

## 第5章 教員組織

### 1. 学部における教育組織

#### (1) 全学部に通ずる事項

##### (教員組織)

###### 目標

- ①特任教員制度の廃止・特別契約教員制度の設置
- ②教員採用手続きの厳密化

###### 現状説明

本学専任教員は原則として学部・学科に所属し、所属学科の専門教育の授業を担当すると同時に、個々の教員の専門分野に応じて共通教育の授業を担当している。各学科の教員定数は、大学設置基準に示された学部の種類に応じて定まる学科教員定数に加え、学科所属教員が担当する共通教育科目数を勘案して定めており、大学全体として大学の収容定員に対応する教員定数を満たすように定められている。なお、本学大学院の教員は原則として学部教員との併任である。以上の原則によって定められた教員定数に従った各学科の教員数は表2-1に示すとおりである。

本学の専任教員との契約形態は既述したように専任教員、外国人客員教員、特任教員、短期契約外国語教員の4制度によって維持されてきた。しかし、特任教員制度は2006年度に廃止され(契約期間の残っている教員は存在する)、新たに契約内容を統一した特別契約教員制度を制定した。

また2005年度には、これまで学部によって多少ばらつきのあった教員採用手続きを全学的に統一するとともにその運用基準を厳密化した。これはこれまでの採用手続きにおいて、大学共通教育科目担当、大学院担当の有無に関わる確認手続きがあいまいであったこと、また、学部によって採用手続きにおける客観性の担保に一部不安のあったことへの対応である。新規に採択された採用手続きは2006年度から運用が始まっている。

###### 点検・評価及び改善方策

前述したように、本学では大学設置基準に示された学部の種類に応じて定める学科の教員定数に加え、学科の所属教員が担当する共通教育の授業科目数を勘案して定め、大学全体として大学の収容定員に対応する教員定数を満たすように定められている。2005年度の薬学部設置、2006年度薬学部6年制移行に伴う大学収容定員の変更時このルールに従って教員定数を変更した。またその際、本学教員が学部・学科に所属し、所属学科の専門教育科目を担当すると同時に、教員の専門分野に応じて共通教育の授業を担当するという原則に従い、必要な大学共通教育科目を担当可能な教員枠を新規に設定し、最も適切な学科

への配属を決定した。従って現行の教員組織は現状において順調に機能していると考ええる。

### **(教育研究支援職員)**

#### **目標**

- ①外国語教育を最適に実施するための業務の明確化と適切な人員配置
- ②情報教育科目におけるティーチング・アシスタント規程の整備とより有効な活用

#### **現状説明**

本学には学部・学科ならびに必要なとされる部署に実務助手と呼ばれる教育研究支援職員が配置されている。また言語センターにはティーチング・アシスタント (TA : Teaching Assistant) が、マルチメディアセンターには TA とスチューデント・アシスタント (SA : Student Assistant) が配置されている。本学では大学院生を TA、学部生を SA と呼んでいる。

実務助手の総数は大学全体で 26 名、そのうち学科に配属されているものが 17 名で、その他に大学院 1 名、マルチメディアセンター 4 名、言語センター 2 名、キリスト教センター 1 名、体育館 1 名である。以下では大学全体に関わる実務助手配置部署の中で実務助手が複数配置され、かつ TA、SA が配置されている言語センターとマルチメディアセンターについて見ていく。

言語センターには 2006 年度現在、教育支援職員として事務職員 1 名と実務助手 2 名が配置されている。実務助手は LL 教室および自習室の維持・管理にあたるほか、教材作成の補助業務、TOEIC 関連業務、センター施設における教員・学生からの質問への対応などの業務を行っている。言語センターの英語プログラムの科目は 6 科目 12 単位 (このうち 4 科目 8 単位が必修) である。科目ごとにコンタクト・パーソン (教員) を置き、当該科目を担当する教員との連絡や意見のとりまとめ等に当たっている。また、コンタクト・パーソンが実務助手、職員との橋渡し役ともなっている。さらに、自習室に TA を置き、月曜から金曜まで 2~4 時限目および昼休みに常駐し、英語学習のサポートに当たっている。主なサポートは、①授業の予習や基礎からの英語の復習を支援すること、②検定試験準備を支援すること、③留学や大学院進学を応援することなどである。また、語学参考書の貸出しも行い、学生の自主的な語学学習のサポートもしている。

情報教育を担当するマルチメディアセンターには 2006 年度現在、4 名の実務助手と、20 名前後の TA、SA が配置されている。実務助手は情報教育に関わる授業補助のほか、TA、SA の統括業務を担っている。実務助手に関しては全学的な再配置ルールに従って、2005 年度 5 名から 4 名に減少した。今後の情報教育に関する授業補助のあり方について、現在、検討中である。一方、情報教育に関わる TA 制度は 2002 年度から開始され、開始当初から 17~25 名程度の人数を確保してきた。2006 年度は制度運用開始からすでに 5 年目に入っており、制度化の機が熟したと判断され、今年度中にマルチメディアセンター委員会において

TA 規程を制定するべく検討中である。

#### **点検・評価**

言語センターには学生からの授業に対する苦情等が年に数件あり、当該コンタクト・パーソンとセンター長が担当教員に会い、これに対処している。また、TA による英語学習サポートおよび語学参考書貸出しは、積極的に利用されており、2005 年度言語センター自習室（1 室）の利用者総数は 1,450 名、このうち相談者数は 202 名、貸出し資料数は 345 冊に上っている。

情報教育に関わる実務助手については、情報教育に関する授業補助のあり方との関係で、現在、そのあり方をめぐる検討が続けられている。一方、TA に対しては、コース管理システム Moodle の利活用法、マルチメディアセンターの公式ホームページの更新作業、利用マニュアルの作成などのスキルを身につける努力をさせており、その成果が期待される。

#### **改善方策**

言語教育では、例えば e-learning の導入によって、学生への使用方法の説明および学生からの質問への対応といった仕事が従来の業務に加わるといった具合に、事務職員・実務助手の仕事が年々増加する傾向にあるが、詳細な「職務内容説明書」を作成し、毎年 4 月にこれを確認した上で年間の業務を行っている点は適切と評価している。また、言語センターが統括する LL 教室 3 室および自習室 3 室は東キャンパスと西キャンパスに分かれているので、実務助手 2 名を配置していることは適切である。TA による語学学習支援が有効に機能している一方で、大学院進学者の減少に伴い、TA の安定的確保が難しくなりつつある。緊急対策として 2006 年度は、英語英米文化学科の 4 年生から優秀な学生を SA として 3 名採用し、これに対処している。

情報教育に関わる実務助手については、情報教育に関する授業補助のあり方との関係で、現在、そのあり方をめぐる検討を続けている。TA については、より多人数のリクルートのために努力する必要がある。

## **（2）文学部**

### **（教員組織）**

#### **現状説明**

日本語日本文化学科教員 9 名の専門分野は、日本文学 4 名、日本文化 3 名、日本語 1 名、図書館 1 名である。日本文化を探究しつつその成果を発信する能力を養う教育と関連資格の授与を使命とする学科の教員構成としては適切なものと評価できよう。なお、日本語教育コースは言語文化学科と共同して運営している。英語英米文化学科教員 16 名の専門分野は、英語学 6 名、英国の文化・文学 4 名、米国の文化・文学 1 名、通訳・翻訳 1 名、英語教育 3 名、キリスト教学 1 名である。英語圏の文化を幅広く探究しつつ高度な英語運用能

力の教育を使命とする学科の教員構成として、若干、英語学に厚すぎる嫌いがあり、今後の任用に当たって改善していく必要があるだろう。言語文化学科教員 14 名の専門分野は、中国語・中国文化 2 名、フランス語・フランス文化 3 名、ドイツ語・ドイツ文化 3 名、英語・英語教育 2 名、日本語教育 3 名、ディベート 1 名である。中国語・ドイツ語・フランス語のいずれかと英語の 2 ヶ国語の習得と文化理解をめざす教育と日本語教育者の育成を使命とする学科の教員構成としてはおおむね適切なものと評価できよう。

開設授業科目全体の中で、専任教員が担当している授業科目数とその比率は、「大学基礎データ」表 3「開設授業科目における専兼比率」に示すとおりである。すなわち、必修科目の専兼比率は、日本語日本文化学科が 83.3%、英語英米文化学科が 50.0%、言語文化学科が 55.8%、言語文化学科が 55.8%であり、選択必修科目は、日本語日本文化学科が 13.6%、英語英米文化学科が 69.7%、言語文化学科が 45.7%である。

英語英米文化学科と言語文化学科は、日本語日本文化学科に比べて専兼比率が低い。これは、英語英米文化学科では英語の授業科目、言語文化学科では英語・中国語・フランス語・ドイツ語の授業科目が必修科目の多くを占め、少人数クラスで開講しているために多くの兼任教員の協力を得る必要があり、その結果である。この外国語科目の事情を別にすれば、各学科の主要な授業科目には専任教員を配置している。

#### **点検・評価及び改善方策**

英語英米文化学科の教員構成は、旧英文学科の構成が色濃く反映しているのが現状である。今後の任用によって、解決していきたい。

日本語日本文化学科・英語英米文化学科・言語文化学科の学生定員は、それぞれ 1 学年あたり 70 名・90 名・80 名である。3 学科の専任教員数は、順に 9 名・16 名・14 名であり、1 教員あたりの学生数には大きなアンバランスがある。その理由は、英語英米文化学科・言語文化学科には、外国語を中心に共通教育の授業科目をあわせて担当している教員がいることによる。教員数のアンバランスは、授業の運営にはまったく支障がないが、個別の学生指導上には大きな差異が生まれている。日本語日本文化学科にアドバイザー制度の導入が遅れている原因もここにある。しかしながら、全学的な教員配置を見れば、日本語日本文化学科に教員が少ないというより、英語英米文化学科・言語文化学科に多くの教員がいると言うべきであろう。学生指導上の問題は、学部としての視点から日本語日本文化学科を支援するなどの工夫を図りたい。

#### **(教員の年齢構成と男女比率)**

##### **現状説明**

文学部教員の年齢別・性別の構成は、表 5-1 のとおりである。

表 5-1 年齢別・性別教員構成（文学部）

学 科 名	教員総数	年齢別教員数					性別教員数	
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	男性	女性
日本語日本文化学科	9	0	3	1	4	1	6	3
英語英米文化学科	16	0	0	7	5	4	13	3
言語文化学科	14	1	3	3	6	1	11	3
合 計	39 (100.0%)	1 (2.6%)	6 (15.4%)	11 (28.2%)	15 (38.4%)	6 (15.4%)	30 (76.9%)	9 (23.1%)

