

『教員組織・職員組織』

9 教員組織・職員組織

(9-1) 教員組織

基準 9-1-1

理念と目標に応じて必要な教員が置かれていること。

【観点 9-1-1-1】 大学設置基準に定められている専任教員（実務家教員を含む）の数及び構成が恒常的に維持されていること。

【観点 9-1-1-2】 教育の水準の向上をより一層図るために専任教員数（実務家教員を含む）が大学設置基準に定められている数を大幅に超えるよう努めていること（例えば、1名の教員（助手等を含む）に対して学生数が10名以内であることが望ましい）。

【観点 9-1-1-3】 観点9-1-1-2における専任教員は教授、准教授、講師、助教の数と比率が適切に構成されていることが望ましい。

[現状]

本学では、大学の理念と教育目標を実現するために、定員制委員会並びに教授の会議によって、定員や教員組織の再編について不定期に協議を行い、充実を図っているところである。

大学設置基準の規定に基づく薬学関係（臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの）の学部に係る専任教員については、本学の6年制課程の学生収容定員1,620名に対して、専任教員数58名、そのうち教授29名、薬剤師として実務経験を有する専任教員（実務家教員）7名（みなし教員4名まで含むことができる）を必要とする。これに対して、本学の専任教員は、平成22年3月末日で、教授32名、准教授10名、講師22名、助教9名、助手8名の計81名であり、専任教員数に対する学生数（6年制完成年度の収容定員）の比率は20.0である。教授4名が平成21年度末で退職し、1名が平成22年4月に採用となり、更に1名が准教授からの昇任が内定しており、教授の総数は31名となる。平成22年4月には2研究室で教授が欠員となっている。平成22年4月における教授以外の専任教員は、准教授10名、講師19名、助教8名、助手9名となり、専任教員の総数は77名となる予定である。

また、上記専任教員のうち、実務家教員は6名である。教授2名が平成21年度末で退職するが、平成22年4月に新たに教授1名、講師1名を採用することが内定している。また、平成22年度に教員1名が病院研修を行い、実務家教員の資格を得る予定であるため、実務家教員の総数は7名となり必要要件を満たすことになる。ただし、医療薬学教育の充実のためには十分な人数ではないので、人選を進めている。【観点 9-1-1-1】 【観点 9-1-1-3】

専任教員数に対する学生数（収容定員）の比率は20.0であり、全国の私立薬科大学の平均とほぼ同じである。平成22年4月には21.0に増加する。【観点 9-1-1-2】

（資料：職員一覧）

[点検・評価]

優れた点

- ・ 大学設置基準の規定に基づく専任教員の条件のうち、教授の数が条件を満たしている点は評価できる。

改善を要する点

- ・ 実務家教員数は十分とは言えず、更に増加しなければならない。
- ・ 専任教員数に対する学生数（6年制完成年度における収容定員）の比率は20.0であり、教員を増やす努力をする必要がある。
- ・ 欠員となる研究室の教授を至急採用する必要がある。
- ・ 准教授の数が少なく講師が多い構成になっており、アンバランスであるので、専任教員の構成比率を改善する必要がある。

[改善計画]

「実務実習事前教育」や長期の病院・薬局実習を担当する実務家教員の補充を至急行う。欠員となる研究室の教授の採用を至急計画する。講師から准教授への昇任人事を積極的に進める。今後の薬学教育のあり方を見極めながら適切に対応していくために、財政基盤に配慮しながら、適切な総教員数を確保し、教員組織の拡充を行う。

基準 9-1-2

専任教員として、次の各号のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関する教育上の指導能力と高い見識があると認められる者が配置されていること。

- (1) 専門分野について、教育上及び研究上の優れた実績を有する者
- (2) 専門分野について、優れた知識・経験及び高度の技術・技能を有する者

[現状]

教育職員（教授、准教授、講師、助教、助手）の採用及び昇任（昇格）人事は神戸薬科大学教育職員選考基準及び教授選考内規に基づいて行われている。そのうち、学部及び大学院の教育、研究に従事する教員の選考は次のように行われる。教授の選考においては、当該研究室の教授又は関連専門分野の教授の推薦により、学長が教授のみで構成する教授選考委員会に提案する。准教授から教授への昇任については、教授選考委員会において投票により、3分の2以上の得票で可決され、その結果については、教授会（教授、准教授、講師で構成）で投票により承認を得る。准教授、講師、助教、助手の採用及び昇任人事については、当該研究室の主任教授の推薦により、教授人事の場合と同様の手続きに従って行われる。すなわち、職階別の選考委員会で審議、投票の結果、可決された場合には、更に教授会の承認を得て決定される。

