

第6章 教員・教員組織

(1) 現状の説明

点検評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

【評価の視点】

1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

- 1) 大学として、「求める教員像および教員組織の編制方針」を定め、ホームページに明示している。「求める教員像」、「教員組織の編制方針」、「教員の募集・採用・昇格方針」、「教員の資質向上に関する方針」の項目でそれぞれ纏めている。「求める教員像」では、教員に学是「仁」・理念「不断前進」を尊び、各学部・研究科における教育目標を十分理解することや、常に学生に寄り添い、個々の学生の豊かな個性を伸ばすという人材育成の使命感と教育に対する情熱を持つことを求めている。「教員組織の編制方針」では、教育目標の達成に向けた責任ある教育・研究を行うため、大学設置基準・大学院設置基準等の法令要件を満たす専任教員の配置を基盤とすることに加え、大学及び各学部・研究科の目的やディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシー、学生支援の方針等に沿った教育・研究の質を保証することができる、持続的な教育・研究体制を整備することとしている。「教員の募集・採用・昇格方針」では、透明性、適切性を担保しつつ、各学部・研究科の定める選考基準に則って、公正な審査・選考を行うとしている。「教員の資質向上に関する方針」では、ファカルティ・ディベロップメント (FD) について、組織的かつ継続的に取り組み、教育方法・授業内容等の改善を常に図るように定めている。
- 2) 各学部・研究科においても、大学の方針を踏まえ整合するように、それぞれ同方針を定め、同様にホームページに掲載している。例えば、スポーツ健康科学部の「求める教員像」及び「教員組織の編制方針」は次のとおりである。学是「仁」と「不断前進」の理念のもと、人間の健康維持・増進・回復に寄与できる創造性豊かな人材を育成するという教育目的の達成に貢献できることに加えて、学部の特性から教員に求められる資質・能力を具体的に説明している。教員組織の編成方針も同様に具体的に示している。

〔スポーツ健康科学部〕

<求める教員像>

1. 教員の能力・資質

スポーツ健康科学部は、学是「仁」と「不断前進」の理念のもと、人間の健康維持・増進・回復に寄与できる創造性豊かな人材を育成します。本学部の教員には、この教育目的の達成に貢献できることに加えて、次の各号を満たす能力と資質が求められます。

- (1) 本学の建学の精神及び教育の理念、本学部の教育研究上の目的及び3つの方針（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）を理解し、実践できる教員
- (2) 大学設置基準に定められる教員の資格を満たし、職位に応じた教育実績、研究業績、優れたスポーツ技能、または実務経験のいずれかを有し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる教員
- (3) 教育や研究を通じて広く国際社会に貢献できる教員
- (4) 学生指導や学内諸行事に熱意を持って取り組むことができる教員
- (5) 大学及び学部の管理運営や組織活動に協調性をもって参画し、貢献できる教員

第6章 教員・教員組織

＜教員組織の編制方針＞

1. 教員の構成

本学部各学科は、教育研究上の目的を達成するため、大学設置基準に定められた体育関係の専任教員数及び教授の数を満たす教員組織を編制します。

教員組織は、教授、先任准教授、准教授、講師、助教、助手の専任教員、及び客員教員、特任教員から構成し、以下の方針に従って編制します。

- (1)教育上主要と認める授業科目については原則として専任の教授又は准教授に、それ以外の授業科目については専任の教授、准教授、講師又は助教に担当させる。
- (2)演習、実習または実技を伴う授業科目については、助手に補助させる。
- (3)教育研究水準の維持・向上を図るため、教員の構成が特定の年齢層に著しく偏ることのないよう配慮する。
- (4)実践・実理の学びを重視する授業科目においては、優れたスポーツ技能や実務経験を有する教員を配置し、教育課程の充実を図る。
- (5)広く国内外に人材を求め、性別構成に配慮する。
- (6)常に教員の資質向上を図り、教育課程にふさわしい教員組織を維持するため、任期制を導入し、定期的に教育研究能力を評価するとともに、授業科目と担当教員の適合性を判断する。

2. 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在

教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在及び職位に応じた役割については、「学校法人順天堂組織規則」、「順天堂大学学部教授会運営規程」、「スポーツ健康科学部委員会内規」等において明確化するものとします。

