する教育学研究科、グリーン政策・環境都市計画、ビッグデータ解析やデジタル社会、AI リスク、水環境や栄養等の幅広い分野を担当する総合生産科学研究

究科が協力研究科として参画する。この他に産学連携に関するノウハウを提供するアントレプレナーシップセンターにも協力機関として参画する。本研究院の運営及び教育は、まさに全学的な研究・教育面の支援・協力によって展開する。

このように、「ヒトの健康」の惑星的思考、すなわち一切の境界のない多様性と一体性を兼ね添えた惑星として見た地球にフォーカスしたプラネタリーヘルスに関する学術リソースを研究院という形で一つのコースに集約できる大学はほかに例を見ない」と思われる。

#### （４）養成する人材像・学生に修得させる能力

アドミッション・ポリシーにも明記するが、本研究院に入学を許される者は、すでに修士号を取得し、加えて関連する実務を３年以上経験していること、あるいはそれと同等の経歴を有するものとなっている。

本研究院が育成する人材は、国際標準に合致した能力（コンピテンシー）がいかなるものであるかを理解した上で、必要な知識と技術だけでなく、人間存在の意味を理解して人間性を駆使しエビデンスに基づく政策を策定・実施し、プラネタリーヘルスの実現の理想を掲げ、惑星的次元の視点から全ての人が心身共に健康に暮らせる社会への変革を主導する人材である。

グローバルという言葉に象徴されるように、グローバル化とローカル化が重畳するように多角的現象として発生する一連の問題群をいかに地域社会の自分達の活動に落とし込むかという政策手法が一般化してきており、国際情報をいち早く理解し、関係者とのリスクコミュニケーションによる信頼構築とリスクインテリジェンスを発揮した政策立案を担い浸透を加速させる能力を身に着けるというグローバルスタンダードの教育を体系化し展開するため、教育カリキュラムは全て英語で開講し、学生に国際基準に準拠する以下の能力を修得させることとしている。

- |             |         |           |
|-------------|---------|-----------|
| １．職業意識と倫理性  | ２．批判的分析 | ３．地域・文化交流 |
| ４．コミュニケーション | ５．運営管理  | ６．リーダーシップ |
|             |         | ７．アドボカシー  |

教育カリキュラムで修得する７つに分類した能力は、それぞれ独立した知識とスキルとしてではなく、科学的知識と技術・技能を発揮するための総合的能力として評価すべきものである。総合的な能力として修得するために、科学的知識の修得と同様に、実践的な研究指導体制の下で実務研修を重視する。政策立案から実践までの意思決定のプロセスでは、専門的な科学的知識と技術に加えて、高い「１．職業意識と倫理性」は必須の要件である。環境汚染、放射線被害、核問題など各種の地球的な諸課題の解決策とその実践において、「２．批判的分析」に基づく論理的思考、すなわち科学と技術の成果のみで「７．アドボカシー」能力を有効に発揮できない。グローバルリスクが顕在化した一例として挙げられる原発大規模災害では、関連する科学と技術の成果とリスクが生み出されるプロセ

スについて、社会的な背景と「倫理」を含めて理解を促す「職業意識」とステークホルダー（利害関係者）、特に市民及び地域社会との「4.（リスク）コミュニケーション」「3. 地域・文化交流」による相互支援体制を導く「6. リーダーシップ」の存在が不可欠である。地球の一体性と人間の尊厳を共に重視する惑星的思考の知識の根源には、あらゆる人間が活動し、生きるための工夫（＝文化）としての人文社会科学と自然科学がある。つまりは、グローバルリスクに関する「6. 運営管理」（リスクマネジメント）の中核に社会が存在し、人文社会科学及び自然科学の「専門知」とそれを社会に応用する「貢献知」の双方を駆使するリーダーシップが問われる。リーダーシップの基礎を提供する、科学的知識の社会的な構造を理解するリテラシーと、知識をさらに応用する技術的な能力は、現実の政治社会及び、経済社会の実践的な経験を経て修得可能であるという理念に基づき、7つの能力については授業科目で獲得した専門知識に加えて、学外専門家も必要に応じて協力する実践的指導体制によるプロジェクト演習を中心とする実修関連科目の中で総合的に評価する。

#### **（5）修了認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）**

##### **修了要件**

必要な単位を修得し、政策提案等をテーマとして博士学位申請論文（プロジェクト論文）を作成して最終試験に合格することを要件とする。

##### **学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）**

本学環の学位（博士（学術））は、グローバルリスク領域における高度専門職業人として、エビデンスに基づく問題解決策を提言し、強いリーダーシップにより対策を実行し、結果を客観評価し、複合化するグローバルリスクの問題解決に貢献できる人材に授与されることとし、以下の能力を有した者に授与することとしている。

1. グローバルリスクに関する政策の立案・実行及び評価計画を作成することができる。
2. グローバルリスクに関する政策の関係者（ステークホルダー）間の科学的コミュニケーションの手法に基づき問題解決のための組織を構築することができる。
3. グローバルリスクに関する政策の運営に必要な事項を説明することができる。
4. 過去から、現在、そして将来のグローバルリスクに関する構想と政策について、その背景、目的、運営方法を説明することができる。

#### **（6）修了後の進路や人材需要の見通し**

入学時に実務経験を有しており、進路についてある一定の見通しを持って3年間のフルタイムの就学を行うことを前提としているので、基本的には本人の希望するキャリアパスに沿った進路を想定している。このことは、2年次後半からの実務研修・フェローシップ等の研修先選定にも関連しており、研修先と進路が一致することもあり得る。想定してい



る進路については以下のとおりである。

- 本邦政府系機関

(厚生労働省, 外務省, 環境省, 原子力規制庁, 国立国際医療研究センター, 国立保健医療科学院, 国際協力機構等)

- 国際機関, 国際パートナーシップ機関

(国際原子力機構 (IAEA), 経済協力開発機構/原子力機関 (OECD/NEA), 国連軍縮研究所 (UNIDIR), 世界保健機関 (WHO), 世界気象機関 (WMO), 国連環境計画 (UNEP), 国連本部軍縮局 (UNODA), 国連食料機関 (FAO) 等)

- 非政府機関, 民間財団, 企業, シンクタンク

(日本国際交流センター, 日本財団, 生命保険会社, 総合商社, メガバンク, 証券(投資)会社, コンサルティングファーム, マスコミ, その他製造業・サービス企業等)  
各機関のウェブサイトにおいて, 多くの公募が出されているが, その中には本研究院が育成する人材に有利に働く業種が含まれている。

## (7) 組織として研究対象とする中心的な学問分野

### [資料2]: グローバルリスク研究院の構成について

本研究院の教育及び研究の対象は, 本学の長期構想「アクションプラン」にキーワードとして掲げる「人間の健康(グローバルヘルス(GH))」と「環境の健康(グローバルエコロジー(GE))」, さらにこれらに破壊的(あるいは破滅的)影響しうるグローバルリスク(GR)の三つを主軸に据えている。3つのキーワードそれぞれが探求すべき課題は, 「ヒトの健康」とそれに起因する地球規模の課題まで広範囲に及ぶ。したがって教育, 研究の主体も, 熱帯医学及び国際保健学を中心とした公衆衛生学にとどめず, 人文社会科学, 工学, 環境科学, データサイエンスの自然科学の全般に及び, かつ学問の境界を横断し柔軟な学際的連携体制をとることにしている。異なる領域の学問を研究テーマに応じて制度面で架橋するだけでなく, 教育課程に深くかわり, プラネタリー(惑星的)思考に基づき, 学問の方向転換を目指すための体制でもある。複合化するリスクに関しても, グローバル化し境界のない, 地球が一体化した世界の問題として捉えるのではなく, 情報通信技術 (ICT), グローバル市場が象徴するように仮想的に刻み込まれた様々な境界線を検証し, 惑星に生存する人間の安全と健康を探究する学問領域となる。

本研究院も地球規模の諸課題に伏在するリスクの次元にまで遡及し, エビデンスに基づき, プラネタリーヘルスを構想しながら問題解決策を提言し, 政策実践のプロセスにおいて強いリーダーシップの養成を目指す。21世紀のグローバル世界が直面する複合リスクは, 先述したように, 社会の外から発生し人間に降りかかるものではなく, 社会における人間の意思決定に基づく様々な営みから生じる, 将来の予見が困難な負の可能性である。複合化したグローバルリスクの脅威への対応にも, 人間と社会のさらなる自己革新の能力が問われる。リスクの起源を社会における人間の意志決定に求める, すなわちグローバルリスク研究

も「決定の科学」であり広義の政治領域の中に位置付けられ、何を選択し如何に決めるかの議論が根本にある。複合化したグローバルリスクの学問分野は、人文社会科学、工学、環境科学、データサイエンス、医学の自然科学の諸学問の境界を架橋し、意思決定の学際的新領域となる。このため、政治学（法学）的視点を中心にして、人類学、社会学、環境科学、経済学、経営学など社会科学と、哲学・思想、言語学（言語哲学）、歴史学の人文科学との対話を基本に据えて、情報データ科学、システム工学、農学など自然科学と融合を目指す講師陣容でプログラムを構成する。さらに学外からの専門家にも協力を得ることになっている。

想定する学位論文プロジェクトの例として以下のようなものが挙げられる。（ ）内は関連する学問分野。

1. 政策論「グローバルリスク適応プロセスにおける人間意識の変容と政策課題」  
（政治学・国際政治学、経済学、社会学、言語哲学）
2. 核廃絶・軍縮「複合リスクとしての地域限定核戦争とシステミックリスクの分析」  
（政治学、国際安全保障論、平和研究、ミクロ経済学、社会心理学、情報データ科学）
3. 安全保障「バイオセキュリティのグローバルリスクへの影響評価」  
（環境科学、医学とりわけ感染症、国際安全保障、政治学、政策科学）
4. 国際法「パンデミックリスクの公衆衛生・国際法を中核とする学際的アプローチ」  
（公衆衛生学、医学とりわけ感染症、国際法・比較法、情報データ科学）
5. 国際政治経済学「国際食料システムにおけるガバナンス構造とグローバルリスク」  
（国際政治学、国際機構論、農学とくに食糧経済学、開発経済学）
6. 理論・哲学「リスク社会論の再考と複合リスク管理の実践」  
（社会学とくに社会システム論、社会哲学、社会思想、倫理学、政治学）
7. 経済「金融システムの抱える気候変動リスクのガバナンス」  
（経済学、国際金融論、環境科学、政治学、情報データ科学）
8. 情報科学「リスクコミュニケーションのデザイン学と持続可能性・包摂性」  
（情報データ科学とくにデザイン学、環境科学、社会学、政治学）
9. 社会医療「フクシマにおけるリスクコミュニケーションと社会医療の貢献」  
（社会医療、原爆後障害医療研究、政治学、社会学）
10. 放射線医療「放射線被ばくによる健康影響と発がんリスクの歴史的考察」  
（放射線医療、原爆後障害医療研究、医療史）

上記のいずれにおいても、現状分析、対象となる複合リスク、因果推論、新たな介入法、予想される障害や問題点、政策の正当性妥当性等をまとめ、政策（実施戦略）論文とする。

## 2 研究科等連係課程実施基本組織及び学位の名称

### (1) 研究科等連係課程実施基本組織の名称

本研究科等連係課程実施基本組織の名称及び英語名称は、次のとおりとする。

日本語名称：グローバルリスク研究院

英語名称：Interdisciplinary Graduate school of Global risk

本研究院は、「学問領域を超えて俯瞰力と実行力を備えた実務家リーダーの養成」を理念に掲げるプラネタリーヘルス学環（学内組織）内に設置する。「プラネタリーヘルス」は、グローバルな経済活動による自然破壊などを元凶として、地球全体の生態系の恒常性をも破壊していることに警鐘を鳴らす新たな概念として生まれた。現在のあるいは、将来の様々なグローバルリスクを回避するためには、地球の一体性というグローバル化の一面的な特徴を深堀するだけでなく、人間と文化の多様性に視座を置き、地球社会次元と惑星的思考を融合した複合的な理解とアプローチが必要であることを「プラネタリーヘルス」という術語は示唆している。

したがって、本学においてはグローバルリスクをプラネタリーヘルスの知識体系の中に以下に示す通りに位置付けて、人文社会科学系の多文化社会学研究科と経済学研究科、自然科学系の総合生産科学研究科、熱帯医学・グローバルヘルス研究科の各大学院に加えて、医歯薬学総合研究科附属原爆後障害医療研究施設、先端研究・学術推進組織の核兵器廃絶研究センターとの連携による学際的なグローバルリスク学位プログラムを構築する。

- プラネタリーヘルスは、「ヒトの健康」を包含する概念であり、ヒトと地球との健全かつ持続的な共存をはかる新しい学問領域。
- グローバルリスクは、プラネタリー思考により地球規模の一体性と人間の多様性を重ね合わせて把握し、グローバル規模で複合化するリスクの原因を解明し、科学的理性とエビデンス、そして独自の世界観（哲学）に基づき適切な対応策（回避策）を提案し、社会全体の健康と安全の改善をめざす学問領域。
- グローバルリスクは、グローバルレベルとローカルレベルの双方から理解と政策立案から実践までの包括的対応に焦点を当てた学問領域。

複合的なグローバルリスクによって不確実性が増すなか、社会の持続可能性と強靱性を確保する上で、プラネタリー（惑星的）思考から世界の多様性を重視しながら科学的エビデンスを政策に紐付けることができる人材の確保は必要十分条件となる。この新たな視座を持った学際的な教育体制を形成するためには、人文学、社会科学という既存の学問領域の枠組みを超えて、医学、工学、データサイエンスを含む自然科学との文理融合を目指す学

際的な教員配置，さらに学内の部局及び学外の関連機関の参画と協力は，必要不可欠である。

本学は第4期目標において，「人類と地球の抱える多様で相互に関連する問題群の解決に向けて，学際的にその知を結集・創造し，国内外の諸機関等との連携を図りつつ，プラネタリーヘルスの実現に貢献する世界的“プラネタリーヘルス”教育研究拠点となる」ことを宣言している。「プラネタリーヘルス学環（学内組織）」の知識体系の中の支柱の一つを担う連携大学院としての「グローバルリスク研究院」は，本学が掲げる目標の実現に向けた重要な取組みとして設置するものであり，中長期的な大学の方角性を明確にするという戦略的な観点からも，当該名称を希望するものである。

## （2）学位の名称

学位名については，「専門的学術知識を有する実務専門家」を国内外で明確に保証するため博士（学術）とすることとしている。授与する学位名及び英語学位名は，次のとおりとする。

