Ⅲ． 学生への調査

１．調査概要

１）調査の目的　本調査は、平成31年4月開設に向けて構想中である鳥取看護大学大学院看護学研究科修士課程（仮称）（以下、本大学院）に対する学生募集ニーズを、将来の入学予定者として想定している本学の学生を対象に、アンケート調査によって計測することを目的としたものである。

２）調査期間　平成29年12月

３）調査方法　調査対象者である本学の学生に対し、アンケート用紙を配布し、各自の判断で記入したのち、学内に設置したアンケート回収ボックスに投入していただく。なお、投入をもって調査に同意を得たものとする。
無記名かつ投入は回答者の自由意思に任されているため、調査の任意性、匿名性、客観性は十分に担保されている。

４）調査対象者　鳥取看護大学　看護学部看護学科　学生（１年生、２年生、３年生）

５）調査内容　９問の選択肢式または記述式質問、１問の自由記述
調査依頼書およびアンケート調査用紙は別紙のとおり

６）有効回答数　226　（配布数244部、有効回答率　92.6%）

２．調査方法と調査実施件数

本大学院は、鳥取県内の現職の看護職者と共に本学の卒業生を入学予定者として想定している。今回のニーズ調査では、本学の１年～３年の学生に協力をいただいた。

アンケート用紙の配付部数は244部であり、有効回答数は226、有効回答率は、92.6%であった。

3. 調査結果および分析

※各設問、空欄（無回答）は有効回答数から除外

Ⅰ．ご自身についてお尋ねします。

問１．あなたの学年を教えてください。該当するものに○をつけてください。

① １年生　② ２年生　③ ３年生

問２．性別について、該当するものに○をつけてください。

① 男性　② 女性

Ⅰ問1．2 学年、性別	合計（n=226）		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①男性	28	12.4	13	14.8	10	15.9	5	6.7
②女性	198	87.6	75	85.2	53	84.1	70	93.3
計	226	100	88	100	63	100	75	100

226名の回答があり、1,2,3年生の意見を偏りなく集めることができた。男性からも、学生の男性割合と同程度である1割強の意見を得ることができた。設置予定の年に入学の可能性のある3年生は75名の回答があった。

問３．卒業後の進路について、現在どう考えているか、一番当てはまるものに○をつけてください。

① 看護師として働く ② 保健師として働く ③ 養護教諭として働く ④ 助産師コースへ進学
⑤ 大学院へ進学　⑥ 看護専門職以外の立場で働く　⑦ まだ考えられない
⑧ その他（　　）

Ⅰ問3．卒業後	合計（n=224）		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①看護師	147	65.6	53	61.6	39	60.9	55	74.3
②保健師	25	11.2	8	9.3	10	15.6	7	9.5
③養護教諭	5	2.2	2	2.3	2	3.1	1	1.4
④助産師ｺｰｽ	16	7.1	8	9.3	4	6.3	4	5.4
⑤大学院	8	3.6	3	3.5	3	4.7	2	2.7
⑥看護職以外	2	0.9	0	0.0	0	0.0	2	2.7
⑦未定	21	9.4	12	14.0	6	9.4	3	4.1
⑧その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	224	100	86	100	64	100	74	100

⑧その他　臨床心理士、複数考えがあり決められない

卒業後に約65%の学生が看護師を、約10%の学生が保健師を目指していた。大学院を志す者は3年生に2名、2年生、1年生にそれぞれ3名ずつあった。助産師コースへの進学は5～9%の学生が希望していた。

Ⅱ．鳥取看護大学の大学院設置について、あなたのご意見をお聞かせください。

問１．鳥取看護大学大学院（修士課程）の設置は必要だと思いますか。該当するものに○をつけてください。

① ぜひ設置して欲しい　② できれば設置して欲しい　③ どちらともいえない
④ 設置の必要はない　⑤ その他（　　）

Ⅱ問1．設置の必要性	合計（n=226）		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①ぜひ設置して欲しい	105	46.5	45	51.1	39	61.9	21	28.0
②できれば設置して欲しい	58	25.7	29	33.0	11	17.5	18	24.0
③どちらともいえない	61	27.0	14	15.9	12	19.0	35	46.7
④設置の必要はない	2	0.9	0	0.0	1	1.6	1	1.3
⑤その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	226	100	88	100	63	100	75	100

「ぜひ設置して欲しい」「できれば設置して欲しい」を合わせると7割の学生が設置を望んでいた。設置の必要性がないという学生は全体で0.9%に過ぎなかった。

問２．鳥取看護大学大学院を設置した場合、進学したいと思いますか。該当するものに〇をつけてください。

① ぜひ進学したい　② 条件が合えば進学したい　③ 将来、進学するかもしれない
④ 進学する予定はない　⑤ 修士課程を修了している
⑥ その他（　　）

Ⅱ問2. 鳥取看護大学大学院へ	合計(n=224)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①ぜひ進学したい	29	12.9	15	17.0	9	14.3	5	6.8
②条件が合えば進学したい	96	42.9	40	45.5	30	47.6	26	35.6
③将来、進学するかもしれない	38	17.0	16	18.2	8	12.7	14	19.2
④進学する予定はない	60	26.8	17	19.3	15	23.8	28	38.4
⑤その他	1	0.4	0	0.0	1	1.6	0	0.0
計	224	100	88	100	63	100	73	100

⑥その他　未定、わからない

自身の進学の意志については、「ぜひ進学したい」という学生が29人（12.9%）で、3年生は5名もあった。「条件が合えば進学したい」という学生も224名中96名（42.9%）もあり、3年生が26名含まれていた。学生が「学びたい」と考えてくれていることは、教育に携わるものとして大変喜ばしい事であるが、現在も奨学金を得ながら就学している状況の者が多勢であり、経済的な負担を考慮した進路指導が必要となると考えられた。

問３．「問２で、①または②」と答えた方に伺います。大学院で学ぶ場合、どのような資質の向上を期待しますか。該当するものに〇をつけてください。（複数回答可・２項目以内）

① 実践能力　② 看護判断能力　③ 療養支援能力　④ 健康支援能力　⑤ 調整力
⑥ 研究力　⑦ 教育力　⑧ 管理能力　⑨ 資格の取得
⑩ その他（　　）

Ⅱ問3. 資質向上	合計(n=125)		1年生(n=55)		2年生(n=39)		3年生(n=31)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①実践能力	54	43.2	27	49.1	18	46.2	9	29.0
②看護判断能力	54	43.2	24	43.6	15	38.5	15	48.4
③療養支援能力	16	12.8	8	14.5	5	12.8	3	9.7
④健康支援能力	12	9.6	4	7.3	4	10.3	4	12.9
⑤調整力	1	0.8	0	0.0	1	2.6	0	0.0
⑥研究力	23	18.4	11	20.0	4	10.3	8	25.8
⑦教育力	13	10.4	2	3.6	5	12.8	6	19.4
⑧管理能力	10	8.0	2	3.6	3	7.7	5	16.1
⑨資格の取得	59	47.2	27	49.1	21	53.8	11	35.5
⑩その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	242	ー	105	ー	76	ー	61	ー

問2で「ぜひ進学したい」「条件が合えば進学したい」と答えた125名を対象に、大学院で向上させたい資質の内容について行った質問で、125名全員から回答があった。回答内容として最も多かったのは、資格の取得59名（47.2%）、次に実践能力54名（43.2%）、看護判断能力54名（43.2%）、研究力は23名（18.4%）、療養支援能力16名（12.8%）と続き、教育力、健康支援能力、管理能力が挙がっていた。

問４．「問２で、①または②」と答えた方に伺います。鳥取看護大学大学院に進学したと想定し、本学が設置を予定している次のコースのうち、あなたはどちらを希望しますか。該当するものに〇をつけてください。

① 地域包括ケア看護コース
② 地域メンタルヘルスコース
③ 地域家族子育て支援看護コース
④ 国際地域看護コース

Ⅱ問4. 希望コース	合計(n=116)		1年生(n=54)		2年生(n=35)		3年生(n=27)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①地域包括ケア看護コース	47	40.5	21	38.9	11	31.4	15	55.6
②地域メンタルヘルスコース	11	9.5	5	9.3	2	5.7	4	14.8
③地域家族子育て支援看護コース	34	29.3	20	37.0	10	28.6	4	14.8
④国際地域看護コース	27	23.3	9	16.7	14	40.0	4	14.8
計	119	―	55	―	37	―	27	―

＊１つ選択する質問であったにもかかわらず、複数回答があった

問2で「ぜひ進学したい」「条件が合えば進学したい」と答えた125名を対象に、本大学院で予定しているコースの希望について伺ったもので、116名から回答があり、9名は回答がなかった。地域包括ケアをテーマとしたコースは最も人気があり47名(40.5%)もの学生の希望があった。次に子育て支援をテーマとしたコースが34名(29.3%)、国際看護をテーマとしたコースは27名(23.3%)メンタルヘルスをテーマとしたコースが11名(9.5%)であった。

問５．大学院の特徴として、以下の項目についての期待度を聞かせてください。該当するものに〇をつけてください。

１）昼夜開講制度（夜間や休日を併用する制度）

① 大いに期待する　② 期待する　③ わからない　④ 期待しない
⑤ その他（　　）

Ⅱ問5-1. 昼夜開講制度	合計(n=225)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①大いに期待する	83	36.9	34	38.6	27	43.5	22	29.3
②期待する	76	33.8	30	34.1	21	33.9	25	33.3
③わからない	62	27.6	24	27.3	13	21.0	25	33.3
④期待しない	4	1.8	0	0.0	1	1.6	3	4.0
⑤その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	225	100	88	100	62	100	75	100

