

設置等の趣旨を記載した書類【資料目次】

資料 1-1	2040 年を見据えた大学院教育のあるべき姿 _中央教育審議会大学分科会	p 2
資料 1-2	大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告 _文部科学省	p 3
資料 1-3	看護系大学に関する実態調査_日本私立看護系大学協会	p 5
資料 1-4	看護系大学の教育等に関する実態調査_日本看護系大学協議会	p 8
資料 1-5	京都地区看護系大学・大学院の入学状況	p 10
資料 1-6	京都府夢実現プラン「京都府総合計画」将来構想（中間案）_京都府	p 11
資料 1-7	京都市民健康づくりプラン（第 2 次）_京都市	p 12
資料 1-8	カリキュラムマップ	p 13
資料 3-1	教育課程の構成	p 14
資料 4-1	時間割（案）	p 15
資料 4-2	履修モデル	p 16
資料 4-3	学位論文作成スケジュールとプロセス	p 17
資料 4-4	京都看護大学 研究倫理委員会規程	p 18
資料 4-5	京都看護大学研究の倫理・安全に関する指針	p 22
資料 5-1	既設看護学研究科修士課程と博士後期課程との関係図	p 23
資料 6-1	京都看護大学大学院博士課程長期履修規程（案）	p 24
資料 6-2	京都看護大学入試状況と大学院入試状況・進路状況	p 25
資料 6-3	社会人の入学見通し	p 26
資料 8-1	学校法人京都育英館教職員定年規程	p 27
資料 8-2	京都看護大学教員の任期制による雇用にに関する規程	p 28
資料 8-3	専任教員人事計画	p 30
資料 9-1	京都看護大学公的資金研究費内部監査規程	p 31
資料 9-2	京都看護大学公的資金研究費の管理運営・監査規程	p 33
資料 9-3	京都看護大学における公的研究費の使用に関する行動規範	p 42
資料 10-1	院生共同研究室レイアウト図	p 43
資料 10-2	京都看護大学図書館 学術雑誌・データベースリスト	p 44
資料 11-1	京都看護大学の教育研究に関する重要な事項について	p 46
資料 12-1	京都看護大学内部質保証に関する方針	p 47
資料 12-2	京都看護大学学修成果の評価に関する方針（アセスメントポリシー）	p 48
資料 14-1	京都看護大学・大学院 FD・SD 研修会等一覧	p 49

2040 年を見据えた大学院教育のあるべき姿

平成 31 年（2019 年）1 月 22 日

中央教育審議会大学分科会（審議まとめ）

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1412988.htm

p4 抜粋

1. 2040 年頃に直面する社会の変化と「知のプロフェッショナル」

（知のプロフェッショナルを定義する必要性）

2040 年頃までに世界や日本社会全体の構造が大きく不可逆的に変化することが予想される。例えば、平成 30 年グランドデザイン答申においては、2040 年頃の社会変化の方向の一端として、

- ・国連が提唱する持続可能な開発のための目標（SDGs）が目指す社会
- ・Society 5.0、第 4 次産業革命が目指す社会
- ・人生 100 年時代を迎える社会
- ・グローバル化が進んだ社会
- ・地方創生が目指す社会

が言及されている。

これまで、大学院の学生が身に付けるべき能力については、平成 17 年大学院答申において、大学院における各課程で育成すべき能力を課程ごとに明確化するとともに、平成 23 年大学院答申では、博士号取得者が自らの専門分野に関する高度の専門的知識等に加えて修得すべき能力を示してきたところである。さらに、平成 27 年大学院審議まとめにおいては、高度な専門的知識と倫理観を基礎に自ら考え行動し、新たな知及びそれに基づく価値を創造し、グローバルに活躍する人材の姿を、「知のプロフェッショナル」として提示した。

大学院は、「創造性豊かな優れた研究・開発能力を持つ研究者等の養成」、「高度な専門的知識・能力を持つ高度専門職業人の養成」、「確かな教育能力と研究能力を兼ね備えた大学教員の養成」及び「知識基盤社会を多様に支える高度で知的な素養のある人材の養成」という四つの人材養成機能を担っており²、高等教育の中でもとりわけ知識集約型社会における知の生産、価値創造を先導する「知のプロフェッショナル」を育成する役割を中心的に担うことが期待される存在である。特に、博士課程においては、新たな知の創造と活用を主導し、今後の社会を牽引する高度な「知のプロフェッショナル」の養成が求められている。

大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告

平成23年3月11日

大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/_icsFiles/afielldfile/2011/03/11/1302921_1_1.pdf

p4-5

(2) 大学院における看護系人材養成の現状

<大学院の急増と教育の実質化に向けた課題>

平成4年以降大学が急増したことを受けて、看護系大学院も平成8年より急激に増加している。(平成8年度 修士課程数8、博士課程数5、平成22年度 修士課程等数127、博士課程数61)

大学院で養成が期待される人材としては、教育者、研究者、高度専門職業人⁷、そして、知識基盤社会を支える、高度で知的な素養のある人材の養成が挙げられる⁸。大学院は研究機関であるのみならず、教育機関としての役割も重要であることから、コースワークの整備をはじめとする大学院教育の実質化が課題となっている。

p6

<教員の充実にかかる課題>

夜間土日開講や長期履修制度、e-learning を活用して履修の機会を確保する取組が広く浸透し、社会人の学習環境は充実してきたが、そうした取組に伴う教員の負担は増大し、教育体制の充実が課題となっている。

看護系大学が急激に増えたことによる教員の不足傾向や、博士課程に在学しながら教育にたずさわる教員が他分野と比較して多い等の現状もある中、高度専門職業人養成だけでなく、研究者や教育者の養成の充実も喫緊の課題である。

こうした認識に基づき、本検討会の審議事項の第三、「大学院における高度専門職業人養成の在り方」については、論点を高度専門職業人養成に限定せず、議論を進めた。

(5) 博士課程教育の充実

本検討会においては、大学院教育に関して議論をする際、博士後期課程を対象とはしなかったが、教育者、研究者養成において、同課程の充実はきわめて重要である。

看護系の博士課程は、前期後期一貫の課程は少なく、学士課程からストレートに進学する学生も少ない、修士課程等で高度専門職業人養成を目的とする学修を重ねた学生が今後増える、教員の不足や既に一定の職業経験を有する学生が多い等の背景から、課程修了後すぐに専任教員のポストに就く学生が多いなど、他の学問分野と若干異なる特徴を有する。

教育者、研究者養成の充実、及び看護学という学術発展の観点から、博士課程教育の充実方策についても今後検討していく必要がある。

【資料1-3】

「看護系大学に関する実態調査」(抜粋)

私立看護系大学協会発行

<https://www.jspcun.or.jp/activity/survey/>

看護教員未充足数の推移

	国立大学	公立大学	私立大学	全体
平成29(2017)年度	30	68	150	248
平成30(2018)年度	30	43	166	259
令和元(2019)年度	55	78	194	327
令和2(2020)年度	46	103	176	325
令和3(2021)年度	50	99	184	333

【参考】2017年度状況調査より抜粋

表1-4.所属する全教員数

(人)

	国立大学 (回答課程数=43)		公立大学 (回答課程数=48)		私立大学 (回答課程数=168)		全体 (回答課程数=259)	
	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外
教授	325	189	426	143	1,308	392	2,059	724
准教授	225	54	368	68	958	107	1,551	229
講師	156	20	357	27	1,153	72	1,666	119
助教	450	84	499	12	1,300	36	2,249	132
助手	27	0	127	6	553	10	707	16
その他	5	4	25	0	8	0	38	4
合計	1,188	351	1,802	256	5,280	617	8,270	1,224
未充足数	30	6	68	5	150	9	248	20

【参考】2018年度状況調査より抜粋

表1-4.所属する全教員数

(人)

	国立大学 (回答課程数=42)		公立大学 (回答課程数=49)		私立大学 (回答課程数=177)		全体 (回答課程数=268)	
	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外
教授	315	170	443	148	1,414	426	2,172	744
准教授	213	54	374	79	1,006	128	1,593	261
講師	146	22	347	26	1,260	81	1,753	129
助教	460	85	517	14	1,367	77	2,344	176
助手	23	0	121	3	572	20	716	23
その他	5	0	14	0	4	8	23	8
合計	1,162	331	1,816	270	5,623	740	8,601	1,341
未充足数	30	7	43	1	166	12	259	8

【参考】2019年度（2020年度実施）より抜粋

表1-4. 学部・学科に所属する全教員数と男女比

(人)

		国立大学 (回答課程数=43)		公立大学 (回答課程数=50)		私立大学 (回答課程数=187)		全体	
		看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外
教授	男性	33(10.4%)	160(92.5%)	26(5.7%)	136(81.9%)	112(7.4%)	440(82.9%)	171(7.5%)	736(84.6%)
	女性	285(89.6%)	13(7.5%)	434(94.3%)	30(18.1%)	1,395(92.6%)	91(17.1%)	2,114(92.5%)	134(15.4%)
	計	318	173	460	166	1,507	531	2,285	870
准教授	男性	24(10.6%)	44(73.3%)	26(6.6%)	58(75.3%)	83(7.7%)	123(72.4%)	133(7.8%)	225(73.3%)
	女性	202(89.4%)	16(26.7%)	369(93.4%)	19(24.7%)	996(92.3%)	47(27.6%)	1,567(92.2%)	82(26.7%)
	計	226	60	395	77	1,079	170	1,700	307
講師	男性	9(6.5%)	14(70.0%)	40(10.3%)	9(40.9%)	157(11.4%)	49(52.7%)	206(10.8%)	72(53.3%)
	女性	130(93.5%)	6(30.0%)	349(89.7%)	13(59.1%)	1,223(88.6%)	44(47.3%)	1,702(89.2%)	63(46.7%)
	計	139	20	389	22	1,380	93	1,908	135
助教	男性	63(13.7%)	46(54.1%)	79(15.3%)	17(60.7%)	207(14.7%)	18(66.7%)	349(14.6%)	81(57.9%)
	女性	398(86.3%)	39(45.9%)	437(84.7%)	11(39.3%)	1,199(85.3%)	9(33.3%)	2,034(85.4%)	59(42.1%)
	計	461	85	516	28	1,406	27	2,383	140
助手	男性	2(12.5%)	0(0.0%)	19(15.8%)	0(0.0%)	75(13.0%)	0(0.0%)	96(13.5%)	0(0.0%)
	女性	14(87.5%)	2(100.0%)	101(84.2%)	0(0.0%)	501(87.0%)	9(100.0%)	616(86.5%)	11(100.0%)
	計	16	2	120	0	576	9	712	11
その他	男性	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(100.0%)	1(7.1%)	0(0.0%)	1(2.9%)	2(66.7%)
	女性	0(0.0%)	0(0.0%)	21(100.0%)	0(0.0%)	13(92.9%)	1(100.0%)	34(97.1%)	1(33.3%)
	計	0	0	21	2	14	1	35	3
合計	男性	131(11.3%)	264(77.6%)	190(10.0%)	222(75.3%)	635(10.7%)	630(75.8%)	956(10.6%)	1,116(76.1%)
	女性	1,029(88.7%)	76(22.4%)	1,711(90.0%)	73(24.7%)	5,327(89.3%)	201(24.2%)	8,067(89.4%)	350(23.9%)
	計	1,160	340	1,901	295	5,962	831	9,023	1,466
未充足数		55	7	78	4	194	11	327	22

2020年度（2021年度実施）より抜粋

表1-4.学部・学科に所属する全教員数と男女比

2020年度

(人)

