

## 第2章 大学学部運営体制と教員組織

### 1 本学運営の目標

本学は公立大学としてその大学運営において新潟県民への貢献を第一義とし、高等教育機関にふさわしいレベルの教育を学生及び県民に提供することを目標とする。研究活動は教育のための重要な原動力である。学生の力を最大限に輝かせるために、教員の研究・教育能力と職員のもてる管理能力を出し合って、大学運営を円滑に進めていくことを目指す。

#### 1) 地域貢献

- (1) 新潟県の保健医療福祉に関わる人材（学生・社会人）育成を目標におく。特に大学院教育においては、職業をもった学生の時間的制約や遠距離通学の不便を取り除くことのできる教育環境作りを進める。
- (2) 新潟県の現任看護従事者の職能の向上に向けて、大学にある知識・技術を地域に還元する。
- (3) 地域の大学として、保健医療福祉及び教育文化の側面から、地域活性化に求められる共同研究など各種の活動を通して、知識・技術を地域に還元する。
- (4) 卒業生と教員が、教育・研究及び実践活動を通して交流することで本学が看護職能集団の地域交流の拠点の1つになることを目指す。

#### 2) 学術交流

学会・研究会等の学術の交流・連携の機会を主体的に運営し、公開していくことも公立大学の使命の1つである。少子化とグローバル化の流れの中で、新潟県が中心になって進めてきた県下22の高等教育機関との連携や海外姉妹都市等との交流を深める機会を作るために、本学各教員の海外での学術交流や共同研究にあたっては、大学として支援する方策を進めている。

