

5. 教員

領域 5 教員

5.1 募集と選抜方針

基本的水準:

医学部は、

- 教員の募集と選抜方針を策定して履行しなければならない。その方針には下記が含まれる。
- 医学と医学以外の教員間のバランス、常勤および非常勤の教員間のバランス、教員と一般職員間のバランスを含め、適切にカリキュラムを実施するために求められる基礎医学、行動科学、社会医学、臨床医学の教員のタイプ、責任、バランスを概説しなければならない。(B 5.1.1)
- 教育、研究、診療の役割のバランスを含め、学術的、教育的、および臨床的な業績の判定水準を明示しなければならない。(B 5.1.2)
- 基礎医学、行動科学、社会医学、臨床医学の教員の責任を明示し、その活動をモニタしなければならない。(B 5.1.3)

質的向上のための水準:

医学部は、

- 教員の募集および選抜の方針において、以下の評価基準を考慮すべきである。
 - その地域に固有の重大な問題を含め、医学部の使命との関連性 (Q 5.1.1)
 - 経済的配慮 (Q 5.1.2)

注 釈:

- [教員の募集と選抜方針]には、カリキュラムと関連した学科または科目において、高い能力を備えた基礎医学者、行動科学者、社会医学者、臨床医を十分な人数で確保することと、関連分野での高い能力を備えた研究者をも十分な人数で確保することが含まれる。
- [教員間のバランス]には、大学や病院の基礎医学、行動科学、社会医学、臨床医学において共同して責任を負う教員と、大学と病院から二重の任命を受けた教員が含まれる。
- [医学と医学以外の教員間のバランス]とは、医学以外の学識のある教員の資格について十分に医学的な見地から検討することを意味する。
- [業績]は、専門資格、専門の経験、研究業績、教育業績、同僚評価により測定する。
- [診療の役割]には、医療システムにおける臨床的使命のほか、統轄や運営への参画が含まれる。
- [その地域に固有の重大な問題]には、医学部やカリキュラムに関連した性別、民族性、宗教、言語、およびその他の問題が含まれる。

- [経済的配慮]とは、教員人件費や資源の有効利用に関する大学の経済的状況への配慮が含まれる。

教員の募集と選抜方針を策定して履行しなければならない。その方針には下記が含まれる。

B 5.1.1 医学と医学以外の教員間のバランス、常勤および非常勤の教員間のバランス、教員と一般職員間のバランスを含め、適切にカリキュラムを実施するために求められる基礎医学、行動科学、社会医学、臨床医学の教員のタイプ、責任、バランスを概説しなければならない。

A. 基本的水準に関する情報

- ・本学の教員は医学部、学内教育研究施設および医学部附属病院に所属している。医学部は、医学科と看護学科で構成され、各学科には講座および大講座を設置し、教授（大講座では主任教授）を責任者として、准教授、講師、助教、助手が役割を分担し教育研究を遂行している。附属病院にも専任教員を配置し、連携して教育・研究・診療を行っている。また、教員とともに大学の活動を担う職員として、事務職員、技術職員を配置している。平成29年5月現在で、全学の教職員数は、教員（特任教員を含む）375名、その他の職員1,010名である【資料94】。
- ・医学教育を主に担当する医学科および附属病院所属の教員数（特任教員を含む）の内訳（男女別、医師免許保有者数を含む）を【表1】、【表2】に示す（平成29年5月現在）。医学科の臨床医学講座の教員は基本的に附属病院での診療にも従事している。

表1 医学科所属教員数（特任教員を含む）

	一般教養 (行動科学を含む)	基礎医学 (社会医学を除く)	社会医学	臨床医学	計	男	女	医師免許 保有者
教授	7	10	2	25	44	42	2	37
准教授	5	10	4	16	35	29	6	23
講師	1	0	0	4	5	4	1	4
助教	2	19	6	47	74	55	19	56
助手	2	2	0	2	6	1	5	0
計	17	41	12	94	164	131	33	120

表2 附属病院所属教員数（特任教員を含む）

	総数	男	女	医師免許 保有者
教授	4	4	0	3
准教授	7	5	2	5
講師	40	35	5	39
助教	97	72	25	95
助手	1	1	0	0
計	149	117	32	142

- ・これらの教員は、医学科の8つの基礎医学講座、21の臨床医学講座、3つの寄附講座【規程1 別表】および附属病院の診療科、部門【規程49 第8,13条】に配置され、基礎医学、行動科学、社会医学、臨床医学の広範な学問分野における教育を担当する体制をとっている。さらに、学内教育研究施設等の9つのセンター【規程1 第8~9条】にも教員を配置しており、医学教育の推進と支援を効率的に実施できる体制をとっている。
- ・一般教育科目の一部は非常勤講師が担当している。また、専門性の高い内容を学生教育に取り入れるため、学外の医師、研究者に非常勤講師として講義を依頼している。平成29年5月1日現在の非常勤講師数は280名である。

