

V 教員組織

【到達目標】

人間学部は、人間発達学科、総合福祉学科、健康栄養学科、国際教養学科の4学科から構成され、教員の学問領域も多岐にわたっている。このため、各学科のカリキュラムに則した様々な経歴や資格、専門分野をもつ多様な教員の配置が必要とされる。かかる教員の多様性を認めつつも、学部全体として、キリスト教の精神にもとづいた本学の教育理念の実現を前提に、質の高い少人数教育の実施という目標を共有しながら、その実現に適した教員組織の形成をめざす。また、教育・研究面でいっそう優れた人材を確保するため、人事選考の仕組みやプロセスにつき不断の更新と改善に努める。

1. 教員組織

(1) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

[学部全体]

【現状】

文部科学省が定める設置基準によると、本学の4学科に配置する総専任教員数は45名（人間発達学科6名、国際教養学科6名、総合福祉学科8名、健康栄養学科10名、その他大学全体の収容定員1200名に対して専任教員数15名）、更に、厚生労働省が定める基準によると、健康栄養学科管理栄養専攻では10名の専任教員を配置することが求められている。平成19（2007）年度現在、本学の専任教員数の合計は64名（うち助教10）となっており、その内訳は別表5-1に記す通りである。

【点検・評価】

本学の専任教員数は、文部科学省及び厚生労働省の基準からみても多く、かなり妥当な水準を維持していると思われる。また、専任教員（助教を除く）一人あたりの学生数は24人と相対的に低く、本学の教育目標のひとつである少人数による「ひとりひとりを大切に教育」は、ある程度達成されていると見てよいであろう。

【将来の改善・改革に向けた方策】

前述したように、少人数制の目標には適うが、各学科やそれぞれの科目の特質に応じた教育指導上の適切な人数および人員については、学科の枠を超えた教員の再配置を含めて検討する必要がある。

別表5-1 学生数及び教員組織構成

学部・学科、 研究 科・専攻等の 名称	学 生 数			教 員 数				
	入学 定員	収容 定員	在籍 者数	専 任				非常勤 講師
				教 授	准教授	講 師	助 教	
人間発達 人 学科	70	300	373	6	4	4	2	46

間 学 部	総合福祉 学科	70	300	320	8	1	4	2	24
	健康栄養 学科	70	300	306	8	4	2	5	28
	国際教養 学科	70	300	290	6	5	2	1	31
	計	280	1200	1289	28	14	12	10	129

以下に、学科毎の点検・評価を行うこととする。

①人間発達学科

【現状】

学科共通の教育理念・目標のもとで教育を行い、学生はその中において自分の希望の資格（教員免許中学校教諭一種（社会）・高校教諭一種（公民）・保育士・幼稚園教諭等）取得のための課程で学習することができ、希望の教員の下でゼミ・卒論の指導を受けることができる。学科教員は全員でそれを支える組織体制となっている。

専任教員数は平成19（2007）年度現在14人（助教2人を除く）体制であり、今年度から子ども発達専攻、発達科学専攻にそれぞれ7人ずつ所属しているが、学科の総学生数373人を全員体制で指導にあたっている。

【点検・評価】

文部科学省の設置基準に定める専任教員数6人（助教を除く）を大きく超える14人体制であり、少人数教育実現の観点から、また本学において学生数を堅調に維持している本学科の総学生数（373人）の観点からも妥当な数である。

専攻を超えた学科単位での運営体制は学科の性格上（人間および人間の発達を多面的に研究する学際性を特徴とする）妥当なもので、豊かで幅広い見識の保育士・幼稚園教諭の育成など、教育効果も大きい。

【将来の改善・改革に向けた方策】

資格取得課程に直接関係する教員間（特に保育士課程・幼稚園教諭免許課程）でのきめ細かいカリキュラム・課程運営の議論・検討に比べ、発達科学専攻のあり方に関する議論が少ない。学生定員（子ども科学専攻45人・発達科学専攻25人）の比率が小さく、就職に結びつく資格が特になく専攻だけに、受験生維持や出口対策の検討の上からも、議論の深まりが急がれる。

開学当初の人間発達学科の理念・目的を最も強く継承する発達科学専攻であるが、学生数の実質的弱小比率は今後の学科の教育理念に影響しかねない。教員の配置状況の数の問題以上に、担当教員の意識改革が必要と考える。

②総合福祉学科

【現状】

本学科は本学の教育理念であるキリスト教の愛の教えに基づき、「人間の理解と援助・社会変化への対応・教育による女性の社会的地位の向上への貢献」を体得し、複数の福祉専門職国家資格、更に教育の国家資格を取得して、総合的で高度な資質をもった社会福祉

の現場で活躍する福祉専門職の養成を目的としている。総合福祉学科は生活福祉専攻と人間福祉専攻2専攻であるが、豊富な現場経験を有し、社会福祉士や精神保健福祉士の国家資格や看護師、医師免許を取得している教員を擁している。その現場経験は、各講義科目、ならびに演習や実習科目を通して学生に教授され、学生からは現場の経験やその臨場感が伝わり評価されている。具体的には、社会福祉学関係領域の専門基礎科目群、専門展開科目群、分野別科目群、援助技術科目群、実習科目群、演習・卒業論文などのほとんどを専任教員が担当し、非常勤講師の担当科目は少ない。専任教員は教授8人、准教授1人、講師4人、助教2人、兼任教員数24人、副手1人である。本学科の少人数制での教育の評価できるところである。

