

# 広島市立大学大学院平和学研究科平和学専攻博士後期課程設置の趣旨等を記載した書類

## 目 次

1. 設置の趣旨及び必要性 .....	1
(1) 養成する人材像 .....	1
(2) 教育研究上の理念と目的 .....	2
(3) 学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー） .....	2
(4) 修了後の進路 .....	3
2. 研究科、専攻の名称及び学位の名称 .....	3
(1) 研究科等の名称 .....	3
(2) 名称の説明 .....	3
3. 教育課程の編成の考え方及び特色 .....	4
教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー） .....	4
4. 教員組織の編成の考え方及び特色 .....	5
5. 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件 .....	6
(1) 教育方法 .....	6
(2) 履修指導 .....	6
(3) 修了要件 .....	6
(4) 研究指導の方法及びスケジュール .....	6
6. 施設、設備等の整備計画 .....	7
(1) 校地、運動場の整備計画 .....	7
(2) 校舎等施設の整備計画 .....	7
(3) 図書等の整備計画及び図書館の整備計画 .....	7
7. 基礎となる修士課程との関係 .....	9
8. 入学者選抜の概要 .....	9
(1) 学生受入れの方針（アドミッション・ポリシー） .....	9
(2) 出願資格及び募集人数 .....	10
(3) 入学者の選抜方法 .....	11
9. 社会人を対象とした大学院教育の一部を本校以外の場所（サテライトキャンパス）で実施する場合 .....	11

10. 管理運営	11
(1) 教学面における管理運営体制	11
(2) 研究科委員会	11
11. 自己点検・評価	12
12. 情報の公表	12
(1) 活字媒体	12
(2) ホームページ	12
13. 教育内容等の改善を図るための組織的な研修等	13
(1) 授業アンケートの実施	13
(2) FD・SDセミナーの開催	13

広島市立大学大学院平和学研究科平和学専攻博士後期課程設置の趣旨等を記載した書類

## 1 設置の趣旨及び必要性

広島市立大学は世界で最初の被爆地である広島に設立され、建学理念として掲げた「科学と芸術を軸に世界平和と地域に貢献する国際的な大学」という言葉には、科学・文化の発展と恒久平和を希求する「国際平和文化都市」としての広島市の平和理念と、公立大学としての地域貢献への期待が込められている。学問の府としての本学の使命は、深く専門の学芸を教授研究し、次代を担う感性と創造力の豊かな人材を養成するとともに、優れた教育研究の成果を地域に還元し、もって科学・文化の向上と社会の発展に寄与することにある。さらに、本学大学院は、豊かな感性と真理探究への情熱を持ち、多様な文化と価値観を尊び、平和を希求する人材、さらに、最先端かつ高度な専門性と深い学識を有し、課題発見・分析・解決能力を持ち、高い倫理観を持って広く社会に貢献できる人材を育成することを目標としている。

また、本学は世界で最初の被爆都市広島に設立された総合大学である。1998年4月には附置研究機関である広島平和研究所を設置し、核兵器の廃絶に向けた学術研究を進めるとともに、地球社会が直面する諸問題の解決にも寄与し、世界平和の創造・維持、地域社会の発展に貢献することを目指して、平和に関する学術研究に取り組んでいる。

2019年4月の平和学研究科修士課程設置に続くこのたびの博士後期課程設置は、平和学をはじめ国際政治学、国際法学、国際関係論の関連する専門領域の分析手法を修得し、その上で、現実の諸問題を専門的かつ総合的に分析する能力を有するプロフェッショナルな人材を養成することにより、平和創造及び平和維持に貢献することを目的とするものである。

戦後75年にわたり「ノー・モア・ヒロシマ」のメッセージを発信し続け、平和を望む世界中の人々にとって象徴的な存在として知られる国際平和文化都市「広島」の地から、平和とは何か、誰のための平和なのか、という根源的な問題意識に立ち返り、平和創造に貢献する人材を養成することは重要かつ意義のあることであり、本学及び広島に対する人々の期待に応えることでもある。

### (1) 養成する人材像

国際紛争の背景を分析する視点を身に付け、平和創造及び平和維持に関するアイデアと手法を世界に発信できる以下のような人材の養成を行う。

- ① グローバル／リージョナル・ガバナンスの構造と人間の安全保障との関連を洞察できる能力を持ち、同時に、人間の安全保障と国際平和の制度構築に向けた有効な平和政策を考案できる研究者
- ② 高度に専門的な知識を持ちつつ平和創造及び平和構築に向けた国際公共政策の立案・策定に貢献できる国際公務員、国際 NGO・NPO の職員、及び公共政策・国際関係の実務に携わる国家公務員・地方公務員
- ③ 今日の国際紛争及びグローバル問題など様々な事象を科学的かつ複眼的に分析する手法を修得し、同時に市民社会や国際社会に向けて平和創造の視点

から発信する力を有するジャーナリスト及びマスメディア専門家

## (2) 教育研究上の理念と目的

冷戦終結後も、自由主義と民主主義を基調とするグッド・ガバナンスのグローバル化や 20 世紀後半からの国際統合、グローバル社会化の波は停滞している。深まる南北格差により、人間の安全保障も停滞している上、気候変動問題などの地球環境問題も国際社会の大きな課題となっている。日本を取り巻くアジアにおいても、核開発や軍拡競争が進展するなど、アジア全般の安全保障環境は悪化しているが、その一方でリージョナル・ガバナンスの安定化に必要な国際平和と安全保障機構の創設の気配は未だに見えない。このように国際政治的危機の構造を解明し、同時に平和秩序と平和制度を創造することは、政治的課題であるのみならず、喫緊の学術的課題である。

広島市立大学大学院平和学研究科では、学生に平和学をはじめ国際政治学、国際法学、国際関係論の関連する専門領域の分析手法を修得させ、そのうえで、専門的かつ総合的な分析能力をもって研究成果をまとめる実践力を修得させることを目的としている。その上で広島市立大学大学院平和学研究科平和学専攻博士後期課程では、今日の社会が直面する様々なグローバル課題とリージョナル課題の構造と原因を専門的かつ総合的に分析し、かつ核なき平和と人間の安全保障を複眼的に追求する高度なプロフェッショナル人材の養成を使命とする。広島の中で、グローバル危機の構造分析に資する研究を行い、広島から平和創造に向けた斬新な研究成果を世界に向けて発信する高度なプロフェッショナル人材の養成を目指すため、国際平和を脅かす軍事要因、人間の安全を脅かす非軍事要因、及びグローバル諸課題の構造要因を分析する手法を提供する。これにより、国際紛争の背景を分析する視点を身に付け、平和創造及び平和維持に関するアイデアと手法を世界に発信できる人材を育成することが本研究科の教育研究上の目的である。

## (3) 学位授与の方針

本専攻では、学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を以下のとおり定める。

平和学研究科は、平和学をはじめ国際政治学、国際法学、国際関係論の関連する専門領域の分析手法を修得し、その上で、専門的かつ総合的な分析能力をもって、平和創造及び平和維持の阻害要因を鋭く追及できるジャーナリストや平和創造及び平和維持に関するアイデアと手法を世界に発信できる研究者、またそれらの知見を行政に活かせる公務員などのプロフェッショナルな人材の養成を目的としている。

このことを踏まえ、本研究科の学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）は以下のとおりとする。

### 博士前期課程

所定の期間在学し、所定の単位を修得し、以下の学識・能力等を身につけた上で、修士学位論文を提出して審査に合格した学生に対して修了を認定し、修

士（平和学）の学位を授与する。

1. 核戦争の脅威に対する十分な認識と戦争の予防と人間の安全保障に関する十分な学識。
2. 人間の安全保障問題及び国際紛争原因を専門的かつ総合的に分析する能力と平和創造及び平和維持に関し発信する能力。
3. 修士論文のテーマ設定に基づき、必要な資料の分析と論旨の整理を行い、明快な論文を作成する能力。

#### 博士後期課程

所定の期間在学し、所定の単位を修得し、以下の学識・能力等を身につけた上で、博士学位論文を提出して審査に合格した学生に対して修了を認定し、博士（平和学）の学位を授与する。

1. 戦争の予防や人間の安全保障など平和創造や平和維持に関する高度な学識。
2. 博士学位論文のテーマ設定に基づき、独自性の高い研究成果を作成する能力。

#### (4) 修了後の進路

博士後期課程の修了後の進路として、大学等高等教育機関の教育関係者、シンクタンク等の研究者に加え、高度に専門的な知識を持ちつつ平和創造及び平和構築に向けた国際公共政策の立案・策定に貢献できる国際公務員、国際 NGO・NPO の職員、及び公共政策・国際関係の実務に携わる国家公務員・地方公務員、さらに、平和創造の視点から市民社会や国際社会に発信する力を有するジャーナリストやマスメディア専門家を想定している。

## 2 研究科、専攻の名称及び学位の名称

### (1) 研究科等の名称

	日本語名	英語名
研究科名称	平和学研究科	Graduate School of Peace Studies
専攻名称	平和学専攻	Program in Peace Studies
学位名称	博士（平和学）	Doctor of Philosophy in Peace Studies

### (2) 名称の説明

2000年代に入っても分離主義やテロリズムの動きが世界平和を揺るがしている。なかでも、東アジアにおいては、領土問題と歴史問題によって平和が脅かされ、北朝鮮の核開発によって核戦争の危機が深刻化している。今日ほど、斬新かつ現実的な平和創造のアイデアとその手法を世界に向けて発信することが強く求められている時期はない。

平和学は学問的にはいまだ体系化されておらず、今後の発展が期待される若い学問領域である。国際平和文化都市・広島で、平和創造に向けた斬新な平和の分析

手法を世界に発信すると同時に、この地で平和学を育て、この地から平和学に精通した人材が世界に巣立つように期待を込めて、研究科及び専攻の名称に「平和学」を冠し、平成 31 年度に平和学研究科平和学専攻修士課程を設置した。国公立大学で平和学研究科を設置している唯一の大学院として、このたびの平和学研究科平和学専攻博士後期課程設置においても、基礎となる修士課程の専攻と学位名称を引き継ぎ、専攻と学位の名称はそれぞれ平和学専攻と博士（平和学）とする。

### 3 教育課程の編成の考え方及び特色

本研究科は、国際紛争の背景を分析する視点を身に付け、平和創造及び平和維持に関するアイデアと手法を世界に発信できる人材の養成を目的としている。博士後期課程では、博士学位論文の構想作成に必要な学識を身につける特殊研究科目を修得させた上で、研究演習科目では博士学位論文の作成に必要な研究指導を段階的に行い、博士学位論文の完成を目指す教育課程を編成する。

このことを踏まえ、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）について、以下のとおり定める。

学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に定める学識・能力を養成するため、本研究科の教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は以下のとおりとする。