２）長期履修制度（勤務をしながら、２年間の内容を３年または４年で履修する長期履修の制度）

① 大いに期待する　② 期待する　③ わからない　④ 期待しない
⑤ その他（　　）

Ⅱ問5-2. 長期履修制度	合計(n=224)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①大いに期待する	83	37.1	29	33.3	26	41.9	28	37.3
②期待する	73	32.6	33	37.9	19	30.6	21	28.0
③わからない	60	26.8	24	27.6	12	19.4	24	32.0
④期待しない	8	3.6	1	1.1	5	8.1	2	2.7
⑤その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	224	100	87	100	62	100	75	100

３）集中履修（１年間、現場を離れて大学院の学業に専念し、２年目は現場に復帰して修論をまとめる方法）

① 大いに期待する　② 期待する　③ わからない　④ 期待しない
⑤ その他（　　）

Ⅱ問5-3. 集中履修	合計(n=225)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①大いに期待する	62	27.6	26	29.5	19	30.2	17	23.0
②期待する	80	35.6	32	36.4	23	36.5	25	33.8
③わからない	76	33.8	29	33.0	17	27.0	30	40.5
④期待しない	7	3.1	1	1.1	4	6.3	2	2.7
⑤その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	225	100	88	100	63	100	74	100

４）同時中継による遠隔授業

① 大いに期待する　② 期待する　③ わからない　④ 期待しない
⑤ その他（　　）

Ⅱ問5-4. 遠隔授業	合計(n=226)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①大いに期待する	55	24.3	25	28.4	12	19.0	18	24.3
②期待する	74	32.7	26	29.5	25	39.7	23	31.1
③わからない	82	36.3	30	34.1	23	36.5	29	39.2
④期待しない	15	6.6	7	8.0	3	4.8	5	6.8
⑤その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	226	100	88	100	63	100	75	101

５）パソコンやインターネットを活用し個人学習できるｅ-ラーニング

① 大いに期待する　② 期待する　③ わからない　④ 期待しない
⑤ その他（　　）

Ⅱ問5-5. e-ラーニング	合計(n=226)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①大いに期待する	65	28.8	29	33.0	18	28.6	18	24.0
②期待する	100	44.2	40	45.5	29	46.0	31	41.3
③わからない	48	21.2	14	15.9	11	17.5	23	30.7
④期待しない	13	5.8	5	5.7	5	7.9	3	4.0
⑤その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	226	100	88	100	63	100	75	100

６）専門職としての資格取得

① 大いに期待する　② 期待する　③ わからない　④ 期待しない
⑤ その他（　　）

Ⅱ問5-6. 専門職としての資格取得	合計(n=221)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①大いに期待する	138	62.4	61	70.9	42	67.7	35	47.9
②期待する	70	31.7	23	26.7	17	27.4	30	41.1
③わからない	11	5.0	2	2.3	3	4.8	6	8.2
④期待しない	2	0.9	0	0.0	0	0.0	2	2.7
⑤その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	221	100	86	100	62	100	73	100

７） 他大学･大学院との学術交流

① 大いに期待する　② 期待する　③ わからない　④ 期待しない
⑤ その他（　　）

Ⅱ問5-7. 他大学・院との学術交流	合計(n=221)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①大いに期待する	79	35.7	33	38.4	25	40.3	21	28.8
②期待する	92	41.6	38	44.2	27	43.5	27	37.0
③わからない	43	19.5	12	14.0	10	16.1	21	28.8
④期待しない	7	3.2	3	3.5	0	0.0	4	5.5
⑤その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	221	100	86	100	62	100	73	100

８） 海外での看護研修や海外の大学や病院との学術交流

① 大いに期待する　② 期待する　③ わからない　④ 期待しない
⑤ その他（　　）

Ⅱ問5-8. 海外）研修、大学・病院との学術交流	合計(n=220)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①大いに期待する	88	40.0	36	41.9	34	54.8	18	25.0
②期待する	79	35.9	33	38.4	19	30.6	27	37.5
③わからない	41	18.6	11	12.8	9	14.5	21	29.2
④期待しない	12	5.5	6	7.0	0	0.0	6	8.3
⑤その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	220	100	86	100	62	100	72	100

1）～5)の表の通り、昼夜開講、長期履修、集中履修、遠隔授業、e-ラーニングに6～7割程度の学生が期待を寄せていた。これらについては、2～3割がわからないと答えており、それぞれどういったものなのか説明の必要性が考えられた。6）の表の通り、資格取得に対しての期待は極めて高かった。7）8）の表からは、他大学の大学院や、海外での研修や海外の大学・大学院との交流について7割～8割の学生が期待を寄せていることが理解できた。

問６．看護職員（保健師、看護師など）を養成する大学、大学院等に在学している学生で、卒業後、鳥取県内で看護職員の業務に従事する意思のある方に貸付する鳥取県の「看護職員修学資金」制度をご存じでしたか。（大学院修士課程の場合　83,000円/月）　該当するものに○をつけてください。

① 知っていた　② 知らなかった

Ⅱ問6. 看護職員修学資金	合計(n=216)		1年生		2年生		3年生	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
①知っていた	108	50.0	43	51.2	27	44.3	38	53.5
②知らなかった	108	50.0	41	48.8	34	55.7	33	46.5
計	216	100	84	100	61	100	71	100

回答者の約半数が「知らなかった」と答えたため、今後説明に必要性があると考えられた。また本アンケートによって、その存在をある程度周知することもできたと考える。

問７．その他、大学院（修士課程）設置に関するご意見・ご要望等ございましたらご記入ください。

31名の学生から自由記載で意見を得た。内容ごとに分類すると、スキルアップしたいや、期待していると言った明らかに肯定的な意見が6名あり、助産師コースの設置を希望するものが17名、その他養護教諭1種や認定看護師の資格取得の期待をする意見、経済的な不安もあった。またコースの説明を求む意見もあり、興味を持っている様子が伺えた。
否定的な意見としては、大学教育の充実が優先課題であるとの意見が1名あった。

	内 容	件数
1	ぜひ大学院をつくってほしいです。	2
2	スキルアップしたい。	1
3	期待します。	1
4	専門看護師を目指したい人は県内には多くおられると思います。また、現在金銭的に難しい人も将来的には取得を考えられると思います。なので、仕事をしながらでも受講可能となれば、よりよい看護師を育め、県内をはじめ、高い水準の看護を提供できるようになるので、是非設置していただきたく思います。	1
5	赤十字流のノウハウや知識が知れればとても良いと思う	1
6	卒業後すぐに進学すべきですか？その場合は特典がありますか？	1
7	助産師コースを作ってほしい	15
8	助産師などの他の資格をとれるようになれば、鳥取看護大学への入学希望者が増えるためいいと思うが、すでに奨学金制度を利用しているため、学費の面が気になる。	1
9	新しく進学先を調べたり決定するのは大変だから、助産学科もほしい。極力、安価で学びたい。	1
10	認定看護師の資格をとるための教育機関があれば通いたいと考える。	1
11	養護教諭一種の免許もとることができたらうれしい。	3
12	返済のない基金が必要だと思う。	1
13	お金が高い	1
14	コースの説明をください。	1
15	大学ができてすぐに大学院を設置してよいのか。	1

鳥取看護大学における看護学研究科（修士課程）設置要望書

近年、我が国の保健医療福祉を取り巻く環境は急速な変化をしています。少子高齢化、2025 年問題、多死社会、人口の減少化などの言葉で表現され、地域社会の自立化、主体化が叫ばれています。それらの情勢の変化に対応すべく、臨床においては高度先進医療、専門分化、IT・機械化の加速、地方、地域においては人口減、過疎化、超高齢化、高齢独居者数増、介護力の減少などの山積した課題への積極的取組がなされ、他職種とのチーム、連携を基盤とした地域包括ケアシステムの構築とその動きが日進躍動しつつあります。

その保健医療福祉のあらゆる場で、他職種とのチームの中核の役割を担う看護職者への期待は大きく、その期待を担う看護職者は先を見込んだニーズに対応できる高度な実践能力が求められます。その質の高い実践能力を養うため、また幅広い分野において携わり活動する看護職の質の高い知識・技術を伴った（培った）医療専門職業人であることが臨まれます。特に鳥取県においては、地域社会の変化は一刻の猶予も待てない情勢にあり、一層その必要性は高く、人材育成が喫緊の課題となっています。

その中において、人々が生活者であることを常に中核に置き、「その人が生きる」にかかわる看護職者がチームの要としての役割と責任を果たすには、質の高いより高度で専門的な知識・技術を研究的見地に立ち、個人のみならず幅広い地域ケアを専門とする実践看護者の育成および指導的役割を担う人材が必須です。そして高度で専門的な知識・技術を資した実践看護者の活動は、生活者一人一人の住民力を高める活動と波及し、地域、国全体の保健医療福祉力が高まることに繋がるものと期待が倍加します。

また、鳥取県看護協会におきましても、平成 29 年度重点事業１に「地域包括システムの構築と推進」としております。日本看護協会が昨年公表したタグライン「生きるを、ともに、つくる。」を心にしっかり留め、地域において活動する看護実践者の能力の向上を願ってやみません。

