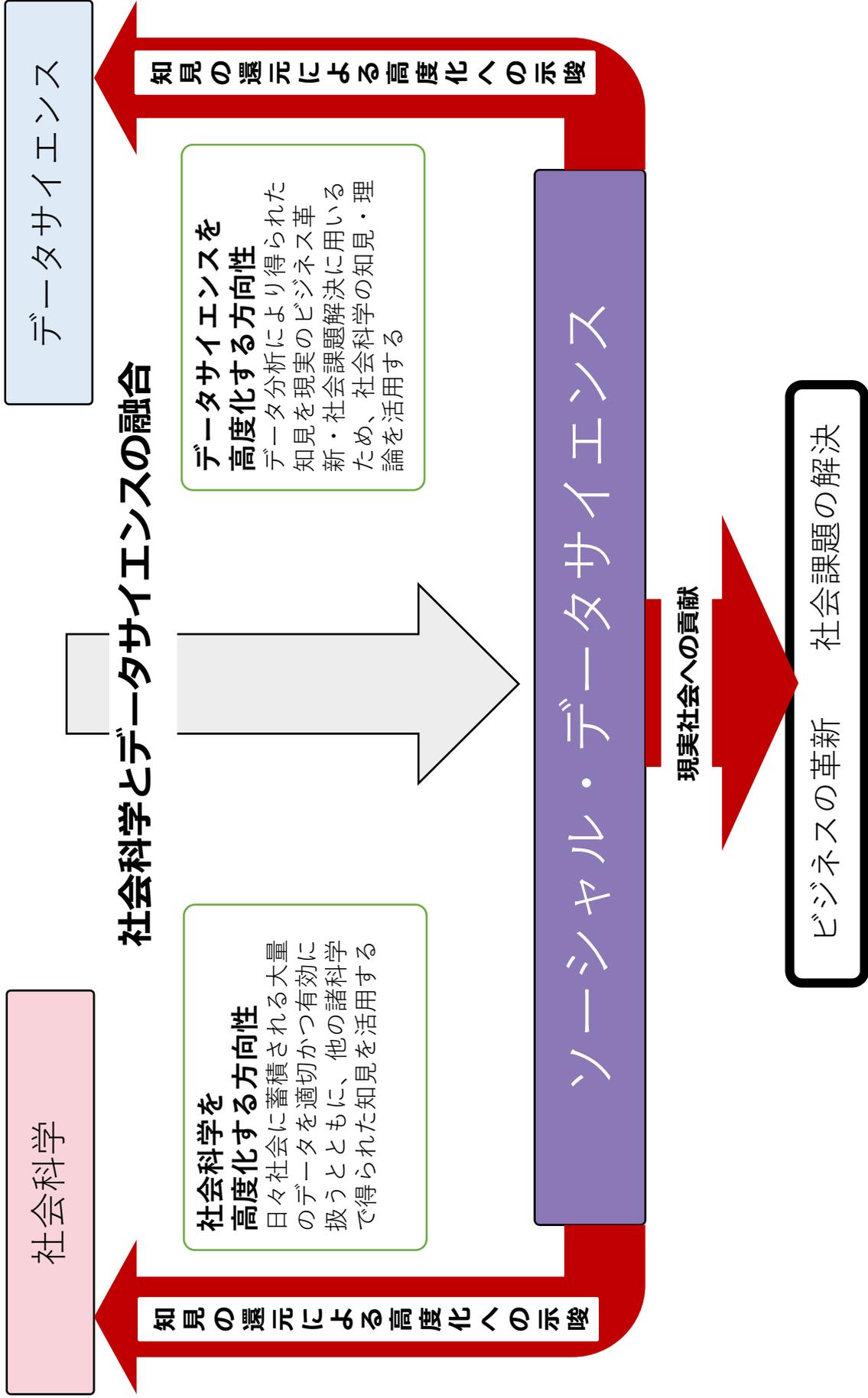


設置の趣旨等を記載した書類 資料

目次

【資料1-1】社会科学とデータサイエンスの融合により誕生した「ソーシャル・データサイエンス」	1
【資料1-2】産業界からの本学部早期設置に関する要望書	2
【資料1-3】第4回社会科学の発展を考える円卓会議（議事録）	12
【資料1-4】政策機関からの本学部早期設置に関する要望書	18
【資料2-1】本学部教育における社会科学科目の体系図	23
【資料3-1】香港大学のBachelor of Arts and Sciences in Social Data Scienceプログラムにおける、Social Data Scienceメジャー72単位の内訳	24
【資料3-2】University College DublinのBachelor of Science degree in Computational Social Scienceコースの概要	25
【資料4-1】本学部カリキュラムの構成	26
【資料4-2】本学部授業科目のカリキュラム・ツリー	27
【資料5-1】社会科学とデータサイエンスの融合	28
【資料5-2】ソーシャル・データサイエンス学部で養成する人材像	29
【資料5-3（1）】履修モデル（開発・マネジメント型人材）	30
【資料5-3（2）】履修モデル（分析・マネジメント型人材 金融機関）	31
【資料5-3（3）】履修モデル（分析・マネジメント型人材 政策機関）	32
【資料5-4】PBL演習について	33
【資料5-5】PBL演習の担当教員と派遣講師の役割と連携	34
【資料5-6】PBL演習前後の科目履修のスケジュール	35
【資料5-7】PBL演習の開講形態について（全体の運用）	36
【資料7-1】国立大学法人一橋大学職員就業規則	37
【資料7-2】定年退職する教育職員の再雇用についての取扱い	50
【資料8-1（1）～（3）】ソーシャル・データサイエンス学部 時間割表	52
【資料9-1】一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部運営協議会に関する申合せ（案）	55
【資料9-2】一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部教育協議会に関する申合せ（案）	57
【資料12-1】ソーシャル・データサイエンス学部の教育改善システム	59
【資料13-1】関連する規程	60
【資料13-2】一般社団法人一橋大学知識共創機構（HICKS）の概要	66
【資料13-3】一橋大学キャリア・パートナーシップ・プロジェクト（CPP）の概要	67



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部ならびに
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の
早期設置に関する要望書

貴学におかれましては、社会科学の総合大学として、グローバルな課題解決に向けた社会イノベーションに資する人材育成をその使命と掲げ、先端的かつ国際的な社会科学の研究を推進し、日本における政治経済社会の発展とその創造的推進者の育成に貢献してこられました。

その姿勢は、伝統的開拓者精神をもって企業の社会的責任を果たし、国際社会に貢献するという当社の創業主意とも相通じるものであります。

業界秩序を覆すような技術やビジネスモデルの出現により、全ての業界がデジタルトランスフォーメーション（DX）推進を急務としています。

係る情勢下、当社においても、事業活動を通じて得られるデータをデータサイエンスの知見に基づいて分析し、事業・サービスの開発を牽引できるような学部卒業レベルの人材が求められています。また、高度な分析を通じて、事業改善やサービス向上に関する提言ができる人材、得られたデータに高度な分析を施すことによって、価値の創造を顕現させ新たなビジネスアイデアを創出することができる大学院修士課程卒業レベルの人材が求められています。

貴学で積み重ねてきた社会科学研究の礎に高度なデータサイエンスの知識を融合することで、データ利活用に基づいた社会課題解決の提案・実行ができる人材育成が推進されると認識しており、貴学が進めようとしているデータサイエンス人材の教育研究プログラムに大きな期待があります。

つきましては、貴学において、ソーシャル・データサイエンス学部ならびに大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置が早期に実現されることを強く要望いたします。

令和四年一月十二日

東京都港区芝浦一丁目2番1号

兼松株式会社

代表取締役

宮部佳也

国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部及び
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の
早期設置に関する要望書

一橋大学（貴学）のソーシャル・データサイエンス学部・研究科設置構想について、早期に設置いただきますよう、以下のとおり要望いたします。

近年、個人のライフスタイルや価値観は多様化、意思決定プロセスや消費行動がデジタル中心に移行するなど、劇的な社会変化を迎えております。そうした変化で社会には膨大なデータの蓄積がなされる中で、そのデータを読み解き社会課題を解決する人材が日本のみならず世界で求められると認識されています。

当社においては、まちづくりを通じた社会貢献を掲げる中で多様な 1 人ひとりに「まちと関わる意味」を明示すべく、リアルな不動産とデジタルを融合させた UX をデザインしどう価値提供するのかを喫緊の課題として考えております。

このような人材には、社会科学とデータサイエンスの知識を融合し、社会で蓄積されるデータを活用し社会経済の諸課題を改善・解決・イノベーションできる能力が備わっていることが肝要であると認識しており、貴学が進めようとしている人材養成に大きな期待をしております。

また、大学卒業レベルの基本的な分析力と課題解決力を有する人材の不足も課題であると同時に、大学院修士卒業レベルのより発展的な分析力や課題解決力の人材も不足していることから、学部だけでなく大学院の設置も急務であると考えます。

また、貴学におかれましては、これまで市民社会の学である社会科学の総合大学として、リベラルな学風のもとに日本における政治経済社会の発展とその創造的推進者の育成に貢献されてきました。

このように社会科学の歴史と実績に基づく強固な教育研究基盤がある貴学であるからこそ、データサイエンスの要素が加わることで、当社のみならず社会経済の要請の隅々にまで応えることのできるソーシャル・データサイエンス学部・研究科が新設されることと大いに期待し、先進的な教育研究プログラムを可能な限り早期に実現されることを強く要望いたします。

令和 4 年 2 月 2 日

東京都千代田区大手町一丁目 1 番 1 号
三菱地所株式会社
執行役社長 吉田 淳一



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部及び
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の
早期設置に関する要望書

一橋大学（貴学）のソーシャル・データサイエンス学部・研究科設置構想について、早期に設置いただきますよう、以下のとおり要望いたします。

近年、急速な IT 技術の進展により社会環境が大きく変貌しており、膨大なデータを読み解き社会経済の課題解決力を有する人材の養成が日本の産業競争力強化や社会経済発展のために不可欠の要件であると広く認識されております。

当社においては、様々な事業活動を通じて取得されたデータを基にした分析を効果的に活用することで、事業創造や課題解決を行うことができる人材の育成を喫緊の課題として考えております。

このような人材には、社会科学とデータサイエンスの知識を融合し、社会で蓄積されるデータを活用し社会経済の諸課題を改善・解決・イノベーションできる能力が備わっていることが肝要であると認識しており、貴学が進めようとしている人材養成に大きな期待をしております。

また、大学卒業レベルの基本的な分析力と課題解決力を有する人材の不足も課題であると同時に、大学院修士卒業レベルのより発展的な分析力や課題解決力の人材も不足していることから、学部だけでなく大学院の設置も急務であると考えます。

また、貴学におかれましては、これまで市民社会の学である社会科学の総合大学として、リベラルな学風のもとに日本における政治経済社会の発展とその創造的推進者の育成に貢献されてきました。

このように社会科学の歴史と実績に基づく強固な教育研究基盤がある貴学であるからこそ、データサイエンスの要素が加わることで、当社のみならず社会経済の要請の隅々にまで応えることのできるソーシャル・データサイエンス学部・研究科が新設されることと大いに期待し、先進的な教育研究プログラムを可能な限り早期に実現されることを強く要望いたします。

令和 4 年 1 月 19 日

日本アイ・ビー・エム株式会社
代表取締役社長執行役員
山口 明夫



国立大学法人一橋大学長 中野 聡 殿

一橋大学（仮称）ソーシャル・データサイエンス学部ならびに
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置に関する要望書

貴学におかれましては、日本及び世界の様々な課題の解決に向けた社会イノベーションに資する知識創造と人材育成を使命とし、先端的・学際的・国際的な社会科学の研究・教育を推進することを目指されています。

現代社会はIT技術の急速な進展により、これまで以上に社会科学の重要性が増すと考えられ、弊社の関わるエンターテインメント産業発展のために、以下のように新たな人材育成を行っていただけますよう要望いたします。

急速なIT技術の進展により社会環境が大きく変貌しております。

弊社においては、「感動だけが、人の心を打ち抜ける」という思いのもと、コンテンツ創造に関する事業を40年以上に渡って行って参りました。近年は、コンテンツ産業のグローバル化とテクノロジーの進展により、感動を与えるコンテンツの創造やその普及には、データに基づく判断が極めて重要であると認識しております。

弊社では、コンテンツ制作事業・ライブ事業・マーチャンダイジング事業・ファンコミュニティ事業等で生成された多様なデータ、ソーシャルメディアやウェブ媒体に発信される大量のデータ、その他の事業活動に関係する弊社以外の企業等が生成したデータなどの分析に基づく価値創造を求めています。

これらのデータは多様かつ膨大であり、性質も大きく異なることから、一般的なデータ分析手法では有益な知見を得ることができません。また、データ分析は事業活動と不可分であり、戦略的重要性が高いことから、その分析は社内で行う必要があります、それを担う人材にはデータ分析だけでなく、コンテンツ創造や経営的判断に関する知見も有する必要があります。

このような状況から、貴学が進められようとしている社会科学に関する深い知見を有しつつ、データサイエンスのスキルを活用可能な学部レベルの人材は、プロダクトやサービスの開発、プロモーション・マーケティング活動、情報リスクマネジメントを牽引できることが期待され、弊社が正に求める人材と重なります。

また、ビッグデータ分析や最先端のAIを活用することで、エンターテインメントのヒット創出につながるコンテンツの条件や事業改善に必要な情報を提供できたり、クリエイター・コンテンツ・バリューチェーン・メディア・ユーザーの要素がマルチに交錯した環境から得られたデータを基に新しいモデルを構築し、高度な分析を施すことによって、これまで得られなかった新しい知見を得ることができるような、大学院修士課程卒業レベルの人材も求めています。

このような人材には、社会科学とデータサイエンスの知識を融合し、社会で蓄積されるデータを用い

て、社会課題に対する解決策を提案・実行できる能力求められることから、貴学が進めようとしている人材育成に大きな期待があります。

つきましては、貴学において、ソーシャル・データサイエンス学部ならびに大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置を早期に実現され、これまで以上に市民社会に有為な人材を輩出されますよう、持段の配慮をお願い致します。

令和4年1月13日

株式会社アミューズ

代表取締役

中西 正樹





国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部ならびに
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置に関する要望書

貴学におかれましては、市民社会の学である社会科学の総合大学として、リベラルな学風のもとに日本における政治経済社会の発展とその創造的推進者の育成に貢献してきました。

現代社会はIT技術の進展により、これまで以上に社会科学の重要性が増すと考えられ、以下のように新たな人材育成を行っていただけますよう要望いたします。

急速なIT技術の進展により社会環境が大きく変貌しております。

弊社は企業のDX(デジタル・トランスフォーメーション)の推進に関するコンサルティング業務を行っており、その活動を通じて企業における人材ニーズの変化を感じております。現在の日本企業においては、学部卒業レベルの人材としては、事業活動で生成されるデータをデータサイエンスの知見に基づいて分析し、経営者の意思決定、顧客起点の新たな製品・サービスの開発、現場業務の効率化や抜本的改革などを提案できる人材が求められています。また、そのような人材の中でも企業の中でDXのリーダーシップを担うことができるゼネラリストの育成が急務です。さらに、修士課程卒業レベルの人材としては、大量データに先進的なアルゴリズムを適用して構築した分析基盤を活用し、企業の価値創造や生産性向上に必要な情報を提供したり、斬新なビジネスモデルを構想し実現したりできるスペシャリスト人材が求められています。

上記のような人材には、社会科学とデータサイエンスの知識を融合し、社会で蓄積されるデータを用いて、社会課題に対する解決策を立案・実行できる能力が求められることから、貴学が進めようとしているソーシャル・データサイエンスに関する学部および大学院の人材育成に大きな期待があります。

つきましては、貴学において、ソーシャル・データサイエンス学部ならびに大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置を早期に実現され、これまで以上に市民社会に有為な人材を輩出されますよう、特段の配慮をお願い致します。