教授選考において、学内に適当な候補者がいない場合は、一般公募により教授の採用人事を行う。その際には、学長及び教授選考委員会委員の中から選出された教授5名からなる教授候補人選委員会を設置し、同委員会で複数（2～3名）の教授候補者を選出し、これを教授選考委員会に推薦する。その後の手順は教授の昇任人事と全く同様の方法で行われる。

研究業績については、神戸薬科大学教育職員選考基準の第2条の第1項において、学部及び大学院担当教授、准教授、講師、助教は博士の学位を有し、職階に応じて教育・研究歴、原著論文数の基準が規定されている。

教育業績については、同選考基準第2条の第2項において、学生による授業評価及び講義・実習効果の向上を目指した工夫、卒業研究生及び大学院生の指導、教授による模擬授業評価（教授への昇任及び採用の場合）、FD活動への参加などにより評価を行う。

また、同選考基準第2条の第3項において、学内外での活動状況（学内の各種委員会活動、学会活動、公的機関の委員）、第2条の第4項において、科学研究費や研究助成金、受託研究費の取得状況に基づき、更に能力、人物、熱意などを総合評価して選考すると規定されている。

一方、薬学臨床教育センターに所属する実務家教員の採用、昇任人事については、臨床教員選考基準に基づいて行われている。実務家教員については実務経験が重視され、研究業績については上記の者に比べて緩やかなものとなっている。教養教育担当の教員については、教育・研究歴、研究業績、教育活動・業績、教育・研究能力、熱意、学内での委員会活動状況、人物などを総合評価して選考すると規定されている。薬学基礎教育センター、エクステンションセンター及び情報支援室所属教員については、教育歴、教育指導力、教育活動、熱意、学内での委員会活動状況、人物などを総合評価して選考すると規定されている。

教員の任免に関しては、教授、准教授の任免は、教授会の意見を聴き、学長の申請に基づいて

理事長が行い、講師、助教、助手の任免は、教授会の意見を聴き、学長の申請に基づいて、学長が行い理事長に報告することが、神戸薬科大学職制に規定されている。

(資料：神戸薬科大学教育職員選考基準及び教授選考内規)

[点検・評価]

優れた点

- ・ 本学における教員人事は神戸薬科大学教育職員選考基準及び教授選考内規に基づいた客観的な評価基準により厳正に行われており、高く評価できる。
- ・ 明確な選考基準を設けることにより、教員が努力目標を持てることには意義がある。
- ・ 教授人事については、学内に適任者がいない場合は公募により広く優秀な人材を公募し、採用が可能になった点は評価できる。

改善を要する点

- ・ 実務家教員が多く採用されるようになったことに伴い、実務家教員の昇任人事のあり方についても今後検討していく必要がある。

[改善計画]

実務家教員の昇任に関する基準の見直しを行う。

基準 9-1-3

理念と目標に応じて専任教員の科目別配置等のバランスが適正であること。

【観点 9-1-3-1】薬学における教育上主要な科目について、専任の教授又は准教授が配置されていること。

【観点 9-1-3-2】教員の授業担当時間数は、適正な範囲内であること。

【観点 9-1-3-3】専任教員の年齢構成に著しい偏りが無いこと。

【観点 9-1-3-4】教育上及び研究上の職務を補助するため、必要な資質及び能力を有する補助者が適切に配置されていることが望ましい。

[現状]

1年次における基礎教育科目は全体で12科目あるが、そのうち8科目を専任教員が担当し、残りの4科目は兼任教員が担当している。また専門教育科目は、1年次では必修13科目のうち12科目及び選択1科目を、2年次では必修20科目のうち19科目を、選択3科目のうち3科目を、3年次では必修34科目のうち33科目を、4年次では必修18科目のうち15科目、選択6科目のうち3科目を専任教員が担当し、残りの科目は兼任教員が担当している。教養教育科目は全体で34科目あるが、14科目を専任教員が担当し、残りの20科目は兼任教員が担当している。担当する専任教員は主に教授又は准教授であるが、講師も教授又は准教授と兼担で、または授業担当時間数の均衡化を図るため、一部の科目では単独で担当している。しかし、講師も准教授に匹敵する十分な経験と実績を有し、教育の質は確保されている。【観点 9-1-3-1】

