

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
ソーシャル・データサイエンス専攻（博士後期課程）

設置の趣旨等を記載した書類 資料

資料 1	各種団体等から本学への要望・・・・・・・・・・	2
資料 2	ソーシャル・データサイエンス研究科 博士後期課程において養成する人材像・・・・・・・・	48
資料 3	博士後期課程の想定入学者と修了後のイメージ・	49
資料 4	カリキュラム・マップ（博士後期課程）・・・・・・・・	50
資料 5	時間割（博士後期課程）・・・・・・・・・・・・・・・・	51
資料 6	研究指導のカテゴリ（博士後期課程）・・・・・・・・	52
資料 7	研究指導の体制・プロセス （博士後期課程）・・・・・・・・・・・・・・・・	53
資料 8	研究倫理に関する各種規程・・・・・・・・・・	55
資料 9	学位審査の体制・プロセス・基準 （博士後期課程）・・・・・・・・・・・・・・・・	59
資料 10	教員人事等に関する規程・特例規程・・・・・・・・	62
資料 11	学生研究室見取図・・・・・・・・・・・・・・・・	78

国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の早期設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、以下のとおり要望いたします。

貴学におかれましては、社会科学の総合大学として、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。そして、令和5年4月には、ソーシャル・データサイエンス領域における研究教育を飛躍的に充実させるべくソーシャル・データサイエンス学部及び大学院ソーシャル・データサイエンス研究科修士課程を開設し、自然・人文・社会諸科学の境界を越えた協働に向けて、文理横断のビジネス・イノベーションや社会課題解決に貢献できる人材の養成を進められております。

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。

当社においては、物流2024年問題やモビリティの多様化に伴って発生する種々の社会問題を喫緊の課題と捉え、データを活用した事業展開を通じてそれらを解決していきたいと考えております。そのために、新たな課題の設定から解決までを行い、新たに生み出した知見を現実のビジネスの場で活用して、ビジネス・イノベーションと社会課題解決を実現できる高度な専門知識を有した人材を求めています。

このような人材を確保する上で、貴学が大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程で進めようとしている、社会科学とデータサイエンスを融合したソーシャル・データサイエンスの学問分野において、最先端の知見を生み出し、研究成果を社会実装できるような博士レベル人材を養成するという構想に、大きな期待をしております。

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を持ち、さらに新たに社会から求められている人材の養成を開始した一橋大学であるからこそ、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・データサイエンスの博士レベル人材を養成可能であることと大いに期待し最先端の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5年12月13日

東京都千代田区丸の内二丁目7番2号

兼松株式会社

代表取締役 宮部 佳也

 兼松株式会社

国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、以下のとおり要望いたします。

当社は、データサイエンスを武器に企業のデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進するために 2017 年に誕生した会社です。現在 350 名を超えるデータサイエンティストが在籍し、様々なデータ・技術を駆使して新たな価値創造に邁進しています。一方で、ビジネス的・社会的な需要を鑑みると、価値創造を担うデータサイエンティストは大きく不足している状況であり、そのようなデータサイエンティストの育成は日本社会における喫緊の課題として考えております。

昨今 AI の民主化が謳われ、Generative AI などの新しい技術が多く誕生しています。しかし、どんなに素晴らしい技術が登場したとしても、それを正しく理解し使いこなせなければビジネス成果や社会課題解決に繋げることはできません。AI を含むデータサイエンスは、ビジネスや社会に実装されて初めて新たな価値を生み出すことができます。当社はこの価値創造を担える人材を求めています。

このような人材を確保する上で、貴学が大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程で進めようとしている、社会科学とデータサイエンスを融合したソーシャル・データサイエンスの学問分野において、最先端の知見を生み出し、研究成果を社会実装できるような博士レベル人材を養成するという構想に、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。そして、令和 5 年 4 月には、ソーシャル・データサイエンス学部及び大学院ソーシャル・データサイエンス研究科修士課程を開設し、ビジネス・イノベーションや社会課題解決に貢献できる人材の養成を進められております。

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を持ち、さらに新たに社会から求められている人材の養成を開始した一橋大学であるからこそ、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・データサイエンスの博士レベル人材を養成可能であることと大いに期待し、最先端の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 5 年 12 月 19 日

株式会社 ARISE analytics
代表取締役社長 家中 仁



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、以下のとおり要望いたします。

デジタル変革の波が急速に社会のあらゆる領域を変える中で、データサイエンスの社会実装及びデータサイエンティストの育成は、極めて急務となっています。データ駆動型の意思決定がビジネスの成功を左右する現代において、膨大なデータの解析と活用は経済成長の鍵を握り、また社会課題の解決にも不可欠です。この背景を踏まえ、一橋大学における大学院ソーシャル・データサイエンス研究科への博士課程設置を強く要望いたします。

社会は日々、データの量と複雑性が増す一方で、これらのデータを効果的に解析し、課題解決に資する洞察を引き出すことが求められています。データサイエンティストは予測分析や機械学習などの高度な技術とビジネスに関する深い知識を用いて新しい価値を創造します。これには、専門的なデータ分析技術とともに、問題解決能力、創造的思考、そして高度な数理的・論理的能力が必要です。また、国際的な視野とリーダーシップ、倫理観も重要です。

デジタル化の急速な進展により、当社を含む事業会社では大量のデータが収集されています。当社は豊富な事故データの活用により、保険商品の設計に留まらず、様々な領域において未来のリスクを予測し、事故の未然防止や社会の安全向上に寄与することを目指しています。これを実現するために、ビジネスの知識と体系的なデータサイエンスの知識を活用して、新たな課題の設定から解決までを行い、新たに生み出した知見を現実のビジネスに実装してビジネスイノベーションを実現できる人材を求めています。

貴学は社会科学の豊かな歴史と実績を有しており、リベラルな学風のもと、社会経済の発展に貢献してきました。そこで推進されるソーシャル・データサイエンスの教育研究は、産業界と社会全体のニーズに応える博士レベルの人材を養成する上で極めて重要です。このような背景を踏まえ、貴学における大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程の設置を切望し、その実現による産業競争力の強化と社会経済の発展に寄与することを期待しております。

令和 6 年 1 月 15 日

損害保険ジャパン株式会社
代表取締役社長
白川 儀一



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、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、地域の実情に応じた建て替えを含む住宅供給の適正化、帰属家賃に対する学術的・政策的提案、不動産関係ベース・レジストリの普及活用を含む不動産業界の DX 化等を喫緊の課題として考えております。そのような課題を解決する上で、これまでに生み出されてきた社会科学とデータサイエンスの最先端の知識を備えるだけでなく、それらを一体的に活用して、新たな課題の設定から解決までを行い、新たに生み出した知見を現実のビジネス／社会課題の場で活用して、ビジネス・イノベーション／社会課題解決を実現できる人材を求めています。

このような人材を確保する上で、貴学が大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程で進めようとしている、社会科学とデータサイエンスを融合したソーシャル・データサイエンスの学問分野において、最先端の知見を生み出し、研究成果を社会実装できるような博士レベル人材を養成するという構想に、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。そして、令和 5 年 4 月には、ソーシャル・データサイエンス学部及び大学院ソーシャル・データサイエンス研究科修士課程を開設し、ビジネス・イノベーションや社会課題解決に貢献できる人材の養成を進められております。

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を持ち、さらに新たに社会から求められている人材の養成を開始した一橋大学であるからこそ、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・データサイエンスの博士レベル人材を養成可能であることと大いに期待し、最先端の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 6 年 1 月 25 日

東京都港区港南二丁目 16 番 1 号
大東建託株式会社
代表取締役 社長執行役員 竹内啓



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、以下のとおり要望いたします。

近年、急速な IT 技術の進展により全世界的な社会経済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、建築・都市 DX (Digital Transformation) を始めとした、ビッグデータやデジタル技術を活用したデータ利活用型まちづくりの早期実現を喫緊の課題として考えております。

そのような課題を解決する上で、先進の社会科学理論とデータサイエンスの最先端の知識を備えるだけでなく、それらを一体的に活用して、理論のみならず実務面からも新たな課題の設定から解決までを行い、新たに生み出した知見を現実のビジネス／社会課題の場で活用して、ビジネス・イノベーション／社会課題解決を実現できる人材を強く求めています。

このような人材を育成・確保する上で、貴学が大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程で進めようとしている、社会科学とデータサイエンスを融合したソーシャル・データサイエンスの学問分野において、最先端の知見を生み出し、その研究成果を社会実装出来得る博士レベル人材を養成する構想に、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、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。そして、令和 5 年 4 月には、ソーシャル・データサイエンス学部及び大学院ソーシャル・データサイエンス研究科修士課程を開設し、ビジネス・イノベーションや社会課題解決に貢献し得る人材養成を進められております。

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を持ち、さらに新たな社会から求められている人材養成を開始した一橋大学であるからこそ、当社としても社会経済の課題に柔軟に応えることのできるソーシャル・データサイエンスの博士レベルの人材養成に大いに期待し、最先端の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 6 年 1 月 10 日



株式会社日建設計総合研究所
代表取締役所長
右川 貴之



<印>

国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、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。

当行においても、お客さまからお預かりしている豊富な金融関係のデータを適切に利活用していくことが、お客さまの利益や社会課題の解決のため重要だと考えております。そのためにビジネスを理解する力とデータ分析の技術力を両立した人材の育成・確保は、喫緊の課題として考えております

このような人材を確保する上で、貴学が大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程で進めようとしている、社会科学とデータサイエンスを融合したソーシャル・データサイエンスの学問分野において、最先端の知見を生み出し、研究成果を社会実装できるような博士レベル人材を養成するという構想に、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。そして、令和 5 年 4 月には、ソーシャル・データサイエンス学部及び大学院ソーシャル・データサイエンス研究科修士課程を開設し、ビジネス・イノベーションや社会課題解決に貢献できる人材の養成を進められております。

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を持ち、さらに新たに社会から求められている人材の養成を開始した一橋大学であるからこそ、当行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・データサイエンスの博士レベル人材を養成可能であることと大いに期待し、最先端の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 6 年 3 月 6 日

株式会社三井住友銀行
データマネジメント部長
江藤 敏宏



第1回社会科学の発展を考える円卓会議 (議事録)

日時：平成30年5月11日（金）10時00分～12時00分

場所：一橋講堂会議室201

出席者：青木委員、中鉢委員、長門委員、岡本委員、清家委員、志賀委員、進藤委員、鈴木委員、蓼沼委員（議長）

欠席者：松本委員、新宅委員

書面による参加者：De Meyer 委員、Mion 委員、Shafik 委員

<議事要旨>

議事次第に沿って、社会科学の現状と課題として、特に人材育成をテーマに議論を行った。議題1では、蓼沼委員より一橋大学の事例を紹介し、議題2では、現代に必要な人材育成について、産官学の観点から意見を出し合い、議論を行った。

<主な議論内容>

（長門委員）

会議の名称からすると、社会科学が軽視されていて教育行政の隅に追いやられているのでは、との問題意識がある印象を受ける。

各大学の努力以外の外部要素として、社会科学系分野の予算規模が医・理工系と比較して小さい点が挙げられる。また、「アベノミクスや日本の外交は社会科学の成果の一つと言える」といったように、社会科学の重要性についてアピールしていくことが必要。

さらに、本業の教育を鍛えることと合わせて、日本国内のみならず海外の有力企業に就職する、ノーベル賞を受賞するといったような、国際的に活躍する人材を輩出する工夫や、語学力を身につけさせることが必要。

外部環境についても配慮しながら実力を育てる議論を、今後この円卓会議でできるとよい。

（議長）

社会科学は研究と教育の両面を考える必要がある。ただ、社会科学系大学の最も重要な最終的な成果はやはり人材。これまでの日本の大学と企業による人材育成の仕組みが機能しなくなる中で、これからの時代に社会が求める人材、社会に貢献できる人材とは何か、そのような人材をどのように育成するか、そのために大学と社会が担う役割は何か、といった観点から議論いただきたい。

財政規模については、理系の方が施設・研究に費用がかかるのは確か。ただし、これからは、人文社会科学系大学においても、face to faceでの教育やインターン、プロジェクト型教育等、人を使って手厚く教育を行い、課題発見・解決力のある人材を育成する必要がある。今後は、社会科学系大学の財政やST比の充実が必要。

また、企業の側も、修士・博士号取得者を採用して幹部に取り入れる等、変化することが必要。

（中鉢委員）

資料にはグローバルな視点やイノベティブ・ラーニングが必要、IoT や AI への対応が必要、とあるが、これは社会科学に限った問題ではなく、自然科学も同じ。

社会科学軽視と言うが、上場企業の役員の多くが文系であることを考えれば、実社会で社会科学が軽視されているとまで一概には言えないのではないか。

産総研が「技術を社会へ」と使う際の「社会」は「産業界」と同義。「社会科学」の示す「社会」は social の意味で広く感じる。

（鈴木委員）

高等教育政策において、投資の面から見ると、理系に過重に投資をしてきたのは事実。にもかかわらず、文系は社会的に活躍し、非常にパフォーマンスが高い。これを埋めてきたのは企業の人材育成。1980～90 年代頃までの高度経済成長期はこれでよかった。その後の 20 年間、財政赤字の中で国側も投資を増やせなかった。また、企業側も終身雇用がなくなり、従前の手厚い社員教育が困難となり、非正規雇用者の増加、採用削減など状況が変化した。国も企業も人材育成への投資が減少して空洞が出来ている。誰も埋めることなく 20 年経過してしまった。

子供のいる世帯が、1986 年には 46%→現在 23%。17 の都道府県で大学進学率が 40%以下。高等教育への国からの投資について国民の支持を得るのが難しい側面もある。こういうことを社会全体で問題意識を持ち、投資面で社会科学を軽視してきたことの理解を共有し、かつ予算規模を拡大維持したいが、一方で劇的に運営費交付金を増やすことは難しい。

文系だけでなく、日本の大学は世界での人材獲得競争に圧迫されている。文系が軍資金を増やすためには、税金だけではなく、低所得者向けの奨学金とのパッケージでの授業料改革、企業からの支援など。財政面のみでなく、外部講師等の人的資源も含め、我が国のソーシャル・リソースを活用することが必要。

