

看護系大学における教員組織検討の実態に関する調査報告

一般社団法人日本看護系大学協議会

A. 調査の概要

1. 調査の背景：

日本の高等教育は、本格的な人口減少社会の到来による社会経済的な変化や Society5.0 と称される革新的な科学技術の社会への浸透等を受けて大きく改革されようとしている。それらを背景とした文部科学省等の「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」や「教学マネジメント指針」などの発出は会員校にも影響を及ぼしていると考えられる。一方で、看護系大学は昔からある学問領域と異なりその数が増加し続け、また大学個々の事情にも幅があることから、大学改革が個々の大学に及ぼしている実態の把握や今後への予測が行いにくい。

看護系大学も改革の対象となることが避けられない中、大学を取り巻く社会状況を我が事として認識する機会があるか、大学全体の方向性や教員組織の検討に看護学教育の立場から関与することができるかは、今後の看護学教育の質の維持・向上に大きく影響すると考えられる。そのため、まずは看護系大学における教員組織検討の実態を把握することが重要であることから、この度調査を実施することとした。

2. 調査の目的：

看護系大学における現時点の教員組織検討の実態を明らかにし、看護学教育の質向上のために必要な情報共有、国への要望等の JANPU の今後の活動につなげるための資料とする。

3. 調査の方法 : 全会員校に対する Google フォームを用いた記名自記式質問紙調査
4. 調査対象／回答者 : JANPU 会員校において、看護学教育に一定の責任を有する立場の教員 1 名
5. 調査時期 : 2023 年 8 月 2 日(水)～9 月 4 日(月)
6. 結果公表 : JANPU ホームページ、2023 年度事業活動報告書
7. 調査の担当組織 : JANPU 高等教育行政対策委員会
8. 調査項目および集計結果は以降のページに示す。

B. 結果の概要

- 1) 回収率は、全体で 92.6% と大変高く、近年の看護系大学の状況がほぼ把握できた。
- 2) 看護系教員組織が教員人事の最終決定に関与できているのは、国公立立いずれも 60% を超えていた。一方、教員の定数管理への関与では、公立では約 4 分の 3 が関与できていたのに対し、国立では 2 分の 1 以下であった（表 4、図 5）。
- 3) 5 年以内の教育理念等の見直しでは、3 ポリシーの見直しが国公立立いずれも 4 分の 3 以上で行われていた。
- 4) 教員組織の見直しは、行われていない会員校が多数を占めた（表 6、図 6）。見直しを行っていた会員校では、その動機・きっかけの約 60% は学生定員増や大学院増設などの大学運営方針によるものであった。また、10% 程度が独自に良い教育体制を目指したもの（含む教学マネジメント）、同じく 10% 程度が新カリキュラムに対応するための見直しなどであった（表 7）。
- 5) 教員組織の課題についての自由回答では以下が主な内容であった（表 11-1～5）。
 - ① 国立大学では、国からの運営費交付金の減額による教員定数の確保の困難が挙げられていた。
 - ② 国公立立にかかわらず、領域縦割り型の看護学教育組織の弊害が課題として挙がっていた。
 - ③ 国公立立にかかわらず、近年の教員人材の確保困難感と教員欠員の常態化が挙げられていた。
 - ④ 常勤教員の不足を非常勤や特任、育休代替等の教員で補充した結果として、常勤教員の大学運営負担の増加が課題として浮かび上がっていた。
 - ⑤ 実習施設との連携で実習教育の改善を図る前向きな意見が出されていた。

以上

C. 調査結果

1. 回答校数

	国立・省庁立	公立	私立	合計
回答数（校）	40	50	187	277
回答率（％）	90.9	98.0	91.7	92.6
会員校数	44	51	204	299

2. 調査項目

問1 回答者の職位についてお伺いします。（複数選択可のため回答数の合計は回答校数を超える）

- 学部長、学科長からの回答が多かった。

表1 回答者の職位

職位	学長	学部長	学科長	専攻長	研究科長	その他	合計
回答数	15	117	119	18	20	32	321
回答率	4.7	36.4	37.1	5.6	6.2	10.0	100.0

問2 貴会員校の看護教育組織についてお伺いします（表2、図1）。

- 看護教育組織が1つの学部であるのは、国立・省庁立<公立<私立であった。

問3 貴会員校教員の所属の主体についてお伺いします（表2、図2）。

- 国立・省庁立大学の看護教員は約半数が大学院に所属し学部を兼任していた。
- 公立大学の看護教員は、84%が学部所属し大学院を兼任していた。
- 私立大学では35.3%が学部所属し、62.6%は学部所属し大学院を兼任していた。

表2 教員組織について

()内 は回答率	問2 看護教育組織		問3 教員の所属の主体				回答 総数
	1つの学部 として組織	1つの学科 として組織	大学院に所属 し学部兼任	学部に所属し 大学院兼任	学部に所属	その他	
国立・ 省庁立	2 (5.0)	38 (95.0)	21 (52.5)	12 (30.0)	1 (2.5)	6 (15.0)	40
公立	28 (56.0)	22 (44.0)	2 (4.0)	42 (84.0)	4 (8.0)	2 (4.0)	50
私立	127 (67.9)	60 (32.1)	2 (1.1)	117 (62.6)	66 (35.3)	2 (1.1)	187
総計	157 (56.7)	120 (43.3)	25 (9.0)	171 (61.7)	71 (25.6)	10 (3.6)	277