#### 博士前期課程

本研究科開講科目は、全研究科共通科目及び研究科開設科目で構成する。

#### 1. 全研究科共通科目

全研究科共通科目（広島市立大学大学院国際学研究科、情報科学研究科、芸術学研究科及び平和学研究科の共通科目をいう。）は、多様な文化・価値観を尊び、人間、社会、自然、平和に関する幅広い関心と知識を修得し、専攻する専門分野の既成の枠組みを越えて、多角的な分析視点、多様な問題意識、及び柔軟な判断力を養うことを目的として、人文、社会、自然、芸術などの学際的な 8 つの授業科目で編成する。

#### 2. 研究科開設科目

本研究科開設科目は、核戦争の脅威と悲惨さを学び、その上で、戦争と平和の歴史、及びこれまで人類が開発してきた平和創造の手法を修得することを目指すものである。また、研究者を始めとして、ジャーナリストや公務員など平和創造や平和維持に関するプロフェッショナルな人材を養成する上で、社会科学の分析手法の修得は言うに及ばず、平和創造の理論を修得し、その土台の上で研究、発信することが必須である。また理論研究を進める上で地域研究の学修は不可欠である。

これらのことを踏まえ、開講科目を「研究基礎科目」、「平和の理論」及び「グローバル／リージョナル・ガバナンス」の三つの科目群で構成し、それぞれの各科目群をさらに小さな科目群に区分する。

(1) 第一群「研究基礎科目」

社会科学の基本的アプローチ（接近法）を修得することを目指す「分析・接近法」と広島への原爆投下の歴史と政治的背景など核戦争の脅威と悲惨さについて修得することを目指す「広島と核」という二つの小科目群を置く。

(2) 第二群「平和の理論」

第一次世界大戦後に開発されてきた平和創造に関する理論の修得を目指す。

平和の実現のために人類が開発してきた様々な戦争予防策と平和創造の手法を修得することを目指す「平和と軍縮」と第二次世界大戦後に開発された様々な平和創造の方法論を修得することを目指す「平和の創造」という二つの小科目群を置く。いずれも平和創造を見る眼、あるいは平和構築の諸問題を分析する眼を養うことを目的とする。

(3) 第三群「グローバル／リージョナル・ガバナンス」

第三群の目的は、特にアジアでは、国際社会の組織化と規範構築に果たす国際機構の役割が相対的に弱いことが平和創造においてどのような意味を持つかを問うことにある。

アジア、なかでも東アジア地域研究、及び平和創造において実践の担い手になっている国際機構の役割について分析する眼を養うために、今日のアジア諸国の政治・外交が直面する危機と課題について考察する「地域と平和」と普遍的国際機構及び地域機構の役割について理解を深める「国際機構と平和」という二つの小科目群を置く。

#### 博士後期課程

研究科開設科目として、博士学位論文の構想作成に必要な学識を身につける特殊研究科目と博士学位論文の作成に必要な研究指導を行う研究演習科目を置く。国際平和を脅かす軍事要因、人間の安全を脅かす非軍事要因、及びグローバル諸課題の構造要因を分析する科目により、教育課程を編成する。

## 4 教員組織の編成の考え方及び特色

本専攻では、教育研究上の目的を達成するため、高度な専門知識と優れた業績を有する専任教員（教授 8 名、准教授 5 名）を配置する。

博士後期課程開設時（令和 3 年 4 月 1 日）時点の専任教員の年齢構成は 30～39 歳が 1 名、40 歳～49 歳が 4 名、50～59 歳が 2 名、60～69 歳が 6 名となっている。

なお、本学の定年は、公立大学法人広島市立大学職員就業規則第 22 条に示されているとおり、教員については満 65 歳である[資料 1]。開設時にすでに 65 歳を超えている教員及び学年進行中に 65 歳を超える教員については、「公立大学法人広島市立大学特任教員就業規則」に基づき、完成年度までの雇用が確保されている。[資料 2]

また、教育活動や研究活動の実績に応じて適宜職位の昇格や高齢教員の退職に伴う新規採用を実施し、職位及び年齢構成のバランスに配慮した教員組織編成を行う

こととしており、完成年度後も継続的な教育・研究活動が可能である。

## 5 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件

### (1) 教育方法

博士後期課程においては、特殊研究科目を入学後早い段階で修得させたのち、各学生の研究テーマや研究計画に基づいて、研究指導教員が中心に博士学位論文完成に至るまでの研究指導を行う。

### (2) 履修指導

入学直後にガイダンスを実施し、本専攻の教育研究理念、各科目の概要、履修モデル資料3、修了要件及び博士学位論文作成に係るスケジュール等の説明を行う。

研究指導教員は各学生の研究テーマや研究計画に基づいて適宜履修指導を行う。

### (3) 修了要件

博士後期課程においては、3年以上在学し、特殊研究科目2単位以上、研究演習科目12単位の計14単位以上を修得し、かつ研究指導教員の指導により研究指導を受けたうえで、博士学位論文を提出してその審査と最終試験に合格しなければならない。

### (4) 研究指導の方法及びスケジュール

研究指導の方法は、主に平和学研究演習を通じて研究指導教員が中心に行う。研究指導教員は、学生と各々の研究テーマの妥当性や展開性について議論することによって、研究内容の一層のブラッシュアップを図り、博士学位論文作成までの個別指導を行う。特に、研究・論文作成にあたっては、「公立大学法人広島市立大学における研究の不正に関する取扱規程」資料4に基づき、研究上遵守すべき倫理基準についても指導する。

研究指導教員が行う指導は、中間報告書審査委員会、博士学位論文予備審査委員会による複数の教員の審査を通じて、学位の質を高める指導プロセスを経る。さらに、博士学位論文審査では公開審査会を行い、審査の厳格性と透明性を担保する。これら三つの段階を含む学位論文審査体制を含む研究指導の具体的なスケジュールは、「研究指導のスケジュール」資料5のとおりである

また、博士学位論文の審査は、以下に掲げる項目を総合的に考慮して実施する。

- ① 研究テーマ及び問題設定に妥当性があり、学術的意義が認められること。
- ② 先行研究や関連史資料・データ等をふまえ、適切な研究方法によって考察・分析がなされていること。
- ③ 論旨の進め方に一貫性があり、整合的な結論が導出されていること。
- ④ 研究テーマ、研究方法、分析手法、結論等に一定の独創性が認められること。
- ⑤ 文章表現が適切で、博士学位論文としての構成・体裁が整っていること。
- ⑥ 研究の立案・遂行、研究データの保管、研究成果の発表に関して、適切な倫

理的配慮がなされていること、また学内及び関連学会等の倫理基準等を遵守のうえ、研究がなされていること。

- ⑦ 研究者として自立的また自律的に研究活動を遂行していける能力、高度な専門的業務に従事していける能力、またはその基礎となる豊かな学識を有すると認められること。

## 6 施設、設備等の整備計画

### (1) 校地、運動場の整備計画

本学は、広島市北西部に広がる「西風新都」のアカデミックリサーチパークに建設され、豊かな自然と調和した環境に 275,397 m<sup>2</sup>の校地面積を有している。

キャンパス中央には芝生広場を設け、学生の憩いの場を確保しているほか、学生食堂、喫茶などの屋内空間についても、学生の休息その他の活動スペースとして利用している。

また、本学の特徴である語学教育の充実のため、語学センターを図書館・語学センター棟の4階に整備している。各教室に CALL（コンピュータ支援による言語学習）システムを備え、学部の英語や第二外国語の授業が行われるとともに、eラーニングを利用した自学習型英語授業「CALL 英語集中」や「eラーニング英語」の教室としても利用されている。自習室では、約 4,500 点の視聴覚教材や各種語学雑誌、NHK 語学講座のテキストや CD が利用可能である。さらに、ランゲージラウンジには、ホワイトボードやソファを備え、リラックスした雰囲気外国語での会話や交流を楽しむ場として利用されている。

体育館（3,100 m<sup>2</sup>）には、バスケットコートが2面使用できるアリーナや、本格的なトレーニングルーム等を備えている。隣接して天候型のテニスコート4面（1,420 m<sup>2</sup>）と、野球、サッカー等が可能なグラウンド（13,220 m<sup>2</sup>）、トラック・フィールド（25,276 m<sup>2</sup>）があり、授業や課外活動等に利用している。このほか、交通アクセスのよい市内中心部における活動拠点機能強化のために、サテライトキャンパス（432 m<sup>2</sup>）を有しており、勤務地を市内中心部とする社会人学生の学びに資する施設となっている。

### (2) 校舎等施設の整備計画

キャンパス内には、講義棟と一体になった国際学部棟のほか、芸術学部棟、情報科学部棟、情報科学部棟別館、講堂、図書館等の施設が立地している。また、サテライトキャンパスでは講義等で利用可能な教室のほか、PC ルームを設置しており、電子ジャーナルの閲覧が可能な環境を備えている。

本研究科の各教員の研究室及び本研究科学生専用の大学院生研究室は、情報科学部棟別館の広島平和研究所と同じ建物に用意している。講義室は講義棟の施設を、既存の研究科及び学部と相互に支障をきたすことなく共用する。

なお、院生研究室（約 46 m<sup>2</sup>、12 名収容）資料6は、大学院生と教員が自由に議論・意見交換を行う場として書架、パソコン、プリンタ等の必要な備品を整備

し、良好な研究環境を整備している。

(3) 図書等の整備計画及び図書館の整備計画

本学には、教育研究に係る学術資料の提供・支援を行うため、附属図書館を図書館・語学センター棟（4階建）の1階から3階に整備しており、1階は書庫、事務室、開放的なスペースで本を楽しめるオープンエリア、2階は開架閲覧室を整備している。3階は個別席のほかに、パソコン席やパーソナルソファ、グループ閲覧室などを設け、目的に合わせて使い分けることが可能である。さらに、3階には学生の自主的な学習をサポートすることを目的として「ラーニング・コモンズ」を設置しており、図書閲覧空間が静寂を求められるのに対して、ラーニング・コモンズ空間は、組み替え自由な机や移動式のホワイトボード、プロジェクター等を備えており、本学の教職員や学生がグループワークやディスカッション、プレゼンテーションの練習等が可能である。

附属図書館には、図書約 35 万冊、雑誌年間約 400 種（所蔵は約 1,500 種）、視聴覚資料約 2,000 タイトルの学術資料を所蔵しており、これらの学術資料はコンピュータで集中管理し、必要な所蔵資料をスピーディーに手に入れることができる。館内には無線 LAN 環境が整備されており、Web 情報や所蔵資料を活用しながら学習することができる。

上記のとおり、本研究科における教育研究に必要な学術資料は、すでに附属図書館に整備されている。これに加え、本研究科のカリキュラムに対応した政治・法律・社会学の分野を中心とした学術資料を充実させるための予算措置を講じており、本研究科開設後も引き続き学術資料の充実に努めることとしている。

本研究科に関連する主な学術雑誌は以下のとおりである。

1	Alternatives
2	Armed Forces and Society
3	Conflict Management and Peace Science
4	Current History
5	Global Change, Peace and Security
6	Human Rights Quarterly
7	International Affairs
8	International Security
9	Journal of Cold War Studies
10	Journal of Conflict Resolution
11	Journal of Peace Research
12	Military Balance
13	Nonproliferation Review
14	Orbis
15	Political Science Quarterly
16	Survival
17	Washington Quarterly
18	World Affairs