学部長は、学部全体の校務を掌理し、所属教職員を統督して、所管する学部の教育研究に関する業務を統括します。

(大大評6-1 法人ホームページ 「各種方針」 「求める教員像および教員組織の編制方針」)

- 3)また、「順天堂大学教員選考基準」を定め、役職別に教員に求める能力・資質を明示している。基礎資格としての教育歴、研究歴の期間は、教員資格毎に各学部・研究科にて定めている。研究論文は、担当学科目に合致し、かつ教員資格にふさわしいものを十分持っていることを求めている。

(大大評6-2 順天堂大学教員選考基準)

- 4)教育研究に係る重要事項の審議機関として、学部では教授会、大学院では研究科委員会がその役割を果たしている。教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在は、学部においては教授会で明確化されており、学部長が統括している。研究科においては、研究科委員会で明確化されており、研究科長が統括している。教育研究について、学部、研究科においては、学部長、研究科長がそれぞれの運営・管理について責任を負い、最終的な意思決定は学長が行っている。

(大大評6-3 順天堂大学学部教授会運営規程)

(大大評1-9 順天堂大学大学院学則 第12節 運営組織)

以上のことから、本学は、大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を適切に明示していると評価する。

点検評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

第6章 教員・教員組織

【評価の視点】

- 1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
- 2：適切な教員組織編制のための措置
 - ・教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性
 - ・各学位課程の目的に即した教員配置
 - ・国際性、男女比
 - ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
 - ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
 - ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
 - ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- 3：教養教育の運営体制

1) 教員組織の編制方針に基づき、各学部・研究科において、適切に教員組織を編制している。各学部・研究科の専任教員は、大学設置基準及び大学院設置基準に定める必要教員数を上回る人員で構成されている。それぞれの教育・研究上の目的、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、学生支援の方針等に示した内容を実現できるよう、教員組織を整備している。全学的には、年齢構成も年度による極端な偏りは見られない。

（大学基礎データ 表1、表5）

2) 大学設置基準に定められた学部の教員数は、医学部 160 名、スポーツ健康科学部 27 名、医療看護学部 15 名、保健看護学部 13 名、国際教養学部 16 名、保健医療学部 16 名である。これに対し、医学部 946 名、スポーツ健康科学部 76 名、医療看護学部 68 名、保健看護学部 33 名、国際教養学部 31 名、保健医療学部 38 名と、基準を大きく上回る十分な教員体制を整備している。

（大学基礎データ 表1）

3) 学士課程の専門教育（必修科目）における大学全体の専兼比率は 87.3% であり、主要授業科目には専任教員が適切に配置されている。

（大学基礎データ 表4）

4) 教員組織の編成において、男女比率は特別には設定していない。このため、学部・研究科によっては分野の特性から教員・学生ともに女性比率が高くなる所もある。例えば、医療看護学部は学生の多くが女子であるが、男子学生も入学することから、専任教員 68 名のうち男性教員を 6 名配置してバランスを確保している。

5) 大学院の教員の資格についても「順天堂大学教員選考基準」により明確化されており、採用・昇任等の人事選考は各研究科の選考基準に基づき行い、学位論文研究指導を含む大学院教育課程に必要な教員の適正配置を図っている。大部分の教員は、学部と研究科を併任している。例えば、大学院医学研究科の教員人事選考は医学部の各選考内規に準じて行っている。

2021(令和3)年度、医学研究科修士課程においては、大学院生 141 名に対して教員が 240 名（研究指導教員 57 名、研究指導補助教員（科目担当教員含む）183 名、教員一人当たり学生数：0.59）、博士課程においては、大学院生 669 名に対して教員が 580 名（研究指導教員 151 名、研究指導補助教員 429 名、教員一人当たり学生数：1.15）である。スポーツ健康科学研究科博士前期過程においては、大学院生 124 名に対して教員が 65 名（研究指導教員 55 名、研究指導補助教員 10 名、教員一人当たり学生数：1.91）、博士後期課程においては、大学院