6年制教育カリキュラムでは、新たに取り入れられた科目も多く、従来よりも担当時間数は増加傾向にあるため、兼担を取り入れるなどして均衡化を図り、教員の一人当たりの授業担当時間数は、6.98時間（ただし、講師以上、1週当たりの時間数）となっている。【観点 9-1-3-2】

本学における専任教員（助手を含む）の年齢構成については、70歳代が1名、60歳代が23名、50歳代が14名、40歳代が16名、30歳代が22名、20歳代が4名であり、偏りのない構成となっている。また、職階別に平均年齢で比較すると教授が58.8歳、准教授が58.7歳、講師が43.0歳、助教が34.8歳であり、また助手が37.3歳となっている（年齢は平成21年12月31日現在の数字）。また全教員の平均年齢は49.6歳である。教授は60歳代が45%、50歳代が32%で、50歳以上が大部分となっている。准教授は80%が50歳以上で、60歳代が大部分となっている。このように准教授の平均年齢が高く、教授の平均年齢とほぼ同じである点や准教授が人数的にも少ない点は教員組織の構成上のアンバランスと言える。講師は30歳代から60歳代まで広く分布している。助教、助手は40歳以下がほとんどである。【観点 9-1-3-3】

本学では現在、教育研究支援職員は配置していない。実験を伴う実習科目は研究室単位で担当しており、助手のいる研究室では実習科目を助手が補助をする体制となっている。研究室が3人体制になったことで、実験・実習を伴う教育を実施するための人的体制は厳しいものとなった。実習を行うには大学院生をTAとして積極的に活用し、実習教育の質を確保する努力をしているが、4年制課程学部が廃止され、新たに4年制課程学部から修士課程に進学する大学院生が少な

くなった時点では、人的に厳しい状況が予想される。「実務実習事前教育」においては、約150名の現職薬剤師（平成21年度）が嘱託非常勤講師として教育補助に当たっており、教育効果をあげている。【観点 9-1-3-4】

[点検・評価]

優れた点

- ・ 主要な科目が専任の教員により行われていること。
- ・ 授業担当時間数が適正な範囲にあること。
- ・ 専任教員の年齢構成に偏りがいないこと。
- ・ 教授、准教授、講師の多くが、経験豊かな50歳代、40歳代で構成されていることは、教育・研究を行う上で、現時点では有効である。
- ・ 「実務実習事前教育」においては、多くの現職薬剤師が教育支援に当たっており、教育効果をあげている点は高く評価できる。

改善を要する点

- ・ 将来に向けた継続的な教育・研究活動の維持を図るために、専任教員の年齢構成のアンバランスを是正する必要がある。
- ・ 実験を伴う実習科目を適正に実施するため、6年制課程が完成した時点における人的補助体制を整備しておく必要がある。

[改善計画]

教員組織の不適切な年齢構成を是正するために、准教授や講師の昇任、外部からの新規採用を適切に行う。実習を補助する支援職員を採用することを検討する。

基準 9-1-4

教員の採用及び昇任に関し、教員の教育上の指導能力等を適切に評価するための体制が整備され、機能していること。

【観点 9-1-4-1】教員の採用及び昇任においては、研究業績のみに偏ること無く、教育上の指導能力等が十分に反映された選考が実施されていること。

[現状]

教育職員（教授、准教授、講師、助教、助手）の採用及び昇任（昇格）人事は神戸薬科大学教育職員選考基準及び教授選考内規に基づいて行われている。

そのうち、学部及び大学院の教育、研究に従事する教員の選考において必要な研究業績の評価については、神戸薬科大学教育職員選考基準の第2条の第1項において、学部及び大学院担当教授、准教授、講師、助教は博士の学位を有し、職階に応じて教育・研究歴、原著論文数の基準が規定されている。

教育業績については、同選考基準第2条の第2項において、学生による授業評価アンケートのほか、講義・実習効果の向上を目指した工夫や改善策、卒業研究生及び大学院生の指導方針を記述した書面、FD活動への参加状況などにより評価を行う。また、教授への昇任及び採用の場合には、全教授によって模擬授業評価及び教育・研究の抱負に対する質疑が行われる。【観点 9-1-4-1】