19	アジア研究
20	海外事情
21	外交
22	北朝鮮政策動向
23	現代社会学理論研究
24	国際安全保障
25	国際人権
26	国際政治
27	国際法外交雑誌
28	東亜
29	平和研究
30	理論と動態
31	レヴァイアサン

また、国内外の新聞・雑誌を閲覧できる電子ジャーナルや人文科学・社会科学・自然科学など幅広い学術分野を収録した包括的な総合学術オンラインデータベースを導入し、学内ネットワークを介して大学全体で共有しており、全ての学生の利用が可能である。

他機関との協力に関しては、国立情報学研究所の NACSIS-CAT 及び NACSIS-ILL 等の図書館間ネットワークに参加するとともに、大学図書館コンソーシアム連合 (JUSTICE)、公立大学図書館協議会、広島県大学図書館協議会等の加盟館として、他大学・他研究機関と図書館間相互協力 (文献複写や相互貸貸) を推進している。

## 7 基礎となる修士課程との関係

基礎となる修士課程として、平和学研究科平和学専攻修士課程が平成 31 年度から発足している。平和学研究科平和学専攻博士後期課程の設置後は、修士課程を博士前期課程に改組する予定である。博士後期課程を担当する教員は、全員博士前期課程も担当する。これにより、博士前期課程から博士後期課程への連続性のある研究指導も可能になる。博士前期課程、博士後期課程ともに教育研究の柱となる領域は、ディプロマ・ポリシーに明記した、平和学をはじめ国際政治学、国際法学、国際関係論の関連する専門領域であり、博士前期課程と博士後期課程の連続性が確保されている。博士後期課程の研究演習科目を担当する教員は全員専任教員の教授であり、専門領域は、研究演習科目の内容に記載したとおり、平和学、国際政治学、国際法学、国際関係論及び関連する専門領域 (国際安全保障論、比較政治学、歴史社会学、歴史学など) である。資料 7

## 8 入学者選抜の概要

本専攻の学生受入れの方針 (アドミッション・ポリシー) を以下のとおり定める。

### (1) 学生受入れの方針 (アドミッション・ポリシー)

平和学研究科平和学専攻は、平和学をはじめ国際政治学、国際法学、国際関係論の関連する専門領域の分析手法を修得し、現実の諸問題を専門的かつ総合的に分析する能力を有するプロフェッショナルな人材を養成するため、次のような学生を求める。

1. 国際紛争やグローバル問題などの様々な事象に関して、表層にとらわれることなく、その背景や要因を追求し、客観的かつ科学的に分析できる。
2. 職業経験を有する社会人においては、平和、人権、及び民主主義に強い関心を持ち、自らの職業経験を学問的に捉え直して、平和創造及び平和維持に関する知識を深めたいという意欲と熱意を有している。
3. 平和を創造し維持するためにどのような制度と規範が必要かを自ら考え、研究し、考案したアイデアを国内外に向けて平和創造の視点から発信したいという意欲と熱意を有している。

(2) 出願資格及び募集人数

本専攻の博士後期課程の入学定員は4名とし、出願資格は以下のとおりとする。

次の各号のいずれかの資格を有する者（ア～エについては、所定の日までに取得見込みの者を含む）とする。

ア 修士の学位を有する者

イ 外国において、修士の学位に相当する学位を授与された者

ウ 外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修し、修士の学位に相当する学位を授与された者

エ 我が国において、外国の大学の大学院の課程を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であって、文部科学大臣が別に指定するものの当該課程を修了し、修士の学位に相当する学位を授与された者

オ 外国の大学において教育課程を履修し、博士論文研究基礎力審査に相当するものに合格し、本学大学院が修士の学位を有するものと同等以上の学力があると認めた者

カ 文部科学大臣の指定した者（大学を卒業し、又は外国において学校教育における16年の課程を修了した後、大学、研究所等において、2年以上の研究に従事した者で、本学大学院が当該研究の成果等により、修士の学位を有する者と同等以上の学力があると認めた者）

キ 本学大学院において、個別の入学資格審査により、修士の学位を有する者と同等以上の学力があると認めた者で、所定の日において24歳に達している者

ク その他本学大学院において、修士の学位を有する者と同等以上の学力があると認めた者

### (3) 入学者の選抜方法

選考の方法は本研究科の教育を受けるために必要な能力と適性を備えているかを合理的に判断するために、書類審査及び口述試験を行う。

## 9 社会人を対象とした大学院教育の一部を本校以外の場所（サテライトキャンパス）で実施する場合

本専攻の博士後期課程で養成する人材像として、研究者の他に、国際公務員、国際 NGO・NPO の職員、国家公務員・地方公務員、ジャーナリスト及びマスメディア専門家を掲げており、社会人が入学する可能性が高い。そのため、社会人を対象とした大学院教育の一部は、本校のある西風新都キャンパスではなく、通学の便の良い広島市内中心部の広島市立大学サテライトキャンパスで行う可能性がある。広島市立大学サテライトキャンパスには、ゼミなどの小規模会合用の小教室（18 席）の他、各種セミナーが開催可能なセミナー室が二つ（60 席、50 席）や学内ネットワークに接続している PC が利用可能な PC ルーム（33 席）を備えており、特殊研究科目も研究指導もともに実施可能である。実際に大学院教育の一部をサテライトキャンパスで行う場合、教員がサテライトキャンパスに赴き実施する予定である。

## 10 管理運営

### (1) 教学面における管理運営体制

教学面における全学的な管理運営体制として、法人の役員会である理事会、教育研究に関する重要事項を審議する教育研究評議会、常設委員会である教務委員会及び全学共通教育委員会を置き、それぞれの審議事項について審議を行う体制を整備している。

### (2) 研究科委員会

大学院各研究科では、それぞれ研究科委員会を置き、当該研究科の教授をもって組織し、研究科長が議長として研究科委員会を主宰している。なお、研究科委員会が必要と認めたときは、当該研究科委員会の委員にその他の職員を加えることができるとしている。

研究科委員会の開催頻度は原則として一か月に一回の開催とし、当該研究科に関する次の事項のうち教育研究に関するものを審議している。

- ① 人事に関する事項
- ② 予算に関する事項
- ③ 規程の制定改廃に関する事項
- ④ 講座並びに授業科目の種類及び編成に関する事項
- ⑤ 学生の入学、休学、転学、留学、退学及び修了に関する事項
- ⑥ 学生の厚生補導に関する事項
- ⑦ 法令又は規程により、研究科委員会の権限に属する事項
- ⑧ その他、研究科の教育研究に関する事項

## 1 1 自己点検・評価

理事長を委員長とする内部質保証委員会が評価の基本方針を学内に明示し、各部局等による点検・評価を取りまとめ、教育研究評議会、経営協議会、理事会で審議する体制を構築している。また、内部質保証委員会のほかに、理事長・学長、理事・副学長、内部質保証・IR担当副理事などから構成される「内部質保証・IRプロジェクト」並びにその作業部会として内部質保証・IR担当副理事を座長とする「内部質保証・IRワーキンググループ」を設置し、学生のエンrollment・マネジメントや教育の質的向上など、教学IRを中心とした内部質保証・IRをより具体的・集中的に推進・強化する体制を構築している。

自己点検・評価としては、地方独立行政法人法に基づき、中期目標、中期計画及び年度計画に対する業務実施状況を取りまとめて業務実績報告書を作成しており、その中で、計画に掲げる各項目（教育、学生の確保と支援、研究、社会貢献、業務運営の改善及び効率化、財務内容の改善、自己点検及び評価、その他業務運営）の自己点検・評価を行っている。自己点検・評価の結果は、学識経験者から広島市長が任命した委員により組織される広島市公立大学法人評価委員会による外部評価を受けている。

また、認証評価機関による認証評価を7年ごとに受けることとしており、平成20年度及び平成27年度に公益財団法人大学基準協会が定める点検・評価項目に基づく自己点検・評価を行い、同協会による評価を受審した結果、いずれも大学基準に適合しているとの認定を受けた。

これらの自己点検・評価に関する情報は、外部評価の結果と併せて大学ホームページで公表している。

## 1 2 情報の公表

大学には、公的な教育機関として社会に対する説明責任を果たすとともに、その教育の質を向上させる観点から、教育情報の一層の公表の促進が求められているところである。本学においても、学生や保護者はもとより、広く一般社会に様々な教育研究上の諸活動等の情報を公表している。

### (1) 活字媒体

- ①広島市立大学大学案内
- ②公立大学法人広島市立大学の概要
- ③広島市立大学広報誌 WEST BREEZE
- ④各学部（研究科を含む）、広島平和研究所及び附属施設等が発行する紀要、ニューズレターなど

### (2) ホームページ

- ①学校教育法施行規則第172条の2に基づき公表する本学の教育研究活動等の状況（大学の教育研究上の目的及び各ポリシー、教育研究上の基本組織、教員情報、入学・卒業後の進路の状況、授業に関すること、学修の評価・卒業認定基準等、教育研究環境、授業料・入学料その他費用、学生支援）

<https://www.hiroshima-cu.ac.jp/aboutus/category0015/>

- ②教員情報（教員組織・数、教員総覧、ファカルティ・レポート）  
<https://www.hiroshima-cu.ac.jp/aboutus/category0015/content0119/>
- ③キャンパスガイド及び交通アクセス  
<https://www.hiroshima-cu.ac.jp/content0005/>
- ④中期目標・中期計画・年度計画・業務実績報告・評価結果  
<https://www.hiroshima-cu.ac.jp/aboutus/category0005/content0009/>
- ⑤公立大学法人広島市立大学規程集  
<https://www.hiroshima-cu.ac.jp/aboutus/category0005/c00007195/>
- ⑥大学評価（認証評価）結果  
<https://www.hiroshima-cu.ac.jp/aboutus/category0005/content0016/>
- ⑦博士学位論文内容の要旨及び審査の結果の要旨  
<https://www.hiroshima-cu.ac.jp/aboutus/category0015/content0266/>

### 1 3 教育内容等の改善を図るための組織的な研修等

広島市立大学では、多様な学生のニーズに応え、授業内容や教育方法等の改善を図るため、以下のとおり組織的に取り組んでいる。

#### (1) 授業アンケートの実施

本学では、原則として全ての科目で授業アンケートによる点検・評価を行っており、学生の回答結果を定量、定性の両面から分析し、各科目の担当教員に報告している。担当教員は、授業アンケートの結果を基に授業改善シートを作成し、具体的な改善方策を検討して授業の内容及び方法の改善を図っている。

授業アンケートの結果は教育・研究担当副学長及び教員が所属する各学部・研究科等の長にも開示し、授業アンケートにおいて課題があると判断された場合、各学部・研究科等の長から教員本人に指導等を行うことで教育の質の担保を図っている。