第6章 教員・教員組織

生 56 名に対して教員が 33 名（研究指導教員 22 名、研究指導補助教員 11 名、教員一人当たり学生数：1.70）である。医療看護学研究科博士前期過程においては、大学院生 51 名に対して教員が 60 名（研究指導教員 29 名、研究指導補助教員 31 名、教員一人当たり学生数：0.85）、博士後期課程においては大学院生 38 名に対して教員が 26 名（研究指導教員 19 名、研究指導補助教員 7 名、教員一人当たり学生数：1.46）である。

6) 教員の授業担当負担への配慮として、助手やティーチング・アシスタント (TA) を配置している。例えば、スポーツ健康科学では、実験・実習、実技科目に、助手（非常勤も含む）、TA を配置している。

（大学基礎データ 表 1）

7) 教養教育の運営体制として、各学部には学部の特性に応じて必要な一般教育担当教員を配置している。本学における一般教育に関することを検討・審議する組織としては、6 学部一般教育担当者会議があり、定期的に会議を開催している。人文社会科目と外国語科目の一部は非常勤教員が主体となって授業を担当している。

（大大評 6 - 4 6 学部一般教育担当者会議議題）

以上のことから、本学は、教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制していると評価する。

点検評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

【評価の視点】

- 1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集・採用・昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

1) 教員の募集・採用・昇任については、「順天堂大学教員選考基準」及び各学部・研究科における基準に基づき適切に行われている。大部分の教員は、学部と研究科を併任しており、募集・採用・昇任・評価等は一体運用している。教員の募集は、ホームページの他、JREC-IN（研究者人材データベース）等で公募している。教授職については、教授選考を対象とした人事委員会の審議を経て、学長が理事会に発議し、その承認を得ている。前任准教授以下の人事は、教員人事委員会、教授会等における審議を経て、学長が決裁している。例えば、医学部では、「順天堂大学医学部一般教育担当教授選考内規」、「順天堂大学医学部講座主任教授選考内規」、「順天堂大学医学部研究室担当教授選考内規」、「順天堂大学医学部前任准教授（臨床）選考内規」、「順天堂大学医学部講座内教授選考内規」を定めて運用している。教授職の募集は、医学部長が教授人事委員会を招集し、投票にて教授選考委員（基礎系 2 名、臨床系 2 名）を選出することから始まる。教授選考委員会（前記 4 名、医学部長、順天堂医院長）は、①他大学・研究所・病院等と②教授人事委員会委員に候補者の推薦を依頼し、③教授選考委員会の独自の調査に基づく候補者を加え、選考を進め、必要に応じて理事長・学長・医学部長による面接と投票権を有する教授全員を対象とした公聴会（現職務内容、教育・研究実績、就任後の抱負等）を開催している。医学部長は、教授選考委員会の報告から 2 週間以内に教授人事委員会を開催し、公聴会結果等を報告した上で推薦投票を行い、有効投票の過半数を得た者を教授候補者としている。医学部長は、教授候補者の選考経緯及び教授人事委員会の推

第6章 教員・教員組織

薦投票結果を学長に報告し、学長は理事会に発議し、その承認を得ている。また、医学部長は選考結果を教授会（医学研究科委員会）に報告している。前任准教授については、教授会での発議が承認された後、審査を医学部教員人事委員会に付託している。同委員会にて審議し、教授会の承認を得て学長が決裁している。前任准教授の昇任プロモーションの発議は、当該講座主任教授が行っている。准教授・講師については、医学部教員人事委員会にて審議し、教授会の承認を得て学長が決裁している。選考過程についても、教授会にて、履歴書、授業評価、論文目録、臨床業績等を具体的に説明し審議していることから、基準の透明性が保たれている。手続きや基準等のあり方については、医学部教員人事委員会で随時検討している。助教・助手については、「医学部助教及び助手に関する内規」に則り、教授会の承認を得て学長が決裁している。スポーツ健康科学部では、「順天堂大学教員選考基準」に基づき、「スポーツ健康科学部教育職員選考内規」により選考している。昇任・昇格は、研究業績、教育実績、指導実績、業務経験等をポイント化し、「スポーツ健康科学部教員昇任基準」により行われている。大学院スポーツ健康科学研究科では、教員は学部と研究科を併任することから、採用は「スポーツ健康科学部教育職員選考内規」及び「大学院研究指導教員等人事基準」に基づいて行われており、手続きの明確化が図られている。教員選考にあたっては、選考会において履歴書、教育研究業績等を具体的に説明して審議を行い、学長が決裁していることから、基準の透明性が保たれている。昇任は、「大学院研究指導教員等人事基準」に基づいて行われている。医療看護学部では、「医療看護学部専任教員昇格・任用基準」が定められており、採用は原則として公募している。教授職の採用及び昇任については、教授選考委員会を設置し、候補者を選考の上、学部長及び学長の面接を行い、理事会に答申している。任用にあたっては、書類選考を経て、学部長及び関係分野責任者による面接を行い、教員人事委員会に諮っている。昇格については、前述の基準に従い教員人事委員会に諮っている。いずれの場合も教授会で審議し、学長が決裁している。