#### 3) 地域に開かれた大学

開学時より、大学の知的資産、及び大学固有の「場」（環境）を県民にオープンに提供し、公開すること（「地域に開かれた大学」）を目標とし努めている。

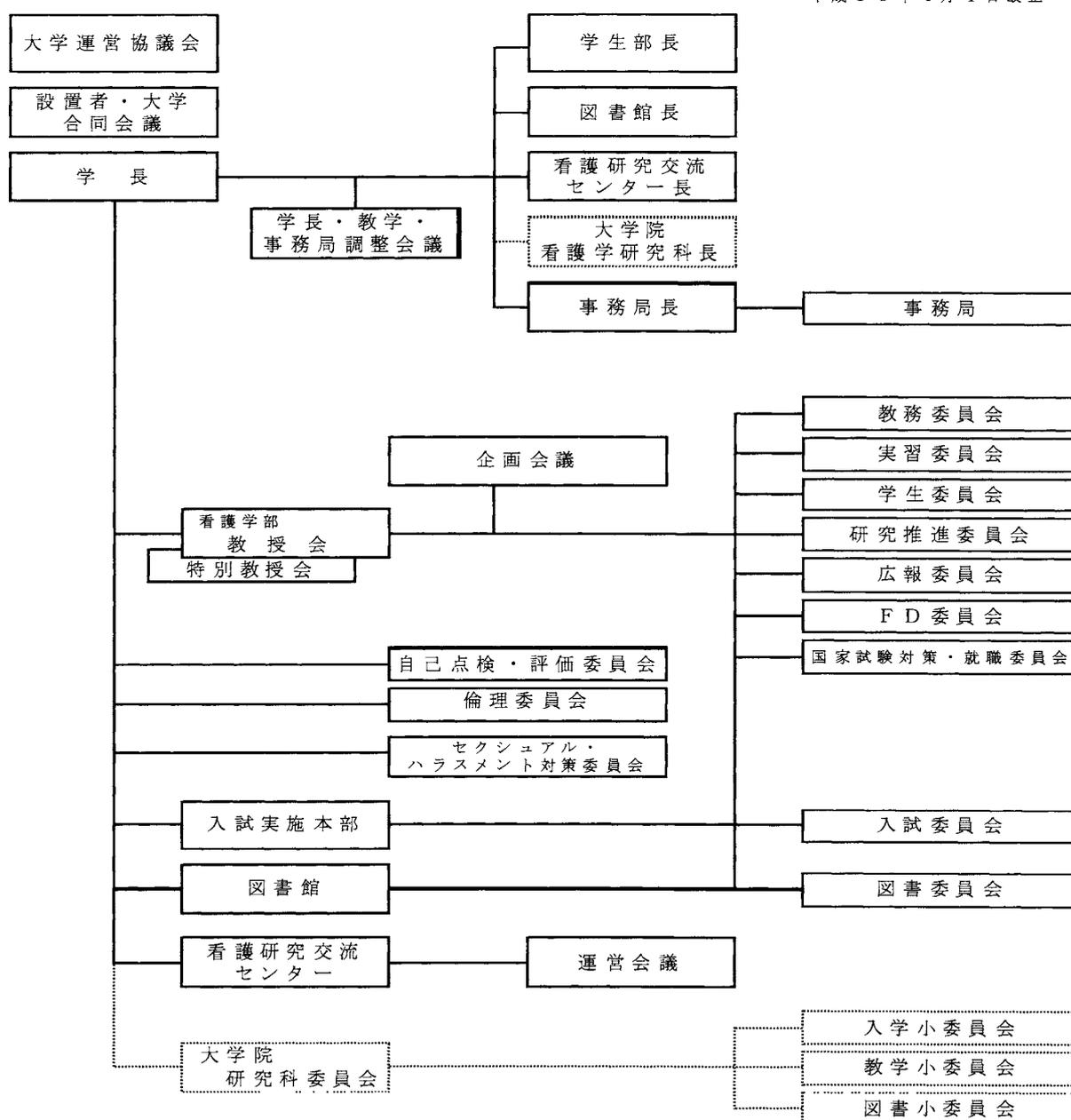
平成17年3月以降、地域貢献に関わる3つのプログラムに参加している。第1は、上越市にある国立大学法人上越教育大学と「地域貢献に関する連携協議会」を設置し、両大学に知的・人的・物的資源を相互に支援するための協定を結んだ。第2は、災害者のケアを含む、上越市の指定避難所としての役割を担う大学として、平成18年9月上越市長と協定書を取り交わした。第3に、上越市民の地域力のパワーアップを図る目的をもって、両大学、上越市、新潟日報及び協賛企業をメンバーとする「上越はつらつ元気塾」を平成18年に立ち上げ、実行機関として参画している。

## 2 大学運営に関する意思決定の体制

以下は、本学規程に定められている委員会及び必要に応じて組織された委員会を含む管理運営体制の組織図である（図2-1）。本組織は、第1回自己点検・評価における外部評価者の意見を参考に見直し、平成18年度には情報ネットワーク委員会と広報委員会を統合した。なお、平成19年度より大学本部の情報化推進本部を設置し、教職員による実行部会がIT環境の整備を担うことにした。

図2-1 大学運営組織

平成19年4月1日改正



## 1) 学長

学長は本学の責任者として校務を掌理し、所属職員を統督する任に就いている。また、学長はこの任を履行するために設置者に対し、看護学部学生部長を推選し、任命を伺う。

学生部長は、主に、教務、学生の厚生補導、進路指導及び進路指導等の教学に関する事項の企画立案及びこれら諸活動について統括する役割を担っている。他に、学長は、大学運営を補佐する役職として、図書館長、看護研究交流センター長を指名している。

学長の選考は、学長選考規程及び学長選考・選挙管理委員会規程に基づき、助手を含む全ての専任教員による選挙により行われる。任期は4年とし、再任された場合の任期は2年とする。ただし、再任は2回を超えることができない。平成16年11月26日開学後初めての学長選挙が実施され、初代学長が再任された。平成19年度は2回目の学長選挙年になる。

## 2) 学長・教学・事務局調整会議

本組織は、堅牢な規定に基づいたシステムではないが、大学運営に欠かせない合議システムとして、公式に認められている組織である。協議・検討している事項は、必要に応じて教授会に審議事項あるいは報告事項として提案・提示される。

