

8 教員組織

薬学部

1) 学部等の教員組織

(1) 教員組織

①学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

【到達目標】

本学薬学部教育理念・目標を念頭に置きつつ、問題解決能力、研究能力を有する「科学者としての薬剤師」「地域社会ならびに人類の幸福に貢献する薬剤師」の養成をめざし、薬学モデル・コアカリキュラムを包含した本学独自のカリキュラムを作成している。6年制教育完成時に向けたカリキュラムを遂行するための教員組織の構築・充実をめざす。

【現状の把握】

2009(平成21)年5月現在、本学薬学部の全専任教員数は65名(教養教育担当教員9名を含む)であり、収容定員数に関わる法的な教員数32名を上回っている。職位別には、教授21名、准教授15名、講師17名、助教12名である。新たに構築されたカリキュラムでは、薬学モデル・コアカリキュラムの内容を網羅し、本学独自のオリジナル科目を加えている。薬学カリキュラムでは「早期体験学習」、「医療福祉活動演習」、「実務実習」などの実務現場研修・実習を重視した科目が必修であり、そのための実務経験のある教員が必要とされる。本学薬学部の収容定員数の設置上、要求される実務家教員数は6名であり、2009(平成21)年10月現在6名の実務家教員を採用して、教育に当たっている。また、本学個性化医療科学センター薬学部門(付属病院薬剤部に勤務)の教授1名、講師3名、助教2名の教員を見なし実務家教員とし、実務研修関連の教育に当たっている。さらに、今年度より実務家教員として企業に2年間の派遣教員を要請し、現在1名が企業から派遣された実務家教員(客員講師)として勤務している。

一方、4年制薬学教育時より学生数の増加があるにもかかわらず、実務家教員以外の専任教員の増員がなされておらず、教員には大きな負担増が考えられた。そこで、6年制教育対応の一環として、2005(平成17)年度に従来の教育研究組織としての小講座制を廃止し、大講座制の導入による教員の教育・研究体制の効率化をめざしている。目標とする薬剤師養成教育を遂行する上では、少人数教育を随所に取り入れる必要があるが、本学薬学部では「基礎薬学研究Ⅰ,Ⅱ,Ⅲ」を設け、マンツーマン教育による問題解決能力、研究能力の育成を取入れているが、教員の負担が増大していることが考えられる。また、今年度より実施される共用試験 CBT, OSCE 対策に全ての教員が参加し、6年制完成時には、全教員が実務実習の施設訪問を行うことなどにより益々負担が増大することが懸念される。

【点検評価】

医療薬学を充実していくために実務家教員が必須であり、本学薬学部設置上必要な6名の実務家教員に加え、実務家教員として企業より派遣教員を採用し、また、本学付属病院薬剤部の教員(個性化医療科学センター教員)6名を見なし実務家教員として、教育に当たっていることは評価できるが、今後増大していく実務関連実習を視野に入れた場合には更なる充実が必要とされるであろう。一方、6年制教育カリキュラムでは問題解決型教育が重視され、少人数教育を中心としたSGDやPBLなどでは複数の教員が必要とされる、さらに、専任教員のほとんどが次年度より行われる実務実習の施設訪問など多くの負担増が生じてくることが予想され、早急な対策が必要である。

【改善方策】

実務家教員については、今後、実務実習あるいは事前学習が中心となる。そのため、臨床現場の薬剤師を非常勤講師あるいは臨床講師として委嘱し、本学における事前実習あるいは臨床系実習の一部担当をお願いする。また、本学薬学部では4年制教育において、病院実習、薬局実習を行い、実習アドバイザーとして現場の薬剤師に実務関連の教育・企画を担当していただいております、6年制教育においても踏襲し、実務実習関連科目の教育に当たってもらう。

②大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性(専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか)

【到達目標】

一般教育科目は本学においては全学教育と位置づけられ、薬学部所属の一般教育担当教員は薬学部のみでなく各学部の一般教育を担当するが、薬学部入学生のオリエンテーション、リメディアル教育、早期体験学習、共用試験(CBT、OSCE)対策など薬学関連教育に参加する。また、薬学部専任教員は実務家教員を含め専ら薬学専門科目を担当するものとする。また、学部間連携や教員の相互乗入による全学的教育目的とする他学部の兼任、および兼任による学外への出向は週1日までを認める。これらについては薬学部教授会での事前承認を行い、学部内において支障が生じない場合に限り承認する。

【現状の把握】

以下に2008(平成20)年度薬学部専任教員による授業時間数、他学部への兼任状況、非常勤講師としての学外への兼任状況を示した。専任教員の週当たりの授業時間は教授職、准教授職、講師職において最低、最高に約2倍の差があるものの、週平均8~9授業時間である。

専任教員の授業担当状況

区 分	教 授	准 教 授	講 師	備 考
最 高	14.1 授業時間	9.9 授業時間	12.1 授業時間	1 授業時間 : 80 分
最 低	7.1 授業時間	5.1 授業時間	6.0 授業時間	
平 均	9.7 授業時間	7.9 授業時間	8.9 授業時間	

専任教員の他学部兼任状況

学 部	教授		准教授		講師		助教		合計	
	人数	時間数	人数	時間数	人数	時間数	人数	時間数	人数	時間数
歯学部	2	30	1	30					2	60
看護福祉学部	1	18							2	18
心理科学部	1	2			1	10			2	12

専任教員の他大学等への非常勤講師出向状況

項 目	教 授		准教授		講 師		助 教		合 計	
	人数	時間数	人数	時間数	人数	時間数	人数	時間数	人数	時間数
学部計	3	84	2	80	3	182	1	30	92	376
最大時間数		42		78		120		30		
平均時間数		28		40	1	61		30		42

また、他の3学部への学内兼任は教員総計で7名で、年間授業時間の合計は90授業時間、および学外への兼任による出向は教員総計で9名、年間授業時間の合計は376時間となっており、教員は専ら本学薬学部において教育・研究に携わっている。2009(平成21)年度からは、新たに事前

学習、共用試験が導入されるため、教員の教育活動に関わる時間が大幅に増加している状況がある。また、薬学 6 年制教育は完成に至っていない状況であるが、以下に、4 年次までの授業科目数に対すると薬学部専任、他学部よりの兼担、学外よりの兼任教員による割合を示したが、専任は 92.0%となっており、その割合が高いものと思われる。また、現段階での専任教員一人当たりの学生数は 10.7 名であり、6 年制薬学教育完成時には、現教員数のままであると仮定すると 14.3 名となる。

表 専任、兼担、兼任の割合

	第 1 学年		第 2 学年		第 3 学年		第 4 学年		計	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期		
科目数	17	17	13	15	16	15	14	5	112	
専任	15	16	11	15	15	15	12	5	103	92.0
兼任	1	0	1	0	1	0	2	0	5	4.5
兼担	1	1	1	0	0	0	1	0	4	3.5

表 担当各科目に対する教員

		専任教員					兼任講師	兼任講師
		人数			計	担当主要 科目数	担当主要 科目数	担当主要 科目数
		教授	助教授	講師				
医薬化学科目	物理化学系	3	2	2	7	11		
	有機化学系	2	4		6	15		
医療薬学科目	生物科学系	2	2		4	11		
	医療科学系	5	2	3	10	19	1	1
薬学総合科目	社会薬学系	2	2	1	5	13	1	2
	基礎教育系	6	1		7	3		
計		20	13	6	39	72	2	3

【点検評価】

上述したように、各分野の主要科目に専任教員が配置されており、また、その割合が高いことは、学生の修学上、生活指導を含めた質問などに対して時間的制約がなく常に対応可能であり、適切に専任教員の活動が行われている。しかしながら、6 年制完成時に向けて開講科目が増加することや実務実習施設訪問などの新たな教育活動を考えるとき、現在の教員数では到底まかなうことができない状況になるため、今後、教員の補充、学外よりの兼任教員や実務家などの増強など対応策を検討する必要がある。

【改善方策】

現段階では専任教員の比率が高く、学修上の指導も十分行えており、現在の体制を維持する。

しかしながら、6 年制完成時に向けて、教員の負担が大きく増加することより、教員の補充、名誉教授、客員教授の授業科目担当、助教の講義への参加、学外非常勤講師の採用などを含めてその実現化に向けた検討を行う。

③主要な授業科目への専任教員の配置状況

【到達目標】

主要な授業科目は、教育目標を達成するために専任教員が責任を持って担当する。

【現状の把握】

専任教員の授業科目への配置状況（2008（平成 20）年度）を以下の表に示す。

区分		項目	必修科目	選択必修科目	全開設授業科目
新カリキュラム	専門教育	専任担当科目数（A）	7	0	7
		兼任担当科目数（B）	0	0	0
		専兼比率（A/ A+B）	1.00	0.00	1.00
	全学教育	専任担当科目数（A）	14.1	0	21.8
		兼任担当科目数（B）	0.9	0	2.2
		専兼比率（A/ A+B）	0.94	0.00	0.91
旧カリキュラム	専門教育	専任担当科目数（A）	66.7	0	91.7
		兼任担当科目数（B）	1.3	0	2.3
		専兼比率（A/ A+B）	0.98	0.00	0.98
	教養教育	専任担当科目数（A）	0.8	4	5.8
		兼任担当科目数（B）	1.2	0	2.2
		専兼比率（A/ A+B）	0.40	1.00	0.73

専門教育の全科目、及び教養教育の必修と選択必修科目はいずれも専任教員担当比率が 0.9 を超えており、適当な配置とみなすことができる。教養教育における選択科目の総科目数が少ないとはいえ 0.9 を下回っている。このように、主要な授業科目はそのほとんどが専任教員により担当されており、本学の教育理念を十分に理解し熱心に教育にあたっていることがうかがわれる。

【点検評価】

特に問題はない。

【改善方策】

特に必要はない。

④教員組織の年齢構成の適切性

【到達目標】

教員の年齢構成については、教育の連続性、組織、体制を考慮してバランスの取れた年齢構成を目指す。

【現状の把握】

2008（平成 20）年度における薬学部教員全体の平均年齢は 45.5 歳である。各職位の平均年齢は教授 57.8 歳、准教授 48.2 歳、講師 39.5 歳、助教 29.2 歳であり、職位ごとに約 10 歳の差がある。

教員の年齢構成は以下の表に示すとおりであり、その各年代の年齢構成は 61～65 歳 5 名（7.7%）、51～60 歳 20 名（30.7%）、41～50 歳 16 名（24.6%）、31～40 歳 16 名（24.6%）、30 歳以下 8 名（12.3%）である。

〔薬学部年齢構成〕

職位	61～65 歳	56～60 歳	51～55 歳	46～50 歳	41～45 歳	36～40 歳	31～35 歳	30歳 以下	全体	平均 年齢
教授 (%)	5 (23.8)	11 (52.4)	4 (19.0)	1 (4.8)					21	57.8歳
准教授 (%)		3 (20.0)	2 (13.3)	4 (26.7)	5 (33.3)	1 (6.7)			15	48.2歳
講師 (%)					6 (35.3)	7 (41.2)	4 (23.5)		17	39.5歳
助教 (%)							4 (33.3)	8 (66.7)	12	29.2歳
全体 (%)	5 (7.7)	14 (21.5)	6 (9.2)	5 (7.7)	11 (16.9)	8 (12.3)	8 (12.3)	8 (12.3)	65	45.5歳

【点検評価】

本学部の年齢構成については、特に大きな偏りは見受けられず、教育理念及び目標を達成するには問題はない。

【改善方策】

教育理念及び目標に基づく教育が、この年齢構成で適切に実践されているか否かについて、引き続き検証を行っていく。

⑤教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

【到達目標】

教育課程の編成等に関連して薬学部では、教授会のもとに各種委員会が設けられ、定期または随時必要に応じてこれら委員会が開催され教育課程に対する教員間の連絡調整が行われている。また、教授会における審議決定事項などについては月に1回定期的に開催される教員懇談会にて周知徹底しており、今後とも本システムを持続していく。

【現状の把握】

学部内：教務委員会、薬学早期体験学習委員会、実務実習委員会、共用試験対策委員会、実習委員会、将来検討委員会、卒業試験委員会などが組織されており 学部外との連結：薬学教育協議会、教科検討委員会

【点検評価】

上記委員会等の活動により十分な連絡調整ができており、さらに、それら各種委員会において策定された種々の政策は、教授会において審議決定され、その結果は、定期的に教員懇談会（講師以上の全教員）を開催して教員間の連絡調整を的確に行っている。

【改善方策】

現在の所、特に問題は生じていないが、今後、6年制薬学教育の完成に向けて、実務実習を始めとする全教員の参画を促す様々な機会が生じる可能性があるため、関連委員会の機能が十分に発揮できるようなシステムを構築する。

(2)教育研究支援職員

- ①実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

【到達目標】

学内実習については、必要に応じティーチング・アシスタント（以下「TA」という）を活用し、支援体制をとる。TAの業務諸内容は講義、実習、演習に対する補助業務である。また、実務実習事前学習は少人数教育を中心とするために6名の実務家教員及び医療系専門科目担当の教員が中心となって行っているが、更なる充実をめざして、企業からの派遣教員を実務家教員として採用している。今後の、実務実習に関しては実務実習施設の指導薬剤師を本学臨床教員（教授、准教授、講師）として発令する。外国語教育は全学教育科目として位置づけられ、本学人間基礎科学系（一般教養担当）の4名の語学担当教員の他非常勤講師により行う。また、情報処理関連教育を実施するために薬学部教員として2名の専門教員を採用し、本学情報処理センターとの共同で教育に当たる。