（資料：神戸薬科大学教育職員選考基準及び教授選考内規）

[点検・評価]

優れた点

- ・ 本学における教員人事は神戸薬科大学教育職員選考基準及び教授選考内規に基づいた客観的な評価基準により厳正に行われており、研究業績のみに偏ることなく、教育上の指導能力などが十分に反映された選考が実施されていることは高く評価できる。
- ・ 教授人事については、模擬授業や教育の抱負に対する質疑が行われており、教育上の指導能力などを適切に評価するための体制が整備されている。

改善を要する点

- ・ 教員の教育上の指導能力を評価するための基準が明確にはつくられていない。

[改善計画]

教員の教育上の指導能力を評価するための基準をつくることを検討する。

(9-2) 教育・研究活動

基準 9-2-1

理念の達成の基礎となる教育活動が行われており、医療及び薬学の進歩発展に寄与していること。

【観点 9-2-1-1】医療及び薬学の進歩発展に寄与するため、時代に即応したカリキュラム変更を速やかに行うことができる体制が整備され、機能していること。

【観点 9-2-1-2】時代に即応した医療人教育を押し進めるため、教員の資質向上を図っていること。

【観点 9-2-1-3】教員の資質向上を目指し、各教員が、その担当する分野について、教育上の経歴や経験、理論と実務を架橋する薬学専門教育を行うために必要な高度の教育上の指導能力を有することを示す資料（教員の最近5年間における教育上又は研究上の業績等）が、自己点検及び自己評価結果の公表等を通じて開示されていること。

【観点 9-2-1-4】専任教員については、その専門の知識経験を生かした学外での公的活動や社会的貢献活動も自己点検及び自己評価結果の公表等を通じて開示されていることが望ましい。

[現状]

神戸薬科大学の理念は“社会に大きく開かれた大学であることを意識し、創立以来の伝統である教育と研究の両立を基盤としながら、医療人としての使命感と倫理観を十分に理解し、高度な薬学の知識を身につけた薬剤師、並びに教育・研究者を養成すること、さらに地域の医療と環境問題に目を向けて健康の維持・増進にも貢献できる拠点となること”としている。この理念のもとに教育、研究活動を行っており、医療や薬学の進歩発展に寄与するために、カリキュラム検討委員会により『薬学教育モデル・コアカリキュラム』を基にカリキュラム原案が作成され、教務委員会、教授会で承認されている。教務委員会では年20回以上会議を開催して、授業やその成績評価などに伴う課題などについて審議し、迅速に対応できる体制となっている。神戸大学との連携協定が平成19年に結ばれて、平成20年度からは、専門選択科目「初期体験臨床実習」を新たに開講し、神戸大学医学部医学科学生、保健学科学生とチームを形成してチーム医療について病院の訪問学習により学ぶ科目とした。また平成22年度からは、同じく神戸大学との合同科目「IPW演習」を5年次専門選択科目として新たに開講予定で、患者治療の多職種連携についてSGD形式で学ぶ演習科目としている。【観点 9-2-1-1】

教員の資質向上を目的とした講演形式のFDを開催しており、平成21年には神戸大学医学部との合同FDを開催している。また専門教育担当教員は薬学教育の活性化や実務実習の円滑化のために薬学教育協議会病院・薬局実務実習近畿地区調整機構主催の『薬剤師のためのワークショップ in 近畿』に参加している。【観点 9-2-1-2】 【観点 9-2-1-3】

大学のホームページでは、教員の最近3年間における教育・研究上の学術活動一覧を公表し、それ以前は広報誌『ききょう通信』で単年度ごとに公表をしている。また平成20年度には『神戸

薬科大学自己点検・評価報告書—大学基準協会大学評価申請2008—』を作成し、教員の教育・研究活動に対する自己点検・評価を実施し、公表した。

専任教員について、その専門の知識経験を生かした学外での公的活動や社会的貢献活動については広報誌『ききょう通信』や大学ホームページに教員の活動成果が表彰された折などに、公表している。【観点 9-2-1-4】

(資料：神戸薬科大学自己点検・評価報告書—大学基準協会大学評価申請2008—、ホームページ、ききょう通信)

