

# 長崎大学大学院医歯薬学総合研究科保健学専攻看護学講座における 助教キャリアアップ支援システムの構築と運用

中尾 優子<sup>1</sup>・川崎 涼子<sup>1</sup>・楠葉 洋子<sup>1</sup>・野村亜由美<sup>2</sup>・山口 智美<sup>1</sup>

**Key Words** : 助教・キャリアアップ・支援システム

(2012年11月29日受付)  
(2013年1月7日受理)

## はじめに

学校教育法の改正により、平成19年4月1日から、これまでの「助教授」が「准教授」に変わり、「助手」については、①独立して教育研究に従事する者は「助教」に、②専ら教育研究の補助に当たる者は新「助手」となる大学教員組織の変更が施行された<sup>1)</sup>。本大学保健学専攻看護学講座でも多くの助手の職位が助教へと変更され、科目責任者として認められるようになった。助教から教授まで教員内の新組織に向けた意識の改革を行うことやこれまでの教育、研究、組織運営についての活動経験の偏りや新たな責任の拡大により生じる助教職の不安を払拭し、この組織変更を早期に軌道に乗せるために、助教のキャリアアップを目指した支援が必要であることが検討された。

キャリアとは人生において個人が自らの決定に基づいて築く、一連の経歴、活動、経験のことであると言われている<sup>2)</sup>。助教自らが目標を定め、安定した職務遂行が行われることが組織力の強化へとつながるであろう。

その体制作りとして、本講座に助教キャリアアップ委員会が設置された。この委員会の目的を「助教キャリアアップのためのベースとなるシステム作り」とし、活動を行ったので報告する。

## 1. 委員会の構成メンバー

構成委員は、看護学講座教員の各職位から最低1名であることを条件に、教授1名、准教授1名、講師1名、助教2名の計5名が選出された。

## 2. 委員会活動時期

平成21年4月1日～平成24年3月31日

## 3. 助教キャリアアップシステムの準備と実際

### 1) 支援資料の作成

助教は、「指標に基づき、自己評価を行う。支援体制として、キャリアアップ評価フローチャートが活用され

る。」とし、実施に向け、平成21年度に以下の3点の資料作成を行った。

### (1) 助教キャリアアップ指標 (資料1)

本資料は、目的を助教が業務を主体的に遂行できるための指標(目標設定時や自己評価の際に活用できる)および、講師、准教授、教授が助教をサポートするための指標とした。本大学大学院医歯薬学総合研究科保健学専攻教員選考に関する内規、本大学医学部保健学科における教員組織に関する内規、本大学評価基準、本大学中期目標・中期計画、本大学医学部保健学科の基本理念、本大学大学院医歯薬学総合研究科保健学専攻の基本理念、看護系大学の将来を担う教員に対するFDの在り方について－大学院生・新入教員に向けての準備教育－(日本看護系大学協議会)<sup>3)</sup>を参考に作成した。指標案は「教育」「研究(個人・共同)」「組織運営」「社会貢献・実践」の4つの切り口から、step 1-5までのラダー方法で作成した。さらに、各職位(助教、講師・准教授、教授)との懇談会やヒヤリングを実施し、内容を洗練化した。ステップ1の基準は修士を修了し、初めて教育に携わる教員を想定しており、「ステップ」は勤務年数ではなくキャリアアップの段階を示すことを明示した。さらに、キャリアアップに必要なFDについても記載し、一部企画実践(シラバスの書き方)を行った。

### (2) キャリアアップ自己評価表 (資料2)

目的を助教が自己評価を客観的に把握し、次のステップにつながるためとし、講師、准教授、教授は助教を支援するための資料とするとした。

### (3) キャリアアップ評価フローチャート (資料3)

目的を助教キャリアアップが円滑に遂行されるとし、助教キャリアアップ委員会は、キャリアアップ指標運用に関する全教員の相談役およびシステムの維持管理役として機能することにした。

