

第6章 教員・教員組織

1. 現状分析

評価項目①

教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

<評価の視点>

- ・大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。

※具体的な例

- ・教員が担う責任の明確性。
- ・法令で必要とされる数の充足。
- ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
- ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
- ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。
- ・クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。
- ・教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。
- ・授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

<<求める教員像及び教育組織の編成方針>>

- 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。同方針では、「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」の項目について、それぞれ纏めている。

求める教員像および教員組織の編制方針

<求める教員像>

（前略）本学の教員は、これらの「学是」・「理念」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が求められます。教員は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が求められます。教員は、自らの知識・技能を確かな教育力をもって伝授し、学生に国際的に通用する高度な研究力と確かな実践力を伝え得る、感性豊かな教員たらんことを求められます。

<教員組織の編制方針>

大学及び各学部・研究科の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します。更に大学及び各学部・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、学生支援の方針等の各種方針に沿った教育・研究の質を保証することができる、持続的な教育・研究体制を整備します。

<教員の募集・採用・昇格方針>

教員の募集・採用・昇格に当たっては、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・選考等を行います。

<教員の資質向上に関する方針>

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）について組織的且つ継続的に取り組みます。各学部・研究科において、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ります。国際的な研究拠点に相応しい、世界をリードする学術研究環境を整備し、関係諸官庁、国内外の大学及び企業・研究所等との連携による戦略的研究基盤の形成を組織する

第6章 教員・教員組織

ことにより、独創的・先端的な研究成果を上げ、その成果を国内外の社会へ還元していくことを目指します。

- 各学部・研究科においても、大学全体の方針を踏まえてそれぞれ方針を定め、ホームページに掲載している。

例えば、**医学部**の「求める教員像」では、学是「仁」と理念「不断前進」を尊び、医学部の人材養成の目的及び教育目標を十分理解した上で、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」では、卒前・卒後一貫教育を目指したカリキュラムの実施、健康管理や奨学金規程等に基づく学生支援を実践するために必要な専任教員を配置するとともに、各種委員会の組織的な運営・連携・機能強化を図ることを示している。

(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成方針」)

(1) 各学部・研究科の運営体制

- 各学部・研究科の運営体制については、『順天堂大学学部教授会運営規程』及び『順天堂大学大学院学則』にそれぞれ定めている。教育研究に関する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。学部長、研究科長は、学長を補佐し、所属教職員を統督して、所管学部・研究科の教育研究に関する業務（学務）を統括し、その運営・管理について責任を負う。学部・研究科の教育研究に関する重要事項については、学長が最終な意思決定を行っている。

(大大評6-2 順天堂大学学部教授会運営規程)

(大大評1-5 順天堂大学大学院学則)

(2) 教員組織の状況

- 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 28 名、医療看護学部 16 名、保健看護学部 14 名、国際教養学部 16 名、保健医療学部 20 名、医療科学部 13 名、健康データサイエンス学部 7 名である。これに対し、医学部 992 名、スポーツ健康科学部 87 名、医療看護学部 66 名、保健看護学部 36 名、国際教養学部 35 名、保健医療学部 40 名、医療科学部 27 名、健康データサイエンス学部 12 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。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（専任教員が担当する科目数(A)、兼任教員が担当する科目数(B)とした場合の、 $A/(A+B)$ で算出した比率）は 88.5%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。
- 大学院についても、2023(令和5)年度、医学研究科修士課程においては、大学院生 187 名に対して教員が 247 名（研究指導教員 58 名、研究指導補助教員 189 名）、博士課程においては、大学院生 734 名に対して教員が 767 名（研究指導教員 177 名、研究指導補助教員 590 名）である。スポーツ健康科学研究科博士前期課程においては、大学院生 130 名に対して教員が 69 名（研究指導教員 59 名、研究指導補助教員 10 名）、博士後期課程においては、大学院生 40 名に対して教員が 39 名（研究指導教員 19 名、研究指導補助教員 20 名）である。医療看護学研究科博士前期課程においては、大学院生 65 名に対して教員が 66 名（研究指導教員 44 名、研究指導補助教員 22 名）、博士後期課程においては大学院生 37 名に対して教員が 28 名（研究指導教員 22 名、研究指導補助教員 6 名）である。保健医療学研究科博士前期課程においては、大学院生 28 名に対して教員が 25 名（研究指導教員 23 名、研究指導補助教員 2 名）、である。