		国立大学 (回答課程数=42)		公立大学 (回答課程数=50)		私立大学 (回答課程数=194)		全体 (回答課程数=286)	
		看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外
教授	男性	17(6.1%)	165(91.2%)	23(5.1%)	147(81.2%)	115(7.3%)	581(85.7%)	155(6.7%)	893(85.9%)
	女性	263(93.9%)	16(8.8%)	429(94.9%)	34(18.8%)	1,462(92.7%)	97(14.3%)	2,154(93.3%)	147(14.1%)
	計	280	181	452	181	1,577	678	2,309	1,040
准教授	男性	24(10.7%)	39(73.6%)	30(7.8%)	71(74.7%)	97(8.5%)	210(78.1%)	151(8.6%)	320(76.7%)
	女性	200(89.3%)	14(26.4%)	353(92.2%)	24(25.3%)	1,043(91.5%)	59(21.9%)	1,596(91.4%)	97(23.3%)
	計	224	53	383	95	1,140	269	1,747	417
講師	男性	9(7.0%)	17(63.0%)	46(12.2%)	20(54.1%)	166(11.5%)	230(72.8%)	221(11.4%)	267(70.3%)
	女性	120(93.0%)	10(37.0%)	332(87.8%)	17(45.9%)	1,272(88.5%)	86(27.2%)	1,724(88.6%)	113(29.7%)
	計	129	27	378	37	1,438	316	1,945	380
助教	男性	70(15.1%)	45(54.9%)	74(14.9%)	23(60.5%)	219(14.6%)	381(74.3%)	363(14.8%)	449(70.9%)
	女性	394(84.9%)	37(45.1%)	422(85.1%)	15(39.5%)	1,281(85.4%)	132(25.7%)	2,097(85.2%)	184(29.1%)
	計	464	82	496	38	1,500	513	2,460	633
助手	男性	3(17.6%)	0(0.0%)	20(17.4%)	0(0.0%)	88(14.6%)	13(21.0%)	111(15.1%)	13(20.3%)
	女性	14(82.4%)	1(100.0%)	95(82.6%)	1(100.0%)	516(85.4%)	49(79.0%)	625(84.9%)	51(79.7%)
	計	17	1	115	1	604	62	736	64
その他	男性	3(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(12.5%)	0(0.0%)	4(13.3%)	0(0.0%)
	女性	0(0.0%)	0(0.0%)	19(100.0%)	0(0.0%)	7(87.5%)	1(100.0%)	26(86.7%)	1(100.0%)
	計	3	0	19	0	8	1	30	1
合計	男性	126(11.3%)	266(77.3%)	193(10.5%)	261(74.1%)	686(10.9%)	1,415(76.9%)	1,005(10.9%)	1,942(76.6%)
	女性	991(88.7%)	78(22.7%)	1,650(89.5%)	91(25.9%)	5,581(89.1%)	424(23.1%)	8,222(89.1%)	593(23.4%)
	計	1,117	344	1,843	352	6,267	1,839	9,227	2,535
未充足数		46	12	103	9	176	14	325	35

2021年度

(人)

		国立大学 (回答課程数=43)		公立大学 (回答課程数=50)		私立大学 (回答課程数=197)		全体 (回答課程数=290)	
		看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外	看護教員	それ以外
教授	男性	20(6.9%)	178(89.4%)	21(4.7%)	148(82.2%)	130(8.0%)	582(85.6%)	171(7.2%)	908(85.7%)
	女性	271(93.1%)	21(10.6%)	424(95.3%)	32(17.8%)	1,493(92.0%)	98(14.4%)	2,188(92.8%)	151(14.3%)
	計	291	199	445	180	1,623	680	2,359	1,059
准教授	男性	27(12.1%)	59(78.7%)	32(8.1%)	66(71.7%)	109(9.3%)	208(79.1%)	168(9.4%)	333(77.4%)
	女性	197(87.9%)	16(21.3%)	364(91.9%)	26(28.3%)	1,064(90.7%)	55(20.9%)	1,625(90.6%)	97(22.6%)
	計	224	75	396	92	1,173	263	1,793	430
講師	男性	10(8.3%)	21(58.3%)	53(14.2%)	24(60.0%)	174(11.9%)	248(72.5%)	237(12.1%)	293(70.1%)
	女性	111(91.7%)	15(41.7%)	320(85.8%)	16(40.0%)	1,289(88.1%)	94(27.5%)	1,720(87.9%)	125(29.9%)
	計	121	36	373	40	1,463	342	1,957	418
助教	男性	77(16.3%)	43(54.4%)	74(14.6%)	24(61.5%)	237(15.7%)	374(72.5%)	388(15.6%)	441(69.6%)
	女性	395(83.7%)	36(45.6%)	433(85.4%)	15(38.5%)	1,268(84.3%)	142(27.5%)	2,096(84.4%)	193(30.4%)
	計	472	79	507	39	1,505	516	2,484	634
助手	男性	3(12.5%)	0(0.0%)	18(15.1%)	0(0.0%)	83(14.7%)	14(21.2%)	104(14.7%)	14(20.9%)
	女性	21(87.5%)	0(0.0%)	101(84.9%)	1(100.0%)	483(85.3%)	52(78.8%)	605(85.3%)	53(79.1%)
	計	24	0	119	1	566	66	709	67
その他	男性	2(50.0%)	0(0.0%)	2(12.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(50.0%)	4(15.4%)	1(50.0%)
	女性	2(50.0%)	0(0.0%)	14(87.5%)	0(0.0%)	6(100.0%)	1(50.0%)	22(84.6%)	1(50.0%)
	計	4	0	16	0	6	2	26	2
合計	男性	139(12.2%)	301(77.4%)	200(10.8%)	262(74.4%)	733(11.6%)	1,427(76.4%)	1,072(11.5%)	1,990(76.2%)
	女性	997(87.8%)	88(22.6%)	1,656(89.2%)	90(25.6%)	5,603(88.4%)	442(23.6%)	8,256(88.5%)	620(23.8%)
	計	1,136	389	1,856	352	6,336	1,869	9,328	2,610
未充足数		50	11	99	7	184	20	333	38

※注釈欄 調査票に入力された実数を示しているため、合計数が次項の表1-5、表1-6と一致していない箇所あり。

日本看護系大学協議会「看護系大学の教育等に関する実態調査」

<https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/2021DB.pdf>
2020年度(2021年度実施) p10-11

表1-6.最上位取得学位名称別の教員数

2020年度 (人)

学位名称	国立大学 (回答課程数=42)					公立大学 (回答課程数=50)				
	学士	修士	博士	学位なし	合計	学士	修士	博士	学位なし	合計
看護学	31	319	222		572	98	713	414		1,225
保健学	0	77	216		293	2	83	127		212
医学	3	9	117		129	0	6	90		96
教育学	0	8	3		11	1	31	16		48
学術	0	3	24		27	0	14	15		29
その他	1	39	37		77	7	129	77		213
合計	35	455	619	8	1,117	108	976	739	20	1,843

学位名称	私立大学 (回答課程数=194)					全体 (回答課程数=286)				
	学士	修士	博士	学位なし	合計	学士	修士	博士	学位なし	合計
看護学	308	2,293	913		3,514	437	3,325	1,549		5,311
保健学	5	309	298		612	7	469	641		1,117
医学	0	24	297		321	3	39	504		546
教育学	8	171	26		205	9	210	45		264
学術	5	131	89		225	5	148	128		281
その他	89	797	333		1,219	97	965	447		1,509
合計	415	3,725	1,956	171	6,267	558	5,156	3,314	199	9,227

2021年度 (人)

学位名称	国立大学 (回答課程数=42)					公立大学 (回答課程数=50)				
	学士	修士	博士	学位なし	合計	学士	修士	博士	学位なし	合計
看護学	38	307	226		571	90	727	439		1,256
保健学	1	88	218		307	2	77	129		208
医学	2	6	111		119	0	5	93		98
教育学	0	6	3		9	1	25	14		40
学術	0	3	16		19	0	10	14		24
その他	1	32	43		76	7	123	82		212
合計	42	442	617	8	1,109	100	967	771	18	1,856

学位名称	私立大学 (回答課程数=197)					全体 (回答課程数=289)				
	学士	修士	博士	学位なし	合計	学士	修士	博士	学位なし	合計
看護学	289	2,327	1,023		3,639	417	3,361	1,688		5,466
保健学	5	294	307		606	8	459	654		1,121
医学	0	20	290		310	2	31	494		527
教育学	11	165	29		205	12	196	46		254
学術	3	133	90		226	3	146	120		269
その他	88	778	344		1,210	96	933	469		1,498
合計	396	3,717	2,083	140	6,336	538	5,126	3,471	166	9,301

教員の最終修得学位は、博士が2018年度2,945名(34.2%)→2019年度3,191名(35.4%)→2020年度3,314名(35.9%)→2021年度3,471名(37.3%)、修士が4,856名(56.5%)→5,038名(55.9%)→5,156名(55.9%)→5,126名(55.1%)と、博士取得者の割合が微増傾向にあった。2021年度を設置主体別で見ると、国立大学では博士が55.6%、修士が39.9%、公立大学では博士が41.5%、修士が52.1%、私立大学では博士が32.9%、修士が58.7%であり、博士を持つ教員は国立大学、公立大学の順が多かった。

2021年度において学位の名称別で見ると、看護学が最も多く、それぞれに占める割合は、学士(77.5%)、修士(65.6%)であり、博士は2019年度44.3%から2020年度46.7%に微増したものの、2021年度は48.6%であり、あまり変化は見られなかった。博士の学位では、看護学に次いで保健学(2019年度19.5%→2020年度19.3%→2021年度18.8%)、医学(16.7%→15.2%→14.2%)の順であり、減少傾向であった。また、2021年度において、いずれの学位も持たない教員は、国立大学で0.7%、公立大学で1.0%、私立大学で2.2%ですべての設置主体で減少傾向にあったが、私立大学で多い傾向に変わりはなかった。

表1-6.最終修得学位名称別の教員数 (人)

学位名称	国立大学 (回答課程数=43)				公立大学 (回答課程数=47)				合計	
	学士	修士	博士	学位なし	学士	修士	博士	学位なし		
看護学	39	331	204		574	130	673	323	1,126	
保健学	1	97	185		283	0	100	115	215	
医学	0	7	152		159	0	9	77	86	
教育学	2	16	6		24	2	46	16	64	
学術	0	6	20		26	1	21	15	37	
その他	3	54	52		109	15	122	76	213	
合計	45	511	619	13	1,188	148	971	622	30	1,771

学位名称	私立大学 (回答課程数=168)				全体 (回答課程数=258)				合計	
	学士	修士	博士	学位なし	学士	修士	博士	学位なし		
看護学	270	1,902	630		2,802	439	2,906	1,157	4,502	
保健学	3	274	244		521	4	471	544	1,019	
医学	0	25	262		287	0	41	491	532	
教育学	19	172	28		219	23	234	50	307	
学術	3	130	72		205	4	157	107	268	
その他	109	731	248		1,088	127	907	376	1,410	
合計	404	3,234	1,484	159	5,281	597	4,716	2,725	202	8,240

教員の最終修得学位は、博士が2,725名(33.1%)、修士が4,716名(57.2%)、学士597名(7.2%)、学位なし202名(2.5%)で昨年度とほぼ同じであった。設置主体別で見ると、国立大学では博士が52.1%、修士が43.0%と、修士以上の学位修得者が全体の95%以上を占めた。また、公立大学では、博士が35.1%、修士が54.8%、私立大学では、博士が28.1%、修士が61.2%であった。学位の名称別で見ると、看護学が最も多く、それぞれに占める割合は、学士(73.5%)、修士(61.6%)、博士(42.5%)であった。博士の学位は、看護学(42.5%)に次いで保健学(20.0%)、医学(18.0%)の順であり、2015年から同様の結果であった。いずれの学位も持たない教員は、国立大学で1.1%、公立大学で1.7%、私立大学で3.0%であり、私立大学で多い傾向に変わりは無かった。

【資料1-5】

京都地区 看護系大学・大学院の入学状況

設置	大学名	学部名	入学定員	令和4年度入学者	大学院研究科 博士前期課程 (修士課程)	入学定員	令和4年度入学者	博士後期課程	入学定員	令和4年度入学者
1 国立	京都大学	医学部 人間健康科学科	100	108	医学研究科 人間健康科学系専攻	70	77	医学研究科 人間健康科学系専攻	25	12
2 公立	京都府立医科大学	医学部 看護学科	85	86	保健看護学研究科 保健看護学専攻	8	3	保健看護学研究科 保健看護学専攻	3	4
3 私立	京都橘大学	看護学部 看護学科	95	107	看護学研究科 看護学専攻	8	6	看護学研究科 看護学専攻	3	0
4 私立	同志社女子大学	看護学部 看護学科	90	94	看護学研究科 看護学専攻	6	6	看護学研究科 看護学専攻	3	1
5 私立	京都看護大学	看護学部 看護学科	95	103	看護学研究科 看護学専攻	7	8	—		
6 私立	京都光華女子大学	健康科学部 看護学科	85	95	看護学研究科 看護学専攻	5	10	—		
7 私立	佛教大学	保健医療技術学部 看護学科	65	65	—			—		
8 私立	明治国際医療大学	看護学部 看護学科	80	69	—			—		
9 私立	京都先端科学大学	健康医療学部 看護学科	80	80	—			—		
合計			775	807		104	110		34	17

