

設置の趣旨等を記載した書類

第1	設置の趣旨及び必要性	3
1	広島県の保健福祉ニーズ	3
2	社会的ニーズ	4
3	養成する人材像と教育目標	6
4	ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）	6
第2	総合学術研究科保健福祉学専攻の特色	8
1	重点的に担う機能	8
2	県立広島大学における特色	8
第3	専攻の名称及び学位の名称	10
第4	教育課程の編成の考え方及び特色	10
1	カリキュラム・ポリシー	10
2	養成する人材と3つのポリシーの整合性	17
第5	教員組織	18
1	教員の構成	18
2	教員の年齢	19
第6	教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件	20
1	教育方法	20
2	成績評価	20
3	履修指導	20
4	研究指導	23
5	修了要件	25
6	研究倫理の確保	27
7	学位取得後の博士論文の公開	27
第7	施設，設備等の整備計画	27
1	大学院生の研究室	27
2	講義・演習室	28
3	実験・実習室	28
4	図書など	28
第8	基礎となる修士課程との関係	29
第9	入学者選抜の概要	30
1	保健福祉学専攻（博士課程後期）のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）	30
2	出願資格	30
3	入学者選抜の方法	31
4	入学者の定員	31
5	長期履修者の学納金	31

第 10	「大学院設置基準」第 2 条の 2 又は第 1 4 条による教育方法の特例 の実施	32
1	修業年限及び在学年数	32
2	履修指導及び研究指導の方法	33
3	授業の実施方法	33
4	教員の負担に対する配慮	33
5	院生研究室等の利用方法	34
6	学生の厚生に対する配慮	34
第 11	管理運営	34
第 12	自己点検・評価	35
第 13	情報の公表	35
1	教育情報の公開	35
2	法人情報	36
3	研究者総覧	37
第 14	教育内容等の改善を図るための組織的な研修等	37
図 1	県立広島大学保健福祉学部と総合学術研究科保健福祉学専攻の全体像	7
図 2	ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ ポリシーの関連	17
図 3	保健福祉学部と大学院総合学術研究科保健福祉学専攻との関係図	30
表 1	科目構成	16
表 2	教員組織	18
表 3-1	教員配置計画	19
表 3-2	修士課程（博士課程前期）のみを担当する教員の年齢構成	20
表 4	履修モデル：地域保健学・実践看護学分野の場合	21
表 5	履修モデル：運動行動障害学領域の場合	21
表 6	履修モデル：ヒューマンサービス分野の場合	22
表 7	研究指導の標準的スケジュール	23
表 8	学生の主研究指導教員と副研究指導教員の例	24
表 9	学位授与に関連する委員会と主な役割	27
表 10	講義・演習室	28
表 11	長期履修制度に係る授業料	31
表 12	4 年間の長期履修生の履修モデル	32
表 13	5 年間の長期履修生の履修モデル	33
表 14	教員の勤務時間	34

第1 設置の趣旨及び必要性

1 広島県の保健福祉ニーズ

(1) 少子高齢化と地域包括ケアシステムの必要性

団塊の世代が75歳以上となる令和7(2025)年には、75歳以上人口が約20%、65歳以上が約30%となる。出生数は1970年代から減少傾向にあり生産年齢人口も減少している。広島県には、比較的人口が多い沿岸部と人口減少が続く山間部と島嶼部があり、個別の地域課題が生じている。このような状況で、本県では、平成22年、将来を見据えた「ひろしま未来チャレンジビジョン」を作成し、新たな挑戦を進めた結果、合計特殊出生率が全国平均を上回る伸びで推移するなど、一定の成果があらわれているものの、さらなる出生数の減少やこれまで以上の速度で人口が減少していくことが想定されている。加えて、県内の一部の市町では増加を続けていた高齢者人口までもが減少し始めており、本県の人口減少は加速的に進行する「新たな段階」を迎えている。

本県の「ひろしま未来チャレンジビジョン」では、人づくり(少子化対策)、安心な暮らしづくり(医療・介護、健康)を大きな柱として掲げており、その実現に向けて、保健医療計画を策定している。直近の第7次広島県保健医療計画(平成30年)

(資料1)では、精神疾患及び在宅医療の医療連携体制の構築を更に進めて、地域包括ケアシステムにおける具体的で実効性のある実践が求められている。

高齢者の介護・疾病予防や自立生活支援、介護者支援、障害児の就学や就職、障害者や慢性疾患をもつ人々の就労継続や地域生活支援などを行う医療を含む保健福祉サービスの多くは、職種間連携により実践されている。保健福祉サービスの有効性や効率性について、研究を通して吟味したり、地域特有のニーズに対応し地域資源を活用したりするためには、研究力を備えた保健福祉の高度専門職業人が必要である。保健福祉に関するサービス提供システムの構築、及び効果の科学的検証を行う人材育成のため、本専攻に博士課程後期を設置する必要性は極めて高い。

需要が急速に増大したために、保健福祉専門職には若年者が多い現状において、博士課程後期修了者には教育力も求められる。保健福祉専門職は、生涯を通して学び続け、最新・最良のサービスを提供する義務がある。職場内研修や専門職を対象とした生涯学修機会といった教育の場において、本専攻の博士課程後期修了者は、リーダーとして役割を担うことができる。この意味で本課程修了者の研究力・実践力・教育力は、少子高齢化に対応する地域包括ケアシステムの構築に貢献することが期待できる。

(2) 保健福祉の先進地域との連携

県立広島大学三原キャンパスの近隣には、地域包括ケア実践において先進的な取り組みを続けている尾道市御調町がある。昭和40年代には、介護力の不足、不適切な介護、医療・リハビリの中断、閉じこもり生活、不適当な住環境による「つくられた寝たきり」が多かった。同市の公立みつぎ総合病院では、寝たきりを予防するために「寝たきりゼロ作戦」として、昭和49年から訪問看護を、昭和56年から訪問リハビリを開始した。県立広島大学保健福祉学部の前身である広島県立保健福祉短期大学(平成7年設立)時代から現在まで、本学のカリキュラムでは、地域保健、地域リハビリテーションといった科目を開講しており、公立みつぎ総合病院や関連施設での臨地実習も行っている。また、保健福祉学専攻修士課程には、公立みつぎ総合病院の関連施設で資格をもって活躍する専門職者も修学している。

医療を含む保健福祉の専門職は、学部の最終学年で国家試験を受験し、大学卒業後に病院や施設などの現場で国家資格をもつ専門職として働く者が多い。専門職ごとに全国レベルと県レベルでの専門職団体があり、卒業生の多くはこの団体に入会し、研修を受けたり、学会に参加したりしている。保健福祉の専門職は生涯を通して専門能力開発（professional development）を行っており、働きながら修士、博士を取得することが多い。

本学の博士課程後期では、御調町など先進地域の実践と連携し、学生が働いている現場の中で、将来ビジョンをもって問題の理解と解決を図り、多職種や住民を巻き込んだ保健福祉プログラムの創案や実践を行うための研究ができる。

（3）災害とその後の復興への対応

わが国では、阪神・淡路大震災以降、医療を含む保健福祉の各分野とも、その防災・災害復興での取り組みに対する専門職の寄与が強化されるとともに、効果的な災害予防・復旧のあり様が検討されている。平成 26 年には、大規模災害リハビリテーション支援関連団体協議会（JRAT: Japan Rehabilitation Assistance Team）が創設された。平成 30 年の広島県豪雨災害では、広島災害リハビリテーション推進協議会の活動に、県内のリハビリテーション専門職が関わった。広島県理学療法士会は平成 26 年から災害リハビリテーション研修会を開催している。また専門的な訓練を受けた災害派遣医療チーム（DMAT: Disaster Medical Assistance Team）、災害時健康危機管理支援チーム（DHEAT: Disaster Health Emergency Assistance Team）、災害派遣精神医療チーム（DPAT: Disaster Psychiatric Assistance Team）の一員として看護師・保健師・精神保健福祉士らの参加による今後の大規模災害時における支援活動も強く求められている。

災害復興で重要な点は、避難所生活における支援である。特に高齢者の避難生活には生活不活発病対策が重要である。災害の規模や種類、被災地域の特性に合わせた避難所や仮設診療所での医療支援・相談活動やリハビリテーション及び福祉的支援は、関係機関との調整、情報・情勢の分析及び支援スタッフの派遣調整等、専門職としての知識・技術に加え高度な管理運営能力が求められる。

また、震災復興に関わる様々な保健福祉の課題に対する研究体制の構築が求められている。このような環境変化と限られた資源の中で、物的・人的リソースを発掘し、活用できる組織体制を構築する人材を育成するという点で、状況分析力と指導力を備えた高度専門職業人を育成する博士課程後期の設置が必要である。

2 社会的ニーズ

（1）志願者

平成 17 年の県立広島大学の設置と同時に、人間、文化、経営、情報、生命、環境、保健福祉の分野を総合した大学院総合学術研究科が設置された。その一翼を担う保健福祉学専攻修士課程には、看護師、保健師、助産師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、社会福祉士、精神保健福祉士等として活躍する社会人が多く入学し、各専門分野における研究に取り組んできた。修了生は、卒業後も同じ職場に留まり、後輩の指導、提供するサービスの質の向上に取り組み、より責任ある立場の専門職として活躍している。修了生には中国、韓国、南米からの留学生も含まれており、加えて平成 28 年度の修了生は国立の研究機関に就職するなど活躍している。

保健福祉学専攻修士課程は、開設から 16 年間継続して定員を充足しており、令和元年度及び令和 2 年度の修士課程修了者 43 名中、本専攻博士課程後期進学希望者

(検討中を含む。)は21名である(資料2)。

平成30年度に、修士課程在籍者に行ったニーズ調査でも修士課程で培ってきた研究内容を更に発展、深化させることを希望している者が多いことが明らかになり、こうした教育課程が多くの特任職のニーズに沿うものであることがわかった(資料3)。

保健福祉の研究の多様な知見を包括的に学修することができ、自らの専門的研究についても深めることができる本専攻博士課程後期には、職種間連携が必要な保健福祉分野で将来の指導者になり得る有能な人材が入学を志願することが見込まれる。

(2) 修了者への期待

本保健福祉学専攻では、これまで修士課程において、医療を含む保健福祉の各専門分野を総合的に理解し、職種間連携・チームアプローチの視点から課題解決を図ることができる高度専門職業人の育成を主目的に取り組んできた。修士課程の学生の多くは、国家資格をもつ専門職として働き、自身の専門分野におけるサービス提供の中で生じたテーマについて、指導を受けながら研究を行っている。博士課程後期では、自らの研究テーマを掘り下げるとともに、多様な職種間連携のあり方を学び、専門以外の研究分野とその手法についても学修する。保健福祉のサービスは、今後より効率的で効果的であることが求められる。既存サービスの有効性や効率性を、研究を通して科学的に検証し、費用対効果に優れた新たなサービスを考案し検証する研究が必要である。職場内、地域内において、多職種がチームとして成果を明示するためには、研究者としての側面をもつ高度専門職業人が必要である。本博士課程後期入学者は、入学時点で保健福祉における研究を行った経験があり、かつ自らの知識と経験に根差した研究課題を持っている。その上で学生は、本課程において組織されている多様な分野の教員の指導を複層的に受けることにより、研究指導教員による専門性の修練のみでは到達できない視点や知識、技術を学修することになる。その結果、学生は高度専門職業人として、主体的に自らの研究課題を地域課題の解決に関連付け、本課程の教員の指導を受けながら自立した研究者となることができる。本学の博士課程後期の修了者は、保健福祉における職種の特性を十分に理解し、多様な職種間連携のあり方を踏まえた実践と研究を行うことができる。

保健福祉のサービスが多様化し、多職種によるチームで行われている状況において、県内の関連職能団体である公益社団法人広島県看護協会(資料4-1)、公益社団法人広島県理学療法士会(資料4-2)、一般社団法人広島県作業療法士会(資料4-3)、一般社団法人広島県言語聴覚士会(資料4-4)、広島県医療ソーシャルワーカー協会(資料4-5)、広島県精神保健福祉士協会(資料4-6)、公益社団法人広島県介護福祉士会(資料4-7)、一般社団法人広島県介護支援専門員協会(資料4-8)、一般社団法人広島県医師会(資料4-9)、三原市医師会(資料4-10)から、本専攻に博士課程後期を設置することに強い要望が寄せられている。博士課程修了者には、自らの専門分野における高度な知識と確かな実践力を備えているだけでなく、教育と研究におけるリーダーとしての役割が期待されている。本課程では、地域が抱える保健福祉サービスの課題を的確に特定し、多職種が連携して質の高いサービスが提供できるよう生涯研修システムを構築する能力をもつ人材を育成することから、こうした関連団体の要望に対応できる。

(3) 地域間格差の是正

令和3年3月現在、全国に保健医療関連の公立大学は10校ある。そのうち8校の大学は既に博士課程後期を擁している。広島県としても国が打ち出す医療を含む保健福祉政策を実現するためにも博士課程後期の設置が急務である。保健福祉は連携が重要であるが、本学は公立大学で唯一、保健福祉に関して、保健福祉学科に看護学コース、理学療法コース、作業療法学コース、コミュニケーション障害学コース、人間福祉学コースを擁する大学である。広島県において保健福祉の連携の視点から各分野が一体となって学士・修士・博士と教育・研究を行う意義は大きい。

さらに、広島県において保健福祉分野の博士課程後期を設置している大学は5校あるが、すべてが県中西部であり、本学が位置する県東部にはない。また、この5校にリハビリテーション系が2校含まれているが、福祉系は含まれていない。

このように、少子高齢化、人口減少が進む広島県においては、県内全域で保健福祉分野における質の高い実践が求められている。県内の地域間格差を是正するためにも、本専攻に博士課程後期を設置する必要がある。

3 養成する人材像と教育目標

(1) 養成する人材像

県立広島大学総合学術研究科保健福祉学専攻では、地域が抱える保健福祉サービスの課題を科学的に実証し、その保健福祉サービスを実践現場で浸透させる能力を有し、生涯にわたり専門能力開発を続け、保健福祉専門職全般の生涯学修を促進する**研究力・実践力・教育力の全てを備えた高度専門職業人**を育成する。具体的に、高度専門職業人とは、①地域が抱える保健福祉サービスの課題を科学的に探究することができ、さらに、実践現場に還元することができる大学などで働く研究者、②地域が抱える保健福祉サービスの課題を理解し、それらを解決するための研究を実施し、その結果を実践現場で浸透させることができる保健福祉分野で働く実践現場のリーダー、③自身の専門能力の開発（Professional Development）に加えて、多職種が抱える課題を理解し、研究指導などを行い、保健福祉専門職全般の専門能力の開発を促進することができる実践現場や大学などで働く教育者である。

(2) 教育目標

このような高度専門職業人を育成するために、以下の教育目標を定める。

博士課程前期では、①地域が抱える保健福祉サービスの課題に関連する背景を理解し、研究課題を明確にし、その課題を解明するための適切な研究手法を選択できる、②科学的検証を通して得られた知見を実践現場に還元することができる、③自らの経験を通して生涯にわたり自らの専門能力の開発に取り組むことができる人材を育成する。

博士課程後期では、①地域が抱える保健福祉サービスの課題に対して、研究者として自立して科学的に実証することができる、②実践現場のリーダーとして、科学的に実証された保健福祉サービスを現場に浸透させることや制度に反映させることを主導することができる、③自身の専門能力の開発に加えて、多職種の教員が実施する科目を履修し、学際的に学修することで、幅広い学識を養い、多職種に対しても研究指導・実践指導などができ、保健福祉専門職の専門能力開発を促進することができる人材を育成する。

4 ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）

(1) 博士課程前期（修士課程）

修士課程の修了生が身につけるべき資質・能力である以下のディプロマ・ポリシーを達

成した者に修士の学位を授与する。

ア 地域課題の理解と解決

地域が抱える保健福祉サービスの課題に関連する背景を理解し、研究課題を明確にし、その課題を解明するための適切な研究手法を選択できる。(博士課程前期：養成する人物像①に関連)

イ 保健福祉サービスの科学的検証

科学的検証を通して得られた知見を実践現場に還元することができる。(博士課程前期：養成する人物像②に関連)

ウ 専門能力開発の推進

保健福祉分野における専門職として自己の実践を省察し、自身の専門能力開発に取り組み、質の高い実践を行うことができる。(博士課程課程：養成する人物像③に関連)

(2) 博士課程後期

博士課程の全ての修了生が身に付けるべき資質・能力である以下のディプロマ・ポリシーを達成した者に博士の学位を授与する。

ア 地域が抱える保健福祉サービスの課題に対する科学的検証

地域が抱える保健福祉サービスの課題に対して、研究者として自立して科学的に検証することができる。(博士課程後期：教育目標①に関連)

イ 保健福祉サービスの実践

地域が抱える保健福祉サービスの課題を理解し、様々な手法を用いて解決することができ、その保健福祉サービスを現場に浸透させることや制度に反映させることができる。(博士課程後期：教育目標②に関連)

ウ 保健福祉専門職の専門能力の開発の促進

自身の専門能力の開発に加えて、多職種の教員が実施する科目を履修し、学際的に学修することで、幅広い学識を養い、多職種に対しても研究指導・実践指導などができ、保健福祉専門職の専門能力の開発を促進することができる。(博士課程後期：教育目標③に関連)

県立広島大学保健福祉学部と総合学術研究科保健福祉学専攻の全体像を図1に示した。

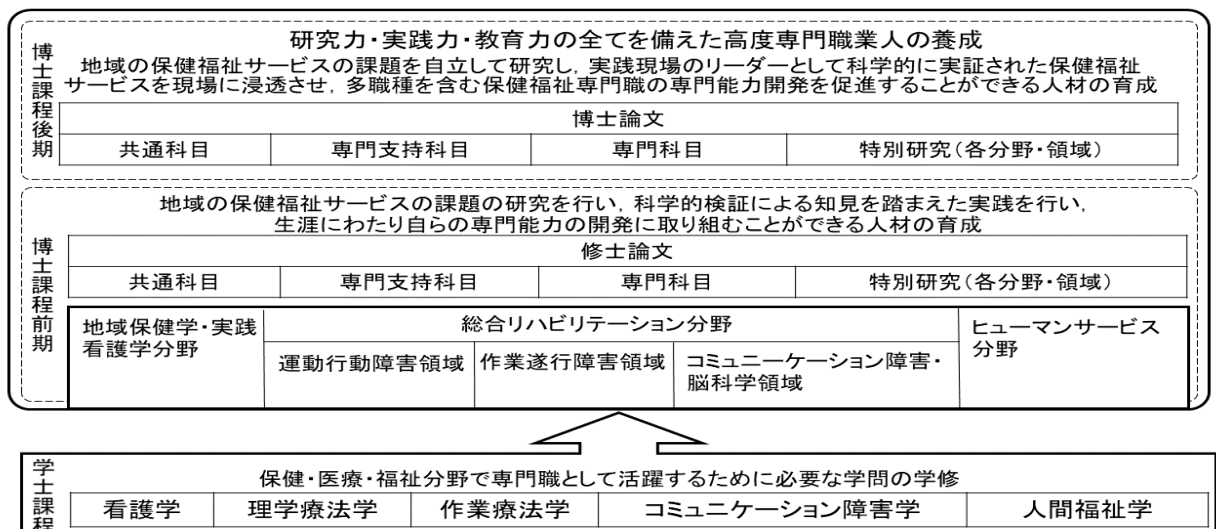


図1 県立広島大学保健福祉学部と総合学術研究科保健福祉学専攻の全体像

第2 総合学術研究科保健福祉学専攻の特色

1 重点的に担う機能

中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」の提言する「高等教育の多様な機能と個性・特色の明確化」に提示する機能（1. 世界的研究・教育拠点, 2. 高度専門職業人養成, 3. 幅広い職業人養成, 4. 総合的教養教育, 5. 特定の専門的分野（芸術, 体育等）の教育・研究, 6. 地域の生涯学習機会の拠点, 7. 社会貢献機能（地域貢献, 産学官連携等））において、本専攻においては、高度専門職業人養成を重点的に担う。

保健福祉学専攻に博士課程後期が設置されることにより、より高いレベルで広い視野をもった高度な専門職業人養成が実現する。こうした高度専門職業人は、大学が主眼をおく社会貢献機能と地域の生涯学習機会の拠点としての機能を拡大する。

(1) 高度専門職業人養成のための入学者の条件

平成17年に開設された本専攻の修士課程には、看護師、社会福祉士等の保健福祉専門職の資格を有する者の他に、教育職員免許状を有する者や、保健福祉行政に従事する者等が入学し、学修した実績がある。入学者は、一定の専門領域での知識と経験をもっており、個別の状況の問題をより深く理解、問題解決のために大学院で学ぶことを選択している。

博士課程後期では、博士課程前期（修士課程）における学生の知識と経験に基づくテーマについて、研究指導を受けながら研究を行い、修士論文を完成させた者の入学を認める。

(2) 高度専門職業人養成に際しての社会人学生への配慮

本専攻の修士課程では、保健福祉専門職の資格を生かした職業に従事している社会人学生が大半を占めている。こうした社会人学生への配慮として、長期履修制度、夜間及び休日の授業開講を行っている。このような社会人学生が本博士課程後期において学修できるように、現行の修士課程と同様の配慮を行う。

2 県立広島大学における特色

県立広島大学は、地域に貢献する知の創造、応用及び蓄積を図る知的活動の拠点として、主体的に考え、行動し、地域社会で活躍できる実践力のある人材を育成するとともに、地域に根ざした高度な研究を行い、もって地域社会の発展に寄与することを目的として設置されている。

県立広島大学は、社会貢献機能と地域の生涯学習機会の拠点としての機能を重視しながら、近年は総合的教養教育の機能を高めつつある。総合学術研究科(大学院)には、4専攻があり、それぞれ機能が異なっており、人間文化学専攻と情報マネジメント専攻は、特定の専門的分野の教育・研究、生命システム科学専攻は世界的研究・教育の拠点を重視している。高度専門職業人養成を重点的機能としているのは、保健福祉学専攻の特色である。

(1) 保健福祉における高度専門職業人の養成

ユネスコによる21世紀の高等教育世界宣言（World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century: Vision and Action, 1998）は、高い理想をもって社会のニーズに応える質の高い教育の必要性を述べている。多様化、複雑

化する社会のニーズを捉え、科学的解決を図る専門職業人の養成には、より高度なレベルの教育課程の存在が不可欠である。

世界保健機関は、専門職連携教育及び連携医療のための行動の枠組み（Framework for action on interprofessional education & collaborative practice, 2010）において、保健福祉分野における専門職間連携を基盤とした教育と医療の重要性を指摘している。本学は、学士課程に職種間連携のための「チーム医療福祉論」（1年次）、「チーム医療福祉演習」（4年次）という科目をおき、修士課程の学生が参加することもある。修士課程の区分は、職種ごとの分野・領域ではないため、異なる専門職資格をもつ学生が受講する科目が多い。

県立広島大学は、平成26年度から令和元年度まで大学教育再生加速プログラム（AP）事業「県立広島大学型アクティブ・ラーニング」に取り組んだ。この事業では、生涯にわたり学び続ける自律的な学修者アクティブ・ラーナーの育成を目指しており、AP事業が終了しても組織体制を再編して継続して事業を実施している。加えて、保健福祉学部では、平成19～21年度に現代的教育ニーズ取組支援（GP）プログラムとして「ヘルスサポーターマインドの発達支援一心・技のバランスのとれた実践的保健福祉キャリア教育の推進」を実施した。このプログラムは、保健福祉キャリア教育として、専門知識・技能の教育に加えて、学生の「心（マインド）」の生涯発達を初期段階で体系的に支援するプログラムを展開することにより、心・技のバランスのとれた実践力の高いヘルスサポーター（地域保健福祉推進の担い手）の育成を目指すものであった。

保健福祉学専攻に博士課程後期が設置されることにより、生涯にわたり学び続ける機会が確保される。更に本課程を修了した高度専門職業人は、現場で働く保健福祉専門職業人に対して、生涯にわたり学び続けるシステムを構築したり、業種を超えた教育や研究の機会を創出したりすることができる。

（2）保健福祉における社会貢献機能

県立広島大学は、県内の市町から提案された地域課題研究や、健康増進活動に取り組んでいる。博士課程後期が設置されることにより、本専攻は、平成30年（2018年）3月に策定された第7次広島県保健医療計画に掲げられている①予防から治療までの保健医療提供体制の促進、②地域包括ケアシステム構築（疾病予防・重症化予防・再発予防）、③資源の効率的活用や質の高い保健福祉サービスの提供基盤の確保、④専門職が働きやすい環境の創造という地域課題解決に対し、研究成果を通して貢献する機能を持つことになる。

特に保健福祉学部には附属診療センターがあり、専門職でもある教員が先進的なアプローチや最先端の機器を使って臨床活動を行っている。本専攻に博士課程後期が設置されることにより、こうした社会貢献機能が拡大する。

（3）保健福祉における生涯学習機会の拠点としての機能

保健福祉学専攻が設置されている三原市は、三原キャンパスの地域連携センターと協働し、例年、三原シティカレッジとして10以上の講座を開講している。この講座には、市民だけでなく、県内外から年齢も背景も多様な人々が参加しているところがあるが、令和2年度はコロナ禍のためオンラインで実施してきた。引き続き、状況を勘案しながら実施していく。

県立広島大学が開講している有料の公開講座において、保健福祉関連の講座を開いており、保健福祉、教育等の関係者が受講している。

本専攻に博士課程後期が設置されることにより，こうした公開講座の質が更に向上し，参加者との相互交流により，新たな地域課題の発見につながり，地域に根ざした研究が行われる可能性がある。

第3 専攻の名称及び学位の名称

我が国の大学院の仕組みには，5年一貫制の博士課程，前期2年・後期3年の区分制の博士課程がある。本専攻では，県立広島大学保健福祉学部を基盤とした，本専攻修士課程（修士：保健福祉学）の教育・研究面を引き継ぎ，分野・領域を変更することなく，区分制3年の博士課程後期（博士：保健福祉学）を設置するという計画とした。（資料5，6）

(1) 研究科の名称

県立広島大学 大学院総合学術研究科
Graduate School of Comprehensive Scientific Research, Prefectural
University of Hiroshima

(2) 専攻の名称

保健福祉学専攻 博士課程後期
Doctor Course of Health and Welfare, Program in Health and Welfare

(3) 学位の名称

博士（保健福祉学）
Doctor of Philosophy in Health and Welfare

第4 教育課程の編成の考え方及び特色

1 カリキュラム・ポリシー

博士課程後期では，「養成する人材像」で述べた教育目標を踏まえ，ディプロマ・ポリシーに掲げた「地域が抱える保健福祉サービスの課題を科学的に探究し，その保健福祉サービスを実践現場で浸透させる能力を有し，生涯にわたり専門能力開発を続け，保健福祉専門職全般の生涯学修を促進する研究力・実践力・教育力を備えた高度専門職業人の育成」を実現するため，以下のカリキュラム・ポリシーに基づいて教育課程を編成し，実施する。

① 研究における倫理的な配慮を身につけるとともに，適切な方法論を用いて自ら研究を推進し，その成果発表に取り組む教育を行うための科目を配置する。

② 地域社会における保健福祉分野の課題を専門的，及び学際的に学び，科学的観点からその解決方法を模索し，実践できる能力を修得するための科目を配置する。

③ 多様な保健福祉サービスの課題とその解決法や科学的に検証する方法を学修し，保健福祉専門職の専門能力開発を促進できる能力を培う教育を行うための科目を配置する。

④ 学修成果は，授業における議論への参加度，レポートや特別研究の完成度等により総合的に評価を行う。

(1) ディプロマ・ポリシーとの関連

上記のカリキュラム・ポリシーに基づき，以下のように教育課程を編成することによ

り、3つのディプロマ・ポリシーを達成する。なお、科目構成は、保健福祉全般にかかる「共通科目」、学生の研究課題や所属する分野領域、将来の進路に応じた「専門支持科目」、各専門分野・領域ごとの「専門科目」に分類している。

ア カリキュラム・ポリシー①

適切な方法論を用いて自立した研究活動を行い、その成果発表に取り組むにあたり、各分野・領域ごとの専門科目に「特別研究」を配置する。

「特別研究」では、学生の研究テーマに関連させて地域課題を発見・理解し、データ収集と解析を通して保健福祉サービスの科学的な検証を行うとともに、公正な研究者としてのディスカッションを通して批判的吟味を行うことができる能力を修得する。

研究倫理教育については、全学生が入学後早期にeラーニングにより受講することとしている。さらに、専門科目で多様な研究における倫理的配慮についての知識を得ることにより、課程修了後に学際的な研究において適切な倫理的配慮を行うことができる。

これらの科目を通して、倫理的配慮を含めた適切な方法論を用いて自ら研究を推進し、その成果発表に取り組むことにより、ディプロマ・ポリシー（ア）に掲げる「地域が抱える保健福祉サービスの課題に対する科学的検証」を実現する。

イ カリキュラム・ポリシー②

保健福祉全般にかかる地域が抱える保健福祉サービスの課題の理解と、多様な解決方法の模索、およびその実践に関する知識と技能を修得する科目を配置する。「地域課題解決特論」では、地域における保健福祉の課題の早期発見と解決の方途を探る。「情報伝達技術特論」では、保健福祉において情報通信技術やロボットなどを活用した最先端の技術を学修する。「保健福祉サービス・アウトカム特論」では、保健福祉サービスについて深く理解し、その解決法や研究手法を修得する。この3科目は、共通科目に含まれる。全ての専門分野・領域において基礎的科目となる「地域課題解決特論」は必修科目とし、「情報伝達技術特論」、「保健福祉サービス・アウトカム特論」は選択科目とする。

これらの科目を通して、地域社会における保健福祉サービスの課題を専門的、及び学際的に学ぶことにより、ディプロマ・ポリシー（イ）に掲げる「保健福祉サービスの実践」を達成する。

ウ カリキュラム・ポリシー③

自身の専門能力の開発に加えて、多職種や地域社会と連携して課題解決に当たる能力の育成を図る科目を配置する。共通科目の「専門能力開発特論」では、多職種連携における専門能力開発の推進を効果的に実行するための知識と技能を修得する。専門支持科目の「ヘルスプロモーションシステム特論」は、多様な健康レベルの個人と地域のヘルスプロモーションにおけるサービスの科学的検証と、サービスの質を高めるための専門能力開発の必要性を学修するために必修科目とする。「職種間連携マネジメント特論」では、地域包括ケアにおける多職種連携を中心に、専門能力開発にもつなげる職員研修の方法を含めたマネジメントの知識と技能を修得する。乳幼児から成人を対象とした多職種連携による支援については「生涯発達支援統合特論」で、高齢者を対象とした多職種連携による支援については「高齢者支援統合特論」で学修することとする。学生がサービス提供を行う対象及び職場や地域でのポジションに応じて、

専門支持科目の「職種間マネジメント特論」,「生涯発達支援統合特論」,「高齢者支援統合特論」から最低1科目選択することとする。

また本課程は、他職種に対しても研究指導・実践指導などができる人材の育成を目指していることから、学生の主研究指導教員が所属する分野領域以外から、専門科目である「特別講義」と「特別演習」を選択することとする。「特別講義」では、他分野・他領域における保健福祉の課題とその解決法を科学的に検証しながら、各分野・領域の担当教員の研究テーマから具体例を通して学修する。「特別演習」では、他分野・他領域における科学的研究の方法論と専門能力開発の推進について、担当教員の研究テーマから具体例を通して学修する。保健福祉に含まれる多様な研究テーマについて知ることによって視野を広げ、倫理的配慮を含めた多様な研究方法を学修する。

これらの科目を通して、自身の専門能力の開発に加えて、多職種の教員が実施する科目を履修し、学際的に学修することで、幅広い学識を養い、多職種に対しても研究指導・実践指導などができ、保健福祉専門職の専門能力の開発を促進することができる能力を培うことにより、ディプロマ・ポリシー（ウ）に掲げる「保健福祉専門職に対する専門能力の開発の促進」を実現する。

エ カリキュラム・ポリシー④

カリキュラム・ポリシー①～③に基づく各授業科目における到達目標の達成度合いは、ディプロマ・ポリシーで掲げる「地域が抱える保健福祉サービスの課題に対する科学的検証」、「保健福祉サービスの実践」、「保健福祉専門職に対する専門能力の開発の促進」の3つの能力が身についているかという観点から総合的に評価することとし、カリキュラム・ポリシー④を設定する。各授業科目の達成度合いについての評価の客観性は、各科目担当教員が本ポリシーの観点から評価することにより確保される。

(2) 科目の概要

ア 共通科目

共通科目は、保健福祉全般にかかる地域における保健福祉サービスの課題解決とその能力の育成に必要な知識と技能を修得する次の4科目とする。

(ア) 地域課題解決特論

現在から将来ビジョンを構想する中で地域における保健福祉の課題を多角的な視点から分析し、早期発見と解決の方途を探る。住民に対する戦略的サービスの職種間連携と提供の仕組みを教授し、持続可能な地域社会構築のための生活支援、災害支援、在宅医療、地域保健、精神保健等の課題を組織レベルで改革することについて探究する。

地域社会における保健福祉分野の課題を学び、解決方法を模索し、提案できる能力を修得するための科目に位置付けられる。全ての専門分野・領域における基礎的科目に位置付いており、必修科目とする。

(イ) 情報伝達技術特論

保健福祉において、将来その活用と普及が不可欠になると考えられる最先端の技術について学修する。具体的には、現在展開されている在宅医療での情報通信技術（ICT）やリハビリテーション・介護におけるロボット等の活用と、その今後の可能性について検討する。地域課題の解決のために利用できる最先端研究を学修する。

(ウ) 保健福祉サービス・アウトカム特論

疾病予防から生活支援まで幅広い分野を網羅している保健福祉サービスについ

て深く理解する。また、サービスを実施するに当たり得られたデータや評価に用いられている統計学的手法や質的研究法、更にサービス開発の方法について探究する。

(エ) 専門能力開発特論

保健福祉における専門職の資格取得レベルの教育から生涯にわたる専門能力開発に関する教育政策、教育方法論について考察する。世界保健機関及び我が国の高等教育政策の枠組みを踏まえた上で、それを展開するための方法論と倫理について探究し、多職種が連携して質の高いサービスが提供できる生涯研修システムを考案するための知識と技能を修得する。

イ 専門支持科目

専門支持科目は、学生の研究課題や所属する分野・領域、将来の進路に応じて学修する4科目とする。多職種や地域社会と連携して課題解決に当たる能力の育成を図るために必要な知識と技能を修得する科目である。学生の研究課題や所属する分野・領域に即して学修する科目である。

(ア) 職種間連携マネジメント特論

医療を含む保健福祉において必要とされる多職種連携の実際とその管理体制について教授する。特に、地域包括ケアにおける保健-医療-福祉-介護のシームレスな繋がりをいかに効率的・効果的に構築し維持するかという問題について考察する。地域課題解決のために必要な職種間連携にかかるマネジメントについて学修する。この科目の修得により、職種間連携サービスについて理解を深めることで、「地域課題の理解と解決」を広い視野で考え、多職種によるチームとしての「専門能力開発の推進」を考えることができる。

(イ) 生涯発達支援統合特論

生涯発達には胎児から成人に至るまでの心身機能発達、新婚期、育児期、教育期、排出期、向老期、退隠期の各時期における家族や組織内での社会的役割の変化を含む。それぞれの特徴、課題を理解した上で、疾病や障害を有する対象者とその家族への各専門領域における支援を考察する。また、事例を用いて、職種間連携による生涯発達支援の実際を理解し、連携のあり方を探究する。

(ウ) 高齢者支援統合特論

職種間連携による高齢者支援を、より高次のレベルで統合して実践するための知識と技能を修得する。加齢による代表的な疾病や障害を有する高齢者支援について事例を通して既存のサービスを多側面から分析し、高齢者がより質の高い生活を送るための支援やサービスの課題について探究する。これらを通して、新たな資源やサービスを提案する。

(エ) ヘルスプロモーションシステム特論

多様な健康レベル・領域のヘルスプロモーションに関する国内外の実践例について、その成果の検証方法や妥当性をエビデンスレベルも考慮したうえで考察する。そのうえで、個人や地域が抱える健康課題を解決し、より健康的な社会へと導くための持続可能なシステムを考案し、成果の検証方法について言及する。さらに、そのシステムを構築・維持・発展させるための保健福祉人材の能力開発方法を提案する。

多様な健康レベル・領域のヘルスプロモーションにおいて、効果的な多職種連携を促進できる能力を修得するための科目に位置付けられる。全ての専門分野領域における基礎的科目であるため必修科目とする。

ウ 専門科目

専門科目は、各分野・領域に特別講義・特別演習及び特別研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを置く。

特別講義では、その領域を自らの専門としない学生が、他領域の研究テーマ、研究方法、倫理的配慮、及び専門能力開発の推進に関する知識や技能を学修することで視野を広げ、保健福祉チームにおいて学際的に活動し、リーダーシップを発揮するための基礎を養う科目に位置付けられる。

特別演習では、その領域を自らの専門としない学生が、他領域で行われた研究や専門能力開発の方法に対して批判的吟味を行い、多様な実践と研究、教育の応用・発展について検討することで、保健福祉チームにおいて学際的に活動し、リーダーシップを発揮する力を向上させる科目に位置付けられる。

特別研究Ⅰは、学生の博士論文作成過程第一段階に位置付けられ、博士論文作成過程を通して、研究における倫理的な配慮を身につけるとともに、適切な方法論を用いて自ら研究を推進し、その成果発表に取り組む知識・技能・態度を修得する。なお、学生は主研究指導教員が担当する特別研究Ⅰを履修しなければならない。特別研究Ⅱは、博士論文作成過程第二段階に位置付けられ、学術的・学際的なディスカッションやそのための企画・運営を通して、研究における倫理的な配慮を身につけるとともに、適切な方法論を用いて自ら研究を推進し、その成果発表に取り組む知識・技能・態度を修得する。なお、学生は主研究指導教員が担当する特別研究Ⅱを履修しなければならない。特別研究Ⅲは博士論文作成過程最終段階に位置付けられ、学術的・学際的なディスカッションやそのための企画・運営、研究発表・論文投稿を通して、研究における倫理的な配慮を身につけるとともに、適切な方法論を用いて自ら研究を推進し、その成果発表に取り組む知識・技能・態度を修得する。なお、学生は主研究指導教員が担当する特別研究Ⅲを履修しなければならない。

各領域で扱う内容は次のとおりである。

(ア) 地域保健学・実践看護学

今日の主要な健康課題（がんや生活習慣病、精神障害、発達障害等）及び少子高齢社会における地域包括ケアの諸課題、それらの課題に対するヘルスケアの展開方法や看護学及び関連分野の研究と人材の能力開発の方法を理解し、これらの向上と発展に向けて探究する。

(イ) 運動行動障害学

脳機能、筋骨格、神経と運動行動の関連性を理解する。運動行動障害の種類を知り、予防法及び障害発生時の対処法を学修する。今日のリハビリテーションにおける運動行動障害に関連する最新の研究を理解し、保健・医療・福祉における課題を見出し、解決法を探究する。

(ウ) 作業遂行障害学

疾患や心身機能障害、人生の移行期に生じる作業遂行障害を理論を理解する。作業遂行障害の種類を知り、予防法と対処法を理解する。健康的なライフスタイルにおける作業遂行障害に関連する最新の研究を理解し、保健・医療・福祉における課題を見出し、解決法を探究する。

(エ) コミュニケーション障害・脳科学

コミュニケーション障害、高次脳機能障害、及び摂食嚥下障害に関連するリハビリテーションについての最新の研究を理解し、保健・医療・福祉における課題を見出し、解決法を探究する。これらの課題に対するリハビリテーションの展