（志賀委員）

日産では文系採用が減っている。5 分の 4 が理系採用。グローバル・マネジメントを展開しているが、「グローバル化すればするほど埋没する日本人」を痛感する。現在、日産では執行役員 50 人のうち半分が外国人。武田薬品では経営会議メンバー 14 人のうち 11 人が外国人。人事異動のたびに日本人のポストが奪われる。CFO や Treasury、グローバル・マーケティング、リーガルなど、専門性を要求されるポストで、この傾向が顕著。

個人的には、大学教育ではなく、その前の初等中等教育にも問題があると考えている。文系は、正解を覚えることを求められる。理系では、仮説を立て、ロジカル・シンキングを学ぶ。企業では、グローバル戦略や科学技術の応用が必要。どの技術で戦略を立てるのか、テクノロジーが分かる経営者が求められる。

高校で理系・文系に分かれてしまうところに、文系の苦戦の根源がある。数学・物理がリベ

ラル・アーツとして重要。社会科学は **Social Science**。サイエンスとして、ロジカルに考える能力を磨くことが、社会科学の復興への1つのポイントでは。

(清家委員)

会議のスキームは、「社会科学の発展を考える会議」と認識している。重要なのは、社会科学は社会との関係で発展するというのが基本だが、特に最近は自然科学との関係で発展するというのも大切になってきている。新技術を考えるときに注目されている **ELS** (**Ethical** (倫理)、**Legal**(法)、**Social**(社会))を考えなければならないという点など、自然科学と社会科学・あるいは人文科学の関連性が強くなっている。

財政面に関して、研究についても資金は必要であるが、少人数での教育を実現するには資金はさらに必要。

企業での人材育成については、雇用の流動性が高まると、企業が育成コストを負担するのも難しくなっているが、やはり **OJT** は重要。人的資源管理論では「**Make or buy** (人材をつくるか買うか)」などと言われるが、競争力のある企業は **buy** だけでなく、やはり **make** している。企業の人材育成と大学の人材育成は二律背反ではなく、あるいは競争するものでもなく、連携していくべきもの。

現代では、決まったナレッジ・スキルは陳腐化する。自分の頭で考える力が必要。産業界は、ワークレディの即戦力となる卒業生ばかり求めている。

大学では、問題を発見し、仮説を立て、検証をするのが大事。未解決問題に取り組み、たとえ卒論レベルであってもオリジナルな研究をしてもらうのが人材育成では最重要。

(岡本委員)

経団連の教育問題委員会の委員長を担当しているが、大学改革の議論の大半は理工系・情報系の話で、人社系の議論が殆どない。これは危険。歴史を振り返っても、科学技術の発展は社会に新たな問題をもたらす。例えば **AI** の発展とともに新たに生じるであろう問題に対処するためには、必ず社会科学の英知が必要。

企業は、課題発見力・論理的思考力・対外的発信力のある人材を渴望している。①専門性のある人材(社会の諸問題に対応できる修士レベルの人材)、②幅広い分野の教養(リベラル・アーツ、グローバル感性を磨き上げた人材)が必要。

企業は、これまで学部教育の専門性に期待しておらず、社内で教育してきた。また、文系修士卒の必要性を十分に認めてこなかった。これを放置すると、人材がかたよったものになる。技術系を重視することとなり、優秀な人材は海外に流出する。結果として日本の社会を危うくする危険性がある。

企業も時代の変化は認識し始めている。社会科学系大学院への希望者増にも現れている。日本全体の社会科学の発展の重要性について議論することを期待したい。

(青木委員)

人材育成のためには、どういう学生を集めるか、そのためには教える側の人材の確保も必要。教員獲得も国際競争に晒されている。人文科学は国固有のものが多く、法分野など国際化が

遅れている。人材育成は国際化に尽きる。国際市場から学生と学者を集めるためには、お金のみならず、広報活動が必要。数学も一時お金が必要ないと言われた時代があったが、日本数学界が内外に働きかけたと聞いているので、その例が参考になるのでは。

官庁では博士少ない。EBPM 等は博士号を持つ人材が官庁にいとよい。官庁にしながら博士を取れると、長期的に人文社会が社会に役立てる一つの人材育成方法ではないか。

(進藤委員)

「組織は戦略に従う」と言われる。これまでの学長の諸政策が大学の組織図に分かりやすく表れているとは言えない。「組織が分かりづらい」ということは、「戦略が分かりづらい」ということ。社会科学を専門とする一橋大学が「どういう人材をどのように育てたいのか」が明確ではないということにならないか。色々と多くの議論をしていただいていると思うが、大学の学内体制・組織の分かりやすい広報も必要。

企業が求める人材は、①課題発見・認識力（コンセプチュアル・スキル、アティテュード）②解決策を考える論理的思考力・知識・技術（テクニカルスキル）③周囲を巻き込む力（ヒューマンスキル、リーダーシップ）を持った人材である。大学はそのために何ができるか。留学や対人関係で身につけさせることも必要。特に、課題発見・認識力については、リベラル・アーツを学ぶことが必要、問題意識を持つ力を研ぎ澄ますのが社会科学・人文科学。ハーバードビジネススクールは「リーダーシップを教える」と言うが、やはり議論の中で人を育てており、その中でテクニカルスキルも教えている。

(議長)

非常に有益な意見をいただいた。人材育成に関するキーとしては、①本質、②対象、③環境、④経営。①本質は、論理的思考力がコアにあり、それを実践に生かせる人材の育成。大学と社会の連携も重要。②対象は、高校を卒業した若者と、学び直しを求める社会人。学部教育の質的充実と、社会ニーズに応える大学院の拡充。③環境は、厳しい国際競争。その中で優秀な教員、留学生を惹きつけることが必要。これには資金が必要。④経営では、これまで社会科学系大学には財政支援は少なかった。質の高い教育のためには十分な教員の確保、産学官連携などが必要。授業料の問題も要検討。学部・修士・博士で対象も目的も異なるので、それぞれに検討すべきである。

(中鉢委員)

理系人材は入社時、会社から 100%理系の知識、経験を求められる。しかし、会社経営には社会科学の知識、経験が不可欠であるから、社会科学系人材は後年重宝される傾向にあると感じる。一橋は社長輩出率も単科大学の中で一番。一橋の教育が正しいと自信を持ってよいのではないかと考えられるが、その上で何をどう変えたいのか、ターゲットとするインデックスを明確にすべき。

(長門委員)

国際競争力で負けているとのことだが、具体的に弱いのは何か？語学力か？また、授業料は自由に上げられるのか？

(志賀委員)

語学力もあるが、ディベート能力や「自分で考え、自分で判断し、自分の言葉で表現する」力が足りない。「会議で聞き役、仕事で脇役」になっている。

(鈴木委員)

授業料については改革が必要と思っている。指定国立大学の枠組には期待している。ロースクールは 80 万円としており、リーズナブルな理由あれば文科省も説明責任を果たしたい。研究者の待遇も重要。米、香港、中国、シンガポールでは日本の 3 倍の給料。日本は教員獲得合戦には圧敗している。軍資金は、税金か実業界か本人・保護者より得るしかないので、きちんと説明していきたいと考えている。

(進藤委員)

文科系の学生に大学時代に身につけていただきたいのは、主張する自分の意見(内容)を持ち、それを分かりやすいロジックで英語で説明する力(ロジック・語学)である。秋田の国際教養大学では、全部英語で授業を行い、プレゼンもしっかりさせる。(英語で) 100 人くらいの前で自分の考えをしっかりと述べられる力がほしい。

(志賀委員)

国際教養大学を見学した際、米国が戦時中に日本人を抑留したが、合衆国憲法に照らして正しい行為かどうか、という議論を英語で行っていた。本質を学ぶ力を身につけ、社会に出て何でもできる人材に育つ、ということが学校の在り方の重要なところではないか。

(岡本委員)

流れは変わっており、理工系出身者が社長になる事例が増えている。最たる例が経団連で、二代続けて理工系出身者が会長を務めている。理工系人材が例えば一橋ビジネススクールでリカレント教育を受けるのは世の中の強力な力になるが、それだけでなく素養を持った一橋の学部卒業生が活躍できることも重要。文理融合的な要素を盛り込みつつ、資金を投入し学部教育を充実させていくのが重要。

(清家委員)

文理融合の観点では、リーディング大学院などの枠組にあるように、メジャー・マイナーなどにより、他のコースを履修することも重要。自然科学をメジャーにしている学生が社会科学を履修する、またはその逆、等をもっとやっていい。

(議長)

大変有益な意見をいただいた。共通点も多かったので内容を整理したい。

いただいたご意見は、一橋大学として参考にするとともに、日本の社会科学の発展のために活かしていきたい。

本日の議論をまとめて、次回にお示しする。また次回は社会科学の研究についても議論したいと考えている。

大変貴重な意見をいただいているので、この会議の内容については、いずれ報告書としてま

とめることや、場合によっては書籍とすることも考えたい。その際には事前に各委員に内容の確認をお願いする。第２回会議は、あまり間を置かずに開催したいと考えている。

第2回社会科学の発展を考える円卓会議
(議事録)

日時：平成30年7月12日(木) 14時00分～16時00分

場所：一橋講堂会議室201

出席者：青木委員、中鉢委員、松本委員、長門委員、岡本委員、清家委員、志賀委員、新宅委員、進藤委員、鈴木委員、蓼沼委員(議長)

書面による参加者：De Meyer 委員、Mion 委員、Shafik 委員

<議事要旨>

議事次第に沿って、社会科学の現状と課題として、特に研究をテーマに議論を行った。議題1では、第1回円卓会議の議事録案・発言録案が承認された。議題2では、蓼沼委員より一橋大学の事例を紹介し、議題3では、社会科学に関する研究や連携の推進について、産官学の観点から意見を出し合い、議論を行った。

<主な議論内容>

(志賀委員)

社会科学の研究は、社会的な事象が起きてからデータを集めて実証研究を行い、方策を出すため、時代に遅れるのはある程度やむを得ない。が、自然科学の進化と社会科学の進化のずれが非常に大きい。例えば、高齢化の進展に対する財政的な準備がなく、国が借金を背負うことになることについて、社会科学の対応が弱い。大幅な金融緩和をしてもインフレが起これないというミッシング・インフレーションについて経済学者が研究していると聞くと、我々にはグローバル化とデジタル化が進む現代社会ではインフレは起これないという実感が以前からある。自然科学は急速に進化していて、例えばブロックチェーンがいろいろなものの仕組みを変えていこうとしているが、それがどのように社会に影響を与えるかという問題が実証されるのに時間がかかり、結果的にブロックチェーンが引き起こした社会的なひずみなどがこれから起こってくるのだらうと思う。つまり、既に現実には起きている現象や問題に対する社会科学の対応の遅さを感じる。社会科学の重要性をアピールするとともに、社会の変化に迅速に対応して研究を行うことが重要と考える。

(清家委員)

高齢化の進む中で、きちんと税金を取らなければ、あるいは社会保障を放漫的に支出していれば財政赤字は拡大するということは、20年以上前から経済学者は研究し実証もしている。その対応ができていないのは、経済学者の仕事不足ではなく政治の問題である。確かに、経済学と自然科学では時間軸が異なる面はあるが、経済学者あるいは経済学が社会の動きに遅れているから社会の問題が解決しない、というのは言い過ぎである。ただ、経済学者が政治家等を説得できていない点は力不足だと思う。

社会科学の研究成果を発信する際、現在は専門学術誌（ジャーナル）への論文の投稿が主流であり、研究者はこれに掲載されるか否かで競争している。しかし、経済学の歴史を見れば、ケインズの『一般理論』（『雇用・利子および貨幣の一般理論』）やヒックスの理論（『価値と資本』）など、インパクトのある経済理論や経済研究は、かつては本で出されていた。自然科学と異なり、社会科学は専門家だけでなく政治家や一般の国民にも理解してもらうことが重要なので、本で発信することも大切である。最近の一橋の良い例は、神林教授が出版した『正規の世界、非正規の世界』。正規労働者の非正規化で格差も拡大したという世の多くの人々のもつイメージに反して、自営業の人が減った分だけ非正規が増えているという事実などを、綿密な実証分析により明らかにしている。神林教授の研究もここ10～15年の間に専門学術誌に論文が掲載された際は一般国民の認知度は低かったが、最近本にまとめたことでインパクトを与えている。個々の研究者のみならず、HIAS（一橋大学社会科学高等研究院）等で行う研究を本にまとめて世に問うのもよいと思う。

自然科学と社会科学は、理論を実証するという点では科学として同じとはいえ、自然科学の実証はほとんど実験による。社会科学では、既に集められている統計を用いて、実験とあたかも同じような条件を精密に作って論証する。自然科学の実証の手法は比較的単純なので、方法論で学問的な貢献があることはほとんどないが、経済学では、例えばジェームス・ヘックマンは、経済統計を使った計量分析に特有の問題を解決する方法論を構築したことが評価されてノーベル経済学賞を受賞している。このように実証の方法論で学問的な貢献ができるのが社会科学の強みの一つと言える。統計学、計量経済学、計量社会学など、メソドロロジーの部分の強調することも大切ではないか。

（青木委員）

現在起こっている社会現象に遅れることなく社会科学が活かされている例として競争政策がある。競争政策は経済学と法学に関連が深いという点で、非常に学際的。今は企業結合などの審査には、統計学を駆使した検証を行って審査をするようになっている。

公正取引委員会委員の立場からお願いしたいのは、各大学にあるメソドロロジーを官庁にも提供していただくこと。最先端の経済、法律、それらが融合した分野の知見や方法論を官庁の人々に提供することで、官庁を通して社会的に国民の経済や厚生に貢献できる。

（新宅委員）

社会科学の研究が社会の動きに先行し、社会が受容するのに相当時間がかかった事例もある。ファイナンスの理論がよい例。モダンポートフォリオ理論、キャプエム（CAPM）が生まれ、ブラック・アンド・ショールズのオプションプライシング理論ができ、彼らはノーベル経済学賞も受賞した。このような高度な理論が社会に受け入れられるのかと思っていたが、今や会社の取締役の報酬にオプションによる報酬が導入されており、そのような報酬を導入した会社の有価証券報告書等には、ブラック・アンド・ショールズのプライシングモデルが引用されている。このように、社会科学の一部かもしれないが、営々と築かれてきた基礎理論が、実際に多くの人々の生活にも影響するようになった例もある。社会科学が社会

