

横浜市立大学大学院
データサイエンス研究科 ヘルスデータサイエンス専攻 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	p. 2
2	研究科，専攻の名称及び学位の名称	p. 5
3	教育課程の編成の考え方及び特色	p. 6
4	教員組織の編成の考え方及び特色	p. 7
5	教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件	p. 8
6	施設・設備等の整備計画	p. 10
7	基礎となる学部との関係	p. 12
8	入学者選抜の概要	p. 13
9	管理運営	p. 14
10	自己点検・評価	p. 15
11	情報の公開	p. 15
12	教育内容等改善のための組織的な研修等	p. 17

1 設置の趣旨及び必要性

(1) 経緯

公立大学である本学は、学術研究の振興、地域社会・経済への貢献活動を、長期的・総合的な展望に基づき推進している。近年、情報コミュニケーション技術（ICT）の飛躍的な進展と、Internet of Things（IoT）の急速な社会実装が進んでいる潮流を踏まえつつ、次世代の「超スマート社会」の入口において、新しい社会を実現し、次世代に引き継いでいくためには、リアルタイムに取得した大量のデータを分析し、従来とは異なる視点及び方法で新たな価値を創出し、社会に展開する能力を有する人材（データサイエンス人材）の育成強化を図ることが不可欠である。

地域社会への貢献と学術の振興を図ることを目指し、「超スマート社会」創生やそのための課題解決に必要なイノベーションの創出を可能とする人材の育成を行う。

そのためには、既存の教育体系と異なる体系により、軸足を社会に置いたデータサイエンス教育を行う体制が不可欠と認識し、平成30年4月にデータサイエンス学部を設置するに至った。さらに、本学の多分野にわたる教育研究資源を活かしつつ、データサイエンスにより生み出される成果の社会実装を一層促進することができる人材の育成を図るとともに、データサイエンスという、既存の学問体系と異なる社会経済志向の新たな学術分野を創生する観点から、多様な社会的、経済的課題領域において、データサイエンスから得られる価値を社会実装する能力や当該能力の基礎をなす専門的な素養を涵養する教育を行うことが重要であるとの認識に至った。それに伴い、令和2年4月には、現実社会の幅広い分野への貢献をねらいとするデータサイエンス専攻（博士前期課程及び博士後期課程）とヘルス分野（疾病予防、医療、介護）での問題解決をめざすヘルスデータサイエンス専攻（博士前期課程）からなるデータサイエンス研究科を設置することとなった。

ヘルスデータサイエンス専攻については、令和2年4月の設置時には博士前期課程のみを設置し、令和4年3月には一期生の14名全員が修了し、博士前期課程の教育体制およびカリキュラムが完成した。この間、新型コロナウイルス感染症のパンデミックなどにより、同分野の高度な専門性を有する人材に対するニーズが急速に高まった。しかし、本邦におけるヘルスデータサイエンスの専門家は非常に少なく、正規の博士後期課程としてヘルスデータサイエンスを教育する大学院も限られていることが、社会的な課題として認識されるようになった。

本学は、既存の学部・研究科・施設として、データサイエンス学部、データサイエンス研究科のほか、医学研究科、医学部、附属2病院も有しており、ヘルスデータサイエンスの高度な専門教育を行う環境が整っている。そのため、令和5年4月に本学に大学院データサイエンス研究科ヘルスデータサイエンス専攻博士後期課程の開設を目指すこととなった。

(2) 設置の必要性

ICTの発展により、ネットワーク化やIoTが進む中、サイバー空間とフィジカル空間（実社会）とのつながりが一層顕著になってきている。こうした状況において新たなイノベーションを引き起こし、真に豊かな社会を形成し、次世代に引き継いでいくためには、日々膨大に蓄積されているさまざまなデータを積極的に利活用して新しい価

値やサービスを創出し、積極的に社会実装していかなければならない。

このため、本学は、データの利活用による新たな価値創出と社会実装に力点を置くとともに、伝統的な知識体系の中での新規性が評価される従来の学問体系を踏まえつつも、現実社会の問題解決に貢献することが主要な基準となるデータサイエンス分野の特質を踏まえた学術的な研究を行い、その成果を世界に展開することを目指す大学院データサイエンス研究科を設置した。現在同研究科には、以下に示す2つの専攻、すなわちデータサイエンス専攻（博士前期課程及び博士後期課程）とヘルスデータサイエンス専攻（博士前期課程）を置いている。

データサイエンス専攻では、膨大なデータの分析に必要なデータ解析の理論や手法にかかる「データアナリティクス力」、及びデータを意味ある形に変換し、活用できるようにする「データエンジニアリング力」を、社会潮流の把握に基づく課題背景の理解を基盤とし膨大なデータの分析から創出する新たな価値を社会実装する「社会展開力」に収れんさせることができる人材、すなわちデータサイエンス人材（以下、これら3つの力の関係性を特質とする能力の総体を「データサイエンス力」という。）を育成するとともに、これら3つの力の関係性を特質とするデータサイエンスの高度な教育研究を実施している。

ヘルスデータサイエンス専攻では、急速にデータが集積されつつあるヘルス領域において、データサイエンスの知見をいち早く社会応用し、新たな価値を実社会に還元する人材を育成している。わが国においては、超高齢社会における社会保障制度のあり方、がん・循環器疾患などの非感染性疾患の予防と管理、健康格差の是正、健康を支える社会環境の整備などの課題が山積しており、これらの課題に取り組むヘルスデータサイエンスの専門人材を養成することが求められている。

この目的、及び『修士課程は、広い視野に立って精深な学識を受け、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うことを目的とする』との大学院設置基準第一章第三条第一項の趣旨を踏まえ、令和2年度から令和4年度までの3年間は、本学の教育研究資源を博士前期課程に集中することとし、博士前期課程のみを設置した。博士前期課程が順調に完成年度を迎える見通しとなり、博士後期課程の設置について改めて検討した。この間の社会情勢の変化として、令和2年2月からの新型コロナウイルス感染症の流行により、データに基づきヘルス上の事象を検討・意思決定・情報発信する高度な専門性を有する専門家の需要が急速に高まった。国内の人材教育の状況としては、文部科学省「医療・創薬データサイエンスコンソーシアム」（代表校：東京医科歯科大学、平成29年度～）、文部科学省「医療リアルワールドデータ活用人材育成事業」（代表校：東京大学、令和元年度～）、文部科学省「関西広域 医療データ人材教育拠点形成事業」（代表校：京都大学、令和元年度～）など、高度なヘルスデータサイエンス力を有する人材を養成する専門教育プログラムの取組が始まっている。このようにヘルスデータサイエンスの高度な専門性を有する人材へのニーズが急速に高まったこと、及び、『博士課程は、専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するのに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うことを目的とする。』との大学院設置基準第一章第四条第一項の趣旨を

踏まえ、本学において、ヘルスデータサイエンス専攻博士後期課程の設置を目指すことに至った。

世界に類を見ない速さで超高齢社会となった我が国において、ヘルス分野の諸活動の質向上は、国民にとっての最大規模、最優先の事項の一つである。この領域には毎年、国家予算の30%以上が社会福祉関連予算として投じられているが、社会の高齢化に伴い、今後さらに当該予算規模が膨張していくのは必至であり、現行の医療制度の持続可能性をも含め、すべての日本国民が影響をうける国家的課題となっている。幸いなことに、近年は、IoT技術の発達により、ヘルス分野のビッグデータが集積されるようになり、それらを適切に利活用できる可能性が高まってきている。

この可能性を現実のものにするためには、ヘルス関係の知見をベースに、高度なデータサイエンスの技能を有し、データを解析して新たな価値を創造できる専門人材の育成が不可欠である。実際、ヘルス分野が一国の経済をけん引する重要な産業として今後さらなる世界規模の展開が期待されることもあり、諸外国ではヘルスデータサイエンスにかかる大学院教育が急速に充実されてきている。このようにデータサイエンスの知見と医療関係の知見の融合を必要とするヘルスデータサイエンスの人材育成は、現在の政府でも重要な課題となっているが、残念ながら、我が国では体系だった教育が行われておらず、データサイエンス手法を駆使して新たな価値を創出できる人材は極めて少ない。

こうした状況を踏まえ、法人化以来、文理融合を標榜・実践してきた本学が、大学院データサイエンス研究科を設置するにあたり、その一専攻として、医療関係の知見を有する者に、データサイエンスの高度な教育研究を施すヘルスデータサイエンス専攻を設置することは、多様な分野の垣根を超えた融合として、本学の理念にかなうものである。また、データサイエンス学部と医学部を併せ持つ大学として、ヘルスデータサイエンスの人材を重点的に育成していくことが人材難に直面している社会に対する本学の責務であると考えられる。

以上の背景を踏まえ、本専攻では、データサイエンスの知見及び手法をヘルス分野の専門性に応用することにより、ヘルス分野の諸課題の発見、分析を行うとともに、具体的解決を提案し、近未来のヘルス分野のサービスの質向上に寄与する人材養成を目指す。

博士前期課程においては、データサイエンスの手法と医療の専門性を融合させることにより、ヘルス分野における学術的意義の高いかつ具体的な問題（リサーチクエスチョン）の具体的解決を提案し、提供される医療の品質の向上や予防・介護の質の向上に寄与する人材を育成する。

博士後期課程においては、高度な学術的知見を背景に、健康、医療の社会的・学術的意義の大きい課題を発見し、ヘルスデータサイエンス手法を駆使して、課題解決策を提示・実行することを通して、幅広い領域で活躍し、国際社会に通用する人材を育成する。

以上を踏まえた本課程におけるディプロマポリシーは以下の通りである。

【ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程 ディプロマポリシー】

ヘルスデータサイエンスプロフェッショナルとして、持続可能な未来社会を拓く研究を推進する以下のような人材を輩出する。

＜知識・理解＞

- (1) ヘルスデータサイエンスにかかる高度で幅広い理論と技術に習熟している。
- (2) ヘルス分野の諸課題に対し、ヘルスデータサイエンスの手法とヘルスの専門知識を融合し、具体的提案を行うための一連の流れを理解している。

＜汎用的技能＞

- (1) 効率的なヘルスサービスの提供や、Evidence-based policy making(EBPM)の検討が可能となる社会的・学術的意義の大きい、かつ具体的な課題を発見し、定式化できる。
- (2) ヘルスデータの解析と解釈を通じて、高度な普遍性を持つ研究成果を論理的に説明することができる。

＜研究能力と創造的思考力＞

- (1) 健康、医療において社会的・学術的意義の大きい課題を発見し、解決策を提案できる。
- (2) ヘルス分野の専門知識や経験を基に、行政、企業、大学等と協働で課題解決を図り、社会に貢献できる。

