

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.....	1
2 研究科の課程の構想.....	24
3 研究科、専攻の名称及び学位の名称.....	25
4 教育課程の編成の考え方及び特色.....	27
5 教員組織の編成の考え方及び特色.....	37
6 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件.....	39
7 施設、設備等の整備計画.....	46
8 基礎となる学部との関係.....	47
9 入学者選抜の概要.....	48
10 取得可能な資格.....	52
11 大学院設置基準第14条による教育方法の実施.....	52
12 2以上の校地において教育研究を行う場合の具体的計画.....	53
13 多様なメディアを高度に利用して、授業を教室以外の場所で履修させる場合の具体的 計画.....	54
14 管理運営.....	55
15 自己点検評価.....	57
16 情報の公表.....	57
17 授業内容方法の改善を図るための組織的な取組 (FD).....	59

1 設置の趣旨及び必要性

【現代社会情勢の認識】

我が国の社会・生活環境は、人口増に基づく社会システムから、最適人口規模を捉えた社会システムを目指す時代へと突入した。同時に IoT、AI 化、ビッグデータの活用などにより、人間の生活のみならず人間の在り方そのものにも大きな影響を与える新たな科学技術の進展に伴い、科学技術と社会との関係を再考することが求められている¹。情報社会に続く Society 5.0 が、「人々が快適で活力に満ちた質の高い生活を送ることのできる人間中心の社会」²と説明されるとおり、今後問われるべきは「人間活動の質」である。その「質」の重要な部分は「知的活動」である。

また、GDP(GNP)が人類社会の進歩指標に使えないことは、その提唱者 (S. Kuznets) 自身も 1930 年代より述べ、その後諸処で指摘されてきたことではあるが、より明示的な GDH (Gross Domestic Happiness) といった指標が提唱されるなど、P(roduct)の中身が問題とされている現状からみても、現代社会は新たな進歩指標をシコウ (思考/志向) する段階に入っている。応用科学成果のハードウェア環境の下、より人間的な生活を持続させるためには、それらを社会実装し、また知的コンテンツを産出する仕組み (基礎科学的機構) を強化し、実際に知的コンテンツを産出できる人を養成する必要がある。

そのためには、人文科学と社会科学の学知を従来の学知生成プロセスに従って、学問継承を行える人材とイノベーティブなマインドを持った人材の両者を養成できる仕組みである文系横断を可能とする新大学院を作ることが必要である。とりわけ、社会が抱える地域の課題に、高い専門性と未来を見据えた新たな視点を持ち込み、適切かつ効果的な解決策を提供することで、地域に活力と魅力を作り出せる人材が必要とされている。

本学では、イノベーション (革新) 的志向を持って新しい仕組みの創出にチャレンジする人材の養成を目的として学部教育にローカル・イノベーター養成コースを設置し、人材養成を進めてきた (資料 No. 1)。これは未だ我が国が経験したことのない人口減少社会・超少子高齢化社会を迎える中、地域社会の現場 (ローカル) が抱える問題を的確に分析することで、従来にはない革新的 (イノベーティブ) な解決策を提案し、実践する能力を有する人材の養成を目的としている。

このような分析力、提案力は、より高度な人文・社会科学分野の専門知識・技能を持つ専門職においても求められており、自らの専門領域における高度な研究を遂行する能力と、他領域の研究を理解し協働する応用力を兼ね備え、社会における問題に適切かつ効果的な解決策を提供できる「地域中核人材」の養成が人文・社会科学分野の大学院教育に求められている (資料 No. 2)。

また、我が国の社会構造の変容に目を向けて見ると、少子化という現象は、社会のあらゆる面において影響をもたらすことは明白であり、大学院教育においても今後の大学院進学

¹ 第 5 期科学技術基本計画 (平成 28 年 1 月 22 日閣議決定)

² 科学技術イノベーション総合戦略 2017 (平成 29 年 6 月 2 日閣議決定)

者の減少は確実に進行しつつある。一方で、世界に先駆けて長寿社会を迎える我が国は、これまでの「教育・仕事・老後」という単線型のライフステージからいわばマルチステージを想定した社会に移行することが求められ、生涯にわたる学修が重要となりつつある。このような状況に対して大学教育・大学院教育は、社会人の教育や学び直しに対して極めて閉鎖的な状況であった。これまでの学部からの進学者に加え、退職後の学びも含めた社会人の学び直し、グローバル化に伴う文系大学院に対する留学生の潜在的なニーズなど、大学院進学者のニーズの多様化は、さらに進むと考えられる。このようなニーズの多様化に対して、「人文」や「社会」というこれまでの枠組みを超えて、総合的な知を形成し、グローバル化の取組、地方創生への貢献などに対応できる大学院であることが、一層求められている。

なお、ここでいう「地域」とは、対象となる地域課題が顕在化している地理的領域を示す。地域課題とは、国内・国外、中央・地方を問わず、対象となるその地域に特有の社会的課題を示す。地域特有の文化、歴史、伝統、習慣、経済、政治、住民意識・感情等の知識と理解なくしては、その地域の課題の原因を収集・分析して、具体的な解決策を提案することが困難である。

「地域中核人材」とは、このような地域特有の課題に対して、自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、総合的な知見として、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる俯瞰力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案できる人材である。

【現状の課題】

しかしながら、信州大学の文系大学院である、人文科学研究科、経済・社会政策科学研究科及び教育学研究科（学校教育専攻）には、学知を継承できる仕組みはあっても、社会的要請であるイノベティブなマインドのもとに地域課題の解決を遂行できる中核的人材（地域中核人材）養成とそのための分野横断可能な仕組みは十分ではなかった。それは、文系大学院が、これまで3つの研究科でそれぞれ独自の教育を行ってきたことによる。また、組織的な相互協力が困難であった理由は、キャンパスが長野市と松本市に分散していることに加え、経済・社会政策科学研究科は、主として社会人対象の大学院であるのに対して、人文科学研究科及び教育学研究科臨床心理学専修は対象が主にストレートマスター中心であるなど、それぞれの教育組織としての性格・目的の違いがあったためでもある。しかし、上記で述べた社会情勢の変化に鑑み、これまで相互協力が困難と思われた点を再検討する必要が生じてきた。

本学では、教員組織を教育組織から分離し、学術研究院という組織に一元化して、学部及び大学院研究科の教育に柔軟に対応できるようにしたことで、カリキュラムの柔軟性と授業へのアクセス並びに教育人材の有効活用が改善され、新しい文系大学院の教育への改革も可能となった。

【大学改革との関係性】

平成 24 年度までに本学の改革の基本方針である「信州「知の森」を豊かに大きく育てるための信大改革」を取りまとめた。教育改革においては、グローバル人材、理工系人材の育成、ミッション再定義に基づく人材育成の強化のための全学的改組・再編を掲げ、学長のリーダーシップの下、学士課程の再編強化と大学院課程の整備を進めてきた。今回の文系 3 研究科の改組についても、信大改革に基づき、取りまとめられたものである（資料 No. 3）。

- ・平成 25 年度 人文学部 2 学科を 1 学科に改組
- ・平成 27 年度 理学部 6 学科を 2 学科に改組
農学部 3 学科を 1 学科に改組
- ・平成 28 年度 経法学部を新たに設置
教育学研究科に高度教職実践専攻（教職大学院）を設置
理工学系研究科及び農学研究科を統合して総合理工学研究科を設置
工学部を 5 学科に改組
繊維学部 9 課程を 4 学科に改組
- ・平成 30 年度 総合工学系研究科及び医学系研究科を再編し総合医理工学研究科を設置

一方、研究に関しては、平成 26 年 3 月に学内の研究人材を集中し、本学の強みと特色のある分野に特化した研究組織として、カーボン科学研究所、環境・エネルギー材料科学研究所、国際ファイバー工学研究所、山岳科学研究所及びバイオメディカル研究所の 5 つの研究科からなる先鋭領域融合研究群を発足させ大学の研究力の集中を進めてきた。

また、平成 28 年 10 月には、この 5 研究所に加えて、次代の研究所を目指す研究グループとして、5 つの研究センターからなる次代クラスター研究センターがこれに加わった。

さらに平成 31 年 4 月からは、これらの研究所並びに研究センターを、先鋭材料研究所、バイオメディカル研究所、社会基盤研究所の 3 つの研究科と、国際ファイバー工学研究拠点、山岳科学研究所、航空宇宙システム研究拠点の 3 つの特定領域研究拠頭に統合再編し、教育・研究のより一層の充実と発展を進めることとしている。このうち、研究所として再編された、社会基盤研究所は今回の文系分野の大学院である総合人文社会科学研究科を側面よりバックアップする。

【文系分野における本学の研究・教育の強み】

他大学と比較した信州大学の研究・教育の強みは、図 1 の②「融合知の蓄積と地域を活かす学びの環境」にある。これらは、図 1 の①-1「真理を探究する確かな基礎研究」と①-2「地域実証に基づく高度実践研究」が、教育・学びを地域風土に持つ「信州」とつながることで生み出されてきた。そして、そこからは、独創的な提案力（イノベーション創発力）を持ち、それを事業として実現する力を持った「地域中核人材」の輩出につながっていく大きな可能性を持っている。

本学では既に、地域中核人材養成につながる学際研究を開始している強みがある。中でも、「フューチャー・デザイン」、「地域ブランド」、そして、「防災減災における文理融合型研究と教育」の3つのプロジェクトを例として挙げる事ができる。

「フューチャー・デザイン」プロジェクトは、将来世代になりきった市民による討議を通じて、地域課題解決のための政策を形成する手法である³。利害調整に阻まれ滞りがちな人口減少や環境問題を含む地域課題解決の突破口をひらく画期的な手法として、新聞等メディアにも注目されている。この手法に賛同する複数の研究者チームによって具体的な手法の構築と確立を目指すものであり、本学チームもその1つである。本学経済学領域の教員が中心となり、社会学、人文地理学、社会心理学専攻の教員とチームを組み、松本市を始めとする自治体・一般市民・NPO・大学を巻き込む正にアクションリサーチであり、現在は農学など自然科学分野との連携を視野に拡張させ、科研費の助成の下に進めている。将来的には、前述の社会基盤研究所と連携し、このプロジェクトを発展させる計画である。

「地域ブランド」プロジェクトは、本学の社会基盤研究センター（平成31年度より、上述の社会基盤研究所に改組予定）が長野県と連携して進めている「信州ワイン」のブランディング事業であり、ブドウの生産過程データや気象データなどを分析し、地域ブランド創出のための新しいスキームを構築しようとするものである。ここでは、統計学や環境経済学をはじめとするデータの解析・分析に関わる数理的研究、その分析結果を消費行動に結びつけるための心理学研究、さらにはデータ取得・利用にあたっての契約や行政法に関する法律学研究などが融合しており、本学における多分野にわたる研究上の知見が、地域の課題解決に生かされている一例といえる。

「防災減災における文理融合型研究と教育」プロジェクトは、本学の地域防災減災センターを中心とした取組である。地球温暖化による気象変動や予測不可能な大地震などの自然災害、さらには過疎化・高齢化による人材不足がもたらす中山間地の荒廃化とそれによる被害の甚大化、などの問題への対処は現代日本の喫緊の課題といえる。長野県は、国内有数の地震危険地帯である糸魚川静岡構造線断層帯が縦断し、急峻な山地や手入れ不足の荒地からの土石流災害の危険にもさらされてきた。これまで大学研究機関における防災減災研究や社会貢献は、主として理工系の自然災害研究をはじめ、土木や建築、医療といった分野が中心となっていたが、過疎化・高齢化や人口衰退などの地域社会の疲弊や、高度化複雑化する社会の変化によって、従来にない総合的な取組が求められつつある。本学の地域防災減災センターでは、こうした現状を受けて、地域社会や自然、歴史に関する広い視野と融合知を備えた地域社会の防災減災を牽引する人材の育成を視野に入れ、地域連携部門、防災減災研究部門、医療支援部門に加えて防災減災教育部門を設置している。この4部門のつながりにより、自然科学系の知見とともに、災害に対応する地域社会のありかたを巡る社会学研究、災害に備えるリスク認知を巡る心理学研究、地域の災害史を精査する歴史学研究、さらに災害後の心理ケアに関わる臨床研究といった人文社会諸科学の研究成果が融合され、教育研

³ 基本アイデアは西條辰義『フューチャー・デザイン』勁草書房(2015)による。

究へと展開されている。大学全体の災害研究教育を統括する地域防災減災センターにおいて、人文社会科学系の研究教育が協働の中核となっているという現状は、他大学には見られない特色でもあり、このことが、防災減災における文理融合型研究とその教育を推進している。

本学では、これらの教育研究実績をさらに発展強化させ、③「次代に向けた研究・教育戦略策定と環境構築」により人文・社会・教育分野の特徴を活かす、大学院改革を先鋭領域融合研究群等の学内組織とも連携して実施する。この「地域中核人材」を養成する文系大学院の改革を通して、人文科学と社会科学の枠を越え融合した学際領域の全く新しい学問体系の創生を目指す。

長期的視点：人類や人間社会発展・真理探究



中短期的視点：社会情勢（トレンド）・地域社会ニーズ

図1 人文社会科学分野の修士課程改組の基本方針

【改組の概要】

現行の3研究科6専攻（入学定員66名）

人文科学研究科（2専攻：入学定員10名）

- 地域文化専攻 5名 修士（文学）
- 言語文化専攻 5名 修士（文学）

経済・社会政策科学研究科（2専攻：入学定員16名）

- 経済・社会政策科学専攻 6名 修士（経済学）
- イノベーション・マネジメント専攻 10名 修士（マネジメント）

教育学研究科（2専攻：入学定員40名）

- 学校教育専攻 20名 修士（教育学）
- 高度教職実践専攻 20名 教職修士（専門職）

を

総合人文社会科学研究科（1専攻：入学定員 36名）

○総合人文社会科学専攻（入学定員 36名）

人間文化学分野	修士（文学）
心理学分野	修士（心理学）
経済学分野	修士（経済学）
法学分野	修士（法学）

と

教育学研究科（1専攻：入学定員 30名）

○高度教職実践専攻 30名 教職修士（専門職）

（現行の学校教育専攻を廃止し、高度教職実践専攻の入学定員を10名増とする）

に再編、令和2年度設置を目指す。

*学位は現行の修士（文学）、修士（経済学）、教職修士（専門職）に加えて、法学分野においては修士（法学）及び心理学分野においては修士（心理学）を持つ人材を養成する。社会情勢や地域の動向を踏まえ、修士（教育学）及び修士（マネジメント）を持つ人材養成は取りやめる。

【改組内容の骨子】

この改組内容の骨子は下記のとおりである。

(1) **人文科学研究科、経済・社会政策科学研究科及び教育学研究科（学校教育専攻）の統合再編**

「1設置の趣旨及び必要性」の項目「現代社会情勢の認識」で述べたように、現代社会が近年直面している課題の解決には、応用科学のハード面の成果だけを単純に動員するだけでは不可能であるという認識が確立されてきた。真に望まれるのは、科学の成果に基づき、人や社会をより「人間的」に分析することが真に望まれるのであり、そのためには、人間分析の専門領域である人文・社会科学の知見を総動員することが必要である。そして、これからの先の見通せない社会の中で、地域のリーダーとして活躍する人材には、直面した解決すべき課題を的確に分析理解し、その原因と解決法を提案すると同時にそこから新しい地域の発展のための具体的提案を生み出す高度な専門知識とそれに裏付けられた能力が強く求められる。以上の問題意識の下に、高度な専門知識・技能と総合的な知見である分析力・俯瞰力・応用力・提案力を兼ね備えた新しい地域中核人材の養成を目的とした教育を全学の人文・社会科学系教員の協働のもとに実施する。このため、既存の人文科学研究科、経済・社会政策科学研究科及び教育学研究科（学校教育専攻）の3研究科5専攻を、総合人文社会科学専攻（人間文化学分野、心理学分野、経済学分野、法学分野）1専攻より構成される総合人文社会科学研究科の1研究科へ統合再編する（図2）。

心理学分野の再編と法学分野の新規設置は、この分野の人材育成への寄与ばかりでなく、既存の人間文化学分野及び経済学分野を含む文系分野全体の地域中核人材養成の充実・発展に大きく寄与するのである。

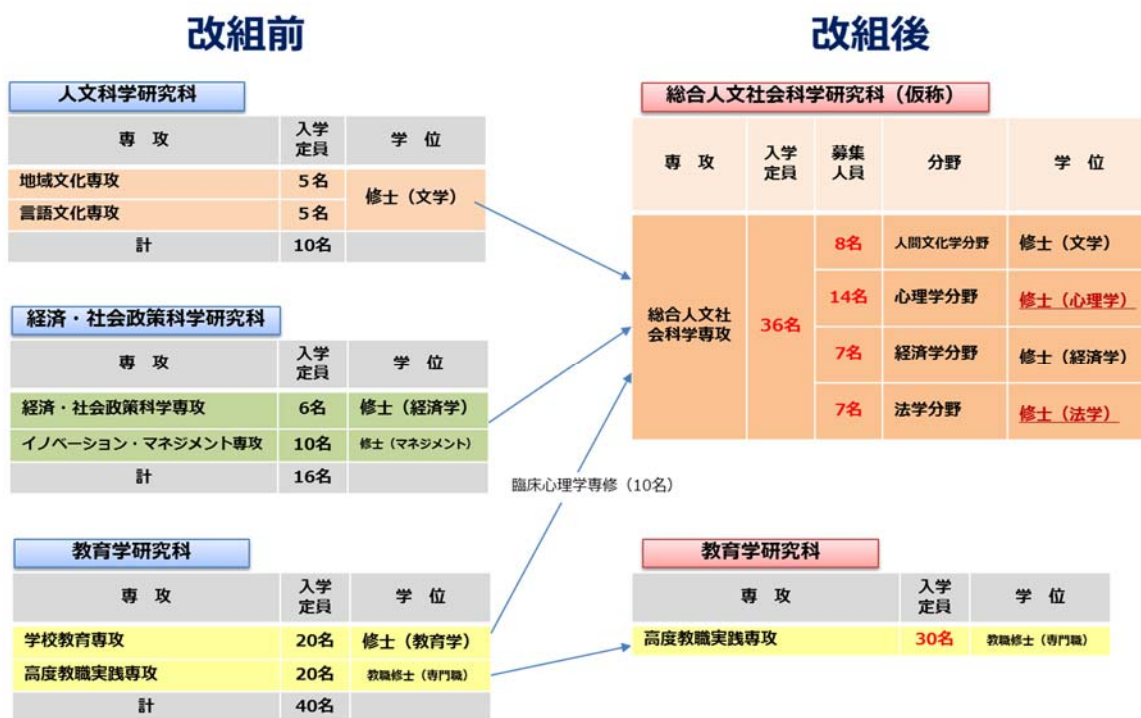


図2 文系大学院修士課程の統合再編

(2) 共通基幹科目による分析力・俯瞰力・応用力・提案力・倫理観の養成

複雑な地域課題を「人間的」な視点から解決するためには、専門分野の高度な知識・技能、専門分野近傍の領域の知識に加えて、人文科学及び社会科学分野の知見を有機的に駆使するために、両分野共通の基本的・総合的なスキルである分析力・俯瞰力・応用力・提案力・倫理観の養成が不可欠である。このため、既存の文系大学院を人間文化学分野、心理学分野、経済学分野、法学分野により構成される総合人文社会科学専攻の大括り1専攻によりなる総合人文社会科学専攻へ統合再編する。総合人文社会科学専攻では、各分野の専門科目に加えて、全分野に共通して必要不可欠な基礎的スキルを修得する共通基幹科目として、「解析手法論Ⅰ・Ⅱ」、「人文社会科学研究者倫理A・B」、「社会課題別PBL A・B」、「人文社会科学修論課題合同発表A・B」を開設する。共通基幹科目は必修科目及び選択科目として開講し、所属する全ての学生が履修する新たなカリキュラムを実施する。その企画運営・実施においては、本学の文系分野の教育人材を結集してこれに当たる。

また、教育指導にあたっては、主指導教員に加えて、学生が所属する以外の分野の教員が副指導教員として指導することにより、専門分野以外の新規課題に対応する能力(分析力・俯瞰力・応用力・提案力)を養成する。[なお、信州大学においては、教員は従来の教育組織(学部・研究科)を離れて教員組織である学術研究院に所属しているため、異なる教育分

野の教員が協働して研究科の教育課程を企画運営することが、より効果的に行うことができる。]

(3) 修士（心理学）授与のための心理学分野の再編

本学では人文科学研究科地域文化専攻に心理学領域を置き、様々な心理学的事象のメカニズムを科学的に探求する態度（サイコロジカルマインド）と能力の深化を目的として教育研究に取り組んでいる。また、教育学研究科学校教育専攻臨床心理学専修においては、日本臨床心理士資格認定協会が認定する第 1 種指定大学院として、臨床心理に関わる専門家を養成している。平成 30 年度からは国家資格である公認心理師のカリキュラムにも対応し、心理的諸問題の解決に資する教育・研究を行うことのできる教育・研究体制を整えている。今回の改組では、これまでの 3 つの研究科に分散していた教育人材を結集し、協働して新たに心理学分野の修士の養成を目指す。

これまで、人文学部において、心理学・社会心理学分野を卒業した者の過去 10 年間の就職動向では、臨床心理学系の大学院に進学した者、あるいは心理学専門職に就職した者は 34 名となっている。心理学・社会心理学コースが受け入れる学生数は一学年につき 20 名前後であることから、平均して毎年、3～4 名、すなわち 2 割前後の学生が心理学の専門職を目指して卒業している。これは、今回、国家資格として成立した公認心理師資格開始前の実績であることから、国家資格に対応した場合の大学院への進学率は、大きく向上すると考えられる。この 4 月に行った、学部 1 年次生向けの公認心理師説明会には、60 名以上の学生が参加しており、当該資格への関心の高さを示している。今後の大学院進学率はさらに上昇するものとする。

教育学研究科学校教育専攻臨床心理学専修においても、定員に対して 3 倍以上の志願者があり、本学教育学部出身者や長野県出身の他大学卒業生以外の志願者も少なくない。長野県唯一の日本臨床心理士資格認定協会の指定大学院であることに加え、国家資格の公認心理師の受験資格を得るために必要なカリキュラムを平成 30 年度より実施している。国家公務員、地方公務員をはじめ、医療や福祉の専門機関などへの高い就職実績も、多くの志願者を集めてきた理由であると考えられる。これまでの修了生の進路は、医療機関等の教育以外の領域への就職が多く、公認心理師制度が始まった中で、学位を大学院での学修の実態に合わせた修士（心理学）とすることで、さらにニーズが高まっていくと考えられる。

今回の改組において、心理学を中心とした教育プログラムを構築するとともに、公認心理師、臨床心理士等の養成を総合大学の大学院の中に明確に位置づけるために、修士（心理学）という称号を用いる。学生にとって、大学院で心理学を専門的に修め、その実践的な知識と技能まで備えたという称号を得たことを明示することは、より望ましいものである。

今回の改組により養成される人材として、例えば、心理学の専門知識を活かして公務員や企業等への就職を目指す者は、心理学の知識・臨床の経験だけでは現場の課題解決には役立たない。設置する総合人文社会科学専攻では学生が自身のキャリアプランに応じて、経済学

分野・法学分野の素養も身につけ、それぞれの現場に即した課題解決の支援を行うことができる。

(4) 修士（法学）授与のための法学分野の新設

本学では、平成 28 年度に経法学部を設置し、学士（法学）の養成を開始した。長野県内で初となる学士（法学）を授与する学部の新設は、若者の県外流出に歯止めをかけることとなり、地方創生の観点から多大な貢献をしている。さらに、学生が社会の問題に具体的にに関わることを通じて社会と大学がより密接に連携し、将来を見通すことができる長期的視点に立った人材育成につながっている。この流れを継続し、さらに一段階進めて新たに法学分野における修士の養成を目指す。

近年、長野県を始め地方の民間企業において法務部門を新設する動きが顕著であり、また、地方の官公庁においても、行政不服審査、情報公開、裁判外紛争解決手続（ADR）の運用など、法律的な専門性が要求される業務が拡大している。法学分野における修士相当以上の高度な専門知識と柔軟で的確な判断力であるリーガルマインドを身につけた法律系人材への需要が高まっている。

こうした社会的要請に伴い、法科大学院修了生の採用が増加しているが、法科大学院は法曹（判事、検事、弁護士）養成機関として、裁判実務を中心としたカリキュラム構成となっており、こうした地方行政機関や企業等の需要の全てに応える人材を輩出しているわけではない。企業行政における法務スタッフには、法学の基礎的な理解やそれぞれの組織の特質を踏まえつつ、未知の法的課題に対応できるような、より広い学問的素養が求められている。また、労務管理が人間関係そのものを扱う分野であり、契約実務が契約交渉という対人関係と連動するように、人間文化学や心理学等の人間の行動原理に対する科学的な理解が求められている。本学が構想する総合人文社会科学専攻では法学分野の高度な専門知識とともに、人文科学的・心理学的な素養を身につけることが可能であり、社会が求める法律系人材の養成に対する期待に応えることができる。

また、行政書士、税理士、社会保険労務士、公認会計士のような法律に関連したいわゆる士業の資格を取得しようとする学部学生又は社会人、あるいは有資格者にとって、士業における競争が厳しくなる中、資格のみで顧客を獲得していくことは困難な状況にある。資格＋ α として、法学分野におけるより深い学問的素養を身につけ、法曹とは異なるそれぞれの資格の特色を活かし、業務を遂行できる応用力を修得したいとする士業志願者、有資格者の入学も期待できる。

上記の心理学分野の再編と法学分野の新規設置は、この分野の人材養成への寄与ばかりでなく、既存の人間文化学分野及び経済学分野を含む文系分野全体の地域中核人材の養成の充実・発展に大きく寄与するのである。

(5) 入学定員の再配分及び教員の再配置

Society 5.0 の提言に代表される、第 4 次産業のイノベーション創発や地方創生を実現するためには、そのコアとなる科学技術の高度な知識と技能に加え分析力・俯瞰力・応用力・提案力・倫理観をも有する新しいタイプの地域中核人材の養成が不可欠である。このため、本学では理工系人材については、平成 28 年度に大学院修士課程の理工農学系分野の学士課程・修士課程 6 年一貫教育の充実と修士課程の教育の質を保証するために、理工学系研究科及び農学研究科を総合理工学研究科に統合再編すると同時に入学定員の再配分を実施した。さらに、平成 30 年度には博士課程もこの教育目標を達成するために、医学系研究科と総合工学系研究科の 2 つの博士課程を総合医理工学研究科に統合再編し、新たに生命医工学専攻を設置した。

人文・社会科学系人材において、新しい地域のリーダーとなりうる人材の養成を目的として、平成 25 年度に人文学部を人文学科の 1 学科制に改組し、続いて、平成 28 年度には経済学部を学士（経済学）に加えて、新たに学士（法学）を授与できる経法学部へと改組した。今回、更に、大学院修士課程の充実により社会からの要請に対応した教育を実施するため、人文科学研究科、経済・社会政策科学研究科及び教育学研究科（学校教育専攻臨床心理学専修）の入学定員を再配分する。なお、教育学研究科の高度教職実践専攻（教職大学院）は現行のまま存在させる。

また、人文・社会科学系修士課程の教育の質を保証するために、教員も人文科学研究科、経済・社会政策科学研究科及び教育学研究科担当から総合人文社会科学研究科担当へと再配置する。この再配置と実際に協働して地域中核人材を養成する過程において、新設の法学分野及び再編する心理学分野のみならず、既存の人間文化学分野及び経済学分野の教育・研究の充実・発展が期待される。さらに、人文科学と社会科学の枠を越え融合した学際領域の全く新しい学問体系の創造も期待できる。

本研究科におけるこの再配置は、後述（「改組の方向性」の項）の本学で開始されている学際研究活動をサポートする体制構築につながるものである。これら学際研究活動が背景にあることで、本研究科における「地域中核人材」養成の質を高めることができるばかりでなく、「地域中核人材」を養成する過程を通じて、学際研究活動の展開をより活発なものにし、さらなる融合研究の創造も可能にすると期待できる。

(6) 副学長（大学院担当）による企画・運営の統括

本研究科の教育組織はキャンパスが分散して置かれている（心理学分野が長野（教育）キャンパスと松本キャンパスに置かれている）が、大学院担当の副学長が企画・運営を統括し、関連事務部の連携の下、機能的・効率的な運営を目指す。

【改組の方向性】

現実社会の中で解決が求められている課題は、単に一つの要因から生じていることは稀であり、その多くは複数の要因が多層的に複雑に絡み合い、また時間の経過とともに事象そのものが変化していく。このような課題に対して、一つの専門領域の知識・技能によって課題の解決を図ることは極めて困難であり、課題解決に当たって、各専門領域の高度な知識と技能を分野横断的に応用駆使し、問題解決のためのストラテジーに沿って提案する地域中核人材が求められる。このためには、人文・社会科学分野の解決すべき課題を広く学び、地域社会における課題を俯瞰すると同時に、それら进行分析解析するための知識と能力を獲得する必要がある。

すなわち、複数の要因が多層的に絡みあった個々の課題を全体的に俯瞰する（俯瞰力）と同時に、その要因を詳細に分析し（分析力）、周辺分野の課題にも応用でき（応用力）、解決策を提案する（提案力）能力を有する地域中核人材を養成しなくてはならない。このためには、自身の専門分野の高度な知識と技能に加えて、専門以外の他領域の課題を広く学び、自身の専門分野以外の知識と課題解決のための方法を理解する人材育成のための教育課程（カリキュラム）や産業界等との協働によるインターンシップに関する科目及びアクティブ・ラーニングを取り入れたアクションリサーチ系科目等の体系的・組織的な教育を実施するための組織整備が必要である。

退職後の学びも含めた社会人の学び直し、学問探求と高度専門職業人養成への期待、文系大学院に対する留学生の潜在的なニーズなど、大学院進学者のニーズの多様化に対して、「人文」や「社会」というこれまでの枠組みを超えて、総合的な知を形成し、地方創生への貢献などに対応できるカリキュラムの実施方法の整備が必要である。

社会人の学び直しでは、本学が連携する自治体等の職員について、スキルアップを図るため、新設する法学分野等において受入れを検討している。本学の職員についても社会人入学として本学大学院への進学を奨励しており、これらのニーズに応えるカリキュラムの整備が必要である。

また、文系大学院に対する留学生の潜在的ニーズの高まりはこれまでも指摘されてきたところであるが、従来の3つの独立した文系大学院では、これらのニーズに応えるだけのカリキュラムを有してこなかった。本改組では、将来的に需要性が増す留学生のためのアカデミアとして、我が国ばかりでなくアジア圏の地域中核人材の養成を想定した多様性に応える研究科の設計が不可欠である。外国（特にアジア圏）の社会課題や日本と諸外国間の課題を授業のテーマとして積極的に取り入れる。

このために、本改組では3つの独立した文系大学院研究科（人文科学研究科、経済・社会政策科学研究科、教育学研究科（学校教育専攻臨床心理学専修））を統合再編することで、それぞれの教育研究資源を横断的に活用し、新たな文系大学院を設置することとした。

【1 研究科 1 専攻とする理由】

〔従来の人文社会科学系の大学院の課題〕

人文社会科学系の大学院はこれまでに、

・専門的に細分化された教育課程の問題、大学が閉鎖的で社会的要請に十分にできていないという課題⁴、複合的な現実的課題への関わりの不十分さ⁵

・体系的・組織的な教育に取り組めていない大学院⁶、修了生のキャリアパスの見えにくさ⁷

・人文社会科学系の細分化・蝸壺化による国内外を通じた閉鎖性⁸、教員と学生の関係が限定的・固定的で、教育の内容が学生、社会のニーズから乖離⁹

といった、厳しい指摘がなされていた。

〔新たな人材への社会的養成への対応〕

こういった指摘に対して本改組では、学生が人間文化学、心理学、経済学、法学の4分野の専門知識・技能だけでなく、異分野間で協働するのに必要な基盤となる能力を修得する。併せて、学生はキャリアプランに応じて、自身の専門分野を中心にしつつ、他分野に関する素養を学び、個々の希望進路に沿った知識・技能を身につける。その結果、従来の教育に比して、個々の学生の素養が広がり、より広範で多様性に富んだキャリア選択が可能となる。

また、少子化に伴い、今後の大学院進学者の減少が進行していく中で、退職後の学びも含めた社会人の学び直し、学問探求と高度職業人養成双方への期待、文系大学院に対する留学生の潜在的なニーズなど、大学院進学者のニーズの多様化は、更に進むと予想される。このようなニーズに対して、「人文科学」や「社会科学」というこれまでの枠組みを超えて、総合的な知を形成し、学生の多様性に応えるカリキュラムを提供する。

〔このための教育組織〕

このような教育・カリキュラムを円滑に実施するには、従来一般の人文社会科学分野の大学院で維持されてきた細かく分かれた専攻の中の閉ざされた教育では不可能である。研究科・専攻という枠組みで教育が行われる以上、専攻をまたぐ横断分野の共通的な教育の展開や学生・教員が教育研究のリソースを共有・活用することが困難であった。また、既存の枠

⁴今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について（答申）（第22回答申（昭和46年6月11日））

⁵人文・社会科学の振興について—21世紀に期待される役割に応えるための当面の振興方策—（報告）（平成14年6月11日科学技術・学術審議会学術分科会）

⁶「グローバル化社会の大学院教育」～世界の多様な分野で大学院修了者が活躍するために～（答申）（平成23年1月31日中央教育審議会）

⁷「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～」（審議まとめ）（平成31年1月22日 大学分科会）

⁸「人文・社会科学研究及び統合的研究の推進方策について（審議のまとめ）」（平成12年11月28日学術審議会学術研究体制特別委員会人文・社会科学研究に関するワーキング・グループ）

⁹「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～」（審議まとめ）（平成31年1月22日 大学分科会）

組みを専攻単位に置き換えるだけでは、学生や教員の意識を変えることができず、分野横断の教育研究を行うことに限界があった。

このことから、地域中核人材の養成は、3 研究科 5 専攻という従前の組織の垣根をなくした総合人文社会科学研究科総合人文社会科学専攻の 1 研究科 1 専攻に統合再編することがカリキュラムを実施する上で極めて有効である。この統合再編では、教育研究における総合性・融合性・多様性・汎用性を強化していくことが重要となる。全ての学生が同一の専攻に属し、その学生を担当である全ての教員が協働して教育することによって、社会から求められる人文社会科学系の地域中核人材を養成することが始めて可能となる。

[学術的潮流]

本研究科が養成する人材が地域において期待される役割は、地域のリーダーとして、その地域に特有な課題を理解し、その解決策を提案することである。現場の課題は複合的で混沌とした様相を呈することが常である上、解決策を提案する領域も広範囲に及ぶため、この地域中核人材には、分野横断的理解力が不可欠である。そして何よりも、地域の文化的背景や居住形態に適合した解決策の実装方法を考案し、実装が及ぼす住民生活への影響をコントロールするために、質的量的な観察データに基づく計量解析に裏打ちされた実装計画を構築できる能力が必要である。このことを反映して、アドホックな実装を見直す学術的な動きも、近年アクションリサーチ (Action Research) と呼ばれる新領域の勃興とその国際雑誌発刊の興隆に見ることができる。

一方、学問体系の見地からは、近年、データ解析に裏打ちされた研究の重要性が広く人文社会科学分野で高まっている。例えば、個人の選択や行動を分析対象とする心理学や社会学、経済学、政治学、一部法学では、実験室や社会の現場 (フィールド) で個人の選択や行動を数量データとして測定する手法を開発し、収集したデータに基づいて意思決定メカニズムを量的に推定・解析する、科学的アプローチに基づく研究の比重が急速に高まっている。文系分野の科学性追求の流れは同時に、データ収集・解析技術を共有することによって、分野別作法の壁にこれまで阻まれていた分野横断型の研究を実質的に可能にしてきた。社会心理学と実験経済学及び実験政治学の分野では、「実験社会科学」という名称で共同の学会活動が試行されて 10 年が経つ。また、伝統的人文科学分野にも、科学的アプローチの波は確実に浸透しており、歴史的文書や記録などの資料をテキストデータ化して数量的に分析する、過去の人口データや当時の商家の台帳記録などを統合して当時の社会活動を計量分析するなど、歴史学におけるマイクロデータの利用は欠かせない状況にある。すなわち、人文社会科学の全学問領域において、このような解析手法の修得が不可欠となってきた。

[教育課程の再編]

上記のような、文系分野における地域中核人材養成に対する社会的要請、並びに、学問的潮流に対応するために、本改組で特に用意したのが、共通基幹科目「解析手法論 I・II」「人文社会科学研究者倫理 A・B」、「社会課題別 PBL A・B」、「人文社会科学修論課題合同発表 A・B」の授業である。それらの内容は人文科学及び社会科学の全体をカバーするものである。

これらの科目により、文系の地域中核人材に不可欠な共通的な能力（分析力・俯瞰力・応用力・提案力）と倫理観を養成する。また教育効果という観点からは、教育を受ける学生にとっては、専門分野が異なっても同一専攻に属している同級生と一緒に地域社会の中核を担うリーダーを目指して学ぶことは、本人の学習意欲とモチベーション維持に重要である。さらに、専門分野以外の研究手法の学習や同級生との交わりを通して、将来の進路選択が広がることも期待される。

[教育組織の改革]

また、「社会課題別 PBL A・B」、「人文社会科学修論課題合同発表 A・B」については、グループ討論が基本のアクティブ・ラーニング型演習が主体であるため、授業の企画（グループ割、グループ毎の内容の設定、時間割、担当教員、担当内容の割振り等の決定）、並びに実施に当たっては、日常的な連絡調整と議論が必要である。これまでのような専攻が複数に分かれた縦割りの教育組織では困難である。

一方、教員にとって、修論研究課題の指導や共通基幹科目授業の実施において、同じ専攻の学生を対象にしていることが教育意欲の持続に重要な要素となる。さらに、1専攻であるが故に可能である「社会課題別 PBL A・B」、「人文社会科学修論課題合同発表 A・B」の企画運営等を通して異なる研究分野間の融合やシナジー効果から、新たな学問領域の開拓も期待できる。

総合人文社会科学研究所総合人文社会科学専攻 改組概要 ～人文社会科学系大学院の統合再編による地域中核人材の養成～

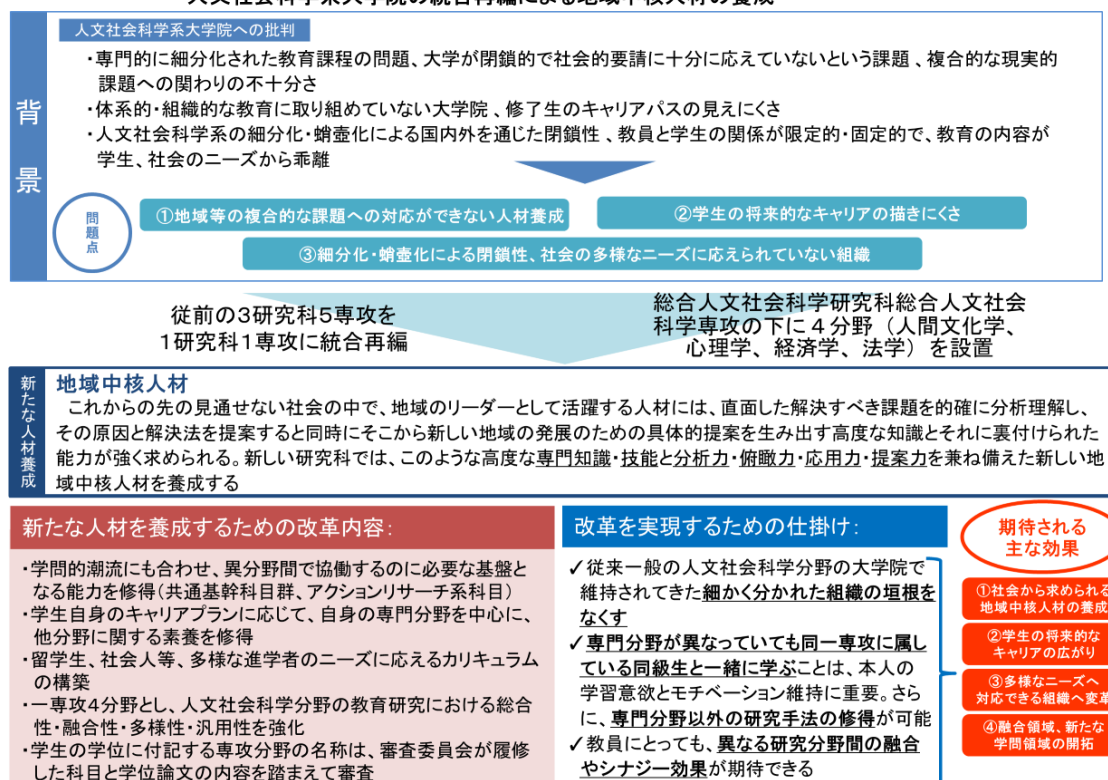


図3 総合人文社会科学研究所の改組概要

【進路の見通し】

各分野の進路先としては以下のとおり考えられる。

・人間文化学分野

職業：学芸員、図書館司書、民間企業・大学職員、病院職員、NPO、地方自治体・行政機関職員

博士課程進学

資格：教員専修免許、学芸員、専門社会調査士

・心理学分野

職業：裁判所調査官等の公務員心理職、公務員、教員、学芸員、図書館司書、民間企業・大学職員、病院職員、NPO、地方自治体・行政機関職員、一般企業の専門職

博士課程進学

資格：教員専修免許、学芸員、図書館司書、認定心理士

(臨床心理学コース)

職業：病院・福祉関係の心理職、スクールカウンセラー、小中学校教員、法務技官、裁判所調査官等の公務員心理職

資格：公認心理師、臨床心理士

・経済学分野

職業：保険数理士、民間企業・大学職員、病院職員、NPO、地方自治体・行政機関職員

博士課程進学

資格：行政書士、税理士、社会保険労務士、公認会計士、アクチュアリー

・法学分野

職業：民間企業・大学職員、病院職員、NPO、地方自治体・行政機関職員・裁判所事務官

博士課程進学

資格：行政書士、税理士、社会保険労務士、公認会計士

以上を本研究科としてとりまとめると、修了者の進路は、①心理職、税理士、教員、学芸員等の専門職、②民間企業、大学、官公庁・自治体、NPOへの就職、③博士後期課程進学という3つに大別される。(図4)

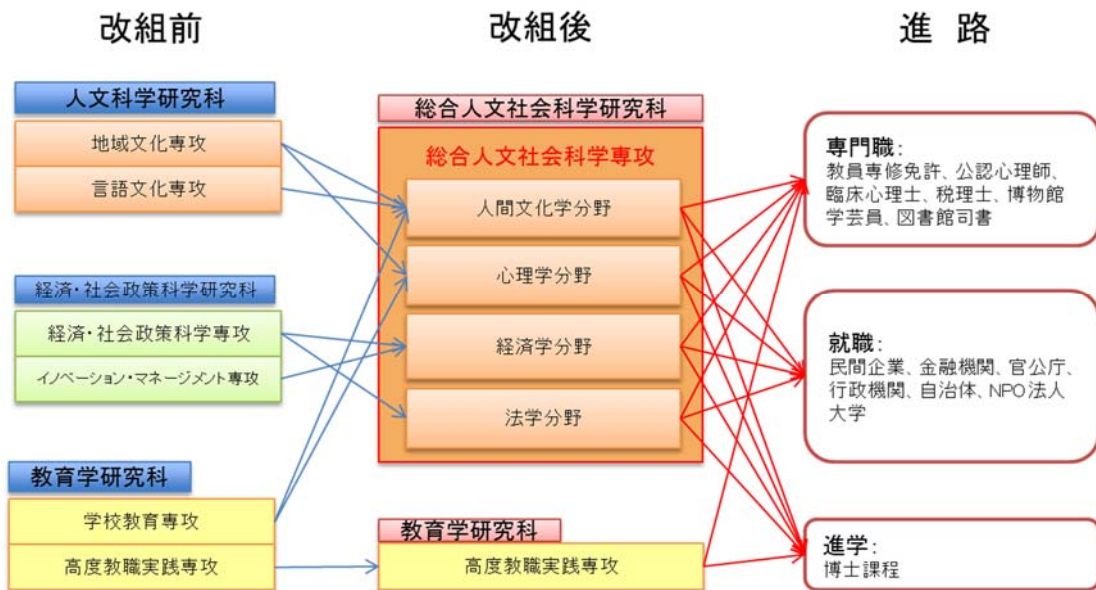


図4 院生の進路の見通し

(1) 心理職

本学の教育学研究科臨床心理学専修修了者の過去5年間（平成24～平成28年度）の進路では修了者37名のうち、大学院進学の名を除き、36名全員が就職した。就職者の中で、56%（20名）が医療機関・福祉施設の心理職を担当し、36%（13名）が司法・法務・警察関係の公務員となっている。平成26年度の全国の心理職の分布¹⁰と比べてみると、本学の修了者は教育分野での就職者がほとんどいなかった。これは、長野県下の小中学校では、本学の臨床心理学専修修了者は常勤の教諭として採用されている場合が多く、スクールカウンセラーとしてカウントされていないためである。

なお、長野県では「第3次長野県教育振興基本計画」（2018年度～2022年度）を策定し、学校教育の中で課題のある子どもへの対応ができる質の高い心理職を必要としている。今後、スクールカウンセラー等の配置を拡充することとしており、教育機関での就職を増加させる余地が十分あると考えている。本学としても、心理職資格を持った教員の養成、心理職の常勤化を要望することにより、長野県内の教育分野における心理職の充実に貢献していく。（図5）（資料No.4）

