

## 第3章 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

本学は、公立大学法人和歌山県立医科大学職員倫理規程に、本学の教職員として、職務の執行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって法人の業務に対する県民等の信頼を確保することを定めている（資料 3-1、資料 3-2）。

その上で、学部については、「医学及び保健看護学に関する基礎的、総合的な知識と高度で専門的な学術を教授、研究するとともに、豊かな人間性と高邁な倫理観に富む資質の高い人材を育成することにより、和歌山県の医療・保健の充実を図り、もって文化の進展と人類の健康福祉の向上に寄与する」、大学院については、「学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、文化の進展に寄与する」、また助産学専攻科については、「幅広い教養と豊かな人間性を育み、助産及び母子保健全般に関する高度な知識と優れた技術を教授研究し、保健医療の向上に寄与することのできる人材を育成し、もって地域の母子保健の発展向上に寄与することを目的とする。」と本学の設置の理念・目的が明確にされていることから、教員の選考にあたっては、大学の目指すべき方向に相応しい教員を求めている（資料 3-3、資料 3-4、資料 3-5）。

教員に求める能力・資質は、教育、研究、臨床、組織貢献、地域・社会貢献であり、この5つの領域（教養・医学教育大講座、基礎医学系教員及び保健看護学部教員のうち臨床業務に従事しない教員は「臨床」を除く4領域）について、1～5の5段階で評価を行っている。評価を行うにあたっては、評価点「3」（水準に達している）と判断するための「基準」を教養・基礎・臨床・保健看護学部の部門毎に定めており、本学の教員として求められる能力・資質が明確になっている（資料 3-6、資料 3-7、資料 3-8、資料 3-9）。

以上のように、本学の教員としての行動規範・教員評価基準を定めることで、大学として求める教員像を明らかにしている。

また、教員組織の編成方針については、県が定める中期目標において、「教育の質の向上を図るため、教職員を適正に配置し、組織的な教育実施体制を整備するとともに、大学の組織的な教育活動及び教員の教育活動に対する評価を継続的に行う。」という方針が示されている（資料 3-10 p. 2）。

なお、教員の職位については、教授・准教授・講師・助教と定め、それぞれの職位の資格については、大学設置基準、大学院設置基準に則る定めとしている（資料 3-11）。

##### 〈2〉 医学部

医学部では、医学部の教育目標や教育課程に相応しい教員により教員組織を編成し、教育を実施している。

まず、求める教員像については、教授会及び教員選考委員会で議論を行った大学としての方針に基づき、それぞれの募集分野に応じた教員像を定め、公募を実施する際に明示している。

また、学生の定員増に伴い、平成 23 年度からの 3 年間で、教員を 50 名増やすという計画のもと、教員の増員を進めてきている。

配分の決定にあたっては、ワーキンググループを設置し、教育・研究・臨床の全ての面からその必要性を検討し、どういった部門が大学及び附属病院の機能上重要であるかを考えた上で、大学の将来像を見据えた適切な教員配置に努めた。また、既存の組織についても、見直しを行った。

具体的には基礎医学部門・臨床医学部門における新設講座の設置、手術室の増室に伴う麻酔科及び中央手術部の増員など、大学の戦略・方針に基づいた教員定数の配分を実施した(資料 3-12)。

### 〈3〉保健看護学部

保健看護学部では、求める教員像は明文化していないが、保健看護学部の理念・目的および教育目標に相応しい、教育に対する使命感や熱意、専門領域における看護学研究への志向性の高さ、学内組織や地域への貢献に対する意思などを備えた教員像に基づいて教員選考を実施している。

教員組織の編成方針については、領域ごとにその人数と職位が決められているが、大学や学部の方針に基づき、適宜、適正な配置に変更を実施している。

### 〈4〉医学研究科

医学研究科については、医学部の講師以上の教員が兼務することとなっており、医学部と同様に、医学研究科の教育目標や教育課程に相応しい教員により教員組織を編成している。教員の選考の際には、大学院の教育も視野に入れた審査を行っている。