※各大学のホームページ等に掲載されたデータに基づき作成（令和4年度現在）

※京都大学の入学定員は、記載の専攻全体の入学定員数

京都府夢実現プラン「京都府総合計画」将来構想（中間案）

令和 3 年 9 月 京都府

<https://www.pref.kyoto.jp/keikaku/kaitei/publiccomments/documents/01syoraikoso.pdf>

p9

<8つのビジョン>

安 心	温 も り	ゆ め 実 現
①安心できる健康・医療・福祉の実現	③子育て環境日本一・京都の実現	⑥未来を拓く京都産業の実現
	④誰もが活躍できる生涯現役・共生京都の実現	⑦文化の力で世界に貢献する京都の実現
②災害・犯罪等からの安心・安全の実現	⑤共生による環境先進地・京都の実現	⑧交流と連携による活力ある京都の実現

「京都市民健康づくりプラン（第2次）」

平成 25 年 3 月京都市

<https://www.city.kyoto.lg.jp/hokenfukushi/cmsfiles/contents/0000148/148014/plan2.pdf>

p16

2 全体目標**京都市民の健康寿命を延伸し、平均寿命に近づける**

現在、我が国は、世界有数の長寿国となっており、高齢化が著しく、生活習慣病の増加や心身機能の低下に伴い、寝たきり、認知症などの要介護状態になる人が増加しています。

本プランでは、「いきいきと健やかな『笑顔・健康都市』を実現する」ために、単に平均寿命を延伸するだけでなく、日常生活動作が自立している期間として「健康寿命」を設定し、「京都市民の健康寿命を延伸し、平均寿命に近づける」ことを全体目標として掲げます。

p20

② 関係機関等との連携による健康づくり事業の推進

行政だけでなく地域団体、企業、保健衛生機関等、多くの関係する機関・団体が行う健康づくりに関する取組を有機的に結び付けることにより、市民に的確な情報とサービスを提供します。

また、大学やNPO*等の専門的な知識を活用しながら、連携して事業を行うことにより、健康づくりの目標を共有し、健康づくり運動の一層の普及推進を図ります。

<具体的な取組例>

- ・京都市民健康づくり推進会議の運営（保健福祉局）
- ・保健センター運営協議会を通じた関係機関の連携促進（保健福祉局）
- ・保健協議会と連携した健康づくりの普及・促進（保健福祉局）
- ・大学と連携した健康づくりの取組の推進（保健福祉局）
- ・「京都市版地域包括ケアシステム」*の構築（保健福祉局）
- ・医療・介護・福祉の連携による認知症対策の充実（保健福祉局）
- ・地域における切れ目のない総合的なりハビリテーション体制の充実（保健福祉局）
- ・こころのふれあいネットワークの展開（保健福祉局）
- ・障害者地域自立支援協議会の運営（保健福祉局）
- ・子どもネットワークの運営（保健福祉局）
- ・NPOとの連携による防煙教室（喫煙防止教育）の実施（保健福祉局、教育委員会）
- ・地域団体等と連携した気軽に体を動かすための場の設定（文化市民局、保健福祉局）
- ・体育振興会との連携による市民スポーツフェスティバルの実施（文化市民局）
- ・競技団体等の協力によるスポーツを楽しむためのプログラムの提供（文化市民局）
- ・バイオ・ライフサイエンス（医療・介護・健康）関連産業の育成（産業観光局）
- ・学校・地域が協働して進める新たな学びの場の創出「学校ふれあい手づくり事業」の推進（教育委員会）

カリキュラムマップ

アドミッションポリシー	カリキュラムポリシー		1セメスター	2セメスター	3セメスター	4セメスター	5セメスター	6セメスター	ディプロマポリシー	養成する人材像
本学の建学の精神および教育目的を基に、ディプロマポリシーとカリキュラムポリシーの教育目標の達成のために、入学者に求める能力や資質をアドミッションポリシーを次のとおり定める。	ディプロマポリシーを踏まえて、次のとおりカリキュラムポリシーを定める。								次の通りディプロマポリシーを定める。 なお、修了に必要な単位を修得し、かつ研究指導を受けたうえで学位論文の審査および最終試験に合格した者に博士(看護学)の学位を授与する。	看護の智と実践を創出できる次の要素を備えた教育研究者を養成する。
AP1 看護学を発展させ人々に最善の利益をもたらすために、国内外において貢献しようとする意思を有する者	CP1 ケアの多様性を学術的論理的に考究し、国内外に発信するための知識とアプローチの方法を修得させる科目を配置する	共通科目	看護教育特講						DP1 ケアの多様性を学術的論理的に考究し、その成果を国内外に発信できる	グローバルで豊かな学識をもち、本学の教育理念に根付いたいづくむ力をもって看護及び社会の発展に寄与できる
			量的看護研究法							
			質的看護研究法							
			看護概念・理論構築特講							
			ケアの本質と倫理特講							
英語論文読解と論文作成法										
AP2 人々の健康・生活向上および看護学の発展に繋がる看護学の専門的知識と論理的思考を有する者	CP2 看護の現状と課題を洞察し、次世代を見据えて看護教育を発展させるために、解決策を創出するに必要な批判的思考および俯瞰的な捉え方を育成する科目を配置する	専門科目	看護教育実践特講						DP2 看護の現状と課題を洞察し、次世代を見据えて看護教育を発展させ、解決策を創出できる	地域の人々の健康・生活・環境の向上を支援できる
			看護管理特講							
			広域・地域保健特講							
			国際・災害看護特講							
AP3 看護実践における様々な現象を見極めるために教育と研究に必要な基礎的研究能力を有する者	CP3 自立した研究活動を行うための研究者としての資質、および多角的視点から看護現象や課題を考究し、看護教育・看護実践の発展に寄与するに必要な知識と技能を育成する科目を配置する	研究科目	看護学特別研究Ⅰ						DP3 多角的視点から看護現象や課題を考究し、自立した研究活動ができ、看護教育・看護実践に還元できる	養成3 自立して研究活動を推進し、エビデンスに基づいた看護の智と実践を創出できる
			看護学特別研究Ⅱ							
			設置等の趣旨を記載した書類【資料】-13-				看護学特別研究Ⅲ			

【資料 3-1】

教育課程の構成

科目区分 (修了単位要件)	授業科目の名称	配当年次	単位数		授業形態
			必修	選択	
共通科目 (必修科目 3 科目 3 単位、 選択科目 3 科目 4 単位中 2 単 位以上)	看護教育特講	1年次前期		1	講義
	量的看護研究法	1年次前期	1		講義
	質的看護研究法	1年次前期	1		講義
	看護概念・理論構築特講	1年次後期		1	講義
	ケアの本質と倫理特講	1年次後期	1		講義
	英語論文読解と論文作成法	1年次通年		2	講義
専門科目 (選択科目 4 科目 8 単位から 2 単位以上)	看護教育実践特講	1年次通年		2	講義
	看護管理特講	1年次通年		2	講義
	広域・地域保健特講	1年次通年		2	講義
	国際・災害看護特講	1年次通年		2	講義
研究科目 (必修科目 3 科目 6 単位)	看護学特別研究 I	1年次通年	2		演習
	看護学特別研究 II	2年次通年	2		演習
	看護学特別研究 III	3年次通年	2		演習

時間割(案)

【前期】

曜日	1限 9:00-10:30	2限 10:40-12:10	3限 13:00-14:30	4限 14:40-16:10	5限 16:20-17:50	6限 18:00-19:30
月						
火						看護教育実践特講 【隔週開講】 田口、津波古、井上、 宇野、武井、官林 講義室3
水						看護管理特講 【隔週開講】 菅田、官林 講義室2
木						広域・地域保健特講 【隔週開講】 高木、波多野、滝澤、 河田 講義室1
金						国際・災害看護特講 【隔週開講】 小原、磯邊 講義室2
土		量的看護研究法 【前期前半】 質的看護研究法 【前期後半】 高木 講義室2	看護教育特講 【隔週開講】 津波古、官林 講義室1	英語論文読解と論文作 成法 【隔週開講】 津波古、高木、官林 講義室2		
			看護学特別研究Ⅰ 【隔週開講】 菅田、田口、小原、津 波古、武井、高木、波 多野、磯邊、官林、井 上、滝澤、河田 講義室3	看護学特別研究Ⅱ 【隔週開講】 菅田、田口、小原、津 波古、武井、高木、波 多野、磯邊、官林、井 上、滝澤、河田 講義室3	看護学特別研究Ⅲ 【隔週開講】 菅田、田口、小原、津 波古、武井、高木、波 多野、磯邊、官林、井 上、滝澤、河田 講義室3	

入学者の状況により、時間割を変更する場合がある。

【後期】

曜日	1限 9:00-10:30	2限 10:40-12:10	3限 13:00-14:30	4限 14:40-16:10	5限 16:20-17:50	6限 18:00-19:30
月						
火						看護教育実践特講 【隔週開講】 田口、津波古、井上、 宇野、武井、官林 講義室3
水						看護管理特講 【隔週開講】 菅田、官林 講義室2
木						広域・地域保健特講 【隔週開講】 高木、波多野、滝澤、 河田 講義室1
金						国際・災害看護特講 【隔週開講】 小原、磯邊 講義室2
土			看護概念・理論構築特 講 【隔週開講】 津波古、官林、楠見 講義室1	英語論文読解と論文作 成法 【隔週開講】 津波古、高木、官林 講義室2	ケアの本質と倫理特講 【隔週開講】 武井、官林、平 講義室1	
			看護学特別研究Ⅰ 【隔週開講】 菅田、田口、小原、津 波古、武井、高木、波 多野、磯邊、官林、井 上、滝澤、河田 講義室3	看護学特別研究Ⅱ 【隔週開講】 菅田、田口、小原、津 波古、武井、高木、波 多野、磯邊、官林、井 上、滝澤、河田 講義室3	看護学特別研究Ⅲ 【隔週開講】 菅田、田口、小原、津 波古、武井、高木、波 多野、磯邊、官林、井 上、滝澤、河田 講義室3	

入学者の状況により、時間割を変更する場合がある。

履修モデル

1 履修モデル例

科目区分	授業科目	年次 配当	単位数		1年次	2年次	3年次	
			必修	選択				
共通科目	看護教育特講	1前		1	→			
	量的看護研究法	1前	1		→			
	質的看護研究法	1前	1		→			
	ケアの本質と倫理特講	1後	1			→		
	看護概念・理論構築特講	1後		1		→		
専門科目	看護教育実践特講	1通		2	→			
研究科目	看護学特別研究Ⅰ	1通	2		→			
	看護学特別研究Ⅱ	2通	2			→		
	看護学特別研究Ⅲ	3通	2				→	
合計単位数				9	4			
<p>【修得できる能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケアの多様性を学術的論理的に考究し、その成果を国内外に発信できる力 ・さまざまな看護領域における現状と課題を多面的視点から検証し、次世代を見据えた看護教育を発展させ、解決策を創出し、看護教育・看護実践に還元できる力 <p>【期待される人材像】</p> <p>保健医療福祉分野における様々なヘルスケアに関する課題を多面的視点から検証し、解決策を創出できる看護教育研究者</p> <p>【修了後の進路】</p> <p>大学等における看護教育研究者</p>								

2 履修モデル例

科目区分	授業科目	年次 配当	単位数		1年次	2年次	3年次	4年次
			必修	選択				
共通科目	量的看護研究法	1前	1		→			
	質的看護研究法	1前	1		→			
	ケアの本質と倫理特講	1後	1			→		
	看護概念・理論構築特講	1後		1		→		
	英語論文読解と論文作成法	1通		2		→		
専門科目	広域・地域保健特講	1通		2		→		
特別研究	看護学特別研究Ⅰ	1通	2		→			
	看護学特別研究Ⅱ	2通	2				→	
	看護学特別研究Ⅲ	3通	2					→
合計単位数				9	5			
<p>【修得できる能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケアの多様性を学術的論理的に考究し、その成果を国内外に発信できる力 ・さまざまなヘルスケア領域における現状と課題を多面的視点から検証し、次世代を見据えた看護教育を発展させ、解決策を創出し、看護教育・看護実践に還元できる力 <p>【期待される人材像】</p> <p>保健医療福祉分野における様々なヘルスケアに関する課題を多面的視点から検証し、解決策を創出できる看護教育研究者</p> <p>【修了後の進路】</p> <p>大学等における看護教育研究者</p>								