博士（学術）	Doctor of Philosophy
--------	----------------------

当該研究院はグローバルリスクに関連する政策の立案及び実施・検証を実践するための専門的知識の修得を目的としており，学問領域を超えた（文理横断型）学際的なプログラムであることから，国際通用性が高い「Doctor of Philosophy」を採用する。プラネタリーヘルス学環内に併存するグローバルヘルス研究院（現 DrPH プログラム）とは，以下の理由から異なる学位名称を採用する。第一に，問題領域と中核となるディシプリン（専門理論）の違いである。現行の DrPH と同様に本研究院が提供する学位プログラムもプラネタリーヘルスの知識体系に位置付けられ，政策実践のプロセスにおける強いリーダーシップを発揮する人材養成という目標も共有する。両プログラムの差異は，基盤となる超域的学際性を構成する学問分野の比重にある。グローバルヘルス研究院の学位プログラムは国境を越えた公衆衛生課題を解決するために，既存の公衆衛生学を主軸に据えながら学際的に再構築し，超域的視点から地球規模の課題に接近を図り問題解決を目指す教育プログラムである。一方本研究院の学位プログラムは既述の通り（前項1の（7）），グローバルリスクの起源を社会における人間の意志決定に求め，「決定の科学」として広義の政治領域の中に位置付ける。したがって複合化する諸相に着目するグローバルリスクの学問分野は，人文社会科学の知識体系と，工学，環境科学，データサイエンス，医学などの自然科学の知識体系の境界を架橋する文理融合により重点を置くことになる。第二に，新領域の知識体系に基づく政策実践を重視していることである。本研究院設置に先行し令和6年6月，グローバルリスク研究センターを発足させ，グローバルリスクを主題とする新たな学知を探究する体制を整備した。これにより，学際的な知識をさらに彫琢しグロー

バルリスクに関連するひとつの学問分野に体系化を目指す研究活動との連携を図り、ここで得た新たな学知を政策的な実践教育プログラムに還元する体制を構築する。したがって、本研究院の学位プログラムは学問分野の境界を架橋した超域性を特徴としながらも、新たな学問領域の探求と表裏一体であることが大きな特徴である。また、惑星的思考を基礎にしながらグローバルな視座をもって授与される学位であることは国際的にさらなる付加価値を付与できる可能性が大きいと考えられる。和名については、学際的研究科で授与される学位としては、一般的であり、国内での通用性も高いと考えられる「博士（学術）」を採用する。アカデミアの専門知識と実務的知識の双方を融合して習得した学生にとってもニーズが高い学位名称であると判断した。

### 3 教育課程の編成の考え方及び特色

#### (1) 教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）

グローバルリスク研究院は、核の使用リスクや地球環境破壊、パンデミックなど人類の存続に影響しうる地球規模のリスクについての学際的研究を推進し、国際社会へのさまざまな提言と共に、次世代の研究者を含む実務家、政策立案能力を有する専門家、国際社会におけるリーダーの育成を目指している。前述した7つのコンピテンシーを育み、グローバルリスクに関する政策立案や実行、評価に必要な知識やスキルを修得できるように、教育課程を体系的に編成した。

本研究院では、全ての授業を英語で開講し、グローバル人材の育成に最適な環境を提供する。長崎大学内の多様な教員を組織横断的に配置し、複合化する多様なリスクに関する幅広い知識や専門性を身につけることができるようにした。

教育課程は、専門科目及び演習科目から成る。専門科目は少人数制の講義となり、プラネタリーヘルスに着目したグローバルリスク分野のリーダーとなるのに必要な知識やスキルを教員とのディスカッションを通して学ぶこととする。

演習科目は、専門科目で得た知識やスキルを実地に活かす機会となり、実社会におけるグローバルリスクの課題の解決に取り組み、その経験を博士プロジェクト論文としてまとめることで、研究と政策、実践を橋渡しする能力を向上させる。学習成果は、取得単位数の確認、資格審査筆記試験、博士プロジェクト論文の審査により評価する。

入学時期は10月とし、国際機関における就職等を踏まえ、クォーター制（四半期制）のアカデミックカレンダーで運用する。

以上の教育課程編成の観点から、以下のカリキュラム・ポリシーを設定している。

#### 【カリキュラム・ポリシー】

グローバルリスクに関する政策立案や計画の実行、評価に必要な知識やスキルを修得する。

##### 1. プラネタリーヘルスの概要の理解

- 1) 人類の健康と文明、地球自然環境の関連性についての知識
- 2) プラネタリーヘルスがグローバルリスクに関連する政策全般に与える示唆の理解

##### 2. グローバルリスクに関する政策の立案・実行・評価に必要な洞察力や分析スキルの修得

- 1) 政策過程や実証科学の理論的な理解
- 2) グローバルリスクの分析と提言能力
- 3) 政策立案・評価に使われるデータ分析法の理解

##### 3. リーダーシップ・マネジメントに関するスキルの修得

- 1) 組織マネジメント能力
- 2) 交渉・コミュニケーション能力
- 3) グローバルガバナンスに関する知識

#### 4. プロジェクト演習

- 1) グローバルリスクに関する政策に関わるプロジェクトを提案し、実行する能力
- 2) 博士論文を執筆する能力

5. 学修の到達度は、レポート及び筆記試験、論文の質やプレゼンテーション、ディスカッションを通じて評価する。

### (2) 教育課程及び科目区分の編成 [資料3]: カリキュラムマップ

#### 1) 専門科目 (必修)

専門科目は、次の5つの科目区分から構成される。専門科目では、十分な学生の自習と事前に出される課題の理解を前提に、アクティブラーニング、特に少人数のインタラクティブな討論を基本形式とした1単位の科目を多く配置した。トピックが多岐にわたる「プラネタリーヘルス特論」及び「実務研修」を2単位として配置した。

- i. プラネタリーヘルス・・・「プラネタリーヘルス特論(2単位)」では、プラネタリーヘルスの概要を理解するため、社会学、経済学、政治学、工学、環境学、文化人類学といった様々な学問分野の教員がオムニバス方式で授業をする。人類の健康と地球環境は密接に関わっており、人類の活動がどのように地球環境を変化させ、その環境変化がどのように人の健康に影響しているか、またそれに適応して健康被害を最小限に抑えるにはどのような方策が必要なのかを理解することがますます重要になっている。本科目では、プラネタリーヘルスによる包括的なアプローチの基本概念を習得するとともに、様々なこれまでのあるいはこれからの問題に適応していくためのグローバルリスクに関する政策・プログラムへの運用を探索する。本科目を通し、学生はプラネタリーヘルスに関する学際的な理解力と考察力を習得し、持続的な健康ならびに開発を可能とするマルチセクトラルプログラム案件の策定に向けた素地を養うこととなる。「グローバルリスク特論Ⅰ(1単位)」では、社会科学諸分野の諸概念と知見を踏まえて、複合的リスクについて理論の基礎を提供する思想・哲学知識を批判的に考察し、複合リスク研究に必須の概念的な知識を理解・習得することを目的にしている。「グローバルリスク特論Ⅱ-a, Ⅱ-b(1単位)」では、Ⅱ-aは本学の強みであり特徴をなす放射線医療・社会医学と核リスクで構成しグローバルリスクの観点から現状と課題について科学的知識を基に論点を対話形式で考察する。Ⅱ-bでは、グローバルリスクの争点領域(イシュー)ごとに議論を深める。これにより、様々な事例を踏まえ、グローバルリスク同士の関連性やそれらが連動して起きた場合の複合危機について考察し、国内外の様々な場面で有効な政策提言を行える能力を獲得することを目指す。
- ii. 政策とシステム・・・2科目からなり、グローバルリスクに関する政策やシステ

ムに関する主要な概念の枠組みを学び、その応用力を養うことを目指す。「政策過程特論（1単位）」では、政策過程・サイクルについての深い洞察力を養い、政策変化が起きる理由を説明する能力を身につける。本科目では、公共政策学の知見や主要理論を応用し、グローバルリスクに関する政策が作られるプロセスや、そのプロセスに影響を与える要因を理解することを目指す。同時に、事例研究が拠って立つ因果推論の方法論についても理解を深め、政策研究が蓄積してきた科学的知見をより深く理解するための能力を向上させる。「実装科学特論（1単位）」では、政策実装（implementation）を中心テーマとし、主要概念や問題点、その解決法を理解することを目的とする。本科目では近年、「実装科学」として成立しつつある学問分野に立脚しており、グローバルリスクに関するシステムの複合性・複雑性、政治経済等の異なる分野との相互関連性、文脈依存性を理解した上で、グローバルリスクに関する政策の実装化を検証する能力を涵養する。具体的には、政策で掲げる目標と予想される効果について、実践結果との乖離を検証し、その対応策を立案、実施する能力、政策環境とその文脈性の理解に基づき政策から実践までを連続したプロセスとして捉えて検証する知識とスキル、リスク回避のための刷新的アプローチを考案、実施、評価する知識・スキルを習得する。

- iii. データと分析・・・「政策分析法特論（1単位）」において、政策の立案や評価に使われる分析法を理解する。科学的エビデンスに基づいた政策決定を促すには、エビデンスの創出に使われるデータや分析法について一定の理解をしておく必要がある。本科目では、集団レベルの政策課題を発見し、政策案のアセスメントや比較、既存政策の評価に使われる数理的な手法を概観する。具体的には、メタ解析、ビッグデータ解析、リスク評価、モデリング、介入研究効果予測といった分析アプローチを取り上げ、それぞれのアプローチにおいて、どのようにデータが収集、分析され、政策立案に活かされているかについて、グローバルリスク分野のリーダーとして必要な素養を身につける。
- iv. リーダーシップとマネジメント・・・3科目から構成され、組織の経営や渉外に関するスキルを習得する。「組織マネジメント特論（1単位）」では、組織のマネジメント及び戦略策定に関わる知識・技術・スキルを習得する。本講義では、組織経営と事業戦略、財務マネジメント、チームマネジメント、イノベーションとアントレプレナーシップに関する基本的理論と実務について知識・技術・スキルの向上を目指す。「渉外マネジメント特論（1単位）」では、組織や事業の渉外に関わる知識・技術・スキルを習得する。交渉の基本理論、国際交渉や組織間交渉等の実際、各種文書作成の仕方、パブリックコミュニケーション等について理解を深め、実践で活用できるスキルを培う。「グローバルガバナンス特論（1単



位)」では、地球規模で発生する危機に伏在するグローバルリスクに対し、どのようなガバナンスが求められるかについて既存の国際機構論や制度論を批判的に考察し、現状と課題を多面的に理解する。地球規模で公共の利益をもたらすガバナンスの在り方をグローバル、ローカルの両面から議論し、国際的・国内的なリスクマネジメントの制度設計について知識を体系的に理解するとともに、国際社会において、有効な政策を提言できる能力を獲得することを目指す。

- v. 実習科目・・・「実務研修（2単位）」では、1年次の夏期調整期間を利用して、国際機関・政府機関・NGO・民間企業等で短期の実務研修を行う。グローバルリスク分野のプロフェッショナルとして、派遣先機関が抱える課題のうち、短期間で解決法を示せる課題を学生自ら特定する。1年次の専門科目で身につけた内容を、課題解決に活かす。この実務研修では、限られた時間のなかで一定の成果を挙げることが要求される。この経験を通して、課題設定、調整・交渉、コミュニケーションに関するスキルを磨く。また、実務研修の経験が、2・3年次に実施するプロジェクト演習の派遣先やテーマ設定に活かされることが期待される。

## 2) 演習科目（必修）

「プロジェクト演習（4単位）」は、本教育課程の中心的な存在であり、学習成果を実地に活かし、そこから経験的に学ぶ場である。一般的な博士教育課程の研究指導に相当する位置づけであるが、グローバルリスクプログラムの主旨に鑑み、指導内容や評価方法はユニークなものとなる。

この科目ではまず、2年次の後半から3年次に、学生が国際機関・政府機関・NGO・民間企業等に所属し、長期フェローシップ等の実務研修を実施する。グローバルリスク分野のプロフェッショナルとして、派遣先機関の戦略計画策定等の業務に従事する。それを通して、調整・交渉能力、グローバルリスクに関する政策やプログラムの提案、実施能力を高める。

具体的な受入れ先については、本学と協定等を締結している国連軍縮研究所（スイス連邦）、ストックホルム国際平和研究所（スウェーデン王国）、今後協定等を締結予定の Council on Strategic Risks (CSR)、国連大学、British American Information Security Center (BASIC)で調整済みである。さらに本学と連携している福島国際研究教育機構（F-REI）、JICA、WHO 神戸センター（WHO 健康開発総合研究センター）、国連防災機関（UNDRR）神戸事務所等を受入れ先として想定しており、今後調整予定であるが、各機関からは前向きな反応を得ている。

プロジェクト開始に当たっては、専門科目の全単位を取得し、グローバルリスクに関する体系的知識の習得を考査する中間審査及びプロジェクト実施のための提案書についての口頭試験に合格し、長期フェローシップの着手に必要な能力を獲得していることを示す必要がある。プロジェクトを完遂させるには、フェローシップの経験をもとに、グ

ローバルリスクに関する政策と実践に焦点を当てた博士学位論文を執筆・発表し、審査に合格する必要がある。この博士学位論文は原著論文 (Original Research Article) としての性格を持つ必要は必ずしもない。既存の科学的知見を体系的に活用・統合し、グローバルリスクに関する政策課題の特定や分析を通して解決策を提案し、また、解決策を実施する場合はそこから得られた教訓をまとめる文書となる (指導や評価の体制については、後述する)。

これらの専門科目、演習科目は、グローバルリスクに関する政策に関わる上で必要となる学術的な知識や実践的なスキルを学び、かつ、現場での実践に活かせるように構成されている。いずれも本プログラムの学習者にとっては必須の知識やスキルであるため、すべて必修科目としている。履修順序の決定に当たっては、「プラネタリーヘルス特論」、「組織マネジメント特論」、「渉外マネジメント特論」を1年次前半に配置し、その他の科目を1年次後半及び2年次前半に配置した。2年次後半から3年次はプロジェクト演習の準備及び実施に充てられる。

## 4 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件

### (1) 教育課程及び教育方法・研究指導方法 [資料4]: 履修モデル

[資料5]: 研究指導の流れについて

[資料6]: 修了までのスケジュール

#### 1) 1年次から2年次前半までの講義受講

アクティブラーニングを基本とするため、通常の形式の教員からの一方的な講義は原則として実施しない。少人数グループのプレゼンテーションや討論を中心とし、担当する科目責任者の教員及び各科目で1-2コマずつオムニバス授業を担当する専門的な分野の教員（複数の場合もあり）で討論をリードする。担当する教員は一週間前に課題（対象とする論文や著書）を通知し、担当する学生が当日プレゼンテーションを行い、その内容について批判的な討論を行う。その際、別の学生が記録係を務め、次の初めにその概要を報告する。プレゼンテーションは複数で行うこともある。