開方法について、臨床神経学、言語聴覚療法学、及び関連分野の知見から科学的に検証し、コミュニティヘルスの発展に寄与する言語聴覚療法の実践的な役割について考察する。

(オ) ヒューマンサービス

生活問題を個人、家族、社会それぞれの側面、及び全体システムとして理解・解決するための包括的支援体系であるヒューマンサービスに関連する最新の研究を理解し、保健・医療・福祉・介護の連携促進と効果的な機能発揮のための具体的な展開と検証の方策を、実践的に修得する。

表1 科目構成

区分	科目	単位	授業形態	必修/選択
共通科目	地域課題解決特論	2	講義	必修
	情報伝達技術特論	2	講義	選択
	保健福祉サービス・アウトカム特論	2	講義	選択
	専門能力開発特論	2	講義	選択
専門科目 専門支持	職種間連携マネジメント特論	2	講義	選択
	生涯発達支援統合特論	2	講義	選択
	高齢者支援統合特論	2	講義	選択
	ヘルスプロモーションシステム特論	2	講義	必修
専門科目	地域保健学・実践看護学特別講義	2	講義	選択
	地域保健学・実践看護学特別演習	2	演習	選択
	地域保健学・実践看護学特別研究Ⅰ	4	演習	選択
	地域保健学・実践看護学特別研究Ⅱ	4	演習	選択
	地域保健学・実践看護学特別研究Ⅲ	4	演習	選択
	運動行動障害学特別講義	2	講義	選択
	運動行動障害学特別演習	2	演習	選択
	運動行動障害学特別研究Ⅰ	4	演習	選択
	運動行動障害学特別研究Ⅱ	4	演習	選択
	運動行動障害学特別研究Ⅲ	4	演習	選択
	作業遂行障害学特別講義	2	講義	選択
	作業遂行障害学特別演習	2	演習	選択
	作業遂行障害学特別研究Ⅰ	4	演習	選択
	作業遂行障害学特別研究Ⅱ	4	演習	選択
	作業遂行障害学特別研究Ⅲ	4	演習	選択
	コミュニケーション障害・脳科学特別講義	2	講義	選択
	コミュニケーション障害・脳科学特別演習	2	演習	選択
	コミュニケーション障害・脳科学特別研究Ⅰ	4	演習	選択
	コミュニケーション障害・脳科学特別研究Ⅱ	4	演習	選択
	コミュニケーション障害・脳科学特別研究Ⅲ	4	演習	選択
	ヒューマンサービス特別講義	2	講義	選択
	ヒューマンサービス特別演習	2	演習	選択
	ヒューマンサービス特別研究Ⅰ	4	演習	選択
	ヒューマンサービス特別研究Ⅱ	4	演習	選択
ヒューマンサービス特別研究Ⅲ	4	演習	選択	

※ 専門科目における各分野・領域の特別講義と特別演習の各2単位は、主研究指導教員が属する分野・領域以外から選択し履修する。研究指導教員が担当する特別研究Ⅰ4単位、特別研究Ⅱ4単位、特別研究Ⅲ4単位を履修する。

2 養成する人材と3つのポリシーの整合性

博士課程後期で養成する人材と、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、及び後述のアドミッション・ポリシーの関連を図2に示した。

養成する人材像	ディプロマ・ポリシー (DP)	カリキュラム・ポリシー (CP)	アドミッション・ポリシー (AP)
<p>地域が抱える保健福祉サービスの課題を科学的に検証し、その保健福祉サービスを実践現場で浸透させる能力を有し、生涯にわたり専門能力開発を続け、保健福祉専門職の生涯学修を促進する研究力・実践力・教育力の全てを備えた高度専門職業人を育成</p> <p>↓ 具体的な人材例として</p> <p>①保健福祉サービスの課題を科学的に探究することができ、さらに、実践現場に還元することができる大学などで働く研究者</p> <p>②地域が抱える保健福祉サービスの課題を解決するための研究を実施し、その結果を実践現場で浸透させることができる保健福祉分野で働く実践現場のリーダー</p> <p>③保健福祉専門職全般の専門能力の開発を促進することができる実践現場や大学などで働く教育者</p> <p>教育目標</p> <p>(1) 研究力 研究者として自立して、地域が抱える保健福祉サービスの課題の科学的検証を行うことができる。</p> <p>(2) 実践力 保健福祉サービスを現場に浸透させることや制度に反映させることを主導することができる。</p> <p>(3) 教育力 自己の専門能力の開発に加えて、多職種に対して、研究指導・実践指導などができ、保健福祉専門職の専門能力開発を促進することができる。</p>	<p>ア 地域が抱える保健福祉サービスの課題に対する科学的検証 地域が抱える保健福祉サービスの課題に対して、研究者として自立して科学的に検証することができる。 (教育目標 (1)研究力)</p> <p>イ 保健福祉サービスの実践 地域が抱える保健福祉サービスの課題を理解し、様々な手法を用いて解決することができる。その保健福祉サービスを現場に浸透させることや制度に反映させることができる。 (教育目標 (2)実践力)</p> <p>ウ 保健福祉専門職に対する専門能力の開発の促進 自身の専門能力の開発に加えて、他職種の教員が実施する科目を履修し、学際的に学修することで、幅広い学識を養い、多職種に対しても研究指導・実践指導などができ、保健福祉専門職の専門能力の開発を促進することができる。 (教育目標 (3)教育力)</p>	<p>① 研究における倫理的な配慮を身につけるとともに、適切な方法論を用いて自ら研究を推進し、その成果発表に取り組み教育を行うため、以下の科目を配置する。 ・特別研究 I, II, III (DP (ア)に関連)</p> <p>②保健福祉全般にかかる地域が抱える保健福祉サービスの課題の理解と、多様な解決方法の模索、およびその実践に関する知識と技能を修得するため、以下の科目を配置する。 ・地域課題解決特論 ・情報伝達技術特論 ・保健福祉サービス・アウトカム特論 (DP (イ)に関連)</p> <p>③ 多様な保健福祉分野において、他分野領域における保健福祉サービスの課題とその解決法や科学的に検証する方法を学修し、保健福祉専門職の専門能力開発を促進できる能力を培う教育を行うため、以下の科目を配置する。 ・特別講義 ・特別演習 ・職種関連携マネジメント特論 ・生涯発達支援統合特論 ・高齢者支援統合特論 ・ヘルスプロモーションシステム特論 ・専門能力開発特論 (DP (ウ)に関連)</p> <p>④ 学修成果は、授業における議論への参加度、レポートや特別研究の完成度等により総合的に評価を行う。</p>	<p>保健福祉において専門職としての実務経験をもち、医療を含む保健福祉学における研究を行い、論文を執筆した経験がある者</p> <p>地域が抱える保健福祉サービスの課題に対するリサーチマインドを持っている者</p> <p>地域が抱える保健福祉サービスの課題をリーダーシップをとって解決しようとする意欲のある者</p> <p>保健福祉分野の多様な知識・技能を他職種と連携して高度化させ、さらには、自身の職種だけでなく、多職種の専門能力の開発を促進しようとする意欲のある者</p>

図2 ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーの関連

保健福祉における専門職としての実務経験をもつ人を入学させることにより、地域課題をより具体的に理解し解決するための学修ができると考える。保健福祉分野では多職種協働で行われるサービスが多く、多職種と共に実行可能な専門能力開発のシステムを考える際にも、実務経験が役立つ。修士課程において研究を行い、論文を執筆した経験がある人を入学させることにより、学際的・学術的ディスカッションを、批判的及び省察的に行うことが可能となると考える。修士課程で自らの専門分野の研究によりサービス効果の検証を行った経験があれば、多職種協働で行われるサービスの科学的検証へと発展することが容易となる。修士課程での研究の経験は、他分野の特別講義と特別演習を履修することにより、多様な研究手法を理解し、ディスカッションを行う基盤となると考える。自らの知識と経験に根差した研究課題をもっている人を入学させることにより、保健福祉サービスを実行するだけでなく、サービスの成果を科学的に検証しながら、継続的にサービスの質の向上を先導するリーダーを育成することができる。

第5 教員組織

1 教員の構成

本課程を担当する教員は、博士号又は十分な研究業績を持っている。また、次の能力を有している。

- (1) 保健福祉の担当領域において、時代のニーズに応じた高度な専門知識や技術を有し、優れた指導力を発揮できる。
- (2) 地域における保健福祉サービスの向上に寄与する学術的業績を有し、研究指導力を発揮できる。
- (3) 時代のニーズに応じた高度な専門知識や技術を効果的に指導する技能をもって、専門職の専門能力発達を促進できる。
- (4) 職種間連携の実績を有し、保健福祉の分野に近接する学問領域に高い関心を持ち、学際性の高い研究を展開できる。

表2 教員組織

専攻	分野・領域		保有学位	教授	准教授	主な保有資格	
保健福祉学	地域保健学・実践看護学分野		博士（看護学）	1		看護師 1	
			博士（保健学）	3		看護師 3, 保健師 1	
			博士（学術）	1		看護師・保健師 1	
			医学博士	2		医師 1	
	総合リハビリテーション分野	運動行動障害学領域	博士（医学）	2		医師 1	
			博士（工学）	1		理学療法士 1	
			工学博士	1			
		作業遂行障害学領域	博士（保健学）	3		作業療法士 3	
			博士（医学）	1		医師 1	
			医学博士	1		医師 1	
		コミュニケーション障害・脳科学領域	博士（医学）	1		言語聴覚士 1	
			博士（言語学）	1		言語聴覚士 1	
	博士（学術）		1				
			医学博士	1		医師 1	
	ヒューマンサービス分野			博士（社会福祉学）	1	1	社会福祉士・介護支援専門員 2, 介護福祉士 1
				博士（健康福祉学）		1	社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士 1
				博士（学術）	1		
				修士（社会学）	1		精神保健福祉士・介護支援専門員 1
				医学博士	1		医師 1

2 教員の年齢

本課程は、開設時には 50 歳台を中心に 40～60 歳台の教員により組織される（表 3-1）。本学教員の定年は、規則により満 65 歳と規定されており、学年進行中に定年を迎える教員は、特任教授（非常勤職員）として採用し、週 30 時間の範囲で、学部及び博士課程（前期・後期）の講義・研究指導を行う（資料 7, 8, 9）。

完成年度以降に退職する教員の研究指導は、原則として公募により当該教員と同等の教育研究業績をもつ教員を採用し、担当させる予定である。

また、表 3-2 のとおり、修士課程（博士課程前期）のみを担当する教員が 25 名在職し、そのうち 12 名は修士課程の研究指導を行っている。専門分野について、優れた研究業績を持ち、指導能力の高い教員を博士課程後期の専任教員に推薦する計画である。

表 3-1 教員配置計画

	分野・領域	職位	40 歳台	50 歳台	60 歳台	合計
開設時	地域保健学・実践看護学分野	教授	1	4	2	7
	運動行動障害学領域	教授	1	2	1	4
	作業遂行障害学領域	教授	0	3	2	5
	コミュニケーション障害・脳科学領域	教授	0	1	3	4
	ヒューマンサービス分野	教授	0	1	3	4
		准教授	0	2	0	2
	合 計			2	13	11
令和 6 年度	地域保健学・実践看護学分野	教授	0	4	3	7
	運動行動障害学領域	教授	1	0	3	4
	作業遂行障害学領域	教授	0	3	2	5
	コミュニケーション障害・脳科学領域	教授	0	1	3	4
	ヒューマンサービス分野	教授	0	1	3	4
		准教授	0	2	0	2
	合 計			1	11	14

表3-2 修士課程（博士課程前期）のみを担当する教員の年齢構成

	分野・領域	職位	30歳台	40歳台	50歳台	60歳台	合計
令和4年度	地域保健学・実践看護学分野	教授	0	0	2 (1)	0	2 (1)
		准教授	0	1	5 (1)	0	6 (1)
	運動行動障害学領域	教授	0	2 (2)	1 (1)	0	3 (3)
		講師	0	1	0	0	1
	作業遂行障害学領域	教授	0	0	1 (1)	0	1 (1)
		准教授	0	1	0	0	1
	コミュニケーション障害・脳科学領域	教授	0	0	3 (3)	1 (1)	4 (4)
准教授		0	0	1 (1)	0	1 (1)	
ヒューマンサービス分野	教授	0	0	1 (1)	0	1 (1)	
	准教授	2	2	0	1	5	
合計			2	7 (2)	14 (9)	2 (1)	25 (12)
令和6年度	地域保健学・実践看護学分野	教授	0	0	2 (1)	0	2 (1)
		准教授	0	1	5 (1)	0	6 (1)
	運動行動障害学領域	教授	0	2 (2)	1 (1)	0	3 (3)
		講師	0	1	0	0	1
	作業遂行障害学領域	教授	0	0	1 (1)	0	1 (1)
		准教授	0	1	0	0	1
	コミュニケーション障害・脳科学領域	教授	0	0	2 (2)	2 (2)	4 (4)
准教授		0	0	1 (1)	0	1 (1)	
ヒューマンサービス分野	教授	0	0	0	1 (1)	1 (1)	
	准教授	0	4	0	1	5	
合計			0	9 (2)	12 (7)	4 (3)	25 (12)

※（ ）は研究指導を行う教員数

第6 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

学生一人に対して主研究指導教員1名と副研究指導教員2名が履修指導や研究指導を行う。主研究指導教員は専門領域の研究指導を直接行い、副研究指導教員は研究指導教員の研究指導が円滑に進むよう補佐し、またハラスメント予防の役割を担う。副研究指導教員は、主研究指導教員とチームを組んで指導に当たる。

2 成績評価

成績評価は、すべての科目においてA+（90点以上）、A（80点以上90点未満）、B（70点以上80点未満）、C（60点以上70点未満）、D（60点未満）で行い、D評価は不合格とする。特別研究は、I・II・IIIのいずれにおいても研究プロセスの進行と内容について成績評価を行う。

3 履修指導

学生は、出願前に、指導を受けようとする研究分野の教員と入学後の研究や授業科目

の履修計画等について相談する「事前相談」を行う。これにより、本専攻の教育内容と入学を希望する学生のニーズとの間に齟齬が生じないようにする。研究分野及び指導教員については、「指導教員及び研究分野」を公表する。

入学時の履修に関するガイダンスを実施する。博士課程後期のDP、CP、修了要件、授業時間、履修登録、試験、成績評価、GPA制度、教室、連絡方法などについて説明する。履修指導は、学生の専門職資格等と修士での教育・研究内容及び将来の進路を踏まえて行う。共通科目は2科目4単位以上を修得し、専門支持科目も2科目4単位以上を修得する。専門科目のうち、各分野・領域の特別講義と特別演習の各2単位は、主研究指導教員が属する分野・領域以外から選択する。専門科目の特別研究Ⅰの4単位、特別研究Ⅱの4単位、特別研究Ⅲの4単位を履修する。修了要件として必要な単位数は合計24単位である。

下記に履修モデルを示す。

表4 履修モデル：地域保健学・実践看護学分野の場合

区分	科目	単位	1前	1後	2前	2後	3前	3後
共通科目	地域課題解決特論	2必修	○					
	情報伝達技術特論	2選択	○					
	保健福祉サービス・アウトカム特論	2選択						
	専門能力開発特論	2選択						
専門支持科目	職種間連携マネジメント特論	2選択	○					
	生涯発達支援統合特論	2選択						
	高齢者支援統合特論	2選択						
	ヘルスプロモーションシステム特論	2必修	○					
専門科目	ヒューマンサービス特別講義	2選必		○				
	ヒューマンサービス特別演習	2選必		○				
	地域保健学・実践看護学特別研究Ⅰ	4選必	○	○				
	地域保健学・実践看護学特別研究Ⅱ	4選必			○	○		
	地域保健学・実践看護学特別研究Ⅲ	4選必					○	○

表5 履修モデル：運動行動障害学領域の場合

区分	科目	単位	1前	1後	2前	2後	3前	3後
共通科目	地域課題解決特論	2必修	○					
	情報伝達技術特論	2選択						
	保健福祉サービス・アウトカム特論	2選択		○				
	専門能力開発特論	2選択						
専門支持科目	職種間連携マネジメント特論	2選択						
	生涯発達支援統合特論	2選択						
	高齢者支援統合特論	2選択	○					
	ヘルスプロモーションシステム特論	2必修	○					
専門科目	地域保健学・実践看護学特別講義	2選必		○				
	地域保健学・実践看護学特別演習	2選必		○				
	運動行動障害学特別研究Ⅰ	4選必	○	○				
	運動行動障害学特別研究Ⅱ	4選必			○	○		
	運動行動障害学特別研究Ⅲ	4選必					○	○

表6 履修モデル：ヒューマンサービス分野の場合

区分	科目	単位	1前	1後	2前	2後	3前	3後
共通科目	地域課題解決特論	2必修	○					
	情報伝達技術特論	2選択						
	保健福祉サービス・アウトカム特論	2選択						
	専門能力開発特論	2選択	○					
専門支持科目	職種間連携マネジメント特論	2選択	○					
	生涯発達支援統合特論	2選択						
	高齢者支援統合特論	2選択						
	ヘルスプロモーションシステム特論	2必修	○					
専門科目	運動行動障害学特別講義	2選必		○				
	運動行動障害学特別演習	2選必		○				
	ヒューマンサービス特別研究Ⅰ	4選必	○	○				
	ヒューマンサービス特別研究Ⅱ	4選必			○	○		
	ヒューマンサービス特別研究Ⅲ	4選必					○	○

履修指導は、学生の専門職資格等と修士での教育・研究内容及び将来の進路を踏まえて行う。

4 研究指導

研究指導は専門科目である各分野・領域の特別研究Ⅰ，Ⅱ，Ⅲで指導する。研究指導の標準的スケジュールを表に示す。

表7 研究指導の標準的スケジュール

	特別研究Ⅰ	特別研究Ⅱ	特別研究Ⅲ	研究科委員会
1年前期	4月：eラーニングによる研究倫理教育受講と履修証明の受領 6月：文献レビューの完成と研究計画 7月：倫理審査承認 8月：研究報告			指導体制（主研究指導教員1名，副研究指導教員2名）決定
1年後期	データ収集 2月：研究報告			1年次単位認定
2年前期		データ収集と解析 8月：研究報告		
2年後期		学会発表 論文投稿 2月：研究報告		2年次単位認定
3年前期			博士論文執筆 学会発表 8月：研究報告	
3年後期			投稿論文受理 11月：予備審査用要旨提出 1月：博士論文提出	審査委員会（主査1名 [※] ，副査3名）設置 11月：予備審査 2月：学位論文審査（最終試験） 公聴会 3月：学位判定会議

※ 主査1名は，主研究指導教員以外から選任する。

(1) 主研究指導教員，副研究指導教員の決定

研究指導は教員がチームで行う。研究指導を行う教員は，保健福祉学専攻に所属する研究指導教員の資格をもつ教員から主研究指導教員1名，研究指導教員と研究指導補助教員の資格をもつ教員から副研究指導教員2名とする。

これらの教員は，次のとおり選定し，決定される。

ア 学生の研究テーマに基づき，学生との話し合いの上で候補者を選定し，保健福祉学専攻会議^{※1}（以下「専攻会議」という。）で案を作成する。

イ 総合学術研究科委員会（以下「研究科委員会」という。）の代議員会^{※2}で，この案を審議し，決定した結果を研究科委員会の決定とする。

※1 保健福祉学専攻会議は，博士課程後期の研究指導教員と研究指導補助教員から構成されている。

※2 代議員会は，総合学術研究科に置かれる4専攻（人間文化学専攻，情報マネジメント専攻，生命システム学専攻，保健福祉学専攻）の各専攻の代表者により構成されている。

表8 学生の主研究指導教員と副研究指導教員の例

学生Aのテーマ	医療的ケアが必要な子どもへの支援
主研究指導教員	地域保健学・実践看護学分野
副研究指導教員1	総合リハビリテーション分野 運動行動障害学領域
副研究指導教員2	総合リハビリテーション分野 作業遂行障害学領域
概要	<p>医療的ケアが必要な子どもと、その家族が主体的に闘病しながら地域活動に参加し、就学するために必要な環境と援助方法を探究する研究を行う。</p> <p>副研究指導教員1は、子どもの運動行動評価、発達障害の評価と発達支援について指導・助言する。</p> <p>副研究指導教員2は、障害児の保護者支援のあり方とその評価、療育を円滑に行うための地域システム構築について指導・助言する。</p>

学生Bのテーマ	効果的な介護予防に関する研究
主研究指導教員	総合リハビリテーション分野 運動行動障害学領域
副研究指導教員1	総合リハビリテーション分野 コミュニケーション障害・脳科学領域
副研究指導教員2	ヒューマンサービス分野
概要	<p>身体機能と精神機能を共に活性化させる介護予防プログラムを開発し、その効果を検証する研究を行う。</p> <p>副研究指導教員1は、認知・発声発語嚥下機能の加齢性変化、機能低下を予防する代替栄養・水分摂取方法について指導・助言する。</p> <p>副研究指導教員2は、地域包括ケアの構築における国内外の状況について指導・助言する。</p>

学生Cのテーマ	精神障害者の地域生活支援を行う支援者教育に関する研究
主研究指導教員	ヒューマンサービス分野
副研究指導教員1	総合リハビリテーション分野 作業遂行障害学領域
副研究指導教員2	ヒューマンサービス分野
概要	<p>精神障害を持ちながら地域生活を継続する際に生じる問題に対して適切に対処するためには、質の高い支援が必要である。支援者の能力開発を目指す教育プログラムを開発し、その効果を検証する研究を行う。</p> <p>副研究指導教員1は、精神障害者のリハビリテーションに必要な個別的成果プログラムについて指導・助言する。</p> <p>副研究指導教員2は、社会的弱者に対するコミュニティケアについて指導・助言する。</p>

(2) 1年次

ア 前期

共通科目と専門支持科目を受講しながら、特別研究Iにおいて、文献レビューを完成させ、研究計画を作成する。学生は、修士論文などにおいて指導を受けながら研究を行った経験があり、受験前に研究指導教員と研究テーマについて協議していることから、すでにある程度文献レビューを完了していることとする。

学生は、入学後早期にeラーニングにより研究倫理教育を受講し、履修証明書を添付して、県立広島大学研究倫理委員会に倫理審査を申請し、承認を得る。

8月には、研究プレゼンテーションスキル、質疑応答能力の向上を図るために開催される研究発表会で研究報告を行う。研究発表会には、保健福祉学専攻に所属する教員、博士課程前期学生も参加する。

イ 後期

専門科目の特別講義と特別演習を受講しながら、特別研究Ⅰにおいて、研究計画の詳細を完成させ、データ収集の準備を行い、予備的研究を実施する。

2月には、研究発表会で研究報告を行う。

(3) 2年次

ア 前期

特別研究Ⅱにおいて、データ収集と解析を実施する。8月には、研究発表会で研究報告を行う。

イ 後期

特別研究Ⅱにおいて、データ収集と解析を継続して行う。収集されたデータと解析の結果を、関連学会等で発表し、論文を投稿する。

2月には、研究発表会で研究報告を行う。

(4) 3年次

ア 前期

特別研究Ⅲにおいて、学位論文を作成する。関連学会で発表し、研究者から得た意見を踏まえ、論文の内容を吟味する。論文投稿後の査読結果に対応する。

8月には、研究発表会で研究報告を行う。

イ 後期

特別研究Ⅲにおいて、学位論文を完成させる。投稿論文が受理されるまでの対応を行う。

学生は、11月の予備審査のために、学位論文の要旨の草稿を提出する。11月の予備審査では、予備審査委員会において、学生は論文の説明を40分、質疑応答20分を実施する。

1月に、学位論文を提出し、2月の学位論文審査（最終試験）において論文の説明を40分、質疑応答20分を実施する。学生は、学位論文審査終了後の公聴会で、学位論文の内容の説明を40分、質疑応答20分を実施する。

5 修了要件

(1) 単位

共通科目必修2単位を含む4単位以上、専門支持科目必修2単位を含む4単位以上、専門科目16単位以上、合計24単位以上を修得する。(資料11)

(2) 修了要件

博士課程後期を修了するためには、休学期間を除き、3年以上在学すること及び24単位以上を修得すること、並びに必要な研究指導を受けた上で、博士論文審査及び最終試験に合格することが必要である。

ただし、在学期間に関しては、研究科委員会が優れた研究業績を上げたと認める学生については、2年以上在学すれば足りるものとする。優れた研究業績とは、学位論文の完成、及びその一部が、提出までに筆頭著者として、学会での研究発表を行い、学外の査読付き学術論文（医中誌 Web や PubMed など主要な医療系文献データベース

のほか、J-STAGE や CiNii など人文・社会科学系の学術誌が含まれる主要な文献データベースに収載されているもの)に掲載(掲載確定通知も可)されていることとする。論文掲載誌のインパクトファクター、あるいは日本学術会議に登録されている学術団体発行の学術誌であることを確認し、修了の可否を判断する。

(3) 学位論文に係る修了認定の客観性及び厳格性を確保する方法

学位論文に係る修了認定については、予備審査委員会及び審査委員会の構成員である主査1名及び副査3名のうち、主査1名は主研究指導教員以外から選任し客観性を確保するとともに(資料11)、次のとおり、審査委員会及び保健福祉学専攻における審査結果に加えて、公聴会での結果を総合的に検討するなど慎重かつ厳格に行う。

ア 予備審査(3年次11月)

学位論文の予備審査を受けようとする学生は、修了年次の10月に、保健福祉学専攻長(以下「専攻長」という。)を経て、研究科委員会に予備審査願と学位論文の要旨の草稿等を提出する。

研究科委員会は、提出された内容について、学位論文の審査開始の適否の判定を行うため、予備審査委員会を設置する。審査員(主査1名及び副査3名)は、原則として研究科所属の教員の中から、研究科委員会の議を経て総合学術研究科長(以下「研究科長」という。)が選任し、学生に通知する。

予備審査委員会は、学位論文の審査開始の適否の判定を終了した時は、その結果をまとめ、文書で専攻長を経て、研究科委員会に報告する。

研究科長は、研究科委員会の議決に基づき、学位論文の審査開始の適否の決定をする。

イ 学位論文審査(3年次1月)

学位論文の審査を受けようとする学生は、修了年次の1月に、専攻長及び研究科長を経て、博士学位論文審査願及び学位論文等を学長に提出する。この場合、学位論文は、その一部が、提出までに筆頭著者として、学会での研究発表を行い、学外の査読付き学術論文(医中誌WebやPubMedなど主要な医療系文献データベースのほか、J-STAGE や CiNii など人文・社会科学系の学術誌が含まれる主要な文献データベースに収載されているもの)に掲載(掲載確定通知も可)されていなければならない。論文はインパクトファクターの付いた学術誌、あるいは日本学術会議に登録されている学術団体発行の学術誌であることを審査の対象とする。

研究科委員会は、学長が学位論文の受理を決定した後、直ちに審査委員会を設置する。この場合、特別な事情のない限り、審査委員会の委員は予備審査会と同じ構成員とする。

審査委員会は、学位論文の審査並びに学位論文に係る口述又は筆記による最終試験を終了したときは、学位授与に係る判定を行い、速やかにその結果をまとめ、文書で専攻長を経て、研究科委員会に報告する。

専攻長は、保健福祉学専攻において学位判定会議を招集し、その結果について、文書で研究科委員会に報告する。

ウ 公聴会(3年次2月)

研究科委員会は、広く意見を求めるため、学位論文の審査に係る主査及び副査の他、学内外の者の参加を募り、公聴会を開催する。公聴会においては、学生から学位論文の内容の説明を40分、質疑応答20分を実施する。

エ 学位判定会議(3年次3月)

研究科委員会は、学生の単位取得状況、審査委員会及び保健福祉学専攻の審査結

果、公聴会の結果を総合的に検討し、同委員会としての学位授与に係る議決を行う。合格は、委員の3分の2以上の者が出席し、出席委員の3分の2以上の賛成を得る必要がある。

表9 学位授与に関連する委員会と主な役割

委員会等	構成員	主な役割
総合学術研究科委員会	総合学術研究科を構成する教員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予備審査願と学位論文の要旨の草稿を受理 ・ 予備審委員会の設置 ・ 審査委員会の設置 ・ 公聴会の開催 ・ 委員会としての学位判定
予備審査委員会	主査1名 [*] ，副査3名	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学位論文の審査開始の適否の判定
審査委員会	主査1名 [*] ，副査3名	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学位論文の審査及び最終試験の実施 ・ 委員会としての学位判定

※ 主査1名は、主研究指導教員以外から選任する。

6 研究倫理の確保

学生は、入学後早期に、一般財団法人公正研究推進協会の研究倫理 e-ラーニングを受講し、倫理審査申請書にその修了証明書を添付することとしている。1年次後期に受講する専門科目の特別講義、特別演習においては、担当教員の研究において、どのような倫理的配慮が行われたかについて、具体的な知識を得る。特別研究Ⅰ、Ⅱ、Ⅲにおいては、主研究指導教員1名と副研究指導教員2名が、研究の各段階で必要となる研究倫理の考慮点について教授する。

県立広島大学には、研究倫理委員会が設置されており、本課程で行われる研究について倫理審査申請書を提出し、承認を得ることとする。

7 学位取得後の博士論文の公開

学位取得した博士論文については、リポジトリで公開する。

第7 施設、設備等の整備計画

1 大学院生の研究室

博士課程後期院生用に、4401 教室（20 名分）、4520 教室（5 名分）を整備して専用の院生研究室とする。研究室には大学院生用の椅子、机、書架等を人数分確保する。

長期履修生があった場合において、社会人学生が多くなると想定されるが、机に不足を来すことはないと考えられる。もし不足が生じる場合は速やかに増設する。ロッカーは個人専用として整備する。

建物の入館については平日 6 時～22 時とし、それ以外の時間と土・日曜日及び祝日はセキュリティーIC カードを警備室で借りる。院生研究室への入室は暗証番号で規制している。

2 講義・演習室

博士課程後期院生用には、講義室及び演習室は学部と共用することを基本とするが、社会人の受け入れによる夜間などに指導を行う必要があることを考慮し、4号館4階に専用の博士課程後期院生研究室に附属して4401教室の一部に演習室を1室(4402教室)、大学院セミナー室を4号館5階に1室(4511教室)整備し、博士課程後期の大学院生が利用可能な部屋を整備する。

表 10 講義・演習室

室名	室数	面積	設備等
大学院生研究室 4401教室(20名分) 4520教室(5名分)	2室	$135\text{m}^2 + 24\text{m}^2 =$ 159m^2	椅子, 机など
大学院生演習室 4402教室 (4401教室の一部)	1室	$18\text{m}^2 \times 1 =$ 18m^2	椅子, 机など
大学院生セミナー室 4511教室	1室	120m^2	椅子, 机, 演台, スクリーン, VTRなど

3 実験・実習室

修士課程の大学院生と同様、実験室及び実習室は、学部生と共用により利用する。

4 図書など

現行の修士課程に在学している院生と同様に、教育・研究用の図書は、附属図書館を活用する。本学附属図書館は、閲覧座席数は133席(内、パソコン席22席)で、AVコーナー(座席数5席)、学習室、事務室、書庫を有している。また、館内には無線LANを設置しており、固定パソコンを用いて文献検索等が可能となっている。

本学図書館では、平成17年度の大学開設以降、看護学、理学療法学、作業療法学、コミュニケーション障害学、医学系の専門図書及び社会福祉学系の専門図書を中心に毎年度、整備を進めており、図書館全体で115,735冊の単行書(うち洋書は9,783冊)、1,403種の雑誌(うち洋雑誌は253種)を所蔵している。また学術雑誌は、約158種を講読しており、その内、洋雑誌は、Journal of Experimental Psychology General, Evidence-based Nursing, Disability and Society, Journal of Medical Ethics(with Medical Humanities), Journal of Nursing Education, Journal of Occupational Science, JOGNN(Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing)等59種、和雑誌は、「看護展望」「公衆衛生」「総合リハビリテーション」「理学療法ジャーナル」「作業療法ジャーナル」「社会福祉学」等99種である。なお、これらの内、電子ジャーナルは洋雑誌のみ15タイトルであり、学内者は大学ホームページから24時間自由に閲覧できることとし、研究環境の充実を図っている。

文献データベースは、「CiNii」、「医学中央雑誌 Web」、「メディカルオンライン」、「EBSCOhost(CINAHL, MEDLINE with Full Text)」及び「Science Direct」を設置している。上記のとおり、個別に契約している電子ジャーナルは15タイトルだが、特に「EBSCOhost」からは約2,700誌の全文が閲覧可能となっており、研究資料の入手環境は十分に整っている。また、文献検索については、司書による文献検索講習会やデータベース提供元による文献検索講習会を開催している。

図書の検索は、学内ネットワークにより本学蔵書検索システム LIMEDIO-OPAC が利用でき、学内の全ての端末から図書・雑誌所蔵検索や、貸出・返却・予約状況の確認が可能である。また、学外からもインターネットにより本学蔵書検索システム LIMEDIO-OPAC が利用でき、パソコンだけでなく、スマートフォンからも図書・雑誌所蔵検索が可能である。

図書館は、平日は午前 8 時 45 分から午後 9 時 30 分（春季・夏季及び冬季の休業期は午後 8 時 30 分）まで開館しており、土曜日については、授業期間中は、正午から午後 6 時まで開館している（休業期は休館）。さらに、貸出冊数については、学部生が 10 冊以内、2 週間以内としているところ、大学院生については、研究の利便性向上のため 20 冊以内、1 ヶ月以内と拡大している。（但し、雑誌は 2 週間）

他機関との連携については、本県の高等教育機関等の図書館も加入している「広島県大学共同リポジトリ（HARP : Hiroshima Associated Repository Portal）」に参加しており、加入している図書館の資料（主に学術雑誌論文や紀要論文）を横断的に検索することができる。

図書館の図書等については、博士課程後期開設後も、経常経費として一定額を確保して、関係する学内委員会で調整しながら毎年整備していくこととする。

第 8 基礎となる修士課程との関係

博士課程後期と既設の保健福祉学部及び大学院総合学術研究科保健福祉学専攻修士課程（博士課程前期）との関係については、図 3 に示すとおりである。

図の左部にあるように、保健福祉学部には看護学科、理学療法学科、作業療法学科、コミュニケーション障害学科、人間福祉学科がある。各々、学士としての教育を提供するとともに、看護師・保健師（看護学科）、理学療法士（理学療法学科）、作業療法士（作業療法士）、言語聴覚士（コミュニケーション障害学科）、社会福祉士・精神保健福祉士（人間福祉学科）という専門職を養成することを主目的としている。なお現在、県立広島大学では、全学的な学部学科再編が行われ、令和 3 年度には、保健福祉学部保健福祉学科として 5 コース（看護学コース・理学療法学コース・作業療法学コース・コミュニケーション障害学コース・人間福祉学コース）に改編された。学科からコースへの改編に併せて、異なる専門職を目指す学生が共に学修する科目を増やすことにより、職種間連携が進むことが期待されている。

図の中央にあるように、修士課程は保健福祉学専攻として、地域保健学・実践看護学分野、総合リハビリテーション分野、ヒューマンサービス分野がある。設置の趣旨としては、この 3 分野を置いて保健福祉の総合的な教育・研究を志向することである。総合リハビリテーション分野は、3 つの領域「運動行動障害学領域」「作業遂行障害学領域」「コミュニケーション障害・脳科学領域」で構成されている。人々の健康な状態、障害を持った状態、病的な状態を科学的に理解し、それを基礎として人間としての生活の質（QOL）の向上に焦点を当てた教育・研究を行う目的で、この領域を設置した。看護職の学生は「地域保健学・実践看護学分野」で研究を行うことが多いが、子どもの運動発達をテーマとする学生は、運動行動障害学領域で学ぶ場合もある。このように、学生の職種により研究を行う分野・領域が決まるわけではない。

博士課程後期では、現行の修士課程の区分を踏襲する。特別研究では、修士課程で支援を受けながら実施した研究を深めることができる。あるいは、職種間連携や地域特有の課題を踏まえた研究を行うことができる。博士課程に所属する教員は、修士論文においても

分野・領域を超えて学生指導を行っている。博士課程後期では、学生の研究テーマに合わせて指導教員が選定されるため、より広い視野で研究が遂行できる。

保健福祉学部	総合学術研究科 保健福祉学専攻			
	博士課程前期（修士課程）		博士課程後期	
	地域保健学・実践看護学分野		地域保健学・実践看護学分野	
	総合リハビリテーション分野	運動行動障害学領域	総合リハビリテーション分野	運動行動障害学領域
		作業遂行障害学領域		作業遂行障害学領域
		コミュニケーション障害・脳科学領域		コミュニケーション障害・脳科学領域
ヒューマンサービス分野		ヒューマンサービス分野		
看護学科				
理学療法学科				
作業療法学科				
コミュニケーション障害学科				
人間福祉学科				

図3 保健福祉学部と大学院総合学術研究科保健福祉学専攻との関係図
注) 令和3年度、保健福祉学部保健福祉学科5コースに改編

第9 入学者選抜の概要

博士課程後期においては、すでに医療を含む保健福祉における研究を行い、論文を執筆した経験がある者を入学させ、社会における保健福祉の専門職集団としてのサービスの質の向上を実現し、健康的な地域社会の維持と創造に寄与する人材を養成する。

1 保健福祉学専攻(博士課程後期)のアドミッション・ポリシー(入学者受入方針)

県立広島大学総合学術研究科保健福祉学専攻では、地域において保健福祉分野の発展に貢献できる実践力、研究力と教育力を備えた高度専門職業人を育成する。

博士課程後期においては、保健福祉学の広範な知識・思考力・判断力や豊かな人間性と倫理観を持ち、保健福祉に関連した諸問題を自立して解決でき、多職種が関わる保健福祉サービスの質向上を実現する人材を育成する。さらに、保健福祉専門職業人の生涯学修や自己研鑽を支援し、健康的な地域社会の維持と創造においてリーダーシップと管理能力を発揮できる優れた高度専門職業人の育成を目指している。そのために、次のような学生を求める。

- (1) 保健福祉において専門職としての実務経験をもち、医療を含む保健福祉学における研究を行い、論文を執筆した経験がある者
- (2) 地域が抱える保健福祉サービスの課題に対するリサーチマインドを持っている者
- (3) 地域が抱える保健福祉サービスの課題をリーダーシップをとって解決しようとする意欲のある者
- (4) 保健福祉分野の多様な知識・技能を多職種と連携して高度化させ、高度専門職業人として地域社会に貢献することを志す者

2 出願資格

看護師、保健師、助産師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、社会福祉士、精神保健福祉士等の医療・保健・福祉の専門職資格を持つ者、教育職員免許状を持つ者又は保健福祉行政に従事する者であって、かつ保健福祉関連の実務経験を持ち、医療

を含む保健福祉学における研究を行い、論文を執筆した経験がある者とし、次のいずれかに該当する者。なお、(6)を除き、入学の前年度末までにこれに該当することとなる者を含む。

- (1) 修士の学位又は専門職学位を有する者
- (2) 外国において修士の学位又は専門職学位に相当する学位を授与された者
- (3) 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、修士の学位又は専門職学位に相当する学位を授与された者
- (4) 我が国において、外国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、修士の学位又は専門職学位に相当する学位を授与された者
- (5) 国際連合大学の課程を修了し、修士の学位に相当する学位を授与された者
- (6) 本学大学院において、個別の入学資格審査により、修士の学位又は専門職学位を有する者と同等以上の学力があると認められた者で、24歳に達した者

3 入学者選抜の方法

出願を希望する者は、出願前に、指導を受けようとする研究指導教員と電話や電子メール等で、入学後の研究等について相談することとする。

保健福祉学分野の専門知識と思考力・判断力を評価する筆記試験（英語と小論文）及び口述試問による学力検査、人物ならびに研究意欲を評価する面接試験を行い、専門知識、課題解決能力、研究への意欲等を総合的に評価する。なお、実務経験は専門資格に基づく実践を履歴書で、論文執筆経験は修士論文の提出あるいは査読のある学術誌への掲載論文の別刷等で確認する。

