

基準3 教員及び教育支援者

(1) 観点ごとの分析

観点3-1-①： 教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされているか。

【観点到係る状況】

本学において、教授は専門分野の責任者であり、専門分野の教育研究の遂行の責任を負い統括するとともに大学の組織運営において委員会運営の責任をもつ。准教授は、教授とともに専門分野の教育研究の円滑な遂行を担う。講師及び助教は、主として専門分野の実習や演習、講義を担当し教育活動を担う。助手は、専門分野および他分野の教育活動の補助業務を中心に担う。教育研究に係わる責任体制は教授が一義的な責任者となって原則として各専門領域ごとに負い、学部全体では学部長が担う責任体制となっている。

「教養教育」及び「専門基礎教育」を担当する教員は両学部に分かれて所属し、学部長の責任体制下にある。

看護学部における「専門教育」は専任教員が担当し、4つの分野「看護技術学」「生涯発達看護学」「地域健康看護学」及び「機能看護学」に区分されて配置されている。領域毎の階層順配置は、1名の教授、1から2名の准教授、1から3名の講師、1から3名の助教・助手である。

診療放射線学部における「専門教育」は「放射線画像学」及び「放射線治療学」に大別され、放射線画像学は「診療放射線技術学」、「診療画像技術学」、「医療画像情報学」及び「核医学検査技術学」の4領域に、「放射線治療学」は「放射線治療技術学」及び「放射線管理計測学」の2領域に区分される。各領域に教授、准教授、講師（助教）が配置され、組織的な連携関係を確保している。

教員間の連携体制は、主に分野毎の連携と学部・分野を横断した連携がある。分野毎の連携会議は、責任者である教授により定期的に行われ、教授、准教授、講師、助教及び助手の役割分担を決定し、情報共有している。横断的連携は、学部や分野を超えて複数教員が担当するオムニバス授業について科目責任者の主催による、授業前打ち合わせ、評価会議などが行われている。さらに、学部の実習に関する教育研究については、教務委員会の下部組織である実習部会が、年8回計画的に行われ、各学年の実習計画と達成度、課題が全教員に共有されている。

【分析結果とその根拠理由】

本学は適切な教員組織を編成している。

観点3-1-②： 学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。

【観点到係る状況】

学士課程を担当する専任教員数および大学設置基準第13条に基づく必要な専任教員数は「資料3-1-②-1」のとおりである。教養教育科目のうち、「倫理と道徳」、「英語」、「情報科学」、「生物学」、「環境科学」、「化学」については専任の教授または准教授を配置している。専門基礎科目については一部の授業科目「薬理作用」、「社会制度と福祉」を除いて、両学部とも全て専任の教授または准教授を配置している。看護学部の専門科目におい

では、全ての授業科目で教授または准教授を科目責任者として配置し、専任講師は主に実習を担当している。オムニバス形式の授業科目については一部を専任講師も担当している。診療放射線学部の専門科目においては、大半の授業科目は専任の教授または准教授を科目責任者として配置している、また、一部の科目について専任講師が科目責任者として配置されオムニバス形式の授業科目については一部を専任講師が担当している。

資料3-1-②-1：専任教員の数（事務局で記載）

学部・学科	収容定員	専任教員数（現員）					計	（助手）
		教授	准教授	講師	助教			
看護学部 看護学科	320	11	10	20	1	42	6	
診療放射線学部 診療放射線学科	140	9	5	5	1	20	2	

↓

学部・学科	要求される専任教員数	専任教員の基準充足率	うち要求される教授数	教授基準充足率
看護学部 看護学科	12	350.0%	6	183.3%
診療放射線学部 診療放射線学科	14	142.9%	7	128.6%

【分析結果とその根拠理由】

教育課程を遂行するために充実した教員数が確保されている。また、両学部とも教育上主要と認められる授業科目については専任の教授及び准教授を配置している。

観点3-1-③： 大学院課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。

【観点到係る状況】

本学の大学院課程の教員は、全て学士課程との兼務であり、大学院専任の教員は在籍していない。研究科の研究指導教員及び研究指導補助教員については、「資料3-1-③-1」のとおりである。

大学院設置基準及びそれを受けた文部省告示第七十五号では、保健衛生関係である本研究科においては専攻ごとに6名の研究指導教員を配置することが要求されているが、いずれも満たしている。

資料3-1-③-1 研究科の研究指導教員及び研究指導補助教員

平成23年5月1日現在（単位：人）				
	研究指導教員		研究指導補助教員	計
		うち教授数		
看護学研究科看護学専攻	10	9	18	28
診療放射線学研究科診療放射線学専攻	16	7	8	24
計	26	16	26	52