令和 4 年 1 月 11 日

ドルビックスコンサルティング株式会社
取締役 COO
武藤 覚 <印>

武藤 覚

国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部ならびに
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置に関する要望書

貴学におかれましては、市民社会の学である社会科学の総合大学として、リベラルな学風のもとに日本における政治経済社会の発展とその創造的推進者の育成に貢献してきました。

第四次産業革命と呼ばれる技術革新や我が国における少子高齢化・長寿化の潮流は、2030年までに大きな人財需給ギャップを生み出し、これまで以上に技術革新をリードしビジネスに適用する人材の重要性が増すと考えられます。こうした社会課題を解決するため、以下のように新たな人材育成を行っていただけますようお願いいたします。

企業においては、確かなデータサイエンスの知見に基づき、事業活動を通じて得られるデータや第三者から入手したデータを基にモデルを構築し新たな付加価値を提供できる人材、高度な分析によって事業改善やプロダクト改善などの事業に資する知恵・示唆を導出することができる大学院修士課程卒業レベルの人材が求められています。また、学部卒業レベルにおいても、分析手法が高度化する中、それらの手法と取り扱うデータおよび事業課題を正しく理解し、必要な分析を行うことができる人材が求められています。

これまでデータサイエンスの知見を持つ人材育成は主に理系の学部や大学院に期待が寄せられていましたが、昨今はこのような人材に分析手法だけでなくビジネスへの適応まで求められるように企業も変化してきております。社会科学とデータサイエンスの知識を融合し、社会で蓄積されるデータを用いて、社会課題に対する解決策を提案・実行できる能力が求められることから、貴学が進めようとしている人材育成に大きな期待があります。

つきましては、貴学において、ソーシャル・データサイエンス学部ならびに大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置を早期に実現され、これまで以上に市民社会に有為な人材を輩出されますよう、特段の配慮をお願い致します。

令和 4年 1月 24日

株式会社三菱総合研究所

代表取締役社長 藪田 健二

国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部及び
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の
早期設置に関する要望書

貴学のソーシャル・データサイエンス学部・研究科設置構想について、早期に設置いただきますよう、以下のとおり要望いたします。

近年デジタル化が急速に進み、事業会社には業務を通じて膨大なデータが蓄積されるようになりましたが、生み出されたデータの活用はまだ十分にこなされているとは言い難い状況です。データの利活用にはデータ分析の技術力だけではなく、当該事業のビジネスプロセスへの深い理解が必要であり、そのような人材は非常に稀であるということが利活用の進まない理由の一つであります。

当社においては、保険事業の活動を通じて蓄積されたデータを基にし、社内業務の効率化や変革、ビジネスの拡大などを通じて社会に貢献することを目指しています。しかし、先ほど述べたような人材は希少であり、獲得も難しいことから人材の育成は喫緊の課題となっております。

保険は長年、データをもとにして商品を設定してきた背景がございますが、今後、広く社内外のビジネスにデータの分析結果を利活用するためには、分析者に社会科学の知識が不可欠であると考えております。そのため、データサイエンスの知識を有し社会経済の諸課題を改善・解決・イノベーションできる能力が備わる人材を求めており、貴学が進めようとしている人材養成に大きく期待をしております。また、社内において経営層あるいは社外のステークホルダーに対してニーズ発掘のためのヒヤリングや分析結果の説明を行うためには、大学卒業レベルの基本的な分析力と課題解決力に加え、ビッグデータに対応した分析力や高度な実践力といった大学院レベルの能力の修得も必要であり、学部だけでなく大学院の設置も不可欠であると考えます。

社会科学の歴史と実績に基づく強固な教育研究基盤がある貴学であるからこそ、データサイエンスの要素が加わることで、当社のみならず社会経済の要請の隅々にまで応えることのできる人材を輩出できると考えております。ソーシャル・データサイエンス学部・研究科が新設されることを大いに期待し、先進的な教育研究プログラムを可能な限り早期に実現されることを強く要望いたします。

令和4年1月25日

損害保険ジャパン株式会社
取締役社長

西澤 敬二 <印>



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部及び

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置に関する要望書

貴学におかれましては、市民社会の学である社会科学の総合大学として、リベラルな学風の下に日本における政治経済社会の発展とその創造的推進者の育成に貢献されてきました。

現代社会は VUCA の時代と言われている様に、気候変動、パンデミック、国際的な紛争等先行きの読めない状況になってきております。企業としても大きな変革と社会課題の解決が期待されており、最新の情報技術を活用し、社会科学を基盤とした高度なデータ分析が出来る人材育成・採用が求められております。貴学におかれましても、今後の社会経済の発展を担う以下のような新たな人材育成を行っていただけますよう要望いたします。

弊社においては、事業活動を通して生成されるデータを高度に分析し、更なる安全性の向上、新しい働き方への対応、環境問題への対応等を通し、持続可能な ESG を軸とした事業活動を行い、同時に新しい時代に対応した新しい事業を創造していく必要があります、これを推進出来る、高度なデータ分析と新しい発想を持った人材が求められております。

このような人材には、社会科学とデータサイエンスの知識を融合し、社会で蓄積されるデータを用いて、社会課題に対する解決策を提案・実行できる能力が求められることから、貴学が進めようとしている人材育成に大きな期待があります。

つきましては、貴学において、ソーシャル・データサイエンス学部ならびに大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置を早期に実現され、これまで以上に市民社会に有為な人材を輩出されますよう、特段の配慮をお願い致します。

令和 4 年 1 月 31 日

日本郵船株式会社
代表取締役社長
長澤 仁志



第4回社会科学の発展を考える円卓会議
(議事録)

日 時： 令和2年7月29日(水) 15時00分～17時00分

場 所： 遠隔会議 (ZOOM)

出席者： 青木委員、大枝委員、佐々木委員、志賀委員、新宅委員、進藤委員、清家委員、
中鉢委員、常盤委員、蓼沼委員 (議長)

発表者： 渡部敏明一橋大学学長補佐 (ソーシャル・データサイエンス研究・教育担当)、
小塩隆士一橋大学学長補佐 (社会科学高等研究院担当)

欠席者： 三島良直アドバイザー

陪席者： 一橋大学 沼上理事・副学長、蜂谷理事・副学長、山田副学長、長谷川副学長・
事務局長、総合企画室

<議事要旨>

議題1では、第1期円卓会議のまとめについて報告した。議題2・3では、社会科学の新しい発展方向として一橋大学における取組事例を紹介した。議題2では、蓼沼委員 (議長) 及び渡部敏明一橋大学学長補佐より、社会科学におけるデータサイエンスの研究・教育及び新学部・研究科の設立構想について紹介した。議題3では、小塩隆士一橋大学学長補佐より、EBPM (エビデンスに基づく政策立案) について紹介した。その後、これからの時代の社会科学の新しい研究と人材育成について議論を行った。

<主な議論内容>

(中鉢委員)

一橋大学で新たに設置するソーシャル・データサイエンス学部 (以下「新学部」という。) のカリキュラムを検討する際、AI コースと統計コースは一本化することが望ましい。昨今のAI ブームにより、伝統的な統計学を軽視・排除する向きがあるが、それは違う。AI のブームに対して、ツールとしてしっかりとした推測統計学やベイズ統計をやるべき。

(中鉢委員)

データ・デザインとあるが、ここで言うデザインとは。

→ (一橋・沼上理事)

デザインとは、(1)社会システムの設計、(2) ユーザー・インターフェイスやユーザー・エクスペリエンスなど、人の心に与える印象の設計 (意匠) の両方を指す。

(新宅委員)

・因果関係を立証する方法論の中にランダムイズドテストがあるが、日本はこれの理解があ

まり高くない。例えば、薬やワクチンの有効性を立証する方法。データサイエンスの手法の中に含めるとよいのでは。

・経済統計の速報値と改定値の差異が大きいことに驚いた。経済の動きの速さを考えると、速報値の精度を上げることは非常に重要。

(志賀委員)

・産業界から見ると、文系／理系で学修していることが違うことで様々な支障がある。もちろん専門分野が違うことはよいが、例えば企業でデータサイエンスを使いたいところはマーケティング部門。マーケティングは商学部など文系の分野のため、中にはあまり数学を学んでいないケースもある。高校で文系／理系が分かれていることが日本の問題。その意味で、社会科学の大学でデータサイエンスをやる意義は大きい。

・今回の新型コロナウイルス感染症の対応を見ても、医学・感染症学のみならず、社会科学が考えるべきことが多い。社会科学がデータを分析して社会に伝える役割を担うべき。

(清家委員)

・一橋大学は伝統的に数理・統計の基盤があり、従来からデータに強い大学なので、その一橋にできるデータサイエンスの学部は非常に強力な学部になりうる。

・伝統的な統計学・計量経済学の膨大な蓄積を、最先端のビッグデータ解析にどう反映させるのか、大いに興味がある。

例えば、ビッグデータの解析を行う際、元のデータにバイアスがかかっていることの意味、限界、問題点を理解した上で、データの不偏性をベースに考える伝統的な統計学との関係なども考慮しつつ活用を進められるとよいのではないか。

・EBPM では、「えせエビデンスに基づく政策立案」に騙されないことも重要。政府や政治家の思惑通りのエビデンスを出すような EBPM ではかえって有害だ。

・EBPM でもビッグデータ解析でも、注意すべきは、社会科学のあるべき姿として、学問の立場から批判的視点を保持することではないか。

→ (蓼沼議長)

・非常に貴重なご意見。科学的視点を持ってデータサイエンス、EBPM の研究・教育を進めることが大学の役割と心得る。

・データ分析については、課題に応じて様々な手法がある。AI だけでなく、伝統的な統計・計量経済学も含め、柔軟に活用できることが必要。

(一橋・渡部学長補佐)

AI では文字情報や画像も数値化して、データとして活用できる。相互作用により新しいものを築きたい。

(青木委員)

・データサイエンス、EBPM とともに、やっと一橋大学で取り組んでくれるのかという印象。自身が留学していたスタンフォード大学では統計学部があった。学部生向けの統計学入門を受けると、統計の精神が理解でき、興味を持てる。新学部でも基礎の入門のところに力を入れて、統計の興味・理解を深めてもらいたい。

・霞が関でも EBPM を始めているが、評価のための評価になってしまう部分もあり、政策立案に辿り着く前に疲弊してしまう。学生には、EBPM がよりよい政策のためのものであるというエールを送り続けてほしい。

→ (一橋・渡部学長補佐)

入門科目では基礎から教え、興味を持って専門科目を学べるようなカリキュラムを作りたい。

→ (一橋・小塩学長補佐)

「アカウントビリティ (説明責任)」が重要と考えている。将来世代に対して、政策を作った根拠を示す必要がある。先ほどの清家委員のご意見にあった「えせ EBPM」については、我々も注意している。学生が個々の役所の政策を研究テーマにする可能性があるが、その政策をサポートするエビデンスを出すことを目的とするのではなく、その政策の意味や、政策を作る段階での材料を中立的、客観的に導き出すことが重要。

→ (蓼沼議長)

EBPM 博士課程プログラムでは、省庁、日銀、シンクタンク等、機関を越えて人々が大学に集まることで、EBPM ネットワークの構築が期待でき、より中立的・科学的な EBPM に貢献できると期待している。

(大枝委員)

新学部設置は非常にタイムリーで大いに期待している。重要なのは開始時からレベルの高い一流の教授陣を配置すること。財政的な問題もあると思うが、学内外から優秀な人材を集めることが重要。

→ (蓼沼学長)

現在、この領域は世界的に人材の取り合いとなっている。学内の財政基盤を強化し、また年俸制の導入も進めることで、競争力のあるリクルートを進めたい。

(佐々木委員)

・大学では商学部だったが、統計学に興味を持ち、データサイエンス系のゼミにも在籍した。卒業後、Google 社のデータサイエンティストのチームでも働いたが、周囲は統計学の修士号・博士号を持つ人ばかり。海外の企業では、統計 (データサイエンス) を理解している人間が、会社の重要な意思決定を担っている。

・海外に比べて、日本ではデータや分析に基づいた企業活動が行われていない。そういうことができる人材を育てることが必要。

・一方で、データサイエンティストや理系で AI を勉強してきた人の中で、分析が正しくできないケースもある。基本的なバイアスや、データをしっかりと見れば自明であることを考慮できていない。新学部では、データとの向き合い方をしっかりと学べるとよい。

・コンピューターサイエンスを4年やってもプログラミングを書けない人もいる。重要なのは講義だけではなく、学ぶことに能動的に挑戦する環境があるか、周囲に意見を聞ける人がいるか。アメリカにデータサイエンス系学部の連合の NPO があり、学生に対して世の中に貢献できるようなプロジェクト課題を提供している。カリキュラムだけではなく、学生が能動的に分析能力を発揮して課題に挑戦できるコミュニティになるとよい。

・データサイエンスでは、ベースとなる数学が重要。基礎を教えることにも注力してほしい。教育の質を上げることも重要。

・EBPM は、大学教育・研究の質の向上に関しても活用できるとよいのでは。

→ (蓼沼議長)

新学部・研究科では PBL 型授業 (Project-based Learning : 課題解決型学習) も重視している。企業などの協力も得て、学生が実際に起きている生の課題に接し、現場の人たちとも交流しながら解決する経験をすることで、柔軟に対応できる力を養いたい。

→ (一橋・渡部学長補佐)

データを見ずに、ツールに当てはめて考える学生は多いので、データの特徴を掴むところから学ばせたい。

(常盤委員)

・一橋大学は日本の社会科学における一つの中心を成しており、その大学でソーシャル・データサイエンス学部を設置する意義を考えるべき。学長のプレゼン資料にも「新たな社会科学の創造」とある。現在、社会や経済が構造的に変化しようとしている。研究の方法や学問のスタイルにも影響を与えるのではないか。新学部が、一橋の既存の4学部で積み上げた学問と融合することで、どういう新しい学問を作り出すのかという点が重要。社会科学の一翼を担う学部となることを期待している。

・データサイエンス関係の授業科目のボリュームが必要という事情も分かるが、既存の社会科学と融合して、新しい学問をどう作るのかを示してほしい。

→ (蓼沼議長)

社会科学の基盤があるという強みを生かすことが重要と認識している。新学部において基礎となる分野の専門家は必要であるが、新学部と既存学部の間で活発に交流できる仕組みを考えたい。

→ (一橋・渡部学長補佐)

インターフェイス科目を活用して、既存学部との連携を強化する。

(進藤委員)

・一橋大学が商法講習所から始まり、商・経済・法・社会と分野を広げ、データサイエンス分野に乗り出すことは非常に画期的。ただ、データサイエンスではスキルやツールという要素が必要となる点は承知しているが、社会科学の大学でやるからには、社会の問題やビジネスの効率性等への問題意識が根底にあって、その解決のツールのためにデータサイエンスを身に付けるという認識を持ってほしい。

・どういう高校生がほしいのか。コンピューターやシステムが好きというだけではだめ。学生が社会課題を見つけることが重要。何のためにデータサイエンスを使うのかという観点を大事にしてほしい。

→（蓼沼議長）

社会科学では規範論も重要であるとのことご意見と理解した。まず、社会的なゴールがあって、それに対する最善の手段を科学的に分析して導くことが科学のベースである。現在は、膨大なデータが活用可能となり、その手法が拡大している。新学部を大学に開設する意義は、最適手段を見出す手法を開発・応用することだが、ゴール自体が重要であることは常に意識すべき。

→（一橋・沼上理事）

理系寄りの学生が増えると予想している。理系でも社会に対する問題意識はある。入学後にいかに社会科学の面白さを伝えることができるかが、この学部の成否を分ける。

（中鉢委員）

・企業では、以前から、提案を行うためにデータやエビデンスが求められる。それを専門の学部でやることへの違和感は多少あるが、時代の要請に応じて人材を育成することは賛成。