(大大評6-2 順天堂大学教員選考基準)

(大医6-1 順天堂大学医学部一般教育担当教授選考内規)

(大医6-2 順天堂大学医学部講座主任教授選考内規)

(大医6-3 順天堂大学医学部研究室担当教授選考内規)

(大医6-4 順天堂大学医学部前任准教授(臨床)選考内規)

(大医6-5 順天堂大学医学部講座内教授選考内規)

(大ス6-1 新昇任基準詳細)

(大ス6-2 順天堂大学スポーツ健康科学部教育職員選考内規)

(大医看6-1 医療看護学部専任教員昇格・任用基準)

(大保看6-1 看護系教員任用・昇任のための推薦基準)

(大保医6-1 保健医療学部専任教員昇格・任用基準)

(大院ス6-1 大学院研究指導教員等人事基準)

(大院看6-1 大学院医療看護学研究科担当教員資格審査基準)

- 2) 本学の教育研究活動の活性化にとって、多様な知識又は経験を有する教員相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが重要であることに鑑み、任期を定めて雇用する教員の任期について、再任の可否や業績審査等の必要な事項を「順天堂大学教員の任期に関する規則」に定め、2016(平成28)年4月から運用している。任期付教員の再任の可否を決定する

第6章 教員・教員組織

場合には、各学部・研究科において当該教員の任期中の業績審査を行っている。

(大大評6-5 順天堂大学教員の任期に関する規則)

以上のことから、本学は、人事手続に関する規程を整備し、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていると評価する。

点検評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

【評価の視点】

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）の組織的な実施
2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用
3：FDにおいて、COVID-19への対応・対策を行ったか |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|

1) ファカルティ・ディベロップメント（FD）に関する考え方は、「求める教員像および教員組織の編制方針」の「教員の資質向上に関する方針」の項目に明記している。質の高い教育を実践し、優れた研究成果を生むため、ファカルティ・ディベロップメント（FD）について組織的かつ継続的に取り組むこと、FD推進委員会が中心となり、FDワークショップの定期的開催と学生による授業評価アンケート等を行うことにより、教育方法・授業内容等の改善を常に図ることと定めている。

2) 各学部・研究科で毎年度FDワークショップやFD研修を開催している。教職員に加え、臨床指導者、学生も参加し、教育成果の検証を行い、教育課程や教育内容・方法の改善に反映させている。例えば、医学教育ワークショップは、教員のFDの機能と、医学教育に関する方針、目的等を協議する場となっている。1975(昭和50)年度から開始され、2021(令和3)年度で47回目を迎えている。COVID-19流行により、2020(令和2)年度からは宿泊を伴う開催形式ではなく、大学内での開催に変更している。教員以外に、学生や臨床研修医、大学院生、事務職員等、テーマに応じた参加者に参集願ひ、多面的な視点から本学における医学教育のあり方等について研究している。スポーツ健康科学部では、毎年度、授業内容や教育方法を改善するためにFDワークショップを開催している。2021(令和3)年度第1回目は、学外講師を招き「遠隔授業の更なる充実に向けて」をテーマにワークショップを実施した。第2回目は、「著作権に関する研修を踏まえた授業運営について」をテーマにワークショップを行った。

(大医6-6 医学教育・卒後教育ワークショップの歴史(テーマ等一覧))