(大学基礎データ 表1)

(大学基礎データ 表4)

第6章 教員・教員組織

- 教員一人当たり学生数を見ると、下表のとおりとなっている。

医学部	0.84	医学研究科修士課程	0.75
スポーツ健康科学部	25.89	医学研究科博士課程	0.95
医療看護学部	12.70	スポーツ健康科学研究科博士前期課程	1.88
保健看護学部	14.11	スポーツ健康科学研究科博士前期課程	1.02
国際教養学部	26.26	医療看護学研究科博士前期課程	0.98
保健医療学部	24.13	医療看護学研究科博士後期課程	1.32
医療科学部	13.52	保健医療学研究科博士前期課程	1.12
健康データサイエンス学部	8.42		

- 『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。大学院の教員の資格についても同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。

(大大評6-3 順天堂大学教員選考基準)

(3) 科目の適合性の検証

- 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、各種のアンケートの結果等を踏まえ、カリキュラム評価委員会で点検・評価を行い、カリキュラム委員会等で改善策を検討している。

例えば、医学部では、授業科目と担当教員の適合性について、カリキュラムコース（Zone、Group、Unit等）終了時に学生が記入するカリキュラム評価アンケート結果、科目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。医療科学部及び健康データサイエンス学部では、文部科学省への学部設置認可申請やAC審査の段階で、教員の教育研究実績、実務経験等と担当授業科目の整合性を十分検討・確認の上、教員を編成している。科目適合性の確認には、授業毎及び授業科目終了後の授業評価アンケートも考慮し、ディプロマ・ポリシーに示した学修目標の達成に繋がる教育研究体制を確保している。

(大医6-1 医学部カリキュラム評価委員会議事録)

(4) 教員の担当科目及び授業時間の把握・管理

- 各学部・研究科では、シラバスに基づき、教務委員会やカリキュラム委員会、あるいは学科会議等が中心となって各教員の担当科目や授業時間を把握・調整し、学部長・研究科長の統括の下、特定の教員に授業が集中しないよう管理が行われている。

医療看護学部では、教務委員会にて各教員の担当科目・時間を把握の上、時間割を検討している。併せて各科目の授業時間が学修単位に合致しているかに関しても確認を行っている。

(大医看6-1 医療看護学部教務委員会議事録_令和5年9月)

- 他学部の授業を兼任する教員、他大学の教員（非常勤）に関しても、シラバスに基づき、上記と同様のプロセスにより授業科目及び授業時間の把握・管理を行っているが、一部の学部・研究科では他大学との兼任状況に関して把握できていないところもある。

スポーツ健康科学部では、専任教員に関しては、各コースにおける教員の担当授業科目の確認と併

第6章 教員・教員組織

せて所属先を確認している。非常勤教員に関しても、毎年度末に所属先等の変更の有無について確認を行っている。医療看護学部では、学部長及び事務長にて、辞令や公文書等を通じて、専任教員の他学部あるいは他大学等における発令・雇用状況を把握している。保健看護学部では、「外部講師・委員等の引き受けに係る申請・報告」様式を学部長に提出することにより、状況を把握している。また、他大学等からの講師派遣依頼文書の提出を求め、学部長に報告することとしている。国際教養学部でも、専任教員が他大学の授業を行う場合は、先方の大学から非常勤講師委嘱状の提出を依頼し、学部長が承認した上で承諾書を返送している。

- クロスアポイントメント制度は、研究者等が複数の大学や公的機関、民間企業等の間で雇用契約を結び教育研究活動を行うことを可能とする制度であり、本制度の活用により人的交流の深化や若手研究者の活躍機会の創出が期待される。本学においても、研究者等の人材が組織の壁を超えて活躍することを目的として、令和5年7月に『クロスアポイントメント制度に関する規程』を制定している。国際教養学部では、同制度により他大学や企業等から教員を採用する場合は、学部長と関係領域責任者による面接を実施し、教員人事委員会、教授会で審議の上、学長が決裁することとしている。健康データサイエンス学部では、同制度を活用し、国立の研究機関と兼務する教員1名が2023(令和5)年度より就任している。

(大企画6-1 順天堂大学クロスアポイントメント制度に関する規程)