・ソーシャル・データサイエンスの「ソーシャル」を無視してはいけない。この学部の卒業生はデータサイエンティストになるというよりは、日本の社会科学を担う基幹人材として、理系人材と補完しながら活躍するのでは。

・二刀流が先端的でありうるかという点は意識しておく必要がある。例えばバイオの世界でも、生命科学の専門家と数学者が分業して取り組んでいる。

・大学でやることの意義は大きく、他の大学にも波及していくだろう。AI人材の育成を目指す学部は増えているが、他とは一味違う学部となることを期待している。

→（蓼沼議長）

一橋大学の持つ社会科学の強みと基盤の上に、新しい研究・教育の地平を開いていく。

（蓼沼議長）

本日は、現代の社会と科学技術の状況を踏まえて、日本の社会科学がどのような方向に発展していくべきかという点で非常に有益な意見をいただいた。一橋大学の新学部・研究科構想にも役立てたい。

(その他)

- 本日の議事録をとりまとめの上、一橋大学 HP で掲載する旨、了承された。
- 蓼沼議長より、本年 8 月末日を以て一橋大学長を退任する旨報告があり、以降の円卓会議は中野聡次期学長の下で開催するとの紹介があった。

国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部及び
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の
早期設置に関する要望書

一橋大学におけるソーシャル・データサイエンス学部・研究科設置構想について、早期に設置いただきますよう、以下のとおり要望いたします。

独立行政法人経済産業研究所（RIETI）は、理論的・実証的な研究とともに政策現場とのシナジー効果を発揮して、エビデンスに基づく政策形成（EBPM）に貢献することをミッションとする政策研究機関です。2001年の発足以降、経済学を専門とする研究員を中心に政策研究を行ってきております。政府統計のマイクロデータはもとより、民間のビッグデータを利用した研究も重要性を増しており、経済学をはじめとする社会科学の知識に加えて、大規模なデータを活用するデータサイエンスのスキルをあわせ持った人材へのニーズが高まっています。論文の執筆に当たる研究員に限らず、研究をサポートするスタッフにおいても、同様にデータサイエンスに関する知識や能力が不可欠になってきています。

しかしながら、日本ではそうした人材の供給が十分ではなく、RIETIにおいても適材の採用が難しい状況にあります。このため、大学院レベル、学部レベルの両方において、社会科学とデータサイエンスの知識を兼ね備えた人材の育成を強化することが喫緊の課題になっていると痛感しております。そうした状況の下、一橋大学が新学部・新研究科の設置を通じて進めようとしている人材育成には、大きな期待を持っております。

一橋大学は、これまで市民社会の学である社会科学の総合大学として、リベラルな学風のもと日本における政治経済社会の発展とその創造的推進者の育成に貢献されてきたと承知しております。社会科学の歴史と実績に基づく強固な教育研究基盤がある一橋大学であるからこそ、データサイエンスの要素が加わることで、社会経済の要請の隅々にまで応えることのできるソーシャル・データサイエンス学部・研究科が新設されることと期待し、先進的な教育研究プログラムを可能な限り早期に実現されることを強く要望いたします。

令和4年1月18日

独立行政法人経済産業研究所
所長
森川正之



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部および
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の
早期設置に関する推薦書

一橋大学(貴学)のソーシャル・データサイエンス学部・研究科に関する設置構想を支持し、推薦致します。

近年、大規模かつ多種多様なデータの蓄積が、計算機的能力向上や機械学習をはじめとするデータ・サイエンス技術の発展とあいまって、社会の幅広い分野に大きな革新をもたらしています。日本銀行金融研究所においても、近年、機械学習やテキスト解析、AI といったデータ・サイエンスの手法を用いた研究に重点を置いており、これまでに多くの研究成果を挙げてきました。

デジタル化の進展をはじめ社会経済の変化が激しい中であって、データ・サイエンスの手法を駆使した分析を行うことは、幅広い分野・業界において、今後益々重要となっていくと考えられます。当研究所としても、データ・サイエンスの手法は、経済ファイナンス分野のみならず、情報セキュリティ分野、歴史研究分野などで幅広く活用できるため、貴学においてそのスキルを習得した人材を育成されることは、人的交流や研究協力などの面で非常にメリットが大きいと考えております。

その意味で、貴学において、データ・サイエンスの基礎を習得するソーシャル・データサイエンス学部、より高度なスキル習得を行うソーシャル・データサイエンス研究科を設置され、人材養成を行われることに、当研究所として大きな期待をしております。また、設置された場合には、講師派遣などの面で、協力させて頂く所存です。

もとより、貴学と当研究所においては、古くから金融政策、マクロ経済学、ファイナンスをはじめとする研究分野で様々な意見交換や人材交流を行い、互いの研究水準の向上を実現して参りました。今回のソーシャル・データサイエンス学部・研究科に関する設置構想は、経済社会が益々複雑化する中であって、研究水準をさらに高め、その知見を世の中に還元していくに当たり、非常に有益であると考えております。

このため、貴学においてソーシャル・データサイエンス学部・研究科が新設され、先進的な教育プログラムが早期に提供されることを強く推薦致します。

令和4年1月20日

日本銀行金融研究所長

副島 豊



公益社団法人日本経済研究センター

〒100-8066 東京都千代田区大手町 1-3-7
日本経済新聞社東京本社ビル 11 階

国立大学法人一橋大学長 中野聡 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部及び
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の
早期設置に関する要望書

貴学のソーシャル・データサイエンス学部・研究科設置構想について、早期に設置いただきますよう、以下のとおり要望いたします。

近年、急速な IT 技術の進展により社会環境が大きく変貌しており、膨大なデータを読み解き社会経済の課題解決力を有する人材の養成が日本の産業競争力強化や社会経済発展のために不可欠の要件であると広く認識されております。

弊所においても、大規模データを解析し、経済予測や政策評価・提言に活用することを喫緊の課題として、令和 2 年度にデータサイエンス研究室を新設すると同時に、会員企業の若手社員を対象に研修を実施しています。このため研究員の採用に際しても、最新の計量経済学を理解し、高度なプログラミングの技術を備えた学生を求めており、貴学は有力な人材供給先であると期待しています。

このような人材には、ビジネスに役立つデータサイエンスの知識を融合し、社会で蓄積されるデータを活用し社会経済の諸課題を改善・解決・イノベーションできる能力が備わっていることが肝要であると認識しており、貴学が進めようとしている人材養成に大きな期待をしております。

また、貴学におかれましては、これまで市民社会の学である社会科学の総合大学として、リベラルな学風のもとに日本における政治経済社会の発展とその創造的推進者の育成に貢献されてきました。

このように社会科学の歴史と実績に基づく強固な教育研究基盤がある貴学であるからこそ、データサイエンスの要素が加わることで、弊所のみならずビジネス界の要請にも応えることのできるソーシャル・データサイエンス学部・研究科が新設されることと大いに期待し、先進的な教育研究プログラムを可能な限り早期に実現されることを強く要望いたします。

令和 4 年 2 月 9 日

日本経済研究センター
理事長

岩田 一政 

国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部及び
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の
早期設置に関する要望書

貴学のソーシャル・データサイエンス学部・研究科設置構想に関し、当該学部及び研究科の早期設置について、以下のとおり要望いたします。

近年、感染症の拡大もあり、急速な ICT 技術の進展により社会環境は大きく変貌しております。現在および将来の社会経済の課題を解決する政策立案のためには、多種多様なデータを解析し、社会経済政策と結び付けられる人材の養成が急務です。

内閣府においては、経済財政、社会政策（少子化や男女共同参画）、科学技術分野等、制度・政策の企画立案に貢献する知見を実証に基づき提供する政策分析専門家の育成を喫緊の課題と考えており、EBPM(証拠に基づく政策立案)への要請の高まりも踏まえ、政府統計やリアルタイムデータ等の大規模データを適切に扱い政策形成に活用することに取り組める人材を求めています。さらには各分野で、既存のデータの活用や新規データの収集に基づく調査分析を行い、それに基づき自ら政策の企画立案を行える人材の速やかな養成が必要であると考えております。

このような人材には、社会科学とデータサイエンスの知識を融合し、社会で蓄積されるデータを活用し社会経済の諸課題を改善・解決・イノベーションできる能力が備わっていることが肝要であると認識しており、貴学が進めようとしている人材養成に大きな期待をしております。

また、貴学におかれましては、これまで社会科学の総合大学として、また、総合的な研究機関として、日本における政治経済社会の発展に貢献する人材を輩出するとともに、その学識を日本の経済財政政策等の立案の場に生かされてきました。

このような社会科学の歴史と政策立案に対する知見を示してきた実績に基づく強固な教育研究基盤にデータサイエンスの要素が加わることで、より深い見識に至る人材の教育と、時代に見合ったより具体的な政策企画立案につながる研究が示されることが期待されます。これは、日本の政府機関のみならず、産業や公共など我が国経済社会における様々な要請に応えるものと思料いたします。当該学部・研究科が新設されることと大いに期待し、先進的な教育研究プログラムを可能な限り早期に実現されることを強く要望いたします。

令和4年1月20日

内閣府
経済社会総合研究所所長

井野 靖久

国立大学法人一橋大学長
中野 聡 様

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部及び
一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科の設置について

近年、いわゆる EBPM (evidence-based policy making) の考え方を踏まえた政策の企画立案の重要性が増しており、限られた資源を有効に活用し、国民により信頼される行政を展開するためには、行政機関の内外を問わず、政策等に関して調査研究を行う際に、統計データをはじめとする豊富なデータを積極的に利用することが求められています。

当研究所は、政府の基幹統計の一つである法人企業統計を作成する業務を担い、また、近年、統計データや行政データを用いた研究プロジェクトを積極的に推進していますが、こうした業務や研究活動を効果的に進めるためには、データの作成・管理、データに基づく分析、データを用いた分析結果の効果的な活用を行うことができる人材を確保し、育成して活用することが喫緊の課題となっています。

このような人材には、社会科学とデータサイエンスの両方の知識を有し、データを活用して経済に関する諸課題を改善・解決することを提案・実践できる能力が備わっていることが肝要です。このような社会的な要請に対して、データサイエンスの知識を体系的に教育する高等教育機関が未だ限られる中で、貴学が進めようとしているソーシャル・データサイエンス学部及びソーシャル・データサイエンス研究科の設置は、社会において必要とされる人材の養成に、大きな効果を持つものと期待をしています。また、大学卒業レベルの基本的な分析力と課題解決力を有する人材の育成とともに、大学院修士卒業レベルの発展的な分析力や課題解決力を有する人材の不足も大きな問題であり、学部と大学院をあわせて設置することが、社会的に急務であると認識しています。

当研究所は、これまで、財政や国際金融をはじめとする様々な分野において、貴学と積極的に研究活動のための連携を行っており、2018年1月には、貴学の経済研究所との間で覚書を交わしています。社会科学の歴史と実績に基づく貴学の強固な教育研究基盤に基づき、貴学において検討中のソーシャル・データサイエンス学部・研究科設置構想により、社会科学とデータサイエンスをあわせた実践的な知識を有する人材を育成する先進的な教育研究プログラムが早期に実現されることを期待いたします。

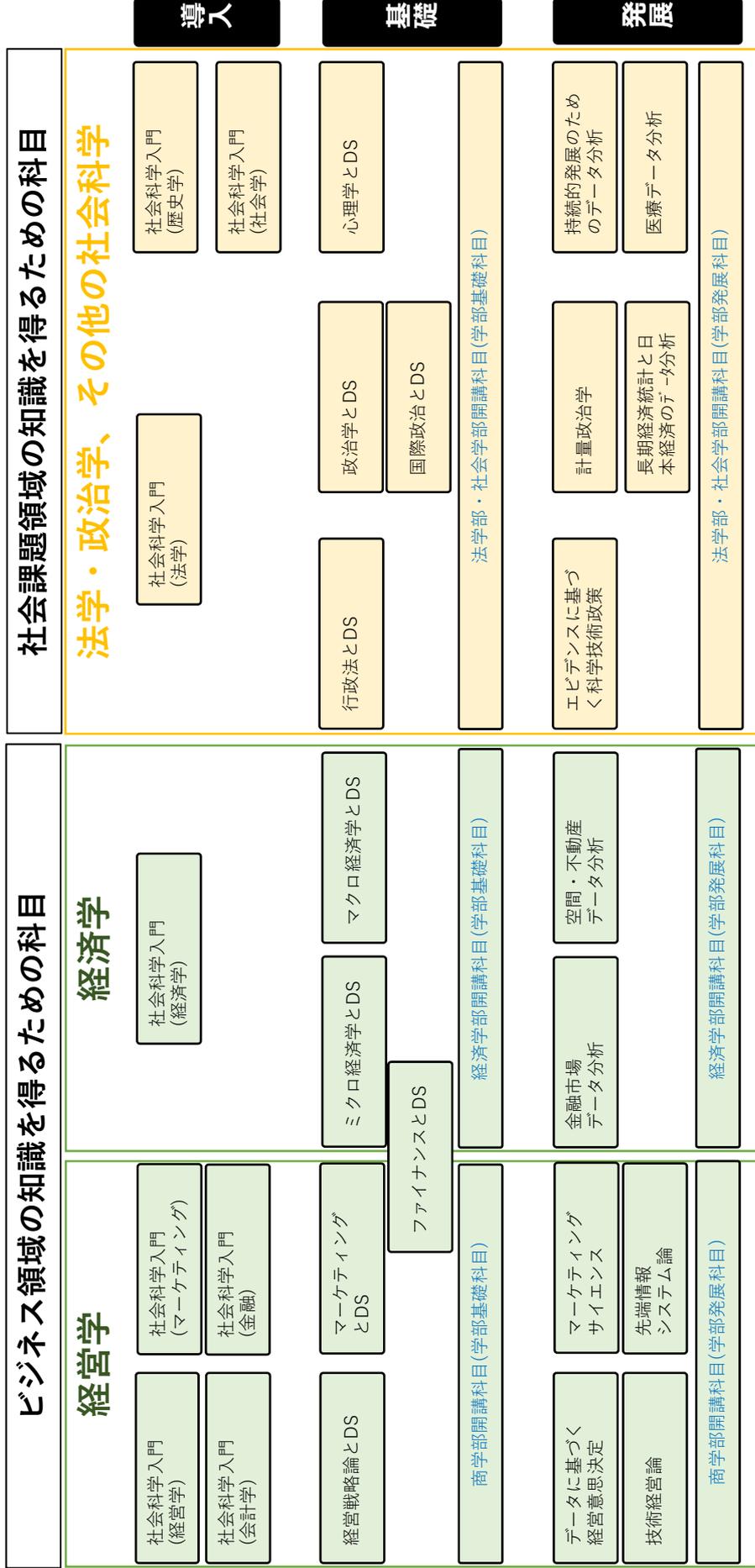
令和4年2月7日

財務省財務総合政策研究所長

栗原 毅



社会科学は多様な分野で構成されているが、各分野特有の観点・考え方を身に付けるためには、各分野で「導入→基礎→発展」と、系統的に学修することが必要不可欠である。



→ビジネス領域から必ず1分野は系統的に学修

→社会課題領域から必ず1分野は系統的に学修

本学部の **ソーシヤル・データサイエンス教育** では、**複数の社会科学分野**の体系的な知識を、**データサイエンス**の体系的な知識と**融合**させる

香港大学のBachelor of Arts and Sciences in Social Data Science プログラムにおける、Social Data Scienceメジャー72単位の内訳

資料 3 - 1

Introductory courses (4科目必修)

Social data science foundations
Social computing: methods and applications
Data structure and algorithm
Introductory statistics

Advanced courses (5科目必修)

Data warehousing and data mining
Application of big data analytics in social sciences
Introduction to R programming and elementary data analysis
Internship
Project