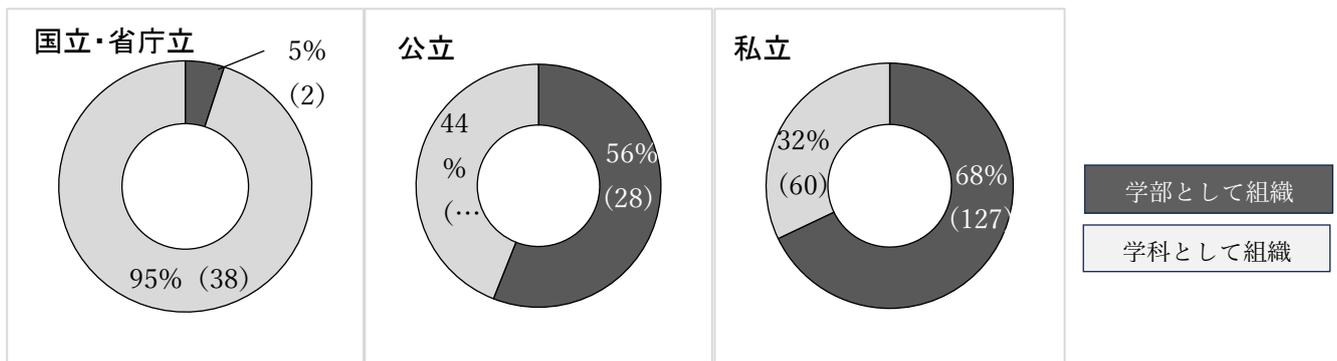


図1 設立主体別の教員が所属する部局組織

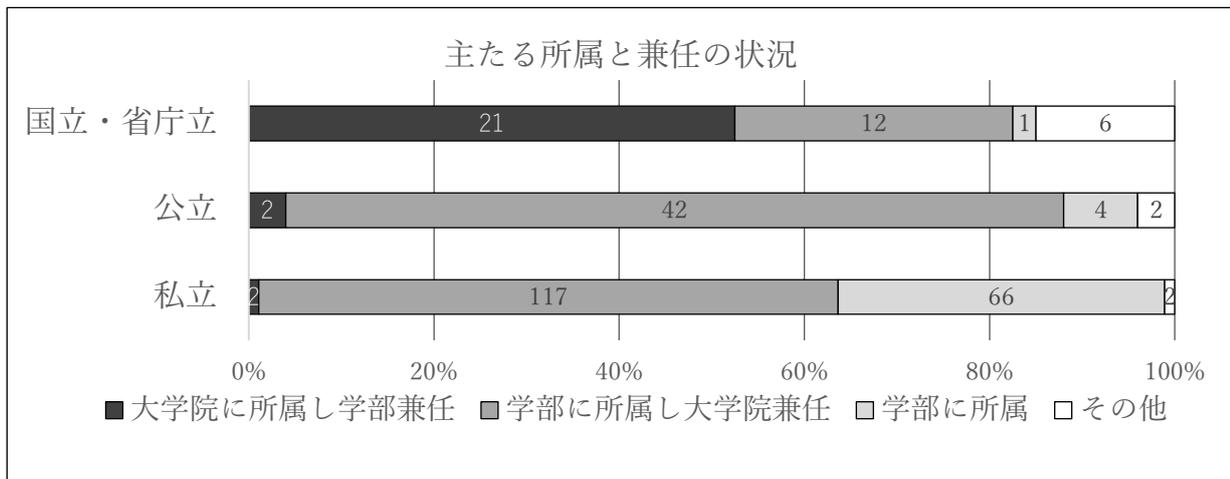


図2 設立主体別の教員の主たる所属部局と兼任の状況

問4 貴会員校が所属する大学の学部・学科構成についてお伺いします (表3、図3、図4)。

表3 所属大学の学部・学科構成

	(1) 所属する大学の学部数			(2) 所属する学部の学科数			回答 総数
	1学部	2~4学部	5学部以上	1学科	2~4学科	5学科以上	
国立・省庁立	6 (15.0)	4 (10.0)	30 (75.0)	2 (5.0)	35 (87.5)	3 (7.5)	40
公立	22 (44.0)	20 (40.0)	8 (16.0)	23 (46.0)	23 (46.0)	4 (8.0)	50
私立	39 (20.9)	89 (47.6)	59 (31.6)	94 (50.3)	52 (27.8)	41 (21.9)	187
総計	67 (24.2)	113 (40.8)	97 (35.0)	119 (43.0)	110 (39.7)	48 (17.3)	277