2 研究科、専攻の名称及び学位の名称

(1) 研究科、専攻の名称とその理由

本研究科は、伝統的な知識体系の中での新規性が評価される従来の学問体系を踏まえつつも、日々蓄積される膨大なデータを駆使する教育研究の成果として新たな価値を創造し、現実社会の問題解決に貢献することが主要な基準となる新たな学問領域を扱うことから、「データサイエンス研究科」と称している。

【ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程】

本学はデータサイエンス学部と医学部の両方を有する大学であり、本専攻では、その基盤と環境を踏まえ、超高齢社会における超スマート社会の課題であるヘルス分野にかかるヘルスデータサイエンス教育を行うことを目的としている。したがって、かかる目的に沿った教育を受け、必要な素養を備えた人材であることを表すため、授与する学位名称を「博士（ヘルスデータサイエンス）」とする。

(2) 研究科、専攻の名称及び学位の表記

データサイエンス研究科	Graduate School of Data Science
ヘルスデータサイエンス専攻	Department of Health Data Science
博士（ヘルスデータサイエンス）	Doctor of Health Data Science

3 教育課程の編成の考え方及び特色

本研究科では、社会潮流の把握に基づく課題背景の理解を基盤とし、膨大なデータの分析から創出する新たな価値を社会実装することができる人材、すなわちヘルスデータサイエンス人材を育成するために必要な教育課程を編成する。

・ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程

本課程では、『博士後期課程に係る、専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するために必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うことを目的とする』との大学院設置基準の趣旨に則り、現状の社会的需要等を考慮して、以下の通り、博士後期課程の教育課程を編成する。すなわち、ICTの進展によって蓄積されるヘルス情報を集約し利活用するための方法論として、ヘルスビッグデータを用いてリサーチクエスチョンを解決するための知識、技能、思考法を備えられる高度な「基礎教育」と「実践教育」からなる体系的な教育課程を編成する。本専攻の教育・研究に必須となる「基礎教育」は以下の3つの専門領域を含む：ヘルス分野から生みだされる多様かつ複雑なデータの解析を可能にする専門領域（生物統計学）、膨大なヘルス情報を用いる研究の基本設計図の構築を可能にする専門領域（研究デザイン学）、現実の問題を解決するために、ヘルス情報の種類やデータベース技術に習熟し、その上でデータベース分析から新たな価値を創出し社会実装を図ることを可能にする専門領域（ヘルス情報テクノロジー学）。

以上を踏まえた本課程におけるカリキュラムポリシーは以下の通りである。

【ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程 カリキュラムポリシー】

・ヘルスデータサイエンス専攻博士後期課程では、博士前期課程「基礎教育」で扱った3つの専門領域（生物統計学、研究デザイン学、ヘルス情報テクノロジー学）をさらに深め、以下のような最先端の学問を学ぶ。

(1)ヘルスデータサイエンスの高度な手法を駆使したヘルスデータの利活用を通じ、健康、医療の社会的・学術的意義の大きい課題を発見する。科目として、「ヘルスデータサイエンス特別講義 I・II」、「ヘルスデータサイエンス特別講究 A・B」を配置する。

(2)高度なヘルスデータサイエンス技術を適切に適用し、解決策を提示できるようなヘルスデータサイエンス研究を実施する。科目として、「ヘルスデータサイエンス特別演習 I・II・III」、「ヘルスデータサイエンス特別研究指導 I・II・III・IV」を配置する。

4 教員組織の編成の考え方及び特色

本研究科では、社会潮流の把握に基づく課題背景の理解を基盤とし、膨大なデータの分析から創出する新たな価値を社会実装することができる人材、すなわちデータサイエンス人材を育成するために必要な教育課程を編成する。

データサイエンス専攻においては、上述のデータアナリティクス力とデータエンジニアリング力を、膨大なデータの分析から創出する新たな価値を社会実装する社会展開力に収れんさせることができる人材を育成すると同時に、高度な研究活動を実施することを可能とするため、必要な教員組織を編成する。

ヘルスデータサイエンス専攻においては、データサイエンスの立場からヘルス分野の諸問題を捉える視点を有し、ヘルス関係の専門知見をベースに高度なデータサイエンスの能力を活用して、データから新たな社会価値を創造できる専門人材の育成を目指すと同時に、高度な研究活動を実施することを可能とするため、必要な教員組織を編成する。

なお、本学の定年に関する資料として、「公立大学法人横浜市立大学職員就業規則」（添付資料1）及び「公立大学法人横浜市立大学職員の定年等に関する規定」（添付資料2）を添付する。

関連する規定は「公立大学法人横浜市立大学職員就業規則」第25条及び「公立大学法人横浜市立大学職員の定年等に関する規程」第3条である。

(1) ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程

本専攻のコア領域である生物統計学、研究デザイン学、ヘルス情報テクノロジー学の専門知識の修得に必要となる科目を展開可能な者を中心に、9名の専任教員やそれ以外の兼任教員から構成される教員組織を編成することにより、教育の質を保証し、研究の発展を担保する。

本専攻の専門分野の教育に携わる専任教員は、これまでに、データサイエンスの理論や技術を元にヘルス分野の膨大なデータから学術的意義の高い普遍的な研究成果を創出してきた者から構成され、PhD、博士（理学、医学、薬学、学術、経営学等）の学位を有する者が配置される。

教員は、ICTの進展によって蓄積されるヘルス情報を集約し利活用するための方法論の社会応用にかかるヘルスデータサイエンスの諸研究を継続的に行い、その成果を教育に反映させる。したがって、本専攻の学生は、データサイエンスの幅広い理論と技術に立脚して、インターネット等により互いに接続されたさまざまなヘルス分野の情報コミュニケーション機器・装置（Internet of Medical Things (IoMT)）から生み出される膨大なデータを元に、最適・効率的なヘルスサービスを提供することを可能とする先端的な課題や、計量手法による客観的な根拠に基づく保健医療政策の立案・実施を可能とする政策的な課題をテーマとして、教員から直接指導を受けることができる。

5 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件

(1) 教育方法

本研究科では、データサイエンス専攻及びヘルスデータサイエンス専攻を設け、膨大なデータの分析に必要となるデータ解析の理論や手法を踏まえ、データの分析から新たな価値を創出して社会実装に展開する能力を有する人材を育成すると同時に、高度な研究活動を実施することを可能とするために必要な教育を施す。

本専攻博士後期課程においては、データサイエンスの知見及び手法をヘルス分野の専門性に応用することにより、ヘルス分野の諸課題の具体的解決を提案し、提供される医療の品質の向上や予防・介護の質の向上に寄与する人材養成を目指す。このことを踏まえ、以下の考え方で設定している。

専攻の3本柱である「生物統計学」、「研究デザイン学」、「ヘルス情報テクノロジー学」に関連した研究を深める。

本人のバックグラウンドに応じて、関連する知見を深化させるため、「ヘルスデータサイエンス特別講義」「ヘルスデータサイエンス特別講究」を通じて指導を行う。

「ヘルスデータサイエンス特別演習」及び「特別研究指導」の履修を通じて、博士論文の研究のデータ収集、分析、執筆を行う。修了後のキャリアパスに直結する能力を涵養する。

(2) 履修指導

本研究科では、膨大なデータの分析に必要となるデータ解析の理論や手法を踏まえ、データの分析から新たな価値を創出して社会実装に展開する能力を有する人材を育成するために必要な履修指導を行う。

本専攻博士後期課程における履修指導は、独創的かつ革新的なヘルスデータサイエンスの知見、技術を自ら創生するなど、研究フロンティアの開拓が中心となる。そのため、研究テーマに特に関連した最先端の講義履修の指導を行う。

ヘルス分野の社会的状況を十分に勘案しつつ、きめ細かな指導と助言を行う。指導教員は、日常的な教育研究指導のみならず、研究進捗の把握や成果取りまとめの指導も行う。

入学する学生のバックグラウンドにより必要とされる研究分野が異なるため、入学当初に学生と指導教官が綿密にコミュニケーションをとり、効果的な博士論文のテーマ設定が行うことができるよう指導する。入学時点で学生が有する能力に応じ、リメディアル科目等の聴講を指導する。

(3) 研究指導

本研究科では、膨大なデータから新たな価値を創出するというデータサイエンスの基本的意義を踏まえ、以下の通り、データサイエンスに関する研究活動を可能とするために必要な研究指導を行う。

【ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程】

本専攻博士後期課程では、ヘルス分野の専門知識及び「ヘルスデータサイエンス研究演習」などを通じて培われたヘルスデータサイエンスの実践能力に基づき、学位論文（博士論文）完成のための研究指導を行う。学生ごとに設定した研究テーマについて、主指導教員から指導を受けるとともに、その他の本研究科教員や学内外の研究者からも適宜アドバイスをを受けるとともに、学内外でのセミナー報告や国内外の学会報告を通じて外部からのレビューを受け、多角的な研究視点を持ちながら研究が遂行できる体制を構築する。

(4) 修了要件

本研究科では、膨大なデータの分析に必要となるデータ解析の理論や手法を踏まえ、データの分析から新たな価値を創出して社会実装に展開する能力を獲得すると同時に、この分野の研究活動を実施する能力を獲得したと認められる者について学位を授与する。

ヘルスデータサイエンス専攻

ヘルスデータサイエンスの専門性を担保しつつ、カリキュラムポリシーに基づいた教育内容を履修し、単位取得することを卒業要件とする。

本専攻博士後期課程においては、本専攻に3年以上在学し、課程修了に必要な単位数以上を修得し、必要な研究指導を受け、かつ、学位論文の審査及び最終試験に合格することとする。課程修了に要する単位数は、必修科目から18単位（特別研究・演習14単位、講義科目4単位）、選択科目から2単位以上、合計20単位以上を履修する。

博士後期課程における開講科目と単位数の一覧及び科目区分は以下の通りである。

科目区分	科目名	単位数	備考
必修科目	ヘルスデータサイエンス特別講義Ⅰ	2単位	合計18単位
	ヘルスデータサイエンス特別講義Ⅱ	2単位	
	ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅰ	2単位	
	ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅱ	2単位	
	ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅲ	2単位	
	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅰ	2単位	
	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅱ	2単位	
	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅲ	2単位	
選択科目	ヘルスデータサイエンス特別講究A	2単位	合計2単位以上
	ヘルスデータサイエンス特別講究B	2単位	

以下の自由科目は、全研究科共通の留学生・帰国生向けの科目で、修了単位には含まない。

科目区分	科目名	単位数	備考
自由科目	大学院・キャリア形成実習	1 単位	※全研究科共通の自由科目。修了単位には含まれない。 ※日本語科目は留学生・帰国生用に全研究科共通で配置。
	大学院・日本語入門Ⅰ	2 単位	
	大学院・日本語入門Ⅱ	2 単位	
	大学院・日本語Ⅰ	2 単位	
	大学院・日本語Ⅱ	2 単位	
	大学院・日本語Ⅲ	2 単位	
	大学院・日本語実践	1 単位	

なお、入学から修了までのスケジュール表（添付資料3）、履修モデル（添付資料4）、研究の倫理審査に関する規定として、「公立大学法人横浜市立大学金沢八景キャンパス等における研究の倫理に関する規程」（添付資料5）を添付する。