ソーシヤル・データサイエンス関係科目
データサイエンス関係科目
経営学・経済学関係科目
法学・政治学・その他の社会科学

ソーシヤル・データサイエンス科目
データサイエンス科目
を中心に構成されている**必修科目**

データサイエンス科目と
社会科学科目から3科目の**選択科目**

→ Bachelor of Arts and Sciences in
Social Data Scienceが授与される

Advanced Elective Courses (3科目選択)

BSIM4020 Information society issues and policy
BSIM4024 Fundamentals of object-oriented programming
GEOG2152 Health and medical geography
GEOG3417 Health, wellbeing, place and GIS
MLIM6319 Information behavior
MLIM7350 Data curation
POLI3128 The political economy of international development
POLI3131 In search of good policy: an introduction to policy evaluation
PSYC2071 Judgements and decision making
SOCI2080 Media and culture in modern societies
SOWK2131 Behavioural economics for social change
STAT2605 Demographic and socio-economic statistics
STAT3612 Statistical machine learning
STAT3613 Marketing analytics
STAT3622 Data visualization
STAT4609 Big data analytics

University College DublinのBachelor of Science degree in Computational Social Scienceコースの概要

資料 3 - 2

1年次必修

Introduction to Computational Social Science I

Introduction to Programming I

Linear Algebra I

Statistical Modelling

2年次必修

Introduction to Computational Social Science II

Introduction to Programming II

Calculus I

Inferential Statistics

Probability Theory

4年次必修

Data Analytics for Social Sciences

Social Dynamics and Networks

ワークショップ、卒業プロジェクト

ソーシャル・データサイエンス関係科目

データサイエンス関係科目

1~4年次 選択科目

データサイエンス科目、社会科学科目から選択

1年次 1科目 2年次 1科目

3年次 4科目 4年次 7科目

【1年次選択科目の例】

Mapping a Sustainable World

Critical Thinking

Sociology of Human Rights

Introduction to Ethics

【2年次選択科目の例】

Information & Collaboration in Organisations

Art and Society

Sociology of Law

【2-4年次選択科目の例】

Introduction to Java

Databases and Information Systems I

Social Studies of ICTs

【3-4年次選択科目の例】

Introduction to Robotics

Introduction to Artificial Intelligence

Bayesian Analysis

※特定年次配当科目と複数年次配当科目がある

経営学・経済学関係科目

法学・政治学・その他の社会科学

1~4年次 選択必修科目

以下の4分野から2

分野を選び、

当該分野の科目を

4年間にわたって

体系的に履修する

各年次6科目ずつ

Economics

Politics

Sociology

Geography

ソーシャル・データサイエンス科目

データサイエンス科目

を中心に構成されている必修科目

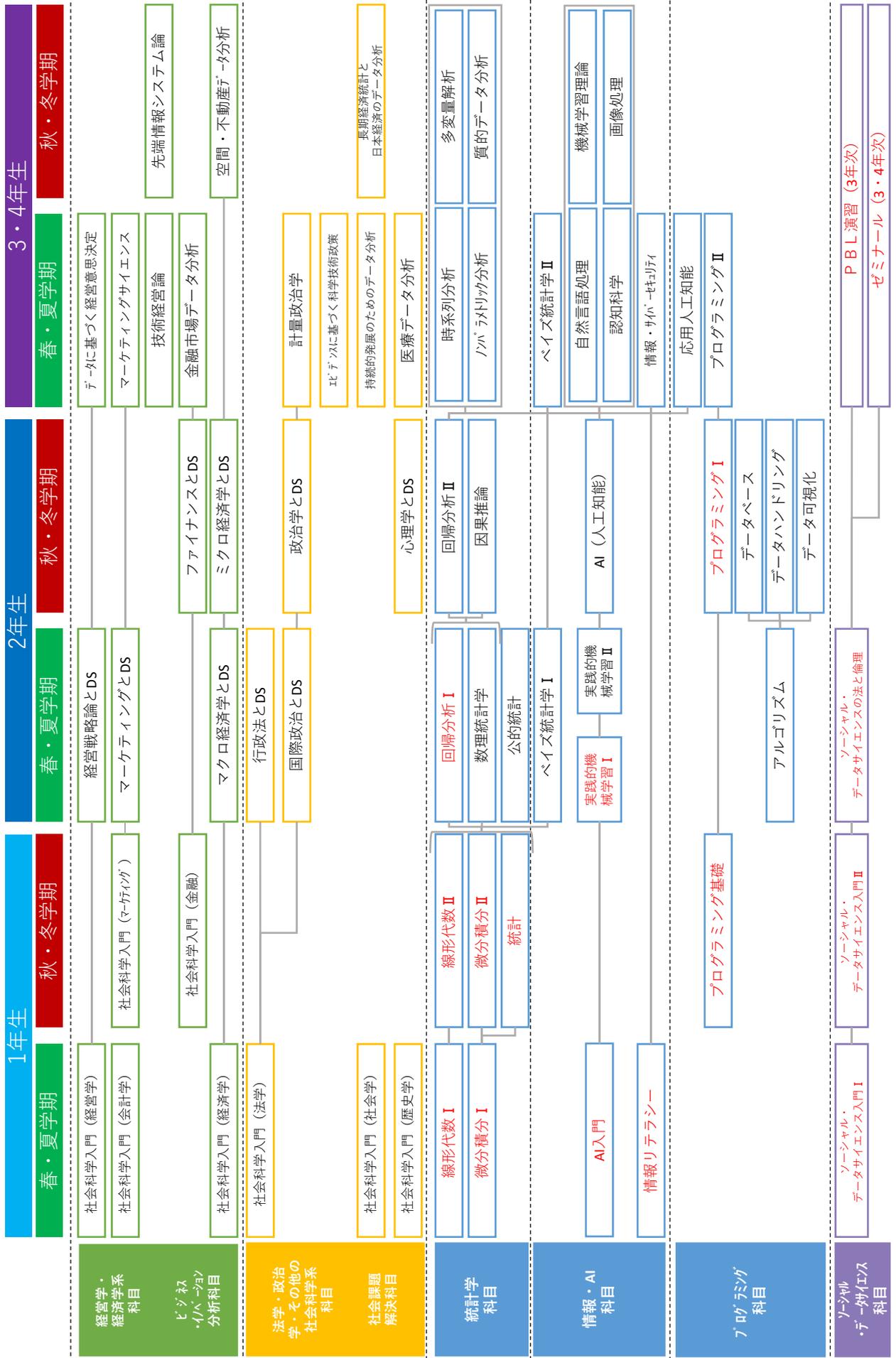
データサイエンス科目

社会科学科目から選択

社会科学分野から2分野を

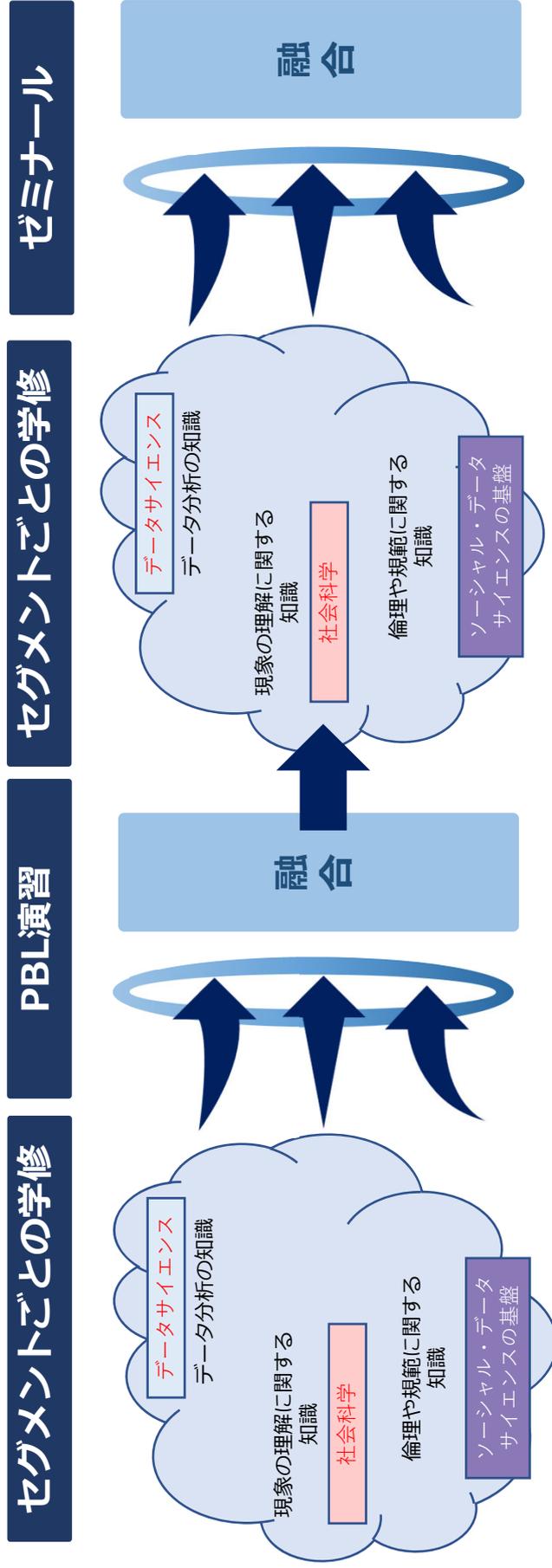
選択して体系的に学修

→ Bachelor of Science degree in Computational Social Science が授与される



ソーシャル・データサイエンス：社会科学とデータサイエンスの融合を目指す

ソーシャル・データサイエンスが学術として成立するためには、社会科学とデータサイエンスをともに学ぶマルチディシプリンではなく、インターディシプリンやトランスディシプリンが必要



【学修方法】

- ① まず、分野ごとに学修を行う（例：「データ分析の知識」「現象の理解に関する知識」「倫理や規範に関する知識」）
- ② すべてのパーツが揃ってから繋ぐのではなく、「分野ごとの学修」と「融合」を繰り返す

SDSの考え方を修得し、社会に存在する課題を解決できるゼネラリスト

- ・社会科学とデータサイエンスの知識を融合することができる能力
- ・社会で蓄積されるデータを用いて、ビジネスの革新や社会課題の解決に対する方策を提案・実践できる能力

開発・マネジメント型人材

【活躍する場】

- ・民間企業（情報技術の「ユーザー企業」）等
- ※ 社会を俯瞰し利便性の高いデータ分析基盤を開発することにより、それらを経営の高度化に活用することができる幅広い業種

【人材像】

- ・ITエンジニア
- ・システム設計者
- ・データサイエンティスト 等

分析・マネジメント型人材

【活躍する場】

- ・政策機関
- ・金融機関（リスク管理部門や調査部門）
- ・コンサルティング企業、シンクタンク
- ・商社、小売 等

【人材像】

- ・政策分析担当者
- ・リスク・マネージャー
- ・アナリスト、ストラテジスト 等

	導入レベル	基礎レベル	発展レベル
ビジネス領域 20単位	①社会科学入門(経営学) ①社会科学入門(マーケティング)	②経営戦略論とDS ②マーケティングとDS ②消費者行動_商	③データに基づく経営意思決定 ④技術経営論 ④現代ビジネス論_商 ③マーケティングサイエンス ④マーケティング・リサーチ特論_商
社会課題領域 18単位	①社会科学入門(法学) ①社会科学入門(社会学)	③行政法とDS ②心理学とDS ②社会心理学Ⅰ(社会的分野)_社 ②社会心理学Ⅱ(心理的分野)_社	④計量政治学 ③持続的発展のためのデータ分析 ③対人関係心理学_社
データサイエンス 42単位 統計学 情報・AI プログラミング	①線形代数Ⅰ・Ⅱ ①微分積分Ⅰ・Ⅱ ①統計 ①情報リテラシー ①AI入門 ①プログラミング基礎	②回帰分析Ⅰ ②因果推論 ②数理統計学 ②実践的機械学習Ⅰ ②AI(人工知能) ②プログラミングⅠ ②プログラミングⅡ ②データベース ②データハンドリング	③認知科学 ③自然言語処理 ③情報・サイバーセキュリティ ③応用人工知能
ソーシャル・ データサイエンス 18単位	①SDS入門Ⅰ・Ⅱ ②SDSの法と倫理	③PBL演習A, D ※事業会社のようにデータを自ら生成する企業によるテーマ ③④ゼミナール	
その他全学共通教育 科目等 26単位	①PACEⅠ・Ⅱ ①外国語科目1・2 ①全学共通教育科目1～2	②外国語科目3・4 ②全学共通教育科目3～4 ③全学共通教育科目5	

丸数字は履修年次、太字は必修科目、斜体は他学部開講科目を示す

履修モデル（分析・マネジメント型人材 金融機関）

資料 5 - 3 (2)

	導入レベル	基礎レベル	発展レベル
ビジネス領域 22単位	①社会科学入門(金融) ①社会科学入門(会計学) ①社会科学入門(経済学)	②ファイナンスとDS ②経営戦略論とDS ②ミクロ経済学とDS ②基礎計量経済学_経	③金融市場データ分析 ④先端情報システム論 ④計量ファイナンス_経 ③空間・不動産データ分析
社会課題領域 16単位	①社会科学入門(法学)	②行政法とDS ②政治学とDS ②民法(債権総論・担保物権)_法	③エビデンスに基づく科学技術政策 ④計量政治学 ③知的財産法A_法 ③知的財産法B_法
データサイエンス 42単位 統計学 情報・AI プログラミング	①線形代数Ⅰ・Ⅱ ①微分積分Ⅰ・Ⅱ ①統計 ①情報リテラシー ①AI入門 ①プログラミング基礎	②回帰分析Ⅰ ②回帰分析Ⅱ ②数理統計学 ②実践的機械学習Ⅰ ②AI(人工知能) ②ベイズ統計学Ⅰ ②プログラミングⅠ ②データ可視化 ②データハンドリング	③多変量解析 ③時系列分析 ③自然言語処理 ③ベイズ統計学Ⅱ
ソーシャル・ データサイエンス 18単位	①SDS入門Ⅰ・Ⅱ ②SDSの法と倫理	③PBL演習B,E ※データ分析を業とする企業（金融を含む）や公的セクターからのテーマ ③④ゼミナール	
その他全学共通教育科目等 26単位	①PACEⅠ・Ⅱ ①外国語科目1・2 ①全学共通教育科目1～2	②外国語科目3・4 ②全学共通教育科目3～4 ③全学共通教育科目5	

丸数字は履修年次、太字は必修科目、斜体は他学部開講科目を示す

	導入レベル	基礎レベル	発展レベル
ビジネス領域 12単位	①社会科学入門(経済学)	②マクロ経済学とDS ②基礎マクロ経済学_経	③空間・不動産データ分析 ③財政学I_経 ③財政学II_経
社会課題領域 26単位	①社会科学入門(法学) ①社会科学入門(社会学) ①社会科学入門(歴史学)	②行政法とDS ②政治学とDS ②国際政治とDS ②社会政策総論_社 ③日本社会史総論A_社	③エビデンスに基づく科学技術政策 ③計量政治学 ③国際政治の計量分析I_法 ③医療データ分析 ④長期経済統計と日本経済のデータ分析
データサイエンス 42単位 統計学 情報・AI プログラミング	①線形代数I・II ①微分積分I・II ①統計 ①情報リテラシー ①AI入門 ①プログラミング基礎	②回帰分析I ②回帰分析II ②公的統計 ②因果推論 ②実践的機械学習I ②実践的機械学習II ②プログラミングI ②データ可視化 ②データハンドリング ③PBL演習C, F ※公的セクターによるテーマ ③④ゼミナール	③多変量解析 ③時系列分析 ③機械学習習理論 ③情報・サイバーセキュリティ
ソーシャル・ データサイエンス 18単位	①SDS入門I・II ②SDSの法と倫理		
その他全学共通教育 科目等 26単位	①PACE I・II ①外国語科目1・2 ①全学共通教育科目1～2	②外国語科目3・4 ②全学共通教育科目3～4 ③全学共通教育科目5	

