

長崎大学大学院プラネタリーヘルス学環（博士後期課程）

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	7
3	教育課程の編成の考え方及び特色	9
4	教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件	13
5	多様なメディアを高度に利用した授業の履修	17
6	入学者選抜の概要	18
7	教員組織の編成の考え方及び特色	20
8	施設・設備等の整備計画	22
9	社会人を対象としたサテライトキャンパスでの一部教育の実施	26
10	管理運営	27
11	自己点検・評価	29
12	情報の公表	30
13	教員の資質の維持向上の方策	31

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港町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。

世界との交流の窓口としての歴史は、オランダ医学のみならず自然科学や社会経済学など欧米からの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年開設された熱帯医学・グローバルヘルス研究科（以下「TMGH 研究科」という）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。

とりわけ、グローバルヘルス分野における人材育成をめざし2015年に3つの学位（修士）を授与する博士前期課程（熱帯医学、公衆衛生学、医科学）を開校したTMGH 研究科は、全ての講義、研究指導及び生活指導等が英語化され、多数の有為な人材を世界に送り出している。2018年には特筆すべき教育プログラムとしてロンドン大学衛生・熱帯医学大学院とのジョイントディグリー専攻が博士後期課程として開校され、高い競争率（志願倍率7～8倍）となっている。

上記のようなこれまでの実績を背景に、長崎大学は、グローバルヘルスをより大きな視点からとらえたプラネタリーヘルスを次期中期計画の全学目標として掲げる予定としており、人類を含めた生物の生存を脅かす種々の問題（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、それらの解決をめざした学術研究及び人材育成に全学をあげて取り組むことを宣言した。

本学の提唱するプラネタリーヘルスの中心的な柱として、今回ヒトの健康リスク管理を地球規模課題としてとらえ、実際の公衆衛生（医療・保健）政策として提案し実行できる実務専門家の学位である Doctor of Public Health【博士（公衆衛生学）】（以下「DrPH」という）を授与する「プラネタリーヘルス学環（以下「学環」という）」の設置を提案する。学環名としたプラネタリーヘルスは上述したように人類を含む地球上の生命の保全すべてを包含するものと定義されている（Lancet commission の Planetary Health の考え方*）、本学環ではプラネタリーヘルスというより高い視座からグローバルな公衆衛生対策

を提案できる能力を涵養するプログラムを用意することで、すでに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た、科学的なエビデンスを政策に反映させ実施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）の育成をめざす。

*参考：Lancet commission の Planetary Health の考え方：プラネタリーヘルス問題の解決には、医療・保健以外に、環境・エネルギー、農業・食糧、都市計画・土地利用、経済・社会制度などといった広範な領域の政策が必要とされる。

（２）設置の必要性

人口爆発や経済産業活動の無分別な暴走などを背景に地球全体に拡大する環境問題は、人類のみならず、あらゆる生命に危機的状況をもたらしつつある。いわゆるプラネタリーヘルスとしてとらえられている上記の問題は、人類が引き起こしたものであり、それを解決し地球上の生命を守ること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、非常に複雑で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蓄積されてきており、プラネタリーヘルスから発す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レベル、国家レベル、地域レベルで考え、具体的なリスク管理のための政策として実施していくことが重要な課題であり、このようなアプローチがひいては生命全体を救うことにつながると考えている。2015年に国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）」や2016年「国際的に脅威となる感染症対策関係閣僚会議」にて提示された「国際的に脅威となる感染症対策の強化に関する基本計画」などはヒトの健康危機管理体制の強化という意味合いを強く含んでいる。今後想定される健康危機を最小限にとどめられるような政策の策定と実行がこれから益々強く求められるものと予想される。最近では、「保健分野のODAのあり方を考える特別委員会（委員長：塩崎恭久 衆議院議員）」が2020年11月に公表した提言書「ポスト・コロナのわが国の国際保健外交：求められるODA政策などのパラダイムシフト

http://www.jcie.or.jp/japan/wp/wp-content/uploads/2020/11/Japan-DAH-Commission_recommendations_final_j.pdf」をまとめ、自然及び社会環境の変化に応える革新的人材の育成強化に力を入れるよう提言している。そこでは、多様な専門性と職務経験を持つ専門職人材が求められており、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としている。

新型コロナウイルス感染症の流行は、野生動物のウイルス由来であり、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が、世界の状況を見れば、同様の新興感染症は今後もますます増加することが予想される。薬剤耐性細菌感染症（AMR）も、有効な対策がとられないままに様々な耐性菌が蔓延してきている。また、感染症に限らず、大

気汚染，水不足，気候変動，化学物質汚染，貧困・飢餓，教育の不均衡，移民難民などに起因する健康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をできるだけ早期に科学の言葉で理解し，適切な対応策を考察し，政策という言葉で迅速に対応し，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公衆衛生学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おり，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），BSL-4 を設置する予定の感染症共同研究拠点という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。本学環では，上記の感染症分野に加え，保健政策の策定実行評価に必要な学際的な教育スタッフとして以下の学内の全ての研究科，附置研究所及び現段階で大学院課程を有していない1学部（担当教員として）が参加することとなっており，本学環の運営及び教育はまさに全学により教育・研究が展開されることとなる。

平和教育や宗教文化の多様性を担当する多文化社会学研究科，学校保健やコミュニティー教育を担当する教育学研究科，医療経済や援助経済学，経営戦略を担当する経済学研究科，グリーン政策や都市計画を担当する工学研究科，水環境や栄養を担当する水産・環境科学総合研究科，と幅広い分野を専門とする5研究科が参画する。また，チェルノブイリ，福島でのリスク管理を担当する原爆後障害医療研究所，学士課程であるが，ビッグデータ解析やデジタル社会，AI 技術を担当する情報データ科学部及び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も参画する。全学においてヒトの健康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学環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，本学環に入学を許される者は，すでに修士号（公衆衛生学を主とする）を取得し，加えて関連する実務を4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。現在欧米で標準化されてきている DrPH はそのような経歴を有し，今後さらなる高度専門職を目指す人間にとって非常に重要な学位となりつつある。

本学環が育成する人材は，この DrPH の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，技術，人間性を駆使しエビデンスに基づく政策策定・実施を行い，プラネタリーヘルスの理想の下，全ての人が心身共に健康に暮らせる社会への変革を達成できる人材である。現在ではこのような保健医療公衆衛生

に関する知識や技術は世界規模で発展しており、グローカルという言葉に象徴されるように、グローバルな問題をいかに地域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、関係者とのコミュニケーションを加速させる能力を身に着けるといふ国際スタンダードな教育を展開するため、教育カリキュラムは全て英語で実施し、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

(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（DrPH）は、グローバルヘルス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、結果を客観的に評価し、世界の公衆衛生の向上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. 保健政策の立案・実行・評価計画を作成することができる。
2. 保健政策の関係者（ステークホルダー）を組織することができる。
3. 保健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、現在、将来の保健政策についてその背景、目的、運営方法、ビジョンを説明できる。

(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、既に保健政策関連の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、内閣官房、外務省、国立国際医療研究センター、国立保健医療科学院、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

（世界保健機関 WHO、国連児童基金 UNICEF、国連人口基金 UNFPA、世界エイズ結核マラリア対策基金 GFATM、GAVI アライアンス等）

● 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，セイブザチルドレン Save the Children，ビル&メリ
ンダ・ゲイツ財団，ウェルカムトラスト，製薬企業，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，その中には本学環が育成する人材に有利に働く業種が含まれている。新型コロナ関連も含め今後需要がさらに増加することが予想される。

(7) 組織として研究対象とする中心的な学問分野

[資料2]: プラネタリーヘルス学環の構成について

本学環の教育及び研究対象の主体は，熱帯医学及び国際保健学を中心とした公衆衛生学である。これは，長い伝統と実績を有する熱帯医学研究所を基盤に，新興感染症病態制御学を基礎としたリーディング大学院及びグローバルヘルスを中心とした卓越大学院プログラムを担う教員陣を専任教員として配置することによるものである。