### 〈5〉保健看護学研究科

本研究科における理念・目的および教育目標に相応しい教員像に基づいて、教員組織の編成を実施している。平成 20 年に修士課程を開設した際には、地域社会での健康に関する様々な分野と連携しながら先駆的に対応できる専門職を育成するニーズに対応するために、1)健康科学領域、2)基盤看護学領域、3)生活・地域保健学領域の3領域を構成し、適正な教員の配置を図った。また、平成 26 年度にがん看護専門看護師課程を開設した際には、教育課程に相応しい研究科の教員 1 名(特任教授)を増員し、現在もう 1 名の教員を募集している。なお、平成 25 年度に博士後期課程を設置した際にも、教育課程に相応しい教員の増員をおこなった(特任教授 2 名)。

### 〈6〉助産学専攻科

助産学専攻科では、求める教員像や教員組織の編成方針について、本学の規程、規則によっている。

## (2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

### (1) 大学全体

教員の現員は大学設置基準で示されている教員数を満たしており、大学規模に応じた教員数となっている(資料 3-13)。

教員の年齢構成については、30代～50代が中心となっており、89.5%を占めているが、極端に多い年代はなく、概ねバランスが取れている。

男女構成については、医学部では男性教員が 85.1%、保健看護学部では女性教員が 83.7%を占めている。医学部については年代が低くなるにつれ、女性教員の割合が増えてきている(資料 3-14)。今後、両学部ともに、バランスの取れた教員構成となるように努める必要がある。

教員組織については、医学部 3 部門(教養・基礎・臨床)及び保健看護学部(大学院等も含む)でそれぞれ編成されているが、学生部及び両学部の教務学生委員会が、部門間及び学部間の調節・連携を図っている。

### (2) 医学部

医学部には教養・基礎・臨床の 3 部門があり、それぞれの教員組織が編成されている。

教養教育科目には、自然科学系科目、外国語科目、人文社会科学系科目などがあり、幅広い教養を身につけ、柔軟な思考力及び豊かな人間性を育むことを目的としている。また、基礎医学科目では、解剖学、生理学、法医学などの臨床医学の基礎となる分野を体系的に学習できる編成としている。さらに、臨床医学講義については、循環器系、消化器系など、それぞれの臨床分野毎に関係する科が分担し講義を提供している。

医学部 3 部門それぞれの教員構成は資料のとおりとなっている(資料 3-12)。教養部門については、各教室を 1～2 名、基礎部門については 1～4 名、臨床部門については中央部門を除く各講座を 4～11 名で担当している。

また、医学部学生の定員増に伴い、平成 23 年度から教員の定数を 50 名増やす計画を立て、それに基づいて増員を図っている。これまでに教養・医学教育大講座 1 名、基礎医学部門 2 名、リハビリテーション科 2 名、腎臓内科 2 名、中央手術部(麻酔科) 2 名などの増員を行っている。

さらに、新設の診療科や臨床系講座にも必要な定数を確保している。

### (3) 保健看護学部

保健看護学部の教員組織は、看護専門科目と看護専門科目以外の教員からなり、看護基礎教育課程に対応する科目(主に教養と人間学の領域)として専任 2 名と非常勤、専門基礎(主に保健看護学の基礎となる領域)として専任 4 名と非常勤、および看護学専門として、専任 32 名と非常勤で編成している(現在 3 名の教員を公募中で看護学専門科目の現教員数は 29 名である)。これらの教員は、基礎看護学 5 名・成人看護学 9 名・老年看護学 3 名・小児看護学 3 名・母性看護学 3 名・精神看護学 3 名・地域看護学 5 名・在宅看護学 1 名の 8 領域に配置されている。なお、欠員教員(成人・老年・在宅)

については、継続して公募しているが、看護学教育の高等教育化に伴う4年制の看護系大学の急増の影響もあり、本学部に相応しい教員の確保が必ずしも容易でない現状があり、非常勤を活用した取り組みをしてきた(資料3-15)。