の動きに遅れるという面がある一方で、将来の社会の基礎となる理論を構築する研究をしっかり進めることも重要である。

（岡本委員）

「真の実学」という、実証科学と社会に実りをもたらす学問を融合させていくというコンセプトには大いに賛同する。日本は今、多くの困難な課題に直面しているが、情緒的な議論が先に立ってしまって、科学的議論になかなかならない。大学には、真の実学を進め、社会問題に対して積極的な提言をしていただきたい。本の出版の他、雑誌への掲載、セミナーやフォーラムの開催などもよい。

一つの例として、日本のような無資源国が今後も長期に生き延びていくためには、エネルギーのベストポートフォリオを組むことが必要であり、その問題に対しては社会科学的な知識と分析手法をもって対応することが不可欠。また、電力とガスのシステム改革についても、日本にとって最適なエネルギー政策であるかという観点からの社会科学的な研究が必要である。例えば、大学にエネルギー問題の研究センターを作り、幅広い観点から日本のエネルギーのあるべき姿について、内外の大学や研究機関と協調して研究し、これを社会に発信し、政策形成にまで生かしていただきたい。

（長門委員）

会議の名称にもある「社会科学の発展を考える」ための問題提起として、理学、工学、医学などの他の学問分野がある中で、社会科学の研究が重要であり、かつ、シンクタンクなどの他の機関がある中で、大学で行うことが必要だということを示さなければならない。そのためには、数字で貢献度を証明することも必要ではないか。研究がどの程度の付加価値を生み、GDPに貢献するのか等の目に見える効果を示すことが必要。そのためには、研究テーマの選択と発信の方法が重要である。研究テーマとしては、医学や理学、工学とも手を組んで、例えば格差問題やエネルギー問題など、社会科学も含めてインターディシプリナリー（分野横断的）に取り組むべき問題があるはず。また、発信方法としては、専門誌とともにマスメディアも、また頻度など含めて方法を検討すべきである。

（進藤委員）

学問としての社会科学は、政策のコンサルティングを行う場ではない。『文明の衝突』（サミュエル・P・ハンティントン）やトマ・ピケティ（『21世紀の資本』）などは、内容は単純なことではあるが、一つの歴史や社会の見方を示している。一つの理屈の通ったモデルの中で、歴史の解釈や社会の構造の捉え方を示すのが、社会科学の役割だと思う。ケインズ経済学やエマニュエル・トッドの人口論なども、歴史や社会の大きな見方を提示している。

（中鉢委員）

自然科学の分野は、基礎・応用の観点から、サイエンス、テクノロジー、イノベーションに明確に分類されるが、社会科学の場合に同様の分類ができるのか、やや理解しにくいところがある。

社会科学と自然科学の連携が必要だということはよく分かる。自然科学でも社会科学の

サポートを求めているが、社会科学の研究成果や発信内容が、社会が抱える課題の解決に必ずしも合致していない印象がある。また、自然科学では、再現性がないとコンプライアンス上問題となり、罰せられることもある。その点、社会科学にはそこまでの厳しさはないのではないか。科学である以上、責任を担わなければならない。

自然科学では、基礎研究がある程度の成果を出したときに、遡って目的基礎研究であったと後で位置付けることが多い。100 年間ものにならない基礎研究でも自然科学はサポートするが、それに対応するものが社会科学にあるのだろうか。

また、理工系の研究成果は産業を創出し、GDP にどれだけ貢献したかというように、定量的に測りやすい。一方、社会科学は「真の実学」として「社会課題の解決」「経済的インパクト」「政策形成支援」「文理共創」という 4 つの軸があるとのことだが、日本は経済に偏重しており、4 つの軸が公平に評価されているのか疑問がある。経済的利益を優先しているため、社会科学の本質的な評価が歪められているのではないか。市場原理が働かないものに対する研究は、正当に評価されないという弊害があるのではないか。

(松本委員)

一橋大学のような社会科学系大学が存在意義を示すためには、政策論の中に入り、政策決定プロセスにおいて理論的なバックグラウンドをサポートすることが必要である。社会の諸問題の中には、社会科学のバックグラウンドがないと専門的意見を言えない領域がある。社会学者も国の政策に関与していかなければならないし、そういう研究者を育成する必要がある。

一方、時代は変化しており、文系・理系に分けられないグレーゾーンの分野が広がっている。既存のフィールドだけでなく、グレーゾーンにアプローチし、新しい研究分野を開拓して取り込んでいくことが必要である。具体的な例として、データサイエンスや ICT 等の分野が重要。文系のバックグラウンドをもって、データサイエンスを教えれば、非常に優秀なデータサイエンティストができる。

(長門委員)

日本の中で競争し、政治家を説得するのみでなく、グローバルなレベルで競争力を付けるため、特徴を出す工夫も必要である。LSE や SMU の人気は、それぞれロンドンやシンガポールの立地も理由の一つだろう。グローバルティストを意識し、“Why Japan?” (なぜ日本でやるのか)、という点も説得できるようにする必要がある。

(鈴木委員)

なぜ合理的なエビデンスに基づいているポリシーが政治のプロセスにのらないのかということを、政治学や公共政策学は説明し、今の政治状況も説明している。エビデンスベース・ポリシー・メイキングの重要性を主張し続けているが、自然科学に比べて社会科学の研究者の層があまりにも薄く、数が少ない。そのため、人件費を確保して、社会科学の研究者の道が学生の有力な選択肢として確立されることが重要だと考える。

先月、文部科学大臣が「Society5.0 の人材育成」を発表し、文理分断からの脱却を明記し

た。文系の大学・学部でもデータサイエンスなどに取り組み、文理横断型の人材を育成してほしい。文系でも入試に数学を課す大学であれば、そうした人材育成は十分に可能である。

研究が有用であることを言い続けなければならない。税金で支えられている以上、研究が100年ものにならないと言うのではなく、たとえ研究対象は迂遠であったとしても、そこで見出される研究手法は先導的・革新的で有用であることを言い続けるべきである。また、研究プロジェクトを通して、文理横断型の科学的方法を習得し、さまざまな研究分野の人を巻き込んだチームを組成して、プロジェクトをマネジメントできる人材が育成されるという面も重要である。狭い意味の結果にとらわれず、他分野への影響などを含め、幅広い意味での重要性・必要性をアピールし続けてほしい。

社会科学の研究者が政策にコミットできない一つの背景として、厳密性の呪縛がある。学界における厳密性は非常に重要であるが、TPO に応じて話法を使い分けることもあってよい。若手研究者は科学的手法に基づいて厳密性を追求することが重要だが、社会的インパクトに責任を持つ中堅の教授には、大学で生み出した知をパブリックに置き直す役割もある。グローバルなアカデミアや日本の社会全体といった、国内外のいろいろなターゲットに向けて発信するコミュニケーターをどのように養成し、サポートしていくかという点も重要である。

(志賀委員)

冒頭の発言を補足すると、サイエンスであるからデータに基づいて研究しなければならないという点はその通りだが、一方で、自然科学の進化のスピードと社会の変化に、社会科学が追いついていないという問題意識を持っている。社会科学が科学として「データを基に実証する」のみでなく、さらに「このまま世界が進化した先には、こういうことがあるのではないか」というような科学的な未来予測ができるところまで進化しなければ、自然科学と社会科学の間の時間差が歪みを大きくしていくのではないかと危惧される。

(清家委員)

経済学を例に言えば、ピケティが書いていることや『文明の衝突』は、経済学のトップジャーナルには載らないであろう。学術専門誌に論文が掲載されることが一流の研究者の証であり、その大学が一流の研究機関であることの証となっている。そこに掲載されるためには、データの再現性も求められ、厳密性も必要となる。ランキングを含むグローバル競争のためには、日本の大学もこのスキームを意識せざるを得ない。これにより、ピケティのような社会にインパクトを与える本や、志賀委員の指摘する未来予測を含むような本は出にくい状況なのであり、悩ましいところである。

(議長)

常に研究は社会のために役立つものでなければならない。狭い意味の有用性のみでなく、メソドロジーの開発、基礎理論の研究も含めた広い意味の有用性を考えるべきである。

本日の議論として、①社会科学、特に経済学は本質的にどういう学問なのか、②社会課題の解決あるいは政策への貢献をどのように行うのか、③研究成果を社会にどのように発信

するのか、という点が挙がった。

自然科学と比較した社会科学の限界の指摘に関して言うと、根本的な原因は、社会現象の場合は実験ができないため、理論は構築するが、あくまで社会への見方を提示するだけだということである。自然科学の場合はコントロールされた条件で実験ができて、再現可能であるし、実験を通して何が将来起こってくるかという予測も可能である。ところが社会科学の場合、実験して政策の効果を確かめる、どういう社会になっていくかを見てみるということとはできないので、どうしても事後的な検証になる。先ほど紹介したように、実験経済学の手法も開発されてきているが、ほとんどのオーソドックスな経済学は、過去の事象についての実証研究である。

社会課題の解決あるいは政策への貢献について言えば、単なるコンサルティングとの違いは、実証科学であること。天文学などと同様に、社会現象も一度しかない現象ではあるが、科学的な厳密性を追求し、同じことをやれば同じ結果が出るという確信が共有されるという意味での再現可能性を重視している。

また、大学での研究は、個々の特定のトピックに取り組んでいるというよりも、社会的課題に対応した大きなプロジェクトの中で、一つ一つの成果として論文が生み出されていく。学問的な研究成果というのは、一人の研究者が進めるのはほんのわずかであるかもしれないが、それらが総体となって学問が進歩し、課題解決に貢献していくものである。

その研究成果を、目に見える形で社会に提示していくことは非常に重要と考えている。シンポジウムや書籍、ウェブサイトなどでの積極的な発信が必要である。

さらに、日本の社会科学の層が薄いとの指摘については、そのとおりである。研究者の層を厚くして、研究・人材育成に充てていく必要がある。

(新宅委員)

文系学部出身者自身が、社会科学が役に立たないと思い込んでいる。そのため、大学時代にあまり勉強せず、卒業後も身につけた知識をアップデートしようとししない。経営上の問題を経済学的に考えたらどうだろうか、この買収は独禁法から見てどうだろうか、といった議論にはほとんど関心がない。大学が社会科学のレベルを上げると同時に、学生が社会科学は役に立つのだと思いながら卒業し、そう思いながらさらに勉強して、それを実社会の中で生かしてほしいものである。企業や個人も社会科学に対する意識を変える必要がある。

(松本委員)

大学で学んだことが全て社会で通用するわけではない。大学では、知識だけでなく精神的なものも得て社会に出ており、日本の企業に入社後、様々な業務を経験しながら、より上位の役職に就く際に、大学時代に得た精神的なものがその糧となっている。

(新宅委員)

日本の経営者は様々な部署を経験することによって広い知見を得ているかもしれないが、個々の専門性では欧米の会社に圧倒的に負けている。この点が、日本企業全体の地盤沈下の一つの原因と考える。

(中鉢委員)

社会科学のボリュームが劣るというが、学生の7割は社会科学である。

(鈴木委員)

学生数ではなく、教員の数が問題である。学生の比率はそのとおりだが、ST比(Student-Teacher Ratio 教員1人当たりの学生数)が文系と理系で大きな差がある。理学部は5対1、工学部は10対1、法・経済学部は40対1である。戦後70年、日本の高等教育政策では文系に税金を投入してこなかった結果、研究者の数も少ないのが現状である。

さらに、研究者候補である大学院生(修士・博士課程の学生)を見ると、さらに違いがある。東工大と一橋は学部学生数がほぼ同じであるのに対し、大学院生数では3対1である。運営費交付金も、東工大は200億円、一橋は58億円程度である。

大学院生を増やすためには、企業と大学がコラボレーションすることが重要である。日本企業では社会科学の修士や博士があまり必要とされておらず、役員でも大学院を修了した者の割合は5%未満だが、アメリカでは人事部長の7割が修士課程以上修了者である。日本の社会科学全体の問題である。

(中鉢委員)

一橋大学は研究に偏重していないか？教育も重要と考える。

(議長)

一橋大学は人材育成に極めて熱心な大学である。ほぼすべての教員が教育を行い、しかも課題解決型のゼミを行っている。さらに、データ分析も含めて課題に取り組み、解決するというタイプの授業を行い、これが役に立つと実感できる教育が必要と考える。日本の社会科学のために、そのモデルを示していきたい。

(岡本委員)

大学の活動を発信することは非常に大切である。関連してランキングの問題について、人文社会科学系にはあまり有利でない仕組みになっているのかもしれないが、それであれば、むしろ新しいものを作ってしまうという発想もあるのでは。第1回会議で示されていた指標(各大学における役員の輩出率を用いて、企業の時価総額に対する大学の貢献度を測る指標)も有効である。人文社会科学を正に評価してもらうための指標を大学から提案するのもよいのではないか。

(長門委員)

社会科学の評価は研究者や専門家のみが行うものだけではなく、一般市民によっても行われている。データがなくても、コンセプト、フィロソフィーでインパクトを与えられるものもある。プロが認める評価基準のみでなく、一般市民によって評価されるものも生かし続けていくとよい。

また、社会に出ると最後は個人の人格の勝負となる。人格を高める手段は学校教育にも、それ以外にもある。

(進藤委員)

文系の学問は、自分の価値観をきちんと認識し、限界も分かった上で、現実を解釈してアピールし、社会にインパクトを与えるものであると考える。その点では、厳密性をあくまで追求する純粋の科学とは異なる。

(長門委員)

社会のいろいろな解釈の仕方を示すのが社会科学である。

(清家委員)

ピケティの書いた内容は学術専門誌には掲載され難いが、社会へのインパクトはある。それをどう考えるかという点は大きなテーマである。

(進藤委員)

社会科学の研究者はそういうインパクトも考えてもらいたい。専門論文による学術専門誌への対応と、書籍等による社会へのアピールの両方をやっていただきたい。

(鈴木委員)

自然科学は実験が主流という議論があったが、ライフサイエンスの世界はむしろオブザベーションリサーチになっている。RCT (Randomized Controlled Trial : ランダム化比較試験) で検証することには限界が来ているという議論がライフサイエンスでもある。社会科学も、1 回しか起きないことを観察し、研究するメソドロジーを開発するとよい。