\*2006年5月1日現在の教員組織に基づいている

### 点検・評価及び改善方策

年齢構成で見ると、前回報告時より少し高齢化したが、英語英米文化学科をのぞき、おおむね適切なバランスであると言えよう。英語英米文化学科に50歳代・60歳代の教員が多いのは、旧英文学科と短期大学部の英文学専攻教員が、改組によって英語英米文化学科を構成することになったからである。年齢構成の本格的な適正化にはなお数年を要するが、40歳以下の教員がゼロという状況は、2007年度に予定されている任用人事で若手の教員を採用することで解消するよう努力したい。

教員の男女比については、女性教員が3学科に3人ずつ存在し、十分とは言えないがほぼ適切なバランスであると言えよう。

### （社会人・外国人の受け入れ状況）

#### 現状説明

日本語日本文化学科は、現在は定年退職しているが、図書館司書として30年以上の実務経験をもつ社会人を教授に迎え、図書館司書を養成する課程を立ち上げた。また、英語英米文化学科は、通訳の現場で20年以上の経歴をもつ社会人を通訳養成プログラム担当の教授として迎えている。

文学部には8名の外国人教員がいる。日本語日本文化学科に1名、英語英米文化学科に3名、言語文化学科に4名である。この8名の任用は、3つの異なる制度によって行われてきた。「外国人客員教員」として4名、「専任教員」として2名、「短期契約外国語教員」として2名である。

本学は、従来、外国人教員を「外国人客員教員」として迎えていた。規程に明文化されていたわけではないが、外国人客員教員規程の存在が、事実上、外国人教員の任用を「専任教員」としてではなく「外国人客員教員」としての任用に限定してきた。しかし、外国人を「専任教員」として任用できないことはそもそも不合理であり、とりわけ新しい文学部の教育を考えると、外国人の「専任教員」が必要であることが明らかになってきた。

そこで、「専任教員」任用に日本国籍を必要としないことを全学的に明確にするとともに、外国人客員教員規程を廃止した。このような制度の整備を経て、2002年度、ルーマニア人を日本語日本文化学科に、中国人を言語文化学科に「専任教員」として迎えることになった。「短期契約外国語教員」は、外国の大学と協定を結び、2年か3年を任期として、修士課程修了以上の若い研究者を協定大学から派遣してもらう制度である。若いネイティブの教員の存在により、教育効果を高めることをねらいにしている。この制度は、協定大学から見れば、日本語や日本を対象とする若手研究者を継続的に日本に派遣することになり、提携大学もこの制度を好意的に受け止めている。

#### **点検・評価及び改善方策**

外国語教育が大きな比重を占める文学部にあつて、外国人教員は文学部教育にとって重要な役割を果たす。さいわい3つの制度を活用し、現在、8人の外国人教員が文学部の教育を担っている。

2名の短期契約外国語教員は、フランス語とドイツ語を担当しているが、言語文化学科は、ドイツ語を履修する学生が長期にわたり減少する状況にあつて、現在のドイツ語担当教員の契約が切れる2007年4月から英語担当教員を任用する予定である。早急に、英語圏の大学と教員派遣の協定を結ぶ必要がある。

#### **(教員間の連絡調整)**

##### **現状説明**

専任教員については、3学科とも、共同研究室等で日常的に授業や学生に関する情報交換を行っている。このような日常的な交流を基礎に、定期的な学科会議で教育課程運用上、学生指導上、大学運営上の諸問題を討議している。教育課程の変更や、アドバイザー制度など学生指導の体制づくりは、学科別のFD協議会で議論を行い学科会議で決定している。また、兼任教員については、3月の教育懇談会で、学部・学科の教育目標等を理解していただくとともに、兼任教員から授業や学生の様子、要望などを聞き、必要な改善を行っている。

#### **点検・評価及び改善方策**

教員間の連絡と調整は、おおむね良好な状態にあると言ってよいだろう。しかしながら、専任教員間の連絡・調整と専任教員と兼任教員の間での連絡調整には、その密度において大きく異なる。特に専任教員との日常的な接触のない、講義科目担当の兼任教員とは、専任教員の担当者を定め、連絡・調整にあたりたい。

#### **(教育研究支援職員)**

##### **現状説明**

3学科それぞれに実務助手1名が所属し、学科の共同研究室において学科の諸々の事務

を担当するとともに、学生の就学上・生活上の相談に乗っている。実務助手は事務職員とは独立した本学独自のシステムで、それぞれの学科の卒業生が常勤で職務に就いており、学生の良き先輩として学生の指導に当たっている。特に問題を抱えた学生にとっては、共同研究室と実務助手の存在が大学における「居場所」として重要な役割を果たしている。

実務助手の勤務に関しては、各学部で実務助手勤務内規を定めているが、これと併せて、大学の全教員が一堂に会する合同教授会において、全学統一の申し合わせ事項を定めている。そこでは、実務助手は特定の教員に配置されるものではないと明確に規定した上で、依頼を慎むべき業務などを具体的に示している。この申し合わせが定められたのも、学科によって実務助手の業務量に著しい差があったことや、特定の教員からの業務依頼が集中するなどの過去の反省からである。申し合わせを定めたことにより、現在では、教員と実務助手との適正な連携・協力が実現している。また、勤怠に係る書類は学部長が決裁することになっており、過度な勤務状況になっていないかなど、日頃から確認することができるよう配慮している。また、本学には実務助手の授業聴講制度があり、授業補助をする上で必要と判断される場合には、実務助手自ら聴講を願い出ることができる。

実務助手の日常的な業務は、学科主任の指示のもとに行われている。学科主任は、学科会議の決定事項等を速やかに実務助手に伝えるとともに、日常的に情報交換・意見交換を行いながら、実務助手と教員が協力して学生の指導に当たれるようにしている。また、その他の教員と実務助手も、共同研究室等で日常的に情報交換を行っている。

#### **点検・評価及び改善方策**

学科に配属された実務助手は、教員と学生のパイプ役として学生指導上きわめて有益な役割を果たしている。しかしながら、学科に1名ずつ配属されているため、3名の実務助手の仕事が相互に独立したものになり、病気その他の事情により欠勤した場合、その職務を代行するものがなくなる。この問題は、直接は実務助手の勤務形態の問題であるが、より根本的な問題は学科配属という現行実務助手制度の欠陥ととらえるべきであるようにも思う。制度的な問題を含め、実務助手の職務の見直しが課題になっている。

前述したように、教員と実務助手の連携・協力は、きわめてスムーズに行われている。このような連携・協力が可能なのは実務助手が卒業生であることと学科配属であることによるところが大きい。前述の問題点の検討を進める場合も、現行制度の良さを失うことのないよう注意していきたい。

#### **(教員の募集・任免・昇任に対する基準・手続き)**

##### **目標**

教員の募集・任免・昇任に関する3規程の実施と必要な見直し

##### **現状説明**

教員の募集・任免・昇任については、本学4学部長で委員会を組織し、現行規程の問題

点を検討し、2003年3月、従来の規程に代わる新たな3規程、すなわち「金城学院大学文学部専任教員の昇任・任用に関する資格審査規程」、「金城学院大学文学部専任教員資格審査基準細則」、「金城学院大学文学部人事委員会規程」を制定した。教員の募集・任免・昇任に関する規程は学部教授会で定めるものであるが、その審議と並行して委員会が調整し、基本的に同趣旨の規程を各学部に制定することができた。

2002年度以前においても、本学は教員の任用と昇進について大学設置基準の趣旨に基づき厳格に運営してきたが、この改定は次の3つの問題に対応しようとするものであった。すなわち、第1に、研究業績評価の基準が学部ごとに異なり、大学として若干の不整合が見られたことである。第2に、教育業績については、実際のところ教育経歴の年数以外の基準がなかったことである。第3に、資格審査委員会のあり方が学部によって大きく異なり、ことに文学部の場合、資格認定の手続きに教授会が関与せず、資格審査委員会のみの判断で決定されていたことである。

新たな3規程は、この時点で、第2の問題点を除き、第1と第3の問題点を解決することができると判断したが、実際に運用する過程で、第1と第3の問題点についても新たな問題が明らかになった。

前述の3点に即して述べると、次の3点に集約できる。第1に、薬学部設置に伴い、研究業績評価基準の新たな見直しが必要になった。第2の点は、いわば前改定の宿題として残されていたものであった。第3に、2003年改定の規程によっても、任用人事が事実上、学科の判断で進められている現状を改め、学部レベルで人事を進めるべきだとの機運が高まったことである。

この新たな3課題に応えるべく、再び5学部長（薬学部長を含む）の協議をもとに、5学部の教授会で、2006年3月、基本的に趣旨を同じくする、新しい「金城学院大学文学部専任教員の昇任・任用に関する資格審査規程」、「金城学院大学文学部専任教員資格審査基準細則」、「金城学院大学文学部人事委員会規程」として一部変更を行った。

新規程によって、改善されたことは次の諸点である。

第1に、研究業績についてだが、文系と理系とに分け、より合理的な「金城学院大学文学部専任教員資格審査基準細則」となった。

第2に、教育業績についてだが、業績に関する書式を定めた。

第3に、学部レベルで任用人事を進めることであるが、次の点で、学科の任用人事を学部レベルでチェックするシステムをつくった。①任用人事の必要が生じたとき、理事会へ提出する「後任人事枠確認書」を教授会の審議事項とした。このことによって、任用人事の基本的な方針を学部教授会で審議することが可能になった。②従来は昇任人事のみに携わった学部人事委員会が、任用人事にも関わるようになった。公募の場合、当該学科が3名程度に絞った段階と1名に絞った段階で学部人事委員会が開かれ、当該学科の人事の進め方が妥当であることを確認することになった。



教員の適切な流動化を促進するための措置としては、短期契約外国語教員制度があげられる。これは外国の大学（具体的にはフランスとドイツ）と提携し、2年ないし3年を任期とし、修士修了以上の若い研究者を教員として派遣してもらう制度である。この制度は、ネイティブが担当することによって外国語のスキル科目が充実するとともに、若いネイティブの存在そのものが学生の外国語と文化を学ぶモチベーションを高めている。また、日本語および日本文化の研究者と限定することによって、教員にとっても事実上の留学を兼ねた一時的就業になることで、提携先の大学にも好評を得ている。