【分析結果とその根拠理由】

本学研究科は、充実した大学院教育を行いうるだけの研究指導教員及び研究指導補助教員を確保している。

観点3-1-④：大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられているか。

【観点到係る状況】

教員組織活性化の一環として、教員採用を原則として公募によるものとし、任用形態として任期制を採用している（資料3-1-④-1）。再任を希望する教員は任期満了の日の1年前までに、再任審査委員会に業績評価のための資料を提出して再任審査を受けることになっている。なお、教員は再任審査に該当しない年度にあっても、毎年度業績評価のための資料をとりまとめ、自己の活動を評価し資質向上に努めるものとする定められている。再任審査申請者は審査結果に対して不服を申し立て、再審査を受けることが可能な制度となっており、審査の透明性を図っている。

審査は提出された申請書にしたがって計算式により点数化を行い、点数化できない項目では自由記述で業績を記載する。

資料3-1-④-1 任期制及び再任審査のシステム（学内諸規程よりの抜粋）

○教員選考細則（抜粋）

（募集等の実施）

第5条 採用選考（助手の採用を除く。）は、公募によることとし、選考規程第10条に基づき設置された教員選考委員会（以下「委員会」という。）が、前条において決定された選考条件に基づき、実施するものとする。

2 昇任選考は、推薦によるものとし、学部長が、委員会にたいし、昇任選考の対象となる教員（以下「被推薦者」という。）を指名することとする。

○教員の任期に関する規程（抜粋）

（任期を定める職等）

第2条 任期を定めて任用する教員の職等は、別表のとおりとする。

別表（第2条関係）

法第4条第1項第1号に基づき任期を定めて任用する教員の職

項目	内容
----	----

(1) 任期付きとする職	ア 教育研究組織 看護学部及び診療放射線学部 イ 対象教員 教授、准教授、講師、助教及び助手
(2) 任期	教授 10年、准教授 7年、講師 5年 助教 4年、助手 4年
(3) 再任に関する事項	再任可

○教員の再任用に関する規程（抜粋）

（再任審査委員会の設置）

第2条 任期中の業績を評価し再任の可否を審査するため、群馬県立県民健康科学大学再任審査委員会（以下、「委員会」という。）を設置する。

（再任審査の基準等）

第3条 再任審査は、群馬県立県民健康科学大学教員の任期に関する規程第4条第2項に掲げる「教育活動」、「研究活動」、「大学運営への貢献」及び「社会への貢献」の4項目について、その活動状況を評価して行う。

2 再任審査の基準及び評価方法等は、委員会が別に定める。

（再任審査申請書の提出）

第4条 任期付教員は、任期満了の日の1年前までに、別紙様式による再任審査申請書を学長に提出しなければならない。

2 再任審査申請書には、業績評価のための資料を添付しなければならない。資料は、任期初日から任期満了1年前までの間のものとし、できるだけ客観的な評価が可能になるよう工夫するものとする。なお、資料は、再任審査申請書提出前であっても、任期初日から1年間経過する毎に当該年度分を事前に提出することができるものとする。

3 学長は、再任審査申請書を受理したときは、速やかに委員会に審査を依頼するものとする。

（教授会の審議）

第8条 委員会において再任を妨げないとされた任期付教員の採用については、教授会の議を経るものとする。

（審査結果の活用）

第10条 学長は、審査結果を総合的に分析・検討し、本学の理念の実現、教育・研究活動等の活性化に活用するものとする。

2 学長は、再任用を決定した任期付教員で、業績評価が十分でないと評価されたものに対し、教育・研究活動等の改善について助言・指導を行うものとする。

3 学長は、審査結果について、適当な方法で公表するものとする。

但し、個人の評価については、個人情報として取扱い、公表しないものとする。

4 任期付教員は、再任審査に該当しない年度にあっても、毎年度業績評価のための資料を取りまとめ、自己の活動を評価し資質向上に努めるものとする。

○再任審査の基準等に関する内規（抜粋）

第2 運用

本学は、教員組織の活性化及び資質の向上を図るため全教員に対して任期制を採用したことを踏まえ、再任用規程第10条に審査結果を活用することを定めた。このことを念頭において、再任審査における教員の評価を行うものとする。

第3 評価項目

評価は、「教育活動」、「研究活動」、「大学運営への貢献」、「社会への貢献」に関する活動状況について行う。評価項目の主なものは次のとおりである。

1 教育活動

- (1) 授業の状況
- (2) 授業評価の状況
- (3) 卒業研究指導の状況
- (4) 授業改善、作成した教材・資料等の状況
- (5) その他教育活動に関する事項

2 研究活動

- (1) 研究論文・著書等の公表の状況
- (2) 学会等での発表の状況
- (3) 外部資金の獲得に関する状況
- (4) その他研究活動に関する事項

3 大学運営への貢献

- (1) 役職・委員会活動等の状況
- (2) 大学行事従事・広報活動等の状況
- (3) 学生の生活指導、就職指導等の状況
- (4) その他大学運営への貢献に関する事項