【点検・評価】

総合福祉学科の教員数は十分に大学設置基準を満たしており、評価できる。実習、実習指導、演習科目を専任教員が担当していることは学生との接触が密になり細部にわたり指導できる利点がある。しかし、この利点と裏返しに専任教員の担当科目数が多くなり、時間的余裕がなくなることもでてくる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

現在、社会福祉士法及び介護福祉士法の改定が国会に上程されているので、このことも勘案しながら教員組織を検討、改善していくことが必要である。

③健康栄養学科

【現状】

本学科の専任教員（助教5名を除く）の人数は、平成18（2006）年度定年退職者の後任として新規採用した女性教員2名を加え、現在14名である。管理栄養専攻は栄養士法、栄養士法施行規則、管理栄養士学校指定規則に則した適切な教員配置を行っている。一方、食物学専攻の教育課程には専任教員を配置することで、本専攻の学生にも教育・研究上不利とにならないように人的配慮をしている。

各種の資格（栄養士免許、管理栄養士国家試験受験資格、栄養教諭免許、食品衛生監視員、食品衛生管理者、フードスペシャリスト、フードコーディネーター）取得に必要な科目の一部は非常勤講師（28名）で賄う体制をとっている。

【点検・評価】

本学科の専任教員（助教を除く）は、管理栄養専攻、食物学専攻を合わせると14名となり、前回平成16（2004）年の調査の16名よりは1名減少したものの、適切な人数と言える。

平成18（2006）年度、30歳代の若手教員2名が本学科教員スタッフに新加入したことで、教員の年齢層がこれまでより幾分若返り、評価しうる。

学科の性格上、実践面の教育・研究が重視されることから、学生一人一人の指導（実験・実習・演習等のレポートの査読・評価・コメント）に当たる所要時間が多くなる。この点を考慮すれば、教員1名あたりの学生数は妥当なものと言えよう。（基礎データ表 参照）

【将来の改善・改革に向けた方策】

専任教員の主要科目への配置や年齢構成、男女別比率、及び職位別比率のいずれにおい

ても、バランスはよくない。(表5-1参照) 今後新規教員採用の際は、年齢、性別、職位などのバランスを保つよう配慮しつつ、専門カリキュラムの整備、改善と併行して教員組織を見直す必要があるだろう。

④国際教養学科

【現状】

現在の国際教養学科の専任教員は教授6名、准教授5名、講師2名の合計13名で構成されており、他に助教が1名いる。学科の教育理念は、学部の基本理念である「人間の理解と援助」を、真の人間尊重を土台に、国際的な場において実践できるような人材の育成を目指すことにあり、学科のカリキュラムは、国際文化、国際ビジネス、言語コミュニケーションの3分野が支柱となっている。13名の専任教員の専門分野は、英文学3名、英語学1名、国文学1名、経済学1名、平和学1名、米文学・文化1名、情報科学1名、英語コミュニケーション2名、ビジネス実務2名、という多彩な人員組織になっている。

【点検・評価】

全専任教員は、専門科目を始め、共通科目、関連科目、資格科目など、自分の専門分野に関連した科目を大体6コマから10コマほど担当しており、各自がフルに活動している。

外国人の専任教員も2名所属している。現在、「国際教養学科」の在籍学生数は290名であり、教員1人当りの学生数は約22名である。学生に対し、かなりきめの細かい指導が可能である。従って、本学科の専任教員の専門分野と、教育課程の種類及び性格、また、学生数との関係を見ると、学科の教員組織は、おおむね適切であると言えることができる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本学科は、平成14(2002)年、短期大学英語科を学部に昇華・統合するための改組転換により設置されたものである。それゆえに、開設当初は、主に英語・英米文学、或いはそれに関連した分野を専門とする専任教員によって構成されていた。その後、国文学、情報科学、経済学などを専門とする教員が加わり、現在のバラエティーに富んだ顔ぶれとなった。しかし、「国際教養学科」という名称からすると、「国際」を専門とする教員の補充が急務であると考ええる。

(2) 大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性(新規項目)

【現状】 【点検・評価】

本学の専任教員は、就業規則第5条(兼職の禁止)、第16条(本務以外の業務)の規定にもとづき、本務に支障がない限りにおいて、他大学への出講や自治体の審議会・委員の就任等を許可される。出講等は原則として週1日以内で前年度11月までに申請書を提出する。専任教員の多くが何らかの本務以外の業務に携わっており、規定の範囲内で行われている一方、学内の各種委員会の会議日程や時間割の決定の際に調整が難しい場面もある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

今後も現行の規則の運用を継続していくが、各種委員会の統廃合や効率化等を通じて、教員の本務のバランスも検討していく必要がある。

(3) 主要な授業科目への専任教員の配置状況

【現状】

共通科目に関しては、非常勤講師への依存度が高いが、各学科の主要な授業科目においては、そのほとんどに専任教員が配置されている。

【点検・評価】

各学科とも主要な授業科目のほとんどに専任教員が配置されており、評価に値すると考えられる。しかし、共通科目を担当する専任教員が少ないこと、一部の教員に科目の負担が集中していること、分野によっては専任の教員配置に偏りがみられることなどがあげられる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

