設置の趣旨等を記載した書類

目　　次

１．設置の趣旨及び必要性 …… ２
２．研究科，専攻等の名称及び学位の名称 ……19
３．教育課程の編成の考え方及び特色 ……20
４．教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件……26
５．特定の課題についての研究成果の審査を行う場合 ……30
６．教育課程連携協議会について……30
７．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…31
８．「大学院設置基準」第２条の２（夜間開講）又は第 14 条（それに伴う教育
方法の特例）による教育方法の実施……31
９．入学者選抜の概要……33
１０．教育研究実施組織の編制の考え方及び特色 ……35
１１．研究の実施についての考え方，体制，取組 ……39
１２．施設・設備等の整備計画……41
１３．管理運営 ……41
１４．自己点検・評価……42
１５．認証評価 ……43
１６．情報の公表 ……44
１７．教育内容等の改善のための組織的な研修等 ……45

１．設置の趣旨及び必要性

1-1 設置の背景と理由・必要性

1. 社会的背景

近年，我が国の医療を取り巻く環境は，以下に示すような課題に直面している。

第一に，①医療の高度化に伴う高額な医療設備投資や診療材料費の増加，高額な医薬品の増加，②エネルギー価格高騰の影響による光熱水費の増加，③働き方改革や人事院勧告の影響による人件費の増加，④物価高騰や賃金の増加による業務委託費や保守費等の増加等のコスト増加を背景に，現在の病院経営はかつてないほど厳しい局面に立たされている。全国自治体病院協議会の調査によると，令和６年度では全国の公立病院の約９割が赤字経営に陥っている。また，中小規模の私立病院においても，諸物価高騰による財務基盤の脆弱化が，持続可能性を脅かす重大な要因となっている。

第二に，医療にデジタル化の大きな波が押し寄せている。電子カルテの導入や遠隔医療，AI を活用した診断支援ツール，データ分析による病院経営支援等，医療分野にも次第に多様なデジタル技術が導入されつつある。しかしその一方で，依然として多くの医療現場では紙ベースの記録や口頭による情報伝達が根強く残っており，業務の非効率性やヒューマンエラーの温床となっている。医療機関におけるシステム導入の遅れや，各種情報の断片化，部門間の連携不足等が，デジタル技術の利活用を妨げており，いまだアナログな運用から脱却しきれていないのが現状である。こうした現状を打破し，医療の質と効率性を高めるためには，医療現場の業務全体にわたるデジタル技術の本格的な導入と，それを活用できる人材の育成が喫緊の課題となっている。

第三に，地方においては，人口減少と医療資源の偏在により，地域医療の崩壊が現実的な危機として顕在化しており，生産年齢人口の減少は，医師，看護師，薬剤師をはじめとする診療スタッフのみならず，事務職員を含む医療人材全般の不足を深刻化させている。さらに，医療に対する価値観の変化も看過できない。患者は大規模病院や専門医志向を強めるとともに，自己決定権を重視する傾向が拡大している。また，医療従事者の間でも働き方や労働環境に対する価値観の多様化が進み，柔軟な勤務形態やワークライフバランスへの配慮が求められている。これらの変化は，従来型の病院経営や人材管理の枠組みを再構築する必要性を強く示している。

第四に，医療人材育成の在り方にも課題が存在する。現行の教育体制は依然として硬直的であり，多くの医療者教育は専門領域の技能向上に特化した生涯教育に偏重している。そのため，多職種を巻き込んだ医療機関の組織運営に関する俯瞰的視点の涵養が不十分であり，結果として，意思決定は自分の属する個別部門や専門職の最適化に留まり，医療機関全体やそれらを包摂する地域医療システム全体の最適化には結び付きにくい状況が生じている。

前述のような複合的課題に対処するためには，医療提供体制を「地域レベル」と「個々の医療機関レベル」の両面から，データ駆動的かつ垂直統合的な理解を基盤として，全体最適化を目指す戦略的アプローチが不可欠である。すなわち，人口動態予測や医療需要分析に基

づくデータ駆動型の政策立案・実行能力，部門間の特性と専門性を踏まえた組織マネジメント能力，診療報酬改定や医療費高騰等の外部要因に対応可能な自立的経営戦略構築能力，さらに医療のデジタル化や患者・職員双方の価値観変化に適応し得る組織設計能力を兼ね備えた人材の養成が急務である。

このような課題に対して神戸大学医学部附属病院では，平成 29 年度文部科学省採択事業「実践的病院経営マネジメント人材養成プラン（M×M KOBE)」において，医療人材に教育プログラムを提供している。この間蓄積した教育資源と実績を基盤として，神戸大学大学院医学系研究科では，新たに専門職学位課程「医療経営管理学専攻」（以下「本専攻という。」を設置し，医療の全体最適化を推進し得る高度専門職人材の体系的養成を行うものである。

2. 地域特性

兵庫県は，日本海側から瀬戸内海・太平洋側までを擁する南北に長い地形を有し，都市部と過疎地域，山間部と沿岸部等多様な地域特性を併せ持つ。この地理的・人口的条件は，都市と地方の両面の課題を内包する点で「日本の縮図」と称されることが多い。例えば，都道府県別人口 10 万対医師数をみると，兵庫県全体ではほぼ全国レベルではあるものの，神戸・阪神地区の都市部が平均を押し上げているのであって，他の地域では全国平均を大きく下回っており，医療資源の分布に大きな偏りがある。中小規模病院が多い地域では，機能分担や統廃合を伴う地域医療構想の推進が急務であり，兵庫県における取組は，全国的に共通する課題解決の先行事例となり得る。したがって，その兵庫県において，長年にわたり医師不足是正や病院再編・機能分担の推進に寄与してきた神戸大学が，全国に展開可能な教育モデルを構築することには大きな意義がある。

また，本学の所在する神戸市は，阪神淡路大震災の復興を契機として始動した「神戸医療産業都市構想」に基づき，基礎研究から臨床応用，産業化までを一体的に推進する国内最大規模のバイオメディカルクラスターを形成してきた。国際的な産学官医の連携により 370 社以上の医療関連企業が集積し，先端的の医療研究を積極的に展開しており，その成果は国内外から高く評価されている。加えて，手術支援ロボットの開発や医療機器研究拠点の整備等，DX を基盤とした新産業創出にも積極的に取り組んでおり，地域全体として医療とデジタルを融合させた先端的環境が整備されている。

神戸大学はこれらの研究拠点として，「統合研究拠点」，「神戸バイオテクノロジー研究・人材育成センター」，「神戸インキュベーションセンター」「医学部附属病院国際がん医療・研究センター（ICCRC)」等を学内に次々に設置し，神戸市が進める医療産業都市構想に積極的に参画してきた。また，地元有力企業間のジョイントベンチャーである「メディカロイド」社による手術支援ロボット開発「hinotori」プロジェクトには，本学医学部附属病院及び医学研究科所属の医師・研究者が多数参画してきた。さらにこの間も学内では，先端融合研究環の枠組みの中での医工連携プロジェクトをベースに医学及び工学研究科のそれぞれに設置されていた部局内センターを発展的に統合させ，平成 31 年４月に全学組織の「未来医工

学研究開発センター」を発足させた。このように，神戸市による「医療産業都市構想」の推進と医療機器開発を目指した企業群の集積及び神戸大学における医工融合研究の推進が背景にあり，「神戸未来医療構想」への進化の機運が醸成されてきたのである。

さらに，文部科学省「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS)」に採択されるとともに，「知と人を創る異分野共創研究教育グローバル拠点『グローバル・イノベーション・キャンパスへ』(DBLR)」の形成事業を推進し，異分野融合型の研究・教育基盤を整備してきた。これら一連の取組は，わが国における医療分野のデジタル変革を先導する教育・研究環境が既に整っていることを示している。

このように，本専攻は，兵庫県という「日本の縮図」において，地域医療の持続可能性を追求しつつ，同時に神戸市・神戸大学が一体となって形成した先端的な医療・DX 基盤を活用することで，全国に展開可能な革新的教育を実践することができる。すなわち，日本の様々な地域が現在直面している医療人材不足とその偏在といった地域医療の課題に即応するとともに，デジタル技術を活用した革新的な経営管理教育を実装し，日本医療の全体最適化と持続可能な地域医療体制構築を担う高度専門職人材を養成するものである。

３．これまでの神戸大学の取組

神戸大学大学院医学系研究科は，その起源を明治２年設立の神戸病院に遡る。昭和 39 年には神戸医科大学を国立移管して医学部を設置し，昭和 42 年には大学院医学研究科（博士課程）を設置した。以来，卒後臨床教育を含む一貫教育体制を構築し，科学的視点と国際的視野を兼ね備えた医師・医学研究者を育成してきた。平成 13 年には大学院医学系研究科を部局化，平成 15 年にはバイオメディカルサイエンス専攻（修士課程）を設置し，医療・研究の高度化に対応してきた。近年は，医工連携による新領域の開拓・進展につながる取組として，未来医工学研究開発センターの設置，医学部医療創成工学科及び医学研究科医療創成工学専攻の新設を行った。

そして，令和８年度には，医学研究科と保健学研究科を統合して新たに「医学系研究科」を設置し，これにより，基礎医学，臨床医学，保健学及び医工学を包含する幅広い学術領域を有機的に統合し，教育・研究体制のさらなる高度化を図ることとした。この改組は，保健医療を横断的に担う人材養成を可能にし，本専攻の設置趣旨とも強く呼応するものである。

医学系研究科（以下，「本研究科」という。）は医学部附属病院との緊密な連携の下，医療機関経営の高度化にも早期から取り組んできた。平成 29 年度には医学部附属病院が文部科学省大学教育再生戦略推進費「課題解決型高度医療人材養成プログラム」において採択された「実践的病院経営マネジメント人材養成プラン（M×M KOBE)」事業を本学大学院経営学研究科の連携のもと実施し，医療機関勤務経験を持つ社会人を対象に，データ駆動型の経営改善能力の向上と組織マネジメント力の涵養を目指した意欲的な学際的人材育成を展開し，病院経営データを活用したプロジェクト型学習，研究に基づくハイレベル教育，働きながら学べるカリキュラムを組み合わせ，臨床と経営の双方を理解する高度専門職人材を育成し

てきた。受講生は医師や看護師，病院幹部事務職員等多岐にわたり，近畿圏の医療機関や自治体とも連携して医療の質と効率の両立を目指した施策提案・実践を行ってきた実績を有する。AI・デジタルヘルス科学分野においては，自治体保健行政データ分析に基づく EBPM 支援に取り組んでおり，兵庫県との連携に基づき，兵庫県内の医療機関（約 250 機関）の DPC データを解析して地域医療における様々な課題の検討及び解決策の提案等を行っている。加えて，本研究科と医学部附属病院が一体となって運営するデジタルイノベーション推進センターにおいても，健康・医療分野のデータ連携及び活用推進に資する基盤構築や地方自治体等との戦略的連携，デジタルイノベーションを担う若手人材育成を進めており，医療情報を活用した多様な取組実績・知見が蓄積されている。

さらに，本学は社会人教育及びキャリア形成支援にも注力してきた。女性医師・研究者支援，看護師キャリア支援，医師のワークライフバランス推進等，多様なセミナーやプログラムを通じて，医療従事者が専門性を発展させながら持続可能なキャリアを形成できる環境を提供してきた。これらの取組は，本専攻が目指す「医療の全体最適化を推進できる高度専門職人材」の養成基盤として機能し，既に確立された教育・研究資産である。

以上のように，神戸大学は長年にわたり医療教育・研究・経営人材養成の先端的拠点として発展を遂げてきた。令和８年度には医学研究科と保健学研究科を統合し，医学系研究科を設置して学際的・包括的体制がさらに強化される中で，本専攻はその成果を継承・発展させ，全国の医療課題に応える新たな教育プログラムを展開するものである。

４．専門職学位課程設置の理由・必要性

現代社会は，急速な技術革新，人口構造の変化，価値観の多様化といった複合的変化に直面しており，高等教育には従来の学術研究人材の養成に加え，理論と実務を架橋し，社会課題の解決に直結する高度専門職業人の計画的育成が求められている。専門職学位課程は，この要請に応える教育形態として，特定の専門領域における実務能力・課題解決能力を体系的かつ実践的に養成することを目的としており，知識の修得に留まらず，その応用・実装を通じて社会価値を創出できる人材の輩出を使命とする点に意義がある。

医療分野はその必要性が特に高い領域である。人口減少と高齢化の進行に伴い疾病構造は複雑化し，医療需要は増大する一方で，医療人材不足，地域間の医師偏在，医療費の増加，医療のデジタル化，診療報酬制度の変動，さらには患者や医療従事者の価値観の変化等，医療提供体制を揺るがす課題が同時多発的に発生している。これらの課題は，医療機関内部の業務改善にとどまらず，地域全体の医療資源配分や機能分担の再構築を含む「全体最適化」を求めるものであり，その実現には，現場での実務経験と高度な経営判断能力，データ駆動型の意思決定力を兼ね備えた人材が不可欠である。

しかしながら，現行の医療従事者養成課程や生涯教育においては，医療経営やマネジメント，データ分析，組織運営を包括的かつ実践的に学ぶ機会は限られている。通常の大学院専攻においては，学術研究を基盤とした教育が中心であり，病院経営実務や地域医療政策に携

わる実務家教員が主体的に参画して教育を担う枠組みは十分に整っていない。そのため，変化の激しい医療環境において戦略的意思決定を行い，持続可能な医療体制を構築できる人材の計画的育成には，実務家教員の参画が制度的に担保される専門職学位課程の設置が必須である。

本専攻は，平成 29 年度に採択された「実践的病院経営マネジメント人材養成プラン（M×M KOBE)」事業で培った教育資産と成果を基盤に，医療機関勤務経験を有する社会人を主対象とし，データ駆動型経営，医療情報活用，病院管理，組織マネジメント，地域医療戦略等の知識・技能を体系的に修得させる。教育方法は，社会人が学びやすいよう対面や遠隔等の多様な授業形態を用意し，課題解決型学習，ケーススタディ等を通じて，高度な実務遂行力を涵養する。また，附属病院と本専攻の教員（経営を専門とする実務家教員，病院管理を実務として担っている教員，地域医療や行政の経験が豊富な教員）との密接な連携により，理論と実務を融合させ，即戦力として現場で活躍できる能力を保証する。

このように本専攻は，通常の専攻では実現困難な実務家教員参画による実践的教育を基盤とし，理論と実務を架橋して「社会実装型人材」の育成を担い，医療の全体最適化と持続可能性を推進するリーダー人材を継続的に輩出するものであり，専門職学位課程として設置する社会的意義と必要性は極めて大きい。

５．本専攻と本学大学院経営学研究科現代経営学専攻（MBA プログラム）との関係について

本専攻と神戸大学大学院経営学研究科現代経営学専攻（MBA プログラム）のそれぞれの教育プログラムの役割や位置付け，対象とする人材像等について具体的に説明する。

経営学研究科（MBA プログラム）は，企業，非営利組織，政府機関等，幅広い組織の経営を対象とするのに対し，本専攻は医療分野に特化している点が最も大きな違いであり，以下の理由により，経営学研究科とは別に専攻を設置する必要がある。

①　医療経営特有の専門性と高度な実践性の重視

医療経営は，一般の企業経営とは異なり，人命に関わるという極めて特殊な側面を有している。そのため，効率性や収益性のみならず，医療の質，患者の安全，倫理的な配慮，地域医療との連携，法規制への適合等，多岐にわたる専門知識と倫理観が求められる。

一方，経営学研究科（MBA プログラム）では，幅広い経営知識を網羅的に学ぶことができるが，医療分野に特化した深い専門知識や，医療現場特有の課題に対応するための高度な実践能力を体系的に育成するには限界があり，本専攻では，医療特有の専門科目を重点的に配置し，最新の医療政策，医療経済，医療法規，病院管理，医療情報システム，地域包括ケア等を深く掘り下げて教育を行うこととしている。

既存の経営学研究科では十分にカバーすることが難しい領域であり，経営学研究科（MBA プログラム）に医療経営の科目を加えるだけでは不十分である。

② 医療現場との強固な連携による実践教育の強化

専門職大学院の大きな特徴は，理論と実践の融合を重視した教育を行う点にあり，本専攻においては，医学部附属病院における経営・管理の知見も取り入れた実践的な教育プログラムを提供する。

実践的な教育プログラムを行うために医学部附属病院で実際の経営に関わる教員も参画することから，経営学研究科（MBA プログラム）ではこのような実践教育を実施することが難しく，かつキャンパスも離れており，学生が医療現場のリアルな課題に触れ，主体的に解決策を考える能力を育成するためには独立した専攻設置が必要である。

③ 一般の企業経営と医療経営の根本的な経営手法の違い

医療機関の最大の収入源である診療報酬は「公定価格」であり，人件費や光熱水費，物価の高騰等に対して「価格転嫁」といった手段をとれない業態である。また，医療は必ずしも営利性のみを追求できる訳ではなく，人の命や健康を守るため，不採算部門も担わざるを得ないこと，２年に一度の診療報酬改定への対応といった専門的知見のアップデートが常に必要等，様々な制約や特殊事情があり，一般の企業経営とは経営手法が根本的に異なることから，独立した専攻設置が必要である。

④ 対象とする人材像の違い

本専攻では，「データに基づく全体最適化を基盤として，医療経営の変革を経営改善や業務改善等の面で主導し，地域医療マネジメントでも活躍することを目指す者，また幅広く医療経営や情報戦略統合管理を学ぶ動機を有する者」や「医療経営・情報戦略統合管理を学修するのに必要な実務経験，基礎知識及び論理的思考力を有する者」を対象としており，「最新の情報技術やグローバルな医療政策・マネジメントの知見を基盤にし，医療情報に関する専門知識と高度な医療経営への専門性の修得により，創造的な課題解決能力と豊かな人間性に根ざした全体最適化能力を発揮し，組織を牽引する人材」や「医療データに基づく公共医療政策を理解の上で，地域の全体最適化能力を発揮し，医療現場における変革を牽引する人材」，並びに「医療分野への情報技術基盤の応用を推進し，データ駆動型の経営・業務の改善により医療経営の変革を牽引する人材」の養成を目的としている。

しかしながら，経営学研究科（MBA プログラム）においては「民間企業，政府機関，自治体等に在職中（非常勤社員・職員等は除く）で，入学時において１年以上の実務経験を持つ者」を対象としており，「経営学全般についての高度な専門知識と特定分野についての深い専門知識，論理的思考能力と実践への適用能力，国際社会に通用する思考力，判断力及びコミュニケーション能力を修得し，日本のビジネス社会の中核となる人材」の育成を目的としていることとから，その目的が異なる。

１－２ 養成する人材像

昨今は，高齢化の進行，医療需要の多様化・複雑化，働き方改革による医療人材の不足・偏在，人件費・医薬品費・施設更新費用等の医療原価の高騰，診療報酬の改定・医療収入の減少等の様々な要因により，医療機関の経営管理には，従来以上に高度な意思決定能力と変革推進力が求められている。また，ICT の急速な進展に伴い，医療分野においてもこれまでにない新しいシステムやツールが様々な場面に導入されつつある。

よって，医療現場においては，医療制度や病院組織の深い理解の下，新たなシステムやツールを機敏に使いこなし，そこから得られる医療データを積極的に活用して施設の経営改善や地域医療マネジメントの向上を担える人材の育成が喫緊の課題となっており，生産性のより高い医療の実現に寄与できる人材へのニーズは一段と高まっている。

そこで，本専攻では，急速に進展する医療分野のデジタル化と複雑化する経営環境に対応し，医療機関における全体最適化を戦略的に推進できる高度専門職人材を養成することを目的として，以下の３つの養成する人材像を掲げている。

１．最新の情報技術やグローバルな医療政策・マネジメントの知見を基盤にし，医療情報に関する専門知識と高度な医療経営への専門性の修得により，創造的な課題解決能力と豊かな人間性に根ざした全体最適化能力を発揮し，組織を牽引する人材
２．医療データに基づく公共医療政策を理解の上で，地域の全体最適化能力を発揮し，医療現場における変革を牽引する人材
３．医療分野への情報技術基盤の応用を推進し，データ駆動型の経営・業務の改善により医療経営の変革を牽引する人材

これらを実現するため， 経営・人材管理・財務管理・病院管理・情報管理・危機管理・医療政策・医療関連法規等の専門知識とデータ分析，全体最適化プランニング，プロジェクトマネジメント，医療情報の倫理的・法的課題への対応等の実践的スキルを体系的に修得させることとし，次のような３つのポリシーを定めている。

１－３ 卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）

本専攻では，データに基づく医療機関の管理，医療経営，地域医療の変革を主導する人材の養成を目的とし，所定の単位を修得して修了要件を満たし，以下の学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に定めた能力を修得した者に対して，医療経営管理学修士（専門職）の学位を授与することとしている。

神戸大学全体のディプロマ・ポリシーは以下のとおりである。

神戸大学は，開放的で国際性に富む固有の文化の下，「真摯・自由・協同」の精神を発揮

し，個性輝く人間性豊かな指導的人材の育成を通して，学問の発展，人類の幸福，地球環境の保全及び世界の平和に貢献することを目指している。

この目標達成に向け，本学では，「教育憲章」に基づき，教育課程を通じて授与する学位に関して，大学院において国際的に卓越した教育を保証するため，以下に示した２つの方針に従って当該学位を授与する。

- 研究科に所定の期間在学し，修了に必要な単位を修得し，当該研究科が定める審査に合格する。
- 修了までに，本学学生が，それぞれの課程を通じて身につけるべき能力を次のとおりとする。

「人間性」

豊かな教養と高い倫理性をそなえ，知性，理性及び感性が調和し，自立した社会人として行動できるようになるため，次の２つの能力を身につける。

- 様々な場面において，状況を適切に把握し主体的に判断する力
- 専門性や価値観を異にする人々と協働して課題解決にあたるチームワーク力

「創造性」

伝統的な思考や方法を批判的に継承し，自ら課題を設定して創造的に解決できるようになるため，次の２つの能力を身につける。

- 他の学問分野の基本的なものの考え方を学び，自らの専門分野との違いを理解する力
- 能動的に学び，新たな発想を生み出す力

「国際性」

多様な価値観を尊重し，多文化社会のより深い理解に努め，優れたコミュニケーション能力を発揮できるようになるため，次の２つの能力を身につける。

- 複数の言語で異なる文化の人々と意思を通じ合うことができる力
- 文化，思想，価値観の多様性を受容し，地球的課題を理解する力

「専門性」

それぞれの職業や学問分野において指導的役割を担えるように，深い学識と高度で卓越した専門的能力を身につける。

それぞれの課程で身につける専門的能力は各研究科が定める。

これらを踏まえ，医学系研究科の卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を次のとおり設定する。

神戸大学大学院医学系研究科は，神戸大学の学位授与に関する方針で定められた能力等に加え，人間性豊かで高い倫理観，探究心及び創造性を有する科学者としての視点を持つ医

学系研究者及び高度医療専門職者の養成を目的とする。
　この目的を達成するため，以下に示した方針に従い学位を授与する。

＜医療経営管理学専攻（専門職学位課程）＞
学位：医療経営管理学修士（専門職）

１．本研究科は，医療経営管理学専攻における学修の目標を，神戸大学の学位授与方針に定められた能力等に加え，以下の能力等を身につけることとする。

- ［DP1］ 医療倫理を理解し，倫理的な意思決定を行うとともに，良好なコミュニケーションを図りながらリーダーシップを発揮して組織を管理・統制する能力（人間性）
- ［DP2］医療における組織，人材管理，施設，設備，医療費，財務・診療報酬，法規，地域医療，病院管理（経営と医療の質の両立），危機管理に関する専門知識（専門性）
- ［DP3］病院運営の実践的な能力として国内外の医療政策の最新動向も踏まえ，データ分析能力，マーケティング・広報・戦略策定能力，医療政策のマネジメント能力，課題設定能力及び最適な解決策を創造的に構築し，医療経営と現場業務を改革するための方法を開発する実践的能力（創造性・国際性）
- ［DP4］医療情報システムに関する理解と専門知識，倫理的・法的課題（個人情報保護･データ利活用等），医療分野におけるデジタル技術利活用の国内外の最新動向（専門性・国際性）
- ［DP5］医療分野におけるデジタル技術の国内外の最新動向に関する知識を体系的に理解し，医療データの分析やデジタル技術の活用を踏まえたデータ駆動による医療の効率化と質の向上の両立を実現する能力（専門性・創造性）

２．本研究科は，医療経営学修士（専門職）の学位を授与するための修了の要件を，本専攻に所定の期間在学し，修了に必要な単位を修得することとする。

１−４ 教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）

　本専攻では，５つの学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に定めた能力に対して，以下のように，それぞれ１つずつの教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を定め，各科目区分の下，必要な能力を身に付けるための科目を設定している。
　また，幅広い知識を修得する必要があるため，修了要件 30 単位以上のうち，20 科目・25 単位を必修科目としている。その上で，学生個人の興味・関心に合わせて科目を選択できるように，選択科目を 14 科目・16 単位設定している。

　神戸大学全体のカリキュラム・ポリシーは以下のとおりである。

神戸大学は，本学の「学位授与に関する方針（ディプロマ・ポリシー)」に基づき，大学院課程においては国際的に通用する深い学識，高度で卓越した専門的能力を身につけ，人間性，創造性，国際性において優れた人材を養成するため，それぞれの研究科・専攻の教育目標にあわせたカリキュラムを編成する。

これらを踏まえ，医学系研究科の教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を次のとおり設定する。

神戸大学大学院医学系研究科は，本研究科が定める学位授与に関する方針，神戸大学が定める教育課程の編成及び実施に関する方針に基づき，以下の方針に則り教育課程を編成及び実施する。

＜医療経営管理学専攻（専門職学位課程）＞
学位：医療経営管理学修士（専門職）

【教育課程編成】
深い学識とより高度な専門技能を培い，卒業認定・学位授与の方針に掲げた能力を体系的に修得できるよう，５つの科目群（医療経営基礎科目，病院管理・医療マネジメント科目，病院管理・医療マネジメント実践科目，医療情報専門科目，情報・経営統合戦略実践科目）を編成する。

- ［CP１］医療経営基礎科目では，医療倫理，医療コミュニケーション，医療の質・安全，医療プロフェッショナリズムに関する科目を開講し，医療倫理に基づく意思決定とリーダーシップに関して教育する。さらに補完科目として，医療職向けに経営の基礎，非医療職向けに医学・医療の基礎に関する科目を開講する。（人間性）［DP１関係］
- ［CP２］病院管理・医療マネジメント科目では，人材管理，施設・設備管理，会計管理の基礎，医療や病院の経営管理，医療関連法等に関する科目を開講し，病院の管理や組織のマネジメントに関わる基礎知識について教育する。また，公共医療や危機管理に関わる科目を開講し，それらの理解を深める。 （専門性）［DP２関係］
- ［CP３］病院管理・医療マネジメント実践科目では，国内外の医療政策の最新動向を踏まえ，様々な医療データ分析やマーケティングに関する科目を開講し，病院の管理や組織のマネジメントに関わる実践的な知識・技能を体系的に教育する。また，地域医療や地域包括ケアに関する科目により理解を深める。さらに，災害危機管理，人材育成等に関する科目を開講し，課題設定能力，創造的な解決案の策定及び医療経営と現場業務を改革する能力を涵養する。（創造性・国際性）［DP３関係］

