

## 5 教員組織

目標：大学・学部、研究科の理念・目的・教育目標を達成するよう教育・研究を行ううえで適切な教員組織を整備する。大学・学部、研究科に関与するすべての構成員が生き生きと組織に愛着をもって活動できるようなシステムを整備する。

### 1) 教員組織

#### 【現状の説明】

#### (1) 教育研究体制について

教育研究体制として教養基礎教育、基礎系看護学、臨床看護学Ⅰ、臨床看護学Ⅱの4領域を設けている。

「教養基礎教育」には教養科目と基礎医学、「基礎系看護学」には基礎看護学、看護教育学、研究法、「臨床看護学Ⅰ」には小児看護学、母性看護学、成人看護学、老年看護学、「臨床看護学Ⅱ」には地域看護学、精神看護学、看護管理学が所属している。この教育研究体制は1996年度から実施されている。専門領域の部門名は大学院の科目名と一致しており、学部のカリキュラムの科目名とは一致していない。教員の研究分野で管理体制をとり、学部の教育は部門を越えた教育体制をとっている。

この教育研究体制は、大学院の教育研究指導、研究費の分配、また各種委員会や学内の組織運営に活用されている。学長の諮問機関である学事協議会や教育経費に関する予算委員会には、各領域から代表者が出て協議を行っている。

教育課程の運用については、各領域から代表者が出席するカリキュラム運用委員会が毎月1回開催され、学生の履修に関連すること、科目の調整や評価について討議を行っている。また、実習に関しては、実習担当者である看護専門科目の教員が集まる会議が年間6回開催され、3段階のレベルを積み重ねた実習がどのように行われているか、学生の到達度や評価などが検討されている。また、実習病院との連絡や実習目標の打ち合わせなどは、各担当領域が実習病院に赴いて調整している。そのほか複数の領域を超えた教員で担っている科目の連絡調整は、適宜行われている。

#### (2) 教員数について

大学設置基準に照らすと12名以上の専任教員が必要とされるが、本学では教授・助教授・講師は合計で39名となり十分に満たしている。また、専任教員一名当たりの学生数は約8名であり適正である。

単位認定者は、学部では講師以上、大学院では教授ないし助教授が担っている。学部・研究科とも、専門科目はほとんど専任教員が単位認定を行っている。専門教育の必修科目の専兼比率は92%であり、全開設授業科目の96%を占めている（**大学基礎データ表3**）。一方、教養教育においては、必修科目の専兼比率は40.9%と、非常勤講師に依頼している科目が多い。

学部の看護学臨地実習では、教員1名が学生6～7名を担当し、小グループで学習を進めるため、講師、助手の数は多いものの臨地実習の現場では不足しており、非常勤の臨時助手を実習指導者として雇い入れている。4年次の「看護研究Ⅱ」または「総合看護」（卒業論文に当たるもので全員必修となっている）は講師以上が担当し、教員1名当たりの指導担当学生数は3～4名である。

---

2000年度の専任教員数（教授・助教授・講師・助手）は45名であり、その後若干の増減があり、2006年度には54名と増えている。職階による内訳は、教授が12名から15名であり、助教授が6名から9名、講師は11名から15名、助手は11名から15名に増加した。毎年数名の教員の異動があるが、教授陣は比較的安定した人事体制である。教養科目を非常勤講師に依頼していること、聖路加国際病院をはじめ実習関係者の教育の参与を得るよう複数の実践家を非常勤講師としていることから、非常勤講師数は50名前後である。

### (3) 年齢構成について

若手教員は助手であっても看護の臨床経験を積んでから大学院へと進み、修了後に入職するため平均年齢はやや高く、2000年度は35.6歳、2006年度は34.1歳であった。講師の平均年齢は、2000年度が37.1歳で、2006年度は38.7歳であった。助教授の平均年齢は、2000年度41歳で、2006年度は45歳であった。2006年度の教授の平均年齢は52.5歳であった。

2006年度の教員組織の年齢構成は、学部においては61歳以上を超える教員は8%と少ない。年代別に見ると、51歳から60歳までが20%、41歳から50歳までは43%、31歳から40歳までは27%、26歳から30歳までは3%であった。

## 2) 教育研究支援職員

### 【現状の説明】

情報教育に関しては、学生のコンピュータ利用の教育相談員として1名採用し、週4日コンピュータルームに勤務している。また、2000年度より学生情報網の管理に関する派遣職員を前述した教育相談員とは別に2名配置している。勤務時間は、学生の利用時間帯を考慮して配置している。

看護の学内実習室について、実習室の管理および自己学習をする学生のために学習補助要員として看護職を1名採用し、週4日実習室に勤務している。実習開始前には、担当の看護系教員と学習補助者とが連絡を取り合って、実際の実習において頻繁に用いる技術の確認や、学生の習熟度について話し合いを行っている。

また、演習や実習に関しては、大学院看護学研究科の学生（臨床経験を有する者）をティーチング・アシスタントとして採用して対応している。しかし、長期にわたる実習指導を大学院生だけに依頼することは困難なため、臨時助手を非常勤で雇用して実習指導を行っている。

語学に関しては、英語を母国語とする非常勤講師を採用し、補助体制はとっていない。

研究支援に関しては、研究センターに配置されている研究支援室の職員（専任2名、非常勤3名）が対応している。そのほか、各教員が外部研究費の獲得によって非常勤の支援職員を雇用している。