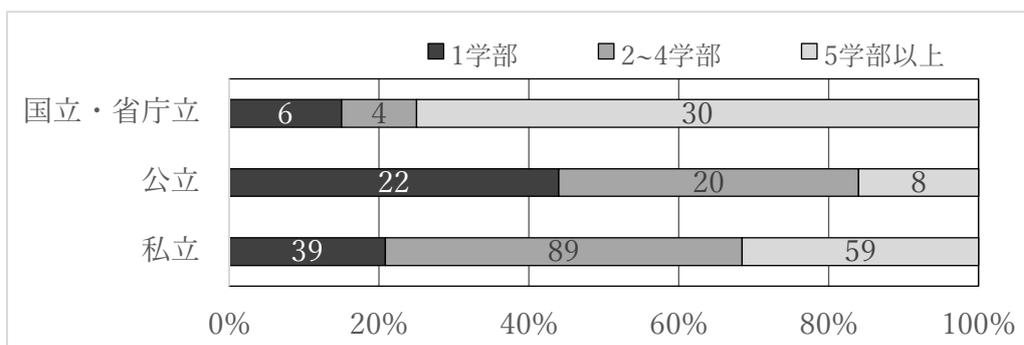


図3
所属大学の
学部数

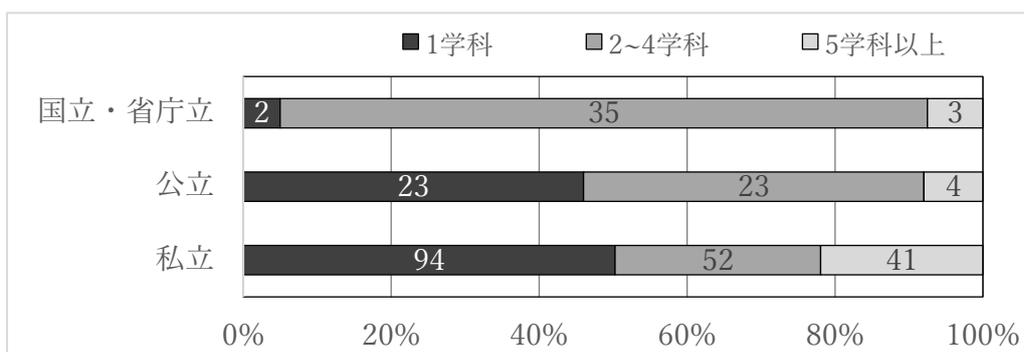


図4
所属学部の
学科数

問5 貴会員校における看護系教員の人事計画への関与についてお伺いします（表4、図5）。

- (1) 人事配置の定数管理に関与する委員会（例：全学の人事委員会、等）への関与についてお答えください。
- (2) 教員選考と候補者の採用決定への関与についてお答えください。（採用職位の決定への関与）
- (3) 教員選考と候補者の採用決定への関与についてお答えください。（採用最終決定への関与）

表4 看護系教員の人事計画への関与

	(1)定数管理への関与 委員としての出席		(2)教授会の採用職位決定への関与		(3)教員採用会議最終決定への関与		回答総数
	関与する委員会に委員を出すことができる	関与する委員会に委員を出すことができない	教授会が人事配置の定数範囲内で採用職位を決定し、選考して候補者を推薦することができる	教授会が採用教員を選考し候補者を推薦できるが、採用職位を決定することができない	教授会は教員採用を最終決定する会議に委員を出すことができる	教授会は教員採用を最終決定する会議に委員を出すことができない	
国立・省庁立	19 (47.5)	21 (52.5)	31 (77.5)	9 (22.5)	24 (60.0)	16 (40.0)	40
公立	36 (72.0)	14 (28.0)	34 (68.0)	16 (32.0)	38 (76.0)	12 (24.0)	50
私立	120 (64.2)	67 (35.8)	124 (66.3)	63 (33.7)	128 (68.4)	59 (31.6)	187
総計	175 (63.2)	102 (36.8)	189 (68.2)	88 (31.8)	190 (68.6)	87 (31.4)	277