共通科目のついでに専任教員の担当、一部の教員の科目の過重負担、分野による教員配置の偏り等を改善し、より適正な専任教員の配置に向け、今後のカリキュラムの検討および人事計画において、方向づけが必要である。

以下に、学科毎の点検・評価を行うこととする。

①人間発達学科

【現状】

専門科目の必修と選択必修とも100%専任教員担当である。特に、本学科の主要な授業科目である「人間発達学」「発達心理学概論」「社会学概論」「教育学概論」は専任の教授または准教授が担当している。

幼稚園教諭免許課程設置に伴い教科（体育・図工）担当教員2人（1人は2008年度着任）の補充があり、加えて心理系退職者の補充1人、それにキリスト教系教員（司祭）本学科配属1人の新教員配置14人体制となった。心理系学科を標榜しながら相次ぐ退職で手薄になっていた心理系に若く優秀な教員が補充されたこと、14人中9人が博士号を持っていることも特筆すべきことである。

【点検・評価】

専門科目の必修と選択必修は専任教員が担当し、学生へのきめ細かな対応が可能となっている。

しばらく続いた11人体制から14人体制になり、少人数教育実施の体制も充実した。特に心理系に若く優秀な教員が補充されたことは学科の今後に大きな戦力となる。また、本学科配属となったキリスト教系教員（司祭）は哲学が専門であり、学際的に人間と人間の発達について研究することを理念・目標に据えた本学科にとって、教育・研究の充実に繋がる極めて重要な意味を持つ教員配置である。こうして学科の専門科目を担当する専任教員が充実した。

【将来の改善・改革に向けた方策】

現在、主要な科目・専門科目を担当する専任教員が充実しており、特に問題は生じていないが、カリキュラム見直しの際に、より望ましい教員配置の検討を進めていく。

②総合福祉学科

【現状】

社会福祉学、介護福祉学関係領域の専門基礎科目群、専門展開科目群、分野別科目群、

援助技術科目群、実習科目群、演習・卒業論文など、ほとんどを専任教員が担当し、非常勤講師の担当科目は少ない。特に、本学科の主要な授業科目である「生活福祉論Ⅰ・Ⅱ」「社会福祉概論Ⅰ・Ⅱ」「社会福祉原論Ⅰ・Ⅱ」「ソーシャルワーク論Ⅰ・Ⅱ」は専任の教授または准教授が担当している。

【点検・評価】

現状の専任教員の配置状況からして、十分に評価すべきものと考えられる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

実習、演習など少人数制の教育をすすめている現状の重要性を再確認しながら、即戦力ある専門職の養成に努めていく。

③健康栄養学科

【現状】

健康栄養学科は、専門基礎科目8名（「社会・環境と健康」領域1名、「人体の構造と機能及び疾病の成り立ち」領域2名、「食べ物と健康」領域5名）、専門科目5名（「栄養学」領域1名、「栄養教育論」領域1名、「臨床栄養学」領域1名、「公衆栄養学」領域1名、「給食経営管理論」領域1名）、教養科目1名（「キリスト教学等」領域1名）の教員配置を行っている。また、本学科の主要な授業科目である「健康栄養論」「栄養学総論」「食品学総論」「食品衛生学」については専任の教授または准教授が担当している。

【点検・評価】

各分野別・領域別科目の配置には、明らかな偏りがみられる。特に専門基礎科目分野の教員が多く、しかもこの中の「食べ物と健康」領域に顕著である。しかしながら、管理栄養専攻の専門分野で分けた見方からはその傾向が言えるが、一方の食物学専攻にもそれと同様の領域科目が重視した形で配置されているので、学科全体としては大きな偏りがあるとはいえない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

各分野別科目等の教員配置の偏りを適正化すべく、検討する必要がある。

④国際教養学科

【現状】

「国際文化」分野の科目を担当している専任教員は約8名で、これが一部、「言語コミュニケーション」分野の科目も担当している。また、数名の教員が、部分的に「国際ビジネス」分野の科目と、「言語コミュニケーション」関係の科目を担当している。この中でも本学科の主要な授業科目である「国際平和論」、「アジア地域論」、「国際プロトコール」、「ビジネス文書」、「総合英語」、「プロナンシエーション」は、専任の教授または准教授の担当になっている。このように、13名の専任教員は、国際文化、国際ビジネス、言語コミュニケーションの複数分野の主要科目を数多く担当しており、専任教員がカバーできない科目を非常勤講師に担当させているという状況である。

【点検・評価】

上記の通り、本学科の主要な専門科目への専任教員の配置状況は、概ね、適切であ

ると言えるが、平成 18（2006）年度のカリキュラム改訂の時、多彩な専門科目を揃えたために、専任教員が自分の専門領域を超えて、かなり手を広げて授業科目を担当しなければならないという事態になり、それぞれが工夫と努力を要求されている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本学科の専門科目は、「国際関係論」、「国際協力・援助論」、「国際ボランティア論」、「国際経済学」、「国際ビジネス論」など、「国際」と名の付く科目が多いが、現在、これらの科目を担当しているのは、殆どが非常勤講師である。科目担当者のバランスを整えるためにも、国際経済学か国際経営学を専門とする専任教員がもう 1、2 名加われば、万全の体制になるであろう。