鳥取看護大学におかれましては、これまで述べましたような地域社会、地球環境背景をご賢察のうえ、先を展望し、自立・自律した判断の上で実践できる有能な看護実践者、人々の生きるを支える質の高い看護職者、あらゆる場に於いて総合判断ができ実践に導く看護研究者の育成するための研究科（修士課程）の設置を１日でも早く設置されますことを願い強くお願い申し上げます。

平成 30 年 1 月 25 日

学校法人　藤田学院
理事長　　山　田　修　平　様

公益社団法人鳥取県看護協会
会長　　内　田　眞　澄

鳥取県看護連盟
会長　　子　道　寿美子

資料８

第２０１７００３１１８８３号
平成 ３０ 年 ３ 月 １９ 日

文部科学省高等教育局長　様

鳥取県知事　平 井　伸 治

学校法人藤田学院鳥取看護大学における大学院の設置について（通知）

鳥取県は、全国に先んじて少子高齢化が進展し、東西に長い県土に多くの中山間地域を抱えており、全ての県民がそれぞれのニーズに応じた適切な保健・医療・福祉サービスが受けられるよう、体制整備に取り組んでいます。

特に、地域医療を支える専門職として看護職員に対する期待がますます高まる中、多くの医療機関・福祉施設等において看護職員の不足が顕著になっていることから、地元自治体及び産業界等と連携し、平成２７年４月に学校法人藤田学院鳥取看護大学（４年制・収容定員８０名）及び学校法人大阪滋慶学園鳥取市医療看護専門学校（３年制・収容定員８０名）を誘致するなど、看護職員養成施設の充実に力を注いでいるところです。

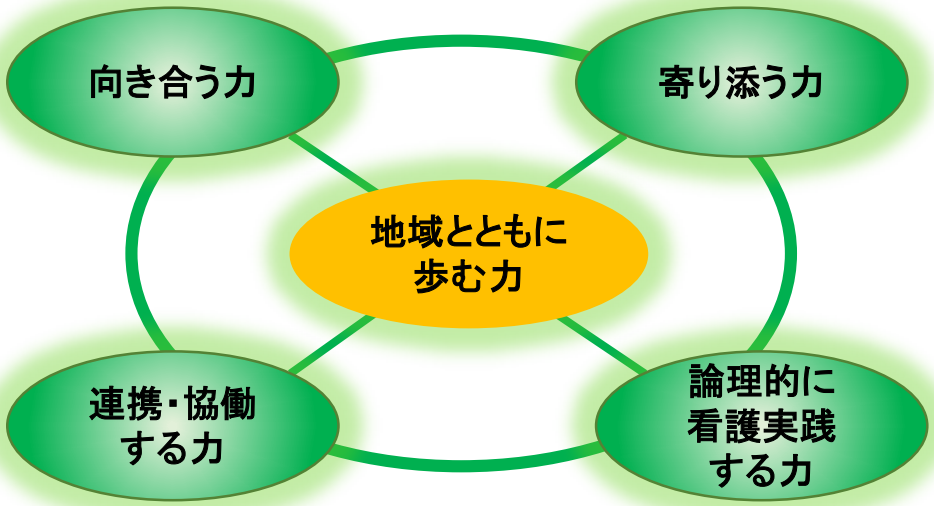
また、今後は、医療技術の進歩、地域包括ケアへの移行など、医療を取り巻く環境の急速な変化に対応するため、また高齢化の進展に伴い地域の健康リスクが一層高まり、より水準の高い看護が求められることから、これまで以上に高度の学識及び実践能力を備えた看護人材の養成が求められると見込んでいます。

しかしながら、鳥取県内の看護分野の大学院としては、国立大学法人鳥取大学大学院医学系研究科保健学専攻科（収容定員２８名）が既にありますが、同大学院は県西部地区の米子市に所在し、県中部地区以東の看護学生及び看護職員にとっては通学しにくい地理的な事情が認められます。

これらのことから、この度、学校法人藤田学院が設立準備を進めている鳥取看護大学大学院については、県内の看護水準の向上に貢献するものとして、当県の医療施策の方針に合致し地域の実情に即した事業であり、その実現を大いに期待するものでありますので、設置認可申請が提出されるに際して、県を代表し、そのことを申し添えます。

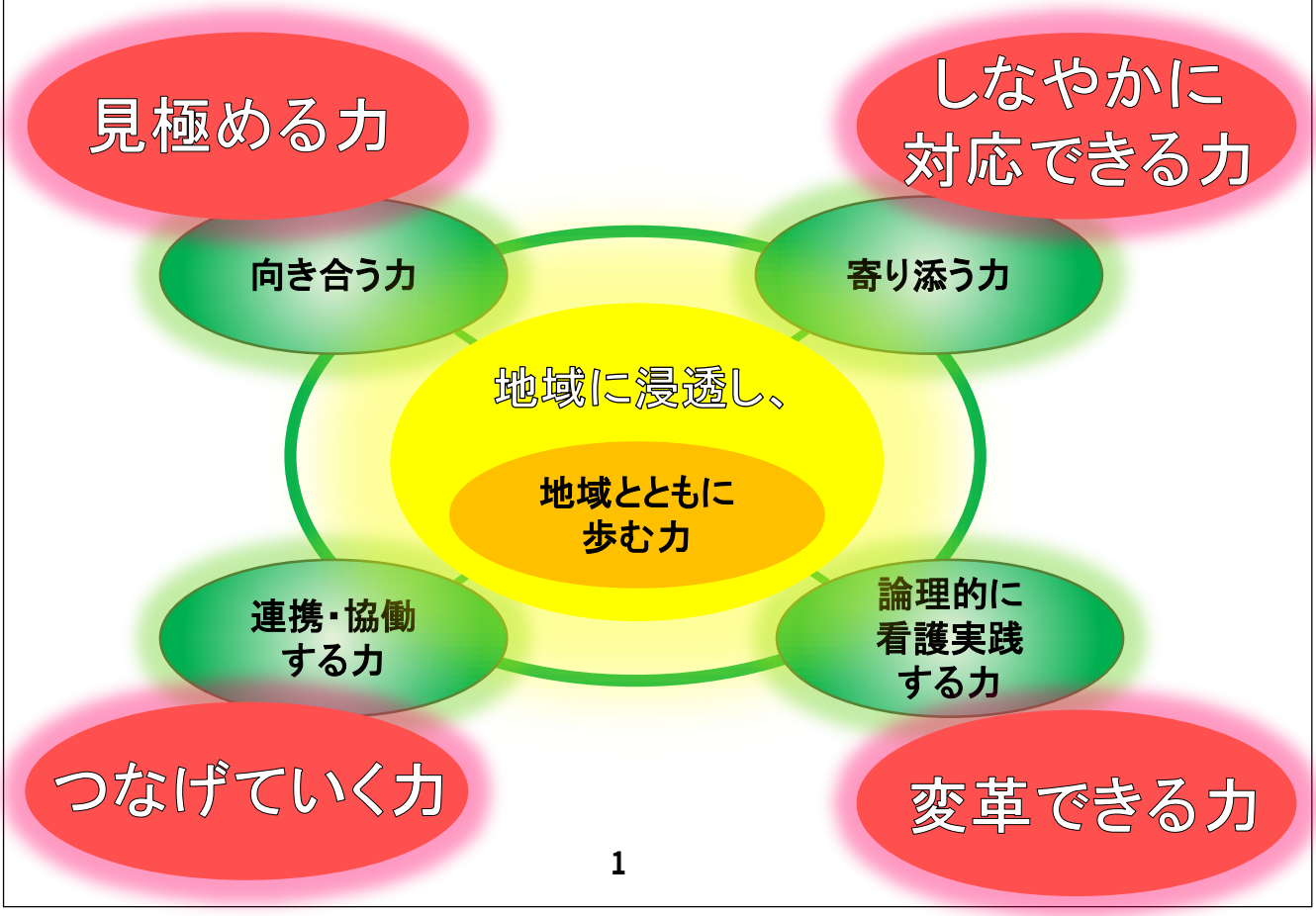
連絡先及び問い合わせ先
地域振興部教育学術振興課　齋藤 電話　０８５７（２６）７８１５ 電子メール saitom@pref.tottori.lg.jp 福祉保健部健康医療局医療政策課　笠見 電話　０８５７（２６）７２０４ 電子メール kasamit@pref.tottori.lg.jp