### 3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### 【現状の説明】

学内の「教員の採用および昇任についての申し合わせ（平成8年改正）」に従い、各領域の責任者の推薦により、学事協議会の議を経て、教授会で審査が厳正に行われている。教授人事については人事委員会によって人選が進められ、教授会での投票によって決定している。助教授、講師、助手については、各担当教授からの推薦により、学事協議会を経て教授会で審議決定を行っている。特任教授については、「特任の教授に関する規程」が定められており、研究科の人事委員会から研究科委員会で採

---

用の審議決定を行うが、在任期間に関しては理事会で決定される。

教員の採用について公募制はとっていない。社会の動きに連動して、教員の募集、昇任システム、任期制、教員の卒業大学の偏り、教員の適切な流動化等について検討する将来の人事に関する検討会が2003年度に構成された。教員の募集、昇格、任期制に関しての提案は教授会で審議され、「教員の採用および昇任細則」に反映された。

2006年度春から、学校教育法施行規則の改正に伴う教員の職位の改定準備が行われ、助教授の代わりに准教授を、講師を助教（シニア）に、助手を助教（ジュニア）に改正することが審議された。従来の講師の職位をなくし、専任教員は、教授・准教授・助教の3つの職位にすることとした。助教は学内においては、シニアとジュニアとして科目担当や単位認定に関する責任範囲を区別した。また、新しい助手は、専任教員とは区別して職務内容を改正した。

学則や職務規程の改定を行うとともに、「教員の採用および昇任細則」「非常勤講師に関する規程」「助教（ジュニア）から、助教（シニア）への昇格の申し合わせ」を新しく規定した。また、職位の変更に伴う移行措置を文書で明示し、助手は任期制を取り入れ1年任期で、2回更新可能とした。

#### 4) 教育研究活動の評価

##### 【現状の説明】

教育活動については、予定されている教育にかかる時間数を年度はじめに各自が教務課へ報告しているため、各自の教育負担時間を考慮する資料となっている。また、カリキュラム評価の一環として、授業に対する学生の評価を受けているので、各教員が自分の評価として見直す資料となっている。

教員は、各自の研究活動の成果（教育活動・研究業績・社会活動等）を毎年提出し、年報において公表している。

教育業績には、教材作成や教育方法の試みも記載するようになっている。Web-basedの視覚教材やeラーニングの開発なども手がけられている。

看護専門科目の専任教員は、実習指導に関わる時間数が多く、臨床現場との調整、学生のケアに同伴しての支援、実習終了後のリフレクションや記録の評価など、多くの時間を要する。また疾病が重症化している上に在院日数が短縮化され、高度に複雑化した医療機器や多忙な看護職員の中での医療現場での実習は、ヒヤリハットや事故を招く要素もたくさんあるため、看護の専任教員のていねいな教育的関わりが求められる。実習は、学生にとってはストレスフルな時間となりやすいため、教員は学生のメンタルヘルスにも関心を払っている。

外部研究費の獲得率が上昇するにつれて、研究業績は年々増加している。職位によってその数は異なるが、職位が上がるほど公表の数は多くなっている。過去5年間（2001～2005年）の研究業績を著書・論文・学会発表などの発表数値を概観すると、教授は平均82.6件、助教授は48.5件、講師41.9件、助手11.1件となっている。査読制度をもつ学術雑誌への投稿が奨励され、またCOEプログラムの研究拠点となってからは海外での学会発表や、英文論文での公表も激励されてきた。毎年、各種学会や私立看護系大学協会等での受賞論文が認められ、科学研究費の新規採択率も高率（50%以上）を保持していることから、学内の教員が研究活動において切磋琢磨していることを示している。

社会活動は、各自の責任において学外での職能団体に関連した活動や、市民への啓発活動、学会運営、現任教育、行政関連の仕事を引き受けている。公文書として仕事の依頼があるものは学長・学部

---

長が把握しているが、学内での本務に支障のない限り教員各自の責任で学外の仕事を引き受けるかどうかを決定している。教授はそれぞれの専門分野での学会等の代表や理事長職を担うものが多く、リーダーシップを発揮している。大別して、看護専門職に向けた活動と、市民に向けた活動の社会貢献を展開している。

#### 【点検・評価】

教育研究体制は、教養・基礎・専門科目と積み上げられるようになっており、実践科学である看護学の特徴から、医療の実践現場での学びが自由にできるように少人数教育に対応できるだけの教員が十分組織されている。

教育研究支援職員は、学部教育ならびに研究支援に関連した専任職員あるいは非常勤職員が配置されている。しかし、看護の臨地実習の指導体制は専任教員だけでは十分とはいえ、看護の実習指導に関連しては多忙を極める医療施設の現状から、実習施設と大学側との協働をどのように行っていくか、実習指導者の確保や人材交流が課題となっている。

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続は、2003年度に発足した検討会において見直しが行われ、2006年度の学校教育法の改正に伴っての規定の改正時に反映された。

教員の教育研究活動に関する評価方法は、明文化された基準は持ち合わせない。公表されている年報によって、教育・研究・社会活動の実績をみて、教員相互が切磋琢磨している状況である。教員の職位に応じた比重の置き方で、役割を担っていると考えられる。

成果主義に基づく教員管理は行っておらず、教員の個々の自主性に任せた活動を奨励している。しかし、教員の職務時間は24時間を柔軟に使って行われるために、時には、オーバーワークになることもあり、時間的な拘束の大きい実習をはじめとした教育活動と、研究活動や社会活動とのバランスを保つことが課題となっている。

#### 【将来の改善・改革に向けた方策】

先述した実習指導体制については、実習施設と大学との協働について2004年度から「実習のありかた検討会」を設けて改善の方策を検討している。

教員のオーバーワークによる疲弊を避けるために、教員個々の仕事調整力を養うためのFD活動やモニタリングシステムが今後必要になってくるものと思われる。