(5) 教員・職員間の連携・協働

- 各学部・研究科では、教員と事務職員が密接に連携・協働し、それぞれの専門性を活かしながら、円滑な組織運営、教育研究活動の活性化に向けて取り組んでいる。各種委員会や会議、研修等では、教員の他、事務職員も参加し、情報共有が行われている。保健看護学部では、委員会組織に委員である教員のほか事務職員が参加している。また、毎年4月に全教職員に対するオリエンテーションを実施し、委員会の組織や活動内容に関する情報を共有している。国際教養学部では、教育内容や教育方法の改善に向けたFD研修会、学部の運用に関するSD研修会に教員と事務職員が参加し、学部の現状と課題について確認・共有している。毎月開催する教授会では、准教授以上の構成員と講師以下の教員もオブザーバーとして出席する他、事務職員も出席し、各委員会における活動や課題の確認と、学部全体の教育研究活動の活性化に向けて連携を取っている。

(大保看6-1 2023年度教職員オリエンテーションスケジュール)

(6) 指導補助者の配置、責任や役割の明確化

- 教員の授業の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)を活用しており、2023(令和5)年度は全学で540名を採用している。例えば、国際教養学部では、本学に在籍する大学院生をTAに採用し、教員の指導を補助するとともに、大学院生に教育に携わる機会を提供しており、学生の能力向上、学部教育の質の向上に繋げている。

(大学基礎データ 表1)

- 全学的な規程として『順天堂大学ティーチング・アシスタントに関する規程』を整備し、本学大学院学生をTAとして採用し教育補助業務に従事させる場合の業務内容や資格、募集・選考・任用の手順、給与・勤務時間、研修の実施等について定めている。各学部・研究科では、同規程に基づきTAの選考基準や実施に関する細則を定め、TAの活用を図っている。

医療看護学部では、TAの雇用にあたり、TAの申請に必要な要件を記載した「チェックシート」や具体的な取り決めを記した「雇用契約書」の提出を指導教員に求めている。また、補助指導にあたっては、TAは指導教員と連携して「指導計画」を策定し、指導教員からオリエンテーションを受ける

第6章 教員・教員組織

こととしている。年度末には、各 TA について教員評価、学生評価、自己評価を行い、その結果を教務委員会で確認している。**保健看護学部**では、演習等で、科目責任者が指導補助者に対して、業務内容や役割を説明している。実習においては、担当する教授又は先任准教授が責任を担い、指導計画（実習要領）を策定し、指導補助者にオリエンテーションを行っている。実習科目の終了後は「実習指導者研修会」等を通じて指導補助者にフィードバックを行っている。**国際教養学部**では、科目担当教員から TA の雇用に関する申請書が提出され、教員人事委員会、教授会の審議を経て発令している。科目担当教員は TA に事前にオリエンテーションを行い、終了後は科目担当教員と TA に評価表の提出を義務付けている。

（大大評6－4 順天堂大学ティーチング・アシスタントに関する規程）

（大医看6－2 医療看護学部教務委員会議事録_令和6年2月）

（大保看6－2 臨地指導者研修会プログラム）

（大國教6－1 2023_TA 実績報告書（令和5年度「わかりやすい統計」））

評価項目②

教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。

<評価の視点>

- ・教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。
- ・年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

<<教員の募集・採用・昇格の方針>>

- 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・評価等は一体的に運用している。

（大大評6－3 順天堂大学教員選考基準）

(1) 教員の募集・採用

- 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、各学部・研究科の選考委員会/人事委員会における審議、教授会/研究科委員会の承認等を経て、学長が理事会に発議し、その承認を得ている。先任准教授以下の人事は、各学部・研究科の人事委員会、教授会等における審議を経て、学長が決裁している。各学部では、以下のような手続きが見られる。

医学部：

各職制において求められる能力・資質は『順天堂大学教員選考基準』において明示されるほか、各『選考内規』（一般教育担当教授、講座主任教授、研究室担当教授、臨床教授、先任准教授（臨床）、講座内教授）により選考を行っている。また、准教授及び講師については、「教員人事委員会」が策定する「教員職種の任用条件」に則って選考が行われる。

教授職の募集は、医学部長が「教授人事委員会」を招集し、投票にて選出された教授選考委員（基礎系2名、臨床系2名）による「教授選考委員会」（前記4名、医学部長、順天堂医院長）によって募集・選考等が行われる。候補者に対しては、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