- ［CP４］医療情報専門科目では，医療に関する情報の安全管理，医療情報と経営戦略との関連，医療関連のデジタル技術等を教育する。また，主体的に調査・分析を進め，医療経営管理に関する研究課題を見い出すため，特別研究を開講する。（専門性・国際性）［DP４関係］
- ［CP５］情報・経営統合戦略実践科目では，診療報酬・施設基準，医療経営，医療情報の活用，医療デジタル技術の最新動向等に関する実践的な科目により，データ駆動による医療の効率化と質の向上を図る能力を育成する。さらに，医療経営管理に関する課題解決能力を涵養するために，特別研究を開講する。（専門性・創造性）［DP５関係］

【学修方法】

授業は，高度専門職業人としての実践的能力を育成するため，実践的な演習（ケーススタディ，グループワーク，グループディスカッション，ロールプレイング，成果物の作成・発表等）とそれを支える理論の講義を効果的に組み合わせて行う。

【学修成果の方法】

成績評価は，筆記試験，レポート，グループワーク，グループディスカッション，ロールプレイング，成果物の発表等により多面的に実施する。

また，本専攻のカリキュラムを通じて培った知見の集大成として，実務における課題解決能力を判定するため，修了要件として課題解決型特別研究の審査を必須とする。

１−５ 入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）

本専攻は，主に医療機関等での実務経験を有し，医療機関の管理，医療経営，地域医療のいずれか，あるいは複合的な分野において課題意識を持ち，自らが果たすべき役割や将来像を明確に描き，その実現に向けた学修や研究に強い意欲を有する者を受け入れるため，以下の入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）を定めている。

神戸大学全体のアドミッション・ポリシーは以下のとおりである。

神戸大学は，世界に開かれた国際都市神戸に立地する大学として，国際的で先端的な研究・教育の拠点になることを目指しています。

これまで人類が築いてきた学問を継承するとともに，不断の努力を傾注して新しい知を創造し，人類社会の発展に貢献しようとする次のような学生を求めています。

●神戸大学の求める学生像

１．進取の気性に富み，人間と自然を愛する学生

〔求める要素：思考力・判断力・表現力，主体性・協働性，関心・意欲〕

２．旺盛な学習意欲を持ち，新しい課題に積極的に取り組もうとする学生

〔求める要素：知識・技能，主体性・協働性，関心・意欲〕
３．常に視野を広め，主体的に考える姿勢を持った学生
〔求める要素：主体性・協働性，関心・意欲〕
４．コミュニケーション能力を高め，異なる考え方や文化を尊重する学生
〔求める要素：知識・技能，思考力・判断力・表現力，主体性・協働性〕

●入学者選抜の基本方針
以上のような学生を選抜するために，神戸大学のディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーを踏まえ，「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性・協働性」「関心・意欲」を測るため，多面的・総合的な評価による選抜を実施します。

専門職学位課程（医療経営管理学専攻）

医学系研究科専門職学位課程医療経営管理学専攻では，急速に進展する医療分野のデジタル化と複雑化する経営環境に対応し，医療機関における全体最適化を戦略的に推進できる高度専門職人材を養成するための教育研究を行います。
そのために，次のような学生を求めています。

●医学系研究科専門職学位課程（医療経営管理学専攻） の求める学生像
１．データに基づく全体最適化を基盤として，医療経営の変革を経営改善や業務改善等の面で主導し，地域医療マネジメントでも活躍することを目指す者，また幅広く医療経営や情報戦略統合管理を学ぶ動機を有する者
〔求める要素：関心・意欲，主体性・協働性〕
２．医療経営・情報戦略統合管理を学修するのに必要な実務経験，基礎知識及び論理的思考力を有する者
〔求める要素：知識・技能，思考力・判断力・表現力〕

●入学者選抜の基本方針
以上のような学生を選抜するために，本専攻のディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを踏まえ，以下の選抜において様々な要素を測ります。
一般入試では，「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性・協働性」「関心・意欲」を測ります。

１−６　養成する人材像と３つのポリシーとの相関
＜学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）との相関＞
本専攻が掲げるディプロマ・ポリシーは，「養成する人材」が身に付けておくべき能力に

ついて，その実現を担保する体系的な学修成果の到達目標として設計されている。

１．最新の情報技術やグローバルな医療政策・マネジメントの知見を基盤にし，医療情報に関する専門知識と高度な医療経営への専門性の修得により，創造的な課題解決能力と豊かな人間性に根ざした全体最適化能力を発揮し，組織を牽引する人材

人材像の「最新の情報技術やグローバルな医療政策・マネジメントの知見を基盤にし,」は，DP5 の「医療分野におけるデジタル技術の国内外の最新動向」及び DP4 の「医療分野におけるデジタル技術利活用の国内外の最新動向」，DP3 の「国内外の医療政策の最新動向」に対応し，国際的な視点や最新動向の知識等を身に付ける【国際性】。

「医療情報に関する専門知識と高度な医療経営への専門性の修得により,」は，DP4 の「医療情報システムに関する理解と専門知識，倫理的・法的課題（個人情報保護・データ利活用等)」，DP1 の「医療倫理を理解し，倫理的な意思決定を行うとともに，良好なコミュニケーションを図りながらリーダーシップを発揮して組織を管理・統制する能力」，DP2 の「医療における組織，人材管理，施設，設備，医療費，財務・診療報酬，法規，地域医療，病院管理（経営と医療の質の両立)，危機管理に関する専門知識」に対応し，医療経営の変革のための医療情報の専門知識【専門性】，医療人として基礎的に身に付けておくべき倫理的意思決定能力【人間性】，医療経営の管理職等として求められるコミュニケーション能力や交渉・調整力，リーダーシップ【人間性】，病院経営に必要な病院管理・マネジメント能力【専門性】を身に付ける。

「創造的な課題解決能力と豊かな人間性に根ざした全体最適化能力を発揮し，組織を牽引する」は，DP3 の「データ分析能力，マーケティング・広報・戦略策定能力，医療政策のマネジメント能力，課題設定能力及び最適な解決策を創造的に構築し，医療経営と現場業務を改革するための方法を開発する実践的能力」及び DP5 の「医療データの分析やデジタル技術の活用を踏まえたデータ駆動による医療の効率化と質の向上の両立を実現する能力」に対応し，医療経営・医療政策における課題解決能力や全体最適化能力，情報と経営を統合した実践的能力【創造性】を身に付ける。

２．医療データに基づく公共医療政策を理解の上で，地域の全体最適化能力を発揮し，医療現場における変革を牽引する人材

人材像の「医療データに基づく公共医療政策を理解の上で，地域の全体最適化能力を発揮し，医療現場における変革を牽引する」は，DP3 の「病院運営の実践的な能力として国内外の医療政策の最新動向も踏まえ，データ分析能力，マーケティング・広報・戦略策定能力，医療政策のマネジメント能力，課題設定能力及び最適な解決策を創造的に構築し,」及び DP5「医療分野におけるデジタル技術の国内外の最新動向に関する知識

を体系的に理解し，医療データの分析やデジタル技術の活用を踏まえたデータ駆動による医療の効率化と質の向上の両立を実現する能力」に対応し，DP1，DP2，DP4 の専門的な能力や国際性【専門性，国際性】を身に付けたうえで，DP3 及び DP5 で地域医療の課題解決や医療政策策定等地域の全体最適化能力【創造性】を身に付ける。

３．医療分野への情報技術基盤の応用を推進し，データ駆動型の経営・業務の改善により医療経営の変革を牽引する人材

人材像の「医療分野への情報技術基盤の応用を推進し，データ駆動型の経営・業務の改善により医療経営の変革を牽引する」は，DP3 の「病院運営の実践的な能力として国内外の医療政策の最新動向も踏まえ，データ分析能力，マーケティング・広報・戦略策定能力，医療政策のマネジメント能力，課題設定能力及び最適な解決策を創造的に構築し，医療経営と現場業務を改革するための方法を開発する実践的能力」及び DP5 の「医療分野におけるデジタル技術の国内外の最新動向に関する知識を体系的に理解し，医療データの分析やデジタル技術の活用を踏まえたデータ駆動による医療の効率化と質の向上の両立を実現する能力」に対応し，DP1，DP2，DP4 の専門的な能力や国際性【専門性，国際性】を身に付けたうえで，DP3 及び DP5 で情報技術基盤の応用や医療経営・業務の改善を牽引する能力【創造性】を身に付ける。

したがって，本専攻のディプロマ・ポリシーは，「養成する人材像」の実現に向けて必要とされる人間性，専門性，創造性，国際性を網羅的に包含しており，その学修成果を的確に評価・保証する指針として，整合的かつ実践的な内容となっている。

＜教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）との相関＞

本専攻の教育課程は，卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に掲げた育成すべき能力を体系的に修得できるよう，医療経営の基礎について学ぶ「医療経営基礎科目」，病院管理・医療マネジメントの理論について学ぶ「病院管理・医療マネジメント科目」，病院管理・医療マネジメントの実践について学ぶ「病院管理・医療マネジメント実践科目」，医療情報の理論について学ぶ「医療情報専門科目」，医療情報の病院経営の統合による実践的な課題解決について学ぶ「情報・経営戦略統合実践科目」の５つの科目群を編成し，必修科目と選択科目を適切に配置する。特に，学生の職種（医師，医師以外の医療職，事務職）や将来的に想定される進路に応じて，各自の専門性やマネジメント能力を効果的に補完・発展させる選択科目の履修を可能とする。

［CP１］DP１に対応した「医療経営基礎科目」では，医療経営を担う上での基礎的資質となる「人間性」を涵養するため，医療倫理，医療コミュニケーション，医療の質と安全，医

療プロフェッショナリズムに関する科目を開講し，医療倫理に基づく意思決定とリーダーシップに関して教育する。さらに補完科目として，組織マネジメントや財務・労務に関する体系的な学修機会が少なかった医療職向けに経営の基礎，医療の基礎知識や医療の現場感覚が不足している非医療職向けに医学・医療の基礎に関する科目を開講する。(人間性)［DP１関係］

［CP２］DP２に対応した「病院管理・医療マネジメント科目」では，医療経営管理に必要な体系的知識を教授し「専門性」を高めるため， 人材管理施設・設備管理，会計管理の基礎，医療や病院の経営管理，医療関連法等に関する科目を開講し，病院の管理や組織のマネジメントに関わる基礎知識について教育する。また，公共医療や危機管理に関わる科目を開講し，それらの理解を深める。(専門性)［DP２関係］

［CP３］DP３に対応した「病院管理・医療マネジメント実践科目」では，経営改善策の立案・実行力を鍛えるための「創造性」や「国際性」を育成するため，国内外の医療政策の最新動向を踏まえ，様々な医療データ分析やマーケティングに関する科目を開講し，病院の管理や組織のマネジメントに関わる実践的な知識・技能を体系的に教育する。また，地域医療や地域包括ケアに関する科目により理解を深める。さらに，災害危機管理，人材育成等に関する科目を開講し，課題設定能力，創造的な解決案の策定及び医療経営と現場業務を改革する能力を涵養する。(創造性・国際性)［DP３関係］

［CP４］DP４に対応した「医療情報専門科目」では，ICT やデータ利活用に関する高度専門知識と技能を教授し「専門性」や「国際性」を高めるため，医療に関する情報の安全管理，医療情報と経営戦略との関連，医療関連のデジタル技術等を教育する。また，主体的に調査・分析を進め，医療経営管理に関する研究課題を見い出すため，特別研究を開講する。(専門性・国際性)［DP４関係］

［CP５］DP５に対応した「情報・経営統合戦略実践科目」では，経営と情報戦略を融合させた実践的課題解決能力を涵養し「専門性」や「創造性」を育成するため，診療報酬・施設基準，医療経営，医療情報の活用，医療デジタル技術の最新動向等に関する実践的な科目により，データ駆動による医療の効率化と質の向上を図る能力を育成する。さらに，医療経営管理に関する課題解決能力を涵養するために，特別研究を開講する。(専門性・創造性)［DP５関係］

これらの科目においては，積極的にデジタル技術に関連する内容を取り入れ，授業は，高度専門職業人としての実践的能力を育成するため，実際の医療経営の課題解決を想定した実践的な演習（ケーススタディ，グループワーク，グループディスカッション，ロールプレイング，成果物の作成・発表等）とそれを支える理論の講義を効果的に組み合わせて行う。

成績評価は，筆記試験，レポート，グループワーク，グループディスカッション，ロールプレイング，成果物の発表等により多面的に評価することで，各人材像に対応する実践的能力の獲得を保証している。

また，本専攻のカリキュラムを通じて培った知見の集大成として，実務における課題解決能力を判定するため，修了要件として課題解決型特別研究の審査を必須とする。よって，教育課程は「養成する人材像」の具現化に直結した論理的一貫性と実効性を備えているといえる。

＜入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）との相関＞

本専攻が掲げるアドミッション・ポリシーは，「養成する人材像」を踏まえて策定したディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに基づく教育を受けるにふさわしい能力を担保するための選抜方法として，学力の３要素（①知識・技能，②思考力・判断力・表現力，③関心・意欲，主体性・協働性）も考慮して設計している。

また，本専攻で想定する受入れ学生は，主に大学を卒業した者であり，その職種は，医師，医師以外の医療職（看護師，コメディカル），事務職である。この３つのバックグラウンドを持つ学生が，修了時にそれぞれの「養成する人材像」の姿となるよう，ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを策定した。そこで，入学者に対しては，これらのポリシーに基づき行われる教育を受ける資質として，以下のアドミッション・ポリシーを掲げる。

まず，３つの「養成する人材像」を養成するためには，それを志向する「関心・意欲」，「主体性・協働性」が不可欠であり，AP１として「データに基づく全体最適化を基盤として，医療経営の変革を経営改善や業務改善等の面で主導し，地域医療マネジメントでも活躍することを目指す者，また幅広く医療経営や情報戦略統合管理を学ぶ動機を有する者」を掲げた。このような志向を持つ学生は，将来的に経営や業務の課題に対して俯瞰的にアプローチし，組織全体を統括する能力を涵養できる資質を備えている。

また，ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに基づく教育を受けるためには，医療に関する基礎的な「知識・技能」や実務を経験して抱えた問題意識とそれを解決しようとする姿勢等「思考力・判断力・表現力」が不可欠であり，AP２として「医療経営・情報戦略統合管理を学修するのに必要な実務経験，基礎知識及び論理的思考力を有する者」を掲げた。 このように，実務と理論を融合させた教育を受ける準備が整った学生を対象とし，特に，医療情報や経営分析等に関する既有の経験や知識は，学修の深度と応用力を高める土台となる。

入学者選抜においては，「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「関心・意欲」「主体性・協働性」の多様な観点から評価が行われることにより，「養成する人材像」が要求する総合的な能力素養を備えた学生の選抜が可能となる。このように，本専攻のアドミッション・ポリシーは，養成する人材像の実現に向けた適切な人材の受け入れ方針として，内容的・構造的な整合性を有している。

なお，短大卒・専門学校卒の者等については，「個別の入学資格審査」を実施し，出願前にその資質の有無を判断する。

【資料１】養成する人材像と３つのポリシーのつながりを示した図

１−７ 中心的な学問分野

本専攻の中心的な学問分野は，「医療経営学」と「医療情報学」を核とし，これらを統合的に活用して医療機関及び地域医療システムの全体最適化を図る医療経営管理学である。本分野は，従来の経営学や情報学を単独で適用するのではなく，医療特有の制度・倫理・安全性・多職種協働といった要素を踏まえた総合的学問領域として体系化される。

第一の柱である医療経営学は，病院経営・組織運営・人的資源管理・財務管理・診療報酬制度・医療関連法規・公共医療政策・危機管理等を包含する。医療機関の持続可能な経営には，限られた資源を最適に配分し，質の高い医療を効率的に提供するマネジメント能力が不可欠であり，その基盤となる理論と実践技術を涵養する。

第二の柱である医療情報学は，電子カルテ・医療情報システム・診療情報管理・データ分析・医療 DX（デジタルトランスフォーメーション）等を対象とし，経営戦略に資する情報の収集・管理・分析・活用能力を育成する。特に，個人情報保護法や次世代医療基盤法等の法的枠組みを踏まえたデータ利活用の知識，AI や IoT 等の新技術の応用，医療情報セキュリティ対策等，現代の医療現場に必須の専門性を身に付けさせる。

これら二つの分野を有機的に統合するのが医療経営管理学であり，経営戦略と情報戦略の融合によって，データ駆動型の課題解決と変革を可能にする。具体的には，経営指標と医療データの相関分析による改善策の立案，地域医療構想に沿った医療資源の再配置，医療の質・安全・効率の同時向上を目指す全体最適化手法の確立等を含む。

本専攻では，医療人基礎科目で医療倫理・コミュニケーション・プロフェッショナリズムを学び，病院管理・医療マネジメント科目で経営の理論と制度を体系的に修得する。さらに医療情報専門科目で ICT 活用やデータ分析のスキルを修得し，情報・経営統合戦略実践科目や病院管理・医療マネジメント実践においてプロジェクトマネジメントや課題解決型特別研究を経験し，実務能力として統合する。この教育体系により，医療経営学と医療情報学を横断的に活用できる高度専門職を養成する。

以上のように，本専攻の中心的学問分野は，医療経営学と医療情報学を統合した新たな学際領域であり，現場の課題に即応しつつ，将来の医療システムの持続可能性を担保する理論と実践の両面を備えている。

１−８ 修了後の進路

修了後の進路（キャリアパス）としては，医師には，医療機関の病院長，副病院長等の病院執行部等，医師以外の医療職には，医療機関の部門長や職能団体の長等，事務職には，病

院の事務長や地方公共団体の行政職員，病院経営のコンサルタント等が考えられる。

２．研究科，専攻等の名称及び学位の名称

２－１ 専攻の名称

専攻の名称は「医療経営管理学専攻 (Department of Medical Administration)」とする。

本専攻は，医療機関における経営管理と情報戦略を高度に統合し，データ駆動型の意思決定を通じて医療の質向上と持続可能性の確保を実現する人材を養成することを目的とする。この目的を端的に示し，学際性と専門性を併せ持つ領域であることを明確化するため，専攻名称を「医療経営管理学専攻」とした。

まず，「医療」は，本専攻が対象とする領域が病院や診療所等の医療機関及び地域医療システム全体であることを示す。単なる経営管理学にとどまらず，医療制度，医療倫理，医療安全，公共医療政策等医療特有の要素を含むことを強調している。

次に，「経営管理学」は，資源の最適配分，財務管理，人材マネジメント，危機管理，品質管理等，組織を安定的かつ効率的に運営するための体系的学問領域を表す。財務管理，人材マネジメント，危機管理，品質管理等の日々の「管理（運用の最適化)」は，医療機関の「経営（将来的な戦略・資源の最適配分)」と直結している。適切な管理なくして持続可能な経営戦略は立案できず，また明確な経営戦略なくして効果的な業務管理は機能しない。「経営」と「管理」を分断せず，双方向的かつ有機的に結合した一連のマネジメントサイクルとして両者を一体的に遂行できる能力を「経営管理学」の語に集約した。

最後に，「専攻」とすることで，大学院専門職学位課程における独立した教育研究単位であり，特定の専門分野に関する高度な知識と実践力を体系的に修得する場であることを示す。

以上のとおり，「医療経営管理学専攻」という名称は，本専攻の教育目的・対象領域・方法論を簡潔かつ包括的に表現している。また，この名称は，国内外の大学院教育においても専門領域の独自性を明確にし，学位授与の根拠となる学問分野を的確に伝えるものである。

２－２ 学位の名称

本専攻は，医療経営，医療管理，医療倫理，医療安全，医療政策等の知見を得て，さらにデジタル技術も活用しながら効率性を高め，医療機関における全体最適化を戦略的に推進できる高度専門職人材を養成することを目的としている。この根幹には，医療機関及び地域医療において，医療の質向上と持続可能性の確保があり，この核となるべきものは医療経営管理にあると考えている。本専攻で修める教育課程と修得できる学位の定義を完全に一致させ，修了生が備える高度な実践能力を社会に対してより明確に示すことができるよう，授与する学位の名称についても一貫性を持たせ「医療経営管理学修士（専門職）(Master of Medical Administration)」とする。

３．教育課程の編成の考え方及び特色

本専攻は，医療分野における経営と情報の統合的利活用を通じて，医療機関及び地域医療システムの全体最適化を推進できる高度専門職人材を養成することを目的とする。教育課程の編成にあたっては，ディプロマ・ポリシーに掲げる人間性・専門性・創造性・国際性を総合的に涵養する体系を整備し，理論と実務を往還しながら学ぶことを基本方針とする。

前述のとおり，学生は医療制度や病院組織の全般について修得する必要がある。そのため，教育課程の編成は，修了要件 30 単位のうち，そのほとんどを必修科目として設定する。その上で，学生の職種（医師，医師以外の医療職，事務職）や将来的に想定される進路に応じて，各自の専門性やマネジメント能力を効果的に補完・発展させる選択科目から自由に組み合わせて履修できるようになっている。

本専攻の教育課程では，医療現場における具体的な経営課題の解決（実践）を目指した実践力と，その実践の裏付けとなる理論を学べるよう教育課程を編成する。CP１に記載のとおり DP１への対応として「医療経営基礎科目」では，「医療倫理」「医療コミュニケーション」，「医療の質・安全」「医療プロフェッショナリズム」等で医療経営を担う上での基礎的資質となる「人間性」を涵養する。また，特に演習科目では，実際の医療経営管理の現場で経験する実務を想定した実践的な授業を取り入れる。

医療経営は「医療の質・安全性の担保」と「経営の健全化（持続可能性）」を両立させる必要があり，医療現場における具体的な経営課題は大きく①人，②物，③金，④情報の４大要素に集約されると考える。

①人：医療は，医師，看護師，薬剤師，医療事務等，「人」への依存度が極めて高いことから，深刻な人材不足の中でいかに優秀な人材を確保するかやデジタル技術の活用による業務効率化が経営の最優先課題となるほか，マクロの視点では地域医療の再編も重要な課題である。

②物：医療機関では診療を行うための建物，手術室，病床，医療機器，医薬品・医療材料等「物」への依存度も高い一方，施設や医療機器の老朽化や物価高騰の加速により，計画的な整備計画の策定や費用の抑制が大きな課題となっている。

③金：診療報酬は，価格を医療機関が自由に決められない「公定価格」であり，２年に一度の診療報酬改定という国の方針によって収入が大きく左右される。また，人件費や物価の高騰が経営を圧迫しており，これらに応じた財務管理や経営戦略が重要になる。

④情報：病院経営の最適化・健全化のために，電子カルテの患者データや医療安全（インシデント）情報，DPC 公開データ，診療実績等の経営データ等，蓄積された膨大なデータを活用した客観的なデータ駆動型（データドリブン）経営への転換が迫られている。

そのため，「①人，②物，③金」に関する課題に対応するため，DP２において「医療における組織，人材管理，施設，設備，医療費，財務・診療報酬，法規，地域医療，病院管理（経営と医療の質の両立），危機管理に関する専門知識（専門性）」を身に付けること，さらにDP３において「病院運営の実践的な能力として国内外の医療政策の最新動向も踏まえ，データ分析能力，マーケティング・広報・戦略策定能力，医療政策のマネジメント能力，課題設定能力及び最適な解決策を創造的に構築し，医療経営と現場業務を改革するための方法を開発する実践的能力（創造性・国際性）」を身に付けることとしている。

これを踏まえ，CP２に記載のとおりDP２への対応として，「病院管理・医療マネジメント科目」では，「医療人材管理」「医療関連法」「会計管理学基礎」「保険医療・診療情報管理」「医療統計学基礎」で，組織・人材の管理，施設，設備，医療費，財務・診療報酬に関わる基礎知識を，「医療管理総論」「病院経営管理」で収益性と医療の質を担保した病院管理について教育する。また，「公共医療政策」で地域医療，「病院危機管理特論」で危機管理の理解を深める。

さらに CP３に記載のとおり DP３への対応として，「病院管理・医療マネジメント実践科目」では，「病院マネジメント管理特論」で国内外の医療政策の最新動向までを示し，「医療情報解析演習」「クリニカルパス特論」「医療データ分析演習」「医療事業継続計画策定演習」でデータ分析を，「医療マーケティング・ブランディング演習」でマーケティング・広報・戦略策定を，「地域医療・地域包括ケア特論」で医療政策のマネジメントの理解に繋げる。また，課題設定能力，創造的な解決案の策定及び医療経営と現場業務を改革する能力の涵養に必要となる「災害危機管理医学」「医療人材育成」「医療経営・病院管理演習」を配置する。

課題対応への具体例を以下に例示する。

【課題対応の具体例（ヒト）：人口減少社会における病院経営戦略】

人口減少社会における病床機能の再編や地域社会での生き残りというマクロな現場課題に対しては，実践系科目である「医療情報解析演習」において，公開医療データを活用した実践演習を通じて，人口減少・高齢化・医療従事者確保の制約下における地域医療の課題を読み解き，施策立案につなげる医療データ分析を実践する。また「地域医療・地域包括ケア特論」において，新たな地域医療構想を踏まえた地域包括ケアシステムの実践的な展開策を練り上げる。この地域に根ざした実践的な戦略立案を確かなものにするためには，国の政策動向や医療計画の潮流を正しく読み解く目が必要である。そのため，理論系科目である「医療管理総論」において，人口構造の変化に対応する医療計画の理解，また「公共医療政策」において，2040 年以降を見据えた医療ニーズの変化や地域医療改革等を学び，実践の質を担保する。

【課題対応の具体例（モノ）：老朽化した施設・設備投資への対応】

医療現場における老朽化した建物や医療機器の更新という課題に対し，実践系科目である「医療事業継続計画策定演習」において，実際の病院建替え計画等を題材に「病院基本構想」を策定・発表し，また「医療情報活用実践演習」において，医療機器の原価計算や投資マーケット分析に基づく投資計画を策定・発表する。これらの実践の中で客観的な投資判断や資金調達を確実に行うためには，その背景を支える基礎理論が必要不可欠となる。そのため，理論系科目である「病院経営管理」において，医療施設の整備計画や設備投資・資金調達・事業計画等について体系的に学ぶ。

【課題対応の具体例（カネ）:「医療の質」と「健全な病院経営」を両立する資産管理の経営計画】

病院が保有するあらゆる資産（人，物，金，情報）を最適化し，「医療の質の向上」と「健全な病院経営」を両立させる実践力を磨くため，実践系科目である「医療事業継続計画策定演習」において，医療機関を取り巻く外部環境・内部環境の分析（SWOT 分析）に基づき地域における役割や費用対効果を踏まえた事業計画を策定・発表する。 このデータ分析に基づく事業計画の策定を可能にするためには，医療統計学や会計管理学に関する知識が必要となる。そのため，理論系科目である「医療統計学基礎」において統計学の方法論を利用できるスキルを身につけ，また「会計管理学基礎」において経営分析に基づく経営資源の最適配分や経営判断の基盤となる会計等を学ぶ。