#### (2) FD・SD セミナーの開催

本学では、教員の授業内容、教育方法等の改善及び向上を図ること及び職員の資質向上を図ることを目的として、FD・SD 委員会を設置している。FD・SD 委員会は、企画・戦略担当理事を委員長、総務・危機管理担当理事及び研究担当副理事を副委員長とし、各学部及び研究所が推薦する教員のうちから理事長が任命した者をもって構成し、全学的なFD・SD セミナーを企画・実施している。

平成 31 年度には、科学研究費補助金を含む外部資金の獲得実績の向上を目的とした研修、情報セキュリティをテーマとした研修、倫理・コンプライアンスセミナー及び豪雨災害と防災情報を題材とした危機管理研修会を全学的に開催した。

これらのセミナーについては、授業等の用務により参加が困難な教職員のために学内限定で動画配信を行い、全教職員が受講できる環境を整えている。こ

れにより、全ての教職員の資質の維持向上を図っている。

また、FD・SD委員会が開催する全学的なFD・SDセミナーに加え、既存の各学部・研究科では所属教員を対象に独自のFDセミナーを企画・実施し、教育内容等の改善に取り組んでいる。

以上のとおり、既存の学部及び研究科においては、これまでも授業内容、教育方法等の改善方策の検討やセミナーの企画・実施等、大学教員としての資質向上に組織的に取り組み、成果をあげている。平和学研究科開設後は、これまでの取組を基として、授業内容、教育方法等の改善、向上にさらに積極的に取り組み、教員の資質の維持向上に努める。あわせて職員に対しても引き続き全学的なセミナーを実施し、大学職員として必要な知識・技能の修得及び維持向上に努める。

## 設置の趣旨等を記載した書類

### 資料目次

- 資料 1 公立大学法人広島市立大学職員就業規則
- 資料 2 公立大学法人広島市立大学特任教員就業規則
- 資料 3 履修モデル
- 資料 4 公立大学法人広島市立大学における研究の不正に関する取扱規程
- 資料 5 研究指導のスケジュール
- 資料 6 院生研究室見取図
- 資料 7 基礎となる修士課程と博士後期課程の関係図

## 公立大学法人広島市立大学職員就業規則

平成22年 4 月 1 日  
規 則 第 2 号

## 目次

- 第 1 章 総則（第 1 条—第 4 条）
- 第 2 章 人事
  - 第 1 節 採用（第 5 条—第 9 条）
  - 第 2 節 評価（第 10 条）
  - 第 3 節 昇格及び降格（第 11 条・第 12 条）
  - 第 4 節 配置及び異動（第 13 条—第 15 条）
  - 第 5 節 休職及び復職（第 16 条—第 19 条）
  - 第 6 節 退職及び解雇（第 20 条—第 28 条）
- 第 3 章 給与及び退職手当（第 29 条・第 30 条）
- 第 4 章 服務（第 31 条—第 39 条）
- 第 5 章 勤務時間、休日及び休暇等（第 40 条・第 41 条）
- 第 6 章 研修（第 42 条）
- 第 7 章 表彰（第 43 条）
- 第 8 章 懲戒等（第 44 条—第 48 条）
- 第 9 章 安全衛生（第 49 条）
- 第 10 章 出張（第 50 条・第 51 条）
- 第 11 章 職員住宅（第 52 条）
- 第 12 章 災害補償（第 53 条）
- 第 13 章 知的財産（第 54 条）
- 第 14 章 不服申立て（第 55 条）
- 第 15 章 規則の解釈等（第 56 条）

## 附則

## 第 1 章 総則

## （趣旨）

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

## （職員の定義及び適用範囲）

第 2 条 この規則において「職員」とは、法人に雇用される者で、次に掲げる者を除き、本学に常時勤務する教授、准教授、講師及び助教（以下「教員」という。）並びに事務職員及び技術職員（公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）に基づき広島市から派遣される職員（以下「派遣職員」という。）を含む。以下「事務職員等」という。）をいう。

- (1) 臨時職員（業務上の臨時の必要により雇用される者をいう。）
- (2) 非常勤職員

(3) 前2号に掲げる者以外の者で、期間を定めた労働契約を締結する職員（公立大学法人広島市立大学職員の任期に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第39号）に基づき雇用される者（以下「任期付職員」という。）を除く。）

(4) 前3号に掲げるもののほか、理事長が定める者

2 派遣職員の就業に関する事項については、法人と広島市が締結する職員の派遣に関する協定書により定められた事項を除き、この規則を適用する。

3 第1項各号に掲げる者の就業に関する事項については、別に定める。

（法令との関係）

第3条 この規則に定めのない事項については、労基法その他の法令等の定めるところによる。

（規則の遵守）

第4条 法人及び職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

## 第2章 人事

### 第1節 採用

（採用）

第5条 理事長は、労働契約の期間（以下「任期」という。）を定め、又は定めないで職員を採用することができる。

2 任期付職員の採用に関し必要な事項については、別に定める。

（採用方法）

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

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

(1) 履歴書

(2) 前号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める書類

（採用時の提出書類）

第7条 職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が認めた場合は、提出書類の一部を省略することができる。

(1) 宣誓書

(2) 住所、通勤、扶養親族等に関する書類及び証明書類

(3) 前2号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める書類

2 職員は、前項の提出書類の記載事項等に変更が生じたときは、その都度速やかに届け出なければならない。

（試用期間）

第8条 職員として新たに採用された日から6か月間は、試用期間とする。ただし、理事長が特に必要があると認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項の試用期間は、理事長が必要と認めた場合は、1年に至るまで延長することができる。

3 理事長は、試用期間中の職員について、試用期間中又は試用期間満了時に正規の職員とすることが不適当と認めたときは、採用を取り消し、解雇することができる。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

（労働条件の明示）

第9条 理事長は、職員の採用に際しては、採用しようとする職員に対し、次の事項を記載した文書を交付するものとし、その他の労働条件については口頭又は文書で明示するものとする。

- (1) 任期に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

#### 第2節 評価

（勤務評価）

第10条 法人は、職員の勤務成績について評価を行う。

- 2 前項の評価の基準及び手続等に関し必要な事項は、別に定める。

#### 第3節 昇格及び降格

（昇格）

第11条 職員の昇格は、選考により行う。

- 2 前項の選考は、その職員の勤務成績の評価に基づいて行う。

（降格）

第12条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降格させることができる。

- (1) 勤務成績が良くない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

#### 第4節 配置及び異動

（職員の配置）

第13条 職員の配置は、法人の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

（異動）

第14条 理事長は、職員に対し、業務上の必要がある場合には、配置換、兼務、出向等（以下「配置換等」という。）を命じることができる。

- 2 職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒否することができない。

（赴任）

第15条 新たに採用された職員及び配置換等を命ぜられた職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があると理事長が認めた場合は、この限りでない。

#### 第5節 休職及び復職

（休職）

第16条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 学校、研究所その他理事長の認める公共的施設において、その職員の職務に関連が

あると認められる学術に関する事項の調査、研究等に従事する場合

(4) 政府又は理事長がこれに準ずると認める公共的機関の委嘱又は招きにより、その職員の職務に関連があると認められるこれら機関の業務に従事する場合

(5) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第17条 前条第1項の休職の期間（同項第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。）は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内で理事長が定める。

2 前条第1項第1号に掲げる事由による休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内においてこれを更新することができる。

3 前条第1項第2号に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

4 前条第1項第3号又は第4号に掲げる事由による休職の期間は、理事長が特に必要があると認めるときは、2年を超えない範囲内においてこれを更新することができる。

5 前各項の場合において、任期付職員の休職の期間の満了日は、任期満了日を超えることはできない。ただし、理事長が認めた場合は、この限りではない。

(復職)

第18条 理事長は、前条の休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したときは、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、速やかにその職員を復職させるものとする。ただし、第16条第1項第1号に掲げる事由による休職については、医師の診断書等により休職事由の消滅が確認されたときに限る。

(休職中の身分及び給与)

第19条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者は、別段の定めのある場合のほか、その休職の期間中いかなる給与も支給しない。

## 第6節 退職及び解雇

(退職)

第20条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは退職するものとし、職員としての身分を失う。

(1) 退職を願い出て、理事長から承認されたとき。

(2) 第22条に定める定年に達したとき。

(3) 任期付職員については、その任期が満了し、再任されなかったとき。

(4) 休職期間が満了した後も、その休職事由がなお消滅しないとき。

(5) 死亡したとき。

(6) 公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職となったとき（長期にわたり職務遂行が困難となる場合に限る。）。

(自己都合退職)

第21条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに、文書をもって理事長に願い出なければならない。

2 理事長は、前項の願い出があった場合、特に支障がない限り、これを承認するものと

する。

- 3 前2項の規定により退職を願い出てこれを承認された者は、特に勤務しないことの承認を得た場合を除き、退職の日まで従前の業務に従事するとともに、必要事項の引継ぎを行わなければならない。

(定年退職)

第22条 職員の定年は、次に掲げるとおりとする。この場合、定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職するものとする。

- (1) 教員 満65歳
- (2) 事務職員等 満60歳

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は、必要と認めるときは、職員の定年を延長することができる。

(再雇用)

第23条 理事長は、前条第1項第2号の規定により退職した者が再雇用を希望する場合においては、再雇用しなければならない。ただし、第24条第1項及び第3項各号に掲げる解雇事由のいずれかに該当する場合を除く。

- 2 前項の再雇用の期間については、当該再雇用をされた者の年齢が満65歳に達した日以後における最初の3月31日までを限度とする。

(解雇)

第24条 理事長は、職員が禁錮以上の刑に処せられた場合は、当該職員を解雇する。

- 2 前項の規定にかかわらず、禁錮の刑に処せられその刑の執行を猶予された者については、その事故が業務中又は通勤中において過失により生じたものであり、かつ、その情状を考慮する必要を特に認めるときに限り、その職を失わないものとする。

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

- (1) 勤務成績が良くない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- (4) 事業活動の縮小その他やむを得ない業務上又は経営上の都合による場合
- (5) 試用期間中又は試用期間満了時に本採用が不相当と認められる場合
- (6) 第44条に定める懲戒事由に該当する場合
- (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(解雇制限)

第25条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間にあっては、解雇しない。

- (1) 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。ただし、療養開始後3年を経過した日において地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）に基づく傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合は、この限りでない。
- (2) 産前産後の女性が、労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間

2 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、前項の規定を適用しない。

(解雇予告)

第26条 理事長は、職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給する。

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく即時に解雇できるものとする。

(1) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇する場合

(2) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は第45条第4号に定める懲戒解雇をする場合において、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けた場合

(退職後の責務)

第27条 職員は、退職し、又は解雇された場合は、身分証明書及び法人から貸与された物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

第28条 理事長は、退職し、又は解雇された者が、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ものとする。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

(1) 雇用期間

(2) 職務の種類

(3) その事業における地位

(4) 給与

(5) 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

3 退職証明書には、前項各号の事項のうち、交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

### 第3章 給与及び退職手当

(給与)

第29条 職員の給与に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員給与規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第50号）で定める。