¹⁰ 平成26年度 厚生労働科学特別研究事業 「心理職の役割の明確化と育成に関する研究」（主任研究者：村瀬嘉代子）

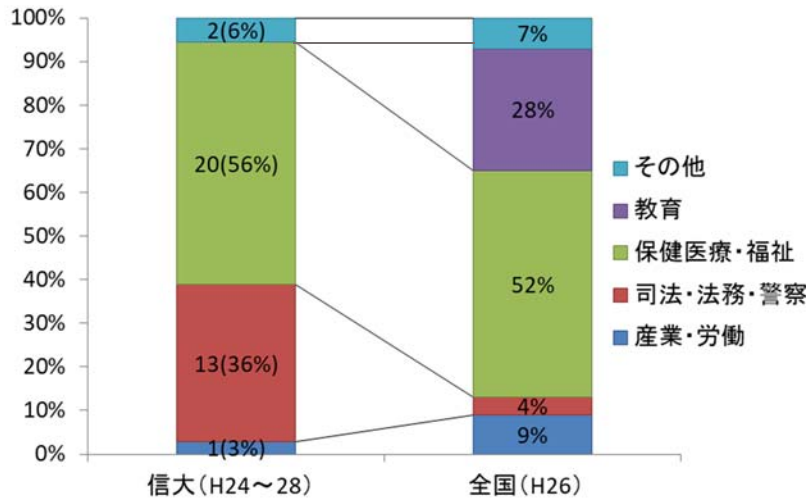


図5 心理職としての就職状況

(2) 高等学校教員

人文科学研究科では、県内の高校教員として採用された修了者が平成24年度から平成28年度にかけて5名いる。近年、高校教員における一般系大学院修了者の割合が増加する傾向にある(図6)。長野県においても、公立高校の教員の中で大学院修了者の割合が長年全国平均を下回っていたが、平成25年度からは全国平均の11%、公立高校の9.4%を上回る13.8%までに大きく増加した。また、「知」を巡る国際競争の激化や知識基盤社会の進展等により、高校教員の高学歴化がさらに進むことがと予想される。これらのことから、本学の修了者は高校教員としての進路が確保できると考える。

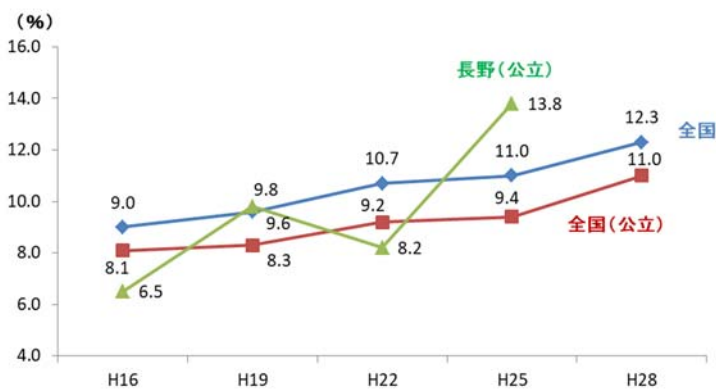


図6 本務教員における一般系大学院修了者の割合

出典：文部科学省『学校教員統計調査』(各年度)

(3) 学芸員

新規に学芸員として就職するほか、本学附属図書館をはじめ、県内の図書館、美術館、博物館においては、学芸員の知識更新に対するニーズが高く、社会人として修士課程への進学者が一定数にのぼっている。そうした社会人学生は、元の職場に戻るということが一般的であることから、学芸員についても入学（入口）とともに就職（出口）のニーズも十分確保できると考えている。

(4) 民間企業、大学、官公庁・自治体、NPO への就職

現在の経済・社会政策科学研究科の進学者はほとんど社会人であるという特徴を持っている（平成 24～平成 28 年度：74 名中：社会人 70 名、留学生 3 名）。30 代から 40 代の中堅社員、中間管理職がキャリアアップ、ステップアップのために大学院に進学したという特徴を鑑み、大学院修了後、元の職場に戻ることが大多数である。

一方、留学生に関しては、修了者の 3 名のうち、2 名が日本に就職し、1 名が帰国した。日本に就職する予定の外国人留学生に対して、日本政府は、「日本再興戦略 2016」、「未来投資戦略 2018 —「Society 5.0」「データ駆使型社会」への変革—」等の国家戦略を打ち出し、留学生の就職支援に力を入れている。また、平成 29 年度に、本学は金沢大学と共同で「留学生就職促進プログラム」（文部科学省平成 29 年度～平成 33 年度）が採択され、長野県の各自治体や産業界と連携を図りつつ、留学生の就職支援を強化する取組を進めている。したがって、留学生が修了後、日本及び長野県に定着することが十分期待できる。

また、本学は、職員のスキルアップのために、職員の社会人入学として本学大学院への進学を奨励している。これは文系大学院修了者の安定的な受け皿となっている。

(5) 博士後期課程進学

まだ少数にとどまっているが、平成 24 年度～平成 28 年度の間、本学の文系大学院修了者のうち、2 名が博士後期課程に進学した。本学では平成 30 年度より、博士課程の 2 研究科を統合再編し、総合医理工学研究科を設置した。この中の総合理工学専攻に新たに文理融合分野である社会システム科学分野を設けている。このことから、高度な研究を遂行する能力を身につけた修了者については、他大学を含めた博士後期課程進学の実現も可能である。

【養成する人材像】

地域特有の課題に対して、自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学問分野にまたがる総合的な知見として、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる俯瞰力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案することができる高い倫理観を持った地域中核人材

【養成する能力等】

人文・社会科学分野の地域中核人材の会得すべき能力等は、

- ① 課題解決のための基盤である専門分野の高度な知識と技能
- ② 複雑な課題の要因を解明するための分析力
- ③ 自身の専門分野以外の側面から広く課題を捉えることできる俯瞰力
- ④ 専門分野以外の新規課題へ専門分野の知識と技能を応用する応用力
- ⑤ 専門分野の新規プロジェクトを創造提案できる提案力
- ⑥ 人文・社会科学分野の地域中核人材・研究者として備わっているべき倫理観である。

臨床心理学コースの学生は上記に加え、

- ⑦ 心理支援に関わる専門知識と技能
- ⑧ 対人援助職に求められる倫理的判断力
- ⑨ 他分野の専門家と連携する力が求められる。

【学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）】

信州大学大学院学位授与の方針

信州大学大学院では、俯瞰力と独創力を備え、持続可能な価値社会を創造する質の高い高度専門職業人や、先端的研究を推進する人材を養成するために、以下のように各課程の学位授与方針を定める。

- ・ 修士課程にあっては、広い視野に立って精深な学識を持ち、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修得している。
- ・ 博士課程にあっては、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修得している。
- ・ 専門職学位課程にあっては、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を修得している。

信州大学大学院総合人文社会科学研究科学位授与の方針

総合人文社会科学研究科（総合人文社会科学専攻）では、信州大学大学院学位授与の方針のもと、研究科の目標と教育上の目的に則り、社会の課題を分析解明してその解決策を提案するとともに、人文・社会科学分野の地域中核人材・研究者として不可欠な以下の知識と能力等を十分培い、かつ、分野ごとに定められた学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に適う知識と能力等を有する学生に「修士」の学位を授与する。

成績評価の公正さと透明性を確保するため、成績の評定は、各科目に掲げられた授業の狙い・目標に向けた到達度をめやすとして採点する。

学位論文に係る評価並びに修了の認定は、客観性及び厳格性を確保するため、その基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準に従って適切に行う。

1. 専門基礎力

自身の専門分野における高度な知識と技能を有する。

2. 分析力・応用力

量的・質的分析方法を身につけると同時に、各領域独特の解析手法を学習し、分析力を培うとともに、領域間における手法の差異を認識することにより、各領域の特徴を学び多面的に展開できる応用力を有する。

3. 提案力

多領域のステークホルダーを動員し、地域・社会の課題に対して主体的に取り組み、問題解決に不可欠な統合的なシナリオを提示する提案力を有する。

4. 俯瞰力

人間と社会を探究する学問分野間の総合的な知見を活かし、俯瞰的な視野で課題を捉える力を有する。

5. 倫理観

人文・社会科学分野の地域中核人材・研究者として備わっているべき倫理観を有する。

（人間文化学分野）

人間文化学分野では、総合人文社会科学研究科（総合人文社会科学専攻）の学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に則り、人間文化学に関わる地域中核人材・研究者・教育者として不可欠な以下の知識や能力を十分に培い、人間とは何かを追求する基礎学問としての人文学の専門的素養を身につけた学生に対して、「修士（文学）」の学位を授与する。

成績評価の公正さと透明性を確保するため、成績の評定は、各科目に掲げられた授業の狙い・目標に向けた到達度をめやすとして採点する。

学位論文に係る評価並びに修了の認定は、客観性及び厳格性を確保するため、その基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準に従って適切に行う。

1. 専門基礎力

思想、歴史、社会、情報、言語、芸術など多種多様な側面を持つ人間文化に関する深い素養と幅広い理解を基盤として、その文化を継承し、柔軟な感性と創造的な論考により専門領域の問題を客観的・学問的に究明し、独自に理論を構築する能力や仮説を検証する能力を有する。

2. 分析力・応用力

人間文化に関する文献・資料を収集・調査し分析・考察する人文学の伝統的な手法を身につけるとともに、他の学問分野の解析手法を併せて修得することによって、複雑多様化する現代社会の課題に柔軟な対応ができる応用力を有する。

3. 提案力

高度な言語運用能力とコミュニケーション能力を基盤として、多領域のステークホルダーと協働し、現代社会の課題に取り組みながら、独創的かつ多文化共生的な英知の創成と提案を行う力を有する。

4. 俯瞰力

人間と社会を探究する学問分野間の総合的な知見を活かし、俯瞰的な視野で課題を捉える力を有する。

5. 倫理観

人間文化学に関わる地域中核人材・研究者・教育者として備わっているべき高い倫理観を有する。

(心理学分野)

心理学分野では、総合人文社会科学研究所（総合人文社会科学専攻）の学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に則り、社会の課題を分析解明してその解決策を提案するとともに、心理学分野の地域中核人材・研究者として不可欠な以下の知識や能力を十分に培った学生に対して、「修士（心理学）」の学位を授与する。臨床心理学コースの学生については、さらに人々の心の健康の保持増進に資する専門家として必要な知識と能力を十分に培った学生に対して、「修士（心理学）」の学位を授与する。

成績評価の公正さと透明性を確保するため、成績の評定は、各科目に掲げられた授業の狙い・目標に向けた到達度をめやすとして採点する。

学位論文に係る評価並びに修了の認定は、客観性及び厳格性を確保するため、その基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準に従って適切に行う。

1. 専門基礎力

心理学分野の高度な知識・技能を有する。

2. 分析力・応用力

量的・質的分析方法を身につけると同時に、地域・社会・経済の抱える課題について、

課題解決に必要な情報を収集する能力及び収集した情報を適切に分析する能力を有する。各領域の特徴を学び多面的に展開できる応用力を有する。資格取得を目指すものは、心理に関する支援を要する者の心理状態を分析する力、心理学分野の知識・技能を相談及び助言に応用する能力を有する。

3. 提案力

多領域のステークホルダーを動員し、地域・社会の課題に対して主体的に取り組みながら、独創的な提案を行う力、問題解決に不可欠な総合的なシナリオを提示できる提案力を有する。資格取得を目指すものは、心理に関する効果的な支援を提案できる能力を有する。

4. 俯瞰力

人間と社会を探究する学問分野間の総合的な知見を活かし、俯瞰的な視野で課題を捉える力を有する。

5. 倫理観

心理学分野の地域中核人材・研究者として備わっているべき倫理観を有する。資格取得を目指すものは、さらに専門職としての法的義務や倫理についての知識を有する。

(経済学分野)

経済学分野では、総合人文社会科学研究科（総合人文社会科学専攻）の学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に則り、社会や産業の課題に対して、経済学の高度な専門性に裏打ちされた、客観的な一次データに基づいて課題を分析し、解決策を創り出しそれを提案する能力を身につける。隣接する他の社会科学や人文科学と協働し、多様な価値観と視点を理解する中で、経済・社会政策を主眼とする経済学分野の地域中核人材・研究者として不可欠な以下の知識や能力を十分に培った学生に対して、「修士（経済学）」の学位を授与する。

成績評価の公正さと透明性を確保するため、成績の評定は、各科目に掲げられた授業の狙い・目標に向けた到達度をめやすとして採点する。

学位論文に係る評価並びに修了の認定は、客観性及び厳格性を確保するため、その基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準に従って適切に行う。

1. 専門基礎力

経済学分野の高度で先端的な知識と技能を有する。

2. 分析力・応用力

専門知識に基づく論理的な思考の下に、地域・社会・経済について、必要な量的・質的データを採取する能力及び、採取したデータを用いた実証分析や社会調査を行う能力を有する。その分析能力を、地域・社会・経済の課題解決に多面的に展開できる応用力を有する。

3. 提案力

専門知識に基づく論理的思考とデータ分析に裏打ちされた根拠に基づき、地域・社会・経済の課題に対し、解決策を自ら創りだし、解決へのシナリオをデザインする能力を有し、実情に即した政策提言を行うことができる能力を有する。

4. 俯瞰力

人間と社会を探究する学問分野間の総合的な知見を活かし、俯瞰的な視野で課題を捉える力を有する。

5. 倫理観

経済学分野の地域中核人材・研究者として備わっているべき倫理観を有する。

(法学分野)

法学分野では、総合人文社会科学研究科(総合人文社会科学専攻)の学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)に則り、社会の課題を分析解明してその解決策を提案するとともに、法学分野の地域中核人材・研究者として不可欠な以下の知識や能力を十分に培った学生に対して、「修士(法学)」の学位を授与する。

成績評価の公正さと透明性を確保するため、成績の評定は、各科目に掲げられた授業の狙い・目標に向けた到達度をめやすとして採点する。

学位論文に係る評価並びに修了の認定は、客観性及び厳格性を確保するため、その基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準に従って適切に行う。

1. 専門基礎力

法学分野の高度な知識を身につけ、法を解釈適用できる能力を有する。

2. 分析力・応用力

量的・質的分析方法を身につけると同時に、地域・社会・経済の抱える課題について、課題解決に必要な情報を収集する能力及び収集した情報を適切に分析し、法的評価ができる能力を有する。法律的な考え方を身につけており、各領域の特徴を学び多面的に展開できる応用力を有する。

3. 提案力

多領域のステークホルダーを動員し、地域・社会の課題に対して主体的に取り組みながら、問題解決のための法秩序を構想し、地域・社会に法的に妥当な選択肢を示すことのできる提案力を有する。

4. 俯瞰力

人間と社会を探究する学問分野間の総合的な知見と法律的な考え方を活かし、俯瞰的な視野で課題を捉える力を有する。

5. 倫理観

基本的人権やコンプライアンスを尊重する姿勢を身につけ、法学分野の地域中核人材・研究者として備わっているべき倫理観を有する。

【学位の分野とディプロマ・ポリシーとの関係】

本専攻は、「養成する人材像」として、「地域特有の課題に対して、自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学問分野にまたがる総合的な知見として、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる俯瞰力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案することができる高い倫理観を持った地域中核人材」を目指している。

人口減少と高齢化、過疎化、複雑で不確実な社会の変化などの中、地域社会の現場の抱える課題の多くは複合的要因が多層的に絡み合っている。このため、人間の営みや社会事象を捉え省察しそれらのあり方を構想する人文・社会科学の知見を総動員すべく、本専攻が目指す「地域中核人材」の養成に必要な分野共通の総合的能力として、分析力・俯瞰力・応用力・提案力・倫理観を据えた。その基盤となる「共通基幹科目群」を設定し、専門分野の異なる学生が議論し合い切磋琢磨する方式を採った。

一方、「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」修士課程の学位を授与される「地域中核人材」には、自らの専門領域の高度な知識と技能を応用駆使し具体的な課題解決策を提案し、実践・運用できる能力が求められる。このため、人間文化学、心理学、経済学、法学それぞれの専門分野における高度な知識と技能[専門基礎力]を身につけさせる「専門基盤科目群」、それぞれの専門分野の基礎知識・技能を発展させた内容を修得させる「専門発展科目群」を設定し、「共通基幹科目群」と並行して履修する方式を採った。その際も、自らの専門分野以外の授業科目を1科目以上履修することとし、近傍領域を含めた専門的知識・技能も駆使する応用力、提案力を修得させる。

その上で、上記の履修により修得された総合的能力及び専門分野の研究能力をもとに、自らの専門分野の主指導教員と他分野の副指導教員による多角的な視点からの研究指導を通じて修士論文又は特定課題論文を作成、提出させ、研究科に設置された審査委員会による審査、研究科委員会による審議を経て、学位（文学、心理学、経済学もしくは法学）を授与するものである（資料 No. 5）。

2 研究科の課程の構想

本研究科は、現時点では修士課程までの構想としている。なお、修了生が博士後期課程へ進学し研究活動を継続した後、教育者・研究者を目指すことや、グローバル人材育成の観点から、さらなる実践力の高度化を推進していく必要性も想定されるなど、広範で多様性に富んだキャリア選択が可能となるよう、修士課程の教育研究基盤を常時見直していく。

3 研究科、専攻の名称及び学位の名称

【研究科・専攻の名称及び理由】

本研究科、専攻の名称並びにそれぞれの英語名称は、次のとおりとする。

研究科名称

総合人文社会科学研究科：Graduate School of Humanities and Social Sciences

専攻名称

総合人文社会科学専攻：Department of Humanities and Social Sciences

本研究科の名称を「総合人文社会科学研究科：Graduate School of Humanities and Social Sciences」とし、また、専攻の名称を「総合人文社会科学専攻：Department of Humanities and Social Sciences」とした。本学の既存の人文科学研究科、経済・社会政策科学研究科及び教育学研究科の扱ってきた学問領域である人文科学と社会科学を総合的に扱う研究科であることを名称全体で示した。また、本研究科の教育・研究の目標として「人文科学から社会科学にわたる幅広い学問分野を網羅する利点を生かして、幾つかの要因が複雑に絡み合った地域社会の課題の原因を、確かな専門知識と技能に基づき、他分野の仲間と協力して分析解明し、解決する方策を提示するとともに、地域の特性を生かした新たなプロジェクトを創造提案できる人文社会科学分野の地域中核人材を養成」を掲げている。そのため、学士課程段階から修士課程段階で形成する専門的知識・技能に加え、総合的な知見として、地域特有の課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる俯瞰力や他分野への応用力を備える。併せて、人文社会科学系における地域社会等の課題は汎用的・共通的な能力だけで解決できる訳ではない。専門分野及び共通的な能力をコアとして学びつつ、他分野の知識・技能を修得する仕組みを導入する。従来の学問分野の枠組みを越えて、課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる俯瞰力や他分野への応用力を身につけることができ、他分野のメンバーとも協働して、解決方策を提案することができる。このことから、名称に「総合」を冠する。

本改組は従来の細分化された学問分野・蛸壺化した教育研究体制では不可能である。研究科・専攻という枠組みで教育が行われる以上、専攻をまたぐ横断分野の共通的な教育の展開や学生・教員が教育研究のリソースを共有・活用することが困難となる。また、既存の枠組みを専攻単位に置き換えるだけでは、学生や教員の意識を変えることができず、分野横断の教育研究を行うことに限界がある。一研究科一専攻という人文科学及び社会科学という学問分野を横断した総合的な教育体制を構築することでこそ、本学が構想する地域中核人材の養成が可能になる。

学問分野としても、新たに心理学分野を置くことで、法学や医学、言語学など、既存の学問分野を横断した教育研究を展開することとなる。また、本学では、強みと特色のある分野に特化した研究組織である先鋭領域融合研究群を設置しており、平成31年度に新たな研究

所として文理融合型の研究をテーマとする社会基盤研究所を設置した。同研究所と連携した授業を展開することで、分野横断型の教育にも取り組むこととしている。

以上の点から、名称は「総合人文社会科学研究科総合人文社会科学専攻」が適切であると考えられる。英文名称の国際的通用性については汎用されている用語を用いた名称であり、国外の大学において「Humanities and Social Sciences」を用いた組織は、「Graduate School of Humanities and Social Science (University of Wellington, University of Queensland)」などが挙げられる。人文社会科学の研究領域を表すのに一般的に用いられているものである。

【学位の名称及び理由】

本研究科での学位名及び英語学位名は「修士（文学）：Master of Arts」「修士（心理学）：Master of Psychology」「修士（経済学）：Master of Economics」「修士（法学）：Master of Law」とする。英文名称の国際的通用性については汎用されている用語を用いた名称である。なお、後述のとおり、学生の学位に付記する学問分野の名称は研究科に設置された審査委員会において、学生が履修した科目と学位論文の内容を踏まえて審査するものであるが、各分野において標準的な学びを行った場合の学位の名称は以下のものである。

学位名称

人間文化学分野

標準的な学位 修士（文学）：Master of Arts

名称の理由：本分野は、人間文化を構成する思想、歴史、社会、情報、言語、文学、芸術などの中での特定の領域に関する高度な知識と技能を修得しつつ、しかも細分化した専門の枠を越えて多角的、総合的、比較論的な分析・考察を行うための能力を培い、それを基盤として独自で俯瞰的な観点から現代社会の課題を発見・解決することのできる地域中核人材・研究者・教育者の育成を目的とする。それ故、学位の名称は、人間文化に関する様々な学を内包する、伝統的かつ広義の「文学」という概念を用い、「修士（文学）」とする。

心理学分野

標準的な学位 修士（心理学）：Master of Psychology

名称の理由：本分野は、科学的心理学としての問題発見とその解決方法に習熟し、学問分野独自の思考法、研究技法、データ収集・解析法などに加えて、他分野の技法や知見をも身につけることにより、未知の問題に対して柔軟かつ多面的な視点から対応し解決していく、地域リーダーとなる人材の養成を目的としている。さらに、臨床心理学コースでは、こういった能力を心理支援に活かせる臨床心理学の高度専門職業人を養成する。いずれも学位の名称は「修

士（心理学）」とする。

経済学分野

標準的な学位 修士（経済学）：Master of Economics

名称の理由：本分野は、経済学の高度な専門的知識を有し、隣接する社会科学や人文科学の他分野を俯瞰する総合的な観点から、地域社会の課題解決を図り、ひいては社会全体の持続的発展に寄与するため、科学的・学術的知見を深めることが出来る専門人材の育成を目的としており、学位の名称は、「修士（経済学）」とする。

法学分野

標準的な学位 修士（法学）：Master of Law

名称の理由：本分野は、法学分野の高度な知識を有し、法を解釈適用できる専門基礎力に加え、地域・社会・経済の抱える課題について、人文科学及び社会科学分野の総合的な知見と法律的な考え方をもって解決に導くための分析力・応用力・提案力・俯瞰力を有し、基本的人権やコンプライアンスを尊重する倫理観を備えた法学分野の地域中核人材・研究者の育成を目的としており、学位の名称は、「修士（法学）」とする。

【学位の授与のプロセス】

本研究科は、多様なバックグラウンドの学生を受け入れ、専門分野の高度な知識・技能、専門分野近傍の領域の知識に加えて、共通基幹科目により人文科学及び社会科学分野共通の基本的なスキルである分析力・俯瞰力・応用力・提案力・倫理観を養成する。その上で研究指導を通じて修士論文又は特定課題論文を作成、提出させ、審査するプロセスを経て、学位を授与する。学位授与のプロセスは、定められた修業年限（2年）を在学し、授業科目の中から分野ごとに定められた修了要件を満たす30単位以上を修得、かつ必要な研究指導を受けた上で、修士論文又は特定課題論文の審査及び最終試験に合格することとする。個々の学生の学位に付記する専攻分野の名称（文学、心理学、経済学、もしくは法学）は、研究科に設置された審査委員会において、学生が履修した科目と学位論文の内容を踏まえて審査を行う。この審査結果も含め研究科委員会が学位授与の審議を行い、学長が最終決定する。これらの修了要件を満たした学生には、設定された学位を授与する。

4 教育課程の編成の考え方及び特色

【総合人文社会科学研究科の教育・研究の目標】

（研究科の目標）

総合人文社会科学研究科は、本学の教育・研究の理念である、「信州の豊かな自然、その歴史と文化、人々の営みを大切にします。」、「その知的資産と活

動を通じて、自然環境の保全、人々の福祉向上、産業の育成と活性化に奉仕します。」「世界の多様な文化・思想の交わる場所であり、それらを理解し受け入れ共に生きる若者を育てます。」「自立した個性を大切にします。」、並びに「信州大学で学び、研究する我々は、その成果を人々の幸福に役立て、人々を傷つけるためには使いません。」、に基づき、信州の豊かな自然環境のもと、地域に根ざし世界に開かれた大学院として、それぞれの専門分野において社会に資する有為な人材を育成するための教育とその土台となる研究を推進することを研究科の目標とする。

(教育上の目的)

本研究科は、人文科学から社会科学にわたる幅広い学問分野を網羅する利点を生かして、幾つかの要因が複雑に絡み合った地域社会の課題の原因を、確かな専門知識と技能に基づき、他分野の仲間と協力して分析解明し、解決する方策を提示するとともに、地域の特性を生かした新たなプロジェクトを創造提案できる人文社会科学分野の地域中核人材を養成することを教育上の目的とする。

教育の質を保証するための教育体系として、総合人文社会科学研究科(総合人文社会科学専攻)の「入学者受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)」及び「教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)」、並びに「学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)」の3つの方針を策定し、その具現化と整合化を実現する。

【教育課程編成の基本的な考え方】

本学の大学院課程における教育課程実施の方針に「信州大学大学院は、専門性の一層の向上を図り幅広い学識を涵養するため、コースワークを充実させ、コースワークから研究指導へ有機的につながる体系的な教育を行います。」と掲げており、学生の知的好奇心などにこたえた多様かつ豊富な教育プログラムにより幅広い視点を培う教育、又は学習課題を複数の科目等を通して体系的に履修するものであり、養成すべき人材を念頭に関連する分野・能力を修得させる教育の実現を目指している。

総合人文社会科学研究科では地域中核人材の養成という明確な目的の下、各分野において2年間の体系的な教育課程を編成(資料No.5)している。本研究科のコースワークとしては、地域中核人材の養成に必要な分野共通の総合的能力である分析力・俯瞰力・応用力・提案力・倫理観を養成する共通基幹科目群[共通基礎科目(分析力、俯瞰力、応用力、倫理観)、分野横断科目(俯瞰力、応用力、提案力)]、人間文化学、心理学、経済学、法学それぞれの専門分野における高度な知識と技能[専門基礎力]を身につけさせる専門基盤科目群[分野コア科目(自身の専門分野における高度な知識と技能(専門基礎力))]を設定している。そして、専門発展科目群[分野発展科目、アクションリサーチ科目(応用力、提案力)]を中心とする論文作成指導、学位論文審査等とがつながりを持って学位授与へとつながる教育のプロセスを構築している。

学位授与の方針に従い、分野ごとに設定された教育課程及び履修モデルを提示する(資料

No. 6)。学生が専門領域の科目（専門基盤科目群、専門発展科目群）を中心に、分野に関わらず文系分野の基礎となる科目及び分野横断的な科目（共通基幹科目群[共通基礎科目、分野横断科目]）、専門知識の社会実装と地域課題へのチャレンジを想定したインターンシップ科目等（専門発展科目群のアクションリサーチ系科目）について、自身の将来像を明らかにしつつ個々の授業科目群の単位配分と授業科目の選択可能なカリキュラムを用意した。

心理系の資格取得を目指す者については、厚生労働省・文部科学省、並びに日本臨床心理士資格認定協会により定められた要件を満たしながら、所属する分野の課程を修了できるプログラム（臨床心理学コース）を用意した。

なお、共通基幹科目群は社会人等を含め、多様な学生の受講に配慮するため、6時限目に開講するなど、可能な限り、一体的に教育を受けることができるシステムを用意する。

また、他分野における独自の方法論や思考過程を理解し、新規の課題に対応する俯瞰力・応用力を養成することを目的に自身の所属する分野以外の分野の科目を1科目以上履修することとする。

○共通基幹科目群：共通基礎科目

「解析手法論Ⅰ・Ⅱ」（養成する能力：分析力、俯瞰力、応用力）

解析手法論Ⅰは必修科目、Ⅱは選択科目とする。統計学等に基づいた情報収集と分析するための能力の基礎を確実に身につけさせることを目的とした科目である。人文・社会科学全分野の研究力を支えるのに不可欠な基礎的な能力（分析力）であるため、全院生が必修の共通基幹科目として「解析手法論Ⅰ」により統計学の基礎を学修する。引き続いて、「解析手法論Ⅱ」により専攻を構成する全分野（人間文化学分野・心理学分野・経済学分野・法学分野）の具体的な社会課題に対応した解析法を習得する。自身の研究分野以外の課題への応用展開により、分析力に加えて、俯瞰力・応用力も養成することが狙いである。

「人文社会科学研究者倫理A・B」（養成する能力：倫理観）

人文社会科学研究者倫理A・Bは必修科目となる（Aは松本キャンパス在学生対象、Bは長野（教育）キャンパス在学生対象）。地域のリーダーとして活躍する人材は、当然、研究活動においても強い倫理観が求められる。解決すべき社会課題のほとんどは人間そのものの活動が複雑に入り組み融合した結果であるが、その解決方法を見出だすためには、結果として現れた現象の正確かつ詳細な分析が先ず必要である。その分析において、先入観に左右されたり、自身の解釈に有利になる結果を導き出す情報のみを取り入れたりするのではなく、客観的に関係する情報を収集し、客観的に正しい判断を導く必要がある。このために、研究者・地域中核人材としてふさわしい倫理観を身につけることを目的とする。

開講時の入門講義により、研究者倫理（研究公正）に関する基礎知識の修得を図り、その後、研究者倫理e-ラーニングプログラム「APRIN（旧CITI Japan）」の受講及び対象学生を分野横断的グループに配置したグループワークの実施により、地域中核人材・研究者として

のあるべき倫理的行為、してはならない不正行為について理解の深化を図る。本講義の締めくくりとなる集中講義では、研究者倫理分野における我が国第一線の講師による講義及び優秀グループワークの講評を通じ、それまでの過程で修得した知識及び倫理観のまとめを図る。一連の授業を通じて受講学生がその後の修士学生としての学修・研究生活を送る上で基本的な倫理観を修得できるような内容とする。

- a) 研究者倫理入門講義
- b) 研究者倫理 e-ラーニングプログラム「APRIN (旧 CITI Japan)」
- c) 研究者倫理学習グループワーク
- d) 研究者倫理集中講義

○共通基幹科目群：分野横断科目

「社会課題別 PBL A・B」（養成する能力：俯瞰力・応用力・提案力）

社会課題別 PBL A は一年次生対象で必修科目、B は二年次生対象で選択科目とする。修士論文等の作成を見据え、一年次に課題解決に資する能力を養成し、二年次にはより発展的な内容を扱う。

本授業では関係する課題が共通で異なる分野における研究を持ち寄り、プロジェクト・ベースド・ラーニング(PBL)かつ双方向のアクティブ・ラーニング授業として実施する。多くの課題は複数の原因が入乱れた複層構造をとったり、一つの結果が新たな原因となるなど結果と原因が複雑に絡み合ったりしている場合が多い。このため、これまでの単独の専門分野の知識や技能のみでは解決方法を見出だせない場合がある。地域のリーダーとして活躍する人材は、このような新たな複雑に絡み合う課題に対しても総合性・柔軟性をもって対処できる応用力が必要となる。一つの課題を専門分野以外の大学院生と協力して議論し、その解決方法を考えることは、直面する自らの研究課題の解決ばかりでなく、将来の未知なる課題への対応に極めて有用である。

この「社会課題別 PBL」では、分野横断により、一つの課題に対して各分野の大学院生と一緒に議論し、専門分野の異なる複数の教員から指導を受ける。これにより、人文社会科学修論課題合同発表と同様に、自身の研究課題の理解がより深まると同時に新規の課題に対応する俯瞰力・応用力・提案力を養成することが狙いである。

具体的には、授業外における参考資料・情報の収集、正副担当教員から示された参考文献などを読み込み、毎回グループでそれらを踏まえた発表をまずは個別に行い、その後、議論しながら個別の発表を統括して一つの提案発表へとまとめる。培った異なる分野の知見を交えたグループ・ディスカッションを通じて一つの提案を作り上げることにより、俯瞰力、応用力、提案力を身につけていく。

担当教員は、初回に具体的課題を複数用意する。また、学生が選定した課題に基づき、担当教員の中から各学生に「正・副担当教員」2名配置を決定する。担当教員は主として学生に議論の方向性についてアドバイスを与える役割を担うが、そのほか、各学生の正担

当教員は主として専門的知識を供与し、副担当教員は他研究領域から見た疑問点の提示を行う。

ディスカッションを行う場所は、主に指定教室で行うが、必要に応じて学外での開催も可能とする。また、ゲストスピーカーの招聘等、正副担当教員に相談の上、自由に設定することができる。

「人文社会科学修論課題合同発表 A・B」（養成する能力：俯瞰力・応用力）

修論課題合同発表 A は一年次生対象で選択科目、B は二年次生対象で必修科目とする。学生は社会課題別 PBL 等の学修を踏まえ、修士論文の中間発表を行うことから、二年次に必修としている。一年次にも選択することは可能である。

この「人文社会科学修論課題合同発表」は、分野を超えた大学院生が一堂に会して、研究発表および質疑応答を行う授業である。自分の研究課題をめぐって他分野の教員や学生と討論をしたり、他分野の学生の研究発表をめぐって考察したりすることは、他分野の方法論や思考過程を理解する良い機会であると同時に、自分の専門領域を新たな目で振り返る貴重な機会でもある。将来、地域のリーダーとして活躍することを目指す学生にとって、この授業は専門外の課題についてもその問題の所在を探り、解決の道筋を構想するのに必要な能力を涵養する場でもある。

現在、本学の人文科学研究科では年に二度、大学院シンポジウムを開催している。そこでは人文科学という広大な学問の世界を構成する様々な専門領域を専攻する学生及び人文科学研究科の全教員が集い、研究発表と討論を活発に行っている。学生は自分の専門の研究課題の重要性を専門外の聴衆に理解してもらえよう工夫することにより、また、専門の異なる教員・学生からの思いがけない指摘・批判にたじろぎつつ、その意味と射程について熟慮することにより、狭い専門の枠を越えた視点から問題を捉えるのに必要な俯瞰力を身につけていく。さらに、自分とは専門の異なる学生の研究成果に触れ、自分の専門領域との接点・相違点を探りながら質疑応答に加わることによって、それまで有していた専門的知識をより柔軟で応用力の高いものに鍛え直していく。人文科学研究科で長年に亘って行ってきたこの大学院シンポジウムを踏まえて構想されたのが本授業「人文社会科学修論課題合同発表」であり、学際的・総合的・領域横断的な性格をさらに強めていることがその特徴である。

「人文社会科学修論課題合同発表」における研究発表は、事前に主指導教員が研究発表の内容が有益な質疑応答を誘発し得るだけのレベルに達したことを判断した所見を研究科委員会に提出したもののみに限られる。この点は、主・副指導教員が研究発表テーマの設定の段階から入念な指導を行う指導過程を重視する本授業の趣旨を反映するものであると同時に、合同発表会の質を担保するとともに、個々の学生の指導を指導教員に一任するのではなく、研究科全体で見守る体制を敷くことができる。学生は発表原稿をあらかじめ提出することとし、すべての発表原稿を一冊に纏めた小冊子を事前に教員・学生に配布し、教員・学生はそれを読んだ上で合同発表会に参加することとする。これにより、質の高い質疑応答が交

わされることが期待できる。なお、研究発表を行うに至らなかった学生には、別個にレポートを提出させ、それをもって成績評価を行う。

合同発表会での司会は担当教員が務め、各発表の直後に行われる質疑応答が有益なものになるよう努めるが（その際、発表した学生の指導教員ではなく、それ以外の教員と学生に優先的に発言させる）、さらに発表直後の質疑応答の時間以外にも学生・教員が自由に話しあえる時間を設ける。これにより、より詳細で活発な意見の交換が可能になることが期待できる。

○専門基盤科目群

専門分野ごとに必修科目と選択科目を指定する。

（専門分野における高度な知識と技能[専門基礎力]）

「各分野コア科目」

人文・社会科学の各専門分野のコアとなる科目である。この科目によって学士課程で身につけた能力よりもさらに高度な専門分野の知識・技能や分析解析する能力を身につける。

○専門発展科目群

専門分野ごとに必修科目と選択科目を指定する。

（養成する能力：専門分野の基礎知識・技能を発展させた内容、応用力、提案力）

「分野発展科目」

専門基盤科目の発展的内容を修得するとともに、多領域の科目を横断的に修得できる履修体系とすることで、人間と社会を探究する学問分野間の総合的な知見を身につけ、客観的な視野を有しながら分析解析し、従来の学問領域における未踏分野を開拓する力（応用力）、複合的な新領域を創造する力（提案力）を身につける。

「アクションリサーチ系科目」

アクションリサーチとは、直接、本人がその対象課題を持つ地域の現場に赴き、地域住民等の生身の人間と関わって研究を行うスタイル全般を示す。アクションリサーチ系科目は、このような研究スタイルを取り入れた授業で「実習」、「演習」、「実験」形式の授業が主体となる科目である。対象課題は、人間文化学、心理学、経済学及び法学のすべての教育分野とそれらの融合した分野に及ぶことから、人文社会科学分野共通の新しい研究スタイルを授業に取込むことに着目し、「アクションリサーチ系科目」として開講する。この授業では、地域現場でもある産業界等との協働によるインターンシップ（ISP）及びアクティブ・ラーニング（AL）を取り入れた体系的・組織的な教育を一層積極的に進める。多領域のステークホルダーを動員し、地域・社会の課題に対して主体的に取り組むことで、総合的なシナリオを提示できる問題解決能力を身につけ、他者と協働する力を向上させることが狙いである。

総合人文社会科学専攻の教育課程



図7 総合人文社会科学専攻の教育課程

各分野の専門基盤科目群・専門発展科目群における教育の体系性は次のとおりである (資料 No. 5)。

1) 人間文化学分野

専門基盤科目群の中の専門領域名を冠した「～実践演習」は、学術的な探究を学生自らが実践する授業を通して研究の確かな土台を築くことを狙いとする授業であり、学生は専門とする学問領域に関する基礎的な知識と技能を修得しながら、その領域にふさわしい研究の手順、方法を身につけることができる。やはり専門基盤科目群に含まれる専門領域名を冠した「～論」及び「～総合演習」は、「～実践演習」と相補的な関係にあり、学生は「～論」及び「～総合演習」において学際的・比較論的な観点から自分の研究を捉え返す能力を身につける。専門発展科目群は専門基盤科目群の次の段階に位置し、学生は専門発展科目群内の専門性の高い人間文化学分野発展科目「～研究」及びアクションリサーチ系科目によって研究能力と実践知をさらに磨きながら修士論文を作成する。

2) 心理学分野

分野コア科目として心理学の研究能力を高めるための科目である、「心理学総合演習」および「心理学理論研究」を1年次に履修し、2年次には「心理学研究指導」を履修する。心理学の各領域の基本を学ぶための科目として、講義中心の「発達心理学特論」「教育心理学特論」「人間形成論特論」等や、演習科目である「基礎心理学研究」「認知心理学研究」「社

会心理学研究」等を選択して履修する。さらに、各領域の先端的知見を深めるために、演習中心の「発達心理学演習」「教育心理学演習」「人間形成論演習」「実験心理学研究」「生理心理学研究」「グループダイナミックス」等を選択して履修する。加えて、アクションリサーチ系科目として心理学が関わる実践の現場を体験する「発達・教育心理学実習」、あるいは心理学研究を実際に各自の興味あるテーマにそってアクティブに計画・実践する「実験心理学実習」「社会心理学実習」を履修する。さらに、将来の希望する進路に合わせ、より応用的な科目である、臨床心理学関係の科目である「家族心理学特論（家族関係・集団・地域社会における心理支援に関する理論と実践）」等を選択して履修することが可能である。

心理学分野臨床心理学コースでは、心理学の研究能力を高めながら、公認心理師と臨床心理士の受験資格を得るために必要な科目を履修する。心理学の研究能力を高めるための科目を分野コア科目として位置づけ、1年次に「心理学総合演習」を、2年次に「心理学研究指導」を履修する。資格取得のために必要な科目の内、講義科目、演習科目は心理学分野発展科目として履修する。「〇〇に関する理論と支援の展開」および「心の健康教育に関する理論と実践」は公認心理師のために必要な科目である。臨床心理士のための科目は「臨床心理学〇〇」という必修科目と、「解析手法論Ⅰ・心理統計法特論」、「解析手法論Ⅱ・心理学研究法特論」、「精神医学特論（保健医療分野に関する理論と支援の展開）」、「学校カウンセリング総論（福祉分野に関する理論と支援の展開）」、「社会心理学特論（産業・労働分野に関する理論と支援の展開）」、「家族心理学特論（家族関係・集団・地域社会における心理支援に関する理論と実践）発達心理学特論Ⅰ」、「認知心理学特論」、「教育心理学特論Ⅰ」、「学校臨床心理学特論」を選択必修科目（一部、公認心理師科目と重複）として履修する。また、アクションリサーチ系科目として実習科目を履修する。さらに、将来の希望する進路に合わせ、学際領域の科目（たとえば「人間の精神と社会環境特論」など）や他分野の科目を履修することで、視野を広げ、他職種と連携する力をさらに高めることができる。

3) 経済学分野

専門基盤科目群に「上級ミクロ経済学」「上級マクロ経済学」「上級計量経済学」を配置し、その上で経済学理論の先端的応用研究で初年次に触れるに相応しい実証系科目として、「法制度の経済分析特論」「環境経済学特講」を用意した。また経営系科目の基盤としては「財務会計特論」がある。専門基盤科目群に続く専門発展科目群には、専門基盤科目群との連関を念頭に、近年の経済学手法で特に発展が著しい「ミクロ計量経済学」を用意する他、ミクロ実証・マクロ実証系科目である「公共経済学特講」「日本経済特講」「医療経済学特講」を配置する一方、地域課題に携わる際に経済系科目の他に加味することが必要だと考えられる経営系科目として、「マネジメント特論」や「労務管理特講」も展開するなど、社会制度と個人や企業行動との関係を実証的に分析する能力を養成する。また、「行動経済学特講」「ファイナンス論特講」「都市政策論」など、一次データ採取を伴う実証的科目も専門発展科目に展開し、実証研究の異なる複数の手法にも目配りした科目展開となっている。加えて、実践的な政策提言等の応用力をつけるため、アクションリサーチ系科目「経済政策演習」「社

会政策演習」を用意した。論文作成に関しては、指導教員が担当する「理論経済学演習」または「応用経済学演習」を活用する。

4) 法学分野

専門基盤科目群には、憲法、民法、刑法、商法に関する科目を配置しており、1年次には、これらの基本的な実体法4法を中心とした学修を進める。さらに2年次配当となる専門発展科目群には、刑事・民事手続法のほか、公法の発展科目である比較憲法、行政法や、応用系科目である社会保障法、環境法を配置した。また、税理士志願者が租税法における基本的な所得概念を「租税法」で1年次に学修した後、2年次に発展的な法人税における所得概念を「法人税法特論」で学修できるよう、前者を専門基盤科目群に、後者を専門発展科目群にそれぞれ配置した。これらの法律専門科目と平行し、主指導教員が担当する「民事法学演習Ⅰ・Ⅱ」または「公法・刑事法学演習Ⅰ・Ⅱ」を1年次、2年次を通じて履修し、研究指導を受けることで、法学分野における専門基礎力、すなわち法学分野における高度な知識と技能とともに、法の解釈と適用する能力を身につけることができる。そして、アクションリサーチ系科目の「地域法律実務演習」「地域プロジェクト演習」では、地域の法律の専門家、行政官から提示された地域の法的課題を検討し、解決策を探る。これらの科目を履修することで、法学分野の専門知識にとどまらない他分野の知見をも動員しつつ、共通基幹科目群で修得した分析手法を応用して解決策を探り、実社会に向かって提案する実践的能力を身につけ、地域の現場で働く法律の専門家や行政官に備わっている倫理観を学ぶ。以上のカリキュラムによって、専門基礎力・分析力・俯瞰力・応用力・提案力・倫理観が修得できる。

【教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）】

大学院課程における教育課程編成の方針

信州大学大学院は、研究科及び専攻の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設するとともに、研究指導の計画を策定し、体系的に教育課程を編成します。信州大学大学院は、教育課程の編成に当たっては、専攻分野に関する高度の専門的知識及び能力を修得させるとともに、当該専攻分野に関連する分野の基礎的素養を涵養するよう適切に配慮します。

大学院課程における教育課程実施の方針

信州大学大学院は、専門性の一層の向上を図り幅広い学識を涵養するため、コースワークを充実させ、コースワークから研究指導へ有機的につながる体系的な教育を行います。また、各研究科の「学位授与の方針」に定めた、修了時までには修得すべき知識・能力等がカリキュラム体系のなかでどのように養成されるのかを示すため、シラバスで「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」で定められた知識・能力等との対応を示し、それら諸能力等を修得するプロセスを履修プロセス概念図で示します。