「④情報」に関する課題に対応するため，DP４において「医療情報システムに関する理解と専門知識，倫理的・法的課題（個人情報保護・データ利活用等），医療分野におけるデジタル技術利活用の国内外の最新動向（専門性・国際性)」を身に付けること，さらに DP５において「医療分野におけるデジタル技術の国内外の最新動向に関する知識を体系的に理解し，医療データの分析やデジタル技術の活用を踏まえたデータ駆動による医療の効率化と質の向上の両立を実現する能力（専門性・創造性)」を身に付ける。

これを踏まえ，CP４に記載のとおり DP４に対応するため，「医療情報専門科目」では，「医療情報・経営管理」「医療情報安全管理特論」「課題解決型特別研究１」で医療情報システムの専門性，倫理・法的課題の理解を深め，「医療デジタル戦略概論」で医療のデジタル技術の最新動向を教育する。

さらに CP５に記載のとおり DP５に対応するため，「情報・経営統合戦略実践科目」では，「診療報酬・施設基準実践演習」「医療経営学実践演習」で医療データ分析を，「医療情報活用実践演習」「医療情報技術各論」で医療デジタル技術の最新動向を踏まえた活用まで教育し，医療の効率化・質の向上の能力を涵養する。そして，課題解決の実践的教育科目として「課題解決型特別研究２」を配置する。

課題対応への具体例を以下に例示する。

【課題対応の具体例（情報）：データ駆動型経営の実現】

経験や勘だけに頼らず蓄積された膨大なデータを活用した客観的なデータ駆動型（データドリブン）経営を実現させるため，実践系科目「医療経営学実践演習」において，公開データを活用した分析等に基づく病床機能転換の検討・発表・ディスカッションを行う。このような実践演習を行うためにはデータの分析手法や情報管理，デジタル経営の手法等についての専門知識・技能が必要である。そのため，理論系科目「医療情報・経営戦略」及び「医療情報安全管理特論」で医療情報における情報倫理や安全管理手法を学び，また「医療データ分析演習」で医療機関の収支分析や地域のマーケット分析等に基づいたディベートを行う。

また，各学年に応じて段階的かつ戦略的に能力形成が進むように，学修の流れは，以下のように設計されている。

１年次前期には，「医療経営基礎科目」及び「病院管理・医療マネジメント科目」を中心に，医療倫理，コミュニケーション，医療管理総論，制度理解といった DP1（人間性）及び DP2（専門性）に対応した基礎的科目を必修として配置し，全体像の俯瞰と基礎能力の確立を図る。

１年次後期には，引き続き DP1・DP2 に関わる科目に加え，「病院管理・医療マネジメント実践科目」，「医療情報専門科目」により病院管理や医療マネジメントに関する実践的な科目及び医療情報に関する専門的な科目を必修として配置し，DP3（創造性・国際性）及び DP4（専門性・国際性）に関する学修を開始する段階と位置づけている。

２年次前期には，「情報・経営統合戦略実践科目」を必修として配置し，DP3～DP5（専門性・創造性・国際性）に重点を置いた応用的・実践的な学修が展開される。

加えて，１年次前期・後期に配置する「課題解決型特別研究１」において，学生自身の興味や問題意識を起点として，医療経営・医療管理に関する研究課題を見出し，主担当教員との討論を通じて課題解決のプロセスを理解するとともに，主体的に調査・分析を進め，プレゼンテーションを行い，「課題解決型特別研究２」の研究計画を策定する。

さらに，２年次前期に配置する「課題解決型特別研究２」において，「課題解決型特別研究１」で策定した研究計画を基盤に研究を進め，研究課題の解決に向けた発表及びレポート作成を通じて，理論と実務を往還させる力を実践的に涵養する。

なお，１年次前期から，学生の職種（医師，医師以外の医療職，事務職）や将来的に想定される進路に応じて，各自の専門性やマネジメント能力を効果的に補完・発展させる選択科目を配置し，　３つの履修モデル（資料２）のように，学生の志向に応じた履修を可能とする。

①「医師向け」履修モデル

医師は，将来的には病院長や副病院長といった執行部の一員として，病院組織の重要な意思決定や運営を担うことが想定される。しかし，医師は医療の主軸として強い意思決定権を持つ一方で，組織マネジメントや財務・労務に関する体系的な学修機会が少なかったという

背景があることから，医療経営やリーダーとしてのマネジメントに関する知識・技能等を補完することが必要である。

そのため，経営分野の専門科目への橋渡しとして基礎知識を補完する「経営学基礎（１単位)」を履修する。また，病院経営の実践的なマネジメントスキルを修得する「病院マネジメント管理特論（１単位)」，さらに，医療の「質」と「経営」を両立させるリーダー育成のため「診療報酬・施設基準管理実践（１単位)」及び「医療経営学実践演習（１単位)」，病院経営におけるマーケティング・ブランディング戦略を実践的に修得する「医療マーケティング・ブランディング演習（１単位)」を履修する。

修了後の進路としては，医療機関の病院長，副病院長等の病院執行部等を想定する。

②「医師以外の医療職向け」履修モデル

医師以外の医療職は，将来的には現場や部門を統括するリーダーとなることが想定される。彼らは現場の業務プロセスや患者対応の最前線における課題・ニーズを敏感に捉えられる立場にある一方で，今後は病院全体の経営や他部門との連携を見据えた高い視座も求められる。こうした背景から，組織横断的な視点で経営に参画するための知識・技能等を補完することが必要である。

そのため，経営分野の専門科目への橋渡しとして同分野の基礎知識を補完する「経営学基礎（１単位)」を履修する。また，臨床現場と経営管理の「通訳者」となれるよう 医療と経営に関するデータ分析について学ぶ「医療データ分析演習（２単位)」及び「診療報酬・施設基準管理実践（１単位)」，多職種と連携しながら広い視点で地域の課題を解決するため「地域医療・地域包括ケア特論（１単位)」を履修する。

修了後の進路としては，医療機関の部門長や職能団体の長等を想定する。

③「事務職向け」履修モデル

事務職は，将来的には事務部門を統括するリーダーとなることが想定される。財務や労務，法務，診療報酬等，経営の根幹を実務で支える強みを持つ一方，今後は臨床現場のリアルな状況や医学・医療に関する知識を十分に理解していく必要がある。こうした背景から，従来の「事務的なサポート役」にとどまらず，医療の現場感覚と医療知識を兼ね備えた上で，医療経営に携わるための知識・技能等を補完する必要がある。

そのため，各医療職の役割，主要な診断・治療手技の概要等の知識を補完する「医学・医療基礎（１単位)」を履修する。また，単なる事務手続きの知識を超えて医療の質・安全管理・危機管理を踏まえた経営を実践できるよう「クリニカルパス特論（１単位)」，「医療情報安全管理特論（１単位)」及び「病院危機管理特論（１単位)」，さらに現場感覚に裏打ちされた医療経営計画を策定・実行できるよう「医療経営学実践演習（１単位)」，病院経営におけるマーケティング・ブランディング戦略を実践的に修得する「医療マーケティング・ブランディング演習（１単位)」を履修する。

修了後の進路としては，病院の事務長や地方公共団体の行政職員，病院経営のコンサルタント等を想定する。

【資料２】履修モデル

なお，単位数の設定については，基本は１単位としつつ，学修量の多い科目や実践的な内容を含む科目は２単位としている。

これにより，専門職大学院としての実践性と体系性の両立が実現されている。

本専攻では，単位の過剰登録を防ぎ，一つひとつの科目に十分な事前学修・事後学修を確保して単位の実質化を図ることができるよう，学生が１年間に履修科目として登録することができる単位数の上限を 26 単位と定める。

また，医療機関の執行部に必要とされる知識を医療経営及び情報戦略統合管理と設定し，それに基づき５つの科目で教育課程を構成する。「医療経営基礎科目」は医療人として基礎となる倫理等を学ぶ。医療経営に関しては，「病院管理・医療マネジメント科目」で理論を学んだ上で，「病院管理・医療マネジメント実践科目」で実践を学ぶ。情報戦略統合管理に関しては，「医療情報専門科目」で専門知識を学び，「情報・経営統合戦略実践科目」では医療経営と情報戦略統合管理を統合し，実践へとつなげる知見等を学ぶ。

各科目の概要は次のとおりである。

１．医療経営基礎科目：医療倫理，医療の質・安全管理，医療コミュニケーション，医療プロフェッショナリズム等を通じ，医療人としての倫理観，多職種協働力，リーダーシップ等の基礎的資質を育成する。さらに補完科目として，医療職向けに経営の基礎に関する科目を開講し，組織マネジメントや財務・労務に関する体系的な学修の機会を設けたり，非医療職向けに医学・医療の基礎に関する科目を開講し，医療の基礎知識や医療の現場感覚を補ったりするようにする。

２．病院管理・医療マネジメント科目：医療管理総論，医療人材管理，公共医療政策，医療関連法，病院危機管理特論，保険医療・診療情報管理，会計管理学基礎，病院経営管理，医療統計学基礎等を通じ，経営・組織運営・制度理解に必要な体系的知識を修得する。

３．病院管理・医療マネジメント実践科目：医療マーケティング・ブランディング演習，医療情報解析演習，病院マネジメント管理特論，医療経営・病院管理演習，地域医療・地域包括ケア特論，医療事業継続計画策定演習，災害危機管理医学，クリニカルパス特論，医療データ分析演習，医療人材育成等を通じ，経営改善策の立案・実行力を鍛える。

４．医療情報専門科目：医療情報・経営戦略，医療情報安全管理特論，医療デジタル戦略概論，課題解決型特別研究１を通じ，ICT やデータ利活用に関する高度専門知識と技能を修得する。

５．情報・経営統合戦略実践科目：診療報酬・施設基準管理実践，医療経営学実践演習，医療情報活用実践演習，医療情報技術各論，課題解決型特別研究２を通じ，経営と情報戦略を

融合させた実践的課題解決能力を養成する。

教育の特色は，以下のとおりである。

１．医療経営学と医療情報学の統合

従来分離して学ばれることの多かった経営学領域と情報学領域を統合し，医療特　有の制度・倫理・安全性を踏まえた学際的教育を実施する。

２．データ駆動型の課題解決教育

実際の医療データや経営指標を用い，現場の課題を可視化し，根拠に基づく改善策を立案・実行するプロジェクト型学修を重視する。

３．社会人教育への対応

対象を主に医療機関勤務経験者とし，対面・オンラインを組み合わせたハイブリッド型授業を採用することで，職務と学修の両立を可能とする。

４．理論に裏付けられた実践力を涵養する教育

最新の政策動向・技術潮流・経営実務を反映した教育を行い，医療の持続可能性を全体最適化により実現できる，インテリジェンススキルを備えた人材を育成する。

本教育課程は，医療現場における即戦力としての実践力を涵養するとともに，修了後も自律的に学修を継続し，最新の知識へ主体的かつ自立的にアクセスして専門的知見を不断に更新し得る情報管理能力を備えた，医療の第一線で変革を主導し得る人材を育成する体系である。

【資料３】カリキュラムマップ

４．教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件

４－１ 教育方法

本専攻は，　医療経営と医療情報の統合的活用により，医療機関及び地域医療システムの全体最適化を推進する高度専門職人材を養成するため，理論的知識と実務的技能の双方を体系的に修得できる教育方法を採用する。病院や民間企業，官庁や監査法人等の勤務で培った多様なバックグラウンドと専門性を有する専任教員陣が，医療現場における最前線をケーススタディ等として盛り込みながら教授することで，実践的な知識の修得と実務へ適用する力を養成する。

特に，課題解決型特別研究では，学生自身が所属機関や地域社会の実際の課題をテーマとして設定し，調査・分析・戦略立案・成果発表まで一貫して行う。修得した実践的な知識やスキルを，学修成果を通じて現場に還元し，修了後の即戦力として活躍できる能力を身に付けることが可能となる。

本専攻では，専門職学位課程としての実践的教育の質を担保するため，対面による授業及び研究指導の時間を計画的に確保する。具体的には，平日夜間は原則オンライン授業とし，その上で，グループワーク，ロールプレイング，討議等については，主として土曜日に対面形式で実施することで教育効果を高める。このような対面形式の授業は，年間を通じて全授業の約２割を予定しており，社会人学生の勤務時間と重複しない形で十分な対面学修機会を確保するよう努める。また，課題解決型特別研究においては，学生と教員が事前に対面指導の時間を調整し，研究の要所において対面での密度の高い指導を行う体制を整備することで，オンラインと対面を適切に組み合わせた実践的教育を保証する。オンライン形式の授業や研究指導においては，デジタルホワイトボード等のツールを使用して，ディスカッションや発表等の双方向型授業を実施する。これにより，オンライン形式であっても，学生同士，学生と教員間での相互作用や即時フィードバックの機会を確保につなげる。

本専攻の教育では，単なる知識修得にとどまらず，医療現場での課題解決力，組織変革を推進するリーダーシップ，そして修了後も自律的に学び続ける姿勢を涵養することまでを目的としている。そのため，学生間での意見交換も重要な要素と考えられ，社会人学生であってもオンラインを活用することで，授業外であっても討論の場を提供でき，活発な学生間での意見交換も期待される。なお，TA によるサポート体制を整えることで，オンライン上でのグループワークのサポート，不具合発生時の対応，不慣れな者への支援を行うことにより，診療に従事する教員の負担軽減を図る。併せて，授業内容によっては，非常勤講師やゲストスピーカーを活用することで，診療に従事する教員の負担軽減のみならず，教育内容の充実につなげる。

以上により，変化の激しい医療環境においても持続的に価値を発揮できる人材を育成する。

【資料４】修了までのスケジュール表

４－２ 履修指導方法・研究指導方法

本専攻では，学生が入学から修了まで計画的に学修と研究を進めて学位取得を確実に達成できるよう，体系的な指導プロセスを整備している。この指導プロセスは，基礎力の涵養から専門知識の深化，学際的研究の推進に至るまでの一貫した流れで構成されており，学生の成長を多角的に支援する仕組みが備えられている。

・履修指導方法

入学時のオリエンテーションにおいて，履修及び研究に関するガイダンスを行うとともに，入学当初に履修に関する学生からの相談がある場合は，教務委員会委員が対応する。また，学生の興味に沿ったテーマを「課題解決型特別研究」の課題として設定し，メンターの役割も担う教員を「課題解決型特別研究」の主担当教員として入学後速やかに選出・決定す

る。学生は，履修モデルを参考に主担当教員と相談しながら，入学前の学修経験・自己の職種や業務経験・将来のキャリア目標に応じた履修計画を立て，履修計画に沿って履修しながら，専門分野の知識・技能の修得を進める。

・研究指導方法

研究指導は，１年次「課題解決型特別研究１」及び２年次「課題解決型特別研究２」において行う。

学生は，入学後に主担当教員と「課題解決型特別研究１」において設定する課題や今後の計画について相談の上，課題解決型特別研究指導計画書を作成する。そして，研究の進捗状況を定期的に主担当教員等に報告して課題の適切さや研究の方向性についてフィードバックを受けることで，研究内容の質と進捗を担保する。

２年度目は，「課題解決型特別研究２」において前年度の研究内容・進捗を確認し，必要に応じて課題解決型特別研究指導計画書を修正する。そして，学生は，データの解析や結果のとりまとめを行い，主担当教員と相談しながら，発表やレポート等の作成を行う。学外の学会やセミナーでの発表も奨励する。

いずれの科目においても，主担当教員以外に副担当教員を設け複数担当教員体制を整えてチーム体制で指導する。指導学生の人数については，主担当教員として受け持つ学生数は１学年あたり１名程度とし，主担当教員は，履修計画の助言，研究テーマの全体的な指導を行うことする。一方，副担当教員の役割は，主担当教員の専門領域外の指導・助言を必要に応じて随時行うこととし，例えば，データ分析の支援，AI 等医療 IT 技術の利活用，法令等の専門的解釈，研究発表内容の添削等が考えられる。

このチーム指導体制では，学生の取り組む課題と親和性の高い専門分野から主担当教員を学生との面談で決定し，主担当教員と異なる専門分野から異なる領域の専門家を主担当教員が３名選択し，副担当教員とする。チーム指導体制の中で主担当教員は研究指導を統括し，副担当教員は自身の専門領域の観点から研究指導を進める。主担当教員が診療に従事する教員である場合を例にすると，情報，経営，管理等の異なる専門領域の診療に従事しない教員３名との４名でのチーム指導体制を構成する。

以上の取組により，社会人学生及び教員双方の負担軽減を図りつつ，質の高い授業及び研究指導の時間を十分確保する。

４－３ 研究に関する倫理審査体制

本学では，研究者の行動規範に関して「神戸大学の学術研究に係る行動規範」を制定している。また，前述の行動規範のうち，学術研究における不正行為防止に関して「神戸大学における学術研究に係る不正行為の防止等に関する規則」を制定することで，本学において構成員が学術研究活動に際し遵守すべき事項及び遵守事項に違反する行為の有無に係る調査等について必要な事項を定めている。また，研究費については，「研究費の不正使用防止対策に関する基本方針」，「研究費の適正使用のための取組指針」及び「国立大学法人神戸大学

における研究費の取扱い及び不正使用防止に関する規則」を制定し，責任体制の明確化，適正な運営の基盤となる環境整備及び本学構成員が取り組むべき事項を定めている。

上記の規則の下，本研究科では，保健医療分野における高度な研究を遂行する上で，研究の倫理性と社会的責任を重視するため，厳格な倫理審査体制を整備している。以下は，その具体的な内容である。

１．研究倫理審査委員会の設置

本研究科では，研究の倫理的妥当性を確認するため，「神戸大学大学院医学系研究科等倫理委員会規程」に基づき，倫理委員会を設置する。

本委員会は，研究の倫理的側面に関する専門的な知見を持つ教員，倫理学の専門家，法律学の専門家，その他の人文・社会科学の有識者及び一般の立場の者等を含む多様なメンバーで構成される。そして，人間を直接対象とした医学研究・保健学研究が「ヘルシンキ宣言」，「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」（令和３年文部科学省・厚生労働省・経済産業省告示第１号。）及び「ヒトES細胞の使用に関する指針（平成31年文部科学省告示第68号)」の趣旨を尊重しつつ慎重に行われるよう，個人の尊厳及び人権の尊重，個人情報の保護，その他の倫理的観点及び科学的観点から，各研究課題が計画段階から終了まで倫理的基準を満たしているかを厳格に審議する。

２．利益相反マネジメント規程の制定と役割

臨床研究実施者及び関係者の利益相反につながる行為を未然に防止するため，「神戸大学利益相反マネジメント規則」に基づき「神戸大学大学院医学系研究科臨床研究利益相反マネジメント規程」を制定し，臨床研究の適正な推進を図る。

「神戸大学大学院医学系研究科臨床研究利益相反マネジメント規程」は，本研究科を設置する令和８年４月１日付けで「神戸大学大学院医学研究科等臨床研究利益相反マネジメント規程」及び「神戸大学大学院保健学研究科臨床研究利益相反マネジメント規程」に準じて制定する。

３．研究倫理教育の実施

一般財団法人公正研究推進協会（APRIN）が提供するｅラーニングプログラムにより研究倫理教育を実施するとともに，各部局にはメンター教員を配置し，若手研究者等が自立した研究活動を遂行できるよう適切な支援・助言等を行う体制を構築している。

【資料５】神戸大学大学院医学研究科等医学倫理委員会規程
【資料６】神戸大学利益相反マネジメント規則
【資料７】神戸大学大学院医学研究科等臨床研究利益相反マネジメント規程
【資料８】神戸大学の学術研究に係る行動規範

【資料９】神戸大学における学術研究に係る不正行為の防止等に関する規則

４－４ 修了要件

専門職学位課程に１年半以上在学し，履修要件に従って 30 単位以上を修得し，かつ，必要な研究指導を受けた上で，研究の成果の審査及び最終試験に合格すること。

５．特定の課題についての研究成果の審査を行う場合

本専攻では，医療経営管理における実践能力を涵養するため，１年次に「課題解決型特別研究１」，２年次に「課題解決型特別研究２」を開講する。

この授業では，主担当教員の指導の下，入学当初に学生が所属する医療機関（組織）又は医療全般における課題を抽出し，その改善を研究テーマとして，本専攻のカリキュラムで学んだ知見も生かしながら,成果を取りまとめ発表する。この最終成果物をもって修士論文に代えるものとする。

なお，修了判定において課題解決型特別研究の審査は必須である。

また，審査方法は，主担当教員を含まない２人以上の審査委員で構成し，主査及び副査を設ける。その選出は，医療経営管理学専攻委員会の推薦を参考に医学系研究科教授会において決定する。 そして，審査委員は，研究発表会に出席し，以下の評価基準に基づき，特定課題の審査及び最終試験の実施を行う。

１．適切な課題設定がなされ，背景と意義が明確に示されていること。

２．報告は，学修内容を踏まえた実践的なものであり，その有効性の見通しが考察されていること。

３．報告全体が論理的に構成されていること。

６．教育課程連携協議会について

専門職学位課程である医療経営管理学専攻に，教育課程連携協議会を設置する。その目的は，本専攻のアドバイザリーボードとして，地域の医療機関等との連携による教育課程の編成・実施に関する基本的事項，実施状況の評価及び改善案に関する事項を審議することである。

協議会は「教職員」の区分（専門職大学院設置基準第６条の２第２項第１号）として医療経営管理学専攻の専攻長及び教員，「職業」の区分（同第２号）として一般社団法人兵庫県病院協会副会長及び神戸市医師会長，「地域」の区分（同第３号）として兵庫県保健医療部部長の計５名で構成する（任期２年）。

協議会は，原則として年２回開催し，教育課程の改善につなげていく。

７．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

本専攻は社会人を主な対象としており，仕事と学業の両立に向けて，時間と場所の制約を受けにくい教育環境を整備する観点から，講義科目・演習科目共に原則オンライン（同時双方向型）で行うこととし，授業の目的に応じて，オンラインか対面かの実施方法を選択する。

具体的には，知識の教授が主な目的である授業の場合は，資料共有等も活用しながら，学生の理解を促進するとともに，適宜質疑応答やディスカッションを取り入れることで双方向性を担保し，学生の主体性を引き出すような授業を行う。医療機関等においては日常的にオンライン会議が活用されており，オンライン授業でディスカッションを行うことや，質問にチャット機能を利用すること等を通じて，業務でも活用可能なデジタル技術を使いこなす力を身に付けることができる。

また，ケーススタディなど，グループワークやグループディスカッションが主となる授業の場合は，担当教員が最も教育効果が高まる実施方法を選択し，オンライン，対面，ハイフレックス（学生がオンラインか対面かを選択）のいずれかで授業を行う。

本学では，各キャンパスの教室や附属図書館に無線 LAN を整備するとともに，教員及び学生の両者に，学修支援システム(BEEF+：ビーフプラス)及び Microsoft365 の個人アカウントを配付しているため，教員も学生も学内外を問わず，オンライン授業やオンデマンド授業の実施・参加が可能である。

このように，本専攻では，メディアを積極的に活用することで，教育効果を高めるとともに，ICT の活用能力も育成することができる。

８．「大学院設置基準」第２条の２（夜間開講）又は第 14 条（それに伴う教育方法の特例）による教育方法の実施

ア　標準修業年限

本専攻は社会人を主な対象としており，短期間での修了が望ましいこと，現在の病院経営は大変厳しい局面に立たされており，医療の全体最適化を推進し得る高度専門職人材を早期に養成・輩出することが本専攻の責務と捉えていることから，標準修業年限を１年以上２年未満と設定することが望ましいが，カリキュラム上１年での教育修了は難しいこと，また，業務への支障を最小限に抑える観点から，平日夜間及び土曜日に授業を行うとともに，オンライン授業等のメディアを活用することにより，標準修業年限を１年半とする。

また，職業を有している等の事情により，標準修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を履修し修了することを許可する場合がある。（長期にわたる教育課程の履修）

イ　履修指導及び研究指導の方法

各授業科目の履修については各授業担当教員に相談の上，履修計画を立てる。研究指導については，主担当教員及び副担当教員に相談して計画を立てる。

ウ　授業の実施方法

主に対面授業と遠隔授業によるハイブリッド型授業とし，神戸大学にて提供している学修支援システム(BEEF+：ビーフプラス)及び Microsoft365 Education といった ICT を利用して，資料提供，オンライン授業，質疑応答，課題提出，小テスト等を，双方向でのやりとりを取り入れながら行うことで，地理的制約を回避し，時間調整の自由度を高めることとする。

エ　教員の負担の程度

授業や研究指導においては，学修支援システム(BEEF+：ビーフプラス)や Microsoft365 Education を利用したり，シラバスにオフィスアワーを明記したりすることで，特定の教員に大幅な負担がかからないように工夫する。

また，教育・研究を支援するための体制整備や働き方改革の実践による教職員等の労働時間短縮の推進に関する取組が行われており，教育・研究・診療の業務において診療に従事する教員の負担軽減を図っている。実務家教員についても状況に応じて同様の対応を行う予定である。

さらに，遠隔授業を主としており，対面での授業及び研究指導を必要最低限にして主に土曜日に設定している。このことは，診療に従事する教員にとって，土曜日が通常の診療業務外であることに加え，担当科目を同様の専門知識を持つ他の教員やゲストスピーカーと分担することで負担軽減を図り，授業や研究指導のための時間を確保できる。

本専攻では，附属病院で診療に従事する教員が専門職大学院として必要な教育時間を確保できるよう，教育研究実施体制を整備する。具体的には，診療に従事しない専任教員を 15 名配置することで，診療に従事する教員の授業担当及び研究指導の負担を適切に分散する体制を取る。また，教育研究を中核的に担う組織として「医療経営管理学講座」を新設し，医療経営，病院管理，医療情報，公共医療政策の各分野に専門性を有する教員を体系的に配置することで，診療に従事する教員と診療に従事しない教員が協働して教育研究を担う体制を確立する。さらに，特別研究においては，診療に従事しない教員 3 名と診療に従事する教員 1 名による 4 名のチーム指導体制を導入し，研究指導の負担軽減と教育効果の向上を図る。これらの取組により，診療に従事する教員が無理なく教育研究活動に参画できる体制を確保し，専門職大学院として求められる教育研究活動を持続的に実施できる組織体制を構築する。

オ　図書館・情報処理施設等の利用方法や学生の厚生に対する配慮，必要な職員の配置

本学の学生であれば，本学が神戸市内の各キャンパスに有する９つの附属図書館を利用することが可能である。近年は電子ジャーナルの利用も増えているため，ネットワークを経由して時間・場所を問わず，閲覧が可能な状況にある。

また，本学の情報処理施設等は，本部事務局にて一元的に管理しており，全学生は個人アカウントにより，神戸大学独自の学内ネットワークにアクセスすることが可能である。特に，

授業や研究指導で使用する教務情報システム(うりぼーネット)，学修支援システム(BEEF+：ビーフプラス)及び Microsoft365 Education については，この個人アカウントを使用することで，いつでもどこからでもアクセスが可能になっている。そのため，学生は，履修手続等を大学外からでも行うことができる。

このように，学生が地理的・時間的に制約がある場合であっても，本学では学内情報に安全にアクセスできる仕組みを構築している。

学生の厚生に対しては，就業中の社会人学生を対象に長期履修制度を設けており，経済面から学修を支援する制度を設けている。附属図書館等には，学生利用時間には必要な職員を適切に配置し，学生支援に努めている。