1 長崎大学大学院医歯薬学総合研究科保健学専攻看護学講座

2 甲南女子大学看護リハビリテーション学部看護学科

活動報告

資料 1. 長崎大学医歯薬学総合研究科保健学専攻看護学講座 助教キャリアアップ指標 2011.4 改定

	教育	研究		組織運営	社会貢献・実践
		個人	共同		
<b>目標</b> ・ 助教の業務を自立して行う					
	①専門分野の実習教育、講義、演習の計画、実施、評価ができる。 ②卒業研究、保健学専攻三講座共修科目、全学教育を理解できる。 ③学生の学習支援ができる。	研究者としての基礎を培うことができる。	将来的に共同研究を組織し活動できるための基礎を培うことができる。	保健学専攻の組織運営について理解する。	大学が果たすべき社会貢献を理解する。
step 1	①専門領域を中心に、可能な限り学部の講義を聴講し、演習や実習との繋がりを知るとともに、保健学専攻看護学講座のカリキュラムを理解する。 ②サポートを受けながら実習教育を行う。 ③三講座共修科目、全学教育の内容や方法を知る。 ④卒業研究の教育方法を知る。 ⑤主アドバイザーとともに学習支援を行う。	①倫理審査委員会提出書類を作成する。 ②科学研究費補助金などの競争的資金獲得へ向けた申請をする。	①講座内や他領域で進行中の研究や計画中の研究会・会議・抄読会等に参加する。	保健学専攻全体の組織運営を知る。	①大学教員の社会貢献・実践の意義と責任について知る。 ②学会・財団などにおいて、学会員または委員としてその活動に参加する。
FD	* 効果的な授業を行うための方略 * 指定規則および看護学講座カリキュラム * 科目の組み立て方（講義と演習の組み立て方等）	* 倫理審査委員会申請書の作成方法 * 科学研究費補助金の応募要領と計画書等の作成方法		* 看護学講座、保健学専攻の組織	* 大学が果たすべき社会貢献
step 2	①実習教育において計画立案、実施、評価を行う。 ②講義、演習を講師以上の教員の下で学びながら、主体的に参加する。 ③三講座共修科目、全学教育の内容や方法を知る。 ④卒業研究の教育方法を知る。 ⑤主アドバイザーとともに学習支援する。	①国内外での発表を経験する。	①共同研究者として研究活動に参加する。	講座内委員として活動する。	①大学教員の社会貢献・実践の意義と責任について知る。 ②学会・財団などにおいて、学会員または委員としてその活動に参加する。
FD					
step 3	①実習教育において計画立案、実施、評価を行う。 ②1科目を通しての講義や演習に単位認定責任者と共に主体的に取り組む。 ③卒業研究において、サポートを受けながら指導する。 ④三講座共修科目、全学教育において、講師以上とともに担当する。	①紀要に研究論文を投稿する。	① step ①②の繰り返し	保健学専攻委員として活動する。	①大学教員の社会貢献・実践の意義と責任について知る。 ②学会・財団などにおいて、学会員または委員としてその活動に参加する。
FD					
<b>目標</b> ・ 准教授、教授へのステップ・アップ					
	①1科目の単位認定者として自立する。 ②看護学講座外の科目も担当することができる。 ③学生の学習支援ができる。	自らの研究課題を継続的に取り組み発展させることができる。	共同研究の中心的役割を担うことができる。	①リーダー的役割を担うことができる。 ②看護系大学の全国的な動向を知ることができる。	自らも企画をし実践することができる。
step 4	①科目責任者としてシラバスの作成をする。 ②卒業研究を担当し指導する。 ③三講座共修科目を担当する。 ④主アドバイザーとして学習支援する。	①全国誌へ研究論文を投稿する。	① step ①②を繰り返しつつ、共同研究の責任者となる。	講座内委員としてリーダー的役割を担う。	①自らの専門知識を地域保健・医療・福祉へ貢献・実践を行なう社会的な要求に貢献する。 ②高大連事業等の学外講義を担当する。
	* 単位責任者としての事務手続				
step 5	①単位認定科目を1科目以上もち、シラバス作成、実施、評価を行う。 ②卒業研究を担当し指導する。 ③全学教育及び教養セミナー等を担当する。 ④主アドバイザーとして学習支援する。	①英文で研究論文を投稿する。		看護系大学運営組織等に副メンバーとして参加する。	①自ら企画した活動を通して社会に貢献する。 ②活動内容と自己の専門分野との関連を探り、社会的な貢献・実践を自らの専門教育・研究にフィードバックする。
FD		* 英文投稿の方法			