B. 基本的水準に関する現状分析と自己評価

- ・豊かな教養や確固たる倫理感を備えた医療人の育成を目指し、一般教育科目、医の倫理、医学英語を6年一貫カリキュラムの中に配置している。そのための人文・社会・自然科学の各領域を担当する教員を確保している。
- ・基礎医学、社会医学、臨床医学のほぼ全ての科目に、それぞれの科目を専門とする教員を配置している。
- ・大学設置基準に定める専任教員数140名を上回る教員数を確保している。
- ・各分野の教員は、その専門性に応じて講義・実習を担当している。専門とする教員がいない授業科目や分野については、学外の非常勤講師が担当していることから、教養教育から基礎医学、社会医学、臨床医学にわたる体系的な専門課程のカリキュラムを、対応する専門分野の教員が実施している。
- ・行動科学については、平成29年度より開始した新カリキュラムで、低学年から高学年にわたって関連科目を配置し、専門の常勤教員を確保している。
- ・教員は各分野に一定数配置されているものの、国立大学法人化以降の運営費交付金の削減に伴う教員削減により、各教員の担当、責任の範囲と負担が増大している。実習、少人数能動学習、臨床実習や学生に対するアドバイザー制度の充実を図るためには、さらに多くの教員を配置する必要がある。

C. 現状への対応

- ・平成29年度から導入した新カリキュラムを実施していくうえで生じる新たな課題に応じて、教員の数や配置の見直しを行っていくため、医学科カリキュラム改革WGで課題を審議し、その結果を各委員がそれぞれの課程に持ち帰って全教員で共有する体制を整える。
- ・教員数が十分でないと判断される分野、領域については、学内予算により特任教員や非常勤講師を配置するなどして、カリキュラム実施に支障を来さないようにする。
- ・外部資金によって人員配置を充実させるため、外部資金獲得に向けた支援体制を整備する。

D. 改善に向けた計画

- ・教員の数、配置や連携については、各教員のエフォートを考慮して、学長補佐（IR担当）を中心に分析を行い、新たな教員の配置などが必要であると判断された場合は、教育研究評議会での審議を経て役員会で募集や選抜の方針を決定し、教員の選考を行う。
- ・外部資金の獲得をさらに推進し、外部資金で雇用できる特任教員や寄附講座教員を増やすことにより、教育の質の充実を図る。

関連資料

- 資料 94 教職員数（平成 29 年 5 月 1 日現在）
- 規程 1 滋賀医科大学学則
- 規程 49 滋賀医科大学医学部附属病院規程

教員の募集と選抜方針を策定して履行しなければならない。その方針には下記が含まれる。

B 5.1.2 教育、研究、診療の役割のバランスを含め、学術的、教育的、および臨床的な業績の判定水準を明示しなければならない。

A. 基本的水準に関する情報

- ・教員の募集と選抜は“滋賀医科大学教員選考基準”【規程 40】、“滋賀医科大学教員選考規程”【規程 41】に基づいて行っている。講師以上は、原則公募制をとっている。
- ・教授選考については、役員会において分野のあり方を検討したうえで、その職に求められる諸条件について選考方針を決定し、選考を医学科教授会に諮っている。教授会は准教授・講師と助教を含む選考委員会を設置して公募を行い、選考委員会ならびに教授会における審議を経て、候補者の順位を付して教育研究評議会へ推薦する。それに基づき、教育研究評議会で審議し、最終候補者を学長が決定して採用している。
- ・准教授・講師の選考については、関係教授が学長に対して選考開始を申し出て、選考を医学科教授会に付託し、教授会は選考委員会を設置して公募を行い、選考委員会ならびに教授会における審議を経て、候補者を教育研究評議会へ推薦する。それに基づき、教育研究評議会で審議し、最終候補者を学長が決定して採用している。
- ・助教・助手の選考については、所属の教授が学長に対して選考開始を申し出るとともに、候補者を教育研究評議会に推薦し、その審議を経て学長が決定し採用している。
- ・教育研究上の指導能力の評価にあたって、履歴書には教育歴のほかFDなどの教育研修実績の欄を設け、業績目録、推薦書の提出を求めるとともに【資料95】、面接や公開セミナーを実施している。教育上の指導能力の評価については、必要に応じて候補者による模擬授業を実施している。
- ・特任教員についても、“滋賀医科大学特任教員就業規則”【規程32】に基づき、上記の教員選考基準を準用して、教育研究評議会の議を経て、学長が決定して採用している。
- ・非常勤講師の任用については、“滋賀医科大学非常勤講師就業規則”【規程33】に基づき、“医学部医学科および看護学科の非常勤講師任用についての申し合わせ”【資料96】に定める任用基準にしたがって学部教育部門会議で資格審査の上、教授会の議を経て学長が採用を決定している。

B. 基本的水準に関する現状分析と自己評価

- ・教員採用においては、大学の現状と問題点を検討し、そのうえで大学として必要な人材の確保に努めている。特に教授の選考に関しては、学長より諮問を受けた“あり方検討WG”で講座のあり方や選考の方針を議論し、その答申に基づいて役員会で選考方針を審議・決

定している。講師以上の教員については、求められる教育、研究、診療面での役割を選考委員会で議論して明確にしたうえで、公募要領に明記し募集を行っている。教育、研究、診療のバランスを含め、学術的、教育的、および臨床的な業績の評価を十分行って採用を決定している。

- ・教員の教育面での役割がさらに重要になってくると考えられるため、教員選考において教育に関する業績や能力をより適切に評価するシステムが必要である。

C. 現状への対応

- ・多様化する医学教育・研究・臨床の実情を勘案し、学術的、教育的、および臨床的な能力と業績の判定基準を明確にして教員の募集を行い、選考委員会、教授会および教育研究評議会で十分に議論して選考を実施する。
- ・教育に関する業績の判定基準については、新たな基準の作成を検討する。

D. 改善に向けた計画

- ・教員の採用に際しては、人事のあり方を審議・決定する役員会において、そのつど大学が必要と考える教員を判断し、臨機応変に医学の進歩や時代のニーズ・地域のニーズも考慮して募集・選考を行っていく。
- ・役員会において大学が必要とする教員について検討し、講師以上については、研究、診療の業績のほか教育に関する業績を適切に評価する。