しかし，本学環が対象とする課題は，ヒトの健康とそれに起因する地球規模の課題までを含む広範なものとなる。そのため，これを支える副次的な学問分野として，疫学，衛生学，統計学，医療経済学，社会学，政策学，文化人類学，宗教学，平和学，倫理学，感染症学，人類学，遺伝学，法学，経営学，教育学，政治学，環境学，農学，水産学，海洋学，システム工学，情報データ科学，言語学等を専門とする教員が関連分野として参画し，さらに学外から，気候・気象学，(動植物)生態学，都市工学，農学(とりわけ農業気象)等の専門家にも協力を得ることとなっている。

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。

1. 新興感染症の早期アラートシステム：これまでのパンデミックに関するエビデンスを基に兆候を感知し重大性を予測し有効な警報を発するための政策を提案 (感染症学，疫学，衛生学，生態学，医療経済学，社会学，政策学)
2. 自然災害(地震，水害，早魃，山火事，火山噴火)に適応するための平時の保健衛生システム整備に係る「災害による健康リスク評価と対応策」政策提案(感染症学，疫学，衛生学，環境学，農学，水産学，システム工学，情報データ科学)
3. 移民難民(ミャンマー，北朝鮮，中東，中南米)の移動による保健衛生問題への適応対策(感染症学，疫学，衛生学，医療経済学，社会学，政策学，教育学，政治学，文化人類学，宗教学，平和学，倫理学，法学)
4. 動物性食品の消費拡大による健康被害及び資源(水や土地)の浪費を軽減するための政策の提言(疫学，医療経済学，政策学，文化人類学，経営学，環境学，気候・気象学，(動植物)生態学，農学(とりわけ農業気象)，水産学)

上記のいずれにおいても，現状分析，対象となる疾病，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：プラネタリーヘルス学環

英語名称：Interfaculty Initiative in Planetary Health

「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、新興感染症をはじめ、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。

「プラネタリーヘルス」という用語については、権威ある学術誌「Lancet」及び2020.8.13に出版された「Planetary Health」(ISBN-10：1610919661)等にも取り上げられており、世界的に支持されているSDGsと整合性のある学問領域として、既に十分に認知されている。最近ではロンドン大学衛生・熱帯医学大学院でもCenter for Climate Change and Planetary Healthが開設され、WHOのCollaborating Centerとなっている。

さらに、本学においては、パブリックヘルス（公衆衛生学）、グローバルヘルス、プラネタリーヘルスを、以下に示すとおり位置付けている。

- パブリックヘルス（公衆衛生学）は、ヒトの健康問題を集団として把握し、その原因を解明し、適切な対応策を提案し、社会全体の健康改善をめざす学問領域。
- グローバルヘルスは、公衆衛生課題のうち、グローバルレベルでの理解や対応が必要な課題に焦点を当てた学問領域。
- 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。

以上のことから、本学環においては、本学の強みである「公衆衛生学を基盤としたグローバルヘルス領域における教育、研究能力」を活かし、社会から求められる人材（本学環が養成する人材像：科学的エビデンスを政策に紐付けることができる人材）を養成することを教育目標とする中において、現在の地球規模のヒトの健康課題は、従来の公衆衛生学を基盤としたグローバルヘルスという概念で捉えるだけではなく「プラネタリーヘルス」という、より大きな視座から理解する必要がある。加えて、この新たな視座を持った教育体制を形成するためには、公衆衛生学を軸足としたグローバルヘルスの枠を越えた教員、学内の部局及び学外の関連機関の参画と協力が必要であり、かつそのことを組織名と

して明確に学生及び一般に提示する必要性があることから、「プラネタリーヘルス学環」という名称が適切であると考ええる。

学環名と学位名との関連については、前頁でプラネタリーヘルス、グローバルヘルス及び公衆衛生学の関係について説明したとおりであり、学環名については、公衆衛生学及びグローバルヘルスを包含する「プラネタリーヘルス」とするが、学位名については、ディプロマ・ポリシーに記した「公衆衛生学を軸足としたグローバルヘルス領域の実務専門家」を国内外で明確に保証する Doctor of Public Health (DrPH), 博士 (公衆衛生学) とすることとしている。

また、本学は第3期中期目標の重要事項として「世界的グローバルヘルス教育研究拠点」になることを掲げ、その達成に向けてロンドン大学とのジョイントディグリー専攻及び卓越大学院プログラム (グローバルヘルスプログラム) を展開してきた。

第4期においては、ヒトの健康を「プラネタリーヘルス (地球の健康)」という新たに提案されている地球環境や生態系まで含めた地球規模課題に含まれるものとして捉え、これまでに培ったグローバルヘルス領域の研究教育をさらに発展させることを目標とする予定となっている。

「プラネタリーヘルス学環」は、この目標実現に向けた重要な取組として設置を進めており、中長期的な大学の方向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

本学環において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 (公衆衛生学)

Doctor of Public Health

DrPH という学位名称は、公衆衛生学の政策作成及び実施に関する高度職業専門人に与えられる博士号として欧米及びアフリカ諸国で広く認められ、日本国内でも聖路加国際大学、帝京大学、京都大学に博士後期課程として設置されており、その国際通用性は高い。

また、グローバルな視座をもって日本あるいはアジアで授与される学位であることは地勢的に更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、DrPH は博士 (公衆衛生学) とされることが一般的であり先行する大学の名称も当該名称としていることから、国内での通用性も高いと考えられ、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。

なお、本学は熱帯医学・グローバルヘルス研究科において、博士 (グローバルヘルス) という学位を授与しているが、これは本学環で養成する実践的高度専門職業人ではなく、アカデミアのリーダーを養成する教育課程であることから、当該学位との差別化を図ることも考慮したものである。

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）

プラネタリーヘルス学環は、地球環境とのバランスを考慮しつつ人々の健康増進に資する高い政策能力及び職業意識を持ったグローバルヘルス・リーダーを養成することを目指している。前述した DrPH の 7 つのコンピテンシーを育み、保健政策立案や実行、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。

本学環では、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、従来の公衆衛生教育の枠に留まらない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公衆衛生学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、実社会における公衆衛生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】

グローバルヘルス領域の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保健政策に与える示唆の理解
2. 保健政策の立案・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) 保健システムの分析と提言導出能力
 - 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) グローバルヘルスガバナンスに関する知識
4. プロジェクト演習
 - 1) 保健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を基本とした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保健政策・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。
- ii. 政策とシステム・・・3科目からなり、保健政策と保健システムに関する主要な概念枠組みを学び、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、保健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指す。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、保健システムの複雑性、政治経済等との相互関連性、文脈依存性を理解した上で、保健政策の実装化を検証する能力を涵養する。具体的には、政策と実施の乖離を検証し、その対応策を立案、実施する能力、政策実践を取り巻く文脈性の理解に基づき政策実践プロセスを検証する知識とスキル、問題解決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。「保健システム特論（1単位）」では，グローバルヘルスのリーダーとして，保健システムが抱える問題を特定し，解決できる能力を養う。本科目では，保健システムの問題点を分析し，システム改善のためのオプションを理解し，実現可能な提案を導く能力を習得する。

- 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，集団レベルの健康課題を発見し，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，医療技術評価，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，グローバルヘルス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。「グローバルヘルスガバナンス特論（1単位）」では，疾病対策・保健政策・保健システム・危機管理に関連する国際的な法的枠組み，国際指針，行動規範を知り，その策定における国家間の議論・合意形成・駆け引き等を進める上で必要なリーダーシップ・スキルについて理解を深める。世界保健総会等の国際場裏での外交術，国際パートナーシップ・民間基金・職能団体・市民団体との協働・協調・調整の実務能力を向上させ，多様な状況において適切で有効な政策を実施できる能力を獲得する。
- 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。公衆衛生を専門とする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、DrPH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年次にかけて、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。公衆衛生を専門とする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、保健政策やプログラムの提案、実施能力を高める。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、資格審査のための筆記試験及びプロジェクト提案書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、公衆衛生の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ない。既存の科学的知見を活用・統合し、保健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)。

3) フォローアップ科目 (必要に応じて)