信州大学大学院は、学生個々人の主体的で活発な勉学意欲を促進する立場から、授業時間外の多様な学修研究機会を通じ、諸課題に積極的に挑戦させます。

信州大学大学院は、成績評価の公正さと透明性を確保するため、成績の評定は、各科目に掲げられた授業の狙い・目標に向けた到達度をめやすとして採点します。

信州大学大学院は、修士課程及び博士課程の学位論文審査体制を充実させ、厳格な審査を行います。

信州大学大学院総合人文社会科学教育課程編成・実施の方針

総合人文社会科学専攻（総合人文社会科学専攻）は、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に基づき、以下のようにカリキュラムを編成・実施する。

本研究科の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を開設するとともに、研究指導の計画を策定し、体系的に教育課程を編成する。学生は、下記の科目群から担当教員との相談のもと、専門分野の科目（専門基盤科目、専門発展科目）を中心に、分野横断的科目（共通基幹科目）について、将来像を明らかにしつつ個々に授業科目を選択する。なお、自身の所属する分野以外の分野の科目を1科目以上履修することとする。

共通基幹科目群

共通基礎科目

- ・「解析手法論Ⅰ・Ⅱ」（養成する能力：分析力、俯瞰力、応用力）

各専門分野の情報の量的・質的な分析方法を修得する。各分野固有の分析手法を学習し分析力を身につけるとともに、分野間における手法の差異を認識することにより、多面的に展開できる応用力を身につける。

- ・「人文社会科学研究者倫理 A・B」（養成する能力：倫理観）

学生がその後の修士学生としての学修・研究生活を送る上での基本的な倫理観を修得する。

分野横断科目

- ・「社会課題別 PBL A・B」「人文社会科学修論課題合同発表 A・B」（養成する能力：俯瞰力、応用力、提案力）

研究成果の発表を、様々な研究領域を有する教員及び大学院生を交えた社会課題別 PBL・人文社会科学修論課題合同発表で行い、他分野における独自の的方法論や思考過程を理解し、吸収することで、自身の研究課題の理解がより深まると同時に新規の課題に対する俯瞰力・応用力・提案力を身につける。また、実践的な対話能力・議論能力や、分野外からの研究ヒントによってイノベーティブな研究を志向する力を身につける。

専門基盤科目群（専門分野における高度な知識と技能[専門基礎力]）

- ・「分野コア科目」

人文・社会科学の各専門分野のコアとなる科目である。この科目によって学士課程で身につけた内容から、より高度な専門分野の知識・技能を身につける。

専門発展科目群（養成する能力：専門分野の基礎知識・技能を発展させた内容、応用力、提案力）
・「分野発展科目」

専門基盤科目の発展的内容を修得する。多領域の科目を横断的に修得できる履修体系とすることで、人・社会を探究する学問分野間の総合的な知見を身につけ、俯瞰的・客観的な視野を有しながら、従来の学問領域における未踏分野を開拓する力、複合的な新領域を創造する力を身につける。

・「アクションリサーチ系科目」

アクションリサーチとは、直接、本人がその対象課題を持つ地域の現場に赴き、地域住民等の生身の人間と関わって研究を行うスタイル全般を示す。アクションリサーチ系科目は、このような研究スタイルを取り入れた授業で「実習」、「演習」、「実験」形式の授業が主体となる科目である。対象課題は、人間文化学、心理学、経済学及び法学のすべての教育分野とそれらの融合した分野に及ぶことから、人文社会科学分野共通の新しい研究スタイルを授業に取込むことに着目し、「アクションリサーチ系科目」として開講する。この授業では、地域現場でもある産業界等との協働によるインターンシップ（ISP）及びアクティブ・ラーニング（AL）を取り入れた体系的・組織的な教育を一層積極的に進める。多領域のステークホルダーを動員し、地域・社会の課題に対して主体的に取り組むことで、総合的なシナリオを提示できる問題解決能力を身につけ、他者と協働する力を向上させることが狙いである。

5 教員組織の編成の考え方及び特色

【教員組織の編成の考え方】

信州大学では平成26年度から教育研究組織と教員組織の分離を行い、教員人事の流動性の確保、戦略的な人事、全学的研究マネジメントを可能とするために、教員組織として3学域、10学系で構成される学術研究院を設置した。各教員は学部・研究科・センター等に所属するのではなく、専門領域ごとに構成される学術研究院に所属している。

また、学術研究院会議を置き、学長を議長として、学長のリーダーシップの下に全学的な教員人事マネジメント、研究マネジメント、予算決算を統括する機能を担っている。同様に、各学系に学系教授会議（法定の教授会等とは別の会議体）を置き、学長が統括する学術研究院会議の決定に従って、学系における教員人事マネジメント、研究マネジメント、予算決算に関する事項を具体的に審議している。

学術研究院は学問分野に対応し、人文社会科学域（「人文科学系」「教育学系」「社会科学系」「総合人間科学系」）、理工学域（「理学系」「工学系」「農学系」「繊維学系」）、及び医学保健学域（「医学系」「保健学系」）の3学域（10学系）から構成されている。全承継教員は、教員組織である学術研究院のいずれかの学系に所属し、学部・研究科等の教育研究組織の担

当として教育、研究及び運営に携わる。

このように、教員は従来の教育組織（学部・研究科）を離れて教員組織である学術研究院に所属しているため、異なる教育分野の教員が協働して研究科の教育課程を企画運営する下地ができており、より効果的に人材の養成に携わることができる。

本改組においては、学術研究院、先鋭領域融合研究群、学内共同教育研究施設等に所属する教員から、本研究科を担当する専任教員 72 名を各分野に再配置することにより、総合人文社会科学研究科の設置に必要な教員を確保する。人間文化学分野は学術研究院人文科学系の教員 30 名が、心理学分野は学術研究院人文科学系の教員 3 名及び教育学系の教員 12 名が、経済学分野は学術研究院社会科学系の教員 15 名が、法学分野は学術研究院社会科学系の教員 12 名が専任教員として担当する（資料No.7）。新規に設ける心理学分野及び法学分野には教員の再配置・新規雇用により、同分野の教育研究の強化充実を図ることとしている。

【教員組織の特色】

本研究科の専任教員 72 名のうち、教授が 30 名、准教授が 34 名、講師が 7 名、助教 1 名である。完成年度（平成 34 年 3 月 31 日時点）の教員構成は表 1 のとおりであり、30～39 歳が 8 名、40～49 歳が 26 名、50～59 歳が 27 名、60～65 歳が 11 名となり、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。また、本学は「国立大学法人信州大学職員就業規則（資料 No. 8）」第 24 条で定年を 65 歳と定めている。完成年度までに退職する教員については、他の専任教員が担当科目等を担当することによって、教育は支障なく継続できる。

専任教員のうち 14 名が女性教員である。ダイバーシティを推進する観点から、引き続き、多様な教員の活躍の場を確保していく。

表 1 総合人文社会科学研究科 専任教員の年齢構成

年齢	教授		准教授		講師		助教		総計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
60代	10	1	0	0	0	0	0	0	10	1
50代	15	1	7	4	0	0	0	0	22	5
40代	3	0	16	6	1	0	0	0	20	6
30代	0	0	1	0	4	2	1	0	6	2

【校地の往来】

本研究科の施設は松本キャンパス（長野県松本市）と長野（教育）キャンパス（長野県長野市）の 2 箇所となるが、心理学分野の学生は主に長野（教育）キャンパス、その他の学生は松本キャンパスと、教員及び学生はそれぞれの専門領域によって校地が分かれる。また、遠隔講義システム（SUNS）や e-Learning システム（eALPS）等を活用し授業を行うことによ

り、2校地間の往来は必要最小限に抑えることができるため、教員は十分な教育を行うことができる。遠隔講義システム、APRINの受講に当たっては、キャンパス内の演習室等を利用し、担当教員もしくはTAによる適切な指導・助言が受けられるよう配慮する。

また、分野により、松本キャンパスと長野（教育）キャンパスのいずれかで教育研究が行われることになるが、以下のとおり分野・キャンパスを横断する取組を実施し、教員相互の連携や交流を図ることとしている。

1. 共通基幹科目群等の教育課程の運営体制

共通基幹科目群担当教員を中心に共通基幹科目群の運用、他分野科目の履修等、教育課程に係る分野間の調整を行い、教員の連携を図っていく。

特に、共通基幹科目群分野横断科目の「社会課題別 PBL」「人文社会科学修論課題合同発表」は長野（教育）キャンパス及び松本キャンパスの両キャンパスをまたいで授業が展開される。これらの授業は俯瞰力及び応用力を修得させるための授業科目であり、遠隔で実施される授業の中で学生の教育効果を高めるためには、双方の教員が緊密に連携し、実施する必要がある。教員同士が遠隔会議システム等の IT ツールを活用し協働していく。

2. 先鋭領域融合研究群社会基盤研究所等を中心とした分野横断研究の実施

本学では、強みと特色のある研究分野に特化した研究組織として先鋭領域融合研究群を設置し、人的・物的資源を集中投下することで先鋭研究を推進している。平成 31 年度には研究群の新たな研究所として文理融合型の研究をテーマとする社会基盤研究所を設置した。同研究所には本研究科の専任教員となる人文科学系、教育学系及び社会科学系の教員が専任教員及び併任教員として 17 名が参画している。それぞれの研究者は長野（教育）キャンパス又は松本キャンパスを拠点としているが、データサイエンスを切り口に、多様な分野の融合研究を進める予定としている。

また、4 ページにある「フューチャー・デザイン」プロジェクトについても、経済学分野の教員を中心に、社会学、人文地理学、社会心理学の教員がチームとなり、松本市を始めとする自治体・一般市民・NPO・大学を巻き込んだ研究プロジェクトとして展開されるなど、分野横断研究を継続的に実施し、教員相互の研究面の連携を深めていくこととしている。

6 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件

【授業期間及び標準修業年限】

授業期間は 4 月から 9 月までの前学期と 10 月から 3 月間までの後学期に区分する 2 学期制とし、標準修業年限は 2 年とする。

社会人入学者や海外留学希望学生に対応した長期履修に関しては、信州大学大学院学則第 38 条に従い、研究科委員会の審議によってこれを認める。

【教育方法】

授業科目担当教員は、授業計画及び到達目標などを明確に示したシラバスを作成し公開することによって学生の履修計画に資する。また、授業内容に関する学生の質問等を受け付けるためにオフィスアワーを設定する。

共通基幹科目群に関しては、座学のみではなく、事例検討、グループワーク等の演習を積極的に採り入れる。また、専門科目に関しては、学生定員と科目数から受講者数が少人数の授業となると考えられるため、学生の発表・報告とディスカッションを中心とする授業となる。このような教育方法によって自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる俯瞰力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案できる人材の養成に資する教育となる。

本研究科は異なる分野を総合した研究科であるため、専門科目授業担当者は、前提となる知識が十分でない学生が履修する場合には、自主的な学習の取組を支援するために基本的な文献の指示及びオフィスアワーでの対応を行い、学生が研究視野を広げるための専門科目履修が円滑に進むよう授業を行う。

研究指導教員と相談の上、自身が所属する分野以外の授業科目を1科目以上履修することとする。学生は自身のキャリアプランに応じた素養を身につけるとともに、課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる俯瞰力や他分野への応用力の養成につなげる。

[心理学分野の学生への履修指導]

心理学分野では、臨床心理士及び公認心理師資格を取得するための臨床心理学コースを設定している。心理学分野の募集人員は14名であり、このうち、臨床心理学コースは実習施設の受入数の都合により10名を想定している。本コース履修者は、臨床心理士及び公認心理師双方の受験資格取得のために、指定された科目を全て履修する必要がある。履修者の負担は大きいですが、現在の教育学研究科でも双方の資格の受験に必要な科目を履修できている。改組後も実質的な負担は大きく変わらないよう、履修者には配慮する。具体的には、共通基幹科目群のうち、解析手法論は受験資格取得に必要な関連科目と合わせて開講する。また、現在の教育学研究科のカリキュラムでも資格に関連しない科目が2科目設定されているが、それを人文社会科学研究者倫理、社会課題別PBLに置き換える。人文社会科学修論課題合同発表も、既に行われている修士論文の発表会を置き換えるものである（資料 No. 9）。臨床心理学コース履修者は、主に長野キャンパスで学修を進めることになるが、共通基幹科目群の科目は遠隔講義システム等を活用することによって、全て長野キャンパスで履修できるようにする。以上のように、実質的に現在の教育学研究科臨床心理学専修在籍者の負担と大きな差異がないように授業を配置する。

また、臨床心理士及び公認心理師の資格を取得しない学生を含め、共通基幹科目群や実習・研究指導等の時間について、主指導教員の指導の下、適切に設定することで、学生が円

滑に学修を進めるよう、配慮していく。新たに開講する社会課題別 PBL や人文社会科学修論課題合同発表では他分野の大学院生と交流することで従来の教育学研究科に比べ、より広い視点を持った心理職の養成が可能となる。

[公認心理師養成に係る実習の具体的計画]

改組前の教育学研究科において、公認心理師資格取得に際して必要となる実習演習科目について、公認心理師法施行規則第2条に規定する基準を満たすものとして文部科学省及び厚生労働省の確認を受けている。長野（教育）キャンパス内に設置した心理教育相談室をはじめ、資格取得に際して必要な受け入れ体制は整備済みである（資料 No. 10）。また、改組後に学生の受入数を増やしても、必要教員数・実習施設の確保は可能であり、継続して実習を行っていく予定としている（資料 No. 11）。なお、公認心理師養成の体制整備を図るため、専任教員4名（教授2名、准教授2名）と週1日勤務の特任講師1名が、臨床心理士及び公認心理師の資格を保有している。更に心理学分野臨床心理学コースの受入れ学生数の増に対応して十分な実習指導が行えるよう、新規教員の採用を進める予定である。

(1) 実習科目

「臨床心理実習Ⅰ（心理実践実習）」

長野県内にある病院や少年鑑別所等において実習を行い、公認心理師として必要とされる臨床心理学的援助サービスの知識・技能を教育・医療・福祉・司法領域などの現場で展開できる能力、教育・医療・福祉・司法領域などにおける臨床心理援助サービスの能力を養成することを目的とする。

(2) 実習先の確保状況

本実習では6施設を実習施設としており、改組後も継続して当該施設を実習施設とする（資料 No. 12）。

(3) 実習先との連携体制

実習施設のうち、2施設が信州大学内の施設である。また、長野県教育委員会及び長野市教育委員会とは包括連携協定を締結しており、連携協議会等により、実習先との協議、実習における指導方針等について、協議を行う体制が整備されている。残り2施設については、実習前、実習時等に実習指導教員が訪問・帯同し、実習先との調整を行い、円滑な実習の実施に当たることとしている。

(4) 成績評価体制と単位認定方法

学生の評価は、①担当ケース（スーパービジョンがケースへの取組を総合的に評価）、②事例検討会での発表（2事例）、③病院（10%）／学校（10%）／鑑別所（5%）／中間教室（10%）（取組とレポートを総合的に評価）、④発達支援実習（2.5%）／病院カンファレンス見学（2.5%）（取組とレポートを総合的に評価）の状況により評価する。また、心理教育相談室における実習では、スーパービジョンを受けながら目標を設定し、目標を達成できるようケ

ースを展開できているか。外部実習においては指導者の指示に従いながら臨床業務を観察し、実践できているかについて評価する。

【履修モデル】

履修モデルは、資料 No. 6 のとおりである。

【履修指導】

入学した学生に研究目的を明確にさせ、その目的を修士論文又は特定課題論文作成において達成できるように 2 年間にわたり適切で体系的な履修を行うよう指導する。具体的には、入学時にガイダンスにおいて科目編成に関する基本的な考え方、科目群の構成などについて説明し、修了のための要件などについて周知する。

さらに 1 年次から主指導教員による履修モデルの提示、学生による研究実施計画の作成とそれに対する指導教員によるアドバイスと修正によって、科目の選択・履修についての適切な履修指導を行う。その際、特定の少数の教員による科目履修指導にとどまらず、複数教員の連携による組織的な教育が実施されるようにする。

学生の指導は、当該分野の主指導教員と他分野を専門とする副指導教員を少なくとも 1 名加えた複数教員による複数指導体制で行う。主指導教員とは異なる視点からの指導により、課題の本質を見抜き解決方法を見出す洞察力、専門分野近傍の課題に対して新たな知見・技術を見出す応用力を修得させることができる。学位論文については指導教員と十分に相談の上、研究課題名を決定するとともに、研究内容、研究方法、並びに研究計画を策定し、複数指導体制のもと、研究計画に従って研究を遂行する。

【研究指導】

学生は入学時に、研究課題、その時点での研究構想、希望する主指導教員名を記載した「研究計画書」を提出する。この「研究計画書」を基に、4 月以降に研究科代議員会における承認を経て、主指導教員及び副指導教員を決定する。その際、他分野を専門とする副指導教員を少なくとも 1 名加えた複数教員による複数指導体制で行う。

学生が入学時に提出する研究計画書に基づき、該当学生が所属する分野の大学院担当委員会が主指導教員を提案し、研究科代議員会の承認を得る。所属する分野の大学院担当委員会は主指導教員と共に、研究計画書から適切と判断される他分野を特定し、当該他分野における大学院担当委員会に副指導教員の選定を依頼する。副指導教員については、代議員会において「人文社会科学修論課題合同発表 A」「人文社会科学修論課題合同発表 B」における他分野の担当教員から選出する。

主指導教員とは異なる視点からの指導により、課題の本質を見抜き解決方法を見出す洞察力、専門分野近傍の課題に対して新たな知見・技術を見出す応用力を修得させることができる。また、学生には自身の所属する分野以外の科目を学修することを必須としているが、

他分野の知見を活かした研究テーマの設定や他分野の研究手法の活用により、研究の質的な向上が期待できる。

学生は、主指導教員が担当する研究指導科目（人間文化学分野を除く）を履修するとともに、主指導教員との面接を通じて履修計画や研究計画の指導を受ける。人間文化学分野は、主指導教員に定期的な指導を受けることとする。副指導教員は、主に「人文社会科学修論課題合同発表 A」または「人文社会科学修論課題合同発表 B」の授業を通じ、主指導教員とともに、他分野の専門性の見地から発表の準備や事後の研究計画の指導にあたり、また、学生からの履修や研究に関する相談に応じる（資料 No. 13）。

また、学生は共通基幹科目群の授業を履修し、分野横断的な幅広い知識と技能を培うとともに、所属する分野の専門基盤科目群及び専門発展科目群の授業によって高い専門性を獲得し、修士論文又は特定課題論文の作成にあたる。

「専門基盤科目群」は、学術的な探究を学生自らが実践する授業を通して研究の確かな土台を築くことを狙いとする授業であり、学生は専門とする学問領域に関する基礎的な知識と技能を修得しながら、その領域にふさわしい研究の手順、方法を身につけることができる。

「専門発展科目群」は「専門基盤科目群」の次の段階に位置し、学生は「専門発展科目群」内の専門性の高い「分野発展科目」及び「アクションリサーチ系科目」によって研究能力と実践知をさらに磨きながら修士論文を作成する。学生にとって、「共通基幹科目群」の中の「人文社会科学修論課題合同発表」における研究発表の機会は、修士論文の完成に至る途上の里程碑としての意味も持つ。このように学生が着実に研究能力を高めていくことのできるカリキュラムに基づき、一年次より修士論文完成まで一貫した研究指導を行い、教育・研究指導の質を担保する（資料 No. 6）。

【成績・評価】

各授業科目の学習内容、到達目標、成績評価の方法・基準を学生便覧及びシラバスにより学生に周知し、それに即した厳格な成績評価を実施する。いくつかの共通基幹科目においては、養成する能力の水準を基に複数の教員による採点評価方法を導入する。また、学生の求めに応じ、成績・評価の根拠資料の提示や説明を義務付ける（表 2）。

また、成績が振るわない学生については特別な指導（修士論文／特定課題論文作成着手の延期、退学勧告など）を行い、修了時における学生の能力について水準を保つ。

以上のような方策を講じることによって、厳格な成績評価と修了時の能力水準を担保する。

表 2 各授業において身につける能力の水準について

授業名	養成する能力	水準
解析手法論	分析力	例示された社会課題の要因について、他分野を含め、各領域独特の解析手法を理解して、分析できているか。

	応用力	例示された他分野の社会課題について、自身の研究分野の解析手法を応用した解決策の提案がなされているか。
	俯瞰力	例示された社会課題に関する他分野の解析手法について、正確に理解した質問やコメントができていないか。 例示された社会課題について、他分野の解析手法を含め、総合的に解決する方策を提案できているか。
人文社会科学 研究者倫理	倫理観	先入観に左右されたり、自身の解釈に有利になる結果を導き出す情報のみを取り入れたりするのではなく、客観的に関係する情報を収集し、客観的に正しい判断を導くことができているか。
社会課題 PBL	応用力	提示もしくは提案した他分野の社会課題について、自身の研究分野の手法を応用した提案がなされているか。
	俯瞰力	提示もしくは提案した社会課題について、自分分野以外の側面から分析方法や解決策の意味や意図を正確に理解し、質問やコメントができていないか。
	提案力	提示もしくは提案した社会課題の解決策を、他分野からのアプローチを含め総合的に解決する方策を提案しているか。
人文社会科学 修論課題合同 発表	応用力	他分野の学生の課題に対し、自身の分野の研究手法に立脚した質問やコメントができていないか。
	俯瞰力	自身の課題発表において他分野の学生・教員の質問の意味や意図を正確に理解し、的確な回答がなされているか。 他分野の学生の課題発表の内容を十分理解し、適切な質問やコメントをしているか。

【学位論文審査】

学位論文の審査を受ける学生は2年次の5月に学位論文の題目及び概要を提出する。それを受けて、主指導教員、副指導教員のほか主・副指導教員以外の教員1名の計3名の教員によって構成される審査委員会が行う。なお、必要と認められる場合は、自研究科又は他研究科所属教員、あるいは学外の研究者を副査に加えることができる。主・副指導教員以外の教員については、該当学生が所属する分野の教員から選出するものとし、該当学生が所属する分野の大学院担当委員会の提案に基づいて、研究科代議員会で決定する。審査委員会の主査は、主・副指導教員以外の教員が務めることによって、修士論文内容に適切な審査体制とし、透明性・公平性を担保した厳格な審査を行う（資料No.13）。

なお、学生が主に学ぶキャンパスとは異なるキャンパスで主に勤務する教員が主査または副査となる場合は、遠隔会議システム等を活用し、キャンパス間の移動の負担を軽減する。既に、異なるキャンパスの教員が指導教員となる例は、本学の他研究科で存在しており、キャンパスが離れていても指導は滞りなく行うことが可能である。

学生は12月に学位論文を提出する。論文審査は、審査委員会による論文の査読及び審査委員以外の教員及び学外の有識者の参加による論文内容に関する公開口頭試問によって行う。審査委員会は「総合人文社会科学研究科修士論文評価基準」に基づき最終的な総合評価を決定し、「修士学位論文審査及び最終試験結果報告書」により審査結果を研究科長に報告する。

また、個々の学生の学位に付記する専攻分野の名称（文学、心理学、経済学及び法学）は、研究科に設置された審査委員会において、学生が履修した科目と学位論文の内容を踏まえて審査を行う。この審査結果も含め研究科委員会が学位授与の審議を行い、学長が最終決定する。これらの修了要件を満たした学生には、設定された学位を授与する。

審査に合格した学位論文は、印刷製本し、信州大学附属図書館に収蔵し公開可能とする。さらに本人の許諾を得た上で信州大学機関リポジトリに登録しウェブで公開する。

【修了要件】

学生は、修士の学位の授与に値する教育を2年間受け、所定の単位数を取得し、修士論文又は特定課題論文を作成し、最終審査（論文の審査及び最終試験）に合格することで修了することができる。

各分野の修了要件は以下のとおりである。

人間文化学分野

2年以上在学し、共通基盤科目群8単位以上、専門基盤科目群10単位以上、専門発展科目群8単位以上履修し、合計30単位以上（自身の所属する分野以外の分野の科目を1科目以上含む）を修得する。かつ当該課程の目的に応じ、修士論文についての研究の成果の審査及び最終試験に合格すること。

心理学分野

2年以上在学し、共通基幹科目群8単位以上、専門基盤科目群4単位以上、専門発展科目群16単位以上履修し、合計30単位以上（自身の所属する分野以外の分野の科目を1科目以上含む）を修得する。かつ当該課程の目的に応じ、修士論文についての研究の成果の審査及び最終試験に合格すること。

経済学分野

2年以上在学し、共通基幹科目群8単位以上、専門基盤科目群10単位以上、専門発展科目群8単位以上、合計30単位以上（自身の所属する分野以外の分野の科目を1科目以上含む）を修得する。かつ当該課程の目的に応じ、修士論文又は特定の課題についての研究の成果の審査及び最終試験に合格すること。

法学分野

2年以上在学し、共通基幹科目群8単位以上、専門基盤科目群10単位以上、専門発展科目群8単位以上、合計30単位以上（自身の所属する分野以外の分野の科目を1科目以上含む）を修得する。かつ必要な研究指導を受けた上、修士論文を提出してその審査及び最終試験に合格すること。

【研究の倫理審査体制】

研究科では、共通基幹科目群における人文社会科学研究者倫理、論文指導での教育及び学内研修を通じて学生に研究倫理遵守・研究不正防止の考えを徹底させる。また、他分野の教員も含めた論文指導体制、研究科教員と学生の参加による人文社会科学修論課題合同発表において研究状況を把握・討論を行うなどで研究活動での不正防止の体制を整える。

本学では「研究活動上の行動規範」「国立大学法人信州大学における研究活動の不正行為の防止にかかる基本方針」「信州大学の研究活動における不正行為の防止等に関する規程」等を制定しており、学長を最高管理責任者とした研究活動における不正行為の防止に係る体制を構築している。研究活動における不正行為に対しては、剽窃チェック支援ツール等による検証や、学外の専門家を含めた調査委員会による調査などによって、不正行為の有無の判定を行い、対処することとしている。また、研究の倫理審査が必要な場合には、文部科学省等が定める倫理指針に従って、国立大学法人信州大学ヒトを対象とした研究に関する倫理委員会等において、研究計画書及び関連資料を提出させ、審査を行う。研究倫理に違反したことが判明した場合には、直ちに当該研究を中止するとともに、被害等の有無を調査する（資料 No. 14）。

7 施設、設備等の整備計画

【校地、運動場の整備計画】

本研究科の教育・研究を支える校地は、本学の松本キャンパス及び長野（教育）キャンパスである。松本キャンパスには、4つの学部及び4つの研究科が設置され、全学部の教養教育が行われるなど、本学における中心的なキャンパスであることから、附属図書館、総合健康安全センター、食堂等の福利厚生施設が充実しており、本研究科が新設されても、共用でできるだけの十分な施設を備えている。

運動場については、松本キャンパス内に設置されているサッカー・ラグビー・アメフト併用運動場（約 23,689 m²）、野球場（観客席含）（約 18,995 m²）、第1体育館（1,562 m²）及び第2体育館（1,072 m²）を主に使用する。このほか、松本キャンパスには、テニスコート、弓道場、武道場、プール等が整備されている。

学生が休息するスペースは、あづみホール食堂及び旭会館内に食堂が、さらには本学部の専用施設内にも軽食・喫茶のラウンジが備えられている。

【校舎等施設の整備計画】

教室については、専門教育科目を開講するための中・小講義室、ゼミナール等を実施するための演習室を、松本キャンパス及び長野（教育）キャンパスの既存施設の中で、学生の動線にも十分に配慮して、まとまりのある専用施設として確保し、活用する。

教員の研究室についても、松本キャンパス及び長野（教育）キャンパスの既存施設の中で、教員団としてのまとまりを生み出しうる位置に確保し、かつ、演習室を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ように整備する。

また、既存の演習室を活用して、リボン型テーブル、小型ホワイトボードなどの什器類、プロジェクタなどの ICT 機器を新たに導入しアクティブ・ラーニングや実習などの自由度の高い授業形態を実施するための設備を整備する。

【図書等の資料及び図書館の整備計画】

本学の中央図書館では、平日は午後 10 時まで、土曜日、日曜日、祝日にも午後 7 時まで開館していることから、図書館での勉学に支障はない。また、図書館には有線・無線 LAN が利用できるネットワーク環境も整備されており自由に利用できる。

本学の全蔵書（附属図書館登録分）は、図書約 123 万冊、学術雑誌約 28,000 タイトル、視聴覚資料約 3,700 点を数え、そのうち図書については、松本キャンパスの中央図書館に約 53 万冊、医学部図書館に約 16 万冊、長野（教育）キャンパスの教育学部図書館に約 19 万冊、長野（工学）キャンパスの工学部図書館に約 13 万冊、南箕輪キャンパスの農学部図書館に約 10 万冊、上田キャンパスの繊維学部図書館に約 11 万冊を所蔵している。

また、本学の図書館では、27 種の学術情報データベースや約 12,400 タイトルの電子ジャーナルを提供しており、一部のデータベースや電子ジャーナルは、学外からもリモートアクセスが可能となっている。

中央図書館は、平成 25 年 9 月～平成 26 年 3 月に耐震改修工事を行い、平成 26 年 5 月から約 1 年間かけ、旧来の南棟のさらに南側に増築棟を建設。面積は 6392 m²と従来の約 1.4 倍の広さとなり、閲覧席は 100 席近く増え、スロープを設置するなどバリアフリーにも対応した。

1 階には飲食もできる自由学習スペース、2 階には「ラーニング・コモンズ」として利用できるよう、共同学習スペースや自由に配置を変えられる閲覧席を設けるとともに、パソコンなどの情報通信環境も整った開放的な学習の場となっている。3 階にはパソコンの利用を制限する「サイレントゾーン」を設け、様々な学習形態や利用者の希望に対応するため、多様な環境を整備した。また、2 階には市民講座なども利用可能なセミナー室も備えており、従来以上に一般市民の利用も促していく。

8 基礎となる学部との関係

本研究科は、人文社会科学の基礎知識の上に、修士レベルの高度な専門的知識・技能を加えると同時に、地域課題解決のために必要となる能力を身につけさせる。複数の要因が多層的に絡みあった個々の課題を全体的に俯瞰する（俯瞰力）と同時に、その要因を詳細に分析し（分析力）、解決策を提案できる（提案力）能力を有する地域中核人材の養成を目的としている。

本研究科は、総合人文社会科学専攻の下に人間文化学分野、心理学分野、経済学分野及び法学分野を置き、学部はまたがるが、学士課程と対応する分野となっている。具体的な進学

元としては、人文学部、経法学部、教育学部（学校教育教員養成課程）が接続することとなる（図8）。

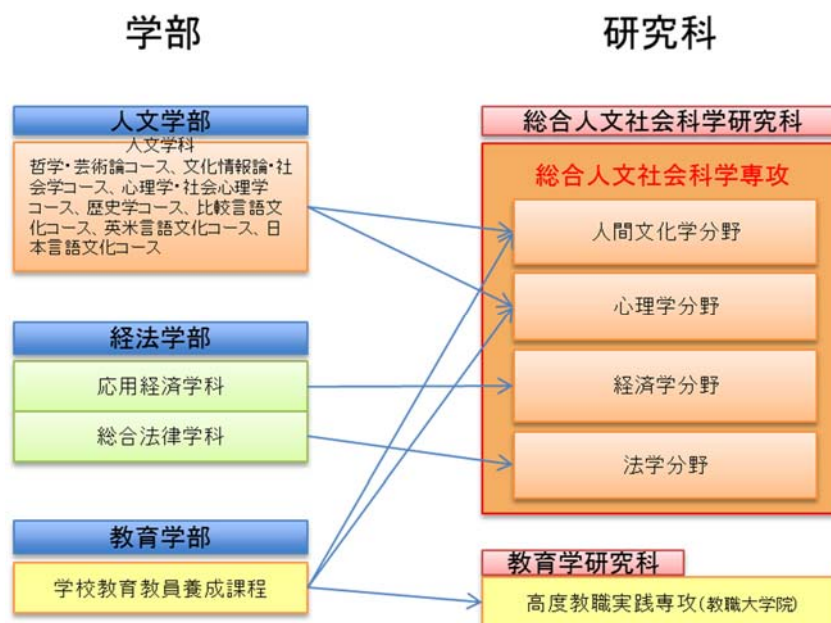


図8 基礎となる学部との関係

9 入学者選抜の概要

【入学者の受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）】

信州大学大学院入学者受入れの方針

信州大学大学院は、以下のような能力や意欲を備えた人たちを積極的に受け入れます。

- ・ 幅広い教養と専攻する分野の専門知識を持ち、さらに高度な専門的知識・専門応用能力を修得したい人
- ・ 知的好奇心が旺盛で、専門的課題や地域社会の抱える課題に主体的に取り組む人
- ・ 深い知性、論理的な思考力、豊かな人間性を備え、様々な分野でリーダーシップを発揮し、活躍したい人
- ・ 社会・環境・国際問題に関心を持ち、創造力を活かし、グローバルに活躍したい人
- ・ 職業経験から獲得した知識・技能を高度化、深化させたい人

信州大学大学院総合人文社会科学研究科入学者受入れの方針

総合人文社会科学研究科（総合人文社会科学専攻）では、真理を探究する確かな基礎研究と実証に基づく高度実践研究との融合知の蓄積、地域を活かす学びの環境を基盤にして、独創的な提案力を持ち、問題解決に向けた課題の整理、課題解決のための計画・実行力を持った地域中核人材の輩出を目指しています。そのため、次のような資質・能力を備えている学生を求めています。

1. 知識・技能

- ・専門領域の基本的な専門的知識・技能を有している者

2. 能力

- ・情報の収集・分析を通じた研究を行うために必要な考察力・思考力を有し、問題関心・課題や分析内容を平易かつ的確に表現することができる者

3. 意欲

- ・学問研究に対する強い意欲を有している者
- ・社会が抱える課題の解決に取り組む意欲を有している者

上記の素養を持つ大学院生を選抜するために、一般選抜では各専門領域に必要な専門試験を課すとともに、面接では必要な知識と基礎学力に加え、学問研究や社会の課題解決への意欲を判定します。また成績証明書・研究計画書などの評価を加えて総合的に合否を判定します。

(人間文化学分野)

人間文化学分野では、現実の社会に働きかける、のびやかで生き生きとした知の力である「実践知」を基盤として、高度な論理的思考と科学的分析によって、複雑で多様な諸問題の根元を解明し、創造的な指針を得る「知の方法」に展開させることを目標にしています。「知の方法」を得た人物は、あらゆる科学や応用技術を支えるもっとも基本的かつ実践的基盤である、柔軟な認識能力・多角的分析能力・豊かな表現能力を身につけることとなりますので、進学先・就職先その他社会生活においても、それを活かして活躍していくことが期待されます。

上記の目標を達成するため、本分野の学生には、以下の能力や意欲が素養として要求されます。

1. 知識・技能

- ・専攻する専門領域の基礎学力

2. 能力

- ・文章などを的確に理解し、それに基づいて判断でき表現できる能力およびプレゼンテーション能力

3. 意欲

- ・学問研究に対する強い意欲
- ・社会が抱える課題の解決に、人間文化的アプローチから取り組む意欲を有している者

本分野では、上記の素養を持つ大学院生を選抜するために、一般選抜・前期日程試験では、1・2に対して各専門領域に必要な外国語文献・資料などを含む専門試験を課すとともに、面接諮問では3を中心にして、必要な知識と基礎学力を判定します。また成績証明書などを加えて総合的に合否を判定します。一般選抜・後期日程試験では、1・2に対して研究計画書、課題作文の提出を課すとともに、口述諮問では3を中心にして、必要な知識と基礎学力を判定します。また成績証明書などを加えて総合的に合否を判定します。

前期日程試験社会人特別選抜及び私費外国人留学生試験では、1・2に対して小論文を課すとともに、面接諮問で3を中心にして必要な知識と基礎学力を判定します。また成績証明書・研究計画書・自己申告書などを加えて総合的に可否を判定します。

後期日程社会人特別選抜及び私費外国人留学生試験では、1・2に対して研究計画書、課題作文の提出を課すとともに、口述諮問では3を中心にして、必要な知識（私費外国人留学生試験では日本語能力を含む）と基礎学力を判定します。また成績証明書・研究計画書などを加えて総合的に可否を判定します。

（心理学分野）

総合人文社会科学研究科（総合人文社会科学専攻）心理学分野では、真理を探究する確かな基礎研究と実証に基づく高度実践研究との融合知の蓄積、地域を活かす学びの環境を基盤にして、独創的な提案力を持ち、問題解決に向けた課題の整理、課題解決のための計画・実行力を持った地域中核人材の輩出を目指しています。そのため、次のような資質・能力を備えている学生を求めています。

1. 知識・技能

- ・心理学及びその関連領域の基本的な専門的知識・技能を有している者

2. 能力

- ・情報の収集・分析を通じた研究を行うために必要な考察力・思考力を有し、問題関心・課題や分析内容を平易かつ的確に表現することができる者

3. 意欲

- ・心理学研究に対する強い意欲を有している者
- ・社会が抱える課題の解決に、心理学的アプローチから取り組む意欲を有している者

4. 臨床心理学コース

- ・1～3に加えて、人々の心の健康の保持増進に取り組む意欲を有している者

上記の素養を持つ大学院生を選抜するために、一般選抜では心理学及びその関連領域に必要な専門試験を課すとともに、面接では必要な知識と基礎学力に加え、学問研究や社会の課題解決への意欲を判定します。さらに、これに加えて臨床心理学コースでは、人々の心の健康の保持増進への意欲を判定します。最終的に、成績証明書・研究計画書などの評価を加えて総合的に可否を判定します。

（経済学分野）

経済学分野では、信州大学大学院総合人文社会科学研究科入学者受入れの方針に基づき、次のような資質・能力を備えている学生を求めています。

1. 知識・技能

- ・経済学の基本的な専門的知識・技能を有している者

2. 能力

- ・経済学に必要な統計学の基礎的手法における考察力・思考力を有している者

3. 意欲

- ・経済学の学問研究に対する強い意欲を有している者
- ・社会が抱える課題の解決に取り組む意欲、旺盛な知的好奇心とリーダーシップをとるのに相応しいコミュニケーション能力を有している者

上記の素養を持つ大学院生を選抜するため、一般選抜では経済学に必要な基礎知識及び統計手法に関する専門試験を課すとともに、面接では必要な知識と基礎学力に加え、学問研究や社会の課題解決への意欲を判定します。また成績証明書・研究計画書などの評価を加えて総合的に合否を判定します。

(法学分野)

法学分野では、信州大学大学院総合人文社会科学研究所入学者受入れの方針に基づき、次のような資質・能力を備えている学生を求めています。

1. 知識・技能

- ・法学領域の基本的な専門的知識と法律的な考え方を身につけている者

2. 能力

- ・情報の収集・分析を通じた研究を行うために必要な考察力・思考力を有し、問題関心・課題や分析内容を、法律的な考え方に基づいて、平易かつ的確に表現することができる者

3. 意欲

- ・法学領域の学問研究に対する強い意欲を有している者
- ・社会が抱える法的課題の解決に取り組む意欲を有している者

上記の素養を持つ大学院生を選抜するために、一般選抜では法律学の専門領域に必要な基礎知識や法律的な考え方に関する専門試験を課すとともに、面接では必要な知識と基礎学力に加え、学問研究や社会の課題解決への意欲を判定します。また成績証明書・研究計画書などの評価を加えて総合的に合否を判定します。

【選抜方法】

総合人文社会科学専攻の入学定員は、36名である。各分野の募集人員は、人間文化学分野8名、心理学分野14名、経済学分野7名、法学分野7名とする。入学者選抜は分野ごとに、一般選抜（私費外国人留学生を含む）及び社会人特別選抜を行う。社会人特別選抜は、専門知識と研究業績を有する社会人を大学院に受け入れるために行う。社会人は企業等に在籍のまま、大学院に受け入れることができる。入学者の募集は、同様の内容で年2回（前期日程・後期日程）行う。

- ① 一般入試は、筆記試験、専門試験（小論文等）、出願書類（研究計画を含む）、日本語試験（私費外国人留学生志願者）、面接試験を行う。それらの結果を総合して合否を判定する。
- ② 社会人特別入試は、小論文、面接試験の結果及び提出書類の記載事項等を総合して判

断する。なお、提出書類には研究計画書（「卒業論文等従来の研究主題と研究内容の概略」及び「入学後の研究計画」）が含まれる。

10 取得可能な資格

本研究科では次のような資格取得が可能である。

人間文化学分野

- (1) 教育職員免許状 中学校教諭専修免許状（国語、社会、英語）
高等学校教諭専修免許状（国語、地理歴史、公民、英語）

所定の単位を修得することで、教育職員免許状を取得できる。ただし、学士課程において1種免許状を取得していることを前提とする。

- (2) 専門社会調査士

所定の単位を修得するとともに、社会調査を用いた研究論文（修士論文を含む）を執筆した上で、本研究科を修了することで取得できる。

心理学分野

- (1) 公認心理師

所定の単位を修得することで、公認心理師資格の受験が可能となる。

- (2) 臨床心理士

所定の単位を修得することで、臨床心理士資格の受験が可能となる。

経済学分野

取得可能な資格はなし

法学分野

- (1) 税理士

所定の単位を修得し、税法に関する学位論文を執筆することで、税理士試験における税法に属する科目の試験の一部免除を受けるための研究認定申請が可能となる。

11 大学院設置基準第14条による教育方法の実施

地域社会に貢献する人材の養成という本研究科の設置趣旨に照らし、地域社会の要請に応えるために、社会人学生を受け入れる。社会人学生としては、自治体職員、地域で活躍するNPO職員、企業職員、大学職員等を対象としている。

【修業年限】

修業年限は2年とする。長期履修に関しては、信州大学大学院学則第38条に従い、原則

として入学時に学生からの申し出があった場合、研究科委員会の審議によってこれを認める。

【履修指導及び研究指導の方法】

主指導教員は、社会人であることを考慮して、個々人の勤務状況に応じた適切な履修計画を指導する。勤務状況の都合により修業年限で修了が無理である場合は、学生との打合せの上、あらかじめ長期履修も含めて履修計画及び研究計画を立てることで、無理のない社会人学生の履修及び修了を担保する。

これまでも経済・社会政策科学研究科を中心に、社会人学生を受け入れてきた実績を持っている。高度な専門知識を有しつつ、地域特有の課題に対して、客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる俯瞰力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案できる方針は、企業向けのアンケートなどでも支持を得ている。そのため、本研究科では、社会人学生の受入れを推進していく方針である。こうした社会人学生の就学の便宜を図るために、下記のような措置を実施する。

【授業の実施方法】

上記のとおり、平日の夜間（18時00分～21時10分）にも授業を開設するとともに、土曜日や日曜日にも開講時間を設けたり、社会人学生の勤務状況に配慮した集中講義形式の開講を実施したりするなどして、履修の便宜を図る。このような柔軟な開講方法を用いることで、社会人学生を含めた全学生の一体的な時間割の設定を可能とする。

【附属図書館の利用】

学生が主として利用することになる中央図書館及び教育学部図書館は、授業開講期間には、平日は中央図書館が午後10時、教育学部附属図書館が21時まで開館しており、中央図書館は土曜日・日曜日（教育学部附属図書館は日曜、祝日は休館）の昼間も開館している。全学的にも、社会人学生の就学を支援する体制が整っている。

【社会人特別選抜】

入学者選抜試験において、社会人特別選抜を実施し、社会人としての成果を反映させた選考を行う。

1.2.2 以上の校地において教育研究を行う場合の具体的計画

本研究科の授業は、松本キャンパス（長野県松本市）及び長野（教育）キャンパス（長野県長野市）において実施される。

本研究科を担当する専任教員72名のうち60名は松本キャンパス、12名は長野（教育）キャンパスを教育研究活動の拠点としている。各キャンパスの間は、公共交通機関を利用し

て約2時間程度、車を利用して1時間15分程度の距離があるが、学生に関しては、心理学分野の一部の学生12名程度が長野（教育）キャンパス、それ以外の学生は松本キャンパスを拠点に学修を行う。

共通基幹科目等、全学生が一堂に会する授業を実施する際は本学独自に整備したキャンパス間で同時に双方向授業が可能な遠隔講義システム（SUNS¹¹）等を利用する。遠隔授業が不可能な場合等は、学生の移動時間を勘案した授業間隔を確保し、履修に支障が生じないよう配慮する。これにより、学生の授業科目履修上の支障は生じないと考えるが、緊急に指導しなければならない事態が生じた場合には、その都度、個別に対応する。

1.3 多様なメディアを高度に利用して、授業を教室以外の場所で履修させる場合の具体的計画

共通基幹科目のうち、「社会課題別 PBL A・B」「人文社会科学修論課題合同発表 A・B」について、松本キャンパス及び長野（教育）キャンパス間で遠隔講義システム（SUNS）を利用して講義等を行う。遠隔講義システムは、既に両キャンパスに必要な機器を備えている（松本キャンパス（総合人文社会科学研究所）：3室、長野（教育）キャンパス：4室）。また、インターネットに接続できる環境があれば使用できる持ち運び型のテレビ会議システムも複数台整備しており、据付型のSUNS以外でも演習室等で遠隔講義が可能な環境を用意している。本学はこういった遠隔講義・会議システムを用いた25年以上に及ぶ遠隔教育の実績と、教養教育及びIT大学・大学院等を中心にe-Learningの活用実績を有する。単に講義を一方向的に流す授業では得られない教育効果の上がる遠隔講義の方法や、受講学生がストレスを感じない講義方法など、遠隔講義のノウハウが豊富に蓄積されている。