(4) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

【現状】

人間学部 4 学科の専門科目・共通科目の 2007 年度における開講コマ数と、専任教員および非常勤教員の担当コマ数は、次の表の通りである。

表 5 -2 平成 19（2007）年度の各学科専門科目・学部共通科目の開講コマ数と専任・兼任の担当コマ数

	開講コマ数	専任教員担当コマ数 (割合)	兼任教員担当コマ数 (割合)
人間発達学科	136	95 (70%)	41 (30%)
総合福祉学科 生活福祉専攻	89	68 (76%)	21 (24%)
総合福祉学科 人間福祉専攻	64	54 (84%)	10 (16%)
健康栄養学科 管理栄養専攻	75	63 (84%)	12 (16%)
健康栄養学科 食物学専攻	55	43 (78%)	12 (22%)
国際教養学科	142	105 (74%)	37 (26%)
学部共通科目	107	43 (40%)	64 (60%)

【点検・評価】

各学科の専門科目について、兼任教員が全開講コマ数に占める割合は 16～30%であり、主要な科目（必修科目）ではさらに専任教員が占める比率が高いことは評価される。一方、学部共通科目については、兼任教員の担当割合は 60%となっている。特に兼任の比率が高いのは学部共通科目の語学分野であるが、学生に対してできるだけ多くの選択肢（ヨーロッパおよびアジアの幅広い言語の開講）を与え、1 コマあたりの受講生を適正に保つためであり、問題はないと考えられる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

従来どおり、専任教員ではカバーできない領域では、すぐれた兼任教員を採用することで、高い教育の質を保つが、時間割編成や財政的な制約から兼任教員の採用を抑制すべき現状では、開講科目の精選などカリキュラムにかかわる再検討も、各学科専門科目・学部共通科目ともに必要である。

(5) 教員組織の年齢構成の適切性

【現状】

本学の専任教員の定年は70歳である。表5-3に示したように、助教を含む専任教員の年齢構成比は30歳以下6%、31～40歳25%、41～50歳27%、51～60歳17%、61～70歳25%となっている。この年齢構成は、51～60歳の層が若干少なめではあるが、全体として比較的バランスがとれており、評価される。

【点検・評価】

全体として比較的バランスがとれているが、各学科別にみると、人間発達学科では60歳代2名、50歳代5名、40歳代2名、30歳代7名と、50歳代と30歳代に2極分化している。総合福祉学科では60歳代6名、50歳代2名、40歳代5名、30歳代1名、20歳代1名であり、20歳代、30歳代の専門性を備えた人材の確保を考慮する必要がある。健康栄養学科では60歳代7名、50歳代1名、40歳代5名、30歳代4名、20歳代2名であり、60歳代の割合が高い。国際教養学科では60歳代2名、50歳代4名、40歳代7名、30歳代1名となっており、2005年度に70歳代の教員が3名ほど定年退職し、一挙に学科の平均年齢が若返ったが、20代、30代を専門性を備えた人材の確保を考慮する必要がある。よって、学科によつての年齢構成比は必ずしもバランスがよいとは言えず、担当コマ数の消化、社会の動きやニーズへの柔軟性等、教育上より高い効果を目指した配慮が必要と思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

学科によっては年齢構成比で61～70歳の割合が高い、あるいは20代、30代が少ないという偏りがみられるため、新規採用時には若く優秀な人材を採用する等、今後のカリキュラムの検討および人事計画において、適正化に向けた方向づけが必要である。

表5-3 専任教員年齢構成

※専任教員65名の男女比：男31名（48%），女33名（52%）

学部・研究科	66歳 以上	65歳 ～ 61歳	60歳 ～ 56歳	55歳 ～ 51歳	50歳 ～ 46歳	45歳 ～ 41歳	40歳 ～ 36歳	35歳 ～ 31歳	30歳 以下	計
人間発達学科	1	1	3	2	0	0	4	4	1	16
総合福祉学科	3	3	1	1	2	2	2	0	1	15
健康栄養学科	4	3	0	0	5	1	3	1	2	19
国際教養学科	0	1	3	1	3	4	1	1	0	14
合計	8	8	7	4	10	7	10	6	4	64

(6) 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

【現状】

各学科は毎月学科会を開催して、各学科の教育課程の構築をはじめとする主要な課題に関し連絡、協議を行っている。また、必要に応じて小委員会、ワーキンググループを設置して検討し、計画提案し、実施体制を作っている。さらに、非常勤講師への連絡調整もその担当科目に近い学科・専門領域の専任教員により行っている。このように、各学科においては十分に連絡調整とその体制は機能している。

このほか、共通科目に関しては教務委員会が中心となり、また、教職科目、保育士養成課程、情報処理課程、秘書課程等においても学科の枠を超えて担当者間の科目担当者会議、連絡会議、メーリングリストの活用などがなされており、本学における連絡調整は、遅滞なく円滑に行われている。

【点検・評価】

教員数に対してかなり多くの委員会その他の会議があり、各教員が多くの委員を兼任することにより教員の負担増になっていることは否めないが、本学における連絡調整が遅滞なく円滑に行われている点は評価しうるものと思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

各教員が多くの委員を兼任することにより、教員の負担増になっていることは否めない。各種委員会の統廃合、効率化等の手段が講じられる必要性は感じられる。

(7) 教員組織における社会人の受け入れ状況

【現状】

本大学の専任教員 65 名中社会人からの教員は 9 名である。学科別でみると、人間発達学科は 16 名中 0 名、総合福祉学科は 15 名中 6 名、健康栄養学科では 19 名中 3 名、国際教養学科では 14 名中 0 名が社会人からの教員である。