(大ス6-3 スポーツ健康科学部・スポーツ健康科学研究科 教職員ワークショップ一覧)

(大医看6-2 医療看護学部教員ワークショップ実施内容)

(大保看6-2 保健看護学部FDワークショップの歴史)

(大科教6-1 FD研修会実施要領2021)

(大保医6-2 2021年度保健医療学部教員FD研修会)

(大院看6-2 医療看護学研究科FD講演会実施内容)

3) 実習教育を重視する医療看護学部及び保健看護学部では、臨地実習施設の指導者及び本学教員を対象とした臨地実習指導者研修会を毎年度開催し、実習指導の質の向上に努めている。例えば、医療看護学部では、医療看護学部FD委員会（臨地実習指導者研修部会）・実習委員

第6章 教員・教員組織

会及び6附属病院との共催により、3日間のコースワーク形式で開催している。

(大医看6-3 2021(令和3)年度臨地実習指導者研修会実施要項)

- 4) 全学部・研究科で学生による授業毎に授業評価アンケートを実施している。評価結果を担当教員にフィードバックし、授業の質の改善を促している。例えば、医学部では、学生による授業評価を全ての講義・実習において実施している。集計した評価結果は、教授会にて報告後、当該担当教員にフィードバックし、教員個々による授業方法・内容の改善に反映されている。評価が著しく低い場合には、医学部長から個々の教員に注意を行っている。また、評価結果は事務室内に保管され、教員・学生は自由に閲覧可能である。なお、2021(令和3)年度の教務委員会にて「医学部授業評価取り扱いに関する内規」を策定し、授業評価の平均値が3.0(得点率にすると60%)未満の教員に対しては、改善計画書の提出を義務付けることとし、2022(令和4)年度から運用することとした。スポーツ健康科学部では、学生による授業評価アンケートを全科目で毎時間実施しており、その結果を教務システム(JUNTENDO PASSPORT)上に公表している。教員は個別意見を含むアンケート結果をいつでも閲覧でき、評価に対する見解と今後の改善目標を示したリフレクションペーパー(年2回)を作成し、学部長へ提出している。改善点は、次年度の授業計画に反映させている。医療看護学部では、講義・演習・実習において、学生による授業評価アンケートを行っている。その結果は、教員にフィードバックされ、科目群毎に学内専用ホームページに公開しており、授業方法・内容の改善に資するものとなっている。授業評価の高かった教員について、その功績を讃えるとともに、学部における教育活動の更なる発展と活性化を目的として、「教育活動奨励賞」として顕彰している。

(大医6-7 医学部授業評価アンケート用紙)

(大医6-8 医学部授業評価取り扱いに関する内規)

(大ス6-4 スポーツ健康科学部授業評価アンケート用紙)

(大医看6-4 医療看護学部授業評価アンケート用紙)

(大保看6-3 保健看護学部授業評価票用紙)

(大科教6-2 国際教養学部授業評価アンケート用紙)

(大保医6-3 授業評価アンケートフィードバック(見本))

(大院医6-1 大学院医学研究科 出席票・授業評価アンケート用紙)

(大院ス6-2 大学院スポーツ健康科学研究科授業評価アンケート用紙)

(大院看6-3 大学院医療看護学研究科授業評価アンケート用紙)

- 5) 2022(令和4)年度より、授業毎の授業評価アンケートに加え、授業科目終了時にもアンケートを新規に実施する予定である。授業科目終了時アンケートは、全授業科目で必須とし、アンケートデータについては情報戦略・IR推進室が全学的に集計・分析して結果を各学部・研究科にフィードバックすることを想定している。

(大IR2-10 授業評価アンケート運用方法について)

- 6) 各学部・研究科における教育改善・改革を進めるために、公募制の「教育改善プロジェクト」を設けている。本制度により、教育(授業等)の質的向上を目指す取り組みや新たな教育プログラムの開発について予算補助を行っている。採択者は、実績報告の内容を学長が指定する次年度各学部FD研修会等(ワークショップ等)にて報告を行っている。

(大大評4-4 令和3年度 学長教育改善プロジェクトの募集について)