活動報告

2) 運用の実際と修正

平成22年3月に看護学講座教員より上記資料について同意を得、同年4月より、助教キャリアアップシステムの運用が開始された。平成22年10月にキャリアアップ自己評価表を用いた中間評価を計画し、助教と助教が希望した各分野の講師以上の教員間で面談が行われた。中間評価では、助教の研究力を高める方略として、共同研究プロジェクトについて提案があった（後に教育研究委

員会が遂行）。平成23年3月に1年間のキャリアアップ評価が行われ、指標内容についての修正が行われた。平成23年4月からは修正した助教キャリアアップ指標を使用し、運用を継続した。平成24年3月に2年間の評価を行い、平成24年4月からは、キャリアアップ委員会が提案した資料1～3を用い、各自で継続していくことを看護学講座の会議で提案し、委員会主導の運用を終了した。

資料2. [看護学講座助教キャリアアップ自己評価表]

確認欄 *日付の記入	年度初期	領域 ( / )	講座 ( / )
	年度末期	領域 ( / )	講座 ( / )

斜体：記入例

時期 (実施日)	教育	研究		組織運営	社会貢献・実践
		個人	共同		
年度初期 ( / )	<i>SP 1</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 2</i>
年度末目標	<i>SP 1</i>	<i>SP 3</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 3</i>
年度中間期 ( / )	<i>SP 1</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 2</i>
年度末期 ( / )	<i>SP 1</i>	<i>SP 3</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 2</i>	<i>SP 3</i>
努力目標・希望等 (具体的な取り組み内容について記載する)	これまでは卒業研究に関する関わりがなかったが、今年度は卒研の教育方法を知るために議論に参加する。	〇月、〇〇で開催される〇〇〇国際学会で発表する予定である。	これまで関わっていた研究を継続する(特にデータ分析を行う)。	1講座内委員を務めてきたが、今年度は2委員会を努める予定である。	〇月に〇〇で開催される〇〇学会の開催に際し、〇〇の企画・運営に携る予定である。
達成度 (達成○ 未達成×)	○	○	×	○	○
評価 (目標達成若しくは未達成に関連した具体的な事項について記載する)		到達したが、事前に国際学会発表経験者の話や準備状況等を(FDで)知るとより効果的だった。	現在の共同研究のデータ分析において、指導が必要であり、中心的に実施できなかった。		
個人としての課題：研究分野については、STEP4を念頭に研究中の量的分析方法を専門家に学ぶ。論文の執筆時期を決めておく。……					
講座、専攻の改善策(環境、時間、仕事内容とその質等)：大学内で行われる年間FDの紹介……					

#### 4. 評価

平成24年3月に、2年間にわたって実施された指標・運用システム・自己評価表に関する調査を行い、実際に行ったキャリアアップシステムについて評価を行った。看護学講座教員31名のうち、15名（助教9名、講師以上5名、無回答1名）の回答が得られた。以下にその結果を示す。

##### 1) 助教キャリアアップ指標の評価

目的について、「自己評価を客観的に把握し、次のステップにつなげる資料とする」は80%が適切であったと回答した（助教100%、講師以上50%）のに対し、「講師、准教授、教授が助教の支援体制強化の資料とする」は54%が適切（助教45%、講師以上67%）、33%が適切ではなかったと回答した。指標の活用については、「助教の業務を主体的に遂行できるための指標として、実際の目標設定時や自己評価に活用できたか」には、「できた」53%（助教67%）、「どちらともいえない」27%であった。「准教授、教授が助教をサポートする際に指標は活用されていたと思うか」は、「そう思う」40%（助教33%、講師以上50%）、「どちらともいえない」33%、「思わない」が27%であった。「ステップ1が修士を修了し、初めて教育に携わる教員としているが妥当であるか」の質問に対しては、回答者全員から適切であったとの回答が寄せられた。