カ　入学者選抜の概要

本専攻では，学生募集要項に教育方法の特例について明記し，社会人学生の修学にあたって，主担当教員及び副担当教員と相談して無理のない履修計画を策定する等，適切に対応することとしている。

９．入学者選抜の概要

９－１ 募集人員

10 名

９－２ 選抜方法

１.入試種別

一般入試

２.選抜方法

口述試験及び出願書類を総合して選考を行う。口述試験は基礎知識，適性，意欲等を受験生の職種（バックグラウンド）に応じた観点も含めて審査を行い，評価する。

本専攻は医療機関で勤務する社会人を主な入学対象者と想定しているため，異なる経歴を持つ社会人に対する選抜上の配慮として，口述試験においては実務経験に基づく知識や実践力，志望動機等を評価するものとし，出願書類と併せてアドミッション・ポリシーに掲げる実務経験や基礎知識，意欲等の有無・程度を審査する。学士を有しない者については，出願前に教務委員会にて「個別の入学資格審査」を実施することで，職種に応じた優れた実績等を持ち，また大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められた者で，かつ基準日において 22 歳に達しているかを個別に判断する。「個別の入学資格審査」では，最終卒業学校等の成績証明書や出願資格認定申請書を提出させて，学力，学修歴，研究歴，業務歴及び論理的思考力の有無を判断するとともに，必要に応じて面談を実施することで，その能力を厳格に審査する。

出願書類及び口述試験の詳細は以下のとおりである。

＜出願書類（志望理由書，経歴詳細説明書，研究計画書）＞

「志望理由書」では，志望の動機や意欲を確認し，主にAP１「医療経営の変革を経営改善や業務改善等の面で主導し，地域医療マネジメントでも活躍することを目指す者，また幅広く医療経営や情報戦略統合管理を学ぶ動機を有する者」への適合性を判断する。

「経歴詳細説明書」では，学修歴，研究歴，業務歴等を確認し，主にAP２「医療経営・情報戦略統合管理を学修するのに必要な実務経験，基礎知識及び論理的思考力を有する者」への適合性を判断する。

「研究計画書」では，課題設定の妥当性（現状分析の具体性，経営的インパクト等），原因分析の論理性（多様な知見に基づき問題の原因を論理的に説明できているか等）及び研究計画の実現可能性（解決策の実現可能性等）を確認し，AP１及びAP２への適合性を総合的に判断する。

＜口述試験＞

口述試験では，志望理由書や研究計画書等の提出書類に基づき，志望動機や意欲を深く掘り下げる。加えて，具体的なケーススタディ問題（例：自院における課題解決へのアプローチ等）を課し，医療経営の変革や業務改善を主導する「実践的リーダーシップ」（AP１への適合性）を評価するとともに，筋道を立てて最適解を導く「論理的思考力」（AP２への適合性）を評価する。また，経歴詳細説明書等を通じて，過去の業務内容や役割，直面した課題への具体的な対応力を確認，併せて，近年の医療動向や情報システム等に関する基礎的知識・見識を問うことで，「必要な実務経験，基礎知識」（AP２への適合性）を評価する。

＜職種に応じた審査の観点＞

出願書類及び口述試験においては，受験生の職種（バックグラウンド）に応じた以下の観点も含めて審査を行う。

① 医師

医療の主軸として意思決定権を持つ立場である一方，組織マネジメントや財務・労務に関する体系的な学修機会が比較的少なかった背景を考慮する。そのため，自院の経営状況（病床稼働率，人件費率，医師の働き方改革への対応等）を経営的な視点からどれだけ客観的に捉えられているか，志望理由書や研究計画書から，医療経営の変革を推進するビジョンの中に，財務（コスト意識，投資対効果）や労務（労務管理，モチベーション）の重要性がどれだけ組み込まれているかを確認し，経営に関する基礎知識の有無を判断する。

②医師以外の医療職（看護師，コメディカル）

現場の業務プロセスや患者対応の最前線における課題・ニーズを敏感に捉えられる立場

である一方，病院全体の経営の視点や他部門との連携を見据えた視座が求められる背景を考慮する。そのため，自部門の業務プロセスが病院全体の経営にどう影響しているか，自部門の利益だけでなく他部門・他職種との連携や病院全体の最適化を見据えた経営意識を持っているか等を確認し，経営に関する基礎知識の有無を判断する。

③ 事務職

財務，労務，法務，診療報酬等経営の根幹を実務で支える一方，臨床現場のリアルな状況や専門知識を補完していく必要性がある背景を考慮する。そのため，自身の担当業務（財務，労務，診療報酬等）を，医療の質や患者フロー，医師・医療職の業務と紐づけて理解できているか，日本の医療現場が抱える課題を事務職の視点からどのように認識しているか等を確認し，医療に関する基礎知識の有無を判断する。

１０．教育研究実施組織の編制の考え方及び特色

10-１ 設置の趣旨，特色，教育課程等を踏まえた教員配置

本専攻は，「地域レベル」と「個々の医療機関レベル」の両面から医療提供体制の全体最適化を推進し得る高度専門職人材を育成するため，医学経営学及び医療情報学を柱として，「医療経営の体系的な理論」と「実践に直結した高度な専門的知見」を融合させる教育課程を構成している。そのため，専任教員には，学術的業績のある研究者教員に加え，医療機関の経営実務や医療政策分野で豊富な経験を有する実務家教員を配置することで，理論と最新の実践を融合できるような体制にする。

研究者教員は，教育課程のうち，例えば，「医療倫理」，「医療統計学基礎」，「医療人材管理」，「会計管理学基礎」等，主に理論を体系的に学ぶ科目を担当する。

実務家教員は，教育課程のうち，特に現場適用性の高い科目を担当する。例えば，「医療コミュニケーション」，「医療プロフェッショナリズム」，「医療管理総論」，「医療デジタル戦略概論」，「医療デジタル戦略概論」，「医療の質・安全管理」，「病院マネジメント管理特論」，「病院経営管理」，「医療人材育成」等は，医療機関経営や政策立案に携わった経験を有する教員が担当し，具体的事例や最新の制度動向を取り入れた教育を行う。

いずれの専任教員も，教育課程の編成やその他研究科の運営に責任を担い，教育課程における授業科目及び学生の研究指導を担当する。また，専任教員以外にも，神戸大学医学部附属病院の医療関係者，地方自治体，他大学，企業からの外部講師が講義や実習を担当することで，教育内容の充実を図る。専任教員以外の教員は，本学及び各専攻のカリキュラム・ポリシーに沿い，教育課程における授業科目の全部又は一部を，責任を持って担当する。

本専攻の専任教員の人数及び保有する学位は，以下のとおりである。

＜専門職学位課程・医療経営管理学専攻＞

教授 18 人，准教授４人，講師１人，助教３人の計 26 人

うち，実務家教員（みなし実務家教員を含む）は，計 13 人

学位	博士						修士			学士	
専攻分野の名称	医学	医学，経営学	商学	栄養学	工学	薬学	経営学	看護学	薬学，医療経営管理学	法学	商学
教員数	16 人	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人

〔専任教員が持つその他の学位〕

修士
- 栄養学
- 公衆衛生学
- 生活科学

修士（専門職）
- 公衆衛生学（専門職）

（学士）
- 鍼灸学（2 人）
- 人間関係学
- 文学
- 理学

10-2 中心となる研究分野及び研究体制

本専攻は，医療経営学及び医療情報学が中心的な研究分野となる。これらは，医療機関及び地域医療システムの全体最適化を実現するために不可欠な分野であり，相互に有機的に結びつくことで，データ駆動型の意思決定，組織マネジメント，医療の質向上と効率化を同時に推進する基盤を形成することができる。

研究体制としては，本研究科から研究者教員を迎え，本学附属病院の医療従事者，外部機関からの研究者教員及び実務家教員で構成することで，現場知と学術知を融合させた理論と実践の往還に基づく研究推進を行う。

そこで，本専攻の教育研究を担当する教員を集約した恒常的な組織として「医療経営管理学講座」を設置する。この医療経営管理学講座は，医療経営，医療管理，医療情報，医療行政を基盤とし，この領域の持続的運営を教育研究対象とする講座である。本講座は，医療機関の経営管理，医療政策，医療情報活用及び組織マネジメントを担い，持続可能な医療提供体制の構築に貢献する高度専門職業人の養成を目的とする。

以上をまとめた，本専攻の教育研究実施組織の詳細は以下のとおりである。

（組織体制）

医学系研究科
- └ 医療経営管理学専攻 （新設）
  - └ 医療経営管理学講座 （新設）
    - 医療経営学分野 （新設）
    - 病院管理学分野 （新設）
    - 医療情報戦略学分野（新設）
    - 公共医療政策学分野（新設）

（講座の構成）

・医療経営学分野：

医療における経営，公共経営を中心的な教育研究テーマとし，経営学，マーケティング・ブランディングを専門とする教員２名と，実務で経営管理，データ駆動型病院・医療経営の専門家として教員４名を配置する。

・病院管理学分野：

病院管理学を中心的な教育研究テーマとし，医療倫理，病院管理，医療人材管理を専門とする教員４名と，実務で医療の質管理，医療安全，病院の管理運営全般に携わる専門家及び医療プロフェッショナリズムを基盤に病院運営に携わる専門家として教員５名を配置する。

・医療情報戦略学分野：

医療における情報の戦略的利活用を中心的な教育研究テーマとし，医療情報学，データ科学，診療情報管理学等を専門とする教員３名と，実務で医療 DX 等に携わる専門家として教員２名を配置する。

・公共医療政策学分野：

医療における公共政策や行政との関連を中心的な教育研究テーマとし，医療行政，公共政策，医療法制度，保健管理等を専門とする教員３名と，実務で災害医療，地域医療や医療政策に携わる専門家として教員３名を配置する。

10-３ 教育課程の体系及び当該科目の特質と実務家教員の配置

本専攻「医療経営管理学専攻」の教育課程は，医療経営学及び医療情報学を基軸とし，理論と実務を融合した体系的構成とする。講義，演習及び研究を通じて，修了時には医療現場や地域医療システムの変革を担える高度専門職業人としての能力を涵養する。

この際，実務家教員は，教育課程のうち特に現場適用性の高い科目を担当する。

例えば，「医療コミュニケーション」，「医療プロフェッショナリズム」，「医療管理総論」，「医療デジタル戦略概論」，「医療の質・安全管理」，「病院マネジメント管理特論」，「病院経営管理」，「医療人材育成」等は，医療機関経営や政策立案に携わった経験を有する教員が担当し，具体的事例や最新の制度動向を取り入れた教育を行う。

昨今の全国的な医療経営状況を鑑みると，令和６年度は全国の公立病院の約９割が赤字経営に陥り，国立大学病院においても令和６年度の収支決算速報（国立大学病院長会議調査）で国立大学病院の６割に当たる 25 病院が収支マイナス（計▲274 億円）の見込みであったのに対し，本学は数少ない収支プラスの病院となっている。これは，本学における経営改善の取組の成果であり，その中心を担ってきた本学の病院長，副病院長経験者をはじ

め経験豊富な関係教員を実務家教員として配置することで，実体験に基づく実践的な手法を効果的に教授することを可能とする。さらに，他病院の経営者や他病院の経営に深くかかわった実務者を実務家教員として配置することで，地域や規模，設立母体の異なる多様な病院の経営実態や課題解決手法を学べる環境を整備する。これにより，学生は本学病院の成功事例に加え，広範な医療現場における成功・失敗事例に基づいた多角的な視点から，実践的かつ応用力のある病院経営能力を効果的に修得することが可能となる。

このように，本専攻の教員配置は教育課程の体系及び各科目の特質に即して設計されており，学術的裏付けと実務的即応力を兼ね備えた教育を可能としている。

10-４ 本課程における実務家教員と研究者教員の配置比率の考え方

本専攻では，専門職学位課程の特性を踏まえ，理論的裏付けと実務的即応力を兼ね備えた教育を実現するため，研究者教員と実務家教員のバランスの取れた配置を行う。

配置比率は，研究者教員が 13 人，実務家教員が 13 人であり，これらの研究者教員と実務家教員を配置することで，保険診療，診療報酬，医療倫理，危機管理等の病院運営に欠かせない知識の修得のみならず，病院経営管理，医療情報戦略，地域医療構想推進，行政医療政策等の最新の現場課題や事例の知見を理論化し，教育に適切に反映できる体制を確保する。

研究者教員は，医療経営学，医療情報学等の学術分野における研究業績と教育経験を有し，体系的知識や分析手法の教育を担う。実務家教員は，病院経営管理，医療情報戦略，地域医療構想推進，行政医療政策等の実務経験を豊富に有し，その専門的見識を基に最新の現場課題や事例を理論化し，教育することを担う。演習等実務適用性の高い科目においては，実務家教員が中心的役割を担い，学生が理論を実務に応用する力を育成する。

本専攻には，多様なバックグラウンドを持つ教員を配置しており，教育研究実施体制の充実が実現される。そして，医療経営管理に関わる理論学習から実地に応用可能な「医療現場で機能する実用的な一貫教育」へ繋げるには，情報，経営，管理等の診療に従事しない教員と病院管理・運営の実務を担う診療に従事する教員の配置が必要不可欠である。また，それぞれの専門領域において高度な専門性を有する教員を配置することにより，高い専門性を持つ医療経営人材の養成を実現する。

診療に従事する教員の配置は，例えば経営面では，複雑な診療報酬制度において「診療プロセスと収益の連動」を実務に即して解き明かし，医療の質・安全面では，医療事故防止や治療成績向上といった医学的根拠を要する管理を行い，さらに交渉力の面では，地域医療構想や地域の医療提供体制の協議において，行政や他病院の医師と医学的論点で対等に議論し，合意を形成する実務戦略の教育を可能にする。

これにより，本専攻は専門職学位課程としての実践的教育の質を確保し，現場変革を牽引する高度専門職業人を育成する。

10-５　完成年度の３月 31 日における教員の年齢構成並びに教育研究水準の維持向上及び

教育研究の活性化のための対策

本専攻の専任教員 26 人の内訳は，教授 18 人，准教授４人，講師１人，助教３人である。年齢構成については，完成年度において 30～39 歳が１人，40～49 歳が４人，50～59 歳が 11 人，60～64 歳が７人，65～69 歳が３人であり，職位，年齢構成のバランスの観点から，教育研究の水準の維持向上及び教育研究の活性化に支障のない構成となっている。

本学の教員の定年については，「国立大学法人神戸大学職員就業規則」第 66 条のとおり，満 65 歳と規定しているが，専任教員（みなし実務家教員を除く）のうち完成年度までに定年退職する者はいない。

【資料 10】国立大学法人神戸大学職員就業規則

10-６ 教員及び事務職員等の組織的な連携体制

本学は，運営，庶務，財務，施設，学生の支援等に関する事務を処理するために本部事務局を置き，総務部，企画部，研究推進部，財務部，学務部，施設部及び情報推進課で構成している。そして，各学部・研究科等にもそれぞれ事務部を置いている。

本部事務局の学務部では，学生が経済面や健康面で不安なく教育研究や課外活動といった学生生活が送れるよう，全学の学生に共通する環境整備，課外活動，学生寮の運営，奨学金及び授業料の免除等の修学援助業務並びに生生活全般にわたる指導助言及び支援を行う。そのほか，「キャリアセンター」のキャリアアドバイザーや，「インクルーシブキャンパス＆ヘルスケアセンター」の医師・看護師・教員とともに，就職情報の提供・相談，定期健診・健康相談（「からだの健康相談」，「こころの健康相談」），障害学生支援，ジェンダー教育を一元的に担う。そして，学生の事情に応じて，各学部・研究科等の事務部と情報共有を行い，学生の指導・支援に当たる。

本専攻の事務については，医学部事務部にて，運営，人事，庶務，福利厚生，会計，施設及び学生の教務・厚生補導等を行う組織を編制し，教員及び事務職員の相互の適切な役割分担の下で，協働的・組織的な連携体制を確保して，教育研究活動等の運営や厚生補導等を行う。

１１．研究の実施についての考え方，体制，取組

11-１ 研究の実施についての考え方，実施体制

本学は，令和３年４月に神戸大学ビジョン『「知と人を創る異分野共創研究教育グローバル拠点」を目指して』を策定し，研究においては，独自性を重視し，知的活動や創造力によって真理を探究する基礎科学研究，あるいは，地域社会と共創した応用科学研究を遂行する。国際性と先進性のある神戸という地域に根差し，世界を見据えた本学に対する社会の期待に応えるべく，産業界，自治体等と共創し世界を牽引する開かれた卓越研究拠点を構築して，先端研究で優れた知とイノベーションを創出し，それらを社会に還元することにより SDGs

が掲げる地球的諸課題の解決を目指す。さらに，多元化・複雑化・流動化するポストコロナ時代の社会構造や学術動向にも対応し得る適応力としなやかで強靭な継続的成長を促す持続力の強化により，研究力を高めレジリエンスのあるイノベーションエコシステムを構築することを目標として掲げている。

これらの目標を達成するため，本学戦略企画室（研究戦略企画部門）による研究の基本的戦略の立案の下，全学的な研究力強化，社会共創及びイノベーション創出の推進をミッションとする学術・社会共創機構が中心となり，研究及び研究者支援を実施している。

学術・社会共創機構の業務は以下のとおりである。

(1) 本学の研究戦略の策定の支援に関すること。
(2) 全学の研究力強化，社会共創及びイノベーション創出の推進のための具体的な施策の企画立案及び実施に関すること。
(3) 科学研究費助成事業など各府省が配分する競争的研究費や公募型大型研究プログラム等の獲得に関すること。
(4) 若手研究者の育成・支援，研究拠点の形成，国際共同研究の活性化，研究水準の向上等に関すること。
(5) 本学のフラッグシップ研究になり得る先端的又は萌芽的な異分野研究のプロジェクト，社会課題解決に向けた全学プロジェクトの選定及び育成に関すること。
(6) 研究関連情報の収集・分析・活用，研究広報に関すること。
(7) 研究公正，研究コンプライアンス及び研究リスクマネジメントに関すること。
(8) 戦略的な産官学連携，本学の研究シーズと企業ニーズのマッチング，共同研究の拡大及び推進，企業等との大型包括連携，産学官連携による外部資金プロジェクトの獲得，学外機関との連携及びSDGs 活動の推進に関すること。
(9) 全学的な知的財産戦略に基づく知的財産の発掘・管理・活用・技術移転に関すること。
(10) 学外機関と連携した起業及び成長支援，本学研究者の起業マインドの醸成に関すること。
(11) イノベーションデザインのマネジメント体制の整備と社会実装に向けた事業構築に関すること。
(12) 全学的な共通設備・機器，先端設備・機器の共用促進に向けた体制・システム構築と運用支援，インキュベーション施設の管理運用に関すること。
(13) その他全学的な研究力強化，社会共創及びイノベーション創出の推進に必要なこと。

11-２ 研究活動をサポートする技術職員やURAの配置状況

本学では，研究活動をサポートする技術職員を211人，URAを９人配置している。

URAの最も基本的な役割は，部局の協力を得ながら，以下を推進することである。

・中長期的に効力を発揮する研究力強化の仕組み作り
・神戸大学全体の研究戦略の策定支援・実行

１２．施設・設備等の整備計画

本専攻においては，主に本研究科（楠地区）の既存施設・設備を用いて教育研究を行う。

教室，図書，校地，運動場等は従前より十分に整備しており，各々の施設には教員と学生の交流スペースも備えている。

教室や図書等の詳細については，基本計画書に示したとおりである。

１３．管理運営

神戸大学学則及び神戸大学教授会規則に基づき，本研究科に教授会を置く。

教授会の組織は，本研究科に配置された専任の教授を構成員とし，審議事項は以下のとおりである。

・学生の入学及び課程の修了に関する事項
・学位の授与に関する事項
・学生の懲戒に関する事項
・研究科長の候補者の選考に関する事項
・評議員の選出に関する事項
・専攻長及び附属施設の長の候補者の選考に関する事項
・組織の改廃に関する事項
・教育課程の編成に関する事項
・規則等の制定又は改廃に関する事項
・学生の退学，休学，除籍その他学生の身分に関する事項
・授業及び試験に関する事項
・学生の厚生補導に関する事項
・副研究科長の候補者の選考に関する事項
・年次計画に関する事項
・予算に関する事項 等

なお，教授会に，研究科の運営を円滑に行うため，代議員会として，医科学専攻会議，先進生命医科学系専攻会議，医療創成工学専攻会議，健康科学専攻会議，未来社会医学専攻会議，医療経営管理学専攻会議（以下「専攻会議」という。）を置き，教授会から付託された審議事項については，専攻会議の議決をもって，教授会の議決とすることができる。

本専攻の管理運営は，専攻会議を中心に行う。専攻会議は，教育課程の編成・実施，教員人事，入学者選抜，研究推進方針等，専攻運営の重要事項を審議・決定する機関であり，専任教員に加えて，みなし専任教員も構成員とし，その専門的知見と実務経験を管理運営に反映させる。

特に，カリキュラム編成や教育内容の改善に関しては，実務家教員であるみなし専任教員の参画を重視し，医療現場や行政政策の最新動向を反映した教育内容の充実を図る。また，

定期的な教育課程評価や学生の学修成果分析においても，みなし専任教員の意見を取り入れ，理論と実務の融合を担保する。

このような運営体制により，本専攻は多様な専門性を有する教員が一体となって意思決定を行い，専門職学位課程としての実践的かつ質の高い教育運営を実現する。

本学では，重点分野に人的資源を戦略的に配分し，新たな学術領域を持続的に創出するための仕組みとして，教員組織と教育研究組織を分離している。教員は学部・研究科や学科・専攻とは異なる「学域」に所属し，学域から学部/学科，研究科/専攻に主配置もしくは配置される。そのため，教員の人事に係る事項は教授会とは別に設けられた「学域会議」において審議される。

本研究科には，医学域及び保健学域並びに教育基盤域に所属する教員が参画しており，各学域に所属している教員，若しくは，新たに所属する予定である教員に係る審議は，各学域会議において行う。

１４．自己点検・評価

本学の教育研究水準の向上を図り，大学としての社会的使命を果たすため，「神戸大学における内部質保証の基本的な考え方」，「神戸大学内部質保証指針」を制定し，指針に基づいて全学及び各部局等の教育・研究，社会貢献，組織・運営，施設・整備等の活動状況について点検・評価を実施している。

点検・評価は，透明性と公正性を確保しつつ実施するものとする。すなわち，各部局等の長は，点検・評価を行うに当たり，その方針，方法，分野等について，各教職員に対して十分な情報を開示しなければならない。

組織点検・評価に当たっては，自己点検・評価とともに，外部評価（ピア・レビュー等）を必ず実施するものとしており，点検・評価は，可能な限り客観性や妥当性を担保できる証拠に基づいて実施することとしている。

本学における点検・評価は，以下の単位で実施している。

(1) 国立大学法人神戸大学教員活動評価実施規程及び国立大学法人神戸大学年俸制適用教員活動評価実施規程（以下「教員活動評価実施規程等」という。）に基づく教員個人の教育研究活動等の点検・評価(「教員活動評価」)
(2) 教育課程ごとの「教育課程点検・評価」
(3) 部局（教養教育を担当する大学教育推進機構以外の学内共同利用施設等の組織に係る自己点検・評価の対象となる組織を除く。）ごとの「組織点検・評価」
(4) 教育分野の対象ごとの「対象別点検･評価」
(5) 神戸大学評価委員会（以下「評価委員会」という。）による前号までの各点検・評価に対する点検・評価（「メタ点検・評価」）
(6) 評価委員会による大学の「総括的点検・評価」

また，教員以外の職員の点検・評価についても，個人及び組織の単位で，各部局等におい

て実施している。

内部質保証における全学的な責任体制は，中核となる委員会を国立大学法人神戸大学教育研究評議会（以下「評議会」という。）とし，総括責任者を学長，自己点検・評価の責任者を評価担当理事，改善・向上活動の責任者を内部質保証の各分野の対象の担当理事としている。評価委員会は，各部局，各分野の点検・評価のメタ点検・評価を行う。

また，自己点検・評価に係る根拠資料の収集・蓄積に当たっては，神戸大学情報データベース（Kobe University Information Database：KUID)を活用し，点検・評価の作業自体が過剰な負担とならないように，合理的かつ効率的な仕組みの下で実施している。

国立大学法人評価，認証評価，大学の総括的点検・評価，及び各部局等による点検・評価に関する情報は原則として大学 Web サイトにおいて内外に公表している。

１５．認証評価

本専攻は，専門職大学院として，開設後に分野別の認証評価を適切に受審し，教育研究活動及び管理運営の質保証と継続的改善を図る。認証評価機関は，医療関連と経営関連領域（リハビリテーション，経営ビジネス）の評価実績を有する「一般社団法人 専門職高等教育質保証機構（QAPHE)」を予定しており，同機関の評価基準に基づき，自己点検・評価を通じた教育改善サイクルを確立する。

また，既に認証されている評価機関による受審可能性についても併せて検討を行う。

【資料 11】承諾書

認証評価受審計画（時系列）

令和９年４月	本専攻設置と同時に，教育実施状況・管理運営の記録体制を本格稼働
令和 12 年１月	QAPHE が文部科学省に医療経営分野の認証評価機関としての認証を申請　※令和 12 年７月認証予定
令和 12 年４月	QAPHE との事前協議開始（評価方法・スケジュール等の確認）
令和 12 年 12 月	QAPHE に正式に認証評価の受審を申請
令和 13 年１-2 月	自己評価担当者等に対する説明会
令和 13 年４月	分野別認証評価　手数料支払い
令和 13 年８月末	自己評価書を QAPHE に提出
令和 13 年 10 月	訪問調査日程調整
令和13年11-12月	訪問調査実施
令和14年３月末	分野別認証評価　評価報告書確定，公表

準備体制と進捗

学内では，本専攻に委員会を置き，自己点検・評価及び認証評価を担当する。

専攻設置後，毎年度の自己点検・評価を実施し，改善サイクルを継続的に回すことで，初回受審時に質保証の実効性を十分に示せるよう準備を進める。

１６．情報の公表

16-１ 大学としての情報提供

本学は，世界トップクラスの国際的な教育研究拠点を目指している。このことを踏まえ，また，国内外から優秀な学生を受け入れるとともに国民や社会の負託に応えるべく，原則として，全ての教育情報を公表することとしている。

具体的な公表項目の内容や Web サイト URL は以下のとおりである。

①大学の中長期計画と評価
②大学の教育研究上の目的に関すること
③教育研究上の基本組織に関すること
④教員に関すること
⑤学生に関すること
⑥教育課程，成績評価基準，卒業・修了認定基準，学位論文評価基準に関すること
⑦学生の教育研究環境に関すること
⑧学生納付金に関すること
⑨学生支援に関すること
⑩国際交流・留学に関すること
⑪学生生活に関すること

①～⑪を掲載しているURL：
https://www.kobe-u.ac.jp/ja/about/public-information/education/

⑫その他

・神戸大学規則集
https://www.office.kobe-u.ac.jp/plan-rules/
・学部等の設置に係る情報
https://www.kobe-u.ac.jp/ja/about/public-information/establish/
・大学評価について
https://www.kobe-u.ac.jp/ja/about/outline/evaluation/