本学環では、公衆衛生以外の分野からの学生も積極的に受け入れるため、入学時点で本学環の専門科目を理解するための基礎知識にバラツキが生じている可能性がある。よって、必要に応じ、TMGH 研究科の博士前期課程で開講している科目 (「疫学 I ・統計学 I」, 「保健システム・政策 I」, 「量的調査法」, 「質的調査法」, 「医療経済学」) をフォローアップ科目として履修させる (単位認定なし)。

これらの専門科目、演習科目、フォローアップ科目は、保健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、実地で活かせるように構成されている。いずれも DrPH 学習者にとっては必須の知識やスキルであるため、フォローアップ科目以外は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、上に示したフォローアップ科目の履修を前提条件として必要としない科目 (「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当てられる。

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。小グループでのプレゼンや討論を中心とし，担当する科目責任者の教員及び1－2コマずつオムニバスで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，次回の初めにその概要を報告する。プレゼンは複数で行うこともある。

「プラネタリーヘルステ論」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 Writing 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等の準備にとりかかるが，足りなかった知識については，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。

1年次の始めに，2年次前半までの講義の履修状況を確認・サポートするための教員1名を履修指導教員（アカデミック・アドバイザー）として，各学生に配置する。履修指導教員は，その時点での学生の研究テーマを踏まえ，学生と学生が指導を希望する教員との協議・相談により決定する（履修指導教員の変更は可能）。履修指導教員は，主として補完科目の履修の必要性を判断し，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履修指導教員に提出するとともに，学環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、前述の履修指導教員（アカデミック・アドバイザー）に代えて、研究テーマ及び実務研修先を踏まえて研究指導教員（リサーチ・アドバイザー）を配置し、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。

具体的な流れとしては、2年次の第2クォーター終了時までには、研究指導教員を決定する。ただし、前述のアカデミック・アドバイザーを、そのまま研究指導教員とすることも可能とする。

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、学生に適宜指導することである。

また、本学環の博士論文は、科学的知見を活用・統合し、保健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」を構築し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こととしている。

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、研究テーマは保健政策の立案、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、学環長に提出する。

学生は、プロジェクト演習の最終成果物として、博士論文をまとめ、受入機関及び学環長に提出する。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

本学環においては、就業しながらの社会人大学院生の受入は想定しておらず、全学生がリアルタイムで講義を受講することを想定している。ただし、国立研究開発

法人国立国際医療研究センター(以下「NCGM」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「NCGMサテライト」という)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。NCGM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。

(2) 修了要件及び博士論文・最終試験の審査基準

本学環の修了要件は、3年以上在学し、必修科目15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DrPH:博士(公衆衛生学)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、本学環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学環長に提出し、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公衆衛生学分野における保健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合否について議決し、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（公衆衛生学）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」

〔資料8〕 ← 「長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究科倫理委員会規程」

論文の性格から、倫理審査の必要性はないものと思われるが、万が一、必要になった場合は、プラネタリーヘルス学環の倫理審査は、熱帯医学・グローバルヘルス研究科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術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、現地での受入れ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、平成 29 年 4 月に NCGM 内に NCGM 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。

プラネタリーヘルス学環においては、就業しながらの社会人大学院生の受入は想定しておらず、全学生がリアルタイムで講義を受講することを想定している。ただし、NCGM サテライト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。

NCGM 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。

また、本学は NCGM と連携大学院に関する協定・覚書を締結しており、NCGM 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。

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）

プラネタリーヘルス学環においては、以下のアドミッション・ポリシーを定める。

1. 修士（公衆衛生学）あるいは、それと同等以上の学位号保有者
2. 4年以上の関連分野における実務経験（公共・民間部門を問わない）。
※開発途上国における業務経験があることが望ましい。
3. 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、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。

これらに加え、本学環では change agent として保健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持つ候補者を歓迎する。とくに、入学以前の経験を踏まえ、本プログラムにおいて主体的に学習し、その成果をキャリア形成に有効に活かせる候補者が望ましい。

(2) 選抜方法

① 出願資格（以下のいずれかに該当する者）

- 1) 4年以上の実務経験があり、修士（公衆衛生学）：Master of Public Health の学位を有する者
- 2) 4年以上の実務経験があり、1) 以外の修士の学位を有する者
- 3) 1) 又は2) と同等以上の能力があると本学環が判断した者

② 募集人員

5名（一般入試）

③ 選抜区分

<一般入試>

関連分野における4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学環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、本学環の講義、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。その他に、修得した言語能力を有する場合は、別途評価する。

7 教員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9]：長崎大学職員就業規則

[資料10]：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おり、そ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 工学研究科 水産・環境科学総合研究科
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

プラネタリーヘルス学環の教員組織は、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、本学環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、学環長，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。

(2) 教員の年齢構成

本学環の専任教員 41 名のうち、教授は 24 名、准教授は 14 名、助教は 3 名である。専任教員の年齢構成については、完成年度の 3 月 31 日時点で、30～39 歳が 1 名、40～49 歳が 13 名、50～59 歳が 12 名、60～65 歳が 10 名、66 歳以上（定年退職後の有期雇用教員）が 8 名となっており、教育研究水準の維持向上及び活性化にふさわしい構成となっている。なお、定年等により退職した場合は、新たな教員を補充する予定としている。

8 施設、設備等の整備計画

(1) 校地、運動場の整備計画

プラネタリーヘルス学環の教育・研究を支える校地は、本学の坂本キャンパスである。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、本学の医療系分野の教育・研究における中心的なキャンパスである。坂本キャンパスには附属図書館（医学分館）を置いており、売店・食堂等の福利厚生施設も充実しているため、本学環が新設されても、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、坂本キャンパス内に設置されているグラウンド（約 20,166 m²）、体育館（2,082 m²）を主に使用する。このほか、坂本キャンパスには、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

本学環では、講義室として学生を収容できる大セミナー室（収容人数 80 人程度）を 1 室、応用科目等の受講に使用できる中セミナー室（収容人数 40 人程度）を 2 室、小セミナー室（収容人数 20 名程度）を 3 室、少人数によるディスカッション形式の講義も実施できるよう、10 名規模のディスカッションルーム 3 室を整備する等、特色あるカリキュラムに対応できる講義室を整備している。

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。

本学環の斬新かつ特色ある教育を展開するための施設・設備は、以下のとおり。

① 講義室、演習室

- ・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
- ・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、本学環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

本学環を担当する教員は、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。

また、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1,029,000冊、学術雑誌約25,000タイトル、視聴覚資料約6,650点を数え、そのうち図書については、文教キャンパスの中央図書館に約595,000冊、坂本キャンパスの医学分館に約157,000冊、片淵キャンパスの経済学部分館に約277,000冊を所蔵している。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、本学環の教育研究領域である公衆衛生学、医歯薬学、熱帯医学、経済学、社会学、環境科学、工学、水産学に關係する図書・学術雑誌類が充実している。

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、平成24年度に耐震補強及び改修を行い、平成25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、平成25年度に耐震補強を含む改修及び書庫増築工事を行い、平成26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。なお、本学環は、坂本キャンパスに設置され、主に医学分館を利活用する。

① 中央図書館（文教キャンパス）

平成 24 年度に耐震補強及び改修を行い，平成 25 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 m²）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，平成 25 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 m²増加し，総面積が 2,650 m²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。
- ・書庫の増築により床面積が 530 m²増加し，総面積が 2,650 m²となった。書庫の収容冊数は 84,000 冊から 167,000 冊となり，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 席に増加した。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，学生のパソコン必修化に対応している。
- 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，平成 25 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，平成 26 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。

9 社会人を対象としたサテライトキャンパスでの一部教育の実施

本学は、平成 29 年 4 月に NCGM 内に NCGM 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。

プラネタリーヘルス学環においては、就業しながらの社会人大学院生の受入は想定しておらず、全学生がリアルタイムで講義を受講することを想定している。ただし、NCGM サテライト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。

NCGM 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。

また、本学は NCGM と連携大学院に関する協定・覚書を締結しており、NCGM 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。

本学環による NCGM サテライトでの学生受入れは年間 1 名程度を想定しており、当該施設の収容可能学生数は最大 20 人程度であり、現在、当施設を利用中の TMGH 研究科の社会人学生と共用しても、十分な施設・設備が整えられている。