【現状の把握】

学内の実習においては大学院修士課程の大学院生をTAとして採用し、支援体制をとっている。実務実習事前学習に関しては6名の実務家教員が中心となって進めているが、その他に薬剤学講座の教員（9名）が実習支援を行っているが、専門講座教員の負担が増大している。そのため、企業と提携し、2年間の派遣期間のもと実務家教員を1名新たに採用している。現在、今後の実務実習に向けた施設の指導薬剤師を臨床教員として発令すること、薬学部全教員の実務実習への参画をめざして教員への説明などを行っている。外国語教育については、1学年を4グループ二分け、できるだけ少ない人数による教育を行っているが、そのため、教員の時間的負担が増大する傾向にある。外国語教育（英語、フランス語、ドイツ語）は本学では全学教育と位置づけられ、本学人間基礎化学系（一般教養担当）の語学専門教員が全学部の教育（薬学部では4名、その他に非常勤講師）に当たっている。また、情報処理教育では薬学部2名のコンピューター、あるいは情報処理の専門教員（工学博士）を採用し、情報処理教育を行っている。また、これらの教員は本学ネットワークシステムの維持、新たなソフトウェアの開発などのほか、薬学部入学前教育のためのシステム、共用試験演習システム、実務実習連絡システムなどを開発し、その維持管理にあたっている。

【点検評価】

教員の増大する負担及び少人数教育に向けて大学院生をTAとして採用しており、教育の一端に触れる機会を与えることになっているという点で評価されるが、一方で大学院生自身の研究に支障を来す場合もありうる。また、6年制教育の完成時に近づき、今後は修士課程の学生が激減する可能性があり、教育補助をどのような形で維持していくのか検討課題である。外国語教育においては全学教育と位置づけられ本学人間基礎科学系語学担当部門の教員が担当しており、本学の理念に沿った全学的教育の具現化の一步として妥当なものである。また、情報科学関連教育は2名の専門の担当教員を中心に、本学情報センター、図書館のサポートを受けつつ行われており、評価できるが、多くの情報処理関連のシステムの作成・維持・管理が負担増となっていることは否めない。

【改善方策】

今後TAにかわる教育補助としてSAの導入を実現化する。また、実務実習に関わる指導薬剤師の臨床教員（教授、准教授、講師）発令を行い、薬学部全教員と共同して薬学教育を推進する。なお、実務実習に係る臨床教員については、認定実務実習指導薬剤師の資格を有し、毎年度北海道薬学病院実習調整機関の主催による研修会、報告会を開催し、改善策等について検討する。語学教育については非常勤講師などの採用により、少人数教育を行っていく。また、情報処理関連

教育については教員の負担減少に向けて補助職員などを採用を検討する。

②教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【到達目標】

ティーチング・アシスタント（TA）は大学院修士課程より採用し、実習補助を中心的な業務として行い、所属する専攻分野に関連する講座の実習の補助を行っている。また、出欠席の管理、試験監督の補助を行い、教員の業務を支援する。また、リサーチアシスタント（RA）は大学院博士課程の学生を採用し、同一専攻分野の教員の指導のもと研究補助を行っている。

【現状の把握】

本学の教育業務の遂行を補助するため、ティーチング・アシスタント（以下「TA」）制度を導入している。また、教育研究の活性化・高度化を図るためリサーチ・アシスタント（以下「RA」という）制度を導入している。

TA・RA 制度はともに講座の教員とスケジュールを調整の上、教員の直接的な指導のもと教育・研究支援業務を遂行している。

【点検評価】

TA、RA の業務内容については、各講座においてその若干の差があるものの、両者の連携・協力関係は適切であるものと考えられる。今後、大学院入学生が減少することを考えるとき、特に直接境域の補助に関係する TA に変わる制度の検討が必要である。

【改善方策】

TA 制度にかわるものとしてスチューデント・アシスタント（SA）の導入について検討する。

RA 制度においてはさらに機能的に活用するため、これらの支援業務が単なる業務ではなく、大学院生が将来教員・研究者となるためのトレーニングの一環として行われていることを教員と支援者の双方が理解した上で、制度を運用する。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

①教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【到達目標】

諸規程等に基づき適切に運用する。

【現状の把握】

教員の募集・任免・昇格の取り扱いは、「就業規則」、「教員任用規程」、「教養教育運営委員会規程」、「教員選考委員会内規」、「教員選考基準」、「薬学部教員選考基準内規」、及び「人間基礎科学講座（系）教員選考に関する内規」に基づき、所定の手続きを経て行っている。教員の募集・任免・昇格は、教授・准教授・講師については、公募により候補者募集し、教授会において選考委員会を設置し、選考委員会において候補者を選考、教授会における投票により候補者を決定し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。また、助教・助手の募集・任免・昇格については、当該講座の教授等の推薦により、教授会で候補者を選考し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。

【点検評価】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性については、上記規程等に則し、取り扱われており、適切であると考えられる。

【改善方策】

現在のところ、特段の問題等の指摘もない。

(4) 教育研究活動の評価

①教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【到達目標】

教員の教育研究活動水準の向上が図られるよう、有効な評価方法を模索する。

【現状の把握】

本学においては、2008 行動計画委員会の「教員評価制度」導入に係わる検討結果に基づき、教員評価制度が設けられている。評価内容は「教育」、「研究」、社会的貢献、管理運営

教育：担当講義科目、大学院担当コマ数、実習施設施設訪、授業評価、教科書などの作成 FD 参加学位論文に対する貢献、卒業研究・ゼミの担当学生、個別指導、その他

研究：著書・訳書、学術論文（欧文、和文インパクトファクター）論説、特許・実用新案 学会発表（国内、国外、招待講演、一般講演）受賞、査読回数、外部研究費の獲得、その他

社会的貢献：国地方団体委員、職能団体委員、学会活動（学術大会主催、運営委員）、学会理事、評議委員、監事、生涯学習・講演会、職能団体での講演

管理運営：教育役職者、全学委員会委員、学部内委員、付属施設業務、入試業務、出題採点業務、試験委員、広報活動（高校訪問・模擬講義）、オープンキャンパス、大学広報誌作成、

学部長会議での検討を重ね、2000(平成 12)年 8 月の評議会においてこの制度の導入が了承された。

これを踏まえて 2000(平成 12)年 9 月、本学に「教員評価準備委員会」が組成され、その実施方法についての具体的な検討が学長から諮られた。本委員会に課せられた具体的な検討課題は、以下のとおりであった。

検討課題 1. 評価ガイドラインの策定

2. 教育部門、研究部門、診療部門、管理運営部門、及び社会的活動部門についての分野別基準と共通基準の策定

3. 部門別ウエイト掛けと総合評価のバランス

4. 教員評価の分析と取りまとめ

なお、本委員会の発足以前に作成されていた教員評価制度の資料となる調査用紙（「教育・研究・診療・管理運営・社会的活動調査用紙」）が、委員会の発足と同時期に全学の教員に配布・回収された。この調査対象期間は、1999(平成 11)年度の 1 ヶ年であった。本委員会では、審議の結果「検討課題 4」から着手することにし、まずこの調査用紙に対する回答についての分析を当初の課題とし、それに引き続いて的確な教員評価をなし得るための重要な諸問題を審議した。

教員評価を適切に行うことができれば、教育活動や研究活動などにも活性化がもたらされることは明瞭であるにもかかわらず、調査を通しての反響は、いずれの部局においても、教員評価制度の導入に対してきわめて慎重な意見が多かった。

委員会としては教員評価制度導入の第一歩として、「個人データベース」の構築を提案するに止まっているのが現状である。

しかしこれとは別に、個体差健康科学研究所において研究業績に基づく学内研究費の傾斜配分が 2001(平成 13)年度より開始され、研究活動の一つの評価方法が具体化されている。

【点検評価】

その評価方法と運用、更にその効果については今後慎重に検証していかねばならないと考えられるが、研究活動結果に基づく評価を具体的に傾斜配分として実施されたことは評価できる。

【改善方策】

本学において教員評価制度の導入が可能となる時期は、全教員に積極的に受け入れられる「教員評価システム」の開発に依存する。構築された適切な「個人データベース」を土台にして的確な「教員評価システム」が開発されることによって、それが自己の現在の活動水準を確認させ、自己の活動水準をより高めるための有効な手段であることが理解できれば、必然的に教員評価制度の導入に対して積極的な態度がもたらされるであろう。しかし、このような全学の教員に積極的に受け入れられる教員評価システムの開発には、なお若干の時間が必要である。

②教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

【到達目標】

教員（専任）の募集・任免・昇格については教員任用規程に、実施方法は教員選考委員会内規、教員選考基準及び薬学部教員選考基準内規に、また客員教員の委嘱については客員教員規程に明文化され、これに基づき行われており、引き続き教育研究能力・実績を配慮した教員選考を行う。なお、講師以上の教員の採用については、公募を基本としている。

薬学部教員選考基準内規（抜粋）

（目的）

第1条 教員任用規程第16条に基づき、薬学部教員の選考基準をこの内規によって定めるものとする。

（教授の選考基準）

第2条 教授の資格は、次の各号の一に該当する者とする。

- （1）博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）ならびに担当科目に関する教育研究歴12年以上を有し、学術論文20編以上の研究業績があり、教育上の識見及び研究上の指導能力があると認められる者
- （2）前項と同等以上の資格があると認められる者

（准教授の選考基準）

第3条 准教授の資格は、次の各号の一に該当する者とする。

- （1）博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門領域において学術論文12編以上の研究業績があり、教育上の経験年数が5年以上の者
- （2）前項と同等以上の資格があると認められる者

（講師の選考基準）

第4条 講師の資格は、次の各号の一に該当する者とする。

- （1）大学院博士課程修了後助手の経験又は大学院修士課程修了後5年以上の助手の経験を有し、当該専門領域において学術論文8編以上の研究業績がある者
- （2）博士の学位を有し、取得後5年以上の者で、3編以上の学術論文（欧文）のある者
- （3）前項と同等以上の資格があると認められる者

（助教の選考基準）

第5条 助教の資格は、次の各号の一に該当する者とする。

- （1）修士の学位を有する者
- （2）学士の学位を有し、特殊の技能又は資格を有する者
- （3）前項と同等以上の資格があると認められる者

客員教員規程（抜粋）

（委嘱事由）

第3条 客員教員として委嘱できる者は、次の各号の一に該当する者とする。

- （1）本学を退職した教授で、なお教育・研究に指導的援助を受けようとする者
- （2）学外者で、教育・研究に指導的援助を受けようとする者
- （3）外国人で、本学において教育・研究に従事する者

（客員教授の資格）

第4条 客員教授の資格は、大学の教授若しくは同等の資格があると認められる者とする。

2 客員教授として委嘱できる者の年齢は、当該年度の4月1日において満70歳未満とする。
ただし、本学が特に必要と認めた場合は、この限りではない。

（客員助教授の資格）

第5条 客員助教授の資格は、大学の助教授若しくは同等の資格があると認められる者とする。

（客員講師の資格）

第6条 客員講師の資格は、大学の講師若しくは同等の資格があると認められる者とする。

【現状の把握】

教員の選考基準としては、薬学部教員選考基準内規に基準となる教育研究歴・発表論文数が明記されている。（「教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性」の項目を参照）

今年度より本学では学部教員の総ポイント制度が導入され、ポイントの枠内で教員採用・昇任を行うこととなった。薬学部専任教員の採用に関わる選考については、学部長からの提案により教授会の審議を経て規程等に基づき厳正に手続きがとられている。講師以上の職位の教員採用にあたっては公募を基本としており、選考委員会により資格審査を行い、3名以内の候補者に選ばれた後、教授会による投票で決している。助教に関しては各講座の教授より推薦された候補者について教授会の承認を経た後採用している。また、実務家教員については、上記と同様に選考するが、選考資格として専任教員の資格を当てはめず、実務での業績をもとに判断している。一方、昇任については資格審査を行った後、上記採用と同様な手順を経て教授会にて決定する。また、薬学部教員で一般教養担当教員については、全学教育との関連をにらみ、薬学部で採用・昇任を発議し、薬学部、教養連絡会議、大学教育開発センターのメンバーよりなる選考委員会にて3名以内の候補者を選び、教授会にて投票により決定する。

【点検評価】

上記の内規には基準となる教育研究歴・発表論文数が明記されていて、これに準じて選考が適切に行われていることは公明性の点でも問題はなく評価される。一方、実務家教員については、実務を中心とするために実務経験を中心とした業績を重視して選考が行われているが、今後は、選考基準の明確化が必要となる。

また、教授職に欠員が生じた場合、その補充のための手続きをいつの時点で開始するかは教育研究に支障のない範囲内で学部長の裁量に任されているが、将来計画を含めた補充方法について十分な論議が尽くされないまま始められてしまうなど改善すべき問題も残している。さらに、今年度から導入されたポイント制は薬学部のポイント内での教員定数のフレキシビリティを認めるものであるが、（例えば教授2名のポイント枠で講師3名を採用可能）算出に当たって現在の教員をもとに算出されたため、定年退職、途中退職などが無い限り、新規の採用や昇任が不可能である。特に薬学は6年制教育が完成前であり、今後の増大する教育科目に対応する人員の確保に大きな支障となる。

【改善方策】

教員の選考に際して最も重要な要素は論文数であるが、論文の質や教育面での寄与を含め総合的に判断されることが必要である。また、実務家教員の選考基準について明文化する。

講師または准教授への昇格は教育研究実績に基づき行われるべきであるが、十分な実績を有している者には、講師または准教授への複数昇進を認めていく柔軟な対応が必要と思われるが、ポイント制度内での実現は困難であり、今後検討を行っていく。