専任教員の職位別・年齢階級別構成は、資料のとおりである(資料3-16)。

平成26年5月1日現在の学生数は、保健看護学部331名であり、専任教員一人当たり学生数は、約9.6人となっている。

#### 〈4〉医学研究科

医学研究科における教員は全て医学部の所属としており、大学院学則に定める医学研究科修士課程及び博士課程について、それぞれの教育課程に応じた編成としている。

修士課程には、共通教育科目、専門教育科目、特別研究科目があり、共通教育科目については、医学部の講師以上の教員が授業を担当している。専門教育科目及び特別研究科目については、教授が担当し、より専門的な知識を学習できる体制となっている。

また、博士課程については、地域医療総合医学、構造機能医学、器官病態医学の3専攻から成り、各分野において教授が研究の指導を行うとともに、講師以上の教員が講義・演習・実習を担当している。

#### 〈5〉保健看護学研究科

本研究科の教員構成は、本学保健看護学部教員、医学部・附属病院等教員、学外非常勤講師から成り、教員の総数は21名である。共通科目は、科目数と質を担保するために非常勤講師を委嘱している。教員と担当科目の適合性を判断する仕組みがあり、担当する科目には一定の制限を設けている。

#### 〈6〉助産学専攻科

助産学教員としての基礎的能力および専任教員数は要件を満たしている。授業担当教員の構成は、専任教員4名、学部兼任教員3名、医学部教員6名、附属病院職員2名、非常勤講師6名の総計21名で、教育課程に相応しい教員を整備している(資料3-17 シラバス p.1 p.35～p.36)。

### (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

教員の人事については、全学的な視点と各学部の教育研究上の目的に沿って、実施している。選考については、和歌山県立医科大学教員選考規程に基づき、各学部において、教授選考実施規程及び教員選考実施規程を設け、採用及び昇任について定めている(資料3-11)。

教員の採用及び昇任にあたっては、各学部の教授会において審議することとしており、公正で慎重な選考・認定を行っている(資料3-18、資料3-19)。

## 〈2〉 医学部

医学部教授の選考については、医学部長が教授会に提議し、選考する教授ごとに教授候補者選考委員会を設置するところから始まる。教授の選考は、原則、公募とし、選考委員会の立ち上げ後は、選考委員会において、公募の詳細を決定し、応募者の業績や資格の確認、論文の査読、プレゼンテーション・インタビューなどを経て、応募者の中から原則2名以上を選び教授会に推薦することとしている。教授会においては、投票により最終候補者を選定し、決定後は、医学部長が速やかに就任の内諾を得ることとなっている(資料3-20)。

公募により広く人材を募集することで、人事の活性化を図るとともに、選考委員会において必要と判断された場合は、優秀な人材を調査し、候補者へのノミネートを実施している。

選考委員会委員には、募集する部門の教授だけではなく、他部門からも委員を選出するとともに、教授以外からも委員を選出し、幅広い視点から選考を行っている(資料3-21)。また、候補者の審査の際には、特定の業績領域に偏ることなく、教育、研究、臨床の全ての業績を慎重に審査している。さらに、選考委員会の議事内容は、毎回教授会で報告することとしており、選考の透明性を保っている。

医学部教員(教授以外)の採用及び昇任については、公募又は教授からの推薦により行っている。このうち、准教授及び講師の採用及び昇任については、教授会における投票により適否の判断を行っており、教授会出席者の過半数の得票により承認することを規定している。また、教養・医学教育大講座の教員の選考については、選考委員会を立ち上げ、選考を実施している(資料3-22)。

さらに、教員には任期制及び評価制を導入している。任期は教授が7年、准教授、講師、助教が5年となっており、任期到来前の再任審査委員会において、再任の可否を審査している。審査の際には教員評価の結果を参考としており、D評価が複数年続いている教員については、不再任とすることが可能となっている。

## 〈3〉 保健看護学部

教員人事については、学部長が人事計画書案を作成し、理事長の承認を得た後に原則として公募により候補者の募集を行う。全て教員人事規程に則った募集、採用の手続きを実施している。