学位論文作成スケジュールとプロセス

学年	月	研究の進行	研究科プロセス	研究指導	カリキュラム
1 年次	前期	主指導教員・副指導教員の決定 3年間の研究計画・学習計画（履修登録） 文献レビュー・概念分析	主指導教員・副指導教員の決定（主1名、副1名）	履修指導 研究課題の明確化	共通科目 専門科目 研究科目
	後期	研究計画書の作成 研究計画書申請 研究計画報告会 倫理委員会審査申請 研究倫理審査	論文計画書受付 研究計画報告会開催	研究計画書作成への指導 研究計画書の確認	↓ ↓ ↓
2 年次	前期	研究実施 ↓ 学術雑誌への論文投稿・査読・推敲 ↓ 関連学会への参加		研究指導 ↓ 関連学会参加の支援 学術論文の投稿指導	
	後期	↓ 中間報告	中間報告会開催	↓ 研究展開の確認	
3 年次	前期	研究実施 ↓ 学位論文作成 ↓ 学位論文予備審査会	論文審査委員会設置 学位論文予備審査 予備審査結果提出	論文指導 ↓ 予備審査結果を踏まえた論文の修正指導	
	後期	↓ 博士論文提出 ↓ 学位論文審査会・口頭試問 博士論文の修正 「看護学特別研究Ⅲ」単位認定 ↓ 公開論文発表会 学位取得	博士論文受付 ↓ 学位論文審査・口頭試問 審査結果提出 学位授与の可否判定	↓ 学位論文審査・口頭試問 博士論文の修正指導 「看護学特別研究Ⅲ」成績評価 ↓ 論文発表内容の指導	↓

京都看護大学 研究倫理委員会規程

(目的)

第1条 この規程は、京都看護大学倫理委員会の管理下において、主に人間を対象とする研究（以下、研究という）について倫理的観点に基づく審査業務を行う研究倫理委員会（以下、本委員会という）に関し、必要な事項を定めるものとする。

(任務)

第2条 本委員会は、前条の目的に基づき、京都看護大学で行われる研究の実施責任者から申請された研究計画（以下、申請案件という）について、原則として申請案件毎に小委員会を設置し研究実施の可否を審議及び判定させ、その結果についての責任を負う。

(組織)

第3条 本委員会委員（以下、本委員という）は学長が指名する以下の構成員からなる。

- (1) 看護学・医学等医療分野の専門家。
- (2) 倫理学・法律学の専門家等で人文社会学の有識者。
- (3) 研究対象者となる一般市民の観点から意見を述べる事が出来る者。
- (4) 男女両性による5名以上とし、うち複数は京都看護大学に所属しない者。

(委員長及び副委員長)

第4条 本委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長及び副委員長は学長が選任する。
- 3 委員長は、学長より委任された会務を総理し、本委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(本委員の選任及び任期)

第5条 本委員は学長が選任する。

- 2 本委員の任期は1年とし、再任を妨げない。
- 3 本委員に欠員が生じたときは、前条に基づき速やかに補欠委員を選出するものとし、その任期は前任者の残任期間とする。

(小委員会委員長及び副委員長)

第6条 小委員会の委員長は委員会の委員長が兼務する。

- 2 小委員会には副委員長を置かず、委員長に事故あるときは本委員会副委員長がその職を代理する。

(小委員会委員)

第7条 小委員会委員は、委員長が申請案件毎に、原則として、本委員を必ず含む本学教員から2名以上選出し、学長が委任する。

- 2 審議に特別な見識を要する場合等、小委員会での審議が困難な申請案件については、委員長はこれを本委員会に戻し、審議することができる。
- 3 小委員会の構成委員は、委員長が申請案件毎に本委員会へ報告する。

(審査対象)

第8条 この規程による審査は、本学の教職員等の研究者（以下「研究者」という）から申請された、主に人間を対象とする研究を対象とし、倫理に関わる必要事項を審査するものとする。

- 2 研究者から申請のない場合においても、委員長が必要と認める場合は、審査の対象とする。
- 3 大学院生および学外に公表予定の学部学生の研究、介入度合いが大きい侵襲に係る計画も審査の対象であり、指導教員が研究責任者として審査を受けるものとする。

(審査基準)

第9条 本委員会及び小委員会は審査にあたり、文部科学省・厚生労働省による「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」及び日本看護協会による「看護研究における倫理指針」及び著作権法等の諸規定に基づく、以下の事項に準拠しなければならない。また、本委員会は、その履行を厳格に監督・指導する責務を負う。

- (1) 研究の対象となる個人（以下「個人」という）の権利擁護。
- (2) 個人情報の保護。
- (3) 個人への利益及び不利益についての情報開示及び説明責任。
- (4) 刊行物等の著作権等知的財産権の保護。
- (5) 研究過程の科学的合理性および論理的妥当性の確保。
- (6) 研究成果の公表。

(審査の申請)

第10条 申請者は研究責任者でなければならない。

- 2 審査を申請しようとする者は、別に定める申請書に、必要事項を記載し委員長に提出しなければならない。

(本委員会)

第 11 条 判定結果は小委員会の判定が出た後は速やかに、学長へ申請書類等と共に報告される。

- 2 原則として、審査及び判定は小委員会に委ねられるが、学長より特段の意見があり、委員長が必要と判断した申請案件については、小委員会に再審議及び再判定を求める。
- 3 委員長が小委員会での審議が困難と判断した申請案件については、本委員会において審査及び判定を行う。この場合、第 12 条第 2 項、第 3 項及び第 4 項（第 2 項及び第 3 項の小委員会を本委員会と読み替える）が適用される。
- 4 委員長は、申請者より請求があり、その理由が正当であると判断した場合には、本委員会または小委員会に迅速審査を指示することができる。
- 5 本委員会は、原則として毎年 3 月、また委員長が必要と認める場合に開催し、委員長が議長となる。
- 6 本委員会は、研究倫理審査の質的保証及び研究倫理に係る最新情報の共有を目的とする。
- 7 本委員会総会は、本委員（海外渡航中及び休職中の者を除く）の 3 分の 2 以上が出席しなければ、開くことができない。

(小委員会)

第 12 条 委員長は、第 10 条に基づく申請のあった場合、委員長を議長とする小委員会を設置し、審議及び判定を行わせる（原則持回りとする）。

- 2 本委員または小委員会委員が申請者である場合は、その申請案件の審議に加わることはできない。
- 3 小委員会は、審査にあたって申請者に出席を求め、申請内容等の説明及び意見の聴取をすることができる。ただし、申請責任者が本委員または小委員会委員である場合には、参考人として要請されない限り小委員会の会議に出席することはできない。
- 4 小委員会は、必要と認めるときは申請者以外の者に出席を求め、意見を聞くことができる。

(判定)

第 13 条 本委員会または小委員会の判定は、原則として、本委員または小委員会委員全員の合意を原則とする。ただし、委員長が必要と認める場合は、その 3 分の 2 以上の合意により判定することができる。

- 2 判定は、次の各号に掲げる表示にする。
 - (1) 承認
 - (2) 条件付き承認
 - (3) 不承認

(4) 非該当

(判定の通知)

第 14 条 委員長は、本委員会または小委員会の審査判定を別に定める通知書により、すみやかに申請者に通知しなければならない。

- 2 前項の通知にあたっては、審査の判定が、第 13 条第 2 項第 2 号、第 3 号及び第 4 号である場合は、その理由を記載しなければならない。

(記録の保管及び開示)

第 15 条 審査内容は記録として事務局内に保管し、必要により委員会の審議を経て開示することができる。

- 2 審査内容の開示については、研究対象者の人権擁護及び個人情報保護に十分配慮しなければならない。

(実施制限)

第 16 条 申請者は、原則として倫理審査判定通知書による承認を経た後でなければ、当該研究を実施することはできない。

(庶務)

第 17 条 研究倫理審査に係る庶務は、事務局教務担当が処理する。

(規程の改廃)

第 18 条 この規程の改廃については、委員会の議を経て決定する。

(委任)

第 19 条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は学長若しくは委員長が本委員会に諮って定める。

附 則

1. この規程は平成 30 年 10 月 17 日から施行する。

附 則

1. この規程は令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

1. この規程は令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

京都看護大学研究の倫理・安全に関する指針

文部科学省および厚生労働省による「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」にすべて準拠する。

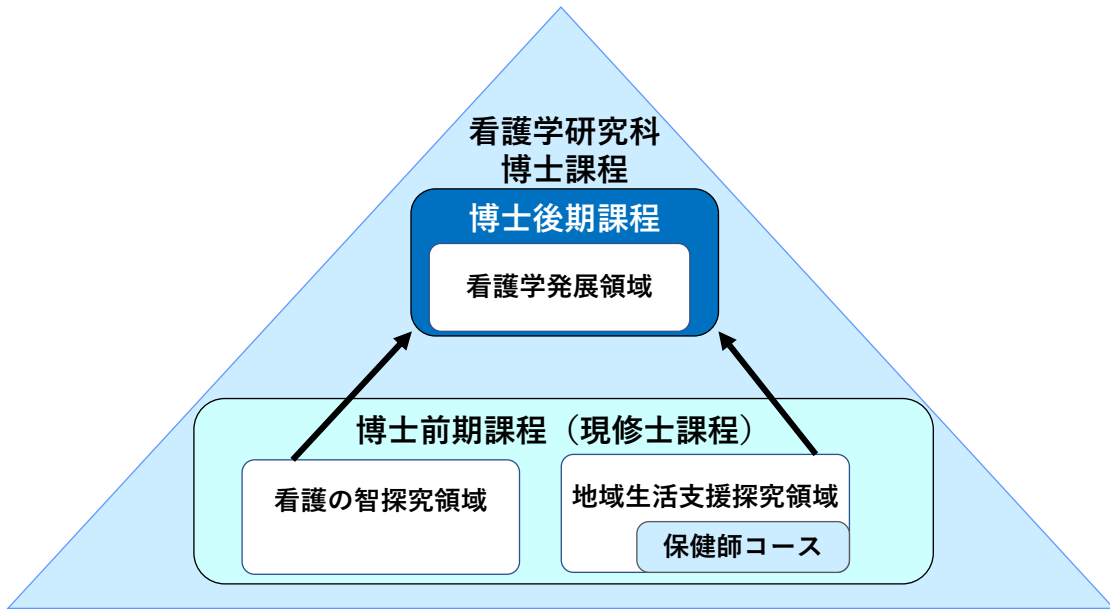
- 1) 研究の科学的合理性および論理的妥当性の確保
 - (1) 研究対象者の個人の尊厳及び人権を尊重して研究を実施する。
 - (2) 科学的合理性および倫理的妥当性を確保するべく、明確かつ具体的な研究計画書を作成する。
 - (3) 研究計画について、研究機関の長の許可を得る。変更するときも同様とする。
 - (4) 法令、この倫理指針及び研究計画に従って適切に研究を実施する。
 - (5) 研究対象者を不合理または不当な方法で選ばない。

- 2) 個人情報の保護
 - (1) 研究対象者に係る情報を適切に取扱い、その個人情報を保護する。
 - (2) 研究上知り得た個人情報を正当な理由なく漏らさない。研究終了後も同様とする。