##### 2) 自己評価表の評価

自己評価を客観的に把握し、次のステップへつなげる資料として使用した自己評価表の活用について、「活用できた」40%（助教78%）、「どちらでもない」34%、「活用できなかった」13%であった。准教授、教授が助教をサポートする際の自己評価には、「活用されたと思わない」33%、「活用されたと思う」27%、「どちらでもない」33%であった。

##### 3) 運用システムの評価

助教キャリアアップが円滑に遂行されるための運用システムとして使用したフローチャートが活用されたかについて、「そう思う」40%（助教33%、講師以上60%）、「どちらでもない」40%、「そう思わない」13%であった。

助教の回答率75%、講師以上の回答率26.3%と違いがあるが、指標についてはステップ1の基準を含め、助教がキャリアアップするための指標として概ね適切であったとの評価が得られた。指標、自己評価表、運用システムおよびそのフローチャートの活用については、評価にバラつきがみられた。また、助教以外の職種による活用はされにくかったと思われる。特に運用システムとしてのフローチャートの活用については、改善・検討の余地が残った。

#### 5. 考察

助教キャリアアップ指標について実際に使用した助教からの回答は、全員が適切であったとの評価があり、ステップ1が修士を修了し、初めて教育に携わる教員としているが妥当であるかの質問に対しては、回答者全員から、適切であったとの回答が寄せられた。本大学での職務上（職位）のキャリアアップには、どのようなステップを踏めば良いのかという指標は、助教にとって、一定の目安を示したことになると思う。さらに、今後就職する新人の助教にとって、職位のキャリアアップを含め具体的な目標を立てる際、明確な情報源になり得ると考える。

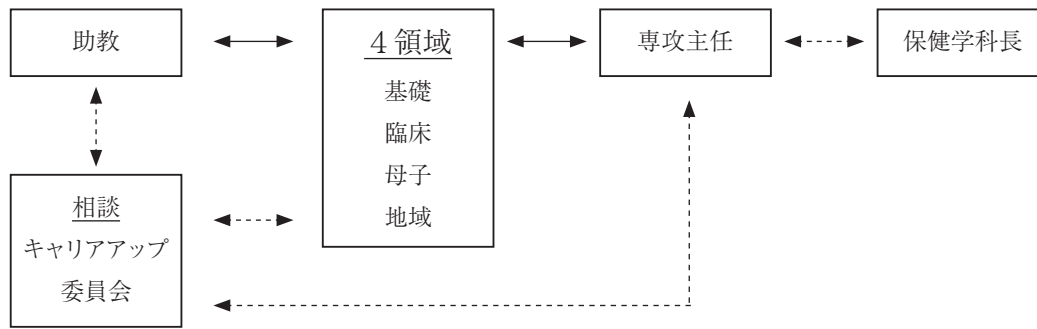
助教キャリアアップシステムについては、自己評価表や運用システムの評価において助教と講師以上の反応では温度差があることがわかった。3月末の評価である為、異動する教員がおり、十分な回答率が得られなかったことも背景にあるが、講師以上からの回答が少なかったことは、残念な結果であった。助教からも准教授、教授からの十分なサポートが得られていないという評価があり、フローチャートの活用も消極的な意見となっていた。佐藤は「看護教員のキャリアが開発されていく上で、個人がいかなる目標を定めるか、看護教育の質向上への寄与と自己成長をどのように養うかは、個人の問題として扱われており、看護学を教え指導する教員のキャリア開発と発展について、体制的に置き去りにされていること」を指摘している<sup>4)</sup>。また、昨今では、医療を取り巻く環境の変化にともない、質の高い看護職者が求められ、看護基礎教育や研究に関わる看護教員の役割は日々増大している<sup>5,6)</sup>。加えて、教育体制の変化や度重なるカリキュラム改正に教育現場は日々の業務をこなすことに精いっぱい状況があり、講師以上の職位も疲弊した毎日を送っている。助教だけではなく他の職位（特に講師・准教授）のキャリアアップシステムを同時に運用することが組織変更をさらにスムーズに軌道に乗せることにつながったのではないかと考える。しかし、助教の自己評価表の活用が78%行われていたことは、助教の次年度の目標につながる面で評価できることであった。さらに、広範かつ多面的な学習支援や学生支援が大学教員に求められている今<sup>7)</sup>、助教キャリアアップに必要な具体的FDが企画、実践できたことも今後の自主活動として発展していくことが期待できる。