第6章 教員・教員組織

- 7)教育の質向上を図るため、「ベストチューター賞」、「ベストプロフェッサー賞」に関する実施要領により、各学部からの申請に基づき、大学として顕彰している。
(大総務6-1 順天堂大学「ベストチューター賞」・「ベストプロフェッサー賞」制度実施要領)
- 8)教員の研究力向上を図るため、全学を対象とする「学長プロジェクト研究費」、各学部(含む研究科)におけるプロジェクト研究費、大学院附属の研究センター(アトピー疾患研究センター、老人性疾患病態・治療研究センター、環境医学研究所等)における各テーマに基づいたプロジェクト研究費を整備し、公募により採択者に研究費を交付している。
- 9)科学研究費助成事業については、8月には科学研究費助成事業公募要領等説明会を開催し、申請手順、研究計画調書作成のポイント、記入ガイド、URAの活用方法等、科学研究費獲得のための方策を講じている(2022年度は、科学研究費の申請時期が早まるため、説明会の開催も7月に早める予定である)。この結果、科学研究費助成事業の採択件数は、2021(令和3)年度、私立大学約619校中、第5位、獲得研究費総額は第3位となった。毎年6月には、公的研究費の採択者を中心に公的研究費の適正な使用と管理に関する説明会を開催し管理運営面での資質の向上を図っている。
- 10)教員の業績評価は、昇任や任期更新の際、各学部・研究科の基準に基づき、教育活動、研究活動、指導実績、社会活動、授業評価等によって行われている。例えば、医学部・医学研究科では、臨床実績、教育実績、研究活動、FDへの参加状況、社会への貢献等から評価される。教育活動は授業評価アンケートにより、研究活動は発表論文が掲載された雑誌のサイテーション・インデックス(CI)、インパクト・ファクター(IF)、責任著者論文数、科学研究費補助金等の外部資金獲得状況から評価される。スポーツ健康科学部では、研究業績、教育実績、指導実績、業務経験等をポイント化して評価が行われている。保健看護学部では、授業評価、数値化されていないが社会貢献、学部行事貢献度合いも含めて評価される。
(大医6-9 教員人事申請手続き書類)
(大ス6-1 新昇任基準詳細)
(大保看6-1 看護系教員任用・昇任のための推薦基準)
- 11)また、教員の教育・研究活動は「研究者情報データベース」に蓄積し、定期的な更新を行い、ホームページに掲載している。教育・研究活動の状況を主体的に社会に発信し、教員の資質向上を図っている。
(大研戦2-1 大学・大学院ホームページ 「研究活動」 「研究者情報データベース」)
- 12)COVID-19への対応に関して、2020(令和2)年度から、各学部・研究科にてオンライン授業の実施方法についてのFDを行っている。例えば、スポーツ健康科学部では、2020(令和2)年度には、新たに開始したオンライン授業の活用事例をもとに「スポーツ健康科学部とスポーツ健康科学研究科におけるオンライン授業の現状と課題」をテーマにワークショップを実施した。2021(令和3)年度には、「遠隔授業の更なる充実に向けて」をテーマに実施した。大学院医療看護学研究科では、2020(令和2)年度には、教職員を対象として同時双方向型オンラインツール(Zoom、Google Hangouts Meet)やe-learning教材作成システム(Smart Force)等に関する講習会・説明会を実施し、遠隔授業の導入を推進した。
- 13)COVID-19の感染防止を考慮し、FD研修・シンポジウム・講演会は宿泊を伴うものは取りやめ、オンラインを活用して行っている。参加人数やテーマに応じて、対面、オンライン、対

第6章 教員・教員組織

面・オンライン併用の開催形式を検討し適切に対応している。

以上のことから、本学では、FD活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上に繋げていると評価する。

点検評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

【評価の視点】

1：適切な根拠(資料・情報)に基づく点検・評価

2：点検・評価結果に基づく改善・向上

1) 本学は、毎年度、大学・各学部・研究科・管理部門等の単位で、(公財)大学基準協会の大学基準に準拠し、内部質保証の推進に必要な自己点検・評価を行っている。教員・教員組織の適切性は、各学部・研究科において、それぞれ根拠資料に基づく点検・評価を行っている。点検・評価の結果、認識された課題については、当該部署を中心に改善に取り組み、次年度末までに内部質保証推進委員会委員長宛に改善状況報告書を提出することとしている。課題及び改善状況は、毎年度、自己点検・評価運営委員会及び内部質保証推進委員会で検証された後、学長に報告される。学長は更なる改善が必要な場合には、必要な指示を出すという仕組みになっている。