本学の設置者は県知事である故、大学の運営の将来計画及びこれらに関する人事、予算、施設（改修・増設等）に関する事項については、設置者との協議・折衝を必然とする。このプロセスにおける学内及び県庁の関係部署での効果的な意志決定を生み出すための方策についての管理職の意思統一は一層重要である。また、教学及び事務協同の企画運営の円滑さを図るためには、管理職間の合意コミュニケーションを組織的に行うことが重要である。

「学長・教学・事務局調整会議」は、このような事項にソフトに対応することを目標にして、原則毎週水曜（午前）に学長主催により開催されている。

## 3) 企画会議

各種委員会の有機的な繋がりを図ることを目的として、本会議が平成17年度より設立された。

構成員は、各種運営委員会委員長及び「学長・教学・事務局調整会議」の構成員とする。議長は学生部長、会議は原則月1回の定例会とすること等を定めた企画会議運営要領（平成17年5月2日）により運営している。

## 4) 教授会

各種運営委員会と主に大学のリスク管理に係る特別運営委員会を中心に大学運営に関する重要な事項を審議するため、大学開設当初は、学長、教授、准教授、講師をもって組織してきたが、教育研究体制の変更や学校教育法の一部改正をうけて、平成18年4月より教授会構成員に助教を加えることにした。

教授会は、学長が召集し、その議長となり、原則毎月1回定期に開催し、次の各号に掲げる事項を審議する。

- ① 学則その他重要な学内規程の制定及び改廃に関する事項
- ② 教員の人事に関する事項

- ③ 教育課程及びその履修に関する事項
- ④ 学生の入学、休学、復学、転学、留学、退学、除籍その他の身分に関する事項
- ⑤ 学生の試験及び卒業に関する事項
- ⑥ 学生の厚生補導に関する事項
- ⑦ その他教育研究上の重要事項に関する事項

#### 5) 特別教授会

平成17年4月以降、教授会に学長及び教授を構成員とする特別教授会を置き、大学の将来構想や特に重要な事項を審議することにした。

#### 6) 運営委員会

教授会の付託を受けて、大学運営に関する専門的事項を検討するための運営委員会9委員会を置いている。

また、特別な事項を検討するため、学長直属の特別委員会3委員会を置いている。

#### 7) 各運営委員会の所掌事項

##### (1) 教務委員会

- ① 学年暦に関する事項
- ② カリキュラムに関する事項
- ③ 履修、単位認定に関する事項
- ④ シラバスに関する事項
- ⑤ 非常勤講師の採用に関する事項
- ⑥ ゲストスピーカーの採用に関する事項
- ⑦ 成績評価に関する事項
- ⑧ 科目等履修生等に関する事項
- ⑨ その他学長から付託を受けた事項

##### (2) 実習委員会

- ① 臨床実習施設の選定、交渉及び調整に関する事項
- ② 臨床実習の実施方法に関する事項
- ③ 臨床実習要項に関する事項
- ④ その他学長から付託を受けた事項

##### (3) 学生委員会

- ① 学生生活に関する事項
- ② 奨学金に関する事項
- ③ 学生の賞罰に関する事項
- ④ 学生の地域交流に関する事項
- ⑤ その他学長から付託を受けた事項

##### (4) 研究推進委員会

- ①学内の研究活動に関する事項
- ②研究成果の公表に関する事項
- ③教員の研究活動の調整に関する事項
- ④その他学長から付託を受けた事項
- (5) 広報委員会
  - ①広報計画の企画立案に関する事項
  - ②広報誌の発行に関する事項
  - ③大学のホームページに関する事項
  - ④その他学長から付託を受けた事項
- (6) FD 委員会
  - ①教員の教育評価及び教育能力の開発に関する事項
  - ②教育方法の開発に関する事項
  - ③カリキュラム開発への協力に関する事項
  - ④その他学長から付託を受けた事項
- (7) 国家試験・就職委員会
  - ①国家試験対策の企画及び実施に関する事項
  - ②就職指導に関する事項
  - ③その他学長から付託を受けた事項
- (8) 図書委員会
  - ①図書館の管理運営に関する事項
  - ②図書資料の整備及び購入計画に関する事項
  - ③大学関係資料の整理保管に関する事項
  - ④その他図書館長が付託した事項
- (9) 入試委員会
  - ①入学者選抜の実施に関する事項
  - ②大学入試センター試験の実施に関する事項
  - ③入試問題の管理に関する事項
  - ④学生募集に関する事項
  - ⑤オープンキャンパス等の広報に関する事項
  - ⑥その他学長から付託を受けた事項