10 管理運営

(1) 学長主導のガバナンス体制

本学は、先進的な教育課程を実現するとともに、世界をリードしている新興感染症研究、被ばく医療研究を始めとする卓越した研究拠点の構築を目標に、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。

プラネタリーヘルス学環においても、学長及び学環長による学環ガバナンスを実現する。よって、学長が指名する学環長がイニシアティブを十分に発揮できる学環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

本学環の教育・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、学環長（議長）及び学長が指名する理事を中心に、学環長指名の副学環長、常置委員会委員長等により組織され、学環ガバナンスの中核となる。運営会議においては、学環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、学環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

本学環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

本学環の事務処理は、連係協力研究科の事務職員と協力しながら、生命医科学域・研究所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

本学環の学環長は、学長が選考し、任命する。

学環長のイニシアティブによる学環ガバナンスを円滑に行うため、学環長の業務を補佐・支援する学環長指名の副学環長2名を置く。

また、本学環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、学環長、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。

11 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・年度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。本学は、月2回程度計画・評価本部会議を開催し、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]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、同本部のホームページにおいても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（附属病院所属教員については、診療を加えた7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平成29年度より開始した。令和元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。

プラネタリーヘルス学環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学環のホームページで公表する。

12 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) プラネタリーヘルス学環としての情報提供

本学環の教育研究活動は、大学及び学環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 URL:<http://www.hpe.nagasaki-u.ac.jp/>）する。さらに、本学環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、ホームページに掲載する。

13 教員の資質の維持向上の方策

(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，「授業アンケート」（平成 28 年度までは「学生による授業評価」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) プラネタリーヘルス学環の取組

本学環における授業内容の改善を含む教育改革は，学環長のイニシアティブによるガバナンスの下，学環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。

本学環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を図る。また，教員の資質向上のために，ロンドン大学衛生・熱帯医学大学院等海外の連携する大学院との教員や教材の交流・交換等を活発に行い教員のレベルや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 工学研究科, 水産・環境科学総合研究科 医歯薬学総合研究科 熱帯医学・グローバルヘルス研究科)	長崎大学 プラネタリーヘルス学環 : Interfaculty Initiative in Planetary Health 博士後期課程			
学位名称	博士(公衆衛生学) : Doctor of Public Health 【学位の分野 : 保健衛生学関係(看護学関係及びリハビリテーション関係を除く。)】 Doctor of Public Health (DrPH) は公衆衛生関連の政策立案及び実施に関する高度職業専門人に与えられる博士号として欧米では広く認められており国際通用性は高い。和名の分野については、DrPHは博士(公衆衛生学)とされることが一般的であり、先行する国内大学の名称も当該名称としていること及び国内での通用性から、学生、一般への理解も高いと考えられることから「公衆衛生学」とする。			
基礎情報	開設時期	入学定員	入学時期	修業年限
	令和4年10月	5名	10月	3年間

設置の趣旨・社会的必要性の関連性

社会的背景からの必要性

新型コロナウイルスパンデミックや福島第一原子力発電所事故は、緊急性が高い状況であるほど、科学的エビデンスや専門的な考えに基づき最適な政策を速やかに立案し実施することが困難であることを露呈した。既存の社会制度や法、経済活動、人権等が政策の実施実現の障害となることから、人々の行動変容を促すことも容易ではない。こうした状況下においては、対立する利害や異なる価値観を調整しなければ、科学的に正しい政策の実施は不可能である。差し迫る地球規模の課題の解決においては、政策立案に関わる実務家に対し、非常に高い専門性とあらゆることを俯瞰的に理解できる高度な能力が求められるようになってきている。また、政策の有効性をシミュレーションし、データを収集して有効性を評価するなど科学的アプローチも求められ、それらの人々へ説明する能力も必要である。さらには、新たな情報テクノロジーに対する知見とその活用能力も求められている。

社会的
必要性設置の趣旨と
社会的必要性がマッチ

熱帯感染症やグローバルヘルス分野での卓越した研究と教育実績もつ他に比肩のない長崎大学は、学長のリーダーシップのもと、新たにプラネタリーヘルスへの貢献を大学の目標として掲げ、地球規模の課題に学問領域を超えて全学的に取り組む。
本学環では地球規模の課題を俯瞰し、科学的エビデンスを政策に紐付け、政策立案、政策決定、政策実行に貢献できる実務家リーダーを養成する博士レベルの高度実務専門家育成課程を創設する。

設置の
趣旨

設置の趣旨

世界の熱帯感染症問題に貢献し続ける熱帯医学研究所、新興感染症病態制御学を対象とした医歯薬学総合研究科リーディング大学院、グローバルヘルスを対象とした、熱帯医学・グローバルヘルス研究科、卓越大学院プログラム(グローバルヘルスプログラム)、世界トップレベルのロンドン大学・衛生熱帯医学大学院とのジョイントディグリー専攻等、長い伝統と卓越した実績を基盤にした他に比肩のない教育・研究基盤を持つ長崎大学が、世界的な喫緊の課題となる博士レベルの高度実務専門家(科学的エビデンスを政策に紐付ける人材)を育成する。



入口から出口までの流れ・修了後の進路イメージ

求める人材 (入口)

4年以上の実務経験がある, MPH取得者及びその他修士号取得者又はそれらと同等の能力があると大学が判断した者【国際機関, NGO/NPO, 公官庁 (文科省, 厚労省, 外務省等) 企業の実務担当者 等

教育課程の概要①

国際的な基準 (7つのコンピテンシー) に即した, 長崎大学特有の教育を展開

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

教育課程の概要②

ユニークな開講科目

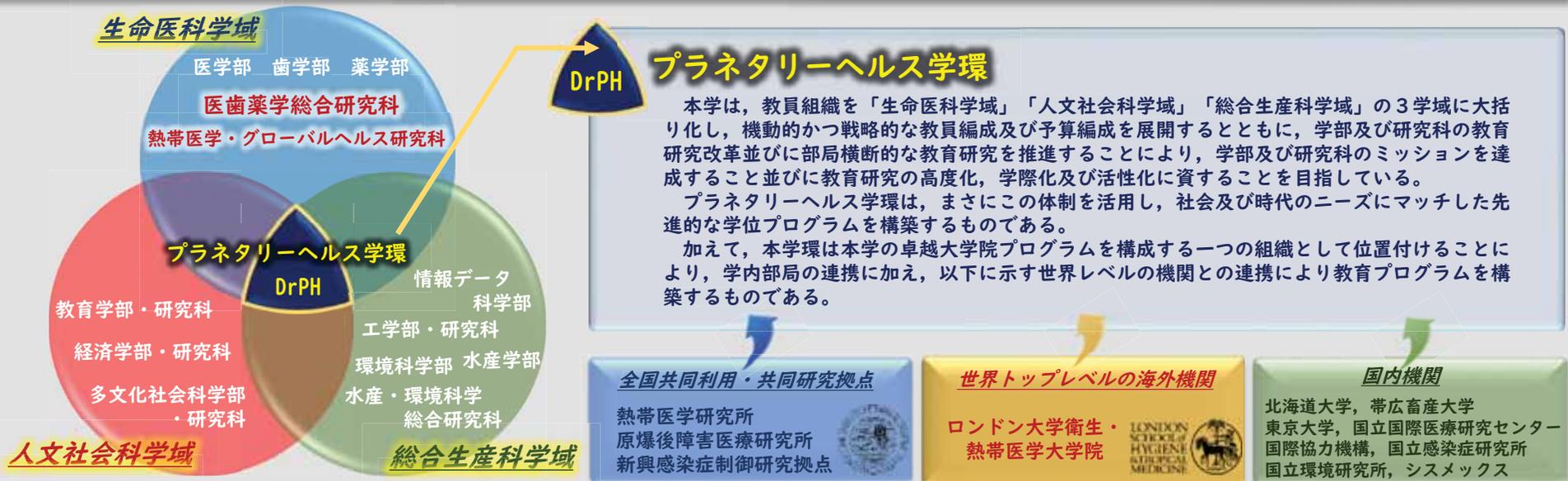
政策過程特論, 実装科学特論
保健システム特論等, 政策分析法特論
組織マネジメント特論
渉外マネジメント特論
グローバルヘルスガバナンス特論
プラネタリーヘルス特論