[点検・評価]

優れた点

- ・教務関係の案件を審議する教務委員会は数多く開催され、授業に関連する新たな変化について速やかな対応が可能な体制となっている。

改善を要する点

- ・時代の要求に応える医療人教育を推進するため、理念の達成に向け学生の授業評価アンケート資料も活用したFDの充実を図る。
- ・大学ホームページを活用して今後、専任教員の学外での公的活動や社会的貢献活動について公表することを検討する必要がある。

[改善計画]

授業評価アンケート資料も活用した学士課程教育構築のためのFDを全学的に行う。そして、6年制課程についてのカリキュラムについて教務委員会、カリキュラム検討委員会で、授業科目改善について検討を行う。時代の変化に対応する改訂カリキュラムを平成24年度に実施するために準備を行う。教員個々の活動状況を大学ホームページで公表することを検討する。

基準 9-2-2

教育の目的を達成するための基礎となる研究活動が行われ、医療及び薬学の進歩発展に寄与していること。

【観点 9-2-2-1】 教員の研究活動が、最近5年間における研究上の業績等で示されていること。

【観点 9-2-2-2】 最新の研究活動が担当する教育内容に反映されていることが望ましい。

[現状]

大学において、研究活動と教育活動は車の両輪に相当し、研究の活性化は重要な課題である。このような観点から、本学では、十分な研究費を支給する体制と最新の研究環境の整備に努め、先端的研究活動の推進と教員の研究意欲の向上が図られている。

本学は比較的多数の研究論文を国内外の学術雑誌に公表してきた。その大部分は各分野で高い評価を受けている欧文学術雑誌に掲載されている。1年間の報告数を教員数で割ると、一人が2報近くを公表していることになり、これは全国的に見ても高い数字である。また、多くの教員が各々の所属学会で学会賞や奨励賞なども受賞している。国内外の学会発表についても、教員一人当たりの年間平均回数は3.5と、非常に活発であると言える。国際学会発表数も最近は増加傾向にある。このように本学の研究活動は、質、量ともに十分に高いレベルに達しているものと考えている。研究成果は、現在、本学ホームページ上に毎年掲載する形式としている。しかしながら、6年制への移行に伴って教員の負担が増大しつつあり、研究レベルを維持するためには、これまで以上の努力が必要となる。【観点 9-2-2-1】

平成16年度～平成20年度の5年間を平均すると、年間90報以上の学術論文を公表している。また、学会発表件数も年平均250回程度であり、学外での研究活動も活発に行われていることを示している。この活発な研究活動は、各研究室で行われる卒業研究の教育に反映されている。さらに各教員が自分の研究と関連性のある講義を行う場合は、積極的に研究の話も取り入れて講義を行っている。【観点 9-2-2-2】

(資料：ホームページ)

[点検・評価]

優れた点

- ・研究活動が質、量ともに高いレベルで維持され、それが教育に生かされるとともに、医療及び薬学の進歩発展に寄与していることは評価できる。
- ・研究成果は本学ホームページ上に毎年掲載する形式とされ、学外者も閲覧が可能な公開形式に変更したことは評価される。

改善を要する点

- ・6年制への移行に伴い教員の負担が増大し、研究レベルの維持が難しくなってきたこと。

[改善計画]

6年制への移行に伴って生じた負担の軽減を図るとともに研究セミナーの頻繁な開催、研究室

間の相互交流や情報交換をより活発化し、研究レベルの維持、向上に努める。平成19年度から神戸大学大学院医学研究科との連携がスタートした。これを契機に、医療系を始めとした多方面での共同研究を一層推し進める。

基準 9-2-3

教育活動及び研究活動を行うための環境（設備、人員、資金等）が整備されていること。

[現状]

本学には現在16の研究室があり、その教員数は教授15名、准教授4名、講師17名、助教8名、助手5名の計49名であり、1研究室3名の体制となっている。研究室以外では、一般教育科目担当教員が7名（教授4名、准教授2名、講師1名）おり、また、中央分析室に3名（准教授1名、講師1名、助教1名）、薬学基礎教育センターに2名（教授1名、講師1名）、薬学臨床教育センターに6名（教授2名、講師1名、助手3名）、エクステンションセンターに1名（准教授）、情報支援室に1名（准教授）、薬用植物園に1名（准教授）、放射線管理室に1名（講師）の教員が配置されている。さらに特別教授7名と特任教授2名が研究室には所属しないが専任教員として常勤しており、専門教育科目並びに一般教育科目の講義及び演習を担当するほか、薬学基礎教育センターにおける学生の個別指導など、学部学生の教育指導を行っている。総教員数は80名であるが、6年制の進行とともに、1教員当たりの教育の負担が増大しているのが現状である。