(退職手当)

第30条 職員の退職手当に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員退職手当規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第52号）で定める。

### 第4章 服務

(誠実義務)

第31条 職員は、公立大学法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2 職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務に専念する義務)

第32条 職員は、この規則、関係規程又は法令に特別の定がある場合を除くほか、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、法人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。

(職務に専念する義務の免除期間)

第33条 職員は、次の各号のいずれかに該当する期間は、職務に専念する義務を免除される。

- (1) 勤務時間内に研修を受けることを理事長が承認した期間
- (2) 勤務時間内に法人が行う定期健康診断等厚生に関する計画の実施に参加することを理事長が承認した期間
- (3) 職務に関連のある会議等に出席することを理事長が承認した期間
- (4) 他の大学等において、非常勤の講師に従事することを理事長が承認した期間
- (5) 前各号に掲げるもののほか、特別の事由により職務に専念する義務を免除することが適当であると理事長が認めた期間

(服務心得)

第34条 職員は、職務を遂行するに当たり、この規則、関係規程及び関係法令に従い、かつ、上司の職務上の命令に従わなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第35条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損する行為
- (2) 法人の秩序及び規律を乱す行為
- (3) 職務上の地位を私的に利用する行為

(守秘義務)

第36条 職員は、職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、理事長の許可を受けた場合は、この限りでない。

2 前項の規定は、その職を退いた後も、同様とする。

(兼業)

第37条 職員が兼業（職員が事業を営み、その職以外の職を兼ね、又は職務以外の事業若しくは業務に従事することをいう。以下同じ。）を行う場合は、理事長の許可を得なければならない。

2 職員の兼業に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員兼業規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第45号）で定める。

(職員の倫理)

第38条 職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 職員の倫理に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員倫理規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第46号）で定める。

(ハラスメントの防止等)

第39条 職員は、ハラスメントの防止等に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学ハラスメントの防止等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第58号）で定める。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間等)

第40条 職員の勤務時間、休日及び休暇等に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第48号）で定める。

（育児休業等）

第41条 職員は、理事長に申し出て育児休業、部分休業又は育児短時間勤務の適用を受けることができる。

2 前項の育児休業、部分休業及び育児短時間勤務に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員の育児休業等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第49号）で定める。

（自己啓発等休業）

第41条の2 理事長は、職員（任期付職員を除く。以下この条及び次条において同じ。）が申請した場合において、法人の業務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の業務に関する能力の向上に資すると認めるときは、公立大学法人広島市立大学職員の自己啓発等休業及び配偶者同行休業に関する規程（平成27年公立大学法人広島市立大学規程第2号。以下この条及び次条において「規程」という。）で定めるところにより、当該職員が、3年を超えない範囲内において規程で定める期間、大学等課程の履修（大学その他の規程で定める教育施設の課程の履修をいう。第5項において同じ。）又は国際貢献活動（国際協力の促進に資する外国における奉仕活動（当該奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。）のうち職員として参加することが適当であると認められるものとして規程で定めるものに参加することをいう。第5項において同じ。）のための休業（以下この条において「自己啓発等休業」という。）をすることを承認することができる。

2 自己啓発等休業をしている職員は、自己啓発等休業を開始した時就いていた職又は自己啓発等休業の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。

3 自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

4 自己啓発等休業の承認は、当該自己啓発等休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合には、その効力を失う。

5 理事長は、自己啓発等休業をしている職員が当該自己啓発等休業の承認に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめたことその他規程で定める事由に該当すると認めるときは、当該自己啓発等休業の承認を取り消すものとする。

6 前各項に定めるもののほか、自己啓発等休業に関し必要な事項は、規程で定める。

（配偶者同行休業）

第41条の3 理事長は、職員が申請した場合において、法人の業務の運営に支障がないと認めるときは、規程で定めるところにより、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該職員が、3年を超えない範囲内において規程で定める期間、配偶者同行休業（職員が、外国での勤務その他の規程で定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。第5項及び第6項において同じ。）と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。以下この条において同じ。）をすることを承認することができる。

- 2 配偶者同行休業をしている職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が前項の規程で定める期間を超えない範囲内において、規程で定めるところにより、理事長に対し、配偶者同行休業の期間の延長を申請することができる。
- 3 配偶者同行休業の期間の延長は、規程で定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。
- 4 第1項の規定は、配偶者同行休業の期間の延長の承認について準用する。
- 5 配偶者同行休業の承認は、当該配偶者同行休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該配偶者同行休業に係る配偶者が死亡し、若しくは当該職員の配偶者でなくなった場合には、その効力を失う。
- 6 理事長は、配偶者同行休業をしている職員が当該配偶者同行休業に係る配偶者と生活を共にしなくなったことその他規程で定める事由に該当すると認めるときは、当該配偶者同行休業の承認を取り消すものとする。
- 7 前条第2項、第3項及び第6項の規定は、配偶者同行休業について準用する。

#### 第6章 研修

第42条 理事長は、職務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、職員に研修を命ずることができる。

- 2 職員は、研修に参加することを命じられた場合には、研修を受けなければならない。
- 3 職員は、職務に支障のない限り、理事長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる。
- 4 前3項に定めるもののほか、職員の研修に関し必要な事項は、別に定める。

#### 第7章 表彰

第43条 職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、審査の上、これを表彰する。

- (1) 職務上特に顕著な功績があった場合
- (2) 法人の名誉を高める行為を行った場合
- (3) 前2号に掲げるもののほか、理事長が特に表彰の必要を認めた場合

2 前項に定めるもののほか、職員の表彰に関し必要な事項は、別に定める。

#### 第8章 懲戒等

(懲戒の事由)

第44条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒に処することができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をした場合
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤し、遅刻し、早退し、私用外出する等勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法上の犯罪に該当する行為があった場合
- (5) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重要な経歴を偽り、その他不正な方法を用いて雇用されたことが判明した場合

- (8) 前各号に掲げるもののほか、この規則及び法人の諸規程等によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為を行った場合  
(懲戒の種類)

第45条 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 その責任を指摘し、将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額を超えず、総額が1賃金支払期における給与の総額の10分の1を超えない額を上限として給与を減ずる。
- (3) 停職 1日以上6か月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を置かず、また解雇予告手当を支払わないで即時解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けないときは、解雇予告手当を支払って即時に解雇する。

(訓告等)

第46条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(懲戒の手続等)

第47条 懲戒の手続等に関し必要な事項は、別に定める。

(損害賠償)

第48条 職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、第45条の懲戒処分又は第46条の訓告等とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

## 第9章 安全衛生

(安全衛生管理)

第49条 法人は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令に基づき、職員の安全、衛生及び健康確保（以下「安全衛生等」という。）のために必要な措置を講じるものとする。

2 職員は、安全衛生等について、関係法令のほか、上司等の指示を守るとともに、法人が行う安全衛生等に関する措置に協力しなければならない。

3 前2項に定めるもののほか、職員の安全衛生等に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員安全衛生管理規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第53号）で定める。

## 第10章 出張

(出張)

第50条 職務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることがある。

2 出張を命じられた職員は、その出張を終えたときは、速やかにその旨を報告しなければならない。

(旅費)

第51条 前条の出張に係る旅費の額、支給条件及び支給方法等に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学旅費規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第55号）で定める。

## 第11章 職員住宅

第52条 職員住宅（法人が職員に貸与する住宅をいう。）の使用に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員住宅規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第56号）で定める。

## 第12章 災害補償

（業務上の災害）

第53条 職員の業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）及び通勤による災害については、地方公務員災害補償法及び公立大学法人広島市立大学職員休業補償規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第54号）の定めるところによる。

## 第13章 知的財産

第54条 知的財産の取扱いに関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学知的財産取扱規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第77号）で定める。

## 第14章 不服申立て

第55条 この規則の規定による降格、配置転換、休職、解雇及び懲戒に対して不服のある職員は、理事長に対し、不服申立てをすることができる。

2 前項の不服申立ては、当該事実を知った日の翌日から起算して60日以内に、文書により行うものとする。ただし、当該事実のあった日の翌日から起算して1年を経過したときは、行うことができない。

## 第15章 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、理事会の議を経て、理事長が決定するものとする。

### 附 則

（施行期日）

1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

（休職に関する経過措置）

2 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により法人の職員となった者で、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、現に地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項及び職員の分限に関する条例（昭和26年8月11日広島市条例第16号）第2条の適用を受け、休職を発令されているもの（当該発令の終期が施行日の前日とされている者を除く。）については、施行日以後も、当該発令の期間において、この規則の適用を受けているものとみなす。

（定年に関する経過措置）

3 施行日の前日に広島平和研究所長として在職し、施行日以後も引き続き広島平和研究所長として在職する者の定年は、第22条第1項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

### 附 則

この規則は、平成23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、平成28年4月1日から施行する。

## 公立大学法人広島市立大学特任教員就業規則

平成22年4月1日

規則第4号

## 目次

- 第1章 総則（第1条—第5条）
- 第2章 人事
  - 第1節 採用（第6条—第9条）
  - 第2節 評価（第10条）
  - 第3節 配置及び異動（第11条・第12条）
  - 第4節 退職及び解雇（第13条—第19条）
- 第3章 給与及び退職手当（第20条・第21条）
- 第4章 服務（第22条—第30条）
- 第5章 勤務時間、休日及び休暇等（第31条・第32条）
- 第6章 研修（第33条）
- 第7章 表彰（第34条）
- 第8章 懲戒等（第35条—第39条）
- 第9章 安全衛生（第40条）
- 第10章 出張（第41条・第42条）
- 第11章 災害補償（第43条）
- 第12章 知的財産（第44条）
- 第13章 不服申立て（第45条）
- 第14章 雑則（第46条・第47条）

## 附則

## 第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条、大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）第5条第2項及び公立大学法人広島市立大学職員就業規則（平成22年公立大学法人広島市立大学規則第2号。以下「職員就業規則」という。）第2条第3項の規定に基づき、公立大学法人広島市立大学（以下「法人」という。）に勤務する特任教員の就業等に関する必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則において「特任教員」とは、法人に雇用される者で、法人における事業等の遂行に特に必要があるもののうち、次に掲げる教育研究業務に従事するものをいう。

- (1) 国等の競争的資金制度による研究費を得て実施する業務に従事するため常時勤務する者
- (2) 共同研究、受託研究又は受託事業に係る業務に従事するため常時勤務する者
- (3) 前2号に掲げるもののほか、教育研究上特に必要な業務に従事する者として理事長が認めるもの

(特任教員の職名)

第3条 特任教員の職名は、従事する職務とその複雑、困難及び責任の度等に応じ、特任教授、特任准教授、特任講師又は特任助教とする。

(法令との関係)

第4条 この規則に定めのない事項については、労基法その他の法令等の定めるところによる。

(規則の遵守)

第5条 法人及び特任教員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

## 第2章 人事

### 第1節 採用

(任期)