養成する人材 (出口)

科学的エビデンスを政策に紐づけることができる博士レベルの実践的高度専門職業人

国際機関, NGO/NPOの上級職, 公官庁 (文科省, 厚労省, 外務省等) における政策担当, 企業の高度専門職員 等

教員組織のイメージ



ニーズ調査

● ニーズ調査 (アンケート結果)

対象	回答数
学部学生	1,133名
大学院生	418名
社会人・企業	121名
合計	1,672名

学部学生の回答

学部学生へのアンケートによると, 90%以上の学生が, 本学環が育成する人材の必要性は高いと回答しており, さらに将来的に本学環に進学して学位を取得したいと答えた者が38名いることから, **長期的にも高いニーズ**があることが判明した。

大学院生の回答

大学院生へのアンケートによると, 90%以上の学生が, 本学環が育成する人材の必要性は高いと回答しており, さらに本学環に進学して学位を取得したいと答えた者が28名いることから, **近い将来入学する学生からも高いニーズ**があることが判明した。

社会人・企業の回答

社会人・企業へのアンケートによると, 社会人から本学環に入学したいと回答した者が101名おり**入口として高いニーズ**があることが判明した。また, 企業アンケートにおいては, 関連するグローバル企業42社に実施したところ37社から本学環が養成する人材を雇用したいとの回答があり, **出口としても十分なニーズ**があることが判明した。

アンケート結果より, 本学環が育成する人材は, **長期的にも学生を確保することが可能なニーズ**があり, また**社会的にも必要とされる人材**であることから, 修了後の社会的人材需要にも問題がないことが判明した。



長崎大学 プラネタリーヘルス学環の構成について



for
Planetary Health
NAGASAKI UNIVERSITY

【連携課程構成組織】
 熱帯医学，国際保健を基礎とした
 “グローバルヘルスヘルス”を教育・研究
 の中核分野とするが，対応する課題は
 地球規模課題となるため，人文社会系及
 び理工学系の力の糾合して学環を構成。

【協力部局】
 長い伝統と世界レベルの実績を持つ熱帯
 医学研究所を中心として，多様な分野
 の学内組織からの支援体制。



【連携機関】
 ロンドン大学（ジョイントディグリー専攻）
 NCGM及びNIID（共に連携大学院）
 卓越大学院プログラム（東大，北大，帯広大，シスメックス）
 及び連携協定等（JICA，環境研）により強固な連携を構築している国内外
 の世界レベルのパブリックヘルス教育・研究機関等からの支援体制。



長崎大学 プラネタリーヘルス学環 カリキュラムマップ



想定される
入 口

- 1) 4年以上の実務経験がある, 修士(公衆衛生学): Master of Public Healthの学位を有する者
- 2) 4年以上の実務経験がある, 1)以外の修士の学位を有する者
- 3) 1)又は2)と同等以上の能力があると本学環が判断した者
【国際機関, NGO/NPO, 公官庁(厚労省, 外務省等), 国立国際医療研究センター(NCGM) 国際協力機構(JICA) 企業の実務担当者 等】

	1Q(10-12月)	2Q(1-2月)	春期調整期間(3月)	3Q(4-5月)	4Q(6-8月)	夏期調整期間(9月)
Year 1	<p>プラネタリーヘルス特論 (2単位)</p> <p>組織マネジメント特論 (1単位)</p> <p>疫学I・統計学I</p>	<p>渉外マネジメント特論 (1単位)</p> <p>保健システム・政策I 量的調査法 質的調査法</p>		<p>実装科学特論 (1単位)</p> <p>グローバルヘルスガバナンス特論 (1単位)</p>	<p>政策過程特論 (1単位)</p> <p>医療経済学</p>	<p>実務研修 (2単位)</p>
Year 2	<p>保健システム特論 (1単位)</p>	<p>政策分析法特論 (1単位)</p>	<p>筆記試験 Qualifying Writing Exam</p>	<p>プロジェクト提案書作成</p> <p>口頭試験 Qualifying Oral Exam</p>	<p>プロジェクト演習 (4単位)</p> <p>実務研修・フェローシップ</p>	
Year 3	<p>プロジェクト演習 (4単位)</p> <p>実務研修・フェローシップ</p>				<p>論文審査</p> <p>最終口頭試験 Final Oral Exam</p>	

※原則として講義は全て英語で実施。またテレビ会議システムを用いて、遠隔での受講も可能。

【科目区分】

プラネタリーヘルス	政策とシステム
データと分析	リーダーシップとマネジメント
実習・演習	フォローアップ科目

※フォローアップ科目は既存の修士レベルの科目を対象とし、単位認定しない。

- 本邦政府系機関(厚生労働省, 内閣官房, 外務省, 国立国際医療研究センター, 国立保健医療科学院 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(世界保健機関WHO, 国連児童基金UNICEF, 国連人口基金UNFPA, 世界エイズ結核マラリア対策基金GFATM, GAVIアライアンス等)
- 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, セイブザチルドレンビル&メリンダ・ゲイツ財団, ウェルカムトラスト, 製薬企業, その他製造業・サービス企業 等)