6 施設・設備等の整備計画

(1) 校地、運動場の整備計画

本研究科の拠点となる金沢八景キャンパス（以下「本キャンパス」という。）においては、国際教養学部、国際商学部、理学部、データサイエンス学部の全学年及び医学部（医学科、看護学科）1年次生、大学院都市社会文化研究科、国際マネジメント研究科及び生命ナノシステム科学研究科が同じく拠点としているキャンパスである。

本研究科については、5号館を中心にして、総合研究教育棟や理学系研究棟等の各棟において、本研究科の基礎となる学部であるデータサイエンス学部と共用もしくは本研究科単独で教員研究室、演習実習室・学生室（研究室）、機密データを使用する専用オンサイト室を含む端末機室を整備しており、本研究科学生が自由に研究または自習に利用できる環境を整えている。なお、原則として教員研究室と演習実習室・学生室（研究室）は隣接して配置し、学生が適切に研究指導を仰ぎ、円滑なコミュニケーションをとることができる環境としている。

また、本キャンパスには学生がワンストップでサービスを受けられる「YCUスクエア」がある。1階には教務・学生生活支援（奨学金等）の事務部署の窓口、2階以上には教室のほか、「スチューデントオフィス」という名称で、学生が自由にディスカッション等を行うことができる部屋も設置し、学生がより主体的に学ぶ環境を整えた。同時に、キャンパス内には学生が目的に応じて自由に使用・休息できるスペースを整備しており、飲食スペースや自習スペースを含め、主に下記に示すよう、キャンパス内各所に学生スペースとして開放している。この情報については、毎年学生に配付される「YCU Campus Guide Book」によって学生に周知しているほか、学内各所にキャンパス地図とともに掲示し、学生がより利用しやすいよう、配慮している。

- ・自習室（本校舎1階）

- ・グループ学習スペース（スチューデントオフィス、学術情報センター2階グループ学習室及びセミナー室）
- ・オープンスペース（5号館学生交流ラウンジ、文科系研究棟1階オープンラウンジ、総合体育館1階ラウンジ、総合教育研究棟1階ラウンジ）
- ・その他、カフェテリア、オープンエアのテーブルベンチ等

運動場については、46200.9㎡の広さを有して設置されている。体育の授業（共通教養科目：「健康スポーツ実習」サッカー、ソフトボール等）で使用しているほか、各部活動、課外活動で使用されている。また、課外活動等が優先されるが、学生に対する貸出も行っており、学生団体である運動部連合会と調整のうえ、申請の上、学生が利用することもできる。

(2) 校舎等施設の整備計画

本キャンパスにおいては、上述のとおり、本学の方針、本研究科の設置趣旨とも整合する、融合・領域横断という特徴を活かしていく趣旨からも、必ずしも各領域・学部ごとに教員研究室を整備するということとはしていない。本研究科の専任教員の研究室も5号館を中心に、総合教育研究棟、理学系研究棟、文科系研究棟など、様々な建物を利用しており、様々な関連分野の教員ともコミュニケーションを取りやすい環境としている。

上述のとおり、平成30年度に設置したデータサイエンス学部設置の際、5号館及び総合研究教育棟に研究室を整備したほか、演習実習室及び学生室（研究室）、端末機室を整備しており、本研究科も同施設を使用する。なお、一部、新規で採用する専任教員の研究室及び演習実習室については、令和元年度中に総合研究教育棟に整備した。

(3) 図書等の資料及び図書館の整備計画

データサイエンスという幅広い応用・展開領域を扱う学問を学ぶ本研究科では、社会科学、自然科学、医学、薬学、技術、工学等、応用分野における図書等の利用が考えられる。

本学のうち、本キャンパスは、既述の通り5学部、4研究科で利用している総合的なキャンパスであり、図書館では約840,000冊の図書、約20,000種類の雑誌の他、20,000タイトル以上の電子ジャーナル等を扱っており、それらを活用することが可能である。

また、本キャンパス学術情報センター（図書館）においては、閲覧席が456席、グループ学習スペースが3室あり、館内設置のPC端末には、統計解析に不可欠なSPSSやSTATA等のアプリケーションがインストールされており、学生が自由に利用することができる。本研究科設置後においても、既所蔵資料の状況を踏まえたうえで必要な資料を適切に整備していく。

その他、横浜市内の大学とは、学生が相互に利用訪問・資料閲覧をすることができるよう協定を結んでおり、また、神奈川県内公立図書館等との資料の貸借を可能とするネットワークにも加盟し、学生がより広い学術情報にアプローチするためのチャンネルを拡大するための取組を行っている。

なお、本キャンパスにおいては、総在籍者数が学部研究科合わせておおよそ

3,600名、本研究科は現在収容定員73名があり、今回の博士後期課程設置による収容定員は9名であるが、微増であるため、学術情報センター（図書館）における閲覧の利便性等に大きな影響はなく、適切である。

研究室（自習室）室内の見取り図（添付資料6）を添付する。

7 基礎となる学部等との関係

本専攻博士後期課程は、令和2年度に設置したデータサイエンス研究科ヘルスデータサイエンス専攻博士前期課程を主たる基礎研究科として位置付けているが、“ヘルスデータサイエンス”という、既存の学問体系と異なる新たな学術分野を創生するという観点から、理学、医学等の広い学問分野と関係性を有している。これらの学問分野を有する本学研究科としては、生命ナノシステム科学研究科、生命医科学研究科、及び医学研究科等がある。

データサイエンス研究科の既設の専攻・課程は、以下のとおりである。

(1) データサイエンス専攻

ア 博士前期課程

本専攻博士前期課程では、データサイエンス学部の科目群を基礎にしつつ、設置理念に即してより高度なデータアナリティクス力、データエンジニアリング力を涵養し、社会展開力に収れんさせる能力を涵養できるよう、科目群を「データアナリティクス力」、「データエンジニアリング力」、「社会展開力」の3つの領域に編成している。なお、本学データサイエンス学部以外の学部及び他大学からの入学者や社会人学生に対しては、リメディアル科目として「統計モデリングⅡ」、「計算機数理」などの本学データサイエンス学部開講科目を1年次に履修させることで、本専攻におけるデータサイエンス教育・研究に融和できる体制を構築している。

イ 博士後期課程

本専攻博士後期課程は、博士前期課程で学んだデータサイエンスの学識や論理的思考力を活かし、学術的好奇心とデータサイエンス研究を通じた価値創造を意識しつつ、発展の著しいデータサイエンス分野を牽引できる高度な研究開発能力を養うとともに、新たな価値創造の可能性を広げるデータサイエンスの研究を推進できる専門的能力を向上させる。

(2) ヘルスデータサイエンス専攻

ア 博士前期課程

本専攻博士前期課程では、データサイエンスの理論や技術を元に、ヘルス分野の膨大なデータから学術的意義の高い普遍的な研究に取り組む。本研究科の両専攻共通科目等により、データサイエンスの基礎的知識・技術を身につけつつ、本専攻のコアとなる「生物統計学」、「研究デザイン学」、「ヘルス情報テクノロジー学」の領域科目を学ぶ。本専攻においても、他大学からの入学者や社会人学生等に対しては、リメディアル科目として「統計学基礎」や本学デ

ータサイエンス学部開講科目「データマイニング」「情報倫理」を1年次に履修させることで、本専攻におけるヘルスデータサイエンス教育・研究に融和できる体制を構築している。

なお、基礎となる学部等との関係図（添付資料7）を添付する。

8 入学者選抜の概要

(1) アドミッションポリシー

本課程におけるアドミッションポリシーは以下のとおりである。

【ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程 アドミッションポリシー】

ヘルスデータサイエンス専攻博士後期課程では、以下のような方を受け入れる。

- ・国家資格を有し臨床経験がある者、ヘルス分野で実務経験のある者、ヘルス分野における課題発見をするための十分な知識・経験を有する者等、主体的にヘルス分野の課題を解決したい人
- ・データ解析の高度な技術を修得し、学術課題を解決する研究能力を主体的に身につけたい人
- ・自身が持つ問題意識をデータサイエンスの高度な手法を 融合させてヘルス分野の課題を解決し、社会に貢献したい人

(2) 選抜体制

本研究科では、以下の選抜方法・募集人員で入学者選抜を行う。

【ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程】

一般選抜（第1期・第2期）を行う。それぞれの募集定員は以下のとおりである。

選抜体制	一般選抜 (第1期)	一般選抜 (第2期)
募集人員	3名	若干名（第1期で定員に達した場合は実施しない。）

(3) 選抜方法

本研究科ヘルスデータサイエンス専攻博士後期課程における選抜方法の詳細は以下のとおりである。

【ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程】

以下ア、イ及びウの総合点により判断する。

ア 書類審査

志望理由書と研究計画書を中心に、ヘルスデータサイエンスを学ぶためのヘルス分野に関する基礎的知識や考え方やより高度なヘルスデータサイエンスを学ぶ十分な素養を考査する。

イ 英語の学力検査

TOEFL、TOEIC、IELTS 等の英語の公的な外部試験の資格により実施する。

ウ 面接

修士課程相当以上のヘルスデータサイエンスに関する知識・技術・態度を有しているか、ヘルス分野における課題発見をするための十分な知識・経験を有し、主体的にヘルスサイエンスに関する課題を解決する能力と意欲を有しているかについて、総合的に判断する。

9 管理運営

本研究科の管理運営は、研究科長のもと、既設のデータサイエンス研究科教授会、データサイエンス研究科運営会議、データサイエンス専攻会議及びヘルスデータサイエンス専攻会議で行う。また、データサイエンス研究科教授会の要請に応じて、各種委員会を設け、審議事項の調査研究を委託することができることとする。

また、本学の医学部・医学研究科を除く各学部及び各研究科との情報共有、領域横断的な取組や人事等の調整を行う国際総合科学群調整会議(人事関連事項中心)及び国際総合科学群運営会議(教務関連事項中心)にも研究科長が委員となって参加する。

なお、事務組織体制としては、学務・教務部教育推進課を中心に学務・教務部の各課が連携する形を整備する。

教授会は本研究科の専任教員である教授、准教授、講師で構成され、月1回開催する。審議事項は、入学、進級、修了、休学、復学、退学、除籍、再入学、留学等学生の身分に関する事、学位に関する事及び研究科運営会議から付議された、その他研究科の教育に関する事とする。

研究科運営会議は、研究科長、各専攻長及び研究科長が研究科の担当教員から指名する教員で構成され、月1回開催する。審議事項は、専攻全体に関する管理・調整及びカリキュラム全般に関する管理・調整に関する事、研究科に配付された予算に関する事、専攻長から発議された教員人事の国際総合科学群調整会議への要請に関する事、その他研究科の管理運営に関する事とする。