「プラネタリーヘルス特論」及び実習・演習科目を除き、1科目は1単位で8-11コマを隔週で配置し、十分な準備と復習ができるように自習時間の配慮を行う。また各講義はZOOM及び本学が保有する講義録画配信システムにより録画し、病欠などの際のバックアップとして聴講可能とする。

2年次の第2クォーター終了時に博士研究資格審査のためQualifying Gate Examinationを実施し、プロジェクト演習により博士論文の研究を実施するのに必要な知識があるかを確認する。当該試験は各科目の単位認定試験ではないため、不合格となった場合も、引き続きプロジェクト提案書（学位申請論文）等の作成準備にとりかかるが、不足の知識については、上述した講義録画配信システム等を用いて、自学自習により必要なレベルまで到達させ、再試験を実施することとする。

また、本研究院においては、学生の希望する複合リスクの研究テーマに対応した教員2-3名（主指導教員1名、副指導教員1-2名）で構成するリサーチ・アドバイザー（研究指導教員）制度を設け、1年次の始めに研究指導教員を配置する。研究指導教員は、実務研修やプロジェクト演習における派遣先及びテーマ設定の相談及び指導を実施する。

#### 2) 実務研修（2単位）

1年次の夏季調整期間に実務研修を実施する。この研修によって2年次後半に始まるプロジェクト演習の概要を固めることが望ましい。研修成果は報告書として研究指導教員に提出するとともに、研究院全体での報告会を実施する。実務研修の経験を活用し、2年次後半から始まるプロジェクト演習の派遣先、テーマ、指導チームを決定することとなる。

### 3) プロジェクト演習 (4単位)

当該科目は、本教育課程の中核をなす演習科目であり、1年次の始めに配置した研究指導教員と、さらに必要に応じて実務研修先機関の職員を実務指導教員等として委嘱し、研究指導教員と実務指導教員等による「実践的研究指導チーム」を構築して指導にあたる。

また、当該科目における研究指導教員の主な役割は、実務研修及び研究の進捗状況を確認し、学生に適宜研究指導することである。

本研究院の博士論文については、科学的知見を活用・統合し、グローバルリスクに関する政策課題の特定や分析を通して解決策を提案するという、これまでの博士課程にない実践型の論文となるため、研究指導教員に加え、実務研修先機関の職員も必要に応じて実務指導教員等として参画し、「実践的研究指導チーム」を発足させて指導にあたることとしている。さらに、政策提案のスキルについては、学外の著名な教員による指導も適宜実施する。

学生は、主に研究指導教員からの指導により、2年次の第3クォーターまでにプロジェクト提案書を作成し、実務研修受入機関及び研究テーマを決定する。学生が入学前に所属していた組織をプロジェクトの受入機関とすることは認めるが、研究テーマはグローバルリスクに関する政策の立案、決定、実施、評価に関するものである必要があり、入学前に従事していた業務の単なる延長となることは認めない。プロジェクト提案書作成後は、口頭発表会を実施し、審査 (Qualifying Oral Examination) を受ける。

この審査に合格した後、受入機関での実務研修を実施する。当該期間中、学生は「実践的研究指導チーム」に対して、最低3回の進捗確認ミーティングを実施しなければならない。ミーティングで確認した進捗状況を報告書とし、研究指導教員の署名を得た上で、研究院長に提出する。

学生は、プロジェクト演習の最終研究成果として博士論文をまとめ、受入機関及び研究院長に提出する。博士論文の形式や内容は、プロジェクトの性質により異なるものの、主たるオーディエンスを受入機関とし、受入機関の政策、戦略、実践を前進させ、改善するための提言を含むことを基本とする。

### 4) 遠隔での受講

国立健康危機管理研究機構 国立国際医療センター(以下「JIHS」という)内に設置している長崎大学東京サテライトキャンパス(以下「JIHS サテライト」という)や長崎大学感染症研究出島特区東京事務所においても学生を受け入れることを想定(フルタイムで講義を受講できる場合は社会人であっても可)しているため、東京在住の学生の場合、ZOOMによるライブでの参加が可能である。JIHS サテライトに

は常駐の教員2人を配置しており、常駐教員は、講義等に加え、履修指導、スクーリング時の質疑応答、テレビ会議システムによるリアルタイム講義中のフォローアップ、実習補助等の修学支援も行う。また、感染症研究出島特区東京事務所に、常駐の職員2人を配置しており、オンライン授業等の支援体制も整えている。

## **(2) 修了要件及び博士論文・最終試験の審査基準**

本研究院の修了要件は、3年以上在学し、必修科目16単位を取得して、必要な研究指導を受けた上、博士論文の審査及び最終試験に合格することとしている。

博士論文の審査基準及び最終試験の審査基準は次のとおりであり、ディプロマ・ポリシーとともに本学のホームページで公表する。

### **<博士論文の審査基準>**

論文作成に必要な参考資料、関係機関への渉外書類、予算書、財源の証明、各種法令関連の資料、タイムライン、事前調査、中間報告、中間評価、最終評価計画、実施にあたっての注意事項、危機管理計画など守秘義務を守りつつ学位審査委員会での審査を公開あるいは非公開で行い、政策を思いついた経緯、発想の独自性、政策としての完成度、実行可能性、予算の妥当性、運営方法の妥当性、評価方法の妥当性、期待される効果の大きさや社会への貢献度などを総合的に判断する。

### **<最終試験の審査基準>**

修了要件である単位数を取得し、博士論文の審査に合格した者に博士（学術）を授与する。

## **(3) 学位論文審査体制及び博士論文の公表**

### **① 学位論文審査及び最終試験の審査体制**

論文審査については、本研究院の論文は受入機関への提案型の論文となり、審査前に受入機関先での発表会を行うことを想定しているため、3年次の第3クォーターを目途に、受入機関を対象にした発表会を行う。この発表をもとに、受入機関がプロジェクトについて評価レポートを作成し、研究指導教員及び論文審査員（主査1名、副査2名以上）に提出する。学生は3年次の第4クォーターに論文を研究院長に提出し、論文審査員が実施する最終口頭試験（Final Oral Examination）を受ける。論文審査員は、受入機関から提出された評価レポート、博士論文及び最終口頭試験の結果を踏まえて、8-9月に学位審査を実施する。

論文審査員には、専任教員に加え、実務研修先機関に所属する者又は外部の有識者（政策立案実務経験者又は政策研究を専門とする者）を入れるものとし、博士論文の内容とそれについての理解及び関連専門領域についての知識及びグローバルリスク分野における政

策課題に資する内容であるかをディプロマ・ポリシーの観点から口頭又は筆答で審査する。

論文審査員は、博士論文審査及び最終試験の結果を教授会へ報告する。教授会は、報告された審査結果を踏まえ、課程修了の可否及び論文審査の可否について議決し、その結果を学長に報告する。学長は、教授会の報告を受け、学生の博士後期課程の修了を認定し、博士（学術）の学位を授与する。

## ② 博士論文の公表

博士論文の要旨と審査結果は、学位授与後3月以内にホームページ上で公表する。博士論文の全文については、原則、学位授与後1年以内に公開するが、内容によっては公表を留保することがある。学位授与後3年を経過したものについては、原則として本学のアーカイブス NAOSITE（長崎大学 学術研究成果リポジトリ）に掲載する。ただし、プロジェクト受入先との契約により秘密主義が課せられている場合は、その限りではない。

以上のように、学位論文審査の厳格性及び透明性を確保している。

## （6）研究の倫理審査体制 【資料7】：長崎大学研究倫理規程

グローバルリスク研究院の倫理審査は、独自に倫理審査委員会を設けず、関連する研究科の倫理審査委員会において、弁護士等外部評価者も含めて実施する。文部科学省、厚生労働省、日本学術振興会及び各学会の倫理指針に従って、英文で作成された研究計画書とそれに関連した書類を審査する。さらに、海外での研究の場合は、必要に応じて、現地での受入機関が設定する研究審査委員会、倫理委員会等の承諾を得るものとする。

倫理審査委員会において、倫理に違反していると判断した場合には、直ちに研究を中止するとともに、被害を調査し、適切に対処する。海外で発生した場合は、すぐに帰国させ、事後策を検討する。

## 5 多様なメディアを高度に利用した授業の履修

本学は、2017年4月にJIHS内にJIHSサテライトを設置しており、テレビ会議システム等を活用した講義を実施している。また、感染症研究出島特区が日本橋ライフサイエンスビル内に東京事務所を設置しており、ここでもオンライン授業の受講が可能である。

グローバルリスク研究院においては、就業しながらの社会人大学院生の受入を想定しているため、可能な限り講義科目を対面とオンラインのハイブリッド形式で開講予定である。その際に、JIHSサテライトや感染症出島特区東京事務所でも学生を受け入れることを想定（フルタイムで講義を受講できる場合は社会人であっても可）しているため、上記のテレビ会議システム及び本学が導入している主体的学習促進支援システム（LACS：Learning Assessment & Communication System）を活用して、講義、研究指導における双方向の教育環境を提供する。

JIHSサテライトには、講義室、教職員居室、学生自習室等を整備しており、常駐の教員2人を配置している。常駐教員は、講義等に加え、履修指導、スクーリング時の質疑応答、テレビ会議システムによるリアルタイム講義中のフォローアップ、実習補助等の修学支援も行う。本学はJIHSと連携大学院に関する協定・覚書を締結しており、JIHS内の会議室、セミナー室、図書館の共用が可能となっている。

また、感染症研究出島特区東京事務所には、打合せ室の他、共同で利用できるコミュニケーションラウンジや会議室等があり、常駐の職員2人を配置しており、オンライン授業等の支援体制も整えている。

多様なメディアを高度に利用した授業の実施については、本学学則に、以下のとおり規定されている。

＜長崎大学学則（抜粋）＞

第32条第2項 前項の授業は、文部科学大臣が定めるところにより、多様なメディアを高度に利用して、当該授業を行う教室等以外の場所で履修させることができる。

＜長崎大学大学院学則（抜粋）＞

第8条第4項 前項の授業については、十分な教育効果が得られる専攻分野に関して、当該効果が認められる場合に限り、本学学則第32条第2項の規定を準用することができる。

## 6 入学者選抜の概要

### (1) 入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）

入学者に，以下の資質・素養を求める。

1. 関連分野\*において研究・実践能力を修得するために必要な基礎知識及び技術，論理的な思考力を有する。
2. 課題解決に向けてリーダーシップを発揮できる素養，協調性，コミュニケーション能力を備えており，複合化したグローバルリスク問題の解決に貢献しようとする向学心を有する。
3. 複合化したグローバルリスクを考慮した政策の形成や実践を前進させることに強い意欲及び明確なビジョンを有する。

\* 関連分野として，自然環境，社会開発，平和構築，国際協力，公共政策，組織経営，保健医療，健康科学など幅広い分野を考慮する。

### (2) 選抜方法

#### ① 出願資格（以下のいずれかに該当する者）

- 1) 本研究院の研究内容に関連する分野における3年以上の実務経験があり，関連する分野の修士の学位を有する者
- 2) 1) と同等以上の能力があると本研究院が判断した者

#### ② 募集人員

5名（一般入試）

#### ③ 選抜区分

＜一般入試＞

本研究院の教育内容に関連する分野における3年以上の実務経験がある者で，修士の学位を有する者，又はそれと同等以上の能力があると本研究院が判断した者を対象として実施する。

出願にかかる要件については，外国人留学生についても，一般と同等とすることから特に外国人留学生に特化した入試は実施しない。また，本研究院の講義，研究指導及びその他全ての手続は英語で実施することから，外国人留学生に日本語能力は求めないこととする。

#### ④ 入学者選抜方法

入学選抜は，面接，外国語検定試験，書類審査の成績により総合的に判定する。

面接では，提出された書類に基づき，Personal Statement を中心として受験者に



学務遂行への関心・意欲及び具体的な将来のキャリア設計等に対する質疑応答を行う。

また、外国語検定試験については、英語による授業科目の受講や研究指導を受けるに必要な英語力を有していることを確認し評価する。

なお、英語を第一言語としない候補者の場合、CEFR B2 レベル（IELTS 5.5, TOEFL iBT 72, Duolingo English Test 100）を標準条件とする。ただし、標準条件に満たない者の受験を制限するものではない。

その他に、習得した言語能力を有する場合は、別途評価する。

## 7 教育研究実施組織の編成の考え方及び特色

### (1) 教員組織の編成と基本的考え方

〔資料8〕：長崎大学職員就業規則

〔資料9〕：長崎大学有期雇用職員就業規則

本学は、教員組織として、以下のとおり「学域」を置いている。学域は、機動的かつ戦略的な教員編成及び予算編成を展開するとともに、学部及び研究科の教育研究改革並びに部局横断的な教育研究を推進することにより、学部及び研究科のミッションを達成すること並びに教育研究の高度化、学際化及び活性化に資することを目的としている。この目的を達成するために、次の表の左欄に掲げる学域は、主としてそれぞれ同表の右欄に掲げる学部及び研究科の教員編成、予算編成、教育研究改革等を行う。

学域	学部及び研究科
人文社会科学域	多文化社会学部 教育学部 経済学部 多文化社会学研究科 教育学研究科 経済学研究科
総合生産科学域	情報データ科学部 工学部 環境科学部 水産学部 総合生産科学総合研究科
生命医科学域	医学部 歯学部 薬学部 医歯薬学総合研究科 熱帯医学・グローバルヘルス研究科

グローバルリスク研究院の教員組織は、人文社会科学域（多文化社会学系、経済学系）、総合生産科学域（工学系、環境科学系、水産系）、生命医科学域（医学系、熱帯医学・グローバルヘルス系）の所属教員の参画により編成する。

人文社会科学域の教員は、政策分析に必要となる、数理的な手法を使用した政策の効率性、及び官民協調による均衡ある経済開発や、国際紛争等にかかる宗教問題、健康課題における文化人類学的アプローチ、関連分野の人材育成法を教授する。

総合生産科学域の教員は、ビッグデータ解析やメタ解析等のスキル、気候変動や環境問題と健康課題の関連性、IT・情報活用の知識等を教授する。

生命医科学域の教員は、保健システム・政策の評価に関する知識、プロジェクトマネジメント、健康の社会的決定要因、放射線リスク管理・リスクコミュニケーション等を教授する。

また、本研究院に参画する専任教員は、他学部・他研究科の専任教員も兼務していることから、研究院長、学域長、学部長、研究科長間で情報共有を行い、既設学部・研究科の授業担当・担当時間数の見直しを行い、教員に過度の負担が生じないように調整を行う。