各研究室には、約250㎡の研究スペースが平等に割り当てられている。そのスペースの中で、教授には個室が確保されている。また、准教授以下の教員にも、学部卒業研究生や大学院生と共用ではあるがスペースが確保され、円滑な教育・研究活動が展開されている。准教授以下の教員が共用の部屋を使用している理由として、個室を用意するには学内のスペースが足りないこともあるが、学部及び大学院生の日常の指導と監督が行いやすいメリットが挙げられる。ただし、学生への個別指導が必要な場合には個室を利用できることが望ましい。

各研究室の研究費については、平成21年度では配分研究費（1億2,370万円）を予算化し、基本研究費に研究業績を加味する方式で各研究室に配分する方法をとっている。また、一般教育科目担当教員やその他の教員にも教育・研究に必要な予算が配分されている。これとは別に、平成21年度では研究旅費として、総額2,200万円が予算化されている。一方、各研究室の教育・研究用機器に関しては、通常の研究費とは別枠の研究費により順次整備されている。整備に当たっては大学全体としての必要性や透明性の観点から、研究設備等充実委員会が各研究室からの要望に基づいて、その要望の妥当性を判断し、妥当であると判断した場合、大学に対して予算要求する仕組みになっている（共同利用機器に関しては基準10-1-3を参照）。

[点検・評価]

優れた点

- ・教育・研究に必要な予算が十分に配分されていることは評価できる。
- ・教育・研究に必要とされる設備、機器に関しては、私立薬系大学としては高い水準を保っていると評価される。

改善を要する点

- ・各教員の教育負担が増大しており、教育・研究活動の維持、向上を目指すためには人員の補充が必要である。

- ・ 准教授以下の教員が利用できる個室がないこと。

[改善計画]

支援職員の採用など、教育・研究活動を行う上での人員の補充を検討する。学生指導のために空きスペースや教室を有効に利用することを検討する。

基準 9-2-4

専任教員は、時代に適応した教育及び研究能力の維持・向上に努めていること。

【観点 9-2-4-1】実務家教員については、その専門の知識経験を生かした医療機関・薬局における研修などを通して常に新しい医療へ対応するために自己研鑽をしていること。

[現状]

数多くの専任教員は、大学院学生などの指導を通して時代に適応した研究能力の維持・向上に努めており、教員の研究活動は活発で、公表研究論文も年間90報前後を示している。教育能力については『薬剤師のためのワークショップ in 近畿』への参加や神戸大学との連携FDを開催するなど、実践的な教育能力の向上を図っている。最近では関西FD連絡協議会に大学として加盟し、大学全体で教育能力の向上を目指している。学生から優れた授業評価を受けた教員にはベストティーチャー賞が学長から授与されている。また科学研究費補助金への申請も最近5年間では41件から56件と積極的で、個々の教員は計画的に研究を推進する意欲は高く、16件から21件が採択されている。

実務家教員には、その専門の知識経験を生かした医療機関・薬局における研修などを通して常に新しい医療へ対応するために自己研鑽を行うよう推奨しており、原則週1回の医療機関での研修を設定している。また臨床系の医師教員は阪神地区の基幹病院において診療業務を行っている。しかし、薬剤師である実務家教員は、学内での教育が多忙なため、当初大学病院などで研修を行っていたが、その実施が最近は困難な状況にある。今後実務家教員数を増やすことで、ローテーションにより実務研修が行える体制を形成する必要がある。【観点 9-2-4-1】

[点検・評価]

優れた点

- ・FDを通じて教育及び研究能力の維持・向上に努めていることは評価できる。

改善を要する点

- ・実務家教員の薬剤業務研修が滞っており、今後の新しい医療に対応し、実践能力を向上させるための研修などの実施方策を考える必要がある。

[改善計画]