研究科各専攻会議は、専攻長、各専攻における専任教員である教授、准教授、講師、助教で構成され、月1回開催する。審議事項は、専攻に関するカリキュラムの編成に関する事、教員の人事を研究科長に発議する事、教員の配置に関する事、学生の成績・進級の管理に関する事、学生教育費のうち専攻予算について研究科長への発議に関する事、その他専攻の運営に関する事とする。

10 自己点検・評価

本研究科では、全学での実施方針に準じて自己点検・評価を実施する。本学の教育研究の理念と目標を実現し、一層の充実を図ることを目的とした自己点検・評価を行うため、教育研究自己点検評価委員会（以下「委員会」という。）を設置している。委員会では、毎年度、全学的な自己点検の方向性を定め、それを実現するために必要な支援（ファカルティディベロップメント：FD）を各学部、研究科ごとに実施している。

全学的な自己点検・評価の実施にあたっては、年度初めに前年度の取組から課題を見出し、それを解決するための取組、及びスケジュール案を定め（Plan）、年度中に改善に向けた具体的な取組を行い（Do）、年度末に取組の成果を分析し（Check）、次年度に向けた取組の方向性を定め（Action）、PDCAサイクルの継続を図っている。自己点検・評価の取組内容及び成果の具体的内容は、各学部・研究科ごとに作成する自己点検シートに示されており、委員会で報告して改善に活かしている。この自己点検シートも、自己点検の方向性に合わせて年度により様式を変更している。

また、学生が身につけた学修成果については、各学部、研究科ごとに授業評価アンケート、カリキュラム評価アンケート等の実施を通じて自己点検・評価を行い、委員会で報告をすることにより、全学的に共有してFD活動に活かしている。また、授業評価アンケート、カリキュラム評価アンケートの結果を大学のウェブサイトで公表して教員、学生に周知している。

さらに、外部評価機関である横浜市公立大学法人評価委員会（以下「法人評価委員会」という。）により、毎年度、教育活動を含む法人年度計画における業務実績に対する評価を受けており、その評価結果は速やかに学内へフィードバックしている。また、指摘事項に対する法人の取組・改善状況を法人評価委員会に報告し、再度意見を聴取する機会も設けられており、指摘事項の解決・改善に向けて迅速に対応している。

加えて、令和3年度には大学教育質保証・評価センターによる大学機関別認証評価を受審し、令和4年2月「大学教育質保証・評価センターが定める大学評価基準を満たした」機関の認定を受けた。評価報告書は、令和4年3月25日に評価センターのホームページに公開され、その後本学ホームページでも公開済みである。

11 情報の公開

本研究科では、全学での実施方針に準じて情報の公開を実施する。本学の目的を定めた学則や中期目標については、大学ウェブサイトや学内専用の教職員グループウェア「YCU-net」に掲載するとともに、「横浜市立大学総合履修ガイド」に掲載し、学生・教職員へ周知している。

また、大学の理念として、「YCUミッション」を掲げ、「横浜から世界へ羽ばたく人材育成」、「知の創生・発信」、「知的・医療資源の還元」の3つを基本方針として教育研究に取り組んでいる。大学の理念は大学ウェブサイト及び大学総合案内へ掲載するなど学内外への周知を図っている。

全学及び各学部、研究科の入学者受入方針（アドミッションポリシー）、教育課

程の編成・実施方針（カリキュラムポリシー）及び人材育成目標・学位授与方針（ディプロマポリシー）は、大学ウェブサイトに掲載して広く周知している。また、入学者選抜要項、学生募集要項には、入学者受入方針（アドミッションポリシー）を、大学案内、大学総合案内には、人材育成目標・学位授与方針（ディプロマポリシー）等をそれぞれ掲載している。

入学者選抜要項、学生募集要項及び研究科案内は、本研究科入試説明会で配布するとともに、受験生等からの請求などに応じて個別に送付するなど、公表・周知を図っている。

本学における教育研究活動の状況については、大学ウェブサイトに加え冊子等を活用して公開している。

<ウェブサイト掲載アドレス>

ア 大学の教育研究上の目的に関すること

及び

イ 教育研究上の基本組織に関すること

<http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/objective/>

ウ 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること

<http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/staff/index.html>

エ 入学者に関する受入れ方針及び入学者の数、収容定員及び在籍する学生の数、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

<http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/student/index.html>

オ 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

及び

カ 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

<http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/curriculum/index.html>

キ 校地・校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること

<http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/facilities/index.html>

ク 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

<http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/expenses/index.html>

ケ 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

<http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/support/index.html>

コ その他

(ア) 教員の養成（教職課程）

http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/teacher_training/index.html

(イ) 国際化

<http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/int/index.html>

(ウ) 認証評価結果

<https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/outline/evaluation/index.html>

(エ) 設置認可申請書, 設置届出書, 設置計画履行状況等報告書

<https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/outline/estab/index.html>

(オ) 自己点検・評価書 (年度計画における業務の実績報告書) 及び法人評価委員会による法人評価結果

<https://www.yokohama-cu.ac.jp/info/>

(カ) 学則及び大学院学則

<http://www.yokohama-cu.ac.jp/info/objective/university.html>

12 教育内容等改善のための組織的な研修等

本研究科では、本学全学での実施方針に準じて FD 及び SD を実施する。全学、学群、および各学部・研究科において FD 活動を実施しており、その一環として、毎年度、テーマを定めて FD 研修会を行い、授業の質の向上を目指して取り組んでいる。他研究科に準じて本研究科も FD 活動を実施する。

本研究科の FD の実施にあたっては、研究科運営会議にて、FD 年間計画や目標等を検討し、それらに沿って FD を実施する体制をとる。

また、SD については、公立大学法人横浜市立大学の中期目標（第3期、平成29年度から令和4年度）にも項目を掲げている。本研究科の教員も所属し、月1回開催している国際総合科学群教員会議（出席対象：学群所属教員全員）と併せた実施等、教員が参加しやすい日時やテーマ設定について、FD の所管である教育推進課と SD の所管である人事課において共同で検討し、FD 及び SD を実施することにより、教職員協働で教育の質を向上する体制を強化していく。

また、令和4年度には、大学教育の質保証を高める全学的な教育活動を推進する組織として「高等教育推進センター」が設置され、センター下に「FD・SD 部門」を含む4部門が配置された。「FD・SD 部門」では、全学を跨いだ FD・SD 研修会を企画・実施し、教育の質の改善を継続的に展開することを企図している。

横浜市立大学大学院 データサイエンス研究科 設置の趣旨等を記載した書類
＜補足添付資料＞

目 次

4 教員組織の編成の考え方及び特色 に関して

添付資料 1 「公立大学法人横浜市立大学職員就業規則」

添付資料 2 「公立大学法人横浜市立大学職員の定年等に関する規程」

5 教育方法, 履修指導, 研究指導の方法及び修了要件 に関して

添付資料 3 入学から修了までのスケジュール表

添付資料 4 履修モデル

添付資料 5 「公立大学法人横浜市立大学金沢八景キャンパス等における研究の倫理に関する規程」

6 施設・設備等の整備計画 に関して

添付資料 6 研究室（自習室）室内の見取り図

7 基礎となる学部との関係 に関して

添付資料 7 基礎となる学部との関係図

公立大学法人横浜市立大学職員就業規則

制 定 平成 17 年 4 月 1 日規則第 4 号
最近改正 令和 4 年 4 月 1 日規則第 3 号

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この規則は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）第 89 条の規定により、公立大学法人横浜市立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の就業に関する必要な事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第 2 条 この規則は、常勤（任期の定めのない職員又は第 6 条第 2 項に規定する期間を定めた労働契約を締結する教員（以下「任期付教員」という。）にある者をいう。）の職員に適用する。

- 2 横浜市から、公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成 12 年法律第 50 号）第 2 条第 1 項の規定及び公益法人等への職員の派遣等に関する条例（平成 13 年条例第 44 号）第 2 条第 1 項の規定に基づき、法人に派遣される職員（以下「派遣職員」という。）の就業に関する事項については、法人と横浜市で締結される横浜市職員の派遣に関する取決めにおいて規定されていることを除き、この規則を適用する。
- 3 非常勤の職員の就業に関する事項については別に定める。

(定義)

第 3 条 この規則において、「職員」とは、教育職員（以下「教員」という。）、一般職員及び派遣職員をいう。

- 2 前項に定める「教員」とは、教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある者をいう。
- 3 第 1 項に定める「一般職員」とは、総合職、専門職及び一般職にある者をいい、「総合職」とは法人の業務に携わる事務職、技術職、医療技術職、看護職、技能職及び大学専門職にある者をいい、「専門職」及び「一般職」とは理事長が定める業務に従事する者をいう。

(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、その他の法令及び諸規程の定めるところによる。

(規則の遵守)

第 5 条 法人及び職員は、誠意をもって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)

第 6 条 理事長は、労働契約の期間（以下「任期」という。）を定め、あるいは定めずに職員を採用することができる。

2 任期付教員に関する事項については、この規則に定めるほか、公立大学法人横浜市立大学職員任期規程の定めるところによる。

(採用方法)

第7条 職員の採用は、面接、経歴評定、筆記試験その他の選考方法により行う。

2 法人に採用されることを希望する者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

(1) 履歴書

(2) 学歴に関する証明書

(3) 資格及び免許を必要とする業務に就く者は、当該資格に関する証明書又は免許の写し

(4) 健康診断書その他理事長が必要と認める書類

(採用時提出書類)

第8条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに提出しなければならない。

(1) 誓約書

(2) 住所、連絡先、通勤、扶養親族等に関する書類及び証明書類

(3) その他理事長が必要と認める書類

2 前項第2号及び第3号に掲げる提出書類の記載事項等に変更があったときは、その都度、すみやかにこれを届け出なければならない。

(試用期間)

第9条 職員として採用された日から6か月間は、試用期間とする。ただし、理事長が必要と認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項の場合において、大学専門職を除く職員については、理事長が必要と認めたときは、試用期間を1年に至るまで延長することができる。

3 理事長は、試用期間中の職員について、試用期間中あるいは満了時に、勤務成績が著しく不良であって、正規の職員とすることが不相当と認めたときは、解雇することができる。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 労働契約

(労働契約の締結)

第10条 理事長は、職員を採用するに際しては、労働契約を締結する。

2 理事長は、前項に定めるほか、任期付教員が第12条に規定する再任、第14条第1項に規定する昇任及び第15条に規定する降任となった場合は、当該職員との間で労働契約を締結する。ただし、この場合、第7条から第9条までの規定は適用しない。

3 理事長は、法人設立の際、公立大学法人横浜市立大学への職員の引継に関する条例(平成17年条例第39号)に基づき、横浜市から法人に引き継がれた教員(以下「承継教員」という。)との間で、その同意に基づいて、期間を定めた労働契約を締結する。