このシステムを使用した講義では配信する教室側では通常どおりの授業が実施され、教員の映像や音声は受信側の教室にリアルタイムで配信される。学生は設置された液晶モニター・スピーカーで視聴する。また、受信側では、学生の様子はカメラ及びマイクを通じて配信側のキャンパスに送信され、映像が映し出される。配信側の教員が授業を進める際は、この映像により遠隔地の受講状況についても確認することができ、また受信側の学生からの質問にも対応可能となる。設置する高画質かつ高音質のものを使用するため、双方向の授業展開が可能となる（資料No.15）。

「社会課題別PBL」では、喫緊の社会課題に対して分野が混在する学生の間でグループ・ディスカッションを行い、解決方法の最終提案（15回目）につなげる。課題の関連分

¹¹ ※SUNS：信州ユビキタスネットシステム[Shinshu Ubiquitous-Net System]

主として本学の各キャンパス間及び長野県内の大学間で講義・会議を共有することができる遠隔講義・会議システムである。本学は8学部が5キャンパスに分散しているという特殊な状況にあるが、遠隔講義・会議システムを用いた25年以上に及ぶ遠隔教育の実績と、教養教育及びIT大学・大学院等を中心にe-Learningの活用実績を有する。単に講義を一方向的に流す授業では得られない教育効果の上がる遠隔講義の方法や、受講学生がストレスを感じない講義方法など、遠隔講義のノウハウが豊富に蓄積されている。「いつでもどこでも自由に」授業を受けられるシステム基盤であり、学内遠隔会議にも活用されている。

野に関する事前学習や全体の進行を遠隔講義システムにおいて活用し、その後のグループ・ディスカッションにおいて skype 等のウェブ会議システムをグループごとに用意する。長野（教育）キャンパス及び松本キャンパスを接続し、グループごとの討論及び共同作業を行う予定である。

「人文社会科学修論課題合同発表」では、2年次生を中心に分野を超えた大学院生が一堂に会して、研究発表を行う。取り組んでいる研究課題に対しての他分野の教員からの指導や大学院生同士の討論を通じて所属する研究室における指導教員や院生間の議論からでは得られない、他分野における独自の方法論や思考過程を理解し、吸収することを目的としている。授業では、長野（教育）キャンパス及び松本キャンパスの講義室を接続し、研究発表及びディスカッションを行う。

特に、「社会課題別 PBL」はグループ・ディスカッションを含んだ演習形式で実施するものであるが、各キャンパスで担当教員がファシリテーターとして各グループに入り、議論の進行を補助するなど、十分な学修効果が得られるよう配慮する。更に授業時間外においても理解を深めるために本学の e-Learning システム「eALPS」の教材配付機能・掲示板機能等を補完的に活用し、事前事後学修、検討テーマに対する議論を継続するとともに、授業の成果物に関するまとめ作業を実施する。

また、共通基幹科目群「人文社会科学研究者倫理」の一部では研究者倫理 e-ラーニングプログラム「APRIN (旧 CITI Japan)」を受講する。本プログラムは米国 CITI Program の教材を土台として最新の国際標準を担保しながらも、日本の法律、指針、文化、歴史、思想の特性を反映し、より日本に最適化した内容となっている。日本独自の教材も多く追加され、領域として生命医科学系、理工学系、人文社会科学系、学部学生から研究者・技術者（実務者）まで利用者がおり、平成 30 年 9 月現在、308 機関、約 50 万人に利用されている。学生は本プログラムを受講し、修了までに認定証を取得する（資料 No. 16）。APRIN の受講に当たっては、キャンパス内の演習室等を利用し、担当教員もしくは TA による指導・助言をその場で受けられるよう配慮する。

1.4 管理運営

【学長のリーダーシップに基づくガバナンス】

本学は、信州の豊かな自然と文化の中で、優れた教育研究を行うことによって、大学に求められている社会的使命を果たすことを理念とし、学長のリーダーシップに基づくガバナンスの実現を目指している。

そのため、従来の教授会が主導する学部・研究科運営を改め、教育組織（学部・研究科）と教員組織を分離した3学域10学系からなる「学術研究院」を設置している。学長を学術研究院長とし、承継教員により組織している。戦略的、計画的かつ柔軟な教員人事を行い、高度で持続可能な教育研究を推進することを目的として、教育研究評議会とも連携しながら学部横断型の教育の実現や時代の要請に柔軟かつ迅速に対応した教育研究の実現

を目指している。

また、本研究科の教育組織はキャンパスが分散して置かれている（心理学分野の一部が長野（教育）キャンパス、その他が松本キャンパス）が、大学院担当の副学長が企画・運営を統括し、関連事務部の連携の下、機能的・効率的な運営を行う。

【学系教授会及び総合人文社会科学研究科委員会】

本研究科の運営に係る事項は主に学系教授会議及び研究科委員会において審議する。

本研究科の専任教員は主に学術研究院の人文科学系、教育学系、社会科学系に所属する。各学系では所属する承継教員の教授、准教授、講師及び助教により学系教授会が組織され、学系における中長期的人事計画を含めた人事マネジメントの策定及び実行、研究マネジメント計画の策定及び実行、配分予算に関する予算計画、執行及び決算を審議する。

研究科委員会は、本研究科を主担当とする教授、准教授、講師及び助教により組織され、研究科における学生の入学、修了、学位の授与等を審議する。

複数の学系にまたがることから、大学院担当の副学長が研究科の企画・運営を統括し、本学のミッションを踏まえて迅速・効果的に研究科運営ができる管理運営体制を構築する。

【代議員会等】

代議員会は信州大学大学院研究科委員会通則第7条の2に定めるところにより、研究科委員会から委任された事項について決定することができる。代議員会は研究科長のほかに、各分野から推薦された者、研究科長が必要と認めた者を加えることができる。また、各分野における運営事項、研究科委員会等から委任された事項を審議するために分野会議を置く。これらの運営、委任する事項等については別に定める。

【研究科運営に係る教員の負担軽減】

【研究科運営に係る教員の負担軽減】

研究科の意思決定のプロセスが重複しないよう、学系教授会、研究科委員会、代議員会等の審議事項を整理し、研究科委員会の審議事項を学生の入学及び課程の修了並びに学位の授与に関するものとする。教育課程の編成等に関する事項などの事項は代議員会、分野会議に審議を委任する。代議員会は研究科の各分野を代表する教員によって構成することにより、参加者の規模が過度とならないように配慮し、効率的な運用に努めることとする（資料No. 17）。

また、研究科委員会、代議員会等の会議開催日を学系教授会や全学の会議開催日（第1・第3水曜日）等、他の会議開催日に合わせて開催し、併せて、SUNS等の遠隔会議システムを積極的に活用することで、キャンパス間の移動等を含めた教員の負担を軽減することとしている。

【事務組織】

本研究科の事務処理は、大学院担当の副学長が企画・運営を統括し、基礎となる学部の事務部（人文学部事務部・教育学部事務部・経法学部事務）が連携して処理する。教育、学生生活を中心とした支援を行うため、事務部間で調整を行い、円滑な運営に努める。

1 5 自己点検評価

【実施体制】

本学の点検評価については、国立大学法人信州大学組織に関する規則に基づき点検評価委員会を置き、全学的な対応を行っている。

点検評価委員会は、教育、研究、社会貢献及び国際交流活動並びに本法人の組織及び運営その他大学運営全般に対する自己点検・評価、機関別認証評価、国立大学法人評価及び外部評価に関する業務を行うことを任務とする。同委員会は、点検評価担当副学長を委員長として、各部局の点検評価関係委員会の委員長や、本学の教学関連の施策実施に係る研究開発を行う高等教育研究センターのセンター教員等をメンバーとし、全学的な連携の下、教育研究から管理運営等に渡る多様な項目、基準・観点等に対応できる体制を構築している。

【実施方法等】

本学では、令和元年度に外部評価を含む自己点検評価を行うとともに、令和2年度に機関別認証評価を受審する予定としている。

また、第3期中期目標達成のために年度ごとの進捗状況を全学的に確認するとともに、各部局の取組について、法人本部によるヒアリングや評価、それに基づく予算配分を行うことで部局運営の高度化を図っている。毎年度、部局では部局事業計画を作成し、中間評価報告、最終成果報告を作成する。中間評価報告時には学長、理事等によるヒアリング評価を実施している。

【結果の活用・公表】

本学は、平成25年度に機関別認証評価を受審しており、評価結果において「改善を要する点」として指摘を受けた、入学定員の適正な管理等に向け、改善に取り組んでいる。

また、国立大学法人評価の評価結果についても、分析を行い、課題として指摘を受けた事項等については、役員会等で共有を図り、改善に取り組んでいる。

自己点検評価、認証評価及び国立大学法人評価に係る報告書及び評価結果については、本学ウェブサイトにおいて公表している。

1 6 情報の公表

学生が習得すべき知識及び能力に関する情報（ディプロマポリシー・カリキュラムポリ

シー)、及びそれと関連する入学者選抜の考え方(アドミッションポリシー)は、大学のウェブサイトにて情報提供している。また、教員ごとの教育研究活動等の状況については、本学のウェブサイトにて研究者総覧(SOAR-RD)として公開しており、各教員にはその内容の定期的な更新を義務付けている。

具体的な公表項目の内容等と公開しているウェブサイトアドレスは以下のとおりである。

教育・研究に関する情報

<https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/disclosure/education/>

国立大学法人信州大学規則集

<http://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/regulations/>

学部等の設置計画の概要等

<https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/disclosure/corporation/project/>

点検・評価

<https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/disclosure/corporation/check/>

- ア 大学の教育研究上の目的に関すること
- イ 教育研究上の基本組織に関すること
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- コ その他(教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報、学則等各種規程、設置認可申請書、設置届出書、設置計画履行状況等報告書、自己点検・評価報告書、認証評価の結果等)

新研究科において学生が習得すべき知識及び能力に関する情報(ディプロマポリシー)、カリキュラムポリシー及びそれと関連する入学者選抜の考え方(アドミッションポリシー)等については、研究科ウェブサイトにて公開する予定としている。授業科目のシラバスは、全学共通のウェブサイトから閲覧することができる。

17 授業内容方法の改善を図るための組織的な取組 (FD)

【大学の取組】

本学では、大学全体のFD活動を推進する組織として高等教育研究センターを置いている。教育の質保証に係る戦略及び教学関係の施策実施のための手法に係る研究を行い、その成果を基に各学部等に助言・指導している。具体的には、高等教育研究センター主催で全学向けのFD研修を年数回開催するほか、各学部・研究科の担当委員会等とも協力しながら寄せられたニーズに沿ったオーダーメイドのFD研修や、シラバス記入方法の改善のための指導などを行い、授業内容の改善に向けて継続的に取り組んでいる。また、FD研修に参加した教員に修了証を発行し、全学で実施している教員業績評価・給与査定制度においてもFD活動に係る評価項目を設けるなど、教員の授業改善へのインセンティブを高める工夫をしている。

このほか、高等教育研究センターでは、全学部が実施している「授業改善のための学生アンケート」や、入学時及び卒業時の学生アンケートを分析し、その結果を各学部等にフィードバックしている。

また、教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、事務職員を対象に階層別研修、知識・技能向上研修、海外研修、自己啓発支援や学務系の事務担当者向けの勉強会など、職員として必要な知識及び能力を修得するためのSDが推進されている。

【研究科の取組】

本研究科では、FD講演会・研修会等を開催し、研究科教員の参加を義務付ける。併せて、本学で実施する学生による「授業改善のための学生アンケート」等を活用して、授業改善に努めるとともに、大学院教育のカリキュラムの改善や向上を図っていく。

研究科のFDでは、一般的な教育改善だけでなく、他分野の教育研究の内容と方法及び教育目標などを共有し教員間で研究科の教育研究理念を実現するために連携協力できる体制を作っていく。特に共通基幹科目である社会課題別PBL、修論課題合同発表については、グループ討論が基本のアクティブ・ラーニング型演習が主体であるため、授業の企画（グループ割、グループごとの内容の設定、時間割、担当教員、担当内容の割振り等の決定）並びに実施に当たっては、恒常的な連絡調整と議論が必要である。また、遠隔講義システム等の活用が必要となるため、授業運営、ITツールの活用等に関し、FDの場も活用しつつ、教育効果を高めるべく、教育改善活動を実施する。

資料の目次

資料 No. 1 : ローカル・イノベーター養成コース概要

資料 No. 2 : 地域中核人材について

資料 No. 3 : 信大改革の概要

資料 No. 4 : 第3次長野県教育振興基本計画（抜粋）

資料 No. 5 : 3つのポリシーと学位の関係について

資料 No. 6 : 履修モデル

資料 No. 7 : 各分野と学系の対応について（専任教員）

資料 No. 8 : 国立大学法人信州大学職員就業規則

資料 No. 9 : 心理学分野 臨床心理学コース 時間割例

資料 No. 10 : 信州大学大学院教育学研究科心理教育相談室について

資料 No. 11 : 公認心理師法第7条第1号及び第2号に規定する公認心理師となるために必要な科目の確認について（平成30年3月30日付け）

資料 No. 12 : 実習受入承諾書

資料 No. 13 : 論文指導等における教員の役割分担等について

資料 No. 14 : 研究不正の防止に向けた取り組みについて

資料 No. 15 : 信州ユビキタスネットシステム（SUNS）の概要

資料 No. 16 : APRIN 教材について

資料 No. 17 : 会議体制について

地域社会の中で実践し、将来を切り拓く力を掴みたい人へ…
信州大学が挑戦する新しい学びが始まります

創

ローカル・イノベーター養成コース

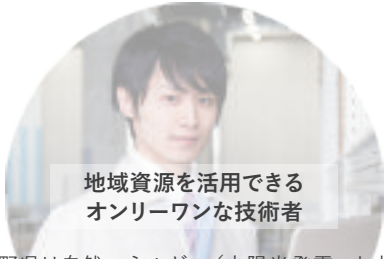
Local Innovator development

新



キャリアイメージ

信州から始まる。地方を**革新する**人材育成の流れ。



地域資源を活用できる
オンリーワンの技術者

長野県は自然エネルギー（太陽光発電、小水力発電、木質バイオマスの活用など）が地域資源の一つとなっており、本学でも研究が盛んに行われています。本コースでは、これらを地域社会に実装するために必要な市民の学び、合意形成、法律や利用制度などの課題を知り、インターンシップ等で実践する力を身に付けます。

- ・地域資源利用のための専門的な知識（※認定科目、学部専門教育）
- ・課題把握のためのリサーチ能力
- ・合意形成のためのワークショップ等の設計、会議ファシリテーション



社会を読み解く
データサイエンティスト

データ・サイエンティストは、限られた予算や人的資源、時間などを分析・最適化し、精度の高い戦略やイノベティブな事業提案を行うスペシャリストです。本コースでは社会調査士などの資格を獲得可能な授業がありますので、それらを認定科目として受講しながら、現場で活用し、データ・サイエンスの実践力を身に付けます。

- ・リサーチ・リテラシー、データ分析手法（※認定科目）
- ・問題把握と課題設定の視点
- ・ワークショップ等の設計、会議ファシリテーション



地域に飛び出し
自ら動く公務員

地域が抱える問題を知るためには自らが現場に足を運び、時には当事者となる必要があります。また、課題解決のためには、地域や役所内の人や部署を横断的に連携させた事業の創出が求められます。本コースでは、公務員志望者が地域での課題を体験し、それを解決するプロデューサー人材となる力を身に付けます。

- ・地域の声を聞くためのアンケートやインタビューリサーチ手法
- ・問題把握と課題設定の視点
- ・10年先を意識した政策や事業計画を立案する視点



地域コミュニティを支える
社会起業家

中山間地域では、公共交通や買物環境が消失し、祭事などの文化も維持できなくなる状況が発生しています。本コースでは、連携している様々な企業や団体から、ITサービスやデザイン、事業創出の実践事例を学ぶことで、地域コミュニティの再生・維持に繋がるアイデアを創出・実現させる人材になる力を身に付けます。

- ・地域の風土・歴史・文化に対する過去と未来の視点
- ・人を巻き込むコミュニケーション・プレゼンテーション力
- ・資源利用のための専門的な知識（技術）

信州大学
学横断
全特別
教育
プログラム



Local Innovator

ローカル・イノベーター養成コース



新しい学びを作る
学校教員

人口減少・少子高齢化社会を迎える中では、その現場ごとの状況に合わせて解決方法を考える課題に子供達は取り組まなければなりません。本コースでは、教員志望者自らが地域課題解決の実践経験を積み、課題解決の現場で求められる「課題設定力」「創造力」「連携力」「適応力」を養う場を設計するノウハウを身に付けます。

- ・問題把握と課題設定に取り組む柔軟な視点
- ・地域とのネットワーク構築方法
- ・合意形成のためのワークショップや会議ファシリテーション



地域の業界を引っ張る
団体職員

地域の企業活動や産業振興に貢献する支援事業を考案するためには、念入りな調査やデータ分析はもちろん、企業や関係者との信頼関係構築が必要不可欠です。本コース参加者は、インタビュー等から課題分析を行う基本的な調査能力を身に付けるほか、インターンシップ等で、プランニングやワークショップ運営を学びます。

- ・問題把握・課題設定のためのリサーチ能力
- ・合意形成や集合知のためのワークショップ運営ノウハウ
- ・事業プランニングとマネジメントスキル



次世代の
経営者候補

企業経営においては、ブランド経営や新たな企業価値/評価に対応した知識や経営ノウハウが必要です。また自治体でもEvidenceベースの政策策定が求められています。本コースでは、グローバル企業や大手企業の経営者、行政の首長らからの講義・ディスカッション等を通じて、未来志向、組織マネジメントの視点を学びます。

- ・未来を見据えた持続可能な事業構想視点
- ・社会的な存在価値のある事業構想視点
- ・ブランド構築に対する知識と経験値

MESSAGE

- ・自分の生まれ育ったまちに元気を！
- ・将来のキャリア選択肢を増やすための力を！
- ・地域・社会を変えていく取り組みにチャレンジ！

そんな熱意を持った学生の皆さん。

本コースと一緒に、地域の未来を担う

「ローカル・イノベーター」を目指しませんか？

カリキュラムの全体像

地域社会の現場（ローカル）が抱える問題を的確に分析。
革新的（イノベティブ）な解決策を考え、実践する人材を育てる場。

1 スタートアップ（1年次後期）

ローカルイノベーターとしての
マインドを磨く

地域の問題の現場を自らの目で確認し、当事者から生の声を聞きます。また、授業では知識だけでなく、地域講師との対話やグループでのワークショップを中心として「考える力」「知識を活用する力」を育成し、アクション・リサーチの基本的な流れを体得していきます。



◆ポイント
地域産業の様々な現場を訪問します。通常は入ることができないような特別な場所も見たり、体験することができます。

◆ポイント

地元の市長や日本を代表する企業の社長、地域で活躍する方をお招きします。普段の学生生活ではなかなか得られない機会です。



2 イノベーション・リテラシー（2年次前期集中）

問題分析と課題設定プロセス、アイデア創出手法の習得

様々な統計データ（RESAS等）の読み解き方、データ分析や表現（プレゼンテーション）のための基本的なリサーチ・リテラシーを学びます。また、インタビュー調査等の手法を学び質的に深い情報を引き出すトレーニングを行います。これらデータを基に集合知によってアイデアを創出するワークショップ手法等を実践的に学習します。

◆ポイント

情報機器の発達に伴って様々なデータが取得可能になり、それらが集積されたビッグデータの活用に注目が集まっています。データ分析のスキルを習得することは将来の就職においても優位です。



課外活動での実践

◆ポイント

コースに関連する様々な課外活動等を紹介しています。アルバイトとして参加できる活動を多数用意し、コース受講と生活の両立を支援していきます。



4 課題解決インターンシップ（3年次前期集中）

専門教育・コースで培った力をリアルな現場でさらに磨く

地域企業や行政、地域団体等の現場へのインターンシップを実施します。地域や組織が抱える問題の分析から課題の設定を行い、限られた時間や条件の中で人々と協力しながら課題解決の実践に取り組みます。それぞれの専門分野で養ってきた知識や能力、またローカル・イノベーター養成コースでの経験知をさらに深めます。

◆ポイント

提案や実践した解決策はプレゼンテーションを行い、社会から評価を受けます。それによって自信とさらなる向上心を身に付けます。



3 リアル・プロジェクト マネジメント（2年次後期集中）

企画・運営の実践を通じて
事業の全体把握やタスク管理、
チームによる連携を学ぶ

学生が主体となって、「ローカル・イノベーション・フォーラム（仮称）」の企画・運営を実践します。OJT（On the Job Training）方式で、会場確保から基調講演者の調整、進行台本等の作成、チームメンバーの適切な役割分担や協働のマネジメント等を学生が主体となって実施します。



◆ポイント

学部を超えて一緒に取り組むことで幅広い・深い人的ネットワークが構築されます。卒業後の仕事の連携やプライベートでの遊び仲間がさらに広がります。

履修方法

対象者

【対象】 平成29年度以降の信州大学の学部入学者

(原則、所属学部等による受講制限はありませんが、自身の所属学部のカリキュラムが優先されます)

【定員】 各年度20名以内

(履修希望人数の多寡に関わらず、単位や成績状況等を加味した上で選抜します)

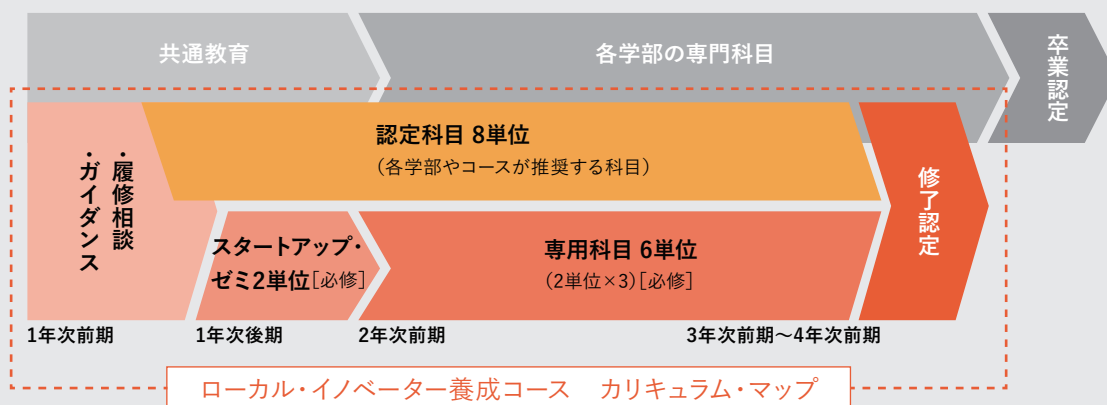
修了認定要件とコースの概要 (カリキュラム・マップ)

【認定要件】 全16単位を所定の評価以上で取得すること

- 認定科目 8単位
- 専用科目 8単位 (スタートアップ・ゼミ2単位含む)

【履修期間】 1年次後期 (スタートアップ・ゼミ) ～ 3年次前期 (課題解決インターンシップ)

(所属する学部等のカリキュラムの都合に応じて、最長4年次前期修了も可能とします)



【コースの概要】

- ① 履修希望者は、1年次後期に開講される「スタートアップ・ゼミ」を受講する [必修]
2年進級時にコース履修希望者の中から選抜を行い、本登録をします
- ② コースの在籍期間終了までに「認定科目」を受講する
認定科目は、全学教育機構や各学部から推薦を受けた既存の開講科目です。学部横断的に用意されています
- ③ 2年次以降、集中型授業で開講される「専用科目」を受講する

ウェブサイト
公開中!

<http://www.shinshu-u.ac.jp/project/lid/>

最新コース運営情報や先輩の声など詳細が確認できます



スマートフォン対応

受講の流れ①

1年次前期

ガイダンス (4月初旬)

個別相談

1年次後期

スタートアツ



ローカルイノベーターとしてのマインドを磨く

地域の問題の現場を自らの目で確認し、当事者から生の声を聞きます。また、授業では知識だけでなく、地域講師との対話やグループでのワークショップを中心として「考える力」「知識を活用する力」を育成し、アクション・リサーチの基本的な流れを体得していきます。



◆ポイント

地域産業の様々な現場を訪問します。通常は入ることができないような特別な場所も見たり、体験することができます。



◆ポイント

地元の市長や日本を代表する企業の社長、地域で活躍する方をお招きします。普段の学生生活ではなかなか得られない機会です。

スタートアツ対象科目

- 地域ブランド実践ゼミ
 - 課題解決実践ゼミ
 - キャリアデザイン実践ゼミ
- のいずれか一つ以上を必ず受講すること

希望確認・登録申請・審査

2年次前期

イノベーション・リテラシー

問題分析と課題設定プロセス、アイデア創出手法の習得

様々な統計データ (RESAS等) の読み解き方、データ分析や表現 (プレゼンテーション) のための基本的なリサーチ・リテラシーを学びます。また、インタビュー調査等の手法を学び質的に深い情報を引き出すトレーニングを行います。これらデータを基に集合知によってアイデアを創出するワークショップ手法等を実践的に学習します。



◆ポイント

情報機器の発達に伴って様々なデータが取得可能になり、それらが蓄積されたビッグデータの活用注目が集まっています。データ分析のスキルを習得することは将来の就職においても優位です。



受講の流れ②

2年次後期集中

リアル・プロジェクト・マネジメント



企画・運営の実践を通じて
事業の全体把握やタスク管理、
チームによる連携を学ぶ

学生が主体となって、「ローカル・イノベーション・フォーラム（仮称）」の企画・運営を実践します。OJT（On the Job Training）方式で、会場確保から基調講演者の調整、進行台本等の作成、チームメンバーの適切な役割分担や協働のマネジメント等を学生が主体となって実施します。



◆ポイント

学部を越えて一緒に取り組むことで幅広い・深い人的ネットワークが構築されます。卒業後の仕事の連携やプライベートでの遊び仲間がさらに広がります。

3年次前期集中

課題解決インターンシップ

専門教育・コースで培った力を
リアルな現場でさらに磨く

地域企業や行政、地域団体等の現場へのインターンシップを実施します。地域や組織が抱える問題の分析から課題の設定を行い、限られた時間や条件の中で人々と協力しながら課題解決の実践に取り組みます。それぞれの専門分野で養ってきた知識や能力、またローカル・イノベーター養成コースでの経験知をさらに深めます。



◆ポイント

提案や実践した解決策はプレゼンテーションを行い、社会から評価を受けます。それによって自信とさらなる向上心を身に付けます。



修了認定

+α

課外活動実践

コースに関連する様々な課外活動等を紹介しています。
アルバイトとして参加できる活動を多数用意し、コース受講と生活の両立を支援していきます。

ローカル・イノベーター養成コースのサポート体制



メンター教員の設置

キャリア教育・サポートセンターの教員が、メンターとして皆さんの学びをサポートします。1人1人の希望や目標に合わせて認定科目の取り方から課外活動等の選択まできめ細かく対応し、各学部専門分野で培った力を現実社会の課題解決に活かす力を育成します。



数多くの地域の応援団

本コースの授業は、地域の自治体（市町村）、経済団体、県内外の大中小企業、地域コミュニティ、地域の活性化人材等との協働により運営されます。普通の学生生活では会えない方にお会いしたり、通常では行けないような場所、内容を学んだりできます。



経済産業省による支援

本コースは平成29年度経済産業省「産学連携サービス経営人材育成事業」による支援を受けています。

ローカル・イノベーター養成コース以外でも「地域」を学べます

信州大学では、学生の皆さんが学問と社会の関わりを考えながら、目的意識を持って学べるようにシラバスに工夫をしています。本学が重視する3つの志向と7つの社会課題に関して、各授業がどのように対応しているかを確認することができます。3つの志向とは、「地域」「世界」「環境」であり、7つの社会課題とは「中山間地」「芸術文化」「環境共生」「健康長寿」「防災減災」「多文化共働」「キャリア形成」となります。

現在、全てのシラバスに上記の志向と社会課題が示されており、授業と社会の関係性が分かるようになっています。検索の仕方は右図の案内チラシ（学生証受け取り後に配布）に記載されていますので、こちらも試してみてください！



色々な課外活動・イベントがあります！

例：協働事業型インターンシップ 伊那食品工業「かんでんぱぱワークショップ」

「日本で一番大切にしたい会社」でも紹介され、トヨタ自動車など多くの企業がその経営スタイルに注目する「伊那食品工業株式会社」。本学からも多くの学生が就職しています！その伊那食品工業主催の「かんでんぱぱワークショップ（以下WS）」を事業型インターンシップの場として活用し、信州大学と松本大学の学生10名が参加をしました。学生がWSの企画から参加し、来場者の小学生とその親のおもてなしをする実践的な企画です。前期の授業で企業のことを知り、2週間以上話し合いをして準備を重ね、当日を迎えました。学生は会場づくりやアイスブレイクの企画、寒天を使った自由研究の補助等を担いました。



お問い合わせ先

国立大学法人 信州大学 キャリア教育・サポートセンター

TEL : 0263-37-2186/3164 (平日 9:00~17:00)

MAIL : career@shinshu-u.ac.jp

信州大学 全学横断特別教育プログラム
ローカル・イノベーター養成コース

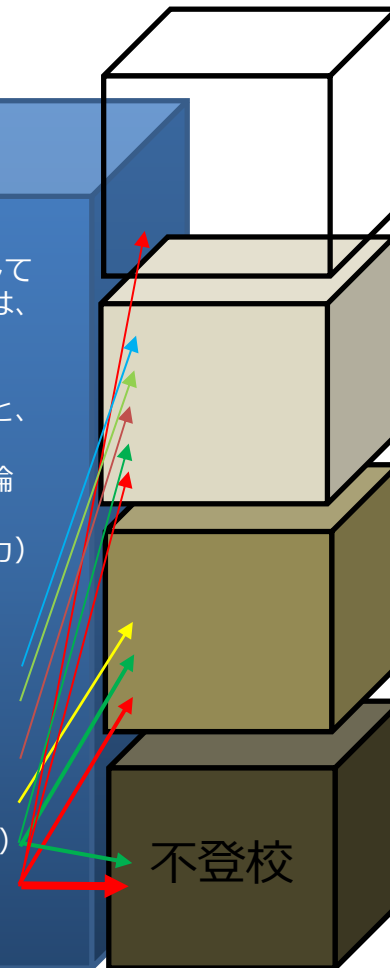


地域中核人材(課題解決)

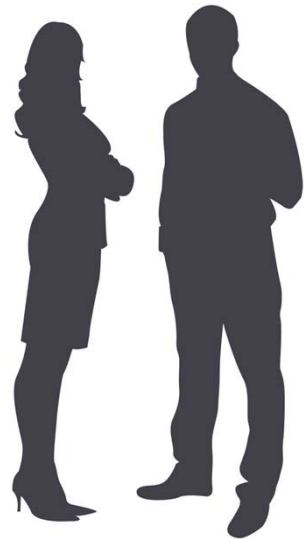
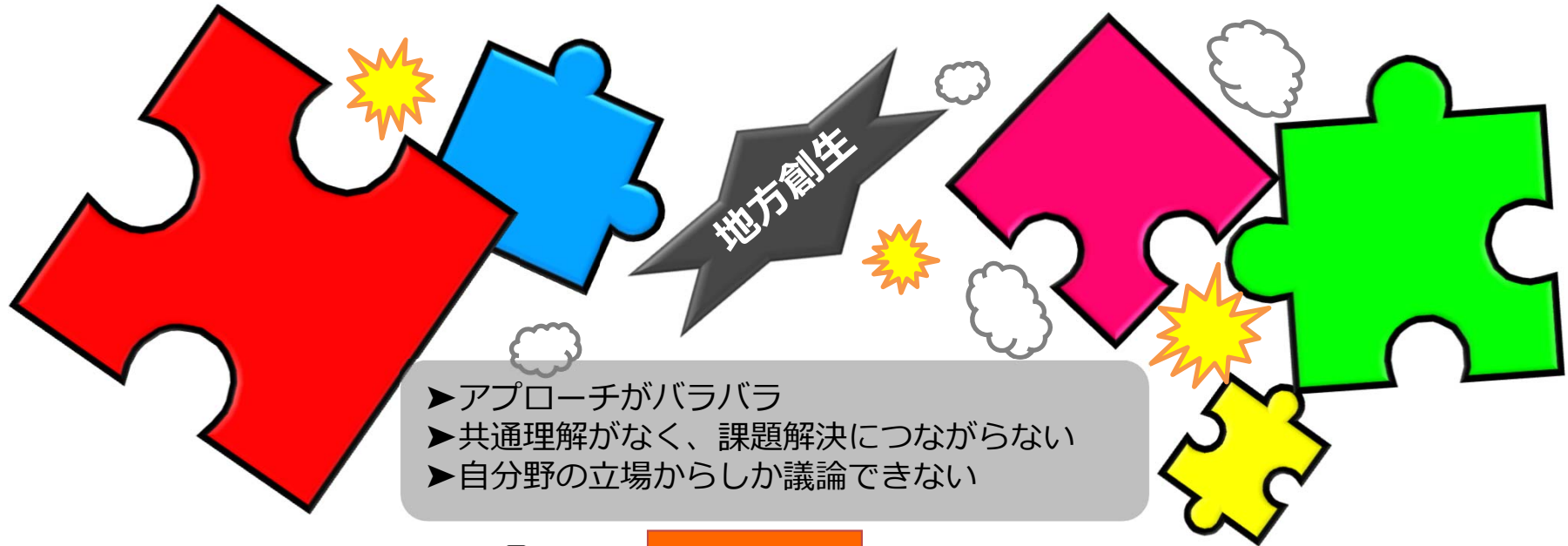
不登校という複数の要因が複雑に絡み合った重要課題に対してそれぞれの専門分野から取り組み、解決策を導き出すためには、専門分野の異なる地域中核人材が参画したチームを編成

- ①課題を分析するための手段に対しての共通認識がないと、同じテーブルに立って議論ができない(分析力)
- ②専門分野外のある程度の知識や手法の理解がないと討論に参画できない(俯瞰力・応用力)
- ③チーム内で議論し、新規解決策を提案できない(提案力)

- **自治体職員** (法律的側面からのアプローチ)
- **自治体職員** (経済的側面からのアプローチ)
- **教育委員会職員** (学習環境的側面からのアプローチ)
- **学内の同僚** (学習状況からのアプローチ)
- **学校カウンセラー** (人間関係的側面からのアプローチ)
- **担任教員** (担任としてのアプローチ)



地域中核人材(地方創生)

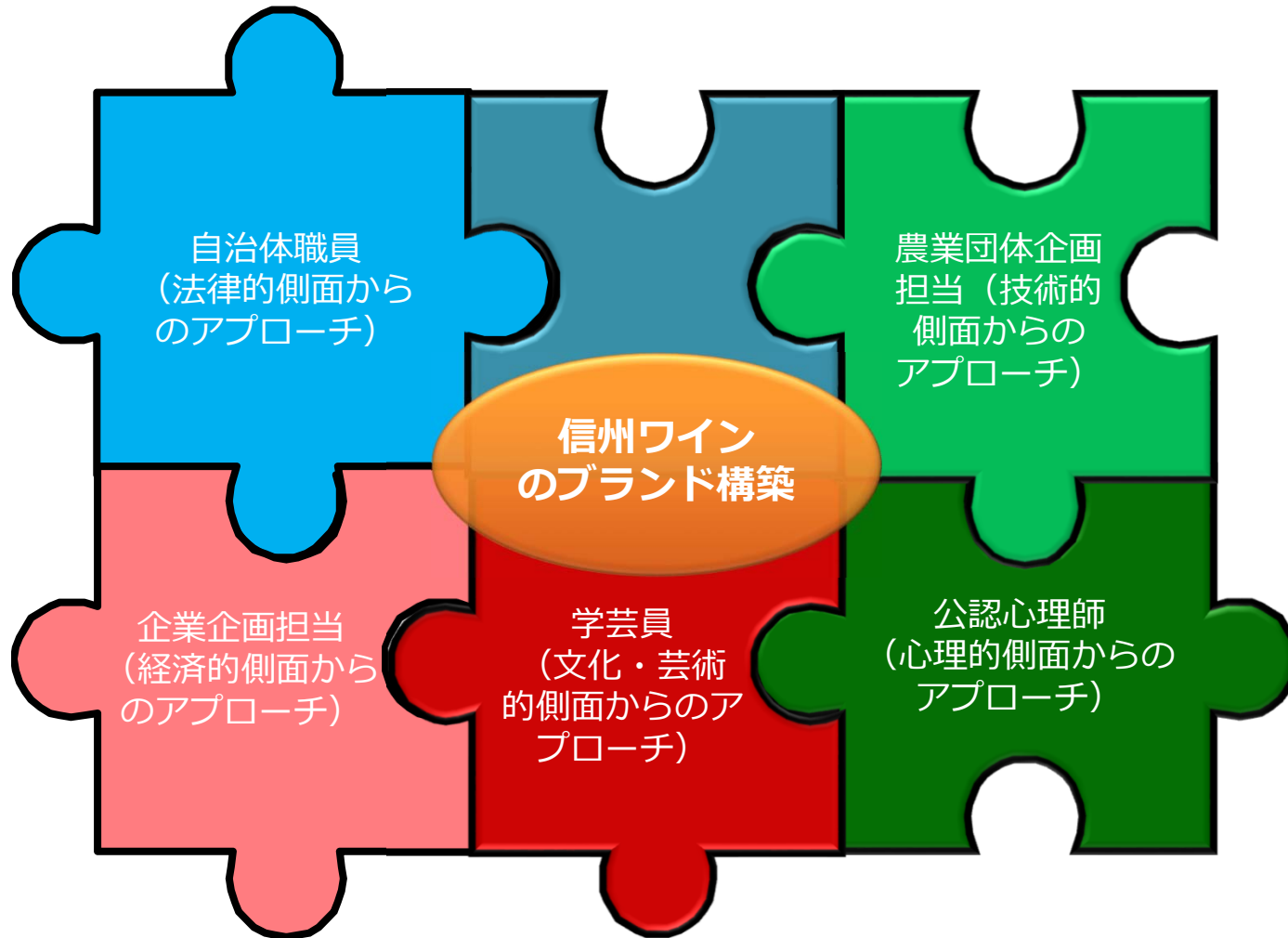


地域中核人材



分析手法等を含め
他分野への理解がある
各々の立場にありながら、
共通の土台をもって
効果的に課題解決を
進めることができる

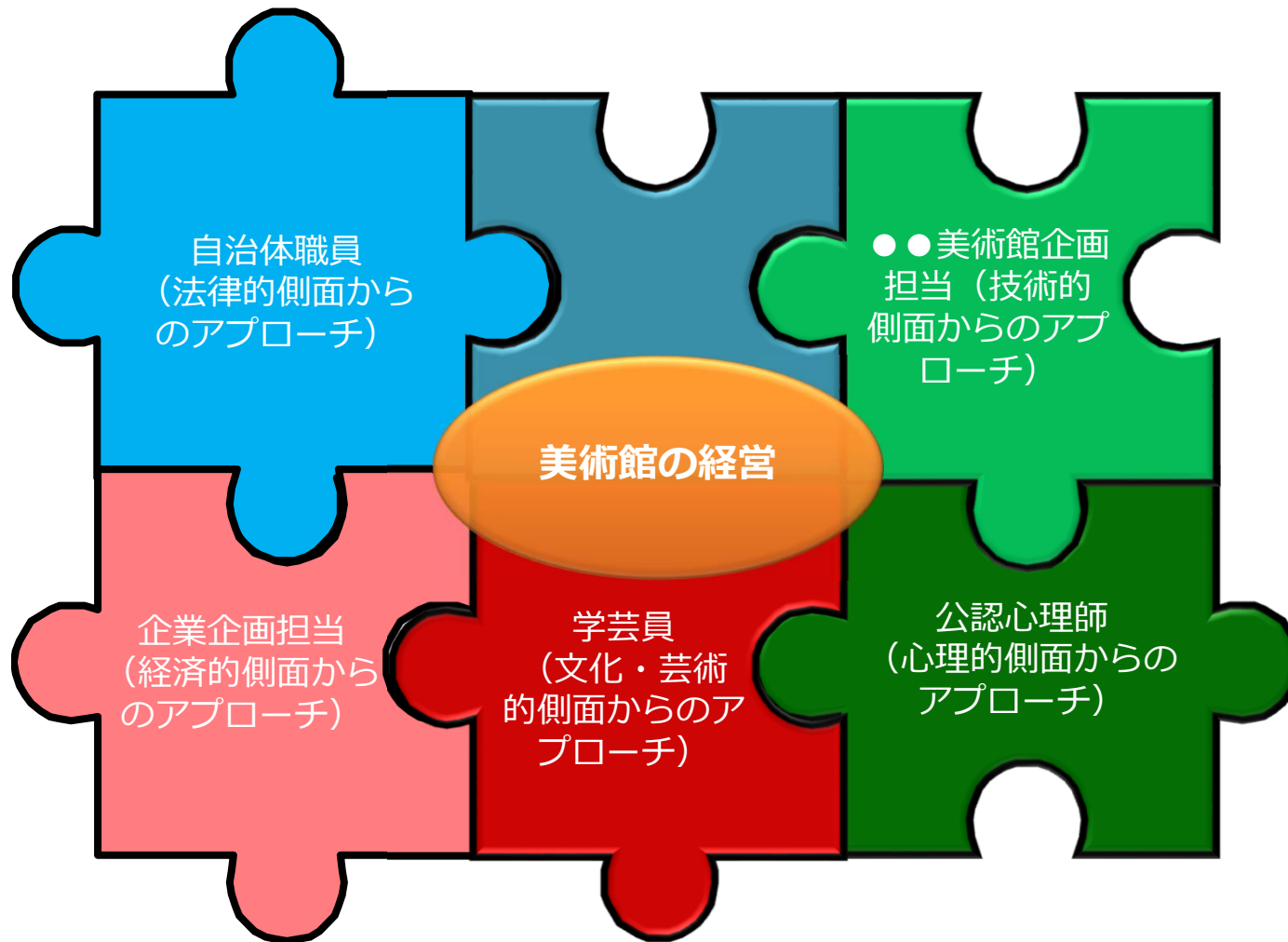
地域中核人材(ワインブランドの構築)



信州ワインのブランド構築という複数の要因が複雑に絡み合った課題に対してそれぞれの専門分野のメンバーが議論し、解決策を導き出すためには、

- ①同じテーブルに座って、議論課題を分析するための手段に対するの共通認識が不可欠(分析力)
- ②議論に参画するには、専門分野外のある程度の知識や手法の理解が重要(俯瞰力・応用力)
- ③チーム内で議論し、新規解決策を提案できる力が不可欠(提案力)

地域中核人材(美術館の経営)

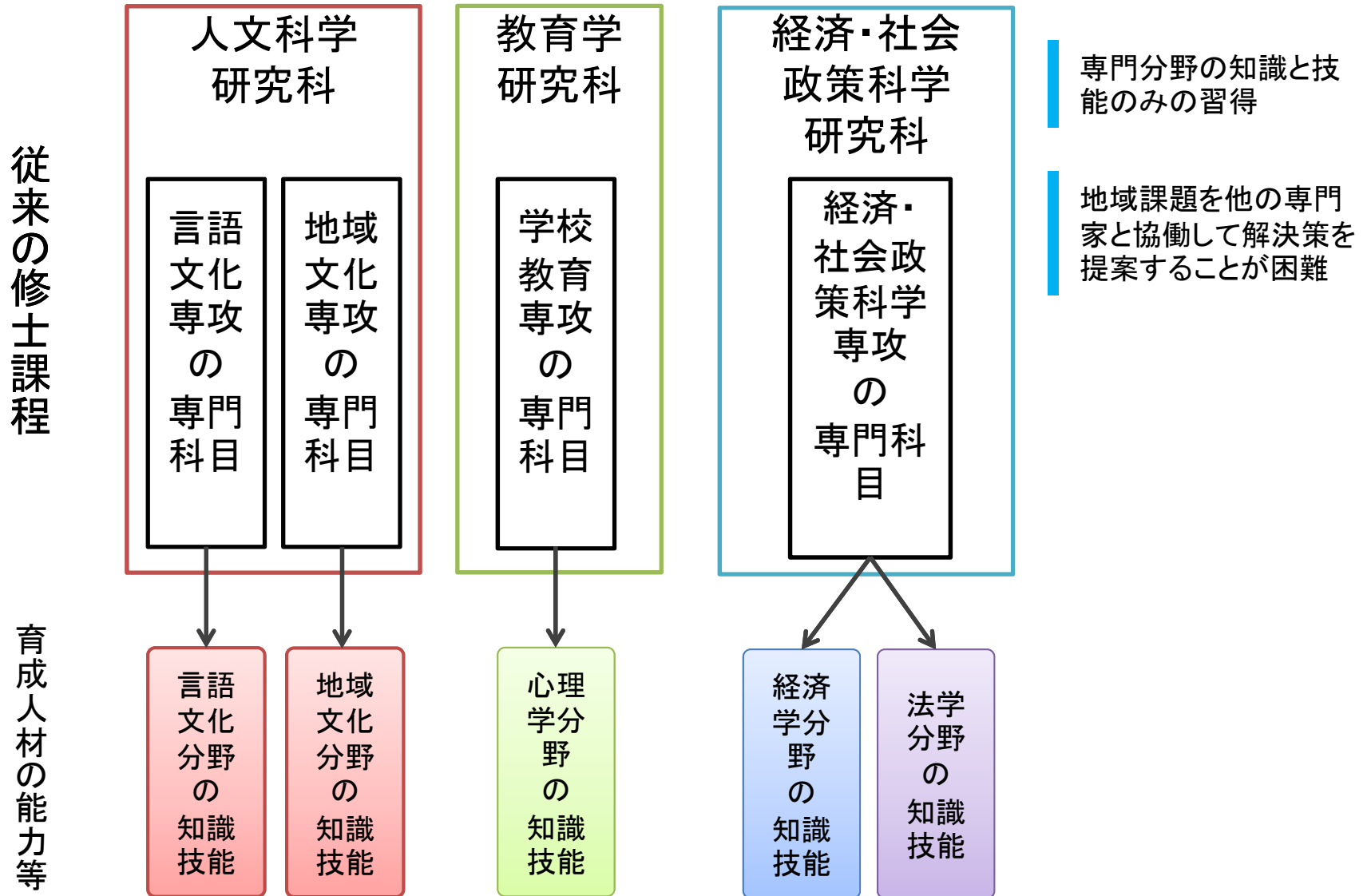


美術館や博物館の経営という複数の要因が複雑に絡み合った課題に対してそれぞれの専門分野のメンバーが議論し、解決策を導き出すためには、

- ①同じテーブルに座って、議論課題を分析するための手段に対しての共通認識が不可欠 (分析力)
- ②議論に参画するには、専門分野外のある程度の知識や手法の理解が重要 (俯瞰力・応用力)
- ③チーム内で議論し、新規解決策を提案できる力が不可欠 (提案力)