第6章 教員・教員組織

会の推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。
 先任准教授については、教授会での発議が承認された後、審査を教員人事委員会に付託している。
 先任准教授、准教授及び講師の任用基準については、教員人事委員会にて「教員職種の任用条件」に適合するかどうかを審査し、適合する者を教授会に上申して審議している。

スポーツ健康科学部：

教員採用は、『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・昇格に関しては『スポーツ健康科学部教員昇任基準』に基づき、研究業績、教育実績、指導実績、業務経験等をポイント化し、評価している。教員の採用、昇任・昇格は、左記の各規準に基づき、「教育職員人事委員会」及び教授会における審議・承認を経て、最終的に学長が決裁している。基準や手続きを明確にした上で、公正かつ厳格に実施されている。

医療看護学部：

『医療看護学部専任教員昇格・任用基準』に基づき、採用は原則として公募としている。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。

(大医6-2 順天堂大学医学部一般教育担当教授選考内規)

(大医6-3 順天堂大学医学部講座主任教授選考内規)

(大医6-4 順天堂大学医学部研究室担当教授選考内規)

(大医6-5 順天堂大学医学部臨床教授選考内規)

(大医6-6 順天堂大学医学部先任准教授(臨床)選考内規)

(大医6-7 順天堂大学医学部講座内教授選考内規)

(大ス6-1 順天堂大学スポーツ健康科学部教育職員選考内規)

(大ス6-2 順天堂大学スポーツ健康科学部教員昇任基準)

(大医看6-3 医療看護学部専任教員昇格・任用基準)

- 本学では、教員に「任期制」を導入している。教育研究活動の活性化には、多様な知識又は経験を有する教員の学問的交流が不断に行われる状況を創り出すことが重要であり、『順天堂大学教員の任期に関する規則』を制定し、学部・研究科及び職位毎に、「任期を定めて雇用する教員」(任期付教員)の任期や再任の可否、業績審査に関する事項等について定め、運用している。任期付教員の再任の可否を決定する場合は、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)

(2) 教員の構成における配慮

- 各学部・研究科では、『教員組織の編制方針』に基づき、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、前述(本章P.67)のとおり、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している。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。
- 各学部の専任教員の年齢構成は、下表のとおりである。

専任教員年齢構成(令和5年5月1日時点)						(%)
	70歳以上	60～69歳	50～59歳	40～49歳	30～39歳	29歳以下
医学部	0.3	9.5	26.6	41.2	22.2	0.2
スポーツ健康科学部	0.0	12.6	26.4	29.9	27.6	3.4
医療看護学部	0.0	12.1	36.4	31.8	19.7	0.0
保健看護学部	0.0	25.0	41.7	22.2	11.1	0.0

第6章 教員・教員組織

国際教養学部	8.6	22.9	28.6	34.3	5.7	0.0
保健医療学部	2.5	25.0	15.0	35.0	17.5	5.0
医療科学部	3.7	25.9	18.5	22.2	25.9	3.7
健康データサイエンス学部	8.3	25.0	8.3	16.7	41.7	0.0
学士課程全体	0.7	11.6	26.9	38.5	21.8	0.6

(大学基礎データ 表1、表5)

- 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。学部・研究科によっては、分野の特性から女性教員の比率が全体の8～9割となる部門も見られる。

例えば、医学部・医学研究科では、教員の定員枠に性別・国籍等の定めはなく、公正な審査が行われている。優れた教育研究業績がありながら、講座・研究室の准教授の定員枠に空きがないために昇格の機会がない女性教員を特任准教授（女性枠）として、准教授の枠外で採用する取り組みを、「ダイバーシティ推進センター」と連携して実施している（8章P.113）。医療看護学部では、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7名配置してバランスを確保している。

本学教員の男女比率（令和3年度～令和5年度）							(%)
	令和3年度		令和4年度		令和5年度		
	男	女	男	女	男	女	
医学部	68.9	31.1	68.8	31.2	68.9	31.1	
スポーツ健康科学部	69.0	31.0	69.8	30.2	69.0	31.0	
医療看護学部	5.7	94.3	7.4	92.6	11.5	88.5	
保健看護学部	16.7	83.3	15.8	84.2	15.8	84.2	
国際教養学部	62.5	37.5	62.9	37.1	65.7	34.3	
保健医療学部	84.2	15.8	87.5	12.5	85.4	14.6	
医療科学部			94.1	5.9	77.8	22.2	
健康データサイエンス学部					94.7	5.3	
学士課程全体	51.1	48.9	56.3	43.7	61.1	38.9	