想定される
出 口



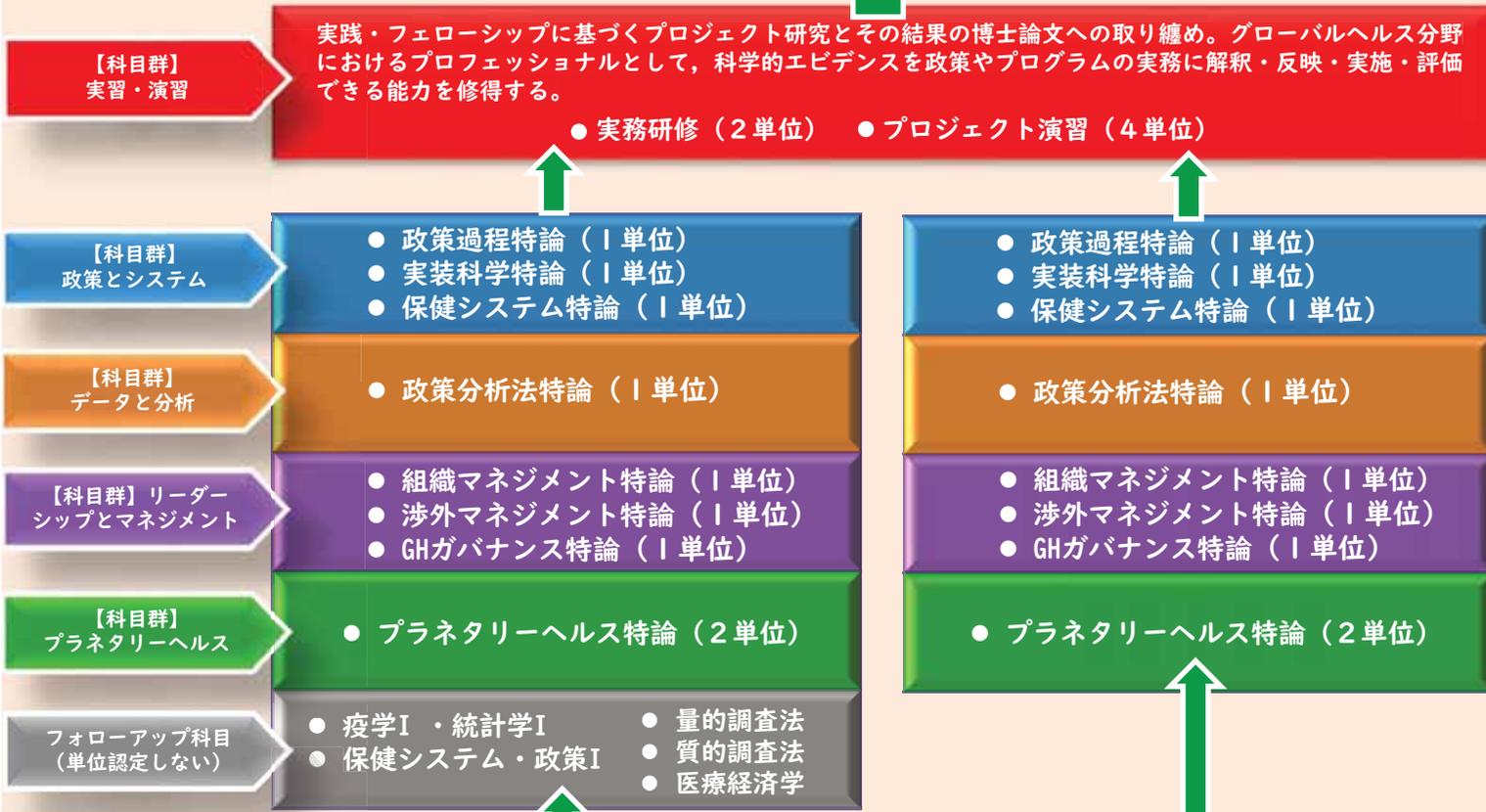
長崎大学 プラネタリーヘルス学環 履修モデル



Planetary Health
NAGASAKI UNIVERSITY

【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，国立国際医療研究センター，国立保健医療科学院，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（世界保健機関WHO，国連児童基金UNICEF，国連人口基金UNFPA，世界エイズ結核マラリア対策基金GFATM，GAVIアライアンス等）
- 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，セイブザチルドレン，ビル&メリнда・ゲイツ財団，ウェルカムトラスト，製薬企業，その他製造業・サービス企業 等）



【博士後期課程における教育研究の特色】

- 職業意識と倫理性 公衆衛生分野のプロフェッショナルの涵養
- 批判的分析 論理的かつエビデンスに基づく客観的な政策分析能力
- 地域文化交流 多様な価値観と文化を尊重しシナジーを醸成する能力
- コミュニケーション ヘルスリテラシー・チームビルディングのための退陣能力
- 運営管理 責務と権限を明確にし政策の進捗と評価を適切に実施する能力
- リーダシップ 組織を目標達成に向けての指揮する能力
- アドボカシー 科学的根拠に基づく交渉・外交術・合意形成の技術・能力

7つのコンピテンシー開発に資するカリキュラム

【長崎大学 全学の総力を結集したプログラムとカリキュラム】

連係協力研究科

- 熱帯医学・グローバルヘルス研究科
- 医歯薬学総合研究科
- 多文化社会学研究科
- 経済学研究科
- 工学研究科
- 水産・環境科学総合研究科

協力部局

- 熱帯医学研究所
- 原爆後障害医療研究所
- 教育学研究科
- 情報データ科学部

新学環主導による全研究科が参画するカリキュラム

【入口】 4年以上の保健医療分野での実務経験を有する者かつ 公衆衛生学以外の修士号取得者

【例1】 国際NGOにて保健医療・コミュニティ開発事業の実施ならびにマネジメントに計6年の職務経験を有する社会学修士号取得者

【例2】 民間食品会社にて国際展開やCSRを担当部署にて開発途上国を対象としたPPP事業の実施の5年の職務経験を有する経営学修士号取得者

【入口】 4年以上の保健医療分野での実務経験を有する者かつ 公衆衛生学修士号取得者

【例1】 世界保健機関WHOでの職務経験3年と厚生労働省での5年の職務経験を有する公衆衛生学修士号取得者

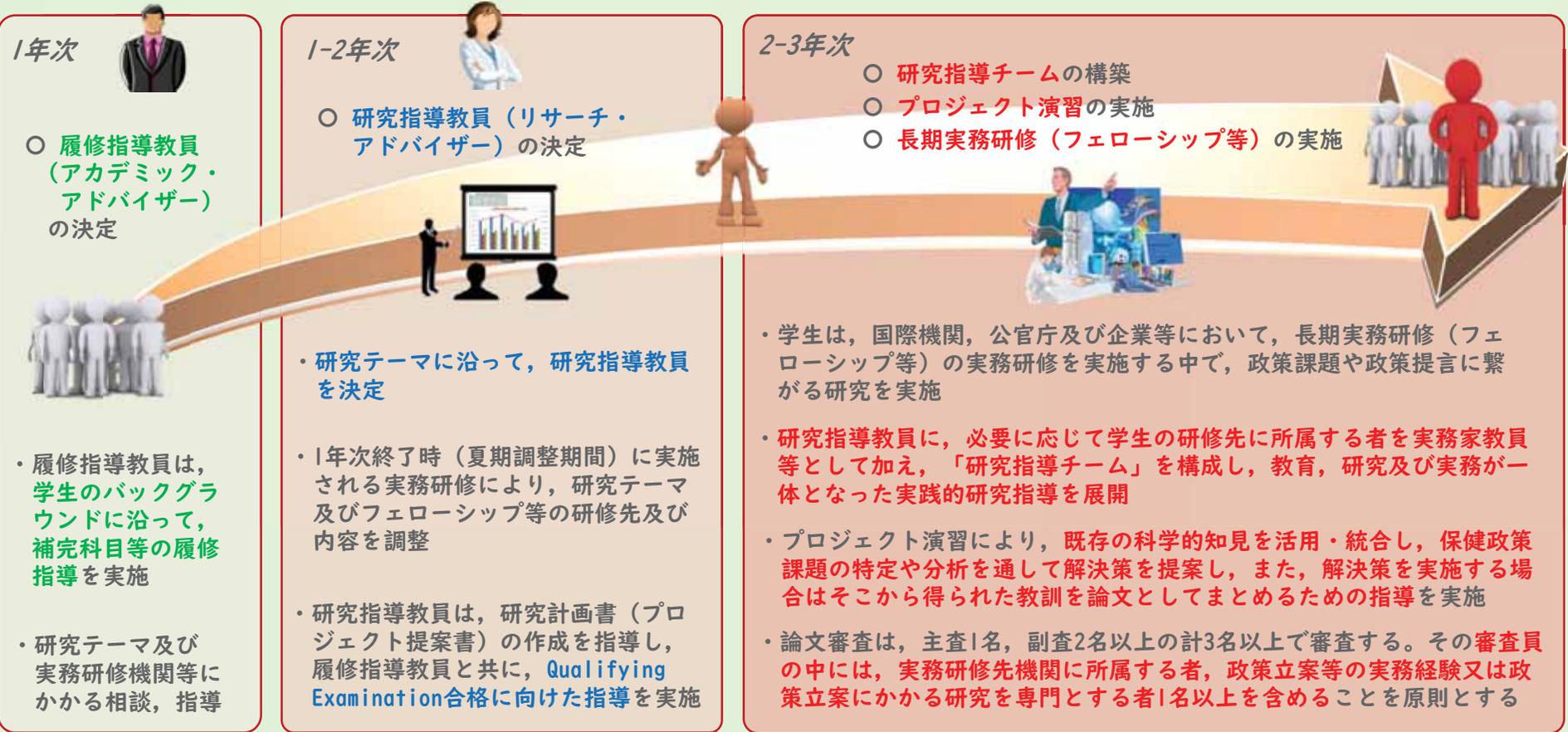
【例2】 国際協力機構JICAプロジェクトでの専門家職務経験4年とチーフアドバイザー3年の職務経験を有する公衆衛生学修士号取得者



長崎大学 プラネタリーヘルス学環 研究指導の流れについて

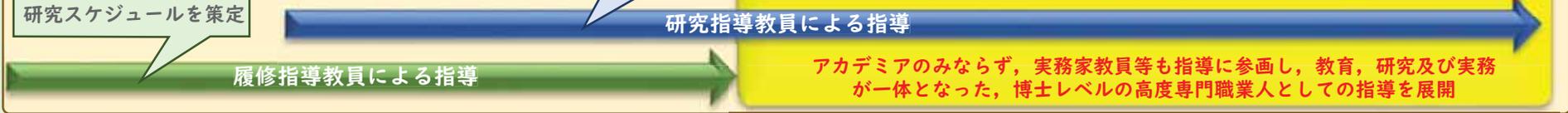


「プロジェクト演習」は、フェローシップ等の長期実務研修を実施する中において、保健政策課題の特定や分析を通して解決策を研究するという、本教育課程の中心的な存在となるため、以下のとおりユニークかつ実践的な研究指導体制及び論文審査体制により実施する。