なお、社会人学生の特別な評価基準は設けない。

4 入学者の定員

入学者の定員は5名とする。

5 長期履修者の学納金

長期履修者の授業料は表11のとおりとし、募集要項に、長期履修制度と学納金について記載する。

表11 長期履修制度に係る授業料 (単位：円)

区分	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	合計
標準年限 (3年)	535,800	535,800	535,800	—	—	—	1,607,400
長期履修 (4年)	401,850	401,850	401,850	401,850	—	—	1,607,400
長期履修 (5年)	321,480	321,480	321,480	321,480	321,480	—	1,607,400
長期履修 (6年)	267,900	267,900	267,900	267,900	267,900	267,900	1,607,400

注1) 在学中に授業料の改定がある場合及び長期履修期間の変更(短縮)が認められた場合は、授業料を再計算する。

注2) 長期履修学生が、長期履修時間内に修了することができず、次期に在学する場合の授業料は、一般学生が納付する学(半期267,900円、年間535,800円)と同額とする。

第 10 「大学院設置基準」第 2 条の 2 又は第 14 条による教育方法の特例の実施

本専攻では、社会人が在職のままで修学することができるよう、大学院設置基準第 14 条に基づく教育を行う。

1 修業年限及び在学年数

修業年限は 3 年とし、在学年数は 6 年を超えることはできない。本学では、職業等に
従事しながら大学院で学ぶことを希望する社会人の学習機会を一層拡大する観点から、
学生が標準修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を履修したい旨を申
し出たときは、その計画的な履修を認めることができる「長期履修制度」を導入する。
(資料 12)

「長期履修制度」の対象者は、職業を有する者、育児・長期介護等により標準修業年
限で修了することが困難な者、病気等その他やむを得ない事情を有し、標準修業年限で
修了することが困難である者とする。長期履修期間は 4 年又は 5 年とする。長期履修期
間の短縮は認めるが、延長は認めない。表 12, 13 に長期履修生の履修モデルを示す。

表 12 4 年間の長期履修生の履修モデル

区分	科目	単位	1 前	1 後	2 前	2 後	3 前	3 後	4 前	4 後
共通科目	地域課題解決特論	2 必修	○							
	情報伝達技術特論	2 選択								
	保健福祉サービス・アウトカム特論	2 選択		○						
	専門能力開発特論	2 選択								
専門支持科目	職種間連携マネジメント特論	2 選択								
	生涯発達支援統合特論	2 選択				○				
	高齢者支援統合特論	2 選択								
	ヘルスプロモーションシステム特論	2 必修			○					
専門科目	ヒューマンサービス特別講義	2 選必	○							
	ヒューマンサービス特別演習	2 選必		○						
	地域保健学・実践看護学特別研究 I	4 選必	○			○				
	地域保健学・実践看護学特別研究 II	4 選必					○	○		
	地域保健学・実践看護学特別研究 III	4 選必							○	○

表 13 5年間の長期履修生の履修モデル

区分	科目	単位	1前	1後	2前	2後	3前	3後	4前	4後	5前	5後
共通科目	地域課題解決特論	2必修	○									
	情報伝達技術特論	2選択										
	保健福祉サービス・アウトカム特論	2選択				○						
	専門能力開発特論	2選択										
専門支持科目	職種間連携マネジメント特論	2選択										
	生涯発達支援統合特論	2選択										
	高齢者支援統合特論	2選択							○			
	ヘルスプロモーションシステム特論	2必修			○							
専門科目	運動行動障害学特別講義	2選必							○			
	運動行動障害学特別演習	2選必								○		
	作業遂行障害学特別研究 I	4選必	○	○								
	作業遂行障害学特別研究 II	4選必					○	○				
	作業遂行障害学特別研究 III	4選必									○	○

2 履修指導及び研究指導の方法

指導教員は、履修科目及び研究活動全般において、学生の相談に応じ、学修及び研究の進行に必要な指導を行う。また、必要と認める場合には、指導教員の管理のもとに、実験実習設備の夜間利用を可能とする。

3 授業の実施方法

学生の必要に応じて、原則として、講義は平日（月曜日から金曜日）の4～7時限、又は、土曜日の午後3～5時限に開講することとし、これらの受講で修了するようにする。なお、演習・特別研究については、以上の時間帯に拘束されない。

4 教員の負担に対する配慮

学部教育と大学院教育の両方に当たる教員については、夜間に大学院教育に当たる時間を考慮して、1週間につき38時間45分、1日につき7時間45分（いずれも休憩時間を除く。）を超過することのないよう、表14のとおり勤務時間を割り振る。（資料13）

表 14 教員の勤務時間

職員の勤務状況	始業・終業時刻	休憩時間
大学院担当教員（3 限目に授業がない者）	13：00 - 21：45	14：10 - 14：40 17：50 - 18：20
大学院担当教員（4 限目に授業がない者）	13：00 - 21：45	15：50 - 16：20 17：50 - 18：20
大学院担当教員（5 限目に授業がない者）	13：00 - 21：45	17：20 - 18：20
大学院担当教員（6 限目に授業がない者）	13：00 - 21：45	17：50 - 18：20 19：30 - 20：00
大学院担当教員（7 限目に授業がない者）	13：00 - 21：45	17：50 - 18：20 19：50 - 20：20

また、業務の運営上の事情により、1日の勤務時間（7時間45分）を超えて勤務する必要のある職員については、1週間当たりの勤務時間が1か月を平均して38時間45分を超えないように割振りを行う。

なお、週休日を日曜日及び土曜日以外の日に定められることとしており、この場合においては、4週間ごとの期間につき、8日の週休日を設けることとする。

5 院生研究室等の利用方法

院生研究室は、学生の自主管理により、24時間開放し、いつでも利用できるように整備する。

6 学生の厚生に対する配慮

学部生と同様に、本学の厚生施設が利用できるものとする。有職者を受け入れるため、18時以降に事務手続きを行うことが想定されるため、事務室についても、学生の利用に支障がないように配慮する。また、夜間ポストの設置や郵便による書類の授受を可能とする。

第11 管理運営

本学の総合学術研究科(以下「研究科」という。)は、公立大学法人県立広島大学組織規程第4条の規定に基づき、大学院の研究指導を担当する本学の教授を構成員とする「研究科委員会」を組織し、当該構成員の一部をもって構成する「代議員会」により管理運営されている。

具体的には、代議員会は、研究科に置かれる4専攻（人間文化学専攻、情報マネジメント専攻、生命システム学専攻、保健福祉学専攻）の各専攻長から専攻会議の結果について報告を受け、これを審議し、決定した結果を、研究科委員会の決定とする。

研究科委員会(代議員会)の審議事項は、次に掲げる事項であり、学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

- ・研究科の教育課程の編成に関する事項
- ・学生の入学又は課程の修了その他在籍に関する事項及び学位の授与に関する事項
- ・学生の厚生及び補導に関する事項
- ・その他学長が必要と認める事項

また、本学の学士課程担当教員を含む教職員によって組織され、研究の倫理審査を行う研究倫理委員会や学士課程・大学院共通の事務局により一体的な管理運営が行われている。

以上の管理運営体制により、本研究科の教育・研究の運営が円滑に行えるようにする。

第12 自己点検・評価

公立大学法人の目標設定・計画策定及び自己点検を業務とする組織「目標・計画委員会」と評価機能を担う「業務評価室」との役割分担を明確にしたPDCAサイクル（内部質保証システム）の一層の確立を図るため、業務評価室に副室長1名を配置し、評価機能の強化を図っている。

事業年度ごとに、業務実績報告書を作成し、広島県公立大学法人評価委員会から評価を受けている。

さらに、学校教育法109条に基づき、平成23年度と平成29年度に独立行政法人大学評価・学位授与機構による認証評価を受審している。

博士課程後期開設後も、引き続き、大学及び大学院全体を通じた継続的な自己点検・評価を実施していくことで、より良い教育・研究に向けて、改善・高度化を図っていくこととする。

第13 情報の公表

大学ホームページにおいて、教育情報、法人情報、研究者総覧を公表している。

1 教育情報の公開

教育情報は次のサイトで公開されている。

<http://www.pu-hiroshima.ac.jp/soshiki/47/kouhyou.html>

具体的な内容は、次の通りである。

- (1) 大学の研究上の目的に関すること
 - ア 基本理念
 - イ 全学人材育成目標
 - ウ 教育研究上の目的
 - エ 教育の特色
- (2) 教育研究上の基本組織に関すること
 - ア 学部、学科又は課程等の名称
 - イ 教育研究上の基本組織の概要
- (3) 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること
 - ア 教職員数
 - イ 教員所属総数・職名別一覧
 - ウ 各組織間の連携を図る体制、委員会等
 - エ 教員の有する学位
 - オ 教員の有する研究業績
- (4) 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること
 - ア 入学者に関する受入方針：学部・助産学専攻科／総合学術研究科／経営管理研究科
 - イ 4月入学者数
 - ウ 収容定員及び在学する学生数
 - エ 在学生数

- オ 卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数
- カ 資格免許実績
- キ 留年率及び中退率
- (5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること
 - ア コースカタログ
 - イ 教育課程の体系・内容説明（カリキュラム）
 - ウ 経営管理研究科について
- (6) 学修の成果にかかる評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること
 - ア 学修の評価に関わる評価基準
 - イ 卒業・修了の認定に当たっての基準
 - ウ 本学で取得できる学位について
- (7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること
 - ア 大学施設
- (8) 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること
 - ア 授業料、入学料その他大学が徴収する費用
- (9) 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること
 - ア 学生の修学支援（チューター制度）
 - イ 学生生活の支援（奨学金／各種証明書・届出／下宿斡旋）
 - ウ 心身健康の支援（保健室 | 学生相談室）
 - エ 留学生に関する支援
 - オ 障がい者に関する支援
- (10) 学生が修得すべき知識及び能力に関する情報
 - ア 各学部、学科におけるアドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー
 - イ 総合学術研究科における3つのポリシー
 - ウ 経営管理研究科における3つのポリシー
- (11) 本学の特色ある取り組み等
 - ア 地域貢献、自治体等との連携
 - イ 産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業（文部科学省）
 - ウ 大学教育改革支援プログラム（文部科学省）
- (12) 自己点検・評価及び認証評価の結果の概要
 - ア 目標計画等
 - イ 認証評価
- (13) 教職課程に関すること

2 法人情報

法人情報は、次のサイトで公開されている。

<http://www.pu-hiroshima.ac.jp/life/1/1/8/>

具体的内容は、次の通りである。下線部分は教育情報の公表と重複する。

法人規程等、定款、業務方法書、財務情報、目標・計画等、業務実績報告、監査、役員情報、主要会議の構成員、県立広島大学アニュアルレポート、教員業績評価制度、認証評価、会議情報、交際費の執行状況について、県立広島大学 一般事業主行動計画、法人化準備情報

3 研究者総覧

研究者については、次のサイトで公開されている。

<https://hiris.pu-hiroshima.ac.jp/search/index.html>

第14 教育内容等の改善を図るための組織的な研修等

これまで県立広島大学では、各学部・学科等において独自にテーマを設定し教育改善活動を実施してきた。さらに、先進的な実践事例の検討や教育改善の活動を促進する目的で、当時の総合教育センターがFD活動促進事業を選定し、教育の質の向上に向けた組織的な取組を支援していた。選定されたFD活動については、その成果の普及・共有化を図るため、全学に向けた講演会形式による事業報告とともに、ウェブサイト並びに『総合教育センター紀要』（平成26年度までは『総合教育センター年報』）に実施報告を掲載してきた。

さらには、平成26年度から昨年度の令和元年度までの6年間、教育改革推進委員会のもと、アクティブ・ラーニングを主体とした大学教育再生加速プログラム（AP）事業の一つとして、ファカルティ・ディベロッパー（FDer）の養成に係る教員研修を実施している。FDerは自身の授業へのアクティブ・ラーニング（AL）導入や、所属部局でのAL普及活動を担うことから、こうした技能の向上を目指すFDer養成講座自体の企画や実施・運営に主体的に当たる仕組みを作り、積極的に展開してきた。これらのFD活動はAP事業推進部会主導で推進する取組を含め、総合教育センターを中心として、全学教職員の協力の下で実施された。

令和2年度からは、令和元年度までのAP事業の成果を永続的に機能させるため、総合教育センターを大学教育実践センターとして改組し、教育推進部門のもとに研修部門を設置して、自律的な学修者であるアクティブ・ラーナーを全学的に養成するファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施体制を整備した。令和2年度は、オンライン教育に関わる全学的なFD研修会・講演会の開催や、新任・昇任教員研修等の活動に取り組んできた。

事務職員については、これまで事務職員人材育成プランに基づき、毎年度研修計画を策定し、職務遂行能力等の向上を目的とした研修を学内で実施するとともに、学外で行われる研修へ派遣している。特に、法人職員については、学内で実施する階層別研修に加え、公立大学協会や設置団体である広島県が開催する研修を事務職員の階層別研修に位置付け、対象職員を派遣する等により、教育支援者として求められる役割の自覚と必要な能力の醸成を図っている。令和2年度は、学外研修への職員派遣を控え、学内での研修についてオンラインで継続して実施してきた。

また、これまで大学コンソーシアム等が実施する各種セミナー等を“大学人”としての意識の醸成を目的とした「大学人研修」と位置付け、大学職員としての知識を身に付けるとともに他大学職員との人的ネットワークを構築するため、当該セミナー等に事務職員を継続的に派遣してきた。令和2年度はこうした事業を控えてきたが、今後は事業の継続を行う予定である。あわせて、平成29年度からSD研修（教職員共通）を実施している。こちらは令和2年度にも継続的に実施している。

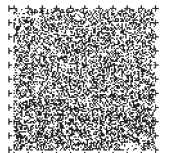
「設置の趣旨等を記載した書類」資料目次

- 資料 1 第 7 次広島県保健医療計画（平成 30 年 3 月）：概要版
- 資料 2 在学生及び直近 2 年間に修了した者の進学希望調査結果（令和 3 年 6 月）
- 資料 3 - 1 大学院博士課程後期）設置に関するニーズ調査報告書（概要）（平成 30 年 7 月）
- 資料 3 - 2 「大学院教育（博士課程）に対するニーズ調査」報告書（平成 30 年 7 月）
- 資料 4 関連専門職団体からの要望書
- 資料 5 県立広島大学大学院学則
- 資料 6 県立広島大学学位規程
- 資料 7 広島県公立大学法人職員就業規則
- 資料 8 広島県公立大学法人非常勤職員就業規則
- 資料 9 広島県公立大学法人特任教員給与規程
- 資料 10 広島県公立大学法人非常勤職員の勤務時間，休日，休暇等に関する規程
- 資料 11 県立広島大学大学院総合学術研究科履修要領
- 資料 12 県立広島大学大学院総合学術研究科保健福祉学専攻博士学位論文（課程博士）審査及び最終試験実施要領
- 資料 13 県立広島大学大学院長期履修規程
- 資料 14 広島県公立大学法人職員の勤務時間，休日，休暇等に関する規程

第7次広島県保健医療計画

平成30（2018）年3月

広島県



基本理念

- 6年後を見据えた計画の基本的考え方です。超高齢社会を迎える中、医療と介護を総合的に確保していくことが求められています。

県内どこに住んでいても、生涯にわたっていきいきと暮らすことができるよう、質が高く安心できる保健医療提供体制を地域包括ケアシステムと一体的に構築します。

目指す姿

- 基本理念を踏まえた目指す姿は、次の5つです。

◆疾病予防から治療、再発予防まで質が高く適切な保健医療提供体制が確保されています。

疾病予防、適切な医療の提供、再発予防まで広範な対応が必要となる5疾病（がん・脳卒中・心筋梗塞等の心血管疾患・糖尿病・精神疾患）については、疾病予防に向けた啓発活動から早期発見のための検診の勧奨、発症時の適切な治療と在宅復帰支援、再発予防への取組等に至る質の高い保健医療提供体制を整備します。

◆“いざ”というときに安心できる医療提供体制が確保されています。

生まれ、育ち、働く中で遭遇する“いざ”というときのための「救急医療」や「周産期医療」、「小児医療」の提供体制を整備します。また、県内のどこに住んでいても適切に医療を受けることができるよう中山間地域等への医師派遣など（へき地の医療）の体制を整えます。

更に、災害発生時に備えた医療提供システムを整えます。

◆県内どこに住んでいても自分らしく暮らすことができる地域包括ケアシステムが機能しています。

今後、慢性疾患や認知症を抱える方など、医療的管理下で介護サービスを受けながら在宅等で生活をする高齢者等の増加が見込まれることから、退院後においても在宅等における切れ目なく質の高い医療を受けることができる体制を整備するとともに、急変時には安心して適切な入院治療を受けることができる体制を確保します。

また、行政や医療・介護・福祉の関係機関等の連携のもと、緩和ケアを含めた適切なサービスを提供することにより、患者や家族の望む場所と形で最期を迎えることができる体制を実現します。

◆生涯にわたって生活習慣病に対する理解と疾病予防・重症化予防・再発予防に取り組むことにより健康寿命が延伸され、いきいきと暮らし続けることができます。

生活習慣病は、健康寿命の最大の阻害要因となるだけでなく、本人や家族の生活にも多大な影響を及ぼすことから、疾病予防、病状を悪化させない重症化予防及び再発予防の重要性が一層高まっています。

また、年齢を重ねることによる衰えは避けられませんが、可能な限り自立した生活を維持していくためには、子供の頃からの健康な生活習慣づくりも重要です。このため、本県では、「健康ひろしま21」（広島県健康増進計画）を策定し、総合的な対策を推進しています。

◆医師や看護師等が働きやすい環境が整い、地域に必要な医療・介護人材が確保されています。

中山間地域等における医師確保など、質が高く安心できる医療と介護の連携体制を支える人材が継続的に確保・育成され、こうした専門職が誇りを持って働き続けることができるようキャリアアップ研修の促進、仕事と子育てや介護を両立できる就業環境の整備などに取り組みます。

- この計画は医療法に基づくものです。保健医療に関連する他の計画とも整合性を持って推進します。

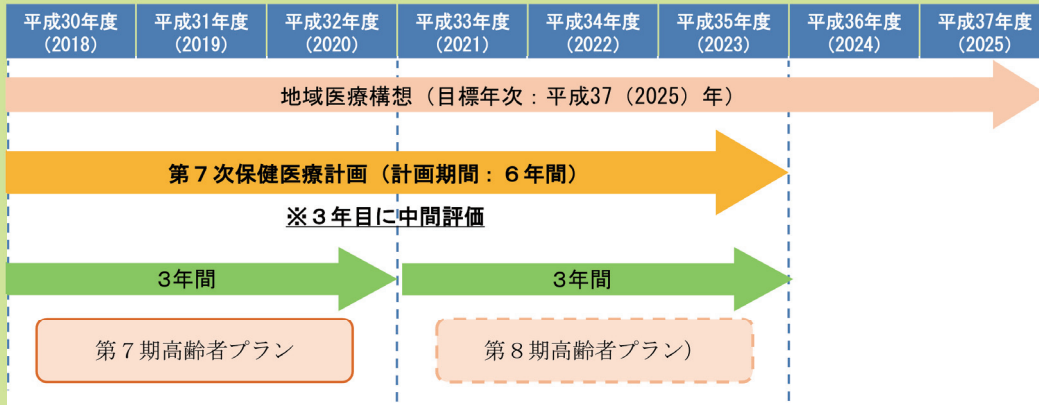
計画の位置付けなど

この計画は、医療法に基づき都道府県が定める医療計画であり、本県の保健医療施策の基本となる6年間の計画です。

【計画期間】 平成30（2018）年度～平成35（2023）年度

特に、今後の介護サービス見込量とその確保を図る「ひろしま高齢者プラン」（計画期間3年）は、医療及び介護の総合的な確保の観点から整合を図る必要があるため、中間評価も行いながら、医療提供体制と介護サービスの提供体制を一体的に推進していきます。

広島県保健医療計画とひろしま高齢者プラン



- 目指す姿の実現のため、必要な施策を体系的に実施していきます。

施策体系

【第2章】安心できる保健医療体制の構築

- 第1節 がんなど主要な疾病の医療体制
 - 5 疾病: がん, 脳卒中, 心筋梗塞等の心血管疾患, 糖尿病, 精神疾患
- 第2節 救急医療などの医療連携体制
 - 5 事業: 救急医療, 災害時における医療, へき地の医療, 周産期医療, 小児医療
- 第3節 在宅医療と介護等の連携体制
- 第4節 医療に関する情報提供 (患者の医療に関する選択支援)

【第3章】保健医療各分野の総合的な対策

原爆被爆者医療／障害保健／感染症／臓器移植・造血幹細胞移植／難病／アレルギー疾患／母子保健／歯科保健／健康増進（ロコモティブシンドローム、フレイル等含む。）の各対策

【第4章】地域医療構想の取組

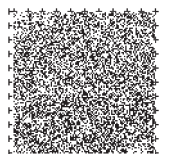
- ・病床の機能の分化及び連携の推進
- ・病床の機能に関する情報提供の推進

【第5章】保健医療体制を支える人材の確保・育成

- ・多様なニーズに対応した医師, 歯科医師, 薬剤師, 看護職員, 介護職員などの確保・育成

【第6章】医療の安全の確保, 安全な生活の確保

- ・医療機関における安全管理, 医薬品等の安全確保, 食品安全, 生活衛生



重点分野の取組

地域の保健医療体制を確保するため、平成30（2018）年度から平成35（2023）年度までの6年間で、次の分野に重点的に取り組みます。

【主要な疾病（5疾病）】

がん、脳卒中、心筋梗塞等の心血管疾患、糖尿病、精神疾患

【地域医療の重要な課題（5事業）】

救急医療、災害時における医療、へき地の医療、周産期医療、小児医療

【在宅医療と介護等の連携体制】

【地域医療構想の取組】

【保健医療体制を支える人材の確保・育成】

5 疾病

がん

がん予防

- ・たばこ対策の強化、生活習慣改善に向けた普及啓発、肝炎ウイルス検査の促進
- ・効果の高い個別の受診勧奨・再勧奨の推進によるがん検診受診率の向上

がん診療

- ・拠点病院の機能強化
- ・小児がん、希少がん及び難治性がん対策の推進
- ・がん医療連携をより一層推進

医療内容の充実

- ・手術・放射線・薬物療法や病理診断、施設緩和ケアの充実など

在宅療養支援

- ・在宅緩和ケアの拠点づくりや在宅緩和ケアを提供する医師の負担を軽減する取組の推進など

脳卒中

速やかな搬送と専門的診療の実施

- ・危険因子の早期発見や生活習慣の改善による発症予防
- ・研修等によるプレホスピタルケアの充実
- ・t-PA療法など急性期の専門治療を行う拠点病院と地域の医療機関との連携の推進

病期に応じた一貫したリハビリテーション

- ・身体機能の早期改善に向けた急性期・回復期リハビリテーションの体制整備
- ・再発予防や生活機能の維持・向上のための維持期・生活期リハビリテーションの体制整備

在宅療養の体制整備

- ・入院医療機関と在宅医療に係る機関の円滑な連携

心筋梗塞等の心血管疾患

予防、発症時の速やかな救命処置と搬送

- ・危険因子の早期発見や生活習慣の改善による発症予防
- ・初期症状に気づくための啓発活動や一般市民による救急蘇生の普及啓発
- ・プレホスピタルケアの充実

速やかな専門的診療、リハビリテーション

- ・広島大学心不全センターを中心とした、急性期～回復期～維持期の連携体制構築
- ・多職種チームの介入による多面的・包括的な疾病管理など

在宅療養の体制整備

- ・心不全患者在宅支援施設の設置と地域心臓いきいきセンターとの連携

糖尿病

特定健康診査、フォローアップ体制の充実

- ・ひろしまヘルスケアポイントの特典などインセンティブ対策による受診率向上
- ・ひろしま健康づくり県民運動の推進など

重症化予防の取組の推進

- ・継続治療の重要性に対する啓発
- ・糖尿病性腎症重症化予防事業の普及啓発
- ・専門的な療養指導を行う人材の育成

医療機能の明確化と連携体制の構築

- ・初期・安定期、教育、専門、急性増悪時、慢性合併症の各医療機能を担う医療機関の明確化と連携
- ・歯周病との関連による歯科受診の勧奨

精神疾患

重層的な連携による支援体制の構築

- ・精神疾患への正しい知識の普及・啓発による発症予防、早期受診・治療・回復
- ・障害保健福祉圏ごとに保健・医療・福祉関係者による協議の場の設置

長期入院精神障害者の地域生活への移行

- ・入院需要（患者数）及び地域移行に伴う基盤整備量（利用者数）の目標に基づく精神保健・医療・福祉体制の基盤整備の推進など

医療機関の役割分担の整理と連携体制の強化

- ・多様な精神疾患（統合失調症、うつ病、認知症、児童・思春期精神疾患、発達障害、依存症など）ごとの医療提供体制、災害時の医療提供体制の強化

救急医療**適切な病院前救護活動**

- ・救急医療への理解と適正受診の促進
- ・AEDの普及・啓発

傷病者の円滑な搬送と受入体制の確保

- ・メディカルコントロール体制の充実強化
- ・救急医療情報ネットワークの機能強化
- ・ドクターヘリの運航など

重症度・緊急度に応じた医療提供

- ・初期、二次及び三次の救急医療体制の維持・確保

療養の場への円滑な移行

- ・医療と介護の連携による発症から在宅復帰までの連携体制の構築

災害時における医療**医療救護活動体制の強化**

- ・訓練・研修、会議等を通じた関係機関との連携、マニュアル等の見直しによる災害時の対応能力を確保

災害拠点病院等の体制強化

- ・業務継続計画（BCP）の整備と訓練・研修
- ・DMAT等の養成・強化

公的支援と精神科病院等の体制強化

- ・公的救出・援助活動と連携した精神科病院間の相互支援体制の整備など

その他

- ・広域医療搬送等の体制強化や圏域における災害対応の強化

へき地の医療**へき地医療支援体制の維持・強化**

- ・拠点病院への支援と、拠点病院間での機能分担による相互連携体制の構築
- ・支援病院指定制度の創設
- ・へき地診療所への支援
- ・県北部地域移動診療車や瀬戸内海巡回診療船の運営支援など

医師等医療従事者の確保・育成

- ・自治医科大学、広島大学ふるさと卒等による医師の育成・配置など

へき地医療対策の推進体制

- ・医療活動と人材確保・育成の一体的推進
- ・市町の取組への支援、住民への啓発

周産期医療**産婦人科医、小児科医、助産師等の確保**

- ・大学地域枠による医師の育成と魅力ある専門医研修プログラムによる確保・育成
- ・女性医師等への就業支援
- ・修学資金貸与による助産師確保や助産師出向支援導入事業等による実践能力向上

ハイリスク妊娠・分娩の対応体制充実

- ・周産期母子医療センターの充実とリスクに応じた受入態勢の強化

新生児医療の充実

- ・関連診療科との連携による対応の充実
- ・NICU 長期入院児の支援

災害時を見据えた体制整備

- ・災害時に適切な医療や物資を提供するためのコーディネーター配置など

小児医療**小児科医の確保と人材育成**

- ・大学地域枠による医師の育成と魅力ある専門医研修プログラムによる確保・育成
- ・女性医師等への就業支援など

小児救急医療体制の強化

- ・初期の救急医療体制強化と二次の救急医療体制確保
- ・小児救急医療電話相談事業の実施などによる急病時の適切な受療行動の促進

災害時を見据えた体制整備

- ・災害時に適切な医療や物資を提供するためのコーディネーター配置など

在宅医療**在宅医療と介護等の連携体制****切れ目のない在宅医療提供体制の構築**

- ・医師の育成、医療機関相互の連携
- ・市町への支援や関係機関との連携

訪問歯科診療の充実

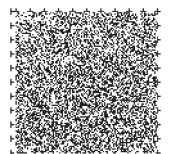
- ・広島口腔保健センターの活用による歯科医師・歯科衛生士の養成など

訪問薬剤管理指導の充実

- ・在宅医療薬剤師支援センターによる医療・衛生材料の供給体制の整備など

訪問看護の充実

- ・空白地域における体制の構築
- ・多様な利用者への対応

ACPの普及促進や在宅医療の情報提供

地域医療構想

地域医療構想の取組

病床の機能の分化及び連携の促進

- ・地域医療構想調整会議における医療機関相互の協議を通じた医療機関の自主的な取組を促進
- ・不足が見込まれる回復期病床への転換を支援
- ・市町との連携による療養病床の介護医療院等への円滑な転換を支援
- ・地域医療連携推進法人の設立や取組への支援

ICTの活用による医療・介護連携体制の整備

- ・医療機関のひろしま医療情報ネットワーク（HMネット）への参加促進

人材の確保・育成

医師・看護職員等の確保・育成

医師の確保・育成

- ・広島県地域医療支援センターを中心とした広島大学ふるさと枠等の配置調整などによる医師の偏在解消・適正配置に向けた取組
- ・初期臨床研修医の効果的な誘致と確保

看護職員の確保・育成

- ・看護職員養成体制の充実・強化
- ・ライフステージに応じた離職防止及び再就業促進
- ・専門医療等への対応や支援

介護職員の確保・育成

- ・「魅力ある職場宣言ひろしま」の登録促進など職場改善等の取組支援・外国人材の受入への対応や支援など

圏域と基準病床数

医療圏の設定

① 一次保健医療圏

住民に密着した頻度の高い日常的な保健医療活動が展開される地域であり、かかりつけ医等によるプライマリ・ケアが推進される市町域をいいます。

② 二次保健医療圏

特殊な保健医療等を除く一般の医療需要に対応するために設定する区域であり、各種施策を展開する基本となる区域です。

③ 三次保健医療圏

特殊な診断や治療を必要とする医療需要や高度又は専門的な保健医療対策に対応するために設定する区域であり、全県を区域とします。

④ 疾病・事業ごとの医療圏

この計画では、5 疾病・5 事業及び在宅医療について、医療提供施設の相互間で機能の分担と連携を進め、安心して質の高い保健医療サービスの提供体制を構築するため、人口や患者の受療動向を踏まえて疾病・事業ごとの医療圏を設定します。



基準病床数

〈療養病床及び一般病床〉

二次保健医療圏	基準病床数	既存病床数
広島	10,450	13,879
広島西	1,438	1,832
呉	2,206	3,238
広島中央	1,678	2,120
尾三	2,519	3,443
福山・府中	4,565	4,917
備北	804	1,555
計	23,660	30,984

〈精神病床〉

区分	基準病床数	既存病床数
広島県全域	7,735	8,877

〈結核病床〉

区分	基準病床数	既存病床数
広島県全域	51	137

〈感染症病床〉

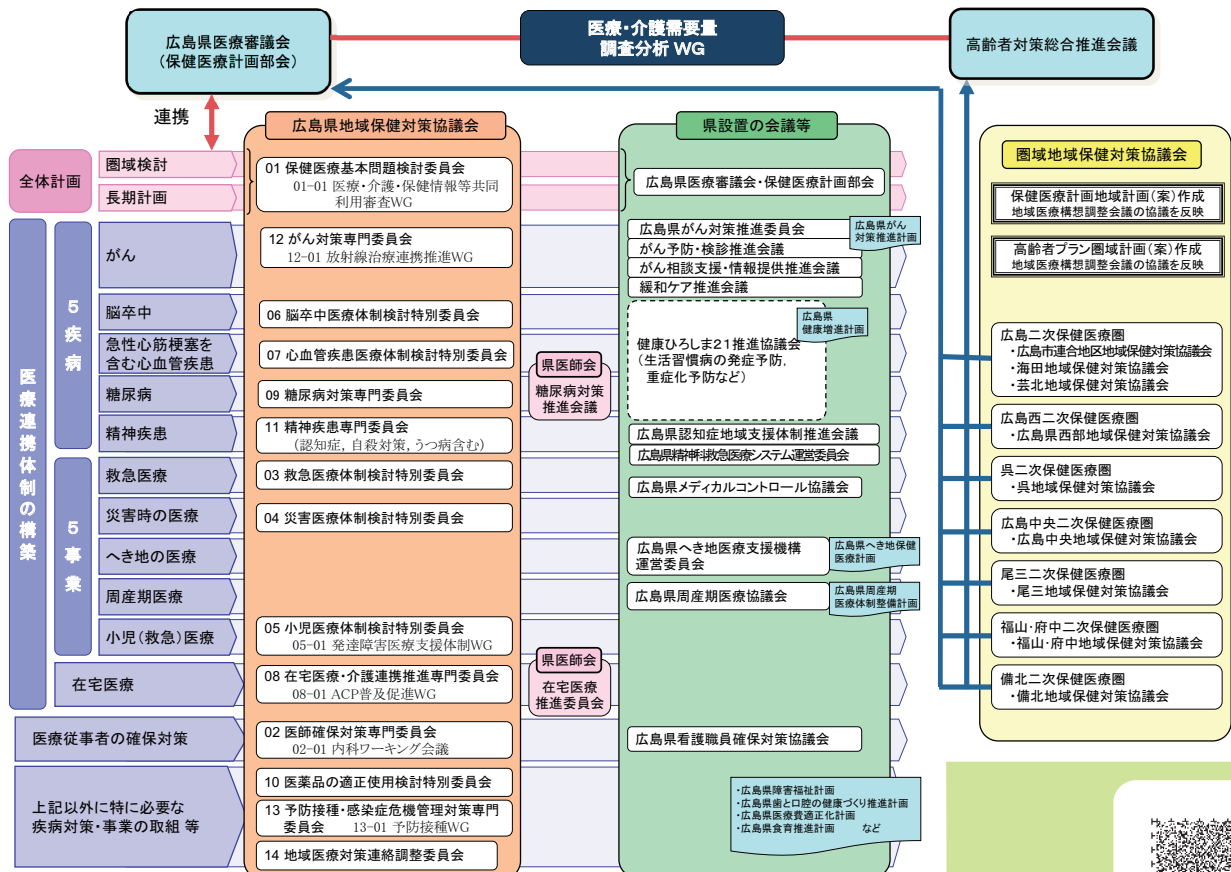
区分	基準病床数	既存病床数
広島県全域	36	30

※ 既存病床数は平成 29(2017)年 11 月 30 日現在

計画の推進

計画の推進に当たっては、県民の理解と協力のもと、関係団体等と連携を図りながら、県内どこに住んでいても、生涯にわたっていきいきと暮らすことができる保健医療提供体制の構築を図るため、総合的に施策を推進していきます。また、毎年度、数値目標や施策の取組状況などについて評価を行い、必要に応じて施策の見直しを行います。

広島県保健医療計画の検討体制



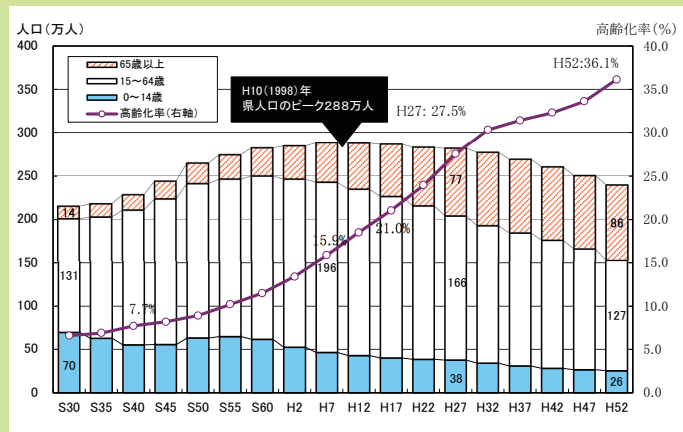
◆ 計画策定の背景 ◆

広島県保健医療計画は、「ひろしま未来チャレンジビジョン」に掲げる人づくり(少子化対策)、安心な暮らしづくり(医療・介護、健康)の実現に向けた計画であり、県民一人ひとりが、仕事や暮らしに対して抱く希望を「かなえられる」と感じることのできる社会を目指し、「欲張りなライフスタイルの実現」を応援するものです。

人口及び高齢者数

人口の推移をみると、年少人口は昭和30(1955)年をピークに、生産年齢人口は平成7(1995)年をピークに減少している一方、高齢者人口は増加を続けています。総人口は、平成10(1998)年の約288万人をピークに減少を続けています。

少子高齢化が急速に進み、本県では、平成37(2025)年には団塊の世代が75歳以上となり、人口の3割以上が65歳以上となります。このため、医療や介護を必要とする高齢者がますます増加することが見込まれます。



健康寿命の延伸

健康上の問題で日常生活に影響がないという国民生活基礎調査の回答を基に算出した本県の健康寿命(日常生活に制限のない期間の平均)は、平成28(2016)年で男性は71.97年で全国第27位、女性は73.62年で全国第46位になっています。

県民一人ひとりの「欲張りなライフスタイルの実現」には、何よりも日々の健康と自立を保つことが基盤となります。また、病気や加齢で衰えても、自らが希望する場所や暮らし方で生活できることが大切です。

これらのことを踏まえ、この計画では、限られた医療資源を効率的に活用していくとともに、退院後も在宅等において切れ目なく質の高い医療を受けることができるよう、在宅医療と介護サービス基盤の整備を一体的かつ着実に進めていくこととしています。

また、医師の偏在解消、医療従事者や介護従事者の確保・育成に、引き続き、取り組んでいきます。

一方、加齢に伴って高まる病気やケガのリスクを軽減し健康寿命を延伸させるため、「疾病予防、重症化予防、再発予防」と合わせ、健康づくりの推進にも積極的に取り組んでいきます。

～ 「欲張りなライフスタイルの実現」を応援 ～

在学生及び直近 2 年間に修了した者の進学希望調査結果

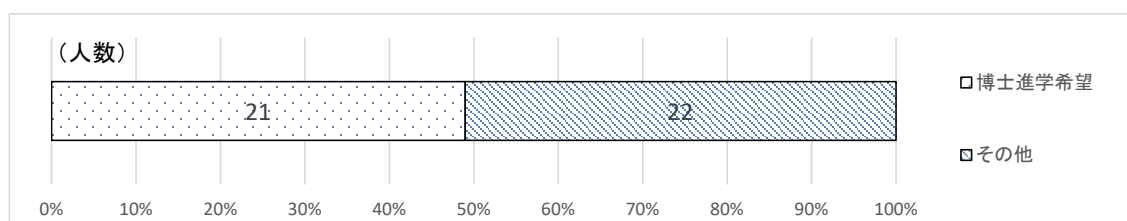
令和 3 年 6 月

はじめに

県立広島大学大学院保健福祉学専攻博士課程設置を検討するため、令和元年度と令和 2 年度の保健福祉学専攻修士課程修了者（43 名）及び保健福祉学専攻の在学生 53 名（うち有職者 51 名）に対して、令和 3 年 6 月に本学保健福祉学専攻に博士課程が設置された場合の進学希望を調査した。

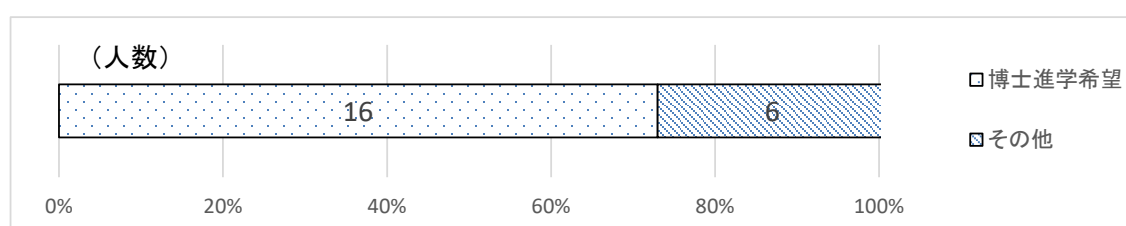
調査 1：直近（2 年間）の修士課程修了者の進学希望

- 保健福祉学専攻修士課程を令和元年度と令和 2 年度に修了した 43 名にメールによるアンケートを実施し、43 名からの回答を得た（回収率 100%）。
- 保健福祉学専攻博士課程が開設した場合の進学希望（検討中を含む）は、21 名（49%）だった。