定年などで現任者の退職時が明らかな場合、ポイント枠により後任の教員選考手続きを行うが、現在のポイント制では教授1名の後任にはたとえ講師であっても教員1名を選ぶ選択肢しか存在せず、各職位のポイントについて検討を要する。教員の募集・任免・昇格については前述のとおり規程に基づき適切に行われている。また、公募を原則としながらも昇任に関しては、当該講座の主任教授の意向が反映されるようなシステム作りなど弾力的な運用も望まれる。客員教員の委嘱については客員教員規程に基づき行われているが、学部として選考に係わっていない。学部の意向が反映されるような選考方法が望まれる。

(5) 大学と併設短期大学(部)との関係

①大学と併設短期大学(部)における各々固有の人員配置の適切性

《 該当なし 》

歯学部

1) 学部等の教員組織

(1) 教員組織

①学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

【到達目標】

新しい授業形態及び臨床実習の改善に適応する教員組織のあり方について、学部長、教務部長を中心に関係する委員会で常に検討する体制を作る。

【現状の把握】

歯学部の教育理念及び最近の歯科医療の変革・進歩を踏まえ、2003（平成15）年度から実施している新しいカリキュラムの特色は以下の通りである。

1. コミュニケーション能力の育成、態度教育、倫理教育など歯科医師として必要な基本的内容について、質的・量的充実を図り、全学年を通じて教育を行うこととした。
2. 患者の全人的理解、患者に対する責任感、歯科医師としての倫理観、あるべき態度や価値観を培う等、医療人としての基本的臨床能力を向上させるため、臨床実習に診療参加型のシステムを導入することとした。
3. 学生がより理解しやすいよう、従来の科目の枠を越えた統合科目をさらに充実させた。
4. 専門基礎科目においては講義と実習の区分を廃し、教育の進度に合わせ各講座で自由にカリキュラムを組むことを可能とした。
5. 専門教育への円滑な移行が可能となるよう、教養教育の一層の充実を図ると共に、補正教育を目的とした科目を新たに選択必修科目として開講した。
6. 共用試験の本格実施（2005（平成17）年12月以降）に対応するため、モデル・コア・カリキュラムに該当する専門科目の統合的な積上方式による授業科目を2005（平成17）年度から取り入れた。
7. 歯科医学の基礎的研究を奨励し、分析力やコミュニケーション能力などを養うための自由選択科目を2005（平成17）年度に加えた。

なお、歯学部の専門科目担当の専任教員数は教授19名、准教授15名、講師24名、助教42名の計100名、教養科目担当の専任教員数は教授5名、准教授2名の計7名である（添付資料：2009MESSAGE参照）。また、本学の研究機関である個性医療科学センターには歯科部門に13名の教員が配置されており、臨床実習の一部を担当している。

【点検評価】

専任教員は歯学部学生総数 568 名に対し 107 名配置されており、大学設置基準に定める教員数を充足している。また、専門科目と一般教養科目の担当教員の比率も適正であると考えられる。歯学部を取り巻く環境は、今後の歯学教育の目指すべき目標「21 世紀における医学・歯学教育の改善方策について」の提言や、歯学教育のガイドラインとなるモデル・コア・カリキュラムの導入、2005（平成 17）年からの共用試験の本格実施、及び 2006（平成 18）年度から歯科医師臨床研修マッチングプログラムによる卒後研修制度の義務化実施など急速に変化している。このような状況に対応すべく本学では、

1. 卒業までに修得すべき基本的な知識を整理し、態度及び技能教育の充実を図る。
2. 問題解決型学習を推進し、課題探究能力、分析的評価能力を向上させる。
3. 研修歯科医として必要な態度を身につけさせる。
4. 歯科医師臨床研修を円滑に開始できるための基本的臨床能力を身につけさせる。

以上の点に基づいて検討を進め、2003（平成 15）年度から新しいカリキュラムによる教育をスタートさせ、高度の専門的能力を身につけるための学習を行わせている。また、歯科医師国家試験の早期化（2006 年）及び相対基準の導入（2004 年）などによる状況の変化にも対応すべく、教育内容の見直しを行っている。

【改善方策】

チュートリアルの導入、診療参加型実習の導入など新しい授業形態が導入されているが、現場を中心とした改善等について早急に検討し改善する。

②大学設置基準第 12 条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

【到達目標】

専任教員の役割について、全教員の理解と遵守を図る。

【現状の把握】

本学部専任教員の授業担当状況は基礎データ表 22 の通りである。本務の授業担当状況においては、最高時間と最低時間に格差があり、週当たり担当平均時間では 3.0 時間の差がある。兼担及び兼任教員については、各学部教授会で事前承認を前提としている。また、兼任による学外への出向は週 1 日までに制限している。

本学部における専任教員の総授業担当時間は 10959 時間である。それに対して、兼任教員の授業担当時間は 551 時間である。総授業時間数に対する兼任教員の担当時間は、4.7%であり、教育に対する兼任教員への依存率は極めて低い状態である。

【点検評価】

全体的にすべての授業科目を専任教員が責任を持って担当し、その一部を優れた兼任教員が担当する教育体制を取っている点は高く評価できる。しかし、一部で教育研究の熱意に乏しい教員も見られる。

【改善方策】

全教員に専任教員の役割、行動規範について定期的に周知する。

③主要な授業科目への専任教員の配置状況

【到達目標】

主要な授業科目について、専任教員の配置に加え、教育効果を上げるため他学部教員との連携協力を強化する。

【現状の把握】

本学部では、主要な授業科目にはすべて専任の教員が配置されており、歯学部教育理念を理解し、教育目標を達成すべく学生の教育にあたっている。兼任教員は、専任教員が配置されている授業科目の一部を担当している。全学教育科目においては、歯学部教員のほか看護福祉学部、心理科学部ならびに薬学部の教員も専任教員（兼任）として授業科目を担当している。

【点検評価】

主要科目を専任の教員が担当している教育体制は、学部一貫教育を基本としている本学の教育体制として適当である。また、医療系総合大学としての特色を生かし、歯学部においても医療の基本に関係する科目や特色ある授業科目、例えば医療倫理学、医療行動学、個性健康科学などを専任の教員によって教授している点は、高く評価できる。さらに、他学部の教員と連携・協力し、基礎教育の充実に努めている点も評価できる。

【改善方策】

医療系総合大学の特色を生かし、他学部教員とのさらなる連携・協力体制を構築する。

④教員組織の年齢構成の適切性

【到達目標】

教授・准教授・講師・助教における年齢構成について、教養・専門・臨床教育の実践に適切か否かを注視・検討する。

【現状の把握】

本学部教員全体の平均年齢（一般教育担当教員含む）は、44.3歳である。教授24名、准教授17名、講師24名、及び助教42名の平均年齢は、それぞれ55.5歳、48.5歳、45.2歳、35.7歳である。それぞれの年齢分布はほぼ平均年齢を中心に正規分布に近い形となっている。

教員の年齢構成は次の表に示すとおりである。

[歯学部年齢構成]

職位	61～65歳	56～60歳	51～55歳	46～50歳	41～45歳	36～40歳	31～35歳	30歳以下	全体	平均年齢
教授 (%)	6 (25.0)	7 (29.1)	4 (16.7)	5 (20.8)	2 (8.3)				24	55.5歳
准教授 (%)	1 (5.9)	3 (17.6)	1 (5.9)	8 (47.1)	1 (5.9)	3 (17.6)			17	48.5歳
講師 (%)		1 (4.2)	4 (16.7)	7 (29.2)	6 (25.0)	5 (20.8)	1 (4.2)		24	45.2歳
助教 (%)			1 (2.4)	1 (2.4)	4 (9.5)	10 (23.8)	24 (57.1)	2 (4.8)	42	35.7歳
全体 (%)	7 (6.5)	11 (10.3)	10 (9.3)	21 (19.6)	13 (12.1)	18 (16.8)	25 (23.4)	2 (1.9)	107	44.3歳

【点検評価】

本学部の現在における年齢構成は、大きな片寄りがなく極めてバランスがとれている。極端な高齢化の傾向も認められない。また、各職位グループにおける年齢分布を見る限り、短期的に年齢構成に大きな片寄りが生ずる可能性は低い。教育理念に基づいた教育を実践し、教育目標を達成するためには、経験の蓄積に基づいた適切な判断と迅速な意思の決定及びそれを行動に移す実行力が教育組織に求められる。現在のところ、年齢構成から見る限り、優れた企画力と高い機動性を兼ね備えた教育組織となっている。

【改善方策】

今後もこの教育体制を堅持するために、教員の年齢構成が理念・目標に基づいた教育の実践に適切であるかについて、引き続き確認を行う。

⑤教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

【到達目標】

学部一貫教育によって専門性を高める教育体制を実施するため、教員間の定期的連絡調整の委員会を組成する。

【現状の把握】

本学部には、常設委員会として教務委員会、臨床教務委員会、臨床実習委員会、シミュレーション実習委員会、臨床講座基礎実習委員会、基礎講座実習委員会等が設置されており、学生教育における教員間の連絡調整を行う機関として機能している。また、教育に関しては、カリキュラム検討委員会、カリキュラム検討委員会ワーキンググループ、CBT 委員会、及び OSCE 委員会が設置されており、迅速かつ適切に対処しなければならない案件が生じた場合には、必要に応じて検討委員会を設置している。

【点検評価】

教員間の連絡調整に関して、これらの委員会は十分に機能している。また、歯学教育が大きく変化しようとしている現在、必要な委員会を適宜立ち上げ連絡調整の機関とする体制が整っていることは高く評価できる。

本学部では、学部一貫教育によって専門性を高める教育システムを採用している。

全学教育科目、専門基礎系科目及び臨床系科目に有機的なつながりをもたせ、系統立てて教育することが重要である。このような観点から、関連した科目を担当する教員間の連絡調整をより積極的に行うことが重要であるものと考えられる。

【改善方策】

新しいカリキュラムを構築する際には、全学教育科目、専門基礎系科目及び臨床系科目の中で関連した科目を担当している教員間で教育内容を検討している。このような教員間の連絡調整をカリキュラムの改訂時のみにとどまらず、定期的に行う委員会を設置して対応する。

(2)教育研究支援職員

①実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

【到達目標】

本学大学院生が、本学の教育業務の遂行を補助するとともに、大学院生では困難な教育補助については専門家の導入を図る。

【現状の把握】

本学では、大学院生が将来教員や研究者となるためのトレーニング機会の提供、学部教育におけるきめ細かい指導の実現、大学院生への経済的支援を目的とし、1993(平成5)年度からT・A(ティーチング・アシスタント)制度を、1996(平成8)年度よりR・A(リサーチ・アシスタント)制度を導入している。なお、2009(平成21)年度はT・Aが99名、R・A11名の計110名を採用した(大学院生全体の62.5%)。また、大学院を終了した者に対しては、1997年に特別研究員(ポスト・ドクトラル・フェロー:P・D)制度を導入し、学術研究の将来を担う創造性に富んだ若手研究者の養成を行っている。

【点検評価】

歯学教育においては、実習教育が極めて重要であり、学生1人1人に対し、きめ細かく実習教育を行うことが重要である。TA・RA 及び非常勤講師を積極的に活用していることは評価できる。しかし、経験のある専門家の指導が効果的であり、その点では人的補助体制は十分とは言えない。

【改善方策】

TA 制度の拡充と外部支援者及びTA に対する教育の実施も教育効果を上げるうえで重要である。実習教育や語学教育に並びに情報処理教育においては、それらを効率的かつ有効に実施するため更なる人的補助体制を整備する。

②教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【到達目標】

教育内容と役割について、教員と教育研究支援者との意識の共有を図る。

【現状の把握】

大学院生の約60%がT・A、R・A 及びP・D に採用されており、担当学科の各教員とスケジュールを調整し、教員の直接的な指導のもと教育・研究支援業務を遂行している。

【点検評価】

T・A、R・A 及びP・D を預かる担当講座間で業務内容に多少の差が見受けられるが、指導教員と大学院生との連携・協力関係は適切であると思われる。しかし、全てのTA・RA 及び外部からの支援者が、教育に対する十分な認識を有していない例も見受けられる。

【改善方策】

今後、支援業務内容の画一化を推し進めると共に、業務内容の意義を明確にして、大学院生及び外部支援者と専任教員ら双方の教育及び研究に対する意識を高めていくこと、及び定期的なFDを行う。

(3)教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

①教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【到達目標】

諸規程等に基づき適切に運用する。

【現状の把握】

教員の募集・任免・昇格の取り扱いは、「就業規則」、「教員任用規程」、「教養教育運営委員会規程」、「教員選考委員会内規」、「教員選考基準」、「薬学部教員選考基準内規」、「歯学部教員選考基準内規」、「看護福祉学部教員選考基準内規」、「心理科学部教員選考基準内規」、「人間基礎科学講座（系）教員選考に関する内規」及び「個体差医療科学センター教員選考基準内規」に基づき、所定の手続きを経て行っている。

教員の募集・任免・昇格は、教授・准教授・講師については、公募により候補者募集し、教授会において選考委員会を設置し、選考委員会において候補者を選考、教授会における投票により候補者を決定し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。

また、助教・助手の募集・任免・昇格については、当該講座の教授等の推薦により、教授会で候補者を選考し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。

【点検評価】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性については、上記規程等に則し、取り扱われており、適切であると考ええる。