(中鉢委員)

社会科学は実験ができないというが、医学における非侵襲的検査(身体を傷つけずに行う検査)と同様の方法も考えられるのではないか。従来の社会科学の実証研究では、アンケートや統計処理等の方法を活用しているが、それでは遅いのではないか。

(議長)

学術研究として評価を得ることと、社会に対して社会科学がどのように政策や改善につながっているか、わかりやすく発信することは、両方ともやらなければならない。

本日は、学問としてかなり大きな課題にまで議論が発展した。次回会合は9月～10月頃を目処に開催したいと考えている。次回は、研究、教育を高めるための大学経営と財政基盤をテーマに議論いただきたい。

第3回社会科学の発展を考える円卓会議
(議事録)

日時：平成30年10月18日(木) 13時00分～15時00分

場所：如水会館 コンファレンスルーム

出席者：中鉢委員、松本委員、岡本委員、清家委員、志賀委員、進藤委員、新宅委員、蓼沼委員(議長)

欠席者：青木委員、長門委員、鈴木委員

書面による参加者：De Meyer 委員、Mion 委員、Shafik 委員

<議事要旨>

議事次第に沿って、社会科学の現状と課題として、特に「大学の財政基盤と経営」をテーマに議論を行った。議題1では、第2回円卓会議の議事録案・発言録案が承認された。議題2では、蓼沼委員より一橋大学の事例を紹介し、議題3では、大学における財政基盤の強化と経営の在り方について意見を出し合い、議論を行った。

<主な議論内容>

(志賀委員)

中教審でも議論になるが、日本はOECD調査で教育への公費負担の割合が最下位である。この議論になると、常に大学が努力しているのか、そのためにガバナンスが整っているのか、という話になる。今回は収入構造が良く分かったが、支出構造についても知りたい。国立大学法人化以前と比較して、人件費削減など効率化の推移を見たい。

ガバナンスの中で、教員評価システムはポイント。成果を出している教員とそうでない教員に対して、めりはりのある評価システムが必要である。

また、国立大学も寄附を集めて資金運用すればよいと考えるが、なぜできないのかがよく分からない。文科省や国が大学に自分で稼げと言う割には規制が多く、寄附金としての認定が難しかったり、大学としての余剰資金の運用に制約があったりする。

授業料についても、標準額から2割上げられるのであれば値上げすればよい。

つまり、公費が不足しているのは間違いないが、それと合わせて、大学側の努力不足と国による規制が多すぎるのではないか。

(議長)

まず、支出のうち人件費比率は約6割。人件費は削減している。教員人件費はポイント制とし、全学の人事委員会で管理している。教員採用計画は、全学の人事委員会で審議している。重点領域を決めており、また、過剰な教員を抱えている部局については採用を抑制する等、全学的なガバナンスをしている。

毎年、教員評価を行い、昇任や昇給では審査をしている。特に国際化が進んでいる部局で

は厳しく査定し、賞与、昇給や昇任では毎年差をつけている。

資産運用については公的規制がある。また、ファンドが少なくとも 300 億円ぐらいないとリスクを取って運用することは難しい。SMU は 1,000 億円のファンドがある。

(清家委員)

OECD の調査は私立大学を含むデータになっており、国立大学だけを見れば、1 人当たりの平均額は OECD の平均以上となる。資金運用に関しては、私の慶應義塾塾長就任時には、直前のリーマンショックの影響で、多額の減損処理をした。

国立大学でも本格的に資産運用するのであれば、長期のリターンを重視すべきであり、アクティブ運用よりはパッシブ運用を中心とすべきだと思う。アクティブ運用はボラティリティが大きいときは大きいリターンを得られる一方で、リスクも大きくまた手数料も高くとられる。特別な理由で、短期的にリターンを欲しい場合には、ポートフォリオの一部はアクティブ運用にしてもいいが、基本はパッシブ運用でいくべきというのが、私立大学での反省を踏まえてのサジェスションである。

(松本委員)

3 ページ目に米英大学収入構造比較があるが、ここに至る背景を知りたい。運用益は、まず元手がないと出てこない。アメリカの大学では、どういう方法で増やしたのか、その運用の元手を増やすために政府がどういう形の援助をしたのか、ルール上の問題や規律上の問題がどうなっているのか。

(議長)

ハーバード、スタンフォードは、最初の設立者以来、寄附によるファンドが大きい。アメリカには寄附文化があり、財を成した資産家がそれを社会に還元するために大学等に寄附をするという文化がある。日本は、税金で公共財を提供するシステムだが、アメリカの場合、むしろ寄附によって公共財を供給する社会全体のシステムがある。

(清家委員)

スタンフォードなどはかなりアクティブ運用を行っているからだろう。

(松本委員)

政府の有力者が大学の改革をやろうと、大学を投資の対象として欲しいと言う。このような脆弱な財政で大学の改革というのはどういうことをするのだと、何か大学として政府に要望書などを出さないと大変なことになる。また、経団連がソサエティ 5.0 などと言うので、理系に力が入っている。

(岡本委員)

経団連はきちんと人文社会科学分野をやるべきと一生懸命言っている。

(松本委員)

一橋大学だけではなく、大学が一致して何らかの歯止めをしないと、内閣は向こう 3 年間で大学の改革をやる。内容を早くキャッチして、対策を考えないとまずいのではないかな。

(岡本委員)

朝日新聞での京都大学山極総長（国立大学協会会長）と、財務省主計局次長 神田真人氏との対談記事にもその種の話が出ていた。

（議長）

国立大学全体としても、文系の大学の一橋大学としても、公的資金の安定的な確保、できれば増加ということが必要であるということを強く訴えている。

しかし、国立大学に対する風当たりは強く、国立大学がさらに明確に成果と改革をアピールする必要がある。

（中鉢委員）

表の中で、東大の「産学連携等研究収入および寄附金」とあるが、1,672 億円のうち 514 億円が産学連携というのはかなり大きな額。政府からの委託事業もここに含んでいるのではないか。

（松本委員）

比較するのであれば、各大学の理系を除いて、社会科学系分野に必要なお金との比較をしないと分からない。

（進藤委員）

社会科学系大学では大きなコンピュータや研究施設は必要ない。すると、必要な額はどのぐらいの額か。10～20 億円で研究機関や住宅・文化施設をつくれば、相当、研究の質も上がるし、優秀な研究者も連れて来られる。この点は理科系と比べて相当違うと感じる。

どうやって財源を集めるかが問題。「授業料等」を増やせるが、20%上げても微々たるもの。むしろ授業料を下げて、一橋なら経済的に恵まれていなくても、能力と意欲があれば勉強ができるといったほうが日本中からいい学生が集まるのではないか。

（清家委員）

医学部は価格弾力性があり、慶應などは低く抑えることで良い学生を集める戦略をとっている。しかし社会科学系の経済学部や法学部の場合、価格弾力性はそれほど高くなく、一橋のようなブランドのある学校は、授業料を上げてでも学生の質は落ちないだろう。

もう一つは、学内の資源配分について、医学部や理工学部などは投入するお金とアウトプットの相関が高く、そこに重点的に資源配分をした方がいい。一方、人文社会科学系は投入するお金とアウトプットの相関はあまり高くない。お金よりも研究の自由が重要。

また、資金運用のリスクを低く抑えつつ運用益増加を目指すのであれば、ファンドを大きくするしかない。それには寄附を集めることが何より重要。母校を思う気持ちから寄附をする。ネットなども活用して寄附を募るのもよい。

（進藤委員）

授業料について、一橋大学は関東 4 県からの入学生が 7 割、地方出身者は 3 割とのこと。慶應や早稲田も 7 割が関東 4 県出身という。

寄附も愛校心だけでは集まらない。何か特徴が必要。例えば、一橋大学は、日本の社会科学を担うために、授業料を安く設定し、日本中経済的に恵まれていなくても能力と意欲があ

れば自由に勉強ができると謳い、そのために OB に寄附を募るという大義を与えれば、相当寄附が集まるはず。

（松本委員）

愛校精神もあるが、損金処理するなど、寄附したいと思える仕組みが必要。文科省や財務省と連携し、大学への寄附に対してのインセンティブを与える仕組みを作らないと寄附は集まらない。

（岡本委員）

寄附の話は要だと思う。一定水準以上の収入がある人にとっては今の税額控除にメリットがないので、税額控除の拡大をしなければ寄附は集められない。この点は機会ある毎に発言し続けている。

また、大学の経営管理の在り方に関する意見として、本来、研究と教育を担う先生方が経営まで担うことは負担が大きいのではないか。そこで、大学でも経営幹部を支えるスタッフが必要だと思う。経営管理の専門的な職務を設けるべきではないか。

さらに、経営協議会を活用すべき。学外から錚々たるメンバーが集まっているのだから、提案や意見を求めることで、大学の力になる協議会にできるのではないか。

（議長）

日本の大学の資源配分問題を指摘するために総合大学・理工系大学と文系大学の比較をした。また、同じ社会科学分野で海外大学と比べても大きな規模の差があることを説明した。

収入構造を見れば明らかなように、公的資金の増額が望めない中、残るは自己収入。一橋大学でも、専任のファンドレイザーを雇っているが、企業からの寄附は集まりにくい。ターゲットを絞る必要がある一方、寄附講義という形の寄附も受け入れている。

また寄附に関わる税制の優遇措置、とりわけ税額控除の拡大をより一層求めていきたい。

教育では今後も質を維持しつつ、需要が伸びている領域で新しい財源を確保していくことも必要である。

経営に関して、寄附文化のあるアメリカ、例えばスタンフォードでは、プロボストの上にプレジデントがおり専らファンドレイジングをしている。一方で、学内の資源配分には、今後伸びる分野は何か、どのような教育が必要かという判断が必要なため、研究者であるプロボストが行っている。現状では日本の国立大学の学長の職務は学内の資源配分と国内外との教育研究の交流や連携の強化が主であり、ファンドの規模が極めて小さい日本の大学は、そこに専属のプレジデントを置く段階にはなっていないと考える。

ただ、財務や経営上の専門知識が必要という点は全く同感。これまでも、経営協議会で大学の基本方針についても幅広く議論してきたが、今後も研究・教育や財務・経営の在り方について、経営協議会を活用して一層活発に議論をしたい。

（中鉢委員）

質の良い学生を集めるには、マーケットをよく調査すべき。理系の場合は専門志向が非常に強いが、社会科学では、学生の入学動機、卒業時の満足度も調査の対象となるだろう。自

分が今日あるのは、一橋の卒業生だからだという誇りが無い限り、寄附につながらない。

（松本委員）

今、大阪では、大阪府立大学と大阪市立大学を一緒にしようという動きがある。ホールディングをつくって、それぞれの大学のブランドは当分残す形態を考えている。

マネジメントを合理化し、日本の人文社会科学を非常に競争力のあるものにしていかないと、今の理系中心の政府の方針のままでは、諸外国の人文社会科学を専門にしている大学に引き離されていくのではないか。

（志賀委員）

基礎研究に対する交付金や、補助金が増えない中、投資の対象として、つまりリスクマネーで大学の基礎研究を盛り上げようという意見が主流になりつつある。

ただ、対象はあくまで旧帝国大学のような大規模総合大学の自然科学の基礎研究であり、地方の大学は投資の対象にならないのではないか。活性化から取りこぼされてしまう人文科学や地方の大学をどうするのか議論が必要である。

（中鉢委員）

大学の統合再編成が進んでいるが、例えば、文系の人文科学系は大きな大学に任せ、あとの地方大学は何もしないという形はいかがなものか。効率ありきではなく、多様性を出せるかがポイント。

（議長）

最適規模を考えることが重要。それを測る一つの指標は、マーケット需要。例えば、一橋大学では、学部の競争率が4倍超、MBAが4倍近くと伸びている。国際的な業績を増やす、教育の質を高めるといったことが評価されていると考えている。

社会やマーケットから評価される大学として最適規模を考える必要がある。一橋大学が参加している四大学連合の各大学もそれぞれ特長のある大学として社会から評価されている。質を維持したうえで研究、教育を拡充するための財源を確保することが課題である。

（清家委員）

この会議が、一橋大学のことか、日本の人文社会科学全体のことかという点は何度か議論になったが、両者にはずれがある。一橋の現在の規模は、質の高い学生を集めるブランディング上最適といえる。一方で、社会科学全体の議論は、一定のボリュームの社会科学を日本の中でどう確保するかという別の議論になる

また、寄附税制の拡充は税収減につながるため、財政当局は代替財源を求めてくるかもしれない。寄附税制の優遇を求めるのであれば、そのあたりまで視野に入れて考えるべき。

（松本委員）

財源の問題として、法人税の削減は必要ないと財務省にたびたび言っているが、なかなか通らない。

（中鉢委員）

予算があれば大学がどのように伸びるのかアピールをしないと、運営費交付金が不足して

いると言っているだけでは説得力がない。

（進藤委員）

社会科学系の大学として必要な予算規模の議論をすべき。

（議長）

例えば、MBA の学生数の増加には、教員の増加が必要であり、必要数の試算をしている。現状の運営費交付金と自己収入が同じ水準では、今求められている日本の社会科学を世界水準に引き上げることは実現できない。教育もできる研究者が必要であり、そのための財源として、公的資金が望めないのであれば自己収入を強化するしかない。

（松本委員）

日本の人文社会科学から、文学は別として、ノーベル賞が出ていない。

大阪では「OSAKA 夢プログラム」を立ち上げ、オリンピックの陸上競技でメダルを取るために寄附を募った。大学ではノーベル賞という象徴的なものがあれば寄附や入学者につながるのではないか。

（議長）

社会科学系分野で日本人がノーベル賞を受賞できない理由の一つは、経済学賞受賞者の多くがある種の学派をつくっていることから分かるように、研究者の裾野が広い国で、多くの研究者が受け入れる理論体系や分析ツールをつくった人が受賞する傾向であること。これに対して、日本の社会科学の研究者の層は、あまりにも薄い。もう一つの理由は、日本の社会科学の研究者に、これまで国際志向が不足していたこと。ようやく近年になって変わってきたが、現状ではまだまだ受賞までは遠い。国際的業績を上げられる研究者を育て、そういう研究者を採用していく必要がある。