関連資料

- 資料 95 教員選考応募様式
- 資料 96 医学部医学科および看護学科の非常勤講師任用についての申し合わせ
- 規程 40 滋賀医科大学教員選考基準
- 規程 41 滋賀医科大学教員選考規程
- 規程 32 滋賀医科大学特任教員就業規則
- 規程 33 滋賀医科大学非常勤職員（非常勤講師）就業規則

教員の募集と選抜方針を策定して履行しなければならない。その方針には下記が含まれる。

B 5.1.3 基礎医学、行動科学、社会医学、臨床医学の教員の責任を明示し、その活動をモニタしなければならない。

A. 基本的水準に関する情報

- ・本学のカリキュラムでは、学部教育部門での審議を経て、各科目の責任教員を決定する。科目担当教員は、講義・実習内容を医学教育モデル・コア・カリキュラムに準じ、定められた形式の講義概要を作成し、担当する講義・実習の内容と教員の責任を明示している【冊子F】。複数の教員で担当する講義・実習は、責任教員が他の教員と議論を行って内容や担当を決め、講義資料などをチェックして科目全体の統一性を確保している。

- ・教員募集時の公募要領には、担当すべきカリキュラムにおける教育上の責任をはじめ、研究、診療の責任を明示している。
- ・教員の教育活動をモニタするため、教育方法改善部門では、平成12年度から継続して授業評価を実施しており、マークシートおよび記述形式による学生による評価と、他大学教育学部教授2名による第三者授業評価を実施している【冊子H P3】。学生による授業評価は、原則として毎年、講師（学内講師を含む）以上の教員および単独で授業科目を担当する非常勤講師を対象に、各教員が担当する主たる授業科目において実施している。また、第三者授業評価は、年間10名程度の教授または准教授を対象に実施している。
- ・上記の授業評価の結果は、医療人育成教育センター長、教育方法改善部門長、同部門の一般教養、基礎医学、臨床医学の責任者が内容を確認した後、各教員にフィードバックしている。評価結果に大きな問題がある場合は、そのつど審議できる体制となっている。評価を受けた教員には、自己評価表（評価結果に対する意見、感想、反論、改善策を含む）の提出を求め、双方向性の評価を実施して、教員から各種の改善策が出されている。
- ・平成27年度からは、全授業科目（少人数能動学習、臨床実習を除く）で評価を実施している。

B. 基本的水準に関する現状分析と自己評価

- ・各授業科目の責任教員が、その科目を担当する教員が果たすべき役割と責任を明確に講義概要に示し、講義・実習の現場では各教員が責任をもって教育にあたっている。しかし、講義概要の内容は、科目間でばらつきがあり、また複数の教員が分担して行われる科目では統一性などに改善すべき余地がある。
- ・教員の教育活動のモニタリングには、他大学教育学部教員による第三者評価を導入しており、この外部評価を含めた評価の結果から、活動の質について現状では一定の水準をみたしていると考えられる。現状のモニタリング方法により教員の責任感を喚起し、教育の質が保たれていると判断できる。
- ・学生による授業評価については、教員側の学習への要求が高い科目などにおいて、教員としての責任が果たされているにもかかわらず、学生に低く評価される例が見られる。

C. 現状への対応

- ・学部教育部門では、履修要項・講義概要の作成にあたって、各科目の責任教員に医学教育モデル・コア・カリキュラムに準じた目標・内容が記載されるよう改善を促し、教員の意識の向上に努めている。また、複数の教員が担当する系別講義については、担当教員による打合せ会議を開いて、系全体の講義内容の確認と情報共有を図るようにしている。
- ・学生による授業評価については、教育方法改善部門で評価項目を毎年検討し必要な改善を行う。

D. 改善に向けた計画

- ・学部教育部門が新カリキュラムを実施する中で、引き続き科目の配置や内容について検討し、科目内や科目間の教員の連携を進め各教員の責任を明示していく。
- ・教育方法改善部門では、教育活動のモニタリング方法や公表方法、それに対するフィードバック方法を、引き続き検討していく。

- ・新たなモニタリング方法として、授業評価の低い教員が授業評価の高い教員の講義・実習の見学を行ったり、授業評価の低い教員にアドバイスやコメントを行うことができるシステムについても検討する。