#### 特別運営委員会

- (1) 自己点検・評価委員会
  - ①自己点検の総括及び評価
  - ②自己点検・評価項目の設定に関する事項
  - ③自己点検・評価の実施に関する事項
  - ④改善項目及び改善目標の設定に関する事項
  - ⑤自己点検・評価の結果の公表に関する事項

⑥認証評価機関による評価に関する事項

⑦その他、本学の評価のありかた

(2) 倫理委員会

本学の研究者等が行なう、研究等にかかわる研究計画に対する倫理上の審査を行なう。

(3) セクシャル・ハラスメント委員会

①セクシャル・ハラスメントの防止のための研修、調査及び広報・啓発活動に関する事項

②セクシャル・ハラスメントに関する相談及び救済のための措置に関する事項

③その他セクシャル・ハラスメントに関する事項

8) その他

教員の服務及び学内運営をスムーズにすることを目的とする活動

(1) イコールパートナー委員会

新潟県立看護大学教員に係る特異な事案の防止策に関する取扱要領のもと、必要時委員会を組成している。これをイコールパートナー委員会とよんでいる。

なお、ここでいう特異な事案とは、公務上又は公務外を問わず、以下の事項をさす。

①交通事故等刑法上の事案

②不適切な教育・研究活動

③ハラスメントに関する事案

④その他教員に関する不祥事

(2) 教員ハンドブックの作成委員会

平成17年度より、本学教員として就任時のガイダンス冊子として、また、各教員が教育・研究を進める上で最低限理解しておきたい本学の教育理念と教育方針、服務とその手続き、研究予算と手続き、大学施設利用等々の情報及び福利厚生等、16章から成る「教員ハンドブック」が教員ハンドブック作成委員会により作成された。冊子は各教員に配布しており、学長及び事務局ともに新規採用教員のガイダンスにも本冊子は活用されている。

9) 図書館

学習支援、研究支援及び地域のヘルスケア関係者の調査研究支援を目標に、図書資料の収集と学術情報の提供に励んでいる。

10) 看護研究交流センター

センター固有の研究活動費と組織をもって、地域課題研究や実践的な学術支援、大学の研究成果の発表、現任看護職員の研修及び成人教育プログラムなどを通して、看護大学として本学固有の地域貢献に励んでいる。

11) 大学院研究科委員会

本学大学院学則（平成18年度4月1日施行）に基づき、研究科の授業科目を担当する講師以上の専任教員を構成員として月1回の定例会議をもっている。

研究科が審議する事項及び執行すべき事項の円滑な運営を目的として、3つの小委員会（教学、

入学、図書)がある。

#### 1 2) 合同会議

本学の設置部署である総務管理部(平成17年3月までは県福祉保健部)との「合同会議」を年2回開催し、教育・研究活動、大学の管理運営の改善や各事業のより強力な推進に向けた方策等について議論し、実現に向けた方途を検討している。

#### 1 3) 運営協議会

大学の運営等について学外有識者や高等教育機関の長からの提言、助言を受けるため、大学運営協議会を置き、公立大学として適正かつ円滑な運営に資するため、年1回開催している。