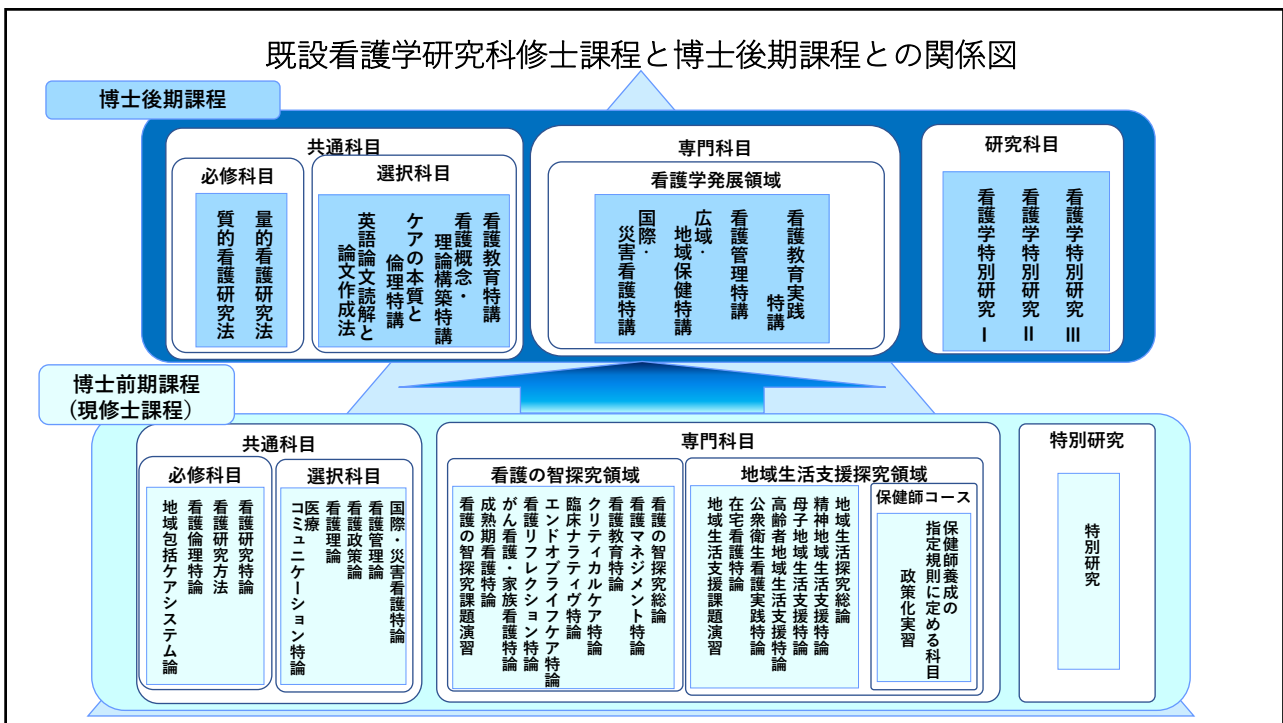
- 3) インフォームド・コンセントの受領
 - (1) 事前に研究対象者からインフォームド・コンセントを受けることを原則とする。
 - (2) 研究対象者に対する説明の内容、同意の確認方法、その他インフォームド・コンセントの手続きに関する事項を研究計画書に記載する。

- 4) 研究結果の公表
研究対象者の個人情報保護のために必要な処置を講じた上で、研究の結果を公表する。

既設看護学研究科修士課程と博士後期課程との関係図



既設看護学研究科修士課程と博士後期課程との関係図



京都看護大学大学院博士課程長期履修規程（案）

令和4年 月 日

（目的）

第1条 この規定は、京都看護大学大学院学則第5条第3項の規定に基づき、長期履修学生に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

（対象）

第2条 長期履修の申請をすることができる者は、大学院看護学研究科看護学専攻博士課程に入学を許可された者並びに、博士課程の学生であって、次のいずれかに該当することにより大学院学則第5条第2項に規定する標準修業年限で修了することが困難であると認められる者とする。

（1）職業を有し、就業している者

（2）その他学長が相当と認めた者

2 前項の規定に関わらず、在留資格が「留学」である留学生在が申請することについては、認めないものとする。

（履修期間）

第3条 長期履修の期間は1年単位とし、大学院学則第5条第3項に規定する在学年限を超えることはできないものとする。

2 休学の期間は、前項の期間に算入しない。

（申請）

第4条 長期履修を志願する者は、次に掲げる書類を、別に定める期日までに学長に提出しなければならない。

（1）長期履修申請書

（2）長期履修が必要であることを証明する書類

（3）その他学長が必要と認める書類

（長期履修の許可）

第5条 前条の申請に対しては、大学院委員会の議を経て、学長が許可する。

（長期履修期間の変更）

第6条 前条の規定に基づき長期履修を認められた者（以下「長期履修学生」という。）が、当該期間の変更を希望する場合は、第4条に規定する書類を別に定める期日までに学長に提出しなければならない。

2 長期履修の変更は、在学中1回限りとする

3 第1項の申請に関し、前条第1項の規定を準用する。

（長期履修の許可の取消し）

第7条 長期履修学生が、次の各号に掲げる行為をおこなった場合は、学長は、大学院委員会の議を経て、長期履修の許可を取り消すことができる。

（1）大学院学則及び諸規程に違反した場合

（2）学生としての本分に反する行為をした場合

（3）長期履修に関し虚偽の申請をしたことが判明した場合

（授業料）

第8条 長期履修学生の授業料の年額は、原則として標準修業年限の合計額を長期履修期間にて除した額とする。

（補則）

第9条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

【資料 6-2】

京都看護大学学院入試状況

	入学定員	志願者数	受験者数	合格者数	入学者数	内有職者数	定員充足率
平成30（2018）年度	7名	10	10	8	8	6	114.28%
令和元（2019）年度	7名	10	10	7	7	5	100.00%
令和2（2020）年度	7名	8	8	8	8	5	114.28%
令和3（2021）年度	7名	7	7	7	7	5	100.00%
令和4（2022）年度	7名	9	9	8	8	4	114.28%

社会人の入学見通し

表1 入学意向アンケート調査回答79名の内、最終的に本学博士後期課程に「受験を希望し合格した場合、入学したい」と回答した13名について分析した。

問4 あなたの現職をお選びください。
〔13をNに設定〕

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(不明を除く)%
1	看護師として勤務	4	31%	31%
2	保健師として勤務			
3	助産師として勤務			
4	その他の看護職・技術職として勤務			
5	看護教員（大学・短大・専門学校）として勤務	7	54%	54%
6	その他			
7	本学看護学研究科 看護学専攻（修士課程）1年生			
8	本学看護学研究科 看護学専攻（修士課程）2年生			
9	他校看護学研究科 看護学専攻（修士課程）1年生	1	8%	8%
10	他校看護学研究科 看護学専攻（修士課程）2年生	1	8%	8%
	サンプル数（%ベース）	13	100%	100%

問5
1.～5.の回答
合計11名

学校法人京都育英館教職員定年規程

(定年年齢)

第 1 条 本学校法人の専任教職員の定年を次のように定める。

- | | |
|-----------------|------|
| (1) 大学教員(教授) | 65 歳 |
| (2) 大学教員(准教授) | 63 歳 |
| (3) 大学教員(講師) | 60 歳 |
| (4) 大学教員(助教・助手) | 60 歳 |
| (5) 事務職員 | 60 歳 |

2 本法人において新学部(大学院等含む)等を設置することを目的に雇用及び異動した前項の年齢を超える専任教員及び、完成年度までに新たに雇用及び異動する前項の年齢を超える専任教員は、その年齢に関わらず、任用期間を新学部等の完成年度までとし、その定年は当該年度末とする。

(退職日)

第 2 条 教職員は、定年に達した年度の 3 月 31 日をもって退職する。

(通 知)

第 3 条 理事会は、その年度に定年による退職予定者があるときは、その年度初期において、該当者に退職の時期を文書をもって通知しなければならない。

(定年後の雇用)

第 4 条 本学校法人が特に在職を必要と認めたときは、理事長の許可により、当事者間協議の上、定年後も雇用することができる。ただし、1 年ごとの更新とし、自動更新はしない。

(規程の改廃)

第 5 条 この規程の改廃は、理事会の議を経て決定する。

附 則

1 この規程は、平成 25 年 11 月 1 日から施行する。

附 則

1 この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

京都看護大学教員の任期制による雇用に関する規程

(目的)

第1条 本規程は、「大学の教員等の任期に関する法律」(平成9年法律第82号。以下「任期法」という。)に基づき、京都看護大学の任期制による雇用期間の定めがある教員(以下「任期付教員」という。)の人事上の流動性を高めることによって、教育研究の推進と教育活動の活性化並びに若手教員の育成と交流等を図ることを目的とする。

(適用)

第2条 本規程は、就業規則第46条及び給与規程第2条の定めに基づき、京都看護大学の教員を任期制によって採用する場合に適用する規程である。

(任用)

第3条 任期付教員の任用については、京都看護大学「教員選考規程」に準ずる。

(任期等)

第4条 任期付教員の所属、職位、任期及び再任用に関する事項は次のとおりとする。

- (1) 任期制による雇用の対象者は、教員とする。
- (2) 任期制による雇用の期間は、3年以内とする。

(業績審査)

第5条 任期付教員は、再任用に当たって次の各号について所定の業績評価を受けなければならない。

- (1) 教育に関する事項
- (2) 研究に関する事項
- (3) 本学の管理運営への寄与に関する事項
- (4) 社会的貢献に関する事項

2 業績評価方法、評価基準等に関しては別に定める。

(再任用)

第6条 再任用のための業績評価は、再任用を希望する任期付教員の申し出によりこれを行う。

- 2 学長は、業績評価の結果、再任用が適当であると認めるときは理事長に上申する。
- 3 理事長は、上申を受け、任期付教員の任期満了3ヶ月前までに次項に定める再任用形式を決定し通知する。
- 4 再任用形式は、次の各号による。
 - (1) 同職位において、任期を定めて再任用する。
 - (2) 昇任を認めた上で、任期を定めて再任用する。
 - (3) 任期制による定めがない継続的在任資格の取得を認めた上で再任用する。

(雇用契約の終了)

第7条 理事長は、雇用契約を終了する場合には、任期満了3ヶ月前までに任期付教員に通知する。

(給 与)

第8条 任期付教員として雇用された者の給与は、月給制又は年俸制とする。

2 月給制の場合は、次の各号に定める方法によって算出された額を支給する。

(1) 月給については、教育研究及び管理運営等の校務の内容並びに京都看護大学での勤務の内容等を考慮して、本人と協議の上決定し、個別の契約書によって支給する。

(2) 賞与については、法人及び設置学校の経営の状況等を考慮して予算内において、決定する。

3 年俸制の場合は、次の各号に定める方法によって算出された額を支給する。

(1) 月給については、前項第1号に定める方法を基準として、諸事情を考慮し、本人と協議の上決定し、個別の契約書によって支給する。

(2) 賞与については支給しない。支給する場合は、個別の契約書によって金額を定めるものとする。

(準 用)

第9条 本規程に定めのない事項については、本学校法人の諸規程のうち、就業規則第7条、教職員定年規程、給与規程を除き本学校法人の諸規程を準用する。

(規程の改廃)

第10条 この規程の改廃については、理事会の議を経て決定する。

附 則

1 本規程は、平成25年11月1日から施行する。

博士後期課程 専任教員人事計画

【資料8-3】

研究領域	調書番号	職位	氏名	2023（令和5）年度	2024（令和6）年度	2025（令和7）年度	2026（令和8）年度		2027（令和9）年度	2023（令和10）年度	
				開設前年度	開設時4月1日	開設2年目	完成年度4月1日	完成年度3月31日	完成翌年度4月1日	完成翌翌年度4月1日	
看護学の発展領域	1	教授	菅田 勝也								
		後任人事	令和6年度に菅田と同様の分野で優れた研究業績と教育上の業績を有する教員を新規採用する。		新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続すると共に、菅田から院生の研究指導の引継ぎを受ける。		新規採用者が、菅田の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	新規採用者が、菅田の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	
	2	教授	田口 豊恵								
		後任人事	田口と同様の分野で既存博士号取得者のY. E. と、令和7年度に優れた研究業績と教育上の業績を有する教員を新規採用する。	Y. E. が研究業績の蓄積を継続する。	Y. E. が研究業績の蓄積を継続する。	Y. E. 並びに、令和7年度の新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	Y. E. 並びに、新規採用者が、研究業績の蓄積を継続すると共に、田口から院生の研究指導の引継ぎを行う。		Y. E. 並びに、新規採用者が、田口の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	Y. E. 並びに、新規採用者が、田口の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	
	3	教授	小原 真理子								
		後任人事	令和5年度に小原と同様の分野で優れた研究業績と教育上の業績を有する教員を新規採用する。	令和5年度の新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続すると共に小原から院生の研究指導の引継ぎを行う。		新規採用者が、小原の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	新規採用者が、小原の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	
	4	教授	津波古 澄子								
		後任人事	令和8年度に津波古と同様の分野で優れた研究業績と教育上の業績を有する教員を新規採用する。					令和8年度の新規採用者が、研究業績の蓄積を継続すると共に、津波古から院生の研究指導の引継ぎを行う。		新規採用者が、津波古の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	新規採用者が、津波古の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定
	5	教授	武井 麻子								
		後任人事	武井と同様の分野で既存博士号取得者のM. S. と、令和7年度に優れた研究業績と教育上の業績を有する教員を新規採用する。	M. S. が研究業績の蓄積を継続する。	M. S. が研究業績の蓄積を継続する。	M. S. 並びに、令和7年度の新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	M. S. 並びに、新規採用者が、研究業績の蓄積を継続すると共に、津波古から院生の研究指導の引継ぎを行う。		M. S. 並びに、新規採用者が、武井の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	M. S. 並びに、新規採用者が、武井の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	
	6	教授	高木 廣文								
		後任人事	令和8年度に高木と同様の分野で優れた研究業績と教育上の業績を有する教員を新規採用する。					令和8年度の新規採用者が、研究業績の蓄積を継続すると共に、高木から院生の研究指導の引継ぎを行う。		新規採用者が、高木の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	新規採用者が、高木の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定
	7	教授	波多野 浩道								
	後任人事	波多野と同様の分野で既存博士号取得者のI. A. が研究業績の蓄積を継続する。	I. A. が研究業績の蓄積を継続する。	I. A. が研究業績の蓄積を継続する。	I. A. が研究業績の蓄積を継続する。	I. A. が、研究業績の蓄積を継続すると共に、波多野から院生の研究指導の引継ぎを行う。		I. A. が、波多野の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	I. A. が、波多野の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定		
8	教授	磯邊 厚子									
	後任人事	令和6年度に磯邊と同様の分野で優れた研究業績と教育上の業績を有する教員を新規採用する。		令和6年度の新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続すると共に、磯邊から院生の研究指導の引継ぎを行う。		新規採用者が、磯邊の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	新規採用者が、磯邊の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定		
9	教授	宮林 郁子									
	後任人事	宮林と同様の分野で既存博士号取得者のM. N. とS. F. が研究業績の蓄積を継続する。	M. N. とS. F. が研究業績の蓄積を継続する。	M. N. とS. F. が研究業績の蓄積を継続する。	M. N. とS. F. が研究業績の蓄積を継続する。	M. N. とS. F. が、研究業績の蓄積を継続すると共に、宮林から院生の研究指導の引継ぎを行う。		M. N. とS. F. が、宮林の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	M. N. とS. F. が、宮林の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定		
10	教授	井上 深幸									
	後任人事	令和5年度に井上と同様の分野で優れた研究業績と教育上の業績を有する教員を新規採用する。	令和5年度の新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続する。	新規採用者が、研究業績の蓄積を継続すると共に井上から院生の研究指導の引継ぎを行う。		新規採用者が、井上の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定	新規採用者が、井上の担当科目と院生指導を引き継ぐ予定		
11	教授	滝澤 寛子									
	1	准教授	宇野（岩永）真由美								
				研究業績の蓄積を継続する。	研究業績の蓄積を継続する。	研究業績の蓄積を継続する。	研究業績の蓄積を継続する。				
	13	准教授	河田 志帆								