4 理事長は、前項によらない承継教員については、期間の定めのない労働契約を締結する。

5 理事長は、期間の定めのない労働契約を締結した教員について、法人設立後においても、当該教員の同意に基づいて期間を定めた労働契約を締結することができる。

(労働条件の明示)

第 11 条 理事長は、職員の採用に際しては、採用しようとする職員に対し、この規則を提示するとともに、次の事項を記載した文書を交付する。その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

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

2 理事長は、任期付教員に対し、第 12 条に規定する再任、第 14 条第 1 項に規定する昇任及び第 15 条に規定する降任となった場合に際しても、前項に定める労働条件を明示する。

第 3 節 再任

(再任)

第 12 条 理事長は、任期付教員の労働契約期間満了の際、当該職員を同一の職位で再任することができる。

第 4 節 評価

(評価)

第 13 条 職員の勤務実績等について、評価を実施する。

第 5 節 昇任及び降任等

(昇任)

第 14 条 職員の昇任は、理事長が行う。

2 前項の昇任は、当該職員の勤務実績等の評価に基づいて行う。

(転換)

第 14 条の 2 専門職及び一般職にある者は、総合職に転換することができる。

2 専門職又は一般職としての勤務経験が 2 年以上あり、総合職への転換を希望する者について、所属長の推薦のある場合、登用試験を実施し、その合格者を総合職に登用する。

3 前項に関わらず、理事長が必要と認める場合、当該職員の勤務実績等の評価に基づき行うことができる。

(降任)

第 15 条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降任させることができる。

- (1) 勤務実績が良くない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障がある場合、又は職務に堪えない場合
- (3) 本人より申出があった場合
- (4) 組織改廃により職制を廃止する必要がある場合

(5) その他職務に必要な適格性を欠く場合

第6節 配置及び異動等

(職員の配置)

第16条 職員の配置は、法人の業務上の必要に基づき業務内容及び雇用形態並びに本人の適性等を勘案して行う。

(異動)

第17条 理事長は、職員に対し、業務上の必要に基づき、配置換、兼務及び派遣（出向を含む。）（以下「配置換等」という。）を命じることができる。

2 職員は、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。

(赴任)

第18条 理事長は、職員に赴任を命じることができる。

2 赴任を命じられた職員及び新たに採用された職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事由があり、理事長の承認を得た場合は、この限りではない。

第7節 休職及び復職

(休職の事由)

第19条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

(1) 心身の故障のため、病気休暇を全て取得し、その後も1か月以上の休養を要する場合

(2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合

(3) 学校、研究所その他これらに準ずる施設（外国のこれらの施設を含む）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、研究又は指導に従事する場合

(4) 公共的機関（外国のこれらの施設を含む）の委嘱又は招きにより、その職員の職務に関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合

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20条 前条第1項第1号、第3号及び第4号に掲げる事由による休職の期間は、いずれも3年を超えない範囲内において必要とする期間を理事長が定める。

2 前項の休職の期間が3年に満たないときは、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

3 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。ただし、その係属する期間が2年を超えるときは、2年とする。

4 前3項の場合において、任期付教員の休職期間の満了日は、任期満了日を超えることはできない。ただし、理事長が認めた場合は、この限りでない。

5 前条第1項第1号に該当する場合であっても、復職できる見込がないと認められるときは、休職を命ずることなく第29条の手続に従い解雇する。

(復職)

第21条 理事長は、前条の休職期間を満了するまでに休職の事由が消滅したときは、

すみやかに当該職員を復職させる。ただし、第 19 条第 1 項第 1 号の休職については、法人の指定する専門医の診断により休職事由の消滅が確認されたときに限る。

(休職中の身分及び賃金)

第 22 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 休職者の賃金については、公立大学法人横浜市立大学職員賃金規程（以下「賃金規程」という。）、公立大学法人横浜市立大学一般職賃金規程（以下「一般職賃金規程」という。）、公立大学法人横浜市立大学職員年俸制規程（以下「年俸制規程」という。）及び公立大学法人横浜市立大学の大学専門職に関する規程（以下「大学専門職規程」という。）の定めるところによる。

第 8 節 退職

(退職)

第 23 条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を申し出て、理事長から承認された場合
- (2) 定年に達した場合
- (3) 任期付教員について、その任期が満了した場合（再任、昇任又は降任した場合を除く。）
- (4) 休職期間満了後も、その休職事由がなお消滅しない場合
- (5) 死亡した場合

(退職の手續)

第 24 条 職員は、自己の都合で退職しようとするときは、次に掲げる期日までに文書をもって理事長に申し出なければならない。

- (1) 教員 退職する日の 6 か月前
- (2) 前号に規定する以外の職員 退職する日の 1 か月前

(定年退職)

第 25 条 職員の定年は、次に掲げるとおりとする。この場合、定年に達した日以降最初の 3 月 31 日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

- (1) 教員、大学専門職及び一般職 満 65 歳
- (2) 前号に規定する以外の職員 満 60 歳

ただし、本人が定年後も引き続き雇用されることを希望し、かつ解雇事由に該当しない場合であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第 3 項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第 9 条第 2 項に基づく労使協定の基準（以下「基準」という。）のすべてを満たす者については、満 65 歳に達した日以降最初の 3 月 31 日まで非常勤職員として再雇用することとし、基準のいずれかを満たさない者については、次の表の左欄に掲げる期間に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢まで再雇用する。

定年に達する日	年齢
平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで	63 歳

平成 34 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで 64 歳

2 前項の規定する場合の他、定年に達した職員に関する勤務延長及び採用については、別途理事長が定める。

(早期退職制度)

第 26 条 職員は、前条に定める定年によって退職する日の属する年度より前の年度をもって、退職することができる。

(早期退職制度の要件)

第 27 条 満 55 歳以上の教員及び大学専門職並びに満 50 歳以上の一般職員は、第 28 条に定める申し出により早期退職することができる。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は除く。

- (1) 退職日における在職年数が横浜市職員と法人職員を通算して 13 年未満の者
- (2) 法人の役員となるために退職する者
- (3) 退職願を提出する日又は退職する日に休職となっている者
- (4) 第 50 条第 5 号に規定する諭旨解雇により退職する者

(申出の方法)

第 28 条 早期退職制度により退職を希望する職員は、前条に定める退職の日の 6 か月前までに理事長にその旨を申し出なければならない。ただし、1 年以上前に申し出ることとはできない。

第 9 節 解雇

(解雇)

第 29 条 理事長は、職員が成年被後見人又は被保佐人となった場合は、解雇する。

2 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

- (1) 心身に故障があり、法人の指定する専門医の診断に基づき業務に耐えられないと認められた場合。ただし、第 19 条第 1 項第 1 号に規定する休職中の場合を除く。
- (2) 勤務成績が著しく良くない場合
- (3) 第 1 号及び第 2 号に該当する場合のほか、職務に必要な適格性を欠く場合
- (4) 事業の縮小、組織の改廃、その他やむを得ない業務上の都合により剰員が生じ、かつ他に適当な配置先がない場合
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(解雇制限)

第 30 条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間にあっては解雇しない。

- (1) 職員が業務上負傷し又は疾病にかかり、療養のため休養する期間及びその後 30 日間 　ただし、療養開始後 3 年を経過した日において、地方公務員災害補償法(昭和 42 年法律第 121 号。以下「災害補償法」という。)及び労働者災害補償保険法(昭和 22 年法律第 50 号。以下「災害補償保険法」という。)に基づく傷病補償年金を受けている場合もしくは同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合は、この限りでない。
- (2) 公立大学法人横浜市立大学職員の勤務時間・休日及び休暇等に関する規程(以下「勤務時間規程」という。)に基づき産前産後の女性職員が休業する期間及びその後

30日間

(解雇予告)

第31条 理事長は、職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告し、又は平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給する。ただし、試用期間中の職員を採用の日から14日以内に解雇する場合は、この限りではない。

第3章 賃金

(賃金)

第32条 職員の賃金については、賃金規程、一般職賃金規程、年俸制規程及び大学専門職規程の定めるところによる。

第4章 服務

(職務専念義務)

第33条 職員は、公立大学法人としての使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2 職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

3 職員は、この規則、関係規程又は関係法令に定める場合を除いては、その勤務時間中は職務に専念し、法人がなすべき責を有する業務にのみ従事しなければならない。

(服務心得)

第34条 職員は、この規則、関係規程及び関係法令を遵守し、上司等の指揮命令に従って、その職務を遂行しなければならない。

2 その他職員がその職務を遂行するにあたっての服務心得は、公立大学法人横浜市立大学職員服務規程（以下「服務規程」という。）の定めるところによる。

(禁止行為)

第35条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 法人の信用又は職員全体の名誉を傷つけること

(2) 職務上知ることのできた秘密を漏らすこと

(3) 理事長の許可なく事業を営み、又は職務以外の業務に従事すること

(4) その他法人の秩序及び規律を乱すこと

(兼業)

第36条 理事長は、職員が事業を営み、又は職務以外の業務に従事する場合は、公立大学法人横浜市立大学職員兼業規程の定めるところにより、許可することができる。

2 前項の規定にかかわらず、職員のうち一般職についての取扱は別に定める。

(職員の倫理)

第37条 職員は、その職務に係る倫理を遵守しなければならない。

(ハラスメント及びその他の人権侵害の防止)

第38条 職員は、ハラスメント及びその他の人権侵害を、如何なる形でも行ってはならず、これの防止及び排除に努めなければならない。

第5章 勤務時間及び休暇等

(勤務時間、休憩時間及び勤務を要しない日)

第 39 条 職員の勤務時間は、1 週間当たり 38 時間 45 分、1 日当たり 7 時間 45 分とする。

2 職員の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 午前 8 時 30 分

終業時刻 午後 5 時 15 分

休憩時間 午後 0 時から午後 1 時まで

業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

3 教員について、労基法第 38 条の 3 に規定する手続を経た場合は、前項の規定にかかわらず、専門業務型裁量労働制を適用することができる。

4 法人の附属病院及び附属市民総合医療センター（以下「附属 2 病院」という。）に所属する教員及び附属 2 病院において医師として職務を行う教員（これらの者のうち、申出があったものに限る。）並びに附属 2 病院に所属する一般職員及び派遣職員について、労基法第 32 条の 2 に規定する手続を経た場合は、第 2 項の規定にかかわらず、1 か月単位の変形労働時間制を適用することができる。

5 法人の運営上の都合により特別の勤務形態によって勤務する必要がある職員については、前 3 項の規定にかかわらず勤務時間規程に定めるところによる。

6 専門職及び一般職の勤務時間については、第 1 項の範囲内で勤務時間規程に定めるところによる。

7 日曜日及び土曜日は原則として勤務を要しない日とする。

(休日)

第 40 条 休日は次に掲げるとおりとする。

(1) 国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日。

(2) 12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日までの日（前号に定める休日を除く。）

(年次有給休暇)