### 3 教員組織

#### 1) 専任教員定数

学長、教授13名、准教授及び講師は24名、助教及び助手は20名、計58名である。

#### 2) 専任教員の領域別配置状況

本学は平成14年4月に開学したが、全専任教員は平成16年度まで新潟県立看護短期大学(以下「短大」と略す)の教員を併任してきた。大学新任教員と短大から引き続き本学専任となった教員間のコミュニケーションの難しさや、二重になっている授業内容の煩雑さなど、予想される問題を最小限に止め、かつ新しい大学としての教育と教員の特性をふまえた教育内容と教員とをマッチングした体制作りを心がけた。その結果、「看護基盤科学」「実践基礎看護学」「成人看護学」「母性看護学」「広域看護学」の5講座からなる教育・教員組織を編成した。

平成18年度、大学の完成年度以降は教科目制を中心に教育内容を領域毎に区分することを通して、教員間のチームアプローチの円滑化を図ることにした。

#### 3) 年次別専任教員配置の現状

##### (1) 教授、准教授

年次別の看護系教員在籍者数をみると、教員の職位を問わず定数を満すことができずに推移し、特に看護系の教授、准教授の確保に苦慮している(表2-1)。平成18年度には、教員選考規程に基づき「基礎看護学領域」において1名が准教授から教授になった。また「基礎看護学」「臨床看護学」の講師各1名が准教授へ、「地域生活看護学」講師2名が准教授になった。

##### (2) 講師

本学は発足時より、講師数の比率が高い。この職位にある者が准教授の職位に進める機会を当事者のみならず設置者共に努力した結果、初年度16名であった講師を11名にすることができた。

##### (3) 助教

平成19年度の学校教育法の改正に伴う助教人事については、助手の定数20名の枠の中で、

この職位の充足を図ることとし、助手の職位を当分の間、保持することにした。教員選考規定を一部改正した。その上で助教の選考基準を定め、公募（学内公募を含む）した。その結果、平成 19 年度には学内助手から 9 名の助教が誕生した。

助教・助手合計の定数は変わらず、今後とも助手から助教への昇格を図っていく。

#### (4) 助手

本学助手定数は 20 名と定められている。この枠は各看護学領域における実習教育指導の質を担保するための最小定数である。しかし、開学時よりの公募等の様々な努力にもかかわらず、この定数が満たされたことはない。一方では、IT に関する演習・実習教育等が増え、学生の IT 学習をサポートできる専任助手又は助教の補充が緊急の課題となった。このため平成 18 年度より「情報処理演習」助手を採用した。

表 2-1 各年度末の在籍者数（年度内退職者数/次年度採用者数）

領域名	職 階	H14 年度	H15 年度	H16 年度	H17 年度	H18 年度	H19 年度
人間環境科学領域	教 授	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)
	助(准)教授	2(0/0)	2(0/0)	2(0/1)	3(0/0)	3(0/0)	3(0/0)
	講 師	4(0/0)	4(0/0)	4(0/0)	4(1/0)	3(0/0)	3(0/0)
	助 教						0(0/0)
	助 手	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/1)	1(0/0)
生物・医学領域	教 授	4(0/1)	5(0/0)	5(0/0)	5(0/0)	4(0/0)	4(0/0)
	助(准)教授	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)
	講 師	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)
	助 教						0(0/0)
	助 手	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)	0(0/0)
基礎看護学領域	教 授	1(0/0)	1(0/0)	1(0/1)	2(0/1)	3(0/0)	3(0/0)
	助(准)教授	4(1/0)	3(0/0)	3(0/0)	3(1/1)	3(1/0)	2(0/0)
	講 師	3(1/0)	2(0/1)	3(0/0)	3(2/0)	1(1/0)	0(0/0)
	助 教						2(0/0)
	助 手	2(0/0)	2(0/0)	2(1/0)	1(0/1)	2(0/0)	0(0/0)
臨床看護学領域	教 授	4(0/0)	4(0/0)	4(0/0)	4(1/0)	3(0/0)	3(0/0)
	助(准)教授	1(0/0)	1(0/0)	1(1/0)	0(0/1)	1(0/0)	1(0/0)
	講 師	5(0/0)	5(0/0)	5(0/1)	6(2/1)	5(1/0)	4(0/0)
	助 教						4(0/0)
	助 手	9(0/0)	9(0/1)	10(2/2)	10(4/1)	7(0/0)	3(0/0)
地域生活看護学領域	教 授	3(0/0)	3(0/0)	3(0/0)	3(3/3)	3(0/0)	3(0/0)
	助(准)教授	2(0/0)	2(1/0)	1(0/0)	1(1/3)	3(0/0)	3(0/0)
	講 師	3(0/0)	3(0/1)	4(0/0)	4(2/0)	2(0/0)	2(0/0)
	助 教						3(0/0)
	助 手	3(0/1)	4(1/3)	6(4/4)	6(0/1)	7(2/1)	3(0/0)
計	教 授	12(0/1)	13(0/0)	13(0/1)	14(4/3)	13(0/0)	13(0/0)
	助(准)教授	9(1/0)	8(1/0)	7(1/1)	7(2/5)	10(1/0)	9(0/0)
	講 師	15(1/0)	14(0/2)	16(0/1)	17(7/1)	11(2/0)	9(0/0)
	助 教						9(0/0)
	助 手	14(0/1)	15(1/1)	18(7/6)	17(4/3)	17(2/2)	7(0/0)
	計	50(2/2)	50(2/6)	54(8/9)	55(17/12)	50(5/2)	47(0/0)