京都看護大学公的資金研究費内部監査規程

(趣旨)

第1条 本規程は、「京都看護大学公的資金研究費の管理運営・監査規程」に規定する内部監査について、必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 内部監査（以下「監査」という。）は、京都看護大学（以下「本学」という。）の公的資金研究費の会計処理について、公正かつ客観的に調査及び検証し、その監査結果に基づき、助言、提言を行うことにより、本学の健全な運営に資することを目的とする。

(監査の実施)

第3条 監査は、最高管理責任者の統括のもと、別に定める「内部監査実施要項」に基づき実施する。

2 監査は監事及び不正防止計画推進部署と連携を取り効果的かつ実効性のある監査を実施する。

(監査組織)

第4条 監査は必要な権限を付与した監査員が実施する。

2 監査員は本学の専任職員をもって充て、監査チームとして組織する。

3 監査チームは最高管理責任者の直轄的な組織として位置づける。

4 監査チームに監査主任を置く。

5 前項に定める監査主任は、最高管理責任者の指名する教授をもって充てる。

(監査の種類・方法)

第5条 監査は通常監査、特別監査及び臨時監査とし、書面調査及び実地調査により行う。

(1) 通常監査とは、毎事業年度一定時期に行う収支簿の確認、証拠書類（領収書、見積書、納品書等）の確認、設備備品の寄附手続きの確認等、研究費の適正な執行を確認する書面調査をいう。

(2) 特別監査とは、通常監査に加えて実施するものであり、設備備品等の納品状態を確認する実地調査のほか、業者に対する取引の事実確認を含めた調査をいう。

(3) 臨時監査とは、最高管理責任者が必要と認めたときに行う監査をいう。

(権限)

第6条 監査員は監査を実施するに当たり被監査部署に対して必要な帳票類の提出及び関係者からの説明を求めることができる。

2 被監査部署は監査員が実施する監査の遂行に進んで協力しなければならない。

(監査計画)

第7条 監査を実施するときは、監査主任は監査項目、監査日程、監査員氏名その他必要事項を記載した監査計画を作成し、事前に最高管理責任者の承認を得なければならない。

2 監査主任は監査を実施するに当たり、予め被監査部署に文書で通知しなければならない。

(監査報告)

第8条 監査主任は監査結果について監査報告書を作成し、最高管理責任者に提出しなければならない。

2 監査主任は監査の結果是正改善を要する事項を認めたときは、その旨を監査報告書に記載しなければならない。最高管理責任者は監査報告書の内容を確認の上、当該被監査部署の所属長に対し、是正改善措置を指示するものとする。

3 監査主任は監査の結果是正改善を要する事項が認められなかったときは、その旨を被監査部署に通知する。

(監査報告書の保存)

第9条 内部監査報告書及び関係書類は最高管理責任者のもとに10年間保存する。

(雑則)

第10条 この規程に定めるもののほか、監査に必要な事項は最高管理責任者が定める。

2 この規程の改廃は公的資金研究費の管理運営・監査委員会の議を経て、最高管理責任者が行う。

附 則

1. この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

1. この規程は、令和2年4月1日から施行する。

京都看護大学公的資金研究費の管理運営・監査規程

(目的)

- 第1条 この規程は、公的資金研究費（以下「研究費」という。）の取扱いに係る不正使用を防止することで、社会的責任を果たすため、適正な使用の管理運営・監査について定めることを目的とする。
- 2 研究費に係る経理処理は、文部科学省等から示された規則に従い、事務局が責任をもって行うものとする。

(定義)

- 第2条 この規程において研究費とは、補助金若しくは助成金を原資とする研究費をいう。
- 2 この規程において不正使用とは、研究費の使用について、研究資金配分機関（以下「配分機関」という。）のルールを遵守し研究活動の遂行において、本来使用されるべきものとは異なる費用に流用しようとすることであり、主として次に掲げることをいう。
- (1) 架空の取引により大学に代金を支払わせ、業者に預け金として管理させること。
 - (2) 実体を伴わない出張の旅費を大学に支払わせること。
 - (3) 実体を伴わない作業の謝金を大学に支払わせること。

(研究者と事務職員の職務)

- 第3条 本学において研究費を用いて研究を行う者及び研究費の使用・管理に携わる者（以下「研究者」という。）、並びに研究費の支払い等の事務手続きを担当する職員（以下「事務職員」という。）は、研究費が社会から負託された資金であることを自覚し、それを研究のために適正に使用及び管理しなければならない。
- 2 研究者及び事務職員は、所定の誓約書を学長に提出しなければならない。

(責任体系の明確化)

- 第4条 本学に研究費の管理運営・監査等及びその実施体制に係る責任者として、以下の者を置く。
- (1) 最高管理責任者
 - (2) 統括管理責任者
 - (3) コンプライアンス推進責任者
 - (4) コンプライアンス推進副責任者

(最高管理責任者)

- 第5条 大学全体を統括し研究費の管理運営・監査について最終責任を負う者として、最高管理責任者を置く。
- 2 最高管理責任者は、学長をもって充てる。

- 3 最高管理責任者は、第6条及び第7条に定める統括管理責任者及びコンプライアンス推進責任者が責任をもって研究費の管理運営・監査が行えるよう、適切にリーダーシップを発揮しなければならない。
- 4 最高管理責任者は、不正防止対策の基本方針を策定・周知するとともに、それらを実施するために必要な措置を講じ、研究者及び事務職員等の研究費の適正な使用等に対する意識の向上を図るために、研究費使用等に関する説明会、コンプライアンスに関する研修等を定期的で開催する。
- 5 最高管理責任者は、研究費の事務処理に関する構成員の権限と責任について、業務の分担の実体と乖離が生じないように、適切な職務分掌を定める。

(統括管理責任者)

- 第6条 最高管理責任者を補佐し、研究費の管理運営・監査について大学全体を統括する実質的な責任と権限を持つ者として、統括管理責任者を置く。
- 2 統括管理責任者は、学長が指名する教授をもって充てる。
 - 3 統括管理責任者は、不正防止対策の組織横断的な体制を統括する責任者であり、基本方針に基づき、機関全体の具体的な対策を策定・実施し、実施状況を確認するとともに、実施状況を最高管理責任者に報告する。

(コンプライアンス推進責任者)

- 第7条 大学の学部及び事務局において研究費の管理運営・監査について実質的な責任と権限を持つ者として、コンプライアンス推進責任者を置く。
- 2 コンプライアンス推進責任者は、学部長及び事務局長をもって充てる。
 - 3 コンプライアンス推進責任者は、統括責任者の指示の下、次に掲げる事項を行う。
 - (1) 自己の管理監督又は指導する部局における対策を実施し、実施状況を確認するとともに、統括管理責任者に報告する。
 - (2) 不正防止を図るため、本学における研究または公的資金研究費の管理もしくは運営に係る全ての構成員に対し、コンプライアンス教育を実施し、受講状況を管理監督する。
 - (3) 自己の管理監督又は指導する学部において、構成員が適切に研究費の管理・執行を行っているか等をモニタリングし、必要に応じて改善を指導する。

(コンプライアンス推進副責任者)

- 第8条 コンプライアンス推進副責任者は、学科長をコンプライアンス推進副責任者に任命することができる。
- 2 コンプライアンス推進副責任者は、コンプライアンス推進責任者を補佐する。

(研究費に係る事務)

- 第9条 事務局は、研究者の申請に基づく研究費の執行に係る事務手続を行う。
- 2 研究費の執行に係る事務処理体制は、以下のとおりとする。
 - (1) 執行内容確認及び執行手続きは、総務部長及び経理担当が行う。

- (2) 物品の契約、備品登録は、経理担当が行う。
 - (3) 図書、資料の登録は、図書館担当が行う。
 - (4) 物品の検収は、総務担当が行う。
 - (5) 支払証憑の確認及び支払手続きは、総務部長及び経理担当が行う。
- 3 事務局は、研究費が適正に執行されるよう、常に執行状況の確認及び検証を行い、必要に応じて改善策を講じ、当該研究費に係る研究者に対して指示をする。

(研究費の執行等に関する相談窓口)

第10条 研究費の執行に係る事務手続及び使用ルール等に関する相談に迅速かつ適切に対応するため、当該相談を受け付ける窓口を総務部に置く。

(取引業者への対応)

- 第11条 取引業者との癒着の発生を防止するとともに、不正につながりうる問題が捉えられるよう、実効性のある牽制体制を構築し管理する。
- 2 本学の不正対策に関する方針及びルール等を取引業者に周知徹底し、原則として取引業者に誓約書の提出を求める。誓約を求める内容については、次の各号に定めるところによる。
- (1) 本学の規則等を遵守し、不正に関与しないこと。
 - (2) 内部監査等の調査等において、取引帳簿の閲覧及び提出等の要請に協力すること。
 - (3) 不正が認められた場合、取引停止を含むいかなる処分を講じられても異議がないこと。
 - (4) 本学の構成員から不正な行為の依頼等があった場合は、本学に通報すること。
- 3 不正な取引に関与した業者については、備品等調達管理細則に基づき、一定期間の取引停止又は以後の取引を停止する。

(研究データの保存等)

- 第12条 教職員等は、適正な保存方法により、一定期間研究データを保存し、必要に応じて当該研究データを開示しなければならない。
- 2 研究データの保存、開示等に関し必要な事項は、統括管理責任者が定める。

(管理運営・監査委員会)

- 第13条 研究費の取扱いに係る管理運営・監査委員会（以下「管理委員会」という。）を置く。
- 2 管理委員会の委員は次に掲げる者とする。
- (1) 学長
 - (2) 統括管理責任者である教授
 - (3) 学部長
 - (4) 事務局長
 - (5) 教務部長
 - (6) 学長が必要と認めた者

(管理委員長)

第 14 条 管理委員会に研究費の運営管理等の統括を行うため委員長を置くものとする。

2 委員長は学長とし、委員長に事故あるときは、委員長が予め指名した委員が、その職務を行うものとする。

(管理委員会の運営)

第 15 条 管理委員会は、委員長が招集する。

2 管理委員会は、委員の 3 分の 2 以上の出席によって成立する。

3 管理委員会の議決は、出席委員の 3 分の 2 以上により決するものとする。

4 当該不正使用等に利害関係を有する委員は審議に加わることができない。

5 管理委員会の運営事務局は総務部とし、管理委員会からの指示により必要となる資料等を作成し提示する。

(管理委員会の任務)