〈指導教員の流れ〉
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

研究テーマに沿って、最適な研究指導教員を配置し、履修指導教員と協力して手厚い指導を展開



長崎大学 プラネタリーヘルス学環 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。その後、入学候補者は教員と面談し、指導教員の内諾を得る（入学前の2~9月）			
		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)
Year 1	学生	講義受講 10月-12月 履修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。	1Q-2Qの復習期間 適宜指導	講義受講 6月-8月 実務研修について検討し教授会に報告	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。 9月 実務研修報告会
	履修指導教員				報告書により進捗を管理
	教授会	教授会は、研究テーマと研究指導チームのマッチングを精査し決定する		実務研修先を確認し必要に応じて指示	
Year 2	学生	講義受講	Qualifying Writing Exam	Qualifying Oral Exam 4月-6月 Proposal Writing作成	6月~ プロジェクト演習(実務研修等)
	履修・研究指導教員	Proposal Writing作成に向けた指導を実施する			研究指導教員に「実務指導教員」を新たに加え、実践的研究指導チームを構築
	教授会	10月-8月 履修指導教員と相談の上、研究テーマに沿った研究指導教員を決定。決定後、履修指導教員及び研究指導教員によりQEや博士研究について指導を実施	3月 Qualifying Writing Exam(博士研究資格審査)の実施	5月 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、教授会で確認する
Year 3	学生	~5月 プロジェクト演習(実務研修等)		6月 博士プロジェクト論文の提出	7月-8月 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 定期的の実務研修等のレポートを提出させ、進捗を管理する		6月 論文審査員を選定し教授会に報告	7月-9月 論文審査及び最終試験を実施し、修了判定する
	教授会	適宜、指導教員が進捗を報告し、教授会で確認する		6月 論文審査員を決定	修了判定結果を学長に報告

○長崎大学研究倫理規程

平成30年9月21日

規程第44号

改正 平成31年3月29日規程第18号

令和2年6月30日規程第34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5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11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。

○長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究科倫理委員会規程

平成27年4月1日

熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第6号

改正 平成30年6月27日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第2号

平成31年4月26日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第3号

令和元年7月30日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第2号

令和元年9月30日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第4号

令和2年3月6日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第1号

令和3年6月30日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第3号

(目的)

第1条 この規程は、長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究科（以下「本研究科」という。）の職員及び学生（以下「研究責任者」という。）が国内及び国外において行う国際保健学及び関連分野の研究並びに関連活動（以下「研究等」という。）について、ヘルシンキ宣言（最新の修正を含む。）及び人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（令和3年文部科学省・厚生労働省・経済産業省告示第1号。以下「倫理指針」という。）の趣旨に沿った十分な倫理的配慮を図り、あわせて研究等に携わる者の倫理意識を高めることを目的とする。

(他の法令との関係)

第1条の2 この規程に定めのない事項については、倫理指針その他関係法令の定めるところによる。

(設置)

第2条 本研究科に第1条の目的を達成するため、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）第10条の規定に基づき、長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究科倫理委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(職務)

第3条 委員会は、研究等に係る実施計画及びその成果の出版又は公表予定の内容に関し、研究責任者の求めに応じ、倫理的及び科学的観点から審査し、研究責任者に対して文書又は電磁的方法により意見を述べるものとする。この場合において、特に次に掲げる観点到留意するものとする。

(1) 社会的及び学術的な意義を有する研究を実施すること。

- (2) 研究分野の特性に応じた科学的合理性を確保すること。
 - (3) 研究により得られる利益及び研究対象者への負担その他の不利益を比較考量すること。
 - (4) 研究対象者への事前の十分な説明を行うとともに、自由な意思に基づく同意を得ること。
 - (5) 社会的に弱い立場にある者への特別な配慮をすること。
 - (6) 研究に利用する個人情報等を適切に管理すること。
 - (7) 研究の質及び透明性を確保すること。
 - (8) その他委員会が必要と認める事項
- 2 前項に定めるもののほか、委員会は、国際保健の倫理及び医の倫理に関する重要事項を調査審議する。
- 3 委員会は、第1項の規定により審査を行った研究について、倫理的及び科学的観点から必要な調査を行い、研究責任者に対して、研究計画書の変更、研究の中止その他当該研究に関し必要な意見を述べるものとする。
- 4 委員会は、第1項の規定により審査を行った研究のうち、侵襲（軽微な侵襲を除く。）を伴う研究であって介入を行うものについて、当該研究の実施の適正性及び研究結果の信頼性を確保するために必要な調査を行い、研究責任者に対して、研究計画書の変更、研究の中止その他当該研究に関し必要な意見を述べるものとする。

（組織）

第4条 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 本研究科の教授又は准教授から選出された者 4人
 - (2) 倫理学・法律学の専門家等人文・社会科学の有識者 若干人
 - (3) 研究対象者の観点も含めて一般の立場から意見を述べることのできる者 若干人
 - (4) その他長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究科長（以下「研究科長」という。）が必要と認めた者
- 2 委員のうち、本研究科の職員である者については研究科長が命じ、本研究科の職員でない者については研究科長が委嘱する。
- 3 委員会は、複数人の長崎大学に所属しない者（以下「学外者」という。）を含め、かつ、男女両性により構成しなければならない。

（任期）

第5条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第6条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員会の承認を経て研究科長が指名する。

2 委員長は、会議を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故等があるときは、副委員長がその職務を代行する。

(議事)

第7条 委員会は、次に掲げる全ての要件を満たさなければ、議事を開くことができない。

(1) 第4条第1項第2号及び第3号の委員がそれぞれ1人以上出席していること。

(2) 複数人の学外者が出席していること。

(3) 男女両性の委員が出席していること。

(4) 出席者が5人以上いること。

2 審査の判定は、出席した委員全員の意見の一致をもって決定するよう努めなければならない。ただし、委員会において議論を尽くしても、出席委員全員の意見が一致しないときは、出席委員の大多数の意見をもって委員会の結論とすることができる。

3 研究責任者及び研究分担者である委員は、審議及び判定に加わることができない。

4 委員会は、研究責任者又は研究分担者を委員会に出席させ、申請内容等について説明を求めることができる。

5 委員会が必要と認めたときは、委員会に委員以外の者を出席させ、意見を聴くことができる。

(学生の研究等に関する研究責任者)

第8条 学生の研究等に関する研究責任者は当該学生とし、指導教員は研究分担者として当該学生とともに研究等の実施に関する責任を負う。

(審査の申請及び判定の通知)

第9条 審査を受けようとする研究責任者は、別に定める倫理審査申請書に必要事項を記入の上、委員会に申請しなければならない。

2 委員会は、前項の申請を受理したときは、その判定を行い、判定結果を別に定める倫理審査結果通知書により研究責任者に通知するものとする。

3 研究責任者は、委員会から申請内容について説明の要求があった場合には、口頭若しくは文書により説明し、又は資料を提出しなければならない。

(予備審査)

第10条 委員は、委員長の求めに応じ、研究計画書の妥当性に関する審査（以下「予備審

査」という。)を行うことができる。

2 委員長は、予備審査の結果を集約し、委員に文書により報告する。

(事前審査)

第11条 委員は、委員長の求めに応じ、委員会における審査の前に倫理的及び科学的観点から研究計画書の審査(以下「事前審査」という。)を行い、判定に関する意見を述べる
ことができる。

2 委員長は、事前審査の結果を集約し、委員に文書により報告する。

(迅速審査等)

第12条 委員会は、次に掲げるいずれかに該当する審査について、委員長が指名する委員による審査(以下「迅速審査」という。)を行い、意見を述べる
ことができる。この場合において、迅速審査の結果は委員会の意見として取り扱うものとする。

(1) 他の研究機関と共同して実施される研究であって、既に当該研究の全体について共同研究機関において倫理審査委員会の審査を受け、その実施について適当である旨の意見を
得ている場合の審査