教員の教育活動の評価は、全学的に実施されている学生による授業評価、『VOX POP』の発刊による教員の自己評価、さらに学部FD委員会による相互評価によってなされている。

#### **点検・評価及び改善方策**

本学の教員の募集・任免・昇任に関する規程の見直しは、すでに4年を経過した。この間、実際の任用・昇任の人事を進めつつ規程を見直してきた。2006年3月に改正した新規程は、その到達点である。しかし、2003年の新規程がすぐに見直しを迫られたこともあり、これで万全ということとはできない。むしろ、人事を進める中で、機敏に問題点を取り上げ、規程を見直していくようにしたい。

#### **（教育研究活動の評価）**

##### **現状説明**

任用と昇任の際に行われる教育研究業績の評価は、この間の規程の整備によっておおむね順調に行われている。ただし、研究業績の評価が詳細な基準に基づき数値化され、客観的に判断されているのに対し、教育業績の評価は書式を定めることしかできておらず、率直に言って評価には至っていない。

教員の教育研究業績は、年度末に新たな業績を記して学部長に報告されてはいるものの昇任の場合を除き、評価がなされているわけではない。つまり、任用と昇任の場合を除き、日常的な教育研究業績の評価は行われていないのが現状である。

##### **点検・評価及び改善方策**

改善すべき問題の1つは、教育業績の評価である。教員の教育能力の評価は学部教育の効果を高めるために不可欠であるし、教育に傾注した教員の努力は正当に評価されるべきである。この間、教育業績を記す新たな書式を導入したが、この書式も教育業績の評価に十分なものではない。例えば、この書式には執筆した教科書を記すことになるが、執筆した教科書は授業を行う能力を示すものでは必ずしもない。また、例えば学生の個別指導に注いだ努力を記す適切な項目もない。あるいは、クラスのTOEICの平均点が大きく向上しても、その教師の努力を記す適切な項目もない。いま挙げたような事項を書式に反映させることは可能であろうし、一層の改善に努力したい。しかし、新たな書式に教育業績を記されても、教育業績の客観的な評価は依然として難しいだろう。その意味で、適切な評価

を模索しつつ、本学がFDとして進めている教育改善の取り組みと相俟って、評価方法を研究していきたい。

第2の課題は、任用と昇任の場合に限らない、いわば日常的な研究業績の評価システムの構築である。この点でもFDが解決の糸口を示しているようだ。文学部にはFD委員会があるが、この委員会はこれまで教育能力の向上だけを行ってきた。しかしながら、本来のFDの概念には研究を含めたファカルティの能力向上が含まれているはずである。この委員会の検討課題を広げ、教員の教育研究業績の評価と必要な改善の指示を行う委員会に発展させることを検討課題としたい。

### (3) 生活環境学部

#### (教員組織)

##### 目標

- ①学科カリキュラムに照らした教員配置の問題点の把握
- ②2010年度に向けた人事計画の方針の検討

##### 現状説明

#### 1) 学科の教員組織と主要な授業科目への専任教員の配置状況

生活環境情報学科は、生活環境を消費者と家族という生活者の視点からとらえ、消費者問題や家族問題など消費生活、家族生活における生活課題の問題解決に必要な専門知識・技術を修得し、家族福祉、消費者福祉を達成する人材の育成をめざす学科である。人材養成の目的に対応した資格としては、中学校教諭一種免許状(家庭)、高等学校教諭一種免許状(家庭)、(情報)が取得できる。また、販売士、ファイナンシャルプランニング技能士、消費生活アドバイザー、消費生活専門相談員など消費生活関係の資格や、初級システムアドミニストレーター、基本情報技術者など各種情報処理関係の資格取得を支援している。カリキュラムは、生活経営、家族福祉、消費者保護、情報分野の4つの専門を根幹として、企業経営に関するビジネス関連の分野やNPO・NGO論など地域・社会貢献の分野からなる。

生活環境情報学科の定員は1学年80名で収容定員は320名である。それに対し、専任教員は9名である。学科の性格上、家政学系の人文系に必要な専任教員数は満たしている。教員の専門分野別内訳は、生活経営学2名(生活経営学、生活経済学)、消費者保護分野2名(消費者保護政策、消費者法)、家族福祉分野2名(家族福祉学、家族関係学・家庭科教育)、情報分野2名(情報システム学、電子商取引・情報社会)、キリスト教学1名(宗教主事)であり、学科が根幹とする4つの専門分野にほぼ均等に配置されており、バランスのとれた構成になっている。また、主要な授業科目である学科基礎科目13科目(2006年度から14科目)と研究演習科目である入門演習(1年次)、基本演習(3年次)、専門演習(4年次)はすべて必修であり専任教員が担当している。

環境デザイン学科は、生活環境を衣環境、住環境、地域空間といった物的環境の側面からとらえ、環境共生思想に立脚した人と地球環境にやさしいモノづくりをめざす学科である。高齢者、障害者はもとより、すべての人に快適で、環境問題に応えるモノづくりに必要な専門知識・技術を修得し、快適な生活環境を提案し、実践する人材を養成する。人材養成に対応した資格としては、中学校教諭一種免許状(家庭)、高等学校教諭一種免許状(家庭)、博物館学芸員資格が取得できる。また、環境デザイン学科はコース制を取っており、それぞれのコースで、テキスタイルアドバイザー(衣料管理士)2級資格、建築士(一級、二級、木造)試験、インテリアプランナー、商業施設士の受験資格が取得できる。

環境デザイン学科の定員は1学年80名で収容定員は320名である。それに対し、専任教員は9名である。学科の性格上、家政学系の自然系に必要な専任教員数は満たしている。カリキュラムは、2年次からアパレルデザイン、住居・インテリア、エコロジカルデザインの3コース別に設定され、前述の受験資格の認定条件を満たしている。専任教員の配置は、アパレルデザインコース4名(被服構成学、被服衛生学、被服生理学・アパレル環境学、被服体型学・ユニバーサルファッション)、住居・インテリアコース3名(住生活学・インテリアデザイン学、生活学・住居学、建築史および意匠)、エコロジカルデザインコース2名(都市計画・住環境整備計画および環境デザイン、環境化学・コンピュータシミュレーション)である。各コースの教員配置は、主たる担当者という位置づけで、授業担当は分野を越えて相互に補完し合うように配慮されている。2006年度からは、アパレル・ファッションコース、インテリア・生活アメニティコース、住宅・都市環境コースに再編した。コース別の教員配置は行わず、相互に科目を担当することで柔軟な教育ができるように考慮した。アパレル・ファッションコース、インテリア・生活アメニティコースの主要科目は、ほぼ専任教員が担当しているが、住宅・都市環境コースでは主要科目も兼任教員に依存する割合が高い。特に建築士受験資格に対応する建築工学系科目群にこの傾向がある。今後、定年等退職者の後任人事において、この分野を専門とする教員の採用を優先する計画である。

食環境栄養学科は、生活習慣病をはじめとする現代人の健康問題に取り組む管理栄養士を養成する学科である。広く生活環境とのかかわりで食環境をとらえる視点と、ライフ・スタイルとのかかわりからトータルに食生活を管理できる専門知識・技術を修得し、実践する人材の養成をめざしている。食品衛生監視員および食品衛生管理者、栄養教諭一種免許状も取得できる。カリキュラムは、管理栄養士養成課程、栄養教諭養成課程(一種免許状)に対応する科目に加え、他学科との乗り入れで広く生活全般にかかわる科目、地球環境に関する科目、社会環境系(教育・福祉・臨床心理関係科目)の科目も配置されている。

食環境栄養学科の定員は1学年80名で収容定員は320名である。専任教員は12名(2006年5月1日)である。そのうち、管理栄養士養成課程専任は10名、その他2名(運動生理学、理論化学・量子生物学)である。管理栄養士養成課程専任10名の専門は、解剖生理学・

生命科学、小児医学・公衆衛生学、食品学、調理学・応用栄養学（管理栄養士）、栄養学、応用栄養学（管理栄養士）、栄養教育（管理栄養士）、臨床栄養学（管理栄養士）、公衆栄養学（管理栄養士）、給食経営管理（管理栄養士）である。教員の専門、人数、専任教員の配置・担当科目、教員の資格は栄養士法施行規則および管理栄養士学校指定規則に定められているとおりであり、問題なく満たしている。研究演習科目は専任教員が担当している。

## 2) 専任、兼任教員の比率

生活環境学部全体としてみるならば、学部共通科目、学部基礎科目は学部の基礎となる授業科目であり、15科目中12科目を専任教員が担当している。学科基礎科目と展開科目については、先述したように学科により状況が異なる。環境デザイン学科や食環境栄養学科においては、現場で活躍している社会人を兼任教員に依頼しているケースが多いが、むしろ現場で必要な実践的な知識や技術を教授できるメリットがあり、教育的には好ましいと判断している。それぞれの学科で開講学年は異なるが、専門への入門的な位置づけをもつ1年次演習や3・4年次の専門演習などの研究演習科目は、どの学科もすべて専任教員が担当することになっており、授業以外の交流を含めてきめ細かい指導がなされている。

このように主要な学科の根幹にかかわる授業科目は専任教員の担当を原則とし、学科のカリキュラムの広がりや教育効果に鑑みて、補完的により応用的・体験的な内容の授業科目を兼任教員に依頼している。学生が現場や時事問題の最前線に触れることが、その組織に所属する人材（兼任教員）を通して可能になる。以上の方針は、2006年度に改定した新カリキュラムにおいても同様である（「大学基礎データ」表3）。

## 3) 教員の年齢構成と男女比率

学部全体の年齢別・性別教員構成は、表5-2のとおりである。年齢別の教員構成をみると、20歳代の教員がいないのは設置認可との関わりでやむを得ないと言える。どの学科も

表5-2 年齢別・性別教員構成（生活環境学部）

学 科 名	教員総数	年齢別教員数					性別教員数	
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	男性	女性
生活環境情報学科	9	0	1	2	4	2	6	3
環境デザイン学科	9	0	0	3	5	1	5	4
食環境栄養学科	12	0	2	2	3	5	4	8
合 計	30 (100.0%)	0	3 (10.0%)	7 (23.3%)	12 (40.0%)	8 (26.7%)	15 (50.0%)	15 (50.0%)

\*2006年5月1日現在の教員組織に基づいている

比較的各年代にまたがっているが、30 歳代が少なく、50 歳代、60 歳代が多い。生活環境情報学科と環境デザイン学科は 50 歳代に偏りがあり、食環境栄養学科は 60 歳代に偏りがある。現在のところ、40 歳代、50 歳代が充実している点は、もっとも教員の力量を発揮できる年齢構成であるが、どの学科も定年（68 歳）退職後の人事計画が課題である。