専門分野によっては、授業内への招聘あるいは非常勤講師というかたちで、社会人を教員として受け入れている。

【点検・評価】

学内の教員選考基準では研究業績を重視しており、人間発達学科と国際教養学科についてはその専門性から社会人を登用することは困難である。総合福祉学科においては現場経験が豊かな社会人から登用された教員がおり、学生に良い刺激を与え教育効果をあげている。

特に実践的な専門分野などでは、社会人の受け入れにより現場での実際の経験を生かした実学、臨場感等を学生に提供できる点で、評価できると考えられる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

大学設置基準第 12 条第 3 項に、「大学は、教育研究上特に必要があり、かつ、当該大学における教育研究の遂行に支障がないと認められる場合には、当該大学における教育研究以外の業務に従事する者を、当該大学の専任教員とすることができる。」と規定されている。今後も教育研究上特に必要があれば、社会人の受け入れを適材適所で考えるべきであろう。

(8) 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

【現状・点検・評価】

国際教養学科に2名の外国人研究者（外国人教員）が専任で配置されており、各人の専門分野での教育・研究が進められている。また、特に外国語科目においては非常勤講師として6名（韓国語2名、英語2名、中国語2名）の外国人教員が配置されており、教育効果を高めている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

今後必要があれば、外国語科目のみならず、国籍や言語に関係なく、外国人研究者の受け入れを行うべきであろうと考える。

(9) 教員組織における女性教員の占める割合

【現状】

専任教員の男女比は、男31名で48.4%、女33名で51.6%と、女性教員が若干多くなっており、高く評価できる。

【点検・評価】

人間発達学科では助教を除く14人の専任教員のうち6人が女性教員であり、その割合は約43%、総合福祉学科では13人中5人で約38%、健康栄養学科では14人中7人で50%、国際教養学科では13人中6人で46%である。社団法人国立大学協会の発表によると、日本の四年制大学における女性教員比率は、全体として10.1%で、なかでも国立大学のそれは6.6%と低い。これに比べると、本学の女性教員の比率はかなり高いといえる。

本学は女子大学であり、女性教員は授業だけでなく日常の大学生活における女子学生の心身面のサポートをもするなど、重要な役割を果たしており、この点が長所といえる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本学の男性教員と女性教員の適正比率のあり方を、学生側の視点に立った面からも検討してみる必要があると思われる。

2. 教育研究支援職員

(1) 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

【現状】

人間発達学科においては、心理実験・実習等の科目で必要に応じ講師招聘の形で補助体制をとることがあるが、恒常的ではなく、通常は助教をもって補助体制を取っており、また保育士免許取得に必要なピアノ演習等では上級者学生アルバイトを授業外テクニカル・アシスタントとして活用している。

総合福祉学科では、専門科目の巡回実習指導において、実習指導講師を県内各地区あるいは各都道府県に配置して巡回指導を委嘱し、学生のスーパービジョンの向上に貢献してもらっている。

理系および家政系の実験・実習にかかわる分野である健康栄養学科においては、実験・実習関連科目の授業について、特に管理栄養専攻では厚生労働省の定めた栄養士法基準（助手5名以上配置）に則って、担当教員の教育的補助として十分資格のある助教スタッフ

5名（うち3名は管理栄養士資格取得者）を配置する体制で運営しており、食物学専攻も管理栄養専攻と同じシステムで、教員と連携して実験・実習などにおける教育上の指導を支援している。なお、本学科の助教は、教育面以外に業務面（会計、諸書類の作成・管理など）の仕事も補佐している。

国際教養学科には助教1名、副手1名が配置されている。助教及び副手の職務は、主として専任教員及び非常勤講師の授業の準備の補助、また、学科会議の準備、教員と学生間の連絡等、学生指導全般と学科内の事務的業務の遂行である。更に、副手の業務にはL.L.設備及び視聴覚センター、マルチ・メディア教室の管理などが加わる。本学科の助教及び副手は、授業内における教育的指導には直接関わらないが、例えば、学生が視聴覚センターで語学の自習をする場合などには、学生を補助し、外国語教育の指導を支援することもある。

情報処理関連教育に関わる情報システム管理室では、本来の業務であるネットワーク環境の維持・管理、新入生向けの施設利用に関するガイダンス、学生・教職員用情報機器のトラブル対策、貸し出し機材の管理などに加え、コンピュータ演習室を使用する授業の準備・手伝い、学生からの情報機器操作に関する質問への対応などを通して情報処理関連教育への補助の役目を担っている。特に、情報処理関連教育以外でもコンピュータを使用する授業が増加しており、コンピュータ演習室を使用する一般の授業に対する準備・手伝い、教員の教材作成支援、情報スキル向上のための講習会の実施など、情報機器に関する多様な支援活動を行っている。

さらに情報関連の科目においては、非常勤講師が独自にティーチング・アシスタント（TA）を手配しているが、現時点において、本学としては人的補助体制は整備していない。

【点検・評価】

非常勤講師以外の授業担当者・補助員等について、各学科より、次のような現状が報告されている。

人間発達学科：ピアノ練習の補助員、授業内講師

総合福祉学科：実習指導講師、校内実習における補助員、授業内講師

健康栄養学科：授業内講師

国際教養学科：授業内講師

実習指導講師の採用は専任教員の心身の負担の軽減になると同時に、実習先の選定や就職活動にその効果を評価できるが、実習懇談連絡会など密な連絡体制を保つことが大変でもある。また、多くの実習指導講師が現に現場で活躍している者であるので、今現場で起きている問題など学生は勿論専任教員も学ぶことがあり評価できる。