調査 2：修士課程在学生の進学希望調査

- 保健福祉学専攻修士課程在学者 53 名に対して、Microsoft Forms によるアンケートを実施し、22 名から回答があった（回収率 41.5%）。
- 保健福祉学専攻博士課程が開設したら進学希望（検討中を含む）は 16 名（72.7%）だった。



総括

保健福祉学専攻在學生と直近の修了生の本学保健福祉学専攻博士課程への進学希望者（検討中を含む）は 37 名（回答者中 56.9%）であった。

平成 30 年度に実施した「大学院博士課程設置に関するニーズ調査報告書（資料 2-1）」でも保健福祉学専攻在學生・修了生とも進学希望者が多く、現状も同様にニーズが高いといえる。

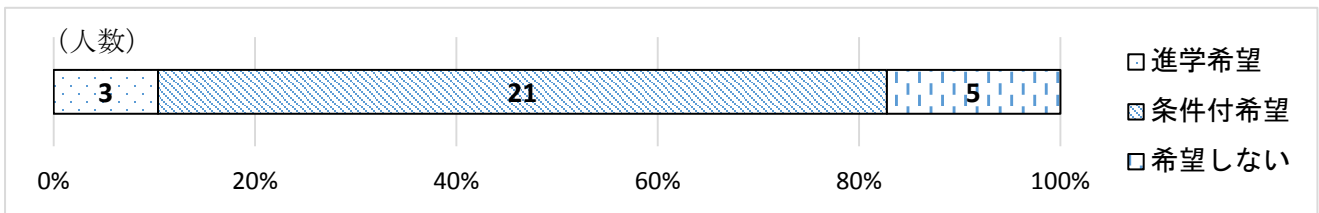
大学院博士課程設置に関するニーズ調査報告書（概要）

はじめに

本学保健福祉学専攻修士課程は、平成 17 年 4 月に開設し、205 人の修了者を輩出した。このたびは少子高齢化など社会的ニーズを背景として現修士課程の教育・研究面を引き継ぎ、さらに臨床力の向上と専門的知識を醸成する博士課程に変更することを検討するため、平成 30 年 6 月～7 月、博士課程設置に関する 3 つのニーズ調査を行った。

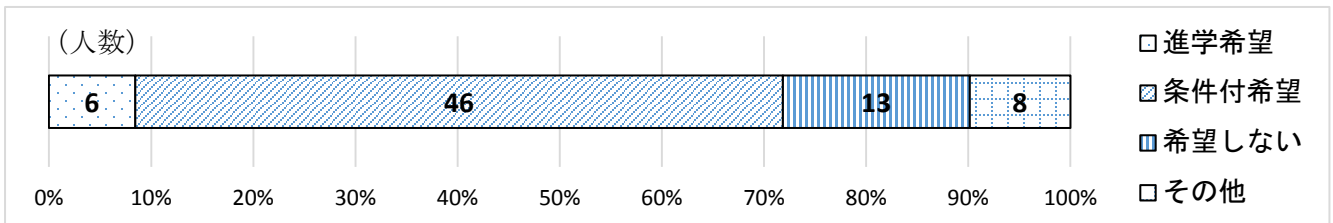
調査 1：修士課程在籍者のニーズ

- 保健福祉学専攻の修士課程在籍者 56 人にアンケートを実施し、29 人から回答を得た（回収率 52%）。
- 「進学希望」と「条件付き進学希望」をする者の合計は、24 人（83%）だった。



調査 2：修士課程修了者のニーズ

- 保健福祉学専攻の修了者 83 人にアンケートを実施し、73 人から回答を得た（回収率 88%）。
- 「進学希望」と「条件付き進学希望」をする者の合計は、52 人（71%）だった。



調査 3：臨床実習施設等のニーズ

- 保健福祉学部の臨床実習施設と県内の国公立病院等の 647 部署にアンケートを実施し、159 部署から回答を得た（回収率 25%）。
- 回答部署の 91%が各専門職の発展のために大学院博士課程が重要な役割を担うと考えており、約 70%が所属する部署に大学院博士課程修了者の配置を望んでいた。
- 「入学希望者」は 31 人で、「条件付き進学希望者」は 84 人だった。これらの希望者は、県東部だけでなく、県西部、県中南部、県北部や県外に勤務していた。
- 長期履修制度の導入（102 人）や広島市内のサテライト設置（75 人）を希望する者が多くいた。

総括

今回の調査を通して、保健・医療・福祉の専門職は大学院博士課程の教育が各専門職の発展のために重要であると認識しており、本学保健福祉学専攻博士課程に「入学」あるいは「条件付きの入学」を希望する者が、少なくとも 160 人いることが明らかとなった。また、このニーズは、広島県内だけでなく、県外にも存在することが明らかとなった。長期履修制度の導入やサテライトキャンパスの設置を希望する者が多くおり、これらの整備をすることが課題であると判明した。

**「大学院教育（博士後期課程）に対するニーズ調査」
報告書**



平成 30 年 7 月

県立広島大学大学院保健福祉学専攻

調査報告書

調査の目的

県立広島大学大学院保健福祉学専攻博士課程設置を検討するため、本学保健福祉学部の臨床実習施設および広島県内の国公立病院に勤務する保健、医療、福祉の専門家の大学院教育に対するニーズを把握すること。

調査の概要

調査対象	県立広島大学保健福祉学部の臨床実習施設および広島県内の国公立と社会保険関係法人の病院の 647 部署 内訳) 看護学科関連施設 38, 理学療法学科関連施設 109, 作業療法学科関連施設 157, コミュニケーション障害学科関連施設 172, 人間福祉学科関連施設 171
調査期間	2018 年 6 月 27 日～7 月 10 日
調査方法	無記名によるアンケート調査。 【対象選出方法】本学の理学療法学科, 作業療法学科, コミュニケーション障害学科, 人間福祉学科が臨床実習施設として厚生労働省に登録している全施設, および広島県内の国公立と社会保険関連法人の病院の看護部とした。 【配布・回答方法】選定された施設の各専門職の長または部門長(例えば, 理学療法学科と作業療法学科の臨床実習が行われている施設には, 理学療法室長と作業療法室長のそれぞれ)に対してアンケート用紙を郵送し, インターネットで回答するよう求めた。アンケートには Google フォームを活用した。
回収率	159 部署から回答があった。回収率は 24.6%であった。

総括

回答者の 91.2%が各々の専門職の発展のために大学院博士後期課程が重要な役割を担うと考えており, 約 70%が所属する部署に大学院博士後期課程修了者の配置を望んでいた。その理由は, 職場における研究力や教育力を高めるだけでなく, 臨床力を高めるためと考えている回答者が多くいた。

県立広島大学大学院博士後期課程に入学を希望する者は少なくとも 31 人である。また, 県立広島大学大学院博士後期課程に条件が整えば入学を希望する者は 84 人おり, 地区別にみると県東部(16 人)だけでなく, 県西部(23 人), 県中南部(15 人)や県北部(5 人), 県外(25 人)であった。

就学条件として, 長期履修制度の導入(102 人), 夜間の授業(102 人), 土曜日・日曜日の授業(98 人), 集中授業(69 人)などの整備をあげる者がいた。また, 広島市内(75 人)や福山市内(20 人)にサテライトを設置することを希望する者も多くいた。これらの整備を検討する必要がある。

対象者のプロフィール

回答者の勤務施設の種類の種類

- 勤務する施設の種類の種類を尋ねた。(設問 13)
 - 医療機関が 78.0% で最も多く、次に介護・福祉施設が 18.2%，その他 (3.1%)，行政機関 (0.6%) の順に多かった。

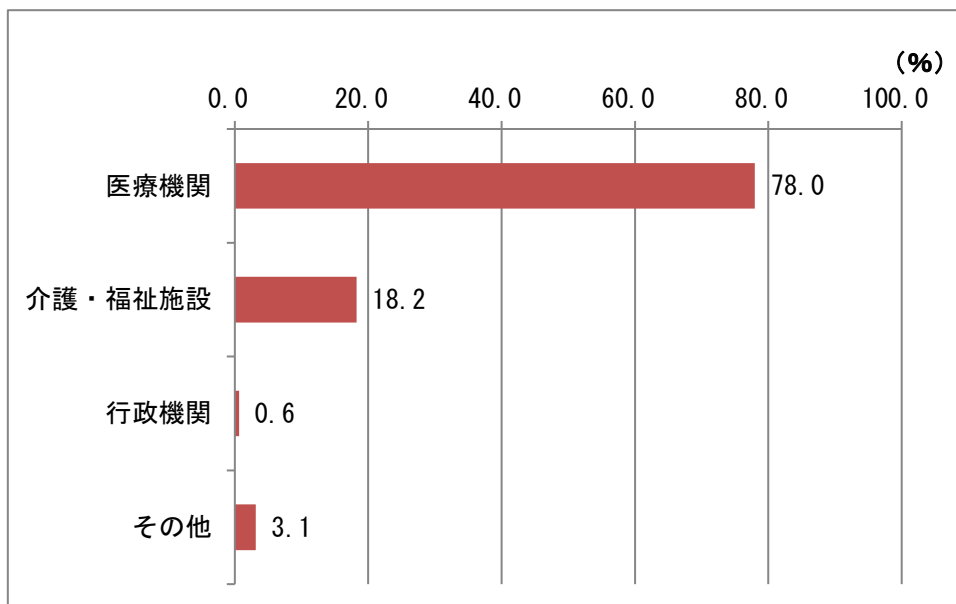


図 1 回答者の勤務施設の種類の種類

回答者の勤務地の種類

- 勤務地を尋ねた。(設問 14)
 - 県東部と県西部が 27.0% と最も多く、次いで県外が 24.5% と多かった。

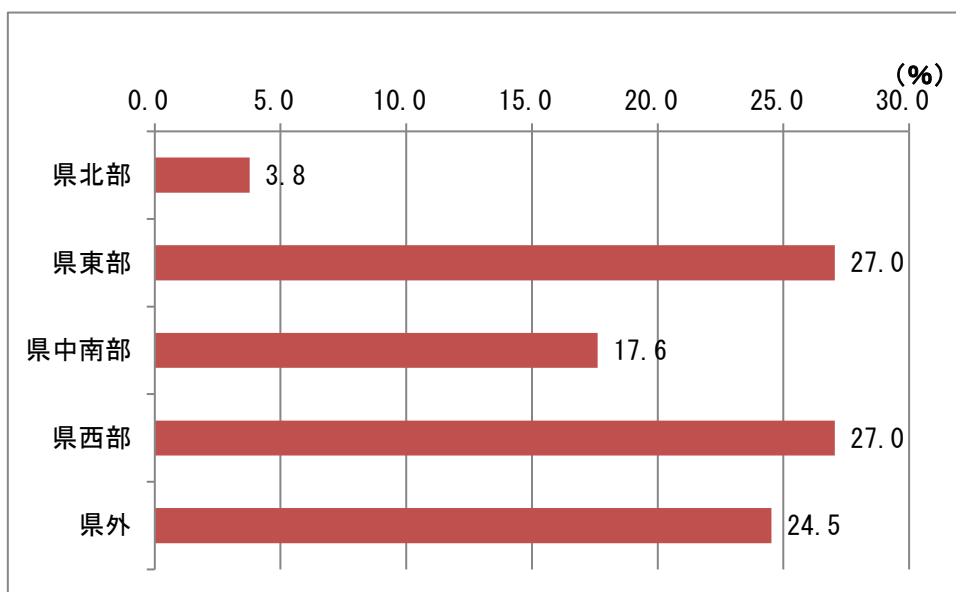


図 2 回答者の勤務地の種類の種類

回答者の職種

- 主として行っている業務の職種を尋ねた。(設問 15)
 - 回答者の職種は、理学療法士 (29.6%)、社会福祉士または精神保健福祉士 (22.0%)、作業療法士 (21.4%)、言語聴覚士 (18.2%)、看護師・保健師・助産師 (5.7%) の順が多かった。

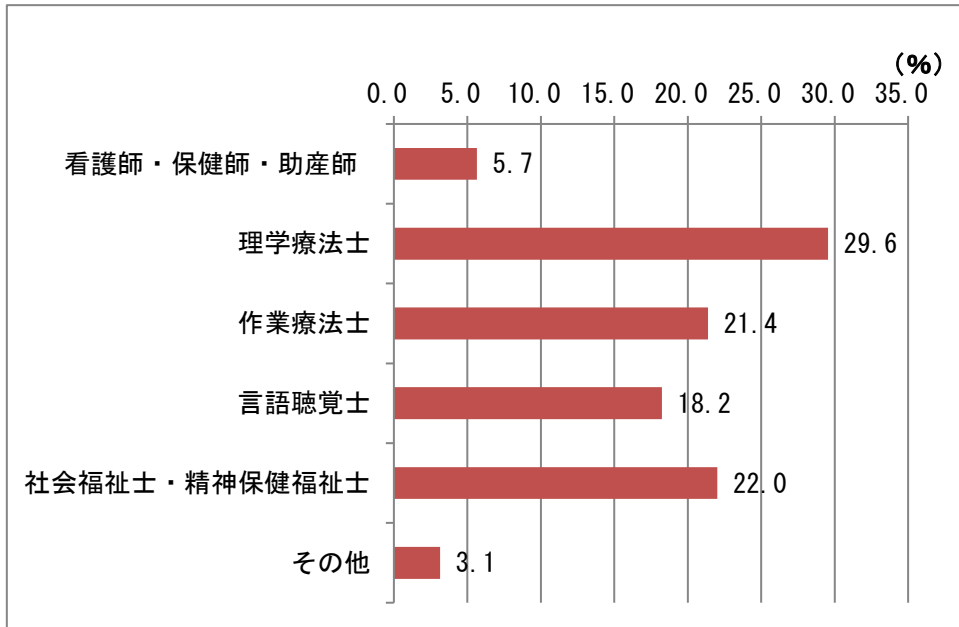


図 3 回答者の職種

回答者と同職種の人数

- 所属する部署における同職種の人数を尋ねた。(設問 16)
 - 所属する部署における同職種の人数は、0~4人が28.9%と最も多かった。

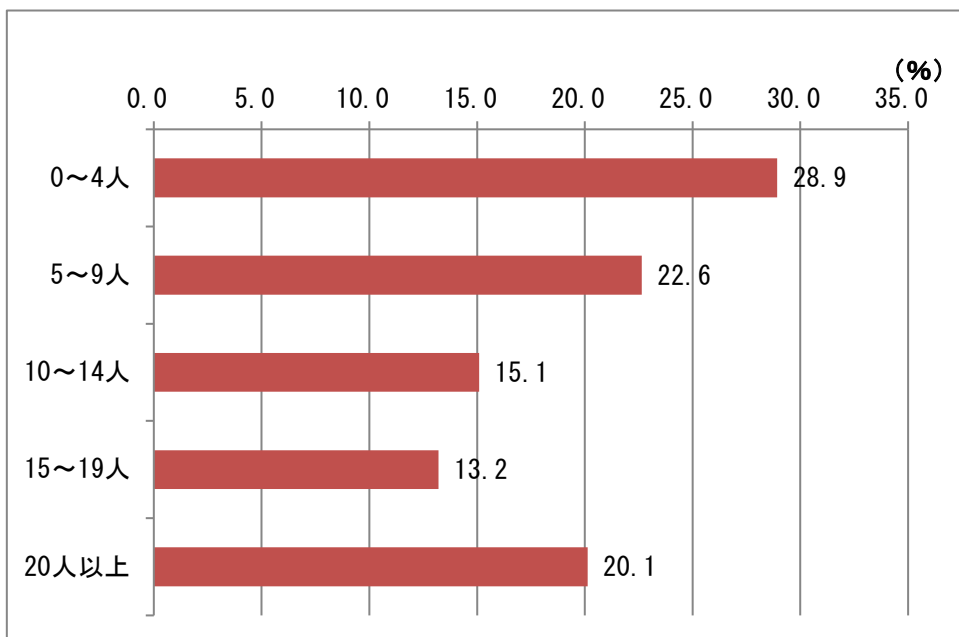


図 4 回答者の部署における同職種の人数

大学院博士後期課程修了者の人数

- 所属する部署に大学院博士後期課程修了者（回答者と同職種）が何人いるかを尋ねた。（設問3）
 - 大学院博士後期課程修了者の人数は、0人が83.6%と最も多く、次いで1～3人が15.1%と多かった。4～6人、7～9人と答えた者がそれぞれ0.6%あった。

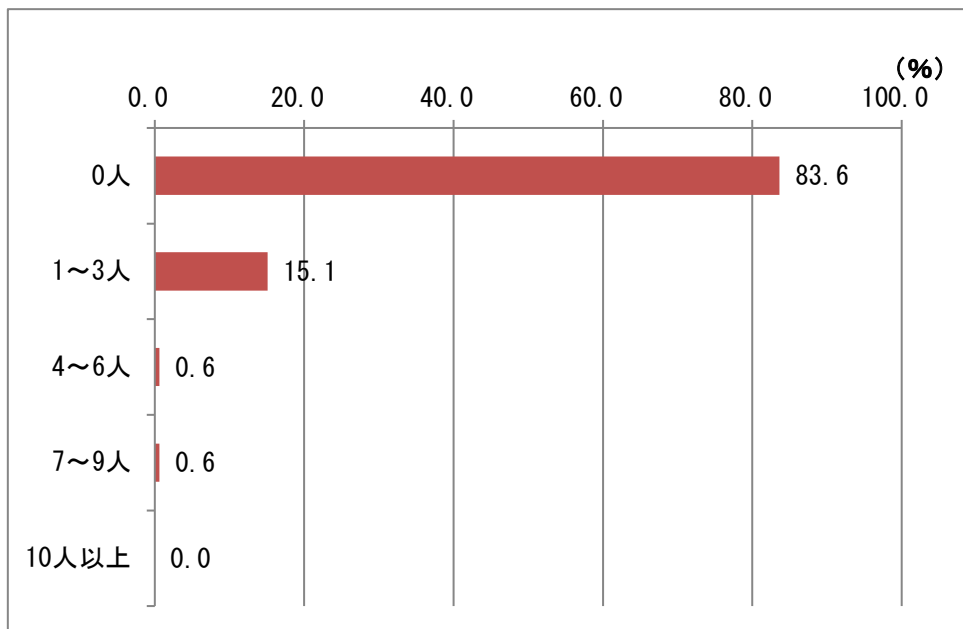


図5 大学院博士後期課程修了者の人数

大学院教育（博士後期課程）に対する認識

大学院の役割

- 回答者の専門職発展のために大学院（博士後期課程）が重要な役割を担うと思うかを尋ねた。（設問1）
 - 回答者の91.2%が「そう思う」と回答した。

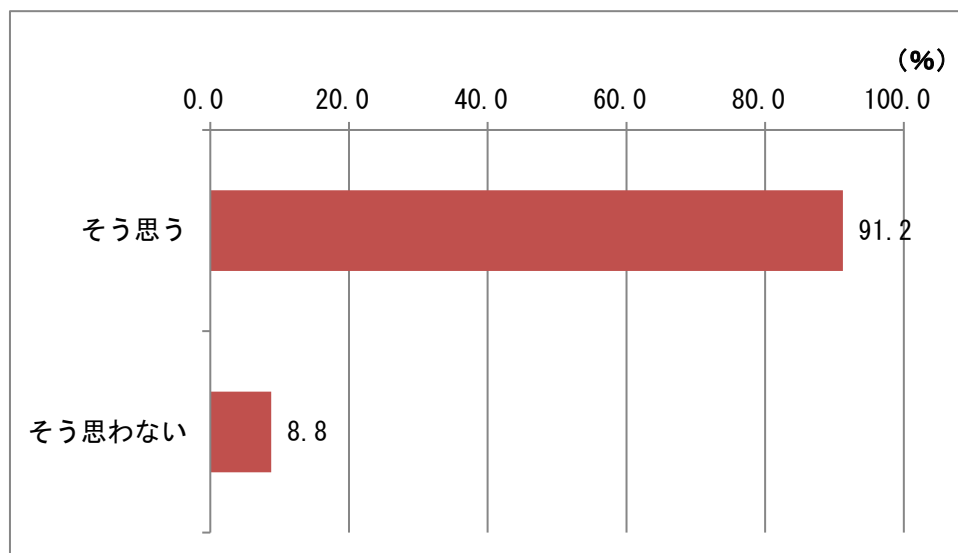


図6 大学院（博士後期課程）の専門職発展への役割の有無

- 大学院（博士後期課程）にはどのような役割があると思うかを尋ねた。（設問2、複数回答可）
 - 設問1で「専門職発展のために大学院（博士後期課程）が重要な役割を担うと思う」と回答した者（145人）の83.4%が「創造性豊かな優れた研究・開発能力を持つ研究者の養成」、72.4%が「高度な専門的知識・能力を持つ高度専門職業人（臨床能力の高い人）の養成」と回答した。

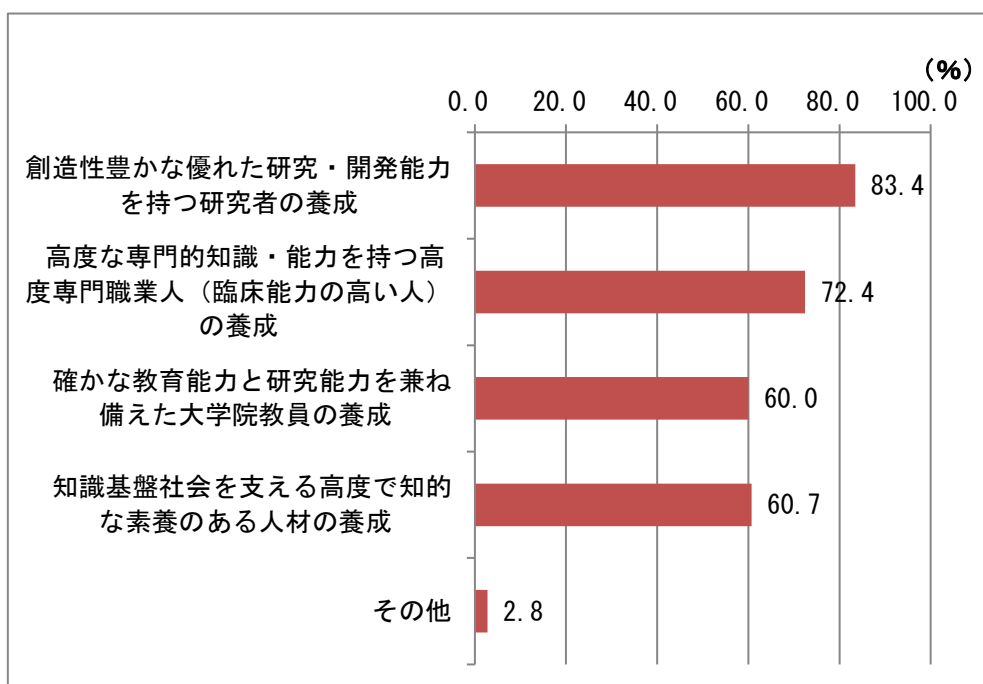


図7 大学院（博士後期課程）の役割

大学院博士後期課程修了者の配置のニーズ

- 所属する部署に大学院博士後期課程修了者（回答者と同職種）の配置を望むかを尋ねた。（設問 4）
 - 「望む」と回答した者は 65.4%であり、約 7 割の者が大学院博士後期課程修了者の配置を希望していることがわかった。

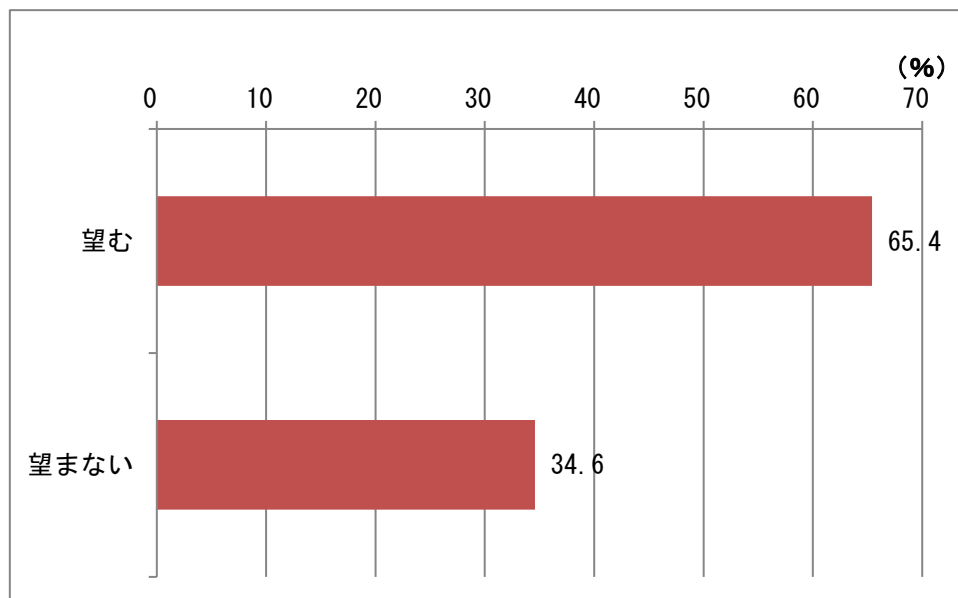


図 8 大学院博士後期課程修了者の配置の希望

- 所属する部署に大学院博士後期課程修了者（回答者と同職種）の配置を望む理由を尋ねた。（設問 5, 複数回答可）
 - 設問 4 で部署に大学院博士後期課程修了者（回答者と同職種）の配置を望む」と回答した者（104 人）の 79.8%が「職場の研究力を高めるため」と回答し、57.7%が「職場における教育力を高めるため」、54.8%が「職場における臨床力を高めるため」と回答した。

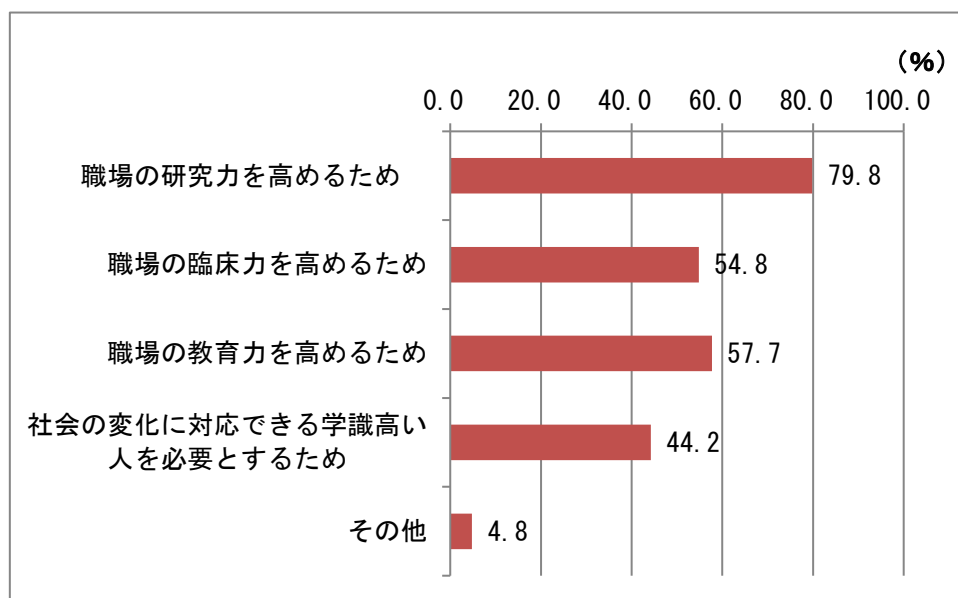


図 9 大学院博士後期課程修了者の配置を望む理由

県立広島大学大学院博士後期課程に対する認識

県立広島大学大学院博士後期課程入学のニーズ

- 所属する部署に県立広島大学大学院・保健福祉学専攻の博士後期課程に「入学を希望する人」の人数を尋ねた。（設問6）
 - 「1人」と回答した者は16人、「2人」と回答した者は6人、「3人」と回答した者は1人であった。つまり、「入学を希望する人」は31人以上であることが示された。

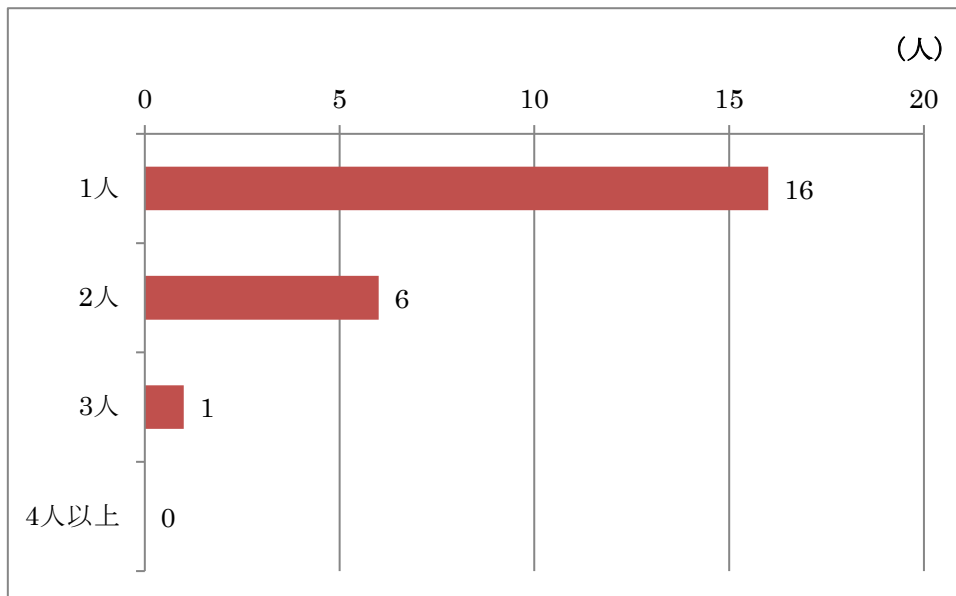


図10 県立広島大学大学院博士後期課程の入学希望者数

- 県立広島大学大学院・保健福祉学専攻の博士後期課程に「入学を希望する人」が1人以上いると回答した施設のデータをもとに地区別の「入学を希望する人」の人数を算出した。
 - 「入学を希望する人」の人数は、県内では「県東部」が11人と最も多く、次いで「中南部」が6人、「県西部」が5人と続いた。県外では、中国地方4人、四国地方4人、関東地方1人であった。

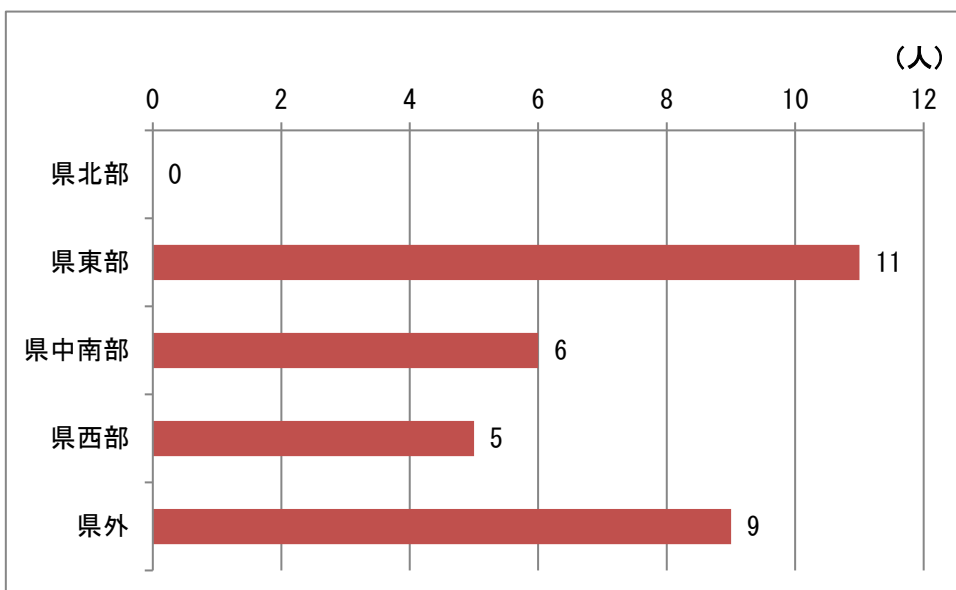


図11 地区別の県立広島大学大学院博士後期課程の入学希望者数

- 所属する部署に県立広島大学大学院・保健福祉学専攻博士後期課程に「条件が整えば入学を希望する人」の人数を尋ねた。（設問7）
 - 「1人」と回答した者は40人、「2人」と回答した者は11人、「3人」と回答した者は2人、「4人以上」と回答した者は4人であった。つまり、「条件が整えば入学を希望する人」は84人以上であることが示された。

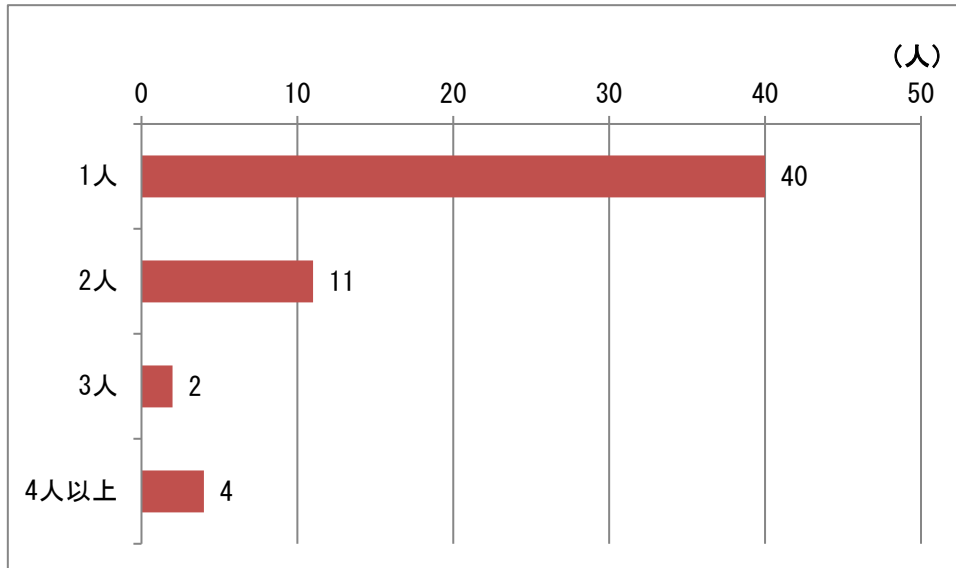


図12 県立広島大学大学院博士後期課程に「条件が整えば入学を希望する人」の数

- 県立広島大学大学院・保健福祉学専攻博士後期課程に「条件が整えば入学を希望する人」が1人以上いると回答した施設のデータをもとに地区別の「条件が整えば入学を希望する人」の人数を算出した。
 - 「条件が整えば入学を希望する人」の人数は、県内では、「県西部」が23以上と最も多く、次いで「県東部」16人、「県中南部」15人と続いた。県外では、中国地方12人、四国地方4人、九州地方4人、関西地方2人、中部地方1人、関東地方2人だった。

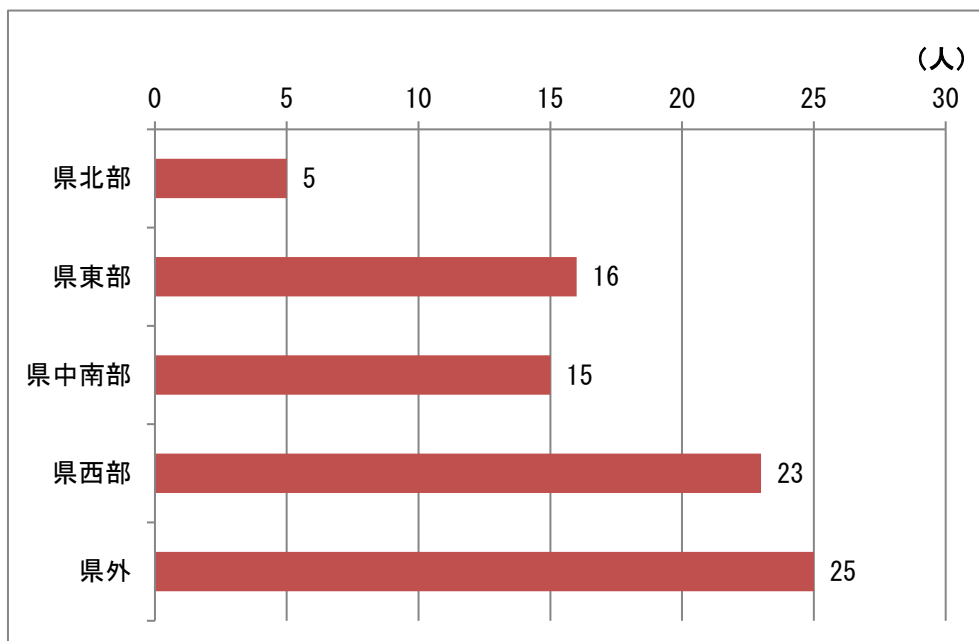


図13 地区別の県立広島大学大学院博士後期課程に「条件が整えば入学を希望する人」の数

- 所属する部署に県立広島大学大学院・博士後期課程に「入学したいが諸事情により困難な人」の人数を尋ねた。（設問8）
 - 「1人」と回答した者は34人、「2人」と回答した者は13人、「3人」と回答した者は0人、「4人以上」と回答した者は8人であった。つまり、「入学したいが諸事情により困難な人」は92人以上であることが示された。

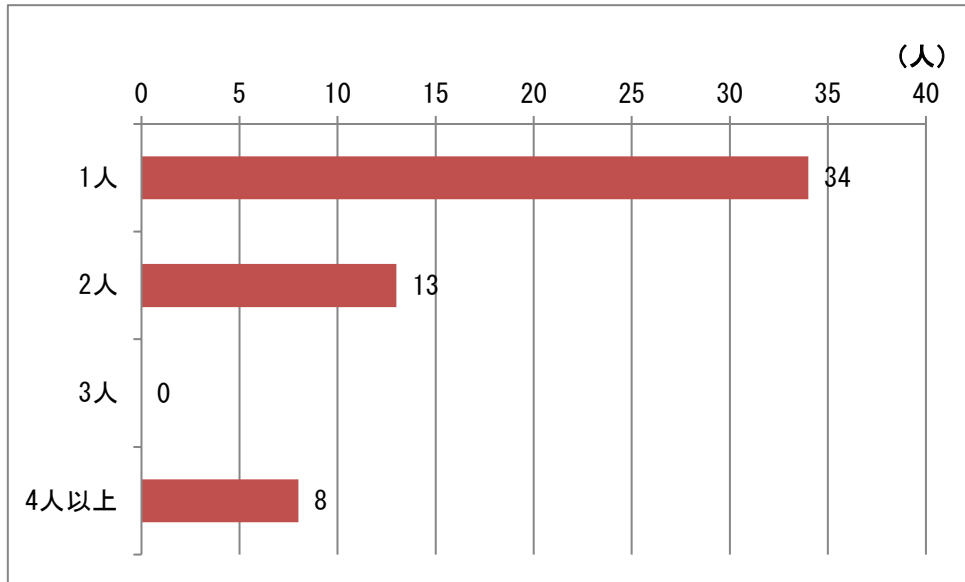


図14 県立広島大学大学院博士後期課程に「入学したいが諸事情により困難な人」の数

就学条件

- どのような「就学しやすい条件」が整えば県立広島大学大学院・博士後期課程に入学したいかを尋ねた。（設問9）
 - 「授業時間帯」と回答した者が123人と最も多く、次いで「学費」が107人、「通学時間」が97人と続いた。