【改善方策】

現在のところ、特段の問題等の指摘はない。

(4) 教育研究活動の評価

①教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【到達目標】

教員の教育研究活動水準の向上が図られるよう、有効な評価方法を模索する。

【現状の把握】

本学では、教員の諸活動を点検・評価し、その水準を向上させることを目的に「教員評価規程」を定め、教員評価を実施している。

教員評価は、前年度の実績について、毎年度実施することとしており、評価分野は「教育」、「研究」、「社会貢献」、「管理運営」及び「臨床」の5分野。いずれも教員の自己申告形式ではあるが、授業コマ数、学生による授業評価、委員会活動など客観的なデータがあるものについては、事務職員が記入することとしている。

全学教員評価委員会は、教員評価に関する基本方針、評価結果の承認・活用・公表、評価項目と配点等について審議することとしており、全学教員評価委員会の下に、評価の実施部局ごとに部局別評価委員会を設置し、評価基準の策定と部局の教員評価に関する事項を行うこととしている。

評価は、各分野について5段階評価を行い、各分野の積み上げにより総合評価を行っている。

評価結果は学長と理事長との調整を経て、表彰、指導・助言、給与への反映等に活用している。

【点検評価】

大学運営への貢献度など、数値化が困難な項目の取扱い方法について検討課題としている。

また、教員評価は教員の権利であるとの意識が薄く、ともすれば義務と取られる傾向にある。規程上の位置付けはその水準の向上をあげているが、教育研究活動の活性化につなげていけるよう工夫が必要である。

また、評価基準については、部局別評価委員会に委ねられており、部局によって基準が異なっている。考課結果が賞与に反映していることを考慮すると、公平性が明確な評価基準の策定が求められる。

【改善方策】

数値化が困難な評価項目の取り扱いについては、部局別評価委員会において総合的な点数化を図る。

また、評価結果のプラス評価は、賞与の増額に限られているが、今後は昇格や研究費の増額と傾斜配分、ベストティーチャー賞の導入など、活用方法を進める。

②教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

【到達目標】

教育活動の評価と研究活動の評価との同等化を図る。

【現状の把握】

教員選考における研究能力に関しては、応募者のそれぞれの研究業績、教員研究歴に関する規定に従って評価がなされている。特に、研究業績に関しては論文の点数化によって精査している。

一方、教員選考における教育活動に関する配慮は以下の通りである。

1. 教授、准教授、講師、助教の選考において、年間の講義担当の内容及び時間に関する資料を提出する。
2. 教授、准教授、講師、助教の選考において、応募者はその担当講座の教育の抱負に関するレポートを提出する。このレポートは選考における評価資料として用いられる。
3. 教授選考においては、教育の抱負に関するレポートの他に、歯学部教授全員を前に候補者プレゼンテーションにおいて研究及び教育に関する抱負及び講義例を発表してもらい、教授会選考の評価に用いる。

【点検評価】

本学部の教員選考における教育研究能力・実績に関する評価方法は、教育と研究の両方に配慮したものである。しかし、定量化が比較的容易な研究能力・実績に対して、教育能力を限られた資料から客観的、かつ正確に評価することは困難であると考えられる。

【改善方策】

教育活動の評価方法に関しては、以前、共用試験問題作成の貢献度や様々な教育に関するワークショップや講習会への参加、発表の状況を別項目として評価基準に加えるか、あるいは研究業績と同等な評価（点数化など）を行う必要がある。なお、学生による授業アンケートは、歯学部ならびに大学全体の教員評価を改善するためには不可欠である。さらに、教員評価も含め、正しい基準と様々な観点から解析を加え、公表することがさらなる教員評価へ連動すると考えられる。

(5) 大学と併設短期大学(部)との関係

- ①大学と併設短期大学(部)における各々固有の人員配置の適切性

《 該当なし 》

看護福祉学部

1) 学部等の教員組織

(1) 教員組織

- ①学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

【到達目標】

本学部の教育理念、教育目標に基づき、より実効的な教員組織の組成を図る。

【現状の把握】

人間基礎科学講座は、学部理念に沿って豊富な学部共通科目を用意しており、それらの大部分を当該講座の7名の教員が担当している。また、本学部専門科目教員5名と他学部所属人間基礎系専任教員及び理事長、学長他専門科目担当教員20名も学部共通基礎科目を担当している。対象とする学生は主に2008(平成20)年度看護学科1年生110名、2年生115名、臨床福祉学科1年生84名、2年生85名である(両学科とも編入生数を含んでいる)。

看護学科：教員数が43名で、教育単位として講座制がしかれているが、その研究単位は各講座内で研究部門ごとに分かれている。また、学科の教育理念や目的などに沿って講座内でのディスカッションが頻繁に行われている。

臨床福祉学科：教員数19名で、医療福祉政策学と医療福祉臨床学の2つの講座がしかれ、更に

介護福祉コース、精神保健福祉コース、臨床保健福祉コースに分かれている。

月 1 回の定例、必要に応じて臨時の両学科会議と人間基礎科学講座会議を開催し、主に教育に関する情報交換等を行っている。

【点検評価】

学部人間基礎科学講座を置き、教養科目の大部分を専任の教員（他学部人間基礎科学講座の教員の協力も含めて）が担当し、教育上の成果を上げている。しかし、一方では他学部人間基礎科学講座との関連が形式的なところもあるので、今後はその関連性を深めることが検討課題と考えられる。また、学部人間基礎科学講座を設置したことは教育内容の整合性を保ち、かつ、教員間の協力意識を高めることに役立っている。

看護学科：講座内が研究部門ごとに分かれていることによって、各専門領域に関する研究が推進しやすくなり、かつ、他部門の協力も得やすいという利点がある。しかし、これらの教員組織と定数は大学設置基準を満たしているが、教員の負担増に対する改善も望まれており、今後の検討課題である。

臨床福祉学科：コース制の実施とゼミによる少人数教育が可能となり、きめ細かな教育指導を実施している。

【改善方策】

人間基礎科学講座は、本学部独自に行う部分と他学部間との協力・連携で行う部分を明確にする必要があり、教養教育運営委員会および大学教育開発センターで調整する。

各専門領域においても、この教員組織のメリットを生かし、今後も引き続き教育内容の一層の充実を図る。

- ②大学設置基準第 12 条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

【到達目標】

専任教員は本学の教育研究に従事することを原則とする。ただし、本学の専任教員の学外への出向は、週 1 日を限度とし、学部教授会での事前承認を受けるものとする。

【現状の把握】

2008（平成 20）年度の専任教員の非常勤講師としての学外への出向については、学部教授会での事前承認を前提としている。また、その期間は週 1 日までに制限している。

専任教員の非常勤講師としての学外への出向状況は、18 名で合計 898 時間である。最大時間数は 150 時間であり、最少時間数は 2 時間である。

【点検評価】

専任教員の学外への出向については、学部教授会に報告され事前承認を受けている。専任教員は自大学における教育研究に従事しており、適切に実施されているものと評価できる。

【改善方策】

非常勤講師としての出向時間にバラつきはあるが、定められた基準により実施されていることから今後も基準に照らし適切に実施する。

③主要な授業科目への専任教員の配置状況

【到達目標】

主要な授業科目には適切な専任教員を配置する。

【現状の把握】

本看護福祉学部では、主要な授業科目には専任の教員が配置されており、本学部の教育理念を理解し、教育目標を達成すべく学生の教育にあたっている。学部全体で専任教員が担当する授業科目の割合は約9割である。また、各専門領域における教科目の教授は適切な専任教員の配置により行われている。

【点検評価】

主要科目を専任の教員が担当している教育体制は、学部一貫教育を基本としている本学の教育体制として適当である。非常勤教員に依存している状況は小数に限られ、主要な授業科目は専任教員によって教授され、その成果を上げていることは評価できる。

【改善方策】

今後も主要な授業科目へ専任教員を配置していく。

④教員組織の年齢構成の適切性

【到達目標】

教員組織は適切な年齢構成の配置に努める。

【現状の把握】

2009（平成21）年度における看護福祉学部教員全体（教養教育担当、看護福祉学研究科担当を含む）の平均年齢は46.7歳である。職位別では、教授の平均は54.3歳、准教授の平均は46.9歳、講師の平均は44.7歳、助教の平均は38.0歳である。

看護福祉学部の教員の年齢構成は次の表に示すとおりであり、その各年代の年齢構成は61～70歳5名（7.1%）、51～60歳18名（25.7%）、41～50歳30名（42.9%）、31～40歳16名（22.9%）、30歳以下1名（1.4%）である。

教員の年齢構成（2009（平成21）年5月1日現在）

職 位	66～70 歳	61～65 歳	56～60 歳	51～55 歳	46～50 歳	41～45 歳	36～40 歳	31～35 歳	30 歳 以 下	全 体	平 均 年 齢
教 授 (%)	1 (4.5)	3 (13.6)	7 (31.8)	6 (27.3)	4 (18.2)	1 (4.5)				22	54.3 歳
准教授 (%)			1 (5.9)	3 (17.6)	7 (41.2)	3 (17.6)	3 (17.6)			17	46.9 歳
講 師 (%)		1 (6.3)	1 (6.3)		4 (25.0)	5 (31.3)	4 (25.0)	1 (6.3)		16	44.7 歳
助 教 (%)					2 (13.3)	4 (26.7)	3 (20.0)	5 (33.3)	1 (6.7)	15	38.0 歳
全 体 (%)	1 (1.4)	4 (5.7)	9 (12.9)	9 (12.9)	17 (24.3)	13 (18.6)	10 (14.3)	6 (8.6)	1 (1.4)	70	46.7 歳

【点検評価】

看護福祉学部全体としての年齢構成は、特に大きな隔たりは見受けられずバランスが取れている。

【改善方策】

長期的展望に立って、適正な年齢構成を維持する。

⑤教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

【到達目標】

教育課程編成の目的を実現するために教員間の連絡調整を図る。

【現状の把握】

人間基礎科学講座が担当する教養科目の学部間の調整は教養教育運営委員会で行われている。また、2009(平成21)年度実施の全学教育プログラムは大学教育開発センターで協議されている。

各学科では、先にも述べたように、講座内での検討は常時行われている。また、そこで他領域との連携に問題があると総括された場合には、学科会議にそのことが議題として取り上げられ検討される。また、看護と福祉間の連携や統合を狙った科目「看護福祉学入門」については、両学科より担当教員がコーディネーターとして、その科目全体の責任を持って調整している。さらに、その結果は教授会と各学科の会議で報告され、次年度に向けて修正等が加えられている。

【点検評価】

教育内容に関する教員チームでの展開に対しては力を入れており、関心度も高い。

2009(平成21)年度から実施される、3回目のカリキュラム改正と全学教育プログラムの開講に向けて、大学教育開発センター、人間基礎科学講座、看護学科、臨床福祉学科において連絡調整の話し合いが頻繁にもたれていることは評価できる。

【改善方策】

教育課程編成の目的を実現するために教員間の連絡調整を継続する。

(2)教育研究支援職員

①実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

【到達目標】

実験・実習科目、外国語教育、情報処理関連教育において十分な教育効果を得るため、十分かつ適正な人的補助体制の整備と適正な人員配置を講ずる。

【現状の把握】

看護学実習に関しては、各領域の代表者で構成している実習委員会に必要な実習指導に当たる実習インストラクターの人数を割り出し、配置している。

臨床福祉学科の実習では、教育補助者、T・Aが加わり実習体制を形成している。

情報処理関連教育では、必要に応じ、T・Aが演習補助に当たっている。

外国語教育では、特に補助者を配置していない。

【点検評価】

看護学科：看護学科の実習では、適任者の獲得が困難な中で、必要な実習インストラクターを確保し実習指導者、実習指導教員と連携し、実習指導にあたっていることは評価できる。

臨床福祉学科：臨床福祉学科の実習では、教育補助者、T・A が加わり実習体制を整備していることは評価できる。

【改善方策】

看護学科：看護学科の実習では、実習インストラクターの確保が困難になりつつある。十分な実習における教育効果を得るために、経常的に実習インストラクターを確保できるシステムを構築する。

臨床福祉学科：臨床福祉学科の実習では、現行の体制で機能しており、特に改善の必要は見あたらない。外国語教育および情報処理関連教育においても、必要に応じ、人的補助体制を講ずる。

②教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【到達目標】

実習、外国語教育および情報処理関連教育において十分な教育効果を得るため、担当教員は実習インストラクター、実習補助者、T・A と適切な連携・協力関係をつくる。

【現状の把握】

実習指導教員は、看護学科の場合は実習インストラクターと、また臨床福祉学科の場合は教育補助者およびT・A とそれぞれ連携・協力して指導にあたっている。

【点検評価】

看護学科および臨床福祉学科のいずれの領域においても、実習指導教員と実習インストラクター、教育補助者およびT・A との連携・協力して実習指導にあたっていることは評価できる。

【改善方策】

今後、実習内容が改定される場合、その都度、実習指導教員と実習インストラクター、教育補助者およびT・A の連携・協力の内容、範囲、方法、その効果等について検証する。

(3)教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

①教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【到達目標】

諸規程等に基づき適切に運用する。

【現状の把握】

教員の募集・任免・昇格の取り扱いは、「就業規則」、「教員任用規程」、「教員選考委員会内規」、「教員選考基準」、「看護福祉学部教員選考基準内規」、教員選考に関する内規に基づき、所定の手続きを経て行っている。

教員の募集・任免・昇格は、教授・准教授・講師については、公募により候補者募集し、教授会において選考委員会を設置し、選考委員会において候補者を選考、教授会における投票により候補者を決定し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。

また、助教・助手の募集・任免・昇格については、当該講座の教授等の推薦により、教授会で候補者を選考し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。

【点検評価】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性については、上記規程等に則し、取り扱われており、適切であると考ええる。