従来の文系修士課程

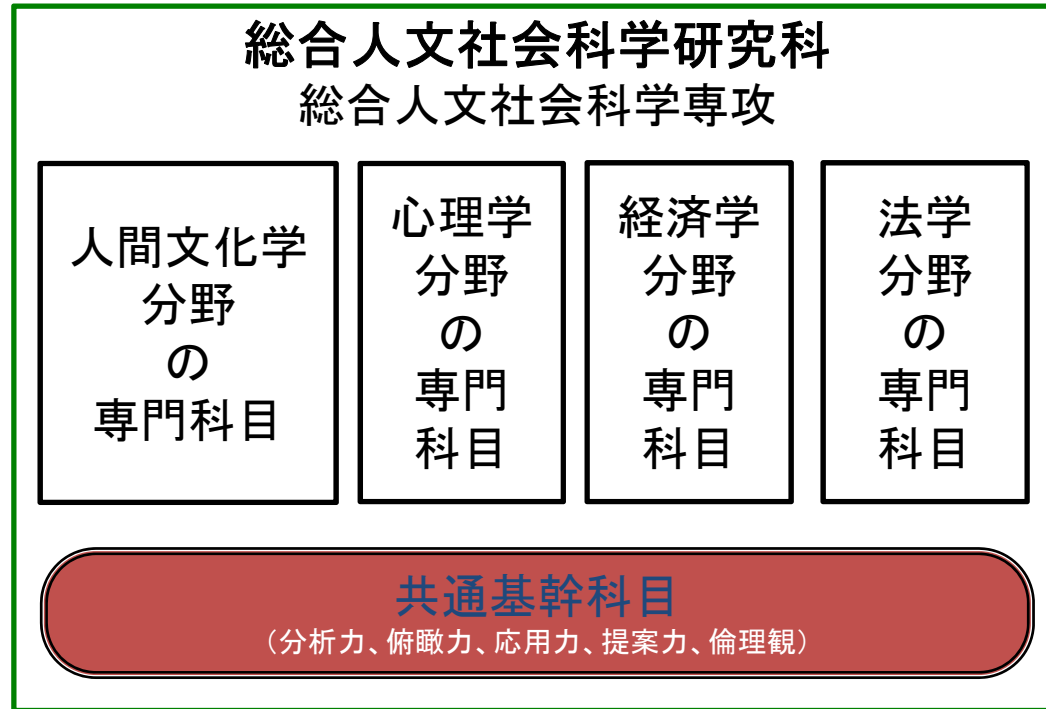
専攻別に育成するこれまでの人材像



今回設置する新しい修士課程

1専攻による育成する地域中核人材

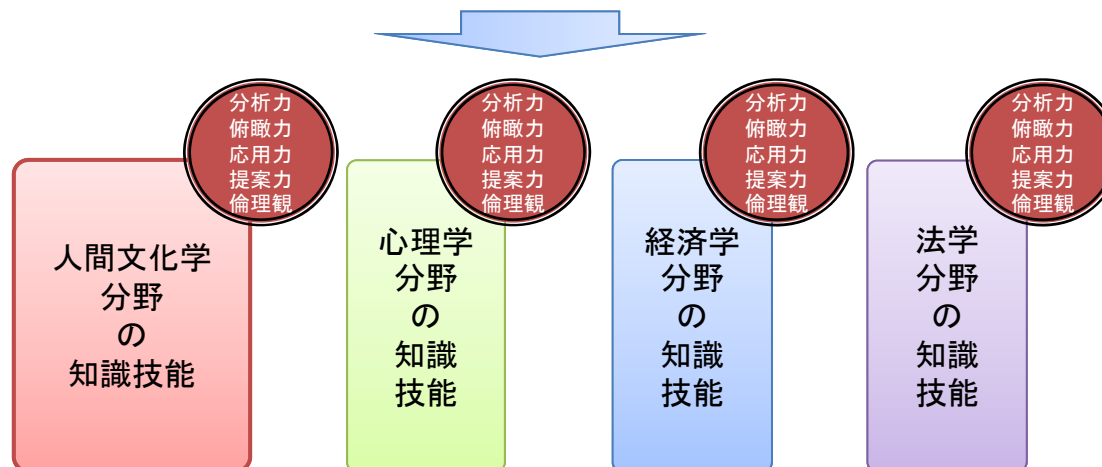
新規修士課程



専門分野の知識・
技能と分析力等の
共通能力の習得

地域課題の把握
の基礎となるデー
ターの分析方法に
ついての共通理解
があるため、他の
専門家と協働して
解決策を提案する
ことが可能

育成人材の能力等



地域中核人材

育成したい新しい人材像

専門分野
の
知識・技能

専門基盤科目群
分野コア科目
専門発展科目群
分野発展科目
アクションリサーチ系科目

他分野と協働できる
ジョイント(コネクター)
を持っている

分析力
俯瞰力
応用力
提案力
倫理観



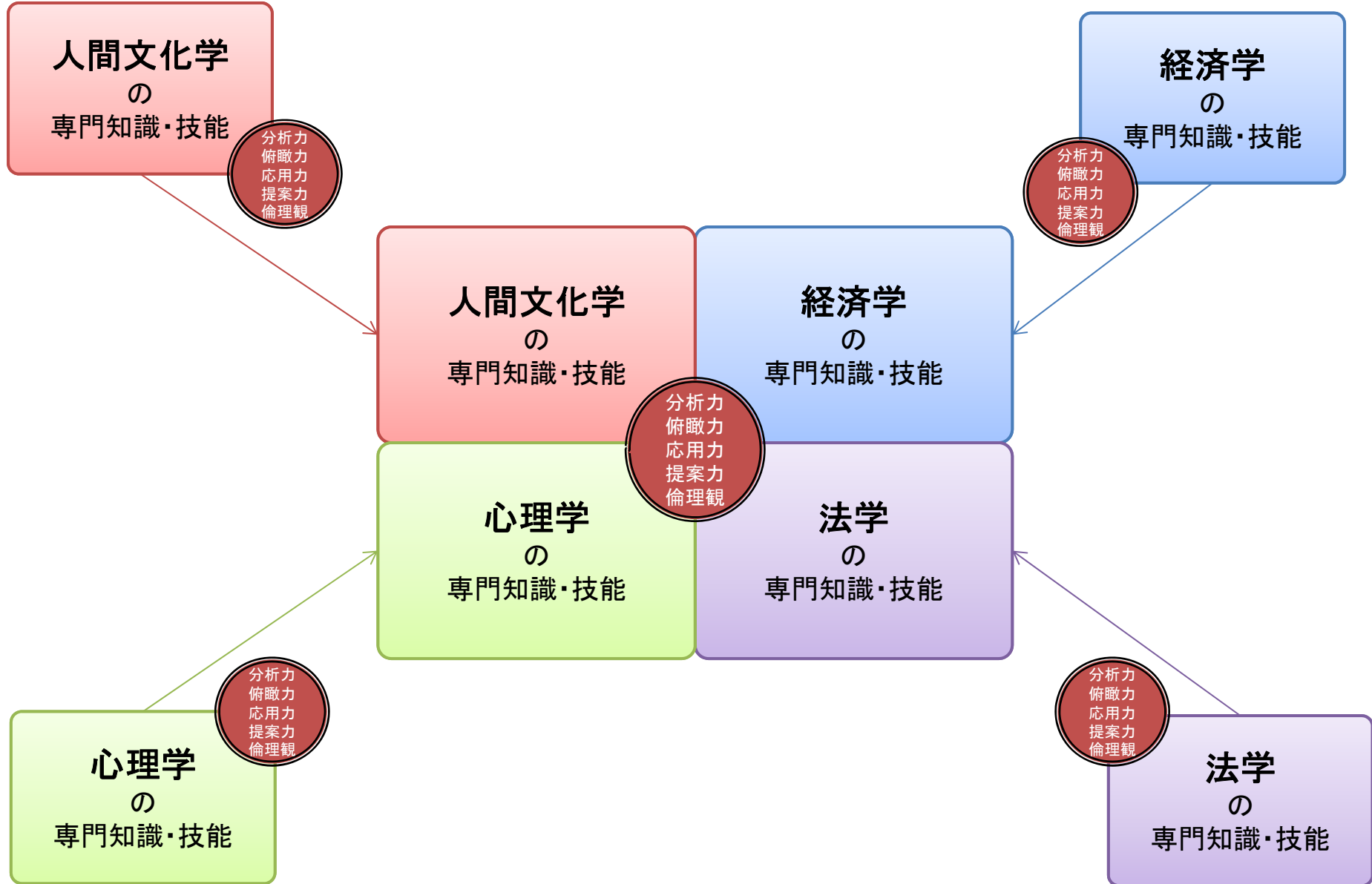
分析力
俯瞰力
応用力
提案力
倫理観

共通基幹科目群(必修8単位)
解析手法論
人文社会科学研究者倫理
社会課題別PBL
人文社会科学修論課題合同発表

専門分野
の
知識・技能

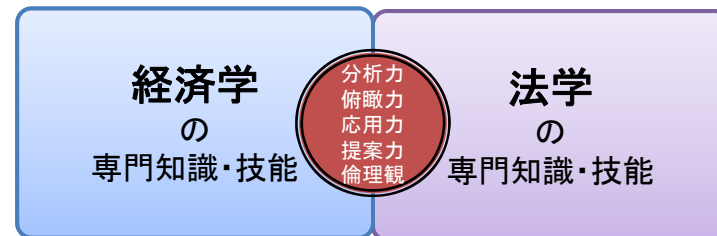
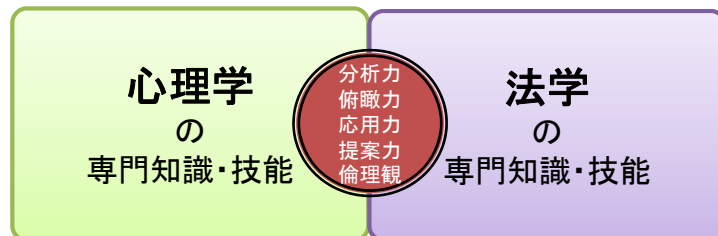
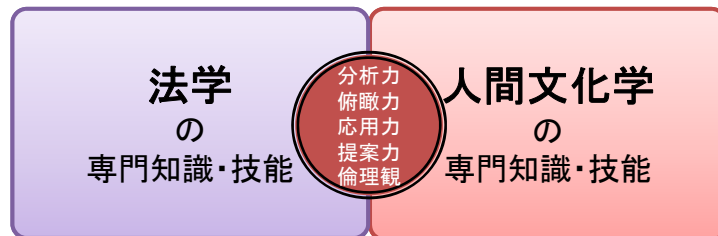
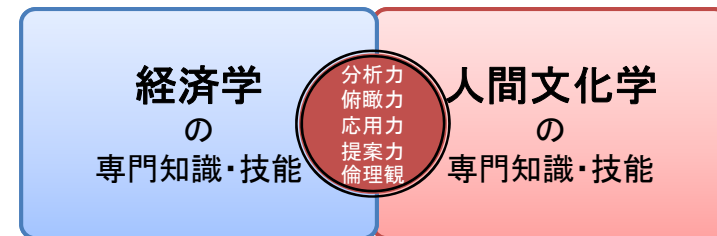
地域中核人材

地域課題に他者と協働して対応できる人材



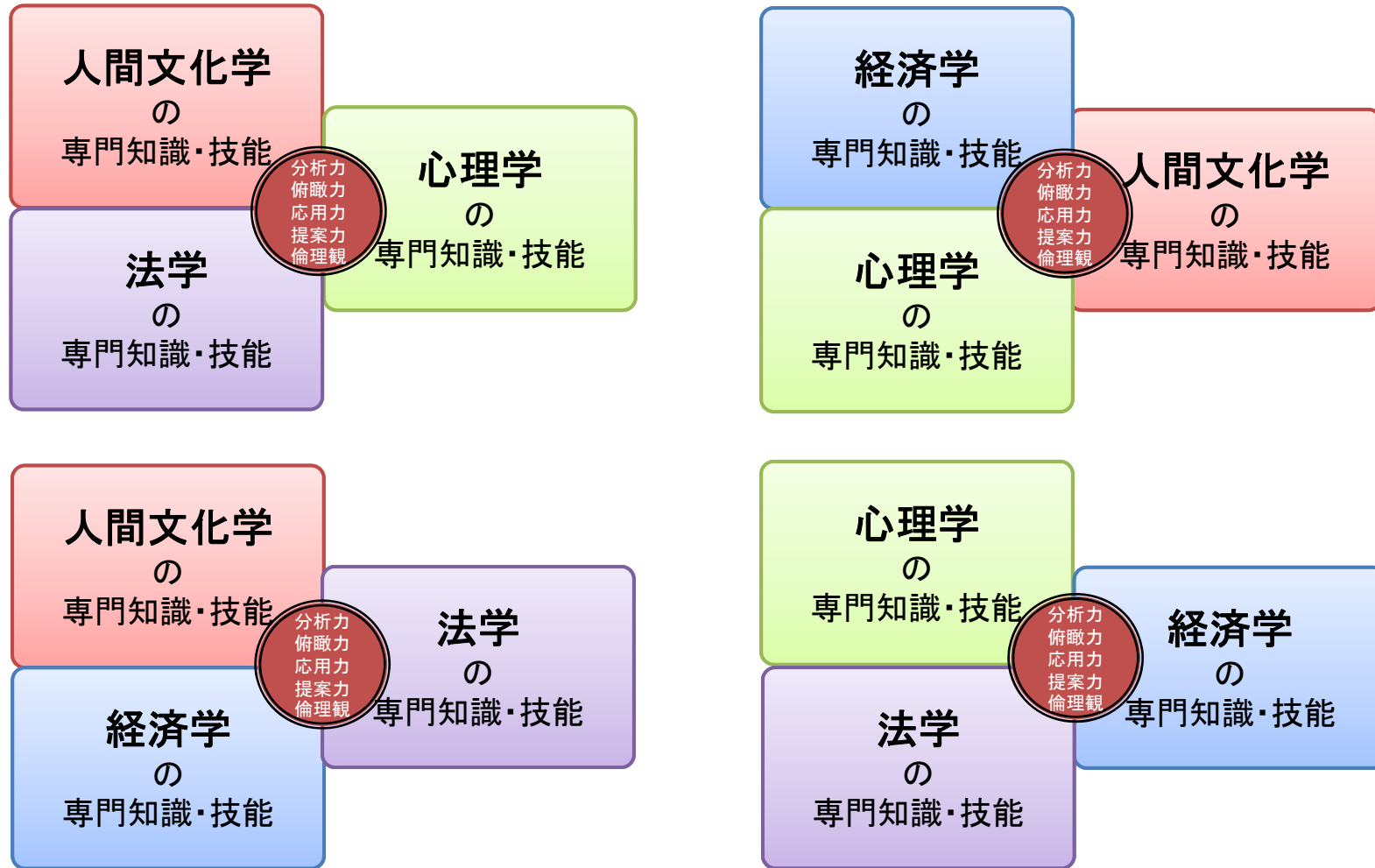
地域課題への対応

他者との協働イメージ



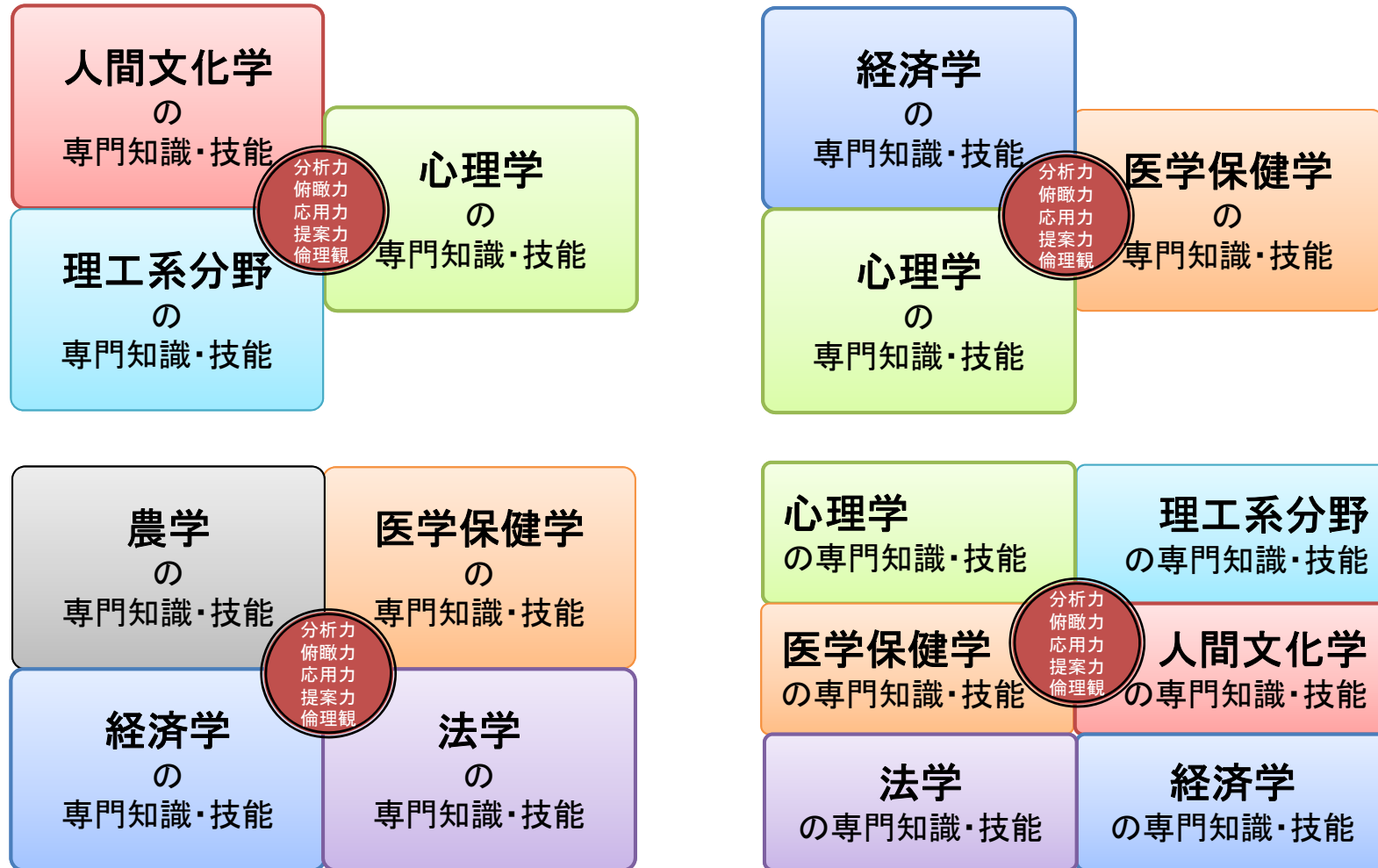
地域課題への対応

他者との協働イメージ



地域課題への対応

他者との協働イメージ(文系以外の専門分野)



地域課題への対応

学生のキャリアプランに応じた人材育成のイメージ(複数分野の素養を修得)



新しい学びを作る学校教員

人口減少・少子高齢化社会を迎える中で、まだ正解がなく、その学校現場ごとの状況に合わせて回答を考える課題に学校教員達は取り組まなければならない。教員志望者自らが、地域課題解決の実践経験を積むとともに、課題解決の現場で求められる「課題設定力」「創造力」「連携力」「適応力」を養う学びの場を設計するノウハウを身につける。

- ・問題把握と課題設定に取り組む柔軟な視点
- ・地域とのネットワーク構築方法
- ・合意形成のためのワークショップや会議ファシリテーション

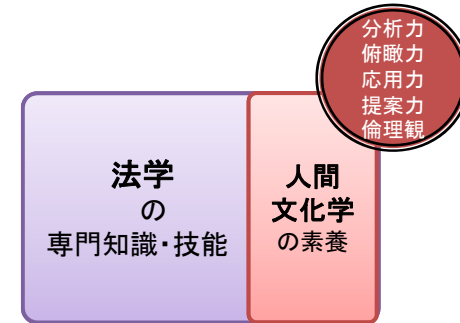
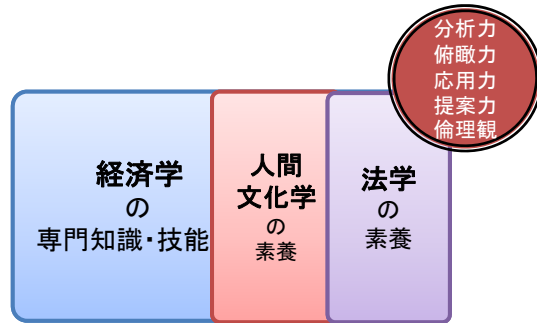
企業現場に即した課題解決の支援を行う産業カウンセラー

心理学の専門知識を活かして公務員や企業等への就職を目指す者は、心理学の知識・臨床の経験だけでは現場の課題解決には役立たない。経済学分野・法学分野の素養を身につけ、企業現場に即した課題解決の支援を行うことが求められる。

- ・企業現場に即した課題設定に取り組む柔軟な視点
- ・企業内のネットワーク構築
- ・合意形成のための会議ファシリテーション

地域課題への対応

学生のキャリアプランに応じた人材育成のイメージ(複数分野の素養を修得)



次世代の経営者

企業経営においては、ブランド経営や新たな企業価値/評価に対応した知識や経営ノウハウが必要となる。また自治体でもエビデンスベースの政策策定が求められている。組織が直面する課題を解決するために、総合的視点や未来志向、組織マネジメントの視点を身につける。

- ・未来を見据えた持続可能な事業構想視点
- ・社会的な存在価値のある事業構想視点
- ・ブランド構築に対する知識と経験値

地域に飛び出し自ら動く公務員

中心市街地の空き家の増加など、地域に潜在する課題の解決には自らが現場に足を運び、時には当事者となる必要がある。多くの課題は複合的な要素を持つため、地域の多様な人々、役所内の部署を横断的に連携させながら、法律的・文化的、様々な視点から課題解決策を提案することが求められる。

- ・地域の声を聞くためのアンケートやリサーチ手法を修得
- ・問題把握と課題設定の視点
- ・10年先を意識した政策や事業計画を立案する視点



ガバナンス改革による遠距離多分散キャンパスを越えた教育研究の高度化

グローバル人材、理工系人材の輩出

<グローバル化、イノベーション創出>

- ◇世界水準の**水資源工学**及び**先端ファイバー工学**の教育分野を強化。同分野のイノベーション創出人材の育成のため、**新しい理工学系研究科**へ再編
- ・理工学系研究科、農学研究科を統合
⇒ 新理工学系研究科へ(現定員503を**大幅増**)
- ・**工学部**:既存7学科大括り
⇒ **4学科程度 & 新学科(水資源プロセス工学)**を設置
- ・**繊維学部**:既存4系9課程
⇒ **4学科程度 & 新学科(先端ファイバー工学)**を設置
- ◇産学官にわたりグローバルに活躍するリーダー養成(リーディング大学院 M, D一貫)
「ファイナルNESSを先導するグローバルリーダーの養成」
学内版「サステナブルソサエティグローバル人材養成学位プログラム」
- ◇国際通用性ある人材育成
 - ・**全学生(約12000人)**及び**教職員の国際通用性を強化**するため、**グローバル教育センター(GEC)**設置
(国際交流センター、環境マインド推進センターの再編・拡充・機能強化)
 - ・日本人学生の海外留学、外国人留学生受け入れの戦略的推進をはじめ、信州大学のグローバル化を牽引
 - ・**1年次共通教育システム**・組織(全学教育機構)を全面的に見直し、**グローバル教養教育**が展開できる組織**高等基礎教育推進機構(高等基礎教育部)**に再編
 - ・グローバル教養教育カリキュラムの編成と実施
 - ・理工系6年一貫教育のための基礎教育、英語使用の教養授業の実施

修士課程教育の強化
6年一貫教育
グローバル人材の輩出
理工系人材の輩出

長野

教育・工 改組・再編

環境・エネルギー材料科学研
カーボン科学研

上田

改組・再編 繊維

国際ファイバー工学研

松本

人文・経済・理・医 改組・再編

バイオメディカル研

南箕輪

農 改組・再編

山岳科学研

入学定員の見直しに連動する教員の学系間異動(戦略的集中配置)

研究重点教員

ミッションの再定義に基づく人材育成の強化のための全学的改組・再編

<教育組織改革、カリキュラム改革、ガバナンスの発揮>

- ◇各学部強化のための改組・再編
 - ・**法曹法務研究科募集停止**
 - ・18歳人口の減少を見据えつつ、6年一貫教育の徹底を目指す
 - ・**経済・法律系分野の強化**
 - ・グリーンサイエンスの考え方に基づく理学・数理自然情報学分野の強化
 - ・農学生命科学を基軸とする農学教育の強化
 - ・工学系学部**先端技術系の新学科**開設
 - ・今後10年間の長野県の教員需要を睨んだ教員養成課程の整備
 - ・教育学部卒業生の、理工学系研究科、人文・社会科学系研究科などへの進学促進
 - ・**教職大学院設置**:実践型教員養成機能への質的転換
 - ・理工学系研究科の再編(質と量の強化)
 - ・ストレートマスターも志向する大学院への改組(人文・社会系の研究科統合)

高い研究水準に裏付けられた
高度専門職業人材育成
イノベーション創出に資する
理工系人材の育成

先鋭領域融合研究群

<グローバル化(世界水準の国際研究拠点の形成)>

- ◇資源集中
- ◇**年俸制**、若手教員の採用→育成
- ◇ライジングスター教員制度
- ◇海外招へい教員10名+αの研究、授業への参画
- ◇主担当教員 約40名
- ◇研究支援員の充実

5つの研究所

- 環境・エネルギー材料科学研究所
- カーボン科学研究所
- 国際ファイバー工学研究所

- ・山岳科学研究所
- ・バイオメディカル研究所

外部評価による研究所の継続・廃止

世界水準の国際研究拠点の形成
水循環再利用(COI)
ファイバー工学分野
複合材料科学分野

人類の課題解決に資する
新たな領域を創生

教育研究組織や学内資源配分の恒常的な見直し

学術研究院(教員組織)

<ガバナンス改革>

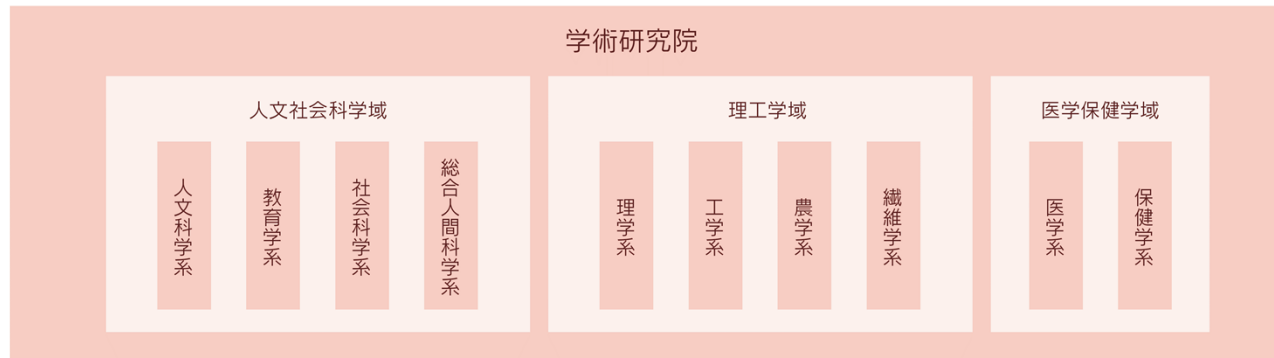
- ◇3学域10学系に全教員が所属し専門分野に応じて教育組織等を(主)担当
- ◇学術研究院設置による、**学長の全学教員人事マネジメント**及び**全学研究マネジメントの実現**(学術研究院における学長リーダーシップの保障、学系長(部局長)選考に対する学長意見の発出制度など)
- ◇教員の給与制の改革(**年俸制**(H26' 30名及び役員、H27' 60名)インセンティブ制、ライジングスター教員制の導入)
- ◇教員人材育成制度・業績評価制度の確立
- ◇予算決算マネジメントの強化、役員による部局事業計画の評価に基づく**戦略的予算配分**

信州大学における学部・大学院改革

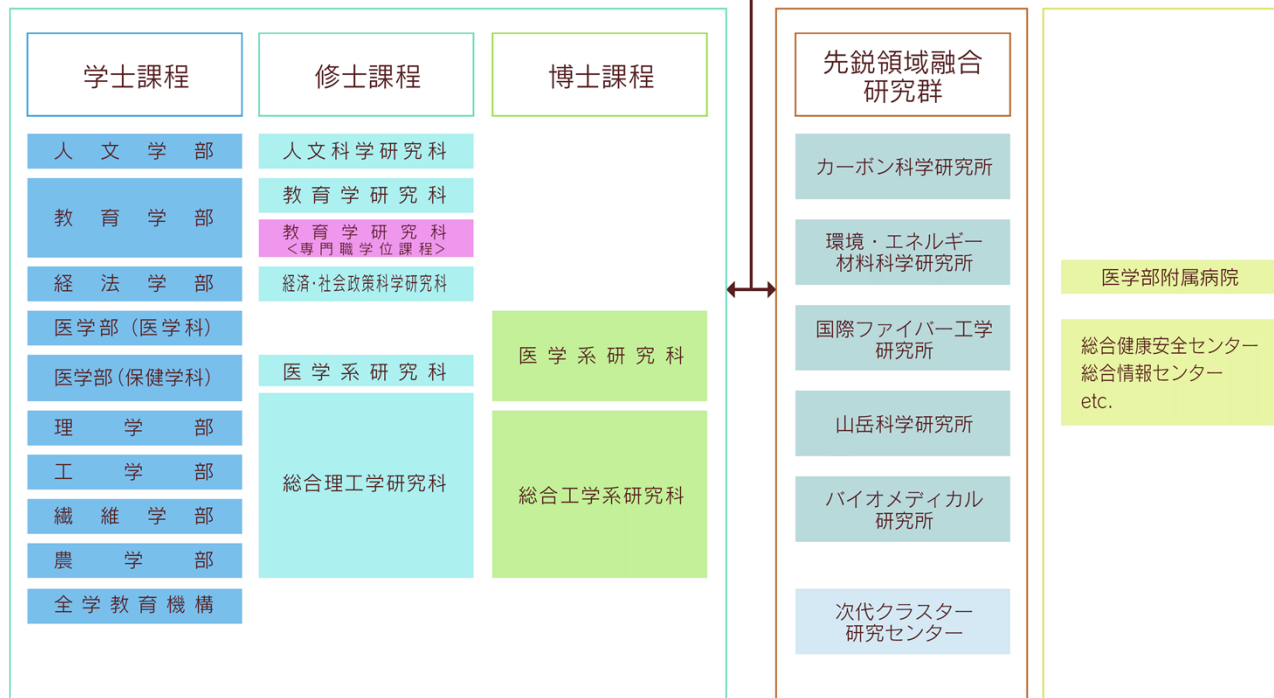


学術研究院設置による教教分離

〈教員組織〉



〈教育研究組織〉



- 教員の所属組織として学術研究院を置く。
- 全教員は学術研究院のいずれかに所属する。
- その上で、学部・研究科における教育、先鋭領域融合研究群における研究等に携わる。

⇒ 学系に所属する教員の採用、給与、業績評価等の人事マネジメント、全学的な研究マネジメントの戦略、学系・先鋭領域融合研究群・学内共同教育研究施設等に対する予算配分等の重要事項について審議するものとして、学術研究院会議を新設し、**学長が人事を一元的に管理する体制を構築している。**

教員の人事の流動性を確保し、戦略的な人事、全学的研究マネジメントを可能とするため、教員組織として学術研究院を設置。全教員が学術研究院に所属。これにより、先鋭領域融合研究群の研究者への研究重点環境の提供や学部横断型の教育を実現し、研究の高度化や時代の要請に柔軟かつスピーディーに対応した教育を推進する。

第3次
長野県教育振興基本計画

「学び」の力で未来を拓き、
夢を実現する人づくり

2018年(平成30年)3月

長野県

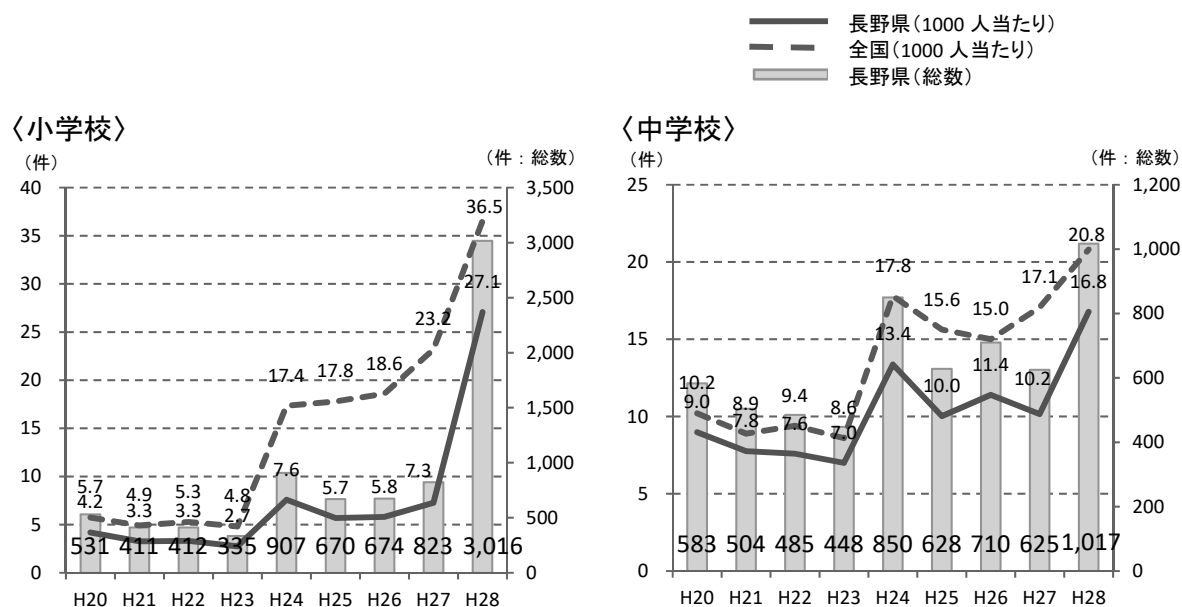
5 すべての子どもの学びを保障する支援

(1) いじめ・不登校等悩みを抱える児童生徒の支援

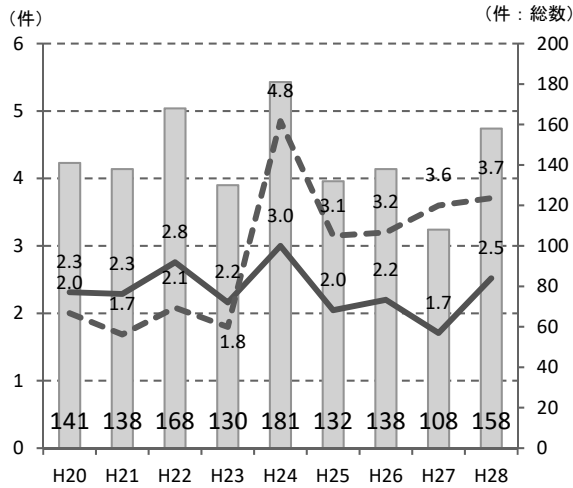
現状と課題

- いじめを許さない学校とするためには、「いじめ防止対策推進法」、「長野県いじめ防止対策推進条例」や「長野県の未来を担う子どもの支援に関する条例」に基づき、学校や保護者、地域の大人のみならず、子どもたちが主体的にいじめの問題に取り組むことが求められています。
- 不登校児童生徒への支援に関しては、「義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律」に基づき、不登校未然防止のための魅力ある学校づくり及び、不登校児童生徒に対する効果的な支援の推進が求められています。
- 各学校からの要請を受けて、スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーが支援を行っていますが、相談・支援体制整備が不十分であり、予防的支援や早期発見、早期支援を行うことが難しい状況になっています。
- 小学生の不登校の要因では、家庭に係る状況の割合が高く、中学校では学力の不振に係る割合が高くなっています。また、高等学校では友人関係をめぐる問題の割合が高くなっています。このため、学校では、魅力ある学校づくりやわかりやすい授業に心がけるとともに、医療・雇用・福祉・保健等の関係機関と連携し、不登校児童生徒への支援に向けた取組を推進することが重要です。

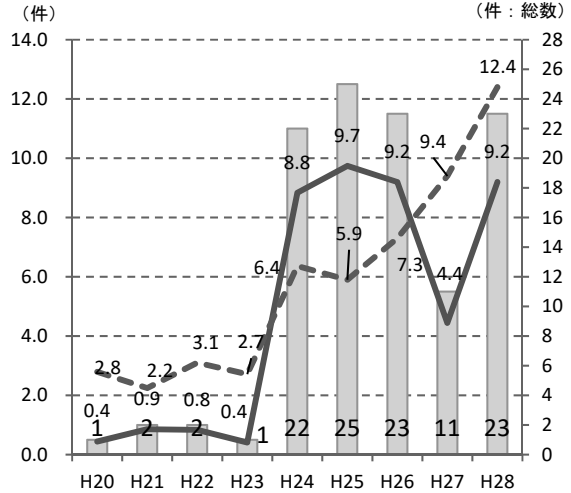
図5-(1)-① 児童生徒のいじめの状況（1,000人当たりの認知件数）（国公立）



〈高等学校〉



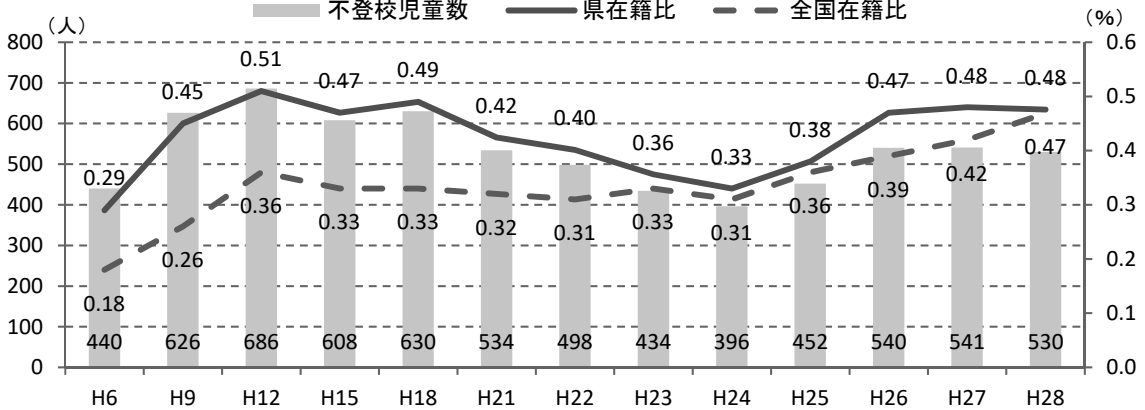
〈特別支援学校〉



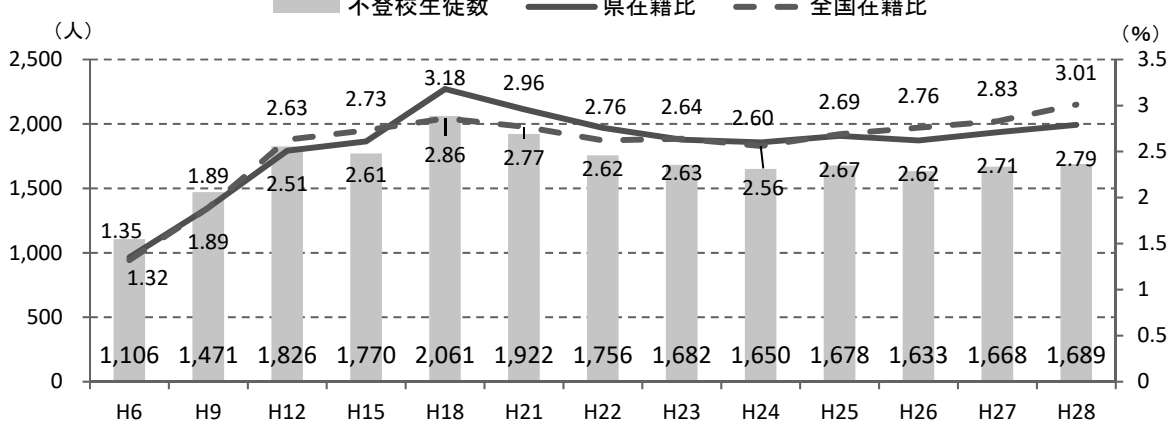
文部科学省「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」

図5-(1)-② 不登校児童数・在籍比 (国公立)

〈小学校〉



〈中学校〉



文部科学省「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」

目指す成果

- ◆ 児童生徒の抱える「不安」や「悩み」を早期に発見できる体制が整備され、子どもたちが、安心して登校し、学校生活を送ることができるようにします。
- ◆ 学校・家庭・地域・関係機関が連携した支援体制が整備され、不登校児童生徒の社会的自立に向けた状況が改善されるようにします。

主な施策の展開

いじめ・不登校等悩みを抱える児童生徒を支援するために、次のような取組を進めます。

① いじめを許さない学校づくりと不登校の未然防止

- 児童生徒自らが、いじめをなくすための取組について議論したり、インターネットの適正利用を考える機会を設定することにより、児童生徒の情報モラル教育を推進し、いじめの防止等に向けた主体的かつ自主的な取組ができるように支援します。
- いじめ等生徒指導上の問題で学校が対応に苦慮している事案に対して、医師・弁護士・心理士・福祉関係者など外部有識者からなる「学校支援チーム」を組織し、専門的な助言や問題解決に向けた支援を実施します。
- 考え議論する道徳への転換を図り、子どもたちがいじめを乗り越えていけるような集団づくりにつながる道徳教育を推進します。
- 子ども同士のコミュニケーション能力を育てる取組や、授業のユニバーサルデザイン化等の推進を通して、不登校未然防止のための魅力ある学校づくりを支援します。



いじめ防止子どもサミットでの
グループ討議

② いじめ・不登校児童生徒の相談・支援体制の充実

- 学校における不登校児童生徒の状況に応じた教員配置により、不登校など課題を抱える児童生徒に対する支援を行います。
- いじめや不登校などの悩みを抱える子どもや保護者に対して、各教育事務所に設置された生徒指導専門指導員、いじめ・不登校相談員、スクールソーシャルワーカー、指導主事等によるいじめ・不登校地域支援チームによる支援を充実させるとともに、**スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置を拡充するなど、学校や地域における支援体制の充実に図ります。**
- 人権教育、情報モラル教育等を推進し、いじめの未然防止を図るとともに、心理専門相談員等による電話相談等の相談体制の充実によりいじめの早期発見、早期解消を図ります。

第5編 基本計画 第2 施策の展開 5 すべての子どもの学びを保障する支援

- 学校生活相談センターの機能を充実するため、SNSを活用した相談のあり方を調査・研究し、子どもの悩みを幅広く捉える体制を整備します。
- 多様なニーズを有する子どもたちの支援について経験や知識を有する者等の協力を得ながら、地域、NPO、行政、県民が一体となっていじめの問題について行動できる体制づくりを進め、いじめ問題の解決に取り組みます。
- 地域の課題に沿ったきめ細かな支援を行うため、支援に関わる関係者を対象とした研究協議等を行います。
- 不登校が長期化している児童生徒の社会的自立に向けた支援の充実に取り組みます。
- 民間団体の自立支援メニューなどを活用して、より多様な手法による相談支援体制の充実を図ります。また、不登校児童生徒を支援している地域の民間団体との連携を強化します。
- 動物愛護センターでの動物介在活動、その活動に携わる人材の育成を通じて、不登校など困難を抱える子どもを支援する事業を全県へ展開します。



学校生活相談センター
チラシ

成果指標

成果指標項目	現 状	目 標	備 考
新たに不登校となった児童生徒在籍比（小・中学校合計）	0.59% (2016年度)	0.50% (2021年度)	心の支援課調べ