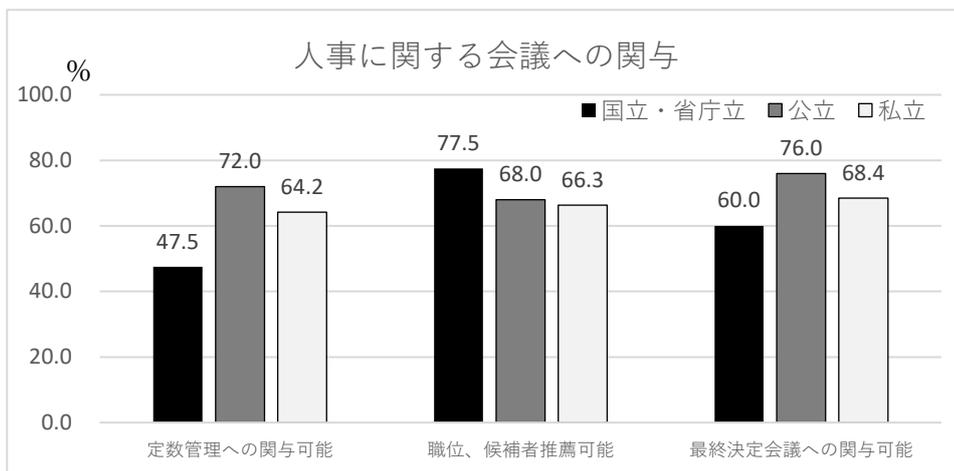


図 5

人事計画への関与可能な割合

問 6 貴会員校における教育の理念・目的・目標やポリシー、教員組織の見直しについてお伺いします。

- (1) 教育理念、教育目的・目標の見直しは5年以内に行われましたか(表5、図6)。
- (2) 3つのポリシー(アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー)についての見直しは5年以内に行われましたか(表5、図6)。
- (3) 教員組織についての見直しは5年以内に行われましたか(表6、図6)。

表 5 5年以内の見直し(教育理念等、3ポリシー)

	(1) 教育理念、目的・目標の見直し、5年以内				(2) 3ポリシー見直し 5年以内				回答総数
	見直して改正した	見直し、改正の必要がなかった	見直したが改正に至っていない	見直していない	見直して改正した	見直し、改正の必要がなかった	見直したが改正に至っていない	見直していない	
国立・省庁立	25 (62.5)	8 (20.0)	3 (7.5)	4 (10.0)	30 (75.0)	9 (22.5)	0	1 (2.5)	40
公立	29 (58.0)	16 (32.0)	1 (2.0)	4 (8.0)	38 (76.0)	7 (14.0)	2 (4.0)	3 (6.0)	50
私立	105 (56.1)	52 (27.8)	13 (7.0)	17 (9.1)	134 (71.7)	32 (17.1)	14 (7.5)	7 (3.7)	187
総計	159 (57.4)	76 (27.4)	17 (6.1)	25 (9.0)	202 (72.9)	48 (17.3)	16 (5.8)	11 (4.0)	277

表 6 5年以内の見直し(教員組織)、見直し後の変化

	(3) 教員組織の見直し 5年以内				(5) (3)の見直し行われた大学における見直し後の変化				
	見直しが行われた	見直しが行われていない	その他	回答総数	変わらない	総合的にみて質が向上した	総合的にみて質が低下した	その他	回答総数
国立・省庁立	15 (37.5)	22 (55.0)	3 (7.5)	40	7 (46.7)	4 (26.7)	2 (13.3)	2 (13.3)	15
公立	24 (48.0)	24 (48.0)	2 (4.0)	50	12 (50.0)	5 (20.8)	0	7 (29.2)	24
私立	76 (40.6)	103 (55.1)	8 (4.3)	187	29 (38.2)	31 (40.8)	4 (5.3)	12 (15.8)	76
総計	115 (41.5)	149 (53.8)	13 (4.7)	277	48 (41.7)	40 (34.8)	6 (5.2)	21 (18.3)	115

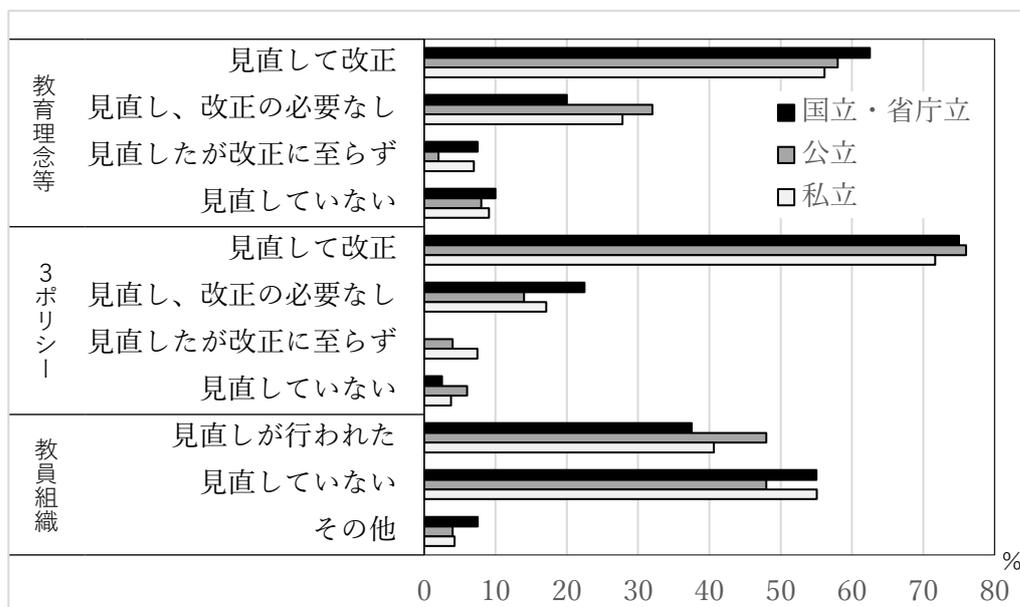


図6 設立主体別の5年以内の見直し状況

(4) 「(3) 教員組織についての見直しは5年以内に行われましたか。」の設問で、『1. 見直しが行われた』と回答した方にお聞きします。教員組織についてどのように見直しがあったのかをお書きください。