【改善方策】

現在のところ、特段の問題等の指摘もない。

(4) 教育研究活動の評価

①教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【到達目標】

教員の教育研究活動水準の向上が図られるよう、有効な評価方法を模索する。

【現状の把握】

本学では、教員の諸活動を点検・評価し、その水準を向上させることを目的に「教員評価規程」を定め、教員評価を実施している。

教員評価は、前年度の実績について、毎年度実施することとしており、評価分野は「教育」、「研究」、「社会貢献」、「管理運営」及び「臨床」の5分野。いずれも教員の自己申告形式ではあるが、授業コマ数、学生による授業評価、委員会活動など客観的なデータがあるものについては、事務職員が記入することとしている。

全学教員評価委員会は、教員評価に関する基本方針、評価結果の承認・活用・公表、評価項目と配点等について審議することとしており、全学教員評価委員会の下に、評価の実施部局ごとに部局別評価委員会を設置し、評価基準の策定と部局の教員評価に関する事項を行うこととしている。

評価は、各分野について5段階評価を行い、各分野の積み上げにより総合評価を行っている。

評価結果は学長と理事長との調整を経て、表彰、指導・助言、給与への反映等に活用している。

【点検評価】

大学運営への貢献度など、数値化が困難な項目の取扱い方法について検討課題としている。

また、教員評価は教員の権利であるとの意識が薄く、ともすれば義務と取られる傾向にある。規程上の位置付けはその水準の向上をあげているが、教育研究活動の活性化につなげていけるよう工夫が必要である。

また、評価基準については、部局別評価委員会に委ねられており、部局によって基準が異なっている。考課結果が賞与に反映していることを考慮すると、公平性が明確な評価基準の策定が求められる。

【改善方策】

数値化が困難な評価項目の取り扱いについては、部局別評価委員会において総合的な点数化が図られるよう検討を進める。

また、評価結果のプラス評価は、賞与の増額に限られているが、今後は昇格や研究費の増額と傾斜配分、ベストティーチャー賞の導入など、活用方法の検討を進める。

②教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

【到達目標】

教員の選考基準については教育研究能力・実績を総合的、かつ適切に評価できる仕組みを作る。

【現状の把握】

教員の選考については、本学の教員任用規程、教員選考基準、看護福祉学部教員規準内規に沿って実施している。なお、2007（平成 19）年度からは教授の選考については、選考委員会から 2 名以内の教員を推薦してもらった後、教授会での教育・研究に関するプレゼンテーション並びに質疑応答を経て、可否について無記名投票を行い、候補者を決定することとした。なお、2008（平成 20）年度からは、この方法を講師以上の教員に拡大し、実施している。

【点検評価】

講師以上の教員選考において、教授会で候補者を決定する際に、教育・研究に関するプレゼンテーション並びに質疑応答の機会を設けて、より適切に教育研究能力を評価できる仕組みが作られたことは評価できる。今後は、仕組みが十分に機能しているか点検・評価する必要がある。

【改善方策】

教員選考の仕組みが、目的に沿って十分に機能しているかを、学生による授業評価や、教員評価を参考に検証する。

（5）大学と併設短期大学（部）との関係

①大学と併設短期大学（部）における各々固有の人員配置の適切性

《 該当なし 》

心理科学部

1）学部等の教員組織

（1）教員組織

①学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

【到達目標】

教育課程および大学設置基準に対応した教員組織を保つこと。

【現状の把握】

学部・学科の理念に沿って臨床心理学科では 2009（平成 21）年度から全学教育科目と臨床心理学科専門科目に大分類されている。この科目群構成は大学の教育理念である北海道医療大学としての全学生に共通する科目群と学科の教育理念に沿って展開される専門科目群という考えである（学部・学科の理念資料）。全学教育科目にはいわゆる教養教育に相当する科目から専門の基礎に相当する科目が含まれる。専門科目は心理学の基礎科目から臨床心理学の専門科目までが含まれる。これらの科目構成に対応して学科の教員の数と専門領域は設定されている。全学教育は全学部に分散配置されている人間基礎科学系の教員と学科に配属されている教員（臨床心理学科は 3 名）、専門領域の心理学領域が 5 名、臨床心理学領域が 9 名である。入学定員が 65 名であるので、この教員数は妥当である。

言語聴覚療法学科は全学教育科目と言語聴覚療法学科専門科目（言語聴覚学基盤教育、言語聴覚障害学教育）で構成されている。全学教育に携わる教員数は 3 名、言語聴覚療法学科専門科目の教育に携わるのは言語聴覚士資格を持つ教員が 8 名、医師資格を持つ教員が 4 名である。これらの教員数は学生の入学定員 53 名から見て妥当である。

【点検評価】

人間基礎科学系として配置されている教員の役割が時として便宜的に使われていることがある。例えば、英語教育担当の語学教員が専門課程の言語学を担当するなど。臨床心理学科は現在の志願者の状況を考えると、学科構成を複数の専攻に分ける必要性も検討されなければならないが、その際、現在の専門領域では融通性が少ないと思われる。

【改善方策】

臨床心理学科：臨床心理学科の学科再編への展望は一昨年から始めた、産業カウンセラー資格のための受験コースのように、外部教育機関との連携など幅広い選択肢で考えていく。

言語聴覚療法学科：言語聴覚療法学科における教員の専門性を尊重するために、「中講座」制的な組織を含め、新しい取り組みを実現する。

②大学設置基準第 12 条との関係における専任教員の位置づけの適切性(専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか)

【到達目標】

専任教員は専ら心理科学部及び学科の教育に携わること。

【現状の把握】

大学設置基準第 12 条の第 2 項に関しては大学基礎データに見ることができるように、「専ら」本学部の教育に専任教員は携わっていると判断される。

【点検評価】

教員は「専ら」学部の教育に携わっていると判断されるが、臨床系の教員は臨床力等を維持するため外部に研修等に出る機会が多い。非臨床系の教員から、この点に関して意見が出ることがある。

【改善方策】

本務に支障のない限り、週に一度の学外研修が認められている。しかし、臨床教員の中には社会的貢献としての外部勤務が多くあることから、学部長名で該当教員による、外部勤務の基準作りを早急に行う。

③主要な授業科目への専任教員の配置状況

【到達目標】

臨床心理学科：教育効果を担保するために主要な授業科目については、専任教員を配置して一貫性のある教育体制を整備する。とりわけ専門教育科目については、専兼比率が 0.9 を超えることが目標となる。

言語聴覚療法学科：主要な授業科目、とりわけ専門教育科目については専任教員の配置が 0.9 以上が目標とされる。

【現状の把握】

臨床心理学科：臨床心理学科の専門教育においては、専任担当科目数 54、兼任担当科目数 7 となり、専兼比率は 0.88、教養教育においては、専任担当科目数 25、兼任科目数 6 となり、専

兼比率は 0.80 である。両分野において、目安となる 0.9 を下回っている。0.9 を上回っているものは、専門教育の必修科目のみである。

言語聴覚療法学科：言語聴覚療法学科の専門教育での専兼比率は必須科目 0.94（専任担当科目数/兼任担当科目数=46/3）、選択科目 0.77（専任担当科目数/兼任担当科目数=10/3）、全開設授業科目で 0.90（専任担当科目数/兼任担当科目数=56/6）、教養科目での専兼比率は必須科目 1.00（専任担当科目数/兼任担当科目数=8/0）、選択科目 0.88（専任担当科目数/兼任担当科目数=16/4）、全開設科目で 0.86（専任担当科目数/兼任担当科目数=24/4）である。

【点検評価】

両学科とも専兼比率は専門教育、教養教育必修科目では 0.9 を超え、主要な授業科目への専任教員の配置状況は妥当である。

【改善方策】

専任教員による授業担当科目の増加を図る。

④教員組織の年齢構成の適切性

【到達目標】

30 代～60 代まで、概ね同数として、世代交代がスムーズにいく構成を保つ。

【現状の把握】

2009（平成 21）年度における心理科学部教員全体（教養教育担当を含む）の平均年齢は 51.6 歳である。職位別の平均では、教授 58.8 歳、准教授 45.6 歳、講師 49.3 歳、助教 30.0 歳である。年齢構成は次の表に示すとおりであり、61 歳以上が 8 名（23.5%）、51～60 歳が 11 名（32.4%）、41～50 歳が 10 名（29.4%）、31～40 歳が 4 名（11.8%）、30 歳以下 1 名（2.9%）である。

【点検評価】

年齢構成はバランスが取れているが、大学院担当科目の関係で若干教授職の数が多い。その他は問題はない。

【改善方策】

改善事項は特になし。

⑤教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその 妥当性

【到達目標】

臨床心理学科：学科会議において、教育課程の目的が共有され、教育課程編成を行う目的のために教務委員会を設置して、具体案の作成および各教員間の一次的調整を行わせる。また、学科内での連絡調整のために臨床心理教育委員会を組織して、情報交換を行う。

言語聴覚療法学科：「言語聴覚士国家試験」という明確な目標があるため、教育の具体的な目標を実現するための教員間で共通の合意が確立し、連絡調整が立てられる。

【現状の把握】

学部：教育課程は学部教授会の下部組織である教務委員会の作業であるが、この教務委員会には臨床心理学科と言語聴覚療法学科から委員として教員が割り当てられており、これらの委

員によって、各学科で検討された教育課程は調整され、さらに学部運営小委員会、教授会で協議、審議されている。

各学科に実習委員会も組成されており、この教育内容も学科会議を経て、上記のプロセスを経て決定されている。

臨床心理学科および言語聴覚療法学科の両学科に係る問題については、教務委員会を月 1 回開催して両学科の教務員により協議している。その結果については、両学科の学科会議に上程して検討してもらっている。

臨床心理学科：学科長の下、座学、実習、産業カウンセラーコース等の連絡調整は問題なく行われている。臨床心理学科会議において、原則月 2 回、教育課程の具体的実行に係る問題を協議している。個別の科目に関する検討機関としては、心理学基礎実験と臨床心理臨地実習において担当教員による委員会を組成して定期的に協議・検討を行っている。

言語聴覚療法学科：教育課程編成の目的を具体的に実現するために、複層的に委員会やワーキンググループを設けて、多数の教員が関わり、連絡・調整・討議を行っている。

【点検評価】

学部：心理科学部の教育課程は学科会議、学部教務委員会、学科実習委員会で協議されたものが学部教授会で最終的に審議される。これらの組織は問題なく機能している。しかし、多数の学部・学科内組織のほか、全学的組織があり、学科長、一部の教員へ多大な負担がかかっていることが明らかになっており、役割のより明確化が必要である。

臨床心理学科：臨床心理学科固有の組織として、臨床心理・発達支援センターがあり、臨床心理学科の臨床担当教員はこのセンター臨床業務も担当しているが、彼らの担当時間数等の把握がスムーズでない。教務委員会および臨床心理学科会議により、教員間の連絡調整は定期的に実行されている。頻度としては計月 3 回に相当する。

言語聴覚療法学科：言語聴覚療法学科には固有の委員会として附属病院治療室委員会（構成員：言語聴覚士教員、医師教員、毎月 1 回開催）があるが、附属病院治療室に兼担で治療に携わる言語聴覚士資格を持つ教員の作業量の客観的な把握が必要である。

【改善方策】

学部運営小委員会に臨床心理・発達支援センターの室長と言語聴覚室の室長に参加してもらい実情の把握に学部長が務めている。特定の教員への事務負担の集中が問題となるため、役割分担の見直しが必要と思われる。

（2）教育研究支援職員

- ①実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

【到達目標】

実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助は TA を中心としながらも、専任職をおく。

【現状の把握】

臨床心理学科：TA 及び助教を中心として行われている。

言語聴覚療法学科：TA 及び助教を中心として行われている。

【点検評価】

両学科共通：実験・実習の補助はTAで行いうるが、外国語教育、情報関連教育の補助はTAの専門領域外であるので、補助ができない。

【改善方策】

情報関連教育には、2009（平成 21）年度は外部委託職員が出向して担当しているが、同年後期からは事務系常勤職が採用されるので、その業務の進展をみる必要がある。しかし、外国語教育の補助職は全学教育開発センターへ委ねる。

②教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【到達目標】

教育研究支援職員を確保すること。

【現状の把握】

教育研究支援職員が配置されていない。

【点検評価】

教育研究支援職員を配置することで、教員が本来的に取り組むべき教育と研究に専念することが可能となり、ひいては学生に対するサービスの向上にもつながるものとする。

【改善方策】

各学科に少なくとも 1 名の教育研究支援職員を配置するべきである。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

①教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【到達目標】

諸規程等に基づき適切に運用する。

【現状の把握】

教員の募集・任免・昇格の取り扱いは、「就業規則」、「教員任用規程」、「教養教育運営委員会規程」、「教員選考委員会内規」、「教員選考基準」、「心理学部教員選考基準内規」、「人間基礎科学講座（系）教員選考に関する内規」に基づき、所定の手続きを経て行っている。

教員の募集・任免・昇格は、教授・准教授・講師については、公募により候補者募集し、教授会において選考委員会を設置し、選考委員会において候補者を選考、教授会における投票により候補者を決定し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。

また、助教・助手の募集・任免・昇格については、当該講座の教授等の推薦により、教授会で候補者を選考し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。

【点検評価】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性については、上記規程等に則し、取り扱われており、適切であるとする。

【改善方策】

募集・任免に関しては問題なく運用されているが、昇格に関しては、教育業績・臨床業績等を

考慮したシステムが考えられてよい。

(4) 教育研究活動の評価

①教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【到達目標】

教員の教育研究活動水準の向上が図られるよう、有効な評価方法を模索する。

【現状の把握】

本学では、教員の諸活動を点検・評価し、その水準を向上させることを目的に「教員評価規程」を定め、教員評価を実施している。

教員評価は、前年度の実績について、毎年度実施することとしており、評価分野は「教育」、「研究」、「社会貢献」、「管理運営」及び「臨床」の5分野。いずれも教員の自己申告形式ではあるが、授業コマ数、学生による授業評価、委員会活動など客観的なデータがあるものについては、事務職員が記入することとしている。