鳥取看護大学看護学部が育成する力

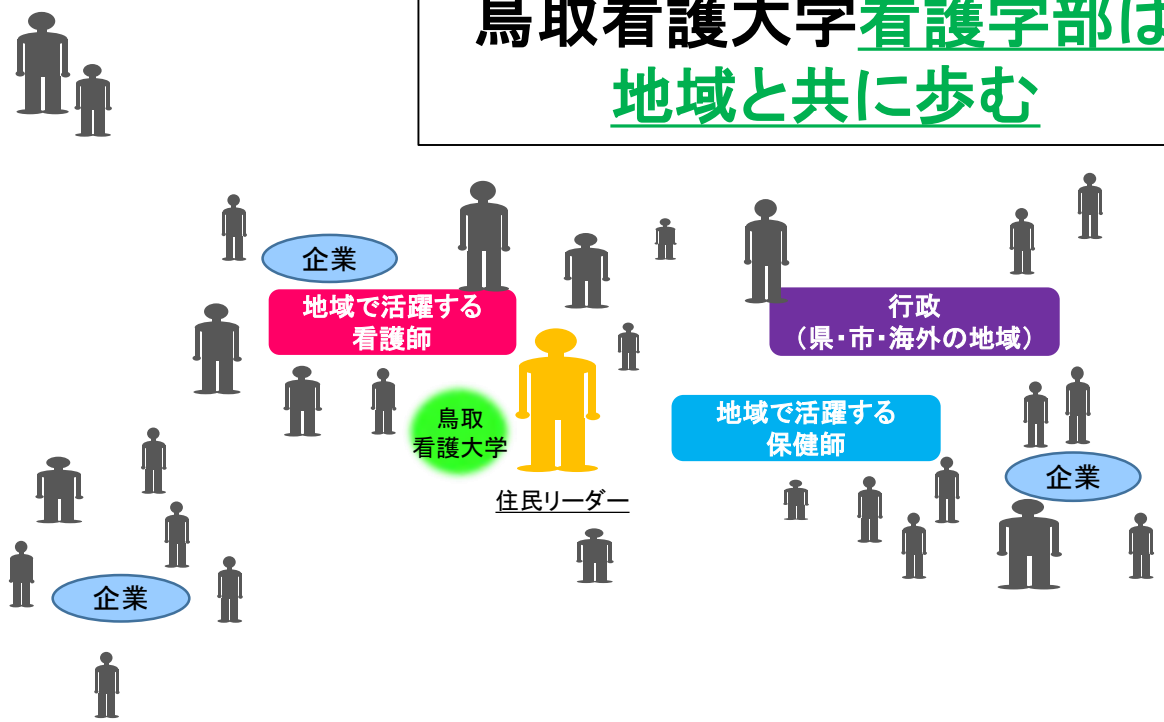


寄り添う力を「しなやかに対応できる力」へ、向き合う力を「見極める力」へ、論理的に看護実践する力を「変革できる力」へ、連携・協働する力を「つなげていく力」へとより実践的な力へ発展させる