表7 組織見直しのきっかけと内容

	見直しの原因・きっかけ	見直した内容	回答校数
大学の方針	大学統合・分離・設置主体変更	学科から学部になった など	6
	大学院増設・大学院拡充	教授の増員 など	12
	学生定員増	教員組織の見直し など	5
	その他の全学の方針（教員削減、教養部解体、全学的に学部再編、学科の新設、看護学部の重視、専門職育成志向、人件費率の抑制）への対処	大講座制に変更、定員削減、一つの講座に、教養教員を看護学科にも配置、学部名や学科名の変更、看護学科として独立、学科の新設	18
看護組織の主導する方針	より効果的な教育・教学マネジメント	教教分離、より効果的な組織編成、分野構成の変更、研究室構成の変更	8
	看護独自の人事の課題のため（教員確保、医師ポストの新設、任期付き教員の処遇、	総定数見直し、領域配分見直し、任期付き教員の見直し、教員定数増、領域再編など	8
	新カリキュラム対応	教員配置見直し、領域の統廃合	6
	看護組織の管理職に関連した方針	副学部長の導入、独立した学部長の設置、管理職の交替	3

(5) 「(3) 教員組織についての見直しは5年以内に行われましたか。」の設問で、『1. 見直しが行われた』と回答した方にお聞きします。見直しが行なわれた結果、看護学教育の質に変化はみられますか（表6、図7）。

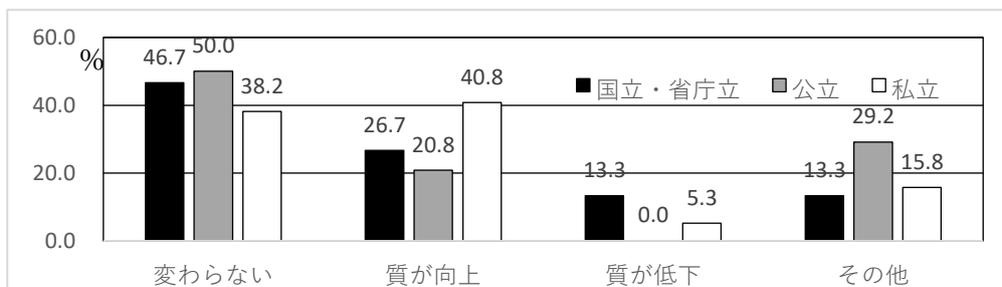


図7
教員組織見直し後の変化

(6) 「(5) 教員組織の見直しが行われた結果、看護学教育の質に変化はみられますか。」の設問で、『2. 総合的にみて質が向上した』『3. 総合的にみて質が低下した』と回答した方にお聞きします。質が向上した点と低下した点を具体的にお書きください。

表8 質が向上した点と低下した点

総合的にみて質が向上 33校		
向上の内容	教育の質向上	<ul style="list-style-type: none"> 授業内容が豊かになった（他の学部・研究科の教員の参画、英語・情報統計学、シミュレーション教育、他の学科との協働科目、新設科目が学生に好評、教員数の増） 科目数・単位数が増えた／科目間の重複内容の減少、科目間のつながり強化／大講座制に伴う教育内容の見直し 教員が増え、実習施設への巡回指導の質向上 助手や非常勤が学位取得を実現し、指導内容が充実
	教育研究が活性化	<ul style="list-style-type: none"> 教員の獲得により教育研究が安定 教員が英語での教育にかかわるようになった 分野構成の見直しにより相談・検討が行いやすくなった
	教員の態度・姿勢が向上	<ul style="list-style-type: none"> 教員の入れ替えが進み熱心な教員が増加 教員の教育意欲が向上、教員全体のモチベーションが向上 看護学教育に対する広い視野の獲得 学科運営に対する積極的姿勢の醸成／DPの到達に向けた議論の活発化 各領域の自律性が高まり、学生教育への積極性が増大 教員間のトラブルが減少
	教育負担が均てん化	<ul style="list-style-type: none"> 科目数の多い領域の負担が減少 職位のバランスが得られつつある 仕事内容に応じた教員配置人数となり授業運営が楽になった
	看護教育組織のまとまりの強化	<ul style="list-style-type: none"> 将来構想検討組織の発足による課題の明確化と新たな方向性の共有 学部長と看護教員との連携強化 委員会の役割がわかりやすくなり、教員の労力の効率化と課題解決の円滑化が図られた 人材の確保が行いやすくなった
総合的にみて質が低下 5校		
低下の内容	教育の質の低下	教員削減により教育の質が低下 実習指導教員の不足による実習指導の質低下 総合的に質が低下
	教育研究活動の低下	人員削減に伴い、個々の活動が低下 研究エフォートが低下
	負担の増加	教員の委員会負担が増えた 教員の業務負担が増えた

(7) 「(3) 教員組織についての見直しは5年以内に行われましたか。」の設問で、『2. 見直しが行われていない』と回答した方にお聞きします。見直しが行われなかった理由をお書きください。