（松本委員）

それではいつまでかかるのか。税制の問題と同じ流れで、ノーベルプライズファンドなどをつくって、研究資金を用意し、優秀な研究者を育成する仕組みを日本でつくるべきなのではないか。

（新宅委員）

将来、日本の人文社会科学の研究者からノーベル賞受賞者が出るとしたら大変喜ばしい。しかし、一橋の強みは、やはりどちらかというと教育ではないか。一橋大学の社会人 MBA では 8～9 割の人が企業派遣ではなく私費で通っていた。教育を充実させる方が社会的貢献、あるいは、ブランディングに寄与できるのではないか。

（中鉢委員）

研究者より、社会で活躍し、経営に携わる人たちが圧倒的に多いイメージがある。研究は整備途中だが、海外と大きな差をつけられている印象。教育か研究のどちらかに方向性を定めることも大事なのではないか。

（議長）

社会科学の場合、教育には新しい研究が必要で、研究には教育したことが生きてくる分野で

あるので、両方をやらなければいけない。

若い世代の研究者ほど国際志向が強くなってきているので、国際的にも通用する研究に変わってきている。一橋大学の教育ではゼミ制度が MBA コースなどにも生かされ、その教育の質が評価されている。

（松本委員）

Mr. (Phil) Knight (Nike 創業者) が「トップアスリートをつくらない限りスポーツは隆盛しない」と言っていた。一方で、後輩の教育のために、コーチなども必要。

大学も同じで、教育と研究の両方が重要。教育で社会に人を輩出することは社会貢献にはなるが、それでは大学がどのようになるのかという危機意識がある。そこでトップ研究者がいれば、大学の名声を上げる大きなインパクトになっていく。日本全体の社会科学にはそのような核になるものが抜けているのではないのか。

（議長）

やはり研究者の質と厚みの両方が必要である。そのためには限りある財源の中で最適な資源配分をして研究力を強化していくしかない。

（松本委員）

同様に、大学の名声を上げていくためには、やはり政府の政策決定に、深く関与する必要がある。

（議長）

一橋大学では審議会等への参加や、白書等にも引用されるような研究成果によって政策にも貢献している。

本日も社会科学の発展の方向について有益な意見や示唆をいただいた。これまで、教育、研究、財政・経営と一通り大学のやるべきことについて議論したので、ひとまずこの 3 回の議論のまとめを大学の中で行い、今後、どのように日本の社会科学を発展させるか、また、本学としてはどういう取組を進めていくか、またご報告をしたい。

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、興味が持てる。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）

「アカウンタビリティ（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な。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。

第5回社会科学の発展を考える円卓会議
(議事録)

日 時： 令和3年5月21日(金) 14時00分～16時10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、
常盤委員、三島アドバイザー、中野委員(議長)

発表者： 杉原 薫 (総合地球環境学研究所特任教授)、
七丈 直弘 (一橋大学大学院経営管理研究科教授)

欠席者： 中鉢委員

陪席者： 一橋大学 大月理事・副学長、青木理事・副学長、蜂谷理事・副学長、
稲葉副学長、山田副学長、長谷川副学長・事務局長、総務課、総務課大学戦略室

<議事要旨>

議題1では、中野委員(議長)より、本会議の開催趣旨及び第4回円卓会議の議事録について報告した。議題2では、中野委員(議長)より第2期第5回会議の趣旨説明の後、杉原薫特任教授より「文理融合と社会科学の役割」、七丈直弘教授より「社会のための学術としての社会科学の創生へ」と題する講演を行った。その後、文理共創における学術と人材育成について議論を行った。

<主な議論内容>

(新宅委員)

・文理共創は、学生時代に理系で入学し、文科系で卒業した自身の経験から、大変興味深いテーマである。自身の経験でいうと、かつて留学したアメリカの大学院で、現在米国財務長官を務めている Janet Yellen から経済学を学び、経済学者が社会問題に取り組む姿勢に大変感銘を受けた。杉原特任教授の講演でも言及されていたように、経済学をはじめとする社会科学は社会問題の課題解決のために取り組むことが何より大切だと考えている。

(清家委員)

・御説明にもあった地球温暖化の問題を研究する際に、様々な学問分野が協力して社会課題の解決に取り組むような **project-based research** の学際的研究はきわめて重要だ。同時に、**curiosity-driven research** における学際的な研究の可能性もあると思う。

・研究政策的な傾向として、研究資源は短期的な問題を解決するための **project-based research** に多く投入され、長期的に将来社会に大きな恩恵を与えるかもしれない **curiosity-driven research** が軽視される問題も指摘されているところである。長期的な視点で大きな

構造変化を予測する際に、文理融合的な様々な分野の知見も必要になってくるので、学際的な研究にも短期志向だけでなく、長期的な視点に立った助成、資源配分をする必要もあるのではないかと思います。

（志賀委員）

・政府の意思決定において、社会科学や自然科学のエビデンスをベースにしようとする方向性は理解できるが、実態が伴っているか疑問である。例えば、新型コロナウイルス感染症に関連して、現在の緊急事態宣言をいつ終わらせるかという問題に対して、専門会議の決定がどれほどエビデンスに基づいているかよくわからない。カーボンニュートラルについても削減目標が先行していて、達成するためのプロセスが見えてこない。他国と比較して、日本では政策だけが先行し、エビデンスに基づいているとは言えないのではないかと感じている。学術的な EBPM や e-CSTI の仕組みが政策に有効活用されているか伺いたい。

→（一橋大学・七丈教授）

政府の EBPM はまだまだ十分でないと認識している。新型コロナウイルス感染症のような政治的判断が求められる状況においては、エビデンスよりも政治的な判断が優先されてしまうことへの批判があるものの、政府としてもデータに基づいて様々な評価を行っている等、進展はしている。

（青木委員）

・志賀委員の意見に同感している。

・人文・社会科学系業績評価については、書籍が重要な評価対象となり、日本語の場合、ヨーロッパ言語よりも評価が出ないとのことだが、詳細を聞きたい。

・e-CSTI について、書誌情報データベースには e-Rad の情報を加味すると聞いている。一方で、書誌情報データベースは Scopus (Elsevier) 等の英語圏の情報を反映しているが、日本語の研究業績はどのように扱われるのか、伺いたい。

→（一橋大学・七丈教授）

・書誌情報データベースは Scopus (Elsevier) をはじめとする英語圏のプラットフォーム情報に依存しているものの、日本では JST と連携して、J-STAGE に含まれるような日本語文献を取り入れようとしている。また、政府を挙げて各国語の文献を評価指標に取り入れようとする動きは少しずつ出てきており、この動きのイニシアチブを日本が取れるよう願っている。

→（総合地球環境学研究所・杉原特任教授）

・社会科学や人文科学の評価のあり方については、どのような評価指標も peer review 側の参考資料にすぎず、研究の質を適切に判断するためには利害関係者でない者による Peer Review が最も望ましいと考える。

(大枝委員)

・一橋大学が文理共創を進めるうえで、四大学連合の連携をさらに深めていくことが重要である。特に医療経済学の分野は、現在の新型コロナウイルス感染症の問題や今後の医療問題、例えば、新薬の開発、薬価、医療費、病院経営、医療制度等を解決していくうえで極めて重要な学問分野であり、今後東京医科歯科大学と連携を強めてぜひ前に進めるよう検討いただければありがたい。

(常盤委員)

・文理融合は手段であり、どのような目的を実現するために文理融合という手段を選択するのかが重要。一橋大学としてどのような社会的・学術的課題の解決をテーマとして設定していくのか、そして研究リソースをどのように活用し、社会的・学術的貢献につなげていくかが問われる。

・新型コロナウイルス感染症の問題について、感染症学の立場では具体的な情報提供がされており、感染リスクの指標の見える化がされている一方で、緊急事態宣言による経済・財政への影響に関する総合的な指標が見えておらず、比較検討ができないように感じる。社会科学分野の強い一橋大学としてそのような指標の提示ができればと思う。また、どのような政策決定プロセスが社会的な公正に適うのか、生命科学分野、経済学分野、社会学分野等を俯瞰した公共政策的な視点から提案できるのではないかな。

(進藤委員)

・文理融合については、主に、①問題・課題の設定（問題を文理融合的なものとして捉えること）、②人材育成・教育（文理融合的な人材を育成すること）、③課題を解決する時のアプローチ（文理融合的なチーム・集団によるアプローチのこと）という3つの視点があると考えられる。また、文理融合に関する議論をするときに、その前提として3つの視点を参考に何を指すのか明確にしておく必要がある。

・何に対する文理融合であるのか明確にしておかないと、例えば、どういう人材を育成すればよいのか、人材育成は従来のままでよいのか、それとも課題解決のアプローチだけ工夫すればよいのか、論点が曖昧になる恐れがある。

・③の「解決する時のアプローチ」については、今でも各企業などでは、文・理それぞれの専門知識を持つ人材からなるプロジェクトチームで概ね対応できていることを踏まえると、問題は、①の、文・理の要素が複雑に絡み合った現実から、何が問題かを総合的に認識し、具体的な課題設定ができるかどうか、そして、そのための、②文理にわたる「知」を有する人材、それも独立した文・理の知識を有する単なる「二刀流」人材ではなくて、両方の「知」が化学反応を起こした、「広くかつ深い教養・感受性・発想力」を持った人材をどうすれば育てることができるか、ということであると思う。

(三島委員)

・東京工業大学では、幅広い視野を持つ人材を育てるために、学部新生に政治学や演劇関係などの異分野の方による講義を必修にし、学生自らが発言をするなど能動的に講義に参加するアクティブラーニングを含むリベラルアーツ教育を導入などの改革を行った。入学後の学生の成長の余地を広げる文理融合的な教育の提供を通じて、学生が在学中に自らの人間性を深く追求し、自らの意思で行動・挑戦し、社会に出て様々な分野の人々と融合することで、社会に貢献できる人材になると期待している。

→ (中野議長)

・東京工業大学の博士後期課程まで用意されたリベラルアーツ教育は非常に素晴らしく、本学も参考にしている。

(佐々木委員)

・生産性だけでなく、**well-being** も大事だから文理融合の重要性が増してきているというのは理解できるが、立ち返るとそもそもの文理の定義がよく分からない。未知の部分を説明するのが社会科学ということなのだろうか。

・重要性が増しているソフトウェア産業において、日本はソフトウェアの製品企画をするプロダクトマネージャーやユーザーのニーズをもとに製品やサービスを設計する UX デザイナーが圧倒的に弱い。この分野で活躍している人はソフトウェアエンジニアとゼネラリストが組み合わさった経歴を持つ人が大半を占めている。日本の企業はこのような人材を育成しにくい企業風土がある中で、大学が人材育成のギャップを埋める役割を果たしてほしい。

→ (一橋大学・七丈教授)

プロダクトマネージャー、UX デザイナーはこれから本学が設置するソーシャル・データサイエンス学部・研究科(仮称)で育成する人材像の一つ。大学教員だけで育成していくのは不可能であるため、産業界との協力の中で、従来育成することができなかったプロダクトマネージャーを育成できるよう頑張っていきたい。

(中野議長)

・研究の社会貢献の観点では、コロナ禍において、まさに社会科学の出番がきたと考えている。社会科学の役割は、「今社会で何が起きているのか」をデータに基づいて可能な限り正確に把握して将来を予測する役割を果たすことが重要だと認識しており、一橋大学も貢献できることが多いと考えている。

・一橋大学では、コロナ禍に先んじて医療政策・経済研究センターを設置し、学際的な研究活動を展開しており、今後も四大学連合等の連携を強めながら、社会的な重要課題の解決に向けて取り組んでいく。

・人材育成については、高大いずれも文理が分かれすぎていて、文系学生の理系知らずも深

刻になっていると感じている。東京工業大学の学生と同じように、文系学生も理系の知識と教養を持つことが必要で、社会科学系の大学・学部においても、カリキュラムの改善や文理横断の新学部・研究科の設置などを検討していくべきだと考える。その取組の一環として、本学ではソーシャル・データサイエンス学部・研究科(仮称)の設置準備に取り組んでいる。

国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、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に不可欠の要件であると広く認識されております。さらに、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画においては、あらゆる分野の科学技術に関する知見を総合的に活用して社会の諸課題への的確な対応を図る総合知の推進が謳われており、その実践の共通言語である統計学およびデータサイエンスを文系/社会科学において高度に展開することが期待されています。

日本統計学会は学術全領域にまたがる分野横断的な研究者から構成されておりますが、その歴史を振り返れば 1931 年に経済統計の研究者を中心に発足しました。経済統計など公的統計と急増するソーシャルメディア情報との融合など社会科学分野の研究においてはデータ活用の在り方が大きく変化してきており、その意味で統計学分野では社会科学の諸問題を分析できる人材養成が喫緊の課題として考えております。他方、これらの進展が急激であるがゆえに人材育成が追いつかず、データサイエンスの高度な知識を持ち、その応用先である社会科学の高度な知識も備えた人材は、全国教育機関で進められているデータサイエンス教育の推進のため貢献できるものと考えております。

このような人材を確保する上で、貴学が大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程で進めようとしている、社会科学とデータサイエンスを融合したソーシャル・データサイエンスの学問分野において、最先端の知見を生み出し、研究成果を社会実装できるような博士レベル人材を養成するという構想に、大きな期待をしております。

また、貴学におかれましては、社会科学の総合大学として、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、令和 5 年 4 月には、ソーシャル・データサイエンス学部及び大学院ソーシャル・データサイエンス研究科修士課程を開設し、ビジネス・イノベーションや社会課題解決に貢献できる人材の養成を進められております。

このように社会科学研究の実績に基づく強固な教育研究基盤を持ち、さらに新たに社会から求められている人材の養成を開始した一橋大学であるからこそ、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・データサイエンスの博士レベル人材を養成可能であることと大いに期待し、最先端の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 6 年 1 月 18 日

一般社団法人 日本統計学会

会長

照井 伸彦



一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、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。

経済学の学術研究においては、家計行動、企業行動などに関する実証研究を行う際に利用可能な様々なデータをいかに最大限有効に用いるかが喫緊の課題として考えております。そのような課題を解決する上で、最新な手法を用いてデータを収集し、解析できる人材を求めています。併せて、データサイエンスの高度な知識を持つとともに、その手法の応用先である社会科学の高度な知識も備えた人材は、全国の教育機関で進められているデータサイエンス教育の推進のため貢献できるものと考えております。