鳥取看護大学大学院が育成する力

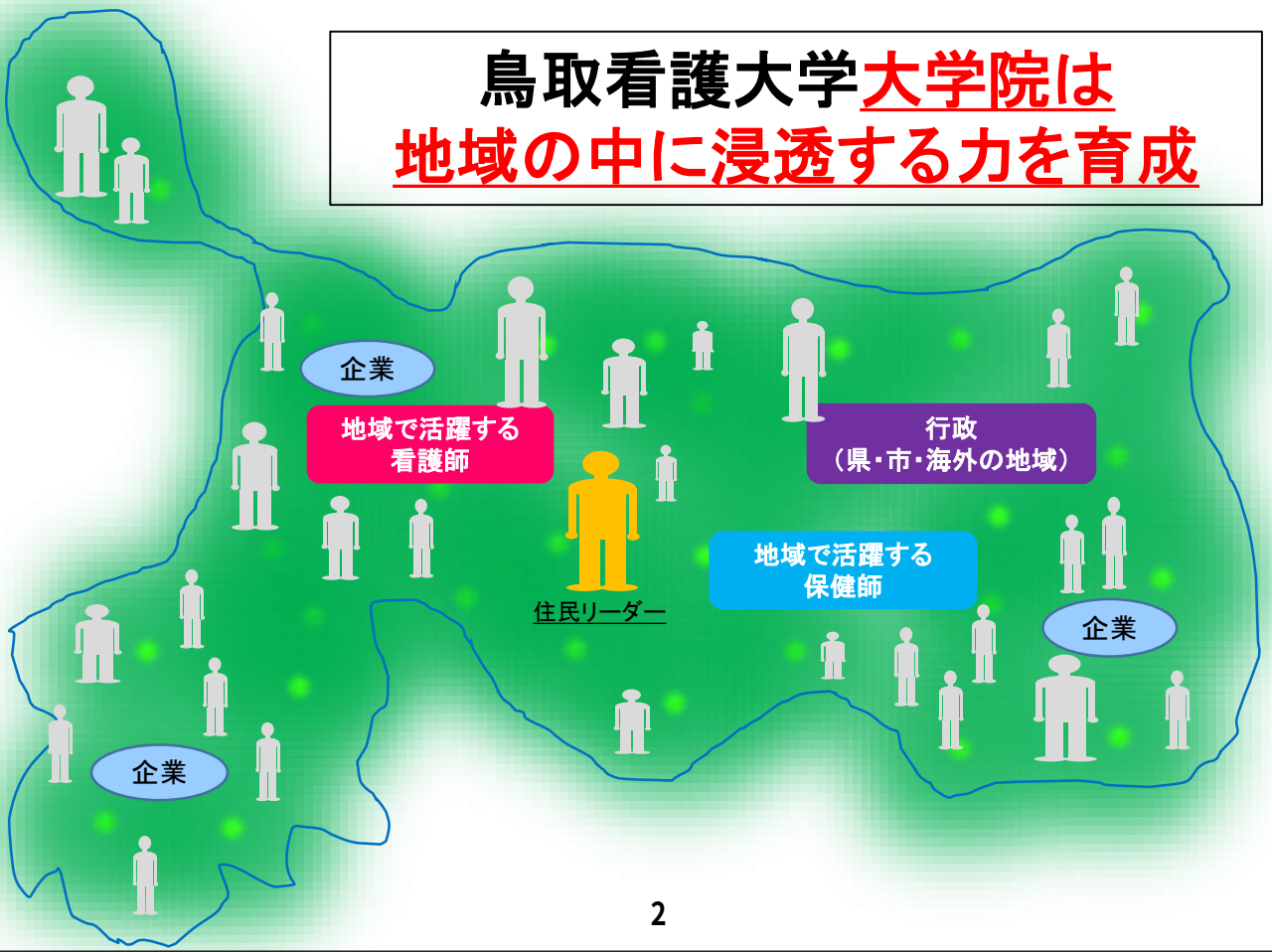


鳥取看護大学看護学部は地域と共に歩む

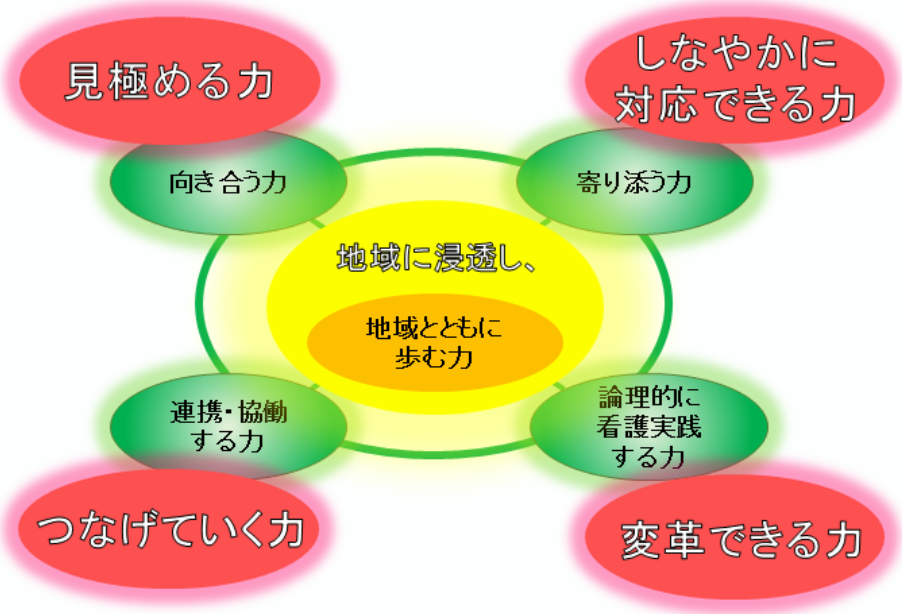


「しなやかに対応する力」「見極める力」「変革できる力」「つなげる力」により、地域の中に浸透して、地域の発展に貢献する

鳥取看護大学大学院は地域の中に浸透する力を育成



カリキュラム編成の図



特別研究Ⅰ・Ⅱ

専門科目

地域イノベーション看護論Ⅰ・Ⅱ
地域メンタルヘルス看護論Ⅰ・Ⅱ
母性看護学特論，小児看護学特論
国際看護特論，国際地域保健展開論
看護教育育成演習Ⅰ・Ⅱ

基盤選択科目

看護倫理学特論，保健統計学特論，看護病態学特論
看護教育学特論，地域包括ケア論，
看護コンサルテーション論，フィジカルアセスメント論

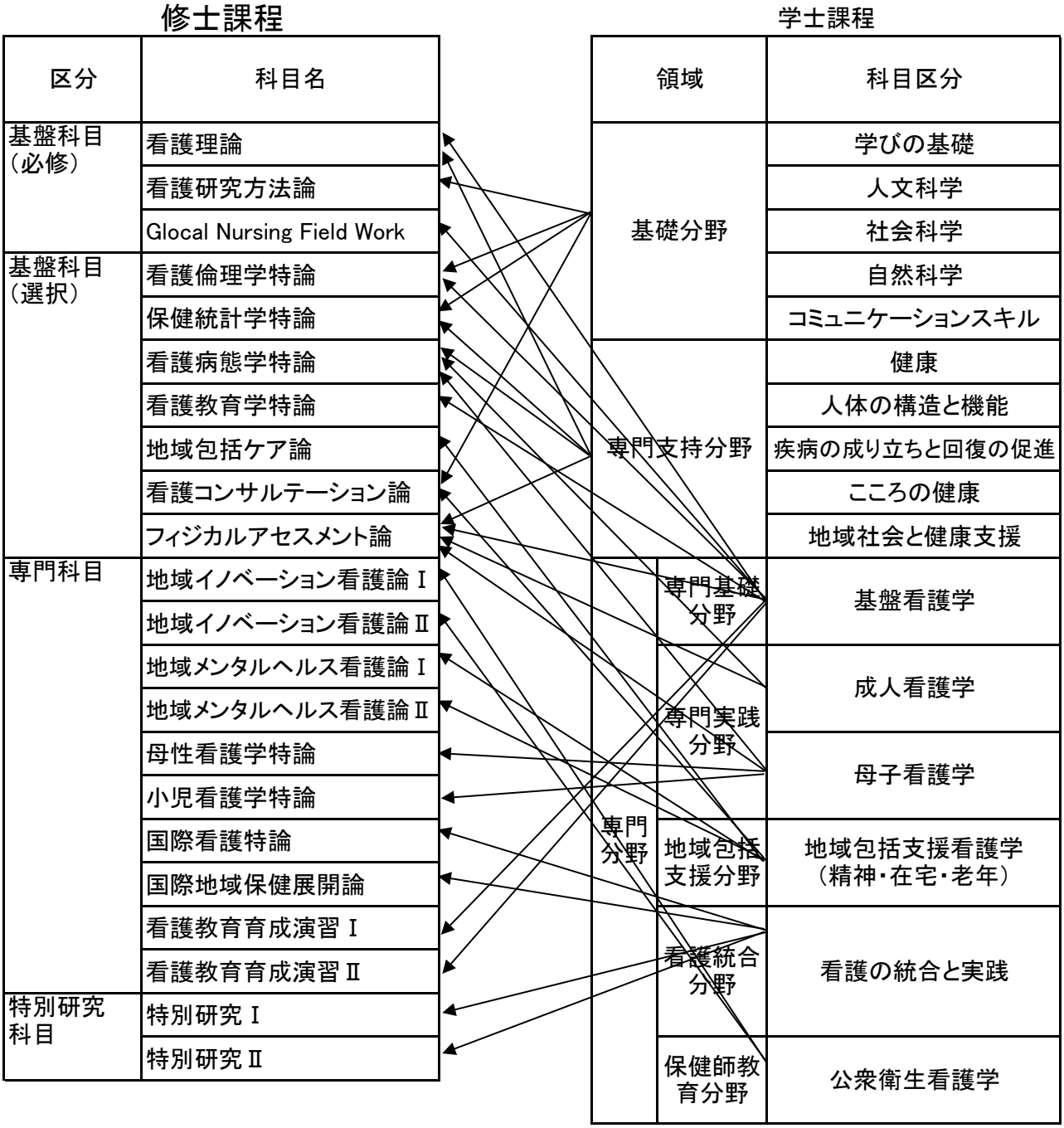
基盤必修科目

看護理論，看護研究方法論，
Glocal Nursing Field Work

ディプロマポリシーと各科目の関係

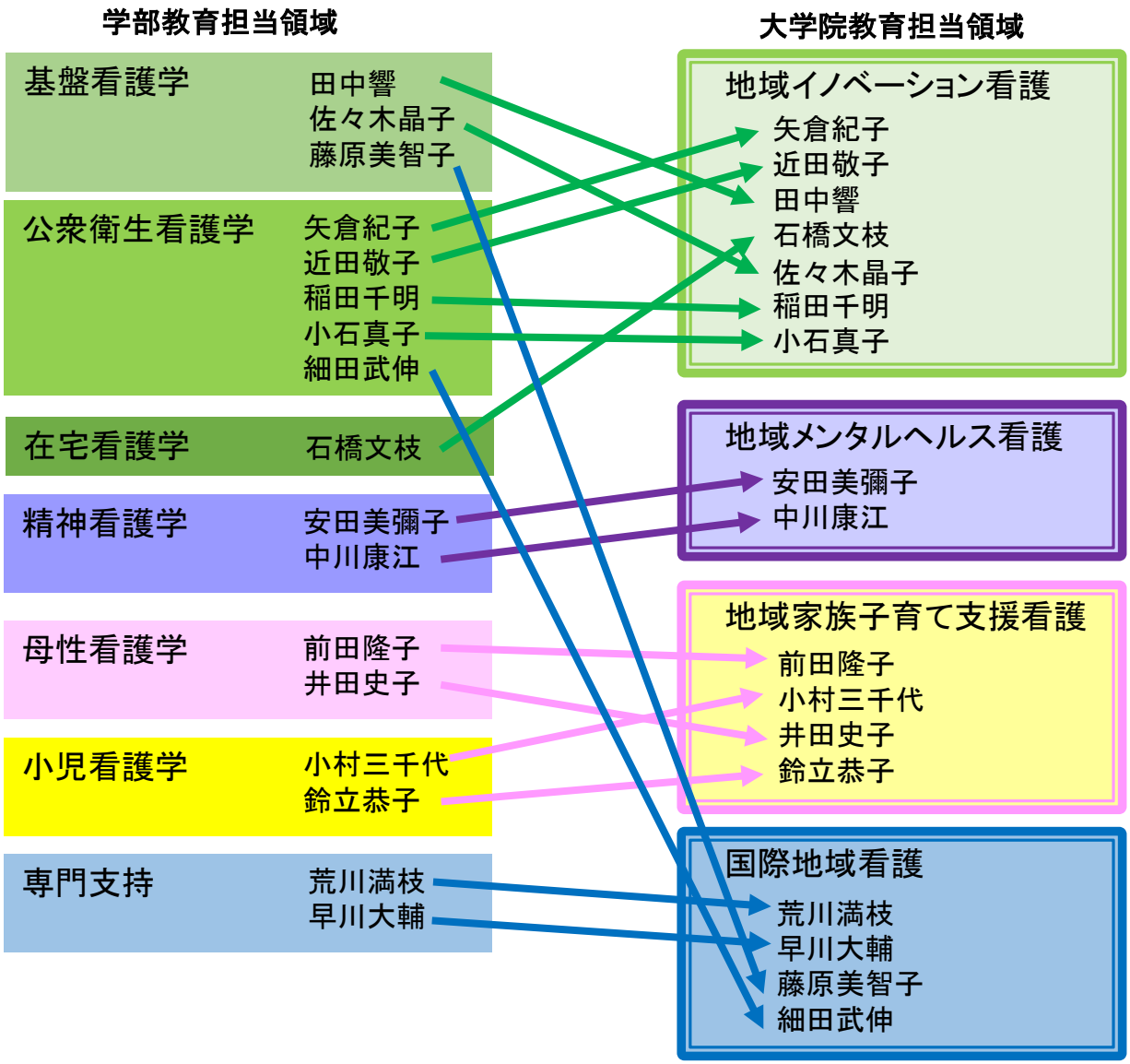
区分	科目名	単位数	ディプロマポリシー				
			① 広い視野と人を思いやる豊かな人間性を基盤に、対象者や社会に寄り添い、しなやかに対応できる。	② 高い倫理性と堅固な使命感から、看護の対象者に誠実に向き合いながら、対象者やその社会の健康課題を見極めることができる。	③ 科学的な根拠と論理的思考にもとづいて看護実践し、健康の増進、疾病の予防、健康回復、苦痛の緩和に関する看護現象について変革の道筋を立てることができる。	④ 効果的にチームワークを駆使し、創造的に多職種と連携・協働しながら、そのリソースをつなげていくことができる。	⑤ 日本や世界の地域の中に浸透して、ケアを展開することで地域に活力をみなぎらすとともに、健康を基軸とした地方創生の実現に寄与することで、地域とともに歩む力を持っている。
基盤科目（必修）	看護理論	2	■	■	■		
	看護研究方法論	2			■		
	Glocal Nursing Field Work	2	■			■	■
基盤科目（選択）	看護倫理学特論	2		■			
	保健統計学特論	2			■		
	看護病態学特論	2			■		
	看護教育学特論	2	■				
	地域包括ケア論	2				■	■
	看護コンサルテーション論	2	■			■	
	フィジカルアセスメント論	2			■		
専門科目	地域イノベーション看護論Ⅰ	2		■		■	■
	地域イノベーション看護論Ⅱ	2		■		■	
	地域メンタルヘルス看護論Ⅰ	2	■	■			
	地域メンタルヘルス看護論Ⅱ	2		■		■	■
	母性看護学特論	2	■	■		■	■
	小児看護学特論	2		■			■
	国際看護特論	2	■	■			
	国際地域保健展開論	2		■		■	■
	看護教育育成演習Ⅰ	2	■				
	看護教育育成演習Ⅱ	2	■				
特別研究科目	特別研究Ⅰ	4			■		■
	特別研究Ⅱ	6			■		■

既設看護学部と看護学研究科の関連図　（カリキュラム）



←――　学士課程科目と修士課程科目との関連

大学院と学部の教員配置



鳥取看護大学大学院・鳥取看護大学・鳥取短期大学就業規則（案）

第１章　　総則

（目的）

第１条　この規則は、学校法人藤田学院（以下「学校法人」という）が設置する鳥取看護大学大学院、鳥取看護大学及び鳥取短期大学（以下総称して「大学」という。）の教育職員、研究職員および事務職員、食堂職員および補助職員（以下併せて「職員」という。）の就業に関する基本的事項を定めることを目的とする。ただし、学校法人が設置する鳥取短期大学附属幼稚園・保育園の職員の就業に関する基本的事項については、別に定める。