表9 見直しが行われなかった理由 149校中137校が記入

理由	内訳
必要がない 69校	必要なし 48校
	現在の体制を肯定した上で必要性なしと判断
	自己点検し、必要なしの判断
	大学による必要なしの判断（経営陣や第三者評価など）
	一部の変更を行ったが、組織の見直しは不要と判断（3ポリシー変更など）
	見直しの時期ではない、前回の見直し後の体制が継続中
見直しの検討中、進行中 10校	検討の検討中、進行中であるが、教員組織の見直しの判断には至っていない
	見直し方針は示されたが、具体的な見直し内容は検討中
完成年度の前後のため見直していない 16校	完成年度に至っていない
	完成年度から日が浅い
	大学院設置期間中
教員組織見直しより教員確保を優先する 5校	ポイント制で教員の数が決定されるため教員組織の見直しは難しい
	見直しが定員削減につながることを恐れる
	欠員補充を優先的に行っているため、見直しは行っていない
	何とか教員組織を維持している状況なので見直しは行われていない
見直しの決定権がない 4校	教員数が不足しており、見直しの余裕がない
	見直しの決定権限がない
	教員組織見直しは法人の権限
	県の規定があるため、検討の権限がない
その他 8校	文部科学省以外の法規定に規定があるため
	定期的に見直す計画がなく、気づかなかった。
	教育改革の必要性の議論が行われてこなかった
	教員は定数制ではなく、必要に応じて採用人数の調整が可能だから
	組織レベルに至らない小規模な見直しは行っている
	過去の見直しの失敗経験があるため
日々の業務に追われていた。時間がさけなかった	

問7 看護系教員定数および適切な人材の確保のために、行っている（行っていた）アクションについて自由にお書きください。

表 10 看護系教員定数および適切な人材の確保のために行っているアクション

	アクション	回答校数	主な内容
適切な人材の確保	公募する	19	公募、大学ホームページ、JREC 掲載
	公募＋人脈を通じる	25	情報収集、教員のネットワーク、学会や研修会、個人的な声かけ、他大学教員に情報収集、ナースバンク活用、知人に紹介を依頼
	公募＋附属病院を通じる	9	大学病院との人事交流、臨地実習施設との連携、附属病院看護部との人事交流、病院とのダブルアポイントメント教員ポストの創設
	公募＋卒業生を通じる	8	人となりがわかっている自学の卒業生、大学院の修了生や卒業生の追跡と持続的交流、卒業生を大学院に勧誘し TA を経験してもらう
	自学大学院の修了生	5	自大学で博士後期課程修了者の輩出
	学会・機関等を通じる	7	関連学会、協議会等のメンバーとなり、情報を得る、看護協会などの人材バンクに問い合わせる
看護系教員定数の確保	教員ポストの獲得（大学組織内の努力による）	137	大学内組織との関係づくり、大学の戦略と合致させた教員ポスト獲得、日ごろの教員活動の根拠資料の作成、関連役職（事務を含む）や人事決定機関への説明と教員ポスト確保の依頼、看護関連組織内での不断の教育体制見直し、空きポストを作らぬよう非常勤等で埋めて公募許可まで待機 など
	学内の人材待遇改善	14	大学昇任制度の活用、職場改善して声掛けする、待遇改善、離職の防止、新規教員に対するメンター制度、ワークライフバランスを配慮、週1日の研修日の設定、教員定数の見直しを大学担当部へ提案、組織風土の改善、社会貢献活動の奨励
	広報・アピール活動	4	外部資金の獲得、研究成果の提示等のアピール、ST 比等各種データ、教員活動実態、教員ストレスチェック結果、実習施設等からのご意見などから教員定数の見直しの必要性を大学担当部へ提案
	文部科学省対策	3	文部科学省に相談、教員ポイントを削減されぬよう女性教員や外国人相当教員の獲得や科研費の獲得に努める
その他		18	人探しの現状の厳しさ、他大学情報の収集、常時の人材情報交換と収集、任期制導入による双方向評価にて適任者の採用を図る、など

問8 看護系大学における教員組織について課題と考えることを自由にお書きください。

228校(82.3%)から回答が寄せられ、教育組織の課題はI.II.IIIの3グループに分類された。課題Iは「大学組織トップや学内の他の教育組織との関連で生ずる課題」、課題IIは「看護学教育組織がこれまで内在させてきた固有の教育体制に関連する課題」、課題IIIは「看護学教育組織が置かれている近年の状況に関連している課題」であった。以下、課題分類ごとに内容を示す。

I. 大学組織トップや学内の他の教育組織との関連で生ずる課題

この課題は(1)から(3)に分類された。

(1) 国の方針や大学運営方針に起因する課題

- これは国立・省庁立大学のみからの回答であった。
- 低職位教員の採用や講座体制の変更などで対処をしていた。

表 11-1 国の方針や大学運営方針に起因する課題

大学運営方針	課題の内容(国立・省庁立大学)
①人事ポイント制の導入	•低職位の教員採用で対処/昇任人事が行えない
②国からの運営費交付金の削減	•運営費交付金削減による人件費削減がもたらす教員定員の削減(実例:看護系教員定員が5名削減された) •(結果的に)教育の質低下、研究困難、モチベーション低下を招いている
③一律25%定員削減	•講座構成を大講座制に変更して対処(⇒効果が見られず、元に戻す予定)