このような人材を確保する上で、貴学が大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程で進めようとしている、社会科学とデータサイエンスを融合したソーシャル・データサイエンスの学問分野において、最先端の知見を生み出し、研究成果を社会実装できるような博士レベル人材を養成するという構想に、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。そして、令和 5 年 4 月には、ソーシャル・データサイエンス学部及び大学院ソーシャル・データサイエンス研究科修士課程を開設し、ビジネス・イノベーションや社会課題解決に貢献できる人材の養成を進められております。

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を持ち、さらに新たに社会から求められている人材の養成を開始した一橋大学であるからこそ、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・データサイエンスの博士レベル人材を養成可能であることと大いに期待し、最先端の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 6 年 2 月 1 日

Charles Y. Horioka

一般社団法人 日本経済学会
会長 ホリオカ チャールズ ユウジ



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、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。

自然言語処理の学術研究においては、大規模言語モデルが自然言語処理を含む多くの学術分野、そして社会全体にどのような影響を与えるのか、を意識した研究開発を喫緊の課題として考えております。そのような課題を解決する上で、人文社会科学と知能情報学の橋渡しを実現できる人材を求めています。併せて、データサイエンスの高度な知識を持つとともに、その手法の応用先である社会科学の高度な知識も備えた人材は、全国の教育機関で進められているデータサイエンス教育の推進のため貢献できるものと考えております。

このような人材を確保する上で、貴学が大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程で進めようとしている、社会科学とデータサイエンスを融合したソーシャル・データサイエンスの学問分野において、最先端の知見を生み出し、研究成果を社会実装できるような博士レベル人材を養成するという構想に、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。そして、令和 5 年 4 月には、ソーシャル・データサイエンス学部及び大学院ソーシャル・データサイエンス研究科修士課程を開設し、ビジネス・イノベーションや社会課題解決に貢献できる人材の養成を進められております。

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を持ち、さらに新たに社会から求められている人材の養成を開始した一橋大学であるからこそ、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・データサイエンスの博士レベル人材を養成可能であることと大いに期待し、最先端の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 6 年 1 月 24 日

一般社団法人 言語処理学会
会長
乾 健太郎 <印>



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科

博士課程の早期設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、以下のとおり要望いたします。

大規模生成モデルなどの人工知能基盤技術が急速に発展する中、日本の国際的な産業競争力を高め、社会経済を活性化する上で、人工知能および周辺分野に関する高度な知識および経験を有した人材の養成は喫緊の課題であることを、当学会として認識しております。

ソーシャルメディア、コンテンツ生成、人材教育、スマートシティ、自動運転などの分野における多岐にわたる人工知能技術の浸透は、すでに社会に対して正負両面で大きな影響を及ぼしており、第 49 回先進国首脳会議（G7 広島サミット 2023）においても主要な議題の一つとされるなど、人工知能は国際政治や経済における重要なテーマとなっています。このような背景の下、法学、経済学、心理学などの社会科学、文学、哲学などの人文学、さらにデータサイエンスを支える数学、統計学、計算機科学などの諸学問に精通した高度人材の育成が急務です。

また、社会科学にデータサイエンスの技術を取り入れることは、国際的な潮流でもあります。エビデンスベースの社会科学が推進される中、社会科学研究

のツールとしてデータサイエンスの技術は広く浸透しており、日本においてもデータサイエンスの技術に精通した研究者の養成は喫緊の課題となっています。

貴学におけるソーシャル・データサイエンス研究科の博士課程設置は、これらの高度人材を養成し、日本の国際的な競争力をさらに強化するための基盤を提供するものと確信しております。当課程は、技術の急速な進化に伴う社会的、倫理的課題への理解を深め、それらに対処するための専門知識とスキルを学生に提供することを目的としています。この目的は、当学会が掲げる「人工知能に関する研究の進展と知識の普及を図り、もって学術・技術ならびに産業・社会の発展に寄与する」という目的とも合致するものです。

当学会は、人工知能技術の急速な進化とそれに伴う社会的、倫理的課題に対して、文理融合の視点から取り組むことの重要性を認識しています。人工知能技術の責任ある応用を推進するためには、人工知能に関する深い理解とともに、法律、倫理、社会学など、多様な分野の知識が切実に必要とされています。また、当学会では、計算社会科学分野の研究も盛んに行われており、多様な背景をもつ研究者のコミュニティが形成されることによって、数多くの研究成果が生み出されています。貴学によるソーシャル・データサイエンス研究科の博士課程設置は、今後の活躍が期待される文理融合の視点を持つ研究者や専門家を育成するための理想的な環境を提供するものと考えております。

貴学におけるソーシャル・データサイエンス研究科の博士課程は、人工知能技術の持つ可能性を最大限に活かしながらも、その影響を責任ある方法で社会に適用するための新たな枠組みを構築することに貢献できると信じています。当学会としては、貴学がこの革新的な取り組みを通じて、人工知能技術の進展を支え、社会に対するその貢献をさらに拡大していくことを強く支持し、最先

端の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 6 年 2 月 2 1 日

一般社団法人 人工知能学会

会長

津本 周作



国立大学法人一橋大学長 殿

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科
博士課程の設置に関する要望書

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に博士課程をできる限り早期に設置いただけますよう、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。

ファイナンス分野の学術研究においては、ビッグデータや AI の活用による金融機関及び企業経営の変貌を喫緊の研究課題となっております。また広く金融市場と企業の意思決定に関わる課題を解決する上で、データサイエンスを用いた研究を実践できる人材が必要になっていきます。併せて、データサイエンスの高度な知識を持つとともに、その手法の応用先である社会科学の高度な知識も備えた人材は、全国の教育機関で進められているデータサイエンス教育の推進のため貢献できるものと考えております。

このような人材を確保する上で、貴学が大学院ソーシャル・データサイエンス研究科博士課程で進めようとしている、社会科学とデータサイエンスを融合したソーシャル・データサイエンスの学問分野において、最先端の知見を生み出し、研究成果を社会実装できるような博士レベル人材を養成するという構想に、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。そして、令和 5 年 4 月には、ソーシャル・データサイエンス学部及び大学院ソーシャル・データサイエンス研究科修士課程を開設し、ビジネス・イノベーションや社会課題解決に貢献できる人材の養成を進められております。

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を持ち、さらに新たに社会から求められている人材の養成を開始した一橋大学であるからこそ、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・データサイエンスの博士レベル人材を養成可能であることと大いに期待し、最先端の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 6 年 2 月 19 日

日本ファイナンス学会
会長
内田 交 謹


資料2:ソーシャル・データサイエンス研究科博士後期課程において養成する人材像

- 現代社会における多様なステークホルダーを考慮した複雑な社会現象を分析し、実社会における意思決定につなげるに当たっては、分野の知識を考慮しないデータサイエンス分析だけでは解決困難な課題が多数存在する。
- そのような課題を解決するためには、社会に対する深い理解とデータサイエンスの高度なスキルを共に有し、それらを併用しながら従来にない方法で組み合わせることで課題解決を行うことができる人材が必要である。

ソーシャル・データサイエンス分野において、社会が養成を要請する人材は以下の通りである:

- ①大学や研究機関において最先端の研究・教育を牽引する者
- ②民間企業や公的セクターにおいて最先端の知見を生み出す者

よって一橋大学では、

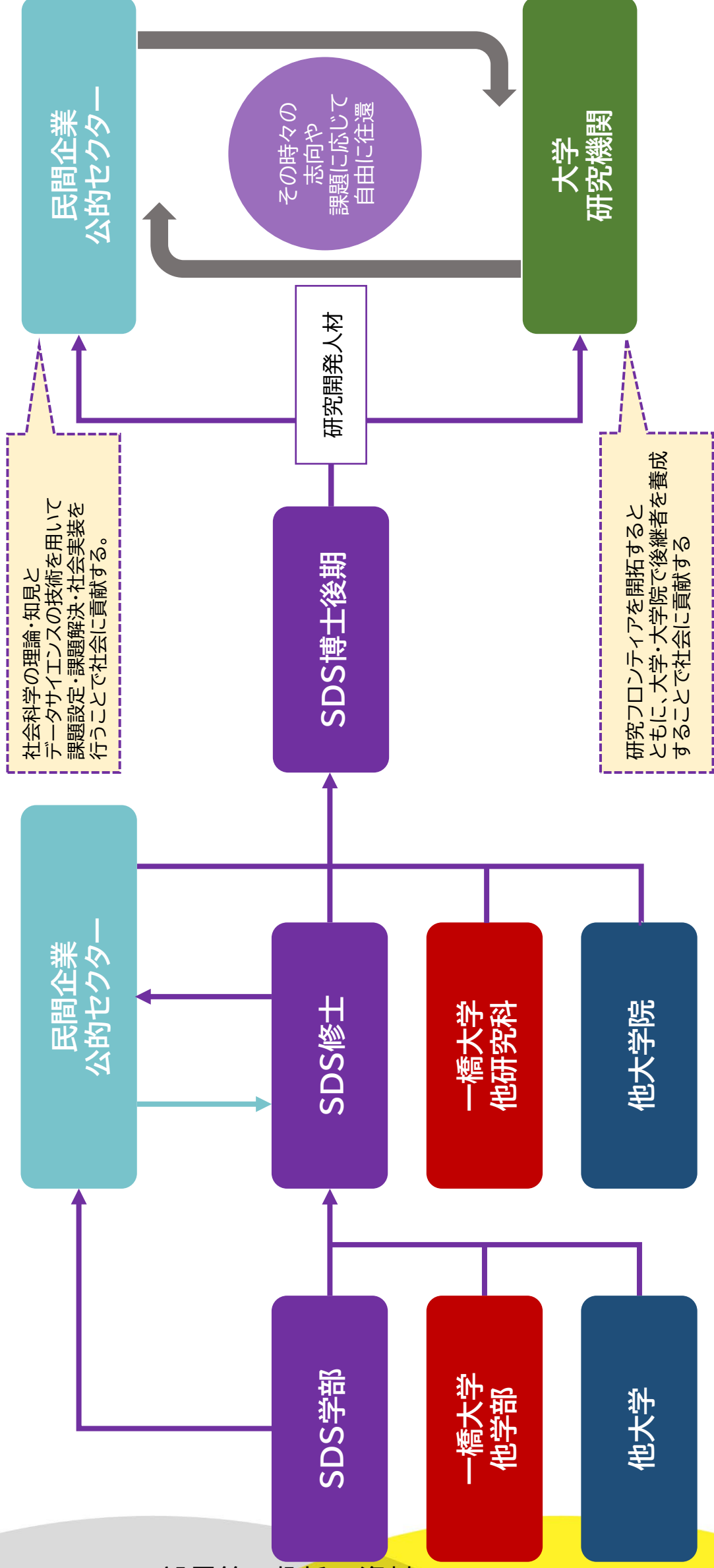
ソーシャル・データサイエンス分野における研究開発人材

を養成するため、

一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科に、博士後期課程の設置を構想している。



資料3：博士後期課程の想定入学者と修了後のイメージ



資料4:カリキュラム・マップ(博士後期課程)

学 期	講 義	演 習	研究指導 ほか
春 夏	・ SDS研究方法論 I 責任ある科学技術イノベーション(RRI) ・ SDS研究方法論 II 研究開発マネジメント論	・ SDSアドバンスト・リサーチ・ワークショップ I	・ 副指導教員(2名)の選出 ・ 先行研究レビュー ・ 研究テーマの確定(プレFDプログラムの受講)
秋 冬		・ SDSアドバンスト・リサーチ・ワークショップ II	・ 適切な共同研究先の選定 ・ 共同研究のための準備

- ・ 春夏学期に、研究遂行上必須となる「責任ある科学技術イノベーション(RRI)」と、研究開発マネジメント能力を育成する「研究開発マネジメント論」を、SDS分野の研究方法論として学ぶ。また、1年を通じてSDSアドバンスト・リサーチワークショップに参加し、国際的なSDS研究の最先端の状況を識るとともに、自身の研究を報告することで学術コミュニケーション能力を身につける。また、学生のキャリア計画をふまえ、必要に応じてプレFDプログラムの受講を推奨する。

・ 研究指導では、指導教員・副指導教員との密なコミュニケーションの下で、研究テーマの確定、先行研究レビューや、2年次の共同プロジェクト先の選定とその準備を行う。

春 夏		・ SDS共同プロジェクト演習 I	・ 共同研究のフォロー ・ 博士論文計画の作成
秋 冬		・ SDS共同プロジェクト演習 II	・ 博士論文計画の提出→承認

- ・ 1年を通じて民間企業・公的セクター等との共同プロジェクトに参画して、1年次の学修内容を実践し、同時にSDS分野の最先端の知識を身につける。

・ 研究指導では、共同プロジェクト演習のフォローを行うとともに、博士論文計画の作成から提出・承認までを行う。

春 夏			・ 博士論文の執筆→学位申請書類の提出
秋 冬			・ 博士論文審査

- ・ 主に研究指導を通じて研究を進め、博士論文を完成させる。

1年次に学術研究の作法を身につけ、2年次に現実の課題解決の場において研究開発を実践し、3年次に博士論文を執筆することで、
修了生は、本人のその時々¹の志向に応じて、

大学・研究機関や民間企業・公的セクターを往還しながら自律的にキャリアを形成し、社会に貢献していくことが可能となる。

資料5：時間割(博士後期課程)

時限	月	火	水	木	金
1 08:45 ～ 10:30					
2 10:45 ～ 12:30					
3 13:15 ～ 15:00					【D1春】SDS研究方法論Ⅰ 【D1夏】SDS研究方法論Ⅱ
4 15:15 ～ 17:00					【D1春夏】SDSアドバンスト・リサーチ・ワークショップⅠ 【D1秋冬】SDSアドバンスト・リサーチ・ワークショップⅡ
5 17:10 ～ 18:55			【D2春夏】SDS共同プロジェクト演習Ⅰ 【D2秋冬】SDS共同プロジェクト演習Ⅱ		【D1～D3春夏】SDS研究指導(隔週) 【D1～D3秋冬】SDS研究指導(隔週)



資料6：研究指導のカテゴリ(博士後期課程)