（定義）

第２条　この規則で職員とは、第４章に定める手続によって大学に採用された職員をいう。

（義務）

第３条　職員は、法令を遵守し、この規則および関連諸規定に従い、業務に精励し、職場秩序を保持し、互いに協力してその職務に専念し、大学の教育目的を達成するよう努力しなければならない。

２．教育職員、研究職員は、教育、研究、校務および社会貢献活動に従事する。勤務は学内勤務を原則とするが、業務の運営に支障がないと学長が認めたときは、学外勤務を行なうことができる。学外勤務には研究活動、学会参加、講師派遣等要請を受けての講演、審議会およびこれに準ずる会合参加等が含まれる。

また、他大学、研究所等における研修参加、研究または教育上有益と認められる講習会等への出席、他の教育機関に勤務する場合も学外勤務に含まれる。

３．事務職員、食堂職員および補助職員は、大学が行なう業務に伴う事務または調理など技術的な職務に従事する。

（遵守事項）

第４条　職員は、前条のほか次の事項を守らなくてはならない。

(1) 業務上の機密を他に漏らさないこと。
(2) 所属長の許可なく職務上知り得た個人に関する情報を学外の者に開示しないこと。
(3) 所属長の許可なく職場において私物を作成もしくは修理し、または他人にこれをさせないこと。
(4) 所属長の許可なく大学の図書･物品･施設等を融通使用しないこと。
(5) 大学の図書･物品･施設等は丁寧に取扱い、その使用目的に従って活用し、紛失または破損しないよう注意すること。
(6) 大学の名義または自己の職務を不当に利用して、自己または他人のために私利をはからないこと。
(7) 大学の許可なく他の職務（公職または官職につく場合も含む。）または教育事業･営利事業に関係しないこと。

（職種変更）

第５条　大学は、職員に対し、業務の都合上、転勤、出向または職種の変更を命ずることがある。

２　前項の場合に職員は、正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。

３　職制ならびに職種は、別にこれを定める。

（適用法規）

第６条　職員の就業に関してこの規則に定める事項以外については、労働基準法その他関係法令によるものとする。

第２章　　勤務

（勤務時間、始業･終業および休憩時間）

第７条　　教育職員、研究職員（但し、助手を除く）の服務については労働基準法第３８条３に規定する手続を経て専門業務型裁量労働制を適用する。

助手についての勤務時間は休憩時間（１時間）を除き１日につき７時間４５分とする。始業は午前８時４５分とし、終業は午後５時３０分とする。

２．大学は、事務職員および補助職員について業務上必要ある場合にはおいては、労使協定の定めにより、１年単位の変形労働時間制をとり、労働時間を変更することができる。ただし、毎年４月１日を起算日とする１年間において１週間の勤務時間の平均が３８時間４５分を超えることはない。１日の労働時間は７時間４５分とし、始業・終業の時刻および休憩時間は次の通りとする。ただし、業務の繁忙期には、1日に付き、最大限１０時間の労働時間を設定することができる。また繁忙期以外には、７時間４５分以下の労働時間を設定することができる。

①７時間４５分の場合の始業は、原則として午前８時４５分とし、終業は、原則として午後５時３０分とする。（休憩：午前１１時３０分から１時間）ただし、１時間を上限として、始業を繰り上げる、または、始業を遅らせることができるものとする。その場合、終業も１時間繰り上げる、または、終業を遅らせることができるものとする。

②前項の労働時間の場合についての始業は、原則として午前８時４５分とし、終業は、その労働時間に合わせて終業時間を定めるものとする。ただし、始業を遅らせること、また繰り上げることは前項と同様とする。

３．前項の場合の休日は、労使協定で定める勤務表（カレンダー）によるものとする。ただし、事務職員および補助職員がやむを得ない理由により休日を振り替えるときは、あらかじめ１週間前までに振替休日を特定して申し出て許可を受けるものとする。

４．食堂職員の勤務時間は、休憩時間を除き１日につき８時間とする。

①始業：午前８時　　終業：午後５時　　休憩：午前１３時３０分から１時間

ただし、時季によっては、早出・遅出の勤務があり、早出の始業は午前７時、終業は午後４時とし、遅出の勤務の始業は午前９時、終業は午後６時とする。

５．食堂職員の勤務時間は、休憩時間（１時間）を除き１日につき８時間とする。

第８条　（全文削除）

（休憩時間における届出）

第９条　　職員は、外出する場合には、休憩時間中であっても所属長にその旨を告げなければならない。

（育児時間）

第１０条　生後満１年に達しない子を育てる女子職員は、前条の休憩時間のほか前もって申し出れば､勤務時間中１日について２回､１回につき３０分の育児時間を受けることができる。

ただし、この間の給与は支給しない。

（休日）

第１１条　休日は、次のとおりとする。

(1) 日曜日
(2) 土曜日
(3) 国民の祝日
(4) 創立記念日（５月４日）
(5) 年末、年始（１２月３１日から１月３日まで）
(6) その他理事長が認める臨時休業

２　前項に掲げる休日のうち日曜日を法定の休日とする。

３　大学は、業務の状況により必要やむを得ない場合には、あらかじめ第１項各号の休日を他の日に振替えることがある。

（時間外勤務協定）
第１２条　大学は、業務の都合によって必要があるときは、第７条および前条の規定にかかわらず、あらかじめ職員の過半数を代表する者と協定を締結し、職員に時間外ならびに休日勤務をさせることがある。休日勤務を命ぜられた者が出勤しない場合は、欠勤として取扱う。

（代休）
第１３条　職員は、休日勤務のために４週間の休日が４日を下回るときは、１ヶ月以内に代休をとることができる。

（時間外勤務）
第１４条　時間外勤務は、早出、残業、深夜および当直の４種とする。早出勤務とは、第７条の始業時刻前より引続き勤務する場合の始業時刻前の勤務をいい、残業勤務とは、第７条の終業時刻後より引続き勤務する場合の終業時刻後の勤務をいう。深夜勤務とは、午後１０時から午前５時までの間の勤務をいう。

（当直）
第１５条　大学は､次条に定める業務を処理させるため職員に対し、宿直または日直（以下、「併せて「当直」という）を命ずることがある。
２　当直勤務は、次のとおりとする。
(1) 休日日直勤務時間　　自平日の始業時間　　至平日の終業時間
(2) 休日宿直勤務時間　　自平日の終業時間　　至平日の始業時間
(3) 平日宿直勤務時間　　自平日の終業時間　　至平日の始業時間

（当直業務）
第１６条　当直を命ぜられた職員（以下、「当直員」という）は、前条第２項に定める当直時間中大学構内に留まり､火災盗難の予防､電報電話の接受およびその他突発用務の応急措置を講じなければならない。

（記録および報告）
第１７条　当直員は､当直中に取扱った事項を日誌に記載の上､上長に提出するものとする。

（当直手当）
第１８条　当直勤務をした者に対しては、給与規程細則に定める手当を支給する。

（女子の時間外勤務制度）
第１９条　（全文削除）
第２０条　（全文削除）

（出張）
第２１条　大学は、業務の都合により必要に応じて職員を出張させることがある。この場合、大学は別に定める旅費規程による手続を経なければならない。
２　出張中は、あらかじめ大学が別段の指示をした場合を除き、通常の勤務をしたものとみなす。

（出勤停止）
第２２条　次の各号の一に該当する者は、出勤を禁じ、または退職させることがある。
(1) この規則ならびに法令に基づいて就業を禁止された者
(2) 業務を妨害し、もしくは学内の秩序･風紀を乱し、またはそれぞれのおそれのある者
(3) その他前２号に準ずる者

（遅刻･早退･職場離脱の届出）

第２３条　職員が、遅刻、早退または勤務時間中の私用外出をするときは、あらかじめ所属長に申し出ての承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後すみやかに届け出て承認を得なければならない。

（休暇･欠勤の届出）

第２４条　職員が休暇をとり、または欠勤するときは、あらかじめ所定の手続をとり、所属長を経て申し出て承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は事後すみやかに届け出て承認を得なければならない。

２　傷病のために７日以上引き続き欠勤するときは、大学の指定する病院の医師の診断書を添えて届け出なければならない。

（有給休暇）

第２５条　各年次ごとに所定日の８割以上出勤した職員に対しては、次のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続年数６か月	付与日数１１日
勤続年数１年６か月以上	付与日数２０日

平成25年4月1日以前から引き続き雇用されている人は、上記の規定によるものとする。
ただし、平成25年4月1日以降に雇用された人は、以下の規定が適用されるものとする。

勤続年数６か月	付与日数１０日
勤続年数１年６か月以上	付与日数１１日
勤続年数２年６か月以上	付与日数１２日
勤続年数３年６か月以上	付与日数１４日
勤続年数４年６か月以上	付与日数１６日
勤続年数５年６か月以上	付与日数１８日
勤続年数６年６か月以上	付与日数２０日

２　職員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ時季を指定して請求するものとする。ただし、大学は、業務の都合上やむを得ない場合は、職員の指定した時季を変更することがある。