第 41 条 年次有給休暇は 4 月 1 日に在職する職員に 1 年につき 20 日を付与する。

2 前項に規定する 1 年とは 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日（以下「休暇年度」という。）とする。

3 4 月 2 日以降に採用された職員及び復職した者等に対する当該休暇年度における年次有給休暇の付与日数は理事長が別に定める。

4 一般職及び専門職のうち 1 週間の勤務日数が 5 日未満である職員の年次有給休暇の日数は、一休暇年度について、別表第 1 のとおり（4 月 2 日以降に採用された職員については、理事長が別に定める日数）とする。

5 第 1 項、第 3 項及び第 4 項の規定により年次有給休暇が 10 日以上与えられた職員に対しては、付与日の属する休暇年度内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち 5 日について、理事長が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が第 1 項、第 3 項又は第 4 項の規定により付与された年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を 5 日から控除するものとする。

(特別休暇)

第 42 条 特別休暇は、次の各号に掲げる休暇の区分に応じ、当該各号に掲げる期間とする。

- (1) 病気休暇 90 日の範囲内で、必要と認められる期間
- (2) 結婚休暇 6 日の範囲内の期間
- (3) 出産休暇 出産予定日の 8 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）前の日から出産の日後 8 週間を経過する日までの期間内において必要とされる期間
- (4) 生理日休暇 1 回につき 2 日の範囲内の期間
- (5) 祭日休暇 1 日の範囲内の期間
- (6) 服忌休暇 親族の別により、勤務時間規程に掲げる日数の範囲内の期間
- (7) 骨髄提供休暇 必要と認められる期間
- (8) 社会貢献活動休暇 当該休暇年度において 5 日の範囲内で、必要と認められる期間
- (9) 夏季休暇 当該休暇年度において 6 月 1 日から 9 月 30 日までの期間（理事長が当該期間の延長を認めた場合には、承認後の期間）内における 5 日の範囲内の期間
- (10) 子の看護休暇 当該休暇年度において 5 日（当該子が 2 人以上の場合は 10 日）の範囲内の期間
- (11) 介護休暇 当該休暇年度において 5 日（要介護者が 2 人以上の場合は 10 日）の範囲内の期間
- (12) 公民権行使休暇 必要と認められる期間
- (13) 公の職務執行休暇 必要と認められる期間
- (14) 育児時間
ア 1 日の勤務時間が 4 時間を超える日及び育児短時間勤務職員等として勤務する日 120 分以内の期間（男性職員にあっては、120 分からその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下、この条及び別表 3 において同じ。）が使用する当該職員の請求に係る子の育児時間（労働基準法第 67 条の育児時間及びこれに相当するものを含む。以下同じ。）の期間を差し引いた期間を超えない期間）
イ ア以外の日 60 分以内の期間（男性職員にあっては、60 分からその配偶者が使用する当該職員の請求に係る子の育児時間の期間を差し引いた期間を超えない期間）
- (15) 配偶者の出産のための休暇 配偶者が出産するために病院に入院する等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までの期間内において 3 日の範囲内の期間
- (16) 男性職員の育児参加休暇 配偶者の出産予定日の 8 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）前の日から当該出産の日後 8 週間を経過する日までの期間内において 5 日の範囲内の期間
- (17) 災害時等特別休暇 必要と認められる期間
- (18) 出生支援休暇 当該休暇年度において 5 日（体外受精等の頻繁に通院を要する場合にあっては 10 日）の範囲内の期間
- (19) 母性健康管理に関する休暇 必要と認められる期間

(20) 永年勤続休暇 当該休暇年度において1日単位で2回

2 一般職及び専門職のうち1週間の勤務日数が5日未満である職員の前項第1号、第2号、第8号から第11号まで、第15号及び第16号の日数は、当該各号の日数に1週間の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数がある場合は、これを四捨五入して得た日数）とする。

（勤務時間、休憩時間、休日及び休暇等）

第43条 前4条に定めるほか、職員の勤務時間、休憩時間、休日及び休暇等については、勤務時間規程の定めるところによる。

（育児及び介護休業等）

第44条 職員は、理事長に申し出ることにより、3歳に満たない子を養育するために必要がある場合は、育児休業を取得することができる。また、子が小学校就学の始期に達するまでの間、理事長に申し出て、1日を通じ30分単位で2時間を越えない範囲で必要な時間を休業（以下、「部分休業」という。）し、又は勤務時間の短縮等の措置（以下、「育時短時間勤務」という。）を受けることができる。

2 要介護状態にある家族を介護する職員は、理事長に申し出て、介護休業又は介護時間を取得することができる。

3 前2項に定めるほか、職員の育児休業、部分休業、育時短時間勤務、介護休業、介護時間、子の看護休暇及び介護休暇等については、公立大学法人横浜市立大学職員の育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

（配偶者同行休業）

第44条の2 理事長は、職員が申請した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該職員が3年を超えない範囲内の期間配偶者同行休業（職員が、外国での勤務その他別に定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。以下この条において同じ。）をすることを承認することができる。

2 前項に定めるほか、配偶者同行休業については公立大学法人横浜市立大学職員の配偶者同行休業に関する規程の定めるところによる。

第6章 出張

（出張）

第45条 理事長は、職務上必要がある場合、職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命ぜられた職員が出張を終えたときは、すみやかにその旨を上司に報告しなくてはならない。

3 職員は、出張中、業務の都合又は病気その他やむを得ない事由により予定を変更しなければならないときは、すみやかに、上司に連絡をとり、承認を得なければならない。

4 職員は、上司に随行した場合を除き、出張終了後、復命書を作成し、上司に提出しなければならない。ただし、特別な場合又は軽易な場合は、口頭により復命すること

ができる。

(旅費)

第 46 条 前条の出張に要する旅費については、公立大学法人横浜市立大学旅費規程の定めるところによる。

第 6 章の 2 在宅勤務

(在宅勤務)

第 46 条の 2 職員は、理事長の承認を得て、通常の勤務場所を離れて当該職員の自宅又はこれに準ずる場所における勤務（以下「在宅勤務」という。）をすることができる。

2 在宅勤務に関する必要な事項は別に定める。

第 7 章 研 修

(研修)

第 47 条 理事長は、法人の業務に関する必要な知識の育成及び技能を向上させるため、職員に研修を命ずることができる。

2 職員は、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

3 職員は、その職責を遂行するために、業務に支障のない限り、理事長の承認を得て、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

4 職員は、理事長の定めるところにより、長期にわたる研修を受けることができる。

5 その他職員の研修に関し必要な事項は、服務規程の定めるところによる。

第 8 章 表 彰

(表彰)

第 48 条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、公立大学法人横浜市立大学職員表彰規程の定めるところにより表彰する。

(1) 永年にわたり誠実に勤務し、その成績が優秀で他の職員の模範となる場合

(2) 職務上特に顕著な功績があった場合

(3) 法人の名誉を高める行為を行った場合

(4) その他特に他の職員の模範として推奨すべき功績があった場合

第 9 章 懲戒等

(懲戒の事由)

第 49 条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒に処する。

(1) 正当な理由なく無断でしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合

(2) 正当な理由なくしばしば業務上の指示・命令に従わなかった場合

(3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合

(4) 刑法その他刑罰法規に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかになった場合

(5) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合

(6) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合

- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) 私生活上の非違行為、法人に対する誹謗中傷等によって、法人の名誉を傷つけ、又は業務に影響を及ぼすような行為があった場合
- (9) その他この規則及び法人の諸規程によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる違反があった場合

(懲戒の種類)

第 50 条 懲戒は、戒告、減給、停職、降職・降格、諭旨解雇及び懲戒解雇の区分によって行う。

- (1) 戒告は、始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給は、始末書を提出させ、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額以内で総額が 1 か月の支給総額の 10 分の 1 を超えない範囲で給与を減ずる。
- (3) 停職は、始末書を提出させ、1 日以上 6 か月以内を限度として勤務を停止する。その期間の給与は支給しない。
- (4) 降職・降格は、始末書を提出させ、職務上の地位を免じ（降職）、又は資格上の地位を下げる（降格）。この場合職務又は職位の変更に伴って賃金を下げる。
- (5) 諭旨解雇は、退職願を提出させて解雇する。
- (6) 懲戒解雇は、予告期間を置かず、また解雇予告手当を支払わないで即時解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けないときは、解雇予告手当を支払って即時に解雇する。

(訓戒等)

第 51 条 前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、注意、厳重注意又は訓戒（以下「訓戒等」という。）を行う。

(不服申立て)

第 52 条 第 49 条の規定により懲戒処分を受けた者が、その懲戒処分に不服がある場合は、処分を受けた日から 7 日以内に理事長へ再審議を請求することができる。

(損害賠償)

第 53 条 職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償しなければならない。ただし、これによって第 50 条の懲戒処分を免れるものではない。

第 10 章 安全及び衛生

(安全衛生管理)

第 54 条 法人は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）及びその他の関係法令に基づき、職員の健康増進と安全衛生の確保のために必要な措置を講じるものとする。

- 2 職員は、安全衛生の確保について、関係法令ほか、上司の指示を守るとともに、法人が行う安全衛生に関する措置に協力しなければならない。
- 3 職員の安全衛生の確保については、公立大学法人横浜市立大学職員安全衛生管理規程の定めるところによる。

第 11 章 災害補償

(業務上の災害)

第 55 条 職員が、業務上の事由により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、災害補償法及び災害補償保険法の定めるところにより、災害補償を行う。

(通勤上の災害)

第 56 条 職員が、通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、災害補償法及び災害補償保険法の定めるところにより、災害補償を行う。

第 12 章 退職手当

(退職手当)

第 57 条 一般職及び専門職以外の職員が、第 23 条に規定する退職、第 29 条に規定する解雇又は第 50 条第 5 号に規定する諭旨解雇となった場合は、退職手当を支給する。

2 職員の退職手当については、公立大学法人横浜市立大学職員退職手当規程(以下「退職手当規程」という。)の定めるところによる。

(退職手当の特例)

第 58 条 第 27 条第 1 項に規定する早期退職制度により退職した職員に対する退職手当の支給額は、退職手当規程に定める整理等退職の場合に基づく算定額とする。

2 第 27 条第 2 項に規定する早期退職制度により退職した職員に対する退職手当の支給額は、退職手当規程に定める普通退職の場合に基づく算定額とする。

第 13 章 発明等

(職務発明)

第 59 条 職員等の発明等に係る知的財産権の取扱いについては、公立大学法人横浜市立大学の発明等に関する規程に定める。

附 則

この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 18 年 2 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 42 条第 1 項第 12 号(裁判員に係る部分に限る。)は、平成 21 年 5 月 21 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年3月31日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成29年規則第3号）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年規則第5号）

この規則は、平成29年6月1日から施行する。

附 則（平成30年規則第3号）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。ただし、第9条第2項の改正規定は平成30年5月1日から施行する。