教員の選考については、和歌山県立医科大学教員選考規程に定められており、教員の採用及び昇任については和歌山県立医科大学保健看護学部教授選考実施規程及び和歌山県立医科大学保健看護学部教員選考実施規程に定められている。教授及び教員の選考は、原則として公募により広く募集している(資料3-23、資料3-24)。

教員候補者の選考が必要になった際には、教授選考規定および教授以外の教員選考規定に則り学部長、教授会の構成員から選任された教授5名、准教授・講師から専任された教員1名で構成する「保健看護学部教員選考委員会」が組織され、その後、学歴・職歴、教育業績、研究業績、社会活動、本学における教育・研究の抱負などの調書に加えて、面接(教授選考時のみ教育・研究についてのプレゼンテーションを追加)を通じて、本学の理念・目的・特性などを踏まえた教育に対する使命感や熱意、専門

領域における看護学研究への志向性の高さ、学内組織や地域への貢献に対する意思などについて応募者の審査を行い、教授会に推薦する。教授会において、審議の結果1名の候補者を投票により選定する。

#### 〈4〉 医学研究科

本研究科の教員募集については、医学部の教員として募集し、学部と大学院を兼務する形態としている。

#### 〈5〉 保健看護学研究科

本研究科の教員募集については、保健看護学部の教員として募集し、学部と大学院を兼務する形をとっている。

#### 〈6〉 助産学専攻科

教員の募集は、原則として公募により行い、保健看護学部の教授・教員の選考規程に則り厳正に行われている。採用に際し選考委員会を立ち上げ、提出書類の審査や面接を実施、その後、選考委員会および専攻科委員会で審議し適否を決定している。

### (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

本学では教員評価制度を導入している。毎年度4月1日時点で在籍し、その年度中に退職、配置換え、昇任した教員以外全員(短期任期付き教員は除く)を対象に、教育、研究、臨床、組織貢献、地域・社会貢献の5つの領域について、評価を実施している。

評価は1~5の5段階となっており、これに年度当初に定めた領域毎のウェイトを掛けあわせ評点とし、その合計点によりS~Dの5段階で評価をつけている。評価はまず、教員自身が前年度の5つの領域における活動実績報告書を作成することから始まり、それに基づき、自己評価及び各所属長による一次評価、教員評価委員会委員による二次評価(専門分野毎に分担)、学長による最終評価の三段階で評価を実施している。

評価結果は各教員に通知することにより、次年度の活動に反映できるようにしている。

また、評価の結果は、学長が教員の諸活動の活性化を促すために利用したり、その活動が十分でないと評価された教員に対する指導及び助言等にも活用しており、再任の可否の審査にも使われている。さらに、特に高い評価を受けた教員に対しては、その活動の一層の向上を促すため、毎年度各部門から優秀な教員を表彰し、その活動を顕彰している。

なお、各教員が最終評価結果に不服があるときは、不服申し立てを行うことができ、評価が一方的なものにならないように配慮している。

その他にも、教員の資質向上に係る取組として、医学部、保健看護学部、医学研究科、保健看護学研究科、助産学専攻科において、FD研修会を開催している。

研究面でも教員のスキルアップを図る手段として、研究者全員が科学研究費の応募

をすることを目標としており、そのために、科学研究費取得実績のある教授を講師とした学内での科研費獲得セミナー「How to get 科研費」を実施している。

#### 〈2〉 医学部

教育研究開発センターにおいて、年に4回、FDを開催している。毎回テーマを設定し、試験問題作成や教育・実習方法、指導評価方法に関する幅広い分野で行うことで、各部門の教員に対応している。また、FDの効果を図るため、分かりやすさや興味の程度、構成の適切性、有益性、満足度などについてアンケートを実施している。

#### 〈3〉 保健看護学部

FD委員会主催で教育・研究の活性化のため、ほぼ毎月一回のFD活動を実施している（資料3-25 p.38～p.40）。平成25年度の実績では外部講師等による特別講演会及び本学部教員による発表会（FDカンファレンス）を開催している。