第 16 条 管理委員会は、次に掲げる事項を行い、研究費の使用が適正に行われるよう、運営管理に努めるものとする。

(1) 研究費の不正使用防止のための研究者及び事務職員に対する周知、研修、教育等の企画及び実施に関すること。

(2) 研究費の適正な運営管理に関すること。

(3) 研究者及び事務職員の不正使用に係る調査に関すること。

(4) 研究者及び事務職員の不正使用の存在が確認された場合の関係部署との協議及び措置に関すること。

(理事会等への報告)

第 17 条 最高管理責任者は、研究者及び事務職員に不正使用があったと認められる場合は、その原因となった制度、運用体制、再発防止のための実施すべき是正措置について管理委員会から報告を受け、それを理事会等へ報告する。

(内部監査)

第 18 条 研究者及び事務職員の研究費の不正使用の防止又は適正な使用を推進するため、京都看護大学公的資金研究費内部監査規程に定める監査を行う。

(不正防止計画推進部署)

第 19 条 不正防止計画推進部署を以下のとおりとする。

2 不正防止計画推進部署の責任者を事務局長とし、総務、経理担当で構成する。

3 不正防止計画推進部は、管理委員会から委譲された権限の下、関係部局と協力して研究費の取り扱いルールの明確化・統一化を図り、不正防止計画を策定する。また、関係者の意識向上に努める。

(教職員等の責務)

第 20 条 本学の役員、教職員その他競争的資金等の運営及び管理に関わるすべての者（以下「教職員等」という）は、競争的資金等の適正な運営及び管理に当たっては、関係法令、本学の諸規程その他の規範を遵守し、高い倫理性を保持し、清廉性をもって、行うよう努めなければならない。

- 2 教職員等は、不正防止計画に沿い、不正防止に自ら取り組まなければならない。
- 3 教職員等は、コンプライアンス教育を受けるとともに、前 2 項に定める事項を約するため、誓約書を最高管理責任者に提出しなければならない。

(通報窓口の設置)

第 21 条 不正使用に関する通報若しくは情報提供又は告発（以下「通報等」という。）を受け付ける窓口（以下「窓口」という。）として、総務部に学内窓口を置く。

- 2 窓口は、通報等を受け付けた場合は、最高管理責任者に速やかに当該通報等の内容を報告する。
- 3 報告を受けた最高管理責任者は、速やかに理事長へ報告する。

(不正使用に係る調査)

第 22 条 不正使用の調査は、予備調査及び本調査並びに再調査とする。

(予備調査)

第 23 条 通報等の通知を受けた後、最高管理責任者は管理委員会を招集し、管理委員会において予備調査が必要と判断する場合は、学部長に速やかに予備調査を実施するよう指示する。

- 2 学科長は、管理委員会から予備調査を行うよう指示があったときは、当該通報等の信憑性について調査するものとし、その結果を管理委員会に報告するものとする。
- 3 管理委員会は、前項の報告に基づき本調査の要否を判断し、最高管理責任者に報告する。
- 4 最高管理責任者は、管理委員会から受けた結果の概要を通報者及び調査対象者に書面により通知するとともに、通報等の受付から 30 日以内に当該調査の要否を配分機関に報告する。

(調査委員会の設置)

第 24 条 最高管理責任者は、前条第 3 項において本調査の実施が決定されたときは、調査委員会を設置し、その実施を決定した日から 10 日以内に調査を開始する。

- 2 調査委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。
 - (1) 統括管理責任者（調査委員長となる。）
 - (2) 事務局長
 - (3) 経理部長
 - (4) 大学、通報者及び調査対象者と直接利害を有しない弁護士、公認会計士等の第三者から統括管理責任者が委嘱する者 若干名
 - (5) その他統括管理責任者が必要と認めた者 若干名

- 3 前項の委員の総数のうち、半数以上は本学に属さない外部の有識者でなければならない。
- 4 調査委員会の委員が通報者又は調査対象者と直接の利害関係を有する場合は、当該委員は、当該利害関係を有する研究活動上の不正行為に係る調査に参加することはできない。

(異議申立)

- 第 25 条 通報者及び調査対象者は、第 23 条第 4 項の通知の内容に異議があるときは、当該通知を受けた日から 7 日以内に、最高管理責任者に対して異議申立をすることができる。
- 2 前項の異議申立は、申立の趣旨及び理由を具体的に記載した書面により行うものとする。
 - 3 最高管理責任者は、第 1 項により異議申立があった場合は、その内容を審査し、必要と認めるときは、本調査に係る調査委員会委員を交代させ、又は学部長に再度の予備調査の実施若しくは異議申立に係る調査委員会委員の交代を指示する。
 - 4 担当理事は、前項の審査の結果及び調査委員会委員又は部局調査委員会委員に交代があったときは当該交代に係る調査委員会委員の所属及び氏名を、通報者及び調査対象者に通知する。
 - 5 前項の通知を受けた通報者及び調査対象者は、当該通知の内容に異議があるときは、当該通知を受けた日から 7 日以内に、担当理事に対して異議申立をすることができる。この場合においては、前 3 項の規定を準用する。

(本調査の任務)

- 第 26 条 調査委員会は、不正使用の有無、不正使用の内容、関与した者及びその関与の程度、不正使用の相当額等について調査するものとする。
- 2 調査委員会は、調査の実施に際し、調査方針、調査対象、調査方法等について最高管理責任者に報告し、最高管理責任者は配分機関及び文部科学省に報告又は協議する。
 - 3 第 2 項の報告を受けた最高管理責任者は、当該事案に係る研究が他機関から資金配分を受けて行われたものである場合は速やかに、本調査の実施を決定した旨を当該配分機関に報告する。また、調査対象者に他機関に所属する者がいる場合は、速やかに、本調査の実施を決定した旨を当該他機関の長に通知する。
 - 4 調査委員会は、調査対象者に対し関係資料の提出、事実の証明、事情聴取その他調査に必要な事項を求めることができる。
 - 5 調査委員会は、関連する学科長に対し、調査協力等適切な対応を指示することができる。
 - 6 調査委員会は、調査対象者に対し、調査対象制度の研究費の使用停止を命ずることができる。
 - 7 調査対象者は、調査委員会による事実の究明に協力するものとし、虚偽の申告をしてはならない。

(審理及び裁定)

- 第 27 条 調査委員会は、不正使用の有無、不正使用の内容、関与した者及びその関与の程度、不正使用の相当額等について審理し裁定を行う。
- 2 裁定を行うに当たっては、調査対象者に書面又は口頭による弁明の機会を与えなければ

ならない。

3 調査委員会は、不正使用の存在が確認された場合は、次の各号に掲げる措置をとることができる。

- (1) 懲戒事由等に該当する可能性のある場合、最高管理責任者への報告
- (2) 教育研究活動の停止措置等に関する最高管理責任者への勧告
- (3) 研究費の使用停止・返還措置等に関する最高管理責任者への勧告
- (4) 定期的な報告の義務付け等調査委員会による継続的な指導
- (5) その他不正使用の排除のために必要な措置

4 調査委員会は、不正使用が存在しなかったことが確認された場合は、裁定対象者の教育研究活動の正常化及び名誉回復のために、十分な措置をとらなければならない。

(本調査の結果)

第 28 条 調査委員会は、本調査が終結したときは、報告書を作成し、最高管理責任者に提出する。ただし、研究費の不正使用の事実があると認定するためには、全委員の 3 分の 2 以上の賛成を必要とする。

2 最高管理責任者は、本調査の結果を通報者及び調査対象者に書面により通知する。

3 最高管理責任者は、本調査の結果を配分機関及び文部科学省に報告する。

(不服申し立て)

第 29 条 研究費の不正使用の事実があると認定された調査対象者は、前条第 2 項の通知の日から 7 日以内に、最高管理責任者に対し書面により不服申し立てをすることができる。ただし、この期間内に不服申し立てをすることができない理由が認められる場合は、その理由が消滅した日から起算して 7 日以内に不服申し立てを行うことができる。

2 最高管理責任者は、不服申し立てがなされた場合、その旨を配分機関及び文部科学省に報告する。

3 最高管理責任者は、不服申し立てがなされた場合、その趣旨・理由等を勘案し、再調査が必要であると判断した場合は、速やかに再調査を開始する。

4 最高管理責任者は、不服申し立てについて再調査が必要か否かを決定したときは、配分機関及び文部科学省に報告する。

5 再調査に当たっては、第 24 条から第 28 条の規定を準用する。

6 再調査の結果に対しては、不服を申し立てることができない。

(配分機関への報告及び調査への協力等)

第 30 条 最高管理責任者は、配分機関に対して原則として通報の受付から 210 日以内に、関係者の処分、不正使用の発生要因、不正使用に関与した者が関わる調査対象制度以外の研究費の管理監査体制の状況、再発防止策等必要事項を報告する。

2 最高管理責任者は、調査の過程であっても、不正使用の事実が一部でも確認された場合には速やかに認定し、配分機関へ報告する。

3 前 2 項のほか、配分機関の求めに応じ、調査の終了前であっても、調査の進行状況を報告し、又は中間報告を提出する。

- 4 前2項のほか、配分機関から求められたときは、調査に支障がある等、正当な事由がある場合を除き、当該事案に係る資料の提出又は閲覧、現地調査に応じる。
- 5 最高管理責任者は、前1項による報告の結果、配分機関から不正使用に係る研究費の返還命令を受けたときは、調査対象者に該当額を返還させるものとする。

(懲戒)

第31条 最高管理責任者は、第28条による調査結果を理事長に報告する。

- 2 理事長は、前項の報告に基づき、不正使用の事実があると認定された対象者に対し、懲戒を加えることができる。
- 3 懲戒は、別に定める公的資金研究費の不正使用に対する懲戒処分に関する規則による。
- 4 不正使用の内容が私的流用である等、悪質性が高い場合は、必要に応じて法的措置を講ずるものとする。

(公表)

第32条 不正使用に関する公表は、最高管理責任者が行う。

- 2 不正使用の事実があると認定した場合において、当該不正使用が故意又は重大な過失によるものであるときは、原則として、不正使用を行った者の氏名、不正使用の内容その他必要な事項を公表する。
- 3 不正使用が行われなかったと認定した場合は、原則として、当該認定に係る公表は行わない。ただし、認定前に該当事案が外部に漏洩していた場合は、不正使用等が行われていなかったこと、その他必要な事項を公表する。
- 4 通報が悪意に基づき行われたと認定された場合は、原則として、当該通報者の氏名その他の必要な事項を公表する。

(守秘義務)

第33条 この規程に基づき、不正使用に関する対応、その他の手続に関与した委員及び関係する事務局職員（以下「手続関係者」という。）は、当該業務に関連して知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(プライバシーの保護及び不利益取扱いの禁止)

- 第34条 手続関係者は、調査対象者の名誉、プライバシーの保護及びその他人権を尊重するよう、配慮しなければならない。
- 2 通報等に基づく調査の実施に当たり、通報者等の秘密を守るため、当該通報者等が特定されないよう十分に配慮しなければならない。
- 3 通報者は、通報に基づく調査への協力を理由として、人事、給与、研究又は教育上のいかなる不利益な取扱いも受けない。

(関連資料の保管)

第35条 事務局は、最高管理責任者の指示に基づき、不正使用に係る調査の記録及び関係資料について、文書規程の定めにより、適切な保存期間を定めた上で、通報者等の秘密保

持に配慮して適切な方法で保管・保存しなければならない。

(改廃)

第 36 条 この規程の改廃は、管理委員会の議を経て、学長が行う。

附 則

1. この規程は、平成 28 年 4 月 1 日より施行する。

附 則

1. この規程は、令和 2 年 4 月 1 日より施行する。

京都看護大学における公的研究費の使用に関する行動規範

この行動規範は、公的資金研究費（注）を使用する上での本学の教職員としての取組の指針を明らかにするものである。

第1 教職員は、公的資金研究費の使用に当たっては、当該費用の配分機関が定める各種規則及び本学が定める規程等の使用ルール、その他関係する法令・通知等を遵守するとともに、常に説明責任を果たすものとして行動する。

第2 教職員は、公的資金研究費の原資が国民の税金等で賄われていることを認識し、研究者においては適正かつ計画的・効率的な使用に努め、事務職員においては機関管理の主体的な役割をになうものとする。