(2) 大学の定員管理や採用方針と関連する課題(設置主体別)

- 国公立にかかわらず「国の大学設置基準を理由に、専任教員不足の改善を大学が認めない」ことが多数の大学から課題として挙げられた。
- 国立大学では大学が設けた採用基準に合致する教授・准教授人材が得られにくいことが課題となっていた。

表 11-2 大学の定員管理や採用方針と関連する課題

	国立・省庁立	公立	私立
①大学設置基準の影響(指摘大学多数)	<ul style="list-style-type: none"> •(国公私立共通)設置基準を理由に、専任教員不足の改善を大学が認めない •設置基準の「学生数と教員数比」がネックとなる 	<ul style="list-style-type: none"> •設置基準は看護系大学業務内容に見合わない •事務の説得には最低教員数の定めが欲しい 	<ul style="list-style-type: none"> •認可時の教員数が定数とみなされる •設置基準の検討が必要(S31以降見直し無し)
②大学全体の学位や業績等の採用基準のクリア	<ul style="list-style-type: none"> •採用基準をクリアできる上級人材が不足し、下位の職位でポストを充足。結果、研究・教育力が低下。 		
③定員削減圧力がかかる	<ul style="list-style-type: none"> •教育・研究・実践が困難 •休職者・育休者対処が困難 •身体的精神的負担が大 	<ul style="list-style-type: none"> •定年退職者の後任人事に圧力がかかり、次世代交替ポストの確保が困難 	<ul style="list-style-type: none"> •大学から人員削減、人件費削減が求められる •経営収支の状況から、圧力がかかる
④助手・助教に任期制が導入された		<ul style="list-style-type: none"> •任期制による雇止めが、教員のステップアップ意欲を削ぐ 	<ul style="list-style-type: none"> •助手・助教が入れ替わる5~6年ごとに教育力低下

(3) 看護系の立場の脆弱さがもたらす課題

- 公立・私立に共通して、たくさんの教員を必要とする看護学教育への理解が他学部、他学科から得られず、なかなか教員を増やすことができない状況が示された（昔からある文系学部からは特に）。
- 国立大学では、業績を比較され、医系教員にポストが割り当てられることが挙げられていた。

表 11-3 看護系の立場の脆弱さがもたらす課題

	国立・省庁立	公立	私立
①医系教員の優遇	<ul style="list-style-type: none"> • 看護教員の業績が少なく、立場が弱い • 医系教員にポストが割り当てられる 		
②他学部・学科からの看護への無理解		<ul style="list-style-type: none"> • 看護教育に必要な教員数や指導体制について他学科・他学部の教員、理事会から理解されない 	
③設置主体や事務局との関係		<ul style="list-style-type: none"> • 設置主体との兼ね合いで迅速な変革がしにくい 	<ul style="list-style-type: none"> • 事務局との軋轢によって教員増が困難

II. 看護学教育組織がこれまで内在させてきた固有の教育体制に関連する課題

- 国公立を通じて長年の縦割り型・看護領域別の教員組織が障壁となっていること、風通しのよい組織や新たな組織体制への希求があることが示された。
- また、これまで教育を最優先させてきた姿勢も問題とされ、教育と研究のバランスに関心が向けられていた。さらに看護学教員の役割が多岐にわたり量が多いことも課題とされていた。

表 11-4 看護学教育組織の固有の課題

課題	国立・省庁立	公立	私立
①長年の領域縦割り構造の弊害	<ul style="list-style-type: none"> • 教員組織の改革が必要（臨床教授・実務家教員・基幹教員制度等の取り入れ） 	<ul style="list-style-type: none"> • 長年の組織形態の硬直化 	<ul style="list-style-type: none"> • 専門領域へのこだわりが強い。 • 講座の自治があり、垣根を超えることが困難 • 領域間の情報共有や助け合いが困難
②教員の業務バランスが教育に傾斜	<ul style="list-style-type: none"> • 教育に偏りすぎ • 研究時間が取れない • 海外出張に影響する 		<ul style="list-style-type: none"> • 教育や運営に費やす時間が多い。 • 研究時間の確保が困難、特に実習担当教員の研究時間が不足
③教員の役割が多すぎる	<ul style="list-style-type: none"> • 過剰に仕事を抱える傾向がある 		<ul style="list-style-type: none"> • 教育、研究、大学運営、社会貢献のバランスが悪い。 • 教育業務以外の委員会、入試、入試広報等の大学運営業務の過重労働 • 事務職員数が少なく、教員の事務作業が多い