丸数字は履修年次、太字は必修科目、斜体は他学部開講科目を示す

「PBL (=Project-Based Learning) 演習」

【目的】

現実社会の課題を解決するプロジェクトを体験することで、分析力、リーダーシップ、能動的な学修姿勢、プレゼンテーション力などの高度化を図り、他の講義や演習での学修との相乗効果を創出

【方法】

- 配当年次：3年次（春夏学期及び秋冬学期の計2回）
- 連携先と選定基準：企業や政策機関から講師を派遣
 - ・ 経営課題や政策課題のデータ分析などを通じて社会科学とデータサイエンスの融合を図る教育効果を生み出す題材（問題意識及び関連データ）を提供できること
 - ・ ①データ生成型企業（事業会社等で、自らの事業活動によって副次的に生成されたデータを保有する企業）、②データ分析型企業（金融関連企業やコンサルティング企業等、第三者が生成したデータに対する分析を行う企業）、③公的セクター（政策の企画・研究などを行う各種公的機関）をバランスよく揃える
- 1クラス当たりの履修者数：6～10人程度
- 具体的な方法
専任教員：PBL演習の責任者 かつ コーディネート役
派遣講師：PBL演習の協力者であり、学生とのインタラクションを重視しながら授業を実施
- 成績評価
学期の最後に、学生による分析結果のプレゼンテーション（個人又はグループ）及び講評を実施し、担当する専任教員による成績評価を行う。



PBL演習前後の科目履修のスケジュール

資料 5 - 6

1～2年次

- 3年次配当のPBL演習を履修するために1～2年次において予め履修が必要となる科目は、以下のとおり
- これらの科目は必修科目であり、多くは2年次から3年次への進学要件でもある

3年次

- PBL演習で養成される知識や能力
- 分析力
 - リーダーシップ
 - プレゼンテーション力

※加えて、能動的な学修姿勢を身に付ける

4年次

- PBL演習及び並行して履修する科目により養成される知識や能力を基に「ゼミナール」において「学士論文」を作成

■ PBL演習を履修するために必要な知識や能力を養成する科目 (SDS学部必修科目)

- 「ソーシヤル・データサイエンス入門Ⅰ」
：社会科学とデータサイエンスが融合するソーシヤル・データサイエンスの領域を概観する
- 「ソーシヤル・データサイエンス入門Ⅱ」
：ソーシヤル・データサイエンスの活用によるローカル・グローバルな課題の解決手法を概観する
- 「ソーシヤル・データサイエンスの法と倫理」
：社会でデータを用いるうえでの法制度やプライバシーの問題などを学ぶ

「回帰分析Ⅰ」

- ：回帰分析を中心としたデータ分析手法の基礎知識を学ぶ。

「実践的機械学習Ⅰ」

- ：実データに対して機械学習によるデータ分析を実施するために必要な技術を習得する。

「プログラミングⅠ」

- ：プログラミングの基本的な技術と知識をデータ処理、数値計算、問題解決等に結びつける

「社会科学科目 (導入・基礎)」

- ：PBL演習の課題の背景となる経営学、経済学、法学、政治学などの知識を学ぶ

PBL演習 (4単位)

【配当年次】

3年次 (春夏学期 + 秋冬学期 計2回)

【成績評価】

学期の最後に学生による分析結果のプレゼンテーションを実施し、担当する専任教員が分析力、リーダーシップ、プレゼンテーション力を評価する

PBL演習後履修する科目

「ビジネス・イノベーション分析科目」「社会課題解決科目」
：社会科学とデータサイエンスが融合する先端的な分析例を学ぶ
「ゼミナール」
：独自の問題意識で学士論文を作成する

PBL演習と並行して履修する科目

「データハンドリング」

：実際のデータの事前処理やクリーニングの手法を学ぶ

「データ可視化」

：データの傾向などをグラフなどで表現する手法を学ぶ

「ビジネス・イノベーション分析科目」

：社会科学とデータサイエンスが融合する先端的な分析例を学ぶ

【ディプロマ・ポリシー】

ビジネス領域の知識、社会課題領域の知識、データサイエンスの知識を融合させ、ビジネスの革新や社会課題の解決に対する方策を提案・実行できる能力

PBL演習の開講形態について（全体の運用）

資料 5 - 7

春学期	夏学期	秋学期	冬学期
PBL演習 A			PBL演習 D
PBL演習 B			PBL演習 E
PBL演習 C			PBL演習 F

- 演習あたりの履修者数を 6～10人にするため、各学期で10の演習を開講する
- 春夏学期には10の演習を「PBL演習A」「PBL演習B」「PBL演習C」の3科目（5コマ）
秋冬学期には10の演習を「PBL演習D」「PBL演習E」「PBL演習F」の3科目（5コマ）として開講
〔 1つのコマに2程度のPBL演習が入ることになる〕
- 開講時間は、木曜日 4 限・5 限、金曜日 4 限
（ゼミナールは、月曜日 4・5 限、火曜日 4・5 限）
- 履修は原則学部 3 年生に限る
 - ・ 3 年次の 1 年間で 2 科目（4 単位）を修得する（3 科目（6 単位）以上の履修は認めない）
- 春夏学期「PBL演習A」「PBL演習B」「PBL演習C」のうち、1 科目（2 単位）及び
秋冬学期「PBL演習D」「PBL演習E」「PBL演習F」のうち、1 科目（2 単位）を履修
 - ・ 3 年次に単位を修得できなかった場合（不合格、休学、留学等）に限り、4 年次における履修を認める（不合格の場合以外の上書き再履修は認めない）
- 3 年次 1 年間で履修する 2 科目（2 コマ）については、2 年次年度末までに選考・決定（※）
 - ※ 学生にPBL演習に参画する機関の一覧から、演習に参加したい機関とその理由を
複数提出させ、教員が適正な人数を考慮したうえで割振りを行う

改正	平成17年4月1日	平成18年4月1日
	平成18年4月5日	平成19年4月1日
	平成21年4月1日	平成23年3月16日
	平成24年7月9日	平成25年4月1日
	平成25年7月29日	平成26年1月27日
	平成26年4月1日	平成26年8月1日
	平成26年10月27日	平成26年11月26日
	平成27年3月23日	平成27年4月1日
	平成27年11月24日	平成28年4月1日
	平成29年1月1日	平成29年1月20日
	平成29年4月1日	平成29年10月1日
	平成31年1月1日	令和2年2月28日
	令和2年10月1日	令和3年2月19日

目次

- 第1章 総則（第1条—第5条）
- 第2章 採用及び退職
 - 第1節 採用等（第6条—第12条）
 - 第2節 退職、解雇、休職等（第13条—第22条の3）
 - 第3節 定年（第23条）
- 第3章 給与（第24条）
- 第4章 退職手当（第25条）
- 第5章 勤務条件（第26条—第29条）
- 第6章 服務（第30条—第39条）
- 第7章 表彰及び懲戒（第40条—第43条）
- 第8章 能率（第44条—第47条）
- 第9章 福利厚生（第48条—第53条）
- 第10章 雑則（第54条—第56条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、国立大学法人一橋大学（以下「本学」という。）に勤務する職員（以下「職員」という。）の労働条件、服務規律、その他の就業に関する事項を明確にすることを目的とする。

2 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条に規定する使用者が作成する就業規則とする。

（法令との関係）

第2条 職員の就業に関しこの規則に定めのない事項については、国立大学法人法（平成15年法律第112号）、労基法その他の関係法令の定めるところによる。

（職員の定義）

第3条 この規則において、次の各号に掲げる用語の定義は当該各号に定めるところによる。

- 一 職員 第6条の規定により本学に採用され国立大学法人一橋大学職員給与規程（平成16年規則第49号。以下「職員給与規程」という。）第6条第2項第1号から第5号に定める本給表、国立大学法人一橋大学年俸制教育職員給与規則（平成26年規則第39号。以下「年俸制教育職員給与規則」という。）、国立大学法人一橋大学特定年俸制教育職員給与規則（平成26年規則第103号。以下「特定年俸制教育職員給与規則」という。）又は国立大学法人一橋大学全学年俸制教育職員給与規則（平成28年規則第8号。以下「全学年俸制教育職員給与規則」という。）の適用を受ける

人事異動通知書を交付された者をいう。

二 教育職員 職員給与規程第6条第2項第3号に定める本給表、年俸制教育職員給与規則、特定年俸制教育職員給与規則又は全学年俸制教育職員給与規則の適用を受ける人事異動通知書を交付された者をいう。

三 一般職員 職員のうち前号に掲げる者以外をいう。

四 年俸制教育職員 第2号のうち学長が指定し、年俸制教育職員給与規則、特定年俸制教育職員給与規則又は全学年俸制教育職員給与規則の適用を受ける人事異動通知書を交付された者をいう。

(適用範囲)

第4条 この規則は、前条の職員に適用する。ただし、契約職員、パートタイム職員の就業については別に定める。

2 前条第2号に掲げる職員のうち、クロスアポイントメント制度が適用される者の取扱いについては、この規則によるもののほか、国立大学法人一橋大学クロスアポイントメント制度に関する規則(平成29年規則第13号)の定めるところによる。

(遵守遂行)

第5条 本学及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 採用及び退職

第1節 採用等

(採用)

第6条 職員の採用は、次により行う。

一 教育職員 国立大学法人一橋大学教員選考基準(平成16年規則第85号。以下「教員選考基準」という。)により、教授会、研究機構会議、社会科学高等研究院運営評議会又は一橋大学学内共同教育研究施設人事委員会(以下「教授会等」という。)の審査を経て行う。

二 一般職員 教養試験、専門試験及び面接試験により、又はこのいずれかを経て選考する。

(昇任)

第7条 職員の昇任は、次により行う。

一 教育職員 教員選考基準により、教授会等の審査を経て行う。ただし、テニュアトラック教員の昇任は、教授会等及び一橋大学テニュアトラック教員審査委員会の審査を経て行う。

二 一般職員 勤務成績及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(試用期間)

第8条 職員の採用については、6箇月の試用期間を設けるものとする。ただし、学長が認めたときは、設けないことがある。

2 前項の規定は、職員の昇任について準用することがある。

3 試用期間は在職期間に通算する。

(期間を定めた雇用)

第9条 次の各号のいずれかに該当する場合は、期間を定めて職員を雇用する。

一 国立大学法人一橋大学の教員の雇用期間に関する規則(平成16年規則第87号。以下「教員雇用期間規則」という。)に基づいて教育職員を雇用する場合

二 国立大学法人一橋大学テニュアトラック制に関する規則(平成26年規則第166号)に基づいて教育職員を雇用する場合

三 前2号に定めるほか、期間を定めて職員を雇用することが特に必要と認められる場合

(雇用期間の定めのない職員への転換)

第9条の2 前条の規定により期間を定めて雇用された職員(以下「雇用期間付職員」という。)のうち、労働契約法(平成19年法律第128号)第18条に規定する通算契約期間(以下「通算契約期間」という。)が5年を超える者は、学長に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日(以下「満了日」という。)までの間に、満了日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込み(以下「無期転換の申込み」という。)をすることができる。

2 前項の申込みをした者は、満了日の翌日から雇用期間の定めのない職員となるものとする。

3 無期転換の申込みは、原則として書面で行うものとする。

4 学長は、無期転換の申込みをした者に対し、当該申込みを受理した旨を書面で通知するものとする。

る。

(雇用期間の定めのない職員への転換の特例)

第9条の3 次の各号のいずれかに該当する職員にかかる前条の規定の適用については、同条第1項中「5年」とあるのは、「10年」とする。

- 一 教員雇用期間規則の定めるところにより期間を定めて雇用された教育職員
 - 二 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する雇用期間付職員
- 2 前項の職員（前項第2号に定める職員のうち大学の学生である者を除く。）のうち大学に在学している間に本学との間で期間の定めのある労働契約（当該労働契約の期間のうちに大学に在学している期間を含むものに限る。）を締結していた者にかかる前条の規定の適用については、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入しない。

(労働条件の明示)

第10条 職員の採用に際しては、労基法第15条の規定により、あらかじめ次の事項を記載した文書を交付することにより明示する。

- 一 雇用契約の期間に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- 四 給与に関する事項
- 五 退職に関する事項

(採用前提出書類)

第11条 職員に採用される者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- 一 履歴書
 - 二 学歴に関する証明書
 - 三 住民票記載事項証明書
 - 四 その他学長が必要と認める書類
- 2 職員は、前項各号の書類の記載事項に変更があった場合は、その旨を、必要な書類を添えて、速やかに届け出なければならない。

(人事異動)

第12条 業務上の都合により職員に対し配置換、出向その他の人事異動を命令することがある。

- 2 前項に基づき教育職員に命令を行う場合には、教授会等の議を経るものとする。
- 3 職員は、正当な理由がない限り第1項の命令を拒むことができない。
- 4 職員に対し就業の場所の変更を伴う人事異動を命令するにあたっては、職員の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するものとする。
- 5 職員の出向に関する取扱いについては、国立大学法人一橋大学職員出向規程（平成16年規則第70号）の定めるところによる。

第2節 退職、解雇、休職等

(退職)

第13条 職員が次の各号の一に該当した場合は退職とし、職員としての身分を失う。

- 一 雇用期間付職員の雇用期間が満了した場合
- 二 国立大学法人の学長、常勤の理事又は常勤の監事となった場合
- 三 第41条の規定により懲戒解雇された場合
- 四 死亡した場合（民法（明治29年法律第89号）により死亡とみなされる場合を含む。）
- 五 国立大学法人一橋大学職員退職手当規程第15条の2第1項各号に規定する募集に応募し、認定を受けて退職すべき期日が到来した場合
- 六 学長が事業の運営上転籍することを要請し、職員が同意した場合
- 七 学長が第41条の規定による諭旨解雇を行い、職員が辞職に同意した場合

(辞職)

第14条 雇用期間付職員が辞職しようとする場合においては、辞職を予定する日の30日前までに書面

- をもって学長に申し出て、その承認を得なければならない。
- 2 職員から前項の申出があったときは、特に支障のない限りこれを承認するものとする。
 - 3 職員は、辞職を申し出た後においても、前項の承認があるまでは、引き続き勤務しなければならない。
 - 4 雇用期間の定めのない職員が辞職しようとする場合においては、辞職を予定する日の14日前までに書面をもって学長に申し出なければならない。
 - 5 前項の申出があったときは、辞職を予定する日に雇用が終了する。

(解雇)

第15条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、解雇されることがある。

- 一 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込がなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき。
 - 二 勤務状況が著しく不良で改善の見込がなく、職員としての職責を果たしえないと認められたとき。
 - 三 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、職員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき。
 - 四 精神又は身体の障害について適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき。
 - 五 試用期間中又は試用期間満了時まで職員として不適格であったと認められるとき。
 - 六 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき。
 - 七 学校教育法(昭和22年法律第26号)第9条第1号、第2号及び第5号に該当するとき。
 - 八 国、本学以外の国立大学法人、独立行政法人、地方公共団体又はその他の機関、法人等において懲戒解雇の処分を受けたとき。
 - 九 第41条の規定により諭旨解雇となり催告期間内に勧告に応じなかったとき。
 - 十 その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき。
- 2 前項による解雇は、調査会の審査を経なければならない。

(解雇の制限)

第16条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、前条第3号に該当する場合はこの限りでない。

- 一 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
- 二 産前産後の女性職員が労基法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇の予告)

第17条 第15条の規定による解雇は、少なくとも30日前に当該職員に予告をするか、又は平均賃金の30日分の予告手当を支払う。ただし、試用期間中の職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合又は懲戒解雇する場合で行政官庁の認定を受けた場合はこの限りでない。

