

〔基準3 教員・教員組織〕

1 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。

① 大学全体

教授採用の際は、応募資格に「本学の理念・目的に理解のある者」、「産業保健に理解と意欲のある者」、「優れた産業医の育成に貢献できる者」と明示しており、准教授、講師、助教の採用にあたっては、教授が候補者を推薦し、人事委員会において能力及び人物を精査し、教授会の議を経て採用を決定している。

なお、求める教員像、教員組織の編成方針等について、明確な定めはないが、目的大学である本学が、その目的を達成するために指標として取りまとめている第2次中期計画及び毎年度作成する事業計画（教育研究等に関する事項）の中で示している各方針を踏まえて、これに沿った方向で各々が所掌分野の活動を適正に遂行しているという点では、問題ないと考える。

② 医学部

医学部設置基準に則り、教員組織を編成することを原則とし、本学の設置理念・目的を達成するのに相応しい教員編成を目指している。具体的には教授採用の際は、候補者を公募し、公募文書中に応募資格として「本学の理念・目的に理解のある者」と明示し、准教授以下の採用にあたっては講座担当責任者の責任において候補者を推薦し、人事委員会において業績、能力及び人物を精査し、教授会の議を経て採用を決定している。その際に「産業医経験を有する者が望ましい」としている。

③ 産業保健学部

本学部は、高い倫理観、豊かな教養を備え、優れた産業保健従事者を養成することを目指しており、教員像及び教員組織の編成方針もこの点を踏まえて、人事委員会、教授会等で審議している。

④ 大学院医学研究科

産業医学は基礎医学、臨床医学、社会医学は言うに及ばず、広く自然科学、人文科学を包括した総合科学に発展しており、働く人々の健康を総合的に科学解析する能力の養成に基礎をおいているため、大学院における教員像及び教員組織の編成についても、この点を踏まえて行っている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教育組織を整備しているか。

① 大学全体

本学教育課程は、大学設置基準及び大学院設置基準の規定に基づいて、産業医科大学学則又は産業医科大学大学院学則に沿って教員組織が整備されている。また、産業生態科学研究所等関連する諸施設もそれぞれが目的大学としての水準を維持し、活動するために相応しい体制を整備していると考えられる。

(資料3 - 1 別表1、別表2)、(資料3 - 2 別表)

② 医学部

本学部には、195名(内、教授31名)(平成24年6月1日 現在)の専任教員がおり、大学設置基準に定める医学部専任教員数140名(内、教授30名)以上を満たしている。

医学部における教育内容の概略は医学教育コアカリキュラム及び国家試験出題ガイドライン中に示されており、以上の内容を適切に教育できる体制が取られている。(資料3 - 3)

③ 産業保健学部

本学部には、44名(内、教授11名)(平成24年6月1日 現在)の専任教員がおり、大学設置基準に定める専任教員数26名(内、教授17名)以上を満たしている。

看護学科では、看護師の養成に加え、事業場において従業員の健康管理に携わる保健師の養成を行っている。このため、他大学に比較して産業保健関連の科目を多くカリキュラムに入れている。また、そのために産業看護学を専門とする教員を充実させているほか、環境マネジメント学科の教員も産業保健学関連の科目を一部担当している。

環境マネジメント学科においては、働く人々の健康を環境面と工学面から支援し、労働衛生のマネジメントができる人材を養成する。第2種作業環境測定士及び第1種衛生管理者の国家資格が卒業と同時に付与されることから、相当程度の高度な水準の教育が求められており、これらの教育に必要な資格を有する教員を採用している。

また、平成15年度から「労働安全衛生マネジメントシステム」の教育を大幅に取り入れたカリキュラムを実施しており、平成16年度にそれまでの衛生学科を環境マネジメント学科に改組した際に、これらの教育に必要な安全学及びマネジメント学を専門とする教員を採用する等、常に教育課程に相応しい教員組織の整備に努めている。