III. 看護学教育組織が置かれている近年の状況に関連している課題

- 国公立を通じて世代交代期にあることが取り上げられ、それによって教員組織全体の力の低下が認められること、あとを担う世代がまだ十分な力をつけていないこと、さらに教員組織に次世代を育成する意識や力が乏しいことが課題として挙がっていた。
- 国立大学では大学院進学者が低迷しているとされ、次世代候補者の不足を案じていた。
- 国公立を通じて教員の不足の常態化が挙がり、公募への応募が少ない、適切な人材がいない、それでも採用せざるを得ない不安、教員が定着せず異動が激しいことが課題となっていた。
- さらに、公立・私立では教員間の関係構築が不十分であることも危惧されていた。
- 今日的課題では、国公立を通じて要支援学生の増加に伴う教員の負担増、及び看護学実習に関連した臨床と大学の連携体制のあり方の検討が提案されていた。

表 11-5 近年の看護学教員組織の課題

課題	国立・省庁立	公立	・ 私立
① 教員の世代交代に伴う次世代の人材不足	<ul style="list-style-type: none"> • 教員の高齢化 • 若い教員の人材不足 • 大学院進学者が低迷 • 次世代教育研究者の不足 	<ul style="list-style-type: none"> • (公立・私立共通) 第1線教員の世代交代期 • 次世代が不足 • 教授人材が不足 	<ul style="list-style-type: none"> • 教授の確保が困難 • 交替後の教授、准教授は経験が少ない • 管理職を担う教員の育成が必要
② 教員の異動が激しい(多数)			<ul style="list-style-type: none"> • 教員が定着しない(特に若い教員) • 昇任しやすい大学、大学院のある大学などを希望して異動してしまう
③ 教員不足が常態化	<ul style="list-style-type: none"> • (国公立共通) 看護系大学増による教員不足 • 公募しても採択基準を超える者が少ない • 大学の定員削減方針による不足 • 特定分野の人材不足 • 産休、育休対応の非常勤実習指導人材不足 	<ul style="list-style-type: none"> • (公立・私立共通) 募集をしても応募がない/少ない • (公立・私立共通) 人材不足が常態化 • (公立・私立共通) 実習指導教員が不足 • 教員不足により疲弊 • 教授と准教授がともに長期欠員の領域がある 	<ul style="list-style-type: none"> • 学生定員増や大学院増設による教員不足 • 常時公募の状態 • 欠員状態が教員の離職にもつながるといふ悪循環が生じている
④ 常勤教員の負担が増加		<ul style="list-style-type: none"> • 代替教員は教育や運営の役割は担えない 	<ul style="list-style-type: none"> • 特任教員が多くて学内運営が回らない
⑤ 人材難(多数)、及び教員組織全体の力の低下(多数)	<ul style="list-style-type: none"> • (国公立共通) 適切な人材が不足 		
	<ul style="list-style-type: none"> • 教員の質の担保が困難(研究力、教育力、臨床経験) • 研究に対する自覚が薄い • 教員組織の力の低下への対処として、臨床教授制や実務家教員登用、実践力のある教員推進、基幹教員制度の利用などの改革が必要 	<ul style="list-style-type: none"> • 教授・准教授の後輩育成への関心が低下 • 研究意欲が低く、その結果昇任できないことで意欲が低下する悪循環 • 教員の臨床実践力が低下 • 看護系教員ばかりのモノカルチャーの文化、タコつぼ型の思考に陥っている 	<ul style="list-style-type: none"> • リーダーシップを取れる人材難 • 教員の質の担保(研究力、教育力、臨床経験)が困難 • 教員数、職位、専門性のバランスが保てない • 学位、人間性の両方を伴う人材不足 • 採用時や昇任時の基準が甘くなる • 大学教育経験の浅い教員が多い • 医師が教授に就任し、看護の専門性が担保できない • 学位取得背景が看護以外の多岐の学問分野にわたることが課題
⑥ 教員間の争いの増加		<ul style="list-style-type: none"> • ハラスメント環境の改善が必要 	<ul style="list-style-type: none"> • 教員間のパワハラ • 教員関係の構築がうまくいかない
⑦ 要支援学生の増加	<ul style="list-style-type: none"> • (国公立共通) 要支援学生の増加とその支援への教員の注力が必要 		
⑧ 今日的課題の検討	<ul style="list-style-type: none"> • 看護実習の大学と臨床の新しい教育方法の検討が必要(大学病院看護部との連携体制など) • 学生教育と教員のワークライフバランスの両立 • 10年先を見越して自大学で教育研究者を育てる戦略が必要 • 教育研究と育児の両立のための女性教員へのサポート 		
	<ul style="list-style-type: none"> • 看護実習の大学と臨床の新しい教育方法の検討が必要(大学病院看護部との連携体制など) • 学生教育と教員のワークライフバランスの両立 • 10年先を見越して自大学で教育研究者を育てる戦略が必要 • 教育研究と育児の両立のための女性教員へのサポート 	<ul style="list-style-type: none"> • 若手研究者育成の仕組みが看護界全体で整備できていない 	<ul style="list-style-type: none"> • 看護学実習指導にかかわる臨地に常駐させる教員の確保が必要