4 社会への貢献

- (1) 学会活動の状況
- (2) 学術雑誌の編集員・審査員活動の状況
- (3) 他の教育機関での講義、審議会委員等の状況
- (4) 県民・専門職者の学習への寄与等の状況
- (5) その他社会への貢献に関する事項

第6 評価

- 1 委員会は、審査資料を総合的に検討し、審査を行い次表の区分により評価を行うものとする。
- 2 Fの評価を受けた者は再任不可とする。
- 3 委員会は、審査の結果を速やかに学長に報告するものとする。なお、委員会は審査の結果に意見を付することができる。

評価	評価基準
A	活動レベルが極めて高い
B	活動レベルが高い
C	活動レベルが標準的
D	活動レベルが低い
F	活動レベルが極めて低く容認できない

第7 その他

任期付教員は、再任審査に該当しない年度であっても、委員会に対し評価資料の提出を行い、評価を求めることができる。

【分析結果とその根拠理由】

教員採用の公募制、任用形態の任期制および教員評価制度の導入等により教員組織の活動をより活性化するための適切な措置を講じられている。

観点3-2-①： 教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用がなされているか。特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

【観点到係る状況】

教員の採用及び昇任は、前述の「資料3-1-④-1」にあるとおり、学内規程において明確に定められている。そのうち昇任は、定員は満たしているが当該職位に空きが生じた場合、及び設置者である群馬県人事課が特別に認めた場合について人事案件となり、この場合も教員選考規程に準じて選考される。

教員選考委員会は、当該学部の教授3名及びその他の教員2名から構成されるが、他学部の授業科目も担当する教員を選考する場合は当該学部の選考委員を加え、設置される。委員会は規程に定められた基準で、教育経歴、研究業績、人物評価等について書類及び必要に応じて面接により選考を行い、採用候補者を決定する。候補者の決定は教授会構成員による選挙または信任投票により行う。

学士課程では平成20年度が学部の完成年度であったため、多数の教員が他大学への転出等で退職した。教員補充の際には教員選考委員会が組織され、公募要領を作成して教授会の承認を得て候補者を公募し、前出の教員選考規程の基準にしたがって応募者の本学教員の候補者として適格か否かの審査を厳正に行っている。大学院課程が完成年度を迎えた平成23年度以降は、大学院課程の教育・研究上の指導能力もあわせて審査している。

【分析結果とその根拠理由】

学士課程及び大学院課程教育を行うための適切な人材が確保できる体制が整備されている。

観点3-2-②： 教員の教育及び研究活動等に関する評価が継続的に行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

【観点到係る状況】

本学教員の教育活動に関する定期的な評価を行う組織として、再任審査委員会と合同FD委員会がある。再任審査委員会では毎年度の活動状況をとりまとめた評価資料に基づき、再任用時に任期中の教育活動を評価している。合同FD委員会では学生の授業に対するアンケート調査を行い、調査結果を踏まえた改善点を授業評価報告書として各年度2回とりまとめている。

なお、より教員の負担がなく、かつ客観的な評価を行うために、新たに毎年度継続して実施する教員による自己評価の制度設計を進めており、平成24年度の試行運用開始を念頭に両学部でワーキンググループを立ち上げて、検討を行った。

なお、看護学部・看護学研究科では、平成22年度より教務委員会とFD委員会による専任教員を対象とした「教育活動実態調査」を年度末に実施して、教育活動の実態を把握する試みをしている。全学的には、合同FD委員会が、前期・後期各セメスター終了時に学生の授業評価を実施して、非常勤講師も含めた全科目の授業評価をデータ化している。評価結果は、合同FD委員会が把握し、全体の傾向を分析し、課題を教授会で報告している。合同FD委員会は、各科目担当者に学生評価結果をグラフ化して送付し、結果に基づく教員の自己評価報告書の提出を求め、学生と教員の双方向性の評価システムをとっている。また、教員側が課題への対応策を適切に講じているかチェックし、問題がある場合は継続的に学生評価のモニタリングを実施している。平成22年度前

期評価に基づき、教員研修会を開催し高い評価を得た教員による授業方法の工夫を提言してもらい、評価結果を学内教員に還元した（観点9-2-①参照のこと）。学生による評価結果は、学内ウェブで閲覧できるようにしている。

【分析結果とその根拠理由】

教員は毎年度の活動状況を自己評価し、とりまとめて再任時の積算の根拠とし、再任時としての定期的な評価を受けている。

また、学生による授業評価と教員の自己評価報告書による双方向的な授業評価システムとなっており、評価結果は教員研修会等により教員の実践に還元する試みがされており、適切な取組がなされている。