## (2) 教員の年齢構成

本研究院の専任教員 19 名のうち、教授は 12 名、准教授は 5 名、助教は 2 名である。専任教員の年齢構成については、完成年度の 9 月 30 日時点で、40～49 歳が 3 名、50～59 歳が 6 名、60～64 歳が 6 名、65 歳以上（定年退職後の有期雇用教員）が 4 名(※)となる。研究院長就任予定の森川裕二教授及び核兵器廃絶研究センター長である吉田文彦教授については、完成年度を迎えるまでは有期雇用教員として採用予定である。なお、森川教授の後任に関しては完成年度を迎えた後は同分野での補充する予定で、吉田教授の後任に関しては、完成年度を迎えた後、核兵器廃絶研究センターに所属する教員を多文化社会学研究科において教員資格審査を行った上で専任教員として担当いただく予定である。また、式見雅代教授及び GUELBEYAZ ABDURRAHMAN 准教授に関しては、それぞれの研究科においてもカリキュラムの根幹を担う分野の教員であるため、定年退職後は、同分野での後任の教員を補充する予定である。

(※) 詳細は以下の表に示している。

調書番号	教員区分	職位	氏名 〈就任（予定）年月〉	年齢
1	専	教授	森川 裕二 〈令和8年10月〉	
4	専	教授	吉田 文彦 〈令和8年10月〉	
5	専	教授	式見 雅代 〈令和8年10月〉	
14	専	准教授	GUELBEYAZ ABDURRAHMAN 〈令和8年10月〉	

## 8 研究の実施についての考え方、体制、取組

### (1) 研究の実施体制

長崎大学では、本学の学術研究及び産学官連携を推進し、本学の教育研究の充実と社会貢献に資することを目的として、2018年7月1日に長崎大学研究開発推進機構を設置した。また、本学は、「人類と地球の抱える多様で相互に関連する問題群の解決に向け、学際的にその知を結集・創造することで世界的プラネタリーヘルスの実現に貢献する」ことを宣言し、“グローバルヘルス” “グローバルリスク” “グローバルエコロジー” の3つの分野に貢献する研究と教育を推進しており、この“グローバルリスク”の最先端研究の一翼を担うものとして、2024年6月1日、グローバルリスク研究センター (Research Center for Global Risk) を設置した。当該センターにおいては、原爆ヒバクの経験を有する長崎大学の歴史と、これまでの平和教育・核兵器廃絶研究において独自に継続的な取り組みや熱帯医学・感染症の卓越した実績を持つ長崎大学の強みを活かしつつ、人文社会科学的叡智を統合し、核の使用リスクや地球環境破壊、パンデミックなど人類の存続に影響しうる地球規模のリスクについての学際的研究を推進していく。また、文理協働のもと、国際的な連携や共同研究を実施し、国際社会へのさまざまな提言を行うとともに、次世代の研究者、政策立案能力のある専門家、国際社会におけるリーダーの育成も行う学際的研究創発の場を創る。この研究活動の支援については、本学の研究開発推進機構が重要な役割を果たす。

### (2) 研究活動をサポートする技術職員やURAの配置状況・役割

2025年1月1日現在、教室系技術職員が58名、研究開発推進機構にURAが12名（主任URA4名、URA8名）及びコーディネーター1名、学域等所属のURAが4名配属されている。

URAは、本学の研究戦略と産学官連携戦略を踏まえ、研究活動等の調査・分析、科学技術・学術政策等の動向把握、競争的研究費等に係る情報収集・分析及び申請支援、プロジェクト研究推進の支援、産学官連携推進の支援等を実施し、大学の研究力の強化に資する活動に取り組んでいる。

## 9 施設、設備等の整備計画

### (1) 校地、運動場の整備計画

グローバルリスク研究院の教育・研究を支える校地は、本学の文教キャンパス及び坂本キャンパスである。文教キャンパスには多文化社会学部、教育学部、薬学部、情報データ科学部、工学部、環境科学部、水産学部、多文化社会学研究科、教育学研究科、総合生産科学研究科、核兵器廃絶研究センター、グローバルリスク研究センター等が設置され、坂本キャンパスには医学部、歯学部、医歯薬学総合研究科、熱帯医学・グローバルヘルス研究科、熱帯医学研究所、原爆後障害医療研究所、大学病院が設置されている。両キャンパスとも本学の教育・研究における中心的なキャンパスであることから、それぞれのキャンパスに附属図書館、売店・食堂等の福利厚生施設も充実しているため、本研究院が新設されても、既存の学部・研究科と共用できるだけの十分な施設が備えられている。

運動場については、文教キャンパスに関してはグラウンド（約 24,300 m<sup>2</sup>）及び体育館（2,594 m<sup>2</sup>）、坂本キャンパスに関してはグラウンド（約 20,166 m<sup>2</sup>）、体育館（2,082 m<sup>2</sup>）を主に使用する。このほか、それぞれのキャンパスには、テニスコート、弓道場、武道場等が整備されている。

学生が休息するスペースとして、学生会館内に共同談話室、食堂、喫茶室等を備えている。

### (2) 校舎等施設の整備計画

本研究院では、独自の開講科目については文教キャンパスで、グローバルヘルス研究院（現プラネタリーヘルス学環）との共修科目については坂本キャンパスで開講予定である。教室については、講義を実施するための様々な規模の講義室やセミナー室を、さらに少人数によるディスカッション形式の講義・演習も実施できるように 10 名規模の演習室やディスカッションルームを文教キャンパス及び坂本キャンパスそれぞれに、特色あるカリキュラムに対応できるように整備している。

教員の研究室においても、教員団としてのまとまりを生み出しうる配置となっており、かつ各セミナー室及び学生自習用のスタディールーム（収容人数 50 名程度）、リフレッシュルーム等と隣接させて教員と学生のコミュニケーションの機会を円滑に提供できるものとなっている。

#### ① 講義室、演習室

- ・小講義室（30 名規模）2 室
- ・大セミナー室（80 名規模）1 室
- ・中セミナー室（40 名規模）2 室
- ・小セミナー室（20 名規模）3 室

- ・演習室（10名規模）5室
- ・ディスカッションルーム（10名規模）3室

## ② スタディールーム

学生の自習室としてのスタディールームを整備する。当該スペースは、机、椅子を約50組置けるスペースを有し、本研究院収容定員の自習室として十分な余裕を有する。

## ③ 教員研究室

本研究院を担当する教員は、教員1名につき1室を整備しており、講義室及び学生自習室、リフレッシュルーム等と隣接させて教員と学生のコミュニケーションを円滑に行えるものとなっている。

短期・中期招聘の外国人教員についても、専用スペースを確保している。

## ④ インターネット環境

学生が利用するセミナー室、スタディールーム及びディスカッションルーム等は、全て学内無線LANアクセスポイントが整備されており、個人のPCからも学内外の情報へのアクセスが可能となっている。

# (3) 図書等の資料

本学の全蔵書（附属図書館登録分）は、図書約1,004,000冊、学術雑誌約24,300タイトル、視聴覚資料約6,420点を所蔵している。また、本学の図書館では、約30種のデータベースや約14,200タイトルの電子ジャーナルを提供しており、大半のデータベースや電子ジャーナルは、学生を含め本学の構成員は、学外からのアクセスも可能となっている。現在、約14,000タイトルの電子ブックも、今後、さらに拡充する予定である。

本学では、長年にわたる図書資料の体系的な収集整備により、本研究院の教育研究領域に関係する図書・学術雑誌類が充実している状況にあり、現在も更なる充実を図っている。

また、本学未所蔵の資料については、図書館間相互貸借システムを用いて、他大学図書館等に現物貸借及び文献複写の提供依頼を行うことで、蔵書整備を補完している。さらには、国内のみならず海外の大学図書館等とも相互協力を果たしながら、学術資料を迅速に提供する環境を整えている。

# (4) 図書館の整備

文教キャンパスの附属図書館（中央図書館）は、2012年度に耐震補強及び改修を行い、2013年4月に新規開館した。次いで、坂本キャンパスの医学分館は、2013年度に耐震補強を含む改修及び書庫増築工事を行い、2014年5月に新規開館した。これら2館の改修に当たっては、本学の教育改革に即した自学自習環境の整備とアクティブラーニ

ング支援の強化を目的として、それぞれ次のとおりとなっている。

#### ① 中央図書館（文教キャンパス）

2012 年度に耐震補強及び改修を実施し、2013 年 4 月に新規開館した。改修に当たっては、本学の教育改革に即した自学自習環境の整備とアクティブラーニング支援の強化を目的として、次の機能を設計に盛り込んだ。

- ・床面積（総面積約 6, 281 m<sup>2</sup>）は、改修前と同様であるが、事務スペースの転用等により利用者スペースを拡張し、閲覧席数を 648 席から 815 席に増加させた。
- ・ラーニングコモنزのコンセプトを導入し、館内を①グループワーク（討議・協同学習の場）、②パーソナルワーク（PC や書籍他各種媒体を駆使した個人学習の場）、③サイレント（静粛・思索の場）にゾーニングし、多様な学習形態に対応した。

〔※ラーニングコモنز：複数の学生の自学自習及びディスカッションの場〕

- ・テラス（オープンデッキ）やラウンジを配して、利用環境の快適性と利便性にも配慮した。
- ・学生発表会、セミナー、講演会等に利用できる開放的な多目的ルームと、貴重資料や教員、学生の活動成果等を展示するギャラリーを設置した。
- ・バリアフリーに配慮して、エントランスを 2 階から 1 階に移すとともに、利用者用エレベーターを新設した。
- ・1 階と 2 階にインターネット接続可能な PC を約 40 台配置している。また、全フロアに無線 LAN アクセスポイントを整備し、個人の PC から学内外の情報へのアクセスが可能となっている。
- ・図書収容能力（約 580, 000 冊）は改修前と同様であるが、資料保存に適切な温湿度管理のため、書庫の空調設備と外壁の断熱性能を強化した。また、貴重書庫には専用の閲覧室を併設した。
- ・ソフトウェア面での教育研究支援ツールとして、2013 年度よりディスカバリーサービス（複数の学術情報データベースを統合検索するツール）を導入した。

#### ② 医学分館（坂本キャンパス）

- ・書庫の増築により床面積が 530 m<sup>2</sup>増加し、総面積が 2, 650 m<sup>2</sup>となった。これに伴い、書庫の収容冊数が 84, 000 冊から 167, 000 冊となり、書庫から溢れて利用者スペースを圧迫し、また、箱詰により利用困難となっていた資料は適切に書庫に配架され、効率的な利用が可能となった。
- ・利用者スペース設置の書架等を移動することにより、閲覧席数は 237 席から 304 席に増加され、特に、2 階閲覧室には、仕切りのある閲覧ブースや窓際の個人用閲覧席等、個人学習に適した座席を集中的に配置している。

- ・1階には、アクティブラーニングに対応するため、ラーニングコモンズを設置しており、グループ学習室の他、セミナー室やパソコン室等を整備し、学生同士のディスカッションを含む多様で創造的な学習・研究活動を支援する環境が整っている。
- ・学内無線 LAN の整備により全フロアでパソコンの利用を可能とし、学生のパソコン必須化に対応している。
- ・飲食可能なリフレッシュコーナー等を配して、利用環境の快適性と利便性を高め、長時間滞在による学習や研究を可能にしている。
- ・貴重資料の展示室と保存用書庫を整備し、日本の西洋医学史及び医学教育史の研究と紹介に重要な、かつ、本学の歴史的史料について適切な保存と展示を行っている。
- ・バリアフリーに配慮して、2階の利用者スペースや貴重資料展示室にアクセスしやすい利用者用エレベーターを整備している。
- ・新規の設備等を取り入れる一方、古い書架や什器等も修理して長く使用することにより、環境問題に配慮したものとなっている。
- ・ソフトウェア面での教育研究支援ツールとして、2013年度よりディスカバリーサービス（複数の学術情報データベースを統合検索するツール）を導入しており、2014年度より新たにパスファインダー（授業資料ガイド）を導入した。



## 10 2以上の校地において教育研究を行う場合

本研究院の研究については、「9 施設、設備等の整備計画」で述べたとおり、文教キャンパス及び坂本キャンパスの2つの校地を活用して行う。また、2つの校地の活用方法についてもそこで述べたとおり、それぞれに必要な施設整備を配置している。

なお、2つのキャンパスについては同じ長崎市内に位置しており、その距離は近く、公共の交通機関を利用しても移動は容易であるが、移動に際する時間や労力の負担や指導に関する不具合が生じることがないように、1日のうちで両キャンパスを往来することのないよう配慮した時間割を構成する。さらに、可能な限りハイブリッド型の授業を実施して、他キャンパス、キャンパス外にしながら講義が受講できるように開講予定である。

## 11 社会人を対象とした大学院教育の一部を本校以外の場所（サテライトキャンパス）で実施する場合

本学は、2017年4月にJIHS内にJIHSサテライトを設置しており、テレビ会議システム等を活用した講義を実施している。また、感染症研究出島特区が日本橋ライフサイエンスビル内に東京事務所を設置しており、ここでもオンライン授業の受講が可能である。

グローバルリスク研究院においては、就業しながらの社会人大学院生の受入を想定しているため、可能な限り講義科目をハイブリッド形式で開講予定である。その際に、JIHSサテライトや感染症出島特区東京事務所でも学生を受け入れることを想定（フルタイムで講義を受講できる場合は社会人であっても可）しているため、上述したテレビ会議システム及び本学が導入している主体的学習促進支援システム(LACS：Learning Assessment & Communication System)を活用して、講義、研究指導における双方向の教育環境を提供する。

JIHSサテライトには、講義室、教職員居室、学生自習室等を整備しており、常駐の教員2人を配置している。常駐教員は、講義等に加え、履修指導、スクーリング時の質疑応答、テレビ会議システムによるリアルタイム講義中のフォローアップ、実習補助等の修学支援も行う。本学はJIHSと連携大学院に関する協定・覚書を締結しており、JIHS内の会議室、セミナー室、図書館の共用が可能となっている。

また、感染症研究出島特区東京事務所には、打合せ室の他、共同で利用できるコミュニケーションラウンジや会議室等があり、常駐の職員2人を配置しており、オンライン授業等の支援体制も整えている。

## 12 管理運営

### (1) 学長主導のガバナンス体制

本学は、グローバルヘルス・グローバルエコロジー・グローバルリスクの3領域において超領域型融合研究を推進し、新しい知を創造するとともに、総合知と共に実践知を行使可能な人材を輩出し、プラネタリーヘルス実現に向けて国際社会を牽引する総合大学へと飛躍することを目標に、学長のリーダーシップに基づく部局ガバナンスを実現することを目指している。