評価項目③

教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。

<評価の視点>

- ・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。
- ・教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

<<教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の改善に向けた取り組み>>

- 大学全体の『求める教員像および教育組織の編成方針』では、教員の資質向上に関する方針として、「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）について組織的且つ継続的に取り組む」こと及び「各学部・研究科において、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

第6章 教員・教員組織

常に図る」ことを示している。本方針に基づき、以下のような取り組みを行っている。

(1)FD・研修会の実施

- 各学部・研究科では、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・見直しに反映させている。

例えば、医学部における主なFD活動は、「医学教育ミニワークショップ」「医学教育・卒後教育ワークショップ」「卒業試験作成のためのFD」がある。医学教育ミニワークショップや卒業試験作成のためのFDでは、教員は試験問題作成の演習を通じてより効果的な試験問題を作成する手法を学んでいる。医学教育・卒後教育ワークショップでは、教員のみならず学生からの意見を取り入れたカリキュラム改革の提言を教員・学生が共に策定し、カリキュラム委員会、教務委員会等にフィードバックしている。スポーツ健康科学部では、学部長直轄のFD推進室を設置し、毎年度、授業内容や教育方法の改善を図るためのFDワークショップを開催している。2023(令和5)年度は、2回のFD研修会と3回のミニFDを開催した。各回で実施した参加者アンケートでは、「理解が深まった」とする回答がいずれも90%を超えており、教員の諸活動に資する有益な研修となっている。また、研究委員会の主催で科研費取得のための勉強会を年2回開催している。保健看護学部では、「新人・新任教員振り返り研修会」を開催し、1年間の授業(計画・実践・評価)、学生指導、実習、委員会、研究など大学教員としての教育研究活動を振り返り、本学部における教員の役割と責務の理解を深める機会としている。

(大院医6-1 医学教育・卒後教育ワークショップ実施要領)

(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)

(大保看6-3 保健看護学部研修会資料)

(2)授業評価アンケート等の実施

- 各学部・研究科では、授業毎に学生に対する「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、授業の改善と質の向上を図っている。

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、担当教員にフィードバックし、授業方法・内容の改善に反映されている。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)年度から運用している。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回実施しており、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、学部長に提出している。改善点は、次年度の授業計画に反映させている。医療看護学部でも、授業形態毎(講義・演習・実習)に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は、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」を設けて顕彰している。

(大医6-8 医学部授業評価取り扱いに関する内規)

- 授業毎の授業評価アンケートに加え、授業科目終了時のアンケート(学生授業アンケート)、卒業前の「最終学年アンケート」等を実施している(4章P.35、43)。アンケートデータについては情報戦

第6章 教員・教員組織

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しており、教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善にも活用されている。また、多くの学部では、カリキュラム評価委員会等が中心となり、学生にカリキュラムに対する評価や、コンピテンシーの達成度に関する自己評価のアンケートを行っており、結果を分析し、教育効果の把握や教育プログラムの改善に活用している（4章P.41、46）。

(3)教育改善プロジェクト

- 各学部・研究科における教育改善・改革を促進するため、2013(平成25)年度より、学長の主導による公募制の「教育改善プロジェクト」を実施している（4章P.37）。本プロジェクトは、教育（授業等）の質の向上を目指す取り組みや新たな教育プログラムの開発などについて予算補助を行うものであり、採択者は学長が指定する次年度の学部・研究科のFD研修会等（ワークショップ等）にて報告を行い、成果を共有することとしている。近年は、10件を超えるプロジェクトを毎年採択しており、各学部・研究科における教育の改善や質の向上に資する取り組みとなっている。