- 2 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払うことによりその日数を短縮することができる。

(退職等証明書)

第18条 退職した者が退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。
 - 一 雇用期間
 - 二 業務の種類
 - 三 その事業における地位
 - 四 給与
 - 五 退職の事由(解雇の場合は、その理由)
- 3 職員が第17条の解雇の予告を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場合は、遅滞なくこれを交付するものとする。ただし、解雇の予告がな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は、この限りでない。
- 4 第1項及び前項の証明書には第2項の事項のうち、本人が請求した事項のみを証明するものとする。

(降任)

第19条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、降任されることがある。

- 一 勤務成績が不良な場合
 - 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - 三 その他その職に必要な適格性を欠く場合
 - 四 組織の改廃又は予算の減少により廃職を生じた場合
- 2 昇任後の試用期間中の職員は、前項各号に掲げる事由に該当する場合の他、昇任後の職務遂行能力に欠けると認める場合には、降任されることがある。
- 3 第1項第1号、第2号及び第3号による降任は、調査会の審査を経なければならない。

(休職)

第20条 職員の休職については、国立大学法人一橋大学職員休職規程（平成16年規則第67号）の定めるところによる。

(育児休業等)

第21条 職員の育児休業、育児短時間勤務、育児時間その他子を養育する職員等の継続的な勤務の促進を図るための措置については、国立大学法人一橋大学育児休業等規程（平成28年規則第158号）の定めるところによる。

(介護休業等)

第22条 職員の介護休業、介護部分休業その他家族の介護を行う職員等の継続的な勤務の促進を図るための措置については、国立大学法人一橋大学介護休業等規程（平成28年規則第159号）の定めるところによる。

(配偶者同行休業)

第22条の2 職員の配偶者同行休業については、国立大学法人一橋大学職員配偶者同行休業規則（平成26年規則第143号）の定めるところによる。

(自己啓発等休業)

第22条の3 職員の自己啓発等休業については、国立大学法人一橋大学職員自己啓発等休業規則（平成27年規則第111号）の定めるところによる。

第3節 定年

(定年による退職)

第23条 職員の定年は、次の各号の区分により定める年齢とし、当該定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職するものとする。ただし、本人が希望する場合は、別に定めるところにより再雇用する。

- 一 教育職員（第3号に掲げる職員を除く。） 63歳
 - 二 一般職員（次号に掲げる職員を除く。） 60歳
 - 三 第9条の2第2項の規定により雇用期間の定めのない職員となった者（雇用期間の定めのない職員となったときに前2号に定める年齢に達している者に限る。） 雇用期間の定めのない職員となったときの年齢に1年を加えた年齢
- 2 前項の規定は、雇用期間付職員には適用しない。

第3章 給与

(給与)

第24条 職員の給与については、職員給与規程、年俸制教育職員給与規則、特定年俸制教育職員給与規則及び全学年俸制教育職員給与規則の定めるところによる。

第4章 退職手当

(退職手当)

第25条 職員の退職手当は、国立大学法人一橋大学職員退職手当規程（平成16年規則第58号）の定めるところによる。

第5章 勤務条件

(勤務時間、休日及び休暇)

第26条 職員の勤務時間、休日及び休暇については、国立大学法人一橋大学職員勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成16年規則第48号。以下「勤務時間規程」という。）の定めるところによる。

(出勤)

第27条 職員(勤務時間規程第11条に定める専門業務型裁量労働制が適用される職員を除く。)は、始業時刻までに出勤し、出勤簿に押印することにより出勤を証明しなければならない。ただし、やむを得ない場合は署名に替えることができる。

2 前項の規定にかかわらず、職員の出退勤管理等に関する事務を実施するために設置されている入出力装置を電気通信回路で接続した電子情報システム(以下この項において「勤怠管理システム」という。)を使用している職員にあっては、勤怠管理システムへの入力をもって出勤簿の押印に替えることができる。

(在宅勤務)

第27条の2 次の各号のいずれかに該当する職員が、一定期間、通常の勤務場所を離れて当該職員の自宅又はこれに準ずる場所(以下「自宅等」という。)における情報通信機器を利用した勤務(以下「在宅勤務」という。)を希望し、業務の運営に支障がないと認められる場合には、別に定めるところにより、在宅勤務を命じることがある。ただし、第3号の事由(妊娠の場合を除く。)に該当する職員に在宅勤務を命じる場合には、あらかじめ、産業医の意見を聴くものとする。

一 小学校第6学年を終了する年の3月末までの子を養育する職員が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話のことをいう。)を自宅等にて行っていること。

二 国立大学法人一橋大学介護休業等規程(平成28年規則第158号)第3条第5号に規定する要介護状態にある対象家族(同条第6号に規定する者をいう。)の介護又は世話を自宅等にて行っていること。

三 障害、負傷、疾病又は妊娠により通勤が困難であると認められること。

四 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが困難であると認められること。

五 学長が特に必要と認める場合

2 前項の在宅勤務を命じられた職員が、同項各号の事由に該当しないこととなったとき、又は業務その他の都合上適当でないと認めるときは、直ちに在宅勤務の取りやめを命じるものとする。

(出張)

第28条 職務上必要があるときは、職員に出張を命じることがある。

2 前項の規定により出張を命ぜられた職員(以下「出張者」という。)は、出張期間、その他出張に関し変更が生じた場合には、速やかにその旨を申し出て指示を受けなければならない。

(旅費)

第29条 職員が業務のため出張する場合の旅費については、国立大学法人一橋大学旅費規則(平成30年規則第200号)の定めるところによる。

第6章 服務

(服務の根本基準)

第30条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に、かつ、公正に職務を遂行しなければならない。

(法令及び上司の命令に従う義務)

第31条 職員は、その職務を遂行するについて、法令に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第32条 職員は、法人及び大学の信用を傷つけ、又は本学職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第33条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表するには、事前に学長の許可を要する。

3 磁気情報の取扱いに関しては、国立大学法人一橋大学セキュリティポリシーを遵守しなければならない。

(みなし公務員)

第34条 職員は、刑法(明治40年法律第45号)その他の罰則の適用については、国立大学法人法第19

条の規定により公務に従事する職員とみなされる。

(職務に専念する義務)

第35条 職員は、本学の諸規程等に定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

2 前項にかかわらず次の各号に該当する場合には、当該時間の職務従事を免除する。

- 一 大学が主催するレクリエーションに参加する場合
- 二 労働者の過半数代表者として意見集約を行う場合
- 三 労働組合代表者として大学と団体交渉を行う場合
- 四 その他学長が適当と認めた場合

(兼業の制限)

第36条 職員は、国立大学法人一橋大学職員兼業規程（平成16年規則第61号。以下「職員兼業規程」という。）第9条の規定により学長の許可若しくは承認を受けた場合又は職員兼業規程第10条の2の規定により事前の届出をした場合でなければ、兼業を行ってはならない。

2 職員が兼業を行おうとする場合の必要な事項については、職員兼業規程の定めるところによる。

(職員の倫理)

第37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については、国立大学法人一橋大学役員倫理規程（平成16年規則第63号）の定めるところによる。

(ハラスメント等の防止)

第38条 職員は、人権侵害、嫌がらせ、性差別等をいかなる形でも行ってはならず、これらの防止に努めるものとする。

2 前項のハラスメント等の防止等に関する措置については、別に定めるところによる。

(禁止行為)

第39条 職員は、この章に定める服務規定のほか、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 本学の事業をむやみに妨害する行為
- 二 本学に故意に損害を与える行為
- 三 本学の秩序又は風紀を乱す行為
- 四 刑法犯に該当する行為
- 五 職務以外で本学の施設、物品を使用する行為
- 六 経歴詐称

第7章 表彰及び懲戒

(表彰)

第40条 職員の表彰については、国立大学法人一橋大学職員表彰規程（平成16年規則第65号）の定めるところによる。

(懲戒)

第41条 職員が前章に定める服務規程に違反した場合は、懲戒することができる。

2 懲戒の種類及び内容については、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 戒告 始末書を提出させて、将来を戒める。
- 二 減給 始末書を提出させて、給与の一部を減額する。この場合において、1回の減額は、労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を、1箇月の額は、当該給与算定期間の給与総額の10分の1をそれぞれ超えない範囲とする。
- 三 停職 始末書を提出させて、6月以内を限度として出勤を停止する。その間、職務に従事せず、給与を支給しない。
- 四 諭旨解雇 退職を勧告し、14日以内に勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。
- 五 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

3 懲戒の種類及び量定の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に考慮するものとする。

- 一 非違行為の動機、態様及び結果
- 二 故意又は過失の程度
- 三 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為との関係
- 四 他の職員及び社会に与える影響

五 過去の非違行為の有無

六 日頃の勤務態度及び非違行為後の対応

4 量定については、別紙「懲戒処分指針」（以下「指針」という。）による。ただし、個別の事案の内容によっては、指針に掲げる量定以外とする場合もあるものとする。

5 指針に掲げられていない非違行為は、指針に掲げる取扱いを参考として判断し、懲戒処分とすることがある。

6 懲戒についての手続きは、国立大学法人一橋大学職員懲戒手続規程（平成18年規則第58号）に定めるところによる。

（嚴重注意）

第42条 学長又は職務上の上司は、部下職員の職務履行の改善向上のため、嚴重注意を行うことができる。

（損害賠償）

第43条 職員が故意又は重大な過失によって本学に損害を与えた場合においては、当該職員に対して相当の処分を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

2 前項の賠償責任は、退職した後といえども免れない。

第8章 能率

（研修）

第44条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合は、研修を受けなければならない。

2 職員の研修については、国立大学法人一橋大学職員研修規程（平成16年規則第64号）の定めるところによる。

（勤務成績の評定）

第45条 職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講ずるものとする。

（妊産婦である女性職員の就業制限）

第46条 妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊産婦である女性職員」という。）は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

（妊産婦である女性職員の業務軽減）

第47条 妊産婦である女性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等に就かせなければならない。

第9章 福利厚生

（安全衛生及び健康管理）

第48条 本学における職員の安全衛生及び健康管理については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に定めるほか、国立大学法人一橋大学職員安全衛生管理規程（平成16年規則第59号）の定めるところによる。

（業務上災害）

第49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「労災法」という。）の定めるところによる。

（通勤災害）

第50条 職員の通勤途上における災害については、労災法の定めるところによる。

（雇用保険）

第51条 職員は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）の定めるところにより、雇用保険に加入する。

（社会保険）

第52条 職員は、社会保険に関する各法令等の定めるところにより、社会保険に加入する。

2 前項にかかわらず国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法（昭和33年法律第129号）に該当する場合には当該法令の定めるところによる。

（宿舎）

第53条 職員の宿舎については、国立大学法人一橋大学宿舎規則（平成16年規則第90号）の定めるところによる。

第10章 雑則

(調査会)

第54条 学長は職員に対し解雇、降任及び休職を命ずる場合で、調査を必要とする場合は調査会を設置する。

2 前項にかかわらず教育職員にあっては、前項の調査は教授会等が行い、教育研究評議会の議を経るものとする。

(苦情処理)

第55条 職員は、異動、休職、降任、勤務時間、給与その他労働条件に関し、苦情がある場合には、別に定める国立大学法人一橋大学職員苦情処理委員会に申し出ることができる。

2 その他職員の苦情に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人一橋大学職員苦情処理規程（平成18年規則第69号）による。

(規則の解釈等)

第56条 この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、役員会に諮って学長が決定する。

附 則

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

2 国立大学法人一橋大学の成立の際現に旧国立大学設置法に基づく一橋大学の職員である者は、別に辞令を発せられない限り、国立大学法人一橋大学の成立の日において、国立大学法人一橋大学の職員となるものとする。

3 前項により国立大学法人一橋大学の職員になった者のうち、旧国立学校設置法（昭和24年法律第150号）に基づく一橋大学の職員として任用期間に定めのある者は、第9条に定める雇用期間付採用とし、当該任用期間の残余期間をもって本学の雇用期間とする。

4 一橋大学大学院国際企業戦略研究科の法務・公共政策専攻租税・公共政策講座及び経営・金融専攻国際経営戦略講座（以下「当該講座」という。）の専任の教授であり、当該講座開設日である平成12年10月1日までに本学以外の大学等から当該講座に任用された者で、かつ、開講日における年齢が満60歳以上満65歳以下の者は、第23条の規定にかかわらず平成18年3月31日を定年退職日とする。

附 則

1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。

2 一橋大学大学院経済学研究科の公共経済講座の専任の教授であり、当該講座開設日である平成17年4月1日までに当該講座に配置換えされた者で、かつ、開講日における年齢が満60歳以上満67歳以下の者は、第23条の規定にかかわらず平成18年3月31日を定年退職日とする。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月5日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年3月16日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年7月9日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年7月29日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年1月27日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年10月27日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年11月26日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年3月23日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成27年11月24日から施行する。

2 この規則の施行の際現にこの規則による改正前の国立大学法人一橋大学テニユアトラック制に関する規則の適用を受ける者については、なお従前の例による。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月20日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年2月28日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年2月19日から施行する。

(別紙) 懲戒処分指針

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

個別の事案の内容によっては、本指針に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、本指針に掲げる処分の種類より重いものとするのが考えられる場合として、

① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき

② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき

③ 非違行為の他の職員及び社会に及ぼす影響が特に大きいとき

④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき

⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。また、例えば、本指針に掲げる処分の種類より軽いものとするのが考えられる場合として、

① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき

② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるときがある。なお、本指針に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては本指針に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- 一 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。
- 二 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。
- 三 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、業務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

- 一 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。
- 二 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

(7) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らし、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(8) 兼業の承認等を得る手続きの怠り

国立大学法人一橋大学兼業規程（平成16年4月1日規則第61号）に定める承認又は許可を得る手続きを怠り、兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(9) 入札談合等に関与する行為

本学が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(10) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

(11) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

- 一 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- 二 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- 三 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとし、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメントその他のハラスメントについても本取扱いを参考としつつ判断する。

2 業務上の取扱い関係

(1) 横領

本学の金品を横領した職員は、懲戒解雇する。

(2) 窃取

本学の金品を窃取した職員は、懲戒解雇する。

(3) 詐取

人を欺いて本学の金品を交付させた職員は、懲戒解雇する。

(4) 研究活動における不正行為

一橋大学における研究活動に係る行動規範（平成19年7月4日制定）に定める研究活動における不正行為を行った職員及び共謀した職員は懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(5) 紛失

本学の金品を紛失した職員は、戒告とする。

(6) 盗難

重大な過失により本学の金品の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(7) 器物損壊

故意に職場において本学の設備、器物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(8) 失火

過失により職場において本学の設備、器物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

(9) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に本学の規程に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。

(10) 本学の金品・備品等の処理不適正

自己保管中の本学の金品の流用等又は備品等の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(11) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、業務の運営支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

3 業務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、懲戒解雇する。

(2) 殺人

人を殺した職員は、懲戒解雇する。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、減給又は戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

自己の占有する他人の物（本学の金品を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

- 一 他人の財物を窃取した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- 二 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、懲戒解雇する。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(9) 賭博

- 一 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。
- 二 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、懲戒解雇する。

(11) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。

(12) 淫行

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

一 酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。この場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇とする。

二 酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は懲戒解雇）とする。

三 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

一 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

二 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

定年退職する教育職員の再雇用についての取扱い

平成21年12月16日

学長裁定

改正 平成26年10月1日

平成28年10月1日

平成29年9月29日

1 趣旨

本取扱いは、高年齢者雇用安定法の趣旨に沿って、国立大学法人一橋大学（以下「本学」という。）における教育職員の定年退職後の再雇用について定める。

2 雇用期間

定年退職となる教育職員は、65歳に達した日以後における最初の3月31日までの期間、雇用するものとする。

3 労働条件

①適用規則

本学契約職員就業規則第3条第1号の契約教員とし、この取扱いに定めるもののほか、本学契約職員就業規則を適用する。

②職名

特任教授、または特任准教授とする。

③勤務時間

週当たり18時間とする。

④担当業務

- ・教育活動、研究活動、大型プロジェクト（科研費等これに準ずるもの）の組織者としての活動
- ・教育活動には入試業務を含むものとする。
- ・教授会には参画しないものとする。ただし、担当業務に必要な会議には出席しなければならない。
- ・週当たり6.5コマ相当を担当するものとする。
- ・具体的な担当業務及び勤務時間の割り振りについては、部局長と申出者との間で協議するものとする。

⑤給与

- ・年額600万円（特任教授）、または年額528万円（特任准教授）（12ヶ月分割支給）とする。
- ・通勤手当及び入試手当は本学職員給与規程に準じて支給する。

⑥社会保険

- ・厚生年金保険の適用を受けない。
- ・国民健康保険に加入する。ただし、退職後2年間は共済組合の健康保険を継続することができる。
- ・労働保険（労災保険）に加入するものとする。

⑦本学施設設備等の利用及び研究費

本学退職者が利用可能な附属図書館等のほか、以下のとおりとする。

- ・研究室： 共用研究室を利用する。
- ・研究費： 原則として、一定額を支給する。

4 再雇用の申出及び決定

- ①定年退職後の再雇用を希望する者は、定年退職日の1年6ヶ月前までに、当該部局長に申し出るものとする。ただし、特別の事情がある場合は、理由を明らかにしたうえで、速やかに（遅くとも定年退職日の3ヶ月前までに）当該部局長に申し出るものとする。
- ②部局長は、再雇用の申し出があったときは、学長に申請するものとする。ただし、4①ただし書きによる場合は、当該教授会の議を経て、候補者を学長に申請するものとする。
- ③学長は、当該部局長からの申請に基づき、定年退職日の1年前までに、再雇用の可否を決定するものとする。ただし、4①ただし書きによる場合は、当該部局長からの申請受け付け後、速やかに再雇用の可否を決定するものとする。

5 再雇用制度の下での新規教員の採用

再雇用を実施した場合、人件費抑制のため、これに対応する分野においては、最初の再雇用の日から2年間は、相当する人数の新規教員の採用をすることができない。ただし、最初の再雇用の日から1年経過後に、若手の新規教員（概ね35歳以下）を採用することは、妨げない。

6 その他

この取扱いに定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

- 1 この裁定は、平成21年12月16日から施行する。
- 2 平成22年度末に定年退職となる者は、定年退職日の1年3ヶ月前までに、当該部局長に申し出るものとする。

附 則

- 1 この裁定は、平成26年10月1日から施行する。
- 2 この裁定において、「部局長」とは、附属図書館の場合にあっては「館長」と、情報化統括本部の場合にあっては「本部長」と、社会科学高等研究院の場合にあっては「社会科学高等研究院の長」と、国際化推進本部国際化推進室の場合にあっては「室長」と、学内共同教育研究施設の場合にあっては「施設の長」と、保健センター及び学生支援センターの場合にあっては「センター長」と読み替え、「教授会」とは、研究機構の場合にあっては「研究機構会議」と、教授会を置かない組織にあっては「学内共同教育研究施設人事委員会」と読み替えるものとする。

附 則

- 1 この裁定は、平成28年10月1日から施行し、改正後の定年退職する教育職員の再雇用についての取扱い3.⑤については、平成28年4月1日から適用する。
- 2 再雇用された教育職員の労働条件については、この裁定による改正後の3の規定にかかわらず、平成30年3月31日までの間は、なお従前の例によることができる。
- 3 定年退職する教育職員の再雇用についての取扱いに関する申し合わせ（平成21年12月16日学長裁定）は、これを廃止する。

附 則

この裁定は、平成29年9月29日から施行する。

	1	2	3	4	5
月 春	1_SDS入門 I 3_自然言語処理 1_SDS入門 I	1_社会科学入門 (法学) 3_時系列分析	1_社会科学入門 (社会学) 2_経営戦略論とDS 3_計量政治学	(PACE I) 2_帰帰分析 I 3_ゼミナール	(PACE I) 4_ゼミナール
夏	3_応用人工知能	3_マーケティングサイエンス	2_マーケティングとDS 3_認知科学	(PACE I) 2_数理統計学 3_ゼミナール	(PACE I) 4_ゼミナール
火 春	2_SDSの法と倫理 3_データに基づく経営意思決定	1_線形代数 I 2_実践的機械学習 I	1_社会科学入門 (経営学/会計学)	(PACE I) 2_アルゴリズム 3_ゼミナール	(PACE I) 4_ゼミナール
夏	2_SDSの法と倫理 3_エビデンスに基づく科学技術政策	1_線形代数 I 2_実践的機械学習 II 3_金融市場データ分析	1_社会科学入門 (経営学/会計学) 2_AI 3_ベイズ統計学 II	(PACE I) 2_行政法とDS 3_ゼミナール	(PACE I) 4_ゼミナール
水 春	2_マクロ経済学とDS 3_医療データ分析	2_マクロ経済学とDS 3_医療データ分析	(PACE I)	(PACE I)	(PACE I)
夏			(PACE I)	3_情報・サイバーセキュリティ (PACE I)	3_情報・サイバーセキュリティ (PACE I)
木 春	1_情報リテラシー 2_プログラミング II 3_自然言語処理	1_社会科学入門 (法学) 3_時系列分析	1_社会科学入門 (社会学) 2_経営戦略論とDS 3_計量政治学	(PACE I) 2_公的統計 3_持続的発展のためのデータ分析	(PACE I) 2_公的統計 3_持続的発展のためのデータ分析
夏	1_情報リテラシー 2_プログラミング II 3_応用人工知能	3_マーケティングサイエンス	2_マーケティングとDS 3_認知科学	(PACE I) 2_数理統計学 3_PBL演習A,B	(PACE I) 3_PBL演習B
金 春	1_AI入門 3_データに基づく経営意思決定	1_微分積分 I 2_実践的機械学習 I		(PACE I) 2_数理統計学 3_PBL演習A,B	(PACE I) 3_PBL演習B
夏	1_AI入門 3_エビデンスに基づく科学技術政策	1_微分積分 I 2_実践的機械学習 II 3_金融市場データ分析	2_AI 3_ベイズ統計学 II	(PACE I) 2_行政法とDS 3_PBL演習A,C	(PACE I) 2_行政法とDS 3_PBL演習A,C

集中	1_社会科学入門 (歴史学)	2_国際政治とDS	3_技術経営論	3_ノンパラメトリック分析
----	----------------	-----------	---------	---------------

緑字は全学共通教育科目のうち必修であるもの、赤字は学部教育科目のうち必修であるものを示す

	1	2	3	4	5
月 秋	1_ SDS入門II		1_社会科学入門 (経済学) 2_回帰分析II 3_機械学習理論	(PACE II) 2_データハンドリング 3_ゼミナール	(PACE II) 4_ゼミナール
冬	1_ SDS入門II		2_ ベイズ統計学 I	(PACE II)	(PACE II)
火 秋	2_政治学とDS 3_画像処理	3_多変量解析 1_線形代数2 2_データベース 3_質的データ分析	1_社会科学入門 (マーケティング/金融) 2_ファイナンスとDS 3_空間・不動産データ分析	(PACE II) 3_ゼミナール	(PACE II) 4_ゼミナール
冬		1_線形代数2 2_データ可視化	1_社会科学入門 (マーケティング/金融) 2_ミクロ経済学とDS 3_先端情報システム論	(PACE II) 2_心理学とDS 3_ゼミナール	(PACE II) 4_ゼミナール
水 秋			(PACE II)	(PACE II)	(PACE II)
冬			(PACE II)	3_長期経済統計と日本経済のデータ分析 (PACE II)	(PACE II)
木 秋	1_プロブレミング 基礎 2_プロブレミング I	2_因果推論	1_社会科学入門 (経済学) 2_回帰分析II 3_機械学習理論	(PACE II) 2_データハンドリング 3_PBL演習D,F	(PACE II) 3_PBL演習E (PACE II)
冬	1_プロブレミング 基礎 2_プロブレミング I	3_多変量解析	2_ ベイズ統計学 I	(PACE II)	(PACE II)
金 秋	1_統計 2_政治学とDS 3_画像処理	1_微分積分2 2_データベース 3_質的データ分析	2_ファイナンスとDS 3_空間・不動産データ分析	(PACE II) 3_PBL演習D,F (PACE II)	3_PBL演習E (PACE II)
冬	1_統計	1_微分積分2 2_データ可視化	2_ミクロ経済学とDS 3_先端情報システム論	(PACE II) 2_心理学とDS 3_PBL演習D,E	(PACE II)

緑字は全学共通教育科目のうち必修であるもの、赤字は学部教育科目のうち必修であることを示す

ソーシャル・データサイエンス学部 時間割表

科目名	担当教員	時限	開講区分	科目名	担当教員	時限	開講区分
主ゼミナール	各教員	月4-5/火4-5	通年	社会科学入門（経済学）	岡室博之	月3・木3	秋
副ゼミナール	各教員	月4-5/火4-5	通年	ファイナンスとデータサイエンス	渡部敏明	火3・金3	秋
社会科学入門（法学）	田鎖麻衣子	月2・木2	春	政治学とデータサイエンス	勝又裕斗	火1・金1	秋
社会科学入門（社会学）	数土直紀	月3・木3	春	回帰分析Ⅱ	永山晋	月3・木3	秋
経営戦略論とデータサイエンス	永山晋	月3・木3	春	因果推論	今井晋	月2・木2	秋
マクロ経済学とデータサイエンス	森田裕史	水1・2	春	データベース	櫻惇志	火2・金2	秋
回帰分析Ⅰ	勝又裕斗	月4・木4	春	データハンドリング	櫻惇志	月4・木4	秋
実践的機械学習Ⅰ	本武陽一	火2・金2	春	空間・不動産データ分析	清水千弘	火3・金3	秋
アルゴリズム	小町守	火4・金4	春	質的データ分析	今井晋	火2・金2	秋
データに基づく経営意思決定	永山晋	火1・金1	春	機械学習理論	本武陽一	月3・木3	秋
計量政治学	勝又裕斗	月3・木3	春	画像処理	谷田川達也	火1・金1	秋
医療データ分析	松井茂之・山下智志	水1・2	春	ミクロ経済学とデータサイエンス	今井晋	火3・金3	冬
時系列分析	植松良公	月2・木2	春	心理学とデータサイエンス	福田玄明	火4・金4	冬
自然言語処理	小町守	月1・木1	春	ベイズ統計学Ⅰ	城田慎一郎	月3・木3	冬
情報・サイバーセキュリティ	宇根正志・田村裕子	水4・5	春	データ可視化	檜山敦	火2・金2	冬
マーケティングとデータサイエンス	加藤諒	月3・木3	夏	先端情報システム論	清家大嗣	火3・金3	冬
行政法とデータサイエンス	寺田麻佑	火4・金4	夏	多変量解析	清水千弘	月2・木2	冬
数理統計学	植松良公	月4・木4	夏	ソーシャル・データサイエンス入門Ⅱ	檜山敦	月1	秋冬
公的統計	原尚子	水4・5	夏	社会科学入門（マーケティング）	神岡太郎	火3	秋冬
実践的機械学習Ⅱ	鈴木真介	火2・金2	夏	社会科学入門（金融）	小西大	火3	秋冬
AⅠ（人工知能）	櫻惇志	火3・金3	夏	プログラミングⅠ	小町守	木1	秋冬
マーケティングサイエンス	加藤諒	月2・木2	夏	プログラミングⅠ	清家大嗣	木1	秋冬
金融市場データ分析	渡部敏明	火2・金2	夏	長期経済統計と日本経済のデータ分析	高島正憲	水4	秋冬
エビデンスに基づく科学技術政策	七丈直弘	火1・金1	夏	P B L 演習D	加藤諒	木4	秋冬
持続的発展のためのデータ分析	飯塚倫子	水4・5	夏	P B L 演習D	櫻惇志	金4	秋冬
ベイズ統計学Ⅱ	城田慎一郎	火3・金3	夏	P B L 演習E	檜山敦	金4	秋冬
認知科学	福田玄明	月3・木3	夏	P B L 演習E	永山晋	木5	秋冬
応用人工知能	鈴木真介	月1・木1	夏	P B L 演習F	七丈直弘	木4	秋冬
ソーシャル・データサイエンス入門Ⅰ	七丈直弘	月1	春夏	統計	清家大嗣	金1	秋冬
ソーシャル・データサイエンスの法と倫理	寺田麻佑	火1	春夏	プログラミング基礎	福田玄明	木1	秋冬
社会科学入門（経営学）	藤原雅俊	火3	春夏				
社会科学入門（会計学）	角ヶ谷典幸	火3	春夏				
プログラミングⅡ	谷田川達也	木1	春夏				
プログラミングⅡ	清家大嗣	木1	春夏				
P B L 演習A	谷田川達也	木4	春夏				
P B L 演習A	福田玄明	金4	春夏				
P B L 演習B	城田慎一郎	木5	春夏				
P B L 演習B	鈴木真介	木4	春夏				
P B L 演習C	渡部敏明	金4	春夏				
情報リテラシー	福田玄明	木1	春夏				
AⅠ入門	福田玄明	金1	春夏				
ノンパラメトリック分析	若木宏文	集中	夏期集中				
社会科学入門（歴史学）	Maren Ehlers	集中	夏期集中				
国際政治とデータサイエンス	Nissim Otmazgin	集中	夏期集中				
技術経営論	Cornelia Lawson	集中	夏季集中				

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部運営協議会に関する申合せ（案）

令和 年 月 日

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部教授会

（目的）

第1条 本申合せは、一橋大学教授会通則（平成16年規則第7号、以下「教授会通則」という。）第5条第1項に基づき、一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部教授会（以下「教授会」という。）が設置する一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部運営協議会（以下「学部運営協議会」という。）の任務、組織、その他必要な事項を定めることを目的とする。

（審議事項）

第2条 学部運営協議会は、次に掲げる事項について教授会からの付託を受けた場合、協議、調整又は審議を行い、その結果を教授会へ報告する。

- 一 一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部（以下「本学部」という。）の人事に関する事項
- 二 本学部の予算配分に関する事項
- 三 本学部に係る中期目標及び中期計画の進捗並びに認証評価、法人評価及び自己点検・評価等の評価に関する事項
- 四 本学部の広報に関する事項
- 五 本学部のファカルティ・ディベロップメントに関する事項
- 六 本学部における研究に関する事項
- 七 その他本学部の運営に関する事項のうち、教授会が必要と判断する事項

2 前項に規定する審議を行った場合、教授会通則第5条第2号の規定に基づき、学部運営協議会の議決をもって教授会の議決とする。

（組織）

第3条 学部運営協議会は次に掲げる委員をもって組織する。

- 一 学部長
- 二 教育研究評議会評議員
- 三 本学部の教員から学部長が指名する者 若干人

（委員長）

第4条 学部運営協議会に委員長を置き、前条第1号の委員をもって充てる。

2 委員長は、学部運営協議会を主宰する。

3 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員がその職務を代理する。

(任期)

第5条 第3条第3号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員以外の者の出席)

第6条 学部運営協議会が必要と認めたときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(専門委員会)

第7条 学部運営協議会は、専門的事項を審議するため、必要に応じてワーキンググループ、プロジェクトチームその他の専門委員会を設置することができる。

(合同開催)

第8条 学部運営協議会は、委員長が必要と認めたときは、一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科運営協議会と合同して開催し、議決することができる。

(雑則)