研究については、科学研究費の申請や使用に向けた研修会を年2回程度開催し、申請に当たっては、研究活性化教員によるサポート体制をとっている。

#### 〈4〉 医学研究科

平成25年度から大学院FD研修会を学部のFDとは別に開催し、大学院教育における教員の資質向上にも取り組み始めている。

#### 〈5〉 保健看護学研究科

FD活動は、主として保健看護学部の教員を対象に行われているが、そのうち年に1-2回は保健看護研究科の教員を対象とした内容で行っている（資料3-25、資料3-26 p.38～p.40）。

FD活動には科学研究費などの外部資金を確保する内容も含まれている。

#### 〈6〉 助産学専攻科

保健看護学部のFD委員会の活動に併せて、毎回全員が参加している（資料3-25）。また、教員間で前期に最低1回ずつ相互授業参観を行い、授業の改善に役立てている。全国助産師教育協議会の会員校となっており、総会や研修会に参画している。専任教員2名は、平成26年度より本学研究科博士前期課程に入学在籍し、教育・研究能力の向上に努力めている。教員間で協力体制をとり資質の向上を図っている。

## 2 点検・評価

### ○基準3の充足状況

#### 〈1〉 大学全体

教員評価基準などにおいて本学の教員として求められる資質を明確にしているほか、大学の設置理念・目的に照らして、本学が目指す人材育成を担える教員を求めている。また、教員組織の編成方針は、中期目標において示されており、それに基づき、概ね

適切な教員配置ができています。また、教員の配置については、定期的に見直すこととしている。

大学設置基準における教員数も満たしており、大学規模や教育内容から考え、ほぼ妥当であるが、教員が欠員となっている部門・分野については、今後、適切な教育ができるよう教員の配置について検討を行う必要がある。

教員の採用・昇任については、規程の整備がされており、適切に行われている。

さらに、教員の資質向上についても、教員評価制度及びFDなどにより実施できている。

以上、基準をおおむね充足している。

## 〈2〉 医学部

教育・研究・臨床にバランスの取れた人材を求めている。教員組織についても、教育課程に相応しい編成ができており、教員配置についても適切である。また、各講座での教育だけではなく、関連講座による中央部門やセンターも設置していることで、横断的な連携ができており、教育面でも有効となっている。教員の採用・昇任については、平成 21 年度に医学部教員選考実施規程を整備し、適切に実施できている。教員の資質向上については、教員評価制度及びFDなどにより実施できている。

## 〈3〉 保健看護学部

求める教員像については使命感、熱意、研究へ志向性の高い人材を求めている。教育組織についても教育課程に相応しい編成ができており、教員配置についても適切である。教員の資質向上についてもFD等により実施できている。これらのことから、基準をおおむね充足している。

## 〈4〉 医学研究科

医学研究科についても、医学部と同様に、教育課程に適した教員の配置を行っている。また、平成 25 年度からは大学院のFD研修会も開始し、教員の資質向上に取り組んでいる。

## 〈5〉 保健看護学研究科

平成 25 年度より博士後期課程を開設し、平成 26 年度には博士前期課程にがん看護専門看護師課程を開設したことに伴い、教員を3名増員し編成を行った。しかし、学部同様教員の欠員の領域があるため、非常勤講師で対応して教育効果をはかっている。

## 〈6〉 助産学専攻科

助産学専攻科では専任教員および授業担当教員数が充足し、専門分野を活かすことのできる配置となっている。また、専任教員の本学研究科への入学は、教育・研究能力の向上を期待できる。これらのことから、基準をおおむね充足している。