関連資料

冊子F 平成 29 年度 履修要項・講義概要

冊子H 授業評価報告書 第 13 号

教員の募集および選抜の方針において、以下の評価基準を考慮すべきである。

Q 5.1.1 その地域に固有の重大な問題を含め、医学部の使命との関連性

A. 質的向上のための水準に関する情報

- ・本学が立地する地域における固有の問題として、全国平均と比較し県内医師数の不足（偏在）が挙げられる【資料 97】。本学のミッションの 1 つである地域医療への貢献を果たすため、県内唯一の医育機関として、県と連携しながら県内および周辺地域の医療水準の向上と人材育成に取り組む素養を持つ教員を選抜している。最近の教員募集では、公募要領に地域医療への貢献についても記載し、選考要件の 1 つとした【資料 98】。
- ・本学は、地域医療を担う医師に対する教育および地域医療を担う医師の養成と確保に関する研究を行うため、NH0 東近江総合医療センターおよび JCHO 滋賀病院と連携して“地域医療教育研究拠点”を形成している。これら 2 つの病院へ教員を出向させ臨床実習を行うとともに、学生教育・初期臨床研修医教育において診療所とも連携して、地域基盤型教育の構築を進めている。
- ・滋賀県医師キャリアサポートセンターを通じて、卒前卒後のキャリアを支援する体制を構築している。
- ・滋賀県では出生率および合計特殊出生率が高く、また周産期死亡率が高いので【資料 99】、周産期医療体制の充実が重要である。本学附属病院は、平成 25 年 4 月より 6 床の MFICU（母体胎児集中治療室）と 9 床の NICU（新生児集中治療室）を擁する総合周産期母子医療センターとしての認定を受け、地域の周産期医療を充実するとともに人材育成に寄与している。
- ・将来の地域医療の諸問題に向き合える人材の育成を目指し、高大連携事業やメディカルミュージアムの公開を行っており、医学科の新カリキュラムでは「人文地理学」を必修科目とするとともに、「地域医療体験実習」を組み込むことで、「滋賀県を学ぶ」環境を整備している【冊子 F P23-24】。

B. 質的向上のための水準に関する現状分析と自己評価

- ・将来の地域医療を担う人材を育成する体制を整備しつつある。高大連携事業、メディカルミュージアム、滋賀県医師キャリアサポートセンター、総合周産期母子医療センターなどを通じて人材育成機関としての役割を果たしており、全学生・初期臨床研修医に地域医療を学ぶ教育機会を与えている。

- ・緊急性と専門性の高い分野（脳・心疾患、小児・周産期救急、精神疾患救急）で滋賀県内における医師の偏在が見られるが、その適正化に関する客観的解析は不十分である。
- ・各教員の地域への貢献については、毎年“人事評価シート”において自己評価および上位者による評価を行っているが【資料 100、101】、独立した評価項目とはなっていないため十分評価できていない可能性がある。

C. 現状への対応

- ・地域医療に関する全学生・初期臨床研修医への教育機会を維持しつつ、滋賀県医師キャリアサポートセンターの活動を通じて地域医療へ貢献する医師の育成を行っているが、地域全体における医師配置の適正化には至っておらず、緊急性と専門性の高い分野への対応は、教員の派遣などにより臨機応変に対応している。

D. 改善に向けた計画

- ・本学の使命の1つである地域医療への貢献を推進するために、地域医療教育研究拠点の活動拠点における人材育成の効果と地域医療への貢献を解析して評価する必要がある。地域枠学生を含めた卒業生の卒後のキャリアに関する検討分析などを、調査分析部門で始めており、今後、継続的に行う計画を立てている【資料 102】。
- ・緊急性と専門性の高い分野における医師偏在の是正と人材確保については、県全体の医療構想を視野に入れて地域の要請を的確に把握し、医学科カリキュラム改革WGや教学活動評価委員会の外部委員の意見も参考に、役員会で議論のうえ必要な改善案を講じる。
- ・各教員の地域医療への貢献については、“人事評価シート”の評価項目を再検討するとともに、今後、大学全体としての貢献を明示するようにする。

関連資料

- 資料 97 厚生労働省医師数資料
- 資料 98 小児科学講座教授候補者公募要領
- 資料 99 厚生労働省人口動態統計
- 資料 100 人事評価要領（教員）
- 資料 101 人事評価シート（教員）
- 資料 102 調査分析部門の業務
- 冊子 F 平成 29 年度 履修要項・講義概要

教員の募集および選抜の方針において、以下の評価基準を考慮すべきである。

Q 5.1.2 経済的配慮

A. 質的向上のための水準に関する情報

- ・教員の募集および選抜にあたっては、教育、研究、臨床における能力・実績とともに、科学研究費などの競争的資金の獲得実績も評価している。講師以上の教員選考では、選考委

員会を設置して公募し、外部資金の獲得状況も評価したうえで、教員選考過程を経て最終候補者を決定している【規程 41】。

- ・産学連携を推進して広く寄附を募り、寄附講座を設置し【規程 44】、特任教員を採用している【規程 32】。
- ・医科単科大学では一般教育科目の常勤教員が少ないため、非常勤講師を多く採用している。専門課程においても、専門性の高い教育を担保するため、寄附講座の教員や学外の非常勤講師にも学生の講義を依頼している。
- ・給与体系を弾力化し、能力に合った賃金で優秀な人材を確保する目的で年俸制を導入し、この趣旨に同意した教員や新たに採用される助教・助手に適用している【規程 36】。

B. 質的向上のための水準に関する現状分析と自己評価

- ・教員の募集および選抜の方針では、競争的資金の獲得状況を考慮し、経済的配慮がなされている。
- ・3つの寄附講座があり、それぞれで特任教員を採用している。
- ・本学の財政的事情から非常勤講師を多く採用している。
- ・年俸制の導入により、給与体系を弾力化して、優秀な人材の確保に努めている。

C. 現状への対応

- ・教員選考の際の選考委員会や教授会における審議では、外部資金獲得状況も考慮して候補者を評価する。
- ・特任教員や非常勤講師を有効に活用して、専門性の高い教育を維持する。

D. 改善に向けた計画

- ・有用な人材を特任教員として採用できるように、産学連携を引き続き推進し、外部資金の獲得に向けた努力を続ける。

関連資料

- 規程 41 滋賀医科大学教員選考規程
- 規程 44 滋賀医科大学寄附講座及び寄附研究部門規程
- 規程 32 滋賀医科大学特任教員就業規則
- 規程 36 滋賀医科大学年俸制適用教職員給与規程

5.2 教員の活動と能力開発

基本的水準:

医学部は、

- 教員の活動と能力開発に関する方針を策定して履行しなければならない。その方針に

は下記が含まれる。

- 教育、研究、臨床の職務間のバランスを考慮する。(B 5.2.1)
- 教育、研究、診療の活動についての学術的業績の認識を行う。(B 5.2.2)
- 臨床と研究の活動が教育活動に活用されている。(B 5.2.3)
- 個々の教員はカリキュラム全体を十分に理解しなければならない。(B 5.2.4)
- 教員の研修、能力開発、支援、評価が含まれている。(B 5.2.5)

質的向上のための水準：

医学部は、

- カリキュラムのそれぞれの構成に関連して教員と学生の比率を考慮すべきである。(Q 5.2.1)
- 教員の昇進の方針を策定して履行すべきである。(Q 5.2.2)

注 釈：

- [教育、研究、臨床の職務間のバランス]には、医学部が教員に求める教育にかかる時間と、教員が自分の専門性を維持するために各職務に専念する時間が確保される方策が含まれる。
- [学術的業績の認識]は、報奨、昇進や報酬を通して行われる。
- [カリキュラム全体を十分に理解]には、教育方法/学習方法や、共働と統合を促進するために、カリキュラム全体に占める他学科および他科目の位置づけを理解しておくことが含まれる。
- [教員の研修、能力開発、支援、評価]は、新規採用教員だけではなく、全教員を対象とし、病院や診療所に勤務する教員も含まれる。

教員の活動と能力開発に関する方針を策定して履行しなければならない。その方針には下記が含まれる

B 5.2.1 教育、研究、臨床の職務間のバランスを考慮する。

A. 基本的水準に関する情報

- 採用時に全教員に任期制を適用し、採用後は、大学からのミッションの提示と職務間のバランスに関する要請、カリキュラム全体における役割を勘案しつつ、各講座・各教員の裁量によって、教育、研究、臨床、社会貢献などのバランスを決定している【規程 34、資料 103】。各教員はこのバランスに基づいて、毎年“人事評価シート“により教育、研究、大学運営、臨床、社会活動について自己評価を行い、さらに上位者による評価を受けている【資料 100、101】。各講座単位で各業務のバランスの修正・改善が行われている。
- 任期制における再任評価においては、“評価項目実績自己申告書”および大学が保有する資料に基づき教育、研究、診療、大学運営の評価が行われ、職務内容の重み付けを考慮して総合評価、再任決定を行っている【規程 35、資料 104】。

- ・各教員は臨床・研究において専門性を維持する必要があるが、医学教育、大学運営、各種委員会および研修に費やされる時間が増加している。

B. 基本的水準に関する現状分析と自己評価

- ・各教員に対して所属・職位、カリキュラム全体における役割から期待されるバランスのとれた職務が求められるが、自己評価および上位者による評価を行うことで個人および各講座内でのバランス調整を行っている。
- ・再任については評価委員会の評価結果を踏まえ学長が決定しているが、職務間のバランスを考慮して評価がなされている。
- ・医学教育、大学運営、各種委員会および研修に費やされる時間が増加していることにより、基礎医学教員にとっては教育と研究のバランス、臨床医学教員にとっては教育と研究・臨床のバランスをとることが困難となってきた。このため、研究や臨床活動が制限されるなどの支障が出ており、臨床系講座では研究業績の1つの指標である論文数、病院での臨床活動（外来患者数や手術件数など）に講座間で偏りが見られる。各教員の自己評価においても、教育、研究、臨床、大学運営への貢献度に偏りが見られる。

C. 現状への対応

- ・基礎医学、行動科学、社会医学、臨床医学の各講座の長は、講座全体での教育、研究、臨床、大学運営のバランスがとれるように各教員の職務の重み付けと配置を行い、講座内の教員の間で教育、研究、臨床、大学運営のバランスを取りながら職務を遂行している。

D. 改善に向けた計画

- ・役員会が基礎医学、行動科学、社会医学、臨床医学の各領域の教育を充実するため教員配置と体制を整備する中で、大学全体として教育、研究、臨床のバランスが取れるように、各講座および各教員が果たすべき教育、研究、臨床の職務のバランスを見直していく。
- ・各教員の教育にかかる時間の増加に対応するため、基礎医学と臨床医学のカリキュラム融合を図るなど、効率的に教育を行えるような方策を検討するとともに、臨床研究開発センターの機能をさらに充実して臨床研究を支援するなど、教員の研究支援体制の整備を進める。

関連資料

- 資料 100 人事評価要領（教員）
- 資料 101 人事評価シート（教員）
- 資料 103 任期制同意書および業績評価の重み付け
- 資料 104 滋賀医科大学教員任期制度評価項目実績自己申告書
- 規程 34 滋賀医科大学における教員の任期に関する規程
- 規程 35 滋賀医科大学教員任期制に係る再任評価等の取扱要項