一方で、一般教育の教員については、退職者があっても後任の補充を行わず、医学部等他組織の教員と産業保健学部の中で担当可能な専任教員により分担担当している。

また、臨床医学系の科目のうち、産業保健学部に専門の教員がいない科目については医学部等の学内非常勤講師が担当している。

④ 大学院医学研究科

医学部及び産業生態科学研究所には総員223名(平成24年6月1日 現在)の教員が所属しているが、この中で59名が大学院担当教員として、23名が補助教員として、教育・研究指導に当たっており、教育課程に相応しい教育組織が整備されている。

基礎医学、臨床医学のみならず、いわゆる社会医学系の産業医学の教員が充実しているのが本大学院の特徴である。これまで本学卒業生で本大学院医学研究科を修了し、本学大学院生の指導にあたる教員（指導教授）はすでに4名を数えている。また、母体である医学部は、その教育目標として高度の専門性を有する産業医の養成を掲げ、卒前に本学独自の産業医学カリキュラムを導入し、活性化を図ってきている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

① 大学全体

教授の採用は全国公募で候補者を募り、選考委員会の審査の後、候補者によるセミナーを開催し、最終的に教授会において構成員の投票によって決定している。

准教授、講師、助教の採用にあつては、学内の教授推薦又は公募により、教員人事委員会において、業績等を含めた厳正な審査を経て、最終的に教授会において採用を決定している。昇格に関しても教員人事委員会の厳正な審査の後、教授会の議を経て決定している。

② 医学部

③ 産業保健学部

上記 (3) ①のとおりである。

(資料3 - 4)、(資料3 - 5)、(資料3 - 6)、(資料3 - 7)

④ 大学院医学研究科

医学部及び産業生態科学研究所では教員採用に当たって、それぞれに所定の手続きに則って厳正に採用や昇格が行われている。さらに本大学院では、医学部及び産業生態科学研究所の教員の研究業績や研究指導実績を独自に評価し、適切に教員を選定している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

① 大学全体

以下のとおり両学部・大学院医学研究科の特性に合わせ定期的にFDを実施している。

また、平成18年4月から任期制が導入されており、定期的に教員自らが「教育」、「学術研究」、「組織運営」及び「社会貢献」の4領域の評価基準により「教員個人評価」を行っていることも資質向上に繋がるものとする。

② 医学部

本学部では、毎年夏に定期のFDを開催し、教育方法、学生指導あるいは入試関連から一つのテーマを決めワークショップ形式での研修を実施している。定期のFDのほかにもテーマを選び適宜臨時のFDを年に1回程度開催している。また、各講座において国の内外から研究者を招聘し、研究のレベルアップに努めている。

③ 産業保健学部

本学部では、学部開設直後から、全教員対象の FD「さんぽの会」を年3～4回開催している。

当初は、教員相互の研究内容を発表し、他の講座の研究内容を知ることで、共同研究等、研究の活性化を目的としてスタートしたが、教育面の問題が重要になってきたことから、FD 活動の一環と位置付け、最近では外来講師を招聘し、学部が現在抱えている問題点に関連あるテーマで議論する等の研修を行っている。

なお、看護学科では、平成 14 年度から看護教育の質的保証を実現するために独自の FD 活動を実施しており、看護学コロキウム委員会で年間の企画・運営を行っている。(資料 3 - 8)

④ 大学院医学研究科

大学院単独での FD は実施していないが、構成員の自由な発想に基づく教育研究の展開のため、国際学会への参加のための旅費の予算を整備すること等の支援は評価できると考える。

2 点検・評価

(1) 効果が上がっている事項

① 大学全体

定期的実施する FD、任期制の導入等は教員の資質向上に有効な方策であると考ええる。

② 医学部

医学部設置基準に則り、本学部の設置理念・目的を達成するのに相応しい教育、研究、診療との調和のとれた教員組織であると考ええる。

③ 産業保健学部

本学部はスリムで質の高い教育を実施することを目的として、平成 20 年度に講座の再編を行うとともに、教員組織については、大学組織規程上は大講座制のままであるが、講座制を残しながら、実行上は学科制に移行することにした。これにより、それまで専門科目の教員のみが担当していた 4 年次の卒業研究（看護は看護研究 II、平成 24 年度からの新カリキュラムでは看護研究）を、一般科目、基礎科目の担当教員を含む講師以上の全教員が担当することになり、学生にとって卒業研究の選択の幅が広がるとともに、全教員が 4 年次まで学生の教育に関与することが可能になった。