### ①効果が上がっている事項



#### 〈1〉 大学全体

教員評価制度について、平成 24 年度から教員評価基準表に基づく評価としたことで、評価基準が明確になり、各教員が目標を設定しやすくなっている。

また、教員組織が整備され、研究活動が活性化することにより、英語原著論文数が増加しており、質の高い研究を英語で発信する機会が多くなっている。

#### 〈2〉 医学部

寄附講座寄附金などの外部資金の獲得数の増加により、外部資金での教員の雇用も増えており、それぞれ教育・研究・臨床の面で貢献しているほか、前回評価以降、新たな部門に教授が就任したことにより、当該分野での教育・研究が充実した(資料 3-27)。

また、教員の定数を増やしたことで、新設講座の設置など大学が重点を置く分野や戦略を前進させることにつながった。

FD については、毎回アンケートを取り、集計を行うことで、次回の FD に反映することができている。「総合的に満足できたかどうか」の設問に対する回答は、「そう思う」及び「ややそう思う」と回答した割合は、毎回 8 割～10 割となっており、一定の評価がなされている(資料 3-28)。

#### 〈3〉 保健看護学部

月 1 回、全教員が参加する FD 活動では、教育内容や研究成果についてのプレゼンテーションと意見交換を通じて授業改善への取り組みを行っており、教員の資質の向上につながっている。

#### 〈4〉 医学研究科

新たな部門に教授が就任したことにより、当該分野での研究の発展が期待できるとともに、当該分野の大学院準備課程や大学院での学生の受入が可能となった。

平成 25 年度から大学院の FD 研修会を開始しており、大学院教育における教員の資質向上に向け、学内の意識が高まっている。

#### 〈5〉 保健看護学研究科

新たな領域の開設と教員の増員により、当該領域での人材の育成が期待できる。

科学研究費の採択には、FD による研究に関する研修や研究活性化委員などによる、科研費採択へのサポートが一定の効果を奏していると考えられる。

### ②改善すべき事項

#### 〈1〉 大学全体

教員の能力・資質について明らかにした基準はあるものの、大学として求める教員像を明確に定めたものがないことから、今後、大学の方針として規定する必要がある。

#### 〈2〉 医学部

学生の定員増に伴い、教員を 50 名増員する計画を進めてきたが、予定通り増員できていない部門については、今後、増員を図る必要がある。

### 〈3〉保健看護学部

保健看護学部における教員一人当たり学生数は 9.6 人であり、授業内容など詳細な比較が必要であるが、看護系大学の演習、実習を考えると相対的に教員数が少ない状況である。

### 〈4〉医学研究科

平成 25 年度より開始した大学院 FD 研修会について、より充実させていくために、アンケートの実施やその分析による改善などが必要である。

### 〈5〉保健看護学研究科

教員の欠員が続き、非常勤講師で対応している状況であるので、今後も確保の努力を続けていく必要がある。

本研究科での FD は、研究に関する研修は行われたが、それ以外については希薄であった。これを踏まえ、教育と研究の FD をバランスよく行っていく必要がある。

## 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

臨床研究センターを新たに設置し、生物統計や英語論文の査読などを専門とする専属の教員及びスタッフを配置することで、特に臨床研究面における統計処理や英文校正への効果が期待でき、研究成果をさらに広く発信することが可能となる。

また、教員評価制度における教員評価基準について、実態に合わせた見直しを行っていくことで、各教員のモチベーションのさらなる向上を図ることができる。

#### 〈2〉医学部

臨床系 2 講座(形成外科学及びリウマチ・膠原病科学講座)の設置を予定しており、教授の選考手続きも開始している。これにより当該分野での教育・研究が可能となり、学生への教育効果や大学としての研究の発展が期待できる。

また、病理研究の充実を目指して、病理診断科の教員の選出を行ったところであり、学生の教育への効果も見込める。

#### 〈3〉保健看護学部

今後も FD 活動や教員間相互の授業評価などを通して、授業や研究を発展させていく。

#### 〈4〉医学研究科

新設講座の教授を選考することにより、大学院教育においても、新たな分野での教

育が可能となり、この分野において、より高度で専門的な知識を有する人材の養成が期待できる。

#### 〈5〉保健看護学研究科

平成 25 年度には博士後期課程を開設、平成 26 年度より博士前期課程にがん看護専門看護師課程を開設し、教員を増員して編成を行ったことで、この領域での人材の育成を進めていく。