（大IR6-1 令和5年度学長教育改善プロジェクトの募集について）

（大IR4-1 ポータルサイト 令和5年度学長教育改善プロジェクト採択課題・報告書）

(4)研究活動の活性化に向けた取り組み

- 研究費に関しては、基礎的研究費を教員個人に配分するとともに、競争的研究費として学内公募型の研究費補助も行っている（8章P.110）。教員の研究力向上を図るため、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等を整備し、公募により採択者に研究費を交付している。
- 外部資金を獲得するための支援として、2001(平成13)年度から部門横断型の「学長プロジェクト研究費」を交付している。同研究費は2019(令和元)年度から科学研究費助成事業（以下、「科研費」）の大型種目（基盤研究B以上）獲得支援プロジェクトとなり、2021(令和3)年度からは毎年継続して実施されている。同研究費の採択者は次年度の大型研究費獲得へのモチベーションアップへと繋がり、その後の外部資金獲得に結びついている。

（大研戦6-1 学長プロジェクト研究費公募要領）

（大研戦6-2 学長プロジェクト研究費等の実績）

- スポーツ健康科学部では、研究委員会が中心となり、科研費獲得のための勉強会を年2回開催している。研究戦略推進センター主催の勉強会と異なり、スポーツ・健康領域における近年の採択状況や採択者や審査員経験者からの採択のポイント等の情報提供を組織的に行っている。初めて申請する若手研究者や最近採択されていない研究者を対象に、JURA（Juntendo University Research Administrators）との協働で採択に向けた申請書作成の支援を実施している。医療科学部及び健康データサイエンス学部では、JURAとの連携による「科研費獲得に向けたセミナー」を開催し、研究活動の活性化を図っている。

(5)教員の業績を評価する仕組み

- 教員の業績評価は、昇任や任期更新の際、各学部・研究科の基準に従って、教育活動、研究活動、指導実績、社会活動、授業評価等に基づいて行われている。
- 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している。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

第6章 教員・教員組織

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している。国際教養学部では、教員の任期更新や昇任の際に、各教員に、当該職位での任用期間中の学位取得状況、講義担当コマ数（自学部、他学部・研究科）、講義の自己評価・改善取り組み事例、学部・大学・法人の委員会・ワーキンググループ活動状況、FD研修会参加状況、学生の海外留学・海外研究活動支援・就職キャリア支援状況、入学試験業務、国際社会・地域社会における活動状況、研究業績、研究費獲得状況等について所定様式による報告を求め、これに基づき評価している。教員の取り組み・活動の振り返りとなり、教育研究活動の改善や質向上に繋がっている。

（大医6－9 教員人事申請手続き書類）

（大医6－2 教員在任期間における教育・研究活動等報告書）

- 本学では、教育実践に顕著な成果を挙げた教員を表彰することにより、教員の意欲向上と大学教育の活性化を図るため、「ベストチューター賞」・「ベストプロフェッサー賞」制度を設けている。候補者の選考は、学生からのアンケート結果等、客観的な指標を用いて行われ、毎年、学部毎に各賞それぞれ1～2名を選出し表彰している。教育方法・内容の更なる工夫・改善への意欲向上に繋がっている。

（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）

（6）指導補助者に対する研修

- 各学部・研究科で採用するTAに関しては、『順天堂大学ティーチング・アシスタントに関する規程』に基づき、教育補助業務に従事させる場合の研修を行っている（本章P.69～70）。事前に指導期計画の策定や科目担当教員とのオリエンテーションを行うほか、科目終了時には評価のフィードバックを実施している。
- 医療看護学部及び保健看護学部で行う実習教育では、専任教員に加えて臨地実習施設の指導者が指導する場合もあることから、本学教員及び臨地実習施設の指導者を対象とした「臨地実習指導者研修会」を毎年度開催し、情報交換を行い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による研修会を開催している。

（大医看6－4 2023年度臨地実習指導者研修会での講義聴講について）

（大保看6－4 臨地指導者研修会案内）

（7）社会貢献活動の活性化に向けた取り組み

- 9章で詳述するとおり、各学部・研究科では、社会連携・社会貢献活動として、セミナー・シンポジウムの開催、研修等への講師派遣、国・自治体への委員派遣、スポーツ教室・健康教室等のイベント支援などを実施しており、教職員が積極的に参加している。

評価項目④

教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- ・ 教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・ 点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