※ 目標の年次は、本計画の最終年度の実績を評価する2023年度に把握できるものとしています。

参考指標（施策実施にあたって参考とするエビデンス）

参考指標項目	現 状	分析の視点	備 考
学校と地域関係機関が連携したケース数	926件 (2016年度)	学校と地域関係機関の連携状況の把握	心の支援課調べ
いじめ認知件数	4,214件 (2016年度)	いじめを見逃さず、きめ細かく認知し、組織として対応できるようになったか把握	文部科学省「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」
「指導の結果登校する又は登校できるようになった」児童生徒の割合	36.9% (2016年度)	適切な支援を受け、不登校の長期化を防いだ割合が増加すること	心の支援課調べ

平成 31 年 (2019 年) 1 月 10 日

信州大学長

濱田 州博 殿

長野県教育委員会教育長



今後の長野県における心理職の養成充実について (要望)

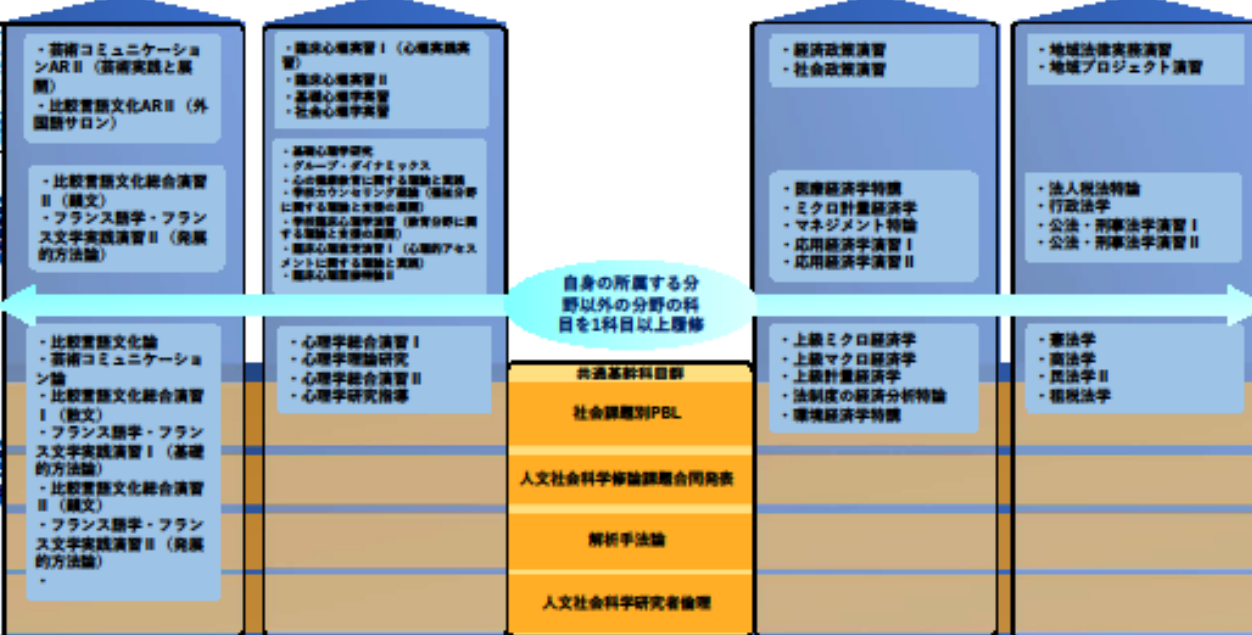
ご承知のように現在の学校現場では様々な問題の解決が求められているところですが、長野県教育委員会におきましては、来るべき未来の教育像を見据え、「『学び』の力で未来を拓き、夢を実現する人づくり」を基本理念に掲げ、「第 3 次長野県教育振興基本計画」を策定いたしました。この計画の実現のためには、学校教育の中で課題のある子どもへ対応できる質の高い心理職が求められています。また、これまでスクールカウンセラーをはじめとする心理職の配置が国の施策として進められてまいりましたが、その充実は今後とも推進していく必要があり、学校教育の充実に向けて心理職の養成充実が強く求められているところであります。

このような状況から、貴学で設置を計画されている総合人文社会科学部研究科 (仮称) におきましては、学校現場が抱える様々な生徒指導上の課題に適切に対応できる人材養成の観点から、臨床心理を専門とする人材養成の充実を図られますよう、お願い申し上げます。

3つのポリシーと学位の関係について

地域特有の課題に対して、自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見として、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる前駆力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案することができる高い倫理観を持った地域中核人材

修士 (文学)	修士 (心理学)	研究科全体	修士 (経済学)	修士 (法学)
<p>【専門知識】 言語学、国語学、文学、情報学、芸術学、地域文化研究等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【専門技能】 言語学、国語学、文学、情報学、芸術学、地域文化研究等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【総合的な知見】 自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見を有する。</p> <p>【倫理観】 地域特有の課題に対して、自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見として、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる前駆力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案することができる高い倫理観を持った地域中核人材</p>	<p>【専門知識】 心理学、発達心理学、臨床心理学等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【専門技能】 心理学、発達心理学、臨床心理学等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【総合的な知見】 自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見を有する。</p> <p>【倫理観】 地域特有の課題に対して、自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見として、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる前駆力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案することができる高い倫理観を持った地域中核人材</p>	<p>【専門知識】 経済学、経営学、社会学等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【専門技能】 経済学、経営学、社会学等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【総合的な知見】 自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見を有する。</p> <p>【倫理観】 地域特有の課題に対して、自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見として、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる前駆力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案することができる高い倫理観を持った地域中核人材</p>	<p>【専門知識】 経済学、経営学、社会学等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【専門技能】 経済学、経営学、社会学等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【総合的な知見】 自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見を有する。</p> <p>【倫理観】 地域特有の課題に対して、自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見として、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる前駆力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案することができる高い倫理観を持った地域中核人材</p>	<p>【専門知識】 法学、政治学、社会学等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【専門技能】 法学、政治学、社会学等の専門知識を有し、その高度な知識と技能を有する。</p> <p>【総合的な知見】 自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見を有する。</p> <p>【倫理観】 地域特有の課題に対して、自身の専門領域の高度な知識と技能に加えて、複数の学際分野にまたがる総合的な知見として、当該課題を客観的に分析解析する能力と課題全体を見渡せる前駆力や他分野への応用力を備え、他分野のメンバーとも協働して課題解決のための方策を提案することができる高い倫理観を持った地域中核人材</p>
修士論文	修士論文	修士論文/特定課題論文	修士論文	修士論文



人間文化学分野	心理学分野	研究科全体	経済学分野	法学分野
<p>1. 知識・技能 専攻分野の専門領域の基礎学力 2. 能力 文章などを的確に理解し、それに基づいて判断できる能力およびプレゼンテーション能力 3. 意欲 学習研究に対する強い意欲 社会が抱える課題の解決に、人間文化学のアプローチから取り組む意欲を有している者</p>	<p>1. 知識・技能 心理学及びその関連領域の基本的な専門知識、技能を有している者 2. 能力 情報の収集・分析を通じて研究を行うために必要な学力、思考力を有し、問題中心・課題分析の内容を平素から身につけていることができる者 3. 意欲 心理学研究に対する強い意欲を有している者 社会が抱える課題の解決に、心理学的アプローチから取り組む意欲を有している者 4. 協働心 1-3に加えて、人々の心の健康の保持増進に取り組む意欲を有している者</p>	<p>1. 知識・技能 専門領域の基本的な専門知識、技能を有している者 2. 能力 情報の収集・分析を通じて研究を行うために必要な学力、思考力を有し、問題中心・課題分析の内容を平素から身につけていることができる者 3. 意欲 経済学研究に対する強い意欲を有している者 社会が抱える課題の解決に取り組む意欲、経済学のアプローチから取り組む意欲を有している者</p>	<p>1. 知識・技能 経済学専門領域の基本的な専門知識、技能を有している者 2. 能力 経済学領域に必要な統計学の基礎的手法における思考力、思考力を有している者 3. 意欲 経済学研究に対する強い意欲を有している者 社会が抱える課題の解決に取り組む意欲、経済学のアプローチから取り組む意欲を有している者</p>	<p>1. 知識・技能 法学領域の基本的な専門知識と倫理的な思考力を有している者 2. 能力 情報の収集・分析を通じて研究を行うために必要な学力、思考力を有し、問題中心・課題分析の内容を平素から身につけていることができる者 3. 意欲 法学研究に対する強い意欲を有している者 社会が抱える課題の解決に取り組む意欲を有している者</p>

教育課程編成・実施の方針

教育人文社会科学部 (教育人文社会科学専攻) は、学位授与方針 (ディプロマ・ポリシー) に基づき、以下のようにカリキュラムを編成・実施する。

本研究科の教育上の目的を達成するために必要な履修科目を履修するとともに、研究水準の向上を促し、体系的な教育課程を編成する。学位は、下記の履修科目から任意履修科目の中から、専門基礎科目 (専門基礎科目、専門基礎科目) を中心に、分野基礎科目 (共通基礎科目) について、専攻を専攻し、かつ専門分野の履修科目を選択する。なお、専攻の所属する分野以外の分野の履修科目は2科目以上履修することとする。

共通基礎科目
共通基礎科目
・「分析・提案力」 (養成する能力: 分析力、前駆力、応用力)
各専門分野の基礎的・質的分析方法を修得する。各専門分野の分析手法を学習し分析力を身につけるとともに、分野間における手法の差異を認識することにより、多面的に展開できる応用力を身につける。

・「人文社会科学研究者倫理」 (養成する能力: 倫理観)
学生がその後の修士学生としての学修・研究生活を送る上での基本的な倫理観を修得する。

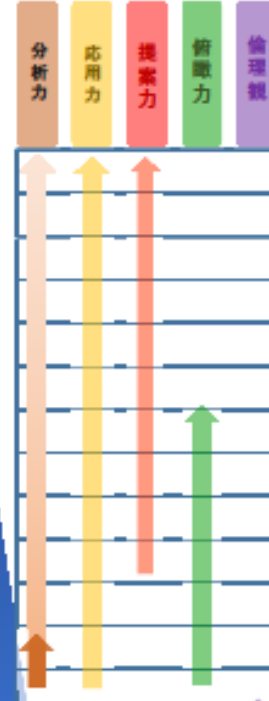
分野基礎科目
・「社会経済学PBL」 (養成する能力: 分析力、前駆力、提案力)
研究水準の向上を促し、体系的な教育課程を有する教員及び大学教員を文えた社会経済学PBL、人文社会科学部履修科目表の履修で深い、他分野における教員の方法論や思考方法を修得し、吸収することで、自身の研究課題の視野がより深まると同時に新領域の課題に対する前駆力、応用力、提案力を身につける。また、実践的な対話能力、問題解決力や、分野外からの研究ヒントによってイノベーションな研究を志向する力を身につける。

専門基礎科目 (専門分野における高度な知識と技能「専門基礎力」)
・「分野コア科目」
人文・社会科学の各専門分野のコアとなる科目である。この科目によって学士課程で身につけた内容から、より高度な専門分野の知識・技能を身につける。

専門基礎科目 (養成する能力: 専門分野の基礎知識・技能を高度な内容、応用力、提案力)
・「分野別履修科目」
専門基礎科目の発展的内容を修得する。多領域の科目を体系的に修得できる履修体系とすることで、人・社会を探究する学際分野間の総合的な知見を身につけ、個別的・客観的な視野を有しながら、従来の学習領域における次分野を履修する力、複合的な新領域を創造する力を身につける。

・「アクションリサーチ系科目」
アクションリサーチとは、要する、本人がその対象領域を持つ地域の現場に立ち、地域住民等の自身の人間と関わって研究を行うスタイル全般を示す。アクションリサーチ系科目は、このような研究スタイルを取り入れた履修で「実習」、「実習」、「実践」形式の履修が主体となる科目である。

対象領域は、人間文化学、心理学、経済学及び法学のすべての教育分野とそれらの融合した分野に及びることから、人文社会科学分野共通の新しい研究スタイルを履修に取込むことに留意し、「アクションリサーチ系科目」として履修する。この履修では、地域現場でもある履修等との協働によるインターンシップ (IS) 及びアクティビティ、ラーニング (L) を取り入れた体系的・継続的な教育を一体的に実施する。多領域のスター・クルーズを推進し、地域・社会の課題に対して主体的に取り組むことで、総合的なシナリオを提示できる問題解決力を身につけ、他者と協働する力を向上させることが強いである。



養成する人材像
学位授与の方針 (抜粋)
専門基礎力
真の国際化を推進し、地域社会に貢献できる人材
専攻分野に必要とされる専門知識・技能

入学者受け入れの方針 (抜粋)

総合人文社会科学研究科の履修モデル①

総合人文社会科学専攻 (修了要件: 30単位以上)

共通基幹科目群・赤字 専門基盤科目群・青字
 専門発展科目群・緑字 他分野科目……桃字
 ◎…必修科目 or 選択必修

		人間文化学分野	心理学分野	臨床心理学コース	
2 年次	後期	論文テーマ 「フランス七月王政期における文学とメディアの連関について」 アクションリサーチ系科目 (4単位) ・芸術コミュニケーションAR II (芸術実践と展開) ・比較言語文化AR II (外国語サロン)	論文テーマ 「多義図形の知覚に及ぼす順応と文脈の影響」 分野コア科目 (2単位) ◎心理学研究指導 II	論文テーマ 「感情のラベリングの方法の違いが感情変化や認知的負荷に及ぼす影響の検討」 分野コア科目 (2単位) ◎心理学研究指導 II	学位授与 ↑ 学位論文審査 公開口頭試問 ↑ 中間発表 ↑ 人文社会科学修論課題合同発表B
	前期	他分野科目 (2単位) 行動経済学特講 (経済学分野) 分野発展科目 (4単位) ・フランス語学・フランス文学研究 I (文学と思想) ・フランス語学・フランス文学研究 II (文学とメディア)	分野横断科目 (2単位) ◎人文社会科学修論合同発表 B アクションリサーチ系科目 (4単位) 基礎心理学実習 社会心理学実習 分野発展科目 (2単位) 実験心理学研究 分野コア科目 (2単位) ◎心理学研究指導 I	◎アクションリサーチ系科目 (4単位) ◎臨床心理実習 I (心理実践実習) ◎心理学研究指導 I ◎心理学研究指導 I	
1 年次	後期	分野コア科目 (4単位) ・比較言語文化総合演習 II (韻文) ・フランス語学・フランス文学実践演習 II (発展的方法論) 分野横断科目 (2単位) ◎社会課題別PBL A	分野コア科目 (2単位) ◎心理学総合演習 II 分野横断科目 (2単位) ◎社会課題別PBL A 分野発展科目 (4単位) ・基礎心理学研究 ・グループ・ダイナミクス	分野コア科目 (2単位) ◎心理学総合演習 II 分野横断科目 (2単位) ◎社会課題別PBL A 共通基礎科目 (2単位) 解析手法論 II・心理学研究法特論	分野発展科目 (10単位) ・心の健康教育に関する理論と実践 ・学校カウンセリング総論 (福祉分野に関する理論と支援の展開) ・学校臨床心理学演習 (教育分野に関する理論と支援の展開) ・臨床心理査定演習 I (心理的アセスメントに関する理論と実践) ・臨床心理面接特論 II 分野発展科目【集中講義】(10単位) ・家族心理学特論 (家族関係・集団・地域社会における心理支援に関する理論と実践) ・司法・犯罪分野に関する理論と支援の展開 ・社会心理学特論 (産業・労働分野に関する理論と支援の展開) ・精神医学特論 (保健医療分野に関する理論と支援の展開) ・臨床心理査定演習 II
	前期	分野コア科目 (8単位) ・比較言語文化論 ・芸術コミュニケーション論 ・比較言語文化総合演習 I (散文) ・フランス語学・フランス文学実践演習 I (基礎的方法論) 共通基礎科目 (4単位) ◎解析手法論 I・心理統計法特論 ◎人文社会科学研究者倫理B	他分野科目 (2単位) 文化情報論・社会学論 (人間文化学分野) 分野コア科目 (4単位) ◎心理学総合演習 I 心理学理論研究 共通基礎科目 (4単位) ◎解析手法論 I・心理統計法特論 ◎人文社会科学研究者倫理B	他分野科目 (2単位) 文化情報論・社会学論 (人間文化学分野) 分野コア科目 (2単位) ◎心理学総合演習 I 共通基礎科目 (4単位) ◎解析手法論 I・心理統計法特論 ◎人文社会科学研究者倫理B	分野発展科目 (14単位) ・学校臨床心理学特論 ・教育心理学特論 ・認知心理学特論 ・発達心理学特論 ・臨床心理学特論 I ・臨床心理学特論 II ・臨床心理面接特論 I (心理支援に関する理論と実践)

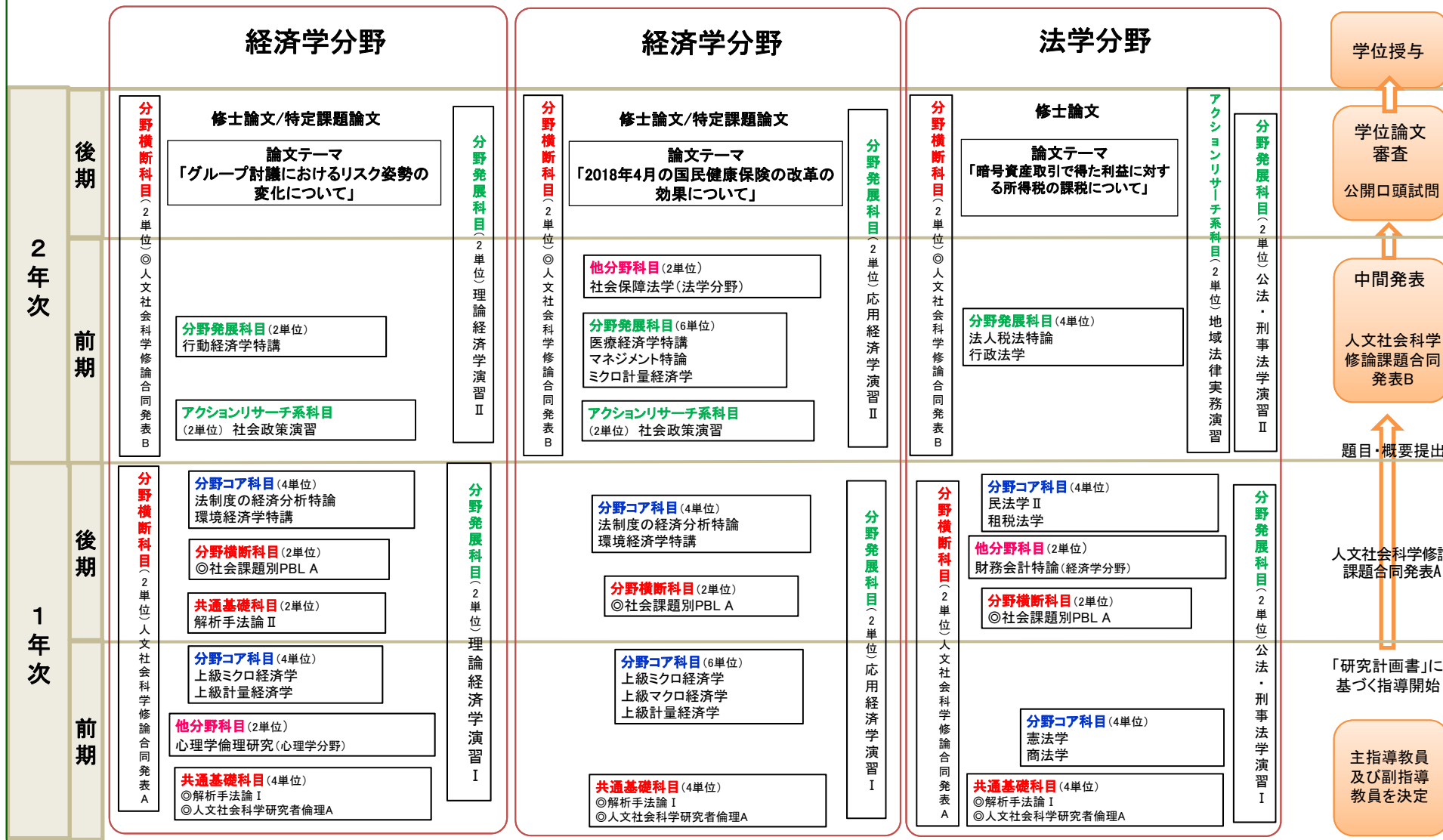
総合人文社会科学研究科の履修モデル②

総合人文社会科学専攻

(修了要件:30単位以上)

共通基幹科目群・・・赤字
 専門基盤科目群・・・青字
 専門発展科目群・・・緑字
 他分野科目・・・・・・桃色

◎・・・必修科目or選択必修



各分野と学系の対応について（専任教員）

総合人文社会科学研究科

信州大学・学術研究院

総合人文社会科学専攻

人文社会科学域

人間文化学分野

30名

人文科学系

3名

心理学分野

12名

教育学系

経済学分野

15名

社会科学系

法学分野

12名

○国立大学法人信州大学職員就業規則

(平成16年4月7日国立大学法人信州大学規則第2号)

改正	平成16年7月22日平成16年度規則第1号	平成17年3月3日平成16年度規則第3号
	平成17年3月31日平成16年度規則第4号	平成17年6月16日平成17年度規則第3号
	平成18年3月30日平成17年度規則第4号	平成18年12月21日平成18年度規則第3号
	平成19年2月22日平成18年度規則第4号	平成19年3月30日平成18年度規則第8号
	平成19年11月28日平成19年度規則第4号	平成20年3月7日平成19年度規則第6号
	平成20年3月19日平成19年度規則第6号	平成20年7月17日平成20年度規則第1号
	平成21年2月5日平成20年度規則第4号	平成21年3月19日平成20年度規則第6号
	平成23年3月17日平成22年度規則第7号	平成24年3月15日平成23年度規則第2号
	平成25年3月15日平成24年度規則第2号	平成26年3月28日平成25年度規則第7号
	平成26年8月7日平成26年度規則第2号	平成27年2月5日平成26年度規則第6号
	平成27年3月30日平成26年度規則第10号	平成27年9月17日平成27年度規則第2号
	平成29年2月16日平成28年度規則第7号	

目次

第1章	総則(第1条－第7条)
第2章	採用(第8条－第10条)
第3章	勤務評定(第11条)
第4章	昇進(第12条)
第5章	異動(第13条・第14条)
第6章	休職及び復職(第15条－第17条)
第7章	解雇及び降職(第18条－第21条の2)
第8章	退職(第22条－第27条)
第9章	給与及び退職手当(第28条・第29条)
第10章	服務(第30条－第36条)
第11章	勤務時間、休日及び休暇等(第37条－第40条の2)
第12章	研修及び人材育成(第41条・第41条の2)
第13章	表彰(第42条)
第14章	懲戒等(第43条－第47条)
第15章	安全及び衛生(第48条－第50条)
第16章	母性保護(第51条－第55条)
第17章	出張(第56条・第57条)
第18章	災害補償(第58条)
第19章	知的財産(第59条)
第20章	苦情処理(第60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条の規定により、国立大学法人信州大学(以下「本法人」という。)に勤務する職員の労働条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項を定める。

(法令等との関係)

第2条 この規則に定めのない事項については、労働契約、労働協約及び労基法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第3条 この規則において「職員」とは、役員を除き、次に定める本法人が雇用する者(第15条、第38条、第40条及び第40条の2の規定により休職又は休業した者の代わりに期間を定めて雇用する者(以下「代替職員」という。))を含み、それ以外の者で1年以内の期間を定めて雇用するものを除く。)をいう。

(1) 国立大学法人法(平成15年7月16日法律第112号)附則第4条に規定する者及びその後任補充者

(2) 医学部附属病院に所属する医療技術職員及び看護職員のうち前号に定める者の後任補充予定者

2 この規則において「教員」とは、職員のうち、以下に定める者をいう。

(1) 教授、准教授、講師、助教及び助手

(2) 副園長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭及び養護教諭

(適用範囲)

第4条 この規則は、職員に適用する。

(職員の職種等)

第5条 職員の職種、職名及び職務内容に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員任免規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第16号。以下「任免規程」という。)による。

(職員の基本的服務規律)

第6条 職員は、この規則その他の本法人及び信州大学が定める規則、規程等を遵守しなければならない。

2 職員は、その他関係法令を遵守しなければならない。

(権限の委任)

第7条 学長は、この規則に規定する権限の一部を職員に委任することができる。

第2章 採用

(採用)

第8条 職員の採用は、試験又は選考によるものとする。

2 その他職員の採用に関し必要な事項は、別に定める任免規程による。

(労働条件の明示)

第9条 本法人は、職員の採用に際し、採用をしようとする職員に対して、あらかじめ、次の各号に掲げる事項を明示しなければならない。この場合において、第1号から第5号までに掲げる事項については、当該事項を記載した書面を交付するものとする。

(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べき業務に関する事項

(3) 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項

(4) 給与に関する事項

(5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(6) 退職手当に関する事項

(7) 安全及び衛生に関する事項

(8) 研修に関する事項

(9) 災害補償に関する事項

(10) 表彰及び懲戒に関する事項

(11) 休職に関する事項

(12) 勤務評定に関する事項

(試用期間)

第10条 職員として採用された日から6月間は、試用期間とする。ただし、学長が適当と認める場合は、試用期間を変更し、又は設けないことがある。

2 試用期間中又は試用期間終了時、勤務成績の不良、傷病その他の事由により、職員として本法人に引き続き雇用しておくことが適当でないとする場合は、第20条及び第21条の規定に基づき、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3章 勤務評定

(勤務評定)

第11条 学長は、職員の勤務成績について、定期的に評定を行う。

2 その他職員の勤務評定に関し必要な事項は、別に定める。

第4章 昇進

(昇進)

第12条 職員の昇進は、選考による。

2 前項の選考は、前条に規定する勤務評定その他職員の能力の評価に基づいて行う。

第5章 異動

(異動)

第13条 学長は、業務上の必要により、職員に配置換、兼務又は出向(以下「異動」という。)を命ずることがある。

2 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。

3 その他職員の出向に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員出向規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第18号)による。

(赴任)

第14条 採用又は異動の命令を受けた職員は、その発令の日から、次に掲げる期間内に新任地に赴任しなければならない。この場合において、やむを得ない事由により定められた期間内に新任地に赴任できないときは、新任地の上司の承認を得なければならない。

(1) 住居移転を伴わない赴任の場合 即日

(2) 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内

第6章 休職及び復職

(休職)

第15条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、休職を命ずることがある。

(1) 傷病により長期の休養を要する場合

(2) 病気休暇の期間が国立大学法人信州大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第20号。以下「勤務時間規程」という。)第32条に定める取得限度に達し、なお療養を要する場合

(3) 刑事事件に関し起訴された場合

(4) 公職に就任し、長期にわたって本法人の業務に従事できない場合

(5) 教育機関、研究機関、医療機関等の公的機関において、その職員の職務に関連があると認められる研究、調査等に従事する場合

(6) 国若しくは国立大学法人、特定独立行政法人又はこれに準ずる機関と共同して、又はこれらの委託を受けて行う科学技術に関する研究、調査等に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる公的機関又は本法人が当該研究、調査等に関し指定する機関において従事する場合

(7) 我が国が加盟している国際機関、外国の政府機関等からの要請に基づいて職員を派遣する場合

(8) 職員組合業務に専従する場合

(9) 災害その他特別な事情により、生死不明又は所在不明となった場合

(10) 前各号に掲げるもののほか、特別の事由により休職にすることが適当と認められる場合

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。

3 その他職員の休職に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員休職規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第19号)による。

(復職)

第16条 学長は、休職中の職員の休職事由が消滅したと認める場合は、速やかに復職を命ずる。

2 前条第1項第1号及び第2号に該当する休職者が復職する場合は、本法人が指定する医療機関の医師の休職事由消滅に関する診断書を提出しなければならない。

- 3 学長は、職員を復職させる場合は、原則として休職前の職務に復帰させるものとする。ただし、心身の状況その他を考慮して、他の職務に就かせることがある。
- 4 休職期間が満了したときは、休職とされていた職員は、当然復職するものとする。

(休職の手続)

第17条 学長は、職員の意に反して休職にさせるときは、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を職員に交付して行わなければならない。

第7章 解雇及び降職

(解雇)

第18条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇することがある。

- (1) 勤務成績が著しく不良である場合
- (2) 傷病又は障害により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) 懲戒解雇又は諭旨解雇に相当する懲戒事由が存在し、かつ、それらに代えて解雇することが適切であると学長が判断した場合
- (4) 重大な懲戒処分に該当し、かつ、勤務成績が不良である場合
- (5) 前4号に規定するもののほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
- (6) 事業の縮小、再編その他経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
- (7) 天災事変その他やむを得ない事由により本法人の事業継続が不可能となった場合

2 職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇する。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (2) 禁錮以上の刑(執行猶予が付された場合を除く。)に処せられた場合

(降職)

第18条の2 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、降職することがある。

- (1) 勤務成績が不良である場合
- (2) 傷病又は障害により職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 懲戒処分に加えること又は懲戒処分に相当する懲戒事由が存在し、かつ、それらに代えて降職することが適切であると学長が判断した場合
- (4) 前3号に規定するもののほか、その職務に必要な適格性を欠く場合

2 学長は、職員が国立大学法人信州大学職員降職・希望降職・解雇規程(平成24年国立大学法人信州大学規程第113号。以下「降職等規程」という。)第5条の規定に基づき、自ら降職を希望した場合は、これを降職することがある。

(解雇制限)

第19条 第18条第1項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は、解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても傷病が治癒せず、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。)に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合又は労基法第19条第2項の規定により所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、この限りではない。

- (1) 業務上傷病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
- (2) 産前産後の職員が第52条第1項又は第2項の規定により勤務しない期間及びその後30日間

(解雇の予告)

第20条 第18条第1項の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人にその予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支給するものとする。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することがある。

2 前項の規定にかかわらず、学長は、次の各号の一に該当する場合は、予告することなく即時に解雇する。

- (1) 試用期間中(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)に職員を解雇する場合
- (2) 2月以内の任期を定めて採用した職員を解雇する場合
- (3) 所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受け、解雇する場合
(解雇の手続)

第21条 学長は、職員の意に反して第18条第1項第1号に基づき解雇するときは、降職等規程第24条に定める「解雇決定書」及び「解雇決定説明書」を職員に交付して行わなければならない。

2 学長は、職員の意に反して、第18条第1項第3号及び第4号に基づき解雇するときは、第45条を準用する。

3 その他職員の解雇に関し必要な事項は、降職等規程の定めるところによる。
(降職の手続き)

第21条の2 学長は、職員の意に反して第18条の2第1項第1号に基づき降職するときは、降職等規程第24条に定める「降職決定書」及び「降職決定説明書」を職員に対して交付して行わなければならない。

2 学長は、職員の意に反して、第18条の2第1項第3号及び第4号に基づき降職するときは、第45条を準用する。

3 その他職員の降職に関し必要な事項は、降職等規程の定めるところによる。

第8章 退職

(退職事由)

第22条 職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、職員の身分を失う。

- (1) 自己の都合により退職を願い出て、学長から承認されたとき。
- (2) 国立大学法人信州大学職員退職手当規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第45号。以下「退職手当規程」という。)第14条の2第11項に規定する認定を受けて同条第16項第3号に規定する退職すべき期日に退職することに同意したとき。
- (3) 定年に達した日以後における最初の3月31日
- (4) 任期を定めて雇用されている場合に、その任期が満了したとき(再任される場合を除く。)
- (5) 傷病による休職期間が満了後も復職することができないとき(休職の期間が更新される場合を除く。)
- (6) 本法人の役員に就任したとき。

(自己都合退職)

第23条 職員は、前条第1号に規定する自己の都合により退職しようとするときは、原則として退職を予定する日の30日前までに、学長に退職願を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、退職を予定する日の14日前までに、提出することができる。

2 職員は、退職願を提出後、退職するまでの間は、現在の職務に従事しなければならない。

(定年)

第24条 職員の定年は、年齢60歳とする。ただし、**第3条第2項第1号に定める教員の定年は、年齢65歳とする。**

(シニア雇用)

第25条 前条本文の規定により退職した者で、再雇用を希望する場合は、国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則(平成19年国立大学法人信州大学規則第6号)第3条に規定するシニア雇用職員として採用することがある。

(退職及び解雇後の責務)

第26条 職員が退職し、又は解雇された場合は、身分証明書その他本法人から借用している物品を返還しなければならない。

2 退職し、又は解雇された職員が本法人に返済すべき債務がある場合は、速やかにこれを完済しなければならない。

3 退職し、又は解雇された職員は、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職証明書の交付)

第27条 学長は、職員又は職員であった者から、労基法第22条に規定する退職証明書の交付の請求があった場合は、これを交付する。

第9章 給与及び退職手当

(給与)

第28条 職員の給与に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員給与規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第44号)による。

(退職手当)

第29条 職員の退職手当に関し必要な事項は、別に定める退職手当規程による。

第10章 服務

(誠実義務)

第30条 職員は、本法人の社会的使命とその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、上司(職員の所属する組織において責任を有する地位にある教員を含む。以下同じ。)の職務上の指示に従わなければならない。

(職務専念義務)

第31条 職員は、この規則及び関係法令の定める場合を除き、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用いなければならない。

(遵守事項)

第32条 職員は、次の各号に掲げる事項を遵守し、違反行為を行った場合又は発見した場合は、速やかに学長に申し出なければならない。

(1) 本法人の秩序及び規律並びに職場内の風紀を乱してはならない。

(2) 上司の職務上の指示に従い、職場の秩序を保持し、職員相互に協力してその職務を遂行しなければならない。

(3) 職場の内外を問わず、本法人の信用を傷つけ、その利益を妨害し、又は職員全体の名誉を棄損するような行為をしてはならない。

(4) 事務手続きを適正に履践しなければならない。

(5) 職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(6) 職務上知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。

(7) 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表しようとする場合は、学長の許可を受けなければならない。

(8) 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。

(9) 学長の許可なく、本法人の構内で、営利を目的とする金品の貸借、物品の売買を行ってはならない。

(10) 本法人の構内で、政治活動又は宗教活動を行ってはならない。

(11) 学長の許可なく、本法人の構内で、放送、宣伝、集会又は図書若しくは図面の配布、回覧、掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。

(12) 研究活動における不正行為及び研究費の不正使用を行ってはならない。

(13) 本法人の定める情報セキュリティの確保に努めなければならない。

(14) 本法人が保有する記録等を改ざんし、窃取し、不正に消去し及び許可なく持ち出してはならない。

(15) その他学長から指示された事項を遵守しなければならない。

(職員の遵守すべき倫理)

第33条 職員の遵守すべき倫理に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員倫理規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第26号。以下「倫理規程」という。)による。

(人権侵害及びハラスメントの防止)

第34条 職員は、人権侵害及びハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

2 前項の防止を達成するため、健全なる職場環境の保持に努めなければならない。

3 その他職員のハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第27号。以下「ハラスメント防止規程」という。)による。

(兼業の制限)

第35条 職員は、本法人以外の職を兼ねてはならず、自ら営利企業を営んではならず、又は本法人以外の業務に従事してはならない。ただし、学長の承認又は許可を得た場合は、この限りではない。

2 その他職員の兼業に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員兼業規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第47号)による。

(公職の取扱い)

第36条 職員は、公職の選挙に立候補しようとするとき及び公職に就任しようとするときは、あらかじめ、学長に届け出なければならない。

第11章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第37条 職員の勤務時間、休日、休暇等に関し必要な事項は、別に定める勤務時間規程による。

(育児休業等)

第38条 3歳に満たない子の養育を必要とする職員は、学長に申し出て育児休業又は短時間勤務(以下「育児休業等」という。)の適用を受けることができる。

2 その他職員の育児休業等に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員の育児休業等に関する規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第21号)による。

(介護休業等)

第39条 傷病のため介護を必要とする家族がいる職員は、学長に申し出て介護休業又は短時間勤務(以下「介護休業等」という。)の適用を受けることができる。

2 その他職員の介護休業等に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員の介護休業等に関する規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第22号)による。

(大学院修学休業)

第40条 教育職員免許法(昭和24年法律第147号)に規定する専修免許状の取得を目的として大学院の課程を履修しようとする主幹教諭、教諭及び養護教諭は、学長の許可を得て大学院修学休業をすることができる。

2 その他大学院修学休業に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員の大学院修学休業に関する規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第23号)による。

(自己啓発等休業)

第40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、これを承認することができる。

- 2 その他職員の自己啓発等休業に必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員の自己啓発等休業に関する規程(平成20年国立大学法人信州大学規程第93号)による。

第12章 研修及び人材育成

(研修)

第41条 学長は、本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ある。

- 2 学長は、職員の業務能力の育成並びに研究及び研修の機会を提供するよう努めるものとする。
- 3 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。
- 4 教員は、業務に支障のない限り、学長の承認を得て、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
- 5 教員は、学長の定めるところにより、現職のままで、国内外における研修を受けることができる。
- 6 その他職員の研修に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員の研修に関する規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第24号)による。

(人材育成)

第41条の2 職員は、学長が定める人材育成施策に従わなければならない。

第13章 表彰

(表彰)

第42条 学長は、職員が次の各号の一に該当すると認める場合は、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模範となる場合
 - (2) 本法人の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行った場合
 - (3) 本法人の発展に多大な貢献を果たした場合
 - (4) 本法人において重大な事故、災害を未然に防ぎ、又は事故、災害への対応において、その功績が顕著である場合
 - (5) その他学長が必要と認める場合
- 2 その他職員の表彰に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員の表彰に関する規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第29号)による。

第14章 懲戒等

(懲戒の種類及び内容)

第43条 懲戒の種類及び内容は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) けん責 始末書を提出させて、将来を戒める。
- (3) 減給 始末書を提出させるほか、給与の一部を1日以上3月以内を限度に減額する。この場合において、1回の減額は、労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を、1箇月の額は、当該給与算定期間の給与総額の10分の1をそれぞれ超えない範囲とする。
- (4) 出勤停止 始末書を提出させるほか、15日以内を限度として出勤を停止し、その間の給与を支給しない。
- (5) 停職 始末書を提出させるほか、6月以内を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (6) 諭旨解雇 退職を勧告して、30日の予告期間を設け、解雇する。ただし、勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。
- (7) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の事由)

第44条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- (1) 第6条に違反した場合
- (2) 倫理規程又はハラスメント防止規程に違反する行為があった場合
- (3) 信州大学の研究活動における不正行為の防止等に関する規程(平成19年信州大学規程第154号)及び信州大学における研究費の不正使用の防止等に関する規程(平成26年信州大学規程第258号)に違反する行為があった場合
- (4) 正当な理由なく、無断欠勤をした場合
- (5) 正当な理由なく、しばしば遅刻、早退する等勤務を怠った場合
- (6) 故意又は重大な過失により本法人に損害を与えた場合
- (7) 窃盗、横領、傷害等の刑事犯罪に該当する行為があった場合
- (8) 本法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (9) 本法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (10) 重大な経歴(教員にあっては、業績を含む。)詐称をした場合
- (11) 事務手続きにおいて、重大な違反があった場合
- (12) 秘密の漏えいに関する次のイ又はロのいずれかに該当する場合
 - イ 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、又は重大な過失により漏えいさせ、本法人の運営に重大な支障を生じさせた場合
 - ロ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、本法人の運営に重大な支障を生じさせた場合
- (13) 酒気帯び運転等の重大な道路交通法違反に該当する行為があった場合
- (14) 前各号に準ずる行為があった場合

(懲戒の手續)

第45条 学長は、職員に懲戒処分を行おうとするときは、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を職員に交付して行わなければならない。

2 その他職員の懲戒の手續に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員の懲戒手續に関する規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第25号)による。

(訓告等)

第46条 学長は、服務を厳正にし、規律を保持するために必要がある場合は、職員に対して、注意、嚴重注意又は訓告(以下「訓告等」という。)を行うことができる。

2 部局長は、学長の承認を得て、職員に対して、訓告等を行うことができる。

(損害賠償)

第47条 職員が故意又は重大な過失により本法人に損害を与えた場合は、第43条に規定する懲戒又は前条に規定する訓告等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第15章 安全及び衛生

(安全衛生管理)

第48条 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講じなければならない。

(協力義務)

第49条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、この規則及びこの規則に基づいて定められる諸規程並びに労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)その他関係法令を遵守するほか、本法人が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全衛生管理規程)

第50条 職員の安全及び衛生に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学安全衛生管理規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第57号)による。

第16章 母性保護

(妊産婦である職員の就業制限)

第51条 学長は、妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

(産前産後)

第52条 学長は、6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定の職員が請求した場合には、その者を勤務させてはならない。

2 学長は、産後8週間を経過しない職員を勤務させてはならない。ただし、産後6週間を経過した職員が請求した場合において、医師が支障がないと認める業務に就かせることは差し支えない。

(妊産婦である職員の勤務制限)

第53条 学長は、妊産婦である職員が請求した場合には、深夜勤務又は所定の勤務時間以外の時間における勤務をさせてはならない。

2 学長は、妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

3 学長は、妊娠中の職員が請求した場合には、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務をしないことを承認することができる。

4 学長は、妊娠中の職員が通勤混雑のため請求した場合においては、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて1時間を超えない範囲で、それぞれ必要とされる時間、勤務しないことを承認しなければならない。

(育児時間)

第54条 学長は、生後1年に達しない子を育てる職員が請求した場合には、所定の勤務時間中にその子を育てるために授乳等を行う必要な育児時間として1日2回それぞれ30分以内その者を勤務させてはならない。

(生理日の就業が著しく困難な職員に対する措置)

第55条 学長は、生理日の就業が著しく困難な職員が請求した場合には、その者を生理日に勤務させてはならない。

第17章 出張

(出張)

第56条 学長は、業務上必要がある場合には、職員に出張を命ずる。

2 出張中の勤務は、特別の指示があつた場合を除き、通常の勤務時間を勤務したものとみなす。

3 出張を命ぜられた職員は、出張を完了したときは、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第57条 職員の出張に要する旅費に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学旅費規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第54号)による。

第18章 災害補償

(災害補償)

第58条 職員が業務上の災害(傷病、障害又は死亡をいう。以下同じ。)又は通勤途上における災害を受けた場合の災害補償、被災職員の社会復帰の促進、被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労基法及び労災法の定めるところによる。

第19章 知的財産

(権利の帰属)

第59条 職員が職務上なした発明、考案又は著作に係る特許権実用新案権等の実施権又は著作権は、本法人に帰属する。ただし、本法人がこれらの権利の全部又は一部を他に譲渡し、又は行使させる場合は、本人を優先する。

第20章 苦情処理

(苦情処理)

第60条 職員は、異動、休職、降職、勤務時間、給与その他労働条件に関し、苦情又は不服(以下「苦情」という。)がある場合は、別に定める国立大学法人信州大学苦情処理委員会に申し出ることができる。

2 その他職員の苦情に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学職員苦情処理規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第28号)による。

附 則

この規則は、平成16年4月7日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則(平成16年7月22日平成16年度規則第1号)

この規則は、平成16年7月22日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則(平成17年3月3日平成16年度規則第3号)

この規則は、平成17年3月3日から施行する。

附 則(平成17年3月31日平成16年度規則第4号)

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則(平成17年6月16日平成17年度規則第3号)

この規則は、平成17年6月16日から施行する。

附 則(平成18年3月30日平成17年度規則第4号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成18年12月21日平成18年度規則第3号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成19年2月22日平成18年度規則第4号)

この規則は、平成19年2月22日から施行する。

附 則(平成19年3月30日平成18年度規則第8号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成19年11月28日平成19年度規則第4号)

この規則は、平成19年11月28日から施行し、平成19年10月1日から適用する。

附 則(平成20年3月7日平成19年度規則第6号)

この規則は、平成20年3月7日から施行し、平成20年1月1日から適用する。

附 則(平成20年3月19日平成19年度規則第6号)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成20年7月17日平成20年度規則第1号)

この規則は、平成20年7月17日から施行する。

附 則(平成21年2月5日平成20年度規則第4号)

この規則は、平成21年2月5日から施行する。

附 則(平成21年3月19日平成20年度規則第6号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成23年3月17日平成22年度規則第7号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年3月15日平成23年度規則第2号)
この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成25年3月15日平成24年度規則第2号)
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日平成25年度規則第7号)
この規則は、平成26年3月28日から施行する。

附 則(平成26年8月7日平成26年度規則第2号)
この規則は、平成26年8月7日から施行する。

附 則(平成27年2月5日平成26年度規則第6号)
この規則は、平成27年2月5日から施行する。

附 則(平成27年3月30日平成26年度規則第10号)
この規則は、平成27年4月1日から施行し、平成26年4月1日から適用する。

附 則(平成27年9月17日平成27年度規則第2号)
この規則は、平成27年10月1日から施行する。

附 則(平成29年2月16日平成28年度規則第7号)
この規則は、平成29年2月16日から施行する。

心理学分野 臨床心理学コース 時間割例

1年次 前期

	月	火	水	木	金
1	学校臨床心理学特論		臨床心理学特論Ⅰ		人文社会科学研究者倫理B
2	解析手法論Ⅰ・心理統計法特論	臨床心理面接特論Ⅰ (心理支援に関する理論と実践)	解析手法論Ⅰ・心理統計法特論	臨床心理学特論Ⅱ	
3	心理学総合演習Ⅰ	認知心理学特論	臨床心理学基礎実習	発達心理学特論	教育心理学特論
4					
5	空き時間は必要に応じて、実習・研究指導等を実施				

1年次 後期

	月	火	水	木	金
1		臨床心理査定演習Ⅰ (心理的アセスメントに関する理論と実践)			社会課題別PBL A
2	学校臨床心理学演習 (教育分野に関する理論と支援の展開)	解析手法論Ⅱ・心理学研究法特論	心の健康教育に関する理論と実践	学校カウンセリング総論(福祉分野に関する理論と支援の展開)	
3	心理学総合演習Ⅱ		臨床心理学基礎実習		
4	臨床心理面接特論Ⅱ				
5	空き時間は必要に応じて、実習・研究指導等を実施				