(大大評2-36 自己点検・評価運営委員会(R3-1)議事録_令和3年5月)

(大大評2-19 内部質保証推進委員会(R3-2)議事録_令和3年5月)

2) 授業科目と担当教員の適合性は、各学部・研究科における次年度の教育課程の編成に際し、授業評価アンケートの結果を踏まえ、カリキュラム委員会やカリキュラム評価委員会等で点検・評価を行い、改善策を検討している。例えば、医学部では、カリキュラムコース(Zone、Group、Unit等)終了時に学生アンケート結果、授業担当教員からの評価表、コースオーガナイザー報告書等を踏まえ、カリキュラム評価委員会で検証している。検証結果は、カリキュラム委員会・教務委員会及び医学部長へ報告され、改善策を検討している。

(大医6-10 医学部カリキュラム評価委員会議事録)

3) 「求める教員像および教員組織の編成方針」を定めているが、その方針自体も教育内容の充実にあわせて、見直しを行っていく必要があると考えており、定期的な点検を行っている。内部質保証推進委員会は同方針の改正等の管理面で関与し、定期的に改正の検討を指示している。

(大大評6-6 3つのポリシー(DP・CP・AP)、求める教員像及び教員組織の編成方針改正要否の検討について)

(2) 長所・特色

《FDワークショップ・FD研修会》

1) 各学部・研究科において、FDワークショップやFD研修会を開催し、毎年度教育内容・方法の改善を図っている。医学部では毎年度医学教育ワークショップを開催している。そこには教員だけでなく学生や卒業生も参加し、多面的な視点から、本学の医学教育の現状確認や方向性について討議が行われている。討議された検討課題の対応策については、教員と学生双

第6章 教員・教員組織

方の共通認識が持たれるとともに、教員のFDとして機能している。

今後も、FD ワークショップやFD 研修会を継続して開催し、更なる教育内容・方法の改善を図るとともに、教員の資質向上に努める。

《授業評価アンケート》

2) 全学的に学生による授業評価アンケートを実施しており、評価結果を担当教員へフィードバックし、教育内容の質的充実を図るとともに教員の資質向上につなげるという取り組みができています。

今後も、授業評価アンケートは継続実施し、教育内容の改善・向上につなげていく。2022(令和4)年度より、授業毎の授業評価アンケートに加え、授業科目終了時にもアンケートを新規に実施することから、より多角的な分析が可能になることが期待される。

《看護教育における臨地実習指導者研修会》

3) 医療看護学部・保健看護学部では、看護臨地実習にあたり、臨地実習指導者研修会を開催し、実習病院との協力・連携体制を構築している。

今後も、毎年度継続して開催し、実習評価や学生の意見も参考にしながら、更なる充実を図る。

《教員顕彰制度》

4) 教員の資質向上のための取り組みとして、「ベストチューター賞」、「ベストプロフェッサー賞」を設定し、大学としての顕彰制度を準備している。

今後も、教育実践に顕著な成果をあげた教員に対する顕彰制度を継続し、教員の意欲向上を図り、大学教育を活性化させる。

(大総務6-1 順天堂大学「ベストチューター賞」・「ベストプロフェッサー賞」制度実施要領)

(3) 問題点

なし

(4) 全体まとめ

大学、各学部・研究科において、「求める教員像および教員組織の編制方針」を定め、ホームページに公表している。また、「順天堂大学教員選考基準」を定め、教員に求める能力・資質を明示している。教員の募集・採用・昇格については、同基準及び各学部・研究科における基準に基づき、運用している。各学部・研究科の教育目標を実現できるよう、教員組織を編制しており、FD 活動をはじめとする各種の取り組みを通して、教員の資質向上も図っている。法令要件や持続的な教育・研究体制は、毎年度実施している自己点検・評価において、大学設置基準(専任教員数)・大学院設置基準(研究指導教員数等)の充足状況、専任教員との学生数の比、年齢構成等について点検し、水準を十分に満たしていることを確認している。授業科目と担当教員の適合性は、各学部・研究科における次年度の教育課程の編成に際し、授業評価アンケートの結果を踏まえ、カリキュラム委員やカリキュラム評価委員会等で点検を行い、改善策を検討している。