一方、情報処理関連教育等に対する人的補助に関しては情報システム管理室の業務の一部としての的確に実施されているが、今後教材のデジタル化やマルチメディア化に向けての取り組みを考えると、現在の2名体制では本来の業務に支障をきたすことも予想される。学内の他の部署、特に教務課や図書館と連携・協力関係を図っていくことや、ティーチング（スチューデント）・アシスタントの活用が望まれる。

これらに基づき、実習指導講師については、校内実習、校外実習とも実習に即した実習講師の位置づけを構築する必要があること、TAについては、実技的授業に限定してTAを認めるという方向で、授業内と授業外（学生の練習等）に関して何らかの体制の整備が

必要であること、の二点が確認されている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

現状としてさまざまな方法がとられているが、院生がいない現状では難しく、学生に対してよりきめ細かな教育を行っていくには、全事務組織が一団となり教育支援の担い手になることが重要である。特に、教育のIT化が進行している状況においては情報関係への支援はますます重要性が増すことから、現在情報システム管理室が実施している支援の必要性について理解を広めていき、他の部署の協力のもと支援の内容を充実させる必要がある。教育研究支援機能が一層充実するよう、大学全体として人的補助体制が整備されることが望まれる。

(2) 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【現状】

人間発達学科で心理実験・実習等の科目に助教が補助体制に入っている場合、連携・協力関係は全く問題ない。また、ピアノ演習等で上級者学生アルバイトをテクニカル・アシスタントとして授業外活用している補助体制も上手く機能している。

健康栄養学科における助教は、本学教員として連携・協力関係が確立されている。その他についても、現状としてさまざまな方法がとられており、担当者と大学、本学担当教員との間の連携・協力関係は適切である。

情報システム管理室においても、現在のところ円滑に機能しており、連携・協力関係は適切である。

【点検・評価】

情報処理関連教育のみならず、コンピュータ演習室等において、情報機器を用いて教育を行う教員と情報システム管理室の職員との連携・協力関係はおおむね適切であるといえる。ただ現行の2名体制では、時間帯によっては業者との打ち合わせや学生・教職員用情報機器のトラブル対応などを優先せざるをえず、教員との連携に支障をきたす場合も多少見受けられる。

このほかにおいては教員と非常勤講師以外の授業担当者・補助員等との間の連携・協力関係は適切であるが、大学として一貫性をもつ適切な人的補助体制が整備されることにより、教育研究支援機能が一層充実すると考えられる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

情報機器を活用した教育を行う教員との連携・協力体制をさらに充実させるために、内容によっては情報システム管理室と教務課あるいは図書館と協同して対処することが必要と思われる。教育研究支援機能の充実をめざし、連携・協力関係以前の問題として、授業内講師、実習指導講師、あるいはTA等の教育研究支援職員に関し、適切な人的補助体制が整備されることが望まれる。

(3) ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

【現状】

現状では、本学にはティーチング・アシスタントの制度はない。非常勤講師が担当する授業においてティーチング・アシスタントを入れた事例はあるが、それはあくまでも例外

的な事例として捉えられている。また、ピアノ演習等における上級者学生アルバイトはテクニカル・アシスタントで、授業外でピアノ初心者の練習を援助している。

【点検・評価】

本学に院生がない現状でTA制度は難しい。授業外テクニカル・アシスタントあるいはスチューデント・アシスタント的な制度化の方が現実的である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

特に情報関係の授業においては、将来的に担当教職員の負担が過剰になることが予想される。学生の学習環境の改善のためにもティーチング・アシスタント等の制度化が必要であり、ティーチング・アシスタントあるいはスチューデント・アシスタント制度に関して、人事計画委員会で検討を開始すべきである。

3. 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

(1) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【現状】

教員の人事計画は「仙台白百合女子大学人事計画委員会規程」に定められた人事計画委員会が審議しており、人事計画委員会の審議による本学専任教員の募集・任免に対する基準・手続は、「仙台白百合女子大学教員人事選考規程」、「仙台白百合女子大学教員選考基準」、「仙台白百合女子大学教員選考基準に関する申し合わせ」により、全学的に統一した事項が定められている。任免は理事会が行うが、選考は教授会に委嘱されている。委嘱された教授会は、応募者に対して教員選考委員会を組織して選考手続を進める。

「仙台白百合女子大学教員人事選考規程」、「仙台白百合女子大学教員選考基準」、「仙台白百合女子大学教員選考基準に関する申し合わせ」には、昇格に関しても必要な研究・教育歴の年限と研究業績にかかわる事項が明文化されており、毎年度、人事計画委員会の審議により、適切に運用されている。

非常勤講師の採用についても、「仙台白百合女子大学非常勤講師任用規程」が定められ、これに沿って採用手続が進められている。

【点検・評価】

平成18(2006)年度、教員の募集・任免・昇格に関する現行の諸規程の適切性に関して全教員を対象として意見を求め、提出された意見に基づき、検討がなされている。具体的には、必要な研究・教育歴の年限と研究業績にかかわる事項をより厳格にすること、昇格候補者の推薦に至るプロセスを学科主導とすること等を中心に見直しが行われている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員の募集・任免・昇格に関する現行の諸規程が見直され、平成20(2008)年度より改正・施行の予定である。教育研究がより充実するものと考えられる。