実務家教員を増やし、薬剤師業務研修の実施を可能にすることによって、今後の新しい医療に対応した実践能力を向上させ、教育に生かすことを計画している。

(9-3) 職員組織

基準 9-3-1

教育活動及び研究活動の実施を支援するための事務体制を有していること。

【観点 9-3-1-1】 学部・学科の設置形態及び規模に応じて、職員配置を含む管理運営体制が適切であること。

【観点 9-3-1-2】 実務実習の実施を支援する事務体制・組織が整備され、職員が適切に配置されていることが望ましい。

[現状]

神戸薬科大学は、単科大学であり、教育活動及び研究活動の実施を支援する事務組織として、管理部門である総務課、経理課、施設課、情報支援室を、教学部門である教務課、学生課、就職課、入試課を設置している。平成22年4月からは、学生課と就職課が統合され、学生就職課となる。38名の事務職員が配置され、その他、補助的業務に派遣職員8名、アルバイト職員4名を配置している。事務組織の人員配置については、専任職員が1～6名と部署間の開きがあるが、派遣職員などで補い、業務量とのバランスをとり、人事異動を行っている。

大学の教学に関する意思決定機関である学部教授会の下部組織として教務委員会、学生委員会、就職委員会、入試委員会などの関連委員会が設置されている。各委員会には担当部署の事務職員が出席し、会議のスムーズな進行のサポート、資料作成、配付及び議事録作成などを担当し、決定事項の周知徹底に努めている。さらに、学部教授会（毎月2回開催）には、構成員による入試教授会や教育職員採用の人事選考委員会を除いて、事務組織の事務局長と各課長がオブザーバーとして6名までの出席が許可されており、教学組織の動きを把握し、事務組織として迅速な対応に努めている。また、各部署の担当者1名が交代で出席し、業務予定や連絡事項を報告し合う事務連絡会を毎週1回開催している。この会では、事務局長が理事会や教授会などの決定事項の内容を伝え、日常業務への取組に反映させるよう努めている。【観点 9-3-1-1】

実務実習を支援する事務組織として、教務課が担当し、2名の職員が実務実習先への委嘱状の発送、学生に対する実習施設の伝達、実習説明会の資料作成を行うとともに、実習中の連絡窓口となっている。また、実務実習の円滑な実施を目的とする実務実習運営委員会には、教務課長並びに上記の2名の教務課職員が出席し、会議のスムーズな進行のサポート、資料作成、配付及び議事録作成などを担当し、決定事項の周知徹底に努めている。平成22年4月からは薬学臨床教育センターが実務実習の運営を担うため、実務実習をサポートする事務職員の同センターへの配置を予定している。【観点 9-3-1-2】

このほかに、薬学共用試験 OSCE において、SP として20名の事務職員が、サポートスタッフとしてそれ以外の全事務職員が参画するなど、教育活動を積極的に支援する事務体制・組織となっている。

[点検・評価]

優れた点

- ・各委員会には教員だけでなく事務職員がオブザーバー又は委員として参加していること。
- ・OSCEを始めとして教育活動を積極的に支援する事務体制・組織となっていること。

改善を要する点

- ・薬学臨床教育センターへの事務職員を配置していないこと。

[改善計画]

薬学臨床教育センターへの事務職員の配置を予定どおり進める。

(9-4) 教育の評価／教職員の研修

基準 9-4-1

教育の状況に関する点検・評価及びその結果に基づいた改善・向上を図るための体制が整備され、機能していること。

【観点 9-4-1-1】教育内容及び方法，教育の成果等の状況について，代表性があるデータや根拠資料を基にした自己点検・自己評価（現状や問題点の把握）が行われ，その結果に基づいた改善に努めていること。

【観点 9-4-1-2】授業評価や満足度評価，学習環境評価などの学生の意見聴取が行われ，学生による評価結果が教育の状況に関する自己点検・自己評価に反映されるなど，学生が自己点検に適切に関与していること。

【観点 9-4-1-3】教員が，評価結果に基づいて，授業内容，教材及び教授技術などの継続的改善に努めていること。

[現状]