第9条 この申合せに定めるもののほか必要な事項は、学部運営協議会が別に定める。

附 則

この申合せは、令和 年 月 日より施行する。

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部教育協議会に関する申合せ（案）

令和 年 月 日

一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部教授会

（目的）

第1条 本申合せは、一橋大学教授会通則（平成16年規則第7号、以下「教授会通則」という。）第5条第1項に基づき、一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部教授会（以下「教授会」という。）が設置する一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部教育協議会（以下「学部教育協議会」という。）の任務、組織、その他必要な事項を定めることを目的とする。

（審議事項）

第2条 学部教育協議会は、次に掲げる事項について教授会からの付託を受け、協議、調整又は審議を行い、教授会へ報告する。

- 一 一橋大学ソーシャル・データサイエンス学部（以下「本学部」という。）の教育課程の編成に関する事項
- 二 本学部の外国人留学生の受入に関する事項
- 三 本学部学生の卒業及び学位の授与に関する事項
- 四 その他本学部の教育課程に関する事項のうち、教授会が必要と判断する事項

（組織）

第3条 学部教育協議会は次に掲げる委員をもって組織する。

- 一 学部長
- 二 教育研究評議会評議員
- 三 学士課程教育専門委員会委員
- 四 入学者選抜実施専門委員会委員
- 五 その他学部長が必要と認めた者

（委員長）

第4条 学部教育協議会に委員長を置き、前条第1号の委員をもって充てる。

- 2 委員長は、学部教育協議会を主宰する。
- 3 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員がその職務を代理する。

（委員以外の者の出席）

第5条 学部教育協議会が必要と認めたときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴

くことができる。

(専門委員会)

第6条 学部教育協議会は、専門的事項を審議するため、必要に応じてワーキンググループ、プロジェクトチームその他の専門委員会を設置することができる。

(合同開催)

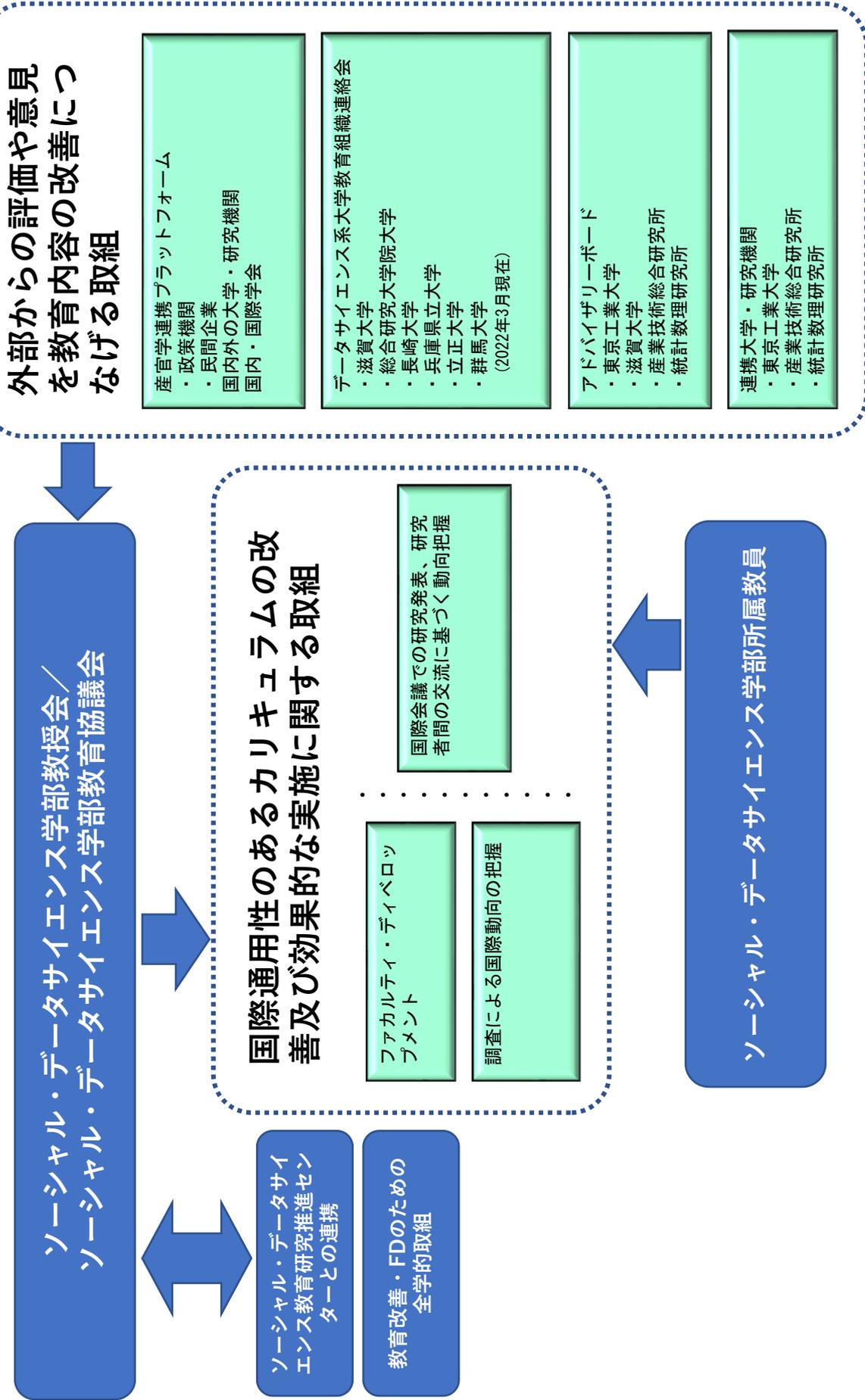
第7条 学部教育協議会は、委員長が必要と認めるときは、一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科教育協議会と合同して開催し、議決することができる。

(雑則)

第8条 この申合せに定めるもののほか、必要な事項は、学部教育協議会が別に定める。

附 則

この申合せは、令和 年 月 日より施行する。



一橋大学学生支援センター規則

平成16年10月1日
規則第212号

改正	平成16年12月15日	平成17年3月2日
	平成18年4月1日	平成19年4月1日
	平成25年10月2日	平成27年4月1日
	令和元年5月8日	令和2年9月1日

(趣旨)

第1条 この規則は、一橋大学学生支援センター（以下「センター」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 センターは、本学の学内共同教育研究施設として、全学的視点から学生相談及びキャリア支援を行い、学生支援活動の充実を図ることを目的とする。

(組織及び業務)

第3条 センターに、学生相談室及びキャリア支援室を置く。

2 学生相談室及びキャリア支援室は、前条の目的を達成するため、次に掲げる業務を行う。

一 学生相談室

- イ 学生相談への対応に関すること。
- ロ 学生相談に係る学内外の連携に関すること。
- ハ 学生生活への適応を促進するための指導に関すること。
- ニ カウンセラーの育成及び研修に関すること。
- ホ 学生相談に係る調査・分析及び統計に関すること。
- ヘ その他学生相談に必要な業務に関すること。

二 キャリア支援室

- イ 学生のキャリア支援及び職業意識の啓発に関すること。
- ロ キャリア支援に係る学内外の連携に関すること。
- ハ 学生の就職相談への対応に関すること。
- ニ ガイダンス等就職支援事業に関すること。
- ホ 学生の就職に係る調査及び分析に関すること。
- ヘ その他キャリア支援に必要な業務に関すること。

(職員)

第4条 センターに、次の職員を置く。

- 一 センター長
- 二 学生相談室長及びキャリア支援室長
- 三 准教授又は講師
- 四 就職アドバイザー
- 五 その他必要な職員

(センター長)

第5条 センター長は、学長が指名する副学長をもって充てる。

2 センター長は、センターの業務を掌理する。

(学生相談室長及びキャリア支援室長)

第6条 学生相談室長及びキャリア支援室長は、本学の教授又は准教授のうちから、センター長の意見を聴いて学長が選考する。

2 室長は、室の業務を掌理する。

3 室長の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

(運営協議会)

第7条 センターに、学生支援センター運営協議会を置く。

2 運営協議会に必要な事項は、別に定める。

(事務)

第8条 センターに関する事務は、学務部学生支援課が行う。

(雑則)

第9条 この規則に定めるもののほか、センターの組織及び運営に関し必要な事項は、学生支援センター運営協議会の議を経てセンター長が定める。

附 則

この規則は、平成16年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成16年12月15日から施行し、平成16年10月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年10月2日から施行し、改正後の一橋大学学生支援センター規則の規定は、平成25年8月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年5月8日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年9月1日から施行する。

改正 平成19年4月1日
令和元年5月8日

平成27年4月1日

(趣旨)

第1条 この規則は、一橋大学保健センター（以下「センター」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 センターは、保健管理に関する専門的業務を行い、一橋大学（以下「本学」という。）の学生及び職員の健康の保持、増進を図ることを目的とする。

(業務)

第3条 センターは、次に掲げる業務を行う。

- 一 健康診断に関する事項
- 二 要養護者の管理に関する事項
- 三 健康相談及び健康指導に関する事項
- 四 応急処置に関する事項
- 五 予防衛生に関する事項
- 六 環境衛生に関する事項
- 七 一橋大学障害学生への支援に関する規則（平成17年規則第66号）第2条に定める障害学生（以下「障害学生」という。）への支援に関する事項
- 八 その他センターの目的を達成するために必要な業務に関する事項

(障害学生支援室)

第4条 センターに、障害学生支援室を置く。

2 障害学生支援室は、次に掲げる業務を行う。

- 一 障害学生の授業における情報保障及び学生生活に係る支援・相談に関すること。
- 二 支援に関連する部局や教職員との連携に関すること。
- 三 障害学生を支援する学生の養成及び派遣に関すること。
- 四 支援のノウハウ及び情報の蓄積に関すること。
- 五 その他障害学生に必要な業務に関すること。

(職員)

第5条 センターに、次の職員を置く。

- 一 センター長
- 二 障害学生支援室長
- 三 教授、准教授及び専任講師
- 四 学校医
- 五 その他必要な職員

(センター長)

第6条 センター長は、本学の教授又は准教授のうちから、教育研究評議会の意見を聴いて学長が選考する。

- 2 センター長の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 3 センター長に欠員が生じた場合の補欠のセンター長の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 センター長は、センターの業務を掌理する。

(障害学生支援室長)

第7条 障害学生支援室長は、本学の教授又は准教授のうちから、学生担当副学長及びセンター長の意見を聴いて学長が選考する。

- 2 室長は、室の業務を掌理する。
- 3 室長の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

(分室)

第8条 センターに、分室を置くことができる。

(事務)

第9条 センターに関する事務は、学務部学生支援課が行う。

附 則

この規則は平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年5月8日から施行する。

改正	平成17年3月2日	平成18年4月1日
	平成22年2月1日	平成22年4月1日
	平成28年4月1日	平成30年8月1日
	令和2年9月1日	

(目的)

第1条 この規則は、一橋大学全学委員会通則(平成16年規則第9号)第6条第3項の規定に基づき、一橋大学学生委員会(以下「委員会」という。)の任務、組織その他必要な事項を定めることを目的とする。

(任務)

第2条 委員会は、次に掲げる学生の大学生活及び厚生に関する事項を審議し、その運営に当たる。

- 一 入学料、授業料及び寄宿料の減免並びに入学料及び授業料の徴収猶予等に関する事項
- 二 各種奨学金に関する事項
- 三 健康相談及び生活相談に関する事項
- 四 学生の就職に関する事項
- 五 自治活動及び課外活動に関する事項
- 六 課外活動施設及び福利厚生施設に関する事項
- 七 学生の表彰及び懲戒に関する事項
- 八 その他、学長が必要と認めた事項

(組織)

第3条 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- 一 学長が指名する副学長
- 二 学長が指名する役員補佐
- 三 各研究科の教授会から選出された者 各1人
- 四 保健センター教員 1人
- 五 国際教育交流センター教員 1人
- 六 学生支援センター学生相談室長及びキャリア支援室長
- 七 学務部長
- 八 その他学長が指名する者 若干人

(任期)

第4条 前項第3号から第5号までの委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は、第3条第1号の委員をもって充てる。

3 委員長は、委員会を主宰する。

4 副委員長は、第3条第2号の委員をもって充てる。

5 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議の開催)

第6条 委員会は、原則として毎月1回開催するものとする。ただし、委員長が必要と認めたときは、臨時に開催するものとする。

(専門委員会)

第7条 委員会に、国際学生宿舎専門委員会(以下「専門委員会」という。)を置く。

2 専門委員会の組織及び運営については、別に定める。

(関係委員会との協議)

第8条 委員会は必要に応じ、学士課程教育専門委員会又は大学院教育専門委員会と協議する。

(委員以外の者の出席)

第9条 委員長が必要と認めたときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(事務)

第10条 委員会の事務は、学務部学生支援課が行う。

(雑則)

第11条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行後、最初に選出された第3条第3号の委員のうち経済学研究科及び社会学研究科の委員は、旧学生委員会の委員が引き継ぎ、その委員の任期は第4条第1項の規定にかかわらず、1年とする。
- 3 この規則の施行後、最初に選出された第3条第3号の委員のうち国際企業戦略研究科の委員の任期は第4条第1項の規定にかかわらず、1年とする。
- 4 この規則の施行後、最初に選出された第3条第4号及び第5号の委員のうち1人は、旧教養教育委員会及び旧学部教育委員会の委員が引き継ぎ、その委員の任期は第4条第1項の規定にかかわらず、1年とする。
- 5 この規則の施行後、最初に選出された第3条第6号の委員のうち1人の任期は第4条第1項の規定にかかわらず、1年とする。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年2月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年9月1日から施行する。

一般社団法人一橋大学知識共創機構

Hitotsubashi Initiative of Collaboration for Knowledge Sharing

- 国立大学法人一橋大学と緊密な連携を保ち、産学官連携活動を推進するために、2018年1月に設立
- 経営、会計・ファイナンス、経済、法律、政治、社会及び文化等の分野を対象として、
 - (1)各種コンサルティング活動（法律事件に関するものを除く）
 - (2)受託研究
 - (3)経営者人材等の教育・研修 を中心として、事業を展開
- 一橋大学との協力関係の下で、幅広い領域で事業を遂行
 - ・企業の経営幹部向け研修プログラム「一橋シニア・エグゼクティブプログラム」(HSEP)
 - ・次世代のCFO育成に向けた研修プログラム「一橋大学財務リーダーシップ・プログラム」(HFLP)
 - ・学生と企業を結び就職支援を行うことを目的とした「一橋大学キャリアパートナーシッププロジェクト」(CPP)
 - ・部長級の実務者向け研修プログラム「一橋ミドルマネジメント・プログラム」(HMMP)
 - ・社内研修受諾事業
等

一橋大学キャリア・パートナーシップ・プロジェクト(CPP)

- 企業と学生がよりよい就職マッチングを実現することを目的とし、一橋大学が提供している採用支援サービス
- 一橋大学と一般社団法人一橋大学知識共創機構が共同して行う
- 本学が主催する「学内会社説明会」に参加した企業を「一橋大学キャリアパートナー」と位置づけ、本学を卒業予定の学生の就職支援において密接に連携
- CPPを通じて、本学学生の採用を計画している企業と一橋大学キャリア支援室は、率直なコミュニケーションを直接とることができる。企業は、本学で学ぶ学生の特徴を踏まえ、本学学生を対象にした採用活動を行うことが可能となり、また、キャリア支援室は企業への理解を深め、学生の就職活動を支援したり学生からの相談を受けたりする際に、より有効な支援やアドバイスをすることが可能になる。こうした連携による効果が、よりよい就職マッチングの実現に資する。
- CPPによって、本学は企業から本学卒業生への期待や評価を知る機会を得ることができ、そして、そこで得られた情報や知見を大学のキャリア教育にフィードバックしていくことは、本学の質的向上につながるだけでなく、産業発展の基盤ともなりうる。