また、性別の構成をみると、学科によって若干の偏りはあるものの、学部全体としては男女半々であり、バランスのとれた構成となっている。他学部と比較して女性教員の占める割合の高いことが生活環境学部の特徴と言える。女性教員が多いのは、もともと家政学や生活環境学分野においては女性の研究者が多いことに起因していると思われる。本学は女子大であり、学生の教育環境という点で女性教員が多いことはさまざまな面で好ましいと言える。

#### 4) 社会人の受け入れ状況

新学部発足にあたって、生活環境情報学科には、銀行においてコンピュータを活用した業務に携わった実績をもつ者を、「電子商取引」をはじめとする生活情報分野の担当者として迎えた。また、環境デザイン学科には、設計事務所に勤務するとともに、自ら工房をもち家具製作に取り組んだ実績をもつ者を「環境共生論」をはじめとするエコロジカルデザインコース教育の担当者として迎えた。さらに食環境栄養学科には、行政機関において保健行政や管理栄養士関連の業務に携わってきた実績をもつ者を、「公衆衛生学」をはじめとする管理栄養士育成教育の担当者として迎えた。

#### 5) 教員間の連絡調整

教育課程編成の目的およびその内容や運用について、各学科で毎月 1 回以上開催する学科会議において、日常的に検討が行われている。また、毎年 1 回開催の学科別協議会では、集中的に学部・学科の理念・目的、教育目標とカリキュラムの関係についての議論がなされる。教員相互のシラバスの調整・検討も必須のテーマである。

学部としては、毎月 1 回開催の学部教務委員会や随時開催の学部 FD 委員会・FD 協議会で各学科間の情報交換、調整がなされている。さらに専任教員と兼任教員との教育懇談会が毎年 3 月に実施され、学部・学科教育について意見交換がなされている。これらの機会に活発な議論が交わされ、教員相互の連絡調整が強化されている。

#### 点検・評価

2005 年度の生活環境学部完成年度を迎えるにあたり、カリキュラム改定を検討してきた。その過程で授業科目の再検討と教員配置の整合性を検討してきたが、教員組織における大きな問題点はなかった。強いてあげれば、環境デザイン学科の 3 コースの教員配置に若干のアンバランスが生じていることである。この点はコース所属の学生数にも偏りがあることをふまえ、2006 年度からコースを再編した。3 コースのうち、従来の「住居・インテリ

アコース」と「エコロジカルデザインコース」が新しく「インテリア・生活アメニティコース」と「住宅・都市環境コース」に分かれた。もともと2コースは相互に補完しあうような運用をしており、新コースにおいても同様である。改善点は、「住宅・都市環境コース」を建築士受験資格取得のために整備した点である。同様に、生活環境情報学科においても、カリキュラム改定の主目的は人材養成の目標とカリキュラムとの関係がより明確になるように科目配置を再考することであった。食環境栄養学科においては、2006年3月から実施された新しい国家試験ガイドラインに沿ったカリキュラム変更が目的であった。3学科とも、先述したように専門上の教員配置に問題はなく、カリキュラムが精選されたことで、兼任教員の人数が減少し、専任教員の比率が向上した。

しかし、さらなるカリキュラムの充実という観点からいえば、各学科でめざす資格取得の授業科目担当者に該当の資格を所持している専任教員の増員と専門職の現場経験者の採用が望まれるところである。また、教員の年齢構成が高齢化している点の解決が必要である。

#### **改善方策**

教員配置の課題について、専任教員の増員については大学に要望していくが、客員教員や兼任教員などを活用する方法も検討する。教員の年齢構成については、2010年度までの今後5年間で60歳代の教員が退職を迎える。すでに各学科では、2010年度にむけた退職予定者の後任人事計画の検討を進めている。募集する人材を研究者に限らず、学生の教育効果を考慮して幅広く柔軟に検討し、また20歳代、30歳代の採用を優先する方針も立てている。そのためには、任免の基準や選考基準、主に業績の考え方についても検討していく必要がある。

### **(教育研究支援職員)**

#### **目標**

助手および実務助手のFD活動の推進

#### **現状説明**

生活環境学部においては、教員の授業補助として、生活環境情報学科に実務助手1名、環境デザイン学科に実務助手3名、食環境栄養学科に実務助手1名と助手5名を配置している。なお、本学における助手の職種は、資格取得課程を置く場合に当該の資格を有する助手の配置が義務づけられている場合の助手と、一般の教育補助を担う実務助手とに区分されている。管理栄養士養成課程である食環境栄養学科においては、管理栄養士学校指定規則において、助手5名以上の配置が義務づけられ、そのうち専門科目を担当する3名以上が管理栄養士の資格を有する必要がある。食環境栄養学科の助手の採用条件は、3年任期（更新1回）で修士の学位と管理栄養士の資格を有していることである。従って、5名全員が管理栄養士の資格を有している。助手の募集は原則として公募であり、学科が選考

した候補者を教授会の承認を経て、理事会に推薦する。学科での選考基準はほぼ教員に準じた研究者としての位置づけである。勤務時間は自由裁量制で、研究費も支給されている。年度初めに学部長に研究計画書が提出され、学科専任教員が指導に当たる。

助手に対しては、将来、教育者、研究者として職を得ることを前提に FD 活動を推進、奨励している。活動内容としては、学科教員側からは共同研究をとおしての研究指導や学会発表の指導などがあるが、自主的に薬学部助手との「助手抄読会」への参加、学外での勉強会・研修セミナーへの参加、学位取得のための他大学大学院研究生、所属学会若手の世話人など、多忙な職務の合間を縫って研鑽を積んでいる。また、教育面でも通常の授業だけでなく、レポート作成や卒論・国家試験勉強の助言など、教員の指示のもとで学生に対する個別指導も積極的に引き受けている。

実務助手は授業の補助など教育支援にあたる。各学科の専門と補助が必要な仕事量に応じて配置されている。環境デザイン学科は、実験・実習科目が多く、実務助手が3名配置されている。うち2名はテキスタイルアドバイザー（衣料管理士）2級の資格認定校としての条件（専任助手2名以上、衣料管理士の資格を有する）を満たしている。

これらの助手と実務助手は学部長の管轄下であり、大学・学部行事の補助や学科間での相互協力など、状況に応じて柔軟に対応できる体制になっている。原則として実務助手は学科卒業生であることが採用条件であり、在学生にとって心強い存在であり、勉学や進路の相談にも応じてくれている。教員と学生との橋渡し役であり、貴重な存在である。補助とはいえ専門の授業にかかわることから、また、学生からの質問に答えるためにも授業内容に精通し、実験・実習の場合は相応の技能が必要になる。学生への指示の仕方もち確でなければならないなど、教育補助者としての素養が要求される。昨今、学生が抱える問題も多様化しているため、助手、実務助手で連絡会を組織し、修養会や研修会を通じて自己研鑽に努めている。

#### **点検・評価**

助手、実務助手ともに必要な人員は配置されているが、教員の仕事量が増加するに従って、その仕事量も増加している。特に実験・実習を担当する場合は、年度初めなど準備のために連日超過勤務になる時期があり、また、兼任教員の補助に当たる場合には負担が増すことが多い。その仕事量は曜日や担当科目、配置学科により偏りがあり、教育支援が十分に行き渡らないこともありうる。学部の完成年度を迎えて、助手・実務助手の仕事内容と仕事量など負担の程度と勤務時間を把握し、人員の再配置と必要によっては増員を考慮する必要がある。

仕事の性質上、かなりの専門知識と技術、また、教育者としての素養が要求されることから、助手・実務助手を対象とした FD 研修を計画している。

#### **改善方策**

学部の完成年度を迎えて、助手・実務助手の仕事内容と仕事量など負担の程度と勤務時

間を把握し、人員の再配置と必要によっては増員を考慮する必要がある。FD活動については、実務助手が大学院の授業を聴講できる制度などを活用して、研鑽の機会を設けていきたい。

### **（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き）**

#### **目標**

教員採用・昇進に関する諸規程の整備

#### **現状説明**

この課題に関しては、本学では全学部間で統一して規程を制定しているので、基本的には文学部の項を参照されたい。

教員の採用、昇任の基準については、大学全学部で共通の規程のもとに、公正な手続きが行われるよう努めている。また、勤務経験や実務業績などに関して新たな事例が発生した場合には、できるだけ速やかな対応ができるよう心がけている。

しかし、学部教員の専門が多岐に亘るため、採用、昇格の基準を同一に規定することはむずかしい。特に会社勤務や公務員など前職が研究職でない場合の業績、作品制作、現場経験などをどのように評価するかが課題である。昇任時に、経歴によって本学赴任前の業績を評価する規程の整備を進めている。教員の募集は公募制を採っている。

#### **点検・評価**

学部内では、規程に基づいて適切に対応されており、特に問題は生じていない。また、学部長間でかなり密接な情報交換を常に行っており、その点で、学部間に対応のアンバランスが生じることも避けられていると思われる。2006年度から運用の規程により、社会人から転職した教員の赴任前の業績を一部評価することが可能となった。教員募集はすべて公募により、教員選考の公平性は保たれている。

#### **改善方策**

新たなカテゴリーを考えるべき業績項目があった場合には、適正な判断に基づいて諸規程の整備を継続して行っていく必要がある。これら問題を含め、各学部間での一層緊密な情報交換を継続的行っていく必要がある。

### **（教育研究活動の評価）**

#### **目標**

多様な教育研究活動評価の試み

#### **現状説明**

研究業績の評価については、全学共通の規程が整備されたが、学部としてさらに多様な研究活動の評価をめざしている。学部教員の専門が多様であり、それぞれの専門の事情を最大限考慮した研究活動の評価を検討している。学会活動や研究テーマと関連した社会活



動などをどのように位置づけるかが課題である。また、教育活動の評価も全学的に進められているものの客観的な基準に基づく数値化はむずかしい。授業評価とともに自己申告と学科教員による評価を昇任時の判断材料としている。学部としては、できるだけ目に見える形での評価を検討中であり、例えば指導学生のコンテスト入賞や活動などを指導教員の教育実績とできるかを検討中である。