(2) 教員選考基準と手続の明確化

【現状】

教員選考基準として、「仙台白百合女子大学教員選考基準」、「仙台白百合女子大学教員選考基準に関する申し合わせ」が制定されており、手続は明確化されている。

【点検・評価】

手続が明確化されている点は評価しうるものと考えられるが、現行の諸規程の適切性に関しては以前より「ハードルが低すぎる」との指摘があり、現在見直しが行われている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員の募集・任免・昇格に関し、主として次の観点等から現行の諸規程の見直しを行っている。十分な検討の後、平成 20（2008）年度より改正・施行の予定である。

①任免・昇格に必要な業績や実績の数を、最高学府たる大学の教員として相応しい数値に変更する。

②単に業績や実績の数のみを評価の対象とすることなく、原著論文、速報、ノート、翻訳書等について、その内容の面から厳正に評価するシステムを構築する。

(3) 教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

【現状】

教員の募集・任免に関する諸規程には公募制を明文化していないが、2005 年度より、教員の募集・任免に関しては人事計画委員会が各学科から提出された公募要領を審議するところから開始しており、公募により毎年数件の任免が行われている。事実上公募制が導入されているといえる。

【点検・評価】

公募にあたっては、公募先を全国の主要な大学とし、また学会誌やインターネットの「研究者人材データベース」（JREC-IN：Japan Research Career Information Network）も利用しており、積極的かつ適切と考えられる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

できるだけ多くの人に公募要領を知ってもらうためには、現在利用している「研究者人材データベース」に限らず、多くの関連サイトに出すことを考える必要がある。また、学会誌への掲載にあたっては、学会誌の出版される時期と募集の時期とを考慮し、余裕を持って検討を始めることが必要であろう。

教員の募集・任免に関して事実上公募制が導入されていることから、人事諸規程に公募制に関する条文を付け加え、明文化する必要がある。

4. 教育研究活動の評価

(1) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【現状】

教員の教育活動に関しては、専任教員が担当する科目については学生による授業評価が実施され、教員の自己の授業改善に役立てている。また教員の研究活動に関しては、人事計画委員会が毎年 5 月末日現在における教育研究活動の状況を全教員から回収しており、教員の人事計画（昇格）の資料としている。

【点検・評価】

学生による授業評価では、その結果が公表されることで、教員の教育能力を評価できる体制が整えられている。学生による授業評価は回を重ねるごとに設問に工夫をこらし、より客観的で正当性のあるものになってきており評価できる。

研究活動においては、教員には研究活動の成果を毎年発行している紀要に発表できる機

会が設けられており、論文を掲載することで多くの教員の評価を受けている。また教員は、それぞれの専門分野の学会で口頭あるいはポスターにて発表し、学会誌や専門誌に論文を掲載することで、学会員や一般の批評も受けている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教育活動における現実的な改善・改革の方策としては、各教員が自己の教育研究活動についてこれまで以上に主体的に自己点検評価を行うような諸刺激を与えていくことであろう。学生による授業評価の結果も広く社会に公表して、より良い効果が得られるものにする必要がある。

研究活動においては、学会誌や専門誌に掲載された論文は分野が異なる本学教員が知る機会が少ない。本学のホームページに各教員の最新の研究論文の標題と要旨を載せるなどの方法により、各教員の研究活動を広く周知し、教員相互の評価の可能性を探ることが大切と考えられる。

(2) 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

【現状】

教員の選考基準においては、「仙台白百合女子大学教員選考基準」、「仙台白百合女子大学教員選考基準に関する申し合わせ」に基づき、それまでの教育歴、研究歴を中心に検討を行っている。研究歴においては、掲載論文の雑誌名、審査論文であるか否か等、細部にわたり検討を行うばかりでなく、内容を教員選考委員会のすべての委員が査読することによって、研究の内容、論文の質について十分に検討を行っている。また、教育歴においては、教育機関、勤務の期間、担当科目等を十分に検討している。

【点検・評価】

現在本学での教育研究能力・実績への配慮は適切に行われていると考えられ、教員の選考基準に教育研究能力・実績が正当に配慮されているのは評価しうるものと考えられる。

【将来の改善・改革に向けた方】

教員の募集・任免・昇格に関する現行の諸規程が見直され、来年度より改正・施行の予定である。研究業績、教育業績、体育や芸術活動の実績、社会的活動等の評価について、より適切に配慮されるものと考えられる。

5. 学校教育法 58 条の改正に伴う新たな教員組織の整備

(1) 新制度への対応についての大学としての考え方

【現状】

学校教育法 58 条の改正を受け、「『学校教育法の一部を改正する法律』（2007 年度施行）に関する申し合わせ」を制定し、また平成 19（2007）年 4 月 1 日改正として、本学の規程、申し合わせのすべてについて、「助教授」の職位を「准教授」に、「助手」の職位を「助教」に、それぞれ置き換えた。栄養士法および栄養士法施行規則に従う健康栄養学科所属の助手についても、厚生労働省の見解を確認の後、同様に助教と変更した。