(2) 研究計画書の軽微な変更に関する審査

(3) 侵襲を伴わない研究であって介入を行わないものに関する審査

(4) 軽微な侵襲を伴う研究であって介入を行わないものに関する審査

2 委員会の委員長は、迅速審査の結果を集約し、委員会の委員に文書により報告する。

3 迅速審査の妥当性に疑義が生じた場合は、委員会において審査を行うこととする。

4 第1項第2号のうち、次の各号のいずれかに該当するものについては、委員会の事務に従事する者が申請を受理し、当該各号に掲げる事項に該当することを確認することをもって委員会の承認があったものとみなすことができる。

(1) 研究者の職名変更

(2) 研究者の氏名の変更であって、研究者の変更を伴わないもの

(3) その他委員会が指定したもの

5 前項の規定により受理を行った倫理委員会の事務に従事する者は、委員会のすべての委員に審査結果を報告しなければならない。

(経過報告)

第13条 委員会が必要と認めたときは、研究等が実施の途中であっても、当該研究等について経過報告を求めることができる。

2 研究責任者は、毎年12月末日までに、試料・情報の保管及び廃棄について、別に定め

る試料・情報保管・廃棄報告書により委員会に報告しなければならない。

- 3 研究責任者が前項の報告を実施できない場合は、指導教員又は試料・情報の管理責任者が当該報告を行わなければならない。

(実施計画の変更)

第14条 研究責任者が実施計画を変更しようとするときは、倫理審査申請書により委員会に申請しなければならない。

- 2 委員会は、前項の研究計画の変更について、倫理的観点及び科学的観点から必要な調査を行い、当該研究に対し必要な意見を述べるものとする。

(研究等の終了又は中止の報告)

第15条 研究責任者は、研究等を終了し、又は中止したときは、別に定める研究終了・中止報告書を委員会に提出しなければならない。

- 2 前項の報告書を提出する際は、試料・情報の保管及び廃棄の計画を併せて提出しなくてはならない。

- 3 研究の終了後又は中止後に継続して試料・情報を保管する際には、研究責任者は第13条第2項に準じ、委員会に報告を行わなくてはならない。

(委員会の審査記録)

第16条 委員会の審査概要、研究計画、判定結果等は生命医科学域・研究所事務部研究所等支援課が保管する。

- 2 委員会の審査概要は、生命医科学域・研究所事務部研究所等支援課が作成し、判定結果及び倫理委員名簿と併せて保管する。

- 3 委員長が特に必要と認めた場合は、研究責任者の同意を得て、研究計画を公開することができる。ただし、公開によって研究対象者等の人権、研究にかかる独創性又は特許権その他の知的財産の保護に支障が生じる恐れがある部分は、非公開とすることができる。

(守秘義務)

第17条 委員は、審査を行う上で知り得た研究対象者等に関する情報を法令、裁判所の命令等正当な理由なしに漏らしてはならない。また、委員を退いた後も同様とする。

(運営に関する規程等の公開)

第18条 研究科長は、委員会の組織及び運営に関する規程並びに委員名簿を倫理審査委員会報告システム（以下「システム」という。）において公表しなければならない。

- 2 研究科長は、年1回以上、委員会の開催状況及び審査の概要について、システムにおいて公表しなければならない。ただし、審査の概要のうち、研究対象者若しくはその代諾者

等（以下「研究対象者等」という。）及びその関係者の人権又は研究責任者及びその関係者の権利利益の保護のため非公開とすることが必要な内容として委員会が判断したものについては、この限りでない。

3 前項に規定するもののほか、研究等の審査に係る書類の公開に関しては、長崎大学情報公開取扱規程（平成16年規程第27号）の定めるところによる。

（病原体等を使用する実験等の取扱い）

第19条 生物学的目的で病原体等を使用する実験及び組換えDNA実験の取扱いについては、それぞれ長崎大学生物災害等防止安全管理規則（平成16年規則第42号）及び長崎大学組換えDNA実験安全管理規則（平成16年規則第43号）の定めるところによる。

（教育・研修）

第20条 研究科長は、研究に関する倫理並びに当該研究の実施に必要な知識及び技術に関する教育・研修を本研究科の研究責任者が受けることを確保するための措置を講じ、かつ、自らもこれらの教育・研修を受けなければならない。

2 研究責任者は、研究の実施に先立ち、研究に関する倫理並びに当該研究の実施に必要な知識及び技術に関する教育・研修を受け、かつ、研究期間中も適宜継続して教育・研修を受けなければならない。

3 委員は、審査及び関連する業務に先立ち、倫理的観点及び科学的観点からの審査等に必要な知識を習得するための教育・研修を受け、かつ、その後も適宜継続して教育・研修を受けなければならない。

（事務）

第21条 委員会の事務は、生命医科学域・研究所事務部研究所等支援課において処理する。

（規程の改廃）

第22条 この規程の改廃は、委員会及び長崎大学熱帯医学・グローバルヘルス研究科運営会議の議を経て行う。

（補則）

第23条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営等に関し必要な事項は、委員会が別に定めることができる。

附 則

1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

2 この規程の施行後最初に命じられ又は委嘱される委員の任期は、第5条第1項の規定にかかわらず、平成29年3月31日までとする。

附 則（平成30年6月27日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第2号）
この規程は、平成30年7月1日から施行する。

附 則（平成31年4月26日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第3号）
この規程は、令和元年5月1日から施行する。

- 附 則（令和元年7月30日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第2号）
- 1 この規程は、令和元年8月1日から施行する。
 - 2 この規程の施行後最初に命じられ又は委嘱される委員の任期は、改正後の第5条第1項の規定にかかわらず、令和3年3月31日までとする。

附 則（令和元年9月30日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第4号）
この規程は、令和元年10月1日から施行する。

附 則（令和2年3月6日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第1号）
この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年6月30日熱帯医学・グローバルヘルス研究科規程第3号）
この規程は、令和3年6月30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
改正	平成17年3月31日規則第16号
	平成18年3月24日規則第10号
	平成19年3月30日規則第18号
	平成20年1月18日規則第1号
	平成20年3月24日規則第13号
	平成21年1月23日規則第1号
平成21年	11月27日規則第30号
	平成22年1月22日規則第1号
	平成22年3月31日規則第22号
	平成24年3月29日規則第17号
	平成25年3月26日規則第5号
	平成25年3月26日規則第6号
	平成25年3月26日規則第15号
	平成26年3月28日規則第6号
	平成27年2月3日規則第2号
	平成27年3月27日規則第15号
	平成28年3月31日規則第23号
	平成29年3月31日規則第14号
	令和元年6月25日規則第5号
	令和2年4月1日規則第17号
	令和3年3月17日規則第12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 退職及び解雇（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条の規定により再雇用される職員、外国人研究員、フルタイム及びパートタイムの就業については、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）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 退職及び解雇

(退職)

第19条 職員は、次の各号の一に該当するときは、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であっても、退職するまでは、従来職務に従事しなければならない。

(定年による退職)

第21条 職員の定年は、年齢60年とする。ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。

- (1) 大学教員 年齢65年
- (2) 守衛，作業員及び消毒夫 年齢63年

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。

(定年退職者の再雇用)

第22条 学長は、前条の規定により退職した者（大学教員を除く。）については、1年を超えない範囲内で任期を定め、再雇用することができる。ただし、その者が再雇用しようとする職に係る定年に達していない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。

(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にあつても、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にあって、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、長崎大学職員給与規程（平成16年規程第47号）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。

4 育児休業をしている期間については、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、長崎大学職員の育児休業等に関する規程（平成

1 6年規程第43号)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、サービスを厳正にし、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8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

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

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。

○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

改正 平成18年3月24日規則第12号

平成20年3月27日規則第19号

平成21年9月25日規則第27号

平成23年3月29日規則第18号

平成25年3月26日規則第9号

平成26年3月28日規則第9号

平成30年3月30日規則第17号

令和元年12月9日規則第30号

令和2年4月1日規則第17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、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。

3 前2項に定めるもののほか、職員就業規則第21条第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。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。

(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つても、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 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

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す。

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。