教員の活動と能力開発に関する方針を策定して履行しなければならない。その方針には下記が含まれる

B 5.2.2 教育、研究、診療の活動についての学術的業績の認識を行う。

A. 基本的水準に関する情報

- ・教員は、教育、研究、診療活動に加えて、大学運営と社会活動に対する貢献について、それぞれ毎年“人事評価シート”により自己評価を行い、上位者による評価を受けている【資料 100、101】。
- ・教育については、講師（学内講師を含む）以上の教員および単独で授業科目を担当する非常勤講師は、年1回の授業評価（学生による評価と自己評価）を受けている。
毎年、教授および准教授 10 名程度を対象に、他大学教育学部教授による第三者評価を行っている【冊子H P3】。
- ・授業評価の結果をもとに毎年ベストティーチャー賞受賞者を選出し【規程 27】、報奨金を支給している【規程 38】。
- ・研究活動実績については“滋賀医大研究情報データベース”に教員ごとに公開されている（URL:<http://sumsdb.shiga-med.ac.jp/userpage/index.html>）。研究成果を認識し情報発信する目的で、教員には“滋賀医大研究情報データベース”を四半期ごとに更新することを指示し、“人事評価シート”に“研究者データベースの更新・点検”を確認するための項目を設けている【資料 101】。
- ・優れた研究計画を提案した教員に対して、学長裁量経費から研究費を支給している。
- ・教員には任期制を導入し、5年ごとに再任審査を行う【規程 34】。再任基準を明確に規定化している。教育、研究、診療、大学運営への貢献について、“評価項目実績自己申告書”などを参考にスクリーニング評価を行う。総合評価で「E」の者は面接調査を含めた二次評価の対象になる【規程 35、資料 104】。
- ・優れた活動実績がある教員には、部局長の評価をもとに期末勤勉手当を増額し、教員の能力や実績を報酬に反映している【規程 37】。

B. 基本的水準に関する現状分析と自己評価

- ・毎年行われる自己評価や上位者による評価、さらに5年ごとに行われる再任評価によって、各教員の教育、研究、診療活動についての学術的業績が認識され、それに応じた再任や報酬の基準が明確に示されている。また、大学運営や社会活動における貢献も評価の対象に含まれている。
- ・教育活動の認識については、学生や学外の第三者による授業評価が有効に利用されているが、教育および診療活動をさらに客観的に評価するために、評価方法の改善についての検討が必要である。
- ・“滋賀医大研究情報データベース”は、平成 27 年度より科学技術振興機構が運営する研究者情報サイト researchmap を中心としたシステムに移行し、教員の業績をより幅広く把握できるようになった。

C. 現状への対応

- ・教育、研究、診療活動をより客観的に評価するために、“人事評価シート”の評価項目を含めた評価方法について検討する。

D. 改善に向けた計画

- ・公平かつ多角的な視点から、教育、研究、診療活動の客観的な評価が可能になるような人事評価システムの構築に努める。

関連資料

- 資料 100 人事評価要領（教員）
- 資料 101 人事評価シート（教員）
- 資料 104 滋賀医科大学教員任期制度評価項目実績自己申告書
- 規程 27 滋賀医科大学ベストティーチャー賞実施要項
- 規程 38 滋賀医科大学教職員報奨金規程
- 規程 34 滋賀医科大学における教員の任期に関する規程
- 規程 35 滋賀医科大学教員任期制に係る再任評価等の取扱要項
- 規程 37 期末手当及び勤勉手当支給細則
- 冊子H 授業評価実施報告書 第13号

教員の活動と能力開発に関する方針を策定して履行しなければならない。その方針には下記が含まれる

B 5.2.3 臨床と研究の活動が教育活動に活用されている。

A. 基本的水準に関する情報

- ・一般教育、専門課程のほとんどの講義や実習は、その分野・領域の臨床や研究を専門とする教員により実施され、担当教員の臨床・研究活動が教育活動に活用されている。
- ・医学・医療に対する理解を深めるために、第1学年前期に「医学概論Ⅰ」、第1学年後期に「医学概論Ⅱ」を開講している。さらに、先端医学に対する興味を深めるために、第1学年後期に教員の研究を紹介する「医学特論・医学・生命科学入門」を開講している【冊子F P24】。これらの授業科目では、学生が講義を通じて教員の臨床・研究活動に触れることができる。
- ・学生が自らの主体性に基づき、テーマを選んで研究を行う少人数の選択科目として、第2学年前期に「基礎科学研究」および「人間科学研究」を開講している。これらの科目では教員の研究活動に基づいた研究指導が行われる。
- ・第4学年の「自主研修」（新カリキュラムでは第3学年夏期の「研究室配属」）では、学生が各研究室に配属され、実際に教員の研究活動に参加する形で研究を行う【資料27】。

- ・臨床科目においては、講義と「少人数能動学習」を組み合わせ、教員の臨床活動が教育に反映されている。参加型臨床実習は医師の診療活動に組み込まれる形で行われ、診療活動が教育と直結している。
- ・研究医養成コースに所属する学生は、自身が選択した研究室で、教員の研究活動に接しながら、自主的・主体的な研究活動を行っている【規程 26】。

B. 基本的水準に関する現状分析と自己評価

- ・教員の最先端の研究や臨床の活動は、多くの講義や実習に取り入れており、十分に教育に活用されている。
- ・研究医養成コースでは、登録コース履修者数が増加し（平成 29 年 5 月 10 日現在 33 名）、学生独自の意欲や工夫に基づく研究活動が活発に行われている。また、本コース履修者の中から、2 名が卒業後 1 年目あるいは 2 年目に大学院に進学するコースを選択したことから、教員の研究活動が教育に十分に活用されているプログラムであると評価できる。