第3 研究者は、研究費が公的資金によるものであり、機関による管理が必要であるという原則を自覚して行動する。

第4 事務職員は、専門的能力をもって公的資金研究費の適正な執行を確保しつつ、効率的な研究遂行を目指した事務を担う立場にあることを自覚して行動する。

第5 教職員は、公的資金研究費の不適切な使用が当事者のみの問題にとどまらず、本学におけるすべての教育研究に対する深刻な影響、更には研究費の使用そのものに対する国民の不信等を招く重大な事態であることを十分に自覚し、別に定める公的資金研究費の使用に関する不正防止計画を踏まえて行動する。

この行動規範の改廃は、理事会の議を経て理事長が行う。

（注）ここでいう「公的資金研究費」には、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）（平成19年2月15日文科科学大臣決定）」で示されている国や独立行政法人（他省庁を含む）から交付される研究費の他、私立大学における私学助成金などのうち、研究活動に使用した資金（学内研究費）も全て含む。

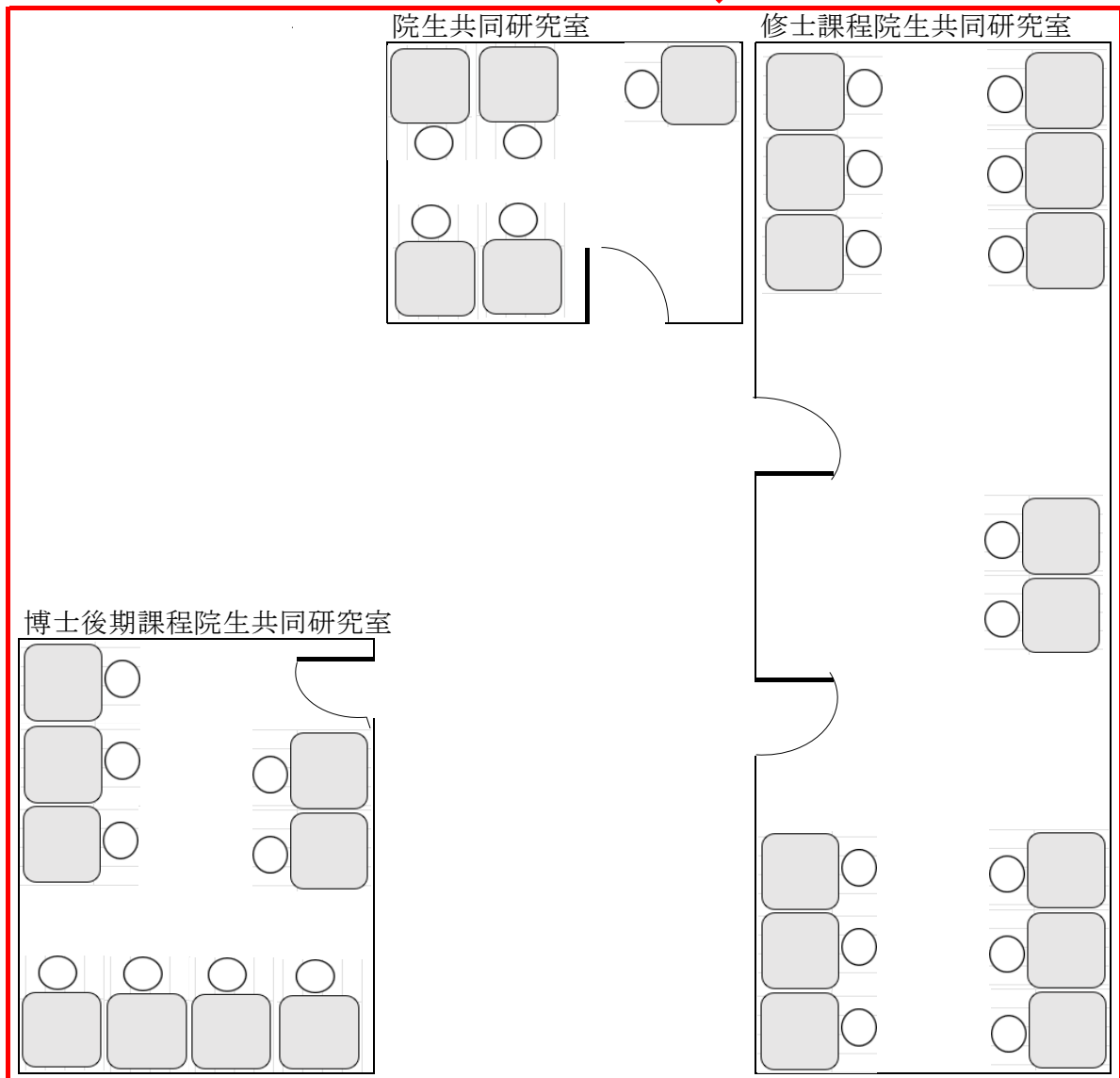
附則

1. この規範は、平成28年4月1日より施行する。

【資料 10-1】

院生共同研究室レイアウト図

京都看護大学 1号館 2階



【資料10-2】

京都看護大学図書館 学術雑誌・データベースリスト

■雑誌リスト（和雑誌）

1	Expert NURSE	23	糖尿病ケア
2	EmerLog (エマログ)	24	月刊ナーシング
3	OPE NURSING	25	Nursing Canvas
4	がん看護	26	With NEO
5	看護	27	HEART NURSING
6	看護学生	28	月刊福祉
7	看護管理	29	プチナース
8	看護教育	30	BRAIN NURSING
9	看護研究	31	PERINATAL CARE
10	看護展望	32	訪問看護と介護
11	緩和ケア	33	保健師ジャーナル
12	Clinical Study	34	保健の科学
13	公衆衛生	35	リハビリナース
14	厚生指標	36	臨床栄養
15	こころの科学	37	老年看護学
16	コミュニティケア	38	医療情報学
17	小児看護	39	健康りてらしい
18	小児外科	40	発達
19	小児内科	41	そだちの科学
20	助雑誌	42	老年精神医学雑誌
21	精神科看護	43	週刊保健衛生ニュース
22	精神看護		

■雑誌リスト（洋雑誌）

1	Nursing Outlook (電子ジャーナル)
2	American Journal of Nursing
3	Holistic Nursing Practice
4	Journal of Nursing Education
5	Journal of Psychosocial Nursing
6	MCN (The American Journal of Maternal/Child Nursing)
7	Nursing Research
8	Public Health Nursing

■データベース

1	医中誌 WEB
2	メディカルオンライン
3	看護師・保健師国家試験問題 WEB
4	CINAHL Complete
5	最新看護索引 Web

京都看護大学の教育研究に関する重要な事項について

令和 3 年 4 月 1 日

学長裁定

京都看護大学教授会規程第 4 条 6 号、京都看護大学大学院委員会規程第 5 条第 7 号の規定に基づき、教育研究に関する重要事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものを以下のとおり定める。

1. 教育及び研究の基本方針に関する事項
2. 教育に関わる規程に関する事項
3. 教育研究活動の成果向上及び改善を図るために必要な事項
4. 教育課程及び授業・試験に関する事項
5. 学生の入学・編入学・退学・休学・転学・留学・除籍・再入学・復学・卒業・学位授与等に関する事項
6. 学生の生活・補導及び賞罰に関する事項
7. 学則第 2 条に規定する点検及び評価に関する事項

附 則

- 1 この学長裁定は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

京都看護大学 内部質保証に関する方針

1. 内部質保証に関する基本的な考え方
 - 1) 社会の期待に応えることができる看護職者を育成する大学としての教育理念・教育目的・教育目標の実現に向けて、教育をはじめとする大学の諸活動について、自律的に点検・評価を行い、恒常的に改善・改革を行う。
 - 2) 自己点検・評価の結果は、社会に公表する。

2. 内部質保証に関する学内の組織体制
 - 1) 内部質保証の推進を負う組織として、自己点検・内部質保証委員会を置く。
 - 2) 自己点検・内部質保証委員会は、アセスメントポリシーに基づき、科目（科目レベル）・学部（教育課程レベル）・大学（機関レベル）における学習成果の自己点検・評価を行う。
 - 3) 科目（科目レベル）・学部（教育課程レベル）・大学（機関レベル）における学習成果については、京都市ならびに看護学実習施設の看護管理者・臨地実習指導者からの評価を受ける。
 - 4) 自己点検・内部質保証委員会は、自己点検・評価結果を学長に報告する。
 - 5) 学長は、改善が必要と思われる事項について、自己点検・内部質保証委員会に改善の実施を求める。
 - 6) 改善を求められた組織の長は、当該事項に関する改善計画・結果を自己点検・内部質保証委員会に報告する。その結果について、自己点検・内部質保証委員会は学長へ報告する。
 - 7) 自己点検・内部質保証委員会は、自己点検・評価報告書を3年毎に作成する。

京都看護大学学修成果の評価に関する方針

(アセスメントポリシー)

京都看護大学は、恒常的に教育改革を行うことを目的に、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）に則して、学生の学修成果を可視化（測定）し、評価するよう定める。

測定・評価は学生の入学時から卒業時までであり、大学（機関レベル）、学部（教育課程レベル）、科目毎（科目レベル）で行う。測定・評価の時期と指標は表1に示す。

表 1

	入学前・入学直後	在学中	卒業時・卒業後
大学 (機関レベル)	<ul style="list-style-type: none"> 入学試験 AP適合度 	<ul style="list-style-type: none"> GPA/成績分布 進級率 休学率 退学率 学修行動調査 学生生活調査（満足度） 	<ul style="list-style-type: none"> DP達成度（卒業時） 卒業率（学位授与率） 就職率 進学率 看護師免許取得状況 課題探究Ⅱ（卒業研究） 看護技術強化演習 看護技術到達度表 卒業前アンケート調査 卒業後調査 卒業生就職施設に対する大学教育の成果に関する調査
学部 (教育課程レベル)	<ul style="list-style-type: none"> 入学試験 PROGテスト 基礎学力テスト AP適合度 	<ul style="list-style-type: none"> DP達成度（学年別） GPA/成績分布 進級率 休学率 退学率 学修行動調査 学生生活調査（満足度） 生活行動総合演習 	<ul style="list-style-type: none"> DP達成度（卒業時） 卒業率（学位授与率） 就職率 進学率 看護師免許取得状況 課題探究Ⅱ（卒業研究） 看護技術強化演習 看護技術到達度表 卒業前アンケート調査
科目毎 (科目レベル)	<ul style="list-style-type: none"> 入学試験 基礎学力テスト 	<ul style="list-style-type: none"> 成績評価 出席状況 授業評価アンケート 	

京都看護大学・大学院 FD・SD 研修会等一覧

表 1 新任教員研修プログラム

日程：4月下旬

回	テーマおよび内容
1 日目	大学コミュニティの理解 大学組織／大学の教育システム／各種ガイドライン／高等教育全体の動向
2 日目	教育活動と開発 教育活動の自己改善／キャリア開発／教育開発
3 日目	授業のデザイン 授業デザインの基礎知識／授業デザインの具体的方法
4 日目	教育の実践の実践 学生の学修を促す授業準備・運営／学生に伝わるプレゼンテーション／学生との適切なコミュニケーション
5 日目	評価 意義と目的／方法と特徴／評価の評価／評価デザイン

表 2 令和 3 (2021) 年度 FD・SD 研修実施一覧

回数	日程	テーマ
1	4月1日	新教育課程の概要
2	8月26日	研究倫理を遵守するために
		適切な研究活動のために
		科研費に挑戦する
3	8月27日	教育理念、教育目標に基づく新カリキュラムの枠組み
		新カリキュラムにおける教育・学修支援
4	9月15日	新カリキュラムにおける教育・学修活動
5	12月24日	「人間と生活行動」全体確認に向けて

表 3 臨地実習協働運営交流会セミナー一覧

日程	テーマ
令和 4 (2022) 年	『超高齢社会における看護師の需給と養成』
令和 3 (2021) 年	～ これからの社会において、本当に必要とされる看護職とは ～
令和 2 (2020) 年	新型コロナウイルス流行に伴い中止
令和元 (2019) 年	看護教育にいかすナラティブ・アプローチ ～臨地実習における語りの効用～京都看護大学大学院
平成 30 (2018) 年	地域包括ケアシステム推進における教育と実践の連動～現状と課題～
平成 29 (2017) 年	看護基礎教育 4 年制の意義 (大学院における保健師教育の意義も含む) と今後の看護の展望
平成 28 (2016) 年	これからの社会状況と医療における看護の専門性と役割拡大 ～実習教育に求められるもの～