集中講義科目

家族心理学特論(家族関係・集団・地域社会における心理支援に関する理論と実践)

司法・犯罪分野に関する理論と支援の展開

社会心理学特論(産業・労働分野に関する理論と支援の展開)

精神医学特論(保健医療分野に関する理論と支援の展開)

臨床心理査定演習Ⅱ

人文社会科学修論課題合同発表B

信州大学大学院教育学研究科心理教育相談室について

(1) 相談室の運営体制

信州大学大学院教育学研究科心理教育相談室（以下「相談室」）は、当初教育学部教育相談室として平成12年度に発足した。教育学部の地域サービスの一環として設置されたこともあり、開設当初は教育臨床領域の相談が多かった。

平成14年度には大学院教育学研究科学校教育専攻臨床心理学コースの設置にあわせて、旧教育相談室は大学院教育学研究科心理教育相談室として新しい活動を始めることとなった。学内規程上学部に位置づけられていた心理教育相談室は大学院実習施設として認定された。これにより、相談活動領域は教育臨床のみならず医療、福祉、産業領域へと広がった。なお、平成16年度より信州大学大学院教育学研究科学校教育専攻臨床心理学専修は、財団法人日本臨床心理士資格認定協会の指定する第1種大学院と認定され、臨床心理士養成のために特化した大学院となっている。また、信州大学長野（教育）キャンパス北西校舎を改装した相談室が完成し、施設・設備面の環境が整った。

平成18年度は相談の有料化が図られた。これに伴い、学部会計係との連携の基、経理面での手続きも整備された。

現在、心理教育相談室構成員として、専任教員（相談員）は11名、内6名は臨床心理士資格取得者である。相談室研修員は、大学院2年生の人数が5名、1年生が8名で、計13名となっている。以上に加え、事務局1名、総計25名で相談業務に当たっている。

(2) 平成30年度の相談実績

① ケース総数

ケース総数は、36件であった（表1）。昨年度と比較すると、新規ケースは減少した。内訳は、カウンセリング・心理療法を中心とする臨床心理面接が29件、親面接を中心とする心理教育相談が5件、心理検査は2件であった。専門家を対象とする教育指導面接は0件であった。

② 年齢及び性別ケース件数

年齢及び性別ケース件数を表2に示した。例年、女性の方が多い傾向にあったが、ケース数が減少する中、男女の差はあまりなかった。

③ 相談内容の内訳

相談内容の内訳と、ケース件数を表3に示した。

相談内容は多岐にわたるが、臨床心理面接では、対人関係、家族関係に関わる相談がやや多く見受けられたが、ケース数は減ったが、内容は多岐にわたっていた。

④ 延べ面接回数

表4に延べ面接回数を示した。昨年度と比較すると、延べ面接回数は500回から315回

と減少している。減少の理由は、教員のサバティカル等で、相談を担当できる教員の数が減ったことにある。

内訳を見てみると、臨床心理面接が 268 回、次いで心理教育相談 34 回であった。月別の面接回数は、8 月以降少なめに推移した。

表1 ケース総数

	臨床心理面接 (カウンセリング・ 心理療法)	心理教育相談 (親面接)	教育指導面接 (専門家へのコンサル テーション)	心理検査 (アセスメント)	計
前年度からの 継続ケース	27	4	0	1	32
今年度からの 新規ケース	2	1	0	1	4
計	29	5	0	2	36

表2 年齢および性別ケース数

	年齢	0～3	4～6	7～12	13～15	16～18	19～22	23～30	31～35	36～40	41～50	51～	計
前年度からの 継続ケース	男			2	1	1	2	1	2	1	3	2	15
	女			1		1	1	1	3	1	8	1	17
今年度からの 新規ケース	男			1	1				1				3
	女											1	1
計		0	0	4	2	2	3	2	6	2	11	4	36

表3 相談内容内訳とそれに対応するケース数

臨床心理面接		心理教育面接		教育指導面接		心理検査	
相談内容	件数	相談内容	件数	相談内容	件数	検査内容	件数
不登校	2	不適応	1	職場での子供への関わり方	0	WISC	0
自己理解	2	盗癖	0	子供の療育	0	WAIS	0
社会不適合	2	不登校	1	その他	0	K-ABC	0
情緒不安定	2	学習上の障害	0			田中ビネー	0
対人関係	5	言語障害	0			性格検査	0
脳外傷・機能障害	0	発達障害	0			その他	2
うつ	2	親子関係	2				
家族関係	5	担任との関わり	0				
発達障害	0	その他	1				
言語障害	0						
その他	9						
計	29	計	5	計	0	計	2

表4 延べ面接回数

H. 30年4月～H. 31年3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
受理面接 (インテーク)	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	4
臨床心理面接 (カウンセリング・心理療法)	35	35	26	36	18	13	24	17	14	18	15	17	268
心理教育面接 (親面接)	5	4	4	2	3	2	1	3	4	2	1	3	34
教育指導面接 (専門家へのコンサルテーション)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
心理検査 (アセスメント)	0	1	0	0	2	1	1	0	1	2	1	0	9
計	40	40	30	41	23	17	26	20	19	22	17	20	315

H31年3月末現在

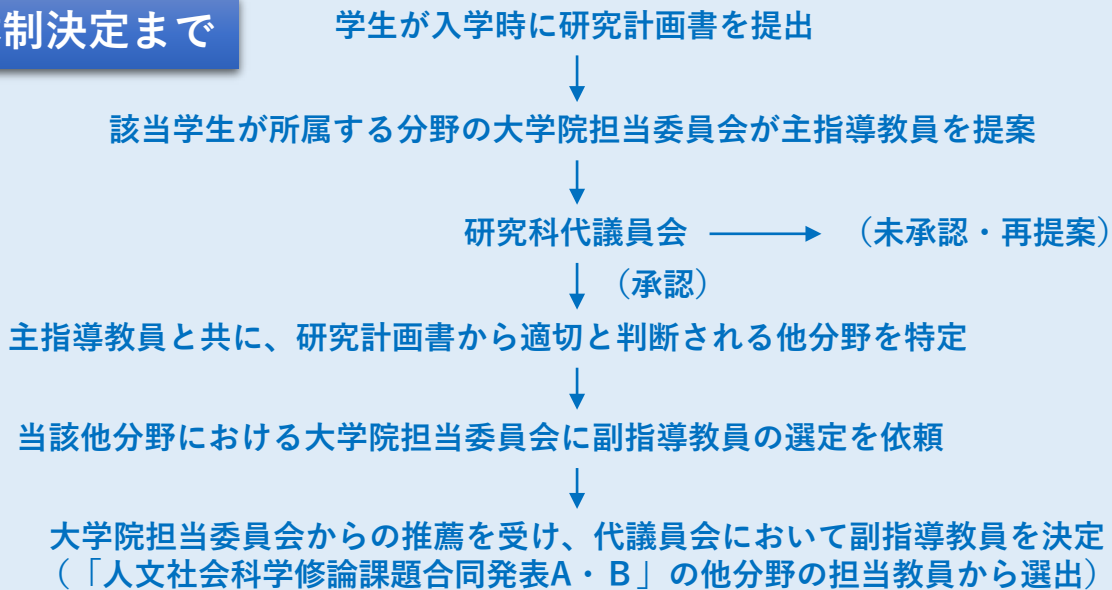
資料 No. 11 公認心理師法第 7 条第 1 号及び第 2 号に規定する公認心理師となるために必要な科目の確認について（平成 30 年 3 月 30 日付け）

（学外機関作成資料を含むため省略）

資料 No. 12 実習受入承諾書

(学外機関作成資料を含むため省略)

指導体制決定まで



学生への指導

< 主指導教員 >

- 学生が主指導教員が担当する研究指導科目を履修
- 主指導教員との面接を通じて履修計画や研究計画を指導
(人間文化学分野は、主指導教員による定期的な指導)

< 副指導教員 >

- 主に「人文社会科学修論課題合同発表A」または「人文社会科学修論課題合同発表B」の授業を通じ、主指導教員とともに、他分野の専門性の見地から発表の準備や事後の研究計画を指導
- 学生からの履修や研究に関する相談への対応

学位論文審査

学位論文審査は、主指導教員、副指導教員のほか主・副指導教員以外の教員1名の計3名の教員によって構成される審査委員会が行う。なお、必要と認められる場合は、自研究科又は他研究科所属教員、あるいは学外の研究者を副査に加えることができる。主・副指導教員以外の教員については、該当学生が所属する分野の教員から選出するものとし、該当学生が所属する分野の大学院担当委員会の提案に基づいて、研究科代議員会で決定する。審査委員会の主査は、主・副指導教員以外の教員が務める

< 主指導教員 >

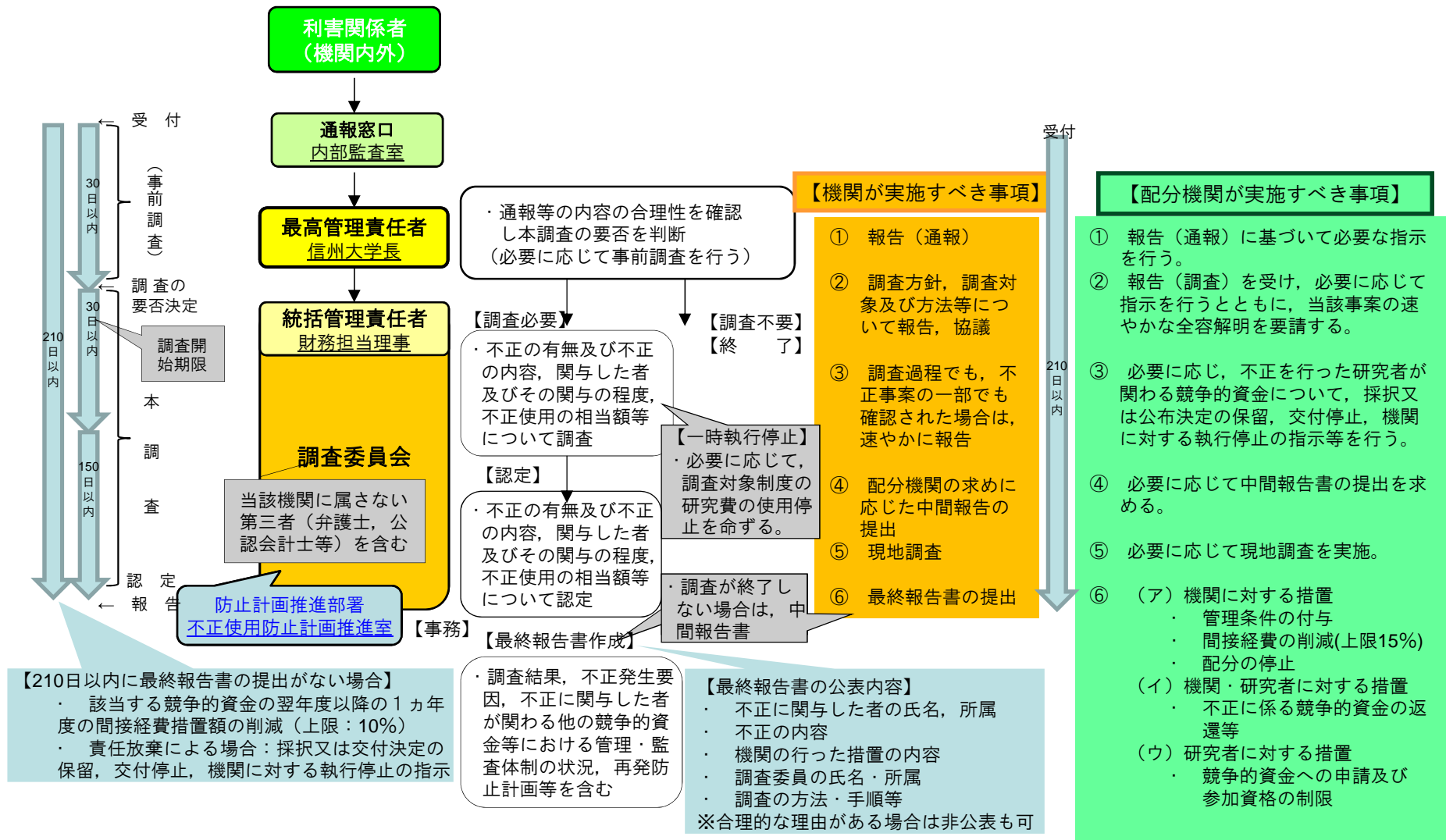
- 審査委員会の構成員
- 主査にはならない

< 副指導教員 >

- 審査委員会の構成員
- 主査にはならない

研究不正の防止に向けた取り組みについて

調査体制



研究活動上の行動規範

信州大学（以下「本学」という。）は、その理念の一つに「知的資産と活動を通じて、自然環境の保全、人々の福祉向上、産業の育成と活性化に奉仕する」ことを掲げ、「人類の知のフロンティアを切り拓き、自然との共存のもとに人類社会の持続的発展を目指した独創的研究を推進し、その成果を地域と社会に発信し、若い才能を引きつける研究環境を築く」ことを研究の目標としている。

このため本学は、信州大学教職員行動規範（平成 18 年 1 月 19 日）のほか研究活動上の行動規範を定める。

1 研究者の責任

研究者は、自らが生み出す専門知識や技術の質を担保する責任を有し、さらに自らの専門知識、技術、経験を活かして、人類社会の平和と安全、そして環境の保全に対する責任を有する。

2 研究者の行動

科学の自律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、自らの研究姿勢を常に点検しつつ正しい信念に基づいて誠実に行動する。また、研究によって生み出される知の正確さや正当性を、科学的にかつ客観的に示す最善の努力をするとともに、科学者コミュニティ、特に自らの専門領域における研究者相互の評価に積極的に参加する。

3 自己の研鑽

自らの専門知識・能力・技芸の維持向上に努めるとともに、科学技術と社会・自然環境の関係を広い視野から理解できるようにたゆまず努力する。

4 説明と公開

自ら携わる研究の意義と役割を積極的に公開して説明し、その研究が人間、社会、環境に及ぼし得る影響や起こし得る変化を評価し、その結果を中立性・客観性をもって公表するとともに、社会との建設的な対話を築くように努める。

5 研究活動

自らの研究の立案・計画・申請・実施・報告などの過程において、この規範の趣旨に沿って誠実に行動する。研究・調査データの記録保存や厳正な取扱いを徹底し、ねつ造、改ざん、盗用、他の学術誌等に既発表又は投稿中の論文と本質的に同じ論文を投稿する二重投稿、論文著作者が適正に公表されない不適切なオーサiership及び悪質な意図に基づく論文等の不引用などの研究活動における不正行為を行わず、また加担もしない。

6 研究環境の整備

責任ある研究の実施と不正行為の防止を可能にする公正な環境の確立・維持も自らの重要な責務であることを自覚し、科学者コミュニティ及び自らの所属組織の研究環境の質的向上に積極的に取り組む。また、これを達成するために社会の理解と協力が得られるよう努める。

7 研究費の適正な使用

研究費の使用にあたっては、関係法令、学内関係規程等、外部資金による研究において定められた研究助成条件及び使用ルール等を遵守し、研究費を不正に使用しない。

8 研究対象・環境・安全などへの配慮・生命倫理の尊重

研究への協力者の人格、人権を尊重し、福利に配慮する。また、研究実施上、環境・安全に対して有害となる可能性のあるもの（放射線、RI、遺伝子組換え生物、外来生物、核燃料物質、毒劇物、環境汚染物等）を取り扱う場合には、関係法令、規程及び学会等の指針等を遵守し、ヒトや動物を対象とした研究においては、生命倫理を最大限尊重する。

9 他者との関係

他者の成果を適切に批判すると同時に、自らの研究に対する批判には謙虚に耳を傾け、誠実な態度で意見を交える。また、他者の知的財産権に係るものに関しては、守秘義務を遵守する。中でも、論文や研究費の審査の過程で知り得たものについては、守秘義務の遵守に厳密な注意を払わなくてはならない。さらに、研究の過程で入手した他者の個人情報の保護に努め適正な取扱いを行う。

10 差別の排除

教育・研究・学会活動において、人種、性別、地位、思想・宗教などによって個人を差別せず、公平に対応して、個人の自由と人格を尊重する。また、研究上の優位な立場や権限を利用して、その指示・指導等を受ける者に不利益を与えるような言動は取らない。

11 利益相反

自らの研究、審査、評価、判断などにおいて、個人と所属組織又は異なる組織間の利益の衝突に十分に注意を払い、公共性に配慮しつつ適切に対応する。さらに、国立大学法人信州大学産学連携利益相反ポリシー（平成16年12月15日）、国立大学法人信州大学臨床研究に係る利益相反ポリシー（平成18年10月19日）等を遵守する。

附 則

この規範は、平成19年7月19日から実施する。

附 則

この規範は、平成27年2月19日から実施する。

附 則

この規範は、平成27年12月16日から実施する。

国立大学法人信州大学における研究活動の不正行為の防止にかかる基本方針

平成 27 年 6 月 26 日

学 長 裁 定

信州大学では、研究活動の不正行為を防止するための基本方針を次のとおり定める。

1. 研究倫理に関する意識の向上

信州大学の職員は、科学研究における不正行為は、真実の探求を積み重ね、新たな知を創造する営みである科学の本質に反するものであり、科学研究を支える社会から信頼を裏切るものであることを自覚し、「信州大学研究活動の行動規範」を遵守して研究活動を行います。

2. 研究倫理教育

信州大学は、研究倫理教育の機会を提供し、職員の研究倫理の向上に努めます。

3. 研究データの保存

信州大学の職員は、適正な研究活動であることが担保できるように、一定期間研究データを保存し、必要な場合にはこれを開示します。

4. 機関内の責任体系、運営・管理の明確化及び公表

信州大学は、研究活動の不正行為の防止のための適正な運営・管理の基盤となる環境を整備するため、次の対策に取り組みます。

(1) 研究活動の不正行為の防止対策に関する責任体系を明確化し、公表します。

(2) 研究活動の不正行為にかかる通報、調査の取扱を明確化し、公表します。

5. 研究活動の不正行為を発生させる要因の把握と不正防止計画の策定・実施

研究活動の不正行為を発生させる要因を把握し、具体的な不正防止計画を策定し、実施します。

6. 情報の伝達を確保する体制の確立

大学内での情報共有を推進するとともに、大学での取組や事例を広く学外に発信します。

○信州大学の研究活動における不正行為の防止等に関する規程

(平成19年7月19日信州大学規程第154号)

改正	平成19年9月28日平成19年度規程第31号	平成20年11月20日平成20年度規程第37号
	平成21年9月29日平成21年度規程第21号	平成22年3月18日平成21年度規程第65号
	平成22年4月22日平成22年度規程第3号	平成23年3月29日平成22年度規程第88号
	平成24年3月30日平成23年度規程第72号	平成24年3月30日平成23年度規程第73号
	平成25年4月1日平成25年度規程第5号	平成25年10月1日平成25年度規程第23号
	平成25年11月21日平成25年度規程第32号	平成26年12月18日平成26年度規程第48号
	平成27年3月30日平成26年度規程第7号	平成27年9月17日平成27年度規程第43号
	平成29年3月17日平成28年度規程第93号	平成29年9月21日平成29年度規程第30号

目次

第1章	総則(第1条・第2条)
第2章	研究者等の責務(第3条)
第3章	研究活動における不正行為の防止に係る体制及び責務(第4条―第12条)
第4章	相談の受付(第13条―第14条)
第5章	通報等の受付(第15条―第18条)
第6章	通報者及び被通報者の取扱い(第19条―第22条)
第7章	通報等に係る事案の調査(第23条―第36条)
第8章	調査に係る不服申立て及び再調査の実施(第37条・第38条)
第9章	調査結果の公表等(第39条・第40条)
第10章	調査中における一時的措置及び認定後の措置(第41条―第47条)
第11章	秘密保護義務(第48条)
第12章	雑則(第49条―第51条)
	附則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、信州大学(以下「本学」という。)の研究活動における不正行為(以下「研究活動における不正行為」という。)を防止すること及び研究活動上の不正行為が生じた場合に厳正かつ適切に対応するための措置等に関し必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この規程において「研究者等」とは、本学に雇用されている者及び本学に雇用されているとみなされる者並びに本学の施設・設備を利用する者で研究に携わる者をいう。

2 この規程において「研究活動における不正行為」とは、研究の立案、計画、実施、成果の取りまとめ(報告を含む。)の各過程においてなされる次の各号に掲げる行為をいう。ただし、故意又は研究者としてわきまえるべき基本的な注意義務を著しく怠ったことによるものに限る。

- (1) 捏造 存在しないデータ、研究結果等を作成すること。
- (2) 改ざん 研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工すること。
- (3) 盗用 他の研究者のアイディア、分析・解析方法、データ、研究結果、論文又は用語を、当該研究者の了解若しくは適切な表示なく流用すること。
- (4) 前3号までに掲げる研究活動における不正行為に準ずる著しく悪質な行為(他の学術誌等に既発表又は投稿中の論文と本質的に同じ論文を投稿する二重投稿、論文著作者が適正に公表されない不適切なオーサーシップ及び悪質な意図に基づく論文等の不引用などをいう。)

3 この規程において「研究倫理教育」とは、研究者の行動規範及び研究活動に関して守るべきルール等についての知識や技術を、研究者等の理解を得るために第

9条に規定する研究倫理教育責任者(以下「研究倫理教育責任者」という。)が実施する教育をいう。

- 4 この規程において「部局」とは、別表に定めるものをいう。
- 5 この規程において「配分機関等」とは、競争的資金等の公募型の研究資金等、基盤的経費その他の予算の配分又は措置をする機関をいう。

第2章 研究者等の責務

(研究者等の責務)

第3条 研究者等は、自らが研究活動における不正行為を行わないために必要な高度の研究倫理を常に保持し、適正かつ公正な研究活動を行うと共に、他者による不正行為の防止に努めなければならない。

- 2 研究者等は、故意若しくは重大な過失による研究データの破棄や不適切な管理による紛失を防ぐため、研究データを一定期間保存し、公開しなければならない。なお、保存及び公開する研究データの具体的な内容やその期間、その方法については、データの性質や研究分野の特性等を踏まえ、別に決定するものとする。
- 3 研究者等は、この規程を遵守すると共に研究倫理教育責任者の指示に従わなければならない。
- 4 研究者等は、研究倫理教育を受講しなければならない。
- 5 研究者等は、調査への協力要請があった場合は、これに協力しなければならない。

第3章 研究活動における不正行為の防止に係る体制及び責務

(最高管理責任者)

第4条 本学に、研究活動における不正行為の防止について最終責任を負う最高管理責任者を置き、学長をもって充てる。

- 2 最高管理責任者は、次条に規定する統括管理責任者(以下「統括管理責任者」という。)及び研究倫理教育責任者並びに部局の長(内部部局にあっては、当該室又は部の長をいう。以下同じ。)が責任を持って研究活動における不正行為に関する措置を適切に行うことができるよう、必要な措置を講じなければならない。
- 3 最高管理責任者は、不正行為防止対策の基本方針(以下「基本方針」という。)を策定し、研究者等に周知徹底させるとともに、統括管理責任者が策定した本学における具体的な不正行為防止対策(以下「不正行為防止計画」という。)の進捗管理に努めなければならない。
- 4 最高管理責任者は、研究活動における不正行為を認めた場合には、統括管理責任者及び部局の長に適切な指示を与え、速やかに必要な措置を厳正かつ適正に講じなければならない。

(統括管理責任者)

第5条 本学に、最高管理責任者を補佐し、研究活動における不正行為の防止について本学全体を統括する責任と権限を有する統括管理責任者を置き、研究担当の理事をもって充てる。

- 2 統括管理責任者は、研究活動における不正行為を発生させる要因(以下「不正発生要因」という。)を把握し、不正行為防止対策の組織横断的な体制を統括する責任者として、基本方針に基づき、毎事業年度ごとに不正行為防止計画を策定し、これを実施するものとする。

(不正発生要因の把握)

第6条 統括管理責任者は、原則として次の各号に掲げる方法により、不正発生要因の把握を行うように努めるものとする。

- (1) 不正を発生させる要因が如何なるところに如何なる形態で存在するのか、大学全体の状況を体系的に整理し評価する。
- (2) 不正が発生する危険性が常に如何なるところにも存在することから、組織全体の幅広い関係者の協力を求める。

(不正行為防止計画の策定)

第7条 統括管理責任者は、前条により把握された不正発生要因に対応する不正行為防止計画を、基本方針に基づき、策定するものとする。

2 統括管理責任者は、不正行為防止計画の策定に当たっては、優先的に取り組むべき事項を中心に、当該防止計画を明確なものにするとともに、モニタリングの結果やリスクが顕在化したケースの状況等を活用し、定期的に見直しを行うものとする。

3 統括管理責任者は、不正行為防止計画の策定に当たっては、ルール違反防止のためのシステムや業務の有効性、効率性を考慮するものとする。

(不正行為防止計画の実施状況報告)

第8条 統括管理責任者は、本学全体の不正行為防止計画の実施状況を最高管理責任者に報告しなければならない。

(研究倫理教育責任者)

第9条 各部局に、統括管理責任者の指示の下、部局の研究者等に対する研究倫理教育を実施し、その受講状況及び理解度を把握し、未受講の研究者等及び理解度が低い研究者等に対し必要な指導を行うことについて責任と権限を有する研究倫理教育責任者を置き、部局の長をもって充てる。

(研究倫理教育副責任者)

第10条 部局に、研究倫理教育責任者が行う業務を補佐する研究倫理教育副責任者を置くことができるものとし、研究倫理教育副責任者を置く部局にあつては、当該部局(部局に事務部が置かれていない部局にあつては、当該部局の事務を担当する部局)の事務長又は事務部長若しくは内部部局の課長をもって充てるほか、研究倫理教育責任者が実効的な管理監督を行わせる必要があると判断した場合は、当該部局内の部署ごとに研究倫理教育副責任者を別に置き、当該部署の長又は当該部署のリーダーをもって充てることができる。

(最高管理責任者等の職名等の公表)

第11条 本学は、最高管理責任者、統括管理責任者及び研究倫理教育責任者(以下「各責任者」という。)に就任する者の職名等を、当該者が各責任者に就任したとき又は既に就任している者を変更したとき、公表するものとする。

(不正行為防止計画推進室)

第12条 研究活動における不正行為の防止について全学的観点から推進するための部署として、本学に不正行為防止計画推進室を置く。

2 不正行為防止計画推進室は、研究担当の理事、産学官・社会連携担当の理事、財務担当の理事、研究推進部長、財務部長、総務部長及び最高管理責任者が指名する研究経験者若干名並びに最高管理責任者が必要と認める者をもって組織し、研究担当の理事を室長とする。

3 不正行為防止計画推進室は、次の各号に掲げる業務を行う。

(1) 基本方針の策定に関すること。

(2) 不正発生要因の把握及び不正行為防止計画の策定に関すること。

(3) 不正行為防止計画の推進に関すること。

(4) 不正行為防止計画に係る運用ガイドラインの策定に関すること。

(5) 不正行為防止計画の実施に係るモニタリングに関すること。

(6) 研究倫理教育の実施に関すること。

(7) 次条に規定する相談窓口に寄せられた情報の管理及び分析に関すること。

(8) 第15条に規定する通報窓口に寄せられた情報への対応に関すること。

(9) 第27条に規定する予備調査並びに第29条に規定する本調査の実施に関すること。

(10) その他研究活動における不正行為の防止に関すること。

4 不正行為防止計画推進室の事務は、関係部署等の協力を得て、研究推進部研究支援課において処理する。

第4章 相談の受付

(相談窓口)

第13条 本学における研究活動に関する学内外からの相談を受け付ける窓口(以下「相談窓口」という。)を不正行為防止計画推進室に置く。

2 相談窓口職員を置き、不正行為防止計画推進室の事務を掌る内部部局の職員をもって充てる。

(相談窓口の取扱い)

第13条の2 相談窓口は、本学における研究活動における不正行為に関する通報及び情報提供(以下「通報等」という。)に関する事前又は事後の相談を受け付けることができる。

2 相談窓口の職員は、通報等の内容及び相談者の秘密を守るため、通報等を受け付ける場合は、個室での面談又は電話若しくは電子メール等を相談窓口の職員以外に見聞できないように、適切な方法を講じなければならない。

3 相談窓口の職員は、業務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。当該業務に携わらなくなった後も、同様とする。

(相談内容の確認等)

第13条の3 通報等の意思を明示しない相談があったときは、相談窓口はその内容を確認して相当の理由があると認めるときは、相談者に対して通報等の意思の有無を確認するものとする。

2 相談の内容が、研究活動における不正行為が行なわれようとしている、又は研究活動における不正行為を求められている等であるときは、相談窓口は、統括管理責任者を経て最高管理責任者に報告するものとする。

3 前項の報告があった時は、最高管理責任者は、その内容を確認し、相当の理由があると認めるときは、その報告内容に係る者に対して警告を行うものとする。

(相談内容の学内共有)

第14条 前条に定める相談窓口寄せられた相談内容については、事例を整理・分析し、研究倫理教育において周知する等により学内で共有するものとする。

2 前項の分析結果は、必要に応じて、モニタリング結果等とともに最高管理責任者に報告し、基本方針及び内部規程等の見直しに活用するものとする。

第5章 通報等の受付

(通報窓口)

第15条 通報等を受け付ける窓口(以下「通報窓口」という。)を内部監査室に置く。

2 通報窓口職員を置き、内部監査室の職員をもって充てる。

(通報処理体制等の周知)

第16条 統括管理責任者は、通報窓口の名称、場所、連絡先、通報等の方法その他必要な事項を本学内外に周知する。

(通報等の受付)

第17条 研究活動における不正行為の疑いがあると思料する者は、何人も、通報等を行うことができる。

2 通報等の方法は、書面、ファクシミリ、電子メール、電話、面談により、直接通報窓口に行うものとする。

3 通報等は、原則として、顕名により、研究活動における不正行為を行ったとする職員等・研究グループ等の氏名又は名称、研究活動における不正行為の態様その他事案の内容が明示され、かつ、不正とする合理的理由が示されていなければならない。

4 通報窓口は、前項の一部又は全部に不備があるときは、当該通報等の内容について、通報等を行った者(以下「通報者」という。)に対して確認又は補正の指示をすることがある。

- 5 通報窓口は、通報等を受け付けたときは、速やかに最高管理責任者に報告するとともに、通報等を受け付けた旨を当該通報者に通知する。この場合において、面談又は電話により通報等を受け付けたときは、当該通報者に口頭で受け付けた旨を連絡することにより通知を省略するものとする。
- 6 最高管理責任者は、前項の報告を受けたときは、直ちに当該通報等の受理及び当該通報等された事案に係る予備調査(以下「予備調査」という。)の実施の要否を、統括管理責任者及び関係する部局の長並びにその他最高管理責任者が指名した者と協議の上、決定する。この場合において、この規程に定める研究活動における不正行為以外の通報等の内容については、当該関係する部署等に移送するものとし、本学以外に調査を行う研究機関等が想定される場合は、該当する研究機関等に当該通報等の内容について通知するものとする。
- 7 最高管理責任者は、当該通報等の内容が法律等に違反するおそれがある場合は、関係機関に連絡するものとする。
- 8 統括管理責任者は、第6項の協議の結果、当該通報等を受理することとなった場合は、その旨を当該通報者に通知する。この場合において、当該通報者に対してより詳細な情報提供及び当該通報等された事案に係る調査への協力依頼をすることがある旨を併せて通知するものとする。
- 9 統括管理責任者は、第6項の協議の結果、当該通報等を受理しないこととなった場合は、その旨を、理由を付して、当該通報者に通知する。
- 10 統括管理責任者は、当該通報事案を監事に報告する。
- 11 通報等の受付及び調査を担当する者は、自己と利害関係のある事案に関与してはならない。

(匿名通報等の取扱い)

第18条 前条に規定するもののほか、匿名による通報等があった場合は、通報等の内容に応じ、顕名による通報等に準じた取扱いをすることができる。

- 2 新聞等の報道機関、研究者コミュニティ、インターネット等から研究活動における不正行為の疑いが指摘された場合は、その内容に応じ、顕名による通報に準じて取り扱うものとする。

第6章 通報者及び被通報者の取扱い

(秘密保持等)

第19条 通報窓口の職員は、通報等の内容及び通報者の秘密を守るため、通報等を受け付ける場合は、個室での面談又は電話若しくは電子メール等を通報窓口の担当職員以外に見聞できないように、適切な方法を講じなければならない。

- 2 通報窓口の職員は、業務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。当該業務に携わらなくなった後も、同様とする。
- 3 最高管理責任者は、通報者、当該通報等の対象となった研究者等(以下「被通報者」という。)、通報内容及び調査内容について、調査結果の公表まで、通報者及び被通報者の意に反して調査関係者以外に漏洩しないよう、秘密の保持を徹底しなければならない。
- 4 最高管理責任者は、当該通報に係る事案が漏洩した場合は、通報者及び被通報者の了解を得た上で、調査中にかかわらず当該通報に係る事案について公表することができる。ただし、通報者又は被通報者の責に帰すべき事由により漏洩したときは、当該者の了解は要しないものとする。
- 5 統括管理責任者は、通報者及び被通報者に通知をするときは、通報者、被通報者及び当該調査に協力した者等の人権、プライバシー等を侵害することのないように十分配慮しなければならない。

(通報者及び被通報者の保護)

第20条 部局の長は、通報等をしたことを理由として、当該通報者の職場環境等が悪化することのないように、適切な措置を講じなければならない。

- 2 本学に所属する全ての者は、通報等をしたことを理由として、当該通報者に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 部局の長は、通報等を受けたことのみを理由として、当該被通報者の職場環境等が悪化することのないように、適切な措置を講じなければならない。
- 4 本学に所属する全ての者は、通報等を受けたことのみを理由として、当該被通報者に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- 5 学長は、通報者に対して不利益な取扱いを行った者がいた場合は、国立大学法人信州大学職員就業規則(平成16年国立大学法人信州大学規則第2号。以下「職員就業規則」という。)、国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則(平成16年国立大学法人信州大学規則第3号。以下「非常勤職員就業規則」という。)、国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則(平成19年国立大学法人信州大学規則第6号。以下「シニア雇用職員就業規則」という。)、国立大学法人信州大学特定教職員就業規則(平成19年国立大学法人信州大学規則第7号。以下「特定教職員就業規則」という。)その他関係諸規程に従って、処分を課すことがある。

(悪意による通報等)

第21条 何人も、悪意(被通報者を陥れるため若しくは被通報者が行う研究を妨害するため等、専ら被通報者に何らかの損害を与えること又は被通報者が所属する組織等に不利益を与えることを目的とする意思をいう。以下同じ。)による通報等を行ってはならない。

- 2 学長は、調査の結果、悪意による通報等であったことが判明した場合は、当該通報者の氏名の公表、懲戒処分、刑事告発その他必要な措置を講ずることができる。
- 3 学長は、前項の処分が課されたときは、当該配分機関等及び文部科学省に対して、その措置の内容等を通知する。

(解雇の禁止等)

第22条 学長は、悪意による通報等であることが判明しない限り、単に通報等したことを理由に当該通報者に対して解雇(労働者派遣契約その他の契約に基づき、本法人の業務に従事する者にあつては、当該契約の解除。以下同じ。)、配置換、降格、懲戒処分等を行ってはならない。

- 2 学長は、相当な理由なしに、単に通報等がなされたことのみをもって、被通報者の研究活動の禁止、解雇、配置換、降格、懲戒処分等を行ってはならない。

第7章 通報等に係る事案の調査

(調査を行う機関)

第23条 研究者等を被通報者として、通報等があった場合、原則として、本学が通報等された事案に係る調査を行う。

- 2 被通報者が複数の研究機関等に所属する場合は、原則として、被通報者が通報等された事案に係る研究等を主に行っていた研究機関等を中心に、所属する複数の研究機関等が合同で調査を行うものとする。ただし、中心となる機関及び調査に参加する機関については、関係機関間において、通報等された事案の内容等を考慮して対応するものとする。
- 3 研究者等が本学と異なる研究機関等で行った研究等に係る通報等があった場合は、本学と研究等が行われた研究機関等とが合同で、通報等された事案に係る調査を行う。
- 4 被通報者が、通報等があった時点において既に研究者等でない場合は、現に所属する研究機関等の協力により本学と合同で、通報等された事案に係る調査を行う。この場合において、被通報者が研究者等でなくなった後、どの研究機関等にも所属していないときで、通報等された事案に係る研究等を本学で行っていたときは、本学が通報等された事案に係る調査を行う。
- 5 本学は、前各項により通報等された事案に係る調査を行うこととなった場合は、被通報者が現に研究者等であるかどうかにかかわらず、誠実に調査を行うも

のとする。

6 被通報者が、予備調査開始のとき及び通報等された研究等を行っていたときの双方の時点でいかなる研究機関等にも所属していなかった場合又は調査を行うべき研究機関等による調査の実施が極めて困難であると、通報等に係る配分機関等が特に認めた場合において、当該配分機関等から調査協力を求められたときは、本学は誠実に協力するものとする。

7 統括管理責任者が特に必要と認める場合に限り、他の研究機関等、当該配分機関等又は研究者コミュニティに、調査を委託することができる。

(調査の協力義務)

第24条 調査の対象となる部局(過去に研究者等として部局に所属し、被通報者となった者の所属していた当時の部局を含む。以下同じ。)は、調査の円滑な実施のために、当該調査を行う者に対して積極的に協力しなければならない。

2 部局は、調査を実施する上で必要な書類等の提出を求められたときは、これを拒むことができない。

(予備調査の実施の要否の決定及び通知)

第25条 統括管理責任者は、予備調査の実施の要否について決定された場合は、当該通報者にその旨通知する。この場合において、予備調査を実施しないときは、その理由を付して通知するものとする。

2 最高管理責任者は、予備調査を実施することを決定した場合は、配分機関等に対して予備調査を実施する旨通知する。この場合において、被通報者が本学以外の機関に所属しているときは、当該所属機関に対しても予備調査を実施する旨通知するものとする。

3 最高管理責任者は、研究活動における不正行為が行われようとしている、又は研究活動における不正行為を求められているという通報等については、その内容を確認・精査し、相当の理由があると認めるときは、当該通報等に係る被通報者に対して研究活動における不正行為を行わないよう警告を行うものとする。

(職権による調査)

第26条 最高管理責任者は、通報等の有無にかかわらず、相当の信頼性のある情報が提供され、研究活動における不正行為があると疑われる場合は、予備調査の開始を統括管理責任者に命ずることができる。

(予備調査の実施等)

第27条 統括管理責任者は、予備調査の実施が決定されたとき又は前条の規定により情報が提供され、予備調査の開始を命ぜられたときは、予備調査を迅速かつ公正に行わなければならない。

2 統括管理責任者は、予備調査を行うため、本学の役職員その他必要と認める者からなる予備調査のための調査委員会(以下「予備調査委員会」という。)を設置する。この場合において、予備調査委員会は、統括管理責任者が指名する者を委員として組織する。

3 予備調査委員会は、予備調査の対象となる部局に対して関係資料の提出、事実の証明その他予備調査を実施する上で必要な書類等の提出を求めるとともに、必要に応じて、次の各号に掲げる事項について関係者のヒアリングを行い、通報等の内容の合理性、調査可能性等の予備調査を実施する。

(1) 通報等された研究活動における不正行為が行われた可能性に関すること。

(2) 通報等の際示された科学的合理的理由の論理性に関すること。

(3) 通報等された研究の公表から通報等までの期間が、生データ、実験・観察ノート、実験試料・試薬等研究成果の事後の検証を可能とするものについての各研究分野の特性に応じた合理的な保存期間又は本学若しくは被通報者が所属する部局が定める保存期間を超えるか否かに関すること。

(4) その他予備調査委員会が必要と認める事項に関すること。

- 4 予備調査委員会は、研究活動における不正行為の問題として通報等された事案に係る本調査(以下「本調査」という。)の証拠となり得る関係書類、研究ノート、実験試料等を保全する措置をとることができる。
- 5 予備調査委員会は、通報等がなされる前に取り下げられた論文等に対する予備調査を行う場合は、取り下げに至った経緯・事情を含め、本調査を行うべきか否かを予備調査し、判断するものとする。
- 6 統括管理責任者は、通報等を受理した日又は予備調査を命ぜられた日から起算して概ね30日以内に予備調査の結果を最高管理責任者に報告する。

(本調査実施の要否の決定及び通知)

第28条 最高管理責任者は、前条第6項の報告に基づき、本調査を実施するか否かを決定する。

- 2 最高管理責任者は、前項により本調査を実施することを決定した場合は、配分機関等及び文部科学省に対して本調査を実施する旨通知する。この場合において、被通報者が本学以外の機関に所属しているときは、当該所属機関に対しても本調査を実施する旨通知するものとする。
- 3 統括管理責任者は、第1項により本調査を実施することが決定された場合は、通報者及び被通報者に対して本調査を行う旨を通知し、本調査への協力を求める。
- 4 統括管理責任者は、第1項により本調査を実施しないことが決定された場合は、その理由を付して当該通報者に通知する。
- 5 統括管理責任者は、本調査を実施しないときは、予備調査に係る資料等を保存するものとし、当該配分機関等又は通報者の求めに応じ、開示することができるものとする。
- 6 本調査は、第1項による本調査の実施の決定された日から起算して概ね30日以内に開始するものとする。

(本調査の実施)

第29条 統括管理責任者は、本調査を実施することが決定された場合、その実施に当たっては、通報者が了承したときを除き、本調査の関係者以外の者及び被通報者に通報者が特定されないよう十分配慮し、実施するものとする。

- 2 統括管理責任者は、本学の役職員その他必要と認める者からなる本調査のための調査委員会(以下「調査委員会」という。)を設置する。この場合において、調査委員会は、通報者及び被通報者と直接の利害関係を有しない者のうちから、統括管理責任者が指名する者を委員として組織する。
- 3 前項の調査委員会は、原則として5人の委員により構成し、本学に属さない外部有識者を過半数以上含むものとする。
- 4 調査委員会の委員長は、統括管理責任者が指名する委員をもって充てる。
- 5 統括管理責任者は、調査委員会を設置したときは、調査委員会委員の氏名・所属を通報者及び被通報者に通知する。
- 6 前項の通知を受けた通報者及び被通報者は、当該通知を受けた日から起算して14日以内に調査委員会委員の指名に関する異議申立書(別紙第1号様式)により、統括管理責任者に対して調査委員会委員に関する異議申立てをすることができる。
- 7 統括管理責任者は、前項の異議申立てがあった場合は、最高管理責任者、財務担当の理事、産学官・社会連携担当の理事及び総務担当の理事と協議し、その内容が妥当であると判断したときは、当該異議申立てに係る調査委員会委員を交代させるとともに、その旨を通報者及び被通報者に通知する。
- 8 調査委員会は、指摘された当該研究に係る論文、実験・観察ノート、生データ等の各種資料の精査、関係者のヒアリング、再現実験の要請等により本調査を行う。
- 9 調査委員会は、本調査を実施する際において、調査委員会が被通報者に再実験等により再現性を示すことを求めた場合又は被通報者が自らの意思によりそれを申し出た場合は、再実験等に要する期間及び機会(機器、経費等を含む。)を保障

するものとする。ただし、被通報者により同じ内容の申出が繰り返して行われた場合において、それが当該事案の引き延ばしを主な目的とするものであると調査委員会が判断するときは、当該申出を認めないものとする。

10 調査委員会は、本調査の実施に当たり、被通報者に対して弁明の機会を与えなければならない。

11 調査委員会は、本調査対象における公表前のデータ、論文等の研究又は技術上秘密とすべき情報が、本調査の遂行上必要な範囲外に漏洩することのないよう十分配慮するものとする。

12 調査委員会の本調査に対し、通報者、被通報者その他当該通報等された事案に関係する者は誠実に協力しなければならない。

(本調査の対象)

第30条 本調査の対象は、通報等された事案に係る研究のほか、調査委員会の判断により本調査に関連した被通報者の他の研究を含めることができる。

(証拠の保全)

第31条 調査委員会は、本調査に当たって、通報等された事案に係る研究に関して、証拠となる資料、関係書類等を保全する措置をとる。この場合において、研究等が行われた研究機関等が本学でないときは、調査委員会は、通報等された事案に係る研究に関して、証拠となる資料、関係書類等を保全する措置をとるよう当該研究機関等に依頼するものとする。

2 調査委員会は、証拠となる資料、関係書類等の入手が困難又は隠蔽が行われるおそれがある場合には、必要最小限の範囲で通報等された事案に係る研究活動の停止措置、本調査事項に関連する場所の一時閉鎖又は機器・資料の保全措置をとることができる。この場合において、当該措置をとるに当たっては、当該部局長にその旨通知するものとする。

3 調査委員会は、前2項の措置に影響しない範囲内であれば、被通報者の研究活動を制限しない。

(本調査の中間報告)

第32条 最高管理責任者は、通報等された事案に係る配分機関等の求めに応じ、本調査の終了前であっても、本調査の中間報告を当該配分機関等に提出するものとする。

(通報等に関する不正行為の疑いに対する説明責任)