全学教員評価委員会は、教員評価に関する基本方針、評価結果の承認・活用・公表、評価項目と配点等について審議することとしており、全学教員評価委員会の下に、評価の実施部局ごとに部局別評価委員会を設置し、評価基準の策定と部局の教員評価に関する事項を行うこととしている。

評価は、各分野について5段階評価を行い、各分野の積み上げにより総合評価を行っている。評価結果は学長と理事長との調整を経て、表彰、指導・助言、給与への反映等に活用している。

【点検評価】

大学運営への貢献度など、数値化が困難な項目の取扱い方法について検討課題としている。また、教員評価は教員の権利であるとの意識が薄く、ともすれば義務と取られる傾向にある。規程上の位置付けはその水準の向上をあげているが、教育研究活動の活性化につなげていけるよう工夫が必要である。

また、評価基準については、部局別評価委員会に委ねられており、部局によって基準が異なっている。考課結果が賞与に反映していることを考慮すると、公平性が明確な評価基準の策定が求められる。

【改善方策】

数値化が困難な評価項目の取り扱いについては、部局別評価委員会において総合的な点数化を図る。

また、評価結果のプラス評価は、賞与の増額に限られているが、今後は昇格や研究費の増額と傾斜配分、ベストティーチャー賞の導入などを進める。

②教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

【到達目標】

教員選考基準は規定に明示されている。

【現状の把握】

規定に明示されている教員選考基準は研究能力が重視されている。しかし、教員にはその他に教育能力、一部教員には臨床指導能力、さらに全教員に学部・大学院運営のための、謂わば大学行政的な能力、志願者対策、キャリアパス形成から卒業後の進路決定への援助、国家試験あるいは大学院入試対策等の能力が求められている。

【点検評価】

臨床心理学科、言語聴覚療法学科とも臨床関連の学科であるので、教育能力あるいは臨床実績に重きを置き、さらに大学運営に必要と思われる多面的な能力をみる基準が必要と思われる。臨床心理学科ならびに言語聴覚療法学科が専門領域として大学あるいは大学院で実際に教育研究がおこなわれるようになって、10年程度の歴史しかなく、研究実績に重きをおいた選考基準では教員採用に難しい局面がある。

【改善方策】

教員選考基準の第2項の活用を積極的に行い、臨床業績・教育業績を考慮できるようにすること、場合によっては、新規採用教員は3年間程度の任期を考える仕組みも必要と考えられる。

(5) 大学と併設短期大学(部)との関係

①大学と併設短期大学(部)における各々固有の人員配置の適切性

《 該当なし 》

薬学研究科

2) 大学院研究科の教員組織

(1) 教員組織

①大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

【到達目標】

本薬学研究科の理念、定員学生数に見合った教員組織を形成し、適切な教育・研究体制を整える。

【現状の把握】

本学薬学研究科は1978(昭和53)年4月に薬学専攻修士課程としてスタートし、さらに1982(昭和57)年4月博士後期課程が設置された。以来、薬学研究科においては学術研究の質的向上、高齢化及び医療環境等の変化と進展に対応するため新たな理念・目標を設定し、1996(平成8)年4月に修士課程を薬学専攻と医療薬学専攻の2専攻に改編するなど、学部教育と連動してその改革を推進してきた。また社会人の学習機会確保の観点から、大学院における履修形態の弾力化、夜間授業の開講なども実施している。この間、新たな研究分野の開設や研究分野の再編を経て、薬学研究科は16の研究分野(薬化学、医薬化学、生薬学、薬品物理化学、薬品分析化学、放射薬品化学、衛生化学、生化学、免疫微生物学、中毒代謝学、薬理学、臨床薬理毒理学、病態生理学、薬剤学、臨床薬剤学、製剤学)で構成されている。これらの研究分野は、教員数3名を基準として運営されている(生化学分野のみ4名)。2009(平成21)年5月における大学院担当専任教員の内訳は、教授17名、准教授12名、講師13名である。

【点検評価】

時代の要請にて薬学専攻と医療薬学専攻の2専攻を設置し、各々の教育目標に沿った大学院運営がなされ、多くの学生を輩出してきたことは評価できる。しかし2専攻への改組と同時に学生の定員増がなされたにもかかわらず、講座定数の見直しにより3名体制(減員)となった。こうした状況の下で、大学院入試の複雑化、社会人学生の受け入れによる担当教員の夜間、土日出勤の恒常化、更に医療薬学専攻学生の6ヶ月の病院実習の必修化に伴う病院との連携、連絡等、様々な形で教員の負担増が常態化している。このことは将来的には、教育研究の質的及び量的低下に

つながることが懸念される。今後の大学院再編の流れの中で、新たな定員設定を基に大学院担当教員の適正配置を検討する必要がある。

【改善方策】

大学院の質的量的改善を図るためには、現行の3人体制について改めて見直し、大講座制を考慮することが必要であると考え。実験科学を中心とする薬学研究での社会人大学院生の受け入れについても議論していく必要があると考える。また一方では、大学院生の質的、量的確保の観点からは、授業料の見直しを含めた大学院生への支援のあり方について検討する必要がある。

②大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

【到達目標】

薬学研究科に各種委員会を置き、各委員会の活動の下に教育及び研究の適正化、活性化を推進する。

【現状の把握】

薬学研究科には、組織的な教育体制の確立と研究活動の推進を図ることを目的として、以下の委員会が編成されている。これらの委員会は実績のある教授が委員長を務め、委員長に委嘱された5～8名の委員で構成される(委員の任期は1年)。さらに、学生担当として2名の教員が学生の異動や就職相談を担当している。委員は特定の研究分野に偏ることなく、全研究分野からバランス良く選出されている。なお、臨地実習委員会の委員は、当該年度に臨地実習を行う学生が所属する分野の教授で構成される。

委員会名	2008年度委員数	主な役割
教務委員会	7	教務日程の作成、研究発表会実施要領の作成、大学院特別講義日程の作成など
臨地実習委員会	8	臨地実習スケジュールの作成
研究推進委員会	5	ハイテクリサーチセンターの整備事業の推進
将来検討委員会	6	大学院再編構想の作成

【点検評価】

大学院の運営にとって適正な委員会がおかれ、また教員が相互にこれらの委員会委員を務めるなどの対応がなされている。ただ、各委員会は必要時に不定期に開催されるため、時には年間開催が1～2回の場合もある。

【改善方策】

各委員会の性質上、定期的開催して委員相互の連絡を密にしておくことが重要である。また委員会での協議結果を准教授、講師にも周知徹底するための機会をおく。さらに各委員会は現在、教授のみで構成されているが、今後は准教授も委員として参画させ、研究科運営に対する意識高揚を図る必要がある。

(2)教育研究支援職員

①大学院研究科における研究支援職員の充実度

【到達目標】

研究支援職員を積極的に活用することで、教育研究の活性化・効率化を図る。

【現状の把握】

研究支援職員としては、大学院の教育研究の活性化・高度化を図るとともに、大学院学生の奨学に資することを目的として、博士後期課程の学生に対してリサーチアシスタント(RA)制度が整えられている。2008(平成20)年度には6名、2009(平成21)年度には3名がRAに採用されている。薬学研究科には文部科学省の補助の下に整備されたハイテクリサーチセンターがあり、種々の測定機器や分析機器が備えられているが、これらの機器の保守管理を担当する専任オペレータなどは配置されていない。RAは薬学研究科が推進プロジェクト研究の補助的業務を担っている。

ポストドクトラルフェロー(PD)制度も導入されているが、薬学研究科ではこの5年間該当者がいない。一方、2008(平成20)年には38名、2009(平成21)年には29名の修士課程学生がティーチングアシスタント(TA)として採用されている。TA制度もRA制度と同様に、大学院学生の奨学に資することを目的として制度化されている。TAは主に以下の業務を担当する。

- 1) 薬学部の講義・実習(実験)・演習などの補助
- 2) 授業実施に関連する前準備・後始末の業務
- 3) 指導教授が命ずる業務

【点検評価】

大学院生の中には、保護者への経済的負担を軽減するためにアルバイトを行う者が多い。しかしながら、アルバイトに多くの時間を割くことは研究時間を損なうことから、週末に限定して行っている場合が多い。RA及びTAは学内での研究業務や授業補助を担うことで、大学からの手当を受けており、大学院生の生活支援としてなくてはならないものになっている。RA、TAに採用されることを前提として大学院に進学する学生も少なくない。今後も引き続き継続されることで、大学院生の確保に繋がると考えられるが、現在のところRA、TAともに社会人大学生には適用されていない。

PD制度については、博士課程修了者が毎年あるにもかかわらず、採用実績がない。これには、本学出身者に限定されること、採用期間が1年であること、また採用時の年齢34歳未満であること、などの制限が足かせとなっていると考えられる。

【改善方策】

PD制度、RA制度は学生の奨学に資するばかりでなく、将来に秀でた研究者あるいは教員になる人材を養成する機会にもなる。各自の研究時間に影響を与えない範囲で様々な業務を担当させることで、これらの素養を身につけさせる。またPD制度は薬学研究科と歯学研究科のみが対照となっているが、PDを確実に確保するためには、採用条件の見直しを進める。また、RA制度については社会人入学者への適応を検討する時期に来ている。

②大学院研究科における教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【到達目標】

教員と研究支援職員との連携・協力関係を適切に構築することで、研究の効率的推進を図る。

【現状の把握】

通常、RAは所属する研究分野で自己の研究課題に取り組んでいるが、同時に指導教授の指示を受けながら修士学生の研究指導も担当している。また、必要に応じて学部学生からの相談に適切な助言を与えるなどの役割を果たしている。

【点検評価】

将来に指導的役割を果たす医療人となる人材を養成する上で、RAとして研究指導の経験を積ませることは大変重要なステップになる。博士後期課程の入学者が少ないだけに、指導教員にはRAとの良好な関係を構築ながら、RAの能力を醸成することに努めることが重要である。

【改善方策】

薬学教育 6 年制により、教員には学部教育に専念することが益々求められてくる。そのような状況の中で研究業績を挙げていくためには、博士課程学生が存在が必須となる。RA 制度を今後さらに有効に活用していくために、薬学研究科で議論を進めていく。

(3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

①大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【到達目標】

諸規程等に基づき適切に運用する。

【現状の把握】

大学院担当教員の選考については、教員任用規程第 16 条に「大学院担当教員の選考については、第 8 条に規定する資格を学部教員の選考方法に準じ研究科委員会で審査し、大学院委員会の議を経て、学長が決定する。」と定めている。

学部担当教員の手続上の相違点は、教授会→研究科委員会、評議会→大学委員会であり、決定された候補者を理事長が任免を行うこととしている。

【点検評価】

大学院担当教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性については、上記規程等に則し、取り扱われており、適切であると考ええる。

【改善方策】

現在のところ、特段の問題等の指摘もない。

(4) 教育・研究活動の評価

①大学院研究科における教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性

【到達目標】

教育・研究活動を客観的に検証することで教員個々のレベルアップを図り、選ばれる大学院となるべき実績を積み上げていく。

【現状の把握】

本学では現在、教員評価が年 1 回全学的に実施されている。その中で、薬学研究科を担当する教員の教育活動(担当講義及びそのコマ数)や研究業績(論文公表状況、学会発表状況、論文審査回数など)が詳細に調査されている。研究成果については、各教員の判断により、大学ホームページや Readなどを介して公表されている。

【点検評価】

全学で実施されている教員評価の個人評価結果について公表されているが、教員各自の研究成果を相互に比較するシステムが導入されていないために、それぞれの研究実績の位置づけを知るのが現時点ではできない。薬学研究科としては現在、6 年制教育の影響で活発な研究活動を行にくい状況下にあるが、そのような中でも先端的な研究成果を挙げている教員がいる。このような成果を積極的に周知することが、活性化に繋がる。

【改善方策】

どのような環境下でも、教育と研究の両立は大学教員に科せられた使命であることに思いを致し、相互の研究実績を確認しあえるようなシステムを薬学研究科独自で構築していく。

(5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

①学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

【到達目標】

学術研究の国際化に対応できるよう、海外研究施設との人的交流を深めて薬学研究科の活性化に繋げる。

【現状の把握】

学内外及び国外の研究機関との共同研究、人的交流は盛んに行われている。2008(平成 20)年度には 3 名の講師及び助教が「海外研究員」として留学した。留学先及び留学期間は以下の通りである。

- ・Universite Paris VI 及び The University of British Columbia (2008. 4. 21～2008. 10. 17)
- ・University of Central Lancashire (2008. 4. 12～2008. 7. 11)
- ・The Scripps Research Institute Ganda Laboratory (2009. 1. 15～2009. 8. 30)

また、2007(平成 19)年に中南大学(中国)との大学間提携が実現したことに伴い、学長並びに他学部部長らとともに薬学部長が中南大学を表敬訪問し、今後の共同研究に向けた協議を行っている。

さらに、本学の「海外派遣出張」を利用して、11 名の教員が国際学会、国際シンポジウムに参加し、研究成果を発表した。

【点検評価】

各研究分野の教員定数が少ないこと、また大学院在籍者数が定員を充足していないことなどから、学外との交流を推進するのに好条件にあるとは言えないが、2008(平成 20)年度には学内外を問わず、さまざまな研究機関との共同研究とそれに伴う人的交流が行われ、多くの成果を挙げることができた。このことは高く評価される。