### ②改善すべき事項

#### 〈1〉大学全体

大学の目指すべき方向性に沿った適切な教員組織について、今後も定期的に見直しを行っていく必要がある。

#### 〈2〉医学部

上述の新設講座のほかに、本学にはない部門の整備等について、その必要性を含め、慎重に検討していく必要がある。

#### 〈3〉保健看護学部

保健看護学部では大学院を担当している教員は一人あたりの負担が大きく、今後、募集中の教員の充足を含め増員を考えていく必要がある。受け持つ院生数に制限を設けるなど、過重にならない人員配置を厳密に行っていく必要がある。

保健看護学部の教員の採用については、募集は行っても応募者がいない、あるいは本学に適任と思われる教員の応募がないなど、現状では教員の採用にまで至っていない。本学大学院の卒業生を積極的に採用していくような努力が必要である。今後も本研究科の博士前期課程さらには博士後期課程の修了生を教員として確保する努力を続ける必要がある。

#### 〈4〉医学研究科

医学部と同様に、本学にはない専門分野について、その必要性を含め検討を行うとともに、定期的な教員組織の見直しが必要である。

また、FD 研修会については、アンケート結果の分析に基づいて、開催内容を工夫することが求められる。

#### 〈5〉保健看護学研究科

担当教員がない分野には非常勤講師を活用しているが、担当できる教員の採用に今後とも努力していく必要がある。

保健看護学研究科の教育活動については、FD 委員会による教育と研究のバランスがとれた研修の充実が必要であるが、特に教員個々人の課題に応じた研修が受けられるように、個人の目標を毎年自主的に立てる必要がある。そのためには、教員の教育研究活動の評価方法の改善が必要である。

#### 4 根拠資料

- 3-1 公立大学法人和歌山県立医科大学職員倫理規程
- 3-2 和歌山県立医科大学職員倫理規程に基づく行動規範
- 3-3 和歌山県立医科大学学則(既出 資料 1-1)
- 3-4 和歌山県立医科大学大学院学則(既出 資料 1-12)
- 3-5 和歌山県立医科大学助産学専攻科に関する規程(既出 資料 1-14)
- 3-6 和歌山県立医科大学教員の個人評価に関する規程
- 3-7 和歌山県立医科大学教員の個人評価に関する実施基準
- 3-8 教員評価基準表
- 3-9 専任教員の教育・研究業績
- 3-10 中期目標(第二期)(既出 資料 1-3)  
<http://www.wakayama-med.ac.jp/intro/houjin/pdf/H24chukimokuhyo.pdf>
- 3-11 和歌山県立医科大学教員選考規程
- 3-12 医学部の教員現員表
- 3-13 各学部(大学院・専攻科を含む)の教員現員表
- 3-14 各学部(大学院・専攻科を含む)の教員構成表
- 3-15 領域別人員構成
- 3-16 専任教員の職位別・年齢階級別構成
- 3-17 平成 26 年度 助産学専攻科 学生便覧 シラバス(既出 1-28)
- 3-18 公立大学法人和歌山県立医科大学医学部教授会規程
- 3-19 公立大学法人和歌山県立医科大学保健看護学部教授会規程
- 3-20 和歌山県立医科大学医学部教授選考実施規程
- 3-21 和歌山県立医科大学医学部教授候補者選考に関する申し合せ事項
- 3-22 和歌山県立医科大学医学部教員選考実施規程
- 3-23 和歌山県立医科大学保健看護学部教授選考実施規程
- 3-24 和歌山県立医科大学保健看護学部教員選考実施規程
- 3-25 FD 研修会のテーマ
- 3-26 平成 25 年度保健看護学部、大学院保健看護学研究科、助産学専攻科 年報(既出 資料 1-30)
- 3-27 寄附講座・受託講座設置数及び教員数の推移
- 3-28 FD に関するアンケート結果