【点検・評価】

本学は従前より講座制の形態をとっておらず、また従来の助手も研究を行うと同時に教員と連携して実験・実習などにおける教育上の指導を支援していたことから、職位の名称

の変更のみで対応ができていないものと認識している。

【将来の改善・改革に向けた方】

現時点において問題、不具合は生じていない。問題、不具合が予想され、あるいは生じた時点で迅速な対応がなされることが望まれる。

(2) それぞれの職の位置づけ

【現状】

本学は従前より講座制の形態をとっておらず、また従来の助手も研究を行うと同時に教員と連携して実験・実習などにおける教育上の指導を支援していたことから、改正後の学校教育法 58 条に規定される位置づけとなっている。

【点検・評価】

従前より改正後の学校教育法 58 条に規定される位置づけとなっており、教授、准教授、講師、助教にそれぞれ適切な教育、研究が保障されていることは評価に値するものと思われる。

【将来の改善・改革に向けた方】

現時点において問題、不具合は生じていない。問題、不具合が予想され、あるいは生じた時点で迅速な対応がなされることが望まれる。

(3) 教育担当（各授業科目における教育担当の状況とその適切性）

【現状】

大学設置基準第 10 条に従い、各授業科目における教育担当は適切に行われている。また、「『学校教育法の一部を改正する法律』（2007 年度施行）に関する申し合わせ」第 3 条第 2 項に「助教は、仙台白百合女子大学非常勤講師任用規程に準じた審査を経て、2 科目以内の授業科目を担当することができる。」と規定し、学校教育法 58 条の改正に対応している。

【点検・評価】

助教が授業科目を担当することができるよう、学校教育法 58 条の改正に迅速に対応していることは評価に値するものと思われる。

【将来の改善・改革に向けた方】

助教の科目担当に関し、同じ 2 科目であっても科目によってコマ数が異なり、場合によっては助教本来の業務に支障を来す可能性があるとの指摘があり、「『学校教育法の一部を改正する法律』（2007 年度施行）に関する申し合わせ」第 3 条第 2 項の文言を「2 科目」から「2 コマ」に改正する方向で現在審議中である。

科目担当手当について「『学校教育法の一部を改正する法律』（2007 年度施行）に関する申し合わせ」第 3 条第 3 項に「授業科目を担当する助教には、仙台白百合女子大学給与規程第 19 条に準じた手当が支給される。」と規定しており、具体的な額については事務局に一任している。事務局からの回答が得られ次第、同申し合わせの文言を加筆修正する必要がある。

以上のほかに現時点において問題、不具合は生じていない。問題、不具合が予想され、あるいは生じた時点で迅速な対応がなされることが望まれる。

(4) 任免手続

【現状】

教授、准教授、講師の募集・任免・昇格に対する基準・手続は、「仙台白百合女子大学教員人事選考規程」、「仙台白百合女子大学教員選考基準」、「仙台白百合女子大学教員選考基準に関する申し合わせ」により、全学的に統一した事項が定められている。また、助教の募集・任免に関しては、「仙台白百合女子大学助教の任用に関する申し合わせ」により、全学的に統一した事項が定められている。

【点検・評価】

平成 18（2006）年度、教員の募集・任免・昇格に関する現行の諸規程の適切性に関して全教員を対象として意見を求め、提出された意見に基づき、検討がなされている。具体的には、必要な研究・教育歴の年限と研究業績にかかわる事項をより厳格にすること、昇格候補者の推薦に至るプロセスを学科主導とすること等を中心に、見直しが行われている。

【将来の改善・改革に向けた方】

教員の募集・任免・昇格に関する現行の諸規程が見直され、平成 20（2008）年度より改正・施行の予定である。教育研究がより充実するものと考えられる。

(5) 教学運営への関与（特に助教を中心に、カリキュラム改定や教員人事などへの関与状況）

【現状】

「『学校教育法の一部を改正する法律』（2007 年度施行）に関する申し合わせ」第 3 条第 2 項に「助教は、仙台白百合女子大学非常勤講師任用規程に準じた審査を経て、2 科目以内の授業科目を担当することができる。」と規定し、同第 3 項に「授業科目を担当する助教には、仙台白百合女子大学給与規程第 19 条に準じた手当が支給される。」と規定している。また、人事に関しては、「仙台白百合女子大学助教の任用に関する申し合わせ」により、全学的に統一した事項が定められている。なお、本学では平成 16（2004）年度より、助手（現・助教）から講師への昇格人事を廃止し、講師の公募を行った際に他の応募者と同様に応募し規程に従って審査を受けることとしている。

【点検・評価】

学校教育法 58 条の改正を受け迅速に、助教が授業科目を担当することができるとしたことは評価に値するものと思われる。教授会構成メンバーである講師と一線を画す意味で講師への昇格人事を廃止し、また担当することができる授業科目を 2 科目以内と制限しているが、3 科目を超える授業科目の担当の必要性が生じた場合には、その適切性と妥当性に関し迅速かつ柔軟な対応がなされるべきであろう。また、助教は教授会メンバーでないため、カリキュラム編成等について発言をする機会がない。

【将来の改善・改革に向けた方】

現時点で問題、不具合は生じていない。しかし、助教が授業科目を担当する以上、カリキュラム改定を検討する際には、各学科レベルで助教の意見を反映させる機会を設ける必要がある。