##### おわりに

委員会の構成メンバーは各職位から代表として1～2名が選出された。キャリアアップをシステム化するにあたり、各職位の代表がそれぞれの職位（助教、講師・准教授、教授）に持ち帰り、話し合いを進めていくことで実際に即した指標の作成はできたことと自賛したい。キャリアアップ委員会の立ち上げについては、講師・助教からの要望もあり、組織のボトムアップ活動のひとつでもあった。組織を活性化するための活動としても一定の効果をも



資料3 [看護学講座助教キャリアアップ評価フローチャート]



<運用方法>

1. 助教はキャリアアップ指標に基づき、年度初期に目標設定を行い、年度末に評価を行う。

年度初期目標設定

- 1) 助教はキャリアアップ指標に基づき、年度末目標を設定し、自己評価表に記入のうえ、3月下旬～4月上旬までに所属領域教授と面談を行い、各自の年間計画を確認する。
- 2) 助教は所属領域教授との面談後、4月中旬までに専攻主任へ、目標を記載した自己評価表を提出する。
- 3) 専攻主任は5月中旬までに、助教の目標設定について要約し、学科長へ報告する。

年度末自己評価

- 1) 助教は目標達成度等について自己評価表に記入し、2月上旬までに所属領域教授と面談を行う。
- 2) 助教は所属領域教授との面談後、2月中旬までに専攻主任へ自己評価表を提出する。
- 3) 専攻主任は2月下旬までに、助教の自己評価について要約し、学科長へ報告する。

もたらしたのではないかと思います。全体的なキャリアアップの体制作りなど新たな課題も見えてきたので、今後の組織活動に繋げていく必要がある。

引用文献

1) 「文部科学省ホームページ」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houan/an/162/05022801/003.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/an/162/05022801/003.htm) 2012.11.9

- 2) 滝澤武氏：キャリア発達とメンタルヘルス。メンタルヘルスの社会学12：3-5, 2006.
- 3) 安酸史子, 中西睦子, 永嶋由理子, 田中裕二, 山下香枝子, 佐伯由香, 麻原きよみ, 吉沢豊子, 掛本知里, 鈴木純恵:看護系大学の将来を担う教員に対するFDのあり方について-大学院生・新入教員に向け

ての準備教育--大学における教授の指導力-. 平成19年度・平成20年度パネルディスカッション報告. 日本看護系大学協議会ファカルティ・ディベロプメント委員会, 1-44, 2009.

- 4) 佐藤昇子：看護教員のキャリアアップのために。看護教員と実習指導者2004, 1 (5)：47-54, 2004.
- 5) 舟島なをみ：日本における看護系大学院の現状と研究者としてのキャリア発達に向けた取り組み。看護教育学研究, 19 (2)：26-27, 2010.
- 6) 有村優子：看護教員の資質の向上を目指した取り組み。総合医学会報告, 63 (10)：653-657, 2009.
- 7) 石田佳代子：看護系大学の新入教員に対するファカルティ・ディベロプメント (FD) 推進のための文献調査に基づく課題。看護科学研究, 9：10-18, 2010.

Development and operation of faculty career development  
support system for Assistant Professors in Nursing  
Department, Nagasaki University

Yuko NAKAO<sup>1</sup>, Ryoko KAWASAKI<sup>1</sup>, Yoko KUSUBA<sup>1</sup>

Ayumi NOMURA<sup>2</sup>, Satomi YAMAGUCHI<sup>1</sup>

1 Unit of Nursing, Nagasaki University Graduate School of Biomedical Sciences

2 Department of Nursing, Faculty of Nursing and Rehabilitation, Konan Women's University

Received 29 November 2012

Accepted 7 January 2013