【改善方策】

2008(平成 20)年度には活発な交流が展開されたものの、薬学教育 6 年制の進行に伴い新たな授業の担当、共用試験対策、長期実習の準備などで、国内学会への参加もままならないのが、薬学研究科の現状である。共同研究、人的交流がより推進されるためには、各研究室の更なる努力が必要と考えられる。また、共同研究の継続性の観点から、若手教員による実質的交流が必要である。

歯学研究科

2) 大学院研究科の教員組織

(1) 教員組織

①大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

【到達目標】

基礎と臨床との融合を図った総合的な教員組織作りを目指す。

【現状の把握】

本研究科の教育理念・目標に基づき、教育課程は歯学専攻のみとしている。なお、本研究科の専任教員は歯学部の教員が兼任し、教授 18 人、准教授 15 人、講師 16 人の計 49 人で組織されている。

【点検評価】

顎口腔系疾患の構造的変化、学術研究の進展に伴い、従来の学問領域の専攻・系を細分化せず、歯学専攻のみとし、総合的観点から、これからの歯科医療の一翼を担う人材養成を行うべく、教員の組織がなされている。しかしながら、実際の大学院生の指導は、学部の分野単位で行われている場合が多く、改善の余地がある。

また、上記の教育理念・目標を達成するために配置されている教員は設置基準に定める教員数を十分に満たしており、教員1人当たりの学生数は、収容定員で0.80人、在籍学生数で0.58人となっている。現在のところ、大学院生に十分な指導が行き届いており、特に問題がないものと考えられる。

【改善方策】

さらなる教育課程の充実を図るため、各教員の専門性を最大限に活用できるように基礎系と臨床系とを融合し、学部の講座にとらわれない総合的な教育研究体制を目指す。

②大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

【到達目標】

教育・研究指導方法の改善を促進するための体制を整備する。

【現状の把握】

大学院教員は学部との兼担であり、FD活動である学内研修会（2回）を実施し、教員の指導力向上を図るとともに、情報や意見交換を行っている。また、派遣研修に大学院教員も参加し、教育・研究指導法の改善に努力している。

さらに、教員ハンドブック（教員に必要な教育活動、研究活動、管理運営等に関する様々な情報を冊子体にした本学独自のもの）を発行している。

【点検評価】

現状では、大学院の教育理念・教育目標を理解し、それを十分に達成する教育・研究指導方法の検証と改善は不十分である。特に、大学院における先進的研究等の指導方法について、組織的取り組みが必要である。

【改善方策】

大学院教員の教育・研究指導方法の改善を促進するための組織作りを行い、大学院教員の資質の向上を図る具体策を作り、実行する必要がある。

（2）教育研究支援職員

①大学院研究科における研究支援職員の充実度

【到達目標】

教員の教育研究活動を効果的に支援するため、研究科全体のみならず大学全体の需要を勘案し、教育研究支援職員を効率的に配備する。

【現状の把握】

研究支援職員として、本研究科ハイテク・リサーチ・センター共通機器室に1人、全学共用のアイソトープ研究センターに1人、動物実験センターに1人をそれぞれ配置している。また、研究等の補助的業務を行うため、大学院生をR・Aとして採用している。

【点検評価】

それぞれの施設に置かれている機器類は日常の保守・点検が必要であり、研究支援職員により適切に管理がされている。また、R・A は各講座での研究補助として活用されており、概ね良好に機能している。

【改善方策】

各施設での研究支援職員の役割は大きく、さらなる資質向上のため、研修などの方策を検討し、かつ大学全体の需要を定期的に評価し、配置を適正にする。

②大学院研究科における教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【到達目標】

教員の教育研究活動を効果的に支援するため、研究科全体のみならず大学全体で教員の役割と研究支援職員の役割を明確にし、両者間の連携と協力関係を良好に構築する。

【現状の把握】

各施設に配置された研究支援職員は、教員と協力しその施設管理に当たっており、教員の要請に基づき、機器使用の日常管理と補助的業務を行っている。また、各施設には円滑な運営を図るため運営委員会を置いており、教員の役割と研究支援職員の役割と、それぞれの施設の設備、機器類の利用に関する管理運営などについて協議し、良好な調整を行っている。

【点検評価】

学術研究推進のためには、研究者と研究支援職員との連携・協力が必要不可欠であり、本学ではこれらは適切に行われていると考えられる。また、各運営委員会に研究支援職員をオブザーバーとして出席させ、施設の管理運営にも参画させるようにしており、これにより研究支援職員の意識向上が図られている。

【改善方策】

今後も研究者と研究支援職員との連携・協力関係の維持に努める。また、教員と支援職員の双方にアンケート調査を行い、問題点の抽出を行い、改善の余地がないかの点検評価も必要である。さらに研究支援業務が年々高度化してきていることから、他大学との連携を図るなどにより、その資質向上に努める。

(3)教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

①大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【到達目標】

諸規程等に基づき適切に運用する。

【現状の把握】

大学院担当教員の選考については、教員任用規程第 16 条に「大学院担当教員の選考については、第 8 条に規定する資格を学部教員の選考方法に準じ研究科委員会で審査し、大学院委員会の議を経て、学長が決定する。」と定めている。

学部担当教員の手続上の相違点は、教授会→研究科委員会、評議会→大学委員会であり、決定された候補者を理事長が任免を行うこととしている。

【点検評価】

大学院担当教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性については、上記規程等に則し、取り扱われており、適切であると考ええる。

【改善方策】

現在のところ、特段の問題等の指摘もない。

(4) 教育・研究活動の評価

① 大学院研究科における教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性

【到達目標】

教員の教育研究活動を適正に評価するため、研究科全体で教育研究活動の評価方法および基準を作成し、学内外に公表できる教育研究活動の客観的評価を実施し、その結果を教育研究活動の推進に有効に利用できるようにする。

【現状の把握】

教員の研究活動を評価する方法は以下のとおりである。

1. 教員の自己評価の一環として、年に一回定期的に各教員の研究業績（論文、発表、講演）を人事課へ提出している。
2. 歯学研究科で採択されている文部科学省からの研究助成には、「ハイテク・リサーチ・センター」がある。これは、2007(平成 19)年に開始され、2011(平成 23)年度が最終年度となる。同センターでは、各年度の発表論文を点数化し、3 段階のランク付けを行い、ランク毎に予算の傾斜配分を行っている。
3. 2001(平成 13)年度から設立された全学の研究プロジェクトである「個体差健康科学研究所・研究プロジェクト」では、研究科を越えて、プロジェクト単位で研究者を公募し、採択している。「ハイテク・リサーチ・センター」に関係している講座については、毎年、1 年間の成果を学内での発表会で報告することを義務づけている。その際、1 年間に掲載された論文を提出させ、論文の数と質を点数化した評価基準を作成し、客観的に研究業績の評価を行っている。これをもとに次年度の研究経費の傾斜配分を実施し、各研究者の教育研究活動の活性化に努めている。また「個体差健康科学研究所・研究プロジェクト」では、科学研究費の採択に準じた選考方法を取り入れ、質を重視した評価基準で論文業績を点数化し、研究者の選出を行っている。教員の教育活動の評価は、毎年行われている自己点検評価によって行われている。

【点検評価】

研究活動の評価は、論文業績の点数化により研究費を傾斜配分する形で行われており、適切な評価方法と考えられる。

教育活動の評価については、「教員評価委員会」で検討の上、導入されている。

【改善方策】

「ハイテク・リサーチ・センター」及び「個体差健康科学研究所・研究プロジェクト」における研究者の論文業績による評価とそれに基づく研究費の傾斜配分は、大学院研究科全体の教員の研究活動の活性化につながるものと考えられ、今後も継続していく。

教育に関する能力を総合的に評価できるシステムはほぼ確立されている。現在、本学では教員評価制度を導入し、教育、研究、社会的活動、管理運営、及び臨床の 5 分野における評価を行っている。これらの評価結果を学内外に各研究者の教育研究活動の活性化に活用する方策を構築する。

(5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

①学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

【到達目標】

大学院の教育研究活動を他の教育研究組織・機関等と有機的に連携させ、教育研究成果の向上をはかり、人的交流を深めるため、研究科全体と大学全体で国内及び海外の大学、研究機関への共同教育研究活動を推進し、その目的に合致する活動を支援する。

【現状の把握】

教育研究組織間の人的交流については、国内及び海外の大学、研究機関への国内研究員（1年以内。ただし特に必要と認められる事由がある場合には、6ヶ月を超えない範囲内で派遣期間を延長することができる）及び海外研究員（長期；3ヶ月から1年、短期；3ヶ月以内）という形で行われている。2004(平成16)年度から2008(平成20)年度の5年間には10名の長期海外研究員を派遣した。また2008(平成20)年度は海外からの研究者を1名招き、大学研究交流を行った。さらに国内の他大学の教授も数名招き、特別講義が行われた。

【点検評価】

国内及び海外の大学等への研究者の派遣は、業務に支障のない範囲で行われている。このような国内外の研究者との交流は、新しい研究方法や診療技術の修得、共同研究に非常に役立っている。

【改善方策】

学外へ研究員を派遣した場合、その間の業務の補充のための人的体制が必要である。また、国際交流を行う上で、来学者の滞在期間の生活全般および研究交流活動を支援する基金の確保とその運用規則の整備も必要である。

看護福祉学研究科

2) 大学院研究科の教員組織

(1) 教員組織

①大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

【到達目標】

本研究科の教育理念、教育目標に基づき、より実効的な教員組織の組成を図る。

【現状の把握】

本研究科の専任教員数は、看護学専攻15名、臨床福祉学専攻9名の24名であり、このほか、兼任教員5名、非常勤教員25名で教育研究にあたっている。

1. 修士課程

看護学専攻では、専門分野を〔基礎・統合領域〕と〔発達・障害領域〕の2つの領域に分け、前者にあつては、基礎看護、看護管理、地域・在宅看護、感染看護の4分野であり、後者にあつては、小児看護、母性看護、成人看護、老年看護、精神看護、がん看護の6分野である。その研究指導を行っているのは13名の専任教員と2名の非常勤教員である。このほか、看護学専攻科目として、感染症学特論や腫瘍学特論など12科目、臨床福祉学専攻修士課程との共通科目として、研究方法論、地域生活ケア論など19科目を開講している。

臨床福祉学専攻では、障害福祉（当事者・発達援助）、精神保健福祉（精神医学・当事者）、

高齢者福祉（地域ケア、アドボカシー）、児童福祉、福祉疫学の 5 つの専門分野で、8 名の専任教員で研究指導にあたっている。また、臨床福祉学専攻科目として、社会福祉政策学特論、アドミニストレーション研究など 7 科目を開講している。

2. 博士課程

看護学専攻では、修士課程と同様に 2 領域・10 分野の専門分野を設けており、10 名の専任教員（修士課程と兼任）で研究指導にあたっている。このほか、臨床福祉学専攻との共通科目として、病気・障害認識論、認知症ケア論など 9 科目を開講している。

臨床福祉学専攻では、専門分野を〔福祉援助領域〕と〔福祉政策・運営領域〕の 2 つに分け、前者にあつては、障害福祉、精神保健福祉、高齢者福祉、児童福祉の 4 分野であり、後者にあつては、地域福祉 1 分野である。その研究指導を行っているのは 6 名の専任教員である。

【点検評価】

2008（平成 20）年度において修士課程のカリキュラムを、2009（平成 21）年度において博士課程のカリキュラムを改正し、それに必要な教員配置を行ってきたところであり、それぞれの課程で順調に推移している。

また、本研究科独自で FD 委員会を組成し、教員を対象とした研修等を実施しており、教員の資質の向上を図っている。

【改善方策】

現在のところ、とくに大きく改善すべき点は見当たらないが、FD による研修などを充実させ、教員の一層のレベルアップを図っていく。なお、臨地実習の補助的指導者として本大学院の修了者を積極的に採用していく。

②大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

【到達目標】

本研究科の教育理念、教育目標に基づき、より適切な教員同士の役割分担、連携協力を深め、組織的な教育を実現する。

【現状の把握】

科目によっては、複数の教員が連携して担当する科目を配置している。

また、本研究科修士課程においては、共通科目 19 科目を配置し、看護学専攻と臨床福祉学専攻の院生が共に学び合えるよう、両専攻に所属する教員が役割分担・連携を行って担当している。

【点検評価】

複数教員により担当している科目については、単にオムニバスの形式ではなく、教員が綿密に検討を行い、学習内容がより充実するよう努めている。

教員同士の役割分担、連携協力については、研究科委員会、FD 委員会において協議の上、ていねいな取組みが行われている。

【改善方策】

より組織的な教育を進めるため、教員同士の連携と効果的な実践を継続していく。

(2)教育研究支援職員

①大学院研究科における研究支援職員の充実度

【到達目標】

研究を推進するために、リサーチ・アシスタント制度を活用した研究支援職員を配置する。

【現状の把握】

研究科においては、リサーチ・アシスタントに関する規定が整備され制度化されている。採用状況は年度によって異なるが、2008（平成 20）年度の場合は 1 人であった。

【点検評価】

2008（平成 20）年度では、到達目標を達成できた。本学のリサーチ・アシスタント制度は、教員にとっては、不足する人材を確保し研究を推進するために貴重なものとなっている。また、採用された学生にとっては、研究キャリアを積む場になっている。社会人学生が多いことから活用状況としては、例年 1 人程度という現状であるが、入学者数からみると必ずしも大きな問題とは言えない。