附 則（令和2年規則第1号）

（施行期日）

1 この規則は、令和2年3月1日から施行する。

（適用）

2 改正後の公立大学法人横浜市立大学職員就業規則第41条第3項及び第4項の規定は平成31年4月1日から適用する。

附 則（令和2年規則第7号）

この規則は、令和2年5月1日から施行し、令和2年3月1日から適用する。

附 則（令和2年規則第9号）

この規則は、令和2年12月17日から施行する。

附 則（令和3年規則第3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年規則第3号）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

別表第1（第41条第4項関係）

週の勤務日数等 ／継続雇用期間	週5日以上又は年217 日以上の日数を勤務	週4日以上又は年169 日以上の日数を勤務
1年未満	20日	16日
1年		17日
2年		18日
3年		19日
4年以上		20日

公立大学法人横浜市立大学職員の定年等に関する規程

制 定 平成 17 年 4 月 1 日 規程第 106 号

最近改正 平成 30 年 4 月 1 日 規程第 70 号

(趣旨)

第 1 条 この規程は、公立大学法人横浜市立大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第 25 条において規定した職員の定年退職に関し必要な事項を定めるものとする。

(定年による退職)

第 2 条 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（以下「定年退職日」という。）に退職する。

第 3 条 削除

(定年による退職の特例)

第 4 条 理事長は、定年に達した職員が第 2 条の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して 1 年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その職員の退職により法人の運営に著しい支障が生ずるとき。
- (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき。
- (3) 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その職員の退職により法人の運営に著しい支障が生ずるとき。
- (4) その他理事長が特に認めたとき。

2 理事長は、前項の期限またはこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認めるときは、1 年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して 3 年を超えることができない。

3 理事長は、前項の規定により教員及び大学専門職について期限の延長をする場合は、教員は教員人事委員会、大学専門職は専門職人事委員会の承認を得なければならない。

4 理事長は、第 1 項の規定により職員を引き続いて勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

5 理事長は、第 1 項の期限又は第 2 項の規定により延長された期限が到来する前に第 1 項の事由が存しなくなったと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げて退職させることができる。

(定年退職者の採用)

第 5 条 理事長は、法人の定年退職者を従前の勤務実績等に基づく選考により、1 年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。

2 理事長は、前項の任期またはこの項の規定により更新された任期が満了する場合に

において、引き続き雇用すべき理由が存すると認めるときは、1年を超えない範囲内で任期を更新することができる。

3 前2項の規定に基づく任期が満了した者であって、就業規則第25条第1項第2号ただし書に該当するものは、就業規則の当該規定に基づき再雇用する。

4 理事長は、第1項及び第2項の規定により教員及び大学専門職の採用または任期の更新をする場合は、教員は教員人事委員会、大学専門職は専門職人事委員会の承認を得なければならない。

(定年年齢超過者の採用)

第6条 理事長は、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、定年年齢を超えた職員を、1年を超えない範囲内で任期を定め、新たに採用することができる。

(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、採用予定職員以外では法人の運営に著しい支障が生ずるとき。

(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、採用予定職員以外の人材を充てることができないとき。

(3) その他理事長が特に認めたとき。

2 理事長は、前項の任期またはこの項の規定により更新された任期が満了する場合において、前項の事由が引き続き存すると認めるときは、1年を超えない範囲内で任期を更新することができる。

3 理事長は、前2項の規定により教員及び大学専門職の採用または任期の更新をする場合は、教員は教員人事委員会、大学専門職は専門職人事委員会の承認を得なければならない。

(その他)

第7条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年3月31日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

入学から修了までのスケジュール表

	1年次									2年次									3年次																			
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3		
博士後期課程																				予備発表申請	予備発表・審査	予備発表修了判定													学位申請	博士論文発表会	博士論文審査	修了・学位授与

【履修モデル】ヘルスデータサイエンス専攻 博士後期課程

注)網掛け科目は必修科目

履修モデル(1)				就職				履修モデル(2)				就職			
医療機関・企業・大学等でヘルス領域の研究に従事する研究職								医療機関・企業・大学等で臨床試験などに従事する研究職							
科目		科目群	配当年次	単位	科目		科目群	配当年次	単位	科目		科目群	配当年次	単位	
ヘルスデータサイエンス特別講義Ⅰ		必修	1前	2	ヘルスデータサイエンス特別講義Ⅰ		必修	1前	2	ヘルスデータサイエンス特別講義Ⅰ		必修	1前	2	
ヘルスデータサイエンス特別講義Ⅱ		必修	1後	2	ヘルスデータサイエンス特別講義Ⅱ		必修	1後	2	ヘルスデータサイエンス特別講義Ⅱ		必修	1後	2	
ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅰ		必修	1前	2	ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅰ		必修	1前	2	ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅰ		必修	1前	2	
ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅱ		必修	1後	2	ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅱ		必修	1後	2	ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅱ		必修	1後	2	
ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅲ		必修	2前	2	ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅲ		必修	2前	2	ヘルスデータサイエンス特別演習Ⅲ		必修	2前	2	
ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅰ		必修	2前	2	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅰ		必修	2前	2	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅰ		必修	2前	2	
ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅱ		必修	2後	2	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅱ		必修	2後	2	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅱ		必修	2後	2	
ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅲ		必修	3前	2	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅲ		必修	3前	2	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅲ		必修	3前	2	
ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅳ		必修	3後	2	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅳ		必修	3後	2	ヘルスデータサイエンス特別研究指導Ⅳ		必修	3後	2	
ヘルスデータサイエンス特別講究A		選択	1・2・3前	2	ヘルスデータサイエンス特別講究B		選択	1・2・3後	2	ヘルスデータサイエンス特別講究B		選択	1・2・3後	2	
				20					20						

公立大学法人横浜市立大学金沢八景キャンパス等における研究の倫理に関する規程

制 定 平成 27 年 4 月 1 日 規程第 212 号

最近改正 令和 元年 9 月 1 日 規程第 20 号

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この規程は、公立大学法人横浜市立大学金沢八景キャンパス、鶴見キャンパス及び木原生物学研究所（以下「八景キャンパス等」という。）並びに他の大学、研究所、病院、その他の本学以外の場所において、横浜市立大学に所属する教員がヒトを対象とする研究及びヒト検体を対象とした生命科学の研究（以下「研究」という。）を行う際に遵守すべき事項を定め、これらの研究が生命の倫理に基づいて適正に行われることを目的とする。

(基本規則)

第 2 条 研究を行う者は、次の事項に留意しなければならない。

- (1) ヘルシンキ宣言及びアメリカスポーツ医学会が定める指針の趣旨を尊重して適正に研究を行うこと。
- (2) 威厳ある人間の生命に畏敬の念を払いつつ、人権の尊重と健康の確保に最大限の配慮をし、合わせて関連法規に従って、研究を行うこと。
- (3) 研究対象となる個人情報を保護すること。
- (4) 研究によって対象者及びその家族並びに血縁者への不利益及び危険性に十分配慮すること。
- (5) 研究対象者に、研究等の内容、方法等を文書及び口頭で十分説明の上、理解を求め、文書による同意を得ること。

(国際総合科学群長の責務)

第 3 条 国際総合科学群長は八景キャンパス等で実施する研究の適正性と信頼性の確保のため、次の各号に掲げる事項の実現を図る。

- (1) 研究者等及び倫理委員を対象とした研究倫理に関する研修の機会の提供
- (2) 研究の計画及び倫理委員会の実施状況に関する記録の公開
- (3) 健康被害が発生した場合には、速やかな救済を行うため第三者から意見を聴く。
また、必要に応じて健康被害に関する審議結果等を第三者に対して提供する。
- (4) 実施している研究の法令及び指針への適合状況に関する自己点検の実施
- (5) その他研究の適正性と信頼性の確保のため研究に係る国の指針で定められた事項

(総括責任者)

第 4 条 八景キャンパス等におかれる研究科の長、学部の長及び木原生物学研究所（以下「研究科長等」という。）は、それぞれの研究科、学部又は研究所におけるすべての研究の総括責任者とする。

2 総括責任者は、それぞれの研究科、学部又は研究所において行うすべての研究を統括し、研究が適正に行われるよう指導・監督する責務を有する。

第2章 研究の実施等

(研究の実施)

第5条 研究は、その研究に関して十分な知識と経験を有する者があたらなければならない。

2 研究において得られた人体からのサンプル等の取り扱い、処理については、人の健康及び環境への影響などを十分考慮しなければならない。

(研究対象者に対する手続き)

第6条 研究を遂行するとともに、その研究に係る業務を統括する者（以下「研究責任者という。」）は、ヒトを対象とする研究の対象者に対し、次の手続きを取らなければならない。

- (1) 対象者本人の同意を得ること。対象者が18歳未満の場合は保護者（学校教育現場においては、その責任者が保護者に代わる場合もある）の同意を合わせて得ること。
- (2) 対象者に対して、あらかじめ研究の目的、方法、研究から得られると予測される利益、及び研究に伴って生じると予想される不利益等について、十分に説明すること。
- (3) 対象者のプライバシーに関わる事柄については、本人の同意なしに公開しない旨を十分に説明すること。
- (4) 対象者においては、耐え難い苦痛、危険、不快、当惑等を感じた場合には、即座に実験研究の対象となることを放棄する権利がある旨を、十分に本人に説明すること。
- (5) 対象者が上記（1）～（4）までの事項を理解したことを確認した上で、本人または保護者の同意書（インフォームド・コンセント）を得ること。また、必要に応じて、保護者に代わるものの同意書も合わせて得ること。

(ヒト検体の取り扱いの原則)

第7条 研究責任者は、研究機関からヒト検体の提供をうけて、共同研究を行うときは、その提供機関の倫理委員会の承認を受けていること、又は提供機関に倫理委員会が設けられていないときは、提供機関の長の承認を得ていることを、文書で確認しなければならない。

2 研究責任者は、研究機関からヒト検体の提供を受け、共同研究を行わないときは、その提供機関の長又は責任者から承認を得ていることを、文書により確認しなければならない。

3 研究責任者は、提供を受けるヒト検体の匿名化が行われていることを確認しなければならない。

4 研究責任者は、ヒト検体の提供者からその検体の活用の中止又は返還を求められたときは、提供者の意向に従うものとする。

(ヒト検体の管理)

第8条 研究者は、ヒト検体の管理について「ヒト検体管理台帳」に記載するとともに、適正に管理しなければならない。

(規定の優先)

第9条 ヒト検体の取り扱いその他ヒト検体を対象とした研究に関する事項について、八景キャンパス等で別段の定めがある場合は、当該定めを優先する。

(申請)

第10条 研究責任者は、研究を行うときは、所定の申請書に必要事項を記載し、当該研究責任者が所属する研究科長等に申し出た上で、当該研究の計画について倫理上の調査及び審議を第13条に規定する委員会に申請しなければならない。申請書の様式、記載事項等については別途定める。

2 申請は、横浜市立大学に所属する教員のみが行えることとし、大学院生等に係る研究計画は、指導する本学教員の責任の下に策定、実施されるものとする。

(研究終了後の措置)