第6条 特任教員の任期は、原則として採用の日から採用の日の属する年度の末日までの期間（理事長が本学の事業等の遂行上必要があると認める場合は、理事長が必要と認める期間）とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長が事業等の遂行上特に必要があると認める場合は特任教員を再任することができるものとする。
- 3 前項の規定による再任については、法人の業務の必要性、その者の勤務成績及び心身の状態等を判断して行う。
- 4 前2項の規定にかかわらず、理事長が特に必要と認める場合を除き、特任教員の年齢が65歳に達する日の属する年度の末日を超えての再任は行わない。

(採用方法)

第7条 特任教員の採用は、競争試験又は選考によるものとし、公立大学法人広島

市立大学職員選考規程（平成22年規程第38号）を準用する。

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

(1) 履歴書

(2) 前号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める書類

（採用時の提出書類）

第8条 特任教員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が認めた場合は、提出書類の一部を省略することができる。

(1) 宣誓書

(2) 住所、通勤、扶養親族等に関する書類及び証明書類

(3) 前2号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める書類

2 特任教員は、前項の提出書類の記載事項等に変更が生じたときは、その都度速やかに届け出なければならない。

（労働条件の明示）

第9条 理事長は、特任教員の採用又は再任（以下「採用等」という。）に際しては、採用等をしようとする特任教員に対し、次の事項を記載した文書を交付するものとし、その他の労働条件については口頭又は文書で明示するものとする。

(1) 任期に関する事項

(2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項

(3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項

(4) 給与に関する事項

(5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

## 第2節 評価

（勤務評価）

第10条 法人は、特任教員の勤務成績について評価を行う。

2 前項の評価の基準及び手続等に関し必要な事項は、別に定める。

## 第3節 配置及び異動

（特任教員の配置）

第11条 特任教員の配置は、法人の業務上の必要に応じて行う。

（異動）

第12条 理事長は、特任教員に対し、業務上の必要がある場合は、配置換を命じることができる。

2 特任教員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒否することができない。

#### 第4節 退職及び解雇

##### (退職)

第13条 特任教員は、次の各号のいずれかに該当するときは退職するものとし、特任教員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て、理事長から承認されたとき。
- (2) 任期が満了し、再任されなかったとき。
- (3) 死亡したとき。
- (4) 公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職となったとき（長期にわたり職務遂行が困難となる場合に限る。）。

##### (自己都合退職)

第14条 特任教員は、自己の都合により退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに、文書をもって理事長に願い出なければならない。

2 理事長は、前項の願い出があった場合は、特に支障がない限り、これを承認するものとする。

3 前2項の規定により退職を願い出てこれを承認された者は、特に勤務しないことの承認を得た場合を除き、退職の日まで従前の業務に従事するとともに、必要事項の引継ぎを行わなければならない。

##### (解雇)

第15条 理事長は、特任教員が禁錮以上の刑に処せられた場合は、当該特任教員を解雇する。

2 前項の規定にかかわらず、禁錮の刑に処せられその刑の執行を猶予された者については、その事故が業務中又は通勤中において過失により生じたものであり、かつ、その情状を考慮する必要を特に認めるときに限り、その職を失わないものとするができる。

3 理事長は、特任教員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該特任教員を解雇することができる。

- (1) 勤務成績が良くない場合

- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- (4) 事業活動の縮小その他やむを得ない業務上又は経営上の都合による場合
- (5) 第35条に定める懲戒事由に該当する場合
- (6) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(解雇制限)

第16条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間にあっては解雇しない。

- (1) 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。  
ただし、療養開始後3年を経過した日において地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）に基づく傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合は、この限りでない。
- (2) 産前産後の女性が、労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間

2 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、前項の規定を適用しない。

(解雇予告)

第17条 理事長は、特任教員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給する。

- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。
- 3 第1項の規定にかかわらず、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は第36条第4号に定める懲戒解雇をする場合において、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、予告することなく即時に解雇できるものとする。

(退職後の責務)

第18条 特任教員が退職し、又は解雇された場合は、身分証明書及び法人から貸与された物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

第19条 理事長は、退職し、又は解雇された者が、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ものとする。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- (1) 雇用期間
- (2) 職務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

3 退職証明書は、前項各号の事項のうち、交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

### 第3章 給与及び退職手当

（給与）

第20条 特任教員の給与に関し必要な事項は、別に定める。

（退職手当）

第21条 特任教員には、退職手当を支給しない。

### 第4章 服務

（誠実義務）

第22条 特任教員は、公立大学法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2 特任教員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

（職務に専念する義務）

第23条 特任教員は、この規則、関係規程又は法令に特別の定がある場合を除くほか、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、法人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。

（職務に専念する義務の免除期間）

第24条 特任教員は、次の各号のいずれかに該当する期間は、職務に専念する義務を免除される。

- (1) 勤務時間内に研修を受けることを理事長が承認した期間
- (2) 勤務時間内に法人が行う定期健康診断等厚生に関する計画の実施に参加することを理事長が承認した期間
- (3) 職務に関連のある会議等に出席することを理事長が承認した期間

- (4) 他の大学等において、非常勤の講師に従事することを理事長が承認した期間
- (5) 前4号に掲げるもののほか、特別の事由により職務に専念する義務を免除することが適当であると理事長が認めた期間

(服務心得)

第25条 特任教員は、職務を遂行するに当たり、この規則、関係規程及び関係法令に従い、かつ、上司の職務上の命令に従わなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第26条 特任教員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損する行為
- (2) 法人の秩序及び規律を乱す行為
- (3) 職務上の地位を私的に利用する行為

(守秘義務)

第27条 特任教員は、職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。

ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、理事長の許可を受けた場合は、この限りでない。

2 前項の規定は、その職を退いた後も同様とする。

(兼業)

第28条 特任教員が兼業（事業を営み、その職以外の職を兼ね、又は職務以外の事業若しくは業務に従事することをいう。以下同じ。）を行う場合は、理事長の許可を得なければならない。

2 特任教員の兼業に関し必要な事項は、理事長が別に定める場合を除き、公立大学法人広島市立大学職員兼業規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第45号）の規定の例による。

(特任教員の倫理)

第29条 特任教員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 特任教員の倫理に関し必要な事項は、理事長が別に定める場合を除き、公立大学法人広島市立大学職員倫理規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第46号）の規定の例による。

(ハラスメントの防止等)

第30条 特任教員は、ハラスメントの防止等に努めなければならない。

2 特任教員のハラスメントの防止等に関し必要な事項は、理事長が別に定める場合

を除き、公立大学法人広島市立大学ハラスメントの防止等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第58号）の定めるところによる。

#### 第5章 勤務時間、休日及び休暇等

（勤務時間等）

第31条 特任教員の勤務時間、休日及び休暇等については、理事長が別に定める場合を除き、職員就業規則第2条第1項に規定する教員の例による。

（育児休業等）

第32条 特任教員は、理事長に申し出て育児休業、部分休業又は育児短時間勤務の適用を受けることができる。

2 前項の育児休業、部分休業及び育児短時間勤務に関し必要な事項は、理事長が別に定める場合を除き、公立大学法人広島市立大学職員の育児休業等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第49号）の規定の例による。

#### 第6章 研修

第33条 理事長は、職務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、特任教員に研修を命ずることができる。

2 特任教員は、研修に参加することを命じられた場合には、研修を受けなければならない。

3 特任教員は職務に支障のない限り、理事長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる。

#### 第7章 表彰

第34条 職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、審査の上、これを表彰する。

- (1) 職務上特に顕著な功績があった場合
- (2) 法人の名誉を高める行為を行った場合
- (3) 前2号に掲げるもののほか、理事長が特に表彰の必要を認めた場合

2 前項に定めるもののほか、職員の表彰に関し必要な事項は、別に定める。

#### 第8章 懲戒等

（懲戒の事由）

第35条 理事長は、特任教員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒に処することができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をした場合

- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退、私用外出する等勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法上の犯罪に該当する行為があった場合
- (5) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重要な経歴を偽り、その他不正な方法を用いて雇用されたことが判明した場合
- (8) 前各号に掲げるもののほか、この規則及び法人の諸規程等によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為を行った場合  
(懲戒の種類)

第36条 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 その責任を指摘し、将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額を超えず、総額が1賃金支払期における給与の総額の10分の1を超えない額を上限として給与を減ずる。
- (3) 停職 1日以上6か月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を置かず、また解雇予告手当を支払わないで即時解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けないときは、解雇予告手当を支払って即時に解雇する。  
(訓告等)

第37条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、文書又は口頭により、注意、厳重注意又は訓告を行うことができる。

(懲戒の手續等)

第38条 懲戒の手續等に関し必要な事項は、職員就業規則第2条第1項に規定する教員の例による。

(損害賠償)

第39条 特任教員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、第35条の懲戒処分又は第37条の訓告等とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させ

ることができる。

## 第9章 安全衛生

### (安全衛生管理)

第40条 法人は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令に基づき、特任教員の安全、衛生及び健康確保（以下「安全衛生等」という。）のために必要な措置を講じるものとする。

2 特任教員は、安全衛生等について、関係法令のほか、上司等の指示を守るとともに、法人が行う安全衛生等に関する措置に協力しなければならない。

3 前2項に定めるもののほか、特任教員の安全衛生等に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員安全衛生管理規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第53号）の定めるところによる。

## 第10章 出張

### (出張)

第41条 職務上必要がある場合は、特任教員に出張を命ずることがある。

2 出張を命じられた特任教員は、その出張を終えたときは、速やかにその旨を報告しなければならない。

### (旅費)

第42条 前条の出張に係る旅費の額、支給条件及び支給方法等に関し必要な事項は、理事長が別に定める場合を除き、公立大学法人広島市立大学旅費規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第55号）の定めるところによる。

## 第11章 災害補償

### (業務上の災害)

第43条 特任教員の業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）及び通勤による災害については、地方公務員災害補償法及び公立大学法人広島市立大学職員休業補償規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第54号）の定めるところによる。

## 第12章 知的財産

第44条 知的財産の取扱いに関し必要な事項は、理事長が別に定める場合を除き、公立大学法人広島市立大学知的財産取扱規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第77号）の定めるところによる。

## 第13章 不服申立て

第45条 この規則の規定による配置転換、解雇及び懲戒に対して不服のある特任教員は、理事長に対し、不服申立てをすることができる。

2 前項の不服申立ては、当該事実を知った日の翌日から起算して60日以内に、文書により行うものとする。ただし、当該事実のあった日の翌日から起算して1年を経過したときは、行うことができない。

#### 第14章 雑則

(個別の雇用契約の締結)

第46条 理事長は、特任教員と個別の雇用契約を締結する必要があると認める場合には、契約書により雇用契約を締結することができる。

(規則の解釈等)

第47条 この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事会の議を経て、理事長が決定するものとする。

#### 附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

(特任教員の年次有給休暇等の期間に関する特例)

2 第5章の規定にかかわらず、特任教員の年次有給休暇、病気休暇、介護休暇、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の期間については、理事長が認める場合を除き、当該特任教員の任期（再任された期間を含む。）を超えることができないものとする。