グローバルリスク研究院においても、学長及び研究院長による研究院ガバナンスを実現する。よって、学長が指名する研究院長がイニシアティブを十分に発揮できる研究院ガバナンスを実現することにより、迅速かつ効果的な運営が可能となる体制を構築する。

### (2) 組織

#### ① 運営会議及び教授会

本研究院の教育・研究、管理及び運営は、運営会議及び教授会が行う。

運営会議は、研究院長（議長）及び学長が指名する理事を中心に、研究院長指名の副研究院長、常置委員会委員長等により組織され、研究院ガバナンスの中核となる。運営会議においては、研究院の運営方針等を審議すると共に、学域会議の求めに対して人事及び予算方針等を答申する。

教授会の審議事項は、教学事項に限定し、研究科等連係課程実施基本組織を構成する各研究科教授会と連携して、教育の質を担保する。

教授会は、研究院長及び教授会に認められた者により組織され、原則として毎月1回開催する。

#### ② 常置委員会

本研究院の日常的な業務を円滑に処理するため、総務委員会、教務委員会、入試委員会、広報委員会、国際交流委員会等の常置委員会を置く。

### (3) 事務組織

本研究院の事務処理は、連係協力研究科の事務職員と協力しながら、人文社会科学域事務部において行う。学生の対応を行う学務系の事務職員は、英語が堪能な者等を多く配置しており、全て英語で実施される授業科目のサポートや、留学生の受入れについても万全の体制を整えている。

#### (4) 管理運営

本研究院の研究院長は、学長が選考し、任命する。

研究院長のイニシアティブによる研究院ガバナンスを円滑に行うため、研究院長の業務を補佐・支援する研究院長指名の副研究院長 1 名を置く。

また、本研究院に参画する専任教員は、他学部・他研究科の専任教員も兼務していることから、研究院長，学域長，学部長，研究科長間で情報共有を行い，既設学部・研究科の授業担当・担当時間数の見直しを行い，教員に過度の負担が生じないよう調整を行う。

## 13 自己点検・評価

### (1) 全学的実施体制

本学の組織評価については、国立大学法人長崎大学基本規則第31条の規定に基づき「計画・評価本部」を置き実施することを定め、計画・評価本部規則において任務、組織等を定めている。

計画・評価本部は、中期目標・中期計画の案の作成はもとより、国立大学法人評価委員会が行う本学の評価（以下「法人評価」という）及び大学機関別認証評価（以下「認証評価」という）への対応に関する業務を行うことを任務とする。同本部は、学長を本部長として、理事、副学長、事務局長及び事務局の各部長から構成される組織であり、幅広い評価項目、基準・観点等に対応できる実施体制を実現している。さらに、評価等の業務を行うに当たっては、必要に応じ、全学委員会、事務局各課等を活用できるようになっている。上記のとおり、学長のリーダーシップの下、機動性のある組織運営を行っている。

### (2) 実施方法、結果の活用、公表及び評価項目等

本学では、法人化後、法人評価[第一期/H16～21, 第二期/H22～27, 第三期/H28～R03]及び認証評価 [H26 年度受審]について、それぞれの評価基準等により本学における点検及び評価に関する規則（以下「点検・評価に関する規則」という）第3条に基づき、自己点検・評価を実施してきた。

評価結果については、計画・評価本部会議において報告し、改善点等については学長から担当の理事又は副学長に対し指示するとともに、改善報告を求めることにより、教育研究の水準及び質の向上に努めている。さらに、評価結果は本学の公式ホームページで公表するとともに、これまでに実施した全ての評価の結果を併せて公表している。部局等では組織評価として、点検・評価に関する規則第5条に基づき、自ら定める評価基準等により、自己点検・評価を実施する他、第三者評価又は外部評価を行うことを定めている。

また、教員の個人評価については、教育、研究、外部資金、国際化、社会貢献、大学運営の6分野について、全学共通の評価指標を定め、分野ごとに教員の活動状況を可視化して、各教員に通知する取組を2017年度より開始した。2019年度からは分野ごとの可視化の結果を給与の決定に利用することとし、それぞれの分野での活動状況が給与に反映される仕組みを取り入れた。

グローバルリスク研究院の組織評価については、評価委員会を中心に自己点検・評価を行うとともに、外部委員から成る外部評価委員会による外部評価を行う。それらの評価結果は報告書及び本研究院のホームページで公表する。

## 14 情報の公表

### (1) 大学としての情報の公表

本学では、大学のホームページを設けており、大学の理念と中期目標や中期計画等の大学が目指している方向性を発信するとともに、カリキュラム、シラバス、学則等の各種規程や定員、学生数、教員数等の大学の基本情報を公開している。具体的な公表項目の内容等と公開しているホームページアドレスは以下のとおりである。

- ① 大学の教育研究上の目的に関すること。
- ② 3つのポリシー（ディプロマ、カリキュラム、アドミッション）に関すること
- ③ 教育研究上の基本組織に関すること。
- ④ 教員組織及び教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。
- ⑤ 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること。
- ⑥ 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。
- ⑦ 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること。
- ⑧ 校地、校舎等の施設及びその他の学生の教育研究環境に関すること。
- ⑨ 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること。
- ⑩ 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。
- ⑪ 取得できる教員免許状等の教職課程に関すること。

(①～⑪ : <http://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/about/disclosure/education/index.html>)

- ⑫ その他

(a) 長崎大学規則集

(<http://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/about/guidance/rule/index.html>)

(b) 設置計画書・設置計画履行状況報告書等

(<http://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/about/disclosure/legal/index.html>)

(c) 評価及び監査に関する資料

(<http://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/about/disclosure/legal/index.html>)

### (2) グローバルリスク研究院としての情報提供

本研究院の教育研究活動は、大学及びプラネタリーヘルス学環（グローバルリスク研究院）のホームページに掲載する。また、上記の自己点検・評価報告書や、外部評価による評価結果を公開（長崎大学計画・評価本部ホームページ）する。さらに、本研究院の広報パンフレットを作成し、カリキュラム上の特色や教育研究活動等に関する情報を公開する。また、文部科学省への設置報告の内容については、大学ホームページに掲載する。

## 15 教育内容等の改善のための組織的な研修等

### (1) 長崎大学の取組

- ① 全学教務委員会大学院専門部会（委員長及び部会長は教学担当理事）の下，教育改革の現状の把握，改革内容の検討，改革方針の確立等の教育改革を不断に進めていく体制を整えている。

また，学内共同の教育・学生支援組織の一つとして，教学担当理事がセンター長を務める大学教育イノベーションセンターが設置され，全学教務委員会のシンクタンクとしての役割を果たしている。同センターには，教育改善・学修支援部門，教学 IR 部門が置かれ，教育改善部門は授業評価の在り方を研究するとともに，評価・FD 教育改善専門部会（部会長は教学担当理事）と緊密な連携を図りながら授業内容の改善に資する全学 FD の企画・立案に当たっている。
- ② FD に出席した教員には修了証を与える等，教職員の意識変革を促し主体的に教育改革に取り組む体制も整えており，FD への出席状況を教員評価の評価項目の 1 つにしている部局もある。
- ③ 学生の学修改善，授業担当教員の授業改善，大学全体の教育改善に役立てることを目的に，「受講ふり返し」（2016 年度までは「学生による授業評価」，2021 年度までは「授業アンケート」の名称）を実施しており，集計結果は学内に公開している。
- ④ 教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため，大学職員に必要な知識・技能の習得を目的として，放送大学利用職員研修や英語研修等の SD を実施している。

### (2) グローバルリスク研究院の取組

本研究院における授業内容の改善を含む教育改革は，研究院長のイニシアティブによるガバナンスの下，研究院の常置委員会である教務委員会の主導により，不断に推進する。

本研究院の基本理念及びディプロマ・ポリシーに基づき有為な人材を社会に提供するために，教員の資質を向上させるとともに不断にカリキュラムを改善する。

具体的には，学生による授業評価を定期的に行い，評価結果を活用し，教育内容の質的向上や双方向的な教育方法の推進等の教育改善や教員の資質向上のためにカリキュラム内容の向上に努める等の FD を実施する。



## 基本構想

組織名称  連係協力研究科 (多文化社会学研究科, 経済学研究科 医歯薬学総合研究科)	長崎大学 グローバルリスク研究院 : Interdisciplinary Graduate school of Global risk 博士課程			
	「地球の健康」を意味するプラネタリーヘルスは、20世紀以後の人口爆発やグローバルな経済活動による自然破壊などを元凶として、温暖化や異常気象等の変化が生じ、地球全体の生態系の恒常性をも破壊していることに警鐘を鳴らす新たな概念であり、現在のあるいは将来の様々な問題解決には地球生態系レベルでの理解とアプローチが必要であることを示唆している。本学においては「グローバルリスク」をプラネタリーヘルスの知識体系の中に位置付けて、地球規模の様々な課題に人文社会科学系の多文化社会学研究科と経済学研究科、生命医科学系の医歯薬学総合研究科の各大学院が連携し、総合生産科学研究科、熱帯医学・グローバルヘルス研究科、原爆後障害医療研究所、核兵器廃絶研究センター等の協力の下、学問領域を超えて取り組み、俯瞰力と実行力を備えた実務家リーダーを養成する全学的組織として、グローバルリスク研究院を設置する。			
学位名称	博士(学術): Doctor of Philosophy 【学位の分野: 文学, 法学, 社会学・社会福祉学, 経済学, 医学】			
	グローバルリスクに関連する政策の立案及び実施・検証を実践するための専門的知識の修得を目的としており、学問領域を超えた(文理横断型)学際的なプログラムであることから、国際通用性が高い「Doctor of Philosophy」を採用する。 和名については、学際的研究科で授与される学位としては、一般的であり、国内での通用性も高いと考えられる「博士(学術)」とする。 アカデミアの専門知識と実務的知識の双方を融合し習得した学生にとってもニーズが高い学位名称であると判断した。			
基礎情報	開設時期	入学定員	入学時期	修業年限
	令和8年10月	5名	10月	3年間

## 設置の背景・必要性・ミッション

### <背景・必要性>

2011年の東日本大震災による原発事故、2019年の新型コロナウイルス感染症のパンデミック、2022年のロシアによるウクライナ侵攻等、世界中では様々な**クライシス**が起こっている。また、人類の生存に直接的な影響を与える地球環境破壊などのグローバルな問題群を前にして、地球の健康(**プラネタリーヘルス**)が脅かされるのを未然に防ぐには、核戦争や国際紛争などによって国際協調や既存のガバナンスが瓦解するのを回避しなければならない。  
すなわち、人間の健康(グローバルヘルス(GH))と環境の健康(グローバルエコロジー(GE))に影響しうる破壊的(あるいは破滅的)**グローバルリスク(GR)**を明確化し、さらにリスク同士が相互に関連し、一つのリスクが他のリスクの引き金となり**連鎖する危険(複合リスク化)**を考慮した上で、対策や制度を設計する必要がある。

### <長崎大学の強みとミッション>

原爆ヒバクの経験を有する長崎大学の歴史と、これまでの平和教育・核兵器廃絶研究において独自に継続的な取り組みや熱帯医学・感染症の卓越した実績を持つ長崎大学の強みを活かしつつ、人文社会科学的叡智を科学的アプローチに統合し、人類の存続に影響しうる地球規模のリスク、特に本学の強みである核使用リスク、放射線リスク等に関する学際的研究を推進し、**政策立案能力のある専門家、国際社会におけるリーダーの育成**を行う。



本学は、教育の中核組織として「**プラネタリーヘルス学環**」（研究科等連係課程）を令和4年度に設置。  
地球規模の課題に社会学、経済学、工学、環境学、医学、データサイエンスなどのそれぞれの専門家が**学問領域を超えて取り組み、俯瞰力と実行力を備えた実務家リーダーを養成する全学的組織**。  
この学環を本学の教育改革の原動力として位置付け、第1のプログラムとして「Doctor of Public Healthプログラム」開設した。今後もグローバルヘルス分野以外の本学の強み・個性を活かした**第2、第3の学位プログラムを構築**する。

## 学環内に設置する意義・必要性①

学環の理念である「**学問領域を超えて俯瞰力と実行力を備えた実務家リーダーの養成**」と合致したプログラム

## 学環内に設置する意義・必要性②

第1のプログラム設置時に**第2、第3のプログラムを見据えたカリキュラムの構成**を行い、そのカリキュラムを最大限活用した教育プログラム（科目の共修）

## プラネタリーヘルス学環

グローバルエコロジープログラム

グローバルヘルス研究院（名称変更予定）  
Doctor of Public Healthプログラム

**グローバルリスク研究院**  
(グローバルリスクプログラム)

総合生産科学研究科

経済学研究科

多文化社会学研究科

医歯薬学総合研究科

熱帯医学・グローバルヘルス研究科

熱帯医学研究所

国連軍縮研究所

ストックホルム国際平和研究所

International Institute for Applied Systems Analysis

Council on Strategic Risks

福島国際研究教育機構

国立環境研究所

北海道大学

ロンドン大学衛生・熱帯医学大学院 (LSHTM)

東京大学

帯広畜産大学

国立健康危機管理研究機構 (JIHS)

国際協力機構 (JICA)

シスメックス株式会社

協力部局（学内）

グローバルリスク研究センター

核兵器廃絶研究センター

原爆後障害医療研究所

連携機関（学外）



想定される  
入 口

国際機関，NGO/NPO，公官庁（厚労省，外務省等），国際協力機構（JICA），企業の実務担当者 等



想定される  
出 口

- 本邦政府系機関（厚生労働省，内閣官房，外務省，国際協力機構 等）
- 国際機関，国際パートナーシップ機関（国際原子力機構IAEA，国連軍縮研究所UNIDIR，世界保健機関WHO，国際移住機関IOM 等）
- 非政府機関，民間財団，企業，シンクタンク（日本国際交流センター，日本財団，その他製造業・サービス企業 等）

## 【出口】 想定される就職先

- 本邦政府系機関（厚生労働省，内閣官房，外務省，国際協力機構 等）
- 国際機関，国際パートナーシップ機関（国際原子力機構IAEA，国連軍縮研究所UNIDIR，世界保健機関WHO，国際移住機関IOM 等）
- 非政府機関，民間財団，企業，シンクタンク（日本国際交流センター，日本財団，その他製造業・サービス企業 等）