FD 活動として実施している「看護コロキウム」については、アンケートから「ほぼ満足」「満足」が 80%～100%と、満足度の高い結果が得られている。特に、新人教員、助教からは看護学教育の理解、カリキュラムの理解が深まり、平成 23 年度の活動方針である「本学教員に求められる基本的な教育活動の理解と活用」という目標を達成できたと考えている。

本学は、看護師、保健師、作業環境測定士、衛生管理者等の専門職の育成を目的としており、専門分野に関する教育・研究を実践できる経験豊かな教員を配置し、教育に当たっている。ほとんどの卒業生は、本学の設置目的に合致した関連分野に就職しており、教育の効果は上がっていると言える。

④ 大学院医学研究科

本大学院では、大学院担当教員を補助して大学院生を指導する者として、講師又は助教が補助教員となっており、より幅広い指導が可能である。平成16年度より産業医科大学高度研究が予算整備され、教員による分野横断的な共同研究の機会も増え、これによる教育効果も期待できる。(資料3-9)

(2) 改善すべき事項

① 大学全体

教員が申請した研究業績についての評価は、インパクト・ファクターが重視される傾向があるが、教育研究能力や実績等の評価にとって最良の方法であるかという点では、今後、検討の余地があると考ええる。

② 医学部

本学部教員のFD参加人数という点では改善の必要があるため、今後はFD参加者数を増やすべく対応策等を検討する必要があると考ええる。

③ 産業保健学部

教授の採用については、原則公募によっており、准教授、講師、助教については、教授推薦又は公募によっているが、特に看護学科は、全国的に教員が不足していることもあり、候補者の選考に苦慮する状況にある。教員候補者を養成する必要があるが、本学には、学部の卒業生が進学できる大学院が設置されていないこともあり、現実には困難である。現在、大学院設置に向けて準備が進められており、開設されれば、教育・研究の質の向上に加えて、教員の養成もより容易になることが期待される。

また、教員の多くは修士の学位は有しているが、博士の学位を取得していない教員は少なからずいる。大学教員には教育のみならず研究する能力も求められており、研究の活性化のためにも、早急に博士の資格を取得する必要がある。

④ 大学院医学研究科

大学院医学研究科における指導教員による個別指導という従来の教育システムは、それなりの教育研究レベルの維持を図る上で機能しているが、教員の研究活動レベルに依存してしまうため、新しい手法の導入等が自由にできないこともあり、この点が問題であると考ええる。

また、本大学院の特徴として必修科目が多いことがあげられ、これは、広範な知識を得られるというメリットはあるが、学生と教員の双方にとって負担増に繋がり、

教員にとっては自分の専門性とは関係が薄い授業も担当しなければならないというデメリットに繋がる。全体として肥大・硬直化の一因となっている。

3 将来に向けた発展方策

(1) 効果が上がっている事項

① 大学全体

FDの参加者のみならず、FDの内容のさらなる充実を図ることにより、本学の設置理念・目的に沿った教育・研究の一層の推進に努める必要がある。

② 医学部

今後も教育、研究、診療の調和のとれた教員組織として機能していくことで、第2次中期計画に計画している産業医数毎年20名純増を堅持していくことが重要である。

③ 産業保健学部

教員人事については、以前は助手(助教)を含めすべて公募で行っており、退職した教員の後任には、当該教員が担当していた科目をそのまま担当できる教員を、退職者と同じ職位で全国公募するという方式をとっていた。しかし、産業保健学部は講師以上の教員全員が複数の科目の担当教員(科目担当責任者)になっており、学部内の教員が応募を考えた場合、専門分野の関係で前任者の科目をそのまま担当することは難しいのが現状である。このため、公募しても学内からの応募はなく、結局、学外から、当該科目を担当できる教員を前任者の職位で採用するということが一般的になっていた。このことは、担当科目と職位がリンクして固定されることを意味しており、学部内に教育研究能力に優れた優秀な教員がいても、事実上、内部昇格を困難にしていた。そこで、平成20年度から、准教授以下については教授推薦を導入し、能力のある教員については、内部昇格が容易になるようにした。これにより、定員の範囲内で講師から准教授、助教から講師への昇任が行われるようになり、教員の教育研究活動の活性化に繋がっている。