16-２ 研究科としての情報提供

本研究科の教育研究活動は，大学及び本研究科の Web サイトに記載するとともに，自己点検や外部評価による評価結果についても公表する。

さらに，研究科単位の広報パンフレットを作成し，カリキュラム上の特色や研究活動等に関する情報を公開する。

１７．教育内容等の改善のための組織的な研修等

神戸大学では，「教育憲章」及び「学位授与に関する方針」に掲げた教育目標を達成し，教育の質の更なる向上を図るため，「神戸大学の教育推進に関するFDガイドライン」を策定し，組織的なFD取組を実施・推進している。

FD取組を実施する全学的な組織としては，高等教育推進機構の下に「全学評価・FD委員会」を設置している。全学評価・FD 委員会は各学部や研究科をはじめ，全学の関係者で構成され，大学教育に係る全学的な取組の評価に関すること，全学的なFDの推進に関すること，その他評価及びFDに関すること等を審議するとともに，年度ごとにFDの重点課題を定めて全学的なFD推進を図っている。

【具体的な取組例】

- 全学及び各部局で実施するFDやピアレビュー（授業参観）をとりまとめた「FDカレンダー」を作成，全学へ情報提供
- ピアレビュー（授業参観）や各種アンケートの調査結果等から教育力及び教育成果を検討し，授業及び研究指導の内容・方法の改善のための研修や講演会等を実施
- 新規採用教員に対し，本学のビジョン・歴史，構成員としての倫理・使命，教育実践・学生支援のための基礎的知識・技術等を身に付けるための研修を実施

また，事務職員等の能力を向上させること，業務遂行に必要な知識・技術・技能を修得・発展させることを目的として各種のSD取組を実施している。

【具体的な取組例】

- 事務系職員対象：階層別研修，多様な働き方推進研修，スキルアップ研修，大学経営人材育成セミナー，アプリケーションソフトウェア研修
- 教職員対象：幹部職員セミナー

設置の趣旨等を記載した書類　資料

目　　次

資料１　養成する人材像と 3 つのポリシーのつながりを示した図 ····· 2

資料２　履修モデル ····· 3

資料３　カリキュラムマップ ····· 6

資料４　修了までのスケジュール表 ····· 7

資料５　神戸大学大学院医学系研究科研究倫理審査委員会規程 ····· 8

資料６　神戸大学利益相反マネジメント規則 ····· 9

資料７　神戸大学大学院医学系研究科等臨床研究利益相反マネジメント規程 ····· 14

資料８　神戸大学の学術研究に係る行動規範 ····· 18

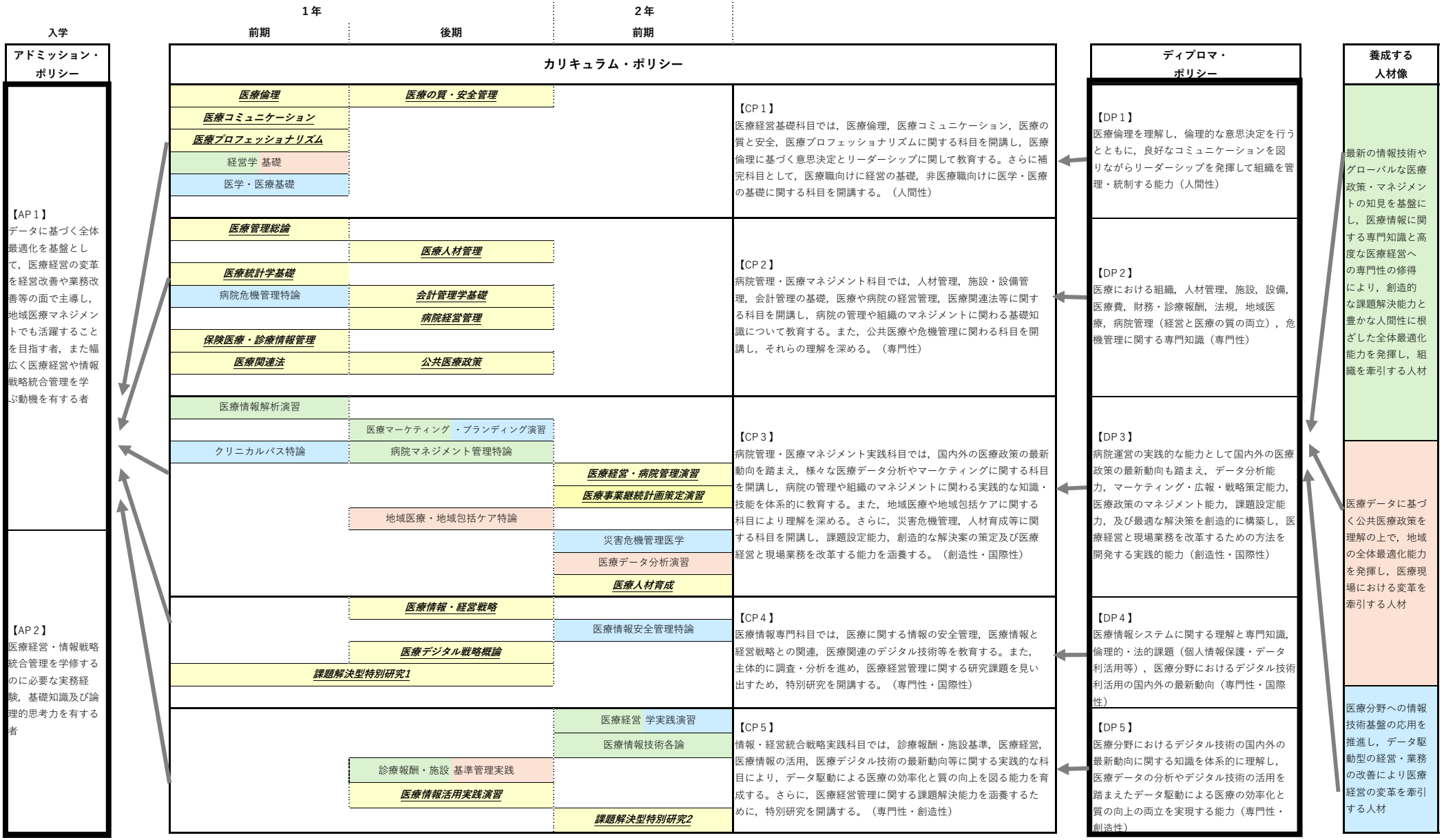
資料９　神戸大学における学術研究に係る不正行為の防止等に関する規則 ····· 19

資料 10　国立大学法人神戸大学職員就業規則 ····· 31

資料 11　承諾書 ····· 45

資料１

神戸大学大学院医学系研究科専門職学位課程（P）　医療経営管理学専攻（仮称）　【医療経営管理学修士（専門職）】



神戸大学大学院医学系研究科医療経営管理学専攻　履修モデル（医師向け）

養成する人材像	最新の情報技術やグローバルな医療政策・マネジメントの知見を基盤にし，医療情報に関する専門知識と高度な医療経営への専門性の修得により，創造的な課題解決能力と豊かな人間性に根ざした全体最適化能力を発揮し，組織を牽引する人材
学位	医療経営管理学修士（専門職）
想定される進路	医療機関の病院長，副病院長等の病院執行部等を想定

科目区分	1年次				2年次	
	前期		後期		前期	
	必修	選択	必修	選択	必修	選択
医療経営基礎科目	医療倫理	経営学基礎	医療の質・安全管理			
	医療コミュニケーション					
	医療プロフェッショナリズム					
病院管理・医療マネジメント科目	医療管理総論		医療人材管理			
	保険医療・診療情報管理		会計管理学基礎（2単位）			
	医療統計学基礎		公共医療政策			
	医療関連法		病院経営管理（2単位）			
病院管理・医療マネジメント実践科目		医療情報解析演習		病院マネジメント管理特論	医療経営・病院管理演習	
				医療マーケティング・ブランディング演習	医療事業継続計画策定演習	
					医療人材育成	
医療情報専門科目			医療情報・経営戦略			
			医療デジタル戦略概論（2単位）			
	課題解決型特別研究1（2単位・1年通年）		課題解決型特別研究1（2単位・1年通年）			
情報・経営統合戦略実践科目			医療情報活用実践演習	診療報酬・施設基準管理実践	課題解決型特別研究2（2単位）	医療経営学実践演習
						医療情報技術各論

神戸大学大学院医学系研究科医療経営管理学専攻　履修モデル（医師以外の医療職向け）

養成する人材像	医療データに基づく公共医療政策を理解の上で，地域の全体最適化能力を発揮し，医療現場における変革・実践を牽引する人材
学位	医療経営管理学修士（専門職）
想定される進路	医療機関の部門長や職能団体の長等を想定

科目区分	1年次				2年次	
	前期		後期		前期	
	必修	選択	必修	選択	必修	選択
医療経営基礎科目	医療倫理	経営学基礎	医療の質・安全管理			
	医療コミュニケーション					
	医療プロフェッショナリズム					
病院管理・医療マネジメント科目	医療管理総論		医療人材管理			
	保険医療・診療情報管理		会計管理学基礎（2単位）			
	医療統計学基礎		公共医療政策			
	医療関連法		病院経営管理（2単位）			
病院管理・医療マネジメント実践科目				地域医療・地域包括ケア特論	医療経営・病院管理演習	医療データ分析演習（2単位）
					医療事業継続計画策定演習	
					医療人材育成	
医療情報専門科目			医療情報・経営戦略			
			医療デジタル戦略概論（2単位）			
	課題解決型特別研究1（2単位・1年通年）		課題解決型特別研究1（2単位・1年通年）			
情報・経営統合戦略実践科目			医療情報活用実践演習	診療報酬・施設基準管理実践	課題解決型特別研究2（2単位）	

神戸大学大学院医学系研究科医療経営管理学専攻　履修モデル（事務職向け）

養成する人材像	医療分野への情報技術基盤の応用を推進し，データ駆動型の経営・業務の改善により医療経営の変革を牽引する人材
学位	医療経営管理学修士（専門職）
想定される進路	病院の事務長や地方公共団体の行政職員，病院経営のコンサルタント等を想定

科目区分	1年次				2年次	
	前期		後期		前期	
	必修	選択	必修	選択	必修	選択
医療経営基礎科目	医療倫理	医学・医療基礎	医療の質・安全管理			
	医療コミュニケーション					
	医療プロフェッショナリズム					
病院管理・医療マネジメント科目	医療管理総論	病院危機管理特論	医療人材管理			
	保険医療・診療情報管理		会計管理学基礎（2単位）			
	医療統計学基礎		公共医療政策			
	医療関連法		病院経営管理（2単位）			
病院管理・医療マネジメント実践科目		クリニカルパス特論		医療マーケティング・ブランディング演習	医療経営・病院管理演習	
					医療事業継続計画策定演習	
					医療人材育成	
医療情報専門科目			医療情報・経営戦略			医療情報安全管理特論
			医療デジタル戦略概論（2単位）			
	課題解決型特別研究1（2単位・1年通年）		課題解決型特別研究1（2単位・1年通年）			
情報・経営統合戦略実践科目			医療情報活用実践演習		課題解決型特別研究2（2単位）	医療経営学実践演習

神戸大学大学院医学系研究科医療経営管理学専攻　カリキュラムマップ

	能力	1年次		2年次
		前期	後期	前期
人間性	医療倫理を理解し，倫理的な意思決定を行うとともに，良好なコミュニケーションを図りながらリーダーシップを発揮して組織を管理・統制する能力	医療倫理	医療の質・安全管理	
		医療コミュニケーション		
		医療プロフェッショナリズム		
		経営学基礎		
		医学・医療基礎		
専門性	医療における組織，人材管理，施設，設備，医療費，財務・診療報酬，法規，地域医療，病院管理（経営と医療の質の両立），危機管理に関する専門知識	医療管理総論	医療人材管理	
		保険医療・診療情報管理	公共医療政策	
		医療統計学基礎	会計管理学基礎	
		医療関連法	病院経営管理	
		病院危機管理特論		
創造性・国際性	病院運営の実践的な能力として国内外の医療政策の最新動向も踏まえ，データ分析能力，マーケティング・広報・戦略策定能力，医療政策のマネジメント能力，課題設定能力及び最適な解決策を創造的に構築し，医療経営と現場業務を改革するための方法を開発する実践的能力	クリニカルパス特論	医療マーケティング・ブランディング演習	医療事業継続計画策定演習
		医療情報解析演習	病院マネジメント管理特論	災害危機管理医学
			地域医療・地域包括ケア特論	医療経営・病院管理演習
				医療データ分析演習
				医療人材育成
専門性・国際性	医療情報システムに関する理解と専門知識，倫理的・法的課題（個人情報保護・データ利活用等），医療分野におけるデジタル技術利活用の国内外の最新動向		医療デジタル戦略概論	医療情報安全管理特論
			医療情報・経営戦略	
		課題解決型特別研究1		
専門性・創造性	医療分野におけるデジタル技術の国内外の最新動向に関する知識を体系的に理解し，医療データの分析やデジタル技術の活用を踏まえたデータ駆動による医療の効率化と質の向上の両立を実現する能力		診療報酬・施設基準管理実践	医療経営学実践演習
			医療情報活用実践演習	医療情報技術各論
				課題解決型特別研究2

神戸大学大学院医学系研究科　専門職学位課程修了までのスケジュール表

年次	事項（４月入学生）	時期
１年次	入学式、新入生オリエンテーション 前期授業開始 前期履修登録期間（～４月中旬）	４月
	課題解決型特別研究指導計画書の作成（１年次）	４月 ～６月
	前期授業終了 後期履修登録期間（～10 月中旬）	９月
	後期授業開始	10 月
	後期授業終了 前期履修登録期間（～４月中旬）	３月
２年次	前期授業開始	４月
	課題解決型特別研究指導計画書の作成の作成（２年次）	４月
	レポート等作成・発表会	７月下旬 ～８月下旬
	前期授業終了 修了判定 学位授与式	９月

○神戸大学大学院医学系研究科研究倫理審査委員会規程

（令和8年3月31日制定）

（設置）

第1条　神戸大学大学院医学系研究科（以下「医学系研究科」という。）に，神戸大学大学院医学系研究科研究倫理審査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（目的）

第2条　委員会は，人を対象とした医学・保健学研究並びにヒトES細胞の使用について，「ヘルシンキ宣言」，「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（令和3年文部科学省・厚生労働省・経済産業省告示第1号）」及び「ヒトES細胞の使用に関する指針（平成31年文部科学省告示第68号）」の趣旨を尊重しつつ慎重に行われるよう，個人の尊厳及び人権の尊重，個人情報の保護その他の倫理的観点及び科学的観点から審議することを目的とする。

（委員会の組織）

第3条　委員会は，楠地区及び名谷地区に，次のとおり置く。

(1)　医学系研究科研究倫理審査委員会（楠地区委員会）（以下「楠地区委員会」という。）

(2)　医学系研究科研究倫理審査委員会（名谷地区委員会）（以下「名谷地区委員会」という。）

2　各委員会の組織及び運営に関し必要な事項は，それぞれ別に定める。

（事務）

第4条　楠地区委員会の事務は，医学部研究支援課において行う。

2　名谷地区委員会の事務は，医学部名谷キャンパス事務課において行う。

附　則

1　この規程は，令和8年4月1日から施行する。

2　神戸大学大学院医学研究科等医学倫理委員会規程（平成16年4月1日制定）及び神戸大学大学院保健学研究科倫理委員会規程（平成21年9月30日制定）は，廃止する。

3　前項の規定により廃止する神戸大学大学院医学研究科等医学倫理委員会（以下「旧医学倫理委員会」という。）又は神戸大学大学院保健学研究科保健学倫理委員会（以下「旧保健学倫理委員会」という。）において承認された研究の効力については，この規程の施行後においても，当該研究が継続する限り，なお有効とする。ただし，この規程の施行後当該研究に係る審査（変更を含む。）又は報告事項その他必要な手続を行う場合にあっては，旧医学倫理委員会の承認を受けた研究については楠地区委員会において，旧保健学倫理委員会の承認を受けた研究については名谷地区委員会において，それぞれ所定の手続を行うものとする。

4　この規程施行の際現に旧医学倫理委員会又は旧保健学倫理委員会へ，研究の実施及び研究内容の変更等の申請を行っている研究並びに研究実施報告を行っている研究の手続は，旧医学倫理委員会にて手続中の研究にあっては楠地区委員会において，旧保健学倫理委員会へ手続中の研究にあっては名谷地区委員会において，それぞれ継続して行うものとする。

○神戸大学利益相反マネジメント規則

（平成17年11月22日制定）

改正　平成19年2月16日　平成19年3月29日　平成19年5月31日
平成20年3月28日　平成21年3月18日　平成22年3月24日
平成22年4月20日　平成22年6月22日　平成23年3月31日
平成24年3月21日　平成25年3月27日　平成25年6月25日
平成25年9月27日　平成26年3月27日　平成27年3月31日
平成27年9月30日　平成27年11月30日　平成28年3月22日
平成28年9月20日　平成29年3月31日　平成30年12月20日
平成31年2月28日　令和2年3月31日　令和3年3月30日
令和3年6月29日　令和3年9月30日　令和4年3月31日
令和4年9月30日　令和8年1月30日　令和8年3月31日

（趣旨）

第1条　この規則は，神戸大学利益相反ポリシーに則り，神戸大学(以下「本学」という。)並びに本学の役員及び職員(非常勤である者を含む。以下「職員等」という。)の利益相反につながる行為を未然に防止するため，本学及び職員等の利益相反の適切な管理(以下「利益相反マネジメント」という。)に関し必要な事項を定め，もって本学における産学官民連携活動を適正かつ効率的に推進することを目的とする。

2　臨床研究その他研究等の特性に配慮すべき分野における利益相反マネジメントに関し必要な事項は，別に定める。

（用語の定義）

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

(1)　産学官民連携活動　本学と企業等との間で行う協力研究(共同型協力研究，受託型協力研究)，技術移転(実施許諾，権利譲渡，技術指導)，職員等の兼業，研究助成金・寄附金の受入れ，施設，設備の利用の提供及び物品の購入等をいう。

(2)　利益相反　産学官民連携活動によって生じる次のいずれかの状況により，本学の社会的信頼が損なわれ得る状況をいう。

イ　職員等が得る利益(兼業報酬，特許に係る収入，未公開株式の保有等)と，本学における責任が衝突・相反する状況

ロ　本学が得る利益と本学の社会的責任が相反する状況

ハ　職員等の企業等に対する職務遂行責任と本学における職務遂行責任が両立し得ない状況

(3)　企業等　企業，国若しくは地方公共団体の行政機関又はその他の団体をいう。

(4)　部局　各機構，各学部，各研究科，高等学術研究院，経済経営研究所，附属図書館，医学部附属病院，附属学校部，各学内共同教育研究推進組織，農学研究科附属食資源教育研究センター，各学内共同管理・支援組織，国際共創推進本部，地域連携推進本部，DX・情報統括本部，カーボンニュートラル推進本部，ウェルビーイング推進本部，国立大学法人神戸大学学則(平成16年4月1日制定)第18条第1項の規定により設置される室及び事務局(戦略企画室，監査室及び内部統制室を含む。)をいう。

（利益相反マネジメントの対象）

第3条　利益相反マネジメントは，職員等が次の各号に掲げる場合に該当するときに行うものとする。

(1)　兼業活動(技術指導を含む。)に従事する場合

(2)　大学発ベンチャー企業の職務に関連し，報酬，株式保有等の経済的利益を有する場合

(3)　企業等に自らの発明等を技術移転する場合

(4)　企業等との協力研究に参加する場合

(5)　企業等から寄附金，設備又は物品等の供与を受ける場合

(6)　前各号に掲げるもののほか，職員等への便益を供与する企業等(以下「便益供与者」という。)に対し，本学の施設，設備の利用の提供，又は便益供与者から物品を購入する場合

2　前項に規定するもののほか，前項各号に掲げる場合等に関連し，本学が組織として利益を得る場合は，利益相反マネジメントを行うものとする。

(職員等の責務)

第4条　職員等は，利益相反の発生が懸念される場合は，第6条に規定する利益相反マネジメント室に相談する等，利益相反の回避に自ら努めるものとする。

2　職員等は，第6条に規定する利益相反マネジメント室の定めるところにより，利益相反に関する自己申告を1年に1回行うものとする。

3　前項に規定するもののほか，第6条に規定する利益相反マネジメント室が特に必要と認めるときは，職員等に利益相反に関する申告を行わせることができるものとする。

4　職員等は，第6条に規定する利益相反マネジメント室が行う調査等に協力するものとする。

(各部局における対応)

第5条　部局の長は，当該部局の職員等に対し，利益相反を生じさせないように指導するものとする。

(利益相反マネジメント室)

第6条　本学における利益相反に関する重要事項の審議・審査については，神戸大学の室に関する要項(令和3年6月29日制定)第11条の規定に基づき，神戸大学利益相反マネジメント室(以下「利益相反マネジメント室」という。)が行う。

第7条　削除

(調査結果に基づく処置)

第8条　利益相反マネジメント室は，利益相反に関する調査の結果，利益相反の疑義が生じることが懸念される場合は，必要に応じて当該職員等に対し事情聴取等を行い，改善を要すると認めたときは，学長に報告するものとする。

2　利益相反マネジメント室は，前項の調査の結果，利益相反の疑義が生じた場合は，更に必要な調査を行い，問題の有無及び必要な処置について学長に報告するものとする。

3　学長は，第1項又は前項の報告に基づき，必要な処置を決定し，当該職員等及び部局の長に通知するものとする。

(異議申立て)

第9条　職員等は，前条第3項の処置に対し不服がある場合は，学長に対して書面により異議申立てを行うことができる。ただし，異議申立ては，1回を限度とする。

2　学長は，異議申立てに関する書面を受理したときは，利益相反マネジメント室に再審議を指示するものとする。

3　学長の指示を受けた利益相反マネジメント室は，再度審議を行い，速やかに審議の結果を学長に報告するものとする。

4　学長は，前項の報告に基づき，異議申立てに対する処置を決定し，当該職員等及び部局の長に通知するものとする。

第10条から第14条まで　削除

(利益相反アドバイザリーボードの設置)

第15条　本学に，利益相反アドバイザリーボードを置く。

2　利益相反アドバイザリーボードは，利益相反に関する専門的事項について，学長及び利益相反マネジメント室の諮問に答える。

3　利益相反アドバイザリーボードは，学内外の専門家の中から学長が委嘱する利益相反アドバイザーによって構成する。

(利益相反相談)

第16条　利益相反マネジメント室は，職員等からの利益相反に関する相談に応じる。

（学内外への周知）
第17条　利益相反マネジメント室は，利益相反に関する意識の向上を図るため，利益相反マネジメントの理念，方法等を職員等に周知するとともに，適宜啓発活動を行うものとする。
2　利益相反マネジメント室は，定期的に本学における利益相反に対する取組状況（個人のプライバシーに係る部分を除く。）を公表するものとする。
第18条　削除
（事務）
第19条　利益相反マネジメントに関する事務は，関係部局の協力を得て，総務部労務課及び学術研究・社会共創推進部研究管理課において行う。
（その他）
第20条　この規則に定めるもののほか，この規則の実施に関し必要な事項は，別に定める。

附　則
この規則は，平成17年11月22日から施行する。

附　則（平成19年2月16日）
この規則は，平成19年2月16日から施行する。

附　則（平成19年3月29日）
1　この規則は，平成19年4月1日から施行する。
2　この規則施行の際現に在任する委員会の委員のうち，文学部，国際文化学部，発達科学部，理学部，工学部，農学部及び海事科学部の委員（以下「旧委員」という。）は，それぞれ改正後の第10条第3号の規定による人文学研究科，国際文化学研究科，人間発達環境学研究科，理学研究科，工学研究科，農学研究科及び海事科学研究科の委員とみなし，その任期は，第11条第1項の規定にかかわらず，旧委員としての残任期間と同一の期間とする。

附　則（平成19年5月31日）
この規則は，平成19年6月1日から施行する。

附　則（平成20年3月28日）
1　この規則は，平成20年4月1日から施行する。
2　この規則施行の際現に在任する改正前の第10条第4号の規定による委員（以下「旧委員」という。）は，改正後の第10条第3号の規定による医学研究科の委員とみなし，その任期は，第11条第1項の規定にかかわらず，旧委員としての残任期間と同一の期間とする。

附　則（平成21年3月18日）
この規則は，平成21年4月1日から施行する。

附　則（平成22年3月24日）
この規則は，平成22年4月1日から施行する。

附　則（平成22年4月20日）
この規則は，平成22年4月20日から施行し，改正後の神戸大学利益相反マネジメント規則の規定は，平成22年4月1日から適用する。

附　則（平成22年6月22日）
この規則は，平成22年7月1日から施行する。

附　則（平成23年3月31日）
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21日)
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27日)
この規則は，平成25年4月1日から施行する。

附　則(平成25年6月25日)
この規則は，平成25年7月1日から施行する。

附　則(平成25年9月27日)
この規則は，平成25年10月1日から施行する。

附　則(平成26年3月27日)
この規則は，平成26年4月1日から施行する。

附　則(平成27年3月31日)
この規則は，平成27年4月1日から施行する。

附　則(平成27年9月30日)
この規則は，平成27年10月1日から施行する。

附　則(平成27年11月30日)
この規則は，平成27年12月1日から施行する。

附　則(平成28年3月22日)
この規則は，平成28年4月1日から施行する。

附　則(平成28年9月20日)
この規則は，平成28年10月1日から施行する。

附　則(平成29年3月31日)
1　この規則は，平成29年4月1日から施行し，改正後の第10条の規定は，平成29年3月31日に在任する委員の後任者の選出から適用する。
2　平成29年4月1日に在任する任期の定めのある委員の任期の終期は，改正前及び改正後の第11条第1項の規定にかかわらず，平成30年3月31日とする。

附　則(平成30年12月20日)
この規則は，平成31年1月1日から施行する。

附　則(平成31年2月28日)
この規則は，平成31年3月1日から施行する。

附　則(令和2年3月31日)
この規則は，令和2年4月1日から施行する。

附　則(令和3年3月30日)
この規則は，令和3年4月1日から施行する。

附　則(令和3年6月29日)
この規則は，令和3年7月1日から施行する。

附　則(令和3年9月30日)
この規則は，令和3年10月1日から施行する。

附　則(令和4年3月31日)
この規則は，令和4年4月1日から施行する。

附　則（令和4年9月30日）

この規則は，令和4年10月1日から施行する。

附　則（令和8年1月30日）

1　この規則は，令和8年2月1日から施行する。

2　産官学連携本部に係る事項については，改正後の神戸大学利益相反マネジメント規則の規定にかかわらず，令和8年3月31日までの間は，なお従前の例による。

附　則（令和8年3月31日）

この規則は，令和8年4月1日から施行する。

○神戸大学大学院医学系研究科等臨床研究利益相反マネジメント規程

（平成18年11月13日制定）

改正　平成20年3月28日　平成21年3月31日
平成22年1月26日　平成28年3月31日
平成29年3月31日　平成31年2月28日
令和3年3月30日　令和8年3月31日