第33条 調査委員会の本調査において、被通報者が研究活動における不正行為に係る通報等に関する疑いを正そうとする場合、被通報者は、自己の責任において、当該研究が科学的に適正な方法及び手続に従い行われたこと並びに論文等が科学的に適正な方法及び手続を経て導かれた結果に基づき、適切な表現で執筆されたものであることを、科学的根拠を示して説明しなければならない。この場合において、再現実験等を必要とするときは、被通報者に対し再現実験等に要する期間及び機会(機器、経費等を含む。)を保障するものとする。

(認定)

第34条 調査委員会は、本調査によって得られた、物的・科学的証拠、証言、被通報者の自認等の諸証拠及び前条により被通報者が行った説明の内容を総合的に判断して、研究活動における不正行為に該当するか否かの認定(以下「認定」という。)を本調査開始後150日以内に行わなければならない。ただし、150日以内に認定を行うことができない合理的な理由があり、その理由及び認定の予定日を付して最高管理責任者に申し出て、その承認を得た場合は、この限りではない。

2 調査委員会は、被通報者の研究体制、データチェックの方法等について、故意又は研究者としてわきまえるべき基本的な注意義務を著しく怠ったことによるものか否かを判断し認定するものとする。

3 調査委員会は、認定を行うに当たり、被通報者の自認を唯一の証拠として研究活動における不正行為の存否に係る認定を行うことはできない。

- 4 調査委員会は、被通報者の説明及びその他の証拠によって、不正行為であるとの疑いを覆すことができないときは、不正行為と認定することができる。また、保存義務期間の範囲に属する生データ、実験・観察ノート、実験試料・試薬及び関係書類等の不存在等、本来存在すべき基本的な要素が不足していることにより、被通報者が不正行為であるとの疑いを覆すに足る証拠を示せないときも、同様とする。
- 5 調査委員会は、研究活動における不正行為に該当する旨の認定を行う場合は、研究活動における不正行為の内容及び悪質性、研究活動における不正行為に関与した者及びその関与の程度、研究活動における不正行為が認められた研究に係る論文等の各著者の当該論文等及び当該研究における役割を具体的に確定させるものとする。
- 6 調査委員会は、研究活動における不正行為に該当しない旨の認定を行う場合において、本調査を通じて通報等が悪意によるものであることが判明したときは、併せてその旨の認定を行うものとする。この場合において、当該認定を行うに当たっては、当該通報者に弁明の機会を与えなければならない。
- 7 調査委員会は、認定が終了したときは、直ちに統括管理責任者にその結果を報告する。
- 8 統括管理責任者は、前項の報告を受けたときは、直ちに最高管理責任者にその結果を報告する。

(調査結果の通知)

第35条 最高管理責任者は、前条第8項の報告を基に、調査結果(認定を含む。以下同じ。)を速やかに通報者及び被通報者(被通報者以外で研究活動における不正行為に関与したと認定された者を含む。以下同じ。)に通知するとともに、当該配分機関等及び文部科学省に通知する。この場合において、被通報者が本学以外の機関に所属しているときは、当該所属機関にも通知するものとする。

2 最高管理責任者は、通報等がなされる前に取り下げられた論文等に係る本調査で、研究活動における不正行為に該当する旨の認定されたときは、研究者等が自ら行った論文等の取り下げなどの善後措置及びその措置をとるに至った経緯・事情等を前項の通知に付すものとする。

3 最高管理責任者は、悪意による通報等と認定された場合において、通報者が本学以外の機関に所属しているときは、当該所属機関にも通知するものとする。

(調査資料の提出)

第36条 最高管理責任者は、本調査が継続中であっても、配分機関等から当該事案に係る資料の提出又は閲覧を求められた場合は、本調査に支障がある等正当な理由があるときを除き、これを拒むことができない。

第8章 調査に係る不服申立て及び再調査の実施

(不服申立て及び再調査)

第37条 研究活動における不正行為に該当する旨の認定が行われた被通報者及び悪意による通報等をしたものとして認定された通報者(被通報者の不服申立てによる再調査の結果、悪意による通報等をしたものと認定された者を含む。以下同じ。)は、第35条第1項に規定する通知を受けた日から起算して14日以内(被通報者の不服申立てによる再調査の結果、悪意による通報等をしたものと認定された者については、第13項に規定する通知を受けた日から起算して14日以内)に研究活動における不正行為の認定に関する不服申立書(別紙第2号様式)により、最高管理責任者に対して不服申立てを行うことができる。ただし、その期間内であっても、同一理由による不服申立てを繰り返し行うことはできない。

2 最高管理責任者は、前項の規定による不服申立てがあった場合は、統括管理責任者、財務担当の理事、産学官・社会連携担当の理事及び総務担当の理事と協議し、当該不服申立てを受理するか否か決定するものとする。この場合において、

当該不服申立てを受理することを決定した場合は、当該不服申立ての審査を行うよう統括管理責任者に対し指示するものとする。

- 3 統括管理責任者は、不服申立ての趣旨、理由等を勘案し、当該事案の再調査を行うか否かを調査委員会の議を経て、速やかに決定する。
- 4 統括管理責任者は、前項の規定による調査委員会の議にあたり、新たに専門性を要する判断が必要となる場合は、調査委員の交代若しくは追加、又は調査委員会に代えて他の者に審査をさせるものとする。ただし、調査委員会の構成の変更等を行う相当の理由がないと認めるときは、この限りでない。
- 5 前項の規定による新たな調査委員は、第29条第2項及び第3項に準じて統括管理責任者が指名するものとする。
- 6 最高管理責任者は、第1項に規定する不服申立てがあった場合、不服申立書(別紙第2号様式)を受領した旨を当該不服申立てを行った者(以下「申立者」という。)、当該配分機関等及び文部科学省に通知する。また、申立者が被通報者であるときは通報者、申立者が通報者であるときは被通報者にも通知する。
- 7 統括管理責任者は、第1項の不服申立てについて、再調査を行うことなく、不服申立てを却下すべきものと決定した場合には、直ちに最高管理責任者に報告し、最高管理責任者は、当該申立者、当該配分機関等及び文部科学省に通知する。また、申立者が被通報者であるときは通報者、申立者が通報者であるときは被通報者に対し、その決定を通知する。この場合において、当該不服申立てが当該事案の引き延ばし又は認定に伴う各措置の先送りを主な目的とすると調査委員会が判断するとき、最高管理責任者は、以後の不服申立てを受け付けないことを併せて通知するものとする。
- 8 統括管理責任者は、再調査を行う決定をした場合は、直ちに最高管理責任者に報告するとともに、当該申立者及び申立者が被通報者であるときは通報者、申立者が通報者であるときは被通報者に対し、その決定を通知し、最高管理責任者は、当該配分機関等及び文部科学省に通知する。また、統括管理責任者は、当該申立者に対し、先の調査結果を覆すに足る資料の提出等、当該事案の速やかな解決に向けて、再調査に協力することを求めるものとする。
- 9 統括管理責任者は、前項に規定する場合において、再調査に対し協力が得られない場合にあつては、調査委員会の議を経て、再調査を行わず、審査を打ち切ることができる。その場合には、統括管理責任者は、直ちに最高管理責任者に報告し、最高管理責任者は、当該申立者、当該配分機関等及び文部科学省に通知する。また、申立者が被通報者であるときは通報者、申立者が通報者であるときは被通報者に対し、その決定を通知する。
- 10 統括管理責任者は、第2項の規定により最高管理責任者から不服申立ての審査を行うよう指示を受けた場合は、その旨を当該通報者に通知し、最高管理責任者は、当該配分機関等及び文部科学省に通知する。不服申立ての却下又は再調査開始の決定をした場合も同様とする。
- 11 統括管理責任者は、再調査を実施する場合、第23条、第24条、第29条から第36条の規定に準じ、再調査を実施するものとする。
- 12 統括管理責任者は、再調査を実施した場合は、第15項に規定する場合を除き、再調査開始後50日以内に、調査委員会において先の調査結果を変更するか否かを決定し、その結果を直ちに最高管理責任者に報告する。ただし、50日以内に調査結果を覆すか否かの決定ができない合理的な理由があり、その理由及び決定予定日を付して最高管理責任者に申し出て、その承認を得た場合は、この限りではない。
- 13 最高管理責任者は、前項の規定による調査結果の報告を受けた場合において、当該結果を被通報者及び通報者に通知するとともに、配分機関等及び文部科学省に通知する。この場合において、被通報者が本学以外の機関に所属しているときは、当該所属機関にも通知する。

14 最高管理責任者は、悪意による通報等をしたものとして認定された通報者から不服申立てがあった場合は、被通報者に通知するとともに、当該配分機関等及び文部科学省に通知する。この場合において、悪意による通報等をしたものとして認定された通報者が本学以外の機関に所属しているときは、当該所属機関にも通知するものとする。

15 統括管理責任者は、前項の申立てに基づき、再調査を実施する場合は、当該申立て後概ね30日以内に調査委員会において再調査を行い、その結果を最高管理責任者に報告する。

16 最高管理責任者は、前項の規定による調査結果の報告を受けた場合において、当該結果を被通報者及び悪意による通報等をしたものとして認定された通報者に通知するとともに、当該配分機関等及び文部科学省に通知する。この場合において、悪意による通報等をしたものとして認定された通報者が本学以外の機関に所属しているときは、当該所属機関にも通知するものとする。

(調査の公正性に関する不服申立て)

第38条 研究活動における不正行為が行われたものと認定された被通報者及び悪意による通報等をしたものとして認定された通報者が、前条に規定する不服申立てを行う場合において、当該申立ての趣旨が、調査委員会の構成等、調査の公正性に係るものであるときは、研究活動における不正行為の認定に関する不服申立書(別紙第2号様式)により、最高管理責任者に対して不服申立てを行うものとする。

2 最高管理責任者は、前項による不服申立てが行われた場合、統括管理責任者、財務担当の理事、産学官・社会連携担当の理事及び総務担当の理事と協議し、当該不服申立てを受理するか否か決定するものとする。この場合において、当該不服申立てを受理することを決定し、当該不服申立ての内容が、調査委員会委員に関するもの場合、当該不服申立ての対象となった調査委員会委員に代えて、他の者を委員とすることができる。

第9章 調査結果の公表等

(調査結果の公表)

第39条 最高管理責任者は、研究活動における不正行為に該当する旨の認定がなされた場合は、原則として速やかに調査結果を公表する。

2 研究活動における不正行為に該当する旨の認定がなされた場合における公表の内容は、研究活動における不正行為に関与した者の氏名・所属、研究活動における不正行為の内容、当該調査結果の公表時までに本学が行った措置の内容、調査委員会委員の氏名・所属、調査の方法・手順等とする。ただし、通報等がなされる前に取り下げられた論文等が、研究活動における不正行為に該当する旨の認定が行われたときは、当該研究活動における不正行為に係る者の氏名・所属を公表しないことができる。

3 最高管理責任者は、研究活動における不正行為に該当しない旨の認定がなされた場合は、原則として調査結果を公表しない。ただし、公表までに調査事案が外部に漏洩していた場合は、調査結果を公表するものとする。

4 前項ただし書きに規定する公表の内容は、研究活動における不正行為には該当しないこと、被通報者の氏名・所属、調査委員会委員の氏名・所属、調査の方法・手順等とする。

5 最高管理責任者は、研究活動における不正行為に該当しない旨の認定がなされた場合で、調査の結果通報等が悪意によるものであることが判明し、悪意による通報等の認定がなされた場合は、通報者の氏名・所属、悪意による通報等と認定した理由、調査委員会委員の氏名・所属、調査の方法・手順等を公表する。

(最終報告書の提出)

第40条 最高管理責任者は、調査結果、不正発生要因、不正に関与した者が関わる当該研究費以外の研究費の管理及び監査体制の状況、再発防止計画等を含む最終

報告書を配分機関等及び文部科学省に提出するものとする。

第10章 調査中における一時的措置及び認定後の措置

(調査中における一時的措置)

第41条 最高管理責任者は、調査を行うことを決定したときから調査委員会の調査結果の報告を受けるまでの間、調査の対象となる被通報者の研究費の支出停止等必要な措置を一時的に講じることができる。

2 最高管理責任者は、配分機関等から、被通報者の当該研究費の支出停止等を命ぜられた場合は、配分機関等の指示に従い必要な措置を講じる。

(研究費の使用中止)

第42条 最高管理責任者は、研究活動における不正行為に該当する旨の認定がなされた場合は、研究活動における不正行為に関与した者に対して直ちに当該研究費の使用中止を命ずる。

2 前項に規定するほか、研究活動における不正行為に関与した者と直ちに認定されないが、研究活動における不正行為が認定された論文等の内容について責任を負う者として認定された著者及び研究費の全部又は一部について使用上の責任を負う者として認定された者に対しても、研究活動における不正行為に関与した者と同様に当該研究費の使用中止を命ずる。

(論文等の取り下げ勧告)

第43条 最高管理責任者は、研究活動における不正行為に関与した者として認定された者、研究活動における不正行為が認定された論文等の内容について責任を負う者として認定された著者及び研究費の全部又は一部について使用上の責任を負う者として認定された者(以下「被認定者」という。)に対して研究活動における不正行為と認定された論文等の取り下げ、訂正又はその他の措置を勧告するものとする。

2 被認定者は、前項の勧告を受けた日から起算して14日以内に勧告に応ずるか否かの意思表示を最高管理責任者に行わなければならない。

3 最高管理責任者は、被認定者が第1項の勧告に応じない場合は、その事実を公表する。

(措置の解除等)

第44条 最高管理責任者は、研究活動における不正行為に該当しない旨の認定がなされた場合は、調査の対象とした研究費の支出停止等の措置を速やかに解除するものとする。ただし、証拠保全の措置については、不服申立てがないまま申立期間が経過した後又は不服申立ての審査結果が確定した後、速やかに解除するものとする。

2 最高管理責任者は、研究活動における不正行為に該当しない旨の認定がなされた場合は、当該事案が研究活動における不正行為に該当しない旨を調査関係者に対して周知する。この場合において、当該事案が調査関係者以外に漏洩しているときは、調査関係者以外にも同様に周知する。

3 前2項に規定するもののほか、最高管理責任者は、研究活動における不正行為に該当しない旨認定された者に対して、同人の名誉を回復するために必要な措置及び同人に不利益を生じさせないために必要な措置を講じる。

4 最高管理責任者は、研究活動における不正行為に該当しない旨の認定がなされた場合で、調査を通じて通報が悪意によるものであることが判明し、悪意による通報等の認定がなされた場合、次の各号により対処するものとする。

(1) 通報者が本学に所属する者である場合 学内規程に基づき、懲戒処分、刑事告発等の適切な措置をとり、その結果を公表するものとする。

(2) 通報者が本学以外の機関に所属する者である場合 当該者の所属する機関に対して適切な処置を行うように求めるものとする。

(是正措置等)

第45条 統括管理責任者は、調査の結果、研究活動における不正行為が行われたものと認定した場合は、最高管理責任者に対して速やかに是正及び再発防止のために必要な措置(以下「是正措置等」という。)を講じる必要がある旨の申出を行うものとする。

2 最高管理責任者は、前項の申出に基づき、当該部局の長に対して是正措置等を講じる旨を命ずるとともに、必要に応じて全学的な是正措置等を講じるものとする。

3 部局の長は、前項の命により是正措置等を講じたときは、当該是正措置等の内容を最高管理責任者に報告するものとする。

4 最高管理責任者は、第2項により講じた是正措置等及び前項により報告を受けた是正措置等の内容を当該通報者、当該配分機関等及び文部科学省に対して通知するものとする。

(処分)

第46条 調査の結果、研究活動における不正行為と認定された場合において、当該研究活動における不正行為に関与した者が本学の職員である場合、学長は、当該研究活動における不正行為に関与した者に対して職員就業規則、非常勤職員就業規則、シニア雇用職員就業規則、特定教職員就業規則その他関係諸規程に従って、処分を課すものとする。

2 各責任者において、管理監督の責任が十分に果たされず、結果として研究活動における不正行為を招いた場合には、前項の規定に準じて取り扱うものとする。

3 最高管理責任者は、前項により処分を課したときは、当該配分機関等及び文部科学省に対して処分内容等を通知する。

(関係機関への通知)

第47条 最高管理責任者は、調査を開始したとき、研究活動における不正行為に該当すると認定されたときその他必要の都度、配分機関等及び文部科学省以外の関係機関に対して当該不正行為の内容、調査結果、是正措置等、処分内容等について通知するものとする。

第11章 秘密保護義務

(秘密保護)

第48条 この規程に定める業務に携わる全ての者は、業務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。当該業務に携わらなくなった後も、同様とする。

第12章 雑則

(情報発信)

第49条 本学は、この規程等を、本学Webサイトに掲載し公表するものとする。

(改廃)

第50条 この規程の改廃は、国立大学法人信州大学教育研究評議会の議を経て、学長が行う。

(雑則)

第51条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、統括管理責任者が別に定める。

附 則

この規程は、平成19年7月19日から施行する。

附 則(平成19年9月28日平成19年度規程第31号)

この規程は、平成19年10月1日から施行する。

附 則(平成20年11月20日平成20年度規程第37号)

この規程は、平成20年11月20日から施行する。

附 則(平成21年9月29日平成21年度規程第21号)

この規程は、平成21年10月1日から施行する。

附 則(平成22年3月18日平成21年度規程第65号)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成22年4月22日平成22年度規程第3号)

この規程は、平成22年4月22日から施行する。ただし、この規程による改正後の別表中エキゾチック・ナノカーボンの創成と応用プロジェクト拠点を加える規定については、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成23年3月29日平成22年度規程第88号)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年3月30日平成23年度規程第72号)

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成24年3月30日平成23年度規程第73号)

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成25年4月1日平成25年度規程第5号)

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成25年10月1日平成25年度規程第23号)

この規程は、平成25年10月1日から施行する。

附 則(平成25年11月21日平成25年度規程第32号)

この規程は、平成25年11月21日から施行し、平成25年11月1日から適用する。

附 則(平成26年12月18日平成26年度規程第48号)

この規程は、平成26年12月18日から施行する。

附 則(平成27年3月30日平成26年度規程第7号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成27年9月17日平成27年度規程第43号)

この規程は、平成27年9月17日から施行する。

附 則(平成29年3月17日平成28年度規程第93号)

この規程は、平成29年3月17日から施行する。ただし、別表の改正規定については、平成28年4月1日から適用する。

附 則(平成29年9月21日平成29年度規程第30号)

この規程は、平成29年9月21日から施行し、平成29年3月17日から適用する。ただし、別表の改正規定については、平成29年4月1日から適用する。

別表(第2条関係)

部局
人文学部
教育学部
経法学部
理学部
医学部
工学部

農学部
繊維学部
全学教育機構
人文科学研究科
教育学系研究科
経済・社会政策科学研究科
総合理工学研究科
医学系研究科
総合工学系研究科
先鋭領域融合研究群カーボン科学研究所
先鋭領域融合研究群環境・エネルギー材料科学研究所
先鋭領域融合研究群国際ファイバー工学研究所
先鋭領域融合研究群山岳科学研究所
先鋭領域融合研究群バイオメディカル研究所
附属図書館
医学部附属病院
総合健康安全センター
総合情報センター
男女共同参画推進センター
学術研究・産学官連携推進機構学術研究支援本部
学術研究・産学官連携推進機構産学官連携・地域総合戦略推進本部
学術研究・産学官連携推進機構リサーチアドミニストレーション室
学術研究・産学官連携推進機構学術研究支援本部輸出監理室
アドミッションセンター
高等教育研究センター
e-Learningセンター
環境マインド推進センター
グローバル教育推進センター
学生総合支援センター
学生相談センター
キャリア教育・サポートセンター
教員免許更新支援センター
教職支援センター
基盤研究支援センター
地域防災減災センター
信州地域技術メディカル展開センター
世界の豊かな生活環境と地球規模の持続可能性に貢献するアクア・イノベーション拠点(アクア・イノベーション拠点(COI))
国際科学イノベーションセンター
内部部局(内部監査室, 経営企画部, 総務部, 財務部, 学務部, 研究推進部及び環境施設部をいう。)

別紙第1号様式(第29条関係)

異議申立書

[別紙参照]

別紙第2号様式(第37条関係)

不服申立書

[別紙参照]

○国立大学法人信州大学ヒトを対象とした研究に関する倫理委員会規程
(平成18年3月16日国立大学法人信州大学規程第81号)
改正 平成19年2月27日平成18年度規程第70号

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人信州大学組織に関する規則(平成17年国立大学法人信州大学規則第5号)第17条第2項の規定に基づき、国立大学法人信州大学(以下「本法人」という。)に設置する国立大学法人信州大学ヒトを対象とした研究に関する倫理委員会(以下「倫理委員会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定める。

(目的)

第2条 倫理委員会は、信州大学において研究・教育等を行う者(以下「研究者」という。)が、ヒトを対象とした医学系、生物系を主とする研究(以下「研究」という。)を実施する場合に、研究が倫理的観点及び科学的観点から適正に遂行されるために必要な事項を審議することを目的とする。

2 前項の規定にかかわらず、医学部(医学系研究科及び医学部附属病院を含む。)の研究者が、ヒトを対象とした研究又は診療等を実施する場合は、医学部医倫理委員会等の医学部内に設置された倫理委員会において審議するものとする。

(職務)

第3条 倫理委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 研究の倫理に係る基本的事項に関すること。
- (2) 研究者から申請のあった研究の実施計画の審査に関すること。
- (3) 研究に係る個人情報の保護に関すること。
- (4) その他研究の倫理に関すること。

2 前項に定めるもののほか、倫理委員会は、実施中又は終了した研究の適正性及び信頼性を確保するための調査を行うことができる。

(組織)

第4条 倫理委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 各学部及び全学教育機構から選出された教員 各1人
- (2) 一般の立場を代表する学外者 若干人
- (3) その他倫理委員会が必要と認める者

2 倫理委員会は、男女両性で構成するものとする。

3 委員は、学長が委嘱する。

4 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。

5 委員に欠員を生じた場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 第1項第2号及び第3号に規定する委員のうち、本法人の役員及び職員以外の者を外部委員という。

(委員長及び副委員長)

第5条 倫理委員会に委員長を置き、前条第1項第1号の委員のうちから、委員の互選により定める。

2 委員長は、倫理委員会を招集し、その議長となる。

3 倫理委員会に副委員長を置き、前条第1項第1号の委員のうちから、委員長の指名した者をもって充てる。

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

(議事)

第6条 倫理委員会は、外部委員が1人以上出席し、かつ、委員総数の過半数の出席がなければ、議事を開くことができない。

2 倫理委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

3 前項の規定にかかわらず、第3条第1項第2号に規定する実施計画の審査については、出席委員全員の合意を原則とする。

(審査の方針)

第7条 倫理委員会は、第3条第1項第2号に規定する実施計画を審査する場合は、次の各号に掲げる事項に留意し、審議しなければならない。

(1) 研究の対象となる個人(以下「個人」という。)の人権の擁護に関すること。

(2) 個人に研究への理解を求め、その同意を得ること。

(3) 研究によって生じる個人への不利益及び危険性と科学上の貢献度に関すること。

(実施計画書の審査手続等)

第8条 研究者が研究の実施計画の審査を受けようとするときは、別に定める倫理審査申請書に研究計画書及び関係資料(以下「実施計画書」という。)を添え、所定の期日までに、所属する部局長(以下「部局長」という。)を経て、学長に提出しなければならない。

2 学長は、前項の提出があったときは、当該実施計画書の審査を倫理委員会に諮問しなければならない。

3 倫理委員会は、審査に当たり必要と認めるときは、実施計画書に係る当該実施計画責任者等を出席させ、その説明及び意見を求めることができる。ただし、当該実施計画責任者が委員である場合は、倫理委員会の審議に加わることはできない。

4 倫理委員会は、諮問を受けた実施計画書について審査し、その結果を書面により学長へ答申するものとする。

5 学長は、倫理委員会からの答申に基づき、速やかに当該研究の実施又は継続の許可若しくは不許可その他の当該研究に関し必要事項を決定し、部局長を経て、当該研究者へ審査通知書を交付しなければならない。

(委員以外の者の出席)

第9条 倫理委員会が必要と認めるときは、倫理委員会に委員以外の者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(専門部会)

第10条 倫理委員会に、専門的事項を審議するため、必要に応じ、専門部会を置くことができる。

2 専門部会に関し必要な事項は、倫理委員会が別に定める。

(倫理委員会の記録及び議事内容の保存)

第11条 倫理委員会の審査結果及び議事内容は、議事要旨として取りまとめ、記録として、10年間保存するものとする。

(委員の義務)

第12条 委員は、その任期中及び任期満了後において、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(庶務)

第13条 倫理委員会の庶務は、研究推進部研究支援課において処理する。

(雑則)

第14条 この規程に定めるもののほか、倫理委員会の運営に関し必要な事項は、倫理委員会において別に定める。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成19年2月27日平成18年度規程第70号)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

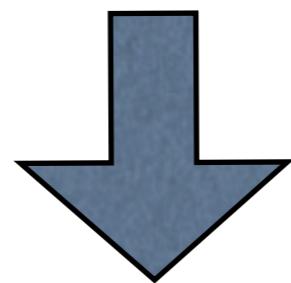
信州ユビキタスネット システム(SUNS)の概要

信州ユビキタスネットとは

- インターネットの上のリアルタイム情報交換システム：参加は学外も可能
- 信州大学内では専用教室で最適快適
- 講義授業会議への利用を想定—高い臨場感
- 双方向の情報（画像、音声、PC画面）のやりとりができる
- 講義会議の開催の自由（定時、随時）
- 講義会議の保存

信州ユビキタスネット でできること

- 講義会議をキャンパス間で共有
- 講義会議のビデオ保存とネット再生
- 講義会議に学外から参加



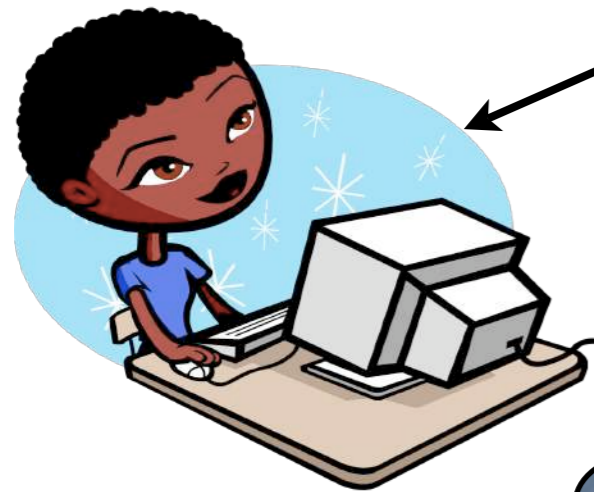
離れたキャンパスを意識しない講義会議
いつでも講義会議を開くことができる

SUNS講義会議をキャンパス間で共有

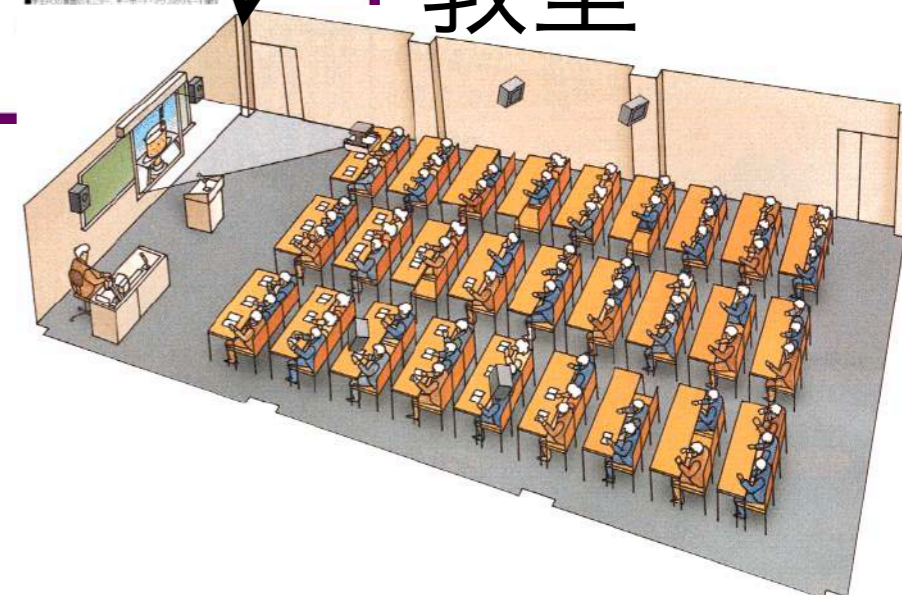
- 専用教室で高い臨場感
- ハイビジョン、5.1ch音声
- 質疑自由
- 学外からも参加



スタジオ



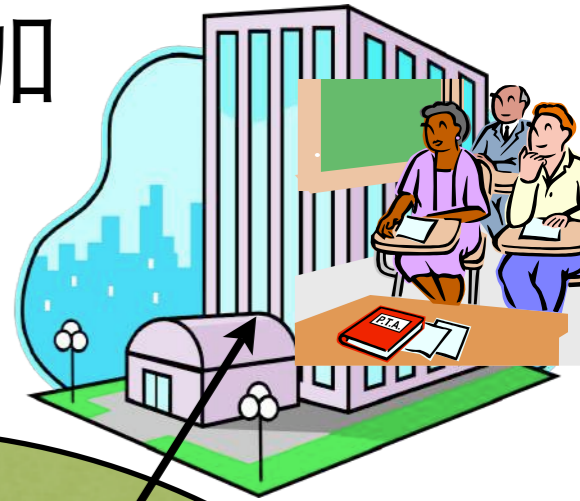
教室



SUNS講義会議に学外から参加

- 講義ゼミ会議へインターネットから参加
- 質問できる（双方向）
- 参加制限もできる

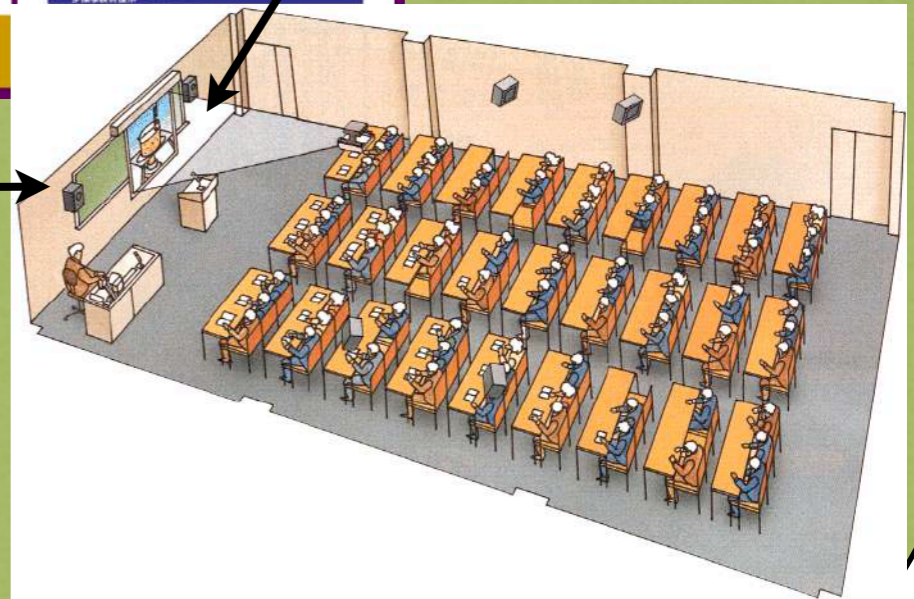
学外



国外



信州大学





[Home](#) > [APRINについて](#)

エイプリン APRINについて

APRINとは

一般財団法人公正研究推進協会(APRIN, Association for the Promotion of Research Integrity)は、わが国の研究者、その途上の者、そして研究支援の立場の者への研究倫理関連教材や勉強会の提供、そして研究機関の規範作り等へのコンサルテーションを通じて**科学の発展に伴うグローバルな研究倫理**を啓発し、研究機関および各種学術団体の研究活動を積極的に支援することを目的として、わが国の生命医科学系・理工系・文系等学術研究を代表する研究者達によって2016年4月1日に設立されたものです。

発足と活動内容

『学術の動向』2018年5月号に論説を寄稿しました。APRINの活動を分かりやすくご案内しております。主な内容は以下の通りです。全文は[一般財団法人公正研究推進協会（APRIN）の発足とその活動](#)をご覧ください。

- ・ APRINとは
- ・ eラーニング教材の作成
- ・ 配信を通じた教育活動
- ・ 教育研究機関等の研究者倫理教育プログラム支援、講演会等の主催・協力および情報提供
- ・ 領域に特化した分科会活動
- ・ AMED（国立研究開発法人医療研究開発機構）支援「国際誌プロジェクト」
- ・ 海外との連携
- ・ ガバナンス
- ・ 将来に向けて

定款

[一般財団法人公正研究推進協会定款](#)  をご覧ください。

[沿革](#)

[設立趣意](#)

[組織](#)

役員

委員会

事業内容

事業報告

APRINアソシエイツ

会員制度について



一般財団法人公正研究推進協会（APRIN） 〒160-0023 東京都新宿区西新宿7-18-5 VORT西新宿2F

Copyright (C) APRIN. Rights Reserved.



一般財団法人

公正研究推進協会

Association for the Promotion of Research Integrity



Home

APRINについて

リンク集

注目セミナー・会議

活動成果

教材利用

お知らせ

お申し込み・お問い合わせ・アクセス

[Home](#) > [APRINについて](#) > [沿革](#)

沿革

2005年	H17年	4月	NPO法人日米医学教育コンソーシアム（JUSMEC）結成
2012年	H24年	10月	文部科学省 大学間連携共同教育推進事業「研究者育成の為に行動規範教育の標準化と教育システムの全国展開」（CITI Japan プロジェクト、信州大学・東京医科歯科大学・福島県立医科大学・北里大学・上智大学・沖縄科学技術大学院大学）採択
2016年	H28年	4月	一般財団法人公正研究推進協会（APRIN）設立
2017年	H29年	3月	CITI Japan プロジェクト終了（事業評価は最高ランクのSを獲得）、APRINへ活動を継承
2017年	H29年	4月	APRINにおいてeラーニングシステム運用開始（2018年9月現在、308機関、約50万人が登録）

一般財団法人公正研究推進協会（以下、APRIN）の事業内容のうち、特に、eラーニング教育の全国展開を目指す活動は、2005年に日米の医学部教員によって結成された**NPO法人日米医学教育コンソーシアム（JUSMEC）**を起点とし、その後、2012年に**文部科学省の大学間連携共同教育推進事業**として採択された「**研究者育成の為に行動規範教育の標準化と教育システムの全国展開**」（CITI Japan プロジェクト）により、急速に発展しました。

当時、eラーニング教材を作成する上で土台としたのは、2000年4月に米国の10大学等からの篤志教員により結成された**米国CITI Program**（CITI: Collaborative Institutional Training Initiative、現在は米国BRANY社が運営）の教材です。米国CITIは「上質で効率のよい倫理学習の機会をいかにして医・理系研究者に提供するか」をテーマとして掲げ、当初より、多数の意見を集約したeラーニング教材作りを実践してきました。生命科学系研究者・倫理学・法学等の専門家を中心に作成された教材は、今日では工学系にも対象を広げ、政府機関・大学病院を含む米国内の多くの施設で利用されています。近年では、米国と共同研究を行う中南米はもとより、欧州、一部のイスラム圏、仏教圏諸国でも利用され、2008年には米国CITIが本拠を置くマイアミ大学がWHOの生命倫理学教育機関として認定されました。

日米欧の政府指針、および国際学術誌の著者向け要項を読み解くと、日本の研究者が国際共同研究を行う場合、そして国際学術誌に投稿する場合、これらの指針や要項が求める研究者の倫理規範に精通していることの必要性に気がきます。海外の指針の中には、日本とは異なる法的拘束力を持つものもあります。グローバルな視点を持つ米国CITI教材が世界で広く利用されるに至った背景にはこのような事情があり、それはすなわち、日本人研究者が、国際標準の知識を身に着けるべき根拠ともなるのです。

APRINは米国CITIにおいて教材作成に深く関わってきたメンバーにより、2016年に日本で設立され、米国CITIとは今日においても継続して密接な関係を築いています。一方で、日本において作成された教材は、米国CITIの教材を土台として最新の国際標準を担保しながらも、日本の多くの有識者に

査読等に関わって頂くことで、日本の法律、指針、文化、歴史、思想の特性を反映し、より日本に最適化した内容となっています。最近では、日本独自の教材も多く追加され、領域として生命医科学系、理工学系、人文・社会学系、受講対象として中等教育の学生および教員、学部学生から研究者・技術者（実務者）まで、幅広くご利用頂けるものとなりました。その質は高く評価され、2018年9月現在、308機関、約50万人の方々にご利用頂いており、その認知度は非常に高いものとなっています。

※APRINのeラーニングは設立当初から「CITIJapan」として親しまれてきましたが、2018年10月より「APRIN eラーニングプログラム（eAPRIN）」（イー・エイプリン）という名称に変更されました。

沿革

設立趣意

組織

役員

委員会

事業内容

事業報告

APRINアソシエイツ

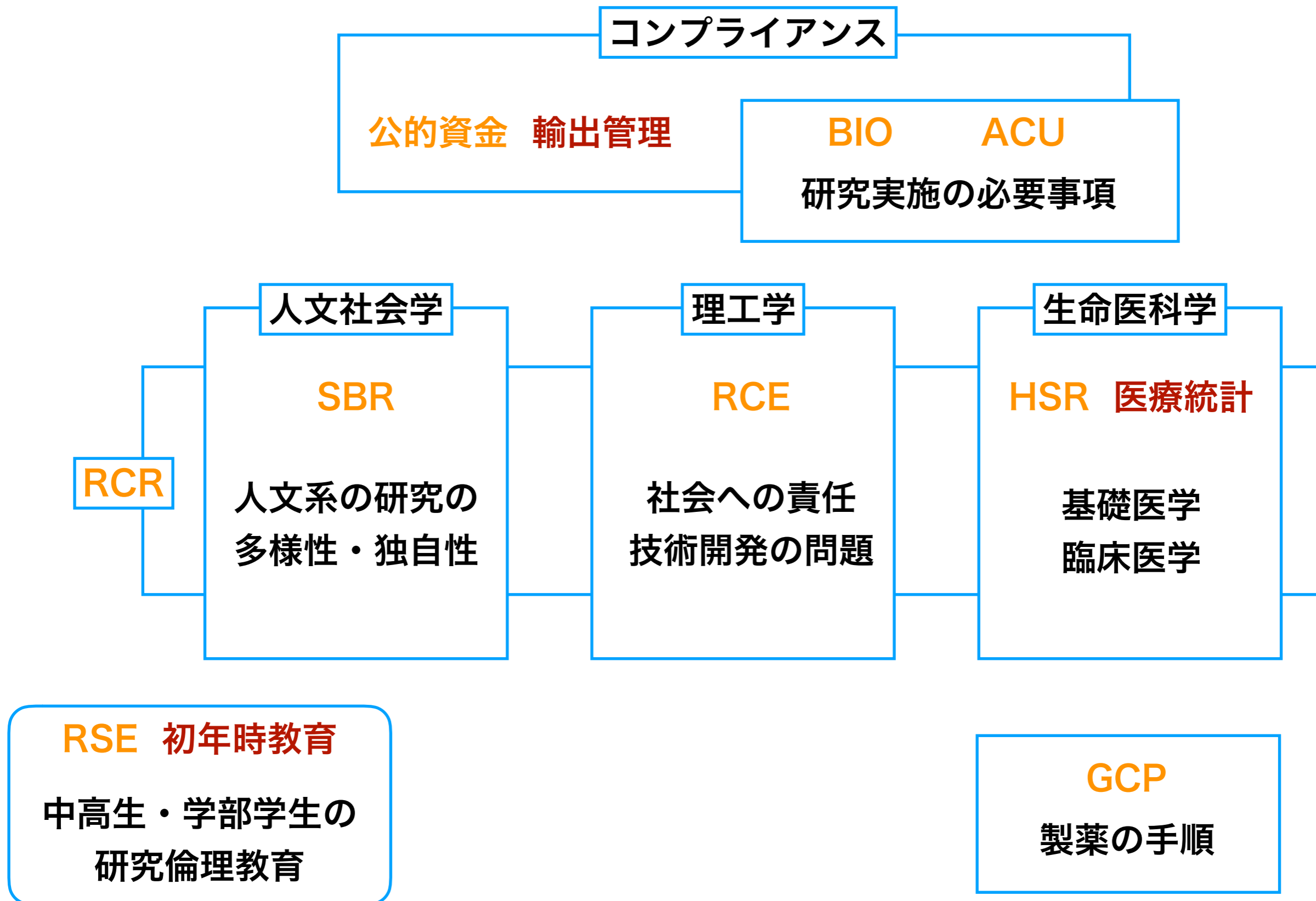
会員制度について



APRIN教材全体イメージ

作成済み単元

作成中・近日公開予定単元



GCP / 治験	新薬開発の概要	2016年4月	2018年度以降提供予定																			
	治験のプロセスと法規制																					
	治験責任医師・治験分担医師の責務																					
	治験薬の管理およびインフォームド・コンセント																					
	有害事象の発見と評価																					
	重篤有害事象の報告																					
	モニタリング、監査および調査																					
	ICHの概要およびICH-GCPとGCP省令/FDA規制の相違点																					
	医師主導治験																					
医療機器治験																						
導入教育向け教育教材(仮)	導入教育向け研究倫理教材:基礎編(仮)	2019年4月公開予定	未定																			
中等教育向け教育教材(RSE)	中等教育向け研究倫理教材:基礎編	2018年12月公開	2019年度以降提供予定																			
	中等教育向け研究倫理教材:実践編	2019年度以降提供予定	2019年度以降提供予定																			
輸出管理教材(仮)	国際社会の中での研究活動の実施と安全保障(仮)	2019年3月公開予定	未定																			
米国被験者保護局(OHRP)教材	被験者保護局	提供中	なし																			
	インフォームド・コンセントのチェック・リスト																					
	機密性証明書に関するガイダンス																					
	英語を話さない被験者のインフォームド・コンセントの取得と記録																					
	継続審査に関するガイダンス																					
国内IRBの米国OHRPへの登録手続き案内	日本からの米国保健福祉省(HHS)被験者保護局(OHRP)への施設内倫理審査委員会(IRB)登録の手順	提供中	なし																			

AMED国際誌プロジェクト(医学系の国際学術誌の規定等を踏まえ、研究者が国際的な舞台上で研究成果を発表する際に必要な知識と倫理を学習する教材を開発)

データの再現性の確保に向けた行動																							
研究材料とデータの外部研究者への提供義務	データシェアリング	2019年4月	未定																				
	研究のモニタリング																						
	データのモニタリング																						
	データの管理																						
誤解を生まない画像提示	画像操作の制限	2018年4月	未定	2019年4月																			
	研究の再現性の適正な表現と信頼性			2018年4月																			
誤解を生まない統計解析	国際誌が求める統計・チェックリストの活用	2018年4月	未定	2019年4月																			
	正しいデータの記述の仕方			2019年4月																			
	記述統計量とグラフの描き方			2019年4月																			
	検定とP値・統計的エビデンスとは			2019年4月																			
	多重性の問題・研究計画の重要性																						
	症例数の設計・信頼できるエビデンスを得るために症例数は計画時に必ず決めておく																						
	検定の選び方・検定は結論を変え得る！不適切な検定を故意に選ぶのは不正行為																						
	重回帰分析1			2019年4月	未定																		
	重回帰分析2																						
	重回帰分析3																						
重回帰分析4																							
重回帰分析5																							
無作為化	2018年4月																						
データの客観性の確保に向けた行動																							
利益相反	利益相反の開示と管理	2019年4月	未定																				
研究対象者の保護に向けた行動																							
人権保護	研究対象者の保護	2019年4月	未定																				
実験動物愛護	動物を使った研究論文を国際誌に適正に評価されるために																						
その他																							
研究成果のデュアルユースに向けた配慮	デュアルユース:研究がもたらす影響の多様性	2019年4月	未定																				
オーサーシップと出版前発表制限	医学・生命科学系国際学術誌が定める著者の資格・権利・責任と盗用 医学・生命科学系国際学術誌が定める著作権と発表制限																						

【その他提供教材】

領域	単元名
医療リテラシー	クリニカルコミュニケーションⅠ:基本となる知識 クリニカルコミュニケーションⅡ:医療面接手順 診療におけるインフォームド・コンセント 個人情報管理・守秘義務 行動規範 CREDO BEHAVIOR プロフェッショナルリズム教育に向けて 医療訴訟に学ぶ
医療安全	医療過誤の実像 医療安全のための確認作業 インシデント・レポート 針刺し損傷の予防 検体のラベリング 院内感染とその予防
医学部学生用教材	[医学部学生用] クリニカルコミュニケーション [医学部学生用] インフォームド・コンセント(医療) [医学部学生用] 個人情報管理・守秘義務 [医学部学生用] 医療安全・現実と対策 [医学部学生用] CREDO BEHAVIOR [医学部学生用] 院内感染とその予防

会議体制について

年2回の開催
審議事項は学生の
入学及び課程の
修了並びに学位の
授与に関するもの

研究科委員会
専任の教授で組織（専任の准教授，講師
又は助教を加えることができる）

研究科委員会から審議を委任
信州大学大学院研究科委員会通則第7条の2

代議員会
研究科長，副研究科長，各分野の代表者

**人間文化学
分野会議**

**心理学
分野会議**

**経済学
分野会議**

**法学
分野会議**

分野長，分野の専任の教授，准教授，講師，助教

**大学院担当
委員会 等**

**大学院担当
委員会 等**

**大学院担当
委員会 等**

**大学院担当
委員会 等**