#### 附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

#### 附 則

この規則は、平成24年7月1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30年4月1日から施行する。

#### 附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

## 履修モデル1 [研究者]

科目区分		1年次		2年次		3年次		計
		科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位	
研究科開設科目	特殊研究科目	グローバル・ガバナンス論特殊研究 または 安全保障論特殊研究 または 現代中国の政治と外交特殊研究	2					2
	研究演習科目	平和学研究演習Ⅰ	2	平和学研究演習Ⅲ	2	平和学特殊演習Ⅴ	2	12
		平和学研究演習Ⅱ	2	平和学研究演習Ⅳ	2	平和学特殊演習Ⅵ	2	
計			6		4		4	14

## 履修モデル2 [国際公務員、国際NGO・NPO職員]

科目区分		1年次		2年次		3年次		計
		科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位	
研究科開設科目	特殊研究科目	現代国際法と平和特殊研究 または 国連論特殊研究 または 韓国・北朝鮮外交と核問題特殊研究	2					2
	研究演習科目	平和学研究演習Ⅰ	2	平和学研究演習Ⅲ	2	平和学特殊演習Ⅴ	2	12
		平和学研究演習Ⅱ	2	平和学研究演習Ⅳ	2	平和学特殊演習Ⅵ	2	
計			6		4		4	14

## 履修モデル3 [国家公務員、地方公務員]

科目区分		1年次		2年次		3年次		計
		科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位	
研究科開設科目	特殊研究科目	日本の近現代史特殊研究 または 日本国憲法と平和主義特殊研究 または 平和思想と平和運動特殊研究	2					2
	研究演習科目	平和学研究演習Ⅰ	2	平和学研究演習Ⅲ	2	平和学特殊演習Ⅴ	2	12
		平和学研究演習Ⅱ	2	平和学研究演習Ⅳ	2	平和学特殊演習Ⅵ	2	
計			6		4		4	14

履修モデル4 [ジャーナリスト、マスメディア専門家]

科目区分		1年次		2年次		3年次		計
		科目名	単 位	科目名	単 位	科目名	単 位	
研究科開設科目	特殊研究科目	グローバル・コミュニケーション論特殊研究 または 核と歴史特殊研究 または グローバル・ヒバクシャ特殊研究	2					2
	研究演習科目	平和学研究演習Ⅰ	2	平和学研究演習Ⅲ	2	平和学特殊演習Ⅴ	2	12
		平和学研究演習Ⅱ	2	平和学研究演習Ⅳ	2	平和学特殊演習Ⅵ	2	
計			6		4		4	14

# 公立大学法人広島市立大学における研究の不正に関する取扱規程

平成27年12月22日

規 程 第 2 7 号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人広島市立大学（以下「本法人」という。）の設置する大学（以下「本学」という。）において行われる研究活動の不正行為及び研究費の不正使用に対する取扱に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

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

- (1) 本学の構成員 本学の役員、教職員、学生を含め教育研究に従事するすべての者をいう。
- (2) 外部資金研究費 文部科学省、文部科学省が所管する独立行政法人、又はその他の行政機関等から配分される競争的資金を中心とした公募型の研究資金、及び外部団体等からの寄附金、補助金並びに委託費等を財源として本学が扱う全ての研究費をいう。
- (3) 研究費 外部資金研究費及び教員研究費等の学内資金による研究費をいう。
- (4) 関係機関 研究費の資金配分機関及び関係省庁をいう。
- (5) 不正行為 研究活動に際し、本学の構成員又は構成員であった者が本学在籍中に、故意又は研究者としてわきまえるべき基本的な注意義務を著しく怠ったことにより行った次に掲げる行為をいう。
  - ア 捏造（存在しないデータ、研究結果等を作成することをいう。）
  - イ 改ざん（研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工することをいう。）
  - ウ 盗用（他の研究者のアイデア、分析・解析方法、データ、研究結果、論文又は用語を当該研究者の了解又は適切な表示なく流用することをいう。）
  - エ 研究成果の発表に係る不適切な行為
  - オ 上記ア～エに掲げる行為の証拠隠滅又は立証妨害を行うこと
- (6) 不正使用 故意若しくは重大な過失による研究費の他の用途への使用、若し

くは本学の規程及び法令等に違反した研究費の使用、又は競争的資金等の交付の決定の内容やこれに付した条件に違反した研究費の使用をいう。

(7) 不正 不正行為又は不正使用をいう。

(受付)

第3条 不正に係る告発については、事務局教務・研究支援室を受付窓口とする。

不正について報道や外部機関から指摘された場合も同様の取扱とする。

- 2 不正の疑いがあると思料する者は、何人も、書面、ファクシミリ、電子メール、電話又は面談により、告発窓口に対して告発を行うことができる。
- 3 告発は、原則として、顕名により行われ、不正を行ったとする研究者や行為の内容が明示され、かつ不正とする科学的な合理性のある理由が示されているもののみ受け付ける。
- 4 匿名による告発であっても、告発の内容に相当の信用性があると思われる場合は、受け付けることができる。この場合において、本規程に定める告発者に対する通知及び報告は行わないものとする。
- 5 報道機関、研究者コミュニティ又はインターネットその他の方法により、不正の疑いが指摘された場合(被告発者の氏名又は名称及び不正の内容が明示され、かつ、不正とする科学的な合理性のある理由が示されているものに限る。)であつて、理事長が必要と認める場合は、これを匿名の告発に準じて取り扱うことができる。
- 6 受付窓口の長は、告発を受付けた後すみやかに告発者及び理事長に告発を受付けたことを通知する。
- 7 不正の告発に係る業務に携わる全ての者は、告発者、被告発者及び告発内容について、告発者及び被告発者の意に反して漏えいしないよう秘密の遵守を徹底しなければならない。
- 8 理事長は、相当な理由なしに、単に告発がなされたことのみをもって、被告発者の研究活動の部分的又は全面的な禁止、懲戒処分その他被告発者に不利益な措置等を行ってはならない。

(予備調査)

第4条 理事長は、告発内容の合理性、事実関係、調査可能性等の調査(以下「予備調査」という。)を被告発者が所属する部局等の長に速やかに指示するものとする。

- 2 被告発者が所属する部局等の長は、告発を受付けた日から起算して30日以内に、告発内容の合理性を確認し、調査の要否を理事長及び受付窓口の長に報告する。
- 3 受付窓口の長は、予備調査の結果、調査を不要と判断した場合、その旨を理由とともに告発者に通知する。この場合、受付窓口の長は予備調査に係る資料等を保存し、その事案に係る関係機関及び告発者の求めに応じ開示しなければならない。
- 4 前項において、告発が悪意に基づくものであることが判明したときは、併せてその旨の認定を行うものとする。この認定を行うに当たっては、告発者に弁明の機会を与えなければならない。

(調査)

第5条 理事長は、予備調査の結果、調査が必要と判断された場合、調査の実施を決定し、速やかに調査委員会を設置するものとする。また当該事案に係る関係機関に調査を行う旨報告する。

- 2 調査委員会は、調査の実施の決定があった日から起算して原則30日以内に、調査を開始するものとする。
- 3 調査委員会は、不正の有無及び不正の内容、関与した者及びその関与の程度、不正使用の相当額等について調査・認定する。
- 4 調査委員会は、次に掲げる委員をもって構成される。ただし、調査委員のうち半数以上は本学に属さない外部有識者とし、全ての調査委員は、告発者及び被告発者と直接の利害関係を有しない者でなければならない。

(1) 企画・戦略担当理事（副学長）

(2) 告発された不正行為に係る研究分野の専門的知識を有する者（不正行為の場合）

(3) その他、理事長が必要と認めた者

- 5 理事長は、調査委員の氏名や所属を告発者及び被告発者に通知する。これに対し、告発者及び被告発者は当該通知を受けた日から起算して7日以内に、書面により、理事長に対して異議申立てをすることができる。理事長はこの異議申立ての内容を審査し、その内容が妥当であると判断したときは、当該異議申立てに係る調査委員を交代させるとともに、その旨を告発者及び被告発者に通知する。
- 6 被告発者は、調査委員会の求めに応じて告発された事案に係る研究活動に関す

る論文や実験・観察ノート、生データ等の各種資料を提出しなければならない。また調査委員会の指導・監督のもと、必要に応じて被告発者は再現実験を行うものとする。

- 7 調査委員会は、被告発者に弁明の機会を与えるものとする。被告発者が告発された事案に係る研究活動に関する疑惑を晴らそうとする場合には、自己の責任において、当該研究活動が科学的に適正な方法と手続にのっとり行われたこと、論文等もそれに基づいて適切な表現で書かれたものであることを、科学的根拠を示して説明しなければならない。
- 8 調査委員会は、必要に応じて被告発者の他の研究活動も調査対象に含めることができる。
- 9 理事長は、本調査の実施決定後、調査委員会の調査結果の報告を受けるまでの間、被告発者に対し、研究費の一時的な使用停止を命ずることができる。
- 10 受付窓口の長は、調査の実施に際し、調査方針、調査対象及び方法等について当該事案に係る関係機関に報告、協議する。

(認定)

第6条 調査委員会は、調査を開始した日から起算して150日以内に不正の有無、不正と認定された場合はその内容、不正に関与した者とその関与の度合い、不正行為と認定された研究活動に係る論文等の各著者の当該論文等及び当該研究活動における役割を認定しなければならない。

- 2 調査委員会は、不正が無いと認定される場合であって、調査を通じて告発が悪意に基づくものであることが判明したときは、第4条第4項と同様に取り扱う。
- 3 調査委員会は、被告発者が行う弁明を受けるとともに、調査によって得られた、物的・科学的証拠、証言、被告発者の自認等の諸証拠を総合的に判断して、不正の有無の認定を行う。証拠の証明力は、調査委員会の判断に委ねられる。ただし、被告発者の自認を唯一の証拠として不正認定することはできない。
- 4 調査委員会は、被告発者の説明及びその他の証拠によって、不正の疑いが覆されないときは、不正認定をするものとする。また、被告発者が生データや実験・観察ノート、実験試料・試薬等の不存在など、本来存在すべき基本的な要素の不足により、不正の疑いを覆すに足る証拠を示せないときも同様とする。ただし、被告発者が善良な管理者の注意義務を履行していたにもかかわらず、自然災害等その責によらない理由により、上記の基本的な要素を十分に示すことができなく

なった場合等正当な理由があると認められる場合はこの限りではない。また、生データや実験・観察ノート、実験試料・試薬等の不存など、各研究分野の特性に応じた合理的な保存期間や被告発者が所属する、又は告発に係る研究活動を行っていたときに所属していた研究機関が定める保存期間を超えることによるものである場合についても同様とする。

(調査結果の通知および報告)

第7条 理事長は、調査委員会からの調査結果を受けた時は、速やかに告発者、被告発者、関係機関に通知する。被告発者が本学以外の機関に所属している場合は、その所属機関にも当該調査結果を通知する。