（趣旨）

第1条　この規程は，神戸大学利益相反マネジメント規則（平成17年11月22日制定。以下「利益相反規則」という。）第1条第2項の規定に基づき，神戸大学大学院医学系研究科等における臨床研究に係る利益相反ポリシー（平成18年11月13日制定。以下「利益相反ポリシー」という。）に則り，神戸大学大学院医学系研究科，神戸大学大学院科学技術イノベーション研究科，神戸大学大学院医学系研究科附属動物実験施設，神戸大学大学院医学系研究科附属感染症センター，神戸大学医学部及び神戸大学医学部附属病院（以下「医学系研究科等」という。）における臨床研究の実施者及び関係者の利益相反（以下「利益相反」という。）につながる行為を未然に防止するため，臨床研究に係る利益相反の適切な管理（以下「利益相反マネジメント」という。）に関し，利益相反規則に定めるもののほか，必要な事項を定め，もって医学系研究科等における臨床研究の適正な推進を図ることを目的とする。

（用語の定義）

第2条　この規程において，次の各号に掲げる用語の意義は，それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1)　臨床研究　医学系研究科等において，医療における疾病の予防方法，診断方法及び治療方法の改善，疾病原因及び病態の理解並びに患者の生活の質の向上を目的として実施される医学系研究であって，人を対象とするもの（個人を特定できる人由来の材料及びデータに関する研究を含む。）をいう。

(2)　臨床研究実施者　臨床研究に関わる教員，医師，歯科医師，研究員等をいい，臨床研究協力者（臨床研究に関わる薬剤師，看護師等をいう。）を除く。

(3)　臨床研究関係者　神戸大学大学院医学系研究科長（以下「医学系研究科長」という。），神戸大学医学部長，神戸大学医学部附属病院長（以下「病院長」という。），神戸大学医学部附属病院国際がん医療・研究センター長，神戸大学大学院医学系研究科研究倫理審査委員会委員，神戸大学大学院医学系研究科等遺伝子解析研究倫理審査専門部会委員，神戸大学医学部附属病院遺伝子治療臨床研究審査委員会委員及び神戸大学医学部附属病院医薬品及び医療機器の臨床研究審査委員会委員，神戸大学医学部附属病院介入研究倫理審査委員会委員，その他臨床研究に関し産学官民連携業務に携わる職員をいう。

(4)　利益相反　臨床研究実施者及び臨床研究関係者（以下「臨床研究実施者等」という。）が，被験者又は大学と連携を取りながら行う臨床研究によって得る利益（実施料収入，兼業報酬，未公開株式の保有等）と，社会に開かれた教育・研究を実践する教育者・研究者としての責務又は患者の希望する治療のために最善を尽くす医療関係者としての責務等が衝突・相反し，医学系研究科等の社会的信頼が損なわれ得る状況をいう。

(5)　被験者　臨床研究を実施される者若しくは臨床研究を実施されることを求められた者又は臨床研究に用いようとする血液，組織等を提供する者等をいう。

(6)　経済的利益　次に掲げるものをいう。

イ　金銭的収入，株式保有等

ロ　知的財産の取得

ハ　提供を受けた設備，物品等又は役務により得られる利益

(7)　経営関与　臨床研究に関係する企業等の役員等に就任し，当該企業等の経営に関与することをいう。

（利益相反マネジメントの対象及び基準）

第3条　利益相反マネジメントの対象者は，次に掲げる者とする。
(1)　臨床研究実施者等
(2)　臨床研究実施者等の配偶者及び臨床研究実施者等と生計を一にする当該臨床研究実施者等の扶養親族
(3)　その他第5条に規定する委員会が必要と判断した者
2　利益相反マネジメントにおける開示対象は，次に掲げるものとする。
(1)　経済的利益
(2)　経営関与
3　利益相反マネジメントは，臨床研究を実施するに当たり，被験者及び社会に対し，教育者・研究者又は医療関係者としての公正性に客観的な疑念を生じさせるか否かを判断基準として行うものとする。
(臨床研究実施者等の責務)
第4条　臨床研究実施者等は，利益相反の発生が懸念される場合は，神戸大学利益相反マネジメント室に相談する等，利益相反の回避に自ら努めるものとする。
2　臨床研究実施者にあっては，神戸大学大学院医学系研究科研究倫理審査委員会等への臨床研究申請書又は実施計画審査申請書(以下「臨床研究申請書等」という。)提出に併せて，別に定める利益相反に係る自己申告書(以下「申告書」という。)を当該臨床研究申請書等の写しとともに次条に規定する委員会に提出するものとし，臨床研究関係者にあっては，同委員会が定める時期に，申告書を同委員会に提出するものとする。
3　臨床研究実施者等は，申告書に記載した経済的利益及び経営関与の態様に変更があった場合は，直ちに申告書を次条に規定する委員会に再提出するものとする。
4　臨床研究実施者等は，次条に規定する委員会が行う調査等に協力するものとする。
(臨床研究利益相反マネジメント委員会)
第5条　利益相反に関する重要事項を調査・審議・審査するため，神戸大学大学院医学系研究科に神戸大学大学院医学系研究科等臨床研究利益相反マネジメント委員会(以下「委員会」という。)を置く。
(所掌事項)
第6条　委員会は，臨床研究に係る次に掲げる事項を行う。
(1)　利益相反の防止に関すること。
(2)　利益相反に係る調査及び審査に関すること。
(3)　利益相反ポリシーに関すること。
(4)　その他利益相反マネジメントに関すること。
(調査結果に基づく処置)
第7条　委員会は，前条第2号の調査の結果，利益相反の疑義が生じることが懸念される場合は，必要に応じて当該臨床研究実施者等に対し事情聴取等を行い，改善を要すると認めたときは，神戸大学利益相反マネジメント室に報告するものとする。
2　委員会は，前条第2号の調査の結果，利益相反の疑義が生じた場合は，更に必要な調査を行い，問題の有無及び必要な処置について神戸大学利益相反マネジメント室に報告するものとする。
(組織)
第8条　委員会は，次に掲げる委員をもって組織する。
(1)　医学系研究科研究倫理審査委員会委員長
(2)　介入研究倫理審査委員会委員長
(3)　遺伝子治療臨床研究審査委員会委員長
(4)　医薬品及び医療機器の臨床研究審査委員会委員長
(5)　医学系研究科長が指名する教員若干人

(6)　神戸大学利益相反マネジメント室の室員のうち神戸大学利益相反マネジメント室長が指名する者若干人
(7)　その他委員会が必要と認めた者
(任期)
第9条　前条第5号及び第7号の委員の任期は，2年とし，再任を妨げない。
2　前項の委員に欠員を生じた場合の後任者の任期は，前任者の残任期間とする。
(委員長)
第10条　委員会に委員長を置き，第8条第5号の委員のうち研究科長が指名した教員をもって充てる。
2　委員長は，委員会を招集し，その議長となる。
3　委員長に事故があるときは，あらかじめ委員長の指名する委員が，その職務を代行する。
(議事)
第11条　委員会は，委員の過半数が出席しなければ，議事を開き，議決することができない。
2　議事は，出席した委員の3分の2以上の賛成をもって決する。
(緊急審査)
第12条　委員長は，緊急を要する審査要請があった場合は，医学系研究科長及び病院長と協議し，利益相反の有無を審査することができるものとする。
2　委員長は，前項の審査結果を各委員に資料等を添えて通知するものとする。
(委員会の議事及び運営に関し必要な事項)
第13条　第6条から前条までに定めるもののほか，委員会の議事及び運営に関し必要な事項は，委員会が別に定める。
(専門委員会)
第14条　委員会に，専門の事項を調査又は審議するため，専門委員会を置くことができる。
2　専門委員会に関する事項は，委員会が別に定める。
(事務)
第15条　委員会の事務は，医学部研究支援課及び医学部名谷キャンパス事務課において行う。
(雑則)
第16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，別に定める。

附　則
この規程は，平成19年1月1日から施行する。

附　則(平成20年3月28日)
この規程は，平成20年4月1日から施行する。

附　則(平成21年3月31日)
この規程は，平成21年4月1日から施行する。

附　則(平成22年1月26日)
この規程は，平成22年1月26日から施行する。

附　則(平成28年3月31日)
この規程は，平成28年4月1日から施行する。

附　則(平成29年3月31日)
この規程は，平成29年4月1日から施行する。

附　則(平成31年2月28日)

この規程は，平成31年3月1日から施行し，改正後の第15条の規定は，平成30年7月1日から適用する。

附　則(令和3年3月30日)

この規程は，令和3年4月1日から施行する。

附　則(令和8年3月31日)

この規程は，令和8年4月1日から施行する。

神戸大学の学術研究に係る行動規範

平成18年10月26日制定
令和4年11月1日改正

学術研究は、研究者の内発的な知的好奇心を源とするものであり、その成果は、世界の平和、人類の進歩及び地球環境の保全に貢献するものである。この意味において崇高な営みである学術研究を持続的に進展させるためには、研究者に対し学術研究の自由と研究者の自治が保障される必要があるが、同時に、研究者自身による倫理的な自律が要求される。

学術研究にあっては、その基礎となる数値等のデータが公開され、追試を通じたその成果の再現可能性が確認されてはじめて、その成果の独創性を誇ることができるのであって、架空のデータに依拠することがあってはならない。また、学術研究とは、自己の所説と先行業績との差異や優位性を明らかにする行為であるから、先行業績の盗用は排斥されなければならない。更に、学術研究の成果について特許権等を取得する場合には、技術を社会に公開する代償として権利が与えられるという特許制度の趣旨に鑑て、不正な出願を行うことは許されない。

国立大学法人における学術研究は国費である運営費交付金や外部資金等によって支えられていることから、研究資金の不適正な使用は、国民の負託を裏切り、大学の社会的信用を失墜させる結果となるため、研究者には不正の誹りを招くことのない姿勢が求められる。

研究者も、そしてその研究者に学術研究の場を提供している大学も、社会の一員であり、社会に対し法的、道義的な責任を負う存在である。とりわけ、大学における学術研究は、一度その管理を過てば社会に対し深刻な被害を与えるおそれがある素材及び事象も扱っていることを、研究者は自覚しなければならない。

学術研究の過程において、研究者が他人の個人情報に触れる機会は多い。例えば、医学における臨床研究では、ヒトの病状などの個人情報を扱うこととなる。また、大学は教育機関であるから、学生の個人情報も扱うこととなる。したがって、大学において学術研究に携わる者は、個人情報の管理に万全の注意を払うことが求められる。

大学における学術研究は、多数の、そして国籍、性別、年齢等において多様な研究者の共同作業によって支えられている。研究者の業績評価等に際して、国籍、性別、年齢等による差別があってはならないし、共同作業の過程において、権限の濫用によるハラスメントもあってはならない。

国立大学の法人化以降、研究者たる教員が企業等の役員を兼ね、弁護士や弁理士等として登録するなどその活動範囲が更に広がっている。これにより、教員が利益相反の事態を招来させる危険性もある。

これらのことから今般、神戸大学において「神戸大学の学術研究に係る行動規範」を定めるものである。神戸大学において学術研究に携わるすべての者は、法令を遵守すべきことはもちろんのこと、以下に定められた行動規範の遵守についても、今まで以上に厳しい自律が要請されていることを、強く自覚すべきである。

1.学術研究における不正行為の防止
研究者は、自らの研究活動のあらゆる局面において、捏造、改ざん、盗用などの不正行為（ミスコンダクト）を行わないことはもとより、研究データ・資料の適切な取扱いと管理・保存を徹底し、不正行為の発生を未然に防止するよう研究・教育環境の整備に努めなければならない。

2.研究成果の発表の在り方
研究者は、発表する研究データの信頼性の確保に向けて最善の努力を払うとともに、他の研究者の研究成果やオリジナリティーを尊重して公正かつ適切な引用を行うことを基本姿勢としなければならない。また、学術論文等の発表に際しては、オーサーシップや既発表類似データの再利用などについて、各研究分野や学術誌などにある慣例やルールに則って細心の注意を払い、著者全員の十分な了解のもとに行うものとする。

3.研究費の適正な使用
研究者は、研究の実施、外部資金を含む研究費の使用に当たっては、研究助成（補助、委託）目的等を最大限に尊重するとともに、各研究費ごとに定められた助成（補助、委託）条件や使用ルール等を遵守しなければならない。

4.環境・安全への配慮、生命倫理の尊重
研究者は、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、放射性同位元素、遺伝子組換え生物、外来生物、核燃料物質、劇毒物、環境汚染物質等）を取り扱う場合には、関連する法令、本学規則、関連省庁や学会等の指針（ガイドライン）等を遵守し、必要に応じて学内外の委員会での承認を受けるとともに、特に、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に尊重しなければならない。

5.研究成果・研究材料の共有、守秘義務の遵守、個人情報の保護
研究者は、自らの公表済みの研究成果並びに研究材料を広く研究者コミュニティーに開放し、他の研究者が必要に応じて利用できるよう努めなければならない。一方で、協力研究契約や知的財産権に係るものに関しては、所定の守秘義務を遵守するとともに、他の研究者の未発表研究成果、特に論文や研究費の審査の過程で知り得たものについては、守秘義務を厳密に遵守しなければならない。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ものとする。

6.差別やハラスメントの排除
研究者は、研究活動のあらゆる局面において、各個人の人格と自由を尊重し、属性や思想信条による差別を行わない。また、研究上の優位な立場や権限を利用して、その指示・指導等を受けるものに不利益を与えるような言動をとらない。

7.利益相反の適切なマネジメント
研究者は、自らの研究行動に当たって、利益相反や責務相反の発生に十分な注意を払い、かかる状況が発生する場合には、情報公開を行って適切なマネジメントを行うものとする。

8.研究指導者の責務
研究指導者は、研究グループ内における研究データ・資料の適切な取扱いと管理・保存を責任をもって行うとともに、研究グループ内の研究者が各自の能力を十分に発揮できるような研究環境の整備に努め、各研究者の貢献度の客観的評価を通じて公正なグループ運営を行うものとする。また、研究グループ内の研究者全員に本行動規範の内容を周知徹底し、規範を逸脱することのないように最善の配慮を払わなければならない。

○神戸大学における学術研究に係る不正行為の防止等に関する規則

（平成18年10月26日制定）

改正　平成19年3月29日　平成19年5月31日　平成20年3月28日
平成21年3月31日　平成22年4月1日　平成22年4月20日
平成22年6月22日　平成24年3月21日　平成25年3月27日
平成25年9月27日　平成26年3月27日　平成27年3月23日
平成27年9月30日　平成27年11月30日　平成28年3月22日
平成28年9月30日　平成29年3月31日　平成31年2月28日
令和元年9月30日　令和2年3月31日　令和3年3月30日
令和3年6月29日　令和3年9月30日　令和4年3月31日
令和4年9月30日　令和4年10月25日　令和6年3月27日
令和8年1月30日　令和8年3月31日

目次

第1章　総則（第1条－第3条）
第2章　不正行為防止のための体制（第4条－第10条）
第3章　調査申立て等の受付（第11条－第14条）
第4章　関係者の取扱い（第15条－第17条）
第5章　事案の調査（第18条－第24条）
第6章　不正行為等の裁定（第25条－第34条）
第7章　啓発等（第35条・第36条）
第8章　雑則（第37条－第39条）
附則

第1章　総則

（目的）

第1条　この規則は，神戸大学の学術研究に係る行動規範（平成18年10月26日制定。以下「学術研究行動規範」という。）を受け，同規範のうち，学術研究における不正行為を防止するとともに，研究成果の発表を適切に実施するため，神戸大学（以下「本学」という。）において構成員が，学術研究活動に際し遵守すべき事項（以下「遵守事項」という。）及び遵守事項に違反する行為の有無に係る調査等について必要な事項を定めることを目的とする。

2　本学における遵守事項及び遵守事項に違反する行為の有無に係る調査等については，研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成26年8月26日文部科学大臣決定）及びその他の関係法令等に定めるもののほか，この規則の定めるところによるものとする。

（定義）

第2条　この規則において「不正行為」とは，学術研究活動において故意又は構成員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，次の各号に掲げる行為をいう。

(1)　捏造　研究成果の作成又は報告の過程において，データ（実験，観測，観察又は解析により得られる数値又は情報をいう。以下同じ。）として実在しないものを使用すること。

(2)　改ざん　研究成果の作成又は報告の過程において実在するデータを改変して使用すること。

(3)　盗用　研究成果の作成又は報告の過程において先行する他人の研究成果（未公表のものを含む。）を他人のものであることを知りながら，それを示さないで使用すること。

(4)　上記各号以外の研究活動上の不適切な行為（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等）であって，科学者の行動規範及び社会通念に照らして研究者倫理からの逸脱の程度が甚だしいもの。

2　この規則において「就業規則等」とは，国立大学法人神戸大学職員就業規則（平成16年4月1日制定），国立大学法人神戸大学船員就業規則（平成16年4月1日制定），国立大学法人神戸大学特命職員就業規則（平成18年3月28日制定），国立大学

法人神戸大学特定有期雇用医療職員就業規則(平成18年3月28日制定)，国立大学法人神戸大学再雇用職員就業規則(平成16年4月1日制定)，国立大学法人神戸大学定年前再雇用職員就業規則(令和6年3月25日制定)，国立大学法人神戸大学準正規職員就業規則(平成27年3月23日制定)，国立大学法人神戸大学非常勤職員就業規則(平成16年4月1日制定)及び国立大学法人神戸大学外国人研究員取扱規則(平成16年4月1日制定)をいう。

3　この規則において「構成員」とは，役員，就業規則等の適用を受ける者及び学生並びに本学の施設や設備を利用して研究に携わる者をいう。

4　この規則において「部局」とは，各機構，各学部，各研究科，高等学術研究院，経済経営研究所，附属図書館，医学部附属病院，附属学校部，附属中等教育学校，明石地区附属学校，附属特別支援学校，各学内共同教育研究推進組織，農学研究科附属食資源教育研究センター，各学内共同管理・支援組織，国際共創推進本部，地域連携推進本部，DX・情報統括本部，カーボンニュートラル推進本部，ウェルビーイング推進本部及び事務局(戦略企画室，国立大学法人神戸大学学則(平成16年4月1日制定)第18条第1項の規定により設置される室，監査室及び内部統制室を含む。)をいう。

(構成員の責務)

第3条　構成員は，不正行為を行ってはならず，また，他者による不正行為の防止に努めなければならない。

2　構成員は，研究者倫理及び関係法令等に関する研修又は授業科目等(以下「研修等」という。)を受講しなければならない。

3　構成員は，研究活動の正当性の証明手段を確保するとともに，第三者による検証可能性を担保するため，実験・観察記録ノート，実験データその他の研究資料等を一定期間適切に保存・管理し，開示の必要性及び相当性が認められる場合には，これを開示しなければならない。

4　構成員は，発表する研究データの信頼性を確保し，また，他の研究者の研究成果の引用にあたっては，公正かつ適切な引用を行わなければならない。

第2章　不正行為防止のための体制

(最高管理責任者)

第4条　学長は，本学における研究倫理の向上及び不正行為の防止等に関し，最終責任を負う者として，公正な研究活動を推進するための適切な措置を講じるものとする。

(研究倫理等統括管理責任者)

第5条　本学に，研究倫理等統括管理責任者(以下「統括管理責任者」という。)を置き，学長が指名する理事をもって充てる。

2　統括管理責任者は，学長を補佐し，本学における研究倫理の向上及び不正行為の防止等に関する業務を統括する責任と権限を有し，本学の公正な研究活動を推進するための適切な措置を講じるものとする。

(研究倫理教育責任者)

第6条　本学に，研究倫理教育責任者を置き，部局の長をもって充てる。

2　研究倫理教育責任者は，部局における研究倫理の向上及び不正行為の防止等に関する業務を掌理する責任と権限を有し，部局における公正な研究活動を推進するための適切な措置を講じるとともに，研究倫理の向上及び不正行為の防止等のために，部局の構成員に対して研究倫理に関する教育を定期的に行うものとする。

(学術研究不正行為防止委員会)

第7条　本学に研究倫理の向上及び不正行為の防止のため，神戸大学学術研究不正行為防止委員会(以下「防止委員会」という。)を置く。

(所掌事項)

第8条　防止委員会は，次に掲げる事項を行う。

(1)　構成員に対する学術研究倫理の保持及び啓発に係る研修等の企画及び実施に関すること。
(2)　不正行為の予備調査及び調査に関すること。
(3)　他機関における不正行為の防止に関する情報の収集及び分析に関すること。
(4)　その他不正行為の防止に関すること。

(組織)

第9条　防止委員会は，次の各号に掲げる委員をもって組織する。
(1)　統括管理責任者
(2)　評議員のうち学長が指名する者2人
(3)　次に掲げる研究科等の教員のうち，学長が指名する者各1人
イ　人文学研究科，国際文化学研究科又は人間発達環境学研究科
ロ　法学研究科，経済学研究科，経営学研究科，国際協力研究科又は経済経営研究所
ハ　理学研究科，工学研究科，システム情報学研究科，農学研究科又は海事科学研究科
ニ　医学系研究科又は医学部附属病院
(4)　事務局長
(5)　学術研究行動規範について専門的知識を有する学外者1人
(6)　法律の専門的知識を有する学内者又は学外者若干人
(7)　その他学長が必要と認めた者若干人

2　委員は，学長が任命する。

3　第1項第3号，第5号及び第6号に規定する委員の任期は2年とし，委員に欠員が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。

4　防止委員会に委員長を置き，統括管理責任者をもって充てる。

5　学長は，防止委員会が特定の調査申立てについて前条第2号に規定する事項の審議を行うに当たり，当該案件の特殊性に応じた専門的知識が必要であると認めるときは，専門的知識を有する学内者又は学外者を，任期を定めて第1項第7号に規定する委員として任命することができる。

6　防止委員会委員長は，特に必要と認めたときは，第1項第2号，第3号及び第6号に定める委員に代えて，他の教員を臨時委員に指名することができる。

(議事)

第10条　防止委員会は，委員の過半数が出席しなければ議事を開き，議決することができない。

2　議事は，出席した委員の3分の2以上の賛成をもって決する。

第3章　調査申立て等の受付

(調査申立窓口)

第11条　部局に，不正行為についての調査申立てや相談等に迅速に対応するための窓口(以下「調査申立窓口」という。)を設置する。

2　部局の調査申立窓口の責任者(以下「窓口責任者」という。)は，部局の長(事務局にあっては，学長が指名する者)をもって充てる。

3　学長は，窓口責任者の氏名及び連絡先については，明示するものとする。

(調査申立て)

第12条　不正行為の疑いがあると思料する者は，何人も，書面，ファクシミリ，電子メール，電話又は面談により，調査申立窓口又は防止委員会に対し調査申立てをすることができる。

2　調査申立ては，原則として，顕名により，不正行為を行ったとする研究者又は研究グループ等の氏名又は名称，不正行為の態様その他事案の内容が明示され，かつ，不正行為とする合理的理由が示されていなければならない。

3　調査申立窓口及び防止委員会は，匿名による調査申立てについて，必要と認める場合には，統括管理責任者と協議の上，これを受け付けることができる。

4　調査申立窓口及び防止委員会は，調査申立てを受け付けたときは，速やかに学長及び統括管理責任者に報告するものとする。学長は，当該調査申立てに関係する部局の長に，その内容を通知するものとする。
5　調査申立窓口及び防止委員会は，調査申立てが郵便による場合など，当該調査申立てが受け付けられたかどうかについて調査申立人が知り得ない場合には，調査申立てが匿名による場合を除き，調査申立人に受け付けた旨を通知するものとする。
6　新聞等の報道機関，研究者コミュニティ又はインターネット等により，不正行為の疑いが指摘された場合(不正行為を行ったとする研究者又は研究グループ等の氏名又は名称，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る場合に限る。)は，統括管理責任者は，これを匿名の場合に準じて取り扱うことができる。

(調査申立ての相談)

第13条　不正行為の疑いがあると思料する者で，調査申立ての是非や手続きについて疑問がある者(以下「相談者」という。)は，調査申立窓口又は防止委員会に対して相談することができる。
2　調査申立ての意思を明示しない相談があったときは，調査申立て窓口又は防止委員会は，その内容を確認して相当の理由があると認めたときは，相談者に対して調査申立ての意思の有無を書面で確認するものとする。
3　相談の内容が，不正行為が行われようとしている，又は不正行為が求められている等であるときは，調査申立窓口又は防止委員会は，学長及び統括管理責任者に報告するものとする。
4　前項の報告があったときは，学長又は統括管理責任者は，その内容を確認し，相当の理由があると認めたときは，その報告内容に関係する者に対して警告を行うものとする。

(調査申立窓口等の義務)

第14条　調査申立ての受付に当たっては，統括管理責任者，調査申立窓口及び防止委員会の委員は，調査申立人の秘密の遵守及び調査の対象となる構成員(以下「調査対象者」という。)の保護を徹底しなければならない。
2　調査申立窓口及び防止委員会の委員は，調査申立てを受け付けるに際し，面談による場合は個室にて実施し，書面，ファクシミリ，電子メール，電話等による場合はその内容を他の者が同時及び事後に見聞できないような措置を講ずるなど，適切な方法で実施しなければならない。
3　前2項の規定は，前条の規定による相談について準用する。

第4章　関係者の取扱い

(調査申立人等の保護)

第15条　部局の長は，第12条の規定による調査申立て又は第13条の規定による相談(以下「調査申立て等」という。)をしたことを理由とする当該調査申立人又は当該相談者(以下「調査申立人等」という。)の職場環境の悪化や差別待遇が起きないようにするために，適切な措置を講じなければならない。
2　構成員は，調査申立て等をしたことを理由として，当該調査申立人等に対して，不利益な取扱いをしてはならない。
3　学長は，調査申立人等に対して不利益な取扱いを行った者がいた場合は，就業規則等，神戸大学教学規則(平成16年4月1日制定。以下「教学規則」という。)又は神戸大学名誉教授称号授与規程(平成16年4月1日制定。以下「名誉教授称号授与規程」という。)の規定に従って，その者に対して処分を課すことができる。
4　学長は，悪意に基づく調査申立て等であることが判明しない限り，単に調査申立て等をしたことを理由に当該調査申立人等に対して不利益な措置等を行ってはならない。

(調査対象者の保護)

第16条　構成員は，相当な理由なしに，単に調査申立て等がなされたことのみをもって，当該調査対象者に対して不利益な取扱いをしてはならない。
2　学長は，相当な理由なしに，調査対象者に対して不利益な取扱いを行った者がいた場合は，就業規則等，教学規則又は名誉教授称号授与規程の規定に従って，その者に対して処分を課すことができる。
3　学長は，相応な理由なしに，単に調査申立て等がなされたことのみをもって，当該調査対象者に対して不利益な措置等を行ってはならない。
（悪意に基づく調査申立て等）
第17条　何人も，悪意に基づく調査申立て等を行ってはならない。この規則において，悪意に基づく調査申立て等とは，調査対象者による不正行為に該当する事実があると思料するに足りる合理的な理由がないことを知りながら行う調査申立て等をいう。