研究指導を行う内容は、すべてが**社会科学**と**データサイエンス**が融合して生じた**ソーシャル・データサイエンス**であって、従来の分野(社会科学やデータサイエンスそのもの)ではない。

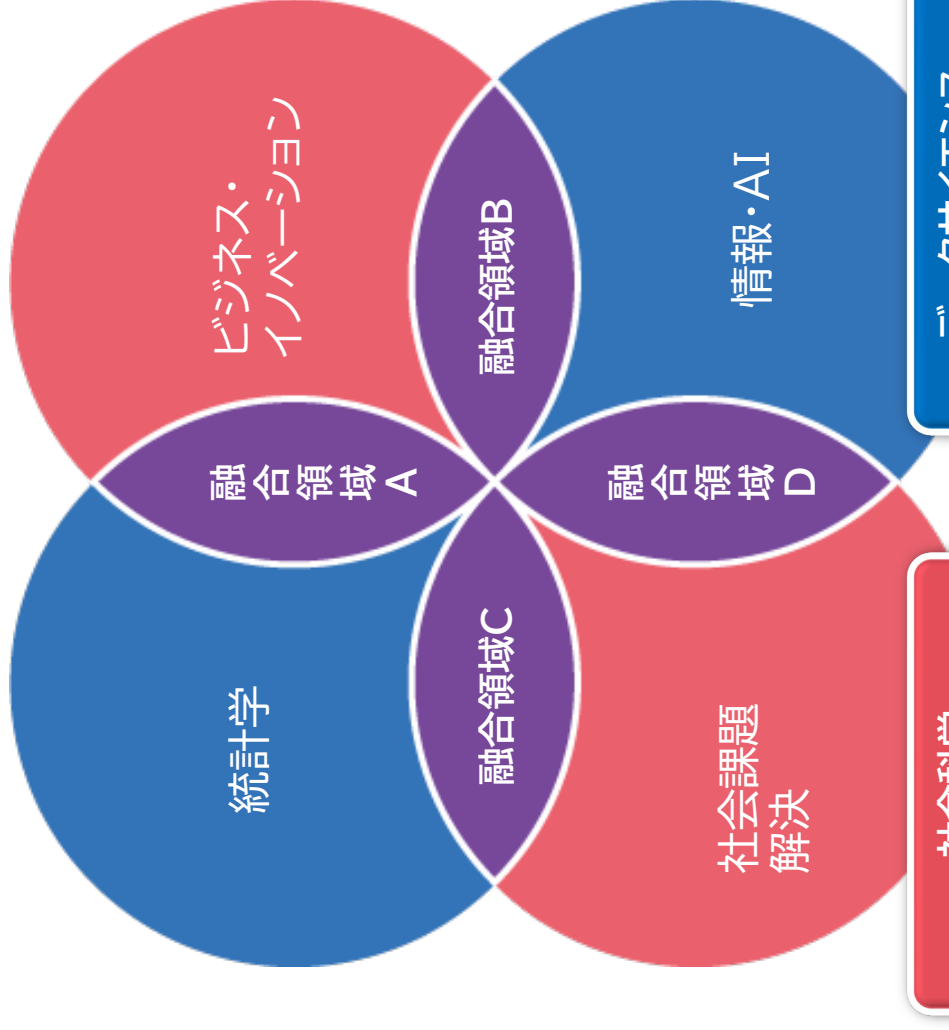


しかし、手法やテーマ設定に応じた、**融合領域別の研究指導**の機会を提供する。

SDS研究指導

融合領域A: ビジネス・イノベーション領域 × 統計学領域
融合領域B: ビジネス・イノベーション領域 × 情報・AI領域
融合領域C: 社会課題解決領域 × 統計学領域
融合領域D: 社会課題解決領域 × 情報・AI領域

ソーシャル・データサイエンス



社会科学

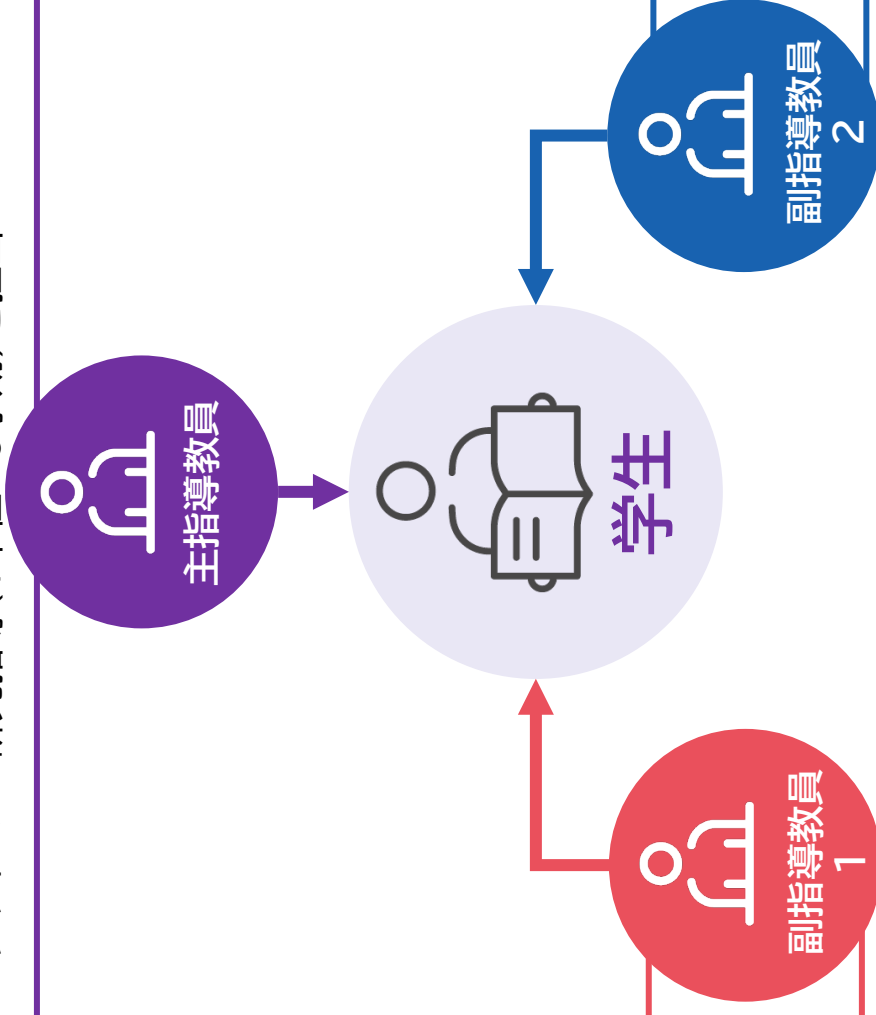
データサイエンス



Social Data Science

資料7-1:研究指導の体制(博士後期課程)

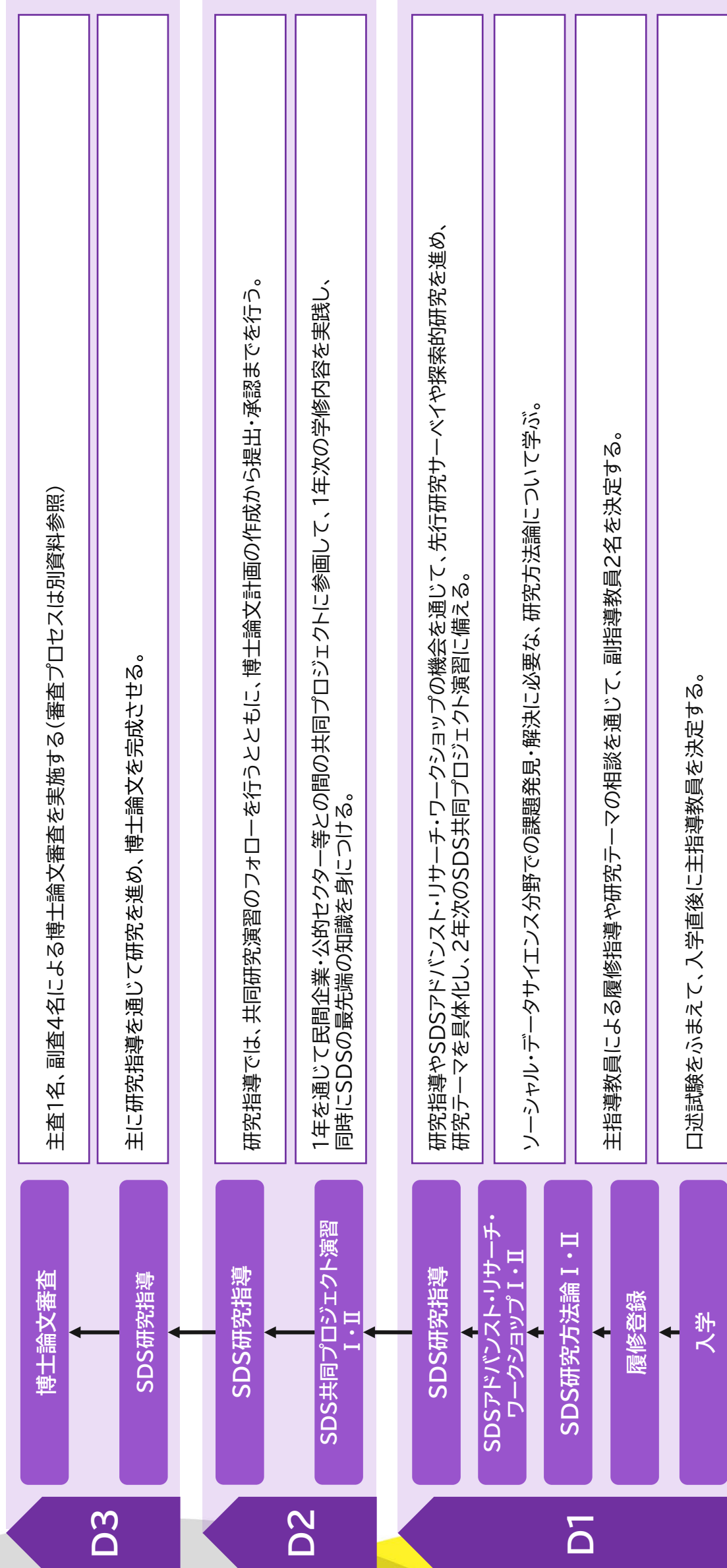
- ・ 博士論文全体の研究指導を実施する
- ・ 社会科学またはデータサイエンスに属する分野で学位を取得したが、研究を遂行する過程で双方を学び、融合させ、ソーシャル・データサイエンスの研究を行っている者
- ・ ソーシャル・データサイエンス研究指導(1単位×6学期)を担当



社会科学の観点から
研究指導の補助を実施する者

データサイエンスの観点から
研究指導の補助を実施する者

資料7-2:研究指導のプロセス(博士後期課程)



改正 令和5年2月1日

令和5年4月1日

(目的)

第1条 この規則は、一橋大学（以下「本学」という。）において、人を対象とする研究を倫理的観点から適切に遂行する上で求められる研究者の行動と態度の規準を定めることにより、社会科学的研究を倫理的に適切な形で推進することを目的とする。

(定義)

第2条 この規則において、次の各号に定める用語の定義は、それぞれ当該各号の定めるところによる。

- 一 「人を対象とする研究」とは、観察、調査及び実験といった方法を用いて、個人又は集団等を対象に実施するもので、その身体、心情、行動、環境等に関する情報・データ等を収集及び分析し、その成果を公表する一連の作業をいう。
- 二 「研究者」とは、本学に所属する教員、本学が受け入れた研究員、本学に所属する教員の指導の下で研究活動に従事する大学院学生又は学部学生、その他本学において研究活動を実施する者をいう。
- 三 「研究対象者」とは、前号の研究者が実施する研究に対して、個人又は集団等の情報・データ等を提供する者をいう。

(研究倫理の原則)

第3条 人を対象とする研究は、個人の生命、尊厳及び基本的人権を重んじ、科学的かつ社会的に妥当な方法又は手段で、遂行されなければならない。

- 2 研究者は、人を対象とする研究を計画する場合は、安心かつ安全な方法で、研究対象者の身体的及び精神的負担並びに苦痛を最小限にするよう留意しなければならない。
- 3 研究者は、研究を実施するに当たり、研究対象者が身体的及び精神的苦痛を受ける可能性がある場合は、当該苦痛を最小限にとどめるよう努めるとともに、研究目的がそれに見合うものであるかどうかを事前に検討しなければならない。

(研究者の説明責任)

第4条 研究者は、個人の情報・データ等を収集又は採取する場合は、その情報・データ等の収集方法等について、あらかじめ研究対象者に説明しなければならない。

- 2 研究者は、研究対象者が何らかの身体的及び精神的負担並びに苦痛を伴うことが予見される場合は、その予見される状況を研究対象者に説明しなければならない。
- 3 研究者は、事前に研究方法等についての一部の説明を行うことができない正当な理由がある場合は、個人又は集団等から情報・データ等を収集又は採取した後速やかにその事情を説明し、研究対象者の了解を得るよう努めなければならない。

(インフォームド・コンセント)

第5条 研究者は、個人の情報・データ等を収集又は採取する場合は、事前に研究対象者の同意を得ることを原則とする。

- 2 研究者は、研究対象者が不利益を受けることなく、研究実施期間中いつでも、同意を撤回し研究への協力を中止する権利を有することを研究対象者に周知しなければならない。
- 3 研究者は、研究対象者が第1項に規定する同意能力がないと判断される場合は、当該研究対象者に代わる者から同意を得なければならない。
- 4 研究者は、研究対象者が同意を撤回した場合は、当該個人の情報・データ等を速やかに廃棄しなければならない。
- 5 研究対象者からの同意は、原則として書面により行い、研究者は、その記録を作成した年度の翌年度4月1日から起算して最低10年間保管しなければならない。

(個人情報の取扱い)

第6条 研究者は、研究実施に伴い研究対象者に関する個人情報を入手した場合は、国立大学法人一橋大学個人情報保護規則（令和4年規則第45号）により取り扱うこととし、その管理に細心の注意