### 【科目群】 実習・演習

- 実務研修（2単位）
  - プロジェクト演習（4単位）
- CP 4

### 【科目群】 政策とシステム

- 政策過程特論（1単位）
  - 実装科学特論（1単位）
- CP 2

### 【科目群】 データと分析

- 政策分析法特論（1単位）
- CP 2

### 【科目群】リーダーシップ とマネジメント

- 組織マネジメント特論（1単位）
  - 渉外マネジメント特論（1単位）
  - グローバルガバナンス特論（1単位）
- CP 3

### 【科目群】 プラネタリーヘルス

- プラネタリーヘルス特論（2単位）
  - グローバルリスク特論Ⅰ（1単位）
  - グローバルリスク特論Ⅱ-a（1単位）
  - グローバルリスク特論Ⅱ-b（1単位）
- CP 1



## 【入口】 3年以上の関連する分野での実務経験を有する者 かつ 修士号取得者

【例1】 諸外国のシンクタンクや各国中央官庁で核不拡散関連の5年の職務経験を有する社会学修士号取得者

【例2】 民間企業（電力会社等）にて放射線・災害リスクに関する4年の職務経験を有する経営学修士号取得者

設置の趣旨\_43

- DP 1 グローバルリスクに関する政策の立案・実行・評価計画を作成することができる。
- DP 2 グローバルリスクに関する政策の関係者（ステークホルダー）間の科学的コミュニケーションの手法に基づき問題解決のための組織を構築することができる。
- DP 3 グローバルリスクに関する政策の運営に必要な事項を説明することができる。
- DP 4 過去，現在，将来のグローバルリスクに関する政策についてその背景，目的，運営方法，ビジョンを説明することができる。

- CP 1 プラネタリーヘルスの概要の理解  
1) 人類の健康と文明，地球自然環境の関連性についての知識  
2) プラネタリーヘルスがグローバルリスクに関連する政策全般に与える示唆の理解
- CP 2 グローバルリスクに関する政策の立案・実行・評価に必要な洞察力や分析スキルの修得  
1) 政策過程や実装科学の理論的な理解  
2) グローバルリスクの分析と提言能力  
3) 政策立案・評価に使われるデータ分析法の理解
- CP 3 リーダーシップ・マネジメントに関するスキルの修得  
1) 組織マネジメント能力  
2) 交渉・コミュニケーション能力  
3) グローバルガバナンスに関する知識
- CP 4 政策に関わるプロジェクトの提案，実行能力の修得  
1) グローバルリスクに関する政策に関わるプロジェクトを提案し，実行する能力  
2) 博士論文（政策提言）を執筆する能力

- AP 1 関連分野において研究・実践能力を修得するために必要な基礎知識及び技術，論理的な思考力を有する。
- AP 2 課題解決に向けてリーダーシップを発揮できる素養，協調性，コミュニケーション能力を備えており，複合グローバルリスク問題の解決に貢献しようとする向学心を有する。
- AP 3 複合グローバルリスクを考慮した政策の形成や実践を前進させることに強い意欲及び明確なビジョンを有する。

「プロジェクト演習」は、フェローシップ等の長期実務研修を実施する中において、政策課題の特定や分析を通して解決策を研究するという、本教育課程の中心的な存在となるため、以下のとおりユニークかつ実践的な研究指導体制及び論文審査体制により実施する。

## 1-2年次



- リサーチ・アドバイザー（研究指導教員）制度  
複合リスクのテーマに対応し構成  
主指導教員 1名  
副指導教員 1～2名

### <研究テーマに基づく、研究指導体制>

- ・研究テーマ及び実務研修機関等にかかる相談、指導
- ・1年次終了時（夏期調整期間）に実施される実務研修により、研究テーマ及びフェローシップ等の研修先及び内容を調整
- ・研究指導教員は、研究計画書（プロジェクト提案書）の作成を指導し、**Qualifying Gate Examination合格に向けた指導**を実施

## 2-3年次

- 研究指導チームの構築
- プロジェクト演習の実施
- 長期実務研修（フェローシップ等）の実施



- ・学生は、国際機関、公官庁及び企業等において、長期実務研修（フェローシップ等）の実務研修を実施する中で、政策課題や政策提言に繋がる研究を実施
- ・研究指導教員に、必要に応じて学生の研修先に所属する者を実務家教員等として加え、「研究指導チーム」を構成し、教育、研究及び実務が一体となった実践的研究指導を展開
- ・プロジェクト演習により、既存の科学的知見を活用・統合し、グローバルリスク分野の課題の特定や分析を通して解決策を提案し、また、解決策を実施する場合はそこから得られた教訓を論文としてまとめるための指導を実施
- ・論文審査は、主査1名、副査2名以上の計3名以上で審査する。その審査員の中には、実務研修先機関に所属する者、政策立案等の実務経験又は政策立案にかかる研究を専門とする者1名以上を含めることを原則とする

## <指導教員の流れ>

研究テーマに沿って、最適な研究指導教員を配置し、手厚い指導を展開

研究指導教員による指導

きめ細かい履修指導等により、計画的に3年間の研究スケジュールを策定

## 実践的研究指導チーム

実務指導教員による指導

アカデミアのみならず、実務家教員等も指導に参画し、教育、研究及び実務が一体となった、博士レベルの高度専門職業人としての指導を展開





# 長崎大学 グローバルリスク研究院 修了までのスケジュール表



Year 0

教授会は**入学選抜試験を実施し学長**に報告。なお、出願者は出願書類提出前に研究指導教員を選び、内諾を得ておく必要がある。

Year 1

	1Q-2Q (10月-2月)	春期調整期間 (3月)	3Q-4Q (4月-8月)	夏期調整期間 (9月)
学生	講義受講 <b>10月-12月</b>	1Q-2Qの復習期間	講義受講 <b>6月-8月</b>	外部機関において実務研修を実施。指導教員に報告書を提出。
研究指導教員	研究指導教員は学生の履修状況を確認しつつ、学生と協議の上、実務研修先や研究テーマを検討する。	適宜指導	適宜指導 実務研修について検討し教授会に報告	報告書により進捗を管理
教授会/教務委員会	また、複合リスクのテーマに関連する副指導教員を検討する。		実務研修先を確認し必要に応じて指示	<b>9月 実務研修報告会</b>

Year 2

学生	講義受講	Qualifying Gate Exam	Qualifying Oral Exam <b>4月-6月</b> Proposal Writing作成	<b>6月～</b> プロジェクト演習（実務研修等）
研究指導教員	Proposal Writing作成に向けた指導を実施する <b>10月-8月</b>	<b>3月</b>	<b>5月</b>	適宜、研究指導教員に「実務指導教員」を加え、実践的研究指導チームを構築
教授会/教務委員会	研究指導教員と相談の上、 <b>研究テーマに沿った副研究指導教員を決定</b> 。決定後、研究指導教員、副研究指導教員により、QEや博士研究について指導を実施	Qualifying Gate Exam (博士研究資格審査)の実施	Qualifying Oral Exam (博士研究資格審査)の実施	適宜、指導教員が進捗を報告し、教務委員会で確認する

Year 3

学生	<b>～5月</b> プロジェクト演習（実務研修等）	<b>6月</b> 博士プロジェクト論文の提出	<b>7月-8月</b> 実務研修先等を対象とした発表会を実施
研究・実務指導教員	実践的研究指導チームによる指導 定期的に実務研修等のレポートを提出させ、進捗を管理する	<b>6月</b> 論文審査員を選定し教授会に報告	<b>7月-9月</b> 論文審査及び最終試験を実施し、修了判定する
教授会/教務委員会	適宜、指導教員が進捗を報告し、教務委員会で確認する	<b>6月</b> 論文審査員を決定	<b>修了判定結果を学長に報告</b>

## ○長崎大学研究倫理規程

平成30年9月21日

規程第44号

### (目的)

第1条 この規程は、長崎大学研究者行動規範（平成21年2月3日制定）に定める倫理規範に基づき、長崎大学（以下「本学」という。）の学術研究の信頼性と公正性を確保することを目的として、本学において研究に従事するすべての研究者が遵守すべき事項を定めるものとする。

### (定義)

第2条 この規程において「研究」とは、科学及び文化の諸領域における専門的、学際的及び総合的に行う個人研究、学内外の諸機関等と行う共同研究、プロジェクトによる研究等をいう。

2 この規程において「研究者」とは、教員、学生その他の本学において研究活動に従事するすべての者をいう。

3 この規程において「部局等」とは、国立大学法人長崎大学基本規則（平成16年規則第1号）第31条の2から第31条の6までに規定する本部等、同基本規則第33条から第35条まで及び第38条から第40条の4までに規定する教育研究組織並びに同基本規則第46条に規定する学域をいう。

### (研究者の基本的責任)

第3条 研究者は、国際的に認められた規範、規約、条約等、国内の法令、告示、指針等及び学内規則等を遵守しなければならない。

2 研究者は、生命の尊厳及び個人の尊厳を重んじ、基本的人権を尊重しなければならない。

3 研究者は、科学の自立性が社会からの信頼と負託の上に成り立つことを自覚し、研究者自らの自覚に基づいた高い倫理規範の下に良心と信念に従って、誠実に行動しなければならない。

4 研究者は、異なる分野の研究を尊重するとともに、他の国・地域等の研究活動における文化、慣習、価値観等の理解に努めなければならない。

5 研究者は、学内外の研究者と共同で研究を行うに際しては、当該研究者が相互に独立した対等の研究者として誠意を持って接し、互いの学問的立場を尊重しなければならない。

### (研究活動における不正行為の防止)

第4条 研究者は、あらゆる研究活動において、研究活動上の不正行為やその他の不適切な

行為を行ってはならず、また、他者による不正行為の防止に努めなければならない。

- 2 研究者は、研究費の適切な使用に努めるとともに、法令、学内規則等その他当該研究費の使用ルールを遵守しなければならない。

(試料、情報、データ等の収集及び管理)

第5条 研究者は、科学的かつ一般的に妥当な方法及び手段により、研究のための試料、情報、データ等をその目的に適した必要な範囲において収集しなければならない。

- 2 研究者は、当該研究のために収集又は作成した情報、データ等の関連する研究記録を法令、学内規則等に基づき適切に保管管理し、事後の検証が行えるよう管理しなければならない。

(インフォームド・コンセント)

第6条 研究者は、人の行動、環境、心身等に関する個人情報、データ等の提供を受けて研究を行う場合は、提供者に対してその目的、収集方法等について分かりやすく説明し、提供者の明確な同意を得なければならない。

(研究対象等の保護)

第7条 研究者は、研究への協力者の人格、人権を尊重し、福利に配慮しなければならない。

- 2 研究者は、動物等に対しては、法令、学内規則等に基づき、真摯な態度でこれを取り扱わなければならない。

(研究成果等の公表)

第8条 研究者は、研究成果の公表に際して、データ及び論拠の学問的信頼性の確保に十分に留意するとともに、公正かつ適切な引用を行わなければならない。

- 2 研究者は、前項の公表に際して、オーサーシップ及び既発表の関連データの利用、著作権等について、研究分野、学会、学術誌等に固有の慣行又はルールを十分に尊重しなければならない。

(個人情報の保護)

第9条 研究者は、研究の過程で収集した他人の個人情報の保護に努め、法令、学内規則等に基づき適正に取り扱わなければならない。

(利益相反への適切な対応)

第10条 研究者は、自らの研究活動に当たり、利益相反が発生しないよう、法令、学内規則等を遵守し、本学の社会的信用及び名誉を保持しなければならない。

(部局等の長の責務)

第11条 部局等の長は、この規程を当該部局等内に周知徹底し、研究倫理に係る意識を高

め、研究活動及び研究費の適切な管理等について必要な措置を講じなければならない。

- 2 部局等の長は、この規程の目的を達成し、かつ、適切な運用を図るため、その諮問機関として、倫理審査委員会を設置するものとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、部局等（各学部、各研究科、各附置研究所、病院及び各学域を除く。）の長は、当該部局等に倫理審査委員会を設置することが困難な場合には、他の部局等に設置された倫理審査委員会に審査を依頼することができるものとする。
- 4 第2項の規定にかかわらず、人を対象とする医学系研究については、長崎大学における人を対象とする生命科学・医学系研究に関する規則（平成27年規則第24号）の規定に基づき設置する委員会において処理するものとする。

#### 附 則

この規程は、平成30年10月1日から施行する。

#### 附 則（平成31年3月29日規程第18号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

#### 附 則（令和2年6月30日規程第34号）

この規程は、令和2年7月1日から施行する。

#### 附 則（令和3年3月31日規程第33号）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

#### 附 則（令和3年6月30日規程第42号）

この規程は、令和3年6月30日から施行する。

#### 附 則（令和6年10月1日規程第51号）

この規程は、令和6年10月1日から施行する。



○長崎大学職員就業規則

平成16年4月1日

規則第44号

目次

第1章 総則（第1条—第5条）

第2章 人事

第1節 採用（第6条—第9条）

第2節 昇任及び降任（第10条・第11条）

第3節 異動（第12条・第13条）

第4節 休職及び派遣（第14条—第18条の2）

第5節 退職等（第19条—第28条）

第3章 給与（第29条）

第4章 服務（第30条—第37条の2）

第5章 勤務時間、休日、休暇、休業等（第38条—第39条の4）

第6章 職員研修（第40条）

第7章 賞罰（第41条—第44条）

第8章 安全衛生（第45条）

第9章 旅費（第46条）

第10章 福利・厚生（第47条・第47条の2）

第11章 災害補償（第48条・第49条）

第12章 退職手当（第50条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

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条の規定に基づき、長崎大学（以下「本学」という。）に勤務する職員の就業に関し必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第2条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（1）職員 本学に勤務する船員を除くすべての者をいう。

(2) 教育職員 本学の教授，准教授，講師（常時勤務する者に限る。以下同じ。），助教，助手，校長，園長，教頭，主幹教諭，教諭，養護教諭，栄養教諭，特命教授，特命准教授，特命講師及び特命助教の職にある者をいう。

(3) 外国人研究員 本学における学術研究の推進を図ることを目的として，熱帯医学研究所及び原爆後障害医療研究所において共同研究等に参画させるため，本学が招へいし，契約により研究員として雇用する外国人をいう。

(4) フルタイマー 本学に勤務する常時勤務を要しない職員のうち，1週間の勤務時間が38時間45分又は31時間で，かつ，1日の勤務時間が7時間45分と定められている者をいう。

(5) パートタイマー 本学に勤務する常時勤務を要しない職員のうち，1週間の勤務時間が30時間を超えない範囲内で定められている者をいう。

（適用範囲）

第3条 この規則の規定は，本学の職員（次項に規定する職員を除く。）に適用する。

2 第6条第2項の規定により期間を定めて雇用される職員，労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項に規定する期間の定めのない労働契約により雇用される職員，第22条の規定により採用される職員，外国人研究員，フルタイマー及びパートタイマーの就業については，別に定める。