#### **点検・評価**

多様な教育研究活動の評価をするために、教員が行っている教育研究活動にどのようなものがあるのか、まず、その洗い出しをした。研究活動では、学会活動や研究テーマと関連した社会活動など、実践に取り組んでいる事例がある。従来の研究業績の枠には入らないが、研究テーマに関連した実践活動の枠を設けることを検討している。また、教育活動の成果は、学生への指導に表れることから、学生の評価に値する活動を教員の教育業績とする考え方を検討している。多様な活動を積極的に評価の対象とすることは、教員の賛同が得られているが、評価の基準、方法については、従来の研究業績評価の考え方が根強く、共通理解には至っていない。

#### **改善方策**

多様な教育研究活動の数値化はむずかしいが、まず、教員間の評価に対する意識改革が必要である。学会活動や学生のコンテスト入賞など教育研究活動の情報交換を進めることにより、評価項目の洗い出しを進めていく。

### **(4) 現代文化学部**

#### **(教員組織)**

##### **目標**

- ①教員年齢の適正な配置
- ②女性教員の確保

##### **現状説明**

主要科目の専任配置は第3章で述べたとおりである。専任・兼任比率の適切性については、各学科とも教員の定年や異動に伴って欠員が生じる場合はあるが、これらの補充は速やかに行われており、恒常的な欠員が生じるなどの事態はない。教育課程の性格と教員組織の関係については、専任教員が核となって兼任教員による補完によって適切に科目への対応がなされている。国際社会学科においては、語学系の科目が多くあるが、ネイティブの専任教員を中心に科目の目的に合わせた兼任教員が選ばれ、教育に当たっている。その他、情報文化学科および福祉社会学科においては学科内容のかかわりから、現場経験をもつ教員を確保して適切な科目担当を行えるように配慮している。情報文化学科では企業での実績豊富な教員が広告、広報、マーケティングなどの科目を担当し、また、福祉社会学

科では医療ソーシャルワーカーの経験豊富な教員が福祉現場とのつながりを意識した教育を展開している。

教員間における教育内容や教育課程編成に関する連絡調整は、通常の学科会議に加えて、年に1回、各学科で学科別協議会を開催し、集中的な議論を行うこととしている。

表 5-3 年齢別・性別教員構成（現代文化学部）

学 科 名	教員総数	年齢別教員数					性別教員数	
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	男性	女性
国際社会学科	11	0	1	3	5	2	8	3
情報文化学科	12	0	2	4	3	3	10	2
福祉社会学科	10	0	2	5	2	1	7	3
合 計	33 (100.0%)	0	5 (15.1%)	12 (36.4%)	10 (30.3%)	6 (18.2%)	25 (75.8%)	8 (24.2%)

\*2006年5月1日現在の教員組織に基づいている

教員の年齢分布としては表5-3に見られるように、かなり偏りのある分布であることを否定できない。特に50歳代後半から60歳代前半にかけてのいわゆる団塊世代の比率の高さは顕著である。一方、女性教員比率は学部全体で24.2%であり、過去数年の動向をみると増加傾向にある。

#### 点検・評価

教育研究を行う場として、大学における諸活動、教育研究の活性化や継承という側面において、大学の教員構成は理想的には偏りのない年齢構成が求められる。その点で、偏りのある年齢構成は是正が必要である。とはいえ、現在在籍する教員の構成をにわかに変えることはできないので、今後の人事計画においては、長期的な見通しの下に安定的かつバランスのとれた年齢構成実現が望まれる。一方、女子大学として、男女雇用機会均等の精神から、また女子学生に対する指導上の必要性からも、女性教員の増加は望ましい傾向であり、今後さらに人事計画においての配慮がなされるべきである。また、企業等現場の経験を教育に生かす努力は今後さらに必要と思われ、同様に今後人事計画での配慮が必要であろう。

#### 改善方策

現代文化学部では、本学の定年である68歳の定年者数がピークを迎える2015年への対応を考え、2005年度に「2015年問題」を意識した学科のあり方を学科ごとに検討するよう、学部長から指示を出した。ここにおいては、大量退職者が予想される年度に向けて、いかに教育課程の停滞を避けるか、逆に新規教員の採用計画と考えあわせてこの機をどのように学科発展に結びつけるか、といった課題が検討対象となっている。ただし、他方では、

これは全学的な課題として、全学的な改革にもつながる問題であるので、現時点では全学的な改組計画をにらみつつ、学部・学科として対応すべき点に検討内容を集中している。なお、これらの課題検討は、現代文化学部の次世代を担う教員が中心となって行われるべきものであり、若手教員の積極的な関与を促す必要がある。

### **（教育研究支援職員）**

#### **現状説明**

各学科には教育支援のための実務助手（国際社会学科、情報文化学科各1名、福祉社会学科2名）が置かれており、学生と教員との連携補助、授業支援等の業務を行っている。

#### **点検・評価**

教育研究上の支援については、人数的に多いに越したことはないが、現時点で特段の不足や事務の停滞が起こることはない。実務助手についても同様な状況であるが、近年特にさまざまな側面において支援を要する学生が増加していることは否めず、その意味では、実務助手の存在は重要さを増している。

#### **改善方策**

現時点で緊急の改善課題は見当たらないが、立場は異なっても同じ大学、学部にも所属して学生の教育に当たるものとして、相互の信頼関係を維持し続けることは重要であり、お互いに積極的に意見交換をするなどの努力を継続する必要がある。

### **（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き）**

#### **目標**

教員採用・昇進に関する諸規程の整備

#### **現状説明**

この課題に関しては、本学では全学部間で統一して規程を制定しているため、基本的には文学部の項を参照されたい。

教員の採用、昇任の基準については、大学全学部で共通の規程のもとに、公正な手続きが行われるよう努めている。また、勤務経験や実務業績などに関して新たな事例が発生した場合には、できるだけ速やかな対応ができるよう心がけている。

#### **点検・評価**

学部内では規程に基づいて適切に対応されており、特に問題は生じていない。また、学部長間でかなり密接な情報交換を常に行っており、その点で、学部間に対応のアンバランスが生じることも避けられていると思われる。

#### **改善方策**

新たなカテゴリーを考えるべき業績項目があった場合には、適正な判断に基づいて諸規程の整備を継続して行っていく必要がある。これら問題を含め、各学部間での一層緊密な

情報交換を継続的に行う必要がある。

## （教育研究活動の評価）

### 目標

教育研究実績の厳格な評価

### 現状説明

研究実績に関しては、規程によってかなり詳細な基準が示されているが、教育実績に関しては数値化が困難である。しかし、その評価は大学教員としては必須の要件であると認識している。

新規の教員採用の場合に、教育実績の評価はきわめて重要な項目として捉えており、応募書類として、シラバスや授業への抱負を提出させ、教育能力の評価が確実に行えるように配慮している。一方、昇任の際には、現状では授業評価や自己申告による教育の実績や工夫を提出させ、教育者としての要件を満たしているかの判断材料としているが、研究業績のように採用・昇進などの場合に数量化して評価に加えることは行っていない。

### 点検・評価

研究業績の評価に関しては、一定の適切性、厳格性は確保されているものと考えている。また、もし改善点がある場合には、学部長間で密な連携をとることによって速やかに対応されていると思われる。なお、教育実績の評価についても継続的に必要な検討を行っている。

### 改善方策

研究業績の評価等に関しては、さらに詳細な区分を作ることも必要な場面が考えられる。例えば近年、掲載雑誌ごとのインパクトファクターによる国際的な評価も徐々に定着しつつあり、その要素を加味することも1つの方法ではあろう。しかし、多様な研究業績を一律に数値化することは、厳格性においても、公平性においても適当ではなく、最終的には、個々の教員が、自分自身に対する評価が結果的には第三者から見たときに大学の評価を決めている、という厳しい認識と姿勢をもつこと以外に方法はないと思われる。

大学における教育の重要性は、大学の大量化の中、ますます増してきている。それをうけて教員の任用・昇任の場において、研究実績に加えて教育実績も一定の客観性に基づいて基準化することは望ましい。しかし、ことの性格上、その評価を数量化することは非常に困難であり妥当性も確保しにくい。その矛盾の中、検討はしつつも対応に苦慮しているというのが正直なところである。

## (5) 人間科学部

### (教員組織)

#### 目標

学科カリキュラムに適応した教員配置およびその年齢構成の適正さの検証

#### 現状説明

まず教員配置を学科別に説明する。全学共通の教育理念である「いのち・こころ・いやし」に照らしてみると、現代子ども学科は、「こころ」、とりわけ「子どものこころ」に関わる領域を担っている。すなわち、子どもの心や身体の発達をどうとらえ、どのように関わっていくべきかを追究し、幼稚園教員あるいは保育士、さらに子育て支援に関わる多様な領域で専門的スキルをもった存在として活躍できる力量を形成していくことを目的としている。そのための教員配置として、教育学担当が5名、発達心理学担当が2名、児童福祉担当が1名、表現領域の美術と音楽担当が各1名、体育分野が1名、生命倫理学が1名となっている。合計12名である。なお、2006年度から開始された小学校教諭一種免許取得課程のために、小学校教科教育関係の担当として3名の教員が2007年度に着任予定である。

心理学科は社会心理学専攻と臨床心理学専攻の2専攻で成り立っており、両専攻あわせて13名の教員で構成されている。社会心理学専攻では、社会や人との関わりの中で変化しながら成長する「こころ」のありようを明らかにし、そこに関わっていく力量を養うことを目的としている。そのために心理学系社会心理学専門の教員2名と社会学系社会心理学専門の教員3名を配置している。臨床心理学専攻は、悩みをもつ人を理解し支えていく「いやし」の領域に関わる力量の基礎を育成することを目的とする。そのために、臨床心理士の資格を有する臨床心理学専門の教員4名と、心理学専門教員1名、神経生理学専門の教員1名、および精神医学専門の2名の教員で構成している。合計8名である。なお、精神保健福祉士の資格取得のために、精神医学専門2名の内の1名が重点的に施設実習の指導に当たることとしている。さらに、実習の指導などのために、精神保健福祉士の資格をもつ助手1名が心理学科に配置されている。

芸術表現療法学科は、音楽や美術への興味から一歩踏み込んで、芸術を媒介にした特殊心理療法をめざすものであり、「こころ」の「いやし」に関わっていく力を育てることを目的としている。そのために、音楽学・日本音楽論専門の教員1名、美術・現代美術専門の教員1名、美術（絵画）および美術（彫刻）専門の教員各1名、芸術学・作曲学専門の教員1名、ピアノ専門の教員1名、さらに精神医学・臨床心理学（絵画療法関連と音楽療法関連）専門の教員3名、音楽療法士の資格を有する音楽療法専門の教員1名の合計10名で構成されている。