2 理事長は、悪意に基づく告発との認定があった場合において、告発者が本学以外の機関に所属している場合は、その所属機関にも当該調査結果を通知する。

3 理事長は、告発を受けた日から起算して210日以内に、調査結果、不正発生要因、不正に関与した者が関わる他の競争的資金等における管理・監査体制の状況、再発防止計画等を含む最終報告書を、当該事案に係る関係機関に提出する。期限までに調査が完了しない場合であっても、調査の中間報告を当該事案に係る関係機関に提出する。また、調査の過程であっても、不正の事実が一部でも確認された場合には、速やかに認定し、当該事案に係る関係機関に報告する。このほか当該事案に係る関係機関の求めに応じ、調査の終了前であっても、調査の進捗状況報告及び調査の中間報告を当該事案に係る関係機関に提出する。また、調査に支障がある等、正当な事由がある場合を除き、当該事案に係る資料の提出又は閲覧、現地調査に応じる。

(不服申立て)

第8条 不正認定された被告発者及び告発が悪意に基づくものと認定された告発者は、調査結果の通知を受けた日から起算して30日以内に、受付窓口の長に不服申立てをすることができる。ただし、その期間内であっても、同一理由による不服申立てを繰り返すことはできない。

2 不服申立ての審査は、調査委員会が行う。その際、不服申立ての趣旨が新たに専門性を要する判断が必要となるものである場合には、調査委員長の同意のもとに調査委員の交代若しくは追加、又は調査委員会に代えて他の者に審査をさせるものとする。

3 調査委員会は、不正認定された被告発者による不服申し立てについて、不服申

立ての趣旨、理由等を勘案し、その事案の再調査を行うか否かを速やかに決定する。当該事案の再調査を行うまでもなく、不服申立てを却下すべきものと決定した場合には、直ちに理事長に報告し、理事長は被告発者に当該決定を通知する。このとき、当該不服申立てが当該事案の引き延ばしや認定に伴う各措置の先送りを主な目的とする調査委員会が判断するときは、受付窓口の長は以後の不服申立てを受け付けないことができる。

- 4 理事長は、被告発者から不正の認定に係る不服申立てがあったときは、告発者に通知する。加えて、必要に応じて、その事案に係る関係機関に報告する。不服申立ての却下及び再調査開始の決定をしたときも同様とする。
- 5 調査委員会は、再調査を行う決定を行った場合には、被告発者に対し、先の調査結果を覆すに足る資料の提出等、当該事案の速やかな解決に向けて、再調査に協力することを求める。その協力が得られない場合には、再調査を行わず、審査を打ち切ることができる。その場合には直ちに理事長に報告し、理事長は被告発者に当該決定を通知する。
- 6 調査委員会は、前項において再調査を開始した場合には、その開始の日から起算して30日以内に、先の調査結果を覆すか否かを決定し、その結果を直ちに理事長に報告する。理事長は、当該結果を告発者、告発者が所属する機関及び被告発者に通知する。加えて、必要に応じて、その事案に係る関係機関に報告する。

(調査結果の公表)

- 第9条 受付窓口の長は、不正認定があった場合は、速やかに調査結果を公表する。公表する内容については、不正に関与した者の氏名・所属、不正の内容、調査委員会委員の所属・氏名、調査の方法・手順等を含むものとする。
- 2 受付窓口の長は、不正が無いと認定された場合は、原則として調査結果を公表しない。ただし、調査事案が既に公になっている場合及び論文等に重大な誤りがあった場合は、調査結果を公表するものとする。公表する内容については、不正の無かった旨、又は論文等に故意若しくは研究者としてわきまえるべき基本的な注意義務を著しく怠ったことによるものでない重大な誤りがあった旨、調査の方法・手順等を含むものとする。
  - 3 受付窓口の長は、悪意に基づく告発の認定があったときは、調査結果を公表する。公表する内容については、告発者の氏名・所属、悪意に基づく告発であったと認定した理由、本調査の方法及び手順を含むものとする。

4 前各項の規定に関らず、理事長が特に必要であると認めた場合には、その他の事項を公表するものとする。

(告発者及び被告発者に対する措置)

第10条 調査の結果、不正認定された場合の被告発者及び告発が悪意に基づくものと認定された告発者の取扱は公立大学法人広島市立大学職員就業規則(平成22年公立大学法人広島市立大学規則第2号)及び法人の諸規程によるものとする。

2 不正行為について認定があった場合、不正への関与が認定された者及び関与したとまでは認定されないが、不正行為が認定された論文等の内容について責任を負う者として認定された著者が本学に所属していた場合には、不正行為が認定された論文等の取下げを理事長が勧告するものとする。

(委任規程)

第11条 この規程に定めるもののほか、研究活動の不正に対する取扱に関し必要な事項は、理事長が別途定める。

附 則

この規程は、平成28年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年1月1日から施行する。

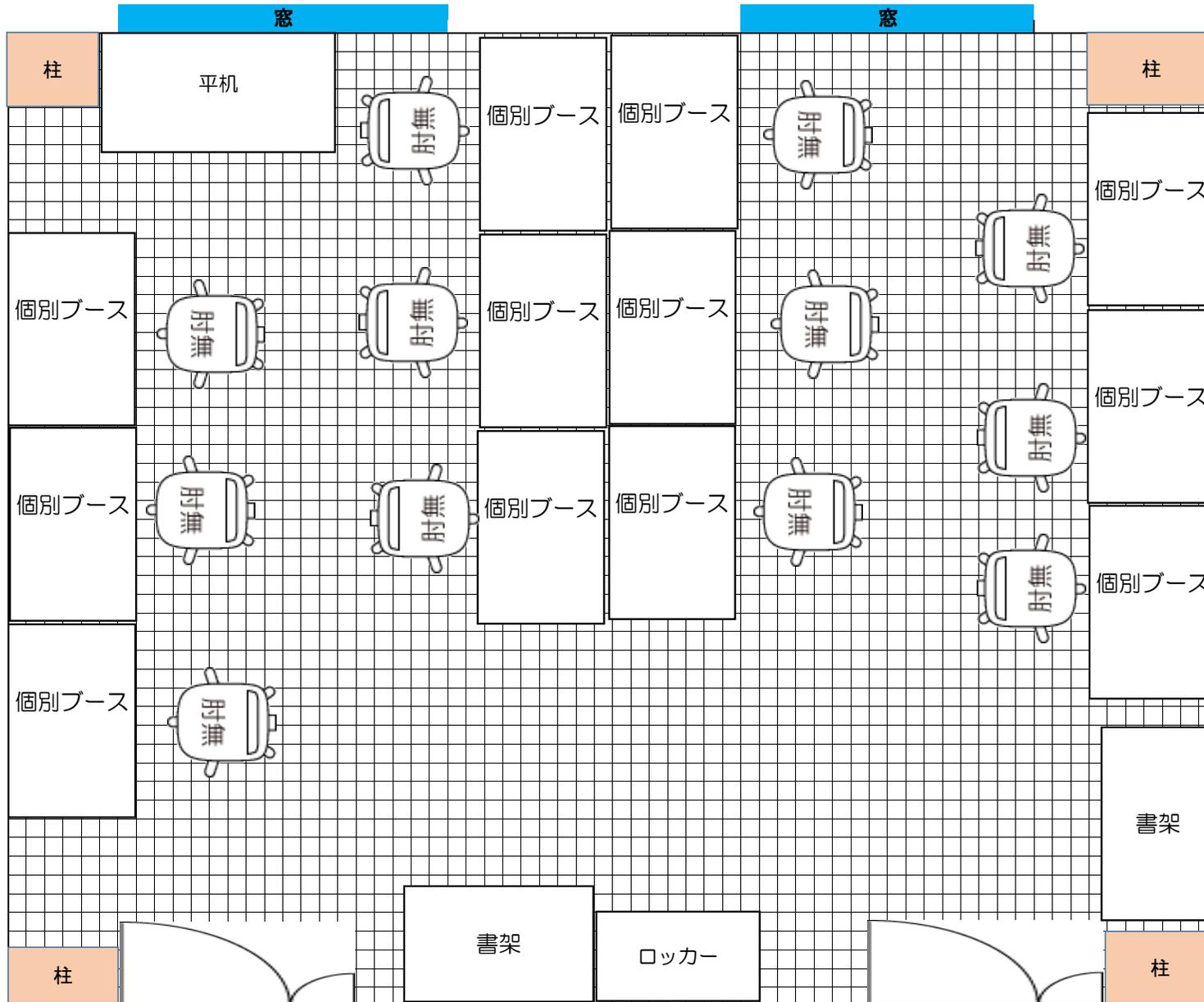
附 則

この規程は、令和元年10月1日から施行する。

## 研究指導のスケジュール（平和学研究科平和学専攻博士後期課程）

		学 生	研究指導教員	研究科委員会
1 年 次	4月	入学 ガイダンス 履修届提出 研究指導教員の希望	助言	研究指導教員の決定
	5月	特定分野の文献講読、 研究テーマの検討・決定	研究テーマの特定に向けた 指導・助言	
	6月			
	7月			
	8月			
	9月			
	10月			
	11月			
	12月			
	1月			
	2月			
	3月	執筆計画書提出		
	2 年 次	4月	事例分析の着手、 中間報告書作成	中間報告書作成に向けた 指導・助言
5月				
6月				
7月				
8月				
9月				
10月		中間報告書提出		中間報告書審査委員会の設置 審査委員の選出 中間報告書審査委員会による審査
11月		中間報告書の審査結果を踏 まえ、博士学位論文の作成	論文構成や実態調査などの 研究内容の充実を図る 研究指導	中間報告書審査委員会による審査報告 研究科委員会による審議 博士学位論文着手認定
12月				
1月				
2月				
3月				

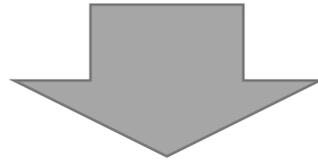
3 年 次	4月	博士學位論文作成	博士學位論文作成指導	
	5月			
	6月			
	7月			
	8月			
	9月			
	10月	博士學位論文予備審査申請		予備審査委員会の設置 審査委員の選出
	11月	口述試験		予備審査委員会による審査 予備審査委員会による 審査報告
	12月			研究科委員会による審議 博士學位論文審査申請の許可
	1月	博士學位論文審査申請		審査委員会の設置 審査委員の選出
2月	口述試験	公開審査会 審査委員会による審査 合否判定		
3月	修了（学位記の交付）	審査委員会による審査報告 研究科委員会による審議 合否判定 修了（学位授与）の認定		



## 基礎となる修士課程と博士後期課程の関係図

平和学研究科平和学専攻修士課程（博士前期課程に改組予定）

研究科開設科目	教育研究の柱
研究基礎科目	平和学
平和の理論	国際政治学
グローバル／リージョナル・ガバナンス	国際法学
特殊演習	国際関係論及び関連する専門領域



平和学研究科平和学専攻博士後期課程

研究科開設科目	教育研究の柱
特殊研究科目	平和学
研究演習	国際政治学
	国際法学
	国際関係論及び関連する専門領域