第6章 教員・教員組織

(5) 根拠資料

資料 No.	各部署の 資料整理No.	資料名称
1	大大評6-1	法人ホームページ 「各種方針」 「求める教員像および教員組織の編制方針」 https://www.juntendo.ac.jp/corp/about/policy.html
2	大大評6-2	順天堂大学教員選考基準
3	大大評6-3	順天堂大学学部教授会運営規程
4	大大評1-9	順天堂大学大学院学則
5	大大評6-4	6学部一般教育担当者会議議題
6	大医6-1	順天堂大学医学部一般教育担当教授選考内規
7	大医6-2	順天堂大学医学部講座主任教授選考内規
8	大医6-3	順天堂大学医学部研究室担当教授選考内規
9	大医6-4	順天堂大学医学部先任准教授(臨床)選考内規
10	大医6-5	順天堂大学医学部講座内教授選考内規
11	大ス6-1	新昇任基準詳細
12	大ス6-2	順天堂大学スポーツ健康科学部教育職員選考内規
13	大医看6-1	医療看護学部専任教員昇格・任用基準
14	大保看6-1	看護系教員任用・昇任のための推薦基準
15	大保医6-1	保健医療学部専任教員昇格・任用基準
16	大院ス6-1	大学院研究指導教員等人事基準
17	大院看6-1	大学院医療看護学研究科担当教員資格審査基準
18	大大評6-5	順天堂大学教員の任期に関する規則
19	大医6-6	医学教育・卒後教育ワークショップの歴史(テーマ等一覧)
20	大ス6-3	スポーツ健康科学部・スポーツ健康科学研究科 教職員ワークショップ一覧
21	大医看6-2	医療看護学部教員ワークショップ実施内容
22	大保看6-2	保健看護学部FDワークショップの歴史
23	大国教6-1	FD研修会実施要領2021
24	大保医6-2	2021年度保健医療学部教員FD研修会
25	大院看6-2	医療看護学研究科FD講演会実施内容
26	大医看6-3	2021(令和3)年度臨地実習指導者研修会実施要項
27	大医6-7	医学部授業評価アンケート用紙
28	大医6-8	医学部授業評価取り扱いに関する内規
29	大ス6-4	スポーツ健康科学部授業評価アンケート用紙
30	大医看6-4	医療看護学部授業評価アンケート用紙
31	大保看6-3	保健看護学部授業評価票用紙
32	大国教6-2	国際教養学部授業評価アンケート用紙
33	大保医6-3	授業評価アンケートフィードバック(見本)
34	大院医6-1	大学院医学研究科 出席票・授業評価アンケート用紙

第6章 教員・教員組織

資料 No.	各部署の 資料整理No.	資料名称
35	大院ス6-2	大学院スポーツ健康科学研究科授業評価アンケート用紙
36	大院看6-3	大学院医療看護学研究科授業評価アンケート用紙
37	大IR2-10	授業評価アンケート運用方法について
38	大大評4-4	令和3年度 学長教育改善プロジェクトの募集について
39	大総務6-1	順天堂大学「ベストチューター賞」・「ベストプロフェッサー賞」制度実施要領
40	大医6-9	教員人事申請手続き書類
41	大研戦2-1	大学・大学院ホームページ 「研究活動」 「研究者情報データベース」 https://www.juntendo.ac.jp/graduate/kenkyudb/
42	大大評2-36	自己点検・評価運営委員会(R3-1)議事録_令和3年5月
43	大大評2-19	内部質保証推進委員会(R3-2)議事録_令和3年5月
44	大医6-10	医学部カリキュラム評価委員会議事
45	大大評6-6	3つのポリシー(DP・CP・AP)、求める教員像及び教員組織の編成方針改正要否の 検討について