観点3-3-①： 教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

【観点到係る状況】

教育課程を展開するための事務は主に事務局教務係が担っており、その体制は「資料3-3-①-1」のとおりである。また嘱託の教務補助1名が教育支援を行っている。なお、臨床実習等での学外教育支援者として、診療放射線学部において臨床教授及び臨床実習指導者を配置している(制度の概要は資料3-3-①-2のとおり)。

一方、研究科開設と同時にティーチング・アシスタント（以下「TA」という。）制度も運用しており、大学院学生をTAとして採用して、学部学生に対する教育補助として配置している（制度の概要、実績は資料3-3-①-3のとおり）。

資料3-3-①-1 教育課程展開のための事務局職員の体制

(平成23年5月1日現在)

職位	専任職員				非常勤職員
	補佐 (教務係長)	主幹 副主幹	主任	主事	嘱託職員 臨時職員
人数	1	2	2	0	1

以上、専任職員 名、非常勤職員嘱託職員 名を教務系として配置している。

資料3-3-①-2 臨床教授及び臨床実習指導員

○臨床教授の制度概要（「診療放射線学部臨床教授の称号付与に関する規程」より抜粋）

（趣旨）

第1条 この規程は、群馬県立県民健康科学大学（以下「本学」という。）診療放射線学部における臨床教育に協力する医療機関等の優れた指導者に対する称号の付与等に関し必要な事項を定め、もって臨床教育の指導體制の充実を図ることを目的とする。

（称号）

第2条 称号は、臨床教授とする。

（称号付与の対象者）

第3条 称号は、臨床実習施設及び研究協力施設の指導、研究に協力する医療機関等（以下「協力医療機関等」という。）に所属し、臨床実習指導等に携わる者に付与する。

（選考手続き）

第4条 臨床教授の選考は診療放射線学部教授会の議を経て学長が行う。

（選考基準等）

第5条 臨床教授に選考できる者は、医療機関等の臨床現場における豊富な経験を有し、優れた臨床能力及び教育能力を有する者で次に掲げる各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 学会等が認定した専門技師の資格を有する者
- (2) 本学における教員選考規程の教授の基準に準ずる者

（職務）

第6条 臨床教授は、所属する協力医療機関等において、学生に対する臨床実習指導等必要な職務を行うものとする。

2 臨床実習指導等は、本学と協力医療機関等との間で協議の上、作成された学生の臨床教育カリキュラムに従い行うものとする。

○臨床実習指導員の制度概要（「臨床実習指導員設置要綱」より抜粋）

（臨床実習指導員の設置）

第2条 学生の病院等における臨床実習の指導等に関する業務を処理するため、本学に臨床実習指導員を置く。

（職務内容）

第3条 臨床実習指導員の職務内容は、次のとおりとする。

- (1) 学生の臨床実習及び学内実習の実習指導に関すること。
- (2) その他学科の補助事務に関すること。

（身分等）

第4条 本学の臨床実習指導員は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第3項第3号に規程する非常勤嘱託員とする。

2 臨床実習指導員は、保健師、看護師又は診療放射線技師の資格を有する者であって、その業務遂行の適格を有する者について知事が任命する。

3 臨床実習指導員の任用期間は1年度以内とし、業務の必要に応じ更新することができる。

資料3-4-①-3 TA制度

○OTA制度の目的（ティーチング・アシスト要綱）

（目的）

第1条 この規程は、群馬県立県民健康科学大学（以下「本学」という）大学院に在学する優秀な学生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、これに対する手当支給により、本学大学院学生の処遇の改善に資するとともに、本学大学院学生に、将来教員・研究者となるためのトレーニングの機会を提供し、併せて、本学学部教育におけるきめ細かい指導の実現等、大学教育の充実を図るため、必要な事項を定めることを目的とする。

OTAの採用実績

	平成23年度	平成22年度	平成21年度
看護学研究科	1	2	1
診療放射線学研究科	2	2	1

※任期は採用の時（例年5月）から当該年度の3月31日まで

【分析結果とその根拠理由】

本学の目的に則した教育課程を展開するに十分な事務職員を配置できている。臨床実習等での学外教育支援者やTAの配置も適切である。

(2) 優れた点及び改善を要する点

【優れた点】

- 教員間の役割分担や連携が適切に行われ、少人数教育の徹底のために、大学設置基準を大幅に上回る教員を採

【改善を要する点】

教員の教育研究活動等の評価活動を活性化するために、ワーキンググループの検討が行われたが、大学の方針として決定するには至らなかった。したがって、毎年度実施する教員自己評価の制度設計を継続して検討するとともに、第三者評価の導入の検討も併せて検討する必要がある。