現在本学では、教育内容の点検・評価を、主に『学生による授業評価アンケート』により行っている。本アンケートは、平成11年度から、本学自己点検・評価委員会の主導のもと、ほぼ隔年で行われている。当初は講義のみが対象であったが、平成16年度からは講義、実習、演習のすべての科目が対象とされ（非常勤講師担当分も含む）、講義用、実習用、演習用の適切な項目からなるアンケートが実施されている。各講義の終期に、マークカード形式のアンケート用紙を出席している学生に配付し、無記名で、各項目について5段階評価を行わせている。その集計とデータシートの作成は教務課が担当している。結果は各科目担当者にフィードバックし、当該期間の教育内容の自己評価と以後の教育の改善に有効に生かすよう促している。このアンケートは、教育の内容、方法、成果などを評価する上での代表性のある根拠資料として機能している。このアンケート評価は、教育職員の昇任及び昇格の際の参考資料としても活用されている。【観点 9-4-1-1】 【観点 9-4-1-2】

さらに、平成17年度、本アンケートの結果を基盤とする、ベストティーチャー賞の制度を設けた。各学年（前期・後期別）で最も評価の高かった教員を表彰するものである。この制度は、“学生からどの様な講義が求められているか”を考える上での指針として、また各教員がよりよい教育法を工夫する意欲を高める上で有効に働いているものと考えられる。ただし、改善の方法と程度は各教員に委ねられているのが現状で、その状況を客観的に評価するシステムは今のところ構築されていない。【観点 9-4-1-3】

一方、『学生生活に関するアンケート』を全学生対象に4年に1回の頻度で実施しており、学生生活の実態把握のみならず、大学における学習生活環境の改善などに関する意見を収集している。【観点 9-4-1-2】

[点検・評価]

優れた点

- ・『学生による授業評価アンケート』が教育の向上、改善を図るため、有効に機能していること。

改善を要する点

- ・『学生による授業評価アンケート』を毎年実施することが望まれる。
- ・ベストティーチャーの講義に参観する機会を設けることが望まれる。

[改善計画]

『学生による授業評価アンケート』を毎年実施することを検討する。また、学習環境に関するアンケートを別途実施する。ベストティーチャーの講義について、学内教職員に公開する機会を設ける。各教員に自身の教育の自己評価と改善した点、そして今後の改善計画を定期的に提出させることを検討する。

基準 9-4-2

教職員に対する研修（ファカルティ・ディベロップメント等）及びその資質の向上を図るための取組が適切に行われていること。

[現状]

平成7年より、教職員が分担して自己点検自己評価報告書を作成し公表しているが、その中で教職員に関する研修の必要性が提案され、平成12年度からは各方面から講師を招いて教育面や学生指導面に関するFDの機会を積極的に設けている。事務職員のみを対象としたスタッフ・ディベロップメント（SD）は平成17年度に初めて実施され、平成21年度も障害をもつ学生への支援の内容で開催されている。教員が自身の授業内容を見直し改善することを目的として、全学生を対象とする授業評価アンケートが隔年で実施されている。本アンケートで評価の高い教員には、ベストティーチャー賞が学長から授与される。教授職への昇任・採用人事では、モデル授業を教授陣の前で行うことが候補者に課されており、その評価は教育資質審査の一項目として考慮されている。

病院・薬局実務実習近畿地区調整機構による『薬剤師のためのワークショップ in 近畿』には、助手以上の専門教育担当教員を参加させ、実務実習教育について研修を受けるよう配慮している。また行政職員は実務実習事前教育やOSCEにおいて模擬患者として参加しており、実務実習教育での教員と行政職員との学生教育面での連携も進めている。『全国薬学教育者ワークショップ』にも教員が順次参加している。また、関西FD連絡協議会に大学として加盟し、大学全体で教育能力の向上を目指している。

神戸大学との連携協定に基づき、合同科目の「初期体験臨床実習」では年10回程度、神戸大学と本学の教員と行政職員が合同で打ち合わせを行い、授業改善について検討している。平成20年度には神戸大学医学部との共同FDも開催した。また神戸大学との連携によるこの企画は文部科学省の『平成21年度大学教育充実のための戦略的大学連携支援プログラム』に選定されているが、この中でFD・SD研修プログラムの共同開発を計画に取り入れている。

[点検・評価]

優れた点

- ・教育面や学生指導面に関するFDの機会を積極的に設けていること。

改善を要する点

- ・学内にFD・SD委員会が設置されていないこと。

[改善計画]

学内にFD・SD委員会を設置する。神戸大学との連携によりFD・SD研修プログラムを共同開発し、実務実習教育を含めて教職員の資質のより一層の改善を図る。