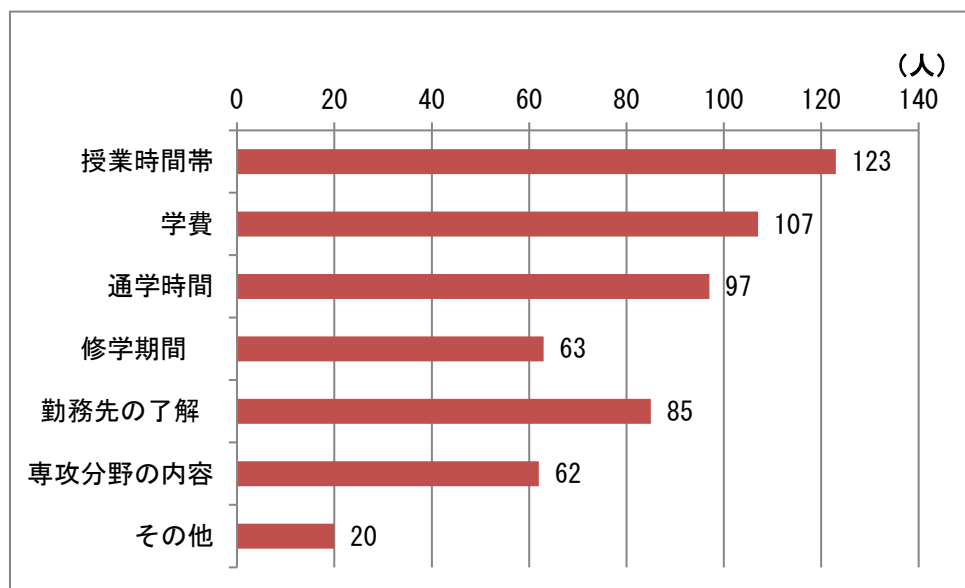


図15 県立広島大学大学院博士後期課程に入学するための「就学しやすい条件」

- 就学条件としてどのような時間帯を希望するかを尋ねた。(設問 10, 複数回答可)
 - 「夜間の授業」と回答した者が 102 人と最も多く、次いで「土曜・日曜日の授業」が 98 人とが多かった。

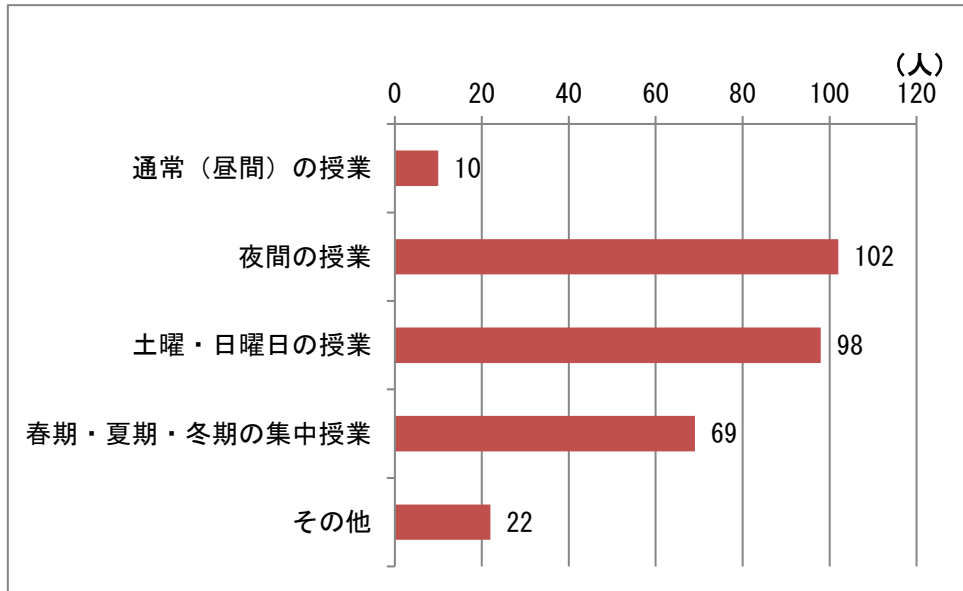


図 16 就学条件として希望する時間帯

- 就学条件として三原キャンパス以外のどのような場所にサテライトキャンパスの設置を希望するかを尋ねた。(設問 11, 複数回答可)
 - 設置場所としては、「広島市内」と回答した者が 75 人と最も多く、次いで「その他」が 41 人、「福山市内」が 20 人と続いた。

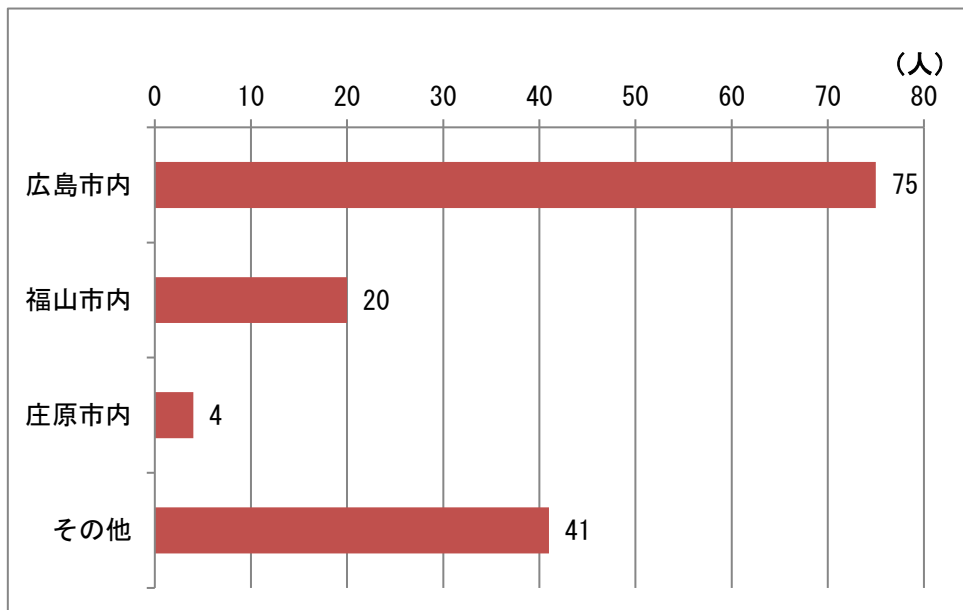


図 17 サテライトキャンパスの希望地域

- 博士後期課程の修学設定にどのような制度があるとよいかを尋ねた。(設問 12, 複数回答可)
 - 「長期履修制度 (3 年間の授業料で最長 6 年間在籍できる制度)」と回答した者が 102 人と最も多く、次いで「研究実績・成果により短縮する制度」と「入学・修了時期の弾力的な制度」が 81 人と続いた。

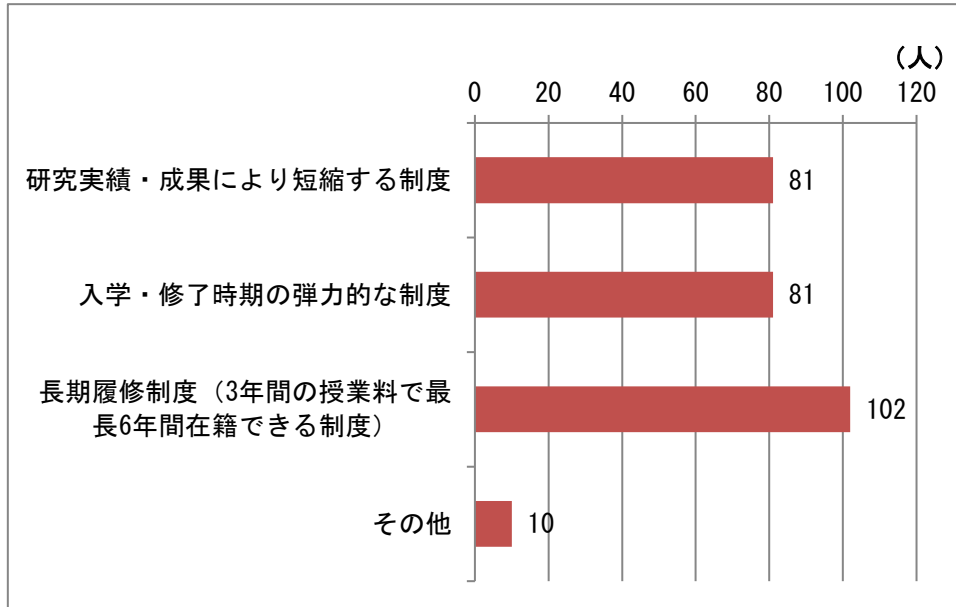


図 18 博士後期課程に設定を希望する修学制度

作成日：平成 30 年 7 月 14 日

「大学院教育（博士後期課程）に対するニーズ調査」ご協力のお願い

拝啓 向暑の候 ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

私ども県立広島大学大学院総合学術研究科（保健福祉学専攻）では、平成17年の設置以来、社会人を対象とした夜間開講に対応した修士課程（2年）教育を行って参りました。現在、修士課程における研究テーマや専門領域を更に高める学びの場として、修士課程に加えて博士後期課程（3年）の設置に向けた検討を進めています。

その一環として、このたび広島県内の国公立病院および本学部の臨床実習機関におきまして、保健・医療・福祉の仕事に携わる専門職（看護師・保健師・助産師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、社会福祉士・精神保健福祉士など）の方を対象に、大学院教育（博士後期課程）に対するニーズ調査を実施することになりました。お忙しい時期に勝手なお願いで大変恐縮ですが、調査の主旨をご理解のうえ、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

【調査内容】 大学院教育（博士後期課程）に対するニーズ、回答者の属性に関する設問が全部で16問あります（各設問項目については、別紙をご参照ください）。

【回答方法】 下記URLまたはQRコードにアクセスし、インターネット上でご回答ください。
携帯電話でも回答可能です。

<https://goo.gl/forms/l8y5CQADegCf4GA12>



【回答者】 その部署の専門職の責任者または代理の方が代表してご回答ください。 例）理学療法室の室長

【締 切】 平成30年7月10（火曜日）

ご回答いただいた内容は本調査以外の目的には使用いたしません。回答して頂くことによってご迷惑をおかけすることは決してございませんので、是非ともご意見をお聞かせください。調査に関してお問い合わせがある場合は、お手数ですが下記調査責任者または調査担当者までご連絡ください。

ご協力を何卒よろしくお願い致します。

敬具

平成30年6月28日

- | | | | |
|---------|--|----------------|--|
| ○所 属 先： | 〒723-0053 広島県三原市学園町 1-1
県立広島大学大学院総合学術研究科（保健福祉学専攻） | | |
| ○調査責任者： | 専攻長 沖田 一彦
メール・アドレス：okita@pu-hiroshima.ac.jp | | |
| ○調査担当者： | ・看護学科長 松森 直美 | ・理学療法学科長 金井 秀作 | |
| | ・作業療法学科長 小池 好久 | ・人間福祉学科長 田中 聡子 | |
| | ・コミュニケーション障害学科長 小澤 由嗣 | | |
| ○連 絡 先： | (0848) 60-1120 (代) | | |

「大学院教育（博士後期課程）に対するニーズ調査」アンケート用紙

*設問は16問あります。すべてお答えください。

1. あなたの専門職の発展のために大学院教育（博士後期課程）は重要な役割を担うと思いますか。
(1) そう思う (2) そう思わない
2. 大学院教育（博士後期課程）にはどのような役割があると思いますか。該当するものを全て選んでください。
(1) 創造性豊かな優れた研究・開発能力を持つ**研究者の養成**
(2) 高度な専門的知識・能力を持つ**高度専門職業人（臨床能力の高い人）の養成**
(3) 確かな教育能力と研究能力を兼ね備えた**大学院教員の養成**
(4) 知識基盤社会*を支える**高度で知的な素養のある人材の養成**
(5) その他
*知識基盤社会・・・知識が社会・経済の発展を駆動する基本的な要素となる社会のこと。
3. あなたの所属する部署に大学院博士後期課程を修了した人（あなたと同じ職種）が何人いますか。
(1) 0人 (2) 1～3人 (3) 4～6人 (4) 7～9人 (5) 10人以上
4. あなたの所属する部署に大学院博士後期課程を修了した人（あなたと同じ職種）の配置を望みますか。
(1) 望む (2) 望まない
5. 同じ部署に大学院博士後期課程を修了した人の配置を望む理由として、該当するものを全て選んでください。
(1) 職場における研究力を高めるため (2) 職場における臨床力を高めるため
(3) 職場の教育力を高めるため (4) 社会の変化に対応できる学識高い人を必要とするため
(5) その他
6. あなたの部署のあなたと同じ職種で、県立広島大学大学院・保健福祉学専攻の博士後期課程に「入学を希望する人」の人数をご回答ください。
(1) 0人 (2) 1人 (3) 2人 (4) 3人 (5) 4人以上
7. あなたの部署のあなたと同じ職種で、県立広島大学大学院・保健福祉学専攻の博士後期課程に「条件を整えば入学を希望する人」の人数をご回答ください。
(1) 0人 (2) 1人 (3) 2人 (4) 3人 (5) 4人以上
8. あなたの部署のあなたと同じ職種で、県立広島大学大学院・保健福祉学専攻の博士後期課程に「入学したいが諸事情により困難な人」の人数をご回答ください。
(1) 0人 (2) 1人 (3) 2人 (4) 3人 (5) 4人以上

9. どのような「就学しやすい条件」が整えば県立広島大学大学院・保健福祉学専攻の博士後期課程に入学したいですか。 該当するものを全て選んでください。
- (1) 授業時間帯 (2) 学費 (3) 通学時間 (4) 修学期間
(5) 勤務先の了解 (6) 専攻分野の内容 (7) その他
10. 就学条件としてどのような時間帯を希望しますか。 該当するものを全て選んでください。
- (1) 通常(昼間)の授業 (2) 夜間の授業 (3) 土曜・日曜日の授業
(4) 春季・夏季・冬季の集中授業 (5) その他
11. 就学条件として三原キャンパス以外のどのような場所にサテライトキャンパス(支部, 出前講義など)の設置を希望しますか。 該当するものを全て選んでください。
- (1) 広島市内 (2) 福山市内 (3) 庄原市内 (4) その他 (5) 希望しない
12. 博士後期課程の修学期間は3年ですが, どのような修学設定の制度があるとよいですか。 該当するものを全て選んでください。
- (1) 研究実績・成果により短縮する制度 (2) 入学・修了時期の弾力的な制度
(3) 長期履修制度(3年間の授業料で最長6年間在籍できる制度) (4) その他
13. あなたの勤務先として 該当するものを1つ選んでください。
- (1) 医療機関 (2) 介護・福祉施設 (3) 教育機関・大学
(4) 教育機関・専門学校 (5) 行政機関 (6) その他
14. あなたの勤務地として 該当するものを1つ選んでください。 その他を選んだ場合は, 県名をお答えください。
- (1) 広島県北部 *1 (2) 広島県東部 *2 (3) 広島県中南部 *3 (4) 広島県西部 *4
(5) その他 (県)
- *1: 庄原, 三次 *2: 福山, 府中, 神石郡, 三原, 尾道, 世羅郡,
*3: 東広島, 竹原, 豊田郡, 呉, 江田島 *4: 広島, 安芸高田, 安芸郡, 山県郡, 廿日市, 大竹
15. あなたが主として行っている業務の職種を 1つ選んでください。
- (1) 看護師・保健師・助産師 (2) 理学療法士 (3) 作業療法士
(4) 言語聴覚士 (5) 社会福祉士・精神保健福祉士 (6) その他
16. あなたの部署のあなたと同じ職種の人の人数をご回答ください。
- (1) 0~4人 (2) 5~9人 (3) 10~14人 (4) 15~19人 (5) 20人以上

調査へのご協力をどうもありがとうございました。

回答は以下の URL または QR コードにアクセスし, インターネット上でご回答ください。

<https://goo.gl/forms/l8y5CQADegCf4GAI2>



平成30年12月19日

公立大学法人県立広島大学

理事長・学長 中村 健一 様

公益社団法人広島県看護協会

会長 川本 ひとみ



県立広島大学大学院への後期課程（博士課程）設置について（要望）

師走の候、先生におかれましては日々ご活躍のこととお慶び申し上げます。平素から公益社団法人広島県看護協会活動へのご理解とご支援を賜り厚くお礼を申し上げます。

さて、広島県看護協会は平成25年度より公益社団法人として「保健師、助産師、看護師及び准看護師（以下「看護職」）の福祉の向上を図るとともに、職業倫理の向上並びに看護に関する専門的教育と学術の研究に努め、もって県民の健康と福祉の増進に寄与すること」を目的として活動を行っております。

この活動においては、県立広島大学並びに同大学院の存在は不可欠であり、特に県立広島大学大学院修士課程を修了した看護職は臨床の現場や教育の場で活躍しております。このことは設置者である広島県のご英断の賜物と感謝いたしております。

急速な少子超高齢多死社会への対応が求められている昨今、看護職においては他職種との連携・協働のもと、広島県の地域特性に適した保健・医療・福祉サービスの開発と提供が急務です。広島県内には広島大学医学部保健学科並びに同大学院 博士課程前期（修士課程）と博士課程後期（博士課程）がありますが、今後、現場における知識や技術の向上を考えますと、まだまだ他県と比較し少ない状況にあります。将来を見据えて教育・研究・臨床のバランスの取れた指導者の育成が急務であると考えております。

そこで現在、県立広島大学大学院には修士課程はありますが、博士課程が設置されていないため、更なる県民の保健・医療・福祉・在宅サービスを率先する人材育成の充実をお諮りくださいますよう、会員を代表いたしましてお願い申し上げます。

広理会 第30-0667号
平成31年1月15日

県立広島大学
理事長 中村健一 様

公益社団法人広島県理学療法士会
会長 高橋哲也



県立広島大学大学院への後期課程（博士課程）の設置のお願い

謹啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素から公益社団法人広島県理学療法士会の運営につきましては格別のご支援とご指導を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、県立広島大学におかれまして、広島県における医療分野の人材育成とともに先駆的学術研究の推進など高等教育機関として先進的に取り組まれ、その役割を果たされておられますことは誠に心強く喜びに堪えないところでございます。

わが国の年齢別構成は急激に変化し、高齢者は年々増加する一方、少子化問題も深刻であり、少子高齢化社会への対応は現代的な喫緊の課題であります。広島県におかれましても、広島県健康増進計画「健康ひろしま21（第2次）」を策定され、健康長寿で安心して住み続ける事ができる社会の実現を推進していることはこの表れと認識いたしております。

今後、地域包括ケアシステムの導入および推進において、リハビリテーション専門職は他職種と連携のうえ、活躍することが期待されているところです。このため質が高く安心・安全な医療・介護に貢献できるリハビリテーション専門職の育成は時代の要請でもあります。

より高い専門性と確かな実践力を根底においた、効果的なリハビリテーションの提供のためには、高度な専門知識と科学的根拠に基づいた問題解決能力を有する専門職としての理学療法士の育成が求められます。このため、大学院後期課程（博士課程）における教育研究はリハビリテーション専門職の臨床能力の引き上げに多大に貢献し、高齢者や障がい者の尊厳である自立に貢献できるものと考えます。

また、本会におきましては、生涯学習の移管として認定理学療法士、専門理学療法士の取得が求められており、専門技術・知識の向上および研究開発力の促進も大きな課題であり、大学院との連携が模索されています。しかし、広島県東部に理学療法専攻の博士課程を設置している大学院はなく、就職後に就労しながら学ぶ機会を得ることが甚だ困難な状況になっており、広島県東部に同課程の設置が必要とされております。

つきましては、貴大学院に博士課程を設置していただきますよう要望いたします。

なお、博士課程設置にあたりましては、社会人の教育につきましても是非ご配慮を賜りますよう併せてお願い申し上げます。

敬具

広OT発 第330号

平成30年12月18日

県立広島大学

理事長 中村健一 様

一般社団法人 広島県作業療法士会

会長 高木 節



県立広島大学大学院への後期課程（博士課程）の設置のお願い

謹啓

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素から一般社団法人広島県作業療法士会の活動にご理解とご協力を賜り誠にありがとうございます。

平成30年現在、当会には1532名の作業療法士が登録しており、病院・診療所、介護保険関連施設や事業所、肢体不自由児施設・重度心身障害児（者）施設や特別支援学校、行政機関、養成校などの様々な所で活躍しています。特に最近では日本の人口動態が極端な高齢化への移行している事を受け、介護保険サービスに関連する職場で働く作業療法士が急増しています。この状況はしばらく継続すると思われるので、今後も多くの作業療法士が必要とされる事が推測されます。

当会には県立広島大学を卒業した作業療法士が多数所属しています。県立広島大学大学院修士課程を修了した会員もおり、当会の運営や学術面でリーダーとしての機能を発揮しつつあります。県立広島大学は、当会の活動・研修の拠点として重要な役割を担っていると認識しております。

県立広島大学大学院に、修士課程に加えて、後期課程（博士課程）が設置されれば、更なる県民の保健・医療・福祉サービスをリードする人材育成が可能となり、当会の発展が期待されます。広島県作業療法士会として、県立広島大学大学院博士課程の設置を要望いたします。

謹白

平成30年12月20日

公立大学法人 県立広島大学
理事長 中村健一 様

一般社団法人 広島県言語聴覚士会
会長 時田春樹



県立広島大学大学院における博士後期課程設置のお願い

謹啓

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素より広島県言語聴覚士会へのご理解とご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、2004年に発足した当会は2013年に10周年をむかえ、2016度には一般社団法人化いたしました。その間、広島県下の言語障がい、聴覚障がい、摂食・嚥下障がいをもつ方々に対して質の高い専門的サービスを提供すべく努めて参りました。この間、県立広島大学および県立広島大学大学院におかれましては、国内唯一の公立大学養成課程として有能な人材を輩出され、臨床や教育の現場で活躍されております。このことは設置者である広島県のご英断の賜物と感謝しております。

昨今の医療・介護分野における情勢の変化は非常に急速であり、言語聴覚士に求められる職務も刻々と変化しております。そのような情勢や制度の中で順応し、より質の高いサービスの提供を継続していくためには高度な専門的知識と技術を備えたリーダーとなりうる人材の育成が急務となります。近県には川崎医療福祉大学に博士後期課程がございますが、県内には博士課程を擁する大学はなく、広島県下における言語聴覚士の教育・研究・臨床を支える人材の育成が重要と考えています。

つきましては、県立広島大学大学院に博士後期課程を設置していただきますよう、会員ならびに県民を代表して強く要望いたします。

謹白

平成30年12月17日

県立広島大学
理事長 中村 健一 様

広島県医療ソーシャルワーカー協会

会長 平田 正彦



県立広島大学大学院への後期課程（博士課程）の設置のお願い

謹啓

寒冷の候、ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。平素は広島県医療ソーシャルワーカー協会の活動に格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本会は、保健医療の分野で活躍するソーシャルワーカーで構成され、患者・家族のかかえるさまざまな問題の解決に努めております。しかし、近年では、地域包括ケアと退院支援や治療と仕事の両立支援などに代表されるように、医療を取り巻く環境の変化と家族構造の変化、社会のニーズ等により、患者及び家族のかかえる問題は複雑且つ多様化しております。こうした中、私たち医療ソーシャルワーカーの多領域にまたがり活躍できる人材の育成が急務の課題となっております。とりわけ、今まさに迎えようとしている超高齢社会に対応できる医療ソーシャルワーカーには、高い専門性と知識の獲得による支援の強化が必要であると考えます。

このような時代のニーズの中で、貴大学及び貴大学院では高い専門性と確かな実践力のある福祉専門職が養成されておりますが、地域住民の福祉の向上に向け、さらなる問題解決能力を有する人材の育成として大学院後期課程（博士課程）における学びの機会が重要であると考えます。

つきましては、貴大学院に博士課程を設置していただけるよう要望いたしますとともに、社会人教育の場として是非ご配慮を賜りますよう併せてお願い申し上げます。

謹白

広島 PSW18-025
平成 31 年 2 月 1 日

県立広島大学
理事長 中村健一 様

広島県精神保健福祉士協会
会長 向井 克仁



県立広島大学大学院総合学術研究科保健福祉学専攻への博士課程設置のお願い

謹啓

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素より広島県精神保健福祉士協会の活動にご理解とご支援を賜り厚くお礼申し上げます。

本協会においては、精神保健福祉士である協会の資質の向上を図ると共に、精神保健福祉に関する県民への普及啓発活動等の事業を行なっています。また、精神障がい者の社会的復権と福祉のための専門的・社会的活動を進め、広島県の精神保健福祉の発展に寄与する事を目的としています。

21世紀は「こころの時代」と言われています。多様な価値観が錯綜する時代にあって、こころの有り様は私たちがもっとも関心を寄せる問題の1つとなっています。さらに高ストレス社会といわれる現代にあって、広く国民の精神保健保持（メンタルヘルスケア）に資するために、医療、保健、福祉の領域で躍進する精神保健福祉士の役割はますます重要となってきています。

このような時代のニーズの中で、貴大学では、より高い専門性と確かな実践力のある精神保健福祉士を養成されておりますが、今後さらに問題解決能力を有する人材の育成が求められていることから、貴大学院保健福祉学専攻に博士課程を設置していただき、学びの機会を増進していただくことが重要と考えております。

つきましては、貴大学院保健福祉学専攻に博士課程を設置していただきますよう要望いたします。なお、社会人教育の場として是非ご配慮を賜りますよう併せてお願い申し上げます。

謹白

平成31年1月24日

県立広島大学
理事長 中村健一 様

公益社団法人広島県介護福祉士会
会長 橘高 裕行

県立広島大学大学院への後期課程（博士課程）の設置のお願い

謹啓

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素より公益社団法人広島県介護福祉士会の活動にご理解とご支援を賜り厚くお礼申し上げます。

本会に所属する介護福祉士は、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上的の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを通じて、日々課題解決に努めています。

近年では、地域包括ケアシステム構築が喫緊の課題となっており、介護福祉士へのかかる期待はますます大きくなっており、その期待に応えられる人材の育成と確保が重要な課題となっています。また、今後迎える超高齢社会、人生100年時代などこれまで経験したことのない事態へ適切に対応するためには、さらに高い専門的知識・技術が必要とされます。

そのような時代のニーズの中で県立広島大学および県立広島大学大学院ではより高い専門性と確かな実践力のある専門職が養成されておりますが、今後さらに問題解決能力を有する人材の育成が求められていることから、大学院後期課程（博士課程）における学びの機会が重要と考えております。

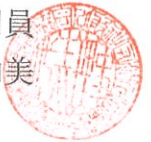
つきましては、貴大学院に博士課程を設置していただきますよう要望いたします。なお、社会人教育の場として是非ご配慮を賜りますよう併せてお願い申し上げます。

謹白

平成30年12月12日

県立広島大学
理事長 中村健一 様

一般社団法人広島県介護支援専門員
会長 荒木 和美



県立広島大学大学院への後期課程（博士課程）の設置のお願い

謹啓

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素より当会へのご理解とご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、介護保険制度施行とともに発足した当会はその社会的役割を担うべく一般社団法人化し、現在、広島県における介護支援専門員の質向上と地域包括ケアシステム構築の一翼を担わせていただいています。

この間、県立広島大学および県立広島大学大学院におかれましては、国内唯一の公立大学として優秀な人材を多数輩出され、臨床や教育の現場で活躍されております。このことは設置者である広島県のご英断の賜物と感謝しております。

昨今の医療・介護分野における情勢の変化は非常に急速であり、介護支援専門員に求められる職務も刻々と変化しております。そのような情勢や制度の中で順応し、より質の高いサービスの提供を継続していくためには高度な専門的知識と技術を備えたリーダーとなりうる人材の育成が急務となります。広島県内には複数の専門職養成施設がありますが、今後、現場における需要を考えますと、まだまだ供給が追いついておらず、慢性的な人材不足の状況にあります。今後、広島県下における介護支援専門員の教育・研究・実践を支える指導者の育成が不可欠と考えています。

つきましては、県立広島大学大学院に後期課程（博士課程）を設置していただきますよう、会員ならびに県民を代表して強く要望いたします。

謹白

令和2年3月11日

公立大学法人県立広島大学

理事長・学長 中村健一 様

一般社団法人広島県医師会

会長 平松 恵一



県立広島大学大学院への博士課程後期の設置について

時下ますますご活躍のこととお慶び申し上げます。平素から一般社団法人広島県医師会には格別なご配慮を頂き、厚くお礼申し上げます。

さて、県立広島大学総合学術研究科保健福祉学専攻において計画されている博士課程後期の設置については、広島県の保健・医療・福祉等に関係する人材の専門性の向上につながると考え、広島県医師会会長として要望します。

以上、ご配慮賜りますようお願い申し上げます。

令和 2 年 3 月 17 日

公立大学法人県立広島大学

理事長・学長 中村健一 様

三原市医師会

会長 木原幹夫

木原 幹夫



県立広島大学大学院への博士課程後期の設置について

時下ますますご活躍のこととお慶び申し上げます。平素から三原市医師会には格別なご配慮を頂き、厚くお礼申し上げます。

さて、県立広島大学総合学術研究科保健福祉学専攻において計画されている博士課程後期の設置については、広島県の保健・医療・福祉等に関係する人材の専門性の向上につながると考え、三原市医師会会長として要望します。

以上、ご配慮賜りますようお願い申し上げます。

県立広島大学大学院学則

平成19年4月1日
法人規程第3号

目次

- 第1章 総則（第1条）
- 第2章 組織（第2条—第3条の2）
- 第3章 職員組織（第4条—第4条の3）
- 第4章 学年，学期及び休日（第5条）
- 第5章 標準修業年限及び在学年限（第6条）
- 第6章 教育課程，履修方法等（第7条—第17条）
- 第7章 入学（第18条—第23条）
- 第8章 休学，転専攻，留学，転学，退学及び除籍（第24条—第29条）
- 第9章 修了要件，学位及び資格（第30条—第32条）
- 第10章 賞罰（第33条） 第
- 11章 授業料等（第34条）
- 第12章 科目等履修生（第35条）
- 第13章 雑則（第36条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 県立広島大学大学院（以下「本学大学院」という。）は，地域に根ざし，世界的な視野から優れた研究者や高度専門職業人の養成を図るとともに，社会人に対してより高度な教育機会を提供し，さらには，社会や時代の要請に対応しつつ，地域に根ざした高度な研究を行い，その成果を還元していくことで産業や地域社会の発展に寄与することを目的とする。

第2章 組織

（研究科及び課程）

第2条 本学大学院に，総合学術研究科及び経営管理研究科（以下「研究科」という。）を置く。

- 2 研究科のうち，総合学術研究科に修士課程及び博士課程，経営管理研究科に専門職学位課程を置く。
- 3 博士課程は，前期課程（以下「博士課程前期」という。）及び後期課程（以下「博

士課程後期」という。)に区分し、博士課程前期は、修士課程として取り扱うものとする。

- 4 この規程においては、前項の博士課程前期を修士課程という。
- 5 修士課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養うことを目的とする。
- 6 博士課程後期は、専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うことを目的とする。
- 7 専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した専門的能力を培うことを目的とする。

(専攻及び定員)

第3条 前条の研究科に置く専攻並びにその入学定員及び収容定員は、次のとおりとする。

研究科	専攻	修士課程又は 専門職学位課程		博士課程後期	
		入学定員	収容定員	入学定員	収容定員
総合学術研究科	人間文化学専攻	10人	20人	—	—
	情報マネジメント専攻	10人	20人	—	—
	生命システム科学専攻	30人	60人	5人	15人
	保健福祉学専攻	20人	40人	5人	15人
経営管理研究科	ビジネス・リーダーシップ専攻	25人	50人	—	—

(人材養成目的)

第3条の2 前条に定める各専攻における人材の養成に関する目的は、次のとおりとする。

専攻	人材の養成に関する目的
人間文化学専攻	多様な国際社会と文化に関する高度な知識を有し、国際交流の発展に寄与するとともに、地域の人々が、生活を楽しみ健やかに生きる力を持つことに貢献できる人材を養成すること。
情報マネジメント専攻	経営学をシステム科学分野、社会科学分野及び企業マネジメント分野に応用し融合を図ることにより、各分野のさらに高度な専門知識を教育・研究し、情報化と企業マネジメントの高度化及び各分野における研究開発に対し、指導的役割を果たす人を養成すること。
生命システム科学専攻	きめ細かく柔軟な教育研究指導によって、新規産業創生と地域活性化に貢献する最先端の研究開発技術を修得し、生命科学や環境科学分野での複合領域化・学際化に対応できる体系的な研究開発能力を備えた高度専門職業人や先端研究開発者を養成すること。
保健福祉学専攻	<u>地域において保健・医療・福祉分野の発展に貢献できる高度専門職業人の指導者層とその専門性を活かした教育者、研究者を育成する。保健福祉のより高度な知識と技能を一体的に修得し、他の専門職や地域機関と連携する能力を備えることで、保健・医療・福祉に関わる指導的役割を果たすことができる人材を養成する。</u>
ビジネス・リーダーシップ専攻	マネジメントの理論と実務の架橋を図り、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を持った高度専門職業人としてのビジネスリーダーを養成すること。

第3章 職員組織等

(職員組織)

第4条 研究科に教授，准教授，講師，助教その他必要な教員を置く。

2 前項の教員は，県立広島大学の学部の教授，准教授及び講師の中から充てることができる。

3 必要がある場合は，非常勤講師を加えることができる。

(名誉教授)

第4条の2 本学大学院に多年勤務した者で，教育上又は学術上特に功績があったものに対し，名誉教授の称号を授与することができる。

2 名誉教授の称号の授与に関し必要な事項は，別に定める。

(客員教授等)

第4条の3 本学大学院に客員教授，客員准教授及び客員研究員を置くことができる。

2 客員教授，客員准教授及び客員研究員に関し必要な事項は，別に定める。

第4章 学年，学期及び休業日

(学年，学期及び休業日)

第5条 県立広島大学学則（平成19年法人規程第2号。以下「大学学則」という。）第7条から第9条までの規定は，本学大学院の学年，学期及び休業日について準用する。ただし，大学学則第9条第1項第1号の休業日は，人間文化学専攻，情報マネジメント専攻，保健福祉学専攻及びビジネス・リーダーシップ専攻においては，日曜日とする。

第5章 標準就業年限及び在学年限

(標準修業年限及び在学年限)

第6条 修士課程及び専門職学位課程の標準修業年限は，2年とする。

2 博士課程後期の標準修業年限は，3年とする。

3 在学年限は，標準修業年限の2倍を超えることができない。ただし，再入学により入学した者又は転専攻した学生は，それぞれ第23条，第25条第2項に規定する在学すべき年限の2倍を超えて在学することができない。

第6章 教育課程，履修方法等

(教育課程)

第7条 本学大学院における教育は，総合学術研究科においては授業科目の授業（以下「授業」という。）及び学位論文の作成等に対する指導（以下「研究指導」という。）により，経営管理研究科においては授業により行うものとする。

(単位の計算方法)

第8条 大学学則第13条の規定は，本学大学院の授業科目の単位の計算方法に準用する。

(授業の方法)

第9条 大学学則第14条の規定は、本学大学院の授業の方法に準用する。

(教育内容等の改善のための組織的な研修等)

第9条の2 学長は、授業及び研究指導の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。

(単位の授与)

第10条 大学学則第16条の規定は、本学大学院の単位の授与に準用する。

(教育方法の特例)

第11条 本学大学院は、教育上特別の必要があると認められる場合には、夜間その他特定の時間又は時期において、授業、研究指導その他の適当な方法により教育を行うことができる。

(他の専攻又は学部の授業科目の履修)

第12条 学生は、他の専攻又は学部の授業科目を履修することができる。

(他大学の大学院の授業科目の履修等)

第13条 学長は、教育上有益と認めるときは、他大学の大学院との協定に基づき、学生が当該他大学の大学院において履修した授業科目について修得した単位を、修士課程及び博士課程においては10単位、専門職学位課程においては第30条に基づいて別に定める修了要件単位数の2分の1を超えない範囲内で本学大学院における授業科目の履修により修得したものとみなすことができる。

(入学前の既修得単位の認定)

第14条 学長は、教育上有益と認めたときは、学生が本学大学院に入学する前に大学院において履修した授業科目について修得した単位(大学院設置基準(昭和49年文部省令第28号)第15条に規定する科目等履修生が修得する単位を含む。)を、本学大学院に入学した後の本学大学院における授業科目の履修により修得したものとみなすことができる。

2 前項の規定により修得したものとみなすことができる単位数は、前条の規定により本学大学院において修得したものとみなし、又は与えることができる単位数と合わせて、修士課程及び博士課程においては10単位、専門職学位課程においては第30条に基づいて別に定める修了要件単位数の2分の1を超えないものとする。

(他大学の大学院等における研究指導)

第15条 学長は、教育上有益と認めるときは、他大学の大学院、研究所その他別に定める機関(以下「他大学の大学院等」という。)と本学大学院との協議に基づき、学生に他大学の大学院等において必要な研究指導を受けさせることができる。この場合において、修士課程及び博士課程前期の学生に当該研究指導を受けさせるときは、その期間は1年を超えてはならない。

2 前項の規定により受けた研究指導については、本学大学院で受けた研究指導とみなす。

第16条 前4条に定めるもののほか、他の専攻又は学部の授業科目の履修、他の大学等における授業科目の履修等、大学以外の教育施設等における学修及び入学前の既修得単位の認定に関し必要な事項は、学長が定める。

(長期にわたる教育課程の履修)

第 16 条の 2 学長は、学生が職業を有している等の事情により、第 6 条第 1 項に規定する標準修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を履修し修士課程又は専門職学位課程を修了することを希望する旨を申し出たときは、研究科委員会の議を経てその計画的な履修（以下「長期履修」という。）を認めることができる。

2 長期履修の取扱いに関し必要な事項は、学長が定める。

(履修方法等)

第 17 条 この章に定めるもののほか、授業科目の種類、名称、配当年次、単位数及び履修方法等に関し必要な事項は、学長が定める。

第 7 章 入学

(入学の時期)

第 18 条 大学学則第 23 条の規定は、本学大学院の入学の時期について準用する。

(入学資格)

第 19 条 修士課程又は専門職学位課程に入学することができる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号。以下「学校教育法」という。）第 83 条に定める大学を卒業した者
 - (2) 学校教育法第 104 条第 4 項の規定により独立行政法人大学評価・学位授与機構から学士の学位を授与された者
 - (3) 外国において、学校教育における 16 年の課程を修了した者
 - (4) 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することにより当該外国の学校教育における 16 年の課程を修了した者
 - (5) 我が国において、外国の大学の課程（その修了者が当該外国の学校教育における 16 年の課程を修了したとされるものに限る。）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た者
 - (6) 専修学校の専門課程（修業年限が 4 年以上であることその他の文部科学大臣が定める基準を満たすものに限る。）で文部科学大臣が定める日以後に修了した者
 - (7) 学校教育法施行規則（昭和 22 年文部省令第 11 号。以下「学校教育法施行規則」という。）第 155 条第 1 項第 6 号の規定により文部科学大臣の指定した者
 - (8) 学校教育法第 102 条第 2 項の規定により大学院に入学した者であって、大学院における教育を受けるにふさわしい学力があると学長が認めたもの
 - (9) 個別の入学資格審査により、大学を卒業した者と同等以上の学力があると学長が認めた者で、22 歳に達したもの
- 2 博士課程後期に入学することができる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。
- (1) 修士の学位又は専門職学位を有する者
 - (2) 外国において、修士の学位又は専門職学位に相当する学位を授与された者