３　年次有給休暇の未使用分は，翌年次に繰り越すことができる。ただし、その年次の有給休暇日数は４０日を超えることができない。

４　病気欠勤および事前または事後に大学の承認を得た場合の欠勤は、これを年次有給休暇に振替えることができる。

（特別休暇）

第２６条　職員が、次の場合に休暇を申請した場合には、それぞれ所定の特別休暇を受けることができる。

(1) 結婚のとき	
イ　本人の場合	5日以内
ロ　子女の場合	1日
(2) 配偶者が出産するとき	2日以内
(3) 忌引	
イ　父母・配偶者・子女が死亡したとき	7日以内
ロ　祖父母･兄弟姉妹･配偶者の父母が死亡したとき	3日以内
ハ　伯叔父母・配偶者の兄弟姉妹・子女の配偶者・孫 が死亡したとき	1日
(4) 父母･配偶者・子女の法要または祭祀	1日
(5) 赴任により住居を移転するとき	
イ　単身赴任するとき	3日以内
ロ　家族を帯同して赴任するとき	5日以内
ハ　単身赴任した後に家族が職員の赴任先住居に移転するとき	5日以内
(6) 風水害・地震･火災等非常の災害に遭い大学が特に必要と認めたとき	
(7) 生理日の就業が著しく困難な女子職員が申し出た場合には、必要な日数または時間については就業させない。ただし、１か月に１日を超えて当該休暇を取得した場合、２日目以降の給与は支払わない。	
(8) 女子職員の産前産後	産前6週間（多胎14週間）･産後8週間
(9) 選挙権その他公民として権利を行使するとき	所要日数

ただし、被選挙権の行使においては立候補の届出の日のみとする。
(10) その他大学が認めたとき

（特別休暇の欠勤不算入）
第２７条　前条の特別休暇は、欠勤日数に算入しない。

（適用除外）
第２８条　（全文削除）

第３章　給与

（給与）
第２９条　職員の給与については、別に定める給与規程による。

第４章　採用･休職･解雇および退職

（任免権者）
第３０条　職員の採用、異動、解雇、退職およびその他の人事は、理事長がこれを行う。
２　前項にかかわる資格審査その他の選考手続は、別に定める。

（採用）
第３１条　大学は、前条の選考手続きを経た者を職員として採用する。ただし、採用後６か月以内の試雇期間をもうける。
２　試雇期間中において能力、勤怠、心身の健康その他に関し、職員として不適当と認めた場合、解雇する。
３　試雇期間は、本人の勤務状況等により、期限を定めて延長または短縮することがある。
４　試雇期間は、勤続年数に通算する。

（採用後の提出書類）
第３２条　新たに職員として採用された者は、次の書類を提出しなければならない。
(1) 履歴書（本人自筆）
(2) 住民票記載事項の証明書
(3) 誓約書
(4) その他必要と認める書類

（記載事項変更届出）
第３３条　職員は、前条の提出書類の記載事項に変更があった場合、その都度すみやかに届出なければならない。

（休職）
第３４条　職員が次の各号のいずれかに該当するときは休職を命ずることがある。
(1) 業務外の傷病によって引き続き６か月を超えて欠勤したとき。
(2) 官職または公職につくことにより、本来の業務が遂行できないと大学が認めたとき。
(3) ６か月を超える外国留学をするとき。なお、職員は留学に際し事前に大学の承認を受けなければならない。
(4) 業務外の傷病以外で大学が承認した職員の自己都合による欠勤が１か月を超えるとき。
(5) 育児休職を申し出たとき。ただし、育児休職期間中の取扱いについては、別に定める育児休職取扱基準によるものとする。
２　職員が前項第１号および第４号の事由により欠勤し、かつ、当該欠勤後の最初の出勤日から３か月以内に当該欠勤と同一理由により再度欠勤した場合には、それぞれの欠勤を通算して欠勤期間を計算する。

（休職期間）

第３５条　前条の休職期間は、次のとおりとし、その都度これを定める。

(1) 前条第１項第４号による場合　　２か月以内
(2) 結核による場合　　２か年以内
(3) その他の場合　　１か年以内

２　前項の定めにかかわらず特別の事情があるときは、必要に応じてその期間を延長または更新する。

３　職員が前条第１項第１号または第４号の理由によって休職し、かつ復職後、第１号による休職の場合においては６か月以内に、第４号による休職の場合においては３か月以内に、再度、初回の休職と同一の理由により休職した場合には、休職期間の計算にあたっては、それぞれの　　休職を通算して休職期間を計算する。

４　休業および休職中の期間は、勤続年数に算入する。

（復職）

第３６条　第３４条第１項第５号を除く休職の理由が止んだときは、本人の申し出により復職を命ずる。ただし、本人の申し出がない場合には休職期間満了の日をもって退職するものとする。

２　第３４条第１項第５号による休職者の復職については、別に定める育児休職取扱基準による。

（医師の診断）

第３７条　傷病により１か月以上欠勤した職員が出勤しようとするとき、または傷病による休職者が復職しようとするときは、大学が指定する病院の医師による職員として正常勤務に支障がない旨を証する診断書を提出しなければならない。

（解雇）

第３８条　職員が次の各号の一に該当するときは、３０日以前に予告するか、または３０日分の平均賃金（平均賃金の内容については給与規程で定める）を支給したうえ解雇する。

(1) 精神または身体虚弱のため業務に耐えられないと認めたとき。
(2) やむを得ない業務上の都合によるとき。
(3) 採用後１４日を越えて勤務した者が第３１条第２項に該当したとき。
(4) 職員の責による雇用関係を継続し難い信頼関係の破壊その他前３号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

２　前項の予告の日数は、平均賃金が支払われたときは、その日数だけ短縮される。

（予告なき解雇）

第３９条　職員が次の各号の一に該当するときは、予告期間を設けないで解雇することができる。

(1) 第５９条によるとき。
(2) 採用後１４日以内の者が第３１条第２項に該当したとき。

（解雇制限）

第４０条　職員が業務上傷病にかかり療養のため休業する期間およびその後３０日間、ならびに産前産後の女子職員が、この規則により休業する期間およびその後３０日間は、前２条の規定にかかわらず解雇しない。

２　職員が療養開始後３年を経過し、前項の期間内において解雇を適当と認められたときは別に定める打切補償を支給して解雇することがある。ただし、傷病補償年金の支給がある場合は打切補償を支給したものとみなす。

（定年）
第４１条　職員の定年は、次のとおりとする。
(1) 教育職員・研究職員
イ　教授　満７０歳
ロ　准教授・助教　満６５歳
ハ　助手　満６０歳
(2) 事務職員、食堂職員、補助職員　満６０歳
２　職員は、前項の定年に達した日の属する年度の末日をもって退職するものとする。但し、本人が希望し、精神または身体虚弱のため業務に耐えられないと認めたとき等就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものは除く）に該当しない者については、満６５歳まで継続雇用する。

（行方不明欠勤による退職）
第４２条　職員が行方不明のまま欠勤が引き続き１か月におよんだときは退職とする。

（死亡退職）
第４３条　職員が死亡したときは、その日をもって退職の日とする。

（退職願）
第４４条　職員が自己都合により退職するときは、退職の日の１か月前迄に所属長を経て退職願を提出するものとする。

（退職前の処置）
第４５条　職員が退職するときは、処分未了もしくは作業中の案件、または貸与を受けもしくは保管中の大学に属する物品･書類等を所属長に報告し、その指示によって処理しなければならない。

（退職後の処置）
第４６条　職員が退職したときは、給与および退職金については、当該職員またはその遺族が請求した日から７日以内に支払う。
２　前項の遺族の順位は、民法の定めるところによる。

（大学葬）
第４７条　死亡した職員に特に大学に功労があったときは、大学葬を行うことがある。
２　大学葬に関する取扱いは、その都度これを定める。

第５章　安全衛生

（災害予防）
第４８条　職員は、災害予防のため安全施設を活用し、安全に関する規則を守って、常に職場の整理整頓につとめ、災害の発生を未然に防止するよう努めなければならない。

（災害発生時の処置）
第４９条　職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、またその危険があることを知ったときは、臨機の処置を取るとともに、直ちにそのことを担当者に報告し、職員が相互に協力して、その被害を最小限にとどめるように努めなければならない。

（保健衛生）
第５０条　職員は、保健衛生に注意し、保健衛生に関する規則を守り、常にさわやかな心身をもって業務に従事するよう努めなければならない。

（健康診断）
第５１条　職員に対して毎年定期に健康診断を行う。ただし、必要あるときは、臨時に職員の全部または一部に対して健康診断を行うことがある。
(1)　業務外の傷病によって引き続き6ヶ月をこえて欠勤したとき。

（就業禁止）
第５２条　大学は、職員が次の各号の一に該当するときは、産業医その他専門の医師の認定により、就業を禁止するとともに必要な措置をとらなければならない。ただし、第一号に掲げる者について、予防の感染措置をした場合は、この限りではない。
(1) 病毒伝ばのおそれある感染症にかかった者
(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で勤務のため病勢が著しく悪化するおそれのあるものにかかった者
(3) 精神障害
(4) 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する疾病にかかった者

（感染症の届出）
第５３条　職員の同居の家族もしくは同居人が感染症にかかったとき、またはその疑いがあるときは、直ちにその旨を届け出なければならない。

（就業制限）
第５４条　次に掲げる職員は、健康要保護者として就業制限その他保健衛生上必要な処置をとることがある。
(1) ツベルクリン反応の陽性転化後１年を経過しない者
(2) 疾病にかかり、または身体虚弱で一定の保護を必要とする者
(3) その他特に保護を必要とする者

第６章　　災害補償

（災害補償）
第５５条　職員が業務上負傷・疾病または死亡した場合の災害補償については、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）および労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号）の定めるところによる。

第７章　　賞罰

（表彰事由）
第５６条　職員が次の一に該当する場合は、これを表彰する。
(1) 優れた研究業績をあげた者
(2) 学界または教育界に優れた貢献をした者
(3) 大学の名誉となるような行為をした者
(4) 永年誠実に勤続した者
(5) その他著しい功績があったと認められた者