C. 現状への対応

- ・新カリキュラムでは、第 1 学年の「早期体験学習」の日数を拡充し、さらに「附属病院体験実習」を新たに配置し、学内外における臨床活動への参加を強化している。
- ・入学早期からの研究活動参加を推進するため、新カリキュラムでは、第 1 学年前期から第 2 学年前期までの研究活動を、選択科目「基礎医学研究入門」として単位化している。
- ・第 2 学年に「地域医療体験実習Ⅰ」、第 4 学年に「地域医療体験実習Ⅱ」を新たな実習として配置し、地域での臨床活動をさらに教育に活用していく。
- ・現行の「自主研修」は、新カリキュラムでは「研究室配属」と科目名を改め従来の時期より 1 年早めることにより、早期に研究活動に参加できるようにしている。
- ・臨床実習（クリニカルクラークシップ）では、教育医長による指導体制のもとで、教員の日常診療活動との連携をさらに強化する。

D. 改善に向けた計画

- ・新カリキュラムにおける「早期体験学習」、「附属病院体験実習」、「地域医療体験実習Ⅰ」、「地域医療体験実習Ⅱ」の内容を充実させ、学内外における臨床活動の教育への活用を推進する。また、参加型臨床実習の拡充に伴い生じる新たな課題に対応して、実習の内容や形態を改善していく。
- ・研究医養成コースに所属する学生がより深い研究活動の実践経験を持てるように、コース内容を継続して検討し、研究医養成につながるように充実していく。

関連資料

- 資料 27 自主研修実施要項
- 規程 26 滋賀医科大学研究医養成コース取扱要項
- 冊子 F 平成 29 年度 履修要項・講義概要

教員の活動と能力開発に関する方針を策定して履行しなければならない。その方針には下記が含まれる

B 5.2.4 個々の教員はカリキュラム全体を十分に理解しなければならない。

A. 基本的水準に関する情報

- ・履修要項・講義概要は、冊子として個々の教員に配付している【冊子F】。また、冊子だけでなく、学内ホームページからもアクセス可能であり、各教員は担当する科目だけでなく、医学科全体のカリキュラムを認識できるようになっている。
- ・新任教員対象のFD研修会においては、本学の教育理念、カリキュラム、アウトカム、成績評価などについて詳しく説明している。平成29年度から導入した新カリキュラムの概要については、全教員を対象としたFDおよび全学フォーラムで周知を図っている。

B. 基本的水準に関する現状分析と自己評価

- ・各教員がカリキュラム全体を認識し理解したうえで、教員間で横断的な情報交換や相互理解を図っている。
- ・カリキュラム全体を把握し問題点を共有できる環境になっているが、各教員がどの程度カリキュラム全体を把握し内容・問題点などを理解しているかについての客観的な分析はできていない。

C. 現状への対応

- ・FDおよび全学フォーラム等を利用し、機会あるごとにカリキュラムの周知を行う。
- ・教員間でのさらなる情報交換や相互理解を促し、カリキュラムの全体像の把握と重複する領域間での調整が進むようにしている。
- ・カリキュラムについては、学部教育部門が中心となり、教員への周知と調整を行っている。

D. 改善に向けた計画

- ・FDや全学フォーラムを適宜開催することにより、全教員へのカリキュラム内容の周知をさらに徹底する。新カリキュラムへの移行時は、教員に対して十分な周知を図る。
- ・医学情報量が増加していることから講義時間の有効活用が重要となるため、各教員がカリキュラム全体を十分に理解し、教員相互が情報交換に努めることを促す。各授業科目の概要等を相互に理解し、関連する科目の担当教員間で調整することで、講義内容の重複などを解消する。

関連資料

冊子F 平成29年度 履修要項・講義概要

教員の活動と能力開発に関する方針を策定して履行しなければならない。その方針には下記が含まれる

B 5.2.5 教員の研修、能力開発、支援、評価が含まれている。

A. 基本的水準に関する情報

- ・教員の研修と能力開発として、医療人育成教育研究センターの各部門（学部教育部門、大学院教育部門、教育方法改善部門、学生生活支援部門、里親学生支援室）が教員に対するFDを実施し、FD出席者を記録している【資料 57】。
- ・学外では、学会、他大学、医師会、滋賀県などが開催する研修会や講演会に各教員が出席し、自主的に能力の開発に努めている。臨床医学を担当する教員には、学内外での医療安全、感染、臨床研究などに関する講習会への積極的な参加を奨励している。
- ・男女共同参画推進室が設置されており【規程 7】、研究者のための研究支援員配置事業を行っている。これは出産・育児・介護等により研究時間の確保が困難な研究者に研究支援員を配置し、研究の継続を支援するものであり、本学学生を研究支援員として採用し、必要としている講座に配置する。学内に保育所を設置しており、病児保育、夜間保育などにも対応し、育児中の教員を支援している。また、本学の女性研究者の研究活動を活性化することを目的として“女性研究者賞”の制度を設け、優秀な研究活動を表彰している。
- ・教員の学外研修や海外留学については、教職員海外研修制度等による国際交流を実施しており、費用を一部支援している。また、ティーチング・アシスタント【規程 28】、リサーチ・アシスタント【規程 29】、スチューデント・アシスタント【規程 30】の制度を設け、大学院生と学部学生の教育・研究能力の育成を図るとともに、教員の教育・研究活動を支援している。
- ・“人事評価シート”による教育、研究、臨床活動および大学運営と社会活動に関する評価は昇給および期末勤勉手当に反映されるため、人事処遇の資料としている。
- ・教員の授業評価の結果は各教員にフィードバックし、これに対する教員の意見、改善策等を含めて授業評価実施報告書としてまとめ、各講座に配布するとともに、ホームページで学内に公開し、教育の質の向上に向けて学生と教職員が情報を共有できるようにしている。
- ・授業評価の結果が高かった教員にはベストティーチャー賞を授与している。