第 6 章 教員・教員組織

《内部質保証システムを通じた改善・向上の取り組み》

- 本学は、毎年度、大学全体、各学部・研究科、管理部門等の単位で、(公財) 大学基準協会の評価基準に準拠した自己点検・評価を行っている。教育組織の編成や教員の資質向上に向けた取り組み等に関しては、各部門の自己点検・評価において、それぞれ根拠資料に基づく検証を行っている。
- 点検・評価の結果、認識された問題点については、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。大学全体の問題点及び改善状況として一覧表にまとめられ、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。
- こうした内部質保証システムにより、近年改善・向上に繋がった事例は次のとおりである。

①授業評価アンケートの導入・運用

全学的な取り組みとして、情報戦略・IR 推進室が中心となり、従来の授業毎の授業評価アンケート（出席票を兼ねたもの）に加えて、2022(令和 4)年度より授業科目終了時のアンケートを実施している。さらに同室では、2023 年度より、各学部・研究科における教育手法等の改善に資するよう、アンケート結果を多面的に可視化する取り組みを行っている。

(大 I R 2-1 法人ホームページ 「学生アンケート調査結果」)

(大大評 2-27 第 17 次(令和 4 年度)自己点検・評価報告書 問題点及び改善策 まとめ)

(大大評 3-11 自己点検・評価運営委員会(R5-1)議事録_令和 5 年 4 月)

(大大評 2-29 内部質保証推進委員会(R5-2)議事録_令和 5 年 5 月)

②共通教育の推進

新学部の開設に伴い、複数学部の教育を兼務する教員が増加することに関して、教育の質を担保する上で懸念となることが内部質保証推進委員会において共有され、一般教養教育や全学的な教育プログラム（数理・データサイエンス・AI 教育等）における共通化などについて各部門で対応を検討していくこととなった。これに基づき、日の出キャンパスでは、令和 6 年度より、3 学部の間で一般教養科目（英語、体育）を担当する教員の共有化を部分的に開始する予定である。

(大大評 2-25 内部質保証推進委員会(R5-6)議事録_令和 5 年 11 月)

《カリキュラム評価活動を通じた改善・向上の取り組み》

- 前述(本章 P. 68、73～74)のとおり、各学部・研究科における次年度の教育課程の編成に関しても、学生に対する各種アンケートの結果を踏まえ、カリキュラム評価委員会で点検・評価を行い、カリキュラム委員会等で改善策を検討している。
- 例えば、医療看護学部では、2016(平成 28)年度から、教員組織を含めたカリキュラムの評価・改善を行う組織としてカリキュラム評価委員会を設置し、学生・教員双方を対象としたアンケート等により、教員組織の適切性等について検証を行っている。各授業の評価に加えて、在学生のコンピテンシー達成度に関する自己評価アンケートや卒業生を対象としたディプロマ・ポリシーに基づく能力の活用状況に関するアンケートを実施し、学生の学修成果・カリキュラム・教育組織等について包括的に評価・把握している。

(大医看 6-5 医療看護学部カリキュラム評価委員会議事録_令和 6 年 3 月)

- 国際教養学部では、カリキュラム評価委員会において、大学改革支援・学位授与機構が策定した「教育の内部質保証のためのガイドライン」を参考に教育プログラム評価方針を整理し、具体的な視

第6章 教員・教員組織

点と検証に使用するデータや資料の例を示している。この方針に沿って同委員会が年間を通じて点検を行い、評価・分析結果を学部長へ上申して教授会で報告している。①カリキュラム・ポリシーに基づいて1年生から4年生まで段階的・体系的にカリキュラムが組まれているかのチェック、②現カリキュラムで学修成果・教育効果が上がっているか、③ディプロマ・ポリシーとも関連し、卒業・就職などの出口から見てカリキュラムが妥当であるか、成果が上がっているかをチェックしている。2023(令和5)年度は、コンピテンシー学生自己評価、学生による授業評価、TOEFLスコアを点検評価根拠資料として用い、さらにカリキュラム評価委員会によるスチューデント・アシスタント(SA)アンケート、学生フォーカスグループアンケート・インタビュー調査を行い、その結果も分析資料として使用した。

カリキュラム評価委員会による2022(令和4)年度点検・評価の中で、非常勤講師との情報共有不足として、本学部の教育プログラムやビジョン、成績基準や学生情報が非常勤講師へ行き届いていないことが指摘され、組織的な取組みとして非常勤講師との意見交換会開催が提案された。提案を受け、2023(令和5)年12月FD研修会に併任教員、教育講師、非常勤講師を招いて新カリキュラムの共通理解と意見交換会が開催された。