第5章　事案の調査

（予備調査）
第18条　調査申立窓口に対して第12条第1項の規定による調査申立てがあったときは，調査申立窓口は，予備調査を実施する。また，調査申立てが防止委員会にあったときは，調査申立窓口に予備調査を実施させる。調査申立窓口は，予備調査において，調査申立人に対し，不正行為の事実があると思料する根拠の説明又は当該規定に違反する事実の存在を示す証拠の提出を求めることができる。
2　調査申立窓口は，前項の規定による説明又は証拠から，構成員につき不正行為の疑いがあると認めるときは，直ちに，防止委員会にその旨を報告しなければならない。不正行為の疑いがないと認めるときも，同様とする。
3　防止委員会は，前項の報告案件について，防止委員会の調査の適否を判断し，調査申立てを受け付けた日から起算して原則として30日以内にその結果を学長に報告する。
4　学長は，前項の報告に基づき，調査を行うか否かを決定する。
5　学長は，前項の規定に基づき調査を行うことを決定した場合は，防止委員会に当該事案に関する調査を行わせるとともに，関係省庁並びに調査対象者が学外の機関から研究費の助成を受け，又は学外の機関に対し研究費の支給を申請しているときは当該配分機関(以下「関係配分機関」という。)に，調査を行う旨を報告するものとする。
6　学長は，第4項の規定に基づき，調査を行わないことを決定した場合は，その理由を付記し調査申立人に通知する。この場合において，予備調査を実施した調査申立窓口は，関係配分機関又は調査申立人の求めがあった場合に開示することができるよう，予備調査に係る資料等を保存するものとする。
7　予備調査の公正を確保するため，調査対象者，調査申立人又はこれらの者と直接の利害関係を有する者は，予備調査に加わることができない。
（調査委員会の設置）
第19条　防止委員会は，前条第5項の規定による調査の指示があった場合は，調査委員会を設置する。
2　調査委員会の委員は，次に掲げる者とする。
(1)　防止委員会委員長又は防止委員会委員長が指名した防止委員会の委員1人
(2)　防止委員会委員長が防止委員会の議を経て指名した有識者1人
(3)　法律の専門的知識を有する学内者又は学外者1人
(4)　その他防止委員会委員長が必要と認めた者若干人
3　調査委員会に委員長を置き，前項第1号に掲げる者をもって充てる。
4　調査委員会委員の過半数は，本学に属さない外部有識者でなければならない。
5　調査委員会委員のうち，調査申立人又は調査対象者と直接の利害関係を有する者は，委員となることができない。
6　第10条の規定は，調査委員会に準用する。
（調査の通知）

第20条　防止委員会は，調査委員会を設置したときは，調査委員会委員の氏名及び配置先又は所属を調査申立人及び調査対象者に通知する。

2　前項の通知を受けた調査申立人及び調査対象者は，通知された日から起算して7日以内に，書面により，防止委員会に対して調査委員会委員について忌避することを申立てることができる。

3　防止委員会は，前項の忌避申立てがあった場合は，当該申立ての内容を審査し，その内容が妥当であると判断したときは，当該申立てに係る調査委員会委員を交代させるとともに，その旨を調査申立人及び調査対象者に通知する。

（証拠の保全）

第21条　調査委員会は，他の方法により事実の適正な認定に必要な資料を入手することが困難であると認めるとき又は事実の適正な認定に必要な資料が隠滅されるおそれがあると認めるときは，証拠の保全のため，次の措置を命ずることができる。

(1)　調査対象者に対し，調査対象場所を指定し，当該場所に立ち入ることを禁ずること。

(2)　調査対象者が，利害関係人として調査委員会の指定した者と連絡をとることを禁ずること。

(3)　指定された調査対象場所から，調査対象者及び調査委員会の指定する者が，調査委員会の指定する物品を持ち出すことを禁ずること。

(4)　調査対象場所を，期間を定めて閉鎖すること。

2　調査委員会は，前項各号に掲げる命令を発するに当たり，調査対象者に弁明の機会を与えることを要しない。ただし，前項第4号の命令を発する場合にあっては，当該調査対象場所を管理する部局の長の同意を得るものとし，当該部局の長は，当該部局の業務の遂行に著しい支障を生ずる場合を除き，同意を拒むことができないものとする。

（調査の実施）

第22条　調査委員会は，調査の実施の決定があった日から起算して30日以内に，調査を開始するものとする。

2　調査委員会は，調査に当たり，調査対象者に弁明の機会を与えなければならない。弁明は，調査対象者の求めに応じて書面又は口頭により行うものとする。

3　調査対象者の弁明を聴取するに当たり，調査委員会は，調査申立てにおいて指摘された当該研究に係る論文，実験・観察記録ノート，実験データその他研究資料(以下「証拠資料」という。)の精査を行うものとする。

4　調査委員会は，調査対象者に対し，再実験等の方法によって再現性を示すことを求めることができる。また，調査対象者から再実験等の申し出があり，調査委員会がその必要を認める場合は，それに要する期間及び機会並びに機器の使用等を保障するものとする。

（不正行為の疑惑への説明責任）

第23条　調査対象者は，調査委員会に対する弁明において，自己の行為が不正行為に該当しないと主張するときは，自己の責任において，当該研究活動が科学的に適正な方法及び手続きにのっとって行われたこと，並びに論文等もそれに基づいて適切な表現で書か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。

（構成員の調査への協力義務等）

第24条　調査対象者を除く構成員は，調査において，調査委員会から，証言又は証拠の提出等の協力を要請されたときは，当該協力の結果自らが民事上及び刑事上の責任を追及され，又は就業規則等若しくは教学規則の規定による懲戒処分等を受けるおそれがある場合を除き，これに協力しなければならない。

2　調査委員会が，その指定する調査対象場所に立ち入り，調査対象場所から適正な事実の認定に必要な機器，備品等を持ち出すとき又は調査対象者を除く構成員に証言又は証拠の提出等の協力を要請するときは，調査対象場所を管理し，又は

協力を要請する構成員の配置されている又は所属する部局の長の指名する者を立ち会わせなければならない。

3　調査対象者を除く構成員は，防止委員会及び調査委員会の命令に違反し，又は防止委員会及び調査委員会による調査を妨害してはならない。

第6章　不正行為等の裁定

（裁定に要する期間）

第25条　調査委員会は，調査を開始した日から起算して原則として150日以内に調査した内容をまとめなければならない。

2　前項に掲げる期間につき，150日以内に裁定を行うことができない合理的な理由がある場合は，その理由及び裁定の予定日を付して学長に申し出て，その承認を得るものとする。

（中間報告）

第26条　学長は，調査の終了前であっても，関係省庁及び関係配分機関の求めに応じて，調査の中間報告を提出するものとする。

（不正行為の認定）

第27条　調査委員会は，調査申立人から説明を受けるとともに，調査によって得られた，物的・科学的根拠，証言，調査対象者の自認等の諸証拠を総合的に判断して，不正行為か否かの認定について，書面により裁定する。

2　調査委員会は，調査対象者による自認を唯一の根拠として，不正行為であると認定することはできない。

3　調査委員会は，調査対象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。証拠資料の不存在等，本来あるべき基本的な要素の不足により，調査対象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。

（裁定）

第28条　調査委員会は，調査対象者による不正行為があったと認定する場合には，その内容及び悪質性，不正行為に関与した者とその関与の度合い，不正行為と認定さ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，その他必要な事項の認定について，書面で裁定しなければならない。

2　調査委員会は，調査対象者による不正行為がなかったと認定する場合には，その旨について，書面で裁定しなければならない。この場合において，調査を通じて，調査申立てが悪意に基づくものであると認められるときは，併せて，その旨について，書面で裁定しなければならない。

3　調査委員会は，前項後段の裁定を行うに当たっては，調査申立人に弁明の機会を与えなければならない。

4　調査委員会は，第1項又は第2項に定める裁定を終えたときは，直ちに，防止委員会に報告しなければならない。

（学長等への報告）

第29条　防止委員会は，前条第4項の規定による同条第1項の裁定の報告があったときは，次に掲げる措置について学長に報告しなければならない。

(1)　調査対象者に対して不正行為に該当したことを理由とする就業規則等又は教学規則の規定による懲戒処分，名誉教授称号授与規程の規定による称号の取消し，神戸大学学位規程(平成16年4月1日制定)の規定による学位の取消し等の必要性の要否

(2)　調査対象者に対して不正行為に該当する学術研究活動の停止を命ずる内容の業務命令を発することの要否

(3)　調査対象者に関して不正行為に該当する事実があったことを関係省庁に報告することの要否

(4)　調査対象者が不正行為により作成し，又は報告した研究成果に関して，関係配分機関に対し不正行為があった旨を通知することの要否

(5)　調査対象者が不正行為により作成した研究成果が，国内若しくは国外の媒体に公表されているとき又は公表されることが予定されているときは，公表に関連する機関に対し不正行為があった旨を通知することの要否
(6)　調査対象者が不正行為により作成し，又は報告した研究成果について，本学が職務上の発明として特許その他の知的財産権の付与の手続きを行っているときは，その取下げの要否
(7)　調査対象者が不正行為により作成し，又は報告した研究成果に関して，調査対象者が学内の研究費を受けているときは，支給の差止め及び返還を命ずることの要否
(8)　調査対象者が不正行為により作成し，又は報告した研究成果が，学内において，調査対象者が研究費の受給その他調査対象者への学術研究上の便宜供与を申請するための根拠とされているときは，申請を審査する部署に対し不正行為があった旨を通知することの要否
(9)　調査対象者が不正行為により作成し，又は報告した研究成果が，調査対象者の配置部局又は所属部局又は他部局における昇任又は採用に関する業績審査の対象とされているときは，当該部局の長に対し不正行為があった旨を通知することの要否

2　防止委員会は，前条第4項の規定による同条第2項の裁定の報告があったときは，次に掲げる措置について学長に報告しなければならない。
(1)　調査対象者による学術研究活動の円滑な再開及び調査対象者の名誉の回復のために必要な措置
(2)　調査対象者に関して不正行為に該当する事実がなかったことを関係省庁及び関係配分機関に報告することの要否
(3)　当該裁定において，構成員である調査申立人による調査申立てが悪意に基づくものと認められているときは，関係省庁及び関係配分機関に対しその旨を通知すること並びに当該調査申立人の氏名の公表，これに対する就業規則等又は教学規則の規定による懲戒処分及び刑事告発の検討の要否
(4)　当該裁定において，構成員でない調査申立人による調査申立てが悪意に基づくものと認められているときは，その所属する機関，関係省庁及び関係配分機関に対しその旨を通知すること並びに当該調査申立人に対する刑事告発の検討の要否

(学長による処置)

第30条　前条の報告において，特定の処置を採ることが必要とされているときは，学長は，速やかにその処置を行うものとする。

2　学長は，前項の処置を行ったときは，調査申立人及び調査対象者に対して，第28条の規定による裁定書の写しを添えて，当該処置の内容を通知しなければならない。同条第2項の裁定があったときは，調査対象者に対して，裁定の公表を求めることができることを，併せて通知しなければならない。

3　学長は，前項の規定により通知を行う場合は，調査申立人及び調査対象者がそれぞれ配置されている又は所属する部局の長についても，同様に通知を行うものとする。

(異議申立て)

第31条　調査申立人及び調査対象者は，第28条の規定による裁定又は前条の処置に対し不服がある場合は，通知を受けた日の翌日から起算して14日以内に学長に対して書面により異議申立てを行うことができる。ただし，異議申立ては，1回を限度とする。

2　学長は，異議申立てに関する書面を受理したときは，防止委員会に再審議を指示するものとする。

3　前項の指示を受けた防止委員会は，調査委員会に再審議を行わせるものとする。ただし，異議申立ての趣旨が調査委員会の構成等，その公正性に係る場合は，学長の判断により，調査委員会に代えて，他の者に再審議させることができ

る。学長は，調査委員会の交代を行った場合は，その旨を調査申立人及び調査対象者に通知するものとする。

4　学長は，調査対象者から不正行為の裁定に係る異議申立てがあったときは，当該調査申立人に通知するとともに，関係省庁及び関係配分機関に対して異議申立てがあったことを報告する。

5　学長は，悪意に基づく調査申立てと裁定された調査申立人から異議申立て(以下「悪意に基づく異議申立て」という。)があったときは，調査対象者に対して異議申立てがあったことを通知するとともに，関係省庁及び関係配分機関に対して異議申立てがあったことを報告する。

(再審議)

第32条　調査委員会又は前条第3項の規定により調査委員会に代わって再審議する者(以下「再調査委員会」という。)は，前条第1項の異議申立て(悪意に基づく異議申立てを除く。)について，再審議の結果，当該事案の再調査を行うまでもなく，異議申立てを却下すべきものと決定した場合は，防止委員会に報告する。

2　再調査委員会は，前条第1項の異議申立てについて，再審議の結果，当該事案の再調査を行う旨を決定した場合には，防止委員会に報告する。

3　前2項の報告を受けた防止委員会は，速やかに審議の結果を学長に報告するものとする。

4　学長は，前項の報告を受けたときは，異議申立ての却下又は再調査の決定を行い，調査申立人及び調査対象者に当該決定又は再調査について通知するとともに，関係省庁及び配分機関に報告する。

5　再調査委員会は，再調査を開始した日から起算して原則として50日以内(悪意に基づく異議申立てである場合は，再調査を開始した日から起算して原則として30日以内)に調査の結果を覆すか否かを決定し，防止委員会に報告する。

6　前項の報告を受けた防止委員会は，速やかに審議の結果を学長に報告するものとする。

7　学長は，前項の報告に基づき，速やかに，再調査に対する処置を決定し，再調査の結果を調査申立人，調査対象者，調査申立人及び調査対象者がそれぞれ配置されている又は所属する部局の長，調査対象者以外で不正行為に関与したと裁定された者に通知するとともに,関係省庁及び関係配分機関に報告するものとする。調査対象者が本学以外の機関に所属している場合は，その所属機関にも通知する。

(守秘義務)

第33条　この規則に定める業務に携わるすべての構成員は，業務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。構成員でなくなった後も，同様とする。

2　学長は，調査申立人等，調査対象者，調査申立て内容，調査内容及び調査経過について，次条の規定による公開に至るまで，調査申立人等，調査対象者の意に反して外部に漏えいしないよう，これらの秘密保持を徹底しなければならない。

3　学長は，調査申立てに係る事案が外部に漏えいした場合は，調査申立人及び調査対象者の了解を得て，調査中にかかわらず，当該事案について公に説明することができる。ただし，調査申立人又は調査対象者の責に帰すべき事由により漏えいしたときは，当該者の了解は不要とする。

4　学長，防止委員会委員長又はその他関係者は，調査申立人等，調査対象者，調査協力者又は関係者に通知するときは，調査申立人等，調査対象者，調査協力者又は関係者等の人権，名誉及びプライバシー等を侵害することがないよう配慮しなければならない。

(裁定の公表)

第34条　学長は，不正行為があったと裁定した場合には，速やかに当該裁定の概要を，個人情報又は知的財産の保護等公表しないことに合理的な理由がある場合を除き，公表する。

2　前項における公表内容は，不正行為に関与した者の氏名及び配置先又は所属，不正行為の内容，本学が公表時までに行った措置の内容，調査委員会委員の氏名及び配置先又は所属並びに調査の方法及び手順を含むものとする。
3　前項の規定にかかわらず，不正行為があったと裁定された論文等が，調査申立てがなされる前に取り下げられていたときは，当該不正行為に関与した者の氏名・配置先又は所属を公表しないことができる。
4　不正行為がなかったと裁定された場合には，原則として，裁定は公表しない。ただし，調査対象者が公表を求めた場合，当該事案が外部に漏えいしていた場合又は論文等の故意によるものでない誤りがあった場合は，裁定を公表するものとする。
5　前項ただし書きにおける公表内容は，不正行為がなかったこと，論文等に故意によるものではない誤りがあったこと，調査対象者の氏名及び配置先又は所属，調査委員会委員の氏名及び配置先又は所属並びに調査の方法及び手順を含むものとする。
6　学長は，悪意に基づく調査申立てが行われたと裁定した場合には，調査申立人の氏名及び配置先又は所属，悪意に基づく調査申立てと裁定した理由，調査委員会委員の氏名及び配置先又は所属並びに調査の方法及び手順を公表する。

第7章　啓発等

(啓発及び再発防止のための活動)

第35条　統括管理責任者は，研究倫理教育責任者と協力して，構成員に対し，この規則の概要について周知させるため，定期的な啓発活動を実施しなければならない。
2　不正行為があったと裁定されたときは，防止委員会は，再発防止のための体制の整備を検討し，個人情報及び知的財産の保護に支障を生じない範囲において，部局と協力して，構成員に対し，違反行為の概要を周知させ，同種の事件の再発を防止するよう啓発しなければならない。

(関係諸機関との連携等)

第36条　防止委員会は，必要に応じて，同様の任務に従事する学外の機関との間で，学術研究行動規範の維持向上のため必要な連絡及び協議を行うことができる。

第8章　雑則

(退職者等への準用)

第37条　過去，本学に構成員として所属していた者について，第12条第1項に規定する調査申立てがあった場合は，その性質に反しない限りにおいて，この規則を準用する。この場合において，第2条中「構成員」とあるのは，「過去，構成員として所属していた者」と，第24条第2項,第30条第3項及び第32条第7項中「配置されている又は所属する部局の長」とあるのは，「本学において最後に配置されていた又は所属していた部局の長」と読み替えるものとする。
2　防止委員会は，過去，本学に構成員として所属していた者につき，その在職中に不正行為に該当した事実の有無について学外の機関から調査を求められた場合又は当該機関が実施する調査への協力を求められた場合において，必要と認めるときは，調査し，又は当該機関の調査に協力することができる。この場合において，第19条から第25条までの規定は，その性質に反しない限りにおいて，本項の定める調査又は調査への協力について準用する。
3　前項の規定に定める調査への協力を実施したときは，その旨を学長に報告するものとする。

(事務)

第38条　防止委員会及び調査委員会の事務は，学術研究・社会共創推進部研究管理課において行う。

(雑則)

第39条　この規則に定めるもののほか，不正行為の防止に関する事項並びに防止委員会及び調査委員会の運営に関し必要な事項は，防止委員会において別に定める。

附　則

この規則は，平成18年10月26日から施行する。

附　則(平成19年3月29日)

1　この規則は，平成19年4月1日から施行する。

2　この規則施行の際現に在任する改正前の神戸大学における学術研究に係る不正行為の防止等に関する規則第6条第1項第3号イ及びハの規定による委員(以下「旧委員」という。)は，それぞれ改正後の神戸大学における学術研究に係る不正行為の防止等に関する規則第6条第1項第3号イ及びハの規定による委員とみなし，その任期は，同条第3項の規定にかかわらず，旧委員としての残任期間と同一の期間とする。

附　則(平成19年5月31日)

この規則は，平成19年6月1日から施行する。

附　則(平成20年3月28日)

1　この規則は，平成20年4月1日から施行する。

2　この規則施行の際現に在任する改正前の第6条第1項第3号ニの規定による委員(以下「旧委員」という。)は，改正後の第6条第1項第3号ニの規定による委員とみなし，その任期は，同条第3項の規定にかかわらず，旧委員としての残任期間と同一の期間とする。

附　則(平成21年3月31日)

この規則は，平成21年4月1日から施行する。

附　則(平成22年4月1日)

この規則は，平成22年4月1日から施行する。

附　則(平成22年4月20日)

この規則は，平成22年4月20日から施行し，改正後の神戸大学における学術研究に係る不正行為の防止等に関する規則の規定は，平成22年4月1日から適用する。

附　則(平成22年6月22日)

この規則は，平成22年7月1日から施行する。

附　則(平成24年3月21日)

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27日)

この規則は，平成25年4月1日から施行する。

附　則(平成25年9月27日)

この規則は，平成25年10月1日から施行する。

附　則(平成26年3月27日)

この規則は，平成26年4月1日から施行する。

附　則(平成27年3月23日)

この規則は，平成27年4月1日から施行する。

附　則(平成27年9月30日)

この規則は，平成27年10月1日から施行する。

附　則(平成27年11月30日)
この規則は，平成27年12月1日から施行する。

附　則(平成28年3月22日)
この規則は，平成28年4月1日から施行する。

附　則(平成28年9月30日)
この規則は，平成28年10月1日から施行する。

附　則(平成29年3月31日)
この規則は，平成29年4月1日から施行する。

附　則(平成31年2月28日)
この規則は，平成31年3月1日から施行する。

附　則(令和元年9月30日)
この規則は，令和元年10月1日から施行する。

附　則(令和2年3月31日)
この規則は，令和2年4月1日から施行する。

附　則(令和3年3月30日)
1　この規則は，令和3年4月1日から施行する。
2　この規則施行の際現に在任する第9条第1項第3号，第5号及び第6号に規定する委員の任期は，同条第3項の規定にかかわらず，令和4年3月31日までとする。

附　則(令和3年6月29日)
この規則は，令和3年7月1日から施行する。

附　則(令和3年9月30日)
この規則は，令和3年10月1日から施行する。

附　則(令和4年3月31日)
この規則は，令和4年4月1日から施行する。

附　則(令和4年9月30日)
この規則は，令和4年10月1日から施行する。

附　則(令和4年10月25日)
この規則は，令和4年11月1日から施行する。

附　則(令和6年3月27日)
この規則は，令和6年4月1日から施行する。

附　則(令和8年1月30日)
1　この規則は，令和8年2月1日から施行する。
2　産官学連携本部に係る事項については，改正後の神戸大学における学術研究に係る不正行為の防止等に関する規則の規定にかかわらず，令和8年3月31日までの間は，なお従前の例による。

附　則(令和8年3月31日)
この規則は，令和8年4月1日から施行する。

○国立大学法人神戸大学職員就業規則

（平成16年4月1日制定）

改正　平成16年11月18日　平成18年1月24日
平成18年3月28日　平成19年3月20日
平成20年3月18日　平成21年3月31日
平成22年3月23日　平成25年3月27日
平成25年11月26日　平成26年3月26日
平成26年11月28日　平成27年3月23日
平成28年3月22日　平成28年9月21日
平成29年3月21日　平成29年9月26日
平成29年9月29日　平成31年3月29日
令和元年11月26日　令和2年3月24日
令和3年3月30日　令和5年3月28日
令和6年3月25日

目次

第1章　総則（第1条－第3条）
第2章　採用（第4条－第9条）
第3章　服務（第10条－第21条）
第4章　労働時間，休日，休暇等（第22条－第29条の3）
第5章　給与（第30条）
第6章　昇任，降任及び評価
第1節　昇任及び降任（第31条－第32条の2）
第2節　評価（第33条）
第7章　人事
第1節　異動（第34条－第36条）
第2節　出張（第37条）
第3節　研修（第38条）
第4節　休職及び復職（第39条－第42条）
第8章　安全，衛生及び災害補償
第1節　安全及び衛生（第43条－第49条）
第2節　災害補償（第50条・第51条）
第9章　女性（第52条－第55条）
第10章　福利厚生（第56条）
第11章　賞罰（第57条－第64条）
第12章　退職，解雇及び退職手当
第1節　退職及び解雇（第65条－第72条）
第2節　退職手当（第73条）
附則

第1章　総則

（目的）

第1条　この就業規則（以下「規則」という。）は，国立大学法人神戸大学（以下「大学」という。）の教育研究機関としての特性及び社会的役割をふまえて，大学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て必要な事項を定める。

2　この規則に定めのない事項については，労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

（適用範囲）

第2条　この規則は，大学に勤務する職員に適用する。ただし，準正規職員，非常勤職員，船員法（昭和22年法律第100号）に規定する船員，第67条又は附則第6項の規定により再雇用する職員，クロスアポイントメント制の適用を受ける職員並びに特命職員及び特定有期雇用医療職員を除く。

2　前項ただし書に該当する職員の就業等に関する事項については，別に定める。

（規則の遵守）

第3条　大学及び職員は，この規則を遵守し，その誠実な履行に努めなければならない。

第2章　採用

（採用）

第4条　職員の採用は，試験又は選考による。

2　職員の採用手続等について必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員採用，降任，解雇等に関する規程（以下「採用等規程」という。）の定めるところによる。

（提出書類）

第5条　職員に採用された者は，採用等規程に定める書類を速やかに提出しなければならない。

2　提出した書類の記載事項に変更があった場合は，その都度速やかに届け出なければならない。

（労働条件の明示）

第6条　大学は，職員との労働契約の締結に際し，次に掲げる労働条件を明示する。

(1)　労働契約の契約期間に関する事項

(2)　有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）

(3)　就業の場所及び従事する業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）

(4)　始業及び終業の時刻，所定労働時間を超える労働の有無，休憩時間，休日休暇並びに労働者を2組以上に分けて働かせる場合における就業時転換に関する事項

(5)　給与の決定，計算及び支払いの方法，給与の締切及び支払いの時期並びに昇給に関する事項

(6)　退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(7)　退職手当に関する事項

(8)　期末・勤勉手当に関する事項

(9)　雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

(10)　安全・衛生に関する事項

(11)　研修に関する事項

(12)　災害補償に関する事項

(13)　賞罰に関する事項

(14)　休職に関する事項

2　前項第1号から第6号まで及び第9号に掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）については，これを記載した文書を交付するものとする。

3　第1項の労働契約の期間内に職員が労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「労働契約法第18条第1項の無期転換申込み」という。）をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては，第1項に定めるもののほか，労働契約法第18条第1項の無期転換申込みに関する事項及び当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第1項各号に掲げる事項とする。この場合において，第1項第1号から第6号まで及び第9号に掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）については，これを記載した書面を交付するものとする。

（赴任）

第7条　職員は，採用後直ちに赴任しなければならない。ただし，住居の移転を伴う等やむを得ない事由があり，大学の承認を得たときは，この限りでない。

（試用期間）

第8条　職員として採用された者については，採用の日から6月間を試用期間とする。ただし，附属小学校，附属中等教育学校及び附属特別支援学校の教諭については，その期間を1年間とする。

2　大学が必要と認めた場合は，試用期間を6月以内の期間で延長することがある。
3　試用期間中に職員として必要な適格性を欠くと認められた者は，解雇する。
4　第68条から第70条までの規定は，前項の規定に基づいて解雇する場合に，これを適用する。
5　試用期間は，勤続年数に通算する。
(試用期間を設けない特例)
第9条　大学は，特に適格性の判断を必要としないと認められる職員については，試用期間を設けない。
2　前項の規定に基づき試用期間を設けない職員の範囲については，採用等規程の定めるところによる。

第3章　服務

(一般原則)
第10条　職員は，職務上の責任を自覚し，誠実かつ公正に職務を遂行するとともに，大学の秩序の維持に努めなければならない。
(職務専念義務)
第11条　職員は，勤務中，その職務に専念しなければならない。
(職場規律)
第12条　職員は，上司の業務上の命令，指示に従い，職場の秩序を保持し，互いに協力してその職務を遂行しなければならない。
(遵守事項)
第13条　職員は，次の事項を守らなければならない。
(1)　職務の内外を問わず，大学の信用を傷つけ，その利益を害し，又は職員全体の不名誉となるような行為をしないこと。
(2)　職務上知り得た秘密を他に漏らさないこと。
(3)　許可なく，前号の秘密を利用して競業的行為を行わないこと。
(4)　その職務や地位を私的目的のために用いないこと。
(5)　大学の敷地及び施設内(以下「学内」という。)で，喧騒その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
(6)　所定の場所以外で喫煙しないこと。
(7)　大学の設備，物品等を私的に利用しないこと。
(8)　許可なく，学内で業務外の放送，宣伝，集会並びに文書図画の配布，回覧及び掲示をしないこと。
(9)　許可なく，学内で営利を目的とする金品の貸借をし，物品等の売買を行わないこと。
(10)　その他前各号に準じる行為をしないこと。
(公職の候補者への立候補)
第14条　職員は，国会議員，地方公共団体の長，地方公共団体の議会の議員その他の公職(以下この条及び次条において「公職」という。)に立候補するときは，あらかじめその旨を届け出なければならない。
2　前項に定めるもののほか，公職の候補者への立候補については別に定めるところによる。
(公民権行使の保障)
第14条の2　大学は，職員が労働時間中に，選挙権その他公民としての権利を行使し，又は公の職務を執行するために，次の各号に掲げる事由により必要な期間を請求したときは，これを保障する。ただし，権利の行使又は公の職務の執行に妨げがないときは，請求された時刻を変更することがある。
(1)　職員が公職選挙法(昭和25年法律第100号)に規定する選挙権のほか，最高裁判所の裁判官の国民審査及び普通地方公共団体の議会の議員又は長の解職の投票に係る権利等を行使するとき。
(2)　職員が裁判員，証人，鑑定人，参考人等として国会，裁判所，地方公共団体の議会その他官公署へ出頭するとき。