- (3) 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、修士の学位又は専門職学位に相当する学位を授与された者
- (4) 我が国において、外国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、修士の学位又は専門職学位に相当する学位を授与された者
- (5) 学校教育法施行規則第 156 条の 2 第 4 号の規定により文部科学大臣の指定した者
- (6) 個別の入学資格審査により、修士の学位又は専門職学位を有する者と同等以上の学力があると学長が認めた者で、24 歳に達したもの

(入学の志願)

第 20 条 大学学則第 25 条の規定は、本学大学院の入学の志願に準用する。

(入学者の選考)

第 21 条 大学学則第 26 条の規定は、本学大学院の入学者の選考に準用する。この場合において、同条中「学部の教授会」とあるのは「研究科委員会」と読み替えるものとする。

(入学手続及び入学許可)

第 22 条 大学学則第 27 条の規定は、本学大学院の入学手続及び入学許可に準用する。

(再入学)

第 23 条 大学学則第 29 条及び第 30 条の規定は、本学大学院の再入学について準用する。この場合において、大学学則第 29 条第 1 項中「同一の学科」とあるのは「同一の専攻」と、同条第 2 項中「学部の教授会」とあるのは「研究科委員会」と読み替えるものとする。

第 8 章 休学、転専攻、転学、留学、退学及び除籍

(休学)

第 24 条 大学学則第 31 条の規定は、本学大学院の休学について準用する。この場合において、同条第 2 項中「学部の教授会」とあるのは「研究科委員会」と、同条第 4 項中「4 年」とあるのは「修士課程及び専門職学位課程にあつては 2 年、博士課程後期にあつては 3 年」と、同条第 5 項中「第 11 条」とあるのは「第 6 条第 4 項」と、「第 37 条第 1 項」とあるのは「第 30 条第 1 項」と読み替えるものとする。

(転専攻)

第 25 条 学長は、同一研究科の他の専攻に転専攻を志願する学生があるときは、教育上支障がない場合に限り、転専攻を許可することができる。

2 前項の転専攻を許可された者の在学すべき年限、既に履修した授業科目及び単位数の取扱い等については、学長が定める。

3 前 2 項に規定するもののほか、本学大学院の転専攻に関し必要な事項は、学長が定める。

(留学)

第 26 条 大学学則第 33 条の規定は、本学大学院の留学について準用する。この場合において、同条第 2 項中「第 10 条に規定する修業年限」とあるのは「第 6 条第 1 項か

ら第 3 項までに規定する標準修業年限」と、「第 37 条第 1 項」とあるのは「第 30 条」と、同条第 3 項中「第 18 条」とあるのは「第 13 条」と読み替えるものとする。

(転学)

第 27 条 大学学則第 34 条の規定は、本学大学院の転学について準用する。この場合において、同条中「他の大学又は短期大学」とあるのは「他の大学院」と読み替えるものとする。

(退学)

第 28 条 大学学則第 35 条の規定は、本学大学院の退学について準用する。

(除籍)

第 29 条 大学学則第 36 条の規定は、本学大学院の除籍について準用する。この場合において、同条本文中「学部の教授会」とあるのは「研究科委員会」と、同条第 1 号中「第 11 条」とあるのは「第 6 条」と、同条第 3 号中「第 31 条第 3 項」とあるのは「第 24 条」と読み替えるものとする。

第 9 章 修了要件、学位及び資格

(修了要件)

第 30 条 修士課程及び専門職学位課程の修了の要件は、当該課程に 2 年以上又は再入学により入学した者若しくは転専攻した学生は、それぞれ第 23 条、第 25 条第 2 項に規定する在学すべき年限以上在学し、別に定めるところにより、必要な単位数を修得することとし、かつ、修士課程においては必要な研究指導を受けた上、修士論文の審査及び最終試験に合格することとする。ただし、在学期間に関しては、研究科委員会が優れた研究業績を上げた者と認める者については、当該課程に 1 年以上在学すれば足りるものとする。

2 博士課程後期の修了の要件は、当該課程に 3 年以上又は再入学により入学した者若しくは転専攻した学生は、それぞれ第 23 条、第 25 条第 2 項に規定する在学すべき年限以上在学し、別に定めるところにより必要な単位数を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、博士論文の審査及び最終試験に合格することとする。ただし、在学期間に関しては、研究科委員会が優れた研究業績を上げた者と認める者については、当該課程に 2 年以上在学すれば足りるものとする。

(学位の授与)

第 31 条 学長は、修士課程を修了した者に修士の学位を、専門職学位課程を修了した者に修士（専門職）の学位を、博士課程を修了した者に博士の学位を授与する。

2 前項に定めるもののほか、学長は、本学大学院の博士課程を修了した者と同等以上の学力があると認められた者に、博士の学位を授与することができる。

3 学位の授与に関し必要な事項は、学長が定める。

(教育職員免許)

第 32 条 本学大学院の研究科において、取得できる教育職員免許状の種類は、次のとお

りとする。

研究科	専攻	課程	教育職員の免許状の種類（免許教科）
総合学術研究科	人間文化学専攻	修士課程	中学校教諭専修免許状（国語） 中学校教諭専修免許状（社会） 中学校教諭専修免許状（英語） 高等学校教諭専修免許状（国語） 高等学校教諭専修免許状（地理歴史） 高等学校教諭専修免許状（公民） 高等学校教諭専修免許状（英語）
	情報マネジメント専攻	修士課程	高等学校教諭専修免許状（情報） 高等学校教諭専修免許状（商業）
	生命システム科学専攻	博士課程前期	中学校教諭専修免許状（理科） 高等学校教諭専修免許状（理科）

2 教育職員免許状授与の所要資格を取得しようとする者は、別に定めるところにより、教育職員免許法（昭和24年法律第147号）及び教育職員免許法施行規則（昭和29年文部省令第26号）に定める単位を修得しなければならない。

3 前項の資格の取得に必要な授業科目は、学長が定める。

第10章 賞罰

（表彰及び懲戒）

第33条 大学学則第41条及び第42条の規定は、本学大学院の学生の表彰及び懲戒について準用する。この場合において、大学学則第41条第1項及び第42条第1項中「学部の教授会」とあるのは「研究科委員会」と読み替えるものとする。

第11章 授業料等

（授業料等）

第34条 大学学則第43条の規定は、本学大学院の授業料等について準用する。

第12章 科目等履修生等

（科目等履修生，特別聴講学生，聴講生，研究生，研修員及び外国人留学生）

第35条 大学学則第44条から第49条までの規定は、本学大学院の科目等履修生，特別聴講学生，聴講生，研究生，研修員及び外国人留学生について準用する。この場合において、大学学則第45条第1項中「他の大学又は短期大学」とあるのは「他大学の大学院」と読み替えるものとする。

第13章 雑則

（実施規定）

第 36 条 この規程に定めるもののほか，本学大学院の運営に関し必要な事項は，別に定める。

附 則

- 1 この規程は，平成 19 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規程の施行前に準備行為として行った平成 19 年度の入学者に係る選考，入学手続等については，この規程の相当規定に基づいて行った選考，入学手続等とみなす。

附 則

この規程は，平成 20 年 10 月 3 日から施行する。

附 則

この規程は，平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

- 1 この規程は，平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 第 3 条の規定にかかわらず，平成 28 年度の収容定員は，次のとおりとする。

研究科	専攻	修士課程又は 博士課程前期	博士課程後期
		収容定員	収容定員
総合学術 研究科	人間文化学専攻	20人	—
	情報マネジメント専攻	30人	—
	生命システム科学専攻	60人	15人
	保健福祉学専攻	40人	—

附 則

- 1 この規程は，平成 4 年 4 月 1 日から施行する。

- 1 この規程は，平成 19 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規程の施行前に準備行為として行った平成 19 年度の入学者に係る選考，入学手続等については，この規程の相当規定に基づいて行った選考，入学手続等とみなす。

附 則

この規程は，平成 20 年 10 月 3 日から施行する。

附 則

この規程は，平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

- 1 この規程は，平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 第 3 条の規定にかかわらず，平成 28 年度の収容定員は，次のとおりとする。

研究科	専攻	修士課程又は 博士課程前期	博士課程後期
		収容定員	収容定員
総合学術 研究科	人間文化学専攻	20人	—
	情報マネジメント専攻	30人	—
	生命システム科学専攻	60人	15人
	保健福祉学専攻	40人	—

県立広島大学学位規程

平成19年4月1日
大学規程第12号

(趣旨)

第1条 学位規則（昭和28年文部省令第9号）第13条第1項の規定に基づき、県立広島大学（以下「本学」という。）が授与する学位については、県立広島大学学則（平成19年法人規程第2号）及び県立広島大学大学院学則（平成19年法人規程第3号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

(学位)

第2条 本学において授与する学位は、学士、修士、修士（専門職）及び博士とする。

2 学士の学位を授与するに当たっては、次の区分により、専攻分野の名称を付記する。

学 部	学 科	専攻分野の名称
人間文化学部	国際文化学科 健康科学科	国際文化学 健康科学
経営情報学部	経営学科 経営情報学科	経営学 経営情報学
生命環境学部	生命科学科 環境科学科	生命科学 環境科学
保健福祉学部	看護学科 理学療法学科 作業療法学科 コミュニケーション障害学科 人間福祉学科	看護学 理学療法学 作業療法学 コミュニケーション障害学 人間福祉学

3 修士の学位を授与するに当たっては、次の区分により、専攻分野の名称を付記する。

研 究 科	専 攻	専攻分野の名称
総合学術研究科	人間文化学専攻 情報マネジメント専攻 生命システム科学専攻 保健福祉学専攻	人間文化学 経営情報学 生命システム科学 保健福祉学

4 修士（専門職）の学位を授与するに当たっては、次の区分により、専攻分野の名称を付記する。

研 究 科	専 攻	専攻分野の名称
経営管理研究科	ビジネス・リーダーシップ専攻	経営

5 博士の学位を授与するに当たっては、次の区分により、専攻分野の名称を付記する。

研 究 科	専 攻	専攻分野の名称
総合学術研究科	生命システム科学専攻	生命システム科学
総合学術研究科	保健福祉学専攻	保健福祉学

(学位授与の要件)

第3条 学士の学位の授与は、本学を卒業した者に対して行う。

2 修士の学位の授与は、本学大学院の修士課程又は博士課程前期の課程を修了した者に対して行う。

3 修士（専門職）の学位の授与は、本学大学院の専門職学位課程を修了した者に対して行う。

4 博士の学位の授与は、本学大学院の博士課程後期の課程（以下「博士課程後期」という。）を修了した者に対して行う。

5 前項の規定にかかわらず、博士の学位は、博士の学位論文を提出し、当該論文の審査及び最終試験に合格し、かつ、博士課程後期を修了した者と同等以上の学力があると確認（以下「学力の確認」という。）された者にも授与することができる。

（論文の提出手続）

第4条 総合学術研究科に在学する者（以下「在学者」という。）が学位論文の審査の対象となる論文（以下「審査対象論文」という。）を提出しようとするときは、1編1通を学長に提出するものとする。

2 前条第5項の規定により審査対象論文を提出しようとするときは、学位論文審査料を添えて、1編1通を学長に提出するものとする。

3 第1項及び第2項の場合において、審査対象論文を提出しようとする者（以下「論文提出者」という。）は、審査対象論文に学位論文の審査の参考となる論文その他の資料を添付することができる。

4 提出された審査対象論文及び学位論文審査料は返還しない。

（学位論文の審査及び最終試験）

第5条 審査対象論文の提出があった場合、学長は学位論文の審査及び最終試験を実施するものとし、これを総合学術研究科委員会（以下「研究科委員会」という。）に付託する。

2 研究科委員会は、学位論文の審査、最終試験及び学力の確認を行うため、審査委員会を設ける。

3 審査委員会は、研究科委員会で選出された3名以上の研究科所属の教員による審査委員をもって構成する。

4 研究科委員会において必要があると認めるときは、研究科所属以外の教員又は他の大学の大学院若しくは研究所等の教員等を審査委員として加えることができる。

5 審査委員会は、学位論文の審査に必要な資料の提出を、論文提出者に求めることができる。

6 最終試験は、審査対象論文について口述又は筆記により行うものとする。ただし、審査委員会において必要があると認めるときは、審査対象論文に関連する科目について試験を行うことができる。

7 第3条第5項の規定による学力の確認の方法は、別に定める。

8 修士の学位論文の審査及び最終試験は、在学期間内に終了するものとする。

9 博士の学位論文の審査及び最終試験は、当該論文を受理してから後1年以内に終了するものとする。ただし、学長は、特別の事由があると認めるときは、研究科委員会の議を経て、当該期間を延長することができる。

10 審査委員会は、学位論文の審査及び最終試験が終了したときは、速やかにその結果をまとめ、文書で研究科委員会に報告しなければならない。

11 学長は、研究科委員会の議決に基づき、学位を授与すべきか否かを決定する。

12 前項に規定する研究科委員会の議決は、委員の3分の2以上の出席を必要とし、かつ、出席者の3分の2以上の賛成がなければならない。

(所定の要件を満たした退学者に対する取扱い)

第6条 本学大学院博士課程後期に所定の期間以上在学し、所定の単位を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた後退学した者が所定の期間内に学位の授与を申請した場合の取扱いは、学長が別に定める。

(学位論文要旨等の公表)

第7条 学長は、博士の学位を授与したときは、文部科学大臣に所定の報告をするとともに、当該博士の学位を授与した日から3月以内に、当該博士の学位の授与に係る論文の内容の要旨並びに学位論文の審査及び最終試験の結果の要旨をインターネットの利用により公表するものとする。

(学位論文の公表)

第8条 博士の学位を授与された者は、当該博士の学位を授与された日から1年以内に、当該博士の学位の授与に係る学位論文の全文を公表するものとする。ただし、当該博士の学位を授与される前に既に公表したときは、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、博士の学位を授与された者は、やむを得ない事由がある場合には、学長の承認を受けて、当該博士の学位の授与に係る学位論文の全文に代えてその内容を要約したものを公表することができる。この場合において、学長は、その学位論文の全文を求めに応じて閲覧に供するものとする。

3 博士の学位を授与された者が行う前2項の規定による公表は、本学の協力を得て、インターネットの利用により行うものとする。

(学位の名称)

第9条 本学において学位を授与された者が、学位の名称を用いるときは「(県立広島大学)」と付記するものとする。

(学位の取消し)

第10条 学長は、本学において学位を授与された者が、次の各号の一に該当した場合には、公立大学法人県立広島大学定款(平成18年3月22日制定)第21条に規定する教育研究審議会(以下「教育研究審議会」という。)の審議を経て、その学位を取り消し、学位記を返還させることができる。

(1) 不正に学位の授与を受けたことが明らかになったとき。

(2) 学位を受けた者がその名誉を汚す行為をしたとき。

2 教育研究審議会において、前項の議決を行う場合は、構成員の3分の2以上の出席を必要とし、かつ、出席者の4分の3以上の賛成がなければならない。

(学位記等の様式)

第11条 学位記の様式は、別記様式第1号から別記様式第5号までのとおりとする。

(その他)

第12条 この規程に定めるもののほか、学位の授与に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年10月3日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年2月25日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年7月2日から施行する。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和4年4月1日から施行する。

広島県公立大学法人職員就業規則

平成19年4月1日

法人規程第52号

目次

- 第1章 総則
- 第2章 人事
 - 第1節 採用
 - 第2節 評価
 - 第3節 昇任及び降任
 - 第4節 異動
 - 第5節 休職及び復職
 - 第6節 退職
 - 第7節 解雇
 - 第8節 退職証明書等
- 第3章 給与
- 第4章 服務
- 第5章 勤務時間、休日、休暇、休業等
- 第6章 研修
- 第7章 表彰
- 第8章 懲戒等
- 第9章 安全及び衛生
- 第10章 出張等
- 第11章 福利厚生
- 第12章 災害補償
- 第13章 退職手当
- 第14章 職務発明等

第1章 総則

(目的)

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条の規定に基づき、広島県公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則において「職員」とは、法人に勤務する常勤の者（広島県公立大学法人教員の任期に関する規程（平成19年法人規程第53号。以下「任期規程」という。）で定めるところにより任期を付して雇用する教員（以下「任期付教員」という。）を含む。）をいう。

2 この規則において「教員」とは、前項の職員のうち、教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある者をいう。

(適用範囲等)

第3条 この規則は、第2条第1項に規定する職員に適用する。

2 公益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）第2条第1項の規定により、広島県その他の地方公共団体から派遣された職員（以下「派遣職員」という。）に関し法人と当該団体との間で締結される派遣の取決めに定められた事項については、前項の規定にかかわらず、その取決めにによる。

3 教員の人事等に関しては、任期規程及び広島県公立大学法人教員人事規程（平成19年法人規程第54号）に定めのある事項については、第1項の規定にかかわらず、当該規程の定めるところによる。

4 法人に勤務する者のうち、非常勤の者については、広島県公立大学法人非常勤職員就業規則（平成19年法人規程第69号）の定めるところによる。

5 法人に勤務する者のうち、期間を定めて雇用される者（任期付教員を除き、期間の定めのない労働契約へ転換した者を含む。）については、広島県公立大学法人法人契約職員就業規則（平成21年法人規程第6号）の定めるところによる。

(法令等との関係)

第4条 職員の就業に関し、この規則及びこれに附属する法人規程に定めのない事項については、労基法その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守義務)

第5条 法人及び職員は、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 人事

第1節 採用

(採用)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

2 採用に関する事項については、理事長が別に定める。

(労働条件の明示)

第7条 職員の採用に際しては、採用しようとする者に対し、この規則を提示するとともに、次に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

(1) 給与に関する事項

(2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項

(3) 労働契約の期間に関する事項

(4) 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、週休日、休日並びに休暇に関する事項

(5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(採用時の提出書類)

第8条 職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに理事長に提出しなければならない。ただし、理事長が提出を要しないと認めたものについては、この限りでない。

(1) 履歴書

(2) 学歴、職歴及び資格に関する証明書

(3) 身体検査書

(4) その他理事長が必要と認める書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度速やかに、理事長にこれを届け出なければならない。

(採用後の赴任)

第9条 職員は、採用後直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転その他やむを得ない事情により直ちに赴任できない場合には、理事長の承認を得て、理事長の指定する日までに赴任するものとする。

(試用期間)

第10条 試用期間は、職員として採用された日から6か月間とする。ただし、理事長が必要と認めた場合は、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、採用後1年を超えない範囲でこの期間の延長をすることができる。

3 理事長は、試用期間中の職員について、勤務実績が不良であること、心身に故障があることその他の事由により雇用を継続することが適当でないと認める場合には、試用期間中に解雇し、又は試用期間満了時に本採用としないことができる。

4 第23条の規定は、前項の試用期間中の解雇又は試用期間満了時に本採用としない場合に準用する。

5 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評定)

第11条 法人は、職員の勤務成績について、評定を実施する。

2 勤務成績の評定に関する事項については、理事長が別に定める。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

第12条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、前条第1項に規定する勤務評定のほか、総合的な能力評価に基づいて行う。

(降任)

第13条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを降任させることができる。

(1) 勤務実績が不良の場合

(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号に掲げるもののほか、その職に必要な適格性を欠く場合

(4) 組織の改廃又は過員が生じた場合で、法人の経営上又は業務上やむを得ないとき。

2 前項に定めるもののほか、職員の降任に関し必要な事項は、広島県公立大学法人職員の降任、解雇及び休職に関する規程（平成19年法人規程第55号）で定める。

第4節 異動

(異動)

第14条 理事長は、法人の業務上の必要により、職員に対し配置換、兼務又は出向（以下「配置換等」という。）を命じることがある。

2 職員は、正当な理由がない限り、配置換等を拒むことができない。

3 第9条の規定は、配置換又は兼務を命じられた場合に準用する。

第5節 休職及び復職

（休職）

第15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、休職させることができる。

(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、研究所その他これらに準ず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、研究又は指導に従事する場合

(4) 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

(5) 前各号に掲げるもののほか、休職させることが適当と認められる場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

3 前2項に定めるもののほか、職員の休職に関し必要な事項は、広島県公立大学法人職員の降任、解雇及び休職に関する規程で定める。

（休職の期間）

第16条 前条第1項各号(第2号を除く。)の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において、必要に応じ、個々の場合について、理事長が定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、初めに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。

2 前条第1項第2号の規定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。

（復職）

第17条 理事長は、前条に規定する休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じるものとする。

第6節 退職

（退職）

第18条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各号に定める日をもって退職する。

(1) 退職を申し出たとき 理事長が退職日として承認した日

(2) 定年に達したとき 定年に達した日以後最初の3月31日

(3) 任期付教員について、その任期が満了したとき 任期満了日

(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 休職期間満了日

(5) 死亡したとき 死亡日

（自己都合による退職手続）

第19条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、特別の事由がある場合を除き、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申し出なければならない。

(定年)

第20条 職員の定年は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める年齢とする。

(1) 教員 65歳

(2) その他の職員 60歳

2 教育研究又は法人運営における特別な事情があると理事長が認める場合は、前項に規定する定年によらないことができる。

(再雇用)

第21条 第18条第2号の規定により退職した職員(教員を除く。)が再雇用を希望する場合には、満65歳に達する日以後の最初の3月31日までの間、再雇用する。

2 再雇用は1年毎に更新するものとする。

3 前項に定めるもののほか、再雇用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第7節 解雇

(解雇)

第22条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇する。

(1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合

(2) 禁錮以上の刑に処せられた場合

(3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合

2 理事長は、前項第2号の規定にかかわらず、業務執行中又は通勤途上の過失による交通事故に係る罪により禁錮以上の刑に処せられその刑の執行を猶予された職員について、情状を考慮して特に必要があると認めるときは、解雇しないものとすることができる。

3 前項の規定により当該解雇されないものとされた職員がその刑の執行猶予の言渡しを取り消されたときは、解雇する。

4 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。

(1) 勤務実績が著しく不良で、改善の見込みがない場合

(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号に該当する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

(4) 組織の改廃又は過員が生じた場合において、配置換その他の措置が困難で、解雇の回避のための努力を尽くしたにもかかわらず、法人の経営上又は業務上やむを得ないとき。

5 前各項に定めるもののほか、職員の解雇に関し必要な事項は、広島県公立大学法人職員の降任、解雇及び休職に関する規程で定める。

(解雇制限)

第23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は、解雇しない。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。以下「地公災法」という。)に基づく傷病補償年金を受けている場合若しく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又は天災事変その他やむを得

ない事由のために事業の継続が不可能となり、その事由について行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

(1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業をする期間及びその後30日間

(2) 労基法第65条に定める産前産後の休業をする期間及びその後30日間

(解雇予告)

第24条 職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をし、又は労基法に定める平均賃金（以下「平均賃金」という。）の30日分を支払うものとする。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮するものとする。

2 前項の規定は、試用期間中の職員（採用後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行政官庁の認定を受けた場合には、適用しない。

第8節 退職証明書等

(退職証明書)

第25条 理事長は、退職し、又は解雇された者（解雇予告された者を含む。）が退職証明書の交付を請求したときは、速やかにこれを交付する。

2 前項の退職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) 業務の種類

(3) その事業における地位

(4) 給与

(5) 退職の事由（解雇の場合におけるその理由を含む。）

3 退職証明書には、職員が請求した事項のみを記載するものとする。

(退職又は解雇後の責務)

第26条 職員が退職し、又は解雇された場合は、遅滞なく、法人から貸与された物品を返還しなければならない。

第3章 給与

(給与)

第27条 職員の給与については、広島県公立大学法人職員給与規程（平成19年法人規程第56号）及び広島県公立大学法人年俸制職員給与規程（平成31年法人規程第36号）の定めるところによる。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第28条 職員は、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するとともに、職務の遂行に専念しなければならない。

(職務専念義務免除)

第29条 職員は、勤務時間内において、次の各号のいずれかに該当する場合においては、あらかじめ、理事長の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

(1) 研修を受ける場合

(2) 法人の厚生に関する計画の実施に参加する場合

(3) 労働組合法（昭和24年法律第174号）第6条に規定する交渉に参加する場合

(4) その他理事長が定める場合

(法令等及び上司の命令に従う義務)

第30条 職員は、法令及び法人の諸規程を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

2 職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 上司は、指揮命令を受ける職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先して職務を遂行しなければならない。

(禁止行為)

第31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傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為

(2) 法人の秩序又は規律を乱す行為

(3) 職務上の地位を私的に利用する行為

(4) 理事長の許可なく、法人の敷地及び施設内で、業務の正常な運営を妨げる集会、演説又は文書・図画の配布若しくは掲示を行うことその他これに準ずる行為

(5) 理事長の許可なく、法人の敷地及び施設内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行うこと。

(守秘義務)

第32条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

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場合には、理事長の許可を受けなければならない。

(職員の倫理)

第33条 職員は、職務の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、広島県公立大学法人職員倫理規程（平成19年法人規程第57号）で定める。

(ハラスメント等の防止)

第34条 職員は、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他の人権侵害行為（以下「ハラスメント等」という。）をいかなる形でも行ってはならず、これの防止及び排除に努めなければならない。

2 前項のハラスメント等の防止及び排除に関し必要な事項は、広島県公立大学法人ハラスメント等の防止等に関する規程（平成19年法人規程第58号）の定めるところによる。

(兼業)

第35条 職員は、理事長の許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 職員の兼業に関し必要な事項は、広島県公立大学法人職員兼業規程（平成19年法人規程第59号）で定める。

第5章 勤務時間、休日、休暇、休業等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第36条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、広島県公立大学法人職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成19年法人規程第60号。以下「勤務時間等規程」という。）の定めるところによる。

（育児・介護休業等）

第37条 職員の育児休業、介護休業及び勤務時間の短縮その他必要な措置については、広島県公立大学法人職員の育児休業等に関する規程（平成19年法人規程第61号）、広島県公立大学法人職員の介護休業に関する規程（平成19年法人規程第62号）及び勤務時間等規程の定めるところによる。

第6章 研修

（研修）

第38条 理事長は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、必要な研修の実施に努めなければならない。

2 職員は、前項の研修を命じられた場合には、これを受けなければならない。

3 前2項に定めるもののほか、研修に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第7章 表彰

（表彰）

第39条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、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) その他理事長が必要と認める場合

2 前項に定めるもののほか、表彰に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第8章 懲戒等

（懲戒）

第40条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒に処することができる。

- (1) 正当な理由がなく無断欠勤をし、出勤の督促をしてもなおこれに応じない場合
- (2) 正当な理由がなく欠勤、遅刻を繰り返すなど勤務を怠り、業務に支障を及ぼした場合
- (3) 正当な理由がなく業務上の指示、命令に従わなかった場合
- (4) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (5) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (6) 法人・大学の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (7) 素行不良で法人・大学の秩序又は風紀を乱した場合
- (8) 重大な経歴詐称をした場合
- (9) 前各号に掲げるもののほか、法令及び法人規程に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

2 理事長は、管理監督者の管理監督下にある職員に前項の懲戒に該当する行為があった場合は、当該職員の管理監督者をその監督責任により懲戒に処することができる。

（懲戒の種類）

第41条 懲戒は、次に掲げる区分に応じ行うものとする。

- (1) 戒告（その責任を確認し、将来を戒めることをいう。）
- (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、かつ、1給与支払期における給与の総額の10分の1を上限として給与を減額することをいう。）
- (3) 停職（1日以上6か月以下の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しないことをいう。）
- (4) 諭旨解雇（退職を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、又は30日分の平均賃金を支払って解雇することをいう。）
- (5) 懲戒解雇（予告期間を設けずに、即時に解雇することをいう。）

（懲戒の手続等）

第42条 前2条に定めるもののほか、職員の懲戒の手続その他懲戒に関し必要な事項は、広島県公立大学法人職員懲戒規程（平成19年法人規程第63号）の定めるところによる。

（訓告等）

第43条 理事長は、第41条に規定するもののほか、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、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

（損害賠償）

第44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、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 安全及び衛生

（安全衛生管理）

第45条 理事長は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関係法令（以下「労働安全衛生法等」という。）に基づき、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置を講じる。

（安全衛生協力義務）

第46条 職員は、安全、衛生及び健康の確保について、労働安全衛生法等及び上司の指示に従うとともに、法人が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

（安全衛生教育）

第47条 職員は、法人が行う安全及び衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

（非常災害時の措置）

第48条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置を執るとともに直ちに上司その他関係者（以下「上司等」という。）に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

（健康診断）

第49条 職員は、採用時及び毎年定期的に行う健康診断のほか、必要に応じて臨時の健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員に勤務時間の短縮等健康保持に必要な措置を講じるものとする。

3 職員は、正当な事由がなく前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第50条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、就業を禁止することができる。

(1) 伝染性の疾病にかかった場合

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのある場合

(3) 前2号に掲げる場合に準ずる事情がある場合

(その他必要な事項)

第51条 この章に定めるもののほか、職員の安全及び衛生に関する事項は、広島県公立大学法人職員安全衛生管理規程（平成19年法人規程第64号）の定めるところによる。

第10章 出張等

(出張)

第52条 理事長は、業務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命じられた職員は、出張を終えたときには、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第53条 第9条の規定による赴任及び前条に規定する出張に要する旅費については、広島県公立大学法人職員旅費規程（平成19年法人規程第65号）の定めるところによる。

第11章 福利厚生

(宿舎)

第54条 職員の宿舎の利用については、広島県公立大学法人職員宿舎規程（平成19年法人規程第66号）の定めるところによる。

(互助組合)

第55条 職員は、財団法人広島県教育職員互助組合に加入するものとする。ただし、派遣職員については、この限りでない。

第12章 災害補償

(業務災害及び通勤災害)

第56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、地公災法の定めるところによる。

第13章 退職手当

(退職手当)

第57条 職員の退職手当については、広島県公立大学法人職員退職手当規程（平成19年法人規程第67号）の定めるところによる。

第14章 職務発明等

(職務発明等)

第58条 職員が職務上行った発明等及びこれらに係る権利の取扱いについては、広島県公立大学法人知的財産権取扱規程（平成19年法人規程第68号）の定めるところによる。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

(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。)前に定年を65歳を超えた年齢と定められているものの定年は、第20条の規定にかかわらず、施行日前に定められた年齢とする。

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22年6月30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12月1日から施行する。

附 則(平成31年法人規程第3号)

(施行期日)

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(令和2年法人規程第1号)

(施行期日)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則(令和3年法人規程第45号)

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

広島県公立大学法人非常勤職員就業規則

平成19年4月1日

法人規程第69号

目次

第1章 総則

第2章 人事

第1節 採用等

第2節 労働契約の終了等

第3章 給与

第4章 勤務時間、休日、休暇、休業等

第5章 雑則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、広島県公立大学法人職員就業規則（平成19年法人規程第52号。以下「職員就業規則」という。）第3条第4項の規定に基づき、広島県公立大学法人（以下「法人」という。）に雇用される非常勤職員の労働条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(適用範囲等)

第2条 この規則は、非常勤職員（1週間の所定の勤務時間が30時間を超えない範囲内で雇用される者をいう。以下、同じ。）に適用する。

2 非常勤職員の区分は、次のとおりとする。

- (1) 契約職員 期間を定めて雇用される職員（次号から第9号までに定める職員を除く。）
- (2) 参与 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有し、当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して、法人の運営に関する重要事項について助言等を行う職員
- (3) 非常勤講師 週以外の期間によって勤務日を定める教員
- (4) 学校医 学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第23条第1項に規定する学校医の業務を行う職員
- (5) 産業医 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第13条第1項に規定する産業医の業務を行う職員
- (6) 相談員等 学生支援等のための相談又はカウンセリング等の業務を行う職員
- (7) 特任教員 県立広島大学又は叡啓大学の教育研究上特に必要と理事長が認めた業務に従事する教員
- (8) みなし専任教員 県立広島大学大学院経営管理研究科（以下「研究科」という。）において実務的教育を主に担当し、かつ、研究科の組織の運営について責任を担う非専任の教員で専任教員とみなして雇用される教員

(9) 学生アシスタント 県立広島大学又は叡啓大学に在籍する学生であって、期間を定めて雇用される職員

3 前項第7号に規定する特任教員の職は、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、特任准教授又は特任講師とする。

4 第2項第8号に規定するみなし専任教員の職は、従事する職務とその複雑、困難及び責任の度等に応じ、教授又は准教授とする。

(労働契約の期間等)

第3条 非常勤職員の採用は、労働契約の期間（以下「契約期間」という。）を定めて行う。

2 前項の契約期間は、1年を超えない範囲内で定める。

3 契約期間は、最初の契約の日から起算して3年を超えない範囲内でこれを更新することができる。ただし、業務の都合により特に必要がある場合は、最初の契約の日から起算して5年（大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号。以下「任期法」という。）の規定に基づき契約期間を定める場合は10年）を超えない範囲で契約期間を更新することができる。

4 第2項の規定にかかわらず、次に掲げる場合には、3年を超えない範囲内で契約期間を定めることができる。

(1) 特定教育研究プロジェクトに関する業務その他の一定の範囲内に完了することが予定されている業務に従事させる場合

(2) 特定の専門的業務に従事させる場合

5 前項の規定により定めた契約期間は、2年を超えない範囲内でこれを更新することができる。ただし、再度の更新は行わないものとする。

6 契約期間の更新をすることがある場合には、労働契約の際、更新の可否を当該非常勤職員に通知するものとする。

(法令等との関係)

第4条 非常勤職員の就業に関し、この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の関係法令及び法人規程の定めるところによる。

(規則の遵守義務)

第5条 法人及び非常勤職員は、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 人事

第1節 採用等

(採用)

第6条 非常勤職員の採用は、選考により行う。

(労働条件の明示)

第6条の2 非常勤職員の採用に際しては、採用しようとする者に対し、この規則を提示するとともに、次に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 契約期間に関する事項
- (4) 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，勤務を割り振らない日並びに休暇に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- (6) 昇給の有無
- (7) 契約期間の更新をする場合の基準に関する事項
- (8) 雇用管理の改善等の相談窓口に関する事項
（試用期間）

第7条 非常勤職員の試用期間は，採用の日から14日間とする。

2 理事長は，試用期間中の非常勤職員について，勤務実績が不良であること，心身に故障があることその他の事由により雇用を継続することが適当でないとする場合には，試用期間中に解雇し，又は試用期間満了時に解雇することができる。

3 試用期間は，勤続年数に通算する。

（配置換等）

第8条 理事長は，法人の業務上の必要により，非常勤職員に対し配置換又は業務の変更を命じることがある。

2 非常勤職員は，正当な理由がない限り，前項の配置換又は業務の変更を拒むことができない。

（休職）

第8条の2 理事長は，非常勤職員が次の各号のいずれかに該当する場合は，休職させることができる。

- (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

2 試用期間中の職員については，前項の規定を適用しない。

3 前2項に定めるもののほか，非常勤職員の休職に関し必要な事項は，広島県公立大学法人職員の降任，解雇及び休職に関する規程（平成19年法人規程第55号）で定める。

（休職の期間）

第8条の3 前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は，3年を超えない範囲内において，必要に応じ，個々の場合について，理事長が定める。この場合において，休職の期間が3年に満たないときは，初めに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。

2 前条第1項第2号の規定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。ただし，休職の期間は，契約期間の末日を超えないものとする。

3 第1項の規定にかかわらず，初めに休職した日において契約期間の残期間が3年に満たない場合は，休職の期間は契約期間を超えない範囲内において理事長が定める。この

場合において、休職の期間が契約期間に満たないときは、初めに休職した日から引き続き契約期間の範囲内においてこれを更新することができる。

(復職)

第8条の4 理事長は、前条に規定する休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じるものとする。

第2節 労働契約の終了等

(労働契約の終了事由)

第9条 非常勤職員の労働契約は、次の各号のいずれかに該当したときに終了する。

- (1) 契約期間が満了したとき。
- (2) 退職を申し出て、理事長が承認したとき。
- (3) 解雇されたとき。
- (4) 死亡したとき。
- (5) 休職の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。

(契約期間満了時の手続)

第10条 1年を超えて雇用された非常勤職員の契約期間満了により、更新しない場合には、契約期間満了日の30日前までにその旨を通知する。ただし、契約期間満了後に更新しないことを当該契約開始時にあらかじめ通知している場合は、この限りでない。

2 前項の場合において、非常勤職員が更新しない理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

(自己都合による退職手続)

第11条 非常勤職員は、自己の都合により退職しようとするときは、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申し出なければならない。

第3章 給与

(給与)

第12条 非常勤職員には、報酬を支給する。

(報酬の額)

第13条 非常勤職員に支給する報酬の額は、勤務1日につき39,200円(講師その他の専門職にある者で理事長が特に必要と認めるものについては勤務1時間につき19,600円)を超えない範囲内において、理事長が定める。

(報酬の支給方法)

第14条 非常勤職員の報酬の支給方法は、広島県公立大学法人特定非常勤職員の給与及び費用弁償に関する規程(令和2年法人規程第6号。以下「特定非常勤職員給与規程」という。)の適用を受ける者の報酬等の支給方法の例によるものとする。

(費用弁償)

第15条 非常勤職員には、職務のために旅行したときに費用弁償を支給する。

2 前項の規定により支給する費用弁償の種類は、鉄道賃、船賃、航空賃、車賃、旅行雑費、宿泊料及び食卓料とする。

3 第1項に定めるもののほか、非常勤職員には、通勤のために要する費用を費用弁償として支給することができる。

(費用弁償の額)

第16条 非常勤職員に支給する費用弁償の額は、広島県公立大学法人職員旅費規程(平成19年法人規程第65号)の規定による職員(以下、単に「職員」という。)に支給すべき額に相当する額とする。

2 職務のために外国旅行した非常勤職員には、国家公務員の外国旅費(国家公務員等の旅費に関する法律(昭和25年法律第114号)第6条第12項に規定する支度料を除く。)の例に準じて理事長が定める額を費用弁償として支給する。

(費用弁償の支給方法)

第17条 前2条の規定による費用弁償(次項に規定するものを除く。)の支給方法は、職員の旅費の支給方法の例によるものとする。

2 第15条第3項の規定による費用弁償の支給方法は、報酬の支給方法の例によるものとする。

(特定の非常勤職員についての適用除外)

第18条 第2条第2項第1号及び第6号に規定する非常勤職員(以下「特定非常勤職員」という。)の給与及び費用弁償については、特定非常勤職員給与規程に定めるとし、第12条から前条までの規定は、当該特定非常勤職員には適用しない。

2 第2条第2項第7号に規定する特任教員の給与については、広島県公立大学法人特任教員給与規程(令和2年法人規程第7号)に定めるとし、第12条から第14条までの規定は、当該特任教員には適用しない。

第4章 勤務時間、休日、休暇、休業等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第19条 非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇等については、広島県公立大学法人非常勤職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程(令和2年法人規程第14号。以下「非常勤職員勤務時間等規程」という。)の定めるところによる。

第20条から第23条まで 削除

(育児休業、介護休業等)

第24条 非常勤職員の育児休業、介護休業及び勤務時間の短縮その他必要な措置については、広島県公立大学法人職員の育児休業等に関する規程(平成19年法人規程第61号)、広島県公立大学法人職員の介護休業に関する規程(平成19年法人規程第62号)及び非常勤職員勤務時間等規程の定めるところによる。

第25条及び第26条 削除

(業務災害及び通勤災害)

第27条 非常勤職員の業務上の災害(負傷、疾病、傷害及び死亡をいう。以下同じ。)及び通勤による災害については、労基法及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)の定めるところによる。

第5章 雑則

(学校医，産業医，専門性の高い契約職員，非常勤講師等に対する適用除外)