第11条 研究責任者は、研究終了後、当該研究責任者が所属する研究科長等にその旨を報告した上で、倫理委員会にその内容を報告しなければならない。また、同一の実験研究を継続する場合も、同様とする。

(研究の公表など)

第12条 論文や報告書等の作成をする場合には、この規程に定める事項のうち必要な事項について十分な配慮がなされている旨を明記しなければならない。

第3章 倫理委員会

(倫理委員会の設置)

第13条 第1条の目的を達成するため、学術院に金沢八景キャンパス等における研究に関する倫理委員会（以下「委員会」という）を設置する。

(組織)

第14条 委員会は次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 国際総合科学群長
- (2) 副国際総合科学群長
- (3) 自然科学分野の研究科の教員 1名
- (4) (1)、(2)以外の自然科学系分野以外の教員または学識経験者 3名
- (5) 研究推進部に所属する者 1名
- (6) その他委員会が必要と認める者

2 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前年度の残任期間とする。

3 委員会に委員長を置き、委員長は委員の互選により定める。

4 委員長は、委員会を招集し、議長となる。

5 委員長に事故その他委員会に出席できない事由があるときは、あらかじめ委員長の指名する委員がその職務を代行する。

(委員会の開催)

第15条 委員会は、半数以上の委員が出席しなければ成立しない。また、委任は出席数に参入する。

2 委員会の議事は、出席委員の合意をもって決することを原則とする。ただし、委員長が必要と認めるときは、出席委員の3分の2以上の合意をもって決することが

できる。

- 3 委員会が必要と認めるときは、その審議する事案に関して専門的知識・経験を有する者の出席を求め、意見を聴くことができる。
- 4 委員会は、審議の申請者に委員会へ出席を求めて、審議内容の説明及び意見を聴くことができる。
- 5 委員長が簡易審査が適当と判断した場合、メール等で審査することができる。
(委員会における審議等)

第 16 条 委員会は、研究に関し、研究責任者から提出された研究計画について、次の各号に留意して調査、審査、審議、助言・勧告することを目的とする。

- (1) 研究の対象となる個人の人権の擁護
- (2) 被験者に理解を求め、同意書（インフォームド・コンセント）を得る方法
- (3) 研究によって生じる個人への危険性に対する配慮
- (4) ヒト検体を対象とした生命科学の研究においては、次に掲げる事項
 - (イ) ヒト検体を用いるゲノム・遺伝子解析研究「ゲノム・遺伝子解析研究に関する指針」（平成 13 年 3 月 29 日文部科学省・厚生労働省・経済産業省告示第 1 号、平成 16 年 12 月 28 日前面改定、平成 17 年 6 月 29 日一部改定に定める研究をいう。）の実施に関して、倫理委員会に申請のあった事項
 - (ロ) ヒト ES 細胞「ヒト ES 細胞の樹立及び使用に関する指針」（平成 13 年 9 月 23 日文化振第 746 号に定める研究をいう。）又はヒト組織を培養する研究に関して、倫理委員会に申請のあった事項
 - (ハ) 「ヒトに関するクローン技術等の規制に関する法律」（平成 12 年法律第 146 号）及び「特定胚の取扱いに関する指針」（平成 13 年文部科学省告示第 173 号）に定める研究の実施に関して、倫理委員会に申請のあった事項
 - (ニ) その他、倫理委員会において審議を必要と認めた事項。

- 2 委員会の審議は、人間の尊厳及び人権の尊重に基づかなければならない。また、ヒト検体を対象とした生命科学の研究にあつては、第 4 条（ヒト検体の取り扱いの原則）の規定を確認のうえ、審議を行わなければならない。

(審議の結果の通知)

第 17 条 委員長は、委員会の審議終了後速やかに、第 10 条第 1 項に基づき申請した研究責任者に通知書によりその結果を通知する。通知書の様式、記載事項等については別途定める。

- 2 委員長より前項の通知を受けた研究責任者は、研究科長等に当該内容を報告する。
(守秘義務)

第 18 条 委員会の委員は、その任務を果たす上で知り得た事項を他に漏らしてはならない。

- 2 前項の義務は、委員の職務を離れた後も同様とする。
(細則)

第 19 条 この規程に定めるものの他、審査の方法、委員会の運営等に関する必要な事項は、委員会が別に定める。

第4章 雑則

(問題が発生した場合の報告)

第20条 開発・研究の遂行に伴い倫理上の問題が発生した場合には、研究責任者は速やかに総括責任者に報告し、その指示を受けなければならない。

2 総括責任者は、前項の報告を受けたときは速やかに国際総合科学群長に報告し、その指示を受けなければならない。

3 国際総合科学群長は、前項の報告を受けたときは、速やかに委員会への報告その他必要な措置をとるものとする。

(委任)

第21条 この規程に定めるもののほか、この規程の施行にあたって必要な事項は、国際総合科学群長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年規程第55号)

(施行期日)

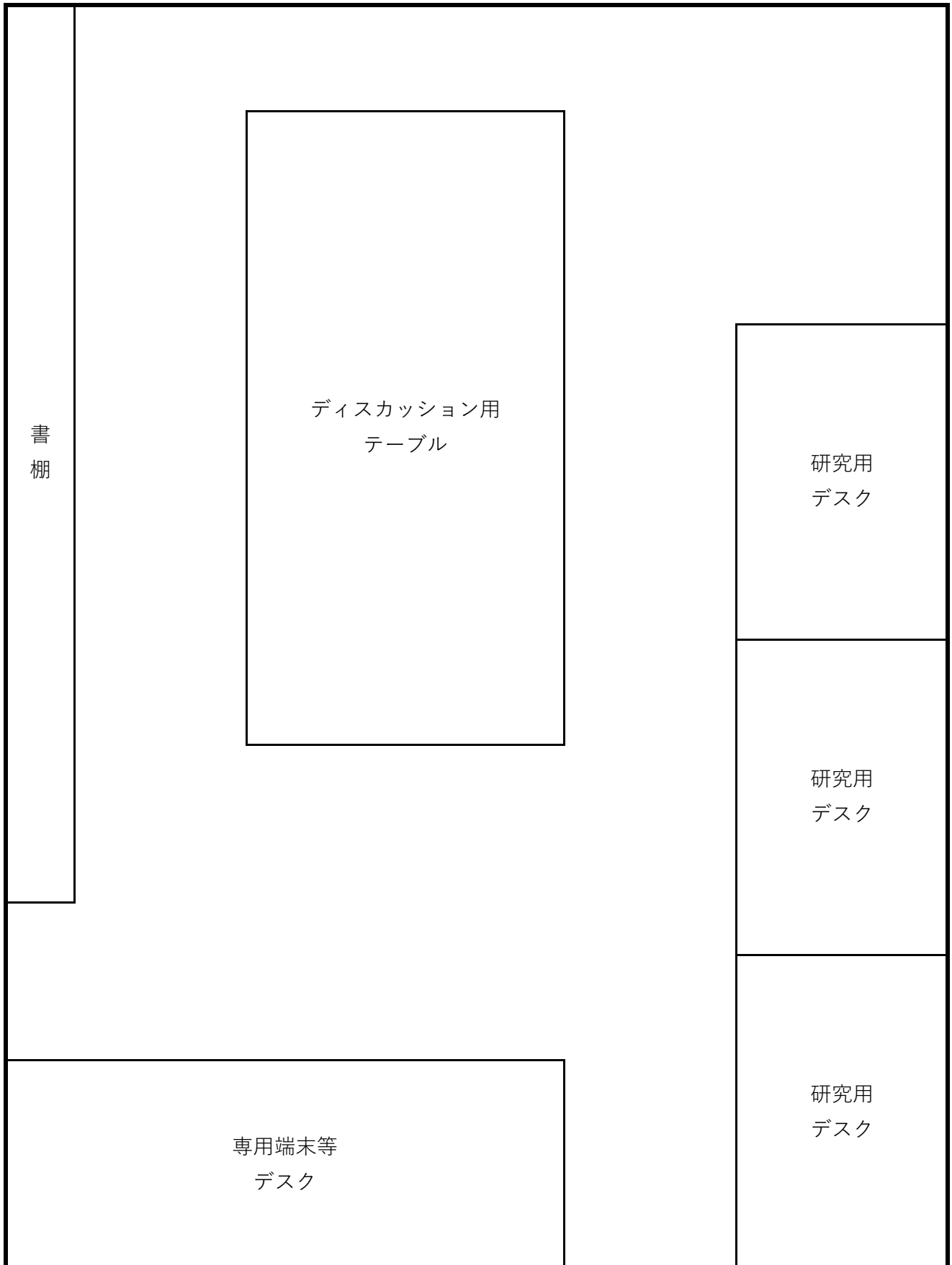
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (令和元年規程第20号)

(施行期日)

この規程は、令和元年9月1日から施行する。

学生の研究室（自習室）の見取図



データアナリティクス力

社会展開力

データエンジニアリング力

データサイエンス研究科

ヘルスデータサイエンス専攻(D)※新設

<ヘルス情報テクノロジー学>

ヘルスデータサイエンス特別講義 I・II
ヘルスデータサイエンス特別演習 I・II・III
ヘルスデータサイエンス特別研究指導 I・II・III・IV
ヘルスデータサイエンス特別講究A・B

ヘルスデータサイエンスの応用・展開分野

<研究デザイン学>

ヘルスデータサイエンス特別講義 I・II
ヘルスデータサイエンス特別演習 I・II・III
ヘルスデータサイエンス特別研究指導 I・II・III・IV
ヘルスデータサイエンス特別講究A・B

ヘルスデータサイエンスの基礎理論を担う分野

<生物統計学>

ヘルスデータサイエンス特別講義 I・II
ヘルスデータサイエンス特別演習 I・II・III
ヘルスデータサイエンス特別研究指導 I・II・III・IV
ヘルスデータサイエンス特別講究A・B

ヘルスデータサイエンスの基礎理論を担う分野

新設する課程

ヘルスデータサイエンス専攻(M)

<ヘルス情報テクノロジー学>

医療制度・医療技術評価 I・II
医療経営分析論
プライマリ・ケア研究概論 I・II

ヘルスデータサイエンスの応用・展開分野

<研究デザイン学>

研究デザイン学
ヘルスデータサイエンス研究演習 I・II
エビデンス計量評価論 I・II

<生物統計学>

生物統計学 I・II
臨床試験方法論
機械学習概論

ヘルスデータサイエンスの基礎理論を担う分野

データサイエンス専攻(M,D)

<経済系・医学系・理学系>

調査方法論、計量経済学
医療統計学、量子科学

データサイエンスの応用・展開分野

<統計系>

統計学
多変量解析
計算機統計学

<情報系>

数理科学
アルゴリズム論
機械学習・人工知能

データサイエンスの基礎理論を担う分野

基礎となる学部等

生命ナノシステム
科学研究科(M,D)

生命医科学研究科
(M,D)