また前述の内容において、資格に関わる施設実習等に関しては、各学科に資格関連実習委員会を構成し、その委員会を中心に学科の専任教員全員が協力する体制で実施している。

現代子ども学科については、幼稚園実習および保育所等の児童福祉施設での実習に対応している。心理学科は、精神保健福祉士の資格取得のために、精神医学の専門教員が中核になって実習委員会を構成し、公立・私立の精神科病院と接触を維持しており、3年次から始まる施設実習の体制をつくっている。芸術表現療法学科については、日本音楽療法学会から音楽療法士（補）養成資格の認定を受けており、音楽療法士の資格を有する教員を中心に体制を組んでいる。

学科別教員の年齢構成は表5-4の通りである。また、その男女比率を見ると、女性教員の占める割合は、学部全体で31.4%、現代子ども学科25.0%、心理学科38.5%、芸術表現療法学科30.0%である。

表5-4 年齢別・性別教員構成（人間科学部）

学 科 名	教員総数	年齢別教員数					性別教員数	
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	男性	女性
現代子ども学科	12	0	0	2	5	5	9	3
心理学科	13	0	2	5	3	3	8	5
芸術表現療法学科	10	0	1	3	2	4	7	3
合 計	35 (100.0%)	0	3 (8.6%)	10 (28.6%)	10 (28.6%)	12 (34.2%)	24 (68.6%)	11 (31.4%)

\*2006年5月1日現在の教員組織に基づいている

#### 点検・評価及び改善方策

2002年度に設置された新学部・学科であるため、4年を経過した現時点においては、おおむね学科カリキュラムに対応した教員の配置を維持していると判断できる。

今後、各学科とも定年を迎えた教員が退職していくため、その補充・後任の人事が準備されなければならない。それに関して、新学部設置申請のために専任教員の年齢層がやや高いところに偏っていたところは、今後の将来計画を踏まえ人事計画を立てる必要がある。またその際、教員構成にしめる男女比に関しても十分検討されなければならない。本学が女子大学であり、最近の女子学生の多くが精神・身体的な悩みを抱えているなかで、それに適切に対応するためにも女性教員の増加が望まれる。

#### （教育研究支援職員）

##### 目標

助手および実務助手の職務内容の把握とFD活動の推進

##### 現状説明

人間科学部に配置されている助手に関しては、通常の講義、演習および実習等の授業科

目における教育支援のために、助手および実務助手による支援体制が組まれている。この助手および実務助手の支援体制のあり方は、その職務内容として、全学的な基準に従って学部の規程で定められているところである。特に資格に関わる施設実習等に関しては、各学科に資格関連実習委員会が構成され、大学の資格課程調整委員会と調整を図りながら、学部実習委員会を中心に、学科の教員全員に加えて助手、実務助手が協力する形で体制を組んでいる。

現代子ども学科については、実務助手2名が、通常授業に加えて、幼稚園および保育所等児童福祉施設での実習のための指導を支援している。心理学科では、実務助手1名に加えて特に精神保健福祉士の資格をもった助手1名を配置している。精神保健福祉士の資格取得のために、精神医学の専門教員が中核になって実習委員会を構成し、公立・私立の精神科病院と接触を維持しているが、助手は事前指導などを含めて、実習に関わる指導や施設との連絡調整の窓口としての役割を果たしている。芸術表現療法学科については、実務助手2名となっているが、音楽療法士（補）養成課程に関わる教員の補助業務も併せて担当している。いずれにしろ、各学科において助手はただ授業の補佐というだけにとどまらず、実習における個々の学生の状況把握を行う等、学生にとってより身近な相談役としての役割も果たしている。

#### **点検・評価**

学科に所属する助手・実務助手に関しては、開設の初年度においては各学科の独自性により、その業務内容について専任教員の理解とそれに基づいた対応にややバランスを欠く面もあった。しかし、学部・学科運営が軌道にのるなかで学科をこえた共通理解も進み、助手・実務助手の職務遂行に支障をきたすことがなくなった。

また、現状説明で述べた学科における各種授業や教員の業務に関する助手・実務助手のサポートが円滑に遂行されるため、学科ごとに開催されているFD協議会に参加して専任教員とともに研修に努めていることは評価することができる。

#### **改善方策**

助手・実務助手に関して、人間科学部が多くの資格課程をもち、資格取得指導を行うなかにあつて、それをサポートする役割は非常に重要である。業務の遂行において資格別の担当制をとることは機能的であり、現に実行されているが、一方で、担当業務以外のものに関しても十分補完できるような体制を学科としてとっておくことが必要である。

また、カリキュラムにおける学部共通科目の授業補助において、学科をこえた助手・実務助手間の連絡が、より機能的に行われるためのマニュアルが整備されなければならない。

### **（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き）**

#### **目標**

教員の募集・任免・昇任に関する諸規程の見直し

## 現状説明

(2) の文学部の項において詳述したように、2003年2月、従来の規程に替わる新たな3規程、すなわち「金城学院大学人間科学部専任教員の昇任・任用に関する資格審査規程」、「金城学院大学人間科学部専任教員資格審査基準細則」、「金城学院大学人間科学部人事委員会規程」を制定した。教員の募集・任免・昇任に関する規程は学部教授会で定めるものであるが、これらの規程は全学部に通ずるものとして制定することができた。その規程制定の過程は前報告書に詳しい。

## 点検・評価

前述の新規程によって、改善されたことの1つに、研究業績評価における文系・理系の明確な区分がある。さらに人間科学部のように、それら2領域に加えて芸術分野を専門とする教員が多く在籍するなかで、その業績評価に関する評価基準細則が整備されたことは十分評価できる。

また、任用人事・昇任人事に関して、その詳細な手続きを全学共通のものとして制定したこと、教育業績に関する書式を定めたことは、今後の学部運営に大きく寄与するものと考えられる。

### (教育研究活動の評価)

#### 目標

- ①研究実績の厳格な評価
- ②教育上の能力の向上

#### 現状説明

大学教員にとって、教育活動を効果的に機能させるためにも研究活動をより活発化させることは必須の要件である。研究活動に関しては、全学共通の教員資格審査基準細則において、数値化のための基準を設け、これに基づいて評価がなされている。また、この基準内容における不適切な点については適宜是正されており、徐々に妥当性の高いものになってきている。

教員の教育活動の実績に関しては、研究活動報告とともに毎年提出するようになってきている。具体的には、授業等において使用している自己作成のテキストや、学生の授業評価を含む自らの授業についての工夫、教育方法・教育実践に関する発表や講演等の内容に関する報告である。ただこの報告は、教員の研究業績報告に比べて自主的に提出される割合は低く、またそれを学部・学科の教員の教育能力向上のために使用するという制度はまだ確立されてはいない。

#### 点検・評価

教員における研究活動は、毎年定期的に報告することが義務づけられており、制度的な面では適切に機能していると思われる。ただその一方で、研究の実質的内容面の評価に関



しては、昇任審査における点検作業をのぞいて、決して十分であるとは言えない。

一方、教員の教育能力向上に関しては、全学的な流れの中で1つの試みとして、教員による相互授業参観の実施ということが学部・学科内で検討されることになった。

### **改善方策**

人間科学部における専任教員の専門区分が大きくは人文科学・自然科学・芸術の三分野で、そこからさらに多岐にわたる専門領域をもっていることから考えて、業績の評価に関しては、現行のものよりさらに詳細な区分を作ることも必要であると思われる。また、根本的な課題として、業績のたんなる数量的な面での評価だけではなく、その独創性や先見性、社会的な貢献の意味などがどのようにすれば評価可能かということも検討することが必要である。

また上の点検・評価で述べたように、研究業績の点検を教員全員が負うべき責任・義務として、広くFD活動の1つとして位置づけることも課題である。

また、前述の「点検・評価」において述べた教員相互の授業参観の計画はできる限り早期に実施されることが望まれる。

## **(6) 薬学部**

### **(教員組織)**

#### **目標**

学科目制の採用による学部の活性化

#### **現状説明**

薬学部は、わが国の薬学部が歴史を築いてきた講座制でなく、学科目制を教員組織として採用している。講座制は、教授、助教授、助手により教育・研究グループを形成し、教授を中心にして全員が協力することから、研究面でその機能を発揮してきたが、教育面では講座の壁に阻まれ、有効な教育体制を構築する上で大きな障害になっている。薬学部は薬剤師養成教育を第1の目標に掲げており、この目標を達成するためには、全教員が一致して教育に取り組む教員組織が必要であり、そのために学科目制を採用している。その主な利点としては、「1) 組織、教育、研究の変革・改良に弾力的に対応することができる。2) 教育・研究活動を機能的に行うことができる。3) 教員の個々の独自性・独立性が高められる結果、若い教員が独立して教育・研究に参加することができるため、学内に活気が出る。4) 教員個人の能力を早い時点から発揮することができる。5) 教員個々の判断に基づいて新しいタイプの薬剤師を養成するための教育に参加・協力することができる。6) 学科目制を採用している既設学部と、教育・研究面での連携が容易である。」をあげることができる。

4年制薬学部の専任教員数は合計24人を予定している。その内訳は、基礎薬学分野10人（化学系5人、生物系3人、物理化学系2人）、衛生薬学分野3人、医療薬学分野11

人である。2006年5月1日現在で着任している教員は21人であり、その内訳は、基礎薬学分野10人（化学系5人、生物系3人、物理化学系2人）、衛生薬学分野2人、医療薬学分野9人である。残りの教員の着任予定は、2007年度2人、2008年度1人、である。

助手については、特定の教員に付けず、学生実習に必要な支援教員として合計12人を採用する予定である。研究に関しては、助手は自分の判断で教員を選び、その教員と共同研究を展開することが可能になっている。2006年度は、新たに始まる4つの学生実習を支援するために4人の助手を採用した。薬学部の教育の特徴である問題解決型教育（科目名：薬学PBLと薬学セミナー）に初年度から取り組んでいる。早い時点から多くの教員が着任していることが、これらの科目を同時刻に数人の教員が担当することを可能にしている。

現在、薬学部は、4年制の薬学部生が2年次に、6年制の薬学部生が1年次に在籍するという変則的な学生の就学形態になっている。4年制薬学部の完成年度（2008年度）には、教員1人当たりの担当学生数は25～30人（学生数600／教員数24＝学生25人／教員）の予定である。4年制薬学部の完成年度の専任教員数24人は、設置基準で必要とされる入学定員150人（総定員600人）に対する専任教員数16人を満たしている。6年制薬学部（入学定員150人）については、認可時の教員数は32人であるが、最終的には35人の教員を予定している。これも設置基準で必要とされる6年制薬学部の専任教員数31人を満たしている。