第28条 第3条第3項から第6項までの規定は学校医，産業医及び職の専門性等から理事長が特に必要と認める契約職員に，第7条及び第8条の規定は，非常勤講師，学校医，産業医及びみなし専任教員にそれぞれ適用しない。

第28条の2 第3条第2項の規定に関わらず，契約期間の末日に65歳を超えるみなし専任教員の任期については，理事長が特に認める場合を除き契約期間を更新することはできない。

(期間の定めのない労働契約に転換した者の定年)

第28条の3 労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）の規定により，本人からの申し出に基づき期間の定めのない労働契約に転換した者の定年は，65歳とし，同年齢に達した日以後における最初の3月31日をもって定年退職とする。

(職員就業規則の準用)

第29条 職員就業規則第8条，第11条，第22条から第26条まで，第28条から第34条まで，第38条から第52条までの規定は，非常勤職員（非常勤講師，学校医，産業医及びみなし専任教員を除く。）に準用する。この場合において，これらの規定中「職員」とあるのは「非常勤職員（非常勤講師，学校医，産業医及びみなし専任教員を除く。）」と読み替えるものとする。

2 職員就業規則第8条（第3号を除く。），第22条から第26条まで，第28条，第30条から第34条まで，第44条から第48条まで，第50条から第52条までの規定は，非常勤講師，学校医，産業医及びみなし専任教員に準用する。この場合において，これらの規定中「職員」とあるのは「非常勤講師，学校医，産業医及びみなし専任教員」と読み替えるものとする。

(補則)

第30条 この規則の実施に関し必要な事項は，理事長が別に定める。

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22年1月1日から施行する。

附 則

この規則は，平成22年6月30日から施行する。

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4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 公立大学法人県立広島大学人事委員会規程（平成19年法人規程第22号）の一部を次のように改正する。

第15条の見出しを「（非常勤講師及び特任教員の選考に係る特例）」に改め、第15条の次に次の一条を加える。

第15条の2 第11条の規定に関わらず、特任教員の選考に必要な事項は別に定めるものとする。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第3条第3項ただし書の規定にかかわらず、職務の特殊性その他やむを得ない事情があると理事長が認めた場合は、平成30年3月31日（任期法の規定に基づき契約期間を定める場合は平成35年3月31日。）までの間、契約期間を更新することができるものとする。この場合において、契約期間の終期は平成30年3月31日（任期法の規定に基づき契約期間を定める場合は平成35年3月31日）を超えることはできない。

附 則

この規則は、平成28年9月15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9月21日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年1月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 第24条の改正規定による改正後の公立大学法人県立広島大学非常勤職員等就業規則の規定は、対象となる子が1歳6か月に達する日の翌日が平成29年10月1日以降となる育児休業について適用する。

附 則（平成30年法人規程第32号）

（施行期日）

この規程は、平成31年1月1日から施行する。

附 則（平成31年法人規程第16号）

（施行期日）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年法人規程第3号）

（施行期日）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年法人規程第46号）

（施行期日）

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

広島県公立大学法人特任教員給与規程

令和2年3月1日

法人規程第7号

公立大学法人県立広島大学特任教員給与規程（平成25年法人規程第6-2号）の全部を改正する。

（趣旨）

第1条 この規程は、広島県公立大学法人非常勤職員就業規則（平成19年法人規程第69号。以下「就業規則」という。）第18条第2項の規定に基づき、就業規則第2条第2項第7号に掲げる特任教員の給与に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 特任教員の給与に関しては、この規程に定めるもののほか、広島県公立大学法人職員給与規程（平成19年法人規程第56号。以下「職員給与規程」という。）の適用を受ける職員の例による。

（給与の種類）

第2条 特任教員の給与は、年俸、通勤手当、時間外勤務手当、管理職手当及び管理職員特別勤務手当とする。

（給与の支払い）

第3条 特任教員の給与は、職員給与規程第3条の規定に準じて支給する。

（給与の支給日等）

第4条 特任教員の給与の計算期間及び支給日は、次の表に定めるとおりとする。

給与の種類	給与の計算期間	給与の支給日
年俸	一の月の初日から 末日まで	その月の19日（ただし、その月の19日が休日（広島県公立大学法人職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成19年法人規程第60号）第12条第1項に規定する休日をいう。以下、同じ。）、日曜日又はその月の第3土曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い休日、日曜日又はその月の第3土曜日でない日。以下「年俸支給日」という。）
通勤手当 管理職手当	一の月の初日から 末日まで	その月の年俸支給日
時間外勤務手当 管理職員特別勤務手当	一の月の初日から 末日まで	翌月の年俸支給日

（年俸）

第5条 年俸は、その者の職務の級、従事する業務の性質、採用前の業績その他の要素を勘案して、別表の定めるところにより、理事長が決定する。

2 前年度における業績が顕著な場合、その他理事長が特に必要と認める場合においては、前項の規定により決定した年俸を変更することができる。

（年俸月額）

第6条 年俸の月額、別表に定める年俸額の12分の1の額（契約期間が1年に満たない特任教員にあっては、当該年俸額を契約期間の月数で除して得た額。以下「年俸月額」という。）とする。

2 前項の規定に関わらず、広島県公立大学法人非常勤職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（令和2年法人規程第14号。以下「勤務時間等規程」という。）第3条に規定する勤務時間（以下「1週間の勤務時間」という。）が30時間に満たない特任教員の年俸月額は、前項に定める年俸月額に、当該1週間の勤務時間を30で除して得た数を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

（年俸月額の日割計算）

第7条 新たに特任教員となった者にはその日から年俸を支給し、年俸に異動が生じた者にはその日から新たに定められた年俸を支給する。

2 特任教員が退職したときは、その日まで年俸を支給する。

3 特任教員が死亡したときは、その月まで年俸を支給する。

4 第1項又は第2項の規定によって年俸を支給する場合であって、その月の初日から支給するとき以外のとき又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その月の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

（通勤手当）

第8条 通勤手当は、職員給与規程の適用を受ける職員の例により支給する。

（時間外勤務手当）

第9条 勤務時間等規程第4条第2項の規定に基づき定められた1日の勤務時間（以下「定められた勤務時間」という。）以外の時間に勤務することを命ぜられた特任教員には、職員給与規程第21条の規定に準じて時間外勤務手当を支給する。この場合において、定められた勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における定められた勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する同条第1項の規定の適用については、同項中「100分の125」とあるのは、「100分の100」と、「100分の135」とあるのは、「100分の100」とする。

（管理職手当）

第10条 管理又は監督の地位にある職のうち、その特殊性に基づき、理事長が指定する職にある者（以下「管理監督職員」という。）に対しては、職員給与規程の適用を受ける職員の例により、管理職手当を支給する。

2 特任教員に対する管理職手当の月額は、職員給与規程の適用を受ける職員の例により算定した管理職手当の月額に、1週間の勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

3 前項に規定する管理職手当の月額については、当分の間、第6条の年俸月額に含めて支給することができるものとする。

（管理職員特別勤務手当）

第11条 管理監督職員が臨時又は緊急の必要その他業務の運営の必要により勤務時間等規程第4条第1項に規定する勤務時間を割り振らない日に勤務した場合は、当該職員に対し、職員給与規程の適用を受ける職員の例により、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する場合のほか、管理監督職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により勤務時間を割り振らない日以外の日の午前零時から午後5時までの間であって定められた勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員に対し、職員給与規程の適用を受ける職員の例により、管理職員特別勤務手当を支給する。

(特定の職員についての適用除外)

第12条 第9条の規定は、管理監督職員には適用しない。

(給与の減額)

第13条 定められた勤務時間に特任教員が勤務しないときは、広島県公立大学法人特定非常勤職員の給与及び費用弁償に関する規程（令和2年法人規程第6号）が適用される特定非常勤職員の例により、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

(休職者の給与)

第14条 特任教員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第8条の2第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

2 特任教員が結核性疾患にかかり、又は原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成6年法律第117号）第11条第1項に規定する厚生労働大臣の認定を受けた負傷若しくは疾病により就業規則第8条の2第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、年俸の全額を支給する。

3 特任教員が前2項以外の心身の故障により就業規則第8条の2第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、給与を支給しない。

4 特任教員が就業規則第8条の2第1項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、年俸の100分の60以内を支給することができる。

(育児休業をしている特任教員の給与)

第15条 広島県公立大学法人職員の育児休業等に関する規程（平成19年法人規程第61号）第3条第1項の規定による育児休業をしている特任教員には、その育児休業をしている期間については、この規程に定める給与は支給しない。

(実施規定)

第16条 この規程の実施に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年法人規程第7号）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

別表（第5条関係）

特任教員年俸表

職務の級 号給 (業務の性質)	特任2級 (特任講師)		特任3級 (特任准教授)		特任4級 (特任教授)	
	年俸額 (円)	年俸月額 (円)	年俸額 (円)	年俸月額 (円)	年俸額 (円)	年俸月額 (円)
1 (多少高度・困難)	3,600,000	300,000	4,800,000	400,000	6,000,000	500,000
2	3,900,000	325,000	5,100,000	425,000	6,300,000	525,000
3 (ある程度高度・困難)	4,200,000	350,000	5,400,000	450,000	6,600,000	550,000
4	4,500,000	375,000	5,700,000	475,000	6,900,000	575,000
5 (高度・困難)	4,800,000	400,000	6,000,000	500,000	7,200,000	600,000
6	5,100,000	425,000	6,300,000	525,000	7,500,000	625,000
7 (相当に高度・困難)	5,400,000	450,000	6,600,000	550,000	7,800,000	650,000
8	5,700,000	475,000	6,900,000	575,000	8,100,000	675,000
9 (極めて高度・困難)	6,000,000	500,000	7,200,000	600,000	8,400,000	700,000
10	6,300,000	525,000	7,500,000	625,000	8,700,000	725,000

広島県公立大学法人非常勤職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程

令和2年3月1日

法人規程第14号

(趣旨)

第1条 この規程は、広島県公立大学法人非常勤職員就業規則（平成19年法人規程第69号。以下「非常勤職員就業規則」という。）第19条及び第24条の規定に基づき、広島県公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する非常勤職員（非常勤職員就業規則第2条第2項各号に規定する職員をいう。以下同じ。）の勤務時間、休日、休暇等に関し必要な事項を定めるものとする。

(法令との関係)

第2条 非常勤職員の勤務時間、休日、休暇等に関し、この規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

(1週間の勤務時間)

第3条 非常勤職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について30時間以内の範囲内で理事長が定める。

(勤務時間の割振り)

第4条 理事長は、非常勤職員の勤務時間の割振り定める場合には、勤務しない日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）を1週間につき1日以上（職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要がある非常勤職員については、4週間ごとの期間につき4日以上）設けるものとする。

2 理事長は、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

(休憩時間)

第5条 理事長は、1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては少なくとも45分、7時間45分を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

2 前項の休憩時間は、非常勤職員の職務の特殊性又は勤務する部署の特殊の必要性がある場合において、次の各号のいずれにも該当する場合は、休憩時間を一斉に与えないことができる。

(1) 休憩時間の自由な利用が妨げられないと認められる場合

(2) 非常勤職員の負担が加重にならないと認められる場合

(正規の勤務時間以外の時間における勤務等)

第6条 理事長は、業務の運営上必要がある場合には、非常勤職員に対し、第3条及び第4条に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において勤務（以下「時間外勤務」という。）を命じることができる。この場合において、労基法第32条の規定による労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える勤務又は労基

法第35条の規定による休日（以下「法定休日」という。）における勤務については労基法第36条第1項の規定による協定の定めるところによる。

- 2 前項の規定は、非常勤職員就業規則第2条第2項第2号から第5号及び第8号で定める非常勤職員には適用しない。

（災害時等の勤務）

第7条 理事長は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、労基法第33条第1項に規定する手続を経て、その必要の限度において、法定労働時間を超えて、又は法定休日に勤務を命じることができる。

- 2 前項の規定は、非常勤職員就業規則第2条第2項第2号から第5号及び第8号で定める非常勤職員には適用しない。

（育児又は介護を行う非常勤職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）

第8条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある非常勤職員（非常勤職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして理事長が別に定める者に該当する場合における当該非常勤職員を除く。）が、理事長が別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務を命じてはならない。

- 2 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある非常勤職員が、理事長が別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした非常勤職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて、第6条に規定する勤務をさせてはならない。

- 3 理事長は、3歳に満たない子を養育する非常勤職員が、理事長が別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした非常勤職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、第6条に規定する勤務をさせてはならない。

- 4 前各項の規定は、要介護者（広島県公立大学法人職員の介護休業に関する規程（平成19年法人規程第62号）第3条第1項に規定する要介護者をいう。以下同じ。）の介護をする非常勤職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある非常勤職員（非常勤職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして理事長が別に定める者に該当する場合における当該非常勤職員を除く。）が、理事長が別に定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある非常勤職員が、理事長が別に定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第2項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある非常勤職員が、理事長が別に定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある非常勤職員が、理事長が別に定めるところにより、当該要介護者を介護」と、前項中「3歳に満たない子を養育する非常勤職員が、理事長が別に定めるところにより、当該

子を養育」とあるのは「要介護者のある非常勤職員が、理事長が別に定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「当該請求をした非常勤職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である」とあるのは「業務の正常な運営を妨げる」と読み替えるものとする。

(妊産婦である非常勤職員の就業制限)

第9条 理事長は、妊娠中の非常勤職員及び産後1年を経過しない非常勤職員（以下「妊産婦である非常勤職員」という。）が請求した場合には、第6条及び第7条の規定にかかわらず、時間外勤務及び休日の勤務を命じてはならない。

2 理事長は、妊産婦である非常勤職員が請求した場合においては、深夜における勤務を命じてはならない。

(休日)

第10条 理事長は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）及び12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）については、非常勤職員に勤務時間を割り振らないものとする。ただし、職務の性質により祝日法による休日又は年末年始の休日に勤務する必要のある非常勤職員については、この限りではない。

(休暇の種類)

第11条 非常勤職員の休暇は、年次有給休暇、特別休暇及び介護時間とする。

(年次有給休暇)

第12条 年次有給休暇は、1の会計年度ごとの休暇とし、その日数は、1週間の勤務日の日数又は1年間の勤務日の日数（以下「所定の勤務日数」と総称する。）及び1の会計年度において引き続き在職する期間（以下「在職する期間」という。）に応じて、1の会計年度において別表第1のとおりとする。

2 前会計年度から引き続き非常勤職員として雇用期間が更新される場合又は新たに雇用される場合における当該会計年度の年次有給休暇の日数は、前項の規定にかかわらず、1の会計年度において、在職する期間を12月とみなして前項の規定を適用して得られる日数とする。

3 前2項の規定にかかわらず、法人の非常勤職員以外の職（以下この条において「前職」という。）にあった者が、引き続き非常勤職員として新たに雇用される場合における当該会計年度の年次有給休暇の日数は、第1項又は前項の規定により付与することとなる日数に前職の退職時における年次有給休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日）を加えた日数とする。

4 前項の規定により算定された年次有給休暇の日数が、前職の退職時における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、同項の規程にかかわらず、当該会計年度の年次有給休暇の日数は、前職の退職時における年次有給休暇の残日数とする。

5 次の各号に掲げる非常勤職員が会計年度の中途において引き続き非常勤職員として新たに雇用される場合における当該会計年度の年次有給休暇の日数は、前各項の規定にか

かわらず、当該各号に定めるとおりとする。

- (1) 次号から第4号までに掲げる非常勤職員以外の非常勤職員 当該会計年度におけるその非常勤職員の労働契約の期間を通算した期間を在職する期間として第1項の規定を適用して得られる日数（前会計年度から引き続き雇用されている非常勤職員にあっては、第2項の規定を適用して得られる日数）から、その非常勤職員が当該会計年度において使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数
- (2) 次条の規定により年次有給休暇を当該会計年度の前会計年度から繰り越した非常勤職員 同条の規定により当該会計年度の前会計年度から繰り越した年次有給休暇の日数に第2項の規定を適用して得られる日数を加えて得た日数から、その非常勤職員が当該会計年度において使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数
- (3) 当該会計年度において第3項の規定により年次有給休暇を付与された非常勤職員 当該会計年度におけるその非常勤職員の労働契約の期間を通算した期間を在職する期間として第1項の規定を適用して得られる日数（前会計年度から引き続き雇用されている非常勤職員にあっては、第2項の規定を適用して得られる日数）に前職の退職時における年次有給休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日）を加えて得た日数から、その非常勤職員が当該会計年度において使用した日数を減じて得た日数
- (4) 当該会計年度において前項の規定により年次有給休暇を付与された非常勤職員 前職の退職時における年次有給休暇の残日数に引き続き非常勤職員として新たに雇用される期間を在職する期間として第1項を適用して得られる日数（前会計年度から引き続き雇用されている非常勤職員にあっては、第2項の規定を適用して得られる日数）を加えて得た日数（当該日数が40日を超える場合にあっては、40日）から、その非常勤職員が当該会計年度において使用した日数を減じて得た日数

（年次有給休暇の繰越）

第13条 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、1の会計年度における年次有給休暇の20日を超えない範囲内の残日数を限度として、当該会計年度の翌会計年度に繰り越すことができる。

- 2 当該会計年度に非常勤職員として雇用された者が引き続き翌会計年度に新たに非常勤職員として雇用された場合においては、年次有給休暇（この条の規定により繰り越されたものを除く。）は、前条の規定により定められたその者の当該会計年度における年次有給休暇の日数（当該日数が20日を超える場合は、20日）を限度として、当該会計年度の翌会計年度に繰り越すことができる。

（年次有給休暇の単位）

第14条 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、非常勤職員から請求のあった場合は、1時間を単位として与えることができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、年次有給休暇の残日数の全てを使用する場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

3 1時間を単位として使用した年次有給休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる非常勤職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。

(1) 勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である非常勤職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数

(2) 勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員 1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数

(年次有給休暇の届出)

第15条 非常勤職員は、年次有給休暇を受けようとするときは、あらかじめその時季を理事長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ届けることが出来なかった場合には、遅延なく、その事由を付して事後において届けることができる。

2 理事長は、年次有給休暇を非常勤職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

3 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各非常勤職員等の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

4 第12条の規定により年次有給休暇が10日以上与えられた非常勤職員に対しては、第2項の規定にかかわらず、労基法第39条第7項に規定する期間内に、当該非常勤職員の有する年次有給休暇日数のうち5日（1日に満たない時間を単位として取得したものを除く。以下この項において同じ。）について、非常勤職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、非常勤職員が第2項及び前項の規定により年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分（1日に満たない時間を単位として取得したものを除く。）を5日から控除するものとする。

5 理事長は、年次有給休暇の取得状況について、管理簿を定め、管理するものとし、管理簿は当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後、3年間保存するものとする。

(特別休暇)

第16条 理事長は、非常勤職員（次の各号に掲げる場合にあっては、当該各号に掲げる場合の区分に応じ当該各号に定める非常勤職員）に対し、別表第2の左欄に掲げる場合において非常勤職員が勤務しないことが相当であるときには、それぞれ同表の右欄に定める期間の有給の特別休暇を与えるものとする。

(1) 別表第2第14号の左欄に掲げる場合 次のいずれかに該当する非常勤職員

イ 1週間の勤務日の日数が3日以上

ロ 1年間の勤務日の日数（在職する期間が1年に満たない場合にあっては、所定の勤務日数を1年当たりに換算した日数。以下同じ。）が121日以上

(2) 別表第2第15号又は16号の左欄に掲げる場合 次のいずれかに該当する非常勤

職員

イ 1月の勤務日の日数（勤務日が月以外の期間によって定められている場合にあっては、所定の勤務日数を1月当たり換算した日数。以下同じ。）が20日以上

ロ 1月の勤務時間（勤務時間が月以外の期間によって定められている場合にあっては、所定の勤務時間数を1月当たり換算した時間数。以下同じ。）が116時間15分以上

2 理事長は、非常勤職員（別表第3第4号に掲げる場合にあっては、次の各号のいずれかに該当する非常勤職員）に対し、別表第3の左欄に掲げる場合において非常勤職員が勤務しないことが相当であるときには、それぞれ同表の右欄に定める期間の無給の特別休暇を与えるものとする。

(1) 1週間の勤務日の日数が3日以上

(2) 1年間の勤務日の日数が121日以上

3 当該会計年度において法人のいずれかの職に雇用されていた者が当該会計年度の中途において非常勤職員として新たに雇用される場合における非常勤職員として新たに雇用される期間について別表第2第8号、第14号から第16号まで及び別表第3第4号の規定を適用するときは、別表第4の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第17条 特別休暇は、その期間が日、週又は会計年度をもって規定されたものであっても、1時間を単位として受けることができる。

2 別表第2第8号、第14号及び第16号並びに別表第3第4号に規定する特別休暇（以下「特定休暇」という。）の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、それぞれ別表第2又は別表第3の右欄の規定にかかわらず、当該残日数のすべてを使用することができる。

3 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる非常勤職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。

(1) 勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である非常勤職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数

(2) 勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員 1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数
(介護時間)

第18条 介護時間は、次の各号のいずれにも該当する非常勤職員が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。ただし、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。）第23条第3項ただし書に規定する協定で所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた職員に該当する非常勤職員は、介護時間を取得することができない。

(1) 次のいずれかに該当すること

イ 1週間の所定勤務日数が3日以上

ロ 1年間の勤務日数が121日以上

(2) 法人にいずれかの職で引き続き雇用された期間が1年以上であること

2 介護時間の期間は、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る介護休業を取得した期間と重複する期間を除く。）内において、30分を単位として、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて当該日に係る所定の勤務時間の時間数から5時間45分を減じた時間（広島県公立大学法人職員の育児休業等に関する規程第11条から第13条の規定により部分休暇を承認されている非常勤職員又は別表第3第3号に規定する特別休暇（以下「育児休暇」という。）を承認されている非常勤職員にあっては、当該時間から当該部分休業及び育児休暇の承認に係る時間を減じた時間）を超えない範囲において必要と認められる期間とする。

3 非常勤職員が法人の非常勤職員以外の職に雇用された期間において広島県公立大学法人職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成19年法人規程第60号。以下「勤務時間等規程」という。）第18条第1項に規定する介護時間、広島県公立大学法人法人契約職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（令和2年法人規程第13号。以下「法人契約職員勤務時間等規程」という。）第22条第1項に規定する介護時間又はこれに準ずる休暇（以下「勤務時間等規程第18条第1項に規定する介護時間等」という。）の承認を受けた要介護者が介護を必要とする一の継続する状態についての前項の規定の適用については、同項中「3年」とあるのは「3年から勤務時間等規程第18条第1項に規定する介護時間等の承認に係る期間を減じた期間」とする。

（特別休暇の承認）

第19条 特別休暇については、次条に定めるところにより、理事長の承認を受けなければならない。

（特別休暇の請求）

第20条 特別休暇の承認を受けようとする非常勤職員は、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかつた場合には、遅滞なく、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 非常勤職員は、特別休暇を請求しようとする場合において、その休暇の期間が第4条第1項の勤務しない日を除いて引き続き6日を超えるものであるときは、医師の診断書その他勤務しない事由を証明するに足る書類を理事長に提出しなければならない。

（介護時間の請求）

第21条 （削除）

2 （削除）

（雑則）

第22条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則 (令和3年法人規程第20号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則 (令和3年法人規程第41号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

別表第1 (第12条関係)

		所定の勤務日数					
		5日以上	4日	3日	2日	1日	
1週間の勤務日の日数							
1年間の勤務日の日数		217日以上	169日～216日	121日～168日	73日～120日	48日～72日	
在職する期間	11月を超え12月以下	20日	16日	12日	8日	4日	
	10月を超え11月以下	18日	15日	11日	7日	4日	
	9月を超え10月以下	17日	13日	10日	7日	3日	
	8月を超え9月以下	15日	12日	9日	6日	3日	
	7月を超え8月以下	13日	11日	8日	5日	3日	
	6月を超え7月以下	12日	9日	7日	5日	2日	
	5月を超え6月以下	10日	8日	6日	4日	2日	
	4月を超え5月以下	8日	7日	5日	3日	2日	
	3月を超え4月以下	7日	5日	4日	3日	1日	
	2月を超え3月以下	5日	4日	3日	2日	1日	
	1月を超え2月以下	3日	3日	2日	1日	1日	
	1月以下	2日	1日	1日	1日	0日	

備考 この表において、1週間の勤務日の日数が「5日以上」の場合には、1週間の勤務日の日数が4日以下であって、かつ、1月の勤務日の日数が20日以上又は1年間の勤務日の日数が217日以上である場合を含むものとする。

別表第2（第16条関係）

休暇を受ける場合	期間
1 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）による交通遮断	その都度必要と認める時間
2 風水震火災その他の非常災害による交通遮断	上に同じ
3 風水震火災その他の天災地変により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、非常勤職員が勤務しないことが相当であると認められるとき イ 非常勤職員の現住居の滅失し、又は損壊した場合で、当該非常勤職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき ロ 非常勤職員及び当該非常勤職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該非常勤職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき	1週間を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間
4 その他交通機関の事故等の不可抗力による場合	その都度必要と認める時間
5 裁判員（裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。）、検察審査員（補充員を含む。）、証人、鑑定人又は参考人として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署への出頭	上に同じ
6 選挙権その他公民としての権利の行使	上に同じ
7 法人の事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止	上に同じ
8 負傷又は疾病（予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）	1の会計年度において、次の各号に掲げる非常勤職員の区分に応じそれぞれ各号に定める期間の範囲内で医師の証明等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間 1 次のいずれかに該当する非常勤職員の場合 10日 イ 1週間の勤務日の日数が5日以上 ロ 1年間の勤務日の日数が217日以上 2 次のいずれかに該当する非常勤職員（前号に掲げる非常勤職員を除く。）場合 10日 イ 1月の勤務日の日数が20日以上 ロ 1月の勤務時間が116時間15分以上 3 次のいずれかに該当する非常勤職員（前号に掲げる非常勤職員を除く。）場合 7日 イ 1週間の勤務日の日数が4日

	<p>ロ 1年間の勤務日の日数が169日から216日まで</p> <p>4 次のいずれかに該当する非常勤職員（第2号に掲げる非常勤職員を除く。）場合 5日</p> <p>イ 1週間の勤務日の日数が3日</p> <p>ロ 1年間の勤務日の日数が121日から168日まで</p> <p>5 次のいずれかに該当する非常勤職員（第2号に掲げる非常勤職員を除く。）場合 3日</p> <p>イ 1週間の勤務日の日数が2日</p> <p>ロ 1年間の勤務日の日数が73日から120日まで</p> <p>6 次のいずれかに該当する非常勤職員（第2号に掲げる非常勤職員を除く。）場合 1日</p> <p>イ 1週間の勤務日の日数が1日</p> <p>ロ 1年間の勤務日の日数が48日から72日まで</p>
9 妊娠中の女子非常勤職員が請求した場合において、当該女子非常勤職員が通勤に利用する交通機関内又は自動車若しくは原動機付自転車による通勤経路の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認める時間
10 女子非常勤職員の生理	2日を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間
11 非常勤職員の結婚	7日を超えない範囲内においてあらかじめ必要と認める期間
12 母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条又は第13条の規定による妊娠中又は出産後1年以内の女子非常勤職員の受ける保健指導又は健康検査	妊娠23週（第6月末）までは4週間に1回、妊娠24週（第7月）から妊娠35週（第9月末）までは2週間に1回、妊娠36週（第10月）から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）とし、その都度必要と認める日又は時間
13 非常勤職員の親族（右欄の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、非常勤職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	次に掲げる親族に応じ、それぞれに掲げる期間内において必要と認める期間（葬儀のため遠隔の地におもむく必要のある場合においては、実際に要した往復日数を加算した期間） ア 配偶者 10日 イ 父母 7日 ウ 子 5日 エ 祖父母 3日（非常勤職員が代襲相続し、かつ、祭具の承継を受ける場合にあっては、7日） オ 孫 1日

	<p>カ 兄弟姉妹 3日</p> <p>キ おじ・おば 1日（非常勤職員が代襲相続し、かつ、祭具の承継を受ける場合にあっては、7日）</p> <p>ク 父母の配偶者又は配偶者の父母 3日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）</p> <p>ケ 子の配偶者又は配偶者の子 1日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）</p> <p>コ 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母 1日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）</p> <p>サ 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹 1日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）</p> <p>シ おじ・おばの配偶者又は配偶者のおじ・おば 1日</p>
<p>14 配偶者，父母，配偶者の父母，子（配偶者の子及び委託児童（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により里親である非常勤職員に委託された児童で子に該当しない者）を含む。以下この項において同じ。）若しくは孫（子の子をいう。）の看護（負傷し，又は疾病にかかったその者の世話をを行うことをいう。以下この項において同じ。）を行う非常勤職員が当該非常勤職員以外に看護を行う者がいないため（義務教育終了前の子を養育する場合にあっては，当該義務教育終了前の子の看護のため），又は義務教育終了前の子を養育する非常勤職員が当該義務教育終了前の子について次に掲げる事項を行うため，勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>イ 疾病の予防のために予防接種又は健康診断を受けさせること。</p> <p>ロ 感染症の予防のため又は気象警報等により，在籍する学校等が臨時に休業となった場合の世話</p> <p>ハ 在籍し，又は在籍することとなる学校等が実施する行事への出席</p>	<p>（ア）小学校就学の始期に達するまでの子の看護又は当該小学校就学の始期に達するまでの子についてイに掲げる事項を行う場合 1の会計年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては10日）を超えない範囲内の日又は時間</p> <p>（イ）ア以外の場合 1の会計年度において5日（以下「基本日数」という。）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間（上記（ア）により取得した日又は時間がある場合は，基本日数からその日又は時間を差し引いた日及び時間を超えない範囲内で必要と認められる日又は時間。以下，ただし書きにおいて加えられた日数についても同じ。）。ただし，義務教育終了前の子を二人以上養育する場合には，基本日数に当該義務教育終了前の子の看護又は当該義務教育終了前の子についてイからハまでに掲げる事項を行うために5日を加えた日数を超えない範囲内で必要と認める日又は時間とする。</p>
<p>15 非常勤職員が夏季における盆等の諸行事，心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>1の会計年度の7月から9月までの期間内における，勤務しない日を除いて原則として連続する3日（1週間の勤務日の日数が4日以下の場合）</p>

	下の非常勤職員にあつては、2日)の範囲内の期間
16 非常勤職員が不妊治療を受ける場合	1の会計年度において6日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間

備考 この表の期間中、時間数、日数、週数及び年数中には、休憩時間及び勤務しない日を含むものとする。

別表第3 (第16条関係)

休 暇 を 受 け る 場 合	期 間
1 非常勤職員の出産	出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から出産の日後8週間(出産の日以前の期間が6週間に満たないこととなった場合にあつては、その満たない期間を8週間に加算した期間)を経過する日までの期間内において必要と認める期間
2 妊娠中の女子非常勤職員が妊娠に起因する障害(つわり又は悪阻)により勤務することが困難と認められる場合	その都度必要と認める期間
3 非常勤職員の生後満1年6月に達しない子の養育(男子非常勤職員にあつては、その配偶者が当該子を養育できる場合を除く。)	1日2回(勤務時間が4時間以下の日にあつては、1回)、それぞれ45分
4 要介護者の介護その他の世話を行う非常勤職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の会計年度において5日(要介護者が2人以上の場合にあつては、10日)を超えない範囲内で必要と認める日又は時間

備考 この表の期間中、時間数、日数、週数及び年数中には、休憩時間及び勤務しない日を含むものとする。

別表第4 (第16条関係)

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
別表第2第8号	次に掲げる非常勤職員の区分に応じそれぞれに定める期間	次に掲げる非常勤職員の区分に応じそれぞれに定める期間から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、勤務時間等規程別表第5第8号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第4第1号の表第8号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第5第8号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた期間(当該承認を受けた日数が次に掲げる非常勤職員の区分に応じそれぞれに定める期間を上回る場合は、0日とする。)
別表第2第14号	10日)	10日)から当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、勤務時間等規程別表第5第15号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第4第1号の表第14号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第5第15号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇において、(ア)に掲げる場合として承認を受けた日数を減じた期間(その養育する小学校就学の始期に達す

		<p>るまでの子が1人の場合は当該承認を受けた日数が5日を上回る場合は0日とし、2人以上の場合は当該承認を受けた日数が10日を上回る場合は0日とする。)</p>
	という。)	<p>という。) から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、勤務時間等規程別表第5第15号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第4第1号の表第14号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第5第15号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇において、(ア)又は(イ)に掲げる場合として承認を受けた日数を減じた期間(当該承認を受けた日数が5日を上回る場合は、0日とする。)</p>
	5日を加えた日数	<p>5日を加えた日数から当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、勤務時間等規程別表第5第15号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第4第1号の表第14号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第5第15号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇において、(ア)又は(イ)に掲げる場合として承認を受けた日数を減じた期間(当該承認を受けた日数が10日を上回る場合は、0日とする。)</p>
別表第2第15号	2日)	<p>2日) から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、勤務時間等規程別表第5第24号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第4第1号の表第21号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第5第24号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた期間(当該承認を受けた日数が3日(1週間の勤務日の日数が4日以下の非常勤職員にあっては、2日)を上回る場合は、0日とする。)</p>
別表第2第16号	6日	<p>6日から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、勤務時間等規程別表第5第8号の2に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第4第1号の表第8号の2に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第5第8号の2に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた時間(当該承認を受けた日数が6日を上回る場合は、0日とする。)</p>
別表第3第4号	10日)	<p>10日) から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、勤務時間等規程別表第5第16号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第4第2号の表第2号に規定する休暇、法人契約職員勤務時間等規程別表第5第16号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた期間(当該承認を受けた日数が5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)を上回る場合は、0日とする。)</p>

備考 この表の期間中，時間数，日数，週数及び年数中には，休憩時間及び勤務しない日を含むものとする。

県立広島大学大学院総合学術研究科履修要領

平成 19 年 4 月 1 日
大学要領第 5 号

(趣旨)

第 1 条 県立広島大学大学院学則（平成 19 年法人規程第 3 号。以下「大学院学則」という。）第 17 条、第 32 条第 2 項及び第 3 項並びに県立広島大学大学院履修規程（平成 19 年大学規程第 4 号）第 2 条及び第 12 条の規定に基づき、総合学術研究科の授業科目（以下「科目」という。）の履修について、必要な事項を定める。

(科目の区分等)

第 2 条 総合学術研究科の各専攻（以下「各専攻」という。）の科目の区分、名称、前後期の別、配当年次、単位数、授業の方法、授業時間数及び履修方法は、別表 1 のとおりとする。

(終了必要単位数)

第 3 条 各専攻の科目の区分ごとの修了に必要な単位数は、別表 2 のとおりとする。

(教育職員免許)

第 4 条 教育職員免許状を取得しようとする者は、別表 3 に定める科目を履修し、その単位を修得しなければならない。

2 前項の規定により教育職員免許状授与の所要資格を取得しようとする者は、当該免許教科に係る中学校教諭一種免許状授与又は高等学校教諭一種免許状授与の所要資格を有する者に限る。

(補則)

第 5 条 この規程に定めるもののほか必要な事項は、総合学術研究科委員会の議を経て、学長が定める。

附 則 この要領は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 この要領は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

別表2 (第3条関係)

(1) 人間文化学専攻

授業科目の区分	必要単位数
専攻共通科目	4単位以上
分野共通科目	2単位以上
研究分野科目	24単位以上
合計	30単位以上

(2) 経営情報学専攻

授業科目の区分	必要単位数
基幹科目	6単位以上
専門分野科目	6単位以上
特別講義	
演習科目	12単位以上
合計	30単位以上

(3) 生命システム科学専攻 (博士課程前期)

授業科目の区分	必要単位数
各分野共通科目	10単位以上
教育分野科目	20単位以上
合計	30単位以上

(4) 生命システム科学専攻 (博士課程後期)

授業科目の区分	必要単位数
共通科目	6単位以上
教育分野科目	4単位以上
合計	10単位以上

(5) 保健福祉学専攻 (博士課程前期)

授業科目の区分	必要単位数
共通科目	4単位以上
専門支持科目	6単位以上
専門科目	20単位以上
合計	30単位以上

(6) 保健福祉学専攻 (博士課程後期)

授業科目の区分	必要単位数
共通科目	4単位以上
専門支持科目	4単位以上
専門科目	16単位以上
合計	24単位以上

県立広島大学大学院総合学術研究科保健福祉学専攻 博士学位論文（課程博士）審査
及び最終試験実施要領

令和4年4月1日
大学要領第〇号

（目的）

第1条 この要領は、県立広島大学学位規程（平成19年大学規程第12号。以下「学位規程」という。）第12条の規定に基づき、博士の学位論文（以下「学位論文」という。）の審査及び最終試験の実施に関し必要な事項を定めるものとする。

（学位論文予備審査願）

第2条 学位論文を提出する予定の学生（ただし、博士課程後期の標準修業年限を超えて在学する者及び県立広島大学大学院学則（平成19年法人規程第3号。以下「大学院学則」という。）第30条第2項ただし書の適用を希望する者（以下「早期修了希望者」という。）を除く。）は指導教員の承認を得た上で、学位論文を提出しようとする年度（以下「提出年度」という。）の10月20日午後5時までに、次に掲げる書類を保健福祉学専攻長（以下「専攻長」という。）を経て、総合学術研究科長（以下「研究科長」という。）に提出するものとする。ただし、この日が休業日に当たるときは、この日の直前の休業日でない日の午後5時を提出期限とする。

- | | |
|--------------------------|-----------|
| (1) 博士学位論文予備審査願（別記様式第1号） | 1通 |
| (2) 学位論文の要旨の草稿（別記様式第2号） | 正本1通のほか4部 |
| (3) 参考論文があるときは、参考論文 | 正本1通のほか4部 |
| (4) 履歴書（別記様式第3号） | 正本1通 |

2 博士課程後期の標準修業年限を超えて在学する者、早期修了希望者又は第13条の規定により学位論文を提出する者が、前項に規定する書類を提出する場合は、指導教員の承認を得た上で、提出年度の5月20日又は10月20日の午後5時までに提出するものとする。ただし、これらの日が休業日に当たるときは、これらの日の直前の休業日でない日の午後5時を提出期限とする。

（予備審査）

第3条 前条第1項に規定する書類が提出されたときは、その内容について、学位論文の審査開始の適否を判定するため、予備審査を行う。

2 予備審査は、学位規程第5条第2項の規定により設置する審査委員会に準じて、総合学術研究科委員会（以下「研究科委員会」という。）が設置する予備審査委員会が行う。

3 予備審査委員会の審査委員は、原則として研究科所属の教員の中から、研究科委員会の議を経て、研究科長が主査1名及び副査3名を選任し、学生に通知する。ただし、主査は主研究指導教員以外の指導教員から選出するものとする。

（結果報告及び審査開始の適否の決定）

第4条 予備審査委員会は、予備審査の審査結果について、予備審査結果報告書（別記様式第4号）により専攻長を経て、研究科委員会に報告する。

2 研究科長は、研究科委員会の議決に基づき、学位論文の審査開始の適否を決定し、その結果を当該学生に通知する。

（学位論文の提出及び資格要件）

第5条 第博士課程後期の標準修業年限を超えて在学する者及び大学院学則第30条第2項のただし書きの適用が認定された者（「早期修了認定者」という。）以外の学生の学位論文の提出期限は、提出年度の1月20日午後5時までとする。ただし、この日が休業日に当たるときは、この日の直前の休業日でない日の午後5時を提出期限とする。

2 博士課程後期の標準修業年限を超えて在学する者、早期修了認定者又は第13条の規定により学位論文を提出する者にあつては、提出年度の7月20日又は1月20日の午後5時までに提出するものとする。ただし、これらの日が休業日に当たるときは、これらの日の直前の休業日でない日の午後5時を提出期限とする。