(3)　公職への立候補に伴い公職選挙法に定める選挙運動の期間(立候補の届出のあった日から当該選挙の期日の前日まで)に選挙運動を行うとき。

2　前項第3号の規定により，勤務を行わない期間については，給与を支給しない。

3　前2項に定めるもののほか，公民権行使の保障については別に定めるところによる。

(入構禁止又は退去)

第15条　大学は，職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては，学内への入構を禁止し，又は学外への退去を命じることがある。

(1)　職場の風紀秩序を乱し，又はそのおそれのある場合

(2)　火器，凶器等の危険物を所持している場合

(3)　公衆衛生上有害と認められる場合

(4)　その他前各号に準じる就業に不都合と認められる場合

2　前項の規定により入構を禁止したとき，又は所定の終業時刻の前に退去を命じたときは，そのとき以降は欠勤とし，給与を減額する。

(自宅待機)

第16条　大学は，職員を就業させることが不適当と認める場合においては，自宅待機を命じることがある。この場合，給与の減額は行わない。

(職員の倫理)

第17条　職員の倫理について，遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員倫理規程の定めるところによる。

(ハラスメントの禁止)

第18条　職員は，相手の意に反する言動等を行うことにより，相手が職務及び学業を行う上で利益又は不利益を与え，就労，就学，教育及び研究のための環境を悪化させてはならない。

2　ハラスメント(性暴力を含む。以下同じ。)の防止及び禁止に関する事項は，国立大学法人神戸大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の定めるところによる。

(兼業の制限)

第19条　職員は，大学の許可を受けなければ，兼業を行ってはならない。

2　職員の兼業について必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員兼業規程の定めるところによる。

(損害賠償)

第20条　大学は，職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合においては，その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

(知的財産の取扱い)

第21条　知的財産について必要な事項は，国立大学法人神戸大学知的財産取扱規程の定めるところによる。

第4章　労働時間，休日，休暇等

(所定労働時間)

第22条　1日の所定労働時間は8時間とし，休憩時間は45分間とする。

(始業及び終業の時刻等)

第23条　始業時刻，終業時刻及び休憩時間は，次のとおりとする。

(1)　始業時刻　午前8時30分

(2)　終業時刻　午後5時15分

(3)　休憩時間　午後0時15分から午後1時まで

2　業務上の必要がある場合及び育児又は介護を行う職員から申請があった場合には，前項の規定にかかわらず，1日の労働時間が8時間を超えない範囲内で始業時刻，終業時刻及び休憩時間を変更することがある。

3　休憩時間は，これを一斉に付与する。ただし，業務の性質上，一斉付与が適当でない部署においては，労使協定の定めにより交替で休憩時間を付与する。

（交替制）
第24条　大学は，業務上の必要がある場合には，交替制の勤務をとることがある。この場合の始業時刻，終業時刻及び休憩時間は国立大学法人神戸大学職員の労働時間，休日，休暇等に関する規程（以下「労働時間等規程」という。）の定めるところによる。
（休日）
第25条　休日は次のとおりとする。ただし，第28条第2項の規定による育児短時間勤務をする職員については，必要に応じ，当該育児短時間勤務の内容に従い，これらの日に加えて，月曜日から金曜日までの5日間において，休日を設けることができる。
(1)　日曜日
(2)　土曜日
(3)　国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日
(4)　12月29日から翌年1月3日までの日（前3号に定める休日を除く。）
(5)　その他大学が指定する日
2　業務の都合により大学が必要と認めた場合は，あらかじめ前項の休日を他の日に振り替えることがある。
3　労基法第35条の規定による休日（以下「法定休日」という。）は，第1項第1号の休日とする。ただし，前条並びに労働時間等規程第4条，第5条及び第6条の規定の適用を受ける職員の法定休日は，別に定める。
（休暇の種類）
第26条　休暇は，年次有給休暇，病気休暇及び特別休暇とする。
（労働時間，休日，休暇等）
第27条　前5条に定めるもののほか，労働時間，休日，休暇等について必要な事項は労働時間等規程の定めるところによる。
（育児休業等）
第28条　満3歳に満たない子の養育を必要とする職員は，その申し出により，育児休業を取得することができる。
2　満9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の養育を必要とする職員は，その申し出により，その職を占めたまま職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。
3　前項のほか，満9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の養育を必要とする職員は，その申し出により，1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと（以下「育児時間」という。）ができる。
4　育児休業及び育児短時間勤務並びに育児時間の対象者，期間及び取得手続等については，国立大学法人神戸大学職員の育児休業等に関する規程の定めるところによる。
（介護休業等）
第29条　家族に介護を必要とする者がいる職員は，その申し出により，介護休業，介護部分休業又は介護時間（以下「介護休業等」という。）を取得することができる。
2　介護休業等の対象者，期間及び取得手続等については，国立大学法人神戸大学職員の介護休業等に関する規程の定めるところによる。
（自己啓発等休業）
第29条の2　職員としての在職期間が2年以上である職員が自己啓発及び国際協力の機会を得ることを目的として，自発的に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，業務の遂行に支障がないと認めるときは，自己啓発等休業を取得することができる。
2　自己啓発等休業の対象者，期間及び取得手続等については，国立大学法人神戸大学職員の自己啓発等休業に関する規程の定めるところによる。
（配偶者同行休業）

第29条の3　職員が外国での勤務等の事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と，当該住所又は居所において生活を共にするための休業(以下「配偶者同行休業」という。)を申請した場合において，業務の遂行に支障がないと認めるときは，配偶者同行休業を取得することができる。

2　配偶者同行休業の対象者，期間及び取得手続等については，国立大学法人神戸大学職員の配偶者同行休業に関する規程の定めるところによる。

第5章　給与

(給与)

第30条　職員の給与について必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員給与規程(以下「職員給与規程」という。)，国立大学法人神戸大学年俸制適用職員給与規程，国立大学法人神戸大学年俸制適用教員(退職手当支給型)給与規程及び国立大学法人神戸大学政策研究職員年俸制給与規程の定めるところによる。

2　大学教員(教授，准教授，専任講師，助教，助手，特任教授，特任准教授，特任講師及び特任助教をいう。以下同じ。)については，国立大学法人神戸大学年俸制適用教員(退職手当支給型)給与規程を適用する。ただし，法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律(平成15年法律第40号)により派遣される者については適用しない。

第6章　昇任，降任及び評価

第1節　昇任及び降任

(昇任)

第31条　職員の昇任は，選考による。

2　昇任について必要な事項は，採用等規程の定めるところによる。

(降任)

第32条　大学は，職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては，降任させることがある。

(1)　勤務成績が不良なとき

(2)　心身の故障のため職務の遂行に支障があり，又はこれに堪えないとき

(3)　職員として必要な適格性を欠くとき

(4)　職員が降任を申し出たとき

2　大学教員を降任させる場合は，学域会議又は教員人事委員会の議を経て当該教員に通知する。

3　前項の通知を受けた教員は，降任がその意に反する場合は，教育研究評議会(以下「評議会」という。)に審査を求めることができる。

4　大学教員以外の職員は，降任の決定がその意に反する場合は，学長に不服申し立てを行うことができる。

5　降任についてその他の必要な事項は，採用等規程の定めるところによる。

(管理監督職等勤務上限年齢制による降任)

第32条の2　大学は，前条に定めるもののほか，職員給与規程に定める管理又は監督の地位にある職(以下「管理監督職」という。)及び管理監督職に準ずる職(以下これらの職を「管理監督職等」という。)を占める職員(大学教員を除く。以下この条において同じ。)で管理監督職等勤務上限年齢(以下「役職定年」という。)に達している職員について，当該役職定年に達した日以後における最初の4月1日に，管理監督職を占める職員にあっては管理監督職以外の職へ，管理監督職に準ずる職を占める職員にあっては管理監督職等以外の職への降任又は配置換(以下「降任等」という。)をするものとする。

2　前項に定めるもののほか，降任等について必要な事項は，採用等規程の定めるところによる。

第2節　評価

(勤務評定)

第33条　大学は，職員の勤務成績について，評定を実施する。

2　大学教員の勤務評定について必要な事項は，国立大学法人神戸大学教員活動評価実施規程及び国立大学法人神戸大学年俸制適用教員活動評価実施規程の定めるところによる。
3　事務系職員(事務職員及び技術職員(施設系技術職員に限る。)をいう。)の勤務評定について必要な事項は，国立大学法人神戸大学事務系職員人事評価実施規程の定めるところによる。

第7章　人事

第1節　異動

(配置換・出向)

第34条　大学は，業務上の都合により配置換又は出向(以下この条において「異動」という。)を命じることがある。
2　異動を命じられた職員は，正当な理由がない限りこれを拒むことができない。
3　大学教員を異動させる場合は，学域会議又は教員人事委員会の議を経て当該教員に通知する。
4　前項の通知を受けた教員は，異動がその意に反する場合は，評議会に審査を求めることができる。
5　異動を命じられた職員は，保管中の備品，書類その他すべての物品を返還するとともに，後任者に対する業務の引継ぎを完了し，所属長にその旨を報告しなければならない。
6　異動を命じられた場合は，第7条の規定を準用する。
7　出向中は休職とする。
8　出向についてその他の必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員出向規程の定めるところによる。

(転籍)

第35条　大学は，業務上の都合により，職員の同意を得た上で，転籍を命じることがある。

(兼務)

第36条　大学は，業務上の都合により，兼務を命じることがある。
2　兼務について必要な事項は，採用等規程の定めるところによる。

第2節　出張

(出張)

第37条　大学は，業務上必要があると認められる場合には，出張を命じる。
2　職員は，出張を終えたときは，速やかに上司に報告しなければならない。

第3節　研修

(研修)

第38条　大学は，業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため，職員に研修を命じることができる。
2　研修について必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員研修規程の定めるところによる。

第4節　休職及び復職

(休職)

第39条　大学は，職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては，休職にする。
(1)　私傷病により，病気休暇の期間が引き続き90日を超え，なお療養を要する場合
(2)　刑事事件に関し起訴され，職務の正常な遂行に支障を来す場合
(3)　水難，火災その他の災害により，生死不明又は所在不明となった場合
(4)　第34条第7項の場合
(5)　前各号に掲げるもののほか，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は，前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第40条　前条第1項第1号及び第3号の事由による休職の期間は，大学が必要に応じ，いずれも3年を超えない範囲内において定める。この場合において，休職の期間が3年に満たないときは，休職を開始した日から3年を超えない範囲でこれを延長することができる。

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

（復職）

第41条　大学は，休職の期間が満了した場合又は休職期間が満了するまでに休職事由が消滅した場合においては，復職を命じる。ただし，第39条第1項第1号の休職については，職員が休職期間の満了までに復職を願い出て，医師及び大学が休職事由が消滅したと認めた場合に限り，復職を命じる。

2　前項の復職においては，原則として原職に復帰させる。ただし，心身の条件その他を考慮し，他の職務に就かせることがある。

（休職に関し必要な事項）

第42条　前3条に定めるもののほか，休職についてその他の必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員休職規程の定めるところによる。

第8章　安全，衛生及び災害補償

第1節　安全及び衛生

（安全及び衛生の確保に関する措置）

第43条　大学は，労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関係法令に基づき，職員の健康増進と危険防止のために必要な安全及び衛生の確保に関する措置を講じるものとする。

2　職員は，大学の講じる前項の措置に協力しなければならない。

（安全及び衛生教育）

第44条　職員は，大学が行う安全及び衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

（非常災害時の措置）

第45条　職員は，火災その他非常災害の発生を発見し，又はその発生のおそれがあることを知った場合においては，緊急の措置をとるとともに直ちに上司に連絡して，その指示に従い，被害を最小限にとどめるように努力しなければならない。

（安全及び衛生に関する遵守事項）

第46条　職員は，次の事項を守らなくてはならない。

(1)　常に職場の整理，整頓，清潔に努め，災害防止と衛生の向上に努めること。

(2)　許可なく，安全衛生装置，消火設備，衛生設備その他危険防止のための設備を移動させたり，関連施設に立ち入らないこと。

(3)　安全及び衛生について，上司の命令，指示を守り，これを実行すること。

（健康診断）

第47条　大学は，毎年定期に，職員の健康診断を行わなければならない。

2　前項に定める場合のほか，必要に応じて，全部又は一部の職員に対し，臨時に健康診断を行うことがある。

3　職員は，前2項の健康診断を受けなければならない。ただし，医師による健康診断を受け，その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは，この限りでない。

4　大学は，健康診断の結果に基づいて必要と認める場合においては，職員に就業の禁止，労働時間の制限等，当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

5　職員は，正当な理由がなく前項の措置を拒んではならない。

（就業の禁止）

第48条　大学は，職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては，その就業を禁止する。

(1)　病毒伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかった者
(2)　心臓，腎臓，肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれがあるものにかかった者
(3)　前各号に準じる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者

2　大学は，前項の規定により，就業を禁止しようとするときは，あらかじめ，産業医その他専門の医師の意見を聴かなければならない。

(安全及び衛生に関し必要な事項)

第49条　この節に定めるもののほか，職員の安全衛生管理についてその他の必要な事項は，国立大学法人神戸大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

第2節　災害補償

(業務上の災害)

第50条　職員の業務上の災害については，労基法及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。)の定めるところにより，同法の各補償給付を受けるものとする。

2　前項に定めるもののほか，大学が行う補償については別に定めるところによる。

(通勤途上の災害)

第51条　職員の通勤途上における災害については，労災保険法に定めるところにより，同法の各給付を受けるものとする。

2　前項に定めるもののほか，大学が行う給付については別に定めるところによる。

第9章　女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第52条　大学は，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ないものとする。

2　妊産婦である職員が請求した場合には，午後10時から午前5時までの間における勤務，又は所定労働時間外の勤務をさせないものとする。

(妊産婦である職員の健康診査)

第53条　大学は，妊産婦である職員が請求した場合には，その者が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために勤務しないことを承認する。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

第54条　大学は，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なければならない。

2　妊娠中の職員が請求した場合において，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。

3　妊娠中の職員が請求した場合において，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，所定の労働時間の初め又は終わりにおいて，1日を通じて1時間を超えない範囲で勤務しないことを承認しなければならない。

(生理日の就業が著しく困難な職員に対する措置)

第55条　大学は，生理日の就業が著しく困難な職員が請求した場合においては，その者を生理日に勤務させないものとする。

第10章　福利厚生

(宿舎の利用)

第56条　職員の宿舎の利用については，国立大学法人神戸大学宿舎管理規程(平成16年4月1日制定)の定めるところによる。

第11章　賞罰

(表彰)

第57条　大学は，職員が大学の業務に関し，特に功労があって他の模範とするに足りると認めるときは，表彰する。
2　表彰に関し必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員表彰規程の定めるところによる。
(懲戒)
第58条　大学は，職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては，懲戒処分を行う。
(1)　業務上の命令，指示に従わない場合
(2)　正当な理由なく，しばしば欠勤，遅刻，早退するなど勤務を怠った場合
(3)　窃盗，横領，傷害等の刑法犯に該当する行為及び飲酒運転等の道路交通法に違反する行為があった場合
(4)　許可なく兼業を行った場合
(5)　大学の名誉又は信用を傷つけた場合
(6)　素行不良で学内の秩序又は風紀を乱した場合
(7)　経歴を詐称した場合
(8)　故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合
(9)　ハラスメントと認められる行為があった場合
(10)　その他この規則に違反した場合，又は前各号に準じる不都合な行為があった場合
2　大学教員の懲戒処分については，評議会の審査を経て行うものとする。ただし，学域長，基盤域長又は部局長（以下「部局長等」という。）を兼務する者が，部局長等の職務に関連して懲戒処分を受ける場合には，この限りでない。
3　大学教員以外の職員の懲戒処分については，国立大学法人神戸大学職員懲戒規程(以下「懲戒規程」という。)第8条に規定する神戸大学職員懲戒委員会の審査を経て行うものとする。
(懲戒処分の種類等)
第59条　職員の懲戒処分は，その程度に応じ，以下の区分に従って行う。
(1)　譴責　始末書を提出させて，将来を戒める。
(2)　減給　始末書を提出させるほか，給与を減額する。ただし，減給は，1回の額が平均給与の1日分の半額を超え，総額が1給与支払期における給与の総額の10分の1を超えないものとする。
(3)　停職　6月以内を限度として出勤を停止し，職務に従事させず，その間の給与は支給しない。
(4)　諭旨解雇　退職願の提出を勧告する。勧告した日の翌日から1週間以内に退職願を提出しない場合は，懲戒解雇する。
(5)　懲戒解雇　予告期間を設けないで即時に解雇する。この場合，第73条に規定する退職手当は支給しない。
2　懲戒処分を行う場合においては，処分を行うまでの間，職員の出勤を停止し，自宅待機を命じることがある。この場合，給与の減額は行わない。
3　第69条の規定は，第1項第4号及び第5号に基づき懲戒解雇を行う場合において，これを準用する。
(審査の事由の告知)
第60条　懲戒処分の審査を行う場合においては，事前に職員に審査の事由を記載した文書を交付する。
(弁明の請求)
第61条　職員は，前条に規定する文書の交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に弁明の請求を行うことができる。
(懲戒に関し必要な事項)
第62条　前4条に定めるもののほか，懲戒の手続等について必要な事項は，懲戒規程の定めるところによる。
(訓告等)

第63条　大学は，第59条に規定する懲戒処分を行わない場合においても，服務を厳正にし，規律を保持するために必要と認められる場合においては，職員に対し，訓告又は厳重注意を行うことがある。

（損害賠償と懲戒処分等）

第64条　職員は，第59条又は前条の規定に基づき懲戒処分等を受けた場合においても，第20条の規定に基づく損害賠償を免れないものとする。

第12章　退職，解雇及び退職手当

第1節　退職及び解雇

（退職）

第65条　職員は，次の各号のいずれかに該当する場合においては，退職とする。

(1)　定年に達したとき

(2)　退職を願い出て，大学から承認されたとき又は退職願を提出して14日を経過したとき

(3)　大学が退職を勧奨し，承諾したとき。

(4)　削除

(5)　職員が，国立大学法人神戸大学職員の早期退職募集に関する規程の定めるところにより，大学の認定を受け，退職すべき期日に至ったとき。

(6)　労働契約の契約期間が満了したとき

(7)　第39条第1項第1号の規定による休職が3年を経過し，なお，休職事由が消滅しないとき

(8)　第39条第1項第2号の規定による休職が2年を経過し，なお，休職事由が消滅しないとき

(9)　国務大臣，国会議員，地方公共団体の長，地方公共団体の議会の議員，その他の公職に就任するとき

(10)　死亡したとき

2　前項第2号，第3号及び第5号の規定により退職する場合において，退職するまでは，従来の職務に従事しなければならない。

（定年及び雇用の上限年齢）

第66条　職員の定年は，次の各号に定めるとおりとする。

(1)　大学教員　満65歳

(2)　前号以外の職員　満65歳

2　定年による退職日は，定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

3　期間の定めのある労働契約により採用された職員の雇用の上限年齢については，第1項の規定を準用し，雇用の上限年齢を超えて労働契約を締結又は更新することはできない。

（定年前再雇用）

第67条　大学は，満60歳に達した日以後における最初の3月31日以後に退職（第65条第1項第2号の規定による退職に限る。）した職員（大学教員及び期間の定めのある労働契約により採用された職員を除く。）を，人事評価その他の勤務実績等に基づく選考により，短時間勤務の職（当該職員の1週間当たりの所定労働時間が，常勤職員の1週間当たりの所定労働時間よりも短い職員をいう。）に再雇用することができる。

（解雇）

第68条　大学は，職員が次の各号のいずれかに該当する場合は，解雇することができる。

(1)　勤務成績が著しく不良なとき

(2)　心身の故障のため職務の遂行に支障があり，又はこれに堪えないとき

(3)　職員として必要な適格性を欠くとき

(4)　組織の再編，統合又は縮小等の事由により，職員の雇用を継続することが困難となったとき

(5)　その他前各号に準じる重大な事由があるとき

2　大学教員を解雇する場合は，学域会議又は教員人事委員会の議を経て当該教員に通知する。
3　前項の通知を受けた教員は，解雇がその意に反する場合は，評議会に審査を求めることができる。
4　大学教員以外の職員は，解雇の決定がその意に反する場合は，学長に不服申し立てを行うことができる。
5　解雇についてその他の必要な事項は，採用等規程の定めるところによる。
（解雇の制限）
第69条　大学は，前条第1項の規定にかかわらず，次の各号のいずれかに該当する期間においては解雇を行わない。ただし，第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず，労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては，この限りでない。
(1)　業務上負傷し，又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
(2)　産前産後の職員が，労働時間等規程第24条第8号及び第9号の規定により休業する期間及びその後30日間
（解雇予告）
第70条　大学は，第68条の規定により職員を解雇する場合においては，少なくとも30日前に本人に予告しなければならない。30日前に予告しない場合においては30日分の，労基法第12条に規定する平均賃金(以下「平均賃金」という。)を支払わなければならない。ただし，天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は職員の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては，この限りでない。
2　前項の予告の日数は，1日について平均賃金を支払った場合においては，その日数を短縮することができる。
3　第1項の規定は，試用期間中の職員を14日以内に解雇する場合においては，適用しない。
（退職時及び退職後の責務）
第71条　退職した者又は解雇された者は，後任者に対し速やかに業務の引継を行い，その旨を所属長に報告しなければならない。
2　退職した者又は解雇された者は，保管中の備品，書類その他すべての物品を速やかに返還しなければならない。
3　退職した者又は解雇された者は，在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
（退職証明書）
第72条　大学は，退職した者又は解雇された者が，退職証明書の交付を請求したときは，遅滞なくこれを交付する。
2　大学は，職員が第70条第1項の解雇の予告がされた日から退職の日までにおいて，当該解雇の理由について証明書を請求したときは，遅滞なくこれを交付する。ただし，職員が解雇の予告がされた日以後に当該解雇以外の事由により退職した場合においては，当該退職の日以後，これを交付することを要しない。

第2節　退職手当

（退職手当）
第73条　職員の退職手当について必要な事項は，国立大学法人神戸大学職員退職手当規程の定めるところによる。

附　則

1　この規則は，平成16年4月1日から施行する。
2　第33条第2項及び第3項に規定する者以外の職員の勤務評定については，なお従前の例による。
3　削除

4　この規則施行の際現に休職中である者は，この規則の規定により休職しているものとみなす。ただし，国家公務員法第79条第2号の規定により休職中である者の休職期間については，第40条第2項の規定にかかわらず，なお従前の例による。

5　令和6年4月1日から令和13年3月31日までの期間における職員(大学教員を除く。)への第66条第1項の適用については，次の表の左欄に掲げる期間に応じ，同項中「満65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢に読み替えるものとする。

期間	年齢
令和6年4月1日から令和7年3月31日まで	満61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	満62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	満63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	満64歳

6　大学は，この規則の一部を改正する規則(令和6年3月25日制定)による改正前の第66条の規定により定年退職する者及び令和6年4月1日から令和13年3月31日までの間に改正後の第66条の規定により定年退職となる者であって，再雇用を希望し，解雇又は退職の事由に該当しない者については，高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に基づき，満65歳に達する日以後における最初の3月31日まで再雇用する。

附　則(平成16年11月18日)

この規則は，平成17年4月1日から施行する。

附　則(平成18年1月24日)

この規則は，平成18年1月24日から施行する。

附　則(平成18年3月28日)

この規則は，平成18年4月1日から施行する。

附　則(平成19年3月20日)

この規則は，平成19年4月1日から施行する。

附　則(平成20年3月18日)

この規則は，平成20年4月1日から施行する。

附　則(平成21年3月31日)

この規則は，平成21年4月1日から施行する。

附　則(平成22年3月23日)

1　この規則は，平成22年4月1日から施行する。

2　第66条第1項第1号の規定にかかわらず，生年月日が次の表の左欄に掲げる期間に含まれる大学教員の定年は，同表の右欄に掲げるとおりとする。

生年月日が含まれる期間	定年
昭和22年4月2日から昭和24年4月1日までの期間	満64歳

3　生年月日が前項の表の左欄に掲げる期間より前である大学教員の定年は，なお従前の例による。

附　則(平成25年3月27日)

この規則は，平成25年4月1日から施行する。

附　則(平成25年11月26日)

この規則は，平成26年4月1日から施行する。

附　則(平成26年3月26日)

この規則は，平成26年4月1日から施行する。

附　則(平成26年11月28日)
この規則は平成27年1月1日から施行する。

附　則(平成27年3月23日)
この規則は，平成27年4月1日から施行する。

附　則(平成28年3月22日)
この規則は，平成28年4月1日から施行する。

附　則(平成28年9月21日)
この規則は，平成28年10月1日から施行する。

附　則(平成29年3月21日)
1　この規則は，平成29年4月1日から施行する。
2　改正後の第29条第1項の規定は，平成29年1月1日から適用する。

附　則(平成29年9月26日)
この規則は，平成29年10月1日から施行する。

附　則(平成29年9月29日)
この規則は，平成29年10月1日から施行する。

附　則(平成31年3月29日)
この規則は，平成31年4月1日から施行する。

附　則(令和元年11月26日)
この規則は，令和2年1月1日から施行する。

附　則(令和2年3月24日)
1　この規則は，令和2年4月1日から施行する。
2　この規則施行の際現に在職する大学教員(学長が定める者を除く。）及び令和2年3月31日までに公募等により国立大学法人神戸大学職員給与規程の適用が承認された者については，改正後の第30条第2項の規定にかかわらず，なお従前の例による。

附　則(令和3年3月30日)
この規則は，令和3年10月1日から施行する。

附　則(令和5年3月28日)
この規則は，令和5年4月1日から施行する。

附　則(令和6年3月25日)
この規則は，令和6年4月1日から施行する。

承諾書

令和　8年　6月 23日

国立大学法人神戸大学
　　学長　藤澤　正人　　殿

一般社団法人　専門職高等教育質保証機構
代表理事　川口　昭彦

一般社団法人　専門職高等教育質保証機構は，神戸大学大学院医学系研究科医療経営管理学専攻（専門職大学院）の設置の認可の上は，当機構が「医療経営管理学分野」において認証評価機関として申請し，文部科学大臣の認可を得たのち，認証評価を行うことを承諾します。

以上