B. 基本的水準に関する現状分析と自己評価

- ・医療人育成教育研究センターの各部門がFDを開催しており、多くの教員が参加できるように時期や時間を調整し、関心の高いテーマを取り上げるなどして、参加者数を増やすための取り組みを行っているが、全教員が参加するには至っていない。
- ・各教員のFDへの参加状況は“人事評価シート”に記載するようになっているが、出席回数は人事評価には十分に反映できていない。
- ・学外教育病院や関連施設に所属する教員や非常勤講師にも講義や実習を依頼しているが、学外の教員に対してFD研修の周知が十分行えていない。

C. 現状への対応

- ・新任教員に対しては、教育方法改善部門主催のFDを毎年1回実施しており、新規採用教員および前回未受講者を対象として、対象者全員が受講するように取り組んでいる。
- ・全教員に対して毎年1回以上のFDに参加するように指導している。欠席者にはビデオ視聴による受講を促している。
- ・地域医療教育研究拠点の活動拠点であるNHO 東近江総合医療センターおよびJCHO 滋賀病院の医師のFD研修については、インターネットによる学外からの視聴を促進する。
- ・教員の能力開発への姿勢等も適切に評価できるように、評価方法の見直しを図っていく。

D. 改善に向けた計画

- ・大学が企画する研修会や講習会を各教員が受けることができる手段（例えばインターネットを用いた方法など）を工夫するなどして、学内外の教員の参加促進を医療人育成教育研究センターにおいて検討する。
- ・FDへの出席率など、教員の研修と能力開発への態度を教員評価に反映できるように、評価方法の改善を図る。

関連資料

- 資料 57 平成 27・28 年度 FD 研修会実績
- 規程 7 滋賀医科大学男女共同参画推進室規程
- 規程 28 滋賀医科大学ティーチング・アシスタントに関する内規
- 規程 29 滋賀医科大学リサーチ・アシスタントに関する内規
- 規程 30 滋賀医科大学スチューデント・アシスタントに関する内規

Q 5.2.1 カリキュラムのそれぞれの構成に関連して教員と学生の比率を考慮すべきである。

A. 質的向上のための水準に関する情報

- ・講義、実習などの授業の形態に応じて、必要となる教員を配置している【冊子F】。通常の講義については、学生100～120人に原則教員1人である。
- ・一般教育科目の実習では学生50人に対して教員4人である。一般教育科目において学生が主体的に研究する「基礎科学研究」および「人間科学研究」などでは、学生1～6人に教員1人である。
- ・基礎医学の実習では、学生4～6人程度で1グループをつくり、全体で教員4～6人である。
- ・「少人数能動学習」では、学生10人前後のグループに対し、教員1人である【資料105】。
- ・「臨床実習」では、学生5～6人が1グループをつくり、項目ごとに担当教員が指導する【資料106】。

B. 質的向上のための水準に関する現状分析と自己評価

- ・講義や実習は、概ね十分な数の教員を配置している。教員数が十分でない科目については、

非常勤講師を配置している。また、実習等にティーチング・アシスタントを配置し、教育の充実を図っている【規程 28】。

- ・全授業科目について、学生による評価を受けて、継続して改善に向けた取り組みを行っている。
- ・臨床実習においては、学外教育病院における実習も組み込み、学外で指導する医師をクリニカル・インストラクターとすることによって教員数の確保に努めている【規程 43】。
- ・平成 29 年度より教育医長制度を導入し、「臨床実習」の責任体制を確立して充実化を図っている。

C. 現状への対応

- ・特任教員や非常勤講師を活用し、学生に対して十分な教員数を確保する。
- ・「臨床実習」の拡充に伴い、教育医長を中心とした学内での臨床実習指導体制を整備するとともに、学外においては、クリニカル・インストラクターによる指導体制を充実する。

D. 改善に向けた計画

- ・医学・医療の進歩に対応してカリキュラムの改革を行っていく中で、学長補佐（IR 担当）が中心となり、各科目について教員と学生の比率を把握し、教育研究評議会で審議のうえ、大学全体として教員の確保と配置について改善を図っていく。

関連資料

資料 105 平成 28 年度少人数能動学習班別表および教員リスト

資料 106 平成 29 年度臨床実習班別表

規程 28 滋賀医科大学ティーチング・アシスタントに関する内規

規程 43 滋賀医科大学クリニカル・インストラクターの称号の付与に関する規程

冊子 F 平成 29 年度 履修要項・講義概要

Q 5.2.2 教員の昇進の方針を策定して履行するべきである。

A. 質的向上のための水準に関する情報

- ・教員のうち、教授、准教授、講師については原則公募により選考し、応募の際の提出書類を資料とし、教員選考過程を経て最終候補者を決定する【規程 40、規程 41】。最終候補者が学内の者である場合には、昇任となる。

B. 質的向上のための水準に関する現状分析と自己評価

- ・公募制度により、候補者の教育、研究、診療の業績を慎重に判定し、大学が必要とする分野や職階の教員ごとに明確な基準のもとに選考・審査が行われている。

C. 現状への対応

- ・昇任人事は行っていないが、教員は学内の公募に応募することにより、昇進の機会をもつ。
その際は、学内での教育実績、研究実績や診療実績に基づき、学外の応募者を含めた候補者についての総合的な評価を実施することで最終候補者が決定される。

D. 改善に向けた計画

- ・今後も、公募による教員選考を行うことで、明確な評価基準に基づいて学内での昇任を可能とする。

関連資料

規程 40 滋賀医科大学教員選考基準

規程 41 滋賀医科大学教員選考規程