（他の法令との関係）

第4条 この規則に定めのない事項については，労基法，労働契約法その他関係法令及び諸規程の定めるところによる。

（本学等の責務）

第5条 本学及び職員は，それぞれの立場でこの規則を遵守しなければならない。

## 第2章 人事

### 第1節 採用

（採用の方法等）

第6条 職員の採用は，選考によるものとする。

2 学長は，前項により職員を採用するに当たって本学の教育研究上又は管理運営上必要と認める場合は，労基法第14条の規定に基づき，労働契約により期間を定めて雇用することができる。

（労働条件の明示）

第7条 学長は，職員の採用に際しては，採用をしようとする者に対し，あらかじめ次に掲

げる事項を記載した文書を交付しなければならない。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
  - (2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
  - (3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
  - (4) 始業及び終業の時刻，所定労働時間を超える労働の有無，休憩時間，休日並びに休暇に関する事項
  - (5) 給与に関する事項
  - (6) 退職に関する事項
- (採用時の提出書類)

第8条 職員に採用された者は，次に掲げる書類を学長に提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 資格に関する証明
- (3) その他学長が必要と認める書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは，速やかに書面で学長に届け出なければならない。

(試用期間)

第9条 新たに採用した職員には，採用の日から6月（附属学校の教諭に採用した場合にあっては，1年）の試用期間を設ける。ただし，国，都道府県その他関係団体の職員から引き続き本学の職員となった者で学長が適当と認めるときは，当該期間を短縮し，又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に職員として不適格と学長が認めるときは，解雇することがある。
- 3 試用期間は，勤続年数に通算する。

## 第2節 昇任及び降任

(昇任の方法)

第10条 職員の昇任は，選考によるものとする。

2 前項の選考は，その職員の勤務成績等に基づいて行う。

(降任)

第11条 学長は，職員が次の各号の一に該当する場合においては，長崎大学人事委員会規則（平成16年規則第36号）に定める人事委員会（以下「人事委員会」という。）の審議を経た後，職員の意に反して，これを降任することができる。

- (1) 勤務実績がよくない場合

- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
  - (3) その他職員として必要な適性を欠く場合
- 2 教授、准教授、講師（常時勤務する者に限る。）、助教及び助手（以下「大学教員」という。）については、人事委員会の審議を経た後、国立大学法人長崎大学基本規則（平成16年規則第1号）第28条に規定する教育研究評議会（以下「教育研究評議会」という。）の審議を経なければならない。

### 第3節 異動

#### （人事異動）

- 第12条 職員は、業務上の都合により配置換、兼務又は出向を命ぜられることがある。ただし、大学教員は、教育研究評議会の審議を経なければ、その意に反して配置換又は出向を命ぜられることはない。
- 2 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拒むことができない。
- （赴任）

- 第13条 赴任の命令を受けた職員は、その辞令を受けた日から、住居移転を伴わない赴任にあつては即日、住居移転を伴う赴任にあつては7日以内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に新任地に赴任できないことについて、新任地の上司の承認を得たときは、この限りでない。

### 第4節 休職及び派遣

#### （休職）

- 第14条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合においては、これを休職にすることができる。
- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
  - (2) 刑事事件に関し起訴された場合
  - (3) 学校、研究所、病院その他学長が認める公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は学長が認める国際事情の調査等の業務に従事する場合
  - (4) 科学技術に関する国及び独立行政法人と共同して行われる研究又は国若しくは独立行政法人の委託を受けて行われる研究に係る業務であつて、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は学長が当該研究に関し指定する施設において従事する場合
  - (5) 研究成果活用企業の役員（監査役を除く。）、顧問又は評議員（以下「役員等」と

いう。)の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、大学の職務に従事することができない場合

(6) 労働組合業務に専従する場合

(7) 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

(8) その他特別の事由により休職にすることが適当と学長が認める場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第15条 前条第1項第1号の規定による休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第3号及び第5号並びに第7号及び第8号の規定による休職の期間は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、人事委員会の審議を経た後、学長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き3年を超えない範囲内において、人事委員会の審議を経た後、これを更新することができる。ただし、前条第1項第1号の規定による休職の期間又はこれを更新する期間を定める場合は、当該休職にされる職員の同意があるときは、人事委員会の審議を省略するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、校長、園長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭及び附属学校に勤務する事務職員が結核性疾患のため長期の休養を要する場合の休職の期間は、2年とする。ただし、学長が特に必要があると認めるときは、その休職の期間を3年まで延長することができる。

3 第1項の規定の適用については、前条第1項第1号の規定による休職にされた職員が、復職をした日から1年に達する日までの間に、同一の傷病又はその傷病に起因する傷病により再度の休職にされたときは、当該再度の休職の期間は、復職前の休職の期間に引き続いているものとみなす。

4 前条第1項第2号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

5 前条第1項第4号及び第6号の規定による休職の期間は、必要に応じ、5年を超えない範囲内において、学長が定める。この休職の期間が5年に満たない場合においては、前条第1項第6号の規定による休職の期間を除き、休職にした日から引き続き5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。

6 前条第1項第3号及び第5号の規定による休職の期間が引き続き3年に達する際、学長が特に必要があると認めるときは、2年を超えない範囲内において、休職の期間を更新することができる。この更新した休職の期間が2年に満たない場合においては、学長は、必

要に応じ、その期間の初日から起算して2年を超えない範囲内において、再度これを更新することができる。

- 7 前条第1項第4号の規定による休職及び前項の規定に基づく前条第1項第5号の規定による休職の期間が引き続き5年に達する際、学長が特に必要があると認めるときは、必要と認める期間これを更新することができる。

(休職に関する説明書の交付)

第16条 職員を休職にする場合には、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。ただし、職員から同意書の提出があった場合には、この限りでない。

(復職)

第17条 学長は、第15条に規定する休職の期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認めるときは、復職を命じる。ただし、第14条第1項第1号の規定による休職については、休職の期間を満了するまでに職員が復職を願い出て、産業医が休職事由が消滅したと認める場合に限り、復職を命じる。

- 2 前項の場合において、学長は、原則として、休職前の職場に復帰させる。ただし、心身の条件等を考慮し、他の職場に復帰させることがある。

(休職中の身分及び給与)

第18条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

- 2 休職者は、その休職の期間中、長崎大学職員給与規程（平成16年規程第47号。以下「給与規程」という。）で別段の定めをしない限り、何らの給与も支給されない。

(派遣)

第18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。ただし、学長が必要と認めるときは、5年を超えることができる。

- 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 退職等

(退職)

第19条 職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 辞職を願い出て、学長から承認されたとき。
- (2) 定年に達したとき。

- (3) 期間を定めて雇用された場合において、その期間が満了したとき。
- (4) 休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき。
- (5) 死亡したとき。
- (6) 公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職の候補者となったとき。

（辞職）

第20条 職員が辞職しようとするときは、辞職を予定する日の30日前までに、学長に文書をもって願い出なければならない。

- 2 職員は、辞職願を提出した場合にあっても、退職するまでは、従来の職務に従事しなければならない。

（勤務上限年齢による降任等）

第21条 学長は、給与規程第11条の規定により管理職手当の支給を受ける職（以下「管理職」という。）を占める職員（大学教員を除く。）で年齢60年に達しているものについて、異動日（年齢60年に達した日後における最初の4月1日をいう。以下この条から第21条の3までにおいて同じ。）（第21条の3第1項及び第2項の規定により変更された日を含む。以下次項において同じ。）に、管理職以外の職へ降任し、又は管理職を免ずるものとする。

- 2 学長は、管理職に準ずる職として学長が認めるもの（以下「役職」という。）を占める職員（大学教員を除く。）について、異動日に、他の職へ降任するものとする。

（管理職への採用等の制限）

第21条の2 学長は、年齢60年に達した日後における最初の4月1日に達している者（大学教員を除く。）を、管理職に採用し、又は昇任し、若しくは管理職に命じることができない。

（勤務上限年齢による降任等の特例）

第21条の3 学長は、管理職又は役職を占める職員（大学教員を除く。）について、次の事由があると認めるときは、当該職員が占める管理職又は役職に係る異動日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動日を変更し、引き続き当該管理職又は役職を占める職員に、当該管理職又は役職を占めたまま勤務させることができる。

- (1) 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任又は管理職を免ずることにより業務の運営に著しい支障が生じると認められる事由
- (2) 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任又は管理職を免ず

ることにより、当該管理職又は役職の欠員の補充が困難となることにより業務の運営に著しい支障が生じると認められる事由

- 2 学長は、前項又はこの項により異動日（これらの規定により変更された日を含む。）が変更された管理職又は役職を占める職員について、前項各号の事由が引き続きあると認めるときは、変更された当該異動日の翌日から起算して1年を超えない期間内で変更された当該異動日を更に変更することができる。ただし、更に変更される当該異動日は、当該職員が占める管理職又は役職に係る異動日の翌日から起算して3年を超えることができない。

（定年による退職）

第21条の4 職員の定年は、年齢65年とする。

- 2 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。

（定年前再雇用短時間勤務職員の採用）

第22条 学長は、年齢60年に達した日以後における最初の3月31日以後に退職した者（大学教員を除く。）を、退職した日の翌日に短時間勤務する職員に採用することができる。ただし、その者が前条第2項に規定する定年退職日を経過した者であるとき又は次条若しくは第24条第1項に規定する解雇事由に該当するときは、この限りでない。

- 2 学長は、前項の規定により採用された者を常時勤務する職員に採用することができない。

（当然解雇）

第23条 学長は、職員が禁錮以上の刑に処せられた場合においては、これを解雇する。

（その他の解雇）

第24条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合においては、人事委員会の審議を経た後、これを解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しくよくない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他職員として必要な適性を欠く場合
- (4) 事業活動の縮小により剰員を生じ、配置換等が不可能な場合
- (5) 天災事変その他やむを得ない事由により本学の事業継続が不可能となった場合

- 2 大学教員にあつては、前項第5号に該当する場合を除き、人事委員会の審議を経た後、教育研究評議会の審議を経なければならない。

（解雇制限）



第25条 第23条及び前条第1項第1号から第4号までの各号の一に該当する場合であっても、次の各号の一に該当する期間は、解雇しない。ただし、第1号の場合において、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。）第18条の規定による傷病補償年金を受ける場合は、この限りでない。

(1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間

(2) 産前産後の女性の職員が長崎大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成16年規程第42号）第26条第6号及び第7号の規定による休暇を取得している期間及びその後30日間

2 学長は、前条第1項第1号から第4号までの各号の一に該当する者を解雇しようとする場合であっても、その解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、これを解雇してはならない。

（解雇予告）

第26条 学長は、第23条及び第24条の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合又は所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、この限りでない。

（退職者の守秘義務）

第27条 退職者（解雇された者を含む。以下同じ。）は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

（退職証明書）

第28条 学長は、退職者が退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

(1) 雇用期間

(2) 業務の種類

(3) その事業における地位

(4) 給与

(5) 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

3 前項の証明書には、退職者が請求した事項のみを記載するものとする。

### 第3章 給与

（給与）

第29条 職員の給与の決定、計算、支払方法等については、給与規程の定めるところによる。

2 前項の規定にかかわらず、職員でその給与を年俸制とする者の給与の決定、支給等は別に定める。

#### 第4章 服務

##### (誠実義務)

第30条 職員は、学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するよう努めなければならない。

2 職員は、本学の産学連携活動等において利益相反及び責務相反の行為を行ってはならない。

##### (職務専念義務)

第31条 職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

##### (職務専念義務の免除期間)

第32条 職員は、次の各号の一に該当する期間、職務専念義務を免除される。

- (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) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- (3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第12条の規定に基づき、勤務時間内に健康診査を受けることを承認された期間
- (4) 均等法第13条の規定に基づき、通勤緩和により勤務しないことを承認された期間
- (5) 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間
- (6) その他特別の事由により職務専念義務を免除することが適当と学長が認める期間

##### (職場規律)

第33条 職員は、上司の職務上の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

##### (遵守事項)

第34条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 職務の内外を問わず、本学の信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

- (2) 職務上知ることのできた秘密又は個人情報等を他に漏らしてはならない。
- (3) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならない。
- (4) 本学の敷地及び施設内（以下「本学内」という。）で、喧騒行為その他の秩序又は風紀を乱す行為をしてはならない。
- (5) 学長の許可なく、本学内で、職務に関係のない放送、宣伝、集会又は文書画の配布、回覧若しくは掲示の行為等（電子媒体及び情報機器を用いて行う行為を含み、労働組合法（昭和24年法律第174号）により正当な行為として認められるものを除く。）をしてはならない。
- (6) 学長の許可なく、本学内で営利を目的とする金品の貸借、物品の売買等を行ってはならない。

#### （職員の倫理）

第35条 職員が遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、長崎大学職員倫理規程（平成16年規程第46号）の定めるところによる。

#### （ハラスメントの防止に関する責務）

第36条 職員は、学長の定める指針及び長崎大学におけるハラスメントの防止等に関する規則（平成16年規則第37号）に従い、ハラスメントをしてはならない。

#### （兼業の制限）

第37条 職員は、学長の許可を受けた場合でなければ、事業を営み、又は他の業務に従事してはならない。

- 2 職員の兼業の許可手続等については、長崎大学職員兼業規程（平成16年規程第45号）の定めるところによる。

#### （出張）

第37条の2 職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

- 2 前項の出張を命ぜられた職員は、当該出張を終えたときは、所定の様式により、速やかに当該出張を命じた者に届け出なければならない。

### 第5章 勤務時間、休日、休暇、休業等

#### （勤務時間等）

第38条 職員の勤務時間、休日、休暇等については、長崎大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成16年規程第42号）の定めるところによる。

#### （育児休業）

第39条 職員のうち3歳に満たない子の養育を必要とする者は、学長に申し出て育児休業

の適用を受けることができる。

- 2 育児休業期間が終了したときは、当該育児休業に係る職員は、育児休業前の職に復帰するものとする。
- 3 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。ただし、長崎大学職員の育児休業等に関する規程（平成16年規程第43号。以下「育児休業等規程」という。）第10条の6第2項の規定により出生時育児休業の期間中に就業することについて合意した職員については、この限りでない。
- 4 育児休業をしている期間（前項ただし書きの規定により、出生時育児休業の期間中に就業した期間を除く。）については、給与を支給しない。
- 5 育児休業の対象者、手続等については、育児休業等規程の定めるところによる。

（自己啓発等休業）

第39条の2 学長は、職員としての在職期間が2年以上である職員が大学等における修学、学術に関する調査若しくは研究又は国際貢献活動のための休業（以下「自己啓発等休業」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、3年を超えない範囲内の期間に限り、当該職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。