3 学位論文を提出することができる者は、次の各号すべてに該当する者とする。

- (1) 前条の規定による予備審査において、学位論文の審査を開始することが適当と認められた者
- (2) 博士課程後期において所定の単位を修得した者又は学位論文を提出する日の属する学年末までに、所定の単位を修得する見込みが確実な者で、必要な研究指導を受けた者

4 学位論文は、前条の規定による予備審査において、学位論文の審査を開始することが適当と認められた後1年以内において、第1項又は第2項に規定する提出期限までに提出するものとする。

(学位論文提出の手続)

第6条 前条第3項の規定に該当する者が学位論文を提出する場合は、次の書類を指導教員の承認を得た上で、専攻長及び研究科長を経て、学長に提出するものとする。

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| (1) 博士学位論文審査願 (別記様式第5号) | 1通 |
| (2) 学位論文 | 正本1通のほか4部 |
| (3) 論文目録 (別記様式第6号) | 正本1通のほか4部 |
| (4) 学位論文の要旨 (別記様式第2号) | 正本1通のほか4部 |
| (5) 履歴書 (別記様式第3号) | 正本1通 |
| (6) 参考論文があるときは、参考論文 | 正本1通のほか4部 |
| (7) 承諾書 (別記様式第7号) (必要な場合のみ) | 正本1通 |

(学位論文の受理)

第7条 学長は、前条の規定により学位論文の提出があったときは、研究科委員会に受理の可否について諮るものとする。

(審査委員会)

第8条 研究科委員会は、学長が前条の規定により論文の受理を決定した場合は、直ちに審査委員会を設置する。

2 第3条第3項の規定は、審査委員会の審査委員の選出について準用する。ただし、審査委員会の審査委員は、特別な事情のない限り、予備審査会と同じ審査委員とする。

(公聴会)

第9条 審査委員会は、学位論文公聴会 (以下「公聴会」という。) を開催し、当該学生がその学位論文の内容を説明し、出席者との間で質疑応答を行うものとする。

2 審査委員会は、公聴会の日程について専攻長を経て、研究科長に報告する。

3 研究科長は、公聴会の日程を公示する。

(学位論文審査)

第10条 審査委員会は、学位論文の審査に当たり、審査結果の要旨 (別記様式第8号) を付し、可否を決定する。

(最終試験)

第11条 審査委員会は、学位論文について口述又は筆記により最終試験を行い、可否を決定する。

(結果報告)

第12条 審査委員会は、前2条の可否の結果を踏まえて博士学位授与の判定を行い、速やかにその結果をまとめ、学位論文審査結果及び最終試験結果報告書 (別記様式第9号) を作成し、これに学位論文審査結果の要旨 (別記様式第8号) を添付して、専攻長を経て、研究科委員会に報告する。

2 専攻長は、保健福祉学専攻において学位判定を行うための会議 (以下「学位判定会議」という。) を招集し、博士学位授与の可否を投票による議決を行い、当該結果について研究科委員会に報告する。

3 学位判定会議に関する事項は、専攻長が別に定める。

(単位取得満期退学者の取扱い)

第13条 本学大学院の博士課程後期に所定の標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた後退学した者については、退学後3年以内に限り、第2条から第12条の規定により、学位論文を提出し、学位論文の審査及び最終試験を受けることができる。

(その他)

第14条 この要領に定めるもののほか、必要な事項は、研究科長が別に定める。

附 則

この要領は、令和4年4月1日から施行する。

(別記)
様式第1号

令和 年 月 日

県立広島大学大学院
総合学術研究科長様

保健福祉学専攻
学籍番号
氏名 印

博士学位論文予備審査願

次のとおり提出いたしますので、審査くださるようお願いします。

学位論文題目

指導教員名 印

- (注) 1 博士学位論文予備審査願の提出期限は、学位論文を提出しようとする年度の10月20日午後5時までとする。ただし、この日が休業日に当たるときは、この日の直前の休業日でない日の午後5時を提出期限とする。
- 2 博士課程後期の標準修業年限を超えて在学する者、早期修了希望者又は単位取得満期退学者にあつては5月20日又は10月20日の午後5時までに提出するものとする。ただし、これらの日が休業日に当たるときは、これら日の直前の休業日でない日の午後5時を提出期限とする。
- 3 学位論文題目が英語の場合は、和訳を付けて、英語、日本語の順序で列記すること。
- 4 学位論文題目は、仮題とすることができる。

教学課受領日	令和 年 月 日	受領者印	印
専攻長引渡日	令和 年 月 日	受領者印	印
研究科長引渡日	令和 年 月 日	受領者印	印

学位論文の要旨（の草稿）

保健福祉学専攻

学籍番号

氏 名

印

学位論文題目

学位論文の要旨

参考論文（学位論文の要旨の草稿を提出する場合に記載）

- 備考
- 1 学位論文題目が英語の場合は、和訳を付けて、英語、日本語の順序で列記すること。
 - 2 学位論文の要旨は、和文の場合は2,000字程度とし、英文の場合は800語程度とする。
 - 3 第2条第3項の規定により提出する場合は、「学位論文の要旨の草稿」とし、博士学位論文審査願に添付する場合は、「学位論文の要旨」とする。
 - 4 「学位論文の要旨の草稿」を提出する場合は、学位論文題目を仮題とすることができる。
 - 5 「学位論文の要旨の草稿」を提出する場合は、要旨に続けて、参考論文を記載する。なお、学位論文に直接関係するもの（主参考論文）と直接には関係しないもの（副参考論文）に区分して明記すること。
 - 6 用紙は、A4判を使用し、縦長横書きとする。

様式第 3 号

履 歴 書		
ふりがな 氏 名		男 ・ 女
生年月日	年 月 日 生 (満 才)	本籍(都道府県名)
ふりがな 住 所	〒	電話 ()
年 月 日	学 歴	
	高等学校卒業	
年 月 日	職 歴	

年 月 日	研 究 歴
年 月 日	賞 罰
上記のとおり相違ありません。	
年 月 日	
氏 名	
印	

備考1 日本国籍以外の国籍を有する場合は、本籍に代えて当該国籍を記入すること。
 2 本学大学院総合学術研究科保健福祉学専攻博士課程後期の教育課程を終えて退学した者は、
 単位修得満期退学証明書を添付すること。
 3 用紙は、A4判を使用し、縦長横書きとする。

予備審査結果報告書
(課程博士用)

学位論文草稿題目	
氏名 (学籍番号)	()
<p>1 論文内容の概要 (500～600字以内)</p>	
<p>2 予備審査委員会の意見</p>	
<p>3 審査結果 合格 ・ 不合格</p>	
<p>4 予備審査委員会</p> <p>主査 <u>職・氏名</u> 印</p> <p>副査 <u>職・氏名</u> 印</p> <p>副査 <u>職・氏名</u> 印</p> <p>副査 <u>職・氏名</u> 印</p> <p>予備審査に関し以上のとおり報告します。</p> <p>令和 年 月 日</p>	

県立広島大学学長 様

保健福祉学専攻

学籍番号

氏

名印

博 士 学 位 論 文 審 査 願

県立広島大学学位規程（平成19年大学規程第12号）第4条の規定により、博士の学位論文（5部）に次のとおり関係書類を添えて提出しますので、審査くださるようお願いします。

論文目録（別記様式第6号）	5通
学位論文の要旨（別記様式第2号）	5通
履歴書（別記様式第3号）	1通
参考論文	5通
承諾書（別記様式第7号）	

指導教員名

印

- (注) 1 学位論文提出期限は、第3年次の1月20日午後5時までとする。ただし、この日が休業日に当たるときは、この日の直前の休業日でない日の午後5時を提出期限とする。
- 2 標準修業年限を超えて在学する者、早期期修了認定者又は単位取得満期退学者にあつては、7月20日又は1月20日の午後5時まで提出するものとする。ただし、これらの日が休業日に当たるときは、これらの日の直前の休業日でない日の午後5時を提出期限とする。
- 3 学位論文は、指導教員の承認を得た上で、専攻長及び研究科長を経て、学長に提出すること。
- 4 履歴書は、予備審査願に提出時と変更がない場合は省略可。

教学課受領日	令和 年 月 日	受領者印	印
専攻長引渡日	令和 年 月 日	受領者印	印
研究科長引渡日	令和 年 月 日	受領者印	印

論 文 目 録

保健福祉学専攻

学籍番号

氏 名

印

学 位 論 文

学位論文題目

公 表 の 方 法

公表年月日及び冊数

年 月 日

冊

参 考 論

文 題 目,

著者名 (全員), 掲載誌, 巻, 号, 頁, 年号

- 備考 1 学位論文題目が英語の場合は, 和訳を付けて, 英語, 日本語の順序で列記すること。
- 2 学位論文をまだ公表していないときは, 公表の方法及び時期の予定を記載すること。
- 3 参考論文は, 学位論文に直接関係するもの (主参考論文) と直接には関係しないもの (副参考論文) に区分して明記すること。主参考論文の連名著者に指導教員が含まれない場合には, 当該参考論文にかかる博士学位審査への使用承諾書 (別記様式第 7 号) を提出すること。
- 4 主参考論文は, 博士学位論文審査願を提出した日から 1 年以内に学会誌等に掲載されることが確
- 実なものについて記載することができる。(受理書を添付)
- 5 用紙は, A 4 判を使用し, 縦長横書きとする。

承 諾 書

県立広島大学学長 様

私は, _____ 氏の博士の学位申請に際して, 次の論文が同氏の主要な主参考論文とされることを承諾いたします。

著者名 :

論文名 :

雑誌名, 巻, 号, 頁, 年号

共同執筆者全員の署名・捺印

_____	印	_____	印
_____	印	_____	印
_____	印	_____	印
_____	印	_____	印

- (備考)
- 1 主要参考論文の連名著者に指導教員が含まれない場合に作成する。
 - 2 雑誌名は, 省略せずに記入する。
 - 3 予備審査願には添付を要しない。

学位論文審査結果の要旨
(課程博士用)

氏 名 (学 籍 番 号)		()	
学位論 文 題			
主 査	職・氏名	副 査	職・氏名
副 査	職・氏名	副 査	職・氏名
審査結果の要旨 (1000 字以内)			

県立広島大学大学院長期履修規程

平成23年3月1日
大学規程第1号

(趣旨)

第1条 この規程は、県立広島大学大学院学則（平成19年法人規程第3号。以下「大学院学則」という。）第16条の2第2項の規定に基づき、県立広島大学大学院（以下「本学大学院」という。）の修士課程、博士課程前期、保健福祉学専攻博士課程後期及び専門職学位課程における長期履修の取扱いに関し必要な事項を定めるものとする。

(対象者)

第2条 長期履修を申し出ることができる者は、次の各号のいずれかに該当する者で、標準修業年限内での修学が困難な事情にあるものとする。ただし、日本の国籍を有しない者で本学大学院において教育を受ける目的をもって入国している者又は入国しようとする者については、長期履修を申し出ることができないものとする。

- (1) 職業を有し、就業している者
- (2) 育児、介護等に従事している者
- (3) その他病気等相当の事由があると認められる者

(長期履修の期間)

第3条 長期履修の期間は、学期を単位として、修士課程及び博士課程前期においては最長4年、保健福祉学専攻博士課程後期においては、最長6年とする。

(手続)

第4条 長期履修を希望する者は、次の各号に定める期日までに、長期履修申請書（別記様式）により学長に申し出るものとする。

- (1) 専門職学位課程以外の課程 入学前の学長の定める期日
- (2) 専門職学位課程 入学前にあつては学長の定める期日、入学後にあつては入学した年度の2月末日

2 学長は、前項の申出があつたときは、研究科委員会の議を経て、長期履修を認めるものとする。

(履修形態の変更)

第5条 前条の規定により長期履修を認められた者（以下「長期履修学生」という。）は、認められた長期履修の期間（以下「長期履修期間」という。）の変更を申し出ることができない。ただし、長期履修期間の短縮（長期履修の取りやめを含む。以下同じ。）については、前期に修了を希望する者は前年度の2月末日まで、後期に修了を希望する者は当該年度の8月末日までを期日として、一度に限り申し出ることができる。

2 長期履修期間の短縮に係る手続については、前条第2項の規定を準用する。

(在学年限)

第6条 長期履修学生の在学年限は、大学院学則第6条第3項の規定に定めるところによる。

(休学期間)

第7条 長期履修学生の休学期間は、大学院学則第24条の規定に定めるところによる。

(長期履修の許可の取消し)

第8条 長期履修学生が長期履修に関し虚偽の申請をしたことが判明したときは、学長は、研究科委員会の議を経て、長期履修の許可を取り消すことができる。

(授業料)

第9条 長期履修学生に係る授業料の取扱いについては、公立大学法人県立広島大学授業料等に関する規程（平成19年法人規程第81号）の定めるところによる。

(補則)

第10条 この規程に定めるもののほか、長期履修に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附則 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附則

(施行期日)

1 この規程は、平成26年9月24日から施行する。

(経過措置)

2 第3条に規定する長期履修の期間については、平成26年度後期以降に入学する者から適用することとし、平成26年度前期までに入学した者については、なお従前の例による。

3 第5条第1項の規定にかかわらず、平成26年度後期に修了を希望する者については、別に申請の期限を定める。

附則 この規程は、平成28年4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、令和4年4月1日から施行する。

受験番号

※

別記様式（第4条関係）

長期履修申請書

平成 年 月 日

県立広島大学長様

氏名 _____ 印

次のとおり、標準修業年限を超えて計画的に教育課程を履修することを申請します。

募集区分	専攻
長期履修期間	2年半 ・ 3年 ・ 3年半 ・ 4年
申請理由	
専攻長所見 ※	署名 _____ 印

備考1 必要事項を記入し、又は該当する事項を○で囲んでください。

2 ※印の欄は、記入しないでください。

3 就業している場合は、勤務証明書等を添付してください。

受験番号

※

別記様式（第4条関係）

長期履修申請書

平成 年 月 日

県立広島大学長様

氏名 _____ ⑩

次のとおり、標準修業年限を超えて計画的に教育課程を履修することを申請します。

募集区分	保健福祉学専攻 博士課程後期
長期履修期間	4年 ・ 5年 ・ 6年
申請理由	
専攻長所見 ※	署名 _____ ⑩

備考1 必要事項を記入し、又は該当する事項を○で囲んでください。

2 ※印の欄は、記入しないでください。

3 就業している場合は、勤務証明書等を添付してください。

広島県公立大学法人職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程

平成19年4月1日

法人規程第60号

(趣旨)

第1条 この規程は、広島県公立大学法人職員就業規則（平成19年法人規程第52号。以下「就業規則」という。）第36条の規定に基づき、広島県公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する職員（就業規則第2条第1項に規定する職員をいう。以下同じ。）の勤務時間、休日、休暇等に関し必要な事項を定めるものとする。

(法令との関係)

第2条 職員の勤務時間、休日、休暇等に関し、この規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

(勤務時間)

第3条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間については38時間45分、1日については7時間45分とする。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。

2 職員の勤務時間は、月曜日から金曜日までの5日間において割り振るものとし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間（以下「始業時刻等」という。）は、別表第1のとおりとする。

3 理事長は、前項の休憩時間（1日の勤務時間が6時間を超え7時間45分以内の場合において置くものに限る。）を45分を超えるものとした場合において、当該休憩時間によると福祉に重大な影響を受けると認められる職員であって理事長が別に定めるものが理事長が別に定めるところにより請求した場合は、当該職員に係る休憩時間を短縮することができる。

4 理事長は、業務の運営上の事情により必要がある職員については、第1項の規定にかかわらず、週休日を別に定めることができる。

5 第2項の規定にかかわらず、業務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員の始業時刻等は、別表第2及び別表第2の2に定めるところによる。

(週休日の振替等)

第5条 理事長は、職員に前条第1項又は第4項の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、理事長が別に定めるところにより、前条第2項又は第4項の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）のうち理事長が別に定める期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務することを命じる必要がある日に割り振ることがで

きる。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務等)

第6条 理事長は、業務の運営上必要がある場合には、職員に対し、第4条及び第5条に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において勤務（以下「時間外勤務」という。）を命じ、又は第11条に規定する休日において勤務を命じることができる。この場合において、労基法第32条の規定による労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える勤務又は労基法第35条の規定による休日（以下「法定休日」という。）における勤務については労基法第36条第1項の規定による協定の定めるところによる。

(災害時等の勤務)

第7条 理事長は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、労基法第33条第1項に規定する手続を経て、その必要の限度において、法定労働時間を超えて、又は法定休日に勤務を命じることができる。

(時間外勤務代休時間)

第7条の2 理事長は、広島県公立大学法人職員給与規程（平成19年法人規程第56号。以下「職員給与規程」という。）第21条第3項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、理事長が別に定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、理事長が別に定める期間内にある第4条第2項若しくは第3項又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（第12条第1項において「勤務日等」といい、同項に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務)

第8条 理事長は、次に掲げる職員が、理事長が別に定めるところにより、その子を養育するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。）をさせるものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

(2) 小学校に就学している子のある職員であって、理事長が別に定めるもの

2 前項の規定は、要介護者（広島県公立大学法人職員の介護休業に関する規程（平成19年法人規程第62号。以下「介護休業に関する規程」という。）第3条第1項に規定する要介護者をいう。次条第4項において同じ。）の介護をする職員について準用する。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第9条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして理事長が別に定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、理事長が別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務を命じてはならない。

2 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、理事長が別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第6条に規定する勤務をさせてはならない。

3 理事長は、3歳に満たない子を養育する職員が、理事長が別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、第6条に規定する勤務をさせてはならない。

4 前各項の規定は、要介護者の介護をする職員について準用する。
（妊産婦である職員の就業制限）

第10条 理事長は、妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）が請求した場合には、第6条及び第7条の規定にかかわらず、時間外勤務及び休日の勤務を命じてはならない。

2 理事長は、妊産婦である職員が請求した場合においては、深夜における勤務を命じてはならない。
（休日）

第11条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）についても、同様とする。

（休日の代休日）

第12条 理事長は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下この条において「休日」と総称する。）である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、理事長が別に定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第7条の2第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日及び休日を除く。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命じられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命じられたときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

（1か月単位の変形労働時間制）

第13条 業務の運営上の事情により第3条に規定する1日の勤務時間を超えて勤務する必要がある職員については、1か月単位の変形労働時間制を適用することができる。

2 前項の場合における1週間当たりの勤務時間は、1か月を平均して38時間45分を超えないように割振りを行うものとする。

3 第1項に規定する変形労働時間制は、別表第3に規定するK勤務を行う職員に適用するものとし、その始業時刻等は、同表に定めるところによる。

4 理事長は、前項の規定により定められた始業時刻等を、各月の始まる1週間前までに該当する職員に通知するものとする。

(専門業務型裁量労働制)

第14条 業務の性質上、業務の遂行の手段及び時間配分等をその者の裁量にゆだねることが必要と認められる職員については、労基法第38条の3第1項の規定による協定の定めるところにより、専門業務型裁量労働制を適用することができる。

(休暇の種類)

第15条 職員の休暇は、年次有給休暇、特別休暇、介護時間及び介護支援部分休暇とする。

(年次有給休暇)

第16条 年次有給休暇は、1の年ごとにおける休暇とし、その日数は、1の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 20日

(2) 次号及び第4号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となるもの その者の当該年における在職期間に応じ、別表第4の日数欄に掲げる日数(以下「基本日数」という。)

(3) 当該年の前年において地方公務員、国家公務員その他理事長が別に定める者(以下「地方公務員等」という。)であった者であって人事交流等により引き続き当該年に新たに職員となったもの又は当該年の前年において職員等であった者であって引き続き当該年に地方公務員等となり当該年の中途において人事交流等により引き続き再び職員となったもの 地方公務員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の残日数(当該日数が20日を超える場合にあっては、20日)を加えて得た日数から、職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数)

(4) 当該年の中途において新たに地方公務員等となった者であって当該年の中途において人事交流等により引き続き新たに職員となったもの 地方公務員等となった日において新たに職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた別表第1の日数欄に掲げる日数欄から、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する日数を減じて得た日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数)

- 2 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、1の年における年次有給休暇の20日を超えない範囲内の残日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 3 理事長は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 4 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、職員から請求のあった場合は、1時間を単位として与えることができる。
- 5 第3項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各職員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 6 第1項の規定により年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日（1日に満たない時間を単位として取得したものを除く。以下この項において同じ。）について、職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が第3項及び前項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分（1日に満たない時間を単位として取得したものを除く。）を5日から控除するものとする。
- 7 理事長は、年次有給休暇の取得状況について、管理簿を定め、管理するものとする。管理簿は当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後、3年間保存するものとする。

（特別休暇）

- 第17条 特別休暇は、負傷又は疾病、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として別表第5の左欄に掲げる場合における休暇とし、その期間は、それぞれ同表の右欄に掲げる期間とする。
- 2 特別休暇は、その期間が日、週又は年をもって規定されたものであっても、1時間を単位として受けることができる。
 - 3 別表第5第8号に規定する休暇（以下この条において「病気休暇」という。）のうち、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。
 - 一 生理日の就業が著しく困難な場合
 - 二 公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
 - 三 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条の五第一項若しくは第六十六条の八第五項又は学校保健安全法（昭和三十三年法律第五十六号）第十六条の規定により勤務時間の短縮の措置を受けた場合
 - 4 前項の規定にかかわらず、精神疾患のため療養の必要がある場合（第六項又は第七項の規定により除外日を除いて連続して九十日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合を除く。）は、除外日を除いて連続して九十日を超える期間の特定病気休暇を承

認することができる。ただし、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して百八十日を超えることはできない。

- 5 第三項、前項、次項及び第七項の規定の適用については、連続する八日以上の間（当該期間における週休日、勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日以外の日（以下この項において「要勤務日」という。）の日数が三日以下である場合にあっては、連続する八日以上の間における要勤務日の日数が四日以上である期間）の特定病気休暇を使用した職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、一回の勤務に割り振られた勤務時間（一回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に年次有給休暇又は特別休暇（病気休暇を除く。）を使用した時間その他の理事長が定める時間（以下この項において「年休使用時間等」という。）がある場合にあっては、一回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、年休使用時間等以外の時間）の全てを勤務した日の日数（第七項において「実勤務日数」という。）が二十日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。
- 6 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して九十日（第四項の規定により除外日を除いて連続して九十日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した場合において、九十日（同項の規定により除外日を除いて連続して九十日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第三項の規定にかかわらず、当該九十日（第四項の規定により除外日を除いて連続して九十日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した日の翌以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して九十日（当該特定負傷等が精神疾患である場合又は当該特定負傷等の日前の特定病気休暇の期間が九十日を超える場合にあっては、百八十日から当該特定負傷等の日前の特定病気休暇の期間の日数を減じて得た日数）を超えることはできない。
- 7 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して九十日（第四項の規定により除外日を除いて連続して九十日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した場合において、九十日（同項の規定により除外日を除いて連続して九十日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した日の翌日から実勤務日数が二十日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する

必要が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第三項の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して九十日（第四項の規定により除外日を除いて連続して九十日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、百八十日から当該承認されている特定病気休暇の期間の日数を減じて得た日数）を超えることはできない。

8 特定病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第三項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。

9 第三項から前項までの規定は、条件付採用期間中の職員には適用しない。

（介護時間）

第18条 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。ただし、次に掲げる職員のうち、育児・介護休業法第23条第3項ただし書に規定する協定で所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた職員に該当する職員は、介護時間を取得することができない。

(1) 法人に引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

2 介護時間の期間は、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る介護休業を取得した期間と重複する期間を除く。）内において、30分を単位として、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（広島県公立大学法人職員の育児休業等に関する規程（平成19年法人規程第61号。以下「育児休業等に関する規程」という。）第11条の規定により部分休暇を承認されている職員、次条第1項に規定する介護支援部分休暇を承認されている職員又は別表第5第14号に規定する特別休暇（以下「育児休暇」という。）を承認されている職員にあっては、2時間から当該部分休業、介護支援部分休暇及び育児休暇の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲において必要と認められる期間とする。

3 介護時間については、職員給与規程第30条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、職員給与規程第21条第5項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

（介護支援部分休暇）

第18条の2 介護支援部分休暇は、職員が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護支援部分休暇の期間は、理事長が定める時間を単位として、第3条に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1（育児休業等に関する規程第11条の規定により部分休業を承認されている職員、介護休業に関する規程第3条第1項に規定する介護休業を承認されている職員、前条第1項に規定する介護時間を承認されている職員又は育児休暇を承認されている職員にあっては、第3条に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1から当該部分休業、介護休業に関する規程第3条第1項に規定する介護休業、前条

第1項に規定する介護時間及び育児休暇の承認を受けて勤務しない時間) を超えない範囲において必要と認められる期間とする。

3 前条第3項の規定は、介護支援部分休暇について準用する。

(特別休暇等の承認)

第19条 特別休暇、介護時間及び介護支援部分休暇(以下「特別休暇等」という。)については、理事長の承認を受けなければならない。

2 特別休暇等の承認を受けようとする職員は、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、遅滞なく、その事由を付して承認を求めることができる。

3 職員は、特別休暇等を請求しようとする場合において、その休暇の期間が週休日、休日及び代休日を除いて引き続き6日を超えるものであるときは、医師の診断書その他勤務しない事由を証明するに足る書類を理事長に提出しなければならない。

(補則)

第20条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

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、この規程の施行の日(以下「施行日」という。)に法人の職員となった者(以下「承継職員」という。)が、施行日前において、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例(平成7年広島県条例第5号。以下「勤務時間等条例」という。)の規定により、施行日以後の期間について年次有給休暇の付与又は特別休暇の承認を受けている場合は、この規程により付与又は承認を受けたものとみなす。

3 承継職員の施行日における年次有給休暇の日数は、第15条第1項の規定にかかわらず、施行日の前日における勤務時間等条例の規定による年次休暇の未使用の日数及び時間とする。

附 則

この規程は、平成22年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年4月28日から施行し、平成23年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成24年1月1日から施行し、改正後の第17条第3条から第9項までの規定は、同日以降に使用した公立大学法人県立広島大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程別表第5第8号に規定する休暇について適用する。

附 則

この規程は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30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（平成30年法人規程第30号）

（施行期日）

この規程は、平成31年1月1日から施行する。

附 則（平成31年法人規程第14号）

（施行期日）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年法人規程第47号）

（施行期日）

この規程は、令和2年1月1日から施行する。

附 則（令和2年法人規程第24号）

（施行期日）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年法人規程第11号）

この規程は、令和3年1月1日から施行する。

附 則（令和3年法人規程第20号）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和3年法人規程第44号）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

別表第 1 (第 4 条関係)

区分	始業・終業時刻	休憩時間	対象職員
A 勤務	午前 8 時 30 分から 午後 5 時 15 分まで	午後 0 時から午後 1 時まで	全職員

別表第 2 (第 4 条関係)

区分	始業・終業時刻	休憩時間	対象職員
A 勤務	午前 8 時 30 分から 午後 5 時 15 分まで	午後 1 時から午後 2 時まで	事務職員，機構及びセンターの専任教員
B 勤務	午前 9 時 15 分から 午後 6 時 00 分まで	午後 1 時から午後 2 時まで	事務職員，機構及びセンターの専任教員
D 勤務	午前 9 時から 午後 5 時 55 分まで	午後 0 時 10 分から午後 1 時まで 午後 2 時 30 分から午後 2 時 40 分まで 午後 4 時 10 分から午後 4 時 20 分まで	県立広島大学の教員
E 勤務	午前 8 時 30 分から 午後 5 時 15 分まで	午後 0 時 10 分から午後 1 時まで 午後 4 時 10 分から午後 4 時 20 分まで	県立広島大学の教員
F 1 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 2 時 10 分から午後 2 時 40 分まで 午後 5 時 50 分から午後 6 時 20 分まで	大学院担当教員（3 時限目に授業がないもの）
F 2 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 3 時 50 分から午後 4 時 20 分まで 午後 5 時 50 分から午後 6 時 20 分まで	大学院担当教員（4 時限目に授業がないもの）
F 3 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 5 時 20 分から午後 6 時 20 分まで	大学院担当教員（5 時限目に授業がないもの）
F 4 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 5 時 50 分から午後 6 時 20 分まで 午後 7 時 30 分から午後 8 時まで	大学院担当教員（6 時限目に授業がないもの）
F 5 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 5 時 50 分から午後 6 時 20 分まで 午後 7 時 50 分から午後 8 時 20 分まで	大学院担当教員（7 時限目に授業がないもの）
F 6 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 5 時 00 分から午後 6 時 00 分まで	経営専門職大学院の大学院担当教員
F 7 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 6 時 30 分から午後 7 時 30 分まで	経営専門職大学院の大学院担当事務職員
H 2 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 3 時 50 分から午後 4 時 20 分まで 午後 5 時 50 分から午後 6 時 20 分まで	午前に兼業の許可を受けている県立広島大学の教員（4 時限目に

			授業がない教員)
H3 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 5 時 20 分から午後 6 時 20 分まで	午前に兼業の許可を受けている県立広島大学の教員 (5 時限目に授業がない教員)
H4 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 5 時 50 分から午後 6 時 20 分まで 午後 7 時 30 分から午後 8 時まで	午前に兼業の許可を受けている県立広島大学の教員 (6 時限目に授業がない教員)
H5 勤務	午後 1 時から 午後 9 時 45 分まで	午後 5 時 50 分から午後 6 時 20 分まで 午後 7 時 50 分から午後 8 時 20 分まで	午前に兼業の許可を受けている県立広島大学の教員 (7 時限目に授業がない教員)
L 勤務	午前 10 時 40 分から 午後 7 時 55 分まで	午後 0 時 10 分から午後 1 時 00 分まで 午後 4 時 10 分から午後 4 時 20 分まで 午後 5 時 50 分から午後 6 時 20 分まで	6 限目に補講を行う県立広島大学の教員 (1 限目に授業がない教員)
M 勤務	午前 10 時 40 分から 午後 7 時 45 分まで	午後 0 時 10 分から午後 1 時 00 分まで 午後 2 時 30 分から午後 2 時 40 分まで 午後 4 時 10 分から午後 4 時 20 分まで 午後 5 時 50 分から午後 6 時 00 分まで	土曜日 6 限目に授業を行う経営専門職大学院の大学院担当教員 (1 限目に授業がない教員)

備考

- 1 対象職員欄の「機構及びセンター」とは、広島県公立大学法人組織規程（平成 19 年法人規程第 12 号）第 5 条に規定する組織のうち県立広島大学に置くものをいう。
- 2 対象職員欄の「兼業」とは、広島県公立大学法人職員兼業規程（平成 19 年法人規程第 59 号）第 9 条第 1 項に規定する役員等兼業等をいう。
- 3 センターの専任教員が D 勤務又は E 勤務とする場合は、当該専任教員が授業を担当する場合に限るものとする。
- 4 業務の運営上の事情によりこの表により難しい場合は、別途、理事長が定めることができる。

別表第2の2（第4条関係）

区分	始業・終業時刻	休憩時間	対象職員
E-D 勤務	午前9時00分から 午後5時45分まで	午後0時30分から午後1時30分 まで	叡啓大学の教員
E-E 勤務	午前8時30分から 午後5時15分まで	午後0時30分から午後1時30分 まで	叡啓大学の教員
E-F 勤務	午後0時00分から 午後8時45分まで	午後4時10分から午後5時10分 まで	叡啓大学の教員 (5・6限に授業 がある教員)
E-G 勤務	午前8時15分から 午後8時40分まで	午後0時30分から午後5時10分 まで	叡啓大学の教員 (1・2限, 5・6限 に授業がある教 員)
E-H 勤務	午前11時55分から 午後8時40分まで	午後0時30分から午後1時30分 まで	叡啓大学の教員 (3・4限, 5・6 限に授業がある 教員)

別表第3（第13条関係）

区分	始業・終業時刻	休憩時間
D勤務	午前9時から午後5時55分まで	午後0時10分から午後1時まで 午後2時30分から午後2時40分まで 午後4時10分から午後4時20分まで
E勤務	午前8時30分から午後5時15分まで	午後0時10分から午後1時まで 午後4時10分から午後4時20分まで
F2勤務	午後1時から午後9時45分まで	午後3時50分から午後4時20分まで 午後5時50分から午後6時20分まで
F3勤務	午後1時から午後9時45分まで	午後5時20分から午後6時20分まで
F4勤務	午後1時から午後9時45分まで	午後5時50分から午後6時20分まで 午後7時30分から午後8時まで
F5勤務	午後1時から午後9時45分まで	午後5時50分から午後6時20分まで 午後7時50分から午後8時20分まで
G勤務	午前8時15分から午後9時55分まで	午後0時15分から午後6時00分まで
H1勤務	午後1時から午後9時45分まで	午後2時10分から午後2時40分まで 午後5時50分から午後6時20分まで
H2勤務	午後1時から午後9時45分まで	午後3時50分から午後4時20分まで 午後5時50分から午後6時20分まで
H3勤務	午後1時から午後9時45分まで	午後5時20分から午後6時20分まで
H4勤務	午後1時から午後9時45分まで	午後5時50分から午後6時20分まで 午後7時30分から午後8時まで
H5勤務	午後1時から午後9時45分まで	午後5時50分から午後6時20分まで 午後7時50分から午後8時20分まで
I勤務	午後1時から午後5時50分まで	午後2時30分から午後2時40分まで
J勤務	午前9時から午後2時30分まで	午後0時10分から午後1時まで

K 勤務	午前 9 時から午後 9 時 30 分まで	午後 0 時 10 分から午後 1 時まで 午後 2 時 30 分から午後 2 時 40 分まで 午後 4 時 10 分から午後 4 時 20 分まで 午後 5 時 50 分から午後 6 時 20 分まで
------	-----------------------	---

別表第4（第16条関係）

在 職 期 間	日 数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え12月に達するまでの期間	20日

別表第5（第17条関係）

休暇を受ける場合	期間
(1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）による交通遮断	その都度必要と認める時間
(2) 風水震災火災その他の非常災害による交通遮断	上に同じ。
(3) 風水震災火災その他の天災地変により次のいずれかに該当する場合その他これに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき イ 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき ロ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき	1週間を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間
(4) その他交通機関の事故等の不可抗力による場合	その都度必要と認める時間
(5) 裁判員（裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。）、証人、鑑定人又は参考人として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署への出頭	上に同じ。
(6) 選挙権その他公民としての権利の行使	上に同じ。
(7) 法人の事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止	上に同じ。
(8) 負傷又は疾病（予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）	医師の証明等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間
(8)の2 職員が不妊治療を受ける場合	1の年において6日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
(9) 職員の出産	出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日後8週間（出産の日以前の期間が6週間に満たないこととなった場合にあっては、その満たない期間を8週間に加算した期間）を経過する日までの期間内において必要と認める期間
(10) 妊娠中の女子職員が妊娠に起因する障害（つわり又は悪阻）により勤務することが困難と認められる場合	14日を超えない範囲内において必要と認める日又は時間
(11) 妊娠中の女子職員が請求した場合において、当該職員が通勤に利用する交通機関内又は自動車若しくは原動機付自転車による通勤経路の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認める時間
(12) 配偶者の出産	配偶者の入院等の日から出産の日以後2週間を経過する日までの期間内において3日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間

<p>(13) 職員が配偶者の産前産後の期間において、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する場合</p>	<p>配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日後8週間（出産の日以前の期間が6週間に満たないこととなった場合にあっては、その満たない期間を8週間に加算した期間）を経過する日までの期間内において、5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間</p>
<p>(14) 職員の生後満1年6月に達しない子の養育（男子職員にあっては、その配偶者が当該子を養育できる場合を除く。）</p>	<p>1日2回、それぞれ45分</p>
<p>(15) 配偶者、父母、配偶者の父母、子（配偶者の子及び委託児童（児童福祉法第27条第1項第3号の規定により里親である職員に委託された児童で子に該当しない者）を含む。以下この項において同じ。）若しくは孫（子の子をいう。）の看護（負傷し、又は疾病にかかったその者の世話をを行うことをいう。以下この項において同じ。）を行う職員が当該職員以外に看護を行う者がいないため（義務教育修了までの子を養育する場合にあっては、当該義務教育修了までの子の看護のため）、又は義務教育修了までの子を養育する職員が当該義務教育修了までの子について次に掲げる事項を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合 イ 疾病の予防のために予防接種又は健康診断を受けさせること。 ロ 感染症の予防のため又は気象警報等により、在籍する学校等が臨時に休業となった場合の世話 ハ 在籍し、又は在籍することとなる学校等が実施する行事への出席</p>	<p>（ア）小学校就学の始期に達するまでの子の看護又は当該小学校就学の始期に達するまでの子についてイに掲げる事項を行う場合 1の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては10日）を超えない範囲内の日又は時間 （イ）ア以外の場合 1の年において5日（以下「基本日数」という。）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間（上記（ア）により取得した日又は時間がある場合は、基本日数からその日又は時間を差し引いた日及び時間を超えない範囲内で必要と認められる日又は時間。以下、ただし書きにおいて加えられた日数についても同じ。）ただし、義務教育修了までの子を二人以上養育する場合には、基本日数に当該義務教育修了までの子の看護又は当該義務教育修了までの子についてイからハまでに掲げる事項を行うために5日を加えた日数を超えない範囲内で必要と認める日又は時間とする。</p>
<p>(16) 介護休業に関する規程第3条第2項に規定する常時介護が必要とする状態にある者（以下「要介護者」という。）の介護その他の世話をを行う職員が、当該世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>1の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては10日）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間</p>
<p>(17) 女子職員の生理</p>	<p>2日を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間</p>
<p>(18) 職員の結婚</p>	<p>7日を超えない範囲内においてあらかじめ必要と認める期間</p>
<p>(19) 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成6年法律第117号）による健康診断</p>	<p>その都度必要と認める日又は時間</p>
<p>(20) 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第11条第1項又は第27条第2項の</p>	<p>年間6日を超えない範囲内において必要と認める日</p>

認定を受けた職員が、その健康の保持を図るため必要な保養をする場合	
(21) 母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条又は第13条の規定による妊娠中又は出産後1年以内の女子職員の受ける保健指導又は健康診査	妊娠23週（第6月末）までは4週間に1回、妊娠24週（第7月）から妊娠35週（第9月末）までは2週間に1回、妊娠36週（第10月）から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）とし、その都度必要と認める日又は時間
(22) 父母、配偶者及び子の祭日	慣習上最小限度必要と認める期間
(23) 職員の親族（右欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	次に掲げる親族に応じ、それぞれに掲げる期間内において必要と認める期間（葬儀のため遠隔の地におもむく必要のある場合においては、実際に要した往復日数を加算した期間） ア 配偶者 10日 イ 父母 7日 ウ 子 5日 エ 祖父母 3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具の承継を受ける場合にあつては、7日） オ 孫 1日 カ 兄弟姉妹 3日 キ おじ・おば 1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具の承継を受ける場合にあつては、7日） ク 父母の配偶者又は配偶者の父母 3日（職員と生計を一にしていた場合にあつては、7日） ケ 子の配偶者又は配偶者の子 1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては、5日） コ 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母 1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては、3日） サ 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹 1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては、3日） シ おじ・おばの配偶者又は配偶者のおじ・おば 1日
(24) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年の7月から9月の期間内における、週休日、勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
(25) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき。	1の年において5日の範囲内の期間

<p>イ 地震，暴風雨，噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動</p> <p>ロ 障害者支援施設，特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上的の障害がある者又は負傷し，若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講じることがを目的とする施設等における活動</p> <p>ハ イ及びロに掲げる活動のほか，身体上若しくは精神上的の障害，負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動</p>	
<p>(26) その他法令によって特に勤務しないことが認められている場合及び理事長が特に必要と認めた場合</p>	<p>その都度必要と認める期間</p>

備考 この表の期間中，時間数，日数，週数及び年数中には，休憩時間，週休日，時間外勤務代休時間，休日及び代休日を含むものとする。