【改善方策】

制度の活用を促進するため、教員、学生双方に対して、リサーチ・アシスタント制度の意義および活用について、ガイダンス等で周知させる。

②大学院研究科における教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【到達目標】

リサーチ・アシスタント制度によって採用した研究支援職員が研究内容等を理解できるよう、話し合いをもちながら進める。

【現状の把握】

教員は、研究の準備や実施中に、学生と密に話しあいを持ち、研究の概要と支援内容の説明、支援の進捗状況の確認を行なっている。また、研究支援を介して、研究のプロセス、研究計画に沿った研究の進め方、データ解析法などについて教育的関わりも行っている。

【点検評価】

研究支援職員が研究内容等を理解できるよう、話し合いをもちながら進めており、到達目標は概ね達成できている。学生との話し合いによる関わりは、学生が支援内容について理解し、かつ研究の推進力を培うために有用である。

【改善方策】

現行の方法を継続しながら教員と研究支援職員との間の連携・協力を強化していく。

(3)教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

①大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【到達目標】

諸規程等に基づき適切に運用する。

【現状の把握】

大学院担当教員の選考については、教員任用規程第 16 条に「大学院担当教員の選考については、第 8 条に規定する資格を学部教員の選考方法に準じ研究科委員会で審査し、大学院委員会の議を経て、学長が決定する。」と定めている。

学部担当教員の手続上の相違点は、教授会→研究科委員会、評議会→大学委員会であり、決定された候補者を理事長が任免を行うこととしている。

【点検評価】

大学院担当教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性については、上記規程等に則し、取り扱われており、適切であると考ええる。

【改善方策】

今後も諸規程に基づき適切に運用していくとともに教授会・研究科委員会で議論する場を設ける。

(4) 教育・研究活動の評価

① 大学院研究科における教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性

【到達目標】

2007（平成 19）年度から導入した教員評価システムが、教育活動および研究活動の質の向上、活性化にうまく機能しているか検討し、改善すべき点は改善していく。

【現状の把握】

2007（平成 19）年度から教員評価制度が導入された。教員は毎年、大学で定めた業績評価票にある評価項目に従って、教育、研究、社会的貢献、管理運営について記入し、最終的に点数化され、教員評価のデータとなっている。なお、教育と研究については、記述式の自己評価票で、優れた点、改善すべき点、方策・目標について記述して提出することが求められている。また、研究業績については 2007（平成 19）年度にデータベースを構築し、大学ホームページとのリンクにより、各教員の研究業績データが一般にも公開されるようになった。

【点検評価】

教育活動、研究活動に関する評価が全学的に実施されるようになったのは、2007（平成 19）年度からであり、2 度の経験を経たところである。全教員が評価を提出・参加しており、自分を振り返り、改善する機会にはなっていると思われるが、それを示す客観的なデータはない。

【改善方策】

2007（平成 19）年度からの全学的な教員評価の導入により、教育活動、研究活動の評価が実施されているが、有効性については確認できていない。今後は、教員の教育活動評価と学生による授業評価などを照らし合わせて有効性を確認し、改善すべき点は改善していく。研究活動についても、まず、学会発表数、投稿論文数を毎年、数値化し、データとして残していくシステムを整える。

(5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

① 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

【到達目標】

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流を行う。

【現状の把握】

本学には本学の行動指針「21 世紀の新しい健康科学の構築」に基づき、文理統合による個体差健康科学の確立を目指して、学術研究を推進している個体差健康科学研究所がある。この研究所では、毎年研究プロジェクトを募集し、研究費を配分している。看護福祉学研究科の教員は委員となっており人的交流を図っている。また、看護福祉学研究科においても、毎年 1～2 件の研究プロジェクトが採択されている。

現在、次のプロジェクトが文部科学省に採択されており、大学院の教育活動に関しても他大学との交流が活発に行われている。

- ①学術フロンティア推進事業（2007（平成 19）年度選定）『認知症高齢者のトータルケアに関する学際的研究』；この研究については、学部を超えて全学の教員が認知症高齢者の研究に参画している。
- ②がんプロフェッショナル養成プラン（2007（平成 19）年度選定）『北海道の総合力を生かすプロ養成プログラム』～大学、地域、病院の連携を生かしたがん専門医療人の育成～；札幌医科大学、北海道大学、旭川医科大学と本学の 4 大学が共同しており、本学大学院は、がん専門薬剤師、がん看護専門看護師を養成するコースを設けている。また、社会人の薬剤師・看護師を対象としたインテンシブコースで研修会や学習会を開催し、今後のがん医療を担う医療人の養成を推進している。
- ③戦略的大学連携支援事業（2008（平成 20）年度選定）『北海道の地域医療の新展開を目指した異分野大学院連携教育プログラム』；札幌医科大学・室蘭工業大学・小樽商科大学・千歳科学技術大学と本学の 5 大学が共同で、それぞれの大学の特徴をを融合した教育体制作りに着手している。特に看護福祉学研究科に対する看護または福祉の視点を入れ込んだ教育に対するニーズは高い。

【点検評価】

学内では個体差健康科学や学術フロンティア推進事業（2007（平成 19）年度選定）「認知症高齢者のトータルケアに関する学際的研究」での研究活動、学外とは道内の 4 大学と共同でおこなっているがんプロフェッショナル養成事業並びに 5 大学が共同で行っている戦略的大学に積極的に参加し、異分野の研究者とも活発な交流が行われていることは評価できる。

【改善方策】

学内・学外や異分野との人的交流を積極的に行っていることから、その成果を確認し、今後も適切な交流を継続していく。

心理科学研究科

2) 大学院研究科の教員組織

(1) 教員組織

- ①大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

【到達目標】

臨床心理学専攻：臨床心理学専攻は財団法人 日本臨床心理士資格認定協会の第 1 種指定大学院要請教員数を満たし、修士及び博士課程で院生 2 人に教員 1 名を確保する。

言語聴覚学専攻：言語聴覚学専攻は修士及び博士課程で院生 1 名に対して教員 1 名を確保する。

【現状の把握】

臨床心理学専攻：臨床心理学専攻の研究指導教員及び研究補助教員数は大学院設置基準数を超え、財団法人 日本臨床心理士資格認定協会の第1種指定大学院要請教員数を満たしている。教育課程に対しても教員の研究領域はバランスがとれている。

言語聴覚学専攻：言語聴覚学専攻の研究指導教員及び研究補助教員数は大学院設置基準数を超え教育課程に対しても教員の研究領域はバランスが取れている。

【点検評価】

臨床心理学専攻：臨床心理学専攻では認知行動療法を希望する学生が多く、認知行動療法領域の研究指導教授ないしは研究補助教員の手当てが考えられる必要がある。

言語聴覚学専攻：言語聴覚学専攻では、言語聴覚士資格を持ち、言語発達障害領域の研究指導教授の手当てが必要である。

【改善方策】

臨床心理学専攻：臨床心理学専攻における認知行動療法領域の研究指導教授の手当ては、准教授の昇格あるいは2011（平成23）年度に予定されている退職教員の後任人事で手当てが可能と思われる。

言語聴覚学専攻：言語聴覚学専攻における言語発達障害領域の教員は平成21年度に特任教授の後任人事として手当てが予定されている。

②大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

【到達目標】

大学院の教育体制は研究科委員会で審議され、学部の教務部長と副部長が研究科長の指揮の下、それぞれ責任を持って各専攻の組織的な教育体制の運営を担う。

【現状の把握】

2007（平成19）年度に両専攻とも文部科学省の大学院教育支援プログラムに採用され、そのプログラムで、大学院生の組織的な教育プログラムが設計され、各教員が役割を与えられ、大学院教育は両専攻で組織的に行われている。

【点検評価】

概ね順調に両専攻とも大学院教育支援プログラムは進行していると評価される。しかし、完成年度以降のプログラムの実施に関してはいくつか問題点が浮かび上がっている。

臨床心理学専攻：臨床心理学専攻ではOSCEを定期的に行っていく際の人件費、遠隔地支援を行う際の人的対応の問題がある。

言語聴覚学専攻：言語聴覚学専攻では担当者の変更が予定されているのでそれに伴うプログラムの変更の問題である。

【改善方策】

臨床心理学専攻：臨床心理学専攻の問題は経常費で扱えるようにすることが一つの方法である。

言語聴覚学専攻：言語聴覚学専攻の問題は、退職予定者の補充人事で採用条件を明確にするこ

とが考えられる。

(2)教育研究支援職員

①大学院研究科における研究支援職員の充実度

【到達目標】

実習、ICT 担当の研究支援職員が配置されること。

【現状の把握】

大学院には文部科学省の大学院教育改革支援プログラムで任期付きの研究支援職員が配置されている。

【点検評価】

機器の点検保守、印刷補助等は TA で部分的に補えているが、専門的な研究補助能力を TA に期待することはできない。

【改善方策】

博士課程学生を RA として採用し、研究支援と研究補助の業務を担当してもらうことを推進する。

②大学院研究科における教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【到達目標】

文部科学省の大学院教育改革支援プログラムで任期付きで採用された教育支援職員を研究支援職員として採用すること。

【現状の把握】

大学院教育改革支援プログラムで採用されている教育支援職員は非常によく作業を行っており、教員との連携・協力関係も大変良好である。

大学の教育研究支援課からのサポートは、学術振興会の科学研究費等学外の競争的研究費に関する情報は適宜受けており、教員の海外派遣に伴う書類に関してもサポートは受けている。

臨床心理学専攻では RA が採用されているが、学術振興会の研究員になると RA との兼職はできない。

【点検評価】

大学からの情報提供等のサービスを行う研究支援職員ではなく、大学院で直接に、例えば機器類の保守管理等を行う職員が必要である。

RA が学術振興会の研究員との兼職ができないので、RA 枠が無駄になる。

【改善方策】

法人との折衝によるが、人件費を節約する財政事情から、研究支援職員を採用するのは難しいが、大学院教育改革支援プログラムで任期付きで採用された教育支援職員を教育研究支援職員として採用を働きかける。また、RA を活用する。

(3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

① 大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【到達目標】

諸規程等に基づき適切に運用する。

【現状の把握】

教員の募集・任免・昇格の取扱いは、「就業規則」、「教員任用規程」、「教養教育運営委員会規程」、「教員選考委員会内規」、「教員選考基準」、「心理学部教員選考基準内規」、「人間基礎科学講座（系）教員選考に関する内規」に基づき、所定の手続きを経て行っている。

教員の募集・任免・昇格は、教授・准教授・講師については、公募により候補者募集し、教授会において選考委員会を設置し、選考委員会において候補者を選考、教授会における投票により候補者を決定し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。

また、助教・助手の募集・任免・昇格については、当該講座の教授等の推薦により、教授会で候補者を選考し、学長に上申。学長は評議会の議を経て候補者を決定し、理事長が任免を行うこととしている。

【点検評価】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性については、上記規程等に則し、取り扱われており、適切であると考えられる。

【改善方策】

募集・任免に関しては現在のところ、特段の問題等の指摘もない。講師・准教授の昇格に関しては教育業績・臨床業績を含めるようにすべきである。

(4) 教育・研究活動の評価

① 大学院研究科における教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性

【到達目標】

教員の教育活動と研究活動の評価は大学の教員評価で行われている。

【現状の把握】

大学院教員の教育活動は「大学院授業計画」から明らかである。研究活動は大学基礎データから明らかである。

【点検評価】

大学院教員の授業時間は大学基礎データのとおりであり、学部の授業時間、臨床実習担当（現地指導を含む）を勘案すると、多いと思われる。

しかし、上記の研究に対する制約的な時間数にもかかわらず、研究科全体としてみれば、学外との共同研究も含めて、研究活動は活発であると評価される。

【改善方策】

特に臨床実習を担当する教員の増加が必要である。取りあえず、定年退職が予定されている教員の補充人事で工夫することが考えられるので、その作業は既に始まっている。

また、教員評価の項目が教員の意欲を高めるように工夫される必要がある。全学的な委員会で研究科長が問題提起を行う。

(5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

①学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

【到達目標】

他の教育研究組織と、研究科の理念・目的を達成するために交流を図ること。

【現状の把握】

研究科：学内の個体差健康科学研究所に運営委員を参加させている。

臨床心理学専攻：アメリカの大学あるいは病院のスタッフを専攻の非常勤講師あるいは客員教授として招聘している。大学院教育改革支援プログラムの一環として、同志社大学、北海道大学、吉備国際大学などとの交流が行われている。

また、修士学位あるいは博士学位の副査として外部大学院所属の教員が招聘されている。

言語聴覚学専攻：個体差健康科学研究所の専任教員が兼担として課題研究指導教員として参加している。大学院教育改革支援プログラムの一環として、他大学の言語聴覚士あるいは医師を招聘したシンポジウムを開催している。博士学位の副査として外部大学院所属の教員が招聘されている

【点検評価】

研究科：外部研究機関の人材派遣は客員教授としてのみでなく、客員准教授、客員講師などの職位も考えられてよいが、。

臨床心理学専攻：特にアメリカからの招聘講師あるいは客員教授に対する院生の評判がよい。外部招聘に学位審査の副査は審査に透明性を担保するという意味で評価される。また、他大学との研究交流は院生に刺激を与えている。

言語聴覚学専攻：個体差健康科学研究所の専任教員による修士学位指導は、院生の研究希望領域を広げる点で評価される。他大学の言語聴覚士あるいは医師を招聘したシンポジウムは言語聴覚士の医療における役割に幅広い視点を与えている。博士学位の副査としての外部研究機関の教員は、学位審査に透明性を与えている点で評価される。

【改善方策】

外部研究機関からの招聘が年齢にとらわれずに行われることが必要である。学部長会議、大学院委員会などで具体的対応を提案してその実現化を図る。