教員の年齢構成は、現在の21人については、60歳代が6人（28.6%）、50歳代が9人（42.9%）、40歳代が4人（19.0%）、30歳代が2人（9.5%）である（表5-5）。4年制の完成年度には、4年制の教員24人のうち、60歳代が10人（41.7%）、50歳代が7人（29.2%）、40歳代が4人（16.7%）、30歳代が3人（12.5%）になる予定である。

女性教員に関しては、現在は21人のうち6人（28.6%）が女性教員であり、4年制の完成年度には、24人のうち7人（29.2%）が女性教員になる予定である（表5-5）。

専任、兼任教員担当比率については、薬学部は開設2年目で専任教員が21人いるが、兼任教員は1科目に複数で講義をしていることが多く、現在9人おり、専任教員担当比率が70%となっている。

表5-5 年齢別・性別教員構成（薬学部）

学 科 名	教員総数	年齢別教員数					性別教員数	
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	男性	女性
薬学科	21	0	2	4	9	6	15	6
合 計	21 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (9.5%)	4 (19.0%)	9 (42.9%)	6 (28.6%)	15 (71.4%)	6 (28.6%)

\*2006年5月1日現在の教員組織に基づいている

## 点検・評価

4年制薬学教育の教員組織から6年制薬学教育の組織に年次的に移行していくことから、学生、特に4年制の学生の教育については、予定している教員により十分に対応できると考えている。6年制の薬学教育に当たっては、できるだけ早い時点で、3人の教員を補充する予定である。

教員の年齢構成についても注意が必要である。4年制薬学部の完成年度において60歳代の教員の比率が40%を超えることから、今後の教員補充に当たっては、この点に十分に配慮することが必要である。

## 改善方策

教員の補充に際しては、教員の年齢構成と女性教員の割合に配慮する。また、教員の採用に当たっては、担当分野の選定に十分に注意を払い、一部の教員に教育負担が偏らない配慮も必要であろう。

### (教育研究支援職員)

## 現状説明

助手については、学生実習に必要な支援教員として採用する。4年制の薬学教育では、8つの系実習にそれぞれ1人の助手を、また、実務実習に4人の助手、合計12人の助手を採用する予定である。助手は、特定の教員に所属するのではなく、1つの系実習に対して1人の助手を配属している。助手の任期は3年であり、1回に限り更新できる。助手は、担当教員の指導の下で、実習に係る業務と学生指導を行う。2人一組で半期の実習を2つ、担当教員の指導の下で補助する。研究に関しては、助手は自分の判断で指導を受ける教員を選び、その教員と共同研究を展開することができる。助手には、研究費として年20万円が割当てられている。実習が始まる2006年度に4人の助手を採用した。逐次、年次計画に従って助手を採用する。6年制の助手については、4年制の完成年度を見据えて、適当な時期に必要な助手の数を決定する予定である。薬学部の助手については、現在、助手規程の整備を進めている。

### (教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き)

## 現状説明

薬学部については、現在、学年進行中である。従って、開設4年後の完成年度に達するまでは、教員の採用・任免・昇格に関しては、文部科学省の管轄の下にあり、独立して人事問題を取り扱うことは許されていない。薬学部の専任教員の昇任・任用に関する資格審査規程、人事委員会規程等の整備については、現在検討されている2007年度より新たに採用される准教授と助教に関する諸規程が整備された後に、準備に入る予定である。

## **(教育研究活動の評価)**

### **現状説明**

薬学部は学年進行中であるため、独自に教員審査をできない状況であることから、教員の研究活動の評価につながる専任教員資格基準細則については、現在、その作成の準備に取りかかっている状況である。大学が発行する「教員のプロフィール」(2005年度版)には、薬学部専任教員の研究活動の一部が掲載されている。また、薬学部として「学部報」を作成する準備を進めている。「学部報」を作成するために委員会を設置し、教員の評価につながる研究業績、教育業績およびその他の必要資料のリストの選定とそれらの収集方法について検討する予定である。併せて、この委員会において、教育業績の評価基準案を作成することも計画している。

これらの冊子から薬学部専任教員の研究活動を伺い知ることはできるが、現段階では、評価の段階に至っていないのが実情である。

## **2. 大学院における教員組織**

### **(1) 両研究科に共通する事項**

#### **(教員組織)**

##### **目標**

大学院担当教員数の適正化

##### **現状説明**

本学の大学院教育を担当する教員は、学部にも所属する併任教員、兼任教員および非常勤である兼任教員に区分される。併任教員は研究科委員会の構成メンバーとなり、その資格については、大学院資格審査委員会が研究業績、教育能力等について厳正に審査している。併任教員だけでは分野的に学生の教育や研究指導に十分対応できないことが予測される場合には、研究業績と教育歴を審査の上、研究科委員会の審議に基づき、本学の専任教員の中から兼任教員を委嘱するとともに、兼任教員を加えている。また、併任教員の定員は、文学研究科では各専攻前期課程9名、後期課程6名であり、人間生活学研究科では各専攻前期課程10名を、後期課程11名を上限としている。各専攻の学生定員(「大学基礎データ」表18)は少数なので、これまでは配置されている教員数で適正な教育指導体制を維持できてきた。しかし、両研究科とも退職した教員の後任の補充が十分でなく、欠員を生じている専攻または領域がある。また、2006年度末の退職予定者も複数あり、その対策を講じる必要もある。

なお、現時点では教員の任期制度は導入していない。ただし、特に得がたい分野のスタッフを充当するために、一定期間任期を定めて他大学を退職した実績のある教員を特任教

授として任用している。

#### **点検・評価**

併任教員・兼任教員・兼任教員の組み合わせにより、教育課程の種類に応じ、学生数との関係でも基本的には適切で妥当な教員組織が構成されているが、教員異動、近年の学生の研究分野等の最近の動向に対応する必要があり、現在、短期的将来計画によるカリキュラム改定と関連づけながら人事計画を進め、一部は実施に至っている。

#### **改善方策**

現時点で予測される退職者の後任についての人事計画を進める。現在、教育理念および学生ニーズに応じた大学院の長期的将来計画が検討されている。大学院の将来計画に沿った人事計画を立てる。

### **(研究支援職員)**

#### **現状説明**

研究支援のための職員として、2002年度より大学院を専門に担当する実務助手が配置されている。これによって、学生への連絡・支援が以前よりスムーズになるなど、研究支援においてプラスの効果が得られている。人間生活学研究科では、その他に心理臨床相談室に臨床心理士の資格をもった助手を配置している。

#### **点検・評価**

文学研究科においては、高度に専門的、技術的な支援が助手に要求される場面は少なく、現状で特に問題は生じていない。人間生活学研究科においては、同研究科の項で詳述するように、心理臨床相談室付きの助手が、研究指導補助者として特記すべき働きをしているが、他方で助手自身の研究時間の確保等の問題も生じている。

#### **改善方策**

教育研究を支援する職員に教育業績を積む機会をつくるため、研究時間の確保を検討する。検討にあたっては、教育業績を積むために学部の授業科目の担当ができるような方向性を探る、研究業績を積むためにケース担当を行う非常勤職員（現在も「相談員」としてOGが任にあたっている）をより充実させるなどを視野に入れる。

### **(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き)**

#### **目標**

併任教員および兼任教員の人事手続きの明確化

#### **現状説明**

大学院担当の専任教員は原則として学部との併任であるため、大学院研究科担当の専任教員の募集・任免・昇任に関しては、大学院研究科としては扱っていない。併任教員および兼任教員は、各研究科の教員資格審査規程および資格審査内規によって厳正に教育研究

指導の能力を審査の上、各研究科委員会の審議を経て委嘱している。資格審査に至るまでの候補者との折衝は主として当該の専攻主任によって、委嘱までの手続きは研究科長によって行われているが、全体のプロセスを関連学部・学科にもより明確にするために、前述の目標のもとに、手続きマニュアルの素案を立案し、両研究科間で調整中である。

#### **点検・評価**

大学院研究科内における併任教員および兼任教員の資格審査、委嘱の決定手続きは適正であり、問題はないが、委嘱候補者の所属する学部・学科との組織的な連絡調整の面での手続きの明確化を推進する必要がある。

#### **改善方策**

併任教員および兼任教員の委嘱のマニュアル素案を関連機関に提案して、全学的な合意形成をする。連絡調整をシステム化するため、カリキュラムおよび担当教員に関する学部教務委員会との調整を定例化して行う方策を講じる。

### **(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)**

#### **現状説明**

学内外の研究科と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流については、大学院担当の専任教員は学部との併任が原則となっているため、学部における学内外組織との日常的な交流が中心となっている。本学に設置されている人文・社会科学研究所、消費生活科学研究所、キリスト教文化研究所には、大学院担当教員の多くが所属しており、その運営にも携わっている。学外の研究機関等との交流については、随時、個人ベースで学会を通じての他大学院との交流、特別指導の依頼、大学および大学附属の病院・施設・研究所との交流が行われている。また、本学教員の研修制度による国内外の研修先は、多くの場合大学院や研究所であり、研修の成果が大学院研究科における教育研究の発展につながっている。

#### **点検・評価**

他大学の大学院等の教育研究機関との交流は組織的には行われていないが、各教員の学会活動、研修等を通じて交流および情報交換の機会は確保されていると思われる。学内の学部、研究所との関係でも交流状況は良好である。

#### **改善方策**

大学院における教育研究活動に対する理解と支援に資するために、学内的には大学院からの組織的な情報発信を促進する方策を検討する。例えば、他教育研究機関からの大学院研究セミナーや研究会への参加を促進するために諸研究機関との共同開催を積極的に行う。

## (2) 文学研究科

### (教員組織)

#### 目標

カリキュラム改定に伴う人事計画の実施

#### 現状説明

文学研究科においては、既述の短期的将来計画により、文学部、現代文化学部の各学科、および人間科学部心理学科社会心理学専攻の教育研究領域を踏まえた上で、カリキュラムの改定または授業内容の変更を行い、それに伴い前述の目標を設定し、より適切な併任教員等の配置を行ってきた。具体的には、国文学専攻は、文学部日本語日本文化学科専任教員のうち、古典文学研究担当3名、近現代文学担当1名、国語学担当1名の5名が併任となっている。また、2006年度から新たに文学部言語文化学科の専任教員1名が併任で日本語教育分野の教育研究指導を担当することになった。古典文学関係は、中古物語日記文学、中世説話軍記、近世漢文学、近現代文学では小説、随筆評論、国語学関係では方言学と、ほぼ必要なジャンルを網羅しているが、古典和歌、近現代詩歌など韻文関係では専任スタッフが充足されていない。これは特任教員の退職によるものであるが、その分野については兼任教員に依頼するなどの処置をとっている。