を払わなければならない。

- 2 研究対象者に関する個人情報、研究対象者の事前の同意を得ることなく、第三者に提供又は貸与してはならない。

（第三者への委託）

- 第7条 研究者が第三者に委託し、個人の情報・データ等を収集又は採取する場合は、この規則の趣旨を踏まえた契約を交わした上で、行わなければならない。

（研究倫理の理解）

- 第8条 研究者は、一橋大学における研究活動に係る行動規範（平成19年制定）、一橋大学における公的研究費等の適正な管理・運営に関する規則（平成27年規則第132号）及び一橋大学における公正な研究活動の推進に関する規則（平成27年規則第164号）を遵守するとともに、一橋大学が指定した研究倫理教育を受講して、研究倫理についての理解を深めなければならない。

（倫理審査）

- 第9条 研究者は、人を対象とする研究の研究計画又は公表予定原稿が倫理的観点から妥当であるかどうかについて、一橋大学研究機構に倫理審査を求めることができる。

附 則

この規則は、平成28年5月11日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年2月1日から施行し、改正後の一橋大学における人を対象とする研究の倫理規則は、令和4年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

改正 平成30年4月1日
令和4年4月1日
令和5年4月1日

令和2年3月18日
令和5年1月1日

(目的)

第1条 この内規は、一橋大学研究機構会議細則（平成23年規則第8条）第6条第2項に基づき、一橋大学研究倫理審査委員会（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、一橋大学における人を対象とする研究の倫理規則（平成28年規則第104号）の規定により行われる人を対象とする研究の研究計画又は公表予定原稿が、倫理的観点から妥当であるかどうかについて、研究者の求めに応じて審査する。

(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 経営管理研究科、経済学研究科、法学研究科、社会学研究科及び経済研究所の教授会から選出された者 各2人
- 二 言語社会研究科及びソーシャル・データサイエンス研究科の教授会から選出された者 各1人
- 三 その他研究機構長が指名する者 若干人

(任期)

第4条 委員の任期は原則として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、研究機構長が指名する。

3 委員長は、委員会を主宰する。

4 副委員長は、委員長が指名する。

5 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が関係する研究が審査対象であるときは、その職務を代理する。

(委員会の開催)

第6条 委員会は、委員長が必要と認めたときに、随時開催するものとする。

(委員以外の者の出席)

第7条 委員会は、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。

2 委員会は、必要に応じて審査を申請した研究者に出席を求め、申請内容等の説明を聴取することができる。

(議決要件と判定)

第8条 委員会は、委員の過半数が出席することをもって成立し、審査の判定は出席委員の過半数の合意をもって行うものとする。

2 委員は、自らが研究代表者、共同研究者又は研究協力者となる研究に係る審査に加わることはできない。

3 委員は、自らが研究上の利害関係にある研究に係る審査に加わることはできない。

4 審査判定は、次の各号のいずれかとする。

- 一 承認
- 二 条件付承認
- 三 変更の勧告
- 四 不承認

五 審査対象外

5 前項の審査判定は、書面により本人へ通知する。

（承認以外と判定した申請の再審査）

第9条 委員長は、前条第4項第2号から第4号までの判定を受けた研究者の求めに応じて、必要と認めたときに、委員会を随時開催するものとする。

2 前項の議決要件と判定は、前条の規定を準用する。

（異議申立）

第10条 委員長は、第8条第5項の規定に基づき書面による通知書を受けた研究者のうち、第8条第1項の判定に異議のあるものからの求めに応じて、必要と認めたときに、委員会を随時開催するものとする。

2 前項の議決要件と判定は、第8条の規定を準用する。

（簡略審査による迅速化）

第11条 前3条の規定にかかわらず、委員長が次の各号のいずれかに該当するものと認めた場合は、迅速な審査を行うため、別に定めるところにより、審査手続を簡略化することができる。

一 研究計画の軽微な変更に係る審査

二 既に委員会において承認されている研究計画に準じた研究計画に係る審査

三 研究対象者に対して最小限の危険（日常生活で被りうる身体的、心理的又は社会的危害の限度を超えない危険であって、社会的に許容されるものをいう。）を超える危険を含まない研究計画又は公表予定原稿に係る審査

（記録の保存）

第12条 委員会の審査に関する記録は、国立大学法人一橋大学法人文書管理規則（平成23年規則第51号）の定めるところにより、保存するものとする。

（守秘義務）

第13条 委員は、申請書類等に記載された研究対象者に関する情報や広義の知的財産となる可能性のある方法など、職務上知り得た情報を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

（事務）

第14条 委員会の事務は、学術・研究推進部研究支援課が行う。

（雑則）

第15条 この内規に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は、一橋大学研究機構会議が別に定める。

附 則

1 この内規は、平成28年5月11日から施行する。

2 この内規の施行後、最初に選出された委員の任期は、第4条第1項の規定にかかわらず、2年の範囲内で研究機構長が定める。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年3月18日から施行し、改正後の一橋大学研究倫理審査委員会内規の規定は、令和元年12月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

資料9-1:学位論文審査の体制(博士後期課程)

役割の異なる5名の専門家による、広さと深さを兼ね備えた審査体制とする

 主査

- ・ 主指導教員が担当する

 副査1

- ・ 社会科学の観点から研究指導の補助を実施した副指導教員1が担当する

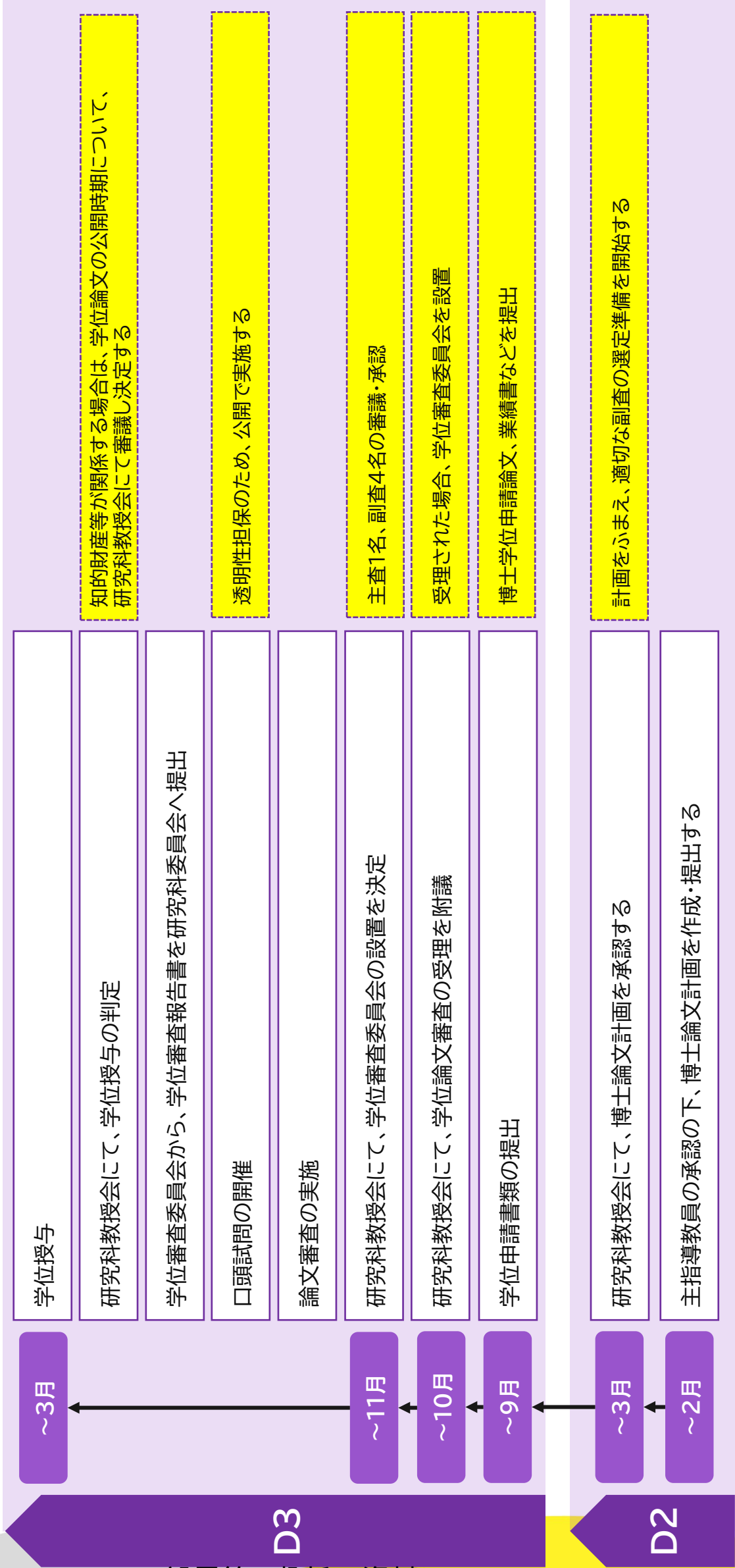
 副査2

- ・ データサイエンスの観点から研究指導の補助を実施した副指導教員2が担当する

 副査3・4

- ・ 学位申請書類の提出後、博士論文テーマ及び社会実装が見込まれる領域の観点から、学内外より研究遂行力及び社会実装の実行力について評価を行うことができる適切な専門家を指名する
- ・ 指名の適切性については、研究科教授会にて審議・承認する

資料9-2:学位審査のプロセス(博士後期課程)



資料9-3:学位審査基準(博士後期課程)

1 学位論文が満たすべき水準

論文提出者が、ソーシャル・データサイエンスの研究フロンティアを開拓する研究遂行力を有していることが示されていること

2 審査委員の体制

審査は5人(主査1人、副査4人)の審査員により行う。

3 審査の方法

論文審査及び口述試験により行う。

4 審査項目

- ① 博士学位論文は新規性・独創性があり、ソーシャル・データサイエンスの研究フロンティアを開拓する新たな知見を含んだ論文であること。
- ② 先行研究や関連研究に関する文献などが広く調べられ、理解されているとともに、各研究分野における学位論文の位置づけが適切に表現されていること。
- ③ 研究倫理を遵守していること。
- ④ 論旨が明快であり、適切な構成、表現、体裁によっていること。
- ⑤ 口述試験を通じて、論文提出者に、最先端の研究成果を社会実装できる実行力を認められること。

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
	令和3年7月28日	令和5年3月1日
	令和5年4月1日	令和5年7月25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23条の2）
- 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。

（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 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）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おいては、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に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おいては、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

(管理監督職勤務上限年齢による降任)

- 第23条 学長は、職員給与規程第14条に定める管理又は監督の地位（以下「管理監督職」という。）を占める職員（職員給与規程別表第7の整理番号11、12及び13に該当する者）でその占める管理監督職に係る勤務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理監督職に係る勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。）に、管理監督職以外の職への降任を命ずるものとする。
- 2 前項の管理監督職に係る勤務上限年齢は、60歳とする。
- 3 前2項の規定は、教育職員には適用しない。

(定年等による退職)

- 第23条の2 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。） 65歳
 - 二 一般職員（次号に掲げる職員を除く。） 65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。
- 3 第1項に定めるもののほか、一般職員の再雇用に関し必要な事項は、別に定める。

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。

(出退勤)

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、出勤簿に始業時刻までに出勤し、終業時刻後に退勤したことを記録することにより出退勤を証明しなければならない。

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退勤の証明とすることができる。

(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発表するには、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責遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

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職員倫理規程(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、職務に従事させ

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。

（厳重注意）

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、厳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。

（宿舍）

第53条 職員の宿舍については、国立大学法人一橋大学宿舍規則（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。

附 則

この規則は、令和3年7月28日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年3月1日から施行し、改正後の国立大学法人一橋大学職員就業規則の規定は、平成30年12月14日から適用する。

附 則

1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第23条の2第1項第1号の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じて、同号中「65歳」とあるのはそれぞれ同表

の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

- 3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第23条の2第1項第2号の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じて、同号中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

- 4 学長は、当分の間、第23条の2第1項第1号の規定の適用を受ける職員が63歳に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対し、定年の引上げに伴う当分の間の措置として講じられる、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。）令和5年4月1日施行時附則第2条から第8条までの規定による63歳に達した日後における最初の4月1日以降の当該職員の本給月額を引き下げる給与に関する特例措置及び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。以下「職員退職手当規程」という。）令和5年4月1日施行時附則第2条から第4条までの規定による当該職員が63歳に達した日から定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職をした場合における退職手当の基本額を当該職員が当該退職をした日に第23条の2第1項の規定により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する特例措置その他の当該職員が63歳に達する日以後に適用される採用、給与及び退職手当に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するように努めるものとする。
- 5 学長は、当分の間、第23条の2の第1項第2号の規定の適用を受ける職員が60歳に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対し、定年の引上げに伴う当分の間の措置として講じられる、職員給与規程令和5年4月1日施行時附則第2条から第8条までの規定による60歳に達した日後における最初の4月1日以降の当該職員の本給月額を引き下げる給与に関する特例措置及び職員退職手当規程令和5年4月1日施行時附則第2条から第4条までの規定による当該職員が60歳に達した日から定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職をした場合における退職手当の基本額を当該職員が当該退職をした日に第23条の2第1項の規定により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する特例措置その他の当該職員が60歳に達する日以後に適用される採用、給与及び退職手当に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するように努めるものとする。

附 則

この規則は、令和5年7月25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

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ハラスメント行為をし、又は修学・就労上の地位や人間関係などの優位性に基づく影響力を用いることによりハラスメント行為をした職員は、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り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。

改正 平成29年 9 月29日

令和 6 年 4 月 1 日

1 趣旨

本取扱いは、令和 5 年 4 月 1 日から定年年齢が段階的に引き上げられる経過期間において、暫定的に、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）週勤務時間18時間職員

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、大型プロジェクト等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。

（2）週勤務時間30時間職員

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30時間とする。

④担当業務

- ・教育活動、研究活動、大型プロジェクト等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。
- ・必要に応じて学内委員等の管理業務につくものとする。
- ・担当業務に必要な会議に出席する。
- ・部局長が必要と認める場合は教授会に参画する。
- ・定年前と同程度のコマ数を担当する。
- ・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800万円（特任教授）、または年額704万円（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

- ・文部科学省共済組合、厚生年金保険及び労働保険（労災保険・雇用保険）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、希望する週勤務時間と併せて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。

附 則

- 1 この裁定は、令和6年4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。

資料11: 学生研究室見取り図(大学院)