（表彰方法）
第５７条　表彰は、次のとおりとし、その一または二以上をあわせて行う。
(1) 賞状授与
(2) 賞品授与
(3) 賞金授与
(4) 昇格
(5) 増給

第５８条　表彰は、当該職員の所属長の上申に基づき理事長がこれを行う。

（懲戒事由）
第５９条　職員が次の一に該当する場合は、審査の上懲戒する。
(1) 大学の諸規則示達に違反したとき。
(2) 大学の秩序あるいは風紀を乱したとき。
(3) 勤務怠慢出勤常でないとき。
(4) 故意または重大な過失によって大学に損害をおよぼしたとき。

(5) 大学の名誉または自己の職務を不当に利用して自己または他人のために私利をはかったとき。
(6) 重要な経歴を偽り、その他の詐術を用いて採用されたとき。
(7) 大学の許可なく他に雇い入れられ、または他の教育事業・営利事業に関係したとき。
(8) その他懲戒を必要と認めたとき。

（懲戒方法）
第６０条 懲戒は、次の方法により行う。
(1) けん責　　始末書をとり、将来を戒める。
(2) 減給　　減給１回について平均賃金の１日分の半額以内を減ずる。ただし、総額において月収の１０分の１を超えない。
(3) 出勤停止　　１０日以内の出勤を停止し、その期間給与を支給しない。
(4) 論旨退職　　説諭して退職せしめる。
(5) 懲戒解雇　　予告期間を設けないで解雇する。

第６１条 懲戒は、該当職員の所属長の上申に基づき理事長がこれを行う。

附則

この規則は、平成　６年４月１日から施行する。
この規則は、平成１７年４月１日から施行する。
この規則は、平成１８年４月１日から施行する。
この規則は、平成１９年４月１日から施行する。
この規則は、平成２０年１月１日から施行する。
この規則は、平成２２年４月１日から施行する。
この規則は、平成２５年４月１日から施行する。
この規則は、平成２７年４月１日から施行する。
この規則は、平成３１年４月１日から施行する。

鳥取看護大学大学院設置に伴う定年年齢を越えた教員の採用に関する特例規程

（目的）

第１条　この規程は、大学院を新たに設置するために、定年年齢を越えた教員の採用について定める。

（採用）

第２条

１　開設時に、教育、研究上必要と認めた場合、次に定める定年年齢を越えた教員を採用することができる。

職位	年齢	雇用契約：期間
教授	70歳以上（満年齢）	採用期間は１年間とし、完成年度まで採用期間を更新することができる。
准教授以下	65歳以上（満年齢）	採用期間は１年間とし、完成年度まで採用期間を更新することができる。

２　開設時から完成年度までに定年に達する教員は、定年年齢後は採用期間を１年間とし、完成年度まで採用期間を更新することができる。

（具申）

第３条　当該教員を採用する場合は理事会の承認を得るものとする。また、採用を更新する場合、学長は事前に稟議書により、理事長の承認を得るものとする。

（給与）

第４条　当該教員の給与は、勤務条件、勤務内容により、理事長がその都度決定する。

附則

この規程は、平成３０年１月２２日から施行する。

鳥取看護大学大学院　看護学研究科看護学専攻　履修モデルA

（地域イノベーション看護コース）

科目区分	1年次		2年次		合計単位数
	前期	後期	前期	後期	
基盤科目	看護理論				2
	看護研究方法論				2
	Glocal Nursing Field Work				2
	看護倫理学特論				2
	保健統計学特論				2
	看護教育学特論				2
		地域包括ケア論			2
専門科目		地域イノベーション看護論Ⅰ			2
			地域イノベーション看護論Ⅱ		2
			看護教育育成演習Ⅱ		2
特別研究科目		特別研究Ⅰ			4
			特別研究Ⅱ	特別研究Ⅱ	6
合計	12	8	7	3	30

本履修モデルは、中堅の保健師を想定し、行政を担う人材の一人として、地域の健康問題を論理的に解決していくために有効な政策を提言できる能力を身につけるためのモデルである。

鳥取看護大学大学院　看護学研究科看護学専攻　履修モデルB

（地域メンタルヘルス看護コース）

科目区分	1年次		2年次		合計単位数
	前期	後期	前期	後期	
基盤科目	看護理論				2
	看護研究方法論				2
	Glocal Nursing Field Work				2
	保健統計学特論				2
	看護教育学特論				2
		地域包括ケア論			2
		看護コンサルテーション論			2
専門科目		看護教育育成演習Ⅰ			2
			地域メンタルヘルス看護論Ⅰ		2
			地域メンタルヘルス看護論Ⅱ		2
特別研究科目		特別研究Ⅰ			4
			特別研究Ⅱ	特別研究Ⅱ	6
合計	10	10	7	3	30

本履修モデルは、訪問看護ステーションに勤務する看護師を想定し、退院後に就労支援事業所を利用しながらも、自宅でひきこもりがちな精神障がい者と家族、またその地域に対して、社会参加に向けた効果的な支援の在り方を探求する能力を身につけるためのモデルである。

鳥取看護大学大学院　看護学研究科看護学専攻　履修モデルC

（地域家族子育て支援看護コース）

科目区分	1年次		2年次		合計単位数
	前期	後期	前期	後期	
基盤科目	看護理論				2
	看護研究方法論				2
	Glocal Nursing Field Work				2
	看護倫理学特論				2
	看護教育学特論				2
		看護コンサルテーション論			2
		フィジカルアセスメント論			2
専門科目		母性看護学特論			2
		看護教育育成演習Ⅰ			2
			小児看護学特論		2
特別研究科目		特別研究Ⅰ			4
			特別研究Ⅱ	特別研究Ⅱ	6
合計	10	12	5	3	30

本履修モデルは、中核病院の小児科病棟に勤務する看護師を想定し、難病疾患の患児が退院後に自宅で家族や地域の中で、豊かな社会生活を営むための退院支援の在り方を探求する能力を身につけるためのモデルである。

鳥取看護大学大学院　看護学研究科看護学専攻　履修モデルD

（国際地域看護コース）

科目区分	1年次		2年次		合計単位数
	前期	後期	前期	後期	
基盤科目	看護理論				2
	看護研究方法論				2
	Glocal Nursing Field Work				2
	看護倫理学特論				2
	保健統計学特論				2
	看護病態学特論				2
		フィジカルアセスメント論			2
専門科目		国際看護特論			2
			国際地域保健展開論		2
			看護教育育成演習Ⅱ		2
特別研究科目		特別研究Ⅰ			4
			特別研究Ⅱ	特別研究Ⅱ	6
合計	12	8	7	3	30

本履修モデルは、患者として来院した在県の外国人に対し十分なケアや保健指導ができないことに課題を感じている中規模病院（急性期看護）に勤務する看護師を想定し、日本で就労する外国人の患者が、治療に対するアドヒアランスを高めるための支援の在り方を探求する能力を身につけるためのモデルである。

鳥取看護大学大学院長期履修規程（案）

（目的）

第１条　この規程は、鳥取看護大学大学院入学者（以下「入学者」という。）が標準修業年限を超えて一定の期間にわたる計画的な教育課程の履修（以下「長期履修」という。）を希望するときの取り扱いについて必要な事項を定める。

（申請手続）

第２条　長期履修を希望する者は、入学時に次の書類を添えて、学長に申し出なければならない。

(1) 長期履修申請書

(2) その他学長が必要と認める書類

（申請の許可）

第３条　前条の申請については、研究科委員会の議を経て学長が許可する。

（長期履修期間）

第４条　長期履修を認められた者が、標準修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を履修することを認められる期間は４年以内とする。

（長期履修期間の変更）

第５条　長期履修を認められた者が、履修期間の変更を希望する場合には、履修期間変更申請書を年度の初めに学長に提出しなければならない。

２　履修期間の変更は在学中１回限りとする。

３　前項の申請については、研究科委員会の議を経て、学長が許可する。

（授業料等）

第６条　学則第４１条の規定にかかわらず、長期履修を希望する学生の授業料及び施設設備費は、鳥取看護大学大学院長期履修学費分納規程により分納することができる。

（改廃）

第７条　この規程の改廃は、規定管理規程の定めによる。

附則

この規程は、平成３１年４月１日から施行する。

鳥取看護大学大学院長期履修者学費分納規程（案）

（目的）

第１条　この規程は、鳥取看護大学大学院入学者で長期履修を認められた者（以下「長期履修者」という。）の学費の分納について必要な事項を定める。

（定義）

第２条　学費とは授業料、教育・設備充実費をいう。

（分納の期間）

第３条　長期履修者は、学費 ２ヶ年分を分納することができる。

２　分納の期間は、３年または４年とする。

３　前項の期間は、申出により２年または３年に短縮することができる。

（分納の額）

第４条　分納の額は次の通りとする。

分納期間	分納の額（１年あたり）
３年	学費（２ヶ年分）÷３
４年	学費（２ヶ年分）÷４

（分割納入）

第５条　前条の分納額は、次の通り分割納入することができる。

分割納入の月　　４、６、１０、１２

分割納入の額　　１／４ずつ

但し単位は万円（四捨五入）とし、１２月納入分で修正する。

（改廃）

第６条　この規程の改廃は、規定管理規程の定めによる。

附則

この規程は、平成３１年４月１日から施行する。