大学院設置構想に伴い、教員の研究能力の向上が求められている。現在学位を取得していない教員は、大学院に在籍して学位の取得を目指す者が多くなっており、意識の向上が認められる。

④ 大学院医学研究科

専攻独自の共通科目として、本学の特色である「産業医学」を加え、医学専攻系全体への産業医マインドの涵養を図る。

(2) 改善すべき事項

① 大学全体

両学部とも准教授・講師・助教の資格基準について明文化されていないことから、明文化について検討する必要がある。

② 医学部

本学教員は、病院における診療等により、FD に出席できない者が多いことから、FD 研修に e-learning を導入し、当日出席できなくても後日視聴できるようにする必要はある。

③ 産業保健学部

准教授以下の内部昇格については、教授推薦による方法が導入されたため、比較的容易になったが、教授については、選考の方式が異なることや、全国公募が原則となっているため、現状では内部昇格は容易ではない。教授については、学部内を含み、広く全国から公募することが望ましいと考えるが、専門分野との関連を考えると、内部からの応募が困難な場合が多い。教授選考に当たっては、内外に関わらず教育研究が十分にできる人材を採用することが重要であるので、任用協議書の作成段階において、学部内で内部昇格を含め、教育研究の活性化に繋がるような議論を活発に行い、それに基づいて公募内容を決定する等の工夫をする必要がある。

一般教育科目については、学部開設時には、自然科学系（物理、化学、生物）、人間科学及び外国語（英語）の専任教員が配置されていたが、現在、これらの専任教員はゼロになっている。医学部の教員が一部担当しているが、特に環境マネジメント学科の自然科学系の科目は医学部に比較して授業時間数も多く、医学部の教員がそれらをすべて担当することは現実的ではないため、これらの科目が専門ではない産業保健学部の教員も担当している。大学での教養教育の充実が求められている中、一般教育、特に自然科学系の専任教員の必要性についてももう一度検証してみることも必要と考える。

④ 大学院医学研究科

本大学院の現行の教育体制は、㊦教員すなわち研究指導教授（各講座教授→学則で規定）、合教員（准教授）、補助教員（講師）となっているが、これをより実態に合わせるため、研究指導教員（講座等の教授・准教授）及び補助教員（講師ときに助教）の体制とする。学則を改正して研究指導教員を充実させ、学生の指導をより効果的に行うとともに、学生に対するサポート体制の整備にも繋げる。ただし教員の資格審査は厳密に行う。

また、共通科目としては、医学倫理・研究倫理、研究における利益相反、疫学・統計学基礎、英語論文作成手法等の基盤的なもののみとし、一方で選択科目を増やす。全体にコンパクト化・一体感を図り、かつ、専攻系内部を細分化しないことで、より自由な科目選択を可能とする。

4 根拠資料

資料 3 - 1 産業医科大学学則（既出 資料 1 - 1）

資料 3 - 2 産業医科大学大学院学則（既出 資料 1 - 4）

資料 3 - 3 産業医科大学医学部教育要項（授業時間割を含む。）（既出 資料 1 - 2）

- 資料 3 - 4 産業医科大学医学部教授選考内規
- 資料 3 - 5 産業医科大学医学部教授会教員人事委員会内規
- 資料 3 - 6 産業医科大学産業保健学部教授選考内規
- 資料 3 - 7 産業医科大学産業保健学部教授会教員人事委員会内規
- 資料 3 - 8 「さんぽの会」の講演内容等について
- 前回の自己点検・自己評価(平成 17 年度)以降 -
- 資料 3 - 9 産業医科大学高度研究 申請・採択状況

上記以外の必須提出資料

- 資料 3 - 10 専任教員の業績