#### 4 課題・問題点及び改善方針

- 1) 本学が有する施設環境等の諸資源を県民に広く解放する方針は、多くの県民に喜びをもって受け入れられている。これにより、年毎に教職員や学生と県民・市民との交流も盛んになってきた。大いに歓迎すべきことであり、一層推進していきたいが、施設及び機材の消耗や故障によるトラブルが発生するようになった。また、施設管理等の予算が年々削減されていることもあり、これまで通りの無料開放のあり方は限界に近づいている。今後の施設設備の充実を見据えて、有料化等のより良い方策について考えていく必要がある。
- 2) 本学の地域貢献に関わる学内システム、学外関係団体との連携体制、そのプログラム開発や運営は順調に進んでいる。しかし、学外参加者が多い割には本学教職員と学生の参加が少数に止まっている現状がある。これには、実習教育の疲れや教員の研究活動に必要とされる土曜・日曜に地域貢献プログラムが実施されていることに関係があると思われるが、プログラムを決めていくプロセスを含めてきめ細やかな情報交換と広報に努める必要がある。
- 3) 大学運営に関する意思決定体制については、第1回自己点検評価に対する外部評価委員の「外部評価に係る意見の申し出について」（平成17年3月10日、以下外部評価と呼ぶ）の指摘を受け、その多くを改善できた。特に、本学の必要性から交通事故等、刑法上の事案やハラスメントに関する事案などの特異事案の防止策に関する取扱要項を作成し、特異事案対策委員会「以下イコールパートナー委員会」を組成した。この委員会活動を通して、大学のリスク管理に対する職員の自覚や学長と事務局との意思決定における協働作業のあり方、及び大学教員の特異事案に対しての意思決定の苦難さを学習させられた。
- 4) 教員の地方自治法に基づいた服務と、学校教育法に基づく大学教員としての責務等について、分かりやすい「教員ハンドブック」を作成できたことは、教員側と事務局側、両者にとって有効であった。
- 5) 開設時から今日まで、専門領域を担う看護系教員の退職は、平成14年度5名、15年度4名、16年度6名、17年度12名、18年度3名であり、これまで毎年2回の公募をしているが、18年度末には10名の欠員をかかえている。19年度には、欠員者・採用者の変動はあったものの10名の欠員を埋めることはできなかった。看護系職員の欠員は、職位の別を問わずに起きている。これに対して、共通科目系の教員の変動はほとんどみられない。このことは職位の変動もないことを意味する。

今後は、看護系教員の定数補充を年間通して採用できる公募体制に改善する方針である。他方では設置者と交渉する中で、大学開設前後から本学の教育研究を担ってきた共通科目系教員や看護系教員の昇格に向け、昇格に求められる基準作りを急ぎ進める必要がある。