(大国教6-3 カリキュラム評価委員会教授会報告資料_令和6年3月)

2. 分析を踏まえた長所と問題点・課題

2-1. 長所

特になし

2-2. 問題点・課題

1) FD・SD活動の実施内容・方法の適正化

FD活動については、各学部・研究科に委ねられているが、教育方法に関する活動に留まり、社会貢献や研究に関する活動が行われていない学部や、学部との合同開催により大学院固有のテーマ・課題に関するFD活動が行われていない研究科がある。SDについても、職員だけでなく教員も参加する活動として実施する必要がある。

2) 学部横断的な教育課題への対応

学部横断的な教育課題については、各学部・研究科におけるリソースや経験・ノウハウ等を共有・活用し、全学における統一的な対応、効果的な対応を確保することが望ましいが、現状では横断的な課題・テーマに柔軟に対応できる教学組織が整備されていない。

3. 改善・発展方策

3-1. 長所の発展方策

特になし

3-2. 問題点・課題の改善方策

1) FD・SD活動の実施内容・方法の適正化

各学部・研究科のFD活動を点検・検証するための全学的な組織・会議体の設置を検討し、各部門で適切なテーマ・課題でFDが実施されているかをチェックする仕組みを構築する。SDに関して

第6章 教員・教員組織

も、各部門でFDとの住み分けを明確にし、適切なテーマ・課題で実施しているかどうか、同組織・会議体において検証する。

2) 学部横断的な教育課題への対応

全学的な教学組織を設置し、同組織の下、個々のテーマに精通した教員が参画する会議体による方針・計画の策定、検証を行う体制の整備を検討する。

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。「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」「求める教員像及び教員組織の編制方針」 https://www.juntendo.ac.jp/about/pr/policy/
2	大大評 6-2	順天堂大学学部教授会運営規程
3	大大評 6-3	順天堂大学教員選考基準
4	大医 6-1	医学部カリキュラム評価委員会議事録
5	大医看 6-1	医療看護学部教務委員会議事録_令和 5 年 9 月
6	大企画 6-1	順天堂大学クロスアポイントメント制度に関する規程
7	大保看 6-1	2023 年度教職員オリエンテーションスケジュール
8	大大評 6-4	順天堂大学ティーチング・アシスタントに関する規程
9	大医看 6-2	医療看護学部教務委員会議事録_令和 6 年 2 月
10	大保看 6-2	臨地指導者研修会プログラム
11	大国教 6-1	2023_TA 実績報告書（令和 5 年度「わかりやすい統計」）
12	大医 6-2	順天堂大学医学部一般教育担当教授選考内規
13	大医 6-3	順天堂大学医学部講座主任教授選考内規
14	大医 6-4	順天堂大学医学部研究室担当教授選考内規
15	大医 6-5	順天堂大学医学部臨床教授選考内規
16	大医 6-6	順天堂大学医学部先任准教授（臨床）選考内規
17	大医 6-7	順天堂大学医学部講座内教授選考内規
18	大ス 6-1	順天堂大学スポーツ健康科学部教育職員選考内規
19	大ス 6-2	順天堂大学スポーツ健康科学部教員昇任基準
20	大医看 6-3	医療看護学部専任教員昇格・任用基準
21	大大評 6-5	順天堂大学教員の任期に関する規則
22	大院医 6-1	医学教育・卒後教育ワークショップ実施要領
23	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
24	大保看 6-3	保健看護学部研修会資料
25	大医 6-8	医学部授業評価取り扱いに関する内規
26	大 I R 6-1	令和 5 年度学長教育改善プロジェクトの募集について
27	大研戦 6-1	学長プロジェクト研究費公募要領
28	大研戦 6-2	学長プロジェクト研究費等の実績
29	大医 6-9	教員人事申請手続き書類
30	大国教 6-2	教員在任期間における教育・研究活動等報告書
31	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
32	大医看 6-4	2023 年度臨地実習指導者研修会での講義聴講について
33	大保看 6-4	臨地指導者研修会案内
34	大医看 6-5	医療看護学部カリキュラム評価委員会議事録_令和 6 年 3 月
35	大国教 6-3	カリキュラム評価委員会教授会報告資料_令和 6 年 3 月