英文学専攻は、文学部英語英米文化学科専任教員のうち、英米文学担当4名、英語学・言語学関係3名計7名を併任教員としている。英米文学関係は、イギリス・ルネサンス文学1名、イギリス小説2名、アメリカ文学1名、言語学関係は、言語理論・言語獲得論1名、統語論関係2名、となっている。その他の文学分野および英語学分野の担当は兼任教員に依頼している。また、2006年度から開始した英語教育分野も兼任教員で対応している。

社会学専攻については、現代文化学部国際社会学科の専任教員より、国際社会論、開発経済学・中小企業論、都市社会学関係各1名、情報文化学科より広告論関係1名、福祉社会学科より、社会病理学関係、ジェンダー論関係、各1名、人間科学部心理学科専任教員より、社会学基礎理論・社会心理学関係1名、総計7名を併任としている。その他、情報文化学科の専任教員1名に情報文化論の兼担を委嘱し、ジャーナリズム論、健康社会学等の兼任教員を加えて、学生のニーズに答えている。特に社会学専攻については、多様な学部・学科からの学生を受け入れるため、学生数が多くなりがちであるが、この点については、他専攻よりも併任ならびに兼担の教員を増やすなどの方法で、遺漏のないようにしている。

#### 点検・評価

文学研究科の目的ならびに教育課程の特性、学生数等との関連で、教員組織はおおむね適切かつ合理的に構成されていると評価できる。なお、カリキュラム改定に伴う人事計画の目標は達成されているが、退職に伴う一部の専攻における併任教員の欠員については、

中・長期的将来計画との関連で新たな人事計画による配置を検討する必要がある。

#### **改善方策**

大学院構想特別委員会の中・長期的将来計画に関する答申に基づく改組案の決定に備えるとともに、新研究科の完成年度に至るまでの現行教育課程を維持するに必要な教員組織について検討し、後任人事の計画を立案する。また、新課程への移行に際しては、教員組織の大幅な変更を伴うことが予測されるため、新大学院構想検討の推移を見守りながら、教員の異動についての合意形成や任期付きの後任人事の可能性を検討するなど、早めの対応が必要となる。

#### **(研究支援職員)**

#### **現状説明**

研究支援のための職員については、2002年度より人間生活学研究科と共同で大学院を専門に担当する実務助手1名が配置された。これによって、学生への連絡や支援がよりスムーズになるなど、教育支援においてプラスの効果を得られている。研究支援に関する支援職員は配置されていないが、文学研究科では実験系研究が行われることは少なく、技術的な支援が要求される場面は少なく、調査研究等の支援は研究費予算、助成費予算によるアルバイトの雇用などに依存している。現時点で特に問題は生じていない。

また、文学研究科では、主に後期課程の英文学専攻の学生がTAとして学部学生の英語の課外学習の支援を、社会学専攻の学生が情報教育関連授業の支援を行っている。これらの制度は、それぞれ全学の言語センター、マルチメディアセンターの所管で、適切に運営されている。なお、交流協定校からの受け入れ交換留学生の増加に伴い、国際交流センターにおいて日本語学習支援のTA導入が検討されているが、文学研究科としては歓迎の意向を表明している。

#### **点検・評価**

大学院を専門に担当する実務助手が配置されていることによって、教育支援において学生と教員の双方にプラスの効果を得られている。TAの活用は言語センター、マルチメディアセンターの管轄であるが、人材確保等に関して随時研究科との連携がとられている。

#### **改善方策**

TAについては学部学生へのサービスの面で適切であっても、大学院生にとって経済面および研究面で有効となっているか否か、実情調査の必要がある。従って、大学院生の意識調査をする際に質問項目の1つとする。

#### **(教育研究活動の評価)**

#### **現状説明**

本学では、毎年度教育研究活動の業績を個人調書に追加記載することとしている。学部



ではこれが昇任の際に資格審査の基礎資料となるが、大学院においては新規に併任ないし兼担教員を決定する際の資格審査基礎資料の1つとして、その記載に基づき過去5年間の業績の現物を審査している。研究科委員会構成員の教育活動および研究活動を定期的に評価する制度は導入していないが、そのあり方については、FD委員会において現在検討中である。また、教員の研究活動の活性度合いを評価する方法や教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価の導入についても、同じく検討中である。

#### **点検・評価**

教員の教育研究活動の評価制度導入の検討はあまり進捗していないが、その要因の1つは特に教育活動の評価方法が確立していないこと、また、もう1つはこの評価制度の有用性、有効性についての構成員の理解が十分ではなく、導入の必要性について共通認識が醸成されていないことにあると考えられる。

#### **改善方策**

まず、具体的な評価制度案を立案し、それに基づいて導入の有用性、必要性を説得する。立案に際しては、FD委員会等で、教育研究活動の評価制度を先行して導入している他大学院のモデルケースを調査し、検討の参考とする。

### **(3) 人間生活学研究科**

#### **(教員組織)**

##### **目標**

大学院担当教員数の適正化

##### **現状説明**

本学の大学院研究科は基礎となる学部教育のさらなる発展を目的としている。大学院研究科は教育研究活動のつながりという視点からは学部の上部に位置するものであるが、本学では学部担当教員の一部が大学院研究科教育にも関与するという形態をとっている。そのため、大学院研究科を構成する教員は原則として、すべて学部教員の併任、または兼担である。研究科委員会を構成する併任教員数は専攻の研究内容に応じて、前期課程については各専攻10名を、後期課程については11名を上限とする原則を合意している。

しかし、大学院生の増加に伴って一部教員における大学院教育の負担が過重になっており、その軽減が求められていた。特に人間発達学専攻の臨床心理学分野を希望する学生数の増加に適正に対応するため、2006年度から人間発達学専攻の併任教員を10人から15人に増強した。さらに大学院生の研究課題の展開に応じて適正な教育研究指導が行われるように、併任・兼担教員の流動化を促進した。

なお、2002年4月の学部・学科の改組に伴って、改組前の学部・学科を基礎として設置された現行の大学院研究科組織は、学部と大学院研究科との直結した関係にずれを生じて

きた。このため、現在、将来構想特別委員会および大学院構想特別委員会で、将来の研究分野の多様な学際的展開にも対応できるような大学院研究科の組織改革を検討している。

#### **点検・評価**

大学院担当教員数の適正化については、大学院生の増加した分野・領域において担当教員を増加させた。しかし、担当教員が不足している研究分野・領域もみられるため、適正な教員数の配置に関するさらなる検討が求められている。

#### **改善方策**

分野・領域の相違による教員配置の相違が認められる。大学院担当教員数の適正化の改善方策としては、限られた人員枠ではあるが、大学院生に平等な教育研究支援を保証する教員数の適正配置の検討が必要である。

### **(研究支援職員)**

#### **目標**

教育・研究を支援する職員配置の検討

#### **現状説明**

従来から配置されている大学院を専門に担当する実務助手に加え、高度な技術をもつ研究支援職員を育成し継承していく仕組みを作るために、心理臨床相談室配置の助手の身分、あり方について検討する。

研究支援のための職員については、2002年度より文学研究科と共同で大学院を専門に担当する実務助手1名が配置された。これによって、学生への連絡や支援がよりスムーズになるなど、教育支援においてプラスの効果が得られている。さらに人間生活学研究科では、1名の助手が心理臨床相談室に配置されている。助手の業務は、相談室の運営管理の補助、相談室の相談担当、大学院生の担当ケースの臨床指導（スーパーヴィジョン）、大学院の実習関係授業の補助、助手自身の研究、などである。助手の雇用形態は3年任期2期を限度としている。

#### **点検・評価**

現在配置されている助手は、以前受付職員として勤務していた経験を有することから、さまざまな事情に詳しく、補助者として非常に多くの利益をもたらしている。また、臨床指導においても、臨床心理士の資格をもち、ていねいな指導に定評がある。特に臨床の内容以外に、大学院生が修了後にさまざまな現場で必要とされる社会人としての姿勢やマナーなどについても指導してくれている点は評価に値する。

ただ、実際のケース担当が増加しており、本来の教育指導のための時間が確保できなくなるおそれが生じている。

#### **改善方策**

教育研究を支援する職員に教育業績を積む機会をつくるため、学部の授業科目の担当が

できるような方向性を探る必要がある。また、ケース担当を行う非常勤職員（現在も「相談員」としてOGが任にあたっている）をより充実した方向へ進める必要がある。

### **（教育研究活動の評価）**

#### **現状説明**

本学学部では、毎年度末に教育業績と研究業績を報告することを義務付けており、本学学部から大学院の併任および兼担教員を決定するときの基礎資料としている。教育業績報告書に記載された教育内容・方法の工夫や、作成した教科書・教材等を評価材料として、教員の教育上の能力を評価している。また、研究業績報告書の著書、学術論文、学会発表の件数や内容を評価材料として教員の評価を行っている。教育研究活動を活性化するため、金城学院大学特別研究助成制度・金城学院大学父母会特別研究助成制度を適正に活用し、その成果を研究活動報告書として提出している。また、産学協同研究に基盤を置く研究活動の推進を図るため、企業からの受託研究の受け入れを推奨している。受け入れ状況については、「大学院における研究活動と研究環境」で述べる。現在、研究科委員会構成員の教育活動および研究活動の評価制度は設けていないが、基本問題検討委員会で、構成教員の教育研究活動の評価方法を検討中である。

#### **点検・評価**

教育業績と研究業績を報告することを義務付けており、本学学部から大学院の併任および兼担教員を決定するときの基礎資料としている。教育業績報告書に記載された教育内容・方法の工夫や、作成した教科書・教材等を評価材料として、教員の教育上の能力を評価している。また、研究業績報告書の著書、学術論文、学会発表の件数や内容を評価材料として教員の評価を行っている。

#### **改善方策**

教育活動に関しては、教員相互に教育方法の情報交換を活発に行い得る体制を築いた上で、人間生活学研究科FD委員会において課題の整理と解決策を検討する。研究活動の評価に関しては、同規模の他大学院の教育研究活動の評価制度を調査した上で、人間生活学研究科に相応しい教育研究活動の評価基準および評価方法を検討する。