- 2 前項の職員には、自己啓発等休業から職務復帰後5年以上本学に在職することが見込まれない者は含まない。
- 3 自己啓発等休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- 4 自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

（大学院修学休業）

第39条の3 学長は、教育学部附属学校の主幹教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭が大学院の課程等に在学してその課程を履修するための休業（以下「大学院修学休業」という。）を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、3年を超えない範囲内の期間に限り、当該職員が大学院修学休業をすることを承認することができる。

- 2 大学院修学休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- 3 大学院修学休業をしている期間については、給与を支給しない。

（配偶者同行休業）

第39条の4 学長は、職員（試用期間中の者を除く。）が外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能とする休業（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、3年を超えない範囲内の期間に限り、当該職員が配偶者同行休業をすることを承認することができる。

- 2 配偶者同行休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- 3 配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。

## 第6章 職員研修

### (職員研修)

第40条 職員は、業務上必要がある場合は、研修を命ぜられることがある。

- 2 職員は、本務に支障のない場合において、学長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

## 第7章 賞罰

### (表彰)

第41条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合においては、これを表彰する。

- (1) 永年にわたり本学等に勤務し、かつ、その勤務成績が良好な場合
  - (2) 本学の名誉を高める行為又は職員の模範となる善行を行った場合
  - (3) その他学長が必要と認める場合
- 2 前項の規定による表彰については、長崎大学表彰規程（平成16年規程第50号）の定めるところによる。

### (懲戒)

第42条 職員の懲戒処分については、長崎大学職員懲戒規程（平成16年規程第44号）の定めるところによる。

### (訓告等)

第43条 前条の懲戒処分のほか、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は嚴重注意を行う。

### (損害賠償)

第44条 職員が故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合は、前2条に規定する懲戒処分又は訓告等を行うほか、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

### (安全衛生管理)

第45条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他関係法令のほか、学長の指示を守るとともに、本学が行う安全、衛生及び健康確保に関する措置に協力しなければならない。

- 2 学長は、職員の健康増進及び危険防止のために必要な措置をとらなければならない。
- 3 職員の安全衛生管理に関する具体的措置については、長崎大学安全衛生管理規則（平成

16年規則第38号)の定めるところによる。

## 第9章 旅費

(旅費)

第46条 職員が出張又は赴任を命ぜられた場合の旅費については、長崎大学旅費規程(平成24年規程第6号)の定めるところによる。

## 第10章 福利・厚生

(宿舍利用基準)

第47条 職員の宿舍の利用については、長崎大学職員宿舍管理規程(平成16年規程第88号)の定めるところによる。

(保育園利用基準)

第47条の2 職員の保育園の利用については、長崎大学文教おもやい保育園規程(平成29年規程第2号)及び長崎大学病院あじさい保育園規程(平成21年病院規程第18号)の定めるところによる。

## 第11章 災害補償

(業務上の災害補償)

第48条 職員の業務上の災害補償については、労災法及び長崎大学職員災害補償規程(平成16年規程第149号)の定めるところによる。

(通勤途上の災害補償)

第49条 職員の通勤途上における災害補償については、労災法及び長崎大学職員災害補償規程(平成16年規程第149号)の定めるところによる。

## 第12章 退職手当

(退職手当)

第50条 職員の退職手当については、長崎大学職員退職手当規程(平成16年規程第48号)の定めるところによる。

## 附 則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における大学教員及び守衛等の業務又は作業等の労務に従事する者を除く職員に対する第21条の4第1項の規定の適用については、同項中「65年」とあるのは、次の各号に掲げる期間の区分に応じ、当該各号に掲げる字句とする。
  - (1) 令和5年4月1日から令和7年3月31日まで 61年

(2) 令和7年4月1日から令和9年3月31日まで 62年

(3) 令和9年4月1日から令和11年3月31日まで 63年

(4) 令和11年4月1日から令和13年3月31日まで 64年

3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における守衛等の業務又は作業等の労務に従事する者に対する第21条の4第1項の規定の適用については、同項中「65年」とあるのは、次の各号に掲げる期間の区分に応じ、当該各号に掲げる字句とする。

(1) 令和5年4月1日から令和11年3月31日まで 63年

(2) 令和11年4月1日から令和13年3月31日まで 64年

附 則（平成17年3月31日規則第16号）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成18年3月24日規則第10号）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月30日規則第18号）抄

1 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1月18日規則第1号）

この規則は、平成20年1月18日から施行する。

附 則（平成20年3月24日規則第13号）

この規則は、平成20年3月24日から施行する。ただし、第2条第5号及び第3条第2項の改正規定は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年1月23日規則第1号）

この規則は、平成21年2月1日から施行する。

附 則（平成21年11月27日規則第30号）

この規則は、平成21年12月1日から施行する。

附 則（平成22年1月22日規則第1号）

この規則は、平成22年1月22日から施行する。

附 則（平成22年3月31日規則第22号）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成24年3月29日規則第17号）抄

1 この規則は、平成24年4月1日から施行する。

2 この規則の施行前に長崎大学職員就業規則第14条第1項第1号の規定に該当するものとしてなされた休職の期間の取扱いについては、なお従前の例による。

附 則（平成 25 年 3 月 26 日規則第 5 号）抄

- 1 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 3 月 26 日規則第 6 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 3 月 26 日規則第 15 号）抄

- 1 この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 26 年 3 月 28 日規則第 6 号）

この規則は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 27 年 2 月 3 日規則第 2 号）

この規則は、平成 27 年 2 月 3 日から施行する。

附 則（平成 27 年 3 月 27 日規則第 15 号）

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年 3 月 31 日規則第 23 号）

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 3 月 31 日規則第 14 号）

この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和元年 6 月 25 日規則第 5 号）

この規則は、令和元年 7 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 4 月 1 日規則第 17 号）

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 3 年 3 月 17 日規則第 12 号）

この規則は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 4 年 9 月 30 日規則第 43 号）

この規則は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（令和 5 年 3 月 28 日規則第 13 号）

- 1 この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の第 22 条の規定は、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）以後に退職した者について適用する。
- 3 学長は、施行日の前日に改正前の第 21 条第 2 項の規定により退職した者（大学教員を除く。）のうち、年齢 65 年に達する日以後における最初の 3 月 31 日（以下「年齢 65 年到達年度の末日」という。）までの間にある者を、1 年を超えない範囲内で任期を定め、



当該退職をした日の翌日に常時又は短時間勤務する職に採用することができる。

- 4 令和14年3月31日までの間、学長は、施行日以後に改正後の第21条の4第2項の規定により退職した者（大学教員を除く。）のうち、年齢65年到達年度の末日までの間にある者を、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該退職をした日の翌日に常時又は短時間勤務する職に採用することができる。
- 5 施行日前に改正前の第22条の規定により再雇用された職員のうち、施行日に任期を更新される職員は、施行日に、第3項の規定により採用されたものとみなす。

○長崎大学有期雇用職員就業規則

平成17年3月31日

規則第21号

目次

第1章 総則（第1条・第2条）

第2章 人事（第3条―第14条）

第3章 給与（第15条）

第4章 雑則（第16条―第18条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規則は、長崎大学職員就業規則（平成16年規則第44号。以下「職員就業規則」という。）第3条第2項の規定に基づき、職員就業規則第6条第2項の規定により長崎大学（以下「本学」という。）に期間を定めて雇用される職員（以下「有期雇用職員」という。）の就業に関し必要な事項を定めるものとする。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）、労働契約法（平成19年法律第128号。以下「労働契約法」という。）、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）その他関係法令及び諸規程の定めるところによる。

（本学等の責務）

第2条 本学及び有期雇用職員は、それぞれの立場でこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

（採用の方法）

第3条 有期雇用職員の採用は、選考によるものとする。

（労働契約の期間等）

第4条 労働契約の期間は、労基法第14条の規定に基づき、5年の範囲内で個々の有期雇用職員ごとに定める。

2 労働契約は、更新することができる。ただし、第11条及び第12条に規定する場合のほか、次に掲げる場合は、労働契約を更新しない。

（1）当該有期雇用職員の業務を必要としなくなったとき。

（2）労働契約法第18条第1項に規定する期間の定めのない労働契約（以下「無期労働

契約」という。)への転換を申し込む権利を有する有期雇用職員(大学教員を除く。)  
が年齢60年に達した日以後における最初の3月31日を経過した者であるとき。

- 3 前2項に定めるもののほか、職員就業規則第21条の4第1項に規定する定年年齢に相当する年齢に達した者については、当該日以降に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結し、又は更新することができない。ただし、学長が特に必要と認めた場合は、この限りでない。

(労働条件の明示)

第5条 学長は、有期雇用職員の採用に際しては、採用をしようとする者に対し、あらかじめ次に掲げる事項を記載した文書を交付しなければならない。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- (3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- (5) 給与に関する事項
- (6) 退職に関する事項

(採用時の提出書類)

第6条 有期雇用職員に採用された者は、次に掲げる書類を学長に提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 資格に関する証明
- (3) その他学長が必要と認める書類

- 2 前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で学長に届け出なければならない。

(試用期間)

第7条 新たに採用した有期雇用職員には、採用の日から6月の試用期間を設ける。ただし、学長が適当と認めるときは、当該期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に有期雇用職員として不適格と学長が認めるときは、解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(赴任)

第8条 赴任の命令を受けた有期雇用職員は、その辞令を受けた日から、住居移転を伴わない赴任にあつては即日、住居移転を伴う赴任にあつては7日以内に赴任しなければならない。

い。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に新任地に赴任できないことについて、新任地の上司の承認を得たときは、この限りでない。

(退職)

第9条 有期雇用職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、有期雇用職員としての身分を失う。

- (1) 労働契約の期間が満了したとき。
- (2) 退職を願い出て、学長から承認されたとき。
- (3) 休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき。
- (4) 死亡したとき。
- (5) 公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職の候補者となったとき。

(無期労働契約への転換を申し込む権利を有する者の採用)

第9条の2 学長は、前条第1号の規定により退職した者が第4条第2項第2号に該当するときは、当該者を当該退職をした日の翌日に常時勤務する職員に採用することができる。ただし、その者が第11条又は第12条に規定する解雇事由に該当するときは、この限りでない。

(退職手続)

第10条 有期雇用職員は、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、学長に文書をもって願い出なければならない。

2 有期雇用職員は、退職願を提出した場合にあっても、退職するまでは、従来の職務に従事しなければならない。

(当然解雇)

第11条 学長は、有期雇用職員が禁錮以上の刑に処せられた場合においては、これを解雇する。

(その他の解雇)

第12条 学長は、有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合においては、人事委員会の審議を経た後、これを解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しくよくない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他職員として必要な適性を欠く場合
- (4) 事業活動の縮小により剰員を生じ、配置換等が不可能な場合

- (5) 天災事変その他やむを得ない事由により本学の事業継続が不可能となった場合
- (6) 外部資金の受入終了、プロジェクト事業等の業務完了等のため、業務を終了せざるを得ない場合

(解雇制限)

第13条 第11条並びに前条第1号から第4号まで及び第6号の各号の一に該当する場合にあっても、次の各号の一に該当する期間は、解雇しない。ただし、第1号の場合において、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。）第18条の規定による傷病補償年金を受ける場合は、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間
- (2) 産前産後の女性の有期雇用職員が長崎大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成16年規程第42号）第26条第6号及び第7号の規定による休暇を取得している期間及びその後30日間

2 学長は、前条第1号から第4号まで及び第6号の各号の一に該当する者を解雇しようとする場合にあっても、その解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、これを解雇してはならない。

(解雇予告)

第14条 学長は、第11条及び第12条の規定により有期雇用職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の有期雇用職員（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所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、この限りでない。

### 第3章 給与

(給与)

第15条 有期雇用職員の給与の決定、計算、支払方法等（次項において「給与決定等」という。）については、長崎大学職員給与規程（平成16年規程第47号。次項において「給与規程」という。）の定めるところによる。

2 有期雇用職員の給与決定等について職務内容等を考慮し給与規程の規定によることができないと認められる場合には、前項の規定にかかわらず、学長が認めるところにより、その者の給与決定等を行うことができる。

### 第4章 雑則

(職員就業規則の規定の準用)

第16条 職員就業規則第14条から第18条まで、第27条、第28条及び第30条から第49条までの規定（第41条第1項第1号の規定を除く。）は、有期雇用職員について準用する。

2 職員就業規則第50条の規定は、有期雇用職員のうち次に掲げる者（年俸制対象者その他の前条第2項の規定により給与が決定される者で当該給与に退職手当相当額が含まれるものを除く。）について準用する。

(1) 長崎大学における教育職員のテニユア・トラック制に関する規程（平成21年規程第43号）に定めるテニユア・トラック教員

(2) 長崎大学における卓越若手教員のテニユア・トラック制に関する規程（令和4年規程第4号）に定める卓越若手教員

(3) 長崎大学病院診療助教取扱規程（平成21年規程第45号）に定める診療助教

3 職員就業規則第18条の2の規定は、有期雇用職員のうち学長が別に定める者について準用する。

（無期労働契約の締結の申込み）

第17条 無期労働契約の締結の申込みは、労働契約の期間の満了日の30日前までに行うものとする。

（補則）

第18条 この規則に定めるもののほか、必要な事項については、別に定める。

附 則

1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。

2 当分の間、守衛等の業務又は作業等の労務に従事する者に対する第4条第2項の規定の適用については、同項中「年齢60年」とあるのは「年齢63年」とする。

附 則（平成18年3月24日規則第12号）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月27日規則第19号）

この規則は、平成20年3月27日から施行する。

附 則（平成21年9月25日規則第27号）

この規則は、平成21年9月25日から施行する。

附 則（平成23年3月29日規則第18号）

この規則は、平成23年3月29日から施行する。

附 則（平成25年3月26日規則第9号）

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において現に締結している有期労働契約の契約期間が施行日の前日以後に満了する有期雇用職員については、改正後の第4条第2項ただし書の規定にかかわらず、当該満了日の翌日を同項の当初の採用日とみなして同項の規定を適用する。

附 則（平成26年3月28日規則第9号）

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月30日規則第17号）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（令和元年12月9日規則第30号）

この規則は、令和元年12月9日から施行する。

附 則（令和2年4月1日規則第17号）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和4年1月31日規則第3号）

この規則は、令和4年1月31日から施行する。

附 則（令和5年3月28日規則第24号）

この規則は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第4条第2項の改正規定、第9条の2を加える改正規定及び第17条の改正規定は、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令和6年3月21日規則第6号）

この規則は、令和6年3月21日から施行する。